

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2011 – 2013

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Lucie Schimonová

Ageing, stáří a stárnutí na pracovišti.

Praha 2013

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Pavel Beňo

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED (PART TIME) STUDIES

2011 - 2013

DIPLOMA THESIS

Lucie Schimonová

Age and ageing at the workplace.

Prague 2013

The Diploma Thesis Work Supervisor: PhDr. Pavel Beňo

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Karlových Varech dne 6.3.2013

Lucie Schimonová

Poděkování

Chtěla bych poděkovat PhDr. Pavlu Beňovi za vedení mé diplomové práce, za jeho rady a čas, který mi věnoval. Také bych chtěla poděkovat za spolupráci neziskové organizaci Sdružení PLUS 50 o.s.

Anotace

Diplomová práce se zabývá ageingem, stářím a stárnutím na pracovišti, a s tím úzce souvisejícím problémem, kterým je diskriminace z důvodu vyššího věku, tedy ageismem. V důsledku aktuálního vývoje této problematiky je pozornost zaměřena na věkovou kategorii již od 50 let věku. Věnuje se nejen otázce výskytu ageismu v pracovním prostředí, ale snaží se především poukázat na možnosti andragogiky při řešení tohoto negativního jevu. Teoretické poznatky jsou získány z odborné literatury, internetových stránek a také z vlastního průzkumu formou dotazníkového šetření a hloubkového rozhovoru, které jsou analyzovány v praktické části. V závěru jsou definována doporučení týkající se aplikace funkční andragogiky jako formy prevence ageismu na pracovišti, snížení výskytu ageismu na trhu práce a aktivit vedoucích ke změně celospolečenského pohledu na lidi nad 50 let věku, což je zároveň cílem této diplomové práce.

Klíčové pojmy

Ageing, ageismy, analýzy, andragogika, dotazníková šetření, flexibilita, multikulturalita, rozhovory, stárnutí, stáří, věková diskriminace

Annotation

Diploma thesis deals with old age and aging at the workplace, and its closely related problem, which is discrimination based on old age, and this means ageism. As a result of the current development in this area, the attention is focused on the age group from 50 years of age. It does not only deal with the issue of ageism at the workplace, it tries to point out the possibilities of andragogy in dealing with its negative phenomenon. Theoretical findings were gathered from technical literature, websites and also from personal research in the form of questionnaires and individual discussions which are analyzed in the practical section. In conclusion I outline general recommendations on the functional application of andragogy as a form of ageism prevention at the workplace, reduce the incidence of ageism in the labor market and the activities leading to change society-wide point of view of people over 50 years of age which is also the main aim of this diploma thesis.

Key words

Ageing, ageism, age discriminations, analysis, andragogy, flexicurities, interviews, multiculturalism, old age, questionnaires survey

OBSAH

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁST	
1 Definice pojmů	13
1.1 Ageing	13
1.2 Ageing v zahraničí	13
1.3 Stáří	14
1.4 Flexijistota	15
1.5 Andragogika	16
1.6 Podnikové vzdělávání	18
1.6.1 Prohlubování kvalifikace	19
1.6.2 Zvyšování kvalifikace	19
1.6.3 Rekvalifikace	20
1.6.4 Vzdělávání manažerů	22
1.7 Andragogické poradenství	23
1.8 Multikulturalita	24
2 Diskriminace na trhu práce.....	26
2.1 Diskriminace	27
2.1.1 Druhy a způsoby diskriminace	28
2.2 Ageismus	29
2.3 Ageismus v zahraničí	30
2.4 Antidiskriminační zákon z hlediska legislativy	31
PRAKTICKÁ ČÁST	
3 Popis průzkumu	33
3.1 Cíl a hypotézy průzkumu	33
3.2 Zdroje a metody sběru dat	34
3.3 Charakteristika výzkumného vzorku	35
3.3.1 Analýza respondentů dotazníku	36
3.4 Analýza věkové diskriminace na pracovišti	40
3.4.1 Analýza věkové diskriminace v praxi	41
3.4.2 Analýza andragogiky v praxi	50
3.5 Komparativní analýza problematiky vývoje ageismu v České republice dle časových úseků.....	57
3.5.1 Období 1980 - 1990	58
3.5.2 Období 1991 - 2000	59
3.5.3 Období 2001 - 2010	60

3.5.4 Složení pracovního kolektivu v letech minulých	61
3.5.5 Složení pracovního kolektivu v současnosti	62
3.6 Komparativní analýza problematiky ageingu z multikulturního hlediska	63
3.6.1 Analýza západní evropské kultury (křesťanství)	63
3.6.2 Analýza americké kultury	63
3.6.3 Analýza východní – ruské kultury (pravoslavní)	64
3.6.4 Analýza arabské kultury (islám)	64
3.6.5 Analýza čínské kultury (konfuciánství)	64
3.6.6 Analýza indické kultury (hinduismus a buddhismus)	65
3.6.7 Analýza židovské kultury (judaismus)	65
3.6.8 Analýza africké kultury	65
3.6.9 Analýza latinskoamerické kultury	65
3.6.10 Analýza japonské kultury	65
4 Podněty z hloubkových rozhovorů	67
4.1 Analýza výstupů rozhovorů s odbornou veřejností	67
5 Shrnutí praktické části	72
5.1 Shrnutí analýzy věkové diskriminace v praxi	73
5.2 Shrnutí analýzy andragogiky v praxi	74
5.3 Shrnutí komparativní analýzy problematiky vývoje ageismu v České republice dle časových úseků	76
5.4 Shrnutí komparativní analýzy problematiky ageingu z multikulturního hlediska	78
5.5 Shrnutí analýzy výstupů rozhovorů s odbornou veřejností	79
ZÁVĚR	81
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	87
SEZNAM GRAFŮ	91
SEZNAM PŘÍLOH	92

ÚVOD

Mottem této diplomové práce by mohl být Goetheho¹ citát „*Vzdělání je schopnost porozumět druhým*“.

Téma této diplomové práce je vysoce aktuální, a to nejen s ohledem na demografický vývoj naší společnosti. Ageing, či-li stárnutí, je zcela přirozeným procesem, kterému se nemůžeme vyhnout, avšak v kontextu s dnešním vývojem trhu práce přináší velmi závažný problém, kterým je ageismus, či-li diskriminace z důvodu vyššího věku. Tato problematika je negativním jevem nejen v naší společnosti, ale citelně se dotýká i řady dalších nejen evropských zemí, jako například Spojených států amerických. Každá země hledá cesty k řešení tohoto problému svým vlastním způsobem, a to s ohledem na celospolečenské klima dané země, na hodnotová kulturní paradigmaty, na hospodářskou situaci a na řadu dalších faktorů, které ovlivňují stav společnosti. Z tohoto důvodu se tato diplomová práce zabývá jedním z největších problémů stárnutí - ageingu, kterým je diskriminace z důvodu vyššího věku, tedy ageismem.

Ageing a ageismus je velmi obsáhlým tématem, a proto vzhledem k zadání a rozsahu této diplomové práce jsme se soustředili na tuto problematiku v oblasti pracovního trhu. V důsledku aktuálního vývoje této problematiky je pozornost věnována věkové kategorii již od 50 let věku, neboť právě tato generace se s tímto negativním jevem na trhu práce momentálně nejvíce setkává.

Výhledy demografického vývoje blízké i vzdálenější budoucnosti navíc predikují zhoršení těchto negativních jevů na trhu práce, pokud se stávající společnosti nepodaří najít způsob jeho řešení. Problém výskytu ageismu ve společnosti negativně ovlivňuje sociální i ekonomickou oblast, a proto budou aspekty tohoto vlivu v této diplomové práci analyzovány.

Důvodem či inspirací pro průzkum výskytu ageismu byla nejen zkušenost z mého blízkého okolí, kdy se členové mé rodiny s tímto problémem potýkali či potýkají, ale zároveň i má osobní zkušenost, která vyplynula z mého předchozího pracovního zařazení jako personalistky ve zdravotnickém zařízení. Potřebu hledání

¹ Johann Wolfgang Von Goethe (1749-1832), německý spisovatel a učenec

řešení této problematiky si tak zřetelně uvědomuji nejen díky své osobní zkušenosti s danou problematikou, ale i na základě osobního nesouhlasu s celkovým vývojem a postojem společnosti ke generaci starších spoluobčanů, a to nejen v kontextu její diskriminace na trhu práce. Jako jednu z příčin výskytu těchto negativních diskriminačních projevů vidím ve lhostejnosti. Věřím, že jakákoliv otevřená diskuze na toto téma může být nápomocna při hledání způsobu k řešení problematiky ageingu a projevů ageismu.

Praxe bohužel ukazuje, že stát přes veškerá svá prohlášení není schopen tento problém vyřešit, a to ani pomocí legislativní úpravy formou antidiskriminačního zákona, ani svou politikou o zaměstnanosti. Současný stav věci ukazuje, že stát ani není schopen garantovat svým občanům jedno z jeho základních práv, a to právo na rovné zacházení a rovné příležitosti. Uvádění do praxe nejrůznějších vládních prohlášení o prioritách ochránit tzv. ohrožené skupiny na trhu práce, mezi které patří i generace +50, různých strategií a projektů, není nakonec úspěšné a velmi často bohužel i zcela nereálné. A tak se často stává, že pojmy „aktivní stáří“, „rovné příležitosti“, „přirozená úcta ke stáří“, apod. jsou termíny pouze teoretickými.

Odstranění projevů ageismu nejen na trhu práce je dlouhodobou záležitostí, neboť dle mého názoru je toto možné pouze za předpokladu, že se změní celospolečenský postoj k lidem ve věku nad 50 let, tedy i ke generaci seniorů komplexně.

Hlavním cílem této diplomové práce je formulace doporučení pro možnost aplikace funkční andragogiky jako formy prevence ageismu na pracovišti. Vedlejším cílem je, vedle potvrzení faktu výskytu a aktuálnosti problematiky skryté diskriminace z důvodu vyššího věku na trhu práce v českém pracovním prostředí, sumarizace návrhu opatření ke snížení výskytu těchto negativních jevů. Z pohledu celospolečenské potřeby je dalším vedlejším cílem poskytnutí základního přehledu k tomuto tématu široké i odborné veřejnosti, která by na základě zjištěných faktů měla následně iniciativně hledat řešení, a to ve spolupráci například i s relevantními nevládními organizacemi.

Cílem prováděných analýz je průzkum, hledání a definování příčin vysokého výskytu skryté diskriminace z důvodu vyššího věku na trhu práce.

- Formy a problematika ageismu na pracovišti se v České republice vyskytují, a to i přes platnost antidiskriminačního zákona.

- Kvalita andragogiky je pomocným nástrojem pro udržení se na trhu práce i ve věku nad 50 let a je jednou z forem prevence proti ageismu.
- Projevy ageismu negativně ovlivňují ekonomiku firmy, stejně jako ekonomiku celého státu.
- Postoj k ageingu a projevy ageismu se odvíjí od hodnotových paradigmat jednotlivých kultur.
- Změna pohledu na generaci lidí nad 50 let věku je nutná z celospolečenského hlediska.

S ohledem na možnost vyhodnocení průzkumu, definici jeho shrnutí a formulaci doporučení – návrhy řešení pro funkční andragogiku jako formu prevence ageismu na pracovišti byla zvolena metoda pro průzkum kombinace kvantitativní a kvalitativní studie. V praktické části diplomové práce byl kladen větší důraz na kvalitativní metodu průzkumu. Dále byla používána forma komparativní analýzy, zejména při analýze různých časových úseků, a to z důvodu možnosti srovnání výzkumných vzorků a dosáhnout tak hlavního cíle této diplomové práce.

Zdroje sběru dat pro diplomovou práci jsou rozděleny do několika částí. Hlavním zdrojem informací pro teoretickou část byly odborná literatura, studie k danému tématu předních českých i zahraničních odborníků a relevantní internetové stránky. Statistické údaje pro teoretickou část diplomové práce byly čerpány z veřejně dostupných zdrojů. Veškeré zdroje pro teoretickou část jsou uvedeny v Seznamu použitých zdrojů. Časově tento sběr dat probíhal v období březen- prosinec 2012.

Jako hlavní zdroj dat pro praktickou část diplomové práce, zejména pro její jednotlivé analýzy, byla s ohledem na hlavní cíl diplomové práce zvolena kvantitativní i kvalitativní studie našeho vlastního šetření, které vycházelo z výsledků dotazníku. Dotazník (viz. Příloha A) byl sestaven formou uzavřených odpovědí a obsahoval instrukce k jeho vyplnění společně s informací o cíli průzkumu. Respondenti pro tuto formu šetření vycházeli ze tří hlavních zdrojů. Majoritním zdrojem (75% respondentů) byli anonymní – náhodní uživatelé internetového portálu www.vyplnto.cz, dalším zdrojem byli návštěvníci a dobrovolní anonymní uživatelé webových stránek nestátní neziskové organizace Sdružení Plus 50 o.s. (22%), a dále pak byli respondenti lidé z mého okolí, kteří se dobrovolně zapojili na základě osobních kontaktů (3%).

Dalším zdrojem pro praktickou část diplomové práce byly rozhovory, které jsem vedla s vedoucími pracovníky v oboru personalistiky a to právě k tématu věkové diskriminace na pracovišti. Otázky byly pro všechny respondenty stejné, jejich forma byla otevřená. Zkušenosti těchto pracovníků s dlouholetou praxí byly zároveň zdrojem pro formulaci obecného doporučení.

Při sběru dat bylo postupováno v souladu s etickými pravidly užívanými při provádění průzkumu, součinnost byla dobrovolná, anonymní, a to plně v souladu se Zákonem o ochraně osobních údajů č. 101/2000 Sb. Respondenti dotazníkového šetření byli písemnou formou srozuměni s výzkumným záměrem a podmínkami, respondenti rozhovorů byly se záměrem seznámeni ústně. Z důvodu možnosti získání objektivních odpovědí v rámci rozhovorů s jednotlivými personalisty jsou uváděny tyto respondenti anonymně, a to i bez uvedení jména zaměstnavatele, a to zcela v souladu s jejich požadavkem. Časově tento sběr dat probíhal v období červenec - prosinec 2012.

V zájmu naplnění a dosažení stanovených cílů a možnosti ověření hypotéz je diplomová práce rozdělena do tří částí.

Teoretická část této diplomové práce se zabývá jednotlivými definicemi základních pojmů, které jsou nezbytné pro orientaci v dané problematice. Výzkumným vzorkem této části diplomové práce byly zejména veřejně dostupné relevantní informace z různých zdrojů, které bylo potřeba selektovat a analyzovat pro potřeby splnění cílů této diplomové práce.

Praktická část diplomové práce se primárně zabývá analýzou výsledků vlastního průzkumu s cílem potvrdit stanovené hypotézy, a to za použití různých analytických metod. Informační zdroje jsou zde pomocí syntézy analyzovány s cílem prokázat stanovené hypotézy. Na základě shrnutí výstupů jednotlivých analýz jsou v této části diplomové práce definovány návrhy na způsob řešení problematiky ageismu na pracovním trhu, což je jedním z cílů této diplomové práce.

V závěrečné části jsou shrnuty veškeré analyzované informace a dále jsou definována doporučení, která jsou cílem této diplomové práce. Doporučení se týkají aplikace funkční andragogiky jako formy prevence ageismu na pracovišti, snížení výskytu ageismu na trhu práce a aktivit vedoucích ke změně celospolečenského pohledu na lidi nad 50 let věku.

V příloze jsou uvedeny statistické podklady v tabulkové i grafové podobě vztahující se k jednotlivým kapitolám, a jsou argumentačním nástrojem pro potvrzení hypotéz.

TEORETICKÁ ČÁST

1 DEFINICE POJMŮ

1.1 Ageing

„Stárnutí není nic jiného než zlovyk, na který opravdu zaměstnaný člověk nemá čas“². Proces stárnutí, neboli ageing, je ale i přirozeným životním procesem, kterému se nelze vyhnout. Obrazně bychom mohli říci, že stárnutí je jednou z mála spravedlností světa. Není na světě síly, abychom mu zamezili, ale je v našich silách určit jeho kvalitu. S ohledem na můj studijní obor - Andragogiku a v souladu s momentálně velmi závažným problémem, kterým je ageismus - diskriminace z důvodu vyššího věku na trhu práce, je tato diplomová práce zaměřena tímto směrem.

1.2 Ageing v zahraničí

Ageing není specifikum české společnosti. Tento přirozený jev se objevuje i v ostatních zemích. Vzhledem k regionální a částečně i mentální blízkosti jsem pro příklad zahraničního příkladu vybrala Spolkovou republiku Německo.

„V Německu dnes pracuje 90 % mužů ve věku od 30 do 50 let a 70 % žen stejného stáří. Pokud bychom brali v potaz hranici 60 let, byl by tento podíl ještě nižší, a to 30 % u mužů a 15 % u žen. S těmito čísly sice není Německo v Evropě osamocené, ale že to jde jinak, ukazují příklady Švédska nebo Dánska. Již brzy se ale generace silných ročníků z období „baby boomu“, kterým je dnes kolem 40 let, dostane do věku, kdy jim pracovní trh nebude moci nabídnout žádnou nebo pouze velmi nedostačující perspektivu. Zásadním důvodem je, že pracovní aktivita starších lidí končí mnohdy mnohem dříve, než je regulérní doba odchodu do důchodu.“³

„Starší lidé hledající práci jsou v Německu považováni za těžko zaměstnatelné a starší zaměstnanci jsou zase bráni jako málo motivovaní a produktivní. Stát se doposud dokonce finančně podílel na tom, aby lidé mohli na náklady sociálního systému

² André Maurois (1885-1967), francouzský spisovatel

³ GRUSS, P. *Perspektivy stárnutí: z pohledu psychologie celoživotního vývoje*, s. 55. 1. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-605-6

odcházet do předčasného důchodu. Důvodem samozřejmě není nízká produktivita práce starších lidí. Vnímání starších lidí jako těch nejslabších článků v celém podnikání, které se v mnoha jednotlivých případech ukazuje jako zcela neopodstatněné, může často bránit tomu, aby zaměstnavatelé investovali do dalšího vzdělávání a rozvoje svých starších zaměstnanců.“⁴

1.3 Stáří

Definovat stáří je velmi nesnadný úkol, dá-li se vůbec stáří definovat. V každém případě můžeme stáří považovat „za poslední část lidského života, vysoký věk. Neexistuje přesný okamžik nástupu stáří, neboť fyziologické změny v lidském organismu spojené se stárnutím probíhají neustále a pozvolna a jde o velmi individuální nezvratný fyziologický proces, který u každého člověka probíhá jinak. Někdy bývá za tuto hranici považován věk 60 let, nicméně s technickým a vědeckým rozvojem lidské společnosti se tato hranice neustále posouvá výš“⁵.

V běžném životě bývá pojem stáří spjatý se seniory. Ovšem od kterého věku člověk patří do kategorie seniorů, je zjevně věcí názoru, neboť neexistuje právní ani žádná jiná norma, která by tuto věkovou kategorii blíže specifikovala. Dle mého názoru by se tento pojem měl používat pro tu generaci, která je důchodového věku, a tudíž mezní hranicí pro označení seniorů by byla oficiální věková hranice pro odchod do důchodu.

Bohužel se však velmi často můžeme setkat s používáním tohoto termínu již pro generaci daleko mladší, a to právě v kontextu pracovního trhu.

Pohled na stáří – seniory je vždy v souladu s celospolečenským chápáním této věkové generace, pohledu na jejich postavení ve společnosti apod. Dalším faktem je, že se tento pohled mění i v čase, a to v čase historickém. Dnešní trend dlouhověkosti lidí stále tuto hranici posouvá. Například ve středověku byli za staré, tedy seniory, považováni již čtyřicátníci. Vyspělá společnost by však měla umět rozeznat věkovou kategorii seniorů, měla by jim umět garantovat nejen úctyhodné postavení

⁴ GRUSS, P. *Perspektivy stárnutí: z pohledu psychologie celoživotního vývoje*, s. 57. 1. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-605-6

⁵ WIKIPEDIE. *Stáří*. [online]. © 22.2.2013. [cit. 2013-02-25]. Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/St%C3%A1r%C5%99%C3%AD>

ve společnosti, ale měla by být i nápomocna v pokračování jejich aktivit a to nejen na trhu práce.

V současné době se pro řadu personalistů dostává do kategorie „starých zaměstnanců“, tedy „stáří“, již generace padesátníků. Právě tato kategorie se nejvíce setkává s problémem ageismu na pracovišti.

1.4 Flexijistota

Dalším důležitým pojmem této diplomové práce je „flexijistota“. Tento pojem se na českém trhu práce teprve tzv. „zabydluje“. Hlavním problémem je jeho implementace do praxe, nikoliv jen do českého slovníku.

Flexijistota je pro tuto diplomovou práci významnou součástí z důvodu svého vztahu k celoživotnímu vzdělávání. Může být řešením problematiky ageingu, jelikož umožňuje efektivní adaptaci na nové požadavky trhu práce.

"Flexijistota je kombinací dvou slov: flexibilita a jistota (zabezpečení). Zahrnuje poptávku po větší flexibilitě na trhu práce, která je vyvažována lepšími sociálními jistotami.

Flexibilita se vztahuje k jakémukoliv individuálnímu a systematickému rozměru pracovních podmínek. Příklady jsou časové uspořádání práce; snadno zaměstnat a vyhodit (flexibilní pracovní smlouvy, pracovní právo usnadňující nábor a výpověď), flexibilní a adaptující popisy práce, celoživotní vzdělávání adaptující se na změnu poptávky, rotační systém a změny pracovního místa.

Jistota se vztahuje především na systémy sociálního zabezpečení, které "vracejí" pracovní podmínky a ochraňují osoby, které riskují flexibilitu. Jistota by měla poskytnout ochrannou síť, která lidi k riskování flexibility přiměje. Jistota se skládá z dobře postaveného systému sociálního zabezpečení tak, aby nikdo v průběhu svého pracovního života neklesl na hranici chudoby. V konceptu flexijistoty by jistota měla zjednodušit období změny, které vzniká v moderním pracovním životě na pružném pracovním trhu.

Pokud by byla flexijistota použita špatně, může to mít velice nepříjemné následky. Tzv. politika aktivní zaměstnanosti může přesunout všechnu odpovědnost (a také vinu) na individuálního nezaměstnaného člověka, který je nucen akceptovat jakoukoliv práci nehledě na (často velmi špatné) podmínky. Pokud nezaměstnaný tuto

práci nepřijme, je mu/jí sníženo sociální zabezpečení. Také poskytovaná školení často neodpovídají skutečným potřebám pracovního trhu a vina se svaluje na nezaměstnané, že nehledají práci dostatečně efektivně. Ve špatně nastavené flexibilitě, jednotlivci nezískává část jistoty - „(se)curity“. To může vést k chudobě zaměstnaných a vytvořit nepřístupný trh práce.“⁶

Ačkoliv má každý trh práce své individuální podmínky, a to nejen v kontextu daňového systému, sociálních podmínek, apod., mohli bychom jako vzor pro správnou implementaci flexibilitoty do praxe uvést Dánsko. Díky její správné aplikaci je zjevný její pozitivní vliv nejen na samotný trh práce, ale je přínosem i pro individuální osoby, které jsou součástí pracovního trhu.

Bohužel však může dojít i k situaci, kdy dojde ke špatnému nastavení flexibilitoty v praxi, což může mít i své silné negativní důsledky právě pro jednotlivce. Současná situace pracovního trhu v Česku s prvky skryté diskriminace věku prokazuje bohužel spíše špatné nastavení flexibilitoty. Politika aktivní zaměstnanosti přesunuje odpovědnost na individuálního nezaměstnaného člověka, který je pak nucen přijmout jakoukoliv pracovní pozici. Častým jevem je situace, kdy nabízená školení neodráží potřeby pracovního trhu, což má blízký vztah k nutnosti správné aplikace andragogiky. A právě efektivita andragogiky je rovněž předmětem jedné z hypotéz této diplomové práce. Svým způsobem bychom o flexibilitotě mohli uvažovat jako o protipólu ageismu.

1.5 Andragogika

Jedním z klíčových slov této diplomové práce je „andragogika“. Ačkoliv má tento pojem svou historii, pravdou je, že v českém prostředí se jeho používání zpopularizovalo během posledních 20 let. V minulých letech se spíše místo andragogiky používala v praxi její významová podstata, kterou je „vzdělávání dospělých“.

Popularizaci názvu tohoto oboru do českého slovníku můžeme přičíst všeobecné globalizaci, kdy se u nás v posledních letech ujala řada, dříve ne tolik používaných, výrazů, a to nejen v oblasti sociálních věd.

⁶ DOLEŽELOVÁ-JACHANOVÁ, A. *Koncept flexicurity – další promarněná příležitost pro genderovou rovnost?* [online]. © 29.9.2008. [cit. 2013-01-20]. Dostupné z: <http://rovneprilezitosti.ecn.cz/flexijistota-detail.shtml?cmd%5B2786%5D=x-2786-2120713>

V následných kapitolách této diplomové práce, v její praktické části, budeme analyzovat stále vzrůstající význam andragogiky v praxi, její preventivní schopnost při minimalizaci případné věkové diskriminace a řešení problematiky ageingu na trhu práce. Jedna ze základních hypotéz této diplomové práce se týká činnosti a efektivnosti andragogiky.

V této diplomové práci se budeme zabývat andragogikou z hlediska sociálních věd, a to z pohledu celoživotního vzdělávání dospělých.

Jak vyplývá z níže uvedených citací, definice andragogiky není snadná. Klíčový je úhel pohledu k tomuto oboru. *„Z hlediska sociálních věd nemá andragogika vlastní předmět/objekt, svůj předmět má společný s jinými společenskými vědami – jedná se o učícího se dospělého – uplatňuje však jiný pohled na tento předmět. Andragogika nemá jednotné vymezení předmětu, tato vymezení jsou různá.*

Jako první termín andragogika použil německý učitel Alexandr Kapp v roce 1833, který ve svém díle Andragogika neboli vzdělávání v dospělém věku, uvažoval o Platónových a Aristotelových vzdělávacích teoriích. Termín se však nepoužíval a až v roce 1924 jej obnovil Rosenstock-Huessy, který odlišuje andragogiku od pedagogiky a demagogiky a rozumí jí všechny školské formy vzdělávání dospělých, nechápe však andragogiku jako vědní disciplínu, ale spíše jako metodu.“⁷

Ze všech dostupných zdrojů (viz. Seznam použitých zdrojů) je však zcela nezpochybnitelná základní definice andragogiky, a to jako obor, který se zabývá vzděláváním dospělých.

„Při vyšší úrovni vzdělanosti je riziko nezaměstnanosti výrazně nižší, přičemž v čase je pokles rizika konstantní. Přes rostoucí počet a podíl osob s vyšším vzděláním nedochází ke zhoršování jejich postavení na trhu práce ani z hlediska mezd, ani z hlediska rizika nezaměstnanosti. Vzdělanější osoby se lépe adaptují na podmínky na trhu práce a flexibilně reagují na změny, které na pracovním trhu vznikají, zejména v souvislosti s hospodářským cyklem.

Ze společenského hlediska můžeme říci, že zvyšování úrovně vzdělanosti má pozitivní vliv na vývoj nezaměstnanosti tím, že tlumí její případné nárůsty. V této

⁷ WIKIPEDIE. *Andragogika*. [online]. © 7.1.2013. [cit. 2013-01-09]. Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Andragogika>

*souvislosti by mělo být tedy zájmem jednotlivce (i celé společnosti) zvýšit úroveň lidského kapitálu na co nejvyšší úroveň a usnadnit si tak vlastní situaci na trhu práce.*⁸

Jak vyplývá nejen z výše uvedené citace, ale stejně tak i praxe potvrzuje, že efektivní vzdělávání dospělých je důležitým faktorem pro udržení se na trhu práce i v problematických letech, v době hospodářské krize, apod. Úroveň dosaženého vzdělání každého jedince nepochybně limituje jeho možnosti uplatnění a každý jedinec by v souladu s tím měl přijmout osobní odpovědnost.

