

## Zaměstnání

# Firmy si hýčkají některé své starší zaměstnance, ale další přijímat nechtějí

**Populace stárne, zaměstnanců z věkové kategorie nad padesát let bude přibývat. Chování společností se však mění jen zvolna. Předsudky stále existují, i když starší zaměstnanci rozhodně mají co nabídnout.**

Nela Vejvodová  
redaktorka MF DNES

Křivka demografického vývoje ukazuje, že v roce 2050 bude třetina všech lidí v Česku starší 65 let. Mohlo by se to zdát daleko, řada zaměstnavatelů to tak vnímá, situaci na pracovním trhu je však třeba řešit už nyní a postupně přizpůsobovat jak firemní strukturu, tak vůbec celkové myšlení tomuto novému trendu.

## Korektní tabu

Podle údajů úřadu práce tvořili v únoru letošního roku lidé nad padesát let téměř třicet procent uchazečů o práci. Žádný z personalistů to neřekne otevřeně, musí se přece vyjadřovat korektně a hlavně nikoho nediskriminovat - ale zaměstnat ve firmě člověka, který již oslavil padesátku, není často úplně žádoucí. Firmy mají vlastní padesátátníky a nabrat někoho „zvenku“ je pro ně zkrátka neperspektivní.

Zaměstnávání starších lidí je do značné míry tabuizováno: nikdo nesmí explicitně říct, že důvodem neúspěchu při pohovoru je věk. Místo toho firmy používají už v inzerátech termíny jako „mladý kolektiv“ a „dynamický tým“ - aby rovnou odradily starší uchazeče.

Poměrně otevřeně hovoří personální ředitel S group holding Michal Kulhánek. I když samozřejmě oceňuje přínos starších zaměstnanců, kteří jsou oproti mladým lidem rozvážnější a de facto moudřejší, upozorňuje i na některá negativa. „Pracujeme ve stavebnictví, kde obzvlášť musíme dbát na bezpečnost práce vlastních zaměstnanců i všech lidí na stavbě. U věkové skupiny osob 50+ je patrně pomalejší pracovní tempo i pomalejší přizpůsobení se chodu společnosti. Ačkoliv jde o lidi s letitou praxí, bývají dříve unavení, a to platí pro dělníky i techniky.“

## Co člověk zvládne sám

Předsudky, se kterými se lidé z věkové kategorie 50+ nejen na pracovišti setkávají, se označují souborným názvem ageismus. Spolu pracovníci si například myslí, že starší lidé se hůře přizpůsobují novým technologiím, nejsou ochotní se rozvíjet a jedou jen v léta zaještěných kolejkách.

Bohužel, jak upozorňuje psycholog Dalibor Špok: „Tito lidé často toto vnímání přijmou za vlastní a připadají si neužiteční. Nesmíme však svádět obtížnou situaci lidí nad 50 let pouze na předsudky. Mnoho z nich má na tomto stavu vlastní podíl.“

Na rozdíl od mladých měli na naučení cizího jazyka nikoli 10 let, ale 40 let. Nemusí v noci vstávat k malým plačícím dětem a přes den masťkovat svůj spánkový deficit. O to více by měli svůj volný čas věnovat sebezdravování a orientaci v novinkách svého oboru i v nových technologiích. Věk 50+ se pro ně stává pohotovou výmluvou, kterou každý pochopí a která omluví vlastní lenost a nedostatek vůle.“

## Zkušenosti a nadhled

I když firmy mívají problém se zaměstnáním padesátiletého člověka, „svoje“ zaměstnance z kategorie 50+ si většinou hýčkají. Proč, to shrnuje ředitelka personálního odboru České podnikatelské pojišťovny Marcela Novotná: „Tito zaměstnanci mají mnoho profesních a především životních zkušeností, o které se mohou dělit s ostatními. Jejich role je navíc nezastupitelná v případě zaškolování nových pracovníků. Vyznačují se větší trpělivostí, nadhledem a rozvahou.“

Ostatně věkové rozvrstvení je v týmu důležité: „Na nutnost mít širší diverzifikované týmy upozorňuje třeba přední teoretik managementu Peter Drucker,“ říká psycholog Špok. „Jedině to zaručí, že se v nich vždy najde někdo, kdo bude umět problém vyřešit. Že nebudou mít slepá místa. Takový tým je více kreativní i efektivní, protože dokáže kombinovat různé pohledy na řešení úkolu.“

