

OBSAH

Úvod	2
1. Stáří jako společenský fenomén	5
Vymezení pojmu stáří a procesu stárnutí	6
Stereotypy a předsudky o stáří	15
Demografické aspekty stárnutí	19
2. Ageismus jako jedna z forem sociálně patologických jevů	24
2.1 Příčiny ageismu	25
2.2 Výskyt ageismu v konkrétních oblastech sociálního života	28
3. Trh práce a věk	31
3.1 Nezaměstnanost v ČR dle věku/s ohledem na věk	31
3.2 Věková diferenciacce na trhu práce	33
3.3 Projekty podporující věkově znevýhodněné skupiny na trhu práce	36
4. Průzkum výskytu ageistického chování na pracovním trhu	43
4.1 Cíl průzkumu	43
4.1.1 Metoda průzkumu	43
4.1.2 Výzkumná technika	44
4.1.3 Charakteristika souboru a podmínky sběru dat	44
4.2 Výsledky empirického výzkumu	47
4.3 Závěry z výzkumné části	56
Závěr	59
Resumé	61
Anotace	62
Seznam použité literatury	63
Seznam příloh	66

ÚVOD

Úvodem mé diplomové práce bych chtěla vyzdvihnout alarmující demografické údaje, které poukazují na to, že populace stárne. Do r. 2014 by se v ČR měl zvýšit počet lidí starších 80 let o jednu třetinu a počet lidí ve věku od 65 do 80 let o jednu polovinu. Do r. 2020 by měli lidé nad 65 let tvořit již čtvrtinu všech obyvatel.

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. To je celkem přirozené. Vždyť kdo by chtěl vypadat jako nebohý stařec. Horší je, že lidé již kolem 50 let věku mají problém získat zaměstnání a nebo se v něm udržet. A že přibývá sociálně vyčleněných a diskriminovaných seniorů, jsou porušována jejich lidská práva a důstojnost. Všechny výše uvedené důvody mne vedly k výběru téma mé diplomové práce „**AGEISMUS** (věková diskriminace) jako jedna z forem sociálně patologických jevů“. Tento nežádoucí jev se totiž nemusí vztahovat jen ke stáří, seniory však postihuje především.

Ageistickým přístupem bych nazvala jednání se staršími lidmi jako jednodlitou skupinou bez individuálního rozlišení, kteří jsou považováni za lidi obtížné, málo chápavé, nad nimiž musí být dozor, aby něco nepokazili, mající obvykle stejnou úroveň myšlení i stejně pokleslý vkus, ale už toho moc nepotřebují, a proto by měli ustupovat mladým, protože důchodci přece zatěžují ekonomiku, aniž by společnosti něčím přispívali.

Ageismus se může projevovat různými formami: od nevráživých postojů a opovržlivých pohledů až po slovní a fyzické útoky, hrubé projevy, omezování pohybu a osobní svobody, násilné činy, zavražďování, týrání atd. Dokonce se stává, že seniorům bývají odebírány i peníze, předměty, prostor pro osobní věci, vlastní pokoj, byt či dům a mohou být i posíláni do domovů důchodců a podobných zařízení – a to vše tzv. s jejich souhlasem.

Ageismus nabývá na aktuálnosti. Stává se předmětem zájmu zejména sociologických výzkumů, protože existence tohoto fenoménu je empirickými metodami lépe popsitelná. Z dosavadních výzkumů však vyplývá, že tato forma diskriminace ani její projevy nejsou v současnosti zdaleka tak vnímány a společnostmi odsuzovány jako jiné formy diskriminace (např. diskriminace na základě rasy, náboženského přesvědčení, pohlaví, ...). Proto považuji zájem o tento bezesporu negativní fenomén za aktuální.

Stárnutí je bezesporu neodvratitelný proces, který se týká nejenom samotných seniorů, ale nás všech, začíná od narození a končí až smrtí. Období stáří a stárnutí je provázáno řadou spíše regresivních změn v různých oblastech života jedince, a proto je tato životní etapa mnohdy chápána jako období nemoci, nemožnosti a samoty. Tyto předsudky, bohužel, u některých přetrvávají dodnes.

Zestárnout je přece přirozené, neboť ke stáří spějeme všichni (pokud už staří nejsme). Stáří však může být dle mého názoru i krásné a velmi přínosné, vždyť staří lidé mají ve společnosti svou nezastupitelnou úlohu. Se svými zkušenostmi mívají nadhled i moudrost a je přínosné se s nimi radit. Z historie existuje jeden poučný biblický příběh o králi Rechabeámovi¹. Ten totiž představuje typ ageisty, který poté, co se ujal trůnu, obklopil se mladými rádci, zatímco radami starších pohrdal. Když měl vyřešit závažnou žádost lidu, nedal na moudrou radu starců, nýbrž na pyšnou a sebevědomou radu mladíků. Tak se projevil jako hlupák a přivedl celé království do zkázy.

Vztah k vyšším věkovým skupinám je ovšem i znakem lidskosti. Včetně zajišťování takových podmínek, které by přispěly ke zlepšení kvality života seniorů. A také úkolem prosociální výchovy s cílem změnit negativní postoj, který ke stáří zaujímá mnoho, a to především mladých, lidí. O tomto problému se zmíním v závěru práce.

Cílem mé diplomové práce je přiblížení ageismu jako jednoho z významných sociálně patologických jevů, především v souvislosti s pracovním trhem.

¹ Zdroj: 1. kniha Královská (12. kapitola) – jedna z knih Starého zákona, pojednává o dějinách Izraelského národa.

Diplomová práce je rozdělena do čtyř částí. První kapitola je věnovaná stáří, vymezuje tento fenomén a poukazuje zejména na demografické prognózy stárnutí. V druhé kapitole se dostávám k vymezení klíčového pojmu ageismus. Identifikuji původ tohoto sociálně patologického jevu a poukazuji na jeho možný výskyt v různých oblastech sociálního života. Ve třetí kapitole se zaměřuji na pracovní trh a jeho současnou situaci s ohledem na věk. V této kapitole také zmiňuji vybrané projekty v České republice, které se snažily svojí činností a zaměřením podpořit uplatnění věkově znevýhodněné skupiny na trhu práce. V poslední kapitole, se pokouším sociologickým šetřením za pomoci řízeného rozhovoru identifikovat, zda věk respondentů byl opravdu příčinou ageistického přístupu na pracovním trhu. V závěru práce pak shrnu dosažené výsledky a pokusím se o postižení úkolu nejen sociální pedagogiky, ale i společnosti jako celku při prevenci a eliminaci ageistického postoje.

1. Stáří jako společenský fenomén

„Stáří je Řím, kam všechny cesty vedou.“

Jaroslav Seifert

Stáří je vícerozměrný neboli multidimenzionální fenomén. „Již staří Řekové měli své představy o stáří. Tak např. Aristoteles a Seneca pokládali stáří za nevyлéčitelnou chorobu, zatímco Galén² na základě svých klinických pozorování tvrdil, že stárnutí je pochod fyziologický, přirozený a je třeba jej odlišit od procesů patologických“ (Jedlička 1991:6).

Takto ostatně uvažují i přírodovědné a antropocentrické vědy 19. a 20. století. Jejich interpretace tohoto fenoménu ovšem byla neúplná. Nové paradigma věd, které se formuje od poloviny 20. století však vytváří lepší předpoklady pro pochopení stáří, role a potřeb starých lidí. Je to dáno jejich cílevědomým důrazem na komplexnost, celistvost, vzájemnou propojenost, interdisciplinárnost, individualizaci, etiku i na hledání smyslu života.

Prudký nárůst počtu starých lidí, který vyvrcholil v hospodářsky vyspělých státech na přelomu 20. a 21. století, učinil ze stáří skutečnost, která významně ovlivňuje kvalitu života každého jedince i rozvoj společnosti. Problém stáří se tak stává společenskou výzvou, jejíž odezva může být měřítkem úrovně společnosti.

Aktivní přístup k tomuto fenoménu zahrnuje, podle Kalvacha, především:

- důslednou integraci seniorů do společnosti, prevenci segregace,
- mezigenerační toleranci s vyloučením ageismu, věkové diskriminace (ageismus od anglického age = věk),
- důraz na kvalitu života ve stáří,

² Claudius Galén neboli Galénos (129 - 199, Pergamon) byl jeden z nejznámějších starověkých lékařů (<http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/126164-claudius-galen>).

- zlepšování zdravotního, funkčního a sociálního stavu ve stáří účinnými programy přípravy na stáří,
- maximální účelnost všech forem péče, služeb a čerpání nákladů, včetně restrukturalizace a geriatrické modifikace služeb historicky vzniklých v „mladé společnosti“,
- pomoc rozvojovým zemím ve zvládnání očekávaného rychlého přibývání seniorů (Kalvach 1997:10).

1.1 Vymezení pojmu stáří a procesu stárnutí

„Stáří je obecným označením pozdních fází ontogeneze, přirozeného průběhu života. Je důsledkem a projevem geneticky podmíněných involučních procesů, modifikovaných dalšími faktory (především chorobami, životním způsobem a životními podmínkami) a je spojeno s řadou významných sociálních změn (osamostatnění dětí, penzionování a jiné změny sociálních rolí). Všechny změny příčinné a následné se vzájemně prolínají, mnohé jsou protichůdné a jednotné vymezení i periodizace stáří se tak stávají velmi obtížnými“ (Kalvach 1997:18).

Stáří lze tedy označit jako poslední vývojovou fázi života. „Stárnutí a stáří je specifický biologický proces,“ píše Pacovský, „který je charakterizován tím, že je dlouhodobě nakódován, je nevratný, neopakuje se, jeho povaha je různá, zanechává trvalé stopy. Jeho rozvoj se řídí druhově specifickým časovým zákonem. Podléhá formativním vlivům prostředí“ (Pacovský 1981: 57).

Člověk během života prochází několika etapami, které na sebe navazují a každá předcházející do určité míry zasahuje do té následující. Z toho by se mohlo vyvodit pravidlo: „jak jsem žil doposud tak bude vypadat moje stáří.“

Podle gerontologů³ můžeme stáří definovat z různých hledisek:

³ Gerontologie: lékařský obor, který se zabývá procesy stárnutí a stářím, prevencí nemocí spojených se stářím, nemocemi ve stáří, jejich výskytem, příčinami vzniku, tříděním, prognózou, léčbou, rehabilitací, resocializací, příslušným organizačním i sociálním opatřením (J.Průcha a kol. 1998:76).

Biologické stáří

Biologické stáří je charakteristické geneticky daným programem (různě rychle nastupujícím úbytkem funkcí jednotlivých orgánů), celoživotním působením vnějšího prostředí, předcházejícím způsobem života a přítomností nebo nepřítomností nemocí.

Změny spojené se stárnutím se začínají projevovat v různých částech těla v různých obdobích. Rozsahem určité změny, která nastane za jediný rok, se od sebe navzájem liší různé buňky, tkáně a orgány i jednotlivé osoby. Z toho vyplývá, že biologické stárnutí neprobíhá u všech lidí stejným tempem.

Sociální stáří

„Sociální stáří je dáno změnou rolí, životního způsobu i ekonomického zajištění“ (Kalvach 1997: 20). Člověk se musí vyrovnat s některými změnami a riziky jakými jsou například ztráta společenské prestiže, nadbytek volného času, osamělost, adaptace na penzionování, věková segregace a diskriminace. Kvalita sociálního života je pak do jisté míry ovlivněna nejenom sociálním stavem, ale také např. ekonomikou.

Podle Kalvacha (1997:20) bychom mohli lidský život zjednodušeně rozčlenit do čtyř období, tzv. „věků“:

- První věk je označován jako předproduktivní. Jde o období dětství a mládí, charakterizované růstem, vývojem, vzděláváním, profesní přípravou, získáváním zkušeností a znalostí.
- Druhý věk je označován jako produktivní. Je to období dospělosti, životní produktivity. Ať už biologické (založení rodiny), sociální a především pracovní.
- Třetí věk je označován jako postproduktivní, což navozuje představu stáří nejen jako období poklesu zdatnosti a odpočinku, ale především jako představu fáze za zenitem a bez produktivní přínosnosti. To je však nebezpečné východisko

k podceňování, diskriminování, minimalizaci potřeb, pauperizací⁴. Takové pojetí třetího věku příliš akcentuje pracovní, kolektivně výrobní roli jedince a potlačuje hledisko osobnostního rozvoje jako celoživotního procesu trvajícím až do smrti v nejvyšším stáří.

- Čtvrtý věk bývá někdy používán k označení fáze závislosti. Toto označení je nevhodné. Vzniká totiž dojem, jako by nesoběstačnost byla stejně zákonitá jako obecně přijímaná stádia předchozí. To odporuje konceptu úspěšného stárnutí a představě, že zdravé stáří zůstává až do nejpokročilejšího věku samostatné.

Kalendářní (chronologické) stáří

Kalendářní neboli chronologické stáří je dáno datem narození. Z kalendářního věku člověka vycházejí různé společenské a odborné konvence a opírají se o něj právní normy. V určitém věku začíná a končí školní docházka, stáváme se plnoletými, získáváme také zákonný nárok na odchod do důchodu. Výhodou kalendářního vymezení stáří je jednoduchost a snadné srovnání.

V souvislosti s tzv. kalendářním stářím bych chtěla připomenout, že gerontologové na celém světě přijali dohodu o tzv. „věkové kategorizaci“, kterou doporučila Světová zdravotnická organizace (SZO). Na půdě OSN byla přijata v roce 1980. Opírá se o patnáctileté periody lidského života a jako hranici stáří označila věk 60 let (Pacovský, 1997: 19).

U nás je věková kategorizace uvedena v literatuře V. Příhody (1974:62):

15 - 29 postpubescence a mecítma⁵

30 - 44 adultium⁶

⁴ Pauperizací (z latiny) je myšleno snižování životní/ekonomické úrovně. (<http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/pauperizace-pauperisace>).

⁵ Mecítma: vývojové období mezi 20–30 roky života

⁶ Adultium: stádium středního dospělého věku

- 45 - 59** interevium, střední věk
- 60 - 74** senescence⁷, počínající, časné stáří
- 75 - 89** kmetství, senium, vlastní stáří
- 90 a více** patriarchum, dlouhověkost

V souvislosti se stářím se v poslední době často uplatňuje následující členění:

- 65 – 74** → **mladí senioři** (dominuje problematika adaptace na penzionování, volného času, aktivit, seberealizace),
- 75 – 84** → **staří senioři** (změna funkční zdatnosti, specifická medicínská problematika, atypický průběh chorob),
- 85 a více** → **velmi staří senioři** (na významu nabývá sledování soběstačnosti a zabezpečení).

Dlouhověkost

Podle Světové zdravotnické organizace jsou za dlouhověké považováni lidé starší 90 let. Tvoří malé procento v celkové populaci, ale jejich počet stoupá a to díky zvyšování životní úrovně, medicínského pokroku a snižováním nároků životního prostředí na tělesnou zdatnost. Z výzkumů a pozorování dlouhověkých a z jejich výpovědí o způsobu života, který vedli, vyplývá, že dožití vyššího věku je významně ovlivněno dědičností a životním stylem. Zkušenosti jednotlivců, kteří se dožili vysokého stáří, nejsou stejné, ale mohli bychom je shrnout do několika společných bodů:

- udržování zhruba stejné tělesné hmotnosti po celý život,
- střídavá strava, obsahující více bílkovin než tuků,
- dobrý a pravidelný spánek,
- stálá sexuální aktivita během života i ve vysokém věku,

⁷ Senescence: odvozeno z latinského slova senex - lék. stárnutí (Rejman 1966:341).

- zdraví po celý život,
- na žebříčku životních hodnot zaujímal významné místo radostný způsob života,
- aktivita po celý život (Gregor 1983: 123).

Proces stárnutí

Podle Pacovského se „stárnutí vyznačuje posloupností nezvratných změn, které nastávají v živém organismu a postupně omezují a zeslabují jeho jednotlivé funkce. Je to ústup po dosažení vrcholu anatomického i funkčního růstu v širokém slova smyslu. Stárnutí je proces, má určitou časovou dynamiku, je geneticky naprogramováno, řídí se druhově specifickým časovým zákonem, podléhá formativním vlivům prostředí“ (Pacovský 1997: 54). Avšak všichni lidé nestárnou stejně. Každý má svůj tzv. „individuální plán stárnutí.“ Jde ovšem o proces asynchronní, což se projevuje především nerovnováhou a nesouměrností jednotlivých anatomických struktur a hlavně funkcí. Všechny funkce se nemění stejně co do času, kvality a intenzity. Nástup anatomických a funkčních změn je individuálně rozdílný a jejich vývoj pokračuje různou rychlostí. Celkově však jde o proces regrese neboli „involutione organismu“⁸ (každá ontogenetická etapa obsahuje určité prvky progresivní i regresivní). V období stáří a stárnutí dominují především změny regresivní).

Stárnutí postihuje člověka ve všech rovinách jeho bytí a to v biologické (somatické), psychické a sociální. To znamená, že do procesu stárnutí vstupuje vždy celý člověk.

Biologické aspekty stáří

„Stárnutí je v podstatě vždy proces disociovaný⁹, dezintegrovaný a asynchronní. Nástup morfologických a funkčních změn nastává v ontogenetickém vývoji jedince v různou dobu a pokračuje rozdílnou rychlostí. Jednotlivé orgány nestárnou stejně rychle a dokonce není shoda ani v dynamice stárnutí různých funkcí téhož orgánu“ (Pacovský 1990: 33).

⁸ <http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/97198-starnuti>

⁹ Disociovaný: odvozeno od slova disociace – rozštěpení (Hartl 1993:38).

První příznaky stárnutí můžeme na sobě sledovat již před nebo po dosažení věku 30 let (např. v extrémní zátěži). Tento věk představuje jakýsi vrchol somatického vývinu člověka a je předělem mezi obdobím vývoje a stárnutí. Výraznější změny ve funkci a struktuře tělesných orgánů pak můžeme pozorovat po 60 roce života, kdy dochází k úbytkům svalové hmoty a tím i k poklesu svalové síly. Zhoršují se funkce smyslových orgánů, v důsledku řídnutí kostí dochází častěji k úrazům. Stoupá také počet lidí v důchodovém věku s chronickým zánětem kloubů, srdečními chorobami, vysokým krevním tlakem, nemocemi páteře, které je omezují v denních činnostech. Oslabuje se imunitní systém, což vede k menší odolnosti vůči infekcím a nádorovým onemocněním. Po 70 roce je častá polymorbidita.¹⁰ Stupeň změn ve stáří je ovšem individuální. Podle Mühlpachra je „dán nejen vlastní involucí, ale také výchozí hodnotou daného parametru, životním způsobem a chorobnými změnami“ (Mühlpachr 2004: 23).

Psychické aspekty stáří

Psychické aspekty stáří se staly předmětem odborného zájmu prakticky až ve 20. století¹¹. A to z toho důvodu, že jsou metodicky obtížně přístupné. Stárnutí organismu, tedy i „duše“ začíná pozvolna a je otázkou, kdy vlastně přichází kvalitativní zvrát. Podle Wolfa (1982:133) „je pro stárnutí charakteristický úbytek řady duševních funkcí, podmíněný přirozenými změnami na úrovni biologické. Úbytek nastává pozvolna, v některých složkách už ve středním věku dospělosti. Je důsledkem změn v ústřední nervové soustavě, ale také ve smyslových orgánech, v pohybovém ústrojí, v činnosti žláz a v látkové přeměně.“

Obecně s věkem klesá *vitalita* a *energie*. Dochází k celkovému zpomalení psychomotorického tempa a senzomotorické funkční koordinace. Chůze se zvolňuje, gesta se zmenšují, řeč starých lidí bývá pomalejší až rozvláčná. Veškerá činnost trvá starému člověku déle. Na druhé straně je toto negativum vyrovnáno systematičností, důsledností a vytrvalostí v monotónní tělesné a duševní činnosti.

¹⁰ *Polymorbidita* – zvýšená nemocnost, postižení více nemocemi zároveň (<http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/468818-polymorbidita>).

¹¹ Vědou, která se zabývá stárnutím po stránce duševního života, tj. z hlediska psychických funkcí v jejich jednotě s funkcemi biologickými, dále stárnutím jednotlivce v jeho interakci s jeho sociálním prostředím a také postojem k vlastnímu stárnutí, čili s prožitkovou stránkou stárnutí, je *gerontopsychologie*.

Za typické jsou ve stáří považovány *poruchy paměti*. Hlavně se jedná o fázi vstíplivosti a reprodukce. Starý člověk si bez problémů vzpomíná na zážitky z dětství, kdy „vstíplivost“¹² nebyla oslabena, ale na jméno toho, o kom se hovořilo před chvílí, si nevzpomene. Zde se jedná o poruchu krátkodobé paměti. Stejně problémy se pak objevují ve fázi „reprodukce“.¹³

Co se týče *inteligence*, platilo dříve přesvědčení, že s přibývajícím věkem úroveň inteligence klesá. Dnes ale víme, že její úroveň bývá prakticky zachována až do stáří. Na druhé straně je jisté, že v důsledku některých poruch a vad se starý člověk nemůže projevit. Tento stav se někdy označuje jako „skrytý intelekt“ (Jedlička 1991:15). Stárnutí odolávají ty složky rozumové činnosti, které se během života posilují v každodenní interakci. Jsou to zejména některé verbální schopnosti, například rozsah slovní zásoby, správné chápání významu slov a jejich správné užívání. Je to také všeobecná informovanost, znalosti o okolním světě a fond poznatků, který si člověk během života osvojil.

Z psychologického hlediska je zřejmé, že ve stáří se v *myšlení a jednání* začíná projevat rigidita. Starý člověk ulpívá na tradicích a zvycích. Myslí a jedná ve známých a osvědčených schématech. Naopak jako pozitivum můžeme pozorovat zvyšující se trpělivost a zvýšenou toleranci k opačným názorům. Objevuje se určitá zdrženlivost a opatrnost, kterou v pozitivním slova smyslu můžeme chápat jako „skutkovou podstatu tzv. moudrosti stáří“ (Jedlička 1991: 15).

