

# Adaptabilita a odolnost v turbulentní době

---

Hlavní trendy na pracovním trhu v datech

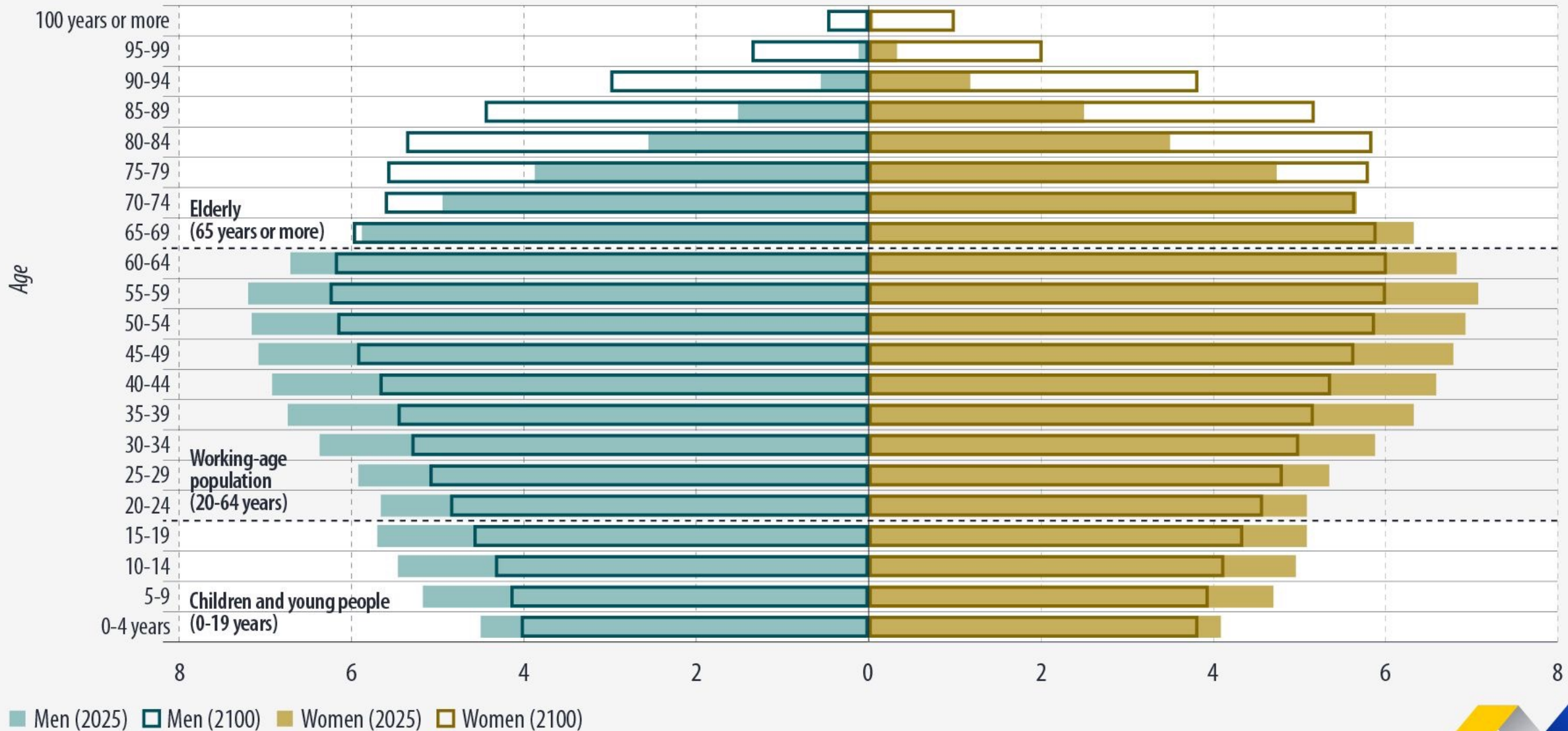
Tomáš Ervín Dombrovský, Alma Career

# Demografický vývoj



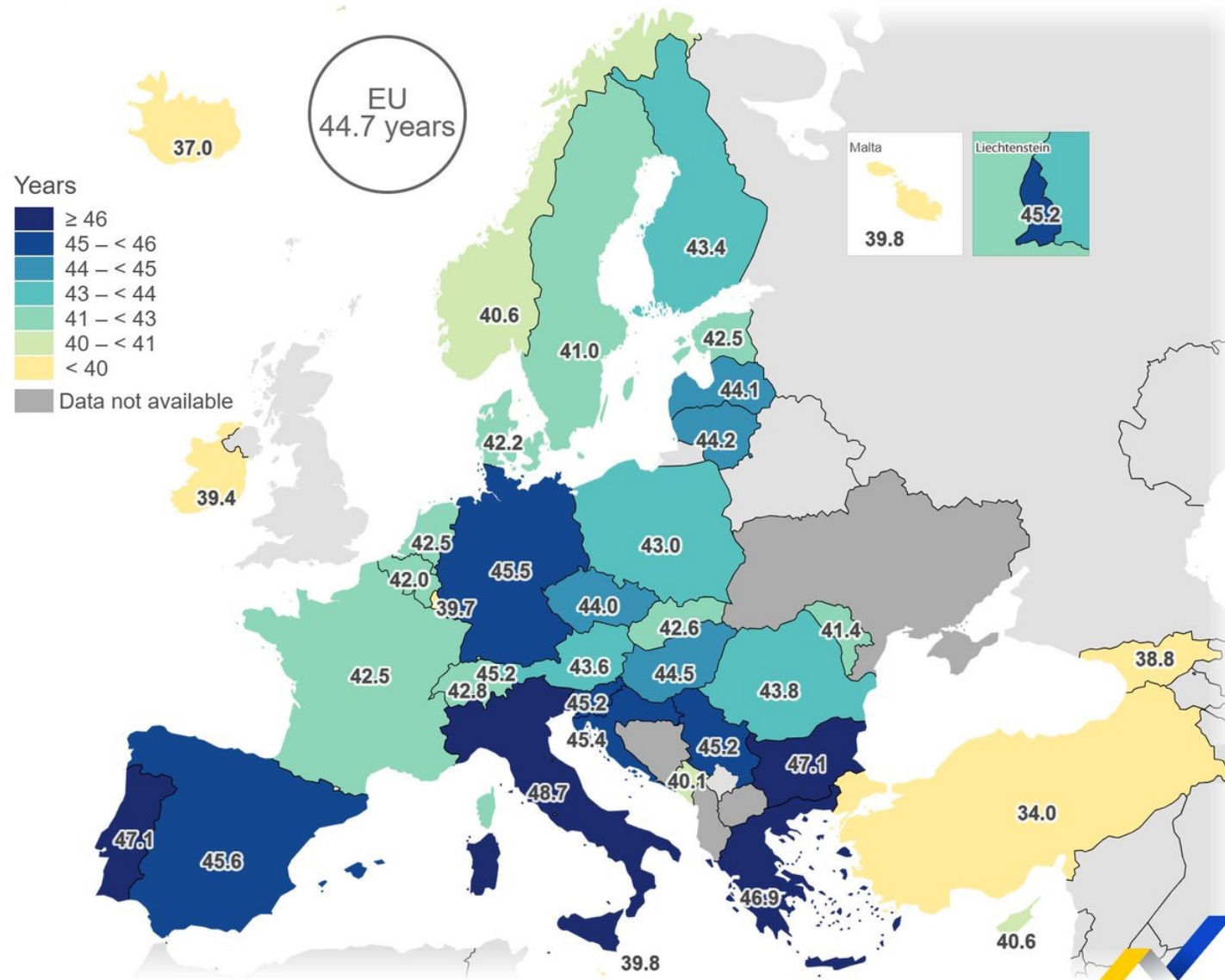
# EU population pyramids, 2025 and 2100

(% of total population)



# Median age of the population, 2024

(in years)



eurostat

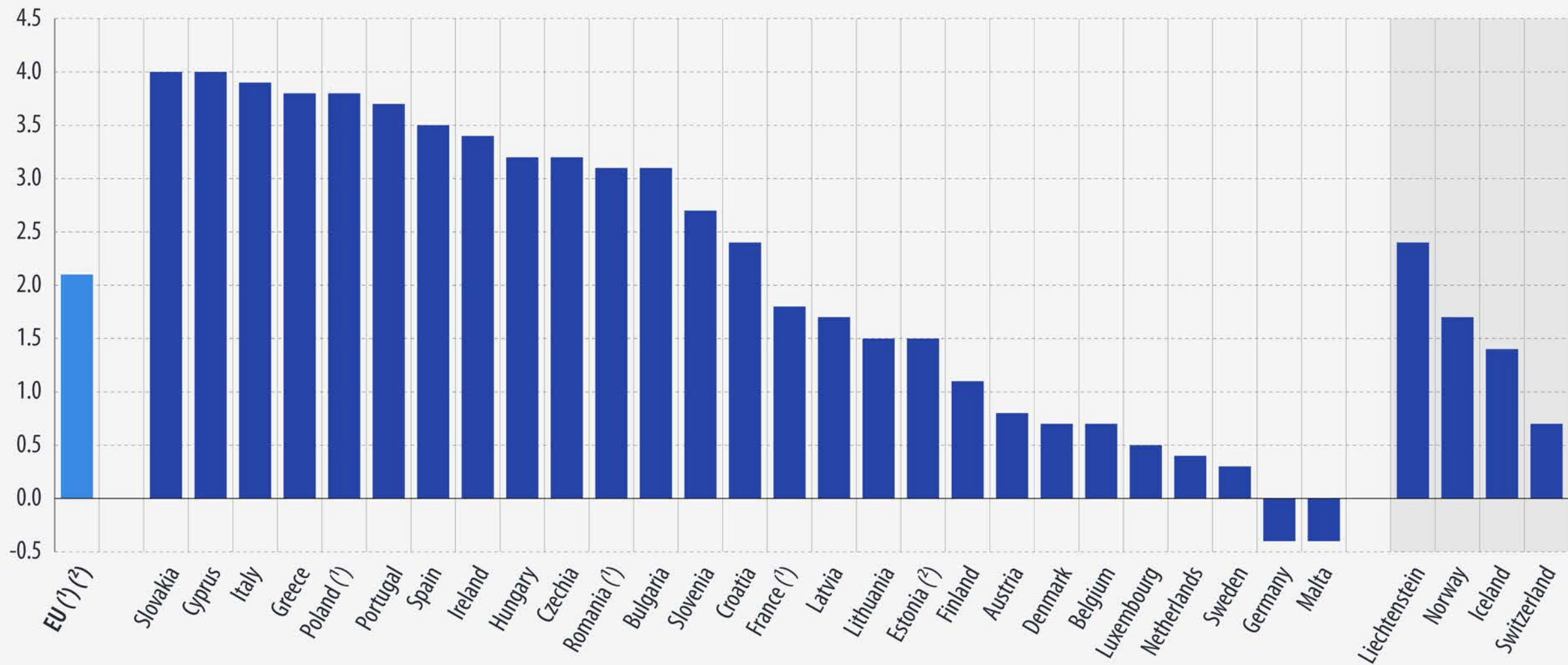
EU is estimated and provisional.  
Romania and Poland: estimated. France and Poland: provisional.  
Source dataset: demo\_pjanind

Administrative boundaries: © EuroGeographics © OpenStreetMap  
Cartography: Eurostat – IMAGE, 04/2025



# Change in the median age of the population, 2025 compared with 2015

(years)



<sup>1</sup> 2025 data: provisional/estimated.

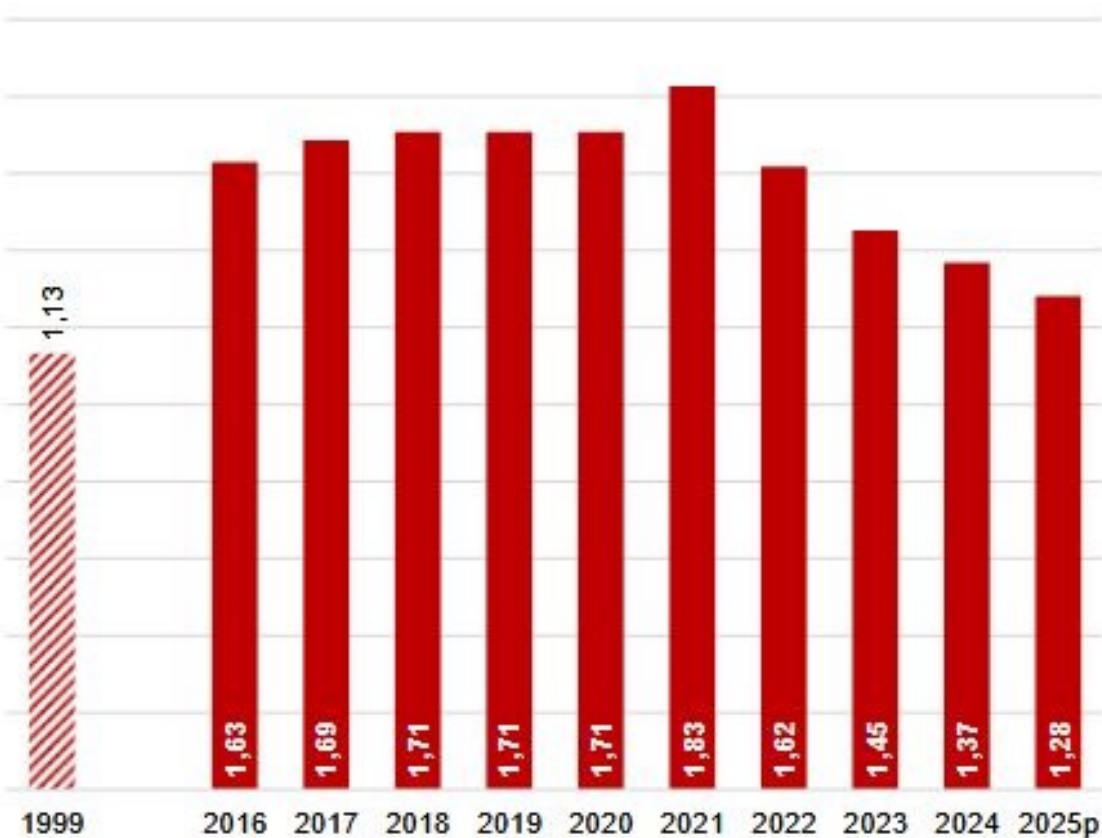
<sup>2</sup> Break in time series in various years between 2015 and 2025.

# Počet narozených výrazně klesá čtvrtým rokem v řadě

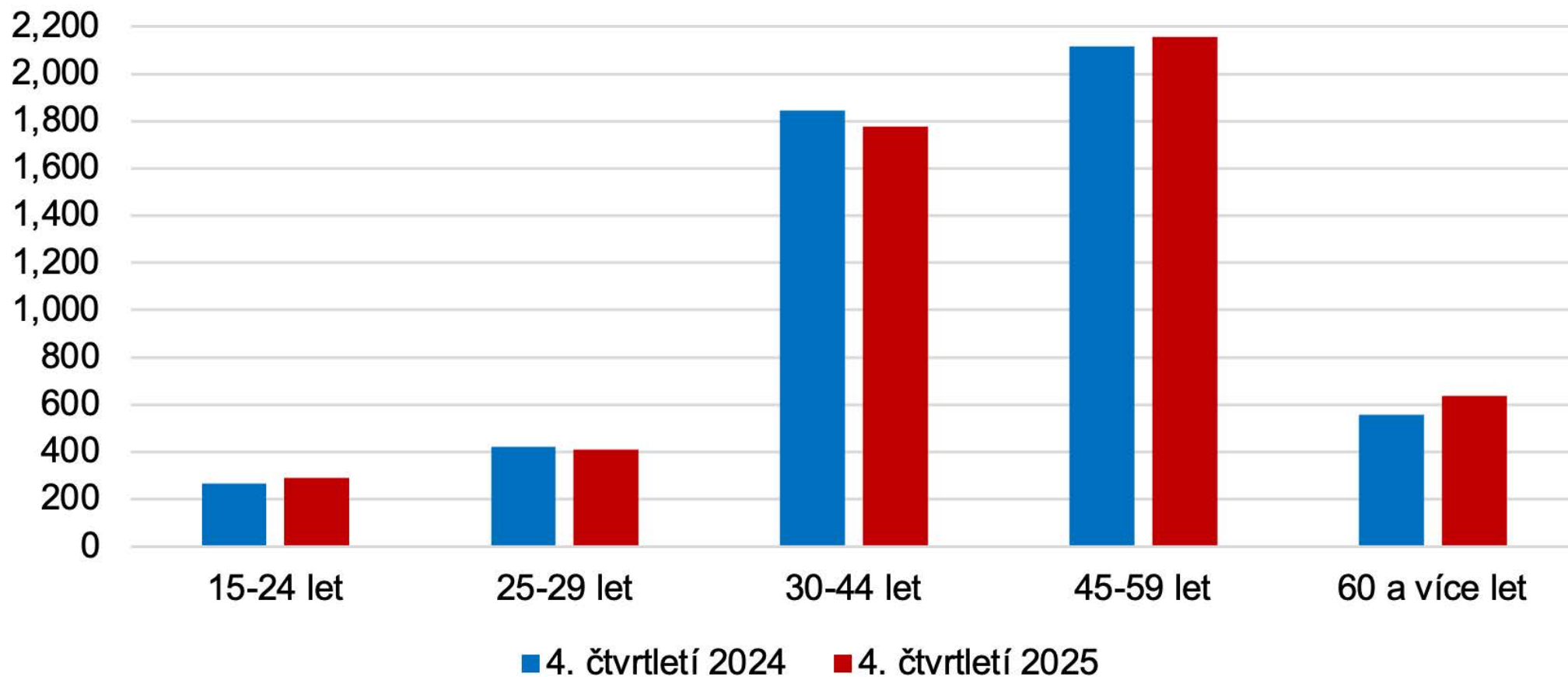
Počet živě narozených dětí



Průměrný počet dětí narozených jedné ženě



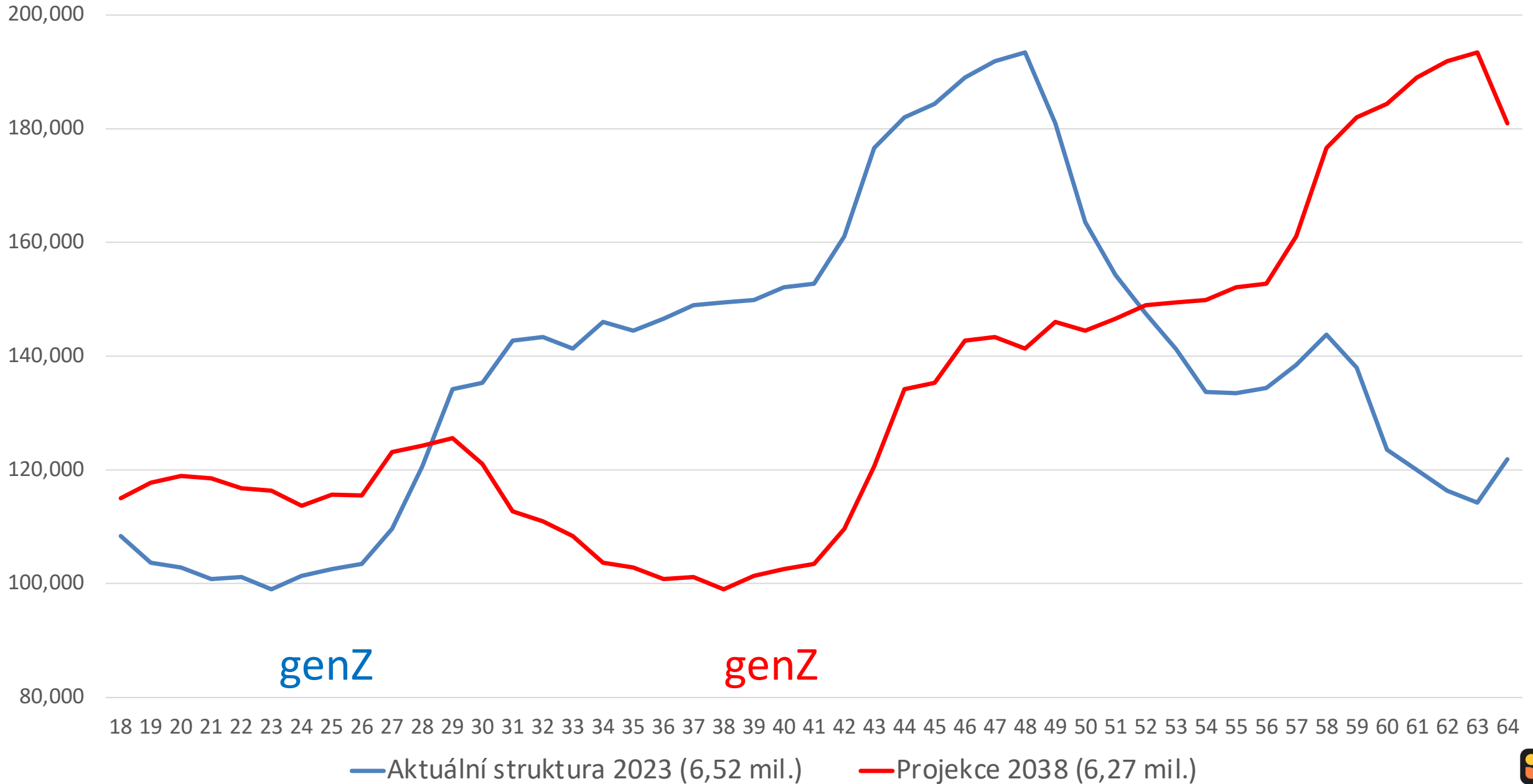
**Graf 1: Počet pracujících v NH a jejich struktura podle věkových skupin (v tis.)**



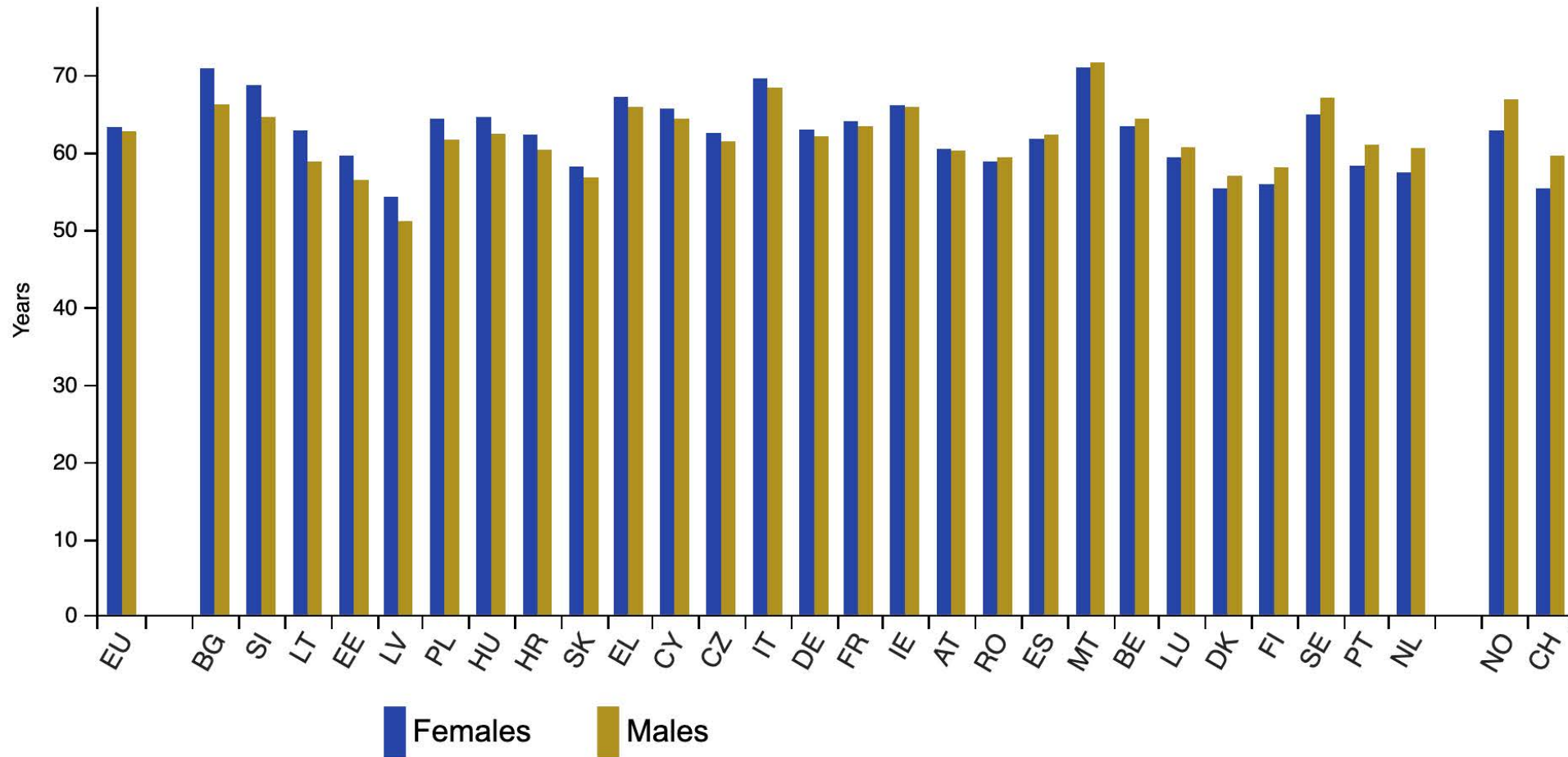
Zdroj: ČSÚ, VŠPS



# Skladba populace ČR dle věku / 18-64 let (ČSÚ, k 1. 1. 2023)



# Healthy life years at birth, 2023



EU and Poland: estimates and provisional. France: provisional. Romania: estimates.

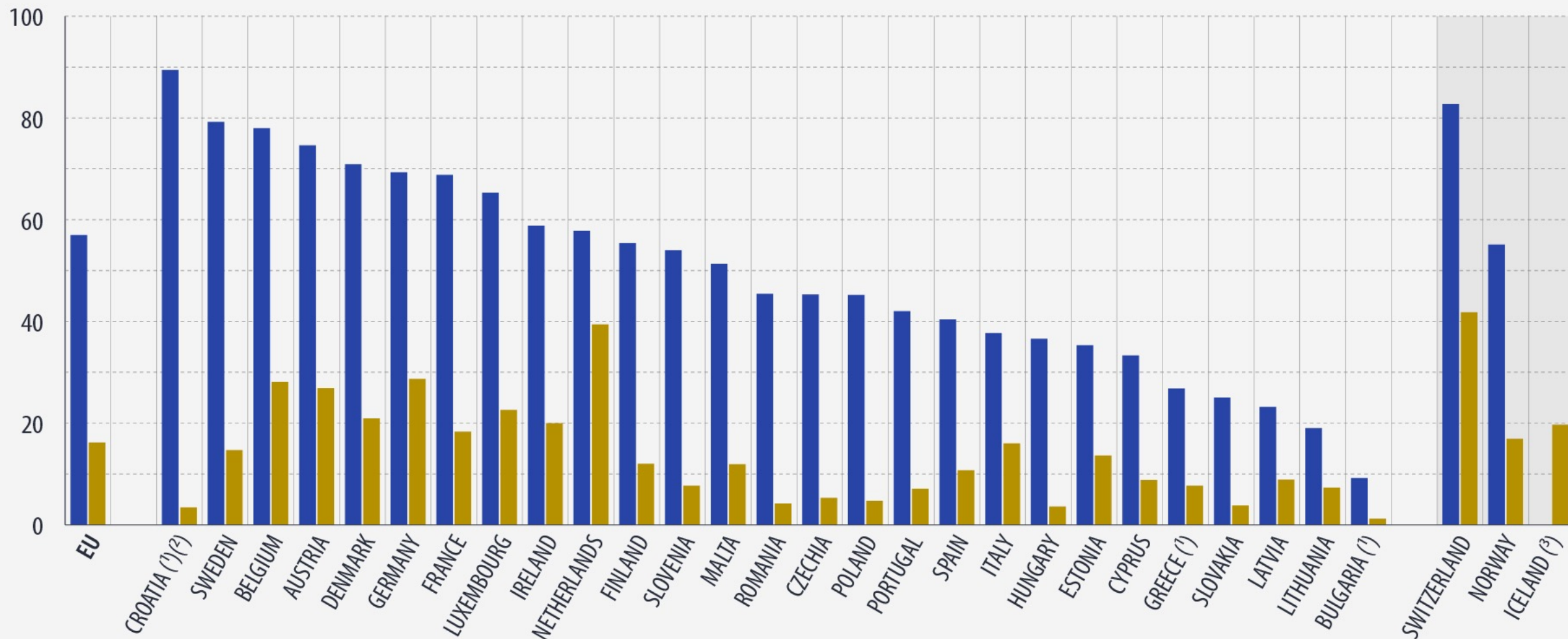
Luxembourg: 2022.

Source: Eurostat (online data code: hlth\_hlye)



# Part-time employment among old-age pensioners and non-pensioners aged 50-74, 2023

(% of employed people)



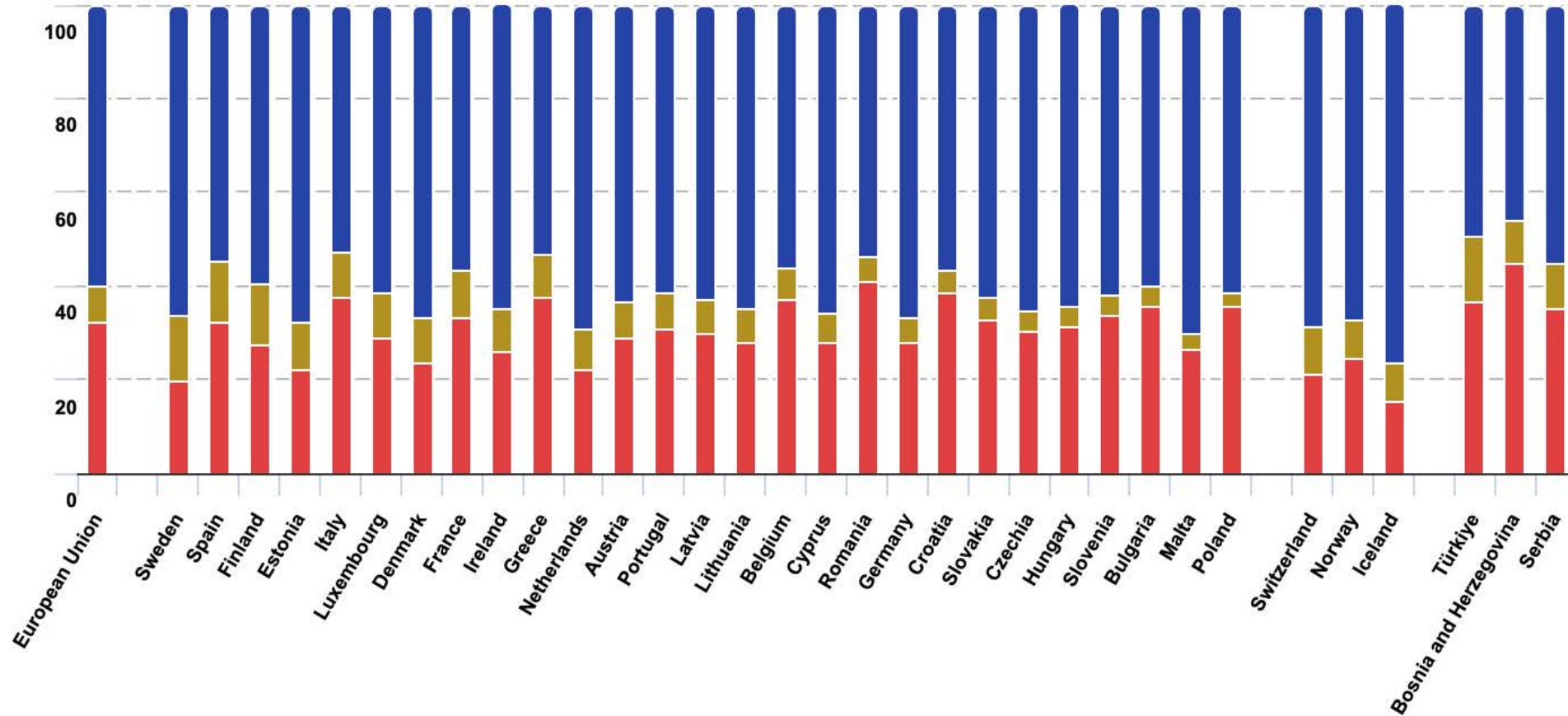
■ Old-age pensioners ■ People without old-age pension

Country ranking based on old-age pensioners data, from highest to lowest.

