Senior ve firmě obstojí, získat práci je ale těžší

By **hrmag.cz** 9. 11. 2026 Žádné komentáře 5 Mins Read

Facebook Twitter Pinterest



České firmy seniory v rolích zaměstnanců oceňují. Loajalita, zkušenosti i schopnost předávat know-how jsou důležitými faktory, které ze seniorů dělají vážené členy týmu. Přesto však lidé starší 65 let tvoří ve společnostech, které seniory zaměstnávají, nejčastěji méně než 5 procent pracovníků. Průzkum projektu Neviditelní mezi 44 zaměstnavateli ukazuje, že firmy, které seniory zaměstnávají, dokáží pojmenovat jejich přednosti. Ty bez zkušeností seniorům při náboru staví vysokou laťku. Co se skrývá za paradoxním vnímáním zaměstnanců v důchodovém věku? A jak je na pracovním trhu udržet i v době, kdy se mohou přidat zdravotní omezení?

Známý senior je pro firmu přínosem

Tři čtvrtiny (72 %) firem zapojených do průzkumu projektu Neviditelní mají se zaměstnáváním lidí v důchodovém věku zkušenost. Poměr seniorů v pracovních týmech je však nejčastěji nižší než pět procent. Když už společnost seniora zaměstnává, dokáže přesně pojmenovat plusy pracovního vztahu: 68 % firem oceňuje loajalitu a nižší fluktuaci, 52 % schopnost mentorovat mladší kolegy a předávat své know-how, téměř polovina uvádí, že některé klíčové pozice seniorní znalosti přímo

vyžadují. Ekonomická výhodnost seniorů přitom není hlavním důvodem, proč je zaměstnávat. Tu uvádí jen zhruba každá desátá společnost zapojená do průzkumu. „Hodnota seniora podle odpovědí 44 zapojených společností tkví především ve zkušenostech, stabilitě a třeba i kontinuitě projektů a pracovních procesů, které zaměstnanec s dlouhou pracovní zkušeností dokáže firmě dodat," říká Jana Pikardová, manažerka projektu Neviditelní, jehož iniciátorem je Provident Financial.

Známý senior ano, nový ne

Data z průzkumu ale současně poukazují na rozdíl mezi vnímáním seniorů, které již firmy zaměstnávají, a očekáváním zaměstnavatelů, kteří s lidmi v důchodovém věku zkušenost nemají. Firmy bez zkušeností jako možné překážky uvádějí nedostatečné technické, IT či jazykové dovednosti, náročnější adaptaci nebo i obavy z vyšší nemocnosti. Méně často zaznívala také obava ze zastaralé praxe, nižší flexibility nebo obtížnějšího zapojení do kolektivu. Některé z obav však firmy, které se seniory spolupracují, nepotvrzují. Onboarding, flexibilitu nebo ochotu věnovat práci čas navíc firmy se zkušeností hodnotí ve srovnání s mladšími kolegy spíše neutrálně, rozhodně ne negativně. Oproti mladším zaměstnancům vnímají seniory jako spolehlivé, spolupracující zaměstnance, kteří dotahují úkoly a udržují týmového ducha.

„Nezkušenost některých společností se zaměstnáváním lidí v důchodovém věku se promítá i do recruitmentu," dokresluje Eliška Šonská Steklíková z Genixy. „Firmy, které osoby ve vyšším věku nezaměstnávají, mají totiž na případného uchazeče nadstandardní požadavky. Musel by naplnit mix velkých zkušeností a odbornosti, schopnosti učit se nové věci a maximální flexibility. Musel by prokázat také vysokou míru motivace, a to vše za realistické mzdové a kariérní požadavky. Představte si, že s těmito požadavky nabíráte jakoukoli jinou věkovou kategorii," dokresluje Eliška Šonská Steklíková.

Práci v důchodovém věku ovlivňuje i kondice

Pracovní potenciál lidí nad 65 let má své hranice. Podle ČSÚ činila v roce 2023 zdravá délka života v České republice 62 let. Češi se tak důchodového věku ne vždy dožívají bez zdravotních omezení, jejichž význam potvrzují i data z průzkumu. Podle zapojených společností se zaměstnanci ve věku 65+ nejčastěji potýkají s výzvami spojenými se zdravím. Šestnáct firem zmiňuje vyšší míru únavy a sníženou výkonnost, deset vyšší nemocnost.

U většího zapojení seniorů na trhu práce tak bude významnou roli hrát i přizpůsobení pracovních podmínek jejich aktuálnímu zdravotnímu stavu, včetně flexibilní pracovní doby nebo kratších úvazků. Zájem o snížení pracovního úvazku v důchodovém věku naznačuje také srpnová anketa projektu Neviditelní na Facebooku, do níž se zapojilo 401 lidí. Nejčastěji (137 hlasů) sice zaznívalo, že lidé v důchodu pracovat nechtějí, většina reakcí však připouštěla pokračování v práci za určitých podmínek. Celkem 117 lidí by pracovalo, pokud by je práce bavila, 114 by v pracovním vztahu pokračovalo na poloviční úvazek a 32 lidí by pokračovalo kvůli finanční potřebě.

Odchod z pracovního začíná často ještě před důchodem

Jak uvádí analýza Odboru statistik a analýz trhu práce MPSV, která sledovala přibližně 245 tisíc lidí v pěti letech před přiznáním starobního důchodu, při dosažení důchodového věku už polovina sledovaných osob nepracovala. Zhruba 40 % lidí nemělo souvislou pracovní aktivitu až do důchodu a u 27 % se vazba na pracovní trh výrazně zhoršila v posledních 12 až 24 měsících před penzí. Přitom v tomto období nemocnost předčasných důchodců výrazně roste a jejich pracovní neschopnosti jsou v průměru až o měsíc delší.

„V době, kdy česká populace stárne a na trhu práce bude postupně ubývat lidí v produktivním věku, si nemůžeme dovolit přicházet o zkušenosti a pracovní potenciál starších zaměstnanců. Práce ve vyšším věku přitom není jen ekonomickou nutností. Pro řadu lidí znamená možnost zůstat aktivní, udržovat sociální kontakty, předávat své zkušenosti a dál být platnou součástí pracovního kolektivu. Cílem proto nemá být jednoduše požadovat, aby všichni pracovali déle, ale vytvořit podmínky, aby ti, kteří chtějí a mohou pracovat, měli tuto možnost i ve vyšším věku. To znamená více kratších a flexibilních úvazků, přizpůsobení práce zdravotní kondici a také větší otevřenost zaměstnavatelů vůči pracovníkům nad 60 či 65 let. Z pohledu české ekonomiky bude stále důležitější nejen prodlužovat délku života, ale také dobu, po kterou mohou lidé smysluplně a podle svých možností zůstat ekonomicky aktivní," říká Jiří Horecký, prezident Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR.

Návrat po šedesátce je těžší než pokračování v práci

Data projektu Neviditelní a zkušenosti odborníků ukazují dvě části stejného problému. Firmy pracující seniory dokáží ocenit, na druhé straně jsou opatrné v náboru. Pokud zaměstnanec před důchodem z pracovního poměru vypadne, jeho návrat na pracovní trh je těžší.