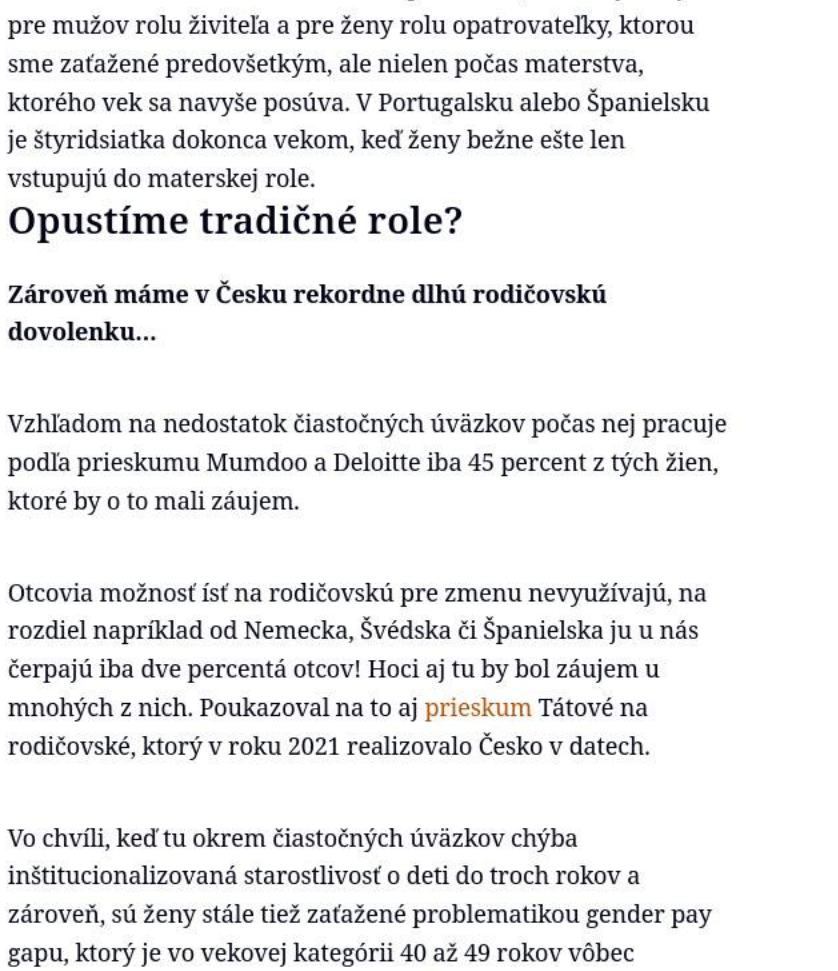


📌 **Nezastarane**

## Po štyridsiatke mierime do zóny neviditeľnosti. Predovšetkým ženy, hovoria kariéerna poradkyňa

Už dlho platí, že „štyridsiatka je nová tridsiatka“. V súvislosti s posuvajúcou sa hranicou odchodu do dôchodku by sa malo takéto tvrdenie odrážať aj v situácii na pracovnom trhu. Očividní sú vo vekovej skupine 40+ však znamenávajú vstup do akési zóny „neviditeľnosti“. Predovšetkým pre ženy. Najmä ženy narádzajú miesto uznania svojich skúseností na predstuji a prístup potvrdzujúci stereotypy spojené s vekom, ale aj pohľadom.

Ich kariérne možnosti sa napriek ich skúsenostiam znižujú najväčšie. Situáciu im neulaľčujú ani fakt, že sa po štyridsiatke stále starajú o deti a zároveň mnohokrát už aj o starších rodičov, a pracovný trh stále nie a nie objaviť tajomstvo flexibility a čiastočných úväzkov.



Freemik

Ako je to u mužov? Čo je potrebné zmeniť v rámci pracovného trhu a na strane zamestnávateľov? A prečo nie je vždy otázkou slobodnej voľby, že ženy v strednom veku štartujú podnikanie namiesto hľadania zamestnania? O tom sme sa rozprávali s kariérovou poradkyňou, spoluautorkou knihy Pay Gap, Luciou Václavkovou.

