

Zaměstnávání lidí 50+

Kateřina Legnerová – Marie Dohnalová

Tématem příspěvku je změna zaměstnání u osob starších 50 let. Autorky provedly výzkum, jehož cílem bylo zjistit důvody změny zaměstnání, dobu hledání nového zaměstnání, výhody a nevýhody věku 50 a více let a kariérní plány dotázaných na další období. Výzkum potvrdil, že existují problémy se zaměstnáváním této skupiny osob a je nezbytné hledat nové nástroje a formy, jak oslovovat a zaměstnávat osoby 50+ a umožnit jim pokračování jejich pracovního uplatnění.

Úvod

Příspěvek se zabývá tématem změny zaměstnání u osob starších 50 let. Podpora zaměstnanosti těchto lidí je kromě jiného cílem Strategického rámce politiky zaměstnanosti v České republice do roku 2030 (MPSV, 2020a) a také Strategie sociálního začleňování 2021–2030, která spojuje téma zaměstnávání s tématem chudoby a sociálního vyloučení (MPSV, 2020b). Autorky tohoto článku provedly výzkum, jehož součástí byla i analýza dosavadních výzkumů zaměřených na zaměstnávání osob v předdůchodovém věku na českém trhu práce. Cílem výzkumu bylo zjistit důvody změny zaměstnání, dobu hledání nového zaměstnání, výhody a nevýhody věku 50 a více let a kariérní plány dotázaných na další období. Pouze pětina respondentů provedeného výzkumu si nemyslí, že by měli nějaké nevýhody spojené s věkem. Z tohoto důvodu je nezbytné věnovat úsilí na hledání nových nástrojů a forem, jak zaměstnávat osoby 50+ a umožnit jim jistotu a flexibilitu i v pozdějším věku.

Demografický trend stárnutí populace

V posledních letech je v mnoha zemích po celém světě patrné zvýšení počtu starších lidí a rostou obavy, zda stávající sociální politiky mohou spravedlivě řešit potřeby všech věkových skupin ve společnosti (Ghosheh, 2008; Boissonneault et al., 2020). V České republice byl vládou v roce 2017 přijat Strategický rámec ČR 2030, který zároveň zohledňuje cíle udržitelného rozvoje OSN (Úřad vlády ČR, 2017). Tento koncepční dokument udává směr rozvoje Česka na příští desetiletí s cílem zvyšovat kvalitu života obyvatel ve všech regionech. Má pomáhat směřovat zemi k rozvoji udržitelného sociálního, ekonomického i místního aspektu podobně, jak to činí vlády mnoha dalších zemí (Böcker, Meelen 2017). Z hlediska trhu práce je uvedena relevantní vize, že v roce 2030 budou lidé v Česku moci získat důstojnou práci v jakémkoli věku. Zdůrazňuje se demografický trend stárnutí populace. Díky stárnutí obyvatelstva dochází k úbytku lidských zdrojů v organizacích a objevuje se pojem age managementu

(Chang et al, 2020). Dokument se věnuje problematice rozvoje tzv. stříbrné ekonomiky a celoživotního učení, podpoře udržení, popřípadě návratu seniorů na trh práce a mezigenerační solidaritě tak, aby byly vytvářeny podmínky pro předávání zkušeností.

Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030 vznikl na MPSV v roce 2019. Cílem politiky zaměstnanosti je fungující český trh práce, který se opírá o kooperující a efektivní služby zaměstnanosti. Ve Strategickém rámci politiky zaměstnanosti se hovoří o věkovém znevýhodnění na trhu práce – jednak osob, které jsou takzvaně příliš mladé (do věku 25 let), jednak lidí starších 50 let. V roce 2019 tvořily osoby nad 50 let 37,5 procenta z celkového počtu uchazečů o zaměstnání a koncem června 2019 byla čtvrtina všech uchazečů o zaměstnání ve věku více než 55 let (MPSV, 2020a).

Strategie sociálního začleňování spojuje téma zaměstnávání s tématem chudoby a sociálního vyloučení (MPSV, 2020b). Existuje úzká souvislost zejména mezi dlouhodobou nezaměstnaností a chudobou. Téměř polovina nezaměstnaných je ohrožena chudobou (Goll, 2015). Kreativní nové přístupy a sociální inovace by měly přispět ke snižování dlouhodobé nezaměstnanosti, jak uvádí Dearing (2018) v teorii diffusion of innovation. Nové inovativní přístupy představují oproti dostupným alternativám lepší řešení. Tzn. účinnější, efektivnější, udržitelnější, spravedlivější – a vytvářející nové sociální vztahy.

