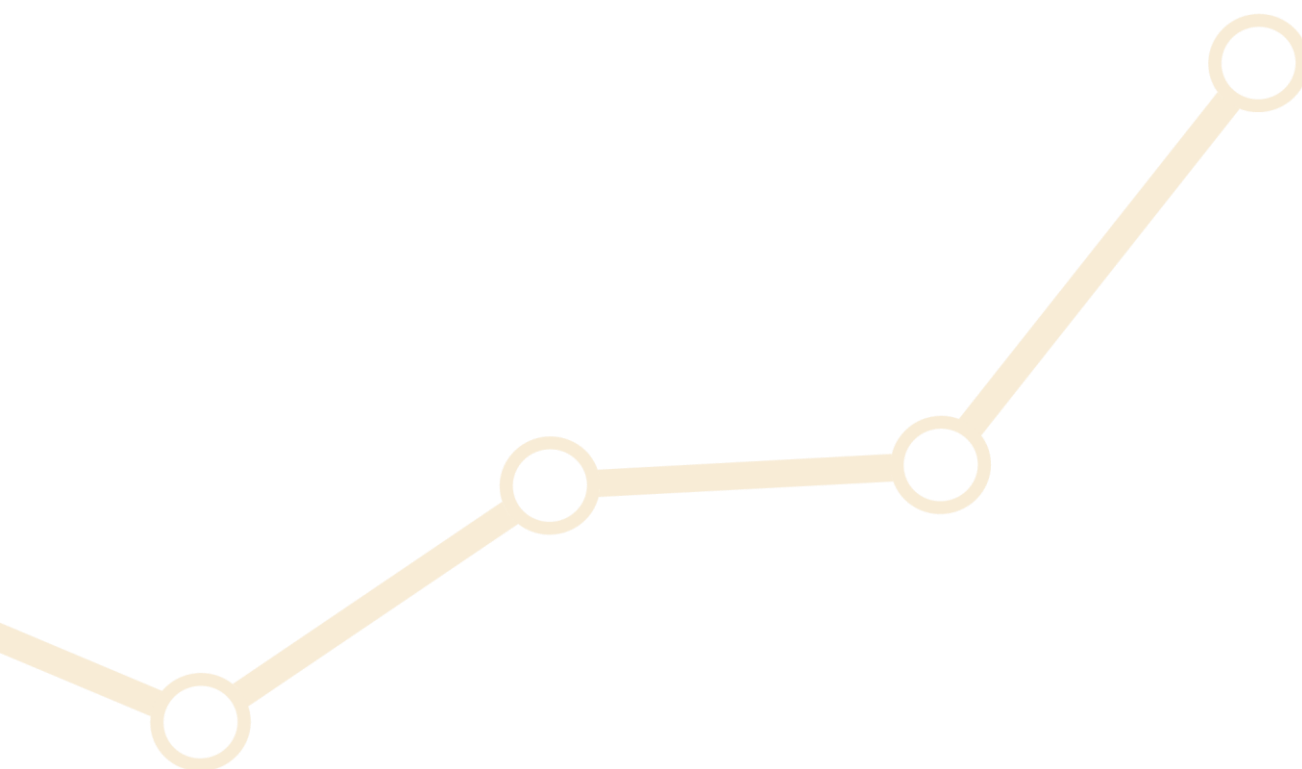
A large, light-colored circle is positioned on the left side of the page, partially overlapping the text area.

# Diskriminace z důvodu chronologického věku v období pandemie

# RILSA Policy Briefs č. 9 | 2025

Jiří Vyhlídal



Výzkumný institut práce a sociálních věcí, v. v. i., (RILSA) je veřejnou výzkumnou institucí provádějící aplikovaný výzkum v oblasti práce, sociálních věcí a bezpečnosti práce na regionální, celostátní i mezinárodní úrovni. Vykonává rovněž konzultantskou činnost, organizuje konference a vydává odborné publikace.

Svémi policy briefs nabízí RILSA stručná shrnutí odborných poznatků a kvalifikovaná doporučení ohledně aktuálních témat sociální politiky.