**Je štyridsiatka vo vzťahu k práci a možnostiam pracovného trhu stále exponovanejším mŕlikom tak, ako o tom počujeme?**

Štyridsiatka skutočne predstavuje vek, keď podľa skúseností svojich klientov aj podľa **prieskumov** – ako bol napríklad už v roku 2018 európsky prieskum „Perceived age discrimination across age in Europe: From an ageing society to a society for all ages“ – začíname narádzať na prvé znaky vekovej diskriminácie, ktorá potom po päťdesiatke začína strmo narastať.

Podľa sociologičky Lucie Vidovíovej, ktorá sa problematike agizmu a témy age manažmentu dlhodobo venuje, je veková diskriminácia ešte väčšia než rodová.

### Kedy a kde ten problém začína?

Kontext je pomerne široký, ale je dôležité ho popísať. Problém ide totiž ruka v ruku s nastavením spoločnosti, ktorá vydeluje pre mužov rolu živiťela a pre ženy rolu opatrovateľky, ktorou sme zaťažené predovšetkým, ale nielen počas materstva, ktorého vek sa navyše posúva. V Portugalsku alebo Španielsku je štyridsiatka dokonca vekom, keď ženy bežne ešte len vstupujú do materskej role.

### Opustíme tradičné role?

#### Zároveň máme v Česku rekordne dlhú rodičovskú dovolenku...

Vzhľadom na nedostatok čiastočných úväzkov počas nej pracuje podľa prieskumu Mundoo a Deloitte iba 45 percent z tých žien, ktoré by o to mali záujem.

Otvoria možnosť ísť na rodičovskú pre zmenu nevyužívajú, na rozdiel napríklad od Nemecka, Švédska či Španielska ju u nás čerpajú iba dve percentá otcov! Hoci aj by bol záujem u mnohých z nich. Poukázaval na to aj **prieskum** Tatóvé na rodičovské, ktorý v roku 2021 realizovalo Česko v datch.

Vo chvíli, keď tu okrem čiastočných úväzkov chýba inštitucionalizovaná starostlivosť o deti do troch rokov a zároveň, sú ženy stále tiež zaťažené problematikou gender pay gapu, ktorý je vo vekovej kategórii 40 až 49 rokov vôbec najvyšší počas celej kariéry a nedovoľuje rodinám zvládnuť zo ženinho platu hypotéku, zostávajúce pri tom tradičnom rozdelení úloh, keď muži žijú domácnosť a ženy sú doma s deťmi.

Deje sa to však bez toho, aby to vždy bola ich voľba. Nemám rada, keď v tejto problematike staviame zjednodušené mužov proti ženám. Niektorí by radi opustili svoje tradičné role, ale za túto snahu to dost schytávajú. Už to definuje ich rozdielne postavenie na trhu práce 40+ a ďalej.

**Takže keď ich nepostavíme proti sebe, ale vedľa seba a porovnáme, v akom štádiu kariéry sa nachádzajú, nájdeme rozdielov viac ako dosť...**

Áno. Muži aj ženy v tomto životnom období čelia úplne iným výzvam. Muži sú možno na svojom kariérom vrchole, ale aj v strese, aby uživilí rodinu. To je veľká zodpovednosť, pretože navyše vôbec nezohľadňujú, že sa stále viac chci byť aj oni aktívnymi rodičmi, prípadne mať viac času na starostlivosť o seba a svoje zdravie.

Že sa im to zatiaľ nedari, potvrdzuje aj ďalší **prieskum**, ktorý žetokrát realizoval inštitút Solvo v roku 2023. Zameriaval sa na život v Českej republike očami detí a rodičov a okrem iného sa v ňom ukázalo, že pokiaľ majú naše deti vymenovať svojich päť najdôležitejších dospelých, dajú na prvé miesto najčastejšie matku, potom starých rodičov, kamarátov, súrodencov, vedúcich krúžkov a trénerov a myslím, že až na štvrté alebo piate miesto otcov. A to nie je dobrý výsledok ani pre mužov, ani pre naše deti, alebo pre spoločnosť ako celok.