<sup>(1)</sup> Old-age pensioners: low reliability. <sup>(2)</sup> People without old-age pension: low reliability. <sup>(3)</sup> Old-age pensioners: data not available due to very low reliability

# People by country and labour status, 2024

(% of the total people aged 15 to 74)



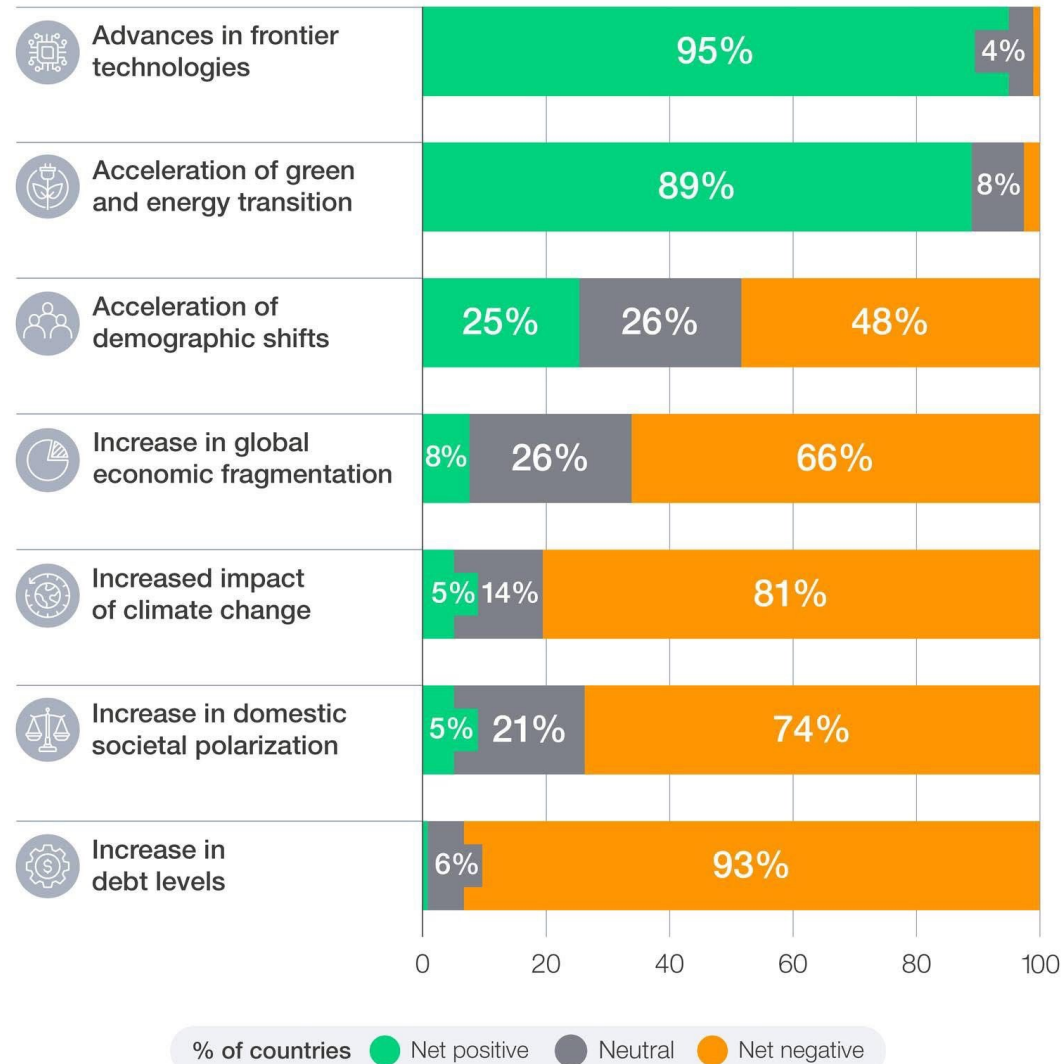
- Employed people (excluding underemployed part-time workers)
- Labour market slack
- People outside the extended labour force



# Adaptabilita organizací, plány firem

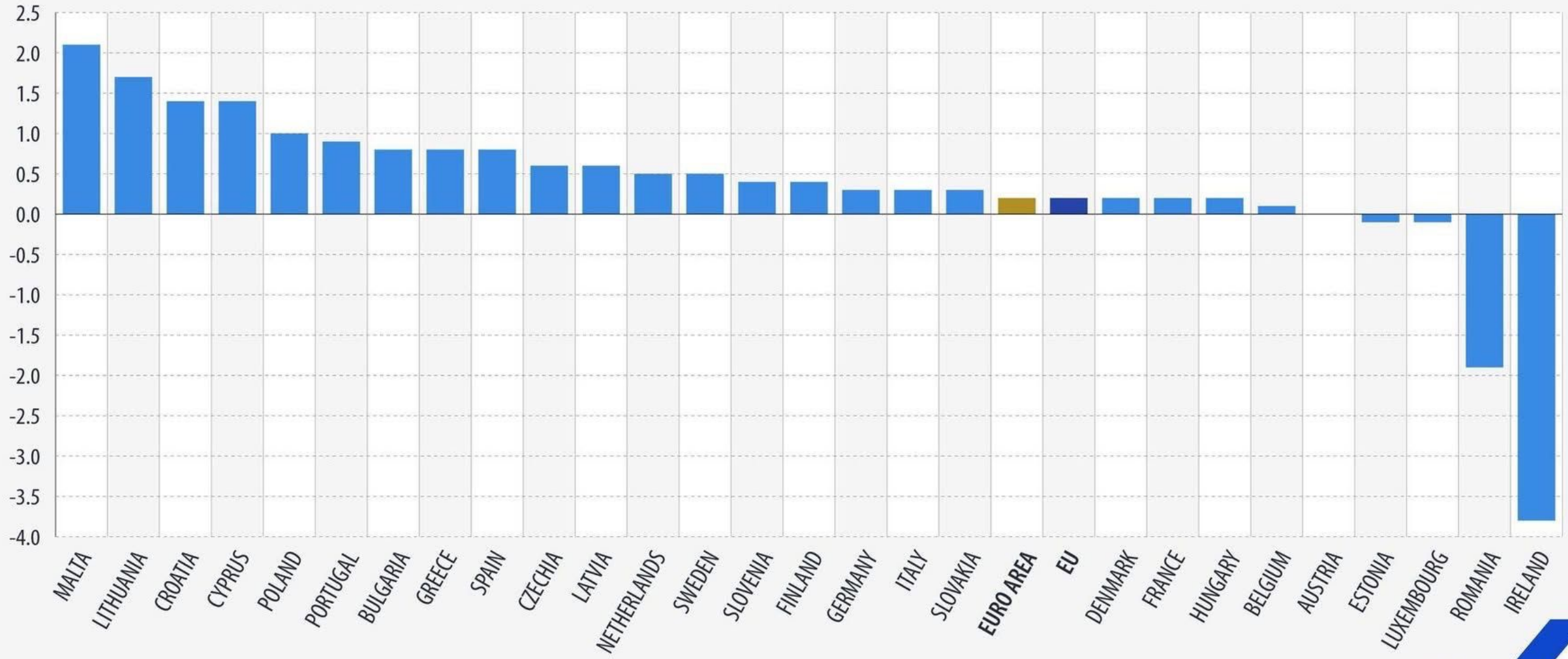


# Global trends impacting growth by 2030



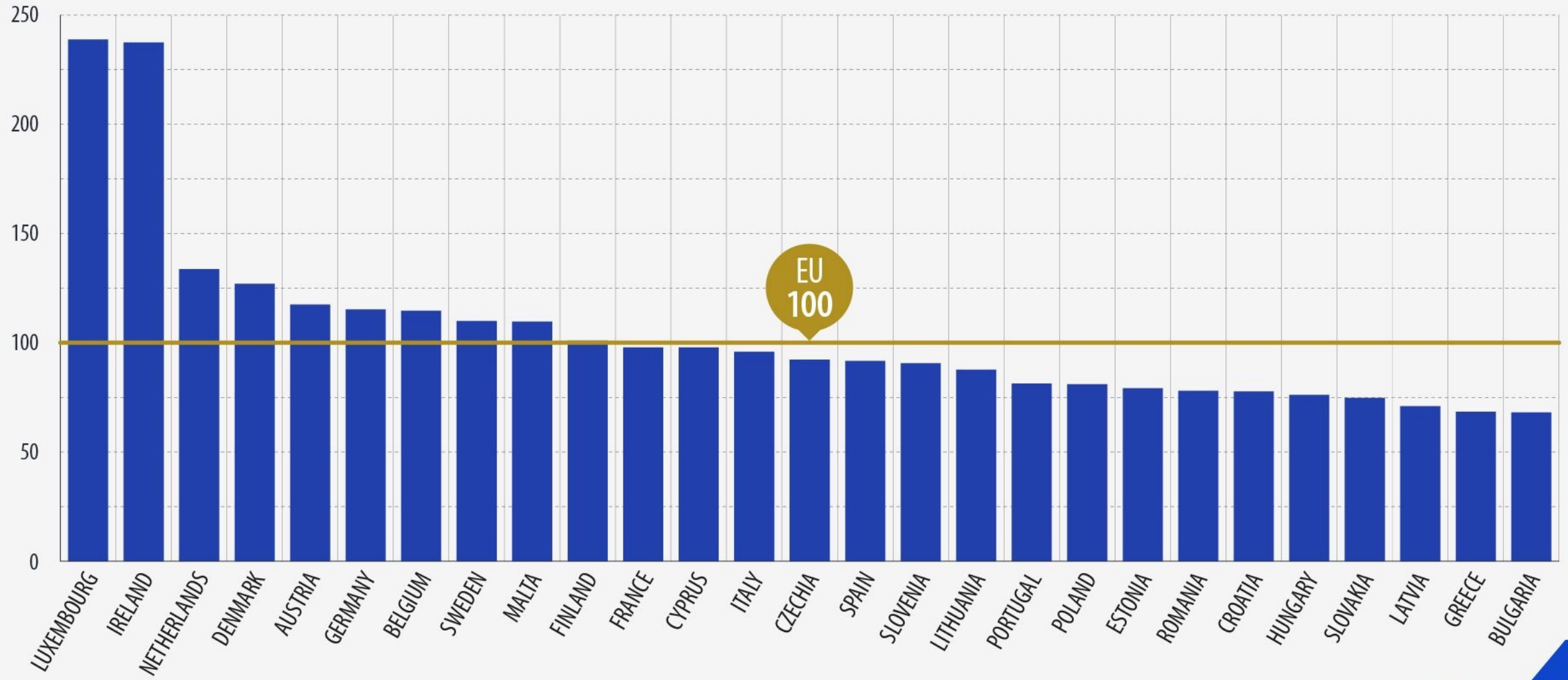
# GDP growth rates in Q4 2025

(% change over the previous quarter, based on seasonally adjusted data)



# Index of GDP per capita in the EU, 2025

(in purchasing power standards, EU indexed at 100)



The data presented are preliminary estimates.

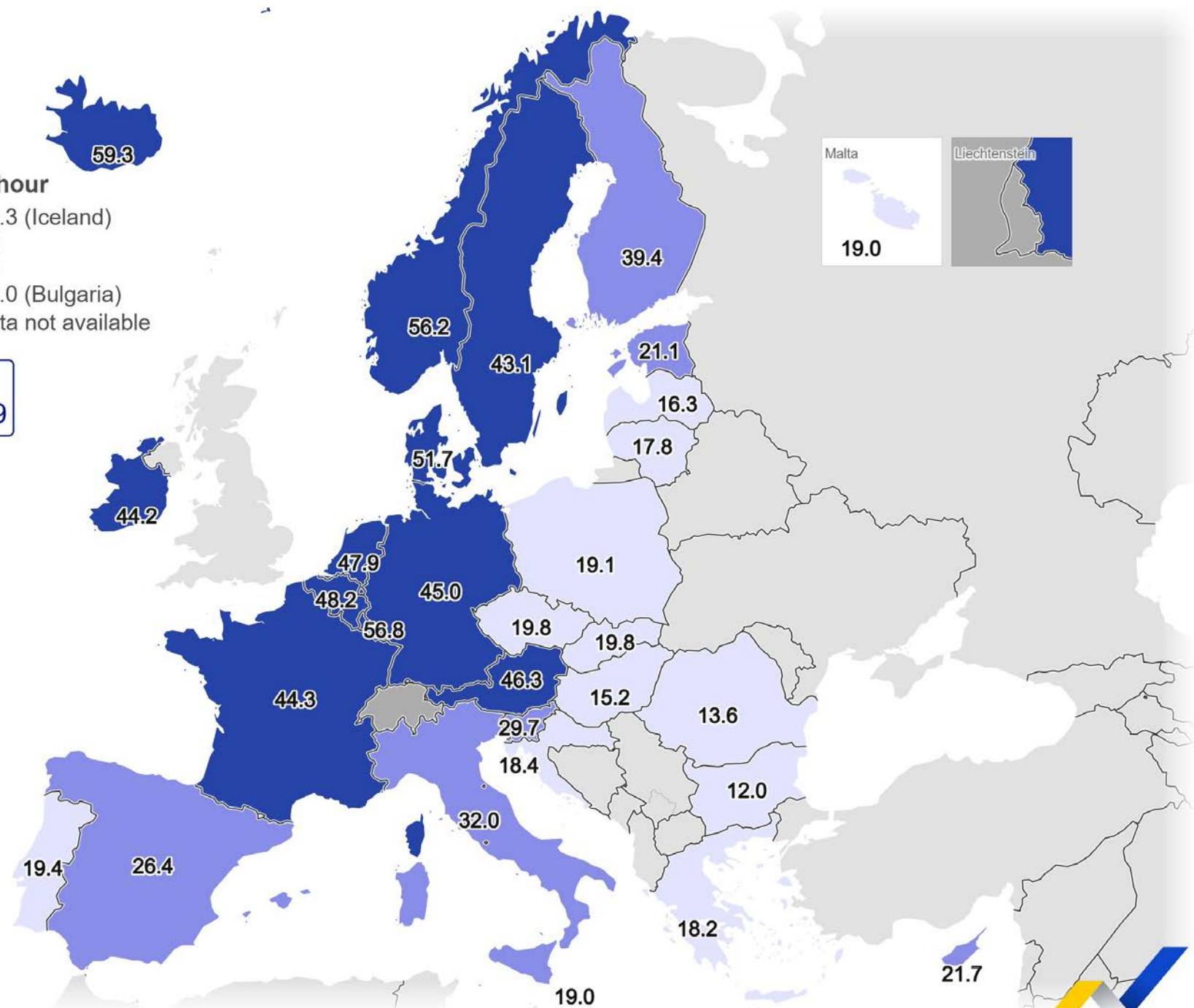
# Hodinové náklady práce v Evropě

(Eurostat, data za 2025, v EUR, organizace s >10 zaměstnanci)

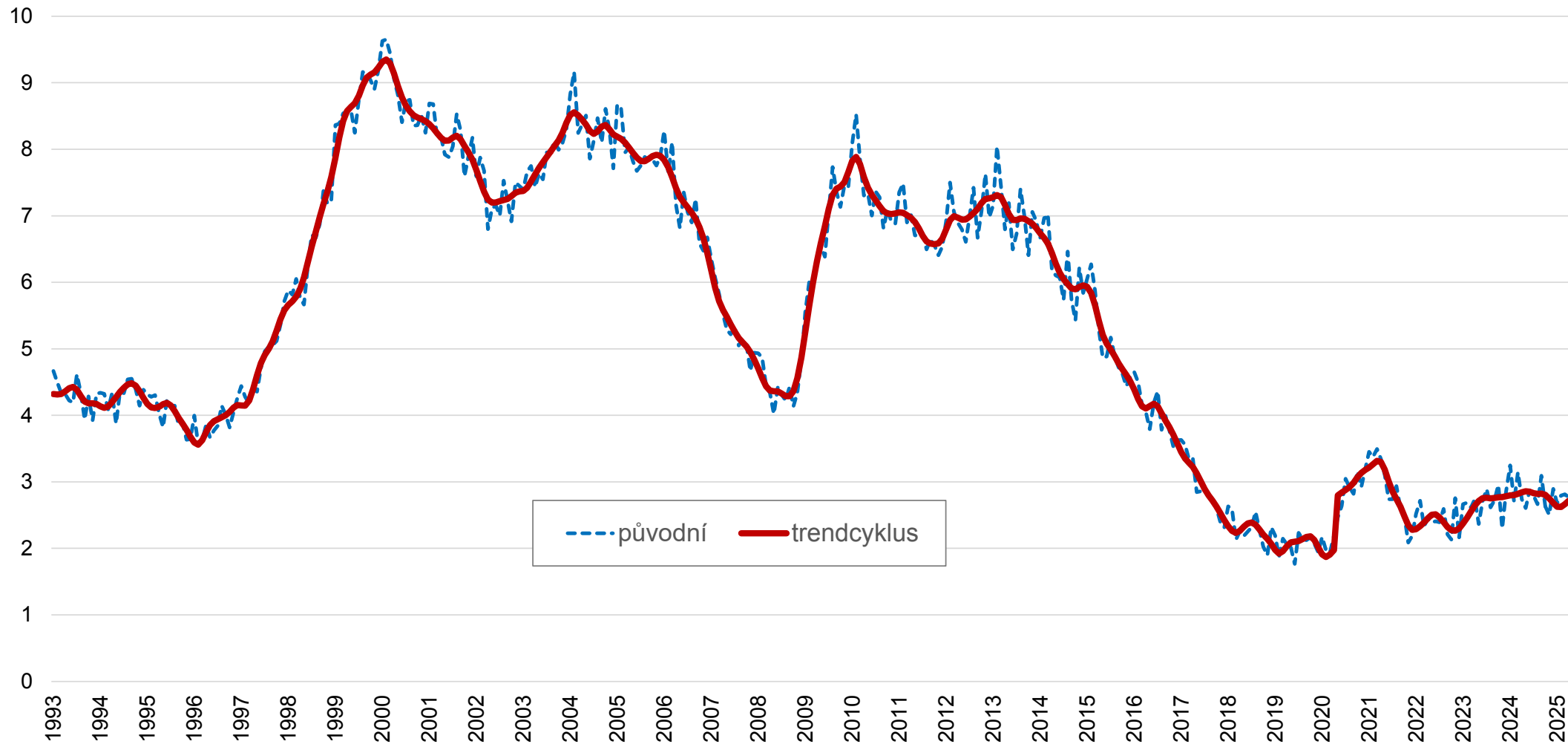
€ per hour



EU  
€34.9



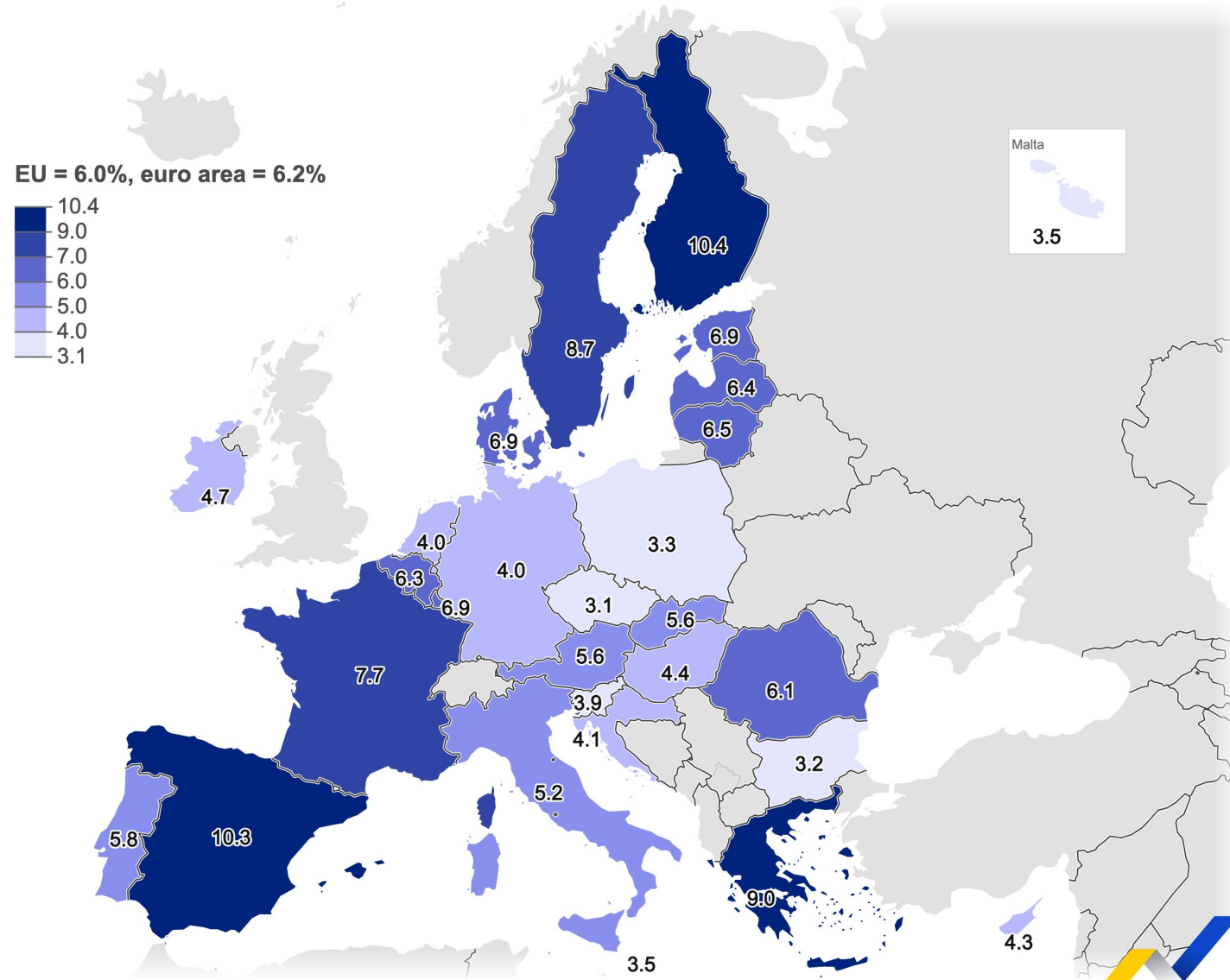
# Vývoj míry nezaměstnanosti v Česku (ČSÚ, ve skupině 15-64 letých, dle mez. standardu ILO)



Zdroj: Výběrové šetření pracovních sil ČSÚ

# Unemployment rates, March 2026

(seasonally adjusted, %)



eurostat 

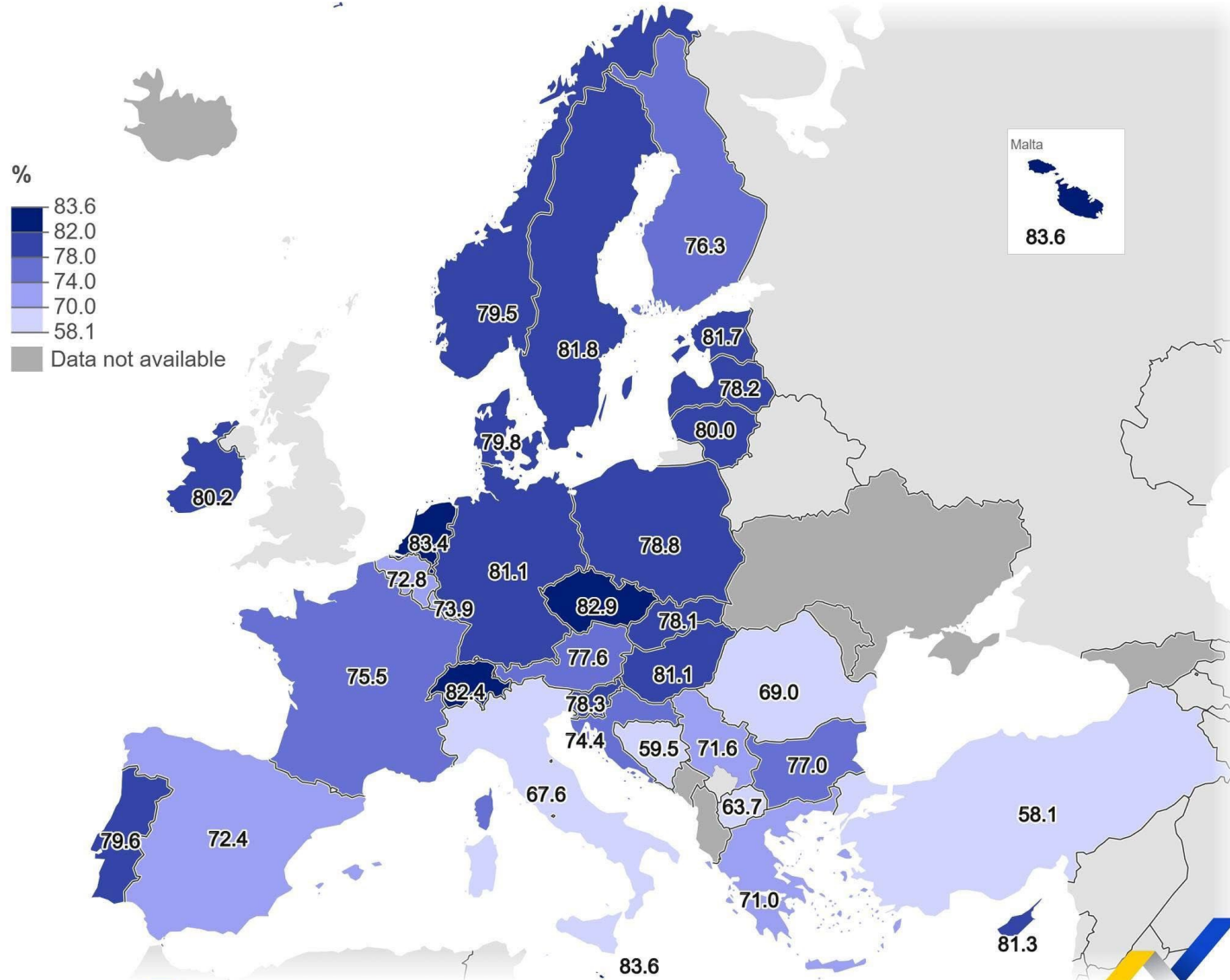
Germany, Netherlands, Finland, Sweden: the trend component is used instead of the more volatile seasonally adjusted data.  
Source: Eurostat (dataset code une\_rt\_m)

Administrative boundaries: © EuroGeographics © OpenStreetMap  
Cartography: Eurostat – IMAGE, 05/2026



# Employment rate, 2025

(% of people aged 20-64)



eurostat

Source dataset: lfsi\_emp\_a

Administrative boundaries: © EuroGeographics © OpenStreetMap  
Cartography: Eurostat – IMAGE, 04/2026



# Míra zaměstnanosti v ČR (ČSÚ, k 31. 12. 2025, ve skupině 15-64 letých)

75,7 %

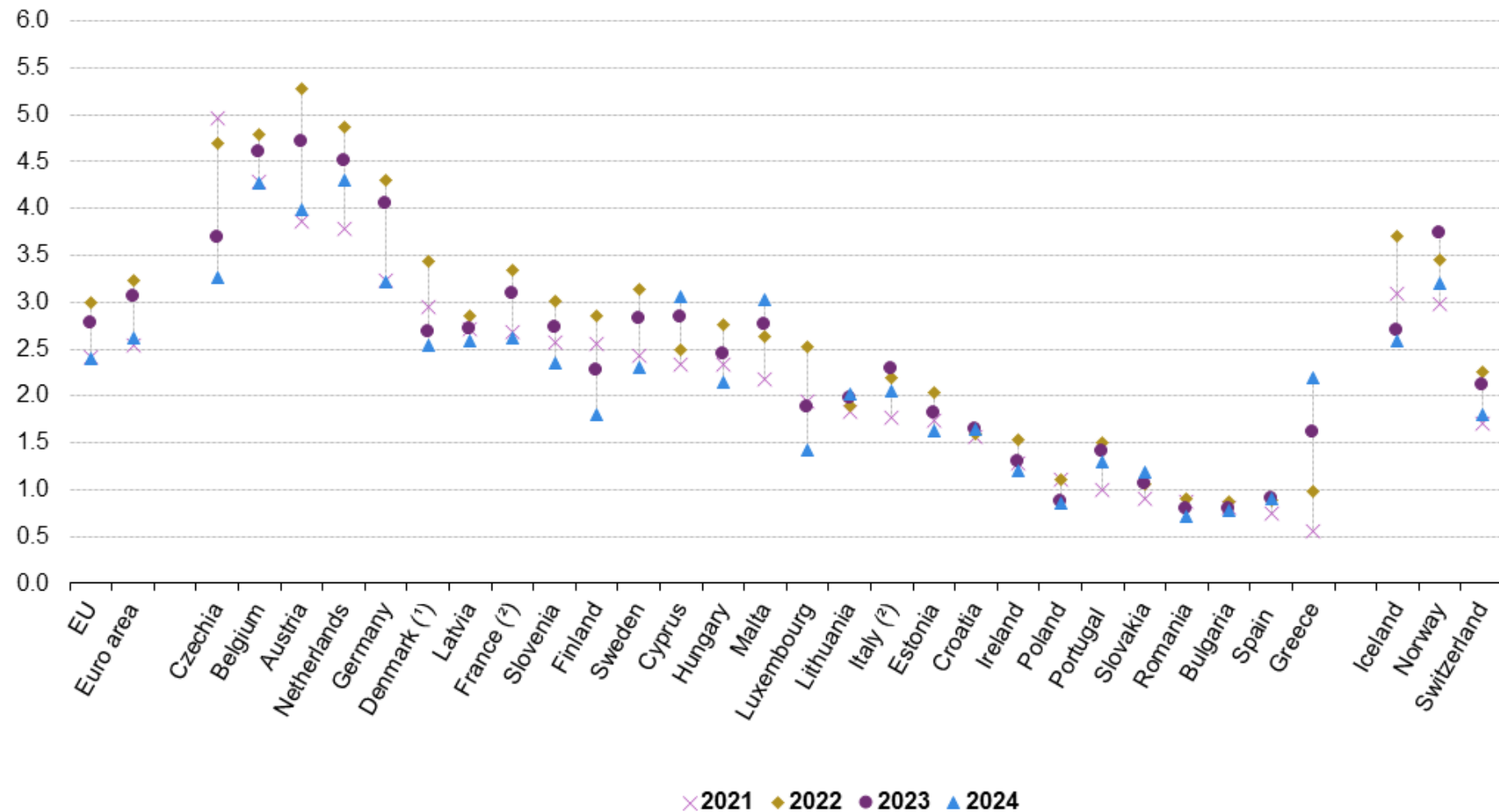
muži: 80,2 % (-1,0 % mez.)

ženy: 71,1 % (+0,9 % mez.)



# Job vacancy rates, 2021, 2022, 2023, and 2024

(%)



Note: NACE Rev. 2 Sections B to S.

(1) NACE Rev. 2 Sections B to N.

