

v managementu. Šetření na personálních agenturách. Praha: VÚPSV, 2005.

- 20 Od 90. let zaměstnavatelé upřednostňují mladší manažery.
- 21 Z průzkumu provedeného v roce 2007 Klubem manažerek při České manažerské asociaci a VÚPSV vyplynulo, že téměř 2/3 manažerek stráví v zaměstnání a na cestě do práce více než 50 hodin týdně, resp. 1/5 více než 60 hodin. Šetření Treximy, s. r. o., z let 1999 a 2000 signalizují průměrnou úroveň 57 hodin týdně s připočtením cesty do zaměstnání a zpět. Odpovídající údaj za průměrného českého zaměstnance dosahuje úrovně zhruba 47 hodin týdně.
- 22 Jako ideální své podmínky hodnotily ženy, které mohly svěřit péči o rodinu jiné ženě v rodině, např. matce, sestře, starší dceři, blíže Dudová, R. - Křížková, A. - Fischlová, D. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-32-8.
- 23 Z průzkumu provedeného v roce 2007 Klubem manažerek při České manažerské asociaci a VÚPSV vyplynulo, že téměř polovina manažerek zajišťuje provoz domácnosti sama, 1/3 se může opřít o rodinné příslušníky. Necelá 1/5 nakupuje služby, jejich rozsah se pohybuje kolem 5 hodin týdně.
- 24 Reakce vlastníků společností - zaměstnavatelů - je zpožděná a u velkých společností procesně omezená na valnou hromadu.
- 25 V období recese, po roce 1997, mzdy managementu pokračovaly ve vysoké dynamice při pronikavém zpomalení růstu celostátního průměrného výdělku. Zpomalení se dostavilo až v letech 2000 a 2001, kdy naopak průměrný výdělek dynamiku oživil, blíže: *Odměňování managementu organizací v odvětvové působnosti MPO*. MPO, 2003 a 2004.
- 26 Před rokem 2007 § 4a zákona o mzdě.
- 27 Před rokem 2007 zákon o platu.
- 28 Manažeri (bez vlastnického vztahu k domovské organizaci) během svého profesního života střídají zaměstnavatele.
- 29 Vzorek šetření neobsahoval následující zaměstnání: KZAM 1111 (zákonodárci), KZAM 1311 (vojáci z povolání), KZAM 1313 (policisté ve služebním poměru) a KZAM 1320 (ostatní zaměstnanci ve služebním poměru), zahrnoval však vedoucí pracovníky na I. až III. úrovni řízení.
- 30 Stupnytsky, O. *Struktura rozdílů ve výdělcích mužů a žen v managementu. Jsou rozhodující náplň práce, místo práce a osobní charakteristiky manažerů*. Praha: VÚPSV, 2007, ISBN 978-80-87007-58-7.
- 31 Na okamžitý odchod českých seniorů do ekonomické neaktivity po dosažení důchodového věku upozornila analýza Vlach, J. *Šetření výdělků starších zaměstnanců*. Praha: VÚPSV, 2006, s. 9–14, ISBN 80-87007-39-5.
- 32 Konkrétně se analýza týkala tříd 121 - ředitelé velkých organizací, 122 - vedoucí výrobních a provozních dílcích celků a 123 - vedoucí pracovníci univerzálních dílcích celků, tzn. I. a II. řídicí úrovně.
- 33 Pro adekvátní hodnocení výdělkového rozdílu se porovnávají výdělky mužů a žen, které mají stejné pozice, tudíž vykonávají stejně náročnou práci. Osoby, které nemají protějšek na stejné pozici, jsou vyloučeny. V případě, že firma v roce 2001 neuvedla výdělky manažerů, byly údaje za tuto firmu doplněny z dat za léta 2000–2004. Na nejvyšší úrovni managementu ve třídě 12000 je velmi nízký podíl žen (7 %) a k části pozic obsazených muži neexistují srovnatelné pozice obsazené ženami.
- 34 Relativní genderový mzdový rozdíl v % (někdy též „genderová mzdová propast“) vyjádřený vztahem $(W_m - W_f) / W_m$, kde W_m je výdělek muže a W_f je výdělek ženy.
- 35 Gazdagová, M. - Fischlová, D. *Sondáž postojů zaměstnavatelů k uplatnění žen v managementu a zkušenosti s nimi* (kvalitativní šetření s vybranými reprezentanty zaměstnavatelů). Praha: VÚPSV, 2006. ISBN: 80-87007-31-X.

Autor se věnuje příjmové a mzdové politice, je pracovníkem Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí.

Věk a antidiskriminační legislativa EU

Eva Gregorová

Článek se zabývá problematikou věkové diskriminace a evropské antidiskriminační legislativy. V textu jsou krátce popsány důvody, proč se věk stal jedním z hlavních diskriminačních hledisek. Těmito důvody jsou zejména zvýznamnění věku v moderních společnostech a demografické stárnutí. Pod vlivem těchto dvou procesů se objevila v moderních společnostech nová ideologie, tzv. ideologie věku a její speciální forma ageismus. Specifickým projevem ageismu je pak věková diskriminace, jejímž legislativním ošetřením se zabývá druhá část textu. Zde jsou představeny jednak adekvátní směrnice a politiky na unijní úrovni a jednak cesty, jak se s věkovou diskriminací vyrovnávají členské státy EU – za prvé je možné implementovat daná opatření prostřednictvím samostatného zákona, jenž zabráňuje pouze diskriminaci na základě věku; za druhé je možné věkové hledisko zahrnout do jednotného antidiskriminačního zákona či zákona o rovném zacházení, který ošetřuje diskriminaci z různých diskriminačních hledisek; a za třetí je možné implementovat věkové hledisko do jednotlivých zákonů zvlášť. Pro ilustraci těchto tří přístupů jsou v textu uvedeny tři konkrétní příklady - Spojeného království, Slovenské republiky a České republiky.

Úvod

Z průzkumu speciálního Eurobarometru 263 „Diskriminace v Evropské unii“ (2007) vyplývá, že diskriminací z důvodu věku považuje za rozšířenou téměř polovina občanů Evropské unie. Na pomyslném žebříčku se Česká republika umístila na druhém místě za Maďarskem, kde věkovou diskriminaci považuje za rozšířenou 66 % lidí (u nás je to 63 %). Zajímavým zjištěním je také to, že lidé z deseti nových zemí si myslí více, že je tato diskriminace rozšířená, než občané původní evropské patnáctky (49 % oproti 45 %). Tento a další výzkumy (např. Vidovičová, 2007; Hubálek, Zambaj, 2007; O'Dempsey, Jolly, Harrop, 2006) potvrzují, že věková diskriminace je v současných společnostech reálným problémem, ze kterého pramení i snaha tuto formu diskriminace legislativně ošetřit. V tomto článku zaměříme svoji pozornost právě na problematiku diskriminace z hlediska věku a opatření s ní související. Pokušíme se ukázat, co mohlo vést ke vzniku a rozšíření tohoto typu diskriminace, a následně jak se tento jev promítl do rozrůstající se antidiskriminační legislativy. Naším cílem není množit řady studií týkajících se problematiky diskriminace, neboť příruček na toto téma existuje již celá řada, a to i v českém jazyce (např. Čížinský, Hubálek et al., 2006; Černý et al., 2006; kol. autorů, 2007; Jára, 2006). Nad jednotlivými definicemi a vymezením pojmů se proto zastavíme jen krátce a naši pozornost zaměříme na diskriminaci z důvodu věku. Dále představíme antidiskriminační legislativu Evropské unie, z níž vycházejí i antidiskriminační opatření v jednotlivých členských státech. I když jsme si vědomi toho, že legislativa není totéž co politika, respektive různé politiky, strategie a opatření, budeme si všimnout obou oblastí, neboť v takto poja-

tém textu je nemůžeme striktně oddělit. Tento úhel pohledu je dán jednotným cílem legislativ i politik: dosažení inkluzivní společnosti, v našem případě věkově inkluzivní společnosti, tedy společnosti pro každý věk (termín Uhlenberg, 2000).