**A ženy by si pritom rady oddýchli od úloh opatrovateľky a prijali by viac príležitostí v práci...**

Napriek tomu zatiaľ podľa **štúdie** Ruce a mozky českých žen, ktorá vznikla v roku 2023 v rámci think-tanku IDEA, potenciálom žien zbytočne mrháme. Spolu s posunom doby materstva prichádza ich najslibnejší pracovný prepad okolo 30. až 34. roku, keď je miera zamestnanosti Čiešiek o celých 20 percent nižšia ako v prípade Portugalska.

📌

**Vieme napríklad, že po štyridsiatke dostávajú uchádzači a uchádzačky menej odpovedí na výberových konaniach.**

Keď sa vrátia, stoja pred nelahkými otázkami zladovania práce a rodiny, ktorá z nich v očiach pracovného trhu robí „menej spoľahlivých“ zamestnancov. Samy preto rovno odmietajú ísť do takzvaných greedy jobs, teda náročných pozícií, pretože s nimi nie je spojená flexibilita ani čiastočné úväzky. Preto sa vracajú aj na nižšie pozície, než z ktorých odišli na materskú, a ten prepad často už ani nedozhenu.

K tomu musíme spomenúť, že po štyridsiatke začíname riešiť aj zdravie. To ani duša už nám toho neodpustia toľko ako predtým. To sa mimochodom znovu týka žien aj mužov.

**Zároveň niektorí riešia v tom čase už aj starostlivosť o rodičov...**

Áno, takže sa tu stretáva viaceri znevýhodnení. Ani za jednu z opatrovateľských činností – o deti či o rodičov – vás s dovolením nikto nepochváli. Je to samozrejmosť, u žien určite, mizom sa za ňu občas s nadsadením tleska, ale vo všeobecnosti je to skôr prehladaná záťaž.

Potom sa ľahko stane, že aj napriek tomu, že máme vysokú kvalifikáciu, veľa skúseností, máme čo ponúknuť a máme pred sebou ďalších 20 rokov práce, je pre nás v porovnaní s inými vekovými skupinami – a pre ženy ešte v porovnaní s mužmi – ťažšie nájsť prácu adekvátnu tomu, čo vieme.

A to dokonca aj v situácii, keď sa hovorí o tom, že kvalitných ľudí je málo. Uchádzači a uchádzačky o prácu tu sú, ale trh na nich nereaguje. Musím povedať, že čakám ako na zmlovanie božie, kedy začne, ale ešte to tak nie je.

### Aj toto možno doložiť číslami?

Vieme napríklad, že po štyridsiatke dostávajú uchádzači a uchádzačky menej odpovedí vo výberových konaniach. Čo sa týka čísel, už spomínaný európsky prieskum „Perceived age discrimination across age in Europe: From an ageing society to a society for all ages“ dokazuje, že v Česku táto diskriminácia začína dokonca skôr ako v iných krajinách.

Okrem vyššie menovaných prekážok tu totiž máme oproti napríklad severským krajinám, ktoré očividne historicky horší prístup k staršej generácii. Možná za to „očividné“ hierarchické spolupatričnosti s krajinami bývalého východného bloku.

**Čo teda vo výsledku potrebujeme, aby sme okolnosti pre vekovú kategóriu 40+ na trhu práce zmenili?**

Potrebujeme celospoločenské posuny v základných hodnotách, ktoré už síce sociologické prieskumy zaznamenávajú, ale od slov ku konkrétnym činom máme ďaleko. O týchto problémoch vieme a máme k tomu dáta za posledných 30 rokov a za ten čas sa zmenilo len málo.

### Nedocenená seniorita

**Malo by tomu nahrávať aj posúvanie odchodu do dôchodku? Bolo by logické, keby sa pásmo stredného veku prirodzene rozšírilo a prestali sme ho riešiť ako problém.**

Bohužiaľ, to sú otázky ako manažmentu a s tým firmu naozaj nevedia pracovať. Seniorných ľudí sa v určitom okamihu namiesto toho, aby ich využili, začínajú zbavovať, a ani pri nábere nepatria medzi preferované skupiny uchádzačov.

### Z akých to je dôvodov?

Seniorný človek stojí často viac peňazí – dnes sa v nábre už bežne stáva, že sú to naopak novo prichádzajúci, ktorí dostávajú vyššie platy. Potom tu existuje aj inýna obava, že seniornejší zamestnanci sa nechcú ucíť a nestihajú trendy, ale to tiež nie je tak úplne pravda.

