

[illegible]

Year	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	2045	2046	2047	2048	2049	2050	2051	2052	2053	2054	2055	2056	2057	2058	2059	2060	2061	2062	2063	2064	2065	2066	2067	2068	2069	2070	2071	2072	2073	2074	2075	2076	2077	2078	2079	2080	2081	2082	2083	2084	2085	2086	2087	2088	2089	2090	2091	2092	2093	2094	2095	2096	2097	2098	2099	2100	2101	2102	2103	2104	2105	2106	2107	2108	2109	2110	2111	2112	2113	2114	2115	2116	2117	2118	2119	2120	2121	2122	2123	2124	2125	2126	2127	2128	2129	2130	2131	2132	2133	2134	2135	2136	2137	2138	2139	2140	2141	2142	2143	2144	2145	2146	2147	2148	2149	2150	2151	2152	2153	2154	2155	2156	2157	2158	2159	2160	2161	2162	2163	2164	2165	2166	2167	2168	2169	2170	2171	2172	2173	2174	2175	2176	2177	2178	2179	2180	2181	2182	2183	2184	2185	2186	2187	2188	2189	2190	2191	2192	2193	2194	2195	2196	2197	2198	2199	2200	2201	2202	2203	2204	2205	2206	2207	2208	2209	2210	2211	2212	2213	2214	2215	2216	2217	2218	2219	2220	2221	2222	2223	2224	2225	2226	2227	2228	2229	2230	2231	2232	2233	2234	2235	2236	2237	2238	2239	2240	2241	2242	2243	2244	2245	2246	2247	2248	2249	2250	2251	2252	2253	2254	2255	2256	2257	2258	2259	2260	2261	2262	2263	2264	2265	2266	2267	2268	2269	2270	2271	2272	2273	2274	2275	2276	2277	2278	2279	2280	2281	2282	2283	2284	2285	2286	2287	2288	2289	2290	2291	2292	2293	2294	2295	2296	2297	2298	2299	2300	2301	2302	2303	2304	2305	2306	2307	2308	2309	2310	2311	2312	2313	2314	2315	2316	2317	2318	2319	2320	2321	2322	2323	2324	2325	2326	2327	2328	2329	2330	2331	2332	2333	2334	2335	2336	2337	2338	2339	2340	2341	2342	2343	2344	2345	2346	2347	2348	2349	2350	2351	2352	2353	2354	2355	2356	2357	2358	2359	2360	2361	2362	2363	2364	2365	2366	2367	2368	2369	2370	2371	2372	2373	2374	2375	2376	2377	2378	2379	2380	2381	2382	2383	2384	2385	2386	2387	2388	2389	2390	2391	2392	2393	2394	2395	2396	2397	2398	2399	2400	2401	2402	2403	2404	2405	2406	2407	2408	2409	2410	2411	2412	2413	2414	2415	2416	2417	2418	2419	2420	2421	2422	2423	2424	2425	2426	2427	2428	2429	2430	2431	2432	2433	2434	2435	2436	24
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	----

494 242 882 558 223 994 964 225 223 378 620

Klíčová slova: metody sociálního výzkumu, sociální šetření, management dat, datové zdroje, datové archivy, mezinárodní komparace, standardizace proměnných, otevřený přístup.

Publikace vychází s podporou Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy v rámci projektu Zdroje dat, výzkum standardů, kvality dat a metody harmonizace dat pro mezinárodní sociální komparativní výzkum a integraci do sítě CESSDA (reg.č. LA09010).

Odborně posoudili PhDr. Anna Šťastná a Mgr. Miroslav Tižik, Ph.D.

Vydalo **SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ (SLON)**
v koedici se Sociologickým ústavem AV ČR, v.v.i., Praha 2012.
Vydání první.

Copyright © Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2012

ISBN 978-80-7419-111-4 (Sociologické nakladatelství /SLON/)
ISBN 978-80-7330-204-7 (Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.)

Měření sociálního statusu a sociálních tříd na základě povolání

Jiří Šafr a Dalibor Holý

Cílem této kapitoly je představit základní koncepty měření pozic ve stratifikačním systému, které jsou odvozeny z charakteristik vykonávané profese a používané v mezinárodních výzkumech. Ty se vedle klasifikace současného či minulého postavení respondenta také často využívají k získání informace o společenské pozici dalších významných lidí v jeho síti. Slouží tak jako indikátor k měření mezigenerační mobility nebo partnerské homogamie. Kupříkladu zeptáme-li se v dotazníkovém šetření retrospektivně na profesi, kterou vykonával otec nebo matka v době, kdy dotazovanému bylo 14 let, můžeme po zkonstruování adekvátního stratifikačního měřítka zkoumat rozsah mezigenerační mobility. Existuje mnoho sociologických koncepcí měření společenské pozice, nicméně v mezinárodních výzkumech, jako je ISSP, ISJP, ESS, PISA, PIAAC se lze setkat se dvěma základními přístupy – statusových vrstev a třídního postavení, jejichž konkrétní indikátory představíme v této kapitole.

První část textu se zaměřuje na obecnější sociologický kontext a rozebíráme v ní odlišnosti hierarchického graduálního statusu a relativně omezeného počtu teoreticko-konceptuálně vymezených třídních kategorií. Následně se budeme věnovat problematice samotného kódování profesí podle mezinárodní standardní klasifikace povolání (především některým novinkám ve verzi ISCO-08), na jejímž základě jsou v datech stratifikační indikátory konstruovány. Dále představíme dva hierarchické koncepty statusového postavení: index Mezinárodní socioekonomický index statusu povolání ISEI (International Socio-economic Index of Occupational Status) a Standardní mezinárodní škálu prestiže povolání SIOPS (Standard International Occupational Prestige Scale). Hlavní pozornost pak věnujeme dvěma navzájem spřízněným třídním schémátům: Goldthorpeho třídní koncepci EGP (CASMIN) a jeho budoucímu nástupci směřujícímu k evropskému standardu – socioekonomické klasifikaci ESeC. Ta sice existuje zatím pouze v pilotní verzi, ale můžeme předpokládat, že v budoucnu, po doladění pod názvem ESeG, se prosadí jako hlavní nástroj srovnávacího výzkumu třídní struktury a mobility a stane se také standardní klasifikací v oficiálních statistikách Eurostatu, kde najde využití zejména v oblasti statistik trhu práce. Kromě uvedených

stratifikačních měřítek se lze setkat i s mnoha dalšími koncepty. S ohledem na omezený prostor textu se o nich stručně zmiňujeme v závěru (ISEC-08, Wrightovo třídní schéma, MDS, WSS, CAMSIS/ICAM, SCO a dal.).

7.1 Teoretická východiska měření postavení ve stratifikaci

Sociální stratifikace je založena na myšlence hierarchicky uspořádaných vrstev či tříd, kterými obecně vzato rozumíme společenské skupiny odlišující se ekonomickými, sociálními, politickými i kulturními charakteristikami. Hierarchie je zpravidla uspořádána od nejvýše postavené skupiny, zahrnující mocné a bohaté (elity), po nejnižší umístěné skupiny s nejnižší prestiží a nejmenším objemem dostupných zdrojů. Na základě objemu privilegií nebo zdrojů, a někdy také vzájemné kompozice těchto dílčích hierarchií anebo dle pozice na trhu práce (např. dle vztahu k výrobním prostředkům, míře autonomie či zabezpečení) jsou pak sociology v empirických datech lidé klasifikováni, tj. je jim přiřazena určitá hodnota stratifikačního indikátoru vyjadřujícího jejich společenské postavení nejčastěji na základě vykonávané profese. Takto zkonstruované sociální kategorie jsou analytickým nástrojem, který slouží k vysvětlení mnoha jevů ve společnosti. Vedle toho tyto primárně sociologické kategorie mohou, ale také nemusí v realitě existovat jako skutečné skupiny se společnými zájmy a jednáním či dokonce kolektivním vědomím. Ostatně otázka souvislosti postavení ve společnosti (měřené pomocí určité klasifikace) s různými postoji a chováním, jakož i vlastním sebezařazením do podobných skupin, patří k jádru třídní analýzy.

Měření pozice ve vertikálním uspořádání sociální struktury lze nepochybně provádět na základě různých kritérií, v této kapitole se budeme věnovat nejčastěji používanému rozlišení podle vykonávané pracovní činnosti.¹³² Půjde tedy o zaměstnanecký status, respektive třídně-profesní postavení. Profese stále patří mezi nejvýznačnější determinanty pozice ve stratifikačním systému. Navíc je operacionálně snadno měřitelná a reprezentuje mnoho aspektů mimopracovního života. Znalost povolání, které člověk vykonává, nám dává informaci o jeho symbolickém postavení na společenském žebříč-

132 V této kapitole sledujeme pouze indikátory individuálního postavení dotázaného, které odvozujeme z jeho/její vlastní profese. Setkat se lze také s přístupy klasifikujícími celou domácnost (např. v marketingovém výzkumu hojně používané skupiny ABCDE, viz [Šafr 2005, 2008: 62–67]). V sociologické tradici jsou také rozšířeny přístupy sledující subjektivní hodnocení vlastního postavení na základě sebezařazení respondenta do určité skupiny (nejčastěji do menšího počtu sociálních tříd nebo na škále sociálního postavení, k tomu viz [Krejčí, Matějů 2000]). Ty se však v analýzách objevují nejčastěji v roli závislých proměnných, kdy zkoumáme, jaká objektivní kritéria (např. příjem či zde představené stratifikační klasifikace na základě profese) vedou k zařazování se do jednotlivých skupin.

ku. V subjektivní rovině profese, vzhledem k tomu, že na sebe váže informaci o kvalifikaci, příjmu, ale rovněž i o životním způsobu, často slouží jako redukováná informace – jakýsi symbol, podle něhož ostatní lidé daného jedince kategorizují (rozuměj při/zařazují k určitým společenským skupinám). Děje se tak vždy na základě jejich vlastních preferencí a očekávání, ta jsou však vždy do značné míry sdílená. Povolání jedince tak reprezentuje jeho/její sociální status ve smyslu společenské úcty, prestiže [Laumann 1966].

Společenské postavení na základě profese operacionalizujeme buď pouze z profesní pozice jako takové nebo na základě individuálních charakteristik spjatých s výkonem té které profese, jež se mohou mezi konkrétními jedinci se stejným povoláním lišit. V prvním případě klasifikujeme *de facto* skupiny, tj. pozice profesí, například pro prestiž povolání bude u všech se stejnou profesí identická hodnota. V druhém případě jsou hodnoty sociálního postavení u každého dotázaného zcela unikátní (např. kombinace jeho vzdělání a příjmu). V praxi převládá odvozování z výlučně kolektivní – skupinové pozice profesí, například kompozitní statusové indexy ISEI, SIOPS, které popisujeme v další části textu.¹³³ Někdy se uplatňuje kombinace obou přístupů, kupříkladu třídní klasifikace EGP, ESeG mají konceptuálně především skupinový charakter, neboť vychází z postavení profesí na pracovním trhu, nicméně někteří jedinci se stejným povoláním se v dalším kroku rozřazování mohou z hlediska třídní pozice lišit v závislosti na zaměstnaneckém statusu (zaměstnanec/samostatně činný nebo stupně řízení: řadový pracovník/vedoucí). Přístupy, v nichž převažuje klasifikace dle individuálních pozic, jsou spíše výjimkou, příkladem může být Multidimenzionální status (MDS), o němž se zmiňujeme v závěru kapitoly.

Stratifikační výzkum je zakotven ve dvou hlavních teoretických koncepcích. Na jedné straně se lze setkat s hierarchickým přístupem nahlízejícím na společnost skrze větší počet sociálních vrstev, na straně druhé pak s konceptem relativně uzavřených sociálních tříd, které nutně nemusí být hierarchicky uspořádány. H. Ganzeboom s D. Treimanem [Ganzeboom, Treiman 1992] je nazývají kontinuální a kategoriální přístup k měření sociálního postavení, zatímco J. Goldthorpe s R. Eriksonem je označují za hierarchický a třídně-strukturní [Erikson, Goldthorpe 1992].

133 Problémem je, že globální kompozitní indexy profesního statusu (např. ISEI) jsou, především co se týče genderových rozdílů mezi povoláními, značně heterogenní (ženy někdy mají ve stejné profesi vyšší vzdělání než muži, zatímco ti mívají vyšší plat). Proto J. Warren a kol. [Warren, Sheridan, Hauser 1998] doporučují standardní kompozitní měřítka statusu raději nepoužívat (zejména v případech analýz genderových diferencí), nýbrž škálovat profesní kategorie v oddělených dimenzích na základě socioekonomických charakteristik respondentů (vzdělání, příjem atd.) anebo používat pouze přímé jednodimenzionální ukazatele vztahující se k jednotlivým profesím (kromě prestiže povolání, průměrné kvalifikace a hierarchie na základě příjmu může také jít kupříkladu o průměrnou míru autority či kontroly nad prací).

Rozdíly mezi kontinuálním (statusovým) a kategoriálním (třídním) přístupem nejsou pouze konceptuální, ba bychom mohli říci epistemologické – třídy reprezentují nominálně definované kategorie, statusové indexy jsou konstruovány ad hoc – ale použití jednoho nebo druhého typu indikátoru nás též limituje v možnostech analýzy. Obecně větší omezení plyne z kategoriálních postupů, neboť většina třídních schémat není zcela ordinální a na rozdíl od graduálně uspořádaných statusových indexů (kdy jde o kvazi-kardinální proměnné) neznáme vzdálenosti mezi jednotlivými třídními kategoriemi. Analýza závislostí tudíž nejčastěji probíhá na principu spoluvýskytu četností v kontingenčních tabulkách, což sice na jednu stranu přináší určitá omezení, na stranu druhou třídní postavení poskytuje ve své podstatě kvalitativní pohled na pozici v sociální struktuře, mj. už jen proto, že často zohledňuje více dimenzí současně. Také máme v tomto případě před sebou „smysluplné“ kategorie a nikoliv bezobsažné „číselné indexy“, u nichž pohyb o určitou vzdálenost nemusí mít v různých patrech společnosti v realitě stejný význam.

V empirické praxi bývá v datech pocházejících z výběrových šetření vertikální postavení ve stratifikačním systému nejčastěji měřeno třemi způsoby: v případě statusu škálami prestiže profesí nebo socioekonomickými statusovými skóry a sociologicky odvozenými třídními kategoriemi. Společným znakem těchto indikátorů je skutečnost, že se nejčastěji odvozují z mezinárodní klasifikace povolání International Standard Classification of Occupations (ISCO). Standardní stratifikační klasifikace využívané v mezinárodních výzkumech (anglicky „internationally standardized scales of occupational status“) – index socioekonomického statusu ISEI, škálu prestiže SIOPS a třídní klasifikace EGP a ESeC – zevrubně představíme v následujících částech kapitoly, nejprve se ale budeme věnovat některým aspektům nově zaváděné klasifikace povolání s názvem ISCO-08.

7.2 Klasifikace zaměstnání ISCO: česká varianta a novinky ve verzi ISCO-08

Primárním základem pro konstrukci všech dále pojednaných stratifikačních indexů a kategorizací je klasifikace zaměstnání. Pro účely mezinárodního srovnání se používá Mezinárodní standardní klasifikace povolání ISCO (International Standard Classification of Occupation),¹³⁴ kterou vytvořila Mezi-

134 Podrobné informace o ISCO lze nalézt na internetových stránkách ILO <<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/intro.htm>>.

národní organizace práce (ILO) za asistence OSN v roce 1958 s revizemi v letech 1968 a 1988 a nejnověji v roce 2008. V dostupných sociologických datech pořízených po roce 1990 se tak lze setkat s ISCO-68, ISCO-88 a ISCO-08.¹³⁵ Ta má mj. sloužit jako východisko pro specifické národní klasifikace.¹³⁶

Historii ISCO a přehled variant těchto klasifikací používaných na našem území podává kapitola 5. Připomeňme, že v ČR je standard ISCO používán až od počátku 90. let minulého století, v rámci statistik ČSÚ od roku 1994, v sociologických výzkumech tomu bylo již dříve.¹³⁷ Původně šlo o Klasifikaci zaměstnání (čtyřmístné KZAM odpovídající mezinárodnímu ISCO-88 bylo později rozšířeno na pětímístné KZAM-R), od roku 2011 je to nová národní verze se zkratkou CZ-ISCO [ČSÚ 2010a], která vychází z mezinárodního ISCO-08. Použití této nové varianty je doporučeno pro všechny statistické úlohy od roku 2011 (pro některé dokonce od roku 2010); v úlohách založených na nařízeních EU je tomu pak povinně. Klasifikace ISCO se nejen u nás využívá v oficiálních statistikách (Sčítání lidu, domů a bytů a další výběrová šetření ČSÚ, jako např. VŠPS), ale také ve státní administrativě, úřady práce ho používají při evidenci uchazečů o zaměstnání a informaci o volných pracovních místech. V sociologických výběrových šetřeních se objevuje nové ISCO-08 teprve postupně, mezi prvními jsou mezinárodní výzkumné projekty PIACC, PISA nebo ISSP.