Zájem o věk a inkluzi všech věkových skupin do společnosti je v současnosti jednou z priorit evropské politiky. Je to dáno zejména demografickou situací, tedy změnami v demografických strukturách populace ve směru snižování podílu dětské složky a zvyšování podílu osob starších (podrobněji např. Rabušic, 1995 aj.), a také situací ekonomickou. Evropský zájem o diskriminaci je záležitostí dlouhodobou - zákaz diskriminace se v právních dokumentech objevuje již v roce 1950, a to v článku 14. Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a svobod. Tento dokument přijatý v rámci Rady Evropy vycházel zejména z Všeobecné deklarace lidských práv, ale věk se zde ještě jako jedno z diskriminačních hledisek explicitně nevyskytuje. Chronologickému přehledu jednotlivých dokumentů včetně právního výkladu se věnuje publikace „Diskriminace“ z roku 2006, která mj. přehledně shrnuje historický vývoj jednotlivých diskriminačních důvodů z hlediska jejich důležitosti následujícím způsobem: „[...] diskriminační důvody a jejich důležitost se v průběhu dosavadní antidiskriminační historie (byť velmi krátké) vyvíjely. V první polovině 20. století byla Evropa sužována především konflikty mezi národy či národnostmi, třídami boji a z nich plynoucími politickými konflikty, které hluboce rozdělovaly řadu národních společností. Po druhé světové válce kladla tedy např. Evropská úmluva – vedle dodnes důležitých důvodů jako pohlaví, rasa či náboženství – důraz na zákaz diskriminace pro národnost, sociální původ či majetek a politické přesvědčení [...] Význam těchto důvodů se během

druhé poloviny 20. století v důsledku společenských změn a zmírnění výše uvedených konfrontací zmenšil a naopak západní společnost začala být citlivější vůči důvodům do té doby nevnímaným. Jde zejména o sexuální orientaci, zdravotní postižení a věk [...], ale též např. povinnosti vůči rodině. [...] V právu EU je dnes považována za hlavní diskriminační důvody tato šestice: 1. pohlaví, 2. rasa a etnický původ, 3. věk, 4. zdravotní postižení nebo nepříznivý zdravotní stav, 5. sexuální orientace a 6. náboženství, víra nebo skutečnost, že osoba je bez vyznání. Těchto šest hlavních diskriminačních důvodů požívá nyní v právu EU přísnější právní ochranu před diskriminací než ostatní důvody.“ (Čižinský, Hubálek et al., 2006: 12)

Diskriminace a princip rovných příležitostí

Za diskriminaci je považováno jednání či zacházení s druhými lidmi, které je založeno na činění neoprávněných a neodůvodněných rozdílů. Takové jednání je považováno za nepřipustné a zakázané. Diskriminace vzniká, když větší či mocnější skupina nejprve definuje, co je normální, žádoucí a správné. Tato normalita však většinou není nijak explicitně určená, její funkcí je, že podporuje identifikaci, dává pocit sounáležitosti a solidarity. Do určité míry je tento proces celkem normální a funkční, ale po překročení určité hranice dochází ke vzniku mocenských nerovností, což vede k diskriminaci minoritních skupin. Konkrétní příklad, jak potom může vypadat například diskriminace v zaměstnání, nabízí Sjödinová (2006). Typické diskriminační praktiky podle této autorky mohou být: zneviditelnění (zapomenutí, přehlížení a ignorování), zesměšnění (nejste bráni vážně, jste předmětem legrace), odsouzení k neúspěchu (cokoliv se udělá nebo neudělá, je špatně), vina a zahanbení (nejste dost dobří). Z právního hlediska pak rozlišujeme diskriminaci přímou, nepřímou, obtěžování a pokyn k diskriminaci.⁵ Diskriminace se v běžném životě projevuje zejména jako budování bariér v přístupu k zaměstnání, vzdělávání, službám nebo zdravotní péči.

Ideovým základem všech snah o řešení diskriminace je **princip rovných příležitostí**, přičemž největší vliv má tento princip na ekonomickou a sociální oblast. Zákaz diskriminace je pak cestou uplatnění tohoto principu v praxi. Má se za to, že princip rovných příležitostí je nezbytným předpokladem ke spravedlivému fungování volného trhu a je předpokladem k rovnému přístupu všech občanů EU k právům a svobodám. Jak uvádí Komise Evropských společenství ve svém sdělení: „osobní charakteristika jako pohlaví, etnický původ, věk, sexuální orientace nebo zdravotní postižení nadále brání některým lidem plně realizovat svůj potenciál. Diskriminace ničí životy jednotlivců. Škodí také hospodářství a společnosti jako celku. Navíc podkopává důvěru v základní evropské hodnoty, tedy v rovné postavení a právní stát, a jejich podporu. Účinné odstranění překážek v zaměstnání, odbor-

ném vzdělávání a v dalších příležitostech je životně důležité. Pro EU bude skutečně obtížné dosáhnout ambiciózních cílů, které si stanovila pro hospodářský růst a růst zaměstnanosti, jestliže někteří lidé nebudou mít přístup k pracovním místům a dosahování lepších výsledků [...]“ (Nediskriminace..., 2005:2). Škodlivost diskriminace můžeme tedy rozdělit na dvě úrovně – individuální a celospolečenskou. Na individuální úrovni diskriminace způsobuje horší kvalitu života diskriminovaných. Vlivem diskriminace lidé také nemohou měnit pracovní místa, jak by to odpovídalo jejich potřebám. Zastávají tak často práci, kterou by za jiných okolností nechtěli dělat, protože ji již vykonávají pro ně příliš dlouho nebo mají například vyšší kvalifikaci či schopnosti. Ztrácejí tak možnost kariéřního růstu (tento problém se týká zejména absolventů a starších pracovníků). Na celospolečenské úrovni je diskriminace neehospodárná z důvodu nemožnosti diskriminovaných uplatnit se a být ekonomicky přínosní. Naopak se potenciální oběti často stávají závislými klienty sociálního státu - bývají dlouhodobě nezaměstnaní a dostávají sociální dávky, což naopak společnost zatěžuje. Dochází také k ohrožení sociální soudržnosti, neboť diskriminovaní vnímají svoji situaci jako nespravedlivou, což se může projevit snížením loajality vůči společnosti, politickými a sociálními konflikty a v extrémní podobě i nárůstem kriminality.

Věk jako základ diskriminace

Pokusme se nyní najít odpověď na otázku, proč se věk stal hlediskem, kvůli kterému může člověk zažít diskriminaci, respektive proč se věk stal v dnešní době tolik důležitým fenoménem. Vysvětlení může být následující: i když různý věk a různé věkové skupiny zde byly odjakživa, teprve s nástupem modernity se věk stal „statusem“ důležitým pro administraci nových výrobních a později i sociálních struktur. Tento jev vysvětluje ve své práci o ideologii věku Vidovičová (2007). Podle ní věková vředy-přítomnost v reakci na nový demograficky podmíněný sociální řád získala kvalitu ideologie – ideologie věku. Ideologie věku se tak stala zdrojem nových reálných i symbolických nerovností na individuální i sociální úrovni. Modernizační procesy, byrokratizace společnosti a formalizace interpersonálních vztahů věk významnily, učinily z věku jednu ze základních os fungování společností a postavily ho do popředí sociálních vztahů. V kontextu hlubokých demografických změn mohl být proto věk použit k ospravedlňování nových sociálních řádů, jež jsou negativně zaměřeny především vůči vyššímu věku. „Pokud ideologii chápeme jako legitimizaci zájmů, konfliktů a napětí, je vlastnictví „správného věku“ tou formou zbraně, kterou se dnes vede boj o vzácné statky, prestiž a moc“ (Vidovičová, 2007: 10). V tomto smyslu je ideologie věku v čisté podobě legitimizací lepšího postavení jedné věkové skupiny oproti druhé. Kon-

cept ideologie věku však slouží především jako zdroj pro uchopení dvou dílčích konceptů – ageismu a věkové diskriminace. Ageismus je podle Vidovičové „variací na téma ideologie věku, jako její projev, důsledek a možná do jisté míry paradoxně i jako zdroj. Lapidárně řečeno, ve společnosti existuje ageismus proto, že věk je tak důležitý, že jsme na jeho základě hodnoceni svým okolím (tj. má ideologickou funkci). A protože jsme kvalitativně hodnoceni na základě našeho věku (tj. existuje ageismus), stává se tento ještě důležitější sociální a individuální charakteristikou (tj. zvyšuje se důležitost věku)“ (Vidovičová 2007:43). Věková diskriminace je specifickým projevem ageismu. Zajímavou definici věkové diskriminace přináší organizace Age Concern: „Věková diskriminace nastává tam, když někdo dělá nebo vidí rozdíly u dané osoby kvůli jejímu věku a používá to jako základ pro předsudek proti a k nefér přístupu k této osobě. Je to něco, co může postihnout každého, bez ohledu na jeho věk. Je stejně jednoduché někoho diskriminovat, protože je moc mladý, jako je jednoduché říct, že je moc starý – oba případy jsou stejně zhoubné“ (Age Concern, 1998:4). Tato definice totiž vystihuje fakt, že ne každé chování, jednání či postoj, který rozlišuje lidi na základě jejich různého věku, je nutně diskriminační. Základem diskriminace je neoprávněnost či „nespravedlnost“ takového přístupu, který je založen většinou na nějakém předsudku či negativním postoji.

