



TÉMA SOCIOLOGICKÉHO VÝZKUMU

## **DISKRIMINACE ŽEN**

**při hledání a vstupu do zaměstnání v souvislosti s mateřstvím a  
rodičovstvím**

SOC 706 – METODOLOGIE SOCIÁLNÍCH VĚD

**Vedoucí týmu:** **Martina Andršová, UČO 181755**  
email: [181755@mail.muni.cz](mailto:181755@mail.muni.cz)

**Členky týmu:** **Eva Dořičáková, UČO 182270**  
email: [182270@mail.muni.cz](mailto:182270@mail.muni.cz)

**Iva Karásková, UČO 182320**  
email: [iva.karaskova@mail.muni.cz](mailto:iva.karaskova@mail.muni.cz)

Fakulta sociálních studií MU Brno, 2005/2006

## 1. Téma a výzkumná otázka

Tento výzkum se bude zabývat problematikou diskriminace žen při hledání a vstupu do zaměstnání v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím. Ačkoliv listina základních práv a svobod deklaruje svobodu a rovnost lidí a zákoník práce diskriminaci včetně diskriminace podle pohlaví zakazuje, mnoho žen se s ní setkává dnes a denně. Pokud se nejedná o profesi přímo ve feminizovaném oboru (zdravotní sestry, sekretářky apod.) zaměstnavatel dává přednost mužským kandidátům. Tuto diskriminaci je těžké odhalit, má ve většině případů skrytou podobu. Je to dáno právě tím, že diskriminace je u nás protizákonná. Už se proto na veřejnosti nesetkáme s inzerátem typu: „Přijmeme účetní, věk nad 40 let, bezdětnou nebo s odrostlými dětmi.“ Ale v zákulisí při přijímacích pohovorech stále ještě znějí otázky typu: „Kolik máte dětí? Jak jsou staré? Jsou často nemocné? Plánujete založit rodinu? Doložte potvrzení gynekologa, že nejste v jiném stavu.“ Právě pro tuto svou skrytost není tento druh diskriminace diskutován na veřejnosti a medializován. Ani ženy samy o problému příliš nemluví, přistupují k jednání se zaměstnavatelem o podmínkách zaměstnání odevzdaně, neznají vlastní zákonná práva. Nejmarkantněji se tyto postoje projevují četnými případy, kdy se mladé ženy v pracovní smlouvě zavazují zůstat po dobu zaměstnání bezdětné nebo se zavazují odejít dobrovolně ze zaměstnání, jakmile otěhotní. Některé ženy si ani neuvědomují, že jde o diskriminaci, jiné „nechají věc plavat“, protože vědí, že kdyby se jim podařilo diskriminaci prokázat a zaměstnavatel je byl nucen pod tlakem přijmout, stalo by se pro ně takto získané zaměstnání s největší pravděpodobností brzy nesnesitelným. Rovněž nastavením pevné pracovní doby ve většině nabízených zaměstnání je pro ženy diskriminací. Ženy, které jsou matkami (v ČR), přebírají většinu zodpovědnosti za péči a výchovu dětí a chod domácnosti. Proto je pro ně důležitá flexibilní, případně zkrácená pracovní doba.

Bylo by zajímavé zjistit, zda stejné otázky jsou při přijímacích pohovorech pokládány i mužům. To však by bylo již předmětem jiného výzkumu. Rovněž tak nechceme odpovídat na otázku, z jakých důvodů k diskriminaci dochází. Naše hlavní výzkumná otázka zní: Jaký je vztah mezi diskriminací žen v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím při hledání a vstupu do zaměstnání a stupněm dosaženého vzdělání žen? Existuje vztah mezi diskriminací žen v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím při hledání a vstupu do zaměstnání a délkou praxe v oboru, ve kterém se žena uchází o zaměstnání? Odvozená výzkumná otázka pak je: Jaké procento žen je diskriminací v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím při hledání a vstupu do zaměstnání zasaženo?

Cílem výzkumu je ukázat, zda se tento skrytý a dosud neprobádaný problém vyskytuje v rámci celé společnosti, a napoví, zda je ho třeba řešit v celospolečenském či jiném měřítku. Výsledky výzkumu budou využitelné jako podklad pro tvorbu implementačních programů při vytváření politiky nezaměstnanosti, dále budou podnětem pro činnost kontrolních orgánů úřadů práce a inspektorátů práce a lze je využít například i v komunitní práci či jako podklad pro tvorbu osvětových programů zaměřených na ženy.

