

Dátové raňajky

Bratislava & Košice - Q2/2026

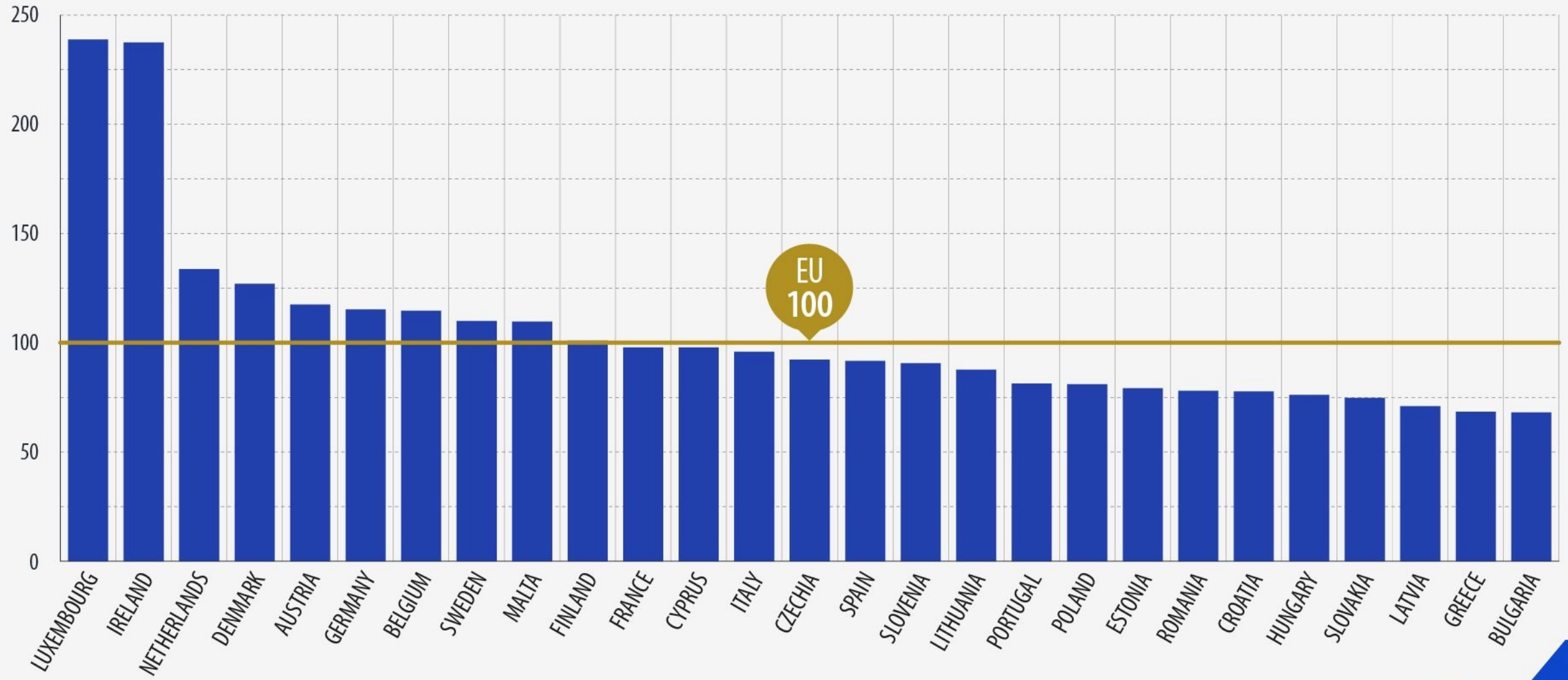
Hlavní trendy na pracovním trhu

Tomáš Ervín Dombrovský, Alma Career Czechia

Martin Szabo, Alma Career Slovakia

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

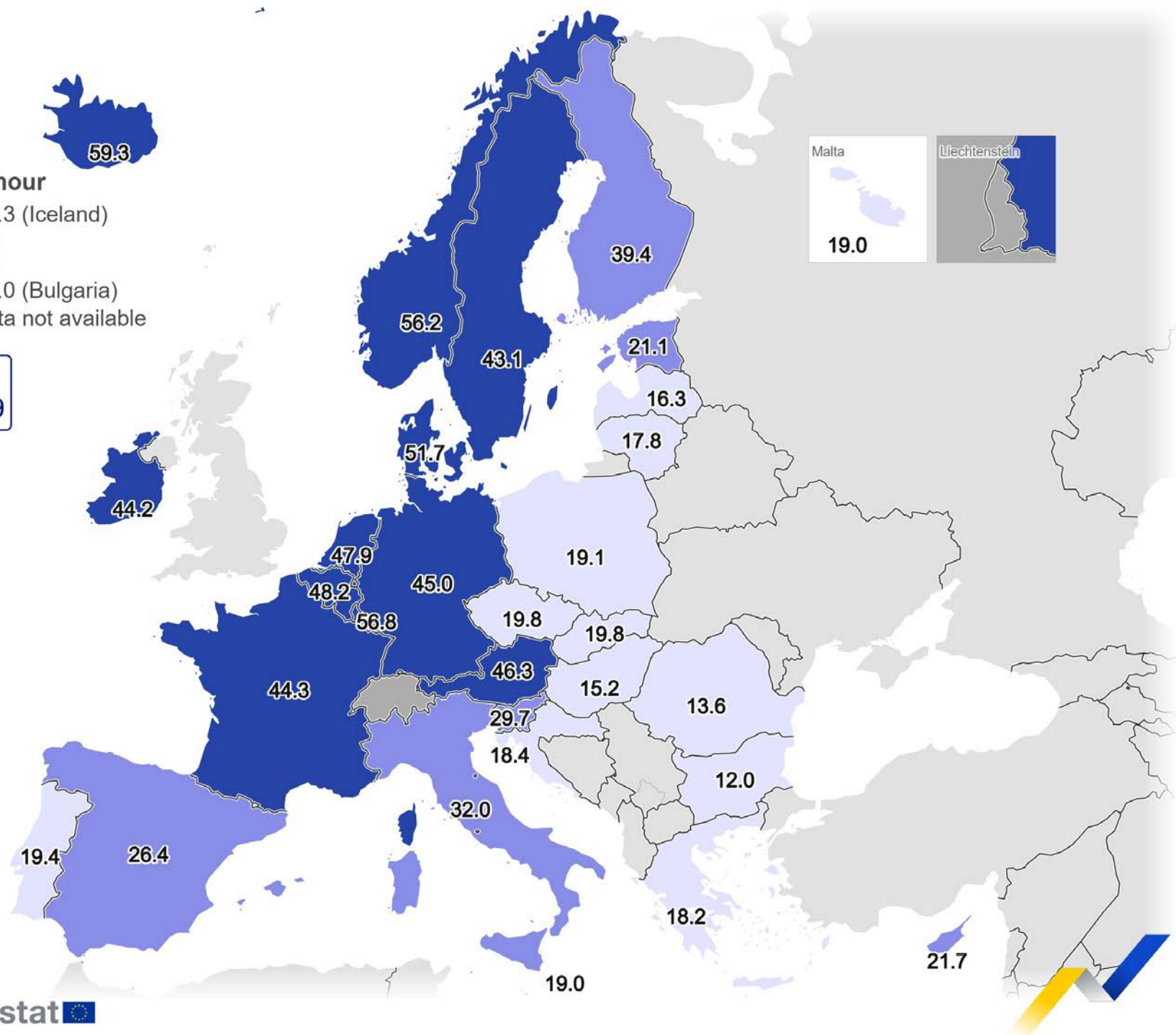
(Eurostat, data za 2025, v EUR, organizace s >10 zaměstnanci)

€ per hour



EU
€34.9

eurostat 



Srovnání ekvivalizovaných disponibilních příjmů v EU

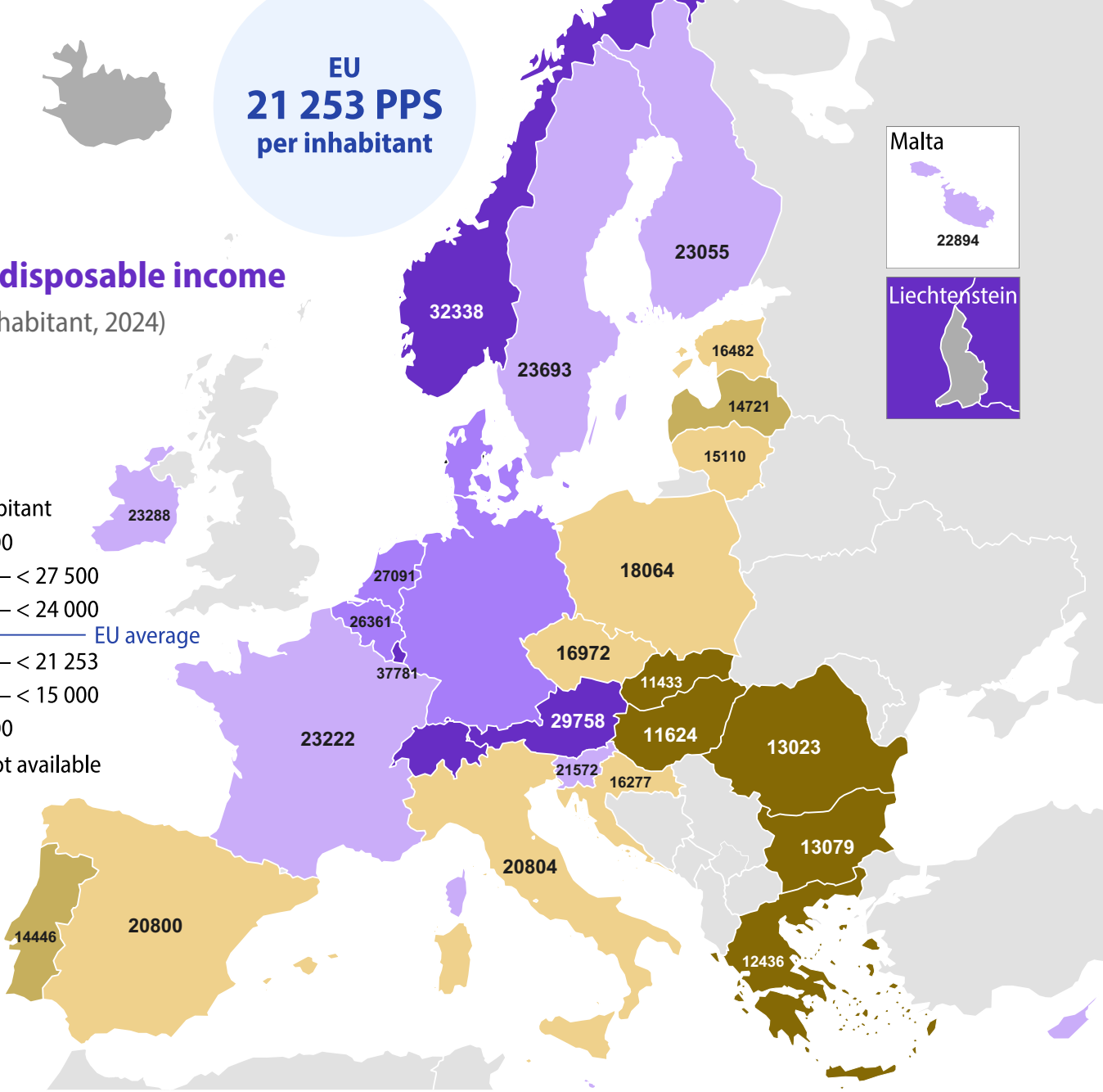
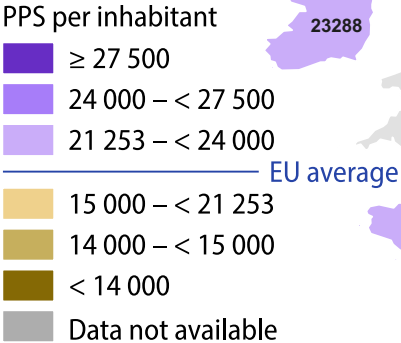
(Eurostat, 2024, v PPS/EUR na osobu/rok)

 The equivalised disposable income is the total net equivalised income of all household members divided by the weighted number of household members. The level of income is expressed in purchasing power standards (PPS) which is a unit that takes account of price-level differences between countries.

In 2024, the median annual disposable income in the EU was 21 253 PPS per inhabitant. It varied considerably across EU countries: western and Nordic EU countries reported the highest levels and southern, eastern and Baltic EU countries reported the lowest levels. Values ranged from 11 433 PPS per inhabitant in Slovakia, 11 624 PPS in Hungary and 12 436 PPS in Greece to 29 758 PPS per inhabitant in Austria and 37 781 PPS per inhabitant in Luxembourg.

Median disposable income

(PPS per inhabitant, 2024)



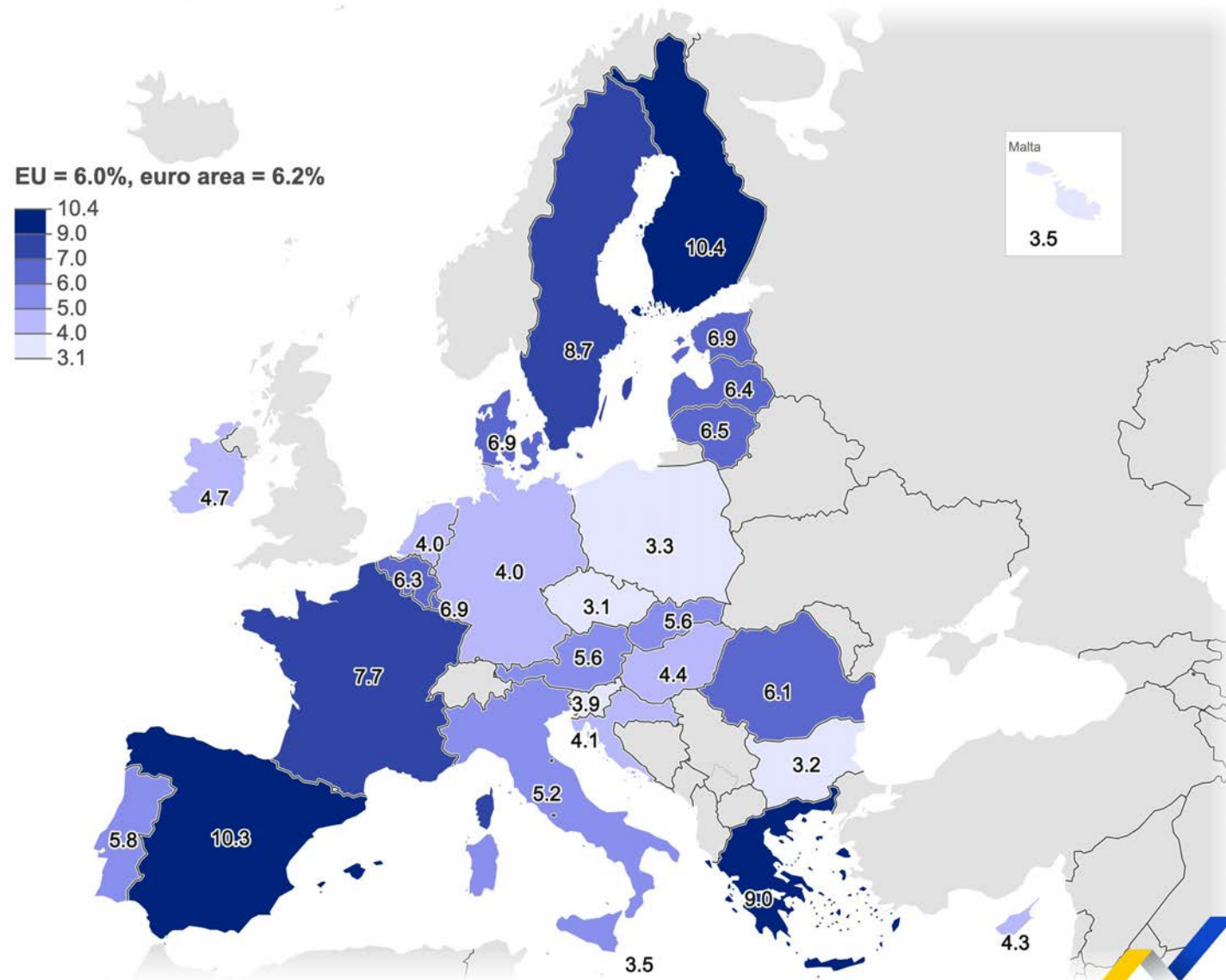
Note: CH, 2023.

Source: Eurostat (online data code: [ilc_di03](#))



Unemployment rates, March 2026

(seasonally adjusted, %)



eurostat

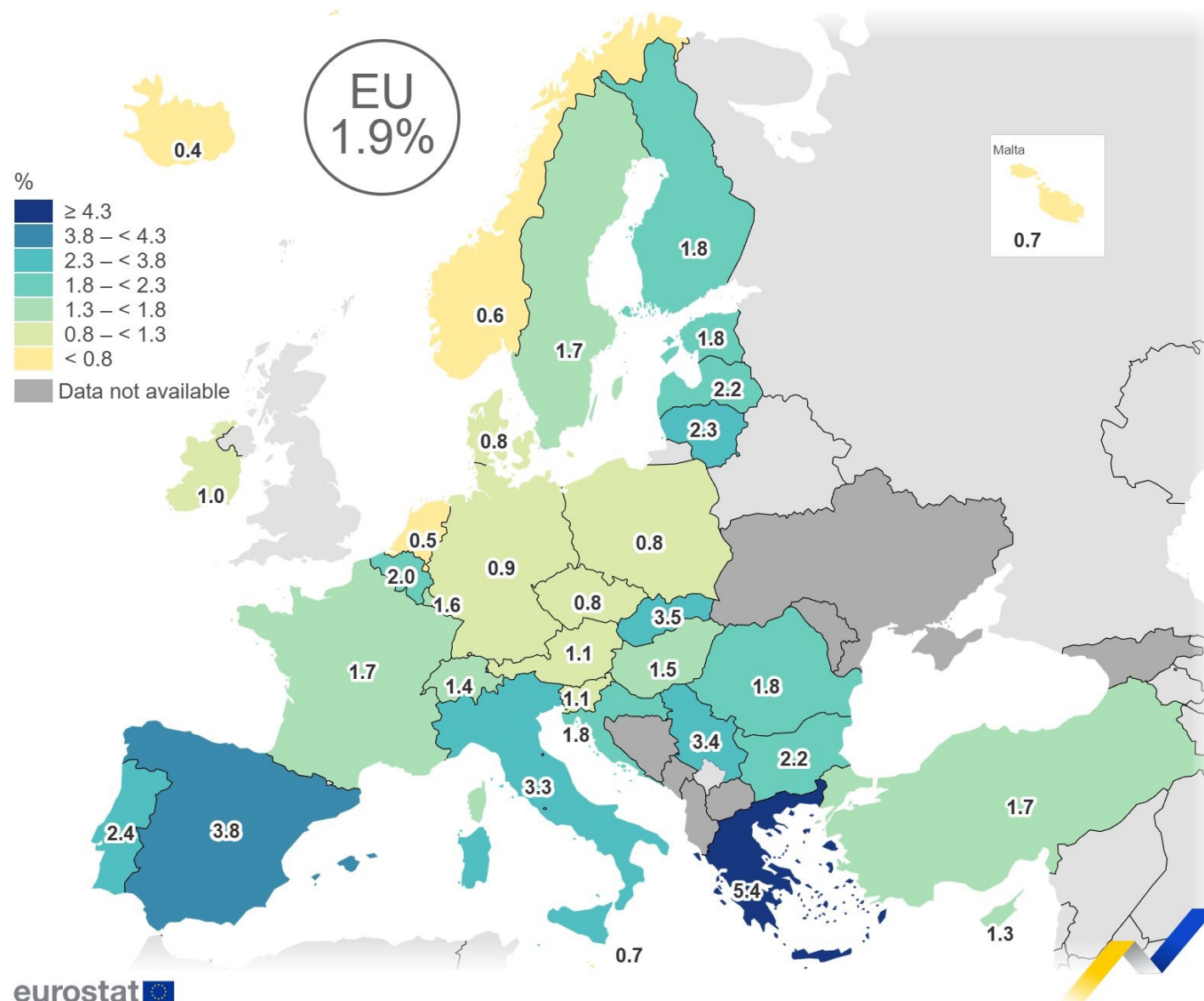
Germany, Netherlands, Finland, Sweden: the trend component is used instead of the more volatile seasonally adjusted data.
Source: Eurostat (dataset code une_rt_m)

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



Long-term unemployment, 2024

(% of the labour force, people aged 15 to 74)



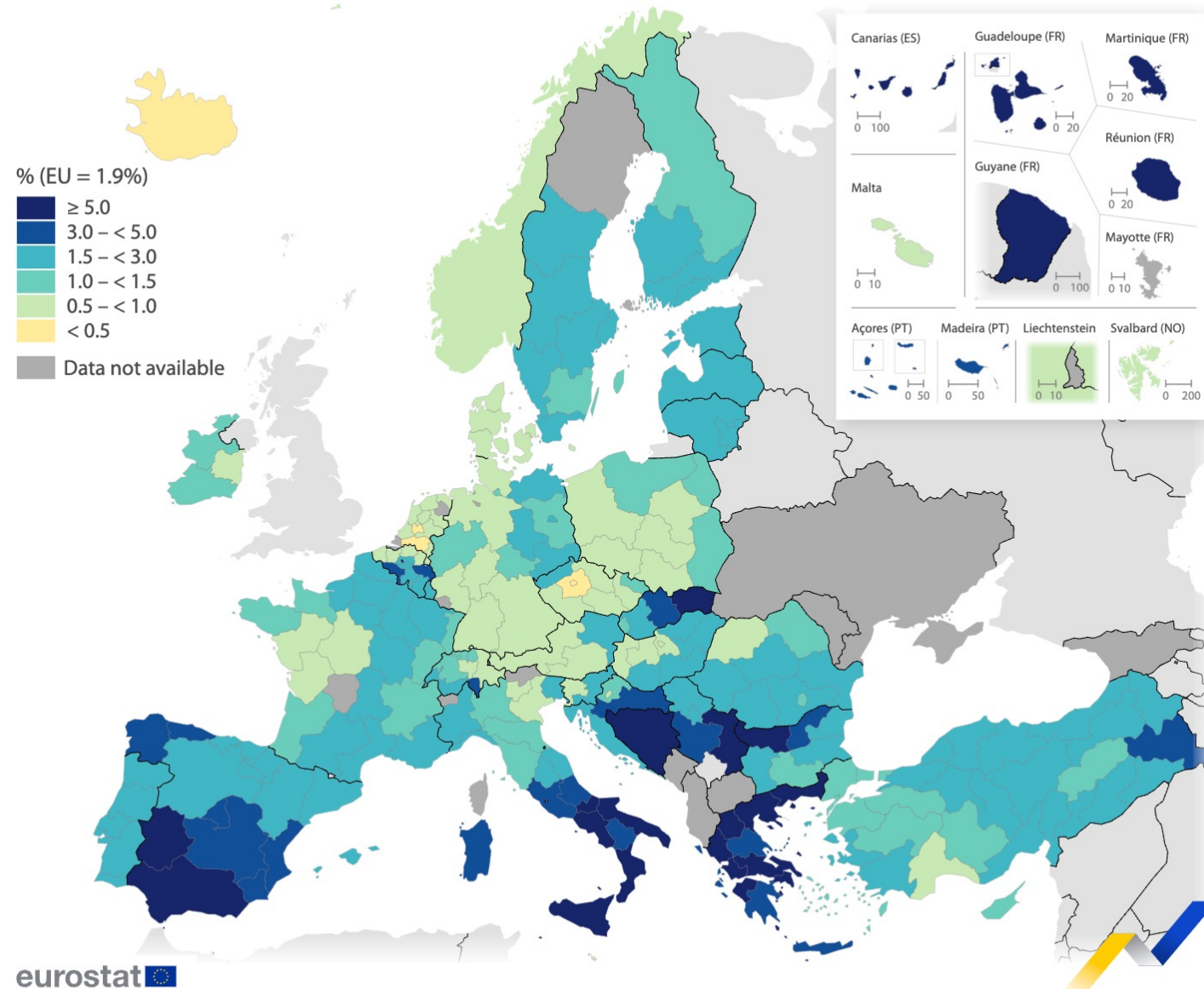
eurostat

Source dataset: une_ltu_a

Administrative boundaries: © EuroGeographics © OpenStreetMap
Cartography: Eurostat – IMAGE, 05/2025

Long-term unemployment rate, 2024

(% of labour force among people aged 15–74 years, by NUTS 2 regions)



eurostat

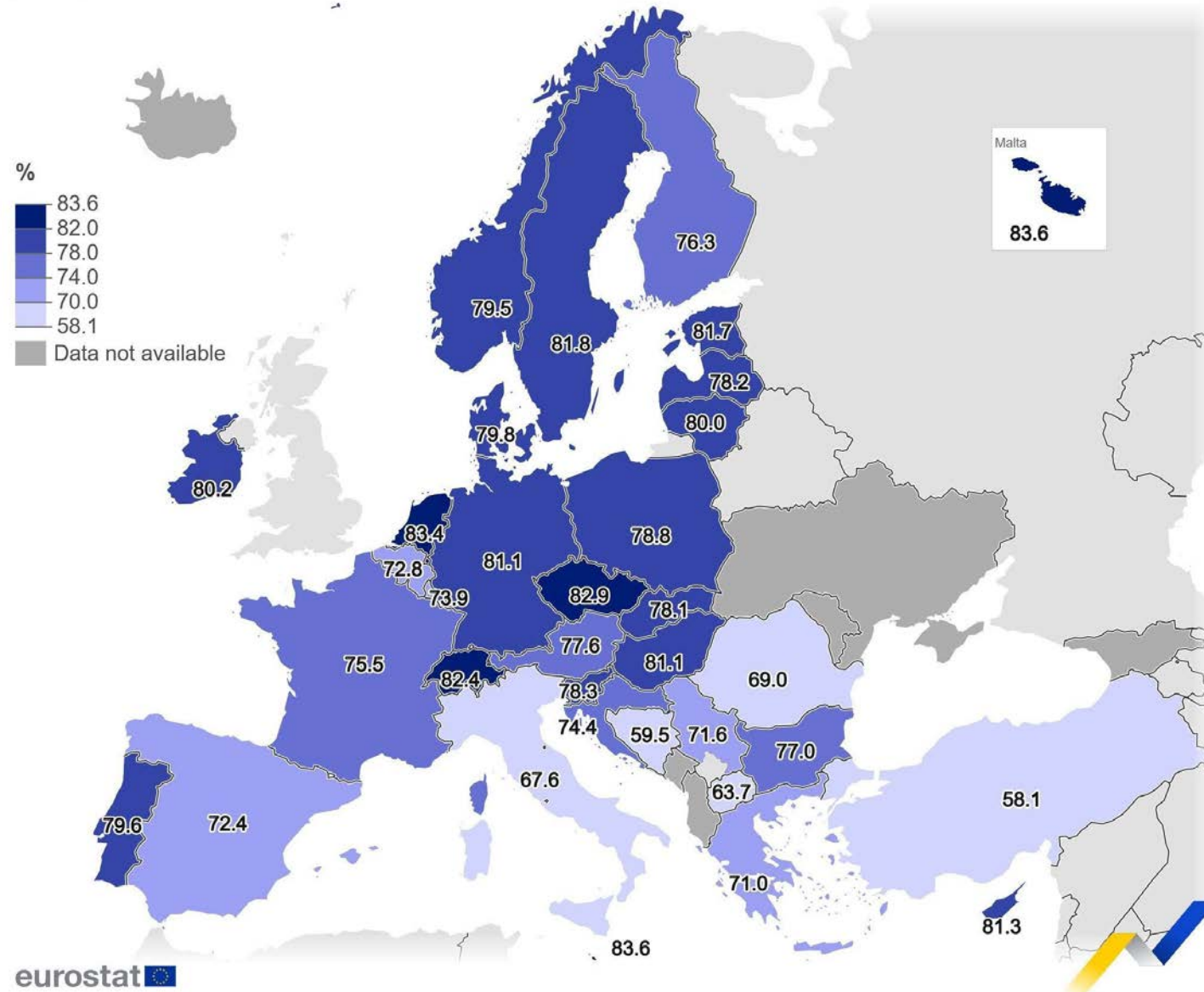
Note: Germany, Austria and Poland, NUTS level 1. Norway: national data.
Several regions only have data for 2023 (too many to document). Includes
data with low reliability (too many regions to document).
Source: Eurostat (online data code: lfst_r_lfu2ltu)

