

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Rizika diskriminace v pracovním procesu z hlediska věku

Risks of Discrimination in Working Process in Relation to Age

STUDIJNÍ PROGRAM

Ekonomika a management

STUDIJNÍ OBOR

Řízení a ekonomika průmyslového podniku

VEDOUcí PRÁCE

PhDr. Blanka Jirkovská, Ph.D.

ANTONICKÁ

BARBORA

2017

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: Antonická Jméno: Barbora Osobní číslo: 437422
Fakulta/ústav: Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
Zadávající katedra/ústav: Oddělení pedagogických a psychologických studií
Studijní program: Ekonomika a management
Studijní obor: Personální management v průmyslových podnicích

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce: Rizika diskriminace v pracovním procesu z hlediska věku

Název bakalářské práce anglicky: Risks of Discrimination in Working Process in Relation to Age

Pokyny pro vypracování:

CÍL: cílem BP je teoreticky popsat a prakticky analyzovat rizika diskriminace z hlediska věku ve vybraných podnicích, popřípadě navrhnout možná řešení odstranění rizik vedoucích k větší spokojenosti zaměstnávání věkově znevýhodněných skupin.
PŘÍNOS: návrh na případné odstranění rizik vedoucích k větší spokojenosti zaměstnávání věkově znevýhodněných skupin.
OSNOVA: I. Úvod; II. Teoretická část (obecný výklad o diskriminaci, ageismus, možnosti obrany proti diskriminaci), III. Praktická část (představení vybraných podniků, výzkumná část na základě dotazníkového šetření, porovnání jednotlivých výsledků, doporučení na zlepšení), IV. Závěr, Literatura, Přílohy

Seznam doporučené literatury:

Antidiskriminační zákon: komentář. Beckovy texty zákonů s komentářem. 2010., BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla a KÜHN, Zdeněk eds. Rovnost a diskriminace. 2007., FARKOVÁ, Marie. Dospělost a její variabilita. 2009., HNILICA, Karel. Stereotypy, předsudky, diskriminace: (pojmy, měření, teorie). 2010., ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 2010., VIDOVIČOVÁ, Lucie. Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti. 2008.

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:

PhDr. Blanka Jirkovská, Ph.D., Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS), Oddělení pedagogických a psychologických studií

Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:

Datum zadání bakalářské práce: 5. 12. 2016 Termín odevzdání bakalářské práce: 5. 5. 2017

Platnost zadání bakalářské práce: 31. 8. 2018

Jirkovská Podpis vedoucí(ho) práce sl Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry Jirkovská Podpis děkana(ky)

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

12-04-2017 Datum převzetí zadání Antonická Podpis studenta(ky)

ANTONICKÁ, Barbora. *Rizika diskriminace v pracovním procesu z hlediska věku*. Praha: ČVUT 2017. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citovala a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupňování této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorských zákonů) v platném znění.

V Praze dne: 23. 08. 2017

Podpis:

Poděkování

Děkuji vedoucí své bakalářské práce paní PhDr. Blance Jirkovské, Ph.D. za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování práce.

Dále bych chtěla poděkovat HR manažerce Šárce Šimánkové a zaměstnancům společnosti Copy General, s.r.o. za pomoc při výzkumném šetření pro praktickou část bakalářské práce.

V neposlední řadě děkuji své rodině a přátelům za trpělivost a morální podporu, které si nesmírně vážím.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá problematikou diskriminace v pracovním procesu z hlediska věku. Cílem práce je teoreticky popsat a prakticky analyzovat rizika diskriminace z hlediska věku ve vybraném podniku. Teoretická část definuje obecný pojem diskriminace, vysvětluje rozdíly mezi diskriminací přímou a nepřímou a jmenuje základní pojmy, které jsou s diskriminací spojené. Dále se zabývá ageismem, zaměřuje se na zdroje a projevy ageismu a popisuje problematiku znevýhodňování starších občanů a absolventů škol na trhu práce. Poslední kapitola teoretické části popisuje možnosti obrany proti diskriminaci a definuje současnou legislativu, která se problematikou věkové diskriminace zabývá. V praktické části je vytyčen cíl zkoumání, jsou stanoveny výzkumné předpoklady a je představena společnost, ve které probíhalo šetření. Dále je zde popsána metodologie výzkumu a výsledky šetření. Závěr praktické části obsahuje shrnutí výsledků a navrhaná doporučení.

Klíčová slova

Diskriminace, předsudky, stereotypy, ageismus, stáří, absolventi, nezaměstnanost, rovné zacházení, antidiskriminační zákon

Abstract

The bachelor thesis deals with the issue of discrimination in the working process in terms of age. The aim of the thesis is to describe and practically analyze the risks of age discrimination in the selected company. The theoretical part defines the general concept of discrimination, explains the differences between direct and indirect discrimination and names the basic concepts that are associated with discrimination. It also deals with ageism, focuses on the sources and manifestations of ageism and describes the problem of disadvantage of older people and school graduates in the labor market. The last chapter of the theoretical part describes the possibilities of defense against discrimination and defines the current legislation dealing with the issue of age discrimination. In the practical part, the research goal is outlined, research prerequisites are established and the company under investigation is presented. The methodology of the research and the results of the survey are also described here. The conclusion of the practical part contains a summary of the results and suggested recommendations.

Key words

Discrimination, prejudices, stereotypes, ageism, age, graduates, unemployment, equal treatment, antidiscrimination law

Obsah

Úvod	10
1. Vymezení diskriminace	12
1.1. Přímá a nepřímá diskriminace.....	13
1.2. Druhy diskriminace a pojmy s diskriminací spojené	14
2. Diskriminace z důvodu věku	16
2.1. Ageismus.....	16
2.1.1. Zdroje ageismu.....	18
2.1.2. Projevy ageismu (nejen) v pracovním prostředí	19
2.2. Diskriminace starších občanů na trhu práce.....	21
2.3. Diskriminace absolventů škol na trhu práce	23
3. Možnosti obrany proti diskriminaci	26
3.1. Možná řešení a nápravy porušených práv	26
3.2. Právní úprava diskriminace.....	28
4. Praktická část	29
4.1. Cíle praktické části práce	29
4.2. Výzkumné předpoklady	29
4.3. Popis společnosti.....	30
4.4. Metodologie výzkumu	31
4.4.1. Výzkumná technika a sběr dat	31
4.4.2. Charakteristika respondentů.....	31
4.4.3. Interpretace výsledků	34
4.5. Shrnutí výsledků.....	45
Závěr	47
Seznam použité literatury	49
Seznam obrázků	51
Seznam tabulek	52
Přílohy	53

Úvod

Problematika diskriminace je aktuálním a velmi diskutovaným tématem. Mnoho autorů se touto problematikou zabývalo a zabývá ve svých publikacích, ať už na obecné rovině nebo v konkrétních oblastech, které s diskriminací souvisí. V současné moderní době plné možností, kdy si každý může koupit téměř všechno, krása a kariéra jsou měřítkem úspěchu, vznikají mezi lidmi znatelné rozdíly. Tyto rozdíly pak často bývají příčinou různých předsudků a stereotypů. Lidé nebo skupiny lidí, které mají tyto předsudky a stereotypy zažité, nemají daleko k chování, které může být pro druhé diskriminační.

S diskriminací se můžeme setkávat v každodenním životě, na ulici, v zaměstnání, ve službách. Ne každý se však diskriminaci umí nebo může bránit. Terčem diskriminačního chování se častěji stávají osoby, které jsou v určitém ohledu v dané společnosti specifické, jako např. cizinci, lidé s postižením, matky s malými dětmi, starší lidé, homosexuálové aj. Ačkoliv v České republice existuje legislativa, která má za úkol potlačovat nerovné chování, spousta lidí stále netuší, na koho by se v případě potřeby mohla obrátit, bojí se spory řešit nebo se jednoduše stydí. Často dochází k diskriminaci v pracovním prostředí. Situace na trhu práce se neustále mění. Jsou kladeny jiné požadavky, mění se zažité postupy, a co bylo dříve ceněné, v současnosti už nemusí mít žádnou váhu. Se situací na trhu práce úzce souvisí nezaměstnanost a také nerovné zacházení.

Jako téma ke zpracování své bakalářské práce jsem si vybrala jeden z důvodů nerovného zacházení v pracovním prostředí, a tím je věk. Jako studentka si budu po ukončení studia nucena najít zaměstnání. A protože jsem si při škole brigádně přivydělávala jako au-pair, nemám žádnou praxi ve svém oboru, a tudíž pocítuji zhoršené podmínky při ucházení se o práci. Věková diskriminace už se tedy dávno nepojí jen se staršími lidmi, ale také s mladými absolventy, kteří stále častěji nemohou po škole najít práci a jsou nuceni hlásit se na úřady práce nebo přijímat zaměstnání mimo jejich vystudovaný obor. I proto jsem se začala zajímat o danou problematiku více.

Cílem této bakalářské práce je teoreticky popsat a prakticky analyzovat rizika diskriminace z hlediska věku ve vybraném podniku. Chci zjistit, zda se zaměstnanci konkrétní společnosti cítí znevýhodňováni, zda vědí, jak se bránit v případě diskriminace a také jestli znají legislativu, která nerovné chování na trhu práce upravuje. Z výsledků praktické části

budu navrhovat možná řešení odstranění rizik vedoucích k větší spokojenosti věkově znevýhodněných skupin ohledně jejich zaměstnávání.

Teoretická část se dělí na tři kapitoly a několik dalších podkapitol. První kapitola se zabývá obecným pojmem diskriminace, vysvětluje rozdíly mezi diskriminací přímou a nepřímou a jmenuje základní pojmy, které jsou s diskriminací spojené. Druhá kapitola je věnovaná ageismu neboli diskriminaci na základě věku. Definuje, kde a kdy pojem vznikl, kdo se v současnosti věkovou diskriminací zabývá a zaměřuje se na zdroje a projevy ageismu. Dvě samostatné podkapitoly jsou věnované diskriminaci starších občanů a diskriminaci absolventů škol na trhu práce. Obě podkapitoly se snaží vysvětlit danou problematiku z pohledu samotných znevýhodňovaných skupin, jmenují rizika a naopak výhody, které každá skupina má. Poslední třetí kapitola teoretické části bakalářské práce popisuje možnosti obrany proti diskriminaci. Radí, jak by se měli poškození chovat a jak postupovat, zároveň definuje současnou legislativu, která se problematikou věkové diskriminace zabývá.

Čtvrtá kapitola obsahuje empirické šetření, které ověřuje teoretické poznatky v praxi. V úvodu praktické části je vytyčen cíl, kterého by mělo být dosaženo, jsou stanoveny výzkumné předpoklady a je představena společnost, ve které probíhalo šetření. Obsáhlá část praktické části popisuje metodologii výzkumu a výsledky šetření. V závěru jsou uvedena navrhovaná doporučení.

1. Vymezení diskriminace

Diskriminací se rozumí znevýhodnění osob z určitých důvodů (tzv. diskriminační důvody) oproti někomu jinému. To znamená odlišné zacházení s jednotlivcem nebo skupinou osob, motivované jejich odlišností. Samotnou diskriminací není tedy rozdíl v zacházení s druhou osobou, nýbrž takové chování, které určitým způsobem znevýhodňuje druhou osobu (skupinu osob) nebo jí přináší újmu. Pokud je osoba (skupina osob) znevýhodňována na základě určitých právem zakázaných kritérií nebo je znevýhodňovaný člověk omezen v určitých právem stanovených oblastech a situacích, potom se jedná o diskriminaci. Diskriminací je také jednání, které přináší znevýhodnění nebo určitou újmu vůči jednotlivci nebo skupině osob a znevýhodňuje ho v porovnání s jinou osobou nebo skupinou osob. (Faltová a Zunt, 2008, s. 3)

Spoustová, Králíková-Lužaić a Fialová (2008, s. 13) definují diskriminaci obdobně, tedy jako situaci, v rámci které, se s určitou osobou zachází jinak než s ostatními lidmi. Důvodem tohoto zacházení mohou být rozdílnosti v rase či etnickém původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientaci, věku, zdravotním postižení, náboženském vyznání, víře nebo světovém názoru. Dalšími důvody k diskriminaci mohou být rozdílnosti v jazyce, politickém či jiném smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, sociálním původu, rodu, majetku, zdravotním stavu či manželském a rodinném stavu.

Dle Hnilici (2010, s. 18-20) se diskriminací rozumí nerovné chování vůči jednotlivcům, a to na základě jejich příslušnosti k určité sociální kategorii. Většinou má podobu odpirání přístupu ke vzdělání, k pracovním příležitostem, ke zdrojům, statusům apod. Může mít i podobu aktivní agrese, odmítání pomoci, neverbálních projevů distancování se či nervozity vůči příslušníkům dané kategorie. Dle autora pak budou nejpravděpodobnějšími projevy diskriminace ty, jež nepodléhají vědomé kontrole, tedy některé neverbální projevy. Naopak nejméně pravděpodobná bude přímá a vůlí kontrolovaná diskriminace konkrétního příslušníka kategorie. Autor dále doplňuje, že diskriminace může někdy spočívat na ryze osobních sympatiích a antipatiích určitého jedince.

„Diskriminací není jakýkoli rozdíl v zacházení s druhou osobou, nýbrž pouze takový, který znevýhodňuje, přináší znevýhodnění nebo určitou újmu vůči jednotlivci nebo skupině osob oproti někomu jinému.“ (Faltová a Zunt, 2008, s. 4)

Antidiskriminační zákon (2010, s. 4) definuje přípustné formy rozdílného zacházení, které nejsou považovány za diskriminační chování. Pokud je vyžadována podmínka minimálního věku nebo odborné praxe, která je pro výkon zaměstnání či povolání nezbytná, pak se nejedná o diskriminační chování. Stejně tak, pokud je pro výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělání, jehož doba je delší, než za kterou osoba ucházející se o práci dosáhne důchodového věku, poté ani to není diskriminací. Diskriminující také není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání nebo k jeho přístupu, pokud je k tomu dán věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce.

Paragraf 7 Antidiskriminačního zákona dále jasně vymezuje, co není bráno za diskriminaci. Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, věku, sexuální orientace, zdravotního postižení či náboženského vyznání v případě, že je toto rozdílné zacházení objektivně odůvodněno a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. (Antidiskriminační zákon, 2010, s. 4)

1.1. Přímá a nepřímá diskriminace

„Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.“ (Antidiskriminační zákon, 2010, s. 2)

Základní princip, že s každým by se mělo zacházet stejně, je možné nalézt ve všech významných zákonech. **Přímá diskriminace** je se svým důrazem na „méně příznivé zacházení“ jasně založena na pojetí rovnosti jako konzistentnosti, nikoli obsahu. Nejde tedy ani tak o výsledek nerovného zacházení, nýbrž o to, zda je s osobami rovně zacházeno. Rovnosti je dosaženo, pokud se s oběma stranami zachází stejně dobře, a/nebo pokud se s nimi zachází stejně špatně. Důsledkem může být tedy odebrání výhody zvýhodněné skupině, nebo naopak rozšíření na skupinu znevýhodněnou. Výsledek je tvrdý pro obě skupiny a ani jedna nemůže být s výsledkem stoprocentně spokojená. Rovnosti však bylo dosaženo. Otázkou tedy zůstává, zda takovéto pojetí oběma zmíněným skupinám pomůže, nebo je spíše odradí od potenciálních dalších sporů. (Fredman, 2007, s. 90-92)

Faltová a Zunt (2008, s. 5) uvádějí, že pokud zaměstnavatel znevýhodňuje jedince nebo skupinu osob oproti ostatním na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, opatření či praxi

z vymezených důvodů, pak se jedná o **diskriminaci nepřímou**. Dle autorů je nepřímá diskriminace často skrytá. Příkladem může být požadavek na bezchybnou znalost českého jazyka například pro pozici uklízečky, kdy lze předpokládat, že tento požadavek nemohou splnit především příslušníci určitého etnika, ale pro výkon tohoto zaměstnání není český jazyk stěžejní. Stejně diskriminující je požadavek nepřiměřeně dlouhé praxe, není-li opodstatněný. Vozíčkáři či lidé s omezenou mobilitou jsou nepřímo diskriminováni tím, že firma nemá bezbariérový přístup.

