

**Úkol č. 3**  
SOC106 Metodologie sociálních věd

Tým:

Gabriela Brodacká  
Martina Hynková  
Monika Vokálová

Obor:

Sociologie – Gender studia  
Sociologie – Gender studia  
Sociologie

---

**Téma výzkumu**

**ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI ŽEN A MUŽŮ NA TRHU PRÁCE**

**Zkoumáte i muže ve vašem výzkumu?**

**Cíl výzkumu**

Politika rovných příležitosti žen a mužů na trhu práce je jednou z kapitol, jež má mít Česká republika v souvislosti se vstupem do EU splněnu. O tom, zda praxe odpovídá teoretickému uchopení této problematiky, se jistě povedou ještě mnohé diskuse. Naším výzkumem bychom rády poukázaly na praktická hlediska, s nimiž se především ženy při vstupu na trh práce stále setkávají.

Práce a rodina jsou dvě nejvýznamnější oblasti v životě většiny populace a životní strategie se řídí právě prolínáním rodinné a pracovní osy jedince. Přitom je to ale právě žena, která přichází na trh práce a její pozice je zatížena potenciálním nebo skutečným mateřstvím a odpovědností za rodinu (Křížková 2002). Od její prvotní zakotvenosti v rodině je paušálně odvozena její nižší kompetence na trhu práce (Čermáková a kol. 2002).

Cílem výzkumu je zjistit, zda i přes měnící se společenské podmínky (možnost čerpání rodičovské dovolené otcem) zůstává žena, díky jejímu stereotypnímu spojování s odpovědností za rodinu, při vstupu na trh práce znevýhodněna. Výzkum se především zaměří na oblast diskriminujícího přístupu ze strany zaměstnavatele.

**Výzkumná otázka**

Jaký vliv má rodinné zázemí na vstup jedince na trh práce?

**Zajímají vás příslušníci obou pohlaví nebo pouze ženy?**

**Odvozené otázky**

1. Jaká je pravděpodobnost diskriminujícího přístupu ze strany zaměstnavatele/ky v závislosti na počtu dětí ženy – uchazečky o zaměstnání?

2. Jaká je pravděpodobnost diskriminujícího přístupu ze strany zaměstnavatele/ky v závislosti na věku dětí ženy – uchazečky o zaměstnání?

### **Kontext tématu**

Ženy mají svou profesní dráhu zkomplikovanou péčí o děti, a to nejen tím, že mají více povinností, ale i tím, že společnost je posuzuje především jako matky (Jarkovská 2002). Přitom mateřská role ovlivňuje na českém trhu práce nejen pozici žen s dětmi, ale dokonce i pozici bezdětných žen. Bezdětné ženy jsou stereotypně považovány za méně perspektivní pracovní sílu právě pro jejich potenciální budoucí mateřství. Ženy s dětmi se na trhu práce hůře uplatňují, jelikož zaměstnavatelé od nich očekávají větší důraz na rodinu oproti jejich pracovnímu nasazení (Čermáková a kol. 2002). Je také nutno zdůraznit, že ženy jsou na trhu práce znevýhodněny oproti mužům po celý život, např. v pozdějším věku na konto důsledků intenzivní péče o malé děti jsou znevýhodněny v podobě přerušování pracovního růstu a časnějšího odchodu do důchodu (Hašková a kol. 2003). I když je podle Čermákové (In Maříková 2000) současná rodina někde napůl cesty k nové organizaci genderových rolí v rodině, žena kombinuje pracovní role s rodinnými, přičemž muž již nestojí stranou, nýbrž je vtažen do víru nově organizované rodinné struktury, nicméně lze stále vysledovat genderové nerovnosti v přístupu na trhu práce. Vzhledem k tomu, že součástí aktivní politiky rovných příležitostí je zvýšená pozornost věnovaná situaci rodičů a z toho plynoucí snaha umožnit lepší sladění pracovních a rodinných záležitostí (Machovcová 2004), rády bychom proto našim výzkumem poukázaly na současné požadavky a podmínky, s nimiž se jedinci při vstupu na pracovní trh potýkají.

