

Říjen 2023

Persony žen z ohrožené skupiny 50+

Výběr z profesí ohrožených digitální transformací a
automatizací

Richard Kokeš ----- richard@govlab.cz

Jan Beneš ----- jan.b@govlab.cz

Johana Haldová ----- johana@govlab.cz

Ester Králíková ----- ester@govlab.cz



MINISTERSTVO PRÁCE
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

PODPORUJEME
INOVACE



Shrnutí projektu

Hlavním cílem projektu „*Persony ohrožených žen ze skupiny 50+*“ bylo mapování žen ze skupiny 50+ v profesích ohrožených digitální transformací a automatizací. Výstupem projektu je vytvoření šesti karet person žen, které se vyprofilovaly na základě rozhovorů ve zkoumaných profesích. Karty person mají za cíl podpořit zaměstnance MPSV při vytváření intervencí z centrální úrovně.

Výzkumný tým s pomocí MPSV vybral nejvíce ohrožené profese v ČR, které byly relevantní vzhledem k požadavkům a cílům projektu. Formování vzorku žen se řídilo sadou několika kritérií:

- Věk žen musel být alespoň 50 let,
- Vzdělání žen muselo být minimálně středoškolské,
- Ženy musely být zaměstnané,
- Ženy pracují na pozici: úřednice, administrativní pracovnice, sekretářka, pracovnice v ekonomických oborech, účetní, odborná pracovnice ve výrobě.

Důležitým kritériem výběru vzorku byl pro výzkumníky i region, kde ženy pracují. Celkově se vzorek skládal ze 4 žen v Praze, 4 žen v zemědělském regionu a 4 žen z průmyslového regionu.

Pro rekrutování respondentek použili výzkumníci nejprve přístup kontaktování personalistů ve specifických podnicích a institucích dle regionu a typu profese. Tento přístup se zdál zpočátku jako nejlepší možnost rekrutování, ale v průběhu výzkumu se ukázal jako neefektivní z následujících důvodů:

- Rekrutování respondentek bylo skrze několik mezičlánků, a proto se výzkumníci nemohli rychle spojit s danými ženami. Z hlediska časové náročnosti by tento přístup vyžadoval více času.
- Personalisté nemohli výzkumníkům poskytnout žádné informace či kontaktní údaje na adekvátní respondentky z důvodu GDPR.
- Ve velkém množství podniků v soukromém sektoru tato věková skupina žen vůbec nebyla přítomná – např. překladatelství.

Jako alternativní způsob rekrutování respondentek zvolil výzkumný tým metodu sněžné koule, která spočívala v kontaktování specifikovaných žen, jež poskytly výzkumníkům kontakt na další adekvátní ženy. Tímto způsobem se v krátkém čase dostali výzkumníci k ženám, které odpovídaly specifikům a požadavkům projektu.

Po získání kontaktů výzkumníci realizovali celkově 12 polostrukturovaných rozhovorů s akcentem na minulé a budoucí dopady digitalizace nebo automatizace na profese těchto žen. Výzkumníky hlavně zajímala reflexe jejich pracovní pozice, minulé změny v jejich práci a budoucí dopady digitální transformace. Zároveň se výzkumníci dotazovali na digitální kompetence a

odchod do předčasného důchodu. Výstupem z polostrukturovaných rozhovorů bylo mapování potřeb, míry ohrožení a motivace se dále vzdělávat ze strany ohrožených žen.

Většina žen, se kterými výzkumníci mluvili, se necítí ohrožená v kontextu digitální transformace a automatizace. Paradoxní je situace, že většina žen z této věkové skupiny 50+ vidí riziko ohrožení u svých kolegů, nebo kolegyň, ale nereflktují rizikovost své vlastní pracovní pozice. Bezpečí své pracovní pozice obhajují argumentem své mále agendy, která není tak výrazně vystavena budoucímu zániku nebo radikální transformaci.

Ženy ze státní a veřejné správy nejčastěji identifikovaly ohrožení v personálních změnách a snižování stavů na pracovišti. Tento jev je nutné vztáhnout na současnou ekonomickou situaci veřejných financí a cyklicitu ekonomiky. Ženy z těchto více úředních nebo administrativních profesí nemají tak velké obavy ze zavedení nových elektronických nástrojů na pracovišti a samy hodnotí, že jejich digitální kompetence jsou relativně dobré a dostatečné jejich pracovní pozici. V rozhovorech několikrát zaznělo, že tyto ženy zažily několik významných změn na své pracovní pozici a vždy je zvládly bez negativních dopadů na jejich život. Při promýšlení budoucího vývoje jejich profese spíše doufaly, že žádná velká změna nenastane, protože očekávají, že zůstanou na své pozici do řádného odchodu do důchodu. Tyto ženy se nevyhýbají vzdělávacím aktivitám na pracovišti, ale několikrát se v rozhovorech opakovalo, že nabídka kurzů je nedostatečná, kurzy nejsou atraktivní a často se opakují – naopak by ocenily více jazykových kurzů, které z jejich pohledu nemají adekvátní časovou dotaci v rámci vzdělávacích aktivit.

