

INFORMACE STEM Z PROJEKTU „TŘETÍ KARIÉRA“

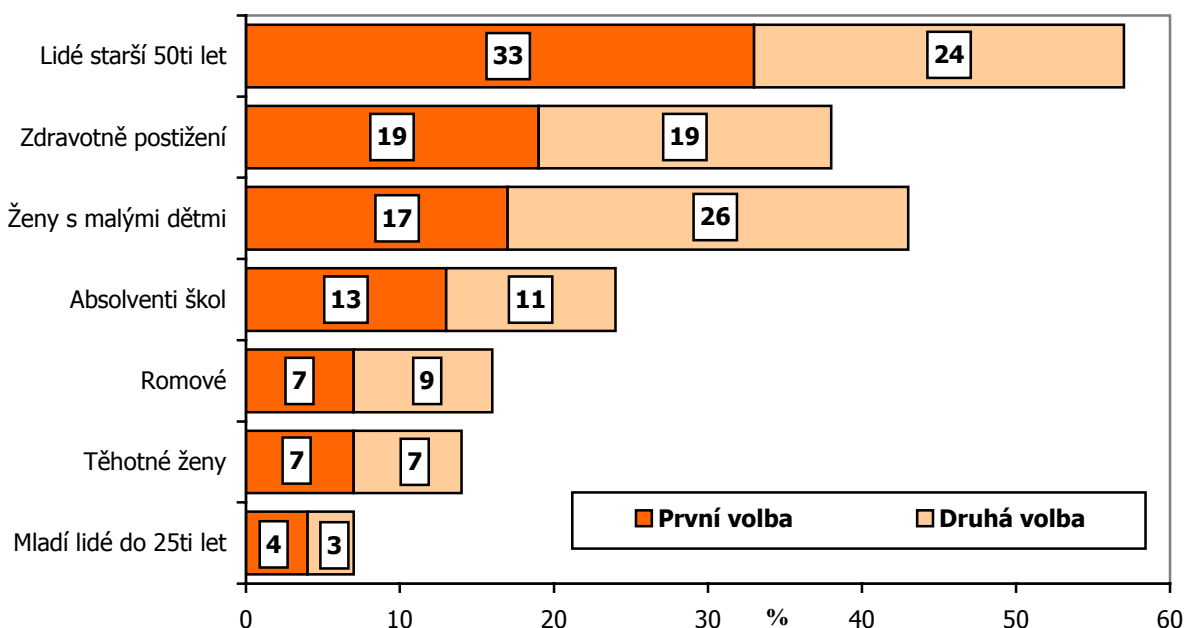
Uplatnění lidí starších 50 let na trhu práce představuje značný sociální problém

STEM provedl komplex výzkumů v rámci rozvojového partnerství „Třetí kariéra“ zaměřeného na podporu celoživotního vzdělávání a na zlepšení podmínek na trhu práce pro cílovou skupinu 50+. Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR. Do projektu jsou dále zapojeny firmy Expertis, CSP Management Consultants, Economia (divize OnLine), Středočeská asociace manažerek a podnikatelek, Škoda Auto a VŠE. Problematika postavení lidí 50+ na trhu práce byla analyzována řadou kvantitativních a kvalitativních šetření a doplněna rozbořem dosavadních informací.

Následující informace přináší vybrané údaje z výzkumu zaměstnanců. Reprezentativní šetření zaměstnanců ČR ve věku 18–65 let proběhlo v březnu 2006 a bylo v něm dotázáno 1011 respondentů.

Ze všech oblastí života, ve kterých dochází u nás k znevýhodňování některých skupin obyvatel, je trh práce oblastí nejzávažnější. Dle názorů zaměstnanců jsou to právě starší věkové skupiny, které jsou na trhu práce znevýhodňovány nejvíce. Naprostá většina zaměstnanců se shoduje na tom, že podmínky pro uplatnění lidí nad 50 let na trhu práce jsou špatné a je potřeba je urychleně řešit (84 %). Tři čtvrtiny zaměstnanců (74 %) se domnívají, že starší lidé nacházejí pracovní příležitosti především v horších a špatně placených oborech. Lidé starší padesáti let jsou rovněž řazeni na první místo žebříčku skupin obyvatel s nejhorsími možnostmi pro pracovní uplatnění (viz graf).