Zaměstnání jsou seskupena na základě podobnosti vykonávané práce a na základě podobnosti kvalifikace požadované k plnění úkolů a povinností. Klasifikace se zaměřuje na dané pracovní místo a nikoli na člověka, který ho obsadil, je tedy vcelku časté, že pracovník má odlišný stupeň vzdělání, než je na daném místě požadováno (ať již vyšší nebo nižší) [ČSÚ 2010a]. Mezinárodní standard kóduje profese pomocí čtyřmístné klasifikace [ILO nedatováno], kde první číslice ukazuje škálu zaměstnání (tzv. hlavní třída) a další (nenulové) číslice postupně poskytují přesnější detail podle oborů činnosti. Na stejném principu byla v české verzi CZ-ISCO dopracována ještě další úroveň. Důsledkem je pětímístný kód, který již přináší velmi přesné zařazení pracovní činnosti.

135 Určitým specifikem jsou data z výzkumů uskutečněných před rokem 1989 (např. Šetření třídní a sociální struktury obyvatelstva z let 1978 a 1984). Tehdy se totiž v Československu používala Jednotná klasifikace zaměstnání (JKZ) [FSÚ 1978], zavedená v roce 1971 Federálním statistickým úřadem, která není na mezinárodní klasifikaci ISCO jednoduše převoditelná. Tvořily ji čtyři hlavní kategorie: dělníci při výrobě, provozní a obsluhující pracovníci, ostatní pracovníci a osoby bez pracovního zařazení.

136 Některé státy využívají vlastní principiálně zcela odlišné národní klasifikace zaměstnání (používají se zejména v různých oficiálních statistikách), které teprve následně konvertují na mezinárodní ISCO (např. Velká Británie má vlastní Standard Occupational Classification – SOC2010). Jinde, jak je tomu např. od 90. let minulého stol. u nás, jde pouze o rozšířenou variantu mezinárodního ISCO.

137 Do české sociologie uvedla klasifikaci ISCO-68 stať Boguszak, Matějů [1990].

- | | |
|---|---|
| 1 | Zákonodárci a řídící pracovníci |
| 2 | Specialisté |
| 3 | Techničtí a odborní pracovníci |
| 4 | Úředníci |
| 5 | Pracovníci ve službách a prodeji |
| 6 | Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství |
| 7 | Řemeslníci a opraváři |
| 8 | Obsluha strojů a zařízení, montéři |
| 9 | Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci |
| 0 | Zaměstnanci v ozbrojených silách |

Výklad principu a historie mezinárodní klasifikace povolání a obecné srovnání poslední s předposlední verzí přináší kapitola 5, proto se dále omezíme pouze na popis hlavních tříd zaměstnání a podrobněji představíme některé konkrétní novinky v kódování ISCO-08. Hlavní třídy ISCO totiž mohou na první pohled připomínat třídní schémata EGP a ESeC (viz dále), nicméně z konceptuálního hlediska jde o odlišné třídění a uvedené třídní koncepce nevznikají pouhým sloučením hlavních tříd ISCO (základní řazení do sociálních tříd probíhá na základě zaměstnaneckého statusu – zaměstnanec/podnikatel spolu s informací o počtu zaměstnanců a podřízených, prováděny jsou také další korekce pro jednotlivé skupiny povolání). Zatímco EGP a ESeC primárně odráží postavení na trhu práce (zaměstnavatele a u zaměstnanců typ pracovní smlouvy: námezdní vztahy vyjádřené smlouvou o vykonávané práci vs. smlouva o služebním vztahu), hlavní třídy CZ-ISCO (jednomístný kód) vyjadřují náročnost požadavků na znalosti a dovednosti, odpovídající určitému požadovanému stupni vzdělání, a tvoří škálu od nejnáročnějších zaměstnání po rutinní; každé hlavní třídě odpovídá předpokládaná kvalifikační úroveň. Hlavní třídy klasifikace ISCO-08 jsou vyjmenovány v Rámečku 7.1.

Zákonodárci a řídící pracovníci (hlavní třída 1) zahrnují zaměstnání, kde hlavní náplní je formulování celkových strategií, politik, programů a postupů, rozhodování o rozpočtu, schvalování materiálních, lidských a finančních zdrojů, monitorování a hodnocení výkonu, výběr, jmenování a propouštění pracovníků, dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a plánování a řízení každodenních činností. Předpokládá se alespoň bakalářské vzdělání.

Pracovní místa v 2. hlavní třídě bývají označována termíny „specialista, inženýr nebo senior konzultant“, pracovní náplň zde zahrnuje analýzu a výzkum, vytváření koncepcí a metod, výuku teorie a praxe, dále také vytváření a prezentaci uměleckých děl, duchovní vedení a zpracovávání vědeckých zpráv a prací. Je vyžadováno vysokoškolské vzdělání či vědecká kvalifikace.

Hlavní třída 3 zahrnuje technické činnosti, uplatňování koncepcí a provozních metod, poskytování technických služeb, podpory apod., pracovníci bývají označováni termíny „odborný pracovník, samostatný pracovník, konzultant“. Může zahrnovat také dohled nad dalšími pracovníky. Odpovídajícím vzděláním je maturita nebo bakalářský stupeň.

V hlavní třídě 4 jsou administrativní činnosti jako vedení různých evidencí, dokumentace, poskytování informací atd.; neočekává se zde vysokoškolské vzdělání.

Hlavní třída 5 je hraniční a také značně profesně heterogenní. Obsahuje služby spojené s cestováním, přípravu a podávání pokrmů, péči o děti, osobní a zdravotní péči v domácnostech a kosmetické služby, prodej zboží a jeho předvádění, ale také bezpečnostní služby, ochranu osob a majetku včetně hasičů.

Hlavní třídu 6 tvoří kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a příbuzných oborech, tedy ti, jejichž činnost vyžaduje znalosti a zkušenosti z oboru chovu, pěstování a výroby zemědělské produkce nebo v oboru lesnictví a rybářství, přičemž sem nespádají pracovníci těch odvětví, kteří primárně obsluhují stroje a zařízení a jejichž kvalifikace nespočívá ve znalosti uvedených oborů.

Třída 7 se skládá z kvalifikovaných manuálních (dělnických) profesí. Patří sem také mj. řemeslníci a opraváři na volné noze. Třída 8 zahrnuje zaměstnání, jejichž náplní je obsluha a sledování důlních a jiných průmyslových strojů a zařízení na zpracování, dále řízení vlakových a motorových vozidel. Do hlavní třídy 9 zahrnujeme zaměstnání, jejichž náplň je zajištění a základní údržba. Nejsou na ně kladeny žádné požadavky na znalosti či dovednosti. Pro specifčnost zaměstnání v armádě byla vytvořena zvláštní hlavní třída s kódem 0.

Uvedme příklad kódování v CZ-ISCO. Zaměstnání sýrař bude zaříděno takto: patří do hlavní třídy 7 Řemeslníci a opraváři, do třídy 75 Zpracovatelé potravin, dřeva, textilu a pracovníci v příbuzných oborech, do skupiny 751 Výrobci a zpracovatelé potravin a příbuzní pracovníci, do podskupiny 7513 Výrobci mléčných produktů, a do kategorie 75132 Výrobci sýrů.¹³⁸

Výhodou klasifikace zaměstnání je relativní stálost a mezinárodní formát, umožňující srovnání na různých místech a v různém čase; na druhou stranu je ustálenost klasifikace nevýhodou, protože trh práce se rychle vyvíjí a vznikají nová zaměstnání, zejména v sektoru služeb, která klasifikace nepostihuje, zatímco jiná, obecně tradiční dělnická, zejména ta v primárním sektoru, postupně zanikají. Reakcí na proměny pracovního trhu v posledních dvou desetiletích proto byla aktualizace stávající klasifikace ISCO-88 na ISCO-08.

¹³⁸ Uživatelům klasifikace zaměstnání jsou k dispozici podpůrné materiály Metodického centra pro klasifikaci zaměstnání CZ-ISCO na <http://www.ispv.cz/cz/Metodicke-centrum-CZ-ISCO.aspx>

Princip třídění v nové klasifikaci zůstává zachován, také deset hlavních skupin je stejných, pouze se nepatrně změnily jejich názvy. ISCO-08 a předchozí hojně rozšířené ISCO-88 si jsou tak v zásadě podobné, nicméně zdůrazníme, že jednoduchý převod z jedné klasifikace na druhou není (bez ztráty informace) možný. Rozdíly spočívají především v rozšíření z 28 hlavních podskupin na 34 (více jak polovina zůstala zcela stejná), nově se tak objevuje rozlišení armádních pozic a kategorie pro nekvalifikované zaměstnance v přípravě jídel (9400). Na druhé straně značná část podskupin z hlavní třídy 8 – Obsluha strojů a zařízení, montéři byla sloučena. Nicméně je třeba mít na paměti, že dochází i k některým přesunům dílčích skupin povolání mezi hlavními třídami. Ty se týkají zejména hlavní třídy 5 – Pracovníci ve službách a prodeji, která se tak stala z hlediska postavení ve stratifikačním systému mnohem heterogennější. Podskupina prodejců (5200) nyní zahrnuje několik povolání původně v hlavní třídě 9. Vedle nich byli do třídy 5 přesunuti vrátní a správci objektů (54141 a 51530), dříve řazení mezi nekvalifikované pracovníky (91416 resp. 91411–16 v ISCO-88). Do této třídy byly dokonce umístěny některé pozice vedoucích původně v hlavní třídě 1 (v podskupině 1310), přičemž část jich přešla také do hlavní třídy 3. Například vedoucí maloobchodní prodejny 13142 v ISCO-88 je nyní v kategorii 52210 – Provozovatelé maloobchodních prodejen anebo 52220 – Vedoucí pracovních týmů v prodejnách.¹³⁹ Dodejme, že kategorie „dělník“ v názvech profesí v podstatě zmizela, dělnické profese jsou řazeny podle náročnosti práce a specializace do 7. až 9. třídy, případně také do nové kategorie Operátoři velínů (3130), kam dříve spadala část obsluhy strojů a zařízení původně v třídě 8.

ISCO-08 reaguje na probíhající proměny ve způsobu výroby v pozdně moderní společnosti. Zavádí tak zejména podrobnější klasifikaci pro povolání pracujících v oblasti informačních a komunikačních technologií (ICT – Information and Communications Technology), a to hned v několika úrovních. Kupříkladu v rámci vysokých odborníků v sub-třídě 2500 (CZ-ISCO) jsou podrobně rozlišeny profese jako vývojáři software/webu a multimédií, návrháři a správci databází a dal., které dříve v KZAM-R (tj. ISCO-88) zahrnovala pouze jedna kategorie „projektant a analytik informačních systémů“ (21312). Dále pak například skupina „technik analytik počítačových systémů“ (31211) je nově rozdělena na správce webu, techniky provozu/uživatelské podpory informačních a komunikačních technologií (35140, 35110, 35120). Změny se však netýkají jen odborníků a techniků pracujících primárně s ICT, kde již odpovídající kategorie dříve víceméně existovaly. Dochází totiž zcela nově

¹³⁹ K dispozici je převodník z KZAM-R (české ISCO-88) na CZ-ISCO-08 dostupný na [http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/prevodnik_cz_isco/\\$File/prevodnik.pdf](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/prevodnik_cz_isco/$File/prevodnik.pdf)

k zavedení manažerské kategorie „Výrobní a techničtí náměstci (ředitelé) v oblasti informačních a komunikačních technologií“ (13301), ve sféře obchodu pak skupiny „Specialisté v oblasti prodeje informačních a komunikačních technologií“ (24340) a také byla vytvořena nová kategorie v rámci učitelských povolání „Lektoři výuky informačních technologií“ (23560). Mezi nově zřízené profesní kategorie, reagující na proměnu trhu práce v poslední dekádě, patří například také „Tazatelé průzkumů“ (42270) a „Pracovníci v zákaznických kontaktních centrech“ (42220), dříve v KZAM-R kódované pod kategorií „Telefonista jinde neuvedený“ (42239).

7.3 Škály socio-ekonomického statusu a prestiže

Hierarchický přístup k měření sociálního postavení je konceptuálně nejčastěji spojován s koncepcí statusu M. Webera. Předpokládá kontinuálně uspořádaný systém (většího počtu) sociálních vrstev. Ty operacionalizujeme buď jako profesní skupiny vymezené prestiží, nebo na základě socioekonomického statusu svázaného s danou profesní kategorií. V různých zemích se v empirickém výzkumu používají různé varianty škál statusu, zde se zaměříme na dva standardní mezinárodní indikátory – Mezinárodní index socioekonomického statusu (ISEI) a Standardní mezinárodní škálu prestiže (SIOPS).¹⁴⁰

Mezinárodní index socioekonomického statusu

(International Socio-Economic Index of Occupational Status, ISEI a ISEI-08)

Hlavní idea, na níž je založena konstrukce ISEI, spočívá v tom, že vzdělání ovlivňuje příjem, a to zprostředkovaně skrze vykonávané povolání. Profesní status tak lze konceptualizovat jako výkon profese, který konvertuje vzdělanostní kvalifikaci do příjmu. Na základě tohoto principu byly hodnoty ISEI odhadnuty pomocí regresního modelu, v němž profese tvoří zprostředkující proměnnou a kdy je maximalizován nepřímý – zprostředkovaný efekt vzdělání, zatímco jeho přímý vliv na příjem je současně minimalizován. Hodnota ISEI je tak dána konverzí vstupu vzdělání skrze vykonávanou profesi na příjem, je tedy výsledkem kauzálního řetězce: vzdělání → zaměstnání → příjem. Index byl odvozen z mezinárodních dat pomocí techniky optimálního škálování beroucí v úvahu vzdělání, příjem a profesi při kontrole vlivu věku.

¹⁴⁰ V současnosti nejrozšířenější verze tří nejpožívanějších mezinárodních znaků profesního statusu SIOPS, ISEI a třídní klasifikace EGP (revize 1996), založené na ISCO-88, najdeme v [Ganzeboom, Treiman 1996]. Starší verzi konstrukce ISEI na základě ISCO-68 popisuje v českém prostředí text Krejčího a Matějů [2000].

Při konstrukci byly hodnoty ISEI odhadovány pro co nejpodrobnější skupiny profesí, v nichž muselo být vždy alespoň 20 případů, pokud tato podmínka nebyla splněna, sloučily se příbuzné kategorie. Výsledky analýz ukazují, že vliv vzdělání je nepatrně vyšší než efekt příjmu, přičemž tato skutečnost platí pro všechny země. Lze ji interpretovat tak, že profese jsou mezi zeměmi o něco více homogenní z hlediska vzdělání/kvalifikace než z hlediska příjmu [Ganzeboom, Treiman 1996].

V současnosti je dostupná nejnovější verze ISEI-08 odvozená z ISCO-08, kterou zkonstruoval H. Ganzeboom [2010] na spojeném datovém souboru z výzkumů ISSP z let 2002–2007.¹⁴¹ Jde zatím o předběžnou verzi, neboť při její konstrukci byly sice využity kódy ISCO-08, ty však vznikly převodem ze staršího ISCO-88 (nové ISEI-08 je tak k dispozici pro obě varianty ISCO). Finální verze nového ISEI bude moci vzniknout až za několik let, kdy bude v rámci některého mezinárodního šetření k dispozici dostatečně velký datový soubor s přímým kódováním ISCO-08. Podstatnou inovací této nové verze je, že hodnoty byly odhadnuty ze souboru jak mužů, tak i žen (předchozí verze byly odvozeny pouze z mužské populace). Rovněž datový soubor obsahuje výrazně více případů, jde bezmála o 200 000 dotázaných ze 42 zemí (připomeňme, že hojně využívaná verze z roku 1996 [Ganzeboom, Treiman 1996] byla odhadnuta na datovém souboru International Stratification and Mobility File – ISMF zahrnujícím různé výzkumy z 16 zemí uskutečněné mezi roky 1962 až 1988 s celkem 73 000 respondenty). Podstatné je, že verze z roku 1996 a 2010 jsou jako celek téměř totožné (významnou výjimku tvoří profese zdravotních sester, viz dále), vzájemná korelace na datech ISSP dosahuje hodnoty 0,92 [Ganzeboom 2010]. Skóry ISEI ve variantě odvozené ze starší verze ISCO-68 [Ganzeboom et al. 1992] jsou k dispozici pro 271 povolání, ve verzi z ISCO-88 [Ganzeboom, Treiman 1996] pro 209 povolání a v dosavadní variantě z roku 2010 využívající čtyřmístné kódování ISCO-08 [Ganzeboom 2010] dokonce pro 590 profesních kategorií.

