

## PŘEHLED HLAVNÍCH VÝSTUPŮ Z KVALITATIVNÍHO VÝZKUMU MEZI ZAMĚSTNAVATELI A LIDMI 50+

Tisková konference, 25. 9. 2014

Alternativa 50+, o.p.s. v rámci projektu *Management věku: nástroj pro boření věkových a genderových stereotypů* uskutečnila v roce 2013 kvalitativní i kvantitativní výzkum zaměřený na téma postavení osob 50+ na trhu práce. V rámci kvalitativního výzkumu bylo provedeno celkem 20 hloubkových rozhovorů se zaměstnavateli či personalisty (12 z nich bylo ze soukromého, 8 z nich z veřejného sektoru) a bylo nasbíráno celkem 35 hloubkových dotazníků<sup>1</sup> mezi dalšími zaměstnavateli z veřejné či soukromé sféry, přičemž otázky směřovaly právě na postavení osob 50+ v dané organizaci, na téma pečujících osob, diskriminace a další témata. **Cílem kvalitativního výzkumu** bylo zjistit postoje zaměstnavatelů a personálních manažerů a manažerek k postavení zaměstnanců starších padesáti let a k tomu, jak jsou rozvinuté programy age managementu v českých firmách a zda je o tuto oblast zájem. Dále byly provedeny hloubkové rozhovory s jedenácti osobami ve věkové kategorii 50+ (8 žen, 3 muži), u nichž byly sledovány jejich zkušenosti se zaměstnavateli, nezaměstnaností a auto/stereotypy, které se jich týkají.

### Zjištění mezi zaměstnavateli:

- existují patrné rozdíly mezi jednotlivými zaměstnavateli (typ činnosti organizace, velikost organizace, region apod.)
- age management: většina dotázaných pracuje alespoň s některými nástroji AM
- programy pro starší pracovníky: ne zaměřené přímo na osoby 50+, spíš obecné programy (redukce benefitů pro zaměstnance po krizi 2008)
- stále se objevuje diskriminace při náborech a propouštění (vyřazení CV, výpověď dle věku)
- stále se objevují stereotypy o starších pracovnících (nutná osvěta u manažerů, vedení apod.)  
x nedá se obecně paušalizovat

### Zjištění od lidí 50+:

- věk vnímán jako hlavní problém při hledání zaměstnání
- kombinace špatného zdravotního stavu + vyšší věk jako velký problém, hůře vnímáno ženami
- regiony (Praha x kraje s vyšší mírou nezaměstnaností)
- úřady práce vnímány jako „registrační místa“ nenabízející přímou individuální pomoc
- rekvalifikace vnímány jako vhodné jen pro některé či nedostupné
- odchod do předčasného důchodu jako úniková strategie
- fyzické potíže a psychické dopady nezaměstnanosti
- pečující: sandwichová generace
- problém již u pohovorů: zdají se být zaměstnavateli příliš staří

---

<sup>1</sup> Respondenti byli nejčastěji z Jihomoravského, Středočeského, Ústeckého, Moravskoslezského kraje, kraje Vysočina, hl. města Prahy a tamních obcí.



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

## **Management věku: nástroj pro boření věkových a genderových stereotypů**

Projekt se zaměřuje na problematiku osob 50+ a osob pečujících na trhu práce a na problém věkové a genderové diskriminace, kterým tyto osoby často čelí. Projekt se tak na základě sběru dat, zkušeností, opatření a nástrojů ze zahraničí (konkrétně pak z Rakouska, Francie a Velká Británie) zaměřuje právě na potírání věkové a genderové diskriminace, stereotypů o těchto cílových skupinách, snaží se podporovat rovné příležitosti žen a mužů a jedním z cílů je i lepší zaměstnatelnost osob 50+, specificky pak osob pečujících o závislé osoby.

### **Alternativa 50+**

Dlouhodobě odbouráváme předsudky, podle kterých lidé po padesátce patří „do starého železa“ a neobstojí na trhu práce. Bojujeme proti věkové diskriminaci u zaměstnavatelů i ve společnosti. Podílíme se na změnách zákonů a vládních opatření. Aktivně přispíváme k nastavování a zkvalitňování podmínek podporujících rovné příležitosti na pracovním trhu.

Více se o nás dozvíte na webových stránkách: [www.alternativaplus.cz](http://www.alternativaplus.cz);

nebo nás můžete kontaktovat na emailu: [info@alternativaplus.cz](mailto:info@alternativaplus.cz).