

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
ZDRAVOTNĚ SOCIÁLNÍ FAKULTA

Zkušenost české populace s věkovou diskriminací

Bakalářská práce

Jméno vedoucího práce:

PhDr. Martina Hrušková, PhD.

Jméno autora:

Jindra Valentová

12.5.2008

ABSTRACT

At present ageism is a commencing problem which is necessary to deal with. Originally an English term has no Czech equivalent and it denotes discrimination or differentiation on the basis of age implying prejudices towards elderly people. It concerns statements and attitudes without true and reasonable basis. Some manifestations of discrimination are evident, some remain not pronounced in vertones. Ageism appears most often in the sphere of employment, where people are rejected for the reason of alleged decreasing performance and frequent sickness, according to prejudices connected with their more advanced age.

The practical part of my thesis aims at a comparison of people over 50 and those who are still under this imaginary limit. By collecting primary data the following hypothesis was tested among others: it is more difficult for people over 50 to find work than for younger age categories. Respondents were chosen among job applicants of the Job Centre in Tábor.

On the basis of a questionnaire and a secondary analysis of the data it was proved that 50+ applicants at the Job Centre in Tábor had to face age discrimination at an more often and also have more frequent experience with being dismissed due to their advanced age, which confirms the determined hypothesis. It is interesting that as people grow old they tend to think that after being 50 their work performance will decrease. Moreover, the research implies in general that people over 50 are a worse employable group than those of lower age categories.

A feasible solution of this situation might be adjusting of stricter recourses for this kind of discrimination. In the Czech Republic this problem has been treated directly only under the rule of employment law which bans this kind of discrimination. A possible contribution might be an anti-discrimination law now being prepared. Promoting the effort to change social awareness concerning the qualities and abilities of older generation is also essential. Media should present a more positive image of elderly people; after all decreasing strength is compensated by great life experience, therefore this combination may not influence their general ability and performance.

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s §47b. zákona č.111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě, fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Českých Budějovicích 12.5.2008

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat PhDr. Martině Hruškové PhD. za její cenné rady, vstřícnost a čas, který mi věnovala při zpracování bakalářské práce.

Dále mé díky patří Mgr. Lence Tkáčové, vedoucí oddělení zprostředkování Úřadu práce v Táboře za její ochotu a pomoc.

OBSAH:

ÚVOD.....	7
1 SOUČASNÝ STAV.....	8
1.1 Pojem diskriminace.....	8
1.1.1 Věková diskriminace (ageismus).....	9
1.1.2 Typologie ageismu.....	10
1.1.3 Zdroje ageismu.....	12
1.2 Hlavní oblasti působení ageismu.....	14
1.2.1 Vliv věku na rodinu.....	15
1.2.2 Ageismus a společnost.....	15
1.2.3 Ageismus a média.....	16
1.2.4 Věk na trhu práce.....	19
1.2.4.1 Charakteristika věkové skupiny 50 plus na trhu práce.....	19
1.2.4.2 Nezaměstnanost věkové skupiny 50 plus.....	21
1.2.4.3 Ukončení ekonomické aktivity.....	22
1.3 Legislativa.....	24
1.3.1 Ústava ČR a Listina základních práv a svobod.....	24
1.3.2 Zákon o zaměstnanosti.....	24
1.3.3 Antidiskriminační zákon.....	26
1.3.4 Evropská směrnice 2000/78/EC.....	26
1.4 Organizace zabývající se ageismem.....	27
2 CÍLE PRÁCE A HYPOTÉZY.....	29
2.1 Cíl práce.....	29
2.2 Hypotéza.....	29
3 METODIKA.....	30
3.1 Použité metody a techniky sběru dat.....	30
3.2 Charakteristika výzkumného souboru.....	31

4 VÝSLEDKY.....	32
5 DISKUSE.....	42
6 ZÁVĚR.....	49
7 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	50
8 KLÍČOVÁ SLOVA.....	53
9 PŘÍLOHY.....	54

ÚVOD

Chronologický věk je v naší společnosti běžně brán jako charakteristika, nezbytná součást statusu a identifikace člověka. Je hranicí vstupu a výstupu do a z různých sociálních rolí, určuje naše práva a povinnosti, může být brán i jako měřítko přiměřenosti našeho chování a může určovat náš sociální status. V moderní společnosti se ale setkáváme s tendencí snižování sociálního statusu stáří, která v důsledku může vyústit až v diskriminaci seniorů.

Tato diskriminace se projevuje v různých oblastech lidského jednání a činnosti. Jedním z nejpatrnějších okruhů je oblast zaměstnanosti starších osob, kde i přes legislativní ošetření k tomuto typu diskriminace dochází. V důsledku postupného stárnutí obyvatelstva a posunující se hranice odchodu do starobního důchodu je předpokladem, že podíl starších osob na trhu práce poroste. Proto bude potřeba odbourat společenské předsudky vůči starším lidem a jejich pracovním schopnostem.

Toto téma jsem si vybrala kvůli jeho aktuálnosti a nevšednosti, jelikož počátek zkoumání a popisu tohoto druhu diskriminace datujeme až do druhé poloviny 20. století. Je tedy relativně mladým konstruktem.

1 SOUČASNÝ STAV

Obyvatelstvo České republiky, stejně jako i jiných zemí „západního světa“, stárne a blíží se k momentu, kdy v něm budou lidé nad 65 let tvořit téměř jednu čtvrtinu celkové populace. Tato skutečnost v období vrcholné modernity doprovází mnohé další změny v sociální realitě na makro i mikro úrovni (globalizace, hodnotové změny, variabilita životních cyklů a stylů, individualizace rizik, konzumní kultura). I biologicky podmíněné stárnutí jedince a demografické stárnutí společnosti se v interakci s těmito novými skutečnostmi mění a některé změny samo způsobuje. Stárí se stává multidimenzionálním prostorem, ve kterém se mísí sociální, ekonomické, kulturní a psychologické vlivy, a v němž se odehrává jedna z výjimečných a neopakovatelných zkušeností životního cyklu (27).

Jednou ze změn, které stárí v moderní společnosti doprovází, je výrazná změna jeho sociálního statusu. V moderní společnosti došlo ke snížení sociálního statusu stárí, mnohdy až na tak nízkou úroveň, že se začíná hovořit o diskriminaci seniorů z důvodů věku – ageismu (27).

1.1 Pojem diskriminace

Diskriminací se rozumí postoj a způsob chování, kterým jsou znevýhodňováni nebo ponižováni lidé na základě příslušnosti k určité skupině. Projevuje se odmítnutím práva na rovný přístup bez ohledu na vlastnosti jedince pouze na základě jeho připsaných charakteristik (10).

Od klasického pojetí diskriminace jako negativního jevu odlišujeme ještě diskriminaci pozitivní. Pozitivní diskriminace je obvykle organizovaná státem, má formu programů či projektů usnadňujících dříve znevýhodněné skupině přístup ke vzdělání, na trh práce nebo ke službám (15).

Podle jiného rozlišení můžeme dále dělit diskriminaci na přímou a nepřímou.

Přímou diskriminací rozumíme takovou situaci, kdy je s určitou osobou nebo skupinou zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s jinými osobami a pokud se tak děje z právně neospravedlnitelných důvodů, tedy buď na základě nepřípustného kritéria (rasa, pohlaví, národnost, víra, věk atd.) nebo svévolně, tedy bez možného rozumného zdůvodnění (2).

Naproti tomu nepřímá diskriminace vychází z toho, že obecná pravidla, která formálně neobsahují žádnou zakázanou diskriminační klasifikaci, ve skutečnosti vyvolávají diskriminaci při své aplikaci. Podstata tedy leží buď v rovině aplikační (podobně jako přímá diskriminace), kdy je pro odstranění nutné upřednostnit princip rovnosti před výkladem toho pravidla, nebo v rovině obecné a spočívá tedy ve vadné konstrukci daného pravidla (2).

1.1.1 Věková diskriminace (ageismus)

Teoretické rozvíjení věku nemá v sociálních vědách příliš dlouhou tradici. Ageismus, jako označení věkové diskriminace, se poprvé objevil koncem 60. let v USA v souvislosti s graduujícím stárnutím západní populace (26).

Tento termín poprvé použil Robert Butler, první ředitel National Institute on Aging v roce 1969. Obecně lze vnímat tento pojem i jako společenský předsudek vůči stáří. Ovšem náhledy a vnímání tohoto termínu jsou různé (24).

Termín je například definován jako věková diskriminace postihující především staré lidi, která může vést až k věkové segregaci obyvatelstva. Je podporována ekonomicko-sociálními problémy a společenskými představami podceňujícími stáří (8).

Trochu jiný pohled nám nabízí Matoušek (15), který uvádí, že ageismus je označením pro systematické znevýhodňování starých lidí ve společnostech západního světa. Staří lidé mohou být znevýhodněni v přístupu k zaměstnání, ke zdravotním, sociálním a jiným službám a poté i v míře respektu, který mají v rodinách nebo na veřejnosti. Jsou obětmi obecně rozšířených předsudků, které spojují vyšší věk

s negativními charakteristikami, které předpokládají, že všichni staří lidé jsou stejní (nemocní, smyslově a pohybově postižení, trpící ztrátou výkonnosti a poruchami paměti atd.). Tento postoj prostupuje celou společností a v neposlední řadě ho mohou akceptovat i sami staří lidé.

Nejmladší definicí stanovenou v českých podmínkách je definice říkájící: „*Ageismus je ideologie založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu manifestovaná skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo jejich příslušnosti k určité generaci.*“ (26).

Vidovičová (26) se ale pozastavuje nad faktem, že některé definice pojmu ageismus pracují s koncepty „stáří“ a „staří“ jako s objektivními kategoriemi (například Tošnerová (24)) sdružujícími neurčitou skupinu osob na základě chronologického věku, z čehož vychází pochybnost o tom, zda samy tyto definice nejsou skrytě ageistické.

Překlad termínu ageismus jako diskriminace na základě věku má v českém jazyce velmi silnou negativní konotaci a může tak zužovat šířku obsahu celého konceptu. Proto by bylo vhodnější nahradit slovo *diskriminace* alternativním *diferenciace*, které zmíněnou konotaci zatíženo není a možná i lépe vystihuje samotnou podstatu ageismu, kterou je rozlišování osob, jejich schopností a vlastností na nerelevantním základě, kterým je chronologický věk (26).

1.1.2 Typologie ageismu

Palmore (17) utváří typologii ageismu z pohledu negativních a pozitivních stereotypů a postojů. Na základě tohoto pak dále rozlišuje pojmy *diskriminace* a *předsudky*. Diskriminací rozumí osobní činy a následky rozhodnutí institucí a politiky, oproti tomu za předsudky považuje stereotypy a postoje ve všech jejich rovinách.

Do skupiny negativních stereotypů o stáří podle tohoto autora patří: nemoc, impotence, ošklivost, pokles duševních schopností, duševní choroba, zbytečnost, izolace, chudoba, deprese a politická moc. V těchto negativních stereotypech se odráží

negativní předsudky majoritní společnosti vůči skupině starších osob a následně jsou důvodem, proč jsou starší osoby v majoritní společnosti diskriminovány (17).

Do skupiny pozitivních stereotypů pak patří: laskavost, moudrost, spolehlivost, blahobyt, politická moc, svoboda a štěstí (17).

V obou skupinách uvádí Palmore (17) jednak stav daného stereotypu, jak společnost tento stereotyp vnímá a přijímá a dále fakt o tom, jak jsou v dané oblasti na tom starší osoby skutečně.

Palmore jako jeden z prvních teoretiků ageismu upozorňuje i na existenci pozitivní diskriminace, která je odvozenou formou diskriminace ve prospěch dané věkové skupiny (26). Tato typologie je ale podle dané autorky sice podstatná, na druhou stranu pro dnešní dobu již nedostačující, proto nabízí další možnosti náhledů.

V oblasti úrovní lze o ageismu hovořit ve třech rovinách: mikrosociální neboli individuální úroveň, mezosociální, kam spadají sociální skupiny, pečovatelské instituce, firmy atd., a makrosociální, kam bychom mohli zařadit např. legislativní úpravu (26).

Další rovina, ze které můžeme nahlížet na termín ageismu, je založena na faktoru motivace a konotace. Pozitivní motivací rozumíme věkovou diferenciaci, která vede k věkově specifickému jednání nebo postoji zvýhodňujícímu určitou věkovou skupinu. Jako negativní konotaci na druhou stranu označujeme takovou věkovou diferenciaci, která vede k věkově specifickému jednání nebo postoji znevýhodňujícímu určitou věkovou skupinu. Toto lze doplnit ještě o přístup neutrální, kdy věková diferenciace nevede k věkově specifickému jednání nebo postoji (26).

Další dimenzí typologie je otázka cílenosti diskriminačního chování. Jde tedy o chování, kdy buď diskriminační postoj je, nebo není zamýšlen, popřípadě zda se projevuje otevřeně nebo v latentní podobě (26).

1.1.3 Zdroje ageismu

Palmore (17) uvádí tři oblasti zdrojů ageismu a to úroveň individuální, sociální a kulturní.