## Shrnutí

---

- Stárnutí populace představuje významnou demografickou a ekonomickou výzvu s dopady na pracovní trh i sociální strukturu. Demografické projekce předpokládají, že do roku 2030 dojde ke zvýšení podílu osob ve věku 50–65 let téměř o pětinu.
- Věková diskriminace (ageismus) se stává stále aktuálnějším fenoménem, který ovlivňuje zaměstnatelnost starších pracovníků a celkovou dynamiku trhu práce. Dopady diskriminace se projevují nejen na individuální úrovni, například v podobě nižších příjmů, zhoršení životní úrovně, sociální marginalizaci a psychologických obtíží, ale také na úrovni celé společnosti, kde vedou k vyšší nezaměstnanosti, zvýšeným sociálním výdajům a nižšímu ekonomickému růstu.
- Výsledky analýz ukazují, že případná diskriminace starších na trhu práce má spíše charakter diskriminace statistické než předsudečné. Tuto formu diskriminace lze ovlivnit vhodným nastavením veřejných politik.
- Pandemie covidu-19 ukázala, že některé stabilizační mechanismy u starších pracovníků, v porovnání s mladšími, byly posíleny. Tento výsledek naznačuje, že starší zaměstnanci představují pro zaměstnavatele formu lidského kapitálu, o který nechtějí přijít. Právě v těchto zaměstnancích jsou často akumulovány znalosti a dovednosti, které jsou důležité pro úspěch na trhu (Allen, 2023).

## Důležitost výzkumu

---

Stárnutí populace zvyšuje význam sociálních a ekonomických důsledků ageismu, tedy stereotypizace a diskriminace lidí na základě jejich chronologického věku. Obecně jsou rozlišovány dva druhy diskriminace: předsudečná diskriminace, založená na osobních nebo kulturních předsudcích a averzích, a statistická diskriminace, kdy je jedinec posuzován podle průměrných charakteristik skupiny, do které náleží (Becker, 1971; Phelps, 1972).

Zatímco předsudečná diskriminace vychází z osobních postojů a charakterových vlastností svého nositele, a je tedy obtížněji odstranitelná, statistická diskriminace má racionální základ, a je tak možné ji ovlivnit dostupností informací nebo regulací (Bonoli a Hinrichs, 2012).

Je tedy na místě položit si následující otázku: **Jaký charakter má věková diskriminace, se kterou se setkávají starší zaměstnanci a uchazeči o zaměstnání na českém pracovním trhu?**

## Hlavní zjištění

---

Demografické projekce předpokládají, že do roku 2030 se podíl osob ve věku 50 až 65 let zvýší o 18 % (Wiedermann et al., 2022). Se stárnutím pracovní síly se vyjevuje jako stále významnější otázka diskriminace z důvodu chronologického věku na trhu práce. Respektive otázka, zda existující diskriminace má spíše charakter diskriminace předsudečné nebo statistické. S ohledem na fakt, že efekt chronologického věku může být zaměněn za efekty jiných charakteristik, k identifikaci druhu a rozsahu diskriminace je nutné využít experimentální design (Batinovic et al., 2023).

V roce 2020 jsme provedli šetření mezi zaměstnavateli s cílem identifikovat jejich strategie při nakládání s lidskými zdroji, jehož součástí byl i vinětový test. Jeho výsledky zde prezentujeme. Zjištění z období pandemie covidu-19, kdy pracovní trh nabízel méně příležitostí, mohou vhodně ilustrovat preference zaměstnavatelů a projevy diskriminace.

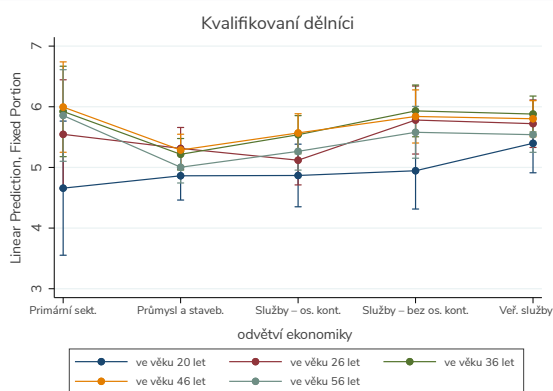
Z analýzy vinětového testu vyplývá, že diskriminace podle chronologického věku na českém trhu práce velmi pravděpodobně nemá předsudečný charakter. V grafech 1 až 4 jsou uvedeny průměrné hodnoty pravděpodobnosti přijetí do zaměstnání na škále od 1 do 10 pro kvalifikované a nekvalifikované uchazeče o dělnickou pozici v uvedeném věku, a to podle sektorů a podle počtu zaměstnanců. Čím nižší hodnoty uchazeči na ose Y dosáhli, tím menší ochotu zaměstnavatelé vyjadřovali k jejich přijetí.