"Z následujících skupin vyberte podle pořadí dvě, o kterých se domníváte, že právě tyto dvě skupiny lidí mají nejhorší podmínky pro uplatnění na trhu práce u nás"

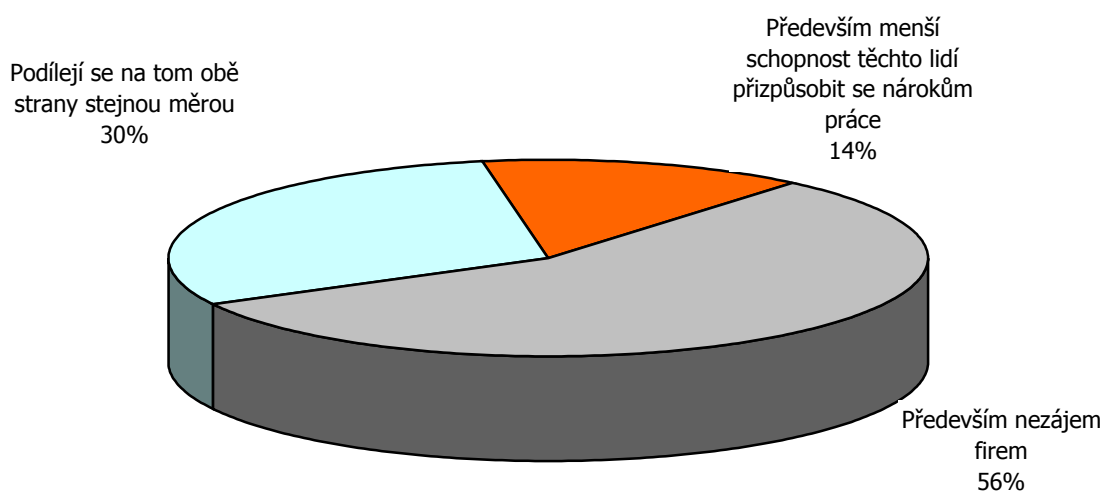


Pramen: STEM, TR 06/03, Postavení zaměstnanců nad 50 let, 1 011 respondentů

Věk je nepochybně jedním z hlavních faktorů, které spoluurčují pozici lidí na trhu práce. I když kvalitativní rozlišování podle věku není díky právním úpravám přípustné, ve skryté formě v běžných praktikách na trhu práce existuje. Ve výzkumu pouze 13 % zaměstnanců uvedlo, že se s diskriminačním chováním vůči pracovníkům starším padesáti let nikdy nesešlo. I když část zkušeností se záměrným znevýhodňováním této kategorie pracovníků je pouze zprostředkovaná, tj. o nějakém takovém případě dotázaný ví pouze z doslechu (32 %), zůstává stále více než polovina zaměstnanců, kteří se s nějakou formou věkové diskriminace setkali (40 %) nebo ji zažili přímo sami na sobě (15 %). Přepočteme-li tuto celkovou míru osobní zkušenosti na skupinu, kterou výzkum sleduje, ukáže se, že diskriminaci kvůli svému věku zažil na pracovním trhu osobně každý třetí zaměstnanec starší padesáti let.

Při snaze vysvětlit horší podmínky pracovního uplatnění lidí starších 50 let je třeba brát v úvahu skutečnost, že značná část dnešní generace starších pracovníků prožila velkou část svého produktivního věku před rokem 1989, není na výrazně jinou situaci často připravena a má problémy se na ni adaptovat. V době, kdy by měla zužitkovat svoje profesní zkušenosti, zjišťuje, že o její schopnosti a přednosti není příliš zájem. Zhruba takto lze interpretovat výsledky výzkumu, podle kterých téměř tři pětiny zaměstnanců vidí za horšími podmínkami pro uplatnění osob nad padesát let především nezáměrem firem. Tři desetiny dotázaných se pak domnívají, že kromě nezáměru o tuto kategorii pracovníků hraje stejnou roli také jejich menší schopnost přizpůsobit se novým nárokům práce. Názor, který příčiny špatného uplatnění osob nad padesát let nespatřuje na straně firem, ale především na straně samotných pracovníků ve vyšším věku, je vedle toho již podstatně méně častý (viz graf).

