

Demografické výzvy trhu práce

a příležitosti k jejich řešení

Konference Olomouc 2026 | TREXIMA, spol. s r.o.

Program prezentace

- 1 Vývoj demografie českého trhu práce
- 2 Srovnání se zeměmi EU
- 3 Profese ohrožené nízkou věkovou diverzitou
- 4 Systémový přístup: metodika WAI
- 5 WAI ve vybraných odvětvích
- 6 Proč některé práce nikdo nechce dělat
- 7 Upskilling a reskilling

Vývoj demografie českého trhu práce

Populace ČR stárne rychleji, než předpokládaly prognózy

10,9 mil.

obyvatel ČR
(březen 2026)

63,9 %

podíl populace
15–64 let (2024)

+20 p.b.

nárůst participace
60–64 let do 2035

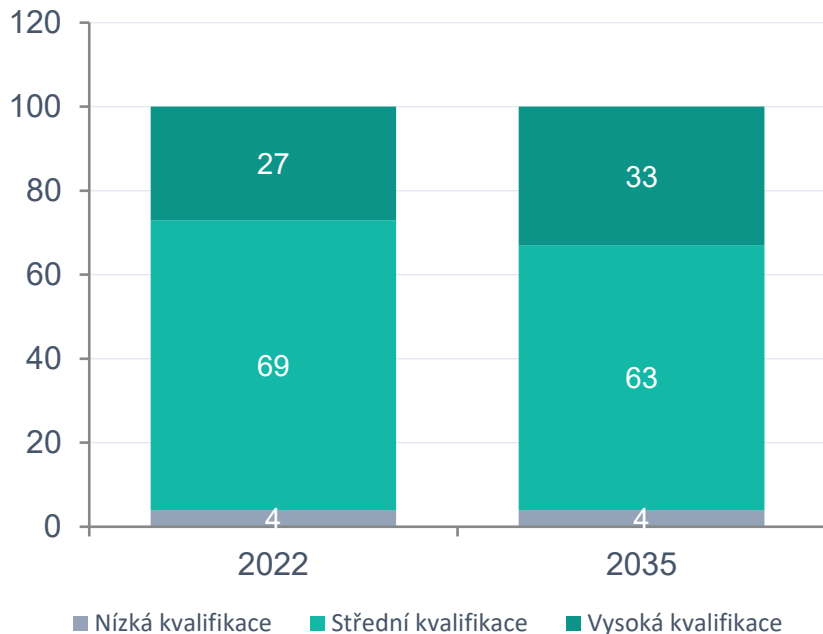
- Populace ve věku 25–49 let klesá
- Skupina 60+ roste nejrychleji (+22 tis. zaměstnaných mezi 2024 a 2025)
- Pracovní síla ČR vzroste o 5 % do roku 2035 (EU-27 o 10 %)

Srovnání se zahraničím: náš nebo společný problém?

Ukazatel	ČR	EU-27	Trend
Míra zaměstnanosti (15–64)	75,1 %	70,4 %	ČR nad průměrem
Míra nezaměstnanosti	2,6 %	6,1 %	Nejnižší v EU
Podíl zprac. průmyslu na zaměstnanosti	30,9 %	~15 %	Dvojnásobek EU
Růst prac. síly 2020–2035	+5 %	+10 %	Pomalejší růst ČR
Participace 60–64 let (2035)	+20 p.b.	+18 p.b.	Mírně nad EU
Podíl částečných úvazků	6,9 %	~19 %	Výrazně nižší

Stárnutí populace ČR probíhá rychleji než průměr EU-27. Společný problém, ale ČR čelí specifickým výzvám v průmyslové závislosti a nízké flexibilitě trhu.