V žádném z uvedených modelů nedosahují uchazeči ve věku 56 let extrémně nízkých hodnot. To naznačuje, že nejsou a priori odmítáni z důvodu svého chronologického věku. Riziku určité míry apriorního odmítání čelí naopak lidé, kteří na trh práce vstupují (ve věku 20 let).

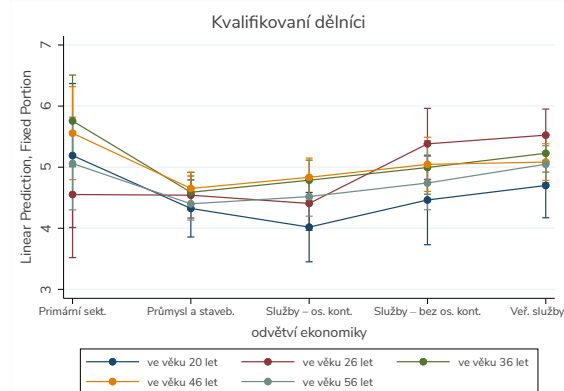
Tento závěr je z jiného pohledu podpořen i porovnáním vývoje stability zaměstnání v čase mezi dvěma bezprostředně následujícími čtvrtletími (srov. graf č. 5). Mezi 1. čtvrtletím 2013 a 4. čtvrtletím 2021 v ČR pro kohortu osob ve věku mezi 50 a 65 lety rostla v průměru po celé sledované období míra mezičtvrtletní stability rychleji než pro kohortu osob ve věku mezi 15 a 49 lety. Tato analýza také ukazuje, že v období pandemie covidu-19 vykazovala starší věková kohorta větší míru jistoty na trhu práce a dokázala si udržet zaměstnání i navzdory velmi nepříznivým podmínkám.

**Vinětový test** je kvaziexperimentální výzkumný design, který využívá popisy hypotetických situací (tzv. vinět), které se liší proměnnými dimenzemi a jejich úrovněmi. Respondenti reagují na tyto situace, což umožňuje zkoumat, jak různé faktory ovlivňují jejich rozhodování či hodnocení ve specifickém kontextu.

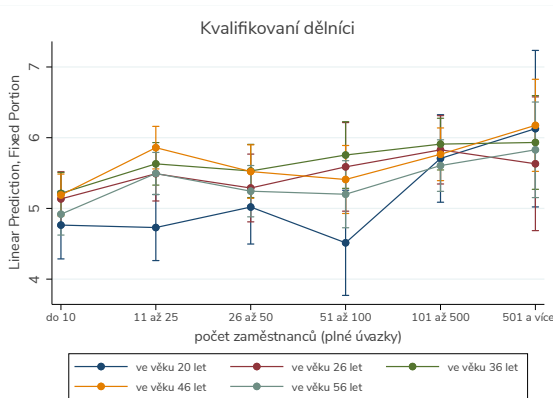
Graf č. 1 Marginální efekt věku podle sektorů



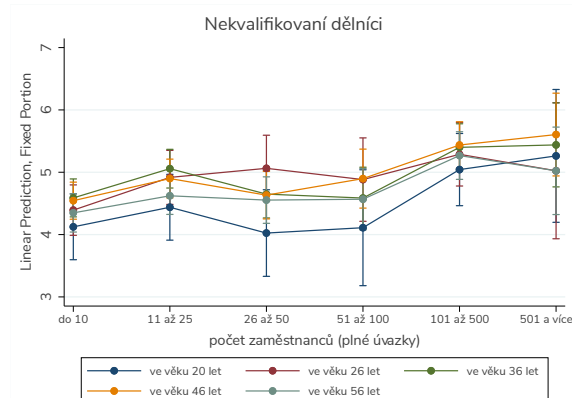
Graf č. 3 Marginální efekt věku podle sektorů



