



Predikce a realita pracovního trhu oči zaměstnavatelů

2025

Úvodní slovo

„Jako největší pomáhající organizace musí Úřad práce ČR dobře rozumět výzvám, které čekají trh práce, abychom se na ně dokázali včas připravit. Dotazníkové šetření realizujeme dlouhodobě, letos jsme však formát upravili tak, aby odpovídal požadavkům dnešní doby. Celé šetření jsme digitalizovali a doplnili o otázky, které nám vedle tvrdých dat přinesou i odpovědi nezbytné pro nastavení našich služeb a aktivit na míru vám – zaměstnavatelům, a pro další rozvoj Úřadu práce směrem k moderní a největší pomáhající organizaci v oblasti trhu práce. Věřím, že tyto změny oceníte a že výsledky to jasně potvrdí.

Jednotlivými kapitolami, rozdělenými do sedmi tematických sekcí, vás provedou moji kolegové, kteří se dané problematice na ÚP věnují a jsou odborníky ve svých oblastech. Mimo celkového přehledu v této brožuře jsme pro vás připravili také detailní pohled až na nejnižší úroveň, kterou nám umožňuje GDPR. Tento rozšířený výstup je k dispozici v prostředí Power BI na otevřených datech, kde si můžete výsledky filtrovat a porovnávat podle vašeho odvětví i konkrétní lokality.“

Daniel Křištof
generální ředitel Úřadu práce ČR

Sekce ekonomiky

SEKCE A	ZEMĚDĚLSTVÍ, LESNICTVÍ A RYBÁŘSTVÍ
SEKCE B	TĚŽBA A DOBÝVÁNÍ
SEKCE C	ZPRACOVATELSKÝ PRŮMYSL
SEKCE D	VÝROBA A ROZVOD ELEKTŘINY, PLYNU, TEPLA A KLIMATIZOVANÉHO VZDUCHU
SEKCE E	ZÁSOBOVÁNÍ VODOU, ČINNOSTI SOUVISEJÍCÍ S ODPADNÍMI VODAMI, ODPADY A SANACEMI
SEKCE F	STAVEBNICTVÍ
SEKCE G	VELKOOBCHOD A MALOOBCHOD; OPRAVY A ÚDRŽBA MOTOROVÝCH VOZIDEL
SEKCE H	DOPRAVA A SKLADOVÁNÍ
SEKCE I	UBYTOVÁNÍ, STRAVOVÁNÍ A POHOSTINSTVÍ
SEKCE J	INFORMAČNÍ A KOMUNIKAČNÍ ČINNOSTI
SEKCE K	PENĚŽNICTVÍ A POJIŠŤOVNICTVÍ
SEKCE L	ČINNOSTI V OBLASTI NEMOVITOSTÍ
SEKCE M	PROFESNÍ, VĚDECKÉ A TECHNICKÉ ČINNOSTI
SEKCE N	ADMINISTRATIVNÍ A PODPŮRNÉ ČINNOSTI
SEKCE O	VEŘEJNÁ SPRÁVA A OBRANA; POVINNÉ SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ
SEKCE P	VZDĚLÁVÁNÍ
SEKCE Q	ZDRAVOTNÍ A SOCIÁLNÍ PÉČE
SEKCE R	KULTURNÍ, ZÁBAVNÍ A REKREAČNÍ ČINNOSTI
SEKCE S	OSTATNÍ ČINNOSTI

Obsah

01	Nálada v organizacích	7
02	Zaměstnanci 55+ na trhu práce	13
03	Zkrácené úvazky a flexibilní práce	21
04	Dovednosti pro budoucnost	29
05	Zaměstnanecké benefity a vzdělávání	35
06	Spolupráce s ÚP	41
07	Soukromý vs. veřejný sektor	47

Nálada v organizacích



**Kapitolou
provede**

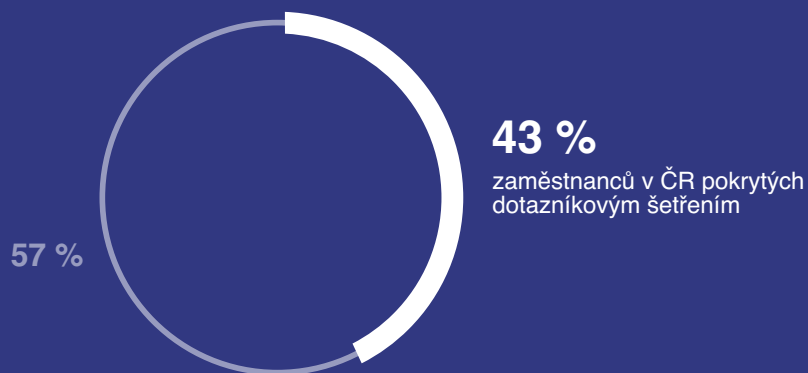
Martin Hodek

Analytik oddělení zaměstnanosti

01

Úřad práce ČR realizuje dotazníkové šetření ve stávajícím rozsahu od roku 2018. V letošním roce obdržel od 18,2 tis. zaměstnavatelů celkem 24,7 tis. dotazníků. Za účelem zajištění regionálního aspektu dotazníkového šetření jsou zaměstnavatelé žádáni, aby dotazník vyplnili samostatně za každý okres České republiky, ve kterém působí. Počet dotazníků je tak vyšší než počet zaměstnavatelů, kteří se na šetření podíleli.

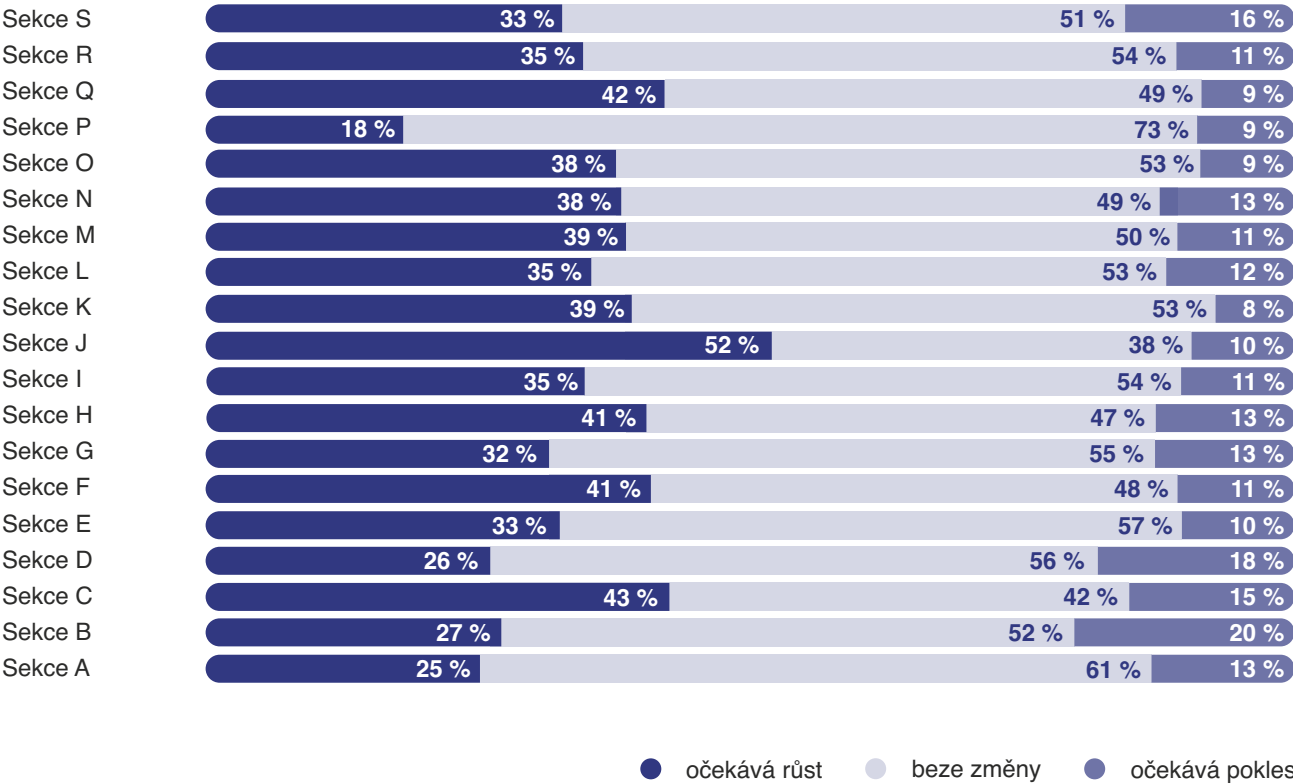
Šetření pokrylo 1 845,7 tis. zaměstnanců, což dle údajů Českého statistického úřadu představuje více než 43 % pokrytí všech zaměstnanců v pracovním poměru v České republice.



Pokud jde o vývoj zaměstnanosti, ve srovnání se stavem na konci roku 2024 naznačují zjištěné informace spíše pozitivní vyhlídky k závěru roku 2025. Větší část organizací uvedla spíše růst počtu zaměstnanců než jejich pokles. Zkušenosti z minulých zjišťování však ukazují, že předpovědi bývají někdy příliš optimistické, případně zaměstnavatelé, kteří předpokládají úbytek pracovníků, nejsou ochotni tyto údaje v dotaznících uvádět. Z tohoto důvodu je vhodné výsledky interpretovat s určitou rezervou. Dalším faktorem, jenž ovlivňuje vypovídací hodnotu, je i dobrovolný charakter celého zjišťování.

Z celkového počtu zaměstnavatelů uvedlo meziroční růst zaměstnanosti 34 %, pokles očekává 12 %. Zbývajících skupina buď předpokládá setrvání na současné úrovni, anebo údaje o stavu k 31. prosinci 2025 neposkytl. Celkově uváděná změna představuje nárůst o 31,5 tisíce osob, tedy o 1,5 %.

Graf 1 | Očekávaný vývoj zaměstnanosti v jednotlivých sekcích ekonomiky ke konci roku 2025 oproti konci roku 2024



Více vypovídající informaci tak poskytuje meziroční srovnání údajů zjištěných za rok 2024 s předchozím šetřením za rok 2023, do kterého jsou zahrnuty údaje jen těch organizací, které byly za jednotlivé okresy poskytnuty v obou sledovaných letech. Jde o 15,7 tis. organizací, které dohromady poskytly v obou letech 20,8 tis. dotazníků za jednotlivé okresy, ve kterých působí. Z tohoto srovnání vyplývá celkový nárůst zaměstnanosti o 0,3 %, tj. o 5 tis. osob.

