

TISKOVÁ ZPRÁVA  
Praha 23. června 2025

## **Grafton: Zaměstnavatelé mění pohled na věk. Generace 50+ získává stále více pracovních příležitostí**

**Čeští zaměstnavatelé si začali uvědomovat přínos starších pracovníků. Podle aktuálního průzkumu personální agentury Grafton Recruitment zaměstnanec ve věku 50+ aktivně nabírá plných 82 % firem. Roli přitom hraje nejen nedostatek kandidátů na trhu práce, ale v rostoucí míře i kvality, které tato generace přináší – zkušenosti, loajalita, stabilita.**

Zájem o nové zaměstnance zůstává v ČR i nadále vysoký – podle průzkumu Grafton Recruitment aktuálně hledá nové pracovníky 83 % firem. Nejčastěji kvůli přirozené obměně zaměstnanců (41 %), třetina firem plánuje expanzi a 8 % reaguje na vysokou fluktuaci. V takové situaci roste význam každé dostupné pracovní síly – a generace 50+ nabízí spolehlivou a dříve často přehlíženou rezervu.

*„Data našeho průzkumu ukazují na pozitivní trend – firmy si začínají více cenit zaměstnanců 50+. Nejde přitom jen o nutnost reagovat na demografický vývoj, ale i o strategické rozhodnutí. Starší pracovníci přinášejí do týmů stabilitu, zkušenosti a často i klíčové kompetence pro zvládnání změn,“* říká Jitka Kouba, marketingová ředitelka Grafton Recruitment, s tím, že zaměstnanci ve věku 50 a více let jsou stále častěji vnímáni nejen jako zdroj odborného know-how, ale také jako stabilizační prvek týmů s přirozenou schopností vést mladší kolegy a podporovat kulturu sdílení. Oceňováni jsou i pro svou pragmatickou povahu, schopnost zachovat klid v krizových situacích, nízkou fluktuaci a dlouhodobé uvažování.

Mezi sektory, které jsou zaměstnávání této věkové skupiny nejotevřenější, patří zejména obory bez vysoké fyzické zátěže. Stále častěji jde i o mezinárodní společnosti, které v souladu se svými ESG cíli podporují rozmanitost v týmech, a to včetně rozmanitosti věkové.

### **Není to ale úplně snadné**

Přestože firmy deklarují větší otevřenost vůči starším generacím uchazečů, hledání práce pro ně stále úplně jednoduché není. Z průzkumu Grafton vyplývá, že jen 43 % respondentů z generace X a 51 % z generace Boomers označilo hledání zaměstnání za snadné či spíše snadné. *„Tento výsledek bohužel ukazuje, že starší uchazeči stále narážejí na předsudky – například že nejsou dostatečně flexibilní, nevládají moderní technologie nebo že jejich časové horizonty jsou krátké kvůli blízkému se důchodu,“* říká Jitka Kouba.

### **50+ neznamená „na odchodu“**

Názor, že kandidáti ve věku 50+ brzy odejdou do důchodu, a tudíž se firmám „nevyplatí“, je dle Jitky Kouby stále méně relevantní. Věk odchodu do důchodu se postupně prodlužuje, a řada lidí z této věkové skupiny tak má před sebou ještě 10–15 let aktivního pracovního života. Zatímco mladší zaměstnanci mění práci častěji, starší uchazeči obvykle hledají dlouhodobé a stabilní uplatnění. Zaměstnavatelé by se proto neměli ptát „Jak dlouho u nás zůstane?“, ale spíše „Jakou hodnotu může v čase přinést?“.

I další zmíněné předsudky lze snadno vyvrátit. *„Z našeho průzkumu například vyplynulo, že lidé 50+ jsou často otevřenější změnám, než se obecně předpokládá – pokud jim dává smysl cíl a mají možnost*

*se do změn aktivně zapojit, pak to rádi udělají. A to i pokud se jedná o přechod na nové technologie,*“ říká Jitka Kouba.

### **Firmy mohou udělat víc**

K oslovení zkušených kandidátů mohou firmy přispět změnou jazyka pracovních inzerátů, zdůrazněním vstřícnosti k různým věkovým skupinám a nabídkou flexibilních forem práce – například zkrácených úvazků nebo možnosti práce na dálku.

### **Rady pro uchazeče 50+?**

*„Zůstaňte otevření změnám, nebojte se ukázat svou hodnotu. Kombinace zkušeností, zralosti a ochoty učit se novému je na trhu práce stále žádanější. Postavte se ke své kariéře aktivně, ukažte, co firmám můžete přinést, a nenechte se odradit předsudky,*“ uzavírá Jitka Kouba.

### **O průzkumu:**

Do průzkumu se zapojilo 1 500 ekonomicky aktivních respondentů, kteří představují reprezentativní vzorek online populace ČR z hlediska věku, pohlaví, vzdělání a regionu. Výsledky jsou zaměřeny na zaměstnance a pracující na DPP či DPČ. Do průzkumu se dále zapojili zástupci 269 zaměstnavatelů z České republiky, zdrojem byla klientská databáze společnosti Grafton Recruitment. Vzorek zahrnuje zaměstnavatele ze všech krajů ČR, nejčastěji šlo o středně velké podniky do 500 zaměstnanců (71 %), následované velkými firmami s více než 500 zaměstnanci (25 %). Malé firmy do 25 zaměstnanců tvořily 4 % vzorku.

### **O Grafton Recruitment Czech Republic**

Grafton Recruitment, s.r.o. byla založena v roce 1994 a v současné době je zastoupena 14 pobočkami po celé ČR: v Praze, Brně, Jihlavě, Ostravě, Ústí nad Labem, Českých Budějovicích, Plzni, Zlíně, Liberci, Olomouci, Hradci Králové a Kolíně. Grafton Recruitment nabízí efektivní řešení v otázkách nábory, ať už se jedná o jednorázové vyhledání zaměstnance nebo velkoobjemové nábory pro soukromý i veřejný sektor. Specializuje se dále na agenturní zaměstnávání formou dočasného přidělování. Připravuje také na míru řešení outsourcingu nebo kompletní zajištění servisu nábory řízením celého procesu jako hlavní dodavatel.

Patří rovněž mezi přední poskytovatele outplacementových služeb a poradenství nebo výběru zaměstnanců pomocí assessment center, speciálních testů a dodatečně nabízí poradenský servis v oblasti lidských zdrojů. Grafton Recruitment je součástí Gi Group. Více informací na [www.grafton.cz](http://www.grafton.cz).

**Pro více informací kontaktujte:** Marta Lipovská, +420 606 716 555, [marta.lipovska@prcom.cz](mailto:marta.lipovska@prcom.cz)  
Jitka Kouba, Marketing Director, Grafton Recruitment, +420 602 496 741, [jitka.kouba@grafton.cz](mailto:jitka.kouba@grafton.cz)