### **Koncept vstupu na trh práce:**

Přímé pracovní znevýhodnění žen nejčastěji začíná v průběhu procesů výběru a přijímání nových pracovníků do zaměstnání<sup>1</sup>. Ženy zde bývají obvykle diskriminovány na základě zobecněné zkušenosti, že většina z nich dá většinou přednost rodině před zaměstnáním (Křížková, Pavlica 2004).

V přístupu k zaměstnání jsou genderové rozdíly zcela zjevné a mají dvě hlavní příčiny: z velké části přetrvávající stereotypní rozlišování mužských a ženských profesí a obavy zaměstnavatelů z konfliktu rodinných a pracovních povinností žen (Kuchařová, Zamykalová

---

<sup>1</sup> Diskriminací na trhu práce jsou nejvíce postiženy ženy s malými dětmi. Pokud se nejedná o skutečně špičkové odbornice nebo neprokáží zaměstnavateli dostatečně, že mají zajištěnou péči o dítě jiným způsobem, mívají zpravidla velmi malou šanci k získání zaměstnání (Holman 2002 či Majdyšová 2002).

2000). Diskriminace při vstupu na trh práce se může při uplatňování práva na zaměstnání projevit ve dvou základních rovinách, a to v inzerátech nabízejících zaměstnání a při pohovoru uchazečky o zaměstnání u zaměstnavatele (Štamberková 2002).

**Tato část nemusela být pojata jako samostatná. Hlavním problémem ovšem je, že zde nejsou předloženy a objasněny vámi užití koncepty. Očekával bych přinejmenším: rodinné zázemí, vstup na trh práce a diskriminace. Text vámi zde prezentovaný by patřil spíše do „Kontextu výzkumu“.**

### **Strategie výzkumu a použitá technika sběru dat**

Výzkum bude proveden metodologií kvantitativního výzkumu s cílem verifikovat či falzifikovat platnost hypotéz. V souladu s tímto postupem se sběr dat uskuteční technikou standardizovaného dotazníku, který je vhodnou metodou pro získání velkého množství potřebných informací o zkoumaném problému. Zároveň si však uvědomujeme nedostatky deduktivní strategie spočívající především v redukci počtu pozorovaných proměnných a jejich transformaci do měřitelných indikátorů, stejně jako nedokonalosti standardizovaného dotazníku opírajícího se o výčet všech možných odpovědí na položené otázky, z nichž všechny se musí vzájemně vylučovat. Tyto a další faktory, které zohledňujeme, mohou zkreslit výsledky výzkumu a způsobit ho nedostatečně validním či reliabilním, čemuž se chceme vyhnout provedením pilotní studie a předvýzkumu, a také poskytnutím motivační odměny respondentkám za vyplnění dotazníku ve formě poukázky na slevu.

Výzkumným pracovištěm vzhledem k záměru výzkumu směřovanému k ženám vstupujícím na trh práce budou vybrána pracoviště ÚP v Brně. Dotazníky budou respondentkám předávat pověřené osoby zaměstnané na ÚP.

**Oceňuji reflexi možných metodologických problému. Nicméně mohly se orientovat více k tomuto konkrétnímu výzkumu a nebýt v takové míře obecné.**

### **Zkoumaná populace**

Zkoumanou populací budou nezaměstnané ženy evidované jako uchazečky o zaměstnání na ÚP, které mají trvalé bydliště v Brně a zároveň tedy ty, které hledají nové zaměstnání.

Máme v úmyslu použít techniku náhodného systematického výběru, kdy bychom si první uchazečku ze seznamu všech uchazeček o zaměstnání na konkrétním pracovišti vybraly náhodně a teprve od tohoto výchozího bodu bych vybírala každou N-tou jednotku (podle velikosti populace vzhledem k požadovanému vzorku), tak bude zajištěna vysoká reprezentativnost výzkumu. Zkoumanou skupinu populace budou tedy tvořit ženy, které se

ucházely na ÚP Brno o pracovní místo<sup>2</sup>, přičemž věk těchto uchazeček bude požadován v rozmezí od 16 do 50 let. Jejich profesní zařazení je nerozhodující.

