

Age management

Není jednoduché všimnout si věkové diskriminace

Skutečnost stárnoucí pracovní síly si začíná postupně uvědomovat veřejný i soukromý sektor, připomíná Ilona Štorová, zastupující Asociaci institucí vzdělávání dospělých ČR, o. s. a Age Management, o. s.

Jiří Chum

Jak by se měla rozvíjet naše generačně rozdělená společnost?

Bohužel je stále nastavena na kult mládí, s vydatnou podporou médií. Věkové stereotypy přetrvávají. Na úrovni firem je jedním z možných řešení nastavit firemní kulturu vstřícně ke všem generacím na pracovišti, ale také s ohledem na individuální přístup. Měla by vycházet z využití silných stránek jednotlivých generací a oceňovat zkušenosti starších pracovníků jako důležité know-how firmy, které je předáváno v rámci nastavené mezigenerační spolupráce. Sociální identitu člověka posiluje, když se cítí součástí věkově vyváženého týmu. Když pak vnímá spolupracovníky jako kolegy a přátele, pomáhá to stírat vnímání věkových rozdílů. V celé naší společnosti bude nezbytné, abychom se pokusili změnit postoje ke stárnutí a brali tuto skutečnost jako novou příležitost. Bude se ovšem jednat o velmi dlouhodobý cíl. Starších občanů však bude přibývat, nemůžeme si tedy dovolit k tomuto cíli nesměřovat.

Které generační vrstvy si na pracovním trhu zaslouží největší pozornost?

Na trhu práce se objevují obecně dvě skupiny, které se potýkají s problematickým uplatněním. Jednou jsou absolventi, kteří jsou znevýhodněni zejména absencí své praxe. Druhou skupinou jsou starší pracovníci, k nimž jsou přiřazovány věkové stereotypy. Ani na pracovišti však není jednoduché všimnout si věkové diskriminace. Ta se může skrývat v našem myšlení i jednání a nemusíme si ji ani uvědomovat. Může se projevat

třeba tím, že od určitého věku má zaměstnanec malé šance na rozvoj své pracovní kariéry nebo se neúčastní vzdělávacích aktivit, a například u mladších pracovníků jsou pak jejich názory nebo myšlenky často zesměšňovány. Zřejmě nejlepším způsobem, jak čelit předsudkům, je brát každého člověka jako osobnost a snažit se identifikovat jeho silné stránky bez ohledu na jeho věk.

Jakou roli mohou v age managementu hrát rekvalifikační a poradenské programy realizované pro nezaměstnané osoby?

Důraz by se měl dávat spíše na poradenské programy, které umožní nejenom skupinovou, ale zejména individuální práci s nezaměstnanými klienty úřadů práce. Základem by měl být koncept pracovní schopnosti, tak jak byl vyvinut Finským institutem pracovního zdraví a jeho jednotlivé složky - zdraví a funkční kapacita, oblast kompetencí, oblast hodnot, motivace a našich postojů, to vše vzhledem k proměnám těchto faktorů v průběhu stárnutí v souladu s nároky práce. Prodlužuje se věk odchodu do důchodu a my budeme rovněž přinuceni změnit svoje postoje zejména k vlastnímu zdraví a také přebírat větší osobní odpovědnost za svůj styl života. Budeme se muset ale také zaměřit na celou oblast celoživotního učení, změna profesí bude nutná několikrát za život. Změny kolem nás jsou rychlé, tradiční pracovní pozice zanikají, ale vznikají i pozice nové. Učit se novým věcem není výsadou mladých pracovníků.

Jaké typy strategického uvažování v politické, legislativní, hospodářské a vědecké sféře by měly změnit přístup k age managementu?

S ohledem na stárnutí obyvatelstva a udržitelnost financování důchodového systému bude nutné začít hledat opatření na podporu setrvání starších pracovníků na trhu práce. Důchodovou reformu budou muset tato opatření doprovázet, pouhé zvyšování věku odchodu do důchodu bez patřičných opatření na podporu pracovní schopnosti pracovníků nemůže být úspěšné. Důležitým aspektem je také motivace a pružnější legislativa směrem k zaměstnavatelům. Všechny tyto kroky by měl doprovázet i výzkum pracovní schopnosti obyvatel během stárnutí a s ohledem na nároky práce jednotlivých profesí. Podobné výzkumy a jejich data jsou již v rámci Unie k dispozici. Porovnání s výsledky v České republice by nám přineslo zajímavá fakta. Nicméně jsou tato opatření již navrhována v *Národním akčním plánu přípravy na pozitivní stárnutí 2013-2017*, jež zpracovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí a pracovní skupina Rady vlády pro age management je také zohledňuje. ■