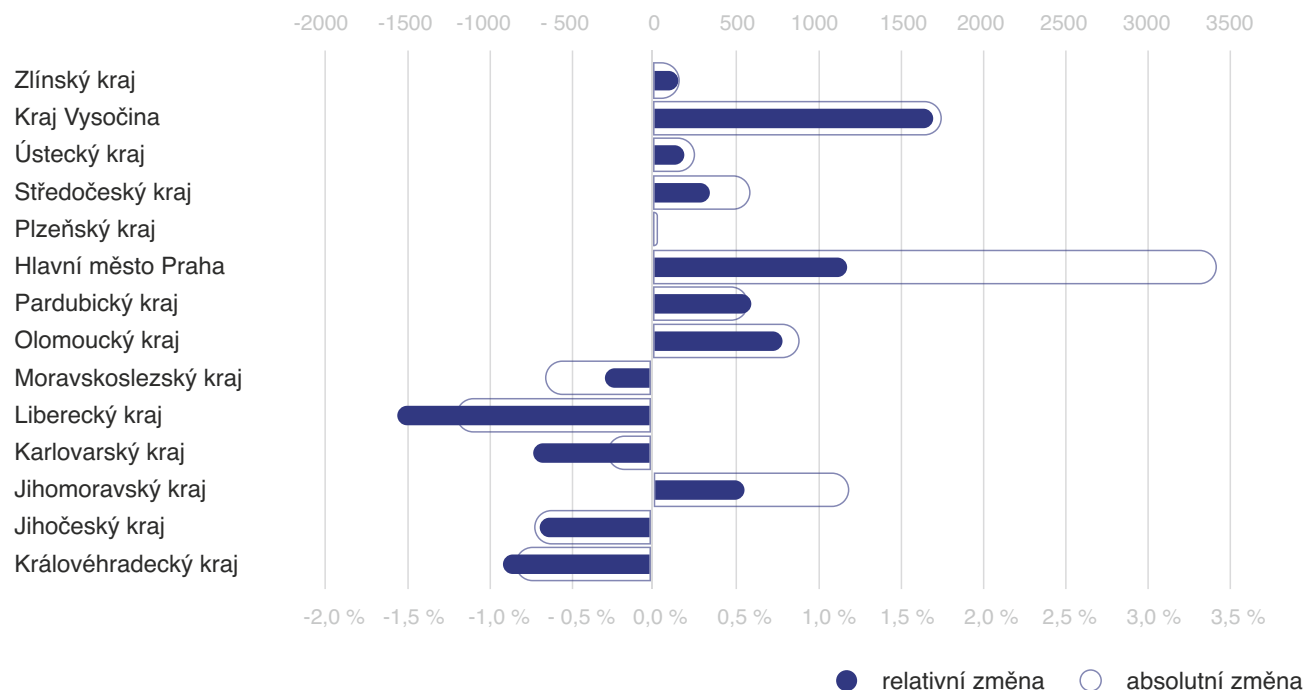
nejvýznamnější meziroční růst zaměstnanosti vykazala sekce zdravotnictví a sociální péče

↑ 3,6 %

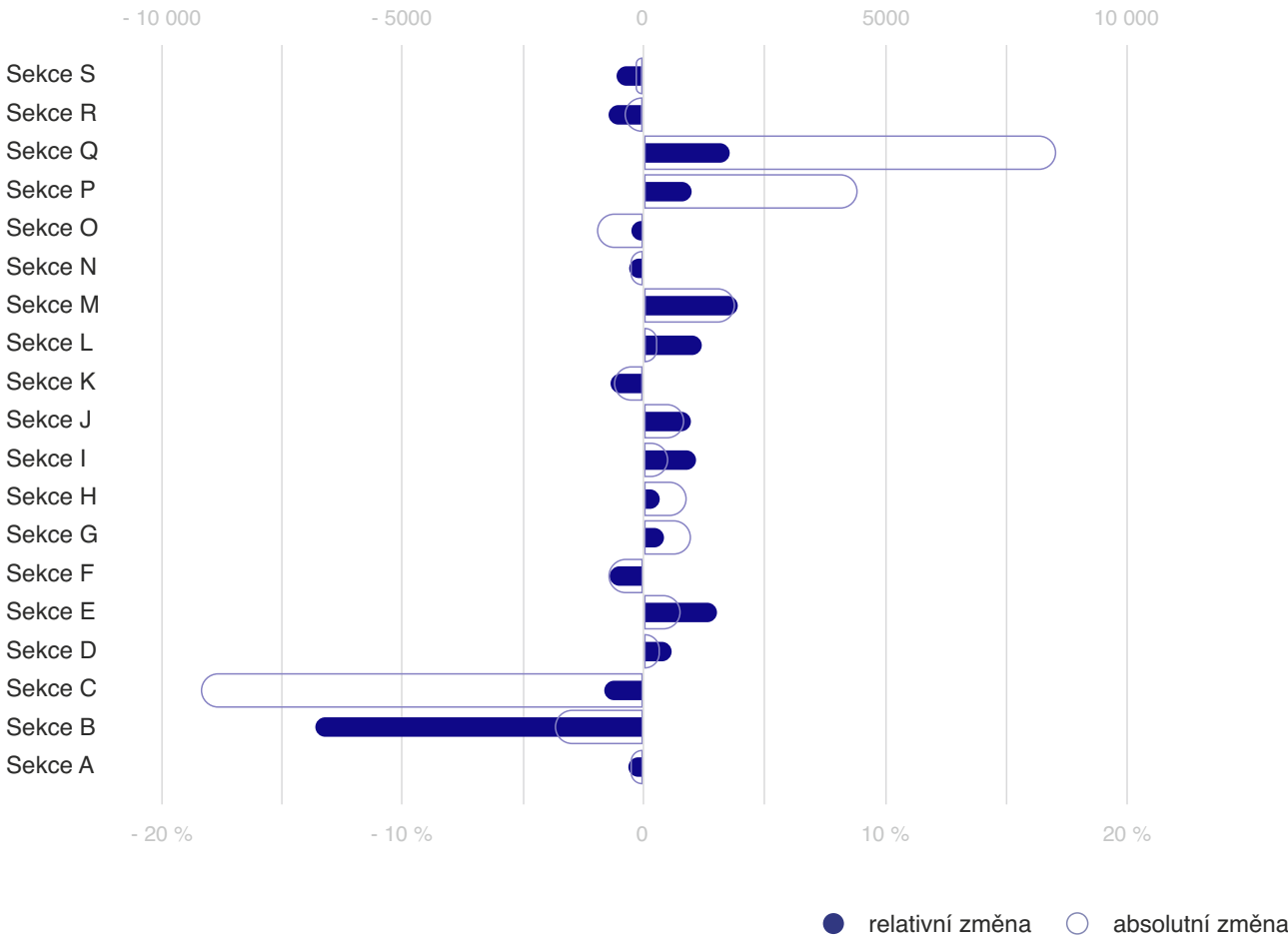
K největšímu poklesu došlo v oblasti těžby a dobývání, kde zaměstnavatelé vykázali meziroční pokles zaměstnanosti o 13,6 %, což je v souladu se současným trendem postupného útlumu těžby uhlí a s tím souvisejících činností. Pokles zaznamenal i zpracovatelský průmysl a to o 1,6 %, což však představuje nejvyšší pokles z pohledu absolutních počtů, kdy šlo o pokles o 9,1 tis. zaměstnanců. Z větších odvětví vykázalo oslabení i stavebnictví a to o 1,3 %. Naopak, nejvýznamnější meziroční růst zaměstnanosti vykázala sekce zdravotnictví a sociální péče a to o 3,6 %, respektive o 8,5 tis. osob. Mezi subjekty, které jsou stejně jako zdravotnictví typicky ve veřejném vlastnictví, rostla dále i oblast vzdělávání a to o 2 %, resp. o 4,4 tis. zaměstnanců.

Celkově ze všech секcí ekonomiky vykázalo 9 секcí meziroční pokles zaměstnanosti a 10 růst.

Graf 2 | Relativní a absolutní změna zaměstnanosti u sledovaných zaměstnavatelů mezi roky 2023 a 2024 z pohledu krajů



Graf 3 | Relativní a absolutní změna zaměstnanosti u sledovaných zaměstnavatelů mezi roky 2023 a 2024 z pohledu odvětví



Z hlediska konkrétních pracovních míst, které dotazovaným organizacím chybí, uvedli zaměstnavatelé celkem 44,6 tis. pozic. Nejedná se však o počet všech volných pozicích v rámci ČR (jen Úřad práce ČR má ve své nabídce přes 95 tis. volných míst), je to však dostatečný vzorek pro určení toho, které pozice jsou nejvíce nedostatkové. Ve všech případech jde o dlouhodobě těžko obsaditelné pozice, se kterými se mezi požadavky zaměstnavatelů setkává Úřad práce ČR pravidelně.

Nejčastější konkrétní místa, která dotazovaným organizacím chybí

6,1 tisíc

montážních dělníků výrobků
a zařízení

2,2 tisíc

pracovníků v oblasti
ochrany a ostrahy

1,5 tisíc

řidičů nákladních automobilů
a autobusů

Zaměstnanci ve věku 55+ na trhu práce



**Kapitolou
provede**

Kateřina Budínová

Ředitelka Odboru zaměstnanosti a EU

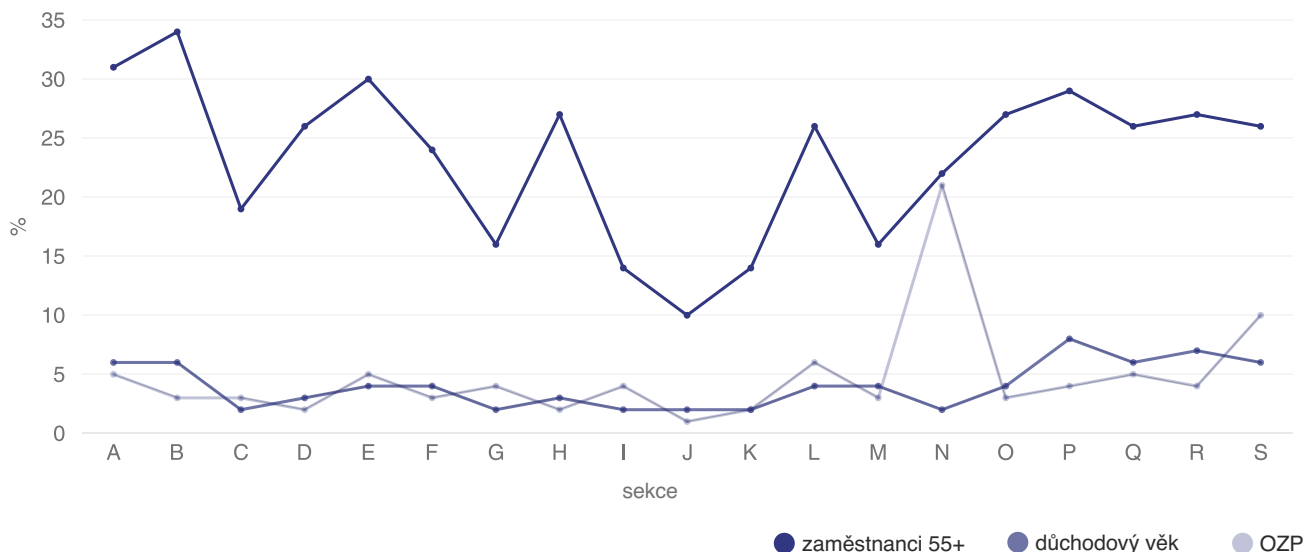
02

Osoby 55+ tvoří přirozenou součást pracovních kolektivů

Podle dotazníkového šetření tvoří osoby ve věku 55 a více let v průměru 21 % všech zaměstnanců, což ukazuje, že starší pracovníci jsou běžnou součástí pracovních kolektivů napříč obory. Jejich zastoupení je výraznější ve veřejném sektoru, kde dosahuje 28 %, zatímco v soukromém sektoru je o něco nižší, a to 19 %. Významnou roli hraje i velikost organizace. Ve velkých firmách s více než 250 zaměstnanci dosahuje podíl 55+ až 25 %, zatímco v malých podnicích do 50 zaměstnanců činí jen 17 %.

Z pohledu odvětví jsou osoby 55+ nejvíce zastoupeny v těžbě a dobývání (34 %) a zemědělství (31 %), tedy v oborech s nižší fluktuací a delší setrvačností pracovních kolektivů. V těchto oborech je běžné, že pracovníci setrvávají na stejné pozici desítky let, často u jediného zaměstnavatele. Ve veřejných službách, jako je zdravotnictví a školství, podíl této věkové skupiny běžně překračuje 26 %. Naopak v dynamických sektorech, jako je IT, finance nebo pohostinství, zůstává zastoupení starších zaměstnanců pod hranicí 15 %.