Jak jsme již konstatovali v úvodu, věková diskriminace je mezi obyvateli Evropské unie jednou z nejčastěji pociťovaných forem diskriminace. Přesto se zdá být téma věkové diskriminace v politické diskusi okrajové, pokud to srovnáme s pozorností věnovanou tématům etnicity a genderu, což může mít několik příčin. Prvním z důvodů může být specifitnost věku jako diskriminačního hlediska. Vidovičová (2007) říká, že zatímco koncepty pohlaví a rasy jsou dnes již brány jako relativně jednoznačné, obecné koncepty jako „starí“ či „mladí“ jsou sociálním konstruktem vztahujícím se k nedefinovatelné skupině lidí bez jasných společných znaků. Věk představuje připsaný status, stejně jako pohlaví nebo rasa, ale jako jediný z normálních okolností podléhá vývojovým změnám v závislosti na čase. Proto i nerovnost založená na věku je předmětem vývoje. Dalším faktem, který může ztěžovat legislativní ošetření, je problematika tzv. vícenásobných rizik. Riziko diskriminace na základě věku může být zvýšeno přítomností jiné diskriminativní charakteristiky – např. pohlaví, etnika, zdravotního postižení apod. Identifikace věkové diskriminace tak může být komplikovaná: od jakého věku může být někdo diskriminován, protože mohl být považován za starého? Byl někdo diskriminován proto, že byl určitého věku, nebo proto, že to byla žena? Může být žena v určitém věku považována za starou, diskriminována, ačkoliv muž ve stejném věku se s věkovou diskriminací ještě dlouho nemusí setkat? V kontextu vícenásobných rizik zahraniční výzkumy ukázaly, že u některých sledovaných proměnných je ageismus silnější než rasismus

nebo sexismus, u jiných je tomu naopak (viz Vidovičová, 2007). Podle teorie kumulace výhod a nevýhod (CAD – *cumulative advantage/disadvantage*) „jedinci zvýhodnění/znevýhodnění v mladších fázích životního cyklu mají větší šanci na akumulaci svých výhod/nevýhod v průběhu života, což způsobuje, že nerovnosti ve stáří narůstají“ (Vidovičová, 2007:48). V tomto kontextu by nás proto mělo zajímat, zda a jak antidiskriminační legislativa EU s těmito kumulativními nevýhodami pracuje. Tato problematika se však zatím jeví jako neřešené téma. Existující antidiskriminační legislativa totiž nezaručuje dostatečnou ochranu před vícenásobnou diskriminací, jež by šla nad rámec ochrany v oblastech zaměstnání a práce. Na druhou stranu můžeme v budoucnosti očekávat v tomto směru určité změny, protože význam vícenásobných rizik v současné době roste. V publikaci „Tackling Multiple Discrimination“ (2007:9) najdeme následující výzvu: „Evropská antidiskriminační legislativa zaručující rovné zacházení by měla pokrýt rizika věku, zdravotního postižení, víry/náboženství a sexuální orientace, a to v oblastech: a) sociální ochrany (včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče); b) sociálních výhod; c) vzdělávání; d) službách dostupných veřejnosti, a to včetně bydlení. Tato nová legislativa musí chránit před vícenásobnou diskriminací.“

Jak na věkovou diskriminaci

V první části našeho textu jsme se pokusili ukázat, co je to ageismus a věková diskriminace, proč se věk zařadil v současné době mezi hlavní diskriminační hlediska a proč je diskriminace nevyhodná a nepřipustná. Nyní shrneme, jak je zavedeno věkové hledisko do antidiskriminační legislativy a politiky EU a jak probíhá implementace antidiskriminačních opatření z hlediska věku v praxi jednotlivých členských států.

Věk se jako jeden z hlavních diskriminačních důvodů objevuje v právním předpisu Evropského společenství – **Směrnici o rovnosti v zaměstnání** ze dne 27. listopadu roku 2000 (směrnice 2000/78/ES), kterou se ustanovuje obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a v povolání. Směrnice realizuje zásadu rovného zacházení v zaměstnání a při školení bez ohledu na náboženství či přesvědčení, zdravotní postižení, sexuální orientaci a **věk**. Tento právní předpis je z hlediska zákazu diskriminace na základě věku nejvýznamnější, protože zavazuje všechny členské státy k jeho implementaci do národních legislativ. Zákaz diskriminace na základě věku se ale objevuje již v Amsterodamské smlouvě z roku 1997, ze které tato směrnice o rovnosti v zaměstnání (společně s další významnou Směrnicí o rasové rovnosti 2000/43/ES ze 29. ledna 2000) vychází.

Pokud se podíváme na politiky a programy EU, za nejvýznamnější můžeme považovat **Akční program společenství** (Rozhodnutí rady 2000/750/EC) na podporu opatření na úrovni společenství i členských států v boji proti diskriminaci, který byl zahájen

v roce 2001. Tento program byl sice ukončen v roce 2006, plynule však na něj ale navázal Program společenství pro zaměstnanost a sociální solidaritu **PROGRESS**, přijatý v říjnu 2006 Evropským parlamentem a Evropskou radou. Tento program bude trvat do roku 2013. Z hlediska věku je nejdůležitější částí programu oddíl „Non-discrimination and diversity“, který podporuje nejen provádění zásady zákazu diskriminace, ale i začleňování této zásady do všech politik.¹⁰ Pro další aktivity společenství byl z hlediska boje proti věkové diskriminaci významný rok 2007, stanovený Evropskou komisí jako „Evropský rok rovných příležitostí pro všechny“. Součástí „roku“ byla celá řada akcí, například informační kampaň, různé soutěže, kulturní a sportovní akce, semináře, konference apod., jejichž cílem bylo informovat jednotlivce o jejich právech na ochranu před diskriminací podle evropského a vnitrostátního práva, zaměřit politickou pozornost a ukázat rozmanitost jako přínos pro EU.

V současné době je také připraven návrh nové direktivy („Council Directive implementing the principle of equal treatment in respect of age in access to and supply of goods, facilities and services“), jež by měla rozšířit stávající zákaz diskriminace (v zaměstnání a školení) na základě věku na další oblasti – na poskytování služeb a zboží¹² (Allen, 2006). Tato nová direktiva má zakazovat přímou a nepřímou diskriminaci, obtěžování a pokyn k diskriminaci na základě věku. V návrhu je věk – jako diskriminační důvod – definován třemi způsoby: za prvé jako věk chronologický (věk daný datem narození), za druhé jako věková skupina definovaná určitým věkovým rozmezím či věkovou hranicí (například třicátníci, lidé nad šedesát pět let, „náctiletí“, pod padesát apod.) a za třetí jako věková skupina – jako skupina lidí sdílejících obecné charakteristiky věku (starší či staří lidé, mladí, středního věku, adolescenti apod.). Při rozdílném zacházení na základě věku pak nezáleží na tom, jestli diskriminovaný jedinec má skutečně takový věk, kvůli němuž je obětí diskriminace, nebo ne. Důležité je, že mohl být diskriminován na základě určitého věkového ohodnocení či zařazení do určité věkové skupiny (byť by takové zařazení bylo mylné). V určitých případech může být rozdílné zacházení na základě věku přípustné, a to tehdy, když je předmětem nějakého jiného právního ustanovení nebo je-li sledovaný cíl rozdílného zacházení legitimní a cesta k jeho naplnění je tak oprávněná a přiměřená. Tato direktiva tak při poskytování zboží a služeb vymezuje rozsáhlou řadu výjimek, zůstává například zachována ochrana dětí a mládeže před alkoholem, tabákem či zneužíváním.

Snaha vymýtit věkovou diskriminaci se promítla na začátku 21. století i do dokumentů OSN. V souvislosti se zrychlujícím se demografickým stárnutím populací došlo k přijetí řady plánů, které zavazují k boji proti věkové diskriminaci, i když spíše v ideové rovině. Významným milníkem byl v tomto směru rok 2002, kdy se konalo druhé Světové shromáždění OSN o problematice stárnutí v Madridu.¹³ Zde se pozor-

nost soustředila zejména na možný rozvoj společnosti pomocí potenciálu stárnoucí populace, jmenovitě starších lidí. Na shromáždění v Madridu pak navázala ve stejném roce Ministerská konference pro stárnutí v Berlíně, kde se problematika globálního stárnutí přesunula ke specifickým otázkám stárnoucí Evropy. I zde, podobně jako v případě Madridského plánu, je jedním z prvních závazků dosažení společnosti pro každý věk. (RIS MIPAA, 2002). Velká pozornost je proto v obou plánech věnována požadavku zabránit diskriminaci: „Existující mezinárodní instrumenty znovu potvrzují zásadu, že žádnému jednotlivci nelze odejmout příležitost, aby se účastnil života společnosti a aby se podílel na ekonomickém a sociálním rozvoji. Starším lidem hrozí větší riziko odnětí této příležitosti, a proto je nezbytné potírat všechny formy diskriminace a zajistit plné užívání lidských práv a základních svobod“ (RIS MIPAA, 2002: para 10).

