

# Životopis bez mena môže aj škodiť

Na Slovensko môžu prísť anonymné životopisy. Personalisti hovoria, že veľa nezmenia

Podľa francúzskeho vzoru sa inšpirovala slovenská politička anonymnými životopismi. Chce, aby ľudia na pohovoroch nemuseli uvádzať meno či pohlavie, aby si firmy mohli vybrať len na základe odbornosti.

**BRATISLAVA.** Podpredsedníčka KDH Jana Žitňanská by chcela dostať do slovenského antidiskriminačného zákona paragraf o anonymných životopisoch – bez uvedenia mena, pohlavia alebo napríklad rokov štúdia, takže by z neho nebolo možné zistiť vek uchádzača.

Inšpirovala sa pritom zákonom, ktorý funguje vo Francúzsku alebo v Švajčiarsku. „Keď sa človek dostane na pohovor, má ďalšiu šancu presvedčiť zamestnávateľa. Bez utajenia veku, pohlavia či národnosti by túto druhú šancu nemusel dostať,“ povedala Žitňanská.

## Diskrimináciu možno len ťažko dokázať

Štatistiku, ktorá by potvrdzovala, že sú ľudia pri pracovných pohovoroch diskriminovaní, či už na základe veku, alebo pohlavia, nie je jednoduché zohnať. Žitňanská hovorí, že pravdepodobne taká štatistika ani neexistuje.

Keď robilo štatistiku o vekovej štruktúre ľudí evidovaných na úradoch práce v lete tohto roka Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny, zistilo, že najviac nezamestnaných bolo vo veku od 20 do 29 rokov. Druhá najpočetnejšia skupina boli ľudia vo veku od 30 do 39 rokov.

Personálne agentúry, ktoré sme oslovili s otázkou, koľko pozícií obsadzujú mesačne ľuďmi nad 45 rokov, odpovedali, že najviac 30 percent. Niektorí hovorili, že 45-ročnému človeku nájdú prácu len náhodne.

Radka Mlčochová z Manpower hovorí, že diskriminácia sa prakticky nedá dokázať. „Keď si zamestnávateľ vyberie mladšieho uchádzača o zamestnanie pred starším, takmer vždy si môže nájsť opodstatnenie pre svoj výber, či už sú to lepšie jazykové schopnosti, alebo relevantnejšia prax,“ dodala.

Michal Páleník z Inštitútu zamestnanosti označil tie isté



Ak budú životopisy anonymné, predĺži to podľa personalistov výberový proces.

ILUSTRÁČNÉ FOTO – ČTK

dôvody za objektivný generačný problém. „Starší ľudia s počítačmi a cudzími jazykmi nevyrastali, a tak majú objektivné problémy na trhu práce,“ povedal. Nadriadení si podľa neho zá-

roveň neradi vyberajú podriadených, ktorí sú starší.

## Tajiť vek nemusí pomôcť

Personalisti sa z návrhu anonymných životopisov veľmi ne-

tešia. Hovoria, že môže pár ľuďom pomôcť, ale skutočne len v prvom kole.

„Nepoznám zamestnávateľa, ktorý by vyberal zamestnancov bez osobného stretnutia, len na

Keď si firma vyberie mladšieho uchádzača, takmer vždy si môže nájsť opodstatnenie pre svoj výber, či už lepšie jazykové schopnosti, alebo relevantnejšiu prax.

Radka Mlčochová,  
Manpower

základe životopisu,“ povedal šéf agentúry HRman Pavol Uhrinčat. Podľa neho môže neuvedenie dát do životopisu skomplikovať situáciu pri prvej selekcii a predĺžiť proces výberu.

„Na prvé stretnutie bude pravdepodobne pozvaných viac uchádzačov a skutočná selekcia podľa kritérií, ktoré nebolo možné zistiť zo životopisu, sa začne až potom. Ale nevyhneme sa jej,“ povedal Uhrinčat.

## Situácia u nás je odlišná

Situácia na Slovensku je odlišná oproti tej, ktorá bola vo Francúzsku, kde pred piatimi rokmi prijali novelu antidiskriminačného zákona, tvrdí Igor Šulík z Amrop Slovakia: „Vo Francúzsku sa stalo, že ten istý uchádzač podal žiadosť o miesto v rovnakej firme raz pod pravým arabským menom a raz pod vymysleným francúzskym menom. V prvom prípade jeho žiadosť odmietli, v druhom ho zamestnávateľ pozval na pohovor. U nás národnostné kritérium nie je také vypuklé,“ povedal Šulík.

Pri obsadzovaní pozícií sa berie do úvahy celý komplex navzájom prepojených a súvisiacich informácií. „V celkovej mozaike môžu hrať dôležitú úlohu aj toľko kritizované alebo skôr viac citlivé kritériá ako pohlavie či vek. Za štandardných podmienok sa ani jeden zamestnávateľ pri obsadzovaní napríklad strednej manažérskej pozície nerozhodne neprijať uchádzačku ženského pohlavia len preto, že je žena,“ povedal Šulík.

Marcela Glevícká ©SME