

**ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA
V PRAZE**

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**Zákaz diskriminace na trhu práce z důvodu věku
v teorii a praxi**

© 2011

Ivana ROUBOVÁ

zadání

zadání

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsou svou bakalářskou prací na téma „Zákaz diskriminace na trhu práce z důvodu věku v teorii a praxi“ vypracovala samostatně pod vedením vedoucího práce, s použitím odborné literatury a dalších zdrojů, které jsou v práci dle citovány a uvedeny v seznamu literatury. Dále prohlašuji, že jsem jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31.3.2011

.....

Poděkování

Ráda bych na tomto místě poděkovala vedoucí práce JUDr. Daniele Světlíkové za její cenné rady, konzultace a trpělivost při vypracovávání bakalářské práce.

Dále bych ráda poděkovala respondentům, se kterými byly provedeny rozhovory pro zpracování vlastní části práce, a zaměstnancům společnosti 1. VOX a.s., kde mi bylo umožněno absolvovat bakalářskou praxi.

ZÁKAZ DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE Z DŮVODU VĚKU V TEORII A V PRAXI

PROHIBITION OF DISCRIMINATION AT LABOUR MARKET FOR REASON OF AGE IN THEORY AND PRACTICE

SOUHRN

Předložená bakalářská práce se zabývá aktuálním a závažným tématem, které se týká věkové diskriminace na trhu práce. Práce se zabývá základními pojmy týkající se diskriminace, právní úpravou, která diskriminaci zakazuje, a naproti tomu její skutečné projevy, které se potvrzují v druhé části.

První částí práce je literární rešerše, která rozebírá problém diskriminace z teoretické stránky. Definuje základní pojmy spojené s diskriminací a věnuje se též ageismu, což je pojem, který byl zaveden speciálně pro věkovou diskriminaci. Důležitou součástí rešerše je rozbor platné právní úpravy. Zabývá se zákony platnými v České republice, zejména nově zavedeným Antidiskriminační zákonem, který byl po dlouhých debatách přijat a nabyl účinnosti v září roku 2009, dále ve věnuje právní úpravě na území Evropské unie a mezinárodním smlouvám, které jsou nadřazené právní úpravě platné na území České republiky. Jsou zde také zmíněné důležité mezinárodní organizace zabývající se lidskými právy. Dále pojednává o faktech týkajících se trhu práce, forem diskriminace, vymezuje rizikové věkové skupiny a následky, které může věková diskriminace na postiženém zanechat. Závěr rešerše nabízí možnosti, jak se před diskriminací bránit.

Druhá část byla zpracována na základě absolvování bakalářské praxe ve vzdělávací a rekvalifikační společnosti. Použita byla metoda rozhovoru s těmi, kteří se stali přímo oběťmi věkové diskriminace a také pohled vybraného pracovníka na starší kolegy.

SUMMARY

Presented bachelor thesis deals with a current and significant theme, concerning age discrimination on labour market. Thesis deals with basic concepts concerning discrimination, legal regulation, which illegalizes discrimination, and on the other hand its actual denotation acknowledged in second part.

First part is a literature retrieval, which analyzes problem of discrimination from theoretical side. Basic concepts connected with discrimination are defined there and attention is also paid to ageism, concept used especially for age discrimination. Analysis of applicable legal regulation is the important part of the retrieval. It deals with laws in force in the Czech Republic especially with recent Anti-discrimination act, which was admitted and came into force in September 2009. It deals also with legal regulation in European Union and international treaties, which are superior to legal regulation in force in Czech Republic. Important international organizations concerning with human rights are mentioned there. Afterwards it deals with facts relating to labour market, forms of discrimination and it presents risk age groups and consequences of age discrimination on a discriminated person. Conclusion of retrieval offers possibilities how to defend against discrimination.

Second part was elaborated on the basis of bachelor practice in the educational and retraining company. There was used a method of dialogue with victims to age discrimination and also a view of chosen employee to older colleagues.

KLÍČOVÁ SLOVA:

diskriminace, věk, ageismus, trh práce, antidiskriminační zákon, Zákoník práce, mezinárodní smlouvy, právo Evropského společenství

KEYWORDS:

Discrimination, age, ageism, labour market, anti-discrimination act, Labour Code, international treaties, European Community law

Obsah

1. Úvod	9
2. Cíl práce a metodika	11
2.1. Cíl práce	11
2.2. Metodika	11
3. Přehled řešené problematiky – Přehled a rozbor platné právní úpravy	12
3.2. Rozbor platné právní úpravy	12
3.1.1. Právní úprava v České republice	12
3.1.2. Mezinárodní smlouvy	15
3.1.3. Právo Evropského společenství	20
3.1.4. Mezinárodní organizace zabývající se lidskými právy	22
3.2. Pojmy spojené s diskriminací	24
3.2.1. Diskriminace	24
3.2.2. Přímá diskriminace	25
3.2.3. Nepřímá diskriminace	25
3.2.4. Obtěžování	25
3.2.5. Pronásledování	26
3.2.6. Pokyn k diskriminaci	26
3.2.7. Navádění k diskriminaci	26
3.2.8. Ageismus	26
4. Vlastní práce – Problémy rizikových skupin a jejich rozdělení	31
4.1. Trh práce v ČR	31
4.2. Diskriminace na trhu práce	31
4.2.1. Diskriminace při přijímání do zaměstnání	32
4.2.2. Diskriminace na pracovišti	33
4.3. Rizikové věkové kategorie v problematice diskriminace na trhu práce	34
4.3.1. Muži	34
4.3.2. Ženy	35
4.3. Následky diskriminace	36
4.5. Možnosti obrany proti diskriminaci na trhu práce	37
5. Zhodnocení výsledků – Boj proti věkové diskriminaci na trhu práce	39
5.1. Rozhovor č. 1	39
5.2. Rozhovor č. 2	40
5.3. Rozhovor č. 3	41
5.4. Analýza a interpretace	43
5.5. Boj proti věkové diskriminaci na trhu práce	45
6. Závěr	48
7. Seznam použitých zdrojů	50
7.1. Odborné publikace	50
7.2. Internetové zdroje	51
8. Přílohy	52
8.1. Rozhovor č. 1	52
8.2. Rozhovor č. 2	55
8.3. Rozhovor č. 3	57

1. Úvod

Diskriminace míněná ve všech ohledech lidského žití a vnímání je v současné době velmi aktuálním pojmem. Dnes a denně je možno se o něm dočíst v médiích a mnozí lidé ho často používají v běžné mluvě, aniž by tušili jeho závažnost nebo jaké může mít dopady, pokud dojde ke skutečné diskriminaci. Teprve ten, kdo se setká s nerovným zacházením, si uvědomí vážnost situace a začíná řešit, jak se vlastně bránit.

Diskriminaci lze pocítit z mnoha různých důvodů a často také záleží na tom, komu se křivda děje, protože každý má jiné vnímání. Někdo se může cítit být diskriminován a jiná osoba v naprosto stejné situaci takové pocity díky své povaze mít nemusí. Diskriminaci mohou lidé pociťovat z důvodu svého pohlaví, věku, rasy, barvy pleti, náboženského nebo politického zaměření, jazyka, sexuální orientace atd. S diskriminací je možné se setkat nejen na trhu práce, ale například ve zdravotnictví, ve školství atd.

Věková diskriminace byla s trhem práce vždy spojená. Postupem času se ale s rostoucím technickým pokrokem a moderními trendy mění jednotlivé věkové hranice, které ohraničují diskriminované skupiny. Závažnost problému diskriminace se bude v dalších letech ještě prohlubovat, zejména díky demografickému stárnutí populace. Obyvatelstvo nad 65 pět let bude výrazně přibývat. V současné době tvoří jednu sedminu všech obyvatel, do roku 2050 by se měl jeho podíl přiblížit až k jedné třetině. Rostoucí počty obyvatel ve vyšším a vysokém věku budou tedy znamenat silné ekonomické zatížení obyvatelstva v produktivním věku. Vzroste i průměrný věk v populaci, do roku 2050 zhruba o 10 let, tedy na hodnotu 48-50 let.

Ve věkové diskriminaci je nutné od sebe oddělovat muže a ženy. V tomto ohledu jsou ženy problémovější skupinou, jelikož se od nich očekává, že se rozhodnou zakládat rodiny, a tím pádem je pohled na jejich pracovní život výrazně jiný než na mužský. Matky s dětmi mají na trhu práce též velmi složité postavení, málokterý zaměstnavatel je ochotný jim vycházet vstříc v jejich požadavcích a raději je nezaměstná, čímž se dopouští nerovného zacházení.

Právní úprava, o kterou je možno se opírat v případě nerovného zacházení, byla nově v České republice posílena o Antidiskriminační zákon. Na ten odkazoval Zákoník práce už v době jeho neexistence. To byl také jeden z důvodů, proč byl Antidiskriminační zákon konečně schválen a přijat. Česká republika tedy konečně následovala ostatní vyspělé země Evropské unie a splnila tím i další ze závazků vůči EU. Dodnes jsou však názory na přijetí tohoto zákona rozporuplné. Mnozí míní, že se jedná pouze o shrnutí několika různých zákonů. Důležité však je, aby tento zákon dal najevo, jak závažným problémem diskriminace je a že je třeba proti ní bojovat. Česká republika je demokratickým státem, kde by rovnost a ochrana lidských práv měla být jedním z nejzásadnějších pilířů. Také proto, že nerovné zacházení může velmi výrazně ovlivnit psychiku člověka a poznamenat nenávratně jeho život.

2. Cíl práce a metodika

2.1. Cíl práce

Hlavním cílem bakalářské práce je rozebrat problém diskriminace na trhu práce z důvodu věku. V první, teoretické části práce zejména vymezit základní pojmy spojené s diskriminací a objasnit zakotvení zákazu diskriminace v právní úpravě České republiky, ve směrnicích Evropského společenství a také v mezinárodních smlouvách. Dále informovat o formách výskytu diskriminace na trhu práce České republiky, jaké může mít dopady na postižené a také, jak se diskriminovaní mohou bránit.

V druhé části je hlavním cílem poukázat na problém věkové diskriminace u těch, kteří se přímo stali její obětí, a zaznamenat konkrétní situace, které se skutečně odehrály. Dále nabídnout možnosti, jak si lidé různých věkových kategorií mohou zlepšit své postavení na trhu práce.

2.2. Metodika

Teoretická část práce byla zpracována na základně prostudování literatury. Jednalo se zejména o platné právní předpisy, odbornou literaturu, která se týká problematiky diskriminace a internetové zdroje. Byly rozebrány právní předpisy zakazující diskriminaci na území České republiky, v rámci Evropského společenství a v neposlední řadě na mezinárodní úrovni.

Druhá část byla zpracována zejména díky absolvování bakalářské praxe ve vzdělávací společnosti formou polostrukturovaného rozhovoru s respondenty, kteří mají osobní zkušenost s věkovou diskriminací na trhu práce, a dále s vybraným pracovníkem o jeho pohledu na své starší kolegy. Dále byly prostřednictvím internetových zdrojů vyhledávány informace o boji proti věkové diskriminaci.

3. Přehled řešené problematiky – Přehled a rozbor platné právní úpravy

3.2. Rozbor platné právní úpravy

3.1.1. PRÁVNÍ ÚPRAVA V ČESKÉ REPUBLICCE

Česká právní úprava vychází z řady mezinárodních smluv o lidských právech a svobodách a dále především z požadavků práva ES (Právo Evropské unie). Z nich vyplývá povinnost České republiky zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací z důvodů pohlaví, rasy, etnického původu, náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace zejména tím, že ve svých předpisech:

- diskriminaci zakáže
- vymezí pojmový aparát
- vymezí pozitivní opatření
- zakotví nástroje právní ochrany před diskriminací.

- **Ústava ČR**

(ústavní zákon České národní rady z 16. prosince 1992 publikovaný v českém promulgačním listu pod č. 1/1993 Sb.)

Je nejvyšším právním předpisem České republiky, všechny ostatní zákonné normy s ním musí být v souladu. Pojednává o základních ustanoveních týkajících se České republiky, moci zákonodárné, soudní a výkonné, Nejvyšším kontrolním úřadě, České národní bance a Územní samosprávě. Nedílnou součástí ústavního pořádku ČR je Listina základních lidských práv a svobod, ve které už najdeme alespoň základy a obecná ustanovení týkající se zákazu diskriminace v České republice.

