

Kolem roku 2040 bude skoro každý druhý pracovník (47 %) v České republice spadat do věkové kategorie 50 plus. Podíl pracující populace bude v České republice až do roku 2060 výrazně klesat, v roce 2063 by podle údajů ČSÚ měla třetina populace dosáhnout věku 65 let a více. V uplynulých dvou desetiletích byl největší diskriminací na trhu práce právě věk. Jaká situace je nyní, v době ekonomického boomu?

Lidi do týmu vybírejte podle kompetencí, ne podle věku

V současné době sice firmy nařikají, že marně hledají lidi na různé profese, ale stále ještě necílí dostatečně své nabídky do řad lidí starších 50 let. To v oblasti marketingu a reklamy už výzkumné agentury se starší věkovou skupinou v kampaních počítají, jelikož s překvapením v průzkumech objevily fenomén aktivních pre-seniorů a počítačově i „mobilově“ gramotných šedesátníků. Ale jak to vypadá se zájmem o starší zaměstnance a o jejich zapojování do spolupráce s nastupujícími generacemi Y a Z?

V KARIÉŘE ZOHLEDNIT INDIVIDUÁLNÍ POTŘEBY LIDÍ

„Ageismus je forma diskriminace, související s názorem, že starší lidé už nejsou schopni se naučit novým dovednostem, nejsou dostatečně flexibilní, lpí na svých názorech, jsou rigidní, nedokážou udržet tempo, nejsou schopni zvládnout nové technologie apod. Nebere se v úvahu skutečnost, že mezi věkem fyzickým a mentálním neexistuje souvislost, že člověk se může učit novým věcem prakticky až do smrti, nehledí se na osobnostní charakte-

ristiky jedince atd.“ vysvětluje podstatu věkové diskriminace na trhu práce socioložka Hana Navarová z HN Consulting, která se nábořem v oblasti headhuntingu a executive search zabývá od devadesátých let a s problémem věkové diskriminace – ageismu se v komunikaci s klienty často setkávala. „Jeden z mých ‚věkově starších‘ kandidátů, přestože splňoval všechny předpoklady, byl odmítnut. Sám nalezl zdůvodnění, které pregnantně vyjádřil slovy ‚věková genocida‘,“ vzpomíná na jeden z řady případů Hana Navarová.

Ostatně to, že stárnutím člověk nepřichází o schopnost učit se novým věcem, potvrzují i mnohé studie Finského institutu pracovního zdraví, který už v osmdesátých letech minulého století vypracoval tzv. index pracovní schopnosti. Využívá se ve firmách ve Finsku (ale i třeba v Nizozemsku) k tomu, aby ve spolupráci zaměstnanců, lékařů i zaměstnavatelů bylo možné sledovat zdraví pracovníků průběžně po celou dobu jejich pracovní kariéry a podle potřeby nejen poskytovat potřebnou zdravotní péči, rehabilitace, ale také

upravovat pracovní podmínky a plánovat kariéru tak, aby lidé mohli na trhu práce setrvat co nejdéle.

PŘÍSTUP ZAMĚSTNAVATELŮ SE PŘÍLIŠ NEMĚNÍ

Po několika letech se trh práce v České republice díky ekonomické situaci zcela zásadně změnil. Firmy najímají téměř kohokoliv, aby pokryly zakázky, a tak vyvstává otázka, zda se tím daří překonat i zmiňovanou diskriminaci – ageismus. „Paradoxně, přestože na trhu práce, zvláště v některých oborech chybí kvalifikovaní pracovníci, přístup zaměstnavatelů k lidem starším 50 let se nijak zvlášť nezměnil. Možná je to i tím, že v personálních odděleních firem nebo v pracovních agenturách často pracují mladí a nepříliš zkušení zaměstnanci, kteří např. došlé životopisy předem filtrují, a tak se vlastně někteří uchazeči ani do výběrového řízení nedostanou. Všichni zaměstnavatelé chtějí kvalifikované zaměstnance, ale tím, že některé z nich a priori kvůli věku vyřazují, omezují si vlastně možnost výběru,“ říká Hana Navarová. Důvody jsou podle ní stále stejné.



Paradoxně, přestože na trhu práce, chybí kvalifikovaní pracovníci, přístup zaměstnavatelů k lidem starším 50 let se nijak zvlášť nezměnil. Je to i tím, že v personálních útvech firem i v pracovních agenturách často pracují mladí a nepříliš zkušení zaměstnanci.