"Za horšími podmínkami pro pracovní uplatnění lidí nad 50 let stojí: "



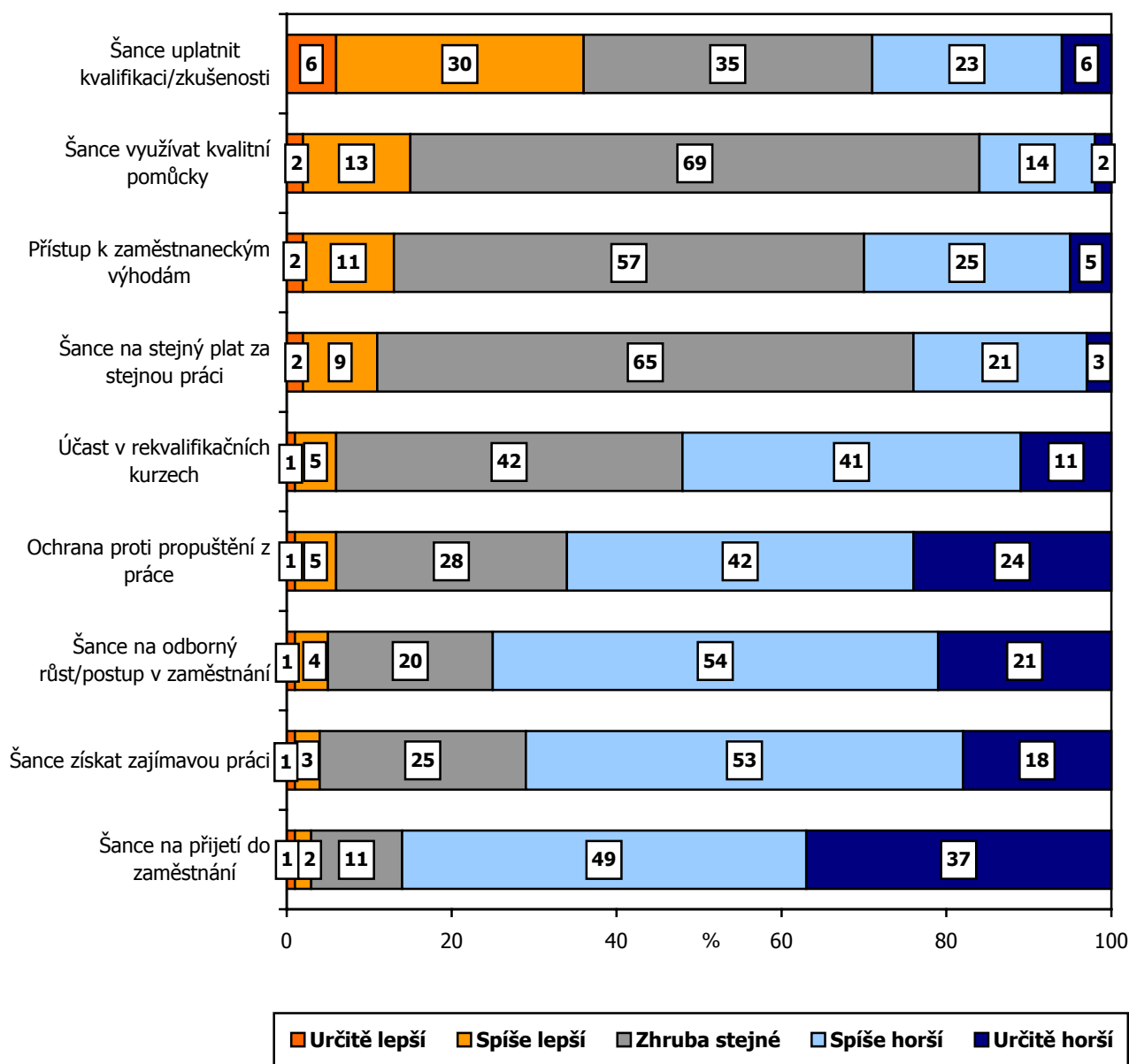
Pramen: STEM, TR 06/03, Postavení zaměstnanců nad 50 let, 1 011 respondentů

Nejhorší podmínky v neprospěch pracovníků nad padesát let jsou pocítovány u šancí získat a udržet si práci a také u příležitostí pro pracovní vzestup a odborný růst v zaměstnání.

Jako zhruba stejné u lidí 50+ jako u mladších pracovníků jsou hodnoceny podmínky pro vlastní výkon zaměstnání a jeho finanční ohodnocení (možnost využívat kvalitní pracovní pomůcky, přístup k zaměstnaneckým výhodám a šance získat stejný plat za stejnou práci).

Jedinou sférou práce, ve které jsou podmínky pracovníků 50+ vnímány jako lepší v porovnání s podmínkami mladších lidí, jsou příležitosti k využívání kvalifikace a pracovních zkušeností.

„U každé z následujících oblastí práce mi řekněte, zda v ní mají podle Vás lidé starší padesáti let lepší, stejné nebo horší podmínky než mladší lidé“



Pramen: STEM, TR 06/03, Postavení zaměstnanců nad 50 let, 1 011 respondentů