Andragogika má různé formy, které jsou závislé i na několika faktorech jako jsou například: cíl - účel vzdělávání, možnosti – předpoklady účastníka vzdělávacího procesu, ekonomické zázemí, apod. Různé druhy vzdělávání dospělých, konkrétně na pracovišti, jsou popsány v následujících podkapitolách.

1.6 Podnikové vzdělávání

*„Podnikové vzdělávání je jednou ze základních personálních činností. Souvisí s plánováním lidských zdrojů, s nábořem, s výběrem pracovníků i jako součást protiflukuačních opatření. Podnikové vzdělávání je jednoznačně investicí do lidských zdrojů. Z praxe vyplývá, že konkurenceschopné mohou být jen ty podniky, v nichž je rychlost učení větší než rychlost změn v jejich okolí.*⁹

Podnikové vzdělávání můžeme považovat za ideální variantu pro funkční andragogiku pouze v případě, že do tohoto programu budou zahrnováni i zaměstnanci z věkové kategorie nad padesát let. Je však nutné brát v úvahu, že ne každá firma si tento způsob vzdělávání svých zaměstnanců může dovolit, a to zejména z finančních důvodů, neboť v době stávající krize se tlak na snížení nákladů firem stále zvyšuje. Velmi často se bohužel stává, že podobné vzdělávací programy mají firmy primárně určené pro své mladé – začínající zaměstnance, které smluvně zaváží k zaměstnaneckému poměru na dobu určitou. Jedná se samozřejmě o projev skryté diskriminace, avšak s minimální možností průkaznosti.

Iniciátorem této formy andragogiky je vždy zaměstnavatel. Zaměstnanci mohou přijít s návrhem na podnikové vzdělávání, nicméně rozhodovací pravomoc o realizaci

⁸ MAZOUCH, P. a J. FISCHER. *Lidský kapitál: Měření, souvislosti, prognózy*, s.52. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-380-6.

⁹ ANDROMEDIA.CZ. *Podnikové (firemní) vzdělávání*. [online]. © duben 2011. [cit. 2013-02-17]. Dostupné z: <http://andragogos.blogz.cz/andragogicke-poradenstvi/>

vždy zůstává na straně firmy. Jedná se o tradičně velmi používanou formu vzdělávání dospělých.

Pozitiva podnikového vzdělávání jsou zcela přesně popsána ve výše uvedené definici a můžeme tedy konstatovat, že v případě správně nastavených podmínek její realizace je přínosem jak pro účastníky tohoto procesu, tak pro firmu, která je jejím realizátorem.

1.6.1 Prohlubování kvalifikace

„Prohlubování kvalifikace k výkonu práce je povinností zaměstnance. Pokud by si zaměstnanec svou kvalifikaci neprohluboval, mohl by po čase v zásadě přestat splňovat kvalifikační předpoklady pro výkon práce, neboť v dnešním zrychleném světě jde vývoj rychle kupředu a předpisy, normy či jiné požadavky se velmi často a leckdy zásadně mění.“¹⁰

Jak vyplývá z vlastní definice jedné z forem vzdělávání dospělých, je prohlubování kvalifikace zejména podněcováno ze strany zaměstnance, avšak může být realizováno jak individuálně, tak i v rámci programu podnikového vzdělávání zaměstnanců. Je to forma andragogiky, která je zejména nápomocná pro udržení si stávající pracovní pozice při změně požadavků na její vykonávání. Tento způsob andragogiky, zejména v letech po roce 1989, umožňoval zaměstnancům přizpůsobit se novým podmínkám pracovního trhu. Tato forma andragogiky nemívá projevy skryté diskriminace vůči lidem nad 50 let věku, neboť rozhodnutí o její realizaci bývá právě na jedinci.

1.6.2 Zvyšování kvalifikace

„Kvalifikace je zkouškou ověřená schopnost toho, co člověk opravdu zná, umí a co je schopen vykonávat.“

Dosaženou úroveň EQF¹¹ ovlivňují nejen znalosti a dovednosti, které člověk získá ve škole (od základní po vysokou), ale i znalosti a dovednosti, které získá

¹⁰ KNOBLOCHOVÁ, V. *Prohlubování kvalifikace*. [online]. © 15.11. 2012. [cit. 2013-02-17]. Dostupné z: <http://www.infoportal.cz/33/prohlubovani-kvalifikace-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvK5pVq8mX5L1uIo64olodgMO6VlftQMFg/>

¹¹ Evropský rámec kvalifikací

v průběhu praxe nebo formou různých kurzů a stáží, pokud jsou ověřeny zkouškou s celostátní platností. Úroveň EQF si můžeme v průběhu života zvyšovat“¹²

Laicky řečeno, zvyšování kvalifikace bychom mohli nazvat vyšší formou prohlubování kvalifikace. Vlastní způsob její realizace, odpovědnost za její realizaci, apod., to vše je prakticky identické jako pro kategorii „prohlubování kvalifikace“.

Rozdílem však mezi prohlubováním a zvyšováním kvalifikace je doklad – potvrzení o jeho realizaci. Zvýšená kvalifikace je prakticky vždy spojena s určitým certifikátem, právně doložitelným absolvováním kurzu – školy apod. Tato nutnost právně doložitelného dokladu o absolvování je zároveň závazná pro vlastní realizátory – poskytovatele této formy andragogiky, neboť musí vlastnit příslušné certifikáty, povolení – oprávnění k výkonu této činnosti.

1.6.3 Rekvalifikace

Termín „rekvalifikační kurzy“ se na trhu práce objevil po změnách v roce 1989. Jejich potřeba vyústila na základě změn pracovního trhu a staly se jeho pevnou součástí. Rekvalifikační kurz je formou andragogiky, která svému absolventovi zajistí právní doklad o změně jeho profese. Tento způsob vzdělávání dospělých bývá velmi často aplikován v situaci, kdy se jedinec dostane do stavu dlouhodobě nezaměstnaného a snaží se tímto způsobem o zlepšení svého uplatnění na trhu práce. Další možností realizace rekvalifikačního kurzu bývá např. situace, kdy v rámci jedné firmy zaměstnanec z nejrůznějších důvodů mění svou pracovní pozici. Nová pozice může mít jiné požadavky na kvalifikaci, a proto v zájmu zachování pracovního poměru zaměstnanec absolvuje tuto formu podnikového vzdělávání.

Rekvalifikační kurzy bývají poměrně finančně náročné, jejich úroveň by měla být garantována podmínkami certifikace pro jejich realizátory – provozovatele. Velmi problematickou stránkou rekvalifikačních kurzů bývá jejich výběr, a to zejména s ohledem na předpoklad dalšího uplatnění na trhu práce jednotlivce.

Efektivnost rekvalifikačních kurzů bývá v poslední době často kritizována z nejrůznějších míst.

¹² NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ. *Co je Evropský rámec kvalifikací*. [online]. © 2011 – 2013. [cit. 2013-02-15]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/vzdelavani-a-eu/evropsky-ramec-kvalifikaci-1>

Při výběru rekvalifikačního kurzu by měl každý jedinec zvážit, zda zcela změni svou profesi, nebo zda pomocí rekvalifikačního kurzu na svou stávající profesi naváže. Toto by zejména pro kategorii lidí ve věku nad 50 let mělo být určujícím kritériem. Pro lidi v této věkové kategorii ani odborníci nedoporučují řešit svou případnou nezaměstnanost právě změnou profese. Avšak rekvalifikační kurz, který může být zvýšením kvalifikace, hodnotí jako jeho vhodnou formu.

V případech realizace rekvalifikačních kurzů mimo podnikové vzdělávání hraje významnou roli stát, neboť jednak uděluje povolení k provozování rekvalifikačních kurzů a zároveň je marginálním dodavatelem klientů, a to prostřednictvím úřadů práce. Jejich speciálně vyškolení zaměstnanci by měli být schopni nápomocni při výběru vhodného rekvalifikačního kurzu. Absolventi rekvalifikačních kurzů tedy bývají velmi často z řad nezaměstnaných vedených na úřadech práce. Praxe ukazuje, že bohužel i v těchto případech dochází k projevům skryté diskriminace, neboť lidé nad 50 let věku velmi často poukazují na nerovné šance při zájmu absolvovat určitý rekvalifikační kurz. Stejně jako v jiných případech jsou tyto projevy věkové diskriminace neprokazatelné.

Absolvování rekvalifikačního kurzu je zároveň možné na základě vlastního rozhodnutí každého jedince, v tomto případě je výběr kurzu zcela na jeho vlastním uvážení.

Zefektivněním rekvalifikačních kurzů se zabývá i řada odborníků z oblasti vzdělávání a za tímto účelem vychází poměrně hodně publikací. Za všechny uvádím citaci ze studie Národní observatoře zaměstnanosti a vzdělávání, která se zabývá vzděláváním starších pracovníků:

„Pro nezaměstnané starší osoby by měly být i nadále využívány dva směry vzdělávání jako doposud, tedy cílené specifické rekvalifikace připravující pro konkrétní pracovní místo a vzdělávání nespécifické. Vedle klasických rekvalifikačních kurzů pořádaných vzdělávacími institucemi včetně školských zařízení, které jsou určeny široké veřejnosti vč. nezaměstnaných, do kterých se často starší osoby obávají zapsat kvůli rychlému postupu výuky, nedostatečnému opakování učiva, obavy ze zdržování mladších frekventantů ap., by měly být zřizovány kurzy, které budou svou formou a metodou výuky speciálně cílené na starší populaci. V těchto kurzech je třeba posílit motivační složku, poradenství, nácvik prezentačních dovedností. Cílem by mělo být mimo jiné pomoci obnovit sebedůvěru, odstranit obavy z učení a připravit starší pracovníky

na zvládnutí nároků zaměstnavatelů, tj. na nové pracovní podmínky, technologie, firemní kulturu, atd.“¹³

1.6.4 Vzdělávání manažerů

„Forma dalšího vzdělávání pro specifickou skupinu pracovníků, která může rozhodujícím způsobem ovlivnit úroveň, konkurenceschopnost a rozvoj firmy.

Jedná se o skupinu pracovníků, která musí ovládat celou řadu odborných disciplín a navíc jejich schopnosti, vědomosti a dovednosti prochází neustálou konfrontací s rozvojem vědy a techniky, se situací uvnitř firmy i proměnlivou situací v okolí systému. Navíc pojem manažer je mnohoznačný (od mistra k prezidentovi společnosti). Proto je základní třídění ve vzdělávání manažerů tříděním podle diferenciací nároků na výkon manažerské profese a požadavků na kvalifikaci.

Z tohoto pohledu se liší vzdělávání manažerů na nejnižší úrovni, manažerů střední úrovně a manažerů vrcholové úrovně (top manažerů). Kromě tohoto třídění je možno vzdělávání manažerů třídit i podle dalších kritérií:

- vzdělávání v závislosti na profesní kompetenci (v závislosti na postavení v hierarchii organizace - v organizační pyramidě - proto často pyramidální členění vzdělávání);
- vzdělávání v závislosti na podnikovém rozvoji (vzdělávání manažerů je často vzhledem k jeho nákladnosti součástí plánované kariérové dráhy postavené na podnikových potřebách);
- vzdělávání v závislosti na rozvoji poznání v oblasti organizace a řízení (management jako vědní disciplína se mění stejně rychle jako ostatní obory vědy a techniky, tyto změny jsou navíc umocňovány zcela pragmaticky vývojem na světových i národních trzích, vývojem na trhu práce, změnami chování spotřebitele a dalšími vlivy).

Podle dnešního chápání managementu se nároky na kvalifikaci manažera přesouvají z požadavku na vysokou znalost oboru na schopnost práce s lidmi a vytváření kooperační kultury. Za neúčinnější formy se považují výcvikové semináře

¹³ CZESANÁ, V, V. HAVLÍČKOVÁ, Z. ŠÍMOVÁ a J. VYMAZAL. Podpora vzdělávání starších osob. [online]. © 2006-2011. [cit. 2011-10-31]. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/wp-7-2006-podpora-vzdelavani-starsich-osob>. ISSN 1801-5476.

*s týmovou prací a maximálním množstvím praktických aplikací (modelových situací, případových studií), dále pak zahraniční stáže a diskuse se zkušenými praktiky.*¹⁴

Jak vyplývá z výše uvedené definice, tato forma andragogiky je velmi specifická, a to zejména s ohledem na svou cílovou skupinu. Nicméně je nutné ji brát na zřetel, neboť je to v každém případě forma vzdělávání dospělých, jehož směr je často inspirován strategiemi zahraničních firem, které jej standardně aplikují v rámci firemní zaměstnanecké politiky. Způsob realizace této formy andragogiky je vždy zcela v kompetenci zaměstnavatele, a to s ohledem na strategické plánování personální politiky firmy. Finanční náročnost této formy andragogiky je pro řadu firem limitující a omezující v její realizaci.

Při případném výskytu projevů diskriminačního chování ze strany vedení společnosti se vždy jedná o profesionální pochybení. A právě kvalitní vzdělávací programy manažerů by mohly být nápomocné při řešení problematiky ageingu na pracovišti.

1.7 Andragogické poradenství

*„Andragogické poradenství řeší zejména současné a nové trendy v profesním světě a je zaměřeno na dospělé klienty. Dále řeší problémy vzdělávání dospělého jedince ve všech jeho formách a pomáhá hledat ty nejvhodnější. Uplatňuje se při ztrátě, změně nebo výběru vhodného zaměstnání a plánování dalšího kariérního růstu s ohledem na plánování osobního rozvoje s ohledem na konkrétní osobu klienta.*¹⁵

Tato forma andragogiky je určena pro specifické situace, její efektivita je závislá na schopnosti a možnosti posouzení situace komplexně. Jak vyplývá i z jejího názvu – jedná se o hledání vhodného řešení dané situace, o hledání cest k dosažení cíle, apod. Jde tedy o fázi tzv. přípravnou před potřebnými kroky k řešení. Velmi často se tato forma používá v krizových situacích, ale není to podmínkou.

¹⁴ ANDRAGOGOS. *Andragogické poradenství*. [online]. © duben 2011. [cit. 2013-02-17]. Dostupné z: <http://andragogos.blogz.cz/andragogicke-poradenstvi/>

¹⁵ PALÁN, Z. *Vzdělávání manažerů*. [online]. © duben 2011. [cit. 2013-02-17]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/vzdelavani-manazeru>

Poskytování poradenských služeb by mělo být vždy vázáno na kvalitní odborníky z daného oboru, což ne vždy je možné garantovat. Vhodný výběr je vždy na odpovědnosti jednotlivce, který tuto formu andragogiky absolvuje.

V oblasti problematiky ageingu a projevů diskriminace věku se poradenstvím zabývá i řada neziskových organizací, např. Sdružení PLUS 50 o.s.¹⁶

1.8 Multikulturalita

Na základě výsledků kulturní a sociální antropologie, kdy zkoumáme jednotlivé lidské společnosti a jejich kulturu, můžeme definovat kulturní identitu základních světových kultur.

Pro účely této diplomové práce použijeme civilizační dělení světové kultury dle Hofstedeho¹⁷ na západní evropskou kulturu, americkou kulturu, východní ruskou kulturu, arabskou kulturu, čínskou kulturu, indickou kulturu, židovskou kulturu, africkou kulturu, latinskoamerickou kulturu a japonskou kulturu.

Specifičnost každé této světové kultury Hofstede vymezil pomocí hodnotových paradigmat, což je soubor typických znaků pro danou kulturu, kterými se odlišuje od ostatních. Sféry hodnocení jsou zaměřeny na následující oblasti:

- individualismus (zodpovědnost člověka samého, svoboda jednání, schopnost sebevyjádření, apod.)
- vztah k autoritě (stupně hierarchie, míra tolerance, vzdálenost k moci, apod.)
- vztah k nejistotě – riziku (přísnost norem, zákonů, vnímání změn, inovací, apod.)
- maskulinita – feminita (genderové dělení společnosti, postavení žen, apod.)
- časové hledisko (orientace na minulost, úloha tradic a zvyků, apod.)

Za účelem naplnění cílů této diplomové práce, budeme v její praktické části věnovat pozornost relevantním hodnotovým paradigmatům.

V současné době, době globalizace, je problematika multikulturního prostředí pevnou součástí našeho života. Mezinárodní prostředí řady společností, které jsou významnými zaměstnavateli na trhu práce České republiky, přináší pro společnost

¹⁶ <http://www.plus50.cz/>

¹⁷ Geert Hofstede (* 2. října 1928), holandský vědec zkoumající rozdíly a interakce mezi různými národními a organizačními kulturami

nutnost se přizpůsobit těmto podmínkám. Tato potřeba přizpůsobení však zároveň přináší i možnost inspirace, které by společnost mohla využít pro zlepšení svého fungování, a to nejen v kontextu společnosti jako firmy. Ačkoliv jsou nám některé výše uvedené jednotlivé kulturní společnosti vzdáleny, nejen geograficky, ale i nábožensky a svou ekonomickou úrovní, tak zejména v oblasti uznávání autorit, uctívání tradic a zvyků by mohla být pro nás naopak velmi inspirující a motivující.

2 DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

Jak již bylo zmíněno, hlavní pozornost této diplomové práce je věnována diskriminaci věku na trhu práce se zaměřením na problematiku diskriminace vyššího věku, což můžeme rovněž nazvat problematikou ageingu v pracovním prostředí. Na základě dlouhodobého sledování dané problematiky se dle mého názoru věková diskriminace v oblasti zaměstnanosti řeší napříč oborovým spektrem profesí, stejně jako ve všech regionech, a to včetně zahraničí. Nicméně v kontextu sociálního vývoje společnosti je v tzv. „postkomunistických zemích“ tento problém daleko více zřetelný. Vypěstlost společnosti se odráží i v jejím chování vůči diskriminací ohroženým skupinám.

Diskriminace věku na trhu práce je tématem zcela jistě velmi závažným, a ačkoliv je toto téma jedno ze stěžejních bodů zaměstnanecké politiky vlády, praktický efekt stále není vidět.

V poměrech českého pracovního trhu je častým jevem forma nepřímé diskriminace věku. Toto konstatování je možné opřít o mnohá vyjádření odborné veřejnosti, stejně jako bylo prokázáno na základě relevantního provedeného výzkumu mezi širokou veřejností (viz. Praktická část této diplomové práce).

Jedna z hypotéz této diplomové práce se zabývá potvrzením existence diskriminace věku na stávajícím českém trhu práce.

Fakta, potvrzující výskyt nepřímé diskriminace na trhu práce, jsou zřejmá při běžném sledování médií, kdy se k problematice ageismu vyjadřují zástupci odborné veřejnosti, stejně jako běžní občané, kteří se s tímto negativním jevem setkali, viz. vyjádření zástupce jednoho z nejvýznamnějších portálů, nabízející zprostředkování práce:

„V oficiálních pracovních nabídkách se s přímou diskriminací neseškáte. To potvrzuje i Jana Skalová z portálů www.jobs.cz a www.prace.cz. „Zaměstnavatelé, kteří nabídky pozic na pracovních portálech vystavují, si jsou velmi dobře vědomi, které požadavky na uchazeče o zaměstnání jsou v souladu s právními předpisy,“ doplňuje Skalová. I přes to se však lidé mohou na trhu práce s diskriminací a zvýhodňováním některých jedinců setkat. V pracovních nabídkách mohou uchazeči o zaměstnání nalézt skrytou diskriminaci. Společnost může například uvést, že potenciálním uchazečům

nabízí práci v mladém a dynamickém kolektivu – to je signálem pro starší uchazeče, že se do mladého týmu nebudou příliš hodit. Ochota k častému cestování zase může naznačovat, že pozice není vhodná pro uchazeče s rodinnými závazky, pod reprezentativním vystupováním může být skryt požadavek na dobrý vzhled.

Z výsledků výzkumu společnosti STEM z roku 2007 vyplývá, že převážná většina obyvatel ČR považuje diskriminaci na pracovním trhu za reálný problém. Podle výzkumu se devět z deseti občanů domnívá, že lidé jsou u nás často nebo velmi často diskriminováni kvůli věku.¹⁸

Příklady různých způsobů diskriminace na trhu práce popisuje řada odborníků ve svých publikacích, statích, studiích, apod., např. JUDr. Věra Štangová v knize *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*.¹⁹

2.1 Diskriminace

Velmi blízko k problematice ageingu má právě diskriminace věku, a to starší populace. Diskriminace je poměrně široký termín, má různé druhy, projevy, i aspekty pohledu. Určité druhy diskriminace jsou bohužel součástí každé společnosti. Právě úroveň společnosti je jedním z faktorů, který ovlivňuje, jak se daná společnost k diskriminaci staví, jak umí řešit její projevy, a to i za pomoci právního systému. Úroveň diskriminačního chování je odrazem celospolečenské situace dané populace.

Z obecného hlediska můžeme diskriminaci definovat následně:

*„Diskriminace (lat. *discriminare* = rozlišovat) je termín označující nějaké rozlišování. Nejčastěji se používá v negativním významu rozlišování lidí na základě příslušnosti k nějaké obecné skupině bez ohledu na schopnosti konkrétního jedince. Podle konkrétního kritéria diskriminace se hovoří o diskriminaci na základě rasy, náboženského přesvědčení, politického přesvědčení, pohlaví, věku apod.“²⁰*

¹⁸ MÜLLER, R. *Existuje skrytá diskriminace při pohovoru?* [online]. © 7.8.2009. [cit. 2013-01-06]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/rubriky/existuje-skryta-diskriminace-pri-pohovoru>

¹⁹ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. 1. vyd. Plzeň: Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6

²⁰ WIKIPEDIE. *Diskriminace*. [online]. © 12.12.2012. [cit. 2013-01-06]. Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Diskriminace>

2.1.1 Druhy a způsoby diskriminace

Jak je v definici diskriminace již výše uvedeno, diskriminace bývá různého druhu (např. diskriminace rasy, náboženského přesvědčení, věku, apod.), které členíme dle níže uvedené definice.

„Diskriminace představuje jednání, které je způsobilé snižovat důstojnost jednotlivce, a proto je základní povinností každé společnosti založené na ideálu demokracie a rovnosti takovému nanejvýš zavrženíhodnému zacházení zabránit.

Základní členění diskriminace je rozlišení na diskriminaci negativní a pozitivní. Negativní diskriminaci je pak možno dělit na diskriminaci přímou a nepřímou.

Negativní diskriminace spočívá v tom, že s určitou osobou nebo skupinou osob je ve srovnatelné situaci zacházeno méně výhodným způsobem než s osobami jinými, pokud se tak děje z důvodů právně neospravedlnitelných, na základě některého z diskriminačních důvodů nebo se tak děje svévolně, tedy bez možného rozumného zdůvodnění takové regulace.

Pozitivní diskriminace spočívá v rozdílném zacházení s jednotlivci či skupinami jednotlivců, které však není zaměřeno proti nim a nezhoršuje jejich postavení. Naopak – opatření přijímaná v jejich prospěch směřují k odstranění neopodstatněných rozdílů daných např. věkem těchto osob, jejich pohlavím, zdravotním stavem, etnickým původem atd. Charakteristická pro tato opatření je jejich dočasnost.

Přímá diskriminace je situace, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází, zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě příslušného diskriminačního důvodu či znaku. Je to také provádění takových opatření, která vedou k neodůvodněnému rozlišování a jsou založena na diskriminačním důvodu.

Nepřímou diskriminací se rozumí situace, kdy je v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti osoba či skupina osob na základě některého z diskriminačních důvodů v porovnání s jinými osobami či skupinami osob obzvláště znevýhodněna. Jde o případy, kdy určitý požadavek sice není výslovně založen na nějakém diskriminačním důvodu, ale poškozují určitou osobu či skupinu osob ve svých důsledcích.“²¹

²¹ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*, s. 48-50. 1. vyd. Plzeň: Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6

V této diplomové práci se budeme zabývat diskriminací z důvodu vyššího věku – ageismem na trhu práce, jeho negativní formou, a to z hlediska jeho přímých i nepřímých projevů.

2.2 Ageismus

„Age (anglicky věk) je apriorní vyřazování starších lidí z různých aktivit z činností, které vyžadují zvýšenou odpovědnost, pozornost nebo z vedoucích a nadřízených pozic pod dojmem, že nebudou schopni kvalifikovaně rozhodovat a adekvátně jednat. Způsoben je pocitem, že stáří je nemoc, respektive, že staří lidé už na většinu věcí prostě nestačí.“²²

Sýkorová chápe Ageismus *„jako systematické diskriminativní jednání vůči osobám vyššího věku, kdy jsou této skupině odírány rovné příležitosti v mnoha ohledech, tedy i v ohledu jejich pracovních příležitostí.“²³*

Míra projevů ageismu se značně liší v různých kulturách, a to v důsledku hodnotových paradigmat dané společnosti, viz. podkapitola 3.6 této diplomové práce.

Ačkoliv je aktuálnost problematiky ageismu v naší společnosti zjevná v mnoha aspektech běžného života, s ohledem na cíle této diplomové práce se budeme věnovat ageismu v kontextu trhu práce. Při pouhém sledování vývoje českého pracovního trhu v posledních letech, kdy míra nezaměstnanosti věkové skupiny obyvatel od 50 let výše má přímo alarmující hodnoty, je pouze malá část odborné veřejnosti, která se tomuto projevu diskriminace věnuje v širší míře. Největší pozornost z oblasti diskriminace je věnována problému diskriminace pohlaví, a to na všech úrovních v rámci celé EU. Instituce vládní či nevládní by mohly evidentně čerpat inspiraci z činnosti zastánců rovnosti z genderového pohledu, neboť jejich úsilí začíná být ve společnosti efektivní.

Jak je již výše uvedeno, problém ageismu se týká širokého spektra aktivit a činností starší generace, avšak vzhledem k zadání a rozsahu této diplomové práce bude pozornost dále věnována pouze ageismu na trhu práce.

²² WIKIPEDIE. *Ageismus*. [online]. © 9.12.2012. [cit. 2013-01-06]. Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Ageismus>

²³ SÝKOROVÁ, D. *Autonomie ve stáří*, s. 50. 1. vyd. Praha: SLON, 2007. ISBN 978-80-86429-62-5

2.3 Ageismus v zahraničí

Jak již bylo zmíněno v úvodu podkapitoly 1.2, vzhledem k regionální blízkosti je opět uveden příklad ze Spolkové republiky Německo. K řešení problému z hlediska demografického vývoje přistoupili v Německu velmi zodpovědně, odborníci například pracují s tzv. „rostockým indexem“ s jehož pomocí mohou předvídat vývoj zaměstnanosti různých věkových skupin v důsledku vývoje demografie.

„Rostocký index zpracovaný v rostockém centru, který kvantifikuje ekonomické důsledky demografických změn, ukazuje, že změna uspořádání stále se prodlužujícího života by mohla jednak obohatit život každého jedince, jednak by mohla přispět k lepšímu ekonomickému uspořádání. Pomocí rostockého indexu můžeme spočítat, co se stane, pokud budou i nadále mladí lidé pracovat hodně a staří málo. Naše výpočty jasně ukazují, že celkové stárnutí společnosti povede k ekonomickým ztrátám, jež postihnou všechny obyvatele, a to mnohem dříve, než se očekávalo.

Rostocký index jasně ukazuje, jak rychle se v naší celkově stárnoucí populaci bude snižovat množství odvedené práce, pokud na stávajícím trhu práce nedojde k nějakým změnám. Index vychází z průměrného počtu odpracovaných hodin na hlavu a týden v celé společnosti, od kojence až po starce, bez ohledu na to, zda je daný jedinec výdělečně činný. Tato průměrná hodnota se nachází hluboko pod 40 hodinami, které tvoří plný úvazek.