1.2. Druhy diskriminace a pojmy s diskriminací spojené

Mezi další druhy diskriminace, vedle diskriminace přímé a nepřímé, řadí Antidiskriminační zákon (2010, s. 3-4) **obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci**. Obtěžováním se rozumí nevyžádané, nepatřičné a urážlivé jednání, které vede ke snížení důstojnosti dané osoby/skupiny osob. Zároveň se jedná o obtěžování, pokud se tímto chováním vytváří nepřátelské, ponižující a zneklidňující prostředí. Pokud má jednání uvedené výše sexuální podtext, pak se jedná o sexuální obtěžování. Pronásledování je dlouhodobé, soustavné a nepříjemné chování většinou uplatňované z pozice nadřízeného. Děje se tak často z osobní msty, kdy si podřízený pracovník stěžuje a zaměstnavatel mu posléze přiděluje méně úkolů. Pokyn k diskriminaci zahrnuje chování nadřízené osoby, která zneužije postavení svého podřízeného k diskriminaci třetí osoby. Navádění k diskriminaci je pak chování, kdy osoba přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje druhého, aby diskriminoval třetí osobu.

K diskriminaci často dochází na základě zažitých **stereotypů**. Farková (2009, s. 104) definuje stereotyp jako automatizovaný a navyklý způsob vnímání a hodnocení určitého jevu, osoby či situace. Stereotypizace šetří čas a umožňuje rychlejší zpracování informací bez nutnosti zkoumání dalších souvislostí. Takto zažité jednání pomáhá rychle a automaticky reagovat v běžných situacích. Stereotypy si lidé nejčastěji předávají z generace na generaci nebo si je utvářejí častým opakováním, stíráním hranic a vnitřní reinterpretací potírající celou skupinu. V případě vnímání velkých skupin, pak vznikají negativní stereotypy. Lidé mají tendenci hledat viníky mezi osobami či skupinami osob, aby tak našli příčiny vlastních i společenských problémů. Vždy je jednodušší svalit vinu na někoho jiného a výsledkem takového uvažování bývají předsudky.

Ve spojení s diskriminací se mohou dle Hnilici (2010, s. 20) objevovat pojmy **majorita** a **minorita**. Tyto termíny označují dvě kategorie příslušníků určité skupiny, kteří se staví do

rolí diskriminujících a diskriminovaných. Často bývají zkoumanými minoritami černoši, ženy či homosexuálové, tedy lidé, kteří se nemohou ze „své skupiny“ vymanit. Naopak lidé tělesně či mentálně postižení, narkomani nebo lidé s nadváhou nemají status minorit, ale spadají do diskriminovaných kategorií nesoucí název stigmatizované skupiny. V dnešní době je termín minorita interpretován spíše sociologicky než statisticky, protože nezávisí na počtu, ale na umístění v sociálně struktuře a vztahu k moci. Dle autora je minorita kategorií lidí, kteří „... jsou díky svým fyzickým a kulturním charakteristikám ve společnosti, jejímiž jsou členy, vyčleněni od ostatních a jsou na ně aplikovány odlišné a nerovné způsoby zacházení. V důsledku toho sami sebe chápou jako objekty kolektivní diskriminace“. (Hnilica, 2010, s. 20)

Jedním z pojmů související s diskriminací je **rovné zacházení**. Dle Antidiskriminačního zákona (2010, s. 4) se zajišťováním rovného zacházení rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací. Zaměstnavatelé jsou povinni v přístupu k zaměstnání, povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti s ohledem na dobré mravy zaměstnance zajišťovat rovné zacházení a též rovné příležitosti.

2. Diskriminace z důvodu věku

2.1. Ageismus

Diskriminace na základě věku (ageismus) se v určitých ohledech liší od jiných druhů diskriminace. Všichni jsme byli mladí a většina z nás také zestárne. Hranice mezi „já“ a „těmi druhými“ není proto tak jasně vytyčena, a stejně tak není docela jasná hranice mezi diskriminovanou skupinou a ostatními. V některých pracovních prostředích je zaměstnanec ve věku 35 let považován za „mladého“, jinde už může být zařazen mezi služebně „starší“. Věkové zařazení mladých pracovníků se v průběhu let mění a může také docházet ke střetu zájmů. Při uspokojování potřeb zájmů starších zaměstnanců mohou být porušeny zájmy mladších pracovníků a naopak. (Fredman, 2007, s. 58-59)

Ageismus bývá často ospravedlňován tím, že je spravedlivé požadovat po starších zaměstnancích, aby uvolnili místo mladším. Z toho plyne, že diskriminace starších zaměstnanců je docela jiná než diskriminace, které čelí mladí absolventi. Zatímco mladí lidé ze „své“ skupiny vyrostou, starší lidé nemohou svému věku, stereotypům, hmotnému znevýhodnění a sociálnímu vyloučení uniknout. (Fredman, 2007, s. 58-59)

Pokorná (2010, s. 69) spatřuje věkovou diskriminaci jako společensky vysoce nebezpečnou, kdy jednotliví zástupci určité věkové kategorie vykazují nejen rozdílné charakteristiky, ale i odlišnou společenskou a lidskou hodnotu. Děje se tomu v důsledku obecných názorů na sociální problematiku stáří a stárnutí a jeho dopadu na společnost. V současné moderní společnosti probíhají nesčetné změny (snižování porodnosti a úmrtnosti, prodlužování naděje na dožití, demografické a sociální změny), které mají vliv na subjektivní vnímání sociálního klimatu a jednotlivých sociálních aktérů. Rozvíjejí se tak různé formy diskriminace, které mají značnou výpovědní hodnotu o sociálním klimatu ve společnosti.

Poprvé byl pojem ageismus zaznamenán v USA koncem 60. let 20. století. Robert N. Butler, ředitel amerického Národního institutu pro stárnutí, jej použil během debaty o bytové politice v roce 1968. Později pojem vysvětlil jako proces systematického stereotypizování a diskriminace lidí pro jejich stáří, obdobně jako se například rasismus a sexismus vztahují k barvě pleti a pohlaví. Dle Butlera je ageismus manifestován širokým spektrem fenoménů (např. stereotypy, otevřené opovržení, averze, vyhýbání se kontaktu se staršími) a stává se účelnou metodou pohledu na starší osoby s cílem setřást vlastní

zodpovědnost vůči nim. Dovoluje mladším generacím vidět starší osoby jako odlišné od nich samých. Jindy slouží ageismus jako vysoce osobní objektiv chránící mladší osoby před přemýšlením o věcech, kterých se bojí (stárnutí, nemoci, smrti). (Vidovičová, 2008, s. 111)

Nedlouho po Butlerově vymezení ageismu vypracoval Palmore analytickou definici, ve které spatřuje ageismus v jakémkoliv předsudku či diskriminaci proti anebo ve prospěch určité věkové skupiny. Předsudek pro něj znamená negativní stereotypy vůči této skupině nebo negativní postoje založené na stereotypu. Diskriminací označuje nepatřičné, nemístné a negativní zacházení se členy dané věkové skupiny. (Pokorná, 2010, s. 70)

Vidovičová (2010, s. 112) ve své knize "Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti" také zmiňuje Palmoreho definici, ale dodává, že věková diskriminace se již netýká zdaleka jen starých a dlouhověkých osob, tak jak je nejčastěji ageismus pojímán, ale uznává také diskriminaci mladších věkových skupin, o nichž se hovoří jako o **youthismu** – diskriminaci mládí a **adultismu** – diskriminaci dospělých.

Farková (2009, s. 100) definuje ageismus jako formu věkové diskriminace, která postihuje především staré lidi a může vést až k věkové segregaci a vyčlenění ze společnosti. Na druhé straně autorka dodává, že věková diskriminace se může týkat také absolventů, kteří mohou být diskriminováni naopak pro svůj nízký věk.

V České republice se poprvé fenomén ageismu objevuje v díle P. Říčana v roce 1990, kde autor popisuje životní změny v kontextu sociálně psychologickém a charakterizuje ageismus jako odpor ke stáří, pohrdání starými a předsudky vůči lidem vyššího věku. Je to rub kultu mládí, kterým je současná doba posedlá. Vytrácí se funkce jednotlivé věkové generace, kdy každý věk měl ve společnosti své zastání a stáří se chápe jen jako nedostatek mládí. Všichni staří jsou posuzováni stejně na základě stereotypů a představám o starých lidech, kteří jsou zkosnatělí, zaostalí a směšní. (Farková, 2009, s. 101)

Aby byl koncept ageismu ucelený, je potřeba se zmínit i o tzv. „**novém ageismu**“, který Vidovičová (2010, s. 113) charakterizuje jako dobře míněné, neúměrné ochranné postoje vůči seniorům, které je staví do pasivní a submisivní role subjektu „zlého ageismu“, před kterým ho „my“ (ne staří) ochráníme. Autorka dále cituje Bugentalovou a Hehmanovou (2007) jež hovoří o „benevolentním ageismu“ jako opozitem k „nepřátelskému ageismu“. Benevolentní ageismus zahrnuje pozitivní a ochranné postoje vůči starším lidem v závislé roli. Může také zahrnovat přesvědčení, že starší lidé

jsou méně schopní se o sebe postarat. Takové postoje mohou potom vést k neadekvátnímu poskytování přehnané pomoci a zároveň mohou vést k vytvoření či prohloubení pocitů bezmoci u starších lidí.

Na základě zkoumání vytvořila autorka definici, která je v současnosti nejvíce citována a nejkompexněji pojímá pojem ageismu:

„Ageismus je ideologie založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu, manifestovaná skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo na jejich příslušnosti k určité generaci.“ (Vidovičová, 2010, s. 113)

2.1.1. Zdroje ageismu

Farková (2009, s. 101-103) vytyčuje několik zdrojů ageismu, u nichž si málokdo uvědomuje, že mohou vést k předsudkům a znevýhodňování lidí, jichž se to týká. Individuálním zdrojem může být například strach ze smrti a stárnutí jakožto psychosomatického úpadku. Za původ tohoto předsudku lze pokládat především neznalost a nezáměr o proces biologického stárnutí, který s vyšší mírou informovanosti může tyto negativní pocity výrazně snížit. Dalším zdrojem ageismu bývá frustrace a agrese. Může být jednak zdrojem nepřátelského jednání vůči členům minoritních skupin a jednak projevem autoritářských osobností, které si kompenzují svou vlastní nejistotu s projevy stárnutí právě předsudky. Kultura daného státu se také řadí mezi zdroje ageismu. Zatímco v Japonsku jsou staří lidé velmi uctíváni a šedivé vlasy jsou brány jako zdroj moudrosti, v jiných (evropských) zemích je vnímání stárnutí a stáří výrazně ovlivněno médií a mediálním zkrácením konkrétních problémů. Stereotypy týkající se stáří bývají často přijímány samotnými staršími lidmi, a následně jsou předávány ostatním skrze autostereotypy ve smyslu tzv. „*sebesplňujícího proroctví*“. Například pracovník ve vyšším věku natolik přijímá názory okolí, že je již starý, nepotřebný a neschopný, že se tak začne ve skutečnosti chovat. Zdrojem ageismu, ale i jeho produktem je pak demografická panika. Představuje veřejné obavy z budoucího vývoje vyspělých společností na základě jejich měnících se demografických struktur, ve kterých ubývá počet narozených dětí a převyšuje počet starších občanů. Pro starší obyvatele se tak vytváří nepřátelské prostředí, protože obecným předpokladem je, že prosperita národa je přímo závislá na věkovém složení populace.

Na téma demografie je vhodné navázat z knihy Vidovičové (2008, s. 126-133), která vidí jako první zdroj ageismu prostý fakt, že starých lidí je „hodně“ a stále jich přibývá. Motorem populačního stárnutí je jednak zvyšující se naděje na dožití a míra přežití a jednak větší prostor vyjadřovat své potřeby a vyžadovat jejich řešení od společnosti. Přidělováním rolí na základě věku či generační příslušnosti pak může vzniknout generační rivalita, kdy si znevýhodňované skupiny nárokují větší moc než skupiny privilegované. Praktickým příkladem jsou projevy demografické paniky, kdy se proti sobě staví generace do sociálních systémů přispívající a generace ze sociálních systémů čerpající.

Dalším zdrojem ageismu je dle autorky věková segregace, tedy vyloučení (nejen) starších občanů od zbytku společnosti. Může k tomu docházet z nezamýšlených příčin, například oddělením práce od sféry rodiny, zmenšováním rodinných jednotek, vznikem odstupňovaných forem vzdělávání či generačním odlišením různých forem zábavy. Celková segregace vzniká stěhováním starších lidí do pečovatelských domů, které jsou často umístěny v přírodě či v okrajových částech měst. Podobná segregace se týká také studentů, kteří se během studií pohybují převážně mezi lidmi stejné generace. Autorka podotýká, že ačkoliv je věková segregace, a z ní plynoucí věková homogenita, v současnosti spatřována jako negativní jev, v některých oblastech je vnímána jako sociálně funkční. Zde Vidovičová cituje autory Lipmana (1987) a Rileyho (2000), kteří na základě studií provedených od šedesátých do osmdesátých let dvacátého století popsali pozitivní efekty sdružování seniorů do věkově kongregovaných komunit. Obyvatelé těchto společenství vykazovali vyšší míru životní spokojenosti než osoby žijící v oblastech s nižší koncentrací starších rezidentů. I přes to všechno lze shrnout, že v prostředí, kde příslušníci různých věkových skupin spolupracují a nedistancují se od jiných, jsou věkové stereotypy a předsudky redukovány. (2008, s. 126-133)

2.1.2. Projevy ageismu (nejen) v pracovním prostředí

Ageismus může mít různé podoby, od zdánlivě neškodných forem jako jsou žertovná přání k narozeninám či vtipy na úkor stáří, až po zažití stereotypy a předsudky, které si mnoho z nás stále nese s sebou. Už dávno neplatí, že adrenalinové sporty mohou provozovat jen mladí lidé nebo že krátká sukně a výrazné barvy se nehodí pro ženu nad 50 let. Festivaly a koncerty jsou stejně tak pro „staré“ jako pro „mladé“. Vidovičová (2008, s. 166-167) uvádí, že mnoho lidí se setkává s projevy ageismu skoro každý den. Ať už jsou to konflikty v MHD, kdy mladší neuvolní místo staršímu nebo senior „překázející“ ve volném

průchodu, protože má strach, že nestihne vystoupit, přes tykání mladším osobám a odsuzování je za nevhodné chování, až po výroky „Na to jsi moc mladý/mladá...“ nebo „Na to jste moc starý/stará...“.