Do skupiny *individuálních zdrojů*, tedy zdrojů subjektivně-psychologických (pokud hovoříme o důrazu na vyšší věk), patří především strach ze smrti a stárnutí. Předpokládá se, že zdrojem tohoto strachu je především nezájem o proces biologického stárnutí a tím jeho neznalost. Dále do této skupiny patří také frustrace a agrese vůči minoritní skupině (v tomto případě vůči jiné věkové skupině), které jsou často vyjádřeny autoritářským postojem s důrazem na moc v mezilidských vztazích. S tímto dále souvisí zdroj v podobě faktoru racionalizace, kdy jsou jednání připisovány racionální motivy bez ohledu na analýzu skutečných důvodů. Palmore (1999) uvádí v této souvislosti příklad nuceného odchodu do důchodu, který je odůvodněn sníženou kompetencí pracovníka, nikoliv cílem vyměnit jeho práci za „levnější“, která je vykonávána mladším pracovníkem (17).

Dále jsou to tedy *zdroje sociální*. V těch se nejvíce uplatňuje proces modernizace. Senioři pod tíhou modernizačních změn, ztrácí svou prestiž a funkci v podobě „pamětníků“, jsou nahrazováni technikou. Dále tyto změny také snižují poptávku po jejich pracovní síle, jelikož dovednosti starších osob poměrně rychle zaostávají. V neposlední řadě také rozšiřující se urbanizace začíná způsobovat segregaci starších osob buď mimo město a nebo naopak v centru města, v obou případech je ale efektem „odříznutí“ starších osob, což podněcuje ageistické postoje (17).

Poslední oblastí zdrojů je podle Palmoreho (17) skupina *kulturně podmíněných zdrojů*. Řadí se sem různé faktory jako hodnotové systémy, jazyk (například pejorativní označení pro lidi vyššího věku), humor (například vtipy a zábavné historky operující s předem přisouzenými vlastnostmi starším lidem), umění a literatura.

Traxler (24) uvádí oproti Palmoremu čtyři základní zdroje ageismu bez tematického třídění.

Prvním zdrojem je již zmíněný *strach ze smrti*. Smrt je v západní společnosti podle autora přehlížena, předstíráme, že neexistuje, a neradi si připomínáme vlastní smrtelnost. Napomáhá nám v tomto i výrazný rozvoj medicíny, který omezil úmrtní v průběhu mladších životních etap a ponechal ji téměř výlučně v etapě stáří. Toto je v kontrastu s východní filozofií, která vnímá smrt jako součást kontinuálního cyklu.

Za další zdroj považuje skutečnost, že k ageismu přispívá *důraz na mládí a fyzickou krásu*. Tento zdroj úzce souvisí s tím, jak jsou mladí a staří vyobrazováni v naší společnosti. Mládí je považováno za aktivní, perspektivní, oproti tomu stáří je pojímáno spíše negativně. Tento důraz na mládí nesouvisí pouze s tím, jak vnímáme starší lidi, ale i v kontextu toho, jak staré vnímáme sami sebe.

Dalším zdrojem je dojem, že *produktivita je těsně spjata s ekonomickým potenciálem*. Oba dva konce životního cyklu (dětství i stáří) vnímáme jako neproduktivní. V dětství ale spatřujeme ekonomický potenciál, investici, kdežto na stáří nahlížíme jako na nutný závazek, dluh. Z tohoto sice nevyplývá, že by staří lidé měli být neproduktivní, ovšem s odchodem do důchodu jsou ekonomicky neproduktivní a tím jsou znevažováni.

Posledním zdrojem je podle tohoto autora *způsob, jak je zjišťován skutečný stav společnosti vedoucí k ageismu*. Tento zdroj se týká především americké společnosti, kde byly chybně prováděny gerontologické studie. Stáří a jeho aspekty byly především studovány v ústavech, kde bylo ale umístěno pouze 5% populace starších 65 let (24).

1.2 Hlavní oblasti působení ageismu

Demografické údaje uvádějí, že populace stárne. Do roku 2014 by se v ČR měl zvýšit počet lidí starších 80 let o jednu třetinu a počet lidí od 65 do 80 let o jednu polovinu. Do roku 2020 by měli lidé nad 65 let tvořit již čtvrtinu světové populace.

Paradoxně však s přibýváním seniorů neroste jejich vliv ve společnosti, ale naopak, narůstá kult mládí a dokonce nesnášenlivost a odmítání starších lidí. Pokud jsou staří lidé v médiích zobrazováni, bývají upravováni, aby vypadali mladší, a sympatie mají ti senioři, kteří žijí mladistvým stylem života. Lidé již kolem 50 let věku mají problém získat zaměstnání a nebo se v něm udržet. Přibývá sociálně vyčleněných a diskriminovaných seniorů, jsou porušována jejich lidská práva a důstojnost (23).

Česká veřejnost nemá jasnou představu o tom, jak velký podíl zaujímá seniorská populace na populaci ČR. Většina obyvatel si totiž myslí, že česká populace je mnohem starší, než ve skutečnosti je. Odhad podílu osob ve věku 65 let a starších se nejčastěji pohyboval kolem 30 %, ve skutečnosti tvoří tato skupina 14 % české populace. Navíc téměř plná čtvrtina všech respondentů se domnívala, že u nás v současné době žije více než 40 % seniorů ve věku 65 let a starších. Jsou to nepřehlédnutelně nepřesné odhady, které indikují, že Češi mají ve svém vědomí obraz české společnosti jakožto společnosti staré (20).

Stárnutí společnosti jako makrosociální charakteristika bývá chápáno v různých kontextech odlišně. Obecně lze říci, že téměř polovina české společnosti nahlíží na tento vývoj s jistými obavami. Tomuto výsledku se není možné příliš divit. Jsou odrazem převládajícího mediálního diskursu, kdy debaty kolem problematiky stárnutí české společnosti jsou vedeny převážně v negativních termínech: stárnutí jakožto „problém“ a „krize“ (20).

1.2.1 Vliv věku na rodinu

Vliv věku na rodinu je poměrně zásadní. Prototypem dnešní rodiny je rodina nukleární (tzn. soužití rodičů s nedospělými dětmi), což rodinu značně limituje při styku s generací prarodičů. V dřívější velké třígenerační rodině děti i jejich rodiče přijímali věkově diferencované role zcela přirozeně, děti se podřizovaly vůli rodičů a měly přirozenou úctu k prarodičům. V moderní dynamické společnosti se zachovávání věkové hierarchie nerespektuje. Povinnost postarat se o starého člověka je prezentována pouze morálně, což se začíná jevit jako problém vzhledem k prodlužující se střední délce života a oddělenému bydlení jednotlivých generací (9).

1.2.2 Ageismus a společnost

Společnost je dalším okruhem, ve kterém můžeme spatřovat vliv chronologického věku na jeho fungování. Do problematiky společnosti spadá problém reprezentace sociálních skupin ve společensko-veřejném a politickém prostoru (26).

Politická reprezentace seniorů je v ČR relativně málo rozvinutá a do značné míry závislá na třetích subjektech (např. Asociace důchodců odborářů jako sekce Českomoravské konfederace odborových svazů, Klub důchodců ČSSD apod.). Pokus o vytvoření samostatného subjektu ve volbách roku 1996 - strany *Důchodci za životní jistoty* skončil výraznou transformací strany a ztrátou jejího vlivu. Organizace reprezentující seniorské zájmy na úrovni nestátních neziskových organizací jsou v populaci jen málo známé, s minimálním vlivem na veřejný život. Oproti tomu seniorské zájmy v zahraničí představují již řadu let velmi silnou tzv. „šedou lobby“, která se stala respektovaným politickým partnerem. Nejvýraznější příklady nalezneme v USA (Grey Panthers, AARP aj.), ale i ve Velké Británii (Help the Aged, Age Concern, aj.). Na evropské úrovni působí European Older People's Platform (se sídlem v Bruselu), jejímž hlavním cílem je zastupování seniorských hlasů v evropské politice. Tyto organizace se snaží o propojování neziskových seniorských organizací v nových

členských i nových kandidátských zemích s organizacemi již stávajících členských států. Narážejí ovšem na řadu bariér - nedostatečného informačního zázemí a slabé organizační struktury (26).

Jedním z možných důvodů, proč v ČR nedosahuje prosazování seniorských zájmů takové šíře jako v západních zemích, je neexistence základní profilace seniorské skupiny jako skupiny zájmové. Zde může ageismus hrát velmi významnou roli v potlačení individuální identity jedince jako seniora nebo naopak v potlačení možnosti identifikace (existence) společných potřeb (potřeby nejsou majoritou přiznány). Dle výzkumu *Život ve stáří 2002* bylo v roce výzkumu členem organizace prosazující nebo obhajující zájmy starších občanů necelých 10 % populace nad 60 let. Padesát procent respondentů odmítlo takové členství z důvodu nezájmu a zhruba 40 % není členy z důvodu toho, že o žádné takové organizaci neví (26).

Ageismus však svůj vliv projevuje především v omezování práv seniorů na plnohodnotné občanství a nároky z něj plynoucí. Někteří autoři hovoří o tzv. druhořadém občanství nebo občanství druhé třídy, které je ve společnostech seniorům připisováno. Vyšší věk je ale nezřídka v oblasti občanství diskriminován i pozitivně, a to zejména ve věkových hranicích definujících přístup k výkonu některých vysokých pozic ve veřejných službách, jako jsou posty soudců, poslanců, senátorů a odvozeně také funkce prezidentská (26).

1.2.3 Ageismus a média

Na utváření celospolečenského názoru mají média nespornou zásluhu. Přestože je význam, jaký má mediální kultura na formování veřejného mínění, již obecně přijímán, jen málo pozornosti bylo věnováno procesům tvorby mediálního obrazu seniora a stáří. Média navíc, jak se zdá, nejsou jen pouhým prostředkem sdělování objektivních informací, jsou totiž zároveň jedním z hlavních činitelů podílejících se na vytváření a strukturování naší každodennosti, čímž nám pomáhají překonávat neurčitost okolního

dění. I když se médiím daří vzbuzovat iluzi, že předkládané informace jsou věrným odrazem reality, vše, co nám média předkládají, je jen určitou reprezentací – převyprávěním přispívajícím k dalšímu konstruování okolní reality (21).

Výzkum autorek Sedlákové a Vidovičové (21) se zabýval obrazem seniorů v našich médiích – jednak v televizi a jednak v tištěných periodikách. Výzkum analyzoval sedm základních tematických okruhů, v jejichž kontextu bylo o seniorech referováno: kriminalita, politická ekonomie, tragédie, sociální politika, kultura, zdraví a životní příběhy. Největší pozornost byla věnována zprávám z oblasti kriminality, v nichž senioři vystupují jako oběti, ale i pachatelé trestných činů.

Ačkoli se na první pohled zdá, že spektrum témat, v jejichž kontextu se o seniirech dozvídáme z televizního vysílání, je poměrně široké, není tomu tak, neboť tři nejvíce zastoupené kategorie (kriminalita, politická ekonomie, tragédie) tvořily naprostou většinu (80 %) všech příspěvků. Na ostatní témata tedy zbývalo již jen malé množství prostoru (21).

Často také bývá upozorňováno na to, že by bylo třeba, aby byla věnována pozornost i okruhům témat, o kterých se média nezmiňují. Například daný výzkum nezaznamenal žádný příspěvek reflektující diskriminaci seniorů. Velmi výjimečné také byly informace o všedních problémech seniorů a o jejich běžně realizovaných aktivitách. Příspěvky zpravidla informovaly o jednotlivých tématech hlavně z hlediska majoritní populace. Jen v některých případech byla dána možnost samotným seniorům, aby se k situaci vyjádřili – a to především tehdy, když jsou s průběhem události, o níž se informuje, nespokojeni. Tato jejich uveřejněná vyjádření pak přispívají k vnímání starších osob jako „reptalů“, nespokojených s výhodami, které jim poskytuje sociální stát, což značně přispívá ke zkreslenému vnímání těchto osob, podporuje vznik předsudků a stereotypního vnímání a následně může zapříčinit vznik diskriminace. Dále k tomuto vývoji přispívají také nevhodně volená označení těchto osob, která novináři běžně užívají, jako například *stařenka* či *babička* a *dědeček*, která posouvají vnímání osob, o nichž příspěvek vypovídá, k představě velmi starých, bezbranných, vlídných osob (21).

Jednoznačně nejčastějším označením seniora v médiích je „důchodce“. Jsou-li pro to zvláštní důvody, které ovšem nelze z článků vysledovat, je aktér označen specificky jako „invalidní důchodce“. Nezřídka jsou tito invalidní důchodci ve věku, který by běžně zakládal nárok na dávku důchodu starobního. To je možné určit vždy poměrně přesně, neboť věk, ať už označený číslovkou v závorkách nebo zkráceným slovním spojením „osmašedesátiletá“, je nedílnou součástí absolutní většiny analyzovaných tiskových sdělení. Chronologický věk se tak stává součástí popisovaných situací a vtiskává se čtenářům do podvědomí. To může přispívat k definici či modifikaci věkově specifických rolí a v konečném důsledku podporovat věkovou segregaci (21).

Ageismus se ve sděleních objevuje relativně často, a to v různých formách. Nejtypičtější je výše popsaná identifikace chronologickým věkem, ale i výběr a forma popisů událostí je touto ideologií nezřídka poznamenána (21).