Neustálé snižování průměrného počtu odpracovaných hodin má i další důvody: nárůst nezaměstnanosti, snižující se počet zaměstnaných žen nebo prodloužení doby potřebné k dokončení vzdělání. V budoucnu však může docházet ke snížení průměrného počtu odpracovaných hodin i pouhou změnou věkové struktury obyvatelstva. Dojde ke ztrátě pracovní síly, a to v takovém rozsahu, v jakém se dnes v Německu potýkáme s nezaměstnaností. Pokud staří lidé nenajdou své místo na trhu práce, podstatná část pracovní síly zůstane nevyužita. Následně samozřejmě dojde k enormnímu zvýšení zátěže pro mladé pracující, kteří budou muset všechny staré lidi podporovat skrze sociální systém. V následujících dvaceti letech bude za pokles průměrného počtu odpracovaných hodin zodpovědný na prvním místě nikoli nárůst počtu důchodců, ale

*právě nárůst starších práce schopných lidí, kteří však na trhu práce nenajdou uplatnění.*²⁴

Podobná situace je i v dalších zemích, jako například ve Francii, Itálii, apod. Nicméně země bývalého tzv. „východního bloku“ jsou na tom v oblasti ageismu bohužel ještě hůře. V době ekonomické krize napříč celou Evropou je zcela jistě velký luxus ponechat nevyužitou pracovní sílu a zatěžovat tak sociální systém.

Problém ageismu v oblasti zaměstnanosti je však žhavým tématem i v zemích, kde demokracie patří k základním hodnotám. Takovou zemí je například USA. Z výsledků ankety organizace Maturity Works, zpracované za účelem zjištění sociálního dopadu věkové diskriminace na pracovišti vyplývá například, že „79% respondentů byli oběťmi věkové diskriminace v různých podobách, 53% respondentů je přesvědčeno, že byli propuštěni na základě věkové diskriminace, 83% respondentů se domnívá, že jim bylo již odepřeno získání zaměstnání z důvodu věku, 78% respondentů se stalo obětí věkové diskriminace a její dopad nesou na své psychice ještě dnes, 90% respondentů věří faktu, že nejcennější dovedností je zkušenost.“²⁵

Detailnější popis ankety, včetně kompletních výstupů, je přílohou E této diplomové práce.

2.4 Antidiskriminační zákon z hlediska legislativy

Vzhledem k faktu, že projevy diskriminace jsou v rozporu s právním řádem vyspělých společností, došlo k legislativní úpravě, a to právě formou znění tzv. antidiskriminačního zákona. Potřeba řešit projevy diskriminace legislativně vyšla nejen z vlastní potřeby naší společnosti, ale byla a je zároveň součástí přizpůsobení (sloučení) české legislativy s legislativou Evropského společenství.

„V Česku diskriminaci zakazuje již Listina základních práv a svobod, ale zákazy konkrétních forem diskriminace se objevují i v dalších zákonech (především zákon ze dne 23. dubna 2008 č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, tzv. antidiskriminační

²⁴ GRUSS, P. *Perspektivy stárnutí: z pohledu psychologie celoživotního vývoje*, s. 57. 1. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-605-6

²⁵ LATERLIFE. *Ageism in later life*. [online]. © 2012. [cit. 2013-02-26]. Dostupné z: <http://www.laterlife.com/afterlife-maturity-works-survey.htm>

zákon).²⁶ Uvedení tohoto antidiskriminačního zákona do praxe má řadu svých příznivců i odpůrců. Velmi často je mu však vytýkána jeho tzv. „bezzubost“, neboť prokázat diskriminační chování například firem vůči svým zaměstnancům je velmi obtížné, stejně tak je často kritizován benevolentní přístup odpovědných úřadů při prosazování tohoto zákona a to v různých aspektech diskriminace.

Právo na „rovné příležitosti - rovné zacházení“ je jedním ze základních lidských práv a je zakotveno i v našem právním řádu, a to například formou zákona o zaměstnanosti.

„Jednu z obsahově nejkompexnějších a požadavkům práva ES vyhovujících legislativních úprav zákazu diskriminace na území ČR představuje zákon o zaměstnanosti.²⁷ Vztahuje se zejména na právní vztahy vznikající na poli přístupu k zaměstnání, tj. před vznikem samotného pracovního poměru. Jde například o účast v rekvalifikačních kurzech, podobu pohovorů s budoucím zaměstnavatelem, obsah inzerátů nabízejících zaměstnání apod. Zákon pod diskriminaci výslovně zahrnuje i podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci, a dále definuje i situace, kdy není rozdílné chování z důvodů uvedených výše považováno za diskriminační a zakázané, stejně jako nároky, kterých se může poškozená osoba domáhat.“²⁸

Vymahatelnost i tohoto zákona je právě v oblasti diskriminace věku velmi obtížná, neboť projevy diskriminace probíhají skrytou formou. Pro řadu lidí je však samotný fakt, že se stali obětí této formy diskriminace, frustrující, a nemají tak zájem dlouhodobý soudní spor absolvovat.

²⁶ WIKIPEDIE. *Diskriminace*. [online]. © 12.12.2012. [cit. 2013-01-06]. Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Diskriminace>

²⁷ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

²⁸ BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN. *Rovnost a diskriminace*, s.205. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1

PRAKTICKÁ ČÁST

3 POPIS PRŮZKUMU

3.1 Cíl a hypotézy průzkumu

Ageing, či-li stárnutí, je zcela přirozeným procesem, kterému se nemůžeme vyhnout, avšak v kontextu s dnešním vývojem trhu práce přináší velmi závažný problém, kterým je ageismus, či-li diskriminace z důvodu vyššího věku. Proto je tato diplomová práce zaměřena tímto směrem.

Ageing a ageismus je velmi obsáhlým tématem, a proto vzhledem k zadání a rozsahu této diplomové práce jsme se soustředili na tuto problematiku v oblasti pracovního trhu. V důsledku aktuálního vývoje této problematiky je pozornost věnována věkové kategorii již od 50 let věku, neboť právě tato generace se s tímto negativním jevem na trhu práce momentálně nejvíce setkává.

Hlavním cílem této diplomové práce je formulace doporučení pro možnost aplikace funkční andragogiky jako formy prevence ageismu na pracovišti. Vedlejším cílem je, vedle potvrzení faktu výskytu a aktuálnosti problematiky skryté diskriminace z důvodu vyššího věku na trhu práce v českém pracovním prostředí, sumarizace návrhu opatření ke snížení výskytu těchto negativních jevů. Z pohledu celospolečenské potřeby je dalším vedlejším cílem poskytnutí základního přehledu k tomuto tématu široké i odborné veřejnosti, která by na základě zjištěných faktů měla následně iniciativně hledat řešení, a to ve spolupráci například i s relevantními nevládními organizacemi.

Cílem prováděných analýz je průzkum, hledání a definování příčin vysokého výskytu skryté diskriminace z důvodu vyššího věku na trhu práce.

Průzkum byl prováděn za účelem potvrzení následujících hypotéz:

- Formy a problematika ageismu na pracovišti se v České republice vyskytují, a to i přes platnost antidiskriminačního zákona.
- Kvalita andragogiky je pomocným nástrojem pro udržení se na trhu práce i ve věku nad 50 let a je jednou z forem prevence proti ageismu.
- Projevy ageismu negativně ovlivňují ekonomiku firmy, stejně jako ekonomiku celého státu.

- Postoj k ageingu a projevy ageismu se odvíjí od hodnotových paradigmat jednotlivých kultur.
- Změna pohledu na generaci lidí nad 50 let věku je nutná z celospolečenského hlediska.

3.2 Zdroje a metody sběru dat

Zdroje sběru dat pro diplomovou práci jsou rozděleny do několika částí. Hlavním zdrojem informací pro teoretickou část byly odborná literatura, studie k danému tématu předních českých i zahraničních odborníků a relevantní internetové webové stránky. Statistické údaje pro teoretickou část diplomové práce byly čerpány z veřejně dostupných zdrojů. Veškeré zdroje pro teoretickou část jsou uvedeny v Seznamu použitých zdrojů. Časově tento sběr dat probíhal v období březen- prosinec 2012.

Jako hlavní zdroj dat pro praktickou část diplomové práce, zejména pro její jednotlivé analýzy, byla s ohledem na hlavní cíl diplomové práce zvolena kvantitativní i kvalitativní studie našeho vlastního šetření, které vycházelo z výsledků dotazníku. Dotazník (viz. Příloha A) byl sestaven formou uzavřených odpovědí a obsahoval instrukce k jeho vyplnění společně s informací o cíli průzkumu. Respondenti pro tuto formu šetření vycházeli ze třech hlavních zdrojů. Majoritním zdrojem (75% respondentů) byli anonymní – náhodní uživatelé internetového portálu www.vyplnto.cz, dalším zdrojem byli návštěvníci a dobrovolní anonymní uživatelé webových stránek nestátní neziskové organizace Sdružení Plus 50 o.s. (22%), a dále pak byli respondenti lidé z mého okolí, kteří se dobrovolně zapojili na základě osobních kontaktů (3%).

Dalším zdrojem pro analytickou část diplomové práce byly rozhovory, které jsem vedla s vedoucími pracovníky v oboru personalistiky a to právě k tématu věkové diskriminace na pracovišti. Otázky byly pro všechny respondenty stejné, jejich forma byla otevřená. Zkušenosti těchto pracovníků s dlouholetou praxí byly zároveň zdrojem pro formulaci obecného doporučení.

Při sběru dat bylo postupováno v souladu s etickými pravidly užívanými při provádění průzkumu, součinnost byla dobrovolná, anonymní, a to plně v souladu se Zákonem o ochraně osobních údajů č. 101/2000 Sb. Respondenti dotazníkového šetření byli písemnou formou srozuměni s výzkumným záměrem a podmínkami, respondenti

rozhovorů byly se záměrem seznámeni ústně. Z důvodu možnosti získání objektivních odpovědí v rámci rozhovorů s jednotlivými personalisty jsou uváděny tito respondenti anonymně, a to i bez uvedení jména zaměstnavatele, a to zcela v souladu s jejich požadavkem. Časově tento sběr dat probíhal v období červenec - prosinec 2012.

S ohledem na možnost vyhodnocení průzkumu, definici jeho shrnutí a formulaci doporučení – návrhu řešení pro funkční andragogiku jako formu prevence ageismu na pracovišti, byla zvolena metoda pro průzkum kombinace kvantitativní a kvalitativní studie, neboť „*Východiskem pro kvantitativní výzkum je výchozí hypotéza, z níž vyplývá výběr znaků (otázek). Na tomto základě se vytvoří dotazník, který se předloží přiměřenému počtu vhodně vybraných respondentů. Na jejich počtu a výběru, ale i na návratnosti dotazníků pak závisí jednak reprezentativnost výsledků.*

Kvalitativní studie označuje výzkum, který se zaměřuje na náhled na určitý problém jednotlivce či skupiny. Kvalitativní výzkum se snaží interpretovat pohledy subjektů na zkoumaný předmět tím, že výzkumník přejímá jejich perspektivu. Jde o porozumění akcím a významům v jejich sociálním kontextu. Kvalitativní výzkum se mimo jiné zabývá popisem procesů, vztahů, okolností, situací“²⁹

V praktické části diplomové práce byl kladen větší důraz na kvalitativní metodu průzkumu. Dále byla používána forma komparativní analýzy, zejména při analýze různých časových úseků, a to z důvodu možnosti srovnání výzkumných vzorků a dosáhnout tak hlavního cíle této diplomové práce.

3.3 Charakteristika výzkumného vzorku

V teoretické části této diplomové práce byly výzkumným vzorkem zejména veřejně dostupné relevantní informace z různých zdrojů, které bylo potřeba selektovat a analyzovat pro potřeby splnění cílů této diplomové práce.

V praktické části diplomové práce byli pro průzkum, umožňující jednotlivé analýzy, reprezentativním výzkumným vzorkem respondenti dotazníku, kteří byli regionálně zastoupeni z celé České republiky (viz. strana č. 37) Respondenti rozhovoru byli zvoleni záměrně z různých národohospodářských odvětví, a to jak ze státního, tak

²⁹ WIKIPEDIE. *Kvantitativní výzkum*. [online]. © 27.11.2012. [cit. 2013-01-07]. Dostupné z: http://cs.wikipedia.org/wiki/Kvantitativn%C3%AD_v%C3%BDzkum

i soukromého sektoru. Kritériem jejich výběru byla dlouhodobá praxe v oboru, odlišnost odvětví, stejně jako regionální odlišení.

3.3.1 Analýza respondentů dotazníku

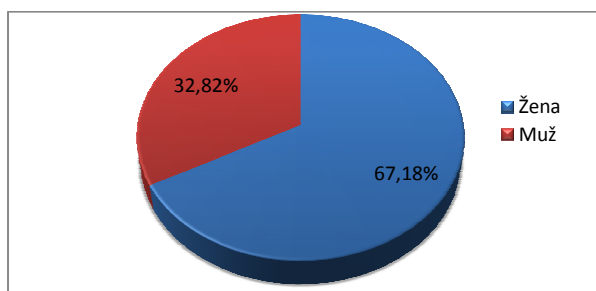
Za účelem získání aktuálních relevantních informací od široké veřejnosti z celé České republiky a na základě anonymní formy odpovědi byl dotazník umístěn na specializovaném webovém portálu, což přineslo hlavní zdroj respondentů. Celkový počet respondentů je 195. Pro možnost analýzy respondentů obsahoval dotazník část pro získání základních informací o respondentovi (lokální příslušnost, věk, pohlaví, vzdělání, obor zaměstnání). Detailní hodnoty výstupů dotazníku jsou uvedeny v Příloze A.

- Gender složení respondentů

Zadání otázky: Pohlaví?

Majoritní část respondentů dotazníku byla z kategorie žen (67,18%). Tento údaj plně koresponduje s obvyklým genderovým složením respondentů různých průzkumů a šetření, neboť ženy se podobných dobrovolných akcí zúčastňují aktivněji, jsou ochotnější se do těchto korespondenčních průzkumů zapojit.

Graf 1: Genderové složení respondentů



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

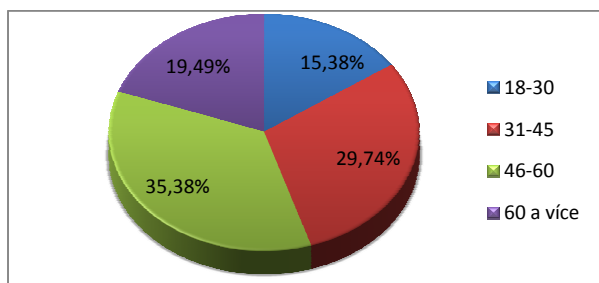
- Věkové složení respondentů

Zadání otázky: Věk?

Věkové složení respondentů bylo odrazem tématu a zaměření dotazníku, neboť hlavní cílovou skupinou byla populace v produktivním věku s určitou zkušeností z fungování pracovního trhu. Největší skupinou respondentů byla věková kategorie 46-60 let věku (35,38 %), druhou největší skupinou byla kategorie věku v rozmezí 31-45

let věku (29,74%), třetí z hlediska počtu respondentů byla skupina tzv. předdůchodového věku, tzn. 60 a více let (19,49 %) a nejmenší skupinu tvořila věková kategorie lidí na počátku své pracovní kariéry, tzn. 18-30 let věku (15,38 %).

Graf 2: Věkové složení respondentů



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

- Lokální příslušnost respondentů

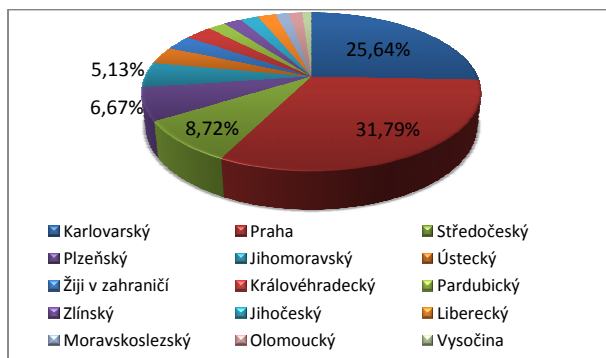
Zadání otázky: V jakém kraji žijete?

Vzhledem k on-line způsobu účasti na vyplnění dotazníku byli respondenti našeho průzkumu z celé republiky, i když s rozdílným zastoupením.

Největší skupina respondentů byla z regionu Praha (31,79 %), druhá největší skupina přísluší ke Karlovarskému kraji (25,64 %), další významnou skupinu tvoří respondenti ze Středočeského kraje (8,72 %), Plzeňského kraje (6,67%) a respondenti Jihomoravského kraje (5,13%). Zastoupení z dalších krajů republiky je procentuelně minoritní, detailní číselné údaje jsou uvedeny v příloze A této diplomové práce.

Zvláštní kategorií místní příslušnosti respondentů je kategorie „žiji v zahraničí“. Jak je výše uvedeno ve zdrojích informací (str. 34), část respondentů je z řad osob mně blízkých a blízkých mému okolí. Respondenti z kategorie „žiji v zahraničí“ jsou právě z tohoto zdroje, přičemž se jedná o Čechy, kteří v současné době dlouhodobě pracují v zahraničí.

Graf 3: Lokální příslušnost respondentů



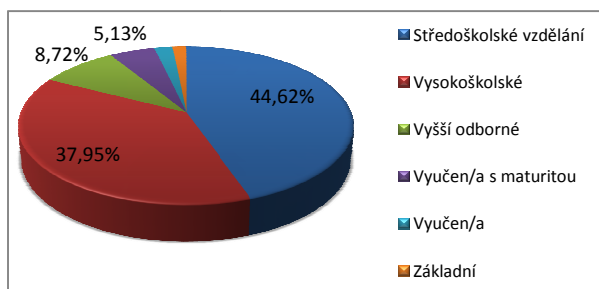
Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

- **Vzdělání respondentů**

Zadání otázky: Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Analýza vzdělání respondentů ukázala, že největší podíl z pohledu nejvyššího dosaženého vzdělání získali respondenti se středoškolským vzděláním (44,62%), druhou významnou skupinou jsou respondenti s vysokoškolským vzděláním (37,95 %), další pak již s poměrně větším početním odstupem je skupina s vyšším odborným vzděláním (8,72 %) a vyučen s maturitou (5,13 %). Početně nejmenší skupinu respondentů tvořily osoby s vyučením a základním vzděláním. Početní zastoupení v jednotlivých skupinách odráží v sobě způsob získávání informací tohoto průzkumu, neboť byl prováděn zejména formou on-line a zastoupení osob s nižším stupněm vzdělání koresponduje s jejich nižším zájmem o internet a o zapojování se do obdobných anket všeobecně.

Graf 4: Vzdělání respondentů



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

- Obor – hospodářský sektor respondentů

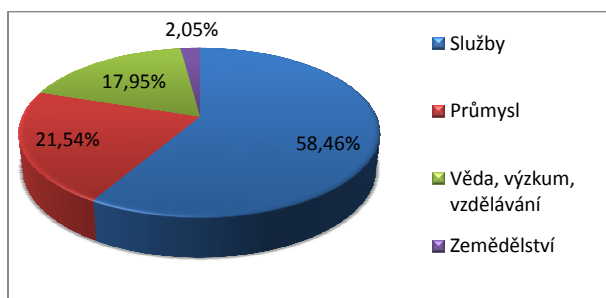
Zadání otázky: Z jakého sektoru je vaše profese?

Profesní zastoupení respondentů průzkumu vykazuje největší podíl (58,46 %) ze sektoru služeb. Druhým největším podílem je zastoupen průmysl (21,54 %), dále pak věda, výzkum, vzdělání (17,95 %) a nejmenším dílem ze sektoru zemědělství (2,05 %).

Skladba výzkumného vzorku respondentů koresponduje s rozložením hospodářských sektorů celé republiky, neboť dle oficiálních statistik je „v české ekonomice zastoupen průmysl a služby 60% a zemědělství pouze méně než 5% produktivního obyvatelstva.“³⁰

Dalším zajímavým údajem k otázce zapojení se seniorů na pracovním trhu dle sektorů je informace Českého statistického úřadu: „Jen velmi malý díl starobních důchodců pracuje v průmyslu a stavebnictví, dominantním sektorem pro jejich pracovní uplatnění je oblast služeb, ve které pracují tři čtvrtiny všech aktivních důchodců.“³¹

Graf č. 5: Hospodářský sektor respondentů



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

- Pracovní zařazení respondentů na trhu práce

Zadání otázky: Pracujete jako:

Při analýze respondentů z pohledu formy pracovního zařazení na trhu práce se ukázalo, že nejčastějším způsobem je způsob „zaměstnanec – živnostník“ (65,64%), což značí aktivní zapojení na trhu práce. Do této kategorie aktivního zapojení na trhu práce patří ještě kategorie „pracuji v důchodovém věku“, což může zahrnovat kategorii respondentů, kteří ke svému pracovnímu poměru či podnikání pobírají starobní důchod,

³⁰ WIKIPEDIE. *Ekonomika Česka*. [online]. © 28.11.2012. [cit. 2013-02-05]. Dostupné z: http://cs.wikipedia.org/wiki/Ekonomika_%C4%8Ceska

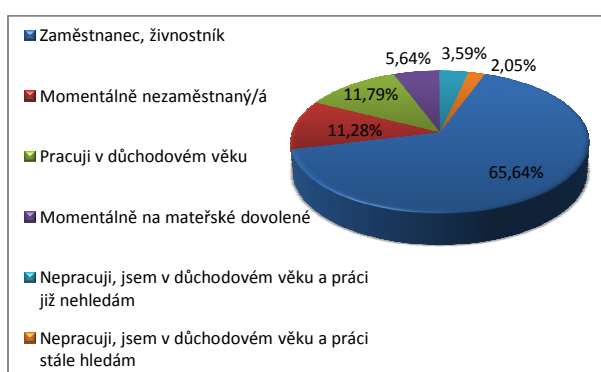
³¹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Pracující důchodci tvoří důležitou součást české ekonomiky*. [online]. © 20.8.2012 [cit. 2013-02-05]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/pracujici_duchodci_tvori_dulezitou_soucast_ceske_ekonomiky

ale zároveň může zahrnovat osoby, které možnost pobírat starobní důchod ještě nevyužívají.

Všechny ostatní kategorie zahrnují osoby, které jsou na trhu práce momentálně pasivní, a to z důvodu vlastního rozhodnutí, či tzv. nedobrovolně.

Při pohledu z hlediska aktivního či pasivního zapojení na trhu práce je skupina respondentů zastoupena majoritně aktivními osobami (77,43 %), pouze 22,57 % respondentů je na trhu práce zapojena tzv. „pasivně“, respektive není momentálně na trhu práce zapojena.

Graf 6: Pracovní zařazení respondentů



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Na základě celkové analýzy respondentů můžeme konstatovat, že nejtypičtějším účastníkem našeho průzkumu byla žena se středoškolským vzděláním, ve věku 46-60 let, místně příslušná - Praha, aktivně zapojena na trhu práce v oboru služeb.

3.4 Analýza věkové diskriminace na pracovišti

Naprosto typická situace diskriminace věku nastává například v případě, kdy do vedoucí pozice nastoupí nový management, který je ve většině případů ve věkové skupině 30-35 let. Prakticky okamžitě dochází k obnově přímo podřízených pracovníků, a to ve smyslu „omlazení“, neboť ačkoliv se jedná o profesionální pochybení, zvítězí přirozená schopnost řídit pracovníky sobě věkově rovné, pokud možno i mladší. Tento jev nabývá dominového efektu a tak dojde postupem času k poměrně značnému omlazení celé firmy. Že je tento jev nepřirozený a zejména značně neprofesionální je i odborníkům v oboru řízení společnosti či řízení lidských zdrojů jasné. Veškeré odborné studie stále opakují, že ideální variantou je pracovní kolektiv složený ze všech

věkových kategorií, stejně jako genderově. Každá odborná studie tento postup doporučuje, avšak praxe bývá velmi často jiná. V období tzv. „obměny“ pracovníků, která se často nazývá „restrukturalizací“, tak dochází k poměrně náročné situaci na psychiku zaměstnanců. Dostávají se do situace, která je ovlivňuje nejen po psychické stránce, ale má i sociální dopady pro ně samotné, stejně jako pro jejich nejbližší. Statistiky a odborné studie dokazují, že hůře než ženy tyto momenty zvládají muži, neboť naše společnost je historicky nastavena na „patriarchální“ model a tak otec jako živitel rodiny, jehož pozice na trhu práce je značně ohrožena, začíná mít psychické problémy, které mohou být prvotní příčinou i zdravotním komplikacím. Je tedy zřejmé, že skrytá i přímá diskriminace věku na trhu práce má negativní vliv na psychiku i zdravotní stav, stejně jako na sociální postavení jedince, ale i na jeho blízké.

3.4.1 Analýza věkové diskriminace v praxi

V tomto bodu diplomové práce je analyzována problematika věkové diskriminace ve vztahu k respondentům, jejich osobní zkušenosti s ageismem na trhu práce.

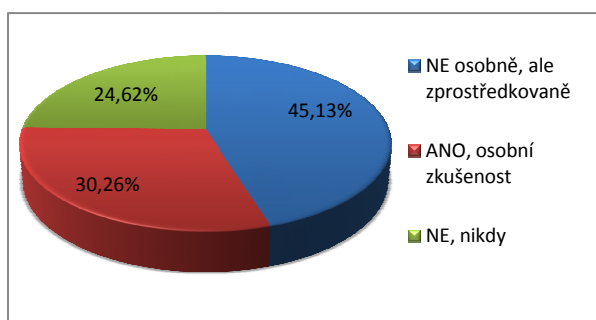
- Existence diskriminace z důvodu věku

Zadání otázky: Setkal/a jste se na pracovišti s diskriminací z důvodu vyššího věku?

Z provedeného průzkumu vyplývá, že většinový podíl respondentů (75,39 %) potvrzuje existenci diskriminace věku, tedy i problému ageingu v naší společnosti. Přičemž celých 30,26 % respondentů mají s tímto jevem osobní zkušenost.

Vzhledem k faktu, že se jedná o nezákonný akt, je toto číslo poměrně alarmující. Zároveň potvrzuje aktuálnost a nutnost hledání řešení problematiky ageingu a diskriminace věku.

Graf 7: Existence diskriminace z důvodu věku



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

- Respekt vůči nadřízenému

Zadání otázky: Jste schopen/schopna respektovat nadřízeného pracovníka, který je mladší o jednu generaci či více?

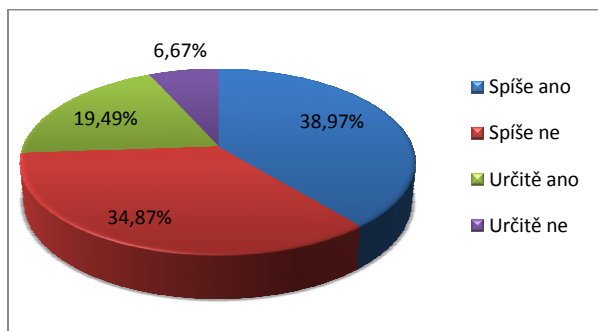
V rámci našeho průzkumu jsme se snažili najít příčiny výskytu věkové diskriminace, ke které velmi často dochází nepřímou – tedy skrytou formou, například při jmenování nového managementu, jehož věk je nižší, než je věk většiny podřízených pracovníků. V takovém případě dochází k situaci, kdy jsou podřízení pracovníci často nahrazeni mladšími, jejichž řízení se zdá věkově bližšímu managementu snazší, ačkoliv se samozřejmě jedná o profesionální selhání. Častým argumentem těchto manažerů bývá konstatování, že pro řadu zaměstnanců s dlouhodobou praxí občas může být právě uznávání nadřízených mladších ročníků poměrně problematické.

Náš průzkum na základě vyhodnocení odpovědí respondentů k této problematice ukázal, že poměrně těsná většina (58,46 %) se vyjádřila ve smyslu, že jsou schopni respektu vůči mladšímu nadřízenému. Tato skupina respondentů však zahrnuje podskupinu respondentů, kteří zjevně svůj respekt vůči mladšímu nadřízenému podmiňují určitými podmínkami, neboť se vyjádřili v kategorii „spíše ano“.

Kategorie negativního přístupu k mladšímu nadřízenému není v daném výzkumném segmentu zanedbatelná, naopak svými 41,54 % ukazuje, že generační problémy na trhu práce je velmi aktuální téma a je potřeba se touto problematikou zabývat v celospolečenském kontextu.