Zato vidíme, že ľudia v strednom či vyššom veku majú horší prístup k firemnému vzdelávaniu a rozvoju a nepočíta sa s nimi ani v prípade štáží či rôznych mentoringových programov. Pritom aj po štyridsiatke sa chceme aj potrebujeme vzdelávať a pri zmenách kariéry niekedy začíname od nuly.

📌

**Každá z generácií má svoje výzvy, ale aj silné stránky, na základe ktorých možno stavať silný tím.**

Ale zamestnávateľia ani my ako spoločnosť vôbec nepremýšľame o tom, čo s kariérne seniornými ľuďmi budeme robiť, až sa dostanú na vrchol, čo by v sebe mohli rozvíjať ďalej. Potom už sa pozeráme len na rýchly strh, ktorým sa ich firmy zbavujú.

Hoci chcem určite podotknúť, že sa to nepodoje v všetkých odboroch a poznám, samozrejme, spoločnosti, ktoré s väčšou zamestnancov 40+ aj ďalej, v predchádzajúcom veku, skutočne rozmaznávajú. Nie je to však štandard.

**Čo také spoločnosti robia inak? Čo by sa mohlo robiť inak vo všeobecnosti?**

Zmena by sa musela dotknúť rekruitmentu, ktorý nie je s touto vekovou skupinou zvyknutý komunikovať a pristupuje k nej s množstvom predsudkov, o ktorých sme hovorili. Máme tu priemerných manažerov, ktorí bývajú mladší ako 40+, a aj oni by museli meniť svoj prístup. Ale rovnako má aj staršia generácia svoje rezervy v prístupe k mladšej, čo často počujem od mojich klientov a aj od ďalších ľudí v mojom veku.

Inými slovami, diverzita, o ktorej sa tu v ideálnom prípade bavíme, má rezervy na oboch stranách. Preto je zapájanie ľudí v kategórii 40+ v každej firme práca pre celý kolektív. Tak, aby bolo naozaj možné nastaviť inkluzívnu spolupracujúcu kultúru, z ktorej budú mať obe strany a budú sa vzájomne obohatovať. Ved' každá máme niečo. Každá z generácií má svoje výzvy, ale aj silné stránky, na základe ktorých možno stavať silný tím.

**Znie to viac ako logicky, preto to znova vracia otázku, prečo niečo také samozrejme nepoznáme z praxe?**

Sú tu ešte ďalšie veci. Firmy u nás majú okrem iného problém prijímať ľudí, ktorí prešli takzvanou kariéromu tranzíciou, teda rozhodli sa zmeniť odbor. Nemajú v nich dôveru, pretože nevidia priamu cestu vývoja, nie sú ochotní skúmať ich kompetencie a vidieť prínosy. A pritom to bude nevyhnutné, pretože otázka druhej, ale aj tretej kariéry je vzhľadom na starnutie pracovnej sily úplne aktuálna.

Už teraz predstavujú dva milióny ľudí vo veku 45 až 59 rokov najskoršiu vekovú skupinu na celom trhu práce a do roku 2030 sa stane hlavnou pracovnou silou dospelá skupina 50 až 65 rokov.

Podľa **štúdie** spoločnosti Boston a Aspen Inštitútu si bude vyše 90 percent pozícií vyžadovať aspoň základné digitálne zručnosti a z dôvodu zániku pracovných pozícií príde o prácu až 330-tisíc súčasných zamestnancov. Tí sa tiež budú musieť preorientovať a preskoliť na nové povolania, ktoré v súvislosti s transformáciou ekonomiky vzniknú.

Zmeny v prístupe tak budú potrebné nielen na strane ľudí, ktorí profesiu zmeňujú, ale znova aj na strane firmy, aby takéto ľudia vôbec boli ochotní vziať. Je naozaj potrebné, aby sa to naučili, také profesijné tranzície sa budú dotýkať až státisícov ľudí.