Graf 4 | Podíl zaměstnanců 55+, osob v důchodovém věku OZP vzhledem k odvětví

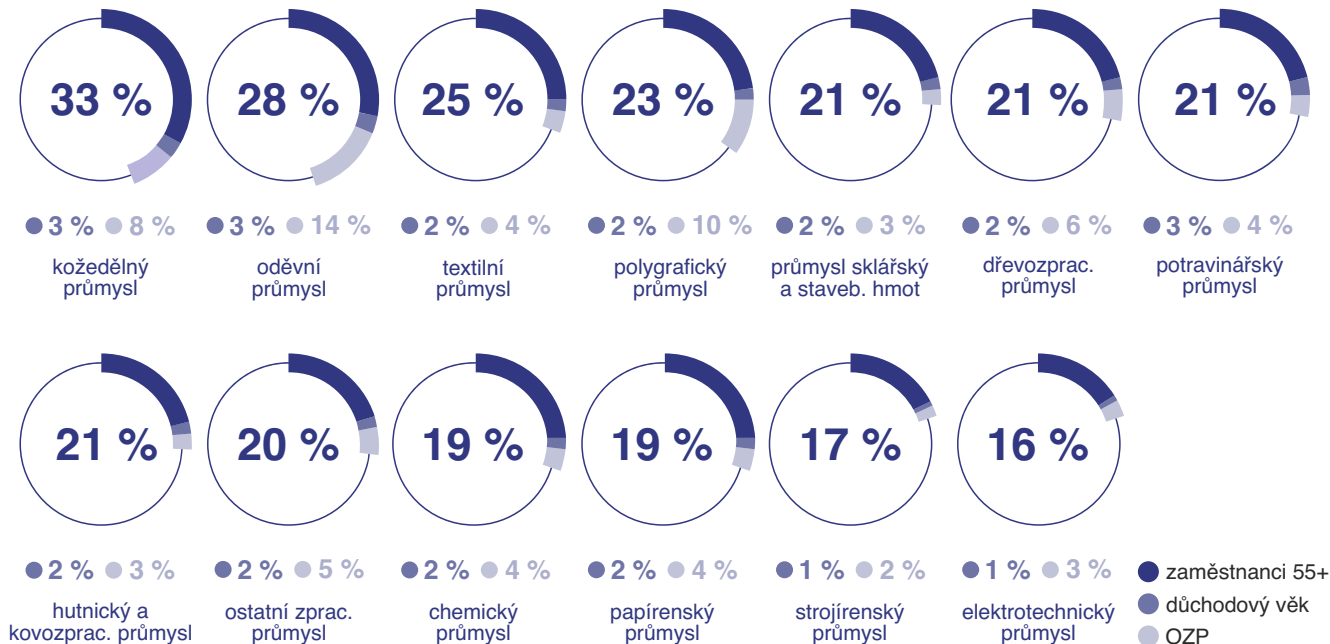


Zaměstnanci 55+ ve zpracovatelském průmyslu

Stárnoucí segment bez generační obměny

Zvláštní pozornost si zaslouží zpracovatelský průmysl, který v ČR tvoří přes 25 % zaměstnanosti. V rámci tohoto sektoru byl zaznamenán nadprůměrný podíl osob 55+ v tzv. tradičních průmyslových oborech, jako je kožedělný (33 %), oděvní (28 %) a textilní průmysl (25 %). Tyto obory typicky spojuje dlouhodobá setrvačnost pracovních pozic a slabší nábor mladších pracovníků, ať už kvůli nízké atraktivitě nebo fyzické náročnosti práce. Naopak v technologicky náročnějších odvětvích, jako je elektrotechnický nebo strojírenský průmysl, je podíl zaměstnanců 55+ nižší, což může odrážet vyšší míru obměny a nástup nových profesních profilů. Obecně se potvrzuje, že zpracovatelský průmysl v ČR v řadě segmentů stárne, což odráží jak historický vývoj, tak aktuální strukturální výzvy na trhu práce.

Graf 5 | Počet zaměstnanců 55+, osob v důchodovém věku a OZP ve zpracovatelském průmyslu



Nízká mobilita starších pracovníků

Promarněný potenciál

Mobilita pracovníků ve vyšším věku v České republice zůstává velmi nízká, pouze 1,8 procenta osob ve věku 60 let ročně mění zaměstnání, což představuje zhruba polovinu průměru zemí OECD.

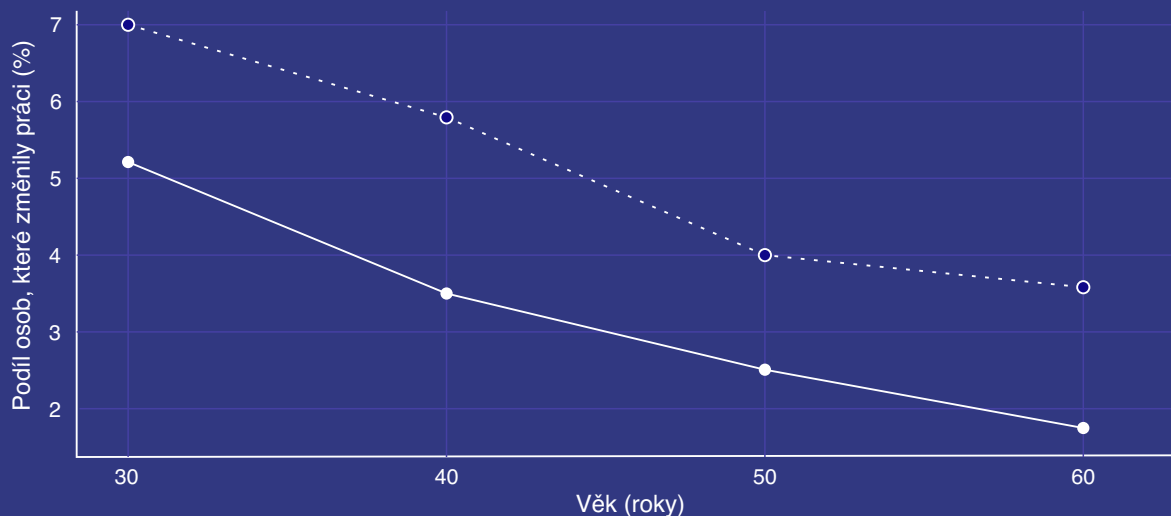
Tato omezená mobilita přetrvává i přesto, že změna zaměstnání bývá pro pracovníky objektivně výhodná. Průměrná mzda se po přechodu do nové práce zvyšuje o 12 % a spokojenost s výkonem zaměstnání roste o 20 až 30 %.

Překážkou je však často nedostatek úspor, který v kombinaci s obavami z nejistoty odrazuje lidi od změny zaměstnání, a to i v případech, kdy by jim přechod mohl přinést lepší pracovní podmínky. Výrazným faktorem je také nízká finanční jistota v případě ztráty zaměstnání, až 36 % domácností s dětmi by po ztrátě hlavního příjmu kleslo pod hranici chudoby, a to i při využití podpory v nezaměstnanosti. Dále hraje roli velmi přísná ochrana zaměstnanců před výpovědí, Česká republika má v tomto ohledu vůbec nejpřísnější legislativu v rámci OECD, což vede k nižší ochotě zaměstnavatelů přijímat nové, zejména starší pracovníky, a zároveň snižuje motivaci zaměstnanců riskovat přechod do jiného zaměstnání. Situaci dále ztěžuje i nízká nabídka flexibilních forem práce, jako jsou zkrácené úvazky či práce na dálku.

Přestože byly zavedeny určité pobídky, například snížení odvodů u částečných úvazků, jejich využití v praxi zůstává velmi omezené. OECD v této souvislosti upozorňuje, že Česká republika patří mezi země s vůbec nejnižší podporou aktivní politiky zaměstnanosti, výdaje v této oblasti dosahují pouze 0,27 % HDP, zatímco průměr zemí OECD činí 0,4 %.

Graf 6 | Kariérní mobilita dle věku, mzdy a spokojenosti po změně*

-----○ Průměr OECD
 —●— Česká republika



*Zdroj: OECD

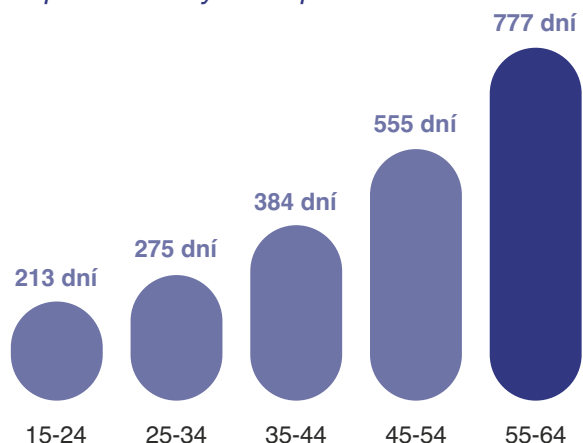
Nezaměstnaní 55+

Vyšší riziko dlouhodobé evidence

Podle dat Úřadu práce ČR z dubna 2025 setrvává v evidenci úřadů práce celkem **75 679 osob ve věku 55 až 64 let**, což představuje **23,8 % všech evidovaných uchazečů o zaměstnání**. Tato hodnota výrazně převyšuje jejich **zastoupení v celkové populaci**, které činí pouze **12 %**. Tato disproporce poukazuje na problém v oblasti aktivace starších pracovníků k jejich návratu na trh práce. Závažné jsou údaje o **délce evidence**. Medián délky evidence u této věkové skupiny dosahuje **777 dní**, což je více než **dvojnásobek** (přesněji **o 118 % více**) než průměr mediánů u mladších věkových skupin. Starší uchazeči se tak mnohem častěji ocitají v **dlouhodobé nezaměstnanosti**, ze které se bez cílené podpory a systémových opatření jen obtížně dostávají.

Graf níže názorně ukazuje rozdíly mezi jednotlivými věkovými skupinami. Zatímco u mladých a středně věkových uchazečů se medián evidence pohybuje na výrazně nižší úrovni, skupina 55–64 let vyčnívá výrazně nad průměrem.

Graf 7 | Průměrná délka evidence podle věkových skupin



Tento vývoj potvrzuje, že trh práce stále není dostatečně připraven na potřeby starších pracovníků a že bez aktivních opatření může docházet k dlouhodobému vyloučení velké části pracovní síly.

Vzhledem k rychlému stárnutí populace se jedná nejen o sociální, ale i ekonomický problém, který se bude nadále prohlubovat.

Rozvoj otevírá cestu pro starší pracovníky

Navzdory přetrvávajícím stereotypům nejsou osoby ve věku 55 a více let na trhu práce pasivní. Naopak, data z roku 2024 ukazují, že se zvyšuje jejich ochota učit se novému a adaptovat se na měnící se požadavky pracovního trhu. Věková skupina 55–64 let tvořila přibližně desetinu všech účastníků vzdělávacích aktivit realizovaných Úřadem práce ČR.



4186

účastí na zvolených
a zabezpečovaných
rekvalifikacích

3291

účastí na kurzech
digitálního vzdělávání

Konkrétně se jednalo o 4186 osob, které se zúčastnily zvolených a zabezpečovaných rekvalifikací, a 3291 osob, které absolvovaly kurzy digitálního vzdělávání.