Kvalifikační struktura pracovní síly

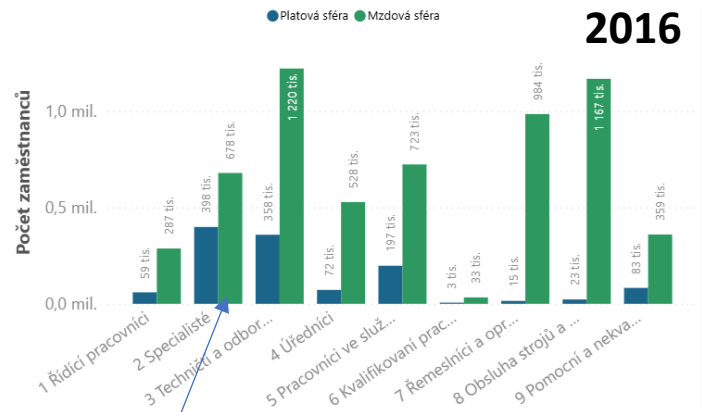


Klíčová zjištění

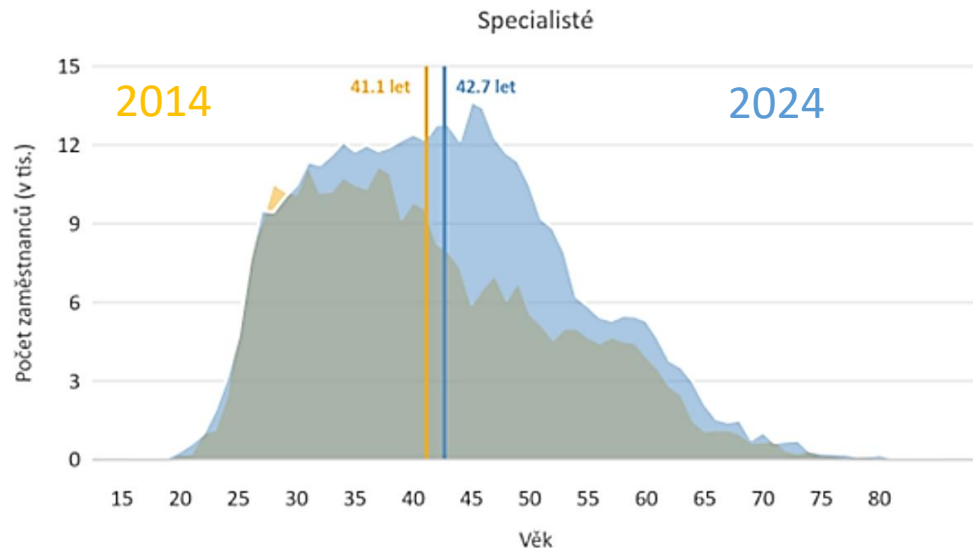
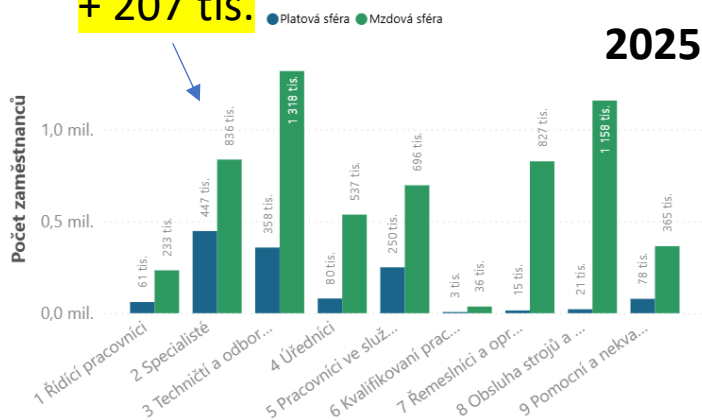
- Podíl vysokoškolsky vzdělaných vzroste z 27 % na 33 % do 2035
- Střední kvalifikace zůstane dominantní (63 %), výrazně nad průměrem EU
- 50 % nových pracovních míst bude vyžadovat střední kvalifikaci
- Největší nedostatek lidí podle Cedefop: vědeckí a zdravotní profesionálové
- Potřebujeme více vysokoškoláků, ale především v oborech potřebných pro trh práce

Změny ve struktuře zaměstnanosti

Hlavní třída CZ-ISCO 2 Specialisté



+ 207 tis.