Standardní mezinárodní škála prestiže (Standard International Occupational Prestige Scale, SIOPS)

Při definici konceptu prestiže povolání lze vycházet z klasických definicí, které ji chápou jako vztah úcty, vážnosti, popřípadě pohrdání k rolím – v tomto smyslu ji definoval již M. Weber jako společenské uznání¹⁴² – anebo o ní lze

¹⁴¹ Převodní algoritmus, jakož i další informace lze nalézt na stránce <<http://home.fsw.vu.nl/hbg.ganzeboom/isco08/index.htm>>.

¹⁴² V souvislosti s profesemi v byrokratické struktuře M. Weber spojuje prestiž se vzděláním. Prestiž (ve smyslu uznání) získává podle něj spíše „kultivovaný člověk“ než „odborník-specialista“ [Weber 1994].

uvažovat prostě jako o oblíbě profesí na základě žádoucnosti či užitečnosti (jak ostatně činí většina empirických škál). Prestiž jednotlivých profesí je tak vymezena hodnotovým systémem společnosti. Slouží jako indikátor zdrojů, odrážejících kontinuum privilegia a vyloučení, jenž vzniká v interakci mezi lidmi a v rámci distributivních procesů. V moderní společnosti je prestiž ohodnocována na základě dvou hlavních zdrojů moci: kulturního (vzdělání) a ekonomického (příjem) [Ganzeboom et al. 1992: 9]. Ukazuje zaprvé na důležitost daného statusu pro společnost, za druhé jakých symbolů popularity držitel požívá a jaké životní šance a životní styl mu status umožňuje, a konečně za třetí jak obtížným způsobem je možno statusu dosáhnout [Kapr 1969: 377].

Prestiž profese je většinou operacionalizována jako procento těch, kdo dané profese (nejčastěji jde pouze o vybrané profesní kategorie, které zastupují příbuzná povolání) ve výzkumu hodnotí nad určitý zvolený práh.¹⁴³ Existuje mnoho národních škál prestiže, největší tradici má výzkum v této oblasti ve Spojených státech amerických, kde je také prestiž povolání k měření stratifikační pozice často využívána.¹⁴⁴ Ukazuje se, že prestiž profesí je v čase relativně stabilní a že jednotlivé národní škály prestiže spolu vysoce korelují. Na základě této skutečnosti D. Treiman [1977] sestavil Standardní mezinárodní škálu prestiže povolání – Standard International Occupational Prestige Scale (SIOPS). Ta byla zkonstruována na základě výsledků výzkumů prestiže v 50. až 60. letech minulého století v šedesáti zemích, přičemž za základ posloužila americká škála prestiže z výzkumu NORC provedeného v polovině 60. let. Nově je k dispozici detailnější verze SIOPS-08, ta narozdíl od nově zkonstruovaného ISEI-08 vznikla pouze přímým převodem z původní Treimanovy škály v ISCO-68 na ISCO-08.

Socioekonomický status a škály prestiže jsou na první pohled podobné: oba koncepty jsou jednodimenzionální a měří postavení v profesní struktuře pomocí indexu, který má charakter spojitě intervalové proměnné. Nicméně je třeba mít na paměti, že představují odlišnou konceptualizaci stratifikačního postavení. Zatímco socioekonomický status je konstruován na základě objektivních indikátorů (vzdělání, příjem), prestiž v sobě obsahuje subjektivní hodnocení profesí [Ganzeboom et al. 1992: 7]. I když škály prestiže a socioekonomického statusu ve výsledku měří víceméně totéž (korelace těchto dvou indexů dosahuje na českých datech z ISSP 2009 hodnoty $r = 0,87$), tak kon-

¹⁴³ Existuje několik pochybností o validitě škál prestiže: není jasné, zda postoje respondentů odráží skutečné nebo žádoucí pořadí profesí, různí respondenti mají různé znalosti o profesní struktuře a v hodnocení existuje značná variabilita, která, je-li informace shrnuta v jednom indexu, zůstává skryta [Abercrombie, Hill, Turner 1994].

¹⁴⁴ V USA proběhly tři vlny velkých výzkumů v letech 1947, 1963–1965, 1989, na jejichž základě byly zkonstruovány prestižní škály profesí, nejnovější verzí je Nakao-Treas Prestige Scores [Nakao, Treas 1994].

Tabulka 7.1 Socioekonomický status ISEI a prestiž SIOPS u vybraných profesních kategorií KZAM (ISCO-88)

	ISEI	SIOPS	Rozdíl SIOPS – ISEI
1220 vedoucí pracovníci výrobních, provozních a jiných dílčích celků velkých organizací, podniků apod.	67	63	-4
1312 vedoucí, ředitelé v průmyslu (ve výrobě)	56	52	-4
2221 lékaři, ordináři (kromě zubních lékařů)	88	78	-10
2331 učitelé základních škol	66	57	-9
2421 právníci, právní poradci, právní čekatelé	85	73	-12
2441 ekonomové – vědecktí pracovníci, specialisté, experti	78	60	-18
3114 elektronici a technici v radio a telekomunikačních	46	46	0
3412 pojišťovací agenti	54	44	-10
4100 nižší administrativní pracovníci (kromě ve službách a obchodě)	45	37	-8
5122 kuchaři	30	31	1
5123 číšníci, servírky	34	21	-13
5141 kadeřníci a holiči	29	32	3
5162 pracovníci bezpečnostních orgánů (např. policisté, strážníci, ostraha, obchůzkáři apod.)	50	40	-10
5220 prodavači v obchodech a předváděči zboží	43	32	-11
6100 kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví, rybářství, myslivosti – orientovaní na trh	23	38	15
6141 kvalifikovaní dělníci v lesnictví a v příbuzných oborech	22	24	2
7223 kováři, nástrojafi, zámečníci a pracovníci v příbuzných oborech	34	38	4
7243 mechanici, seřizovači a opraváři elektrických a elektronických zařízení a přístrojů	41	42	1
7422 truhláři, řezbáři a výrobci výrobků ze dřeva vč. opravářů	35	42	7
8111 obsluha důlního zařízení a razicích štítů	35	34	-1
8200 obsluha stacionárních zařízení a montážní dělníci	32	34	2
8311 strojvedoucí	41	43	2
8322 řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři	30	31	1
9131 pomocníci a uklízeči v domácnostech	16	22	6
9141 domovníci, správci domů	23	25	2
9161 sběrači odpadků, popeláři	23	13	-10
9313 pomocní a nekvalifikovaní dělníci na stavbách budov	21	15	-6

Zdroj: ISSP 2007.

Poznámka: hodnoty ISEI jsou ve verzi z roku 1996 pro mezinárodní ISCO-88 [Ganzeboom, Treiman 1996].

krétně v případě zemědělců a farmářů je rozdíl výrazný: zatímco prestiž má tato profesní kategorie lehce pod průměrem, z hlediska socioekonomického statusu dosahuje výrazně podprůměrné hodnoty (ISEI = 23 a SIOPS = 38, viz též Tabulka 7.1). Naproti tomu profese z oblasti obchodu mají nepatrně vyšší hodnotu socioekonomického statusu ISEI než prestiže SIOPS [ibid: 21].

Obecně je rozšířenější, v evropském prostředí takměř výhradně, použití socioekonomického statusu. Existují ovšem také důvody k preferenci prestiže před ISEI. Vedle skutečnosti, že koncept prestiže je teoreticky lépe ukotven, škála prestiže zaměstnání také odráží symbolické ohodnocení, které mj. může vyjadřovat kompenzaci příjmu, což je vlastnost vítaná pro analýzu společností s vysokou mírou platové nivelizace. Je třeba si uvědomit, že prestiž je adekvátnější interpretovat jako důsledek dimenzí použitých při konstrukci socioekonomického statusu (vzdělání a příjem) spíše než jako jejich paralelní indikátor [ibid: 22]. Prestiž lze proto také z konceptuálního hlediska doporučit pro analýzu in/konzistence více složek statusu (nejčastěji to bývá triáda vzdělání – příjem – povolání), protože se tak nedopouštíme určité tautologie, jako by tomu bylo v případě použití ISEI, které samo o sobě bylo zkonstruováno na základě vzdělání a příjmu.

Některé problémy se zařazováním profesí v ISCO-88/KZAM a jejich hodnoty ISEI, SIOPS a EGP

Zkušenost s použitím standardních mezinárodních klasifikací statusu v českém prostředí ukazuje, že při kódování profese na starší verzi ISCO-88, která je dostupná ve většině archivovaných datových souborech, a následném převodu na statusové indexy je zapotřebí dát pozor na dvě věci. Za prvé na to, jaká verze ISCO byla v datech zakódována – vedle oficiální KZAM ČSÚ používají některé výzkumné agentury také různě upravené varianty. V takovém případě je nejprve třeba ošetřit výskyt nestandardních kódů (v případě nejasností lze kontaktovat ČSDA). Za druhé doporučujeme věnovat zvláštní pozornost zařazení minimálně u dvou povolání. Jde o profesi zdravotní sestry a prodavačky bez kvalifikace (v supermarketu apod.), u nichž jsme narazili na určité diskrepance v hodnotách ISEI a SIOPS. Problém lze bez zásahu do hodnot těchto indexů řešit, de facto však pouze provizorně, pomocí adekvátního zařazování v rámci profesní kategorizace ISCO-88. Pokud by výzkumník nezajistil správné přiřazení kódu ISCO (konkrétně po převodu českého KZAM na mezinárodní verzi ISCO, z něž jsou tyto stratifikační indexy odvozeny), může se stát, že socioekonomický status anebo prestiž nebude odpovídat současnému postavení těchto profesí na trhu práce. Obě mají ISEI 43, což je přibližně průměrná hodnota pro ČR. Také třídní klasifikace EGP je v obou případech řadí do stejné

třídy III. – Rutinně nemanuální pracovníci. Zatímco pozice zdravotní sestry je podceněna, profese prodavačky v supermarketu je naopak nadhodnocena.

V mezinárodní verzi ISCO-88 byla hodnota ISEI pro zdravotní sestry pouze 43 (SIOPS 54 a třída EGP II. – střední odborníci¹⁴⁵; konkrétně pro kategorii 2230 – „Nursing & Midwifery Professionals, incl. Registered Nurses, Registered Midwives, Nurse nfs“ [Ganzeboom, Treiman 1996: 223]), což již dnes neodpovídá srovnatelné kvalifikační úrovni spojené s výkonem této náročné profese (takto nízká hodnota odráží situaci, kdy v některých zemích jsou jako zdravotní sestry označovány profese, u nichž odpovídající náplň práce dnes v ČR zastávají ošetřovatelé). V případě všeobecné zdravotní sestry jde u nás o tzv. regulovanou nelékařskou profesi s koordinovanou odbornou přípravou na úrovni EU, u níž zákon (MZ ČR č. 96/2004 Sb. o nelékařských zdravotnických povoláních) nově od roku 2004 zavádí povinné vysokoškolské vzdělání na minimálně bakalářském stupni. Zde je třeba upozornit, že česká verze ISCO-88 (KZAM) tuto skupinu 2230 vůbec neobsahovala, tudíž všechny zdravotní sestry byly klasifikovány pouze v hlavní tř. 3. jako 3230 – Nursing & Midwifery Associate Professionals, neboť statistici vycházeli z toho, že sestrám před rokem 2004 postačovaly znalosti a dovednosti na úrovni středoškolského vzdělání. Důsledkem ovšem je, že v sociologických výzkumech díky mechanickému převzetí pouze tohoto kódu bylo u většiny sester, a zejména těch, které měly vyšší kvalifikaci či odpovídající pozici, ISEI podhodnoceno ještě výrazněji na 38 (SIOPS 44), navíc byly zařazovány místo do třídy EGP II. do třídy III. Nové CZ-ISCO již zdravotní sestry rozděluje dle kvalifikační úrovně do dvou podskupin 2220 a 3220. V aktualizovaném ISEI-08 [Ganzeboom 2010], předběžně vytvořeném na základě ISCO-08, je hodnota stanovena pro 2220 – Nursing and Midwifery Professional na vyšší úroveň 54 a pro 3220 – Nursing and Midwifery Associate Professionals na 48 (SIOPS-08 zůstává 54, resp. 44).

Zdůrazněme, že je zcela nezbytné důsledně zaznamenávat v dotaznících u otevřené otázky na profesi také náplň práce a její odbornost (ideální stav je, pokud je také k dispozici proměnná informující o požadované kvalifikaci pro vykonávanou profesi). U zdravotních sester je totiž dělicí čarou právě kvalifikační stupeň a specializace. Připomeňme, že zpětné rozčleňování podle dosaženého vzdělání dotázaného se při kódování profesního postavení nemá z logických důvodů používat (kvalifikace automaticky neimplikuje profesi).

Obrácená situace je v případě víceméně polo-kvalifikované profese prodavače/ky v supermarketu, kde podle našeho názoru oba stratifikační indexy

¹⁴⁵ Stejnou hodnotu ISEI 43 má kupříkladu profese učitel/ky v mateřské školce, u níž není kvalifikačním předpokladem vysokoškolské vzdělání.

společenské postavení výrazně nadhodnocují (to se ovšem netýká ostatních kategorií prodavačů/ek vyžadujících určitou kvalifikaci, v současnosti označovaných často jako „asistent prodeje“). Určitým pomocným řešením, které nabízíme ke zvážení, by mohlo být zařazení této profese do hlavní podtřídy 91 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci zaměřeni na prodej a služby (v mezinárodní verzi ISCO-88 kód 9100 – Sales and Services Elementary Occupation). Následně pak tato profese bude mít ISEI 25 a SIOPS 23, přičemž pokud by nebylo provedeno toto zařazení a použit by byl původní kód 5220 (Shop Salespersons & Demonstrators), tak by hodnota ISEI dosáhla 43 (SIOPS 32). To ovšem neodpovídá kvalifikačním požadavkům, ani příjmům a dokonce ani současnému postavení na trhu práce z hlediska jistoty pracovní smlouvy. V nové verzi ISEI-08 je hodnota snížena na 29 pro obecnou kategorii 5220 (resp. 28 pro 5223 – Shop Sales Assistants).

7.4 Třídní klasifikace

Ačkoliv třídní analýza byla v 90. letech minulého století mnohými sociology kritizována jako něco překonaného, koncepce třídního postavení zůstává stále v centru zájmu sociologického výzkumu. Podle kritiků třídní rozdíly přestávají být v pozdně moderní společnosti relevantní (vysoká sociální mobilita oslabil determinovanost životních šancí na základě třídní příslušnosti a v důsledku proměn společnosti lidé stále méně utvářejí své názory a jednají podle své třídní pozice). Nicméně výsledky současných výzkumů ukazují, že tento úhel pohledu byl předčasný, neboť relativní mobilita zůstává v podstatě neměnná a podmínky třídně vymezených skupin na trhu práce zůstávají spolu s postoji a životním způsobem reprezentantů těchto kategorií významně diferencované. Jedním z výsledků této debaty je zahrnutí dlouhodobě ekonomicky neaktivních (např. chronicky nezaměstnaní) do stratifikačních schémat (viz dále EseC).