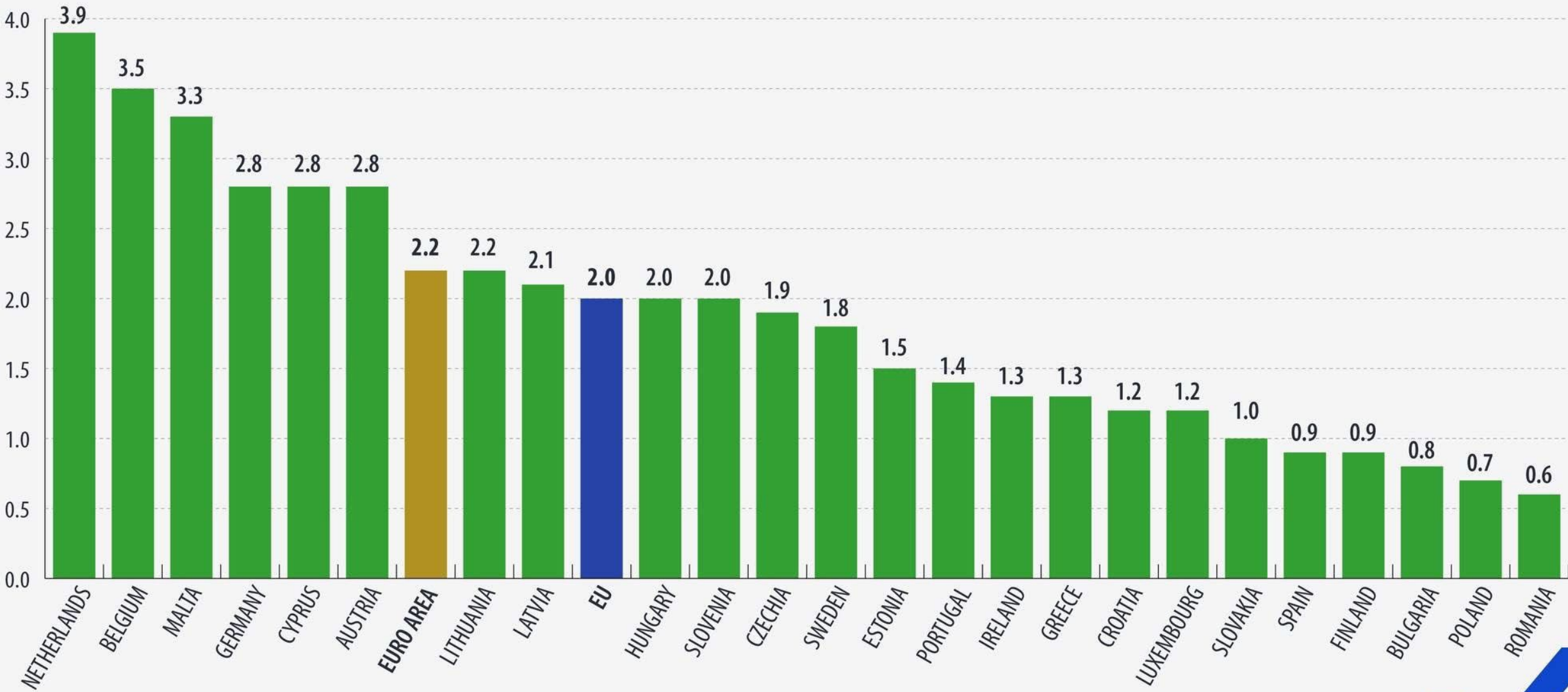
(2) Public institutions not covered for NACE sections P and Q

Source: Eurostat (online data code: jvs\_a\_rate\_r2)



# Job vacancy rates, whole economy, Q4 2025

(%, not seasonally adjusted)



Denmark, France and Italy: not shown, as data are not strictly comparable

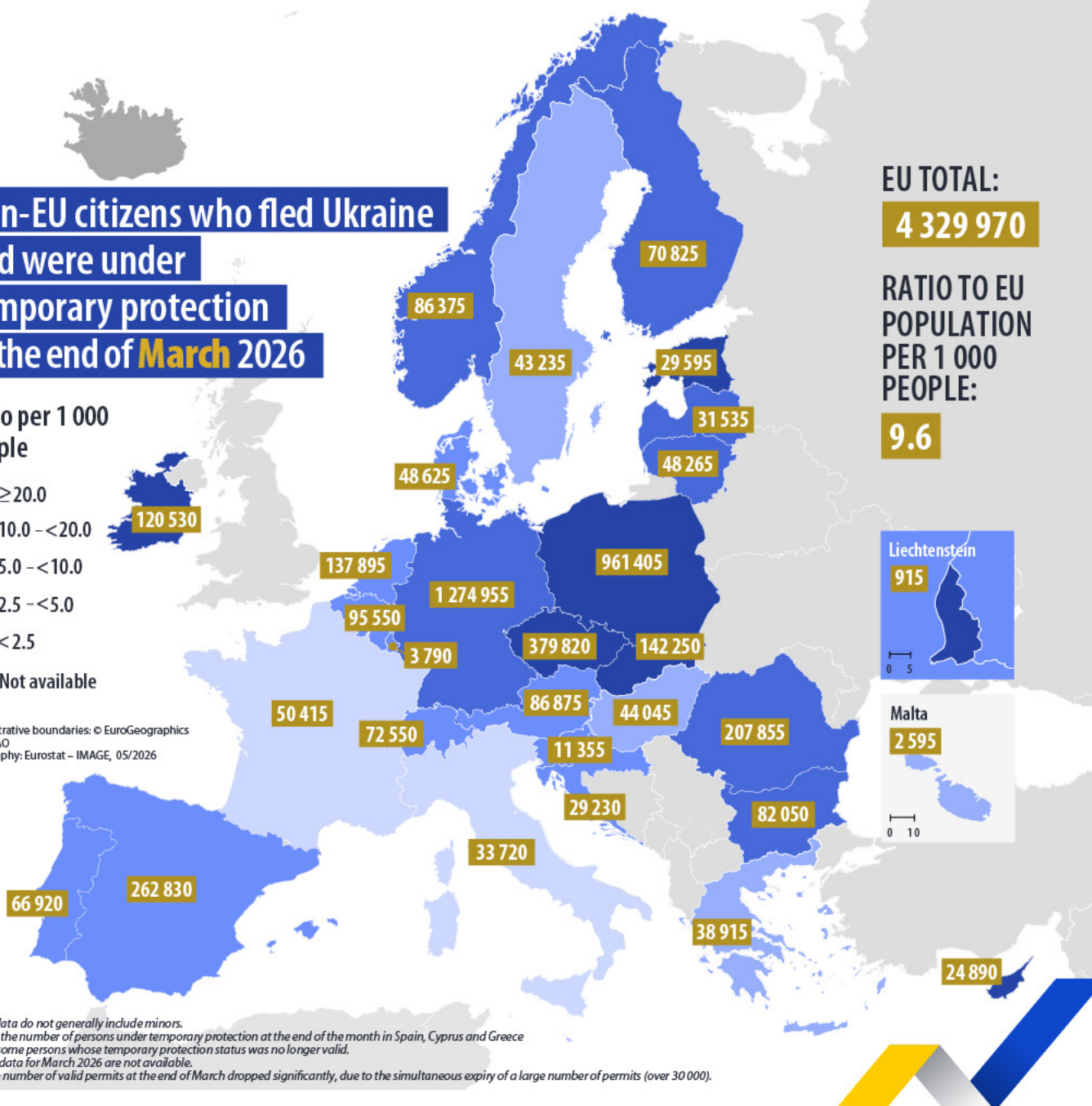


# Non-EU citizens who fled Ukraine and were under temporary protection at the end of March 2026

Ratio per 1 000 people

- ≥20.0
- 10.0 - <20.0
- 5.0 - <10.0
- 2.5 - <5.0
- <2.5
- Not available

Administrative boundaries: © EuroGeographics  
 © UN-FAO  
 Cartography: Eurostat - IMAGE, 05/2026

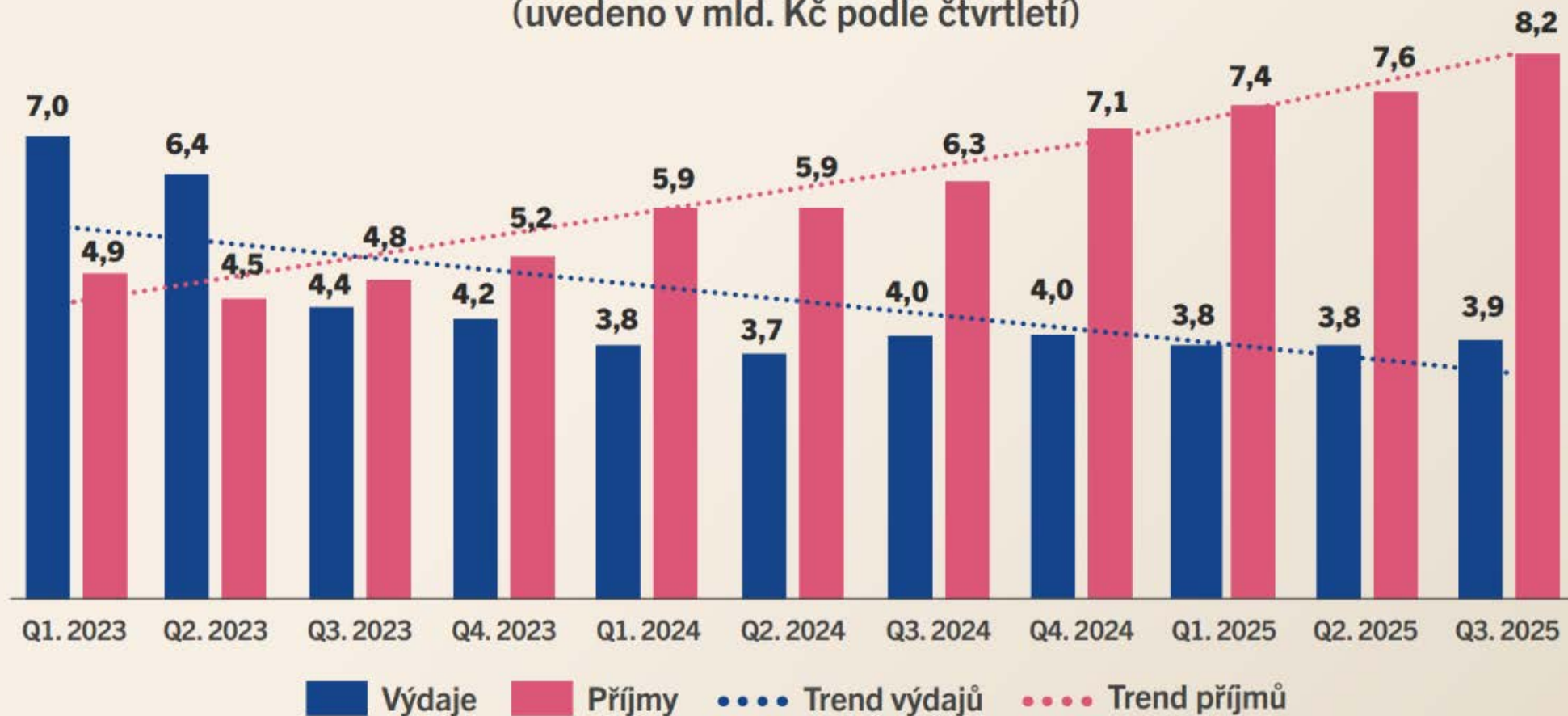


French data do not generally include minors.  
 Data on the number of persons under temporary protection at the end of the month in Spain, Cyprus and Greece include some persons whose temporary protection status was no longer valid.  
 Iceland: data for March 2026 are not available.  
 Italy: the number of valid permits at the end of March dropped significantly, due to the simultaneous expiry of a large number of permits (over 30 000).

# Uprchlíci z Ukrajiny:

## Příjmy a výdaje státního rozpočtu

(uvedeno v mld. Kč podle čtvrtletí)



*Jsem vám nablízku, když potřebujete*



MINISTERSTVO PRÁCE  
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

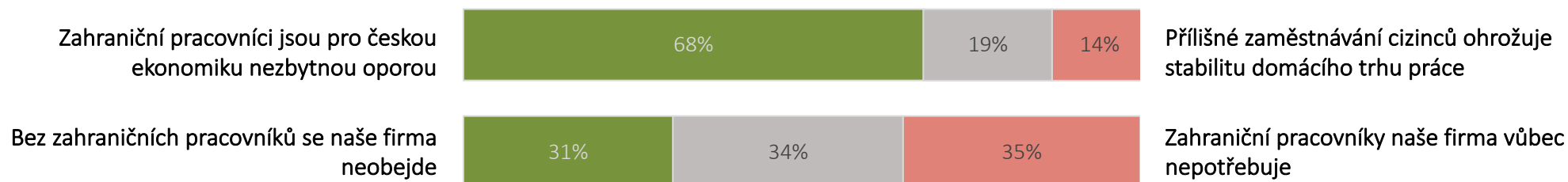
Zdroj: MPSV (2025)



## Zahraniční pracovníci jsou vnímáni jako nezbytná opora české ekonomiky.

Víc než 2/3 firem považuje cizince za přínos pro ekonomiku (68 %). Ve třetině případů však brání širšímu zapojení velká administrativní zátěž (34 %), problémem je také vysoká míra regulace (30 %).

### POSTOJ K ZAHRANIČNÍM PRACOVNÍKŮM



### BARIÉRY PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ ZE ZAHRANIČÍ



**Nábor, možnosti rozvoje a co nejširšího uplatnění pokud možno všech - bez ohledu na věk, pohlaví či národnost.**

**V celé řadě profesí i celých odvětví jsme už nyní silně závislí na práci cizinců žijících v ČR. Neobejdeme se bez nich ani do budoucna – jejich odchod by na zaměstnavatele i celou ekonomiku, potažmo společnost měl velmi tvrdý dopad.**



Počty obsazovaných pozic a reakcí kandidátů v ČR za **celý rok 2025**  
přes Jobs.cz, Prace.cz, Práce za rohem, Atmoskop.cz a kariérní stránky firem

zaslaných reakcí/CV: **7 545 629** (+6,6 % y-o-y)

Unikátních obs. pozic: **311 709** (-6,4 %)

Lidé: **830 257** (+6,8 %)

Zveřejněno inzerátů: **771 465** (-5,3 %)



# Pozice, reakce zájemců a rozpětí nab. mezd dle vzdělání, regionů – celý 2025

Jobs.cz & Prace.cz souhrnně + rozpady dle vzdělání, regionů	inzerovaných pozic za celý rok 2025	podíl na všech obsazovaných pozicích	průměrný počet odpovědí: vše (1 pozice / 30 dní)	% pozic s < 1 odpovědí	mzda zveřejněná u % pozic	průměr nabízených mezd OD	průměr nabízených mezd DO
<b>Všechny typy pozic celkem</b>	<b>428 075</b>	<b>100 %</b>	<b>13,1</b>	<b>12 %</b>	<b>41 %</b>	<b>39 293</b>	<b>51 909</b>
Základní škola	33 692	7,9 %	18,2	7 %	62 %	30 358	36 596
Min. odborné vyučení bez maturity	87 536	20,4 %	12,5	13 %	49 %	34 652	43 727
Min. úplné středoškolské vzd. s maturitou	220 871	51,6 %	13,2	12 %	36 %	42 185	57 862
Minimálně vyšší odborné vzdělání (>1/2 v oblasti zdravotnictví a sociální péče)	11 277	2,6 %	7,9	19 %	48 %	37 167	45 334
Minimálně bakalkářské vzdělání	16 777	3,9 %	12,0	12 %	22 %	50 504	65 553
Úplné VŠ/univerzitní vzdělání (a vyšší)	34 840	8,1 %	8,7	20 %	24 %	54 417	71 262
<b>Celá ČR</b>	<b>428 075</b>	<b>100 %</b>	<b>13,1</b>	<b>12 %</b>	<b>41 %</b>	<b>39 293</b>	<b>51 909</b>
Hlavní město Praha	141 151	33,0 %	16,5	9 %	36 %	42 927	57 244
Jihomoravský kraj	57 535	13,4 %	12,1	12 %	42 %	38 839	51 647
Středočeský kraj	50 282	11,7 %	8,2	17 %	42 %	39 375	50 895
Moravskoslezský kraj	33 744	7,9 %	17,8	8 %	42 %	36 627	48 822
Plzeňský kraj	22 348	5,2 %	11,9	13 %	39 %	41 051	54 945
Ústecký kraj	19 896	4,6 %	15,9	12 %	45 %	37 261	49 719
Olomoucký kraj	19 395	4,5 %	12,6	12 %	45 %	37 188	49 599
Jihočeský kraj	17 857	4,2 %	10,3	15 %	45 %	38 571	51 370
Pardubický kraj	17 605	4,1 %	8,7	19 %	36 %	37 995	50 483
Královéhradecký kraj	15 473	3,6 %	10,8	15 %	44 %	37 989	51 216
Vysočina	14 692	3,4 %	7,6	22 %	45 %	37 968	50 813
Zlínský kraj	14 614	3,4 %	11,1	13 %	41 %	37 251	48 794
Liberecký kraj	11 236	2,6 %	14,6	10 %	45 %	37 179	49 382
Karlovarský kraj	6 894	1,6 %	11,9	15 %	46 %	38 078	49 374



# Odvětví/obory: pozice, reakce zájemců, rozpětí nabízených mezd – celý 2025

Jobs.cz & Prace.cz souhrnně + rozpady dle odvětví	inzerovaných pozic za celý rok 2025	meziroční změna počtu inz. pozic	průměrný počet odpovědí: vše (1 pozice / 30 dní)	% pozic s < 1 odpovědí	% pozic vhodn. pro absolventy	% pozic pro zdrav. znevýhod.	% pozic pro lidi při MD/RD
<b>Všechny obsazované pozice</b>	<b>428 075</b>	<b>-5,1 %</b>	<b>13,1</b>	<b>12 %</b>	<b>40,3 %</b>	<b>4,5 %</b>	<b>4,8 %</b>
Prodej a obchod	103 528	-5,2 %	16,4	8 %	43,5 %	5,2 %	7,8 %
Výroba a průmysl	70 880	-4,0 %	9,1	14 %	42,7 %	0,9 %	0,7 %
Administrativa	61 392	-10,9 %	22,9	5 %	48,5 %	7,6 %	5,9 %
Strojírenství	49 646	-3,3 %	6,8	17 %	42,2 %	0,8 %	0,4 %
Doprava, logistika a zásob.	48 049	-0,9 %	16,6	8 %	45,2 %	2,6 %	3,0 %
Stavebnictví a reality	41 241	+14,1 %	7,4	21 %	38,5 %	1,7 %	2,0 %
Řemeslné a manuální práce	40 128	-1,1 %	11,1	12 %	47,9 %	4,7 %	2,8 %
Bankovníctví a finanční služby	35 705	-6,3 %	8,5	14 %	48,2 %	12,4 %	9,8 %
Elektrotechnika a energetika	35 243	-6,0 %	4,9	22 %	40,6 %	1,6 %	0,5 %
Zdravotnictví a sociální péče	29 521	+3,2 %	6,8	26 %	48,4 %	2,9 %	13,4 %
Zákaznický servis	28 243	-11,1 %	20,4	6 %	53,4 %	8,7 %	5,6 %
Ekonomika a podn. finance	28 211	-14,0 %	13,6	9 %	29,4 %	8,1 %	3,1 %
Technika a vývoj	24 997	-9,7 %	5,7	19 %	38,6 %	1,5 %	0,6 %
Služby	24 396	-8,6 %	17,3	8 %	55,3 %	7,5 %	11,5 %
Auto - moto	21 333	-4,8 %	11,1	13 %	39,9 %	1,6 %	1,1 %
IS/IT: Konz., analýzy a proj. říz.	20 389	-10,1 %	12,2	8 %	20,1 %	7,5 %	0,9 %
Potravinářství	19 113	-12,3 %	12,8	8 %	38,6 %	0,9 %	9,0 %
IS/IT: Vývoj aplikací a systémů	19 018	-10,5 %	11,6	9 %	20,4 %	6,6 %	0,5 %
IS/IT: Správa systémů a HW	16 845	-10,6 %	11,6	8 %	26,6 %	6,3 %	0,8 %
Gastronomie a pohostinství	15 312	-4,4 %	19,2	6 %	49,9 %	3,7 %	13,0 %



# Odvětví/obory: pozice, reakce zájemců, rozpětí nabízených mezd – celý 2025

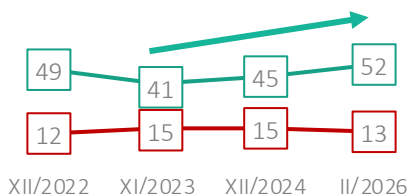
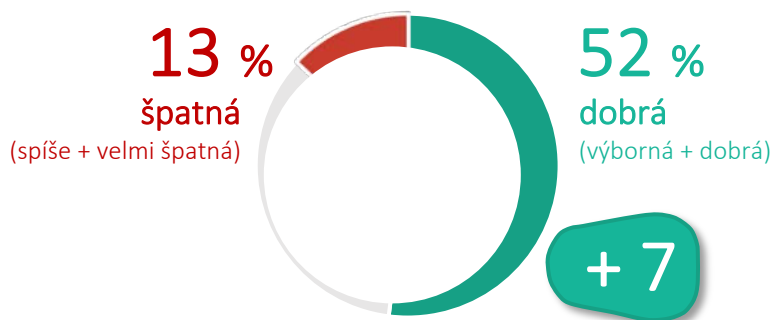
Jobs.cz & Prace.cz souhrnně + rozpady dle odvětví	inzerovaných pozic za celý rok 2025	meziroční změna počtu inz. pozic	průměrný počet odpovědí: vše (1 pozice / 30 dní)	% pozic s < 1 odpovědí	% pozic vhodn. pro absolventy	% pozic pro zdrav. znevýhod.	% pozic pro lidi při MD/RD
<b>Všechny obsazované pozice</b>	<b>428 075</b>	<b>-5,1 %</b>	<b>13,1</b>	<b>12 %</b>	<b>40,3 %</b>	<b>4,5 %</b>	<b>4,8 %</b>
Pojišťovnictví	14 606	+0,9 %	6,7	20 %	60,7 %	13,1 %	19,3 %
Marketing	12 754	-10,5 %	23,7	4 %	34,9 %	4,7 %	5,1 %
Kvalita a kontrola jakosti	10 420	-17,1 %	8,7	11 %	33,1 %	2,1 %	0,9 %
Personalistika a HR	9 467	-10,3 %	24,0	5 %	24,6 %	5,3 %	7,2 %
Vzdělávání a školství	7 714	+5,7 %	13,2	12 %	51,7 %	3,3 %	20,7 %
Nákup	7 601	-12,0 %	14,3	6 %	27,6 %	2,2 %	1,6 %
Telekomunikace	7 244	-10,7 %	13,6	11 %	62,8 %	11,4 %	6,3 %
Cestovní ruch a ubytování	6 836	-11,1 %	25,7	4 %	52,9 %	2,8 %	7,5 %
Státní a veřejná správa	6 768	-5,6 %	10,5	14 %	41,1 %	7,1 %	2,7 %
Média, reklama a PR	5 860	-8,6 %	23,3	4 %	27,9 %	3,4 %	5,9 %
Vrcholový management	5 565	-8,3 %	20,5	7 %	7,1 %	2,6 %	1,8 %
Ostraha a bezpečnost	5 397	-9,3 %	11,2	7 %	39,0 %	35,2 %	2,2 %
Zemědělství, lesnictví a ekol.	5 102	-1,2 %	8,3	13 %	43,6 %	3,7 %	1,5 %
Chemický průmysl	5 008	-12,2 %	10,1	10 %	50,4 %	0,4 %	0,4 %
Farmacie	4 011	-13,4 %	13,8	10 %	37,9 %	0,7 %	4,9 %
Právní služby	3 762	+0,7 %	10,4	13 %	40,5 %	5,6 %	3,0 %
Věda a výzkum	3 205	-18,0 %	8,2	17 %	37,1 %	2,3 %	1,9 %
Kultura, umění a tvůrčí práce	2 100	+1,7 %	21,6	4 %	37,5 %	5,5 %	9,3 %
Vydavatelství, tisk a polygrafie	2 009	-5,4 %	18,2	8 %	39,0 %	2,4 %	1,7 %



Aktuální sílu tlumí únava z kontinuální nestability. Firmy již nepovažují tak často krize za něco, co je posiluje, ale zároveň si na jejich přítomnost zvykají a akcelerují mechanismy k jejich akceptaci (nikoliv zvládnání). Zvykly si mít skeptická očekávání a šetřit síly.

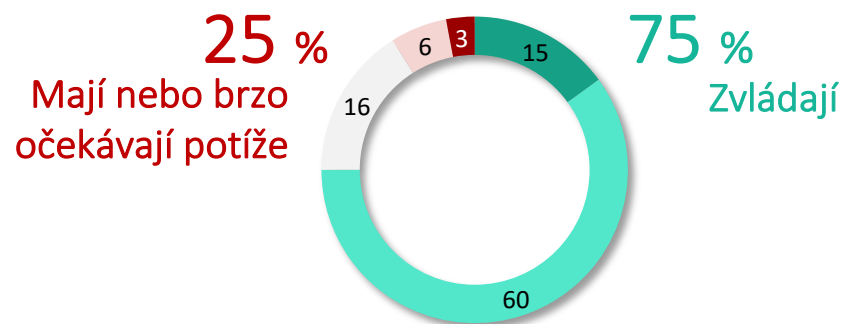
## SITUACE NAŠÍ FIRMY

### EKONOMICKÁ SITUACE FIRMY



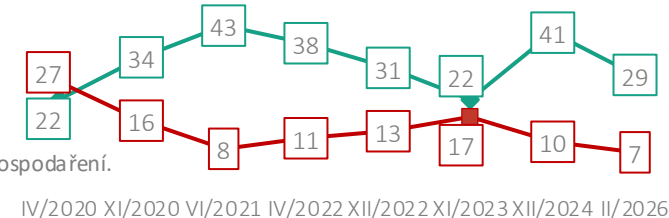
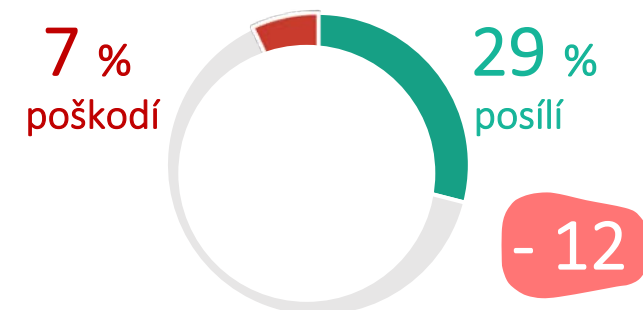
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Hodnocení na škále 0-10; 0-3 (BottomBox) a 7-10 (TopBox)

### SCHOPNOST FIRMY FINANČNĚ ZVLÁDNOUT NADCHÁZEJÍCÍ OBDOBÍ



- Jsme finančně úplně zajištěni, žádné komplikace nemáme ani v dohledné době neočekáváme.
- Situaci zvládáme relativně dobře, jsme si vědomi rizik, ale zatím nemají negativní dopad na naše hospodaření.
- Zatím situaci zvládáme, ale v řádu měsíců očekáváme finanční komplikace.
- Jsme pod tlakem, narážíme na mírné potíže s platbami.
- Jsme v kritické situaci, máme akutní potíže s plněním závazků.

### PROBÍHAJÍCÍ ZMĚNY/KRIZE NAŠÍ FIRMU...

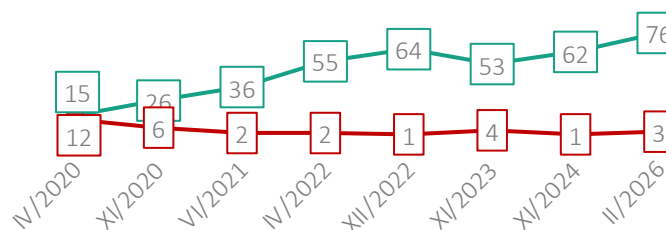
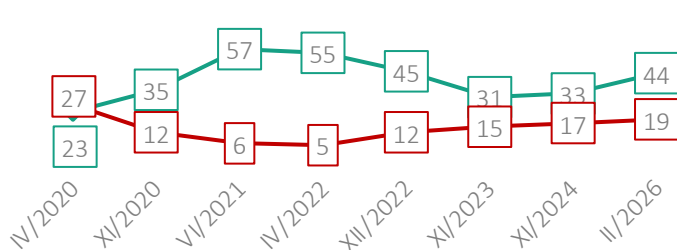
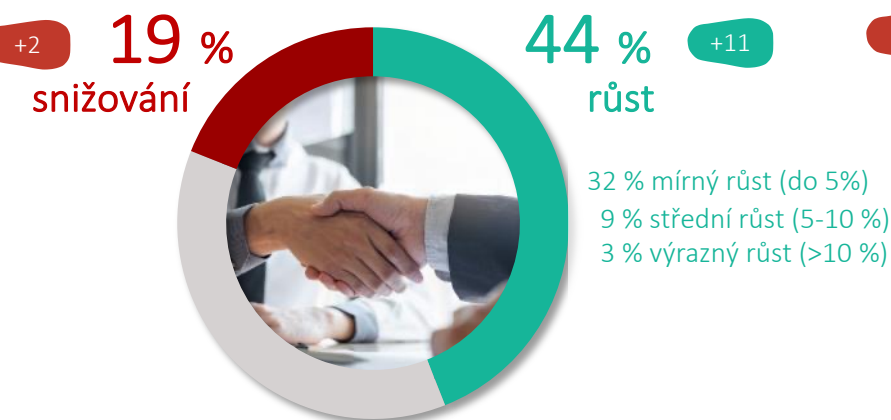


Ochota firem nabírat nové lidi i zvedat platy je rekordní. Do budoucna staví firmy především na FIREMNÍ KULTUŘE - což odráží realitu komponent Indexu Adaptability a význam kvalitních lidských zdrojů pro úspěšné fungování v nestabilním prostředí i nestabilní době.

### OČEKÁVANÝ VÝVOJ V POČTU ZAMĚSTNANCŮ

### OČEKÁVANÝ VÝVOJ V OBLASTI MEZD

### CO JE NEJDŮLEŽITĚJŠÍ PRO ÚSPĚCH FIRMY

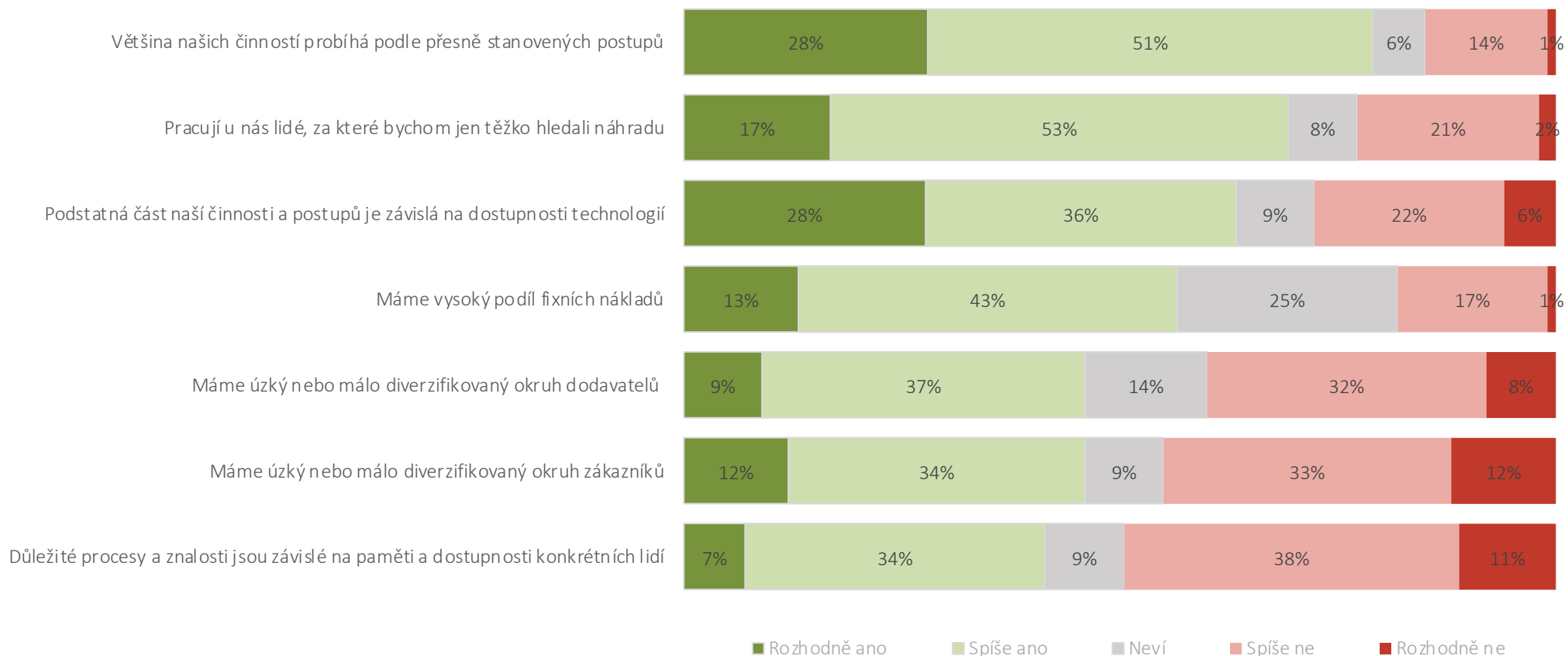


Nejzranitelnější se firmy cítí nejen kvůli fixním postupům a procesům, ale i kvůli závislosti na technologiích a jejich dostupnosti.

70 % firem zaměstnává těžko nahraditelné lidi, 64 % je přímo závislých na dostupnosti technologií.



### ZÁVISLOST FIRMY A JEJICH ZRANITELNÁ MÍSTA

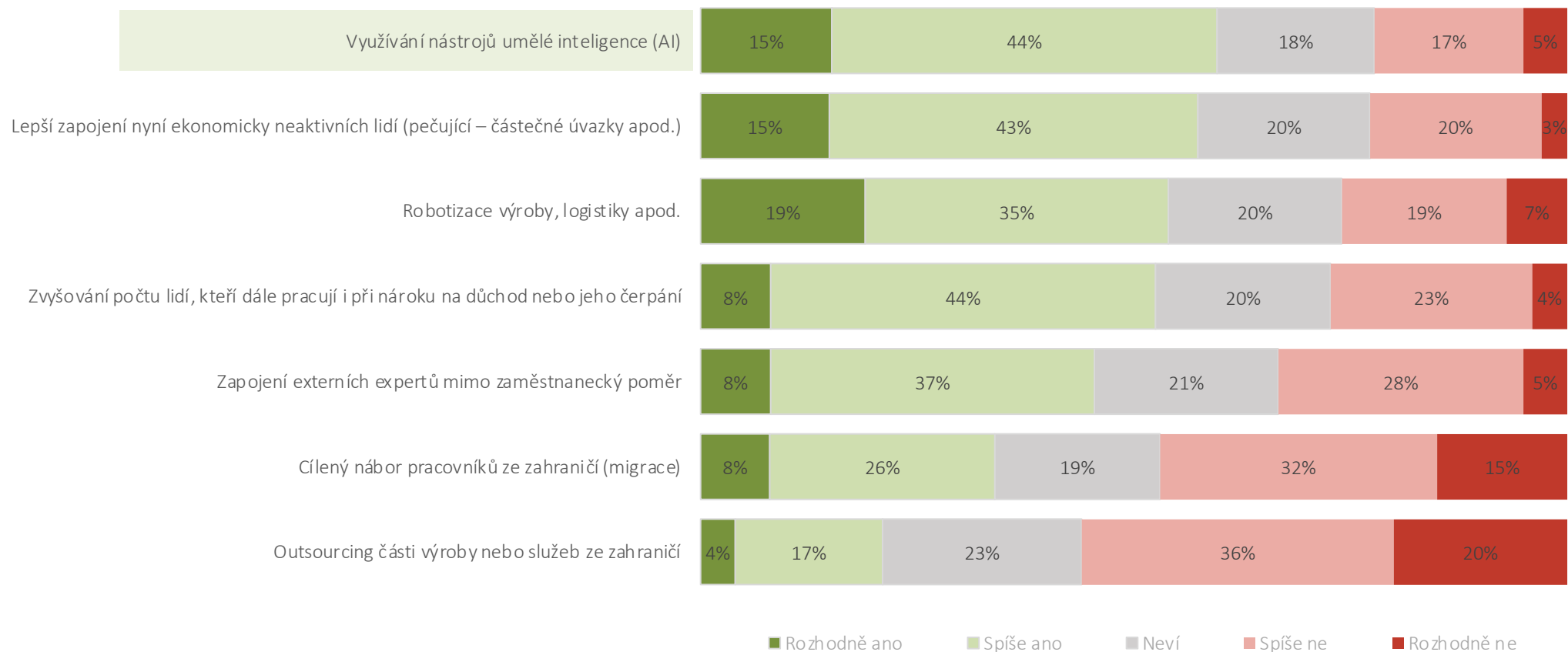


AI je zároveň jedním z důležitých nástrojů řešení nedostatku lidí.

Jako nejreálnější řešení nedostatku pracovníků vidí firmy nasazení AI (59 %) a robotizaci (54 %), které ve zhodnocení potenciálu vítězí nad náborem v zahraničí nebo outsourcingem.

Obdobně silnou možnost řešení však vidí v lepším zapojení nyní ekonomicky neaktivních lidí (58 %).