- **Listina základních práv a svobod**

(Zákon č. 2/1993 Sb.)

O diskriminaci pojednává Článek 3 Listiny základních práv a svobod. Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Dále má každý právo svobodně rozhodovat o své národnosti a zakazuje se jakékoli ovlivňování tohoto rozhodování a všechny nátlaky směřující k odnárodnování. Zároveň nesmí být nikomu způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod.¹

Jedná se pouze o obecný zákaz diskriminace, Listina základních práv a svobod nedefinuje žádné konkrétní pojmy spojené s právem na rovné zacházení a ochranou před diskriminací. Také nestanovuje, čeho a za jakých podmínek se mohou oběti diskriminace domáhat (např. právo domáhat se upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminace, přiměřeného zadostiučinění).

- **Zákoník práce**

(Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů)

Zákoník práce se diskriminaci věnuje ve své první části, kde se zabývá rovným zacházením, zákazem diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovně právních vztahů. Poukazuje zejména na rovné zacházení se zaměstnanci, zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování nebo pokyn k diskriminaci.

Nezabíhá do žádných detailů nebo konkrétnějších informací, ale odkazuje na antidiskriminační zákon.²

¹ Listina základních práv a svobod [online]. 2009 [cit. 2010-06-20]. Dostupné z WWW: <<http://www.prazskyhrad.cz/>>.

² Zákoník práce - Právní stav ke dni 1. května 2010. 2010, s. 16.

- **Zákon o zaměstnanosti**

(Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)

Další zákon, který se věnuje diskriminaci, je Zákon o zaměstnanosti, který v souladu s právem Evropských společenství upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

Podle něj jsou účastníci právních vztahů povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.

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.³

- **Antidiskriminační zákon**

(Zákon č. 198/2009 Sb. ze dne 23. dubna 2008 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů)

Dne 17. června 2009 byl po dlouhých vyjednáváních v Parlamentu České republiky přijat zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, tzv. antidiskriminační zákon, který vyjma druhé části nabyl účinnosti 1. září 2009. Zpracovává příslušné předpisy Evropských společenství a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na

³ BIČÁKOVÁ, Olga. Zákon o zaměstnanosti : přehled komentovaných novelizací od 1.10.2004 do 31.5.2007, s. 23

rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k povolání, pracovních a služebních poměrů, členství a činnosti v odborových organizacích, členství a činnosti v profesních komorách, sociálního zabezpečení, přiznání a poskytování sociálních výhod, přístupu ke zdravotní péči, přístupu ke vzdělání a přístupu ke zboží a službám. Podle něj má každá fyzická osoba právo v právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon, na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována.

Vymezuje základní pojmy, definuje přímou a nepřímou diskriminaci, obtěžování a pronásledování, přípustné formy rozdílného zacházení a vymezuje, co je a není diskriminace. Podrobněji se věnuje rovnému zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.

Dále rozebírá právní prostředky ochrany před diskriminací, soudní ochranu a právní pomoc. Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno příslušné zadostiučinění.⁴

3.1.2. MEZINÁRODNÍ SMLOUVY

Součástí právního řádu České republiky jsou i mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána. Stanovuje tak Ústava. Takovéto mezinárodní smlouvy mají přednost před českým právem a žádný český právní předpis nesmí být v rozporu s jejich ustanoveními. Tím je také zaručeno, že právní předpisy vydávané v České republice budou přijímány s náležitým ohledem na ustanovení příslušných mezinárodních smluv

Mezi nejdůležitější smlouvy týkající se zákazu diskriminace patří: Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech,

⁴ BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHN, Zdeněk, KÜHNOVÁ, Eva, WHELANOVÁ, Markéta. Antidiskriminační zákon – komentář, 2010, s. 5

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Evropská úmluva o lidských právech, Evropská sociální charta a Charta OSN.

- **Všeobecná deklarace lidských práv (New York, 10. 12. 1948)**

Jedná se o usnesení Valného shromáždění OSN z roku 1948, skládající se z preambule a 30 článků. Článek 7 pojednává o tom, že jsou si všichni před zákonem rovni, mají právo na stejnou zákonnou ochranu bez jakéhokoli rozlišování a na stejnou ochranu proti jakékoli diskriminaci. Dále se diskriminací zabývá článek 23, který pojednává o zaměstnání, o tom, že má každý právo na práci a bez jakéhokoli rozlišování má každý nárok na stejný plat za stejnou práci.⁵

- **Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (New York, 19. 12. 1966)**

Tento Pakt disponuje vlastním kontrolním mechanismem, kterým je Výbor pro lidská práva, je to orgán příslušný pro posuzování dosažení úrovně při naplňování Paktu. Skládá se ze 6 částí a 53 článků a je podrobnější než Všeobecná deklarace lidských práv.

O rovnosti před zákonem pojednává článek 26, podle kterého jsou si všichni před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakékoli diskriminace, která je *zakázána z jakýchkoli důvodů, např. podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného přesvědčení, národnostního nebo sociálního původu, majetku a rodu.*⁶

⁵ Všeobecná deklarace lidských práv [online]. 2005 [cit. 2010-06-20]. Dostupné z WWW: <<http://www.osn.cz/>>.

⁶ Mezinárodní pakt o občanských a politických právech [online]. 2009 [cit. 2010-06-20]. Dostupné z WWW: <<http://www.vlada.cz/>>.

- **Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (New York, 19. 12. 1966)**

Stejně jako Mezinárodní pakt o občanských a politických právech byl podepsán v New Yorku v roce 1966 a také je podrobnější než Všeobecná deklarace. Podrobně vymezuje a často i předvídá etapy a nevhodnější postupy pro realizaci uznaných práv. Podle tohoto Paktu se smluvní strany (státy) zavazují, že budou předkládat zprávy o přijatých opatřeních a pokroku dosaženém při dodržování uznaných práv Výboru pro hospodářská, sociální a kulturní práva OSN. Skládá se z 5 částí a 31 článků.⁷

- **Evropská úmluva o lidských právech (Řím, 4. 11. 1950)**

Jedná se o nejdůležitější úmluvu týkající se lidských práv sjednanou v rámci Rady Evropy. V Československu byla ratifikována v roce 1992. Během let byla doplňována o několik důležitých protokolů.

V její původní části je zakotveno, že užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.⁸

V roce 2000 byla Úmluva doplněna o Protokol č. 12, který doplňuje původní znění o zákaz diskriminace orgánem veřejné moci z jakéhokoli důvodu.

- **Evropská sociální charta (Turín, 18. 1. 1961), Revidovaná evropská sociální charta (1996)**

Charta je členěna do čtyř částí. V Části I jsou vyjmenována všechna práva a principy, na kterých se shodli členové Rady Evropy, v souladu s jejím cílem - zachování

⁷ Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech [online]. 2009 [cit. 2010-06-20]. Dostupné z WWW: <<http://www.vlada.cz/>>.

⁸ Evropská úmluva o lidských právech [online]. 2009 [cit. 2010-06-20]. Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/>>.

a naplňování základních lidských práv, na základě Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. V Části II jsou všechny odstavce podrobněji vyloženy. Část III vyznačuje, k čemu se signatáři Charty zavazují. Část IV se týká kontroly a zajištění účinnosti Charty. Zejména na tuto část se vztahují změny, učiněné pozměňujícím protokolem v roce 1991 členskými státy Rady Evropy, signatáři Protokolu pozměňujícího Evropskou sociální chartu, když do znění Charty zanesli opatření, která povedou ke zlepšení účinnosti Charty a zvláště fungování jejího kontrolního mechanismu.

V roce 1988 byla Evropská sociální charta ve Štrasburku doplněná o Dodatkový protokol, Revidovaná evropská sociální charta pak byla vydána v roce 1996.

V chartě je přímo zaneseno, že všichni pracovníci mají právo na rovné zacházení a příležitosti v otázkách zaměstnání a povolání bez diskriminace. Článek 20 se celý věnuje zákazu diskriminace na trhu práce z důvodu pohlaví, ta s diskriminací z důvodu věku velmi úzce souvisí. Smluvní strany se zde zavazují uznat toto právo a přijmout vhodná opatření k zajištění nebo podpoře jeho naplňování, zejména pak v oblastech přístupu k zaměstnání, ochraně proti propuštění a znovuzařazení do zaměstnání, odborného poradenství, výcviku, rekvalifikace a rehabilitace.⁹

V Části V Revidované evropské sociální charty sociální charty se Článek 5 přímo věnuje NEDISKRIMINACI. Konkrétně stanovuje, že *požívání práv stanovených v této Chartě bude zajištěno bez diskriminace z jakéhokoli důvodu, jako je rasa, barva, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné názory, národnostní nebo sociální původ, zdraví, příslušnost k národnostní menšině, rodný nebo jakýkoliv jiný status.*

- **Charta OSN (San Francisco, 26. 6. 1945)**

Byla podepsána v roce 1945 v San Franciscu na závěr Konference Organizace spojených národů o mezinárodní organizaci a vešla v platnost 24. října 1945. Další dodatky byly přijaty v letech 1963 a 1965.

⁹ HÝBNEROVÁ, Stanislava. Evropská ochrana lidských práv v dokumentech, 2002, s. 36

Charta Spojených národů je ustavující dokument světové organizace, který stanovuje práva a povinnosti členských států a stanoví orgány a postupy fungování OSN. Cíle Spojených národů, definované v Chartě, jsou následující:

- udržování mezinárodního míru a bezpečnosti;
- rozvíjení přátelských vztahů založených na respektování zásad rovnoprávnosti a práva na sebeurčení národů mezi národy;
- spolupráce při řešení mezinárodních ekonomických, sociálních, kulturních a humanitárních otázek a podpoře základních lidských práv a svobod;
- být centrem pro koordinaci kroků, které národy podnikají v zájmu dosažení těchto společných cílů.

Jako mezinárodní smlouva kodifikuje Charta základní principy mezinárodních vztahů – od suverenity a rovnosti mezi státy až po zákaz užití síly při řešení mezinárodních sporů. Obsahem Charty je celkem 111 článků rozdělených do 19 kapitol. Na začátku stojí preambule. K Chartě je jako její nedílná součást připojen i Statut Mezinárodního soudního dvora.

Obsah Charty:

- **Kapitola I.** – stanovuje cíle a zásady organizace, především udržování mezinárodního míru a bezpečnosti a rozvíjení mezinárodních vztahů.
- **Kapitola II.** – upravuje podmínky členství.
- **Kapitoly XVI. a XVII.** – popisují zásady integrace OSN do stávajícího mezinárodního práva.
- **Kapitoly XVIII. a XIX.** – upravují změny a ratifikaci Charty.

Charta OSN může být podle článku 108 změněna souhlasem dvou třetin členů Valného shromáždění a ratifikací dvou třetin členských států, včetně pěti stálých členů Rady bezpečnosti.¹⁰

¹⁰ Charta Organizace spojených národů [online]. 2005 [cit. 2010-12-29]. Dostupné z WWW: <<http://www.osn.cz/>>.

3.1.3. PRÁVO EVROPSKÉHO SPOLEČENSTVÍ

- **Amsterodamská smlouva**

Amsterodamská smlouva je výsledkem mezivládní konference zahájené zasedáním Evropské rady v Turínu 29. března 1996. Byla přijata na zasedání Evropské rady v Amsterdamu 16. - 17. června 1997. Ministři zahraničních věcí patnácti členských států ji pak podepsali 2. října 1997. V platnost pak vstoupila 1. května 1999 poté, co byla ratifikována všemi členskými státy v souladu s jejich ústavními procedurami.

O diskriminaci pojednává hned Část první. Článek 12 zakazuje diskriminaci z důvodů státní příslušnosti. Opatření k odstranění diskriminace je tato smlouva oprávněná na základě Článku 13 Části první, který zní: „*Aniž by byla dotčena ostatní ustanovení této smlouvy a v rámci pravomocí svěřených Společenství touto smlouvou, může Rada na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem učinit jednomyslně opatření k potírání diskriminace z důvodů pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry nebo světového názoru, invalidity, věku nebo sexuální orientace.*“¹¹

Ve Evropském společenství existují také zvláštní směrnice upravující zásady rovného zacházení.