Minoritní zastoupení respondentů (6,67 %) s kategorickým odmítnutím respektu vůči mladšímu nadřízenému ukazuje na fakt, že starší generace je ve většině případů neschopna adaptace na nové podmínky v zaměstnání, kdy se do vedení dostanou tzv. „mladší ročníky“. Avšak velmi často svůj respekt podmiňují úrovní mladých manažerů, a to z hlediska nejen jejich dosaženého vzdělání, ale zejména s ohledem na jejich celkové manažerské schopnosti, což odpovídá i určité praxi v daném oboru.

Graf 8: Respekt vůči nadřízenému



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

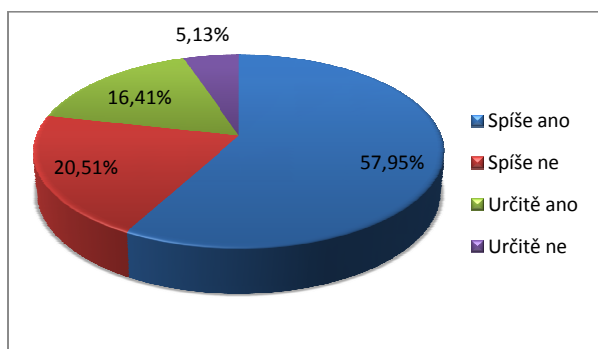
- Autorita

Zadání otázky: Cítíte se být autoritou pro mladší kolegy?

Při analýze míry či vlastní existence autority na pracovišti pro mladší kolegy se ukazuje, že starší zaměstnanci bývají přirozenou autoritou poměrně často. Ačkoliv se jedná o subjektivní pocit, tak se k tomuto konstatování přihlásila většina respondentů (74,36 %).

V rámci objektivy potvrzení tohoto konstatování můžeme vzít dále v úvahu poměrně nižší sebevědomí české populace ve vyšším věku, což je jedním z charakteristických povahových vlastností tohoto segmentu naší společnosti. S ohledem i na tento fakt by mohl být objektivní výsledek našeho průzkumu ještě o určité procento vyšší, a to právě v kategorii schopnosti být autoritou svým mladším kolegům.

Graf 9: Autorita



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

- Druh diskriminace

Zadání otázky: Byla/je to diskriminace ze strany vedení společnosti?

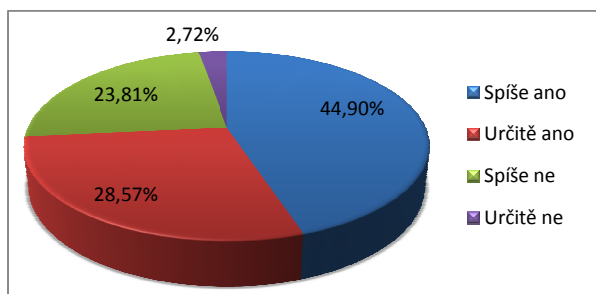
V této části průzkumu odpovídala na tuto otázku již pouze ta část respondentů, která v předchozí otázce odpověděla pozitivně na otázku o existenci diskriminace.

I v tomto bodě se jedná o čistě subjektivní hodnocení respondentů, neboť ve většině případů se vzhledem k protizákonnosti diskriminace jedná o její skrytou formu.

Při analýze vlastního činitele diskriminačního chování se prokazuje fakt, že ve většině případů se tohoto chování dopouští vedení společnosti. Jak vykazují výsledky průzkumu, 73,47 % respondentů vyjádřilo svůj subjektivní názor o diskriminačním chování ze strany vedení společnosti, přičemž většina z této kategorie (44,9 %) odráží právě tu subjektivitu a nemožnost přesného určení z důvodu skryté formy diskriminačního chování.

Hodnota kategorie „určitě ne“ ve výši pouhých 2,72 % je vysoce alarmující a ukazuje, že ani antidiskriminační zákon není řešením tohoto celospolečenského problému.

Graf 10: Druh diskriminace – ze strany vedení společnosti



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

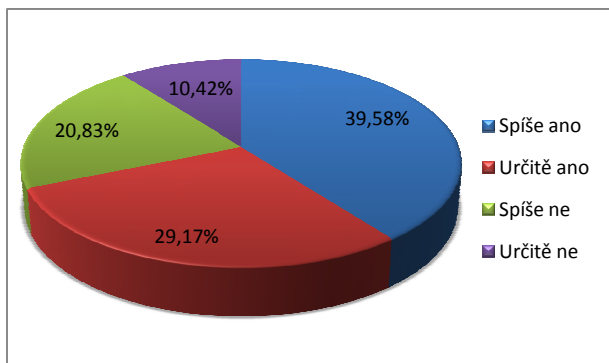
Zadání otázky: Byla/je to diskriminace ze strany kolegů?

Zkoumání podílu kolegů na diskriminačním chování ukazuje rovněž velmi alarmující výsledky, kdy se opět většina respondentů (68,75 %) vyjádřila k existenci diskriminace ze strany kolegů pozitivně.

Sociologické průzkumy ukazují, že se v určitých pracovních oborech začínají profilovat společnosti, respektive pracovní kolektivy, s určitým věkovým průměrem. Integrace zaměstnance ve věkové kategorii vyšší než je věkový průměr daného pracovního kolektivu je velmi náročná a velmi často tento zaměstnanec opustí pracovní

kolektiv na vlastní žádost. Samostatnou kategorií projevů skryté diskriminace věku je již samotný nábor a výběr nových zaměstnanců. Ti jsou prakticky vždy vybíráni s ohledem na daný věkový průměr pracovního kolektivu.

Graf 11: Druh diskriminace – ze strany kolegů



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

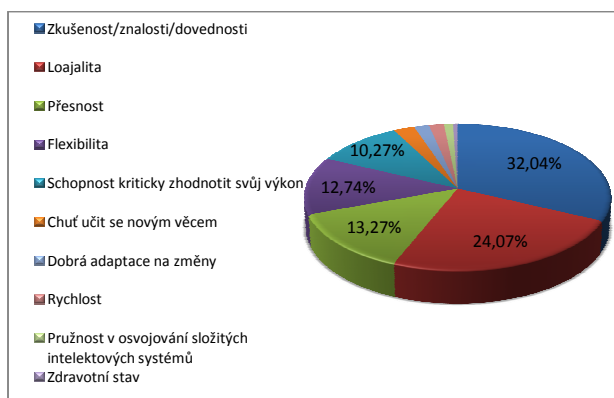
- Pozitiva a negativa zaměstnanců +50

Zadání otázky: Vyberte pozitiva zaměstnanců věkové kategorie +50:

Při analýze pozitiv zaměstnanců ve věkové kategorii +50, tedy u kategorie zaměstnanců s větší mírou praxe, je nejvíce pozitivně hodnocena právě zkušenost (32,04 % respondentů). Tuto ale nelze získat jiným způsobem než lety působení v oboru. Druhou pozitivní hodnotou byla vyhodnocena „loajalita“ (24,07 %), což je z dlouhodobého hlediska rovněž jedna z nejdůležitějších vlastností pro dobře fungující pracovní kolektiv. Je to právě loajalita, která lépe než právní ochrana zabrání úniku důležitého know-how firmy. Ani schopnost „přesnosti“ není u této věkové kategorie dle respondentů zcela zanedbatelná (13,27 % respondentů). Ne zcela zanedbatelná je rovněž schopnost flexibility této věkové skupiny zaměstnanců. Ve věku +50 se řada z nich může plně věnovat své práci bez omezení rodinnými problémy, jak tomu často bývá u mladších ročníků. Tato generace je většinou již ekonomicky zajištěna a vzhledem k tomu, že jejich děti jsou většinou dospělé, mohou se plně pracovně realizovat.

Z pohledu zaměstnavatele, který je orientován na dlouhodobý růst firmy, by právě tyto hodnoty (zkušenost, loajalita, schopnost přesnosti) měly být určujícími faktory při výběru svých zaměstnanců.

Graf 12: Pozitiva zaměstnanců +50

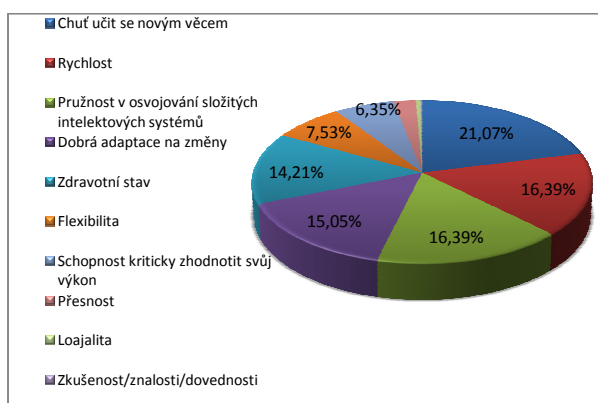


Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Zadání otázky: Co vidíte jako problematické u zaměstnanců ve věkové kategorii +50:

Jelikož vše má i své negativní stránky, je nutné i toto ve věkové kategorii +50 analyzovat. Na základě rozboru procentuálních hodnot odpovědí respondentů je možné konstatovat, že žádná z negativních vlastností nemá zcela dominantní postavení, což můžeme hodnotit jako pozitivní výsledek. Můžeme tedy usuzovat, že zaměstnanost lidí nad 50 let věku nemá výrazné negativní prvky, ačkoliv jako nejvíce problematická se jeví ochota učít se novým věcem (21,07 % respondentů), dále pak rychlost (16,39 %), pružnost v osvojování složitých intelektových systémů (16,39 %), dobrá adaptace na změny (15,05 %), apod.

Graf 13: Negativa zaměstnanců +50



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Zcela jistě bychom při detailnější analýze objevili souvislosti mezi určitými druhy povolání a schopnostmi pozitivními či negativními u zaměstnanců +50. I bez

složitých výzkumů je zřejmé, že právě zkušenosti, ale i chuť učit se novým věcem jsou pro výkon některých povolání zcela klíčové. Takovým příkladem jsou zejména profese s vysokoškolským vzděláním, např. povolání lékaře, vědce, apod. Nejen na základě vlastního pozorování je evidentní, že snižovat negativa zaměstnanců ve věku +50 je možné právě funkční aplikací andragogiky, neboť právě díky ní se u zaměstnanců udržuje zájem o poznávání a učení se novým věcem.

- Pozitiva a negativa zaměstnanců -50

Zadání otázky: Vyberte pozitiva mladších zaměstnanců (věková kategorie pod 50 let):

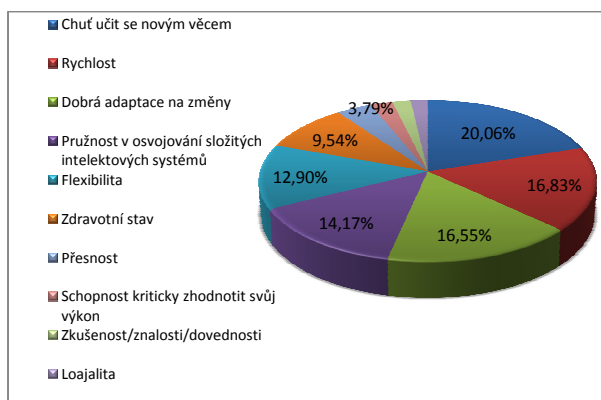
Analýza věkové skupiny pod 50 let věku z pohledu jejich pozitiv pro zaměstnavatele ukazuje na nejvyšším stupni „chuť učit se novým věcem“, jak uvedlo 20,06 % respondentů. Dále pak „rychlost“ (16,83%), „dobrá adaptace na změny“ (16,55%), „pružnost v osvojování složitých intelektových systémů“ (14,17 %), flexibilita (12,90 %), atd.

Dalším důkazem faktu, že moudrost, která je synonymem právě pro generaci starších, je i například pokus provedený zahraničními odborníky.

„Psychologové Heckhausenová, Dixon a Baltes provedli fascinující pokus, v jehož průběhu se vyptávali účastníků, které lidské vlastnosti se objevují v různých věkových pásmech. Většina dotázaných sdílela přesvědčení, že schopnost jasně myslet a zvědavost jsou převládajícími vlastnostmi lidí po dvacítce, zatímco moudrost se stává vůdčí lidskou vlastností po padesátce. Když byli vyšetřovaní lidé požádáni, aby seřadili různé vlastnosti podle toho, jak jsou žádoucí, zařadili moudrost mezi vlastnosti nejžádanější. Marion Perlmutterová se spolupracovníky zjistila, že s pokročilým věkem poji většina lidí moudrost více než s čímkoli jiným. To vede k zajímavému úsudku: jestliže lidé předpokládají, že je moudrost výsadou vyššího věku a současně moudrost považují za jednu z nejžádnějších vlastností, pak musí být rovněž přesvědčeni o tom, že stáří má své výhody, svou kladnou stránku i své jedinečné a cenné hodnoty.“³²

³² GOLDBERG, E. *Paradox moudrosti: Jak být duševně výkonnější, přestože mozek stárne*, s. 74. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2006. ISBN 80-246-1090-6

Graf 14: Pozitiva zaměstnanců -50



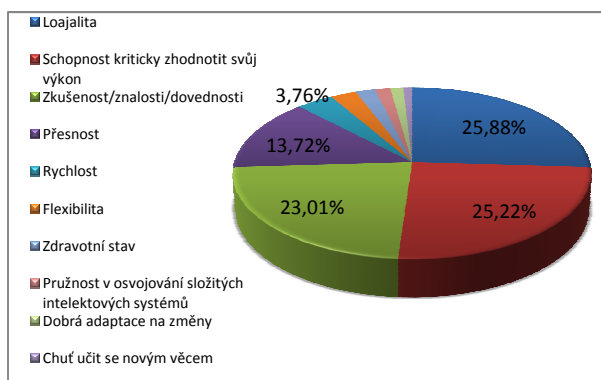
Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Zadání otázky: Co vidíte jako problematické u mladších zaměstnanců (ve věkové kategorii pod 50 let):

Analýza negativ zaměstnanců pod 50 let věku ukazuje tři skoro rovnocenně vyhodnocené vlastnosti, a těmi jsou „loajalita“ (25,88 % respondentů), „schopnost kriticky zhodnotit svůj výkon“ (25,22 %) a „zkušenost“ (23,01 %). Ve středním hodnotovém poli se objevila „přesnost“ (13,72 %). Další negativa tzv. mladších zaměstnanců jsou již s nízkými hodnotami.

Při logické úvaze je tato věková kategorie předurčena k chuti učit se novým věcem, neboť jejich nízkou míru zkušenosti nelze jiným způsobem odstranit, respektive zkušenosti získat. Náš průzkum ukázal, že ani míra flexibility není u této věkové kategorie příliš vysoká, což lze přičíst vázanosti na rodinu či ekonomické závislosti (např. vysoká míra zadluženosti z důvodu splácení hypoték apod.). Tato věková kategorie je z největší části motivována materiálně.

Graf 15: Negativa zaměstnanců -50



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

V současném trendu našeho pracovního trhu, kdy jsou běžné pracovní pozice označovány po vzoru zahraničních firem neadekvátními názvy (jako např. manager, ne-li hned president), umocňuje u mladších zaměstnanců jejich pracovní sebevědomí. Plně pak v souladu i s celospolečenským programovým zvyšováním sebevědomí jedinců dochází k faktu, že zejména mladá generace není schopna kritického hodnocení svých schopností. Protipólem tohoto přeceňování je nedostatek sebevědomí a podceňování svých schopností u věkové kategorie zaměstnanců ve věku +50, které vyplývá z kulturních a společenských hodnot dřívější doby.

Odborná i laická veřejnost se shoduje na faktu, že nejlepším pracovním kolektivem je ten, kde se funkčně začlení obě tyto věkové kategorie. Tedy pokud se skloubí loajalita a zkušenosti starších zaměstnanců schopných a ochotných učit se novým věcem s entuziasmem mladší generace. Průzkumy ukazují, že ne vždy zaměstnavatel dokáže tuto ideální variantu věkové skladby zaměstnanců uvést do praxe.

- Přirozená věková diskriminace

Zadání otázky: Které z následujících povolání může být pro +50 handicapem?

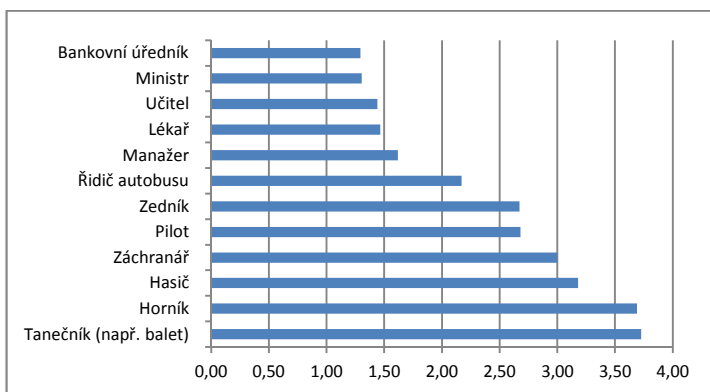
Bez ohledu na protiprávní aspekty diskriminačního chování, musíme zde uvést i fakta, která můžeme nazvat „přirozenou věkovou diskriminací na trhu práce“. Výkon některých profesí, a to zejména po fyzické stránce, je vysoce náročný a přímo vázán na zdravotní a fyzickou zdatnost jedince. Tato přirozená diskriminace není společenskou hrozbou, je však nutné v rámci této profese počítat s faktem, že její plný výkon bude časově omezen. A právě u těchto profesí je vysoká důležitost funkční andragogiky, neboť právě díky ní je možné navázat na svou profesi tak, aby mohl být jedinec i nadále plnohodnotnou součástí pracovního trhu.

Při zkoumání názoru respondentů na druh povolání s výskytem přirozené diskriminace se na přední pozici umístilo povolání „profesionálního tanečníka“ (např. balet), dále pak horník, hasič, záchranář, pilot. Na opačné straně spektra, tedy povolání, u kterých se prakticky nepředpokládá výskyt této přirozené diskriminace, jsou povolání typu bankéř, ministr, učitel, lékař, apod. Jedná se prakticky o povolání, kde by naopak vyšší věk, respektive získané zkušenosti a dlouholetá praxe měly být výhodou pro jeho výkon. Praxe však ukazuje, že právě v sektoru bankovníctví je výskyt skryté diskriminace věku velmi častým jevem. Při běžném pohledu na věkové složení bankovních úředníků na jakékoliv bankovní pobočce je i bez důkladných průzkumů

zjevné, že věkový průměr je většinou hluboko pod hranicí 50 let. Bohužel ani pro obsazování pozic ministrů naší vlády není předpokladem dostatek zkušeností v daném oboru, pokud tedy budeme uvažovat v přímé úměře „vyšší věk = více zkušeností“.

Z našeho šetření a při posouzení aktuálního stavu důchodového systému se jeví jako závažný problém stále se zvyšující hranice věku pro odchod do důchodu. Zejména u povolání s přirozenou diskriminací věku by tento problém mohla vyřešit efektivní andragogika.

Graf 16: Přirozená věková diskriminace



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

3.4.2 Analýza andragogiky v praxi

- Motivace pro pokračování v pracovní aktivitě v důchodovém věku

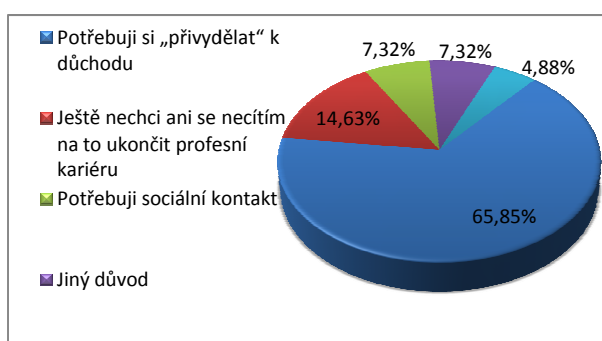
Zadání otázky: Z jakého důvodu stále pracujete či si hledáte práci?

Při průzkumu motivace pro pokračování v pracovní aktivitě v důchodovém věku se ukazuje jako nejvýznamnější „potřeba příjídělku“ (uvedlo 65,85 % respondentů). Nefunkční a nedostatečná podoba stávající důchodové reformy v naší republice je diskutována již řadu let, a to na nejvyšších místech exekutivy. Bohužel i přes neustálé „snahy“ a prohlášení vládních činitelů se v praxi ukazuje jako jediný zcela funkční „pilíř“ důchodové reformy možnost tzv. „příjídělku“, tedy pokračování v pracovní činnosti nad rámec svého důchodu. Navíc se stále zlepšující kvalitou života se ani řada zaměstnanců s možností odchodu do důchodu cítí v plné síle a necítí se věkem omezení k výkonu svého povolání, což uvedlo 14,63 % respondentů. Zcela jistě není ani zanedbatelná „potřeba sociálního kontaktu“, jak uvedlo 7,32 % respondentů.

Jak jsem výše uvedla, hlavním důvodem pro nečerpání důchodu v plném rozsahu je potřeba tzv. „přivýdětku“, což je logickým ekonomickým důvodem s ohledem na stávající výši důchodu většiny obyvatel. Bohužel se však tato ekonomická potřeba stále se zvyšujícího počtu seniorů v naší společnosti setkává na trhu práce se stále se zvyšující mírou nezaměstnanosti u lidí, kteří nejsou zdaleka ještě v tzv. důchodovém věku. Určovat zaměstnaneckou politiku soukromým subjektům by bylo zásahem do jejich rozhodovacích pravomocí, avšak státní sektor by mohl nejen na základě svých programových prohlášení o snaze snížit míru nezaměstnanosti korigovat zaměstnávání lidí důchodového věku.

Řešením aktivní účasti na trhu práce pro seniory (populace důchodového věku) by mohla být opět funkční andragogika v době jejich výkonu povolání před odchodem do důchodu, což by jim následně umožnilo uplatnit se například v soukromém sektoru.

Graf 17: Motivace pro pokračování v pracovní aktivitě v důchodovém věku



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

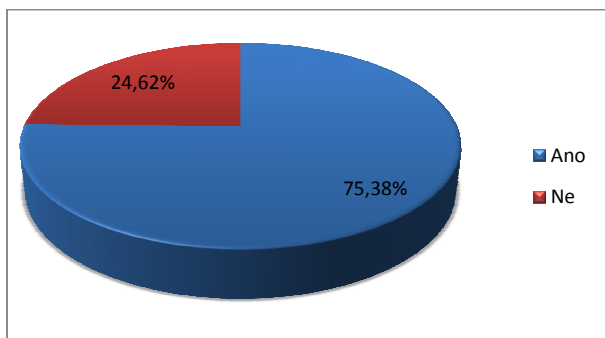
- Zvýšení kvalifikace

Zadání otázky: Zvýšil/a jste si vzdělání/kvalifikaci během své pracovní kariéry?

Potřeba zvyšování si vzdělání/kvalifikace během své pracovní kariéry je pro řadu povolání přirozeným jevem a samotný výkon povolání je tím i podmíněn, např. povolání lékařů, vědců, apod. Tato potřeba se však nevztahuje pouze na tato edukačně náročná zaměstnání. Jak vyplývá z našeho průzkumu, plných 75,38% respondentů si během své profesní kariéry zvýšilo vzdělání/kvalifikaci.

Potřeba zvyšování kvalifikace/vzdělání je plně v závislosti na změnách a vývoji pracovního trhu u nás, a to nejen v důsledku změn po roce 1989. Úloha funkční andragogiky stále roste a její růst můžeme i nadále předpokládat.

Graf 18: Zvýšení kvalifikace



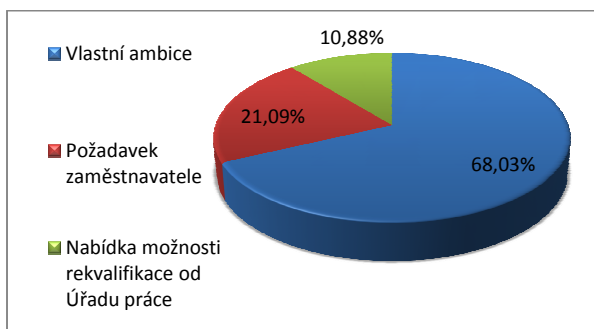
Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Zadání otázky: Z jakého důvodu jste si zvýšil/a vzdělání/kvalifikaci?

Z analýzy důvodů ke zvyšování vzdělání/kvalifikace vyplynuly jako nemotivující „vlastní ambice“, jak uvedlo 68,03 % respondentů. Dále pak 21,09% respondentů uvádí jako důvod „požadavek zaměstnavatele“ a pouze pro 10,88% respondentů byla motivací „nabídka rekvalifikace od úřadu práce“.

Na základě uvedených čísel je zjevné, že zaměstnanci jsou schopni a ochotni se přizpůsobit novým požadavkům pracovního trhu a pro udržení si stávající pozice či získání lepší jsou ochotni si svou kvalifikaci/vzdělání zvyšovat. Vysoké procento zástupců z kategorie „vlastní ambice“ můžeme rovněž vyhodnotit z pohledu velkých rezerv ve firemní aplikaci andragogiky, avšak na dobré úrovni andragogiky z celospolečenského hlediska.

Graf 19: Důvod zvýšení kvalifikace



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

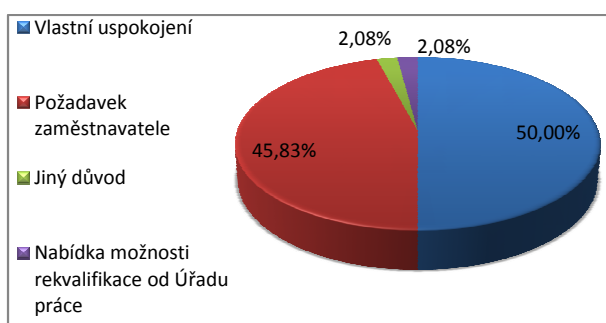
Zadání otázky: Co by Vás donutilo nebo motivovalo zvýšit si vzdělání/kvalifikaci?

Analýzou motivace ke zvýšení kvalifikace jsme došli k jednoznačnému závěru – nejvyšší motivací je „vlastní uspokojení“, což uvedlo rovných 50 % respondentů. Tento výsledek i plně koresponduje s „Maslowovou pyramidou lidských potřeb“³³, kdy je nejvýše hodnocena právě potřeba seberealizace.

Další silnou motivací je „požadavek zaměstnavatele“, což uvedlo 45,83 % respondentů. Tento fakt je logickým vyústěním ze snahy zaměstnanců udržet si svoji pracovní pozici, a to i za situace změn a vývoje pracovního trhu.

Jednou z nejmenších hodnot je motivace na základě „nabídky Úřadu práce“ (pouze 2,08 % respondentů). Efektivnost těchto nabídek, čerpání jejich finančních prostředků, stejně jako jejich andragogická funkčnost je více než diskutabilní.

Graf 20: Motivace ke zvýšení kvalifikace



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Zadání otázky: Jakým způsobem jste si zvýšil/a vzdělání/kvalifikaci?

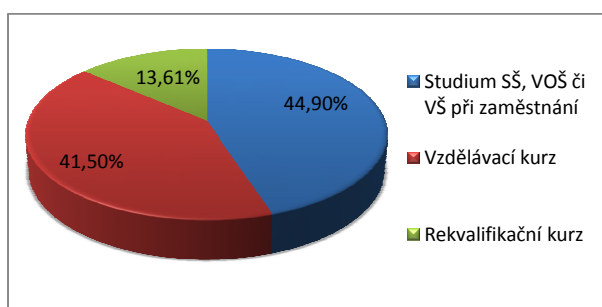
Výsledky průzkumu způsobů zvýšení kvalifikace plně korespondují s celospolečenskými i legislativními změnami na požadavky při výkonu určitých pracovních pozic. Svoji nezanedbatelnou roli zde hrají změny ve školství, kdy se všeobecně zvýšil počet absolventů vysokých škol. Řada zaměstnanců je na základě změn souvisejících s funkční kategorizací pracovních pozic nucena si pro udržení pracovní pozice doplnit vzdělání.

³³ Abraham Harold Maslow (1908-1970), americký psycholog, jeden ze zakladatelů humanistického proudu v psychologii.