## **2. Účel a jednotka analýzy.**

Účelem výzkumu je zjistit, zda existuje vztah mezi dosaženým vzděláním a délkou praxe na jedné straně a diskriminací při hledání zaměstnání a vstupu do zaměstnání na straně druhé, výzkumem bude možné zároveň zjistit, do jaké míry se ženy v České republice při hledání nebo vstupu do zaměstnání osobně setkávají s diskriminačními otázkami či diskriminačními podmínkami kladenými ze strany zaměstnavatele. Nejde nám o vysvětlení, proč se tak děje, v takovém

případě by byl výzkum již příliš rozsáhlý a sebraná data obtížně vyhodnotitelná, je třeba začít prozkoumáním jevu. Případné vysvětlení jevu nechť je předmětem případných dalších výzkumů.

Jednotkou analýzy v tomto případě jsou jednotlivci – ženy ve věku 19 – 45 let, které již nestudují a nejsou poživatelkami starobního nebo plného invalidního důchodu. Respondentky budeme kontaktovat v čekárnách úřadu práce a odborech sociálních věcí městských úřadů, výběr bude náhodný. Věková hranice je omezena dobou, kdy většina žen poprvé vstupuje na trh práce a dobou, kdy většina žen již má děti ve věku, kdy nepotřebují celodenní dohled. Tím rozumíme, že takové děti mohou zůstat po část dne samy doma bez dohledu dospělé osoby. Termínem, že ženy nestudují, při tomto výzkumu máme na mysli, že nestudují formou řádného denního studia. Ženy, které studují formou dálkového nebo kombinovaného studia, do výzkumu lze zahrnout, neboť při takové formě studia je pravděpodobné, že jsou zaměstnané nebo zaměstnání hledají. Rovněž nezahrnujeme ženy pobírající uvedené dva typy důchodu, neboť předpokládáme, že jsou plně zabezpečeny dávkami důchodového pojištění. Roztřídění žen do několika skupin např. podle věku nebo počtu dětí a následné porovnávání těchto skupin nepovažujeme za účelné, ani pro zjištění míry zasažení žen jako celku není takové rozdělení potřebné.

### **3. Výzkumná strategie.**

Výzkum bude mít charakter kvantitativního výzkumu, sběr dat bude prováděn na rozsáhlém vzorku respondentů při malém počtu proměnných. Z hlediska časové dimenze použijeme metodu průřezového výzkumu, který je pro náš záměr nejvhodnější. Účelem je stanovit vztah mezi dosaženým vzděláním a délkou praxe v oboru a výskytem

diskriminace a zároveň míru zasažení žen diskriminací v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím při hledání a vstupu do zaměstnání v současné době. Průřezový výzkum k tomu poskytuje ideální prostor, zaměřujeme se na pozorování vzorku respondentů v určitém časovém okamžiku.

Výhodou bude skutečnost, že výsledky budou k dispozici v relativně krátkém čase. Není třeba po určitém období provádět další sběr dat, i když by bylo zajímavé prozkoumat vývoj diskriminace. K tomuto účelu by bylo možné použít trendový výzkum. Z časového hlediska nám ale tento typ výzkumu nevyhovuje a cílem je zjistit aktuální rozsah zasažení diskriminací, vztah mezi diskriminací a dosaženým vzděláním a délkou praxe, nikoliv vývoj této diskriminace.

Nevýhodou spatřujeme v tom, že bude třeba oslovit velký počet osob s relativně přesně vymezenými vlastnostmi.

Použita bude technika dotazníku. Jejich návratnost bude zajištěna tím, že dotazníky budou distribuovány a zároveň vybírány osobně v čekárnách úřadu práce a odborech sociálních věcí městských úřadů. Tento způsob sběru dat však bude náročný na počet spolupracovníků, které bude třeba zapojit. Metodu rozhovoru nebudeme používat s ohledem na anonymitu respondentek, kterou prostředí čekárny nezaručuje. Dále náš asistent může během časového úseku, kdy by prováděl rozhovor s jednou respondentkou, instruovat více respondentek ohledně vyplnění dotazníku.

Data budou shromažďována v časovém období od 1.9.2006 do 31.12.2006. Výsledky budou po zpracování zveřejněny na internetové stránce [www.vyzkumdiszam.cz](http://www.vyzkumdiszam.cz), která bude v průběhu výzkumu pro tyto účely založena.