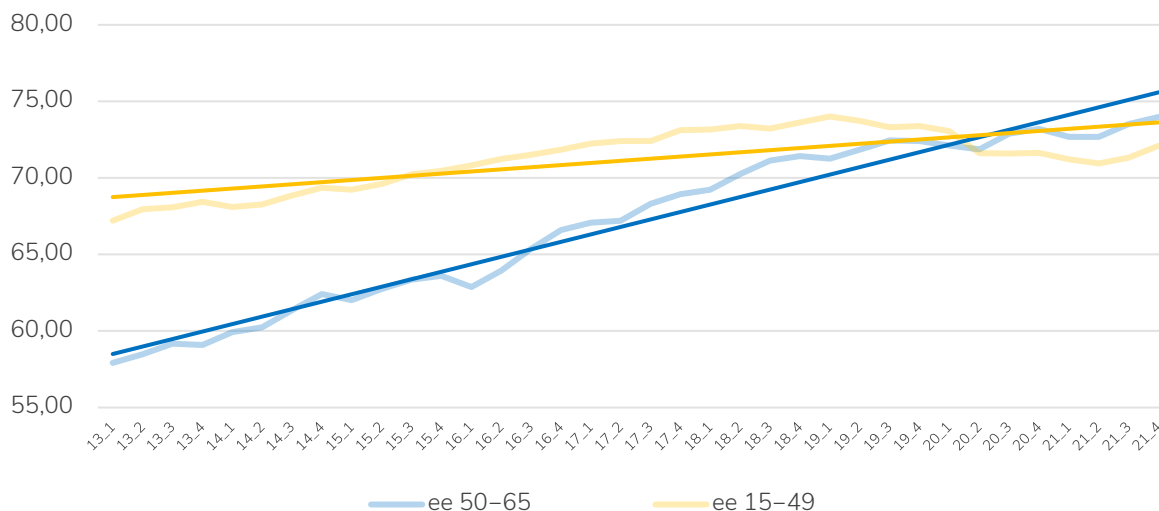
Graf č. 2 Marginální efekt věku podle počtu zaměstnanců



Graf č. 4 Marginální efekt věku podle počtu zaměstnanců



Graf č. 5 Vývoj podílu osob ve věku 15–49 let a 50–65 let, které byly v ČR v zaměstnání ve dvou po sobě následujících čtvrtletích (ee) s vloženými přímkami lineárních trendů (osa Y v %, 1q 2013 až 4q 2021)



Zdroj: VŠPS (vlastní výpočty)

## Doporučení

Výsledky analýz ukazují, že případná diskriminace starších osob na trhu práce v ČR má spíše charakter statistické diskriminace, která může být ovlivněna prostřednictvím vhodně nastavených veřejných politik. Jednou z možných cest je **boření mýtů**, s nimiž jsou individuální i populační stárnutí spojovány (viz např. Börsch-Supan, 2013):

- **Starší pracovníci jsou méně produktivní** – výzkumy ukazují, že po dosažení věku 50 až 55 let produktivita již neroste, ale nutně neklesá. Spíše zůstává konstantní. Často se navíc produktivita projevuje na úrovni týmů, nikoli jednotlivců a starší zaměstnanci mají nezastupitelnou roli v transferu znalostí a dovedností směrem k mladším členům pracovních kolektivů.
- **Pracovní schopnost ve vyšším věku významně limituje nepříznivý zdravotní stav** – výsledky panelového šetření SHARE ukazují, že existuje část starších pracovníků, kteří jsou svým zdravotním stavem významně limitováni. Netýká se to však všech starších pracovníků a ani většiny z nich. V tomto ohledu je otázkou, zda neuvažovat o modelu flexibilního důchodového věku s různými variantami opouštění trhu práce právě například s ohledem na zdravotní stav a náročnost zaměstnání.
- **Problém stárnutí populace se musí řešit především opatřeními v populaci starších pracovníků** – ukazuje se, že právě s ohledem na budoucí populační vývoj je důležité implementovat vhodná opatření napříč věkovým spektrem. Především podpora celoživotní akumulace znalostí a dovedností může podpořit zachování pracovní schopnosti do vysokého věku.

- **Vyšší míra zaměstnanosti starších osob limituje možnosti vstupu mladších osob na trh práce** – empiricky se ukazuje spíše opak: země s vyšší prevalencí předčasných důchodů vykazují nižší míru zaměstnanosti mladších osob. Vyšší náklady na důchodový systém zvyšují daňové a odvodové zatížení mezd a zvyšují zaměstnavatelům náklady na práci, čímž trpí především mladí lidé při vstupu na trh práce.