Mezi tyto směrnice patří:

- **Směrnice Rady 76/207/EHS**

Oficiální název zní : Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, a pracovní podmínky.

¹¹ Amsterodamská smlouva [online]. 2007 [cit. 2010-12-29]. Dostupné z WWW: <<http://europa.eu/>>.

Směrnice uvádí, že tento princip rovného zacházení není možné omezit pouze na absenci diskriminace na pracovišti. Podle ní je jakákoliv forma diskriminace (přímá nebo nepřímá) založená na pohlaví zakázána a to i vzhledem k přístupu na trh práce, profesnímu vzdělávání, kariéernímu postupu a obecným pracovním podmínkám. Také zajišťuje vyšší úroveň podpory zaměstnaným, kteří se cítí být diskriminováni zaměstnavatelem. Má také zajišťovat požadavek, aby zaměstnavatelé zajišťovali prevenci sexuálního obtěžování na pracovišti a aby pravidelně připravovali plány na podporu rovnosti.¹²

- **Směrnice Rady 2000/43/ES**

Touto směrnicí se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

- **Směrnice Rady 2000/78/ES**

Touto směrnicí se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení přímo v zaměstnání a povolání.

Účelem této směrnice je stanovit obecný rámec pro boj proti diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést zásadu rovného zacházení v členských státech.

- **Směrnice Evropského parlamentu a rady 2002/73/ES**

Touto směrnicí se mění Směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, a pracovní podmínky.

¹² BĚLECKÝ, Miroslav. Zákoník práce o ženách a pro ženy – právní úprava od 1. ledna 2008, 2008, s. 10

Směrnice pro své potřeby přesně definuje pojmy: přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování. Některé články ze směrnice 76/207/EHS upravuje, jiné nahrazuje a některé přímo ruší.

- **Směrnice Evropského parlamentu a rady 2006/54/ES**

Tato směrnice o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání byla uvedena v platnost v roce 2006 a znovu upravuje zásady rovného zacházení v oblasti zaměstnání.

Tyto směrnice se kromě jiných staly pramenem pro Antidiskriminační zákon, ve kterém jsou jejich zásady zakotveny. Zákony členských států se s ustanoveními směrnic musí shodovat. Pokud tomu tak není, může Evropská komise zahájit řízení podle Smlouvy o Evropském společenství.¹³

3.1.4. MEZINÁRODNÍ OGRANIZACE ZABÝVAJÍCÍ SE LIDSKÝMI PRÁVY

- **Rada Evropy**

Rada Evropy je mezinárodní celoevropskou organizací, která zajišťuje spolupráci členských zemí především při podpoře demokracie a ochraně lidských i sociálních práv a svobod. Byla založena v roce 1949 a její sídlo je ve Štrasburku. Jejími prvními orgány byla Rada Evropy jako ministerský výkonný orgán a Parlamentní shromáždění jako poradní orgán složený ze zástupců parlamentů členských zemí. Členem Rady Evropy se může stát každý evropský stát, který zachovává zásady právního státu a zaručuje všem osobám v rámci své svrchovanosti základní lidská práva a svobody. V současnosti má 43 členů.

¹³ ČERVINKA, Tomáš, HŮRKA, Petr, LEIBLOVÁ, Zdeňka, MUŠKA, František, PELECH, Petr, PŘIB, Jan, TRYLČ, Ladislav, ŽENÍŠKOVÁ, Marta. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií, 2009, s. 163

Odbor lidských práv úzce spolupracuje při zastupování ČR v Radě Evropy se Stálou misí ČR při Radě Evropy ve Štrasburku.

V rámci RE se lidskoprávní problematikou zabývají především následující instituce:

- Výbor ministrů – v něm je každá členská země zastoupena svým ministrem zahraničních věcí. Ten určí svého zástupce, který sídlí ve Štrasburku a zde zastupuje svou zemi. Výbor se na vrcholné úrovni schází dvakrát do roka (květen a listopad). Doporučuje přijetí nových států do Rady Evropy a rozhoduje o nových smlouvách a úmluvách. Dále se usnává o doporučeních členským státům ve věcech společného zájmu členů Rady Evropy.
- Evropský soud pro lidská práva – byl ustanoven v roce 1959 a jeho hlavním úkolem je dohlížení na dodržování ustanovení Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. Skládá se celkem z 41 soudců, jejich počet z jedné členské země ale není limitován. Soudce volí Parlamentní shromáždění, funkční období je 6 let.
- Komisař pro lidská práva - úřad Komisaře byl zřízen v roce 1999 na 104 zasedání Výboru ministrů v Budapešti. Je volen na dobu 6 let Parlamentním shromážděním. Jeho úkolem je působit preventivně při ochraně lidských práv i upozorňovat na případné nedostatky, nefunguje ovšem jako právní instituce, právní ochrana lidských práv je úkolem Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod.
- **Mezinárodní organizace práce**

Mezinárodní organizace práce je specializovanou organizací, jejímž hlavním cílem je prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Založena byla v roce 1919 a v roce 1946 se stala první specializovanou agenturou Organizace spojených národů.

ILO (International Labour Organization) formuluje mezinárodní politické přístupy a programy na zlepšení pracovních a životních podmínek, vytváří mezinárodní pracovní standardy, organizuje rozsáhlý program technické spolupráce a provozuje školicí, vzdělávací a výzkumné programy.

Významnou charakteristikou ILO je fakt, že zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů mají při formulaci jejich politik a programů stejný hlas jako zástupci států. ILO se skládá ze tří orgánů:

- Mezinárodní konference práce – každoroční zasedání delegací vlád společně se zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců z členských států. Konference určuje mezinárodní pracovní standardy a slouží jako fórum, na němž se řeší sociální a pracovní otázky globálního významu.
- Správní rada – schází se dvakrát za rok, řídí činnost ILO, připravuje program a rozpočet organizace a posuzuje případy porušování standardů ILO.
- Mezinárodní pracovní úřad – slouží jako stálý sekretariát organizace.

3.2. Pojmy spojené s diskriminací

3.2.1. Diskriminace

Pojem vznikl z latinského slova *discriminare* (= rozlišovat), označuje tedy určité rozlišování. Nejčastěji bývá používán v negativním slova smyslu, ve významu rozlišování lidí na základě příslušnosti k nějaké obecné skupině bez ohledu na schopnosti jedince. Podle konkrétních kritérií se hovoří o diskriminaci na základě rasy, náboženského přesvědčení, pohlaví, věku apod. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Rozděluje se na přímou a nepřímou.¹⁴

¹⁴ BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHN, Zdeněk, KÜHNOVÁ, Eva, WHELANOVÁ, Markéta. Antidiskriminační zákon – komentář, 2010, s. 5

3.2.2. Přímá diskriminace

Takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.¹⁵

3.2.3. Nepřímá diskriminace

Takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených u přímé diskriminace třetí osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací z důvodů zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní příležitosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.¹⁶

3.2.4. Obtěžování

Obtěžování je takové chování, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti jiné osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího nebo urážlivého prostředí. Obtěžováním se rozumí i jednání, které může být vnímáno jako podmínka určitého rozhodnutí. Pokud má sexuální povahu, jedná se o sexuální obtěžování. (např. vedoucí podmíní rozhodnutí o povýšení zaměstnankyně tím, že s ním půjde na večeři).¹⁷

¹⁵ BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHN, Zdeněk, KÜHNOVÁ, Eva, WHELANOVÁ, Markéta. Antidiskriminační zákon – komentář, 2010, s. 5.

¹⁶ BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHN, Zdeněk, KÜHNOVÁ, Eva, WHELANOVÁ, Markéta. Antidiskriminační zákon – komentář, 2010, s. 5.

¹⁷ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. Rovnost a diskriminace, 2007, s. 48.

3.2.5. Pronásledování

Jedná se o nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, které je reakcí na to, že osoba uplatnila své právo podle antidiskriminačního zákona. (např. zaměstnavatel postihne zaměstnance za to, že podal žalobu na diskriminaci.)¹⁸

3.2.6. Pokyn k diskriminaci

Většinou se jedná o zneužití podřízeného k diskriminaci třetí osoby. (např. když ředitel firmy podá personalistovi příkaz, aby nepřijímal Romy)¹⁹

3.2.7. Navádění k diskriminaci

Tohoto jednání se dopouští ten, kdo někoho jiného přesvědčuje nebo podněcuje k diskriminování jiné osoby.²⁰

3.2.8. Ageismus

Tento pojem poprvé použil americký psychiatr Robert Hiller v roce 1968 v článku Washington Post v souvislosti se segregační bytovou politikou. V roce 1975 pojem „ageism“ zpracovává ve své knize „*Why survive? Being Old in America*“ a v roce 1975 byl pojem poprvé zahrnut do slovníku.

Nejrozšířenější definice ageismu hovoří o stereotypizování a diskriminaci lidí pro jejich stáří. Pojem bývá opisován synonymem „věková diskriminace“ nebo „diskriminace na základě věku“. V průběhu času se objevilo ještě spoustu dalších definic, které se zejména snažily o rozšíření věkového spektra, které ageismus zahrnuje, o osoby mladší.

¹⁸ BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHN, Zdeněk, KÜHNOVÁ, Eva, WHELANOVÁ, Markéta. Antidiskriminační zákon – komentář, 2010, s. 3.

¹⁹ BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHN, Zdeněk, KÜHNOVÁ, Eva, WHELANOVÁ, Markéta. Antidiskriminační zákon – komentář, 2010, s. 3.

²⁰ BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHN, Zdeněk, KÜHNOVÁ, Eva, WHELANOVÁ, Markéta. Antidiskriminační zákon – komentář, 2010, s. 3.

První česká sociologická definice zní: „*Ageismus – neboli věková diskriminace je ideologie založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu. Projevuje se skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku anebo na jejich příslušnosti k určité generaci.*“ V současnosti je diskriminace na základě věku zakázána v oblasti zaměstnání.²¹

Zdroje ageismu

Možné zdroje ageismu lze rozdělit na tři skupiny: individuální, kulturní a sociální.

- Individuální zdroje

Mezi ně lze zařadit zejména strach ze smrti a stárnutí jako psychosomatického úpadku, dále frustrace a agrese nebo autoritářská osobnost. *Významným faktorem vzniku ageismu na individuální úrovni je selektivní vnímání. Vzhledem k tomu, že stereotypy dotýkající se stáří mají silnou tendenci být akceptovány samotnými seniory, bývá ageismus prohlubován i replikován v duchu teorie sebenaplňujícího se proroctví.* Tedy, akceptuje-li senior představu sama sebe jako méně výkonného, jeho pracovní výkon bude mít skutečně tendenci upadat.²²

- Kulturní zdroje

Mezi kulturní zdroje ageismu patří různorodé faktory jako hodnotové systémy (např. pohrdavá jména pro osoby ve vyšším věku), mediální kultura (otázky kvantity a kvality reprezentace seniorů v médiích), humor, umění a literatura. Tyto zdroje jsou specifické tím, že jejich schopností je stereotypy a diskriminační postoje do nich jednou vložené dále téměř neomezeně replikovat.²³

²¹ Ageismus [online]. 2006 [cit. 2010-06-20]. Dostupné z WWW: <<http://www.ageismus.cz/>>.