**Není zmíněno, jaké je požadovaná velikost vašeho výzkumného souboru (vzorku).**

### **Operacionalizace**

---

<sup>2</sup> Jsme si vědomy toho, že výsledky našeho výzkumu mohou být generalizovány pouze na nezaměstnané ženy, které hledají nové zaměstnání pomocí ÚP. Z našeho vzorku nám tak vypadnou ty ženy, které jsou postihnuty dobrovolnou či skrytou nezaměstnaností.

## **I. koncept: rodinné zázemí**

### Dimenze:

1. rodinný status
2. děti
3. typ domácnosti
4. typ rodiny
5. životní úroveň

### Indikátory:

#### Ad 1.

- vdaná/ženatý
- ovdovělá/ovdovělý
- rozvedená/rozvedený

#### Ad 2.

- věk dětí
- počet dětí

#### Ad 3.

- jednogenerační
- dvougenerační
- třígenerační

#### Ad 4.

- nukleární
- široká
- neúplná

#### Ad 5.

- nízká
- střední
- vysoká

## II. koncept: vstup na trh práce

### Dimenze:

1. forma
2. dosažené vzdělání
3. předchozí činnost
4. přístup zaměstnavatele

### Indikátory:

#### Ad 1.

- inzerce
- úřad práce
- personální agentury
- přátelé

#### Ad 2.

- základní
- vyučení bez maturity
- vyučení s maturitou
- středoškolské bez maturity
- středoškolské s maturitou
- všeobecné středoškolské (gymnázium)
- vyšší odborné vzdělání
- vysokoškolské

#### Ad 3.

- nezaměstnaná/ý
- student/ka
- mateřská/rodičovská dovolená
- jiné zaměstnání

#### Ad 4.

- neutrální
- diskriminační
- upřednostňující

Operacionalizace nemusela být provedena tak schematicky – viz vzor v syllabu. Jelikož jste dříve příliš neobjasnily koncept vstupu práce, není zde jasná souvislost s některými jeho dimenzemi (např. dosažené vzdělání či předchozí činnost). Mimochodem – není váš výzkumný problém zaměřen spíše na koncepty rodinného zázemí (statusu) a diskriminace při vstupu na trh práce? Sledování souvislosti mezi nimi by mi přišlo logičtější, než pozorování vztahu mezi rodinným zázemím a vstupem na trh práce, který máte nejasně konceptualizován a operacionalizován. Pro diskriminaci byste našly patričné dimenze (formy) a pro ně pak snadno indikátory. Takto to působí poněkud nejasně.

### **Pracovní hypotéza**

Čím více má žena -uchazečka o zaměstnání- dětí, tím větší je pravděpodobnost, že přístup ze strany zaměstnavatele/ky bude diskriminující.

Formulace hypotézy zde nebyla požadována.

### **Občanské zdůvodnění zájmu o zkoumanou otázku**

V nedávné době došlo k novelizaci Zákoníku práce (Zákon č. 435/2004 Sb.), který stanovuje, že jakákoli diskriminace je v pracovněprávních vztazích výslovně zakázána. Výzkum má prokázat, zda je výše zmíněný zákon v praxi skutečně účinný. Závěry výzkumu mohou sloužit jako podklad pro kontrolu a zmapování situace toho, zda příslušné orgány (např. ÚP) této problematice opravdu věnují odpovídající pozornost a dbají na dodržování výše uvedeného zákona.

**Pozor na formulaci!** Váš výzkum by mohl existenci diskriminace pouze naznačit či na ni upozornit, avšak nikoliv prokázat. Vaše zjištění by totiž byla založena pouze na výpovědích respondentek, ne na prokazatelných datech či „důkazech“ o diskriminaci.