Administrative boundaries: © EuroGeographics © OpenStreetMap
Cartography: Eurostat – IMAGE, 10/2025



Employment rate, 2025

(% of people aged 20-64)



eurostat

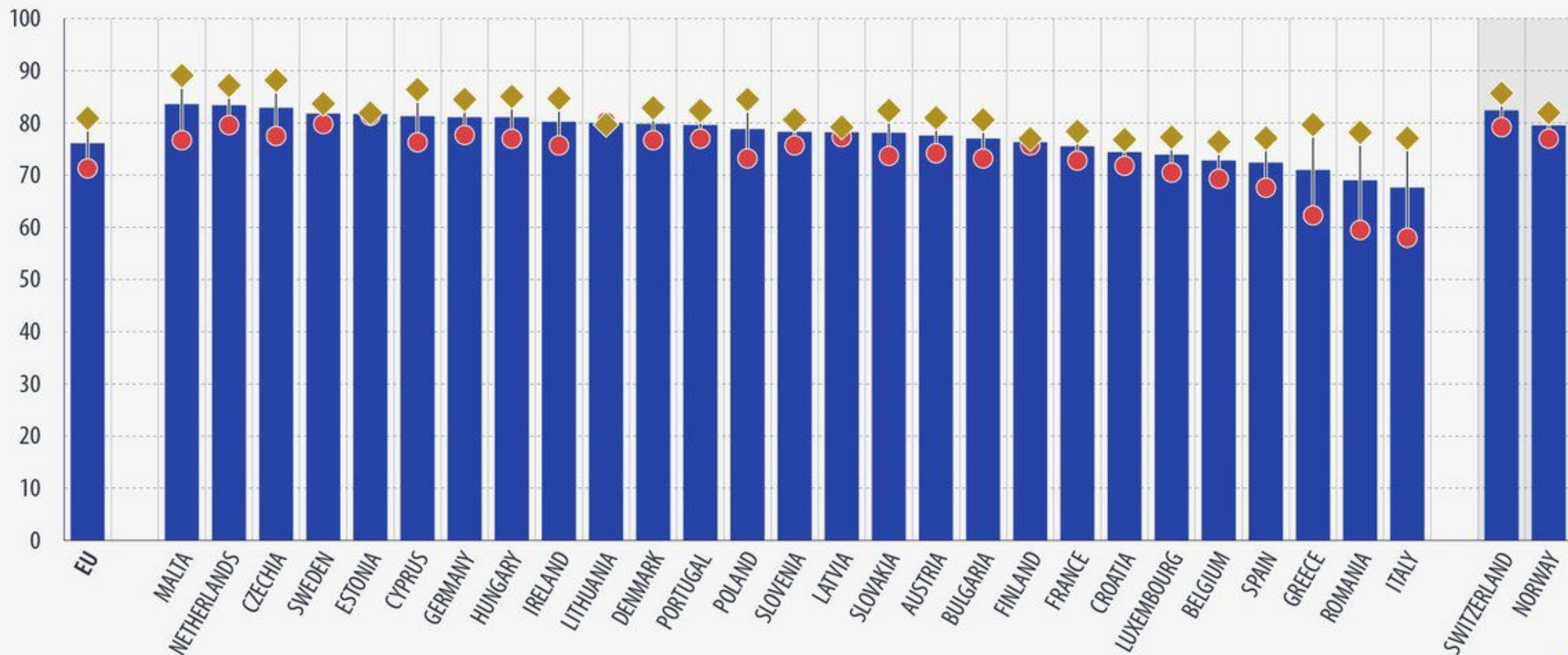
Source dataset: lfsi_emp_a

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



Employment rate by sex, 2025

(%, people aged 20-64)

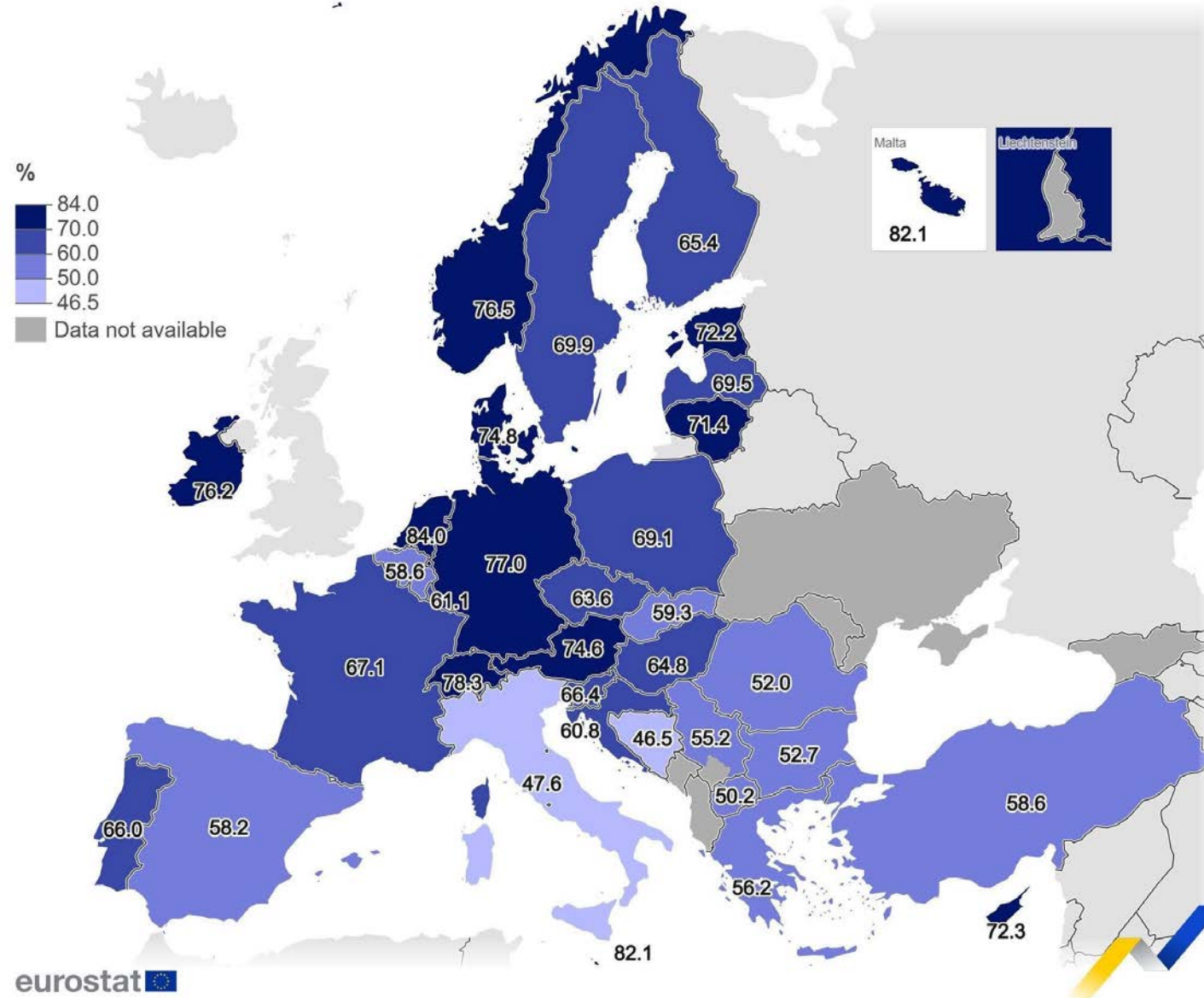


■ Total ■ Men ● Women

Country ranking based on total share in descending order.

Youth employment rate, 2025

(%, people aged 20-29)



eurostat

Source dataset: yth_empl_020

Administrative boundaries: © EuroGeographics © OpenStreetMap

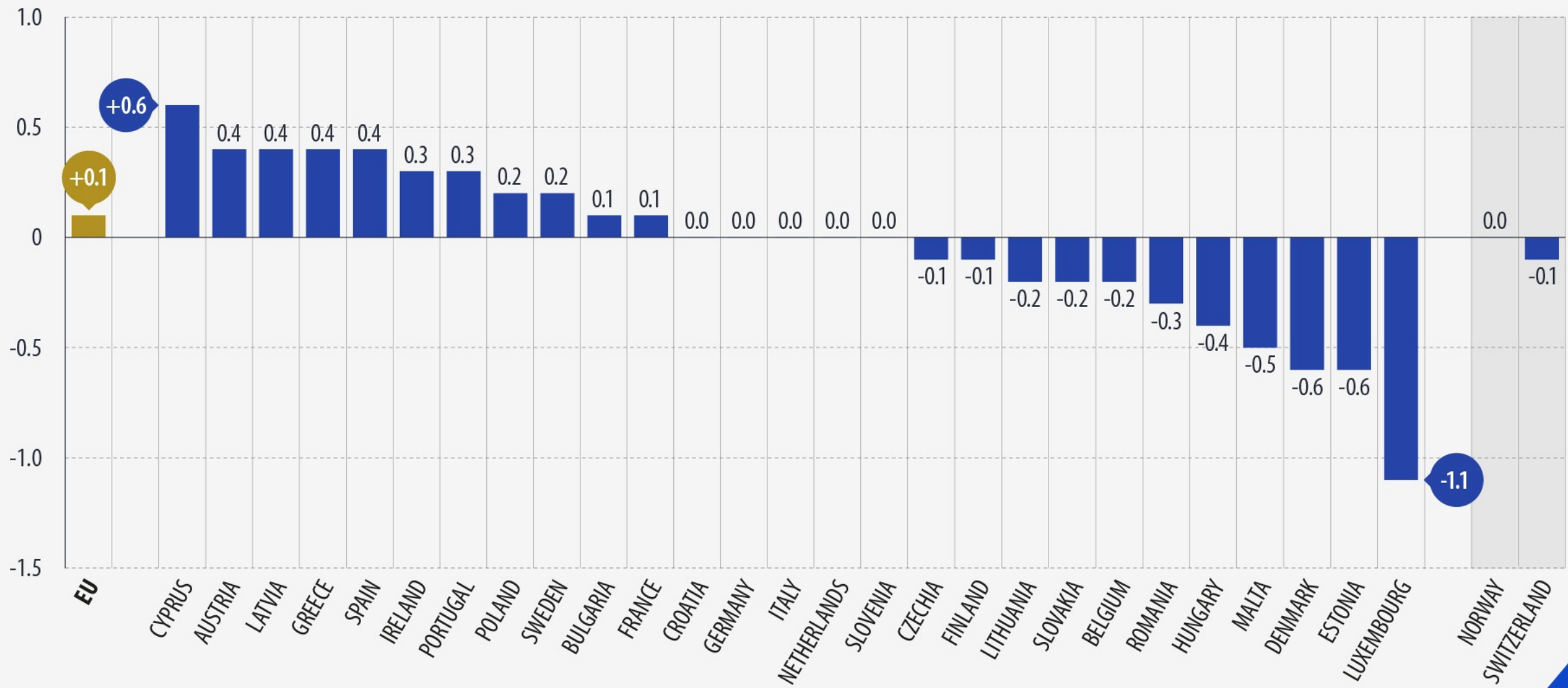
Cartography: Eurostat – IMAGE, 04/2026

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.



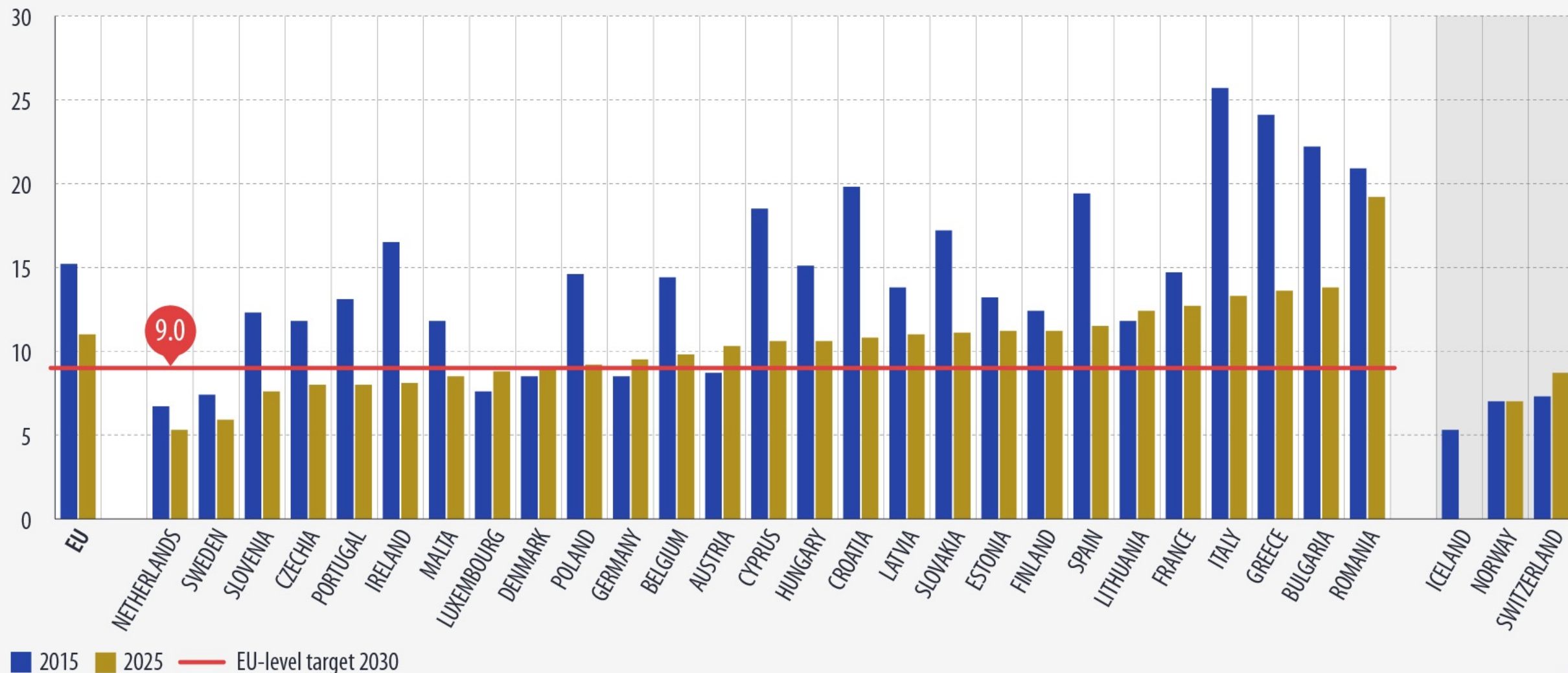
Change in employment rate, Q4 2025 compared with Q3 2025

(age group 20-64, in percentage points, seasonally adjusted data)



Young people neither in employment nor in education and training, 2015 and 2025

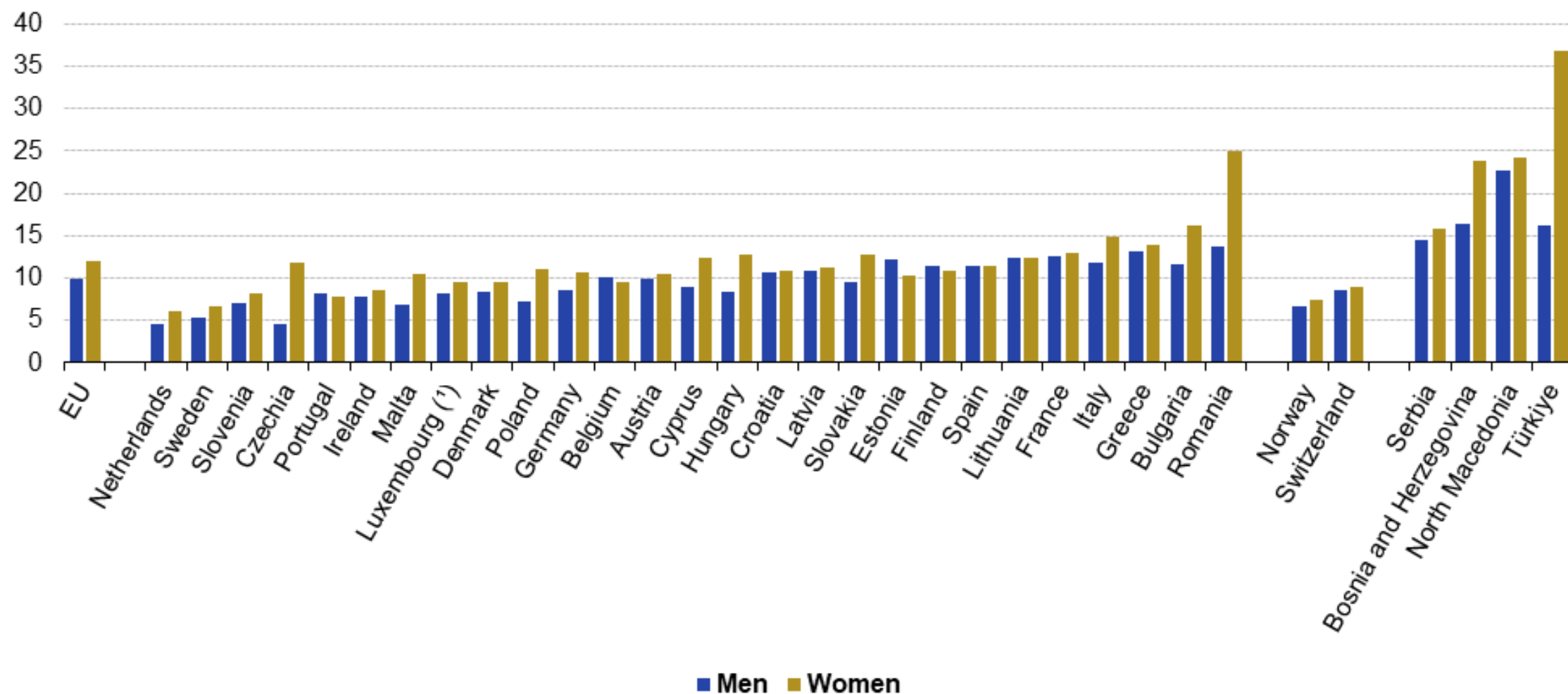
(% of young people aged 15-29)



Country ranking based on 2025 data, lowest to highest.
Break in time series.
Iceland: 2025 data are not available.

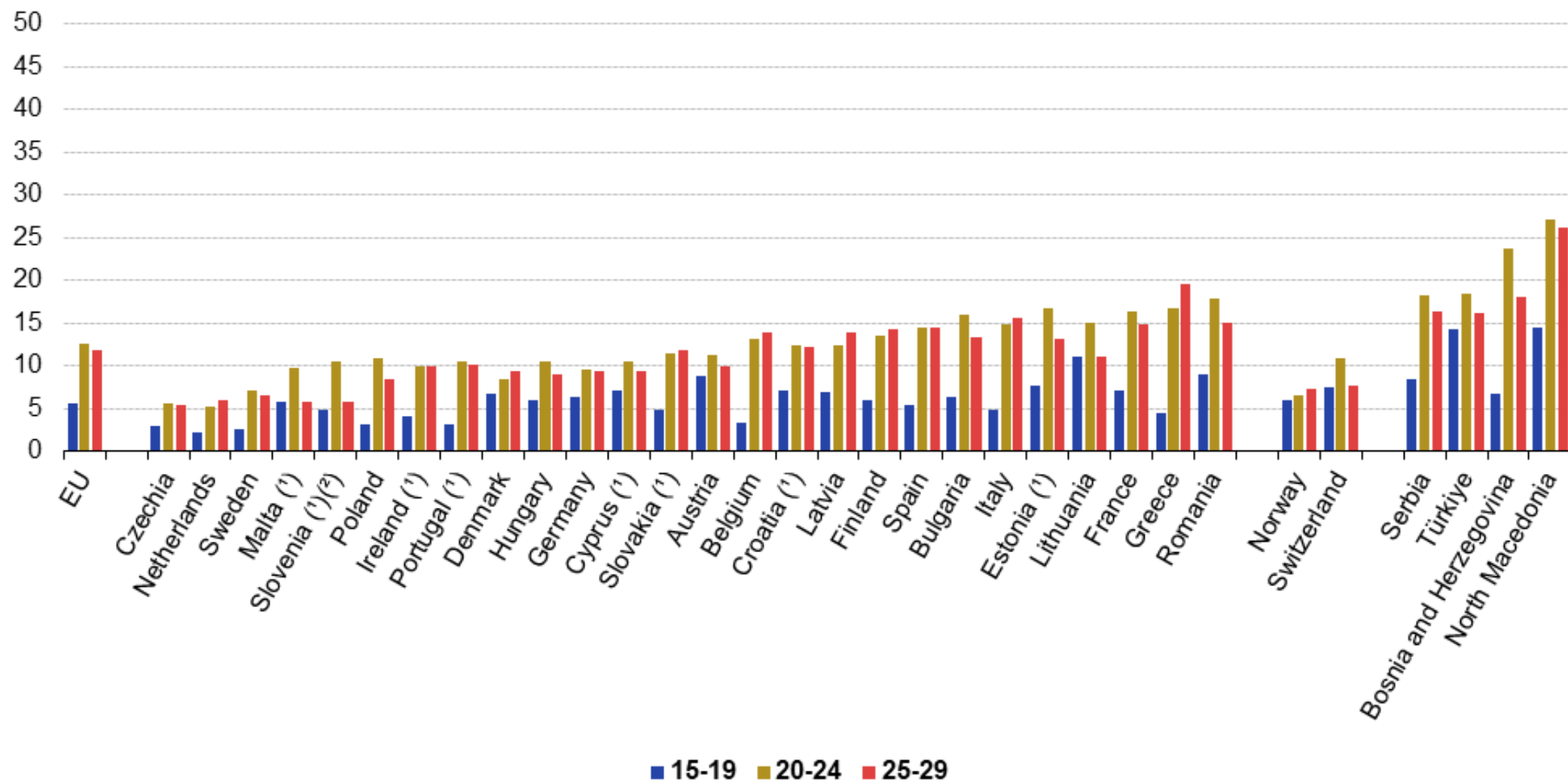
Young people (aged 15–29) neither in employment nor in education and training, by sex, 2025

(%)



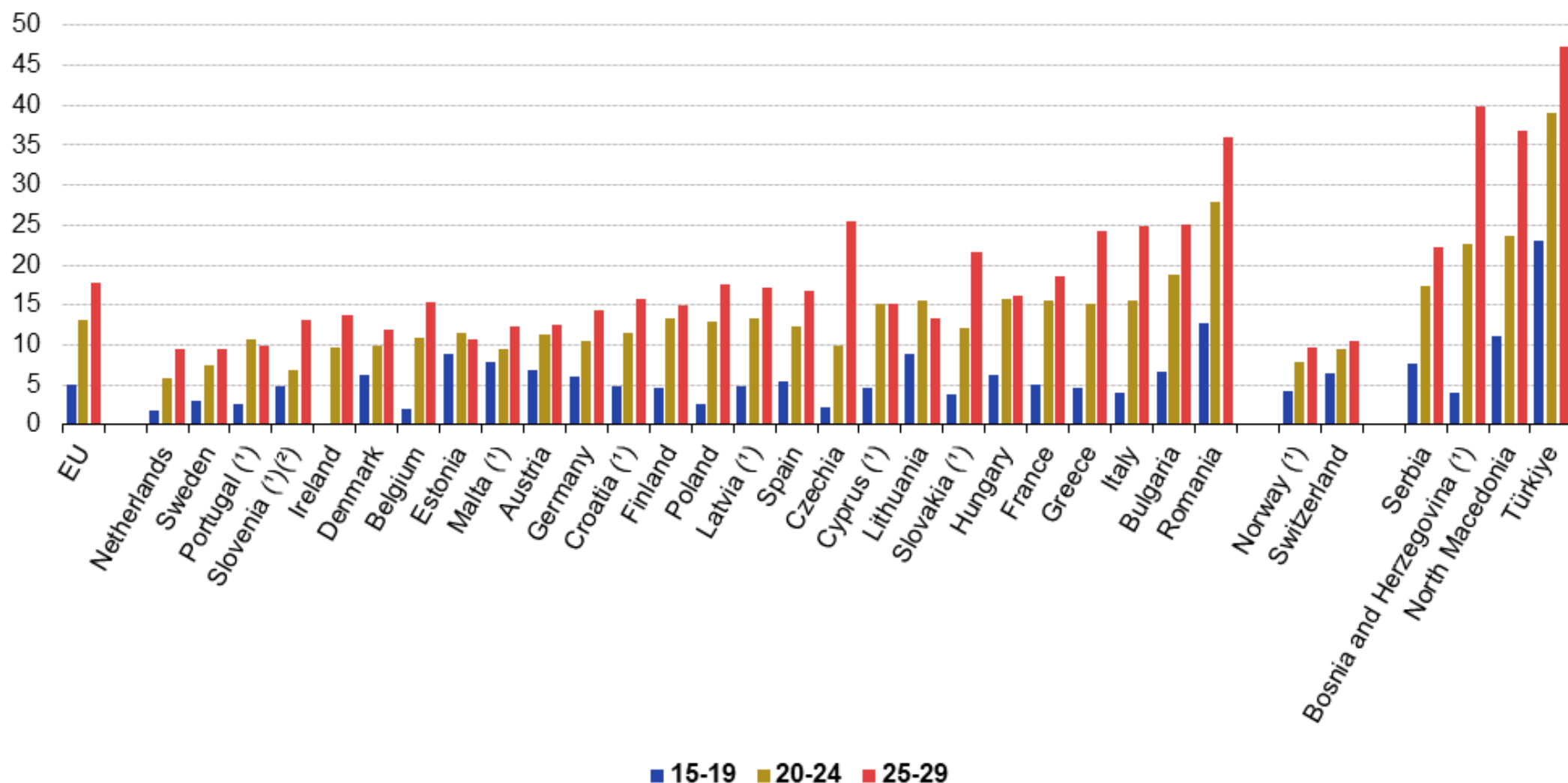
Young men neither in employment nor in education and training, by age, 2025