Typická je stigmatizace seniorů na rovině významu sdělení například v kategorii senior jako zákazník, ale nejen tam. Jedním z hlavních témat, ve kterých figurují senioři v médiích, jak již bylo zmíněno, je ekonomická situace nebo politická rozhodnutí a přesto se v rámci zprávy objeví klíčové slovo senior, a to zpravidla v kontextu chudoby. Častým kontextem, v jehož rámci se o seniorech dovídáme, jsou také obecné politické problémy a diskuse, v nichž je např. téma důchodu zmíněno jako synonymum pro velké výdaje (21).

Z výzkumu tedy vyplývá, že prezentovaný obraz seniorů v českých médiích tedy není neutrální, ale spíše nevyvážený a zjednodušující (21).

1.2.4 Věk na trhu práce

Chronologický věk diferencuje celý pracovní trh napříč všemi odvětvími. Věkem je totiž definována možnost doby spolupodílení se člověka na fungování trhu práce (od kdy je možno uzavřít pracovní kontrakt, kdy je nutné pracovní trh opustit), ale ovlivňuje též pozice uvnitř struktury trhu. Věk je (vedle vzdělání a pohlaví) dalším podstatným indikátorem postavení jedince ve světě zaměstnanosti (26).

Jak uvádí Glover a Braine (26), je ageismus přítomen ve všech fázích zaměstnanosti, nejen v inzerátech, ale i v organizačních strukturách, ve výběru a rozmisťování pracovních sil i pracovních úkolů, v hodnocení výkonu a plánování kariéry, v odměňování a zaměstnaneckých výhodách. Je přítomen také ve výběru jedinců pro určitý druh tréninku, vzdělávání a rozvoje, v rozhodnutích o převodu na jiný druh práce, povýšení, ukončení pracovní činnosti a práva na důchod.

V České republice je více než čtvrtina pracovní síly starší 50 let. Jde častěji o muže než ženy, což je dáno tím, že míra ekonomické aktivity klesá s rostoucím věkem rychleji u žen než u mužů, rozdíl však není nijak dramaticky výrazný (např. v roce 2004 tvořily ženy 43% ekonomicky aktivních osob starších 50 let). Stále významnějším trendem je stárnutí české pracovní síly. Ubývá ekonomicky aktivních osob do 30 let a přibývá naopak osob nad 50 let (28).

1.2.4.1 Charakteristika věkové skupiny 50 plus na trhu práce

Rozbory vývoje nezaměstnanosti ukazují, že občané ve vyšším věku patří (spolu s osobami se zdravotním postižením a s osobami s nižší úrovní vzdělání a kvalifikace) k nejohroženějším skupinám na trhu práce. Vyšší úroveň nezaměstnanosti těchto skupin je ovlivněna řadou osobních faktorů. K nejvýznamnějším patří:

- nižší výkonnost těchto pracovníků vyplývající z úbytku a ze ztráty fyzických sil, pracovních schopností a dovedností, což bezprostředně ovlivňuje možnost jejich pracovního začlenění,

- omezení, popřípadě zpomalení schopnosti smyslového a duševního přizpůsobení moderním požadavkům (například používání informačních technologií, rozsah jazykových znalostí apod.),
- častější a dlouhodobější výpadky z pracovního procesu v souvislosti s nepříznivým zdravotním stavem **(19)**.

Z pohledu socioekonomického bychom mohli míru pracovní aktivity starších pracovníků nahlížet ze strany dalších několika obecných faktorů, které se navzájem prolínají v čase. Jsou to tyto:

- vývoj věkové struktury celkové populace, především z hlediska výrazného snížení fertility žen v odpovídajícím věku a následné snižování počtu obyvatel v produktivním věku, což se podle prognóz projeví zvláště v příštích desetiletích,
- zaměstnanost občanů v důchodovém věku, která se v minulosti dosti výrazně snižovala,
- nárůst počtu starobních důchodců, jehož dynamika se výrazně zvýšila, a to růstem počtu předčasných starobních důchodů, který zvýšení hranice pro nárok na starobní důchod ve skutečnosti eliminoval,
- důchodové zabezpečení, které bez odpovídající důchodové reformy a dalších opatření může vést ke zvýšení počtu důchodců s důchodem na hranici životního minima,
- nemalý podíl starobních důchodců již v současné době z ekonomických důvodů přijímá i méně placené práce,
- doplňující, stručně uvedený psychologický faktor; náhlý přechod z pracovní aktivity, která bývá před odchodem do důchodu často velmi intenzivní, do volného času je z psychologického hlediska pro občany nepříznivý a může ovlivnit jejich zdraví **(12)**.

1.2.4.2 Nezaměstnanost věkové skupiny 50 plus

Pro označení osoby jako nezaměstnané se používají tři základní kritéria:

- osoba není zaměstnaná
- osoba hledá aktivně práci (formou aktivního hledání se rozumí hledání prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, dále hledání přímo u zaměstnavatelů, využívání inzerce podání žádosti o pracovní povolení nebo hledání zaměstnání jiným způsobem)
- osoba je připravena k nástupu do práce (k výkonu placeného povolání je osoba připravená nejpozději do 14 dnů od jeho získání) (5).

Vyšší věk je běžně považován za rizikový faktor vzhledem k šancím na získání zaměstnání na trhu práce, s rostoucím věkem ale podle získaných dat výzkumu Vyhliďala a Mareše (28) klesá míra nezaměstnanosti věkové skupiny nad 50 let a je nižší než ve skupinách 15 - 30 a 30 - 49 let.

Čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho návyky a stereotypy, a tím obtížněji se vyrovnává s novými životními situacemi, do čehož bychom rozhodně zařadili ztrátu zaměstnání. Tato životní situace bývá provázena poklesem příjmů a tím životní úrovně, dále měnící se rodinnou situací, úbytkem kontaktů, ztrátou kvalifikace a poklesem sebedůvěry. Jak dalece je starší člověk schopen přizpůsobit se novým podmínkám samozřejmě záleží především na individuálních osobnostních dispozicích, zanedbatelné ovšem není také úroveň inteligence, společenské postavení a rodinné poměry. Přestavění života a vypracování nového životního stylu, které provází ztrátu zaměstnání, vyžadují velké úsilí, které často, podle gerontologických výzkumů, přesahuje možnosti starších osob, protože důležitou roli zde sehrává orientace na budoucnost, která těmto osobám často chybí (4).

1.2.4.3 Ukončení ekonomické aktivity

Nedostatek pracovních míst a rostoucí míra nezaměstnanosti (především mladých věkových kategorií) vedla v minulosti k důchodovým úpravám, s cílem motivovat starší osoby k odchodu do důchodu, přičemž jejich místa měla být obsazena mladšími nezaměstnanými. Tato motivace například znamenala, že v průběhu posledních deseti let došlo v České republice k výraznému zvýšení podílu předčasných důchodů na celkovém počtu nově přiznaných starobních důchodů. Osoby vyšší věkové kategorie, obzvláště nezaměstnané, ale nacházejí pracovní uplatnění velmi těžce (důvody byly již uvedeny výše) (12).

Hranice pro odchod do starobního důchodu v ČR má rozhodující vliv na ukončení veškerých pracovních aktivit. Podle výsledků výzkumu je ve skupině 50-54 let rozdíl v podílu mužů a žen s ukončenou veškerou aktivitou poměrně nízký (muži 10,2 %, ženy 14,1 %). Radikálně však roste neaktivita na trhu práce ve skupině 55-59letých žen, když téměř polovina žen již žádnou činnost na trhu práce nevyvíjí, zatímco u mužů dosahuje podíl neaktivních málo přes 16 % dané věkové skupiny. Je však třeba vzít v potaz, že chování velké části žen je ovlivněno dalšími sociálními faktory, jako např. péče o vnoučata, využívání souběhu pobírání důchodů apod. Vliv zákonné úpravy odchodu do důchodu se pak promítá do prudkého růstu podílu neaktivních mužů ve věku 60-64 let a to téměř na 63 %, u žen se blíží hranici 90 % (86,4 %) (6).

Dalším faktorem, ovlivňujícím rozhodování o ukončení pracovní činnosti respondenta, je odvětvová příslušnost jeho vykonávané práce. Rozdíly mezi kategoriemi odvětví jsou značné. Na jedné straně jsou odvětví, kde podíl osob, které jsou v současné době aktivní na trhu práce a které by chtěly pracovat co nejdéle (nejméně do 65 let) dosahuje pouze 10-17 %. Všechna tato odvětví náležejí do primárního a sekundárního sektoru. K nim lze přiřadit i odvětví doprava, skladování a spoje s podílem necelých 18 % aktivních, uvažujících o práci po dosažení 65. roku života. V těchto údajích nejsou přitom zahrnuty odpovědi pracujících nebo dříve pracujících, kteří nemají konkrétní představu o ukončení své činnosti. Po nich následují odvětví s podílem osob ochotných

pracovat alespoň do 65 let nebo co nejdéle, ve kterých se hodnota tohoto podílu pohybuje v intervalu od 19 do 24 % všech pracujících. Do nich patří stavebnictví a velká terciární odvětví jako obchod, ubytování a stravování, veřejná správa, vzdělávání a zdravotnictví. Nejvyšší podíl osob ochotných pracovat i po 65. roce života je v odvětvích terciárního sektoru finanční zprostředkování a hlavně v kategorii činnosti v oblasti nemovitostí, podnikatelské činnosti a v ostatních veřejných, sociálních a osobních službách, ve kterých dosahuje podíl těchto osob třetinu všech pracujících (6).

Je zřejmé, že postavení v zaměstnání je dalším významným faktorem, ovlivňujícím ochotu a potřebu pracovat ve vyšším věku, což jistě souvisí s otázkou sociálního zabezpečení a s razantní změnou sociální situace podnikatelů po ukončení jejich ekonomicky aktivního života (6).

Z hlediska pracujících mužů a žen se nejvyšší ochota déle pracovat projevuje u obou pohlaví shodně mezi vedoucími a řídícími pracovníky a mezi vědeckými a odbornými duševními pracovníky. Je příznačné, že se v těchto hlavních třídách častěji než v jiných zaměstnáních vyskytuje odpověď respondenta, že nemá žádnou konkrétní představu o ukončení svých pracovních aktivit. Lze proto oprávněně předpokládat, že tito respondenti budou často pracovat i ve vyšším věku (6).

1.3 Legislativa

Diskriminace a úpravu zaměstnanosti samozřejmě nalezneme i v příslušných zákonech.

1.3.1 Ústava ČR a Listina základních práv a svobod

Ústava České republiky říká v člancích 3 a 4, že „*Součástí ústavního pořádku České republiky je Listina základních práv a svobod. Základní práva a svobody jsou pod ochranou soudní moci.*“.

Následně se v Listině základních práv a svobod dozvídáme, že „*Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.*“ (14).

1.3.2 Zákon o zaměstnanosti

V zákoně o zaměstnanosti nalezneme v souvislosti s ageismem v pracovních vztazích nejvíce informací v § 4 - *Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání*, kde se říká:

„*Účastníci právních vztahů podle § 3 jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.*“

Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů;

diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

Přímou diskriminací se rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

Nepřímou diskriminací se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů; nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání. Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnická nebo fyzická osoba povinna učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.

Dojde-li při uplatňování práva na zaměstnání k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má fyzická osoba právo se domáhat, aby

- a) bylo upuštěno od tohoto porušování,*
- b) byly odstraněny následky tohoto porušování a*
- c) jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění.“ (29).*

1.3.3 Antidiskriminační zákon

V současné době je v jednání Poslanecké sněmovny návrh antidiskriminačního zákona, jehož projednávání bylo zahájeno v září 2007. Tento zákon prošel během března do druhého čtení a byla ustanovena zkrácená lhůta pro třetí čtení. Ovšem dopady tohoto zákona na fungování české společnosti ještě nelze domýšlet, jelikož pokud bude schválen, vstoupí v platnost nejdříve na počátku roku 2009 (7).

1.3.4 Evropská směrnice 2000/78/EC

Tato směrnice o rovnosti v zaměstnání realizuje zásadu rovného zacházení v zaměstnání z různých hledisek (rasa, pohlaví, zdravotní stav, sexuální orientaci atd.). Z hlediska věku říká, že povoluje zvláštní plány pro propagaci integrace starších a mladších pracovníků na pracovním trhu (3).

1.4 Organizace zabývající se ageismem

Ledax o.p.s.

Společnost Ledax o.p.s. má za cíl podporovat aktivní život seniorů a důstojné stáří v České republice. Věnuje se problematice seniorů v celé šíři. Nabízí celou řadu služeb od poradenství seniorům v oblastech bydlení, zdravotní péče, sociálních služeb či trávení volného času, až po samotné poskytování sociálních služeb.

Důležitou částí činnosti je vzdělávání. Společnost pořádá pravidelně konferenci SENIOR LIVING a je spolupořadatelem dalších konferencí. Příkladem je konference Problematika generace 50 plus. Tato konference se pořádá od roku 2004 a jsou na ní zveřejňovány aktuální informace a nové poznatky týkající se života osob starších 50 let. Každoročně po této konferenci je vydáván ve spolupráci se Zdravotně sociální fakultou Jihočeské univerzity sborník s jednotlivými tématy konference.

