



FAKULTA EKONOMICKÁ V PRAZE

FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI

Bakalářská práce

2012

Kroňáková Eliška

FAKULTA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI
KATEDRA SPOLEČENSKÝCH VĚD



**Sociální mobilita konkrétní
kolektivity**

Autor bakalářské práce: Eliška Krolíková

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Eliška Novotná, Ph.D.

Rok obhajoby: 2012



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features

Prohlášení

Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma

Sociální mobilita konkrétní kolektivity

jsem vypracovala samostatně a veškerou použitou literaturu a další prameny jsem řádně
oznámila a uvedla v přiloženém seznamu.

Vě ... dne ..

.....

Podpis autora

Anotace

V bakalářské práci na téma *Sociální mobilita konkrétní kolektivity* rozebírám především problematiku sociální mobility. V teoretické části se zabývám sociální stratifikací, která se sociální mobilitou velmi úzce souvisí. Bez jejího objasnění by mé další zabývání se sociální mobilitou nebylo zcela zřetelné. Dále je definováno základní názvosloví a vztah hlavní problematiky k demokratickému režimu. Praktická část se věnuje konkrétnímu výzkumu existence sociální mobility ve vybrané kolektivitě. Jako výzkumná metoda bylo použito dotazníkového šetření.

Annotation

The main topic of my thesis based on the Social mobility of the specific collectivity is the issue of the social mobility. In the theoretical part I have been focusing on the social stratification which is very closely linked to the social mobility. The fact is that without the clarification of the social stratification my interest in the social mobility won't be clear. There are also defined the basic terms of the main problem and its relation to a democratic regime. The practical part deals with the specific research of the existence of the social mobility in the chosen collectivity. As a research method I was using the questionnaire survey.



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Poděkování

Za bezchybné vedení mé bakalářské práce a za obratné a vřelé odpovědi na mé dotazy bych ráda poděkovala Mgr. Elišce Novotné Ph.D. Také děkuji za bezproblémový přístup zaměstnanců hotelu Clarion Prague Old Town k vyplňování dotazníku, který byl stěžejní pro moji práci.



Ľestné prohlášení	...	3
Anotace	...	4
Annotation	...	4
PodĀkování		5
Úvod		8
I. Teoretická l'ást		
1. Definování pojmu sociologie		9
2. Sociální stratifikace a mobilita		10
2.1 Kasty	...	11
2.2 Stavy	...	11
2.3 TŠdy		12
2.3.1 TŠdy v teorii Karla Marxe		13
2.4 Klasický stratifika'ní model		13
2.4.1 ZmĀny v tŠdní struktuře ve 20. století		14
2.5 Soul'asné stratifika'ní modely		15
3. Sociální mobilita		16
3.1 Sociální pozice a sociální status		16
3.2. Definice pojmu sociální mobilita		17
3.3 SmĀ sociální mobility		18
3.4 Rozsah sociální mobility	..	19
3.5 General'ní sociální mobilita	..	21
3.6 Dalġí dĀení sociální mobility		21
3.7 Pracovní mobilita		22
4. Demokracie		22
5. Sociální mobilita a její vztah k demokracii	..	23

Metodika výzkumu sociální mobility	1
1. Úvod	1
2. Cíle a význam výzkumu	2
3. Metodika výzkumu	3
4. Výběr vzorku	4
5. Shromažďování dat	5
6. Analýza dat	6
7. Závěry	7
8. Přílohy	8
9. Seznam tabulek a grafů	9
10. Použitá literatura	10
11. Závěrečné shrnutí	11
12. Přílohy	12
13. Seznam tabulek a grafů	13
14. Použitá literatura	14
15. Závěrečné shrnutí	15
16. Přílohy	16
17. Seznam tabulek a grafů	17
18. Použitá literatura	18
19. Závěrečné shrnutí	19
20. Přílohy	20
21. Seznam tabulek a grafů	21
22. Použitá literatura	22
23. Závěrečné shrnutí	23
24. Přílohy	24
25. Seznam tabulek a grafů	25
26. Použitá literatura	26
27. Závěrečné shrnutí	27
28. Přílohy	28
29. Seznam tabulek a grafů	29
30. Použitá literatura	30
31. Závěrečné shrnutí	31
32. Přílohy	32
33. Seznam tabulek a grafů	33
34. Použitá literatura	34
35. Závěrečné shrnutí	35
36. Přílohy	36
37. Seznam tabulek a grafů	37
38. Použitá literatura	38
39. Závěrečné shrnutí	39
40. Přílohy	40
41. Seznam tabulek a grafů	41
42. Použitá literatura	42
43. Závěrečné shrnutí	43
44. Přílohy	44
45. Seznam tabulek a grafů	45
46. Použitá literatura	46
47. Závěrečné shrnutí	47
48. Přílohy	48
49. Seznam tabulek a grafů	49
50. Použitá literatura	50
51. Závěrečné shrnutí	51
52. Přílohy	52
53. Seznam tabulek a grafů	53
54. Použitá literatura	54
55. Závěrečné shrnutí	55
56. Přílohy	56
57. Seznam tabulek a grafů	57
58. Použitá literatura	58
59. Závěrečné shrnutí	59
60. Přílohy	60
61. Seznam tabulek a grafů	61
62. Použitá literatura	62
63. Závěrečné shrnutí	63
64. Přílohy	64
65. Seznam tabulek a grafů	65
66. Použitá literatura	66
67. Závěrečné shrnutí	67
68. Přílohy	68
69. Seznam tabulek a grafů	69
70. Použitá literatura	70
71. Závěrečné shrnutí	71
72. Přílohy	72
73. Seznam tabulek a grafů	73
74. Použitá literatura	74
75. Závěrečné shrnutí	75
76. Přílohy	76
77. Seznam tabulek a grafů	77
78. Použitá literatura	78
79. Závěrečné shrnutí	79
80. Přílohy	80
81. Seznam tabulek a grafů	81
82. Použitá literatura	82
83. Závěrečné shrnutí	83
84. Přílohy	84
85. Seznam tabulek a grafů	85
86. Použitá literatura	86
87. Závěrečné shrnutí	87
88. Přílohy	88
89. Seznam tabulek a grafů	89
90. Použitá literatura	90
91. Závěrečné shrnutí	91
92. Přílohy	92
93. Seznam tabulek a grafů	93
94. Použitá literatura	94
95. Závěrečné shrnutí	95
96. Přílohy	96
97. Seznam tabulek a grafů	97
98. Použitá literatura	98
99. Závěrečné shrnutí	99
100. Přílohy	100

Hlavním důvodem, proč jsem si pro svou bakalářskou práci vybrala téma Sociální mobilita konkrétní kolektivity, byl fakt, že jsem chtěla zjistit existenci sociální mobility v kolektivitu ve které pracuji. Jsem zaměstnána v pražském hotelu Clarion Prague Old Town, jehož skladba zaměstnanců je velice pestrá, a to z více hledisek. Tudiž provést zde dotazníkové šetření a z výsledků vyhodnotit data týkající se sociální mobility, jsem spatřovala nejen jako velice zajímavý nápad, ale především jako smysluplnou činnost pro mé další profesionální působení. Už z toho důvodu, že kolektiv lidí působících zde je mimořádně pestrý.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě části, a to teoretickou a praktickou. Na polítku teoretické části se snažím vysvětlit základní pojmy týkající se sociální mobility, jimiž jsou sociologie, sociální stratifikace a samotná sociální mobilita a další její příslušenství. Důležitou součástí jsou také kapitoly vyjadřující se ke vztahu sociální mobility a demokracie. Snažila jsem se pojmout vysvětlení demokracie ze sociálního hlediska, zejména z pohledu amerického sociologa Anthonyho Giddense. Dále se zabývám problematikou sociální nerovnosti ve vztahu k politickému uspořádání, s důrazem na demokracii. V poslední části teoretické poloviny práce popisují vývoj sociální mobility. Probíhal ve čtyřech hlavních fázích, kde každou jsem se snažila alespoň částečně charakterizovat.

Ústředním tématem praktické části je výzkum existence sociální mobility ve zkoumané kolektivitě pomocí dotazníkového šetření. Jak již bylo řečeno, pro výzkum jsem si vybrala kolektiv zaměstnanců hotelu Clarion Prague Old Town a to z toho důvodu, že jsem zde zaměstnána na částečný úvazek. Struktura zaměstnanců je velmi pestrá, od studentů středních škol až po důchodce. Pracuje zde také nemalé množství cizinců. Znalá rozmanitost kolektivu byla dalším důvodem, proč jsem si ho zvolila pro výzkum. Stanovila jsem si pět hypotéz, které jsem v průběhu výzkumu potvrdila a i vyvrátila. Na základě výsledků hypotéz jsem také konstatovala existenci a i absenci sociální mobility ve zkoumané kolektivitě.

1. Definování pojmu sociologie

Ze všeho nejdříve, než se pustím k samotnému tématu mé bakalářské práce, bych se ráda zastavila u nejzákladnějšího pojmu ze všech potřebných, jímž je sociologie. Proč a kdy tato věda vznikla? Lím se zabývá? Jaký byl a je její vývoj, kam směřuje? Na tyto otázky se pokusím odpovědět v následujících odstavcích.

Polátky výše uvedené společenské vědy se datují do první poloviny 19. století. U jejího zrodu stálo mnoho badatelů, filosofů a vědců, ale za hlavního zakladatele je považován francouzský sociolog August Comte, který také jako první použil, v dnešní době již velmi známé slovo sociologie. Stalo se tak v jeho díle *Cours de Philosophie Positive* z roku 1839. (10). Termín sociologie vznikl spojením dvou slov: *societas* (latinsky společnost) nebo *socius* (latinsky druh, společník) a *logos* (řecky rozum, myšlení) (13, str. 18). Nutno ale doplnit, že August Comte měl na počátku vzniku sociologie velice přesvědčené a velkomyslné představy. Domníval se, že sociologie je vědou nejvyšší a že předlží i tzv. vědy tvrdé, jakou je například fyzika. Jeho idey se však nenaplnily, jelikož někteří vědci dokonce sociologii neřadí mezi vědy vůbec, li ji přisuzují k tzv. vědám měkkým (4).

V mé práci však budu vycházet z faktu, že sociologie je vědní disciplínou. K jejímu počátku je nutno říci, že nemalý vliv na vznik tohoto vědního odvětví měla Velká francouzská revoluce. Během ní totiž nastaly velmi výrazné sociální změny, na které soudobý člověk nebyl doposud zvyklý. Sociologie tedy začala zkoumat rychle se měnící sociální jevy. Ve středu zájmu, ale nebylo zkoumat, proč se něco děje a jaký mají události význam, nýbrž popisovat, analyzovat a interpretovat výsledky výzkumu (10).

Přesně vymezit předmět zájmu sociologie není zdaleka jednoduchý úkol. Lasto se o ní mluví, jako o vědou zkoumající společnost a interakce mezi lidmi, kteří spolu vystupují v jednotlivých sociálních situacích a jevech. Existuje mnoho citátů, které spojují termíny sociologie a společnost dohromady: *Sociologie se zabývá vysvětlováním toho, co vypadá samozřejmé (například jak funguje naše společnost) lidem, kteří si myslí, že je to jednoduché a kteří nechápou, jak je to ve skutečnosti složitější* (Richard Osborne v 13, str. 26)

: Sociologie je komplexní věda o společnosti jako celostním systémem, o chování a

lenských kontextech.ó (13, str. 18). Z výše uvedených
dobodem celé sociologie je termín společnost.

Co si ale představíme pod jím zmiňovanou společností? Vůlgu z nás jako první
napadnou lidé. Můžeme ale říci, že společnost jsou lidé? To zcela určitě nestojí. Lidé
jsou důležitým prvkem tvořící celý společenský systém. Tento systém si můžeme
představit jako neustále se pohybující soubor lidí, který je tvořen mnoha dalšími
subsystémy, a do kterého vstupují a opouštějí ho ve formě výstupů (10).
V mé bakalářské práci se budu zabývat pouze jednou z mnoha částí společnosti, a to
pohybem jedinců, sociálních objektů či hodnot z jedné sociální pozice do druhé (6).
Některé autoři, v definování pojmu společnost, zacházejí ještě dál, například Jan Keller.

Ten upozorňuje na fakt, že mnozí z nás si pod společností představíme náš
vlastní národní stát. Zcela nevhodně používáme dva odlišné termíny, tedy společnost
a stát. Dalším zkrácením v představení si společnosti bývá směřování představ a
společnostech moderních a archaických. Musíme si uvědomit, které znaky společností
dávných a současných jsou společné a které naopak odlišné, a tím si zjednodušíme
pochopení jím tolik složitovaného pojmu společnost (7).

2. Sociální stratifikace a mobilita

Sociální mobilitu nelze přesně vyložit bez vysvětlení základních pojmů
týkajících se sociální stratifikace. Spojitost těchto dvou pojmů si můžeme představit tak,
že stratifikace je jakýsi útvar či rozložení a mobilita je pohyb jedinců po tomto útvaru.
Jeden bez druhého ztrácí svůj primární smysl. Pro definování stratifikace si musíme
uvědomit nejdůležitější fakt, a to, že každá společnost obsahuje určitou nerovnost, nikde
si lidé nejsou zcela rovni. Z této sociální nerovnosti následně odvozujeme uspořádání
společnosti do jednotlivých strat a zjišťujeme konkrétní rozvržení. *Stratifikaci můžeme
definovat jako strukturovanou nerovnost mezi různými skupinami lidí.*ó (3, str. 254).
Rozlišeny jsou tři základní systémy stratifikací: otrokářství, kasty, stavy a třídy. Je
nutno říci, že ne vždy v historii byl striktně oddělen výskyt jednotlivých systémů.
Některé se vyskytovali zároveň, například otrokářství a třídy (3). Před samotným
definováním jednotlivých stratifikačních systémů je nutno říci, že ne vždy byla sociální
mobilita podporována a ne vždy existovala v takové míře jako dnes. Moderní a
postmoderní společnosti ze sociální mobility získávají benefity, tudíž je v jejich zájmu ji

tomu v kastovním i stavovském systému sociální systém kast byl zcela uzavřen mobility vertikální a stavovské uspořádání povolovalo jen určité výjimky ve vertikálním pohybu jedinců, a to v církevním i armádním prostředí (2).

2.1 Kasty

V souvislosti s pojmem kasta hovoříme zejména o indické společnosti, kde toto rozvržení společnosti vzniklo. Samotný termín kasta je pak portugalského původu. Kastovní systém je charakteristický svou pevností a nepropustností mezi jednotlivými úrovněmi. Je velice těžké, ať nemožné, dostat se do jiné kasty než do té, ve které se jedinec narodil. Celý systém je založen na principu dědičnosti, tudíž jedinec už v útlém věku má předurčeno, do jaké sociální vrstvy bude patřit. Jsou zakázány i sňatky mezi příslušníky jednotlivých kast, aby se zamezilo jejich prolínání. V indickém kastovním systému rozlišujeme čtyři základní skupiny, kterým se také řádovaly kasty. Jsou jimi brahmáni, kšatrijové, vajšjové a šúdrarové. Dále existuje skupina nedotknutelných, kteří jsou považováni za úplné dno společnosti, tudíž ani nejsou do systému zařazováni (13). Systém kast je také velice úzce propojen s indickým náboženstvím, hinduismem. Indové věří, že dobré skutky vykonané za života se promítnou v tom, že v dalším životě se narodí v nižší kaste. Pojmu kasta se užívá i v jiných kontextech než těch indických. Například v souvislosti s jakýmsi udržením časové identity. Konkrétní ukázkou tohoto rozdělení společnosti můžeme najít v jižních státech Spojených států amerických po zrušení otroctví, kdy zde stále přetrvávala určitá tabu, která nedovolovala míšení bílé a černé rasy. Propast mezi jednotlivými etniky nabyla takových rozměrů, že můžeme hovořit o kastovním systému. Obdobným příkladem je politika apartheidu v Jihoafrické republice, která také nepřipouštěla míšení černé a bílé rasy a vytvářela mezi nimi pomyslnou zeď (13; 8).

2.2 Stav

Typické období výskytu stavů byla zemědělská nebo také feudální Evropa. Stav lze rozdělit na tři hlavní skupiny. Jsou jimi: šlechta, knížata a třetí skupina, která je nespojitá a nachází se v ní jak zemědělci, tak bohatí obchodníci. V dnešní době tento systém přetrvává například ve Velké Británii, kde je stále možné povýšení do šlechtického stavu a jsou stále uznávány dědičné tituly. Náležit tedy do určitého stavu

. Ale v porovnání s již zmínovanými kastami zde
 otlivými stavy. Bylo možné se přemístit i přivdat do
 jiného stavu, i bohatí jedinci si mohli vyžít sociální pozici jednoduše zakoupit.
 Vzestup i sestup do jiného stavu sebou nesl získání i ztrátu určitých práv, povinností a
 privilegií. Existovala také provázanost s náboženstvím, ale pouto zde nebylo tak silné
 jako například u kast a hinduismu (3).

2.3 Třidy

Třidu si můžeme představit jako skupinu lidí, jejíž jedince spojuje podobná
 ekonomická a materiální situace. V třídním systému již tedy nehraje důležitou roli
 náboženství i zákony, jak tomu bylo u systému kastovního a stavovského, důležitým
 faktorem pro přiznání do jednotlivé třídy je majetkový a ekonomický stav jedince.
 Sociální mobilita je tudíž ze zmíněných systémů nejjednodušší, jelikož závisí na
 samotném jedinci, jestli je schopen si svými schopnostmi a dovednostmi obstarat takové
 bohatství, aby byl schopen zařadit se do vyžité společenské třídy. Nejmarkantnější
 rozdíly mezi systémem tříd a na druhé straně systému kastovnímu a stavovskému jsou
 tyto tři: příslušnost k jednotlivým třídám není založena na důležitém postavení ani
 není vymezena náboženstvím i zákony. Hranice mají mnohem větší propustnost než
 kasty a stavy, tudíž se zde vyskytuje vzestupná i sestupná sociální mobilita ve velké
 míře.

- jedinec příslušnost ke třídě nezískává již svým narozením, nýbrž během svého
 života se k ní dopracuje. Hranice mezi třídami jsou, dá se říci zcela otevřené, tudíž zde
 existuje mnohonásobný pohyb mezi vrstvami, než tomu je u systémů kast a stavů.
- pro přiznání jedince do určité třídy je důležitý jeho ekonomický stav.
 Rozhodujícími již nejsou náboženství, zákony i důležitý status. Podstatná je
 ekonomická nerovnost a schopnost ekonomickými a majetkovými statky disponovat.
- u stratifikačních systémů typu kasty i stavy je nerovnost mezi příslušníky
 zejména vyjádřena vzájemnými vztahy. Vyskytují se zde hierarchická uspořádání, tedy
 vztahy nadřazenosti a podřazenosti. Oproti tomu u systému tříd hovoříme spíše o
 vztazích neosobních, které jsou určovány ekonomickým zajištěním a ne přímými vztahy
 nadřazenosti i podřazenosti.

V dnešní době již neexistují ostré hranice mezi jednotlivými třídami, ale i přesto
 můžeme třídní systém rozdělit do tří subsystémů, zejména hovoříme-li o západní

nází **vyšší třída**, tvořena těmi nejbohatšími jedinci svého bohatství. Sdružují se často do různých spolků, ale také zároveň provozují nadace v rámci třídami nízkého postavení. Na druhém místě hovošíme o **třídě střední**. V té se vyskytují lidé s průměrnou ekonomickou situací, například úředníci. Tato skupina je také nejpočetnější. Poslední je **nižší třída**, nazývaná též třídou dělnickou. Je tvořena manuálně pracujícími lidmi, také minoritními skupinami jedinců (3).

