

**Věková diskriminace - ageismus:
úvod do teorie a výskyt diskriminačních
přístupů ve vybraných oblastech
s důrazem na pracovní trh**

Lucie Vidovičová

spoluautor empirického výzkumu: Ladislav Rabušic

VÚPSV Praha
výzkumné centrum Brno
2005

Poděkování

Autorka zprávy tímto děkuje prof. PhDr. Ladislavu Rabušicovi, Csc. za jeho spolupráci na tvorbě dotazníku a za první předběžnou recenzi této zprávy. Zároveň autorčin díky patří všem recenzentkám: PhDr. Jiřině Šiklové, CSc.; PhDr. Haně Janečkové, PhD. a MUDr. Ivě Holmerové, PhD. za jejich cenné připomínky a vstřícné hodnocení. Nikdo z recenzentů samozřejmě nenese odpovědnost za celkové vyznění výzkumné zprávy, všechny případné nedostatky, omyly a chyby v textu zůstávají v plné odpovědnosti autorky.

Obsah

1. Úvod.....	4
2. Definice ageismu.....	5
2.1 Nová nerovnost a problém normy.....	6
2.2 Obecná typologie ageismu.....	9
2.3 Zdroje ageismu vyššího věku.....	10
3. Vybrané oblasti věkové diskriminace v empirických datech.....	13
3.1 Základní charakteristika datového souboru.....	13
3.2 Hypotézy.....	14
3.3 Věk jako hranice a bariéra - definice stáří.....	15
3.4 Zážitek a prožitek věkově diskriminačního chování.....	16
3.5 Občanství a věk.....	18
3.6 Jazyk, média, populární kultura a věk.....	20
3.7 Trh práce a věk.....	23
3.7.1 Věk a svět práce.....	23
3.7.2 Mladí a starší pracovníci - dva rozdílné světy?.....	27
3.7.3 Osobní zkušenost s diskriminací na trhu práce.....	28
3.7.4 Nezaměstnanost (pohled objektivní a subjektivní).....	30
3.7.5 Mzdy.....	34
3.8 Důchodový systém a věk.....	37
3.9 Zdravotní systém a věk.....	38
4. Závěr.....	42
4.1 Doporučení.....	45
5. Literatura.....	47
5.1 Použité datové soubory.....	49
6. Přílohy.....	50
6.1 Zkušenost s věkově diferencovaným chováním v různých situacích.....	50
6.2 Dotazník Ageismus 2003.....	51
6.3 Seznam tabulek a grafů.....	54

1. Úvod

Chronologický věk je v moderních společnostech běžně brán jako diferenční charakteristika, nezbytná součást statusu a osobní identity. Věk je kritériem pro vstup či výstup z určité sociální role a nezdědka slouží také jako adjustátor přiměřenosti chování spojeného s takovou rolí. Věk určuje naše práva i povinnosti v oblasti legislativní, v sociálním zabezpečení, ve vzdělávacím systému ..., ale i osobním intimním životě. Komplexnost s jakou nás věk provází na každém kroku nám dokonce umožňuje hovořit o věkově stratifikované společnosti. V této zprávě jsme se proto zaměřili na věk jako stratifikační proměnnou, a v krátkosti se zamýšlíme nad relevancí takové stratifikace. V úvodu definujeme teoretický koncept ageismu, uvádíme některé jeho zdroje a typy. Zároveň jej představujeme na pozadí ostatních forem nerovností. V empirické části zprávy se zabýváme pěti významnými oblastmi sociálního života a snažíme se vysledovat empiricky zachytitelné projevy ageismu - věkové diskriminace v různých strukturách současné české společnosti. První z oblastí jsou mezilidské vztahy a komunikace obecně, kde se zabýváme především reflexí věkově specifického chování v populaci a v mediální kultuře. Druhou oblastí jsou pak občanská práva, kde poukazujeme na fakt, že věk se může stát restriktivním faktorem v přístupu k některým právům. Třetí a nejobsáhlejší oblastí je trh práce. V těchto kapitolách se zabýváme jak specifiky práce ve vyšším věku, tak postavením starších pracovníků na současném trhu práce. Blíže se také věnujeme otázkám nezaměstnanosti a odměňování. V závěru se ještě krátce zastavujeme u dvou systémů, jejichž role je ve stárnoucích společnostech často definována jako klíčová: systém zdravotní péče a důchodový systém. U obou těchto systémů poukazujeme na některé z jejich institucionálních charakteristik, které svým nastavením zvyšují riziko věkové diskriminace a potencionálně tak ohrožují kvalitu života nezanedbatelné části naší populace. V závěru shrnujeme získané poznatky a znovu se na základě empirických zjištění zamýšlíme nad možnostmi definice věkové diskriminace a jejími sociálně-politickými důsledky.

2. Definice ageismu

Teoretizace věku nemá v sociální teorii příliš dlouhou tradici. Ageismus (neboli věková diskriminace) jako jeden z jejích nejvýznamnějších pojmů se přesto v sociálně-politické praxi vyskytuje již více než 40 let. Poprvé se objevuje v USA koncem šedesátých let 20. století a zájem o něj roste s gradujícím stárnutím moderních společností. Rozvíjející se formy věkové diskriminace mohou mít totiž vysokou vypovídající hodnotu o sociálním klimatu takových společností. To, zda společnost přijímá stáří a vyšší věk jako příležitost nebo jako rozrůstající se ohrožení, se projevuje v jejích proklamovaných hodnotách i v realizované praxi. Věková diskriminace však čerpá z vícero vzájemně se podporujících zdrojů. Vedle společenského klimatu nelze opomenout individuálně-psychologické predispozice a kulturní vlivy. Tento jedinečný mix tvoří ageismus stejně tak fenoménem téměř globálně univerzálním jako kulturně specifickým. Začali jsme se proto ptát, co představuje koncept ageismu pro ekonomicky i sociálně tranzitivní českou společnost začátku 21. století.

Ageismus je současně jedním z nejkompexnějších konceptů současné sociální vědy i politické, sociálně-politické a sociálně-psychologické praxe. Zahrnuje širokou škálu procesů a akcí na rovině individuální i strukturální. To může být důvodem proč dosud nebylo dosaženo jedné konsenzuální definice, která by pokrývala celou šíři tohoto dynamického jevu a přitom pomohla stanovit také jeho praktické hranice. Potřeba nové, širší a propracovanější definice vznikla již záhy po první veřejné prezentaci tohoto pojmu v roce 1968 ředitelem amerického Národního institutu pro stárnutí Robertem N. Butlerem.

„Ageismus můžeme chápat jako proces systematického stereotypizování a diskriminace lidí pro jejich stáří, podobně jako se rasismus a sexismus vztahují k barvě pleti a pohlaví. Staří lidé jsou kategorizováni jako senilní, rigidní ve svém myšlení a způsobech, staromódní v morálce a dovednostech... Ageismus dovoluje mladším generacím vidět starší lidi jako odlišné od nich samých, a proto jim brání, aby se se staršími lidmi identifikovali jako s lidskými bytostmi. ... Ageismus je manifestován širokým spektrem fenoménů jak na individuální, tak na institucionální úrovni: stereotypy a mýty, otevřené opovržení a averze nebo jednoduše vyhýbání se kontaktu, diskriminační praktiky v bydlení, v zaměstnání a službách všeho druhu, přídomky, kreslené seriály a vtipy. Někdy se ageismus stává účelnou metodou jakou společnost propaguje pohledy na starší osoby, s cílem setřást část vlastní zodpovědnosti vůči nim. Jindy ageismus slouží jako vysoce osobní objektiv chránící osoby mladší (obvykle ve středních letech) - často za vysokou emocionální cenu - před přemýšlením o věcech, kterých se bojí (stárnutí, nemoc, smrt)“ (Butler 1975: 12).

Sám Butler (1980) později posunul diskusi od osobních, individuálních postojů k rozlišení mezi **předsudečnými postoji, diskriminatorními praktikami a institucionálními politikami**. Společně tyto postoje a praktiky přispěly k transformaci přirozeného procesu stárnutí v moderní sociální problém.

Palmore (1999) vypracoval na základě citovaného Butlerova vymezení analytickou definici, kde je ageismus „jakýkoliv předsudek nebo diskriminace proti nebo ve prospěch věkové skupiny. Předsudky vůči věkové skupině jsou negativní stereotypy vůči této skupině nebo negativní postoje založené na stereotypu. Diskriminace vůči věkové skupině je nepatřičné, nemístné negativní zacházení se členy dané věkové skupiny“ (Palmore 1999: 4).

I když vidíme, že Palmoreova definice hovoří o věkových skupinách obecně, konotace ageismu odkazuje ke stáří. Diskriminace mladších věkových skupin je uznána jako legitimní součást konceptu ageismu, není jí však věnována taková pozornost jako ageismu ve

vyšším věku. Teorie předpokládá, že tato forma není tak častá jako diskriminace stáří a má méně negativních důsledků jak pro jedince, tak pro společnost. Postupující empirický výzkum však začíná ukazovat, že věková diskriminace v nižším věku není tak ojedinělá. Ovšem vytváření nových odvozených konceptů jako „youthismus“ nebo „adultismus“ (z angl. youth - mládí; adult - dospělý) se zdá být redundantní.

Některé starší definice pojmu ageismus (např. Doty 1987, Encyklopedie Diderot in Tošnerová 2002a) pracují s koncepty „stáří“ či „staří“ jako s objektivními kategoriemi sdružujícími neurčitou skupinu osob na základě chronologického věku a tudíž jsou samy skrytě ageistické. Nezřídka jim byla vyčítána také skrytá distance „oni“ versus „my“ - tedy „staří“ vůči „nestarým“, kterou Kalish (1979) nazval „novým ageismem“. Nový ageismus by se dal stručně charakterizovat jako často dobře míněné, neúměrně ochranné postoje vůči seniorům, které je staví do pasivní a submisivní role subjektu „zlého ageismu“, před kterým je „my“ (ne-staří) ochráníme.

Problémem některých definic je rovněž nejasný vztah mezi příčinami a důsledky. Typickým příkladem je ztotožňování ageismu s „mýty o stáří“ (např. Tošnerová 2002a, Haškovcová 1989).

Na základě našeho dosavadního zkoumání a s vědomím výše popsaných výtek proto navrhneme následující definici:

Ageismus je ideologie¹ 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.

Za klíčové prvky této navrhované definice považujeme rozlišení kvality (normativní přístup) a uvážení jednotlivých stádií životního cyklu jako referenčního rámce. Relativně novým prvkem je také zdůraznění symbolických forem diskriminace a rozšíření celé definice o činitele generační příslušnosti. Přestože tato definice může pokrývat celé spektrum chronologického věku, zaměříme se dále především na vyšší věk.

Alternativní název ageismu - diskriminace na základě věku - má v českém jazyce velmi silnou negativní konotaci a může tak zužovat vnímání širě obsahu tohoto konceptu. Jako do jisté míry vhodnější by bylo slovo *diskriminace* zaměnit pojmem *diferenciace*, který touto konotací zatížen není a snad i lépe vystihuje základní princip ageismu - tedy rozlišování osob, jejich schopností a vlastností na irelevantním základě, jakým je chronologický věk, respektive stáří.²

2.1 Nová nerovnost a problém normy

Jestliže tedy definujeme ageismus jako novou formu nesnášenlivosti, bylo by dobré vymezit některé její charakteristiky vztahově vůči historicky dříve rozeznávaným formám: sexismu a rasismu. Vedle společných znaků totiž vykazuje ageismus několik specifíků, které jej od druhých dvou významných diskriminačních forem odlišují. Prvním podstatným rozdílem je fakt, že koncepty pohlaví a rasy jsou dnes již brány jako relativně jednoznačné, kdežto koncept stáří je sociálním konstruktem vztahujícím se k nedefinovatelné skupině lidí bez jasných společných znaků. Vztahové relace mezi jednotlivými životními fázemi jako perspektivně soupeřícími skupinami tak není možné beze zbytku popsat.

¹ Pojem ideologie používáme v kritickém smyslu jako soubor sdílených představ a názorů, jejichž smyslem je legitimizace zájmů dominantních skupin ve společnosti (viz např. Giddens 1999).

² Uvědomme si, že slovo „stáří“ v češtině označuje jak věk (Jak jste starý?), tak vysoký věk (Už jste starý). Kontext jeho použití je proto při diskusích o ageismu zásadní.

Věk představuje připsaný status, ve své podstatě neovlivnitelný vlastním úsilím jedince. Stárnutí je, stejně jako pohlaví nebo rasa, biologicky podmíněno. Ovšem jedinec stárí podléhá vývojovým změnám v závislosti na čase. Proto i nerovnost založená na věku je předmětem vývoje. Pozice jedince v aktu diskriminace se může v čase měnit a z diskriminujícího se může později stát diskriminovaný. Každý člověk, pokud nezemře předčasně, bez jakékoliv další vložené energie zestárne pouhým následkem časového působení. Věková diskriminace se tak potencionálně dotýká každého. Pohlaví nebo rasa jsou v časovém horizontu za běžných podmínek neměnné. V případě ageismu je také více než u jiných forem nebezpečí vypěstovaných autostereotypů dotčených skupin.

Tzv. vícenásobná rizika jsou jedním z významných témat ageismu. Vyjadřují ideu, že ageismus má tendenci se vyskytovat v kombinaci s dalšími formami diskriminace. Koncept vícenásobného rizika reflektuje populární výrok, že „nejlepším vkladem do života je být svobodný pohledný bohatý ateistický heterosexuální mladý muž s bílou pletí“. Často uváděným empirickým příkladem je problematické postavení starších žen v multikulturních společnostech. Palmore (1999) ve svých výzkumech zjišťoval zastoupení jednotlivých složek ve vícenásobném riziku a došel k závěru, že u některých sledovaných proměnných je ageismus silnější než rasismus nebo sexismus, u jiných je tomu naopak. Bytheway (in Biggs 1993) navíc dodává, že příslušnost k jedné z marginalizovaných skupin nemusí znamenat odolnost vůči ostatním typům nesnášenlivostí. Jako příklad uvádí možný ageismus v ženském hnutí, sexismus v hnutích za práva etnických minorit a rasismus v seniorských organizacích. Vzájemný vztah těchto „-ismů“ zůstává i nadále otevřen hlubšímu zkoumání.

Teorie ageismu jako poslední „móda“ v hnutí za rovnost bývá někdy obviňována ze sociální konstrukce sebe sama, a to včetně problému, který reprezentuje. Smysluplný protiargument leží v historickém pohledu upozorňujícím na fakt, že o osobách s tmavou pletí se dříve skutečně věřilo, že jsou evolučně nižším druhem a že ženy jsou se svým submisivním postavením zcela spokojeny, neb jsou pro něj predeterminovány. Podobně krátkozraké by bylo předpokládat, že nižší životní kvalita, jaká je často starší populaci v současných společnostech připisována, je přirozená, daná a neměnná.

Spolu s Biggs (1993) si shrňme několik relevantních výtek k dosavadním přístupům ke zkoumání ageismu. Jak jsme uvedli již v předchozí kapitole, problém konsenzuální definice zůstává zatím nerozřešen. Co ještě považovat za ageismus a co již ne? Tato otázka není jednoznačně teorií zodpovězena. Z logiky prvních definic (viz kapitola 2) se o ageismu hovoří tam, kde je problematizován chronologický věk a to, co představuje. Chronologický věk je v těchto definicích implicitní konceptu stárí jako životní etapě. Důraz je kladen na negativní projevy, postoje a chování diskriminujícího vůči jedinci nebo postižené skupině. Novější revidované definice se pak snaží chronologický věk postavit jako samostatnou a dostačující osu ageismu a upozorňují na nesouměrný vývoj mezi věkem chronologickým a jeho ostatními typy - věkem biologickým (založen na fyziologickém vývoji), psychologickým (intelektuální kapacita a zdatnost, emocionální vyspělost), aktuálně sociálním (psychologický věk plus sociální vyspělost, zkušenosti a dovednosti), připsaným sociálním (obvykle se liší od skutečného sociálního) nebo věkem zaměstnání (představuje kombinaci atributů relevantních v zaměstnání jako speciální dovednosti, znalosti, zkušenosti apod.) (Glover, Branine 2001). V centru zájmu je tak spíše samotný akt diferenciacce nežli jeho důsledky. V ortodoxním výkladu tohoto nového pojmu by se pak jednalo o ageismus všude tam, kde je chronologický věk zmiňován. Odchod do důchodu v určitém věku, stejně jako zahájení povinné školní docházky nebo věkem definovaná trestní odpovědnost jsou z logiky tohoto, do jisté míry extremistického přístupu ageistické. Podle zastánců tohoto přístupu by odchod do důchodu neměl být definován věkem, ale na základě faktorů jako je způsobilost k výkonu povolání, vůle v něm setrvat a dostatečné finanční rezervy pro pokrytí dalších životních nákladů. Podobně by povinná školní docházka měla být definována mentální a fyzickou způsobilostí se

zapojit do vzdělávacího systému, nikoliv věkem šest let atd. A tak zatímco jeden extrém v anti-ageistickém přístupu vyžaduje zrušení všech věkových diskriminant v sociálně-politické praxi, jeho protipól vede kampaň za povinnost třídít každou statistiku dle věku. Oba dva přístupy se zdají být z hlediska praxe relevantní: kvalitativní rozlišování mezi osobami na základě věku není přípustné, ale senzitivita k jejich rozdílným potřebám je žádoucí. Navíc se zdá, že v některých případech může věk naopak sehrát užitečnou roli proxy proměnné, která může chránit jednotlivce před nedůstojným testováním jeho schopností a vyslovení soudu o jeho invaliditě. Definujeme-li ageismus v pojmech kvality, zdá se nám pro otázku normy zásadní, aby byly posuzovány kontexty a motivy ageistických postojů a chování. A to i přesto, že tento přístup oddaluje možnost uchopení ageismu čistě empirickými formami výzkumu. Uvedme si, jak by mohl vypadat jednoduchý příklad: Je seniorská sleva na vstupném do muzea ageistická? Ano, a to v negativním smyslu, pokud vychází z předpokladu, že všichni senioři jsou chudí a tudíž je nutné jim zajistit úlevy. Ano, v pozitivním slova smyslu, pokud chce zvýhodnit seniory, aby měli jednodušší přístup k dalšímu vzdělávání. Sleva však není ageistická, pokud je zaměřena na zvýšení finančního obrátu muzea s cílem zvýšit návštěvnost. Problémem zůstává, že tyto motivy zůstávají většinou skryté a lze se k nim přiblížit pouze na základě kontextu. Jiným příkladem je eticky obtížná otázka takzvaných racionálních (racionalizujících) užití chronologického věku v oblastech jako je zdravotnictví. Příklad: v prostředí omezených dispozičních prostředků je prováděna selekce mezi pacienty pro finančně náročné výkony dle věku. Ponecháme-li stranou samotnou otázku legitimitnosti omezování výdajů na zdravotnictví, můžeme se ptát, není-li věk, v tomto případě reprezentující poměr prožitého života k pravděpodobně očekávané délce dožití, racionálním selektivním faktorem. Jak uvádí Shaw (1994) v obhajobě ageismu: bude-li se potápět loď s babičkou a vnučkou, je jisté, že babička dá jediný záchranný kruh svojí vnučce. Na základě námi zvolené definice však budeme takové postupy považovat za čistě ageistické, neboť vycházejí z hodnocení stáří jako méně kvalitního a méněcenného. Věk by neměl být, a to v žádném případě a v žádné situaci, legitimní zástupnou proměnou pro hodnocení kvality. A toto tvrzení lze zobecnit i na úroveň životních fází tak, jak jsme to učinili ve výše předložené definici ageismu.

Kogan (1979 in Biggs 1993) dále upozorňuje na častou záměnu pojmů jako přesvědčení a postoj. Kogan argumentuje, že *přesvědčení* je něco, co podléhá změně ve chvíli, kdy jsou k dispozici objektivní informace, kdežto *postoje* jsou založeny na predispozicích přijmout nebo odmítnout informaci v závislosti na jejím zdroji nebo obsahu. Postoje proto, podle Kogana, zahrnují emocionální složku, která přesvědčení chybí. Volná záměna pojmů je pravděpodobně přímým důsledkem nejasného vymezení hranic ageismu a stojí za nesmírnou šíří sociálních akcí a struktur, které lze pod tuto hlavičku zahrnout.

Další z výtek bývá směřována k metodologii empirických výzkumů věkové diskriminace. Biggs (1993) argumentuje, že samotný výběr empirických metod pro výzkum ageismu může velmi zřetelně determinovat, zda bude teorie potvrzena a ageismus vysledován či nikoliv. Autor především kritizuje různé metody designu experimentu, ale také koncentraci výzkumů na postojová data, která neumožňují zjistit, zda je ageismus reflektován ve skutečném, každodenním jednání. Na problém výzkumu postojů jsme narazili i my při srovnávání silně negativního hodnocení populačního stárnutí ČR a zároveň pozitivního přístupu k blízkým seniorům-příbuzným (Vidovičová, Rabušic 2003). Podle Biggs (1993) se jen málo výzkumů do té doby zaměřilo na vlastní zkušenost seniorů. Ty, které se o to pokusily, narazily při získávání přímých odpovědí na problém validity odpovědí, neboť stáří per se je relativní pojem a řada seniorů nemusí sebe sama identifikovat jako oběť diskriminace na základě vyššího věku, neboť sami se necítí být „v letech“. Identifikovat ageismus tak může být obtížné v důsledku negace statusu seniora jedincem, který je jednotkou zkoumání. Dalším z problémů dosavadních výzkumů věkové diskriminace je

paradoxně ageistický předpoklad, že obětmi ageismu se stávají senioři jako homogenní skupina. Přestože „více násobná rizika“ jsou v teorii dobře popsána, jen zlomek z oněch několika málo empirických výzkumů hledá u obětí ageismu detailnější sociodemografické charakteristiky mimo jejich vyšší věk. Přitom se zdá, že různé skupiny seniorů mohou být věkovou diskriminací postihovány různým způsobem. Dříve, než se budeme dále věnovat těmto praktickým otázkám výzkumu ageismu a hledání jeho hranic, podívejme se na několik základních typů a zdrojů věkové diskriminace.

2.2 Obecná typologie ageismu

Za první analytickou typologii ageismu lze považovat Palmoreovu (1999) distinkci mezi předsudky a diskriminací v jejich negativních a pozitivních projevech. Palmore chápe předsudky jako postoje a stereotypy, kdežto diskriminaci jako osobní činy a institucionální politiky. Jako příklad předsudku Palmore uvádí přesvědčení, že většina starších lidí je senilní a jako příklad negativního postoje pocit, že stáří je obvykle nejhorším stádiem života. Příkladem diskriminace je např. pevná hranice odchodu do důchodu bez ohledu na zdraví a schopnosti pracovníka. Palmore dělí předsudky na negativní stereotypy (chybné nebo nepřiměřené povědomí o skupině) a negativní postoje. Stereotypy jsou spíše kognitivní, zatímco postoje afektivní. Mezi jednotlivými typy existuje vzájemná souvislost - negativní stereotypy obvykle produkují negativní postoje a negativní postoje podporují negativní stereotypy; předsudky ve většině případů ústí v diskriminaci.³ Palmore je jedním z prvních teoretiků věkové diskriminace, který upozorňuje na existenci *pozitivních* forem diskriminace a předsudků, které jsou speciální odvozenou formou diskriminace „ve prospěch“ věkové skupiny.

Ovšem tato základní typologie není zcela postačující pro vystižení široké škály věkových diskriminací. V oblasti **úrovně** lze hovořit o třech rovinách: *individuální* (mikrosociální), *mezosociální* (např. na úrovni sociálních skupin, pečovatelských institucí, firem aj.) a *makrosociální* (legislativní úpravy, ageismus vlastní strukturám). Philipson (2002) alternativně definuje *strukturální ageismus* jako institucionalizovanou diskriminaci vyrůstající z managementu ekonomie v kapitalistickém světě. Jako její protipól pak staví úroveň *kulturní*, kde hovoří o internalizaci negativních představ o stárnutí, zejména ve vztahu ke změnám těla.

Další možnou dimenzí, založenou na normativním přístupu k diskriminacím, je faktor **motivace a konotace** (kontextu). Vedle pozitivní motivace (věková diferenciacce, která vede k věkově specifickému jednání nebo postoji *zvýhodňujícímu* určitou věkovou skupinu) a negativní konotace (věková diferenciacce, která vede k věkově specifickému jednání nebo postoji *znevýhodňujícímu* určitou věkovou skupinu) lze doplnit i přístup neutrální (věková diferenciacce, která *nevede* k věkově specifickému jednání nebo postoji).

Důležitou otázkou pro typologii je problém **cílenosti** diskriminačního chování, tedy je-li takové chování nebo postoj zamýšleno či nikoliv, a zdali se projevuje *otevřeně* nebo se vyskytuje spíše v *latentních* formách.

Významná je také **vztahová pozice jedince či skupiny** v diskriminačním chování a stereotypech. Rozlišujeme proto ve smyslu zdroje působení stereotypy *vnější* a stereotypy *vnitřní* (tzv. autostereotypy). Dále rozeznáváme ageismus různých skupin věkových a sociálních.⁴ V následujících odstavcích se zastavme u některých z možných zdrojů věkové diskriminačního chování.

³ Definice pojmů jako předsudek, stereotyp atd. jsou v Palmoreově podání značně zjednodušeny. Přesto je zde citujeme, aby byla zachována myšlenková jednota převzatých konceptů. Detailnější diskuse o rozdílech mezi pojmy diskriminace/předsudek/stereotyp není bohužel z důvodu nedostatku prostoru v této zprávě možná.