Na závěr je třeba upozornit, že na reálném trhu práce může být alespoň pro část osob v chronologicky vyšším věku situace složitější, než naznačují uvedené modely. Hodnoty marginálního efektu (grafy č. 1 až 4) udávají očekávaný efekt prediktoru (chronologického věku) na závisle proměnnou (pravděpodobnost přijetí do zaměstnání) za předpokladu, že všechny ostatní prediktory v modelu zůstanou konstantní. Jinými slovy, uvedený výsledek by odrážel situaci na českém trhu práce za předpokladu, že se uchazeči odlišují právě jen věkem a ve všech ostatních ohledech jsou identičtí. Je však zřejmé, že na reálném trhu práce tomu tak není. Starší uchazeči mají často horší zdravotní stav než mladší, mají v průměru také nižší vzdělání a vzhledem k délce jejich přítomnosti na trhu práce akumulovali ve svých kariérách také v průměru delší dobu nezaměstnanosti. Všechny tyto okolnosti berou do úvahy při svém rozhodování i zaměstnavatelé. Ale navzdory všemu uvedenému se zdá, že jejich přístup má spíše charakter statistické než předsudečné diskriminace.

## Literatura

---

ALLEN, Steven G., 2023. Demand for older workers: What do we know? What do we need to learn? *The Journal of the Economics of Ageing*. 24, 100414. DOI: [10.1016/j.jeoa.2022.100414](https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2022.100414)

BATINOVIC, Lucija; Marlon HOWE; Samantha SINCLAIR a Rickard CARLSSON, 2023. Ageism in Hiring: A Systematic Review and Meta-analysis of Age Discrimination. *Collabra: Psychology*. 9(1), 1–18. DOI: [10.1525/collabra.82194](https://doi.org/10.1525/collabra.82194)

BECKER, Gary Stanley, 1971. *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.

BONOLI, Giuliano a Karl HINRICHS, 2012. Statistical discrimination and employers' recruitment. Practices for low-skilled workers. *European Societies*. 14(3), 338–361. DOI: [10.1080/14616696.2012.677050](https://doi.org/10.1080/14616696.2012.677050)

BÖRSCH-SUPAN, Axel, 2013. Myths, scientific evidence and economic policy in an aging world. *The Journal of the Economics of Ageing*. 1–2, 3–15. DOI: [10.1016/j.jeoa.2013.06.001](https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2013.06.001)

PHELPS, Edmund S., 1972. The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*. 62(4), 659–661.

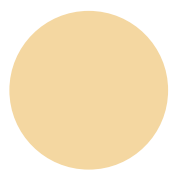
WIEDERMANN, Tomáš; Jiří ŠVEJCAR; Matyas THEUER; Milan VAŠINA a Josef MÜLLER, 2022. *Budoucnost českého pracovního trhu*. Praha: Boston Consulting Group (BCG) & Aspen Institute Central Europe.

## Autor

---

**PhDr. Jiří Vyhřídál, M.Sc.**

[jiiri.vyhridal@rilsa.cz](mailto:jiiri.vyhridal@rilsa.cz) absolvoval sociologii, sociální politiku a sociální práci na FSS MU v Brně a kvantitativní metody analýzy sociální politiky studoval na Katolické univerzitě v Lovani. Pracuje jako výzkumný pracovník RILSA v Brně, kde se věnuje především otázkám vlivu demografické změny na trh práce, pracovní migraci a výzkumu rozhodovacích procesů na různých úrovních organizací.



# RILSA Policy Briefs

## č. 9 | 2025

### RILSA

Jeruzalémská 1283/9, 110 00 Praha 1

T: +420 221 015 844

E: [rilsa@rilsa.cz](mailto:rilsa@rilsa.cz)

W: <https://www.rilsa.cz>

Datová schránka: yí6jvet

© Výzkumný institut práce a sociálních věcí, v. v. i.  
Praha 2025

RILSA Policy Briefs

ISSN 2788-2500



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons. Uveďte původ.

4.0 Mezinárodní veřejná licence. (<http://www.creativecommons.org>)



Tento výsledek byl finančně podpořen z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na léta 2023–2027 a je součástí projektu „Nástroje adaptace společnosti na stárnutí obyvatelstva s důrazem na gender“ (IP70207).