Ledax o.p.s. je také klinickým pracovištěm Zdravotně sociální fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích a spolupracuje s celou řadou dalších partnerů (13).

Poradna pro občanství, občanská a lidská práva

Poradna je občanským sdružením založeným skupinou právníků a sociálních pracovníků. V jejích programech se zabývá otázkami státního občanství a práv cizinců, potíráním diskriminace, prosazováním rovných příležitostí a pomocí rodinám.

Usiluje o účinné propojení praktické pomoci konkrétním jednotlivcům s aktivitami zaměřenými na systémové změny prostředí. Věnuje se i teoretickým otázkám výzkumu a sleduje přijímání nových zákonů a obecné problémy jejich uvádění do praxe.

Účastní se také výzkumné a koncepční práce v oblastech, v nichž dochází k rychlému rozvoji přinášejícímu také kontroverzní témata a otázky, na něž neexistují jednoznačné odpovědi. Jde zejména o témata imigrace, ochrany před diskriminací a rovných příležitostí, ale i trestní justice a přístupu ke spravedlnosti.

Poradna pro občanství, občanská a lidská práva realizuje internetový informační projekt www.diskriminace.cz ve spolupráci s o.s. Interaktiv (18).

Společnost přátelská všem generacím

Tento internetový portál nabízí mnoho informačních podkladů o věkové diskriminaci, především diskriminaci seniorů v naší společnosti. Sleduje se zde dění v této oblasti pod záštitou Mediálního servisu, společnosti Walmark a.s. a Diakonie České církve evangelické (22).

Pilotním projektem tohoto portálu je 9 mýtů o stáří, kde se sleduje 9 podoblastí života starších osob a mýty o stavu seniorů v těchto oblastech (22).

Dalším důležitým informačním materiálem je publikace autorů MUDr. Zdeňka Kalvacha a Mgr. Evy Hrabětové s názvem „Senior a já. Já a senior?“ (11), kde hlavními úkoly jsou rozvíjet aktivity vedoucí k odhalení a prezentaci zažitých stereotypů a usilovat o zvýšení prestiže stáří a realizovat či podporovat akce vedoucí ke změně pasivního pohledu na vlastní stáří.

2 CÍLE PRÁCE A HYPOTÉZY

2.1 Cíl práce

Cílem bakalářské práce je zmapování zkušenosti obyvatel okresu Tábor s věkovou diskriminací v zaměstnání a do jaké míry je zkušenost s tímto typem diskriminace závislá na chronologickém věku respondenta.

Nejvíce patrný je vliv tohoto druhu diskriminace právě v oblasti zaměstnanosti. Přestože zákon o zaměstnanosti zakazuje všechny typy diskriminace, v praxi se s ní stále setkáváme. O zájmu na řešení diskriminačních otázek svědčí i připravovaný antidiskriminační zákon (zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací). Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství v návaznosti na Listinu základních práv a svobod. Blíže vymezuje právo na rovné zacházení v různých oblastech z nichž první je jmenována právě oblast práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání.

2.2 Hypotéza

V souvislosti s cílem práce a na podkladě prostudování odborné literatury vztahující se k tématu věkové diskriminace, oblasti trhu práce a zaměstnanosti byla stanovena hypotéza:

Uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce v Táboře starší 50 let obtížněji nachází zaměstnání, než lidé mladších věkových skupin.

3 METODIKA

3.1 Použité metody a techniky sběru dat

Pro vypracování teoretické části byla zvolena metoda sekundární analýzy dat. První část je věnována ageismu jako teoretickému konceptu, jeho definici, typologii a zdrojům, ze kterých vychází. Další část je zaměřena na oblasti, ve kterých se agismus nejčastěji vyskytuje, přičemž největší důraz je kladen na ageismus v souvislosti s trhem zaměstnanosti a postavením osob starších 50 let na něm. Zde byly hlavním zdrojem již proběhlé výzkumy VÚSPV.

K primárnímu sběru dat a testování hypotézy byla zvolena metoda dotazování, technika dotazník. Dotazník obsahoval 8 otázek, které byly polouzavřené nebo uzavřené, otevřené otázky neobsahoval žádné. K uzavřeným otázkám patřily otázky číslo 1., 2., 3. a 5. K polouzavřeným patřily otázky 4., 6., 7. a 8.

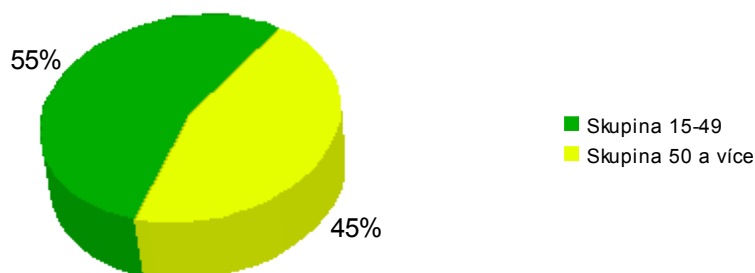
Dotazníky byly vyplňovány uchazeči o práci na Úřadu práce v Táboře. Distribuovány byly s pomocí pracovníků oddělení zprostředkování zaměstnání, které je nabízely k vyplnění svým klientům.

Sběr dat probíhal v druhé polovině ledna 2008. K 31.1.2008 evidoval Úřad práce v Táboře celkem 2750 osob (**16**), z tohoto počtu vyplnilo dotazník celkem 104 osob, tedy 3,8% uchazečů o zaměstnání.

3.2 Charakteristika výzkumného souboru

Zkoumaným vzorkem byly uchazeči o práci na Úřadu práce v Táboře. Celkově bylo vyplněno 104 dotazníků, z čehož 57 dotazníků bylo vyplněno osobami ve věkové skupině 15-49 let (55%) a 47 dotazníků skupinou osob starších 50 let (45%).

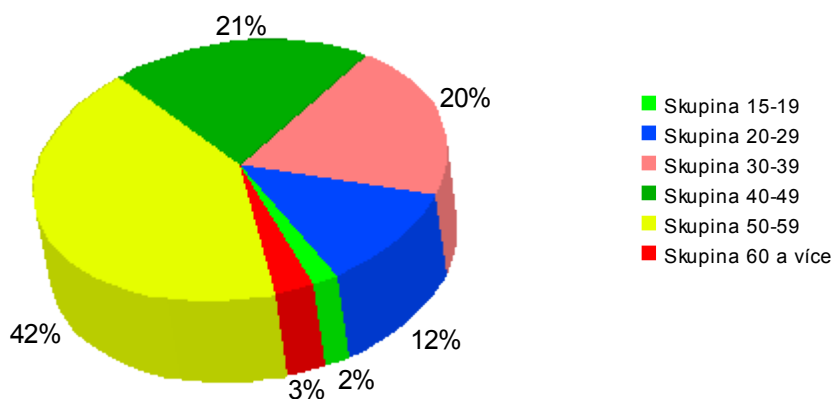
Graf 1 : Věkové složení z pohledu hlavních skupin



Zdroj: Vlastní výzkum.

Dále byl soubor rozdělen do podskupin věkové struktury a to 15-19 let (2 osoby), 20-29 let (12 osob), 30-39 let (21 osob), 40-49 let (22 osob), 50-59 let (44 osob), 60 a více let (3 osoby).

Graf 2 : Věkové složení souboru z pohledu podskupin



Zdroj: Vlastní výzkum.

4 VÝSLEDKY

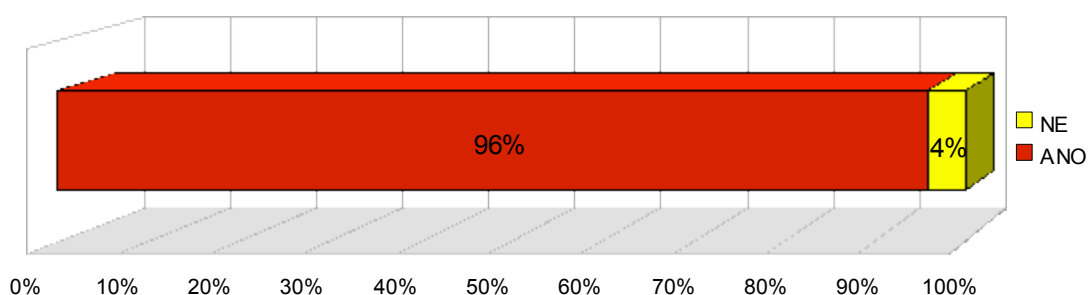
Následující grafy jsou utvářeny z výsledků vlastního dotazníkového šetření a vychází ze 100% skupiny, což tvoří 104 dotazníků.

Pro potřeby vyhodnocení a okomentování zjištěných skutečností bude dále používáno označení pro skupinu respondentů ve věkovém rozmezí 15-49 let „*osoby mladší 50 let*“ a pro skupinu respondentů ve věku 50 a více let označení „*osoby starší 50 let*“.

Na otázku číslo 1: „*Kolik je Vám let?*“ odpověděla 3% (2) dotázaných, že jejich věk se pohybuje v rozmezí 15-19 let, 12% (12) dotázaných se pohybuje v rozmezí 20-29 let, 20% (21) dotázaných se pohybuje v rozmezí 30-39 let, 21% (22) dotázaných se pohybuje ve věkovém rozmezí 40-49 let, 42% dotázaných (44) se pohybuje v rozmezí 50-59 let a poslední skupinu tvoří 3% osob starších 60 let (3) (viz graf 2).

Na otázku číslo 2: „*Byl(a) jste někdy zaměstnán(a) na plný úvazek?*“ odpovědělo „*ano*“ 96% osob (100), odpověď „*ne*“, tedy že nikdy nebyla zaměstnána na plný úvazek, uvedla 4% dotázaných osob (4).

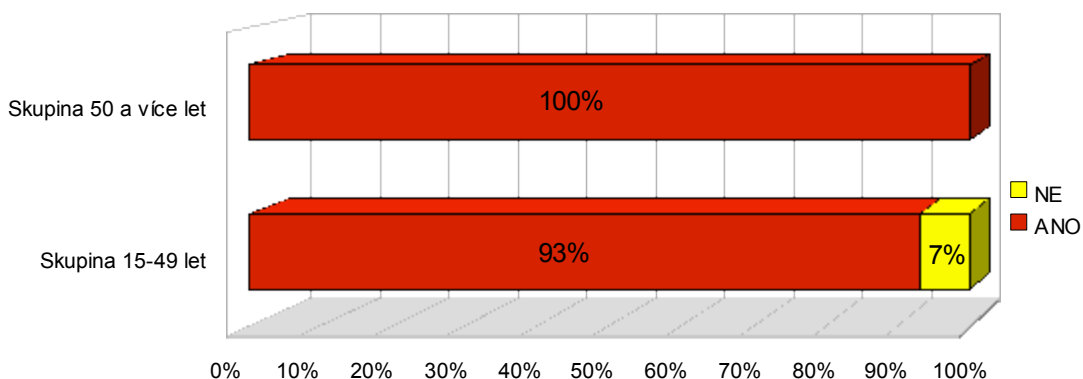
Graf 3 : Práce na plný úvazek.



Zdroj: Vlastní výzkum.

Z pohledu porovnání hlavních skupin osoby (starších a mladších 50 let) odpovědělo „ano“ 100% osob (47) ve skupině starších 50 let a 93% osob (53) mladších 50 let. „Ne“ odpovědělo 0% osob (0) ve skupině starších 50 let a 7% osob (4) mladších 50 let.

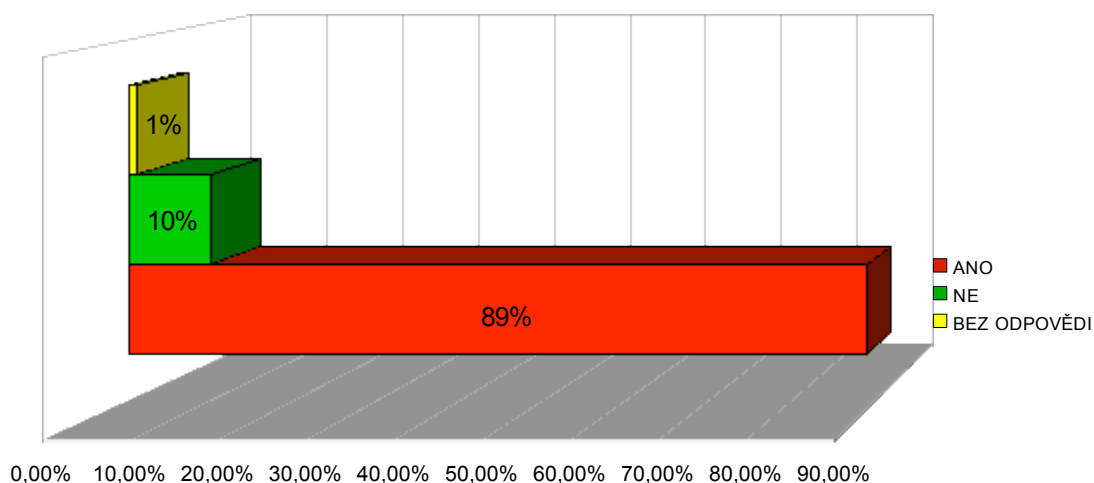
Graf 4 : Práce na plný úvazek – z pohledu hlavních skupin.