Proponenti třídního pojetí zastávají východisko, že všechny členy společnosti je možno rozdělit do omezeného počtu diskrétních kategorií (tříd). Tento přístup zahrnuje mnoho rozdílně definovaných pozic. Od marxistické dichotomie kapitalisté vs. dělníci, revidované marxistické kategorie [Wright 1985] (viz dále), kdy se rozlišuje velké množství kategorií, které jsou však stále založeny na vlastnických vztazích a moci, přes tzv. Weberiánské kategorie, které rozlišují pozici na trhu práce a navíc berou v úvahu úroveň kvalifikace a rozdíly v sektorech [Goldthorpe, Llewellyn, Payne 1980], až po ty, kdo jsou inspirováni Warnerovým třídním přístupem [Warner, Meeker, Eells 1949], jehož hlavním východiskem bylo množství vrstev, jež rozlišují sami členové společnosti.

Tyto přístupy ke konceptualizaci sociálních tříd se tedy mezi sebou v mnoha ohledech liší. Jedno však mají společné, a to je předpoklad diskontinuity sociálních kategorií. Předpokládají, že existuje určitý počet jasně rozpoznatelných sociálních kategorií, jejichž členové se liší od členů ostatních kategorií (externí heterogenita), přičemž jsou relativně podobní ostatním členům stejné kategorie (vnitřní homogenita). Rozdílná kategoriální schémata se ale liší s ohledem na kritéria, kterými jsou heterogenita a homogenita definovány. Ve statistické terminologii je adekvátnost definic stratifikačních kategorií otázkou důkazu, že variance klíčových nezávislých proměnných (např. příjem, sociální mobilita, politické preference) jsou do značné míry vysvětleny právě těmito třídními kategoriemi a že neexistuje významný rozptyl uvnitř kategorií [Ganzeboom, Treiman 1992]. Smyslem tohoto textu je představit standardně používané koncepty, proto se budeme dále věnovat pouze dvěma příbuzným konceptům sociální třídy: EGP a nově vznikajícímu ESeC/ ESeG.

EGP – Goldthorpeovo třídní schéma

Nejpoužívanější třídní schéma vzniklo na konci 70. let minulého století, nejprve pro britskou společnost [Goldthorpe, Llewellyn, Payne 1980], později pro mezinárodní srovnání [Erikson, Goldthorpe, Portocarrero 1979; Erikson, Goldthorpe 1992; Goldthorpe 2000]. Známe je pod zkratkami EGP, E-P a CAS-MIN. Nejprve J. Goldthorpe definoval třídní postavení na základě postavení na trhu práce a pracovních podmínek spojených s danou profesní kategorií (market and work situation) [Goldthorpe, Llewellyn, Payne 1980; Erikson, Goldthorpe, Portocarero 1979]. Později J. Goldthorpe s R. Eriksonem vymezili v návaznosti na teoretická východiska M. Webera, K. Rennera a R. Dahrendorfa své třídní schéma na základě typu pracovní smlouvy odpovídající pozici té které profese na trhu práce [Erikson, Goldthorpe 1992; Goldthorpe 2000]. Třídní struktura je tak v principu tvořena nikoliv souhrnem jedinců v navzájem podobných zaměstnáních, ale strukturou zaměstnaneckých pozic. Konceptuálně se tedy nejedná o postavení jednotlivců ale o obecné charakteristiky pozic jednotlivých profesních kategorií. V praxi se pochopitelně tyto dva pohledy překrývají. K určení třídní pozice je proto spíše než na náplň práce kladen důraz na pracovní vztahy.¹⁴⁶

K vymezení zaměstnaneckých pozic používají Erikson a Goldthorpe [1992] logiku vztahu mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. EGP tak rozděluje profese do tříd na základě povahy zaměstnaneckých vztahů spíše, než na

146 Detailní výklad koncepce Goldthorpeho třídního schématu nalezne český čtenář v [Katrňák 2005: kap. 2], kde je také uvedeno srovnání s neomarxistickým třídním schématem E. O. Wrighta.

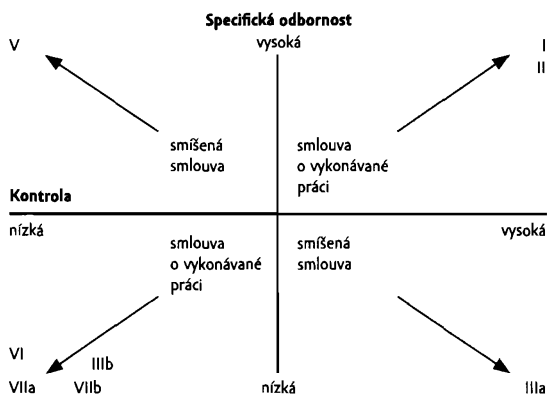
základě samotného obsahu práce či role ve struktuře pracovní autonomie anebo pouze čistě vlastnictví výrobních prostředků. Vzhledem k tomu, že dnes dominují mezi zaměstnavateli převážně organizace a jen malé množství představují přímo fyzické osoby, podle logiky této třídní klasifikace diferencuje mezi zaměstnanci především typ pracovní smlouvy. Proto jsou také ti, kdo bezprostředně zaměstnávají větší počet pracovníků, umístěni do stejné (nejvyšší) třídy spolu s manažery velkých podniků a vysokými státními úředníky.

V principu jsou tak hranice mezi třídami vymezeny na základě dvou ideálně typických pólů pracovní smlouvy: zaměstnanci, kteří jsou vůči svému zaměstnavateli ve služebním vztahu, a ti, kteří jsou v principu regulováni pracovní (rozuměj námezdní) smlouvou o vykonané práci [Erikson, Goldthorpe 1992]. V druhém případě pracovní smlouva – typická především pro dělnické profese – v sobě zahrnuje relativně krátkodobou a specifickou směnu pracovního úsilí za mzdu, kdy zaměstnanci vykonávají práci pod vysokým dohledem zástupců zaměstnavatele (manažeri, mistři) a mzda je jim vyplácena na základě odpracovaných hodin nebo počtu vyrobených kusů. Naproti tomu první typ je odvozen ze servisního vztahu, setkáme se s ním zejména u odborných nemanuálních profesí, většinou v rámci organizací s byrokratickou strukturou. Zahrnuje v sobě dlouhodobou komplexnější směnu práce. Zaměstnanci nabízejí službu (spíše než materiální produkt), za niž pobírají plat, který je vymezen především jejich postavením a odbornou kompetencí, a dále jsou také odměňováni různými benefity, ať už jde o mimořádné odměny anebo kupříkladu zaměstnanecké výhody. Největším benefitem je pro ně ale dlouhodobá jistota zaměstnání a vize kariérního postupu.

G. Evans [1996] rozdíl těchto dvou poměrů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na pracovním trhu vystihuje vtipnou metaforou: zatímco první (servisní) je vztahem „cukru“, tak druhý (námezdní) „biče“. U většiny manuálních profesí je kontrola jejich práce snadná, protože mají jasně vymezeny úkoly jak množstevně, tak časově, u odborných nemanuálních zaměstnaneckých pozic je ale vzhledem k povaze práce dohled nad jejich výkonem často obtížně realizovatelný. Vztahy náročnosti kontroly a dohledu nad zaměstnanci spolu s mírou požadavku na jejich odbornost při výkonu určité pozice a umístění hlavních tříd EGP v takto vzniklém dvojdimenzionálním prostoru popisuje schéma v Obrázku 1.

Třídy jsou v EGP (viz Tabulka 7.2) vyznačeny římskými číslicemi a je třeba vést v patrnosti, že nejsou zcela hierarchicky uspořádány, o ordinalitě lze uvažovat až od šestitřídní a nižší varianty. Sám Goldthorpe považuje za hierarchické pouze tři třídní schémata rozlišující servisní třídu, mezilehlé třídy a dělnickou třídu.

Obrázek 7.1 Dimenze práce jako zdrojů hazardu spojeného s pracovní smlouvou, formy zaměstnanecké smlouvy a umístění zaměstnaneckých tříd EGP



Zdroj: Goldthorpe [2000: 223].

Ze sociologického hlediska je podstatné, že minimálně dělnickou třídu (a do určité míry také třídu servisní) lze na základě analýzy sociální mobility a míry sdružování považovat za demografickou entitu, kterou charakterizuje mezigenerační kontinuita (dědičnost postavení), resp. určitá sociální uzavřenost [Goldthorpe, Llewellyn, Payne 1980].

Třídní klasifikace EGP dnes představuje ve srovnávacím mezinárodním výzkumu nejrozšířenější koncept měření socioprofesionního postavení. Stala se hlavním nástrojem komparativních analýz sociální struktury a mobility. Vystupuje často také v roli nezávislé vysvětlující proměnné, například ve výzkumech politických postojů a chování nebo v otázkách spojených s determinanty zdravotního stavu populace. EGP je také využíváno v národních variantách, sami jeho autoři připouští, že třídní schéma je třeba konstruovat pro každý stát odděleně, neboť postavení konkrétních zaměstnaneckých pozic se může v jednotlivých společnostech lišit. V současnosti na EGP navazuje nejnovější evropská klasifikace sociálních tříd Esec, kterou představíme v následující části.

Mezinárodní standardizace této třídní klasifikace začala v podstatě při samotné konverzi původně pouze britského schématu, které vyvinul J. Goldthorpe v polovině 70. let minulého století [Goldthorpe 1980], na mezinárodní devítitřídní verzi EGP. Ta vznikla nejprve jako nástroj k porovnání tří vyspělých zemí Západní Evropy: Francie, Velké Británie a Švédsko [Erikson, Goldthorpe, Portocarero 1979] (ostatně z počátečních písmen autorů pochází

Tabulka 7.2 Třídní schéma EGP

Úplná verze: kód, třída a popis	Zkrácené verze		
	7 tříd	5 tříd	3 třídy
I Vyšší odborníci, zákonodárci, vysocí státní úředníci, ředitelé velkých podniků a organizací, vlastníci velkých podniků	I + II Třída služeb (servisní třída)	I + II + III Bílé límečky	Nemanuální pracovníci
II Nižší odborníci, nižší státní úředníci, techničtí odborníci, ředitelé menších podniků a organizací, řadoví i někteří vedoucí pracovníci ve vědě, výzkumu, kultuře			
IIIa Vyšší rutinní nemanuální pracovníci (v administrativě a obchodě)	III Rutinní		
IIIb Nižší rutinní nemanuální pracovníci (prodej a služby)	nemanuální pracovníci		
IVa Drobní vlastníci, živnostníci a řemeslníci s vlastními zaměstnanci	IVa + b Drobní podnikatelé	IVa + b Drobní podnikatelé	
IVb Drobní vlastníci, živnostníci a řemeslníci bez zaměstnanců			
IVc Farmáři, samostatně hospodařící zemědělci a ostatní samostatně hospodařící v prvovýrobě	IVc Farmáři	IVc + VIIb* Pracovníci v zemědělství	Pracovníci v zemědělství
V Nižší techničtí pracovníci, mistři	V + VI Kvalif. dělníci	V + VI Kvalif. dělníci	Manuální pracovníci
VI Kvalifikovaní dělníci			
VIIa Polokvalifikovaní a nekvalifikovaní dělníci (ne v zemědělství)	VIIa Nekvalif. dělníci	VIIa Nekvalif. dělníci	
VIIb Zemědělníci a další manuální pracovníci v prvovýrobě	VIIb Námezdní dělníci v zemědělství *		

Zdroj: Erickson, Goldthorpe [1992: 38–39].

i zkratka názvu schématu). K harmonizaci mezinárodních dat pak dochází v 80. letech v souvislosti s projektem CASMIN (Comparative Analysis of Social Mobility in Industrial Nations), odtud také pochází název, který je někdy používán – CASMIN scheme [Erikson, Goldthorpe 1992]. Autoři koncepce EGP nicméně nikdy nezveřejnili detailní převodní klíč, proto nejrozsáhlejším algoritmem, který konkrétně operacionalizuje třídní pozici, je neustále aktualizovaná verze, již původně sestavili H. Ganzeboom a D. Treiman spolu s kolegy [Ganzeboom et al. 1992; Ganzeboom, Treiman 1996].¹⁴⁷ Práce na

¹⁴⁷ Bohaté zázemí ke konstrukci stratifikačních indexů poskytuje internetová stránka spravovaná H. Ganzeboomem International Stratification and Mobility File (ISMF) <<http://home.fsw.vu.nl/hbg.ganzeboom/ismf/>>, kde jsou k dispozici aktuální převodníky z různých verzí ISCO na EGP a na statusové indexy ISEI, SIOPS a I-CAM.

harmonizaci mezinárodních dat také probíhají v rámci metodologické standardizace projektu European Social Survey (ESS).¹⁴⁸

Konstrukce EGP v zásadě vyžaduje čtyři znaky, respektive otázky v dotazníku. Bezpodmínečným minimem jsou dva: vedle slovně uvedeného názvu profese doplněného o co nejpodrobnější popis pracovní činnosti, kterou posléze zakódujeme do kategorií ISCO, je to zaměstnanecký status s rozlišením na zaměstnance, zaměstnavatele či samostatně činné. Vedle těchto dvou znaků se většinou ještě zjišťuje počet podřízených (jde o jakousi korekci či spíše doplnění údaje o vedení podřízených mimo informaci o vedoucí pozici odvozené z příslušnosti do hlavní třídy ISCO 1) a pro osoby samostatně činné počet zaměstnanců. Tyto údaje bývají ještě doplněny o ekonomické postavení. To nám, vedle toho, zda je osoba zaměstnancem nebo podnikatelem, přináší informaci také o tom, zda se aktuálně nachází mimo pracovní trh (studium, důchod, rodičovská dovolená, nezaměstnanost). Připomeňme, že pokud jedinec aktuálně nepracuje, je běžnou sociologickou praxí dotazovat se na poslední zaměstnání, které vykonával, například před odchodem do důchodu. V praxi je vhodné tuto sadu víceméně nezbytných znaků také doplnit o otázku, která před slovním popisem povolání nabízí primárně zařazení do kategorií hlavní zaměstnanecké skupiny (existuje vícero variant, ale v zásadě jde o hlavní třídy ISCO). Někdy také bývá zajišťováno, v jakém vlastnickém sektoru jedinec pracuje, což může tvořit součást této otázky.¹⁴⁹

Také v českém prostředí je používán nejrozšířenější zmíněný rekódovací klíč pocházející z dílny H. Ganzebooma, tzv. Enhanced EGP Class Categories [Ganzeboom, Treiman 1996]. Zde je třeba upozornit, že tento klíč není zcela shodný s původní operacionalizací Eriksona a Goldthorpea [1992]. Schéma zahrnuje na rozdíl od originální verze, která má sedm, respektive jedenáct tříd, tříd pouze deset. Zemědělské kategorie jak dělníků, tak manažerů jsou totiž sloučeny do jedné třídy. Také pořadí tříd je v jejich podání odlišné. Třídu zemědělců řadí až na konec třídní hierarchie, neboť jak argumentují, dostáváme tak výrazně ordinálnější variantu, která je vhodnější pro studium mezigenerační mobility [Ganzeboom, Treiman 1996]. V důsledku toho autoři

148 <<http://www.europeansocialsurvey.org>>. V rámci metodologické standardizace ESS vznikl nový algoritmus, tzv. Trento Program, který Ganzeboomův převodní klíč z ISCO-88 na EGP10 nepatrně modifikuje (např. v důsledku rozlišení kontroly nad prací dochází k povýšení z třídy III. do třídy II. jen u některých profesí) [Leiulfsrud, Bison, Jensberg 2005; Leiulfsrud, Bison, Solheim 2010].

149 Kupříkladu v mezinárodním projektu International Social Justice Project dotazník zjišťoval zaměstnanecké postavení tzv. „Berufsstellungen“, v němž je respondentovi nabízeno 36 kategorií v pěti hlavních skupinách: farmáři, podnikatelé – odborníci, podnikatelé v oblasti obchodu, zaměstnanci nemanuálních profesí ve státním sektoru, zaměstnanci nemanuálních profesí v soukromém sektoru a zaměstnanci v manuálních profesích. Např. první kategorie dále rozlišuje kategorie farmářů podle velikosti farmy na základě počtu akrů anebo podle počtu zaměstnanců.