(%)



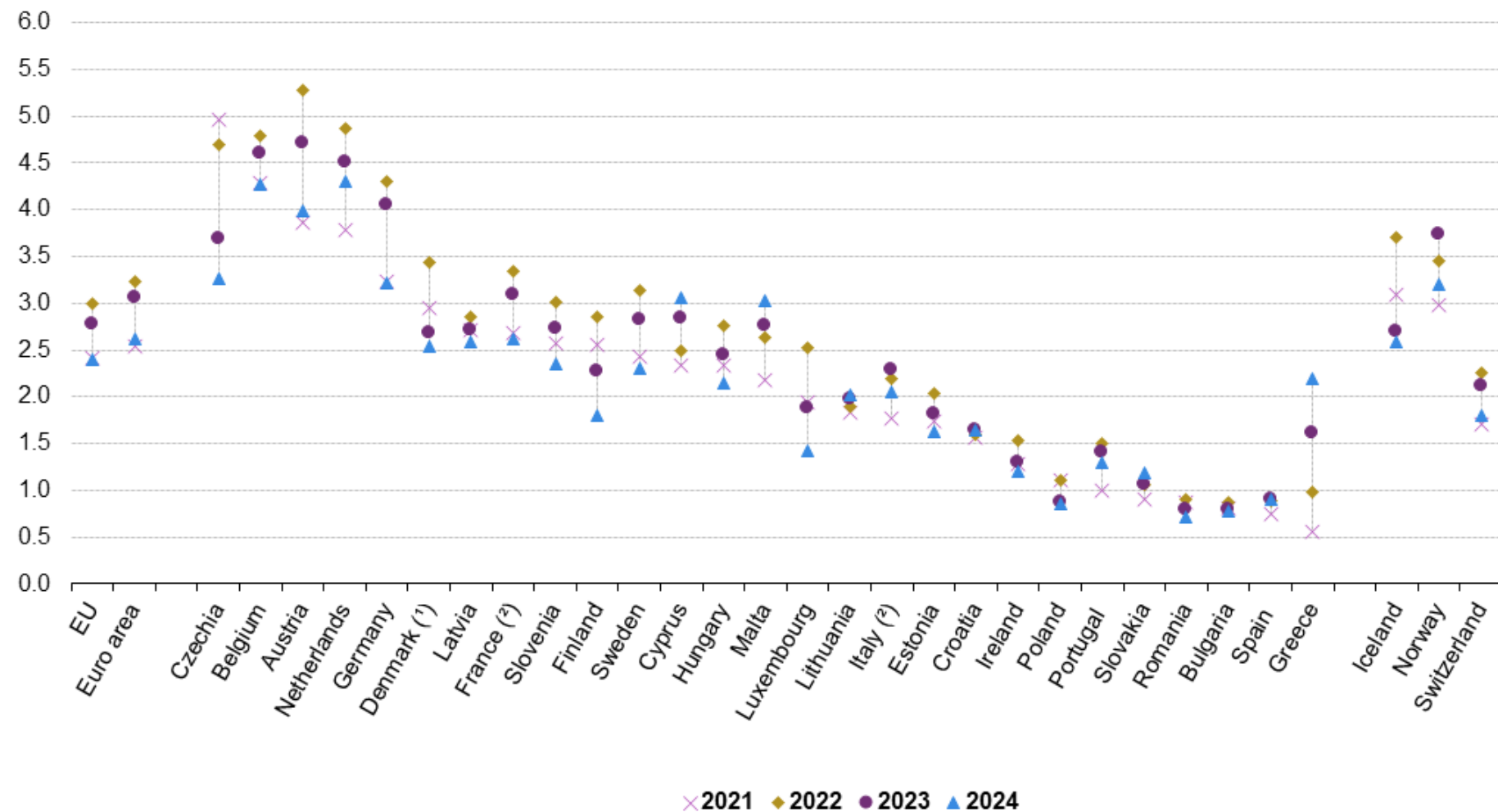
Young women neither in employment nor in education and training, by age, 2025

(%)



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

(%)



Note: NACE Rev. 2 Sections B to S.

⁽¹⁾ NACE Rev. 2 Sections B to N.

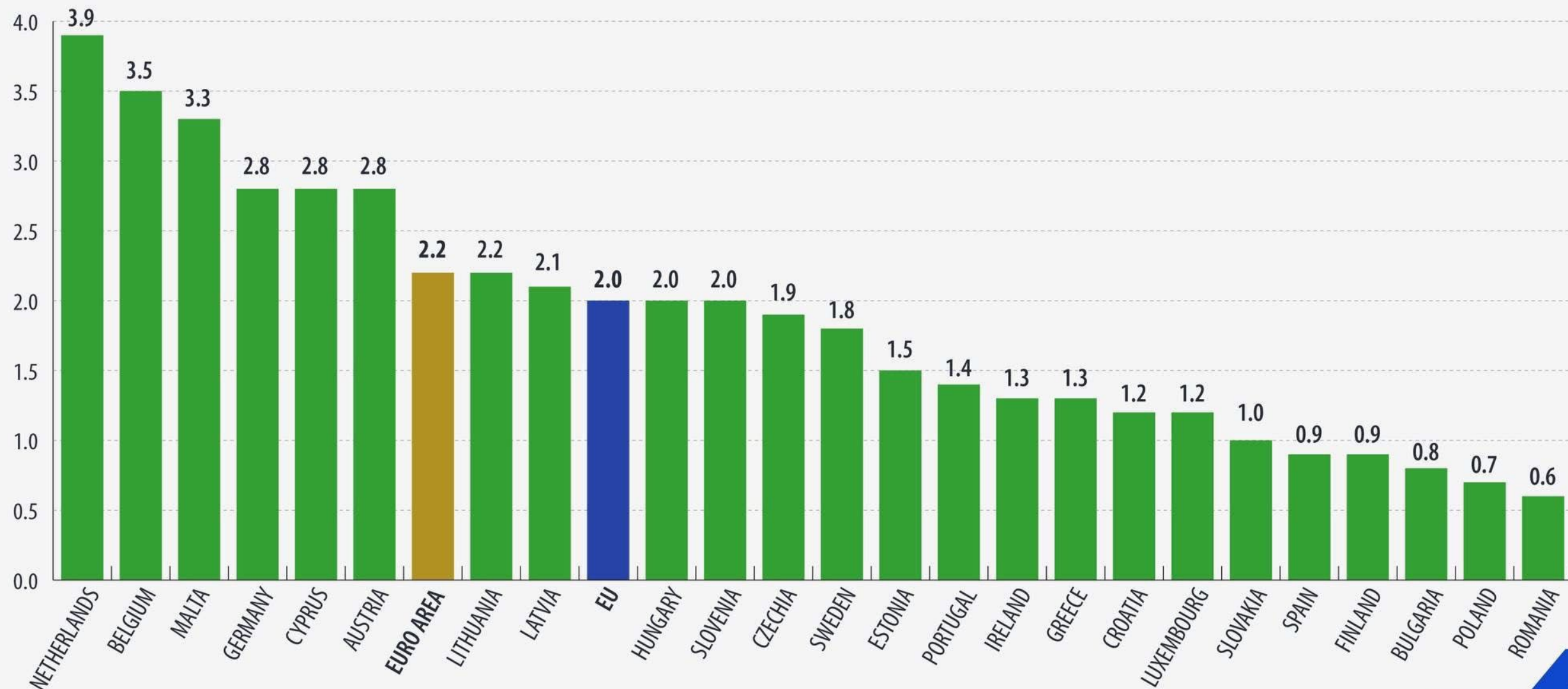
⁽²⁾ Public institutions not covered for NACE sections P and Q

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

Aktivita kandidátů na Slovensku přes Profesia.sk – celý rok 2025

zaslaných reakcí/CV: **5 191 951** (+16,5 % y-o-y)

Unikátních obsazovaných pozic: **200 685** (-13,4 %)

Unikátních kandidátů: **414 887** (+6,9 %)



Pracovní trh datami

Profesie





Celkový počet zverejnených ponúk na pracovnom portáli Profesia.sk v roku 2026:

98 356



Priemerný počet reakcií na ponuku:

36

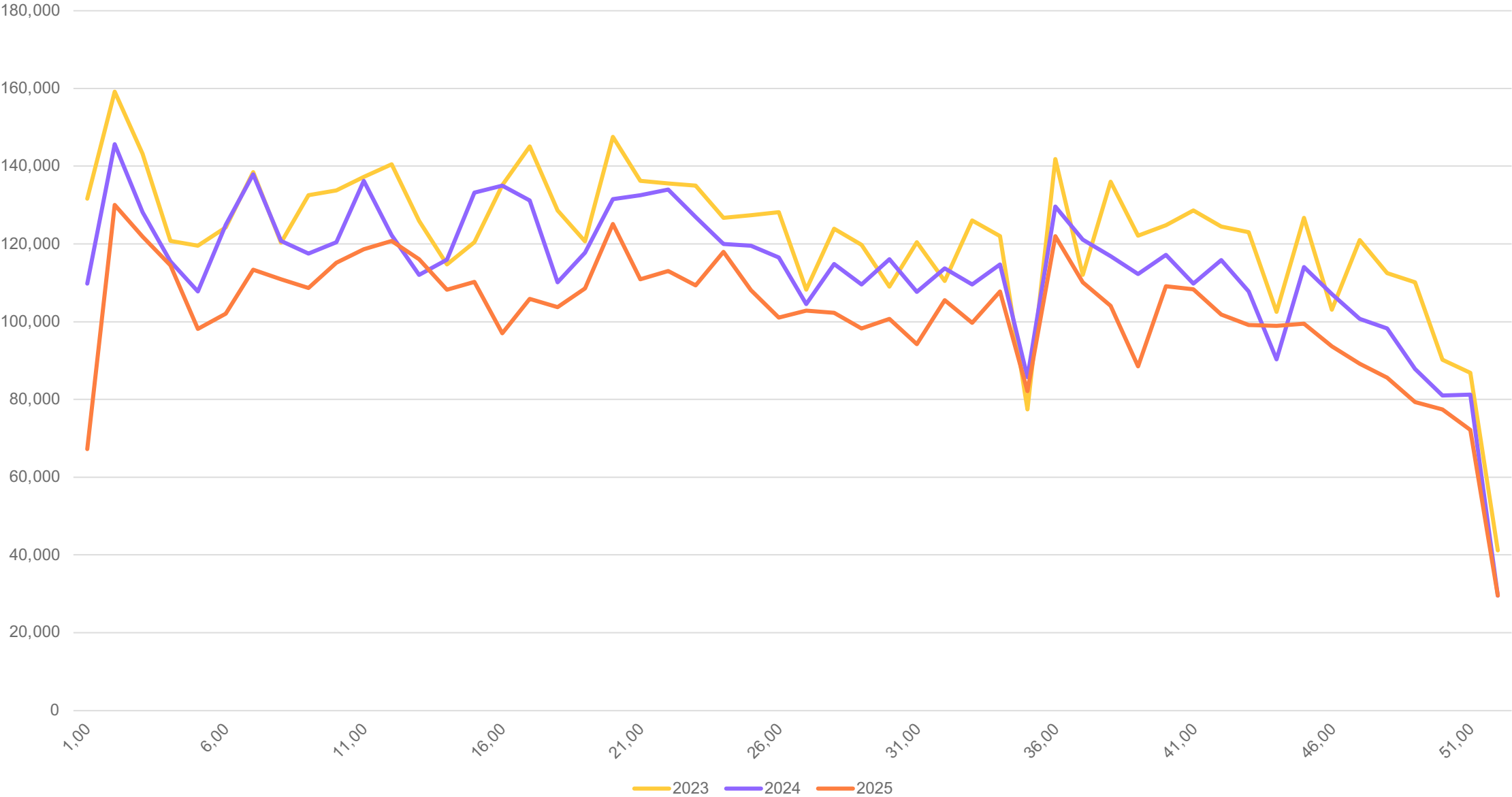


Priemerný počet videní ponuky:

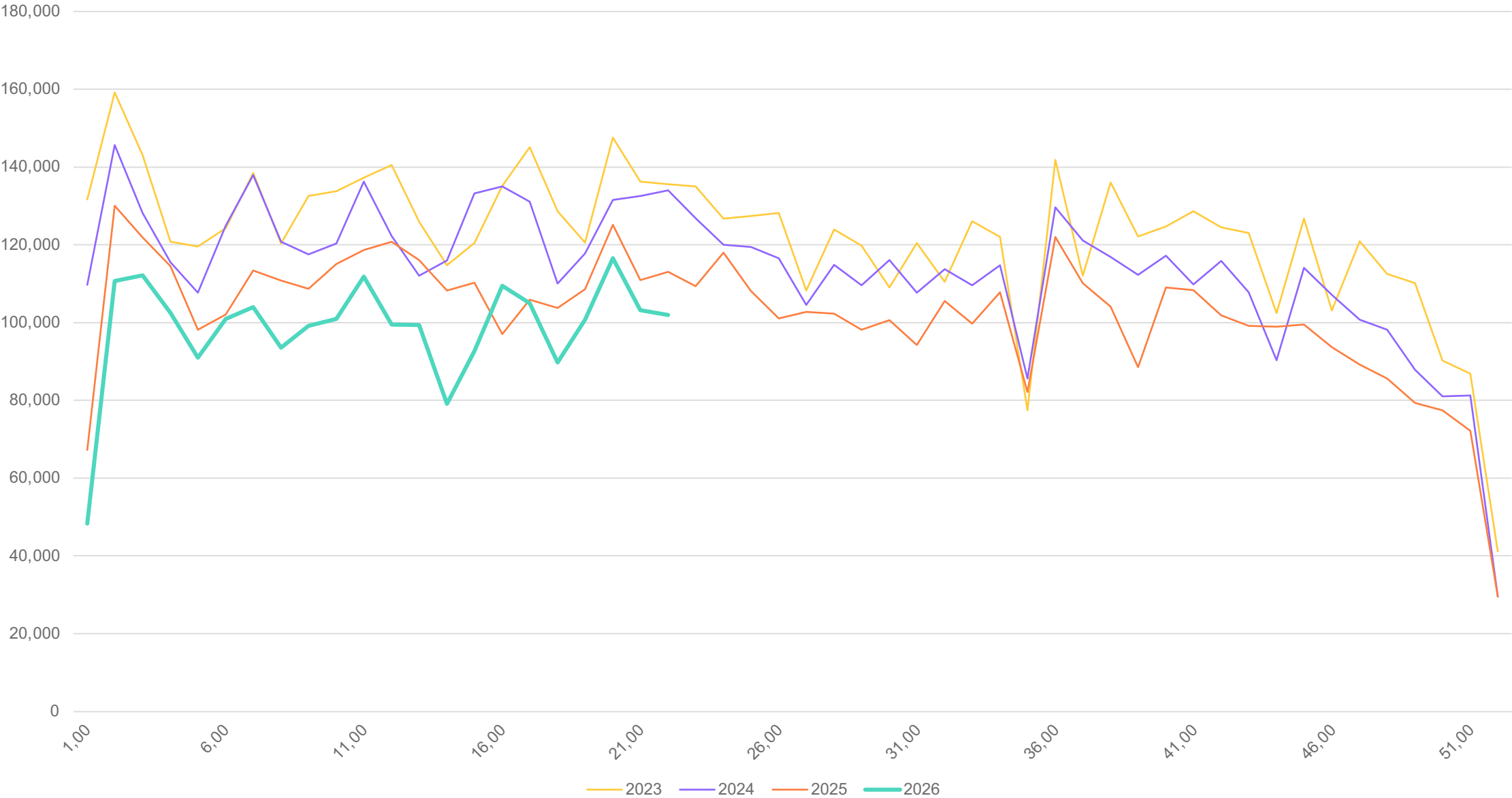
662



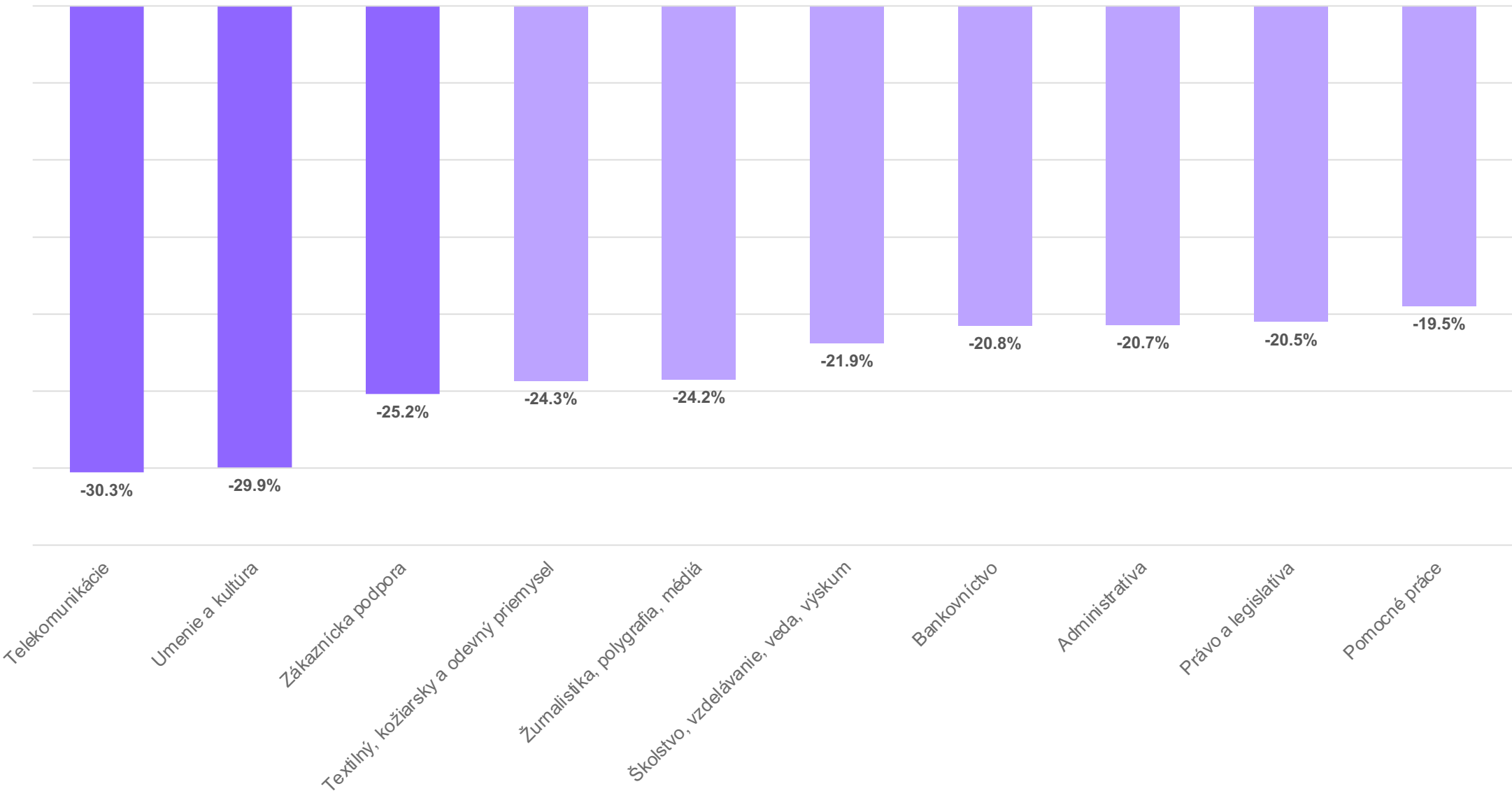
Vývoj pracovních ponúk po týždni



Vývoj pracovních ponúk po týždni



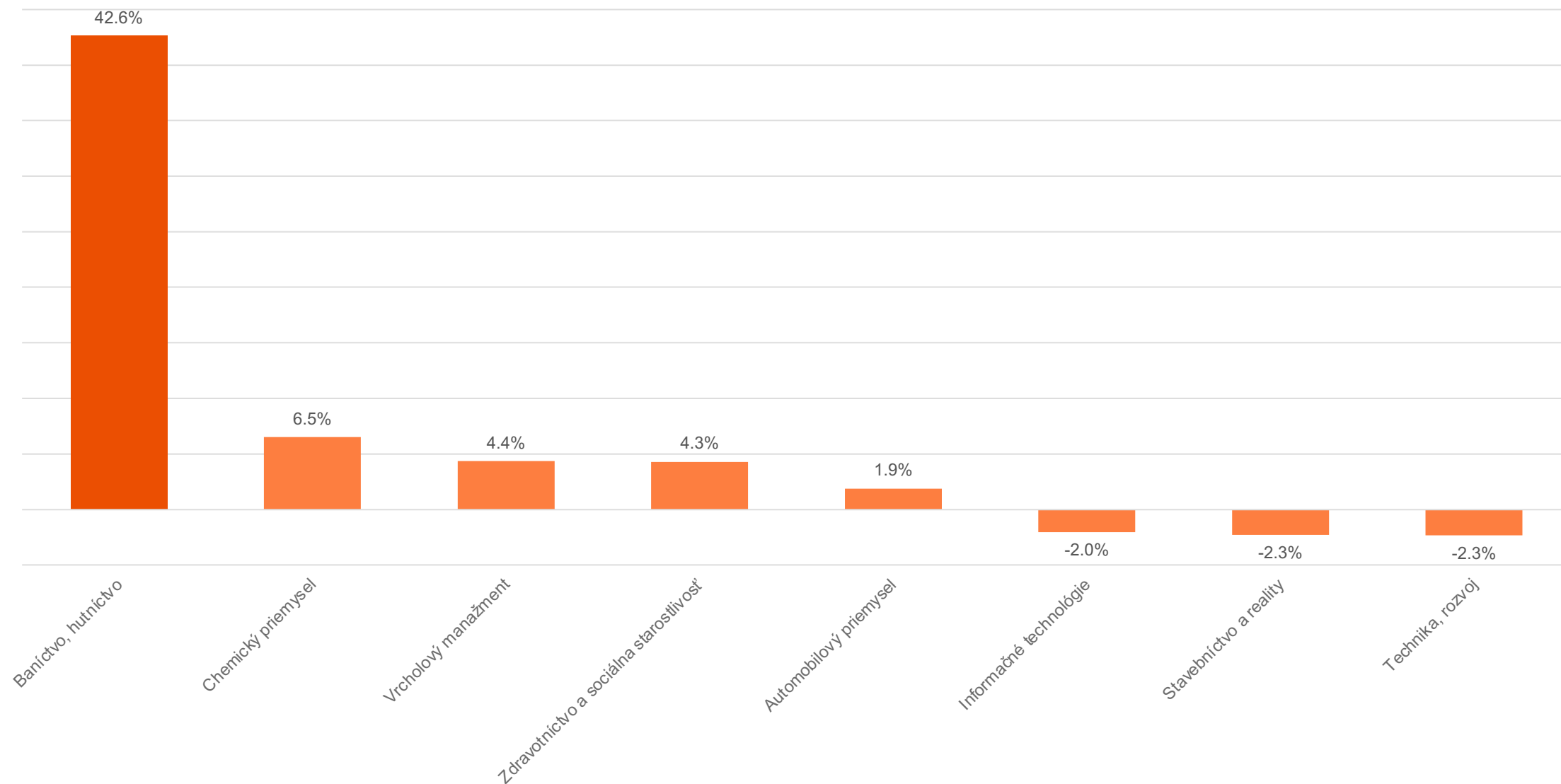
BOTTOM 10: Prepady v počte ponúk oproti minulému roku po kategóriách (Q1 2026 v Q1 2025)



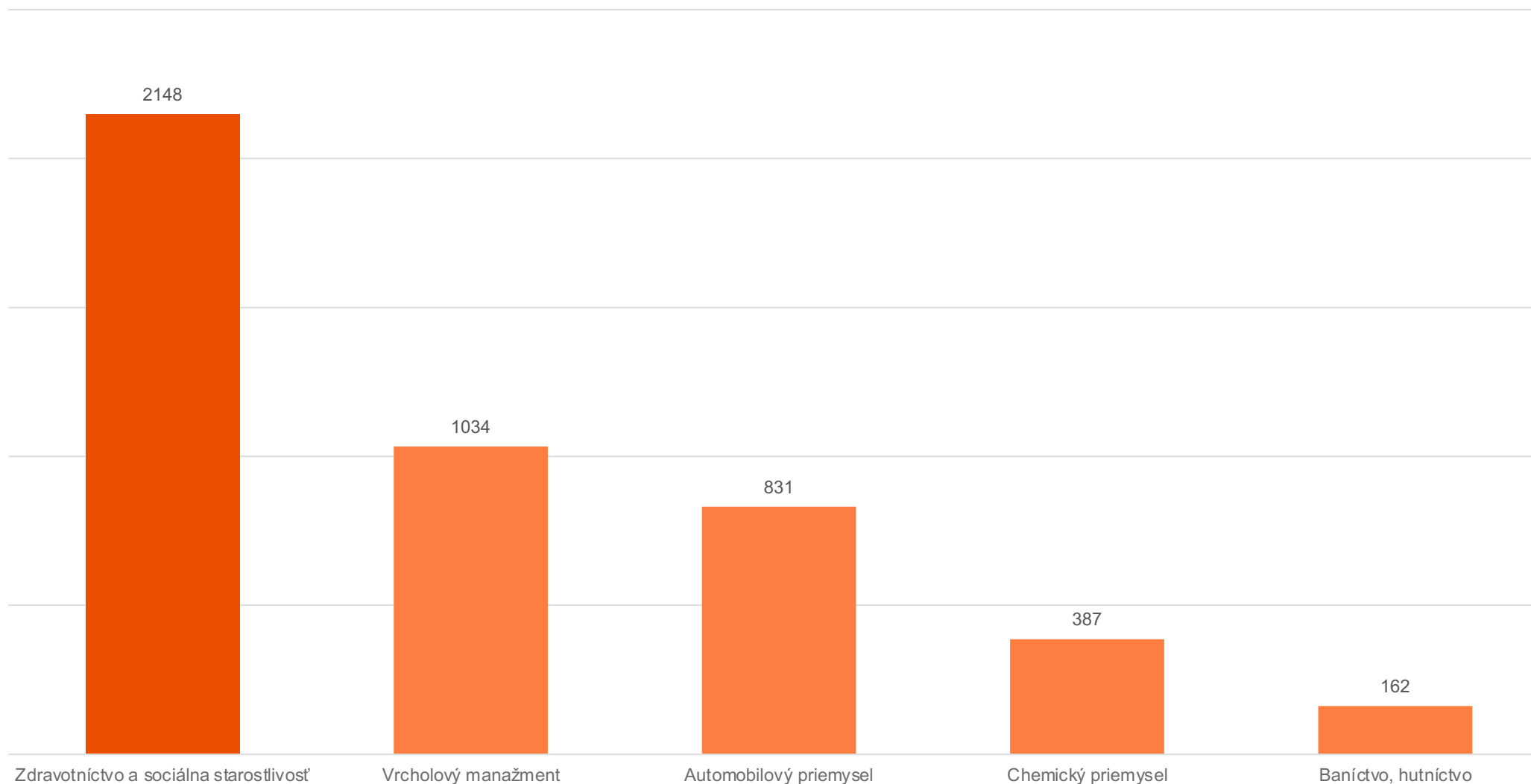
BOTTOM 10: Absolútny rozdiel v počte ponúk oproti minulému roku (obdobie január - máj)