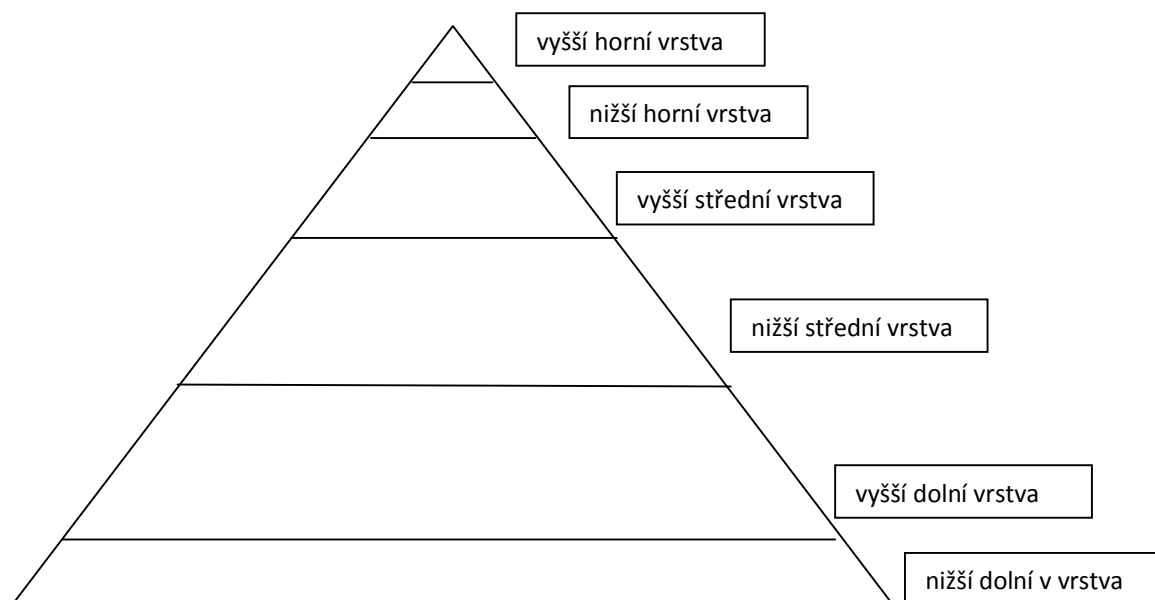
2.3.1 Třída v teorii Karla Marxe

Na začátek je nutno říci, že sám Marx přesně nikdy nedefinoval přesný význam slova třída, ačkoliv se věnoval intenzivnímu výzkumu sociálních stratifikací. Zejména z jeho díla *Kapitál* můžeme usuzovat, jak si Karel Marx pojem třída vykládal. Hlavním faktorem pro přiřazení jedince do dané třídy byl zdroj jeho obživy. Díky tomuto faktoru Marx rozdělil lidi do dvou tříd: ty bohaté a ty co na ně pracují. V dobách feudalismu to byli bohatí pánové a jejich leníci, kteří jim odváděli desátky a obdělávali půdu. V průmyslové společnosti to byly skupiny průmyslníků, neboli kapitalistů, a dělníků, kteří pracovali v továrnách. Vzájemné vztahy Marx nespatoval ani v náboženství ani v zákonech, nýbrž ve vykořisťování dělnické třídy třídou kapitalistů (3).

2.4 Klasický stratifikační model

V souvislosti s klasickým stratifikačním modelem hovošíme o americkém sociologovi W. L. Warnerovi, který v polovině 20. století sestavil model společnosti malého amerického města, založený na sociálním vlivu. Pro rozřazení jedinců do jednotlivých vrstev použil čtyři kritéria, jimiž jsou zaměstnání, zdroj příjmů, typ domu a adresa. Tento model se stal natolik spolehlivým a vypovídajícím, že se rozšířil postupně po více státech USA, až se dostal do Evropy, kde se z něj stal známý klasický stratifikační model. Tento model je rozdělen do tří základních vrstev, kde každá z nich se dále dělí na kategorii nízké a vyšší. Vyšší horní vrstva je nejméně početná a její členové se vyskytují na vrcholu společenského žebříčku. Nízká horní vrstva je podobná vyšší horní, ale způsob jejího života je méně okázalý. Vyšší střední vrstva má stále materiální dostatek, ale způsob jejího života je už odlišný od horní vrstvy. Nízká střední vrstva a vyšší dolní vrstva skýtají podobný počet členů a jsou nejméně početné. Nízká dolní

společnosti, často jsou závislí na sociálních dávkách, jsou
 vyloučeni ze společnosti (10).



(upraveno podle 10, str. 81)

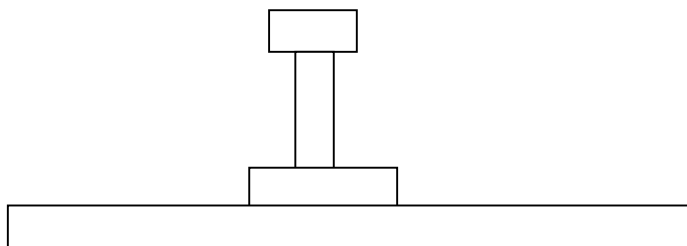
2.4.1 Změny v třídní struktuře ve 20. Století

Výše zmíněný klasický stratifikační model vznikl v 1. polovině 20. století. Nutno ale podotknout, že od jeho vzniku se udály významné změny, které měly nemalý vliv na jeho strukturu. Od 2. poloviny 20. století prošel určitými změnami, v první řadě hovoříme o manažerské revoluci, která se týká vyšší vrstvy. Z dnešního pojetí pojmu manažer víme, že rozlišíme termíny, jakými jsou řízení a vlastnictví. Díky tomuto rozlišení vznikla jakási samostatná podtřída vyšší třídy - manažéři, bez které si dnešní firmy a podnikatelé nemohou svou existenci představit. Dalším faktorem, majícím vliv na rozlišení vyšší třídy, je tzv. fragmentace. Jedná se o rozlišení zájmu elit. Jedna část disponuje přednostmi intelektuálními, zatímco ta druhá materiálními. Vzniká zde konflikt mezi zájmy a následné odlišení do dvou různých struktur v rámci vyšší třídy. V dnešní době nesmíme opomenout také pojem globalizace. Nadnárodní firmy, kterým globalizace dovolila vzniknout, se staly nezanedbatelnou součástí dnešního světa. Tento fakt způsobil další rozdělení jedinců ve společnosti, kdy menší živnostníci a zaměstnavatelé se stali závislími na velkých konglomerátech (5).

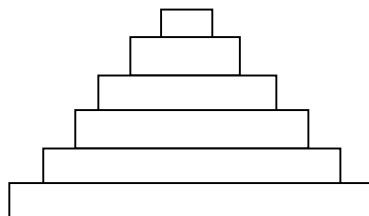
Současné stratifikační modely

Současné modely vycházejí z klasického stratifikačního modelu W. L. Warnera. Jsou upraveny podle novodobých sociálních průzkumů a snaží se co nejvíce odrazit obraz dnešní společnosti.

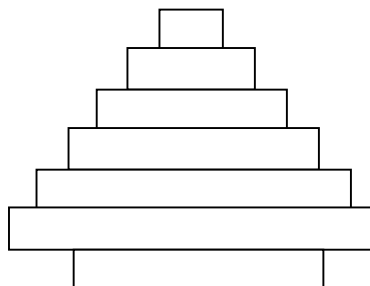
model A - nejvyšší zastoupení má nejnižší vrstva, tento model je odrazem zejména totalitních společností.



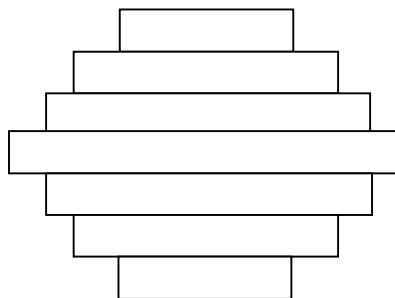
model B - tento model představuje klasické rozložení, kdy většina se nachází dole a menšina v horních vrstvách.



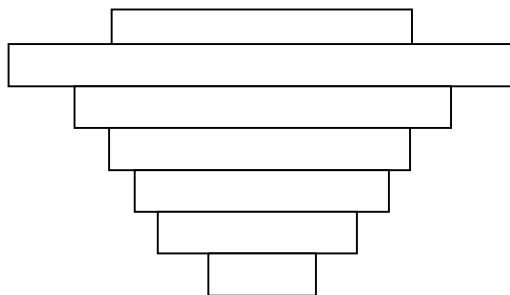
model C - v tomto uspořádání se spodní vrstva rozlétla ještě na další skupinu, již je spodina, která ohrožuje stabilitu celého rozložení.



nejstabilnější uspořádání společnosti. Krajní vrstvy, jak
 ku střední vrstvě v množství což zajišťuje rovnováhu
 celého systému.



model E ň je příkladem pro sociální uspořádání státu. Vůlga se nachází v horních
 vrstvách, což narušuje celkovou stabilitu.



(upraveno podle 10, str. 83-85)

3. Sociální mobilita

3.1 Sociální pozice a sociální status

K tomu, abychom mohli definovat pojem sociální mobilita, je zapotřebí si
 nejdříve vysvětlit pojmy, které jsou s mobilitou v blízkém vztahu a přímou ji
 určují i ovlivňují. Prvním z nich je sociální pozice, což je jakýsi prvek sociálního
 systému. Je důležité, aby každá daná sociální pozice měla svou funkci, která přináší
 užitek systému. Je zřejmé, že v průběhu existence společnosti některé pozice zanikají,
 tudíž ztrácí svou funkci. V tomto případě vznikají pozice nové, z funkčního
 hlediska odlišné. Tyto procesy pomalu přispívají k restrukturalizaci celého systému. Je
 zřejmé, že aby pozice měla svůj smysl a význam, musí být obsazena konkrétním
 jedincem. Způsoby jak obsadit sociální pozici jsou různé, například jmenováním,

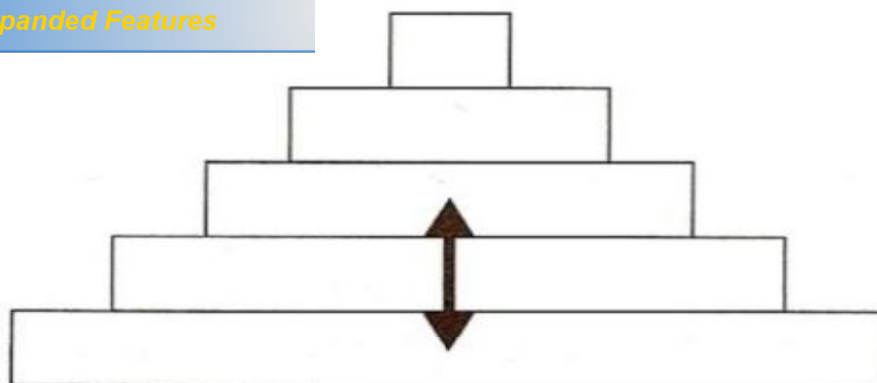
, obsazený do konkrétní sociální pozice, pšebírá jiným dalším významem nedisponuje. Sociální pozici je možné získat dvŕona zpŕsoby, tj. z vlastního pšlŕinŕní a bez vlastní iniciativy. Z vlastního pšlŕinŕní obdrŕíme sociální pozici získanou, jejímŕ protipŕolem je pozice pšpsaná, kterou obdrŕíme bez vlastního pšlŕinŕní. V prŕbŕhu ŕivota ŕi v bŕnŕých denních situacích konkrétní jedinec mŕŕe obsahovat více pozic. V tŕŕto pšpadech mluvíme o pluralitŕ pozic (10). Druhým prvkem, úzce souvisejícím se sociální mobilitou je sociální status. Pod sociálním statutem si mŕŕeme pšedstavit jakousi hodnotu postavení jedince ve spoleŕnosti. Status mŕŕe být dvojího druhu, tj. získaný ŕi pšpsaný, kdy pšpsaný status lze dále rozliŕit na vrozený ŕi vnucený. Pro to, abychom zjistili, na jaké úrovni se nachází sociální status, existují tzv. ukazatelé statusu, jimiŕ jsou napšklad vŕk, pohlaví, vzdŕání, etnikum, zamŕtnání ŕi pšjem. Vŕechny tyto kategorie nakonec urŕí celkový sociální status (13). Zejména v minulých dobách platilo více ŕi ménŕbez výjimek, ŕe sociální status urŕoval ŕivotní styl jedince a dalŕí znaky, které utváŕejí osobnost ŕlovŕka. Na základŕ tŕŕto poznatkŕ nechal francouzský sociolog Pierre Bourdieu vzniknout koncepci zabývající se ekonomickou, politickou a kulturní sloŕkou ŕivota jedince. Hlavní ideou nové koncepce byl fakt, ŕe se kapitál z jedné kategorie do druhé pšemisŕoval. Tedy napšklad ŕlovŕk, který disponuje velkým politickým vlivem, mŕŕe tyto dispozice promŕnit v ekonomické bohatství, tedy peníze. Naopak lidé s prestiŕním a uznávaným povoláním nemusí být dostateŕnŕ ekonomicky zajiŕŕeni (1). Problematikou prestiŕe a ekonomického stavu se zabývá také ŕeský sociolog Jan Jandourek, který se zabývá paradoxy statusu a tzv. nerovnováhou pš získání sociálních statusŕ. ŕlovŕk dobŕe penŕnŕ zajiŕŕen tedy nemusí být zcela nutnŕ uznáván spoleŕností a jeho zamŕtnání nemusí být ohodnoceno vysokou spoleŕenskou prestiŕí. Naopak jedinec, který není dobŕe finanŕnŕ zaopatŕen, mŕŕe být spoleŕností velmi oceŕován a uznáván. Vystává vŕak otázka, kde leŕí rovnováha mezi tŕmito dvŕona stavy. Co je pro ŕlovŕka dŕŕeŕitŕŕí, prestiŕ ŕi peníze? Moderní spoleŕnost se stále potýká s problémem dostateŕného finanŕního ohodnocení prestiŕních povolání, napšklad lékaŕŕ ŕi vysokoŕkolských pedagogŕ (5).

mobilita

ta lze definovat jako přesun či pohyb jednotlivých osob, ale i celých sociálních skupin v rámci sociálního řádu celé společnosti. Výsledkem těchto změn je zcela vždy změna sociální pozice či sociálního statusu jedince. Sociologem, který se nejvíce zasloužil o rozvoj teorie sociální mobility a dynamiky je Pitirim Alexandrovič Sorokin (13). Tento Američan ruského původu definoval sociální mobilitu jako Přemise jedinců, sociálních objektů nebo hodnot z jedné sociální pozice do jiné (6, str. 109). Přesun subjektů v rámci sociálního řádu má zejména dvě podstatné. Prvním důvodem existence sociální mobility je společenská změna. Ať chceme či nechceme, lidé a zároveň celá společnost se v průběhu času mění a v důsledku těchto změn vznikají subjektům, hýčícím v určitém sociálním řádu, jak nové životní perspektivy, tak hrozby. Některé lidé jsou schopni využít těchto změn ve svůj prospěch, některé novými změnami spíše utrpí. Ať tak či tak, následkem vývoje společnosti je vždy sociální mobilita. Tím zda lidé dokážou změnu uchopit pozitivně či negativně se dostáváme k druhému důvodu existence sociální mobility, jímž je lidská originalita a identita. Přirozený talent jedince je schopen vynést ho na vyšší úroveň společenského řebříčku. Llovčí vlastní vůli a pílí může dosáhnout společenského vzestupu (vzestupné vertikální mobility), ale zároveň lidská neschopnost může způsobit společenský pád (sestupnou vertikální mobilitu). Ve společnosti se samozřejmě nacházejí jedinci, kteří jsou již svým narozením předurčeni k zastávání určité sociální pozice. Například elity mají na společenském řebříčku tendenci setrvávat na vysokých pozicích a v životě získat vše, co je dle lidského přesvědčení považováno za prestižní (2).

3.3 Směr sociální mobility

Jak již bylo řečeno, sociální mobilita znamená pohyb v sociálním řádu iasto spojený se změnou sociálního statusu či pozice. Důležité je slovo iasto, jelikož ne každý pohyb ve společenském systému znamená nutnou změnu v již zmíněném statusu. V případě sociálního přesunu, kdy se mění sociální status, hovoříme o sociální mobilitě vertikální (10).

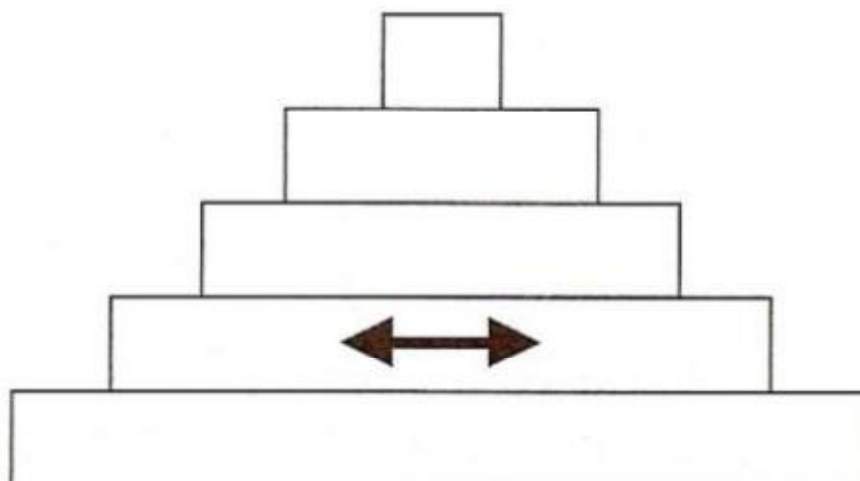


vertikální sociální mobilita

(upraveno podle 10, str. 93)

Vertikální sociální mobilitou rozumíme přesun mezi jednotlivými sociálními vrstvami. Jak je patrné z výše uvedeného obrázku, jednotlivé vrstvy jsou ve vztahu nadřazenosti a podřazenosti. Jedinec, pohybující se po horizontále, v tomto hierarchickém systému tudíž může projít sestupným i vstupným sociálním přesunem (10). Faktory působící na vertikální mobilitu vstupnou jsou zejména kvalifikace, povolání, manželství a děti (5, str. 99). Společenský sestup je většinou způsoben nemocí, obdobím společenských krizí, nedostatkem kvalifikace a vlastní neschopností (5, str. 99).

V případě kdy nedochází ke změně sociálního statusu, nebo změna není nijak zvlášť významná, hovoříme o tzv. sociální mobilitě horizontální.



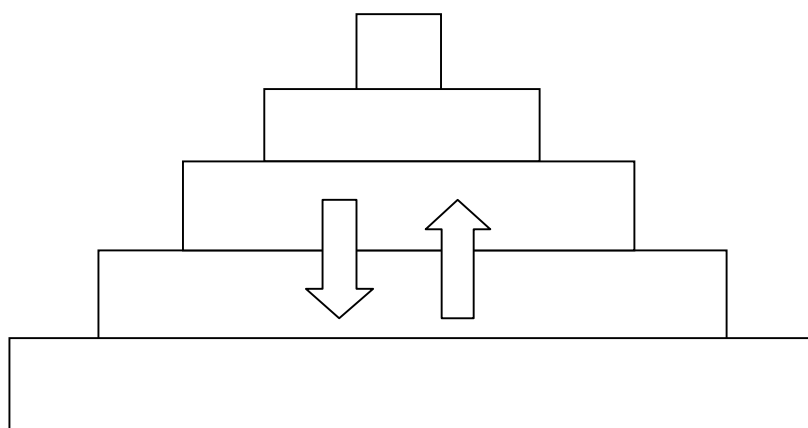
horizontální sociální mobilita

(upraveno podle 10, str. 93)

litou hovošíme o pšesunu aktéra v rámci jedné vrstvy. Například AzámŇa zamŇtnání se stejnou společenskou prestiží, ekonomickým ohodnocením a kvalifikałnımi požadavky, pšestŇhování na podobnou adresu ři do bytu stejné kategorie a podobnŇŇ (13, str. 161).