Zdroj: Vlastní výzkum.

Na otázku číslo 3: „Byli někdy Vašimi spolupracovníky lidé starší 50 let?“ odpovědělo „ano“ 89% osob (93), „ne“ odpovědělo 10% osob (10). Neodpovědělo 1% osob (1 osoba).

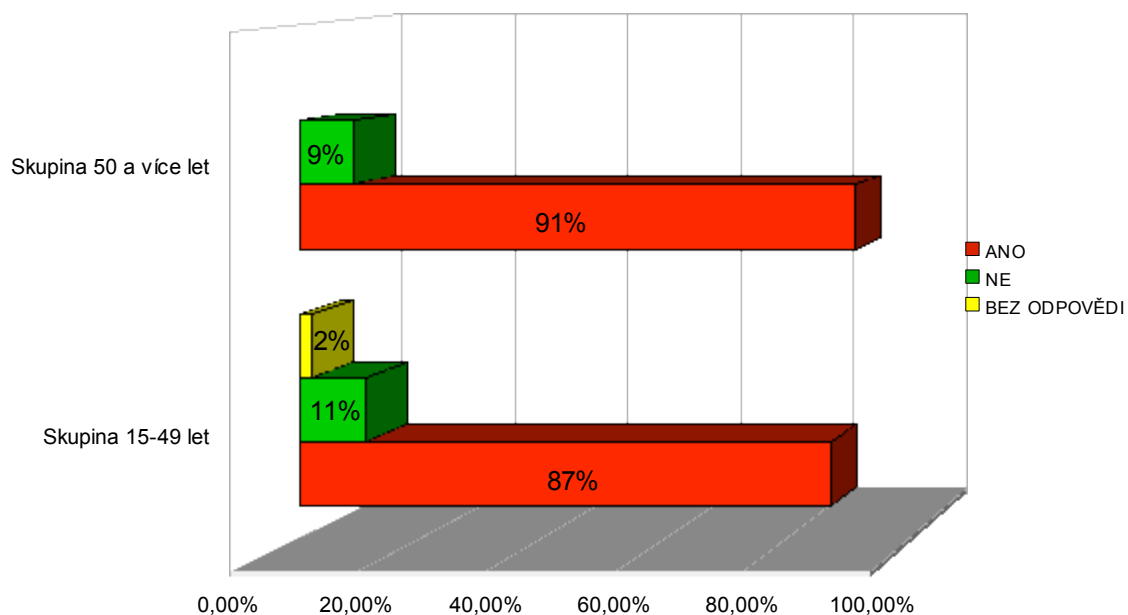
Graf 5: Spolupracovníci starší 50 let.



Zdroj: Vlastní výzkum.

Z pohledu porovnání hlavních skupin osoby (starších a mladších 50 let) odpovědělo „ano“ 91% osob (43) starších 50 let a 87% osob (50) mladších 50 let. „Ne“ odpovědělo 9% osob (4) starších 50 let a 11% osob (6) mladších 50 let. Neodpověděly 2% osob (1) ze skupiny osob mladších 50 let.

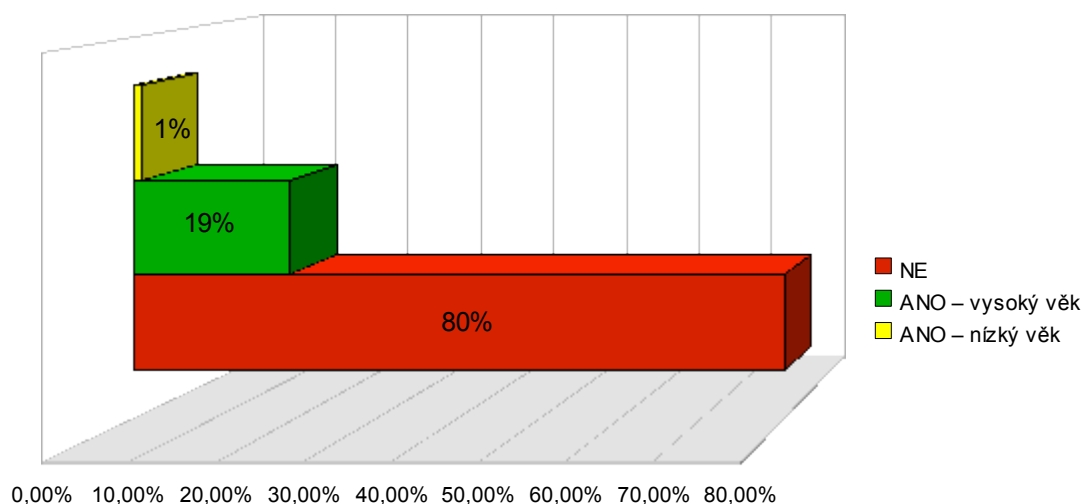
Graf 6 : Spolupracovníci starší 50 let – z pohledu hlavních skupin.



Zdroj: Vlastní výzkum.

Na otázku číslo 4: „*Byl(a) jste někdy odmítnut(a) v přijímacím řízení na pracoviště kvůli věku?*“ odpovědělo, že byli odmítnuti kvůli nízkému věku 1% osob (1). Zkušenost s odmítnutím kvůli vysokému věku uvedlo 19% osob (20) a 80% osob (83) se s odmítnutím při přijímacím řízení z důvodu věku nesetkalo.

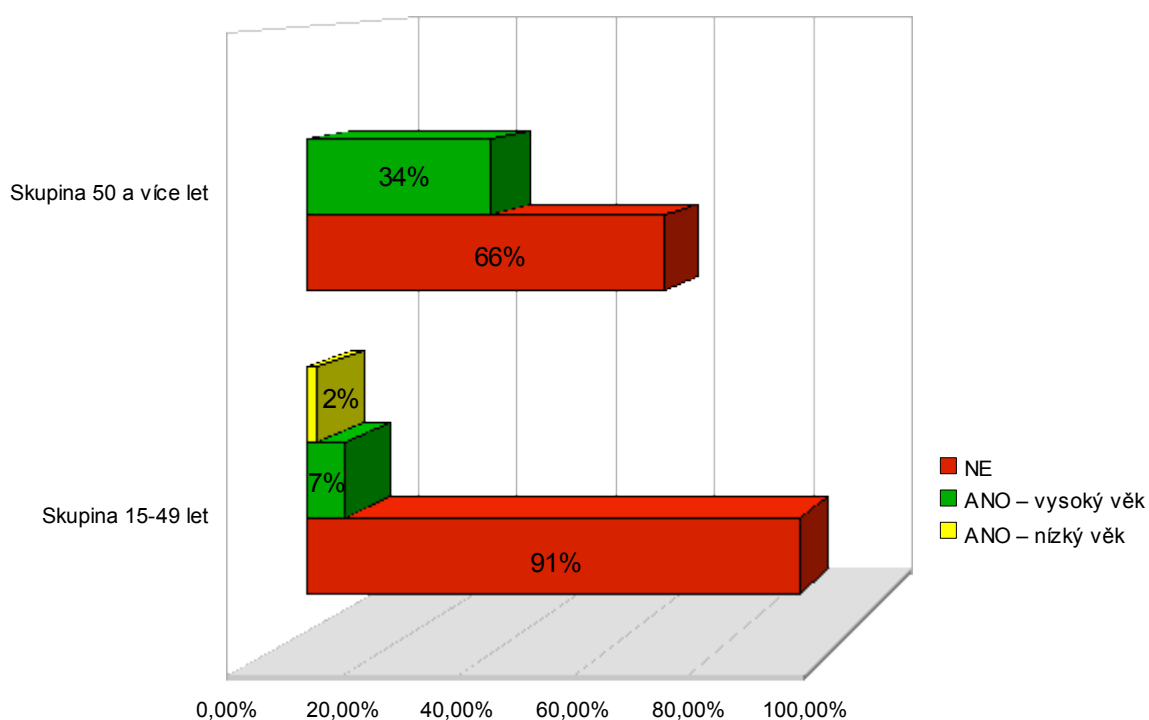
Graf 7 : Odmítnutí při přijímacím řízení z důvodu věku.



Zdroj: Vlastní výzkum.

Z pohledu porovnání hlavních skupin osoby (starších a mladších 50 let) odpovědělo, že byli *odmítnuti kvůli nízkému věku*, 2% osob (1) mladších 50 let a 0% osob (0) starších 50 let. 7% osob (4) mladších 50 let a 34% (16) osob starších 50 let uvedlo, že byli *odmítnuti kvůli vysokému věku*. 91% osob (52) mladších 50 let a 66% osob (31) starších 50 let uvedlo, že se s *odmítnutím při přijímacím řízení z důvodu věku nesetkalo*.

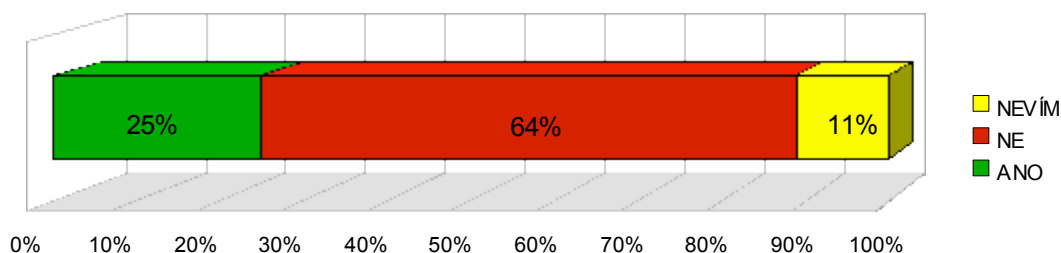
Graf 8 : Odmítnutí při přijímacím řízení z důvodu věku – z pohledu hlavních skupin.



Zdroj: Vlastní výzkum.

Na otázku číslo 5: „Byl na pracovní místo, o které jste se ucházel(a) přijat někdo mladší, kdo měl ale nižší nebo stejné předpoklady pro výkon tohoto povolání (vzdělání, praxe)?“ odpovědělo „ano“ 25% osob (26). *Nezkušenost s touto situací* uvedlo 64% osob (67) a dále 11% osob (11) *nevědělo nebo nedokázalo odpovědět*.

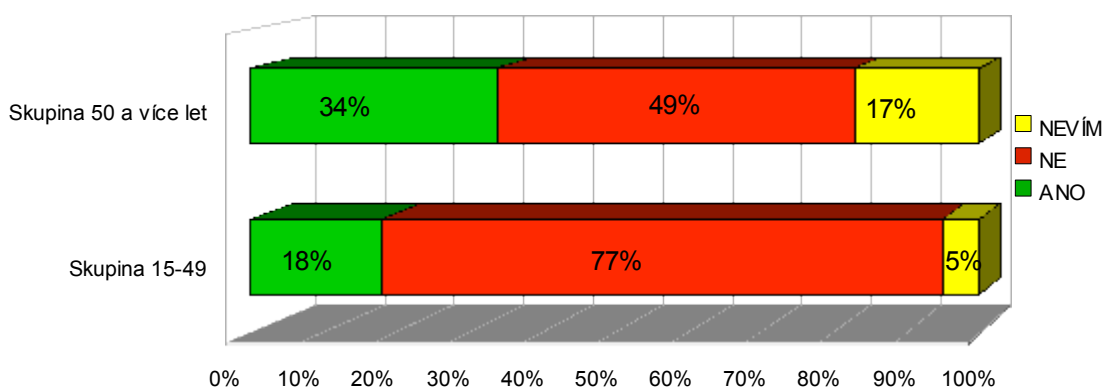
Graf 9: Přijetí mladší stejně schopné osoby.



Zdroj: Vlastní výzkum.

Z pohledu porovnání hlavních skupin osoby (starších a mladších 50 let) odpovědělo „ano“ 18% osob (10) mladších 50 let a 34% osob (16) starších 50 let. *Nezkušenost s touto situací* uvedlo 77% osob (44) mladších 50 let a 49% osob (23) starších 50 let. 5% osob (3) mladších 50 let a 17% osob (8) starších 50 let *nevědělo nebo nedokázalo odpovědět*.

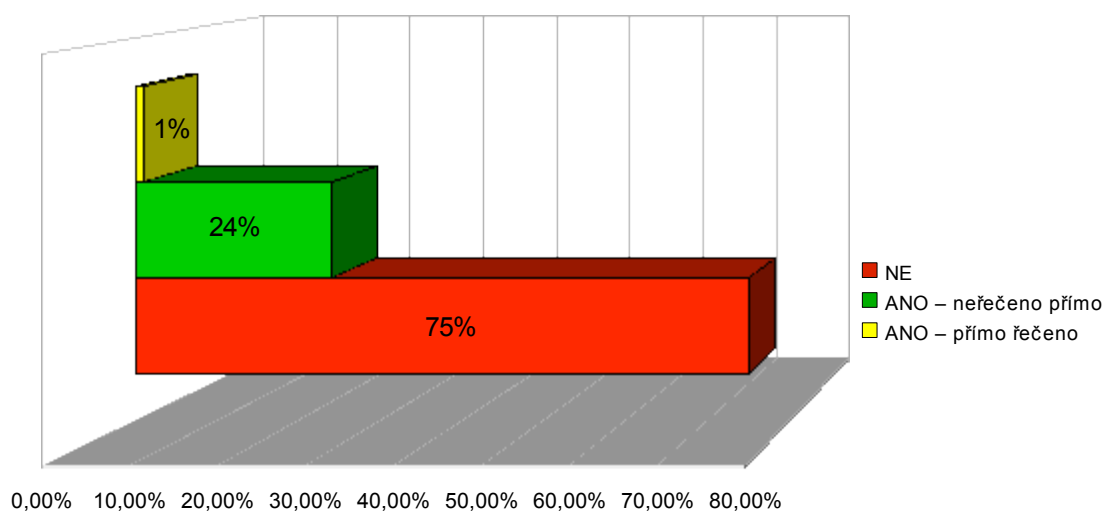
Graf 10: Přijetí mladší stejně schopné osoby – z pohledu hlavních skupin.