⁴ Příkladem ageismu věkových skupin je např. ageismus nízkého věku postihující mladší věkové skupiny (adolescenty). Typickým příkladem ageismu různých sociálních skupin je diferenciacce mezi laickým věkově diferenciacčním chováním v obecné populaci a ageismem profesionálním. „Profesionální ageismus“ obvykle

2.3 Zdroje ageismu vyššího věku

Palmore (1999) uvádí celou škálu zdrojů ageistických postojů, a to jak na úrovni individuální, tak na úrovni sociální a kulturní. Zastavme se krátce u těchto tří oblastí. Mezi **individuální** (subjektivně-psychologické) **zdroje** ageismu (a hovoříme o jeho důrazu na vyšší věk) patří především strach ze smrti a stárnutí jako psychosomatického úpadku. Tyto obavy lze do jisté míry považovat za antropologickou konstantu, neboť jsou, s měnící se intenzitou, přítomny téměř ve všech kulturách a časových obdobích. Jejich extrémním projevem je gerontofobie (antonymum gerontofilie). Předpokládá se, že zdrojem těchto strachů může být především neznalost a nezáměr o proces biologického stárnutí a vyšší informovanost může pomoci tyto negativní pocity výrazně snížit. Jako další možný zdroj ageismu bývá identifikována frustrace a agrese, ze které pramení hostilita vůči členům minoritních skupin. S agresí je také spojována autoritářská osobnost, u níž jsou předsudky manifestací nejistoty, potlačených impulzů, důrazu na moc v mezilidských vztazích a rigidity. Velmi významným faktorem vzniku ageismu na individuální úrovni je selektivní vnímání (např. u profesionálního ageismu). V některých oblastech je jako individuální zdroj ageismu lehce identifikovatelná racionalizace: jednání jsou připisovány racionální a věrohodné motivy, aniž by byly analyzovány důvody skutečné. Palmore (1999) jako příklad uvádí nucený odchod do důchodu, který je zdůvodňován sníženou kompetencí pracovníka, nikoliv cílem nahradit jeho „nákladnou“ práci „levnější“ mladou pracovní silou.

Tyto výše popsané individuální předpoklady mohou být podporovány **sociálním prostředím**. Modernizační teorie argumentuje, že možnou příčinou snižování statusu starých lidí je přechod z předindustriální éry v industriální, v časové koincidenci se zvyšováním počtu seniorů v rozvinutých společnostech. Senioři během těchto změn ztrácí společenskou prestiž, jež byla založena na jejich funkci jako „paměti a moudrosti rodu“. Rozvoj použití technologií a automatizace snižuje poptávku po starší pracovní síle, jejíž dovednosti relativně rychle zastarávají. Také některé hodnoty, na které je v moderních společnostech přikládán velký důraz (např. výkon, individualistická seberealizace apod.), jsou vyššímu věku spíše nepřátelské. Rozšiřující se urbanizace starší osoby často segreguje, ať už ve vesnických oblastech, na okrajích měst nebo naopak v jejich nejužším centru. Zřetelná je tato tendence v případech specializovaných ubytovacích kapacit pro seniory, které jsou stavěny odděleně od běžné zástavby. Prostorová i symbolická segregace tak může sloužit jako původce ageismu, zejména v kombinaci s některými z výše uvedených individuálních zdrojů.

Jakou úlohu u zdroje ageismu hraje samotný demografický vývoj je sporné. Fakt nárůstu počtu starých lidí v moderních společnostech má na ageismus, vzhledem k jeho komplexitě, vzájemně až protikladné účinky. Zvyšující se podíl seniorů v moderních společnostech bývá obviňován z neúměrně rostoucích nákladů na zdravotně-sociální systémy. Tyto změny v alokaci zdrojů pak mohou hypoteticky ústít v mezigenerační konflikt, což může posilovat negativní percepce senia. Na druhou stranu je zvyšující se počet seniorů příležitostí k odstraňování segregačních bariér a v končeném důsledku může napomáhat odbourávání ageismu.

Sociálním zdrojem ageismu může být i konflikt hodnot pramenící z předpokladu, že *efekt stárnutí* může u starších lidí vyvolat potřebu zastávat výrazně jiné hodnoty než mají mladší lidé. To se může projevit v rozdílných preferencích konkrétních politických opatření. Efekt stárnutí jako možný sociální zdroj ageismu může být dále posilován *efektem kohorty*. Ten vzniká diferencovanou socializací jednotlivých kohort v rozdílných podmínkách. Například rodinné hodnoty vštěpované dnešním dětem se mohou lišit od těch, které dostali do vínku jejich prarodiče. Vzniklé rozdíly mezi generacemi mohou produkovat konflikt hodnot,

vzniká následkem selektivního vnímání u profesionálů generalizujících patologické projevy, se kterými se setkávají ve své praxi, na stárnutí obecně. Typická je tato forma u lékařů, gerontologů, pečujících profesí apod. Nezřídka má podobu již výše zmíněného „nového ageismu“.

někdy nazývané jako generační mezera, resp. zpoždění (viz např. Riley a Riley 1994). Toto generační zpoždění může být v empirických výzkumech dokumentováno jako ageismus.

Vzhledem k tomu, že stereotypy dotýkající se stáří mají silnou tendenci být akceptovány samotnými seniory (viz např. Levy 2003), bývá ageismus prohlubován a replikován i skrze autostereotypy v duchu teorie sebenaplňujícího se proroctví a Thomasova teorému definice situace - tedy akceptuje-li senior představu sama sebe jako méně výkonného, jeho pracovní výkon bude mít tendenci skutečně upadat.

Teorie vícenásobného rizika vidí pramen ageismu ve znásobování efektů diskriminace při kombinaci dvou či více minoritních statusů. Silná feminizace nejstarších věkových kohort je takovým typickým příkladem. Tento přístup také upozornil na problém samotné identifikace ageismu mezi ostatními formami diskriminací. Nezřídka může být věkově diferenační chování mylně připisováno jiným příčinám (genderovým rozdíly, etnicitě, zastarávání dovedností apod.) a naopak, např. sexismus může být zastřen ageismem.

Poslední oblastí zdrojů ageismu, o kterých se Palmore (1999) zmiňuje, jsou zdroje **kulturně podmíněné**. Patří sem různorodé faktory jako hodnotové systémy, jazyk (pohrdavá jména pro osoby ve vyšším věku), mediální kultura (otázky kvantity a kvality reprezentace seniorů v médiích), humor, umění a literatura. Specifikem těchto zdrojů je jejich schopnost stereotypy a diskriminační postoje do nich jednou vložené dále téměř neomezeně replikovat. Často jsou proto kulturní zdroje identické se samotnými formami ageismu. Palmore do kulturních zdrojů řadí i fenomén „obviňování obětí“ ve smyslu výroků jako: „říkal si o to...“; „bylo to pro jejich vlastní dobro...“. Tento zdroj lze mnohdy identifikovat v „ošetřovatelských“ přístupech k seniorům.

Významnou složkou ageistických postojů a chování je také tzv. strukturální posun. Tento koncept, podobně jako výše popsany generační posun, vyjadřuje nesoulad tempa vývoje materiálních složek kultury (např. technologie) a složek nemateriálních (např. sociální struktury) (Riley a Riley 1994). Významný, reálný posun v oblastech zdraví, finančního zabezpečení, životní aktivity a spokojenosti seniorů překonává stereotypní představu o stáří jako nemocném, chudém, opuštěném a nešťastném období života. Rigidita těchto stereotypů však poukazuje na to, že tato změna dosud nebyla reflektována.

Jako zdroj i produkt ageismu lze také identifikovat „demografickou paniku“, která ve své podstatě kombinuje některé z již výše zmíněných zdrojů. Koncept **demografické paniky** (Mullan 2002; Bytheway 1995; Walker 1990) představuje fenomén veřejně artikulovaných obav z budoucího vývoje vyspělých společností na základě jejich měnících se demografických struktur, ve kterých se zdá trvale ubývat podíl narozených dětí a mladistvích a zvyšovat podíl seniorů. Tyto argumenty „obecně pramení z předpokladu, že prosperita a blahobyt národa, a to ať už je vyjádřený a měřený pokrokem, technologiemi, kulturou či bohatstvím, jsou přímo závislé na věkové distribuci populace“ (Bytheway 1995:53). Walker (1990) při hledání zdrojů paniky ze stárnutí naráží na politickou ideologii, která - podle autora, záměrně překroutila a nadhodnotila makroekonomické konsekvence populačního stárnutí proto, aby legitimizovala novou protisociální (anti-welfare) státní politiku. Důkazy pro svá tvrzení nachází v několika mezinárodních dokumentech,⁵ které varují před „hrozící demografickou a penzijní krizí“ s cílem ospravedlnit zmenšující se roli státu při zajištění finanční a sociální podpory seniorů. Tato mentalita nedostatku, podporovaná tezí o vyhrocujícím se konfliktu mezi generacemi, vytváří pro vyšší věk nepřátelské prostředí plodné pro rozvoj ageismu včetně jeho restriktivních forem. Je ovšem také možné, že samotná demografická panika je „plodem“ ageistické ideologie. Obě tyto tendence se velmi pravděpodobně vzájemně posilují.

⁵ Např. dokument OECD „Ageing Populations: the Social Policy Implications“ 1988. O téměř deset let později se v podobném duchu nese např. *World Economic Outlook* Mezinárodního měnového fondu z května 1997. Typickým příkladem je také „Averting the Old Age Crisis“ (*Odvracení krize stáří*), World Bank 1994.

V předchozích odstavcích jsme se zabývali otázkami forem, typů a zdrojů věkové diskriminace. Jak z této diskuse vyplynulo, jedná se o velmi široký a rozvětvený koncept. V české literatuře byla ageismu věnována pozornost především v jeho extremističtějších podobách - např. týrání a zneužívání seniorů (Tošnerová 2002a) nebo nepřátelské a agresivní chování vůči starým lidem (Haškovcová 1989). Věková diskriminace se však objevuje v mnoha dalších a méně zjevných oblastech sociálního života. Jejich stručnou rekapitulaci shrnují následující body:

Dle různých zdrojů lze ageismus sledovat a dokumentovat v následujících oblastech sociálního života:

- občanství (problém participace, občanství druhé třídy),
- pracovní trh (marginalizace, nezaměstnanost osob ve vyšším věku),
- důchodový systém (předčasné důchody, rigidita systému),
- zdravotní péče (rozpočtová politika a omezování výdajů, definice oprávnění, etika péče, zneužívání a špatné zacházení se seniory),
- sociální péče,
- životní prostředí (prostorová segregace, bariéry volného pohybu),
- média („neviditelnost“ seniorů, neobjektivní budování image stáří),
- jazyk, literatura, vtipy, jazykové obraty,
- vzdělání (nerovný přístup vzhledem k ostatním věkovým skupinám),
- věda (selekce výzkumných témat, zkreslení v paradigmatu) a další.

Podrobněji se prvním čtyřem oblastem a jejich empirické evidenci věnujeme v následujících kapitolách.

3. Vybrané oblasti věkové diskriminace v empirických datech

V následujících kapitolách představujeme první empirický sociologický výzkum ageismu - věkové diskriminace v České republice. Empirický výzkum, který byl v časopise *The Gerontologist* publikován v roce 2001, je autorem označován za první pokus o empirický nástroj pro zjišťování ageismu vůbec (Pamlore 2001). Je pravdou, že sociologických výzkumů na toto téma není mnoho a dosavadní znalosti o ageismu jsou založeny spíše na psychologických a sociálně-psychologických postupech. Z technických důvodů nebylo možné provést tuto fázi výzkumu na náhodně vybraném reprezentativním vzorku seniorů, což ovšem v důsledku přispělo k některým zajímavým zjištěním o vnímání věkové diskriminace v mladším věku. Kromě omezení plynoucích z konstrukce výběrového vzorku jsme se v zájmu reliability a validity našich zjištění pokusili vyrovnat také s obecnými překážkami použití kvantitativních metod při výzkumu subjektivních pocitů, záznamu percepce situací a při reflexi diskriminačního chování. Při konstrukci výzkumu i jeho analýze jsme se snažili zohlednit některé z obecných výtek, které někteří z autorů (Biggs 1993 aj., viz kapitola 2.1) vznesli na adresu předchozích výzkumů. Následující kapitoly, představující hlavní datový soubor a pracovní hypotézy, jsou úvodem k další analýze věkově specifických struktur, jednání a postojů v České republice.

3.1 Základní charakteristika datového souboru

Tato zpráva zpracovává data ze čtyř základních zdrojů: analýzy dokumentů, statistických dat, sekundární analýzy dat a vlastního výběrového šetření v populaci ČR. Hlavním zdrojem dat je první cílený výzkum věkové diskriminace v ČR „Ageismus 2003“,⁶ který byl proveden u 1 584 respondentů ve věku 15 až 83 let. Osoby mladší 18 let představují necelá 4 % souboru, osoby starší šedesáti let jsou v souboru zastoupeny deseti procenty. Kromě tohoto datového souboru máme k dispozici výzkumy Population Policy Acceptance Survey (PPA II ČR) 2001, Život ve stáří 2002, Trh práce 2001 a Výběrové šetření pracovních sil ČSÚ.⁷ Na základě sekundární analýzy těchto souborů ilustrujeme některé věkově specifické zkušenosti respondentů, zvláště na pracovním trhu. Analýza dokumentů a statistických (přehledových) dat byla použita zejména pro identifikaci výběru některých strukturálních forem ageismu v institucích a politikách.

V šetření Ageismus 2003 jsme zjišťovali jak obecné ageistické postoje a stereotypy ohledně stáří a starších lidí, tak vlastní zkušenost respondenta s věkově specifickým chováním vůči jeho osobě. Jelikož tato zkušenost byla měřena přímou otázkou, zachycuje pouze takové jednání, které bylo jako diferenciací respondentem rozeznáno, reflektováno a zároveň pro účely empirického šetření přiznáno.

Pro dotazování ohledně osobní zkušenosti s takovým chováním byla vytvořena jedenáctipoložková baterie (viz dotazník v příloze), z čehož bylo osm položek volně inspirováno Palmoreovou (2001) baterií ageistických situací. V textu k této otázce referujeme jako ke „zkušenosti respondenta s ageismem“. Baterie byla uvedena následující otázkou: „*Setkal(a) jste se vy osobně nebo někdo z vaší rodiny, přátel či příbuzných nebo jste se doslechl(a) o tom, že by se někomu přihodila některá z následujících situací?*“ Test interní reliability této škály považujeme za dobrý (Cronbachův koeficient Alpha 0.83) a konzistentní s příbuzným Palmoreovým Ageism Survey (2001; Cronbachovo Alpha 0.81).

⁶ Sběr dat uskutečnila společnost Universitas v rámci šetření Aktér 2003 (formou samostatného vsunutého modulu otázek) mezi 15.11. a 15.12. 2003 rozhovorem tvář v tvář. Výběr respondentů byl víceúrovňový, kvótní. Po prvním kroku zahrnujícím výběr obcí dle struktury kraje byly zohledněny kvóty pro pohlaví, věk, vzdělání a ekonomickou aktivitu (*Metodologická zpráva Universitas, 2004*).

⁷ Jejich kompletní přehled je uveden za seznamem literatury.

Naším cílem bylo zachytit jak osobní, ať již vlastní nebo zprostředkovanou, zkušenost respondenta, tak obecnou informovanost o věkově specifickém chování v naší společnosti. Respondentům proto byly nabídnuty následující varianty odpovědí: „*Ano, stalo se to mně osobně*“; „*Ano, stalo se to někomu z mých blízkých (v rodině, přátelům ...)*“; „*Nikomu z mých blízkých se to nestalo, ale slyšel(a) jsem, že se to u nás stává*“; „*Nikdy jsem o něčem takovém neslyšel(a), myslím že se to u nás nestává*“. Varianta „... *slyšel jsem, že se to u nás stává*“ měla zároveň sloužit jako „úniková“ pro případ, že by respondent cítil jakékoliv zábrany o věkové diskriminaci s tazatelem hovořit. Frekvence této varianty je poměrně vysoká, v průměru mezi 40 % a 50 % u každé z jedenácti položek.

Na základě průměrné frekvence jednotlivých variant odpovědí v baterii uvádíme tzv. průměrnou prevalenci ageismu v jednotlivých sociálních situacích, a to ve dvou variantách - nízké a vysoké. Nízká varianta prevalence ageismu reprezentuje průměrný výskyt věkově specifického chování v dané situaci součtem první a druhé varianty odpovědí u jednotlivých položek (tj. osobní zkušenost a zkušenost blízké osoby s různými projevy ageismu v komunikaci). Vysoká varianta prevalence ageismu pak uvádí průměr frekvence tří variant odpovědí, tedy i varianty „*slyšel(a) jsem, že se to stává*“, pro všechny položky operacionalizované pro danou situaci (vynechává tedy tu část populace, která o položkách v dané situaci neslyšela a neví).⁸

3.2 Hypotézy

Abychom byli schopni vymezit základní hypotézy, vytvořili jsme na základě obecné definice ageismu definici operacionální a o **ageismu hovoříme tam, kde dochází ke kvalitativnímu rozlišování mezi jedinci i skupinami na základě jejich chronologického věku nebo příslušnosti k určité generaci a jimž jsou z těchto důvodů přisuzovány odlišné vlastnosti a schopnosti a definovány bariéry pro jejich vstup, výstup nebo participaci na pracovním trhu a v sociálním životě.**

Na základě teoretických studií (Biggs 1993, Palmore 1999; Bytheway 1995; Butler 1975 aj.) jsme odvodili základní hypotézy. Předpokládali jsme, že lidé podléhající ageismu budou stáří a starým přisuzovat nižší kvalitu a na tomto základě budou mít tendenci (proklamativně) omezovat jejich občanská a sociální práva a budou podporovat odstupování seniorů ze sociálních rolí. Předpokládali jsme také, že respondenti budou mít tendenci hodnotit seniory jako (homogenní) skupinu a budou mít tendenci jí připisovat stereotypní atributy. Naše vstupní hypotézy dále předpokládaly, že pokud se přítomnost takových postojů mezi českou veřejností prokáže, budou v důsledku fenoménu generačního zpoždění častější v mladších věkových skupinách, ale setkáme se s nimi i u jedinců ve vyšším věku (tzv. autostereotypy). Předpokládali jsme, že zjištěné postoje budou mít spíše negativní náboj (tj. stáří bude hodnoceno jako méně kvalitní a hodnotná část života a staří lidé jako méně schopní než lidé mladší). Očekávali jsme také, že tyto negativně laděné postoje budou častější u osob s obecně nižším sociálním statutem. Předpokládáme, že nižší vzdělání, nižší příjmové kategorie, subjektivní chudoba, ohrožení nezaměstnaností apod. bude omezovat přístup k životním šancím, a tudíž i k perspektivám na zlepšení kvality života. Obecnou kvalitu života přitom považujeme nejen za zásadní determinantu kvality stáří, ale i naděje na dožití. De Beauvoir (in Bytheway 1995) tyto vztahy charakterizuje pragmaticky: dříve i dnes třídní rozdíly určují, jakým způsobem stáří postihne člověka - je velká propast mezi stárnoucím otrokem a stárnoucím patricijem, mezi dělníkem s mizernou penzí a Onasisem.

Jako další významný intervenující faktor jsme očekávali religiozitu vzhledem ke křesťanské tradici úcty k životu jako celku a významu stárnutí pro životní integritu. Chtěli

⁸ Jedná se o hrubou informativní míru. Záměrně nepoužíváme metodu součtových indexů, která sice vytvořila velmi podobné skupiny (situace) s jakými dále pracujeme, ale v některých případech sdružila situace, které pro účely této zprávy ponecháváme odděleně (například situace u lékaře a na pracovním trhu).

jsme také ověřit význam mezigenerační sociální interakce (učení) pro změnu postojů ke stáří (například spolupráce na pracovišti). Kromě toho jsme se zaměřili na teorii popsaný problém vícenásobných rizik, tj. že ageismus má tendenci se vzájemně posilovat s ostatními formami diskriminace - nejčastěji sexismem. Domníváme se, že ženy by měly být častějšími oběťmi diskriminačního chování než muži. Tyto hypotézy jsme testovali jak na výročních obecně hodnotících stáří, tak na specifických životních situacích a v prostředí pracovního procesu (na pracovním místě).

3.3 Věk jako hranice a bariéra - definice stáří

Nejexplicitnějším důkazem ageistického postoje je deklarace chronologického věku jako určující hranice v lidském životě. Již v několika výzkumech byla respondentům opakovaně položena otázka, zda je možné definovat stáří věkem. Dosud všechny tyto výzkumy potvrzují, že zhruba čtvrtina až třetina české populace s tímto tvrzením souhlasí. Ve výzkumu PPA II - ČR byl věk jako jeden z hlavních faktorů pro určení stáří definován téměř šedesáti procenty respondentů (Vidovičová, Rabušic 2003).⁹ Tabulka 1 shrnuje průměrný věk začátku stáří ve třech rozdílných výzkumech.

Tabulka 1 Od jakého věku začíná stáří? (v letech)

	1996 senioři 50+ (n=1302)		2002 život ve stáří (n=1036; *31%)	2003 ageismus (n=1584, *25%)		
	50+ (n=1267)	60+ (n=745)	60+ (n=315)	50+ (n=120)	60+ (n=42)	populace
průměr	66,86	67,83	64,71	65,72	66,21	63,63
medián	70	70	65	65	65	65
modus	70	70	60	70	65	60

*Pozn.: * Odpovídali pouze ti, kteří v se ve filtrační otázce vyjádřili, že stáří určit věkem lze. Procento v závorce určuje jejich podíl na celém souboru výzkumu. Vzhledem k tomuto předvýběru je určený věk stáří nižší než v ostatních prezentovaných šetřeních.*

Ve výzkumu Ageismus 2003 činil podíl těch, kteří možnost definice stáří věkem podporují 25 % a tento věk byl v průměru určen na 63,6 let. Je zde samozřejmě závislost na věku respondenta. Zatímco stáří pro patnácti až devatenáctileté začíná v průměru v 56,9 letech, pro ty o deset let starší už v 61,4 letech, pro sedmdesátníky a starší je to v 66,3 letech. O něco vyšší je průměrný věk začátku stáří také pro osoby s vyšším vzděláním, subjektivně vnímající svoji rodinu jako bohatou, ovšem se středním vyšším příjmem, osoby religiozní a bez zkušenosti s nezaměstnaností. Tyto charakteristiky jsou ovšem také typičtější pro vyšší věkové skupiny, a tudíž se tyto vlivy mohou vzájemně posilovat. Vyšší věk stáří udávají také respondenti, kteří se stýkají se staršími lidmi na pracovišti. Potvrzuje se tak hypotéza, že větší informovanost, respektive větší příležitost k sociálnímu učení, může postoj ke stáří měnit. Žádný rozdíl v chronologickém určení stáří jsme však, oproti očekávání, nenaměřili mezi muži a ženami.

Základní premisu obecného ageismu - diferenciaci na irelevantních základech - jsme testovali jednoduchou otázkou: „Souhlasíte s výrokem, že mladí a starší lidé jsou velmi rozdílní ve všech oblastech?“ Tato otázka byla inspirována původní Butlerovou (1975) definicí,¹⁰ ve které autor uvádí, že percipovaná distance mezi jednotlivými generacemi je takového rozsahu, že znemožňuje mladým lidem se identifikovat se staršími lidmi jako s

⁹ Podstatně níže (necelých 18%) se jako definiční znak umístil např. odchod do důchodu. Pokud je ovšem věk stáří určen na 63 let, nelze si nevšimnout, že se do značné míry kryje s horní hranicí věku důchodového.

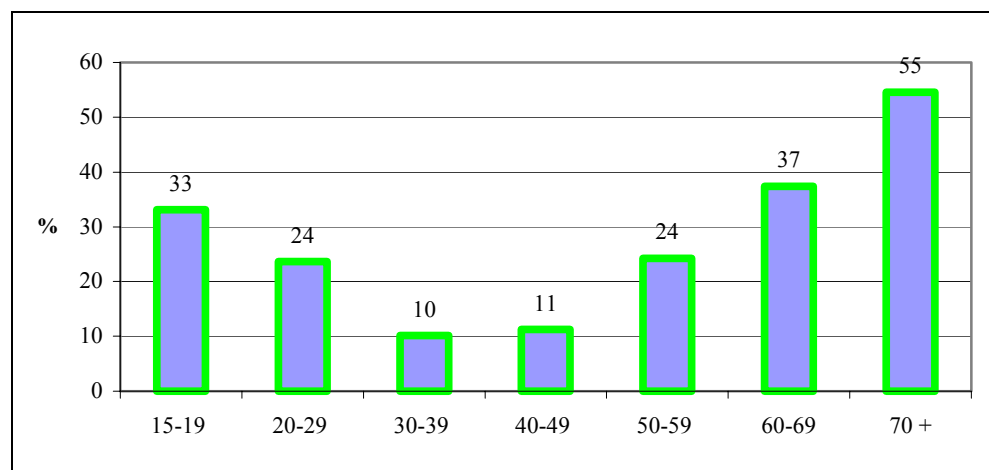
¹⁰ Citace definice viz kapitola 2 této zprávy.

příbuznými lidskými bytostmi. Pocit „jinakosti“ a snaha o odlišení se je typická pro již výše zmíněnou distanci „my“ versus „oni“ popsanou v teoriích různých forem nesnášenlivosti (např. xenofobie). Míra souhlasu s tímto výrokem předloženým v našem výzkumu dosáhla vysokých 64 %. Velmi výrazný vliv na míru souhlasu měl věk respondenta.¹¹ Zatímco nejmladší skupina do dvaceti let souhlasila v 84 %, u třicetiletých to bylo již „jen“ 65 % a od věku padesáti let míra souhlasu klesá pod 60 % až na 51 % u sedmdesátiletých a starších. Ostatní intervenující nezávislé proměnné jsou velmi podobné jako v případě určování věku stáří. V tomto případě se však přidává i určitý vliv vzdělání (u respondentů se základním vzděláním a bez maturity souhlas představoval 70 %, kdežto pro osoby s maturitou 63 % a s vysokoškolským vzděláním 54 %) a se vzděláním spojené ekonomické postavení (vysocí odborníci souhlasí v necelých 54 %, kdežto polokvalifikovaní a nekvalifikovaní dělníci již v 76 %). Ukazuje se, že nižší sociální status determinovaný faktory, jako jsou vzdělání a ekonomické postavení, do hodnocení stáří skutečně intervenuje.