### DOSAŽITELNÝ ZPŮSOB ŘEŠENÍ NEDOSTATKU ZAMĚSTNANCŮ



**Nábor, možnosti rozvoje a co nejširšího uplatnění pokud možno všech - bez ohledu na věk, pohlaví či národnost.**

**Pozice pro absolventy ≠ pouze pro mladé těsně po škole.**

**Schopnost udržet lidi s nárokem na důchod o něco déle v práci je výrazně podmíněna už přístupem k padesátníkům.**



# Podrobná náborová data



# Odvětví/obory: pozice, reakce zájemců, rozpětí nabízených mezd – Q4/2025

Jobs.cz & Prace.cz souhrnně + rozpady dle odvětví	inzerovaných pozic v Q4/2025	průměrný počet odpovědí: vše (1 pozice / 30 dní)	% pozic s < 1 odpovědí	podíl pozic s možností část. úvazku	průměrný počet odpovědí: č.ú. (1 pozice / 30 dní)	mzda zveřejněná u % pozic	průměr nabízených mezd OD	průměr nabízených mezd DO
<b>Všechny obsazované pozice</b>	<b>91 598</b>	<b>13,7</b>	<b>12 %</b>	<b>13,9 %</b>	<b>17,7</b>	<b>40 %</b>	<b>40 182</b>	<b>53 272</b>
Prodej a obchod	21 860	17,0	7 %	16,8 %	21,1	55 %	39 944	57 000
Výroba a průmysl	15 398	8,9	14 %	2,4 %	11,8	37 %	39 565	49 430
Administrativa	12 612	24,9	5 %	19,0 %	27,5	38 %	36 017	47 457
Strojírenství	11 095	6,8	16 %	1,6 %	11,5	36 %	40 638	51 714
Doprava, logistika a zásob.	10 481	17,3	8 %	8,3 %	29,4	40 %	36 705	45 823
Stavebnictví a reality	8 994	7,8	21 %	7,8 %	12,3	39 %	50 255	71 280
Řemeslné a manuální práce	8 509	11,0	12 %	10,2 %	16,4	49 %	34 894	43 046
Elektrotechnika a energetika	7 909	5,0	22 %	2,5 %	8,0	29 %	44 905	60 146
Bankovníctví a fin. služby	7 336	8,9	14 %	15,5 %	9,7	40 %	45 107	71 673
Zdravotnictví a sociální péče	6 575	6,7	26 %	42,5 %	5,3	51 %	36 049	44 130
Zákaznický servis	5 799	22,5	6 %	17,4 %	29,3	53 %	37 501	51 760
Ekonomika a podn. finance	5 697	16,0	8 %	12,3 %	22,6	30 %	50 207	66 814
Technika a vývoj	5 422	5,9	16 %	4,4 %	8,0	26 %	46 554	62 137
Služby	5 292	18,2	9 %	23,2 %	24,3	50 %	35 041	45 126
IS/IT: Konz., analýzy a proj. říz.	4 414	12,9	7 %	5,5 %	21,1	13 %	62 828	85 793
Auto - moto	4 240	11,8	11 %	4,0 %	21,0	45 %	39 441	53 386
IS/IT: Vývoj aplikací a systémů	4 129	12,1	9 %	5,3 %	20,0	15 %	64 661	90 322
Potravinářství	3 974	12,7	8 %	19,6 %	16,8	69 %	36 814	41 198
IS/IT: Správa systémů a HW	3 617	12,7	8 %	4,9 %	20,6	17 %	53 864	72 440
Gastronomie a pohostinství	3 259	20,1	6 %	29,2 %	19,6	59 %	33 363	40 133



# Odvětví/obory: pozice, reakce zájemců, rozpětí nabízených mezd – Q4/2025

Jobs.cz & Prace.cz souhrnně + rozpady dle odvětví	inzerovaných pozic v Q4/2025	průměrný počet odpovědí: vše (1 pozice / 30 dní)	% pozic s < 1 odpovědí	podíl pozic s možností část. úvazku	průměrný počet odpovědí: č.ú. (1 pozice / 30 dní)	mzda zveřejněná u % pozic	průměr nabízených mezd OD	průměr nabízených mezd DO
<b>Všechny obsazované pozice</b>	<b>91 598</b>	<b>13,7</b>	<b>12 %</b>	<b>13,9 %</b>	<b>17,7</b>	<b>40 %</b>	<b>40 182</b>	<b>53 272</b>
Pojišťovnictví	3 085	7,1	19 %	17,1 %	6,9	43 %	43 060	74 172
Marketing	2 641	27,0	4 %	15,9 %	34,5	36 %	42 444	62 162
Kvalita a kontrola jakosti	2 208	8,5	11 %	3,4 %	16,0	30 %	43 977	54 447
Personalistika a HR	2 070	25,9	4 %	18,2 %	33,3	26 %	39 647	49 517
Nákup	1 540	16,1	5 %	4,3 %	34,9	26 %	44 207	58 256
Telekomunikace	1 484	13,0	13 %	14,3 %	17,5	53 %	43 305	69 940
Cestovní ruch a ubytování	1 454	25,8	4 %	20,9 %	29,9	39 %	34 637	43 394
Vzdělávání a školství	1 454	16,7	13 %	47,2 %	14,8	52 %	32 610	39 395
Státní a veřejná správa	1 412	11,8	11 %	11,5 %	16,8	51 %	34 599	46 124
Ostraha a bezpečnost	1 301	11,7	5 %	32,2 %	13,6	30 %	36 044	44 760
Vrcholový management	1 256	20,5	8 %	7,0 %	20,5	38 %	78 852	102 146
Média, reklama a PR	1 229	24,5	4 %	19,0 %	29,1	25 %	41 456	56 158
Zemědělství, lesnictví a ekol.	1 067	8,2	13 %	8,2 %	14,6	45 %	36 717	47 458
Chemický průmysl	1 028	10,7	10 %	2,4 %	19,2	30 %	37 874	46 932
Farmacie	837	16,0	9 %	12,2 %	9,8	30 %	47 120	61 471
Právní služby	765	12,4	12 %	15,2 %	18,1	27 %	44 835	60 401
Věda a výzkum	701	8,5	17 %	15,1 %	10,6	19 %	43 380	57 500
Kultura, umění a tvůrčí práce	448	24,1	4 %	25,7 %	28,5	43 %	35 212	51 814
Vydavatelství, tisk a polygrafie	362	18,9	8 %	6,1 %	42,4	27 %	36 568	47 238



# Časté profese: pozice, reakce zájemců, rozpětí nabízených mezd – Q4/2025

Profese Jobs.cz & Prace.cz celkem	inzerovaných pozic v Q4/2025	průměrný počet odpovědí: vše (1 pozice / 30 dní)	% pozic s < 1 odpovědí	mzda zveřejněná u % pozic	průměr nabízených mezd OD	průměr nabízených mezd DO
<b>Všechny obsazované pozice</b>	<b>91 598</b>	<b>13,7</b>	<b>12 %</b>	<b>40 %</b>	<b>40 182</b>	<b>53 272</b>
Obchodní zástupce	6 865	12,1	9 %	52 %	46 237	76 153
Administrativní pracovník	6 525	28,0	4 %	38 %	34 423	44 666
Prodavač	6 340	24,4	4 %	70 %	32 280	38 839
Dělník	6 119	12,4	10 %	51 %	33 164	40 123
Project Manager	4 185	11,9	11 %	31 %	57 896	78 188
Obchodní asistent	3 820	21,0	4 %	63 %	36 279	54 790
Skladník/manipulant	3 772	21,2	4 %	48 %	31 826	37 230
Pokladní	3 632	22,1	5 %	70 %	31 766	35 659
Operátor výroby	3 436	14,3	7 %	55 %	33 164	39 740
Finanční poradce	3 029	5,0	17 %	57 %	45 113	75 030
Elektrikář	2 962	4,4	21 %	38 %	40 989	53 385
Elektrotechnik	2 943	3,8	23 %	33 %	43 869	58 646
Pracovník back office	2 883	36,1	3 %	37 %	34 185	43 339
Account Manager	2 793	13,8	6 %	48 %	49 880	83 571
Bankovní poradce	2 651	4,6	19 %	43 %	43 415	68 995
Pracovník call centra	2 573	16,6	6 %	69 %	38 026	61 840
Elektromechanik	2 406	3,7	24 %	35 %	41 434	54 279
Mechanik	2 374	6,6	18 %	41 %	37 837	47 675
Bankovní specialista	2 304	4,9	16 %	41 %	42 886	69 291
Řidič	2 286	15,0	12 %	47 %	37 175	47 204



# Časté profese: pozice, reakce zájemců, rozpětí nabízených mezd – Q4/2025

Profese Jobs.cz & Prace.cz celkem	inzerovaných pozic v Q4/2025	průměrný počet odpovědí: vše (1 pozice / 30 dní)	% pozic s < 1 odpovědí	mzda zveřejněná u % pozic	průměr nabízených mezd OD	průměr nabízených mezd DO
<b>Všechny obsazované pozice</b>	<b>91 598</b>	<b>13,7</b>	<b>12 %</b>	<b>40 %</b>	<b>40 182</b>	<b>53 272</b>
Servisní technik	2 245	5,8	17 %	45 %	42 291	55 386
Key Account Manager	2 224	14,1	7 %	46 %	53 681	87 840
Pojišťovací poradce	2 112	4,5	22 %	47 %	41 964	72 334
Technik ve stavebnictví	1 997	4,6	24 %	35 %	48 381	66 984
Mistr	1 988	4,7	24 %	32 %	45 689	60 193
Osobní bankéř	1 920	4,1	19 %	37 %	42 962	66 930
Logistik	1 885	16,8	7 %	35 %	37 820	46 694
Stavbyvedoucí	1 773	2,6	34 %	37 %	57 190	78 560
Kontrolor	1 757	9,5	10 %	39 %	36 351	44 118
Zdravotní sestra	1 750	3,6	40 %	39 %	39 373	46 927
Vedoucí úseku prodejny	1 709	11,0	9 %	74 %	41 960	46 936
Vedoucí/manažer prodejny	1 675	12,9	7 %	65 %	45 179	52 678
Prodejce po telefonu/Telesales	1 645	15,3	7 %	75 %	41 595	69 193
Manažer prodejního týmu	1 640	13,2	8 %	53 %	48 861	71 502
Operátor CNC strojů	1 618	6,1	18 %	54 %	36 384	45 429
Projektant	1 560	4,3	23 %	40 %	48 964	69 606
Elektromontér	1 552	3,8	24 %	39 %	41 392	54 349
Účetní	1 547	18,0	6 %	32 %	42 907	53 683
Sociální pracovník	1 530	6,4	16 %	70 %	30 444	35 349
Seřizovač/programátor CNC strojů	1 524	4,3	21 %	49 %	39 210	49 614



# Časté profese: pozice, reakce zájemců, rozpětí nabízených mezd – Q4/2025

Profese Jobs.cz & Prace.cz celkem	inzerovaných pozic v Q4/2025	průměrný počet odpovědí: vše (1 pozice / 30 dní)	% pozic s < 1 odpovědí	mzda zveřejněná u % pozic	průměr nabízených mezd OD	průměr nabízených mezd DO
<b>Všechny obsazované pozice</b>	<b>91 598</b>	<b>13,7</b>	<b>12 %</b>	<b>40 %</b>	<b>40 182</b>	<b>53 272</b>
Technik ve strojírenství	1 522	5,3	17 %	35 %	41 506	52 541
Elektroinženýr	1 498	3,4	24 %	26 %	51 597	73 339
Konstruktér	1 437	5,2	17 %	31 %	45 955	62 095
Specialista logistiky	1 436	17,2	6 %	33 %	38 879	48 897
Řidič vysokozdvizného vozíku	1 395	17,1	3 %	46 %	32 740	38 855
Údržbář	1 380	8,4	13 %	42 %	36 524	44 275
Regionální obchodní manažer	1 366	17,2	6 %	47 %	56 665	86 767
Strojní zámečnick	1 318	4,7	18 %	41 %	37 576	47 038
Obchodní ředitel/manažer	1 277	16,7	6 %	45 %	69 171	100 891
Rozpočtář/kalkulant	1 276	5,8	22 %	37 %	47 608	65 453
Finanční účetní	1 266	17,7	7 %	29 %	45 991	58 327
Kvalitář	1 219	8,0	10 %	25 %	42 680	52 632
Technik výroby	1 197	6,8	14 %	37 %	41 429	51 998
Kuchař	1 180	12,7	8 %	60 %	33 900	40 685
Nákupčí	1 176	14,4	5 %	27 %	44 460	58 667
Pracovník help desku	1 156	27,3	4 %	41 %	35 983	45 942
Finanční analytik	1 125	14,2	10 %	22 %	49 508	69 371
Přípravář	1 118	3,6	27 %	35 %	49 290	67 250
Recepční	1 118	47,8	2 %	39 %	31 461	37 765
Business Development Manager	1 058	15,8	5 %	36 %	59 945	89 539



# Časté profese: pozice, reakce zájemců, rozpětí nabízených mezd – Q4/2025

Profese Jobs.cz & Prace.cz celkem	inzerovaných pozic v Q4/2025	průměrný počet odpovědí: vše (1 pozice / 30 dní)	% pozic s < 1 odpovědí	mzda zveřejněná u % pozic	průměr nabízených mezd OD	průměr nabízených mezd DO
<b>Všechny obsazované pozice</b>	<b>91 598</b>	<b>13,7</b>	<b>12 %</b>	<b>40 %</b>	<b>40 182</b>	<b>53 272</b>
Pracovník na přepážce	1 053	4,7	16 %	34 %	41 852	67 884
Makléř	1 045	6,0	11 %	83 %	44 669	79 656
IT konzultant	983	13,4	5 %	14 %	54 881	76 991
Revizní technik	980	4,4	19 %	29 %	43 348	56 062
IT analytik	979	13,6	5 %	13 %	65 018	89 941
Marketingová komunikace	969	27,5	3 %	44 %	38 000	57 702
Office Manager	969	41,4	3 %	43 %	36 572	46 190
Fakturant/fakturantka	968	35,4	3 %	35 %	35 310	42 508
Stavební dozor	946	3,1	31 %	36 %	57 107	76 701
Disponent	921	16,5	6 %	43 %	38 284	51 282
Číšník/servírka	912	25,1	3 %	66 %	31 241	37 519
Automechanik	911	5,3	18 %	57 %	39 409	55 430
Financial Controller	904	15,8	8 %	22 %	56 545	72 339
Obráběč kovů	895	4,4	21 %	43 %	37 079	46 649
Zámečnick	890	6,1	17 %	45 %	36 940	47 003
Správce operačních systémů a sítí	864	14,8	5 %	20 %	51 305	70 104
Elektro projektant	839	2,7	26 %	30 %	48 835	71 550
Ekonom	816	12,3	9 %	33 %	49 256	62 985
Svářeč	805	4,6	16 %	40 %	37 519	48 520
Dispečer	800	15,7	6 %	33 %	39 519	52 356



# Časté profese: pozice, reakce zájemců, rozpětí nabízených mezd – Q4/2025

Profese Jobs.cz & Prace.cz celkem	inzerovaných pozic v Q4/2025	průměrný počet odpovědí: vše (1 pozice / 30 dní)	% pozic s < 1 odpovědí	mzda zveřejněná u % pozic	průměr nabízených mezd OD	průměr nabízených mezd DO
<b>Všechny obsazované pozice</b>	<b>91 598</b>	<b>13,7</b>	<b>12 %</b>	<b>40 %</b>	<b>40 182</b>	<b>53 272</b>
Kurýr	797	18,7	7 %	45 %	34 627	47 309
Realitní makléř	792	10,0	12 %	44 %	61 354	106 326
Programátor	779	11,6	7 %	26 %	56 642	85 317
Specialista marketingu	777	31,5	4 %	29 %	42 014	58 133
Personalista	774	29,6	3 %	33 %	36 150	45 706
Technolog ve strojírenství	767	4,6	17 %	26 %	49 546	63 055
HR specialista	744	30,4	4 %	25 %	39 836	51 189
Pomocná síla do kuchyně	741	16,9	4 %	61 %	28 901	33 411
Hlavní účetní	739	8,9	10 %	37 %	51 267	65 512
Vedoucí výroby	721	10,1	7 %	34 %	51 337	66 169
Firemní bankéř/Relationship Man.	712	3,2	19 %	24 %	47 264	69 092
Nástrojař	712	5,9	20 %	47 %	38 637	48 103
Ošetřovatel	712	7,8	12 %	60 %	28 897	34 081
Technolog výroby	710	5,2	16 %	24 %	49 546	62 859
Technik v energetice	707	3,5	21 %	25 %	46 102	63 832
Finanční specialista	668	15,0	7 %	21 %	49 720	67 960
Strojní inženýr	666	6,3	12 %	26 %	50 061	63 220
Vývojový inženýr	664	5,1	17 %	20 %	51 020	71 738
Montážní technik	662	9,9	13 %	55 %	37 592	47 263
Mzdový účetní	654	13,0	5 %	31 %	42 230	52 576



# Časté profese: pozice, reakce zájemců, rozpětí nabízených mezd – Q4/2025

Profese Jobs.cz & Prace.cz celkem	inzerovaných pozic v Q4/2025	průměrný počet odpovědí: vše (1 pozice / 30 dní)	% pozic s < 1 odpovědí	mzda zveřejněná u % pozic	průměr nabízených mezd OD	průměr nabízených mezd DO
<b>Všechny obsazované pozice</b>	<b>91 598</b>	<b>13,7</b>	<b>12 %</b>	<b>40 %</b>	<b>40 182</b>	<b>53 272</b>
Úvěrový specialista	641	6,4	17 %	56 %	43 092	69 874
Správce aplikačního SW	640	13,5	7 %	18 %	47 144	66 458
Finanční ředitel/manažer	635	12,2	14 %	37 %	66 099	93 412
Pracovník ostrahy	635	12,1	4 %	20 %	28 129	34 018
Vedoucí/manažer skladu	616	16,2	5 %	40 %	41 587	50 669
Support IS	595	19,2	4 %	21 %	46 747	61 177
Uklízeč/uklízečka	568	18,7	5 %	47 %	20 748	23 846
Auditor	555	9,9	10 %	19 %	50 293	64 476
Datový analytik	547	17,0	3 %	13 %	50 107	67 836
Business analytik	529	15,9	3 %	12 %	78 581	102 403
Plánovač výroby	518	8,7	6 %	31 %	45 694	57 416
Online Marketing	515	29,3	4 %	33 %	44 271	63 368
Závozník	515	16,2	12 %	43 %	37 964	50 905
Technik HW	499	16,2	7 %	35 %	43 804	58 326
Pracovník poštovního provozu	497	11,9	8 %	15 %	42 034	64 397
Instalatér/topenař	493	9,9	9 %	42 %	39 070	49 920
Investiční specialista	491	6,4	14 %	65 %	53 100	94 981
Technolog ve stavebnictví	482	3,5	24 %	34 %	47 365	64 610
Autoelektrikář	479	3,7	21 %	49 %	40 603	59 263
Právník	478	7,9	13 %	24 %	42 707	60 917



# Časté profese: pozice, reakce zájemců, rozpětí nabízených mezd – Q4/2025

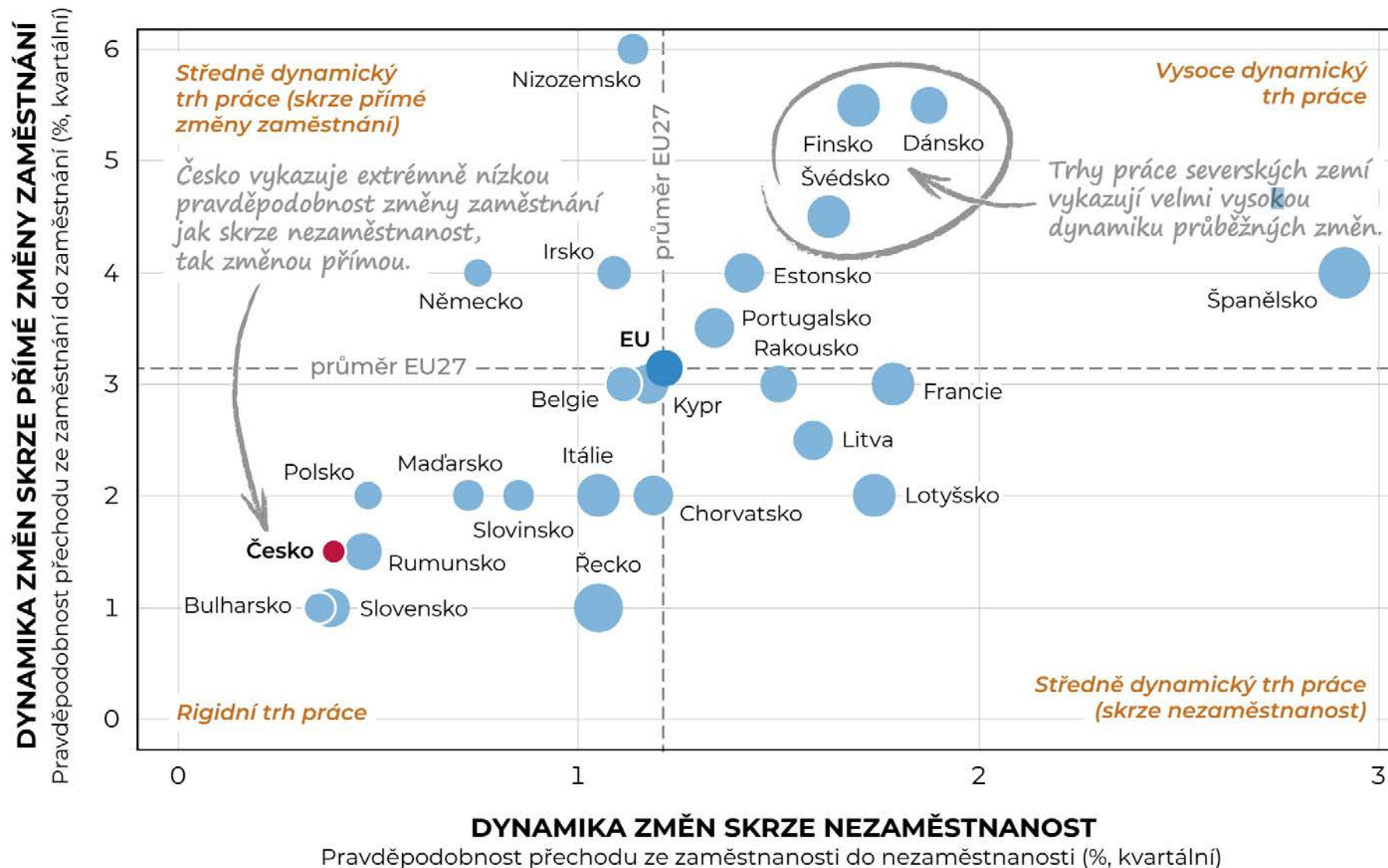
Profese Jobs.cz & Prace.cz celkem	inzerovaných pozic v Q4/2025	průměrný počet odpovědí: vše (1 pozice / 30 dní)	% pozic s < 1 odpovědí	mzda zveřejněná u % pozic	průměr nabízených mezd OD	průměr nabízených mezd DO
<b>Všechny obsazované pozice</b>	<b>91 598</b>	<b>13,7</b>	<b>12 %</b>	<b>40 %</b>	<b>40 182</b>	<b>53 272</b>
Terénní pracovník	468	6,6	20 %	63 %	27 674	31 874
SW architekt	467	8,2	10 %	13 %	75 848	112 030
Technický ředitel/manažer	466	10,8	10 %	39 %	66 287	89 257
Energetik	460	3,8	21 %	28 %	46 917	64 243
Procesní inženýr	457	5,6	14 %	21 %	54 165	73 809
HR generalista	454	32,8	3 %	24 %	41 122	52 465
Marketingová strategie	449	29,0	4 %	25 %	52 628	73 850
Prodejce vozů	435	10,7	3 %	57 %	41 598	66 081
Náborář	432	28,5	3 %	37 %	37 487	46 001
Manažer partnerského prodeje	426	13,1	12 %	44 %	61 223	94 128
IT Security Specialist	421	9,5	5 %	14 %	52 456	68 099
Správce serveru	396	16,8	3 %	28 %	49 545	66 241
Technický dozor investora	395	4,7	19 %	41 %	59 622	81 286
Pracovník výzkumu a vývoje	378	7,2	15 %	13 %	44 635	57 542
Výrobní ředitel/manažer	375	15,9	8 %	41 %	62 752	83 464
Supervizor výroby	373	8,9	11 %	28 %	48 118	61 485
Facility Manager	352	18,6	7 %	31 %	49 067	63 642
Supply Chain Specialist	346	16,0	9 %	26 %	49 090	63 411
Seřizovač vstřikovacích lisů	339	4,9	17 %	50 %	40 529	49 656
Specialista pro rozvoj a vzdělávání	339	22,2	8 %	31 %	32 175	37 928



# Fluktuace a tendence ke změnám práce



# Graf 1: Flexibilita trhů práce zemí EU27



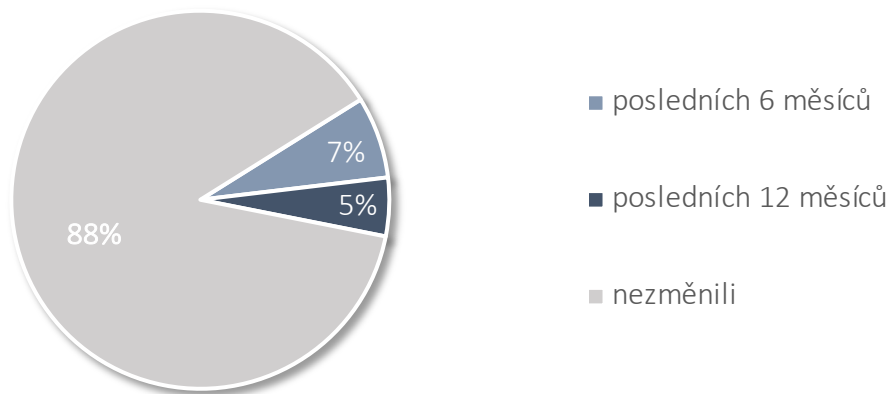
Zdroj: Eurostat (Labour market transitions: [https://doi.org/10.2908/LFSI\\_LONG\\_Q](https://doi.org/10.2908/LFSI_LONG_Q), Job-to-job transitions: [https://doi.org/10.2908/LFSI\\_LONG\\_E07](https://doi.org/10.2908/LFSI_LONG_E07)).

Pozn.: Vertikální osa ukazuje čtvrtletní pravděpodobnost změny zaměstnání. Horizontální osa ukazuje čtvrtletní pravděpodobnost přechodu ze zaměstnanosti do nezaměstnanosti. Jde o průměry let 2022 a 2023. Velikost bodů je úměrná průměrné roční míře nezaměstnanosti k březnu 2024.

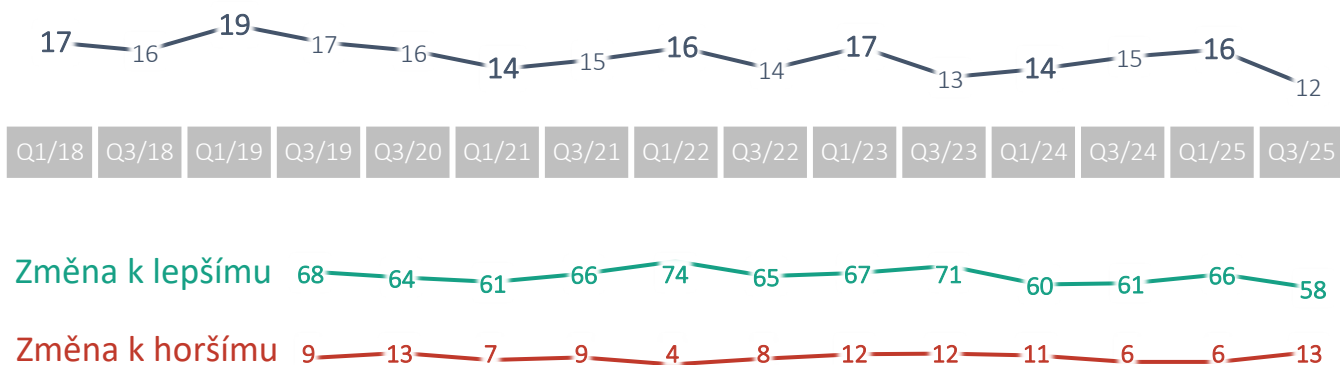


# Fluktuace zaměstnanců v Česku (JobsIndex, podzim 2025)

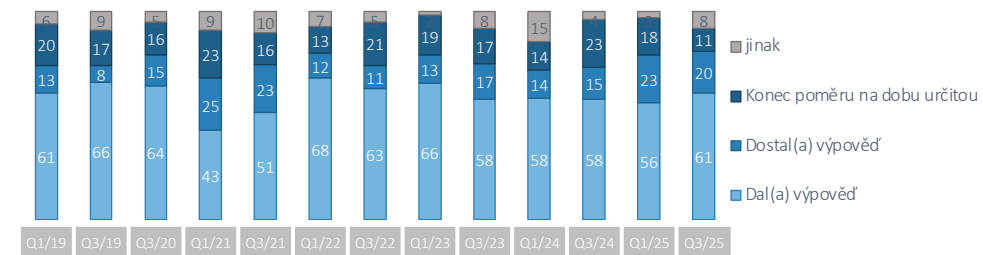
## ZMĚNILI ZAMĚŠTNÁNÍ V ...



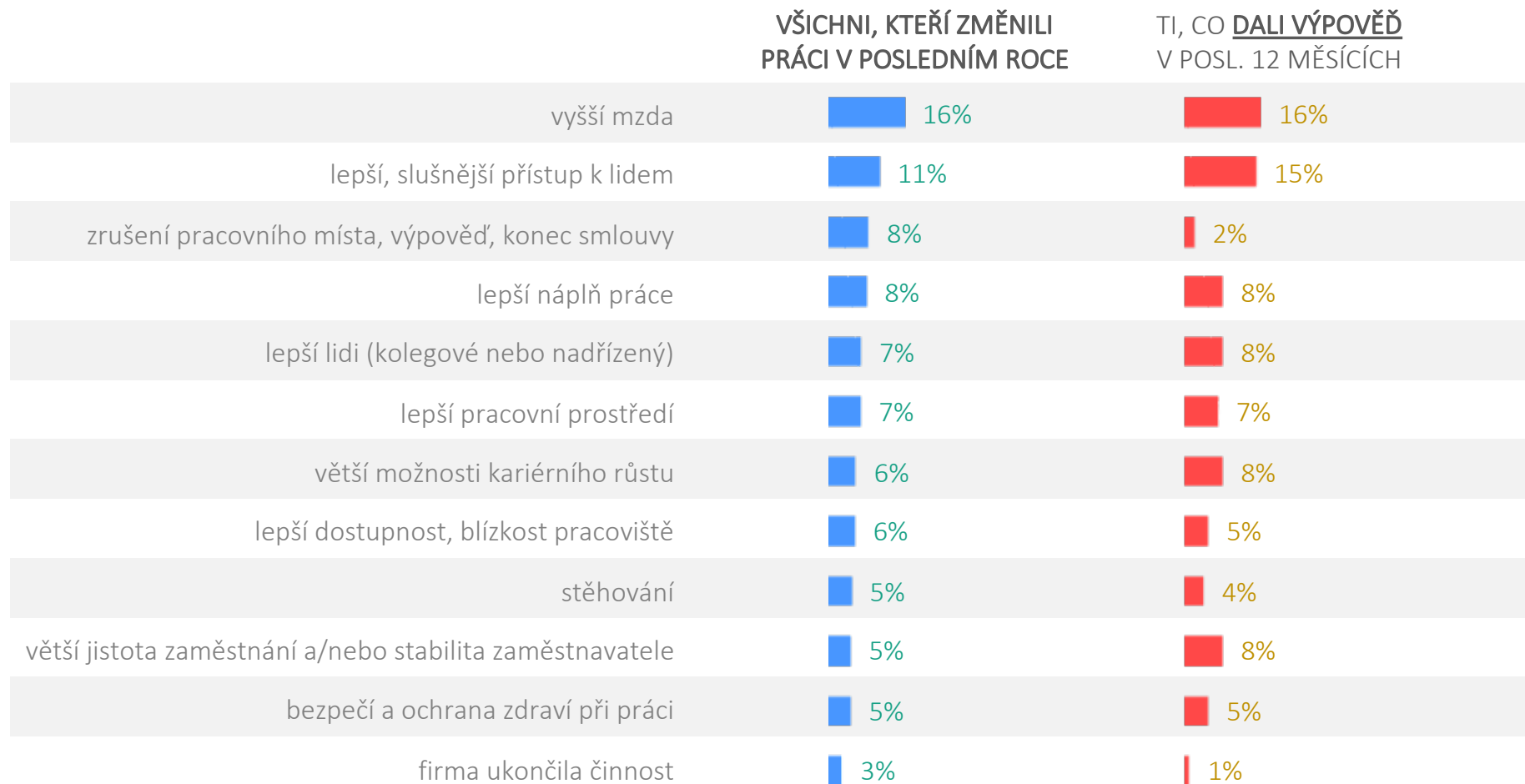
## VÝVOJ - ZMĚNILI ZAMĚŠTNÁNÍ V POSLEDNÍM ROCE



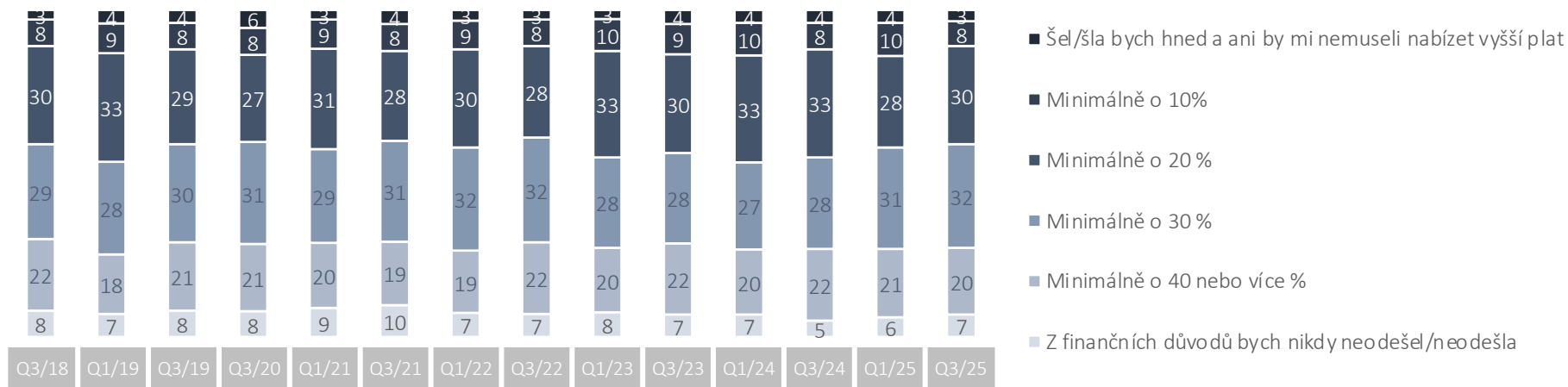
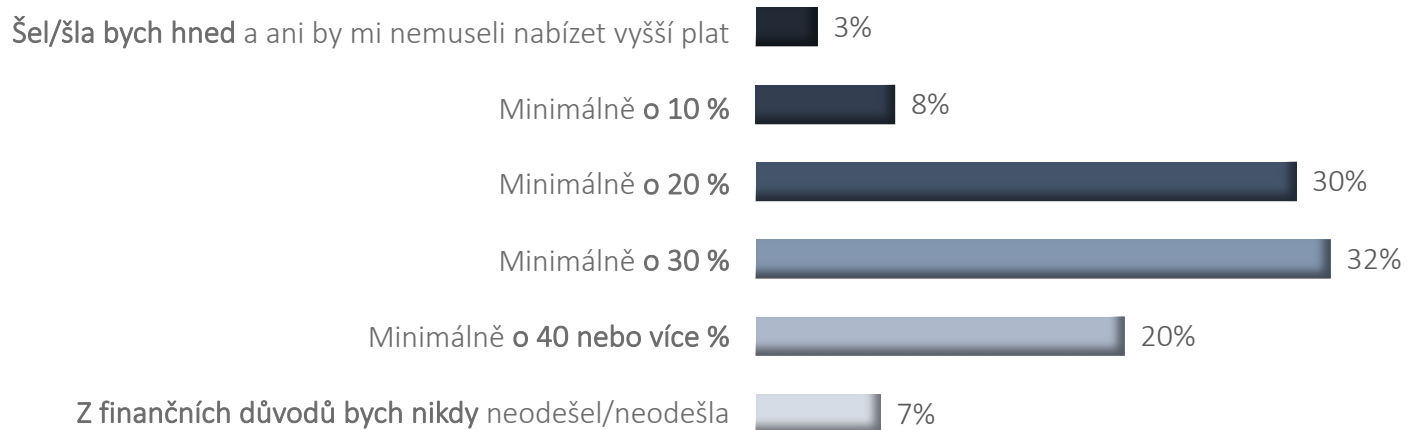
## JAKÝM ZPŮSOBEM ODEŠLI?