Ženy na pracovních pozicích účetních a ekonomicko-administrativních pracovníků v soukromém sektoru popsaly celkem přesně možné budoucí ohrožení jejich pozice v kontextu digitální transformace. Některé z těchto žen v rozhovorech zmínily negativní dopady umělé inteligence na jejich práci – převážně budoucí snižování stavů. Většina těchto žen nemá problém s používáním technologií a sami se aktivně v případě potřeby vzdělávají. Paradoxní je jev, že si tyto ženy uvědomují rizikovost svých pracovních pozic, ale domnívají se, že se jim snižování stavů vyhne – hlavně z důvodu regionálního rozvoje nebo velikostí firmy (malé firmy jsou z jejich pohledu méně ohrožené rychlým zaváděním digitalizace). Extrémním případem byl rozhovor s manažerkou z nadnárodní finanční společnosti, která v rozhovoru zmínila praktické zavedení umělé inteligence při práci s klienty v horizontu jednoho roku. Z jejího pohledu se bude plánovat plošné propouštění pracovníků v tomto pracovním odvětví.

Celkově je nutné zohlednit generační kontext těchto žen z ohrožené skupiny 50+:

- Jejich studium probíhalo převážně během jiného politického režimu a orientovalo se na jiné cíle, než jsou dnes relevantní – třeba studium ruštiny,
- Během své pracovní kariéry se musely naučit pracovat na počítači,

- Ve vzdělávacím procesu si neosvojily základy anglického jazyka – tento handicap dohánějí v posledních letech pomocí vzdělávacích kurzů.

Z těchto důvodů pojmají další relevantní vzdělání ve dvou hlavních oblastech: zlepšení adekvátních schopností práce na PC (práce s klíčovými nástroji jako PowerPoint nebo excel s živým lektorem, který dokáže přizpůsobit styl výuky potřebám žen) a aktivní výuka cizího jazyka (hlavně anglického) s dostatečnou časovou dotací (z jejich pohledu jedna hodina týdně není dostatečná).

Klíčovým tématem v dalším vzdělávání je pro tyto ženy motivace.

V rozhovorech se několikrát opakovalo, že musí vidět smysl ve vzdělávacích aktivitách, musí rozumět přínosům vzdělávání pro jejich práci a je nutné tyto aktivity skloubit s jejich osobním a pracovním životem (často jsou tyto ženy v pečující roli – pečují jak o své rodiče, tak i o své dospívající děti).

Jedním z cílů MPSV je podpora těchto ohrožených žen 50+ v co nejdelším setrvání na pracovním trhu, a proto je pozitivním zjištěním, že jen některé respondentky uvažují nad odchodem do předčasného důchodu. Většina z nich argumentuje, že mají stále velké výdaje (hypotéka, péče o rodiče nebo děti) a nemůžou si dovolit z hlediska finanční situace odejít z profese. Pokusí se s velkou pravděpodobností zůstat na pracovním trhu co nejdéle, aby se zbytečně nevystavovaly riziku neschopnosti splácet své závazky nebo finančně podporovat své blízké.

Výzkumníci vytvořili následující typologii pro lepší orientaci mezi kartami person:

Jméno	Typ persony
Dana	Úřednice po vážné nemoci
Milena	Neformální pečující v administrativě
Lenka	Demotivovaná korporátní pracovnice
Klára	Motivovaná asistentka na ministerstvu
Drahomíra	Konzervativní účetní před důchodem
Sylva	Vystrašená pracovnice ve výrobní firmě



“Jsem ráda, že jsem v práci nahraditelná, a můžu tak jít na nemocenskou, když potřebuji.”

DANA

Úřednice po vážné nemoci

- 53 let
- vyučená + doplněná maturita
- rozvedená
- 1 dospělý syn
- malé město

PŘÍBĚH DANY

Dana během svého života často měnila zaměstnání (přibližně každé 2-3 roky). Pracovala především na pozicích asistentky, sekretářky. Priorita pro ni byla vždy rodina. V posledních letech prodělala vážnou nemoc, kvůli které stále cítí únavu. Po rozvodu si Dana vzala hypotéku.