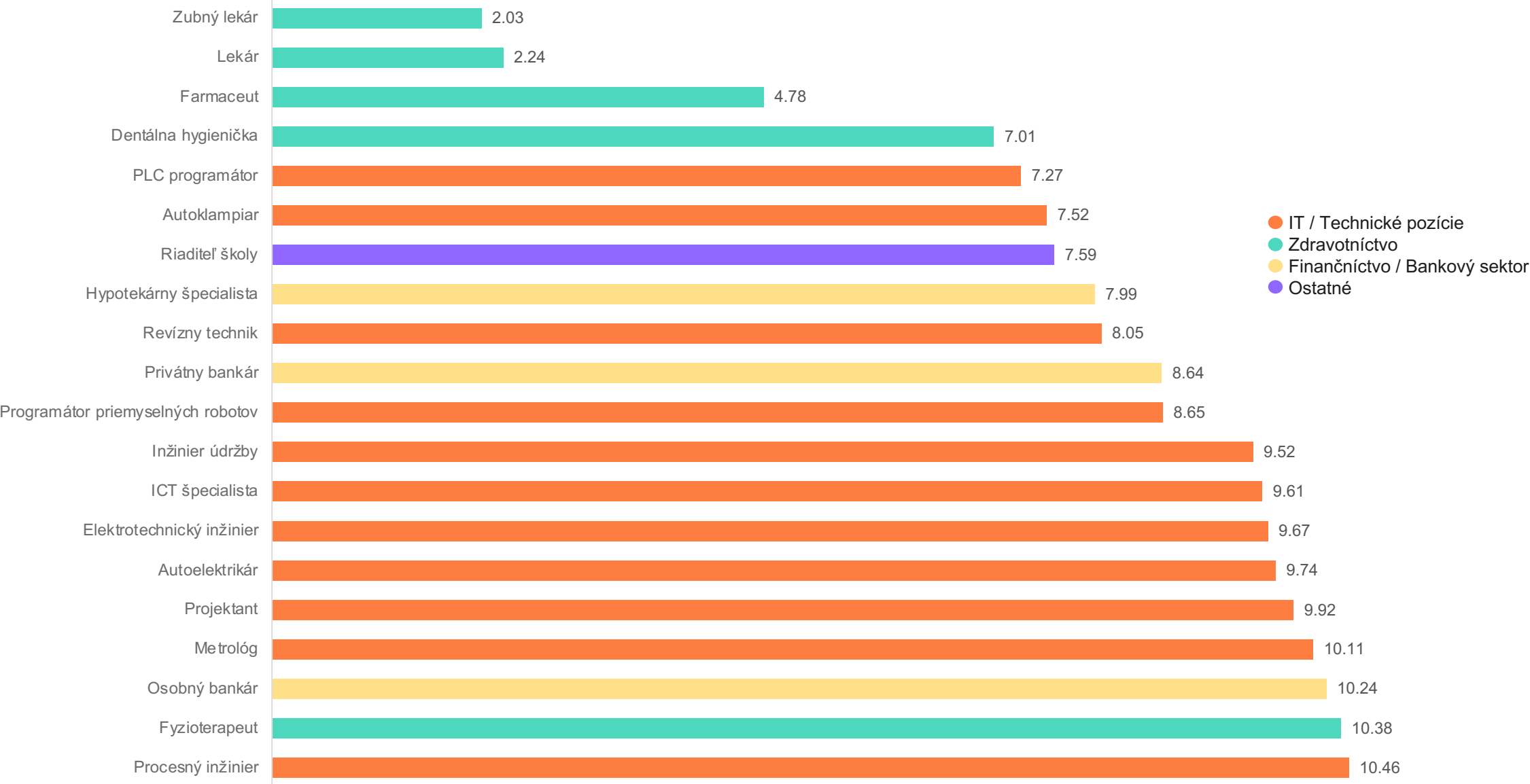
TOP 10: Rozdiel v počte ponúk oproti minulému roku (1-5 2026 v 1-5 2025)



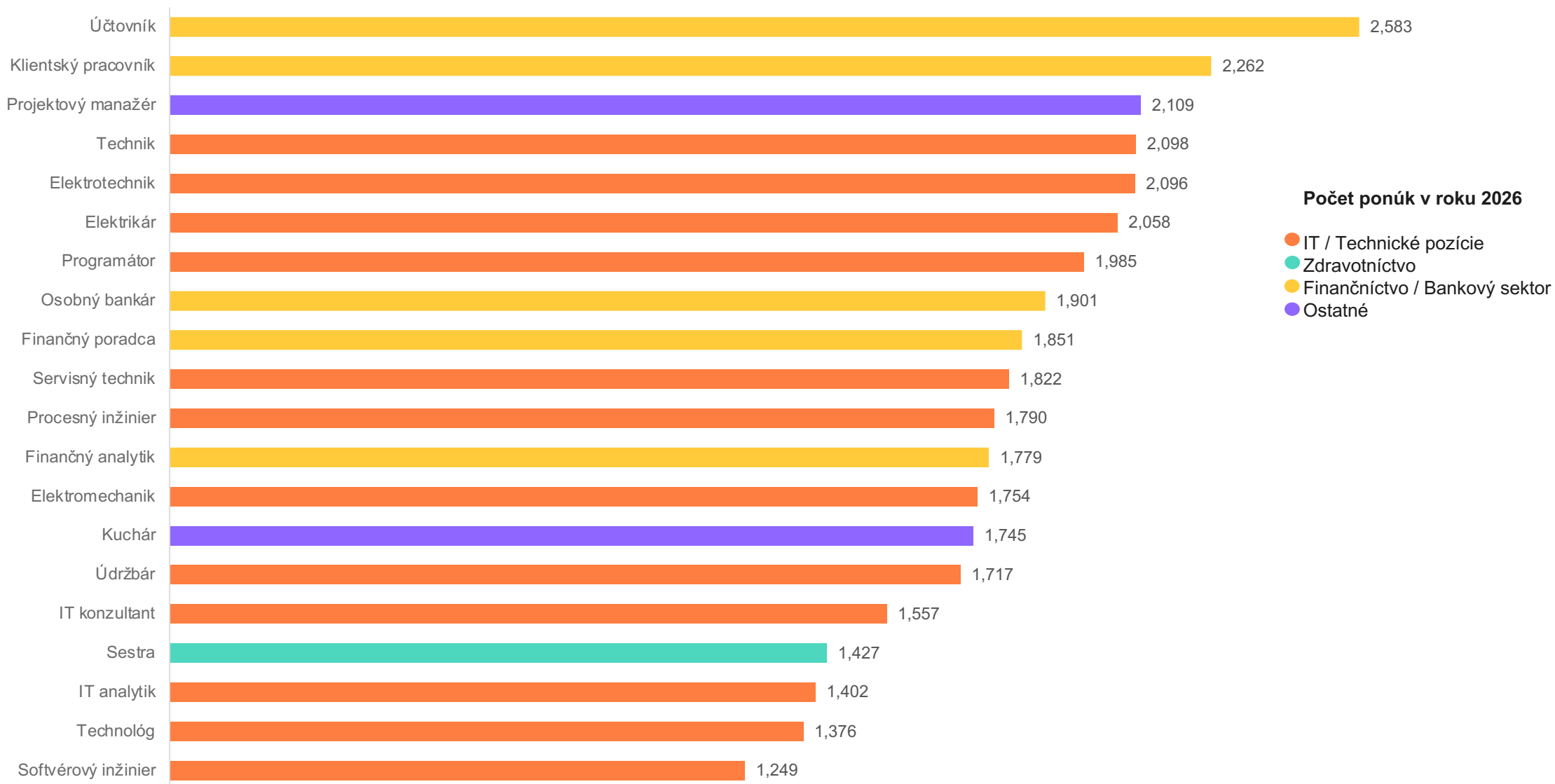
TOP 10: Pozitívny rozdiel v počte ponúk oproti minulému roku (1-5 2026 v 1-5 2025)



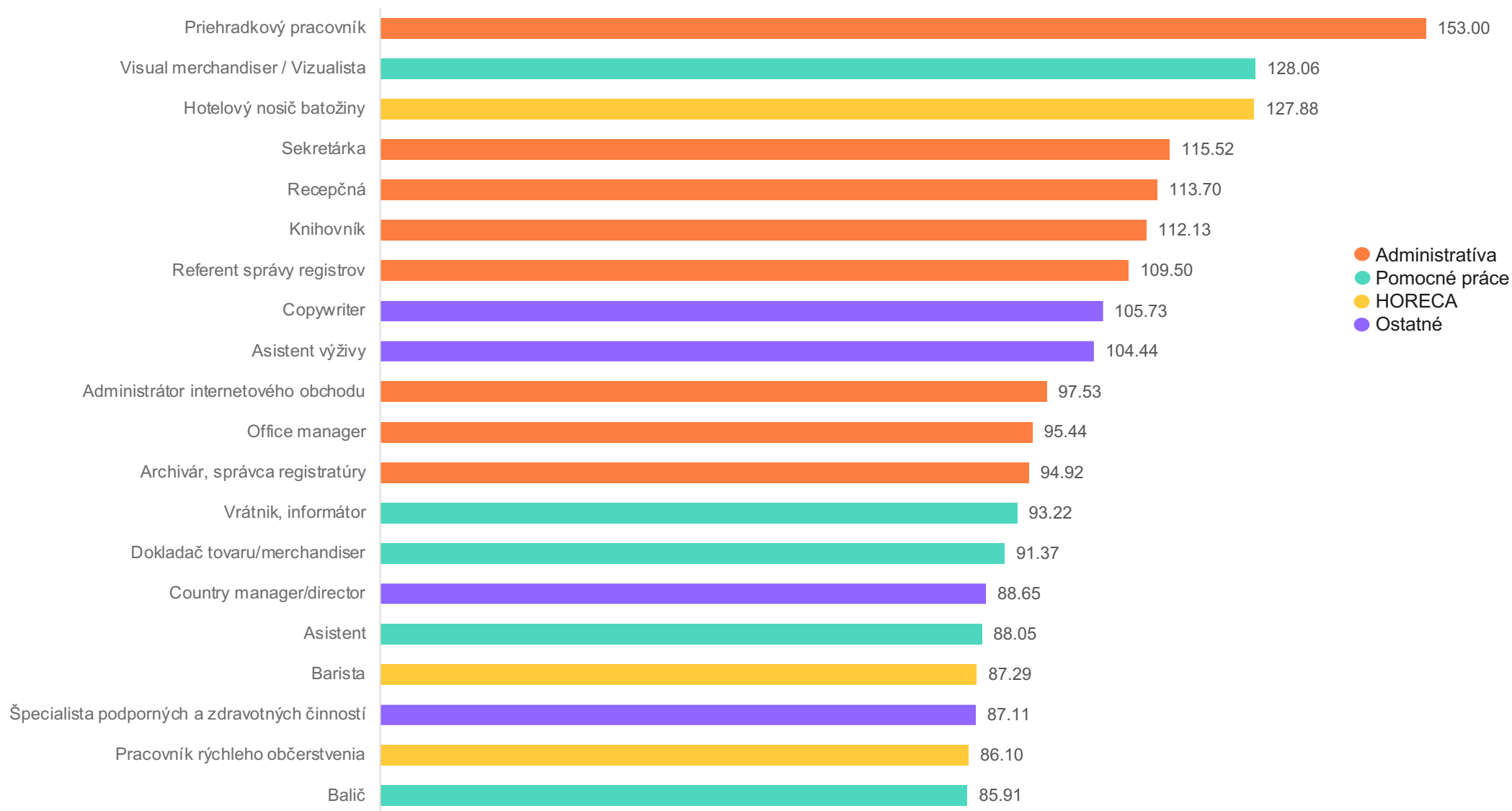
Top 20 najťažšie obsaditeľné pozície v roku 2026



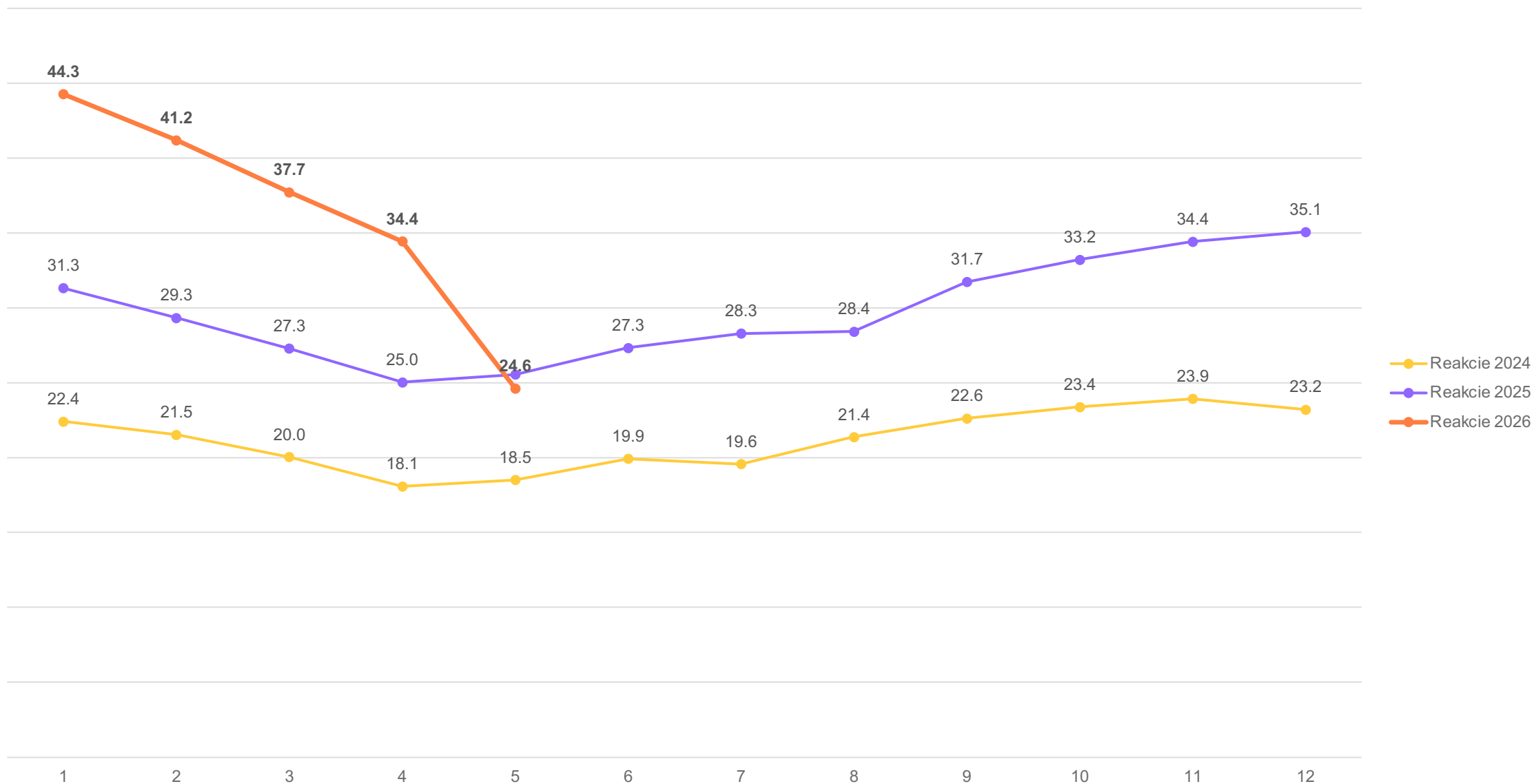
Top 20 často obsadzované pozície s podpriemernými reakciami



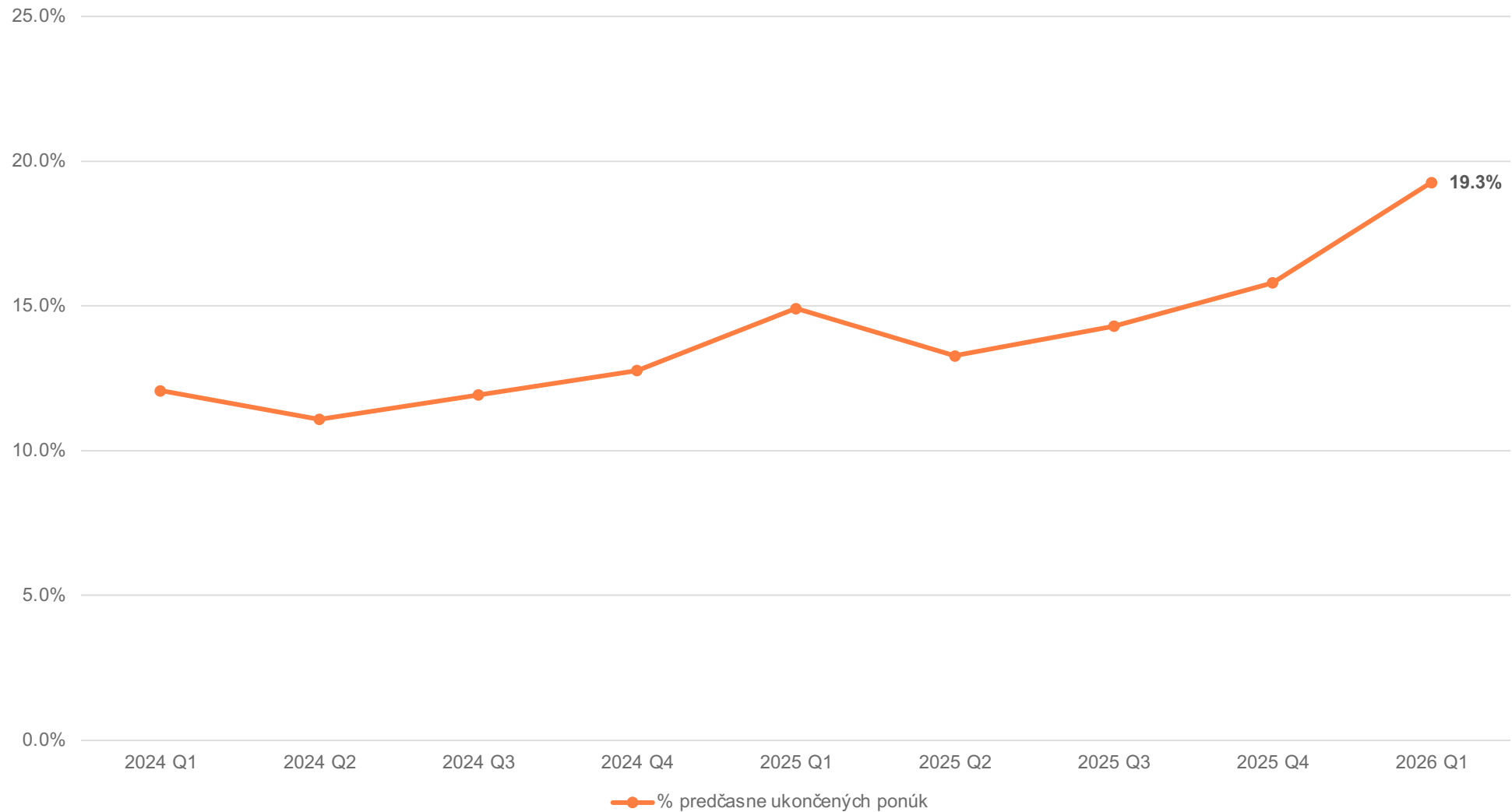
Top 20 najľahšie pozície na hiring podľa počtu reakcií



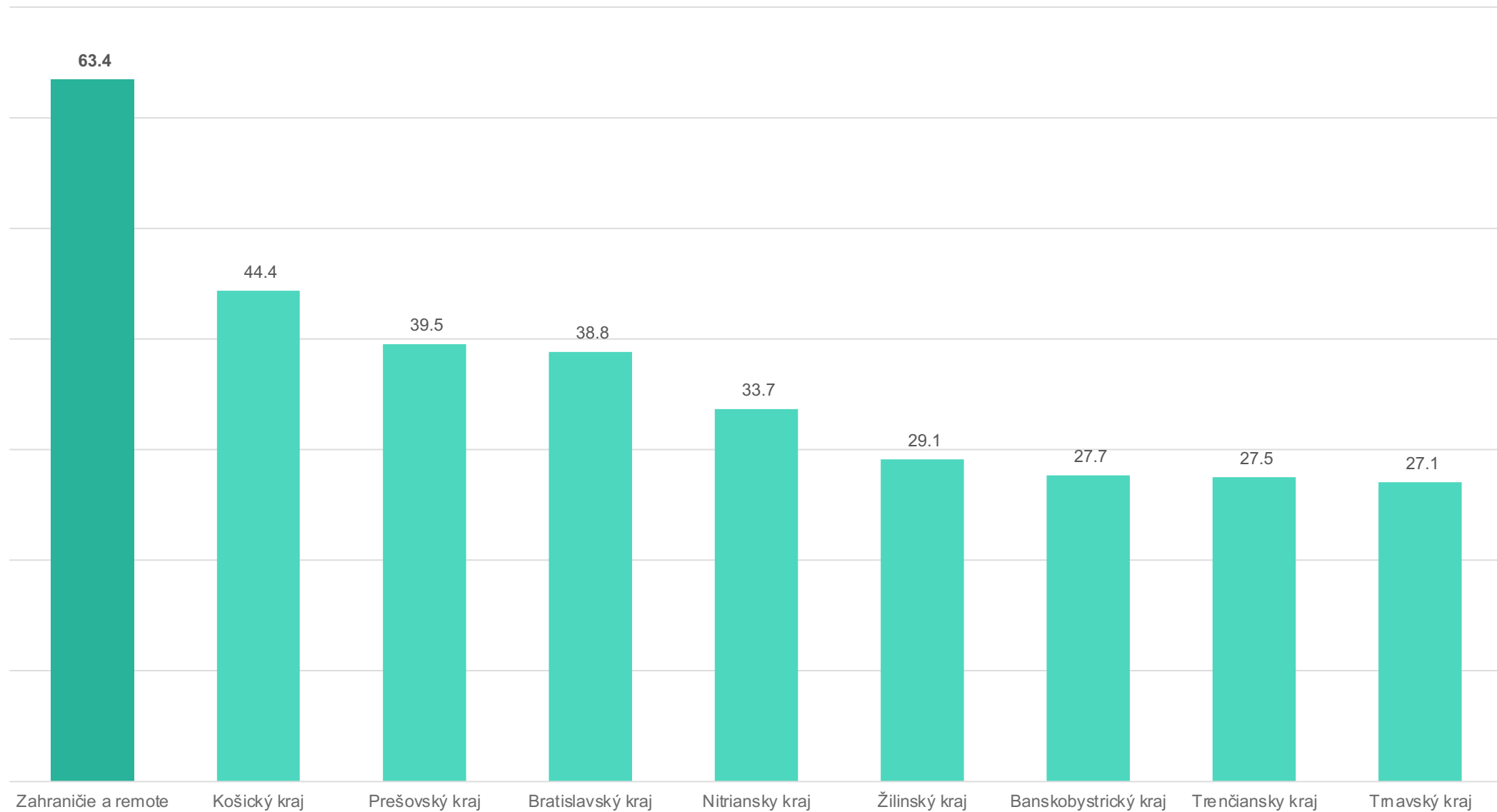
Priemerný počet reakcií na ponuky po mesiacoch



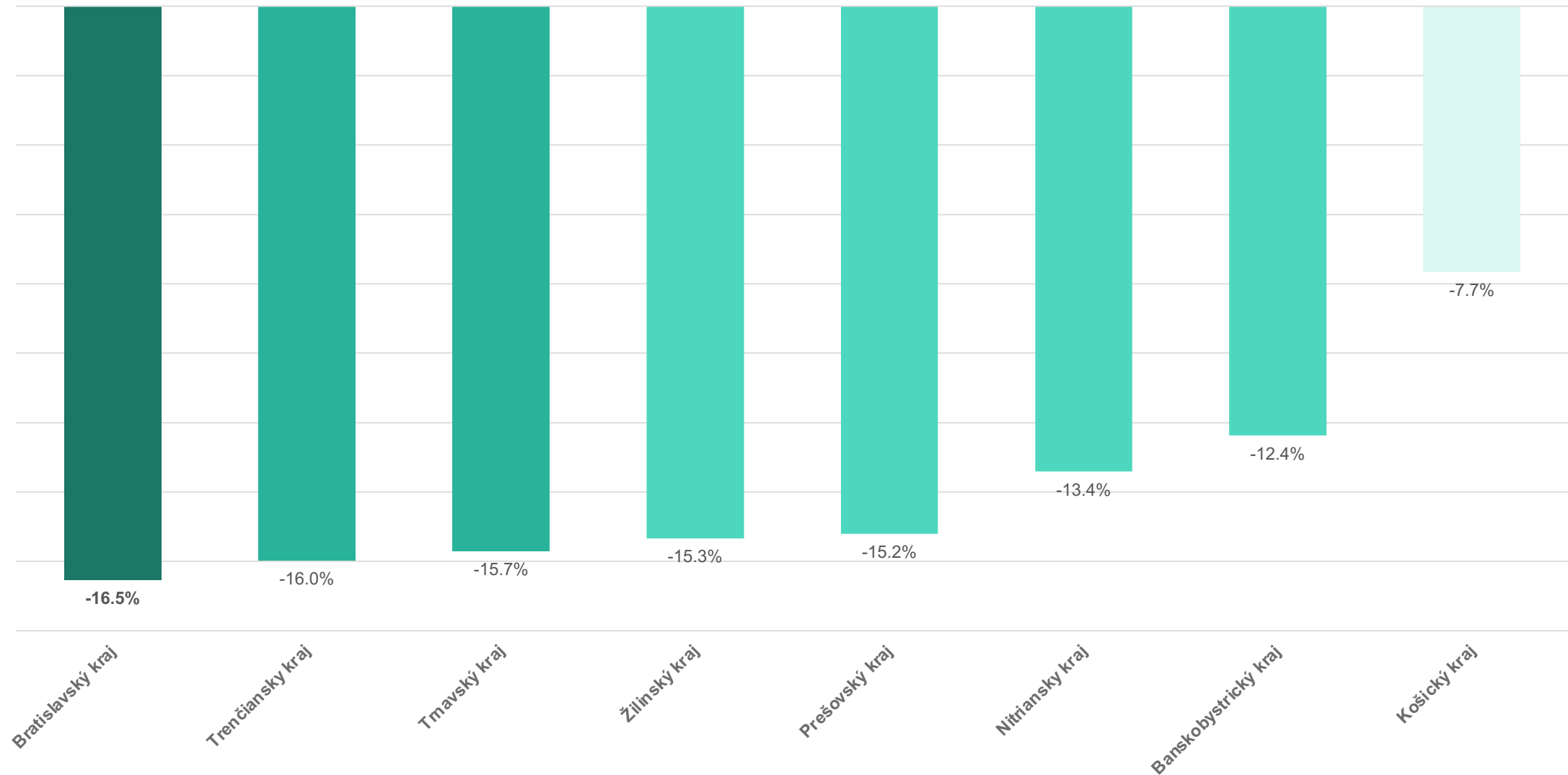
Takmer každá piata ponuka je ukončená predčasne