3.4 Zážitek a prožitek věkově diskriminačního chování

Nyní se zaměříme na vlastní, osobní zkušenost našich respondentů s věkově diferencovaným chováním. Dvacet jedna procent respondentů uvádí, že se k nim někdo v poslední době choval lépe nebo hůře jenom kvůli jejich věku.¹² Zda je tento podíl vysoký nebo nízký pro debatu o existenci sociálního problému v české společnosti není zcela možné určit. Nejsou nám známa žádná srovnatelná zahraniční data, která by nám pomohla tuto otázku zodpovědět. Ad hoc lze ovšem hovořit přinejmenším o tom, že téměř čtvrtina české společnosti je senzitivní na věkově specifické chování svého okolí, rozpozná jej a reflektuje jej. V následujícím grafu 1 je ukázáno, že pravděpodobnost takového zážitku stoupá s věkem respondenta (téměř každý třetí občan starší 60 let a více než každý druhý starší 70 let zažil v nedávné době ageistické chování), ale je relativně častá i ve dvou nejmladších kategoriích. To potvrzuje úvodní poznámku o nutnosti perspektivně širšího pojetí ageismu jako diskriminace na základě věku, nikoliv pouze na základě vyššího věku.

G r a f 1 Osobní zkušenost s věkově diferencovaným chováním dle věku respondenta



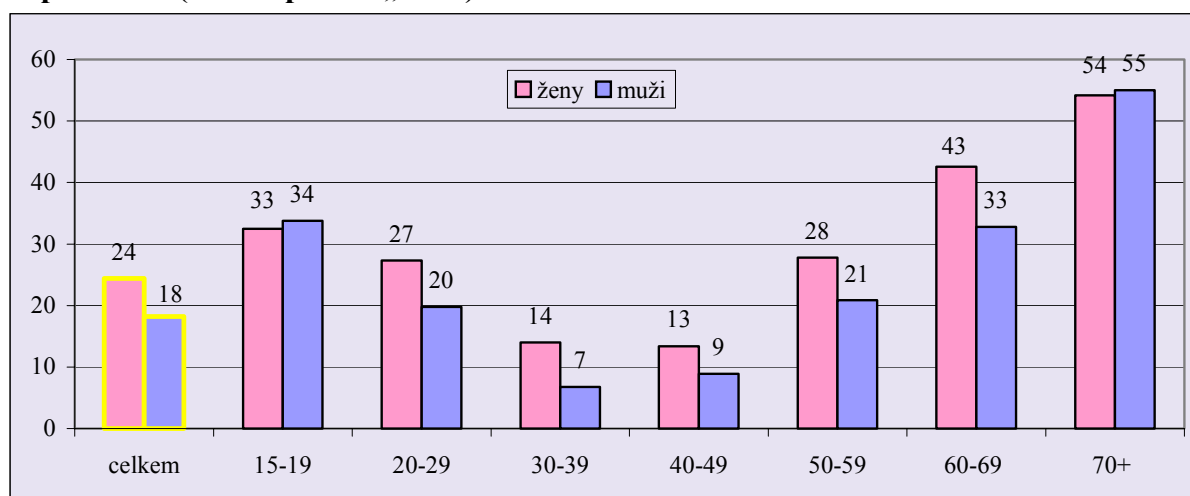
Zdroj: Ageismus 2003, vlastní výpočty.

Častější byl tento zážitek pro ženy než pro muže, i když rozdíl není tak veliký jako jsme na základě našich hypotéz očekávali. Podrobněji výsledky zachycuje graf 2.

¹¹ Pearson's 0,174; $p < 0,01$

¹² Otázka v dotazníku: *Pocítil(a) jste někdy v poslední době, že se k Vám někdo choval hůře nebo lépe jenom kvůli Vašemu věku?*

G r a f 2 Osobní zkušenost s věkově diferencovaným chováním dle pohlaví a věku respondenta (v % odpovědí „ano“)



Zdroj: Ageismus 2003, vlastní výpočty.

Zajímavý je rozdíl mezi pohlavími zejména ve věkových kategoriích 30 - 49 let, kde je frekvence samotného věkově diskriminačního chování nejnižší, ale v případě žen je podíl oproti mužům dvojnásobný.

Samotný akt percepce věkově diskriminujícího chování by nebyl tolik závažný, kdyby nevyvolával emotivně zabarvené reakce. Jejich přítomnost uvádí 80 % respondentů (77 % mužů a 83 % žen), kteří byli diferencnímu chování vystaveni. Podrobněji ukazuje výsledky tabulka 2.¹³

T a b u l k a 2 Osobní zkušenost s věkově diferencovaným chováním a reakce na něj dle pohlaví a věku respondenta (sloupcová %)

	pohlaví		věk respondenta		
	muži	ženy	15-29	30-59	60+
chovali se k vám:					
lépe	6	12	10	6	20
hůře	12	13	17	9	22
stejně jako k ostatním	82	75	73	85	58
bylo vám to:					
příjemné	16	31	21	28	23
nepříjemné	61	52	54	53	66
bylo mi to jedno	23	17	25	19	11

Zdroj: Ageismus 2003, vlastní výpočty.

Lepší chování zažívají ženy a starší osoby častěji než muži a osoby mladší. Horší chování však pocítují obě pohlaví stejně a ve vyšším věku častěji. Co se týče prožitku, věkově diferencované chování je příjemnější ženám než mužům, tentokrát bez větších rozdílů mezi věkovými kategoriemi, ale nepříjemné je především mužům a nejstarší věkové skupině. Mladí lidé, dvakrát častěji než nejstarší skupina, jsou schopni se přes takové jednání přenést („bylo mi to jedno“).¹⁴ Zajímavé je, že ne vždy je „lepší“ chování vnímáno zároveň jako „příjemné“. Téměř u 13 % respondentů je lepší chování vnímáno spíše jako nepříjemné.

¹³ Znění otázek: „Pocítí(a) jste někdy v poslední době, že se k Vám někdo choval hůře nebo lépe jenom kvůli Vašemu věku?“ a „Pokud jste takovou situaci zažil(a), jak to na Vás působilo?“

¹⁴ Tyto výsledky naznačují legitimitu zvýšeného zájmu o ageismus ve vyšším věku na úkor diskuzím o ageismu postihujícím nižší věkové kategorie.

Častěji jsou to opět respondenti starší 60 let (32 % vs. 12 % u obou mladších skupin). Tato zjištění jasně podporují teorii, že i pozitivně laděné chování může být ageistické a diskriminační (příkladem může být již několikrát zmíněný *nový ageismus*, ochranné postoje apod.)

3.5 Občanství a věk

Do problematiky občanství spadá problém reprezentace sociálních skupin ve veřejném a politickém prostoru. Politická reprezentace seniorů je v ČR relativně málo rozvinutá a do značné míry závislá na třetích subjektech (např. Asociace důchodců odborářů jako sekce Českomoravské konfederace odborových svazů, Klub důchodců ČSSD apod.) Pokus o vytvoření samostatného subjektu ve volbách 1996 - strany Důchodci za životní jistoty skončil výraznou transformací strany a ztrátou významnějšího vlivu. Organizace reprezentující seniorskou advokacii na platformě NGO jsou v populaci jen málo známé, s minimálním vlivem na veřejný život. Oproti tomu seniorská advokacie v zahraničí představuje již řadu let velmi silnou tzv. „šedou lobby“, která se stala respektovaným politickým partnerem. Nejvýraznější příklady nalezneme v USA (Grey Panthers, AARP aj.), ale i ve Velké Británii (Help the Aged, Age Concern, aj.) a v Německu. Na evropské úrovni působí platforma AGE European Older People's Platform (se sídlem v Bruselu), jejímž hlavním cílem je zastupování seniorských hlasů v evropské politice. Tyto organizace se snaží o síťování neziskových seniorských organizací v nových členských i nových kandidátských zemích. Narážejí ovšem na řadu bariér - od nedostatečného informačního zázemí po slabé organizační struktury (*Mainstreaming...* 2003). Naproti tomu lze mezi těmito zeměmi nalézt výrazné příklady silné seniorské advokacie. Například v zimních parlamentních volbách 2003 v Chorvatsku získala Chorvatská strana důchodců (HSU) tři poslanecké mandáty a stala se příslovečným jazýčkem na vahách stability chorvatské vládní koalice. Chorvaté se také prostřednictvím Štrasburského soudu domáhají svého práva na vyrovnání dluhu vzniklého pozastavením valorizací penzí. Demokratická strana důchodců Slovinska (*DeSUS*) funguje již 12 let a od roku 2000 má v parlamentě čtyři poslanecké mandáty a 141 zástupců v lokálních samosprávách. Podle informací na webových stránkách má strana členskou základnu 36 000 členů a získala 55 696 hlasů, což je v zemi jako je Slovinsko (2,2 mil. obyvatel) významný podíl.

Jak je možné, že veřejná a politická reprezentace seniorů v ČR dosud nedosáhla takové šíře? Jedním z možných důvodů je neexistence základní profilace seniorské skupiny jako skupiny zájmové. Zde může ageismus hrát významnou roli v potlačení individuální identity jedince jako seniora nebo naopak v potlačení možnosti identifikace (existence) společných potřeb (potřeby nejsou majoritou přiznány). Nesmíme však opomenout ani variantu reálné neexistence podkladu pro jednotné seniorské hnutí tak, jak to naznačují některé výzkumy v případě voličského chování (Mareš 1998). Dle výzkumu *Život ve stáří 2002* bylo v roce výzkumu členem organizace prosazující nebo obhajující zájmy starších občanů necelých 10 % populace nad 60 let. Padesát procent respondentů odmítlo takové členství z důvodu nezájmu a zhruba 40 % není členy z důvodu toho, že o žádné takové organizaci neví. Na otázku, zda mají takové organizace smysl, odpovědělo 53 % respondentů „ano“ a 47 % „ne“.

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

V našem výzkumu Ageismus 2003 jsme se zaměřili na negativní diskriminaci a na to, jak tendence k ageistickým restrikcím rezonuje s demografickou panikou. O demografické panice jsme hovořili již výše v souvislosti se zdroji ageismu. Její odvozování bohatství společnosti od jejích demografických struktur proti sobě staví jednotlivé generace a logikou mentality nedostatku (tedy že výhoda jedné skupiny nutně ubírá z výhod, které jsou k dispozici druhé skupině) vytváří prostředí mezigenerační tenze. Jelikož se ovšem jedná o ideologický koncept a nikoliv dokumentovanou praxi, hovoříme o *simulované* mezigenerační tenzi, která se nemusí nutně negativně projevovat na úrovni primárních vazeb. Jde o makrosociální formu ageistického předsudku, který může narušovat ideu demokratického občanství. Přehled několika ageistických postojů (podporující tezi, že stáří je méně hodnotná fáze životního cyklu) a stereotypů vycházejících ze zmiňované mentality nedostatku shrnuje tabulka 3.

T a b u l k a 3 Ageismus v simulovaném mezigeneračním a sociálním napětí (souhlas s výroky, v %)

	celkem	věk respondenta		
		15-29	30-59	60+
Protože starších lidí stále přibývá, měli by mít omezenou možnost vstupovat do politiky, aby nemohli tolik ovlivňovat dění ve společnosti.	35	44	33	17
Bohaté finanční dávky, jaké dostávají starší lidé, ubírají ze státní pokladny peníze, které by měly být poskytnuty mladším.	14	25	14	3
Starší lidé mají tendenci si pořád na něco stěžovat - a přitom se mají docela dobře.	51	67	49	16

Zdroj: Ageismus 2003, vlastní výpočty.

I když se podíl respondentů souhlasících s výroky v tabulce 3 nezdá na první pohled příliš vysoký, teorii demografické paniky spíše potvrzuje. Čtvrtina i více mladých lidí, kteří si myslí, že senioři žijí na úkor mladé generace, je přinejmenším zajímavá. Stejně jako téměř polovina respondentů ve střední generaci, která vidí seniory jako chronické stěžovatele, jejichž požadavky nemají reálného opodstatnění. Ve všech případech je výrazná souvislost s věkem, starší generace třikrát až osmkrát méně často s takovými výroky souhlasí.

V případě druhořadého občanství, zde vyjádřeného omezením přístupu k veřejné reprezentaci, můžeme kromě věku sledovat určitou souvislost s religiozitou respondenta (praktikující a věřící alespoň v nějakou sílu souhlasí z 29 %, ale nevěřící ve 40 %), se subjektivním hodnocením chudoby respondentovy domácnosti (souhlasí 30 % určitě bohatých, ale 45 % určitě chudých) a částečně také se vzděláním (osoby se základním vzděláním a bez maturity souhlasí ve 40 %, ale osoby s maturitou již jen v 32 %, ovšem statistická souvislost není silná).

Souhlas s výrokem o nespravedlivé favorizaci starších osob na úkor mladších i o neoprávněném stěžování si je častější u osob, které mají zkušenosti s nezaměstnaností. V případě prvního výroku svoji roli na častějším souhlasu hraje nižší vzdělání respondenta a absence styku se staršími lidmi na pracovišti. V případě druhého jmenovaného výroku („neoprávněné stěžování si“) je to také subjektivní chudoba rodiny (zde je ovšem souhlas intenzivnější u subjektivně bohatších) a pozice zaměstnavatele (56 % souhlasu v. 48 % souhlasu u zaměstnanců). U žádného z výroku však nenacházíme statisticky významný rozdíl mezi pohlavími nebo příjmovými skupinami. Vidíme tedy, že ageistické postoje v otázkách občanství jsou relativně silné, vázané zvláště na nižší věk a na některé faktory nižšího sociálního statusu, což je pochopitelné, je-li v pozadí otázky přerozdělování hmotných prostředků.

Otázka občanství se v současné době rozvíjí od tradičního Marshallova konceptu sociálního občanství vázaného na národní stát, kde je občanství chápáno jako „vnitřní nebo domácí tvář národnosti“, k problematice nové mobility a nadnárodních a globalizovaných sítí, které svým vlivem národní stát přerůstají (Phillipson 2002). Pro stárnoucí společnosti je tento vývoj velmi významný, neboť ovlivní chápání nároku na zajištění ve stáří jako otázky národnostně-občanského práva podléhajícího vnitrostátní úpravě. A hovoříme-li o zajištění ve stáří, pak můžeme mít na mysli proces začínající zvýšenou migraci pracovních sil mimo hranice národních států, pokračující cílenou migraci mladých důchodců do klimaticky příhodných oblastí a jejich návrat do země původu v případě nutnosti dlouhodobé zdravotní péče. Tyto procesy jsou již dnes v EU dobře popsány a není důvodu se domnívat, že bychom se také postupně nestali jejich svědky. Evropská legislativa již zohledňuje tuto novou mobilitu například otevřenou formou koordinace důchodů. Nové formy občanství, reflektující zvyšující se distanci mezi právy, která jsou univerzální, uniformní a globálně-definovaná, a sociálními identitami, které jsou partikulární a teritoriálně specifické, budou mít kruciólní vliv na samotnou definici nároku na sociální zabezpečení a péči jako občanského práva v tradičním (národním) pojetí (Urry in Phillipson 2002).

3.6 Jazyk, média, populární kultura a věk

Oblast jazyka, komunikace a jejich přenosu skrze sdělovací prostředky jsme již popsali jako zdroj i místo projevu ageistických postojů. Vzhledem k tomu, že se jedná o oblast velmi širokou, poukážeme zde jen na několik vybraných příkladů verbálně komunikačního typu ageismu. Ageistické postoje jsou zejména u autorů angloamerické proveniencí ilustrovány barvitými přívlastky a názvy, které se v populární kultuře, jazyce a médiích používají pro odkaz na stáří nebo starší osobu. Řada pohrdlivých jmen používá odkaz na stáří jako hodnotový přívlastek. V českém jazyce lze uvést takové příklady někdy až invektivních pojmenování jako: stará bába, dědula, starý kozel, starej prasák, prašivej dědek, stará panna, stará čarodějnice aj. Jiné výrazy naopak vyjadřují blahosklonnost, s jakou bývá někdy ke stáří přistupováno, např. „dědoušek“, „vetchý stařeček“ atd.¹⁵ Stáří a věk jsou nezdědka zesměšňovány ve vtipech, narozeninových blahopřáních, ale i v komerčních sděleních jako jsou televizní reklamy nebo billboardy.

Způsob, jakým se o stáří na veřejnosti hovoří, je velmi podstatný pro tvorbu ageistických postojů. Jsou-li ve veřejném diskurzu ageistické představy replikovány, jejich životnost se prodlužuje. Největší zodpovědnost je přikládána médiím. Předpokládá se, že ta hrají zcela klíčovou úlohu v produkci „demografické paniky“, která je s ageismem silně propojena, a to v závislosti na tom, jakým způsobem je o stáří pojednáváno, jaká témata jsou zastoupena, jako měrou jsou zastoupeni samotní senioři a v jakém kontextu. Zahraniční výzkumy (např. Bazzini et al. 1997; Signorielli 2001; aj.) zjišťují, že senioři jsou v médiích především podreprezentováni. Pokud se o nich hovoří, pak výrazně častěji v negativních souvislostech, jako jsou násilné trestné činy nebo ekonomické problémy společnosti a jsou vizualizováni jako nemohoucí a nemocné osoby. McConatha et al. (1999) na základě analýzy více než 760 reklam v tištěném médiu uvádějí, že pouze v 8 % případů hrály v reklamě roli starší osoby; 2 % reklam zobrazovaly starší ženy, z nichž tři čtvrtiny byly vyobrazeny jako závislé a pouze z jedné čtvrtiny jako aktivní nebo bylo vyobrazení neutrální. Všichni starší muži v těchto analyzovaných reklamách byli zobrazeni jako profesionálové nebo experti.

Zcela běžnou praxí se stalo v novinových zprávách označovat aktéry událostí věkem, přestože ten obvykle nebývá pro její samotný obsah relevantní. Věk bývá uváděn ve formě slovního vyjádření, případně s použitím číslovky („59letý důchodce“) nebo formou číslovky

¹⁵ Výrazy pojící se se stářím by jistě stály za hlubší lingvistickou analýzu. Již jen tento krátký výběr ukazuje také genderové zatížení v těchto pojmenováních. Např. ženská jména odkazují zejména ke vzhledu osoby, kdežto mužská nesou sexuální podtext.

v závorkách („Karel Gott (61)“). Označování věku je velmi typické zejména pro zprávy obvykle označované jako *černá kronika* a nejsou v žádném případě exkluzivní doménou bulvárního tisku. Jedná se o způsob, jakým se chronologický věk připisuje k určitým sociálním situacím a vtiskává se do podvědomí čtenářů, což může vést až k definici či modifikaci věkově specifických rolí.

K verbálně komunikačnímu typu ageismu patří také způsob, jakým je stáří problematizováno ze strany politické reprezentace a jiných názorových vůdců ve veřejném diskurzu. O problematizaci stáří jako ekonomické zátěže pro společnost jsme se již několikrát v textu zmínili. Uveďme např. výrok poslance v deníku Blesk z 20. XII. 2001 hovořící o zdražování telekomunikačních služeb: „Při takovém zdražení si důchodci nebudou moci zavolat ani na pohřební službu. Je to nehoráznost. ...“.¹⁶ Dalším příkladem může být komentář ministra financí k postupu vlády, který stárnutí ve zdánlivě nesouvisejícím kontextu otevřeně nazývá rizikem: „Je to reakce na stárnutí populace, je to reakce na zostřenou mezinárodní hospodářskou konkurenci, je to reakce na globalizaci, je to prostě reakce na nová rizika, nové podmínky začátku 21. století...“ (Právo, 7. XI. 2003, str. 6). Některé titulky jsou ještě explicitnější: „Statistici: Čeká nás černá budoucnost! Nebude mít kdo vydělávat. ČR v roce 2050: Důchodci pomřou hladu?“ (Deník Blesk, 9. I. 2004, str. 8). Jiný příklad ilustruje, jak může být otázka důchodů implicitně vložena do problematiky s věkem nesouvisející, a přesto potencionálně obraz seniorů ve společnosti zdiskreditovat: V tisku koncem března 2003 proběhla zpráva o nevráživosti mezi premiérem a ředitelem a.s. Sazka ohledně neposkytnutí státní garance na dostavbu sportoviště.¹⁷ V článku je uveden premiérovův výrok s dodatkem: „»Česká republika musí rozhodně se svými prostředky zacházet co nejzodpovědněji. Sedm a půl miliardy je průměrná roční valorizace důchodů«. To podle (...) Sazku poškodilo.“ Takto postavený výrok může vytvářet dojem, že důvodem, proč česká vláda nepodpoří stavbu sportoviště, jsou přehnané nároky důchodců.

Diskreditace stáří se však neobjevuje pouze ve zpravodajských denících. Například dámský časopis *Marianne* má v nadpisu slogan definující cílovou skupinu čtenářek: „Život začíná ve třiceti“. V srpnovém čísle tohoto magazínu z roku 2002 je mezi čtenářskými ohlasy zveřejněna pochvala článku z předchozího čísla časopisu „Zralé ženy“. V tomto dopise čtenářka chválí přístup autora k ženám po třicítce, neboť „U nás všichni vedoucí pracovníci vyznávají kult mládí a ženská, které je nad třicet, je považována **pouze za dobrou pracovní sílu** (podtržení L.V.)“. Po tomto úvodu následuje ve stejném vydání na straně 18 seznam charakterizující stáří, např.: „Budete víc číst, ale na konci stránky nebudete vědět, o co na ní šlo; Čím méně zubů budete mít, tím kousavější budete; Ať vám uvaří cokoliv, dostanete po tom pálení žáhy, zácpu nebo průjem“ atd. Na straně 41 je dále v rámci článku o feministkách vyjádření anonymních mužů o *nespravedlnosti* zájmu o diskriminaci žen: „A co důchody? (...) Nasypeme prachy do systému a umřeme. Chlapi přece umírají dřív. A naše peníze rozfofruje tlustá důchodkyně. To není diskriminace?“. V závěru časopisu na straně 72 v rubrice „Krása“ je mezi výčtem „co není sexy“ blahosklonně uvedeno: „šedivé vlasy“. Tedy přesto, že se má jednat o časopis pro zralejší ženy, je hned na několika místech otevřeně ageistický.

Ve výzkumu Ageismus 2003 jsme se detailněji zaměřili na osobní zkušenost respondentů s verbální diskriminací v aktu komunikace. Do baterie jsme zahrnuli otázky ohledně zkušenosti se zesměšňováním, blahosklonným pojmenováním, verbálně vyjádřenou distancí či ohraničením participace a zkušenost s verbální agresí vůči osobám ve vyšším věku. Výsledky shrnuje tabulka 4.

¹⁶ Zdroj: www.blesk.cz/clanek7008.htm

¹⁷ Zdroj: <http://www.novinky.cz/02/86/53.htm>

Tabulka 4 Setkal(a) jste se vy osobně nebo někdo z Vaší rodiny, přátel či příbuzných nebo jste zaslechl(a) o tom, že by se někomu přihodila některé z následujících situací? Respondentova zkušenost s verbálně-komunikačními typy ageismu (v %)

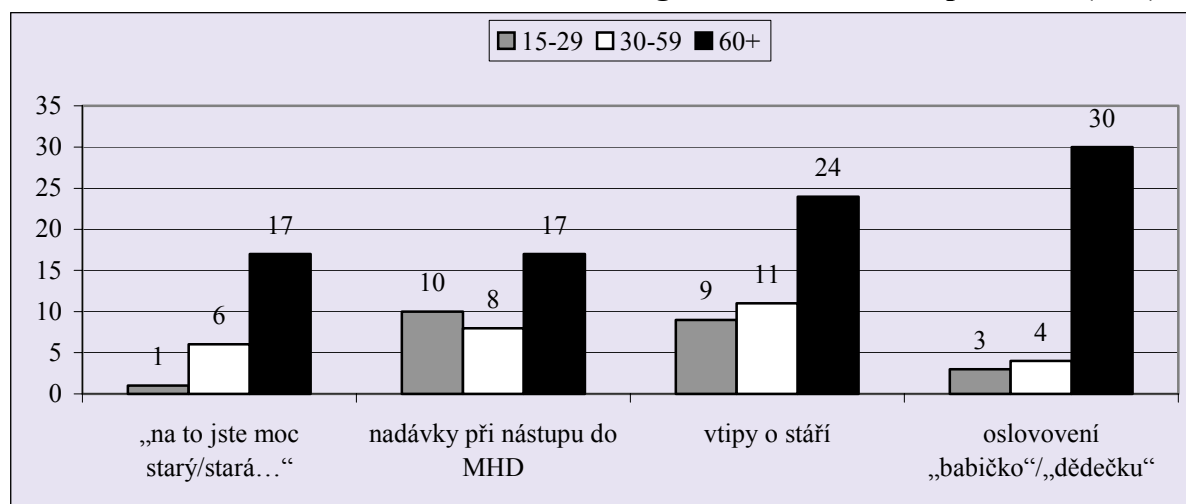
	stalo se to mně	stalo se to blízkému	slyšel jsem o tom	neslyšel, nestává se
Někdo někomu řekl: „Na to jste moc starý/stará....“	6	26	50	18
Oslovovali někoho u lékaře nebo v nemocnici „babičko“/„dědečku“, přestože to nebyli jejich příbuzní.	7	32	42	19
Někdo nadával důchodcům, když se „hrnuli“ do autobusu nebo tramvaje.	9	21	46	24
Někdo vykládal vtipy, které se „střefovaly“ do starších lidí nebo do stáří.	12	24	46	18

Zdroj: Ageismus 2003, vlastní výpočty.