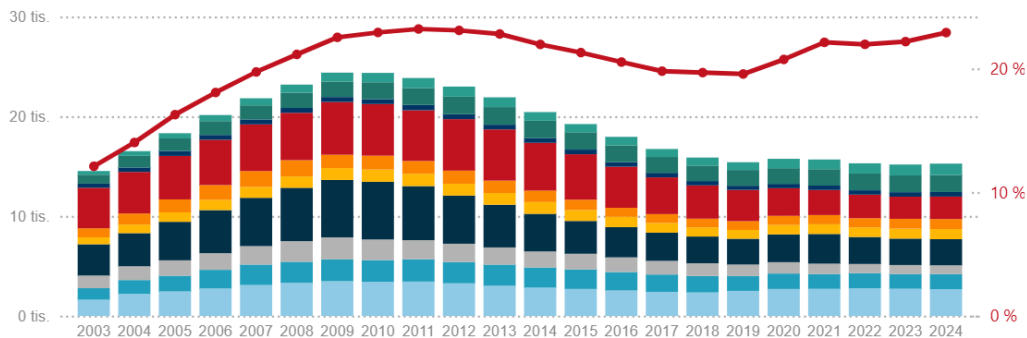
Oborová struktura studentů VŠ

Příklad – Zlínský kraj

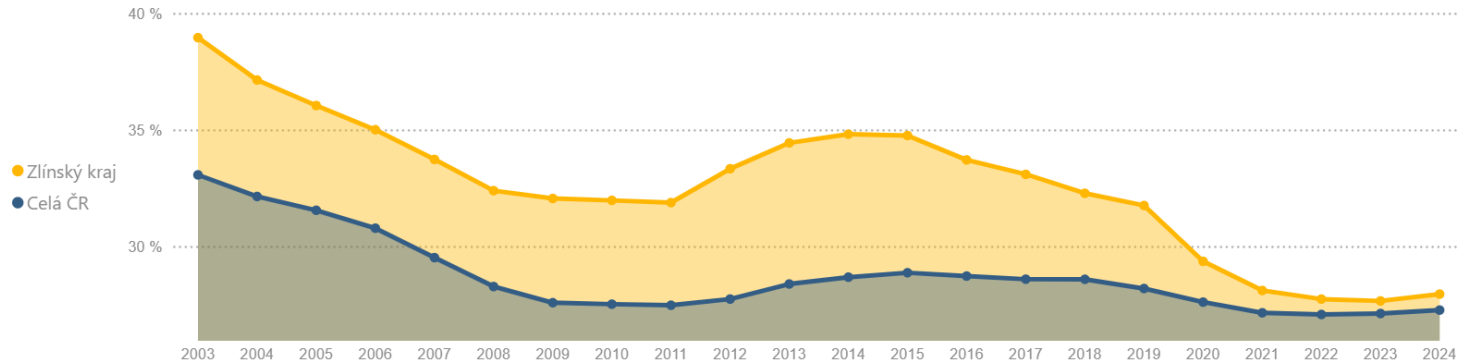
Vývoj počtu studentů VŠ ze Zlínského kraje v oborové struktuře

Kód a název ISCED

- 01 Vzdělávání a výchova
- 02 Umění a humanitní vědy
- 03 Společenské vědy, žurnalistika a informační vědy
- 04 Obchod, administrativní a právo
- 05 Přírodní vědy, matematika a statistika
- 06 Informační a komunikační technologie (ICT)
- 07 Technika, výroba a stavebnictví
- 08 Zemědělství, lesnictví, rybářství a veterinářství
- 09 Zdravotní a sociální péče, péče o příznivě životní po...
- 10 Služby
- Podíl studentů VŠ na populaci 20-29 let ve ZK



Vývoj podílu studentů v přírodovědných a technických oborech



Profese ohrožené nízkou věkovou diverzitou

Analýza TREXIMA 2025 – index stárnutí profese a 15 nejohroženějších zaměstnání

Metodika indexu stárnutí

- Index stárnutí profese = poměr podílu zaměstnanců **55+ k podílu do 35 let.**
- Standardizace pomocí **z-skóre** v rámci hlavních tříd CZ-ISCO eliminuje vliv přirozeně starších skupin povolání.
- Zahrnuty pouze profese s min. **200 zaměstnanci**; vyšší index = vyšší riziko slabé generační obměny.
- Identifikuje profese **nadprůměrně staré** v porovnání s ostatními ve své třídě – ohrožené nedostatkem mladých kvalifikovaných pracovníků.