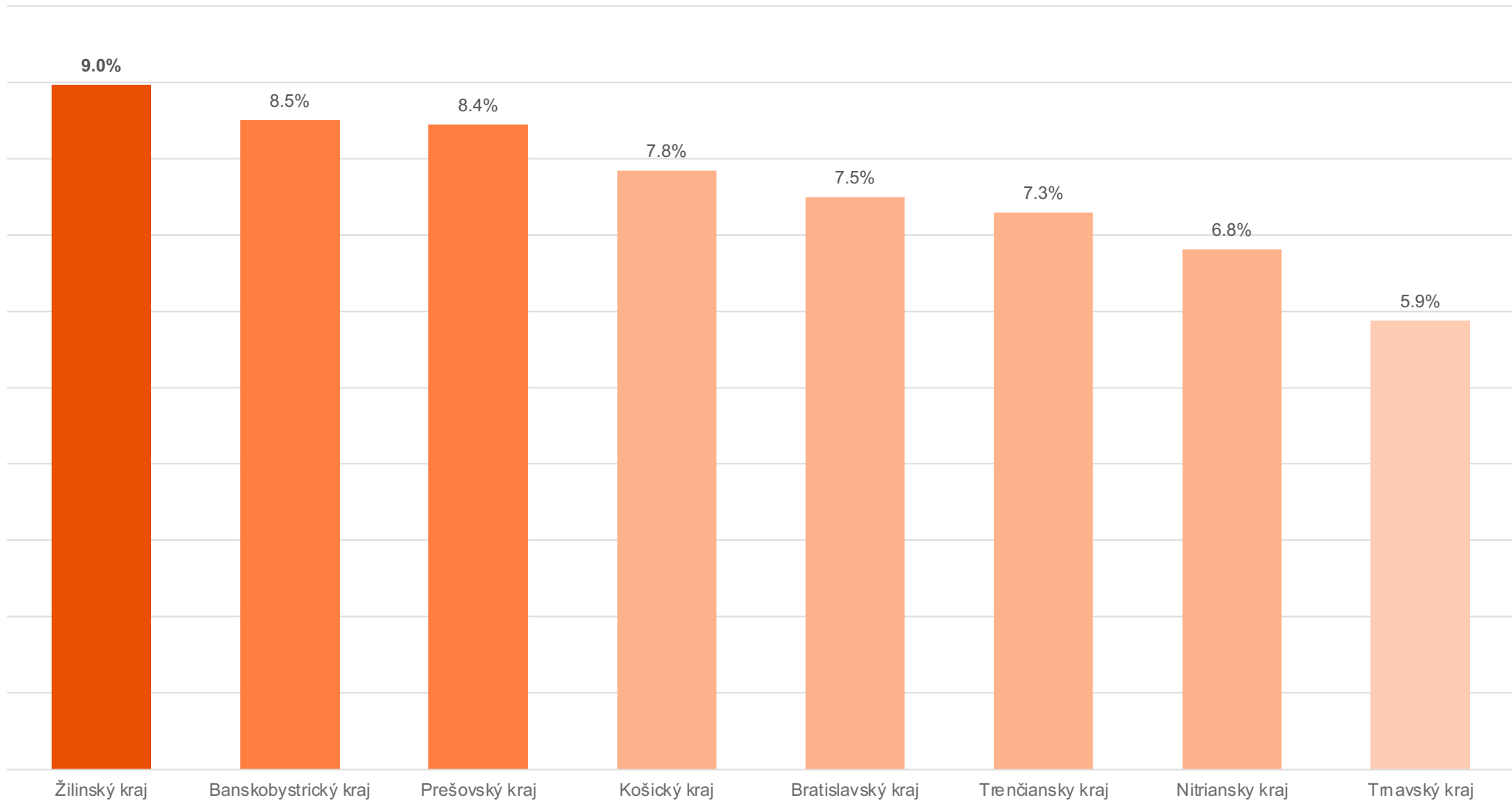
V roku 2026 najviac ľudí reaguje na ponuky do zahraničia



Rozdiel v počte ponúk oproti minulému roku po regiónoch (Q1 2026 v Q1 2025)



Zmena v ponukovej mzde oproti minulému roku. Východ a stred dobieha Bratislavu.

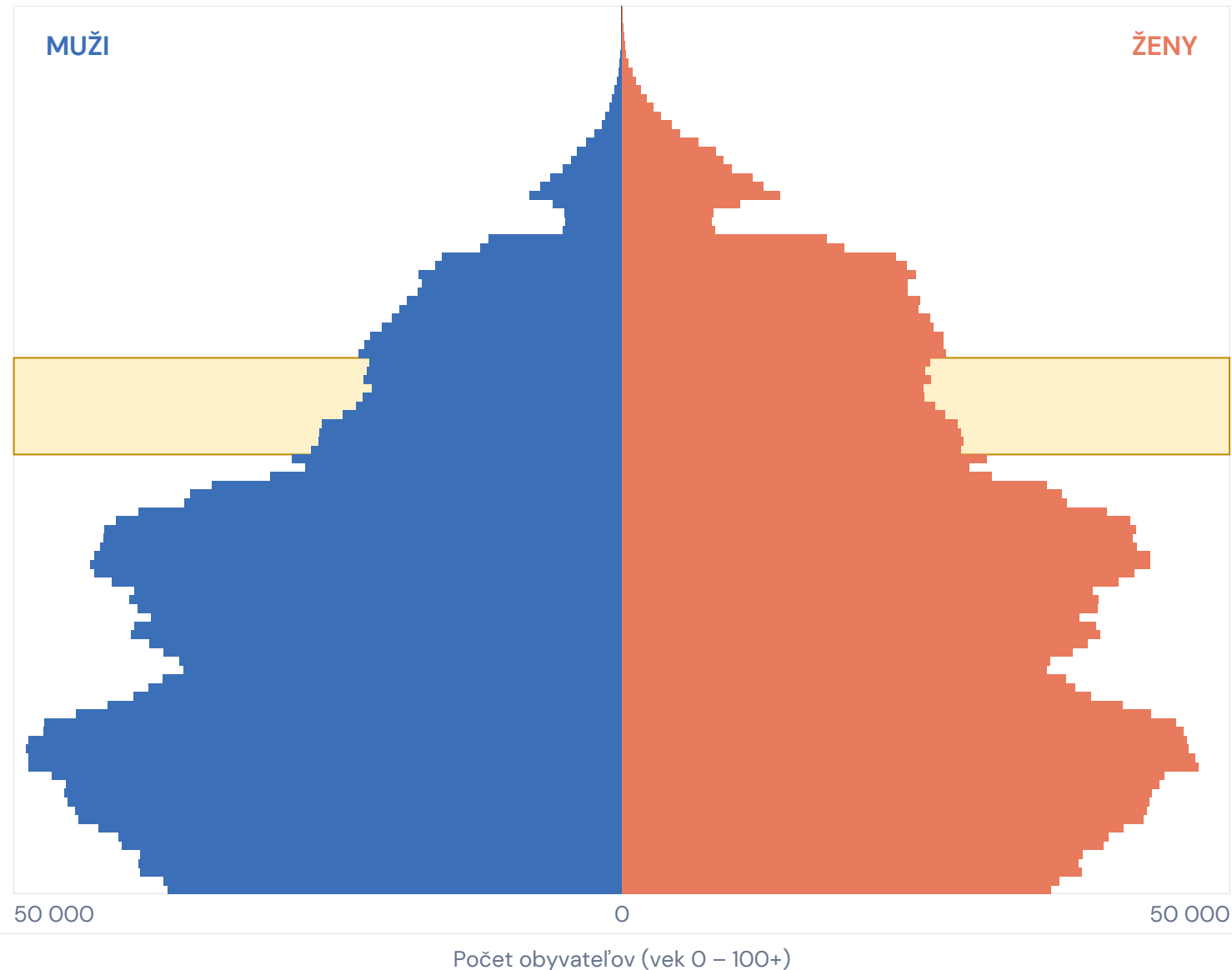


Demografický vývoj



Slovensko · veková pyramída · 1993

Historická séria · Celkový počet obyvateľov: 5 336 327



ABSOLÚTNA SITUÁCIA

DETI · 0 – 14

23,54 %

1 256 032

PRODUKTÍVNI · 15 – 60

62,28 %

3 323 311

DÔCHODCI · 60+

15,05 %

803 009

VÝSEK · 50 R. → DÔCHODOK MUŽOV (60 R.)

Počet osôb · vek 50 – 59

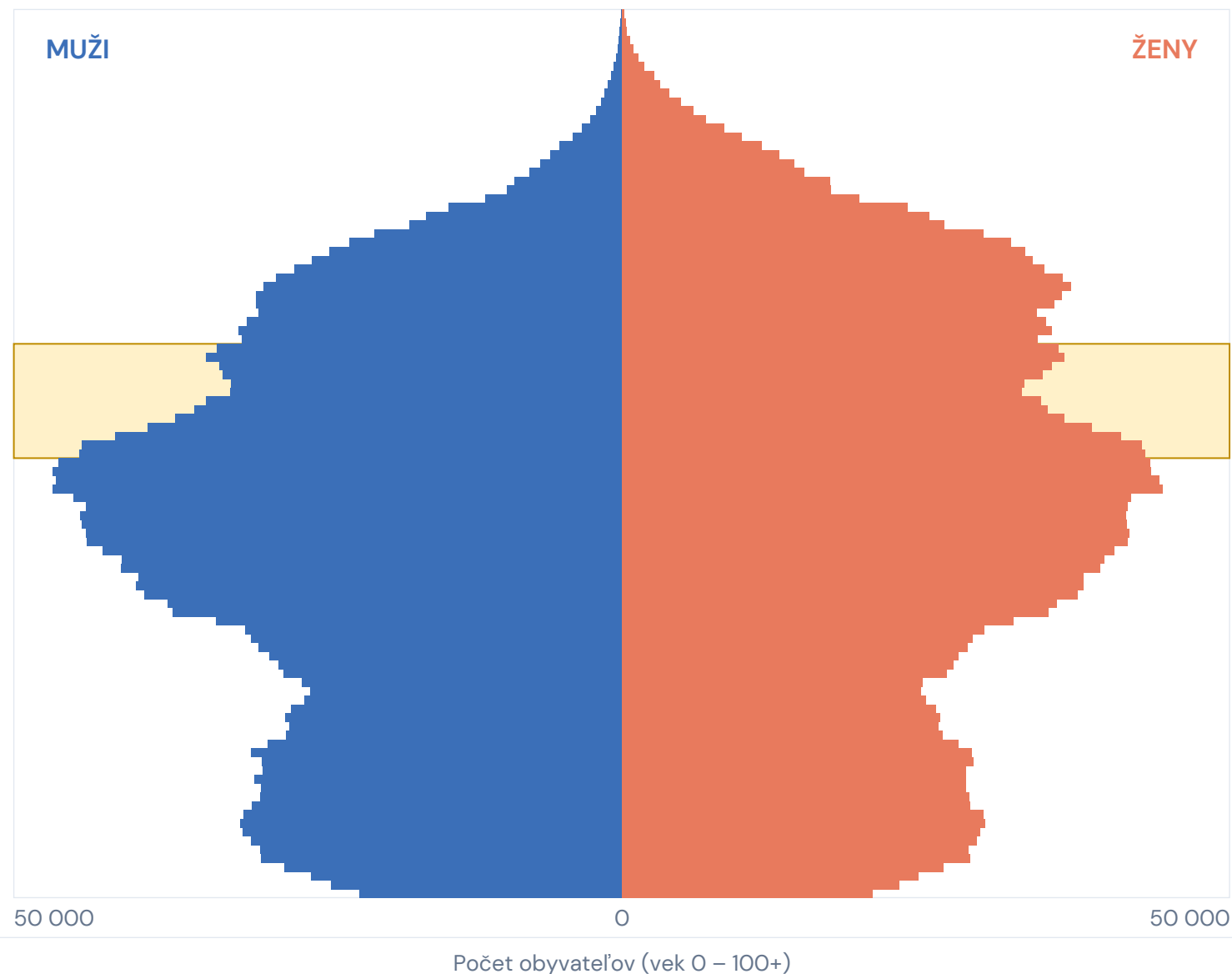
492 586

podiel na populácii: 9,23 % / 14,82% PP

narodení 1934 – 1943

Slovensko · veková pyramída · 2025

Aktuálny stav · ŠÚ SR · Celkový počet obyvateľov: 5 409 407



ABSOLÚTNA SITUÁCIA

DETI · 0 – 14

15,59 %

843 220

PRODUKTÍVNI · 15 – 63

64,13 %

3 469 055

DÔCHODCI · 64+

20,28 %

1 097 132

VÝSEK · 50 R. → DÔCHODOK MUŽOV (63 R.)

Počet osôb · vek 50 – 63

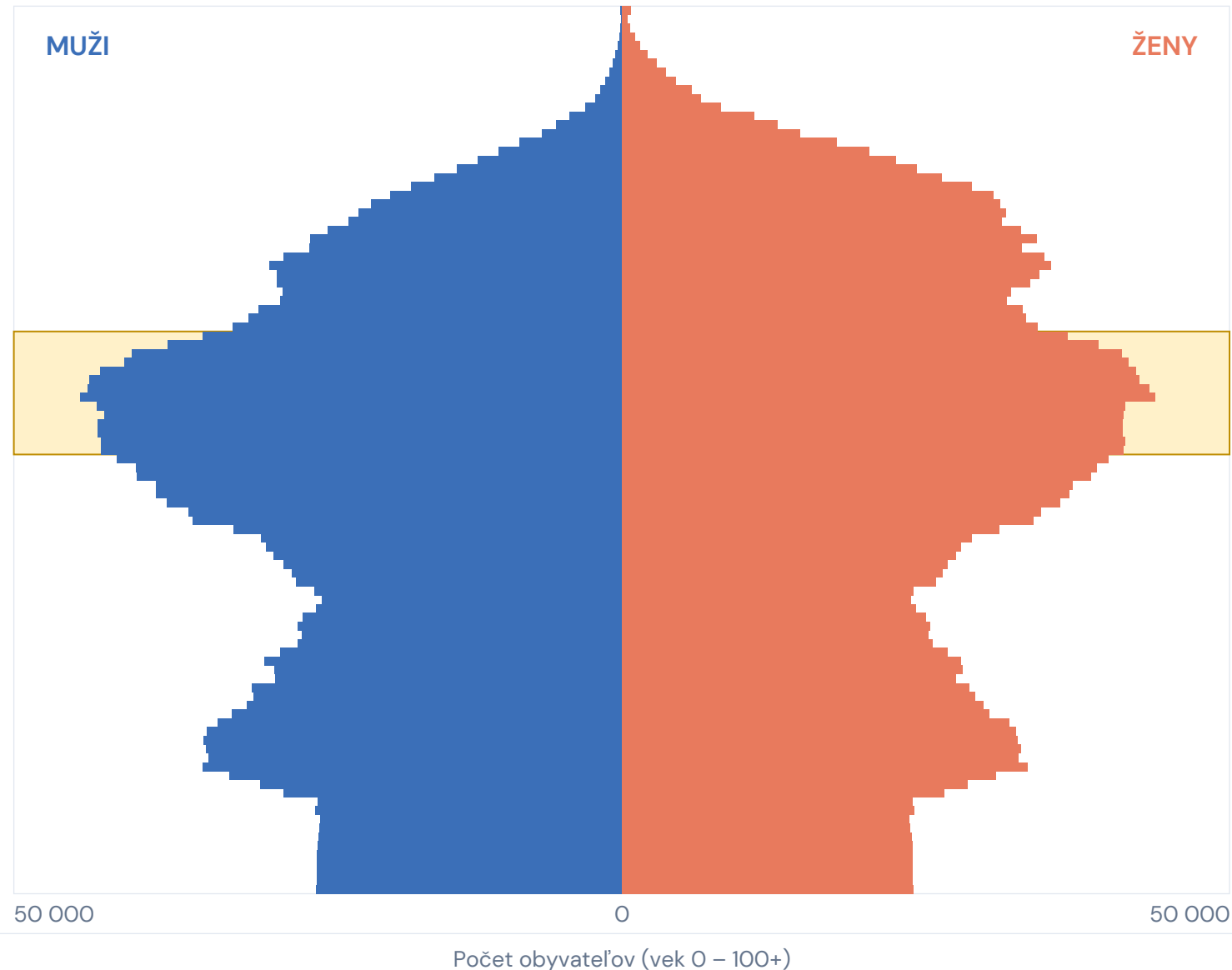
1 018 097

podiel na populácii: 18,82 % / 29,35 %

narodení 1962 – 1975

Slovensko · veková pyramída · 2035

Stredný scenár · KPP (rebasovaný 2025) · Celkový počet obyvateľov: 5 360 830



ABSOLÚTNA SITUÁCIA

DETI · 0 – 14

14,57 %

781 072

PRODUKTÍVNI · 15 – 64

63,02 %

3 378 397

DÔCHODCI · 65+

22,41 %

1 201 361

VÝSEK · 50 R. → DÔCHODOK MUŽOV (64 R.)

Počet osôb · vek 50 – 64

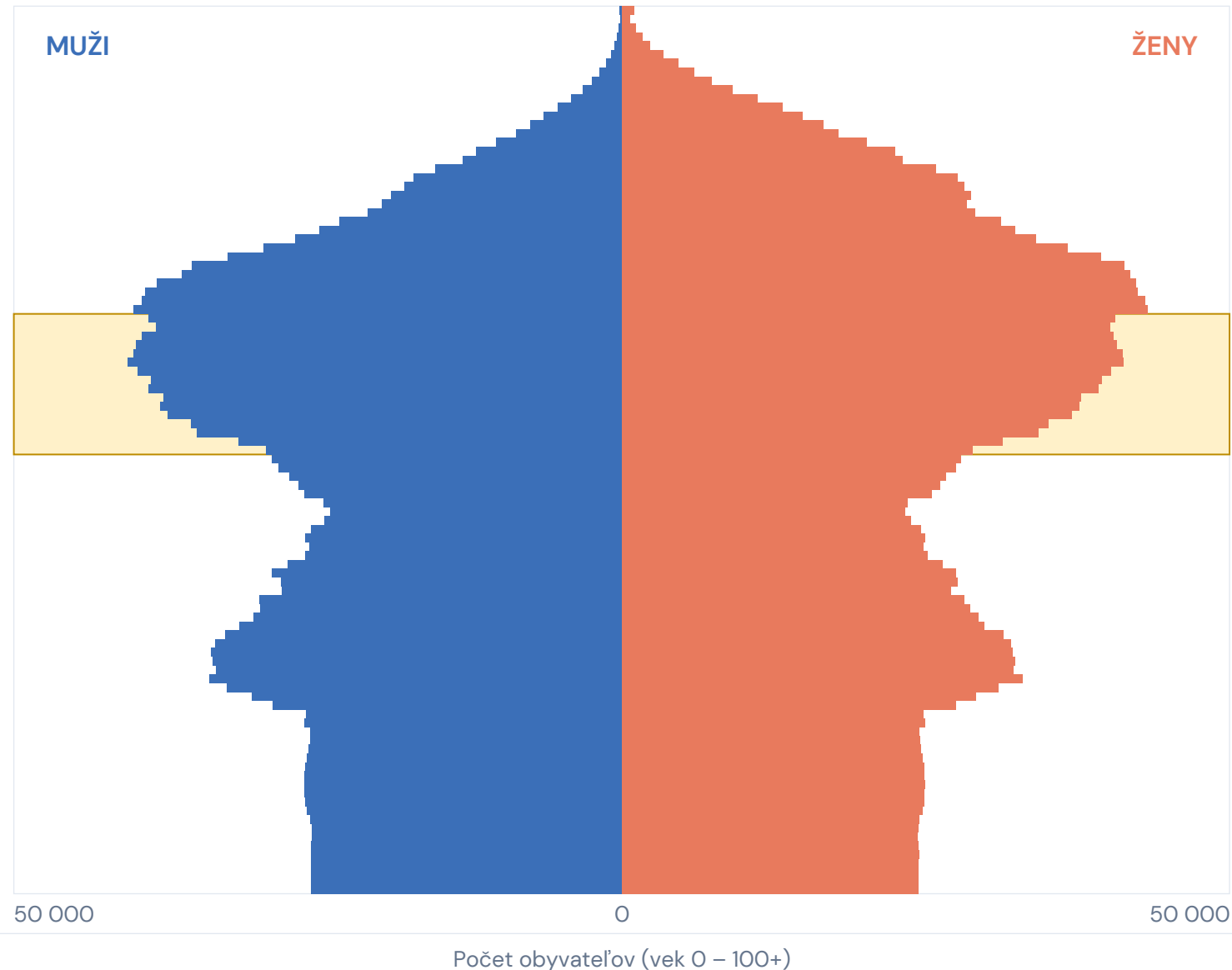
1 229 746

podiel na populácii: 22,94 % / 36,4%

narodení 1971 – 1985

Slovensko · veková pyramída · 2045

Stredný scenár · KPP (rebasovaný 2025) · Celkový počet obyvateľov: 5 233 465



ABSOLÚTNA SITUÁCIA

DETI · 0 – 14

14,42 %

754 666

PRODUKTÍVNI · 15 – 65

60,26 %

3 153 614

DÔCHODCI · 66+

25,32 %

1 325 185

VÝSEK · 50 R. → DÔCHODOK MUŽOV (65 R.)

Počet osôb · vek 50 – 65

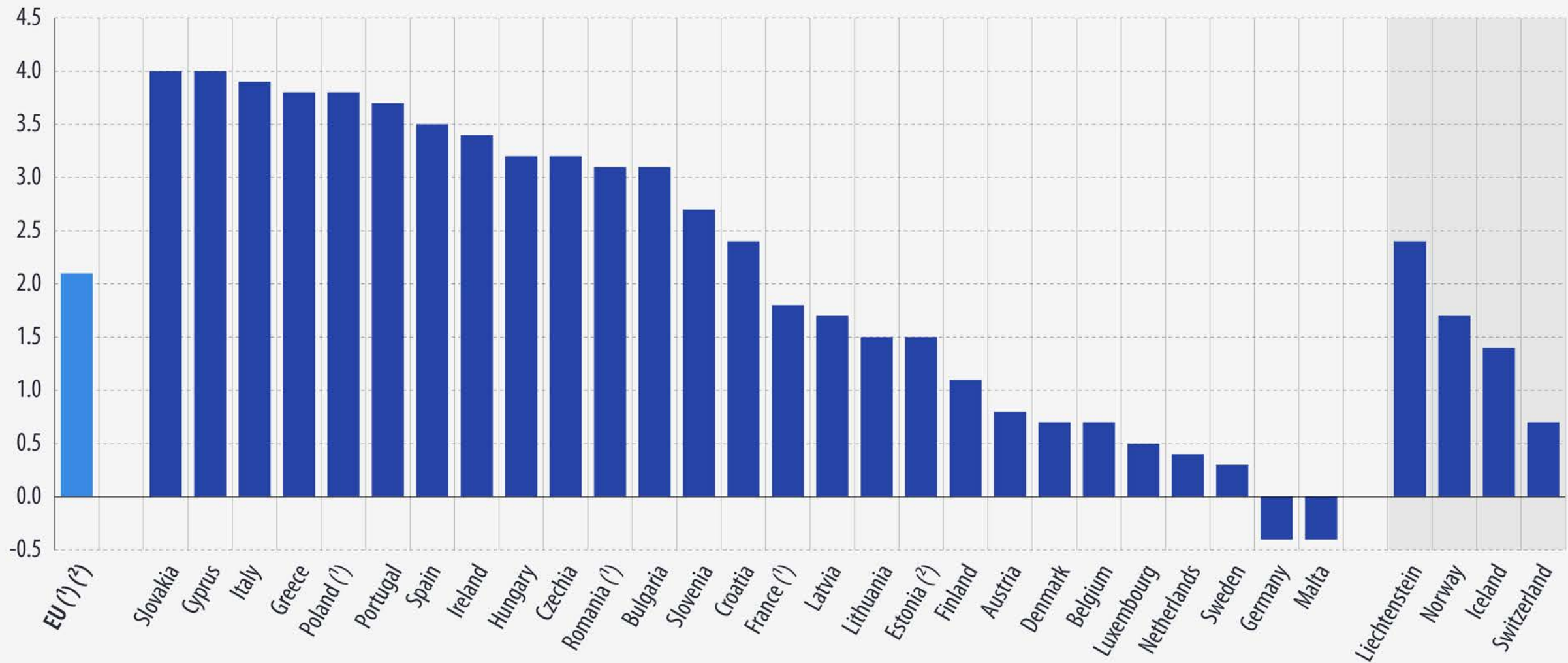
1 203 631

podiel na populácii: 23,00 % / 38,16%

narodení 1980 – 1995

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

(years)

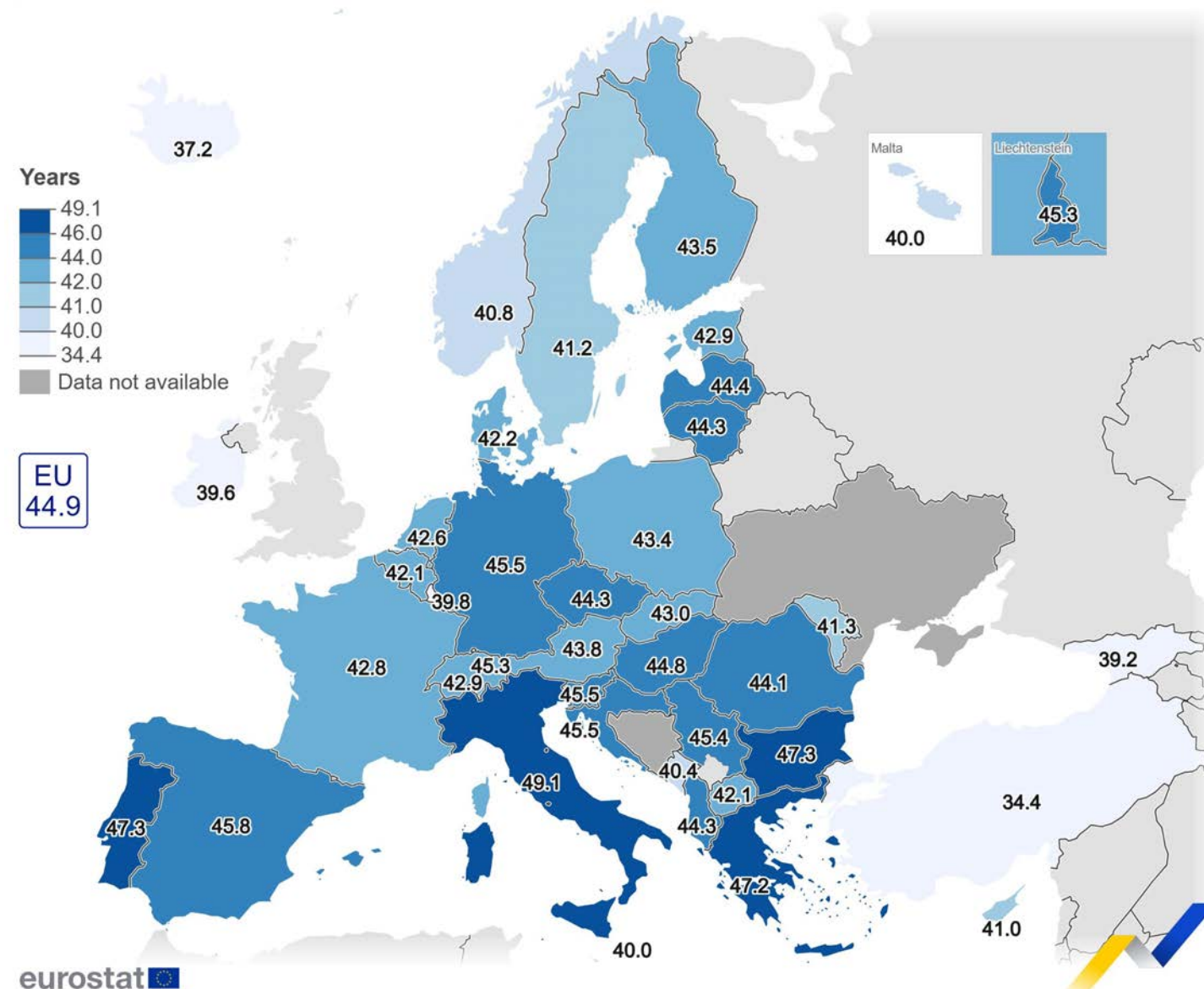


¹ 2025 data: provisional/estimated.

