

Firmy nemají lidi, padesátníky ale odmítají. Bod zlomu přichází nečekaně brzy



Zdroj: Shutterstock

Většina českých podniků se potýká s kritickým nedostatkem zaměstnanců, přesto pro ně věk uchazečů zůstává bariérou. Nový průzkum projektu Neviditelní ukázal, že dvě třetiny firem nastavují starším lidem skryté hranice, a to už ve fázi nábory. Nevyužitý potenciál pracovníků nad 50 let přitom stojí státní pokladnu desítky miliard korun ročně.

[Co se děje](#)

[Silvie Housková](#)

8. 6. 2026

[Přidat mezi oblíbené zdroje na Googlu](#)

S nedostatkem pracovních sil v Česku bojuje celých 84 procent firem, a to bez ohledu na obor nebo velikost. Zároveň ale v zemi žije přes 110 tisíc lidí nad 50 let, kteří jsou nedobrovolně nezaměstnaní. Státní rozpočet tento rozpor přijde na 61,1 miliardy korun ročně, které trátí na daních a sociálním a zdravotním pojištění. Samotný člověk pak na ušlé mzdě trátí kolem 263 tisíc korun za rok.

I když zhruba 36 procent firem v průzkumu projektu Neviditelní tvrdí, že žádnou věkovou hranici pro uchazeče nemá, zbytek trhu to vidí jinak. Pro každou třetí společnost je limitní hranicí důchodový věk a pro pětinu firem je stopkou 60 let. Výjimkou ale nejsou ani radikálnější limity.

V odvětvích s vysokým tempem a tlakem na výkon zaměstnavatelé považují věk za překážku už od 55 let, některé firmy dokonce zmiňují hranici 45 nebo 40 let. Vedle fyzické náročnosti se firmy často obávají vyšší nemocnosti, menší přizpůsobivosti nebo nižší motivace těsně před důchodem.

Největší překážka? Práce v kombinaci s péčí

Průzkum ukázal, že věk sám o sobě není tou největší komplikací. Pro téměř polovinu zaměstnavatelů představuje největší výzvu to, jak jejich pracovníci zvládají kombinovat zaměstnání s neformální péčí o své blízké, například o stárnoucí rodiče nebo partnery. V Česku takto neformálně pečují přes 800 tisíc lidí, nejčastěji ženy.

[Active Invest Dynamický](#)

Využijte naplno růstový potenciál akciových trhů při aktivní správě portfolia.

„Český pracovní trh bude v příštích letech stále více závislý na lidech ve vyšším věku. Současně ale právě tato skupina často nese významnou část péče o rodiče, partnery nebo další blízké. Pokud se nepodaří lépe propojit pracovní podmínky, dostupné sociální služby a podporu pečujících, bude část zkušených lidí z trhu práce odcházet dříve, než by bylo nutné,“ varuje Jiří Horecký, prezident Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR.

S čím si myslíte, že se vaši zaměstnanci ve věku 50-64 perou? (možnost více odpovědí)



V průzkumu Neviditelní na otázku odpovídalo 39 firem

Zdroj: neviditelní.org

Podniky si sice uvědomují, s čím se lidé mezi 50 a 64 lety potýkají, ale neumějí na to reagovat. Téměř 62 procent firem nabízí starším kolegům jen standardní benefity a žádné specifické výhody pro tuto věkovou

skupinu u nich nenajdete.

Pouze tři firmy z dotazovaných nabízejí rekvalifikační programy pro starší lidi a jen šest jich podporuje zdravotní prevenci či rehabilitace. Cestou by mohly být flexibilní a zkrácené úvazky, ty se však mnoha zaměstnavatelům kvůli administrativě a chybějící státní podpoře ekonomicky nevyplácejí.

Motivace poráží věk

Pokud se už starší uchazeči dostanou k tomu, že firma posuzuje jejich životopis, mají velkou šanci uspět díky svým osobnostním předpokladům. Při pročitání CV hraje pro personalisty nejdůležitější roli motivace zaměstnance, která získala v hodnocení 9 bodů z 10.

Hned za ní se umístily takzvané soft skills, tedy adaptabilita, komunikace či schopnost empatie. Samotný vysoký věk má při prvním posuzování dokumentů podle průzkumu vliv zanedbatelný. Zapálení a chuť do práce tak mohou u personalistů převážit i případný handicap vyššího věku.



Zdroj: neviditelní.org

Možnost uplatnění starších uchazečů tak podle průzkumu často závisí spíše na konkrétních podmínkách než na věku. Firmy zmiňují zkušební úvazky nebo projektovou spolupráci, které mohou nástup starších uchazečů usnadnit.

„Pokud jsou lidé ochotní nejdříve nastoupit na některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo na projektovou spolupráci, může jim to pomoci. Některé firmy však považují tuto formu spolupráce za nevýhodnou, protože chybí systémové řešení a podpora státu, kvůli které se zaměstnávání na flexibilní úvazky ekonomicky nevyplácí,“ vysvětluje Šonková Steklíková.