Hlavní zjištění: většina ohrožených profesí spadá do **7. a 8. třídy CZ-ISCO** – řemeslné, technické a provozní profese (průmysl, stavebnictví, energetika, doprava).

Klíčová otázka: Nahradí technologie výpadek těchto lidí?

CZ-ISCO	Název zaměstnání
2221	Všeobecné sestry se specializací
3221	Všeobecné sestry bez specializace
3334	Realitní makléři
4313	Mzdoví účetní
4323	Pracovníci v dopravě a přepravě
5153	Správci objektů
5414	Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur
7112	Zedníci, kamnáři, dlaždiči a montéři suchých staveb
7131	Malíři, tapetáři (vč. stavebních lakýrníků a natěračů)
7533	Švadleny, šičky, vyšivači a pracovníci v příbuzných oborech
8182	Obsluha parních turbín, kotlů a příbuzných zařízení
8312	Signalisti, brzdaři, výhybkáři, posunovači
8331	Řidiči autobusů, trolejbusů a tramvají
9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, kancelářích a průmysl. objektech
9622	Pomocní pracovníci údržby budov a souvisejících prostor

Systemový přístup: metodika Work Ability Index™

Co je WAI?

- Hodnotí schopnost pracovníka zvládat nároky práce
- Posuzuje **zdraví** a funkční kapacitu; **kompetence**; hodnoty, postoje a **motivaci**; **podmínky na pracovišti**
- Standardizovaný dotazník (skóre 7–49)
- Přeložen do 30+ jazyků
- Vyvinut v 80. letech ve Finsku (FIOH)
- Můžeme například odhadovat předpoklad předčasného odchodu do důchodu

Kategorie WAI

-  **7-27 bodů**
Nízká — Obnovit pracovní schopnost
-  **28-36 bodů**
Průměrná — Zlepšit pracovní schopnost
-  **37-43 bodů**
Dobrá — Podpořit pracovní schopnost
-  **44-49 bodů**
Vynikající — Udržet pracovní schopnost

WAI v praxi: zahraniční příklady

Finsko

Průkopník WAI. Zaměstnanost 55+ vzrostla z 40 % na 65 %. Národní databáze WAI, integrace do pracovnělékařských služeb. Program FIOH od 80. let.

Německo

Projekt WAI-Netzwerk. Integrace WAI do podnikového zdravotního managementu.