#### 4. Seznam odborné literatury

- Babbie, E. 2001. *The Practice of Social Research*. Belmont: Wadsworth Publishing Company
- Bartlett, K. T., Harris, A. P. 1998. *Gender and law: theory, doctrine, commentary*. New York: Aspen law & business.
- Bourdieu, P. 2000. *Nadvláda mužů*. Karolinum: Praha.
- Buchtová, B. a kol. 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing.
- Čermáková, M. 1997. *Diskriminace na pracovním trhu, žena a zaměstnání, sexuální obtěžování*. in Žen Sen: 1/2.
- Disman, M. 2005. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum.
- Fischlová, D. 2002. *Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen – návržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace*. Praha: VÚPSV.
- Frank, P. a kol. 2004. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů (nejen) pracovní sešit k přednáškám*. Brno: Nesehnutí.
- Giddens, A. 2005. *Sociologie*. Praha. Argo.
- Hašková, H. 2000. „Postoje české vysokoškolsky vzdělané populace k pozici žen na trhu práce“. *Sociologický časopis* 36: 441-457.
- Hašková, H. 2003. *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Havelková, H. 1995. „Dimenze "gender" ve vztahu soukromé a veřejné sféry.“ *Sociologický časopis* 1: str.25-38.
- Hendl, Jan 1999. *Úvod do kvalitativního výzkumu*. Praha: Karolinum.
- Huňková, M., Navrátilová, J., Rytířová, K. 2003. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Brno: Nesehnutí.
- Kuchařová, V., Zamykalová, L. 2000. *Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce*. Praha: VÚPSV.
- Maihofer, A. 1998. „Rod jako způsob existence.“ *Aspekt* 1: str.54-63.

- Odbor statistiky zaměstnanosti a mezd, 2005. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle výsledků výběrového šetření pracovních sil 1. čtvrtletí 2005*. Praha.
- Pavlíček, V. 1995. *Ústava a ústavní řád České republiky. Díl 2, Práva a svobody*. Praha: Linde.
- Prechal, S., Burrows, N. 1990. *Gender discrimination law of the European Community*. Aldershot: Dartmouth.
- Ragin, C. Charles. 1994. *Constructing Social Research*. London: Pine Forge Press.
- Renzetti, C. M., Curran, D. J. 2005. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum.
- Silverman, D. 2005. *Ako robiť kvalitatívny výskum*. Bratislava: Ikar.
- Štrambergová, J. 2001. *Jak se bránit diskriminaci*. Praha: Český svaz žen.
- Valentová, M. 2004. *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti*. Praha: VÚPSV – výzkumné centrum Brno.
- Vaus, de D. A. 1991. *Survey in Social Research*. London: Unwin Hyman.
- Zákoník práce podle stavu k 15.7.2005*. Ostrava: Sagit.

## **5. Klíčové koncepty a jejich operacionalizace, teoretická a pracovní hypotéza**

Hypotéza: S diskriminačními otázkami a podmínkami souvisejícími s mateřstvím a rodičovstvím při hledání a vstupu do zaměstnání se setkává většina mladých žen. Tento druh diskriminace souvisí i s vyšší dosaženého vzdělání a délkou praxe v oboru, v němž se žena uchází o

zaměstnání. Čím nižší je dosažené vzdělání a délka praxe, tím více je žena ohrožena diskriminací.

Pracovní hypotéza: Diskriminačními otázkami a podmínkami budou zasaženy nejvíce ženy se základním vzděláním a ženy bez praxe nebo s krátkou praxí. S diskriminačními otázkami a podmínkami se setkává více jak 75% žen ve věku do 45 let.

#### Operacionalizace:

„Diskriminace spočívá ve skutečném jednání s druhými. ... Za diskriminaci považujeme stav, kdy jsou jedné skupině lidí upírána práva a příležitosti, jimiž disponují druzí.“ (Giddens 2005: 231). Pro pojem „diskriminační otázky a podmínky související s mateřstvím a rodičovstvím při hledání a vstupu do zaměstnání“ budou použity následující indikátory. Vlastnosti jsou měřeny nominálně, ano –ne u jednotlivých indikátorů s tím, že jednu odpověď „ano“ u zkoumané osoby budeme považovat za výskyt diskriminace jako celku:

*-Zaměstnavatele zajímalo, kolik mám dětí.*

*-Zaměstnavatele zajímalo, jak jsou děti staré.*

*-Zaměstnavatele zajímalo, zda jsou děti často nemocné.*

*-Zaměstnavatele zajímalo, zda může děti hlídat babička.*

*-Zaměstnavatele zajímalo, zda plánuji založit rodinu.*

*-Setkala jsem se s požadavkem doložit potvrzení gynekologa, že nejsem gravidní.*