Nejčastěji si volili témata jako **umělá inteligence a digitální dovednosti**, což potvrzuje, že se nejedná o uzavřenou generaci, ale o skupinu, která má zájem rozumět současným trendům a být jejich součástí.

Věk není překážkou, pokud vytvoříme podmínky

Závěry dotazníkového šetření potvrzují, že starší zaměstnanci představují stabilní a zkušenou část pracovní síly, zejména ve veřejném sektoru a v tradičních výrobních odvětvích. Český trh práce se však potýká s jejich nízkou pracovní mobilitou, výrazně delší dobou evidence v nezaměstnanosti a rezervami v oblasti profesního vzdělávání, kariérního poradenství i zdravého pracovního prostředí.

Současné data i mezinárodní srovnání naznačují, že **bez systematických zásahů může docházet k dalšímu prohlubování generační nerovnováhy**. S pokračujícím stárnutím populace je proto nutné cíleně podporovat věkově diverzifikované pracovní kolektivy a zvyšovat atraktivitu technických a nedostatkových profesí, které jsou strategické pro stát.

Klíčová bude větší flexibilita pracovních úvazků, rozšíření dostupného financování pro vzdělávání a rekvalifikace a také zásadní změna postoje k starším zaměstnancům ze strany zaměstnavatelů, kteří by je neměli vnímat jako zátěž, ale významnou investici do udržitelného trhu práce.

Zkrácené úvazky a flexibilní formy práce

A woman with blonde hair tied back is sitting cross-legged on a light-colored wooden floor. She is wearing a white short-sleeved shirt and blue jeans. She is holding a white mug with both hands. In front of her is an open laptop displaying a blue screen with some charts. Several sheets of paper are scattered around her, some showing charts and graphs. The background is a dark, textured wall.

**Kapitolou
provede**

Pavla Janovská

Ředitelka Krajské pobočky ÚP ČR v Plzni

03

Flexibilita práce v Česku se od pandemie COVID-19 postupně zvyšuje, firmy častěji než dříve poskytují zejména home office a pružnou pracovní dobu. Nicméně zkrácené úvazky a další formy flexibilního zaměstnání (např. sdílená pracovní místa) zůstávají výrazně pod průměrem EU, a to zejména ve skupinách osob starších 35 let a rodičů malých dětí. Návrat na trh práce po rodičovské nebo při péči o dítě do 15 let věku, z čehož více než 80 % tvoří stále ženy, trvale v České republice není pro řadu lidí jednoduchý. Nízká nabídka zkrácených úvazků brání širšímu zapojení rodičů, seniorů a studentů do pracovního procesu.

V Oddělení analýz trhu práce MPSV analytici spojili administrativní data Úřadu práce a ČSSZ a ukázali, co se při návratu na trh práce z mateřské nebo rodičovské dovolené obvykle děje:

Každá čtvrtá matka v Česku skončí do 12 měsíců po rodičovské v evidenci úřadu práce, a to i přesto, že celková nezaměstnanost v Česku patří k nejnižším v EU.

I když rodiče překonají první překážku spojenou s návratem na trh práce, tedy umístění dítěte do mateřské školky, často narazí na jiný problém a zůstanou nezaměstnaní.

Nezaměstnanost při návratu z rodičovské dovolené je dokonce vyšší než u osob ve věku 55+, mladých do 30 let nebo osob pouze se základním vzděláním.

Každá pátá matka přichází na trh práce rovnou z evidence na úřadu práce, kde strávila průměrně 7,3 měsíce.

Až dvě třetiny matek, které odcházely na rodičovskou dovolenou z evidence úřadu práce, se po jejím ukončení do evidence opět vrací.

Analýza jasně ukázala, jak důležitá je cílená pomoc a nastavení opatření, která rodičům usnadní nejen návrat na trh práce jako takový, ale zajistí jim i stabilní zaměstnání na delší dobu.



**Kompletní
analýza návratů
matek na trh
práce**

25 % nezaměstnaných matek při návratu na trh práce



2,6 % míra nezaměstnanosti v populaci



2 % nezaměstnaných starších 55 let



13 % nezaměstnaných se základním vzděláním



9 % mladých nezaměstnaných

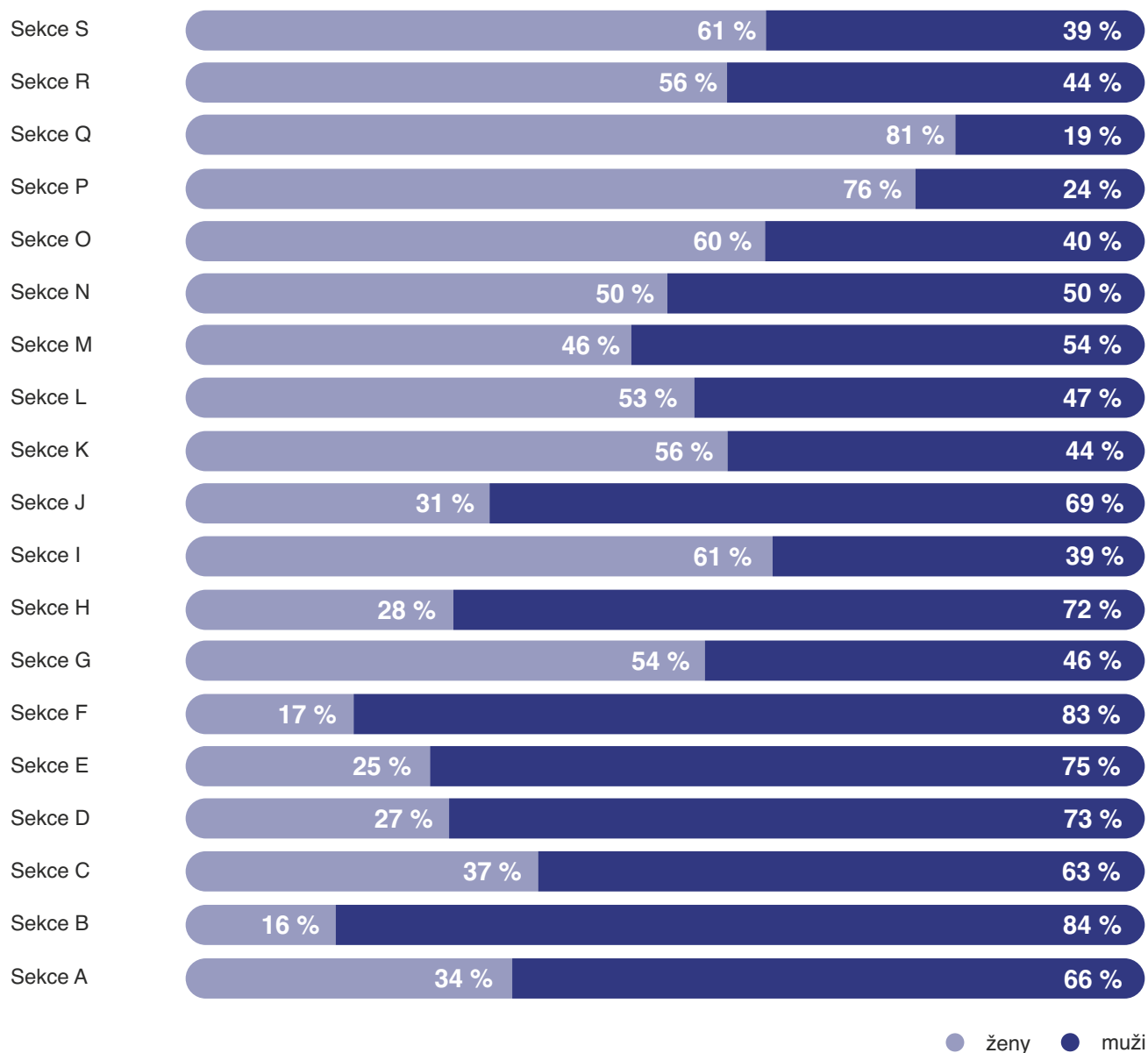


Poměr žen v jednotlivých odvětvích ekonomiky

Ve všech sektorech a ve většině odvětví jsou na zkrácený úvazek zaměstnány převážně ženy. Výjimku tvoří odvětví doprava a skladování a odvětví zásobování vodou, kde však tvoří muži cca 75 % všech zaměstnanců, což se promítá i do jejich podílu na zkrácených úvazcích. Ženy nejvíce převažují v terciárním sektoru, konkrétně v peněžnictví; velkoobchodě a maloobchodě; profesních, vědeckých a technických činnostech. Velmi výrazná převaha žen je také ve veřejné správě.

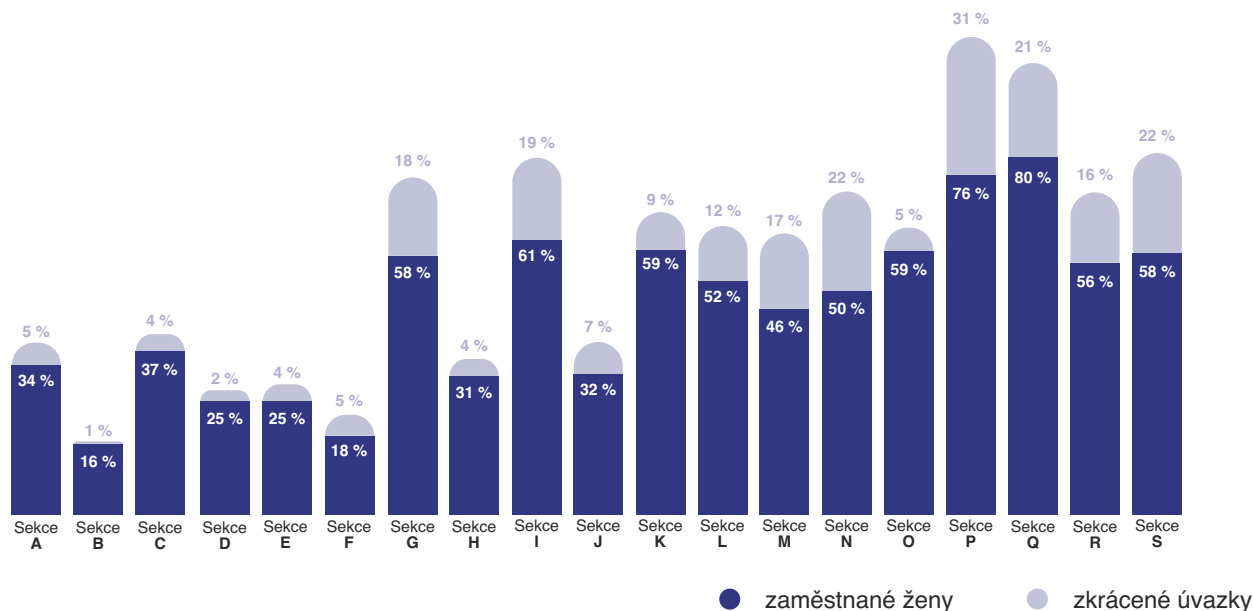
Ve všech sektorech a ve většině odvětví jsou na zkrácený úvazek zaměstnány převážně ženy.

Graf 8 | Podíl mužů a žen v odvětví ekonomiky



Zkrácené úvazky dle odvětví ekonomiky

Graf 9 | Podíl zaměstnaných žen a zkrácených úvazků v jednotlivých odvětvích ekonomiky



Zkrácené úvazky využívají zejména zaměstnavatelé z terciárního sektoru ekonomiky, tj. vzdělávání, zdravotní a sociální péče, veřejná správa, peněžnictví a pojišťovnictví. Menší podíl zkrácených úvazků je v sekundárním sektoru ekonomiky. Minimálně jsou využívány ve stavebnictví a v dopravě.