### **Doba provedení výzkumu a uvedení výsledků ve známost**

Výzkum bude proveden v průběhu tří měsíců (od září do listopadu 2005) ve vybraných pracovištích ÚP v Brně. S výsledky výzkumu budou seznámeni vedoucí pracovníci a pracovnice ÚP a Odboru sociálního zabezpečení a zdravotnictví MSSZ Brno, a to do čtyř měsíců od jeho ukončení, přičemž bude zachována anonymita respondentek.

### **Bibliografie**

- Aktualizace doporučení celosvětové pekingské konference o ženách.** 2001. Praha: MPSV.
- ASKLÖF, C. a kol.** 2002. K rovnosti žen a mužů. Praha: MPSV.
- BOURDIEU, P.** 2000. Nadvláda mužů. Praha: Karolinum.
- ČERMÁKOVÁ, M.** 1999. „*Gender a pracovní trh.*“ In: Společnost žen a mužů z aspektu genderu, ed. by Věšínová – Kalivodová, E., Maříková, H.. Praha: Open Society Found.
- ČERMÁKOVÁ, M.** 1997. Postavení žen na trhu práce. Sociologický časopis, 33, č. 4: s. 389 – 403.
- ČERMÁKOVÁ, M. a kol.** 2000. Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90. letech. Praha: SOÚ AV ČR.
- ČERMÁKOVÁ, M. a kol.** 2002. Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. Praha: SOÚ AV ČR.
- GEIST, B.** 1992. Sociologický slovník. Praha: Victoria Publishing.
- Gender management.** 2004. Brno: Gender centrum FSS MU.
- Gender, Rovné příležitosti, Výzkum.** Čtvrtletní bulletin. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- GIDDENS, A.** 1999. Sociologie. Praha: Argo.
- GINN, J. et al.** 1996. „*Feminist fallacies: a reply to Hakim on women's employment*“ . In: The British Journal of Sociology 47: s. 167-172
- HAŠKOVÁ a kol.** 2003. Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny? Praha: SOÚ AV ČR.
- HRABA, J., MCCUTCHEON, A. L., VEČERNÍK, J.** 1997. Životní šance mužů a žen v období transformace. Sociologický časopis, 33, č.4: s. 405 - 419.
- HUŇKOVÁ, M. a kol.** 2003. Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání. Brno: NESEHNUTÍ.
- Jak dosáhnout rovnosti na trhu práce.** 2001. Praha: Český svaz žen.
- JÍROVÁ, H.** 2003. „*Deformace na českém trhu práce – historický exkurs.*“ In: Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, ed. by Sirovátka, T., Mareš, P., Brno: FSS MU.
- KOTÍKOVÁ, J.** 2003. „*Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce.*“ In: Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, ed. by Sirovátka, T., Mareš, P., Brno: FSS MU.
- KŘÍŽKOVÁ, A.** 2002. „*(Ne)rovné příležitosti žen a mužů v České republice.*“ In Zpráva z výzkumu: rovné příležitosti žen a mužů. Brno: Gender centrum FSS.
- KŘÍŽOVÁ, A., PAVLICA, K.** 2004. Management genderových vztahů. Praha: Management Press.
- KUCHAŘOVÁ, V., ZAMYKALOVÁ, L.** 1998. Aktuální otázky postavení žen v ČR. Praha: VÚPSV.



