

Věková diskriminace na trhu práce se týká lidí i ve středním věku, ukazuje výzkumná zpráva zástupce ombudsmanky a vědců z Masarykovy univerzity

13.8.2026 - | Kancelář veřejného ochránce práv

Šance na získání práce se snižují již po čtyřicítce. Jen necelá třetina mužů ve věku 40 až 55 let, kteří hledají práci prostřednictvím databáze Úřadu práce, se může dočkat pozitivní reakce zaměstnavatele. Na diskriminaci lidí ve středním věku poukazuje výzkumná zpráva zástupce ombudsmanky. Vychází přitom z korespondenčního experimentu týmu odborníků z Ekonomicko-správní fakulty Masarykovy univerzity (ECON MUNI).

„Pokud jsou lidé při hledání práce znevýhodňováni z důvodů, které nesouvisejí s jejich schopnostmi nebo kvalifikací, dochází nejen k porušení zásady rovného zacházení, ale také ke ztrátě cenného lidského potenciálu. Diskriminace na trhu práce tak představuje problém jak pro jednotlivce, který jí čelí, tak pro společnost jako celek,“ zasazuje zástupce ombudsmanky Vít Alexander Schorm závěry experimentu do širších souvislostí.

Konkrétně vyčíslená data shrnuje Štěpán Mikula, výzkumník z ECON MUNI: *„Diskriminace lidí v předdůchodovém věku je známý problém, který byl potvrzen mnoha výzkumy napříč evropskými zeměmi. Experiment však ukázal, že věková diskriminace začíná mnohem dříve. Už ve středním věku snižuje každý rok věku šanci pozitivní reakce zaměstnavatele v průměru o 0,3 procentního bodu.“*

Závěry o vlivu věku na trhu práce vycházejí ze „zkušeností“ 4 280 fiktivních uchazečů, mužů ve věku 40 až 55 let. Právě tolik odpovědí totiž vědci rozeslali na nabídky inzerované v databázi Úřadu práce. I když každý z odeslaných životopisů odpovídal požadavkům inzerované pozice, pozitivní odezva přišla jen v menšině případů: U lidí ve věku 40–44 let se jednalo o 28,9 % případů. Pokud životopis odpovídal muži ve věku 51–55 let, pravděpodobnost pozitivní reakce zaměstnavatele klesla o téměř 3 procentní body, a tím se snížily i jeho vyhlídky na získání práce.

Výzkum se uskutečnil formou tzv. korespondenčního experimentu

Korespondenční experiment je metoda vyvinutá pro spolehlivou detekci diskriminačního jednání, která umožňuje mít pod plnou kontrolou veškerou standardizovanou emailovou komunikaci mezi fiktivními uchazeči a reálnými zaměstnavateli. Výsledky tak nemohou být ovlivněny například osobním projevem uchazeče a dalšími vlivy, které by bylo obtížné udržet shodné pro všechny zaměstnavatele.

Profily fiktivních uchazečů o zaměstnání byli vytvořeny pro muže od 40 do 55 let s běžným českým jménem, bydlištěm nedaleko nabízené práce a životopisem odpovídajícím požadavkům zaměstnavatele. Konkrétní věk neuváděly životopisy přímo – zaměstnavatelé ho však mohli odhadnout podle roku ukončení vzdělání.

Ačkoli je výběr nového zaměstnance věcí zaměstnavatele, jeho svoboda má své limity – jedním z nich je zákaz diskriminace. Zaměstnavatel by například zpravidla vůbec neměl zjišťovat věk uchazeče.

Tato ochrana však v praxi příliš nefunguje, informaci o věku lze totiž obvykle z dalších údajů v životopise snadno odhadnout (například podle data ukončení studia).

Zájemce o práci se navíc většinou vůbec nedozví, že si jej zaměstnavatel nevybral právě z důvodu věku. I v případě, kdy má jasné signály, že se tak stalo, nebývá snadné diskriminaci prokázat ani se jí bránit.

Kromě diskriminačních zjištění týkajících se věku přinesl výzkum i další poznatek. Životopisy uchazečů s běžnými českými jmény získávaly výrazně méně pozitivních reakcí u pozic označených jako vhodné pro občany třetích zemí než u ostatních pozic.

Příklady z praxe ombudsmana

- Muž se ucházel o místo ve společnosti podnikající v automobilovém průmyslu. Několikrát telefonicky hovořil s náboráři z agentury, kteří jej odmítli kvůli jeho vyššímu věku s tím, že práce v automobilovém průmyslu je fyzicky náročná. V tomto případě se diskriminaci nepodařilo prokázat.

Podrobnosti k případu

- Zaměstnavatel zveřejnil inzerát, ve kterém hledal nového zaměstnance na pozici „recepční-obsluha wellness“ s tím, že „vzhledem k nespolehlivosti a nestálosti mladých slečen“ preferuje ženy od 25 do 40 let.

Podobnou pozici však mohou dobře zastávat i mladší zaměstnanci. Zaměstnavatel se tak podle zjištění ombudsmana dopustil diskriminace na základě věku (inzerát svým textem znevýhodňoval mladší i starší zaměstnance) a pohlaví (zaměstnavatel výslovně uvedl, že hledá pouze ženy).

Podrobnosti k případu

- Diskriminace uchazečů o zaměstnání na trhu práce: Zpráva z korespondenčního experimentu v České republice

https://www.ochrance.cz/aktualne/vekova_diskriminace_na_trhu_prace_se_tyka_lidi_i_ve_strednim_veku_ukazuje_vyzkumna_zprava_zastupce_ombudsmanky_a_vedcu_z_masarykovy_univerzity