MOTIVACE SETRVAT V ZAMĚSTNÁNÍ

Po prodělání nemoci je pro Danu nejdůležitější, že je pro ni práce jistota. Vyhovuje jí, že může odejít na nemocenskou, pokud potřebuje. Je ráda, že práce není fyzicky náročná a není stresující. Dana potřebuje splácet hypotéku až do svých 70 let. Z tohoto důvodu si potřebuje práci udržet.

ROZVOJ

Dana lehce uvažuje o bakalářském studiu, aby zvýšila šanci, že si pozici udrží. Popisuje, že úkony na PC konzultuje se svým synem. Dokáže základně používat Word a Excel. V rámci povinných školení si vybírá psychologická témata, protože ji osobně zajímají.

OHROŽENÍ

Dana je po nemoci paradoxně ráda, že je v práci nahraditelná. Pokud je nemocná, může svou agendu předat kolegyním a ty to v práci zvládnou bez ní. Zároveň cítí, že by ona nebo její kolegyně mohly být ohrožené, pokud by se snižoval počet pozic. Dana a její vrstevnice jsou zkušené, ale nemohou být povýšené:

“Je nás tam dost zkušených, ale všechny jen s maturitou. Na vyšší pozice bychom potřebovaly bakaláře. Změnilo se to takto během naší kariéry a teď si nikdo nestihá toho bakaláře dodělat.”

CO POTŘEBUJE

Pokud by si měla Dana dodělat bakalářské vzdělání, potřebovala by alespoň den studijního volna týdně. Pomohlo by jí cílené vedení od nadřízeného. Má pocit, že vzdělávací nabídka není mířená přímo na ni, a pokud by se účastnila kurzů, kolegyně by ji pomlouvaly:

“Kolegyně se dost navzájem sledují, a když některá moc vyčnívá z davu, jsou na ní pak hnusné.”



“**Já ani nevím, jestli se nějakého důchodu dočkám. Práci bych ztratit nemohla - všude jinde je to daleko.**”

MILENA

Neformální pečující v administrativě

- **53 let**
- **SŠ se strojírenským zaměřením**
- **živí 2 dospívající děti**
- **důchod za více než 10 let**
- **vesnice/malé město**

PŘÍBĚH MILENY

Milena žije na malém městě v zemědělském regionu. Pracuje v jediné větší firmě v okolí. Práce ji baví. Milena finančně podporuje své dospívající děti. Zároveň se stará o stárnoucí rodiče.

MOTIVACE SETRVAT V ZAMĚSTNÁNÍ

Milena vnímá, že na malém městě, kde žije, je pro ni její současná práce jedinou možností adekvátního zaměstnání. Všude jinde by musela daleko dojíždět. Práce ji baví. Nepočítá zatím s odchodem do důchodu – potřebuje si ještě dlouhou dobu práci udržet.

ROZVOJ

Milena má pocit, že to, co potřebuje k práci, zvládá. Cítí, že učení je pro ni náročnější než když byla mladší. Když na školení vidí, že se mladší kolegové učí rychleji, chvíli uvažuje nad tím, že své snažení vzdá. Ve firmě aktivně pracuje s jedním softwarem. Neví, co by se měla učit dále.

“Když se v práci zaváděl nový software, byla jsem z toho nešťastná. Ti mladí se v tom naučili mnohem rychleji. A já jsem myslela, že to snad úplně vzdám.”

OHROŽENÍ

Milena neočekává žádné změny ve svém zaměstnání, automatizaci čeká ve výrobě, ale ne v administrativě. Také si myslí, že změny proběhnou ve velkých firmách a do jejich menší firmy se nepromítnou. Ohrožená si tedy neprijde. Zároveň pak zmiňuje:

“Na poradě nám říkali, že by se v kancelářích mohl zavést nějaký robot-počítač. My bychom ho učili a on by pracoval za nás. To se mi vůbec nelíbí. Ani na to radši nemyslím.”

CO POTŘEBUJE

Milena má aktuálně pocit, že nic nepotřebuje. Práce je pro ni příjemné a stabilní prostředí. Pokud by se měla vzdělávat, potřebovala by vědět proč. Zároveň by potřebovala podpořit, aby pro ni vzdělávání bylo přístupné a neměla pocit, že nestíhá a že na to už „nemá hlavu“.

“Školení v Excelu bylo dost nápomocné. Ale museli jsme pořád říkat lektorovi, aby na nás mluvil česky.”



“Přebíráme teď agendu slovenských kolegyň. Chudinky nevědí, že přijdou o práci.”