Nejčastější přiznaná vlastní zkušenost je se situacemi, kdy jsou vykládány vtipy „trefující se“ do stáří. Mezi blízkou, ovšem již zprostředkovanou zkušeností (stalo se to blízkému) je nejčastější situace blahosklonného oslovování „babičko/dědečku“ v lékařském prostředí. Tento výsledek je plně ve shodě se zjištěním Palmorea (2001), v jehož výzkumu byla položka „vtipy trefující se do stáří“ nejvíce frekventovanou, následována třemi položkami, které jsme sice nepřevzali do našeho dotazníku doslovně, ale které vyjadřují ošetřovatelský přístup nebo nevybíravá pojmenování pro seniory. V součtu mají námi použité položky verbálně-komunikačního typu ageismu prevalenci 35 % v nízké variantě (součet variant osobní a zprostředkované zkušenosti) a 80 % ve variantě vysoké (součet prvních tří variant odpovědí).

Vzhledem k tomu, že se jedná o ageismus cílený vůči seniorům, je zřejmá závislost výskytu těchto situací na věku respondenta (viz graf 3). Určitá procenta v nejnižších věkových kategoriích mohou skrývat oběti ageismu, ale pravděpodobněji se jedná o situaci, ve které respondent byl přihlížejícím a obětí byla osoba ve vyšším věku. Bohužel tuto distinkci nelze v datech provést.

Graf 3 Přímá osobní zkušenost s verbálním ageismem dle věku respondenta (v %)

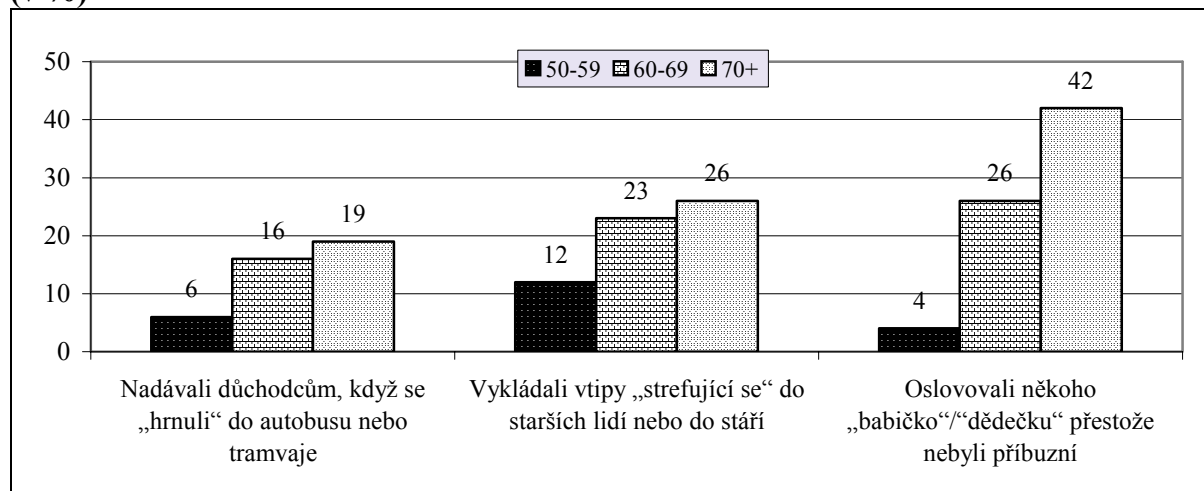


Zdroj: Ageismus 2003, vlastní výpočty.

Závislost mezi věkem a zkušeností s uvedenými situacemi je ještě zřejmější u respondentů ve vyšším věku. Zatímco např. padesátiletí mají zkušenost s vtipy ve 12 %, sedmdesátiletí již ve 26 %; zkušenost s nadávkami při nástupu do dopravních prostředků má 6

% padesátiletých, ale 19 % sedmdesátiletých a v případě familiérního oslovení je rozdíl mezi těmito dvěma kohortami dokonce desetinásobný (viz graf 4).

G r a f 4 Osobní zkušenost s verbálně-komunikačním typem u respondentů nad 50 let (v %)



Zdroj: Ageismus 2003, vlastní výpočty.

3.7 Trh práce a věk

Trh práce je věkově diferencován. Věkem je definována totální možnost doby participace - od kdy je možné uzavírat pracovní kontrakt a kdy je nutné pracovní trh opustit, ale i pozice uvnitř trhu práce. Věk je, vedle vzdělání a pohlaví, kruciólním indikátorem postavení jedince ve světě zaměstnanosti. Jak uvádí Glover a Braine (2001:4): „Ageismus je přítomen ve všech fázích zaměstnanosti, ne pouze v inzerátech, ale také v organizačních strukturách, výběru, rozmístování pracovních sil i pracovních úkolů, v hodnocení výkonu a plánování kariéry a v odměňování a zaměstnaneckých výhodách. Je přítomen také ve výběru jedinců pro určitý druh tréninku, vzdělávání a rozvoje a v rozhodnutích o převodu na jinou práci, povýšení, ukončení pracovní činnosti a práva na důchod“. V následujících kapitolách se proto zastavíme u některých těchto dílčích oblastí zaměstnanosti v ČR a pokusíme se potvrdit nebo vyvrátit přítomnost kvalitativní věkové diference - ageismu.

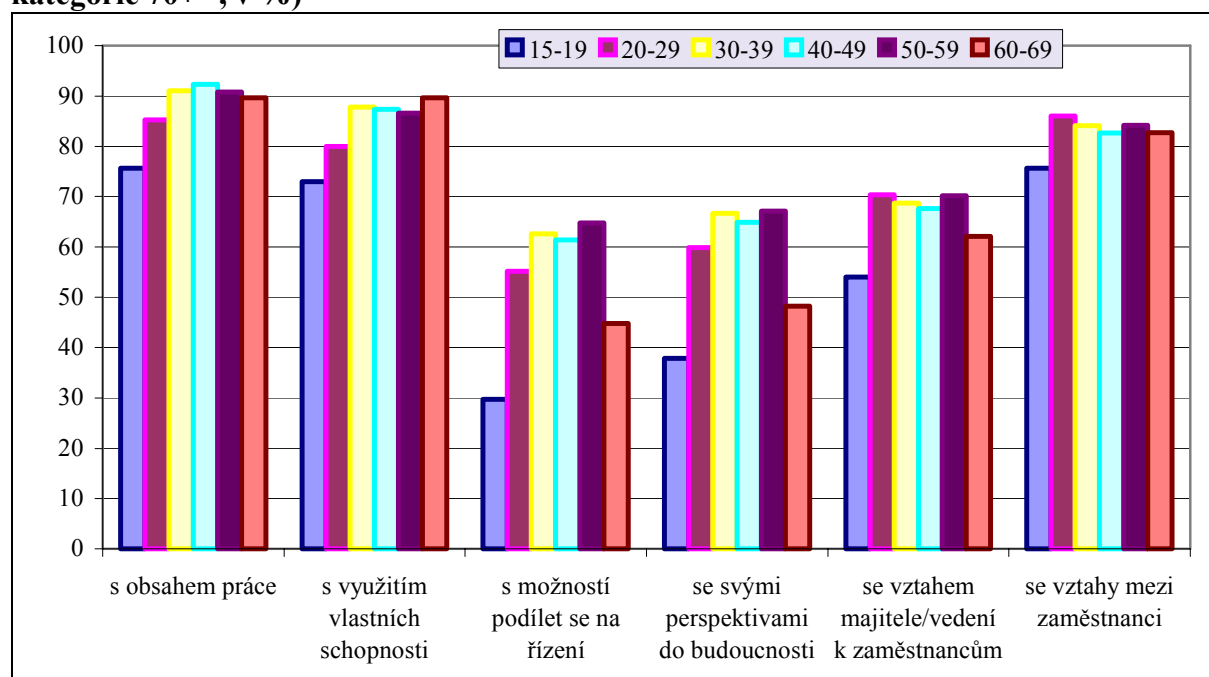
3.7.1 Věk a svět práce

Vztah věku a systému trhu práce je legislativně zakotven v Zákoníku práce, který stanovuje hraniční věk pro možnost uzavření pracovněprávních vztahů a v Zákoně o zaměstnanosti. Jeho novelou v roce 1999 byl zákaz diskriminace při přístupu k zaměstnání z důvodu věku převeden z preambule do prvního odstavce normativní části zákona. Jeho součástí je i zákaz diskriminační inzerce, tedy výběru pracovníků na základě jejich věku. Svého práva se postižený může domáhat soudní cestou nebo skrze úřady práce, a to včetně nároku na náhradu možné majetkové i jiné újmy, která mu byla diskriminačním postupem zaměstnavatele způsobena. Důkazní břímě přitom nese zaměstnavatel. Podle vyjádření úřadů práce se však stížnosti na diskriminaci téměř neobjevují. Absence oficiálních stížností ale ještě nemusí nic vypovídat o (ne)existenci tohoto jevu. Ještě v roce 2001 se objevují připomínky upozorňující právě na diskriminační inzeráty nabízející práci a uvádějící věkovou hranici jako podmínku pro vstup do pracovního poměru (Bruthansová 2001). Z neformálního rozhovoru se zástupci personálních agentur jsme získali informace, že v současné době se již tyto otevřené formy sice nevyskytují, nicméně nedošlo ani k jejich vymizení. Věková diskriminace se stala skrytou. Faktor věku bývá nahrazován atributy mládí, které opisují

dynamiku práce nebo pracovního prostředí (např. „jsme mladý dynamický kolektiv“).¹⁸ Jinde bývá transformován do podmínek požadované praxe a vzdělání (např. je požadováno vzdělání z oborů, jež jsou vyučovány teprve omezenou dobu). Věk i nadále hraje významnou roli v mnoha oblastech v rámci celého pracovního trhu. V dalším textu se na základě našich empirických dat podíváme na pozici starších pracovníků uvnitř pracovního trhu z více úhlů: Jaké jsou šance starších pracovníků na trhu práce? Jaká je jejich pozice a jak jsou spokojeni s faktory pracovního prostředí i samotné práce?

Zajímavý pohled na pozici starších pracovníků na trhu práce získáme analýzou spokojenosti respondenta v současném zaměstnání. Vycházíme z předpokladu, že zaměstnanost a spokojenost v zaměstnání jsou významnými determinanty kvality života a že věkově diskriminační chování na pracovišti by ovlivnilo alespoň některé složky spokojenosti v práci. Podívejme se proto nyní na vybrané výsledky (viz graf 5). Přestože závislosti jednotlivých položek na věku respondenta nejsou příliš vysoké, můžeme identifikovat dva vzorce věkově specifické spokojenosti v práci: V prvním typu vidíme nižší podíl spokojenosti v obou marginálních věkových kategoriích. Jedná se o spokojenost s možností podílet se na řízení, spokojenost s vyhlídkami do budoucnosti a spokojenost se vztahy nadřízených k podřízeným. Druhým typem jsou položky nezávislé na interpersonálních vztazích - jako je spokojenost s obsahem práce a spokojenost s využitím vlastních schopností, kde míra spokojenosti spíše s věkem roste.

G r a f 5 Spokojenost v současném zaměstnání dle věku respondenta (bez věkové kategorie 70+¹⁹, v %)



Zdroj: Ageismus 2003, vlastní výpočty.

¹⁸ Ilustrativní příklad: „Eurotel Praha (...) je finančně zdravá společnost (...). Úspěchů dosahujeme díky kvalitní práci našich zaměstnanců. Úctu k nim vyjadřujeme odpovídajícím finančním ohodnocením (...) Naši zaměstnanci se mohou opřít o kvalitní materiální zázemí. Věk drtivě většiny našich zaměstnanců je mezi 20 - 35 lety“ (on-line, citováno z <http://www.eurotel.cz/site/cz/companyInfo/jobs.html> dne 23.3.2004).

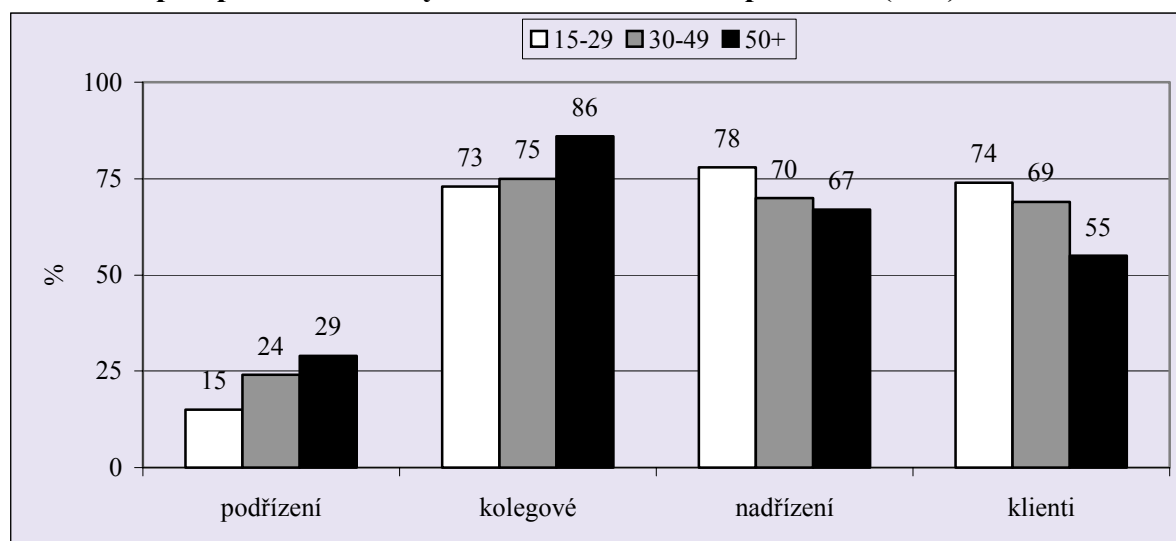
¹⁹ V tomto případě se jedná pouze o 5 respondentů ve věku vyšším než 70 let a ekonomicky aktivních, čtyři jsou zaměstnanci a jedna osoba je OSVČ. Relativně vysoká hodnocení spokojenosti tak nejsou statisticky významná. Zdrojem zkreslení může být také specifické charakteristiky respondentů, jedná se pravděpodobně o osoby pro něž je práce vysoce významným faktorem a zdrojem obecného uspokojení.

Jako dobrý hodnotí vztah podniku (organizace) ke svým zaměstnancům 48 % respondentů, ale jen 42 % ve věku nad padesát let. Ještě pesimističtější názor zastávají pracovníci nad 60 let, kteří tvrdí, že chování firem je v tomto ohledu špatné ve 20 % (oproti 15 % v mladších skupinách). Zajímavou položkou je také hodnocení možnosti participace zaměstnanců na řízení podniku. Zde vidíme velmi podobný vzorec, jako v předchozím případě - pracovníci do 50 let hodnotí svoji možnost participace jako dobrou v rozmezí od 20 % do 25 %, ale spokojených nad 60 let je již jen 15 %. Obecné důvody, na jejichž základě by bylo možné vysvětlit tuto věkovou diferenciaci spokojenosti v práci, mohou být dva: rozdíl v hodnotových systémech jednotlivých kohort pracovníků (včetně hodnoty práce *per se*) nebo důsledek nerovného přístupu k pracovníkům v různém věku. Nerovný přístup by pak mohl mít za následek různou míru spokojenosti různých věkových kohort pracovníků. V našem výzkumu bohužel nemáme k dispozici spolehlivý ukazatel hodnotového systému, na kterém bychom mohli potvrdit či vyvrátit předpoklad první. Soustředíme se proto dále na roli věku a věkově diferencovaného chování na pracovním trhu, a to zejména na subjektivně vnímané věkové hranice na trhu práce a na individuální důsledky aplikace strukturálních omezení.

Hraje tedy věk v očích našich respondentů nějakou roli na českém trhu práce? Přesvědčivá většina respondentů (67 %) ve výzkumu ageismu uvedla, že v zaměstnání občas záleží na tom, kolik má člověk let. Pouze 33 % si myslí, že věk pracovníka na pracovním trhu žádnou roli nehraje. Oblastmi nejvýrazněji podléhajícími věkové diferenciaci dle našich respondentů jsou: přijetí do zaměstnání (77 %), ztráta zaměstnání (61 %), zda jedinec získá další možnost se vzdělávat (59 %) a jaké budou jeho vyhlídky na povýšení (56 %). Relativně nejméně frekventovaná je situace, kdy se rozhoduje o výši platu, zde se zdá být věk důležitou charakteristikou 41 % respondentům. Tato zjištění lze považovat do jisté míry za univerzální, neboť jsme v průběhu statistické analýzy nenašli žádnou významnou souvislost mezi věkem, pohlavím nebo postavením respondenta na pracovním trhu.

Devadesát procent našich respondentů se na pracovišti stýká s lidmi ve vyšším věku.²⁰ Jsou to nejčastěji kolegové (79 %) a nadřízení (70 %), ale i podřízení (24 %) a klienti (65 %).

G r a f 6 Spolupracovníci ve vyšším věku dle věku respondenta (v %)



Zdroj: Ageismus 2003, vlastní výpočty.

²⁰ V zadání této otázky nebyl „vyšší věk“ definován. Tazatelé dostali pokyn budou-li na jeho definici tázáni, aby uvedli údaj „asi tak nad padesát let“.

Graf 6 svědčí jednak o relativní věkové heterogenitě na pracovištích, ale také o stále přítomném principu seniority - mladším lidem jsou osoby ve vyšším věku častěji nadřízenými, ale jen relativní menšina starších pracovníků je podřízena mladším věkovým skupinám.

Respondentům, kteří uvedli, že se stýkají na pracovišti se spolupracovníky ve vyšším věku, jsme položili také následující otázku: „Pozorujete nějaké zvláštnosti v jejich práci, které by bylo možné připsat **téměř výhradně** jejich vyššímu věku? Pokuste se o jakýsi průměr za všechny Vaše spolupracovníky ve vyšším věku.“ Bylo podstatné, aby se respondenti pokusili vyjádřit své postoje skutečně na základě vyššího věku respondentů, proto bylo pro každou položku opakováno zadání. Položky byly sestaveny na základě stereotypů popsaných v literatuře (např. Palmore 1999, Tošnerová 2002a, Haškovcová 1989 aj.). Stereotypy zahrnují jednak položku generalizace individuálních charakteristik na starší a staré lidi obecně a jednak diferenciaci schopností připisovaných věku a úpadku s ním spojeného. Pokusili jsme se operacionalizovat stereotypy typu „senioři jsou nevýkonní“, „starší pracovní síla je drahá, nevýkonná, neflexibilní a neatraktivní“. Zároveň jsme do baterie zahrnuli i položky ilustrující tradiční proseniorské stereotypy typu: „stáří jako moudrost a zkušenost“. Tabulka 5 shrnuje tři základní typy věkově specifických charakteristik práce a pracovního místa pracovníků ve vyšším věku.²¹ Typ „nedostatečnost“ vyjadřuje absenci některých schopností u pracovníků vyššího věku, typ „nadbytečnost“ charakterizuje jejich pozici v sociálním prostoru pracovního místa a typ „výjimečnost“ snahu o vyniknutí nad průměrný pracovní výkon.

T a b u l k a 5 Charakteristiky práce a pracovního místa připisované vyššímu věku pracovníka (v % souhlasných odpovědí)

	celkem	věk respondenta		
		15-29	30-49	50+
typ „nedostatečnost“				
chybí jim znalosti práce s moderní technikou a počítačem	65	66	68	62
mají problémy se zrakem nebo sluchem	52	45	51	58
neumějí se už přizpůsobovat změnám	42	44	46	35
už neudělají tolik práce jako dříve	31	35	34	27
typ „nadbytečnost“				
nechtějí odejít a uvolnit tak své místo mladším	35	41	37	31
nadřízení by je rádi propustili	22	21	19	27
v kolektivu spolupracovníků nejsou oblíbení	13	16	13	12
typ „výjimečnost“				
mají více zkušeností	78	81	72	85
jsou výkonnější než někteří mladší kolegové	35	32	30	44
více se snaží	30	23	25	41

Zdroj: Ageismus 2003, vlastní výpočty.

Mimo tyto typy lze ještě uvést výrok „vydělávají víc peněz“, což uvádí celkem 38 % respondentů, více než polovina (54 %) respondentů do třiceti let, ale pouze 30 % v kategorii nad 50 let.

Úbytek smyslových funkcí častěji svým starším spolupracovníkům vyčítají vyšší řídicí pracovníci nebo lidé spíše nespokojení se svojí prací, frustrovaní obavou ze ztráty zaměstnání nebo snížení platu a respondenti považující svoji rodinu za spíše chudou. Jak nařčení z neochoty uvolňovat pracovní místa mladším, tak i poznatek, že nadřízení by se pracovníků ve vyšším věku rádi zbavili, je o něco častější u osob, jež jsou v práci

²¹ V českých podmínkách, pokud je nám známo, zatím nebyl proveden žádný veřejně přístupný výzkum věkově specifických podmínek a efektů práce, který by alespoň přibližně popsal, zda a jaké rozdíly v pracovních činnostech a schopnostech mladších a starších pracovníků existují.

nespokojení. Svoji roli také hraje potencionální obava ze ztráty zaměstnání nebo snížení platu a subjektivní chudoba domácnosti respondenta. Tak jako v některých obecných přístupech k hodnocení stáří, i zde frustrace a faktory nižšího sociálního statusu negativně ovlivňují náhled na spolupracovníky ve vyšším věku. To se potvrzuje i v obráceném sledu, kdy více zkušeností starším pracovníkům přiznávají především lidé sami spokojení se svojí prací, ze subjektivně bohatších domácností. Tyto charakteristiky jsou také podstatné u respondentů připisujících starším pracovníkům vyšší výkonnost oproti některým mladším kolegům.

Určité rozdíly v hodnocení starších pracovníků nacházíme i na základě typu vzájemného vztahu spolupracovníků. Jedná-li se o kolegiální vztah, pak si všímají především zkušeností a nevidí, že by měli problémy s přizpůsobováním se změnám. Kolegové si také všímají ohrožení starších pracovníků propuštěním z práce. Jsou-li však starší osoby respondentovi nadřizení, pak častěji respondent pozoruje nejen větší zkušenosti a výkonnost, ale i vyšší plat a zároveň také nastupující problémy se smyslovým vnímáním, menší oblíbenost v kolektivu a nevoli odejít a přenechat místo mladším.

3.7.2 Mladí a starší pracovníci - dva rozdílné světy?

Tabulky 6 a 7 shrnují několik výroků, které proti sobě staví mladší a starší generaci na pracovním trhu. Tato otázka je naprosto zásadního charakteru v podmínkách zvyšující se nezaměstnanosti, měnící se vzdělanostní a odborné struktury pracovních sil mezi kohortami a měnících se struktur odvětví národního hospodářství. Analýza zda a jakou konkurencí jsou si tyto kohorty nemůže být vzhledem ke své rozsáhlosti na tomto místě provedena, nicméně ji považujeme za nezbytný podklad pro budoucí výzkum. My jsme se a na tomto místě zaměřili pouze na obecnou distinkci kladenou mezi mládí a stáří ve smyslu ageistické teorie - tedy na základě přisuzování odlišné kvality jednotlivým fázím. V tomto případě pak fáze životního cyklu nahrazují fáze pracovního cyklu. Chtěli jsme také ověřit, zda je věk (stáří) i na pracovním trhu obecně vnímán v pojmech diferencované kvality. První tabulka prezentuje výsledky mezi populací ČR na základě výzkumu Ageismus 2003 a druhá prezentuje zkušenosti seniorské generace (výzkum Život ve stáří 2002, populace 60 let a více).

Tabulka 6 Hodnota stáří na pracovním trhu v konkurenci mladších kohort (souhlas s výrokem, v %)

	celkem	věk respondenta		
		15-29	30-49	50+
Starší lidé by měli uvolňovat svá pracovní místa mladším, protože ti jsou výkonnější a schopnější.	40	55	38	28
Už nemá moc cenu, aby se lidé po padesátce dál něčemu učili.	15	19	14	14

Zdroj: Ageismus 2003, vlastní výpočty.

Tabulka 7 Mezigenerační spolupráce na pracovišti z pohledu starší generace (součet variant rozhodně (ne)souhlasím a (ne)souhlasím, v %)

	souhlasím	nesouhlasím
Vedoucí dávají přednost mladým pracovníkům, které pokládají za rychlejší a přizpůsobivější oproti starším pracovníkům.	66	34
Starší pracovníci jsou vnímáni jako neschopní zvládat nové technologie či pracovní postupy.	40	60
Mladší spolupracovníci si většinou váží zkušenosti starších.	63	37
Mnozí z mladých se rádi nechají poučit od starších spolupracovníků.	53	47
Mnozí starší pracovníci si rádi nechají poradit od mladších kolegů.	44	56

Zdroj: Život ve stáří 2002, vlastní výpočty.