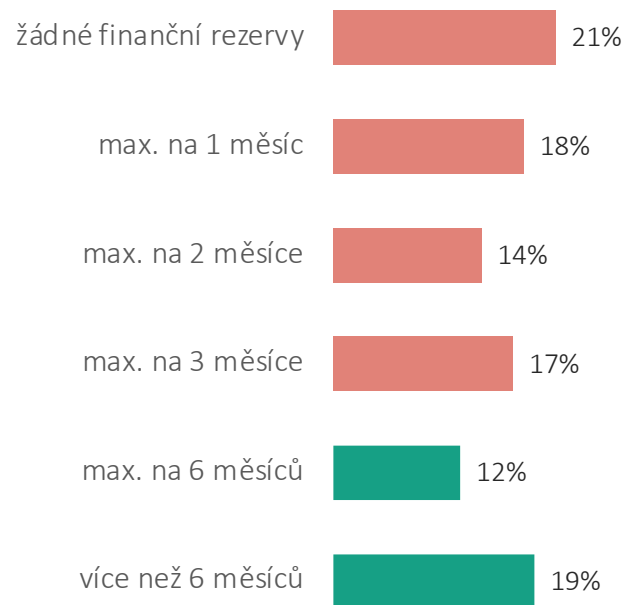
# Fluktuace zaměstnanců 12m – hlavní důvody změny (JobsIndex, podzim 2025, Česko)



# Finanční motivace – o kolik? (JobsIndex, podzim 2025, ČR)



# Finanční rezervy pro případ ztráty práce (JobsIndex, podzim 2025, ČR)



**69%**

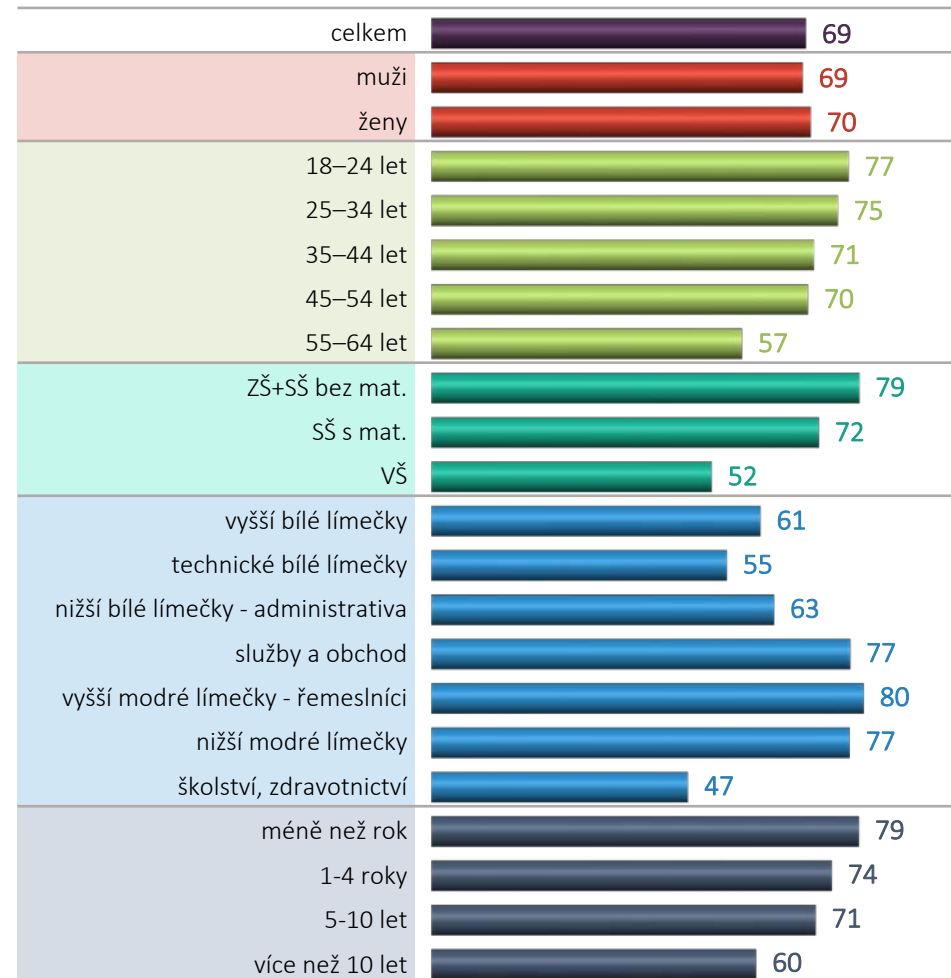
srovnání s  
Q1/2025: 70%

**31%**

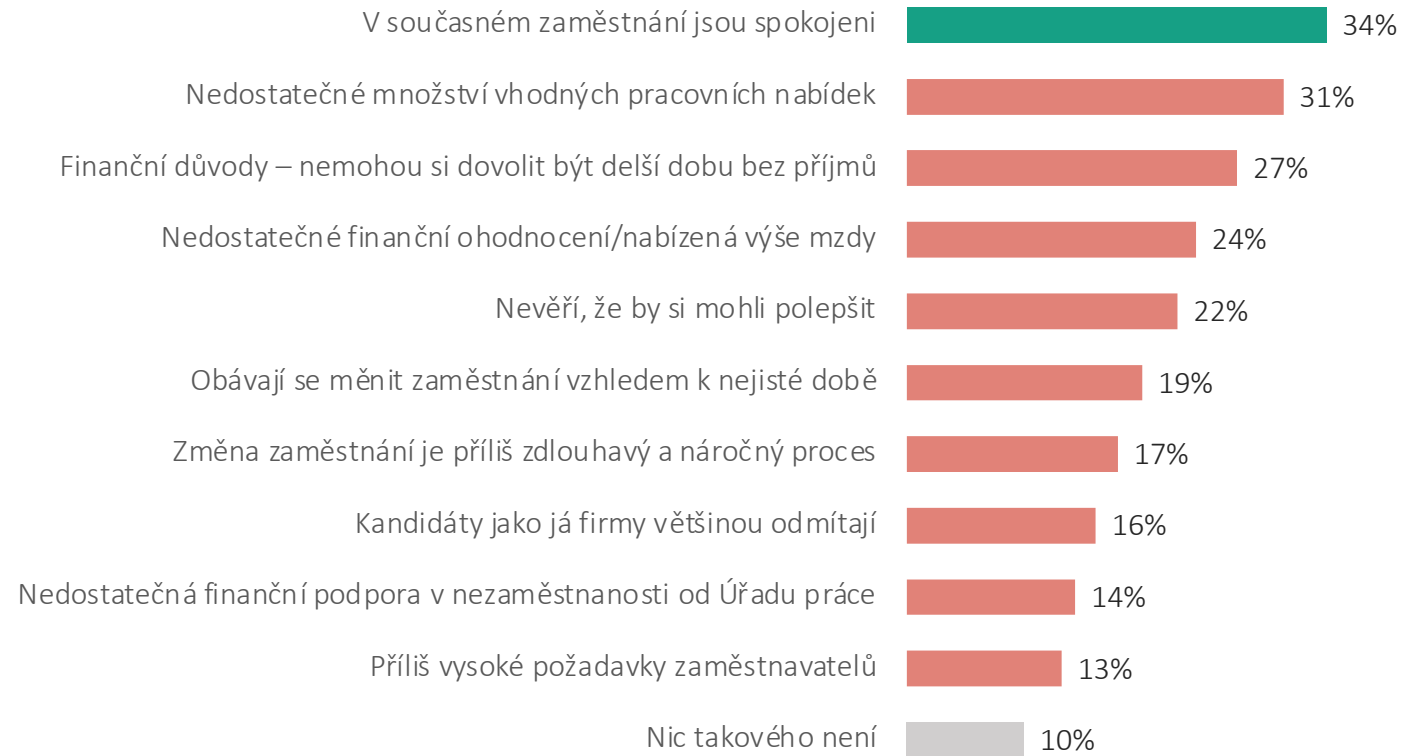
srovnání s  
Q1/2025: 30%



## Rezerva max. na 3 měsíce



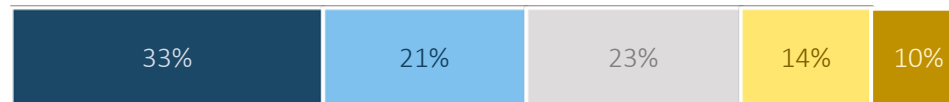
# Bariéry pro změnu práce (JobsIndex, podzim 2025, ČR)



# Přístup ke změnám práce v Česku (JobsIndex, podzim 2025)

Změna práce je velká věc a krok do nejistoty, nikdy není jasné, jestli to vyjde.

**54%**  
49%\*



**24%**  
20%\*

Změna práce je naprosto přirozená věc, které není třeba se bát, protože člověk si může hodně polepšit.

Můj současný zaměstnavatel je pro mě největší jistota, věřím, že si u něj mohu polepšit.

**49%**  
45%\*

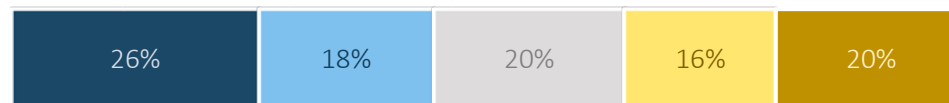


**21%**  
19%\*

Můj současný zaměstnavatel pro mě není jistota, určitě mi u něj nebude lépe.

Nevadilo by mi změnit obor zaměstnání, člověku to obohacuje dovednosti.

**44%**  
41%\*

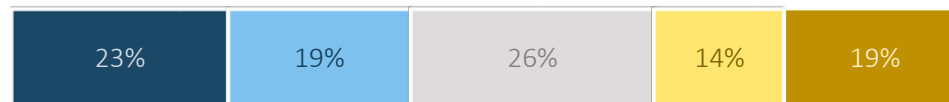


**36%**  
31%\*

Držím se oboru, ve kterém mám zkušenosti, útok stranou by znamenal začínat znovu.

Na změně práce je pro mě nejtěžší to, že si těžko zvykám na nové prostředí/okolí.

**42%**  
41%\*

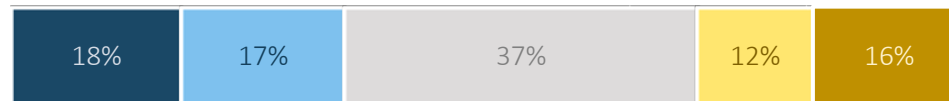


**33%**  
27%\*

Nemám problém změnit zaměstnání, rychle se adaptuji.

Své budoucí dobré pracovní uplatnění a perspektivu si mohu zajistit zejména růstem a rozvojem u současného zaměstnavatele.

**35%**  
33%\*

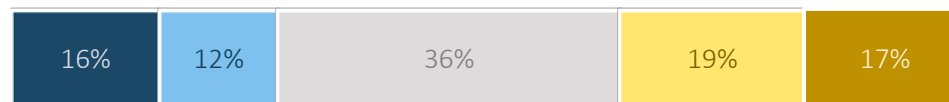


**28%**  
24%\*

Své budoucí dobré pracovní uplatnění a perspektivu si mohu zajistit zejména změnou zaměstnavatele.

V současné ekonomické situaci (zvyšování cen zboží, energií) je lepší zůstat u stávajícího zaměstnavatele a práci neměnit.

**28%**  
28%\*



**36%**  
27%\*

V současné ekonomické situaci (zvyšování cen zboží, energií) člověk musí změnit zaměstnání, aby si polepšil.

\* údaj z Q1/2025 – zvýrazněn rozdíl o 5 a více bodů - směrem nahoru **zeleně**, směrem dolů **červeně**



**Podstatná část lidí si na dobrovolné změny práce netroufne, nebo je příliš odkládá - často kvůli nedostatečným finančním rezervám pro případ výpadku příjmů.**

**Tím slábne jejich vyjednávací pozice a dlouhodobě na trhu co do podmínek a možností zaostávají.**

**U nemalé skupiny lidí to není jejich vlastní volba – i když se o změnu snaží, narážejí na nezáměr, nezřídka i přímou diskriminaci ze strany zaměstnavatelů.**

**V důsledku pak často i v aktuální práci spíše stagnují.**



**Škodí to silně i zaměstnavatelům – nenabírají rychle nejlepší posily na klíčové pozice podmiňující další růst.**

**Potenciálně vhodní lidé zůstávají – i za špatných podmínek, při dlouhodobé stagnaci či aktuální frustraci, s níž jde ruku v ruce snížený výkon – ve svém stávajícím zaměstnání.**

**Nízká míra fluktuace může na první pohled vypadat jako výhra, ale spíše firmy i celou ekonomiku brzdí.**



# Změny v Zákoníku práce & redesign podpory v nezaměstnanosti

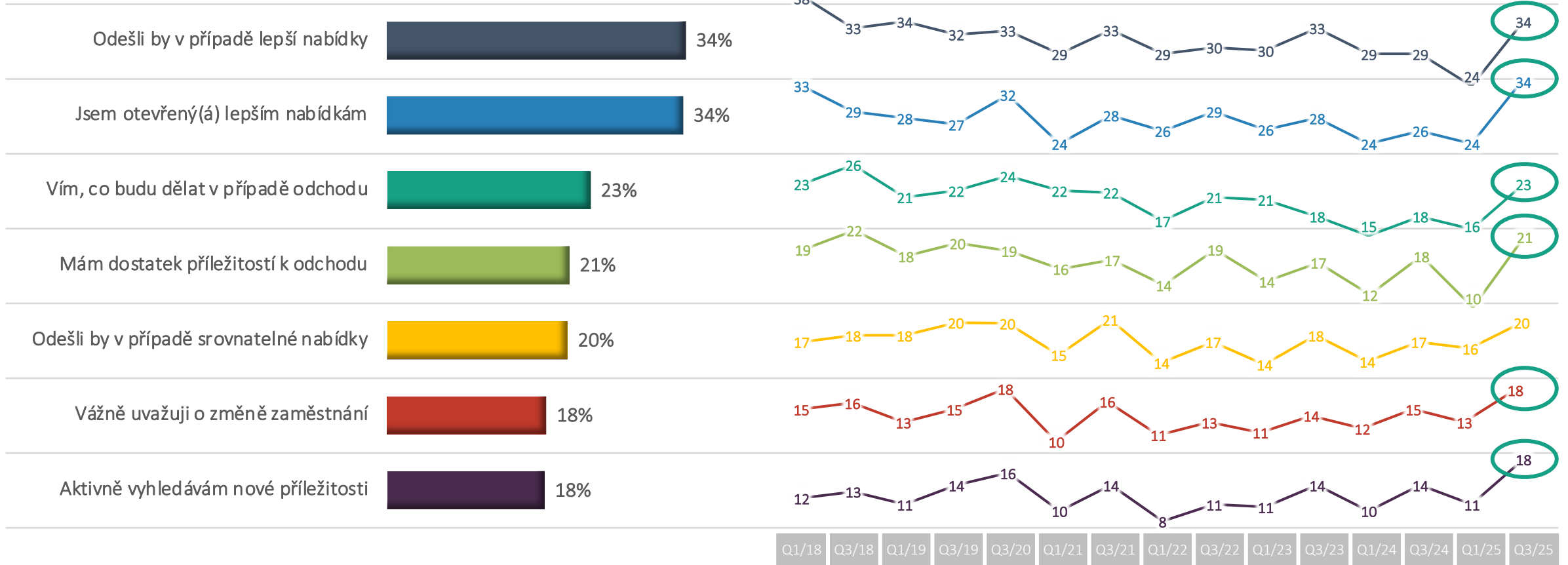


Kompletní přehled na stránkách MPSV



# Tendence k dalším změnám práce v Česku (JobsIndex, podzim 2025)

Souhlas (Top2Box na 6-tibodové škále)



# Spokojenost, motivace a angažovanost zaměstnanců

---

# LMC JobsIndex – průzkum spokojenosti a motivace lidí v práci

1

## Pozadí výzkumu

LMC realizuje od konce roku 2015 prostřednictvím agentury g82 dvakrát ročně kontinuální výzkum spokojenosti a motivovanosti zaměstnanců v ČR. Tato zpráva přináší výsledky za aktuální vlnu výzkumu v porovnání s předchozími měřeními (s ohledem na koronavirovou situaci nebyla realizována jarní vlna 2020). Výsledky za aktuální vlnu označujeme jako Q3/2025, resp. podzim 2025.

2

## Metodologie a velikost vzorku

Dotazování formou samovyplňování dotazníků na řízeném online panelu (CAWI).

Počet rozhovorů: 1001

Sběr dat: duben 2025

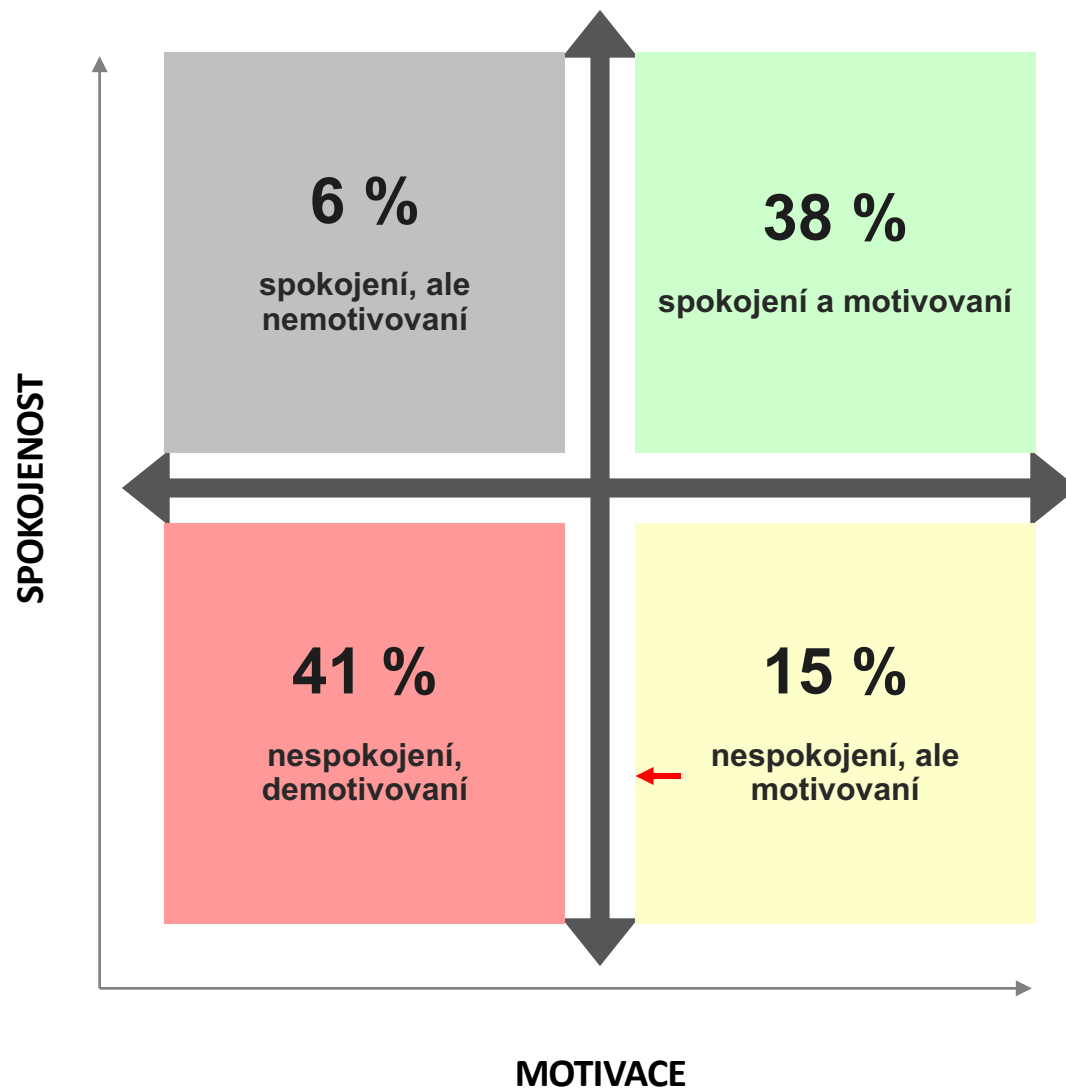
3

## Cílová skupina

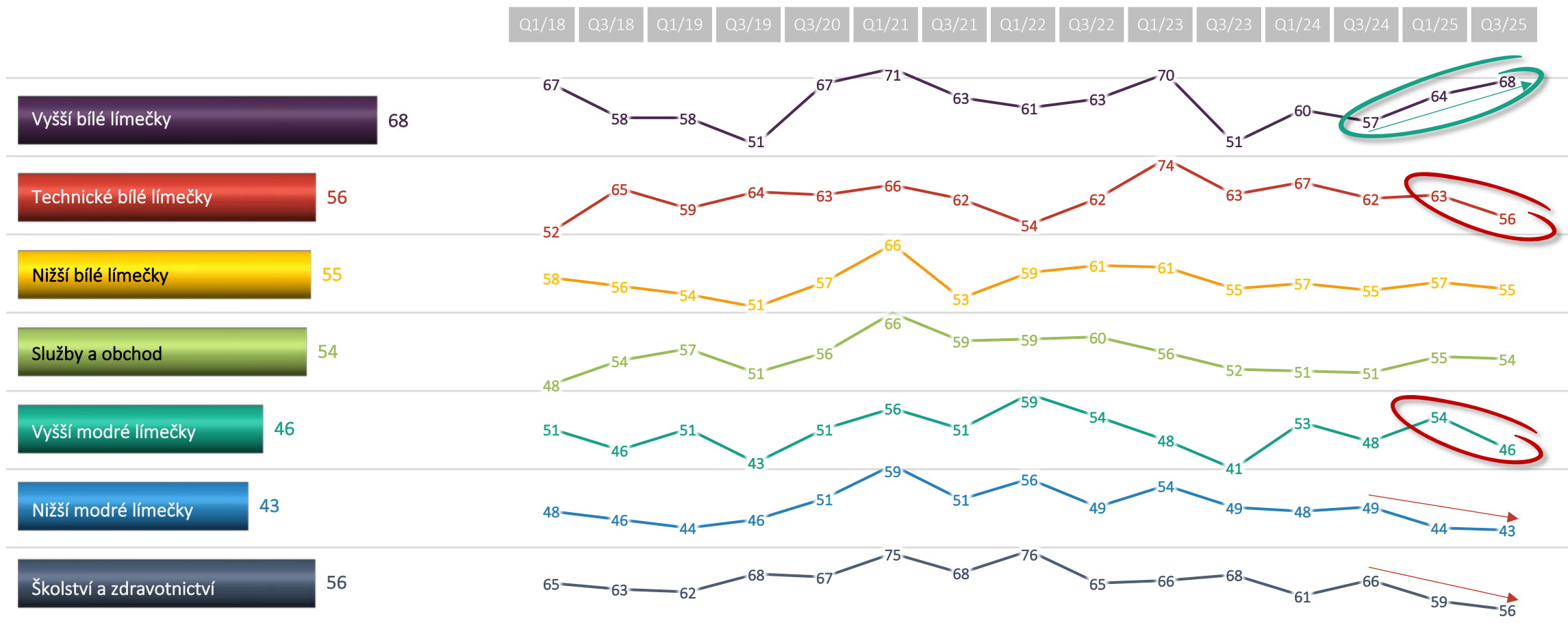
Zaměstnanci v ČR ve věku 18-65 let – reprezentativní výběr podle věku, pohlaví, vzdělání, regionu a velikosti obce.



# Spokojenost a motivace lidí v práci (JobsIndex, podzim 2025, ČR)



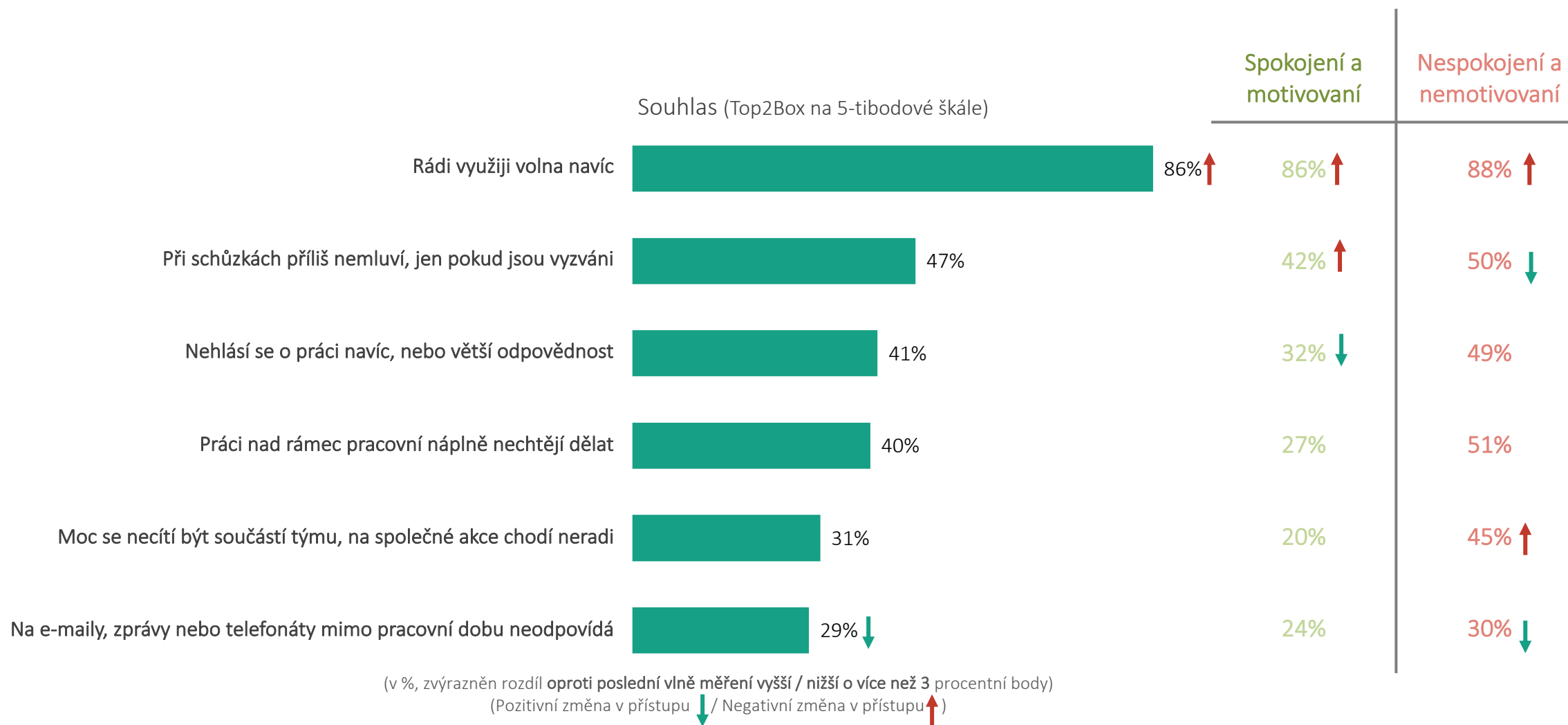
# Spokojenost a motivace lidí v práci – vývoj, rozpady (JobsIndex, podzim 2025, ČR)



**Vyšší bílé límečky** – vedení firem, další odborní specialisté, vědecko-výzkumná činnost; **technické bílé límečky** – IT specialisté, specializované technické profese; **nižší bílé límečky** – administrativní, úřednické pozice; **vyšší modré límečky** – specializované řemeslné profese, umělecká činnost; **nižší modré límečky** – dělnické profese, doprava, logistika; **školství, zdravotnictví** – školství, zdravotnictví, sociální práce.

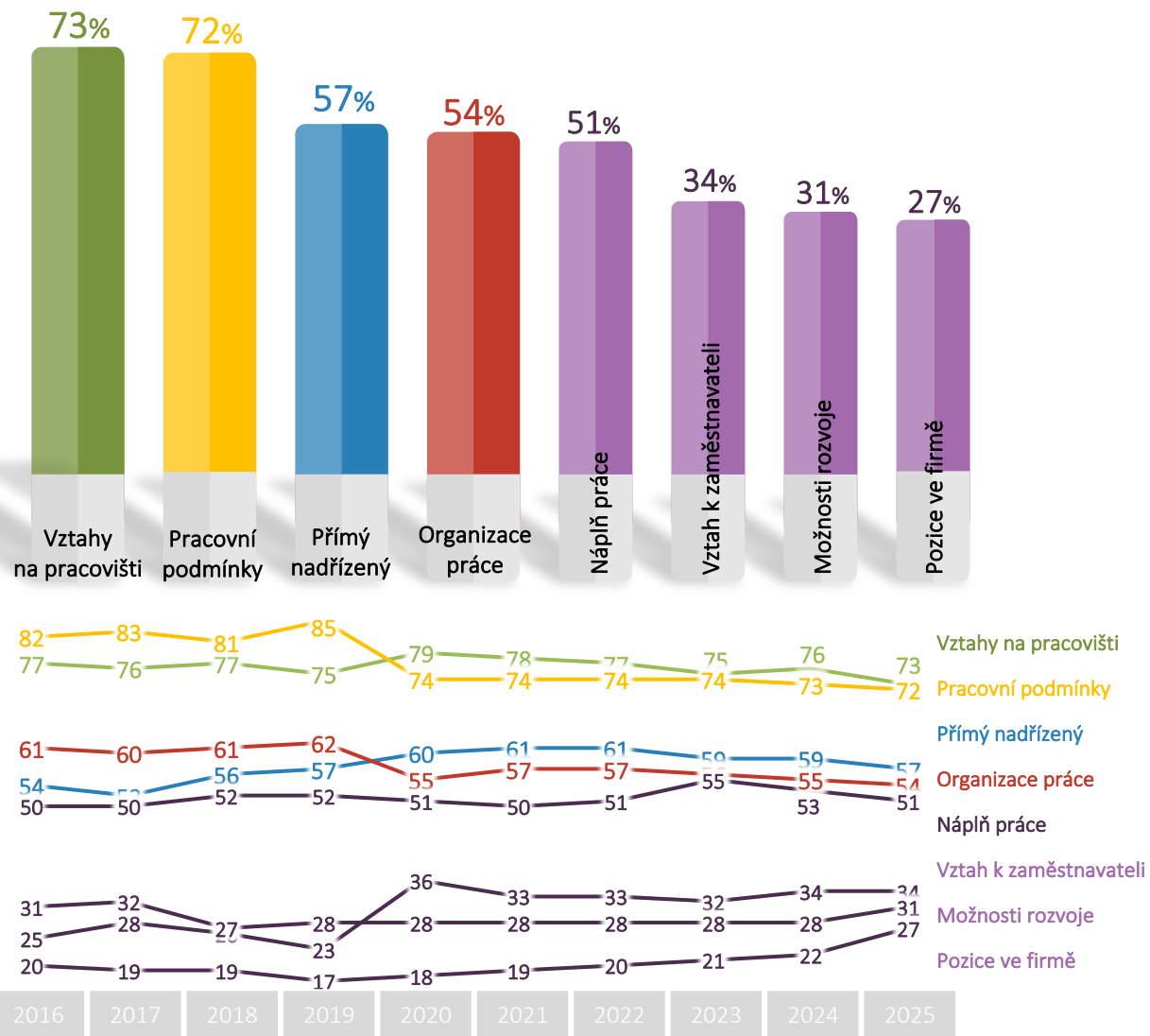


# Quiet quitting v Česku? (JobsIndex, podzim 2025)



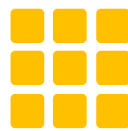
# Deklarovaná důležitost oblastí pro spokojenost zaměstnanců

(JobsIndex, podzim 2025, ČR)



## Dobré vztahy a atmosféra na pracovišti

55-64 let, tech. bílé límečky, Praha  
35-44 let, vyšší bílé límečky, do 400 tis. obyv.