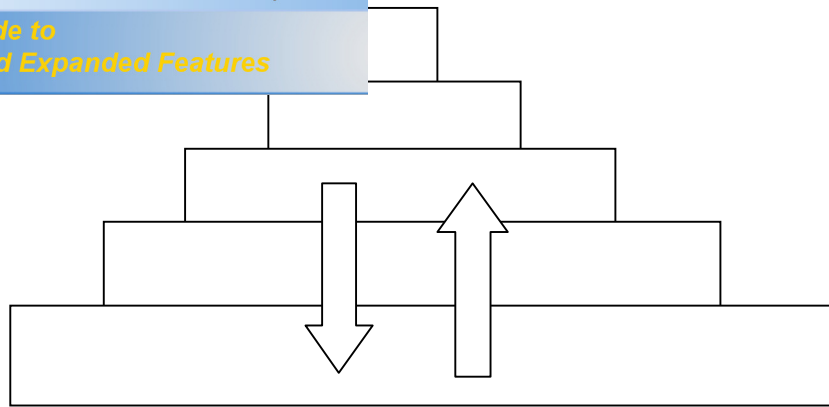
3.4 Rozsah sociální mobility

Rozsah sociální mobility vyjadšuje, na jak dlouhé vzdálenosti se aktér pš pšesunu v sociálním šadu pohybuje. Pšesouvá-li se jedinec jen do vedlejší sociální vrstvy, hovošíme o mobilitŇna krátké tratŇ. Je-li pohyb jedince pšes více vrstev a dál než sousední, jedná se o mobilitu na dlouhé tratŇ. Jak pš pohybu na krátké tak dlouhé trati, je moŇné pohybovat se sestupnŇ i vzestupnŇ. VŇgina lidí samozšejmŇ upšednostřuje vzestupnou variantu v kombinaci s pohybem na dlouhé tratŇ tudıř zvýřenı svého sociálního statusu. Ve společnosti, je ale daleko řastŇjší jev mobility na krátké tratŇ



mobilita na krátké tratŇ

(upraveno podle 10, str. 94)

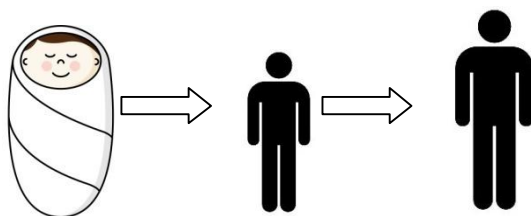


mobilita na dlouhé tratě

(upraveno podle 10, str. 94)

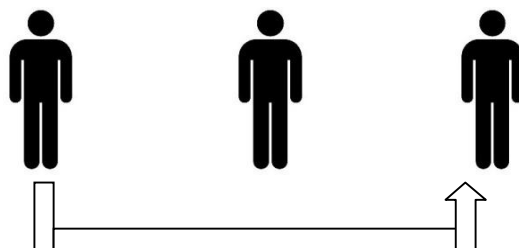
3.5 Generalní sociální mobilita

V rámci generalní mobility můžeme hovořit o mobilitě, které se účastní jeden konkrétní aktér během svého života. V tomto případě se jedná o mobilitu intragenerační. Zabýváme-li se mobilitou, která se týká sociálního pohybu více generací a kde je zkoumán přesun jednotlivých aktérů v jednotlivých životních fázích, jedná se o intergenerační mobilitu (10).



intragenerační mobilita

(upraveno podle 10, str. 95)



intergenerační mobilita

(upraveno podle 10, str. 95)

Sociální mobilita

Sociální mobilitu dále rozlišujeme na individuální, kde se jedná o sociální přesun jednoho aktéra, a následně na skupinovou. Jak již vyplývá z názvu, skupinové mobility se účastní celá skupina aktérů. Jedním z kritérií pro rozlišování mobility je také vyžadovatelnost. Mobilita, která je aktérovi nařazena a je nutná se nazývá vyžadovaná mobilita. Na druhou stranu mobilita, která závisí na vůli a přání aktéra, je mobilitou potencionální. Dalším rozdělením mobility rozeznáváme mobilitu objektivní a subjektivní. Objektivní sociální mobilita je podložena jasnými a prokazatelnými změřitelnými údaji. Subjektivní mobilita je naopak vyjádřením vlastního nezařazení (13). Významná je také sociální mobilita prostorová a procesní (1).

3.7 Pracovní mobilita

V zemích střední Evropy, konkrétně Česká republika, Maňarsko, Polsko a Slovensko, probíhala v době pádu komunismu a nástupu demokracie transformace pracovního trhu. Tento proces samozřejmě souvisí i se změnami v pracovní mobilitě. Dříve se uplatňoval spíše tzv. proces apřisazování. Kdy na již vzniklá pracovní místa byli dosazováni pracovníci. Avšak s nástupem demokracie se systém obsazování pracovních míst výrazně změnil. Doba povolovala samostatné podnikání a vznik nových pracovních míst, lukrativnějších než ty, které dosud existovali. Sledovaná mobilita pracovníků je relativně velmi vysoká, uvádí se až 70% pracovníků zaznamenalo ve svém životě alespoň jednu změnu ve svém povolání. Zajímavý je také fakt, že více změny proběhlo dobrovolně a ne nuceně. Následující tabulka předkládá údaje o pracovních změnách proběhlých v období po pádu komunistického a nástupu demokratického režimu:

ovolání v období 1989-1995 (% pracovních sil)

	muži	ženy	celkem
změnil zaměstnavatele jednou	27,6	30,9	29,2
změnil zaměstnavatele několikrát	23	18,7	20,9
změnil povolání jednou	24,3	26,3	25,3
změnil povolání několikrát	11,9	9,7	10,9
začal soukromě podnikat	21,5	11	16,5
přešel z nižší do vyšší funkce	25,5	21,3	23,5
přešel z vyšší do nižší funkce	7,7	7,2	7,5
ztratil práci jednou	12,5	19,5	15,9
ztratil práci několikrát	4,9	5,4	5,1
všechny změny dohromady:			
žádná změna	26,4	30,2	28,2
jedna změna	23,6	23,8	23,7
dvě změny	25,9	22	24,1
tři a více změn	24,1	24	24
celkem	100	100	100

Zdroj: upraveno podle 14

Po změně režimu se pracovní trh rozdělil na určité části. Na vrchu jsou ti nejschopnější a nejkvalifikovanější, ve středu vznikají odvětví jako jsou například marketing či širší lidských zdrojů a na samotném spodku pracovního trhu jsou zaměstnanci ze zemí východní Evropy, kteří opustili svou zemi, aby získali lepší pracovní ohodnocení a zvedla se tak i jejich životní úroveň (14).

4. Demokracie

Jiří Čubrt parafrázuje Giddensův pohled na demokracii jako na systém, ve kterém jsou nosnými pilíři občanské svobody, rovná politická soutěž a průhledné a pravidelné volby. Důležitý je fakt, že nemůžeme najít přesnou hranici mezi tím kdy demokracie existuje a kdy ne. Demokratické režimy mají různé modifikace a vyskytují se v různých formách. Giddens poukazuje na výskyt tzv. Paradoxu demokracie. Tento jev lze charakterizovat jako stav, kdy sice existuje fungující demokracie, ale i přes to jsou lidé z jejího fungování zklamáni a ztrácejí k ní důvěru. Přetvářejí volby zvoleným politikům a ztrácejí motivaci, aby šli k dalším volbám a zvolili si své zástupce. Je

...systém jako kooperaci těchto základních pilířů, jimž jsou dnešní doby. Nesmíme zapomínat na důležitost sociální stránky společnosti a zakomponovat ji do všeobecného demokratického fungování celé naší společnosti (12).

5. Sociální mobilita a její vztah k demokracii

Je bez jakýchkoliv pochyb, že sociální mobilita úzce souvisí s aktuálním politickým režimem, který na daném území má stát ovládnout. Jak už bylo řečeno, sociální mobilita je přesun osob v jednotlivých sociálních třídách. V totalitních režimech, které vládly zejména v historii, ale setkáme se s nimi i v moderním světě je málo kdy možný pohyb osob mezi jednotlivými třídami a vrstvami. Zejména hovoříme o mobilitě vertikální, ať už sestupné a vzestupné. Totalitní režimy zcela zřídka povolovaly přesuny osob ve společnosti. Snažily se v lidech udržet pocit, že tam kde se zrovna nacházejí jsou spokojeni, a nikde je nečeká nic lepšího. *Uzavřené totalitní společnosti mobilitu potlačují, a tak si zajišťují loajalitu občanů spokojených ve své sociální vrstvě v důsledku nedostatku zkušeností z jiných způsobů života.* (10, str. 96). Zcela naopak je tomu v otevřených demokratických společnostech, kde mají lidé možnost pohybovat se jak sestupně tak vzestupně a režim jim nijak nenakazuje v jaké sociální pozici by se měli nacházet. Záleží jen na jedinci, jak si zařídí svůj život a jestli využije možnosti k sociálnímu pohybu, kterou mu demokratický režim nabízí. V této situaci však vyvstává určité dilema, jelikož otevřené demokratické režimy jsou daleko více benevolentní než režimy totalitní, a nabízejí jedinci o mnoho více možností jak ke společenskému růstu tak na druhou stranu ke společenskému pádu. Lidé ztrácí určitou jistotu ve svém životě a tradiční dogmata o světě se náhle stávají lehce změnitelnými (10). Na druhou stranu je nutno říci, že i když v demokratických režimech mají lidé větší prostor pro to, dostat se na vrchol když vyvinou tvrdé úsilí, ne každému se to povede. Je přeci jasné, že určité rozdíly mezi lidmi existují a každý nemůže být na vrcholu společnosti (11).

6. Sociální nerovnost a politické uspořádání

Čekne-li se pojem sociální politika, většina lidí si ji představí jako nástroj státu jak pomáhat těm, kteří mají sociální problémy a nejsou ve stratifikačním systému příliš vysoko. Není tomu ale tak. Sociální politika se zabývá problémy všech občanů jako

nu kolik dát, ale také komu kolik odebrat. Na dobše patrné, jak se stát tōnito sociálními opatšeními snaží srovnat nebo alespoř udržet sociální nerovnost na snesitelné hranici. Tyto demokratické snahy o rozprostšení nerovnosti vznikly zejména jako odpověň na kapitalistické uspořádání státu, kde se vyskytovala velice znaľná sociální nerovnost. Základní myšlenkou bylo rozdělit bohatství, které ovládaly zejména vrstvy vyšší i do vrstev nižších a snížit tak nerovnost mezi bohatými a chudými. Nelze šci, že česká sociální politika by byla listō demokratická. Vyskytují se zde i prvky liberální a korporativistické. Liberální politika se zejména vyznaľuje tím, že sociální politiku provozuje minimálně jen v pšpadech kdy je to nutné. Napšklad u jedinců, kteří se sami nejsou schopni ekonomicky o sebe postarat, a proto je nutný zásah státu. Podstatné ale je, že hlavní slovo v sociální politice má samotný trh. Korporativistický systém v urľité míše udržuje ekonomickou nerovnost a nechává ji, aby ovlivřovala i sféru sociální (14).

7. Výzkum sociální mobility

Vědecké snahy o zkoumání sociální mobility zapoľaly zejména po druhé světové válce. V tomto období vznikaly již systematické poznatky a závěry ze zkoumání. Nesmíme však opomenout úplný začátek snah o pochopení sociální mobility, které má na svědomí rusko-americký sociolog Pitirim A. Sorokin. Jeho vymezení sociální mobility se klade již na konec 20. století. Sociologové zkoumající sociální mobilitu po druhé světové válce vycházejí zejména ze závěrů a poznatků ruského sociologa. Do konce 80. let 20. století se rozliřly tři generace výzkumníků zabývajících se mobilitou. V 21. století se formuje zatím poslední, řtvrtá, generace, která je ještě stále ve vývoji a není zcela doformována (6).

7.1 První generace výzkumníků

První generace se nejvíce věřovala výzkumu v 50. a 60. letech 20. století. Spolupracovala s Mezinárodní sociologickou asociací, kde nejvřší význam pro výzkum mělo ustanovení Výzkumného výboru pro sociální stratifikaci a mobilitu 28. Snahou asociace bylo zejména propojit badatelské snahy vědců z celého světa tak, aby koneľný výsledek dopomohl k jasňšímu objasnění problematiky týkající se sociální mobility. V tomto období výzkumu se také začalo přecházet od implicitních metod ke komparativním, ve kterých badatelé spatřovali vřší potenciál úspěchu.

elkou v rámci sociální mobility v období 50. let 20. zabývala intergenerační zaměstnaneckou mobilitou ve společnosti americké. Její výzkumný vzorek společnosti se skládal z deseti různých zaměstnání, typických pro danou dobu. Rogoff dospěla k názoru, že i přes to, že se americká společnost mění a jsou v ní určité nerovnosti, je nepravděpodobné, že by potomek nenásledoval v zaměstnání svého rodiče, tudíž sociální mobilita nebyla nijak razantní.

Obdobný výzkum, který provedla socioložka Natalie Rogoff v americké společnosti, praktikoval David Glass a jeho kolegové ve Velké Británii. Stejným rysem bylo, že oba výzkumné týmy se zabývaly intergenerační mobilitou, Glass však doplnil své bádání i o poznání změn v intragenerační mobilitě. Pro hodnocení výsledků byla použita škála sedmistupňová a celkový výstup výzkumu byl doplněn o porovnání výsledků ze všech tří zkoumaných zemí (Anglie, Skotsko a Wales). Závěrem bádání byl fakt, že britská společnost je ve své podstatě stabilní a neprobíhá zde taková mobilita, která by stabilitu britského společenského systému naružovala.

Kromě americké a britské společnosti se významnému bádání podrobila také společnost švédská. Pod vedením sociologa Gösta Carlssona probíhal výzkum zaměřený na taktéž na intergenerační zaměstnaneckou mobilitu mezi otcem a synem. Carlsson si vybral vzorek jedinců na daném švédském území a jeho zkoumáním došel k téměř shodným závěrům jako britský sociolog David Glass, a tj., že sociální mobilita se ve zkoumaném vzorku neměnila a navíc byla zjištěna téměř shoda charakteru britské a švédské mobility.

Z předcházejících odstavců vyplývá jasný závěr, že sociální mobilita se téměř nevyskytuje. Tento poznatek z národních výzkumů mobility znepokojil tehdejší společnost, jelikož v době industrializace, kdy byly výzkumy prováděny, se hlásala rovnost šancí jedinců na lepší život. Bádání ale jasně dokazovalo, že tomu tak není. Šešením tohoto problému se jevílo jediné, a to provádění nadnárodních výzkumů, které by měly dokázat, zda je mobilita opravdu spojena s ekonomickými faktory nebo stále převládá neekonomická stránka věci. Důležitým krokem pro provedení nadnárodního výzkumu bylo ustanovení jednotné škály zkoumaného vzorku a také obsah kritérií pro vyhodnocování výsledků. Tohoto úkolu se zhostili sociologové Seymour Lipset a Hans Zetterberg, kteří vytvořili jednotnou tezi, dnes známou jako LZ hypotézu.

Lipset a Zetterberg zkoumali sociální přesun mezi manuální a nemanuální sférou, a to jak v Americe, tak Evropa a Asii (Japonsko). Aťkoliv industriální úroveň

dílná, sociální mobilita se nijak výrazně neližila. když industrializace a rozvoj dosáhnou určité hranice,

mobilita se stane nasycenou a v dalším období již neklesá, nýbrž zůstává na úrovni, které dosáhla. Faktory, které ovlivňují sociální mobilitu, jsou podle Lipseta a Zetterberga vnější a vnitřní a jsou jimi:

- 1) množství dostupných zaměstnání
- 2) odlišná porodnost napříč vrstvami
- 3) změna v prestiži zaměstnání
- 4) změna systému dělby sociálních postí
- 5) legislativní změny

Všechny tyto faktory, které provázejí změny spojené s industrializací, mají podíl na výskytu mobility. Rozdíl je však spatřován v situaci v Americe a Evropě kdy Američané jsou více přizpůsobiví své nové sociální pozici, nežli je tomu u obyvatel evropského kontinentu. Nicméně opozdili se k LZ hypotéze, neboli závěrem Lipseta a Zetterberga, vyjádřili další badatelé, a to v negativním smyslu. Například Miller nebo Jones zpochybnili jejich výsledky tak, že nemohou být považovány za průkazné. Jones a Miller například uvádí, že velikosti zkoumaných vzorků nebyly správně nastaveny a i osa času nebyla dodržena, jak by měla být (6).

7.2 Druhá generace výzkumníků

V 60. a 70. letech se výzkumníci začali více zajímat o to, co ovlivňuje sociální mobilitu než o to, jaký je její rozsah. O tento nový koncept se zasloužili zejména sociologové Blau a Duncan. Novinkou je, že přestávají zkoumat mobilitu intragenerační a intergenerační odděleně jak tomu bylo doposud, jelikož tvrdí, že není možné striktně tyto dvě mobility od sebe jednoznačně oddělit. Dále je pro noddělitelný sociální původ jedince, od kterého se odvíjí jeho možnost sociálního růstu, tedy šance na vzestupnou sociální mobilitu. Llověk s nižším původem má větší prostor pro to, posunout se vzhůru. Tudíž tento faktor při výzkumu sociální mobility nesmí být zanedbáván. V zaměstnanecké sféře, kde byly výzkumy prováděny, je vzestup spatřován v obsazování jiných (vyšších) pracovních pozic. Jedinec má svojí startovní pozici, která je mu připsána, a během života se posune na svou získanou pozici. Blau a Duncan používali pro výzkum metodu regresivní analýzy na zkoumaném vzorku mužů v široké věkové škále. Zprvu se badatelé domnívali, že vztah mezi zaměstnáním otce a jeho

em času ale zjistili, že tento vztah má minimální v úvahu dosažené vzdělání potomka, což se ukázalo jako zásadní zlom. Výsledkem výzkumu tedy bylo zjištění souvislosti dosaženého vzdělání se sociální mobilitou, a současně vliv sociálního původu (zejména dřívejší půl získání prvního zaměstnání). Výsledkem Duncanovy práce bylo také popsání sociálně ekonomického indexu. Po zveřejnění prací výzkumníků Blaua a Duncana se jejich následovníci rozdělili do dvou větví. Jedni se snažili rozpracovat Duncanův koncept sociálně ekonomického indexu, zatímco druzí pokračovali ve výzkumu a snažili se zjistit, jaké další atributy ovlivňují stratifikační uspořádání americké společnosti (6).

7.3 Třetí generace výzkumníků

Třetí generace výzkumu sociální mobility vychází zejména z kritiky konceptu sociálně ekonomického indexu zavedeného účastníkem druhé generace výzkumníků, Duncanem. Tento koncept začal být v pokročilé době výzkumu poněkud nedostatečným a bylo potřeba jej nahradit metodou i postupy, které budou více odrážet pravý význam a důvody sociální mobility. Jedním z problémů byl fakt, že druhá generace zredukovala zaměstnání, jež se stalo hlavním faktorem pro zkoumání mobility, pouze na slohku vzdělání a ekonomickou situaci. Třetí generace si již však nevystačila s tímto vymezením. Hierarchický systém, který byl určen již zmíněným rozdělením, byl tedy nahrazen systémem třídním, ve kterém třetí generace spatřovala větší potenciál pro objasnění sociální mobility. Významným badatelem třetí generace byl bezpochyby John Goldthorp, který rozličil tři faktory určující rysy sociální mobility. Jsou jimi:

- : *Aryhody spojené s jednotlivými třídami,*
- : *velikost sociálních bariér,*
- : *relativní postavení sociálních tříd* (6, str. 124).

Hlavní hypotéza, ze které vychází třetí generace, byla však vytvořena sociology Feathermanem, Jonesem a Hauserem. Dnes je tato hypotéza známá pod jménem FJH hypotéza. Featherman, Jones a Hauser se zabývali industrializovanou společností. Hlavním východiskem pro jejich výzkum, byl poznatek, že nerovnosti v zaměstnání nevznikají jen samotnou prestiží zaměstnání, ale také socioekonomickou situací jedince, tedy jeho aktuální ekonomickou situací a sociálním postavením. Neměli jsme šanci, že ve všech industrializovaných zemích je mobilita taková, jak tomu tvrdili

Je-li však pravda, že existují faktory, které působí na zaměstnaneckou mobilitu relativně stejně, lze tvrdit, že vzorec pro velikost cirkulační mobility bude stejný.

