

Od pětáctyřiceti začínáte být ve firmě na obtíž. Nejen kvůli předsudkům

–TEXT– Jan Němec –FOTO– Shutterstock

Zeptáte-li se firem na největší problémy, které v byznysu řeší, s jistotou mezi nimi bude nedostatek zaměstnanců. Přesto desítky tisíc lidí ve věku nad 50 let při ztrátě práce hledají nové uplatnění jen těžko, v horším případě marně. A s každým dalším křížkem na krku navíc je jejich situace komplikovanější.

Při hledání příčin opatrnosti vůči přijímání starších ročníků se obvykle hovoří o předsudcích podnikových náborářů nebo věkové diskriminaci. V aktuálním průzkumu projektu Neviditelní, na kterém spolupracovaly neziskové organizace Genixa a Zlatá práce, ale při

Téměř polovina firem označila za hlavní bariéru při najímání lidí vyššího věku komplikace spojené s péčí o blízké.

dotazování mezi firmami nejčastěji slyšely méně obvyklý argument skepse k nabírání starších lidí.

Do předčasné penze kvůli péči

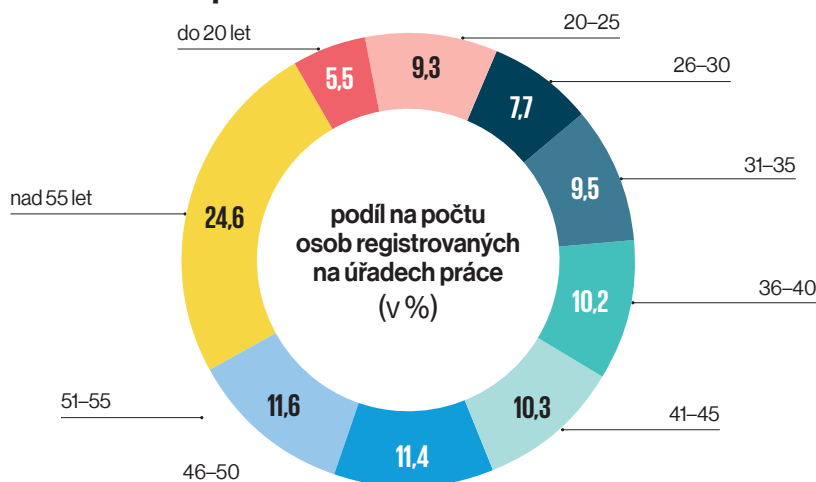
Téměř polovina firem oslovených v rámci průzkumu označila za hlavní bariéru při najímání lidí vyššího věku komplikace spojené s péčí o blízké a rodinné příslušníky. Jejich obavy potvrzují

i statistiky. Podle manažerky projektu Neviditelní Jany Pikardové funguje v Česku v roli neformálních pečovatelnů na 800 tisíc lidí, nejčastěji žen ve vyšším věku. Mnozí, respektive mnohé z nich kvůli péči omezují pracovní úvazky nebo odmítají kariérní postup. A když nedokážou péči skloubit s prací, odcházejí z trhu práce úplně.