Z grafu výše vyplývá jasná závislost mezi využíváním zkrácených úvazků a podílem žen zaměstnaných v odvětví. S růstem podílu žen roste i podíl organizací, které umožňují práci na zkrácený úvazek.

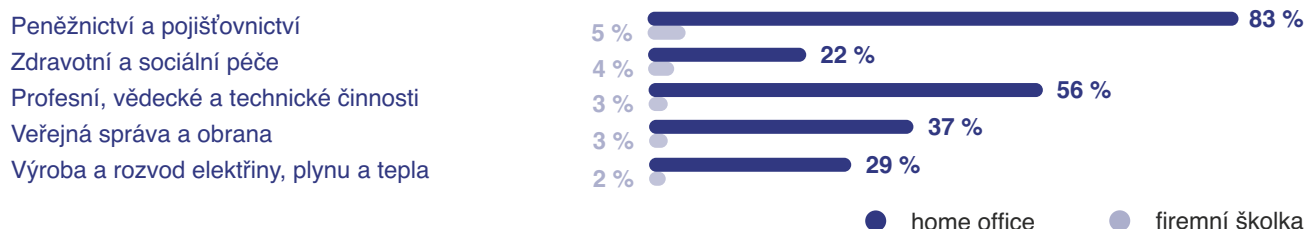
Zkrácené úvazky častěji využívají zejména větší organizace, kde je snazší zastupitelnost mezi jednotlivými pozicemi. Co se týče formy vlastnictví, nejvíce je využívají organizace ve vlastnictví politických stran a církví a veřejný sektor. Méně organizace v soukromém vlastnictví.

Z výzkumů dále vyplývá, že k nejflexibilnějším krajům v ČR patří Praha a Středočeský kraj.

Firemní školky a home office

Benefit firemní školky se častěji objevuje u firem, které nabízejí více také práci z domova.

Graf 10 | Top 5 odvětví nabízející benefit firemní školky v korelaci s nabízením benefitu home office.



Firemní péče o děti může být plusem každého zaměstnavatele, který chce přilákat kvalitní zaměstnance. Ministerstvo práce a sociálních věcí vidí v ženách na rodičovské skrytý potenciál pro trh práce a chce jim k tomu otevřít cestu. Realizace a provozování vlastní firemní školky je jednou z mnoha aktivit, které podporuje Evropská unie formou grantů a dotací, a to v rámci podpory rovného přístupu v zaměstnávání mužů a žen.

Ve veřejných a soukromých školkách v celé republice je přes 400 tisíc míst. Poskytovat předškolní péči má za povinnost každá obec. 35 % z nich ale žádnou školku nemá a spoléhá na vzájemnou výpomoc mezi sousedy. Dne 1. 5. 2025 vstoupila v účinnost novela zákona o dětských skupinách, která přináší nové úpravy a zavádí službu sousedské dětské skupiny.

Výzkum platformy MUMDOO uvádí, že:

93 %

rodičů pečujících o dítě do čtyř let by si přálo zapojit do práce. Pouze každý druhý z nich ale skutečně pracuje.

57 %

rodičů nemá žádné nebo pouze nárazové hlídání.

97 %

rodičů by si přálo nějakou formu flexibility ve své práci.



80 %

respondentů považuje za nejdůležitější motivaci
pro zapojení do práce **zajištění financí**

Zatímco před mateřskou se **11 %** rodičů živilo podnikáním nebo jako OSVČ,
po rodičovské by v takovém nastavení chtělo pracovat **29 %** rodičů.

Zkrácené úvazky přinášejí řadu výhod jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

Výhody pro zaměstnance

1. **Lepší rovnováha mezi pracovním a osobním životem.** Umožňuje sladit práci s péčí o děti, studiem, péčí o blízké nebo osobními zájmy.
2. **Snížení stresu a rizika vyhoření.** Kratší pracovní doba často vede k menší pracovní zátěži a vyšší spokojenosti.
3. **Zachování kontaktu s trhem práce.** Pro rodiče pečující o děti je to vhodný způsob, jak zůstat aktivní a ve styku s aktuálním vývojem v oblasti, ve které pracovali.
4. **Možnost postupného návratu do práce.** Např. po dlouhodobé nemoci nebo mateřské / rodičovské dovolené.

Výhody pro zaměstnavatele

1. **Zvýšení loajality a spokojenosti zaměstnanců.** Flexibilita je vnímána jako velmi oblíbený benefit, který zvyšuje motivaci zaměstnanců a snižuje fluktuaci.
2. **Rozšíření okruhu potenciálních zaměstnanců.** Umožňuje zaměstnat rodiče, studenty, seniory nebo osoby se zdravotním omezením.
3. **Vyšší produktivita na jednotku času.** Zaměstnanci na zkrácený úvazek bývají často efektivnější a lépe organizovaní.
4. **Možnost sdílení pracovních míst (job sharing).** Dva lidé mohou sdílet jednu pozici, což přináší větší pokrytí a flexibilitu.

Legislativa a podpora flexibilních forem zaměstnávání

Od června 2025 vstoupila v platnost flexibilní novela zákoníku práce, která přináší:

- ✓ Možnost práce na dohodu během rodičovské dovolené na stejné pozici
- ✓ Garanci návratu na původní pozici po rodičovské (do 2 let věku dítěte)
- ✓ Změny ve výpovědních lhůtách a zvýšenou ochranu starších zaměstnanců
- ✓ Podporu rekvalifikací a vyšší dávky v nezaměstnanosti

Výsledky výzkumů a analýz ukazují před jakou výzvou zaměstnavatelé stojí. Vyplatí se využít legislativní změny naplno. Zvýšení nabídky flexibilních forem zaměstnání přiláká firmě nové talenty, sníží fluktuaci a zvýší loajalitu zaměstnanců.

Dovednosti pro budoucnost

The background of the top half of the slide is a blurred image of a person's hands typing on a laptop. Overlaid on this image are several semi-transparent icons representing business and technology concepts: a magnifying glass, a bar chart with an upward arrow, a target, a gear, a document with a checklist, a speech bubble, a network diagram, and a circular progress indicator.

**Kapitolou
provede**

Tomáš Fukátko

Ředitel ekonomického odboru

04

Digitalizace, automatizace a umělá inteligence.

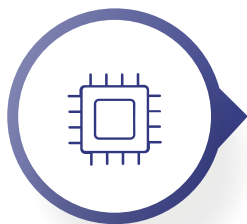
Tři pojmy, které hýbou současným trhem práce. Přestože nejsou zcela nové, dostává se jim v současnosti čím dál větší pozornosti díky rozmachu generativní AI. Jak ukazuje dotazníkové šetření, reflektují tento vývoj i zaměstnavatelé ve svých očekáváním, co by měli umět a ovládat zaměstnanci v nadcházejících letech.

Pro potvrzení šíře, kam všude se již zmíněná trojice – digitalizace, automatizace a AI – proniká a kde ji zaměstnanci díky nově nabytým dovednostem mohou uplatnit, bych zde rád uvedl dva okruhy využití.



Osobní produktivita

Jak už název napovídá, jde o vás jako člověka, a to jak v osobním, tak v pracovním životě. Využití zde nachází převážně nástroje generativní umělé inteligence, které, pokud se je uživatel naučí efektivně používat, mohou skokově zvýšit jeho efektivitu. Takové využití AI je v podstatě přínosné pro každého, minimálně v osobním životě. Významně to souvisí s digitálními dovednostmi a celoživotním vzděláváním. Běžnými nástroji jsou známé chatGPT nebo MS Copilot, případně specializovanější Midjourney. Z historického hlediska si AI můžeme přirovnat k počítačům – zpočátku byly určeny jen pro vybrané profese na specializované práce, nyní jsou běžnou součástí každodenního života; mnoho lidí si bez PC nedokáže pracovní den ani představit.



Automatizace

Typicky se provádí přes API a řešení připravuje široké spektrum specialistů – od programátorů po datové analytiky. Nicméně začátek pro takovou implementaci je kvalita datového zdroje, který je přímo navázán na digitální procesy a správu dat. Je pravda, že některé činnosti lze tímto způsobem kompletně nahradit a u jiných minimalizovat pracnost. Zde už přecházíme k tomu, že AI skutečně mění trh práce. Historickým přirovnáním může být kočí – jakmile se kočáry přestaly využívat, profese zanikla, část se ale přesunula k řízení automobilů a část do výroby.

Zajímavý pohled na změny, které nás čekají v souvislosti nejen s novými technologiemi, nabízí studie „Budoucnost českého pracovního trhu“, kterou zpracovalo BCG ve spolupráci s MPSV a Aspen Institut. Rád bych zde vyzdvihl několik zajímavých čísel. Do roku 2035:

355 000

pracovních míst zanikne

955 000

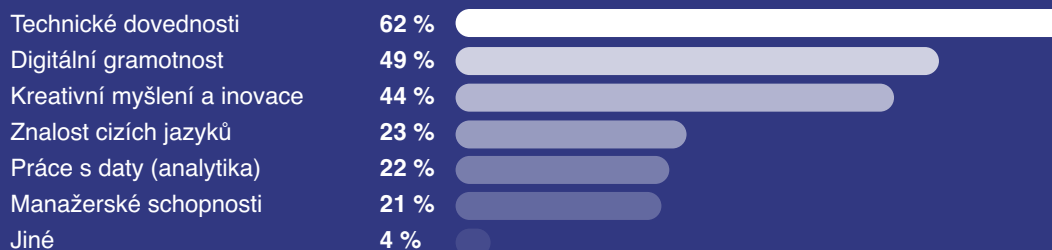
pracovních míst vznikne

1 000 000

lidí bude potřebovat posun
ve svých kompetencích

A jak kompetence pro budoucnost vnímáte vy, zaměstnavatelé, kteří jste nám odpovídali v dotazníkovém šetření?

Graf 11 | Jaké dovednosti považujete u vašich zaměstnanců za klíčové pro budoucnost?



První graf ukazuje, jaké dovednosti považují zaměstnavatelé za klíčové pro budoucnost. Žebříčku vévodí dvojice technické dovednosti, které již nyní tvoří neodmyslitelnou součást velké části povolání. Nepřekvapí ani vysoké umístění digitální gramotnosti, které přímo souvisí se stále více využívanou generativní umělou inteligencí obzvláště v oblasti osobní produktivity.

Třetí příčku obsadilo kreativní myšlení a inovace – poptávka po něm zažívá boom již nyní, např. při vymýšlení, jak nejlépe moderní technologie zapojit do současných pracovních postupů. Toto očekávání reflektují skutečnost, že v digitální éře již nestačí jen odborně prohlubovat jednu úzkou specializaci – místo toho bude potřeba umět rychle přebíhat mezi různými oblastmi, chápat širší souvislosti a přicházet s nápady, které propojí více disciplín.

Zkrátka: digitální gramotnost (včetně základní schopnosti pracovat s nástroji AI) bude základem, na kterém budou vybudovány schopnosti kreativního řešení problémů a inovativního přístupu.