Maslowova pyramida potřeb je hierarchie lidských potřeb: 1. fyziologické potřeby; 2. potřeba bezpečí, jistoty; 3. potřeba lásky, přijetí, sounáležitosti; 4. potřeba uznání, úcty; 5. potřeba seberealizace

Tento fakt vyplývá i z výsledků naší analýzy, nejčastějším způsobem je studium při zaměstnání, 44,90 % respondentů si vzdělání/kvalifikaci, a to studiem na VŠ, VOŠ, SOŠ či SŠ. Dobře fungující firemní andragogika má pro své zaměstnance tzv. „studijní programy“, což umožňuje z dlouhodobého hlediska dobrou koordinaci skladby svých zaměstnanců, zajišťuje jim možnost kariérního růstu a tím i posiluje firemní soudržnost, loajalitu, apod.

Graf 21: Způsob zvýšení kvalifikace



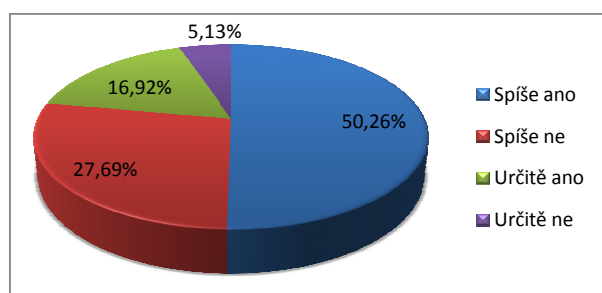
Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

- Profesní cíle

Zadání otázky: Podařilo se Vám v pracovní kariéře naplnit své profesní cíle?

Při analýze naplnění osobních profesních cílů se zcela jistě projevil i typický rys české populace, a to zejména pro generaci vyšších ročníků. 50,26 % respondentů uvedlo ne zcela kategorickou odpověď, profesní cíle se jim naplnily „spíše ano“, kategorické „určitě ano“ uvedlo 16,92 %. Při součtu těchto obou pozitivních odpovědí dostaneme většinu respondentů s „naplněnými cíly“. Z druhé, negativní strany odpovědí, kategorické „ne“ uvedlo pouze 5,13 % respondentů, umírněnější verzi „spíše ne“ uvedlo 27,69% respondentů.

Graf 22: Byly naplněny profesní cíle?



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Zadání otázky: Věříte, že můžete dosáhnout svých profesních cílů i po +50?

Analýza odpovědí k této otázce zabíhá poměrně hodně do oblasti psychologie chování generace nad 50 let věku. Pro tuto generaci je typickým prvkem nedostatek sebevědomí, značná míra podceňování svých schopností, což vyplývá z období jejich výchovy v prostředí komunismu, kdy osobní individualita byla spíše potlačována. Tento syndrom je zcela v rozporu s chováním stejné generace z dlouhodobě vyspělých zemí, kdy si lidé této generace jsou naopak vědomi svých kvalit a schopností.

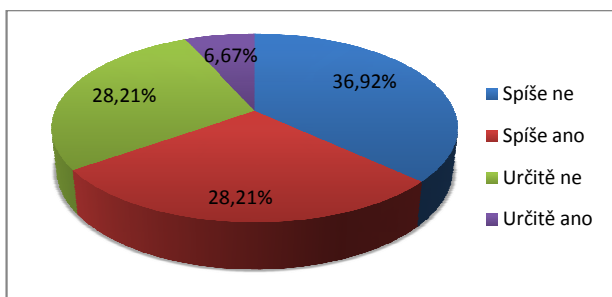
V tomto ohledu by svůj pozitivní vliv mohla sehrát média všech druhů, neboť právě vliv médií na veřejné mínění je obrovský. A proto i celospolečenské vnímání problematiky možností pracovního uplatnění lidí nad 50 let věku, stejně jako jejich fyzické i psychické schopnosti přizpůsobení se novým trendům pracovního trhu, by mohlo vést ke změně náhledu na tuto generaci a tím i posílit její zdravé sebevědomí a uvědomění si nejen svých pracovních hodnot a schopností.

Současný „kult mládí“, který je součástí běžného života, společně s momentálním stavem trhu práce zcela jistě nepodporuje růst sebevědomí generace +50. Z důvodu vysokého rizika ztráty zaměstnání ve věku nad 50 let věku je hlavní pozornost této generace z pozice zaměstnanců soustředěna na udržení stávající pracovní pozice, a to v rozporu s ambicemi dosáhnout vyššího pracovního postavení. Segment profesních cílů „osob samostatně výdělečně činných“ je možné rozdělit na ty, které by měly ve věku +50 zahájit samostatně výdělečnou činnost a na ty, které v ní již jen tzv. „pokračují“. Osoby samostatně výdělečně činné, či-li podnikatelé, kteří ve věku nad 50 let věku vykazují vysoké procento zástupců, věří, že v tomto období svého života mohou dosáhnout svých profesních cílů.

Výsledky našeho průzkumu potvrzují výše uvedená konstatování o podceňování možností naplnění svých profesních cílů po +50 let věku. Většina respondentů (36,92 %) uvedla v odpovědi „spíše ne“. Lze předpokládat, že většina těchto respondentů je z kategorie tzv. „zaměstnanců“. Ve skupině respondentů s odpovědí „spíše ano“ (28,21 %) můžeme naopak předpokládat vysoký počet ze skupiny osob samostatně výdělečně činných. Výsledek z kategorie odpovědí „určitě ne“ je poměrně zajímavý, neboť jeho hodnota (28,21 %) se shoduje s předchozí kategorií „spíše ano“. Ke skupině kategorického „určitě ano“ se přihlásilo 6,67 % respondentů.

Při analýze výsledku z pohledu výše optimismu generace nad 50 let věku dojdeme součtem pozitivně laděných odpovědí k výsledku 34,88 % respondentů, což opět koresponduje s výše uvedenými skutečnostmi o nepříliš optimistickém náhledu společnosti na možnost dosáhnout profesních cílů ve věku nad 50 let.

Graf 23: Lze dosáhnout profesních cílů i po +50?

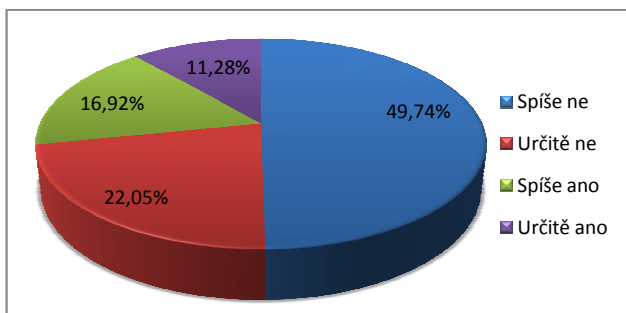


Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Zadání otázky: Začal/a byste podnikat ve věku +50?

Výsledky průzkumu při dotazu na zahájení podnikání ve věku po +50 korespondují s většinovým postojem této generace k možnostem tzv. „restartu“ v poslední etapě své pracovní kariéry. Naprostá většina se vyjádřila k zahájení podnikání v uvedeném věku negativně – celkem 71,79 % respondentů, z čehož kategoričké „určitě ne“ uvedlo 22,05 % respondentů. Pozitivní postoj k této otázce vyjádřilo 28,20 %, přičemž kategoričké „určitě ano“ je zastoupeno 11,28 % respondentů. Zahájení podnikatelské činnosti ve věku +50 má zcela jistě svá pozitiva a pro řadu lidí může být řešením pro vyřešení případné nezaměstnanosti. Tento způsob řešení problému nezaměstnanosti není samozřejmě řešením pro každého z nás. Je vázán zejména na druh profese, získané zkušenosti, kontakty, zdravotní stav apod.

Graf 24: Začal/a byste podnikat ve věku +50?



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Na základě výše uvedených analýz, stejně jako z čistě aritmetických počtů tedy můžeme vyvodit fakt, že většina naší společnosti je přesvědčena, že pracovních cílů bychom měli dosáhnout do první poloviny své pracovní kariéry. Vzhledem k délce studia, nutnému času pro zapracování a získání dostatečné praxe a s ohledem na stále se zvyšující hranici věku k odchodu do důchodu, vzniká tak poměrně bizarní situace, kdy například u vysokoškolsky vzdělaného zaměstnance je dosažení cílů nutné realizovat v průběhu přibližně patnácti let pracovní aktivity, a to ve věku cca 30-45 let.

Sociologické a psychologické průzkumy charakterizují českou generaci ve věku +50 jako generaci s nedostatkem sebevědomí, vysokou mírou obezřetnosti a s malou ochotou akceptace rizika. Tento negativní projev sebedůvěry je hluboce zakořeněn a jeho základy můžeme přičíst způsobům výchovy v minulých letech. Většinu života byla tato generace součástí společnosti, kde se individualismus potlačoval. Ani současné klima ve společnosti, které adoruje kult mládí, není pro podporu sebedůvěry generace nad 50 let věku příliš vstřícné.

3.5 Komparativní analýza problematiky vývoje ageismu v České republice dle časových úseků

Za účelem zpracování analýzy problematiky ageismu v České republice bylo hodnocené období rozděleno do tří základních úseků, a to s ohledem na politickou a ekonomickou situaci, s čímž úzce souvisí vývoj pracovního trhu, ukazatele míry nezaměstnanosti a z toho vyplývající sociální situace obyvatel. Pozornost byla zaměřena na data, která jsou v souladu s cílem diplomové práce a jsou důležitá pro potvrzení hypotézy.

Analýza byla rozdělena do několika informačních zdrojů:

Základním informačním zdrojem byly oficiální statistické údaje – Český statistický úřad (viz. Seznam použitých zdrojů). Tyto byly detailně selektovány, byla vyhodnocena jejich relevantnost pro potřeby analýzy, následně byly hodnoty šetřeny a porovnávány sledováním v jednotlivých hodnocených bodech.

Dalším informačním zdrojem byla data získaná z vlastního průzkumu, a to jak z dotazníku, z jeho části, která byla zaměřena na problematiku ageismu v různých časových obdobích pracovní kariéry respondentů, tak také z části šetření – rozhovorů

s personalisty. Výstupy průzkumu formou dotazníku byly zpracovány do statistické podoby a veškeré zpracované údaje byly použity pro potvrzení hypotézy.

Dalším nezanedbatelným zdrojem informací byly mé osobní poznatky, které jsem získala během svého zapojení se na trhu práce po ukončení středoškolského vzdělání (r. 1994). Tyto jsem doplnila o osobní poznatky mých nejbližších z okruhu rodiny a spolupracovníků, kteří se do pracovního procesu zapojili v dřívějším období, a to za účelem možnosti objektivního posouzení období 1980 – 1990.

3.5.1 Období 1980 - 1990

Zejména konec tohoto období je synonymem pro změnu, a to změnu, která se týkala všech aspektů našeho života. Skončil tzv. „socialistický způsob života“, kdy neexistovala nezaměstnanost, naopak existovala tzv. „přezaměstnanost“. Neexistoval soukromý sektor, státní sektor byl centrálně řízen a to ve všech oblastech. Zaměstnanci státních podniků byli na svých pracovních pozicích v souladu s odsouhlasenými „tabulkami“.

Období „sociální spravedlnosti“, ačkoliv se ve skutečnosti jednalo o model se značnými nerovnostmi (různá privilegia vyvolených, výhody za loajalitu režimu), poskytovalo z určitého hlediska určité jistoty.

V tomto časovém období byla uzákoněna pracovní povinnost, takže prakticky každý nastoupil do zaměstnání ihned po ukončení svého vzdělání. Pracovní kolektivy té doby byly ve většině případů tzv. věkově smíšené a byl dodržován tzv. přirozený kariérní postup, což v praxi znamenalo, že do vedoucích pozic byli většinou obsazováni pracovníci s určitou pracovní zkušeností, v určitém věku. Nebývalo zvykem, že by byl do vedoucí pozice jmenován člověk ve věku třicet či méně let. Tento jev nebyl běžný ani v případě čelních představitelů státu, jakými jsou například členové vlády. Tato doba přinášela jiné paradoxy, avšak kult mládí k nim nepatřil. Kariérní vývoj byl svým způsobem odhadnutelný za předpokladu splnění určitých podmínek. Každý zaměstnanec měl jistotu zaměstnání do doby odchodu do důchodu.

Změny související s příchodem demokracie v r. 1989 přinesly uvolnění trhu, a to i trhu pracovního. Termíny jako nezaměstnanost a míra nezaměstnanosti se staly součástí našeho života.

Pro řadu lidí, a to zejména pro ty, kteří v tomto období změn byli již ve věku nad 50 let, nebyly tyto změny přijímány pozitivně. Pracovní trh se zcela změnil, ne všichni byli schopni přizpůsobit se novým podmínkám. Možnosti adaptace jednotlivců tak byly individuální. Řada z nich však naopak využila svých stávajících zkušeností a zahájila svou podnikatelskou činnost.

V tomto období změn na pracovním trhu zanikla řada profesí a naopak vznikaly profese zcela nové. Pro generaci lidí nad 50 let však nebylo lehké změnit v tomto věku svou profesi a také ne každému se to zcela a vždy podařilo. Cestou ke změně profese byly například různé rekvalifikační kurzy, jejichž efektivita je rovněž diskutabilní. Avšak řada lidí této generace si doplnila či rozšířila své dosažené vzdělání a to jim následně umožnilo lepší přizpůsobení se novým podmínkám pracovního trhu. V tomto období začíná andragogika nabývat na důležitosti.

3.5.2 Období 1991 – 2000

Příchod politických, ekonomických a sociálních reforem přineslo i negativní aspekty běžného života, jako například „ohrožení chudobou“. V návaznosti na požadavky pracovního trhu se v tomto časovém období kladly stále větší nároky na vzdělání, které začalo být preferováno před získanou praxí a zkušeností. Změny ve společnosti přinesly nový fenomén – tzv. „kult mládí“, což se na trhu práce objevilo na příkladech, kdy do vedení firem státních i soukromých byli jmenováni lidé ve věkové kategorii cca 30 let. Právě v tomto období se začaly ukazovat první náznaky věkové diskriminace, kdy byli zcela otevřeně na trhu práce upřednostňováni mladší zaměstnanci. Je to právě toto období, kdy ambicióznost a dravost dostala přednost před zkušeností a loajalitou.

Míra nezaměstnanosti těchto let stále výrazně stoupala, jak ukazují oficiální statistiky (viz. tabulka v příloze C), a při porovnání nezaměstnanosti naší relevantní věkové kategorie 50-54 let vidíme od roku 1993 do roku 2000 nárůst o 353 %, u věkové kategorie 55-59 let vidíme ve stejném období nárůst o 196 %.

Právě v tomto období se na trhu práce zcela otevřeně praktikuje diskriminace věku, a to nejen skrytou formou. Zejména v oblasti nábory nových zaměstnanců se běžně objevovaly přímé diskriminační prvky, a to bez jakéhokoliv postihu. V důsledku

tlaku veřejnosti a v souladu se zajištěním právní ochrany občanů před diskriminací byly v pozdějších letech tyto praktiky přímé diskriminace zakázány legislativní úpravou.

Stát proklamuje svými prohlášeními snahu o řešení tohoto problému, avšak konkrétní činy není příliš vidět. Aktivita úřadů práce, které mají ve své gesci i zajišťování rekvalifikací pro nezaměstnané, po počátečním nadšení se z dlouhodobého hlediska ukazují jako neefektivní. Nároky trhu práce vedou k nutnosti propracovat metody funkční andragogiky, jejíž úloha v tomto období stále roste.

3.5.3 Období 2001 - 2010

Toto časové období bychom mohli hodnotit jako období s plně funkčními demokratickými prvky, kolísající mírou nezaměstnanosti, pokračující ekonomickou a sociální reformou, které byly, včetně nutných legislativních úprav, potřebnými kroky pro možnost našeho vstupu do EU. Jedním z řady legislativních úprav na základě směrnic Rady Evropského společenství byl uveden v platnost tzv. antidiskriminační zákon – viz. str. 31 této diplomové práce.

Téma diskriminace věku na trhu práce se stalo velmi aktuálním tématem. Ačkoliv vláda ústy Ministerstva práce a sociálních věcí prohlašuje právě řešení nezaměstnanosti ohrožených skupin, mezi které patří i generace nad 50 let věku, za jednu se svých priorit, tak oficiální statistiky stále vykazují poměrně alarmující výsledky (viz. tabulka v příloze D), a to zejména v kontextu neustále se zvyšující věkové hranice pro odchod do starobního důchodu.

V tomto období se díky platnosti antidiskriminačního zákona projevy otevřené věkové diskriminace na trhu práce často pouze změnila na projevy skryté diskriminace a jak vyplývá z analýz této diplomové práce, její výskyt je zcela prokazatelný.

V rámci snahy vyřešit problematiku ageingu na trhu práce se v tomto období začíná objevovat řada projektů s různými strategiemi, například strategie „age managementu“, což bychom mohli přeložit jako „řízení věkové skupiny zaměstnanců, resp. řízení zohledňující věk zaměstnanců nemusí být nutně chápán jen v souvislosti s fenoménem stárnoucí společnosti. Jde o termín, kterým se označují činnosti a opatření, jejichž cílem je podporovat komplexní přístup k řešení demografické situace a demografických změn na pracovišti. Taková opatření by pak měla především zajistit,

aby každý pracovník měl možnost využít svůj potenciál a nebyl znevýhodněn kvůli svému věku.“³⁴

3.5.4 Složení pracovního kolektivu v letech minulých

V minulých letech se poměrně standardně držel systém „přirozeného kariérního růstu“, což v praxi znamenalo, že pracovníci v daných oborech nedosahovali vrcholu své kariéry před 30 lety svého věku. Do řídicích pozic se pracovníci ve většině případů tzv. pracovali po získání dostatečné praxe a zkušeností.

Určité druhy povolání v dnešní, stejně jako v minulé době, samozřejmě určitým způsobem limitoval věk pracovníků. Tento jev jsme již výše nazvali „přirozenou věkovou diskriminací“.

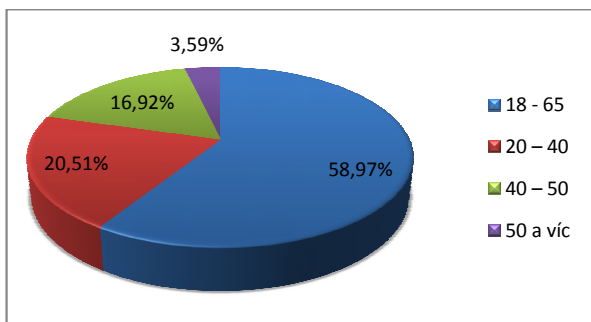
V letech před rokem 1989 byla nezaměstnanost nulová a fluktuace měla velmi nízkou úroveň. Velmi častým modelem celoživotní pracovní kariéry byl nástup jedince do zaměstnání po ukončení svého vzdělání na jednu z nejnižších pozic, a to v souladu s tabulkovou strukturou zaměstnanců každé firmy. V průběhu své kariéry tak postupoval v rámci této tabulky až do doby odchodu do důchodu. Nebývalo nikterak výjimečné, že by zaměstnanec byl po celou dobu své pracovní aktivity na trhu práce zaměstnán pouze u jednoho zaměstnavatele. Tento jev ovlivňoval zcela přirozeně i různorodou věkovou strukturu zaměstnanců firmy, což potvrzuje i výsledek šetření na otázku ohledně osobních zkušeností respondentů se složením pracovních kolektivů.

Zadání otázky: Jaké bylo věkové složení pracovního kolektivu na počátku vaší profesní kariéry?

Při zkoumání vývoje věkového složení pracovního kolektivu v souladu s časovými údobími jsme došli k závěru, že v dřívějších dobách byly pracovní kolektivy více multi-věkové, tzn., že věk kolegů byl různorodý (18-65 let), což uvedla většina respondentů průzkumu (58,97 %). Tento výsledek plně potvrzuje náš předpoklad o větší věkové rozmanitosti pracovních kolektivů v minulosti.

³⁴ CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.CZ. *Age management – o co jde?*. [online]. © 10.1.2012 [cit. 2013-02-13]. Dostupné z: <http://www.celozivotnivzdelavani.cz/novinky/age-management-o-co-jde.html>

Graf 25: Věkové složení pracovního kolektivu na počátku kariéry



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

3.5.5 Složení pracovního kolektivu v současnosti

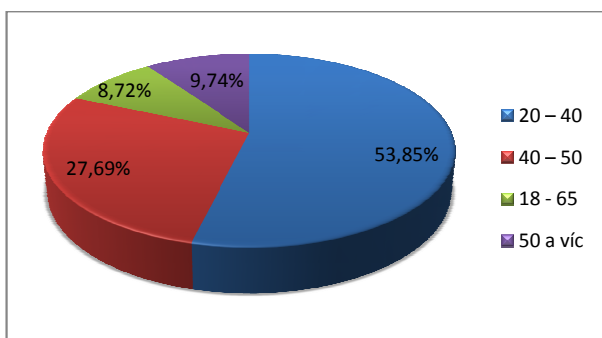
Existence antidiskriminačního zákona ukazuje, že současná věková skladba pracovních kolektivů není shodná s věkovým rozložením let minulých.

Z analýzy složení věku pracovních kolektivů dnešní doby vyplývá, že nejčastějším věkovým rozmezím je 20-40 let věku, jak uvedlo 53,85 % respondentů našeho průzkumu. Další velkou skupinou je věková hranice 40-50 let věku, jak uvedlo 27,69 % respondentů.

Zcela alarmující výsledek našeho průzkumu (8,72 %) je pro kategorii, která zahrnuje všechny věkové kategorie (18-65 let věku), což je kategorie, která by měla být pro většinu firem vzorovým typem přirozeného kariérního růstu zaměstnanců ve firmě.

Zadání otázky: Jaké je v současné době věkové složení vašeho pracovního kolektivu?

Graf 26: Věkové složení pracovního kolektivu v současné době



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Vývoj věkové struktury pracovních kolektivů posledních let začíná vykazovat prvky diskriminace věku, neboť věkový průměr některých pracovních kolektivů zcela zjevně nedosahuje ani 30 let. Výrazné omlazení pracovních kolektivů je například zřejmé zejména v bankovním sektoru, v oblasti IT, v hotelnictví, apod.

Výsledek průzkumu věkového složení pracovních kolektivů současnosti je zcela prokazatelným důkazem existence diskriminace věku zaměstnanců nad 50 let věku. Ukazuje na nefunkčnost antidiskriminačního zákona a schopnost zaměstnavatelů používat efektivně prvky skryté diskriminace na trhu práce bez právních či jiných problémů.

3.6 Komparativní analýza problematiky ageingu z multikulturního hlediska

Každá jednotlivá světová kultura má své identické známky chování v různých oblastech a v zájmu naplnění cílů této diplomové práce při řešení problematiky ageingu je pozornost věnována pouze relevantním hodnotovým paradigmatům.

3.6.1 Analýza západní evropské kultury (křesťanství)

Tato kultura je silně ovlivněna svou historií a silným vlivem křesťanství, zejména katolickou církví. Základními znaky je poměrně vysoká orientace na materialismus a vysoký stupeň potřeby uspokojení svých potřeb, avšak při udržení tradičních hodnot - zvyků své společnosti. V současnosti se změny dosahují evolucí, nikoliv konfliktem. Společnost preferuje decentralizaci, avšak uznává hodnoty přirozených autorit. Vysoká ekonomická úroveň této společnosti zaručuje určitou životní úroveň obyvatel v průběhu celého života a demokracie je zaručena legislativou daných států. Primární odpovědnost jedince a svoboda jednání je však i zde doplňována poměrně silnou sociální odpovědností celé společnosti.

3.6.2 Analýza americké kultury

Americká kultura nemá rozhodně tak silný základ ve své historii. Díky specifickému vzniku této kultury, která je tvořena tzv. mixem různých národností, etnik a jejich dlouholeté spolužití vygenerovalo určité typické hodnoty této společnosti.

Míra důrazu na individualismus je právě v této společnosti nejvyšší, je to jeden z nejstarších ideových principů této kultury. Dále to je důraz na materiální hodnoty, pragmatismus, orientace na budoucnost, vysoký stupeň tolerance a demokracie.

Vysoký stupeň materialismu hraje důležitou roli i v hierarchii respektu, kdy ikonou je úspěch. Dosažení úspěchu je primárním cílem většinové společnosti, avšak za zachování tradičních hodnot daných etnik.

3.6.3 Analýza východní – ruské kultury (pravoslavní)

Tradiční hodnoty této kultury zahrnují vysoký stupeň uctívání autorit, kolektivismus, malá míra demokracie a kulturní nacionalismus. V posledních letech probíhá evidentně silné přiklonění se k materiální orientaci společnosti, přičemž se vytrácí typický sklon k filozofickým úvahám této společnosti nad otázkami bytí, dobra a zla, apod.

3.6.4 Analýza arabské kultury (islám)

Z hlediska hodnotových paradigmat orientovaných na uctívání autorit je pro tuto společnost tento aspekt kultury velmi důležitý. Právě pro tuto společnost je přirozená úcta k věku, zkušenostem a dodržování přirozeného vývoje v průběhu pracovní kariéry základním pilířem. Tato kolektivistická společnost se svým důrazem na roli rodiny a náboženství má velmi emoční projevy chování, které je vždy řízeno zákony islámu. Tato společnost dává vysoký důraz na dodržování hierarchie, státní uspořádání bývá autoritářské.

3.6.5 Analýza čínské kultury (konfuciánství)

Počátky čínské kultury sahají do tisíců let před n. l. Jejím základem je i v dnešní době uctívání kultu předků, vysoký důraz na dodržování hierarchie a maximální úcty k věku. Konfuciánství položilo základ k etickému kodexu, jehož základem je pravidlo „chovej se tak, jak chceš, aby se druzí chovali k tobě“. Tato společnost dává důraz na minulost, kolektivismus, je však rovněž velmi pragmatická s vysokou morální disciplínou a důrazem na harmonii v různých oblastech života. Zároveň je tato společnost schopná adaptace v různých podmínkách, a to při zachování si základního principu sladění zájmů jednotlivce, společnosti a státu.

3.6.6 Analýza indické kultury (hinduismus a buddhismus)

Hinduismus, jehož základem je striktní dodržování tzv. kast, stejně jako buddhismus, který dodržování kast neuznává, určuje jako základní paradigma vysokou míru uctívání hierarchie a úctu k věku. Obě tato náboženství jsou na rozdíl od islámu orientována na budoucnost. Hinduismus je typický svou orientací na osobní odpovědnost, vede jedince k výběru cesty a motivuje jeho individuální duchovní život.

3.6.7 Analýza židovské kultury (judaismus)

Základem židovské kultury je důraz na tradici, na kontinuitu, vzdělání, koncepci tzv. vyvoleného národa apod. Tyto hodnoty převyšují vztah k autoritám. Společnost vykazuje silné prvky nacionalismu, schopnosti adaptability a sociální zodpovědnosti. Tradice určují respekt k historii a tudíž i ke starším, zejména duchovně starším.

3.6.8 Analýza africké kultury

Tradiční hodnoty africké kultury vychází nejen ze zeměpisných a klimatických podmínek, ale rovněž z historie, kdy byla většina těchto dnešních států tradičními koloniemi, které silně ovlivňovaly jejich konkrétní vývoj, a to i v otázce náboženství. Současná vysoká ekonomická nestabilita a chudoba silně ovlivňují možnosti uznávání tradičních hodnot společnosti, kterými jsou například vysoký stupeň úcty k autoritám, převažující kolektivismus a krátkodobá orientace.

3.6.9 Analýza latinskoamerické kultury

Rovněž pro tuto kulturu je typickým znakem značná etnická rozmanitost, přičemž velký vliv má indiánská kultura se svou obrovskou historií (Aztékové, Mayové, Inkové). V současné době jsou jejich tradiční hodnoty silně ovlivněny anglo-saskou kulturou. Pro tuto společnost je však typická nízká míra demokracie, přísná hierarchie a individualismus.