²² VIDOVIČOVÁ, Lucie. Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti, 2008, s. 120

²³ VIDOVIČOVÁ, Lucie. Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti, 2008, s. 125

- Sociální zdroje

Prvním ze zdrojů může být prostý fakt, že je starých lidí jednoduše „hodně“, jak do počtu tak do podílu a stále jich přibývá. Hlavní motory populačního stárnutí (zvýšení naděje na dožití a míry přežití) znamenají, že lidé s tím, jak stárnou, mají početnější společnost svých vrstevníků, kterou si víc a víc uvědomují. To jim dává větší prostor své potřeby vyjadřovat a vyžadovat jejich řešení od společnosti.²⁴

Další zdroje ageismu:

- **Věkové a strukturální nesoulady:**

- 1) Asynchronie individuálních věků – lidé nevyvíjejí svoji věkovou identitu a její jednotlivé složky v logickém rytmu. Někdo může mít sociální aktivity mladíka, ale jeho tělo je biologicky o patnáct let starší, než by byl průměr v jeho věkové kohortě.
- 2) Prominence (důležitost) věku – věk je ve společnosti velice důležitý. Eminentní sociální výzkum věku je centrem ageismu a osou věkové diskriminace. Kdyby věk nebyl rozpoznán a uznán jako podstatná sociálně stratifikační charakteristika, nemohl by zároveň existovat jako hlavní osa diskriminace.
- 3) Strukturální zpoždění – opisuje nesoulad tempa vývoje materiálních složek kultury (např. technologie) a složek nemateriálních (např. sociální kultury). Tato změna dosud nebyla reflektována a společnost tak není připravena reagovat na potřeby a očekávání seniorů.
- 4) Nevhodné sociální struktury – jedná se o určitou variantu strukturálního zpoždění . V tomto případě není hlavním pachatelem společnost obecně, ale institucionální nastavení, která i v relativně stabilní, prosperující a demokratické společnosti mohou systematicky a těžce omezovat životy a potenciál svých členů.

²⁴ VIDOVIČOVÁ, Lucie. Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti, 2008, s. 126

- **Věkový/generační konflikt**

Společnost disponuje jen omezeným množstvím vzácných statků a prestižních rolí. Jsou-li přidělovány a osvojovány na základě věkového kritéria nebo generační příslušnosti, mohou vytvářet věkovou (generační) rivalitu. Znevýhodněné skupiny jsou podněcovány k nárokování větší moci a skupiny privilegované odpovídají silnější snahou o ochranu svých privilegií.²⁵

- **Věková segregace**

Věkovou segregaci lze popsat jako reálné či symbolické oddělení věkových skupin ve společnosti. Různé společnosti mají různé formy a důvody pro toto oddělování a jeho motivy mohou mít sociální či rituální charakter. Extrémní věková segregace je však nemožná, neboť si nelze představit například nezávislost dětí na dospělých.²⁶

- **Historická změna statusu stáří**

Teorie modernizace, tedy vyznaných změn, které s sebou přinesla industriální revoluce, podle některých autorů sama o sobě dokáže vysvětlit, kde pramení ageismus a nízký sociální status starších osob v dnešních společnostech. Podle této teorie byl status starých lidí ve společnostech lovců a sběračů velmi nízký, ale rapidně se zvýšil ve společenstvích, která se začala věnovat zemědělství a kde se vlastnictví půdy stalo hlavní složkou statusu.

Status a role starších lidí jsou negativně asociovány s technologickým pokrokem. Oslavované charakteristiky stáří jako zkušenost a moudrost jsou nahrazeny fyzickou silou a výdrží, mladistvou krásou, znalostí novinek a ochotou vyrovnávat se s rychlými změnami.²⁷

- **Nevhodná paradigmata stáří**

Stárnutí má špatný zvuk, není prezentováno jako něco přirozeného ani jako normálního, nelze se tedy divit, že trpí špatným image ve společnosti a jeho

²⁵ VIDOVIČOVÁ, Lucie. Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti, 2008, s. 129

²⁶ VIDOVIČOVÁ, Lucie. Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti, 2008, s. 131

²⁷ VIDOVIČOVÁ, Lucie. Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti, 2008, s. 133

představitelé jsou ignorováni – to je základní argument představující nevhodná paradigmatu stáří jako jeden ze zdrojů ageismu a věkové diskriminace. Moderní věda však dodnes neodhalila, proč lidé stárnou, existují jen určité představy o tom jak. Neustále unikající možnost stáří uchopit, domestikovat a ovládnout může působit jako zdroj určité úzkosti. Odpor ke stáří může také vycházet ze spojení stáří a smrti.²⁸

- **Jazyk, média a populární kultura**

Oblast jazyka, komunikace a jejich přenos skrze sdělovací prostředky je neoddiskutovatelným zdrojem ageismu. Jazyk a média v tomto případě fungují na velmi podobném principu – vnímané negativní sdělení internalizujeme – tedy učíme se jej – a používáme jej, pokud chceme použít svůj již existující negativní postoj. Vzniká tak začarovaný kruh neustálé reprodukce negativních postojů, obrazů a symbolického vyloučení.²⁹

²⁸ VIDOVIČOVÁ, Lucie. Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti, 2008, s. 136

²⁹ VIDOVIČOVÁ, Lucie. Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti, 2008, s. 138

4. Vlastní práce – Problémy rizikových skupin a jejich rozdělení

4.1. Trh práce v ČR

Trh práce v ČR má regionální charakter, což znamená, že ho ovlivňují rozdílné geografické, demografické, historické, sociální a zejména ekonomické podmínky v jednotlivých krajích. Rozdílné jsou i podmínky pro přijímání nových pracovníků, což se promítá i v uplatnitelnosti absolventů škol. Ačkoli úsilí o sladování požadavků trhu práce se strukturou absolventů škol je dlouhodobé a složité, je velice důležité, aby regionální vzdělávání sledovalo výše uvedená specifika a aby přizpůsobovalo studijní nabídku takovým způsobem, který by byl v souladu s koncepcí regionálního rozvoje příslušného kraje a který by přispíval ke sladování nabídky a poptávky po pracovní síle.

Rozdílné podmínky na trhu práce v ČR výrazným způsobem determinují také profesní a odvětvovou strukturu a v konečném důsledku samozřejmě též míru nezaměstnanosti na regionálním trhu práce. Míra nezaměstnanosti v lednu roku 2011 dosáhla 9,7%. Od roku 2008 v podstatě neustále stoupá, z čehož vyplývá, že stále víc a víc lidí zaměstnání ztrácí a tím pádem si hledá nové.

Navzdory tomu, v kolika právních dokumentech je zakotven zákaz diskriminace a to nejen na trhu práce, empirické výzkumy dokazují, že k diskriminování dochází dnes a denně a to z mnoha různých důvodů (např. rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra a světový názor, majetek, členství v odborových organizacích či v politických stranách a hnutích, rodinný stav atd.)

4.2. Diskriminace na trhu práce

Výzkum prokázal, že v ČR je jako největší důvod diskriminace na trhu práce i přes nedocenitelné zkušenosti starších pracovníků vnímán právě jejich věk. Problematikou ageismu a věkové diskriminace na trhu práce se zabýval mezinárodní výzkum European Social Survey Round 4 (ESS4), do kterého se zapojilo několik evropských států včetně

České republiky. Z výzkumu ESS4 vyplývá, že ageismus je nejrozšířenějším typem diskriminace v České republice, protože je lidmi zažíván ve větším měřítku než diskriminace na základě pohlaví nebo etnické příslušnosti. Celkem 54 % Čechů starších 15 let v tomto výzkumu uvedlo, že v posledním roce alespoň jednou zažili, že s nimi někdo jednal nespravedlivě nebo vůči nim projevil předsudky na základě jejich věku.

Celkově se pak polovina dotázaných (mezi nimi častěji starší lidé) shodla, že věkovou diskriminaci je v České republice možné považovat za dost závažný nebo velmi závažný problém. V případě, že se zaměstnanci děje diskriminace v zaměstnání, a to vzhledem k jeho věku, může se obrátit na příslušný úřad práce, dále se může domáhat svého práva soudní cestou.

Výskyt diskriminace na trhu práce můžeme v praxi rozdělit na diskriminaci při přijímání do zaměstnání a diskriminaci přímo na pracovišti.

4.2.1. Diskriminace při přijímání do zaměstnání

Kromě toho, že při přijímání do zaměstnání se diskriminace nejvíce projeví při osobních pohovorech mezi uchazeči a personalisty, existují i jiné formy, například prostřednictvím inzerátů.

V takových inzerátech je diskriminování dobře skryté, ovšem při podrobnějším zamyšlení se diskriminace zřetelně dostává na povrch. Už samotný začátek inzerátka, který zní: „Nabízíme práci v mladém dynamickém týmu...“, signalizuje, že zaměstnavatel může při výběru diskriminovat uchazeče o zaměstnání na základě věku a odmítnout uchazeče a uchazečky starší 30 let. Objevily se i případy, kdy se v inzerátech přímo vyskytly diskriminující fráze jako: „Pro naši mladou dynamicky se rozrůstající firmu hledáme: mladé muže ve věku do 35 let... mladé ženy do 30 let, ženy s odrostlými dětmi, bezdětné ženy, muže bez závazků, ne absolventy atd.“ Z těchto podmínek je diskriminace už naprosto zřejmá. Diskriminaci signalizují i fráze typu: „požadujeme ochotu pracovat bez ohledu na čas“ nebo „požadujeme absolutní časovou flexibilitu“ nebo „vyžadujeme maximální pracovní výkon“ - z toho je evidentní, že zaměstnavatel může skrytě nabízet

pracovní pozici pouze mužům nebo ženám s odrostlými dětmi, popřípadě že na toto místo nebudou přijímány mladé ženy, u nichž předpokládá starost o děti. Velice překvapujícím je inzerát, který zní: „Požadujeme uchazeče s praxí max. 3 roky“ - jinými slovy je v něm řečeno, že zadavatel hledá mladé uchazeče tak kolem 21 až 24 let a předpokládá tím pádem, že ženy tohoto věku budou bezdětné.

Výjimku tvoří pouze inzeráty nabízející práce, o nichž hovoří v zákoníku nebo ve zvláštních právních předpisech (např. stanovený zákaz práce ženám v dolech při těžbě nerostů), nebo když se jedná o opodstatněný důvod (např. hledání modelky pro předvádění dámské konfekce).

Při pohovorech může uchazeč od personalisty nebo osoby, která přijímací řízení vede, diskriminaci pocítit v osobních otázkách, týkajících se rodinného stavu, zejména pak u žen, které jsou často považovány za potencionální budoucí rodičky a tím pádem jsou neperspektivní pro většinu zaměstnavatelů.

4.2.2. Diskriminace na pracovišti

Diskriminace přímo na pracovišti se vyskytuje častěji, jelikož zde zaměstnanci tráví hodně času, a zároveň je o mnoho víc zřetelná než při přijímání do zaměstnání.

Zaměstnanci na pracovišti spolu tráví velké množství času a při jejich velkém množství, rozdílnosti povah či kvůli věkovému rozložení samozřejmě dochází ke konfliktům. Ty mohou vyvrcholit až diskriminací. K té může docházet na pracovišti mezi zaměstnanci, kteří pracují na stejné organizační úrovni, ale i ze strany nadřízeného vůči podřízenému.

- **Mobbing**

Mobbingem je nazývaný skrytý teror na pracovišti. Má řadu forem a mnohdy se velmi těžko odhaluje. Charakteristiky mobbingu jsou skrytost, rafinovanost a zákeřnost. Při rozhodování, zda se o mobbing jedná či ne, se využívá tzv. Leymannova pravidla, které

považuje za mobbing chování, které se vyskytne alespoň jednou týdně po dobu minimálně šesti měsíců. Někdy může být za mobbing považováno i sexuální obtěžování. Mezi formy chování považované za mobbing patří např. útok na možnost vyjádřit se, na sociální vztahy, na pověst nebo úctu, útok na kvalitu pracovního nebo osobního života i útok na zdraví. Cílem mobbingu je poškození druhého za účelem jeho následného propuštění ze zaměstnání. Mobbing může na poškozeném zanechat velmi vážné psychické následky, může vést až k sebepoškozování nebo sebevraždě.

- **Bossing**

Bossing je zvláštní forma mobbingu. Jak už název napovídá, jedná se o šikanu zaměstnanců od nadřízeného. Hlavní příčinou bývá strach o vlastní pozici a žárlivost na schopného pracovníka. Noční můrou mnoha vedoucích je rovněž strach z celkové ztráty kontroly. Nadřízený má strach, že se proti němu vytvoří opozice a jeho podřízení se proti němu spiknou. V takové situaci a psychickém rozpoložení pak nevidí jinou možnost, než preventivně zaútočit a nastolit na pracovišti atmosféru strachu. Bossing se na pracovišti projevuje: přidělováním nesmyslných úkolů, úmyslným přidělováním nevhodných úkolů, trvalou kontrolou, chystáním nečekaných překvapení, oklešťováním kompetencí postiženého pracovníka, pracovní izolací postiženého pracovníka nebo zpochybňování jeho psychického stavu.