Z obou tabulek se nabízí závěr, že starší pracovníci jsou opravdu v očích populace vůči mládí podhodnocováni a tuto tezi potvrzují i zkušenosti starších respondentů. Opět se potvrzují některá zjištění z předchozí kapitoly o podceňování starších pracovníků a jejich schopnosti učit se nové věci. Jak ale vidíme v obou tabulkách, rozdíly mezi věkovými skupinami nejsou příliš velké a mohou poukazovat jak na silné autostereotypy, tak možnou reflexi reálně nedostatečné kvalifikace dnešních starších pracovníků v některých nových oborech (jako např. IT nebo jazyková vybavenost). Obě situace však samy mohou být re-produktem ageistického přístupu společnosti a zaměstnavatelů, resp. autostereotypů (výroky typu „já už jsem moc stará na to, abych se něco nového učila, už mi to k ničemu nebude“). V případě výroku o smyslu dalšího vzdělávání po padesátce se jasně lišily jednotlivé vzdělanostní skupiny. Vyšší vzdělání respondenta ukazuje na vyšší pravděpodobnost odmítnutí tvrzení o nesmyslnosti dalšího vzdělávání ve vyšším věku (nesouhlasí 37 % osob se základním vzděláním, ale už 50 % osob s vysokoškolským vzděláním).

Odpověď na otázku z titulku této podkapitoly - zdali jsou mladí a starší pracovníci dvěma rozdílnými světy, nelze vzhledem ke komplexitě vlivů působících na pracovního trhu zcela spolehlivě odvodit ze zde prezentovaných dat. Již nyní je ale zřejmé, že problematice generačního vývoje na pracovním trhu by měla být ve společnostech stárnoucích pracovních sil věnována větší analytická pozornost.

3.7.3 Osobní zkušenost s diskriminací na trhu práce

Nyní přesuneme naši pozornost zpět od obecně proklamativních výroků k osobním zkušenostem respondentů s ageistickým chováním na trhu práce. Budeme jej ilustrovat opět na našich dvou zdrojových datových souborech. Výzkum *Život ve stáří 2002* kladl retrospektivní otázku po zkušenosti s různými formami diskriminace osobám starším šedesát let. Odpovědi na otázku „*Setkal(a) jste se v posledních deseti letech před odchodem do důchodu při hledání nového zaměstnání s odmítnutím zaměstnavatelem kvůli vyššímu věku, kvůli tomu, že jste žena/muž?*“ shrnuje tabulka 8.

Tabulka 8 Zkušenost s diskriminací při hledání nového zaměstnání deset let před důchodem (v %)

odmítnutí na základě:	celkem			setkal se jednou a vícekrát					
				pohlaví		vzdělání			
	jednou	vícekrát	nesetkal	ženy	muži	ZŠ	vyučen, SŠ bez m.	SŠ	VŠ
věku	12	21	67	30	39	34	36	35	16
pohlaví	5	6	89	15	7	19	10	11	4

Zdroj: Život ve stáří 2002, vlastní výpočty. Procenta v tabulce vyjadřují čistá validní procenta (odpovědi pouze těch, kteří v dotčeném období hledali zaměstnání). Procenta v části pro pohlaví a vzdělání vyjadřují celkovou prevalenci diskriminace (součet „jednou“ a „vícekrát“).

Z první části tabulky 8 vyplývá, že v případě seniorů je ageismus dominantnější formou diskriminace než sexismus. Zajímavý rozdíl nacházíme mezi muži a ženami v samotné frekvenci výskytu diskriminačního chování zaměstnavatele. Mezi pohlavími není rozdíl v případě ageismu, pokud se diskriminace odehrála jednou, ale opakovanými oběťmi ageismu jsou spíše muži (26 %) než ženy (18 %). Ženy jsou naopak pětikrát častějšími oběťmi opakovaného sexismu. V následující tabulce 9 znovu prezentujeme výše uvedenou tabulku, tentokrát z hlediska hypotézy vícenásobných rizik.

T a b u l k a 9 Kombinovaná rizika - diskriminace respondenta zaměstnavatelem (v období zhruba 10 let před odchodem do důchodu) na základě věku a pohlaví (v %)

		diskriminace pohlaví		
		vícekrát	jednou	nesetkal
diskriminace věku	vícekrát	84	44	15
	jednou	11	44	10
	nesetkal	5	12	75
celkem		100	100	100

Zdroj: Život ve stáří 2002, vlastní výpočty. Pearson's R = 0,470 Sig. 0,00.

Hypotéza o vícenásobných rizicích se nám v tomto případě potvrzuje. Na základě koeficientů korelace jsme také schopni říci, že toto zdvojené riziko je statisticky významně častější v případě žen.²²

Pro podrobnější ilustraci zkušenosti s ageistickým chováním na pracovním trhu jsme opět použili Palmorem (2001) inspirovanou baterii. Zahrnuli jsme do ní problém bariér vstupu a výstupu na pracovním trhu, který se ukázal jako podstatný již v obecném hodnocení významu věku pro pracovní trh (viz kapitola 3.7.1), i otázku odměňování (je-li založeno na věku místo na výkonnosti a kvalitě odvedené práce). Do této kategorie jsme zařadili také situaci, ve které peněžní ústav nastavuje limity pro své služby na základě věku. Zařazení do kategorie pracovního trhu se zdá vhodné ve vztahu k soukromému podnikání, kde prvotní investice může být závislá na dostupnosti vstupního kapitálu. V případě vysoké nezaměstnanosti a nedostatku pracovních míst význam sebezaměstnávání ve vyšším věku roste a nezřídka může představovat jedinou otevřenou alternativu, bariéry ze strany peněžních institucí pak její ohrožení.

T a b u l k a 10 Setkal(a) jste se vy osobně nebo někdo z Vaší rodiny, přátel či příbuzných nebo jste zaslechl(a) o tom, že by se někomu přihodila některé z následujících situací? Respondentova zkušenost s ageismem na pracovním trhu (v %)

	stalo se to mně	stalo se to blízkému	slyšel jsem o tom	neslyšel, nestává se
Nebyl(a) přijat do práce kvůli tomu, že se zaměstnavateli zdál(a) moc starý(á) pro to místo, o které se ucházel(a).	6	27	57	10
Někdo ztratil práci kvůli tomu, že už se zdál(a) zaměstnavateli starý.	2	22	59	17
Někdo dostal vyšší plat jen proto, že byl(a) starší i když nevykazoval(a) lepší práci než ostatní mladší kolegové.	4	12	45	39
Někdo dostal nižší plat jen proto, že byl(a) starší i když vykazoval(a) stejnou práci jako ostatní kolegové.	1	9	41	49
Banka odmítla někomu poskytnout půjčku nebo hypotéku kvůli věku žadatele.	3	23	45	29

Zdroj: Ageismus 2003, vlastní výpočty.

Průměrná prevalence ageismu na pracovním trhu by na základě výsledků v předchozí tabulce dosahovala minimálně 18 % v nízké variantě (součet prvních dvou odpovědí) a až 70 % ve vysoké variantě (součet tří variant). Vzhledem k tomu, že je podíl přímé zkušenosti poměrně nízký, nemá podrobnější analýza statisticky spolehlivé výsledky. Zdá se nicméně, že častějšími oběťmi jsou opět osoby nad 50 let. Výjimkou je situace s „nespravedlivě“ pobíraným vyšším platem, o které častěji hovoří osoby ve středním věku.

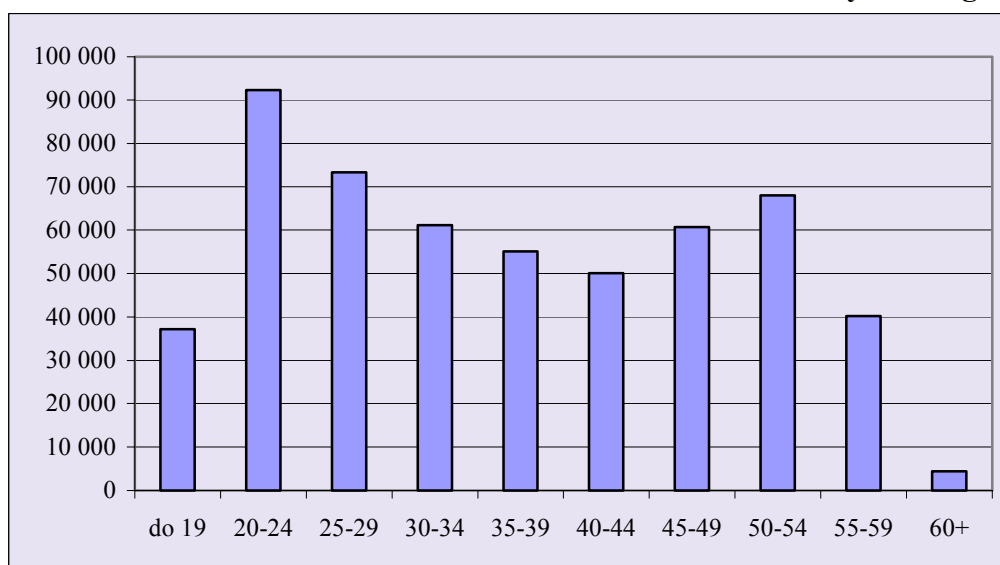
²² Pearson's R_(M) = 0,32; Pearson's R_(Ž) = 0,59; Sig. 0,00

V teorii je ageismus na trhu práce nejčastěji ztotožňován s aktem výběru a přijímání pracovníků. V našem souboru má zkušenost s touto formou diskriminace podstatně více pracovníků nad 50 let, kteří mají zároveň zkušenost s nezaměstnaností (28 % v. 8 % bez zkušenosti s nezaměstnaností). Na zkušenost s nezaměstnaností a koincidenci ageismu se blíže zaměříme v následující kapitole.

3.7.4 Nezaměstnanost (pohled objektivní a subjektivní)

Nezaměstnanost se stala přirozenou součástí moderních pracovních trhů. Česká společnost tento nový jev musela akceptovat jako nezbytný následek přechodu z centrálně plánované a řízené ekonomiky. V této společnosti nezaměstnanost de facto neexistovala, charakteristická byla spíše přezaměstnanost a fluktuace byla vnímána jako patologický jev. Pro generace, které v tomto systému prožily třetinu až polovinu svého pracovního života mohou současné, resp. nedávné změny představovat značně odlišný zážitek než pro generace, kterým je současná organizace trhu práce a zaměstnávání již zcela vlastní, neboť jinou ani nezažily. Mezi zmiňované změny patří především flexibilizace pracovního trhu, reálná rizika ztráty zaměstnání a s tím spojené sociálně-ekonomicko-psychologické důsledky včetně otázek délky trvání nezaměstnanosti a rizik její multiplikace. Podívejme se nyní, jak se tyto nové podmínky trhu práce odrážejí u jednotlivých věkových skupin a zdali je zkušenost vyšších věkových skupin nějak odlišná ve frekvenci nebo intenzitě prožitku. Jako objektivní ukazatel nám poslouží ukazatel počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání.

G r a f 7 Počet uchazečů o zaměstnání k 31.12.2003 dle věkových kategorií



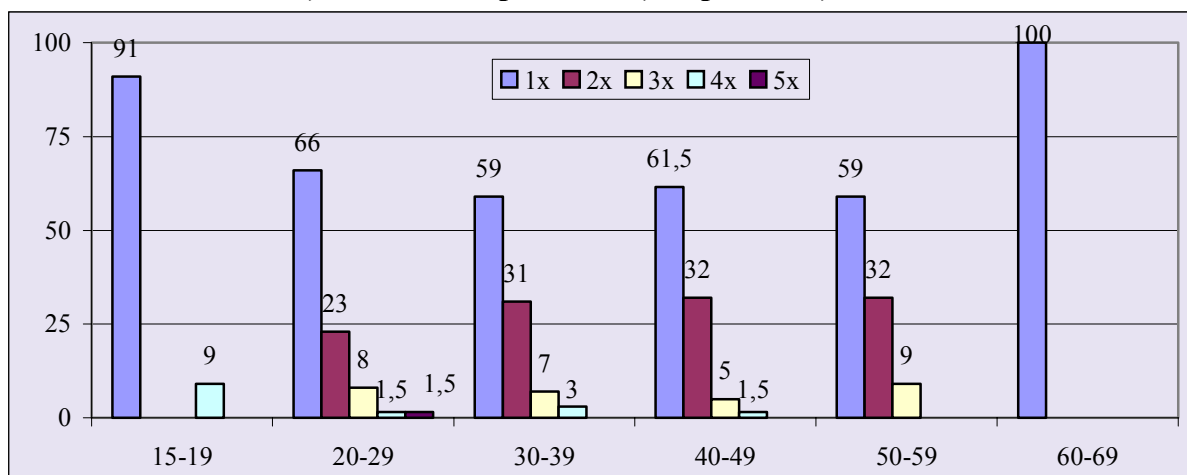
Zdroj: SSZ MPSV

Odhlédneme-li od relativně nízkého počtu uchazečů v nejmladší skupině, která je z větší části teprve v procesu přípravy na zaměstnání, a od dvou nejstarších sledovaných věkových skupin, dokazuje křivka věkové distribuce žadatelů o zaměstnání zvýšené riziko nezaměstnanosti absolventů a osob v předdůchodovém věku. Rapidně klesající počty uchazečů o zaměstnání ve skupinách nad 55 let je nutno připsat existenci únikového mechanismu předčasných a později i plných důchodů, jež problém nezaměstnanosti „opticky“ zmenšuje. Z titulu vícenásobných rizik je zajímavé dodat, že od věku 30 do 54 let, tedy de facto v průběhu celé jejich aktivní pracovní kariéry, tvoří ženy nadpoloviční většinu. O problematice objektivních měr nezaměstnanosti a jejich distribuce v populaci je možné získat řadu dalších poznatků ze statistických zdrojů. My se dále zaměříme na subjektivní výpovědi o zkušenostech s tímto jevem na základě postojových dat. Tak jako v předchozích kapitolách

budeme hledat roli věku ve zkušenosti s nezaměstnaností, respektive zdali empirická data potvrzují předpoklad, že vyšší věk zvyšuje riziko negativních zkušeností na trhu práce.

V souboru Ageismus 2003 bylo nejvíce osob se zkušeností s nezaměstnaností ve věkové skupině 20-29 let (33 %), ve věku 50-59 let to bylo již jen 20 % a ve věku nad 60 let 11 %.²³ V souboru se neobjevil žádný sedmdesátiletý a starší se sledovanou zkušeností.

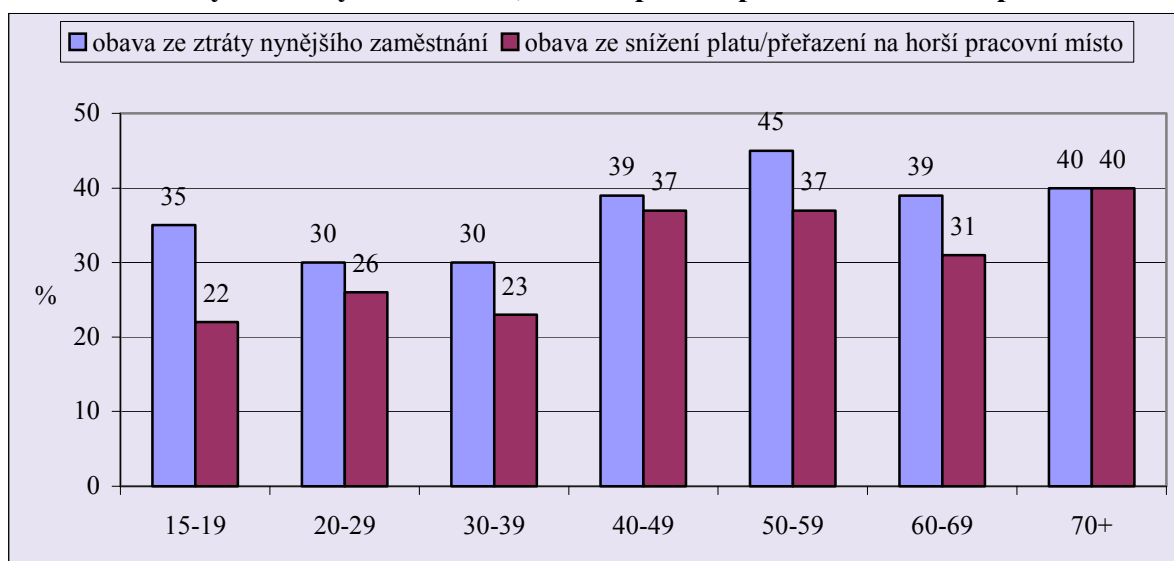
G r a f 8 Počet zkušeností s nezaměstnaností u osob, jež takovou zkušenost měly (bez ohledu na délku trvání), dle věku respondenta (sloupcová %)



Zdroj: Ageismus 2003, vlastní výpočty. Pozn.: Odpovídali pouze ti, jež mají zkušenost s nezaměstnaností.

Graf 8 ukazuje na rozdíly ve frekvenci nezaměstnanosti ve věkových skupinách. Riziko dvojnásobné až trojnásobné nezaměstnanosti roste s věkem až do důchodového věku. Již v předchozích analýzách se však na některých místech jako významnější než samotná zkušenost s nezaměstnaností ukázala obava z potencionální ztráty zaměstnání a obava ze snížení platu, resp. přerázení na horší pracovní místo. Grafické znázornění v grafu 9 ilustruje nárůst takové frustrace s věkem, s relativně nejvyššími hodnotami opět v exponované kategorii padesátiletých.

G r a f 9 Obavy ze ztráty zaměstnání, snížení platu a přerázení na horší pracovní místo



Zdroj: Ageismus 2003, vlastní výpočty

²³ Otázka: Byl(a) jste nějakou dobu nezaměstnán(a)?

Mareš (2002) ve svém výzkumu mezi nezaměstnanými uvádí, že 40 % osob ve věku nad čtyřicet let a téměř všichni starší padesáti pěti let se alespoň jednou setkali s odmítnutím z důvodu svého (vyššího) věku. Autor v této souvislosti hovoří i o možnosti racionalizace vlastního neúspěchu při přijímacím pohovoru obviněním zaměstnavatele z diskriminace, ale zjištěná procenta se nám zdají přece jen vysoká na to, aby mohla být zjištění nějak výrazně zpochybněna. Výzkum „Trh práce 2001“ popisuje nezaměstnanost a trh práce i z dalších perspektiv a v podstatě potvrzuje naše zjištění znázorněná v grafu 8. Zkušenost i četnost zkušeností s nezaměstnaností u výběrového souboru „Trh práce 2001“ s rostoucím věkem relativně klesá. Více než trojnásobnou zkušenost s nezaměstnaností má 12 % osob do 30 let, 14 % osob do 50 let a necelých 10 % osob nad padesát let. I zde, podobně jako v předchozích zjištěních, se z pohledu čisté frekvence nezaměstnanost ve vyšším věku nezdá být významným problémem. Budeme-li ji však, tak jako v případě obecné zkušenosti s ageismem (viz kapitola 3.4), testovat z pohledu významu subjektivních pocitů, získáme další z konkrétních příkladů, jak může ageismus determinovat kvalitu života ve vyšším věku.

T a b u l k a 11 Pocity provázející ztrátu zaměstnání dle věku respondenta. Podsoubor osob nezaměstnaných v době dotazování (sloupcová %)

Otázka: „*Jaký byl pro Vás pocit ztratit zaměstnání?*“

pocity provázející ztrátu zaměstnání	věkové kategorie		
	18-29	30-49	50+
Bylo to, jako by se zhroutil dosavadní svět.	9	15	27
Velmi mne to sebralo.	32	56	69
Dotklo se mne to jen málo.	35	10	4
Neznamenalo to pro mne nic zvláštního.	24	19	0

Zdroj: Výzkum Trh práce 2001, vlastní výpočty.

V tabulce 11 vidíme, že u osob, které mají aktuální zkušenost s nezaměstnaností, jsou negativní pocity dvakrát až třikrát silnější u kohorty 50+ než ve skupinách mladších. Stejný vzorec se opakuje i u osob, jež měly zkušenost s nezaměstnaností v minulosti, pouze intenzita daného prožitku je lehce oslabena uplynulým časem (ubýlo podílu v extrémních kategoriích ve prospěch možností „velmi mne to sebralo“ a „dotklo se mne to jen málo“). Respondenti, kteří by se blížili definici starších pracovníků, jsou také výrazně pesimističtější v otázkách možnosti brzkého návratu na trh práce, a to v případě respondentů nezaměstnaných i pracujících. Potencionální nezaměstnanost a nemožnost nalézt pracovní místo je vnímána téměř desetkrát silněji staršími kohortami než mladými do 30 let (viz tabulka 12).

T a b u l k a 12 Časový odhad pro získání nového zaměstnání u aktuálně nezaměstnaných a u potencionálně nezaměstnaných osob (v %)

předpokládaný čas do získání nového zaměstnání	aktuálně nezaměstnaní ^a			potencionálně nezaměstnaní ^b		
	18-29	30-49	50+	18-29	30-49	50+
maximálně měsíc	7	5	3	19	21	13
1-3 měsíce	19	22	3	39	33	21
maximálně 6 měsíců	19	14	-	18	18	14
maximálně rok	17	22	8	16	15	8
rok a více	21	10	8	4	6	5
jen nepatrná nebo i žádná šance najít nové zaměstnání	17	27	78	4	7	39

Zdroj: Výzkum Trh práce 2001, vlastní výpočty.

a) Znění otázky: „*Jak dlouho Vám bude asi trvat, než získáte nové zaměstnání?*“

b) Znění otázky: „*Pokud byste nyní ztratil(a) zaměstnání, jak dlouho by Vám asi trvalo než byste získal(a) nové?*“

Pro případ nezaměstnanosti a vyčerpání svépomocných forem pomoci by měl pomocnou ruku poskytnout především úřad práce. Tabulka 13 však naznačuje spíše skeptický přístup zaměstnanců k nabízeným možnostem úřadu práce.

T a b u l k a 13 Očekávání aktuálně a potencionálně nezaměstnaných od úřadu práce dle věku respondenta (v %)

očekávané služby ÚP	aktuálně nezaměstnaní ^a			potencionálně nezaměstnaní ^b		
	18-29	30-49	50+	18-29	30-49	50+
finanční podporu	27	29	27	29	22	24
přidělení zaměstnání, doporučení k zaměstnavateli	25	15	27	22	22	19
pomoc při orientaci na trhu práce	23	32	11	23	25	17
podporu rozvoje svých schopností (rekvalifikace)	6	7	0	8	4	3
neočekávám nic	17	17	27	14	21	29

Zdroj: Výzkum Trh práce 2001, vlastní výpočty. Dopočet do 100 % činní varianta „nevím“.

a) Znění otázky: „Co především očekáváte od úřadu práce?“

b) Znění otázky: „Co byste především očekával(a) od úřadu práce?“

Podstatně méně starších uchazečů o práci i starších zaměstnanců očekává pomoc při orientaci na trhu práce. Mezi těmi, co od úřadu práce neočekávají nic, jsou o 10 % častěji zastoupeni starší pracovníci mezi aktuálně nezaměstnanými a o 15 % v případě pracujících (potencionálně nezaměstnaných). Velmi alarmující je zjištění, že žádný z uchazečů nad padesát let neočekává pomoc při rekvalifikaci, která je jedním z nejčastějších nástrojů současné státní aktivní politiky zaměstnanosti. Starší pracovníci by měli pravděpodobně o rekvalifikaci a další vzdělávání zájem, ale vzhledem k tomu, že se jedná o finančně náročná opatření a starší pracovníci jsou vnímáni jako „nevratná a zbytečná investice“, dochází nezdědky k diskriminaci starších osob v tomto směru. Sirovátka (2003) zkoumal cílenost aktivních politik zaměstnanosti na jednotlivé skupiny nezaměstnaných na vzorku několika okresů a potvrzuje, že u starších pracovníků tato politika nedostatečně reagovala na růst jejich počtu i podílu na celkové nezaměstnanosti. Přestože počet nezaměstnaných ve vyšším věku rostl, jejich podíl na rekvalifikačních zůstal konstantní. Zájem o rekvalifikaci mezi staršími pracovníky byl vysoký, ale cílenost těchto programů na vyšší věkové kohorty ze strany ÚP byla nízká, a to bez ohledu na míru nezaměstnanosti v okrese.

Přesto, že v očekávání pomoci při hledání pracovního místa se respondenti podle věku příliš neliší, nacházíme rozdíly ve způsobech, jakým respondenti svoji práci nakonec nacházejí. Mladí do 30 let svoji práci najdou často právě přes úřad práce, přes neformální cesty (přes příbuzné a známé) nebo přes soukromé zprostředkovatelný a inzeráty. Avšak u starších pracovníků se tyto strategie tolik nevyskytují. Pracovníci nad 50 let výrazně častěji použili jiných, nespecifikovaných forem (asi třikrát častěji než nejmladší skupina).²⁴

Dosud prezentované výsledky naznačují, že fluktuace a nezaměstnanost představují pro starší kohorty českých pracovníků podstatně větší zátěž než pro kohorty mladých. Starší pracovníci, přestože osobně nepoznali tolik nezaměstnanosti jako mladší kohorty, jsou si vědomi, že pokud ztratí zaměstnání ve vyšším věku, jen těžko najdou nové uplatnění. Velký nárůst předčasných starobních důchodů a částečně také invalidních důchodů je toho důkazem. Časné odchody do důchodu dosud sloužily jako forma úniku před dlouhodobou nezaměstnaností a zároveň jako relativně častá firemní politika personálního managementu.