## Jak předejít propuštění

Řeči o moudrosti a zkušenostech znějí sice dobře a zdá se, že zaměst-



**Spolupráce** Starší pracovníci mají zkušenosti a nadhled, o které se s mladšími mohou podělit. Foto: Shutterstock

navatelé postupně mění svoji zaměstnaneckou politiku, stále se však najde množství společností, zejména těch výrobních nebo technologických, které se lidí v předdůchodovém věku zbavují. Při vlnách propouštění za dob krize byli a stále jsou první na řadě.

Věk samozřejmě není zákonným důvodem pro ukončení pracovního poměru. Co tedy dělat, pokud se zaměstnanec domnívá, že ačkoli dostal výpověď oficiálně z jiného důvodu (obvykle pro nadbytečnost, v souvislosti s organizačními

změnami a podobně), pravou příčinou je jeho stáří?

Radí Lucie Kalašová, advokátka spolupracující s bv Braun Partners, s. r. o. „Nejlepším řešením je navštívit advokáta, který má s pracovní právními spory zkušenosti, a poradit se s ním. Advokát zejména přezkoumá, zda výpověď, kterou zaměstnanec obdržel, má všechny formální náležitosti, probeře s klientem okolnosti ukončení pracovního poměru včetně výpovědního důvodu uvedeného ve výpovědi a navrhně vhodné řeše-

ní. Pokud dospějí k názoru, že výpověď byla skutečně dána z neopodstatněného důvodu, musí být podána žaloba na určení neplatnosti výpovědi. Žaloba na určení neplatnosti výpovědi pracovního poměru je nutné podat u soudu nejpozději do dvou měsíců od skončení pracovního poměru.“

## Programy pro rekvalifikaci

Kromě komplexní změny vnímání zaměstnanců v předdůchodovém věku, která našetří postupně nastává, existuje i několik dalších řešení nedobré situace lidí z věkové kategorie 50+ na pracovním trhu.

Stát může například po nějakou dobu zaměstnavateli dotovat místo, na které přijme zaměstnanec nad 55 let, až do částky 24 tisíc korun měsíčně.

„Úřad práce s pomocí evropských fondů zajišťuje rekvalifikace a další finanční příspěvky firmám, které přijmou nezaměstnaného z této věkové kategorie,“ vyjmenovává výkonný ředitel společnosti Hill International David Petrá.

„My využíváme dotaci na vzdělávací program Odborný růst pro každého zaměstnance, který má podpořit ty pracovníky, kteří dosud nebyli primárně do vzdělávacích programů zařazováni. Tedy třeba lidi nad padesát let,“ říká HR specialista společnosti Geis CZ Martina Vyčichlová.

Další možné řešení nastiňuje Blazena Kohoutová, ředitelka PMF Institutu: „Vhodné jsou třeba flexibilní úvazky, sdílená místa.“

INZERCE

## Ředitel Fakultní nemocnice Královské Vinohrady a děkan 3. lékařské fakulty Univerzity Karlovy v Praze

vypisují výběrové řízení na obsazení místa:

### Přednosta Ústavu patologie, úvazek 1,0

**Kvalifikační požadavky:** vysokoškolské vzdělání lékařského směru, vědeckopedagogická hodnost profesor nebo docent v příslušném oboru nebo předpoklad jejich dosažení, vědecká hodnost Ph.D. nebo CSc. nebo DrSc., specializace v oboru, aktivní systematická vědecká práce dokumentovaná publikační činností, identifikace se způsobem výuky na 3. lékařské fakultě UK, výborná aktivní znalost anglického jazyka včetně schopnosti vyučovat v angličtině, osobní, profesní a manažerské předpoklady pro řízení ústavu, morální bezúhonnost. Od úspěšného kandidáta se očekává pedagogické a organizační vedení ústavu včetně výchovy mladých akademických pracovníků, schopnost komunikovat široce s dalšími obory na fakultě a fakultní nemocnici.

Předpokládané obsazení místa k 1. listopadu 2015.