Vraťme se nyní k právním předpisům Evropské unie, kterými jsou směrnice o zaměstnanosti a rasová směrnice. V zásadě lze k implementaci zmíněných směrnic (tedy k zákazu diskriminace ze všech diskriminačních důvodů, tedy nejen věku) přistoupit dvěma různými způsoby. Jednak je možno vytvořit jediný předpis (tzv. antidiskriminační zákon, zákon o rovném zacházení), který bude sloužit jako společný základ pro další zvláštní předpisy (zákony), jednak je možné novelizovat jednotlivé zákony zvlášť. Tato druhá cesta je bezesporu pracnější jak po obsahové, tak po časové stránce, a patrně také proto většina států zvolila cestu jediné zastrěšující právní normy. Do dnešní doby tak většina států Evropské unie nějakým způsobem k implementaci obou směrnic přistoupila. Změny v dosavadních právních systémech jednotlivých států ale rozhodně nejsou jednotné, liší se především v míře formálnosti – někde má implementace spíše jen formální či definiční charakter, jinde došlo k faktickým změnám, neboť v řadě zemí EU si uvědomují důležitost této problematiky. Pokud bychom chtěli srovnat jednotlivé země EU podle způsobu a rozsahu implementace, narazíme na řadu překážek. Podle Sjødinové (2006) tomuto srovnání jednotlivých kroků celého procesu přijetí legislativních úprav a opatření mezi jednotlivými členskými zeměmi brání zejména: různorodost národních legislativ, různá znalost práva (právní vědomí), různorodost klíčových aktérů, různé procedurální postupy řešení případů diskriminace a nakonec specifické formy diskriminace (např. v ČR je za nejrozšířenější považována diskriminace na základě věku, v ostatních zemích EU to je zejména etnická příslušnost).

Pokud se zaměříme na právní opatření týkající se pouze zabránění **věkové diskriminace**, můžeme mezi 25 členskými státy EU vysledovat tři základní modely:

1. vytvoření samostatného zákona týkajícího se věkové diskriminace;¹⁴ Spojené království (2006), Španělsko (2005), Dánsko (2006), Nizozemsko (2004);
2. věk je jedním z diskriminačních hledisek jednotného antidiskriminačního zákona;¹⁶

Rakousko (2004), Slovensko (2004), Belgie (2003), Kypr (2004), Finsko (2004), Francie (2001), Německo (2006), Řecko (2006), Maďarsko (2003/2005), Irsko (2000), Itálie (2003), Litva (2005), Lucembursko (2006), Slovinsko (2003);

3. zákaz věkové diskriminace je součástí jednotlivých zákonů a právních úprav, neboť neexistuje ani specifická úprava týkající se věku, ani jednotná zastřešující norma: Česká republika, Malta (2002, 2004), Polsko (2003, 2004, 2002, 2005), Portugalsko (2003, 2004), Lotyšsko (2001/2004, 2005)

V seznamu nezahrnutými státy jsou Estonsko, kde v roce 2007 probíhal schvalovací proces antidiskriminačního zákona, a také Švédsko, jež má jednotnou antidiskriminační normu, která sice pokrývá všechny diskriminační důvody, avšak s výjimkou věku.¹⁷

Implementace legislativy, jež má zabránit diskriminaci na základě věku, je v současné době předmětem vývoje: za prvé státy mohly požádat o výjimku, která posunula povinnost začlenit ustanovení týkající se zákazu diskriminace na základě věku až do konce roku 2006, respektive 2007, čehož mnohé státy využily. Za druhé je v článku 6 směrnice o zaměstnanosti umožněno ospravedlnění jak přímé, tak nepřímé věkové diskriminace a většina členských států se rozhodla této možnosti využít. Článek 6(1) říká: „Členské státy mohou ustanovit, že rozdílné zacházení na poli věku není diskriminací, pakliže je v kontextu národního práva objektivně a smysluplně ospravedlněno legitimním cílem, jako je legitimní politika zaměstnanosti, pracovního trhu a pracovního vzdělávání, a jestliže způsob dosažení tohoto cíle je přiměřený a nezbytný“ (Bell, Chopin, Palmer, 2007:14). Poté ve směrnici následuje seznam příkladů rozdílného zacházení, které může být povoleno, jako například minimální věk k dosažení určitého povolání, určitá doba praxe nutná k dosažení povolání apod. Některé členské státy pak jednoduše vložily text obsažený v tomto článku 6 do dané legislativy (Rakousko, Kypr, Řecko, Malta, Portugalsko a Slovensko). Jiné státy (Francie, Finsko, Irsko, Itálie, Lucembursko, Slovinsko, a Spojené království) pak mají opatření, které se zčásti nebo celé podobá článku 6. Zůstává tak na jednotlivých národních úpravách, která forma rozdílného zacházení na základě věku je ještě ospravedlnitelná a která už ne. Takové legislativní ospravedlnění věkové diskriminace se u řady států zaměřuje zejména na ospravedlnění stanovení určité věkové hranice povinného odchodu do důchodu, což problematiku věkové diskriminace poněkud zužuje.¹⁸

Tři příklady pro ilustraci

Pro názornější výklad se nyní podívejme na jednoho zástupce z každé skupiny. Z první skupiny (státy se samostatným zákonem týkajícím se věkové diskriminace) jsme vybrali Spojené království. Diskuse o věkové diskriminaci a možných způsobech jejího potlačení se začíná v této zemi vést již od osmdesátých let 20. století

(O'Dempsey, Jolly, Harrop, 2006). V roce 2006 byl přijat zákon na ochranu před věkovou diskriminací „Employment Regulations 2006“, který pokrývá oblast zaměstnání a vzdělávání dospělých. Další významnou strategií je národní strategie pro stárnutí „The Opportunity Age“, jejíž cílem je sjednocení různých iniciativ týkajících se (vyššího) věku do koherentního celku. Faktem je, že zájem vlády i opozice o starší věk a politiky určené pro populaci 50+ je ve Velké Británii dán z velké části demografickou situací, kdy se poprvé v historii stali lidé starší padesáti let mezi voliči většinou (The Age Agenda, 2007). Ve Velké Británii je navíc velmi aktivní organizace Age Concern (www.ageconcern.org.uk), jejímž cílem je zlepšovat příležitosti a kvalitu života lidí 50+, a to prostřednictvím zvyšování povědomí, vývojem různých veřejných politik, výzkumem, publikační činností, vzděláváním, poskytováním grantů a mezinárodní spoluprací. Age Concern například společně s Výborem regionů Evropské unie (http://www.cor.europa.eu/) vyvinul pomůcku „Age proofing toolkit“ - pracovní materiál, který má být využíván například při tvorbě nebo hodnocení určité politiky či programu tak, aby byly v souladu s věkovým hlediskem a nebyly přímo či nepřímo diskriminativní.¹⁹ Zájem o problematiku starších lidí ve Spojeném království neustále narůstá, o čemž svědčí řada dalších programů, projektů i sdružení a organizací (velmi progresivní je v tomto směru např. organizace Help the Aged).²⁰ I v této zemi je však stále co zlepšovat, jak uvádí Age Concern ve zprávě „The Age Agenda“ (2007). Ochrana před věkovou diskriminací ve Spojeném království je podle této zprávy příliš úzka, protože se týká pouze oblasti práce a vzdělávání dospělých, a je proto potřeba zaměřit se na věkovou diskriminaci i v dalších oblastech života a přemýšlet nad způsoby, jak takové rozšířené ochrany dosáhnout. Další antidiskriminační zákony Spojeného království totiž zakazují také diskriminaci v poskytování zboží a služeb (zejména bankovní služby a pojištění), a to na základě rasového původu, pohlaví, zdravotního postižení, náboženství či víry a sexuální orientaci. V těchto zákonech ale věkové hledisko chybí, což podle Age Concern ukazuje věk jako nejvíce opomíjený zdroj diskriminace.