²⁴ Celkem své současné zaměstnání v celém souboru získala 4 % respondentů přes ÚP; 14 % přes soukromé zprostředkovatelný, inzeráty apod.; 34 % osobně navštívilo budoucího zaměstnavatele a 35 % získalo zaměstnání prostřednictvím rodiny a známých; zbylých 13 % pak jiným, nespecifikovaným způsobem.

Retrospektivní studie mezi zaměstnavateli (Vašková et al. 1999) poukázala na toto propojení. Studie byla vypracována na vzorku 270 podniků - zaměstnavatelů z různých sektorů národního hospodářství a regionů republiky. Přesto, že se potýkala s řadou metodologických potíží, došla k některým zajímavým závěrům. Na otázku, zda některý ze zaměstnanců využil možnosti předčasného odchodu do důchodu, odpovědělo kladně více než 56 % zaměstnavatelů, častěji ve výrobních sektorech. V primárním sektoru (zemědělství, lesnictví...) se jednalo o dvě třetiny firem. Počet osob, které tuto možnost, podle vyjádření dotazovaných zaměstnavatelů, využilo, se zvyšoval v průběhu každého roku, stejně jako se zvyšoval počet osob, kterým bylo toto řešení navrženo v rámci restrukturalizace podniku. Finanční náhradu při předčasném odchodu poskytovalo pouze asi 12 % zaměstnavatelů, častěji firmy v zahraničním nebo mezinárodním vlastnictví. Trend ohrožení pracovníků ve vyšším věku nezaměstnaností, respektive předčasným důchodem jako její přijatelnější alternativou, v době šetření potvrzovala i otázka, zda firmy plánují uvolňování pracovníků, kteří by mohli využít předčasného odchodu do důchodu. Dvě třetiny dotazovaných firem snižování počtu zaměstnanců plánovalo a z toho 25 % předpokládalo, že se bude jednat převážně o starší pracovníky. Jak autoři dále upozorňují, v těchto dvaceti pěti procentech firem jsou nadhodnoceny organizace s větším počtem zaměstnanců - 200 a více (40 %, z toho je více než třetina s pěti sty a více zaměstnanci) a organizace v průmyslových odvětvích národního hospodářství.

Nový zákon o zaměstnanosti (s platností od května 2004) by měl podpořit funkčnost pracovní legislativy, a to - i přes svůj název - především v oblasti nezaměstnanosti. V případě starších pracovníků však neupouští od věkově definovaných hranic (skupinu starších pracovníků definuje nad 50 let) a zavádí je i do systému finančních podpor v nezaměstnanosti. Podpora je podmíněna prací alespoň 12 měsíců v posledních 3 letech, není slučitelná s pobíráním starobního důchodu, ale nově může být uchazeč v důchodovém věku. Dle věku je také nově diferencována délka podpůrní doby: pro uchazeče do padesáti let je 6 měsíců, do 55 let 9 měsíců a pro starší 55 let až 12 měsíců s tím, že poslední dvě jmenované skupiny musí mít odpracováno alespoň 25 let.

Můžeme shrnout, že přestože je nezaměstnanost osob ve vyšším věku relativně nižší vůči ostatním skupinám, má dalekosáhlé subjektivní důsledky. Preventivní i kurativní institucionální opatření proti nezaměstnanosti jsou omezená co do zdrojů, tak i do forem. Nezaměstnanost ve vyšším věku je řadou zaměstnavatelů vnímána jako sociálně spravedlivější než nezaměstnanost mladších osob. To vše objektivně zvyšuje riziko diskriminace starších pracovníků na pracovním trhu a riziko ekonomické exkluze.

3.7.5 Mzdy

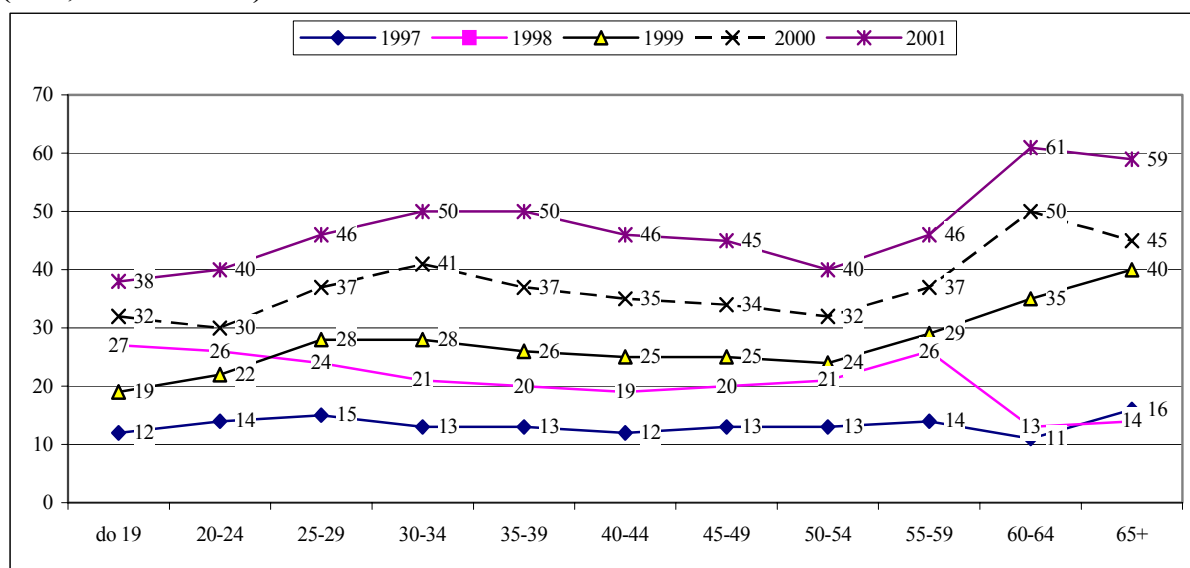
Jedním z často uváděných důvodů pro znevýhodňování starší pracovní síly je její vysoká cena tvořená vyšší mzdou (zohledňující princip seniority a časem získané zkušenosti), zvýšenými pracovními náklady (odvolávající se na nutnost kompenzace snižující se výkonnosti a ubývání funkčních dispozic) a odvody do sociálně zdravotních systémů. Dnešní situace v mzdové oblasti v ČR je navíc stále ještě relativně silně determinována historickým vývojem.

Systém mzdového odměňování byl před rokem 1989 značně deformován. Mzdová politika byla založena na centrální mzdové regulaci. Rozdělení mezd bylo závislé především na demografických charakteristikách jako jsou právě věk, pohlaví nebo velikost a složení domácnosti. Převaha těchto vlivů vyjadřovala snahu režimu o pokrytí reprodukčních nákladů práce a pracovní síly bez vazby na výsledný dosažený produkt. Značné zvýhodnění tělesné práce („dělnické třídy“) oproti sféře služeb a devalvace rozdílů mezi různými stupni kvalifikace (vzdělání) ve struktuře mezd vedlo k jejich nivelizaci a k znehodnocení intelektuálních výkonů. Vrchol věkové křivky mezd se pohyboval ve prospěch starších

pracovníků, což znamenalo systematické zvýhodňování zakladatelské generace československého „reálného socialismu“ (Večerník 1998). Výsledkem těchto tendencí byla deformace vztahu mezi příjmem a výkonem a praktická absence pracovní motivace. Ve spojení s politikou plné zaměstnanosti měly v sobě mzdy zabudovány prvek sociální podpory. Neexistoval institut minimální mzdy, protože všechny mzdy byly považovány za dostatečné. Dříve typicky mužské profese ve třetím sektoru (učitel, úředník) byly zcela feminizovány, aby byl kompenzován odliv mužů do těžkého průmyslu. Vedlejším produktem byla eroze mzdových schémat v sektoru služeb. Po roce 1989 se situace mění. Vzdělání nabírá na významu, klesá rozdíl mezi výrobním a nevýrobním sektorem, objevuje se nová distance mezi sektorem veřejným a soukromým. Bez významných systémových změn v odměňování zůstává snad pouze sektor veřejné správy.

Mzda se tak postupně stává velmi komplexním ukazatelem, který slučuje celou řadu vzájemně působících vlivů. Průměrná nominální měsíční mzda se liší mezi pohlavími (s rozdílem 34 % ve prospěch mužů) a mezi nepodnikatelskou a podnikatelskou sférou, kde rozdíl činí cca 10 % ve prospěch podnikatelské sféry (Situace... 2002). Z výběrového šetření pracovních sil vyplývá rozdíl také mezi vzdělaností strukturou zaměstnanců: zaměstnanci s ukončeným středním vzděláním pobírají oproti zaměstnancům se základním vzděláním v průměru mzdu vyšší zhruba o 50 % a zaměstnanci s vysokou školou téměř o 55 % (Mzdová... 2002). Přetrvávají i rozdíly ve věkových skupinách (viz graf 10).

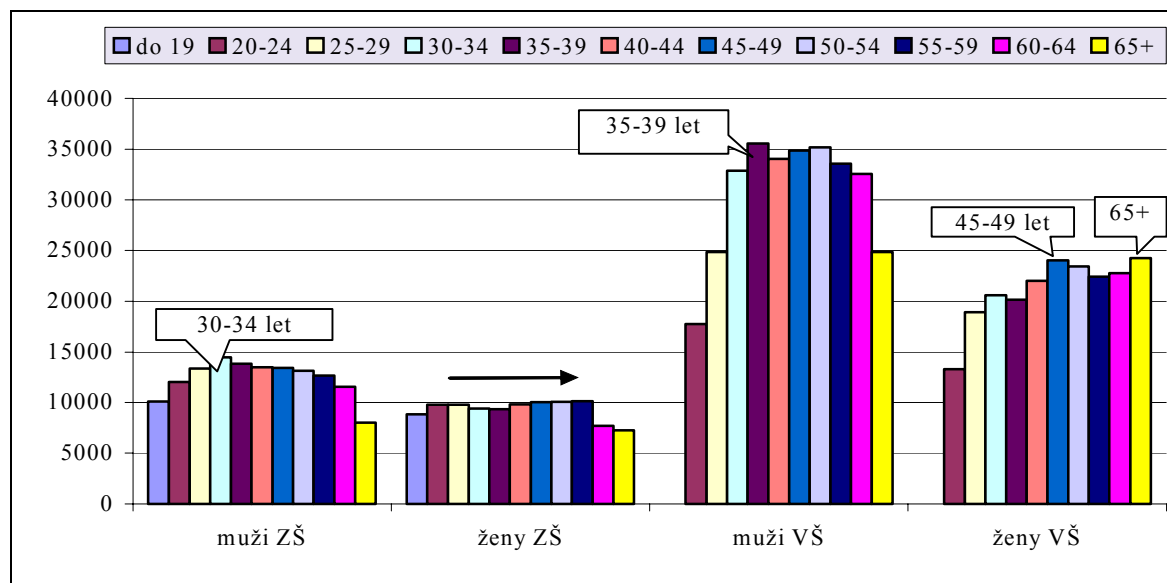
Graf 10 Procentuální nárůst mezd oproti roku 1996 ve věkových skupinách (v %, rok 1996 = 0)



Zdroj: www.czso.cz, vlastní výpočty.

Graf 10 znázorňuje nerovnoměrné navyšování mezd v průběhu času u jednotlivých věkových skupin. Zatímco navýšení mezi lety 1996 a 1997 bylo zhruba rovnoměrné pro všechny věkové skupiny, již v roce 1998 se začínají objevovat významné rozdíly. U šedesátiletých se mzda v tom roce zvyšuje pouze o 13 % oproti roku 1996, ale u dvacetiletých je tomu o 26 %. Naopak v roce 2001 si šedesátiletí oproti roku 1996 „přilepšují“ o 61 %, což je nejvyšší hodnota mezi všemi věkovými skupinami v tom roce. Jak jsme již podotkli, vliv jednotlivých faktorů na výši mzdy je poměrně komplexní. Věková diferenciací podmiňuje výši odměny společně s pohlavím a vzděláním pracovníka. Následující graf 11 se pokouší tyto vztahy blíže analyzovat z pohledu průměrné zaměstnanecké mzdy.

G r a f 11 Průměrná mzda zaměstnanců s primárním a terciárním vzděláním dle pohlaví a věkových skupin (v Kč)



Zdroj: Mzdová... 2002. Pozn. Intervaly věku v textových polích označují maxima v jednotlivých sloupcích.

Graf 11 nám naznačuje nejen silné rozdíly mezi průměrnou mzdou mezi krajními variantami vzdělanostních skupin, ale také mezi muži a ženami a věkovými skupinami. Můžeme vidět, že celkový vývoj, stejně jako věk, ve kterém je dosaženo maxima, se velmi liší mezi jednotlivými kategoriemi. U vyšších stupňů vzdělání roste průměrná mzda s věkem rychleji (zejména u mužů a v prvních dekadách kariéry), u zaměstnanců s nižším stupněm vzdělání je trend k poklesu mzdy s přibývajícím věkem (výrazněji u žen nad 60 let, pravděpodobně již s nárokem na důchod). Vliv vzdělání na výši mzdy je vyšší ve vedoucích funkcích a na náročnějších pozicích, ale je téměř zanedbatelný v nekvalifikovaných dělnických profesích. Český statistický úřad však ve své zprávě (Mzdová... 2002) uvádí důležitý argument, že údaje o průměrných mzdách podle věku jsou ovlivněny odlišnou strukturou zaměstnanosti v jednotlivých věkových kategoriích: průměrný věk vedoucích a řídicích pracovníků v roce 2001 (45,4 let) byl podstatně vyšší než například u nižších administrativních pracovníků nebo pracovníků ve službách a obchodě (mezi 39 a 40 lety v průměru). Mezi řídicími pracovníky bylo v roce 2001 jen 6 % mladších 30 let, ale 35 % osob starších než 50 let (Mzdová... 2002).

Průměrné mzdy se ve „Výběrovém šetření pracovních sil ČSÚ“ liší podle věku také v jednotlivých odvětvích. V některých mzdou rostou trvale až k nejstarším kategoriím, v jiných se vývoj zastaví u středního věku a poté průměrné mzdy již nerostou nebo dokonce klesají. Například v peněžnictví a pojišťovnictví nebo v obchodě a opravách spotřebního zboží jsou nejvyšší mzdy již ve věkové kategorii 30 - 39 let. Naopak, ve veřejné správě nebo ve školství se průměrné mzdy pravidelně zvyšují s věkem. Zatímco v odvětvích vystavených tržní konkurenci je výše mzdy určena především pracovním výkonem zaměstnance, v odvětvích, ve kterých je silná dominance státu, je plat určován zejména platovými tabulkami založenými de facto na délce praxe, méně na kvalifikaci nebo pracovním nasazení jednotlivce. Tímto faktorem je významně ovlivňován trh práce, kdy mladí kvalifikovaní zaměstnanci preferují pracovní místa v tržním sektoru, kde mohou očekávat až několikanásobně vyšší mzdu než ve veřejné správě či ve školství (Mzdová... 2002). Tento příklad jasně ilustruje, jak vnější nastavení tržních struktur může determinovat alokaci jednotlivých věkových skupin (či kohort) v rámci trhu práce.

Tento exkurz je velmi podstatný z pohledu vývoje struktury pracovního trhu stárnoucí české společnosti. Je zřejmé, že „starší pracovníci“ mají v průměru poněkud odlišnou vzdělanostní strukturu, jiné průměrné mzdy a pracují v jiných odvětvích než „mladší pracovníci“, a tudíž lze předpokládat, že jednotlivé skupiny „starších pracovníků“ se budou měnit s tím, jak tuto skupinu budou tvořit nové kohorty. Argumenty demografické paniky, že starší a mladší pracovníci jsou si přímými konkurenty, tak nejsou zcela opodstatněné. Zdá se totiž, že starší a mladší pracovníci mají tendenci zastávat různá pracovní místa. Výše uvedená statistika rovněž poukazuje na neoprávněnost dalšího z častých předsudků, a to, že starší pracovník je nutně také nejdražší pracovní síla. Jak ukazuje výše zmíněná studie, jedná se pouze o vybraná odvětví a oblasti s rigidními předpisy (tabulkami) určujícími výdělek diskriminačně na základě „praxe“, tj. přeneseně - chronologického věku.

3.8 Důchodový systém a věk

Oblast důchodového systému je v teorii ageismu druhým z nejzřetelnějších příkladů nerefektovaného užívání chronologického věku.

V předmoderních společnostech „důchod“ jako sociální status opravňující k příjmům z veřejných financí neexistoval. Lidé pracovali dokud byli práce schopní nebo nezemřeli. První zákonem nařízený důchodový věk byl ustanoven Bismarckovským systémem starobních a invalidních penzí v roce 1891, a to na hranici 70 let, tedy limitu, kterého se jen málokdo v této době dožíval. V roce 1913 byla hranice snížena na 65 let a akceptována většinou industrializovaných zemí (Jacobs et al. in Avramov, Mašková 2003). V některých zemích pak byla tato hranice v nedávné době opět zvýšena na 67 let (Dánsko, Island, Norsko).

Řada moderních sociálně politických systémů definuje nárok na důchod, tedy důchodovou dávku, chronologickým věkem v rámci průběžného systému. Česká republika není výjimkou. Dle zákona 100/1995 jsou všechny typy starobních důchodů definovány věkovou hranicí a dále diferencovány dle pohlaví a v případě žen i počtem vychovaných dětí. Tyto hranice jsou legitimizovány jako opatření nutná pro správu systému s řádově stovkami tisíci aktuálních a dále rostoucím počtem potencionálních klientů. Ale ať už je institut důchodu definován jako sociální ochrana před exkluzí ve stáří, kdy už pro fyzickou nedostatečnost nemůže být příjem zajištěn pracovním výkonem, nebo jako období určené pro zasloužený odpočinek následující po celoživotním namáhavém výkonu povolání, je použití chronologického věku irelevantní. Legislativní definice fyzické invalidity nebo určení objemu náročnosti povolání a potencionálu profesního rozvoje dle věku lze považovat za ageistické. Věk je v důchodových systémech postaven jako bariéra participace na pracovním trhu, a to jak ve smyslu omezujícím další participaci, tak i ve smyslu limitované možnosti pracovní trh opustit. Giddens (2001) hovoří o důchodových ghetech, která v průběhu rozvoje sociálního státu oddělila seniorskou generaci od „zbytku světa“ a brání tak vytvořit sociálně inkluzivní společnost.

Specifickým příkladem ageistických prvků českého důchodového systému je zvyšování částek starobních důchodů osobám starším 100 let. Dávka důchodu se zvyšuje o částku odpovídající zvýšení penze pro převážnou bezmocnost. Jedná se o typický příklad ztotožňování fyzických a mentálních schopností s chronologickým věkem, neboť je zdůvodněno následovně: „Důvodem je fakt, že tito lidé trvale potřebují obsluhu a ošetření druhou osobou. Zvýšení je přiznáváno k procentní výměře důchodu ode dne, kdy oslaví 100. výročí“ (tisková zpráva MPSV ze dne 23.3.2004).

Problém věku a důchodu ovšem přesahuje samotnou otázku přechodu od ekonomické aktivity k odpočinku. Koncept důchodu bývá obecně ve veřejném diskurzu ztotožňován se stářím a jeho přívlaskty. Je-li ekonomická aktivita vnímána jako základní determinant pozice v sociálních sítích a jako základ smyslu života, pak ekonomická neaktivita logicky těchto charakteristik pozbývá, stává se obdobím „bez role“ a „bez smyslu“. Je-li čas

mimo ekonomickou aktivitu vnímán jako statický, neproduktivní a neatraktivní, provázen úpadkem mentálních a fyzických schopností, je jako takové percipováno i stáří a *vice versa*.

Ve výzkumu Ageismus 2003 jsme se zaměřili především na legitimitu věkové hranice důchodu a její akceptaci v populaci. Otázka pro respondenty zněla, zda by měl být přechod mezi ekonomickou aktivitou a odpočinkem definován věkem nebo spíše odpracovanými lety a množstvím naspořených prostředků. Pro 62 % respondentů by striktní věková hranice měla zůstat zachována, problémem zůstává pouze její výše (viz tabulka 14).

T a b u l k a 14 Akceptace věkového limitu v důchodovém systému (v %)

	celkem	pohlaví		věk		
		muži	ženy	15-29	30-49	50+
Žádný určený věk do důchodu by neměl být, každý by měl odcházet do důchodu až bude mít odpracován potřebný počet let nebo bude mít dostatečně naspořeno.	38	41	36	37	40	37
Určený věk do důchodu by měl zůstat stejný jako dnes.	28	26	30	28	26	31
Určený věk do důchodu by se měl snížit oproti dnešku.	29	26	31	30	29	27
Určený věk do důchodu by se měl zvýšit oproti dnešku.	5	7	3	5	5	5

Zdroj: Ageismus 2003, vlastní výpočty.

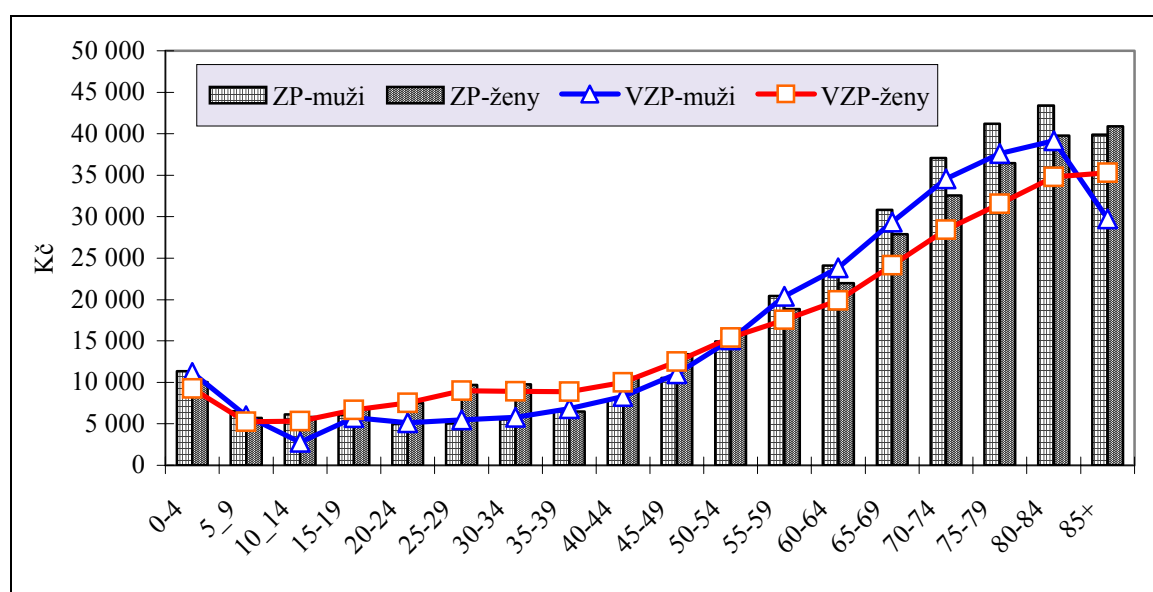
Jak je patrné z tabulky 14, souhlas s výroky není příliš závislý na věku nebo pohlaví respondenta. Významné rozdíly se však ukázaly mezi charakteristikami spojenými s kvalitou a stabilitou zaměstnání respondenta. Zcela odstranit věkovou hranici v důchodových systémech a více zdůraznit jeho provázanost s kvalitou a kvantitou práce si přejí především lidé pravicově orientovaní, s vyšším vzděláním a spíše duševně pracující (odvětví jako vzdělávání, právní odvětví a účetnictví, výpočetní technika apod.). Zastánci změny průběžně financovaného systému jsou také mezi respondenty na vyšších řídicích pozicích a osobami spokojenými se svým současným zaměstnáním. Zvýšení věkové hranice si častěji přejí vysokoškoláci a lidé, kteří nemají obavu ze ztráty zaměstnání. Naopak snížení oproti současnému stavu požadují častěji lidé levicově orientovaní a manuálně pracující, nespokojení se současným zaměstnáním, mající zkušenost s nezaměstnaností nebo ti, kteří mají obavu z potencionální ztráty zaměstnání. Potvrzuje se nám zde výše uvedené tvrzení, že věková hranice omezuje jak ty, kteří mohou a chtějí pracovat déle, tak i ty, kteří z důvodu namáhavější práce a větší fyzické nebo psychické vyčerpanosti nemohou opustit pracovní trh v souladu se svými potřebami. V rozdílu preferencí v politickém spektru pak můžeme vidět i odraz snah jednotlivých politických stran o změny v současném důchodovém systému.