Hlavní myšlenkou FJH hypotézy je oddělit změny v mobilitě zaměstnanecké od změn, které vznikají teprve v příležitostech na zaměstnaneckou mobilitu. V důsledku tohoto rozdělení vznikly modely, které se s ním vyrovnávají. V 80. letech, kdy figuruje již zmíněná hypotéza, byl také nahrazen koncept strukturní a řísté mobility mobilitou relativní a absolutní. FJH hypotézou byl nejdříve testován vzorek jen tří zemí, kdy hypotéza obstála. Následně se však prováděly výzkumy, kde byl vzorek testovaných zemí zvětšen a závěry na hypotézu se již rozcházely. Badatelé Grusky a Hauser svým výzkumem na 16 zemích potvrdili pravdivost hypotézy, ale výzkumníci Slomczynski a Krauze spatřovali v aplikovatelnosti hypotézy trhliny, jelikož dospěli k názoru, že velikost mobility se v industrializovaných zemích liší (kdežto Grusky a Hauser tvrdili opak).

Hlavní prací, ze které vycházela třetí generace, se však stal test výzkumníků Johna Goldthorpe a Roberta Ericsona *A Constant flux: A study of Class Mobility in Industrial Society* z roku 1992 (6, str. 127). Goldthorpe a Ericson zkoumali sociální mobilitu z otce na syna v devíti evropských zemích, které se lišily mírou industrializace, tudíž byl zajištěn rozmanitý vzorek výzkumu. Jejich práce vyústila k formulaci liberální teorie industrialismu. Zde dospěli k názoru, že v industrializované společnosti je o mnoho větší sociální, vzestupná mobilita, než ve společnosti preindustriální a zároveň se postupně smazává nerovnost v lepších příležitostech pro všechny příslušníky tehdejší společnosti. V 80. a 90. letech 20. století existence vzestupné vertikální mobility také napomáhá k stále větší stabilitě liberálnědemokratického politického systému. Liberální teorie industrialismu byla Goldthorpem a Ericsonem podrobena zkoumání pomocí EGP třídního schématu. Na konci zkoumání absolutní mobility dospěli k závěru, že v jednotlivých industriálních zemích mobilita neroste podle stejného vzorce. Tudíž i předpoklad o větší otevřenosti společnosti 50. let 20. století než společnosti let předchozích byl vyvrácen. Při zkoumání mobility relativní se Goldthorpe a Ericson zaměřují na tyto tři oblasti: *A* vývoj relativní mobility ve zkoumaných zemích, rozdíly mezi zeměmi a rozdíly mezi zeměmi s ohledem na vývoj relativní mobility v jejich rámci (6, str. 129). Závěrem zkoumání byl stejný poznatek jako u testování mobility absolutní, tedy že industrializace nijak zvlášť nezpůsobuje růst mobility.

badatelem třetí generace byl Roy Bin Wong, který s různou úrovní industrializace, tedy v USA, Velké Británii, Japonsku, Maňarsku, Polsku a Brazílii. Dospěl k závěru, že velikost relativní mobility se v jednotlivých zemích liší (6).

7.4 Čtvrtá generace výzkumníků

Čtvrtá generace se v letech 80. a 90. 20. století stále zabývá FJH hypotézou, ale v jejím hlavním zájmu je vysvětlit rozdíly v otevřenosti jednotlivých stratifikačních systémů. Vycházejí z poznatků druhé generace o stratifikačních systémech a zároveň vyvíjejí modely, které vznikly z výzkumů generace třetí.

Výzkumy badatelů se začaly vyvíjet dvěma směry. Účastníci první skupiny, jmenovitě Shavit a Blossfeld, provedli dva významné komparativní projekty, zabývající se spojitostí sociálního původu a vzdáváním. Díky prvnímu projektu dospěli k názoru, že navzdory odlišnosti jednotlivých zemí v sociálních a vzdávanostních situacích, se míra otevřenosti vzdáváním neliší. Druhý projekt zkoumal souvislosti mezi vzdáváním a následný vstup do pracovní sféry. Shavit a Blossfeld došli k výsledku spojitosti vzdávání a zaměstnanosti, tedy čím lepší vzdávání, tím větší šance na zaměstnání.

Druhá skupina badatelů je spojena se jménem Richard Breen a jeho výzkumem vývoje relativní a absolutní mobility a tím, co ovlivňuje tento vývoj. Zkoumáním absolutní mobility dospěl k faktu, že v nadnárodním měřítku neexistují markantní rozdíly v její velikosti. Na druhou stranu relativní mobilita roste, ale v každé zemi jinou rychlostí. I přes odlišný vývoj absolutní a relativní mobility můžeme konstatovat, že třetí systémy evropských zemí se sobě začínají značně podobat.

Čtvrtá, tedy současná, generace se také zabývá otázkami vývoje mobility po roce 1989, intragenerační mobilitou v Rusku v letech 1988 až 2000 (Gerber a Hout), intragenerační mobilitou v Německu v období 1991 až 2000 (Pollak a Müller). Výzkumu byla podrobena i společnost česká, slovenská, maňarská a polská (Katrňák, Kreidl a Fónadová).

Výzkum sociální mobility není zdaleka u konce, jelikož zůstává ještě mnoho otázek, na které je třeba nalézt odpovědi (6).

8. Cíl praktické části

Hlavním cílem praktické části této bakalářské práce je zjistit, zda se ve mnou vybrané konkrétní kolektivitě vyskytuje sociální mobilita. V případě výskytu mobility je dalším krokem její podrobnější popis a analýza. Zároveň se pokusím popsat a co nejlépe charakterizovat vybranou konkrétní kolektivitu, ve které probíhal výzkum pro zjištění výskytu sociální mobility.

9. Popis kolektivity a jejího prostředí

Pro zkoumání sociální mobility na konkrétní kolektivitu jsem si vybrala zaměstnance pražského hotelu Clarion Prague Old Town, sídlícím na adrese Hradební 9, 110 00 Praha 1 (18). Tento mezinárodně známý hotel jsem si vybrala z toho důvodu, že jsem zde zaměstnaná na řádný úvazek a zaměstnance znám, tudíž pro mne nebylo složité získat potřebná data.

Hotel Clarion je ohodnocen čtyřmi hvězdami určujícími kvalitu poskytovaných služeb a je součástí společnosti CPI Hotels a.s., která je zástupcem nadnárodní sítě hotelů zvané Choise Hotels International, působící zejména ve Spojených státech amerických a západních státech evropského kontinentu. CPI Hotels a.s. provozují hotely značky Clarion jak v České tak Slovenské republice a mají celkem osm poboček hotelů tohoto názvu. Praha je sídlem hned tří poboček. Další se nacházejí v Ostravě, Liberci, Českých Budějovicích, Ústí nad Labem a Spindlerově Mlýně. V roce 2013 se chystá otevření dalšího hotelu a to v Olomouci. V brzké době také královohradecký hotel Pernigov přejde pod skupinu Clarion (17).

Clarion Hotel Prague Old Town, tedy hotel ve kterém byla zkoumána sociální mobilita, zaměstnává celkem 46 pracovníků. 26 z nich je zaměstnáno na hlavní pracovní pomě a zbylých 20 na úvazky zkrácené. Struktura zaměstnanců je velice rozmanitá. Zastoupeny jsou téměř všechny věkové kategorie, různé národnosti i lidé rozdílného vzdělání. O těchto charakteristikách se však více zmíním v hlavní části praktické části, tedy v samotném vyhodnocování výsledků výzkumu. Hotel sídlí

10. Použité metody sociologického zkoumání

Pro zjištění existence sociální mobility ve vybrané kolektivitě jsem zvolila dvě metody. Hlavní metoda a pilíř celého průzkumu je dotazníkové šetření. Jako doplňkovou metodu jsem zvolila pozorování kolektivity. Jelikož se jedná o pracovní kolektiv hotelu Clarion, ve kterém již delší dobu pracuji a znám téměř všechny zaměstnance osobně mnoho informací jsem byla schopna zjistit již z pouhého pozorování kolektivity.

10.1 Pozorování

Tato metoda byla zvolena jako pomocná k dotazníkovému šetření. Pomocí pozorování jsem získala doplňkové informace o kolektivu a získala jsem si ucelenější pohled na jeho strukturu a fungování. Ještě před dotazníkovým šetřením jsem si pomocí pozorování vytvořila určité představy o výsledcích, které mi dotazník přinese. Po zpracování výsledných dat jsem se přesvědčila, že moje odhady byly, ač na malé výjimky, správné. Data týkající se charakteristiky respondentů, tedy otázky na jejich věk, pohlaví, vzdělání a pracovní pozici se téměř na 100% shodovaly s mými pořádatelnými odhady. Odpovědi na otázky, ze kterých měla vyplynout existence, či absence sociální mobility ve zkoumané kolektivitě ukázaly, že můj pořádatelný odhad existence sociální mobility byl správný.

10.2 Dotazníkové šetření

Abych byla schopna vyvodit závěry o existenci či neexistenci sociální mobility v již zmíněném hotelu, musela jsem získat potřebná data. Pro tyto účely jsem vytvořila dotazník. Stanovila jsem si cíl obejít všech 46 zaměstnanců a získat od nich vyplněnou verzi tohoto dotazníku, který jim byl předem rozdán.

10.2.1 Postup dotazníkového šetření

Od 2. do 14. března probíhal sběr dat, potřebných ke zkoumání sociální mobility. Obešla jsem osobně všechny zaměstnance hotelu Clarion Prague Old Town a požádala je o vyplnění tohoto dotazníku. Nesetkala jsem se se zápornou reakcí na

získala validní data o všech pracovnících. Ve výzkumném
pracovní pozice hierarchického řebříčku. Dotazník byl
vyplněn jak ředitelem hotelu a provozními jednotlivých sekcí, tak ostatními pracovníky,
jimiž jsou například řígníci, barmani, pokojské, recepční, portýři, uklízečky, kuchaři,
pomocní kuchaři, úletní, údrřbáři a další. Následně jsem data ze shromážděných
dotazníků vyhodnotila pomocí absolutních i relativních četností. U každé otázky jsem
seřetla absolutní říselnou hodnotu pro každou možnou odpověď a zároveň ji převedla
na procentuální vyjádření. Výsledné hodnoty mi pomohly ke zjištění, v jaké míře se
sociální mobilita ve zvolené kolektivitě nachází.

10.2.2 Popis dotazníku

Dotazník obsahoval celkem 9 otázek. První řtyři otázky byly zvoleny tak, aby
bylo možné dle odpovědí na ně definovat zkoumanou kolektivitu. Dotazovala jsem se
na pohlaví respondenta, jeho věk, vzdělání a jakou pozici ve vybraném hotelu zastává.
Ze získaných údajů jsem byla schopna blíže popsat pracovní kolektiv hotelu Clarion a
získat více informací o jeho struktuře a rozložení dle jednotlivých kritérií. Zbývajících
pět otázek již bylo směřovaných pro zkoumání samotného výskytu sociální mobility
v kolektivitě. Dotazem, týkajícího se změny v pracovních postech, jsem se snažila
zjistit, zda daný respondent změnil svůj sociální status z hlediska pracovní pozice. Tedy
v případě zastávání nižšího postu získal nižší sociální status a povýžením na vyšší
pracovní pozici se jeho sociální status zvýšil. Zkoumáním změny vzdělání jsem chtěla
prokázat existenci ři naopak absenci vertikální sociální mobility. Stejně jako v případě
vzdělání, tak i dotazem na změnu příjmu jsem chtěla získat informace o výskytu
sociální mobility vertikální. Respondenti se také měli porovnávat se svými prarodiči.
Účelem tohoto srovnání bylo vysledovat mobilitu intergenerační a zároveň v jaké míře
se v pracovním kolektivu hotelu vyskytuje. Poslední dotaz byl směřován na informaci o
bydlišti dotazovaného. Mým cílem bylo zjistit, zda se liší rodná země od země pobytu
v nynější době. Zároveň jsem touto otázkou získala i odpověď na to, kolik cizinců hotel
zaměstnává. Tato informace je poměrně zajímavá, jelikož jsem z ní byla schopna
vysledovat, zda jedinec přišel do České republiky ze sociálně slabší ři silnější země
zda mu přestěhování zapříčinilo sociální vzestup ři sestup.

Pro jeho řešení jsem si stanovila pět hypotéz, pomocí kterých jsem došla k hlavním závěrům, týkajících se výskytu sociální mobility ve vybrané kolektivitě. Každá hypotéza se vztahuje k jedné otázce z dotazníku a má spojitost se specifickým druhem sociální mobility, jak jiň bylo nastíněno v kapitole Popis dotazníku. Konkrétní hypotézy znějí:

I. HYPOTÉZA: 70 % zaměstnanců se za posledních šest let pracovní pozice nezměnila

Při tvorbě této hypotézy jsem vycházela z poznatku, že zkoumaná kolektivita, tedy pracovní kolektiv hotelu Clarion, je složen z více jak 50% zaměstnanců na hlavní pracovní úvazek. Zbytek pracovníků, kteří jsou zaměstnáni na úvazek řástečný, je ve valné většině zaměstnáván na delší dobu. Z mého dvouletého působení v hotelu a z informací získaných od ostatních zaměstnanců vím, že hotel se snaží udržet své pracovníky dlouhodobě na stejných pozicích, tudíž jsem předpokládala, že pracovní pozice většiny zaměstnaných, se za posledních šest let nezměnila. Hranici šesti let jsem si stanovila z toho důvodu, že tento časový horizont představuje dostatečnou dobu pro potenciální změny v pracovním životě (například povýžení na vyšší pracovní pozici či degradaci na pozici nižší, změnu zaměstnání apod.).

II. HYPOTÉZA: u více jak 50% zaměstnanců se za posledních šest let nezměnil jejich stupeň vzdělání

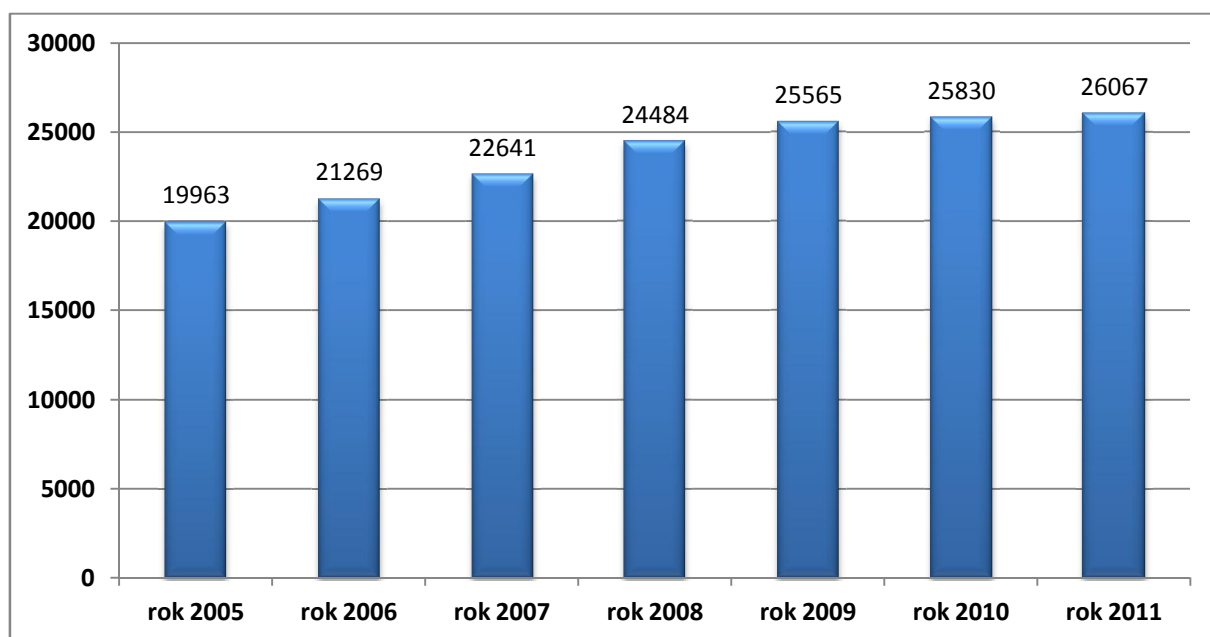
Jelikož zkoumání výskytu sociální mobility probíhalo v kolektivitě, její působí v pohostinství, domnívala jsem se, že většina zaměstnanců bude disponovat středněškolským vzděláním z odborných škol poskytujících výuční list v oblasti hotelnictví a pohostinství. Jako druhý nejvyšší stupeň vzdělání jsem spatřovala vzdělání odborné, zakončené maturitní zkouškou ve stejné oblasti. Oba tyto typy vzdělání jsou zakončeny okolo 18.ého roku věku. V tomto věku většina absolventů středních odborných škol nastupuje do svých zaměstnání a snaží se v nich uchytit na co nejdelší dobu. Tudíž se dalo předpokládat, že většina zaměstnanců hotelu za posledních šest let, nezměnila úroveň svého vzdělání a zůstala u dosaženého odborného. Toto tvrzení vychází z faktu, že valná většina zaměstnanců se nachází ve věkové kategorii

zání hotelových služeb jsou tito zaměstnanci a jejich potřeby své vzdělání zvyšovat. Při formulování této hypotézy jsem také vycházela z faktu, že většina zaměstnanců je již dlouhodobě zaměstnána a nachází se ve věku, kdy nemá ambice zvyšovat svoji kvalifikaci pomocí navazujících studií. Čestiletou hranici pro změnu dosaženého vzdělání jsem shledala jako neideální, jelikož je to nejdelší doba potřebná pro dostudování navazujících, popřípadě nadstavbových studií.

III. HYPOTÉZA: u více jak 30% zaměstnanců se za posledních šest let zvýšil plat

U této hypotézy jsem si pro potenciální změny ve výši příjmu stanovila hranici šesti let. Dle mého názoru je to dostatečná doba pro zaznamenání zvýšení či snížení v oblasti peněžních příjmů sledovaných členů vybrané kolektivity. Domnívám se, že u více jak jedné třetiny pracovníků došlo ke zvýšení platu, jsem vyvodila z vývoje průměrných mezd v České republice za posledních šest let. V tomto časovém horizontu v České republice stoupala průměrná mzda. Díky tomuto faktu, jsem zformulovala hypotézu, která předpokládá růst platu alespoň u jedné třetiny zaměstnanců. Pro ilustraci uvádím následující graf, který odráží vývoj průměrné mzdy v českých korunách od roku 2005 do roku 2011. Veškeré hodnoty jsou uvedeny v českých korunách.

Graf 1: vývoj průměrné mzdy od 2005 do 2011



Zdroj: Upraveno podle www.penize.cz/mzdy

% zaměstnanců zastává nižší pracovní pozici než

Při tvorbě této hypotézy jsem vycházela z faktu, že trend ve vývoji lidské společnosti směřuje k tomu, aby dnešní lidé zastávali obecně vyšší pracovní posty než jejich prarodiče. Dříve lidé neměli tolik příležitostí k získání vyššího odborného vzdělání, jako mají dnes, tedy neměli mnoho příležitostí získat dobře ohodnocené pracovní místo s vysokou prestiží. V dnešní době má jedinec mnohem více možností k získání vysokoškolského titulu, se kterým samozřejmě souvisí získání lépe placeného a více prestižního zaměstnání.