Tabulka 7.3 EGP 10 (Enhanced EGP Class Categories) a EGP 6 dle Ganzebooma a Treimana [1996] ve výzkumu ISSP 2009, ČR, procenta

EGP 10 tříd			EGP 6 tříd	
	%	Validní %		Validní %
1. Vysocí odborníci	6,6	7,6	1. Odborníci	27,7
2. Nižší odborníci	17,7	20,2		
3. Rutinně nemanuální zaměstnanci	19,1	21,8	2. Rutinně nemanuální zaměstnanci	21,8
4. Podnikaté se zaměstnanci	2,0	2,3	3. Drobní podnikatelé	5,8
5. Podnikaté bez zaměstnanců	3,1	3,5		
7. Mistři	2,7	3,0	4. Mistři a kvalifikovaní dělníci	14,9
8. Kvalifikovaní dělníci	10,5	11,9		
9. Polokv. a nekvalifikovaní dělníci	23,7	27,0	5. Polokv./ a nekvalifikovaní dělníci	27,0
10. Zemědělství dělníci	1,8	2,1	6. Zemědělci	2,8
11. Samostatně hosp. farmáři	,7	,8		
Celkem	87,7	100,0		100,0
Missing FILTR: nikdy nepracovali	8,3			
Bez odpovědi	4,0			
Celkem	12,3			
Celkem	100,0			

Zdroj: ISSP 2009.

nepoužívají třídu 6. K dispozici jsou tak třídy označené 1–5 a 7–11 (díky tomu je jejich verze v datech rozeznatelná). Viz Tabulka 7.3.

Dodejme, že v českém prostředí se lze setkat také s upravenou verzí EGP pro zdejší podmínky [Machonin 2003], nalezneme ji kupříkladu v datech z některých národních výzkumů sociální struktury (z let 1991, 1995, 1999, 2006). Od mezinárodně používaného EGP schématu se odlišuje jak v samotné kompozici některých tříd, tak i v jejich odlišném uspořádání. Hlavní rozdíl spočívá v tom, že vyčleňuje samostatnou třídu pro podnikatele se zaměstnanci, kterou řadí v hierarchii nejvýše, nad vyšší odborníky. Pořadí tříd v českém schématu tak upřednostňuje postavení ve vlastnické struktuře. Lze jej v našich podmínkách považovat za kvazi-ordinální.¹⁵⁰ Kategorie tzv. rutinních nemanuálních zaměstnanců je vymezena jako řadové úřednictvo bez speciální odborné kvalifikace. Provozní pracovníci, včetně těch ve službách,

¹⁵⁰ Česká varianta EGP [Machonin 2003] se od mezinárodní klasifikace odlišuje v hierarchii (Goldthorpe ovšem připouští ordinalitu striktně jen pro trojtřídní model). Rutinní nemanuální pracovníci se v originální verzi nacházejí na vyšší pozici, zatímco postavení drobných živnostníků je v něm o dva stupně níže.

jsou zařazeni do skupiny kvalifikovaných a polokvalifikovaných dělníků. Česká varianta, podobně jako ESeC, neobsahuje třídu zemědělců, v ČR početně málo zastoupení manuální pracovníci v zemědělství jsou umístěni mezi polokvalifikovanými a nekvalifikovanými dělníky. Mistři jsou mezi středními odborníky, zatímco v Goldthorpeho verzi se nachází v třídě kvalifikovaných dělníků.

Socioekonomická klasifikace ESeC (ESeG)

Koncem minulého století se ve Velké Británii rozpoutala diskuse o revizi původního Registrar General's Classification of Socio-Economic Groups (SEG) používaného v oficiálních statistikách od roku 1951. Tato hierarchická klasifikace členila profese do 17 kategorií, jež měly odrážet jejich sociokulturní rozdíly. Index byl rovněž shlukován do šestitřídního schématu tzv. Socio Economic Classes, který se však mezi sociology příliš neujal. Výsledkem revize způsobu měření profesního postavení, která byla silně inspirována Goldthorpeovým schématem EGP, se stala socio-ekonomická klasifikace NS-SEC (National Statistics Socio-economic Classification), jež je používána pro oficiální statistiku Spojeného království (ONS) – poprvé byla použita ve sčítání lidu 2001.¹⁵¹ Je plně založena na vykonávaném zaměstnání. Profese rozčleňuje v detailu až na 17 kategorií, které lze sloučit na tři základní třídy (vyšší manažerské, administrativní a odborné profese; mezilehlá povolání; rutinní a manuální povolání). Pro analýzu se nejčastěji užívá v třídění na osm tříd.¹⁵²

Touto britskou kategorizací byla posléze inspirována nová evropská Klasifikace zaměstnání ESeC (European socio-economic classification), navržená Eurostatem pro potřeby Evropské unie. Ta podobně jako NS-SEC vychází konceptuálně i operacionálně z Goldthorpeova třídního schématu, tzn. jde o model socio-ekonomických tříd, který nově klasifikuje nejen ekonomicky aktivní osoby podle postavení na trhu práce. Její použití by mělo směřovat k široké oblasti sociálněvědních výzkumů, jakož i oficiálních statistik. Vývoj této klasifikace byl zahájen na počátku nového tisíciletí v týmu pod vedením Davida Rose a Erica Harrisona. Následně vzniklo konsorcium ESeC, v němž se v letech 2004 až 2006 aktivně zúčastnilo sedm evropských zemí. Jeho cílem bylo vytvořit konceptuálně jednoznačnou, validní a jednoduše opera-

¹⁵¹ Na rozdíl od deduktivního britského přístupu je ve Francii používán induktivní, teoretický v Nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles – PCS. Viz <<http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=nomenclatures/pcs2003/pcs2003.htm>>.

¹⁵² 1. Vysoká manažerská či odborná zaměstnání, 2. Nižší manažerská či odborná zaměstnání, 3. Prostřední zaměstnání (úředníci, obchod a služby), 4. Malí zaměstnavatelé a osoby pracující na vlastní účet, 5. Nižší dohled a technická zaměstnání, 6. Polo-rutinní zaměstnání, 7. Rutinní zaměstnání, 8. Nikdy nepracovali a dlouhodobě nezaměstnaní.

cionalizovatelnou klasifikaci použitelnou pro Evropské srovnávací analýzy a propagovat její využívání jak v sociálněvědním výzkumu, tak i v oficiálních statistikách národních vlád členských zemí. K dispozici je zatím pouze prototyp ESeC [Rose, Harrison 2007]¹⁵³, který je v současnosti podroben revizi a dolaďování. Koncem roku 2014 by měla být k dispozici finální verze pod názvem ESeG (viz dále).

Definovat explicitně, co má ESeC popisovat, není jednoduché. Spíše lze označit, co vyjadřovat rozhodně nemá: neměla by nijak nahrazovat klasifikaci stupňů dosaženého vzdělání (např. ISCED) ani s ní být nijak provázána, neboť tím bychom se vzdali možnosti analýzy vztahů těchto dvou faktorů. ESeC jako následník EGP má nabídnout analytický nástroj kombinující především dva pohledy na postavení osoby na trhu práce. První z nich lze volně nazvat „nahraditelnost“ (v angličtině human asset, resp. human capital), která se dá vyjádřit zhruba odpovědí na otázku: „Kdyby na vaše místo nastoupil nový člověk s patřičným vzděláním, jak dlouho by mu trvalo, než by byl schopen vykonávat vaši práci na patřičné úrovni?“. Druhý pohled, který lze nazvat „autonomií rozhodování“ (v angličtině monitoring difficulty), vyjadřuje nezbytnost pracovní samostatnosti na daném místě a stupeň řízení nadřízenými (viz též Obrázek 1, kde je stejný princip popsán pro EGP). Prototyp ESeC obsahuje v první úrovni 10 tříd, ty lze slučovat do 6, 5 a 3 třídní varianty (viz Tabulka 7.4).

Ačkoliv ESeC na první pohled připomíná EGP, nejde o identická schémata. Vezmeme-li u obou schémat v úvahu hierarchickou šestitřídní variantu, pak v každém z nich nalezneme jednu unikátní třídu, která v druhém chybí. V EGP to jsou zemědělci, v ESeC nižší nemanuální pracovníci v obchodu a službách (viz Tabulka 7.5). Obě servisní třídy, drobní podnikatelé a nekvalifikovaní dělníci, jsou v podstatě identické. Zemědělce z EGP lze nejčastěji v ESeC nalézt v nekvalifikovaných dělnících a naopak nižší nemanuální profese jsou především v mezilehlých třídách. Přesto je průnik obou třídních schémat velký. Vyjádřeno korelačním koeficientem, Spermanovo Rho pro vztah ESeC a EGP je značně vysoké 0,88 (pro data Třídní struktura a sociální mobilita TSSM 2009).

V roce 2011 započal společný projekt několika evropských statistických a výzkumných institucí, který by měl připravit finální verzi této klasifikace pro běžné používání pod názvem European socioeconomic groups – ESeG. V jeho rámci bude provedeno zejména zhodnocení vhodnosti dosavadních statistických zdrojů dat (využitelnost zjišťovaných indikátorů ve statistických údajích pro konstrukci ESeG) a bude připraveno několik verzí ESeG,

153 Viz rozsáhlou dokumentaci na <<http://www.iser.essex.ac.uk/archives/esec>>.

Tabulka 7.4. Evropská socioekonomická klasifikace ESeC, desetitřídní schéma a jeho sloučení na 6, 5 a 3 třídy

ESeC Class	Běžné označení	Forma zaměstnanecké smlouvy	6 tříd	5 tříd	3 třídy
1 Velcí zaměstnavatelé (velkoburžoazie), vysoce kvalifikovaní odborníci, administrativní a manažerská povolání (Large employers, higher grade professional, administrative & managerial occupations)	Vyšší salariát (Higher salariat)	služební vztah	1+2	1+2	1+2
2 Nižší odborníci, administrativní a manažerské profese, kvalifikovaní technici a nadřízení nemanuálně pracujících (Lower grade professional, administrative and managerial occupations and higher grade technician and supervisory occupations)	Nižší salariát (Lower salariat)	služební vztah (modifikovaný)			
3 Mezilehlé profese (Intermediate occupations)	Vyšší bílé límečky (Higher grade white collar workers)	smíšený	3+6	3+6	3+4+5+6
4 Drobní zaměstnavatelé a sebezaměstnávající profese (mimo zemědělství) (Small employer and self employed occupations (exc agriculture etc))	Drobná buržoazie (živnostníci) (Petit bourgeoisie or independents)	-	4+5	4+5	
5 Sebezaměstnávající profese (např. v zemědělství) (Self employed occupations (agriculture etc))	Farmáři, drobná buržoazie v zemědělství (Petit bourgeoisie or independents – Farmers etc)	-			
6 Nižší nadřízení (mistři) a nižší technická povolání (Lower supervisory and lower technician occupations)	Vyšší modré límečky (Higher grade blue collar workers)	smíšený	3+6	3+6	
7 Nižší úřednictvo, povolání ve službách a obchodu (Lower clerical, services & sales occupations)	Nižší bílé límečky (ve službách apod.) (Lower grade white collar workers)	smlouva o vykonané práci (modifikovaná)	7	7	7+8+9
8 Nižší technické profese (kvalifikovaní dělníci) (Lower technical occupations)	Kvalifikovaní manuální pracovníci (Skilled workers)	smlouva o vykonané práci (modifikovaná)	8	8+9	
9 Nekvalifikovaná a polokvalifikovaná rutinní povolání (Routine occupations)	Polokvalifikovaní a nekvalifikovaní manuální pracovníci (Semi- and non-skilled workers)	smlouva o vykonané práci	9		
10 Ti, kdo nikdy nepracovali, dlouhodobě nezaměstnaní (Never worked and long-term unemployed)	Nikdy nepracovali a dlouhodobě nezaměstnaní (Unemployed)	-	(10)	(10)	(10)

Zdroj: Rose, Harrison [2007: 464 a 470].

Tabulka 7.5 Šestitřídní varianta ESeC a EGP ve výzkumu TSSM 2009, ČR, celková procenta

ESeC	EGP						Celkem
	I. Tř. služeb	II. Mezi- lehlé tř.	III. Drobní podnik.	IV. Kvalif. dělníci	V. Nekv. dělníci	VI. Země- dělci	
I. Třída služeb (salariát)	32,4	1,9	0,3	0	0	0,1	34,6
II. Mezi-lehlé pozice	4,5	9,7	0,1	3,0	1,5	0	18,7
III. Drobní podnikatelé	0,7	0,1	9,4	0	0,1	0,5	10,7
IV. Nižší nemanuální profese	0	7,3	0	1,3	0,6	0	9,1
V. Kvalifikovaní dělníci	0	0	0	6,5	2,1	0,9	9,4
VI. Nekvalifikovaní dělníci	0	0,3	0	3,8	12,5	0,9	17,4
Celkem	37,5	19,3	9,8	14,4	16,8	2,2	100,0

Zdroj: TSSM 2009 (N= 1516).

Poznámka: počet případů je po odstranění nepřevoditelných kategorií v českém KZAM (tzv. Wilde codes) před konverzí na mezinárodní ISCO-08.

kteří pak budou testováni na vhodných datech z hlediska diskriminační síly v různých oblastech, a poté bude rozhodnuto o nejlepší verzi.

Již dnes je ale k dispozici rekódovací klíč k původní verzi prototypu ESeC [Rose, Harrison 2007] pro ISCO-88. Tu na datech z výzkumu Třídní struktura a sociální mobilita – TSSM 2009 poprvé v českém prostředí aplikovali T. Ka-trňák a P. Fučík [2010]. Zároveň podrobili ESeC podrobné validizaci a srovnání s původním Goldthorpeovým schématem EGP. Na základě empirického testování dochází k závěru, že je vhodné preferovat ESeC před EGP. Jako důvody uvádějí, že EGP je dnes již částečně zastaralým konceptem (ostatně Goldthorpeovo schéma vzniklo v 70. letech minulého století ve Velké Británii a obsahuje v sobě mnohá specifika britského trhu práce), zatímco ESeC byl vyvinut jako nástroj pro porovnávání zaměstnanecké struktury mezi evropskými zeměmi a zohledňuje změny na pracovním trhu, ke kterým došlo v uplynulých dvaceti letech. Zejména jde o zavedení třídy nižších nemanuálních profesí a vyčlenění třídy ekonomicky neaktivních bez práce ve verzi s deseti třídami. Mezi jeho přednosti lze zařadit konceptuální jednoznačnost a pečlivost, rozsáhlou dokumentaci umožňující jednoduchou operacionalizaci, skutečnost, že pokrývá celou populaci. Nabízí tak standardizovaný nástroj měření nejen v oficiálních statistikách a akademickém prostředí, ale do budoucna také v privátním sektoru. Tento průnik v jeho využití umožní také lepší dialog mezi akademickou sférou a aplikacemi v praktické politice. Na vývoji ESeC se podílely týmy z několika evropských zemí, na finalizaci se podílí čtyři země včetně ČR), ESeC je tak validizován jako málokterý jiný nástroj

v sociálněvědním výzkumu. Jde také o příklad standardizace a harmonizace dat par excellence.

*Konstrukce ESeC / ESeG – odvození z jiných klasifikací
a statistických proměnných*

Základním východiskem pro odvození finální verze ESeG bude nový mezinárodní standard klasifikace zaměstnání ISCO-08 (COM; v České republice v podobě Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO). Validační studie prokázaly, že právě kvalita a detailnost kódování zaměstnání je nejdůležitějším faktorem pro relevanci (nejen) ESeC. Ke konstrukci stávající prototypové verze Euro-ESeC, která zatím využívá ISCO-88, je třeba dále mít k dispozici další dvě proměnné. Tou první je zaměstnanecký status s rozlišením do čtyř kategorií: 1. zaměstnavatelé, 2. samostatně činní, 3. zaměstnanci a 4. ti, kdo jsou nedobrovolně vyčleněni z pracovního trhu. V rámci kategorie zaměstnavatelů se dále dichotomicky rozlišuje velikost jejich podniku, kdy 1–9 zaměstnanců představuje malý podnik a více než 10 podnik velký. [Rose, Harrison 2007: 461].¹⁵⁴

Zatím se jedná pouze o prototyp ESeC a je možné, že tyto proměnné budou ve finální verzi ESeG případně nahrazeny nebo doplněny.¹⁵⁵ Stávající verze například explicitně neměří pozici v řízení u zaměstnanců (jako tomu je v Ganzeboom–Treimanově verzi EGP). Připomeňme, že dalšími proměnnými, které dokážou jemněji rozlišit rozdíly v odpovědnosti a nepostradatelnosti pracovníka, jsou délka pracovního úvazku, jeho uzavření na dobu určitou či neurčitou, sektor či hospodářské odvětví a specializace dovedností, velikost firmy, vedoucí postavení či odpovědnost za dohled. Pracovní postavení detailně zjišťoval v mezinárodním výzkumu ISSP modul věnovaný problematice Sociálních nerovností z roku 2009. Vybrané otázky týkající se zaměstnání respondenta v současnosti naleznete v příloze.¹⁵⁶

154 Převodní syntax z ISCO-88 na ESeC ve verzi 4 ze září 2006 je pro program SPSS k dispozici na <<http://www.iser.essex.ac.uk/files/esec/guide/docs/Appendix6.sps>>. Algoritmus používá pojmenování potřebných proměnných v datech pro 1. vlnu výzkumu ESS. K dispozici je také převodní tabulka ve formátu MS Excel na <<http://www.iser.essex.ac.uk/files/esec/isi/matrices/Euroesec%20matrix.xls>>.