## Dobré pracovní podmínky

18-24 let, plat 25-35 tis.  
Technické bílé límečky, plat 35 tis.+, 100-400 tis. obyv.



## Dobry nadřízený

55-64 let, tech. bílé límečky,  
25-34 let, vyšší modré, Praha



## Dobrá organizace práce a spravedlivé odměňování

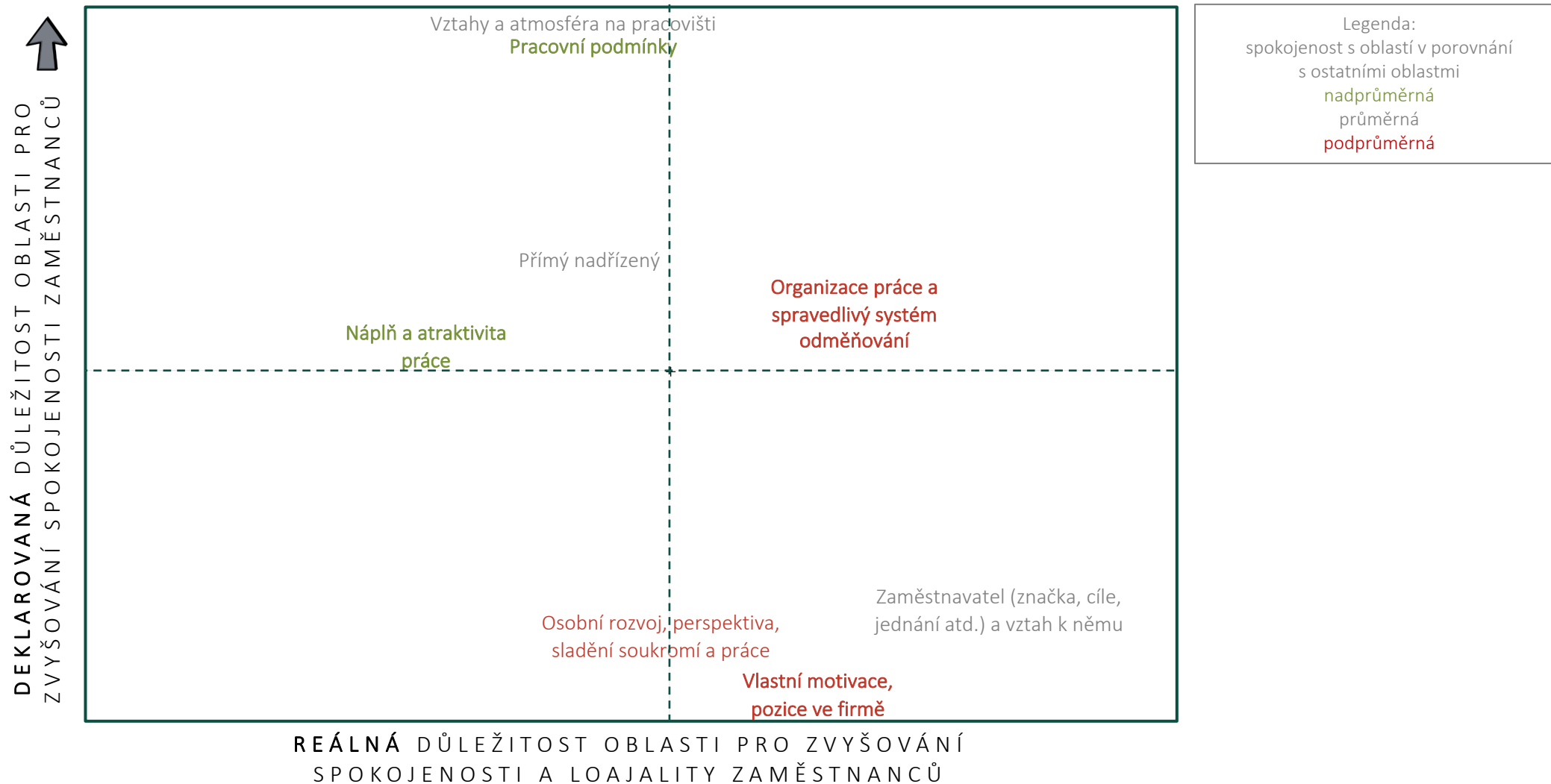
55-64 let, vyšší bílé límečky, 20-100 tis. obyv.  
25-34 let, ZŠ+SŠ bez mat., vyšší modré límečky, plat do 25 tis., Praha

*zeleně: více jak 5pb nad průměrem  
červeně: méně jak 5pb pod průměrem*



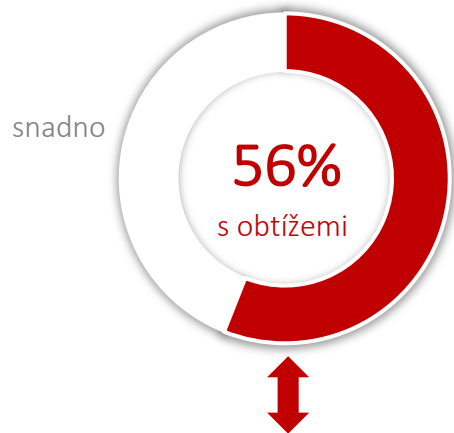
# Důležitost oblastí pro zvyšování spokojenosti a loajality zaměstnanců

(JobsIndex, podzim 2025, ČR)



# Jak zaměstnanci v Česku vycházejí s příjmy? (JobsIndex, podzim 2025)

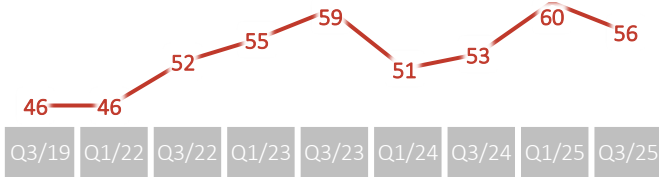
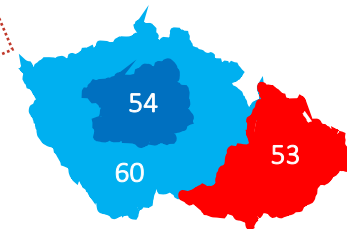
Jak vychází s příjmem



s velkými obtížemi	7%
s obtížemi	14%
s menšími obtížemi	35%
docela snadno	28%
snadno	9%
velmi snadno	6%

ve vlně Q1/2025

9%
16%
36%
26%
9%
4%



	do 25 tis.	25-35 tis.	nad 35 tis.
Q3/25	71%	67%	43%
Q1/25	81%	67%	45%
Q3/24	72%	64%	40%
Q1/24	70%	57%	37%
Q3/23	76%	67%	46%

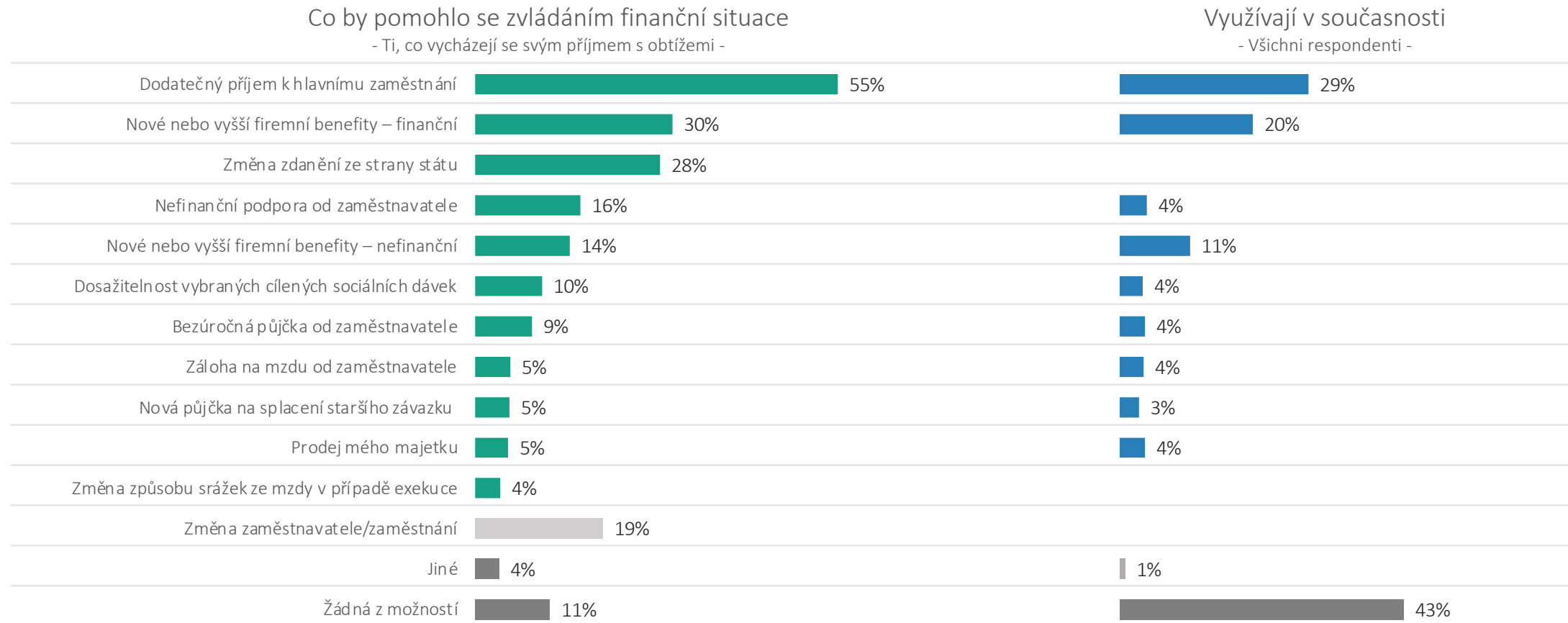
Q3/2025	S obtížemi (%)
<b>Celkem</b>	56
muži	56
ženy	57
18-24 let	44
25-34 let	64
35-44 let	57
45-54 let	57
55-64 let	46
ZŠ+SŠ bez mat.	66
SŠ s mat.	53
vš	46
vyšší bílé límečky	54
technické bílé límečky	38
nižší bílé límečky	54
služby a obchod	59
vyšší modré límečky	68
nižší modré límečky	63
školy, zdravotnictví	28
do 49 zam.	57
50-499 zam.	59
500 a více zam.	51
méně než rok	71
1-4 roky	63
5-10 let	55
více než 10 let	45

O 5 a více procentních bodů více oproti celku

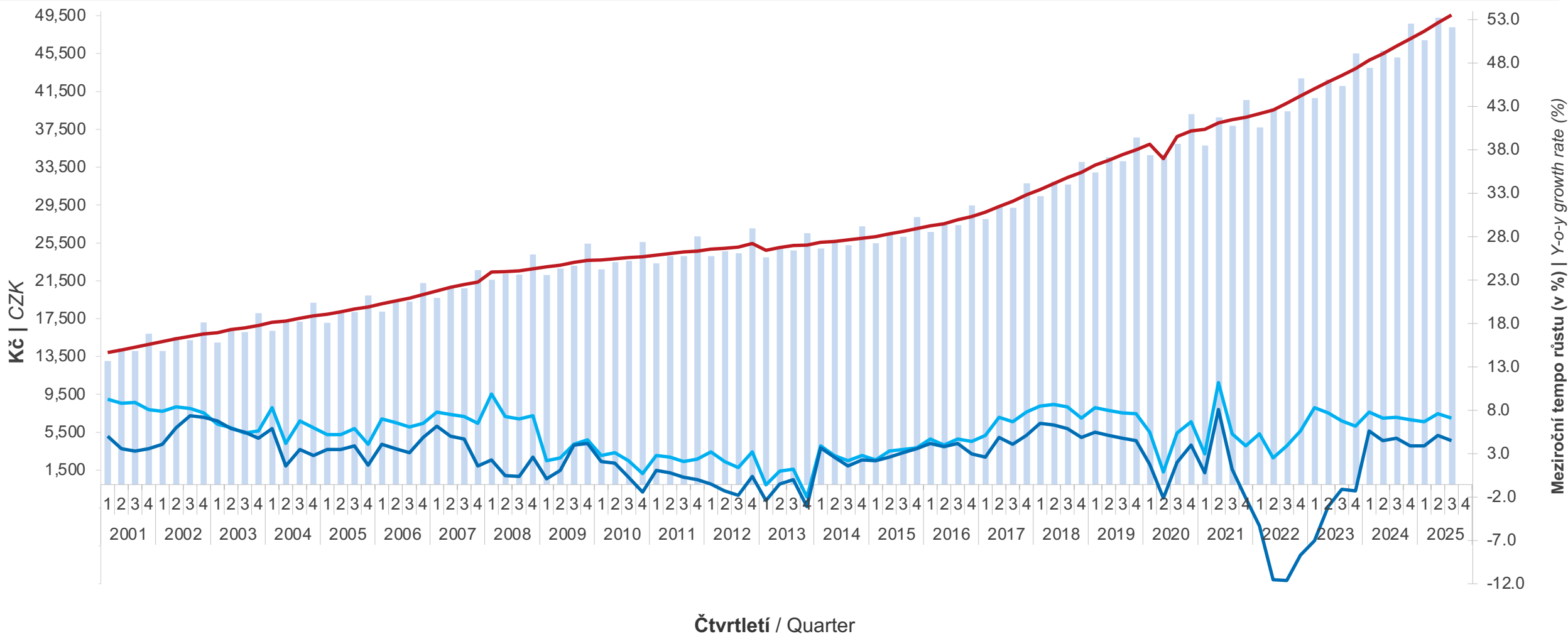
O 5 a více procentních bodů méně oproti celku



# Co by pomohlo lidem ve fin. potížích lépe zvládat situaci (JobsIndex, podzim 2025)



**Průměrná měsíční mzda – čtvrtletní údaje (absolutní hodnoty a meziroční změny)**  
Average monthly wage – quarterly data (absolute numbers and year-on-year changes)



Průměrná hrubá nominální mzda (levá osa)  
Average gross nominal wage (left axis)

Nominální mzda po očištění od sezónních vlivů (levá osa)  
Nominal wage, seasonally adjusted (left axis)

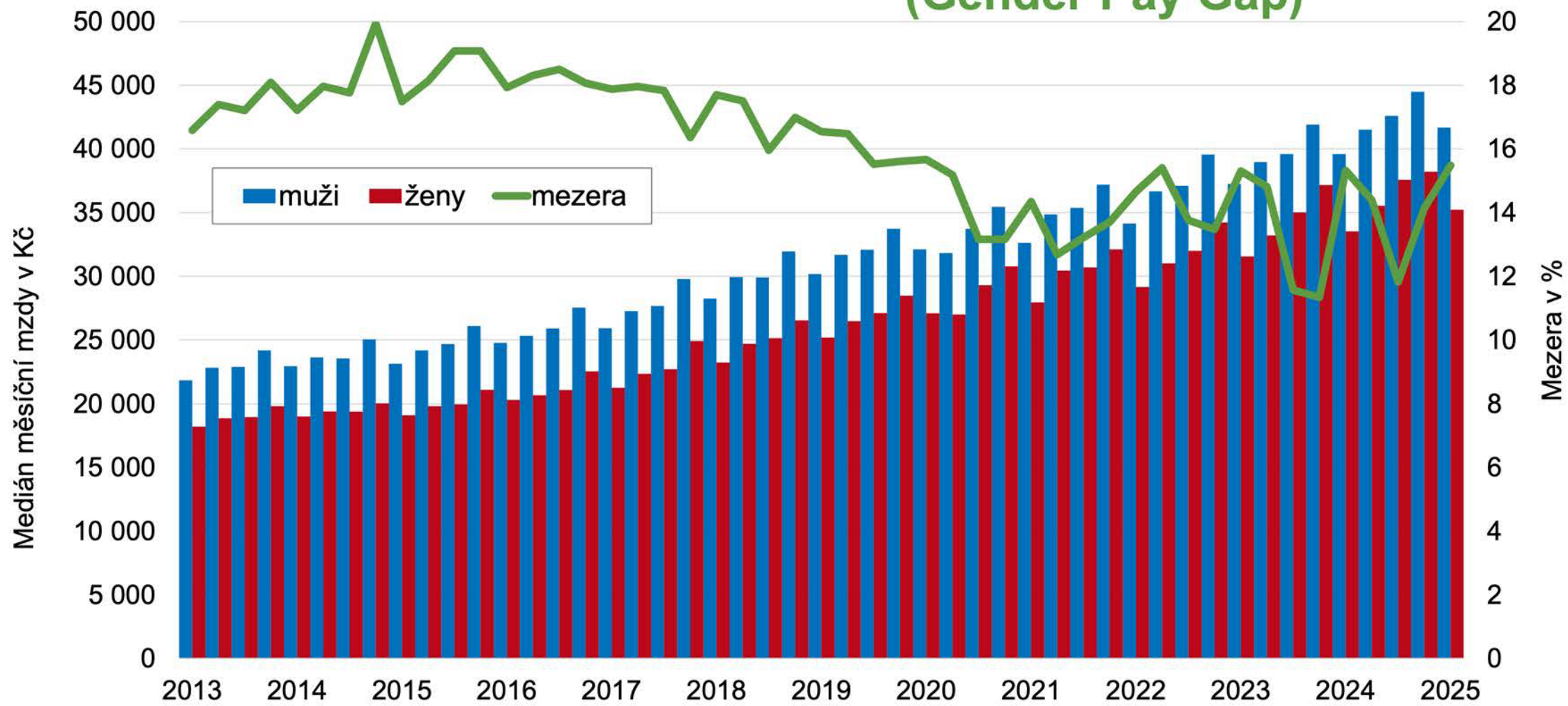
Růst nominální mzdy (pravá osa)  
Nominal wage growth (right axis)

Růst reálné mzdy (pravá osa)  
Real wage growth (right axis)

# Evropská směrnice o transparentním odměňování

---

# Mezera v mediánových výdělcích žen a mužů (Gender Pay Gap)



Zdroj: mzdové výkaznictví ČSÚ/model distribuce

# AI & adaptabilita z pohledu lidí



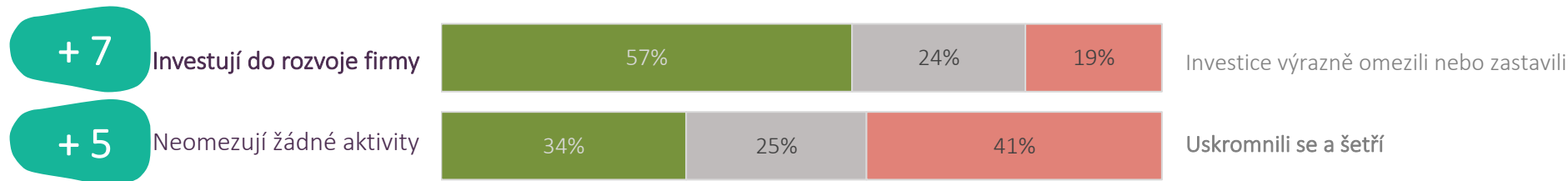
customer segmentation  
use communication techniques  
customer relationship management  
think analytically follow company standards  
develop animations develop creative ideas  
economics  
plan teamwork adjust priorities  
assertiveness assume responsibility  
sales activities project management communication  
sell products create solutions to problems  
customer service assist customers  
office software teamwork principles  
lead others  
database  
attend to detail **work in teams**  
**adapt to change**  
have computer literacy manage quality  
ICT safety  
quality standards **English** manage time accounting  
plan use microsoft office keep company  
work independently team building  
office administration  
think proactively tolerate stress  
provide information use office systems lead a team  
brainstorm ideas show commitment  
think creatively sales strategies  
use spreadsheets software  
computer programming



Investiční apetit je nejsilnější za poslední roky – šest z deseti společností plánuje další rozvoj, mnoho se však i nadále neobejde bez šetření.

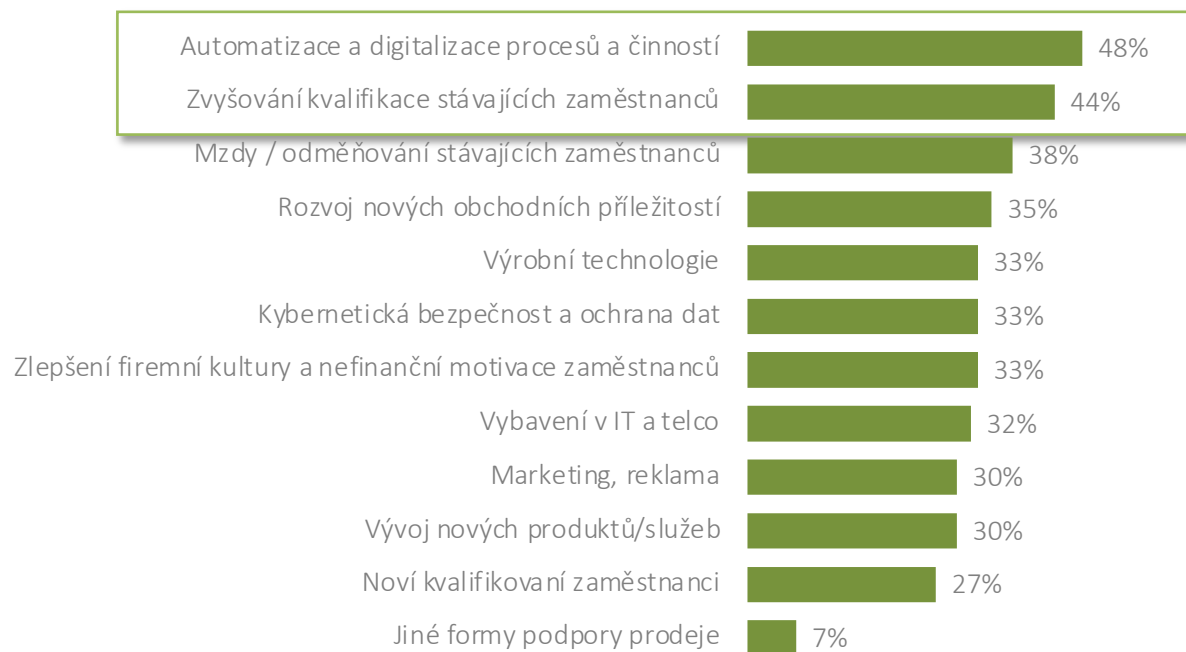
Nejčastěji investice jdou do automatizace a digitalizace procesů (48 %) a do zvyšování hodnoty lidského kapitálu (rekvalifikace nebo zvyšování kvalifikace zaměstnanců – 44 %).

### V SOUČASNOSTI



### DO ČEHO FIRMY INVESTUJÍ

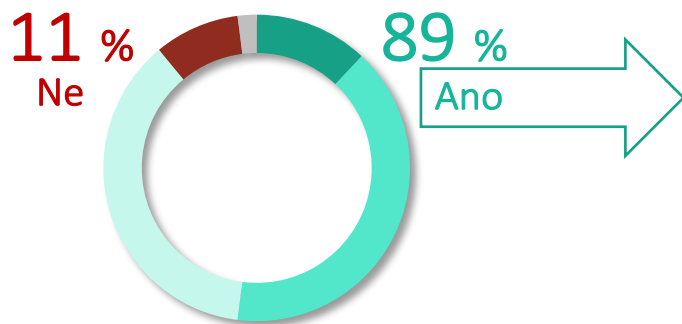
(57% firem, které v současnosti investují do rozvoje firmy)



K úspěchu přispívá i intenzivnější adopce AI nástrojů.

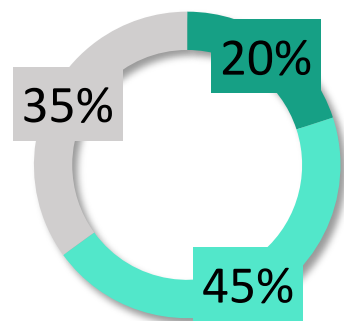
Systematicky však implementuje AI nástroje zatím jen poměrně málo firem, přičemž nejsilnější brzdou jsou obavy z bezpečnostních rizik a přetrvávající nedostatek interních technických kompetencí.

### VYUŽÍVAJÍ NÁSTROJE AI



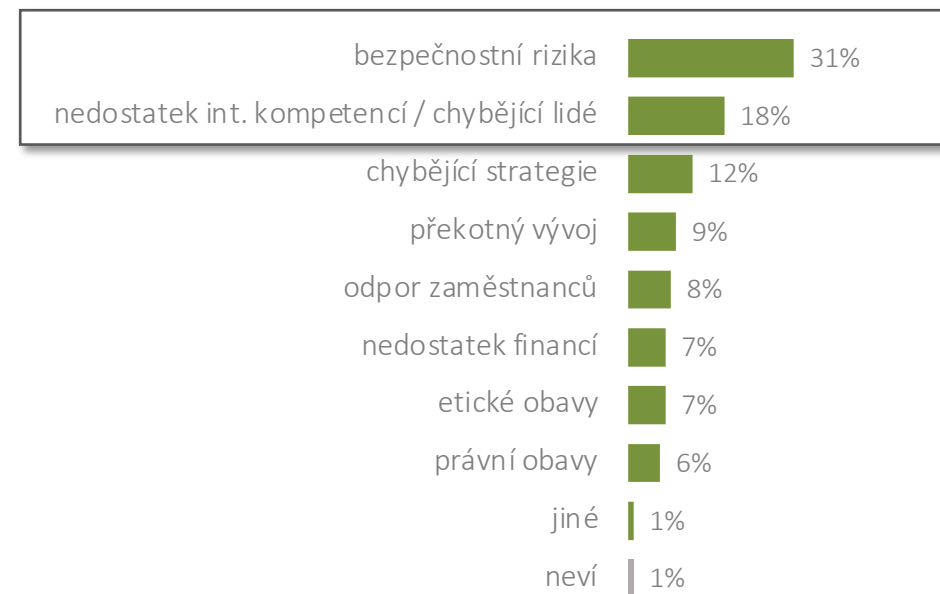
- Ano, velmi intenzivně
- Ano, částečně
- Ano, ale pouze omezeně
- Vůbec ne
- Neví

### JAKÝM ZPŮSOBEM VYUŽÍVAJÍ NÁSTROJE AI



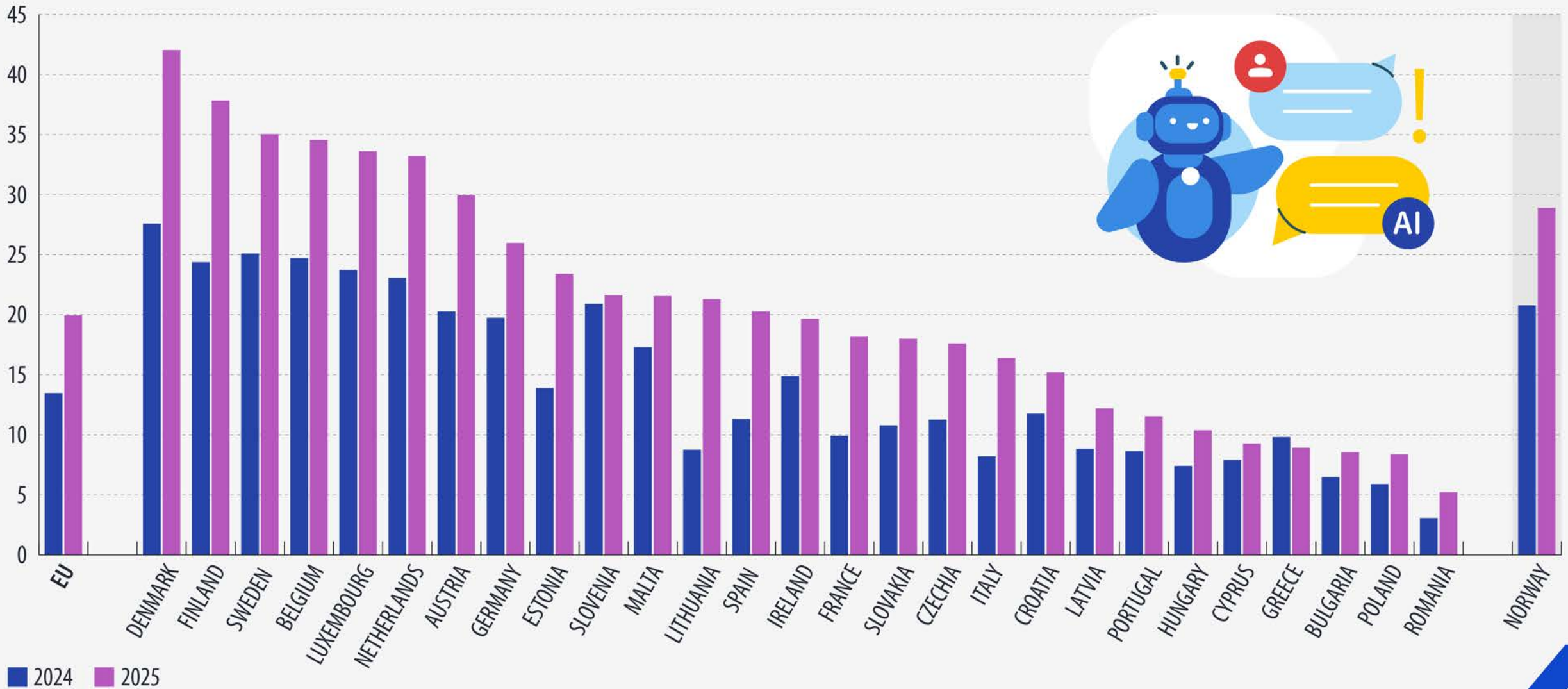
- Systematicky zavádíme nástroje AI
- Poskytujeme alespoň části lidí licence na některé z nástrojů AI
- Nebráníme zaměstnancům, ale aktivně to nepodporujeme

### BARIÉRY PRO RYCHLEJŠÍ ADAPTACI NA NOVÉ TECHNOLOGIE (VČETNĚ AI)



# Enterprises using AI technologies, 2024 and 2025

(% of enterprises)

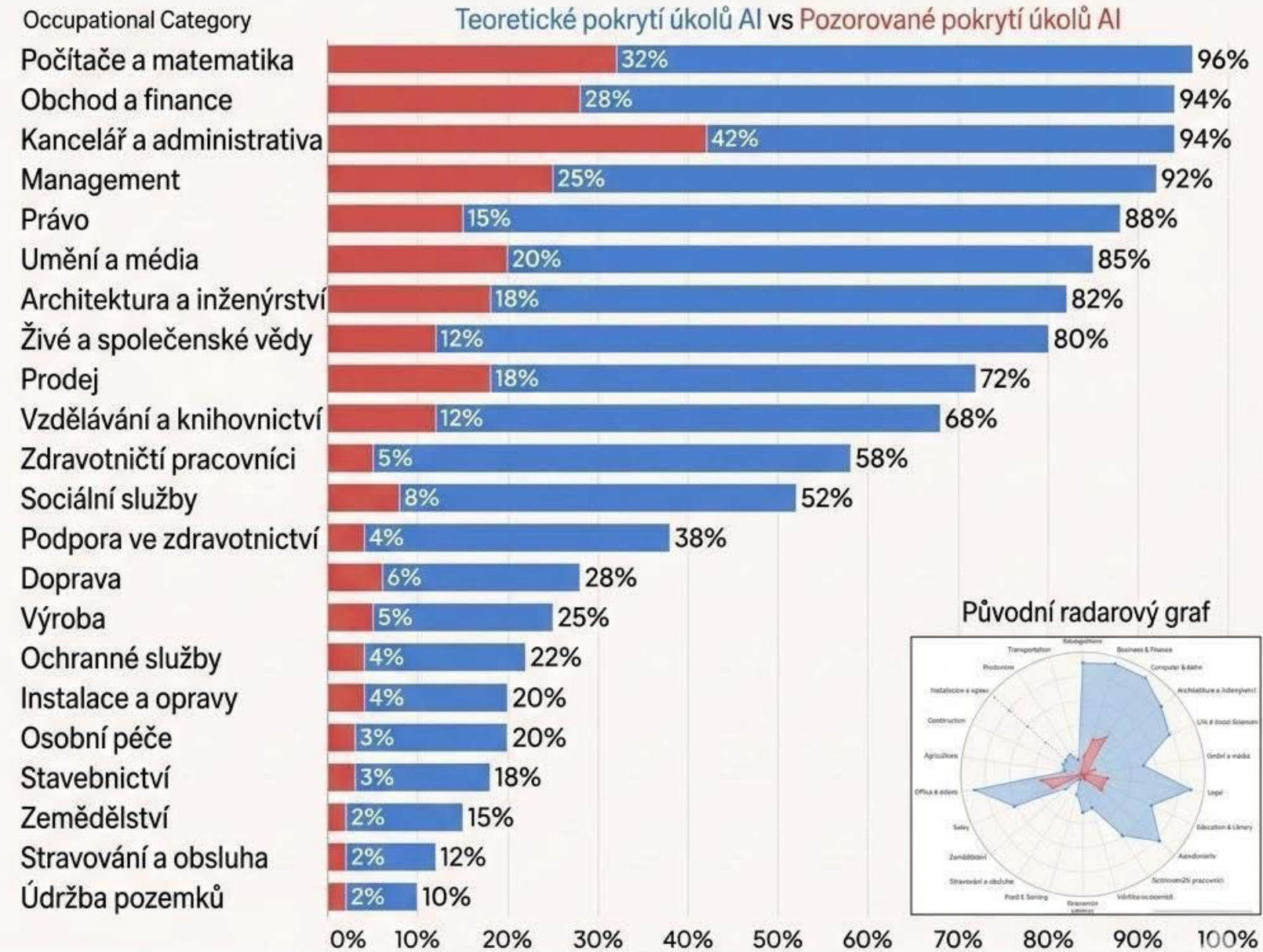


Countries ranked based on 2025 values, highest to lowest. Netherlands: break in time series.