Většina odborníků uvádí, že ve stáří dochází k ochuzení *fantazie* a nechuti řešit aktuální události. Vyskytuje se snížená nápaditost, objevnost a vynalézavost. V pokročilém věku se člověk nerad rozhoduje, takže působí dojmem bezradnosti. Situace a úkoly řeší pomaleji.

S přibývajícím věkem se zhoršuje *vnímání* (percepce), příčinou jsou změny ve smyslových orgánech, v nervovém přenosu informací a v jejich centrálním mozgovém zpracování. V důsledku toho nejsou reakce stárnoucího člověka vždy přiměřené vnějším podmínkám, nejsou tak pohotové jak situace vyžaduje. Dále se snižuje způsobilost k plnění

¹² *Vstíplivost* – základní předpoklad fáze zapamatování v procesu učení (<http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/467761-vstipivost>).

¹³ *Reprodukce* - vytvoření představy čili vybavování si informací z paměti (<http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/325647-reprodukce>).

některých pracovních úkolů náročných na přesné vnímání a pohotové reagování a může vážnout i komunikace s druhými lidmi. Například starý člověk potřebuje delší čas na to, aby pochopil, o čem jde, s kým a o čem hovoří. Tento jev nazýváme „psychická nedoslýchavost“ (Jedlička 1991:14).

Ve stáří se též snižuje *koncentrace pozornosti*. Stárnoucí osoba musí vynakládat mnohem větší úsilí než dříve, aby se soustředila. Toto snížení koncentrace úzce souvisí se zvýšenou únavností.

Je však nutno zdůraznit, že při fyziologickém stárnutí se kvalitativně nemění *struktura osobnosti*. Byť charakteristické osobnostní rysy získávají nebo upadají ve své intenzitě. Například, kdo byl v mládí šetrný, bývá ve stáří lakomý. Ve struktuře osobnosti se však mohou měnit *hodnoty a potřeby*. Zvláštní význam získává hodnota zdraví, klidu, bezpečí a jistoty. Změny můžeme pozorovat i v *motivaci* k určitým aktivitám. Dále se mění postoj k sobě samému – *sebehodnocení*. Někdy to vede až k pochybnostem o vlastní ceně, jindy k nepřiměřenému zdůrazňování až ješitnosti. V *citové složce* osobnosti se objevuje emoční labilita, která se zprvu projevuje v hypochondrických sklonech a v celkovém negativistickém a pesimistickém ladění. Častý je sklon k lítosti a smutku, rozmrzelým náladám a plačtivosti. Celkově dochází k oploštění emotivity, je oslabeno etické, estetické a sociální cítění.

Mění se i *postoj k druhým lidem a ke společnosti*, tedy kvalita meziosobních vztahů. Lidé se těžko smířují se zvýšenou závislostí na druhých lidech. Trpí ztrátou společenské prestiže, nedostatečným uznáním zásluh, což vyvolává pocity křivdy až nepřátelského postoje vůči ostatním lidem.

A nakonec ještě jednu poznámku k psychice starých lidí: klesá celková schopnost jejich *psychické adaptability*. Staří lidé nemají rádi změnu, těžko se přizpůsobují novému prostředí. Jsou dokonce nedůvěřiví i k novým věcem. Jednou z příčin je snížená plasticita nervové soustavy. Experimentálně bylo zjištěno, že u starších lidí se obtížněji vytváří nové nervové spoje, zvláště jde-li o přepracování spojů dříve vytvořených.

Sociální aspekty stáří

Člověk je tvor společenský a na společnosti závislý. Průběh stárnutí a stáří je ovlivňován nejenom biologickými a psychickými faktory, ale také vztahem jedince a společnosti.

Odchodem do důchodu se ruší „zaběhané“ sociální vazby. A tak vzniká potřeba budování vazeb nových. Pro starého člověka přináší pocit bezpečí, vzájemnou pomoc a usnadnění života. V této fázi totiž nastává nebezpečí, že se starý člověk izoluje. Tak může dojít ke vzniku různých psychických poruch, snižuje se jeho fyzická a duševní výkonnost, snadno podléhá různým onemocněním. Starý člověk ztrácí zájem o to, co se kolem něj děje, což může vést k lhostejnosti až apatii.

Dalším charakteristickým rysem sociálního stárnutí je postupné ubývání samostatnosti a narůstání závislosti. Příčinou narůstající závislosti je ubývání tělesných a duševních schopností. Zprvu může jít o lehkou závislost, kdy senior potřebuje jen podporu v motivaci k běžným denním činnostem, kontrolu jejich samostatného provádění a jen občasnou pomoc druhé osoby. A nakonec až po úplnou závislost, kdy handicap je tak velký, že jej nelze kompenzovat běžnou pomocí a základní životní potřeby musí být zajišťovány někým jiným. Počet samostatných osob klesá s věkem. S tímto faktem se starý člověk velmi těžko smiřuje.

S odchodem do důchodu se také mění ekonomické zajištění. Přísun financí klesá, a tak se v určité míře mění také životní úroveň.¹⁴

S nástupem důchodového věku se mění i sociální statut člověka. Starší člověk se tak dostává do jiné sociální role. První ze symptomů změny role je pokles sebevědomí. Ten je ještě násoben nejistotou pramenící z obavy co bude dál. Proto se jako prevence nesprávné adaptace, jejímž důsledkem může být ztráta smyslu života s projevy degradace, doporučuje aktivní příprava na stáří, která zmírňuje přechod z aktivního pracovního života do důchodu. Příprava by měla zahrnovat zdravý životní styl, podporu zdraví. Dále podporu aktivit

¹⁴Důchod se vypočítává z příjmu 3 roky před důchodem. Když vydělával člověk 40.000 korun měsíčně před odchodem do důchodu, ale nestačil se zabezpečit na stáří, čeká ho řádný šok a viditelné snížení životní úrovně na příjem 13.000 korun měsíčně.

tělesných i duševních s přiměřenou psychohygienou a relaxací, výběr vhodných alternativních aktivit k vyplnění volného času. Důležité je také vytváření přiměřených materiálních předpokladů pro aktivní život a to spořením, například ve formě penzijního připojištění, a také zajištěním kvalitního nenáročného bydlení. Velkou roli zde hraje také rozvíjení dobrých mezilidských vztahů, pozitivního vztahu k sobě samému i k životu.

1.2 Stereotypy¹⁵ a předsudky¹⁶ o stáří

O stereotypch stáří píše už Cicero ve svém fiktivním rozhovoru¹⁷ s M. Porciem Catonem, který se dožil 85 let. Cicero se snažil popřít čtyři základní dobové představy o nesnesitelnosti a nešťastnosti stáří, které se odvrací od veřejné činnosti, oslabuje tělo a paměť, odnímá tělesné radosti a rozkoše a není příliš daleko od smrti. Cato tyto nedostatky a domnělé chyby popírá a pokouší se vysvětlit, že ztráta (tělesné rozkoše, smyslnosti) spíše prospívá růstu rozvážnosti a konání dobrých skutků. „Avšak korunou stáří je jeho autorita,“ která „*má daleko větší cenu než všechny smyslné požitky mládí.*“ [...] „*Ani šedivé vlasy, ani vrásky nemohou naráz někomu získat úctu a vážnost, poněvadž ty jim toliko získává jako vrcholné své plody čestně prožitý dřívější život.*“ [...] „*Jsou však i starci nevrlí, úzkostliví, popudliví, netrpěliví a svéhlaví. A pátráme-li dále, dokonce též hamižní. Ale to jsou vady povahy, nikoli stáří.*“ [...] „*Starší lidé se totiž domnívají, že je přehlízíme, že si jich nevážíme, ano, že se jim i posmíváme. K tomu přistupuje ještě také to, že při vetchem těle se člověka bolestně dotýká každá nešetrnost.*“¹⁸

A tak vlastně, podle Cicera, jediným a skutečným problémem stáří je blízkost smrti. Cato však hlásá nutnost pohlédnout na smrt, čímž pocit nebezpečí a blízkosti smrti ve stáří potlačuje. Zároveň upozorňuje na nebezpečí mládí, v němž bývá mnohem více případů úmrtí.

¹⁵ „Stereotyp“ – v psychologii a sociologii ustálený a navyklý vzorec myšlení nebo chování; soubor představ, které mají příslušníci společenské skupiny o sobě (autostereotyp) nebo o jiných (heterostereotyp), sociální stereotyp obsahuje hodnotící, často iracionální soudy, mívá blízko k *předsudkům* (rasovým, etnickým apod.). Změna individuálního i sociálního stereotypu je nesnadná, je provázána negativními emocemi. (Zdroj: Encyklopedie Diderot, elektronická verze 2002, Diderot, spol. s.r.o., Praha 2001).

¹⁶ „Předsudek“ – kriticky nezhodnocený úsudek (vycházející z myšlenkových stereotypů), který je silně ovlivněný tradicí, osobní zkušeností, respektive emocemi a z něj plynoucí postoj, názor přijatý jedincem /skupinou/. (Zdroj: Encyklopedie Diderot, tamtéž).

¹⁷ „Cato starší o stáří“ (z latiny „Cato Maior de senectute“), (1975); filozofický spis, In: Tuskulské hovory

¹⁸ <http://www.souvislosti.cz/297nod.htm>

Palmore (1999:20) uvádí deset hlavních bodů shrnující předsudky o stáří. V dalším textu tyto předsudky vyjmenuji a ke každému z nich připojím Palmoreův i svůj komentář.

1) **Nemoc** – a tudíž představa, že většina lidí přes 65 let tráví hodně času v posteli kvůli nemoci, cítí se unaveni, jsou odkázáni na ústavní péči, potřebují péči dlouhodobě, mají akutnější nemoci než mladší a většina starších se vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemůže zapojit do běžných aktivit.

Skutečnost: většina starších (kolem 78 %) je dostatečně zdravá, aby se mohla zabývat běžnou činností (udává Národní centrum pro zdravotní statistiku v USA v roce 1981). Jen 5 % seniorů je odkázáno na celodenní ústavní péči a u 81 % není žádné omezení v jejich aktivitách denního života. Zatímco více osob nad 65 let trpí chronickou nemocí, která omezuje jejich aktivity (43 %) tak u mladších jde o 10 %. Na druhou stranu mají starší lidé méně akutních nemocí, méně zranění v domácnosti, méně nehod na silnici než mladší osoby.

2) **Impotence** – představa, že většina starších se už nevěnuje žádné pohlavní aktivitě. V případě, že ano, jsou přinejmenším abnormní, sexualita je nedůležitá v pozdním životním cyklu.

Skutečnost: Palmore tvrdí, že uspokojivý milostný vztah obvykle pokračuje do 70 až 80 let pro zdravé páry. Hraje důležitou roli v životech většiny mužů a žen. Tato skutečnost se mi potvrdila i jiným zdrojem, díky optimistickým číslům, vyplývajícím z posledního výzkumu Americké asociace lidí důchodového věku (the American Association of Retired Persons), kterého se zúčastnilo na 1 384 respondentů ve věku od 45 let a výše. Pravidelný sex se svým partnerem potvrdilo 84 procent mužů a 78 procent žen ve věkové kategorii 45 až 59 let. U účastníků výzkumu nad 75 let to pak bylo 58 procent mužů a 21 procent žen (poměrně malé procento u žen souvisí zejména s tím, že většina z nich jsou už vdovy).¹⁹

3) **Ošklivost** – krása je v naší západní kultuře spojovaná s mládím, proto se především ženy s přibývajícím věkem bojí její ztráty. Negativní stereotyp stáří odrážejí termíny bába, babizna, fosílie, čarodějnice, starý patron, stará koza, sevrklý dědek neboli používání ponižujícího jazyka při hovoru o stáří.

¹⁹ Uvádí magazín Zdravý styl: *Sex není jen výsadou mladých* (<http://www.hzp.cz/main/clanek.php?id=747>).

Skutečnost: V některých kulturách se setkáváme s obdivem a úctou ke stáří. V Japonsku se ve stříbrných vlasech a vráskách odráží moudrost, dospělost a dlouhá léta služby. Ošklivost je zde chápána jako subjektivní hodnocení. Jinými slovy: „Ošklivost je v oku diváka“. Toto osobní hodnocení obvykle podléhá kulturním standardům krásy a ošklivosti.

4) **Pokles duševních schopností** – jde o představu, že schopnosti od středního věku klesají, především schopnost učit se, zapamatovat si, poznávat, a že se jedná o nevyhnutelný proces v rámci stárnutí.

Skutečnost: většina starších si udržuje normální duševní schopnosti. Reakční doba se zpomaluje, což má za následek delší dobu učení. Nicméně rozdíl mezi staršími a mladšími osobami může být vysvětlen, kromě věku a nemocí, motivací k učení se, nedostatkem praxe nebo úrovní vzdělání. Jsou-li tyto proměnné vzaty v úvahu, chronologický věk nemá výrazný vliv na schopnost učení.

5) **Duševní choroba** – Palmore má na mysli představu, že duševní choroba je postižení ve stáří běžné, nevyhnutelné a neléčitelné. Řada zdravotníků si to myslí rovněž, což může částečně vysvětlovat, proč je tak málo profesionálů v oblasti geriatrického duševního zdraví.

Skutečnost: duševní choroby ve stáří netvoří žádnou nevyhnutelnost. Jen kolem 2 % osob nad 65 let je institucionalizováno s primární diagnózou psychiatrické choroby. V rámci populace má méně než 10 % vážnou duševní chorobu a od 10 % do 32 % její mírné projevy.

6) **Zbytečnost** – jedná se o představu, že většina starých lidí je díky zdravotnímu stavu či duševní chorobě vyřazena z normálního života. Starší lidé jsou neschopni pokračovat v práci, a práce těch, kteří schopni jsou, je neproduktivní. Tato představa je hlavním východiskem pro nucený odchod a diskriminaci v najímání, přeškolení a podpoře starších zaměstnanců.

Skutečnost: většina starších může pracovat stejně jako mladší. Ve studiích zabývajících se zaměstnáním starších lidí se prokazuje např. menší fluktuace, méně nehod a větší spolehlivost než u mladších zaměstnanců.

7) **Izolace** – většina starých lidí je společensky izolovaných či žije osaměle. Panuje domněnka, že osamělost je velmi vážný problém pro většinu lidí přes 65 let.

Skutečnost: většina starších není společensky izolovaných, kolem 2/3 z nich žije s manželem nebo s rodinou. Jen okolo 4 % starších je extrémně izolovaných a již dříve v životě

tento rys byl u nich přítomný. Většina starších má blízké příbuzné v dosažitelné vzdálenosti a kontakty jsou relativně časté. Většina studií²⁰ souhlasí s tím, že je přítomný pokles společenské aktivity s přibývajícím věkem, ale celkové množství osob v sociální síti se ustálí. Lidé v sociální síti inklinují přejít od starších k mladším osobám, včetně přátel a sousedů.

8) **Chudoba** – lidé se domnívají, a to v obou případech zkresluje jejich pohled na starou populaci, že většina starších je chudá, nebo naopak, že většina z nich je bohatá.

Skutečnost: uvádět americké výsledky nemá příliš význam, ale v našich poměrech patří k nejchudší vrstvě mladší ženy samoživitelky s malými dětmi. Dle tvrzení českých sociologů našim důchodcům chudoba výrazně nehrozí. „Chudobou jsou nejvíce ohroženy mladé rodiny s malými dětmi a jedním příjmem. Ještě hůře jsou na tom neprovdané mladé matky, samoživitelky s dětmi,“ uvádí socioložka Jiřina Šiklová, podle níž se důchodci především „cítí být těmi nejchudšími“²¹. Tento názor zastává i bývalá ředitelka odboru rodinné politiky na Ministerstvu práce a sociálních věcí a současná předsedkyně občanského sdružení Asociace pro rovné příležitosti Michaela Marková-Tominová ve svém článku pro Mladou Frontu Dnes, kde popisuje příběh své kamarádky samoživitelky, kterým jen potvrzuje statistiky, že samoživitelky a tudíž i jejich děti patří u nás opravdu k nejchudším.²²

9) **Deprese** – předpoklad, že typicky starší osoba je nemocná, bezmocná, senilní, neúčinná, osamělá, v bídě, tudíž deprimovaná, nutně postižená depresí.

Skutečnost: těžší deprese je méně častá mezi staršími lidmi než mezi mladšími. Nicméně mezi různými duševními chorobami je deprese u starších lidí nejběžnější, tvrdí Palmore. Toto, spolu se skutečností, že počet sebevražd u seniorů je nejvyšší ze všech věkových skupin, činí depresi významným problémem pro starší populaci, což platí i v našich podmínkách. V ČR v roce 2000 připadlo celkem 15,8 sebevražd na 100 000 obyvatel, ale již 27,3 sebevražd obyvatel ve věku 70 – 74 let. Ve věku nad 85 let se jednalo o 49 sebevražd na 100 000 obyvatel.²³

²⁰ Palmore E.B.: *Social patterns in normal aging*. (1981) In: Palmore E.B.: *Ageism: Positive and Negative*, New York: Springer Publishing Company 1999

²¹ Uvádí denní tisk *DENÍK* ze dne 27.7.2008 (http://www.denik.cz/z_domova/penze20080727.html)

²² http://ona.idnes.cz/chvala-samozivitelkam-0b0-/ona_pribehy.asp?c=A080218_103638_ona_pribehy_ves

²³ dle ÚZIS - Ústav zdravotnických informací a statistiky 2002

10) **Politická moc** – stereotyp, že starší lidé jsou silná, sobecká politická síla. Předpoklad, že politická moc starších lidí odvrátí politiky od potřebných reforem.

Skutečnost: starší lidé představují sice velké množství voličů, obvykle ale nehlasují jako blok a následně mají proto méně politické moci, než se předpokládá. Letošní Krajské volby 2008 jsou také důkazem nepoměru účasti mladších versus starších voličů. Účast starších voličů byla sice zřetelně vyšší, jak uvádí Britské listy²⁴, ale dle mého názoru tato skutečnost svědčí spíše o lhostejnosti a nezájmu mladých lidí o současné politické dění. Pokud chci podpořit politiky v realizaci potřebných reforem, je tou nejjednodušší cestou právě můj aktivní přístup ke svobodným volbám.

Tolik stručné shrnutí a komentář k zažitým a hluboce zakořeněným stereotypním myšlenkám o stáří. Jsem přesvědčena, že neustálé popírání a vyvracení těchto stereotypů může být považováno za další „lék proti věku“. Mám totiž za to, že právě „generace *babyboomu*“²⁵ by se, dle mého názoru, měla pokusit zlomit panující stereotypy o stáří. Je třeba zapomenout na to, co o stárnutí říká biologie a kultura. Člověk se musí naučit, že stárnutí už dávno není degenerativní a na věky definovaný proces.

1.3 Demografické aspekty stárnutí

Demografické stárnutí populace, které lze charakterizovat zejména růstem relativního zastoupení osob ve věku nad 65 let, mělo doposud poměrně klidný průběh a jednalo se především o takzvané stárnutí zespoda věkové pyramidy. To znamená, že se snižoval podíl osob ve věku do 15 let, zatímco osob ve vyšším věku přibývalo pouze velmi pozvolně. Dnes se situace mění, neboť se věku 65 let dožívá početně silnější generace narozených po roce 1940. Na intenzitě nabere tento proces, jež bude charakteristickým rysem populačního vývoje České republiky v celé první polovině 21. století, v období 2011–2017, a to v důsledku přechodu silných poválečných ročníků přes tuto věkovou hranici. Relativní zastoupení osob nad 65 let v populaci poroste ale také díky poklesu počtu narozených.²⁶

²⁴ Krajské volby 2008 (<http://www.blisty.cz/art/43346.html>, <http://www.blisty.cz/art/43440.html>, <http://www.blisty.cz/2008/10/22/art43383.html>).

²⁵ Babyboom – označována F.Schirrmacherem (2005) generace dětí narozených v období populační exploze ve 40. až 60. letech 20. století.

²⁶ Projekce obyvatelstva ČR do roku 2050 (<http://www.czso.cz/csu/2003edicniplan.nsf/p/4020-03>).

Pro ilustraci tohoto trendu jsem se v následujících tabulkách snažila poukázat na budoucí vývoj obyvatel ČR dle hlavních věkových skupin: ²⁷

Tab. 1: Budoucí vývoj složení obyv. podle hlavních věk. skupin, ČR, 2002-2050

	0-14	15-64	65+
2002	1 589 766	7 195 541	1 417 962
2005	1 487 148	7 302 144	1 446 681
2010	1 400 028	7 286 202	1 596 812
2015	1 426 352	7 011 496	1 864 146
2020	1 408 644	6 786 952	2 088 333
2025	1 346 384	6 669 506	2 201 310
2030	1 274 155	6 520 205	2 308 073
2035	1 219 739	6 337 422	2 399 918
2040	1 197 000	5 964 564	2 633 554
2045	1 190 477	5 569 751	2 862 020
2050	1 173 004	5 309 251	2 956 079

Zdroj: ČSÚ.