² Break in time series in various years between 2015 and 2025.

Median age of population, 2025

(years)



eurostat

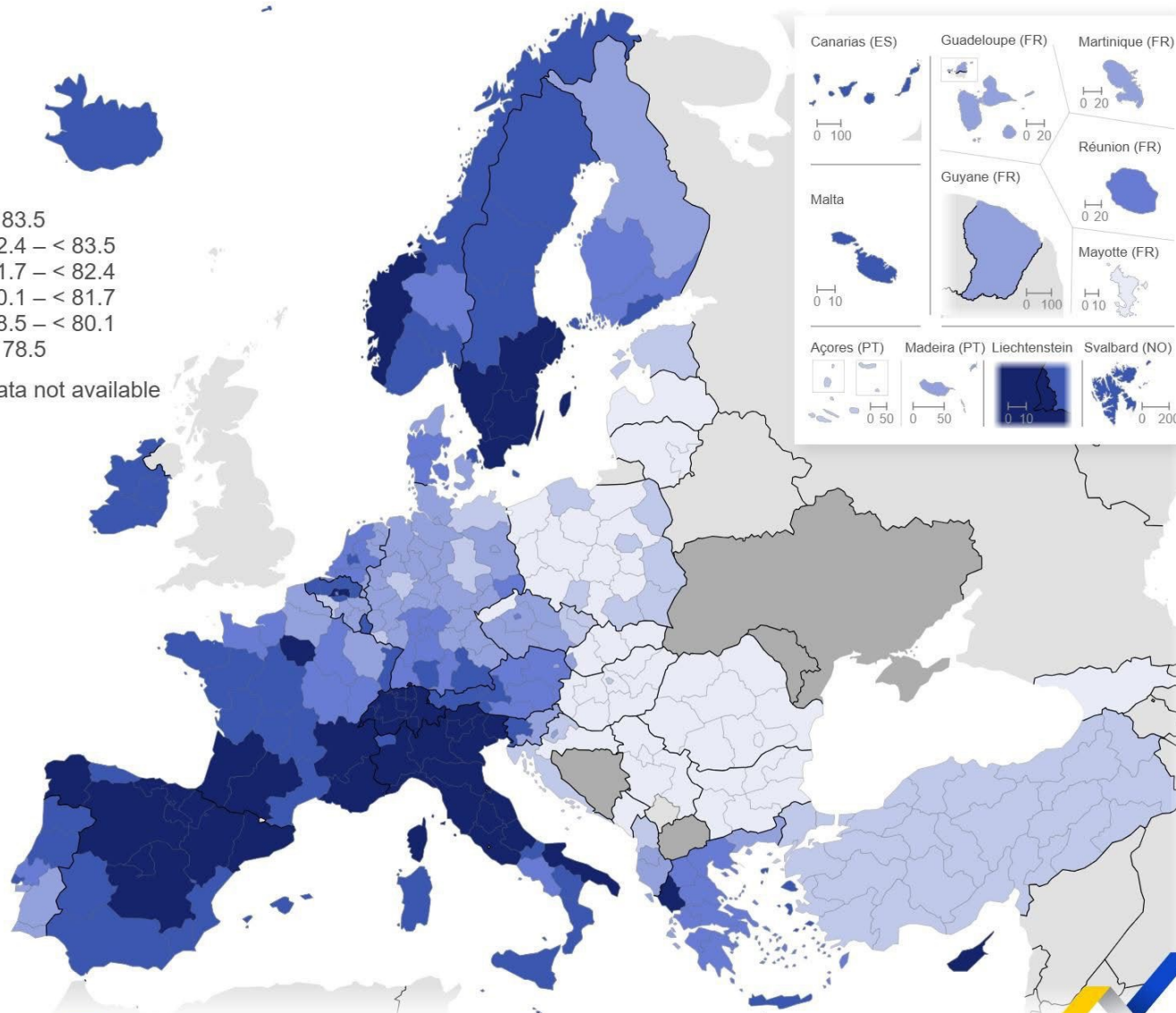
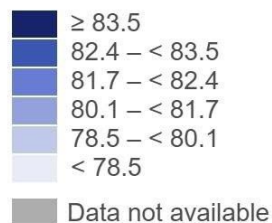
EU data: estimated and provisional; France data provisional; Poland data estimated and provisional; Romania data estimated
Source: Eurostat (dataset code demo_pjanind)

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

Life expectancy at birth, 2024

(by NUTS 2, in years)

Years



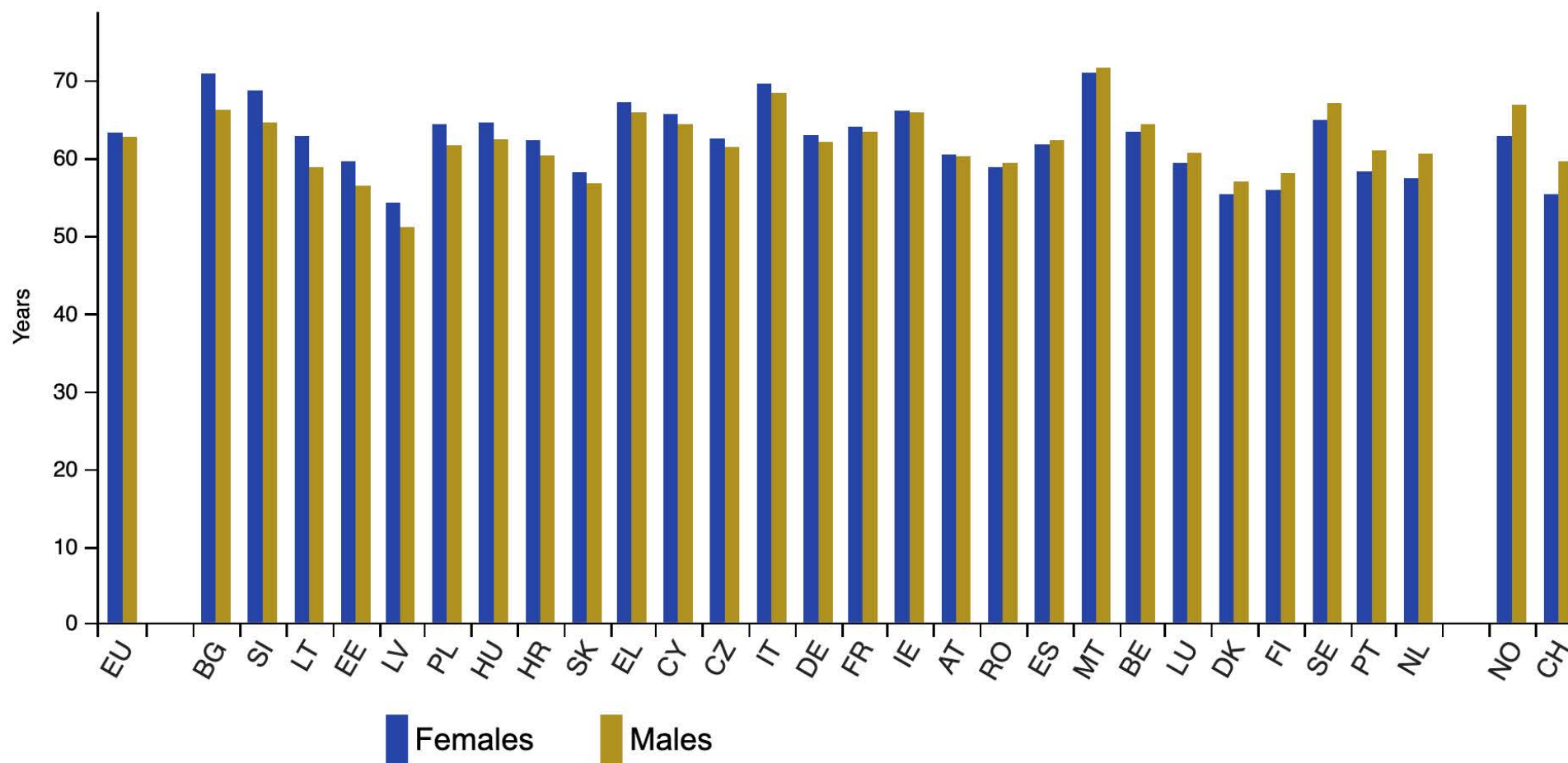
eurostat

Estonia, Cyprus, Latvia, Luxembourg and Malta: single regions at this level of detail. Iceland and Türkiye: national data.
Source dataset: demo_mlexpec

Administrative boundaries: © EuroGeographics © OpenStreetMap
Cartography: Eurostat – IMAGE, 03/2026



Healthy life years at birth, 2023



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

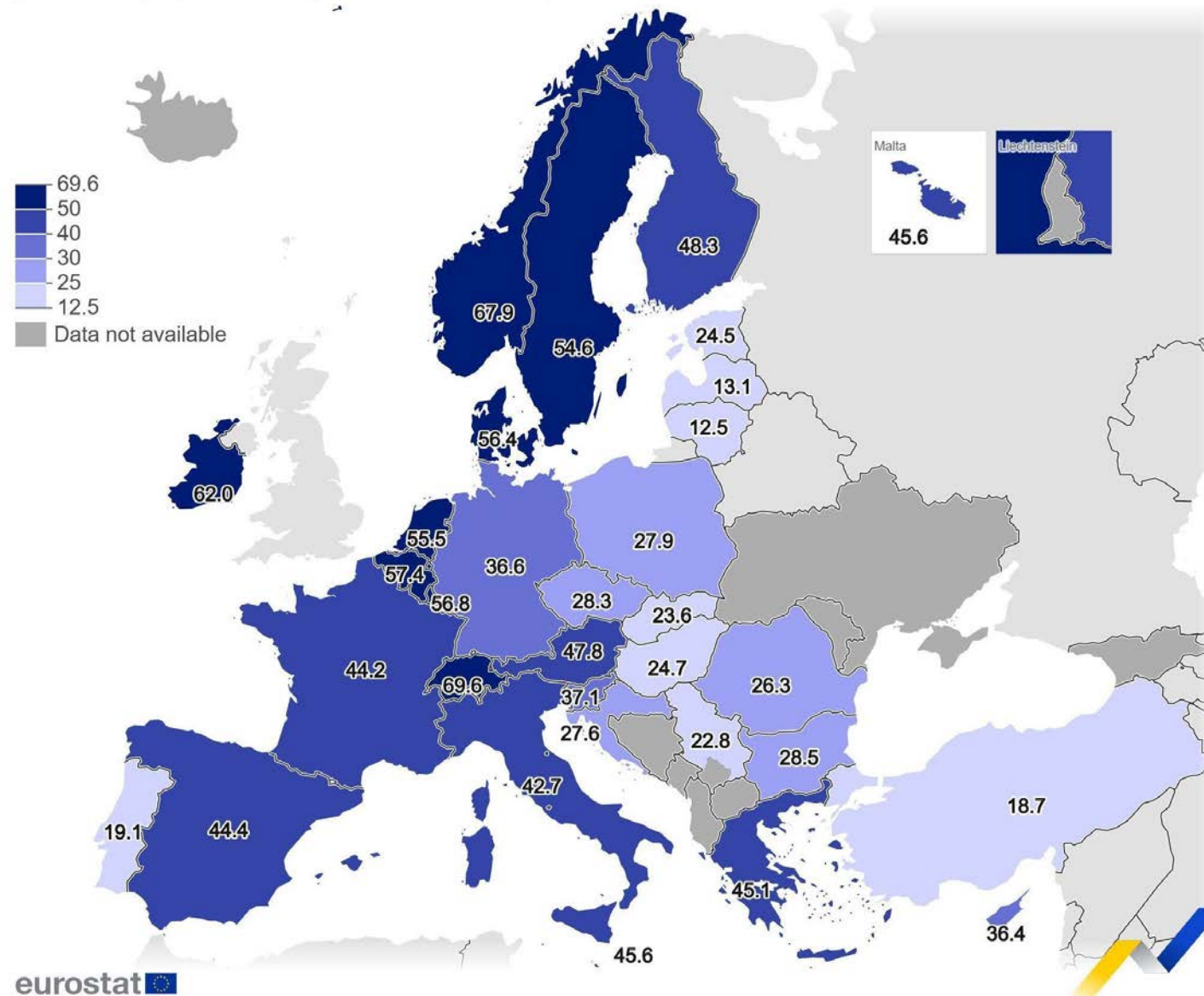
Luxembourg: 2022.

Source: Eurostat (online data code: hlth_hlye)



People aged 65+ with very good or good self-perceived health, 2024

(% of the population aged 65 and older)



eurostat

Source dataset: hlth_silc_10

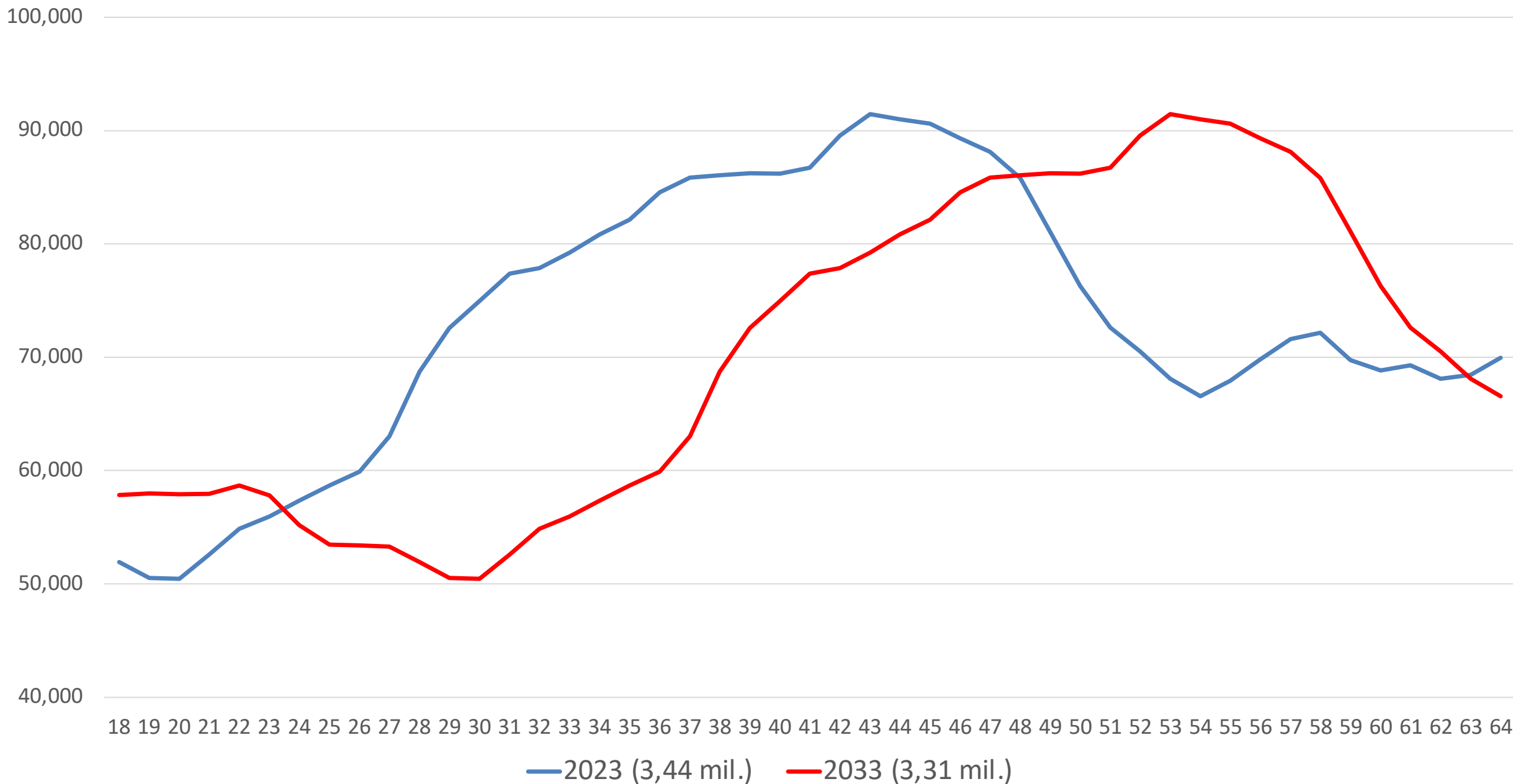
Administrative boundaries: © EuroGeographics © OpenStreetMap

Cartography: Eurostat – IMAGE, 03/2026

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.

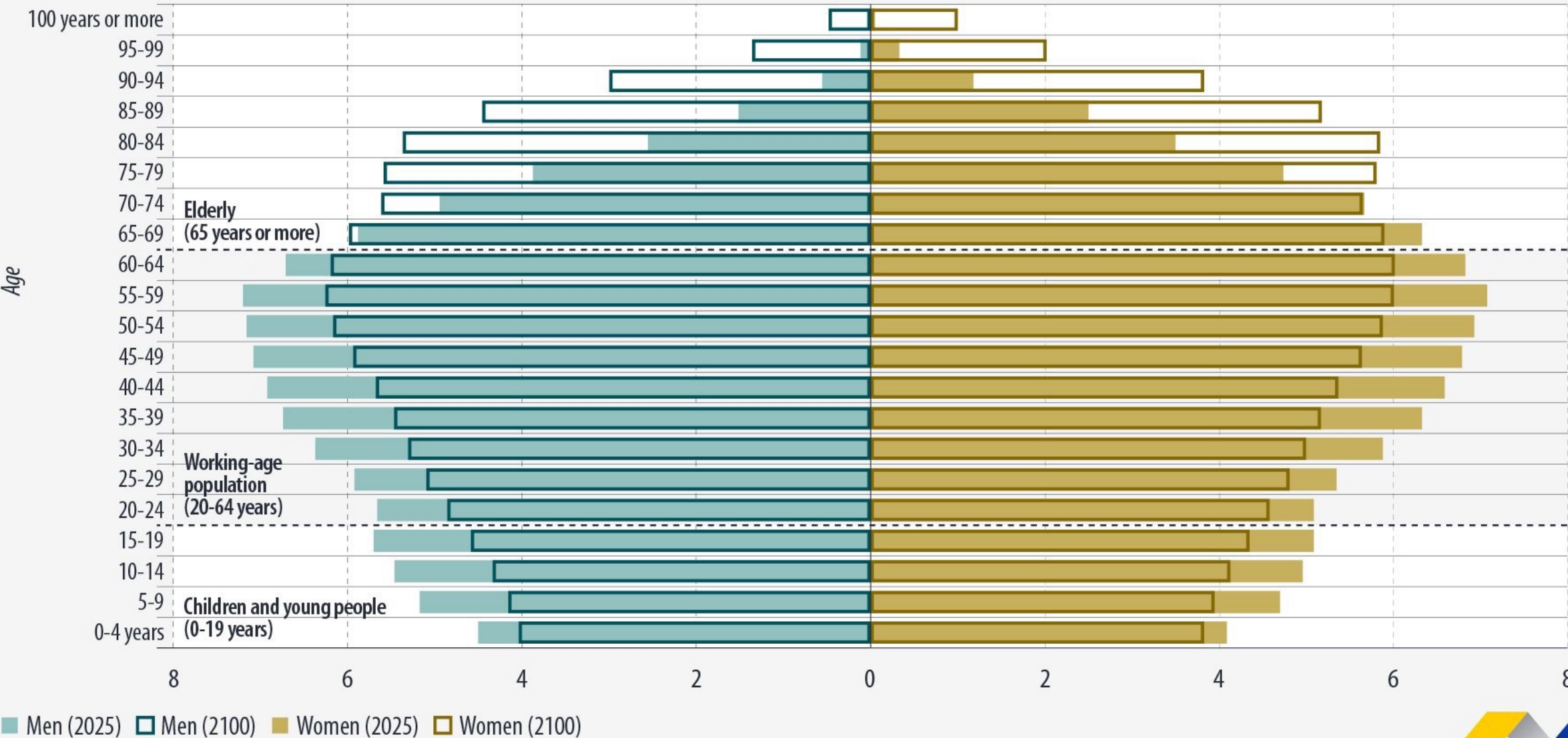


Skladba populace Slovenska dle věku / 18-64 let (ŠÚ SR k 1. 7. 2023)



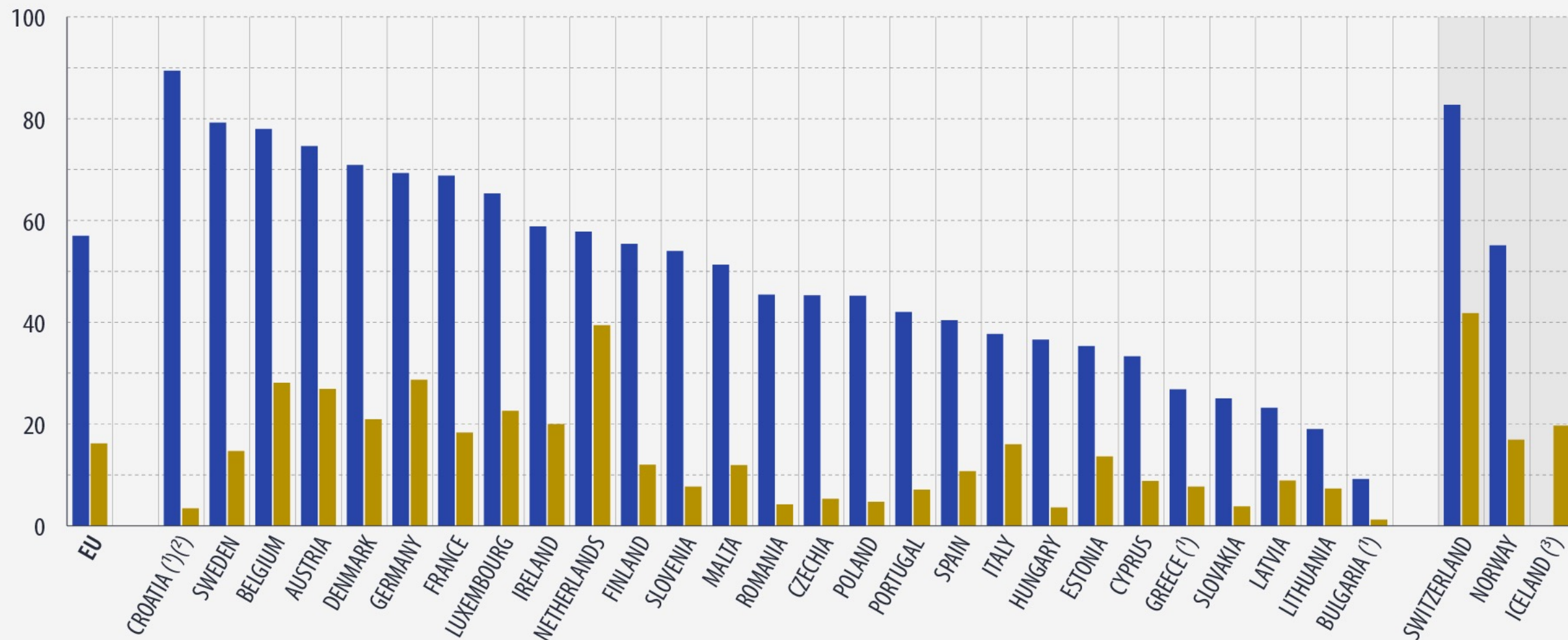
EU population pyramids, 2025 and 2100

(% of total population)



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

(% of employed people)



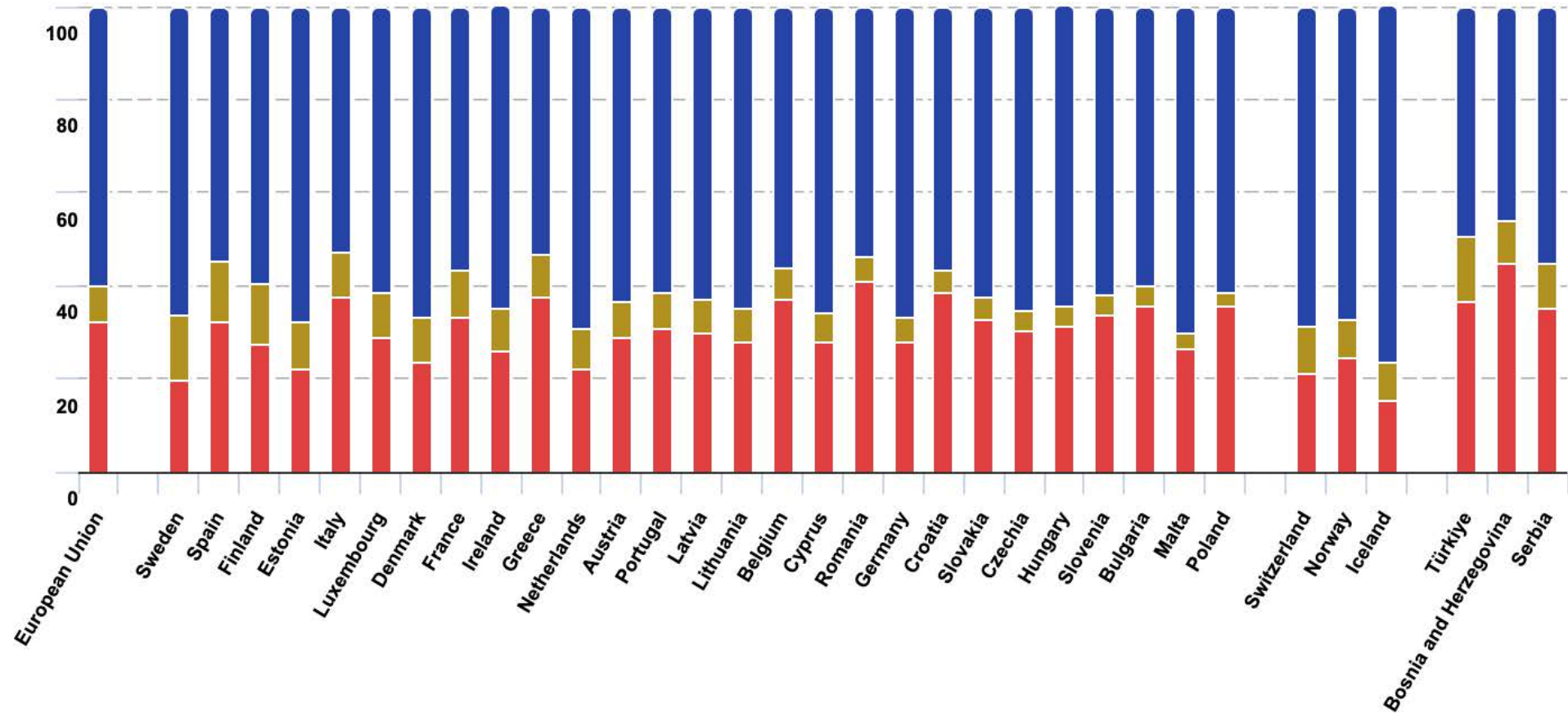
■ Old-age pensioners ■ People without old-age pension

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

⁽¹⁾ Old-age pensioners: low reliability. ⁽²⁾ People without old-age pension: low reliability. ⁽³⁾ 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



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.