# Potenciál a aktuální míra využívání AI ve vybraných typech činností

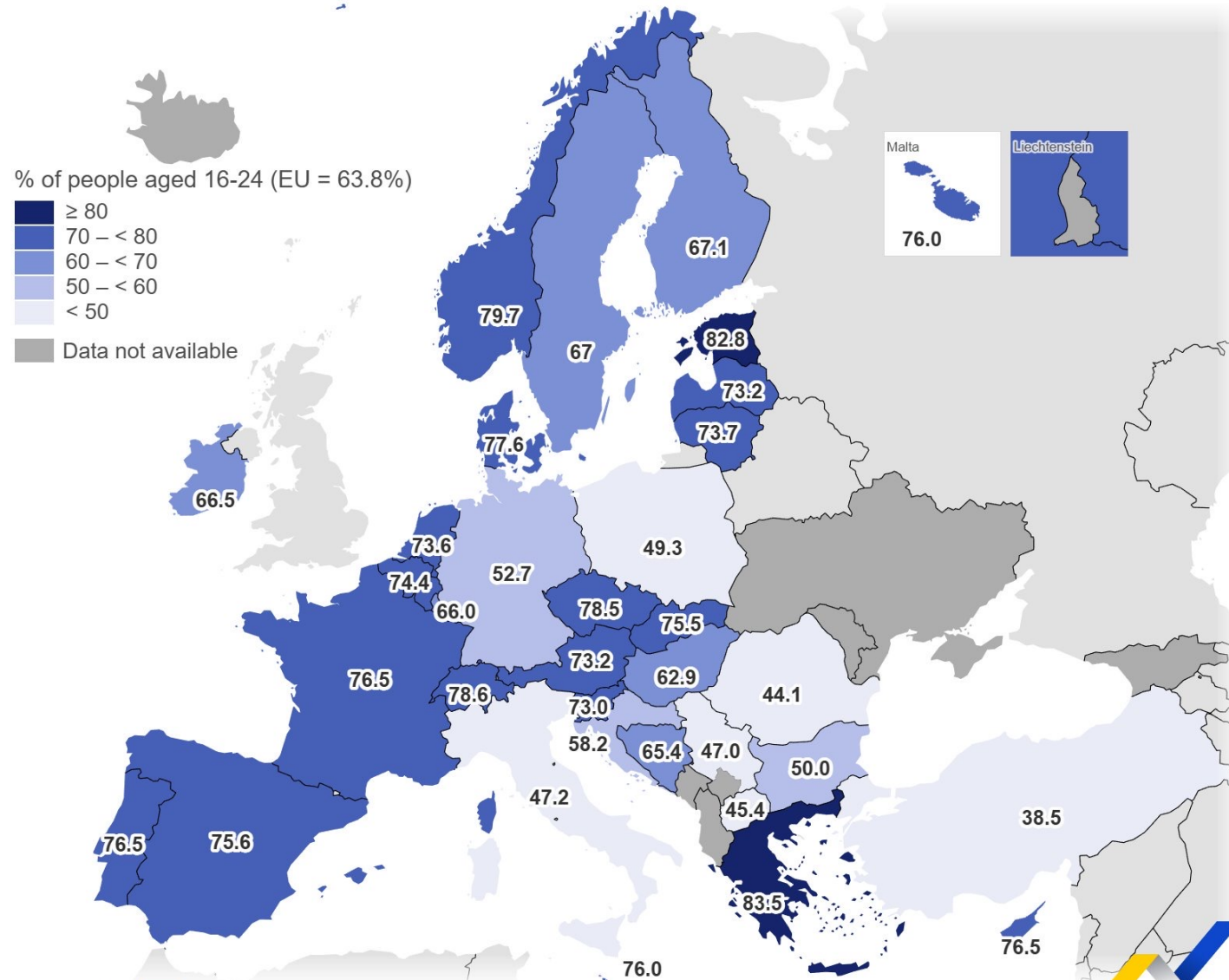
([studie Anthropic](#), 3/2026)

Podíl pracovních úkolů, které by LLM mohly teoreticky vykonávat = **modré sloupce**  
 Vlastní měření pokrytí pracovních míst společností Anthropic odvozené z údajů o používání = **červené sloupce**



# Use of generative AI tools by people aged 16-24, 2025

(%)



eurostat

Source dataset: isoc\_ai\_iiau

Administrative boundaries: © EuroGeographics © OpenStreetMap

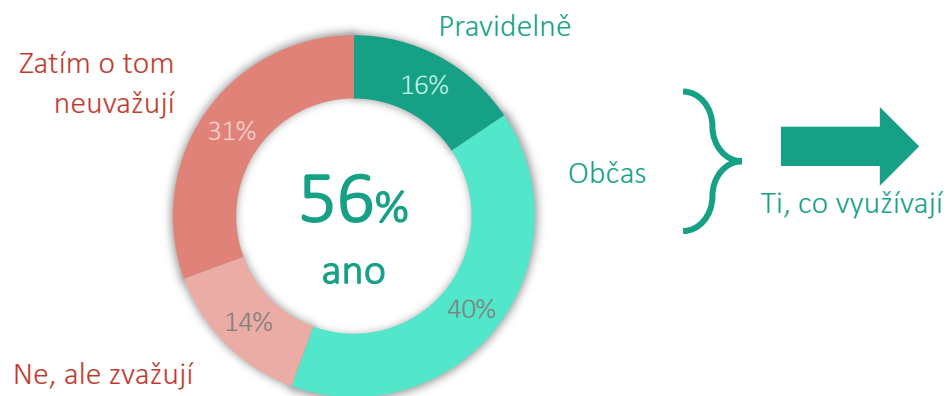
Cartography: Eurostat – IMAGE, 01/2026

Kosovo\* - This designation is without prejudice to positions on status, and is in line with UNSCR 1244/1999 and the ICJ Opinion on the Kosovo declaration of independence.



# Používání aplikací generativní AI mimo práci v Česku (JobsIndex, podzim 2025)

Využívají AI mimo práci

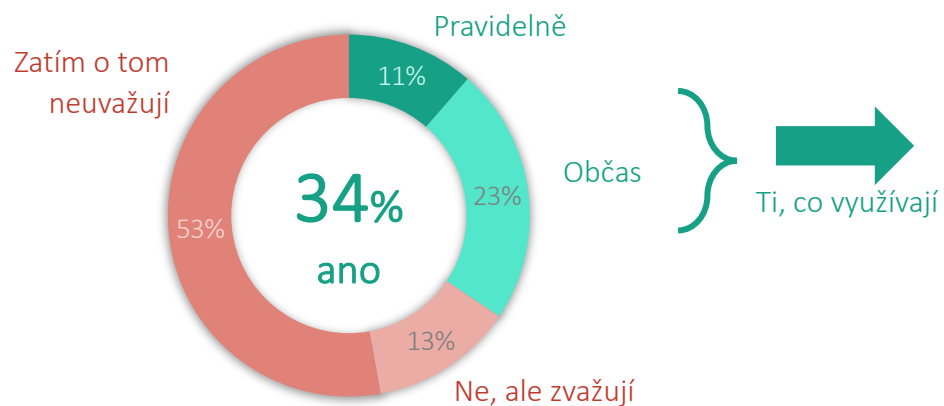


Jaká témata s využitím AI řeší

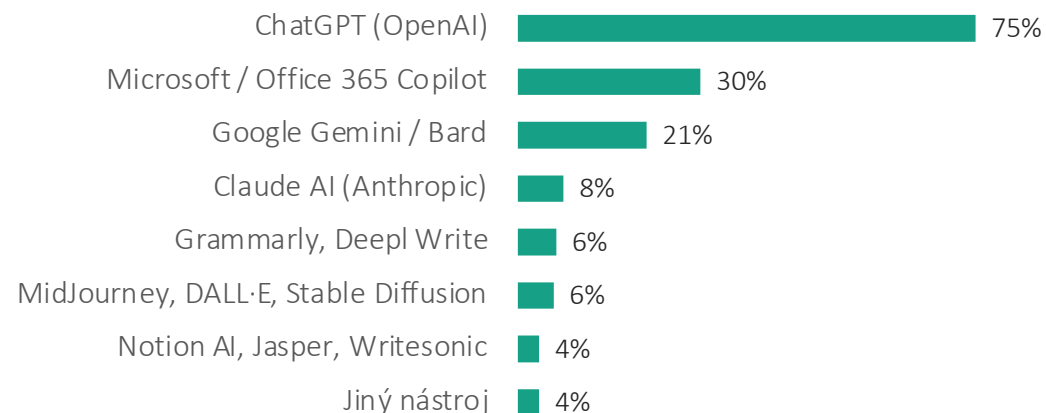


# Používání aplikací generativní AI při práci v Česku (JobsIndex, podzim 2025)

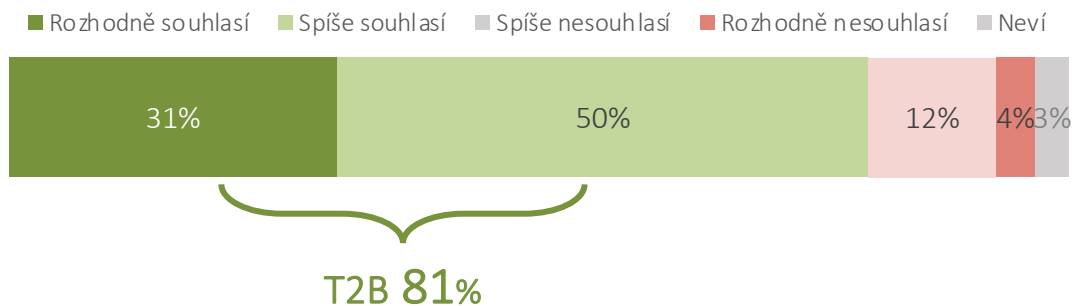
## Využívají AI v práci



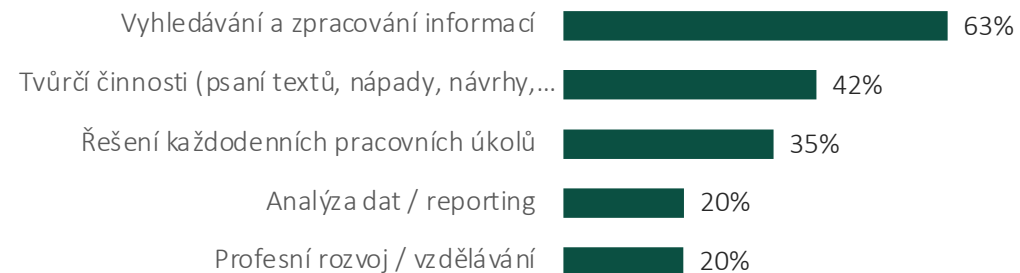
## Nejčastěji využívané nástroje AI



## AI mi pomáhá být efektivnější v práci



## Při jakých činnostech využívají AI



# Vzdělávání při práci v Česku

(JobsIndex, podzim 2025; data za zaměstnance, kteří mají v práci možnost vzdělávání)

Mají možnost vzdělávání **44 %**

**Častěji:** vyšší bílé límečky (64%), VŠ vzdělání (55%),  
technické bílé límečky (64%)

**Méně často:** vyšší modré límečky (29%),  
nižší modré límečky (35%), příjem do 25 tis. (30%),  
ZŠ+SŠ bez mat. (33%)

## JAK MOC VYUŽÍVAJÍ MOŽNOSTI VZDĚLÁVÁNÍ

**60%** alespoň občas

12% zcela  
19% většinou  
29% občas

**24%** příležitostně

**17%** vůbec ne

**84%**

VYUŽÍVAJÍ

82 — 85 — 87 — 85 — 85 — 84

Q3/22 Q3/23 Q1/24 Q3/24 Q1/25 Q3/25

## DŮVODY VZDĚLÁVÁNÍ

Posun k zajímavější práci,  
lepší perspektiva do budoucna

**40%**

Abych nezaostal/a,  
mám obavu, že bez toho to nejde

**36%**

Protože je to povinné  
(od zaměstnavatele, zákonem)

**24%**

41 — 42 — 40 — 37 — 40  
35 — 34 — 33 — 36 — 36  
24 — 24 — 27 — 27 — 24

Q3/23 Q1/24 Q3/24 Q1/25 Q3/25

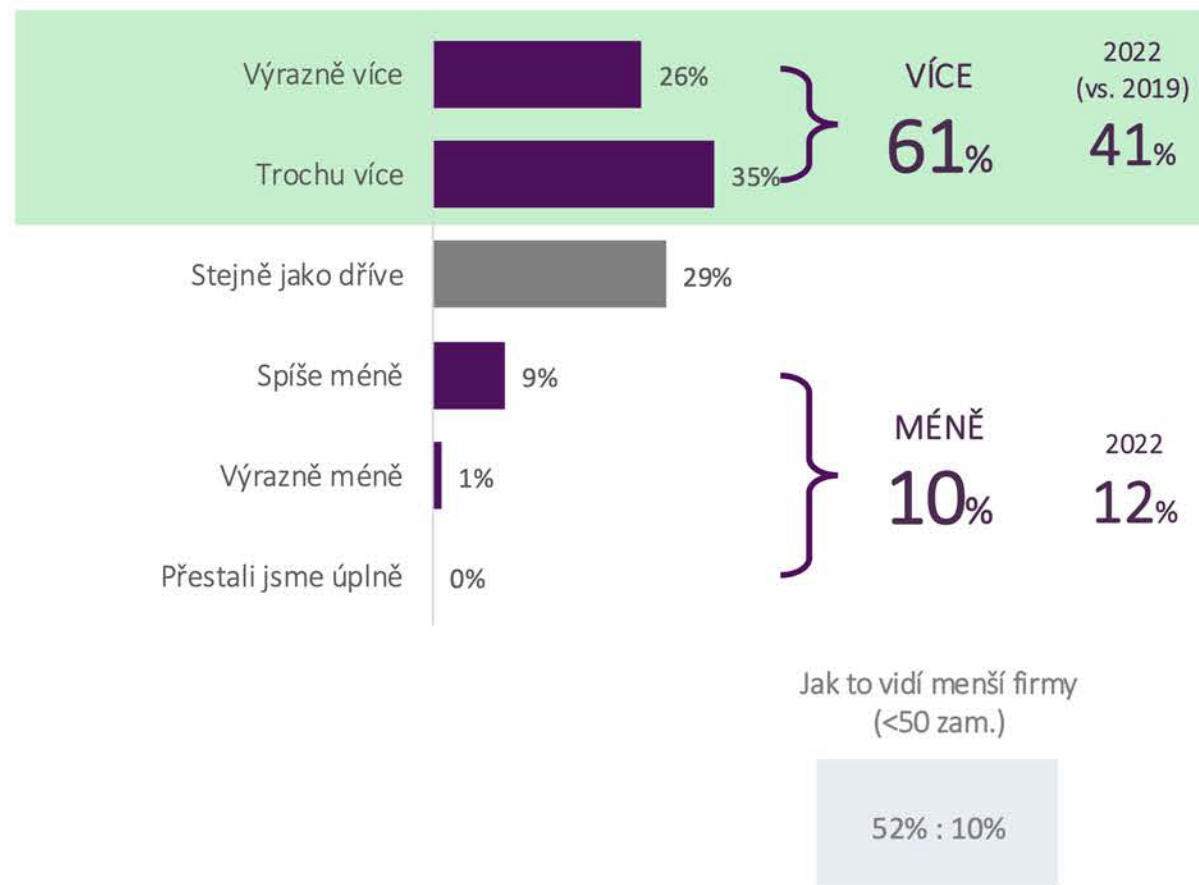


# Intenzita vzdělávání roste, ale jeho strategická pozice oslabuje.

Šest z deseti firem (61%) deklaruje, že se vzdělávání věnuje intenzivněji než v roce 2022.

Tento nárůst je tažen především technologickým tlakem a potřebou profesního rozvoje. Vysoká aktivita je však v kontrastu s klesající ochotou chránit rozpočet v době škrtů. Zdá se, že „vzdělávací boom“ stojí na bedrech HR, ale postrádá silné ukotvení ve strategii firmy.

## Zaměřuje se firma na vzdělávání více nebo méně než v roce 2022?



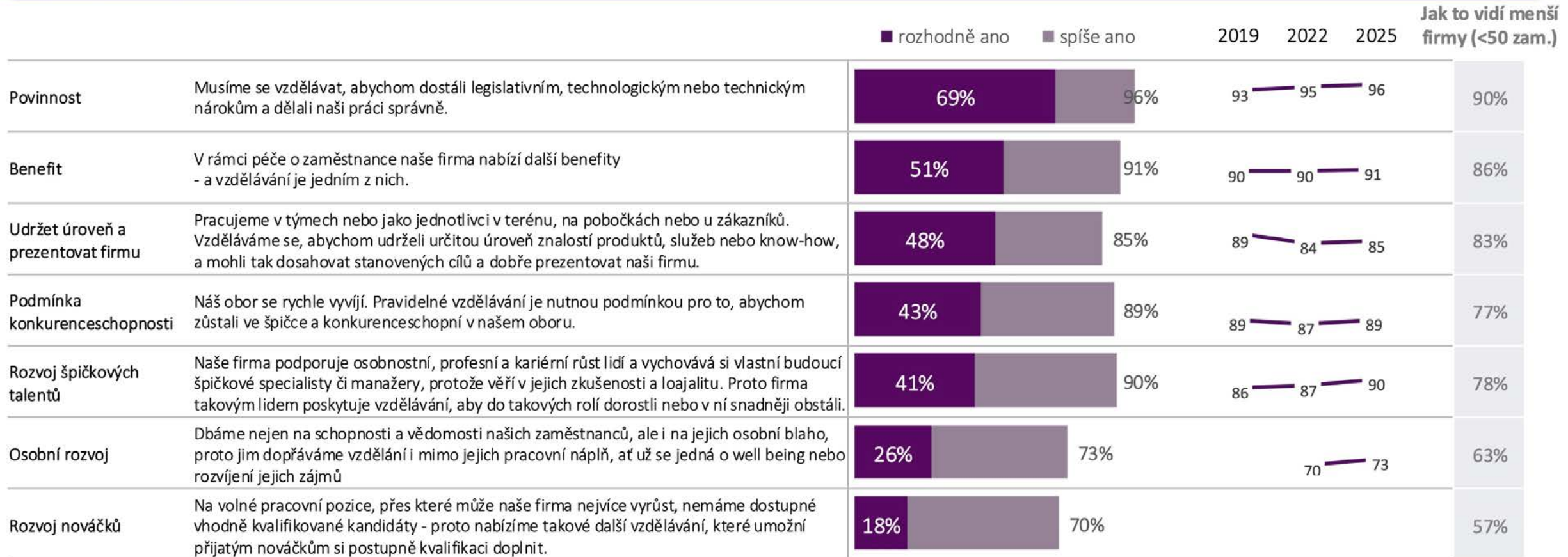
C8. Zaměřuje se vaše firma na vzdělávání zaměstnanců více nebo méně než v roce 2019?

Seduo: Vzdělávací potřeby ve firmách

# Potřeby, které má firemní vzdělávání podle manažerů naplnit

(Průzkum Seduo.cz mezi zaměstnavateli, prosinec 2025)

## Motivátory vzdělávání



C3. Nyní prosím u každého výroku označte, do jaké míry platí pro Vaši firmu. (škála: Rozhodně ano / Spíše ano / Ne)



# Jak zaměstnavatel motivuje lidi ke vzdělávání podle manažerů

(Průzkum Seduo mezi zaměstnavateli, prosinec 2019, 2022 a 2025)

## Jak firmy motivují své zaměstnance ke studiu

Jak to vidí menší  
firmy (<50 zam.)

Poskytujeme zaměstnancům vzdělání zcela zdarma	61%	61%
Manažeři/šéfové týmů sami motivují svůj tým svými způsoby	44%	29%
Nabízíme takové vzdělání, které zaměstnanec potřebuje, pak není potřeba ho motivovat	42%	52%
Vzdělávání vychází z reálných problémů, které se ve firmě dějí, to jako motivace stačí	40%	43%
Je v zájmu samotného zaměstnance, aby se dál vzdělával	40%	39%
Certifikát - zaměstnanci po složení závěrečného testu obdrží certifikát	33%	23%
Nabízíme takové vzdělání, které mu pomůže v kariérním růstu	32%	21%
Nabízíme atraktivní kurzy, na které by se jinak zaměstnanci jako soukromé osoby nedostali	25%	14%
Interaktivita - organizujeme kurzy, do kterých se můžou účastníci zapojit	23%	12%
Exkluzivita - některé formy vzdělávání jsou dostupné jen pro vybrané zaměstnance	17%	8%
Vzdělávání propojeno s možností skutečné změny (role ve firmě, náplň práce, podmínky)	17%	12%
Vyhrazujeme zaměstnancům konkrétní čas na vzdělávání	15%	11%
Pravidelná kontrola, jak se kdo vzdělává	15%	12%
Neustále obměňujeme nabídku vzdělávání - nové je vždy zajímavé	14%	9%
Restrikce - vzdělávání jako nutná podmínka, např. pro využívání služ. auta, mobilu, home office...	9%	4%
Microlearning – využíváme krátké cílené lekce dlouhé jen pár minut	8%	6%
Spoluúčast - zaměstnanci si přispívají	7%	8%
Odměna pro nejlepší studenty/ ty, kteří se nejvíce účastní	2%	3%
Využíváme jiné způsoby motivace	5%	5%
Nevyužíváme žádné způsoby motivace	4%	4%

F1. Jak motivuje vaše firma své zaměstnance ke studiu?

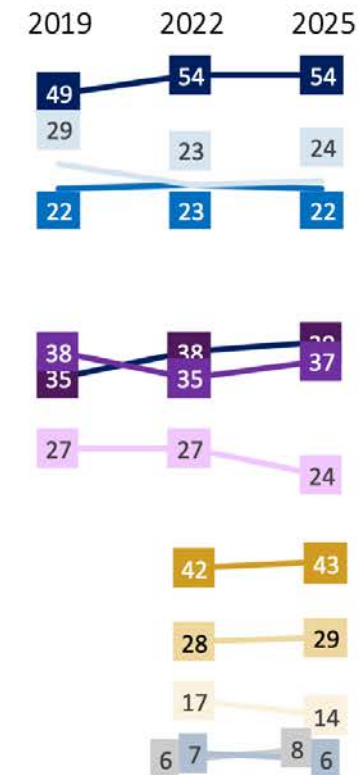


# Skladba vzdělávacích aktivit ve firmách v Česku

(Průzkum Seduo.cz mezi zaměstnavateli, prosinec 2025)

## Typy vzdělávacích aktivit za poslední rok

V každém řádku respondent rozdělil všechny vzdělávací aktivity ve firmě do jednotlivých kategorií podle toho, jaký počet takových aktivit ve firmě probíhá (podle jeho názoru). Tj. nejde o penetraci, ale spíše o intenzitu.



Jak to vidí menší firmy (<50 zam.)

52% : 16% : 32%

33% : 29% : 38%

43% : 31% : 8% : 7% : 11%

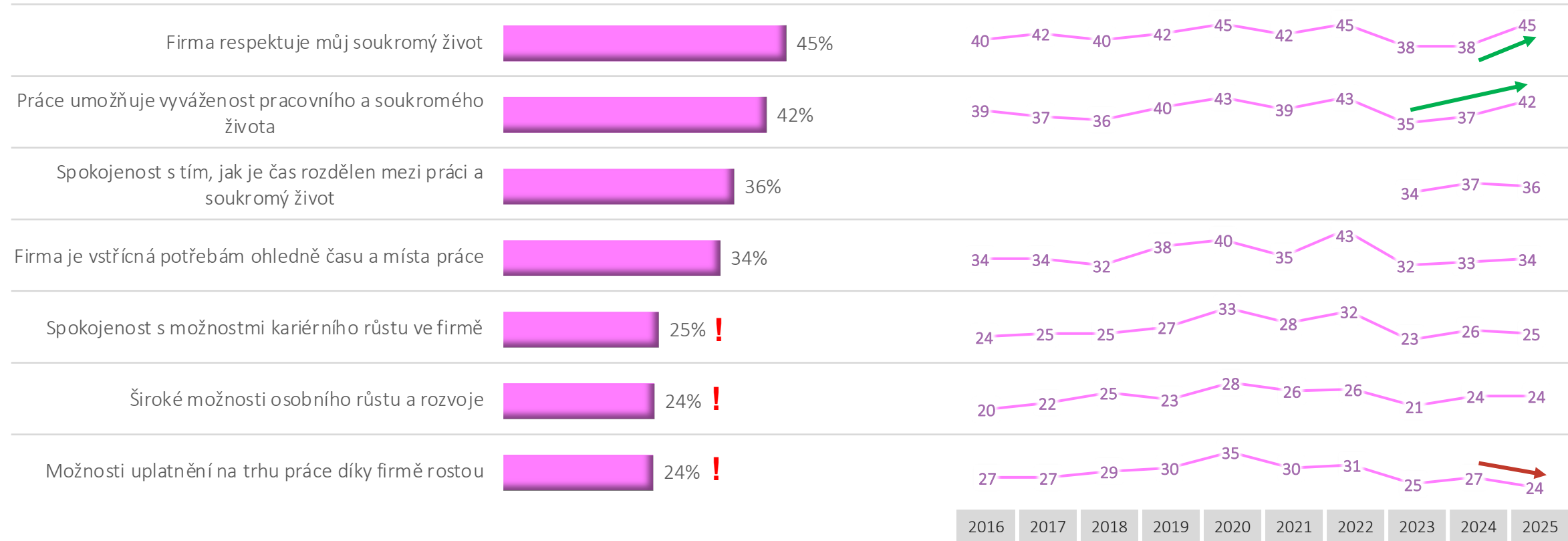
E7. Rozdělte všechny vzdělávací aktivity, které vaše firma zaměstnancům nabízí, do následujících skupin. Vezměte do úvahy všechny vzdělávací aktivity za poslední rok, a rozdělte je podle celkového počtu těchto aktivit.



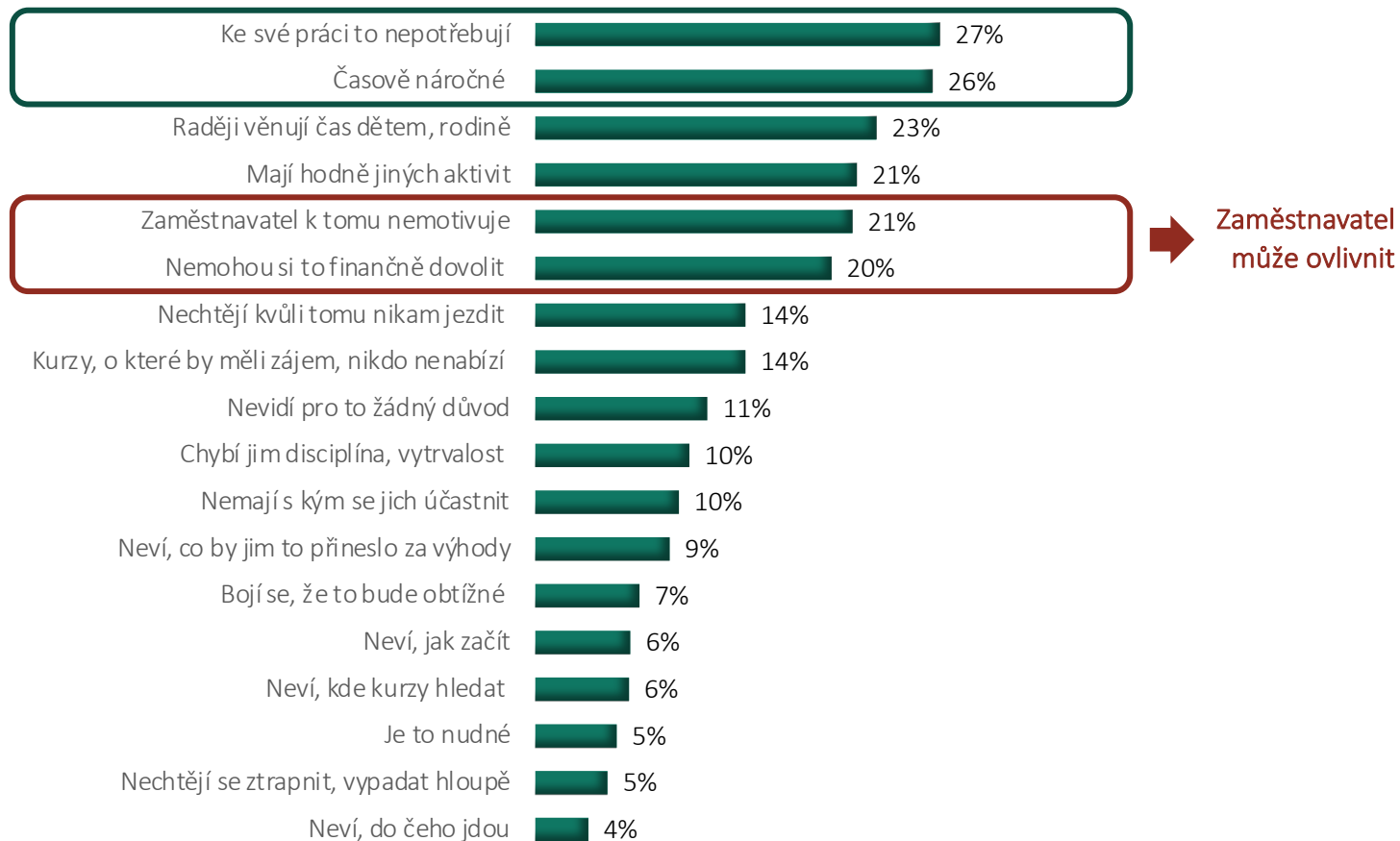
# Možnosti rozvoje a sladění práce/soukromí z pohledu zaměstnanců

(JobsIndex, podzim 2025)

(Top2Box na 6-tibodové škále)



# Důvody nevzdělávání se v Česku (JobsIndex, podzim 2024)



L9. Proč neabsolvujete různé vzdělávací kurzy, školení nebo jiné aktivity častěji, případně proč neabsolvujete žádné kurzy či školení?