Tab. 2: Budoucí vývoj složení obyv. podle hlavních věk. skupin, ČR, 2002-2050 (v %)

	0-14	15-64	65+
2002	15,6	70,5	13,9
2005	14,5	71,3	14,1
2010	13,6	70,9	15,5
2015	13,8	68,1	18,1
2020	13,7	66,0	20,3
2025	13,2	65,3	21,5
2030	12,6	64,5	22,8
2035	12,2	63,6	24,1
2040	12,2	60,9	26,9
2045	12,4	57,9	29,7
2050	12,4	56,3	31,3

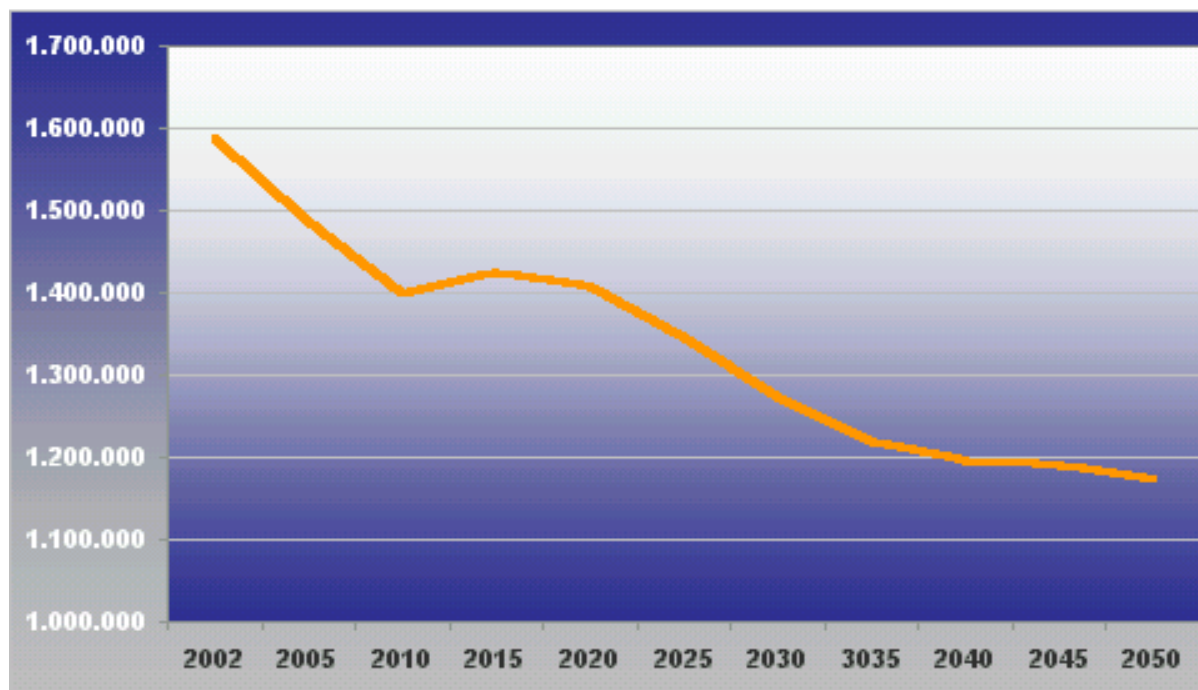
Zdroj: ČSÚ.

²⁷ Data v tabulce jsou převzata z ČSÚ (tamtéž).

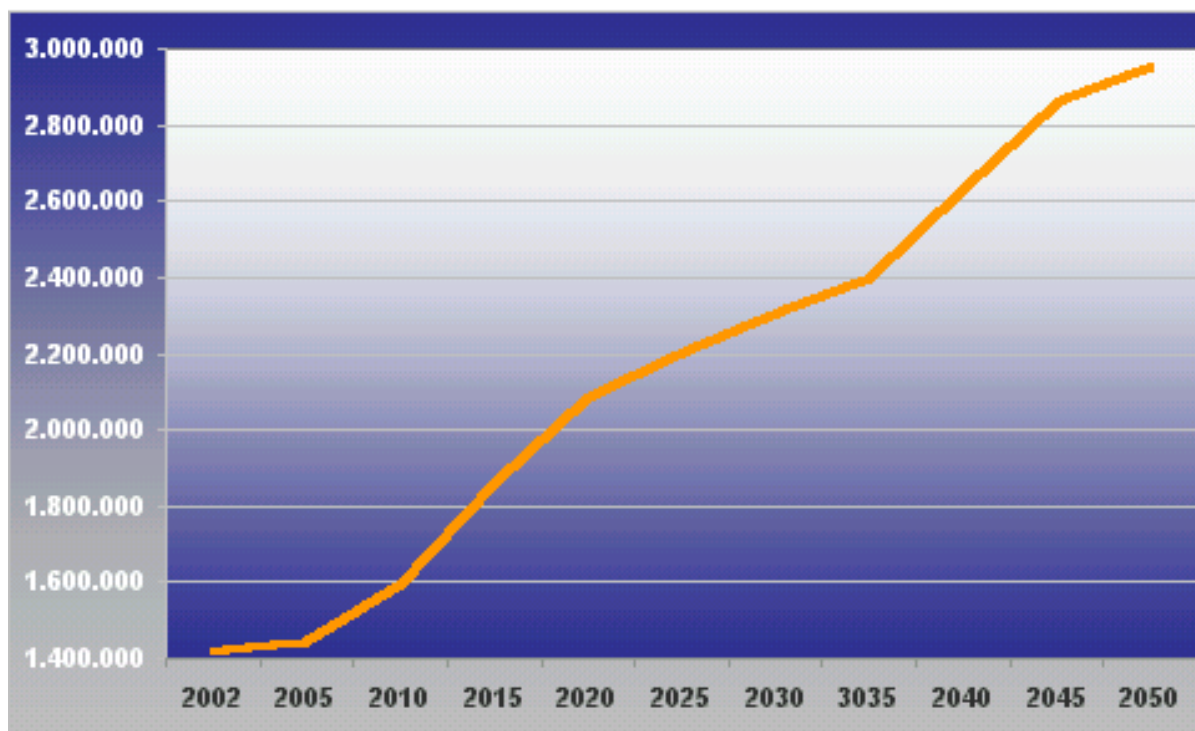
Podle střední varianty projekce Českého statistického úřadu bude počet dětí ve věku 0-14 let plynule klesat do roku 2010, mezi lety 2010 a 2015 dojde k mírnému nárůstu, po roce 2015 se však opět počet těchto osob začne snižovat. Z 1 589 766 osob ve věku 0–14 let v roce 2002 dojde do roku 2050 k poklesu na 1 173 004, tj. o 416 762 (viz tabulka 1 a graf 1). K opačnému trendu bude docházet ve vývoji budoucího počtu osob starších 65 let, jež bude mezi lety 2002 a 2050 plynule narůstat, přičemž dojde k více než zdvojnásobení tohoto počtu. Z 1 417 962 osob v roce 2002 dojde k nárůstu na 2 956 079 osob v roce 2050, tj. o 1 538 117 osob (viz tabulka 1 a graf 2). Co se týče percentuelního zastoupení hlavních věkových skupin v populaci, dojde mezi lety 2002 a 2050 k poklesu podílu dětí ve věku 0–14 let z 15,6 % na 12,4 %, u osob starších 65 let dojde k velmi výraznému nárůstu z 13,9 % na celých 31,3 % (viz tabulka 2).

Graficky znázorněno vypadá další vývoj obyvatel ČR dle věku takto:

Graf 1: Budoucí vývoj počtu osob ve věku 0–14 let , ČR, 2002-2050



Graf 2: Budoucí vývoj počtu osob ve věku nad 65 let, ČR, 2002-2050



Ještě zajímavější je predikce růstu počtu nejstarších osob, tj. osob ve věku nad 85 let. Zatímco počet osob ve věku 65–74 let se podle výsledků projekce zvýší mezi lety 2002 a 2050 zhruba 1,7krát (z 818 702 na 1 415 382 osob), počet osob ve věku 75–84 let se však zvýší už více než 2krát (z 501 081 na 1 043 570 osob) a počet osob nad 85 let dokonce více než 5krát (z 98 179 na 497 127 osob). Růst počtu osob ve věku 85 a více let má mnoho důležitých důsledků pro společnost, jelikož právě osoby v tomto věku již většinou mají horší zdravotní stav, a tudíž vyžadují častější sociální a zdravotní péči než mladší osoby v důchodovém věku.

Pro ilustraci tohoto zjištění uvádím následující tabulku budoucího vývoje složení obyvatel nad 65 let podle vybraných věkových skupin v ČR v letech 2002–2050: ²⁸

²⁸ Projekce obyvatelstva ČR do roku 2050 (<http://www.czso.cz/csu/2003edicniplan.nsf/p/4020-03>).

**Tab. 3: Budoucí vývoj složení obyv. nad 65 let podle vybraných věk. skupin
v ČR, 2002-2050**

	65-74	75-84	85+
2002	818 702	501 081	98 179
2005	808 905	540 598	97 178
2010	924 610	527 687	144 515
2015	1 165 776	524 561	173 809
2020	1 273 549	627 483	187 301
2025	1 184 048	809 329	207 933
2030	1 137 066	895 394	275 613
2035	1 176 112	847 563	376 243
2040	1 354 671	837 199	441 684
2045	1 520 352	884 345	457 323
2050	1 415 382	1 043 570	497 127

Zdroj: ČSÚ.

Demografické stárnutí obyvatelstva a nepravidelnosti věkové struktury vedou k nepříznivému souběhu zvyšování počtu potenciálních důchodců a stagnaci nebo dokonce úbytku osob ve věku ekonomické aktivity. Dle Franka Schirmachera svým nástupem do důchodu uvede generace babyboomu celý západní svět do výjimečného stavu (Schirmacher 2005:17). V oblasti zdravotní, rodinné a sociální nutno počítat s nadměrným zatížením. Budoucí války se povedou nejen o důchody a místa v domovech důchodců, ale také o přístup starých lidí k mladým lidem a mladých lidí ke starým lidem. Ve hře jsou vysoké náklady na vzdělání mladých lidí a současně velký počet starých lidí s nároky na důchody. To může vést k enormním konfliktům mezi starými a mladými lidmi. Diskriminace stárnoucích a starých lidí tzv. **ageismus** – se stane celosvětovým ekonomickým a duchovním problémem. Otázky eutanazie, sebevraždy z pocitu viny, náklady na život a na smrt budou udržovat v napětí celé kontinenty.

Z toho všeho vyplývá, že společnost ať chce nebo nechce, musí se pod tlakem objektivních skutečností problematikou stáří zabývat a nemůže trestat staré lidi ani sebe svým nezájmem.

2. Ageismus jako jedna z forem sociálně patologických jevů

Pojem ageismus (neboli věková diskriminace) se v sociálně politické teorii vyskytuje již více než 40 let. Poprvé se jako termín objevuje v USA koncem 60 let 20. století a zájem o tento problém roste s gradujícím stárnutím moderní společnosti. Potřeba stanovení definice tohoto pojmu vznikla po první veřejné prezentaci tohoto pojmu v roce 1968 ředitelem amerického Národního institutu pro stárnutí Robertem N. Butlerem.

Podle doktora Roberta N. Butlera lze ageismus chápat jako „ proces systematického stereotypizování a diskriminace lidí pro jejich stáří “ (Butler 1995:35), podobně jako se rasismus a sexismus vztahují k barvě pleti a pohlaví. Staří lidé jsou kategorizováni jako senilní, rigidní ve svém myšlení a způsobech, staromódní v morálce a dovednostech ... Ageismus dovoluje mladším generacím vidět starší lidi jako odlišné od nich samých, a proto jim brání, aby se staršími lidmi identifikovali jako s lidskými bytostmi... Ageismus je manifestován širokým spektrem fenoménů jak na individuální, tak na institucionální úrovni: stereotypy a mýty, otevřené opovržení a averze nebo jednoduše vyhýbání se kontaktu, diskriminační praktiky v bydlení, v zaměstnání a službách všeho druhu, přídomky, kreslené seriály a vtipy. Někdy se ageismus stává účelovou metodou, jakou společnost propaguje pohledy na starší osoby, s cílem setřást část vlastní zodpovědnosti vůči nim. Jindy ageismus slouží jako vysoce osobní objektiv, chránící osoby mladší (obvykle ve středních letech) – často za vysokou emocionální cenu – před přemýšlením o věcech, kterých se bojí /stárnutí, nemoc, smrt/ (Butler 1975)²⁹.

Na základě výše uvedeného Butlerova vymezení vypracoval profesor Erdman B. Palmore analytickou definici ageismu. Jde o „jakýkoliv předsudek nebo diskriminaci proti nebo ve prospěch věkové skupiny. Předsudky vůči věkové skupině jsou negativní stereotypy vůči této skupině nebo negativní postoje založené na stereotypu. Diskriminace vůči věkové skupině je nepatřičné, nemístné negativní zacházení se členy dané věkové skupiny“(Palmore 1999:4). Já sama bych se přiklonila k definici L.Vidovičové, která za klíčové prvky objasnění

²⁹ Butler, R.N., *Why survive? Being Old In America* (1975) In: *Věková diskriminace-ageismus. / L.Vidovičová/, Praha: VÚPSV 2005, s. 5.*

významu pojmu ageismus považuje rozlišení kvality (normativní přístup) a uvážení jednotlivých stádií životního cyklu jako referenčního rámce: **“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 na jejich příslušnosti k určité kohortě/generaci,, (Vidovičová 2005:6).**

2.1 Příčiny ageismu

Palmore (1999:61) se zabýval možnými příčinami ageismu, které bych podrobněji chtěla v této kapitole rozvést.

Jako stěžejní oblast původu vzniku ageismu Palmore pojal příčiny individuální. Jedná se především o subjektivně-psychologické pocity jedince. Mezi tyto pocity řadí Palmore zejména strach ze smrti a stárnutí jako psychosomatického úpadku. Původem těchto obav může být neznalost a nezájem o proces biologického stárnutí a vyšší informovanost může tyto negativní pocity výrazně snížit.

Další individuální příčinou ageismu je frustrace a agrese, ze kterých pramení hostilita vůči členům minoritních skupin. Zdrojem těchto pocitů nemusí být lidský činitel, ale původce může být neznámý, kdy frustrace je vyvolána konfliktem vnitřních pocitů. V mnoha případech mohou být oběťmi těchto pocitů příslušníci minoritních a zároveň nevinných skupin, které Palmore (1999:63) považuje v tomto případě za „obětní beránky“ hostility pramenící z frustrace jedinců. Příkladem může být ageistický postoj jedinců na nižší socioekonomické úrovni, kteří jsou pravděpodobně více frustrováni chudobou a nízkým statutem. Jejich frustrace může být příčinou největších předsudků vůči starším osobám. Starším lidem dávají za vinu nevalnou ekonomickou situaci, vysokou míru nezaměstnanosti, rozpočtový deficit a s ním související rostoucí náklady na zdravotně-sociální systémy, což může v důsledku změn v alokaci zdrojů vyústit v mezigenerační konflikt.

Jako konkrétní příklad bych uvedla zprávu, která proběhla v českém tisku koncem března 2003 o nevráživosti mezi tehdejšími premiérem a ředitelem a.s. Sazka ohledně

poskytnutí státní garance na dostavbu sportovní haly.³⁰ V článku je uveden premiérův výrok s dodatkem: „Česká republika musí rozhodně se svými prostředky zacházet co nejzodpovědněji. Sedm a půl miliardy je průměrná roční valorizace důchodů.“ To podle ředitele Sazku poškodilo. Takto postavený výrok může vytvářet dojem, že důvodem, proč česká vláda nepodpoří stavbu sportovní haly, jsou přehnané nároky důchodců.

Významným faktorem vzniku ageismu na individuální úrovni je dle Palmore selektivní vnímání (1999:64). Jednoduše řečeno vidíme to, co vidět chceme. Znamená to, že ve skutečnosti neznáme skutečný biologický věk lidí, ale dedukujeme stáří na základě jistých charakteristik, jakými jsou šedivé vlasy, vrásky, hrbící se postava či tělesná slabost. Opět se tedy vracím k již dříve zmiňovaným stereotypům, díky kterým dochází nejčastěji ke kategorizaci starších lidí. Za staré považujeme lidi odpovídající našim stereotypům stáří. Paradoxem je, že ty, kteří sice již mohou mít více než 65 let, ale jejichž vnější známky či projevy neodpovídají stereotypům stáří (např. v důsledku podstoupené plastické operace či kosmetické úpravy, vlasové transplantace, nebo barvení vlasů i vousů,...) do kategorie starých lidí neřadíme.

Dalším velice důležitým individuálním zdrojem předsudků a diskriminace je racionalizace. „Jedná se o proces, v němž subjekt rozumově ospravedlňuje, zakrývá a maskuje skutečnou motivaci svých činů.“³¹ Příkladem bych uvedla umístění starších příbuzných do pečovatelských domů, údajně „pro jejich vlastní dobro“, kdy primárním důvodem může být vyhnutí se starosti a péče o ně. Stává se, že i lékař si může racionalizovat zanedbání péče o pacienta „vysokým věkem pacienta“. Hlavním důvodem však může být fakt, že neobdrží od zdravotní pojišťovny tak vysoký příspěvek za léčbu staršího pacienta jako by si mohl nárokovat za pacienta mladého. Segregace starších lidí od mladých může být také racionalizována důvodem, že starší lidé „preferují trávení času s vrstevníky“. Primárním důvodem však může být podvědomá asociace vyššího věku se smrtí: segregace starších lidí nenutí mladého člověka přemýšlet o stárnutí či smrti. Také vtipy o starších lidech se vykládají, protože „jsou zábavné“, ale hlavním důvodem může být uspokojení potřeby cítit se nadřazeně nad lidmi s nižšími schopnostmi.

³⁰ Zdroj: <http://www.novinky.cz/02/86/53.htm> , <http://www.novinky.cz/clanek/28653-sef-sazky-omluva-spidualovi-za-omluvu-kvuli-duchodum.html>.

³¹ <http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/87318-racionalizace>.

Výše popsané individuální předpoklady vzniku ageismu mohou úzce souviset s vnímáním sociálního statutu starých lidí, kde příčinou ageismu může být konflikt hodnot pramenící z předpokladu, že starší lidé efektem stárnutí zastávají výrazně jiné hodnoty, než mají mladší lidé (jsou spjati se „starým“ režimem, systémem či myšlením). Možnou příčinou snižování statusu starých lidí může být i to, že rozvoj technologií a automatizace snižuje poptávku po starší pracovní síle. Také některé hodnoty, na které je v moderních společnostech kladen velký důraz (př. výkon, individuální seberealizace apod.), jsou vyššímu věku spíše nepřátelské.

Zjevným ohniskem vzniku ageismu je i oblast kulturní, kterou prezentují různorodé faktory negativně ovlivňující vztah mladých ke starým. Do této oblasti náleží jazyk (pohrdavá jména pro osoby ve vyšším věku), mediální kulturu (ukázkovým příkladem je reklama, ve které se senioři přihloupě usmívají na lavičce před domem a v kapse mají doklady k výhodnému spoření, tragikomicky šikanují mladé kvůli špatně zvolené nátěrové barvě, rozčilují se nad hlukem od sousedů, vyznačují klid a pohodu s vložkami proti inkontinenci, s chutí se s pomocí správně přilepených zubů zakusují do karamelky a nesmyslně kopou nohama poté, co pozřeli léky na bolavé klouby), dále humor, umění a literaturu. Specifikem těchto zdrojů je jejich schopnost stereotypy a diskriminační postoje do nich jednou vložené dále téměř neomezeně replikovat.

V této souvislosti bych chtěla uvést zajímavé výsledky jednoho výzkumu³² na téma „Zobrazování seniorů v médiích“, který se zaměřoval na to, jak média informují o seniorech a tématech se seniory spojenými. Tento výzkum byl proveden v únoru roce 2005 a ohniskem zájmu byl tisk, rádio a televize. Mne zaujaly výstupy z tisku (monitorovány byly Hospodářské noviny, Lidové noviny, Mladá Fronta Dnes a Právo).

Většina příspěvků (54,3%, absolutně 19) na téma seniorů měla negativní charakter ve smyslu postoje k seniorům. Tyto články se většinou zaměřovaly na kriminalitu – tj. na seniory jako oběti trestných činů, příp. referovaly o seniorech jako o sociálně a fyzicky slabých společenských složkách; články se dále zabývaly ekonomickou závislostí důchodců a jejich nízkým sociálním statutem, některé z textů dokonce zdůrazňovaly zatěžující vliv přítomnosti

³² Zdroj: <http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=649657>.

seniorů ve společnosti na státní rozpočet. Nejde však o to, že by všechny tyto informace neodpovídaly realitě.

Jazyk, obrazy a prezentace, které média využívají, však nejsou pouhými reprodukcemi sociálního světa, ale sociální svět je jimi také konstruován. Tím, že různé společenské fenomény pojmenováváme, jim dáváme smysl a význam. Něco jiného si představíme, pokud použijeme výraz „důchodce“ a něco jiného pod výrazem „senior“. Zatímco pojmenování „důchodce“ odkazuje spíše k tomu, že se jedná o ekonomicky neaktivní osobu (žije z „důchodu“), senior se těmto souvislostem vyhýbá a poukazuje na další aspekty seniorského života.

Média jsou však také prostředkem, který podněcuje a rozvíjí diskuzi o společensky relevantních tématech, mezi něž téma seniorů bezesporu patří. V této souvislosti bych chtěla vyzdvihnout tzv. „demografickou paniku“. Příkladem je článek z Lidových novin a deníku Právo označující demografický proces stárnutí jako „varovnou vizi trápící řadu rozvojových zemí“³³, která může způsobit, „že nebude mít brzy, kdo tu armádu dlouhověkých živit, čemuž se říká krize penzijního systému.“³⁴ A takové psaní se téměř rovná trestnému činu šíření poplašné zprávy.

2.2 Výskyt ageismu v konkrétních oblastech sociálního života

V předchozí kapitole jsem se zabývala příčinami věkové diskriminace. V této kapitole připomenu souhrnně oblasti sociálního života (Ort 2004:62), v nichž se s ageismem setkáváme. Většinu z níže uvedených bodů jsem rozvedla a zakomponovala do ostatních kapitol mé práce, proto pro přehlednost nastíním alespoň stručně konkrétní případy těchto oblastí, ve kterých se ageismus projevuje.

³³ Zdroj: Lidové noviny, *Americký důchodový systém míří k bankrotu*, ze dne 4. 2. 2005.

³⁴ Zdroj: Právo, *Důchodová ruleta*, ze dne 4. 2. 2005.

