

Mají zkušenosti a chuť pracovat. Ve věku 55 a víc moc šancí ale nemají

25. února 2012

Zaměstnávání lidí starších 55 let není problémem jen u nás, hýbe celou Evropou. Česká republika se v Evropské unii zavázala do roku 2020 zvýšit míru zaměstnanosti lidí ve věku 55 až 64 let na 55 procent. To je o necelých osm procent více než teď.



Počet zaměstnanců starších 55 let se musí zvýšit o osm procent. Ilustrační snímek | foto: Profimedia.cz

V pětapadesáti přišel o práci a dva roky trvalo, než našel novou. Předtím byl Josef z Prahy vedoucím závodního stravování. Teď jezdí s pojízdnou prodejnou mraženého zboží. A je rád, že nějaké místo má. Zaměstnaných ve věku 55 až 64 let je teď totiž v Česku jen 47,7 procenta.

"Někde mi vyčítali, že neumím anglicky, jinde že neovládám práci s počítačem. Ani jednou jsem neslyšel narážku na věk, ale mnohokrát jsem cítil, že to mám předem prohrané," říká dnes už skoro šedesátník.

Příspěvek na staršího zaměstnance

Ministerstvo práce a sociálních věcí podporuje zaměstnávání starších lidí tím, že zaměstnavatelům, kteří do týmu přijmou člověka nad padesát let, zaplatí náklady na jeho mzdu včetně pojištění po dobu jednoho roku. Někdy v částečné, jindy v plné výši. Záleží třeba na tom, jaká je míra nezaměstnanosti v regionu.

Fakta

V jakých oborech senioři pracují?

1. Vzdělávání
2. Vědecká a technická činnost
3. Administrativa
4. Kulturní, zábavní a rekreační instituce
5. Zdravotnictví
6. Sociální péče
7. Obchod

Zdroj: ČSÚ

Příspěvek se poskytuje v rámci takzvané aktivní politiky zaměstnanosti na společensky účelné pracovní místo – to je jeho oficiální název. Není to novinka, [peníze](#) na starší pracovníky dávají úřady práce už několik let.

"Ve všech regionech nabízíme také rekvalifikační a poradenské kurzy, díky nimž si lidé zvyšují kvalifikaci a pak se na pracovním trhu lépe uplatní. Zájem je například o kurzy posilující IT dovednosti," říká mluvčí ministerstva práce a sociálních věcí Viktorie Plívová.

Chce to zkrácené úvazky a podporu v podnikání

Pro zvýšení zaměstnanosti starších lidí ministerstvo pro letošní rok plánuje konference, semináře a podobné akce k problematice aktivního stárnutí a starších lidí na trhu práce. Povinné kvóty, které už v některých jiných státech fungují, ale ministerstvo zatím nechystá.

"Pokud se v dohledné době nepodaří zvýšit zaměstnanost lidí nad 50 let, vzroste kvůli nepříznivému demografickému vývoji do roku 2050 počet ekonomicky závislých lidí téměř na dvojnásobek," varuje Petra Janíčková, výkonná ředitelka Britské obchodní komory. I ta se začíná tématem zaměstnávání lidí 50+ zabývat a pořádá semináře. "V první řadě je ale nutné si ujasnit, jaké skupině lidí chceme pomáhat. Někteří totiž mluví o padesátnících a starších, jiní posouvají hranici až na 55 let," říká Janíčková.

Ve světě se stále častěji hovoří o takzvaném postupném odchodu do důchodu neboli plánovaném stárnutí. Jde o to, umožnit starším lidem, aby na trhu práce zůstávali déle. Například tím, že se jim nabídnou zkrácené úvazky, dočasné práce či sdílená místa.

"I naše stárnoucí populace by ráda využívala flexibilních úvazků, jenže ty tu chybějí. Od roku 2002 je posun ve vývoji podílu krátkodobých úvazků na trhu minimální, představují jen 4,9 procenta. Průměrný podíl v Unii je 19 procent," říká Janíčková a doplňuje, že stát by mohl také myslet na zvýhodnění starších lidí, kteří chtějí podnikat. "I to je cesta. Ale lidé se pár let před důchodem bojí pouštět do vlastní živnosti. Kdyby měli nějaké [výhody](#), jistě by to pomohlo."

Šance je, nabídněte zkušenosti

Podle Jirího Halbrštáta ze společnosti Manpower je najít práci sice těžké, ale ne nemožné: "Situace se pomalu zlepšuje. Starší lidé musí umět prodat především své nadšení a zkušenosti," radí.

Názory z firem

Zaměstnáváte lidi starší 50 let? Na jakých postech?

Peter Weiss, ředitel prodejen s elektronikou Expert Elektro: "Ano, oceňujeme u nich zkušenosti a rozvážnost."

Na pozice obchodních zástupců a nákupčích ve středním či nižším managementu dáváme přednost mladším uchazečům. U ostatních postů věk nehraje roli. Mohou je získat i lidé starší 50 let. Oceňujeme u nich zkušenosti, "moudrost" a rozvážnost; starší pracovníci si získaného místa také více váží. Avšak v obchodě je občas nutná "akčnost" a flexibilní myšlení, které někteří starší postrádají. Bojí se rozhodnutí a možných negativních dopadů.

Lenka Brdlíková, HR manažerka Raiffeisen stavební spořitelny: "Ano, dbáme na rozmanitost kolektivu."

Nerozlišujeme kandidáty na starší a mladší. Důležitá je motivace, elán, energie a chuť pracovat. Dbáme na rozmanitost kolektivu, díky tomu se rozvíjejí nejen jednotlivci, ale i celá firma. Mezi nejmladším a nejstarším zaměstnancem je rozdíl 55 let. Společnost má 21 procent pracovníků starších 50 let. Když kolegové odejdou do důchodu, udržujeme s nimi kontakt, občas nám vypomáhají.

Josef Bernard, generální ředitel Škody Transportation: "Starší pracovníci jsou pro nás nepostradatelní."

Záleží na konkrétní situaci a pracovní pozici. Starší pracovníci jsou pro nás nepostradatelní, protože jejich dlouholetá zkušenost je pro vývoj i výrobu zásadní a nenahraditelná. Na druhé straně, na fyzicky náročnější pozice se lépe hodí mladší lidé. Nyní v rámci skupiny zaměstnáváme asi čtyři procenta pracovníků starších 60 let. Předpokládáme, že v budoucnu bude tento poměr růst.

Nejsnáze najdou uplatnění ve vzdělávání, technických činnostech, ve vědě a v administrativě. Jsou pozice, kde mladí lidé nemohou "seniorům" konkurovat. "Například v oblasti likvidace velkých pojistných událostí či odhalování pojistných podvodů jsou zkušenosti starších pracovníků nezbytné," říká Stanislav Háša, personální ředitel České pojišťovny.

"Možná nejsou tak nadšení do změn a novinek a asi mají i menší chuť experimentovat. Ale jejich řešení situací nebývá zkratkovité. Navíc jsou loajálnější než mladší kolegové a na pracovišti mohou trávit více času."

Autor: [Kateřina Hovorková](#)

Zdroj: http://finance.idnes.cz/nejvice-ohrozena-skupina-na-trhu-prace-lide-starsi-55-let-p2f-/podnikani.aspx?c=A120223_1737688_podnikani_bab