Největší skupinou jsou země, které přistoupily k přijetí jednotné právní normy, tzv. antidiskriminačního zákona či zákona o rovném zacházení. Takovou zemí je například Slovenská republika, kde byl „Zákon o uplatňování zásady stejného zacházení v některých oblastech a o ochraně před diskriminací“ (Z. č. 365/2004 Z.z.) parlamentem schválen v roce 2004. Zákon vychází z obou antidiskriminačních směrnic a stanovuje zásadu rovného zacházení v sociálním zabezpečení, zdravotnictví, vzdělávání a poskytování zboží a služeb a také stanovuje zásady rovného zacházení v pracovních vztazích, přípustné rozdílné zacházení atd. Na první pohled by se tedy mohlo zdát, že slovenská jednotná antidiskriminační legislativa má v oblasti věku širší dopad než specifická legislativa Spojeného království týkající se věkové diskriminace

pouze v oblasti práce a vzdělávání dospělých. Slovenská norma je sice širší (pokrývá oproti Spojenému království více oblastí, kromě oblasti práce a vzdělávání i sociální a zdravotní služby, poskytování služeb a zboží), ale věkové hledisko je z těchto oblastí vyčleněno, a to i z oblasti vzdělávání dospělých, jež Spojené království zahrnuje. Tento fakt znamená, že i zde můžeme věkové hledisko považovat za poněkud opomíjenou formou diskriminace.²² Věk je i na Slovensku předmětem zájmu politiků a programů. V souvislosti s rokem 1999, prohlášeným OSN za Mezinárodní rok seniorů, byl schválen „Národní program ochrany starších lidí“, v jehož rámci je sjednocena a pravidelně vyhodnocována celá řada politik, strategií a programů týkajících se všech věkových skupin, zejména ale těch starších (Souhrnná práva ... 2005–2006).

Jako zástupce ze třetí skupiny zemí, které doposud nedisponují ani jednotnou antidiskriminační normou, ani specifickým zákonem o věkové diskriminaci, jsme vybrali příklad České republiky, kde je zatím ochrana před věkovou diskriminací záležitostí jednotlivých zákonů. Legislativou zahrnující všechny důvody uvedené v obou směrniciích kromě zdravotního postižení a dalších důvodů byl zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb., v platném znění). Tento zákoník práce platil do prosince roku 2006. Nový zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.), platný od ledna roku 2007, obsahuje paragraf o zákazu diskriminace (§16), který ale při vymezení obsahu diskriminace odkazuje na zvláštní předpis. Tímto předpisem je v současné době doposud parlamentem neschválený antidiskriminační zákon, který má zajistit rovný přístup ke vzdělání, práci či zdravotnické péči bez ohledu na věk, rasu, sexuální orientaci, zdravotní postižení, jazyk a náboženství. Tento zákon měl být schválen do konce roku 2007, neboť kvůli neexistenci zákona hrozí České republice sankce EU (řízení týkající se sankcí jsou nyní pozastavena díky právě probíhajícímu legislativnímu procesu). Dalšími relevantními zákony z hlediska věkové diskriminace jsou: zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů; zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění zákona č. 252/2002 Sb.; zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech; školský zákon č. 561/2004 Sb. Věk však v České republice není jen předmětem legislativních úprav, zaměřuje se na něj i celá řada dalších programů a politik, z nichž vybíráme ty nejvýznamnější: Národní program přípravy na stárnutí 2003–2007 (2002) a v lednu 2008 přijatý nový Národní program přípravy na stárnutí na období 2008 až 2012. Oba programy staví zásadu nediskriminace mezi hlavní etické principy a zaměřují se nejen na potírání diskriminace z důvodu věku v pracovněprávních vztazích a na odstranění diskriminace starších osob, ale také poukazují na význam vzdělávání a výzkumu v této oblasti.²⁴ V roce 2006 byla ustanovena Rada vlády pro seniory

a stárnutí populace a v roce 2007 pak vznikl Úřad ministryně vlády ČR pro lidská práva a národnostní menšiny Džamily Stehlikové, který se v současné době zabývá zejména problematikou zneužívání starších lidí.

Závěr

Zájem a snahy o zamezení různých forem diskriminace se objevují v Evropě v druhé polovině 20. století. S tím, jak se měnila závažnost a povaha konfliktů, se měnily i politické priority a diskriminační hlediska, která byla následně ošetřena v různých dokumentech a úmluvách. Na konci dvacátého století, kdy již byly, alespoň legislativně, pokryty nejzávažnější formy diskriminace, se objevily nové diskriminační důvody, mezi nimiž si velkou váhu získal věk. Toto „vynoření“ se důležitosti věku nebylo náhodné – vedly k tomu zejména dva důvody. Za prvé si Evropa i celý svět počaly uvědomovat závažnost důsledků, které s sebou začalo přinášet demografické stárnutí populací, tj. nejen zvyšování podílu již ekonomicky neaktivních, ale i budoucí stárnutí ekonomicky aktivní populace. Výsledkem tohoto „uvědomění“ bylo úsilí o prosazení principu rovných příležitostí, které v ideálním případě vede k inkluzivní společnosti, k plnému využití ekonomického potenciálu všech lidí, tj. starých i mladých, žen i mužů, zdravých i zdravotně postižených, různých národností a etnik, různé sexuální orientace atd. A za druhé - věk by se patrně nestal jedním z hlavních diskriminačních hledisek, kdyby nebyl v současných společnostech tolik důležitý, nebo jinak řečeno, kdyby vlastnictví toho „správného“ věku nebylo tolik výhodné a naopak příslušnost k ostatním věkovým skupinám (zejména těm starším) tolik nevýhodná. Určitý věk se zkrátka stal možným důvodem, proč nebýt, anebo naopak být potenciálně diskriminován. Tento jev vysvětlujeme v našem textu vznikem tzv. ideologie věku. V tomto bodě svůj výklad opíráme o práci Lucie Vidovičové (2007), která toto vynoření se důležitosti věku vysvětluje následujícími procesy: „...v moderních společnostech byl věk výrazně detailněji strukturalizován (jeho měření se stalo přesnější), formalizován (stal se pevnou součástí struktur), individualizován (zvýšilo se věkové uvědomění a význam věku pro sociální život jedince i význam pro jeho identitu) a v reakci na nový demografický vývoj byl problematizován jako otázka věkových nerovností a věkové legitimizace“ (Vidovičová, 2007:139).

Přijetí Směrnice o rovnosti v zaměstnání (směrnice 2000/78/ES), kterou se ustanovuje obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a v povolání Evropským společenstvím, bylo zásadním krokem pro vývoj antidiskriminačních legislativ jednotlivých členských států, neboť zavázalo tyto státy zpracovat do svých národních legislativ zásady rovného zacházení v zaměstnání a při školení bez ohledu na náboženství či přesvědčení, zdravotní postižení, sexuální orientaci a věk. Věk se však stal v této směrnici předmětem výjimky, která umož-

ňuje, že nerovné zacházení, přímá i nepřímá diskriminace na základě věku může být v určitých případech ospravedlněna. Jak jsme již konstatovali, způsob implementace věkového hlediska není v členských zemích jednotný a je stále předmětem vývoje.²⁵ Za prvé je možné vypracovat speciální zákon zabývající se ošetřením pouze věkové diskriminace – to je příklad Velké Británie. Za druhé je možné věk zahrnout do jednotného antidiskriminačního zákona – příklad Slovenské republiky. A konečně za třetí je možné věkovou diskriminaci ošetřit v jednotlivých zákonech, například prostřednictvím novelizací a zapracováním do nově přijímaných zákonů - příklad České republiky, která se chystá přijmout v roce 2008 antidiskriminační zákon. Tento třetí způsob je však víceméně ojedinělý a domníváme se, že časem patrně vymizí.