Poznatky z výzkumu

Autorky provedly v říjnu a listopadu 2020 výzkum, jehož cílem bylo zjistit u osob starších 50 let, které v posledním roce změnilo zaměstnání, důvody změny zaměstnání, dobu hledání nového zaměstnání, výhody a nevýhody věku 50 a více let, kariérní plány dotázaných na další období a poměr různých věkových skupin zaměstnanců v nové organizaci.

Výzkumný vzorek činil 80 respondentů starších 50 let, kteří v posledním roce změnili zaměstnání (účelový výběr). Z celkového počtu bylo 62 respondentů ve věku mezi 50–59 let, 18 respondentů bylo nad 60 let. Osobního dotazníkového šetře-

ní formou standardizovaného rozhovoru se zúčastnilo 36 žen a 44 mužů.

Podle výsledků výzkumu získali respondenti nové zaměstnání ve většině případů v sektoru, ve kterém pracovali předtím. Rozložení podle sektorů, ve kterých respondenti pracují, je následující: 38 dotázaných pracuje v soukromé ziskové firmě, 34 ve státní a 2 v neziskové organizaci. Za OSVČ se označilo 6 respondentů.

Obory, ve kterých jsou respondenti zaměstnání, se pohybují v celé škále pracovního trhu. Pracují ve zdravotnictví, školství, zemědělství, průmyslu, logistice, bankovníctví, IT, sociálních službách, gastronomii, řemeslné výrobě, administrativě a službách.

Důvody přijetí do zaměstnání

Jako důvody, proč získali práci a co rozhodlo o jejich přijetí, uváděla většina respondentů zkušenosti (50 % z dotázaných), známosti nebo reference (25 %), možnost rychle nastoupit do práce (15 %), flexibilitu (18 %) a odbornost (znalosti pro vykonávání práce; 46 %).

Výsledky výzkumu ukázaly, že osoby starší 50 let více využívají doporučení přátel a známých. Problémy při hledání práce nezaznamenalo 20 % respondentů, 14 % zaznamenalo při hledání práce problémy spojené s jejich věkem, 14 % mělo problém se zaškolením (délka, neochota kolegů), 7 % mělo problém s nedostatečným vzděláním a 10 % s platovými podmínkami.

Polovina respondentů hledala práci po dobu delší než 4 měsíce, třetina dotázaných přešla z jedné práce hned do další, ostatní hledali práci v rozmezí 1 až 4 měsíců. Respondenti vyzdvihovali jako klady přijímacího pohovoru vstřícnost, otevřenost a zájem, nepříjemné jim byly otázky na zdravotní stav, se kterými se setkalo několik dotázaných (3), někdy byl pohovor pro respondenty příliš krátký a stručný.

Otázka výhod, které mají oproti mladším zaměstnancům, byla pochopena respondenty různě. 25 % respondentů si nemyslí, že by měli nějaké přednosti oproti mladším zaměstnancům. Jiní zmiňovali jako výhodu svého věku více zkušeností, svědomitost v práci a to, že už mají odrostlé děti a jsou více flexibilní než mladší

kolegové s rodinou s malými dětmi – nemají problém zůstat přesčas. Vnímají jako plus to, že si díky svým zkušenostem umí dobře rozplánovat práci (organizace času).

Nevýhody zaměstnávání starších osob

Pokud jde o nevýhody spojené s věkem, 57 % dotázaných vnímá jako nevýhodu únavu a nižší fyzickou zdatnost, 10 % si uvědomuje jako nevýhodu práci s počítačem a technologiemi, která je pro ně náročnější než pro mladší ročníky a delší dobu se těmto věcem učí, 7 % uvádí jako nevýhodu neznalost jazyků a 20 % si nemyslí, že by měli nějaké nevýhody spojené s věkem.

Ohledně minusů jejich současného zaměstnání dotázaní uváděli nejčastěji nízký plat, pracovní dobu, přesčasy, stres, přístup vedení firmy a omezení ve výběru dovolené. Dva respondenti uvedli jako minus ohrožení nakažením covidu-19 a také dva uvedli problémy s mladší generací jako minus práce.