*-Zaměstnavatel požadoval příslib, že nebudu využívat možnosti ošetřovat člena rodiny.*

*-Zaměstnavatel požadoval příslib, že v případě mateřství sama požádám o ukončení pracovního poměru.*

*-Zaměstnavatel není ochoten pro ženu s dětmi přistoupit na možnost flexibilní či zkrácené pracovní doby*

*-Zaměstnavatel stanovil věkovou hranici uchazeček o zaměstnání*



Pro proměnnou „dosažený stupeň vzdělání“ budou použity následující indikátory měřené na ordinální úrovni:

- ženy s dosaženým základním vzděláním
- ženy s dosaženým středním odborným vzděláním
- ženy s dosaženým středoškolským vzděláním s maturitou
- ženy s dosaženým vyšším odborným vzděláním
- ženy s dosaženým vysokoškolským vzděláním

Pro proměnnou „délka praxe v oboru, o který se žena uchází“ budou použity následující indikátory měřené na intervalové úrovni. Pro tuto proměnnou lze sice využít měření na racionální úrovni (proměnná má pravdivý nulový bod), ale našemu záměru takové měření neodpovídá.

- 0 let praxe (bez praxe)
- 1 měsíc až 2 roky praxe
- 3 až 5 let praxe
- 6 až 10 let praxe
- 11 až 15 let praxe
- 16 až 20 let praxe
- 21 a více let praxe

Protože proměnnou „diskriminace“ měříme nominálně, použijeme pro vyhodnocení dat nominální měřítko, tedy modus. Bude nás zajímat četnost výskytu diskriminace pro jednotlivé stupně dosaženého vzdělání a četnost výskytu diskriminace pro jednotlivé intervaly délky praxe. Pro vyhodnocení použijeme následující tabulky.

Tab. 1

|                    | diskriminace |    | celkem: |
|--------------------|--------------|----|---------|
|                    | ano          | ne |         |
| dosažené vzdělání: |              |    |         |
| základní           |              |    |         |
| střední odborné    |              |    |         |

|                           |  |  |  |
|---------------------------|--|--|--|
| středoškolské s maturitou |  |  |  |
| vyšší odborné             |  |  |  |
| vysokoškolské             |  |  |  |
| celkem:                   |  |  |  |

Tab. 2

| délka praxe:     | diskriminace |    | celkem: |
|------------------|--------------|----|---------|
|                  | ano          | ne |         |
| 0 roků           |              |    |         |
| 1 měsíc – 2 roky |              |    |         |
| 3 – 5 let        |              |    |         |
| 6 – 10 let       |              |    |         |
| 11 – 15 let      |              |    |         |
| 16 – 20 let      |              |    |         |
| 21 let a více    |              |    |         |
| celkem:          |              |    |         |

Z tabulky č.1 bude možné vyčíst, jaké procento žen s daným dosaženým vzděláním se s diskriminací při hledání a vstupu do zaměstnání setkalo, porovnáním hodnot v jednotlivých řádcích určíme, která kategorie je nejvíce ohrožena.

Z tabulky č.2 bude možné vyčíst, jaké procento žen s danou délkou praxe se s diskriminací při hledání a vstupu do zaměstnání setkalo, porovnáním hodnot v jednotlivých řádcích určíme, která kategorie je nejvíce ohrožena.

Odpověď na odvozenou výzkumnou otázku získáme tak, že procentuálně vyjádříme množství žen, které se již s diskriminací v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím při hledání a vstupu do zaměstnání setkaly. Za setkání se s diskriminací budeme stejně jako v případech nezávislých proměnných považovat jakékoliv množství kladných odpovědí u jednotlivých indikátorů.

Shromážděná data umožní určit také nejčastěji užívaný diskriminační požadavek, ten však dle našeho mínění nemá souvislost s dosaženým vzděláním, souvisí spíše s věkem ženy, počtem a věkem

dětí. Tyto proměnné však nezkoumáme, nemají souvislost s cílem našeho výzkumu.

Rovněž tak nelze použít srovnání výše dosaženého vzdělání a délky praxe, toto srovnání není možné, jedná se o proměnné, které na sobě nejsou z pohledu diskriminace závislé. (Jejich srovnání lze využít například ve výzkumu délky nezaměstnanosti.)