155 V zadání projektu Eurostatu koordinujícího finalizaci ESeG (v letech 2011–2014) se při jeho konstrukci zatím počítá pouze s tzv. core variables – povinnými otázkami ve všech výzkumech Eurostatu (např. LFS, EU-SILC) a tedy i jen s dvoumístným kódováním ISCO-08, což by působilo problémy zejména při rozřazování značně heterogenních zaměstnaneckých pozic z 5. třídy ISCO-08 (Pracovníci ve službách a prodeji) do adekvátních sociálních tříd.

156 Datovým zdrojem, který se zatím ukazuje jako nejvhodnější pro odladění finální verze ESeG, je i díky zavedení nového kódování profesí dle ISCO-08 Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS, angl. Labour Force Survey – LFS). VŠPS je obsahově velmi bohatým zdrojem, jeho nevýhodou – z analytického hlediska – je pouze to, že v navštívených domácnostech nezjišťuje příjmy. Mezi další kandidáty vhodné na dopracování

Tabulka 7.6 Klasifikace ESeC a vybrané stratifikační indikátory ve výzkumu TSSM 2009, ČR, průměry a směrodatné odchylky v závorkách

ESeC6		ISEI	SIOPS (prestiž)	Spole- čenské postavení	Nezaměst- nanost v posl. 5 letech (min 1x)	Vzdělání (roky)	Příjem (měsíční hrubý v Kč)	Počet knih doma
Třída služeb (salariaři)	Průměr	60,7	55,3	5,9	0,2	14,2	25 561	410
	StD	(12,7)	(9,1)	(1,6)	(0,4)	(2,7)	(14 057)	(478)
Mezilehlé pozice	Průměr	47,1	43,5	5,5	0,3	12,6	21 497	314
	StD	(9,3)	(8,0)	(1,7)	(0,6)	(2,0)	(17 404)	(371)
Drobní podni- katelé	Průměr	40,5	38,4	5,3	0,3	11,9	21 948	276
	StD	(13,1)	(9,8)	(1,8)	(0,6)	(2,2)	(15 458)	(326)
Nižší nema- nuální profese	Průměr	44,6	34,6	(5,0)	0,4	11,1	14 829	231
	StD	(8,5)	(4,2)	(1,7)	(0,7)	(1,5)	(5 581)	(306)
Kvalifikovaní dělníci	Průměr	31,6	36,0	4,8	0,2	11,1	18 231	163
	StD	(5,0)	(5,8)	1,6	(0,5)	(1,1)	(7 661)	(212)
Nekvalifikovaní dělníci	Průměr	26,6	26,8	4,5	0,4	10,7	15 802	217
	StD	(7,1)	(6,9)	(1,7)	(0,8)	(1,8)	(6 118)	(260)
Celkem	Průměr	45,7	42,5	5,3	0,3	12,4	21 065	304
	StD	(16,5)	(13,3)	(1,8)	(0,6)	(2,6)	(13 565)	(384)

Zdroj TSSM 2009.

Rozdíly zachycené klasifikacemi ESeC (prototyp) a EGP dokumentuje jednoduchá analýza třídních rozdílů z hlediska několika jiných indikátorů stratifikační pozice: jednak kontinuálních statusových škál (ISEI a SIOPS), dále vzdělání indikovaného počtem let ve vzdělávání, měsíčního hrubého příjmu a v neposlední řadě také subjektivního statusu (viz Tabulky 7.6 a 7.7). Tabulka 7.8 pak uvádí také rozdíly v diskriminační síle ESeC a EGP vyjádřené jednoduše pomocí Spearmanova koeficientu pořadové korelace. Smyslem je ukázat základní konturu vztahů, pro podrobnější analýzu validity prototypu ESeC viz [Katrňák, Fučík 2010: kap. 1].

Klasifikace ESeC by měla objasňovat rozdíly na širokém poli od trhu práce a rizika nezaměstnanosti přes životní podmínky, bydlení a spotřebu až

klasifikace ESeC lze zařadit Statistiku příjmu a životních podmínek (EU-SILC), která sleduje příjmové rozdělení jednotlivých typů domácností, způsob, kvalitu a finanční náročnost bydlení, vybavení domácnosti předměty dlouhodobého užívání a pracovní, hmotné a zdravotní podmínky. Pro analytické účely bylo v minulosti též v EU používáno šetření European community household panel (ECHP), které EU-SILC předcházelo. V ČR probíhala jednorázová zjišťování příjmů pod názvem Mikrocensus.

Tabulka 7.7 Klasifikace EGP6 a vybrané stratifikační indikátory, průměry a směrodatné odchylky v závorkách

EGP6 respondent současné zaměstnání		ISEI	SIOPS (prestiž)	Spole- čenské postavení	Nezaměst- nanost v posl.5 letech (min 1x)	Vzdělání (roky)	Příjem (měsíční hrubý v Kč)	Počet knih doma
Třída služeb (salaritát)	Průměr	60,7	54,8	5,9	0,2	14,1	25 126	414
	StD	(11,8)	(9,1)	(1,7)	(0,5)	(2,7)	(13 997)	(474)
Mezilehlé třídy	Průměr	47,6	41,4	5,1	0,3	12,2	17 750	287
	StD	(5,9)	(7,0)	(1,6)	(0,7)	(2,0)	(12 298)	(359)
Drobní podni- katelé	Průměr	41,3	38,7	5,6	0,3	11,9	23 109	261
	StD	(12,5)	(9,2)	(1,8)	(0,7)	(2,3)	(16 166)	(305)
Kvalifikovaní dělníci	Průměr	33,7	36,3	5,0	0,2	11,2	18 218	213
	StD	(6,0)	(5,9)	(1,6)	(0,6)	(1,1)	(6 074)	(283)
Nekvalif. dělníci	Průměr	27,0	26,7	4,7	0,4	10,8	16 339	211
	StD	(6,5)	(7,0)	(1,8)	(0,8)	(2,0)	(6 581)	(268)
Zemědělci	Průměr	19,9	26,4	4,5	0,3	10,9	17 847	188
	StD	(5,1)	(8,6)	(1,7)	(0,7)	(1,4)	(10 651)	(192)
Celkem	Průměr	45,7	42,5	5,3	0,3	12,4	20 843	306
	StD	(16,5)	(13,3)	(1,8)	(0,6)	(2,6)	(12 505)	(386)

Zdroj: TSSM 2009.

po oblasti vzdělání, zdraví, genderových rozdílů i kulturní participace. Lze předpokládat, že najde také využití v oblasti demografie, zejména co se týče porodnosti, úmrtnosti nebo sňatečnosti. Zjišťování nerovností mezi socio-ekonomickými skupinami je požadováno také v tzv. Stiglitzově zprávě, která kritizovala ekonomické statistiky z nepodchycení příčin velké ekonomické krize v roce 2008.

Česká specifika pracovního trhu

Zmiňme na tomto místě několik poznámek ke konceptualizaci a operacionalizaci ESeC v českých podmínkách. Zkušenosti ukázaly, že jedním z hlavních problémů pro širší používání britských schémat sociální stratifikace (Goldthorpeovo EGP) v českém prostředí je skutečnost, že základní pilíř třídění zaměstnanců tvoří typologie pracovní smlouvy. Vychází se tak ze situace ve Spojeném království či některých dalších zemí západní Evropy, kde kvalifikované síly mají velmi odlišný obsah pracovního kontraktu od námezdních

Tabulka 7.8 Korelační koeficienty (Spearmanovo Rho) ESec, EGP a vybrané stratifikační indikátory ve výzkumu TSSM 2009, ČR

	ISEI	SIOPS (prestiž)	Společenské postavení	Nezaměst. v posl. 5 letech (min 1x)	Vzdělání (roky)	Příjem (mě- síční hrubý v Kč)	Počet knih doma
ESeC6	-,750**	-,815**	-,288**	,128**	-,607**	-,371**	-,272**
EGP6	-,819**	-,802**	-,249**	,114**	-,582**	-,311**	-,279**

Zdroj: TSSM 2009 (N listwise = 1286).

Poznámka: počet případů je po odstranění nepřevoditelných kategorií v českém KZAM (tzv. Wilde codes) před konverzí na mezinárodní ISCO-08.

sil. Právě podle druhu pracovní smlouvy lze snadno rozeznat, jak významné postavení zaměstnanec zastává. V České republice a podobných zemích střední a východní Evropy jsou si ale všechny pracovní smlouvy velmi podobné, systém penzijního připojištění (i dalších nepovinných bonusů z nákladů zaměstnavatele) je stále málo rozvinutý anebo obtížně sledovatelný.

Další specifikum přinesl vznik tzv. švarc systému, kdy pracovník pracuje pro zaměstnavatele nikoliv jako jeho zaměstnanec s odpovídající ochranou vymezenou zákoníkem práce, ale formálně vystupuje jako samostatný podnikatel. Tento systém, byť je nelegální, je u nás běžný, především ve stavebnictví a pohostinství, dále je také často používán například u realitních makléřů. Jeho vznik byl reakcí zaměstnavatelů na relativně rigidní podmínky pracovního trhu dané zákoníkem práce. Cílem je ušetřit náklady za daňové odvody, sociální a zdravotní pojištění. Pozice pracovníka však ve skutečnosti může být v porovnání se zaměstnancem mnohem slabší: nepožívá některých zaměstnaneckých výhod, ať už jde o nemocenskou, placenou dovolenou, odstupné v případě ukončení spolupráce, problematické jsou některé otázky spojené s bezpečností práce (zabezpečení ochranných pomůcek, odškodnění v případě pracovního úrazu) nebo maximální výši požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti. Rozlišení, zda jde skutečně o osobu samostatně výdělečně činnou, která je subdodavatelem služby a není závislá výhradně na jednom zaměstnavateli, nebo pouze o maskování pozice zaměstnance se nám však v dotazníkovém šetření nejspíše zjistit nepodaří.¹⁵⁷ Tento problém klasifikace zaměstnání ISCO neřeší, neboť nerozlišuje zaměstnanecký status.

¹⁵⁷ Důvodem je ušetřit na daních a pojistných odvodech; na straně zaměstnavatele i zaměstnance jde především o sociální pojištění.

Nastává tak otázka, jakým způsobem řešit toto české specifikum v novém třídění ESeC/ESeG.

Existující potíže s mezinárodním používáním socio-ekonomických klasifikací vyplývají především z různých národních praxí a legislativních podmínek na trhu práce. Problémy nastávají také například u překladu některých všeobecně používaných pojmů jako „manager“ nebo „supervisor“. V ČR také dochází k tzv. inflaci titulů profesí, kdy zcela rutinní činnosti jsou nazývány honosnými označeními, nejčastěji v angličtině, například kdejaký prodáváč je nazýván jako asistent prodeje nebo sekretářka je označována jako office manager. Přitom v mezinárodním chápání je manažer jen takový pracovník, který se věnuje většinu pracovní doby řízení a rozvoji lidských zdrojů a koordinaci úkolů podřízených.

Nejasnosti přetrvávají také v tom, jak při zařazování nakládat s ekonomicky neaktivními osobami. Přístupy jsou různé, klasifikovat lze podle posledního vykonávaného zaměstnání, například u starobních důchodců, žen na mateřské nebo krátkodobě nezaměstnaných je tento způsob odpovídající, ovšem používat ho není možné v případě studentů a učňů nebo také u dlouhodobě nezaměstnaných. Proto je pro ně vytvářena zvláštní kategorie jako osoby bez zaměstnání.

Naráží se také často na otázku, zda klasifikovat pouze jednotlivce nebo celé domácnosti. Pro účely některých studií je zařazování celých domácností vhodnější, neboť členové většinou sdílejí sociální status hlavy domácnosti, v praxi ovšem přiřazování například podle partnera trpí řadou výrazných úskalí, zejména v případě statusově heterogenních – třídně smíšených manželství,¹⁵⁸ a také mimo jiné zvyšuje nároky na počet položek v dotazníku.

Dosavadní využití klasifikace ESeC v ČR i ve světě

Třídně profesní schémata – zejména koncepce EGP – jsou již po desetiletí používána nejčastěji při studiu sociální mobility [např. Erikson, Goldthorpe 1992; u nás Machonin, Tuček et al. 1996; Tuček et al. 2003]. Využití ESeC je v této oblasti naproti tomu zatím spíše v plenkách. Vývoj první prototypové verze založené na ISCO-88 skončil v roce 2006, Eurostat následně doporučil národním statistickým úřadům v Evropě zavedení této klasifikace za účelem monitorování mnoha statistických ukazatelů. První verze ESeC byla testována ve validizačních studiích, které provedly významné vědecké ústavy z několika evropských zemí, přičemž každá hodnotila návrh ESeC z poněkud

158 K problematice vymezení jednotky třídní analýzy (jedinec vs. rodina) a role genderu v třídní analýze viz [Katrňák 2005: 67–73].

jiného hlediska. Několika z nich byl věnován prostor na konferenci v Lisabonu v roce 2006 a některé lze spolu s konceptuálním a operacionálním vymezením ESeC nalézt v monografii *Social class in Europe* editované D. Rosem a E. Harrisonem [Rose, Harrison 2010]. Za jedno z aktuálních témat lze označit predikci zdravotního stavu na základě postavení v sociální struktuře. Této problematice se věnovala například nizozemská studie, která zkoumala souvislost mezi stratifikační pozicí dle ESeC a zdravotním stavem.¹⁵⁹ Ze srovnání vyplynulo silné zhoršování zdraví s pohybem na společenském žebříčku od vyšších tříd k nižším, navíc se projevil negativní vliv práce v průmyslu i u středního stupně řízení, zatímco samostatně hospodařící farmáři měli zdravotní stav lepší. V této studii se také ukázal další problém, s nímž se ESeC bude muset vyrovnávat na celoevropské úrovni, a to jsou odlišnosti struktur mezi jednotlivými oblastmi a státy, zde například fakt, že v severských státech je mnohem méně zemědělců než v jižních zemích.

Irská validizační studie pak prokázala, že ESeC velmi dobře škáluje riziko chudoby a sociálního vyloučení, přičemž třídní rozdíly narůstají, pokud se přejde z příjmové chudoby přes krátkodobou deprivaci až k permanentní chudobě a deprivaci. Na druhé straně však podle jiné studie provedené v Itálii navrhovaná hierarchie ESeC neodpovídala riziku nezaměstnanosti, a to v žádném ze zkoumaných států, například kvalifikovaní dělníci jsou ohroženi nezaměstnaností podstatně méně než střední administrativní pracovníci.

V České republice provedl ČSÚ jednoduchou studii s použitím dat VŠPS (Výběrové šetření pracovních sil), která byla prezentována na konferenci ve slovinském Bledu v roce 2006. Ta ukázala silnou závislost mezi prototypem ESeC a stupněm dosaženého vzdělání a také významné rozdíly podle genderu, kdy ženy jsou soustředěny více do centra klasifikace, zatímco muži jsou více roztaženi do obou extrémů. Analýzu ověřující validitu ESeC na datech z výzkumu TSSM 2009 provedli T. Katrňák a P. Fučík, zároveň se jedná o zatím první sociologickou aplikaci v oblasti třídní analýzy, která sleduje intergenerační a intragenerační mobilitu, mezigenerační kulturní reprodukci a manželskou homogamii [Katrňák, Fučík 2010].

ISEC-08 – International Socio-Economic Classes 2008

Bezpochyby užitečným nástrojem je International Socio-Economic Classes – ISEC-08 H. Ganzebooma, který spojuje EGP a ESeC do jedné kategorizace se

¹⁵⁹ Podobné studie byly provedeny již na starších schématech, např. se prokázala rostoucí pravděpodobnost infarktu myokardu se snižujícím se sociálním postavením podle EGP.