3.6.10 Analýza japonské kultury

Japonskou kulturu ovlivnily zejména kultury čínské a korejské. Setkáváme se zde s různými směry náboženství (šintoismus, konfucianství, buddhismus, atd.). Nicméně v každém ohledu je pro japonskou kulturu typický kolektivismus, vysoký

stupeň empatie, s důrazem na vysoký stupeň disciplíny a vnitřní síly. Uctívání věku patří k firemní kultuře každé japonské společnosti. Autorita je zde založena na věku.

Z výše uvedených analýz jasně vyplývá, že rozdíly v relevantních hodnotových paradigmatech jednotlivých kultur jsou značné. V praxi se tyto odlišnosti mohou projevit negativně například při fungování multikulturních pracovních kolektivů, kdy je nutné najít sjednocující prvky pro možnost zajištění efektivního fungování firmy. Jedná se zejména o případy nejrůznějších nadnárodních firem, jejíž zaměstnanci jsou různých národností. Tento aspekt různých hodnotových paradigmat odlišných kultur se rovněž projektuje do každého jednání zahraničního obchodu či diplomacie.

Vzhledem k historickým zkušenostem je na druhé straně možné předpokládat, že dochází k vzájemnému ovlivňování a vývoji jednotlivých kultur, a to nejen s ohledem na neodmyslitelnou globalizaci naší doby, ale i na základě v současné době tak častého prolínání kultur v běžném životě, jak osobním, tak pracovním.

4 PODNĚTY Z HLOUBKOVÝCH ROZHovorŮ

4.1 Analýza výstupů rozhovorů s odbornou veřejností

Rozhovory byly vedeny se zástupci odborné veřejnosti, jmenovitě s personalisty různých národohospodářských odvětví, přičemž formulace otázek měla otevřenou formu a byly pro všechny zástupce stejné. Zaměření otázek bylo zacíleno na zjištění podnětů z praxe, které mohou být následně nápomocné při formulaci doporučení a návrhu řešení prevence ageismu na pracovišti.

Rozhovory probíhaly individuálně, formou osobního setkání, přičemž byli respondenti informováni předem o záměru a cíli průzkumu. Z důvodu možnosti objektivních odpovědí si každý z nich přál zůstat v anonymitě.

Otázky:

1. Jak hodnotíte efektivitu stávající podoby antidiskriminačního zákona?
2. Máte pocit, že v porovnání časových období let minulých (1980 -1990, 1991-2000, 2001-2010) existují rozdíly v práci personalisty při náboru nových pracovníků s ohledem na jejich věk?
3. Uplatňujete při práci personalisty určitou formu věkové diskriminace?
4. Je podle Vašeho názoru uvádění roku narození v životopisech uchazečů o zaměstnání relevantní údaj?
5. Máte návrh na řešení otázky ageismu na pracovišti?

Rozhovor A

Rozhovor s personalistou soukromého zdravotnického zařízení a z důvodu zachování anonymity ho budeme v následujícím textu označovat jako „personalista A“.

Personalista A zcela otevřeně prohlásil stávající podobu antidiskriminačního zákona za nefunkční, a to právě v oblasti prokazování diskriminace z důvodu vyššího věku na pracovním trhu. Hlavní problém vidí v důkazním břemeni na straně žalujícího, tedy postiženého jedince diskriminací, ke které dochází v současné době vždy skrytou formou a její prokázání je velmi obtížné.

Obor zdravotnictví má svá určitá specifika, která svým způsobem zmírňují stále častější projevy věkové diskriminace na trhu práce. Profese zdravotnických pracovníků je specifická potřebou a nutností získání určité praxe a zkušeností pro dobrý profesní výkon. Tohoto aspektu si je vědoma celá společnost, takže v oboru zdravotnictví je v současné době, stejně jako v dobách minulých, prioritou odborná praxe a získané zkušenosti, což je synonymem pro věkově starší generaci zdravotníků, zejména lékařů.

System náboru ve zdravotnictví, a to zejména ve zdravotnických zařízeních, nezaznamenal až tak velkou změnu, jako jiné obory pracovního trhu. Nábor nových pracovníků probíhá dosti podobným způsobem. Novým prvkem jsou vyšší kvalifikační nároky na odborný personál, což zvyšuje nutnost vzdělávání ve zdravotnictví. Právě v tomto oboru došlo v posledních letech k legislativním úpravám pro možnost výkonu středního zdravotnického personálu (zdravotních sester). Tyto změny vedly k nutnosti doplnit si vzdělání – zvýšit kvalifikaci, a to i u zaměstnanců, kteří dané pozice vykonávali s dlouhodobou praxí, avšak v souladu se stávajícími úpravami bez dostatečného vzdělání.

Dle vyjádření personalisty A nedochází v jejich organizaci k projevům diskriminace věku. Tlak vedení směřuje spíše na co nejvyšší odbornost zdravotnického personálu.

Rok narození v životopisech osobně považuje za irelevantní údaj, dosažená praxe má daleko relevantnější hodnotu.

Problematika ageismu je samozřejmě aktuálním problémem pracovního trhu, i když právě sektor zdravotnictví není tím typickým případem. V sektoru zdravotnictví však nepracují pouze lékaři a zdravotní sestry. Zahrnuje i řadu pozic, kterých se tento problém může týkat v podobné míře jako v jiných oborech pracovního trhu. V tomto směru by mohla například i média být nápomocná k odbourání kultu mládí v pracovním prostředí a mohla by například lékařskou profesi uvádět jako logický příklad nutnosti získání dostatečné praxe a zkušeností pro špičkový výkon, neboť tato potřeba není vázána pouze na tuto profesi.

Rozhovor B

Rozhovor s personalistou z oboru služeb – hotelnictví - soukromý sektor a budeme ho z důvodu zachování anonymity v následujícím textu označovat jako „personalista B“.

Personalista B hodnotí současnou podobu platného antidiskriminačního zákona v oblasti prokazování diskriminace z důvodu vyššího věku na pracovišti jako zcela nevyhovující a nedostačující pro ochranu zaměstnanců. Z pohledu zaměstnavatele je tento zákon z řady dalších platných zákonů, které lze poměrně snadno obejít a případný trestní postih není hrozbou.

V odpovědi na druhou a zároveň i třetí otázku, a to právě vzhledem k dlouhodobé praxi v oboru, potvrdil personalista B zcela odlišné priority při náboru nových pracovníků. Zcela častým jevem je z ekonomických důvodů příkaz majitele firmy jednoznačný, a to ve smyslu zaměstnávat mladší pracovníky, kteří jsou pro firmu nákladově menší zátěží. Starší, tedy i zkušenější zaměstnanci, kterým jejich mzda průběžně roste, se stanou po letech pro firmy tzv. příliš drazí a jsou tedy nahrazeni mladšími, kteří jsou na začátku své kariéry, a jejich nástupní plat je v nižších limitech. V dřívější době nebyly tyto rozdíly tak značné. Neexistoval tlak majitelů na co nejnižší provozní náklady a zároveň se v dobách minulých více cenily zkušenosti a praxe. Lze tedy jednoznačně konstatovat, že v oboru hotelnictví existuje rozdíl v náboru nových zaměstnanců v současnosti oproti letům minulým. V současnosti uplatňuje personalista na základě požadavku majitele firmy skrytou formu diskriminace a zcela programově upřednostňuje pro nábor mladší uchazeče.

Rok narození uchazeče je právě jedním z diskriminačních prvků, které umožňují zcela jednoduchou formou uchazeče vyřadit z výběrového řízení, avšak za předpokladu, že argument odmítnutí není formulován v tomto smyslu. V současné době však prakticky veškeré životopisy zahrnují tuto informaci.

Jako návrh pro možnost řešení problematiky ageismu vidí personalista B například právě v uvádění, respektive neuvádění roku narození v životopisech uchazečů o určité pozice. Pro soukromý sektor by řešením mohla být dostatečná motivace ze strany státu, ať již formou daňových úlev či jiných finančních benefitů, při zaměstnávání lidí nad 50 let. Takové programy občas bývají v platnosti a lze je čerpat, avšak jejich efekt je poměrně krátkodobý, neboť jsou vždy časově omezeny, nejčastěji

pouze na 1 rok. Po uplynutí této lhůty a nemožnosti na program navázat je zaměstnanec často opět propuštěn a následně nahrazen zaměstnancem mladším.

Rozhovor C

Rozhovor s personalistou z oblasti bankovního sektoru, který si rovněž přál zůstat v anonymitě. V následujícím textu bude označen jako personalista C.

Dle vyjádření personalisty C je antidiskriminační zákon v oblasti potírání diskriminace z důvodu vyššího věku nefunkční. Nábor nových pracovníků probíhá v současnosti s odlišnými prioritami a za zcela jiných podmínek než v minulých letech. Jednoznačně jsou upřednostňovány mladší ročníky, a to zejména vzhledem k jejich nižším mzdovým nákladům a schopnosti rychlejší adaptace na nové systémy. Pravomoc pro nábor nových zaměstnanců, zejména v nižších pozicích, bývá často decentralizována na úroveň poboček a tak dochází k jevu, kdy po jmenování vedoucího pobočky jsou i ostatní zaměstnanci v kategorii jeho věku, či kategorie nižší.

S ohledem na zachování objektivnosti přiznal personalista C užívání skryté diskriminace věku. Dle osobního názoru na věc by personalista C vyhodnotil rok narození v životopise jako irelevantní, avšak z pohledu profese personalisty v oboru bankovníctví se jedná o údaj, který je jedním z určujících faktorů při náboru nových zaměstnanců.

Řešení ageismu na pracovišti je dle názoru personalisty C v nedohlednu, pokud nedojde k legislativní úpravě. A to například formou zavedení povinných kvót pro počet zaměstnanců nad 50 let věku. Tato podmínka by byla vhodná pro podniky – firmy určité velikosti, při určitém počtu zaměstnanců, jako tomu je například u handicapovaných.

Rozhovor D

Rozhovor s personalistou z oblasti průmyslového sektoru – obor sklářství, kterého budeme v následujícím textu z důvodu zachování anonymity označovat jako „personalista D“.

V odpovědi na první otázku personalista D uvedl, že ačkoliv se do současné doby antidiskriminačním zákonem pracovně nebyl nucen blíže obeznámit a nemá tedy

detailně prostudované jeho znění, tak vzhledem k faktu, že pracovní trh i nadále vykazuje zcela zjevně prvky skryté diskriminace, tak jeho účinnost nehodnotí efektivně.

Obor sklářského průmyslu je v oblasti nábory nových pracovníků náročný zejména na rukodělnou zručnost a zkušenost. Hlavním rozdílem v uvedených obdobích je současný nedostatek absolventů specializovaných škol. V letech minulých byl díky postavení sklářského průmyslu na trhu zájem o tyto odborné školy, ze kterých se následně rekrutoval dostatek nových absolventů do výroby, kde časem získávali praxi a zkušenosti. Byl to jakýsi přirozený koloběh, kdy na začátku kariéry, po ukončení odborné školy, získával po boku starších kolegů praxi a zkušenost, čímž zvyšoval svou odbornost. V současnosti vzhledem ke krizi v oboru sklářství není zájem o studium v tomto oboru příliš velký, počet škol se rapidně snížil a počty absolventů jsou tak nedostačující.

Formy diskriminace z důvodu vyššího věku se ve firmě personalisty D neprojevují, a to zejména v provozním úseku. Zde je provoz firmy i přirozeně vylučuje, neboť právě nejzkušenější, tudíž nejváženější zaměstnanci jsou zaměstnanci s nejdelší praxí v oboru a jsou tedy i z generace starších. Zároveň se firma nebrání nábory čerstvých absolventů, kterým v rámci firmy umožňuje profesní růst. V rámci objektivitu musel však personalista D přiznat, že v neprovozních úsecích, jako je například administrativní a marketing, se velmi často při výběrových řízeních upřednostňuje mladší generace uchazečů.

Rok narození hodnotí personalista D jako synonymum pro získané zkušenosti, tudíž při strukturované formě životopisu, kdy jsou vypsány veškeré jeho pracovní pozice z minulosti, by tento údaj viděl jako irelevantní.

Problém ageismu se sklářského oboru příliš netýká, avšak s ohledem na své zkušenosti v oboru sklářství se personalista D domnívá, že by řešením mohlo být zavedení vhodného systému mezigeneračního učení, tzn. zaškolování a kvalitní firemní program pro andragogiku. Svou roli hraje však i celkové generační vnímání společnosti, kdy je dobré podporovat úctu ke generaci s bohatými znalostmi a dovednostmi. V rámci firemní kultury lze tuto úctu projevovat různými způsoby, například oceňováním zaměstnanců pro jejich firemní loajalitu.

5 SHRnutí PRAKTICKÉ ČÁSTI

Na základě shrnutí vlastního průzkumu můžeme konstatovat, že vzorovým respondentem dotazníku je žena se středoškolským vzděláním, ve věku 46-60 let, místně příslušná v Praze, aktivně zapojena na trhu práce, a to v oboru služeb.

Ze souhrnu všech relevantních informací zcela bezpochybně vychází, že naše společnost vykazuje prvky skryté diskriminace vyššího věku a problém ageingu je velmi aktuálním tématem. Na základě množství prostudované odborné literatury s tematikou diskriminace musím bohužel konstatovat, že řada odborníků tohoto oboru se zabývá problematikou diskriminace vyššího věku pouze okrajově. Hlavní pozornost v oblasti diskriminace je převážně věnována diskriminaci rasy a pohlaví. Příkladem tohoto tvrzení jsou například publikace paní Věry Štangové „Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu“ nebo „Rovnost a diskriminace“ od autorů Michala Bobka, Pavly Boučkové a Zdeňka Kühna (viz. Seznam použitých zdrojů).

Další slabou stránkou při hledání řešení tohoto celospolečenského problému vidím v nefunkčních opatřeních ze strany vlády, neboť její kroky zejména v úrovni prohlášení, nejrůznějších strategií apod., což je ve výsledku neefektivní, problém neřešící teoretismus.

Naše současné celospolečenské klima není nastaveno k uctívání přirozené autority věku, věkem získaných zkušeností, a to nejen v oblasti pracovního trhu.

Paradoxem v chování naší společnosti je fakt, že jsme zcela jasně schopni diskriminačního jednání vůči osobám nad 50 let věku na trhu práce, avšak zvláštním způsobem adorujeme osoby – a to zejména muže nad 50 let i více v momentě, kdy zakládají nové rodiny ve věku, kdy se pro trh práce zdají již zcela nepoužitelní. V zamyšlení nad tímto jevem bychom zřejmě mohli hodnotit chování vedoucího zaměstnance společnosti, který má rozhodovací pravomoc při obsazování pracovních pozic a prokazuje evidentní znaky skryté diskriminace vyššího věku, kdy není ochoten např. na pozici středního managementu akceptovat muže ve věku 60 let (kterému zbývá do důchodu ještě 5 let produktivního života), avšak v soukromí akceptuje a možná i adoruje šedesátiletého čerstvého otce.

5.1. Shrnutí analýzy věkové diskriminace v praxi

Shrnutí analýzy věkové diskriminace v praxi bylo provedeno na základě sebraných relevantních dat, která pocházela z několika informačních zdrojů:

- Základním informačním zdrojem byla data vlastního průzkumu, získaná z výsledků dotazníku, jehož respondenty byli dobrovolníci různých věkových kategorií, vzdělání, lokálně příslušní z celé ČR, profesně napříč oborovým spektrem, atd.
- Dalším zdrojem informací byly výstupy z provedených osobních rozhovorů se zástupci odborné veřejnosti k danému tématu.
- Doplnujícím zdrojem informací byly oficiální statistické údaje a odborné publikace, které byly postupně tříděny, a byla vyhodnocena jejich relevantnost pro potřeby prováděných analýz.

Provedené analýzy potvrdily výskyt diskriminace z důvodu vyššího věku na trhu práce, a to i s ohledem na nezákonnost tohoto jednání. V současné době se díky platnosti antidiskriminačního zákona na trhu práce objevuje zejména skrytá forma diskriminace vyššího věku, jejíž prokazatelnost je velmi obtížná. Bohužel se k těmto praktikám přihlásili i zástupci odborné veřejnosti, což je velmi alarmující fakt.

Z výsledků analýzy můžeme odvodit, že některé obory jsou touto problematikou více zasaženy a naopak se v praxi ještě můžeme setkat s obory, kde je výskyt tohoto problému prakticky nulový. Nejohroženějšími obory z pohledu výskytu ageismu se jeví obor bankovníctví, pojišťovnictví, hotelové a restaurační služby, apod. Vyskytují se však i obory s jeho minimálním výskytem, jako například zdravotnictví, určité druhy výroby, apod. U těchto oborů je typická potřeba získání dostatečné praxe a dovedností pro schopnost vyššího pracovního výkonu. Paradoxem je, že tuto potřebu získání dostatečné praxe, zkušeností a dovedností společnost, a to včetně personalistů, předpokládá pouze u některých oborů. Přestože je neoddiskutovatelné, že pro výkon jakékoliv profese jsou zkušenosti získané dlouhodobou praxí devizou a jednoznačným pozitivem pro vyšší kvalitu profesionálního výkonu.

Jsou samozřejmě profese, které jsou limitovány fyzickou náročností, a u těch se zcela přirozeně akceptuje omezení výkonu z důvodu vyššího věku. U těchto profesí se však nejedná o projev věkové diskriminace, je to logické naplnění předpokladů

k možnosti výkonu profese. Jako typický příklad můžeme zmínit profesi tanečníka, horníka, hasiče, atd.

V oblasti respektu a úcty vůči starším zkušeným kolegům hraje důležitou roli celkové firemní klima, které utváří důležité mezilidské (kolegiální) vztahy. Většinu respondentů našeho šetření sice nečiní problém respektovat nadřízeného pracovníka mladšího o jednu i více generací (58,46%), avšak tento respekt je vždy spojován s nutností nalezení adekvátních atributů. Nejedná se totiž o respekt pouze z důvodu zastávání vyšší pozice. K respektu je vždy nutná úcta nejen k dosaženému vzdělání, ale zejména ve schopnosti orientace se v oboru, schopnosti řešit vzniklé krizové situace, apod., k čemuž je vždy potřeba získání praxe. Pro generaci nad 50 let věku rozhodně platí konstatování, že vzdělání bez potřebné praxe není dostatečným garantem ke vzbuzování respektu. Naopak řada zaměstnanců dlouhodobě působících v určitém oboru, jedná se tedy o generaci +50, se zcela přirozeně cítí být autoritou pro své mladší kolegy (57,95% respondentů našeho průzkumu tak uvedlo).

Na základě výsledků našeho průzkumu, stejně jako v souladu s odbornou literaturou, můžeme konstatovat, že generace lidí nad 50 let věku má pro pracovní trh řadu pozitiv. Nejvýznamnější devizou jsou právě získané zkušenosti, znalosti, dovednosti, loajalita, přesnost, ale i flexibilita, neboť tato generace není již omezena rodinnými povinnostmi, běžnými pro mladé rodiny. Důležitá je i jejich schopnost nadhledu, schopnost řešit krizové situace s možností čerpat podněty z minulosti.

Výsledky této části průzkumu jasně prokazují, že nejlepší variantou pro efektivní chod firmy je zachovat tzv. přirozený kariérní růst svých zaměstnanců, což v praxi znamená, že do řídicích pozic se dostávají pracovníci tzv. „od nižších pozic“ a získají tak v oboru a firmě dostatečnou praxi a zkušenosti, což je předpoklad pro zastávání řídicích pozic s respektem svých podřízených.

5.2 Shrnutí analýzy andragogiky v praxi

Jak je uvedeno v teoretické části této diplomové práce, andragogika má různé formy. Vždy se ale jedná o vzdělávání dospělých. Nejen na základě osobního průzkumu můžeme konstatovat, že důležitost andragogiky je nezpochybnitelná a že její význam v posledních letech se stále zvyšuje. Efektivní a kvalitní andragogika má zcela jednoznačně pozitivní vliv individuální, ale i celospolečenský. Úroveň vzdělání

společnosti ovlivňuje kvalitu života, včetně schopnosti udržení se aktivně na trhu práce v průběhu celého produktivního věku každého jedince. S potřebou zvýšení kvalifikace, což je možné dosáhnout právě vzděláváním dospělých, se během své profesní kariéry setkala většina pracujících, což potvrzují i výsledky našeho průzkumu (75,38 % respondentů).

Klíčovým faktorem pro dosažení těchto pozitivních přínosů andragogiky je správná volba způsobu zapojení do procesů andragogiky. Motivace pro vzdělávání dospělých, nejen ve věku nad 50 let, je různého charakteru. Nejčastějším motivem jsou vlastní ambice, jak uvedlo 68,03 % respondentů našeho průzkumu, a dále pak i požadavek zaměstnavatele (21,09% respondentů). Tento výsledek motivace plně koresponduje s „Maslowovou pyramidou lidských potřeb“.

Nejčastější formou andragogiky je dle výsledků vlastního průzkumu studium SŠ, VOŠ a VŠ při zaměstnání (44,90 % respondentů) a různé vzdělávací kurzy (41,50% respondentů).

Andragogika je zcela jistě jedním z atributů, který může být nápomocen při naplnění profesních cílů každého jedince, které jsou přirozenou ambicí každého z nás. Pro generaci nad 50 let věku není však dosažení profesních cílů po této věkové hranici samozřejmostí. Většina respondentů provedeného průzkumu se k této možnosti staví negativně a v možnost splnění profesních cílů po padesátce nevěří. Česká generace +50 není ani příliš optimistická ve svém odhodlání začít v tomto věku podnikat. Výsledky našeho průzkumu ukazují, že 71,79 % respondentů se k této otázce vyjádřilo negativně. Z provedených analýz tedy vyplývá, že pracovních cílů by měl každý jedinec dosáhnout v první polovině své pracovní kariéry. To s ohledem na její délku a hranici odchodu do důchodu znamená do 45 let věku. Tento fakt je zcela v rozporu s přirozeným kariérním růstem zaměstnanců a dle mého názoru zároveň potvrzuje existenci problematiky ageingu a prvků diskriminace z důvodu vyššího věku na pracovišti.

5.3 Shrnutí komparativní analýzy problematiky vývoje ageismu v České republice dle časových úseků

Sledovaná období komparativní analýzy by se dala charakterizovat jako období, při kterých došlo ke značným změnám, a to ve všech oblastech života. Tyto celospolečenské změny měly zcela zásadní vliv na problematiku ageismu a to nad rámec přirozené evoluce, kterou prošly společnosti jiných zemí.

První sledované období (1980 – 1990) hodnotí naši společnost v době komunismu a porovnává podmínky trhu práce v této době s podmínkami volného trhu. Je samozřejmě zdrojem velkých odlišností. Nicméně při hodnocení problematiky ageismu je vždy nutné brát v úvahu nejen politické uspořádání, ale i celkové společenské klima.

Období komunismu je málokdy hodnoceno kladně, nicméně v zájmu objektivitu při analýze výskytu ageismu musíme konstatovat, že tento problém se na trhu práce projevoval v minimální míře. Přes veškeré paradoxy a nerovnosti tohoto režimu, jednalo se o systém, který za jistých podmínek poskytoval jistotu zaměstnání bez ohledu na věk.

Výsledek provedeného výzkumu ukázal, že v letech před rokem 1989 byly pracovní kolektivy z hlediska věkového složení více různorodé, tzv. multivěkové. Zaměstnanci napříč oborovým spektrem se neseťkávali s projevy diskriminace u důvodu vyššího věku na trhu práce či v zaměstnání.

V závěru prvního sledovaného období, v roce 1989, došlo k zásadním změnám v celé společnosti, které zcela změnily i pracovní trh. V souladu s psychologickými studii řady odborníků na téma adaptability lidí ve vyšším věku zcela novým podmínkám došlo k diversifikaci společnosti. Jedna část se adaptovala rychle, uvolnění trhu přijala pozitivně a přizpůsobila se novým podmínkám. Řada z nich využila svých dosažených zkušeností a i ve věku, který v dnešní době již není typický pro zahájení vlastní podnikatelské činnosti, podnikat začala. Jiná část společnosti ve věku nad 50 let však bohužel nebyla schopna se přizpůsobit novým trendům dostatečně rychle či vůbec a tak se začali objevovat první nezaměstnaní z této věkové kategorie. Pro tuto generaci je v případě, kdy dojde k totálnímu ukončení činnosti v rámci jejich dosavadní profese tzv. „restart“ mimořádně obtížný. Určitou formou řešení tohoto problému byly různé rekvalifikační kurzy, avšak ne vždy měly dostačující efekt.

Druhé sledované období (1991-2000) je signifikantní pro řadu reforem, které přinesly i negativní prvky, jako například ageismus. Pracovní trh se změnil velmi razantně a ne každý jedinec byl schopný se na nové podmínky adaptovat. Celkové klima ve společnosti, kdy dochází i k určitým změnám hodnotových paradigmat (větší orientace na materiální stránku života) a vzrůstá adorace kultu mládeže, je postavení lidí nad 50 let na trhu práce značně problematické. Oficiální statistiky vykazují alarmující výsledky, jako například nárůst nezaměstnanosti relevantní věkové kategorie o 353 % ve srovnání roku 1993 a roku 2000.

Právě v tomto období se na pracovním trhu vyskytují projevy věkové diskriminace, a to přímou i skrytou formou.

Potřeba kvalitní a efektivní andragogiky v tomto období roste a stále více se ukazuje, že vzhledem k demografickému vývoji společnosti bude problematika ageismu nadále velmi aktuálním tématem. Bohužel však zaměstnanecká politika státu v oblasti ochrany tzv. ohrožených skupin na trhu práce (mezi které patří i lidé nad 50 let věku) nedosahuje dostatečné efektivity.

Poslední analyzovaná dekáda (2001-2010) je obdobím ovlivněným vstupem České republiky do Evropské Unie, který byl ze strany EU mj. podmíněn řadou legislativních úprav i v oblasti ochrany občanů před diskriminací. Důsledkem těchto nutných legislativních změn byl uveden v platnost tzv. antidiskriminační zákon, jehož vymahatelnost v oblasti diskriminace věku je právě velmi sporadická. Po více jak třech letech jeho zavedení do praxe můžeme konstatovat, že stávající podoba tohoto zákona je nedostačující. Tento zákon nevyřešil problém skrytých projevů diskriminace věku, neboť na základě našeho šetření tuto skutečnost potvrzuje plných 75,39 % respondentů. Celých 30,26 % respondentů má navíc s tímto jevem osobní zkušenost.

Vláda, prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí prohlašuje, že je řešení nezaměstnanosti ohrožených skupin, mezi které patří i generace lidí nad 50 let věku, jednou z jejích priorit. Avšak oficiální výsledky o nezaměstnanosti této skupiny nevykazují žádný efekt. Na poli v hledání řešení, tzn. zmírnění či odstranění tohoto negativního jevu ve společnosti se v tomto období objevuje mnoho nestátních neziskových organizací. Tyto svou činností víceméně doplňují státní organizace, které by daný problém měly řešit. Řada těchto organizací v rámci svých aktivit poskytuje svým

klientům služby v oblasti andragogiky (např. poradenství) či právní pomoci při obraně proti projevům ageismu atd.

Při celkovém porovnání výskytu problematiky ageismu všech tří sledovaných období musíme konstatovat, že pouze období před rokem 1989 bylo obdobím bez evidentních projevů těchto negativních jevů naší společnosti. Dle mého názoru není vždy nutné zatracovat vše, co je spojené s tímto obdobím, ale naopak bychom měli být schopni pozitiva minulosti přenést do dnešního života.

5.4 Shrnutí komparativní analýzy problematiky ageingu z multikulturního hlediska

Komparativní multikulturní analýza ukázala zajímavé odlišnosti jednotlivých kultur, přičemž pro cíle této diplomové práce jsme pozornost zaměřili na oblast relevantních hodnotových paradigmat.

Všichni jsme si vědomi kulturních rozdílů jednotlivých společností a jsme zcela schopni vyhodnotit ty hodnoty, které by mohly mít na naši společnost pozitivní vliv. Prolínání jednotlivých kultur je v dnešním světě součástí našeho života a tak bychom se mohli v řadě cizích kultur inspirovat, a to zejména právě v oblasti úcty a respektu ke starší generaci, která je pro každou společnost zdrojem moudra a zkušeností.