3.9 Zdravotní systém a věk

V diskusích o ageismu je zdravotní systém jedním z eticky nejcitlivějších témat. Vystavuje totiž zkoumání samotnou legitimitu věkových hranic v poskytování a financování péče a v kvalitě poskytované péče. Náklady na zdravotní (a sociální) péči jsou častým argumentem v diskusích o nutnosti omezení výdajů stárnoucích společností, neboť se předpokládá, že tyto náklady neúměrně narostou v přímé souvislosti se zvyšováním počtu seniorů. Dle statistik zdravotních pojišťoven náklady na ošetřování nemocných rostou s jejich věkem a liší se v závislosti na pohlaví pojištěnce (viz graf 12). Zvýšené náklady se začínají objevovat již od 40. až 50. roku věku s vrcholem kolem osmdesátky. Abychom však mohli hovořit o skutečných nákladech systému a jejich potencionálním nárůstu, museli bychom tyto průměrné náklady vynásobit skutečným počtem osob čerpajících zdravotnickou péči v jednotlivých věkových kategoriích. Bohužel tyto počty nejsou pojišťovny standardně sledovány. Pojišťovny tak například chybí i informace o věkové diferenciaci nejdražších či

nejčastěji předepisovaných léků nebo finančně náročných úkonů. Absence těchto analýz nejen že neopravňuje k vynášení soudů o finanční náročnosti péče o starší pacienty, ale především - a to je obzvláště významné - brání účinným intervencím k případnému zlepšení tohoto stavu. Další argument proti nevyhnutelnosti nárůstu nákladů na zdravotní péči přináší Mullan (2002): stárnutí společnosti bude přinášet nejen možné zvyšování počtu příjemců péče ve vyšším věku, ale zároveň také snižování počtu příjemců na opačném konci věkové osy. Obecné zlepšování zdravotního stavu populace může navíc přinášet změny v samotné struktuře nákladů, s potencionálním snižováním potřeby nákladných forem péče, ve prospěch levnějších, ovšem dlouhodobějších preventivních programů. Změnu do struktury výdajů bude pravděpodobně přinášet i vzájemná kompenzace drahých léčebných postupů s výrazně zkrácenou dobou léčení, která jimi bude umožněna.

G r a f 12 Průměrné náklady na zdravotní péči pojištěnce u zaměstnaneckých pojišťoven (ZP) a u Všeobecné zdravotní pojišťovny (VZP) dle pohlaví a věkových skupin v roce 2002



Zdroj: Svaz zdravotních pojišťoven (in Bukač 2004)

Uvedme si jeden ilustrativní příklad praktického důsledku snahy o redukcí nákladů ve zdravotnictví s přímými ageistickými důsledky. Na jaře roku 2003 byla v tisku (*Speciální... 2003; Moderní... 2003*) zveřejněna informace o stanovení limitu 50 let věku pro nárok pacienta na použití nové metody léčby srdečních obtíží speciálními výztužemi zabraňujícími stahování tepen pomocí dodaného léku. Cena této vylepšené a účinnější výztuže je více než dvojnásobná oproti výztužím bez přidaného léku. Podle uvedených informací dostává vylepšenou výztuž pouze asi 5 % pacientů. Z obou článků nevyplývá zcela jasně, kdo uvedený limit stanovil. Autor v *Hospodářských novinách* hovoří o schvalování tohoto postupu Ministerstvem zdravotnictví a zdravotními pojišťovnami, zatímco deník *MF Dnes* naznačuje vzájemné obviňování kardiologické společnosti a zdravotních pojišťoven z tohoto diskriminujícího chování.²⁵ Nejedná se ovšem pouze o tyto, navíc relativně zřídka, medializované případy. Rozhodování o rozdělení relativně omezených zdrojů léků, materiálu i péče mezi pacienty patří totiž ke každodenní rutině lékaře. Cílem protiageistické propagandy je upozornit na fakt, že stáří (věk) by nemělo být automaticky prvním výběrovým kritériem alokace těchto zdrojů.

²⁵ Později v průběhu roku byla tato kauza vyřešena formálním uvolněním poskytování vylepšených výztuží.

Ve výzkumu Ageismus 2003 jsme testovali legitimitu věkově limitujících opatření v očích našich respondentů a dále jsme se zaměřili na osobní zkušenost s takovou praxí v naší společnosti. Na otázku, zda by souhlasili s výrokem: „*Jelikož lékařské náklady na léčení jsou velmi vysoké, mělo by být stanoveno, do jakého věku má člověk nárok na drahá lékařská vyšetření a zákroky*“, odpovědělo souhlasně pouze o něco více než 4 % respondentů (0,8 % rozhodně a 3,7 % souhlasí). Rozhodně by s takovým výrokem nesouhlasilo 57 % respondentů. Jelikož je podíl souhlasu příliš malý pro statistickou analýzu, nelze rozdíly dle sociodemografických charakteristik zobecňovat. Z dat se ovšem zdá, že souhlas je častější u osob mladších, s nižším vzděláním a u ateistů.

T a b u l k a 15 *Setkal(a) jste se vy osobně nebo někdo z Vaší rodiny, přátel či příbuzných nebo jste zaslechl(a) o tom, že by se někomu přihodila některé z následujících situací? Respondentova zkušenost s ageismem ve zdravotnictví (v %)*

	stalo se to mně	stalo se to blízkému	slyšel jsem o tom	neslyšel, nestává se
Někoho nevzali na operaci s odůvodněním, že už je na takový zákrok moc starý/stará.	1	16	40	43
Někdo čekal na ošetření u lékaře podstatně déle než ostatní, protože byl(a) starší.	1	4	20	75

Zdroj: Ageismus 2003, vlastní výpočty.

V případě ageismu ve zdravotnickém systému, vzhledem k tomu, že obsahuje pouze dvě položky, není výpočet průměrné prevalence jevu smysluplný. Osobní zkušenost je identická pro obě dvě situace a je až zanedbatelně nízká.²⁶ Toto zjištění je v souladu s Palmoreovým (2001) výzkumem, u kterého jsme se částečně inspirovali. Jeho položka „byla mi odmítnuta zdravotní péče“ byla jednou z nejméně frekventovaných.²⁷ O něco častější je však zprostředkovaná zkušenost a obecné povědomí o existenci věkových restrikcí v této oblasti (zde pak celková prevalence tvoří 57 %). Položka „čekání u lékaře“ byla inspirována britským výzkumem založeným na pozorování, že lidé nad 60 let čekají na příjem na pohotovosti déle než osoby mladší (*Elderly...2001*). V českém prostředí se však ukázala být spíše netypickou.

Do problematiky ageismu ve zdravotnictví, a přeneseně i v sociálních službách, se však neřadí pouze věkové restrikce. Typickým příkladem je podceňování některých chorob a smyslových dysfunkcí tím, že jsou připsány staršímu věku a nejsou rozpoznány jako důsledek nemoci, která má být řádně léčena. Tento typ ageismu vychází z předpokladu, že stárnutí samo je neléčitelná nemoc a z toho titulu je mu věnována menší pozornost než nemocem mladšího nebo středního věku. U pacientů ve vyšším věku není prováděna řádná diagnostika a preventivní zákroky jsou podceňovány jako nepotřebné. Zcela očitým příkladem jsou věkové limity pro provádění preventivních vyšetření, zejména některých screeningových vyšetření v onkologické prevenci. Vyhláška č. 56/1997 v novelizaci z roku 2000 a 2002 zavádí časové rozmezí preventivních prohlídek v závislosti na věku pojištěnce. V případě mamografického vyšetření je stanovena věková hranice žen od 45 do 69 let věku. Informační dokument Ministerstva zdravotnictví „Systém zdravotní prevence“ (dostupné na www.mzcr.cz) pak výslovně uvádí „Screeningové mamografické vyšetření hrazené ze zdravotního pojištění se provádí ve dvouletých intervalech u žen ve věku od 45 do 69 let (od prvního dne roku věku do posledního dne před dovršením 70. roku věku) ...“ (str.5).

²⁶ Svůj vliv může hrát konstrukce vzorku a způsob sběru dat, ve kterém jsou osoby se zhoršeným zdravotním stavem obvykle podreprezentovány. Nemáme také dostatečný počet osob ve vyšším věku pro detailnější analýzu.

²⁷ Celkem ji uvedlo 9% respondentů. Zajímavé je, že ještě menší podíl seniorů v Palmoreově výzkumu hovořil o „odmítnutí zaměstnání“ (5%) nebo „stal jsem se obětí trestného činu“ (4%).

Někdy bývá limitována i aplikace léčby, která je naopak nezdědka nahrazována častou a zvýšenou (a někdy zbytečnou) farmakoterapií jako „nejschůdnějším“ řešením problémů seniorů (Holmerová 2003).

Ve zdravotně sociální oblasti se lze také setkat s „profesionálním“ ageismem, kde dochází ke generalizaci patologických průvodních jevů nemocí ve stáří na stáří samotné. Pod hlavičku profesionálního ageismu lze připsat i různá jména připisovaná starším pacientům. Jeden z příkladů, oslovení „babičko/dědečku“ bez příbuzenského vztahu k pacientovi, jsme uvedli v kapitole o jazykové kultuře (viz kap. 3.6). Zahraniční prameny uvádějí i pojmy jako „bed-blocker“ pro dlouhodobě nemocné starší pacienty nebo „frequent flyer“ pro pacienty, kteří opakovaně v krátké době vyhledávají ošetření v ambulancích první pomoci. Jako příklad extrémních forem projevů ageistického chování ve zdravotnictví a sociálních službách lze uvést například problém zneužívání pečovatelem (viz. např. Tošnerová 2002a, 2002b).

I když jsme neuvedli ještě ani zdaleka úplný výčet možných forem ageismu ve zdravotní oblasti, je už z tohoto přehledového shrnutí zřejmé, že může nabírat nesmírné řady zjevných i velmi subtilních forem. Stále ovšem také platí, že se jedná o oblast eticky velmi citlivou a nelze činit jednoduché závěry o diskriminacích praktikách ve zdravotnické péči. V mnoha případech je nutné citlivě rozlišovat mezi rovnoprávností a spravedlností v přístupu k péči. V ideálním případě by totiž zdravotnictví mělo fungovat především jako systém zajišťující spravedlivý přístup k zdravotním službám, což neimplikuje nutnost poskytovat všem pacientům stejnou léčbu bez ohledu na věk (Roberts 2002).

4. Závěr

Výzkum Ageismus 2003 se zaměřil na první empirický vhled do konceptu ageismu v kontextu české společnosti. Vzhledem k tomu, že jsme vycházeli z pojmu, který vznikl v šedesátých letech minulého století v USA, ptali jsme se co, a jestli vůbec něco, znamená pro současné Česko. Zatímco na některé otázky se nám podařilo najít odpověď, mnoho nových otázek se před námi teprve otevřelo. Jak bylo zřejmé již z teoretických studií, některé důkazy o existenci ageismu jsou lépe popsateľné empirickou metodou než jiné. Zaměřili jsme se proto pouze na užší výběr několika hlavních oblastí. Podařilo se nám získat relativně spolehlivé výpovědi o ageismu na pracovním trhu a v populární kultuře, v otázkách občanství, důchodového a zdravotního systému ČR. Empirický nástroj, který jsme k tomuto účelu vytvořili, zjišťoval jak ageistické postoje v populaci, tak prevalenci osobních prožitků ageismu. V obou přístupech se koncept ageismu ukázal jako aplikovatelný na české prostředí. Přestože není mezi veřejností příliš diskutovaný, jeho projevy jsou popsateľné a v české společnosti přítomné. Respondenti byli schopni reflektovat věkově specifické chování a ve většině jej popisovali jako nepřijemné. Je ovšem zřejmé, že jsme ve výzkumu zachytili spíše pověstnou špičku ledovce než celou šíři a hloubku tohoto konceptu. Následující diskuse hlavních výsledků zároveň naznačuje, kterým směrem by se tento „úvod do teorie ageismu v ČR“ mohl dále rozvíjet.

Je tedy česká společnost ageistická? Ve smyslu naší operacionální definice a na základě prezentovaných dat se zdá, že ano. Používá totiž chronologický věk a stáří pro definici životních fází jako jeden z určujících elementů způsobu chování vůči jedincům, pro najímání a propuštění pracovníků, pro definici pracovních schopností a vymezení přístupu ke službám a statkům. Zůstává ovšem otázka: Nakolik je ageistická? Bez možnosti relevantního mezinárodního srovnání nelze bohužel rozhodnout, zda by podíl zde popsané věkové diskriminace opravňoval k výrokům o naléhavém sociálním problému v naší společnosti. Podíl pětadesáti procent respondentů nad 70 let, ke kterým se v nedávné době někdo choval odlišně jen kvůli jejich věku, však rozhodně opravňuje ke zvýšenému společenskému zájmu o tento fenomén.

Nejčastěji má zejména starší populace zkušenost s ageistickými formami stereotypů a chování, které se projevují v komunikaci: blahosklonná oslovení, zesměšňování, podceňování schopností kvůli věku. Jedná se především o individuální, negativní a otevřené formy věkově diskriminujícího chování. O něco méně často se objevují formy strukturální a institucionální, které se ovšem zdají být závažnější, neboť jsou vůči seniorům vnější a obtížněji neutralizovatelné. Zatímco v interpersonální komunikaci je možné na diskriminaci téměř bezprostředně reagovat, strukturální pravidla jsou neosobní a jejich původci vzdálení.

Již v předchozích výzkumech (Vidovičová, Rabušic 2003) jsme narazili na relativně silnou stereotypizaci seniorského světa v očích veřejnosti. Podpora tvrzení, která jsme shrnuli v pojmu *demografická panika*, se i v tomto empirickém šetření ukázala jako významná. V české populaci stále panuje poměrně silné přesvědčení, že stáří je něco, čeho bychom se měli jako společnost obávat, a že stáří nepřináší mnoho dobrého nebo perspektivního, do čeho by se ještě vyplatilo investovat zdroje.

Pracovní trh se prokázal jako ideální prostředí pro empirickou identifikaci ageismu. Názor, že věk na pracovním trhu „znamená rozdíl“, potvrzuje nejen mínění populace, ale i „tvrdá“ statistická data. Podíly (ne)zaměstnaných, výše mzdy, struktura trhu práce a s ní spojená spokojenost na pracovním místě - zde všude nacházíme věkově specifické vzorce. Ve výzkumu se nám potvrdily vstupní hypotézy, že negativní postoje vůči starším pracovníkům převládají nad pozitivními, že starším pracovníkům jsou připisovány stereotypní atributy v přímé souvislosti s jejich vyšším věkem, ale ani jejich vyšší věk je nechrání před

autostereotypy. Tyto negativní postoje navíc samy zvyšují rizika, kterým jsou pracovníci na pracovním trhu vystaveni. Ageismus je, stejně jako ostatní formy diskriminace, jen obtížně prokazatelný v přímém jednání zaměstnavatelů. Jistou výhodou při jeho zkoumání je dosud nedostatečně rozvinutý smysl pro politickou korektnost v těchto otázkách. Vzhledem k tomu, že tento koncept nebyl obecně odmítnut jako nemorální a nehumánní (např. na rozdíl od rasismu), nejsou ani jeho projevy potlačovány jako společensky nevhodné. Tento fakt, stejně jako politická laxnost v přístupu k ageismu, bývá nezřídka vnímáno jako důkaz zvyšující se problematičnosti věkově diskriminativního přístupu *per se*.

Pracovní trh ale nebyl jedinou oblastí, kde jsme na výskyt kvalitativního rozlišování mezi osobami různého věku upozornili. Nejzřetelnějším příkladem je průběžně financovaný důchodový systém, kde je věk otevřeně centrální kategorií. Možnost změny se naskytá pouze v celkové redefinici konceptu důchodu a následné flexibilizaci jeho definičních podmínek. Mnohem komplikovanější, alespoň z teoretického pohledu, je odstranění ageistické ideologie ze struktur populární a mediální kultury. Eticky nejsložitější se pak jeví ageismus ve zdravotních a sociálních službách. V této oblasti se kombinují individuální a strukturální typy ageismu s typy otevřenými i skrytými, a to jak ve formě předsudků, tak ve formě diskriminace. Otázky diferenciací v této oblasti se dotýkají velmi komplexních problémů definice kvality života, jeho vývoje a v neposlední řadě i jeho konce.

Často si nejsme ani vědomi, kde všude je otázka věku nastolována a jak významný vliv má věk na konstrukci naší sociální identity. Jako významný milník se věk znovu a znovu objevuje pro definici stáří jako období životního cyklu. A přitom stáří je ve své podstatě sociální konstrukt a neexistuje jako specifický stav na základě biologického nebo chronologického vývoje. Stárnutí je kontinuum. Nemá tudíž logickou hranici, za kterou bychom mohli objektivně říci, že se tento „stav“ objevuje. Je nepochybné, že s věkem roste pravděpodobnost jistého fyziologického i mentálního ochabování, ale tento vývoj by měl být oddělen od sociálního fenoménu, který formuje základ pro znevýhodňování a útlak starších lidí (Bytheway 1995).

Vedle hledání evidence samotné existence ageismu, jsme se také zaměřovali na determinující proměnné, které by pomohly identifikovat potencionální původce a *oběti* věkově diskriminujícího chování. Věkový odstup u zkušenosti s ageistickým chováním potvrzuje myšlenku, že z „pachatelů“ se postupem času mohou stávat „oběti“. Není to ovšem pouze věk, který determinuje postoj ke stáří. Jak vyplynulo na několika místech ze statistické analýzy, některé z faktorů nižšího sociálního statusu mohou k negativnějšímu pohledu na stáří významně přispívat. Například faktory jako subjektivní chudoba a strach ze ztráty zaměstnání mohou produkovat obavu ze zajištění budoucnosti ve stáří, často ztotožněném s (nuceným) opuštěním pracovního trhu v předem určený, věkem definovaný čas. Spekuluje, že v pozadí nižšího sociálního statusu se skrývá celkově snížené hodnocení subjektivní kvality života. A tato subjektivní kvalita se může dále v čase snižovat objektivní ztrátou některých nosných činitelů, jako je profesní uplatnění nebo pevné zdraví.

Opačným vlivem než tyto ekonomicky determinované faktory se ukázala být religiozita. Tak, jak jsme předpokládali v úvodních hypotézách, má religiozita na vnímání stáří a starších lidí v určitých situacích vliv pozitivní. Při jejím obecně zmenšujícím se vlivu v každodenním životě však bohužel nelze předpokládat, že by, i přes svůj nepopiratelný potenciál, sehrála významnější roli při změně sociálních postojů ke stáří.

Ukázalo se rovněž, že vícenásobná rizika a problém kombinace sexismu a ageismu nejsou v českém kontextu tak univerzální, jak je prezentováno v některých teoriích. Pro nedostatečnou velikost výzkumného vzorku jsme nebyli schopni spolehlivě identifikovat mezi „oběťmi“ ageismu ty podskupiny seniorů, u nichž by riziko ageismu bylo větší než u ostatní populace. Validita statistické nezávislosti mezi některými formami ageismu (např.

verbálními) a různými sociodemografickými charakteristikami (zvláště ekonomickým statusem) však musí být ještě potvrzena dalším kvantitativním i kvalitativním výzkumem. Současná zjištění vedou k závěru, že nižší sociální status respondenta indikuje, že bude ke stáří více negativně naladěný, ale přitom není důkaz, že on sám by byl ve stáří více vystaven diskriminativnímu chování od svého okolí. Tento závěr by navíc evokoval, že zážitek věkově diferenciacního jednání je v populaci celkem univerzální (s jistou výjimkou větší frekvence u žen). Jak jsme však uvedli v teoretickém úvodu, mnozí autoři s tímto závěrem nesouhlasí.

V celém předchozím textu jsme se zabývali především negativními důsledky užívání chronologického věku v české společnosti. Pozitivní formy věkové diskriminace nebyly z našeho zkoumání a priori vyčleněny, ale ukázalo se, že pokud náš zájem o ně není cílený, jsou marginalizovány mnohem zřetelnějšími projevy negativními.

Několikrát jsme také narazili na otázku rozdílů a kompatibility mezi subjektivním vnímáním věkové diferenciacce a jejími objektivně měřitelnými projevy. Vzhledem k tomu, že se jedná o sociálně konstruovaný koncept, považujeme jeho percepci subjektem za stejně podstatnou, ne-li dokonce podstatnější než míry „objektivní“. Jak jsme uvedli již výše, ageismus je u české veřejnosti reflektovaným konceptem a věková diskriminace je vnímána jako relativně závažný problém nejen osobami ve vyšším věku.

Povědomí o nejrůznějších situacích, kdy je věk a stáří používáno jako zástupná proměnná, variuje dle typu situace, ale vyjádření „slyšel jsem, že se to u nás stává“ je velmi časté i v případech, u kterých registrujeme jen minimální prevalenci přímé osobní zkušenosti respondenta (např. prodloužené čekání u lékaře kvůli věku). V těchto odpovědích se mohou skrývat informace nabyté ze sdělovacích prostředků a mohou být důkazem šířící se informovanosti o tomto fenoménu. Stejně si lze ovšem představit osobu trpící strachem ze stáří, který se u ní projevuje ageistickým chováním, kterak v dotazníku odpovídá touto variantou. Jak doufáme, je tato možnost málo pravděpodobná, avšak nelze ji ani vyloučit. Neočekávali jsme však, že podíl této varianty bude tak vysoký. Obecně totiž z výsledků vyplývá, že ve všech zkoumaných situacích respondenti častěji o ageistickém chování slyšeli, než jej sami zažili. Při očekávaném vývoji diskuse o ageismu, by jeho empirická evidence měla postupně v čase růst s tím, jak se bude dále informovanost o ageismu zvyšovat a poroste citlivost populace na jeho projevy. V určitém časovém bodě, by pak měla křivka empirické evidence ageismu klesat tak, jak v důsledku tohoto vývoje bude klesat jeho skutečná prevalence v jednání a strukturách.

Jaká by měla tedy být v ideálním případě úloha věku v (post)moderních společnostech? Uhlenberg (2000) identifikoval dva ideální (ve smyslu čisté) typy společenských struktur s ohledem na věk. V prvním typu, tzv. věkově integrovaných strukturách/společnostech, není chronologický věk považován za kritérium pro vstup, výstup nebo participaci na sociálních rolích. Jejich opakem jsou struktury věkově segregované, které prokazatelně zvyšují riziko diskriminačních postojů. Dosáhnout společnosti absolutně věkově integrované není s největší pravděpodobností možné. Stále budou existovat skupiny, které se budou přirozeně sdružovat na základě příbuzného věku (např. děti v jeslích, ročníky na základních školách). Osobně se přikláníme ke „střednímu“ proudu teorie věkové diferenciacce, který je možno chápat jako požadavek po odstranění věku jako zástupné proměnné všude tam, kde je to *možné a sociálně účelné*, a to zejména v situacích, kdy je možné prokázat negativní vliv ageismu na (subjektivní) blaho jednotlivce, sociálních skupin i celé společnosti. Není-li reálné ze sociálního světa zcela odstranit věkové hranice (ve smyslu „extremních“ typů definice ageismu), lze alespoň usilovat o redefinici a rozvolnění obsahu připsaných sociálních rolí a o podporu významu skutečných definičních znaků sociální participace. Jak říká Uhlenberg (2000), jde především o rozpoznání a určení, jakou měrou formální i neformální bariéry omezují příležitosti pro jedince různého věku, aby spolu žili, spolu pracovali, spolu se učili, spolu odpočívali, vzájemně se ctili a společně se socializovali.

„V otázce věku, stejně jako v případě rasy nebo pohlaví, není Skylla předsudku nikdy daleko od Charybdy popírání rozdílů mezi lidmi - rozdílů, které musí být přiznány a rozvíjeny“ (Cole in Phillipson 2002:49). Lidé prochází v průběhu času řadou různorodých změn a v pozdějších fázích svého života jsou z logiky vývoje jiní, než když do něj vstupovali. Opositem od diskriminace/diferenciace by proto neměla být unifikace, ale diverzifikace, různost. Protikladem ageismu by neměla být věková jednotnost, ale respekt k věkové různosti. Ilustrativně tento přístup shrnuje výrok Muhammada Aliho: „Člověk, který se v padesáti dívá na svět stejně jako by mu bylo dvacet, promarnil třicet let života“ (*Navždy...* 2003).

4.1 Doporučení

Na základě prezentovaných dat a teoretického úvodu o zdrojích a formách věkově diskriminačního chování a postojů (ageismu) v české populaci je možné odvodit několik obecných doporučení, která by mohla vést ke zmírnění projevů ageismu v naší populaci a působit preventivně proti jeho dalšímu rozvoji. Návrh doporučení omezujeme na tematické okruhy, kterým jsme se v předchozí zprávě věnovali podrobněji:

V oblasti postoje k věku jako sociální charakteristice:

- vytvořit věkově inkluzivní společnost, ve které učení, práce a odpočinek nebudou závislé na věku, ale budou se prolínat celým životním cyklem,
- odstranit věkové bariéry všude tam, kde je to možné a účelné (možnosti flexibilního odchodu do důchodu, rozvoj celoživotních forem vzdělávání aj.),
- podporovat výzkum v oblasti sociální gerontologie i geriatry, abychom mohli stáří lépe porozumět a mohli lépe rozlišovat mezi normálním stárnutím a patologií,
- podporovat mezigenerační dialog a spolupráci na úrovni celospolečenské, na úrovni sociálních skupin i na úrovni individuální.

V oblasti trhu práce:

- učinit celoživotní vzdělávání samozřejmou součástí rozvoje lidských zdrojů bez ohledu na úroveň vzdělání nebo obor činnosti,
- propagovat smysl adekvátního výběru zaměstnanců (aby nesprávně lidé s nesprávným vzděláním a nesprávnou kvalifikací nezastávali nesprávná pracovní místa),
- zvýšit flexibilitu pracovního trhu ve všech ohledech: pracovní doba, sdílení pracovních míst, mezigenerační trénink, možnosti úpravy fyzického pracovního prostředí apod.,
- soustředit se na rozvoj kompenzačních technik v oblastech, kde může věková změna vyvolat takovou potřebu (zahrnuje nejen smyslové kompenzační pomůcky, ale i např. duševní hygienu, ochranu před vyhořením apod.); kompenzační techniky se zdají hrát velmi důležitou úlohu při prodlužování pracovní činnosti ve vyšším věku,
- odstranit, tam, kde je to možné a účelné, princip seniority v odměňování a provázat odměnu s výkonem,
- rozpoznat význam a problematičnost nezaměstnanosti osob ve vyšším věku (význam psychologických důsledků na osobnost ve vyšším věku apod.),
- odstranit rétoriku demografické paniky pro trh práce a rozvíjet zaměstnanostní struktury přátelské ke každému věku.