4.3. Rizikové věkové kategorie v problematice diskriminace na trhu práce

Při rozdělení věkových kategorií, které bývají nejvíce problematické v otázce diskriminace na trhu práce, je třeba rozlišovat tyto kategorie u mužů a žen.

4.3.1. MUŽI

Zjednodušeně řečeno se muži v tomto ohledu věkové diskriminace dělí na „moc mladé“ a „moc staré“.

Muž může být v přijímacím řízení na pracovní pozici diskriminován kvůli tomu, že jako čerstvý absolvent nemá dostatek zkušeností a praxe. Tento problém se vyskytuje ve věkovém rozmezí zhruba 20 až 26 let. S touto situací se setkáváme i u žen, většina firem požaduje dnes u svých nových zaměstnanců zejména praxi v oboru. Každý takový uchazeč si potom musí položit jednoznačnou otázku: Kde praxi vzít?

Na opačné straně jsou pak ti, kteří jsou pro zaměstnavatele moc staří a tím pádem neperspektivní. Ač většinou mají za sebou spoustu zkušeností a praxe, jejich věk zaměstnavatele odradí. Dříve se jednalo o věkovou kategorii od padesáti let výše, ale v dnešní době tato hranice neustále klesá a dnes už mají zkušenosti s věkovou diskriminací muži od čtyřiceti let.

4.3.2. ŽENY

V případě žen je věková diskriminace na trhu práce mnohem větším problémem než u mužů. Pramení už ze zaběhlého stereotypu, že jsou muži schopnější a více se osvědčili v různých pozicích. Mladá žena nemusí být do zaměstnání přijata nejen díky tomu, že nemá například dostatek praxe, dalším důvodem může být to, že je potencionální budoucí matkou a tudíž pro zaměstnavatele neperspektivní. Tou zůstává i žena, která se uchází o zaměstnání po skončení mateřské dovolené. Zaměstnavatelé vyžadují maximální pracovní nasazení, které může být pro matku problém. Zvědavé dotazy od personalistů týkající se osobního života uchazečky o zaměstnání jsou skrytou diskriminací jak z důvodu věku, tak z důvodu pohlaví.

Za „starší“ byly dříve považované ženy věkové kategorie 50+, ovšem v dnešní době tato hranice velmi klesá. Již kolem čtyřicátého roku života mají ženy problémy s přijetím do nového zaměstnání, zejména pokud je má na pracovní pozici přijmout mladší muž. Vzhledem k tomu, jak se neustále zvyšuje hranice odchodu do důchodu, může se věková diskriminace starších žen stávat ještě závažnější. O jak aktuální a vážný problém se jedná, dokazuje to, že už vyšlo a neustále vychází spousta publikací a speciálních příruček týkajících se zaměstnávání žen, aby se diskriminaci co nejvíce zabránilo, a aby ženy věděly, jak se v případě nerovného zacházení bránit.

4.4. Následky diskriminace

Být zaměstnán a mít jistotu pravidelného příjmu je v dnešní době jedna z nejzákladnějších lidských potřeb. Strach o ztrátu zaměstnání pronásleduje spoustu lidí, další se zase bojí, že pracovní místo nenajdou, a to všechno se stává velkými stresory v lidském vnímání.

Tedy i diskriminace a nerovné zacházení může lidem, kteří jsou jim vystaveni, přinést nejen pocit nespravedlnosti, ale i vážné psychické a fyzické obtíže. Ty mohou vyústit v poruchy spánku, zažívání, závislost na lécích nebo alkoholu i v deprese. Dokonce může rozbít i partnerské svazky a rodiny.

Lidé, kteří jsou vystaveni diskriminaci na trhu práce či přijdou o práci si začínají hledat nové místo, ale neustále už žijí v nejistotě, jelikož byla zpochybněna jejich kvalita a schopnosti. Objevuje se u nich pocit méněcennosti. Dlouhodobý stres může podle ní končit depresi i závislostí na lécích nebo alkoholu. Zvláště ženy řešívají poruchy spánku prášky. Se zhoršenou fyzickou a psychickou kondicí klesá také pracovní výkon, což v zaměstnání vyvolává další tlak. Stres se podepíše i na chodu rodiny. Lidé o ni totiž ztrácejí zájem a mohou ji zanedbávat. Léčba může být zdlouhavá a náročná také díky tomu, že se postižení často brání vyhledat pomoc psychologa nebo psychiatra. Mají totiž obavy z toho, že byl to byl jen další důvod k diskriminaci.

Mnohdy si diskriminovaní nepolepší ale ani ve chvíli, kdy se diskriminaci brání. Nerovné zacházení se totiž velmi těžko prokazuje. Jejich firma, instituce nebo okolí je pak začnou považovat za věčné stěžovatele, kteří jsou jen paranoidní.

Psycholožka Alena Uváčiková uvádí, že ji často navštěvují ženy okolo pětatřiceti let, které firmy nechtějí proto, že jsou pro ně staré a navíc mají malého potomka. Dodává, že by bylo dobré, kdyby se všichni lidé na světě rodili jako třicetiletí muži s ostrými lokty, které je dostanou na místa, na která ani nemají. Třicet by jim všem pak mohlo být ještě dalších třicet let. Ač to může znít směšně, je to pouze holá pravda a realita.

Samozřejmě věkovou diskriminaci jinak vnímají a jinak se s ní vypořádávají lidé různých věkových kategorií. Mladí lidé se s ní srovnávají snadněji, ačkoli to pro ně znamená značnou komplikaci při získávání nových zkušeností a praxe, většinou nemají starosti s živením rodiny. To je naopak problémem u starších ročníků, které se setkají s diskriminací, například přijdou o práci nebo se s nimi nerovně zachází na pracovišti, strach o budoucnost a zajištění rodinných příslušníků může vést k závažným poruchám, depresím a dalším problémům, které jsou uvedeny výše. V takových případech je nejlepším řešením vyhledat pomoc odborníka, tedy psychologa, či navštívit různé specializované poradny.

4.5. Možnosti obrany proti diskriminaci na trhu práce

Možností, jak se bránit nerovnému zacházení, je spousta. Nejlépe je začít od nejméně agresivního řešení, pokud už se tedy postižený k řešení situace odhodlá. Většinou mu v tom může bránit strach z odvety nebo trestu ze strany nadřízeného, pokud se jedná o diskriminaci v zaměstnání.

Pokud se jedná o diskriminaci na pracovišti (o mobbing, nikoli bossing), je nejlepší obrátit se na nadřízeného nebo na odborovou organizaci. Pokud se tato varianta neukáže jako dostatečné řešení, je tu možnost dát podnět příslušnému státnímu orgánu, v tomto případě inspektorátu práce nebo úřadu práce, jedná-li se o diskriminaci při přijímacím řízení do zaměstnání.

Dalším řešením může být mimosoudní vyrovnání neboli mediace. Jedná se o řešení sporu za pomoci speciálně vyškoleného nezávislého odborníka, který se snaží spor vést k uspokojivé dohodě přijatelné pro obě strany. Mediace směřuje k urovnání a vyřešení sporu bez soudu, možná je ale pouze v situaci, kdy obě strany mají zájem na vyřešení sporu.

K žalobě, tedy soudnímu řešení, by mělo být přikročeno až poté, když se neosvědčí ani jedno z výše uvedených řešení. Soudní spor je totiž poměrně nákladná a složitá

záležitost a nelze ho zvládnout svépomocí. Je tedy nutné nechat se zastupovat advokátem případně využít možnosti bezplatného zastupování. V případě diskriminace můžou poškozeného zastupovat některé nevládní organizace. Důležité je hned zpočátku probrat s odborníkem šance a rizika se soudním sporem spojená. Soudní řešení je tedy sice náročné, ale v některých případech je to jediná možnost, jak situaci řešit.³⁰

³⁰ Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce : analýza judikatury Evropské unie a českých soudů. Český Krumlov : ICOS ve spolupráci s Českým helsinským výborem, 2008.

5. Zhodnocení výsledků – Boj proti věkové diskriminaci na trhu práce

Tato část práce byla zpracována na základě třech rozhovorů týkajících se věkové diskriminace na trhu práce. Dva rozhovory se týkají přímo osobní zkušenosti respondenta s věkovou diskriminací a třetí byl proveden s mužem, který pracuje ve firmě s poměrně pestrým věkovým složením. Cílem třetího rozhovoru bylo zjistit, jak tento zaměstnanec na své starší kolegy pohlíží. Dále jsou v něm uvedeny opatření a možnosti v boji proti věkové diskriminaci.

5.1. Rozhovor č. 1

První respondentka má vlastní zkušenost s diskriminací díky svému nízkému věku. Respektive neuspěla v přijímacím řízení na pracovní pozici z důvodu nedostatečné praxe v oboru, ačkoli tento požadavek nebyl zanesen v inzerátu, na základě kterého se do přijímacího řízení přihlásila. Zažila to, co potkalo mnoho dalších. Přijímací pohovor, během kterého se velmi rychle ukázalo, že bez praxe v oboru nemůže toto místo získat.

Dle požadavků v inzerátu na stránkách banky, ve které se respondentka slečna Průchová o místo ucházela, byla naprosto vyhovující kandidátkou. Banka hledala komerčního pracovníka a od uchazečů požadovala vysokou školu ekonomického směru nebo střední školu s praxí, dobrou znalost anglického jazyka, dobrou znalost MS Office a dále pečlivost, dobré komunikační schopnosti, flexibilitu, adaptabilitu, týmovou spolupráci, ochotu učit se nové věci a podobné požadavky, které se v inzerátech uvádějí. Respondentka měla v době, kdy se o zaměstnání ucházela, čerstvý bakalářský titul z vysoké školy ekonomického směru, čímž splňovala první požadavek – tedy vysokou školu ekonomického směru nebo střední školu s praxí. Ztotožňovala se i s ostatními požadavky, proto se do přijímacího řízení přihlásila. Nebyla totiž přijata ke studiu navazujícího magisterského oboru a proto se rozhodla hledat si zaměstnání. Při přijímacím pohovoru se ovšem ukázalo, že ten zřejmě nejzákladnější požadavek v inzerátu uveden nebyl.

„Vedoucí personálního oddělení byla žena, řekla bych, tak kolem čtyřiceti let. Ptala se mě na obvyklé otázky, jaké mám vzdělání, jakými mluvím jazyky a samozřejmě jakou mám praxi v oboru. Odpověděla jsem jí, že pouze bakalářskou praxi, kterou jsem absolvovala ještě za studia, a jedno léto na brigádě jako administrativní pracovnice ve firmě mého strýce. Bylo na ní poznat, že se jí to nelíbí a začala jsem tušit, že to nedopadne dobře. Začala se vyptávat, jak to, že nepokračuji ve studiu a proč jsem se přihlásila do tohoto výběrového řízení. Začala jsem z toho být nervózní, protože mi došlo, že nejsem vhodná kandidátka, tudíž tento pohovor rychle skončil. Od paní personální mi bylo řečeno, že mi dá telefonicky vědět, jak to dopadlo.“ Týden po pohovoru byla slečně Průchové oznámeno, že pozice byla obsazena jiným kandidátem. Od své známé se dozvěděla, že byl na tuto pozici přijat pětadvacetiletý muž, který vystudoval gymnázium a poté působil u několika společností na pozici obchodníka, tudíž měl dostatek praxe, i když ne tak úplně v oboru bankovníctví.

Respondentka nakonec po několika neúspěšných pohovorech nastoupila jako operátorka call-centra v jiné bance. Současně se při tomto zaměstnání začala zaučovat na pozici obchodníka v soukromé firmě, aby měla dostatek praxe. Magisterské studium se rozhodla studovat dálkově, aby s praxí, kterou získá, měla po ukončení studia větší možnosti uplatnění.