Tento text ukončíme otázkou, kterou patrně řeší více či méně všechny země: jak překlenout mezeru mezi zákony a realitou – život praxí? O tom, že je změna v postavení diskriminovaných možná, nás může přesvědčit příklad rasismu a sexismu – například ve Spojeném království existuje antidiskriminační legislativa zabývající se rovným postavením žen a mužů a také různých ras a etnik již více než třicet let. Má se za to, že se postavení těchto znevýhodněných skupin v průběhu této doby výrazně zlepšilo. Podle O'Dempsey (2006) se snaha potlačit rasovou a genderovou diskriminaci stala v pracovní oblasti nejen nezbytností, ale také samozřejmostí. Legislativa navíc pomohla změnit postoje a názory lidí - tím, že stanovila, co je a co není ve společnosti přijatelné a jaké normy mají platit v pracovní oblasti, přispěla ke změně názorů a postojů v celé společnosti. Přesto je v této oblasti ve Spojeném království stále co měnit a zlepšovat. (O'Dempsey, Jolly, Harrop, 2006). V kontextu České republiky se tak před námi otevírá řada míst, jejichž studium by mohlo být předmětem budoucího zájmu. Některá fakta již víme - například to, že lidé v ČR považují věkovou diskriminaci za rozšířenou. Již výše uvedený výzkum Speciálního Eurobarometru ukazuje, že občané ČR tuto formu diskriminace oproti ostatním formám považují za nejrozšířenější. Dá se tedy usuzovat, že „obyčejní“ lidé vědí, v čem spočívá diskriminace na základě věku, co je jen věkové diferenační chování a co už je diskriminace? Cítí, že mohli být v daném případě její obětí? Podle výzkumu „Ageismus 2007“ 18,3 % lidí zažilo osobní zážitek diskriminace (znevýhodnění) nebo nefér chování na základě věku (na druhém místě bylo znevýhodnění na základě pohlaví – 10,5 %) (Vidovičová, 2007). Bude tedy tento podíl s předpokládanou zvyšující se legislativní ochranou v budoucnu stagnovat či dokonce klesat? Nebo se naopak bude zvyšovat, protože s růstem povědomí v této oblasti bude stoupat i „citlivost“ lidí vůči možnému diskriminačnímu jednání? Další otázky týkající se věkové diskriminace v praktické oblasti jsou: Mají lidé pocit, že je jim umožněno nějakým způsobem svoji situaci řešit, dovolat se spravedlnosti? Vědí, na koho se obrátit? Či jinak řečeno, i když existuje určitá

legislativa, je právo vymahatelné v praxi? Děje se tak? Jak se budou měnit tyto aspekty v budoucnu, zejména po přijetí nových relevantních zákonů? Z jiného úhlu pohledu bychom se mohli ptát také na to, zda a jakým způsobem se s diskriminací vyrovnávají i další klíčoví aktéři - zaměstnavatelé, různé organizace či instituce. Zodpovězení takových otázek by pak pomohlo rozšířit poznatky o věkové diskriminaci a především o reálném fungování antidiskriminačních opatření (tedy nejen v ideové rovině) a zpětně tak přispět ke skutečnému fungování principu rovných příležitostí v praxi.

1 Přesně se jedná o 46 % občanů EU starších patnácti let. Za nejrozšířenější je pak považována diskriminace na základě etnického původu (64 %), následuje tělesné postižení (53 %) a sexuální orientace (50 %). (Diskriminace v Evropské Unii, 2007)

2 Legislativa k tomuto cíli směřuje prostřednictvím zákazů a restrikcí, politiky prostřednictvím dlouhodobějších plánů začleňování a integrace.

3 Tato smlouva vstoupila v platnost v roce 1953. Česká a Slovenská federativní republika ji ratifikovala v roce 1992 zákonem č. 209/1992 Sb. Info např. http://juristic.zcu.cz/dostal/docs/echr_cz.htm

4 Článek 14 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod říká: „Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoliv důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.“

5 Různé definice diskriminace obecně a zejména z právního hlediska a v různých právních dokumentech uvádí řada publikací, např. Čížinský, Hubálek et al, 2006; Černý et al, 2006. O přímou diskriminaci se jedná v případě, že je s jedním člověkem zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo se zacházelo s jiným člověkem ve srovnatelné situaci. O nepřímou diskriminaci se jedná, pokud by v důsledku na první pohled nestranného ustanovení, kritéria nebo praxe došlo k znevýhodnění na základě diskriminačních důvodů, a to ve srovnání s jinými lidmi. Obtěžováním je, když dochází k nežádoucím chování spojenému s diskriminačními důvody, a to za účelem nebo s následkem porušení důstojnosti osoby a vytvoření zstrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí.

6 O tom, že začíná být relevantní uvažovat v tomto směru i o důsledcích věkové diskriminace a nikoliv jen rasové či etnické, nás může přesvědčit rostoucí počet pachatelů trestné činnosti ve vyšším věku – viz nedávno publikovaný článek „Mezi lidmi přibývá násilníků nad šedesát let“. Zdroj: <http://www.novinky.cz/clanek/131161-mezilidmi-pribyvaji-nasilniky-pribyvaji-lidi-nad-sedesat-let.html>

7 Ageismus lze zjednodušeně popsat jako negativní pojetí stáří. Vidovičová jej definuje jako ideologii, která je „založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu, manifestovaná skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo na jejich příslušnosti k určité kohortě/generaci“ (Vidovičová, 2007:44). Tato definice se snaží zohlednit fakt, že problém diskriminace na základě věku se může týkat osob „bez ohledu na jejich věk“, i když prevalence a důsledky jsou dosud významněji popsány především u osob ve věku vyšším.

8 Podrobněji o vývoji konceptu ageismu viz Vidovičová, 2005, 2007.

9 Ve článku 13 Amsterodamské smlouvy zakládající Evropské společenství se píše „Rada může na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem učinit jednomyslně opatření k potírání diskriminace z důvodů pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry nebo světového názoru, invalidi-

ty, věku anebo sexuální orientace.“ Dokument dostupný na <http://eur-lex.europa.eu/en/treaties/dat/11997D/htm/11997D.htm#0145010077>

10 Program má pět oddílů: 1. Zaměstnanost, 2. Sociální ochrana a začlenění, 3. Pracovní podmínky, 4. Nediskriminace a rozmanitost, 5. Rovnost žen a mužů.

11 Více informací na <http://www.stop-discrimination.info/>

12 Rovný přístup ke zboží a službám se týká těchto oblastí: bydlení, vzdělávání, celoživotní vzdělávání a školení, zdravotní a sociální péče, pojišťovnictví a finanční služby, maloobchod, doprava, dobrovolnické aktivity, získávání licencí a povolení, sociální ochrana včetně sociálních výhod, inzerce, mediální sféra, sport, kultura a rekreace.

13 První Světové shromáždění OSN o problematice stárnutí se konalo ve Vídni v roce 1982.

14 Tento seznam byl vypracován podle Bell, Chopin, Palmer, 2007. Jejich studie, založená na datech aktuálních k lednu roku 2007 (z tohoto důvodu nejsou zahrnuty dva nové státy - Bulharsko a Rumunsko, které jsou v EU teprve od 1. ledna 2007), je zatím posledním srovnáním antidiskriminační legislativy členských států EU podle všech diskriminačních hledisek a také srovnáním toho, jak jednotlivé státy pokrývají přímou a nepřímou diskriminaci, obtěžování a navádění k diskriminaci. Jednotlivé reporty členských zemí, které podávají zprávu o stavu antidiskriminační legislativy ve státě k lednu 2007, jsou také k dispozici, a to na stránkách Evropské komise: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm

15 V těchto případech se věkové hledisko, které je hlavním principem takového speciálního zákona, ještě může objevovat i v dalších zákonech, zejména dřívějšího data. Těmi může být jak antidiskriminační zákon, který brání diskriminaci z více různých diskriminačních hledisek, tak i různé další zákony, které v sobě mají nějakým způsobem věkové hledisko obsažené.

16 Také v těchto případech může být věkové hledisko, které je zahrnuté do tohoto jednotného antidiskriminačního zákona, obsaženo ještě i v dalších zákonech dřívějšího nebo naopak i pozdějšího data.

17 Aktuální informace o současném stavu v těchto státech nemáme k dispozici – popsaný stav je k lednu 2007.

18 V tomto směru můžeme státy rozdělit na tři skupiny podle toho, jak se vypořádávají s věkem odchodu do důchodu. První skupinu tvoří státy, kde neexistuje žádná věková hranice povinného odchodu do důchodu: Česká republika, Polsko a Slovensko (v Německu a Dánsku věk povinného odchodu do důchodu též není stanoven, ale velice často se tato hranice objevuje v kolektivních smlouvách). Ve druhé skupině jsou státy, kde je věk povinného odchodu do důchodu stanoven pro zaměstnance ve státním sektoru. Tato věková hranice je různá u jednotlivých států: Belgie (65), Kypr (63), Estonsko (65), Maďarsko (70), Portugalsko (70) a Španělsko (65). Třetí skupinu zemí tvoří státy, kde národní právo povoluje stanovit povinnou hranici odchodu do důchodu, a to jak ve státní, tak podnikatelské sféře. Těmito státy jsou Finsko (68), Itálie (65), Lucembursko (68), Švédsko (67), Spojené království (65) a Irsko, kde se věková hranice odvozuje od „obvyklého“ věku odchodu do důchodu pro tu kterou pozici. (Tento přehled podle Bell, Chopin, Palmer, 2007)

19 Českou variantu příručky si můžete prohlédnout na stránkách MPSV: http://www.mpsv.cz/files/clanky/4276/ageing_toolkit_czech.pdf

20 Informace o této organizaci a dalších viz <http://www.helptheaged.org.uk/en-gb/>; <http://www.seniority.co.uk/>; <http://www.efa.org.uk/default.asp>; <http://www.age-net.co.uk/>; <http://www.direct.gov.uk/en/Over50s/index.htm>; <http://www.mabels.org.uk/>

21 Diskriminaci na základě věku vnímá jako rozšířenou 51 % občanů Velké Británie. Průměr ze všech členských států EU je 46 %. (Diskriminace v Evropské unii, 2007).