LENKA

Demotivovaná
korporátní pracovnice

- 58 let
- SŠ s ekonomickým zaměřením
- 3 dospělé děti
- odchod do důchodu do 5 let

PŘÍBĚH LENKY

Lenka celou svou kariéru (40 let) strávila v jedné firmě. Před odchodem na mateřskou dovolenou byla na vedoucí pozici, tu ale kvůli času s dětmi ztratila a už se na tuto úroveň nikdy nevrátila. „Svůj opravdový život“ vnímá v aktivitách a v čase mimo práci. Těší se, že ze zaměstnání odejde. Práci vnímá jako „nutné zlo“.

MOTIVACE SETRVAT V ZAMĚSTNÁNÍ

Lenka má na své práci ráda vztahy se svými kolegyněmi a stabilitu. Vyzná se odborně ve své práci. Nechtěla by být ve svém věku na novém místě a „být za troubu“. Zároveň však plánuje odejít do důchodu, jak jen to bude možné.
„Nemíním jim dát ani den navíc.“

ROZVOJ

Každý nový majitel firmy zavedl nový software. Lenka se ho vždy naučila sama používat. Firemní IT specialista na její dotazy reaguje ponižujícím způsobem.

Lenka má zkušenosti s vedením týmu, které ji bavilo, ale nechce do tohoto prostředí znova vstupovat, protože v něm vnímá příliš tlaku a nevraživosti.

OHROŽENÍ

Nadnárodní korporátní firma má vedení v zahraničí. Lenka popisuje:

“Vedení firmy na nás vůbec nezáleží. Lidé jsou pro ně na posledním místě.”

Oddělení se slučují i napříč zeměmi a jsou ubírána pracovní místa. Lenka nyní bude přebírat agendu slovenské pobočky. Sama se ale ohrožená necítí.

CO POTŘEBUJE

Lenka má nabitou každodenní agendu, která je přímo načasovaná, proto případné vzdělávání ani nezvažuje.

Necítí od top managementu žádný zájem o zaměstnance a o jejich rozvoj. Pokud by se tedy Lenka měla vzdělávat, potřebovala by, aby za ni někdo na daný čas převzal pracovní agendu. O uplatnění svých zkušeností na vedoucí pozici Lenka neuvažuje:

“Nikam se neplánuju cpát. Na vyšších pozicích je zbytečně tlak z vyššího managementu a všude jsou muži.”



“Když přijede zahraniční delegace, chtěla bych s nimi umět mluvit. Jen se na ně hezky usmívám a vařím kafe.”

KLÁRA

Motivovaná asistentka
na ministerstvu

- 55 let
- Gymnázium
- 1 dospívající dcera
- Praha

PŘÍBĚH KLÁRY

Klára pracovala na 4 pozicích ve veřejné správě. O práci přišla kvůli snižování počtu pozic. Vždy si ale snadno našla novou pozici. Práce jí přijde zajímavá a baví ji. Ráda by se vzdělávala dál, ale nabídka kurzů jí nepřipadá zajímavá.

MOTIVACE SETRVAT V ZAMĚSTNÁNÍ

Klára cítí, že ji práce udržuje aktivní. A baví ji. Zároveň potřebuje uživit i svou dospívající dceru. Nemůže si dovolit ztratit zaměstnání, protože dojíždí do Prahy z průmyslového regionu, kde není dostatek pracovních příležitostí

ROZVOJ

Klára musí v rámci zaměstnání splnit povinný počet hodin vzděláváním. Má ale pocit, že už vychodila všechny kurzy, které se nabízí. Ráda by se posunovala v aktivním využívání cizích jazyků. Nabídka v zaměstnání ji přijde nedostatečná, a tak si platí kurzy v jazykové škole. Kromě jazyků ji nenapadá, jak jinak by se měla rozvíjet, aby nebyla ohrožena případnou ztrátou zaměstnání.

OHROŽENÍ

Klára neočekává žádné velké změny, které by se její pracovní pozice mohly dotknout. Umí si představit, že by někde v rámci škrtů propustili třeba jednu asistentku. Také si dokáže představit, že by se technologické změny dotkly jiných pozic než té její. Ale u své pozice má pocit, že bude potřeba vždy.

“Mluví se teď hodně o tom, že budou slučovat odbory u nás na baráku. Možná se to dotkne i nás. Spíše asi ne, ale nikdo neví.”

CO POTŘEBUJE

Klára je motivovaná se učit. Mohla by k tomu využít povinné vzdělávání, ale tam má pocit, že se nedozvídá už nic nového. Klára kromě učení se cizím jazykům neví, jak jinak by se mohla posunovat. Potřebovala by zde vizi a konkrétní kroky.

“Už ani nevím, co dalšího bych si z těch kurzů měla vybrat.”