I-a	Vysocí odborníci (Higher level professionals)	1
I-b	Vysocí manažeři a podnikatelé (Higher level managers and entrepreneurs)	2
II-a	Nižší odborníci (Lower level professionals)	3
II-b	Nižší manažeři (Lower level managers)	4
III-a	Nižší úředníci a Rutinně nemanuální pracovníci (Clerical Routine Non-manual Workers)	5
III-b	Rutinně nemanuální pracovníci ve službách a obchodu (Sales and Service Routine Non-manual Workers)	6
IV-a	Drobní podnikatelé se zaměstnanci (Small Self-employed with employees)	7
IV-b	Drobní podnikatelé bez zaměstnanců (Small Self-employed without employers)	8
IV-c	Drobní podnikatelé v zemědělství (Small Self-employed in agriculture)	9
V	Mistři ve výrobě (Manual Supervisors)	10
VI	Kvalifikovaní dělníci (Skilled Manual Workers)	11
VII-a	Polo- a nekvalifikovaní dělníci (Semi- and Unskilled Manual Workers)	12
VII-b	Zemědělní dělníci (Agricultural Labourers)	13

Zdroj: Web Harryho Ganzebooma <<http://home.fsw.vu.nl/hbg.ganzeboom/isco08/qa-isec-08.htm>>.

třinácti třídami.¹⁶⁰ Pro jeho konstrukci je zatím využíváno ISCO-08 spolu se zaměstnaneckým statutem, ale k dispozici budou i algoritmy pro starší data využívající ISCO-68, ISCO-88. Výhodou tohoto schématu, které uvádí Rámeček 7.2, je, že uvnitř tříd odborníků I. a II. se dále rozlišuje odborný a manažerský sektor. Důvodem je skutečnost, že v soudobých vyspělých společnostech tyto dvě servisní třídy mohou tvořit až polovinu pracujícího obyvatelstva a tudíž je třeba i s ohledem na poznatky ukazující na rozdílné mobility vzorce, ale i politické orientace a životní styl, tyto dvě skupiny vnitřně rozlišovat (proto mnozí autoři argumentují, že je adekvátnější slučovat třídy I-a s II-a a I-b s II-b než jednoduše I. a II.).

7.5 Přehled dalších konceptů měření statusu a sociálních tříd

Způsobů měření stratifikační pozice existuje nepřehledné množství. Podrobně jsme představili ty nejhlavnější, které představují standard v mezinárodních výzkumech. Na závěr uvedeme alespoň stručně některé další koncepty, s nimiž se lze setkat jednak v některých mezinárodních datových souborech, a jednak ty, které jsou specifické pro české prostředí.

Výše představené Goldthorpeovo schéma EGP označované jako neo-weberiánské představuje v empirickém výzkumu nejrozšířenější třídní kon-

¹⁶⁰ Viz stránku Questions and answers on ISEC-08, EGP and ESEC <<http://home.fsw.vu.nl/hbg.ganzeboom/isco08/qa-isec-08.htm>>.

cepci, a to nejen v Evropě. Existuje ale i odlišná **koncepce třídní struktury E. O. Wrighta**, která kombinuje marxistickou perspektivu se strukturálním přístupem a zčásti i Weberovskou tradicí. Wrightovo schéma [Wright 1985, 1997] vychází z problému relačně zakotvených antagonistických třídních zájmů. Soudobé společnosti se vyznačují nejednoznačným postavením rozrůstající se střední třídy, o níž se K. Marx domníval, že zanikne, přičemž problematická je především pozice zaměstnanců v této třídě. Tento problém Wright řeší pomocí konceptu kontradiktorních pozic a multidimenzionální podoby vykořisťování. O kontradiktorní pozici v rámci třídních vztahů hovoříme, pokud se jedinec nachází jak v postavení vykořisťujícího, tak vykořisťovaného. Tato pozice pak neodpovídá ani jedné z Marxových sociálních tříd (buržoazii, maloburžoazii a dělnické třídě), nýbrž na sebe váže vlastnosti odlišných tříd. Takovýto stav dnešní podoba organizace výrobních vztahů nevyklučuje, kupříkladu pokud jde o různé úrovně manažerských pozic.

Pozice v třídní struktuře podle Wrighta primárně vychází z kombinace vlastnických vztahů, které chápe zešíroka jako distribuci výhod, mezi něž řadí moc nad pracovní silou, vlastnictví výrobních prostředků, postavení v hierarchii řízení a vzdělání/ kvalifikaci. Jeho schéma je tak konstrukčně náročnější než EGP, klasifikace pomocí tohoto třídního schématu vyžaduje detailní informace mj. o pracovním vlivu, výkonu a autonomii (podrobně se lze o operacionalizaci tohoto konceptu dočíst v [Katrňák 2005: 38–47]). Potřebné proměnné obsahuje mezinárodní výzkum European Social Survey (od druhé vlny ESS je k dispozici podrobný popis pracovních vztahů, na jejichž základě lze Wrightovy třídy konstruovat, a to ve dvou variantách: ve varitancích staršího modelu moc/ovládání a novějšího modelu vykořisťování).¹⁶¹

Wrightovo schéma rozlišuje dvanáct tříd, s ohledem na sporadické zastoupení některých z nich v datech z výběrových šetření je lze, ovšem při značné ztrátě informace, spojit do šesti základních tříd: samostatně výdělečně činní, kvalifikovaní manažeři, kvalifikovaní pracovníci, odborní pracovníci, nekvalifikovaní manažeři/vedoucí pracovníci a dělníci. Ty pro účely některých analýz Wright dále slučuje do čtyř tříd: kapitalisté, maloburžoazie, pozice „střední třídy“ a dělníci [Wright 1997].

Z hlediska statusových škál je třeba zmínit mezinárodní škálu profesního statusu **Worldwide Status Scores** [Kelley 1990], která je konceptuálně podobná původnímu americkému indexu socioekonomického statusu SEI, jenž v 60. letech minulého století zkonstruoval O. D. Duncan (viz Tabulka 7.9). Kelleyho WSS je dostupná v rozsáhlých datových souborech poskytovaných

¹⁶¹ Převodní algoritmus k vytvoření obou verzí Wrightova třídního schématu (proměnné WR_P a WR_EXP) pro data z ESS lze nalézt v [Leiflufsrud, Bison, Solheim 2010].

Tabulka 7.9 Profesní status Worldwide Status Scores [Kelley 1990], současné zaměstnání ve výzkumu ISSP 2009, ČR, hodnoty indexu a procenta

	WSS	% (validní)
Zemědělství dělníci (Farm worker)	0	1,5
Farmáři (Farmer)	10	1,2
Nekvalifikovaní dělníci (Unskilled worker)	14	2,6
Nekvalifikovaní pracovníci ve službách (Unskilled service)	18	7,2
Polokvalifikovaní pracovníci (Semi-skilled worker)	24	23,0
Rutinní povolání v oblasti obchodu (Routine sales)	32	6,6
Kvalifikovaní pracovníci ve službách (Higher service)	33	8,3
Kvalifikovaní dělníci (Skilled worker)	37	8,7
Nižší pracovníci v administrativě (Routine clerical)	38	3,5
Pracovníci obchodu s vyšší kvalifikací (Higher sales)	51	10,4
Odborná úřednická povolání (Higher clerical)	60	8,2
Technici (Technical)	70	11,7
Odborní pracovníci v administrativě (Administrative)	75	2,6
Vysocí odborníci (Professional)	100	4,4
		100,0

Zdroj: ISSP 2009 (N = 1205).

International Survey Center, které vznikly spojením a standardizací dat z několika mezinárodních výzkumů.¹⁶²

Vedle indexů socioekonomického statusu (většinou odvozených ze vzdělání a příjmu) existuje také konceptuálně zcela odlišný relační přístup k měření statusové pozice. Ten vychází z předpokladu, že informaci o míře sociální distance, tj. postavení ve stratifikačním systému, lze získat na základě vzorců asociací lidí (reprezentovaných profesními kategoriemi) v mimo-pracovních situacích. Na tomto principu je založena mezinárodní statusová škála CAMSIS – Social Interaction and Stratification Scale¹⁶³, která byla zkonstruována na základě zákonitosti partnerské homogamie [Prandy 1990; Prandy, Lambert 2003]. Pozoruhodné je, že nejde o jeden univerzální index, ale na rozdíl od ISEI byly vyvinuty škály pro jednotlivé země samostatně. V současnosti je nově vyvíjena H. Ganzeboomem (spolu s kolegy) její mezinárodní verze – relační škála sociální distance I-CAM (International CAMSis Scale),

¹⁶² Viz internetové stránky International Survey Center <<http://international-survey.org>>.

¹⁶³ Podrobné informace o této škále lze nalézt na webu <<http://www.camsis.stir.ac.uk>>, kde jsou také dostupné rekódovací klíče. K dispozici je i česká verze CAMSIS pro ISCO-88 odvozená z dat z roku 1994 (Luxembourg Income Study).

při jejíž konstrukci bylo využito kontingenčních tabulek spoluvýskytu 193 profesních kategorií respondent \times manžel/manželka [de Luca, Meraviglia, Ganzeboom 2010; viz též de Luca, Meraviglia, Ganzeboom 2012].¹⁶⁴ Korelace mezi ISEI a I-CAM je vysoká (přibližně 0,9). Relační koncepci používá také podobná statusová škála odvozená ze vzorců přátelství (respondent a jeho nejbližší přítel) pro Velkou Británii [Chan, Goldthorpe 2004].

Specifickou vlastností těchto relačních škál je, že na rozdíl od dosud běžně používaných stratifikačních indexů (ISEI, SIOPS) nepoužívají jednu či několik předem daných dimenzí k určení statusu, nýbrž odráží míru obecného zvýhodnění ve společnosti. Z konceptuálního hlediska jde o weberovské pojetí statusu (stände): profese zastupují statusové skupiny, na něž se váže specifický životní způsob a společenská prestiž/úcta. Vzorce sdružování (partnerská homogenie, síť přátel) jsou pak odrazem sociální distance. Relační škály profesního statusu můžeme tedy považovat za mnohem validnější indikátor společenského postavení, než je tomu u různých indexů socioekonomického statusu.

Další konceptuálně odlišný přístup k měření statusové pozice, ve srovnání s indexem ISEI, ale i CAMSIS, představuje **Multidimenzionální status (MDS)**, vyvinutý v československé sociologii již na konci 60. let minulého století [Machonin et al. 1969]. Vychází z teze, že postavení jedince ve společenské struktuře je určeno pozicí ve vícero dimenzích, přičemž tyto pozice spolu mohou, ale také nemusí být v souladu (v případě jejich nesouladu hovoříme o statusové inkonzistenci). MDS ve stávající verzi z 90. let [Machonin, Tuček et al. 1996] sleduje odděleně pět statusových složek: vzdělání, příjem, počet podřízených, složitost práce¹⁶⁵ a je tvořen také z informací o úrovni kulturnosti trávení volného času (kulturní kapitál). Jeho využití v mezinárodních výzkumech je však limitováno dostupností široké palety proměnných, zejména co se týče kulturního kapitálu.¹⁶⁶ Omezen je rovněž pouze na ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Mezi jeho přednosti patří skutečnost, že měří vždy unikátní individuální postavení, nikoliv pozici sociální kategorie – profese, jako je tomu v případě výše prezentovaných standardních mezinárodních

¹⁶⁴ Využita byla spojená data z ISSP 2002–2007 ze 42 zemí. Převodní klíč pro konstrukci I-CAM z ISCO-88 je k dispozici na <www.harryganzeboom.nl/pdf/isko-icam.txt>.

¹⁶⁵ Samotný index složitosti práce (SP) je pozoruhodným konceptem měření hierarchie profesního statusu. Zkonstruován byl na konci 60. let 20. stol. na základě hodnocení 13 expertů (sociologové, odborníci podnikové organizace, psycholog práce) 255 frekventovaných profesí na devítistupňové škále. Kritériem hodnocení byla v prvé řadě představa o stupni intelektualizace práce a rozsah nutných znalostí a dovedností spolu s variabilitou, inovační potencií práce a autonomií té které profese [Jungmann 1969]. Dodejme, že operacionalizace je konceptuálně odlišná od polské verze indexu složitosti práce COM (viz dále). Pro konstrukci MDS se používá redukováná verze SP na šest kategorií.

¹⁶⁶ Přesto aplikace MDS na mezinárodní data po vstupní standardizaci vzdělání a příjmu není nemožná. Dokumentuje to analýza M. Tučka, která srovnává na datech z výzkumu SSVE z roku 1993 dílčí složky statusu a jejich konzistenci ve čtyřech středoevropských zemích [Machonin, Tuček 1996: 319].

indikátorů. Kupříkladu respondenti s profesí učitele se tak ve výsledné hodnotě statusu dle MDS mohou lišit v závislosti na jeho jednotlivých složkách, zatímco v případě ISEI budou mít všichni stejnou hodnotu. To je vlastnost, která z MDS v soudobé postmoderní éře – charakteristické individualizovanými životními biografiemi, rozpadem reálných třídních seskupení a tedy stále větší individualizací sociálních nerovností – činí atraktivní nástroj pro analýzu vertikální pozice v sociální struktuře. Konstrukce MDS se provádí pomocí metody hlavních komponent, kdy výsledkem je jednak obecný souhrnný status (první faktor před rotací) a jednak dílčí statusy: materiálně mocenský, který tvoří především postavení v řízení (počet podřízených) spolu s příjmem, a kulturní status, kde převažuje vzdělání, složitost práce, a kulturní úroveň životního stylu. Díky těmto dvěma dimenzím můžeme rovněž v dalším kroku měřit míru jejich vzájemné statusové inkonzistence, případně ji dále kategorizovat do typologie dle shodnosti výchozích statusových vzorců [Machonin 2003].¹⁶⁷ Pokud máme k dispozici údaje o partnerovi a vybavenosti, lze pomocí MDS také měřit sociální status domácnosti [Machonin, Tuček 1996 et al.: kap. 6.3].¹⁶⁸

Stranou pozornosti by v našem prostředí neměl zůstat pozoruhodný projekt polských sociologů, kteří vypracovali podrobnou klasifikaci povolání **Social Classification of Occupations – SCO-2009**. Ta byla vyvinuta s ohledem na specifika v postkomunistické střední Evropě [Domański, Sawiński, Słomczyński 2009] a představuje tak alternativu mezinárodního standardu ISCO. Na jejím základě vznikly také třídně založené kategorizace a profesní škály. Za prvé jde o klasifikaci slučující profese do čtrnácti, resp. šesti hlavních skupin, které reprezentují nejvýznačnější segmenty sociální struktury ve středoevropském regionu. V šestitřídní variantě je tvoří odborníci, ostatní nemanuální pracovníci, kvalifikovaní dělníci, nekvalifikovaní dělníci, farmáři/zemědělství dělníci a podnikatelé/vlastníci firem. Za druhé byly zkonstruovány dílčí profesní škály: odborných požadavků (skill requirements), složitosti práce (complexity of work)¹⁶⁹, platového ohodnocení profesí (ma-

167 Podrobněji ke konstrukci a srovnání rozložení MDS v 80. a 90. letech minulého století viz [Machonin, Tuček 1996: 15–124], srovnání statusové konzistence pro roky 1993 až 2006 lze nalézt v [Šafr 2008: 52–55].

168 M. Tuček [viz Machonin, Tuček 1996: 191–197] zahrnul do konstrukce MDS pro domácnost sedm indikátorů: vzdělání, složitost práce a pozici v řízení (tyto tři složky jsou odděleně za hlavu domácnosti a jejího partnera), dále celkový příjem domácnosti, úroveň bydlení (počet místností) a úroveň vybavenosti domácnosti ve dvou dimenzích předmětů, „tradičních“ (např. pračka, televizor) a „moderních“ (např. počítač, video, satelit). Druhá dimenze do určité míry nahrazuje chybějící indikátor životního stylu (informaci o kulturní náročnosti trávení volného času lze totiž získávat pouze v případě respondenta).

169 Byť jde o konceptuálně podobný přístup, polská verze indexu (COM) je v porovnání s českou složitostí práce (SP) operacionalizována odlišným způsobem. Profesím byly přiřazeny hodnoty složitosti na základě popisu obsahu práce v katalogu profesí, a to ve třech dimenzích: práce s „daty – lidmi – věcmi“, které byly následně sloučeny do jednoho indexu. [Domański, Sawiński, Słomczyński 2009: 140–148]

terial remuneration) a jejich prestiže (occupational prestige).¹⁷⁰ Autoři upozorňují, že v polských podmínkách mají tyto škály větší diagnostickou sílu než univerzalistické mezinárodní indexy (ISEI, SIOPS) odvozené z klasifikace zaměstnání ISCO.