V. HYPOTÉZA alespoň 4% zaměstnanců pochází ze zemí sociálně slabších, než je ČR

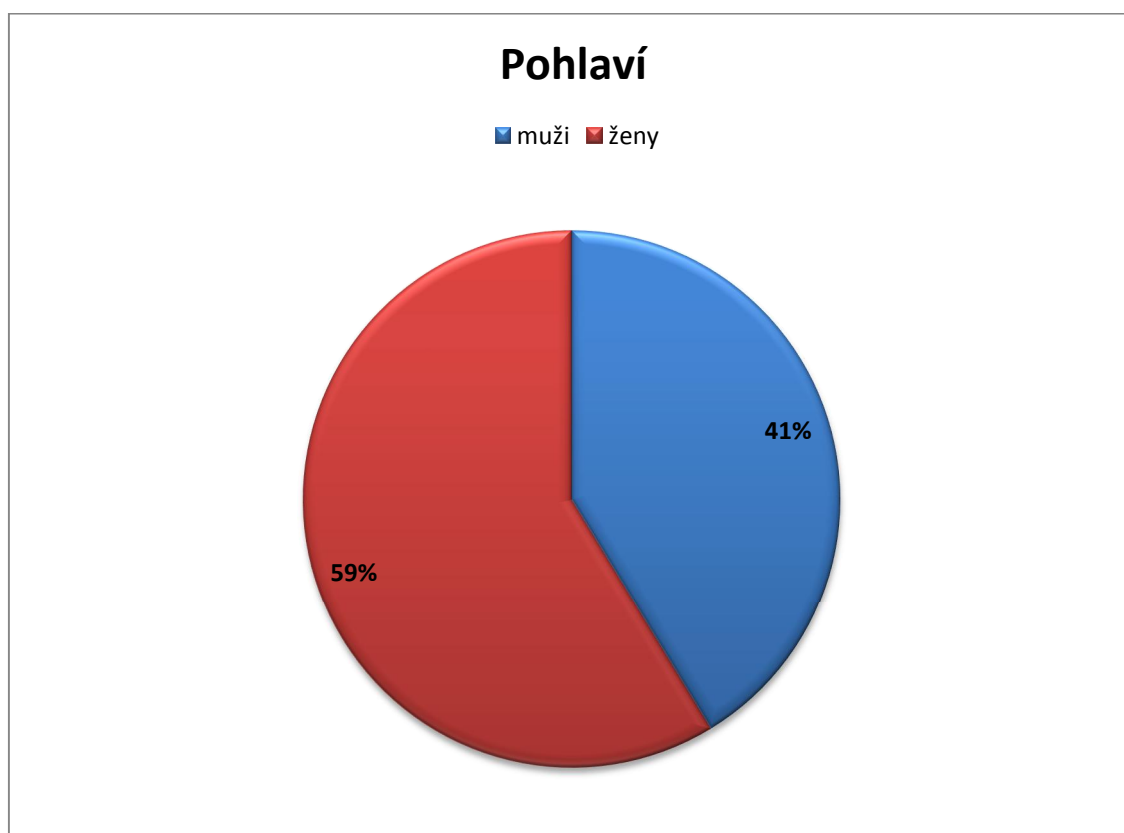
Poslední hypotézu vyvozují z faktu, že v hotelu je zaměstnáno několik pracovníků, kteří nepocházejí z České republiky. Vůlga se jich přistěhovala ze zemí, kde panují horší sociální podmínky nežli v České republice. Těmito zeměmi jsou například Namibie či Ukrajina. Na příkladu zaměstnanců, kteří z těchto zemí pocházejí, bych ráda demonstrovala, jak se zlepšila či zhoršila jejich sociální situace, a zda se zvýšil či snížil jejich sociální status a jejich postavení ve společnosti.

12. Charakteristika respondentů

Jak již bylo řečeno, respondenty dotazníkového šetření byli zaměstnanci hotelu Clarion. Dotazník vyplnili všichni pracovníci, tudíž výsledné závěry z nich vyplývající mají dostatečnou vypovídající hodnotu. První čtyři otázky dotazníku byly určeny k získání dat, týkajících se bližších charakteristik o jednotlivých respondentech. K definování pracovníků jsem použila tyto čtyři kategorie: pohlaví, věk, druh pracovní pozice, kterou v hotelu zastávají a dosažené vzdělání.

iví:

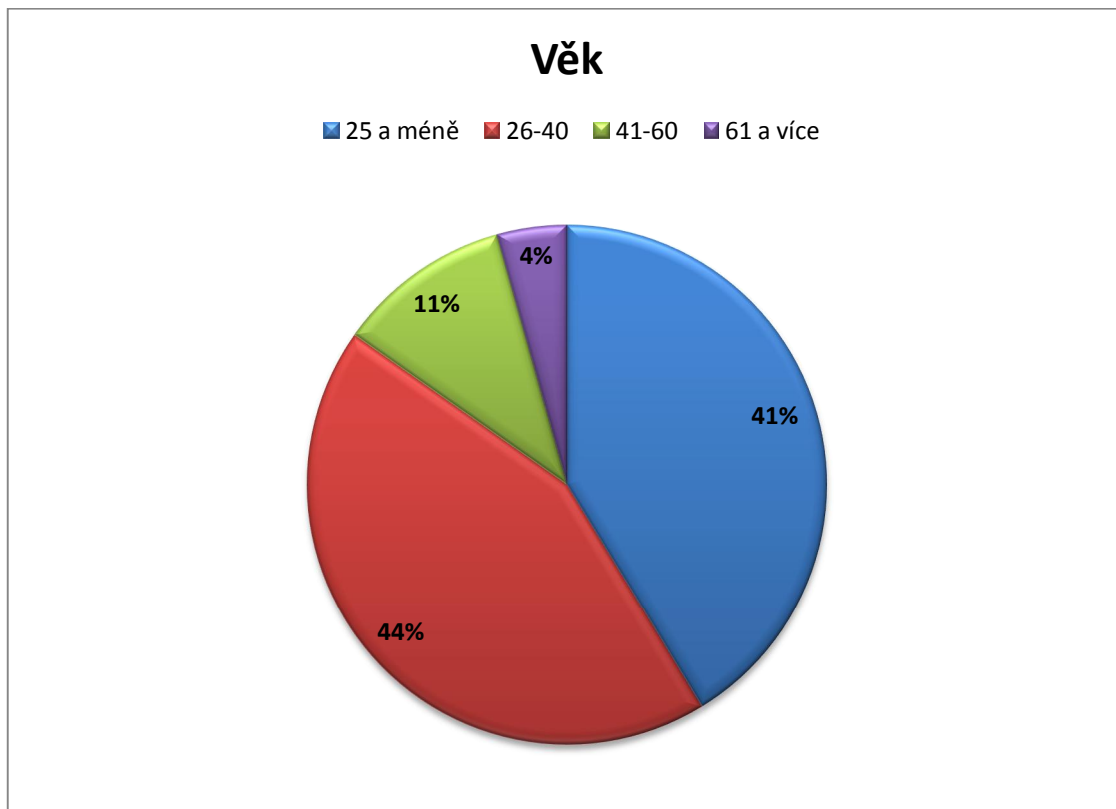
Graf 2: rozdĚlení respondentŮ dle pohlaví



Zdroj: Vytvořeno z vlastního šetření, únor/březen 2012

V celkovém šetření odpovídalo na dotazy v absolutních l'etnostech 19 mužŮ a 27 žen. V procentuálním vyjádření, jak mŮžeme vylíst z výše uvedeného grafu, bylo 59% dotázaných ženského pohlaví a 41% pohlaví mužského. VŮbí pol'et zaměstnancŮ z řad žen se dá vysvŮlit velmi jednoduše. Nadpoloviční vŮgina pracovních postŮ, které hotel poskytuje, je v dnešní době Ůrřena zejména ženám. Jedná se v první řadě o výkon práce pokojské, dále uklízeřky a v neposlední řadě l'ígnic. Pozice pokojských a uklízeřek je v hotelu Clarion l'istŮženskou doménou, obsluhování hostŮ vykonávají i muži, ale ženy v celkovém pol'tu pŮevládají.

Graf 3: rozdělení respondentů dle věku



Zdroj: Vytvořeno z vlastního šetření, únor/březen 2012

V kolektivitě je zastoupena široká věková škála. Od brigádníků ze středních škol, kteří chodí do hotelu, aby získali požadovanou praxi v hotelu až po důchodce, pracující na lástečné úvazky. Nejpočetnější skupinou je nicméně kategorie zahrnující lidi ve věku od 26 do 40 let, jak je patrné z výše uvedeného grafu. Tato skupina lítá v absolutním vyjádření 20 zaměstnanců. Druhá nejvíce zastoupená skupina je od 25 let a mladších, ve které je zastoupeno 19 z celkového počtu 46 zaměstnanců. První dvě skupiny se tedy liší jen o jednoho pracovníka. Můžeme tedy říci, že v hotelu je nejvíce zastoupení věkové kategorie do 40 let a mladších. 11% zaměstnanců je ve věku od 41 do 60 let, což představuje 5 pracovníků ze souhrnného počtu všech zaměstnanců. Okrajově je zastoupení pracovníků starších 61 let, v absolutním vyjádření pouze 2 pracovníci.

1 zastávané pozice:

Graf 4: rozdělení respondentů dle druhu zastávané pozice

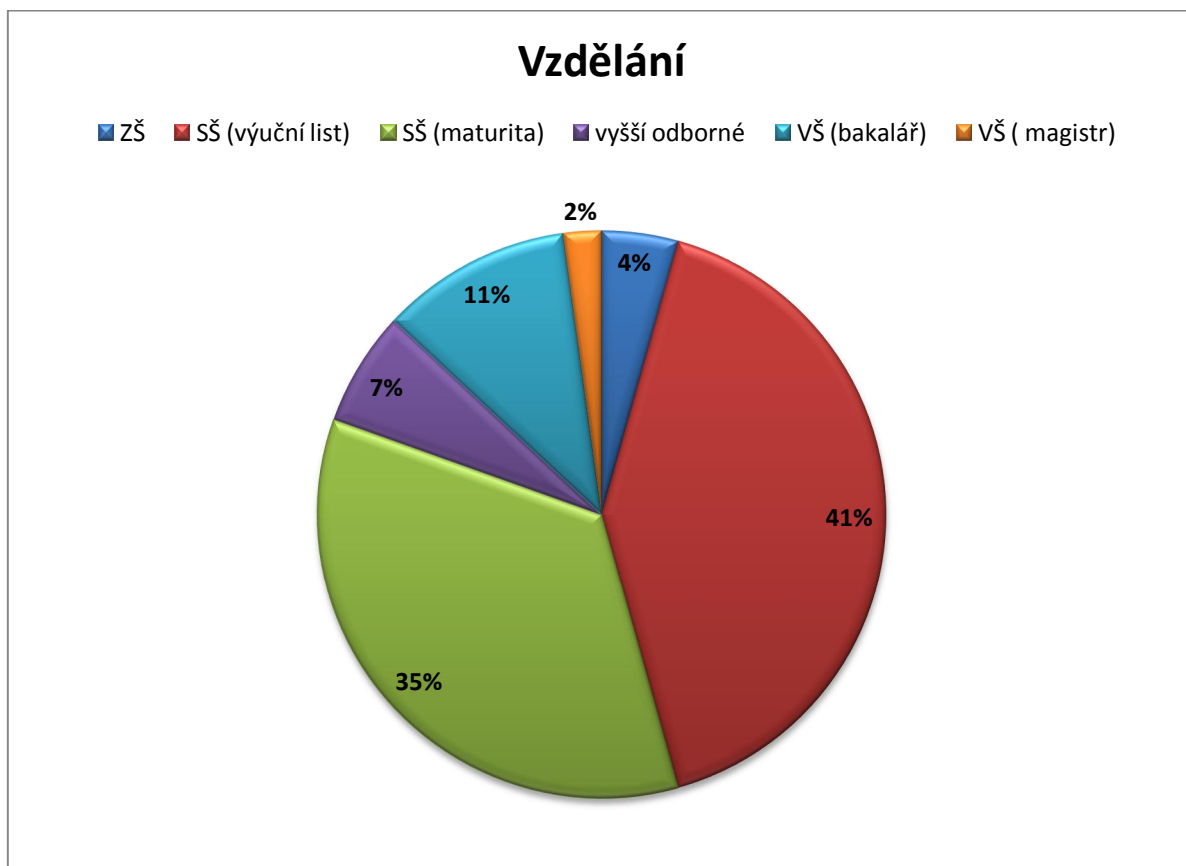


Zdroj: Vytvořeno z vlastního šetření, únor/březen 2012

Výsledek, který vzešel z dotazníkového šetření, není nijak překvapivý. 83%, tedy 38 pracovníků, zastává pozici manuální. Zbýlých 17% (8 pracovníků) vykonává vedoucí post. V poskytování hotelových služeb je téměř pravidlem, že manuální pracovníci převládají. Hotel Clarion je rozdělen na jednotlivé sekce dle druhu poskytovaných služeb a v závislosti na každé sekci vzniká konkrétní pracovní skupina. Každá skupina má svého vedoucího či provozního. Jedná se o skupiny zajišťující služby v oblasti stravování, správy hotelových pokojů, obsluhování recepce, koordinace kuchyní zásobování, údržby či úklidu.

1 dosaženého vzdělání:

Graf 5: rozdělení respondentů dle druhu dosaženého vzdělání



Zdroj: Vytvořeno z vlastního šetření, únor/březen 2012

Dalším kritériem, podle kterého blíže identifikuji respondenty, jsem si zvolila dosažené vzdělání. Naprostá většina, celkem 76% zaměstnanců dosáhlo nejvyššího vzdělání středního. V absolutním vyjádření tedy 35 z celkového počtu 46 zaměstnanců. Největší zastoupení má skupina, která získala výuční list, konkrétně 41% (19 respondentů). Druhá část zaměstnanců se středním vzděláním disponuje maturitním vysvědčením. Převahu zaměstnanců s výučním listem si vysvětluji následovně. Zkoumaná kolektivita je pracovní kolektiv, působící v poskytování služeb, konkrétně hotelových. Pro provozování činností spojených s těmito službami jsou na prvním místě potřeba znalosti odborné, odpovídající danému odvětví. To, že hotel tedy zaměstnává ve svých řadách zejména vyučené pracovníky, je pro něj výhodou. Jsou to lidé na svém místě a přispívají vykonáváním správných úkolů jim svěřených. Dva zaměstnanci dosáhli vzdělání základního. Je to způsobeno tím, že do hotelu docházejí řadící středních škol z důvodu získání praxe v oboru. Oba tyto pracovníci zařklili v dotazníku svůj věk

vy pšedpokládat, že se jedná o studenty středních škol, kteří ukončí. Vyšším odborným vzděláním disponují tš zaměstnanci, což je 7% z celkového počtu. Vyšší odborné vzděání je jakási nadstavba k výučnímu listu či středním odborným školám ukončeným maturitou. Tito lidé jsou tedy více než na správném místě Pracovníkš s vysokoškolským titulem v hotelu není velké množství. Pouhých 6%, tedy 6 pracovníkš, dosáhlo tohoto typu vzděání. Lidé v této kategorii jsou z všginy studenti vysokých škol, kteš jsou brigádnř zaměstnání na řásteľný úvazek v hotelu či pracovníci na vedoucích pozicích Clarionu.

12.1 Vzájemné závislosti vybraných charakteristik respondentš

Z výsledkš dotazníkového šetšení lze zjistit mnohem více nežli pouhé rozdělení respondentš do řřzných skupin. Zajímavé jsou vzájemné závislosti jednotlivých charakteristik. Z koneľných dat průzkumu lze vypožorovat, že některé kategorie jednotlivých charakteristik spolu úzce souvisejí, jiné naopak nemají téměř řádnou souvislost.

- **závislost druhu vykonávané pozice na pohlaví:**

Graf 6: závislost vykonávání manuální pozice na pohlaví

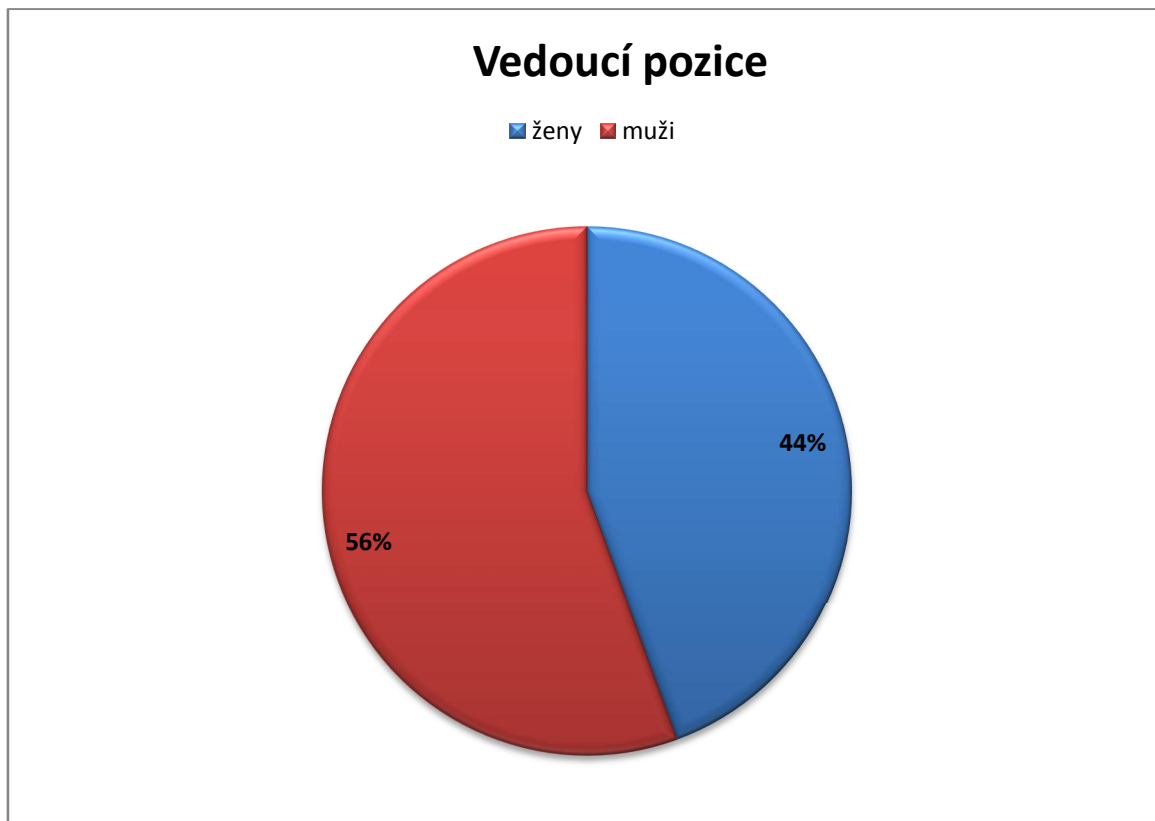


Zdroj: Vytvošeno z vlastního šetšení, únor/bšezen 2012

V pšřpadř pozice manuální lze šci, že určité závislosti na pohlaví zde existuje. Z grafu výše uvedeného je patrné, že nadmřná vřgina, konkrétnř 61% řen, tedy

nic ženského pohlaví, zastává pozici manuální. Oproti y manuálních pracovníků, tedy 39%.