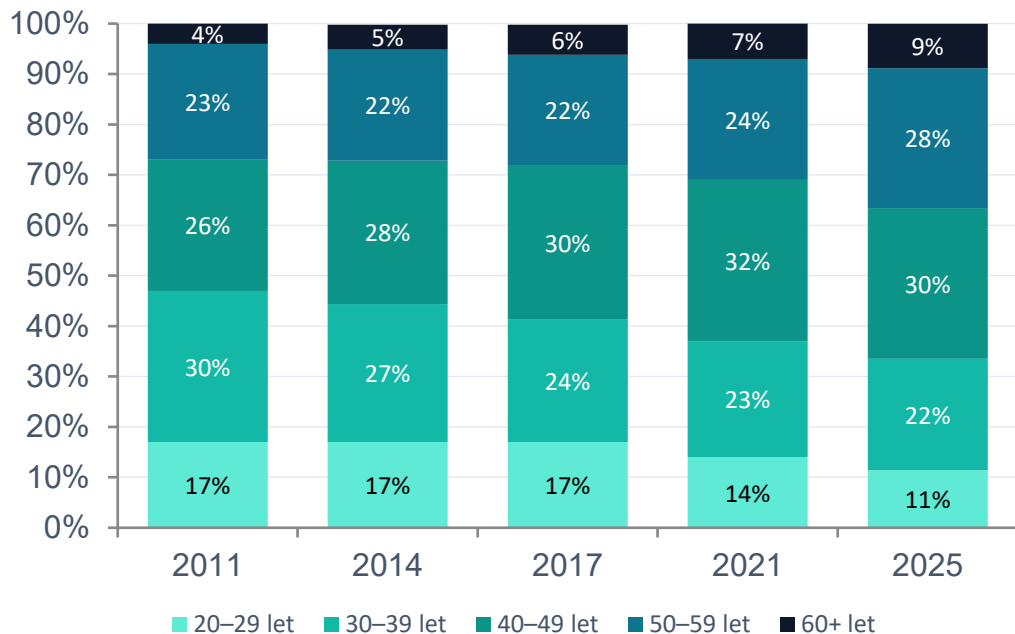
Nizozemsko

WAI součástí kolektivních smluv. Soustavné programy zaměřené na starší pracovníky.

V ČR: Pilotní měření WAI od roku 2022 (3 926 náměrů) — projekt Svazu průmyslu a dopravy ve spolupráci Age Management, z.s. a TREXIMA spol. s r.o.

Zdroj: Ilmarinen (2019), Erasmus+ Work Ability Management, TREXIMA

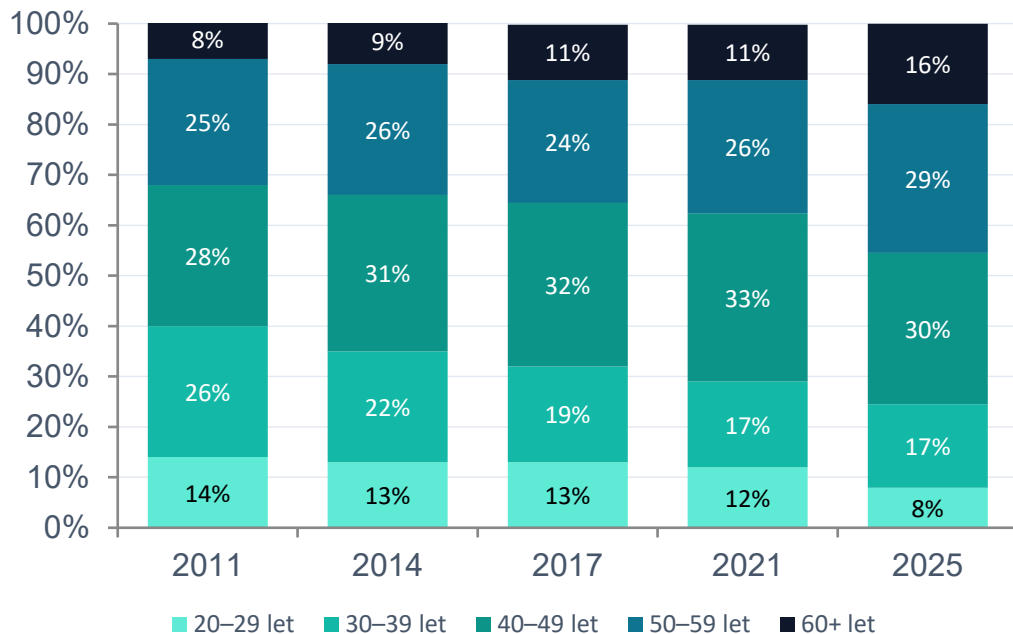
Změny věkové struktury: Zpracovatelský průmysl



Hlavní trendy

- Podíl 30–39 let poklesl z 30 % na 22 %
- Skupina 60+ narostla z 4 % na 9 %
- Úbytek mladých pracovníků zvyšuje závislost na starších ročnících