Autorka v rámci své knihy provedla testování, prostřednictvím jehož výsledků chtěla zjistit, jaké situace jsou pro českou veřejnost diskriminující a jaké nikoliv. Sestavila proto kombinaci výroků, které reálně či hypoteticky popisují diskriminační situace a zjišťovala, jak moc jsou pro někoho takovéto situace spravedlivé či nespravedlivé. Mezi nejméně nespravedlivé a tudíž málo diskriminační, považují respondenti seniorské slevy či statut studenta do 26 let. Naopak největší míra nespokojenosti zůstává u stereotypních výroků o chudobě či ošklivosti stáří. Ženy pak nejčastěji považují za nespravedlivé všechny genderově specifické položky jako mamograf (když je ženám hrazeno preventivní vyšetření prsu až od věku 40 let a pouze do věku 70 let), srovnání důchodového věku (muži i ženy by odcházeli do důchodu stejně) a pozdější odchod do důchodu (v 65 letech). Starším respondentům se nelíbí genderové nerovnosti v důchodovém věku, horší podmínky při poskytování bankovních úvěrů, nezaměstnanost osob nad 55 let a přednost mladších čekatelů na transplantace. Naopak pro mladší respondenty jsou nejvíce nespravedlivé situace, když jsou vynakládány prostředky na zaměstnávání starších při nezaměstnanosti mladších, když mladší dostávají nižší plat, i když mají stejné zkušenosti a dokonce když mají senioři levnější vstupy do muzeí. (2008, s. 151)

Zřejmě nejčastěji se lze setkat s věkovou diskriminací na trhu práce. Diskriminační jednání postihuje jak zájemce o zaměstnání, ať už v prvotní inzerci či u přijímacího pohovoru, tak zaměstnance, kteří jsou ve firmě dlouhodobě zaměstnaní. Otázka věkového znevýhodňování je pak nejvíce znatelná v odměňování, kariérním postupu nebo při propouštění zaměstnanců. (Faltová a Zunt, 2008, s. 6)

Dle Spoustové a kol. (2008, s. 33-35) zaměstnavatelé často v rozporu s právními předpisy uveřejňují inzeráty, které preferují na určité pracovní místo osobu určitého věku či pohlaví. Takovéto požadavky však nejsou odůvodněné. Danou pozici může mnohdy vykonávat stejně dobře muž jako žena, „mladý“ či „starý“. Stejně tak jako v inzerátech, tak také při samotných přijímacích pohovorech se zájemce o práci může setkat s diskriminací. Zaměstnavatel pokládající otázky týkající se rodinného stavu, dětí, zajištění péče o ně, plánovaného či stávajícího těhotenství, se dopouští diskriminace. Záleží pak pouze na žadateli, zda na otázky odpoví, odmítne odpovědět nebo odpoví, ale upozorní

zaměstnavatele na skutečnost, že odpovídá i přesto, že otázky neměly být vůbec položeny. Samozřejmě jiné by bylo, pokud by tyto otázky byly nezbytné pro výkon daného zaměstnání. Dle autorů jsou však zaměstnavatelé stále více opatrní, takže se může stát, že zájemce není na danou pozici přijat ze zdánlivě jiných důvodů. Zaměstnavatelé se tak chrání před protiprávním jednáním.

Typickým příkladem diskriminace v oblasti práce z důvodu věku je, když pan H. (50) požádá o místo u bezpečnostní agentury a při přijímacím pohovoru mu je sděleno, že sice splňuje všechna požadovaná kritéria, nicméně přijat bude jiný zájemce nižšího věku. K tomuto rozhodnutí nemá zaměstnavatel žádné relevantní důvody, protože nikde není řečeno, že pan H. nemůže vykonávat danou práci stejně dobře, jako mladší uchazeč. (Faltová a Zunt, 2008, s. 7)

„Ageismus je přítomen ve všech fázích zaměstnanosti, ne pouze v inzerátech, ale také v organizačních strukturách, výběru, rozmisťování pracovních sil i pracovních úkolů, v hodnocení výkonu a plánování kariéry, v odměňování a v zaměstnaneckých výhodách.“ (Vidovičová, 2008, s. 167-168)

2.2. Diskriminace starších občanů na trhu práce

Ještě donedávna byla diskriminace starších pracovníků v zaměstnání zcela legitimní a ochrana byla poskytována prostřednictvím důchodů a dalších výhod. V posledních letech se však znevýhodňování starších zaměstnanců vyneslo do popředí. Jedním z důvodů bylo časté propouštění starších osob ve prospěch mladších, jejichž zaměstnávání bylo často levnější a také panovalo veřejné přesvědčení, že mladí lidé potřebují více nedostatková volná místa. (Fredman, 2007, s. 59-61)

Dle autorky ekonomická aktivita starších lidí klesá souběžně s neúprosným demografickým stárnutím populace. Podle předpovědí Evropské unie se počet lidí mezi padesáti a šedesáti čtyřmi lety v příštích dvaceti letech zvýší o 26 procent, zatímco počet dvaceti až devětatřicetiletých poklesne zhruba o 20 procent. Boj s věkovou diskriminací tedy není výsledkem náhlého pochopení potřeby spravedlnosti, nýbrž vychází z podnikatelské a makroekonomické nutnosti. (Fredman, 2007, s. 59-61)

Dalo by se říci, že demografická panika (viz výše) nese zcela oprávněně obavy, že počet starších lidí a lidí v důchodovém věku bude během pár let značně převyšovat nad počtem mladých lidí a lidí v produktivním věku. Mnoho obyvatel v důchodu bude znamenat

problémy ekonomické, sociální i společenské. Krize státního rozpočtu, nedostačující zdravotní a pečovatelské systémy a nesouhlas pracujících se zvyšováním daní pak mohou způsobovat mezigeneračního napětí. Na druhou stranu problematika stárnutí populace může mít i svou světlou stránku. Přinejmenším může dát podnět k intenzivnějšímu provádění analýz a výzkumů v této oblasti, které mohou poukázat na nevhodné hospodaření státu a pomoci využít přebytečné zdroje tam, kde jsou potřeba. Další výhodou by zcela jistě bylo změnit nynější pohled zaměstnavatelů na zaměstnávání lidí ve starším věku. Snaha přijmout či udržet zaměstnance důchodového věku, s ohledem na jeho zdravotní stav a potřeby, by mohla alespoň částečně vyřešit řečený problém.

Tyto domněnky potvrzuje článek publikovaný v magazínu HR Forum v roce 2008 nazvaný „Strategie zaměstnávání lidí 50+“, který potvrzuje nepřipravenost českých zaměstnavatelů v otázkách zaměstnávání lidí starších padesáti let. Jen 13 % českých zaměstnavatelů zahrnulo do svých strategických plánů udržení starších zaměstnanců a pouhých 8 % potvrdilo, že do svých plánů zahrnulo otázku recruitmentu kandidátů 50+. Přitom se lidé nad padesát let v mnoha evropských zemích včetně České republiky nebrání pracovat do pozdějšího věku. Požadují však flexibilnější pracovní dobu a přizpůsobení náplně práce jejich potřebám. *„Zaměstnavatelé by tedy měli využít této ochoty a zastavit exodus starších pracovníků, kteří mají nenahraditelné zkušenosti a know-how a navíc bývají zodpovědní, oddaní své práci a loajální vůči zaměstnavateli.“* (Rezlerová, 2008, s. 35) Měli by umět dělat kompromisy, motivovat starší zaměstnance a dávat jim najevo, že jsou respektovanými členy týmu, hodnotit je stejně jako zbytek týmu, umožnit jim další kariérní rozvoj a v neposlední řadě přizpůsobit fyzické podmínky jejich případným zdravotním potížím, to vše a mnohem víc by měli dělat zaměstnavatelé, aby si udrželi starší kvalitní zaměstnance. Vedoucím aktérem v řešení problematiky stárnutí obyvatelstva však stále zůstává stát, který je zodpovědný za nastavování pravidel pro zaměstnavatele i zaměstnance. Vláda tedy bude muset skloubit zájmy a možnosti lidí nad 50 let s potřebami a požadavky českých zaměstnavatelů. A to všechno dříve, než dojde v důsledku stárnutí obyvatelstva k negativnímu ekonomickému dopadu na společnost. (Rezlerová, 2008, s. 35)

Moderní vývojová psychologie přišla se zjištěním, že pokles tvořivých výkonů nemusí být nutně důsledkem snížení produktivity u starších lidí. Krystalizovaná inteligence oproti fluidní vykazuje u těchto lidí stále vzestupnou tendenci, neboť se může zvyšovat vlivem tvořivé pracovní činnosti, dalším vzděláváním a osvojováním nových metod. A právě organizační, výchovné a tvořivé činnosti se stávají novým těžištěm u starší dospělosti, kdy

tyto nové funkce mají vhodné předpoklady pro pracovníky a jejich spojení z pracovními zkušenostmi a schopností adaptace. Mnozí zaměstnavatelé přistupují k zaměstnancům/uchazečům vyššího věku s předsudky, především v ohledu snížení výkonových schopností, ale nedoceňují přitom hodnotu zkušeností a odpovědnosti, kterou tyto pracovníci mají. (Buchtová a kol., 2013, s. 87)

2.3. Diskriminace absolventů škol na trhu práce

„Mladý člověk se při vstupu do ringu profesního uplatnění setkává s několika významnými změnami, ...“ (Farková, 2009, s. 48) Takovéto změny mohou dle autorky nabýt až podoby adaptačního šoku. První šok může nastat z rozdílu mezi očekáváním a realitou v platovém ohodnocení. Také vnímání pozice ve skupině se s nástupem do práce mění. Ve škole jsou všichni studenti bráni jako rovnocenní. Při prvním nástupu do zaměstnání je mladý člověk chápán jako začátečník a svojí pozici ve skupině si musí vydobýt. Velkou změnou pro mladého absolventa je změna životního rytmu. Pracovní začlenění je otázka pravidelného časového a energetického výdeje na jedné straně a také relativního úbytku volného času na straně druhé. Mladý člověk si musí zvyknout, že práce je každodenní záležitost a nemůže zůstat doma, když se mu zrovna nebude chtít vstávat. Častým výsledkem je pak vysoká míra frustrace, která se ještě zvyšuje s každým dalším neúspěchem žádosti o práci. Pracovní zařazení mladých lidí autorka definuje jako „motýlí let nad loukou zaměstnání“, kdy se absolventi snaží najít co nejvýhodnější pracovní pozici. Další riziko pak spatřuje ve výběrových řízeních, při kterých často dochází k diskriminaci. (Farková, 2009, s. 48-49)

Dle Zelenky (2008, s. 51) je hledání zaměstnání po ukončení studia během na dlouhou trať. Pokud totiž není absolventovi nabídnuto stálé místo ve firmě, kde předtím brigádně pracoval, je tento mladý člověk nucen hledat zaměstnání v nepřehledném množství inzerátů a nabídek, ve kterých se mnohdy neumí zorientovat. Pravděpodobnost získání určité pracovní nabídky je také přímo úměrná rozhodnutím zaměstnavatele takovou nabídku učinit. Intenzita hledání pak může klesat vlivem narůstajícího pesimismu z neúspěšného hledání. Když zaměstnavatel přijímá nového zaměstnance, čelí mnohdy nejistotě o jeho budoucí produktivitě. Často si pak tuto nevědomost přenáší do charakteristik, které může zkoumat, například do věku, pohlaví, národnosti a vzdělání. Může pak například použít dosažené vzdělání jako ukazatel vypovídající o talentu a vlastnostech žadatele.

Důsledkem ekonomické krize v roce 2008 se postavení mladých na pracovním trhu výrazně zhoršilo, a to jak v České republice, tak v celé Evropské unii. Obecně platí, že

v období krize nacházejí mladí lidé uplatnění hůře než v dobách ekonomického klidu, obtížněji si hledají zaměstnání, jsou ochotní přijímat i horší práci a jsou vystaveni zvýšenému riziku z dlouhodobé nezaměstnanosti. Taková nezaměstnanost pak může být pro mladého člověka velmi frustrující. Od roku 2013 sice dochází v mnoha zemích Evropské unie k hospodářskému oživení, nicméně míra nezaměstnanosti mladých lidí zůstává na poměrně vysoké úrovni, a to mírně přes 21 %, což znamená, že každý pátý absolvent nemůže najít zaměstnání. V této spojitosti se objevuje fenomén tzv. ztracené generace. Pojem ztracená generace zahrnuje mladé lidi, kteří nemají možnost najít si práci, a tím ani potřebné jistoty. Nemají zájem o budování kariéry, profesní růst, vzdělávání, a dokonce ani o založení rodiny. (Doležalová a kol., 2016, s. 25)

Stejný názor zastávají Doubravová a Havrdová (2014, s. 41-42). Na absolventy škol je nutno pohlížet jako na jednu z rizikových skupin ekonomicky aktivních obyvatel, která si však hůře hledá zaměstnání. Nezaměstnanost mladých lidí je jednak dána celkovým stavem ekonomiky a s tím související nezaměstnaností a jednak je ovlivněna vzdělanostní a oborovou strukturou absolventů škol. Tito absolventi mají navíc ztíženou situaci zejména z důvodu chybějící praxe. Na druhou stranu mohou čerství absolventi nabídnout aktuální odborné znalosti, schopnost komunikace v cizích jazycích či dovednosti technické a technologické. Autorky také dodávají, že ve prospěch mladých lidí hraje fakt, že nejsou v době vstupu na pracovní trh profesně ani geograficky vázaní a jde u nich spíše jen o osamostatnění se od rodiny.

Největší problémy s uplatněním na trhu práce mají převážně absolventi, kteří ukončili studium již po základní škole. Nejnižší míru nezaměstnanosti naopak vykazují vysokoškolsky vzdělaní lidé, poté následují absolventi středních odborných škol s maturitou. Na příčiny nezaměstnanosti mladých lidí lze pak nahlížet různě. Na jedné straně může být příčinou sám uchazeč, respektive jeho osobní profil spojený s nedostatkem vhodných kompetencí, neznalost jazyků či práce na PC, neochota k mobilitě. Na straně druhé je možné hledat příčiny v různých metodách hledání práce, jako je vyčkávání na „nejlepší“ pozici či vyšší plat, v preferenci dávek v nezaměstnanosti namísto pracovního uplatnění nebo v segmentaci trhu. S nezaměstnaností mohou být také spojovány vzdělávací instituce, tedy jejich nevhodná struktura nabízených oborů nebo nízké propojení vzdělávacích a zaměstnavatelských institucí. (Doubravová a Havrdová, 2014, s. 41-42)

Beránková se ve svém článku publikovaném prostřednictvím periodika HR Forum (2010, s. 20) zabývala problematikou nezaměstnanosti mladých absolventů. Dle jejího názoru je jedním z důvodů, proč si mladí lidé nemohou najít práci, nedostatečná či nulová praxe v oboru. „*Firmy raději sáhnou po zkušeném pracovníkovi a nechtějí ztrácet čas a peníze s „nehotovými“ lidmi.*“ (Beránková, 2010, 20) Poté ale nastává stále se opakující problém, kdy podniky nemohou najít zkušené zaměstnance, absolventi nemají kde získat praxi a na trhu práce stoupá počet nedostatkových profesí. Nejhůře jsou na tom technické profese, kde je zájem o vyučení pramalý a kvalitních technicky vzdělaných pracovníků je málo. Přitom o technické pracovníky je na českém trhu veliký zájem. Např. ředitel útvaru Strategický nábor Skupiny ČEZ Pavel Puff by do roku 2020 rád zaměstnal na 12 000 nových, technicky vzdělaných pracovníků.

Dle autorky je možným řešením, aby se na trhu práce nehromadily zástupy nezaměstnaných absolventů, spolupráce podniků a škol nebo provozování firemních škol či učňovských středisek. „*Pokud si některý velký podnik rovnou vychovává ve „své“ škole „své“ budoucí zaměstnance, pak se riziko, že si absolvent nebude schopen najít práci, minimalizuje.*“ Účinným nástrojem pro mladé jsou také rekvalifikační kurzy. Ty nabízejí nejen úřady práce, ale i firmy samotné. Podstatně nejdůležitějším aspektem je však přemýšlet o budoucím zaměstnání už při samotném výběru studia, a to především z pohledu odvětví, ve kterém si později absolvent bude hledat zaměstnání. Největší šance na uplatnění v současnosti skýtají obory ekonomické, gastronomické a zemědělské, strojírenství a elektrotechnika, zdravotnictví a lékařství, stavebnictví a obory zaměřené na obchod. (Beránková, 2010, 20)

Na to je možné navázat myšlenkou Doubravové a Havrdové (2014, s. 59), které interpretují rady pracovníků úřadů práce o nejdůležitějších opatřeních pro mladé absolventy a jejich úspěšném začlenění do pracovního života. Důležitým krokem je informování o situaci na trhu práce a potřebě vzdělání. Tyto informace pomohou budoucím pracovníkům vyvarovat se možné nezaměstnanosti. Mezi důležité činnosti, pokud je již mladý člověk nezaměstnaný, se řadí poradenské služby, aktivní zapojování samotných uchazečů do všech aktivit úřadu práce, rekvalifikace, zvyšování možností dálkového studia a rozvoj využívání profesních kvalifikací.