22 Za rozšířeno považuje věkovou diskriminaci 53 % občanů Slovenska starších patnácti let. (Diskriminace v Evropské unii, 2007).

23 Zákon již jednou nebyl v roce 2005 schválen, nyní (od podzimu 2007) se v parlamentních výborech projednává nová verze tohoto antidiskriminačního zákona. V současné situaci je specifická pozice vládnoucí ODS, která patrně v principu jednotnou zastřešující normu spíše odmítá jako nepřiměřený zásah do lidských práv a svobod, ale jako vládnoucí strana vidí v tomto jediném předpisu schůdnou a rychlou cestu, jak splnit závazky vůči Evropské unii. Spor se nyní vede o podobu zákona. Paradoxně totiž nastala situace, kdy zákon (v „minimalistické“ variantě) předkládá vláda, ale zastáncem přijetí zákona (ovšem v širším rozsahu) je opoziční ČSSD (která se v minulém volebním období neúspěšně pokusila tento zákon prosadit, přičemž tento zákon neprošel právě „díky“ opoziční ODS).

24 Oba programy si můžete přečíst na stránkách MPSV, viz <http://www.mpsv.cz/cs/1055>; <http://www.mpsv.cz/cs/5045>.

25 Evropská komise zaslala 31. ledna 2008 deseti členským zemím připomínky týkající se nedostatečné implementace evropských směrnic. Nedostatky v implementaci věkového hlediska komise našla u následujících zemí: Litvy, Lotyšska, Malty, Švédska a Německa, přičemž České republice je obecněji vytýkána neexistence definování typů diskriminačních jednání. Viz <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/08/68&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>

Literatura

Age Concern: Age discrimination. Make it a Thing of the Past. London: Age Concern, 1998. Citováno in Öberg et al. *Changing Worlds and the Ageing Subject: Dimensions in the Study of Ageing and Later Life*. Ashgate Publishing: 2004. 207 s. ISBN 0754632725.

Allen, Robin. 2006. „Proposal for a Council Directive implementing the principle of equal treatment in respect of age in access to and supply of goods, facilities and services“. 22 s. [On-line] [Cit. 15. 1. 2008]. Dostupné z: http://www.leeftijd.nl/doc/Age_Directive_on_Goods_facilities_and_services_final1.pdf.

Bell, Mark - Chopin, Isabelle - Palmer, Fiona. *Developing Anti-discrimination Law in Europe*. The 25 EU Member States compared. European Commission. Luxembourg: Office for Official Publications of European Communities, 2007. 120 s. ISBN 978-92-79-06572-9.

Butler, Robert N. *Why Survive? Being Old In America*. New York: Harper and Row Publisher, 1975. 422 s. ISBN: 0-06-010591-7.

Černý, Jan - Dvořák, Martin et al. *Sociální diskriminace pod lupou. Metodika identifikace diskriminačního jednání a doprovodných negativních jevů v bydlení a zaměstnávání*. Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2006. 44s. ISBN: 80-903331-7-6.

Čížinský, Pavel et al. *Diskriminace. Manuál pro pracovníky institucí*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2006. 98 s.

Diskriminace v Evropské Unii. Shrnutí. 2007. Speciální Eurobarometr 263. Evropská komise. 30s. [On-line] [Cit. 2008-01-15]. Dostupné na: http://www.vlada.cz/assets/cs/rvk/rzrk/ev_rok_rov_prilez_2007/dokumenty_errp/diskriminace.pdf.

Hagestad, G. O. - Uhlenberg, P. The Social Separation of Old and Young: A Root of Ageism. *Journal of Social Issues*, 2005. Vol. 61, No. 2, pp. 343 - 360. ISBN: 978-1-4051-3944-1.

Hloušková, Lenka. Mezi lidmi přibývá násilníků nad šedesát let. Elektronický portál Novinky.cz. 2008. [On-line] [Cit. 2008-01-28]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/clanek/131161-mez-nasilniky-pribyva-lidi-nad-sedesat-let.html>.

Hubálek, Michal - Zamboj, Ladislav. *Diskriminace v pracovním inzerci*. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva. 2007. 43 s.

Jára, Martin (ed.) *Sociální diskriminace pod lupou. Metodika identifikace diskriminačního jednání*

a doprovodných negativních jevů v bydlení a zaměstnávání. Praha: Otevřená společnost, o. p. s., 2006. 88 s.

Madrid International Plan of Action on Ageing 2002 (MIPAA). Report of the Second World Assembly on Ageing. Madrid, 8-12 April 2002. [online] [cit. 2.6.2006] Dostupné např. na: www.mpsv.cz/files/clanky/1205/madrid.pdf (česky) nebo z www.monitoringris.org/documents/norm_glob/mipaa.pdf (angl.).

Nediskriminace a rovné příležitosti pro všechny – rámcová strategie. SEC 689. 2005. Sdělení komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů. Brusel: Komise Evropských společenství. 12 s. [On-line] [Cit. 2008-01-28]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2005:0224:FIN:CS:PDF>.

Numhauser-Henning, Ann. *Report on measures to combat discrimination. Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC*. Country report, Sweden, 2008. 64 s. [online] [cit. 2.6.2006] Dostupné na http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/svrep07_en.pdf.

O'Dempsey, Declan - Jolly, Schona - Harrop, Andrew. *Age Discrimination Handbook*. UK: Legal Action Group, 2006. 260 s., ISBN: 9781903307489.

Palmore, E. B. *Ageism: Negative and Positive*. New York: Springer, 1999. 266 s. ISBN: 0-8261-7002-1.

Regional Implementation Strategy of Madrid International Plan of Action on Ageing 2002 (RIS MIPAA). UNECE Ministerial Conference on Ageing, Berlin, 11-13 September 2002. [online] [cit. 2.6.2006] Dostupné na www.monitoringris.org/documents/norm_reg/unece-ris.pdf nebo na www.un.org.

Rovné zacházení a neexistence diskriminace. Výroční zpráva 2006. Evropská komise. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2007. ISBN 92-79-0280-5.

Sidorenko, A. - Walker, A. „The Madrid International Plan of Action on Ageing: from conception to implementation.“ *Ageing and Society*, 2004, Vol. 24, pp. 147-165.

Sjodin, Anette “Accessing Justice, tools and methods to fight discrimination in working life.“ Final Conference of the EU Project Access to Justice 28. - 29. November 2006. [Pdf prezentace]. [On-line] [Cit. 2008-01-28]. Dostupné z: http://app.rfsi.se/apa/48/public_files/Access_to_Justice_PROJECT.ppt#256,1, „Accessing%20justice%20tools%20and%20methods%20to%20fight%20discrimination%20in%20working%20life“.

Suhrnná správa o realizaci Národného programu starších ľudí za roky 2005-2006. Dokument slovenského Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR. [On-line] [Cit. 2008-01-28]. Dostupné na: <http://www.employment.gov.sk/new/index.php?SMC=1&id=453>.

Tackling Multiple Discrimination, Practices, policies and laws. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007. 76 s. ISBN 978-92-79-06953-6. [On-line] [Cit. 2008-01-28]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/multdis_en.pdf.

The Age Agenda. Public policy and older people. Age Concern England, London, 2007. 130 s. ISBN 1-903629-46-8. [On-line] [Cit. 2008-01-28]. Dostupné z: http://www.ageconcern.org.uk/AgeConcern/Documents/0406_0207_aa_2006_report_5.pdf.

Uhlenberg, Peter. Introduction: Why study age integration? *The Gerontologist*, 2000, Vol. 40, No. 3, pp. 261-267.

United Nations Principles for Older Persons. 1991. Adopted by General Assembly resolution 46/91 of 16 December 1991. 2 s. [On-line] [Cit. 2008-01-15]. Dostupné z: <http://www2.ohchr.org/english/law/pdf/olderpersons.pdf>.