- KUCHAŘOVÁ, V., ZAMYKALOVÁ, L.** 2000. Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce. Praha: VÚPSV.
- MAREŠ, P.** 1998. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Slon.
- MAREŠ, P., SIROVÁTKA, T.** 2003. „Dochází na českém trhu práce k marginalizaci?“ In: Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, ed. by Sirovátka, T., Mareš, P., Brno: FSS MU.
- MAŘÍKOVÁ, H.** 2003. „Česká žena na trhu práce.“ In: Rod ženský, ed. by Vodáková, A., Vodáková, O., Praha: Slon.
- MAŘÍKOVÁ, H. (ED.)**. 2000. Proměny současné české rodiny. Praha: Slon.
- MAŘÍKOVÁ, H.** 1999. Muž v rodině: demokratizace sféry soukromé. Praha: SOÚ AV ČR.
- Monitoring the EU Accession Process: Equal Opportunities for Women and Men.** 2002. Budapest: Open Society Institute.
- MOŽNÝ, I.** 1999. Sociologie rodiny. Praha: Slon.
- Nedej se - rozhoduj za sebe.** 2001. Praha: Český svaz žen.
- Peking + 5. "Ženy 2000: rovnost mužů a žen, rozvoj a mír pro 21. století".** 2001. Praha: Gender Studies, o.p.s.
- Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání.** 2000. Praha: MPSV.
- Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice.** 2002. Praha: Český helsinský výbor.
- Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR.** 2002. Praha: SOÚ AV ČR.
- NOVÁKOVÁ, J.** 2002. Veřejná diskuse na téma rovnost mužů a žen (12). Sociální politika, 28, č. 9: s. 6.
- OAKLEYOVÁ, A.** 2000. Pohlaví, gender a společnost. Praha: Portál.
- PLATFORMA PRO AKCI.** 1998. Praha: Nadace Gender studies.
- RABUŠIC, L.** 2001. Kde ty všechny děti jsou? Praha: Slon.
- RENZETTI, C. M., CURRAN, D. J.** 2003. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum.
- Rovná práva a příležitosti pro ženy a muže v Evropské unii.** 2003. Praha: MPSV.
- Rovné příležitosti žen a mužů ve vybraných českých podnicích 2000-2001.** 2001. Brno: Gender centrum FSS MU.
- SIROVÁTKA, T.** 1997. Marginalizace na pracovním trhu: příčiny diskvalifikace a selhání pracovních sil. Brno: MU.
- SIROVÁTKA, T.** 1997. Sociální a ekonomické faktory marginalizace na pracovním trhu. Sociologický časopis, 33, č. 2: s. 169 – 188.
- VODÁKOVÁ, A.** 2003. „Žena sociologická.“ In: Rod ženský, ed. by Vodáková, A., Vodáková, O., Praha: Slon.

**Zásada nediskriminace v právu Evropské unie.** 2001. Praha: MPSV.

**ZELENKOVÁ, D.** 2001. Rovné příležitosti pro muže a ženy. Národní pojištění, 32, č. 10: s. 28 – 30.

**Ženy a muži v datech 2003.** Praha: MPSV, ČSÚ, 2003.

### **Internetové zdroje**

Internetové stránky Českého statistického úřadu ([www.czso.cz](http://www.czso.cz)).

Internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ([www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz))

**Příliš obsáhlá bibliografie! Připomínky k bibliografii - viz můj komentář úkolu č. 2. Při hodnocení tohoto projektu jsem nekladl důraz na tuto položku vzhledem ke skutečnosti, že můj komentář se vám dostal až po odevzdání tohoto úkolu č. 3 a vy jste tak nemohly provést korekci dle mých připomínek.**

**Váš projekt je celkově poněkud delší a místy obsahuje jakési záhadné formátování textu ve Wordu – viz „mezera“ v Operacionalizaci.**

### **CELKOVÉ ZHODNOCENÍ:**

**Váš tým si zvolil zajímavé a aktuální společenské téma, které se vám podařilo celkem zdařile zpracovat do podoby projektu. Oceňuji zejména celkovou jazykovou, stylistickou a grafickou úpravu i strukturaci textu. Dobře byly uchopeny části věnující se cílům výzkumu a jeho kontextu. Taktéž prezentace zvoleného metodologického postupu a vybrané zkoumané populace je uspokojivá.**

**Poněkud problematickou je ovšem konceptuální stránka, která je poněkud nevyjasněná, což se následně odráží i při operacionalizaci. Připomenout je nutno i nesrovnalost, pokud jde o zkoumané jednotky – jde o příslušníky obou pohlaví (viz předmět výzkumu) nebo jen ženy (viz zkoumaná populace)?**