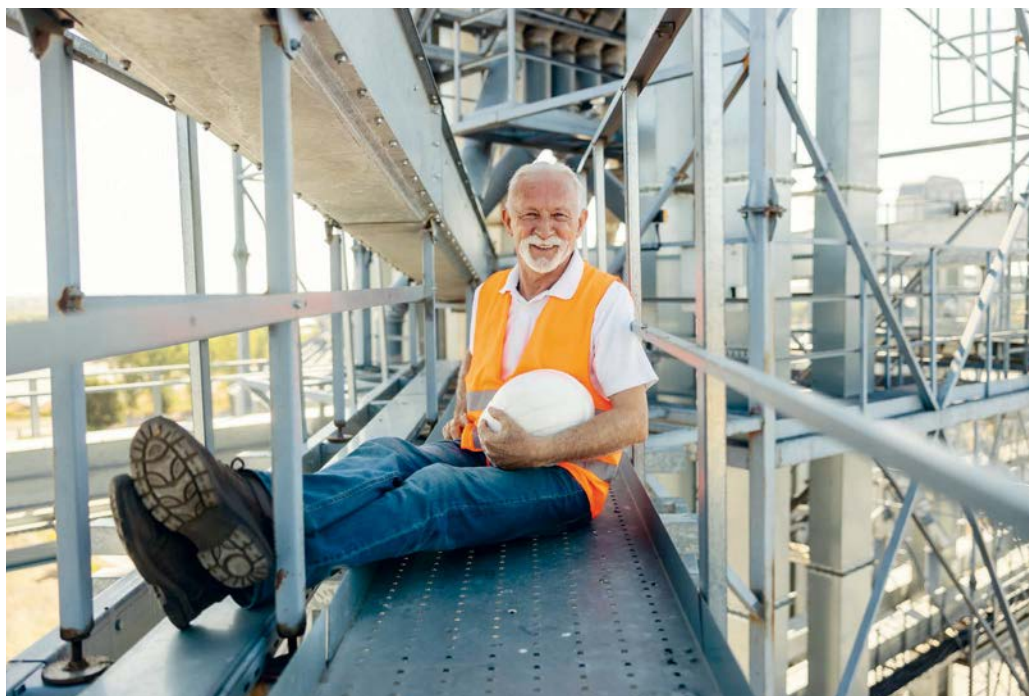
Dalšími nejčastěji zmiňovanými příčinami opatrnosti při zaměstnávání starších lidí se v průzkumu ukázaly obavy z generačních rozdílů na pracovišti, z větší únavy a nižší výkonnosti, častější nemocnosti a také z nedostatku kompetencí a znalostí. V průzkumu dvě třetiny z oslovených podniků právě z těchto důvodů připouštějí, že věk může být při náboru bariérou.

Potvrzují to i zkušenosti personálních agentur. „Alarmující je, že problémy na trhu práce nezačínají až těsně před důchodem, ale už kolem pětáctyřicátého roku života. Data dlouhodobě ukazují, že právě od této věkové hranice začíná míra nezaměstnanosti růst a s každým dalším pětiletým intervalem se situace zhoršuje,“ upozorňuje ředitel náboru společnosti Manpower Jiří Halbrštát. Po padesátce se

Nezaměstnanost podle věku



Zdroj: MPSV



Stavebnictví patří k oborům s největším deficitem kvalifikovaných lidí a také nejvstřícnějším ke starším zaměstnancům.

počet pozvánek na pohovor začíná výrazně snižovat. „Po pětadesátém roce věku už mnoho lidí naráží na předsudky, které s jejich skutečnými schopnostmi nemají nic společného,“ dodává Halbrštát.

Osvícené stavebnictví a průmysl

Šance na získání práce v pokročilejším věku se poměrně zásadně liší podle oborů a pozice. „V průmyslu, stavebnictví, energetice, technických službách nebo dopravě bývá věk často vnímán jako výhoda, protože zaměstnavatelé oceňují zkušenosti a schopnost samostatně řešit problémy,“ říká Jiří Halbrštát. Kandidáti v těchto sektorech většinou naráží na bariéru až kolem šedesátky, a to kvůli fyzické náročnosti povolání. „U některých pozic poptávaných našimi klienty starší

Problémy na trhu práce nezačínají až před důchodem, ale už kolem pětácti let. S každým dalším rokem se zhoršují.

kandidáti ani neprojdou zdravotní prohlídkou,“ vysvětluje Jitka Kouba z poradenské společnosti Grafton Recruitment.

Obecně méně přívětivé pro starší ročníky jsou naopak dynamičtější sektory – například oblast digitálních služeb, IT, marketingu, reklamy nebo startupové prostředí. „Typický je právě marketing. Firmy poptávají často dílčí oblasti jako správa sociálních sítí. Tam se předpokládá mladý uchazeč, kterému bude online svět druhým

domovem,“ vysvětluje Eliška Šonská Steklíková z organizace Genixa.

I v rámci jednotlivých sektorů ekonomiky se pak vyskytují rozdíly odvíjející se od firemní kultury konkrétní společnosti. Rodinné firmy bývají v řadě případů otevřenější zaměstnávání starších pracovníků, protože více pracují s osobní zkušeností a dlouhodobými vztahy. „Velké korporace mají naopak často propracovanější procesy diversity a inkluze, ale v některých případech mohou být jejich náborové procesy natolik formalizované, že zkušené kandidáty vyřadí už v prvních kolech,“ popisuje Halbrštát.