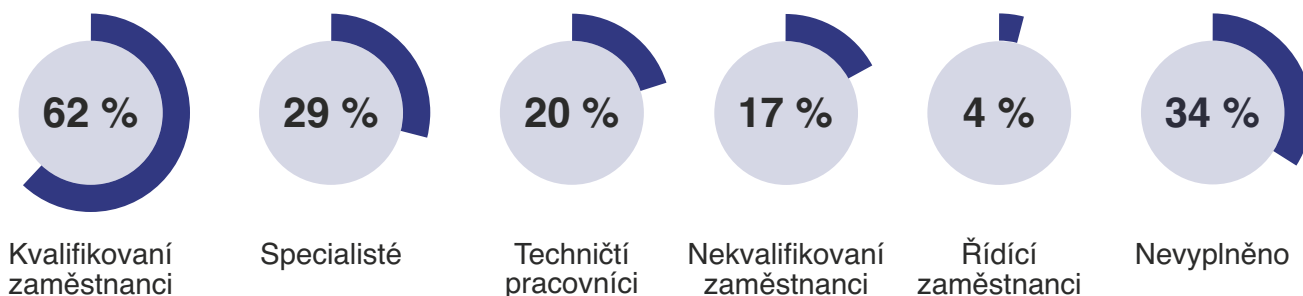
S grafem očekávání silně kontrastuje graf znázorňující dovednosti, které zaměstnancům aktuálně nejvíce chybí. První příčka je shodná – nejvíce se nedostává technických dovedností, které ale zároveň zaměstnavatelé predikují, že budou v budoucnu nejpotřebnější. **73 % zaměstnavatelů uvedlo, že právě technické dovednosti v současnosti u zaměstnanců postrádají.**

S velkým odstupem se na druhé příčce umístily **měkké dovednosti**, kam řadíme např. komunikační a prezentační dovednosti. Digitální dovednosti jsou oproti požadovaným budoucím dovednostem zde až na třetím místě, **postrádá** je v současnosti překvapivě **pouze 21 % zaměstnavatelů.**

Graf 12 | Jaké dovednosti vám u zaměstnanců momentálně nejčastěji chybí?



Graf 13 | Jaké typy zaměstnanců vám chybí?



Od dovedností se nyní dostáváme k typům zaměstnanců, kteří zaměstnavatelům chybí nejvíce. Aktuálně zaměstnavatelé pociťují největší nedostatek kvalifikovaných pracovníků. Pokud vezmeme v úvahu fakt z BCG studie, že přibližně milion lidí se bude muset kompetenčně posunout, tento problém se ještě prohloubí, protože u značné řady pozic dojde k požadavku na vyšší kvalifikaci. Nekvalifikovaní zaměstnanci chybí pouze 17 % firem, a proto jsou druhou nejméně žádanou kategorií. Důležité je upozornit, že na posledním místě poptávky se nacházejí řídící pracovníci; vzhledem k jejich procentuálnímu zastoupení ve společnostech se však jedná o poměrně vysoké číslo.

Graf 14 | Jaký očekáváte vývoj ohledně nedostatku zaměstnanců v následujících 12 měsících?*



* pouze firmy, které omezuje nedostatek vhodných zaměstnanců

Z šetření vyplynulo, že zaměstnavatelé zatím nejsou příliš optimističtí ohledně náročnosti nábory nových zaměstnanců v následujících 12 měsících. Mírné nebo výrazné zhoršení očekává 34 % zaměstnavatelů, 55 % očekává setrvalý stav.

Digitální nástroje, automatizace a umělá inteligence nejsou vzdálenou budoucností – už dnes pomáhají firmám i institucím zvládat práci rychleji a chytřeji. I my na úřadu práce jsme udělali první kroky a vidíme, že malá změna může uvolnit čas na to podstatné. Nebojte se tedy začít: vyberte jednu oblast, kde vám technologie může ulevit, a uvidíte, že přínosy na sebe nenechají dlouho čekat.

Zaměstnanecké benefity a vzdělávání



**Kapitolou
provede**

Daniela Vocásková

Vedoucí oddělení marketingu

05

V oblasti pracovního trhu se stále více ukazuje, že systematické vzdělávání a kvalitní zaměstnanecké benefity jsou zásadními faktory, které rozhodují nejen o konkurenceschopnosti firem, ale i o spokojenosti a stabilitě pracovních týmů. Tato sekce vychází z aktuálního dotazníkového šetření mezi zaměstnavateli napříč regiony a ze statistik portálu **jsemvkurzu.cz**, který mapuje nabídku vzdělávacích aktivit a kurzů dostupných široké veřejnosti i firmám.

Investice do vzdělávání jako dlouhodobá strategie

Zaměstnavatelé stále více chápou význam kontinuálního vzdělávání, a to především jako prostředek pro udržení kvalifikovaných zaměstnanců a rozvoj jejich dovedností ve své firmě.

Téměř 80 % dotázaných firem plánuje v příštích 2 letech aktivně podporovat odborný růst svých zaměstnanců investicemi do vzdělávání – ať už formou interních školení, externích kurzů, online vzdělávacích platforem, nebo spoluprací s odbornými lektory.

Vidíme tedy, že odborné vzdělávání zaměstnanců už není výsadou pouze velkých firem, roste počet menších a středních podniků, které si začali uvědomovat jeho nezbytnost a systematicky investují do vzdělávání, aby zůstali konkurenceschopní, jak z pohledu trhu, tak i pracovní síly. Nejčastější důvody, proč zbylých 25 % firem do vzdělávání investovat neplánuje jsou prosté, nemají na to prostředky, nebo si zatím neuvědomují potřebnost vzdělávání svých zaměstnanců.

Graf 15 | Plánujete v následujících 2 letech investovat do vzdělávání a rozvoje dovedností svých zaměstnanců?*



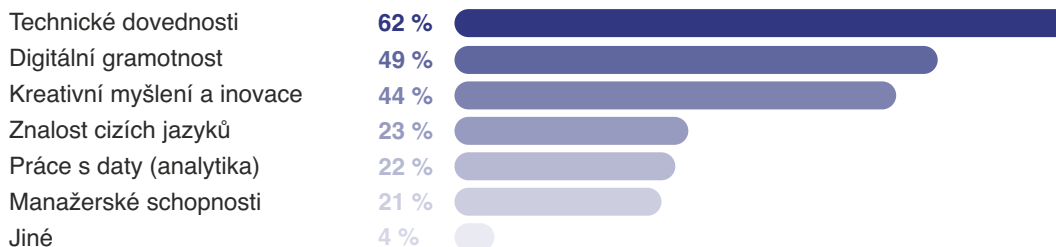
** pouze firmy, které omezují nedostatečné dovednosti zaměstnanců*

Oblíbené jsou zejména kurzy zaměřené na digitální dovednosti, měkké kompetence a jazykové vzdělávání.

Nejčastěji se jedná o:

- ✓ **odborné technické kurzy** přizpůsobené konkrétním výrobním či servisním činnostem s důrazem na využití nových technologií,
- ✓ **IT školení** (práce s pokročilými nástroji, kyberbezpečnost, datová analýza),
- ✓ **měkké dovednosti** (komunikační a prezentační schopnosti, time management, leadership),
- ✓ **jazykové kurzy**, zejména angličtinu a němčinu pro obchodní účely,
- ✓ **analytická školení** zaměřená na práci s daty.

Graf 16 | Jaké dovednosti považujete u Vašich zaměstnanců za klíčové pro budoucnost?



Graf 17 | Jaké dovednosti Vám u zaměstnanců momentálně nejčastěji chybí?



Zaměstnavatelé si uvědomují, že investice do vzdělávání není krátkodobý výdaj, ale strategické rozhodnutí, které vede ke zvýšení efektivity, kvality práce a inovativnosti týmů. Velkou výhodou je také možnost udržet krok s technologickým vývojem a adaptovat se na proměnlivé požadavky trhu. I vzhledem k požadavkům pracovního trhu na stále univerzálnější a flexibilnější pracovníky, není rozumnějšího kroku, než si své zaměstnance formovat a rozvíjet jak pro své krátkodobé, tak i pro dlouhodobé cíle.

Propojení se vzdělávacími institucemi a lektory

Spolupráce mezi firmami a vzdělavateli nabývá na intenzitě a kvalitě. Zaměstnavatelé stále častěji navazují partnerství s odbornými školami, vysokými školami i soukromými vzdělávacími agenturami. Tento trend je patrný zejména v oborech, kde je potřeba rychle reagovat na vývoj technologií a měnící se požadavky trhu.

Firmy si rovněž začínají více uvědomovat potřebu celoživotního učení a adaptace pracovní síly na nové technologie a pracovní nástroje. To otevírá prostor pro rozvoj tzv. mikrocertifikací a flexibilních kurzů, které lze absolvovat během několika týdnů a které reagují na konkrétní potřeby pracovního trhu.

Aktuálně lze za klíčovou instituci v zavádění mikrocertifikátů v České republice označit Univerzitu Karlovu, která uvádí, že „**takto certifikované vzdělávání bude snadněji uznatelné nejen v českém, ale postupně i v evropském akademickém prostředí a na pracovním trhu. Trend, který iniciovala Evropská komise, zaručí absolventům dlouhodobou kvalitu jejich práce a tím také jejich trvalou konkurenceschopnost na pracovním trhu.**“

Věříme, že mikrocertifikáty představují flexibilní, uznatelné a prakticky orientované doplnění vzdělání, které posiluje konkurenceschopnost absolventů a zároveň podporuje principy celoživotního učení. Ačkoli v oblasti vzdělávání dospělých a rozšiřování odbornosti dosud dominují především soukromé subjekty, je více než pravděpodobné, že další vysoké školy budou následovat dobrý příklad a funkční model Univerzity Karlovy.

Jaké benefity firmy nabízejí a jak jsou zastoupeny

Vedle mezd a pracovních podmínek hrají benefity čím dál významnější roli při rozhodování zaměstnanců o nástupu či setrvání ve firmě. Z průzkumu vyplývá, že většina zaměstnavatelů poskytuje kombinaci finančních i nefinančních výhod.

Nejčastěji zastoupené benefity:



Příspěvek na stravování

Stále patří mezi nejrozšířenější benefity.



Příspěvek na pojištění

Penzijní nebo životní.



Sick days a dny volna navíc

Oceňované jako forma prevence vyhoření a podpory duševního zdraví.



Pružná pracovní doba a možnost home office

Nabízeny skoro ve třetině firem, především v administrativních a kreativních profesích.



Firemní mobilní telefon

A také placené/zvýhodněné mobilní tarify.



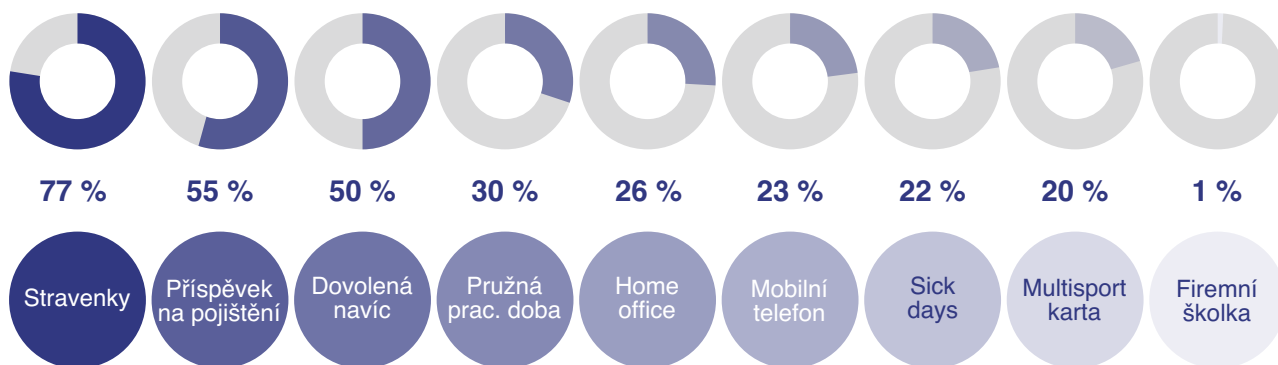
Další benefity

Multisport karty, příspěvky na kulturu či dopravu, případně zaměstnanecké slevy.