Graf 7: závislost vykonávání vedoucí pozice na pohlaví

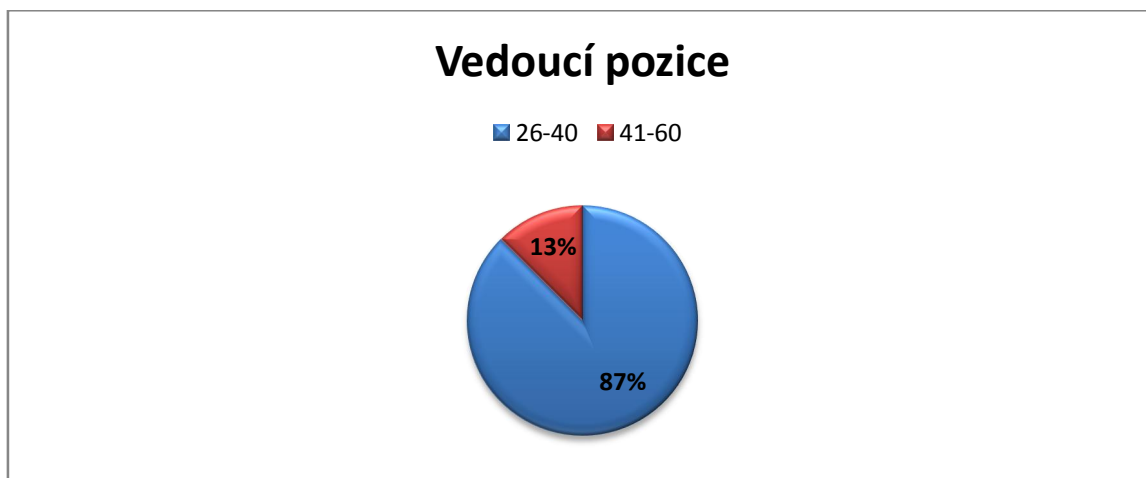


Zdroj: Vytvořeno z vlastního šetření, únor/březen 2012

Oproti závislosti výkonu manuální pozice na pohlaví se u vykonávání pozice vedoucí neprokázala významná závislost. V absolutních vyjádřeních se políty mužů a žen za vedoucích postech liší pouze o jednoho zaměstnance. Celková struktura vedoucích pracovníků je složena v 5 mužů a 4 žen.

hu vykonávané pozice na vĚku:

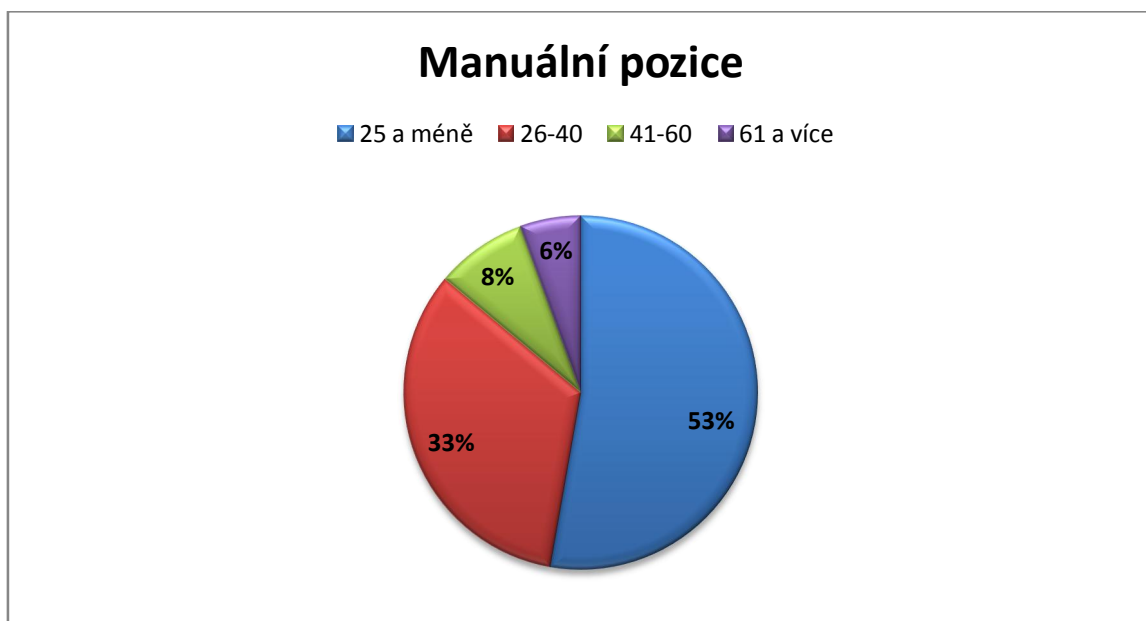
Graf 8: závislost vykonávání vedoucí pozice na vĚku



Zdroj: Vytvořeno z vlastního šetření, únor/březen 2012

Při zjišťování závislosti mezi vĚkem respondentů a jejich zastávanou pozicí v hotelu jsem zjistila výrazný vztah mezi těmito dvěma charakteristikami. Jak lze vidět na výše uvedeném grafu, vedoucí post zastávají pouze zaměstnanci ve vĚkové kategorii od 26 do 60 let. Pracovníci mladší 25 let včetně a starší 61 let včetně se na vedoucích postech ve zkoumané kolektivitě nevyskytují.

Graf 9: závislost vykonávání manuální pozice na vĚku

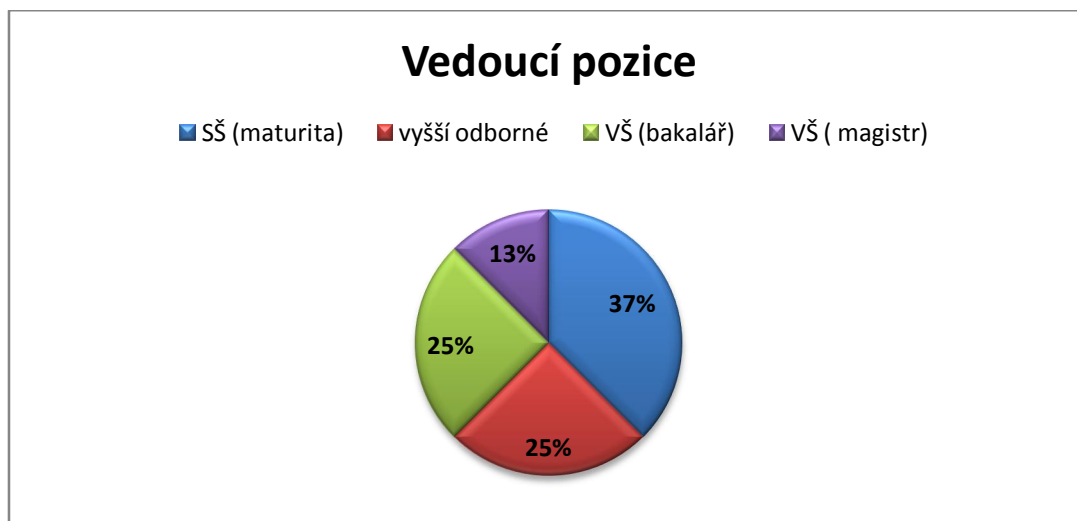


Zdroj: Vytvořeno z vlastního šetření, únor/březen 2012

h pozic ve zkoumaném hotelu je zřejmé, že pracovníky mladšími 25 let. Tento trend je zřejmý zprůsoben faktem, že hotel zaměstnává mnoho brigádníků na zkrácené úvazky (na dohodu o provedení práce i na dohodu o provedení činnosti). V absolutním číselném vyjádření se jedná o 19 zaměstnanců. O 7 pracovníků méně je zaměstnáno ve věku od 26 let do 40 let. V této kategorii převládají spíše zaměstnanci blížíící se k hranici spodní, tedy 26 let. Z celkového počtu manuálněpracujících, 38 zaměstnanců, je zbylých 5 starších 40 let.

- **závislost druhu vykonávané pozice na vzdělání:**

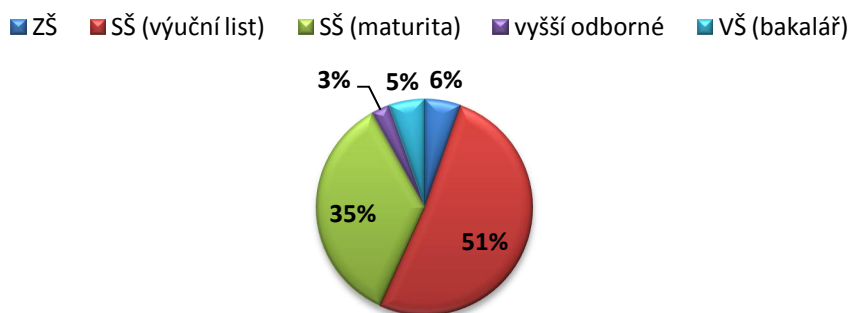
Graf 10: závislost vykonávání vedoucí pozice na vzdělání



Zdroj: Vytvořeno z vlastního šetření, únor/březen 2012

Souvislost mezi dosaženým vzděláním a zastáváním vedoucí pozice se ve výsledných datech příliš neprojevila. Z celkového počtu osmi zaměstnanců operujících na pozicích řídících jich tři dosáhli středního vzdělání s maturitou, dva vyššího odborného a také dva vysokého vzdělání bakalářského. Pouze jeden pracovník hotelu dosáhl vzdělání magisterského. Nulové zastoupení je u vzdělání základního, což se u vedoucí pozice dalo předpokládat již dopředu.

Manuální pozice



Zdroj: Vytvořeno z vlastního šetření, únor/březen 2012

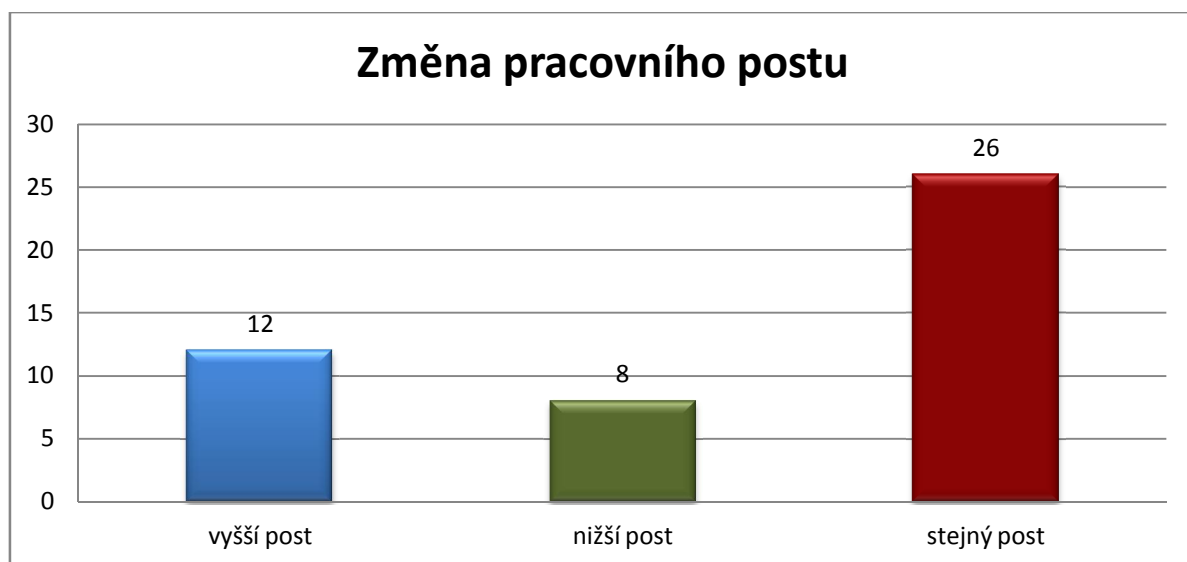
Již na první pohled na předcházející obrázek je jasné, že takřka polovinu manuálních postí zastávají pracovníci s výučním listem. Tento výsledek není překvapivý, jelikož držitelé výučního listu jsou již určeni k výkonu pozic tohoto typu a hotel se snaží zaměstnávat pracovníky s co nejkompetentnějšími schopnostmi a dovednostmi v oboru hotelnictví, což bezesporu vyučení lidé mají. Závislost mezi obsazením manuálních pozic a dosaženého vzdělání je zde tedy zřejmá. Zbýlých 49% tvoří zaměstnanci se vzděláním bakalářským, vyšším odborným, středním s maturitou a základním. Významnou skupinou v tomto výřtu je skupina zaměstnanců disponujících maturitním vysvědčením. Jedná se zejména o absolventy středních odborných škol zakončených maturitou či navazujících nadstavbových studií končících též maturitní zkouškou.

13. Hlavní výsledky výzkumu existence sociální mobility ve zkoumané kolektivitě

V této kapitole se dostáváme ke stejné části dotazníkového šetření. Dotazník obsahoval pět otázek, které byly zaměřeny na existenci či absenci sociální mobility. V následujících podkapitolách objasním jednotlivé výsledky, které ze šetření vzešly, a v případě potvrzení existence mobility ji blíže popíji.

Pro zjištění, na jaké pracovní pozice jsem se snažila zjistit, zda se ve zkoumané kolektivitě vyskytuje sociální mobilita vertikální. Dotaz souvisí s první hypotézou znějící následovně 70 % zaměstnanců se za posledních šest let pracovní pozice nezměnila. Po získání a vyhodnocení výsledků, jsem zjistila konečný počet zaměstnanců, kteří zastávají stále stejnou pracovní pozici, a to 57% (a absolutním vyjádřením 26 pracovníků). Hypotéza se tedy nepotvrdila, z čehož vyplývá, že sociální mobilita vertikální týkající se změny v pracovních postech, ať již hovoříme o povýžení či o degradaci, není v hotelu nijak významná či se vyskytuje jen řádkově. To dokládají výsledky zbylé, vyjadřující počet zaměstnanců, kteří povýšili či byli degradováni na pozici nižšího stupně. Na vyšší pozici za posledních šest let se dostalo celkem 12 pracovníků. Oproti tomu 8 zaměstnanců nyní pracuje na postu nižším. Můžeme tedy konstatovat, že sociální mobilita vertikální v menší míře v hotelu existuje. Nicméně když nebyla původní hypotéza potvrzena, faktem stále zůstává, že zaměstnanci hotelu jsou spíše vertikálně nemobilní. Následující obrázek dokládá grafické vyjádření zjištěných výsledků.

Graf 12: změny pracovního postu

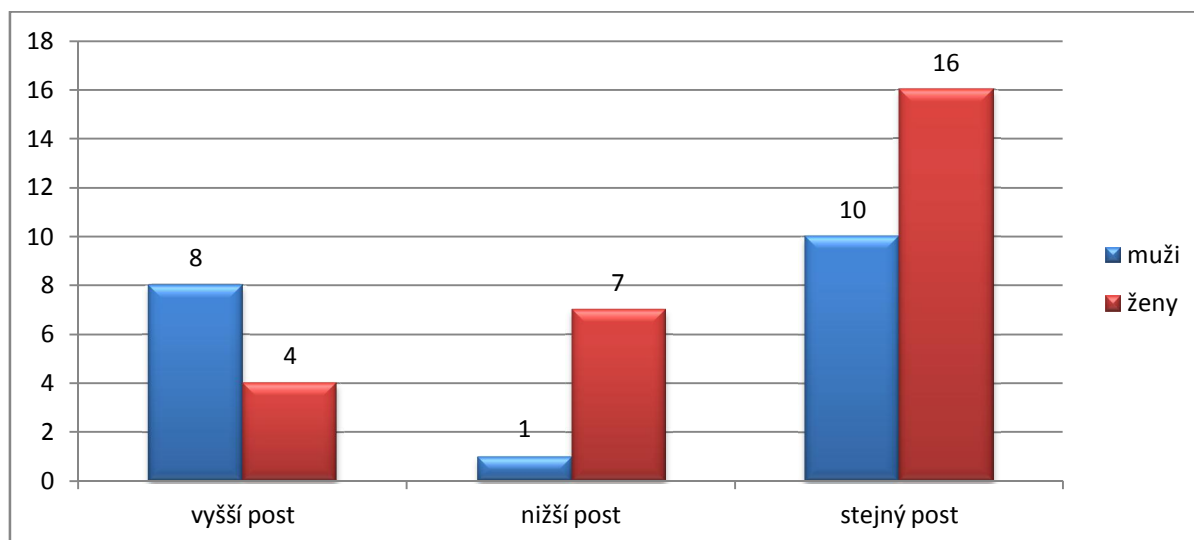


Zdroj: Vytvořeno z vlastního šetření, únor/březen 2012

Ze zkoumání změny pracovních pozic v závislosti na pohlaví, je zřejmý fakt, že muži mají větší tendence získávat vyšší posty. Konkrétně tedy muži získali o 34% více vyšších postů než ženy. V rámci zastávání nižších postů byl pouze jeden zaměstnanec mužského pohlaví obsazen na nižší pozici, oproti tomu o 6 žen více bylo degradováno.

nostech, o 75% ěn více bylo degradováno na niěší pozici, ě sociální mobilita vertikální sestupná se vyskytuje spíše u ěn, na druhou stranu sociální mobilita vzestupná je spíše mužskou doménou ve zkoumaném kolektivu.

Graf 13: změny pracovního postu dle pohlaví



Zdroj: Vytvořeno z vlastního šetření, únor/březen 2012

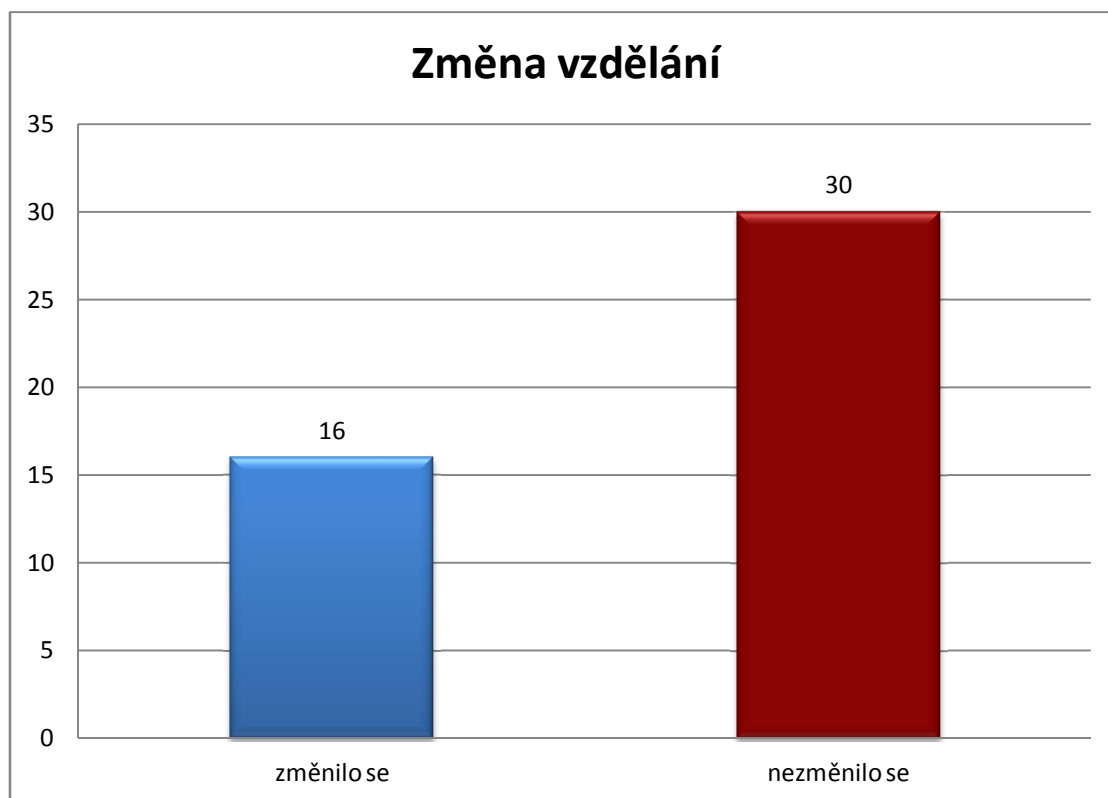
Předcházející graf demonstruje výše zmíněné závěry. Nutno také dodat, ě muži o 24% více setrvávají na stejných pozicích. Rozdíl není nijak markantní, nicméně je zaznamatelný.

13.2 Změna vzdělání

U změny pracovních pozic jsme si všimli zejména sociální mobility vertikální, sestupné i vzestupné, u změn souvisejících se vzděláním tomu nebude jinak. Pozornost však zaměříme pouze sociální mobilitu vertikální způsobující zvýšení sociálního statusu. Na počátku byla taktéž stanovena hypotéza, tvrdící, ě více jak 50% zaměstnanců nedosáhlo změny ve svém nejvyšším dosaženém vzdělání. Po zpracování dat, jsem došla k hodnotě 65% zaměstnanců, kteří za posledních šest let nedovrěli ědné změny ve svém vzdělání. Hypotéza byla tedy potvrzena a odhadovaná hodnota pracovníků majících stále stejné vzdělání byla dokonce převýřena o 15%. Lze tedy konstatovat, ě vertikální mobilita vzestupná v rámci dosaženého vzdělání se ve zkoumané kolektivitě vyskytuje, ale pouze v malé míře. Pouze 35% pracovníků

uje 16 pracovníků, za posledních šest let změnilo
 jící graf podepírá předchozí tvrzení a názorným
 způsobem je prezentuje.

