

# TÉMA Deníku.cz

## Český pracovní trh stárne. Firmy se ale lidi nad 50 let bojí přijmout

Firmy hledají lidi, přitom přes 110 tisíc padesátníků marně shání práci. Problém není jen v předsudcích vůči věku – stále více lidí opouští trh kvůli péči o stárnoucí rodiče nebo partnery. A právě tuto zátěž český pracovní trh zatím nedokáže účinně řešit.

ZUZANA HRONOVÁ

**N**a první pohled běžná součást pracovních týmů. Lidé ve věku 50 až 64 let dnes pracují ve většině firem – konkrétně ve 93 procentech z nich. Často ale zůstávají v menšině a jejich podíl zpravidla nepřesahuje třetinu zaměstnanců.

Centrum ekonomických a tržních analýz vyčíslilo, že 84 procent firem v Česku se potýká s nedostatkem pracovníků, bez ohledu na velikost firmy, region či obor podnikání. Zhruba 110 tisíc starších 50 let je dlouhodobě nevolně nezaměstnaných. Nevyužitý potenciál těchto lidí stojí stát ročně více než 60 miliard korun.

Projekt Neviditelní se zabývá skupinami obyvatel, které propadávají systémem pomoci a žijí na hranici chudoby. V březnu 2026 provedl výzkum mezi 44 firmami, nakolik dokážou zaměstnávat lidi ve věku 50+. V něm zjistil, že na stárnoucí český pracovní trh nejsou zaměstnavatelé připraveni.

### NA PRACOVNÍ TRH UŽ SE NEVRÁTÍ

Podle neziskových organizací Genixa a Zlatá práce, které na průzkumu spolupracovaly, spočívá problém i v tom, že se u starších lidí po opuštění

### Jak stárne Česko

Český statistický úřad ve své projekci obyvatelstva 2023–2100 vypočítal, co udělá s věkovým rozložením české populace stárnoucí velmi silných ročníků, narozených v poválečném období a pak v 70. letech 20. století. Důchodců bude nejen **dramaticky přibývat**, ale budou i čím dál starší. V roce 2031 například oproti roku 2019 **stoupne o 150 tisíc lidí věková kategorie 75–80 let**, o 140 tisíc nabyde věková kategorie 80–85 let, bude o 70 tisíc více seniorů 85–90 let a o šest tisíc více seniorů 90–95 let, naopak nejmladší seniorská kategorie 65–70 let klesne o 80 tisíc lidí. V roce 2051 už bude seniorská kategorie 70–75 let početnější než 65–70 let. Seniori **budou tvořit nejpočetnější část populace**.



zaměstnání krátkodobá nezaměstnanost mění v dlouhodobou. Horší návrat na pracovní trh vede část lidí k odchodům do předčasných důchodů, vlastnímu podnikání nebo ekonomické neaktivitě.

I přes nedostatek pracovníků dvě třetiny společnosti v průzkumu připouštějí, že věk uchazečů může být pro zaměstnávání bariérou. Roli hrají například obavy zaměstnavatelů z vyšší nemocnosti nebo nižší motivace uchazečů těsně před důchodem, požadavky na rychlost, vysoké pracovní tempo a tlak na výkon. Některé firmy se obávají menší přizpůsobivosti, nechoty starších učit se novým věcem nebo zapad-

nutí do týmu a jeho dynamiky.

Jenže demografická data jsou podle Českého statistického úřadu neúprosná. Jak ve své projekci obyvatelstva vypočítal, penzistů bude dramaticky přibývat, jak se budou ocitát v důchodu silné populační ročníky. A jak se bude prodlužovat věk dožití, bude také přibývat lidí v nejstarších věkových skupinách. Tím bude přibývat i rodinných pečujících, kteří se budou starat o své blízké ve velmi vysokém věku.

### PEČUJÍ O BLÍZKÉ, V PRÁCI JIM NEVYCHÁZĚJÍ VSTRÍČ

Zatímco mladší generace řeší hypotéky a malé děti, lidé po padesátce často pečují o stárnoucí rodiče, partnery nebo další blízké. A právě tato role může zásadně ovlivnit jejich pracovní život. Právě kombinace práce a neformální péče se ukazuje jako velký problém, na který český pracovní trh zatím nedokáže účinně reagovat. Vyplyvá to z průzkumu projektu Neviditelní mezi 44 firmami.

Průzkum mimo jiné ukázal, že část padesátníků opouští pracovní trh také v důsledku péče o osobu blízkou. Potvrzuje to i hlavní analytik Centra ekonomických a tržních analýz Michael Fanta. „Data z dostupných průzkumů ukazují, že zhruba každý čtvrtý pečující v produktivním věku se práci vůbec nevěnuje. Ne proto, že by nemohl, ale proto, že mu to péče nedovolí,“ uvedl.

Prezident Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR Jiří Horecký upozornil, že udržet si starší zaměstnanec bude vzhledem k demografii nutnost.

„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 nezbytně nutné,“ varoval Horecký.