- **Pracovní trh** → zde je ageismus, dle Vidovičové,³⁵ přítomen ve všech fázích zaměstnanosti (v inzerátech, v organizačních strukturách, výběru, rozmisťování pracovních sil i pracovních úkolů, v hodnocení úkolů a plánování kariéry, v odměňování i zaměstnaneckých výhodách). Důsledkem je vyšší nezaměstnanost osob ve věku nad 50 let (této oblasti se budu podrobněji věnovat v následující kapitole).
- **Občanství** → občanství druhé třídy: tak bývá nazýván život v důchodovém věku pohledem mladších občanů, kdy jsou ze státní pokladny vydávány bohaté finanční dávky, které by mohly být poskytnuty mladším. Do této oblasti také spadá problém reprezentace seniorů jako sociální skupiny v politickém životě, která je v ČR relativně málo rozvinutá (např. Asociace důchodců odborářů³⁶, Klub důchodců ČSSD³⁷).
- **Důchodový systém** → věk je v důchodových systémech postaven jako bariéra participace na pracovním trhu, a to ve smyslu omezujícím další participaci, tak i ve smyslu limitované možnosti pracovní trh opustit. Ve spojitosti s pracovním uplatněním lidí v předdůchodovém věku souvisí časté odchody do předčasných důchodů. Specifickým příkladem ageistických prvků českého důchodového systému je např. zvyšování částek starobních důchodů osobám starším 100 let.³⁸
- **Zdravotní a sociální péče** → v diskusích o ageismu je zdravotní a sociální systém jedním z eticky nejcitlivějších témat. Náklady na zdravotní a sociální péči jsou častým argumentem v diskusích o nutnosti omezení výdajů stárnoucích společností, neboť se předpokládá, že tyto náklady neúměrně narostou v přímé souvislosti se zvyšováním počtu seniorů. S tím souvisí i rozpočtová politika a omezování výdajů, etika péče o staré pacienty, zneužívání a špatné zacházení se seniory.³⁹

³⁵ Zdroj: Vidovičová L. *Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti* (2008:167).

³⁶ Zdroj: <http://www.cmkos.cz/poradni-organy/asociace-duchodcu-odboraru>. Působí jako jeden z poradních orgánů Českomoravské konfederace odborových svazů. Pro zajímavost zde jako další poradní orgán ČMKOS působí i Rada mladých, kteří naopak hájí zájmy mladých.

³⁷ Zdroj: <http://www.cssd.cz/spratelene-weby/klub-senioru>. Členem klubu se může stát každý člen nebo členka ČSSD, kteří dosáhli věku 60 let.

³⁸ Dávka důchodu se zvyšuje o částku odpovídající zvýšení penze pro převážnou bezmocnost. Jedná se o typický příklad ztotožňování fyzických a mentálních schopností s chronologickým věkem, neboť je zdůvodněno následovně: „Důvodem je fakt, že tito lidé potřebují obsluhu a ošetření druhou osobou. Zvýšení je přiznáváno k procentní výměře důchodu ode dne, kdy oslaví 100. výročí.“ (tisková zpráva MPSV ze dne 23. 3. 2004).

³⁹ Příklady nalezneme v publikaci T. Tošnerové: *Špatné zacházení se seniory* (2002b).

- **Životní prostředí** → prostorová segregace: koncentrace seniorů na jedno místo odděleně od ostatní společnosti za účelem péče (seniorské obytné komplexy či celá „městečka“⁴⁰ nebo domovy důchodců izolované na „zelených loukách“ okrajích čtvrtí či měst), bariéry volného pohybu.
- **Mediální scéna, prezentace v HSP** → zcela běžnou praxí se stalo v novinových zprávách označovat aktéry událostí věkem, přestože ten obvykle nebývá pro jejich samotný obsah relevantní. Senioři jsou často volbou bulvárních témat⁴¹ a titulků⁴². Důkazem může být i neviditelnost seniorů na obrazovce TV, a pokud se o seniorech hovoří tak častěji v negativních souvislostech jako jsou násilné trestné činy nebo ekonomické problémy společnosti. Mediální scéna má zásluhu i na neobjektivním budování image stáří: senioři vyobrazováni jako závislé a nesamostatné osoby.
- **Komunikace** → zejména starší populace má nejčastěji zkušenost s ageistickými formami stereotypů a chování, které se projevují právě v komunikaci (blahosklonná oslovení jako *dědoušek*, *vetchý stařeček* atd., zesměšňující až invektivní oslovení typu *stará bába*, *dědula*, *starý kozel*, *stará čarodějnice* aj.). Jedná se především o individuální, negativní a otevřené formy věkově diskriminujícího chování, projevující se v diskriminujícím jazyce, literatuře, vtipech, jazykových obratech, novinářském žargonu a řečnických obratech.
- **Vzdělání** → v rámci diskriminace na trhu práce se ageismus projevuje i nerovným přístupem při výběru jedinců pro určitý druh vzdělávání a rozvoje vzhledem k ostatním věkovým skupinám.
- **Věda** → selekce výzkumných témat zaměřených výlučně na seniory.

⁴⁰ Např. Residence Classis, a.s. v Praze – Průhonicích, která je svými službami zaměřená na zámožnější klientelu (<http://www.classis.cz/>).

⁴¹ Příklad z tisku: „*Statistici: Čeká nás černá budoucnost! Nebude mít kdo vydělávat. ČR v roce 2050: Důchodci pomřou hladu?*“ (Deník Blesk, 9. 1. 2004, str. 8)

⁴² Příklad z tisku: „*Dědečku, fuj, na holčičky se nesaáh*“ (Deník Blesk 14. 2. 2004).

3. Trh práce a věk

3.1 Nezaměstnanost v ČR dle věku

Práce hraje v životě člověka důležitou úlohu. Nejenom, že poskytuje finanční ohodnocení, ale také umožňuje člověku být součástí sociální skupiny, dává mu možnost seberealizace a podílení se na utváření hodnot v rámci společnosti. V práci a díky práci člověk zaujímá určité sociální postavení, což mu dává pocit uspokojení a odráží se v jeho sebevědomí.

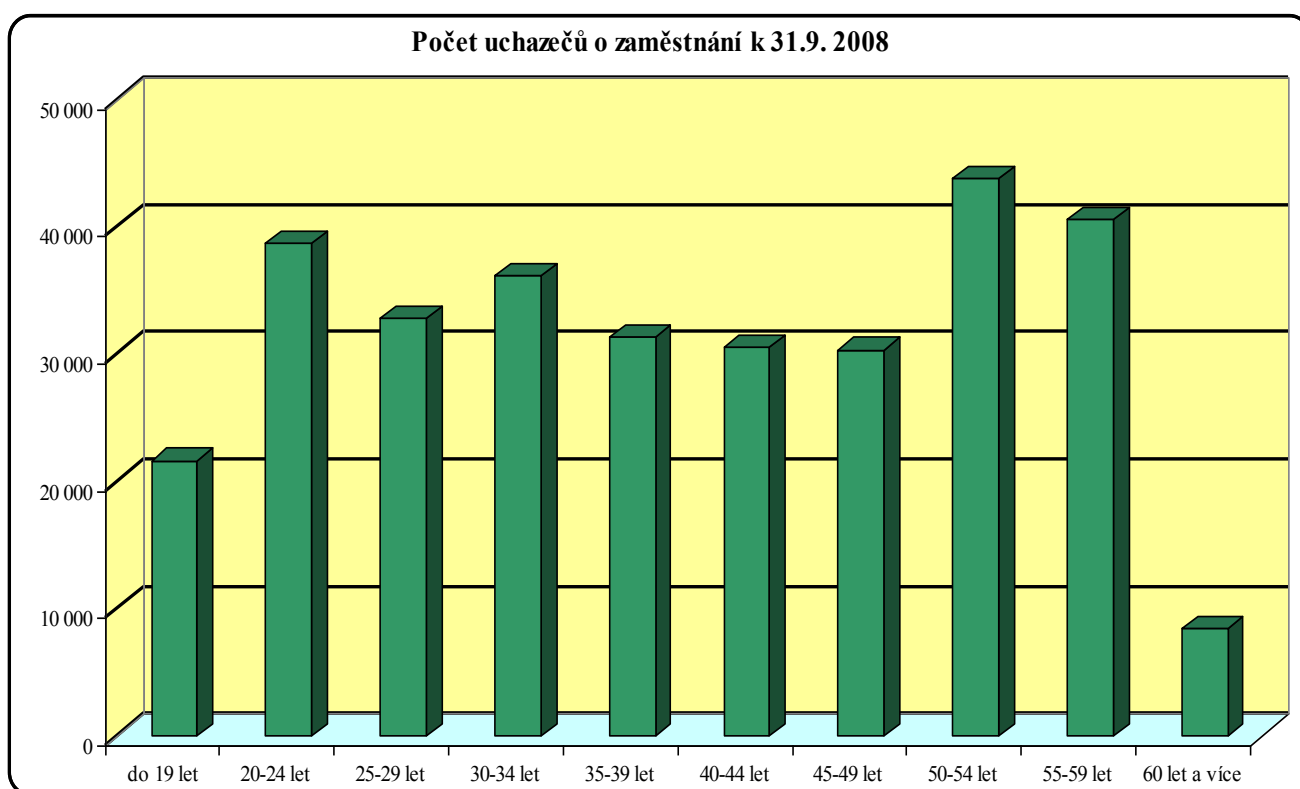
Připadá mi, že nezaměstnanost se stala přirozenou součástí moderního pracovního trhu. Pokud se vrátíme před r. 1989, tak v tehdejší společnosti nezaměstnanost de facto neexistovala; pro toto období byla charakteristická spíše přezaměstnanost. Pro generace, které v tomto systému prožily třetinu až polovinu svého pracovního života, mohou nedávné změny představovat značně odlišný zážitek než pro generace, kterým je současná organizace trhu práce a zaměstnávání již zcela vlastní, protože jinou ani nezažily (zmiňovanými změnami mám na mysli především flexibilizaci pracovního trhu a reálná rizika ztráty zaměstnání a s tím spojené sociálně-ekonomicko-psychologické důsledky). Takže často považují za samozřejmé, že pravděpodobnost, že jedinec na trhu práce neuspěje a stane se nezaměstnaným, je vyšší v závislosti na příslušnosti k některé sociální kategorii definované především věkem, pohlavím, dosaženým vzděláním, zdravotním stavem, národností, rasou či příslušností k etnické skupině a nevidí v tom nic špatného a už vůbec ne příčiny diskriminace.

Pro ilustraci současné situace uchazečů o zaměstnání (k 31. 9. r. 2008) na trhu práce jsem vytvořila jednoduchou tabulku⁴³ a přenesla ji do grafické podoby.

⁴³ Data čerpána z portálu MPSV - *Čtvrtletní statistika nezaměstnanosti za rok 2008* (http://portal.mpsv.cz/sz/download/?_piref37_264786_37_264785_264785.typstnez=1&_piref37_264786_37_264785_264785.typstnezct=1#ukaz).

<i>Věková struktura uchazečů o zaměstnání</i>	do 19 let	20-24 let	25-29 let	30-34 let	35-39 let	40-44 let	45-49 let	50-54 let	55-59 let	60 let a více
<i>Celkový počet uchazečů o zaměstnání</i>	21 654	38 760	32 825	36 215	31 333	30 527	30 364	43 779	40 627	8 474

Zdroj: MPSV



Odhlédneme-li od nižšího počtu uchazečů v nejmladší skupině, která je z větší části teprve v procesu přípravy na zaměstnání a od nejstarší věkové skupiny (60 let a více), dokazuje křivka věkové distribuce žadatelů o zaměstnání zvýšené riziko nezaměstnanosti osob od 50 do 59 let. Rapidně klesající počet uchazečů o zaměstnání ve skupinách nad 60 let je nutno připsat existenci únikového mechanismu předčasných a později i plných důchodů, jež problém nezaměstnanosti „opticky“ zmenšuje.

3.2 Věková diference na trhu práce

Trh práce je bezesporu věkově diferencován. Věkem jsou definovány jisté hranice, jako např., od kterého věku lze uzavírat pracovní kontrakt, kdy je možné pracovní trh opustit, ale i pozice uvnitř trhu práce. Věk je vedle vzdělání a pohlaví klíčovým indikátorem postavení jedince ve světě zaměstnanosti. Ne pouze v inzerátech, ale také v organizačních strukturách, při výběru a rozmisťování pracovních sil i pracovních úkolů, v hodnocení výkonu, v plánování kariéry, u odměňování a v zaměstnaneckých výhodách.

O přítomnosti věkové diference na trhu práce vypovídá mnoho výzkumů. První a dle mého názoru nejrozsáhlejší empirický vhled do konceptu ageismu v kontextu české společnosti provedla Lucie Vidovičová. Dle Vidovičové (2003) názor, že věk na pracovním trhu „znamená rozdíl“, potvrzuje nejen mínění populace, ale i „tvrdá“ statistická data. Výzkum⁴⁴ potvrdil vstupní hypotézy, že negativní postoje vůči starším pracovníkům převládají nad pozitivními, že starším pracovníkům jsou připisovány stereotypní atributy v přímé souvislosti s jejich vyšším věkem (avšak ani jejich vyšší věk je neuchrání před autostereotypy: výroky typu „já už jsem moc stará na to, abych se něco nového učila, už mi to k ničemu nebude“). Z výzkumu Vidovičové vyplývá, že s touto formou diskriminace má zkušenost podstatně více pracovníků nad 50 let, kteří mají zároveň zkušenost s nezaměstnaností (28% v. 8% bez zkušenosti s nezaměstnaností). Přesvědčivá většina respondentů (67%) uvedla, že v zaměstnání občas záleží na tom, kolik má člověk let. Pouze 33% si myslí, že věk zaměstnance na pracovním trhu žádnou roli nehraje.

V této kapitole se budu zabývat především výskytem ageismu při výběru a přijímání starších uchazečů do zaměstnání, protože i podle Vidovičové se jedná o oblast s největší pravděpodobností výskytu a identifikací ageismu na pracovním trhu⁴⁵.

Při hledání zaměstnání se uchazeči v pracovní inzeraci často setkávají s požadavkem určitého věku na nabízenou pozici. Tyto inzeráty mohou mít velmi různorodou podobu. Od zcela jasně formulovaného požadavku typu: „hledáme uchazeče ve věku do 35 let,“ přes

⁴⁴ Empirický výzkum: *Ageismus 2003* In: L. Vidovičová: *Věková diskriminace – ageismus (2005)*.

⁴⁵ Dle empirického výzkumu (Vidovičová 2003) tuto skutečnost potvrdilo 77% dotázaných respondentů.

požadavky typu: „ideální kandidát splňuje tyto požadavky: věk do 35 let,...“ až po inzeráty typu: „hledáme kolegy do mladého dynamického kolektivu.“ Zatímco první příklad bude možno ve většině případů jednoznačně označit za diskriminační, v ostatních případech by tomu tak bylo pouze v případě, že by staršímu uchazeči nebylo umožněno se o nabízené místo ucházet právě pro jeho věk. Dalším případem věkového omezení, skrytého v inzerátech nabízejících práci, je transformace faktoru věku do podmínek požadované praxe a vzdělání (např. požaduje se vzdělání z oborů, jež jsou vyučovány teprve omezenou dobu).

S požadavkem věkového omezení se v oblasti přístupu k zaměstnání můžeme dále setkat při přijímacím pohovoru, výběrovém řízení apod. Pokud se jedná o věkové omezení ve formě určitého minimálního věku, o diskriminační jednání se jednat většinou nebude (např. požadavek věku 18 let na pozice spojené s určitou hmotnou zodpovědností). V případě stanovení požadavku na věk maximální, je možno zpravidla konstatovat pravý opak. Zákon o zaměstnanosti §4 odst. 2 č.435/2004 Sb. totiž jednoznačně stanoví v oblasti přístupu k zaměstnání zákaz diskriminace z důvodu věku: **„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.“**⁴⁶

Tento zákaz má však jednu výjimku, a to pokud zaměstnavatel prokáže, že z povahy jím nabízeného zaměstnání nebo souvislostí vyplývá, že požadavek určitého věku je požadavkem pro výkon nabízeného zaměstnání podstatným, rozhodujícím a nezbytným⁴⁷. Pak se o diskriminaci jednat nebude. Zákon však rovněž stanoví povinnost přiměřenosti této výjimky a oprávněnosti cíle jí sledovaného.

⁴⁶ Zákon o zaměstnanosti č.435/2004 Sb. (http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004)

⁴⁷ Pokud se jedná o věkové omezení ve formě určitého minimálního věku, o diskriminační jednání se jednat většinou nebude (např. požadavek věku 18 let na pozice spojené s určitou hmotnou odpovědností).

Obecně je možno shrnout, že převážnou většinu případů rozdílného zacházení s uchazeči o zaměstnání z důvodu jejich vyššího než požadovaného věku je možno označit za diskriminační, neboť o oprávněnosti a přiměřenosti tohoto požadavku lze uvažovat pouze ve výjimečných případech. Takový důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný. Je zřejmé, že legislativa může relativně úspěšně ošetřit určitý segment pracovního trhu, nemůže však zcela proměnit jeho systémové parametry.

V tisku se také často setkáváme s články, které potvrzují přítomnost ageismu na trhu práce. Zaujal mě článek paní Květy (51 let), která popisuje svoji zkušenost s uplatněním na trhu práce.

„Před čtyřmi lety přišla u nás v podniku reorganizace a mě propustili jako jednu z prvních. Nemohla jsem se nikde uchytit, byla jsem z toho už zoufalá, ale nakonec se mi to přece jen povedlo,“ podotýká paní Květa ke svému novému zaměstnání. Je na okraji našeho hlavního města, každý pracovní den tam a zpátky najezdí dvě hodiny, pracuje manuálně – to všechno za necelých deset tisíc čistého. „Samozřejmě, že jsem si chtěla najít něco blíž a za víc peněz, ale narážela jsem naopak buď na minimální mzdu, ze které se opravdu nedá lidsky žít, nebo mě rovnou nechtěli, že jsem pro ně už stará.“⁴⁸

Pro ne zrovna zřetelnou prokazatelnost se nejčastěji s diskriminací z důvodu věku setkáváme v neveřejných či skrytých podmínkách, které si většina zaměstnavatelů nebo personálních agentur klade. Tento jev potvrdila konzultantka nejmenované personální společnosti v článku MF Dnes⁴⁹ „Diskriminace při hledání zaměstnání“. Na otázku s jakou diskriminací se uchazeči o místo setkávají nejčastěji, zmínila tři diskriminační kritéria, jakými jsou *věk, pohlaví* a u žen *péče o dítě* do počátku školní docházky.

Díky své praxi na pozici personální konzultantky mohou potvrdit zkušenost s klienty (zaměstnavateli), kteří ve svých požadavcích na kandidáta obsazované pracovní pozice kladli

⁴⁸ Zdroj: MF PLUS

<http://www.vtm.cz/Modules/MFPlus/StoryDetail.aspx?Id=4366&SubPortalId=6&BackURL=http%3a%2f%2fwww.vtm.cz%2fModules%2fMFPlus%2fStoriesOther.aspx%3fId%3d4413%26type%3d1>).

⁴⁹ Zdroj: MF Dnes ze dne 3. 7. 2003

(<http://podnikani.idnes.cz/zamestnani.asp?r=zamestnani&c=2003M154Z01C>).

primárně důraz na věková kritéria. Pro práci personalisty to sice znamená ulehčení vyhledávání potenciálních zaměstnanců na požadovanou pozici, kterých je v databázích personálních agentur opravdu rozsáhlé množství, ale zároveň to znamená neposkytnutí šance uchazečům, nespĺňujícím požadovaný věkový limit, aby se osobně mohli prezentovat a případně poukázat na své silné stránky.

Odstranit nerovné příležitosti starších občanů na trhu práce bude velmi obtížné a složité. „I ve vyspělých zemích, kde je otevřená diskriminace již dávno vyloučena, mají starší lidé větší problémy s vyhledáváním zaměstnání než mladí.“⁵⁰ Doložit totiž diskriminaci při neúspěšném ucházení se o zaměstnání je velmi nesnadné, přestože je diskriminace zakázána.

3.3 Projekty podporující věkově znevýhodněné skupiny na trhu práce

Existence věkově znevýhodněných skupin (v tomto případě lidí starších 50-ti let) na trhu práce není problémem jen ryze českým, nýbrž nabývá už celosvětového rázu. V českých firmách byl však díky historickým procesům narušen kontinuální vývoj managementu a vznikla zde jistá věková propast. Pro většinu lidí, které dnes již můžeme zařadit do ohrožené věkové skupiny lidí ve věku nad 50 let a kteří vyrostli v období socialismu a zažili v něm velkou část jejich aktivního pracovního života, bylo normou pracovat, ale nevyčínat. Změny na začátku 90. let 20. století mohly být pro řadu z nich obtížně přijatelné, náročné, někdy se staly příčinou deziluze. Navíc na konci devadesátých let zažili tito lidé poprvé masové propouštění. Dříve nabyté zkušenosti a dovednosti přestaly být dostačujícími, vyvstala potřeba učit se novým poznatkům, moderním, náročnějším technologiím. Kromě toho se dle mého názoru ani zaměstnavatelé dosud nenaučili, jak efektivně pracovat s touto skupinou a dle průzkumů z níže uvedených projektů neexistují systémy práce se staršími zaměstnanci. Chybí zkušenosti, jak předávat pracovní pozici, chybí systém nástupnictví, předávání klíčových zkušeností. Tato situace je ve firmách nová a plodí obavu, nervozitu, tlak. Trend „mladých manažerů“, kdy mladí velí starším, vyvolává mezigenerační napětí, nepochopení. I celospolečensky je problém starších lidí na trhu práce zobrazován spíše schematicky, ve

⁵⁰Výzkumný ústav práce a sociálních věcí: M.Kotýnková, A.Červenková: *Začlenění seniorů v sociální struktuře soudobé společnosti*, (<http://www.vupsv.cz/Senior.pdf>).

spojení s důchody, nemocemi a kromě vědeckého či uměleckého světa se nedostává vzorů pracovně aktivních starších lidí ani v médiích.