3. Možnosti obrany proti diskriminaci

Faltová a Zunt (2008, s. 9) radí čtenářům, aby se při prvních náznacích diskriminace nevzdávali. Rozhodně není efektivní schovávat před diskriminací hlavu do písku, dělat, že se nic neděje nebo ji omlouvat. „*Diskriminačnímu jednání je třeba se bránit.*“ (Faltová a Zunt, 2008, s. 9) Dobré je uschovat si všechny písemné či jiné doklady, které mohou i nepřímo svědčit o tom, co se stalo. Pro případné soudní řešení je také dobré získat tvrzení nezávislého svědka, který je ochoten svědčit ve prospěch postiženého. Více postižených osob by mělo táhnout za jeden provaz. Vždy je nutné informovat o všem svého nadřízeného, i když je diskriminujícím on. V tom případě je vhodné pokusit se vyřešit spor ještě předtím, než je dán k soudu. Všechny kroky by měla postižená osoba či skupina osob vždy konzultovat s odborníky, kteří jsou profesionály ve svém oboru a v určitých případech mohou bezplatně postižené osoby zastupovat.

3.1. Možná řešení a nápravy porušených práv

„Dojde-li v pracovněprávních vztazích k porušení práv a povinností, které vyplývají z práva na rovné zacházení a ze zákazu diskriminace, pak má dotyčná osoba právo domáhat se, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu, aby bylo poskytnuto přiměřené zadostiučinění (např. omluva) a aby byla poskytnuta náhrada nemajetkové újmy v penězích.“ (Spoustová a kol., 2008, s. 73)

Dle Spoustové, Králíkové-Lužaić a Fialové (2008, s. 73) je vždy vhodné domáhat se nejprve ochrany u svého zaměstnavatele, který může nápravu bezprostředně zjednat. Nebude tím však dotčeno právo obrátit se se stížností na příslušný úřad, inspektorát práce či soud.

Podle Faltové a Zunta (2008, s. 10) je smírným řešením mimosoudní vyrovnání. Ne vždy je však možné řešit spory touto cestou, vyplatí se především v případech, když mají obě strany vůli k řešení a nemělo by mezi nimi dojít k narušení vztahů (např. spory zaměstnanec a zaměstnavatel). Účinným nástrojem mimosoudního řešení je tzv. **mediace**. Značí řešení sporu za pomoci speciálně vyškoleného a zcela nezávislého odborníka, který se snaží spor řešit k uspokojení obou dotčených stran.

Autoři dále dodávají, že je možné se v případě diskriminace obrátit na veřejného ochránce práv – ombudsmana. Veřejný ochránce práv slouží k ochraně osob před jednáním úřadů a dalších institucí, pokud je takové jednání v rozporu s právem či je nesprávné. (Faltová a Zunt, 2008, s. 10)

Na internetových stránkách Veřejného ochránce práv jsou uvedeny způsoby, jakými se může zaměstnanec bránit proti diskriminaci. Kromě mediace (která je popsána výše) a požádání o pomoc nadřízeného pracovníka, je možné obránit se na příslušný kontrolní či nadřízený orgán, kterým je v tomto případě inspektorát práce nebo úřad práce. Touto cestou lze dosáhnout ukončení diskriminace, ale postižený by měl vědět, že takto není možné žádat přiměřené zadostiučinění (omluvu) nebo náhradu způsobené majetkové či nemajetkové újmy. Samotný ombudsman pak poskytuje obětem spíše metodickou pomoc. Vyhodnotí, zda se skutečně jedná o diskriminaci na základě antidiskriminačního zákona a poradí oběti diskriminace, jak může dále postupovat a na koho se obrátit. [online]

Hubálek, Štěpánková a Zamboj (2008, s. 44-45) doporučují řešení sporů soudní cestou až jako poslední možnost zjednání nápravy. Domáhání se spravedlnosti u soudu s sebou totiž nese řadu rizik, proto je vhodné před zahájením řízení konzultovat celou záležitost s advokátem. Při úvahách o možnosti obrany proti diskriminačnímu jednání soudní cestou je vždy vhodné zvážit a porovnat pozitiva a negativa. Samotné řešení soudní cestou lze rozlišovat podle jednotlivých etap – fáze před podáním žaloby, samotné podání žaloby, projednávání věci soudem, odvolací řízení, využití mimořádných opravných prostředků v případě potřeby. Šanci na úspěch může podstatně zvýšit podrobná evidence o případných diskriminačních praktikách zaměstnavatele a zajištění přítomnosti dalších osob, které by bylo možno v soudním řízení použít jako svědky.

Na internetových stránkách Veřejného ochránce práv je napsáno, že ve sporech o diskriminaci se jedná o tzv. dělené důkazní břemeno, kdy důkazy podávají obě strany. Žalobce, tedy oběť diskriminace musí prokázat, že byl vystaven odlišnému či jinak znevýhodňujícímu zacházení. Pokud to prokáže, žalovaný (ten, kdo diskriminoval) musí naopak dokázat, že k diskriminaci nedošlo a že jeho jednání mělo legitimní cíl odůvodňující nerovný přístup. [online]

3.2. Právní úprava diskriminace

Zákaz diskriminace je upraven v obecných ustanoveních Listiny základních práv a svobod, také v dalších významných zákonech, jako jsou zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.), zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) a zákon o ochraně spotřebitele (zákon č. 634/1992 Sb.). Článek 3 odstavec 1 Listiny se přímo věnuje zákazu diskriminace a vypočítává zakázané diskriminační důvody. „*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyk, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení*“. (Faltová a Zunt, 2008, s. 12) Zákon o zaměstnanosti upravuje zákaz diskriminace zejména v oblasti samotného přístupu k zaměstnání, tedy ještě před vznikem pracovního poměru. Pokud by se tak dělo při ucházení se o práci, v rekvalifikačních kurzech, v inzerátech nebo na pracovním pohovoru, má postižená osoba právo domáhat se upuštění od tohoto porušování a přiměřeného zadostiučinění, formou omluvy či nemajetkové újmy v penězích. Zákoník práce upravuje nerovné chování – diskriminaci v době od počátku pracovního poměru. Upravuje tedy veškeré situace vzniklé při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, které určitým způsobem znevýhodňují pracovníka při odměňování nebo v přístupu k práci. (Faltová a Zunt, 2008, s. 12)

Povinnost zajišťovat rovné zacházení a zákaz diskriminace jsou komplexně a podrobně upraveny zákonem o rovném zacházení a ochraně před diskriminací (antidiskriminační zákon). Tento zákon zakazuje diskriminaci z jasně vymezených důvodů a definuje pojmy související s rovným zacházením. Dále zakotvuje žalobu na ochranu před diskriminací. (Hubálek, Štěpánková a Zamboj, 2008, s. 14)

Autoři dále uvádějí, že na mezinárodní úrovni je ochrana před diskriminací upravena úmluvami OSN a Rady Evropy, jimiž je vázána i Česká republika. Mezi ně se řadí např. Všeobecná deklarace lidských práv, Pakt o občanských a lidských právech, Evropská sociální charta a Úmluva o diskriminaci v zaměstnání a povolání. (2008, s. 14)

4. Praktická část

Věková či jiná diskriminace je především v oblasti zaměstnávání velmi aktuální a diskutované téma. Mnoho autorů se touto problematikou zabývá a mnohé jejich výzkumy vycházejí z praxe. Vlivem stárnutí populace se bude muset na některé situace pohlížet jinak a ne jeden zaměstnavatel bude muset měnit své zažité postupy a přístupy v politice zaměstnávání lidí. Chtěla jsem si tedy prostřednictvím praktické části bakalářské práce ověřit některé své domněnky a pomocí výzkumného šetření zjistit, jaký názor na problematiku diskriminace mají zaměstnanci jedné konkrétní společnosti.

4.1. Cíle praktické části práce

Cílem praktické části této bakalářské práce bylo získat názor na problematiku diskriminace v pracovním procesu v rámci konkrétní české společnosti, zjistit, zda v této společnosti dochází k diskriminaci a posléze navrhnout možná řešení. Aby mohlo dojít k určitým závěrům, bylo zapotřebí stanovit výzkumné předpoklady a následně provést výzkum ve vybrané firmě. Pro techniku sběru dat byla vybrána metoda dotazníkového šetření, která měla zajistit především časovou nenáročnost a zaručit anonymitu respondentům.

Díky šetření by mělo být zjištěno, zda se respondenti domnívají, že na trhu práce dochází k nerovnému zacházení, popřípadě k jakému. Zda se stali osobně obětí diskriminace a zda v jejich současném zaměstnání dochází k nějakému znevýhodňování. Na závěr by měl dotazník ověřit, zda jsou respondenti informovaní o možnostech obrany proti diskriminaci a zda by se bránili, kdyby s nimi bylo nerovně zacházeno.

4.2. Výzkumné předpoklady

Na základě studia problematiky věkové diskriminace v pracovním prostředí a následném stanovení cílů, kterých by mělo být dosaženo, byly zvoleny výzkumné předpoklady, které budou v průběhu vyhodnocení ověřeny a okomentovány.

- 1. Diskriminace z hlediska věku patří mezi nejčastější typy diskriminace v pracovním procesu.*
- 2. Věková diskriminace se týká převážně lidí nad 50 let než absolventů vysokých škol.*
- 3. Z důvodu obavy ze ztráty zaměstnání se respondenti převážně nebudou bránit při nerovném zacházení.*
- 4. Občané ČR jsou o možnosti obrany proti diskriminaci nedostatečně informováni.*

4.3. Popis společnosti

Copy General, s.r.o. je výhradně česká společnost, která na trhu působí již 25 let. Mezi její hlavní aktivity se řadí tisk, kopírování, skenování, vazby, laminování, velkoformátový tisk výkresů a grafické služby. Ve čtyřech pražských pobočkách a po jedné pobočce v Brně a Plzni je možné využít mnoho služeb od výroby vizitek, samolepek, letáků, kalendářů, pozvánek, přes tisk digitálních fotografií, výrobu fotoknih, výrobu interiérových dekorací, vazbu diplomových prací, až po velkoplošný reklamní tisk, prezentační systémy a řezanou grafiku. Firma dále nabízí samoobslužnou zónu pro zákazníky, noční tiskovou pohotovost, kurýrní služby, ale i komplexní tiskové řešení na míru.

Společnost Copy General, s.r.o. byla založena roku 1992, kdy otevřela své první copy centrum. Od počátku firma nabízela nejen tiskařské služby, ale také pomáhala, radila a vymýšlela nové způsoby pro nejvyšší spokojenost zákazníka. Postupem času Copy General zvětšoval pole své působnosti. V roce 1994 začal kompletovat, dodávat i spravovat objemnou projektovou dokumentaci pro stavební a projekční firmy, od roku 2003 rozesílat dopisy klientům velkých bank a pojišťoven v ČR. Tyto výzvy naučily zaměstnance společnosti preciznosti, pílě a dochvilnosti. V roce 2010 se Copy General začal hlouběji zabývat marketingem. Hledáním nových řešení, zkoumáním obchodních procesů a propojováním komunikačních kanálů, začal tvořit direct kampaně s co největším dopadem na kvalitu a efektivitu. V současnosti společnost vynalézá nové způsoby pro vizuální komunikaci firem a umělců.

Copy General, s.r.o. se dělí na 6 divizí – Shop, Print, Plan, Data, Direct, Display. Divize vznikaly postupem času, kdy si společnost zvětšovala své pole působnosti v oblasti tisku a grafiky. Shop – zákazníci mohou využít jednu ze šesti poboček v Praze, Brně a Plzni. Tisk, kopírování, skenování, dokončování závěrečných prací a mnohem víc, to jsou služby, které Copy General nabízí svým zákazníkům. Print – jsou především služby pro kanceláře a pořadatele akcí. Plan – nabízí kompletní služby pro projektanty, architekty a konstruktéry. Data – zařizuje klientskou korespondenci pro velké banky a pojišťovny. Direct – vymýšlí nové způsoby marketingové komunikace. Důraz klade na výsledky kampaní, které neustále vyhodnocuje a zlepšuje. Display – nabízí komplexní řešení pro design a reklamu. Vedle těchto činností firma nabízí nepřeberné množství doplňkových služeb, které zákazníkům výrazně ulehčují práci a šetří jejich čas. A za tím vším stojí zaměstnanci Copy General, kterých bylo v březnu 2017 celkem 272.

4.4. Metodologie výzkumu

4.4.1. Výzkumná technika a sběr dat

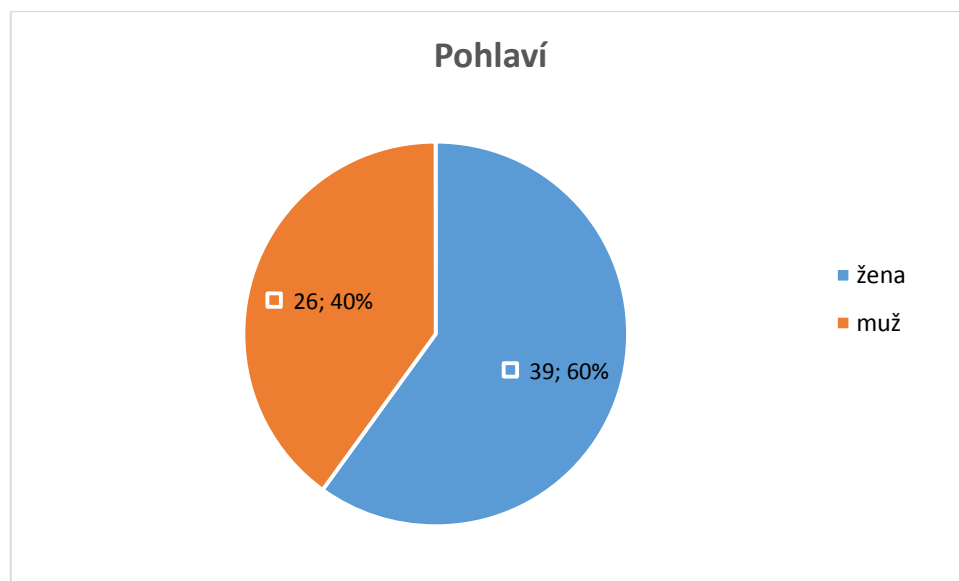
Cílem tohoto šetření bylo získat názor či pohled na problematiku diskriminace v pracovním procesu v rámci konkrétní české společnosti. Pro metodu šetření byl vybrán dotazník, který měl zajistit především anonymitu a časovou nenáročnost pro zaměstnance podniku Copy General, s.r.o. Dotazník obsahoval 13 otázek a 2 podotázky týkajících se problematiky diskriminace v pracovním prostředí, názoru na věkovou diskriminaci a osobní zkušenosti s ní. Forma otázek byla uzavřená a otevřená a na závěr následovalo 5 otázek týkajících se samotných respondentů, tedy jejich pohlaví, věku, vzdělání, hlavní ekonomické aktivity a průměrného měsíčního výdělku (viz Příloha 1).

Sběr dat byl uskutečněn ve společnosti Copy General, s.r.o. v průběhu měsíce března 2017. Rozdáno bylo 70 kusů dotazníků a z toho bylo vyplněno 65, návratnost tedy činila 93 %.

4.4.2. Charakteristika respondentů

Respondenti byli vybráni na základě odborné rady personalistky podniku. Zkoumaný vzorek se týkal všech zaměstnanců, ovšem prioritou byly z hlediska diskriminace „rizikové“ skupiny mladých absolventů a také zaměstnanců 50+. Oslovení zaměstnanci byli z více oddělení.