Mzdové podmínky jsou dány Vnitřním mzdovým předpisem UK v Praze. Písemné přihlášky spolu s profesním životopisem, úředně ověřenými doklady o získané kvalifikaci, přehledem praxe, přehledem vědecké a publikační činnosti, výpisem z rejstříku trestů, osvědčením dle zák. 451/1991 Sb., čestným prohlášením ve smyslu ust. § 4, odst. 3 zákona č. 451/1991 Sb., koncepcí řízení ústavu (max. 5 stran textu) a souhlasem v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., zasílejte **do 30. září 2015** na adresu: **Oddělení personální a mzdové 3. lékařské fakulty UK, Ruská 87/2411, 10000 Praha 10. Obálku označte „VR-PPATOL“.**

### Přednosta Radiodiagnostické kliniky, úvazek 1,0

**Kvalifikační požadavky:** vysokoškolské vzdělání lékařského směru, vědeckopedagogická hodnost profesor nebo docent v příslušném oboru nebo předpoklad jejich dosažení, vědecká hodnost Ph.D. nebo CSc. nebo DrSc., specializace v oboru, aktivní systematická vědecká práce dokumentovaná publikační činností, identifikace se způsobem výuky na 3. lékařské fakultě UK, výborná aktivní znalost anglického jazyka včetně schopnosti vyučovat v angličtině, osobní, profesní a manažerské předpoklady pro řízení kliniky, morální bezúhonnost. Od úspěšného kandidáta se očekává pedagogické a organizační vedení kliniky včetně výchovy mladých akademických pracovníků, schopnost komunikovat široce s dalšími obory na fakultě a fakultní nemocnici.

Předpokládané obsazení místa k 1. říjnu 2015.

Mzdové podmínky jsou dány Vnitřním mzdovým předpisem UK v Praze. Písemné přihlášky spolu s profesním životopisem, úředně ověřenými doklady o získané kvalifikaci, přehledem praxe, přehledem vědecké a publikační činnosti, výpisem z rejstříku trestů, osvědčením dle zák. 451/1991 Sb., čestným prohlášením ve smyslu ust. § 4, odst. 3 zákona č. 451/1991 Sb., koncepcí řízení kliniky (max. 5 stran textu) a souhlasem v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., zasílejte **do 30. června 2015** na adresu: **Oddělení personální a mzdové 3. lékařské fakulty UK, Ruská 87/2411, 10000 Praha 10. Obálku označte „VR-RDG“.**

## mediální skupina mafra



**Pro posílení našeho úspěšného týmu hledáme:**

kolegu / kolegyni na pozici

### Operátor/ka Call centra

**Vášim hlavním úkolem bude:** telefonické oslovování stávajících zákazníků s nabídkou rozšíření či prodloužení předplatného novin.

**Místo výkonu práce:** Praha - Malešice

**Očekáváme:** přirozený obchodní talent, schopnost nenuceně zaujmout a přesvědčit při kontaktu po telefonu, dobrou uživatelskou znalost práce na PC (Word, Excel a Outlook).

**Nabízíme:** k zaručenému fixu také motivační pohyblivé složky mzdy, vlastní pracovní místo, týden dovolené navíc, stravenky, zázemí stabilní mediální skupiny.

**Kontaktní osoba:** Aneta Tučková,  
e-mail: aneta.tuckova@mafra.cz

Pokud Vás naše nabídka oslovila, zašlete nám svůj strukturovaný životopis na výše uvedenou emailovou adresu.

MAFRA, a. s., personální útvar, Karla Engliše 519/11, 150 00 Praha 5 - Smíchov. Název pozice, o kterou se ucházíte, uveďte prosím do předmětu e-mailu, popř. na obálku dopisu.

**DNES**  
LIDOVÉ NOVINY  
**metro**  
**iDNES.cz**  
lidovky.cz  
**metro**  
**očko**  
**mafraprint**

**PROCKERT® & HÝNEK** Výstavba inženýrských staveb

**přijme pracovníky na pozice: montér, svářeč oceli a PE**

**požadujeme:** u svářečů úřední zkoušku, praxi v oboru

Zájemci volejte po-pá od 8,00 do 13,00 hod. na tel. 220 912 226, pí. Záhořová, popř. e-mail: info@prockert-hynek.cz