Non-EU citizens who fled Ukraine and were under temporary protection at the end of February 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, 04/2026



EU TOTAL:

4 398 400

RATIO TO EU
POPULATION
PER 1 000
PEOPLE:

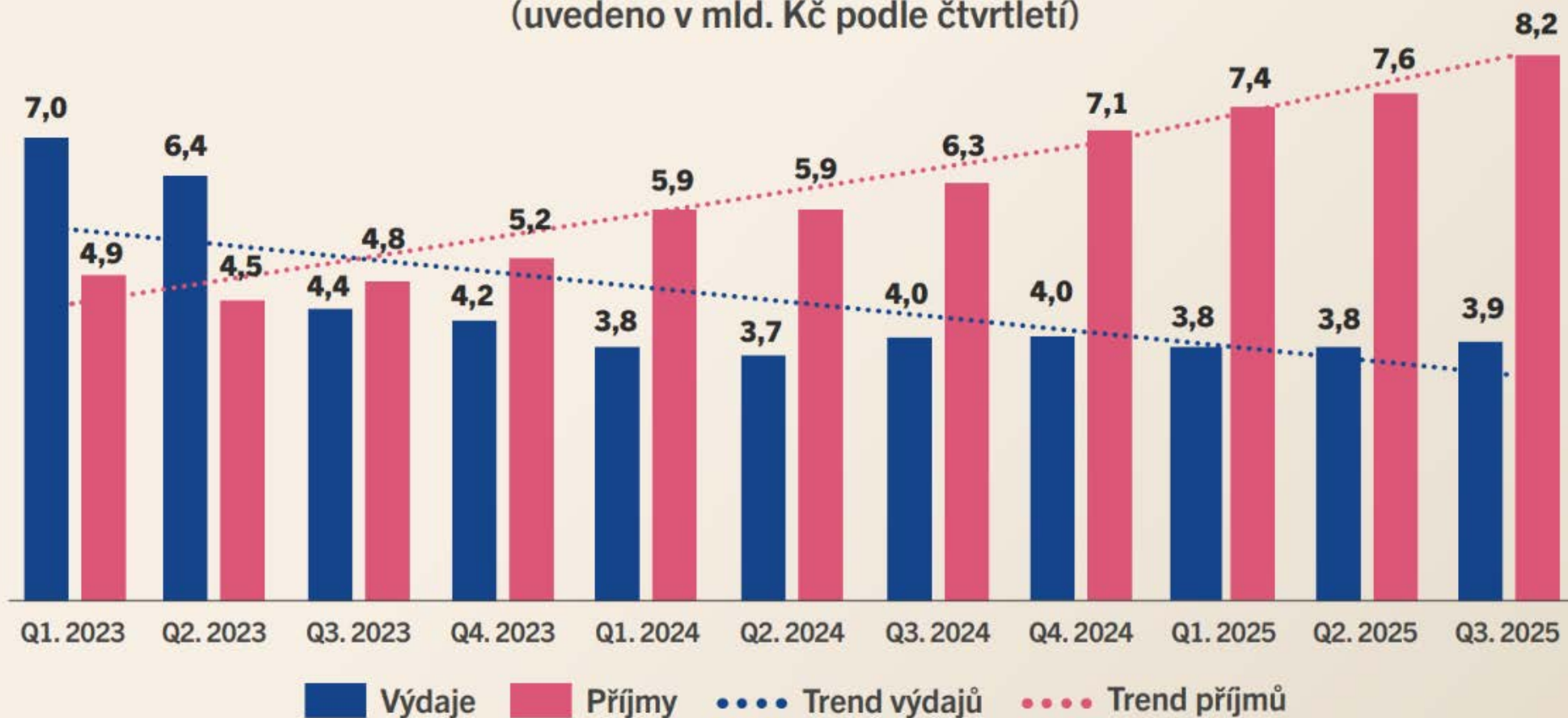
9.8

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 February 2026 are not available.

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)



Takřka 80 tisíc cizinců má nyní na Slovensku pracovní povolení.

Další cca 60 tisíc pracuje v rámci statutu uprchlíka.

V Česku je zaměstnáno 6x více cizinců – bezmála 900 tisíc lidí.

Neobejdeme se bez nich ani do budoucna.

Zejména v případě lidí z Ukrajiny silně plýtváme potenciálem.

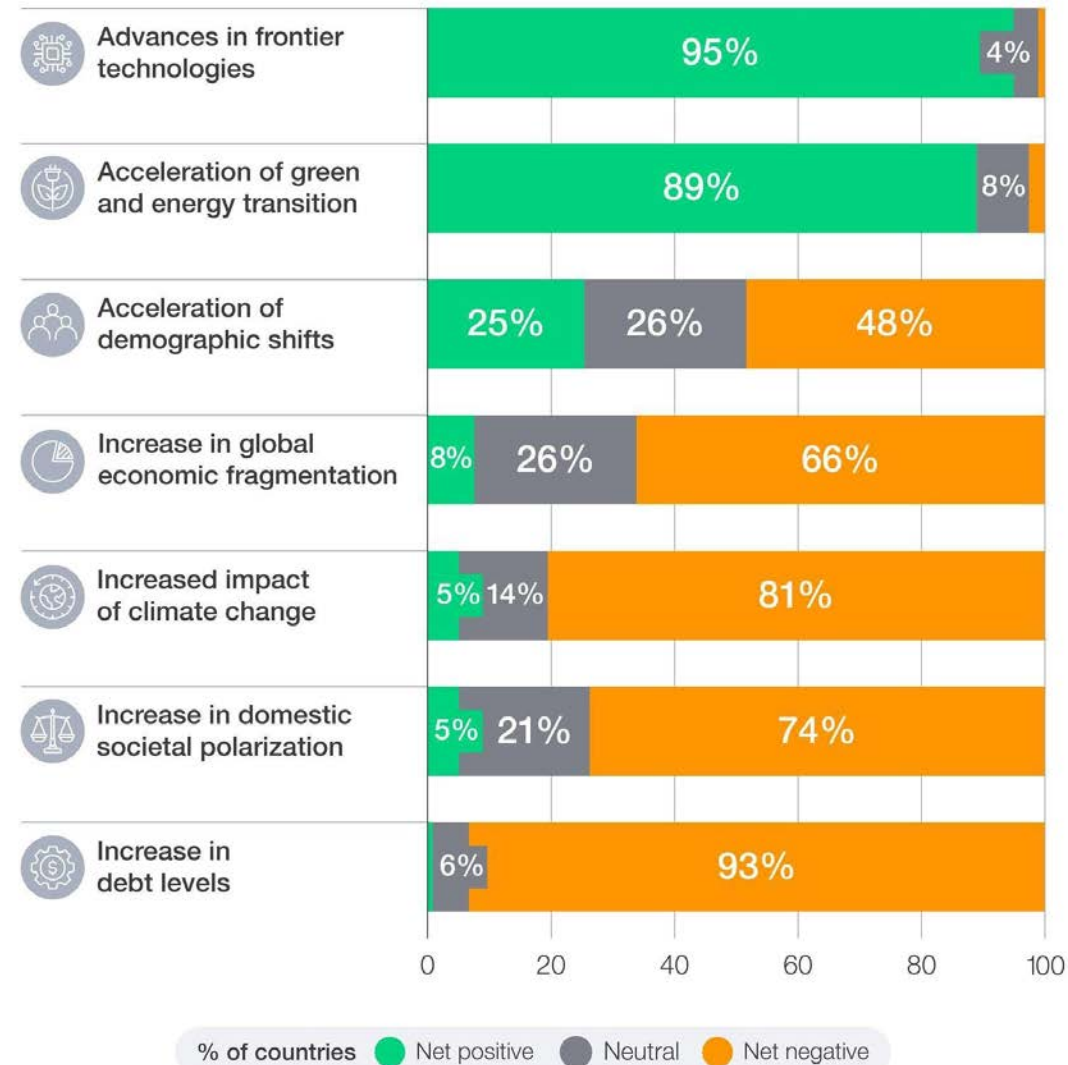
Hrozbou je sílící trend odchodu části – zejména mladších a vzdělanějších - Slováků za životem a prací v zahraničí.



Adaptabilita organizací, plány firem



Global trends impacting growth by 2030



Source: World Economic Forum, (2026). *Growth in the New Economy: Towards a Blueprint*.





HLAVNÍ PARTNER
PROJEKTU



Simplify5

DATAŘŮV PRŮVODCE 2026



ZAMĚSTNAVATELÉ

Online dotazování
majitelů a manažerů firem.

Pouze větší firmy (10+ zaměstnanců).

Respondenty v tomto projektu jsou manažeři
na vedoucí pozici (člen vedení firmy nebo
manažer klíčových oblastí či oddělení, včetně HR).

Celkový počet rozhovorů **N= 313**,

Termín dotazování
od 24.2. do 11.3. 2026





KOHO A JAK JSME SE PTALI?



JIŽ REALIZOVANÉ VLNY V ČESKU

1

20.4. – 7.5. 2020

1132 respondentů, z toho:

Větší firmy

(10+ zaměstnanců): N=750.,

Menší firmy

(<10 zaměstnanců): N=382.

2

24.11. – 8.12. 2020

1476 respondentů, z toho:

Větší firmy

(10+ zaměstnanců): N=1117,

Menší firmy

(<10 zaměstnanců): N=359.

3

15.6. – 30.6. 2021

1080 respondentů, z toho:

Větší firmy

(10+ zaměstnanců): N=872,

Menší firmy

(<10 zaměstnanců): N=208.

4

1.4. – 26.4. 2022

929 respondentů, z toho:

Větší firmy

(10+ zaměstnanců): N=716,

Menší firmy

(<10 zaměstnanců): N=213.

5

25.11. – 13.12. 2022

921 respondentů, z toho:

Větší firmy

(10+ zaměstnanců): N=626,

Menší firmy

(<10 zaměstnanců): N=295.

6

22.11. – 11.12. 2023

912 respondentů, z toho:

Větší firmy

(10+ zaměstnanců): N=577,

Menší firmy

(<10 zaměstnanců): N=335.

7

27.11. – 16.12. 2024

788 respondentů

Pouze větší firmy

(10+ zaměstnanců), pro
které je relevantní klíčové
téma digitální transformace.

8

Online dotazování
majitelů a manažerů firem.

Pouze větší firmy (10+ zaměstnanců).

Respondenty v tomto projektu jsou manažeři
na vedoucí pozici (člen vedení firmy nebo
manažer klíčových oblastí či oddělení, včetně HR).

Celkový počet rozhovorů N= 550,

Termín dotazování
leden-únor 2026

Firmy působící v ČR hodnotí kondici ekonomiky jako nejlepší za poslední roky.

Snaží se to maximálně vytěžit, i proto, že pro nadcházející období již neočekávají podobné zlepšení.

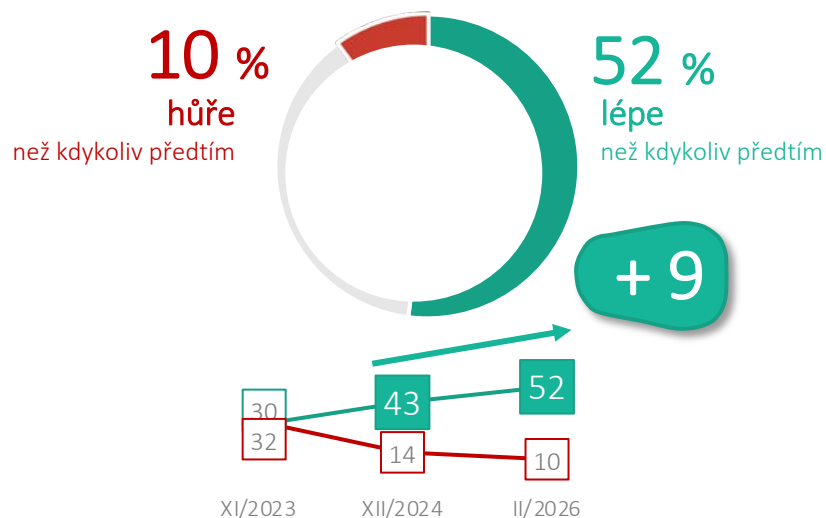
Aktuální situaci v ČR vnímá pozitivně rekordních 52 % firem (nárůst o 9 p. b.).

Navzdory současnému „nadechnutí“ klesá optimismus pro nadcházející roky.

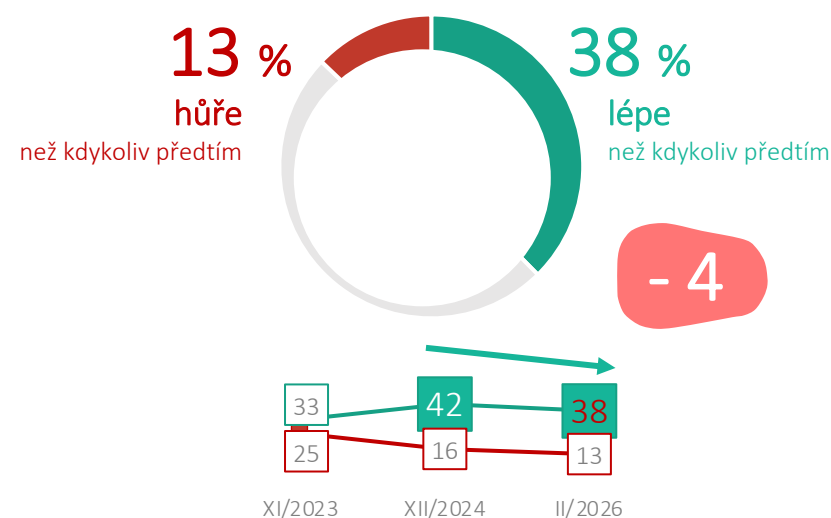


ČESKÁ EKONOMIKA

JAK SE MÁ DNES



JAK SE BUDE MÍT ZA 5 LET



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

Slovenské firmy vnímají současnou ekonomickou situaci výrazně kritičtěji než jejich čeští sousedé, převažuje zde pocit zhoršení a pro nadcházející období značná opatrnost.

Aktuální situaci v SK vnímá negativně polovina firem. Zlepšení očekává pouhých 12 %.

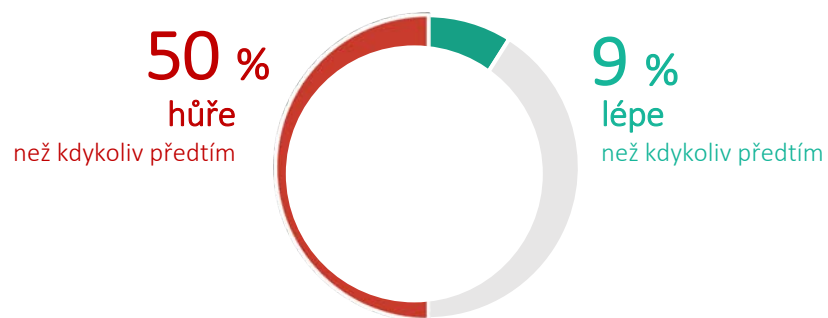


Simply5

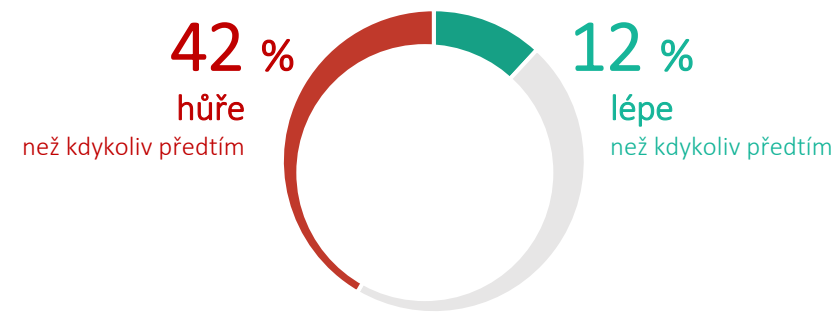


SLOVENSKÁ EKONOMIKA

JAK SE MÁ DNES



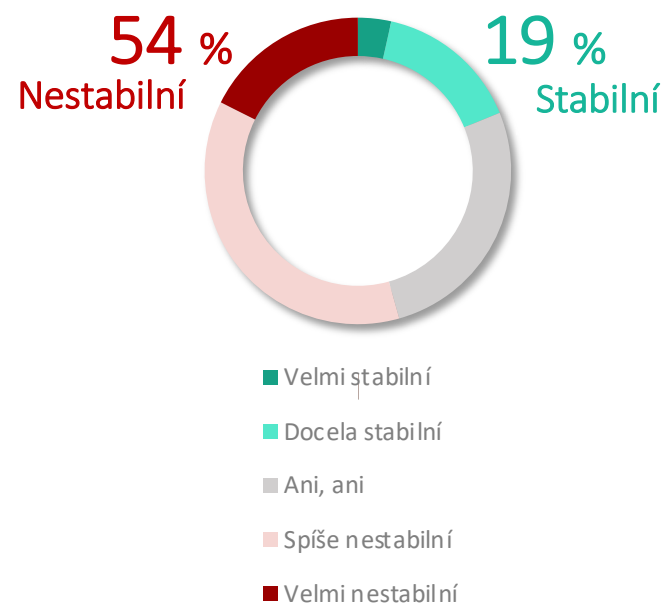
JAK SE BUDE MÍT ZA 5 LET



Hodnocení na škále 0-10; 0-3 (BottomBox) a 7-10 (TopBox)

Slovenské podnikateľské prostredie prechádza obdobím hlboké nejistoty a nestability.
Na Slovensku dominuje pocit dlhodobě špatných podmínek.

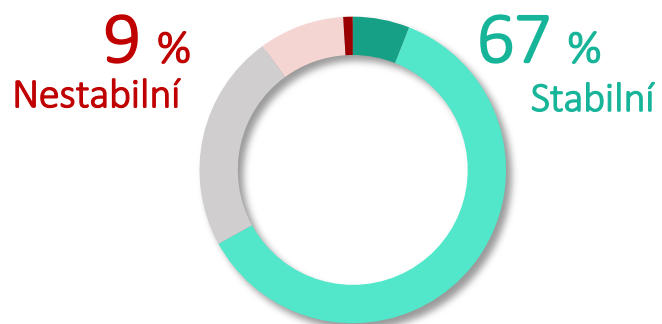
STABILITA PODNIKATELSKÉHO PROSTŘEDÍ NA SLOVENSKU



V Česku zaměstnavatelé podnikatelské prostředí dosud převážnou měrou vnímají jako stabilní. Nástup nové vlády však vzbuzuje obavy. Skepse k politickým změnám tlumí nadšení z ekonomického oživení.

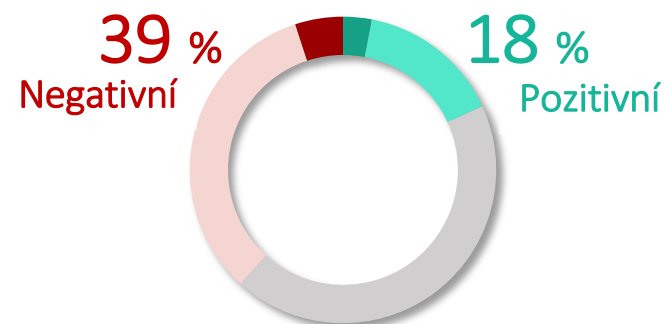


STABILITA PODNIKATELSKÉHO PROSTŘEDÍ V ČR



- Velmi stabilní
- Docela stabilní
- Ani, ani
- Spíše nestabilní
- Velmi nestabilní

OČEKÁVANÉ ZMĚNY PODNIKATELSKÉHO PROSTŘEDÍ V SOUVISLOSTI S NOVOU VLÁDOU

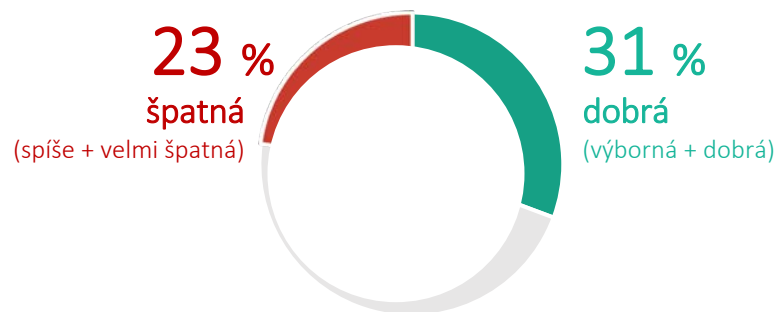


- Rozhodně pozitivní
- Spíše pozitivní
- Stejně
- Spíše negativní
- Rozhodně negativní

Slovenští manažeři vykazují relativně vysokou míru sebevědomí. Navzdory drtivému negativismu vůči národní ekonomice hodnotí kondici své vlastní firmy jako dobrou nebo velmi dobrou téměř třetina respondentů (31 %). V Česku 52 %. Nadpoloviční většina zaměstnavatelů (56 %) na Slovensku se ale v současnosti již nachází v krizovém režimu nebo očekává finanční komplikace v nejbližších měsících (v Česku 25 %). Ohledně budoucího vývoje ukazují data na hlubokou skepsi.

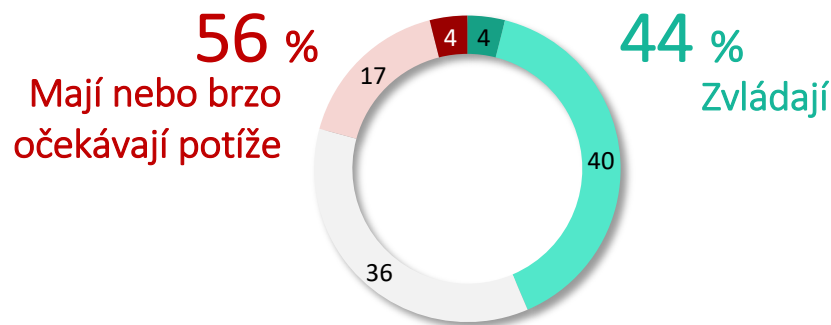
SITUACE NAŠÍ FIRMY

EKONOMICKÁ SITUACE FIRMY



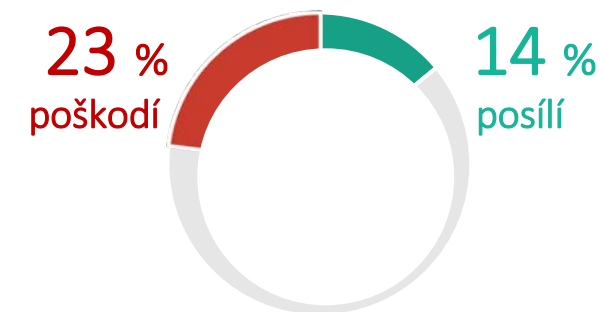
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Hodnocení na škále 0-10; 0-3 (BottomBox) a 7-10 (TopBox)

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, naarážíme na mírné potíže s platbami.
- Jsme v kritické situaci, máme akutní potíže s plněním závazků.

PROBÍHAJÍCÍ ZMĚNY/KRIZE NAŠÍ FIRMU...

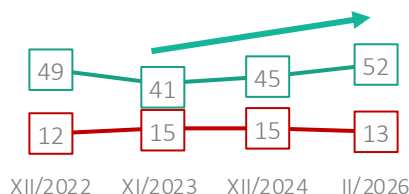
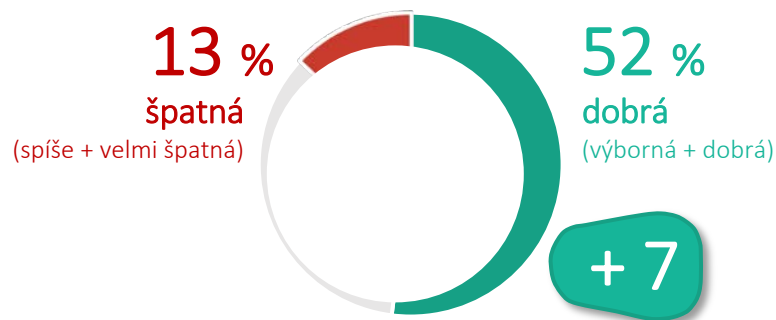


Aktuální sílu v ČR tlumí únava z kontinuální nestability. Firmy již nepovažují tak často krize za něco, co je posiluje, ale zároveň si na jejich přítomnost zvykají a akcelerují mechanismy k jejich akceptaci (nikoliv zvládání). Zvykly si mít skeptická očekávání a šetřit síly.