V této kapitole bych chtěla poukázat na fakt, že v České republice existují organizace, které za podpory dotací z Evropské unie navrhly, obhájily a následně zrealizovaly projekty na podporu věkově znevýhodněných skupin na trhu práce. Tímto zjištěním jsem byla osobně překvapena a mile potěšena. Zvolila jsem si dva názorné projekty. U jednoho z nich jsem byla osobně ve spojení s hlavní koordinátorkou projektu a mohla sledovat jeho průběh. Ten druhý mě i jako nezúčastněnou osobu natolik zaujal, že jsem neváhala a rozhodla se ho přiblížit i v této práci. Oba dva projekty už byly dokončeny a myslím, že určitě stojí za to jimi ve vztahu k mnou zvolenému problému zakončit teoretickou část této diplomové práce.

1) Projekt „Neohlížej se a něco dělej!“

Projekt „Neohlížej se a něco dělej!“ byl připraven Českým svazem žen a Českým helsinským výborem v souladu s Operačním programem Rozvoj lidských zdrojů. Je výsledkem dlouhodobé systematické činnosti Českého svazu žen, který zpracoval a rozvinul celou řadu strategií pro pomoc nezaměstnaným ženám, na které tento projekt navazuje.

Projekt byl zaměřen na odborné vzdělávání, poradenství a setkávání žen v Jihomoravském, Ústeckém a Plzeňském kraji. Základní myšlenkou strategie příjemce bylo vytvoření materiálně technického zázemí pro odborné poradenství a celoživotní vzdělávání. Konkrétně šlo především o vytvoření počítačového zázemí a možnosti připojení k internetu pro ženy, které jsou znevýhodněné na trhu práce. Poradenství bylo poskytováno právníčkou Českého helsinského výboru, psychologem a lektorem z oblasti kariérového poradenství.

Cílem projektu bylo zvýšit motivaci a připravenost věkově znevýhodněných žen prostřednictvím vzdělávání, identifikovat a minimalizovat překážky v přístupu na trh práce a vytvořit Informační a poradenská centra pro kariérové, psychologické a pracovně právní poradenství. Informační a poradenské služby byly nejen spojovacím článkem mezi nezaměstnanými ženami a trhem práce, ale působily také jako prevence dalšího růstu počtu

nezaměstnaných. Obsahem vzdělávacích aktivit byly jednotné počítačové kurzy a podnikatelské semináře, které vedly ke zvýšení společenských aktivit nezaměstnaných žen a tím i ke zkvalitnění jejich života.

Celkem bylo zrealizováno 18 počítačových kurzů, 9 podnikatelských a 15 konzultačních seminářů. Realizace projektu byla rozložena do několika na sebe navazujících aktivit. Jednalo se o tyto činnosti:

1. Přípravná fáze včetně navázání spolupráce.
2. Zřízení, zpracování regionální koncepce služeb.
3. Dopracování koncepce služeb s ohledem na potřeby cílových krajů.
4. Metodické zpracování materiálů a proškolení širšího řídicího výboru.
5. Zpracování koncepce public relations a její realizace.
6. Poradenství.
7. Počítačové kurzy.
8. Podnikatelský seminář.
9. Informační služby, využívání IT.
10. Konzultační semináře.
11. Zpracování evaluační strategie a její realizace.
12. Závěrečná a hodnotící fáze.

Do projektu celkem vstoupilo *1 265* osob.

194 žen absolvovalo počítačové kurzy

179 žen se zúčastnilo podnikatelského semináře

266 žen přišlo na konzultační seminář

626 žen využilo odborných služeb Informačních a poradenských center

Informační a poradenské služby mohly klientky využívat od července 2007 do června 2008. Klientky se zajímaly především o nabídky zaměstnání na pracovních serverech, pracovnice jim radily při sestavování životopisu a motivačního dopisu. Pokud si klientka nevěřila a byla sama k sobě zbytečně kritická, byly jí nabídnuty služby odborného kariérového poradenství. Získané dovednosti následně aplikovaly ženy přímo při přijímacích pohovorech a žádostech o zaměstnání. Klientky ocenily informace o cílech, průběhu a realizaci projektu i informace o překonání počátečních potíží při hledání zaměstnání od ostatních žen. Při ukončení služeb, ze strany klientky, obdržely ženy informační letáčky pro známé, metodické manuály práce s počítačem, projektový zpravodaj a CD s počítačovou tematikou.

Dle zpětné vazby účastnic projektu⁵¹ bylo zvyšování vzdělávání a cílené odborné poradenství vyhodnoceno jako přínosné pro nezaměstnané a sociálně znevýhodněné ženy a cílovým skupinám přineslo lepší předpoklady pro uplatnění na trhu práce. Cílem projektu nebylo zjišťování zda-li nezaměstnané účastnice projektu skutečně našly uplatnění na pracovním trhu, ale především vytvoření podmínek, pro to, aby byly v této oblasti úspěšnější. Konkrétně zvýšením jejich odbornosti a sebevědomí, které mnohým chybělo.

Projekt také přinesl zlepšení nabídky celoživotního učení v regionech s vysokou mírou nezaměstnanosti, vytvořil materiální a technické podmínky pro rozvoj aktivní politiky zaměstnanosti. Krajská Informační a poradenská centra⁵² nabízejí i po ukončení projektu k využití 8 počítačů, které jsou klientkám dále k dispozici.

2) Projekt „Třetí kariéra“⁵³

Každý lidský věk má svoje rizika a přednosti – i svoji kariéru. To je hlavní poselství projektu Třetí kariéra, projektu na podporu celoživotního vzdělávání a na zlepšení podmínek zaměstnanců 50+ na trhu práce. Projekt, který proběhl v letech 2005–2008, otevřel firmám cesty k poznání a využití potenciálu starších zaměstnanců a samotné zaměstnance podporoval

⁵¹ Jako přílohu připojuji vyhodnocení dotazníků, které byly klientkám rozdány po skončení kurzů (zdroj: Český svaz žen Brno – koordinátorka projektu Mgr. Margita Březnová).

⁵² Kontakt na centra: <http://www.csz.cz/sekce/o-Ceskem-svazu-zen/KS/krajska-strediska/>.

⁵³ Fakta čerpána z webových stránek realizátora projektu společnosti Expertis Praha (www.tretikariera.cz).

v tom, aby posílili své silné stránky a motivoval je k plánování tzv. třetí kariéry. Hlavním realizátorem projektu byla společnost Expertis Praha. Projekt byl spolufinancován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem České republiky.

Projekt se dělil na dva programy. Pilotní „Konzultační program“ byl určený pro personalisty a management. Byl zaměřen na to, jak pracovat se zaměstnanci 50+ a jak využít jejich potenciálu. Druhý „Vitalizační program“ se zaměřil na zaměstnance 50+ a vztahoval se k lidem ohroženým příznakem propouštění v zájmu omlazování pracovních kolektivů, lidem pochybujících o svých schopnostech přizpůsobit se novým trendům, lidem nejistým a tápajícím při střetu s moderními technologiemi.

Průběh pilotního programu:

1. Zmapování výchozí situace v dané oblasti ve firmě.
2. Vytipování a popis skrytých možností ve stávajících procesech firmy.
3. Naplánování kroků k zefektivnění práce s danou cílovou skupinou.
4. Vyhodnocení výsledků projektu.

Očekáváním firem zúčastněných na tomto projektu bylo především získat poznatky o tom, jak nejlépe využít potenciál skupiny 50+, posílit loajalitu zaměstnanců a zmírnit dopady fluktuace zaměstnanců. V první fázi projektu firma ve spolupráci s odborným konzultantem zmapovala jednotlivé firemní oblasti, které mohou mít vliv na pracovní nasazení starších zaměstnanců. Jednalo se o všeobecnou firemní kulturu, očekávání a postoje skupiny 50+, firemní vize atd. Toto zmapování proběhlo formou workshopů⁵⁴ s vybranými zaměstnanci firmy, individuálními pohovory s vrcholovým managementem a šetřením formou dotazníků mezi pracovníky.

⁵⁴ Workshop – je forma vzdělávací aktivity, při které lektor připraví program tak, aby prostřednictvím různých technik (př. brainstormingu) účastníci pomocí vlastních zkušeností a znalostí došli k výstupu, který je pro ně užitečný a využitelný v jejich další práci. Výstup workshopu se formuluje díky předem danému tématu a cíli workshopu.

Výsledkem bylo zjištění, jak skupina 50+ vnímá sama sebe. Tak se potvrdila skutečnost, že je pro firmu nezbytné reagovat na potenciál starších zaměstnanců. Následovala tvorba a implementace krátkodobých i dlouhodobých personálních strategií pro tyto zaměstnance a rovněž se zvýšilo využití potenciálu 50+ v pracovních týmech. Firmě se podařilo podpořit potenciál klíčových zaměstnanců v kategorii 50+, kteří se mohou dále rozvíjet a přinášet společnosti zisk. V poměrně krátkém časovém horizontu se toto promítlo nejen ve zvýšení efektivity práce v jednotlivých úsecích firmy, ale došlo i k úspoře značných finančních prostředků.

Druhý, Vitalizační program, byl pro zaměstnance silným impulsem. Jeho absolventi začali obnovovat staré zájmy, přihlásili se do jazykových kurzů. Je pravdou, že silný impuls může odeznít. Jenže program měl v mnoha případech i hlubší důsledky. Svědčí o tom mimo jiné srovnávací testy, které účastníci prodělali před začátkem tohoto programu a po něm.

Testy ukázaly významné posuny v sebevědomí a sebereflexi. Značný počet absolventů získal na sebe sama nový náhled a dokáže si určit priority i hranice. Ze specifických dovedností se významně zlepšila „schopnost přijímat zpětnou vazbu“, „používání antistresových technik“ či „důraz na osobní rozvoj“. Mírné zhoršení se vyskytlo u znalosti svých předností a slabin. Vitalizační program své účastníky pozitivně překvapil: jedna absolventka to vyjádřila takto: „Když se otevřeš, můžeš být velmi příjemně překvapen.“

Podle psychologičky a zároveň lektorky projektu došlo po absolvování programu ke změně v myšlení zaměstnanců, kteří si začali uvědomovat nejen svoji vlastní hodnotu, ale i přínos pro firmu, kde pracují. Když je člověk vnitřně stabilní, podává i větší výkon. U většiny zaměstnanců došlo ke změně tzv. „mapy své mysli“. Najednou se v ní objevil nový bod, myšlenka „jsem potřebný, vítaný“. A přidávaly se další body, např. „mám zkušenost, trpělivost, zodpovědnost“. Změna této mapy se u člověka projeví i v profesi, což přispívá k pozitivnímu vlivu na jeho výkon. Doporučení zúčastněné psychologičky firmám, vyplývající z tohoto projektu, bylo rozšíření odborných znalostí manažerů firem o základní znalosti psychologie osobnosti středního věku. Manažeři by svým podřízeným měli rozumět a tím ovlivňovat vzájemnou spolupráci, aby mohli dobře a citlivě vést lidi starší 50-ti let.

Pro mnohé účastníky projektu muselo být doslova prozřením, když si uvědomili, že nejde o to "nějak to doklepat do důchodu“, ale že je před nimi ještě dobrých pár let kariéry, tedy velký prostor k seberealizaci i ke změně. Kariéra přeci nemusí být realizována ve vertikální rovině, čímž mám na mysli postupný růst na vyšší pracovní pozici. Člověk může nalézt svoje uplatnění i horizontálně na obdobné či zcela odlišné pracovní pozici, kde si dříve třeba ani nedokázal představit své uplatnění a svoji užitečnost.

Jakmile se starší zaměstnanec přestane cítit ohrožen, uvolní se jeho potenciál a firma z něj profituje. Klíčové je přitom odejmout z pracovníka obavu z jeho budoucnosti ve firmě (velmi častý je totiž strach z propuštění) a naopak mu nabídnout motivaci k dalšímu rozvoji. Jednou z cest byl, dle názoru koordinátorů projektu, právě Vitalizační program.

4. Průzkum výskytu ageistického chování na pracovním trhu

4.1 Cíl průzkumu

V empirické části diplomové práce se, jak už předcházející teoretická část napovídá, zaměřím na pracovní trh, který se dle provedených výzkumů Dr. Lucie Vidovičové prokázal jako ideální prostředí pro identifikaci dnes již celospolečenského problému ageismu. Cílem mého empirického šetření bylo zjistit, zda věk respondentů byl příčinou ageistického přístupu k nim na pracovním trhu.

4.1.1 Metoda průzkumu

Ve svém průzkumu se snažím především o proniknutí k osobním zážitkům a subjektivním pocitům lidí, kteří již mají s ageistickým postojem na pracovním trhu svoji osobní zkušenost. Vybrala jsem si proto lidi, které již znám a proto si myslím, že mohu posoudit jejich oprávněné či neoprávněné pocity z hlediska jejich životních zkušeností a situací, ve kterých se ocitli v souvislosti s ageismem. Z výše uvedeného důvodu použiji metodu kvalitativní, metodu porozumění⁵⁵. Budu se na jejím základě snažit pochopit nejen jednání diskriminovaných lidí, ale i těch, kteří je diskriminují.

Síla kvalitativního výzkumu nespočívá v počtu sledovaných lidí, ale v množství a hloubce informací, které výzkumník o malém množství takto sledovaných jedinců získá, a na schopnosti porozumět souvislostem mezi zkoumanými jevy (Disman:2000). Proto je nutná značná redukce rozsahu zkoumaných případů, přičemž o redukci sdělovaných informací rozhodují přímo zkoumané osoby (tamtéž). Ze zmíněného důvodu jsem nakonec zredukovala počet respondentů z 10 lidí, jak jsem původně uvedla v projektu, na 5 respondentů.

⁵⁵ Porozumění: rekonstrukce toho, jak někdo druhý propojuje skutečnosti pomocí jím uznávaných zákonností, aby vyřešil svůj problém (Hendl 1999:16).

4.1.2 Výzkumná technika

Jako techniku sběru dat jsem si zvolila hloubkový rozhovor. Jako typ hloubkového rozhovoru jsem si vybrala polostrukturovaný rozhovor. Tento postup vychází z předem připraveného seznamu otázek, které jsou formulovány tak, aby se ptaly každého respondenta stejnými slovy. Tyto otázky by se měly stát hlavním vodítkem celého dialogu. Takovýto rozhovor zaručuje, že nebude od jednoho respondenta získáno více informací než od jiného respondenta, což se může stát v případě volné konverzace. Pomáhá tedy minimalizovat proměnlivost v odpovědích. Také jsem musela vycházet z časových možností: respondenti nebyli všichni jen z Brna, ale také z Prahy a z Jižních Čech a já se musela přizpůsobit jejich dennímu programu. Na komentáře a výpovědi účastníků výzkumu jsem reagovala i navazujícími otázkami. Švaříček a Šedřová (2007:168) doporučují klást navazující otázky jen na témata, která jsou nejvíce důležitá pro dotazovaného jedince, a na témata, která jsou v souladu s výzkumnou otázkou. Tyto otázky jsou totiž zásadní pro získání hloubky, detailu a jemných rozdílů. Nelze však používat navazujících otázek na každé zajímavé téma.

4.1.3 Charakteristika souboru a podmínky sběru dat

Výběrovým souborem jsou tři ženy a jeden muž ve věku nad 50 let, kteří se buď při hledání pracovního uplatnění či při samotném výkonu povolání setkali s diskriminací z hlediska věku. Vzhledem k tomu, že tři respondenti byli zaměstnanci jedné společnosti, pokusila jsem se některé výpovědi přímo konfrontovat s jejich společným nadřízeným, abych zjistila i výpovědi druhé strany a mohla situaci objektivněji posoudit.

V následujícím uvádím stručné charakteristiky zúčastněných respondentů.

Paní A

Paní M. R. má 55 let, je rozvedená. Nejvyšší dosažené vzdělání SŠ (střední zdravotnická škola). Bydlí v Praze. Po ukončení studia působila jako zdravotní sestra a od r. 1996 do r. 2008 dále jako obchodní zástupce ve třech soukromých firmách zaměřených na zdravotnické pomůcky. Svoji původně vystudovanou profesi změnila z důvodu vylepšení finanční situace. Momentálně je nezaměstnaná. Dle tehdejšího nadřízeného (pana E) měla schopnosti a znalosti: komunikační, bez aktivní znalosti cizího jazyka, slabé znalosti obsluhy počítače, samostatnost. Paní A se setkala s věkově diferenciacním chováním v předchozích dvou zaměstnáních ze strany mladších kolegů při firemních poradách, na kterých se často diskutovalo o návrzích na uvedení nových produktů na trh, vedení agendy klientů, způsobech podávání hlášení z návštěv u klientů. Její názory byly, jak tvrdí, často přehlíženy, zatracovány a podceňovány. Další zkušenost s ageismem, dle jejího tvrzení, zažila při obdržení výpovědi z předešlého zaměstnání. Snaží se opět získat zaměstnání na pozici obchodního či odborného zástupce v oblasti zdravotnictví, ve kterém by ráda setrvala do důchodu.

Pan B

Pan J. N. má 56 let a je ženatý. Nejvyšší dosažené vzdělání VŠ (titulu inženýra dosáhl na strojní fakultě) v Praze, kde také bydlí. Do roku 1989 působil v oblasti strojírenství a od r. 1990 nejdříve na pozici obchodního zástupce, dále jako oblastní manažer, posléze produktový manažer ve známé farmaceutické společnosti zaměřené na antikoncepci. V r. 1999 vyhrál konkurz na ředitele pobočky dánské společnosti na zdravotnické – inkontinenční pomůcky. Pracovní poměr ředitele zahraniční společnosti byl ukončen r. 2007 výpovědí ze strany zaměstnavatele. V současné době pracuje jako osoba samostatně výdělečně činná (dále jen OSVČ), jejíž hlavní náplní je edukační činnost zaměřená na speciální vzdělávání zdravotních sester. Mezi jeho pracovní předpoklady, dle jeho posouzení, patří: komunikativní a prezentační schopnosti, flexibilita, zodpovědnost, dobrá uživatelská znalost PC, dobrá aktivní znalost Aj, pasivní znalost Nj. Jeho přáním je rozšířit působnost své agentury i do jiných měst než je Praha. S ageistickým chováním, jak sám vypovídal, se setkal ze strany svých podřízených, kteří jeho schopnosti vzhledem k jeho věku přehlíželi a následně pak ze strany svého zaměstnavatele, od kterého obdržel výpověď a na jeho místo dosadil mladšího pracovníka, údajně s inovačním přístupem a progresivnějšími schopnostmi.

Paní C

Paní J. T. má 55 let, je vdaná. Nejvyšší dosažené vzdělání SŠ (ekonomického zaměření). Po studiu pracovala 10let jako odborná referentka ekonomického oddělení, 5 let jako referentka obchodu – samostatné vedení maloprodeje s nábytkem, dalších 5 let jako referentka prodeje kancelářských potřeb. V současné době je zaměstnána jako sociální pracovníce. Mezi její pracovní předpoklady, dle jejího posouzení, patří: komunikativnost, pracovitost, uživatelská znalost PC, pasivní znalost ruského jazyka, vedení účetní agendy (daně, mzdy, odvody). S věkovou diskriminací se setkala jako nezaměstnaná, když se ucházela o práci na pozicích a) prodavačka kožené galanterie u soukromého prodejce (*při první návštěvě jí bylo majitelem, který nebyl českým občanem řečeno, že jí dá klidně razítko pro úřad, ale že on si představuje někoho mladšího*), b) pozice realitního makléře (*náplň práce i prac. zařazení by jí vyhovovalo, ale zástupce firmy si vzal pouze její základní osobní údaje a se slovy „my se Vám ozveme“ ukončil pohovor*), c) asistentka prodeje u reklamní společnosti (*přesto, že nesplňovala jednu z podmínek pro přijetí /znalost a přehled internetových služeb/, jí bylo zástupcem firmy přímo řečeno, že preferují mladší, flexibilní zaměstnance, kteří „lépe zapadnou do kolektivu“*), d) recepční společnosti, která obchodovala s výpočetní technikou (*práce, která spočívala v zajištění plynulého chodu recepce a samostatného řešení administrativních úkolů, vyhovovala respondentce ve všech bodech. Při osobním pohovoru s personalistkou firmy jí bylo řečeno, že by se v tak mladém kolektivu asi necítila dobře*). Současnou pracovní pozici získala až po 2 letech přes svoji kamarádku. Nejdříve začínala na poloviční pracovní úvazek jako řadová sociální pracovníce, po 6 měsících byla pro svoje prokázané schopnosti a snahu přijata na plný úvazek a po roce byla povýšena na pozici zástupce vedoucí sociálního odboru. Je spokojená a ráda by na tomto pracovním místě setrvala co nejdéle.

Paní D

Paní Z. R. má 52 let, je rozvedená. Nejvyšší dosažené vzdělání SŠ (gymnázium). Po škole působila jako sekretářka/asistentka, od r. 1991 zaměstnaná jako obchodní zástupce u prodejce cukrovinek a od r. 1995 do r. 2008 jako obchodní zástupce u třech zdravotnických firem. S tou poslední se dodnes kvůli výpovědi ze strany zaměstnavatele soudí, protože je přesvědčená, že šlo o diskriminační přístup, kde věk hrál důležitou roli. Současně působí jako farmaceutický reprezentant pro další zdravotnickou firmu nabízející léčiva. Dle tehdejšího

nadřízeného (pana E) měla schopnosti a znalosti: komunikativní a organizační schopnosti, pasivní znalost ruského jazyka, základy obsluhy PC. Nemá ambice k profesnímu růstu, jen by si přála spor se svým bývalým zaměstnavatelem vyhrát, aby se tento přístup již neopakoval.

Pan E

Pan I. M. má 40 let, je ženatý. Nejvyšší dosažené vzdělání – vysokoškolské. Titul RNDr. a dále MBA. Současně zastává pozici ředitele dánské společnosti, na kterou nastoupil po panu B. V mém výzkumu zastupuje stranu nadřízeného pro možnost objektivního posouzení některých výpovědí respondentek.