Neformální péče přitom není jen osobní nebo rodinný problém, nýbrž jde i o významnou ekonomickou otázku. Podle dat projektu Neviditelní je neformálně pečujících přes 800 tisíc a typicky se jedná o ženu ve věku 36–64 let, která kvůli péči omezuje nebo zcela přerušuje svou pracovní kariéru. Pečující člověk podle Neviditelných může přijít až o 278 tisíc korun ročně na příjmech. Státní kasa pak přichází o dalších více než 270 tisíc korun na daních a odvodech.

Vedle peněz jsou tu ale i méně viditelné dopady: vyčerpání, omezený sociální život nebo zhoršující se psychické zdraví. „Často jim nezbývá čas na sebe ani na vztahy. Jsou vyčerpání – a takových lidí bude přibývat,“ upozornil Dalibor Hála, mluvčí Diakonie ČCE, která pečujícím pomáhá celostátním programem Opora Diakonie.

### FIRMY PROBLÉM VIDÍ. ŘEŠENÍ ALE CHYBÍ

Že je kombinace práce a péče zásadní zátěží, potvrzují i samotní zaměstnavatelé. Téměř polovina z nich již označila za největší výzvu pro zaměstnance ve věku 50 až 64 let. Více než 60 procent firem sice uvádí, že nabízí zaměstnanecké benefity, ty jsou ale zpravidla „univerzální“ a na specifické potřeby starších pracovníků nemíří, částečně kvůli obavám z diskriminace.

„I v naší společnosti vnímáme, že se zaměstnanci v předdůchodovém věku potýkají s péčí o nemožoucího, případně i s rodinnými povinnostmi nebo větší mírou únavy. Je to přirozené. Ale benefiční systém orientovaný přímo na neformální péči by byl jen obtížně nastavitelný. A to i proto, že by jinou věkovou skupinou mohl být benefit určený pouze pro starší 50 let vníman diskriminačně,“ vysvětlil v průzkumu Ladislav Onderka z IKEA Česká republika.

Péče ale není jedinou výzvou, kterou starší zaměstnanci řeší. Třetina firem zmínila v průzkumu generační rozdíly na pracovišti nebo vyšší míru únavy a pokles výkonu. Pětina uvedla častější nemocnost a zhruba desetina nedostatek dovedností, zejména v IT nebo jazycích. Podle projektu Neviditelní ale průzkum ukázal, že ani u těchto potíží většina zaměstnavatelů nenabízí konkrétní podporu. Rekvalifikační programy má jen mírným firem, programy prevence zdraví ještě méně.

### Výsledky průzkumu

#### Jaký věk zaměstnanců už je pro firmy v ČR problém?

Existuje věková hranice, kdy už je zaměstnání staršího kandidáta obtížnější? I na to se ptal ve svém novém průzkumu projekt Neviditelní ve spolupráci s Centrem ekonomických a tržních analýz. V březnu 2026 se dotazoval 44 firem.

#### Zde jsou výsledky:

- Neexistuje: 36,4 %
- Ano, starší 65 let: 27,3 %
- Ano, starší 60 let: 18,2 %
- Ano, starší 55 let: 11,4 %
- Ano, starší 45 let: 2,2 %
- Ano, starší 40 let: 4,5 %

Jak upozornila Kateřina Musilová z projektu Zlatá práce, jenž v rámci Nadace Krása pomoci pomáhá lidem 50+ najít zaměstnání, starší pracovníci přinášejí do týmů kvalitu, které se špatně měří, ale o to víc chybí: zkušenost, stabilitu, loajalitu a schopnost dotahovat věci do konce. Jak také projekt Zlatá práce upozornil, při stárnutí populace budou firmy potřebovat zaměstnance ve vyšším věku i proto, že lépe porozumějí potřebám starších zákazníků.

#### DLOUHODOBĚ UDRŽITELNÝ VÝKON

„Tlak na výkon a neustálou produktivitu je v kontrastu s realitou starších pracovníků, kteří mohou mít nižší fyzické a psychické rezervy. Průzkum ukazuje, že starší zaměstnanci, i když se potýkají s nižší výkonností a únavou, neztrácejí schopnost dotahovat úkoly a přinášet stabilitu do týmů. Bohužel však někteří zaměstnavatelé stále upřednostňují krátkodobé výkony místo dlouhodobé udržitelnosti výkonu, která by zohlednila zkušenosti a loajalitu starších,“ sdělila Musilová.

Bez systematické podpory přitom hrozí, že právě tato generace začne z pracovního trhu mizet, což si ekonomika stárnoucí země nemůže dovolit. „Zaměstnavatelé musí začít více pracovat s rozdílnými životními situacemi zaměstnanců. Je potřeba pochopit, že různé generace mají jiné pracovní návyky, hodnoty i limity. Musí se změnit mentální nastavení firem,“ doporučila Eliška Šonková Steklíková z neziskové organizace Genixa, která pomáhá lidem znevýhodněným na pracovním trhu zlepšit šance.

Zatímco mladší generace řeší hypotéky a malé děti, lidé po padesátce často pečují o stárnoucí rodiče, partnery nebo další blízké.