**Zajímavější náplň práce a dlouhodobě lepší perspektiva dobrého uplatnění (včetně finančních podmínek) je jedním z nejdůležitějších motivů pro interní posuny i změny práce.**



**Pro udržení talentů se zájmem posouvat firmu/společnost dále musíme mnohem lépe propojit firemní vzdělávání s cílených profesním a kariérním rozvojem lidí.**

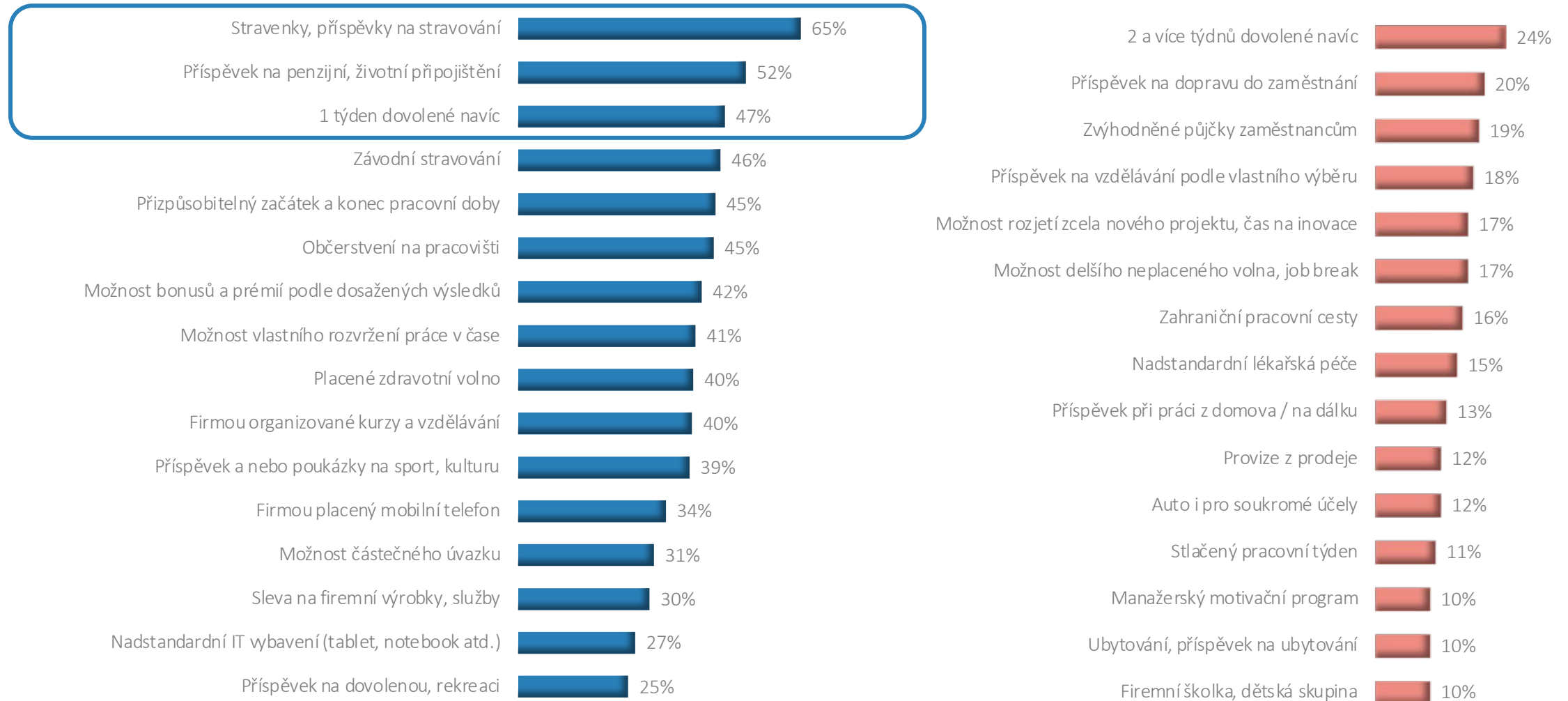
**A to pokud možno všech. Vytěsňování podstatné části lidí ze zajímavých příležitostí na vedlejší kariérní koleje jen kvůli předsudkům s ohledem na věk, pohlaví, pečující roli či národnost nás výrazně zatěžuje a nakonec tratí všichni.**



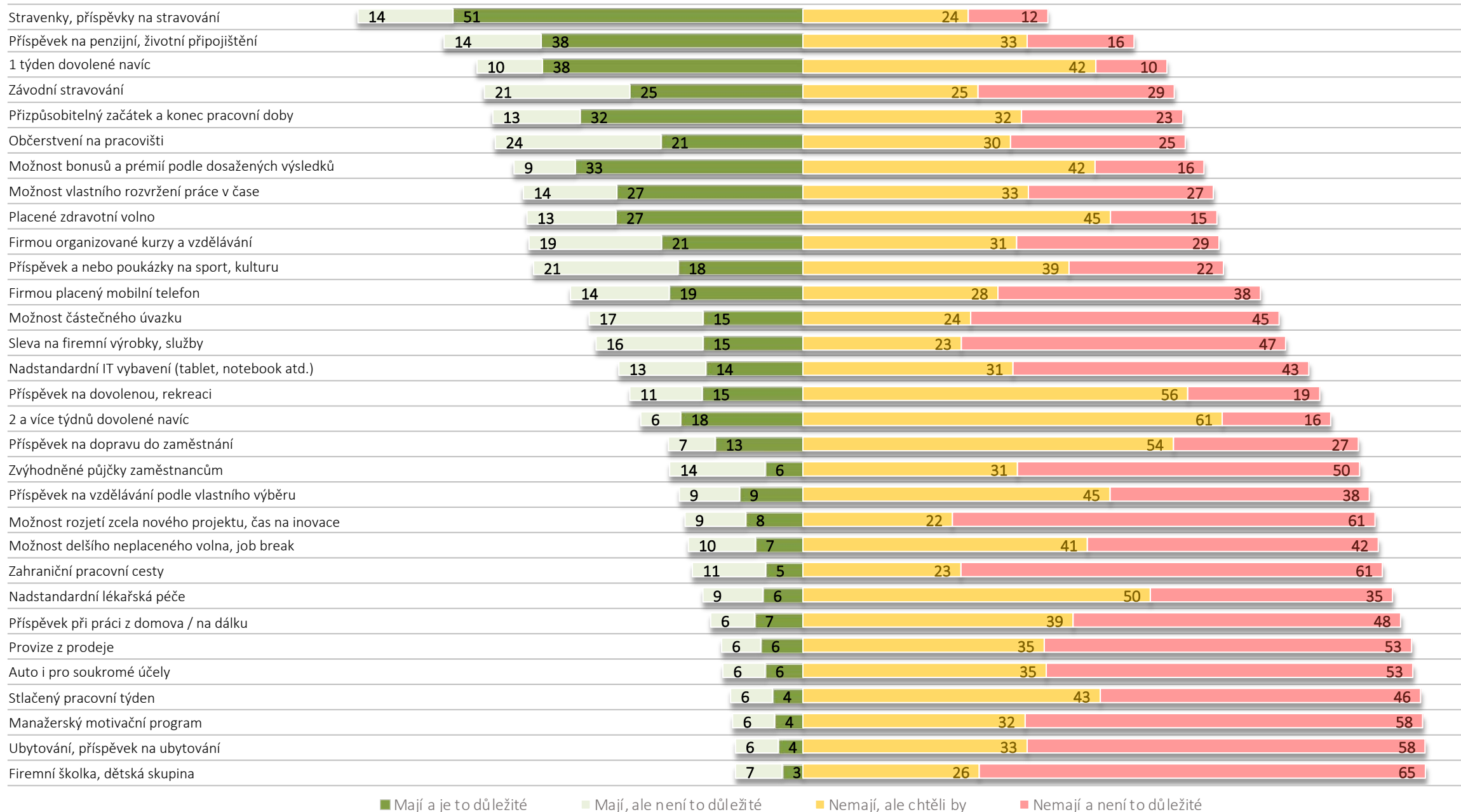
# Flexibilita, autonomie a atmosféra v práci



# Dostupnost hlavních benefitů v Česku (JobsIndex, podzim 2025)

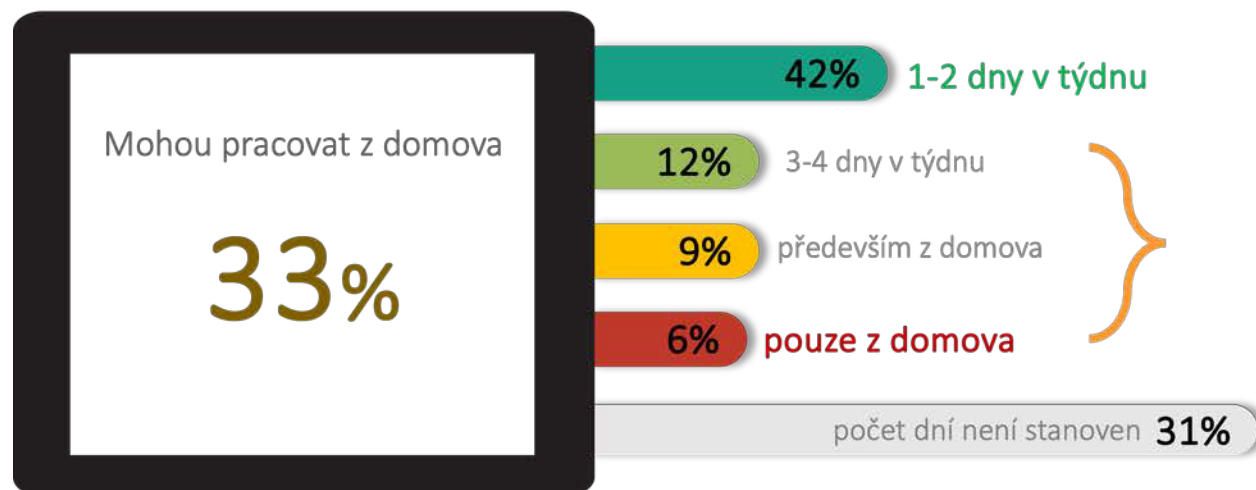


# Dostupnost a žádanost hlavních benefitů v Česku (JobsIndex, podzim 2025)



# Možnosti práce z domova podle zaměstnanců (JobsIndex, jaro 2025, ČR)

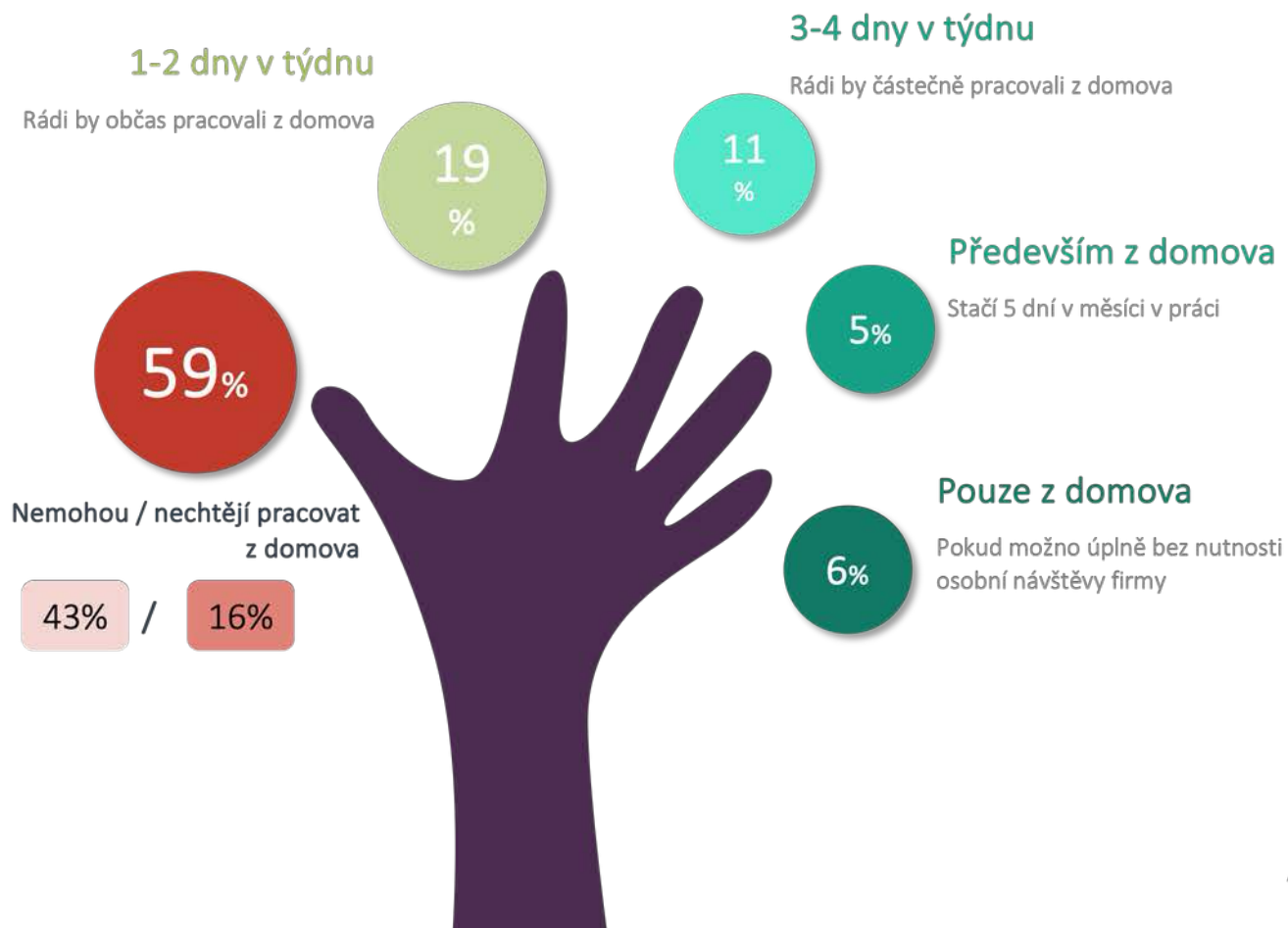
Jak často mohou pracovat z domova



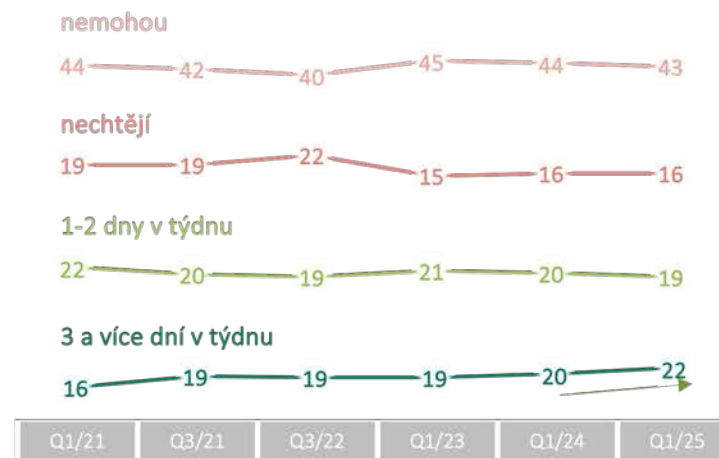
Ti, co mohou většinu času pracovat z domova - vývoj



# Ideální práce z domova podle zaměstnanců (JobsIndex, jaro 2025, ČR)



Ideální práce z domova - vývoj



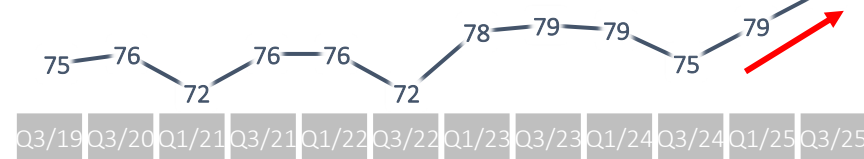
A8a. Jak často by Vám v ideálním případě vyhovovala práce z domova/na dálku?



# Opakovaná negativní zkušenost v práci

(JobsIndex, podzim 2025, ČR)

zažili alespoň jeden z negativních pocitů - vývoj



U **NEDOSTATKU OCENĚNÍ (59%)** uvádějí nedostatek ocenění při zvýšeném pracovním nasazení (45%), byť třeba jen ve formě pochvaly (36%).

U **ODCIZENÍ A RUTINY (58%)** uvádějí zejména, to že se práce stala rutinou (37%).

S **PŘEMÍROU PRÁCE** se setkala **57%** zaměstnanců. Uvádějí zejména sníženou snahu ostatních (40%) a pracovní přetížení (32%).

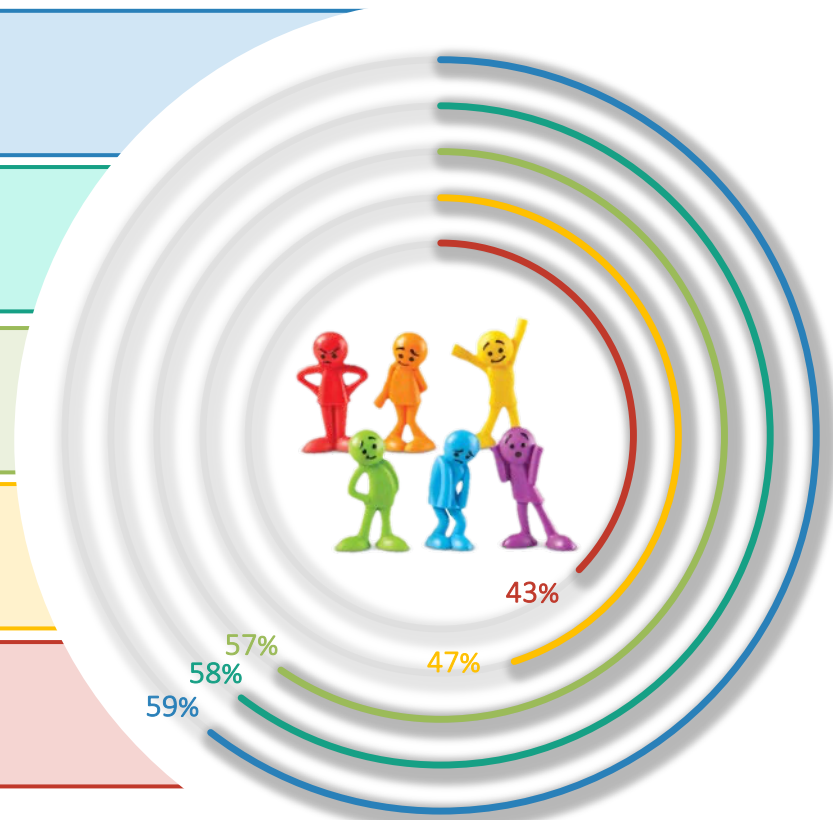
**PONIŽENÍ A NEDŮSTOJNOST** pocítilo **47%** zaměstnanců, 26% zaměstnanců uvedlo, že s nimi bylo alespoň jednou jednáno jako s méněcenným, 24% zaměstnanců zažilo ponížení kvůli zákazům, 24% zaměstnanců se setkala se šikanou.

S negativními situacemi týkajícími se **FINANČNÍHO OHODNOCENÍ** se setkala **43%** zaměstnanců. 40% zaměstnanců dospělo k názoru, že plat neodpovídá jejich pozici.

*(pozn.: Finanční ohodnocení je jedinou skupinou, která se skládá pouze ze dvou „pocitů“)*

16 testovaných „pocitů“ jsme sloučili do 5 skupin:

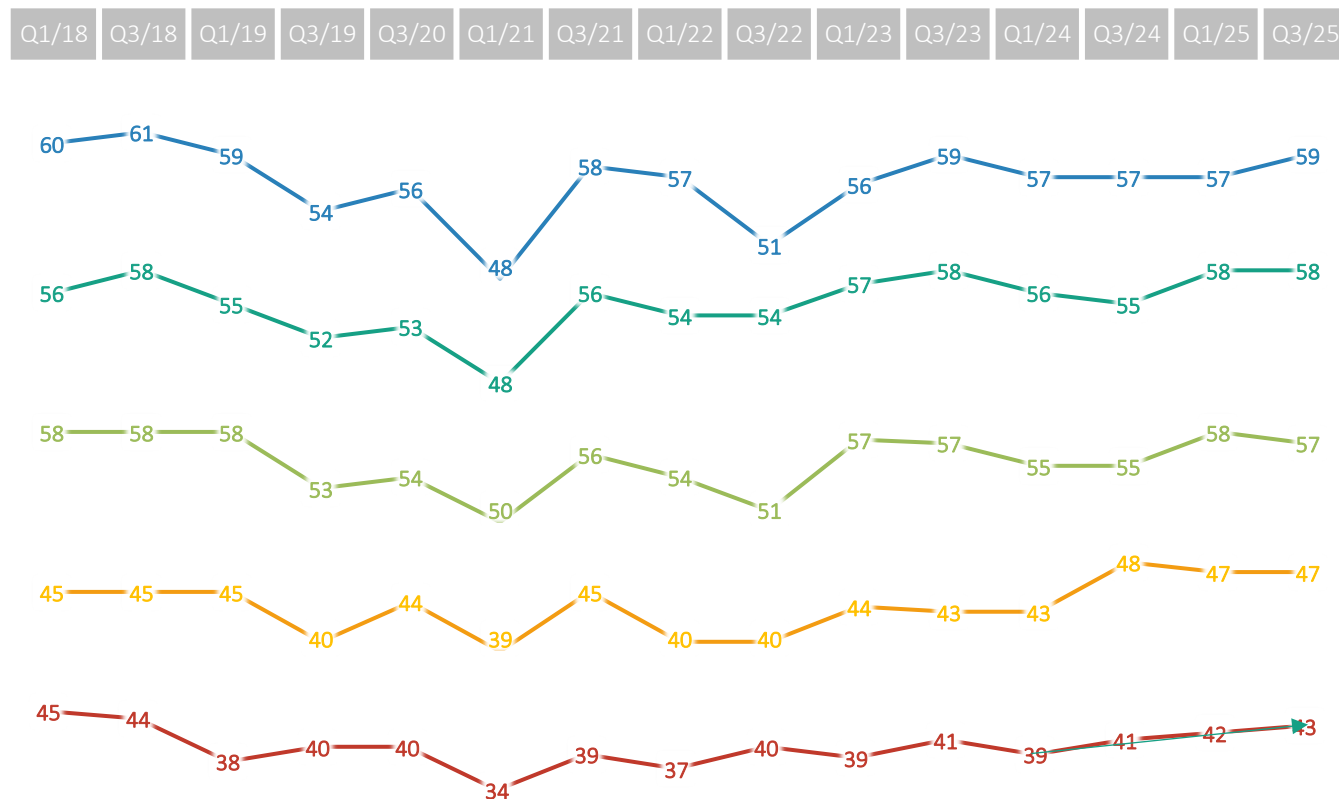
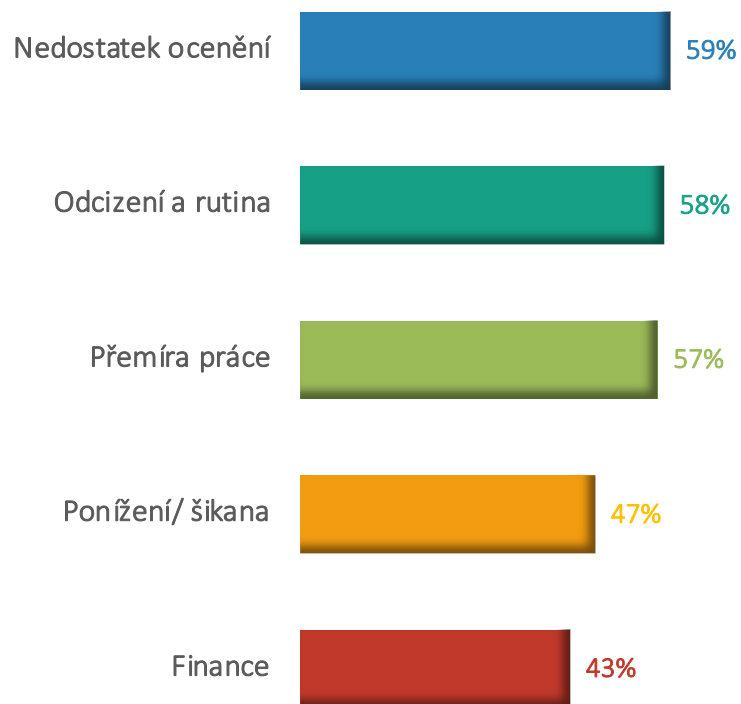
**NEDOSTATEK OCENĚNÍ** – Pracuji více, nikdo to neocení; Nadřazený neumí pochválit; Za dobrou práci spíše vynadáno; **PŘEMÍRA PRÁCE** – Nerespektování volného času; Hodně pracuji, ostatní se nesnaží; Vyšší objem práce, ke zhroucení; **ODCIZENÍ A RUTINA** – Náplň práce se změnila, nevyhovuje; Nespojenost si kompenzují jinde; Práce se stala stereotypem; **FINANCE** – Nižší plat než odpovídá pozici; Snížili mi neprávem plat. **PONIŽENÍ** – Pocit ponížení kvůli zákazům; Jednání jako s méněcenným; Svedli na mě problém, který jsem nezavinil/a; Šikana ze strany nadřízeného; Šikana ze strany kolegů.



# Opakovaná negativní zkušenost v práci - vývoj v hlavních oblastech

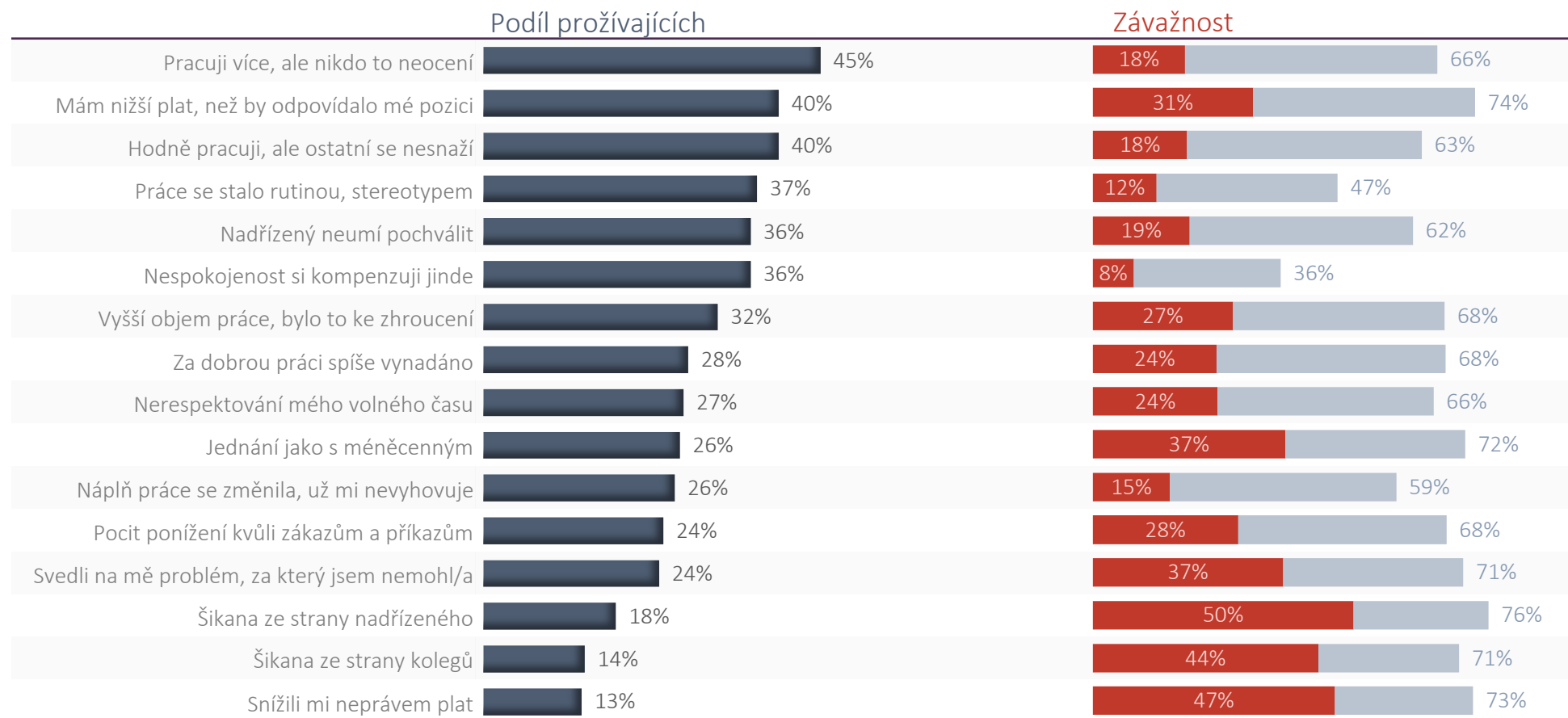
(JobsIndex, podzim 2025, ČR)

Pocítili v posledním roce v zaměstnání:



# Opakovaná negativní zkušenost v práci a její závažnost

(JobsIndex, podzim 2025, ČR)

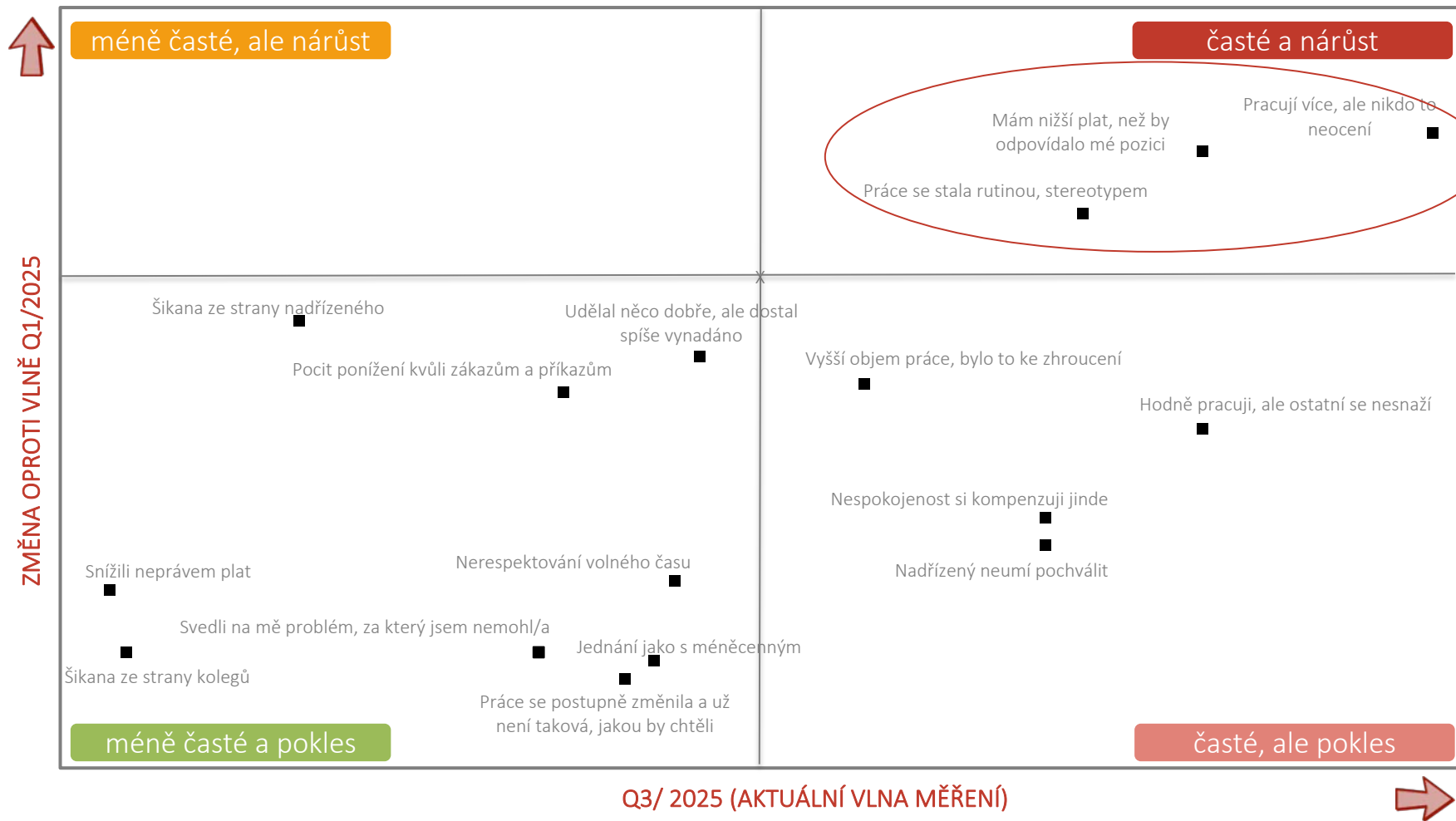


Mimořádně bolestivé  
Závažné



# Opakovaná negativní zkušenost v práci - vývoj

(JobsIndex, podzim 2025, ČR)



	Q3/24	Q1/25	Q3/25
Žádné negativní pocity	25%	21%	17%
Uvedli max. 4 negativní pocity	30%	36%	42%
Uvedli 5 a více negativních pocitů	45%	43%	41%



# Nejčastější negativní pocity v práci - rozpady (JobsIndex, podzim 2025, ČR)

Q3/2025 (%)	Pracuji více, ale nikdo to neocení	Hodně pracuji, ale ostatní se nesnaží	Mám nižší plat, než by odpovídalo mé pozici	Práce se stalo rutinou, stereotypem	Nadřazený neumí pochválit	Nespokojenost si kompenzují jinde	Vyšší objem práce, bylo to ke zhroucení
<b>Celkem</b>	<b>45</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>37</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>32</b>
muži	49	44	43	39	35	35	29
ženy	41	35	36	34	38	37	35
18–24	41	52	41	48	44	42	40
25–34	57	54	49	37	34	39	37
35–44	45	42	37	41	34	41	32
45–54	46	38	40	33	41	35	32
55–64	31	20	33	33	31	24	21
ZŠ+SŠ bez mat.	49	47	44	39	35	29	30
SŠ s mat.	43	35	37	35	39	39	34
VŠ	43	37	37	37	33	41	30
vyšší bílé límečky	43	39	37	28	30	39	29
technické bílé límečky	41	29	37	31	23	34	25
nižší bílé límečky	41	37	42	40	39	39	36
služby a obchod	40	32	33	39	35	32	34
vyšší modré límečky	62	61	63	29	32	33	29
nižší modré límečky	49	44	37	48	45	38	31
školství, zdravotnictví	38	34	17	21	38	41	30
do 50 zam.	46	42	45	36	38	38	37
50–499 zam.	49	40	44	37	36	35	30
500 a více zam.	40	37	29	37	34	36	28
méně než rok	41	37	42	41	41	37	38
1-4 roky	48	43	40	39	33	34	30
5-10 let	43	39	40	40	38	38	34
více než 10 let	47	38	38	30	35	36	29

(zvýrazněn rozdíl oproti poslední vlně měření vyšší o 10 a více bodů – směrem dolů zeleně, směrem nahoru červeně)

O 5 a více procentních bodů více oproti celku

O 5 a více procentních bodů méně oproti celku



**Časté opakované negativní pocity v práci – včetně pocitu nefér odměňování a přístupu, ponižujícího jednání, nebo přetěžování bez adekvátní kompenzace – vedou k výrazné frustraci, demotivaci a postupné (tiché) rezignaci. Změna práce v takové situaci pro lidi bývá vysvobozením, ne každý však k ní má dostatek vhodných příležitostí.**



**Nedostatek uznání = podhoubí vztahových patologií v práci.**

**Docenění (včetně finančního), respekt a vyrovnaný,  
partnerský přístup k lidem v týmech je klíčem  
ke zvyšování spokojenosti, angažovanosti i výkonnosti.**





**Tomáš Ervín Dombrovský**

+420 725 072 166

[tomas.ervin.dombrovsky@almacareer.com](mailto:tomas.ervin.dombrovsky@almacareer.com)