Graf 14: změny ve vzdělání



Zdroj: Vytvořeno z vlastního šetření, únor/březen 2012

Pohlédneme-li na změnu vzdělání z hlediska obou pohlaví, nenacházíme zde žádný markantní rozdíl v mobilitě žen a mužů. Vzhledem k faktu, že hotel zaměstnává o 8 žen více než mužů, v celkovém výsledku jsou rozdíly mezi změnami ve vzdělání u každého pohlaví zanedbatelné. Muži i ženy jsou tedy z hlediska sociální mobility na stejné úrovni.

změny ve vzdělání dle pohlaví

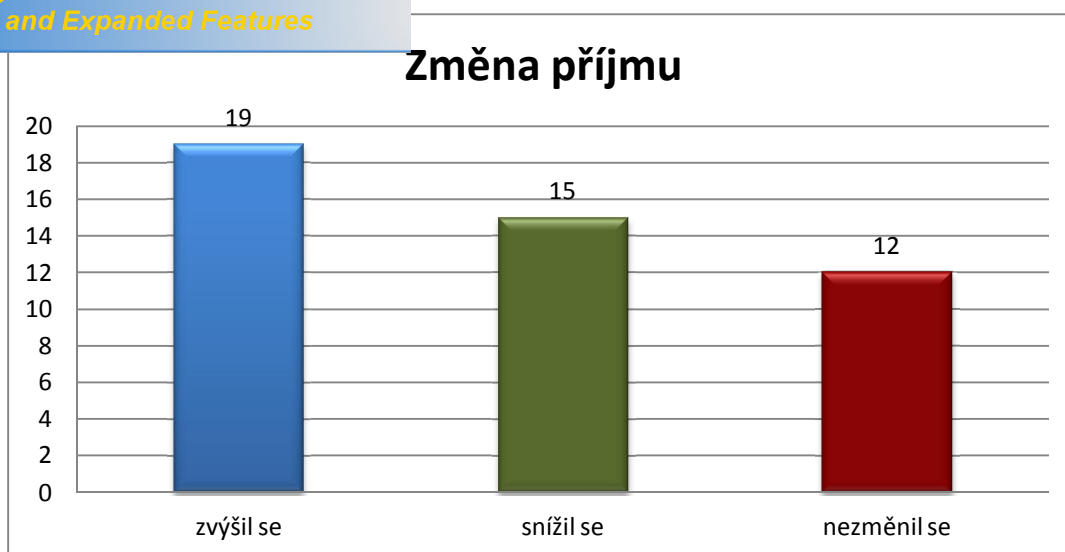


Zdroj: Vytvořeno z vlastního šetření, únor/březen 2012

13.3 Změna peněžního příjmu

V souvislosti se změnou peněžního příjmu zaměstnanců, ať snížení či zvýšení, jsem si stanovila třetí hypotézu: u více jak 30% zaměstnanců se za posledních šest let zvýšil plat. 19 respondentů zaškrtnulo možnost, že jejich plat byl zvýšen, 15 pracovníků označilo možnost snížení platu a zbylých 12 z celkového počtu 46 odpovědí, že jejich příjmem se za posledních šest let nezměnil. Po převedení na procenta získáme tyto hodnoty: 41% zaměstnanců se plat zvýšil, 33% snížil a 26% respondentů nezaznamenalo změnu ve svém finančním příjmu. Z výsledných dat tedy vyplývá, že stanovená hypotéza je potvrzena a můj odhad 30% zaměstnanců, kterým se zvýšil plat je dokonce překonán o 11%. Výsledné hodnoty jsou zaznamenány v následujícím grafu.

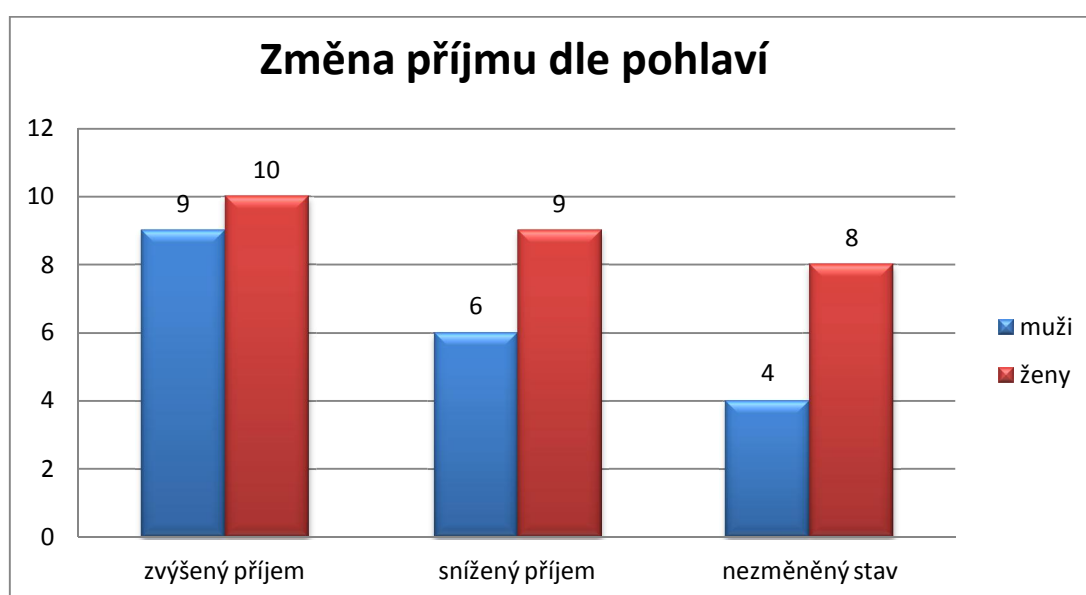
6: změny peněžního příjmu



Zdroj: Vytvořeno z vlastního šetření, únor/březen 2012

U ženského pohlaví se vyskytuje sociální mobilita vertikální a to jak sestupná tak i vzestupná. Zvýšení platu zaznamenalo 10 žen, snížení 9 a plat stále stejný má 8 žen. Rozdíly v absolutních hodnotách jsou nepatrné, míra mobility je tedy v podstatě na stejné úrovni. Vzhledem k faktu, že mužů je v kolektivu zanedbatelně méně lze konstatovat, že míra sociální mobility je poměrově stejná jako u pohlaví ženského. Vše potvrzuje následující graf.

Graf 17: změny peněžního příjmu dle pohlaví

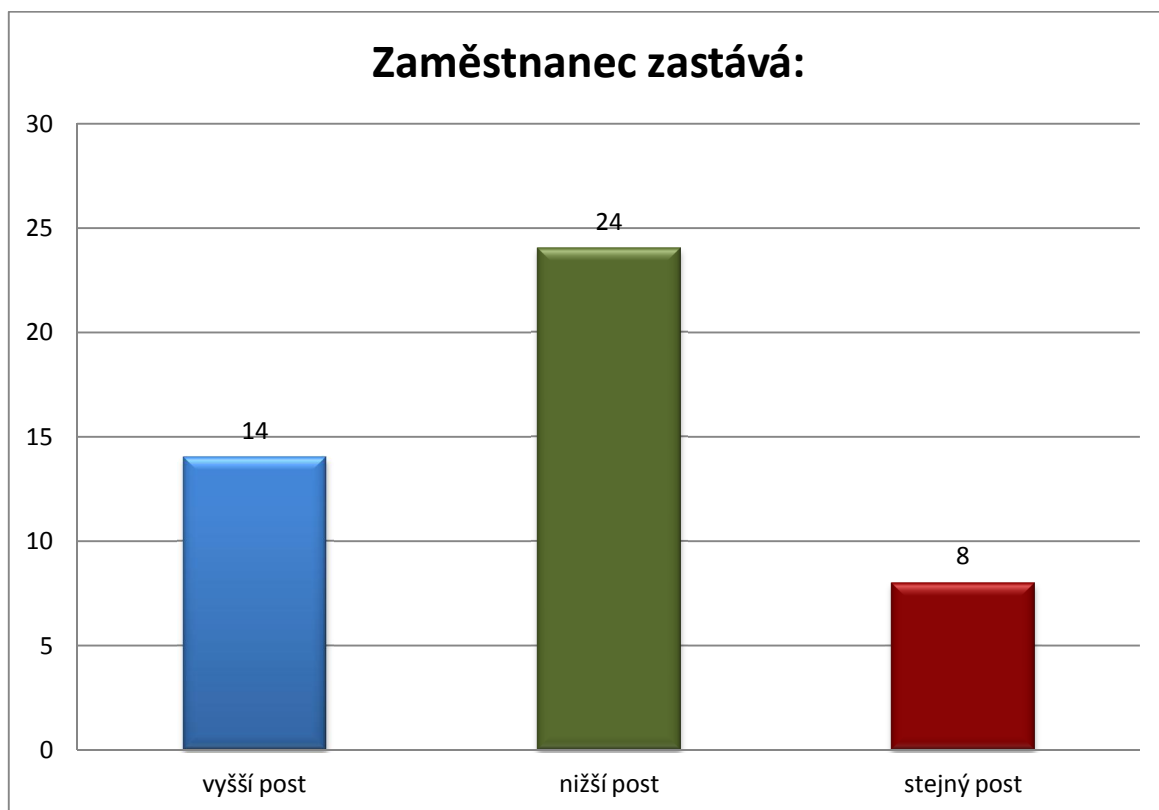


Zdroj: Vytvořeno z vlastního šetření, únor/březen 2012

í mobilita v závislosti na vykonávané pozici

í mobilita v závislosti na vykonávané pozici. Vzhledem k tomu, že respondentům se zabývala problematikou intergenerační sociální mobility. Dotazování mělo porovnat úroveň své momentální pracovní pozice s pozicí svých prarodičů. Ženy se porovnávaly se svou babičkou, muži naopak se svým dědečkem. Na počátku jsem si stanovila hypotézu, že maximálně 30% zaměstnanců hotelu zastává nižší pracovní pozici než jejich prarodiče. Vycházela jsem z faktu, že v dnešní době mají lidé více příležitostí k sehnání prestižního a lépe placeného povolání než tomu bylo v dobách minulých. Moje domněnka, se ale ukázala jako špatná, jelikož po vyhodnocení dat získaných dotazníkovým šetřením, jsem zjistila, že 52% zaměstnanců zastává nižší pracovní post než jejich prarodiče. Můj odhad 30% byl tedy překonán o 22%. Tento rozdíl je markantní a vyplývá z toho fakt, že nadpoloviční většina dotazovaných zastává post na nižší úrovni, což není příliš pozitivní výsledek. Nicméně intergenerační sociální mobilita se v kolektivu vyskytuje.

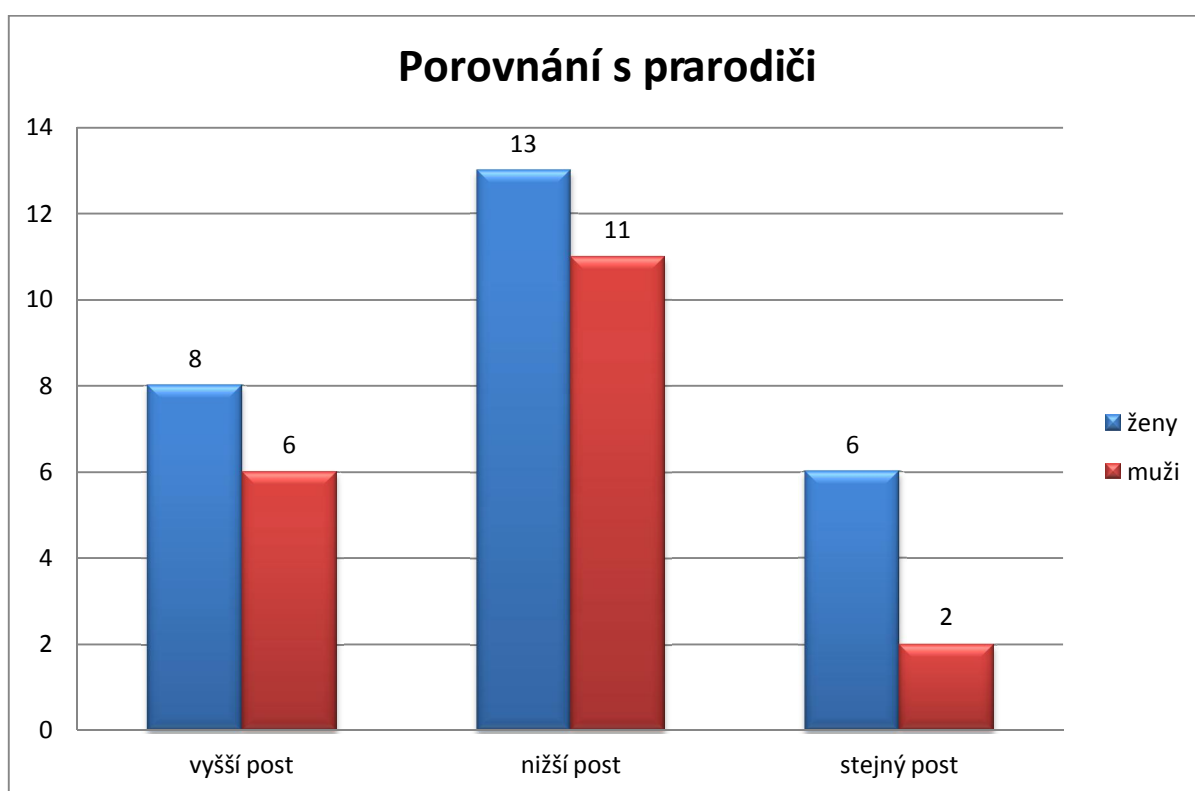
Graf 18: intergenerační sociální mobilita v závislosti na vykonávané pozici



Zdroj: Vytvořeno z vlastního šetření, únor/březen 2012

tematiku intergenerační sociální mobility z hlediska úrovně zastávaných pracovních postů zaměstnanců hotelu jsou téměř shodné z hlediska obou pohlaví. Markantnější rozdíl je ve skupině respondentů, kteří zažili možnost, že úroveň jejich pracovních postů je stejná jako u jejich prarodičů. O celých 50% více mužů je na stejném postu jako jejich dědeček. V celkovém relativním vyjádření tedy 75% mužů a 25% žen je na stejném postu. Následující graf potvrzuje vyslovené závěry.

Graf 19: intergenerační sociální mobilita v závislosti na vykonávané pozici dle pohlaví



Zdroj: Vytvořeno z vlastního šetření, únor/březen 2012

13.5 Změna bydliště

Otázka týkající se změny bydliště v rámci států byla položena z několika důvodů. Nejdříve jsem chtěl zjistit celkový počet cizinců, kteří ve zkoumaném hotelu pracují. Můj zájem dále směřoval na zjištění, zda si cizinec přestěhováním do České republiky z hlediska svého sociálního postavení a sociálního statusu polepší či naopak. Posledním cílem bylo potvrdit či vyvrátit poslední hypotézu: alespoň 4% zaměstnanců pochází ze země sociálně slabší, než je ČR. Před tím, než se vyjádřím k vyhodnocení

l'nosti sociální situace zemí, ze kterých se url'ití
e o tyto státy: Francie, Namibie, Slovensko a Ukrajina.

• Francie

Západoevropský stát Francie je jedním z nejvíce rozvinutých států světa. Je na výši jak ekonomicky, politicky tak sociálně. Obyvatelé v sociální tísní, ale i ti, kteří potřebují jen mírnou pomoc od státu, jsou velmi dobře podporováni státem. Sociální systém není však výhradně zajišťován státem. Vyskytují se zde velmi výrazné prvky kooperativní. 65% všech zaměstnanců ve Francii si spočívá na starobní důchod a 85% si platí nemocenské a zdravotní pojištění. Zaměstnanci jsou tedy relativně dobře zajištěni a stát se snaží udržovat jejich sociální pracovní práva (9). Celková životní úroveň francouzských obyvatel je jedna z nejvyšších na světě.

• Namibie

Namibie je rozlehlý africký stát nacházející se na východním pobřeží Atlantského oceánu. Po Jihoafrické a Botswaně jedná o jednu z nejbohatších afrických zemí. Přesto se zde nachází velice vysoké procento nezaměstnaných a ekonomika a sociální systém stále potřebují zlepšovat. Nerovnoměrnost příjmů se řadí mezi nejvyšší ve světě tudíž zde existují propastné rozdíly v sociální situaci jednotlivých obyvatel (15). Namibie také řeší velkým problémem týkajícím se venkovské chudoby, která dosahuje až 42% a vysokému výskytu epidemie HIV/AIDS (16).

• Slovensko

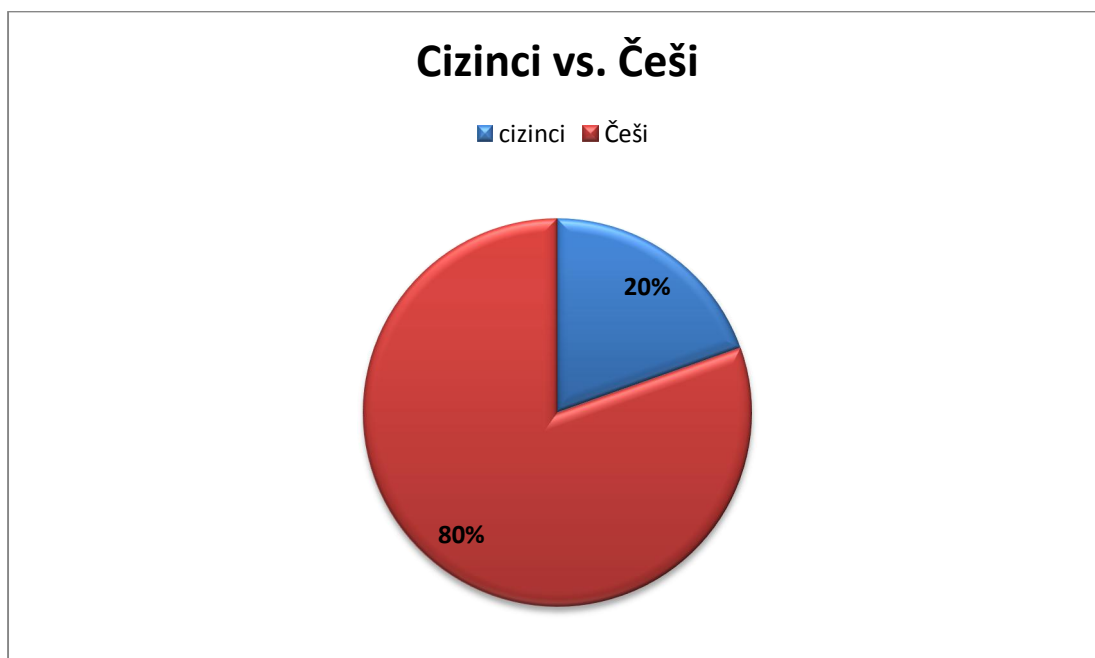
Slovenská republika, se kterou Česká republika tvořila v minulosti jeden stát, je náš nejvýchodnější soused. Sociální situace na Slovensku není špatná, nicméně zde objevují oblasti, které by si zasloužili pozvednout. Slovenský stát má nastavený systém tak, aby byl schopen pomoci svým občanům, nacházejícím se ve špatné sociální situaci. Z vlastní zkušenosti však vím, že stále velký objem slovenských obyvatel se stěhuje do České republiky, aby mohli studovat na našich školách a dále pokračovat v životě, než zůstanou pracovníci právně naším státem.

bývalé sovětské republiky si vŮgina z nás pŤedstaví levnou pracovní sílu, která proudí do Ťeské republiky. Ekonomická ani sociální situace na UkrajinŮ není ideální a potýká se s mnoha problémy. V porovnání s Ťeskou republikou, má Ukrajina v prŤmŮru niŤgŤ hŤivotní úroveň. To je zŤejmŮ jeden z dŤŤvodŤŤ, proŤ se mnoho UkrajincŤ stŮhuje do Ťeské republiky. Sama jsem se setkala jak s mladými lidmi, kteŤŤ studují na naŤich ťkolách, tak se starŤími, kteŤŤ opustili své rodiny na UkrajinŮa pŤŤgli do ŤR, aby si vydŮali více penŮ a zlepŤili tak sociální situaci celé své rodiny.

13.5.1 Celkový poŤet cizincŤ a jejich zastoupení

Po vyhodnocení dat získaných z dotazníkového ťetŤení jsem zjistila, Ťe hotel zamŤŤnává celkem 9 pracovníkŤŤ, pocházejících z jiné zemŮ než je Ťeská republika. V celkovém poŤtu 46 zamŤŤnancŤŤ toto Ťíslo není nijak vysoké. NicménŮv relativním vyjádŤení, tedy 20% cizincŤŤ a 80% ŤechŤŤ, není poŤet zamŤŤnaných cizincŤŤ zanedbatelný. Následující obrázek dokládá graficky rozloŤení zamŤŤnancŤŤ.

