

Průzkum Neviditelní: Zaměstnanci starší 50 let se často perou s péčí. Systém na jejich potřeby zatím neumí reagovat

9. 6. 2026 by feedit.cz, posted in tisková zpráva

Lidé ve věku 50 až 64 let jsou běžnou součástí pracovních týmů, ačkoli zatím v nižším podílu.

Největší výzvou v pracovním uplatnění, kterou vnímají samotní zaměstnavatelé, často není věk sám o sobě, ale kombinace práce a péče o blízké. Přesto na tuto a jiné výzvy nejsou firmy připravené a často nedokáží zaměstnancům nabídnout odpovídající podporu. To ukázal průzkum projektu Neviditelní, na kterém spolupracovaly také neziskové organizace Genixa a Zlatá práce.

PADESÁTNÍCI VE FIRMÁCH BĚŽNĚ PŮSOBÍ, AČKOLI V MENŠÍM ZASTOUPENÍ. MŮŽE ZA TO I PÉČE

Lidé mezi 50 a 64 lety jsou podle průzkumu běžnou součástí pracovních týmů u 93 % dotazovaných firem, nejčastěji tvoří jen menší část kolektivů. Ve většině firem jejich podíl nepřesahuje 30 %. Podle neziskových organizací Genixa a Zlatá práce, které na unikátním průzkumu spolupracovaly, to může být také tím, že se u starších lidí po opuštění zaměstnání krátkodobá nezaměstnanost mění v dlouhodobou. Horší návrat na pracovní trh vede část lidí k odchodům do předčasných důchodů, vlastnímu podnikání nebo ekonomické neaktivitě.

Část padesátníků opouští pracovní trh také v důsledku péče o osobu blízkou. To potvrzuje i Michael Fanta, hlavní analytik Centra ekonomických a tržních analýz (CETA): „Data z dostupných průzkumů ukazují, že jen zhruba každý čtvrtý pečující v produktivním věku se práci vůbec nevěnuje. Ne proto, že by nemohl, ale proto, že mu to péče nedovolí.“ Jiří Horecký, prezident Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR také na rizika nutnosti udržet starší v zaměstnání apeluje: „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 nutné,“ varuje Horecký.

Razantní změna po padesátce? „Péče,“ hlásí i firmy. Ale co s tím?

Jak velkou zátěž pro věkovou skupinu 50 až 64 let představuje neformální péče potvrzuje i téměř polovina firem, které lidi v předdůchodovém věku zaměstnávají. Právě kombinace práce a péče byla nejčastěji označovanou výzvou zaměstnanců (46 %). Podle Jany Pikardové, manažerky 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. „Ušlé zisky jednotlivce dosahují u neformálně pečujících částky až 278 tisíc Kč za rok. Pro stát ušlá příležitost v podobě nižších daní nebo odvodů činí až 271 680 Kč za osobu a rok,“ vyčísluje Pikardová ekonomické dopady. Stejně vážné jsou však u neformální péče i jiné než ekonomické důsledky. „Být pečujícím je velice náročná životní role. Často jim nezbývá čas na sebe a vztahy s dalšími členy rodiny a přáteli. Bývají psychicky i fyzicky vyčerpaní a spolu se stárnutím populace jich bude přibývat. Vytvoření funkční systémové podpory, včetně oblasti trhu práce, je nevyhnutelné, protože často při péči alespoň částečně pracovat chtějí. Jen jim to současný systém neumožňuje,“ říká Dalibor Hála, mluvčí Diakonie ČCE, která pečujícím pomáhá celostátním programem Opора Diakonie.

Z průzkumu však vyplynul výrazný rozpor mezi tím, co firmy u zaměstnanců ve věku 50 až 64 let vnímají jako výzvu, a tím, jak mají nastavené pracovní podmínky nebo benefity, které na tyto výzvy reagují. Téměř 62 % firem v průzkumu uvedlo, že zaměstnancům ve věku 50 až 64 let poskytuje standardní zaměstnanecké benefity, žádné specifické benefity odpovídající jejich věkové skupině však nenabízí. Jen dvě společnosti uvedly konkrétní podporu pečujících zaměstnanců. Jedna si přála zůstat anonymní a druhou je společnost Provident Financial. „Kromě standardních zaměstnaneckých výhod nabízíme neformálně pečujícím i poradenství zdarma skrze Hedepy nebo možnost propojení s neziskovými organizacemi, které s péčí o blízkého umí poradit,“ říká Barbora Pencová, HR ředitelka společnosti Provident. Situace Providentu je však jakožto iniciátora projektu Neviditelní ojedinělá.