Zdroj: Vlastní výzkum.

Na otázku číslo 6: „Byl(a) jste někdy propuštěna ze zaměstnání kvůli věku (bylo Vám to přímo řečeno)?“ uvedlo zkušenost s touto situací pouze 1% respondentů (1), ovšem 24% respondentů (25) uvedlo, že jim věk jako důvod propuštění nebyl uveden, ale domnívají se, že byl pravým důvodem. U 75% osob (78) neměl věk souvislost s jejich propuštěním.

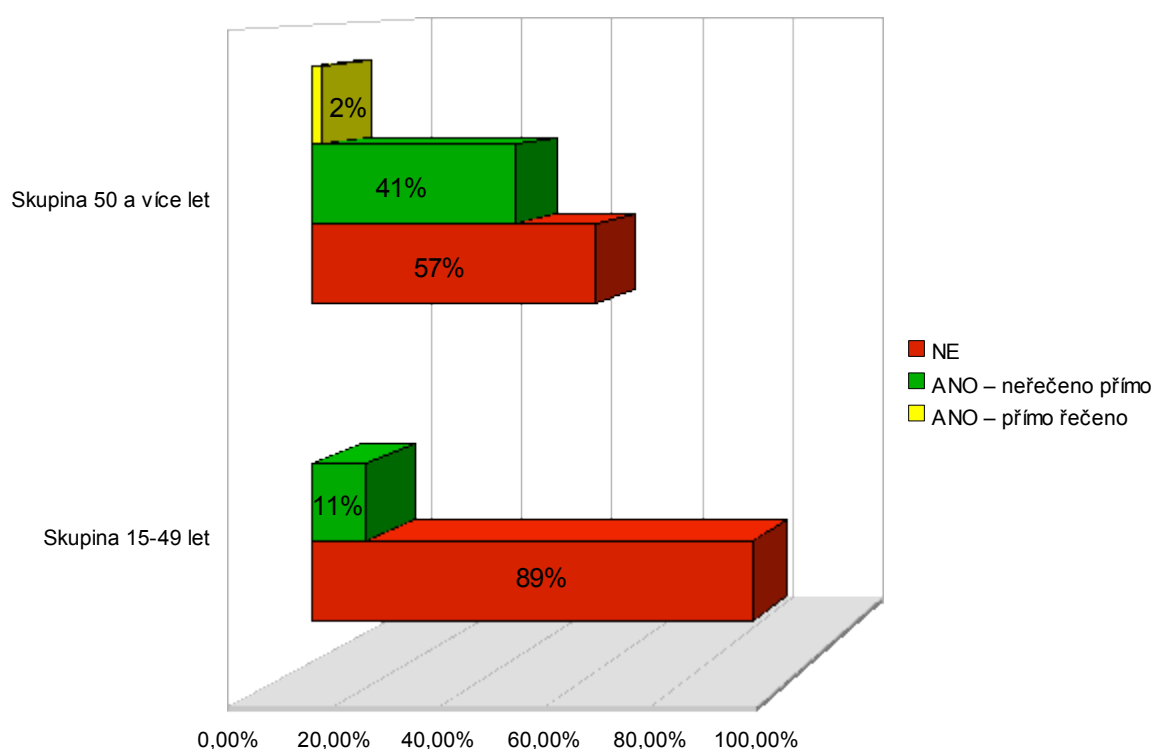
Graf 11 : Propuštění z důvodu věku.



Zdroj: Vlastní výzkum.

Z pohledu porovnání hlavních skupin osoby (starších a mladších 50 let) uvedla *zkušenost s touto situací* pouze 2% respondentů (1) starších 50 let, ovšem 41% respondentů (19) starších 50 let uvedlo, že jim *věk jako důvod propuštění nebyl uveden, ale domnívají se, že byl pravým důvodem*, taktéž 11% respondentů (6) mladších 50 let. U 89% osob (51) mladších 50 let a 57% osob (27) starších 50 let *ne měl věk souvislost s jejich propuštěním*.

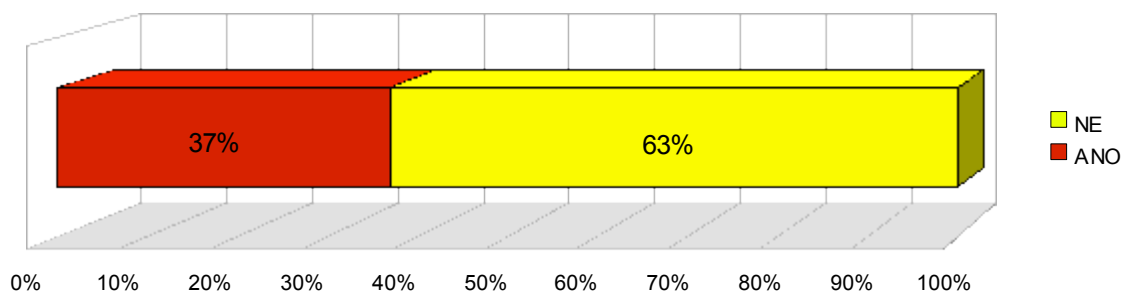
Graf 12 : Propuštění z důvodu věku – z pohledu hlavních skupin.



Zdroj: Vlastní výzkum.

Na otázku číslo 7: „*Myslíte si, že se u lidí nad 50 let snižuje pracovní výkonnost?*“ odpovědělo „*ano*“ 37% osob (39). *Nesouhlas* vyjádřilo 63% osob (65).

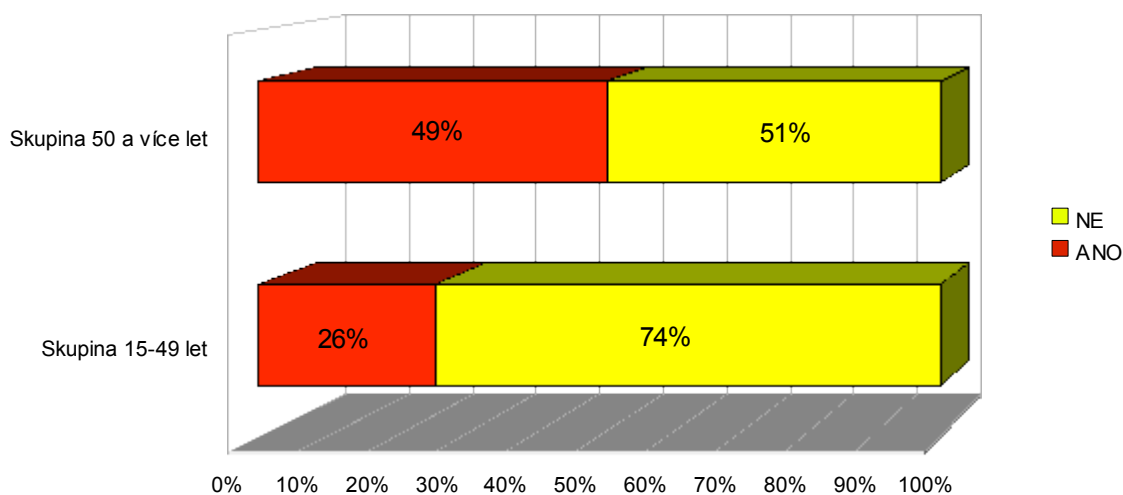
Graf 13 : Názor na snížení pracovní výkonnosti po 50. roce života.



Zdroj: Vlastní výzkum.

Z pohledu porovnání hlavních skupin osoby (starších a mladších 50 let) odpovědělo „*ano*“ 26% osob (15) mladších 50 let a 51% osob (24) starších 50 let. *Nesouhlas* vyjádřilo 74% osob (42) mladších 50 let a 49% osob (23) starších 50 let.

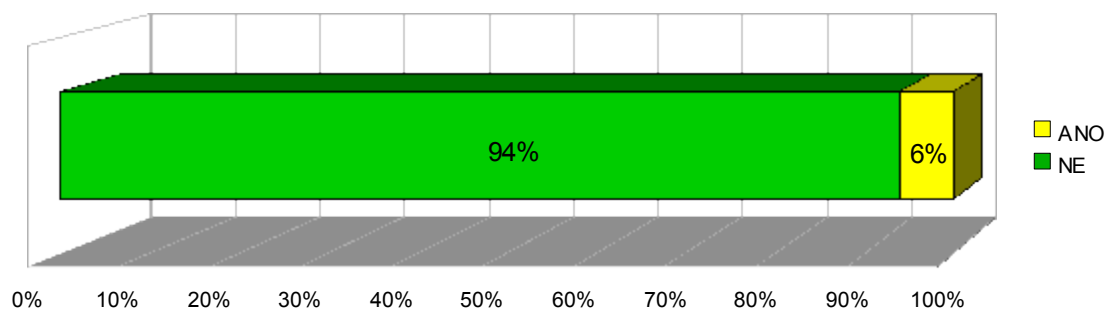
Graf 14 : Názor na snížení pracovní výkonnosti po 50. roce života
– z pohledu hlavních skupin.



Zdroj: Vlastní výzkum.

Na otázku číslo 8: „*Setkali jste se někdy v práci ze strany kolegů nebo nadřízených s narážkami kvůli věku?*“ uvedlo *zkušenost s danou situací* 6% respondentů (6). S narážkami na věk se *nesetkalo* 94% osob (98).

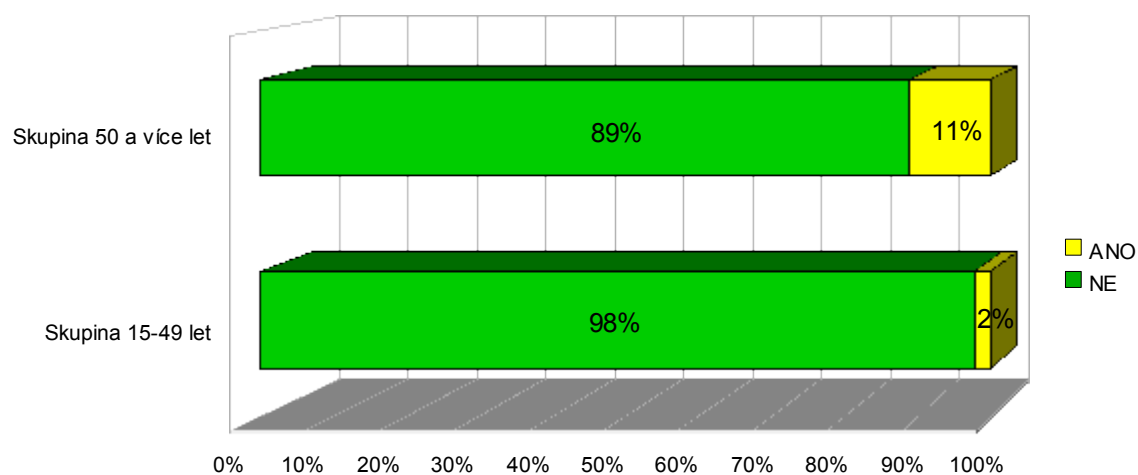
Graf 15 : Narážky z důvodu věku.



Zdroj: Vlastní výzkum.

Z pohledu porovnání hlavních skupin osoby (starších a mladších 50 let) uvedlo *zkušenost s danou situací* 2% respondentů (1) mladších 50 let a 11% respondentů (5) starších 50 let. S narážkami na věk se *nesetkalo* 98% osob (56) mladších 50 let a 89% osob (42) starších 50 let.

Graf 16 : Narážky z důvodu věku – z pohledu hlavních skupin.



Zdroj: Vlastní výzkum.

5 DISKUSE

Hlavním cílem práce bylo zmapování zkušenosti obyvatel okresu Tábor s věkovou diskriminací v zaměstnání.

Ke zjišťování primárních dat byla použita metoda dotazování, technika dotazník. Na různé oblasti zaměstnání, ve kterých se ageismus může vyskytnout, byla zaměřena polovina otázek dotazníku (otázky č. 4., 5., 6. a 8.). Jejich smyslem bylo též potvrdit či vyvrátit hypotézu „*Uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce v Táboře starší 50 let obtížněji nachází zaměstnání, než lidé mladších věkových skupin.*“. U těchto otázek (kromě otázky č. 5) byli respondenti vyzváni, aby napsali svůj věk, ve kterém danou diskriminační situaci zažili. Kromě těchto otázek obsahoval dotazník jednu otázku zaměřenou na pracovní zkušenost respondenta (otázka č. 2), dále otázku zjišťující věk respondenta (otázka č. 1), která je velmi podstatná pro dosažení dílčího cíle (zjistit, do jaké míry je zkušenost s věkovou diskriminací závislá na chronologickém věku respondenta) a nakonec otázky doplňující (otázky č. 3. a 7.).