Foto: Gabriela Prajza

**Sú to jediné zmeny, ku ktorým by mal pracovný trh a firmy pristúpiť? Čo napríklad na začiatku spomínané chýbajúce flexibilné úväzky?**

Áno, je potrebné učiť sa pracovať nielen s väčšou rôznorodosťou zamestnancov, čo sa týka ich veku alebo vzdelania, ale aj s ich rozmanitými potrebami a časovými možnosťami. Príčom tieto flexibilitu nechceme len pre ženy, ale aj pre mužov. Ak ich chceme predsa zapojiť do chodu rodiny, výchovy detí, musíme aj im vytvoriť časové podmienky.

Zároveň definitívne vyriešiť pay gap, aby rodinám nechýbali peniaze len preto, že sa na nejaký úväzok vrátia do práce ženy, ktoré zatiaľ pracujú veľmi často vo finančne podhodnotených profesiách, ako je starostlivosť či vzdelávanie.

### Platová nerovnosť

**Otázka pay gapu by asi mala vyriešiť práve prijímaná európska legislatíva, alebo nie?**

Mala, ale priznám sa, že som v tomto ohľade trochu skeptická. Už naša súčasná právna úprava ukladá zamestnávateľom povinnosť zaisťiť rovnaké odmeňovanie, ale a napriek tomu dostáva viac ten, kto si viac vypyť. Navyše smernica o transparentnom odmeňovaní nevyrieši všetky problémy a prekážky, s ktorými sa ženy na pracovnom trhu stretávajú.

V mnohých odboroch sa nemôžeme baviť ani o dôstojných podmienkach pre prácu, typicky to je napríklad akademická sféra, kde si mnoho ľudí nemôže vôbec dovoliť pracovať. Môžeme sa baviť o tzv. prekariácii a švarcsystéme, kde sa v rade profesií takmer neurčite šanca zamestnať, nieto mať pracovný pomer na neurčito a dobu.

Upozorňujú na to napríklad **prieskumy** zamerané na prácu v médiách – naposledy prieskum, ktorý vlani realizoval spolok Ženy v médiách – či v **architektúre**. Odovza poslucháčok podcastu Pay Gap, ktorý natečame so Šárkou Homfray, aj skúsenosti mojich klientov však ukazujú, že je to časté aj v mnohých ďalších odboroch. Navyše prekariácia práce dopadá zamestnateľom na ženy a ďalšie zraniteľné skupiny zamestnancov.

**V tejto chvíli je myslím najvyšší čas povedať, ako si teda mám vo veku 40+ na trhu práce poradiť?**

Aby sme na to všetko mali čas a energiu, potrebujeme zďaleka najskor viac zapojiť ostatných členov rodiny do domácich prác a starostlivosti. Skvelým pomocníkom môže byť na začiatku napríklad **Audit domácnosti** z projektu Fěrová domácnost Martiny Dvořákovéj, ktorý pomáha zmapovať a rozdeliť viditeľnú aj neviditeľnú prácu v domácnosti.

Je potrebné určite vedieť, aké máme práva, a tiež mať obraz o tom, aká je úroveň odmeňovania v našej profesii. Je dôležité nebiť sa vyjednávať a meniť to, čo nám nevýhovuje. Na rozvíjanie a udržanie kariéry sa potrebujeme vzdelávať a sledovať novinky v našom odbore.

V dnešnej dobe pre to máme celý rad zdrojov k dispozícii zadarmo. Sú tu blogy, newslettery, podcasty, vzdelávacie platformy a iné. Navyše môžeme využiť množstvo dotovaných programov a kurzov, ako je napríklad projekt Jsem v kurzu.



Freemik.com

Veľkú úlohu pri získavaní profesijných príležitostí hrajú aj kontakty, preto odporúčam nadväzovať a rozvíjať vzťahy ako osobne, tak napríklad s využitím sociálnych sietí či profesijných komunit. Dôležitá je vzájomná podpora, a to nielen medzi kolegami z odboru, ale aj medzi ženami navzájom.

Ako poradkyňa vnímam, že sa predovšetkým práve my ženy musíme naučiť mapovať, pomenovávať a predat svoje kompetencie. V tom máme obrovské medzery. Či už budeme po štyridsiatke zostávať vo svojej profesii a meniť napríklad len firmu, alebo budeme hľadať úplne nový smer, poznat svoje kompetencie je zásadné.