7.6 Závěrem – doporučení pro využití indikátorů k měření stratifikačního postavení

V této kapitole jsme se zaměřili na přístupy k měření pozice ve stratifikačním systému na základě vykonávané profese, které jsou nejčastěji používány v mezinárodních výzkumech. Představili jsme vedle socioekonomického statusu (nově ve verzi ISEI-08) a škály prestiže profesí také detailně principy Goldthorpeho třídního schématu EGP a jeho nově vznikajícího nástupce ESeC/ESeG (spolu s jejich průnikem ISEC-08). Kvalita měření stratifikačního postavení začíná již od samotného záznamu vykonávaného povolání a jejího zakódování do profesních kategorií pomocí mezinárodního standardu ISCO. V současné době se mění způsob práce i kvalifikační nároky na ni kladené. Dochází k rozvoji informačních technologií a zároveň roste sektor služeb, pracovní trh se dále diverzifikuje. Na tyto změny reaguje nejnovější verze klasifikace povolání ISCO-08, u níž jsme představili nejpodstatnější změny a možná úskalí. Závěrem bychom rádi formulovali některá doporučení pro badatele, kteří v sociálně vědním výzkumu budou chtít využívat uvedené indikátory vertikálního společenského postavení.

Zprv je třeba vést v patrnosti, že standardní stratifikační indikátory (ISEI, EGP, ESeC) existují dnes v různých verzích, které se mohou odlišovat jak konceptuálně (viz různé varianty EGP), tak při zařazování konkrétních profesí. V případě sekundární analýzy, pokud jsou v datech k dispozici již zkonstruované stratifikační indikátory, proto doporučujeme nejprve zjistit, o jakou verzi použitého algoritmu se jedná (zejména co se týče variant EGP, ale také zda jde o nové ISEI-08 nebo starší verzi z r. 1996). A to i v případě, že se jedná o datové soubory z mezinárodních výzkumů, jako například ISSP, EVS nebo ESS. Dvojnásobné obezřetnosti je zapotřebí, pokud jde o data z ryze národních výzkumů, kupříkladu starší výzkumy třídní a sociální struktury z let 1984, 1991, 1999, 2006. Proto se vyplatí ověřit z jakých proměnných byla

¹⁷⁰ Součástí monografie *Sociological tools measuring occupations: new classification and scales* [Domański, Sawiński, Słomczyński 2009] je také CD příloha s programem, jenž napomáhá kódovat profese pomocí klasifikace SCO-2009. K dispozici jsou také převodní syntaxy pro vytvoření hlavních skupin SCO reprezentujících sociální třídy (OCC14 a OCC6) a rovněž pro ESOMAR Social Grade Scale (16 socioprofesionálních kategorií) používané především v marketingovém výzkumu.

stratifikační pozice zkonstruována, konkrétně zda byla v případě třídních schémat provedena korekce podle počtu podřízených, resp. zaměstnanců, (ne vždy je tento údaj k dispozici, zejména při retrospektivním zjišťování pozice rodičů v dětství) a podle velikosti firmy pro adekvátní zařazení manažerské pozice. Vhodné je také zjistit, zda byl nejprve proveden převod z českého CZ-ISCO/KZAM na mezinárodní ISCO (a ošetřeny chybné kódy), dále zda nové ISCO-08 bylo zakódováno primárně již ve fázi pořizování dat nebo, zda bylo dodatečně převedeno z ISCO-88. Rovněž doporučujeme věnovat čas kontrole přímo v datech, jestli výsledné hodnoty indikátorů stratifikačního postavení odpovídají kódování profesní kategorie, ideálně je-li dostupná původní informace z dotazníku před převodem na mezinárodní verzi ISCO (zejména u profesí, jako jsou např. zmíněné zdravotní sestry a prodavači/ky), a jakým způsobem je zacházeno s národně specifickými kódy (např. řazení kategorií podnikatel¹⁷¹ anebo mistr). Uživatel dat se tím vyhne situaci, porovnává-li své výsledky týkající se stratifikační struktury s výsledky z předchozích výzkumů (ať už jde o spojení dat z různých období do jednoho souboru nebo komparaci s dříve publikovanými tabulkami apod.), nebude porovnávat ne zcela srovnatelné kategorie.

V případě, že chceme stratifikační postavení indikovat pomocí statusu, tj. spojitě proměnné, lze doporučit použití nové verze socioekonomického statusu ISEI-08, v níž jsou ošetřeny některé dřívější nesrovnalosti. K jeho konstrukci nám stačí pouze informace o povolání jako takovém (převodní klíč je k dispozici jak pro ISCO-88, tak i nové ISCO-08). Chce-li uživatel datovýchází, jakož i výzkumník připravující své vlastní dotazníkové šetření, používat jako ukazatel společenského postavení koncept sociální třídy, stojí nyní na křižovatce: buď v analýzách používat stávající EGP, pro nějž je dostupná osvědčená verze jak pro ISCO-88, tak nejnověji i pro ISCO-08, nebo začít používat proto-verzi ESeC [Rose, Harrison 2007], k níž je převodní algoritmus k dispozici pouze pro ISCO-88, ovšem s tím, že se vystavuje riziku, že schéma bude ve finální verzi ESeG v některých jemnějších nuancích pozměněno (finální verze ESeG bude dostupná nejdříve až v roce 2014).

Každopádně za stávající situace lze jednoznačně doporučit v nově připravovaných výzkumech provádět kódování na nové ISCO-08, a to v pětimístné variantě záznamu profese CZ-ISCO (převod na čtyřmístný mezinárodní formát je následně snadný). Nezbytné je při tom věnovat maximální pozornost

171 Bohužel nezřídka praxí je označování profese podnikatele v českém ISCO-88 (KZAM-R) pomocí speciálního kódu 101. Ten po převodu na mezinárodní standard ISCO bývá definován jako chybějící hodnota a to i tam, kde byla v primární odpovědi na otázku v dotazníku uvedena další informace o profesi, která by umožnila její adekvátní zařazení (což lze při troše trpělivosti dodatečně provést). Důsledkem je, že v daném případě pak není přiřazena statusová či třídní pozice. Hrozí tak systematické vychýlení souboru.

školení tazatelů a kodérů. Do výzkumného nástroje dále doporučujeme zařadit maximálně možný počet doplňujících proměnných týkajících se pracovní pozice. Tedy nejen v proto-verzi ESeC využívaný zaměstnanecký status (zaměstnanec/podnikatel) a velikost podniku (ta je u některých profesí třeba k rozlišení vyšších a nižších manažerů), ale i podrobnější informaci o ekonomickém postavení (pro ekonomicky neaktivní kategorie), počtu podřízených anebo zaměstnanců, případně i údaje o délce pracovního úvazku. Příklad takového podrobného přístupu k měření statusu ve výzkumu ISSP 2009 je uveden v příloze. Výzkumník se tím jednak pojistí proti situaci, kdyby v konstrukci finálního ESeG nakonec došlo k nějakým změnám, a zároveň získá z konceptuálního hlediska detailnější informace, které mu umožní ohodnotit postavení lidí na současném pracovním trhu, jakož i mimo něj. Navíc v datovém souboru lze později zkonstruovat i další stratifikační indikátory.

Měření socioekonomického postavení v českém šetření ISSP 2009 Sociální nerovnosti – výřezy z dotazníku.

Ke konstrukci prototypu EseC sloužily proměnné odpovídající otázkám S4, S12, S14

Nyní bych se rád/a dozvěděl/a něco o tom, co v současnosti děláte.

S4. Jaké je Vaše současné ekonomické postavení, hlavní zdroj obživy?

TAZATEL: PŘEDLOŽTE KARTU S4! VYZNAČTE POUZE JEDINOU ODPOVĚď.

- ☐ 1) zaměstnanec na plný úvazek
- ☐ 2) zaměstnanec na částečný úvazek (1/2 a vyšší)
- ☐ 3) zaměstnanec na částečný úvazek (méně než 1/2)
- ☐ 4) soukromník, podnikatel
- ☐ 5) svobodné povolání
- ☐ 6) pomáhající člen rodiny
- ☐ 7) nezaměstnaný >> **POKRAČUJTE OTÁZKOU S6**
- ☐ 8) student, učeň >> **POKRAČUJTE OTÁZKOU S6**
- ☐ 9) pracující důchodce
- ☐ 10) důchodce invalidní >> **POKRAČUJTE OTÁZKOU S6**
- ☐ 11) důchodce starobní >> **POKRAČUJTE OTÁZKOU S6**
- ☐ 12) trvale v domácnosti >> **POKRAČUJTE OTÁZKOU S6**
- ☐ 13) na mateřské dovolené >> **POKRAČUJTE OTÁZKOU S6**
- ☐ 14) ostatní >> **POKRAČUJTE OTÁZKOU S6**
- ☐ 99) neodpověděl/a >> **POKRAČUJTE OTÁZKOU S6**

S5. Kolik hodin v průměru týdně pracujete ve Vašem zaměstnání a při Vašich případných dalších výdělečných činnostech včetně přesčasů?

TAZATEL: ZAOKROUHELETE NA CELÉ HODINY! NEV=998, NEODPOVĚDĚLA=999.

Počet hodin	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
slovky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
desítky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
jednotky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

TAZATEL: POZOR! V OTÁZKÁCH S6a AŽ S14:

- POKUD DOTAZOVANÝ/Á SDĚLÍ, ŽE MĚLA VÍCE ZAMĚSTNÁNÍ SOUČASNĚ, PTEJTE SE NA HLAVNÍ ZAMĚSTNÁNÍ. HLAVNÍ ZAMĚSTNÁNÍ JE TO, VE KTERÉM DOTAZOVANÝ TRÁVÍ NEJVÍCE ČASU.

S6. Když se podíváte na následující přehled skupin zaměstnání ...

S6a. ...do které patřila Vaše první práce (po absolvování školy)

S6b. ...a do které patří Vaše současná práce? Pokud v současnosti nepracujete, uvažujte Vaše poslední zaměstnání.

TAZATEL: VYZNAČTE ODPOVĚď PRO PRVNÍ ZAMĚSTNÁNÍ A POTÉ PRO SOUČASNÉ ZAMĚSTNÁNÍ.

- > U SOUČASNÉHO ZAMĚSTNÁNÍ EKONOMICKY AKTIVNÍ HOVOŘÍ O SVÉM SOUČASNÉM ZAMĚSTNÁNÍ,
- > EKONOMICKY NEAKTIVNÍ, KTERÍ NĚKDY MĚLI NĚJAKÉ ZAMĚSTNÁNÍ, HOVOŘÍ O SVÉM POSLEDNÍM ZAMĚSTNÁNÍ,
- > PRACUJÍCÍ DŮCHODCI HOVOŘÍ O SVÉM ZAMĚSTNÁNÍ PŘED ODCHODEM DO DŮCHODU!

→ FILTR: NIKDY NEPRACOVAL/A=97 → PŘEJDETE NA OTÁZKU S15

PŘEDLOŽTE KARTU S6i.		S6a první	S6b současná
1)	odborné a technické pozice (např. lékař, učitel, technik, umělec, hlavní účetní)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2)	vyšší administrativa (např. bankář, vedoucí pracovník, vysoký státní úředník)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3)	úřední práce (např. asistentka, účetní, bankovní úředník, státní zaměstnanec)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4)	obchod (např. prodávačka, majitelka obchodu, nákupčí)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5)	služby (např. majitel restaurace, policista, servírka, kaděrnice, zdravotní sestra)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6)	kvalifikovaný pracovník (např. mistr, mechanik, elektrikář, švadlena)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7)	částečně kvalifikovaný pracovník (např. řidič autobusu, zedník, tesař)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8)	nekvalifikovaný pracovník (např. vrátný, dělník v továrně)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9)	pracovník v zemědělství (např. dělník, traktorista)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10)	majitel zemědělského podniku, manažer zemědělského podniku	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
96)	první zaměstnání je stejné jako to současné		<input type="radio"/>
97)	ještě studuji / nikdy jsem neměl(a) zaměstnání >> PŘEJDETE NA OTÁZKU S15	<input type="radio"/>	
99)	neodpověděl/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

S11. Kde jste zaměstnán(a) (kdo je Vaším zaměstnavatelem) v současném zaměstnání? Pokud v současnosti nepracujete, uvažujte své poslední zaměstnání.

TAZATEL: PŘEDLOŽTE KARTU S11! VYZNAČTE POUZE JEDINOU ODPOVĚĎ.

- ☐ 1) zaměstnanec soukromého podniku (akciová s., spol. s r.o., veřejná obch. spol. nebo družstvo, i se státní účastí)
- ☐ 2) zaměstnanec ve státní správě, samosprávě, státním podniku, veřejné instituci
- ☐ 3) samostatně výdělečně činný, svobodné povolání
- ☐ 4) zaměstnanec neziskové organizace, nadace, obecně prospěšné společnosti
- ☐ 5) ostatní (prosím uveďte):
- ☐ 8) neví
- ☐ 9) neodpověděl(a)

S12. Jaké je (bylo) Vaše současné (poslední) zaměstnání? Uveďte název zaměstnání a alespoň dvěma slovy popište pracovní činnost, kterou (jste) v tomto zaměstnání děláte (dělal/a).

TAZATEL: NAPIŠTE NÁZEV ZAMĚSTNÁNÍ. ODPOVĚĎ ZAZNAMENEJTE CO NEJPODROBNĚJI. NESTAČÍ ÚDAJ "DĚLNÍK", ALE JE POTŘEBA DALŠÍ URČENÍ NAPŘ. "DĚLNÍK U BĚŽÍCIHO PÁSU VE VÝROBNĚ MOTORŮ"; U SOUKROMÝCH PODNIKATELŮ SPECIFIKUJTE OBOR / ČINNOST PODNIKÁNÍ. NEVÍ=9998, NEODPOVĚDĚL/A=9999.

S13. Máte (měl/a) jste ve svém současném (posledním) zaměstnání nějaké podřízené? Pokud ano, kolik?

TAZATEL: VYZNAČTE POUZE JEDNU ODPOVĚĎ! POKUD SE DOTAZOVANÝ ZEPTÁ, ZDA MÁ ZAPOČÍTAT POUZE PRACOVNÍKY, KTERÉ ŘÍDÍ PŘÍMO, NEBO I TY, KTERÉ JSOU ŘÍZENÍ JEHO PODŘÍZENÝMI, POŽÁDEJTE DOTAZOVANÉHO, ABY ZAPOČÍTAL VŠECHNY PRACOVNÍKY, KTERÉ ŘÍDÍ PŘÍMO I NEPŘÍMO. POZOR: UČITELÉ NEUVÁDĚJÍ ŽÁKY, SOCIÁLNÍ PRACOVNÍCI NEUVÁDĚJÍ SVÉ KLIENTY, A.T.D. POKUD DOTAZOVANÝ ŘÍKÁ, ŽE SE POČET JEHO PODŘÍZENÝCH V TOMTO ZAMĚSTNÁNÍ MĚNÍ, POŽÁDEJTE HO, AŽ UVEDE NEJVYŠŠÍ POČET.



- ☐ 1) žádné podřízené
- ☐ 2) 1 – 10
- ☐ 3) více než 10
- ☐ 8) neví
- ☐ 9) neodpověděl/a

FILTR POUZE PRO TY, KTERÍ V S4 ODPOVĚDĚLI JINÝ KÓD NEŽ 4.

S14a. Podnikatel/a jste někdy v minulosti?

- ☐ 1) ano >> **POKRAČUJTE OTÁZKOU S14**
- ☐ 2) ne >> **POKRAČUJTE OTÁZKOU S15**
- ☐ 9) neodpověděl(a)
>> **POKRAČUJTE OTÁZKOU S15**

FILTR OTÁZKA S14 JE POUZE PRO TY, KTERÍ JSOU NEBO BYLI SOUKROMÝMI PODNIKATELI.

S14. Pokud jste (byl/a) soukromý/á podnikatel/ka, kolik máte (jste měl/a) zaměstnanců?

TAZATEL: VYPIŠTE VE SPRÁVNÉM TVARU POČET ZAMĚSTNANCŮ
995 A VÍCE ZAMĚSTNANCŮ=995, NEVÍ=998,
NEODPOVĚDĚL/A=999.

počet zaměstnanců