Z hlediska motivace zaměstnanců jsou nejvíce ceněny benefity, které přímo podporují rovnováhu mezi pracovním a osobním životem, umožňují osobní rozvoj a dávají prostor pro individuální volbu.

Za takový benefit může být považována i firemní školka. Podle našich dat ji však nabízí zatím pouze 1 % dotazovaných zaměstnavatelů. Tento benefit výrazně usnadňuje sladění pracovních a rodinných povinností, zejména rodičům malých dětí. Umožňuje zaměstnancům mít dítě v těsné blízkosti pracoviště a zároveň šetří čas i náklady na dojíždění. Častěji se objevuje u firem, které více podporují práci z domova, a může tak svědčit o celkovém přístupu organizace ke sladění pracovního a soukromého života. Zároveň odráží snahu zaměstnavatelů lépe využít potenciál pracovní síly z řad rodičů a pečujících osob. Pro firmy to může znamenat vyšší loajalitu, spokojenost a nižší fluktuaci zaměstnanců.

Graf 18 | Jaké benefity aktuálně zaměstnancům nabízíte?



Závěrem

Zaměstnanecké benefity a vzdělávání jsou dnes nejen součástí firemní kultury, ale také silným nástrojem pro řízení lidských zdrojů. Podpora rozvoje zaměstnanců přináší firmám dlouhodobé výhody – zvyšuje kvalitu práce, loajalitu, motivaci a schopnost reagovat na proměny trhu. V kontextu měnícího se světa práce, se právě tyto oblasti ukazují jako klíčové pro udržení konkurenceschopnosti i pro posilování regionálního rozvoje.

Spolupráce s ÚP

Kapitolou
provede

Linda Kantorová

Ředitelka odboru distančních kanálů

06

Od roku 2023 prochází Úřad práce České republiky významnou transformací, která jej mění v největší pomáhající organizaci v zemi.

Tato transformace zahrnuje stanovení strategií, které postupně naplňujeme. I když jsme státní úřad, klademe důraz na přístup zaměřený na klienta. Tento přístup zahrnuje mapování potřeb klientů a analýzu jejich spokojenosti. V rámci tohoto modelu provádíme kontinuální výzkum klientské zkušenosti, což nám umožňuje lépe porozumět potřebám našich klientů a přizpůsobit naše služby jejich očekáváním. A proto, že našimi klienty jsou i zaměstnavatelé, začátkem tohoto roku jsme je oslovili prostřednictvím dotazníkového šetření, abychom získali jejich zpětnou vazbu.

**Dotazník jsme rozeslali téměř 30 tisícům zaměstnavatelů
a do samotného průzkumu se jich zapojilo neuvěřitelných 60 %**

Vzhledem k obrovskému výzkumnému úspěchu, vás nyní nechám nahlédnout „pod pokličku“. Dotazník jsme rozeslali téměř 30 tisícům zaměstnavatelů a do samotného průzkumu se jich zapojilo neuvěřitelných 60 %! Obecně se dá říci, že průměrná response rate (návratnost) se pohybuje mezi 5 % a 30 % pro online průzkumy. Pro průzkumy s méně než 1 000 respondenty může být response rate i nad 40 %. Vyšší response rate, například 50 % a více, je považována za vynikající, ale může být obtížné jí dosáhnout, zejména u velkého množství respondentů.

Proto bychom chtěli vám, zaměstnavatelé, poděkovat za účast v průzkumu, který nám poskytl cenná data pro validaci našich hypotéz v rámci transformace. Tato data nám umožňují lépe porozumět potřebám zaměstnavatelů a přizpůsobit naše služby jejich očekáváním.

Spolupráce s Úřadem práce ČR

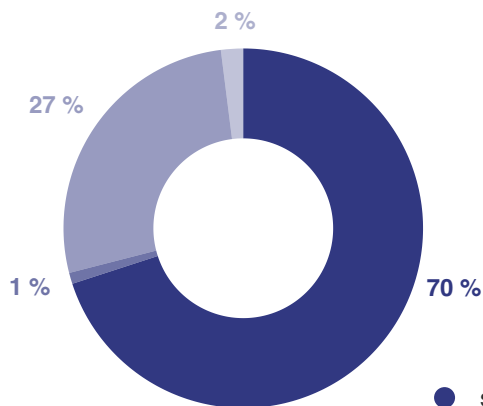
Cílem aktivit Úřadu práce ČR je odstraňovat bariéry bránící vstupu na trh práce, přispívat k souladu mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil, aktivizovat skupiny vyloučené z trhu práce a podporovat harmonizaci rodinného a pracovního života. **Spolupráce se zaměstnavateli je klíčová pro zlepšení situace na trhu práce v České republice.** Tato spolupráce nám umožňuje efektivněji uplatňovat pracovní sílu na rychle se měnícím trhu práce a poskytovat cílenější pomoc v podnikání.

Při výběru vhodných uchazečů o zaměstnání spolupracujeme se zaměstnavateli v regionu. Cílení aktivit vychází z konkrétní nabídky volných pracovních míst a požadavků zaměstnavatelů na předpoklady uchazečů. Vzhledem k probíhající transformaci nás zajímaly reálné dopady změn. 95 % firem uvedlo, že spolupráce je na lepší či stejné úrovni jako minulý rok. Tato pozitivní zpětná vazba nás motivuje k dalšímu prohlubování spolupráce a zlepšování našich služeb.

95 %

firem uvedlo, že spolupráce je na lepší či stejné úrovni jako minulý rok

Graf 19 | Vývoj spolupráce s ÚP ČR v posledním roce*



Spolupráce mezi Úřadem práce ČR a zaměstnavateli je nedílnou součástí našich aktivit. Zaměstnavatelé nám poskytují cenné informace o aktuálních potřebách na trhu práce, což nám umožňuje lépe cílit naše aktivity a programy. Na základě těchto informací jsme schopni efektivněji pomáhat uchazečům o zaměstnání najít vhodné pracovní příležitosti a zároveň podporovat zaměstnavatele v jejich snaze najít kvalifikované pracovníky.

● stejná ● zhoršuje se ● lepší ● nevím / nechci odpovědět

** pouze firmy, které spolupracovaly*

Hodnocení produktů Úřadu práce ČR

42 %

oslovených zaměstnavatelů
si chválí produkty Úřadu práce
České republiky

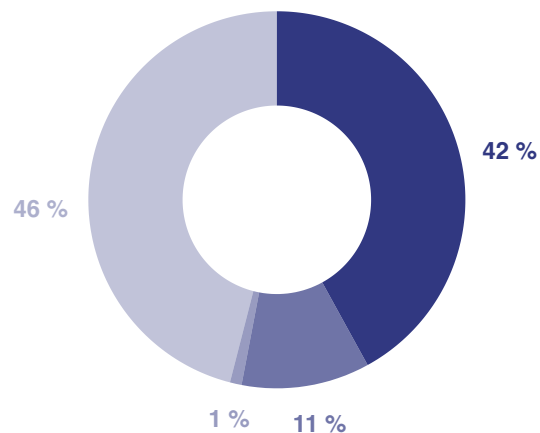
Tato pozitivní zpětná vazba je pro nás velmi důležitá, protože nám ukazuje, že naše služby jsou pro zaměstnavatele přínosné.

Neustále se snažíme vylepšovat naše služby, a proto nás zajímalo i opačné spektrum hodnocení. V průměru 46 % zaměstnavatelů nezná produkty Úřadu práce nebo na otázku neodpovědělo. **Tato skutečnost nás motivuje k dalšímu zlepšování komunikace a informovanosti o našich produktech**

Hodnocení produktů Úřadu práce ČR nám poskytuje cenné informace o tom, jak zaměstnavatelé vnímají naše služby.

Na základě této zpětné vazby jsme schopni identifikovat oblasti, které potřebují zlepšení, a implementovat změny, které povedou k vyšší spokojenosti našich klientů. Tato zpětná vazba nám také umožňuje lépe porozumět potřebám zaměstnavatelů a přizpůsobit naše služby jejich očekáváním.

Graf 20 | Spokojenost s produkty ÚP ČR



● spokojen ● velmi spokojen ● nespokojen ● nevím / nechci odpovědět

A jak jste na tom v porovnání se zaměstnavateli vy? Slyšeli jste už o nástrojích

aktivní politiky zaměstnanosti?



Jedná se o **soubor nástrojů a opatření, které vychází z konkrétní nabídky volných pracovních míst a z požadavků zaměstnavatelů na obecné i odborné předpoklady uchazečů.** Konkrétně:

- › příspěvky pro zaměstnavatele
- › společensky účelné pracovní místo vyhrazené zaměstnavatelem
- › společensky účelná pracovní místa nově zřízená zaměstnavatelem
- › veřejná služba
- › příspěvek na zapracování
- › příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- › rekvalifikace zaměstnanců
- › příspěvek na dojížděku (příspěvek na podporu regionální mobility)
- › projekty spolufinancované z evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR



Zajímá vás více?
Mrkněte na web!

Novinka letošního léta

Vzhledem k tomu, že při výběru vhodných uchazečů o zaměstnání úzce spolupracujeme se zaměstnavateli v regionu, je nezbytné, aby byli zaměstnavatelé dobře informováni o možnostech, které jim Úřad práce nabízí. Proto pro zajištění governance poradenství a přímé komunikace se zaměstnavateli zřídíme Oddělení poradenství pro zaměstnavatele.

Oddělení poradenství pro zaměstnavatele



Komplexní poradenství zaměstnavatelům

Aby byli zaměstnavatelé plně informováni o všech dostupných nástrojích a službách, které mohou využít a věděli o oblastech, ve kterých můžeme jako úřad pomoci.



Služby a produkty pro zaměstnavatele

Oddělení bude poskytovat informace o tom, kdy je vhodné se na nás obrátit a jaké konkrétní produkty a služby mohou zaměstnavatelé čerpat a využít.



Pravidelné semináře a workshopy

Kde budou zaměstnavatelé moci získat aktuální informace o novinkách v oblasti zaměstnanosti, legislativních změnách a dalších důležitých tématech.



Individuální konzultace

Které umožní zaměstnavatelům řešit konkrétní problémy a otázky týkající se zaměstnanosti.

Tato novinka letošního léta je součástí našeho dlouhodobého závazku ke zlepšování komunikace a spolupráce se zaměstnavateli. **Věříme, že zřízení Oddělení poradenství pro zaměstnavatele přispěje k efektivnějšímu využívání našich služeb a k lepšímu porozumění potřebám zaměstnavatelů.** Tímto krokem chceme zajistit, aby naše služby byly co nejvíce přizpůsobeny aktuálním potřebám trhu práce a aby zaměstnavatelé měli k dispozici všechny potřebné informace a podporu.

Soukromý vs. veřejný sektor



**Kapitolou
provede**

Radek Kutil

Specialista controllingu

07

V rámci dotazníkového šetření lze všechny dotazy rozdělit na soukromý sektor, veřejný sektor, popřípadě jiná vlastnictví. Pojďme se podívat na nejzajímavější rozdíly mezi soukromým a veřejným sektorem.

Obecně lze z výsledků dotazníku říct, že veřejný sektor nabízí lepší podmínky pro ženy, starší zaměstnance a investuje více do vzdělávání, zatímco soukromý sektor klade větší důraz na technické dovednosti a zaměstnává více cizinců.