“Z titulu mého věku mě nějaké změny a digitalizace nezajímají.”

DRAHOMÍRA

Konzervativní účetní před důchodem

- 62 let
- Obchodní akademie
- 2 děti, 2 vnoučata
- odchod do důchodu do 2 let
- krajské město

PŘÍBĚH DRAHOMÍRY

Drahomíra pracuje jako účetní celý život. Zvládla se už mnohokrát adaptovat na změny. Například když se během její pracovní dráhy zaváděli počítače, nebo učení se s novým programem pro účetnictví. Teď ji těší vyhlídka důchodu. Chce trávit čas v přírodě a s vnoučaty.

MOTIVACE SETRVAT V ZAMĚSTNÁNÍ

Drahomíru její práce celý život bavila. Nyní popisuje, že by už klidně do důchodu odešla, pokud by k tomu měla dobré podmínky. Nyní tedy čeká až dosáhne vhodného věku pro odchod do důchodu.

ROZVOJ

Drahomíra používá k účetnictví starší program. Ví, že nové programy jsou efektivnější a propracovanější. Ale učít se s takovým novým programem vnímá jako moc velkou časovou a energetickou investici. Jako účetní se musí neustále vzdělávat ohledně změn legislativy. Drahomíra neví, co dál by se měla učit.

OHROŽENÍ

Drahomíra doufá, že její práci už nic neotřese. Vnímá, že ostatní účetní se může vývoj nových účetních programů dotknout silně. Sama ale počítá s tím, že ji už změny ovlivnit nestihnou.

“Na účetnictví teď existují stále lepší programy. Já už jim ten čas věnovat nechci. Ale změny to budou velké. Chtějí zrušit titul účetnictví. Já už naštěstí pracovat nepotřebuji.”

CO POTŘEBUJE

Drahomíra popisuje, že při zavádění nových programů pro ni bylo vždy velmi cenné projít školením naživo, mít kolem sebe kolegy, kteří program rozumí, nebo mít někoho komu může zavolat s dotazem.

“Naučit se pořádně s novým programem trvá třeba rok. A je lepší mít při tom někoho u sebe.”



“Snad mě v mém věku nevyhodí. To by bylo vyloženě kruté. Co bych dělala?”

SYLVA

Vystrašená pracovnice
ve výrobní firmě

- 59 let
- vyučená + maturita
- 2 dospělé děti
- průmyslový region

PŘÍBĚH SYLVY

Sylva byla během svého života dvakrát nezaměstnaná na 6 měsíců. Původně pracovala Sylva manuálně v přímé výrobě. To už jí ale její zdraví nedovoluje. Podařilo se jí dostat na pozici v administrativě. Ví, že znova už manuálně pracovat nemůže. Její dvě děti jsou již dospělé, ale stále se je snaží finančně podporovat.

MOTIVACE SETRVAT V ZAMĚSTNÁNÍ

Sylva má pocit, že jiné zaměstnání se pro ni v jejím okolí nenabízí. Proto si velmi přeje na pozici zůstat.

Má pocit, že by se jí ani nevyplatilo někam dál dojíždět. Pokud by o zaměstnání přišla, zůstala by na nemocenské, nebo na úřadu práce. Ještě uvažuje o invalidním důchodu.

ROZVOJ

Sylva by uvažovala o rekvalifikaci, ale pouze pokud by věděla, že ji kurz přímo propojí k výkonu nějakého zaměstnání. Popisuje, že kvůli neznalosti angličtiny a vyššímu věku se na většinu pracovních nabídek ani nedívá.

“Nevím, co konkrétně bych se měla učit, aby to pak zaujalo nějakého zaměstnavatele.”

OHROŽENÍ

Sylva zažila v rámci svého zaměstnání velká propouštění. Například když byli propuštěni všichni starší pracovníci nebo všichni se základním vzděláním. Má obavu, že by se jí také mohlo něco takového stát.

“Ted’ se ke všemu snížil provoz jen na 3-4 dny v týdnu. Zbytek pracovních dnů jsme doma. Bojím se, že jestli bude poptávka po našich produktech takhle klesat, přijdeme o práci.”

CO POTŘEBUJE

Sylva necítí moc naděje ani možností. Pouze doufá, že provoz firmy se dál neomezí a ona zde zůstane pracovat. Pokud by se měla dál rozvíjet, potřebovala by přesně vědět, k čemu vzdělávání vede a mít ho propojené k pracovní pozici.

“Nemám elán učit se ted’ něco víc. Využívám emaily a datovou schránku. Cítím, že stárnu a že se na mě hrnou ty technologické novoty.”