Věz a nediskriminuj. Kolektiv autorů. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva. Člověk v tísni – společnost při České televizi, o. p. s., 2007. 166 s. [On-line] [Cit. 2008-01-15]. Dostupné z: <http://www.forint.cz/dokumenty/vez-a-nediskriminuj.pdf>.

Vidovičová, Lucie. *Věk jako závislá proměnná. Ideologie věku, ageismus a stárnutí v české společnosti*. Disertační práce. Brno: Masarykova univerzita, 2007.
 Vidovičová, Lucie - Gregorová, Eva. *Mainstreaming věku jako strategie managementu populací se stárnoucí demografickou strukturou*. VÚPSV, v.v.i. Praha, výzkumné centrum Brno, 2007. 76 s. ISBN: 978-80-87007-57-0. [On-line] [Cit. 2008-01-15]. Dostupné z: <<http://www.vupsv.cz/zpravy.htm>>.

Autorka je socioložka a výzkumná pracovníce. Je absolventkou FSS MU v Brně, oboru sociologie a FF MU oboru dějiny umění. V současné době pracuje na projektu IVRIS FSS MU s názvem „Stáří, věk a diskriminace – nové souvislosti pro ČR“. V rámci VÚPSV spolupracovala na výzkumu věkového mainstreamingu.

**Primární prevence rizikového chování
 V. ročník mezinárodní konference
 s podtitulem:
 „Kam kráčí(š) primární prevence?“**

Místo konání: Praha

Termín konání: 10.–11. listopadu 2008

Hlavní tematické bloky: agrese a šikana, rizikové sporty a rizikové chování v dopravě, poruchy příjmu potravy, rasismus a xenofobie, negativní působení sekt, sexuální rizikové chování, závislostní chování (adiktologie)

Aktuální informace a elektronická přihláška viz www.adiktologie.cz.

Ve dnech 14.–15. 5. 2008 se v Paříži uskutečnil seminář organizovaný nizozemskou nadací CICERO pod názvem „Pension Reform in the European Union, Comparing the Different National Approaches“ (Důchodová reforma v Evropské unii, porovnání rozdílných přístupů), který byl věnován jak konkrétním důchodovým reformám ve vybraných členských státech EU, tak obecnějším souvislostem důchodových reform. Jednotlivé příspěvky byly zaměřeny např. na následující témata:

- předpoklady a výsledky dlouhodobých projekcí veřejných výdajů v členských státech EU,
 - současná podoba důchodového systému ve Velké Británii a jeho poslední reforma z roku 2006,
 - politická průchodnost důchodových reform,
 - řešení rizika dlouhověkosti v důchodových fondech,
 - současné problémy francouzského důchodového systému,
 - důchodové reformy ve Finsku, Norsku, Švédsku a v Německu,
 - historie vývoje státu blahobytu.
- V rámci workshopů vystoupili i zástupci ČR. Štěpánka Pollnerová z MPSV vystoupila s informací o demografické situaci a připravovaných parametrických změnách důchodového systému v České republice, Martin Holub z VÚPSV, v. v. i., přednesl příspěvek o nepřispěvkových dobách pojištění v ČR.

O motivacích zaměstnavatelů k najímání imigrantů¹

Ondřej Hofírek, Michal Nekorjak

Článek se věnuje problematice zaměstnávání cizinců v České republice a vychází z analýzy dat získaných dotazníkovým šetřením a polostrukturovanými rozhovory se zástupci organizací, které v České republice regulérně zaměstnávají imigranty. Zaměřujeme se v něm především na motivace zaměstnavatelů k najímání zahraniční pracovní síly, přičemž text je rozdělen na dvě části. V první se zabýváme najímáním manuálních zaměstnanců, ve druhé části se zaměřujeme na obsazování nemanuálních pracovních pozic. Docházíme ke zjištění, že velká část zaměstnavatelů najímáním cizinců reaguje na nedostatek domácí pracovní síly, ale pro obě skupiny platí jistá specifika, která je odlišují.

Z hlediska mezinárodních migrací se Česká republika po roce 1989 postupně transformovala ze země vysílající a tranzitní v zemi přijímající. V současné době u nás pobývá historicky nebývalé množství cizinců; podle Českého statistického úřadu v roce 2007 žilo v Česku téměř čtyři sta tisíc občanů jiných států a více než tři čtvrtiny z nich jsou zaměstnány nebo podnikají. Imigranti tedy postupně čím dál tím více ovlivňují i pracovní trh a tímto textem chceme přispět především do debaty o tom, zda a jak existují specifické motivace zaměstnavatelů najímat cizince a zda jsou tyto motivace diferencovány na základě typů nabízených povolání. V textu vycházíme z teorií štěpení pracovního trhu Edny Bonacich (imigranti jako konkurence domácí pracovní síle) a Michaela Pioreho (segmentace trhu práce) a na datech z výzkumu zjišťujeme, která z nich by mohla být plausibilní v českém kontextu.

Prezentované závěry jsou dílčími výsledky první části projektu „Migrující osoby v České republice – postavení na trhu práce a sociální integrace“. Projekt si klade za cíl identifikovat problémy pracovní a sociální integrace přistěhovalců, pochopit vzájemné vazby mezi oběma procesy, analyzovat role institucí a efektivnosti veřejných politik vůči přistěhovalcům a formulovat některá doporučení pro veřejnou politiku. V tomto textu vycházíme z analýzy dat získaných dotazníkovým šetřením a polostrukturovanými rozhovory se zástupci subjektů, které v České republice regulérně zaměstnávají imigranty. Dotazníkové šetření se zabývalo zájmem o získávání zahraniční pracovní síly (motivacemi zaměstnavatelů, profesemi, o které je zájem, preferovanými národnostmi, predikcí vývoje zájmu o zahraniční pracovní sílu), přístupem k zahraničním zaměstnancům (personální strategie) a kvalitou práce (charakteristikou kvality pracovních míst cizinců). Šetření bylo v rámci předvýzkumu i po sesbírání dat doplňováno o rozhovory, které si kladly za cíl prohloubit vybraná témata. V našem textu se tedy prolínají výsledky získané jak dotazníkovým šetřením, tak i polostrukturovanými rozhovory, přičemž vybraným tématem, jak už jsme zmínili, jsou motivace zaměstnavatelů k najímání zahraničních pracovníků.

Metodologie

V reprezentativním dotazníkovém šetření se podařilo nashromáždit v první fázi odpovědi od 840 subjektů². Z toho bylo 68 % organizací s čistě domácím podílem kapitálu a 33 % organizací se zahraniční účastí. V primárním sektoru národního hospodářství (průmysl, využití přírody - zemědělství, lesní a vodní hospodářství, těžební průmysl) působila 4 % subjektů, do sekundárního sektoru (zpracovatelský průmysl, stavebnictví) spadalo 36 % dotazovaných podniků a firem, v terciárním sektoru (služby) se objevilo 45 % subjektů a v kvartérním sektoru (státní správa, zdravotnictví, věda a výzkum) působilo 14 % subjektů.

Do kvalitativní části výzkumu bylo zahrnuto 15 subjektů. Ve dvou případech šlo o nadnárodní firmy působící v oblasti informačních technologií zaměstnávající kvalifikované odborníky. Dále jsme hovořili se sedmi podnikateli českými a s jedním cizincem, kteří zaměstnávají zahraniční pracovníky na manuálních pozicích. V dalších třech případech šlo o vědecko-výzkumné instituce, dále jeden subjekt působil v oblasti zdravotnictví a jeden v oblasti finančnictví - zde všude působili cizinci na pozicích vyžadujících odbornou specializaci. Posledním subjektem byla nadnárodní průmyslová společnost, kde byli cizinci zaměstnáváni na odborných pozicích.

V dotazníku byly zahraniční zaměstnanci kategorizováni do čtyř skupin z hlediska jejich pracovního zařazení, a to: manuální pracovníci, administrativní a technickohospodářští pracovníci, zaměstnanci s odbornou specializací, manažeři a řídicí pracovníci. Pro účely interpretace výsledků jsme se rozhodli, že budeme pracovat pouze se dvěma kategoriemi a že se budeme zajímat o okolnosti související s obsazováním manuálních a nemanuálních pracovních pozic. Skupina nemanuálních zaměstnanců je tedy vytvořena sloučením posledních tří uvedených kategorií. Toto rozdělení má dvě opodstatnění. Jak se ukázalo, řada odpovědí respondentů se liší podle toho, zda se výpovědi vztahují k manuálním nebo k nemanuálním pracovním pozicím. Zadržujeme, pracovní