

Pomalí a drazí. Padesátníci bojují s předsudky, práci hledají jen stěží

[idnes.cz/ekonomika/zahranicni/trh-prace-ageismus-vekove-predsudky.A240325_121848_eko-zahranicni_klak](https://www.idnes.cz/ekonomika/zahranicni/trh-prace-ageismus-vekove-predsudky.A240325_121848_eko-zahranicni_klak)

ilustrační snímek | foto: [Profimedia.cz](https://www.profimedia.cz)

Devětačtyřicetiletý americký personalista Nick odhaduje, že se od svého propuštění loni v květnu už ucházel o stovky pracovních míst. Z přibližně deseti firem mu odpověděli, ve čtyřech z nich se dostal až do závěrečného kola. Pokaždé ale místo získal mladší kandidát. „Je těžké nebrat si to osobně,“ svěřil se [britské BBC](https://www.bbc.com). „Mám vynikající výsledky a spoustu zkušeností. Společnost by měla být šťastná, že mě má,“ dodává.

Kletba číslo třicet pět. Hledání práce v Číně omezují věkové stropy.



Podle vlastních slov už dostal spoustu rad, jak se při hledání práce chovat. Třeba aby ze svého profilu na síti LinkedIn odstranil data o studiu škol a tím potenciálnímu zaměstnavateli znemožnil dopočítat jeho věk. Moc to nepomohlo. Při posledním pohovoru se dozvěděl, že už se nemá kam posunout. „V podstatě mi tím řekli, že moje předchozí zaměstnání mohlo být i moje poslední. Byl to nehorázný ageismus,“ říká Nick.

Ageismus

Proces stereotypizování a diskriminace jednotlivců či skupiny lidí na základě jejich věku.

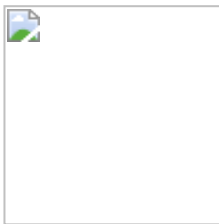
V zranitelné pozici

Souběh propouštění, ekonomické nejistoty po pandemii a nástup technologických změn včetně umělé inteligence zasahuje tzv. generaci X narozenou v letech 1965 až 1980 obzvláště tvrdě, dodává BBC.

Podle průzkumu neziskové organizace AARP, která se v USA zaměřuje na podporu lidí nad padesát let, bylo zhruba osmdesát procent lidí ve věku 40 až 65 let svědky pracovní diskriminace na základě věku. To představuje nejvyšší hodnotu zaznamenanou do roku 2003, kdy se s podobnými průzkumy začalo.

Podle Christiny Matzové, ředitelky Centra pro stárnutí a práci, je profesní nejistota pro lidi ve středním věku obzvláště tíživá, neboť souběžně řeší i starosti s péčí o odrůstající děti a podporu stárnoucích rodičů.

Důchodový věk? Připravme se psychicky na dlouhou kariéru, říká ekonom



„Tyto faktory v kombinaci s představou, že příslušníci generace X nejsou ani přirozeně technicky zdatní ani vysoce zkušení, je staví do zranitelné pozice,“ konstatuje Matzová. „Označují je za pomalejší a usedlé, což může být na jednu stranu dobře míněné, na druhé straně je považují za neschopné a vůbec ne progresivní a inovativní,“ tvrdí Matzová. Ženy podle ní čelí i dalším překážkám. „Být ženou a být starší je pak dvojnásobný problém,“ dodává Matzová.

„Takové předpoklady jsou nejen potenciálně diskriminační a často nepřesné, ale jsou také v rozporu s dnešní pracovní realitou,“ říká Anne Burmeisterová z Akademie managementu v Kolíně nad Rýnem. Pracovní síla v mnoha průmyslových ekonomikách stárne a udržování předsudků založených na věku podle ní nedává žádný ekonomický smysl.

Až příliš zkušený?

Matt Hearnden, bývalý personalista, který se stal kariéřním koučem v Londýně, nedávno zaučoval softwarového inženýra ve věku kolem 40 let, který se snažil získat práci a uživit rodinu poté, co ho propustila firma zabývající se kybernetickou bezpečností. „Ve zpětné vazbě od personalistů v podstatě stálo, že je překvalifikovaný a příliš zkušený pro pozice, o které se ucházel, a proto je jako kandidát nežádoucí,“ tvrdí Hearnden.

Poradil mu, aby zdůraznil svou ochotu učit se, týmovost a celkovou všestrannost. Přesunutím důrazu z věku a zkušeností na přenositelné dovednosti a přizpůsobivost se inženýr prezentoval jako atraktivnější potenciální zaměstnanec. „Nakonec práci dostal, ale během celého procesu byl ve stresu,“ říká.

Rodinným firmám chybí lidé, cizince ale zaměstnat nechtějí, ukázal průzkum



Věkové předsudky zaměstnavatelů mohou překrýt možné dovednosti uchazečů, které firmy chtějí a potřebují. Zaměstnanci staršího a středního věku mají obvykle silnou morálku a nižší míru absencí. Výzkumy také naznačují, že ve srovnání s mladšími kolegy vykazují lepší emoční stabilitu a obecně lépe zvládají sociální situace na pracovišti, včetně řešení konfliktů.

Ačkoli je pravda, že generace Z a mileniálové s technologiemi vyrůstali, příslušníci generace X museli během své kariéry zvládnout mnoho nových technologií. „Nastupovali jsme do práce, když se teprve zaváděl e-mail. Nejprve jsme se museli naučit s internetem, pak webem 2.0 a nyní umělou inteligencí,“ říká Adrion Porter, americký obhájce věkové inkluze.

Krutý trend ageismu spočívá podle něj v tom, že se přiživuje na lidských obavách z nepotřebnosti a ignoruje základní pravdu, že stárnutí je univerzální. „Koneckonců, všichni stárneme,“ uzavírá Porter podle BBC.

[Hledáte práci vhodnou pro seniory? Vyberte si z aktuální nabídky na portálu jobDNES.cz](#)

Setkali jste se na pracovišti s ageismem?

Ageismus = proces stereotypizování a diskriminace jednotlivců či skupiny lidí na základě jejich věku.

Autor: [klak](#)