Většinou se neformálně péče do benefitních systémů firem nedostane, a to i přesto, že jsou zaměstnanecké výhody atraktivní a nabízejí velmi pestrou paletu výhod od příspěvků na léky až po flexibilní pracovní dobu, pokud je to potřeba. „I v naší společnosti vnímáme, že se zaměstnanci v předdůchodovém věku potýkají s péčí o nemohoucího, případně i s rodinnými povinnostmi nebo větší mírou únavy. Je to přirozené. Ale benefitní 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 vnímaný diskriminačně,“ říká Ladislav Onderka, Recruitment Selection&Onboarding Leader ze společnosti IKEA Česká republika, která se do průzkumu také zapojila, a dodává: „Velmi silně vnímáme, jak moc je zaměstnávání starších důležité a máme za to, že osvěta na obou stranách, tedy na straně zaměstnanců i firem, je klíčová.“

Bez podpory i u jiných výzev? Zatím ano

Stejný problém nastává i u dalších výzev, které firmy v průzkumu identifikovaly a které jmenuje i IKEA – generační rozdíly na pracovišti (33 %), větší míra únavy a nižší výkon (31 %), větší nemocnost (18 %), rodinné problémy (10 %) nebo nedostatek znalostí či dovedností (IT, technologie a jazyky), který se promítá do opakujících se odpovědí napříč celým průzkumem. Pouze tři společnosti však nabízejí rekvalifikační programy pro starší pracovníky. Podobně vzácné jsou i benefity zaměřené na zdravotní prevenci, rehabilitace nebo podporu zdraví, které poskytuje jen šest zapojených firem.

Společnosti zmiňují i tlak na výkon nebo generační rozdíly na pracovišti, ani tady však zatím sami zaměstnavatelé reagovat ve většině případů neumějí. Kateřina Musilová z projektu Zlatá práce organizace Nadace Krása pomoci pohled na další hůře hodnocené faktory u starších zaměstnanců dokresluje: „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.“

Individuální přístup už není klišé, ale nutnost pro celou společnost

Podle neziskových organizací nejde u zaměstnávání starších padesáti let jen o HR téma, ale o širší problém nastavení pracovního trhu a sociálního systému. Nedostatky ukazují na mezeru v adaptaci pracovních podmínek na složitou realitu starších pracovníků, stejně jako na potřebu zlepšení podpory v oblasti rozvoje kompetencí. Podpora dlouhodobé udržitelnosti pracovních sil ve starších věkových skupinách by měla zahrnovat flexibilitu v pracovních podmínkách, zlepšení podpory v oblasti rekvalifikace a zdraví a vytvoření konkrétní podpory pro pečující zaměstnance.

„Zaměstnavatelé dnes řídí několik generací současně. Daleko více, než kolik generací se potkávalo na pracovišti v minulosti. A musí začít více pracovat s rozdílnými životními situacemi zaměstnanců. Je potřeba pochopit, že různé generace mají jiné pracovní návyky, hodnoty i limity. Vyplatí se pracovat na změně firemního mindsetu. Přijetí diverzity generací s rozdílnými potřebami i hodnotami je jednou z nejdůležitějších změn nejen v pracovním prostředí, ale i celé společnosti,“ uzavírá Eliška Šonková, Project Manager z neziskové organizace Genixa.

O průzkumech: Projekt Neviditelní realizoval průzkum ve spolupráci s neziskovými organizacemi Nadace Krása pomoci (Zlatá práce) a Genixa v únoru a březnu 2026. Celkem bylo

dotazováno 44 společností napříč celou Českou republikou. Sběr dat proběhl přes platformu SurveyMonkey.

O projektu Neviditelní: Projekt vznikl v roce 2020 s cílem zvýšit povědomí o znevýhodněných skupinách lidí, kteří propadají systémem státní pomoci. Stojí na pevných základech analytických studií a zkušeností mnoha neziskových organizací, které s projektem spolupracují. Doposud jsme definovali 10 skupin „Neviditelných“ (např. senioři, samoživitelé, neformálně pečující, mladí dospělí na odchodu z dětského domova, nízkopříjmové domácnosti a další) a pravidelně upozorňujeme na jejich problémy v médiích. Díky rozsáhlé síti partnerských organizací nabízíme konkrétní pomoc těm, kdo ji potřebují. Pro každou z těchto skupin byly připraveny odborné sady doporučení, které mohou pomoci přerušit cyklus neviditelnosti. Projekt Neviditelní realizují společnosti Provident Financial, Spotřebitelské fórum a Centrum ekonomických a tržních analýz CETA. Hloubkové rozhovory se zástupci Neviditelných realizovala společnost Confess. Podrobnosti naleznete na www.neviditelni.org.