Přínejmenším bychom měli být schopni alespoň respektovat hodnoty, které jiné kultury vyznávají, což by měla být naše lidská přirozenost. Navíc by se tím odstranily negativní střety kultur, a to například při práci v zahraničním obchodu či diplomacii. Stává se například, že na obchodní jednání česká strana deleguje zástupce v nepřiměřeném věku a protistrana tento fakt, díky svým kulturním hodnotovým paradigmatům, chápe jako projev neúcty. Takové případy spadají do kategorie profesních pochybení a plynou právě z nedostatku zkušeností. Výsledek takového jednání může být nakonec v rozporu s očekáváním, neboť právě až osobní konfrontace odhalí nesoulad, který pro některé zahraniční partnery může mít větší důležitost, než by druhá strana předpokládala.

Přizpůsobení se podmínkám multikulturního prostředí, zejména v pracovním prostředí, vyžaduje dostatečnou zkušenost a praxi, která je devizou zaměstnanců vyšší věkové kategorie. Znalost jazyka se často jeví jako primární podmínka, avšak pro

multikulturní prostředí je umění empatie pro uznávání odlišných hodnotových paradigmat neméně důležité.

Je zjevné, že velký vliv na chování společnosti a to zejména ve smyslu diskriminace vyššího věku na trhu práce má celospolečenské klima, což vyplývá z kulturních předpokladů společnosti. Důkazem toho jsou například společnosti typu „východních kultur“, kdy společnost zcela přirozeně uctívá starší generaci jako generaci se zkušenostmi, kterých si cení a v ohledu obsazování pracovních pozic právě zkušenost a loajalita, která je typická pro starší generaci zaměstnanců, má vždy přednost. Na trhu práce těchto zemí nedošlo k porušení tzv. „přirozeného kariérního růstu“ a zaměstnanci nedosahují nejvyšších možných pozic na hranici středního věku.

V České republice v současnosti působí řada velkých zahraničních firem, jejichž pracovní kolektiv je různorodý (multikulturní). Řízení těchto firem má různé způsoby manažerského vedení, avšak tam kde je vrcholový management z řad zahraničních zástupců, lze vyzorovat v jejich personální politice vliv cizích hodnot. Většina zahraničních firem rovněž v rámci své firemní politiky uplatňuje obdobné přístupy, což představuje v oblasti programu profesního růstu vzdělávání svých zaměstnanců.

Na základě provedené analýzy je zjevné, že česká společnost by se mohla v uctívání hodnot, a to zejména v kontextu úcty k věku inspirovat ve většině cizích kultur. Zamezení diskriminačních projevů je možné právě na základě změny celospolečenského vnímání generace lidí nad 50 let věku. Taková změna je nepochybně dlouhodobá záležitost, ale byla by pro celou společnost jistě přínosem po všech stránkách.

5.5 Shrnutí analýzy výstupů rozhovorů s odbornou veřejností

Na základě provedených rozhovorů se zástupci odborné veřejnosti je možné jednoznačně potvrdit existenci skryté diskriminace věku. V určitých oborech je výskyt těchto projevů ve vyšší míře, na druhou stranu jsou stále ještě i obory, kdy se naopak zkušenosti a dlouholetá praxe hodnotí s náležitou úctou a respektem.

Dále můžeme rovněž zcela jednoznačně prohlásit, že z profesního pohledu se zdá uvádění roku narození v životopisech jako údaj irelevantní.

Cestu k řešení problematiky ageismu na trhu práce lze nalézt možná právě ve změnách v zavedeném, avšak zcela nepovinném, uvádění data narození v životopisech.

Stejným způsobem se na nátlak veřejnosti v posledních letech vytratil údaj o „stavu“ (žentý, svobodný, rozvedený) a o počtu dětí. Strukturovaný životopis by tedy měl v budoucnu, v zájmu odstranění skrytých forem diskriminace, obsahovat zejména detailní popis dosažené praxe a dosaženého vzdělání.

Dalším krokem by mohla být změna celospolečenského vnímání starší generace, a to nejen v souvislosti s pracovním trhem. V tomto směru by mohla být nápomocna média, která mají možnost nemalou měrou ovlivňovat postoje společnosti. Adorace „kultu mládí“ by se jejich vlivem mohla snížit a naopak by mohla apelovat na takové hodnoty, jakými jsou lidská důstojnost a dobré mravy vůči starší generaci.

Jako radikálnější formu řešení problematiky ageismu vidí respondenti osobního rozhovoru v legislativní úpravě ve smyslu zavedení povinných kvót nebo zavedení systému finanční motivace firem pro zaměstnávání lidí nad 50 let věku. Jako dobrým řešením se dále jeví efektivní andragogika, a to nejen na firemní úrovni.

ZÁVĚR

Hlavním cílem této diplomové práce byla formulace doporučení pro možnost aplikace funkční andragogiky jako formy prevence ageismu na pracovišti. Vedlejším cílem byla, vedle potvrzení faktu výskytu a aktuálnosti problematiky skryté diskriminace z důvodu vyššího věku na trhu práce v českém pracovním prostředí, sumarizace návrhu opatření ke snížení výskytu těchto negativních jevů. Z pohledu celospolečenské potřeby bylo dalším vedlejším cílem poskytnutí základního přehledu k tomuto tématu široké i odborné veřejnosti, která by na základě zjištěných faktů měla následně iniciativně hledat řešení, a to ve spolupráci například i s relevantními nevládními organizacemi.

Za účelem potvrzení hypotéz byl prováděn průzkum a následně analýzy, při kterých se zvolená metoda - kombinace kvalitativní a kvantitativní analýzy, doplněná analýzou komparativní - osvědčila. Informace z více zdrojů za pomoci syntézy umožnily navržení obecného doporučení pro možnost aplikace funkční andragogiky jako formy prevence ageismu na pracovišti.

Hypotézy byly ověřovány na základě provedených analýz, jejichž hlavním informačním zdrojem byla kvantitativní a kvalitativní studie našeho vlastního průzkumu, který vycházel z výsledků dotazníkového šetření. Další technikou sběru dat bylo analyzování relevantních informací z oblasti veřejně dostupných informací (viz. Seznam použitých zdrojů) a vlastní průzkum formou osobních rozhovorů se zástupci odborné veřejnosti. Dotazník (viz. Příloha A) byl sestaven formou uzavřených odpovědí a obsahoval instrukce k jeho vyplnění společně s informací o cíli průzkumu. Respondenti pro tuto formu šetření vycházeli ze tří hlavních zdrojů. Majoritním zdrojem (75% respondentů) byli anonymní – náhodní uživatelé internetového portálu www.vyplnto.cz, dalším zdrojem byli návštěvníci a dobrovolní anonymní uživatelé webových stránek nestátní neziskové organizace Sdružení Plus 50 o.s. (22%), a dále pak byli respondenti lidé z mého okolí, kteří se dobrovolně zapojili na základě osobních kontaktů (3%).

Dalším zdrojem pro praktickou část diplomové práce byly rozhovory, které jsem vedla s vedoucími pracovníky v oboru personalistiky a to právě k tématu věkové diskriminace na pracovišti. Otázky byly pro všechny respondenty stejné, jejich forma

byla otevřená. Zkušenosti těchto pracovníků s dlouholetou praxí byly zároveň zdrojem pro formulaci obecného doporučení.

Výzkumem byly potvrzeny následující hypotézy:

- *Formy a problematika ageismu na pracovišti se v České republice vyskytují, a to i přes platnost antidiskriminačního zákona.*

Provedený průzkum jednoznačně prokázal výskyt skrytých forem diskriminace věku na trhu práce, a to i přes existenci tzv. antidiskriminačního zákona³⁵. Míra výskytu tohoto negativního jevu je v závislosti na profesním oboru rozdílná. Nejohroženějšími obory z pohledu výskytu ageismu se jeví obor bankovníctví, pojišťovnictví, hotelové a restaurační služby apod. V menší míře se vyskytuje například ve zdravotnictví, kde je potřeba získání dostatečné praxe a tedy i dovedností pro schopnost vyššího pracovního výkonu. Existují samozřejmě profese, které jsou omezeny fyzickou náročností, a u těch se zcela přirozeně akceptuje omezení výkonu ve vyšším věku. U těchto profesí se však nejedná o projev věkové diskriminace, je to logické naplnění předpokladů k možnosti výkonu profese. Jako typický příklad můžeme zmínit profesi tanečníka, horníka, hasiče, atd.

Současná podoba antidiskriminačního zákona není bohužel dostatečně účinná, aby zamezila právě skryté formě projevů diskriminace věku. Prokázání diskriminačního chování je ze strany poškozeného z důvodu skrytých forem velmi obtížné.

- *Kvalita andragogiky je pomocným nástrojem pro udržení se na trhu práce i ve věku nad 50 let a je jednou z forem prevence proti ageismu.*

Při posuzování úlohy andragogiky jako jedné z forem prevence proti ageismu a udržení se její pomocí na trhu práce se odborná i laická veřejnost jednoznačně shoduje a tuto hypotézu podporuje. Důležitost andragogiky je nezpochybnitelná a její význam se v posledních letech stále zvyšuje. Efektivní a kvalitní andragogika má zcela jednoznačně pozitivní vliv individuální, ale i celospolečenský, neboť úroveň vzdělání společnosti ovlivňuje kvalitu života, včetně schopnosti udržení se aktivně na trhu práce

³⁵ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

v průběhu celého produktivního věku každého jedince. S potřebou zvýšení kvalifikace se během své profesní kariéry setkala většina pracujících. Andragogika je zcela jistě také jedním z důležitých atributů, který může být nápomocen při naplnění profesních cílů každého jedince, které jsou přirozenou ambicí každého z nás.

Klíčovým faktorem pro dosažení těchto pozitivních přínosů andragogiky je správný výběr způsobu zapojení se do dalšího vzdělávání. V tomto ohledu je důležitá vlastní odpovědnost každého jedince, ale zároveň je důležité zachování práva rovných možností. Praxe v přístupu ke vzdělávání věkové kategorie generace nad 50 let bohužel prokazuje diskriminační prvky. Každá generace, každá profese, v podstatě každý jedinec vyžaduje individuální přístup a odborníci v oboru, jakými by měli například být firemní personalisté, by měli dokázat vytvořit pro své zaměstnance efektivní a kvalitní plán vzdělávání. Pro splnění tohoto úkolu je potřeba mít personalisty s dostatečnou kvalifikací, praxí a zkušeností, což ale nebývá vždy pravidlem.

Veškeré odborné studie, stejně jako osvědčené modely ze zahraničí jasně prokazují, že vhodná forma andragogiky je pozitivním přínosem pro snížení míry nezaměstnanosti, zvýšení efektivity práce a tedy i zvýšení ekonomických výnosů společnosti.

- *Projevy ageismu negativně ovlivňují ekonomiku firmy, stejně jako ekonomiku celého státu.*

Potvrzení hypotézy o negativním vlivu ageismu na ekonomiku vychází z jednoho ze základních makroekonomických pravidel, kterým je fakt, že míra nezaměstnanosti ovlivňuje ekonomiku státu, a to nepřímou úměrou. Stárnutí populace v souladu s demografickým vývojem je svým způsobem dané. Bohužel je však velká část populace nad 50 let věku ohrožena ageismem, ačkoliv by mohla být na trhu práce stále ještě jeho aktivní složkou. Nevyužití této zkušené pracovní síly hodnotí i odborníci jako negativní a nefunkční jev fungování pracovního trhu a z pohledu „dobrého hospodáře“ jako velmi neekonomické jednání.

Pracovníci věkové kategorie nad 50 let věku jsou jednoznačně schopni vytvářet značný ekonomický přínos jak pro firmy samotné, tak pro společnost a stát.

Důkazem této hypotézy jsou i výpočty tzv. „rostockého indexu“, který kvantifikuje ekonomické důsledky demografických změn a ukazuje, že celkové stárnutí

populace vede k ekonomickým ztrátám (detailněji je tento index popsán v kapitole 1.2 této diplomové práce).

- *Postoj k ageingu a projevy ageismu se odvíjí od hodnotových paradigmat jednotlivých kultur.*

Rozdíly mezi jednotlivými kulturami v uctívání určitých hodnot jsou jednoznačné. Jsou dány historickým vývojem dané společnosti a při hodnocení z pohledu času lze vyčíst i určité změny v těchto hodnotách. Z výsledků analýz relevantních hodnot jednotlivých kultur, kterými jsou například míra úcty k autoritám, schopnost vnímání změn, inovací, sociální citění společnosti apod., je zřejmé, že například tzv. „silně nábožensky orientované“ společnosti (arabská, židovská, japonská, čínská a indická) vykazují minimální míru projevů ageismu a jejich postoj k ageingu je založen na hluboké úctě ke starší generaci, a to i na trhu práce. V těchto kulturách je stále ještě platné pravidlo tzv. „přirozeného kariérního růstu“, kdy se v rámci firemní struktury do vedoucích pozic dostávají zaměstnanci po určité praxi a získání zkušeností. Práce personalistů těchto kultur se zdá v souladu s předpokladem, vycházejícího z citátu Alberta Einsteina³⁶, „*Ze školy by měl vycházet mladý člověk jako harmonická osobnost, nikoliv jako specialista*“. Celkový postoj společnosti k ageingu je v těchto kulturách velmi pozitivní a zároveň zcela přirozený. V tomto ohledu by tyto kultury mohly být inspirací pro změnu v postojích k ageingu v naší společnosti, což by mělo zcela jistě i pozitivní dopad na výskyt ageismu na českém trhu práce.

- *Změna pohledu na generaci lidí nad 50 let věku je nutná z celospolečenského hlediska.*

V důsledku dlouhodobého pozorování situace ohledně postavení lidí nad 50 let věku v naší společnosti si dovoluji konstatovat, že je v současné době evidentně uctíván „kult mládí“ a proto postavení občanů vyššího věku není ideální. Oblast, kde především dochází k zjevné skryté diskriminaci z důvodu vyššího věku, je právě zkoumaný trh

³⁶ Albert Einstein, německo-americký fyzik (1879-1955), tvůrce teorie relativity; Nobelova cena 1921

práce. Avšak ani v jiných oblastech není této generaci garantován princip rovné příležitosti – rovného zacházení.

Nelze očekávat, že nejrůznější programová prohlášení vlády, nové strategie řízení, či neúčinné legislativní změny budou řešením této situace. Řešení problematiky generačních vztahů, a to nejen na trhu práce, je otázkou dlouhodobého působení na vzdělávání celé společnosti a zejména pak mladší generace. V tomto směru by nemalou roli mohla a měla hrát média, a to média nejrůznějších forem. Dalším ovlivňujícím subjektem je škola a zejména pak rodinné prostředí. Výchova dětí a mládeže je pro celospolečenskou změnu klíčovým faktorem. Každý z nás by měl svým dílem k této potřebné změně přístupu ke starším lidem přispět svým dílem.

Jak jsem již v této diplomové práci uvedla, lhostejnost vidím jako jednu z příčin možnosti výskytu ageismu. Aktivní diskuze na dané téma je jednou z cest ke změně celospolečenského pohledu.

Tato diplomová práce poskytla základní přehled k danému tématu, který může široká a odborná veřejnost využít ve své snaze o zlepšení celospolečenského pohledu na lidi nad 50 let věku, stejně jako ke svým aktivitám v zájmu odstranění či alespoň snížení negativních jevů, kterými diskriminace z důvodu vyššího věku rozhodně je.

Cílem provedených analýz byl průzkum, hledání a definování doporučení pro aplikaci funkční andragogiky jako formy prevence ageismu na pracovišti. Tato doporučení shrnují následující body:

- Aktivní přístup každého jednotlivce v rámci vzdělávání v průběhu celé aktivní pracovní kariéry. Kvalita vzdělání spolu s dosaženými zkušenostmi je prevencí před ageismem a zároveň napomáhá udržet se na trhu práce.
- Vhodná volba při výběru druhu a formy vzdělávání, a to zejména v případech rekvalifikačních kurzů.
- Upřednostnit vzdělávání, které prohlubuje kvalifikaci stávající profese.
- Návrat k přirozenému kariéernímu růstu přizpůsobením dalšího vzdělávání starších pracovníků.

Z výsledku našeho průzkumu a dle mého osobního názoru shrnuji níže uvedené návrhy opatření, která by mohla vést ke snížení výskytu ageismu na trhu práce:

- Neuvádět rok narození ve strukturovaném životopise při hledání zaměstnání.
- Průběžně vzdělávat personalisty se zaměřením na pozitiva starších zaměstnanců, na výhody multigeneračních pracovních kolektivů, apod.
- Legislativně upravit formy finanční motivace pro ty organizace, které se budou aktivně podílet na zaměstnávání lidí nad 50 let věku.

Pro výše zmíněnou potřebu celospolečenské změny v náhledu na lidi nad 50 let věku doporučuji následující kroky:

- Poukazování na pozitiva zaměstnanců nad 50 let věku.
- Posílení sebedůvěry generace nad 50 let věku, odstranění psychických zábran pro případnou možnost kariéřního „restartu“.
- Pro zlepšení způsobu mezigeneračních vztahů čerpat inspiraci v jiných kulturách
- Být aktivní v celospolečenské otevřené diskusi na téma ageing – ageismus, a to nejrůznější formou, například zapojení se do aktivit některé neziskové organizace, s jejíž pomocí lze komunikovat problematická témata na úrovni celé společnosti.
- Zvýšit tlak na média upozorňováním na projevy ageismu.

Naše společnost, a zejména pak personalisté, by se měla přiklonit k citátu Marcuse Fabia Quintilianuse³⁷ „*Zkušenost bez vzdělání platí více než naopak vzdělání bez zkušenosti*“.

³⁷ Marcus Fabius Quintilianus (35-100), římský řečník

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

AMÉRY, J. *Revolta a rezignace*. 1. vyd. Praha: PROSTOR, 2008. ISBN 978-80-7260-207-0

BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1

GOLDBERG, E. *Paradox moudrosti: Jak být duševně výkonnější, přestože mozek stárne*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2006. ISBN 80-246-1090-6

GOLGO, F. Jak se stárne počesku a jak jinde. *Přítomnost*. 2007. roč. VIII, podzim. ISSN 1213-0133

GRUSS, P. *Perspektivy stárnutí: z pohledu psychologie celoživotního vývoje*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-605-6

HOFSTEDE, G. *Kultury a organizace. Software lidské mysli*. 1. vyd. Praha: LINDE, 2007. ISBN 80-86131-70-X

KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.

LEHMANNOVÁ, Z. a kol. *Paradigma kultur*. 1. vyd. Plzeň: A. Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-297-4

MAZOUCH, P. a J. FISCHER. *Lidský kapitál: Měření, souvislosti, prognózy*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-380-6.

MUSIL, J. Současnost nesoučasných. *Přítomnost*. 2007. roč. VIII, podzim. ISSN 1213-0133

SÝKOROVÁ, D. *Autonomie ve stáří*. 1. vyd. Praha: SLON, 2007. ISBN 978-80-86429-62-5

ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. 1. vyd. Plzeň: A. Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6

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

Seznam použitých zahraničních zdrojů

MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS. *Quality of Life in Old Age*. 1st ed. Prague: Hartpress, 2008. ISBN 978-80-86878-66-9.

Seznam použitých internetových zdrojů

LATERLIFE. *Ageism in later life*. [online]. © 2012. [cit. 2013-02-26]. Dostupné z: <http://www.laterlife.com/afterlife-maturity-works-survey.htm>

ANDRAGOGOS. *Andragogické poradenství*. [online]. © duben 2011. [cit. 2013-02-17]. Dostupné z: <http://andragogos.blogz.cz/andragogicke-poradenstvi/>

ANDROMEDIA.CZ. *Podnikové (firemní) vzdělávání*. [online]. © duben 2011. [cit. 2013-02-17]. Dostupné z: <http://andragogos.blogz.cz/andragogicke-poradenstvi/>

CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.CZ. *Age management – o co jde?*. [online]. © 10.1.2012 [cit. 2013-02-13]. Dostupné z: <http://www.celozivotnivzdelavani.cz/novinky/age-management-o-co-jde.html>

CZESANÁ, V, V. HAVLÍČKOVÁ, Z. ŠÍMOVÁ aj. VYMAZAL. *Podpora vzdělávání starších osob*. [online]. © 2006-2011. [cit. 2011-10-31]. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/wp-7-2006-podpora-vzdelavani-starsich-osob>. ISSN 1801–5476.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Česká republika od roku 1989 v číslech*. [online]. © 15.10.2012 [cit. 2013-01-19]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr_od_roku_1989

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Trh práce v ČR 1993-2011*. [online]. © 31.7.2012 [cit. 2013-01-19]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/3103-12-r_2012-30300

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Pracující důchodci tvoří důležitou součást české ekonomiky*. [online]. © 20.8.2012 [cit. 2013-02-05]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/pracujici_duchodci_tvori_dulezitou_soucast_ceske_ekonomiky

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost, nezaměstnanost*. [online]. © 29.5.2012 [cit. 2013-01-19]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace

DOLEŽELOVÁ-JACHANOVÁ, A. *Koncept flexicurity – další promarněná příležitost pro genderovou rovnost?* [online]. © 29.9.2008. [cit. 2013-01-20]. Dostupné z:

<http://rovneprilezitosti.ecn.cz/flexijistota-detail.shtml?cmd%5B2786%5D=x-2786-2120713>

EUROPEAN COMMISSION. *Ageing and employment - final report 2006*. [online]. © march 2006 [cit. 2013-01-26]. Dostupné z:

<http://ec.europa.eu/social/search.jsp?pager.offset=460&langId=en&searchType=null&mode=quick&order=null&quickSearchKey=ageing>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Strategie Age Managementu v České republice*. [online]. © 27.10.2010 [cit. 2013-02-13]. Dostupné z:

<http://www.esfcr.cz/projekty/strategie-age-managementu-v-ceske-republice>

HOUSKA, M. *Lisabonská strategie*. [online]. © 2005 MPO [cit. 2013-02-03]. Dostupné z: <http://www.mpo.cz/dokument2860.html>

KNOBLOCHOVÁ, V. *Prohlubování kvalifikace*. [online]. © 15.11. 2012. [cit. 2013-02-17]. Dostupné z: <http://www.infoportal.cz/33/prohlubovani-kvalifikace-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvK5pVq8mX5L1uIo64olodgMO6VlftQMFg/>

LABORSTA Internet. *CZECH REPUBLIC: Registered unemployment*. [online]. © ILO 1996-2010 [cit.2013-01-26]. Dostupné z: <http://laborsta.ilo.org/STP/guest>

MÜLLER, R. *Existuje skrytá diskriminace při pohovoru?* [online]. © 7.8.2009. [cit. 2013-01-06]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/rubriky/existuje-skryta-diskriminace-pri-pohovoru>

MPSV. *Sociální reforma: Nezaměstnanost* [online]. © 2011 [cit. 2013-02-03]. Dostupné z <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/5>

NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ. *Co je Evropský rámec kvalifikací*. [online]. © 2011 – 2013. [cit. 2013-02-15]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/vzdelavani-a-eu/evropsky-ramec-kvalifikaci-1>

OECD. *Government at a Glance 2009: Ageing workforce*. [online]. © OECD 2009 [cit. 2013-02-03]. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264061651-16-en>

PALÁN, Z. *Vzdělávání manažerů*. [online]. © duben 2011. [cit. 2013-02-17]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/vzdelavani-manazeru>

STEM. *Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce*. [online]. © červenec 2006. [cit. 2013-03-01]. Dostupné z: http://www.equalcr.cz/files/clanky/532/Postaveni_zamestnancu_nad_50_let.pdf

WIKIPEDIE. *Andragogika*. [online]. © 7.1.2013. [cit. 2013-01-09]. Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Andragogika>

WIKIPEDIE. *Ekonomika Česka*. [online]. © 28.11.2012. [cit. 2013-02-05]. Dostupné z: http://cs.wikipedia.org/wiki/Ekonomika_%C4%8Ceska

WIKIPEDIE. *Diskriminace*. [online]. © 12.12.2012. [cit. 2013-01-06]. Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Diskriminace>

WIKIPEDIE. *Ageismus*. [online]. © 9.12.2012. [cit. 2013-01-06]. Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Ageismus>

WIKIPEDIE. *Kvantitativní výzkum*. [online]. © 27.11.2012. [cit. 2013-01-07]. Dostupné z: http://cs.wikipedia.org/wiki/Kvantitativn%C3%AD_v%C3%BDzkum

WIKIPEDIE. *Stáří*. [online]. © 22.2.2013. [cit. 2013-02-25]. Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/St%C3%A1%C5%99%C3%AD>

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Genderové složení respondentů	36
Graf 2: Věkové složení respondentů	37
Graf 3: Lokální příslušnost respondentů	38
Graf 4: Vzdělání respondentů	38
Graf 5: Hospodářský sektor respondentů	39
Graf 6: Pracovní zařazení respondentů	40
Graf 7: Existence diskriminace z důvodu věku	41
Graf 8: Respekt vůči nadřízenému	43
Graf 9: Autorita	43
Graf 10: Druh diskriminace – ze strany vedení společnosti	44
Graf 11: Druh diskriminace – ze strany kolegů	45
Graf 12: Pozitiva zaměstnanců +50	46
Graf 13: Negativa zaměstnanců +50	46
Graf 14: Pozitiva zaměstnanců -50	48
Graf 15: Negativa zaměstnanců -50	48
Graf 16: Přirozená věková diskriminace	50
Graf 17: Motivace pro pokračování v pracovní aktivitě v důchodovém věku	51
Graf 18: Zvýšení kvalifikace	52
Graf 19: Důvod zvýšení kvalifikace	52
Graf 20: Motivace ke zvýšení kvalifikace	53
Graf 21: Způsob zvýšení kvalifikace	54
Graf 22: Byly naplněny profesní cíle?	54
Graf 23: Lze dosáhnout profesních cílů i po +50?	56
Graf 24: Začal/a byste podnikat ve věku +50?	56
Graf 25: Věkové složení pracovního kolektivu na počátku kariéry	62
Graf 26: Věkové složení pracovního kolektivu v současné době	62

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník	I
Příloha B - Míra zaměstnanosti ve vybraných skupinách produktivního věku ve 2. čtvrtletí 2011 (v %)	X
Příloha C - Věk a vzdělání nezaměstnaných 1993 - 2000 (v tis.)	XI
Příloha D - Věk a vzdělání nezaměstnaných 2001 - 2011 (v tis.)	XII
Příloha E – Výsledky ankety na téma věkové diskriminace v USA	XIII
Příloha F – Vnímání předností starších pracovníků	XIV
Příloha G – Zkušenost se znevýhodňováním lidí nad 50 let na trhu práce ...	XIV
Příloha H – Důležitost vzdělávání pro lidi starší padesáti let	XV
Příloha I – Vnímání handicapů starších pracovníků	XV
Příloha J – Podmínky pro uplatnění na trhu práce	XVI

PŘÍLOHY

Příloha A – Dotazník

1. Pohlaví:

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

	Počet	%
Žena	131	67,18%
Muž	64	32,82%
Celkem	195	100,00%

2. Věk?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

	Počet	%
46-60	69	35,38%
31-45	58	29,74%
60 a více	38	19,49%
18-30	30	15,38%
Celkem	195	100,00%

3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

	Počet	%
Středoškolské vzdělání	87	44,62%
Vysokoškolské	74	37,95%
Vyšší odborné	17	8,72%
Vyučen/a s maturitou	10	5,13%
Vyučen/a	4	2,05%
Základní	3	1,54%
Celkem	195	100,00%

4. Z jakého sektoru je vaše profese?

Nepovinná otázka, respondent mohl zvolit jednu z nabízených odpovědí.