5.2. Rozhovor č. 2

Druhá respondentka je již velmi vzdělaná a zkušená žena, které o svém životopise neskromně říká, že by jí ho mohl kdekdo závidět. Vystřídala velké množství pracovních pozic a zaměstnání a má dokonce i bohaté zkušenosti s vedením lidí nebo celých týmů. Sama ale přiznává, že už celých patnáct let, tedy od svých pětatřiceti let, je její věk a to, že je žena, největším problémem, který jí komplikuje postavení na trhu práce.

Ačkoli své práci a kariéře často obětovala i svůj osobní život, s vděkem se nikdy nesečkala, naopak. Věková diskriminace se jí dotkla zejména co se týká přijímání do zaměstnání. Nesčíslněkrát se stalo, že se jí po odeslání životopisu do přijímacího řízení

nedostalo ze strany zaměstnavatele žádné odpovědi. V dalších případech potom byly použity odpovědi, které jsou doslova k smíchu.

„Když už k pohovoru vůbec došlo, vyslechla jsem si spoustu zajímavých a hlavně směšných výmluv. Za tu nejkurióznější považuji odpověď: Jste pro nás až moc dobrá, my bychom vás nezaplátili.“ Sama přiznává, že se k žádné větší obraně nikdy neuchýlila. Chtěla se však ujistit, v čem spočívá problém a proto zkusmo v životopise svůj věk snížila. Najednou byla její nabídka pro zaměstnavatele mnohem zajímavější. Na základě toho pochopila, že ji boj s věkovou diskriminací bude zřejmě pronásledovat už pořád.

Tento problém se podle ní může už jen zhoršovat, mladí lidé si dnes ke starším dovolí to, na co by ona, jak sama říká, nikdy ani nepomyslela. Obtěžuje je už jen pohled na staršího člověka. I přesto, jak bohaté má zkušenosti a praxi, je přesvědčená o tom, že se její postavení na trhu práce už jen těžko může s postupující moderní dobou změnit.

5.3. Rozhovor č. 3

Třetí rozhovor byl proveden s šestadvacetiletým respondentem, který se s diskriminací na trhu práce nesetkal, ale pracuje ve firmě, kde je poměrně pestré věkové složení zaměstnanců. Cílem tohoto rozhovoru bylo zjistit pohled mladého pracovníka na své zejména starší kolegy, kteří bývají často na trhu práce diskriminováni a ze svých pozic vytlačováni mladými ambiciózními kolegy, kteří však ani zdaleka nemívají tolik zkušeností a znalostí.

Pan Nejdrl pracuje jako projektant v projektové a znalecké kanceláři. Na toto místo nastoupil po absolvování střední průmyslové stavební školy a následně vyšší odborné školy stavební, kde získal titul DiS. Těsně před nástupem na svou dosavadní pozici ještě dva roky působil v jedné spediční firmě, kde pracoval na dispečinku. Nebyla to sice práce v oboru, ale získal zde dost praktických zkušeností. Ty mu pomohly při získávání své současné práce. Na stejných pozicích v této firmě pracují vysokoškolsky vzdělaní pracovníci ale i absolventi pouze středních škol. V kanceláři je pan Nejdrl nejmladší, ovšem

ani jednou toto neshledal jako nevýhodu. Vztahy na pracovišti jsou podle něj v naprostém pořádku a všichni mezi sebou vychází. Mezi své kolegy rychle zapadl a tvrdí, že si jich do jednoho váží. Bere je jako své vzory a tvrdí, že bez jejich pomoci by se jen těžko tak rychle zapracoval a zapadl do kolektivu.

O věkové diskriminaci prý nikdy nepřemýšlel. Nikdy by si nedovolil svým starším kolegům odporovat a dokonce se setkal s tím, že byl sám požádán o radu nebo pomoc, pokud šlo například o technický problém s počítačem, který ovládá lépe než starší kolegové. Věkové rozdíly v kolektivu vnímá jako pozitivum a přínos. Po hlubším zamyšlení k problému věkové diskriminace došel k závěru, že vše je ukryto v povaze člověka. *„Pokud je poctivý a slušný, má úctu k těm, kteří toho v životě více dokázali a může od nich sbírat nové zkušenosti, nemůže se vůči nim dopouštět žádného špatného chování.“*

Nikdy by ho ani nenapadlo se díky svému mládí nebo vlohám pokusit dostat na místo staršího kolegy. Naopak se snaží dokázat, že je na svém místě právem, tedy zejména díky svým schopnostem v oboru. Sám si o problematice věkové diskriminace před uskutečněním rozhovoru něco přečetl, zejména o diskriminaci vůči starším lidem, a je přesvědčený o tom, že k diskriminaci se nikdo neuchýlí jen tak, protože ho to napadne. *„Musí mít něco v sobě, například nést si nějakou křivdu od staršího člověka nebo tak něco. Možná bych reagoval jinak, kdyby se oni ke mně chovali nepatřičně. Ale nejsem si jistý, jestli bych se svou povahou nevolil spíše ústup.“* Na závěr dodává, že je v kolektivu spokojený a věří, že bude nadále od svých starší kolegů získávat hlavně zkušenosti. Tak, jako tomu bylo doposud.

5.4. Analýza a interpretace

Z jednotlivých rozhovorů je zřejmé, jak je diskriminace aktuální, a že se s ní může setkat v podstatě každý a vlastně i v jakémkoli věku. Potencionální zaměstnavatel, pokud nechce uchazeče zaměstnat, může to učinit právě díky jeho věku, ať už patří do některé z rizikových kategorií nebo ne. Pokud se situace nezmění, bude nezaměstnanost stoupat a s tím se bude dále odhalovat a zviditelňovat problém diskriminace.

Obzvláště absolventi budou mít na trhu práce problémy čím dál větší. Zaměstnavatele více než dosažené vzdělání a tituly zajímá praxe v oboru. Otázkou zůstává, kde praxi získat. Z rozhovoru se slečnou Průchovou je evidentní, že jedním z řešení je přijmout zaměstnání, které by klidně mohl vykonávat uchazeč i s nižším vzděláním. Ovšem pro získání potřebné praxe je to drahocenná zkušenost. Tak jako u slečny Průchové se častým útočištěm čerstvých absolventů stávají call-centra. Jednoznačně to není práce pro každého, ovšem nese s sebou spoustu kladných přínosů. Zaměstnanci call-center tu získají možnost projít řadou školení a kurzů, aby svou pozici co nejlépe zvládli. Například mohou absolvovat tréninky a kurzy komunikačních dovedností nebo telefonické komunikace. Znalosti a zkušenosti z těchto tréninků se jim potom zajisté budou hodit i při shánění atraktivnější pozice. Jsou to oblasti, ve kterých je škola většinou nemůže vzdělat a přitom jsou pro běžný pracovní život velmi praktické. Internetové diskuze, které se týkají prací v call-centrech, jsou velmi živé a převažuje v nich názor, že tato položka v životopise dobře vypadá.

Další možnost, jak získat potřebnou praxi pro život, volí spousta studentů dnešní doby. Jedná se o práci při studiu. Studenti si většinou hledají brigádu, aby si přivydělali na svůj studentský život, který se stává stále nákladnějším. Zároveň se tím však připravují na svůj budoucí pracovní život, učí se novým věcem a získávají zkušenosti, které mohou později využít. Skloubit studium a práci, zvláště pokud je zaměstnavatel náročný a nezajímá se o to, zda má jeho zaměstnanec ještě jiné povinnosti, je velmi náročné a může dojít i k tomu, že se student rozhodne studium ukončit nebo v něm pokračovat kombinovanou formou. Na druhé straně, pokud má štěstí, může se natolik osvědčit, že mu zaměstnavatel vyjde vstříc a někdy dokonce nabídne stálou pozici po ukončení studia.

Zrovna tak uchazeči o zaměstnání z řad starších lidí mohou přistoupit k řešení, že vezmou pracovní místo, které neodpovídá jejich kvalifikaci, jako tomu bylo u druhé respondentky paní Donátové. Starší uchazeči to mají o to těžší, že nemají pocit, že by se měli ještě něco dalšího učit, přece toho za život zvládli už dost. Ovšem doba kráčí kupředu a je třeba s ní držet krok. Ačkoli starší lidé mají rozhodně co nabídnout, dnešní doba jim nepřeje a to v nich neoprávněně vyvolává pocit marnosti a zbytečnosti.

Důležitý fakt je, že přijmout na pracovní pozici mladého uchazeče znamená pro zaměstnavatele zejména finanční úsporu. S tím se také několikrát setkala paní inženýrka Donátová. Odůvodnit odmítnutí tím, že je uchazeč pro pracovní pozici „až moc dobrý“ se může zdát směšné, ale při hlubším zamyšlení je to pochopitelné. V dnešní době hospodářské krize, kdy se šetří, kde se dá, trpí samozřejmě i lidský kapitál. A vzhledem k rostoucí míře nezaměstnanosti se bude situace zřejmě jen zhoršovat. V rámci finanční úspory ve firmách se dá bohužel očekávat, že starší a zkušenější uchazeči o pracovní pozice budou stále více setkávat s odmítáním. Pokud budou navíc na trhu práce existovat předsudky o tom, že jsou staří lidé častěji nemocní a tím méně spolehliví, nebo není například pro některé klienty atraktivní jejich vzhled, nemůže se situace bohužel zlepšit.

To, jak bude přihlíženo na starší osoby na trhu práce, závisí dnes i v budoucnu zejména na mladé generaci. Na tom, jaký je jejich pohled na kolegy, kteří mají za sebou více zkušeností a kteří jim mohou být v zaměstnání oporou a rádcem, a mohou jim předat své drahocenně nabyté zkušenosti a vědomosti. Tento problém si v sobě každý musí vyřešit sám. Dle rozhovoru s třetím respondentem panem Nejdlem je zřejmé, že v tomto ohledu hraje velkou roli povaha člověka, výchova a to, k čemu byl veden. Pokud je to úcta k autoritám, neměl by se takový člověk diskriminace na starším kolegovi dopustit. Vzhledem ale k tomu, že dnešním světem vládne zejména soutěživost, touha po moci, vyšším postavení a samozřejmě penězích, nejsou vyhlídky nejlepší.

5.5. Boj proti věkové diskriminaci na trhu práce

Jednou z cest, jak bojovat proti diskriminaci z důvodu věku na trhu práce, je zlepšit si na něm své postavení. Rekvalifikaci může člověk absolvovat v každém věku a popularita vzdělávání dospělých v současné době neustále roste. Nabídka kurzů a seminářů na velmi zajímavá témata je velká a životopisy obohacené o nové položky mohou pomoci uchazečům při získání místa, o které stojí.

Nadějí pro absolventy bez dostatečné praxe je vytvoření projektu pod záštitou Evropského sociálního fondu v České republice, který se přímo nazývá **Podpora vstupu absolventů na trh práce** a jeho realizace probíhá od 1. listopadu 2010 až do 31. října 2012. Projekt má zajistit oboustranný přenos dobré praxe ze zahraničí do ČR a zpět v oblasti podpory absolventů škol (tedy uchazečů o zaměstnání) při vstupu na trh práce prostřednictvím tématické sítě. Cílovou skupinou projektu jsou úřady práce, vzdělávací instituce a absolventi škol. Cílem projektu je eliminovat diskriminaci absolventů bez pracovních zkušeností nebo s nedostatečnou délkou praxe, zavést poradenství úřadů práce přímo zaměřené na tuto cílovou skupinu nebo zlepšit malou provázanost a nesystematickou spolupráci úřadů práce, vzdělávacích institucí (školská zařízení, ale také právnické osoby zaměřené na aktivity dalšího vzdělávání) a zaměstnavatelů v oblasti zaměstnávání absolventů. Nezbytné je se zaměřit na rozebrání současného stavu v oblasti zaměstnávání absolventů v ČR a v zemích zahraničních partnerů, na klady a nedostatky systémů práce s absolventy a na budoucí kroky, které je nutné v dané oblasti uskutečnit a k jejichž aplikaci pomůže lepší a koncepčně propracovanější spolupráce úřadů práce a vzdělávacích institucí. V době realizace projektu bude docházet k aktivitám mezinárodní spolupráce (2 konference, 4 workshopy, 4 zahraniční cesty). Bude také tvořena metodika a příručka zaměřená na vstup absolventů na trh práce. Tyto aktivity budou přímo zacíleny na přenos dobré praxe ze zahraničí, konkrétně ze Skotska a Polska, a to v oblasti vstupu absolventů na trh práce.