Kromě oblasti vlastního ageistického chování v zaměstnání mě zajímal názor respondentů na pracovní výkonnost po 50. roce života. Předpokladem pro tento názor ale je, že se lidé na pracovišti setkávají s lidmi staršími 50 let. Můj výzkum potvrdil, že plných 89% respondentů (93) mělo někdy na svém pracovišti spolupracovníky této věkové kategorie (viz graf 5), což koresponduje s výsledky výzkumu *Ageismus 2003* (26), podle kterého se setkala 90% respondentů se spolupracovníky nad 50 let. Při porovnání zkušenosti skupin starších a mladších 50 let jsem nezaznamenala výrazný rozdíl v tom, která ze skupin se s lidmi staršími 50 let častěji setkává (se spolupracovníky staršími 50 let se setkala 91% osob starších 50 let (43) a 87% osob mladších 50 let (50) - viz graf 6). Tyto výsledky poukazují na relativní věkovou heterogenitu na pracovištích.

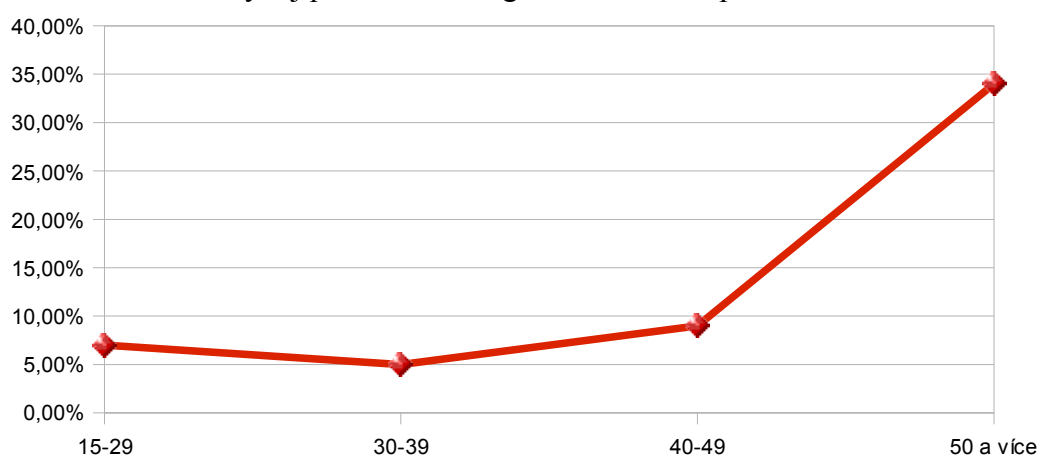
Dále tedy v oblasti názoru na snížení pracovní výkonnosti po 50. roce života bylo mým výzkumem prokázáno, že kladný postoj k tomuto výroku, tedy že se pracovní výkonnost snižuje, má 37% respondentů (39) (viz graf 13). Při porovnání názorů

respondentů starších a mladších 50 let jsem ovšem byla překvapena, že častěji souhlasí s názorem snižující se pracovní výkonnosti právě osoby starší 50 let, celých 51% osob (24), oproti tomu v mladších věkových kategoriích si toto myslí pouze 26% osob (15) (viz graf 14). Domnívám se, že je to způsobeno především osobní zkušeností osob starších 50 let, které již mají možnost srovnání své výkonnosti v mladším a starším věku. K této otázce měli respondenti též možnost dopsat důvod svého názoru, že se pracovní výkonnost po 50. roce života snižuje. Vzhledem k častému opakování podobných odpovědí bylo možno tyto odpovědi shrnout do několika zastřešujících okruhů. Nejčastěji (11x) bylo uvedeno, že důvodem je zhoršený zdravotní stav, který je v přímé souvislosti s chronologickým věkem. Toto potvrzuje i Palmore (17) ve své teorii negativních stereotypů ve vnímání starších osob, který vidí nemoc, tedy zdravotní stav, jako jeden z nejvýznamnějších zdrojů negativního vnímání starších osob ve všech oblastech jejich činnosti, tedy i na trhu práce. Dalším významným důvodem podle respondentů je špatná fyzická kondice (10x), celková únava (4x) a špatná přizpůsobivost a to především v oblasti informačních technologií (3x). Ve dvou případech bylo vyplněno, že důvod snižující se pracovní výkonnosti může být různý, že záleží na konkrétní profesi, kterou člověk vykonává.

V oblasti otázek zaměřených na diskriminační situace v zaměstnání bylo zjištěno, že 19% osob (20) má zkušenost s odmítnutím při přijímacím řízení z důvodu vysokého věku a pouze 1% (1) má zkušenost s odmítnutím z důvodu nízkého věku (viz graf 7). V součtu tedy vychází, že 20% uchazečů na Úřadu práce v Táboře má zkušenost s odmítnutím při přijímání do zaměstnání z důvodu věku, což je o 14% méně, než vyplývá z výzkumu *Život ve stáří*, který proběhl v roce 2002 a ze kterého vychází, že 34% osob se setkalo s odmítnutím při přijímání do zaměstnání z důvodu věku jednou či opakovaně (26). Při srovnání věkových skupin osob starších a mladších 50 let jsem došla ke zjištění, že ve skupině osob mladších 50 let má zkušenost s odmítnutím při přijímání do zaměstnání z důvodu věku pouze 9% respondentů (5), ve skupině osob starších 50 let je tato zkušenost již 34% (16) (viz graf 8), což znamená, že osoby starší 50 let mají tuto zkušenost více než trojnásobně častěji. Dokladem stoupající tendence

odmítat při přijímacím řízení osoby kvůli jejich věku je též graf 17, kde byly izolovány odpovědi respondentů, kteří byli odmítnuti kvůli vysokému věku. Dále byli respondenti rozděleni do věkových kategorií dle grafu 3, ovšem kvůli nedostatečnému zastoupení věkových kategorií *15-19 let* a *60 a více let*, byly krajní kategorie rozšířeny na oblasti *15-29 let* a *50 a více let*.

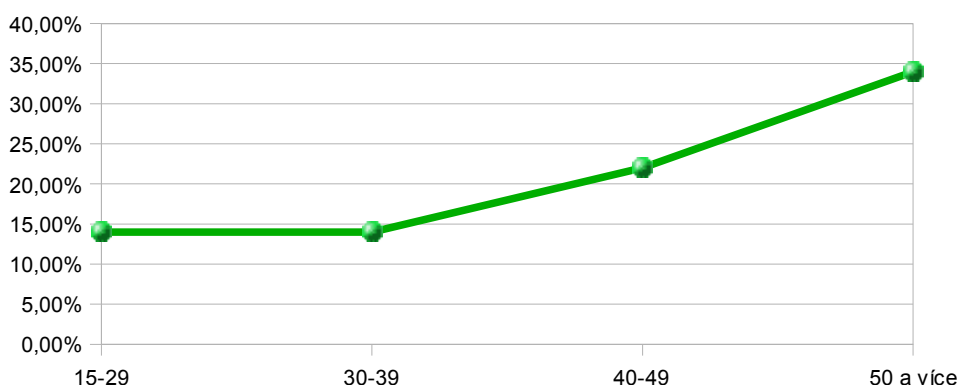
Graf 17 : Odmítnutí při přijímacím řízení z důvodu vysokého věku
– vývoj podle chronologického věku respondentů.



Zdroj: Vlastní výzkum.

S odmítnutím přijmout osobu do pracovního poměru z důvodu věku úzce souvisí i otázka, zda nebyla na požadované pracovní místo přijata osoba s menšími či stejnými předpoklady pro výkon tohoto povolání jen díky tomu, že je mladší. S tímto jevem se setkalo 25% respondentů (26), 64% osob (67) se s tímto nikdy nesetkalo. Ovšem vzhledem k obtížnému zjišťování této skutečnosti plných 11% osob (11) nedokázalo odpovědět (viz graf 9). Při srovnání hlavních porovnávaných skupin, tedy osob starších a mladších 50 let, jsem zjistila, že se s tímto jevem setkalo ve skupině osob mladších 50 let pouze 18% osob (10), oproti tomu v druhé skupině osob starších 50 let má tuto zkušenost již 34% osob (16) (viz graf 10). Stoupající zkušenost v závislosti na věku respondenta opět mohu doložit na grafu vývoje tohoto jevu podle výše stanovených kritérií (viz. graf 18).

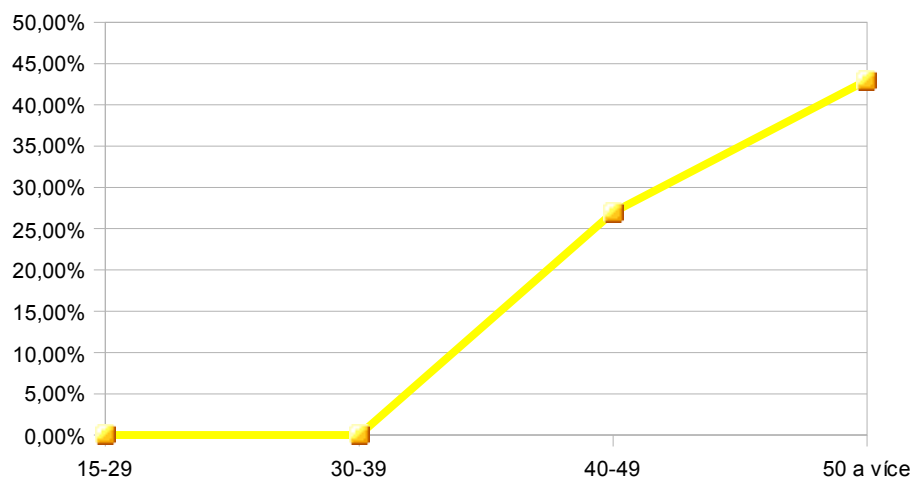
Graf 18 : Přijetí jiné stejně či méně schopné, ovšem mladší osoby
– vývoj podle chronologického věku respondentů.



Zdroj: Vlastní výzkum.

Na oblast přijímání do zaměstnání logicky navazuje problematika propuštění a odchodu ze zaměstnání. Vzhledem k legislativnímu ošetření problematiky věkové diskriminace v zaměstnání nelze propustit pracovníka pouze na základě jeho věku. To ovšem neznamená, že k tomu nedochází, což potvrdil i můj výzkum. 75% osob (78) uvedlo, že jejich věk neměl souvislost s jejich propuštěním, zbylých 25% (26) osob tuto zkušenost má, ovšem nejčastěji nepřímou. Mám tím na mysli, že 24% respondentů (25) uvedlo, že ač jim byla sdělena jiná příčina jejich propuštění, mají důvod se domnívat, že byli propuštěni především kvůli svému věku. 2% osob (1) dokonce uvedlo, že jim věk jako důvod propuštění byl sdělen přímo (viz graf 11) – toto mé zjištění zcela odpovídá výsledkům výzkumu Ageismus 2003 (26), kterým bylo též prokázáno, že s propuštěním z důvodu věku se setkala 2% respondentů. Opět kdybychom porovnali skupiny osob mladších a starších 50 let, dojdeme ke zjištění, že ve skupině osob starších 50 let trend propouštění z důvodu věku převažuje (viz graf 12) – ve skupině mladších 50 let se s tímto jevem setkala pouze 11% respondentů (6), kdežto ve skupině starších 50 let narůstá tato zkušenost na 43% (20) (součet osob, kterým byl věk jako důvod přímo sdělen a které mají na toto důvodné podezření). Následující graf 19 nám opět dokládá, že se stoupajícím věkem respondentů stoupá i jejich zkušenost s propuštěním s důvodu věku.

Graf 19 : Vývoj zkušenosti s propuštěním z důvodu věku v závislosti na věku osob.



Zdroj: Vlastní výzkum.

Poslední oblastí z okruhu diskriminačních otázek byla oblast nárážek a poznámek na osoby kvůli jejich věku. Graf 15 nám ukazuje, že 6% osob (6), má tuto zkušenost. Pokud bychom oddělili skupiny osob starších a mladších 50 let, zjistíme, že ve skupině starších 50 let se s nárážkami z důvodu věku setkala 11% osob (5), naproti tomu ve skupině mladších 50 let 2% osob (1). Jako příčinu těchto nárážek (podle druhů nárážek, které respondenti v dotazníku uvedli) opět vidím negativní stereotypy vnímání starších osob tak, jak je popisuje Palmore (17) – viz kapitola Typologie ageismu.

V oblasti otázek zaměřených na diskriminační situace (kromě otázky č. 5), jak již bylo uvedeno, byli respondenti vyzváni, aby též uvedli svůj věk, ve kterém se jim daná situace odehrála. Ovšem k malému počtu respondentů, kteří tento údaj uvedli, nebylo možné tuto část výzkumu vyhodnotit.

