


## Informace o konferenci „Věk jako příležitost“

 25.09.2008

### Information about conference „Age as a opportunity“

**Eva Hanáková<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., [ehanakova@volny.cz](mailto:ehanakova@volny.cz)

konference

pracovní příležitosti

pracovní trh

věk

#### Abstrakt

Dne 13. 5. 2008 proběhla v Brně pod záštitou organizace Expertis Praha konference s výstižným názvem „Věk jako příležitost“ v rámci projektu Třetí kariéra, který je spolu -financován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem České republiky. Projekt Třetí kariéra upozorňuje na problematický fenomén uplatnění „padesátníků“ na pracovním trhu a nabízí i řešení, jak jej eliminovat.

**Klíčová slova:** věk, pracovní příležitosti, pracovní trh, konference

#### Abstract

On 13 May 2008 conference called „Age as a opportunity“ took place in Brno under the sponsorship of Expertis Praha and within the project Third career. The development partnership Third Career is aimed at supporting lifelong education and improving the conditions in the labour market for the target group of “50+” people in the Central Bohemian region. The project is cofinancing by European social fund and national budget of the Czech republic.

**Keywords:** age, job opportunity, labour market, conference

V současné době na sto Čechů v produktivním věku (20-64 let) připadá asi 55 lidí, kterým je buď nad 65 let, nebo méně než dvacet. Tento poměr se však podle demografických odhadů má prudce změnit - v roce 2030 má na 100 produktivních lidí připadnout až 105 osob vyššího věku. Doporučení od OECD pro Českou republiku je jednoznačné: „Najděte práci pro staré lidi, umožněte práci těm, kteří pracovat chtějí a mohou.“

Problém není jen ryze český. V českých firmách byl ale díky historickým procesům narušen kontinuální vývoj managementu a vznikla zde velká věková propast. Většina lidí v ohrožené věkové skupině 50+ vyrostla v období socialismu. Změny na začátku 90. let 20. století byly pro řadu z nich obtížně přijatelné, náročné, někdy se staly příčinou deziluze. Navíc na konci devadesátých let zažili tito lidé poprvé masové propouštění. Dříve nabyté zkušenosti a dovednosti přestaly být dostačujícími, vyvstala potřeba učit se novým poznatkům, moderním, náročnějším technologiím.

Zaměstnavatelé se dosud nenaučili, jak efektivně pracovat s touto skupinou, neexistují systémy práce se staršími zaměstnanci. Trend mladých manažerů, kdy mladí velí starším, vyvolává mezigenerační napětí a nepochopení. I celospolečensky je problém starších lidí na trhu práce zobrazován spíše schematicky, ve spojení s důchody, nemocemi apod.

Pro firmy a HR manažery z projektu Třetí kariéra vzešla metodika na přípravu strategie pro práci s lidmi 50+, vitalizační kurzy zaměřené na osobnostní rozvoj padesátníků. Problém uplatnění 50+ je skutečně problémem mezinárodního rozsahu.

Program konference byl zaměřen na demografický vývoj, poznatky ze sociologických výzkumů, poznání a využití potenciálu zaměstnanců nad 50 let a vitalizační program pro manažery nad 50 let. Bylo poukázáno na skutečnost, že lidé nad 50 let jsou stále vitálnější, ale pracovní trh se k nim nechová úplně férově. Podle průzkumů jsou nejvíce diskriminovanou skupinou na trhu práce a ztratí-li zaměstnání, těžko je pak hledají. Například z více než 60 tisíc nezaměstnaných v Moravskoslezském kraji je celá třetina lidí ve věku nad 50 let.

Přednostmi padesátníků jsou životní nadhled, schopnost řešit s klidem a přehledem složité a stresové situace. Firmy ale dávají přednost mladším lidem, důvodem je především neschopnost využít kapacitu lidí 50+.

Současně zaznělo, že situace v naší republice je dosti vyrovnaná, neexistují hluboké a zásadní regionální rozdíly. To platí obecně, tedy i o vnímání skupiny 50+. Věkové rozdíly v naší společnosti existují a jsou významné. Dosavadní poznatky o diskriminaci skupiny 50+ jsou jen částečné a útržkovité. K tomu, abychom měli přehled o situaci v jednotlivých profesích či oborech, bychom museli mít k dispozici výsledky systematického sledování pracovního trhu.

Projekt Třetí kariéra chce právě do této oblasti vnést novou inspiraci a dosud zaměstnaným lidem ve věkové kategorii 50+ poskytnout řešení, jak se udržet na trhu práce, neztrácet sebevědomí a sebedůvěru, jak zhodnocovat životní zkušenosti a získávat nové, jak být přínosem v moderních dynamických firmách. Medializací tématu a prezentací pozitivních zkušeností se snaží prolomit současné stereotypní mínění o věkové kategorii 50+ a přispět i ke změně obecného názoru na sebe sama v kategorii 50+.

Výzkumem zaměstnávání 50+ v České republice se zabývá i společnost STEM, která spolupracuje na evropském projektu Třetí kariéra - dlouhodobě provádí aplikovaný sociologický výzkum, zaměřuje se na studium životních podmínek, hodnot, postojů a názorů obyvatelstva. Specializuje se zvláště na rozbory sociálních problémů, na výzkum komunikace a na politickou analýzu. Má bohatou zkušenost z domácích i zahraničních výzkumů, mezinárodních srovnávacích šetření a z řešení konkrétních problémů klientů z řad velkých institucí i menších soukromých firem.

---

Autor článku:

[MUDr. Eva Hanáková](#)