Ani pro druhou problémovou kategorii, tedy starší osoby, není situace beznadějná. Pokud se jedná o technický pokrok, který s sebou nese řadu novinek a záležitostí, které si musí uživatelé osvojit, existuje řada kurzů a seminářů, které jsou určeny pro starší

spoluobčany zejména proto, aby se jejich postavení na trhu práce zlepšilo a měli větší šanci získat zaměstnání, o které se ucházejí.

Při týdeníku Respekt byla v roce 2001 založena obecně prospěšná společnost **RESPEKT INSTITUT PRO ROZVOJ OBČANSKÉ SPOLEČNOSTI**, jejímž posláním je přispívat k rozvoji občanské společnosti v České republice i zahraničí. V rámci projektů institutu týkajících se lidských práv byla vydána publikace 50+ **AKTIVNĚ – FAKTA, INSPIRACE A RADY DO DRUHÉ POLOVINY ŽIVOTA**. Publikace byla vydána pod záštitou projektu, který je též financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky, a obsahuje důležité a cenné informace pro ty, kteří jsou ohroženou věkovou skupinou na trhu práce. Stává se jejich průvodcem, jelikož obsahuje odkazy na důležité časopisy nebo weby, organizace, univerzity třetího věku nebo občanské poradny. Obsahuje i velmi důležité kapitoly týkající se trhu práce, které starším osobám taktéž radí, jak v případě diskriminace uplatit a hájit svá práva.

V rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost byla prostřednictvím Evropského sociálního fondu v České republice vytvořena také oblast podpory týkající se rovných příležitostí žen a mužů, což je velmi důležité, jelikož mají ženy s věkovou diskriminací na trhu práce mnohem větší problémy než muži. Oblast se nazývá **Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života** a má přispět k odstraňování stále přetrvávající nerovnosti obou pohlaví, zejména žen, na trhu práce. Prioritní osa se zaměří i na osvětu a propagaci principu rovných příležitostí, zlepšení přístupu žen ke vzdělávání a zaměstnání, zvýšení účasti žen v podnikání a motivaci zaměstnavatelů využívat nové formy zaměstnání. Cílovou skupinou jednotlivců pro tuto oblast podpory jsou především ženy ohrožené na trhu práce, muži v obdobné situaci jako ženy s malými dětmi, rodiče s dětmi, rodiče samoživitelé a samoživitelky a osoby pečující o další závislé členy rodiny. Cílovou skupinou organizací jsou potom především zaměstnavatelé, vzdělávací a poradenské organizace zabývající se řešením politiky rovnosti žen a mužů, organizace prosazující rovnost žen a mužů, organizace zabývající se slučitelností pracovního a rodinného života, orgány veřejné správy působící v oblasti slučitelnosti pracovního a rodinného života a poskytovatelé služeb péče o děti. Také tento

program by měl vést k navrhnutí řešení, jak odstranit věkovou diskriminaci žen na trhu práce, které se s ní během svého života mohou setkat vícekrát než muži.

6. Závěr

Diskriminace na trhu práce z důvodu věku je aktuálním problémem, jehož závažnost se bude evidentně dále prohlubovat. Populace na celém světě stárne a to s sebou nese řadu problémů a vedlejších jevů. Prohlubují se zejména předsudky vůči starší generaci, panují názory, že starší lidé jsou neperspektivní, nemají již potřebu se dále rozvíjet, častěji trpí nemocemi a jsou pomalí a málo flexibilní. Proto je jejich postavení na trhu práce v současné době tak špatné a bude se ještě zhoršovat vzhledem k prognózám o tom, že v roce 2020 bude ekonomicky aktivní obyvatelstvo ze 40% tvořit lidé ve věku 50 - 64 let.

Diskriminace je dnes a denně předmětem mnoha diskuzí. I Česká republika nedávno rozšířila řady vyspělých států, které mají svůj vlastní a jednotný antidiskriminační zákon. Je tedy třeba doufat, že zavedení jednotného dokumentu zakazujícího diskriminaci ve všech oblastech lidského žití a veškeré její formy přispěje k poukázání na závažnost tohoto problému, který může v těch nejtěžších formách i ohrozit lidský život.

Zásadní a prvotní předpoklad pro odstranění nebo alespoň potlačení věkové diskriminace tkví ve smýšlení lidí. Je nutno potlačit výše jmenované předsudky vůči starším generacím. Zrovna tak je třeba dát šanci mladým absolventům, kteří mají ještě dostatek sil sbírat nové zkušenosti a rychle se učit. V životě každého člověka nastane období, kdy se pro trh práce stane nezajímavým, je to společný problém všech obyvatel a je tedy v zájmu všech ho řešit a proti věkové diskriminaci bojovat. A začít je možné třeba tím, že se zvýší informovanost o daném problému. Ačkoli lidé slovo diskriminace používají v běžné mluvě, závažnost problému si každý uvědomí, až když se stane sám obětí. Najednou neví, jak se bránit, a často se dokonce bojí bránit z důvodu strachu z dalšího diskriminujícího jednání.

Další možností, jak se proti věkové diskriminaci obrnit, je co nejvíce minimalizovat rozdíly ve schopnostech a znalostech jednotlivých generací, zlepšit přístup ke vzdělávání starších, aby nebyli v době technického pokroku znevýhodněni vůči mladé generaci, dokázali se vypořádat s nároky, které jsou na něj kladeny.

Zásady o rovnosti lidských práv a zákaz nerovného zacházení jsou zaneseny v těch nejzákladnějších právních dokumentech České republiky stejně jako ve všech důležitých mezinárodních smlouvách. Přesto pojem diskriminace skloňuje denně v médiích a je předmětem mnoha diskuzí a sporů. To poukazuje na to, že existuje, že opatření proti němu ještě nejsou dostatečná a je zřejmě nutné „strašit“ ty, kteří se diskriminace na dalších osobách dopouštějí, více a radikálněji. Antidiskriminační zákon dává najevo, že Česká republika nebude diskriminaci v žádné oblasti lidského žití tolerovat. Mělo by se však poukazovat na to, že netolerovat diskriminaci ještě nemusí být konečným krokem a zavést proti nerovnému zacházení přísný boj.

7. Seznam použitých zdrojů

7.1. Odborné publikace

BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHN, Zdeněk, KÜHNOVÁ, Eva, WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon – komentář*. 1. vydání. C. H. Beck, Praha, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8

Zákoník práce - Právní stav ke dni 1. května 2010. 1. vydání. C. H. Beck, Praha, 2010. ISBN 978-80-7400-227-4

ČERVINKA, Tomáš, HŮRKA, Petr, LEIBLOVÁ, Zdeňka, MUŠKA, František, PELECH, Petr, PŘIB, Jan, TRYLČ, Ladislav, ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 4. aktualizované vydání. Anag, Olomouc, 2009. ISBN 978-80-7263-529-0

BIČÁKOVÁ, Olga. *Zákon o zaměstnanosti : přehled komentovaných novelizací od 1.10.2004 do 31.5.2007*. 1. vydání. Linde, Praha, 2007. ISBN 978-80-86131-73-3

VIDOVIČOVÁ, Lucie. *Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti*. 1. vydání. Masarykova univerzita Brno, Brno, 2008. ISBN 978-80-210-4627-6

BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Beck, Praha, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1

HÝBNEROVÁ, Stanislava. *Evropská ochrana lidských práv v dokumentech*. 1. vydání. Karolinum, Praha, 2002. ISBN 80-246-0498-1

BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy – právní úprava od 1. ledna 2008*. 1. vydání. VOX, Praha, 2008. ISBN 978-80-86324-71-5

Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce : analýza judikatury Evropské unie a českých soudů. Český Krumlov : ICOS ve spolupráci s Českým helsinským výborem, 2008. ISBN 978-80-254-2364-6

7.2. Internetové zdroje

Ageismus [online]. 2006 [cit. 2010-06-20]. Dostupné z WWW:

<<http://www.ageismus.cz/>>.

Ústava ČR [online]. 2009 [cit. 2010-06-20]. Dostupné z WWW:

<<http://www.prazskyhrad.cz/>>.

Listina základních práv a svobod [online]. 2009 [cit. 2010-06-20]. Dostupné z WWW:

<<http://www.prazskyhrad.cz/>>.

Všeobecná deklarace lidských práv [online]. 2005 [cit. 2010-06-20]. Dostupné z WWW:

<<http://www.osn.cz/>>.

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech [online]. 2009 [cit. 2010-06-20].

Dostupné z WWW: <<http://www.vlada.cz/>>.

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech [online]. 2009 [cit.

2010-06-20]. Dostupné z WWW: <<http://www.vlada.cz/>>.

Evropská úmluva o lidských právech [online]. 2009 [cit. 2010-06-20]. Dostupné z WWW:

<<http://www.businessinfo.cz/>>.

Charta Organizace spojených národů [online]. 2005 [cit. 2010-12-29]. Dostupné z WWW:

<<http://www.osn.cz/>>.

Amsterodamská smlouva [online]. 2007 [cit. 2010-12-29]. Dostupné z WWW:

<<http://europa.eu/>>.

8. Přílohy

8.1. Rozhovor č. 1

Přepis rozhovoru se slečnou Průchovou

Slečno Průchová, Vy jste se s diskriminací setkala při přijímání do zaměstnání, můžete mi povědět, o jaké místo se jednalo?

Šlo o pozici komerčního pracovníka v nejmenované bance. Náplní práce bylo zajištění administrativní a organizační podpory bankovního poradce, zajištění požadavků obsluhovaných klientů, zpracování smluvní dokumentace k obchodům a podobné práce.

Jak jste se o této pozici dozvěděla?

Na základně inzerátu na přímo na webových stránkách banky, upozornila mě známá, která pracuje na jiné pobočce stejné společnosti.

Jaké byly kvalifikační požadavky od zaměstnavatele v inzerátu?

Vysoká škola ekonomického směru nebo střední škola s praxí, dobrá znalost anglického jazyka, dobrá znalost MS Office a dále pečlivost, dobré komunikační schopnosti, flexibilita, adaptabilita týmová spolupráce, ochota učit se nové věci a podobné požadavky, které se v inzerátech uvádějí.

A Vy jste je tedy všechny splňovala?

Splňovala. Jelikož na prvním místě stálo vysoká škola ekonomického směru nebo střední škola s praxí, nebála jsem na inzerát odpovědět.

Jaké je tedy Vaše dosažené vzdělání?

Mám titul Bc. z ekonomické fakulty. Bohužel jsem nebyla přijata na magisterské studium, proto jsem se rozhodla zkusit podat si přihlášku zase o rok později a mezitím získat praxi v zaměstnání. To jsem ještě netušila, jak to bude těžké. Vzhledem k tomu, že jsem před vysokou školou absolvovala gymnázium, nemám ani žádnou praxi. Ta ovšem mezi požadavky od banky nebyla. Jasně v inzerátu stálo vysoká škole ekonomického směru nebo střední škola s praxí.

Jak probíhalo přijímací řízení?

Byla jsem pozvána na přijímací pohovor z vedoucí personálního oddělení banky. Nebyla jsem samozřejmě jedinou uchazečkou o tuto pozici. Těsně před mým pohovorem z jeho kanceláře odcházela mladá dívka, tipuji tak stejně stará jako já. Vedoucí personálního oddělení byla žena řekla bych tak kolem čtyřiceti let. Ptala se mě na obvyklé otázky, jaké mám vzdělání, jakými mluvím jazyky a samozřejmě jakou mám praxi v oboru. Odpověděla jsem jí, že pouze bakalářskou praxi, kterou jsem absolvovala ještě za studia, a jedno léto na brigádě jako administrativní pracovnice ve firmě mého strýce. Bylo na ní poznat, že se jí to nelíbí a začala jsem tušit, že to nedopadne dobře. Začala se vyptávat, jak to, že nepokračuji ve studiu a proč jsem se přihlásila do tohoto výběrového řízení. Začala jsem z toho být nervózní, protože mi došlo, že nejsem vhodná kandidátka, tudíž tento pohovor rychle skončil. Od paní personální mi bylo řečeno, že mi dá telefonicky vědět, jak to dopadlo.