**A čo ďalej, keď budem mať svoje kompetencie zmapované?**

Je ideálne, keď sa premietnu do životopisu, LinkedIn profilu, pracujeme s nimi pri pohovoroch aj na networkingových stretnutiach. Potom je dôležité pracovať s rozvíjaním kompetencií, sledovať, kam sa trh práce posúva, aký vplyv na našu profesiu budú mať technológie...

Potrebujeme vziať svoju kariéru do vlastných rúk a vedome ju riadiť, a nie iba čakať, čo sa stane. Takýto kariérom manažment zahŕňa nielen sebazpoznanie, ale aj preskúmanie možnosti vzdelávania i trhu práce, plánovanie a rozhodovanie o vlastnej kariére a samozrejme akcie v podobe získavania zručností a skúseností, sebareprezentácie, budovania siete kontaktov a hľadania práce.

**Tomu myslím môžu pomáhať mnohé európske projekty financované zo štátneho rozpočtu či Európskych fondov. Už sme spomenuli napríklad projekt Jsem v kurzu. Nepomáhajú?**

Na jednej strane som rada, že ľudia znevýhodnení na trhu práce, teda napríklad ženy vracajúce sa po rodičovskej dovolenke, samoživiteľky, ľudia 50+ či migranti, vďaka týmto projektom získavajú možnosť bezplatného vzdelávania a poradenstva. Nakoniec sme ako kariéerna poradkyňa z týchto projektov participujem a viem, že tieto skupiny skutočne podporu vo svojej situácii potrebujú.

Na druhej strane sa domnievam, že namiesto dotovaných projektov potrebujeme skutočne systémové zmeny, tak aby celé skupiny ľudí neboli „vytláčané“ z trhu práce preto, že pre nich nedokážeme vytvoriť vhodné podmienky.

📌

**Potrebujeme vziať svoju kariéru do vlastných rúk a vedome ju riadiť, a nie iba čakať, čo sa stane.**

Navyše tieto podporné služby nie sú dostupné zďaleka všetkým, ktorí by ich potrebovali. Nejde pritom len o zamestnancov, ale aj o podnikateľov, keď napríklad stihne materstva a vlastnej zárobkovej činnosti je pre ženy veľmi komplikovaný.

**Napriek tomu práve ženy podnikajú v stále väčšej miere a mnohokrát práve preto, že im to prináša väčšiu flexibilitu ako zamestnanie.**

Áno, podľa AMSP tvorili ženy koncom roka 2022 tretinu všetkých podnikajúcich, a hoci aj naďalej majú dvakrát viac všetkých typov živnostenských oprávnení, žien pribúda aj naďalej. Najmä vo vekovej kategórii 35+ medzi vysokoškôlkami.

Smutné na tom však je, že mnohokrát podnikajú aj ženy, ktoré o to vôbec nestoja, ktoré musia, pretože im vzhľadom na podmienky na trhu práce nič iné nezoostáva. A potom, keď sú na voľnej nohe, nemajú vyhrané, pretože stále stoja proti predsudkom. „Si doma, tak sa môžeš popri tom podnikaní o všetko postarať.“

Potom na sociálnych sieťach vidíme tie akože veselé obrázky, kedy mama-podnikateľka sedí pri počítači, jedno dieťa na ruke, druhé za krkom, tretie pri prsníku. Podnikateľky opakovane opisujú, že sa im oveľa horšie obhajuje čas na prácu. Zároveň ich v takom nasadení na kvalitné podnikanie chýba mentálna kapacita. Tú potrebujete na stratégiu, rozvoj, kreativitu...

Zladovanie práce a starostlivosti je skôrka náročná, či už ste zamestnaná alebo podnikáte. Na druhej strane sme v posledných rokoch vďaka rozvoju technológií (a možno aj vďaka skúsenostiam počas covidu) získali oveľa viac možností pre prácu aj vzdelávanie na diaľku, čo nám predsa len dáva oveľa viac príležitostí na udržanie a rozvíjanie našej kariéry.

Článok vyšiel na Forbes.cz. Autorkou je **Jana Potužníková**.