Obrázek 1: Graf znázorňující genderové rozložení respondentů

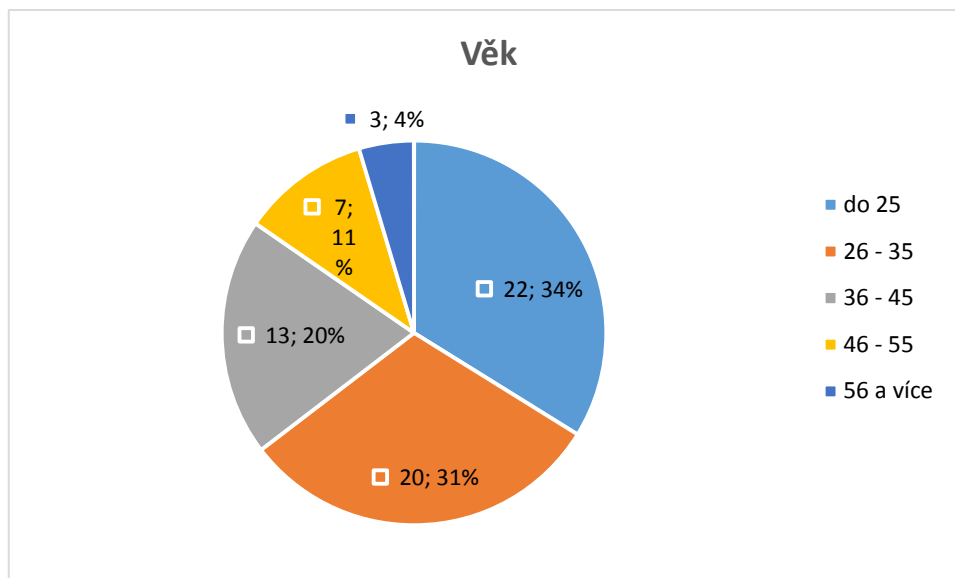


Zdroj: vlastní výzkum, 2017, Praha

Dotazník vyplnilo celkem 39 žen a 26 mužů. Vyšší počet respondentek značí spíše to, že ženy jsou obvykle vstřícnější se sdělováním vlastních pocitů a názorů než muži.

Genderové zastoupení je ve společnosti Copy General rovnoměrné.

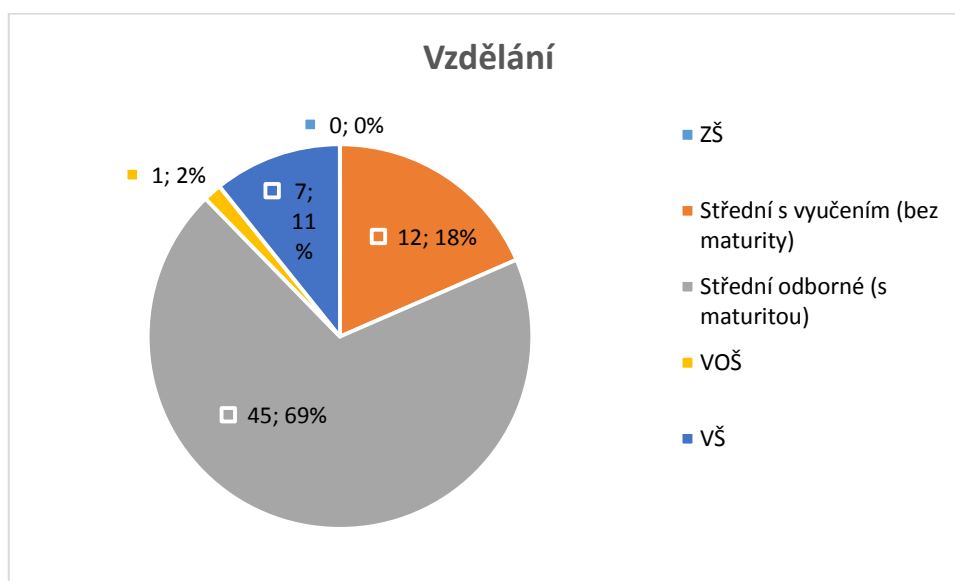
Obrázek 2: Graf znázorňující věkovou strukturu respondentů



Zdroj: vlastní výzkum, 2017, Praha

Mezi dvě nejpočetnější skupiny tazatelů patřili respondenti ve věku do 25 let s 34% zastoupením a poté respondenti v rozmezí 26 až 35 let, se zastoupením 31 %. Je to především proto, že zhruba polovina všech zaměstnanců firmy není starší třiceti let. Naopak počet zaměstnanců, kterým je nad padesát let, je pouhých 10.

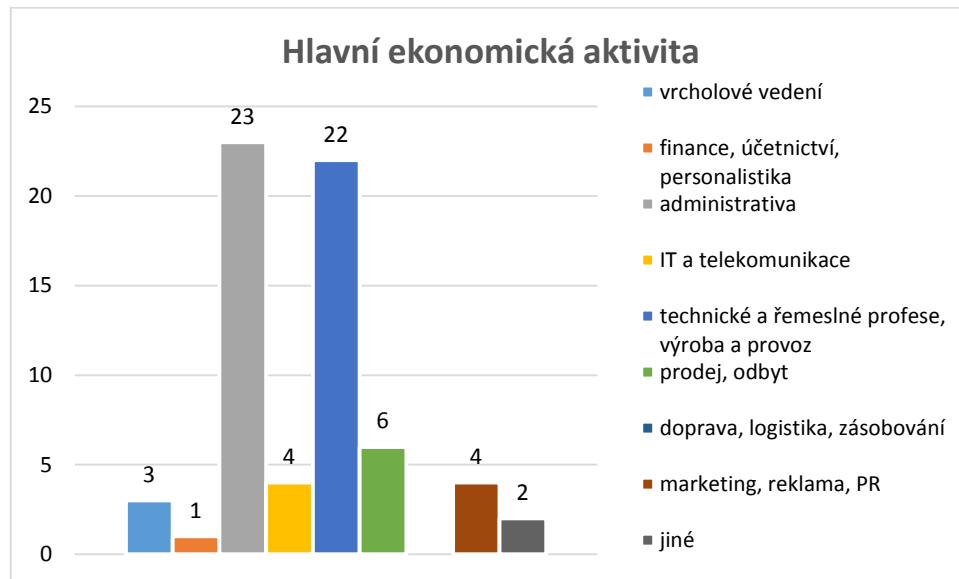
Obrázek 3: Graf znázorňující vzdělanostní strukturu respondentů



Zdroj: vlastní výzkum, 2017, Praha

Pro společnost Copy General, s.r.o. není hlavní prioritou u zaměstnanců vysokoškolský titul. Mnohem více jsou ceněné znalosti, dovednosti, loajalita a pracovitost, jež jsou důležité pro tiskařskou a grafickou činnost. Z grafu č. 3 lze vyčíst, že nejpočetnější má zastoupení zaměstnanců s odborným vzděláním, a to 69 %. 18 % dotazujících zakončilo studium vyučením a 11 % respondentů má vysokoškolský titul. Pouze jeden respondent vystudoval vyšší odbornou školu.

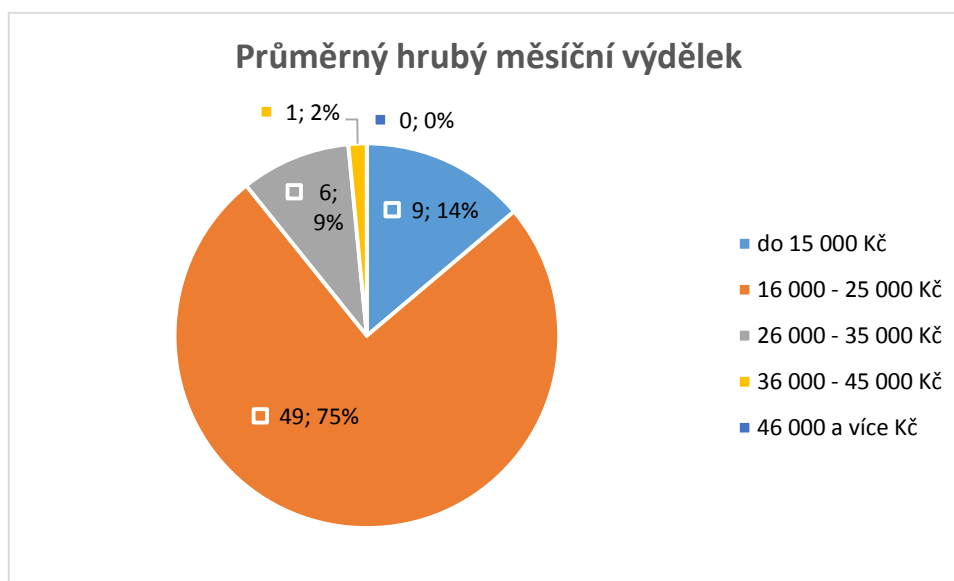
Obrázek 4: Graf znázorňující hlavní ekonomickou aktivitu respondentů



Zdroj: vlastní výzkum, 2017, Praha

Z grafu č. 4 jasně vyplývá, že nejvíce respondentů je zaměstnáno na administrativních a technických profesích, ve výrobě a provozu. Protože hlavní pracovní náplní společnosti Copy General, jsou tisk, kopírování a grafika, dá se odhadnout, že celková struktura firmy má podobné rozložení.

Obrázek 5: Graf znázorňující výši průměrného hrubého měsíčního výdělku respondentů



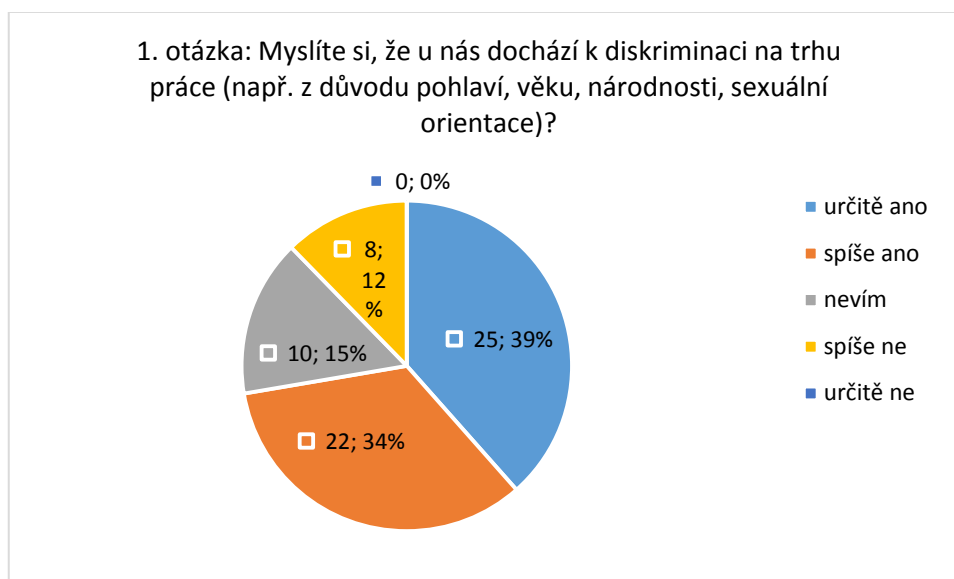
Zdroj: vlastní výzkum, 2017, Praha

Z grafu č. 5 je patrné, že nejpočetnější skupina respondentů, tedy 75 %, má průměrný hrubý měsíční výdělek v rozmezí 16 – 25 tisíc. Vysvětlením může být, že nejvíce respondentů pracuje v administrativě nebo na technických a řemeslných profesích. Na těchto pozicích se obecně pohybuje průměrná měsíční hrubá mzda okolo 21 – 23 tisíc korun.

4.4.3. Interpretace výsledků

První otázka dotazníku se týkala osobního názoru respondentů na to, zda si myslí, že na českém trhu práce dochází v současnosti k diskriminaci, například z důvodu pohlaví, věku, národnosti či sexuální orientace. Na výběr měli z pěti variant – určitě ano, spíše ano, nevím, spíše ne, určitě ne.

Obrázek 6: Graf znázorňující míru povědomí o diskriminaci

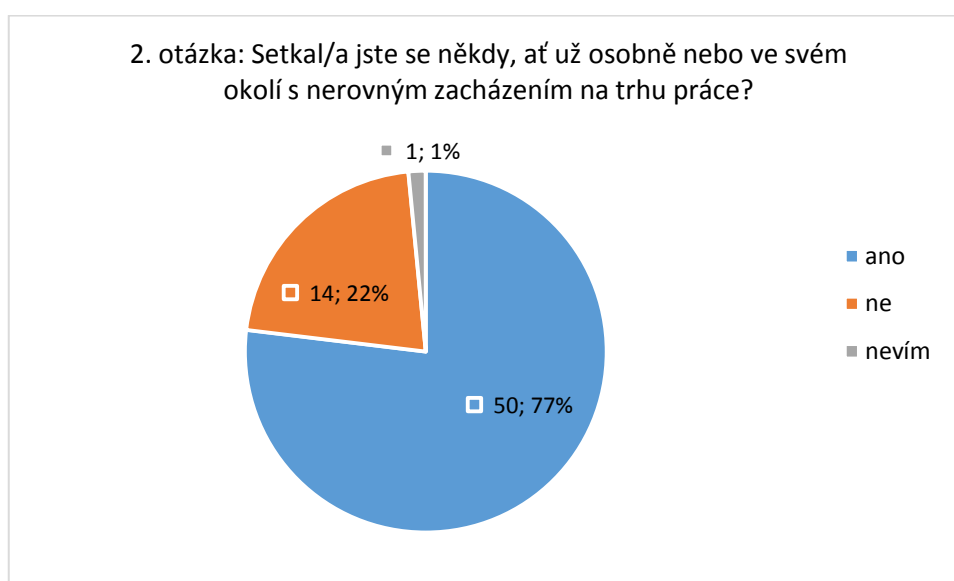


Zdroj: vlastní výzkum, 2017, Praha

Jak ukazuje graf č. 6, názory na problematiku diskriminace v pracovním prostředí byly rozmanité, nicméně početnější část respondentů zvolila první nebo druhou variantu, tedy že určitě dochází k diskriminaci na trhu práce (25 respondentů) a že spíše dochází k diskriminaci na trhu práce (22 respondentů). Odpověď nevím zaškrtnulo 10 respondentů. 8 respondentů zvolilo variantu spíše ne. Odpověď určitě ne nevybral nikdo.

Druhá otázka dotazníku zkoumala osobní či předanou zkušenost s diskriminací na trhu práce. Respondenti mohli zatrhnout z odpovědí ano, ne, nevím.

Obrázek 7: Graf znázorňující osobní zkušenost s nerovným zacházením na trhu práce



Zdroj: vlastní výzkum, 2017, Praha

S diskriminací na trhu práce se ať už osobně nebo ve svém okolí setkala 50 respondentů z celkových 65. Pouhých 14 respondentů odpovědělo na danou otázku záporně. 1 respondent odpověděl neutrálně. Z výsledku lze vyčíst, že problematika diskriminace na pracovním trhu je stále aktuální a může se týkat každého z nás, naší rodiny, přátel či známých. Navíc je více než pravděpodobné, že se se znevýhodňováním budeme stále více setkávat, především z pohledu věku a mnoho věcí se bude muset v oblasti zaměstnávání měnit. Pokorná (2010, s. 69) spatřuje velký problém ve stárnutí populace a situace s ním přicházející.

K otázce číslo 2 byla připojena podotázka, která zkoumala, v případě kladné odpovědi respondentů, co bylo důvodem nerovného zacházení. Respondenti měli na výběr z několika možností a mohli zvolit více než jednu variantu.