S každým respondentem jsem se setkala osobně a náš rozhovor trval zhruba dvě hodiny. Dva respondenti si nepřáli být nahráváni, jeden z důvodu opatrnosti z možného zneužití této nahrávky (v současné době se s předchozím zaměstnavatelem soudí) a druhý z důvodu obavy z nepřírozené až strojené prezentace svých odpovědí. U dalších třech jsem si pořídila záznam na diktafon s ubezpečením dotazovaných, že záznam bude použit pouze pro účely mé práce a jeho prezentace bude dále přenesena do písemné podoby anonymně. Naše rozhovory probíhaly buď u respondentů doma, nebo v klidné části restaurace, takže v neformální a uvolněné atmosféře.

4.2 Výsledky výzkumu

V této části práce prezentuji výsledky svého výzkumu provedeného s využitím polostrukturovaných rozhovorů s výše uvedenými pěti respondenty.

1. Samotný úvod týkající se konkrétní identifikace ageismu jsem zahájila přímou otázkou na všeobecný postoj lidí ke starším spolupracovníkům (50–56 let). Chtěla jsem znát názor respondentů a popřípadě jejich osobní zkušenost. Všichni respondenti tvrdili, že věkově diferenciační chování na pracovním trhu existuje a snažili se to doložit výpovědí o jejich osobní zkušenosti. Respondentka A (*55 let, obchodní zástupce*) a respondentka D (*52let, farmaceutický reprezentant*) tvrdí, že nový zaměstnavatel

využil pro odůvodnění výpovědi absenci znalostí cizího jazyka a počítače, přestože ony byly přesvědčeny, že: *“... tento důvod byl pouze záminkou k tomu, aby se jich zbavil a dosadil na jejich místo mlad’ochy“*. A k tomu posléze opravdu došlo, jejich místo zaujali mladší pracovníci. Paní A (55 let, obchodní zástupce) dokonce potvrdila, že tento postoj cítí v náznamech už i u své dcery: *„Vidím to i na názorech své osmnáctileté dcery: „Mami, je jiná doba, ty už tohle nemůžeš pochopit“*. Svoji osobní zkušenost z pracovního trhu popsala asi takto: *„Bylo to v mých dvou předcházejících zaměstnáních. Dostala jsem z ničeho nic výpověď, důvodem byla poprvé prý nedostatečná znalost jazyka a podruhé snižování stavů, kde my starší jsme to odnesli jako první. Nereagovala jsem, cítila jsem se ukřivděně. Bydlím v Praze a nemám o místo nouzi, jde jen o to se někde udržet do důchodu“*. Paní D (52let, farmaceutický reprezentant) se zdůvodnění výpovědi velice dotklo: *„... Nastala reorganizace společnosti, vyměnilo se vedení a já i moje 55letá kolegyně jsme dostaly výpověď. Mladší kolegy to nezasáhlo. Nový a věkově mladší ředitel se zachoval velice neeticky. Jako důvod mé výpovědi, kterou mi dovezl nečekaně až domů (pozn.: on byl z Prahy a ona z Jižních Čech), uvedl moji nedostatečnou znalost jazyka a počítače. Narážel i na souvislost s mým věkem: “Tato práce je poměrně náročná, vyžaduje flexibilitu a zavádění nových přístupů ke klientům, které Vás na škole neučili.“ „Tím mě prostě odepsal a nedal další šanci.“* V tomto případě jsem využila i názoru tehdejšího nadřízeného pana E (40 let, současný ředitel), kterého jsem se zeptala na zdůvodnění výpovědi paní A (55 let, obchodní zástupce) a paní D (52let, farmaceutický reprezentant), abych si vytvořila ucelený názor, zastoupený oběma stranami (jak zaměstnanec tak zaměstnavatel): *„Rozvázání pracovního poměru s paní A a D bylo ze stejné příčiny. Jejich přístup k novým firemním pravidlům byl pasivní. My potřebujeme lidi flexibilní, kteří změny berou jako pozitivní výzvu, což se u těchto dvou dam nedalo očekávat. Naše dceřiná společnost musí držet krok s tou progresivnější mateřskou, tady nebylo východiska“*.

Paní C (55 let, sociální pracovnice) má poměrně bohaté zkušenosti s diskriminujícím chováním, se kterým se setkávala při hledání nového místa v průběhu dvou let. Při každém novém přijímacím pohovoru po přiznání svého věku už stereotypně očekávala to samé odmítavé chování. Cítila se při mnoha setkáních pokořeně a poníženě. Sama na tento stav vzpomínala jako na *„případ pro*

psychologa“. Pan B (56 let, bývalý ředitel) byl s tímto negativním postojem konfrontován v bývalém zaměstnání, kdy v důsledku změny vedení byl ze své funkce „odejit“. Důvodem jeho výpovědi měly být jeho nedostačující schopnosti ředitele zahraniční společnosti. Na otázku, zda se setkal s diskriminací v souvislosti věkem, odpověděl takto: „Ano, zažil a nikomu bych to nepřál. Můj předchozí nadřízený mi tento fakt dal jasně najevo. Jinými slovy mi sdělil, že už na to, abych tuto firmu jako ředitel vedl, prostě nemám, už ji údajně nemám kam posunout. Musíme prý dát šanci i mladším a progresivnějším.“ „Je to i o schopnostech, ale věk při hodnocení hraje také důležitou roli. Bohužel v současné společnosti tomu tak je....“ I zde jsem se zeptala přímo jeho nástupce pana E (40 let, současný ředitel) na důvod výpovědi pana B (56 let, bývalý ředitel): „Hlavně si nemyslím, že já byl příčinou odchodu mého předchůdce. Byl jsem na pozici ředitele společnosti dosazen a co tomuto procesu předcházelo, vím jen z doslechu. Faktem je, že dánské vedení provádí tyto personální změny na základě tržních výsledků a to bych spíše viděl jako hlavní příčinu. Samozřejmě, že s tím souvisí i další příčiny jako jsou schopnosti ředitele motivovat prodejní tým a využívat progresivnějších metod k dosažení dobrých prodejních výsledků.“

2. V návaznosti na předcházející otázku jsem se respondentů zeptala, zda-li je tato nepříjemná zkušenost donutila se zamyslet i nad příčinami chování lidí, kteří je diskriminovali. Paní A (55 let, obchodní zástupce) si nad příčinami údajně dlouho hlavu nelámala: „Řekla jsem jim své, zaklapla za sebou dveře a šla o dům dál, jak se říká.“ Reakce pana B (56 let, bývalý ředitel) byla odlišná: „Zamyslel jsem se nad tím a je fakt, že jsem si musel později jisté nedostatky přiznat, ale připsal bych to také nevýhodě mého sociálního statutu člověka v předdůchodovém věku. S tím se nedá nic dělat, je to jako bojovat s větrnými mlýny.“ Obdobně zareagovala i paní C (55 let, sociální pracovnice): „Nebyl problém ve mně, to jsem si byla jistá. Byly to převládající celospolečenské předsudky, proti kterým jsem neměla šanci, z toho důvodu už jsem to dál neřešila.“ Taktéž paní D (52let, farmaceutický reprezentant) reagovala na tento přístup kriticky: „Byla v tom jejich bezohlednost a zahleděnost do sebe samých. Nevím, nad čím bych se já měla zamýšlet. Tuto nepříjemnou zkušenost dodnes řeším soudní cestou a stále věřím, že spravedlnosti bude učiněno za dost.“

3. Další otázkou jsem směřovala na vztah mladších kolegů k těm starším: *„Musel/-a jste čelit problémům/neshodám v práci, které vyvstaly z mezigeneračních konfliktů mezi Vámi a mladšími kolegy, popřípadě v jaké pracovní situaci k těmto konfliktům došlo?“* Nejvíce mne z odpovědí na tuto otázku zaujala zkušenost pana B (56 let, bývalý ředitel), který tvrdil, že ze strany mladších podřízených vznikl takzvaný komplot proti jeho osobě. *„Jako ředitel zahraniční společnosti jsem se dostal do více takových konfliktů a snažil se ty mladé přesvědčit i o mé pravdě, ale cítil jsem z nich neupřímnost. Vygradovalo to později, kdy za mými zády napsali dopis mému zahraničnímu nadřízenému, ve kterém, jak jsem se později dozvěděl, vyličili moji neschopnost je vést, řídit a motivovat. Tento jejich krok byl prvním k mému následnému propuštění.“* Pan E (40 let, současný ředitel) mi potvrdil, že mladší podřízení opravdu zaslali zahraničnímu zaměstnavateli dopis, upozorňující na nedostačující a demotivující schopnosti pana B (56 let, bývalý ředitel) vést jeho pracovní tým. A uzavřel to slovy: *„Promítlo se to i na klesajících obratech jeho divize, takže by k tomuto závěru zaměstnavatel stejně dříve nebo později dospěl.“* Paní A (55 let, obchodní zástupce) pocítovala spolu s 52letou kolegyní přehlízející chování na společných pracovních setkáních se svými mladšími kolegy, kde docházelo k pracovním debatám, předkládaly se různé pracovní návrhy a vedly se diskuse o pracovních problémech. Tato respondentka postupně pocítovala přehlížení a nezájem o její i kolegyniny názory ze strany mladších spolupracovníků: *„...Když jsme chtěly zasáhnout, tak nám jen neochotně odvětili, že oni už řešení našli a není zapotřebí to dále komplikovat. Nebyla to zkrátka rovnocenná kolegiální domluva.“* Paní C (55 let, sociální pracovnice) se setkala s neshodami ze strany mladších kolegů při volbě společného postupu pro řešení zadaného pracovního postupu: *„...Mně připadalo, že práci odflákly a ony byly přesvědčeny, že já jsem prý zvolila zastaralý způsob řešení, který už je dávno nahrazen daleko progresivnější metodou.“*
4. Pro správně fungující pracovní kolektiv je, dle mého názoru, důležité vhodné zastoupení starších i mladších pracovníků. Proto mě zajímalo, jak by si ten svůj ideálně fungující a vzájemně kooperující pracovní kolektiv představovali sami respondenti. Zazněli odpovědi jako: *„Vzájemný respekt mezi oběma tábory“*, *„Stejné zastoupení starších i mladších“*, paní C (55 let, sociální pracovnice) by raději viděla ve vedení starší pracovníky: *„Starší by měli ve vedení převažovat a zastupovat by je*

mohli mladší, aby se něčemu přiučili, ale i mladší můžou být svými názory pro ty starší přínosem.“ Paní D (52let, farmaceutický reprezentant) by klidně dala šanci na vedení mladším: *„Měli by spolu v první řadě vycházet. Ať jsou mladí klidně ve vedení, ale ať respektují, že i oni jednou budou starší a berou na nás ohled.*“ Nakonec se všichni dotazovaní shodli na tom, že by se neměla primárně upřednostňovat ani jedna či druhá strana, ale mělo by dojít k jistému konsensu mezi oběma stranami a ne k zarytému propagování jen názorů jedné strany. Měli by se navzájem respektovat, ti mladší by měli uznávat zkušenosti starších a ti starší zase brát ohled na pokrokovější znalosti mladších, které už ti starší mít nemusí.

5. Zajímala mne ještě jedna věc. Potýkal se některý z respondentů s myšlenkou, že by jeho schopnosti mohly souviset přímo s jeho věkem? Dotaz jsem směřovala přímo na souvislost schopností respondentů s jejich prací: *„Myslíte si, že Vaše pracovní schopnosti jsou pro výkon Vašeho povolání dostačující?“*. Tímto dotazem jsem chtěla zjistit soudnost a sebekritiku respondentů. Paní A (55 let, obchodní zástupce), paní C (55 let, sociální pracovníce) i paní D (52let, farmaceutický reprezentant) reagovaly obdobně. Paní A a C si nedostatek schopností pro výkon jejich profese jednoznačně nepřipustily. Byly přesvědčeny, že si vybraly práci, na kterou jsou jejich schopnosti dostačující. Paní D si nedostatek schopností taktéž nepřipustila. A to i poté, kdy jí byla tato realita zaměstnavatelem konkrétně vytknuta: *„Bylo mi naznačeno, že nejsem ochotna se přizpůsobovat novým podmínkám a nárokům, prý nejsem flexibilní. Já si to nemyslím, jen mám k těmto inovacím jisté výhrady. Prostě nemám ráda neopodstatněné změny. Doposud to šlo bez nich a nevidím důvod to měnit, nic víc. Podle mě je to jen otázka úhlu pohledu na věc.“* Tyhle odpovědi jsem se opět snažila posoudit i z druhé strany a to ze strany jejich tehdejšího nadřízeného pana E (40 let, současný ředitel), po kterém jsem chtěla znát jeho názor na schopnosti paní A a D. Zdali byly pro jejich práci dostačující či nikoliv. Odpověď na tuto otázku byla jednoznačná: *„Možná by i byly dostačující, jenže to by obě dámy musely chtít se přizpůsobit změnám a tím také uzpůsobit i svoje schopnosti. Ony už jednoduše neměly zájem.“* Na rozdíl od obou žen byl pan B (56 let, bývalý ředitel) ke svým schopnostem kritičtější: *„Už dlouho jsem měl pocit, že nemůžu jako ředitel firmu posunout dál, prostě jsem i se svou poměrně širokou základnou manažerských znalostí na to neměl potenciál. Bylo to nad mé síly. Všechno je dnes strašně rychlé, uspěchané a to mi*

nesedí. Tím jsem ovšem také zjistil, že potřebuji být veden a ne vést a motivovat druhé. Asi jsem to v sobě nikdy neměl, to si musím přiznat.“ Zda takto vnímal schopnosti pana B (56 let, bývalý ředitel) i jeho nastupitel (pan E) jsem už konfrontovat nemohla, neboť jeho nástupce pan E (40 let, současný ředitel) už ho při jeho pracovním výkonu nezažil.

6. Navazující otázku týkající se schopností jsem položila otevřeně do přímé souvislosti s věkem: *„Napadlo Vás někdy, že vyšší věk může hrát jistou roli při uplatňování Vašich pracovních schopností?“* Všichni respondenti reagovali stejně. Neměli a dosud nemají ten pocit, že by věk mohl se schopnostmi souviset, natož aby dopad vyššího věku na osobní schopnosti respondentek byl negativní. Např. paní C (55 let, sociální pracovnice) reagovala následovně: *„Asi bych nemohla každý typ práce dělat, ale na to co dělám, moje schopnosti stačí. S věkem to přeci nesouvisí“*. Jen pan B (56 let, bývalý ředitel) si připustil, že některé schopnosti se přeci jen s přibývajícím věkem oslabují. *„Asi bych nehledal přímou souvislost s nedostatkem schopností ve věku. Na druhé straně netvrdím, že s přibývajícím věkem se jisté schopnosti neoslabují. Už nejsme tak čiperní a soustředění jako za mlada.“* Za jeho výrokem následoval smích. Vyšší věk jako příčinu osobního neúspěchu tedy neviděl.

7. Dále jsem se snažila zjistit, zdali respondenti mají ambice k dalšímu profesnímu růstu nebo snad jsou spokojeni sami se sebou a necítí potřebu cokoliv na svém pracovním zařazení měnit. Na základě výpovědí na otázku, *„Zda jim byla nabídnuta možnost jakékoliv rekvalifikace v rámci jejich pracovní náplně či doplnění požadovaných znalostí?“*, jsem zjistila, že: Paní A (55 let, obchodní zástupce) byla tato možnost nabídnuta, ale bylo to v době, kdy to, jak ona sama vypovídá, neměla zapotřebí, jinými slovy na ni ze strany zaměstnavatele nebyl vyvíjen tlak a ona sama nepocítovala potřebu se v této oblasti posunout dál. *„Vím, že kolegové této nabídky využívali (pozn.: většinou se jednalo o kolegy mladší), ale já jsem to neměla už zapotřebí, takže jsem této nabídky ani nevyužila“*. Pan B (56 let, bývalý ředitel) byl i této příležitosti nakloněn. A nejen to, sám se aktivně zajímal a informoval o další možnosti rekvalifikace. Jeho přístup byl v porovnání s ostatními respondenty pozitivní: *„Každý kurz, kde se naučím něco, co mi usnadní práci, je pro mě přínosem“*. Paní C (55 let, sociální pracovnice) se účastní pravidelně 2x ročně kurzů, které jsou

pro ni v rámci její pracovní pozice povinné. O ty dobrovolné zatím zájem neprojevila, neboť je nepovažovala za přínosné.

8. V návaznosti na předešlé odpovědi jsem zjišťovala, jestli alespoň znalost světového jazyka nebyla pro jejich pracovní zařazení podstatná. U všech dotazovaných žen znalost minimálně jednoho cizího jazyka využívaného na mezinárodní úrovni (na mysli mám jazyk anglický či německý) chyběla. Z jejich subjektivního pohledu byla využitelnost cizího jazyka bezpředmětná, jinými slovy si nemyslely, že by pro výkon jejich povolání byla podstatná. „Bez nich jsem se obešla i doposud a myslím, že se moje dosavadní zaměstnání dá vykonávat bez nich i dál“ (*paní A – 55 let, obchodní zástupce*). Podobně také reagovala paní C (*55 let, sociální pracovnice*): „Už ani jazykem ruským bych se nedomluvila a další po mně nikdo nepožadoval, ...“. Paní D (*52 let, farmaceutický reprezentant*) dokonce svůj jazykový nedostatek uvedla jako jeden z důvodů, kvůli kterému údajně dostala výpověď. S tímto zdůvodněním svého nechtěného odchodu osobně nesouhlasila, protože dle jejího názoru stejnou práci vykonávala do této doby dobře, a to i bez jazykové znalosti.

Z odpovědi paní A a D jsem pochopila, že z jejich pohledu svoji práci mohou vykonávat i nadále bez znalosti cizího jazyka. Proto ta rezignace na doplnění svých znalostí. Mě však zajímal také názor druhé strany, a to jejich tehdejšího nadřízeného pana E (*40 let, současný ředitel*): „*Podívejte, už samotný fakt, že je naše společnost ryze zahraniční vypovídá o jisté potřebě komunikovat nejen se zahraničním vedením, ale také s dánskými spolupracovníky. S těmi by měli komunikovat především obchodní zástupci a to bez znalosti anglického popřípadě německého jazyka, jak jistě pochopíte, dost dobře nelze. Ano tedy, považuji komunikační znalost minimálně jednoho z uvedených jazyků za bezpodmínečně nutnou k výkonu povolání obchodního zástupce.*“ Jedinou výjimkou byl pan B (*56 let, bývalý ředitel*), u kterého znalost cizího jazyka byla předem danou podmínkou pro pozici ředitele společnosti. Dokonce požadavek zaměstnavatele na znalost cizího jazyka ho ani nepřekvapil: „*Pro moje povolání určitě nezbytností je a řekl bych, že znalost jednoho světového jazyka už by měla být standardem. Ani požadavek na znalost dvou cizích jazyků by mě v dnešní době nepřekvapil, i kdybych oba dva v práci aktivně nepoužíval.*“

9. Zmínka pana E (40 let, současný ředitel) o další potřebné znalosti, tentokrát obsluhy počítače, mne inspirovala k další otázce: „*Jak jsou na tom respondenti se znalostmi obsluhy počítače?*“. Pokud jde o ženy, byly na tom opět o něco hůře než zpovídaný pan B (56 let, bývalý ředitel). Respondentky A (55 let, obchodní zástupce) a D (52 let, farmaceutický reprezentant) měly velice slabé základy uživatelské znalosti počítače, víceméně se jednalo především o obsluhu počítače pro soukromé účely, tzn. užití Internetu a u paní D (52let, farmaceutický reprezentant) ještě základy Wordu a Excelu. Paní D ovšem i po absolvování kurzu počítačové gramotnosti, který jí byl nabídnut zaměstnavatelem, subjektivně nehodnotila svoji znalost jako dobrou. Na doplňující otázku, zda-li ji zaměstnavatel podporoval při účasti na kurzech a jestli byl pro ni tento kurz přínosem, jen odpověděla: „*Ano, podporoval. Jeden na počítače jsem absolvovala, ale stejně mi to k ničemu nebylo, už na to prostě nemám buňky jako za mladá*“. Také jsem se zeptala na názor pana E (40 let, současný ředitel), zdali byly počítačové znalosti respondentek A (55 let, obchodní zástupce) a D (52let, farmaceutický reprezentant) pro jejich pracovní zařazení dostačující: „*Nějaké základní znalosti měly, ale problém byl v jejich přístupu, protože společnost jim nabízela rekvalifikační kurzy, ale i po jejich absolvování těchto znalostí nedokázaly využít a tím neplnily svoje pracovní povinnosti*“ (pozn.: zasílání pravidelných reportů vázlo, chyběla vlastní iniciativa k vytváření prezentací k novým produktům apod.). „*Jejich nedostačujícími znalostmi, řekl dál ředitel, trpěli i další kolegové*“ (pozn.: dle zjištění se jednalo o mladší kolegy, pro které práce na PC byla samozřejmostí), *kteří byli na těchto výsledcích závislí, aby mohli zpracovávat statistiky prodeje, které se dále posílaly do Dánska. Stále jsem řešil z jejich strany stížnosti, že neobdrželi analýzy prodeje a kolikrát museli tuto práci dělat za ně*“ (pozn.: bez podkladů od obchodních zástupců potažmo respondentů A a D nemohli jejich kolegové plnit svoje pracovní povinnosti). Paní C (55 let, sociální pracovnice) se v souvislosti se svojí prací musela naučit počítač obsluhovat: „*Počítač ke své práci potřebuji, takže jsem se ho v rámci své potřeby musela naučit ovládat*“. Jediný zpovídaný muž B (56 let, bývalý ředitel), stejně jako u požadavku na znalost cizího jazyka, nebyl tímto dotazem zaskočen. „*Bezesporu patří mezi základní znalostní vybavení minimálně každého manažera. Dnes už se bez nich neobejdu*“. Nezapomněl ovšem podotknout, že vývoj výpočetní techniky je už na něj dost rychlý a držet s ním krok mu dělá potíže. „*Počítače jsem nucen používat v rámci mé pracovní náplně, ale vývoj jde tak rychle dopředu, že už mi dochází, že na to nemám se pořádkem zdokonalovat*“.