	Počet	%
Služby	114	58,46%
Průmysl	42	21,54%
Věda, výzkum, vzdělávání	35	17,95%
Zemědělství	4	2,05%
Celkem	195	100,00%

5. V jakém kraji žijete?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

	Počet	%
Praha	62	31,79%
Karlovarský	50	25,64%
Středočeský	17	8,72%
Plzeňský	13	6,67%
Jihomoravský	10	5,13%
Ústecký	7	3,59%
Žiji v zahraničí	6	3,08%
Královéhradecký	6	3,08%
Pardubický	4	2,05%
Zlínský	4	2,05%
Jihočeský	4	2,05%
Liberecký	4	2,05%
Moravskoslezský	3	1,54%
Olomoucký	3	1,54%
Vysočina	2	1,03%
Celkem	195	100,00%

6. Pracujete jako:

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí a podle toho se mu zobrazily další otázky.

	Počet	%
Zaměstnanec, živnostník	128	65,64%
Momentálně nezaměstnaný/á	22	11,28%
Pracuji v důchodovém věku	23	11,79%
Momentálně na mateřské dovolené	11	5,64%
Nepracuji, jsem v důchodovém věku a práci již nehledám	7	3,59%
Nepracuji, jsem v důchodovém věku a práci stále hledám	4	2,05%
Celkem	195	100,00%

Pouze pro odpověď otázky 6: „Pracuji v důchodovém věku“ a „Nepracuji, jsem v důchodovém věku a práci stále hledám“ (celkem 27 lidí)

7. Z jakého důvodu stále pracujete či si hledáte práci?

Povinná otázka, respondent musel zvolit alespoň některou z nabízených odpovědí (min. 1).

	Počet	%
Potřebuji si „přivydělat“ k důchodu	27	65,85%
Ještě nechci ani se necítím na to ukončit profesní kariéru	6	14,63%
Potřebuji sociální kontakt	3	7,32%
Jiný důvod	3	7,32%
Přání zaměstnavatele	2	4,88%
Celkem	41	100,00%

8. Zvýšil/a jste si vzdělání/kvalifikaci během své pracovní kariéry?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí a podle toho se mu zobrazily další otázky.

	Počet	%
Ano	147	75,38%
Ne	48	24,62%
Celkem	195	100,00%

Pouze pro odpověď otázky 8: „Ano“ (celkem 147 respondentů)

9. Z jakého důvodu jste si zvýšil/a vzdělání/kvalifikaci?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí nebo napsat odpověď vlastními slovy.

	Počet	%
Vlastní ambice	100	68,03%
Požadavek zaměstnavatele	31	21,09%
Nabídka možnosti rekvalifikace od Úřadu práce	16	10,88%
Celkem	147	100,00%

Pouze pro odpověď otázky 9: „Ne“ (celkem 48 respondentů)

10. Co by vás donutilo nebo motivovalo zvýšit si vzdělání/kvalifikaci?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí a podle toho se mu zobrazily další otázky.

	Počet	%
Vlastní uspokojení	24	50,00%
Požadavek zaměstnavatele	22	45,83%
Jiný důvod	1	2,08%
Nabídka možnosti rekvalifikace od úřadu práce	1	2,08%
Celkem	48	100,00%

Pouze pro odpověď otázky 9: „Ano“ (celkem 147 respondentů)

11. Jakým způsobem jste si zvýšil/a vzdělání/kvalifikaci?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí nebo napsat odpověď vlastními slovy.

	Počet	%
Studium SŠ, VOŠ či VŠ při zaměstnání	66	44,90%
Vzdělávací kurz	61	41,50%
Rekvalifikační kurz	20	13,61%
Celkem	147	100,00%

12. Jaké bylo věkové složení pracovního kolektivu na počátku vaší profesní kariéry?

Nepovinná otázka, respondent mohl zvolit jednu z nabízených odpovědí nebo napsat odpověď vlastními slovy.

	Počet	%
18 - 65	115	58,97%
20 – 40	40	20,51%
40 – 50	33	16,92%
50 a víc	7	3,59%
Celkem	195	100,00%

13. Jaké je v současné době věkové složení vašeho pracovního kolektivu?

Nepovinná otázka, respondent mohl zvolit jednu z nabízených odpovědí nebo napsat odpověď vlastními slovy.

	Počet	%
20 – 40	105	53,85%
40 – 50	54	27,69%
50 a víc	19	9,74%
18 - 65	17	8,72%
Celkem	195	100,00%

14. Jste schopen/schopna respektovat nadřízeného pracovníka, který je mladší o jednu generaci či více?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

	Počet	%
Spíše ano	76	38,97%
Spíše ne	68	34,87%
Určitě ano	38	19,49%
Určitě ne	13	6,67%
Celkem	195	100,00%

15. Cítíte se být autoritou pro mladší kolegy?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

	Počet	%
Spíše ano	113	57,95%
Spíše ne	40	20,51%
Určitě ano	32	16,41%
Určitě ne	10	5,13%
Celkem	195	100,00%

16. Setkal/a jste se na pracovišti s diskriminací z důvodu vyššího věku?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí a podle toho se mu zobrazily další otázky.

	Počet	%
NE osobně, ale zprostředkovaně	88	45,13%
ANO, osobní zkušenost	59	30,26%
NE, nikdy	48	24,62%
Celkem	195	100,00%

Pouze pro odpověď otázky 16: "ANO, osobní zkušenost" a "NE osobně, ale zprostředkovaně" (celkem 147 respondentů)

17. Byla/je to diskriminace ze strany vedení společnosti?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

	Počet	%
Spíše ano	66	44,90%
Určitě ano	42	28,57%
Spíše ne	35	23,81%
Určitě ne	4	2,72%
Celkem	147	100,00%

Pouze pro odpověď otázky 16: "NE, nikdy" (celkem 48 respondentů)

18. Byla/je to diskriminace ze strany kolegů?

	Počet	%
Spíše ano	19	39,58%
Určitě ano	14	29,17%
Spíše ne	10	20,83%
Určitě ne	5	10,42%
Celkem	48	100,00%

19. Vyberte pozitiva zaměstnanců věkové kategorie +50:

Povinná otázka, respondent musel zvolit alespoň některou z nabízených odpovědí (min. 1).

	Počet	%
Zkušenost/znalosti/dovednosti	181	32,04%
Loajalita	136	24,07%
Přesnost	75	13,27%
Flexibilita	72	12,74%
Schopnost kriticky zhodnotit svůj výkon	58	10,27%
Chuť učit se novým věcem	14	2,48%
Dobrá adaptace na změny	10	1,77%
Rychlost	10	1,77%
Pružnost v osvojování složitých intelektových systémů	6	1,06%
Zdravotní stav	3	0,53%
Celkem	565	100,00%

20. Co vidíte jako problematické u zaměstnanců ve věkové kategorii +50:

Povinná otázka, respondent musel zvolit alespoň některou z nabízených odpovědí (min. 1).

	Počet	%
Chut' učit se novým věcem	126	21,07%
Rychlost	98	16,39%
Pružnost v osvojování složitých intelektových systémů	98	16,39%
Dobrá adaptace na změny	90	15,05%
Zdravotní stav	85	14,21%
Flexibilita	45	7,53%
Schopnost kriticky zhodnotit svůj výkon	38	6,35%
Přesnost	14	2,34%
Loajalita	3	0,50%
Zkušenost/znalosti/dovednosti	1	0,17%
Celkem	598	100,00%

21. Vyberte pozitiva mladších zaměstnanců (věková kategorie pod 50 let):

Povinná otázka, respondent musel zvolit alespoň některou z nabízených odpovědí (min. 1).

	Počet	%
Chut' učit se novým věcem	143	20,06%
Rychlost	120	16,83%
Dobrá adaptace na změny	118	16,55%
Pružnost v osvojování složitých intelektových systémů	101	14,17%
Flexibilita	92	12,90%
Zdravotní stav	68	9,54%
Přesnost	27	3,79%
Schopnost kriticky zhodnotit svůj výkon	17	2,38%
Zkušenost/znalosti/dovednosti	14	1,96%
Loajalita	13	1,82%
Celkem	713	100,00%

22. Co vidíte jako problematické u mladších zaměstnanců (ve věkové kategorii pod 50 let):

Povinná otázka, respondent musel zvolit alespoň některou z nabízených odpovědí (min. 1).

	Počet	%
Loajalita	117	25,88%
Schopnost kriticky zhodnotit svůj výkon	114	25,22%
Zkušenost/znalosti/dovednosti	104	23,01%
Přesnost	62	13,72%
Rychlost	17	3,76%
Flexibilita	12	2,65%
Zdravotní stav	9	1,99%
Pružnost v osvojování složitých intelektových systémů	7	1,55%
Dobrá adaptace na změny	6	1,33%
Chut' učit se novým věcem	4	0,88%
Celkem	452	100,00%

23. Podařilo se Vám v pracovní kariéře naplnit své profesní cíle?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

	Počet	%
Spíše ano	98	50,26%
Spíše ne	54	27,69%
Určitě ano	33	16,92%
Určitě ne	10	5,13%
Celkem	195	100,00%

24. Věříte, že můžete dosáhnout svých profesních cílů i po +50?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

	Počet	%
Spíše ne	72	36,92%
Spíše ano	55	28,21%
Určitě ne	55	28,21%
Určitě ano	13	6,67%
Celkem	195	100,00%

25. Začal/a byste podnikat ve věku +50?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

	Počet	%
Spíše ne	97	49,74%
Určitě ne	43	22,05%
Spíše ano	33	16,92%
Určitě ano	22	11,28%
Celkem	195	100,00%

26. Existují podle Vás povolání, která jsou nevhodná pro věkovou kategorii +50?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí a podle toho se mu zobrazily další otázky.

	Počet	%
Určitě ano	94	48,21%
Spíše ano	62	31,79%
Spíše ne	32	16,41%
Určitě ne	7	3,59%
Celkem	195	100,00%

27. Které z následujících povolání může být pro +50 handicapem?

Nepovinná otázka, respondent se mohl u každé podotázky rozhodnout mezi odpověďmi „1“, „2“, „3“ a „4“. 1= žádný handicap, 4= velký handicap.

	Průměr
Tanečník (např. balet)	3,73
Horník	3,69
Hasič	3,18
Záchranář	3,00
Pilot	2,68
Zedník	2,67
Řidič autobusu	2,17
Manažer	1,62
Lékař	1,47
Učitel	1,44
Ministr	1,31
Bankovní úředník	1,30

**Příloha B – Míra zaměstnanosti ve vybraných skupinách produktivního věku
ve 2. čtvrtletí 2011 (v %)**

Země	Věková skupina				
	25-29	30-34	55-64		
	celkem	celkem	celkem	muži	ženy
EU 27³⁸	72,5	77,7	47,5	55,2	40,2
Česká republika	74,3	77,0	48,1	59,8	37,3

Zdroj: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost, nezaměstnanost*. [online]. © 29.5.2012 [cit. 2013-01-19]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace

³⁸ EU 27: Státy EU od 1.1.2007 (po posledním rozšíření o Rumunsko a Bulharsko)

Příloha C – Věk a vzdělání nezaměstnaných 1993 - 2000 (v tis.)

NEZAMĚSTNANÍ	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Celkem	220,0	221,2	208,1	201,5	248,3	335,7	454,1	454,5
Věková skupina :								
15 až 19 let	38,3	41,2	33,3	28,2	29,9	42,6	46,7	34,7
20 až 24 let	33,3	35,2	34,1	32,5	41,0	59,6	86,7	87,6
25 až 29 let	29,9	31,4	29,9	27,6	33,0	45,0	62,1	63,6
30 až 34 let	25,0	26,8	23,0	22,7	31,2	40,5	55,8	55,7
35 až 39 let	23,4	23,8	21,9	20,2	24,4	31,6	43,3	45,1
40 až 44 let	23,4	20,3	22,3	20,8	27,7	36,1	46,4	45,7
45 až 49 let	19,5	18,4	18,3	19,5	25,8	34,0	49,0	52,7
50 až 54 let	10,2	9,6	11,6	13,0	18,8	27,3	40,9	46,3
55 až 59 let	5,9	6,8	6,2	7,8	8,5	10,2	15,2	17,5
60 až 64 let	6,9	5,0	4,2	6,1	5,5	4,8	4,6	4,0
65 a více let	4,3	2,5	3,2	3,2	2,5	4,1	3,5	1,7
Základní vzdělání a bez vzdělání	64,2	64,5	71,5	68,2	75,8	88,1	109,3	117,1
Střední bez maturity	94,9	95,3	88,9	86,2	104,8	146,4	209,3	204,9
Střední s maturitou	50,5	52,5	41,0	41,2	59,2	87,5	115,5	114,6
Vysokoškolské	10,5	8,8	6,7	5,8	8,5	13,7	20,0	18,0

Zdroj: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Trh práce v ČR 1993-2011*. [online]. © 31.7.2012 [cit. 2013-01-19]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/3103-12-r_2012-30300

Příloha D – Věk a vzdělání nezaměstnaných 2001 - 2011 (v tis.)

NEZAMĚŠTNANÍ	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Celkem	418,3	374,1	399,1	425,9	410,2	371,3	276,3	229,8	352,2	383,7	350,6
Věková skupina :											
15 až 19 let	29,3	23,8	24,1	24,0	25,2	21,2	12,4	11,5	17,0	16,1	15,5
20 až 24 let	78,6	69,8	71,1	77,3	63,3	57,7	33,5	29,8	53,6	57,3	51,3
25 až 29 let	63,3	56,4	58,5	63,7	59,3	44,0	33,7	25,6	50,7	56,6	45,5
30 až 34 let	48,5	41,9	48,1	48,8	50,5	52,1	39,9	35,8	50,6	45,9	43,0
35 až 39 let	47,7	41,8	45,4	44,6	42,0	37,7	31,2	25,6	37,3	43,0	43,2
40 až 44 let	40,0	34,3	36,6	41,5	40,7	37,4	29,5	21,1	32,6	36,6	34,3
45 až 49 let	42,2	40,8	40,2	41,4	41,9	38,8	27,1	25,5	32,1	37,8	35,8
50 až 54 let	44,5	42,9	48,1	51,3	52,5	45,4	36,1	26,2	36,3	40,9	36,9
55 až 59 let	17,0	16,2	21,6	28,3	29,0	31,1	27,8	23,7	33,7	40,5	37,0
60 až 64 let	4,6	4,2	3,3	3,7	4,1	4,4	4,3	4,4	7,9	7,6	7,0
65 a více let	2,5	2,2	2,1	1,3	1,7	1,5	0,8	0,6	x	1,1	1,1
Základní vzdělání a bez vzdělání	110,1	91,7	93,3	104,6	98,9	91,8	73,8	68,1	82,9	79,5	70,8
Střední bez maturity	188,7	175,9	191,4	211,0	198,7	169,9	126,6	93,2	155,4	174,0	155,9
Střední s maturitou	103,5	92,8	100,0	95,1	95,9	91,8	63,6	55,3	92,8	104,5	96,3
Vysokoškolské	15,9	13,7	14,4	15,2	16,6	17,7	12,4	13,2	20,9	25,6	27,6

Zdroj: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚRAD. *Trh práce v ČR 1993-2011*. [online]. © 31.7.2012 [cit. 2013-01-19]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/3103-12-r_2012-30300

Příloha E – Výsledky ankety na téma věkové diskriminace v USA

„Problematiku věkové diskriminace v oblasti zaměstnanosti řeší i za hranicemi Evropy. Odborníci z USA se dokonce domnívají, že problém věkové diskriminace se týká zaměstnanců nad 35 let věku a upozorňují na její silný sociální dopad. Na téma věkové diskriminace zpracovali nejednu anketu, výsledky jedné z nich jsou Vám zde k dispozici. Anketu provedla organizace Maturity Works za účelem zjištění sociálního dopadu věkové diskriminace na pracovišti. Počet respondentů – 150 osob, průměrný věk 53, přičemž nejmladšímu bylo 34 a nejstaršímu 67, 56% byli muži, 44% tvořily ženy. Tento výzkum ukazuje, že věková diskriminace může začít již na 35 a poukazuje na fakt, že tímto „fenomémem“ si můžeme vytvořit armádu frustrovaných zaměstnanců, kteří se obávají o svou budoucnost. Studie Maturity Works rovněž poukazuje na fakt, že v roce 2010 bude ve věku nad 45 let věku až 40% zaměstnanců.

Výsledky ankety:

79% respondentů byli obětmi věkové diskriminace v různých podobách

78% respondentů se stalo obětmi věkové diskriminace a její dopad nesou na své psychice ještě dnes

4% respondentů se domnívá, že ačkoli se stali obětmi věkové diskriminace, nemá to vliv na jejich psychiku

71% respondentů připouští vliv věkové diskriminace na psychiku jednotlivce

33% respondentů připouští vliv věkové diskriminace na jejich manželství

62% respondentů připouští vliv věkové diskriminace na celospolečenské postavení

53% respondentů je přesvědčeno, že byli propuštěni na základě věkové diskriminace

83% respondentů se domnívá, že jim bylo již odepřeno získání zaměstnání z důvodu věku

38% respondentů pociťuje pozitivní vztah k zaměstnavateli i přes fakt pocítění věkové diskriminace

71% respondentů přiznává strach z vlastní budoucnosti

13% respondentů zaznamenalo projevy věkové diskriminace ve věku 40 let

61% respondentů zaznamenalo projevy věkové diskriminace ve věku 50 let

65% respondentů se obává, že by mělo problém zajistit si nové zaměstnání

90% respondentů věří faktu, že nejcennější dovednosti je zkušenost

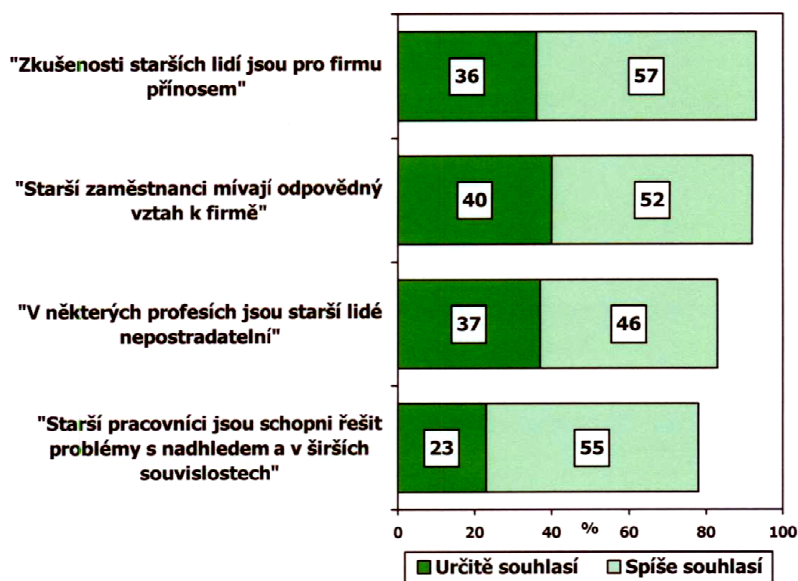
55% respondentů věří, že nabízejí k ocenění spolehlivost

48% respondentů věří, že nabízejí k ocenění kreativitu

38% respondentů věří, že nabízejí k ocenění cenné dovednosti“³⁹

³⁹ LATERLIFE. *Ageism in later life*. [online]. © 2012. [cit. 2013-02-26]. Dostupné z: <http://www.laterlife.com/afterlife-maturity-works-survey.htm>

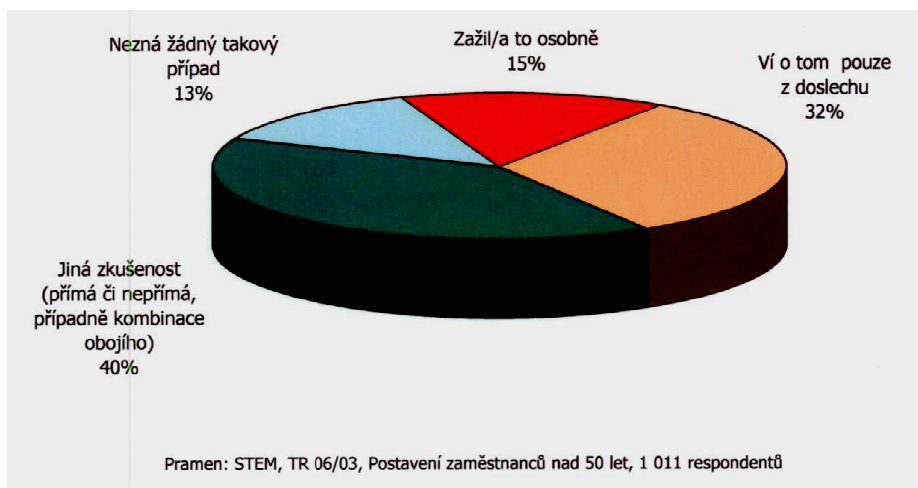
Příloha F – Vnímání předností starších pracovníků



Pramen: STEM, TR 06/03, Postavení zaměstnanců nad 50 let, 1 011 respondentů

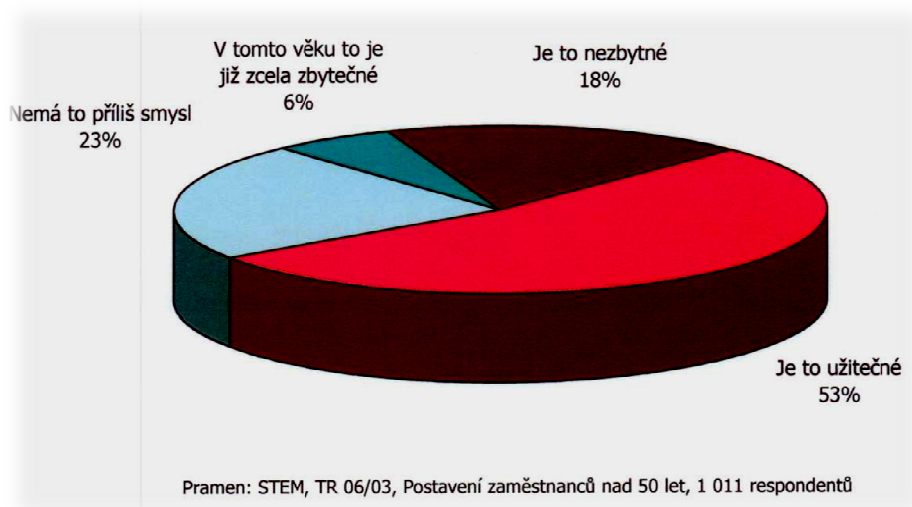
Přílohy F a G se vztahují k bodu 3.4.1 Analýza věkové diskriminace, str. 41.

Příloha G – Zkušenost se znevýhodňováním lidí nad 50 let na trhu práce



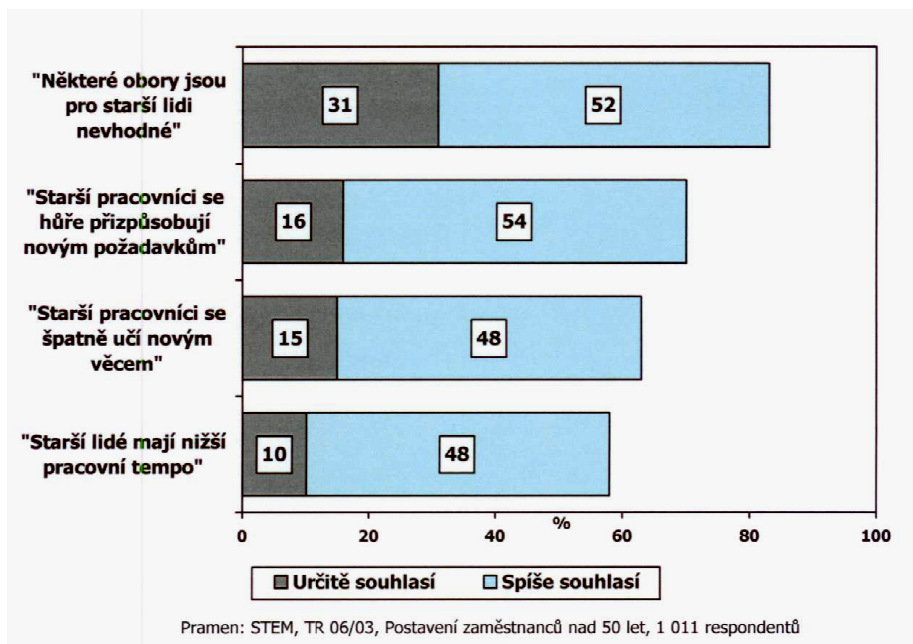
Pramen: STEM, TR 06/03, Postavení zaměstnanců nad 50 let, 1 011 respondentů

Příloha H – Důležitost vzdělávání pro lid starší padesáti let



Příloha H se vztahuje k bodu 3.4.2 Analýza andragogiky v praxi, str. 50.

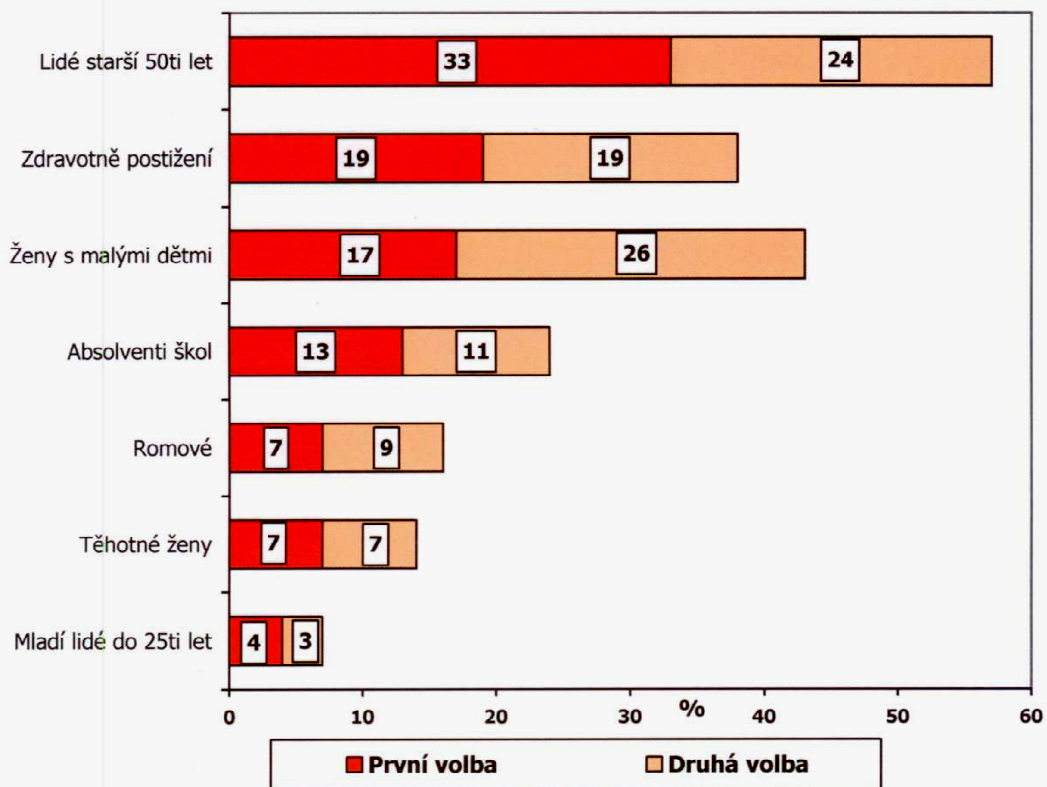
Příloha I – Vnímání handicapů starších pracovníků



Příloha I se vztahuje k bodu 3.4.1 Analýza věkové diskriminace, str. 41.

Příloha J – Podmínky pro uplatnění na trhu práce

"Z následujících skupin vyberte podle pořadí dvě, o kterých se domníváte, že právě tyto dvě skupiny lidí mají nejhorší podmínky pro uplatnění na trhu práce u nás."



Pramen: STEM, TR 06/03, Postavení zaměstnanců nad 50 let, 1 011 respondentů

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Lucie Schimonová

Obor: Andragogika

Forma studia: Kombinované studium

Název práce: Ageing, stáří a stárnutí na pracovišti

Rok: 2013

Počet stran textu bez příloh: 79

Celkový počet stran příloh: 16

Počet titulů českých použitých zdrojů: 13

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 1

Počet internetových zdrojů: 27

Počet ostatních zdrojů: 0

Vedoucí práce: PhDr. Pavel Beňo