Ozvala se Vám?

Ozvala se asi za týden, že byla pracovní pozice obsazena jiným uchazečem.

Vy jste se dozvěděla, o koho šlo?

Díky známé ve stejné bance, která mě také na inzerát upozornila, jsem se dozvěděla, že byl na tuto pozici přijat pětadvacetiletý muž, který vystudoval gymnázium a poté působil u několika společností na pozici obchodníka. Tudíž má praxi a ačkoli není vzdělaný v oboru jako já, dostal přednost.

Uvědomila jste si, že ve Vašem případě došlo k diskriminaci z důvodu věku?

Teprve až když jsem si dala do sebe souvislosti díky jednomu článku, který jsem si přečetla na internetu a který se věkovou diskriminací zabýval. Nejdříve jsem si myslela, že pokud šlo o diskriminaci, tak to bylo z důvodu pohlaví, ale pak mi to došlo. Také jsem si pořád říkala, že mě mohlo napadnout, že budou požadovat praxi. Ale v tom inzerátu skutečně nic takového nebylo.

Jak pokračovalo Vaše hledání?

Absolvovala jsem ještě několik různých pohovorů, například i v personální agentuře, od které jsem si hodně slibovala, paní při pohovoru mi řekla, že by pro mě měli místo, na které bych se hodila. Bohužel ani to nevyšlo. Nakonec jsem dostala místo v jedné bance jako operátorka call-centra.

Ta pracujete doted'?

Pracuji a zároveň se zaučuji v jedné soukromé firmě na pozici obchodníka. Uvědomila jsem si, jak moc je praxe důležitá a na pozici obchodníka mě čeká spousta nových zkušeností.

A co studium?

Rozhodla jsem se vystudovat magisterské studium dálkově, abych po jeho absolvování měla větší možnosti uplatnění s praxí, kterou ještě získám. Bude to sice asi časově náročné, ale věřím, že se mi to vše jednou vrátí.

Zůstal Vám po této zkušenosti například strach nebo nedůvěra sama v sebe?

Ze začátku jsem se každého pohovoru velmi bála, ale naštěstí jsem zaměstnání v call-centru získala poměrně brzy a s jistotou příjmu se už lépe žije. Určitě je to pro mě velká zkušenost a poučení.

Velice Vám děkuji za rozhovor a přeji mnoho úspěchů v nadcházejícím studijním i pracovním životě.

8.2. Rozhovor č. 2

Přepis rozhovoru se paní inženýrkou Donátovou

Paní Donátová, setkala jste se s diskriminací na pracovišti nebo při přijímání do zaměstnání?

Při obojím. Věková diskriminace na trhu práce mě provází už spoustu let.

Souhlasíte tedy s tím, že se věková hranice, od které jsou ženy diskriminovány, neustále snižuje? Z padesáti let už klesla na třicet pět.

Já osobně se cítím kvůli svému věku diskriminována právě od pětatřiceti let a to mi bylo už před patnácti lety. Od té doby mám pocit, že se se mnou táhne a že se jí pravděpodobně nikdy nezbavím. Nedovedu ani říct, jaký je věk, který je pro ženu na trhu práce nejideálnější.

Jak konkrétně se diskriminace projevovala u vás?

Za svůj život jsem vystřídala spoustu pracovních míst a pracovala i na vysoce postavených pozicích, vedla jsem velké týmy lidí a často na sobě měla velkou zodpovědnost. Svého času nebyl problém zaměstnání změnit a jít za lepším. Postupně to ale bylo najednou těžší a těžší. A to se přiznám, že i v době, kdy jsem měla malé dítě, podřizovala jsem své práci všechno, i rodinný život. A dnes si říkám, jestli mi to za to vůbec stálo...

Tudíž od té doby, co máte dítě, je shánění práce těžší?

Rozhodně. A lehčí už to nebude.

Máte tedy větší zkušenost s diskriminací při přijímání do zaměstnání?

Ano, více. Přímo na pracovišti jsem nikdy větší problém nezažila a se svými kolegy jsem vycházela.

Tedy při přijímacích pohovorech?

Pokud k němu vůbec došlo. Mnohokrát jsem rozesílala své životopisy a odpovídala na inzeráty. Za úspěch se dalo považovat to, když mi bylo alespoň odpovězeno. Nedokážu ani spočítat, kolikrát zůstala má nabídka bez odpovědi. Což považuji za velmi neslušné. Pouze

to ale vypovídá o tom, jací lidé se starají o přijímání nových zaměstnanců. A když už k pohovoru vůbec došlo, vyslechla jsem si spoustu zajímavých a hlavně směšných výmluv. Za tu nejkurióznější považuji odpověď: „Jste pro nás až moc dobrá, my bychom vás nezaplatili.“

Jak jste v takových situacích jednala?

Jak jsem mohla jednat? Nikdy jsem z diskriminace nikoho neobvinila, ale pocit to rozhodně není příjemný. Pokud se mi nedostávalo odpovědí na mé rozesílání životopisů, zkusila jsem jednu věc. Snížila jsem v nich svůj věk. A odpovědi se jen hrnuly. Tehdy jsem pochopila, že jsem zřejmě už jednou provždy odsouzená k velkému boji o slušnou pracovní pozici.

Myslíte si, že může toto diskriminování ještě gradovat?

Rozhodně a netýká se to jenom mě. Ke zlepšení nedošlo se změnou režimu a v dnešní přemodernizované době už to ani lepší být nemůže. Mladí lidé si dnes dovolí ke starším takové věci, na které bych se já v jejich věku styděla i pomyslet. Už je obtěžuje se i jen dívat na někoho, kdo je starší. Ve firmě, kde jsem kdysi pracovala, seděla na recepci žena něco přes čtyřicet let. Pro všechny zaměstnance firmy byla sluníčkem, vždy usměvavá, dobře naladěná a hlavně velmi schopná pracovnice. Najednou ale začaly chodit stížnosti od klientů firmy, jak to, že se musejí na recepci dívat na někoho, kdo není dlouhonohý a atraktivní? Naštěstí se tehdy vedení firmy shodlo jednoznačně a kolegyně na svém místě zůstala. Jestli by to tak dopadlo i dnes, to těžko říct.

Jak jste na tom se zaměstnáním v současné době?

Pracuji na pozici vedoucí divize ve firmě, která se zabývá vzděláváním. Tady jsem se s diskriminací zatím nesešla a doufám, že to tak zůstane. Ovšem není to místo, které by mě plně uspokojovalo, sobecky přiznávám, že vzhledem ke svým zkušenostem, bych mohla najít lepší. Ale nějak jsem už smířila s tím, že zřejmě budu muset brát, co je. Žádné vyhlídky v lepší budoucnost nebo ve své lepší postavení na trhu práce nevidím.

Velice Vám děkuji za rozhovor a přeji mnoho úspěchů a sil v nadcházejícím pracovním životě.

8.3. Rozhovor č. 3

Přepis rozhovoru se panem Nejdlem

Pane Nejdle, Vy nemáte zřejmě osobní zkušenost s věkovou diskriminací na trhu práce, že?

Nemám, pouze jsem o tom hodně četl.

Ani nikdo Vám blízky?

O ničem takovém nevím.

Nicméně ve svém zaměstnání se setkáváte s kolegy, kteří nejsou ve Vaší věkové kategorii.

To ano, jedná se hlavně o kolegy starší, jelikož jsem nastoupil teprve šesti měsíci.

Můžete mi povědět víc o Vaší pracovní pozici?

Ano, pracuji jako projektant v projektové a znalecké kanceláři. Na toto místo jsem nastoupil po absolvování střední průmyslové stavební školy a následně vyšší odborné školy stavební, kde jsem získal titul DiS., a po dvouletém působení v jedné spediční firmě, kde jsem pracoval na dispečinku. Nebyla to sice práce v mém oboru, ale získal jsem dost praktických zkušeností.

Na Vašem současném pracovišti s Vámi tedy pracují kolegové různých věkových kategorií a to i na stejném postu, jako jste vy?

Přesně tak a jedná se o skvělé odborníky ve svém oboru, několik z nich má titul Ing.arch., ovšem někteří jsou například pouze absolventi středních průmyslových škol, naše kancelář poskytuje mnoho různých služeb a pro některé z nich není nutné mít vysokoškolské vzdělání.

V jakém rozmezí se pohybuje věk Vašich kolegů?

Já jsem v kanceláři nejmladší a je mi dvacet šest let. Nejbližší mně je dvaatřicetiletá kolegyně. Čtyři kolegové a kolegyně patří do kategorie od pětatřiceti do pětáctřiceti let, jednomu architektovi je dvaapadesát let a našemu vedoucímu je padesát pět let.

Stačil jste během svého působení ve firmě vyzorovat vztahy mezi pracovníky?

Určitě jsem si toho od začátku všiml, ale vzhledem k tomu, že jsem si nevšiml žádných problémů, dnes už to tak nevnímám.

Jak Vás přijali Vaši kolegové?

Byl jsem samozřejmě velmi nervózní, ale zbytečně. Všichni ke mně byli od začátku ohromně milí a ochotní se vším mi pomoci, tudíž jsem se rychle aklimatizoval a jsem rád za to, kde pracuji.

Jaký je Váš vztah a názor na své hlavně starší kolegy?

Vážím si jich. Víím, kam Vaše otázka směřuje, ale pro mě jsou to vážně vzory a bez jejich rad a pomoci by moje zapojení do kolektivu a do práce nebylo tak jednoduché.

Nemáte někdy pocit, že byste něco udělal jinak než oni? Že jste třeba více ovlivněn technickým pokrokem nebo moderními trendy?

Párkrát mě to napadlo. Ale nedovolil bych si odporovat jim. Naopak, už mi stalo, že jsem byl starším kolegou požádán o pomoc s technickým problémem na jeho počítači. Moc rád jsem mu pomohl a poradil a on mi byl vděčný. Zdá se mi, že jsem se dostal do kolektivu, kde nejsou věkové rozdíly brány jako negativum ale spíše jako přínos.

Čím si myslíte, že je to dáno?

Myslím si, že vše je ukryto v povaze člověka. Pokud je poctivý a slušný, má úctu k těm, kteří toho v životě více dokázali a může od nich sbírat nové zkušenosti, nemůže se vůči nim dopouštět žádného špatného chování.

V internetových diskuzích je možno se dočíst o spoustě případech, kdy byli starší pracovníci v podstatě „vyštípáni“ těmi mladšími, kteří si mysleli na jejich pozice.

Když jsme se domluvili, že spolu uděláme tento rozhovor, schválně jsem si o tom něco přečetl. A jsem přesvědčený o tom, že základem všeho je to, jakou povahu ten mladý pracovník má. Já jsem svoje místo získal i díky tomu, že jsem na něj byl upozorněn od společného známého mého otce a vedoucího naší kanceláře. To by mohlo někomu připadat

jako protekce, už kvůli tomu se snažím, abych dokázal, že na své místo patřím hlavně díky svým schopnostem a znalostem. A dávám svým kolegům najevo, že jsem ochotný se učit novým věcem. V tom jsem byl vychovaný, v úctě k autoritám. A určitě na tom má svůj podíl i to, že moji kolegové jsou příjemní a fajn lidé.

Myslíte si tedy, že věková diskriminace pramení hlavně z toho, jakou má člověk vnitřní povahu?

Přesně tak. K diskriminaci se nikdo neuchýlí jen tak, protože ho to napadne. Musí mít něco v sobě, například nést si nějakou křivdu od staršího člověka nebo tak něco. Možná bych reagoval jinak, kdyby se oni ke mně chovali nepatříčně. Ale nejsem si jistý, jestli bych se svou povahou nevolil spíše ústup. V mém případě nemám jediný důvod být nespokojený kvůli tomu, že pracuji v kolektivu starších lidí. Už teď jsem se toho od nich spoustu dozvěděl a věřím, že tomu tak bude i nadále.

Velice Vám děkuji za rozhovor a přeji mnoho úspěchů v nadcházejícím pracovním životě.