Většina respondentů dělá rádo svoji práci a chtělo by v ní zůstat až do důchodu. Změnit práci plánuje část dotázaných, kteří hledali práci v posledním roce a kvůli současné epidemii covidu-19 museli vzít práci, která jim úplně nevyhovuje. Složitá situace pro hledání práce byla především pro lidi z oblasti gastronomie a cestovního ruchu, pro které mohla být epidemie jedním z důvodů, proč hledali novou práci.

Závěr

Problematika zaměstnávání osob 50+ se stává důležitým tématem v oblasti zaměstnávání. Tyto osoby jsou považovány za obtížně zaměstnatelné na trhu práce. Výzkum potvrdil, že existují problémy se zaměstnáváním této skupiny osob a je nezbytné hledat nové nástroje a formy, jak oslovovat a zaměstnávat osoby 50+ a umožnit jim pokračování v jejich pracovním uplatnění.

Literatura

(Platnost všech internetových adres uvedených v tomto seznamu je ověřena k 11. 6. 2021.)

- Böcker L., Meelen T. (2017). Sharing for people, planet or profit? Analysing motivations for intended sharing economy participation. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, Volume 23, 2017, s. 28–39, ISSN 2210–4224, <https://doi.org/10.1016/j.eist.2016.09.004>.
- Boissonneault M, Mulders JO, Turek K, Carriere Y (2020). A systematic review of causes of recent increases in ages of labor market exit in OECD countries. *PLoS ONE* 15(4): e0231897, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231897>
- Dearing, J. W., & Cox, J. G. (2018). Diffusion of innovations theory, principles, and practice. *Health Affairs (Project Hope)*, 37(2), 183–190. doi:10.1377/hlthaff.2017.1104
- Chang E.–S., Kanno S., Levy S., Wang S.–Y., Lee J. E., Levy B. R. (2020). Global reach of ageism on older persons' health: A systematic review. *PLoS ONE* 15(1): e0220857, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0220857>
- Ghosheh N. (2008). *Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context*. Geneva: International Labour Office. 2008. ISBN 978-92-2-121249-2. s. 5.

- Goll J. C., Charlesworth G, Scior K., Stott J. (2015). Barriers to Social Participation among Lonely Older Adults: The Influence of Social Fears and Identity. *PLoS ONE* 10(2): e0116664, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0116664>
- MPSV (2020a). Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030, https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e
- MPSV (2020b). Strategie sociálního začleňování 2021–2030, <https://www.mpsv.cz/strategie-socialniho-zaclenovani-2021-2030>
- Úřad vlády ČR (2017). Strategický rámec Česká republika 2030, <https://www.cr2030.cz/strategie/>

Ing. Kateřina Legnerová, M.Sc., MBA, Ph.D. (katerina.legnerova@vse.cz) je odbornou asistentkou na katedře personalistiky Fakulty podnikohospodářské VŠE (Department of Human Resource Management, Faculty of Business Administration at the Prague University of Economics and Business), Nám. W. Churchilla 4, 130 67 Praha 3, Česká republika. Zabývá řízením lidských zdrojů, společenskou odpovědností firem a tématem sociálního podnikání.

Doc. Ing. Marie Dohnalová, CSc. (marie.dohnalova@vse.cz) je docentkou na katedře personalistiky Fakulty podnikohospodářské VŠE (Department of Human Resource Management, Faculty of Business Administration at the Prague University of Economics and Business), Nám. W. Churchilla 4, 130 67 Praha 3, Česká republika. Zaměřuje se na sociální ekonomiku, sociální podnikání a na zaměstnávání osob ze znevýhodněných sociálních skupin.

Národohospodářská fakulta VŠE v Praze Katedra hospodářské a sociální politiky

zve odborníky na oblasti sociální politiky, sociální práce a příbuzných vědních oborů k účasti na III. ročníku mezinárodní vědecké konference



**SOCIÁLNÍ
POLITIKA
2021**

**KORONAVIRUS JAKO IMPULS
KE ZMĚNÁM**

konané v Praze dne 25. listopadu 2021

Uvítáme zájemce o prezentaci výsledků vlastní vědecké činnosti, autory příspěvků shrnujících poznatky z praxe a posluchače se zájmem o problematiku sociální politiky v širším pojetí.

Vědecké příspěvky budou recenzovány a na základě rozhodnutí organizačního výboru konference publikovány ve sborníku.

Zaslání příspěvku a účast na konferenci jsou bez poplatku.

Další informace a možnost registrace naleznete na webu www.socialni-politika.cz

MEDIÁLNÍ PARTNEŘI

SPONZOŘI