V oblasti populární kultury:

- dbát na etiku mediálního prostředí (novinářské kodexy s antidiskriminační klauzulí; kurzy pro žurnalisty - co představuje objektivní image stáří a společnost přátelská pro každý věk),

- odklonit se od veřejné rétoriky demografické paniky,
- soustředit se na výchovnou funkci médií a školství a reprodukovat pozitivní přístup k tělu a jeho přirozenému stárnutí, stejně jako k sociálním funkcím vyššího věku ve společnosti a v rodině,
- podporovat rodinu jako multigenerační vztahovou síť multifunkční podpory,
- zavést výchovu k uzavřenému životnímu cyklu jako součást školní přípravy.

V oblasti důchodových systémů:

- redefinovat koncept důchodu (změnit jeho chápání jako „odkladiště“ nebo ghetta),
- změnit, respektive co nejvíce flexibilizovat definiční podmínky pro přiznání starobního důchodu,
- neohraničovat možnost participace na trhu práce důchodovým věkem (podpořit konkurenční chování na trhu pracovních sil).

V oblasti zdravotních systémů:

- rozpoznávat (byť změněnou) kvalitu života ve vyšším věku,
- pracovat na rozvoji lékařského výzkumu, který by vedl k rozšiřování kvality a dostupnosti péče,
- vychovávat lékaře i ostatní zdravotnický personál ve smyslu úcty k životu jako celku.

Pokud bychom chtěli rozvinout skutečně extenzivní politiku stárnutí, bylo by nutné uvést potřeby starších lidí do politické agendy, rozlišit složení a míru potřeb uvnitř této diverzifikované skupiny, diferencovat mezi generacemi seniorů v závislosti na historickém vývoji a přizpůsobit postoje, vztahy a výhledy různým populacím. Možnou metodou řešení je **age mainstreaming**. Pojem „age mainstreaming“ jsme si vypůjčili z teorie a praxe rovných příležitostí mužů a žen. Přestože ageismus a sexismus nelze považovat za zcela příbuzné koncepty, pojem gender mainstreamingu lze v kontextu věku účelně využít. Po adaptaci by definice age mainstreamingu zněla asi následovně: Age mainstreaming je (re)organizace, zkvalitňování, rozvoj a vyhodnocování koncepčních procesů tím, že při nich všechny zúčastněné subjekty budou na všech úrovních a ve všech stádiích využívat hledisko rovnosti bez ohledu na chronologický věk nebo generační příslušnost. Podobně jako v případě gender mainstreamingu by se mělo jednat o rozšíření tradičních rozhodujících kritérií, jako jsou např. finanční náklady, právní aspekty, hledisko administrativní zvládnutelnosti apod. Metoda age mainstreamingu by pak znamenala, že ve všech rozhodovacích procesech (včetně plánování, provádění a vyhodnocování) se jako jedno z hodnotících hledisek používá i hodnocení pozitivního nebo negativního dopadu rozhodnutí na různé věkové skupiny a generace. Důsledná aplikace age mainstreamingu by znamenala integraci věkové perspektivy do všech existujících politik, a to i v oblastech zdánlivě s chronologickým věkem nesouvisejících (doprava, finance, životní prostředí) (volně dle Nováková 2002). Jediným rizikem by zůstalo nebezpečí extrému pozitivní diskriminace, která může být ve svých důsledcích kontraproduktivní a ageistická. Zdá se ovšem, že rizika, která by plynula z dalšího prohlubování negativní věkové diskriminace legitimizují většinu pozitivních akcí směřujících k více věkově integrované společnosti.

5. Literatura

Averting the Old Age Crisis. Policies to Protect the Old and Promote Growth. 1994. Washington: World Bank.

Avramov, D. , Mašková, M. 2003. *Active Ageing in Europe.* Strasbourg: European Population Papers Series No.12.

Bazzini, D. et al. 1997. „The ageing woman in popular film: Underrepresented, unattractive, unfriendly, and unintelligent. *Sex Roles* Vol 36 (7/8): 531-543.

Biggs, S. 1993. *Understanding Ageing: Images, Attitudes and Profesional Practice.* Buckingham: Open University Press.

Bruthansová, D. et al. 2001. [Vliv pracovního práva na situaci na trhu práce](#). Praha: VÚPSV.

Bukač, P. 2004. (on-line) „Důchod - co nás čeká? Nic moc!“ http://www.mesec.cz/clankyduchod_co_nas_cka_nic_moc/htm.

Butler, R.N. 1975. *Why Survive? Being Old In America.* New York: Harper and Row Publishers.

Butler, R.N. 1980. „Ageism: a foreword“. *Journal of Social Issues*, Vol. 36 (2) 8-11.

Bytheway, B. 1995. *Ageism.* Buckingham, Philadelphia: Open University Press.

Cohen, S.1980. *Folk-devils and Moral Panic: The Creation of Mods and Rockers.* London: Martin Robertson.

Doty, L. 1987. *Communication and assertion skills for older persons.* New York: Hemisphere.

Elderly „wait longer in casualty“. BBC News, July 31, 2001. (on-line) www.global-geing.org

Giddens, A. 1999. *Sociologie.* Praha: Argo.

Giddens, A. 2001. *Třetí cesta. Obnova sociální demokracie.* Praha: Mladá fronta.

Glover, I., Branine, M. (eds.) 2001. *Ageism in Work and Employment.* Hants: Ashgate.

Haškovcová, H. 1989. *Fenomén stáří.* Praha: Panorama.

Hodnocení současné sociální politiky. 2001. Tisková informace CVVM 6.IV.2001, Praha.

Holmerová, I. 2003. „Senioři a zdraví“ In: *Život ve stáří.* Praha: Socioklub.

How medicine mistreats the elderly US News, March 27, 2001. (on-line) Cited on www.global-ageing.org.

Kalish, R. 1979. „The new ageism and the failure models: a polemic.“ *The Gerontologist.* 19 (4) 398-402.

Kučera, M. 2002. „Sociální důsledky stárnutí obyvatelstva České republiky“ *Demografie* 44 (1): 38-40.

- Kuchařová, V. 2002. *Život ve stáří. Zpráva o výsledcích empirického šetření*. Praha: Socioklub.
- Levy, B. R. 2003. „Mind Matters: Cognitive and Physical Effects of Ageing Self-Stereotypes.“ *Journal of Gerontology: Psychological sciences*. Vol. 58B, P203-P211.
- Lorenz, K. 2000. *Osm smrtelných hříchů*. Praha: Academia.
- Nováková, A. 2002. *Gender mainstreaming*. Praha: MPSV.
- Mainstreaming NGOs from east and central Europe into ageing advocacy networks of the *European Union. Report of the East and Central European Network annual meeting. Ljubljana, Slovenia, 26-28 April 2003*. London: Help the Aged.
- McConatha, J. et al. 1999. „Description of older adults as depicted in magazine advertisements.“ *Psychological Reports* (85), 1051- 1056.
- Mareš, P. 1998. „Senioři a politika“. *Sociologický časopis* 34 (3):321-337.
- Mareš, P. 1999. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Praha: Slon.
- „Moderní léčba infarktu jen do padesáti let?“ *Mladá fronta DNES*, 26.III.2003 (on-line). www.mfdnes.cz
- Mullan, P. 2002. (1.vydání 2000) *The Imaginary Time Bomb. Why an Ageing Population is Not a Social Problem*. London: I.B.Tauris.
- Mzdová diferenciacie zaměstnanců*. Český statistický úřad. 2002. (on-line) www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/o/3111-02/
- Navždy spolu. Dárkové miniknižky s citáty*. 2003. Brno: History and Heraldry ČR.
- Nováková, A. 2002. *Gender mainstreaming*. Praha: MPSV.
- Palmore, E.B. 1999. *Ageism: Negative and Positive*. New York: Springer Publishing Comp.
- Palmore, E.B. 2001. „The Ageism Survey: First Findings.“ *The Gerontologist* Vol 41 (5) 572-575.
- Phillipson, C. 2002. „Ageism and Globalisation: Citizenship and Social Rights in Transnational Settings.“ in Anderson, L. (ed.) *Cultural gerontology*. Westport; London: Auburn House.
- Populační vývoj České republiky 1990 - 2002*. 2002. Pavlík, Z. Kučera, M. (eds.) Praha: Katedra demografie a geodemografie PřF UK.
- Rabušic, L. 2002. „Stárnutí populace jako pohroma nebo jako sociální výzva? (Zamyšlení nad některými souvislostmi populačního stárnutí).“ In: *Život ve stáří*. Praha: Socioklub.
- Riley, M.W.; Riley, J.W. 1994. „Age Integration and the Lives of Older People“ *The Gerontologist* Vol.34 (1):110-115.

Roberts, E. 2002. „Age discrimination in health.“ In: *Age Discrimination in Public Policy. A review of Evidence*. London: Help the Aged.

Shaw, A. B. 1994. „In defence of ageism“ *Journal of medical ethic* 20:188-191,194.

Signorelli, N. 2001. „Ageing on television: the picture in the nineties“ *Generations* Vol.25 (3) 34-38.

„Speciální výztuž zabrání infarktu, je však drahá.“ *Hospodářské noviny* 3.IV.2003 (on-line).

Tošnerová, T. 2002a. *Ageismus. Průvodce stereotypy a mýty o stáří*. Praha: Ambulance pro poruchy paměti.

Tošnerová, T. 2002b. *Špatné zacházení se seniory*. Praha: Ambulance pro poruchy paměti.

Uhlenberg, P. 2000. „Introduction: Why study age integration?“ *The Gerontologist*, Vol.40 (3), p.261-267.

Vidovičová, L., Rabušic, L. 2003. *Senioři a sociální opatření v oblasti stárnutí v pohledu české veřejnosti. Zpráva z empirického výzkumu*. Praha, Brno: VÚPSV.

Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky. Bulletin No. 18. 2002. Praha: VÚPSV.

Walker, A. 1990. „The Economic Burden of Ageing and the Prospect Intergenerational Conflict“ *Ageing and Society* 10 (4) pp. 377-396.

World Population Ageing 1950 – 2050. 2002. New York: United Nations.

5.1 Použité datové soubory

- „Nezaměstnaní a trh práce 2001“ (N= 1353), podpořen Grantovou agenturou ČR (g.č. 403/00/0420), FSS MU Brno a VÚPSV.
- Nezaměstnaní a sociální politika 2000 - 2002 (panelové šetření v sedmi okresech ČR, 3 vlny), Institut pro sociální otázky, Fakulta sociálních studií MU Brno; VÚPSV Brno & STEM Praha (hlavní řešitel: Sirovátka, T.; Mareš, P.)
- PPA II –ČR (N=1094, populace ve věku 18 - 75), podpořen Grantovou agenturou ČR (g.č. 403/01/1099), FSS MU Brno a VÚPSV Brno.
- Senioři 50+ 1996, N= 1302, populace 50+, Fakulta sociálních studií MU Brno & IVVM (CVVM) Praha (hlavní řešitel: Rabušic, L.)
- Trh práce 2001, N = 1353, populace ve věku 18 až 64 let, Fakulta sociálních studií MU Brno & STEM Praha (hlavní řešitel: Mareš, P.)
- Výběrové šetření pracovních sil ČSÚ 2002, www.czso.cz
- Život ve stáří 2002, N= 1036, populace ve věku 60 let a starší, Socioklub Praha & STEM Praha (hlavní řešitel: Kuchařová, V; spolupráce: Rabušic, L; Ehrenbergerová, L.)

6. Přílohy

6.1 Zkušenost s věkově diferencovaným chováním v různých situacích

T a b u l k a I Rekapitulace položek pro celou populaci (výběrový soubor) a u podsouboru respondentů padesátiletých a starších (v %).

Otázka: Setkal(a) jste se vy osobně nebo někdo z vaší rodiny, přátel či příbuzných nebo jste zaslechl(a) o tom, že by se někomu přihodila některá z následujících situací?	stalo se to mně		stalo se to blízkému		slyšel jsem, že se stává		neslyšel, nestává se	
	celkem	50+	celkem	50+	celkem	50+	celkem	50+
Oslovovali někoho u lékaře nebo v nemocnici „babičko“/„dědečku“, přestože to nebyli jejich příbuzní?	7	13	32	29	42	39	19	18
Někdo vykládal vtipy, které se „střefovaly“ do starších lidí nebo do stáří.	12	16	24	22	46	44	18	18
Nebyl(a) přijat do práce kvůli tomu, že se zaměstnavateli zdál(a) moc starý(á) pro to místo, o které se ucházel(a).	6	12	26	25	57	51	11	12
Někdo někomu řekl: „Na to jste moc starý/stará...“	6	12	26	26	50	44	18	18
Někdo nadával důchodcům, když se „hrnuli“ do autobusu nebo tramvaje.	9	10	21	17	46	46	24	27
Banka odmítla někomu poskytnout půjčku nebo hypotéku kvůli věku žadatele.	3	6	23	23	45	41	29	30
Někdo ztratil práci kvůli tomu, že už se zdál(a) zaměstnavateli starý.	2	5	22	22	59	56	17	17
Někoho nevezali na operaci s odůvodněním, že už je na takový zákrok moc starý/stará.	1	3	16	18	40	36	43	43
Někdo dostal vyšší plat jen proto, že byl(a) starší i když nevykazoval(a) lepší práci než ostatní mladší kolegové.	2	2	12	11	45	43	39	44
Někdo dostal nižší plat jen proto, že byl(a) starší i když vykazoval(a) stejnou práci jako ostatní kolegové.	1	2	9	10	41	41	49	47
Někdo čekal u lékaře na ošetření podstatně déle než ostatní, protože byl(a) starší.	1	1	3	6	21	21	75	73

Zdroj: Ageismus 2003, vlastní výpočty.

6.2 Dotazník Ageismus 2003

Autoři dotazníku: Lucie Vidovičová, Ladislav Rabušic

MODUL AGEISMUS 2003 v dotazníku AKTÉR 2003

40. *Jste v současné době zaměstnán(a) na plný úvazek?*

1. Ano, na plný úvazek
2. Ano, na částečný úvazek v rozsahu hodin týdně
3. Ne, v současné době nejsem, ale dříve jsem byl(a) zaměstnán(a)
(pokud respondent zvolil tuto variantu, uvádějte otázky 41 - 44 v minulém čase)
4. Ne, nikdy jsem nebyl(a) zaměstnán(a) —> ot. 45

41. *Jaké je nebo bylo Vaše postavení?*

1. Zaměstnanec
2. Zaměstnavatel

42. *Stýkáte (stýkal/a jste se) se na pracovišti s lidmi ve vyšším věku?*

Pokyn: bude li se respondent ptát po významu pojmu „vyšší věk“ uveďte: „přibližně nad 50 let“

1. Ano
2. Ne

43. *Pokud ano, jsou (byli) to zejména:*

	Ano	Ne
a. Podřízení	1	2
b. Kolegové na zhruba stejné pozici	1	2
c. Nadřízení	1	2
d. Klienti, zákazníci	1	2

44. *Pozorujete nějaké zvláštnosti v jejich práci, které by bylo možné připsat téměř výhradně jejich vyššímu věku? Uveďte, prosím, které to jsou. Pokuste se, prosím, o jakýsi průměr za všechny vaše spolupracovníky ve vyšším věku.*

Pokyn: Respondent odpovídá „ano“ - pokud danou charakteristiku pozoruje/pozoroval a „ne“ - pokud si nevšiml, že by takovou charakteristiku tyto pracovníci měli, v průběhu dotazování respondentovi připomínejte zadání otázky (tedy že by se mělo jednat o charakteristiky spojené s vyšším věkem).

Stupnice: 1. Ano, to pozoruji; 2. Ne, to nepozoruji; 3. Nedovedu posoudit

- a. Mají více zkušenosti
- b. Vydělávají víc peněz
- c. Více se snaží
- d. Už neudělají tolik práce jako dřív
- e. Jsou výkonnější než někteří mladší kolegové
- f. V kolektivu spolupracovníků nejsou oblíbení
- g. Chybí jim znalosti práce s moderní technikou a počítačem
- h. Neumějí se už přizpůsobovat změnám
- i. Mají problémy se zrakem nebo sluchem
- j. Nechtějí odejít a uvolnit tak své místo mladším
- k. Nadřízení by je rádi propustili

Pro všechny!

45. *Setkal(a) jste se vy osobně nebo někdo z vaší rodiny, přátel či příbuzných nebo jste se doslechl(a) o tom, že by se někomu přihodila některá z následujících situací?*

Stupnice:

1. Ano, stalo se to mně osobně
 2. Ano stalo se to někomu z mých blízkých (v rodině, přátelům ...)
 3. Nikomu z mých blízkých se to nestalo, ale slyšel(a) jsem, že se to u nás stává
 4. Nikdy jsem o něčem takovém neslyšel(a), myslím že se to u nás nestává
 9. Nevím, nemám názor
-
- a. Banka odmítla někomu poskytnout půjčku nebo hypotéku kvůli věku žadatele
 - b. Oslovovali někoho u lékaře nebo v nemocnici „babičko“/“dědečku“, přestože to nebyli jejich příbuzní
 - c. Nebyl(a) přijat do práce kvůli tomu, že se zaměstnavateli zdál(a) moc starý(á) pro to místo, o které se ucházel(a)
 - d. Někdo dostal vyšší plat jen proto, že byl(a) starší i když nevykazoval(a) lepší práci než ostatní mladší kolegové
 - e. Někdo dostal nižší plat jen proto, že byl(a) starší i když vykazoval(a) stejnou práci jako ostatní kolegové
 - f. Někdo ztratil práci kvůli tomu, že už se zdál(a) zaměstnavateli starý
 - g. Někdo někomu řekl: „Na to jste moc starý/stará...“
 - h. Někdo vykládal vtipy, které se „strefovaly“ do starších lidí nebo do stáří
 - i. Někoho nevzali na operaci s odůvodněním, že už je na takový zákrok moc starý/stará
 - j. Někdo čekal u lékaře na ošetření podstatně déle než ostatní, protože byl(a) starší
 - k. Někdo nadával důchodcům, když se „hrnuli“ do autobusu nebo tramvaje

46. *Uved'te, prosím, do jaké míry souhlasíte nebo nesouhlasíte s následujícími výroky:*

Stupnice:

1. Rozhodně souhlasím; 2. Souhlasím; 3. Nesouhlasím; 4. Rozhodně nesouhlasím
 9. Nemám na to názor
-
- a. Bohaté finanční dávky, jaké dostávají starší lidé, ubírají ze státní pokladny peníze, které by měly být poskytnuty mladším.
 - b. Starší lidé by měli uvolňovat svá pracovní místa mladším, protože ti jsou výkonnější a schopnější.
 - c. Hodně starších lidí si užívá spokojeného života, zatímco mladší lidé na ně musí pracovat.
 - d. Mladší a starší lidé jsou velmi rozdílní ve všech oblastech.
 - e. Starší lidé mají tendenci si pořád na něco stěžovat - a přitom se mají docela dobře.

47. *Pocítil(a) jste někdy v poslední době, že se k Vám někdo choval hůře nebo lépe jenom kvůli Vašemu věku?*

1. Ano, pocítil(a) chovali se ke mně lépe kvůli mému věku
2. Ano, pocítil(a) chovali se ke mně hůře kvůli mému věku
3. Ne, takovou situaci jsem nezažil(a), chovají se ke mně jako k ostatním → *ot. 49*

48. Pokud jste takovou situaci zažil/a, jak to na vás působilo?

1. Bylo to příjemné
2. Bylo to nepříjemné
3. Bylo mi to jedno
4. Nevím, nedokážu posoudit

49. Podle Vašeho názoru, je možné říci, od jakého věku je už člověk starý?

1. Ano
2. Ne → ot. 51

50. Pokud ano, co myslíte, od jakého věku, můžeme člověka považovat za starého?

od let

51. Často se v poslední době hovoří o problematice věku odchodu do důchodu, mohl(a) byste nám říci, která z následujících variant se nejvíce blíží vašemu názoru?

1. Žádný určený věk odchodu do důchodu by neměl být, každý by měl odcházet do důchodu až bude mít odpracován potřebný počet let nebo bude mít dostatečně naspořeno
2. Určený věk odchodu do důchodu by měl zůstat takový jako je dnes
3. Určený věk odchodu do důchodu by se měl snížit oproti dnešku
4. Určený věk odchodu do důchodu by se měl zvýšit oproti dnešku
5. Nemám na tento problém vyhraněný názor

52. Který z následujících výroků se více blíží vašemu názoru?

1. To, kolik má člověk let, nehraje v zaměstnání vůbec žádnou roli.
2. V zaměstnání občas záleží na tom, kolik má člověk let. → Ot. 54

53. Pokud na věku záleží, souhlasíte s tvrzením, že to, kolik má člověk let, je v zaměstnání důležité tam, kde se rozhoduje o tom:

Stupnice:

1. Rozhodně souhlasím, 2. Souhlasím, 3. Nesouhlasím, 4. Rozhodně nesouhlasím
9. Nemám na to názor

- a. Zda bude přijat do zaměstnání
- b. Zda ztratí zaměstnání
- c. Jak vysoký bude mít plat
- d. Zda bude povýšen
- e. Zda získá možnost se dále vzdělávat

54. Uveďte, prosím, do jaké míry souhlasíte nebo nesouhlasíte s následujícími výroky:

Stupnice:

1. Rozhodně souhlasím, 2. Souhlasím, 3. Nesouhlasím, 4. Rozhodně nesouhlasím
9. Nemám na to názor

- a. Už nemá moc cenu, aby se lidé po padesátce dál něčemu učili.
- b. Jelikož lékařské náklady na léčení jsou velmi vysoké, mělo by být stanoveno, do jakého věku má člověk nárok na drahá lékařská vyšetření a zákroky.
- c. Protože starých lidí stále přibývá, měli by mít omezenou možnost vstupovat do politiky, aby nemohli tolik ovlivňovat dění ve společnosti.

KONEC MODULU AGEISMUS

6.3 Seznam tabulek a grafů

T a b u l k a 1: Od jakého věku začíná stáří? (v letech)	15
T a b u l k a 2: Osobní zkušenost s věkově diferencovaným chováním a reakce na něj dle pohlaví a věku respondenta.	17
T a b u l k a 3: Ageismus v simulovaném mezigeneračním a sociálním napětí	19
T a b u l k a 4: Respondentova zkušenost s verbálně-komunikačními typy ageismu	22
T a b u l k a 5: Charakteristiky práce a pracovního místa připisované vyššímu věku pracovníka	26
T a b u l k a 6: Hodnota stáří na pracovním trhu v konkurenci mladších kohort	27
T a b u l k a 7: Mezigenerační spolupráce na pracovišti z pohledu starší generace	27
T a b u l k a 8: Zkušenost s diskriminací při hledání nového zaměstnání deset let před důchodem	28
T a b u l k a 9: Kombinovaná rizika - diskriminace respondenta zaměstnavatelem (v období zhruba 10 let před odchodem do důchodu) na základě věku a pohlaví	29
T a b u l k a 10: Respondentova zkušenost s ageismem na pracovním trhu	29
T a b u l k a 11: Pocity provázející ztrátu zaměstnání dle věku respondenta. Podsoubor osob nezaměstnaných v době dotazování.....	32
T a b u l k a 12: Časový odhad pro získání nového zaměstnání u aktuálně nezaměstnaných a u potencionálně nezaměstnaných osob.....	32
T a b u l k a 13: Očekávání aktuálně a potencionálně nezaměstnaných od úřadu práce dle věku respondenta	33
T a b u l k a 14: Akceptace věkového limitu v důchodovém systému.....	38
T a b u l k a 15: Respondentova zkušenost s ageismem ve dravotnictví.....	40
G r a f 1: Osobní zkušenost s věkově diferencovaným chováním dle věku respondenta.....	16
G r a f 2: Osobní zkušenost s věkově diferencovaným chováním dle pohlaví a věku respondenta.....	17
G r a f 3: Přímá osobní zkušenost s verbálním ageismem dle věku respondenta.....	22
G r a f 4: Osobní zkušenost s verbálně-komunikačním typem u respondentů nad 50 let.....	23
G r a f 5: Spokojenost v současném zaměstnání dle věku respondenta (bez věkové kategorie 70+, v %) ...	24
G r a f 6: Spolupracovníci ve vyšším věku dle věku respondenta	25
G r a f 7: Počet uchazečů o zaměstnání k 31.12.2003 dle věkových kategorií	30
G r a f 8: Počet zkušeností s nezaměstnaností u osob, jež takovou zkušenost měly (bez ohledu na délku trvání), dle věku respondenta	31
G r a f 9: Obavy ze ztráty zaměstnání, snížení platu a přeřazení na horší pracovní místo	31
G r a f 10: Procentuální nárůst mezd oproti roku 1996 ve věkových skupinách	35
G r a f 11: Průměrná mzda zaměstnanců s primárním a terciárním vzděláním dle pohlaví a věkových skupin	36
G r a f 12: Průměrné náklady na zdravotní péči pojištěnce u zaměstnaneckých pojišťoven (ZP) a u Všeobecné zdravotní pojišťovny (VZP) dle pohlaví a věkových skupin v roce 2002	39