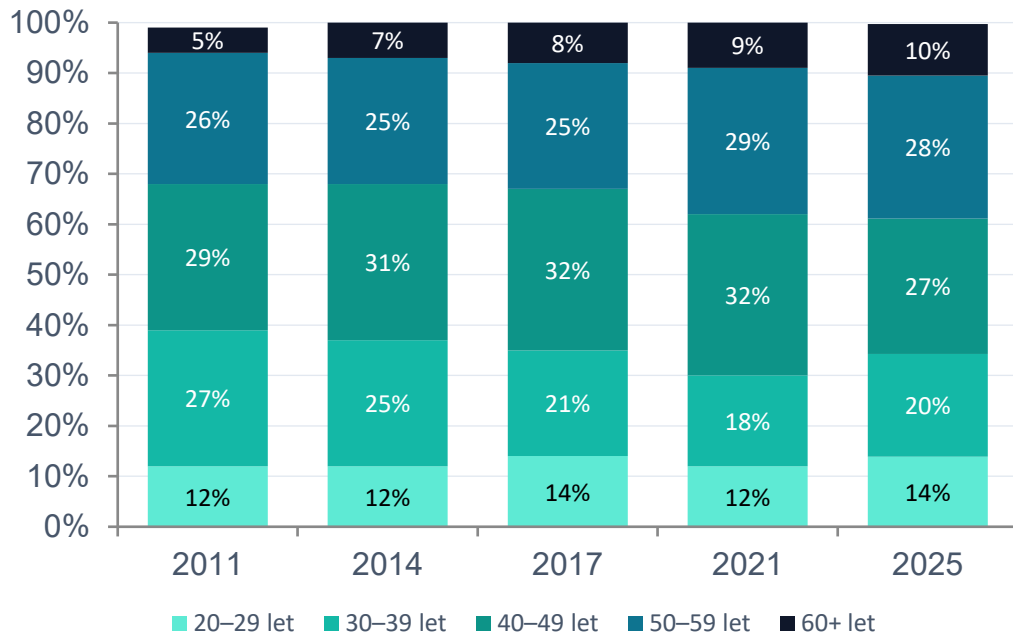
Změny věkové struktury: Zdravotní a sociální péče



Hlavní trendy

- Dvojnásobek podílu 60+ (8 % → 16 %)
- Skupina 30–39 klesla z 26 % na 17 %
- Sektor s vysokým budoucím růstem zaměstnanosti (potřeby stárnoucí populace)

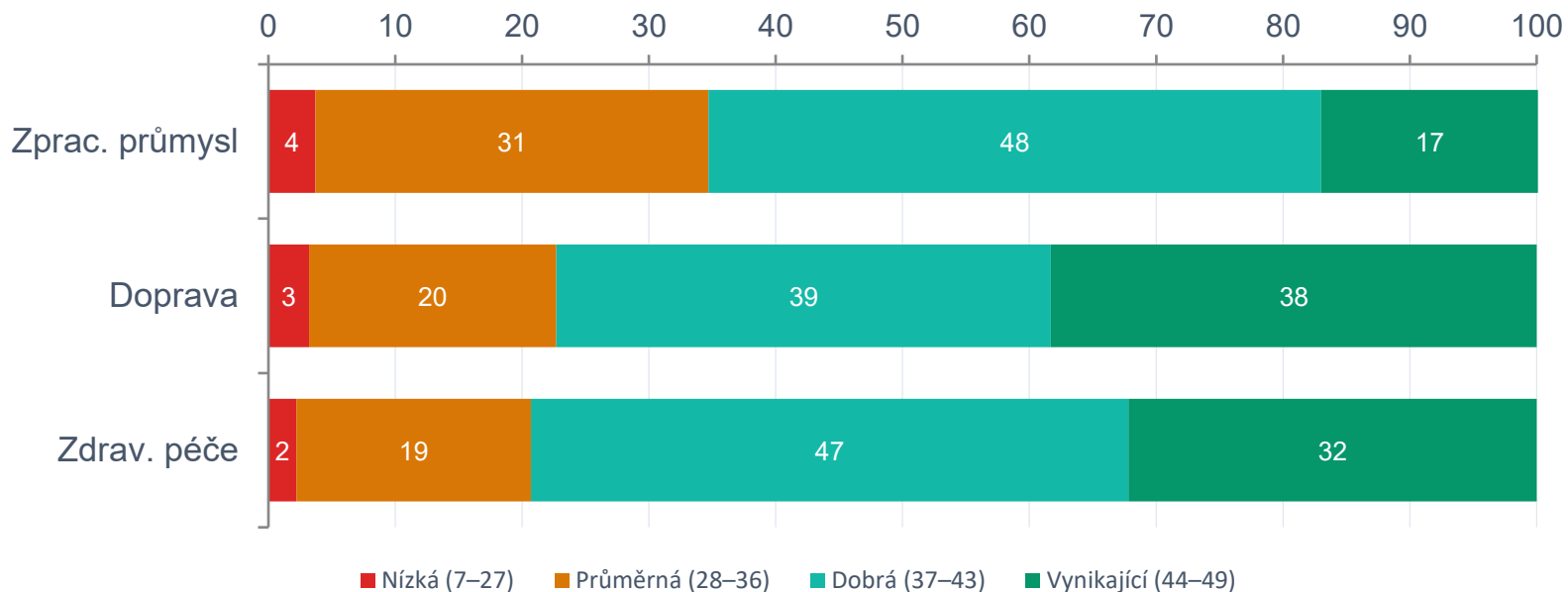
Změny věkové struktury: Doprava a skladování