Podle think-tanku IDEA při Ekonomickém ústavu Akademie věd ČR je negativním faktorem, že stát platí své úředníky nejhůř v porovnání za poslední 2 dekády a konkurenceschopnost státu tím soustavně klesá – přesto, že podíl vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců a pozic se specializovanými dovednostmi je zde výrazně vyšší. Nízká flexibilita systému státní služby je jedním z hlavních problémů, které brání efektivnímu řízení lidských zdrojů. Podle závěrů z konference v Poslanecké sněmovně „Reforma státu – Od byrokracie k inovaci“ z června 2025 je veřejný sektor méně flexibilní a pomalejší v implementaci inovací kvůli byrokratickým procesům.

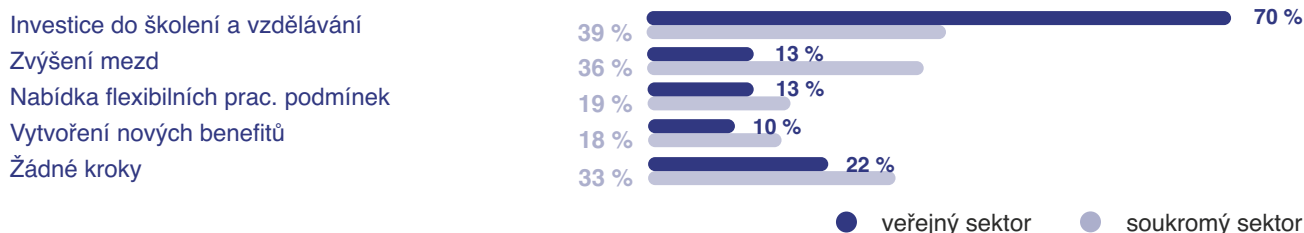
Rozdíly mezi soukromým a veřejným sektorem jsou jako dvě strany jedné mince – každá má své výhody, výzvy i specifika. Tyto rozdíly se rýsují v oblastech jako je vzdělání, genderová rovnost, věková struktura, podíl cizinců, investice do rozvoje zaměstnanců a poskytované benefity.

Investice do vzdělání adaptace jako jediná jistota

Vzdělávání zaměstnanců je klíčovým faktorem pro rozvoj a konkurenceschopnost jak ve veřejném, tak v soukromém sektoru. Přestože oba sektory uznávají důležitost vzdělávání, jejich přístupy a investice se výrazně liší. Zatímco soukromý sektor sází pro budoucnost na **technické dovednosti (73 %)** a **digitální gramotnost (40 %)**, veřejný sektor se orientuje na **digitální dovednosti (69 %)** a **kreativitu (64 %)**.

A kdo víc investuje do vzdělávání? Překvapivě **veřejný sektor – 70 %** organizací plánuje investice do rozvoje zaměstnanců, zatímco v **soukromém sektoru je to jen 39 %**.

Graf 21 | Porovnání plánovaných kroků pro rozvoj dovedností a udržení kvalifikovaných zaměstnanců v následujících 12 měsících ve veřejném a soukromém sektoru

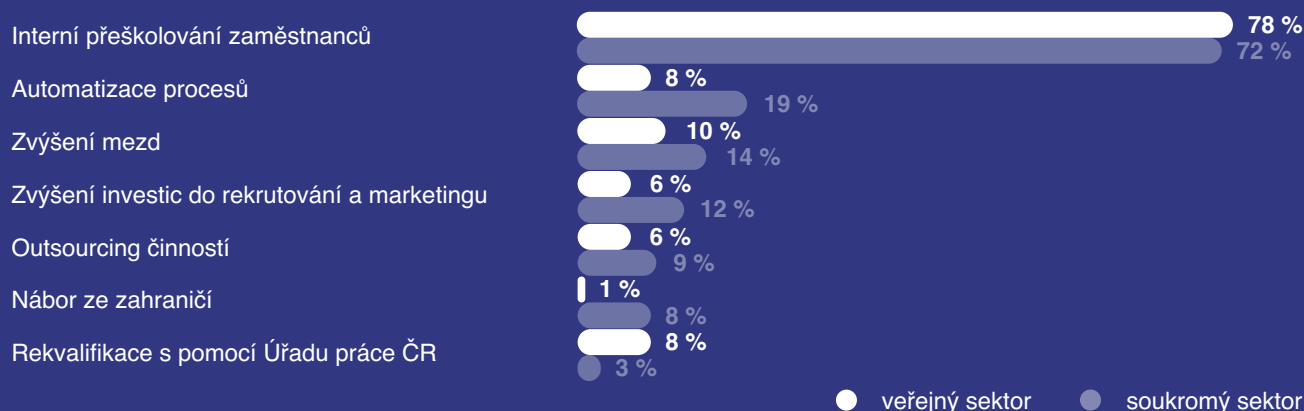


Vzdělávání je jedním z klíčových pilířů činnosti Úřadu práce. Dlouhodobě věříme, že investice do rozvoje dovedností přispívá k lepšímu fungování trhu práce. Proto směřujeme naši podporu do celé řady vzdělávacích projektů – nejznámějším z nich je portál **www.jsemvkurzu.cz**, kde klientům nabízíme úhradu většiny nákladů na kurzy z široké nabídky, kde nám nestačí vyškolit jednotlivce – je nutné snížit digitální nerovnosti – tím umožnit růst celé společnosti. Zvyšování technologické gramotnosti stává se základní kompetencí.

Zásadní roli ve vzdělávání hrají samozřejmě také samotní zaměstnavatelé. Jejich aktivní přístup je nejen žádoucí, ale i velmi odpovědný. Obecně však platí, že každý, kdo se chce vzdělávat, má dnes reálné možnosti, jak na sobě pracovat – ať už s podporou Úřadu práce, nebo ve spolupráci se zaměstnavatelem.

Současný trh práce v posledním roce čelí podle prognózy společnosti Randstad nárůstu nezaměstnanosti hlavním faktorem je pokles výkonu německé ekonomiky a změny v automobilovém průmyslu. Díky rekvalifikačním kurzům se nám daří efektivně zvyšovat konkurenceschopnost pracovně aktivní populace. Veřejný sektor využívá rekvalifikace častěji (8 % - z toho II. sektor = výroba a průmysl 13%) než soukromý (3 %), což ukazuje na jeho větší orientaci na dlouhodobý rozvoj. Demografický vývoj si vyžádá, aby se lidé dokázali vzdělávat po celý svůj život, aby využili všech svých schopností k přizpůsobení se změnám. V soukromých firmách cesta vede přes digitalizaci výroby, robotické systémy, digitální dvojčata apod., což jsou v souhrnu nástroje, jež by ve velkém z českého průmyslu mohly udělat průmysl, pro nějž se vžilo označení 4.0.

Graf 22 | Porovnání řešení nedostatečných dovedností ve veřejném a soukromém sektoru



Nedostatek pracovní síly

Největší hlad je po technických profesích – v soukromém sektoru chybí zaměstnanci s technickými dovednostmi v 79 % případů, ve veřejném 53 %, tam je navíc poptávka po měkkých dovednostech (46 %).

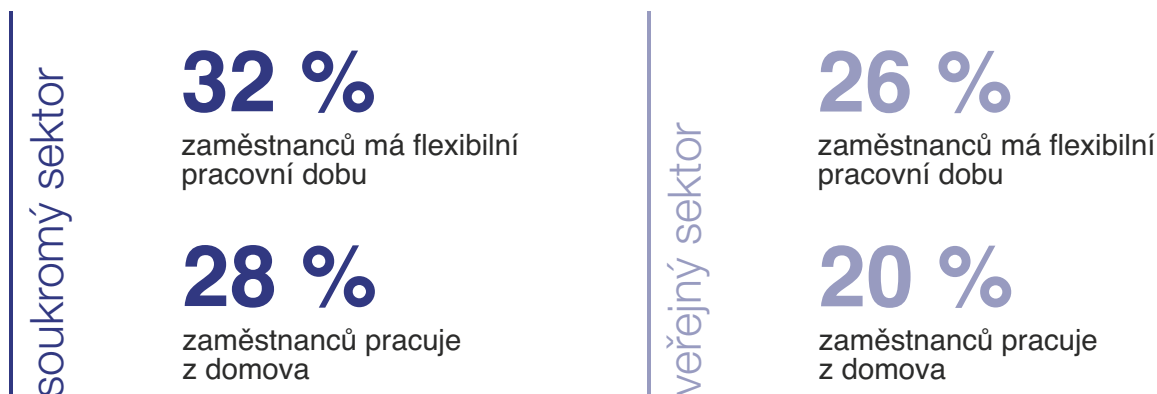
Cizinci a otevřenost trhu

Soukromý sektor je otevřenější – **13 %** zaměstnanců tvoří cizinci, z toho 51 % mimo EU. Ve veřejném sektoru jsou to jen 3 %, přičemž dominují Slováci (42 %). Důvodem může být například právní omezení – státní správa může ve služebním poměru zaměstnávat převážně občany EU.

Genderová rovnost a flexibilita

Veřejný sektor je ženskou doménou. 66 % zaměstnanců jsou ženy, zatímco v soukromém sektoru jen 41 %. Důvodem může být lepší možnosti sladění práce a rodiny. 17 % zkrácených úvazků ve veřejném sektoru oproti 8 % v soukromém.

Ale pozor – co se týče flexibility pracovní doby a home office, vede soukromý sektor:



Věk a stabilita

Veřejný sektor je také přívětivější ke starším – **34 %** zaměstnanců je starších 55 let nebo v důchodu, zatímco v soukromém sektoru jen **21 %**. Stabilita, jistota a benefity jsou pro starší generaci lákavé.

Vzdělání a odborné dovednosti

Ve veřejném sektoru najdeme více vysokoškoláků – celých **45 %** zaměstnanců má VŠ nebo vyšší odborné vzdělání, zatímco v soukromém sektoru je to jen **21 %**. A co se týče specializovaných dovedností? Veřejný sektor opět vede – **33 % vs. 12 %**.

Benefity a příspěvky

Veřejný sektor opět boduje – **79 %** zaměstnanců dostává příspěvek na penzijní nebo životní pojištění, v soukromém sektoru je to jen **43 %**. Pro objektivnost je potřeba uvést, že v tomto ukazateli není počítána výše příspěvku, kde lze očekávat, že u soukromých zaměstnavatelů bude vyšší.

Poděkování

Za celé dotazníkové šetření vám chci velmi poděkovat. Kvalita odpovědí, ochota při vyplňování i samotná spolupráce s jednotlivými odděleními ve vašich organizacích byla skvělá. Uvědomuji si, že vyplňování dotazníků zabírá čas a kapacity, kterých není nikdy nazbyt, a o to více si vážím, že jste této aktivitě věnovali svůj prostor i energii.

Dlouhodobě se snažíme celý proces zjednodušovat. Ve střednědobém horizontu plánujeme část výstupů z tvrdých dat nahradit automatizovanými zdroji a tím snížit vaši administrativní zátěž. Tím získáme více prostoru k tomu, abychom se v dotaznících mohli soustředit na otázky, které se týkají aktuálních problémů a výzev, jež vás trápí. Naším cílem je, aby tam, kde můžeme pomoci, naše pomoc byla rychlá, cílená a účinná.

Pokud v této brožuře nebo v online výstupech nenajdete odpověď na vaši otázku, neváhejte nám napsat – rádi se pokusíme potřebné informace doplnit. Cílem dotazníkového šetření je totiž získat podklady nejen pro nás, abychom mohli jasně cílit pomoc a reagovat na vaše požadavky, ale i pro celý trh práce, protože svým rozsahem a velikostí poskytuje validní data a vytváří realistická očekávání pro jeho budoucí vývoj.

Za tým Úřadu práce ČR, který se šetření věnoval

Tomáš Fukátko
ředitel ekonomického odboru Úřadu práce ČR