Obrázek 8: Graf znázorňující četnost znevýhodňování zvolených variant respondentů

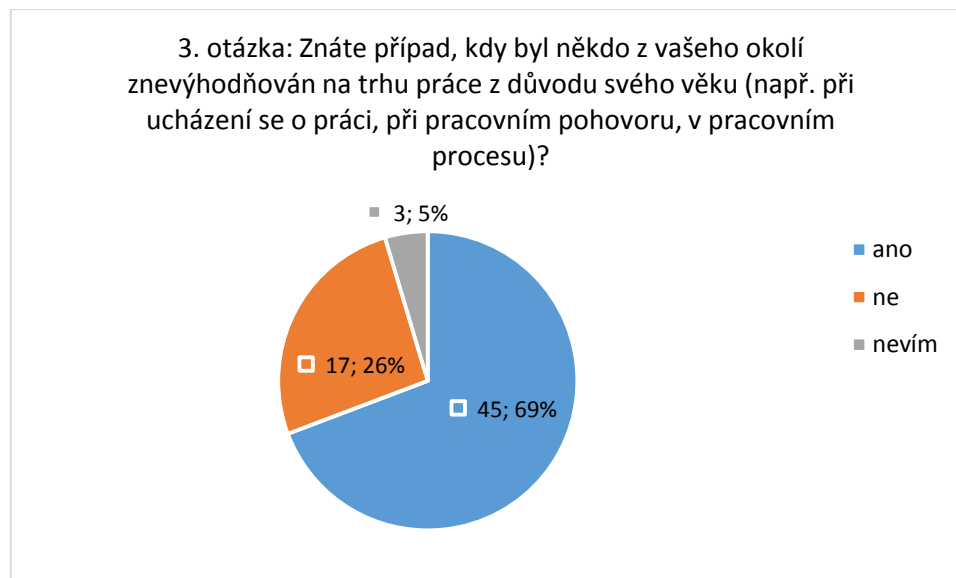


Zdroj: vlastní výzkum, 2017, Praha

Nejvyšší počet odpovědí byl zaznamenán u věku, pohlaví, národnosti a dětí. Věk byl volen respondenty nejčastěji, tedy 39krát. Variantu pohlaví a děti pak více volily ženy než muži. Zatímco ženy zvolily variantu pohlaví 17x a děti 11x, muži pak tyto varianty zvolili pouze 7x a 4x. Dle mého názoru se tomu tak dělo především při ucházení se o práci, kdy mají ženy mnohem horší postavení a zaměstnavatelé se častěji uchylují k nerovnému zacházení. Dle Spoustové a spol. (2008, s. 33-35) často pokládají zaměstnavatelé mladým ženám nevhodné otázky ohledně dětí, stavu či plánovaného těhotenství. K dalšímu znevýhodňování pak může docházet po nástupu z mateřské či rodičovské dovolené.

Následující otázky se věnovaly pouze věkové diskriminaci. Ve třetí otázce byli respondenti dotázáni, zda znají případ ze svého okolí, kdy byl někdo znevýhodňován na trhu práce z důvodu svého věku. Mohlo se tomu tak dít při ucházení se o práci, pracovním pohovoru či samotném výkonu práce.

Obrázek 9: Graf znázorňující znevýhodňování na trhu práce z důvodu věku



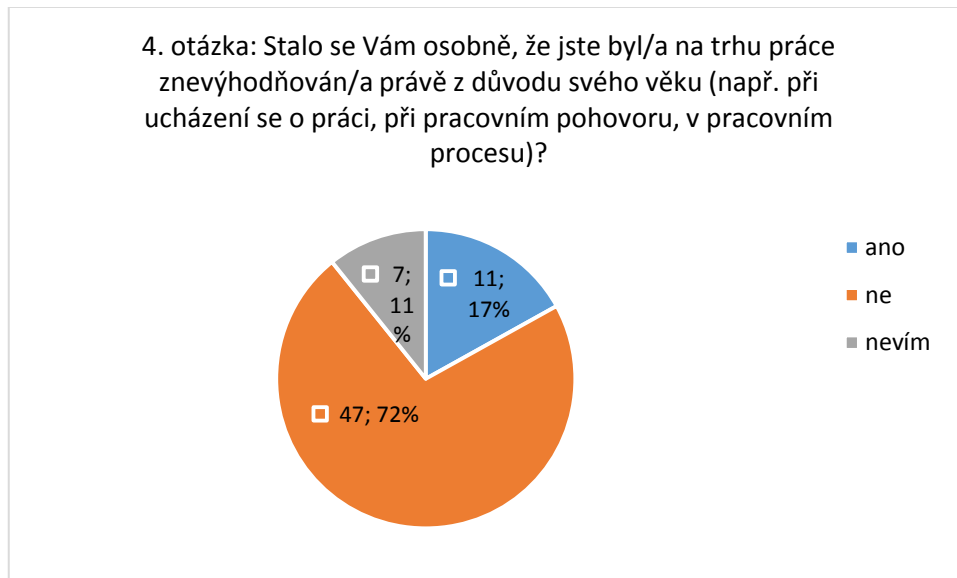
Zdroj: vlastní výzkum, 2017, Praha

69 %, tedy 45 respondentů odpovědělo na tuto otázku kladně. Záporně odpovědělo 26 % dotazovaných a zbylých 5 % respondentů zvolilo neutrální odpověď nevím. Výsledky je možné ztotožnit s názorem Faltové a Zunta (2008, s. 6), kteří spatřují trh práce jako prostředí, kde nejčastěji dochází k diskriminaci z důvodu věku.

Zároveň se tímto výsledkem potvrdil první výzkumný předpoklad, který tvrdil, že diskriminace z hlediska věku patří mezi nejčastější typy diskriminace v pracovním procesu. Za pravdu tomu dává i podotázka 2a, kde věk jako důvod zvolili respondenti 39krát.

Ve čtvrté otázce dotazníku měli respondenti zaškrtnout, zda byli oni sami někdy věkově znevýhodňováni na trhu práce. Zde naopak kladně odpovědělo pouze 11 respondentů, 47 respondentů zvolilo odpověď ne a 7 respondentů odpovědělo variantou nevím.

Obrázek 10: Graf znázorňující osobní zkušenosti s věkovou diskriminací respondentů

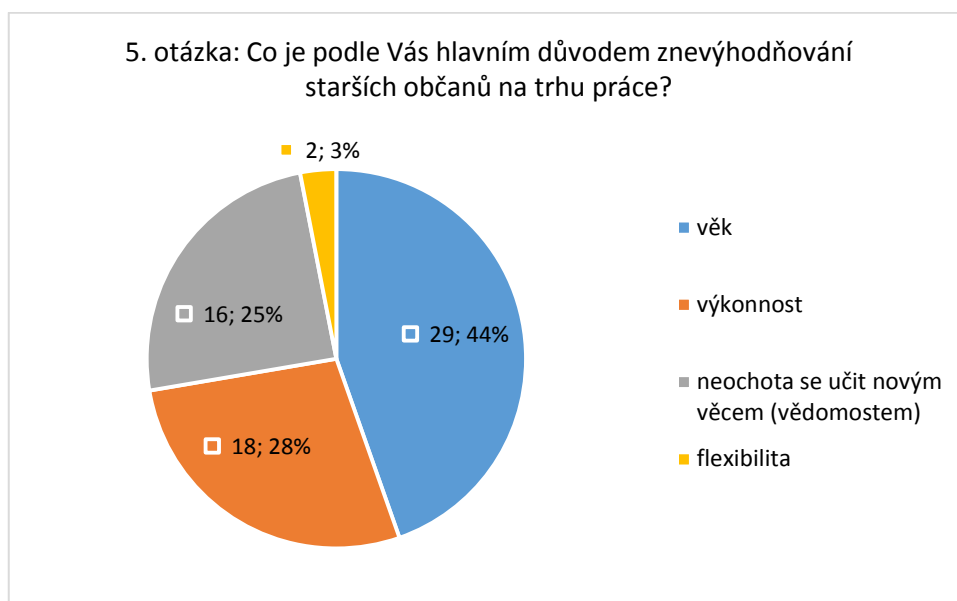


Zdroj: vlastní výzkum, 2017, Praha

Takto rozdílné odpovědi oproti 2. a 3. otázce, kdy věk jako diskriminační důvod volila větší část respondentů, je možné přičíst tomu, že respondenti mohli mylně pochopit otázku a pracovat s tím, že nebyli věkově znevýhodňováni u svého současného zaměstnavatele. Také si nemuseli být vědomi, že v minulosti k věkové diskriminaci vůbec došlo, anebo se opravdu nikdy osobně s věkovou diskriminací neseťkali a zažili jí pouze u své rodiny, přátel či známých.

Otázka číslo 5 a 6 nahlíží na problematiku znevýhodňování „rizikových“ skupin na trhu práce. V páté otázce byli respondenti dotázáni, co je podle nich hlavním důvodem znevýhodňování starších občanů na trhu práce. Volit mohli ze 4 variant – věk, výkonnost, neochota se učit novým věcem (vědomostem) a flexibilita.

Obrázek 11: Graf znázorňující vlastní názor respondentů na znevýhodňování starších občanů na trhu práce



Zdroj: vlastní výzkum, 2017, Praha

Necelá polovina respondentů (44 %) vybrala první variantu, věk, jako důvod k diskriminaci starších občanů na trhu práce. 28 % respondentů zvolilo nižší výkonnost, 25 % neochotu se učit novým věcem či vědomostem a pouze 3 % respondentů zvolila flexibilitu.

V této otázce by bylo dobré podívat se na jednotlivé odpovědi mladých respondentů a naopak starších zaměstnanců firmy. V následujících dvou tabulkách (Tabulka 1 a Tabulka 2) je možné vidět srovnání v jednotlivých odpovědích.

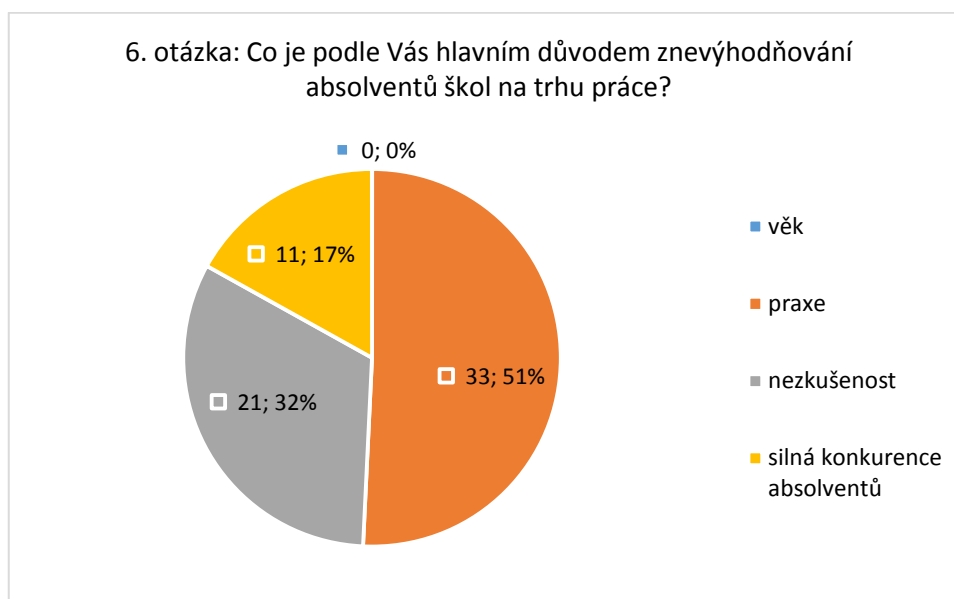
Tabulka 1: Porovnání názorů 2 generací na znevýhodňování starších občanů na trhu práce

	Odpovědi respondentů ve věku do 25 let a ve věku od 26 do 35 let		Odpovědi respondentů ve věku od 46 do 55 let a ve věku 56 let a více	
	počet	podíl (%)	počet	podíl (%)
Věk	15	36 %	14	61 %
Výkonnost	12	28 %	6	26 %
Neochota se učit novým věcem	13	31 %	3	13 %
Flexibilita	2	5 %	0	0 %

Zdroj: vlastní výzkum, 2017, Praha

Zatímco u mladé generace jsou věk, výkonnost a neochota učit se novým věcem téměř na stejné úrovni, pro starší respondenty je jasným důvodem pro znevýhodňování na trhu práce jejich věk.

Obrázek 12: Graf znázorňující vlastní názor respondentů na znevýhodňování absolventů škol na trhu práce



Zdroj: vlastní výzkum, 2017, Praha

Otázka číslo 6 se týkala znevýhodňování absolventů škol. Polovina respondentů (51 %) zvolila nedostatečnou praxi jako hlavní důvod k diskriminaci. 32 % respondentů pak zvolilo variantu nezkušenost, 17 % silnou konkurenci mezi absolventi a žádný respondent nevybral věk jako důvod k diskriminaci. Je to docela logické, protože jak už bylo popsáno v teoretické části, mladí lidé mají oproti starší generaci tu výhodu, že z „mládí“ jednou vyrostou a nejspíše se z nich stanou zkušení a produktivní zaměstnanci, zatímco starší zaměstnanci čelí mnohem více předsudkům a určitým znevýhodněním díky svému věku. (Fredman, 2007, s. 58-59) Věk tedy není u mladých absolventů důvodem k diskriminaci jako spíše nezkušenost, pracovní nevyzrállost a nulová praxe.

Zde je opět vhodné porovnat rozdíly v odpovědích mezi dvěma generacemi.

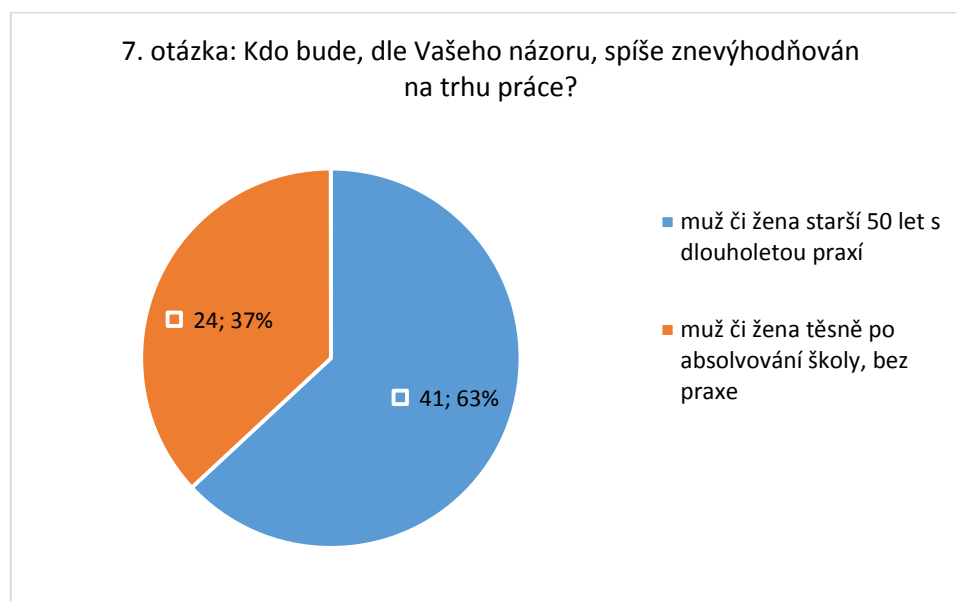
Tabulka 2: Porovnání názorů 2 generací na znevýhodňování absolventů škol na trhu práce

Věk	Odpovědi respondentů ve věku do 25 let a ve věku od 26 do 35 let		Odpovědi respondentů ve věku od 46 do 55 let a ve věku 56 let a více	
	počet	podíl (%)	počet	podíl (%)
Věk	0	0 %	0	0 %
Praxe	22	53 %	11	48 %
Nezkušenost	14	33 %	7	30 %
Silná konkurence absolventů	6	14 %	5	22 %

Zdroj: vlastní výzkum, 2017, Praha

Zde už se odpovědi mezi generacemi tolik neliší. Obě spatřují jako hlavní důvod znevýhodňování mladých absolventů nízkou či nulovou praxí. Hned poté následuje nezkušenost a silná konkurence mezi absolventy. Důvodem této shody je patrně na jedné straně to, že si mladí lidé uvědomují, že vstupují na trh práce a leckdy nemají co nabídnout a na druhé straně, že starší generace pohlíží na problematiku mladší právě z pohledu zkušenější osoby a ví, že praxi a zkušenosti zaměstnavatelé u svých uchazečů hledají.