Hlavní trendy

- „Omlazení“ v posledních letech — patrně vliv logistických center a kurýrních služeb (nízkokvalifikované práce, vhodné pro cizince)
- Přesto skupina 50+ stále roste
- Velký podíl tvoří řidiči

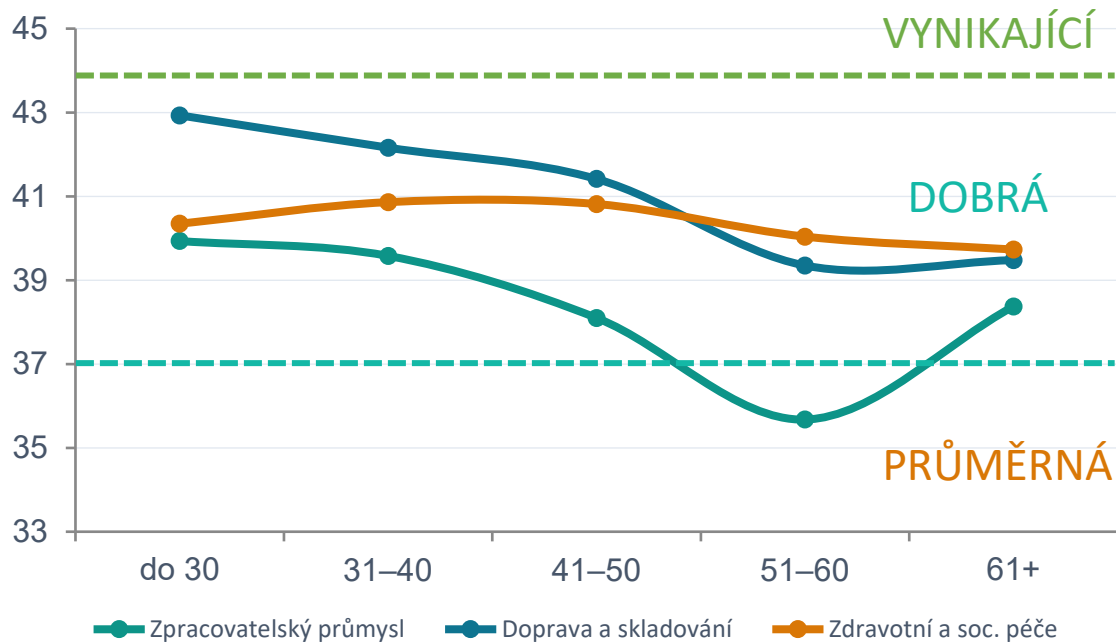
Rozložení pracovní schopnosti podle odvětví



Zpracovatelský průmysl: 34,7 % pracovníků s nízkou nebo průměrnou pracovní schopností

Zdroj: Age Management, z.s. a TREXIMA, 3 926 dotazníků (C=1 284) (H=1 146) (Q=1 496)

Pracovní schopnost (WAI) podle věku a odvětví



Zjištění

- Zprac. průmysl: nejnižší WAI, pokles u 51–60 let
- Doprava: nejvyšší WAI u mladých, ale strmý pokles s věkem
- Zdravotnictví a soc. péče: nejstabilnější WAI napříč věkem, potřeba praxe

Proč některé práce nikdo nechce dělat?