10. I další otázka, kterou jsem položila, se týkala zjištění ambicí mých respondentů k možnému profesnímu růstu. U paní A (55 let, obchodní zástupce) jsem zjistila, že už předem má obavy z neúspěchu při snaze dosáhnout vyššího pracovního zařazení, a to údajně díky asociaci s předdůchodovým věkem. Pan B (56 let, bývalý ředitel) po své zkušenosti z předcházejícího zaměstnání je spokojen se současným pracovním stavem. *„Jsem docela spokojený, co dnes dělám, jsem svým pánem, mám odpovědnost jen za sebe a nemusím si neustále krýt záda a čekat, co na mě kdo vymyslí. Už nemám náladu stále s někým bojovat a dokazovat jim, že na to mám. Vlastně se mi po mé poslední zkušenosti ulevilo. Sice jsem si finančně pohoršil, ale za to mám klid. To pracovní tempo na mě bylo už moc rychlé.“* Paní C (55 let, sociální pracovnice) o profesním růstu zprvu neuvažovala, protože byla vděčná za svoji práci a snažila se iniciativně hledat další souvislosti, aby ji vykonávala dobře. V rámci celého úřadu dosáhla i povýšení na místo vedoucí sociálního odboru. U této respondentky to nebyla otázka ambicí, ale přirozené motivace, která souvisela s faktem, že má práci. Paní D (52let, farmaceutický reprezentant) tuto variantu ani nezvažovala: *„Jsem spokojená, někam šplhat mě už nebaví. Ať se snaží mladší“*.
11. Otázkou *„Jste ochotna pro Vaši kariéru či profesi podstoupit i více než je uzákoněná pracovní doba (8,5 hod.)“* (Jste časově flexibilní nebo tuto oběť nejste ochotna podstoupit, protože už to nemáte zapotřebí?) jsem chtěla zjistit, jestli jsou respondenti ochotni obětovat pro svoji kariéru i více času než je standardní pracovní doba. Zajímalo mě, jak dalece jsou ochotni být časově flexibilní ve spojitosti se svou prací. Většina respondentů dávala přednost času strávenému s rodinou, protože už tak mají pocit, že práci obětují dost času. Někteří i tak považují svoji práci za poměrně náročnou jako třeba paní C (55 let, sociální pracovnice): *„...Náročnost mé pracovní náplně se dá porovnat s přesčasy. Dělám s lidmi na sociálce a komunikace s nimi je někdy opravdu vyčerpávající. Také se pohybuji v terénu, navštěvuji tak složité a beznadějně případy, že se mi o tom pak doma ještě zdá. Už bych nebyla schopna více obětovat.“*

4.3 Závěry z výzkumné části

Cílem mého výzkumu bylo rozpoznat, zda věk respondentů byl opravdu příčinou ageistického přístupu na pracovním trhu. Na základě výpovědí respondentů o jejich zkušenosti s věkově diferenciacním chováním a vyjádření jednoho bývalého nadřízeného jsem se snažila ověřit tvrzení respondentů, že ageistický postoj pocíťovali při hledání pracovního uplatnění, ukončení pracovního poměru, a dokonce i praktické spolupráci s mladšími kolegy.

Při hledání pracovního uplatnění zkušenosti respondentky C prokázaly, že chování lidí, kteří byli klíčovými osobami při přijímání respondentky do zaměstnání, bylo ovlivněno věkem uchazečky. V tomto případě hrál věk primární příčinu, protože ze strany firem, u kterých se ucházela o zaměstnání, jí nebylo umožněno dokázat, že na nabízenou práci by bez ohledu na její věk stačila. Vzhledem k tomu, že se jednalo o více negativních zkušeností respondentky, získaných v průběhu dvou let hledání zaměstnání, se tento přístup projevil především snížením sebevědomí uchazečky. Začala pochybovat o osobních zkušenostech a praktických dovednostech, které dosud využívala v profesním životě. Problém viděla v celospolečenských předsudcích, se kterými neměla sílu v jejím postavení nezaměstnané bojovat. Protože dnes je respondentka již druhým rokem zaměstnaná a dokonce dosáhla i vedoucího postavení, bych příčinu jejího neúspěchu v souvislosti s jejími předcházejícími zkušenostmi jinde než ve věku ani nehledala.

Další tři respondenti (A, D, B) se setkali s ageistickým postojem při spolupráci s mladšími kolegy. Z výpovědí respondentů o chování mladších kolegů k nim vyplývá, že je do jisté míry přehlíželi. Z mého pohledu na tuto část výzkumu nelze jednoznačně formulovat závěr, že příčinou neúspěchu nebo problémů starších pracovníků je či byl ageistický postoj mladších spolupracovníků. Někteří starší členové pracovního kolektivu si sami způsobují problémy tím, že se dovolávají úcty a uznání, jako by to byla povinnost mladších. Zapomínají však na to, že autoritu si musí sami bez ohledu na věk budovat a vybudovat a úctu umět vzbuzovat. Podstatnou roli zde hrají jak odbornost, tak kvalifikace a iniciativy v tomto směru. Proto nelze, dle mého názoru, spojovat jejich potíže v zaměstnání pouze (primárně) s ageismem, který respondenti uváděli jako hlavní příčinu ztráty zaměstnání.

K tomuto názoru jsem dospěla na základě odpovědí na otázky, které se týkaly ctižádostivosti mých respondentů. Konkrétně u těchto třech respondentů chyběla motivace. Byli spokojeni se svým pracovním zařazením, a proto neměli v úmyslu na sobě více pracovat. Dva respondenti dokonce neměli znalost cizího jazyka. Přesto, že jejich zaměstnavatelem byla zahraniční společnost, neměli v úmyslu se v této oblasti zdokonalit. Ani zvládnutí počítače nepatřilo mezi jejich silné stránky a to i přes fakt, že součástí jejich pracovní náplně bylo zasílání pravidelných reportů o jejich práci v terénu, analýze prodejů a také tvoření prezentací, které souvisely s uváděním nových produktů na trh. Zaměstnavatel byl především zklamán nedostatečnou flexibilitou respondentů a pasivním přístupem k nabízené možnosti rekvalifikace či k absolvování kurzů, které se stávaly pro výkon jejich povolání nezbytností.

Z mého pohledu byly dvě respondentky (A, D) vychovávány v době, kdy převládal jiný scénář života, než je tomu dnes: *Najdi si práci, ve stáří odejdi do důchodu a stát se o Tebe postará*. Nebyl kladen důraz na vlastní zodpovědnost za kvalitu a náplň života. V tomto případě tedy věk nebyl hlavním důvodem, který vedl zaměstnavatele k výpovědi. Možná umocňoval subjektivní pocit respondentů v tom, že už neměli, vzhledem k jejich předdůchodovému věku, potřebu dohánět znalosti mladších kolegů a přizpůsobovat se novým požadavkům. Vidina blízkého odchodu do důchodu respondentů byla také příčinou jejich rezignace a stavění se do role ukřivděných. Důvodem mohla být i sociální únava a také jistá pohodlnost.

Na rozdíl od předcházejících respondentek A a D byl respondent B k udržení tehdejší vedoucí pracovní pozice nucen si zvyšovat průběžně odbornou kvalifikaci a počítačové znalosti. V určité fázi výkonu povolání byl však i ochoten si přiznat, že postrádá potřebné manažerské schopnosti, které by vedly jeho pracovní tým k větší dynamice. I to, a nikoliv pouze věk či poměry na pracovišti, mohlo být příčinou výpovědi. Nezůstal však pasivní, ale vyvinul vlastní iniciativu k tomu, aby si založil vlastní firmu a tak se realizoval jiným způsobem. Nalezl pro sebe odpovídající pracovní zařazení, které ho bude dále naplňovat. Takový přístup a postup považuji v dnešním bouřlivém prostředí na trhu práce za potřebný a odpovědný.

Na závěr bych chtěla zdůraznit, že na základě výsledků mého průzkumu nelze vyvodit obecně platné závěry o postavení starších pracovníků na pracovním trhu. To ostatně ani nebylo cílem mého snažení a zvolená metoda kvalitativního průzkumu to ani neumožňuje. Vždy se totiž jedná o záznam konkrétní zkušenosti jedince a jeho subjektivní reakce na danou situaci. To ovšem nic nemění na tom, že i na pracovním trhu existují případy ageistického chování, a že v souvislosti se stávající ekonomickou krizí mohou nabývat na intenzitě.

ZÁVĚR

Závěrem mé práce musím připustit, že problém ageismu je téma, které mně samotné bylo do nedávné doby poměrně neznámé. Jeho projevy jsem kolem sebe sice vnímala, ale určitě ne s takovou intenzitou, jak na ně budu nahlížet po sepsání této práce. Patřím do generace, která už nebude moci nad alarmujícími demografickými předpověďmi mávnout jen rukou, ale které se nevyvážené zastoupení mladých a starých občanů dotkne osobně. Jen už nebudu na straně těch mladších, co si se svým postavením ve společnosti nebudou muset tolik lámat hlavu, ale ocitnu se na druhém břehu, kde budou senioři, bojující za uznání a respekt.

V mé práci jsem se snažila přiblížit stáří z různých pohledů a procesů. A to je, myslím, pro pochopení postavení a života seniorů jako nezastupitelné součásti společnosti důležité. Pokusila jsem se odkrýt společenské předsudky a stereotypy o stáří, které jsou mezi lidmi zakořeněné a dávají stáří negativní společenskou nálepku. Poukázala jsem na oblasti sociálního života, ve kterých se ageismus vyskytuje, a zaměřila se především na pracovní trh.

Věk hrál na pracovním trhu důležitou roli především při hledání pracovního uplatnění díky celospolečenským předsudkům o nedostačujících schopnostech starších lidí. Dle mého výzkumu je pracovníkům v předdůchodovém věku často vytýkáno, že nemají dostatečnou kvalifikaci v některých nových oborech (jako např. IT nebo jazyková vybavenost), a také převládající pasivní postoj k dnešním možnostem rekvalifikace a doplnění svých znalostí. Tento stav však může být přičítán i tzv. krizi středního věku, která se vyznačuje životním stereotypem, ztrátou ambicí a sociální únavou. Výsledky mého výzkumu poukázaly i na to, že tento postoj nebyl u všech mých respondentů stejný, ale závisel i na úrovni vzdělání. Vyšší vzdělání respondenta ukázalo na větší pravděpodobnost odmítnutí tvrzení o nesmyslnosti vzdělávání ve vyšším věku. Ke stejnému závěru došla ve svém empirickém výzkumu i Vidovičová (2005).

Na základě těchto zjištění bych doporučila, aby se vzdělávání stalo celoživotní samozřejmou součástí rozvoje lidských zdrojů bez ohledu na úroveň vzdělání nebo obor činnosti. Dále bych se snažila klást důraz na rozvoj kompenzačních technik v oblastech, kde

může věková změna vyvolat takovou potřebu (zahrnuje nejen smyslové kompenzační pomůcky, ale např. i duševní hygienu, ochranu před „vyhořením“ apod.). Tyto kompenzační techniky mohou hrát velmi důležitou úlohu při prodlužování pracovní aktivity ve vyšším věku.

Ageismus se jistě stává jedním z celé škály společenských problémů, které současný svět přináší, a na které je zapotřebí včas reagovat. Zde bych chtěla apelovat na nastupující generaci narozenou v 70. až 80. letech 20. století, aby se pokusila o vymýcení těchto zažitých myšlenek o stáří. Snaha by měla být vyvinuta i v oblasti výzkumů, které by měly být zaměřeny především na sociální gerontologii a geriatrii, aby nastupující generace mohla stáří lépe porozumět a uměla rozlišovat mezi přirozeným procesem stárnutí a patologií.

Učit mladé respektovat stáří a procesy stárnutí je jedním z úkolů sociální pedagogiky, která by mohla přispět k eliminaci negativního postoje k lidem vyšších věkových kategorií a tím zamezit možnému ohrožení generačních vztahů. Svoji roli zde hraje rodina, škola i média, která se musí snažit působit na změnu negativního postoje společnosti vůči starší generaci. Pokusit se vést mladou generaci k tomu, aby stáří bylo chápáno jako přirozené stádium života člověka.

Zapotřebí je však oslovit i samotnou generaci starších. Protože i ti si musí uvědomit, že každá fáze života je jedinečná a neopakovatelná, a že každý z nás je sám odpovědný za své vítězství i své prohry. Vyšší věk poskytuje starším lidem možnost zúročit své životní i profesní zkušenosti, ale současně poskytuje prostor pro získání nových vědomostí, které jsou podmínkou technického i sociálního vývoje.

Přispějeme-li všichni k posílení sebevědomí starších lidí, zejména v současné době kultu mládí a dokonalosti, posílí se tak sebevědomí a postavení celé příští generace starších. Riziko diskriminace se totiž potencionálně dotýká každého z nás. Pozice jedince v aktu diskriminace se může v čase změnit a z diskriminujícího se může později stát diskriminovaný.

Resumé

Diplomová práce je zaměřená na věkovou diskriminaci zvanou ageismus, na jeden z významných sociálně patologických jevů a to především v souvislosti s pracovním trhem.

Práce je rozdělena do čtyř částí.

První kapitola je věnovaná stáří, vymezuje tento společenský fenomén jako pojem i z pohledu procesu stárnutí. Uvádí příklady stereotypů a předsudků o stáří, na jejichž základě je stáří připisována negativní společenská nálepka. V závěru kapitoly je kladen důraz na demografické prognózy stárnutí, které jsou v souvislosti s budoucím populačním vývojem opravdu alarmující.

Druhá kapitola se zaměřuje na vymezení klíčového pojmu této práce. Odhaluje původ ageismu jako patologického jevu a příčiny jeho existence. Dále se zaměřuje na možný výskyt ageismu v konkrétních oblastech sociálního života.

Třetí kapitola demonstruje pracovní trh v ČR a jeho současnou situaci s ohledem na věk. Poukazuje na konkrétní příklady projevu ageismu. V závěru této kapitoly jsou nastíněny vybrané projekty v České republice, které se snažily svojí činností a zaměřením podpořit uplatnění věkově znevýhodněné skupiny na trhu práce.

Poslední kapitola je věnovaná průzkumu výskytu ageistického chování na pracovním trhu. Cílem této kapitoly je identifikace osobní zkušenosti respondentů s ageistickým přístupem na pracovním trhu a zjištění, zda právě věk respondentů byl příčinou ztráty eventuálně potíží při znovuzískání zaměstnání.

V závěru práce docházím na základě prostudovaných podkladů a výsledků svého průzkumu ke zjištění, že ageismus nemusí být jedinou příčinou ztráty zaměstnání a problémů nové realizace starších pracovníků na pracovním trhu. Zároveň upozorňuji na význam pěstování mezigeneračních vztahů a posilování sebevědomí starších lidí.

Anotace:

Diplomová práce je zaměřena na jednu z forem sociálně patologických jevů zvanou ageismus a na jeho výskyt na pracovním trhu.

Tato práce přibližuje ageismus jako jeden ze škály společenských problémů, které současný svět přináší, a který se v souvislosti s demografickou prognózou stává stále aktuálnější. Přestože je jeho přítomnost na pracovním trhu výzkumy potvrzena, nelze příčinu ztráty zaměstnání a potíží při jeho znovunabytí hledat pouze ve věku, ale i přesto je třeba vůči ageismu aktivně vystupovat. K eliminaci ageismu je zapotřebí vést mladou generaci k úctě, respektu a pochopení procesu stárnutí jako nedílné součásti lidského vývoje. Na druhé straně je důležité posilovat sebevědomí starších lidí a snažit se je neustále motivovat k získání nových vědomostí a dovedností.

Klíčová slova:

Ageismus, diskriminace, trh práce, senior, stáří, demografie, stereotyp, předsudek, věk, nezaměstnanost, stárnutí, sociální život, mládí, zaměstnanec, zaměstnavatel, generace, výpověď, vzdělání.

Annotation:

Thesis is focused on one of the social pathology phenomenon called Ageism and its appearance of the employment market.

Thesis presented Ageism as one of the social scale issues of the existing World and in context of the demographic prognosis is becoming more and more actual. In spite of the fact that Ageism is in accordance with the social research in the employment market present, the age is not the sole cause of the job loss and its recovery, but for all that it is necessary to fight actively against the Ageism. To eliminate Ageism is necessary to bring the young generation up to the respect for senior and understanding of the ageing process as the integral part of the human evolution. On the other hand is important to support the senior self-confidence and motivate them constantly to acquire a new knowledge and skill acquisition.

Keywords:

Ageism, discrimination, employment market, senior, old age, demography, stereotype, prejudice, age, unemployment, ageing, social life, youth, labour, employee, employer, generation, dismissal, education.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie

- **BUTLER, R.** *Ageism. In G.Maddox (Ed.), The encyclopedia of aging.* New York: Springer Publishing Company 1999, ISBN 0-8261-7001-3.
- **DISMAN, M.** *Jak se vyrábí sociologická znalost.* Praha: Karolinum 2000, ISBN: 80-246-0139-7
- **GREGOR, O.** *Stárnout to je kumšt.* Praha: Olympia 1983, ISBN 80-4817-387-3.
- **HARTL, P.** *Psychologický slovník.* Praha: Budka 1993, ISBN 80-90 15 49-0-5.
- **HENDL, J.** *Úvod do kvalitativního výzkumu.* Praha: Karolinum 1999, ISBN 80-246-0030-7.
- **JEDLIČKA, V. a kol.** *Praktická gerontologie.* Brno: IVZ 1991.
- **KALVACH, Z. a kol.** *Úvod do gerontologie a geriatrie.* Praha: Karolinum 1997, ISBN 80-7184-366-0.
- **KRAUS, B.** *Základy sociální pedagogiky.* Praha: Portál 2008, ISBN 978-80-7367-383-3.
- **KRETSCHMEROVÁ, T., ŠIMEK, M.** *Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2050.* Demografie, 2004, roč. 46, č. 2. 91 – 99, ISSN 0011-8265.
- **MÜHLPACHR, P.** *Gerontopedagogika.* Brno: MU 2004, ISBN 80-210-3345-2.
- **ORT, J.** *Kapitoly ze sociologie stáří (společenské a sociální aspekty stárnutí),* Ústí nad Labem: PF UJEP 2004, ISBN 80-7044-636-6.
- **PACOVSKÝ, V., HEŘMANOVÁ, H.** *Gerontologie.* Praha: Avicenum 1981.
- **PACOVSKÝ, V.** *Proti věku není léku.* Praha: Karolinum 1997, ISBN 80-7184-486-1.
- **PALMORE, E. B.** *Ageism – Negative and Positive,* New York: Springer Publishing Company 1999, ISBN 0-8261-7001-3.
- **PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J.** *Pedagogický slovník.* Praha: Portál 1998, ISBN 80-7178-252-1.
- **PŘÍHODA, V.** *Ontogeneze lidské psychiky. IV. díl.* Praha: SPN 1974.
- **REJMAN, L.** *Slovník cizích slov.* Praha: Státní pedagogické nakladatelství 1966.
- **SCHIRRMACHER, F.** *Spiknutí metuzalémů; Stáří má zelenou.* Praha: Knižní klub 2005, ISBN 80-242-1496-2.

- **ŠVAŘÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K.** *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách* Praha: Portál 2007, ISBN 978-80-7367-313-0.
- **TOŠNEROVÁ, T.** *Ageismus-Průvodce stereotypy a mýty o stáří*. Praha: Ambulance pro poruchy paměti 2002, ISBN: 80-238-9506-0.
- **VIDOVIČOVÁ, L.** *Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. Praha, Brno: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí 2005 (Spoluautor empirického výzkumu: Rabušic, L.).
- **VIDOVIČOVÁ, L.** *Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti*. Brno: Masarykova univerzita – mezinárodní politologický ústav 2008, ISBN: 978-80-210-4627-6.
- **WOLF, J. a kol.** *Umění žít a stárnout*. Praha: Svoboda 1982.

Elektronické zdroje

- <http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/126164-claudius-galen>
- <http://slovník-cizích-slov.abz.cz/web.php/slovo/pauperizace-pauperisace>
- <http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/97198-starnuti>
- <http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/468818-polymorbidita>
- <http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/467761-vstipivost>
- <http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/325647-reprodukce>
- <http://www.souvislosti.cz/297nod.htm>
- http://www.denik.cz/z_domova/penze20080727.html
- http://ona.idnes.cz/chvala-samozivitelkam-0b0-/ona_pribehy.asp?c=A080218_103638_ona_pribehy_ves
- <http://www.blisty.cz/art/43346.html>
- <http://www.blisty.cz/art/43440.html>
- <http://www.blisty.cz/2008/10/22/art43383.html>
- <http://www.czso.cz/csu/2003edicniplan.nsf/p/4020-03>
- <http://www.czso.cz/csu/2003edicniplan.nsf/p/4020-03>
- <http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=649657>

- <http://www.novinky.cz/02/86/53.htm>,
- [http://www.novinky.cz/clanek/28653-sef-sazky-omluva-spidualovi-za-omluvu-kvuli-
duchodum.html](http://www.novinky.cz/clanek/28653-sef-sazky-omluva-spidualovi-za-omluvu-kvuli-
duchodum.html)
- <http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/87318-racionalizace>
- <http://www.cmkos.cz/poradni-organy/asociace-duchodcu-odboraru>
- <http://www.cssd.cz/spratelene-weby/klub-senioru>
- <http://www.classis.cz/>
- [http://portal.mpsv.cz/sz/download/?_piref37_264786_37_264785_264785.typstnez=1
&_piref37_264786_37_264785_264785.typstnezct=1#ukaz](http://portal.mpsv.cz/sz/download/?_piref37_264786_37_264785_264785.typstnez=1
&_piref37_264786_37_264785_264785.typstnezct=1#ukaz)
- http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004
- <http://www.vtm.cz/Modules/MFPlus/StoryDetail.aspx?Id=4366&SubPortalId=6&BackURL=http%3a%2f%2f>
- <http://podnikani.idnes.cz/zamestnani.asp?r=zamestnani&c=2003M154Z01C>
- <http://www.vupsv.cz/Senior.pdf>
- <http://www.csz.cz/sekce/o-Ceskem-svazu-zen/KS/krajaska-strediska>
- <http://www.třetikariera.cz/>

Seznam příloh:

1. *Vyhodnocení PC kurzů v rámci projektu „Neohlížej se a něco dělej“67*
2. *Vyhodnocení konzultačních seminářů v rámci projektu „Neohlížej se a něco dělej“71*
3. *Vyhodnocení podnikatelských seminářů v rámci projektu „Neohlížej se a něco dělej“ ...77*



Projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem
a státním rozpočtem České republiky

Vyhodnocení PC kurzů

projektu: „Neohlížež se a něco dělej“, číslo projektu: 0153

dle vyplněných hodnotících dotazníků

Hodnocení je formou školní klasifikace podle stupnice: 1 = výborná; 5 = nedostatečná.
U stupně hodnocení je uveden počet takto hodnotících osob.