Obrázek 13: Graf znázorňující porovnání v názorech respondentů na diskriminované skupiny



Zdroj: vlastní výzkum, 2017, Praha

Sedmá otázka měla za cíl zjistit rozdíly v názorech respondentů na diskriminované skupiny z pohledu věku. Větší část respondentů (63 %) zvolila variantu, že na trhu práce bude spíše znevýhodňován muž či žena s dlouholetou praxí než muž či žena těsně po absolvování školy a bez praxe. 37 % respondentů pak zvolilo opak.

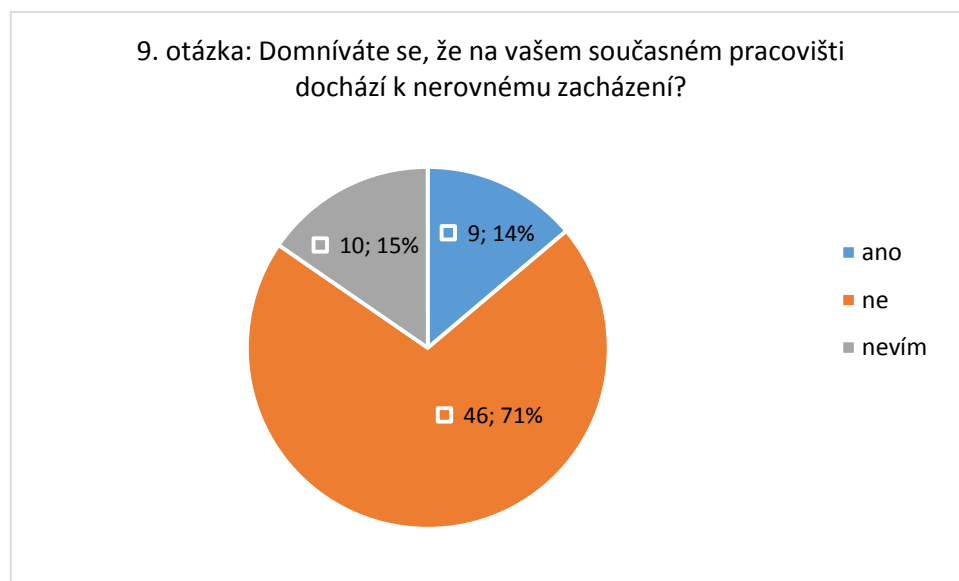
Tímto můžeme potvrdit druhý, výše stanovený výzkumný předpoklad, že věková diskriminace se bude týkat převážně lidí nad 50 let než absolventů vysokých škol. Zde je ale vhodné se zamyslet, zda postupem času a vlivem stárnutí populace nebude mít naopak mladá generace mnohem horší a tvrdší podmínky pro uplatnění se na trhu práce. Jak psala Rezlerová ve svém článku publikovaném v magazínu HR forum (2008, s. 35), stárnutím populace se budou muset začít zabývat jak samotní zaměstnavatelé, tak stát a v tom případě to spolu s tím ponese nutnost změny současné politiky zaměstnávání. Nebudou tím ale pak trtit mladí lidé, kteří budou muset přenechávat práci svým starším

kolegům? Nebo budou naopak mladí lidé ceněným nedostatkových „zbožím“ na trhu práce?

Na předchozí otázku navazovala otevřená otázka číslo 8, jejímž cílem bylo zdůvodnit předchozí volbu respondentů. Ti, kteří zvolili první variantu, zdůvodňovali svůj výběr podobně, tedy že starší lidé mají nižší výkonnost, nechtějí se učit novým věcem, nejsou tolik flexibilní jako mladí absolventi, mají vyšší platové nároky. Zazněly také názory, že starší zaměstnanci jsou častěji nemocní nebo nejsou tolik perspektivní pro firmu. Několik jedinců přičítalo problémy zaměstnanosti starších lidí dnešní době, kdy je hleděno spíše na zevnějšek, než na zkušenosti a praxi. U druhé varianty se respondenti víceméně shodli, že mladí absolventi budou na trhu práce znevýhodňováni z důvodu nízké praxe, kdy by pro zaměstnavatele bylo časově i finančně náročné takového mladého člověka zaučit. Odpovědi respondentů se vesměs shodují s důvody, které uvádějí autoři z praxe. Nicméně, jak už víme, mnoho z těchto názorů vychází ze zažitých stereotypů a předsudků, které jsou v současné době již obecně přijímané, a velká část starší generace se podle nich také chová.

Otázky 9 a 10 se týkaly diskriminace ve zkoumané společnosti. V 9. otázce bylo cílem zjistit, zda ve společnosti Copy General dochází k nerovnému zacházení. K otázce byla přiřazena také podotázka, v případě kladné odpovědi, z jakých důvodů k diskriminaci dochází.

Obrázek 14: Graf znázorňující míru nerovného zacházení ve společnosti Copy General



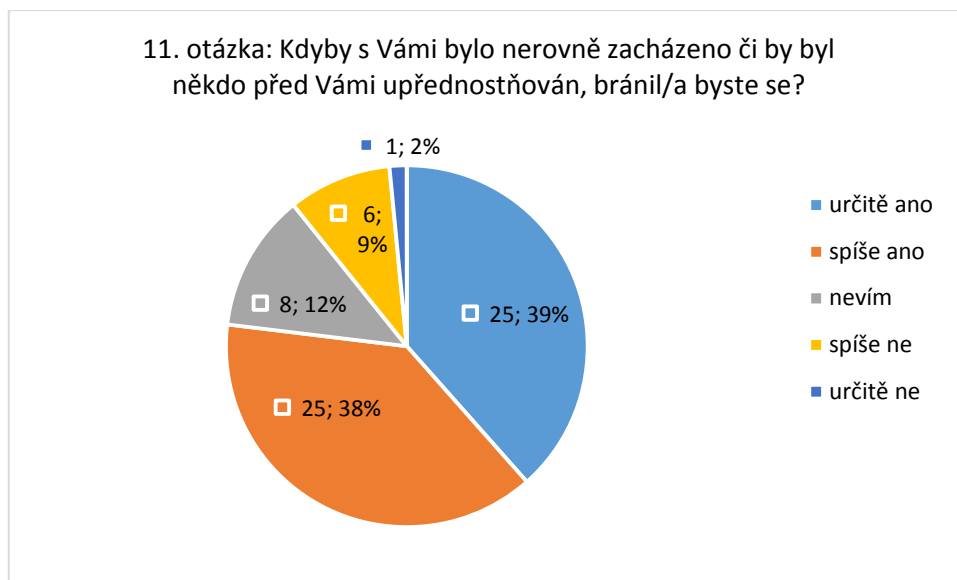
Zdroj: vlastní výzkum, 2017, Praha

71 % respondentů na otázku odpovědělo záporně, tedy že v jejich současném zaměstnání nedochází k diskriminaci. 15 % respondentů zvolilo odpověď nevím a 14 % dotazovaných vybralo odpověď ano, tedy že na jejich pracovišti dochází k nerovnému zacházení. Jako důvod poté volili věk, pohlaví nebo děti.

Desátá otázka dotazníku měla zjistit, zda je problematika znevýhodňování diskutovaným tématem ve vybrané společnosti. Odpovědi zaměstnanců Copy General byly různorodé, ale převažovaly odpovědi nevím (26 respondentů) a spíše ne (27 respondentů).

Otázky 11 až 13 byly věnovány obraně proti diskriminaci a měly zjistit, zda by respondenti věděli, na koho se v případě potřeby obrátit a jaká legislativa upravuje diskriminaci na trhu práce.

Obrázek 15: Graf znázorňující osobní názory respondentů

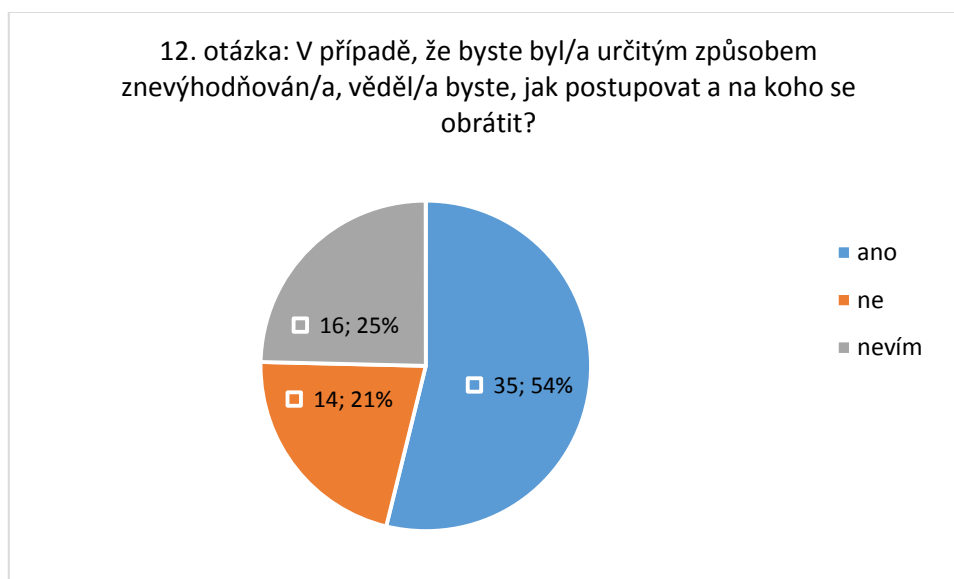


Zdroj: vlastní výzkum, 2017, Praha

V případě otázky číslo 11 je pozitivním zjištěním, že 50 z celkových 65 respondentů by se bránilo v případě nerovného zacházení. 25 z nich určitě ano, 25 spíše ano. Zbýlých 15 dotazovaných odpovědělo, buď že neví, zda by se v případě diskriminace bránilo nebo by se spíše nebránilo a pouze 1 respondent odpověděl, že by se určitě nebránil, když by s ním bylo nerovně zacházeno.

Výsledky z 11. otázky potvrzují, že jsou lidé ochotni se bránit, pokud by s nimi bylo nerovně zacházeno a zároveň tyto výsledky vyvrací třetí výzkumný předpoklad, že z důvodu obavy ze ztráty zaměstnání se respondenti převážně nebudou bránit při nerovném zacházení.

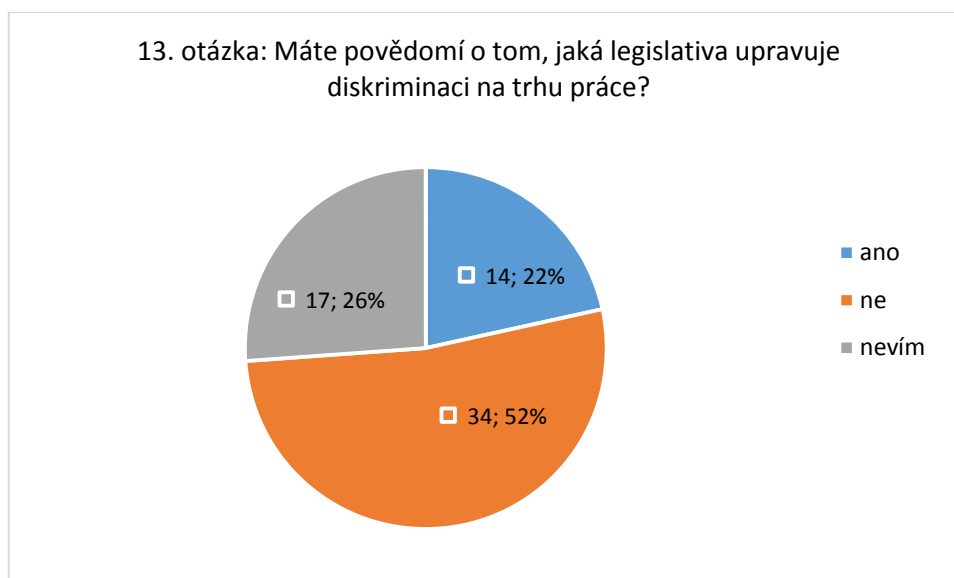
Obrázek 16: Graf znázorňující osobní názory respondentů



Zdroj: vlastní výzkum, 2017, Praha

I výsledky 12. otázky byly velmi pozitivní. Větší část respondentů (54 %) by věděla, jak postupovat v případě diskriminace a na koho by se mohli obrátit. 25 % respondentů si nebylo jistých a 21 % dotazovaných by si v případě potřeby nevědělo rady.

Obrázek 17: Graf znázorňující míru povědomí respondentů o současné legislativě upravující diskriminaci na trhu práce



Zdroj: vlastní výzkum, 2017, Praha

U poslední otázky dotazníku, která měla zjistit, zda respondenti vědí, jaká legislativa v současnosti upravuje diskriminaci na trhu práce, byly výsledky následující: 52 % dotazovaných nezná současnou legislativu, 26 % respondentů si není jistá a 22 % zná legislativu a ví, které zákony upravují diskriminaci na trhu práce.

Poslední čtvrtý výzkumný předpoklad je možné přijmout jen z části, protože občané ČR sice neznají tak dobře českou legislativu a zákony, které upravují diskriminaci na trhu práce, ale zase vědí, na základě výsledků 12. otázky, jak by se v případě nerovného zacházení měli zachovat, na koho se obrátit a jak postupovat.

4.5. Shrnutí výsledků

Cílem praktické části této bakalářské práce bylo získat názor či pohled na problematiku diskriminace v pracovním procesu v rámci konkrétní české společnosti, zjistit, zda v této společnosti dochází k diskriminaci a posléze navrhnout možná řešení.

Na počátku byly stanoveny výzkumné předpoklady, které jsem zvolila po prostudování teorie znevýhodňování občanů na českém trhu práce. Tři ze čtyř předpokladů jsem v průběhu empirického zpracování mohla ověřit, prozkoumat a přijmout. První předpoklad tvrdil, že diskriminace z hlediska věku patří mezi nejčastější typy diskriminace v pracovním procesu. Tento předpoklad byl přijat díky výsledkům třetí otázky dotazníku, kdy 69 % respondentů odpovědělo kladně na otázku, zda se osobně nebo ve svém okolí setkali s diskriminací na základě věku. Druhý výzkumný předpoklad tvrdil, že věková diskriminace se bude týkat převážně lidí nad 50 let než absolventů škol. I tento předpoklad byl přijat, a to díky 63% četnosti odpovědí u první možnosti v sedmé otázce dotazníku, která se ptala, zda bude na trhu práce spíše znevýhodňován muž či žena starší 50 let s dlouholetou praxí nebo muž či žena těsně po absolvování školy, bez praxe. Třetí výzkumný předpoklad, jež tvrdil, že z důvodu obavy ze ztráty zaměstnání se respondenti převážně nebudou bránit při nerovném zacházení, byl zamítnut, protože 77 % dotazovaných by se v případě nerovného zacházení bránilo. Čtvrtý výzkumný předpoklad tvrdil, že občané ČR jsou o možnosti obrany proti diskriminaci nedostatečně informováni. Tento předpoklad byl přijat jen částečně. Občané ČR sice neznají tak dobře českou legislativu a zákony, které upravují diskriminaci na trhu práce, ale zase vědí, jak by se v případě nerovného zacházení měli zachovat, na koho se obrátit a jak postupovat. Tato zjištění vyplynula ze 13. otázky dotazníku, kdy 52 % respondentů odpovědělo záporně na otázku legislativy, a také z otázky č. 12, kdy 54 % dotazovaných vědělo, na koho se obrátit a jak postupovat v případě diskriminace.