Rizikové faktory způsobující předčasné odchody z pracovních pozic

Rizikové faktory

- Fyzicky náročná práce
- Nízká kontrola nad prací
- Nedostatek rozvoje dovedností
- Nízká organizační spravedlnost
- Depresivní symptomy
- Chronická onemocnění

Preventivní opatření

- Ergonomické úpravy pracoviště, fyzioterapie, prevence podporou sportu
- Flexibilní pracovní režimy
- Programy rozvoje dovedností ve všech věkových skupinách
- Podpora duševního zdraví
- Postupný přechod do důchodu
- Age management na úrovni firmy

AI a mladí: zúžení vstupních pozic

-20 %

Pokles zaměstnanosti

Američtí softwaroví vývojáři ve věku 22–25 let,
oproti vrcholu v 2022

Co to znamená

- Poptávka po seniorních vývojářích dále rostla – pokles je soustředěn u nejmladší kohorty.
- Na celkové zaměstnanosti dopady zatím nevidíme; změny se projevují v náboru.
- Riziko není masová nezaměstnanost, ale zúžení vstupních pozic.
- **Přerušování rozvojové dráhy** v profesích, kde se dovednosti získávají praxí.
- Nová potřeba hledání strategických řešení. Projevuje se i jinde (právní koncipienti, ...)

Potřeba reformy odborného vzdělávání

Školy jako centra celoživotního učení – flexikurita, modernizace výuky, mikrocertifikáty

~ 1 300

středních škol – minimum z nich nabízí re/upskilling dospělých

60+

vysokých škol – mohou se stát centry celoživotního učení i v krátkých kurzech

Demografický propad

zasáhne SŠ i VŠ – nutnost otevřít se dospělým a optimalizovat síť škol

Diagnóza: kde dnes systém selhává

- Vzdělávání dospělých je **okrajovou činností** škol – chybí kapacita i zaměření.
- Dlouhodobé rekvalifikace (např. z **ekonomů na mechatroniku**) jsou téměř nerealizovatelné – bariéry na straně škol, účastníků i firem.
- Vzdělávání na jinou profesi **během práce** chrání pracovníky před propadem do nezaměstnanosti, ale dnes ho systém téměř neumožňuje.
- Povinné vzdělávání vytěsňují ostatní rozvoj (příliš časově náročné)
- Nové dovednosti vznikají primárně **ve firmách** – firmy předbíhají univerzity v roli inovátorů.

Jaké reformy považují za užitečné

- ▶ **Legislativa „flexikurity“** – zkrácené úvazky po dobu vzdělávání.
- ▶ **Modernizace výuky** – obsah i forma; on-line nástroje, domácí příprava, formát atraktivní pro dospělé.
- ▶ **Koncentrace výuky** – méně větších vzdělávacích center i pro dospělé; úzká spolupráce s lokálními zaměstnavateli (duální prvky), včetně malých firem.
- ▶ **Soustavný monitoring nových dovedností** vznikajících ve firmách – přenos do kvalifikací.
- ▶ **Mikrocertifikáty v kvalifikačním systému** – efektivní skládání vyšších kvalifikací včetně maturity a EQF 5, posílení nabídky mikrocertifikátů na VŠ.

Klíčová doporučení

01 Implementovat WAI měření

Systémové měření pracovní schopnosti jako základ evidence-based policy na národní i firemní úrovni.

02 Cílit reskilling na kritické profese

Potřebné profese s nejnižší věkovou diverzitou a nejvyšším rizikem odchodu z profese.

03 Podpořit age management ve firmách

Ergonomie, flexibilní úvazky, postupný přechod do důchodu a rozvoj dovedností pro všechny věkové skupiny.

04 Reformovat odborné vzdělávání

Atraktivní, ekonomicky udržitelné a zaměřené jak na děti, tak na dospělé. Programy upskillingu pro 50+.

Děkuji za pozornost

Jaromír Janoš | TREXIMA, spol. s r.o.

Konference Olomouc 2026