1. Hodnocení lektora po stránce obsahu a srozumitelnosti

obsah:

1 – 167x

2 – 18x

3 – 3x

Nehodnoceno – 1x

srozumitelnost:

1 – 163x

2 – 23x

3 – 2x

nehodnoceno – 1x

2. Váš názor na kvalitu prezentačních a podkladových materiálů

1 – 166x

2 – 20x

3 – 2x

Nehodnoceno – 1x

3. Jak hodnotíte organizačně technické zabezpečení semináře

1 – 159x

2 – 22x

3 – 3x

Nehodnoceno – 1x

3 – 4x

4. Absolvoval/a jste již dříve jiné vzdělávání v oblasti počítačové gramotnosti?

Pokud ano, napište jaké, a pokuste se srovnat s tímto kurzem.

Ne, nevyplněno – 98x

Ne, proto si netroufám hodnotit – 1x

Ano – 88x

z toho:

- bez srovnání, nelze srovnat (každý jiný, tento vyhovuje, každý přínosný) – 35x
- jsem ráda, že s touto organizací – 1x
- tento naprosto vyhovující – 1x
- před 12 lety Word - 3x – bez srovnání
- ÚP – 1x – bez srovnání
- tady, u ČSŽ (jsou výborná, obsahově rozsáhlá)
- srovnatelné – 2x
- toto je podrobnější, více možností dotazů-2x
- tomuto lépe rozumím, srozumitelnější – 6x
- NPPG ,Ženy a informace z internetu – 1x
- škola – 1x (nelze srovnat, tento bezchybný
- krátkodobý kurz PG – zde více prakt. ukázek, ale krátká doba na procvičování
- podnikový program – 4x
- tento nové znalosti – 1x
- zajímavější – 1x
- předchozí modul, moduly – 28x
- NPPG – 2x
- Ženy a informace z internetu – 2x
- ÚP – 2x (1x tady je to lepší)
- škola – 1x
- rekvalifikační – 2x
- modul II byl přínosnější
- oba velmi dobré – 1x (srovnání s předchozím modulem)
- v rekval.kurzu na tom byli všichni stejně s úrovní znalostí
- v zaměstnání před 10, 12 lety - bez srovnání – 2x
- tento lepší – 1x
- 1x – tento vysoká kvalita
- základy PC před 12 lety v práci
- 1x bez bližšího určení
- velmi vysoká trpělivost lektora (bez bližšího určení) – 1x
- 1x prima

5. Motivoval Vás dnešní kurz k absolvování dalších aktivit v rámci projektu?

O které aktivity máte zájem?

Nevyplněno – 21x

Ne – 2x

Ano – 166x, z toho

- všechny – 3x
- další modul, moduly, pokračování, PC, programy – 85x
- konzultační a podnikatelský seminář – 1x
- konzultace s psychologem – 1x
- činnost poradenského centra, poradenství – 5x
- podle nabídky – 3x
- (1x moc mně dal)
- podnikatelský seminář – 1x
- pro nezaměstnané ženy – 1x
- další spolupráce v rámci projektu, případné využití PC v praxi – 1x
- výzva a motivace jak začít „znova“
- klubové večery – 1x

- podle úspěchů se rozhodnu v další počítačové aktivitě – 1x
- jazyk. kurzy - 1x
- 4x další možnosti, semináře, budu pokračovat
- 1x všechny aktivity – jazyky, psychologie
- psychologie – 1x
- zdravá výživa a zdravý životní styl – 1x
- cokoliv, co je dobré pro ženy – 1x
- prohloubení znalostí – 1x
- podnik.seminář, právní poradenství – 1x
- pro nezaměstnané ženy – 1x
- diskusní večer pro ženy – 2x
- motivační seminář, kurzy – 2x
- seminář kosmetička, vizážistka – 1x
- rozvržení času
- ano – 11x
- jiná studia a aktivity – 2x
- asertivita – 1x
- kurzy – 1x
- kosmetička – vizážistka,
- ostatní bez upřesnění
- bez dalšího – 2x
- nevyhraněno, další projektové aktivity – 1x
- motivační – 2x
- zdravý živ.styl – 1x
- dle aktuální nabídky-1x
- jazyky – 2x
- 2x uvidím
- podle možností
- seminář na seberealizaci, image

6. Jaká témata jste na semináři postrádal/a?

Nevyplněno, žádná, dostačující, vyhovující, nemohu posoudit – 173x

- telefonování – 1x
- výchova hyperaktivních dětí, podpora zdravého sebevědomí – 1
- nepostrádala, všechno bylo pro mě nové – 1x
- víc praktických ukázek – 2x
- pro pokročilejší – 1x
- nabídky zaměstnání – 1x
- další počítačové programy – 2x
- obsah témat vyhovující, ale problém s počítači, ledacos mi nešlo dle představ
- internet – 2x
- dětská psychologie, zdravotní tematika – 1x
- právní poradna, rodinné problémy – 1x
- asertivita – 2x
- móda, kosmetika, vizážistika, stylistika – 1x
- jazyky – 1x

7. Další náměty a připomínky

Nevyplněno, bez připomínek, nemám, žádné, vše OK – 162x

- dále se setkávat – 2x
- mohlo by se pokračovat – 1x
- výborně připravené, výborný – srozumitelný kurz – 2x
- pokračovat, opakovat rozšiřovat takovéto aktivity – 2x
- komunikace, PC kurzy, personalistika – 1x
- více praxe, správně používat programy, které mám c PC (používám jen základní v ČJ) – 1x
- pokračování už v červnu – 1x
- více času na procvičování – 3x
- děkuji – 2x
- bylo to obohacující a velmi příjemné, příjemný kolektiv – 1x
- zájem o konzultace s psychologem – 3x
- velmi dobrá úroveň a přístup – 1x
- uvítala bych kurz s rozšířenou praxí s PC (i placený) – 1x
- více praktických ukázek a možnost častého procvičování – 1x
- více práce s počítačem, méně teorie – 2x
- nemohu připomínkovat, mám málo zkušeností – 1x
- životopis – psaní - studium – 1x
- kladné hodnocení za hlídání dětí – 9x
- plnohodnotně strávený čas s vyčerpávajícím výkladem – 1x
- ve všech PC nejdou programy
- více práce s programy, jak nainstalovat a odinstalovat program – 2x
- více větrat – počítač „topí“
- na všech počítačích nebyla stejná verze Word a Excel – 1x
- otestovat úroveň znalostí účastníků před zařazením – 1x
- kurz byl dobře připraven, výborný lektor, vzorné služby p.Drncové z ČSŽ
- výborné – 1x
- s celou organizací kurzu jsem spokojena – 2x
- opakování předchozích modulů – 2x
- osobní právní poradenství, ne přes mail – 1x
- pochvala – 6x (dobrá práce a znalost lektora, zajištění, služby)

5 dotazníků neodevzdáno

Zpracovala Mgr. Březnová



Projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem
a státním rozpočtem České republiky

Vyhodnocení konzultačních seminářů konaných v rámci

projektu: „Neohlížej se a něco dělej“, číslo projektu: 0153

dle vyplněných hodnotících dotazníků

Hodnocení je formou školní klasifikace podle stupnice: 1 = výborná; 5 = nedostatečná. U stupně hodnocení je uveden počet takto hodnotících osob

1. Jak hodnotíte aktuálnost a přínos semináře pro Vaši konkrétní osobní situaci
 - 1 – 180x
 - 2 – 74x
 - 3 – 6x

2. Byla jste dostatečně motivována k zájmu o téma semináře
 - 1 – 200x
 - 2 – 58x
 - 3 – 2x

3. Jak hodnotíte organizačně technické zabezpečení semináře
 - 1 – 232x
 - 2 – 28x

4. Měla jste v průběhu semináře dostatek prostoru pro vaši vlastní aktivitu, projevení názoru nebo dotazy
 - 1 – 231x
 - 2 – 26x
 - 3 – 3x

5. Absolvovala jste již dříve jiné semináře k dané tematice?
Pokud ano, jak hodnotíte přínos a užitečnost tohoto semináře k předchozím/u
 - NE – 134x
 - ANO – 52x, z toho –
 - 1x obohacení
 - 2x velmi kladně
 - 1x pomáhá patřit do kolektivu lidí s podobnými problémy
 - 3x přínosný pro další rozvoj a práci, přínosný, vyšší přínos
 - 1x srozumitelný, časově zvládnutý

- 2x bez komentáře
- 1x výborný
- 1x spokojenost, výborný kolektiv lektorek
- 2x tento zajímavější, obsahově zajímavější
- 4x podobný
- 1x je lepší
- 1x minulý rok
- 2x dávno
- 1x nevím
- 1x něco jiného
- 1x ušel
- 1x tematicky se to dost lišilo
- 1x tento výborný
- 1x velký přínos
- 2x ANO
- 1x byl podrobnější

Nevyplněno – 95x

6. Jaká témata jste na semináři postrádala?

- Žádná, nevyplněno, vyčerpávající, nevím, ne, nic – 241x
- Image, osobnostní vzhled, jak zapůsobit na lidi – 2x
- velmi zajímavý, opět velmi zdařilý, velmi dobře připravený, vyčerpávající – 4x
- srovnání skutečných potřeb a zákonných možností, zák. možnosti – 2x
- Využiji právní poradnu – 1x
- vliv vnitřní očisty od plísni a toxinů + muzikoterapie – 1x
- nabídka prac.míst na Tachovsku – 1x
- nejde hned posoudit – 1x
- více pro rodinu – 1x
- konfliktní situace – 1x
- opakovat, nejde vše probrat najednou – 1x
- mluvit více o dětech – 1x
- nikdy se neřekne všechno – 1x
- nebyl čas probrat všechny problémy – 1x
- líbil se mi – 1x

7. Jaké máte představy o praktickém využití získaných znalostí?

- nevím, nevyplněno, nemám představu, žádné – 78x
- převést do praxe, osobní i pracovní život, hledání zaměstnání, budoucí zaměstnání, nové zaměstnání, využitelné – 61x
- rozvoj osobnosti (práce na sobě, pro sebe, motivace, obohacení, větší přehled) – 16x
- dennodenně, dlouhodobé – 2x
- informace dr. Nejedlé – 1x
- při pohovoru na pracovišti – 1x
- ano, využiji, určitě využiji – 12x
- informace dr.Peščíkové – 1x

- předávání znalostí v rodině, dalším ženám, členkám, šíření v okolí
- apod. – 17x
- v budoucnosti, to se uvidí-4x
- nějaké určitě – 1x
- bohaté – 2x
- vysoce všestranné – 1x
- v životě, všude, kde bude třeba, v prakt. životě, doma, v soukromí, kdekoliv v okolí, s lidmi – 36x
- ano – 1x
- v managementu nějaké firmy – 1x
- ve firmě – 2x
- motivace – 10x
- v komunikaci – 4x
- v osobní kariéře – 1x
- studium – 1x
- pro získání práce, v nové práci – 4x
- oživení, oživení v práci – 2x
- uplatnění, nové uplatnění – 6x
- v rodinné firmě – 1x
- výborný vstup do života – 1x
- ve společnosti – 1x
- ve vedení lidí – 1x

8. Které povolání, v případě více profesí by bylo pro vás profesně (ne finančně) nejzajímavější

Nevyplněno, nevím – 81x

Podnikání – 18x

- kosmetika – parfumerie
- zdravá výživa
- agentura na hlídání dětí
- účetní služby
- cukrárna
- oděvní návrhářka – módní butik
- v oděvech
- vlastní obchod – 3x
- cestovní agentura
- vlastní chráněná dílna
- vlastnit kosmetický salon
- keramická dílna
- s realitami
- podnikám, jsem spokojená (textil) – 1x

Zaměstnanecký poměr – 6x

- práce s lidmi v NNO, poradně
- zdr.sestra, pečovatelka – 4x
- asistentka ředitele
- práce v bance
- v cest.kanceláři

- lékařka
- ošetřovatelka
- administrativní – 8x
- státní správa – 2x
- práce s dětmi (MŠ, ZŠ, mikrojesle, dět.domov) – 5x
- kosmetička
- manažerka, management – 15x
- redaktorka módního časopisu
- řidička kamionu
- asistentka ředitele, sekretářka – 7x
- obchodní činnost
- programátora
- práce s lidmi, personalistka-8x
- organizování, zařizování
- učitelka, školství-3x
- v kolektivu – 3x
- v obchodě, obchodní činnost – 10x
- expedientka – 1x
- domácí manuální práce – 1x
- práce s PC – 2x
- výrobní podnik – 1x
- knihovnictví nebo novinářina – 1x
- detoxikace lidského organismu (seniorů) – 1x
- v recepci hotelu – 1x
- obchod. Zástupce – 4x
- skladník - 1x
- ekonom. směr – 1x
- vedení, řízení kolektivu, vedoucí provozu – 6x
- ve všech – 1x
- projektantka – 1x
- mzdová účetní, účetní, fakturantka, skladová účetní – 7x
- policajtky – 2x
- v marketingu – 1x
- rozpočtářka – 1x
- reprezentantka firmy-1x
- kosmetička – 1x
- marketing – 1x
- mistrová – 1x
- poradce-1x
- kadeřnice – 1x
- práva, ale musela bych studovat – 1x

Jinak určená:

- časově nenáročná – 2x
- s vyhovující prac.dobou – 3x
- jakékoliv vhodné pro můj zdravotní stav – 1x
- s možností dojíždění – 1x
- na zkrácený prac.úvazek - 2x
- zajímavá a poučná – 1x

- beze směn – 1x
- v místě bydliště – 2x
- finančně zajímavou, bez dlouhého dojíždění – 1x
- ne obchod, ne pojišťovna – 1x
- z domova (PC) – 1x
- v zahr.firmě, společnosti – 3x
- manuální zručnost – 1x
- soukr. společnost – 1x

Ostatní:

- rozhoduji se – 1x
- co mám, to, co dělám – 2x
- nechci měnit práci – 1x
- jsem zaměstnaná – 1x
- jsem spokojená doma – 1x
- postup v práci – 1x
- pro lepší vizáž v práci – 1x
- velká škála – 1x
- v nové práci – 1x
- budu studovat ekonomii – 1x
- teprve se rozhoduji – 1x

Další náměty a připomínky:

Nevyplněno – 205x

- šířit mezi lidmi, mezi členkami ČSŽ – 2x
- zdravá výživa
- právní rady – 1x
- více takových akcí, opakovat, navázat, pokračovat – 10x
- pokračovat v práci poradenského centra – 1x
- muzikoterapie, detoxikace, fyzioterapie apod. – 1x
- práce s PC – 2x
- podporovat zařízení pro děti a tím umožňovat ženám rozvoj osobnosti – 1x
- pomoc s psaním na PC v Tachově, nejen v Plzni – 1x
- více času na seminář – 1x
- seminář na podnikání – 2x
- seminář na komunikaci – 1x
- všechno co souvisí s rodinou a prací – 1x
- seminář na psychologii a ostatní rozvoj – 1x
- další takové semináře, akce – 6x
- o myšlení, lidech, jak vypadat – 1x
- psychologie, image, komunikace – 1x

Poděkování, pochvala:

- děkuji – 18x (bylo to podnětné, donutili jste mě o sobě přemýšlet, setkání lidí s podobnými problémy, za CD k sociálním kompetencím, motivující, super, inspirující, za bezvadné lektorky, skvělé přednášky, ...)
- těším se na příští setkání
- výborné – 1x
- 1*
- byl vynikající - 1x
- bez chybičky – 1x
- líbí se mi tyto – 1x

6 dotazníků neodevzdáno

Zpracovala: Mgr. Březnová



Projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem
a státním rozpočtem České republiky

VYHODNOCENÍ podnikatelských seminářů

projektu: „Neohlížej se a něco dělej“, číslo projektu: 0153

Vyhodnocení formou školní klasifikace podle stupnice: 1 = výborná; 5 = nedostatečná.

1. Jak hodnotíte aktuálnost a přínos semináře pro Vaši konkrétní osobní situaci

- 1 – 95x
- 2 – 60x
- 3 – 18x
- 4 – 3x
- 5 – 1x

2. Vystoupení lektora hodnotím po stránce obsahu a srozumitelnosti

- obsah
- 1 – 146x
 - 2 – 27x
 - 3 – 3x
 - 5 – 1x

- srozumitelnost
- 1 – 167x
 - 2 – 8x
 - 5 – 1x
 - nevyplněno – 1x

3. Váš názor na kvalitu prezentačních a podkladových materiálů

- 1 – 148x
- 2 – 20x
- 3 – 6x
- 5 – 1x
- Nevyplněno – 2x

4. Jak hodnotíte organizačně technické zabezpečení semináře

- 1 – 165x
- 2 – 10x
- 5 – 1x
- Nevyplněno – 1x

5. Absolvovala jste již dříve jiné semináře k dané tematice?

Pokud ano, jak hodnotíte přínos a užitečnost tohoto semináře k předchozím/u

Ne – 126x

Nevyplněno – 32x

Ano – 19x

z toho:

- 1x-nelze srovnat
- 1x-vždy přínos
- 1x-toto komplexnější
- 1x – předchozí zaměřené na prodej konkrétních výrobků
- 1x-tento lepší
- 1x – informovanost k tématu MLM
- 1x ÚP
- 5x bez hodnocení
- 1x v daném okruhu dostačující
- 1x – nedostačující
- 1x - byl to můj 1. seminář – zvedl mi sebevědomí(mohu dělat víc, než co dosud)
- 1x – tento víc do hloubky
- 1x – tento obsáhlejší, zajímavější, přednes super
- 1x – neabsolvovat
- 1x – zvýšilo se mi sebevědomí
- 1x – získá více znalostí

6. Měla jste v průběhu semináře dostatek prostoru pro Vaši vlastní aktivitu, projevení názoru nebo dotazy?

Ano – 147x (příležitost k podnikání, zpracování testu)

Nevyplněno – 29x

Ne – 1x

7. Jaká témata jste na semináři postrádala?

Žádná, nic, nehodnotím, nemohu posoudit, vyčerpávající, nevyplněno – 154x

- více o podnikání v pevných obchodech – 1x
- výhody ostatní činnosti kromě MLM – 1x
- psaní životopisu – 1x
- daňová problematika – 3x
- konkrétní nabídku práce – 1x
- konkrétní nabídku podnikání – 1x
- účetnictví a daně – 1x
- moc zaměřené na MLM – 2x
- poradenství při úplném začátku podnikání(Živ.zákon, práv.poradenství) - 1x
- informace k zákonům, k zákonům pro podnikání – 2x
- informace k podnikání, praktické informace, k současnému podnikání – 4x
- chci podnikat – víc konkrétních rad – 1x
- problémy, které mohou vzniknout při podnikání – reálné řešení, kam se obrátit 1x
- širší záběr podnikatelských aktivit, než jen obchod – 1x
- konkrétní řešení finančních operací – 1x
- sebeovládání – 1x

8. Jaké máte představy o praktickém využití získaných znalostí?

Nevyplněno – 108x

- momentálně žádné, ještě nevím, popřemyslím, uvidím, v budoucnu, musím
- vstřebat, možná něco zkusím – 31x
- snaha, odvaha, chtít – 1x
- motivace – 3x
- chci začít podnikat – 1x
- podnikání formou MLM – 1x zkusím
 - 1x obnovím prodej kosmetiky
 - 1x už dělám
 - 1x zintensivním
- zaujal mě, zkusím MLM – 4x
- nikdy bych nedělala, nenabízela zboží jako obch.zástupce – 1x
- využít při další práci, podnikání, zaměstnání..(os.život) – 5x
- koupit PC a umět využít – 1x
- zamyslím se nad možností sebezaměstnání – 2x
- budu hledat další informace – 1x
- možná venkovská turistika – 2x
- ano, určitě ano, více podobných seminářů – 9x
- ano, začínám podnikat, využiji v podnikání – 2x
- chtěla bych prodávat kosmetiku, při prodeji kosmetiky – 2x

9. Další náměty a připomínky

Nemám, žádné, nevyplněno, bez připomínek – 153x

- právní poradna – 1x
- lepší prezentaci i mezi podnikatelkami, málo účastnic – 1x
- vše prima – 1x
- KPC – pomoc pro PC negramotné – 1x
- pokračování kurzů už v VI. měsíci – 1x
- semináře by mohly být častější – 1x
- poděkování – 11x (motivující, super, za seminář, děkuji...)
- hledání zaměstnání – 1x
- výborná diskuse – 1x
- zaujal mně test o sobě samém – 1x
- k danému tématu doporučuji pokračování – 1x
- jiné podnikání (ne MLM) – 1x
- domácí práce – 1x
- nabídnout pracovní místo – 1x
- více podobných akcí pro ženy – 1x

2 dotazníky neodevzdány

Zpracovala: Mgr. Březnová