Zaměstnanci společnosti Copy General, s.r.o. mají vcelku jednotný pohled na problematiku věkové diskriminace na trhu práce. Jejich pohled se také shoduje s obecným míněním obyvatel v naší republice. Dle respondentů na českém trhu spíše dochází k nerovnému

zacházení, bez ohledu na důvod diskriminace. 77 % dotazovaných se v minulosti setkala, ať už osobně nebo ve svém okolí s nerovným zacházením. Jako důvod pak zaměstnanci uváděli nejvíce věk, pohlaví, národnost a děti. S věkovou diskriminací se na trhu práce setkala 69 % respondentů, osobně pak 17 %. V otázkách zaměřených na samotné diskriminované skupiny starších občanů a absolventů škol, se u starší generace objevovaly názory, že jsou diskriminováni především z důvodu svého věku, mladší generace pak častěji vybírala odpovědi nižší výkonnosti a neochoty se učit novým věcem. U absolventů škol se obě skupiny shodly, že mladý člověk bude na trhu práce diskriminován především z důvodu nedostatečné praxe. U položené otázky, zda bude na trhu práce spíše znevýhodňován muž či žena starší 50 let s dlouholetou praxí nebo muž či žena těsně po absolvování školy, bez praxe, 63 % respondentů zvolilo první variantu. Otázky 9 až 10 z dotazníku byly zaměřené na společnost, ve které probíhalo šetření. Ve prospěch společnosti Copy General, s.r.o. se vyjádřilo 71 % respondentů, podle kterých ve firmě nedochází k diskriminaci. To svědčí o pozitivní kultuře, která ve společnosti panuje. Zároveň by se ale společnost měla více věnovat rovnému přístupu v zaměstnávání mužů a žen, protože jedním z nejčastějších důvodů diskriminace, který respondenti volili, bylo pohlaví. Dále byla často volena varianta věku. Protože v celé společnosti Copy General pracuje zhruba 10 zaměstnanců ve věku nad 55 let, bylo by vhodné začít uvažovat o strategii zaměstnávání lidí této kategorie. Dále by společnost měla zahrnout více možností diskutovat na téma diskriminace, protože 42 % zaměstnanců se domnívá, že téma spíše není diskutované a 14 %, že určitě není diskutované. Poslední otázky dotazníku byly věnovány povědomí zaměstnanců Copy General, s.r.o. o současné legislativě, která upravuje věkovou diskriminaci na trhu práce. Pozitivním zjištěním bylo, že 77 % dotazovaných by se bránilo při nerovném zacházení a 54 % by vědělo, jak postupovat v případech diskriminace a na koho se obrátit.

Závěr

V závěru bakalářské práce bych ráda shrnula nejdůležitější poznatky, ke kterým jsem došla studiem literatury zaměřené na problematiku (věkově) diskriminace na trhu práce ve srovnání s výsledky šetření, které probíhalo ve společnosti Copy General, s.r.o.

Teoretická část se dělila na tři kapitoly a několik podkapitol. První kapitola definovala pojem diskriminace v obecném konceptu, vysvětlila rozdíly mezi diskriminací přímou a nepřímou a jmenovala základní pojmy, které jsou s diskriminací spojené. Druhá kapitola se rozsáhle věnovala ageismu neboli diskriminaci na základě věku. Poslední, třetí kapitola teoretické části popsala možnosti obrany proti diskriminaci a definovala současnou legislativu, která se problematikou věkové diskriminace zabývá. Praktická část ověřila poznatky z praxe.

Doporučení pro společnost Copy General, s.r.o. vycházela z výsledků výzkumného šetření, které probíhalo v březnu 2017 pomocí dotazníkové metody, a odvíjela se od cíle definovaného na začátku bakalářské práce. **Cílem bylo teoreticky popsat a prakticky analyzovat rizika diskriminace z hlediska věku ve vybraném podniku. Zjistit, zda se zaměstnanci konkrétní společnosti cítí znevýhodňováni, zda vědí, jak se bránit v případě diskriminace a také zda znají legislativu, která nerovné chování na trhu práce upravuje.** V rámci šetření bylo zjištěno, že zaměstnanci společnosti Copy General, s.r.o. pociťují, že v současné době dochází k diskriminaci na trhu práce, někteří se sami nebo zprostředkovaně s diskriminací setkali a věk jako diskriminační důvod pak uváděli nejčastěji. Pohled na znevýhodňování starších osob na trhu práce a absolventů škol se lehce lišil. Zatímco mladší generace spatřovala problematiku znevýhodňování u starších zaměstnanců především díky jejich nižší výkonnosti a neochotě se učit novým věcem, starší generace viděla problém v samotném vyšším věku. U otázky diskriminace absolventů škol se pak obě skupiny shodli, že problémem je především nízká či nulová praxe. Překvapivým zjištěním bylo, že větší část dotazovaných by se v případě nerovného zacházení bránila a dokonce by věděla, jak postupovat a na koho se obrátit. Jedním z výzkumných předpokladů bylo, že by se lidé v případě nerovného zacházení spíše nebránili. Dle mého osobního názoru, jsem předpokládala, že lidé budou mít obavy ze ztráty zaměstnání, nebudou chtít řešit problémy s nadřízeným nebo se budou stydět, a proto se raději nebudou bránit diskriminaci. Pro mne byl tedy výsledek jedenácté otázky v dotazníku překvapivý, ale o to více pozitivní. Pro společnost Copy General, s.r.o. může

být pozitivním výsledkem, že převážná část zaměstnanců se necítí být diskriminována. Je vidět, že ve společnosti panuje dobrá kultura a zaměstnanci se nebojí říct vlastní názor. Doporučení, které jsem na základě zjištění učinila, byla vyšší možnost diskuze o dané problematice, například formou porad a konzultací, rovné příležitosti v zaměstnávání mužů a žen a vyšší možnost zaměstnávání starších občanů.

Když se podíváme na diskriminaci obecně, tak lidé často diskriminují druhé kvůli svým stereotypům, které se jen těžko mění a samotné znevýhodňované skupiny se podle nich často chovají. V případě věkové diskriminace jsou na základě stereotypů diskriminovány spíše věkové skupiny 50+. Přitom mladí absolventi, nováčci na trhu práce, jsou v posledních letech stejně početnou diskriminovanou skupinou. V otázkách stárnutí populace jsou autoři odborných publikací za jedno. Postupem času se budou muset měnit zažité postupy v zaměstnávání lidí a zaměstnavatelé tak budou nuceni vymýšlet nové metody v přístupech k zaměstnancům a zájemcům o práci. Řešení, která byla popsána v teoretické části, a která jsou vhodná pro jednu nebo druhou diskriminovanou skupinu na trhu práce sice neřeší samotnou situaci ageismu, ale dopomohou, aby jednotlivé skupiny měly více možností na uplatnění a necítily se znevýhodněné oproti jiným.

Seznam použité literatury

Antidiskriminační zákon: komentář. Praha: C. H. Beck, 2010. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-80-7400-315-8.

BERÁNKOVÁ, Kateřina. *Praxe versus vzdělání.* HR forum, 2010, č. 5. ISSN 1212-690X.

Copy General, 2017 [online]. © 2017 Copy General. Dostupné z: <https://www.copygeneral.cz/>

DOLEŽALOVÁ, Gabriela, PATEROVÁ, Pavla, TRHLÍKOVÁ, Jana, ÚLOVEC, Martin, VOJTĚCH, Jiří a další. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2015.* Praha: NÚV, 2016. ISBN: 978-80-7481-153-1

DOUBRAVOVÁ, Dagmar, HAVRDOVÁ, Egle, ed. *Jak překonat problém nezaměstnanosti mládeže: dobrá praxe z ČR a Velké Británie.* Praha: Schola Empirica, 2014. ISBN 978-80-905748-0-9.

FALTOVÁ, Michaela a ZUNT, Tomáš. *Malý průvodce diskriminační problematikou: manuál pro zvědavé občany pro snadnou orientaci v oblasti diskriminace.* Český Krumlov: Informační centrum občanského sektoru - ICOS, 2008. ISBN 978-80-254-2359-2.

FARKOVÁ, Marie. *Dospělost a její variabilita.* Praha: Grada, 2009. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2480-5.

FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo.* Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007. ISBN 978-80-254-1054-7.

HNILICA, Karel. *Stereotypy, předsudky, diskriminace: (pojmy, měření, teorie).* Praha: Karolinum, 2010. Acta Universitatis Carolinae. ISBN 978-80-246-1776-3.

HUBÁLEK, Michal, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina a ZAMBOJ, Ladislav. *Trh práce a diskriminace.* Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-254-2662-3.

POKORNÁ, Andrea. *Komunikace se seniory.* Praha: Grada, 2010. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-3271-8.

REZLEROVÁ, Jaroslava. *Strategie zaměstnávání lidí 50+.* HR forum, 2008, č. 9. ISSN 1212-690X.

SPOUSTOVÁ, Ivana, KRÁLÍKOVÁ-LUŽAIĆ, Ana a FIALOVÁ, Eva. *Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným.* Praha: Gender Studies, 2008. ISBN 978-80-86520-09-4.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef a BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd.* Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

Veřejný ochránce práv: Rovné zacházení a ochrana před diskriminací, 2013 [online]. Kancelář veřejného ochránce práv [cit. 01.2013]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/stiznosti-na-urady/chcete-si-stezovat/zivotni-situace-problemy-a-jejich-reseni/rovne-zachazeni-a-ochrana-pred-diskriminaci/>

VIDOVIČOVÁ, Lucie. *Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2008. ISBN 978-80-210-4627-6.

Seznam obrázků

Obrázek 1: Graf znázorňující genderové rozložení respondentů.....	31
Obrázek 2: Graf znázorňující věkovou strukturu respondentů.....	32
Obrázek 3: Graf znázorňující vzdělanostní strukturu respondentů	32
Obrázek 4: Graf znázorňující hlavní ekonomickou aktivitu respondentů	33
Obrázek 5: Graf znázorňující výši průměrného hrubého měsíčního výdělku respondentů..	34
Obrázek 6: Graf znázorňující míru povědomí o diskriminaci	35
Obrázek 7: Graf znázorňující osobní zkušenost s nerovným zacházení na trhu práce.....	35
Obrázek 8: Graf znázorňující četnost znevýhodňování zvolených variant respondentů.....	36
Obrázek 9: Graf znázorňující znevýhodňování na trhu práce z důvodu věku.....	37
Obrázek 10: Graf znázorňující osobní zkušenosti s věkovou diskriminací respondentů	38
Obrázek 11: Graf znázorňující vlastní názor respondentů na znevýhodňování starších občanů na trhu práce	39
Obrázek 12: Graf znázorňující vlastní názor respondentů na znevýhodňování absolventů škol na trhu práce	40
Obrázek 13: Graf znázorňující porovnání v názorech respondentů na diskriminované skupiny.....	41
Obrázek 14: Graf znázorňující míru nerovného zacházení ve společnosti Copy General ..	42
Obrázek 15: Graf znázorňující osobní názory respondentů.....	43
Obrázek 16: Graf znázorňující osobní názory respondentů.....	44
Obrázek 17: Graf znázorňující míru povědomí respondentů o současné legislativě upravující diskriminaci na trhu práce	44

Seznam tabulek

Tabulka 1: Porovnání názorů 2 generací na znevýhodňování starších občanů na trhu práce	39
Tabulka 2: Porovnání názorů 2 generací na znevýhodňování absolventů škol na trhu práce	40

Přílohy

Dotazník.....	54
---------------	----

Dotazník

Vážení,

jsem studentkou **ČVUT Masarykova ústavu vyšších studií v Praze**, oboru Personální management, třetího ročníku, bakalářského studia. Obracím se na Vás s žádostí o vyplnění dotazníku, jehož cílem je výzkum v rámci vaší organizace, který bude sloužit jako podklad pro praktickou část mé bakalářské práce. Dotazníkem bych ráda zjistila Váš názor na problematiku diskriminace, ať věkové či jiné.

Dotazník je **zcela anonymní**, všechny Vámi poskytnuté údaje budou hromadně zpracovány a pouze souhrnné výsledky použiji ke zpracování bakalářské práce. Výsledky Vám budou též k dispozici.

Instrukce k vyplnění: V jednotlivých otázkách vždy zaškrtněte variantu, která nejvíce vystihuje Vaši odpověď. V některých otázkách je možno zaškrtnout více odpovědí (maximální počet zvolených odpovědí jsou tři).

Za Vaši ochotu a čas strávený při vyplňování dotazníku předem děkuji.

1. *Myslíte si, že u nás dochází k diskriminaci na trhu práce (např. z důvodu pohlaví, věku, národnosti, sexuální orientace)?*
 - a) určitě ano
 - b) spíše ano
 - c) nevím
 - d) spíše ne
 - e) určitě ne

2. *Setkal/a jste se někdy, ať už osobně nebo ve svém okolí s nerovným zacházením na trhu práce?*
 - a) ano
 - b) ne
 - c) nevím

2.1. Pokud ano, co bylo důvodem? (možnost více odpovědí)

- a) věk
- b) pohlaví
- c) národnost
- d) náboženské vyznání
- e) zdravotní postižení
- f) sexuální orientace
- g) děti
- h) jiné _____

3. Znáte případ, kdy byl někdo z vašeho okolí znevýhodňován na trhu práce z důvodu svého věku (např. při ucházení se o práci, při pracovním pohovoru, v pracovním procesu)?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

4. Stalo se Vám osobně, že jste byl/a na trhu práce znevýhodňován/a právě z důvodu svého věku (např. při ucházení se o práci, při pracovním pohovoru, v pracovním procesu)?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

5. Co je podle Vás hlavním důvodem znevýhodňování starších občanů na trhu práce?

- a) věk
- b) výkonnost
- c) neochota se učit novým věcem (vědomostem)
- d) flexibilita

6. Co je podle Vás hlavním důvodem znevýhodňování absolventů škol na trhu práce?

- a) věk
- b) praxe
- c) nezkušenost
- d) silná konkurence absolventů

7. Kdo bude, dle Vašeho názoru, spíše znevýhodňován na trhu práce?

- a) muž či žena starší 50 let s dlouholetou praxí
- b) muž či žena těsně po absolvování školy, bez praxe

8. Odpověď na předchozí otázku prosím zdůvodněte.

9. Domníváte se, že na vašem současném pracovišti dochází k nerovnému zacházení?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

9.1. Pokud ano, tak z jakých důvodů? (možnost více odpovědí)

- a) věk
- b) pohlaví
- c) národnost
- d) náboženské vyznání
- e) zdravotní postižení
- f) sexuální orientace
- g) děti
- h) jiné _____

10. Je problematika znevýhodňování diskutovaným tématem ve vaší firmě?

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) nevím
- d) spíše ne
- e) určitě ne

11. Kdyby s Vámi bylo nerovně zacházeno či by byl někdo před Vámi upřednostňován, bránil/a byste se?

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) nevím
- d) spíše ne
- e) určitě ne

12. V případě, že byste byl/a určitým způsobem znevýhodňován/a, věděl/a byste, jak postupovat a na koho se obrátit?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

13. Máte povědomí o tom, jaká legislativa upravuje diskriminaci na trhu práce?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

Na závěr prosím vyplňte pár údajů ke statistickému srovnání:

Pohlaví

- Žena
- Muž

Věk

- do 25
- 26 – 35
- 36 – 45
- 46 – 55
- 56 a více

Vzdělání

- ZŠ
- Střední s vyučením (bez maturity)
- Střední odborné (s maturitou)
- VOŠ
- VŠ

Vaše hlavní ekonomická aktivita

- Vrcholové vedení
- Finance, účetnictví, personalistika
- Administrativa
- IT a telekomunikace
- Technické a řemeslné profese, výroba a provoz
- Prodej, odbyt
- Doprava, logistika, zásobování
- Marketing, reklama, PR
- Jiné _____

Vás průměrný hrubý měsíční výdělek

- do 15 000 Kč
- 16 000 – 25 000 Kč
- 26 000 – 35 000 Kč
- 36 000 – 45 000 Kč
- 46 000 a více

Tímto jste u konce dotazníku!

Závěrem bych Vás ráda poprosila o kontrolu, zda jste vyplnili všechny uvedené otázky.

Ještě jednou Vám děkuji za spolupráci

Barbora Antonická

[\(barborka.antonicka@seznam.cz\)](mailto:barborka.antonicka@seznam.cz)

Evidence výpůjček

Prohlášení:

Dávám svolení k půjčování této bakalářské práce. Uživatel potvrzuje svým podpisem, že bude tuto práci řádně citovat v seznamu použité literatury.

Jméno a příjmení: Barbora Antonická

V Praze dne: 23. 08. 2017

Podpis:

Jméno	Oddělení/Pracoviště	Datum	Podpis