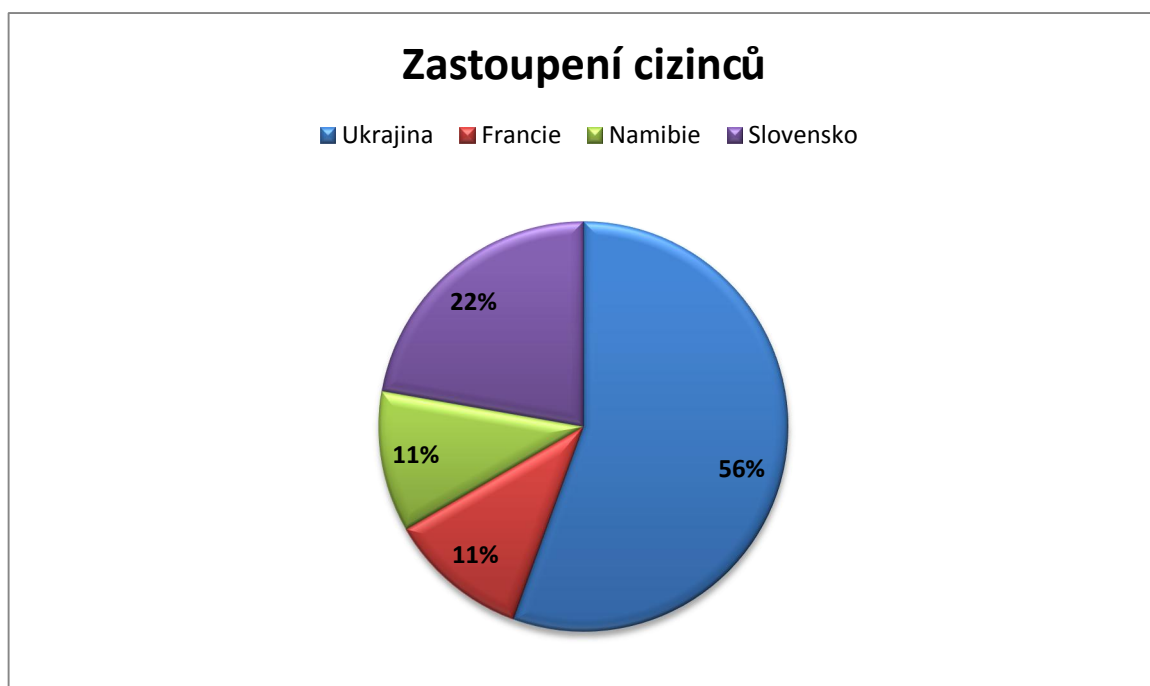
Graf 20: poŤet cizincŤŤ ve zkoumané kolektivitŮ



Zdroj: VytvoŤeno z vlastního ťetŤení, ůnor/bŤezen 2012

amotnou skladbu cizinců, uvidíme velice zajímavé zastoupení pracovníci z Francie, Namibie, Slovenska a Ukrajiny. Největší zastoupení má Ukrajina, což není velké překvapení. V dnešní době mnoho ukrajinských obyvatel odchází ze své země na západ kvůli zlepšení své sociální situace. Přítomnost slovenských sousedů také není nijak výjimečná. Oproti tomu pracovníci z Namibie i z Francie jsou zcela jistě zajímavým zpestřením našeho pracovního trhu. Následující graf představuje číselné zastoupení jednotlivých národů.

Graf 21: zastoupení jednotlivých národů



Zdroj: Vytvořeno z vlastního šetření, únor/březen 2012

13.5.2 Změna sociální situace u cizinců

Z předchozích grafů a definic jednotlivých zemí je zřejmé, že zaměstnání cizinci pochází ze států s různou sociální a ekonomickou situací. V případě ukrajinských zaměstnanců, kteří se přestěhovali do České republiky a pracují nyní v hotelu Clarion Prague Old Town, se zcela určitě jedná o zlepšení celkové životní situace, jelikož jejich finanční příjem se po přestěhování zvýšil. Ke zvýšení jejich sociálního statusu i sociálního postavení, ale s největší pravděpodobností nedošlo. Tito lidé sice pracují na postech, za které jsou lépe ohodnoceni než v jejich rodné zemi, nicméně sociální status a výše těchto pracovních pozic není příliš prestižní. U slovenských pracovníků je diskutabilní zda došlo i nedošlo ke zvýšení jejich životní

ky nejsou obecně příliš odlišné od těch českých. V těchto slovenských pracovníkích ale vím, že po přechodu do ČR se zvýšil jejich příjem a celkově se zvýšila jejich životní úroveň. V České republice pobývají dlouhodobě a neplánují v brzké době návrat do své rodné země. Posledními cizinci, kteří pracují ve zkušebním hotelu, jsou zástupci Namibie a Francie, kdy z každé této země zaměstnává hotel jednoho pracovníka. V případě Namibijce zcela jistě hovoříme o zvýšení životního standardu a sociálního statusu. Francouzský zaměstnanec žije již velmi dlouhou dobu v našem státě a získal již české občanství. Do ČR se ale odstěhoval na základě rozhodnutí své rodiny, nikoliv svého vlastního. Svou sociální situaci v našem státě spatřuje jako ideální a rád by se vrátil do své rodné země. Z obecných charakteristik ekonomických a sociálních systémů obou zemí považuji tento názor za racionální.

V závěru této kapitoly je nutné vyjádřit se také ke stanovené hypotéze, která zní: alespoň 4% zaměstnanců pochází ze země sociálně slabší, než je ČR. Jako sociálně slabší zemi jsem identifikovala Ukrajinu a Namibii. Celkový počet pracovníků z těchto zemí je 6. Toto číslo představuje 13% z celkového počtu všech zaměstnanců, má hypotéza je tedy potvrzena. Stanovený odhad 4% je dokonce překonán o celých 9%.

V teoretické části jsem nejprve popsala základní pojmy týkající se sociální mobility. Také problematiku sociální stratifikace, která s mobilitou velice úzce souvisí a jedna bez druhé by ztrácela na svém významu. Dále jsem se snažila alespoň nastínit vztah demokracie a sociální mobility. Je bez pochyb, že jakýkoli politický režim má vliv na sociální pohyby občanů a obyvatelů daného státu. Hovořím-li o konkrétním vztahu demokracie a sociální mobility, musím konstatovat, že demokracie má na sociální mobilitu velmi pozitivní vliv. Tento režim nabízí lidem o mnoho více možností jak změnit své sociální postavení ve společnosti než je tomu například v režimech totalitních. Nutno také dodat, že lidé mají nejenom mnoho možností jak zvýšit svůj sociální status, ale také se může snadno stát, že o své vysoké sociální postavení přijdou.

Praktickou část jsem věnovala průzkumu, pomocí kterého jsem se snažila zjistit míru výskytu sociální mobility ve vybrané kolektivitě. Vybrala jsem si zaměstnance pražského hotelu Clarion Prague Old Town, jelikož v něm už delší dobu pracuji na ústředním úvazku a o svých potenciálních respondentech jsem již tedy měla určitou představu. Dopředu jsem si již vytvořila domněnky o existenci sociální mobility v kolektivu. Průzkum jsem prováděla pomocí dotazníkového šetření, kdy dotazník byl vyplněn všemi zaměstnanci, tudíž jsem získala data naprosto vypovídající o situaci ve zkoumaném hotelu. Výsledky dotazníků potvrdili některé z mých hypotéz a míše sociální mobility, některé však byly vyvráceny.

Hlavním a nejdůležitějším závěrem mé práce je fakt, že existence sociální mobility ve zkoumané kolektivitě byla prokázána a to z několika hledisek. Vertikální sociální mobilitu jsem prokázala pomocí dotazů na změny týkající se vzdělání, pracovních postů a výše platu. V dotazníku jsem se také zaměřila na zjištění sociální mobility intergenerační. Tato mobilita byla také prokázána, a to jak sestupná tak vzestupná. Sociální pokles v porovnání se svými prarodiči však pociťuje více zaměstnanci nežli těch, kteří si polepšili.

Dovolím si konstatování jednoho z nejdůležitějších poznatků mé bakalářské práce. Sociální mobilita v hotelu byla prokázána, a jelikož zkoumaným vzorkem byli všichni zaměstnanci, můžeme hovořit o naprosto validních a vypovídajících datech.

Na samotný závěr chci ocenit, že jsem dostala příležitost si podobný výzkum udělat. Uvědomila jsem si, jak se mé obecné předpoklady a odhady o mobilitě ve společnosti mohou lišit od skutečnosti. Zároveň jsem pochopila smysluplnost



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Závěry z nich mohou nadále společnost formovat a
aktivně odhalí problém, který bychom bez řádného

řešení neodhadli. Jako se to přihodilo i mnoha hypotézy I. IV.

- 1) Buriánek, J. (1996). *Sociologie*. Praha, nakladatelství učebnic Fortuna
- 2) Danics, Ğ, a kol. (2009). *Základy sociologie a politologie*. Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství ĽenĚk s.r.o.
- 3) Giddens, A. (1997). *Sociologie*. Brno, Polity Press
- 4) Jandourek, J. (2008). *Průvodce sociologií*. Praha, Grada Publishing
- 5) Jandourek, J. (2003). *Úvod do sociologie*. Praha, Portál s.r.o.
- 6) Katrňák, T. (2005). *Teoretická analýza a sociální mobilita*. Brno, Centrum pro studium demokracie a kultury
- 7) Keller, J. (1997). *Úvod do sociologie*. Praha, Sociologické nakladatelství
- 8) Mucha, I. (2004). *Texty ze sociologie*. Praha, 999
- 9) Munková, G. a kolektiv (2004). *Sociální politika v evropských zemích*. Praha, Nakladatelství Karolinum
- 10) Novotná, E. (2008). *Základy sociologie*. Praha, Grada Publishing
- 11) Reichel, J. (2009). *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha, Grada Publishing
- 12) Ğubrt, J. a kolektiv. (2007). *Soudobá sociologie (Teoretické koncepce a jejich autoři)*. Praha, Nakladatelství Karolinum
- 13) Urban, L. (2008). *Sociologie trochu jinak*. Praha, Grada Publishing
- 14) Veřerník, J. (1998). *Občanská a tržní ekonomika (Přehledy, nerovnost a politické postoje v České společnosti)*. Jihlava, nakladatelství Lidové noviny

Internetové zdroje

- 15) www.cedok.cz/destinace/namibie.htm
- 16) <http://www.oecd.org/dataoecd/27/16/38562952.pdf>
- 17) www.cpihotels.com/ss/clarion
- 18) www.clarionhotelpragueoldtown.com/cs
- 19) www.penize.cz/mzdy

Seznam tabulek:

Tabulka1: ZmĚny zaměstnání a povolání v období 1989-1995 (% pracovních sil)

Seznam grafŤ:

Graf 1: vývoj průmĚrné mzdy od 2005 do 2011

Graf 2: rozdělení respondentŤ dle pohlaví

Graf 3: rozdělení respondentŤ dle vĚku

Graf 4: rozdělení respondentŤ dle druhu zastávané pozice

Graf 5: rozdělení respondentŤ dle druhu dosaženého vzdĚání

Graf 6: závislost vykonávání manuální pozice na pohlaví

Graf 7: závislost vykonávání vedoucí pozice na pohlaví

Graf 8: závislost vykonávání vedoucí pozice na vĚku

Graf 9: závislost vykonávání manuální pozice na vĚku

Graf 10: závislost vykonávání vedoucí pozice na vzdĚání

Graf 11: závislost vykonávání manuální pozice na vzdĚání

Graf 12: zmĚny pracovního postu

Graf 13: zmĚny pracovního postu dle pohlaví

Graf 14: zmĚny ve vzdĚání

Graf 15: zmĚny ve vzdĚání dle pohlaví

Graf 16: zmĚny penĚního pŤŤjmu

Graf 17: zmĚny penĚního pŤŤjmu dle pohlaví

Graf 18: intergeneraĤní sociální mobilita v závislosti na vykonávané pozici

Graf 19: intergeneraĤní sociální mobilita v závislosti na vykonávané pozici dle pohlaví

Graf 20: poĤet cizincŤ ve zkoumané kolektivitĚ

Graf 21: zastoupení jednotlivých národŤ



Příloha 1.1: Projekt k praktické části bakalářské práce.

Příloha 1. 2: Prázdný záznamová arch pro dotazníkové šetření.

Příloha 1.3: Tabulka s výslednými daty z dotazníkového šetření.

Průběh 1.1:

Projekt k praktické části bakalářské práce

1) Cíl práce:

Cílem mé práce je popsat konkrétní soubor osob a pomocí sociologických metod analyzovat sociální mobilitu v rámci této kolektivity.

2) Základní soubor a výzkumný vzorek:

Základním souborem předmětu zkoumání budou zaměstnanci hotelu Clarion, sídlícím na adrese Hradební 9, 110 00 Praha 1. Skladba zaměstnanců je velice rozmanitá, tudíž zde bude možné vypořádat sociální mobilitu.

3) Metody získání a zpracování dat:

Metoda získání dat bude pomocí dotazníku, obsahující výzkumné otázky. O vyplnění budou požádáni zaměstnanci výše uvedeného hotelu. Získaná data vyhodnotím jak absolutně (číselné hodnoty), tak procentuálně. Ze získaných hodnot vytvořím tabulky a grafy pro lepší názorné vyjádření výsledků výzkumu.

4) časový harmonogram:

leden 2012 - teoretická část práce

leden/únor 2012 - vytvoření výzkumných otázek a definitivní určení metodologie výzkumu

únor/březen 2012 - provedení průzkumu a získání dat, jejich analýza

duben 2012 - předpokládaný termín odevzdání práce

5) Výzkumné otázky a odpovědi:

1. otázka: Jaké je Vaše pohlaví?

- a) žena
- b) muž

⇒ otázka slouží pro bližší definování vybrané kolektivity

2. otázka: Do jaké věkové kategorie patříte?

- a) 25 a méně
- b) 26 až 40
- c) 41-60
- d) 61 a více

⇒ otázka slouží pro bližší definování vybrané kolektivity

3. otázka: V hotelu Clarion zastávám pracovní pozici:

- a) manuální
- b) vedoucí

⇒ otázka slouží pro bližší definování vybrané kolektivity

4. otázka: Jaká je úroveň Vašeho dosaženého vzdělání?

- a) základní
- b) střední (výšší list)
- c) střední s maturitou
- d) vyšší odborné
- e) vysoké (bakalářské)
- f) vysoké (magisterské)

⇒ otázka slouží pro bližší definování vybrané kolektivity

5. otázka: Změnila se za posledních 6 let Vaše pracovní pozice?

- a) ano, zastávám vyšší post
- b) ano, zastávám nižší post
- c) ne, nezměnila

⇒ zkoumání mobility vertikální (sociální sestup i vzestup) a mobility horizontální

6. otázka: Změnila se za posledních 6 let úroveň Vašeho vzdělání?

- a) ano
- b) ne

⇒ zkoumání mobility vertikální i horizontální

7. otázka: Váš finanční příjem se za posledních 6 let:

- a) zvýšil

8. otázka: V porovnání s Vašimi prarodiči zastáváte pracovní pozici (čeny se porovnávají s babičkou, muži s dělečkem):

- a) vyšší
- b) nižší
- c) na stejné úrovni

⇒ zkoumání mobility intergenerační

9. otázka: Hájete v nynějš době v jiné než své rodné zemi? V případě kladné odpovědi napište, jaká je Vaše rodná země

- a) ano (má rodná země je)
- b) ne

⇒ zjistí poltu cizinců v hotelu Clarion ⇒ (ne)dostali se do LR ze země s horšími sociálními podmínkami (tedy zda se absolvovali sociální vzestup či sestup)

Prázdný záznamová arch pro dotazníkové šetření

Dobrý den,

jsem studentkou Vysoké školy ekonomické v Praze fakulty managementu v Jindřichově Hradci. Tímto bych Vás chtěla pořídat o vyplnění krátkého dotazníku, který je součástí mé závěrečné bakalářské práce na téma Sociální mobilita konkrétní kolektivity.

Dotazník je anonymní, tudíž není nutné ho podepisovat.

Předem Vám děkuji za Váš čas, Kroláková Eliška.

Pokyny k vyplnění dotazníku:

- správné odpovědi zakroužkujte

1. otázka: Jaké je Vaše pohlaví?

- c) žena
- d) muž

2. otázka: Do jaké věkové kategorie patříte?

- e) 25 a méně
- f) 26 až 40
- g) 41-60
- h) 61 a více

3. otázka: V hotelu Clarion zastávám pozici:

- c) manuální
- d) vedoucí

4. otázka: Jaká je úroveň Vašeho dosaženého vzdělání?

- g) základní
- h) střední (výšší list)
- i) střední s maturitou
- j) vyšší odborné
- k) vysoké (bakalářské)
- l) vysoké (magisterské)

5. otázka: Změnila se za posledních 6 let Vaše pracovní pozice?

- d) ano, zastávám vyšší post
- e) ano, zastávám nižší post
- f) ne, nezměnila

6. otázka: Změnila se za posledních 6 let úroveň Vašeho vzdělání?

- c) ano
- d) ne

7. otázka: Váš finanční příjem se za posledních 6 let:

- d) zvýšil
- e) snížil
- f) nezměnil

8. otázka: V porovnání s Vašimi prarodiči zastáváte pracovní pozici (čeny se porovnávají s babičkou, muži s dědečkem):

- d) vyšší
- e) nižší
- f) na stejné úrovni

9. otázka: Žijete v nynější době v jiné než své rodné zemi? V případě kladné odpovědi napište, jaká je Vaše rodná země

- c) ano (má rodná země je _____ .)
- d) ne

Tabulka s výslednými daty z dotazníkového šetření

	pohlaví		věk				pozice		vzdělání						změna pozice			změna vzdělání		změna příjmu			porovnání s prarodiči			rodná země	
respondent	a)	b)	a)	b)	c)	d)	a)	b)	a)	b)	c)	d)	e)	f)	a)	b)	c)	a)	b)	a)	b)	c)	a)	b)	c)	a)	b)
1	x		x				x				x						x		x			x				Ukrajina	
2	x		x				x						x				x	x		x			x				x
3	x		x				x				x						x		x	x			x				x
4		x	x				x				x						x	x		x			x				x
5		x	x				x			x					x				x			x					x
6		x	x				x				x						x	x		x			x				x
7		x		x			x					x					x		x		x		x				x
8		x		x			x			x					x				x	x			x				x
9		x		x			x			x							x		x		x		x				x
10		x				x	x			x						x			x	x			x				x
11		x		x			x						x		x			x		x			x			Francie	
12		x				x	x			x							x		x		x		x				x
13		x			x			x			x				x				x	x				x			x
14		x			x		x			x							x		x		x			x			x
15	x		x				x						x				x	x		x				x		Slovensko	
16	x			x			x				x						x		x		x			x			x
17	x			x			x				x						x	x			x			x		Ukrajina	
18	x		x				x			x							x	x		x				x			x
19	x			x				x					x		x				x	x			x				x
20	x			x				x						x			x		x			x	x				x
21	x			x				x			x						x		x		x		x				x
22		x		x				x				x			x			x			x		x				x
23		x		x				x			x				x				x			x	x				x
24		x			x		x				x						x		x			x	x				x



*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

	PDF Complete.																									Slovensko	
25	x		x				x			x						x	x		x								
26	x		x				x				x					x	x		x								x
27	x		x				x				x					x	x		x								x
																										Namibie	
28		x		x			x				x					x	x			x							
29		x	x				x		x							x		x	x								x
30	x		x				x			x					x			x		x							x
31		x		x			x				x					x		x			x						x
32	x			x				x				x						x	x								x
																										Ukrajina	
33	x			x			x				x					x			x								
34	x		x				x				x				x			x									x
35	x			x			x				x					x		x									x
36	x				x		x				x					x		x		x					x		x
37	x			x			x				x					x			x								x
38	x		x				x				x					x		x									x
39	x			x			x				x					x		x									x
40		x	x				x				x					x			x								x
41		x		x				x				x						x	x								x
42	x		x				x				x					x			x								x
43	x		x				x				x					x			x								x
44	x		x				x				x					x			x								x
																										Ukrajina	
45	x			x			x				x					x			x								
																										Ukrajina	
46	x				x		x				x					x					x						