Z okruhu diskriminačních otázek ale vyplývá (a bylo doloženo na datech a grafech z kapitoly výzkumu), že osoby starší 50 let mají větší zkušenost s věkovou diskriminací v zaměstnání, než osoby mladších věkových kategorií. Díky tomuto zjištění můžeme konstatovat, že cíl práce, kterým bylo zmapovat zkušenost s věkovou diskriminací obyvatel okresu Tábor, byl naplněn.

Při pohledu na grafy 17, 18 a 19 dále můžeme zhodnotit, že s ageismem v zaměstnání mají lidé vzrůstající zkušenost v závislosti na jejich stoupajícím věku, tedy že se stoupajícím věkem stoupá i zkušenost osob s některou diskriminační situací. Toto zjištění dále naplňuje povahu dílčího cíle, kterým bylo zjistit, do jaké míry je věková diskriminace v zaměstnanosti závislá na chronologickém věku respondenta.

Pro celkové zhodnocení zkušenosti osob v naší republice s diskriminací je nutno ještě podotknout, že ve srovnání s Evropskou unií je míra zaměstnanosti starších osob mírně nadprůměrná – v roce 2003 činila pro Českou republiku 40,4%, průměr EU je 39,8%. V tomto ohledu má ČR srovnatelný výsledek např. s Německem (43%) nebo s Francií (37,2%), tradičně nejlepší výsledky mají skandinávské země, např. Norsko (69,7%) (1). Míra podílu starších osob na trhu práce má vzestupnou tendenci, což dokládá Český statistický úřad, který uveřejnil ve své *Analýze trhu práce 2002-2006* (5), že podíl starších osob na trhu práce vzrostl z 10% za rok 2002 na 14% za rok 2006. Ovšem tyto výsledky nelze plně porovnat s mým výzkumem, jelikož zde uvedené údaje (míra zaměstnanosti i podíl starších osob na trhu práce) jsou vypočítávány pro věkovou skupinu osob starších 55 let a můj výzkum má stanovenou hranici porovnávaných skupin na věku 50 let.

Díky prokázání, že osoby starší 50 let se častěji setkali se situacemi odmítnutí při přijímacím řízení kvůli věku a přijetí méně či stejně kvalifikované, ovšem mladší osoby na požadované pracovní místo (viz grafy 8 a 10), byla potvrzena hypotéza, že „Uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce v Táboře starší 50 let obtížněji nachází zaměstnání, než lidé mladších věkových skupin.“. Vzhledem k výše uvedené tendenci vzrůstajícího podílu starších osob na trhu práce můžeme usuzovat, že problém věkové diskriminace bude dále narůstat spolu s počtem starších osob na pracovním trhu.

Z tohoto důvodu navrhuji následující řešení:

- Podpora adekvátního výběru zaměstnanců a to především na základě jejich vzdělání, schopností a zkušeností, nikoli na základě jejich věku.
- Zvýšení flexibility pracovního trhu a to především v oblasti pracovní doby, úpravy pracovního prostředí podle potřeb pracovníků nebo zvýšení možnosti částečných pracovních úvazků tak, aby bylo možno přizpůsobit a zpřístupnit zaměstnání co nejvyššímu počtu a spektru pracovníků.
- Navýšit počet a propagaci celoživotního vzdělávání, aby starší osoby byly schopny splňovat zvyšující se nároky na jednotlivá povolání (zaměření na technické znalosti, především počítačovou gramotnost).
- Vytváření věkově heterogenních pracovních kolektivů, které mohou pomoci k předcházení stereotypního myšlení a názorů na jednotlivé věkové kategorie.

6 ZÁVĚR

Cílem práce bylo zmapovat zkušenost obyvatel okresu Tábor s věkovou diskriminací v zaměstnání a do jaké míry je tato zkušenost závislá na věku respondenta. Tento cíl se podařilo naplnit. V souvislosti s cílem práce byla stanovena hypotéza *„Uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce v Táboře starší 50 let obtížněji nachází zaměstnání, než lidé mladších věkových skupin.“* a z jejího prokázání vyplývá, že lidé starší 50 let obtížněji nachází zaměstnání než osoby mladších věkových kategorií. V důsledku stárnutí „západní civilizace“ se ale dá očekávat vzestup průměrného produktivního věku a tedy i posunutí hraničního věku, při kterém budeme vnímat osoby na pracovním trhu jako „staré“.

Dále z výzkumu vyplynulo, že zkušenost s věkovou diskriminací v zaměstnávání je závislá na chronologickém věku, tedy že vyšší věkové kategorie osob jsou častěji diskriminovány v zaměstnání kvůli svému věku, a to především v oblastech přijímání a propouštění. Snahou je této diskriminaci zamezit, především legislativním nastavením, které ale není tak účelné, jak by bylo potřeba. Nové vyhlídky možnosti by měl přinést připravovaný antidiskriminační zákon.

Tato práce bude poskytnuta Úřadu práce v Táboře, kde výzkum proběhl. Mohla by se stát možným vodítkem k intenzivnějšímu zaměření na osoby starší 50 let jako na rizikovou skupinu na trhu práce.

Pro ochranu ochranu této skupiny pracovníků by bylo potřeba podpořit adekvátní výběr zaměstnanců (na základě jejich vzdělání, schopností a zkušeností, nikoli na základě jejich věku), zvýšit flexibilitu pracovního trhu (v oblasti pracovní doby, úpravy pracovního prostředí podle potřeb pracovníků) a zvýšit možnost částečných pracovních úvazků, aby bylo možno přizpůsobit a zpřístupnit zaměstnání co nejvyššímu počtu a spektru pracovníků a také vytvářet věkově heterogenních pracovních kolektivů, které mohou pomoci k předcházení stereotypního myšlení a názorů na jednotlivé věkové kategorie.

7 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

1. *AktivAge – Overcomming the Barriers and Seizing the Opportunities for Active Aging Policies in Europe*, 2005 [online]. [cit. 4.5.2008]. Dostupné z <<http://www.iccr-international.org/activage/en/index.html>>
2. BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-7179-584-1.
3. *Boj s diskriminací v Evropské unii*. Brusel: Evropská komise – Ředitelství úřadu pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti, 2005. ISBN 92-79-00697-5.
4. BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
5. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Analýza trhu práce 2000 až 2006. Nezaměstnanost*. [online]. [cit. 12. 2. 2008] Dostupné z <[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/59003186AB/\\$File/311107k03.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/59003186AB/$File/311107k03.pdf)>
6. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Přechod do důchodu podle výsledků ad hoc modulu 2006 výběrového šetření pracovních sil. Faktory ovlivňující rozhodnutí o ukončení pracovní aktivity*. [online]. [cit. 12. 2. 2008]. Dostupné z <[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/E9002D4672/\\$File/312307a2.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/E9002D4672/$File/312307a2.pdf)>
7. DISKRIMINACE.CZ *Aktuality*. [online]. [cit. 18. 3. 2008]. Dostupné z <<http://www.diskriminace.cz/do-uvod/>>
8. *Encyklopedie Diderot*. ISBN 80-86613-00-1.
9. GRUBEROVÁ, B. *Gerontologie*. České Budějovice: Zdravotně sociální fakulta, 1998. ISBN 80-7040-286-5.
10. JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-535-0.
11. KALVACH, Z., HRABĚTOVÁ, E. *Senior a já. Já a senior?* [online]. [cit. 18. 3. 2008]. Dostupné z <<http://www.spvg.cz/default.asp?id=9>>

12. KRAUSE, D., KUX, J., NEKOLOVÁ, M., STUPNYTSKYY, O. *Stav a struktura zaměstnanosti a vývojové tendence (v poptávce po práci)*. Praha: VÚPSV, 2004. [online]. [cit. 15. 12. 2007]. Dostupné z <http://www.vupsv.cz/Stav_a_struktura_zamestnanosti.pdf>
13. Ledax o.p.s. *O nás*. [online]. [cit. 18. 3. 2008]. Dostupné z <<http://www.ledax.cz/cs/>>
14. *Listina základních práv a svobod*. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. [online]. [cit. 18. 3. 2008]. Dostupné z <<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>>
15. MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-549-0.
16. *Měsíční zpravodaj Úřadu práce v Táboře 1/2008* [online]. [cit. 20. 4. 2008]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/zpravy_o_situaci_na_trhu_prace/mesicni_zpravy/2008>
17. PALMORE, E.B. *Ageism: Negativ and Positiv*. New York: Springer Publishing Company, 1999.
18. Poradna pro občanství, občanská a lidská práva. [online]. [cit. 18. 3. 2008]. Dostupné z <<http://www.diskriminace.cz/dr-uvod/>>
19. PRŮŠA, L. *Možná opatření ke zvýšení zaměstnanosti věkové skupiny 50 plus*. In *Sborník III. Mezinárodní konference Problematika – generace 50 plus*. České Budějovice: Jihočeská univerzita - Zdravotně sociální fakulta, Ledax s.r.o., 2006. ISBN 80-7040-903-7.
20. RABUŠIC, L., VIDOVIČOVÁ, L. *Senioři a sociální opatření v oblasti stárnutí v pohledu české veřejnosti*. VÚPSV Praha, výzkumné centrum Brno, 2003 [online]. [cit. 13. 3. 2008]. Dostupné z <http://www.vupsv.cz/Rabasicseniori_a_soc_opat.pdf>

21. SEDLÁKOVÁ, R., VIDOVIČOVÁ, L. *Mediální analýza obrazu seniorů*. 2005 [online]. [cit. 12. 2. 2008]. Dostupné z <<http://www.spvg.cz/doc/maos.pdf>>
22. Společnost přátelská všem generacím. [online]. [cit. 18. 3. 2008]. Dostupné z <<http://www.spvg.cz/default.asp?id=1> [cit. 18. 3. 2008]>
23. TLUSTÁ, K. *Jev zvaný „ageismus“*. [online]. [cit. 13. 3. 2008]. Dostupné z <<http://www.dcs-zop.wz.cz/htm/KtAgeisON.html>>
24. TOŠNEROVÁ, T. *Ageismus: Průvodce stereotypy a mýty o stáří*. Praha: Ambulance pro poruchy paměti, 2002. ISBN 80-238-9506-0.
25. *Ústava České republiky*. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb. [online]. [cit. 18. 3. 2008]. Dostupné z <http://www.concourt.cz/pages/prav_uprava/ustava.html>
26. VIDOVIČOVÁ, L. *Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovním trhu*. VÚPSV Praha, Výzkumné centrum Brno, 2005, ISBN 80-239-4645-5.
27. VIDOVIČOVÁ, L. *O ageismu*. [online]. [cit. 11. 3. 2007]. Dostupné z <<http://www.ageismus.cz/index.php?m=2>>
28. VYHLÍDAL, J., MAREŠ, P. *Měnící se rizika a šance na trhu práce*. Praha: VÚPSV, 2006, ISBN 80-87007-07-7.
29. Zákon o zaměstnanosti. Zákon č. 435/2004 Sb. [online]. [cit. 18. 3. 2008]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004>

8 KLÍČOVÁ SLOVA

diskriminace

ageismus

trh práce

rovnost příležitostí v zaměstnávání

9 PŘÍLOHY

Příloha 1 : Dotazník

DOTAZNÍK

Dobrý den, jmenuji se Jindra Valentová a jsem studentkou Zdravotně sociální fakulty Jihočeské univerzity. Obracím se na Vás s prosbou o vyplnění tohoto dotazníku, který je součástí mé bakalářské práce. Pokuste se, prosím, odpovídat pravdivě na všechny otázky, v odpovědi zakroužkujte jednu možnost, popřípadě vyplňte. Dotazník je zcela anonymní a bude použit pouze pro účely mé bakalářské práce. Předem velmi děkuji za spolupráci.

1. Kolik je Vám let:

- | | |
|----------------|----------------|
| a) 15 – 19 let | d) 40 – 49 let |
| b) 20 – 29 let | e) 50 – 59 let |
| c) 30 – 39 let | f) 60 a více |

2. Byl(a) jste někdy zaměstnán(a) na plný úvazek?

- a) ano
- b) ne

3. Byli někdy Vašimi spolupracovníky lidé nad 50 let?

- a) ano
- b) ne

4. Byl(a) jste někdy odmítnut(a) v přijímacím řízení na pracoviště kvůli věku?

- a) ano, kvůli nízkému věku: bylo mi _____ let
- b) ano, kvůli vysokému věku: bylo mi _____ let
- c) ne

5. Byl na pracovní místo, o které jste se ucházel(a) přijat někdo mladší, kdo měl ale nižší nebo stejné předpoklady pro výkon tohoto povolání (vzdělání, praxe)?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

6. Byl(a) jste někdy propuštěna ze zaměstnání kvůli věku (bylo Vám to přímo řečeno)?

a) ano, bylo mi _____ let

b) ne, ale domnívám se, že pravým důvodem pro mé propuštění byl můj věk,
bylo mi _____ let

c) ne a můj věk nebyl v souvislosti s mým propuštěním

7. Myslíte si, že se u lidí nad 50 let snižuje pracovní výkonnost?

a) ano - proč? _____

b) ne

8. Setkali jste se někdy v práci ze strany kolegů nebo nadřízených s narážkami kvůli věku?

a) ano, v souvislosti s _____,

bylo mi _____ let

b) ne