Shoení životopisu ze stolu ještě před pohovorem nicméně mohou kandidáti alespoň částečně předcházet. Personalisté radí, aby při hledání práce vyvraceli právě nejčastější

Potenciální problémy zaměstnanců nad 50 let (v %)

Péče o nemohoucího člena rodiny	46.2
Generační rozdíly na pracovišti	33.3
Větší únava a nižší výkonnost	30.8
Větší nemocnost	17.9
Nedostatek kompetencí a znalostí	7.7

Pozn.: Procento firem, které daný problém vnímají jako důležitý při rozhodování o přijímání lidí nad 50 let.
Zdroj: Průzkum Neviditelní, Genixa, Zlatá práce

obavy firem. Důležité je tedy ukázat aktuální znalosti digitálních nástrojů, jazyků nebo moderních pracovních postupů. „Kandidát by měl dát jasně najevo, že se stále učí a že je otevřený změnám, a v životopisu zdůraznit hlavně poslední pozice,“ doporučuje Halbrštát. Firemní personalisty nezajímá, co žadatel o práci dělal v 90. letech; naopak toto zdůrazňování dlouhé kariéry může odradit.

Bez starších ročníků to nepůjde

Za jeden z významných problémů pro uplatnění lidí nad 50 let označuje průzkum Neviditelní neschopnost či neochotu firem vycházet starším ročníkům vstříc. Například u nejčastěji zmiňované bariéry v podobě péče o blízké drtivá většina firem nedokáže v rámci benefitů nabídnout například poradenství nebo zprostředkovat pomoc přes neziskové organizace, které se péčí zabývají.

Totéž platí i pro další zmiňované obavy. Rekvalifikační programy nebo benefity zaměřené na zdravotní prevenci pro starší

zaměstnance nabízí pouze šest z více než 40 firem, které v průzkumu odpovídaly.

Už dnes se přitom skeptický přístup k zaměstnávání lidí v pokročilejším věku negativně podepisuje na české ekonomice. Z analýzy Centra ekonomických a tržních analýz (CETA) pro projekt Neviditelní vyplývá, že dlouhodobě nezaměstnaných nad 50 let bylo vloni v České republice více než 110 tisíc. „Stát trátí na každém z nich 551 tisíc korun ročně, ať už v dávkách, zdravotním pojištění nebo ušlých daních a odvodech. Člověk bez práce přichází o více než čtvrt milionu ročně na ušlé mzdy. Celkový účet za skupinu zkušených 50+ a bez práce tak přesahuje 61 miliard za rok,“ konstatuje hlavní analytik CETA Michael Fanta.

Ročně odchází do důchodu 120 tisíc lidí, na trh práce vstupuje kolem 90 tisíc absolventů. Bez starších lidí se firmy neobejdou.

Budoucnost rýsuje ještě horší scénáře. Kvůli negativnímu demografickému vývoji a stárnutí populace se podle personalistů firmy budou muset nové realitě přizpůsobit. „Ročně dnes odchází do důchodu přibližně 120 tisíc lidí, zatímco na trh práce vstupuje kolem 90 tisíc absolventů. Firmy si proto brzy nebudou moci dovolit ignorovat zkušené pracovníky jen kvůli věku,“ tvrdí Halbrštát. Pokud podniky nezačnou pracovat s věkovou diverzitou, budou v budoucnu čelit ještě horšímu nedostatku zaměstnanců než dnes.

Jinými slovy, firmy dříve nebo později donutí okolnosti k tomu, aby se uzpůsobily i starším lidem. „Měly by projektovat individuality do různých fází života, aby řešení odpovídala i aktuální životní fázi zaměstnance – od studenta přes rodiče samoživitele až po neformálně pečujícího nebo seniora,“ popisuje Šonská Steklíková.

Klíčová bude také role státu v oblasti sociální péče. „Český pracovní trh bude v příštích letech stále více závislý na lidech ve vyšším věku. Současně ale právě tato skupina často nese významnou část péče o rodiče, partnery nebo další blízké. Pokud se nepodaří lépe propojit pracovní podmínky, dostupné sociální služby a podporu pečujících, bude část zkušených lidí z trhu práce odcházet dříve, než by bylo nutné,“ uzavírá prezident Asociace poskytovatelů sociálních služeb Jiří Horecký. ■