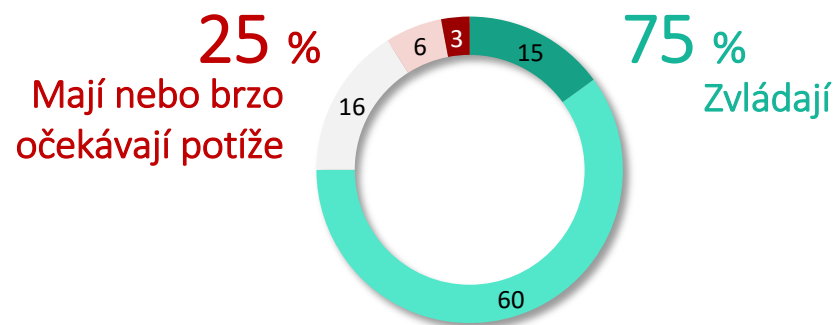
SITUACE NAŠÍ FIRMY

EKONOMICKÁ SITUACE FIRMY



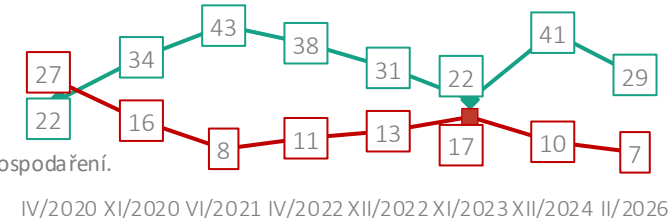
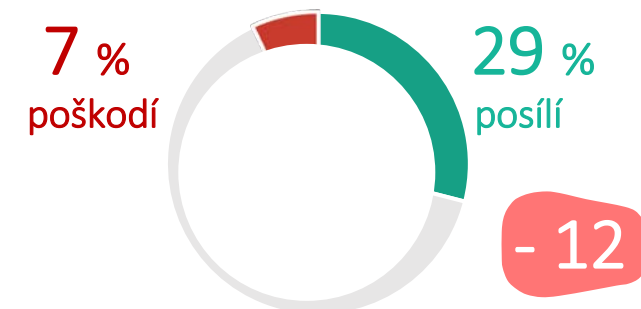
Hodnocení na škále 0-10; 0-3 (BottomBox) a 7-10 (TopBox)

SCHOPNOST FIRMY FINANČNĚ ZVLÁDNOUT NADCHÁZEJÍCÍ OBDOBÍ



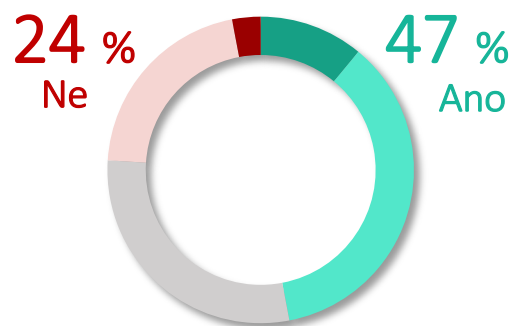
- Jsme finančně úplně zajištěni, žádné komplikace nemáme ani v dohledné době neočekáváme.
- Situaci zvládáme relativně dobře, jsme si vědomi rizik, ale zatím nemají negativní dopad na naše hospodaření.
- Zatím situaci zvládáme, ale v řádu měsíců očekáváme finanční komplikace.
- Jsme pod tlakem, narážíme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

PROBÍHAJÍCÍ ZMĚNY/KRIZE NAŠÍ FIRMU...



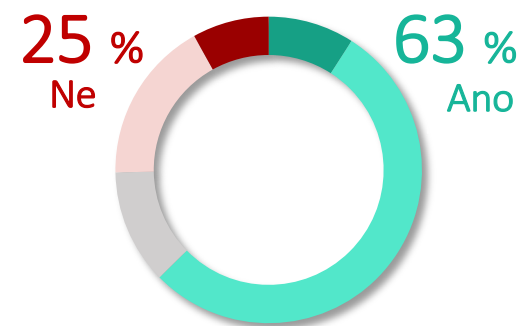
Slovenské firmy vykazují vyšší míru deklarované připravenosti na krize, vnímají rizika jako velmi reálná pracují s nimi aktivněji než firmy v ČR.

ZOHLEDŇUJÍ RIZIKO OBCHODNÍCH VÁLEK



- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Neví
- Spíše ne
- Rozhodně ne

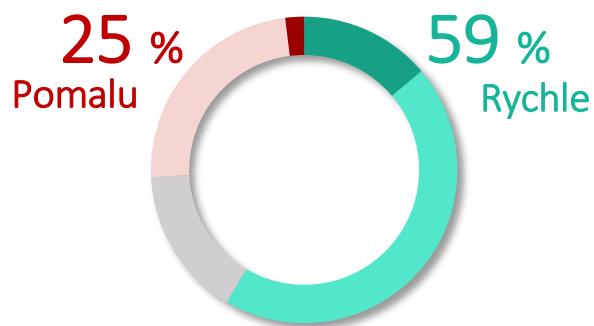
MAJÍ PŘIPRAVENÉ POSTUPY A SCÉNÁŘE PRO PŘÍPAD VELKÝCH ZMĚN



- Ano, věnují se tomu
- Ano, ale jen částečně
- Neví
- Spíše ne
- Ne

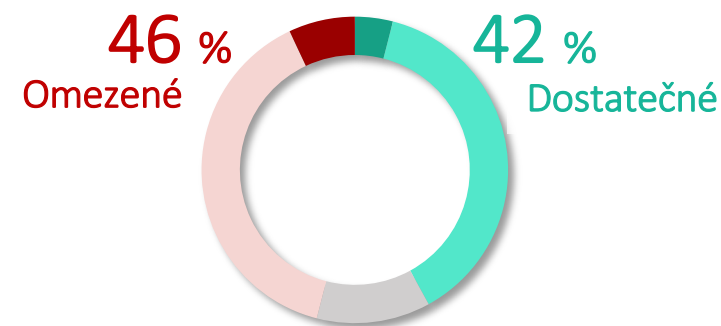
Slovenští zaměstnavatelé věří své schopnosti improvizovat (téměř 2/3 firem).
Jejich dlouhodobá připravenost na budoucnost je ale oslabena vnějším prostředím.
Téměř polovina firem na Slovensku také naráží na limity v oblasti reálných zdrojů.

SCHOPNOST REAGOVAT NA NEOČEKÁVANÝ VÝVOJ A ZMĚNY



- Velmi rychle (v řádu dnů, max. 4-5 týdnů)
- Docela rychle (v řádu měsíců až půl roku)
- Neví
- Spíše pomalu (do roka)
- Velmi pomalu (více než rok)

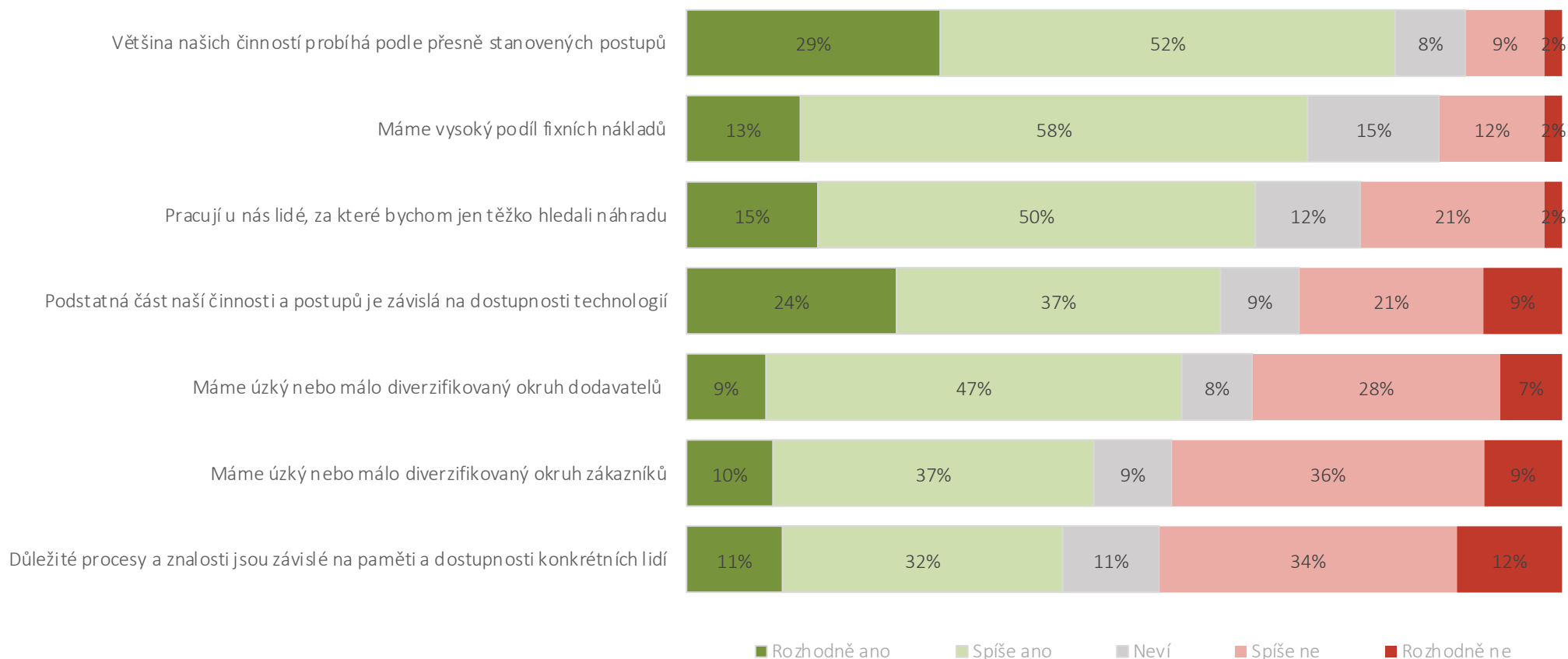
MAJÍ DOSTATEČNÉ ZDROJE PRO PŘÍPAD NÁHLÉHO ZHORŠENÍ PODMÍNEK



- Naprosto dostatečné
- Docela dostatečné
- Neví
- Spíše omezené
- Velmi omezené

Slovenské firmy se cítí nejzranitelnější v oblastech, které mají jen minimálně pod vlastní kontrolou. K vysokým fixním nákladům se přidává kritická závislost na klíčových lidech a technologiích, což vytváří křehký ekosystém, kde jakýkoliv výpadek může mít fatální následky.

ZÁVISLOST FIRMY A JEJICH ZRANITELNÁ MÍSTA



Slovenské firmy zůstávají pod tlakem finanční tísně. Propast mezi ochotou a schopností platit lidi se na Slovensku dramaticky prohlubuje, což přímo ohrožuje schopnost firem udržet si klíčové talenty.

Hlavním pilířem strategie se stal ekonomický pragmatismus.

Firemní kultura a ostatní měkkí faktory ustupují na Slovensku trochu do pozadí.

OČEKÁVANÝ VÝVOJ V POČTU ZAMĚSTNANCŮ



20 % mírné snížení (do 5%)
4 % střední snížení (5-10 %)
2 % výrazné snížení (>10 %)

20 % mírný růst (do 5%)
5 % střední růst (5-10 %)
3 % výrazný růst (>10 %)

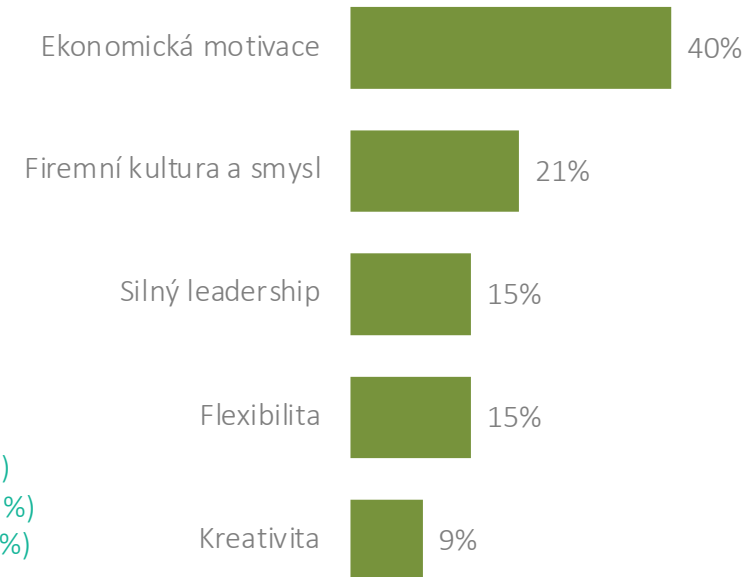
OČEKÁVANÝ VÝVOJ V OBLASTI MEZD



6 % mírné snížení (do 5%)
1 % střední snížení (5-10 %)
0-1 % výrazné snížení (>10 %)

39 % mírný růst (do 5%)
16 % střední růst (5-10 %)
2 % výrazný růst (>10 %)

CO JE NEJDŮLEŽITĚJŠÍ PRO ÚSPĚCH FIRMY



Ochota zaměstnavatelů v Česku nabírat nové lidi i zvedat platy je rekordní.

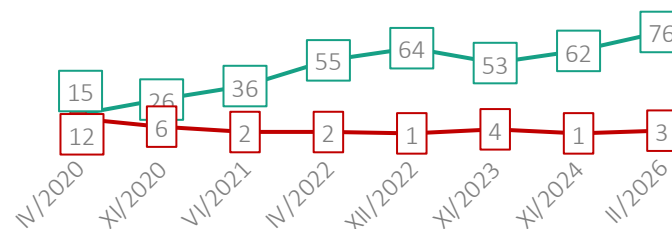
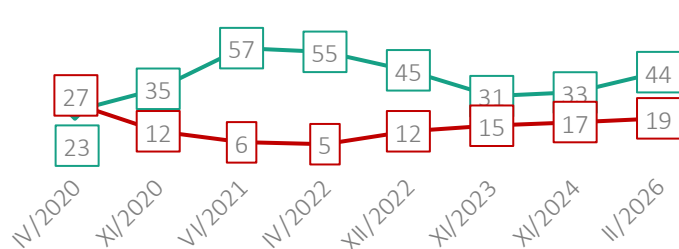
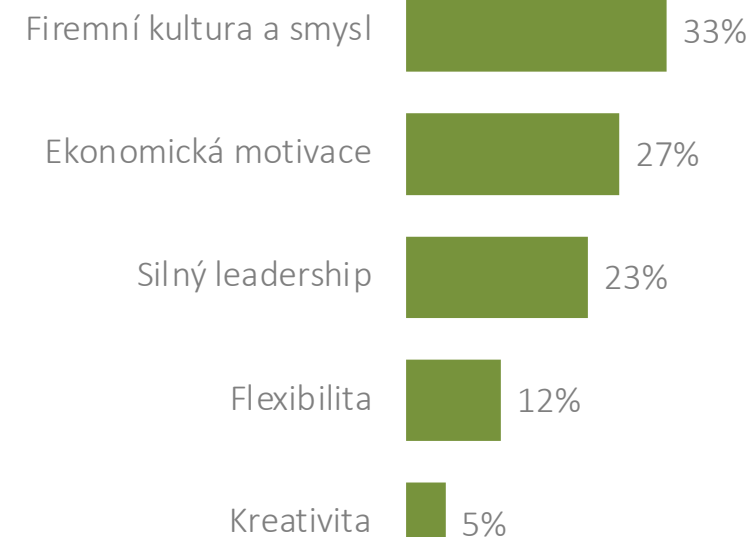
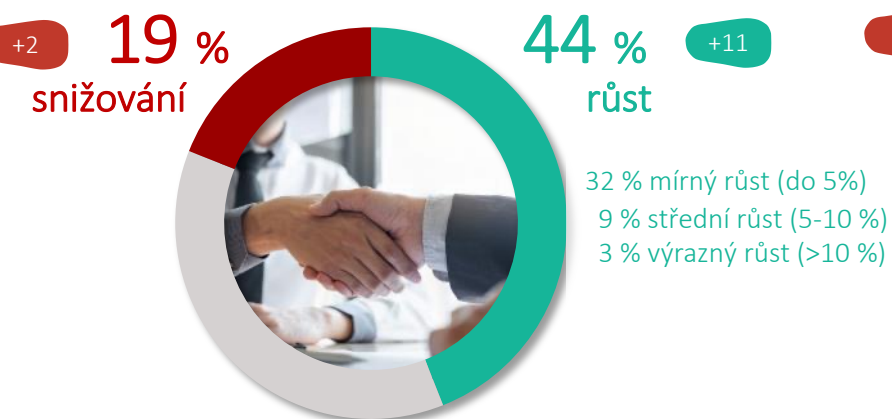
Do budoucna staví především na FIREMNÍ KULTUŘE - což odráží realitu komponent Indexu Adaptability a význam kvalitních lidských zdrojů pro úspěšné fungování v nestabilním prostředí i nestabilní době.



OČEKÁVANÝ VÝVOJ V POČTU ZAMĚSTNANCŮ

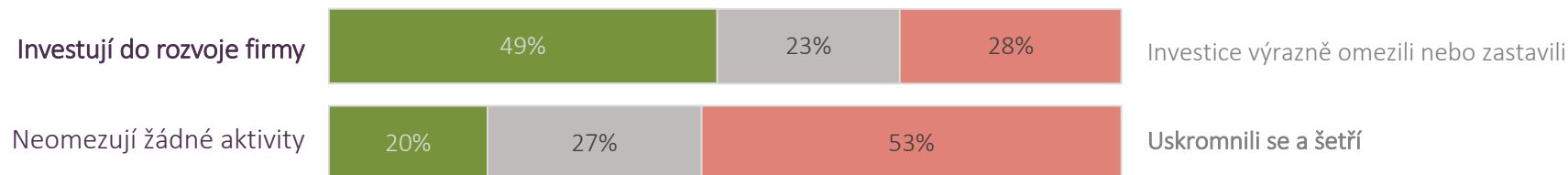
OČEKÁVANÝ VÝVOJ V OBLASTI MEZD

CO JE NEJDŮLEŽITĚJŠÍ PRO ÚSPĚCH FIRMY



Slovenský byznys se nachází v paradoxní situaci. Lídři si uvědomují nutnost investovat do rozvoje, aby neztratili konkurenceschopnost, ale současně čelí brutální potřebě šetřit. Adaptabilita je zde limitována vyčerpanými **rozpočty**. Firmy obvykle neinvestují do expanze, ale spíše do schopnosti fungovat efektivněji - s menším počtem lidí a nižšími provozními náklady.

V SOUČASNOSTI



DO ČEHO FIRMY INVESTUJÍ

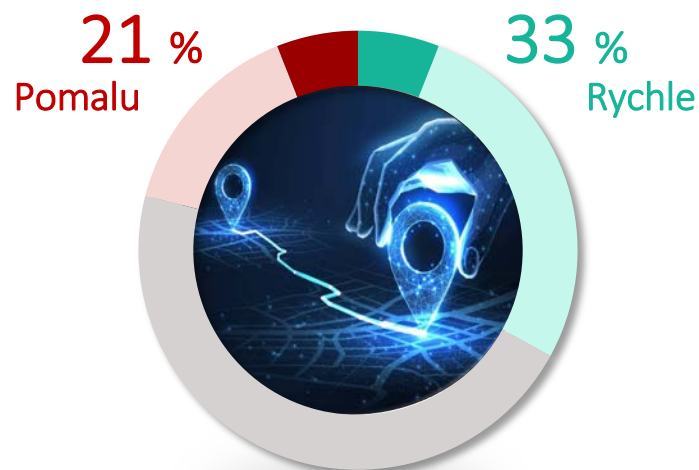
(49% firem, které v současnosti investují do rozvoje firmy)



Jen 53 % slovenských zaměstnavatelů vnímá digitální transformaci jako důležitou pro svůj budoucí úspěch, což naznačuje, že **toto téma zde stále soupeří s akutnějšími existenčními problémy.**

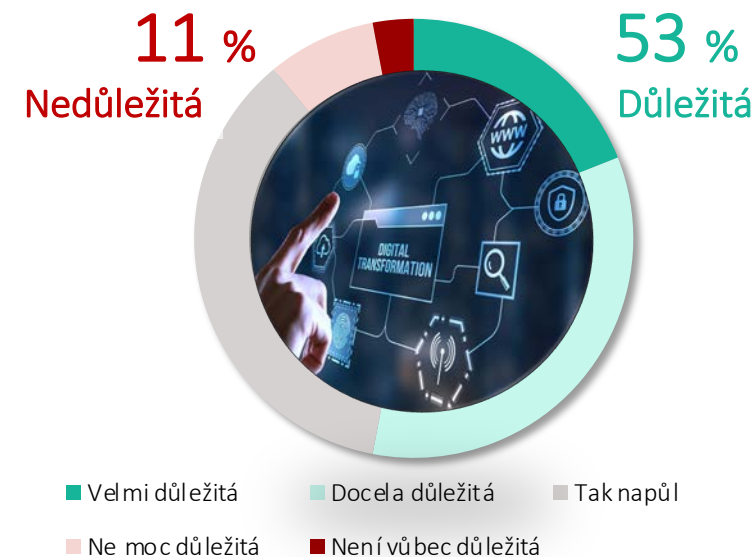
Subjektivní míra digitální transformovanosti firem je ale srovnatelná s ČR.

RYCHLOST DIGITÁLNÍ TRANSFORMACE VE FIRMĚ



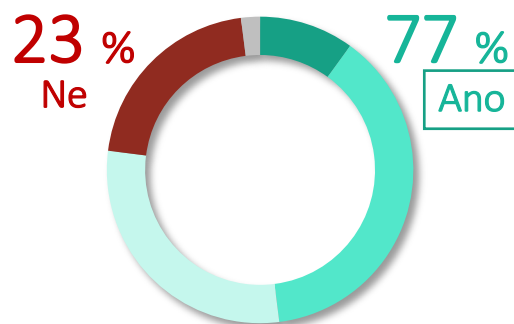
Průměrná úroveň transformace **53 %**

DŮLEŽITOST DIGITÁLNÍ TRANSFORMACE PRO ÚSPĚCH FIRMY

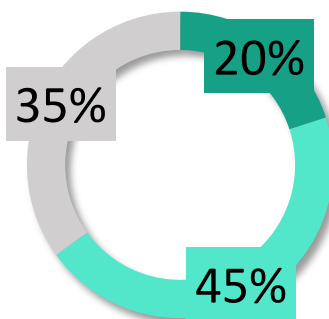


Umělá inteligence se na Slovensku stala standardem pro většinu firem (77 %). Systematická implementace je však stejně slabá jako v ČR, přičemž nejsilnější brzdou jsou shodně obavy z bezpečnostních rizik a přetrvávající nedostatek interních technických kompetencí.

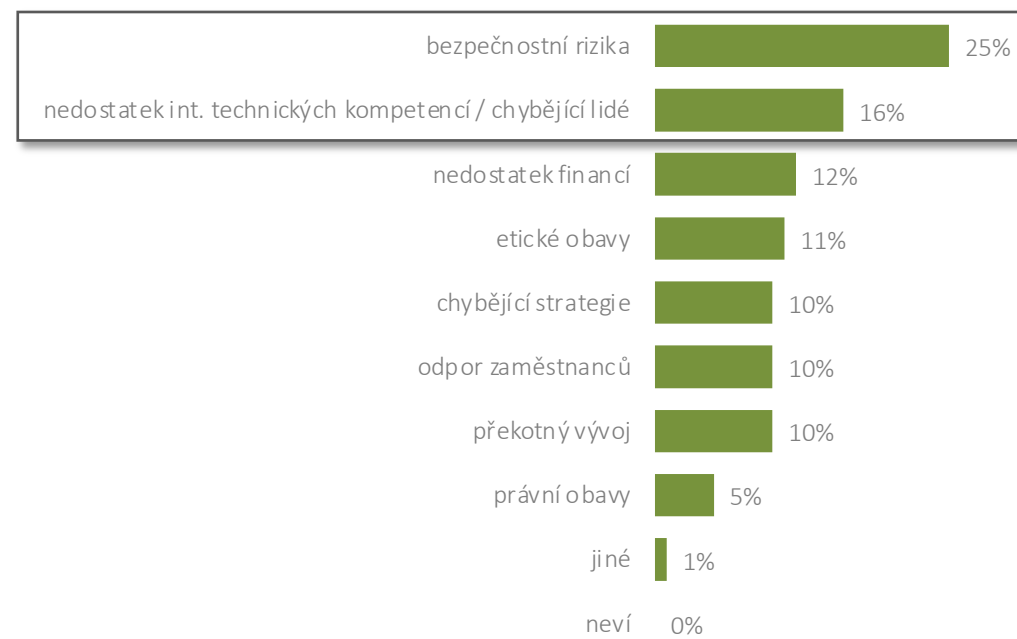
VYUŽÍVAJÍ NÁSTROJE AI



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

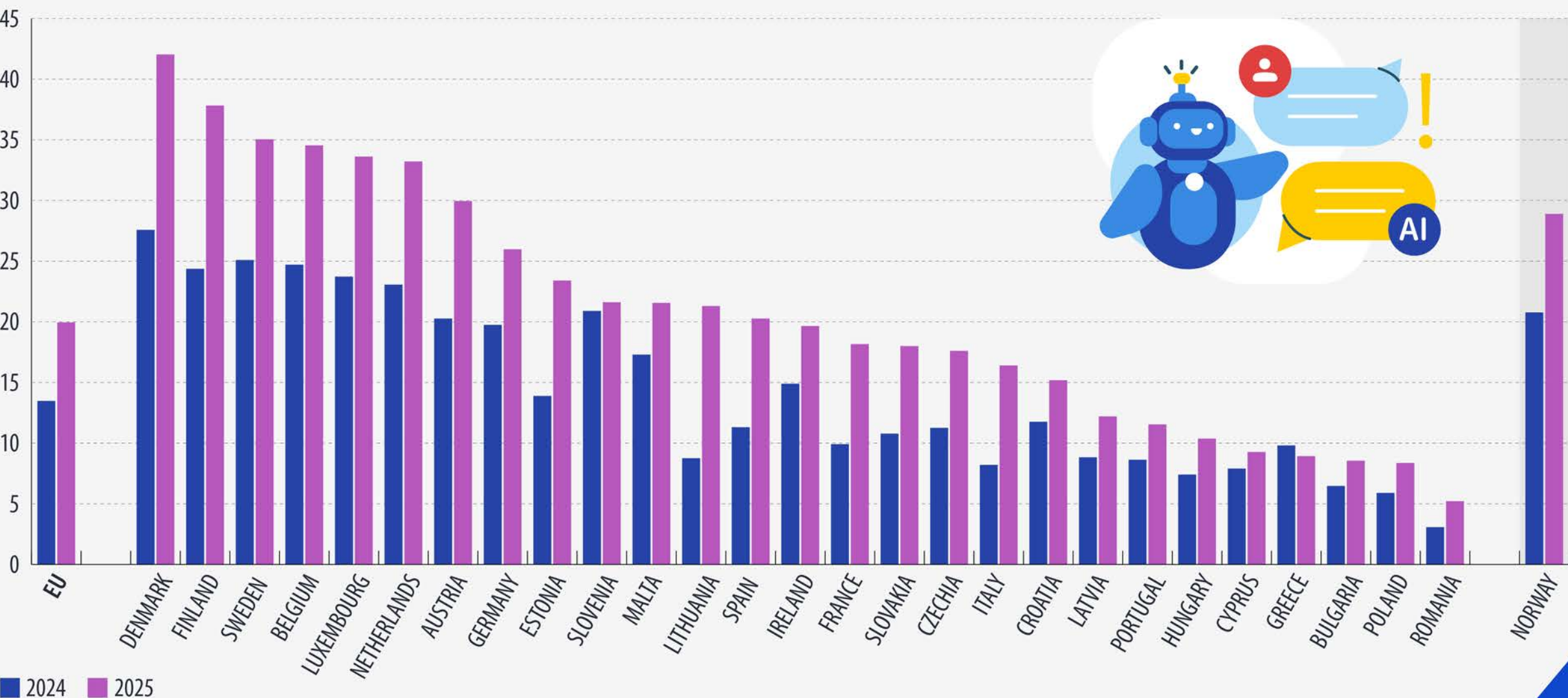
JAKÝM ZPŮSOBEM VYUŽÍVAJÍ
NÁSTROJE AI

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

BARIÉRY PRO RYCHLOU ADAPTACI NA
NOVÉ TECHNOLOGIE (VČETNĚ AI)

Enterprises using AI technologies, 2024 and 2025

(% of enterprises)

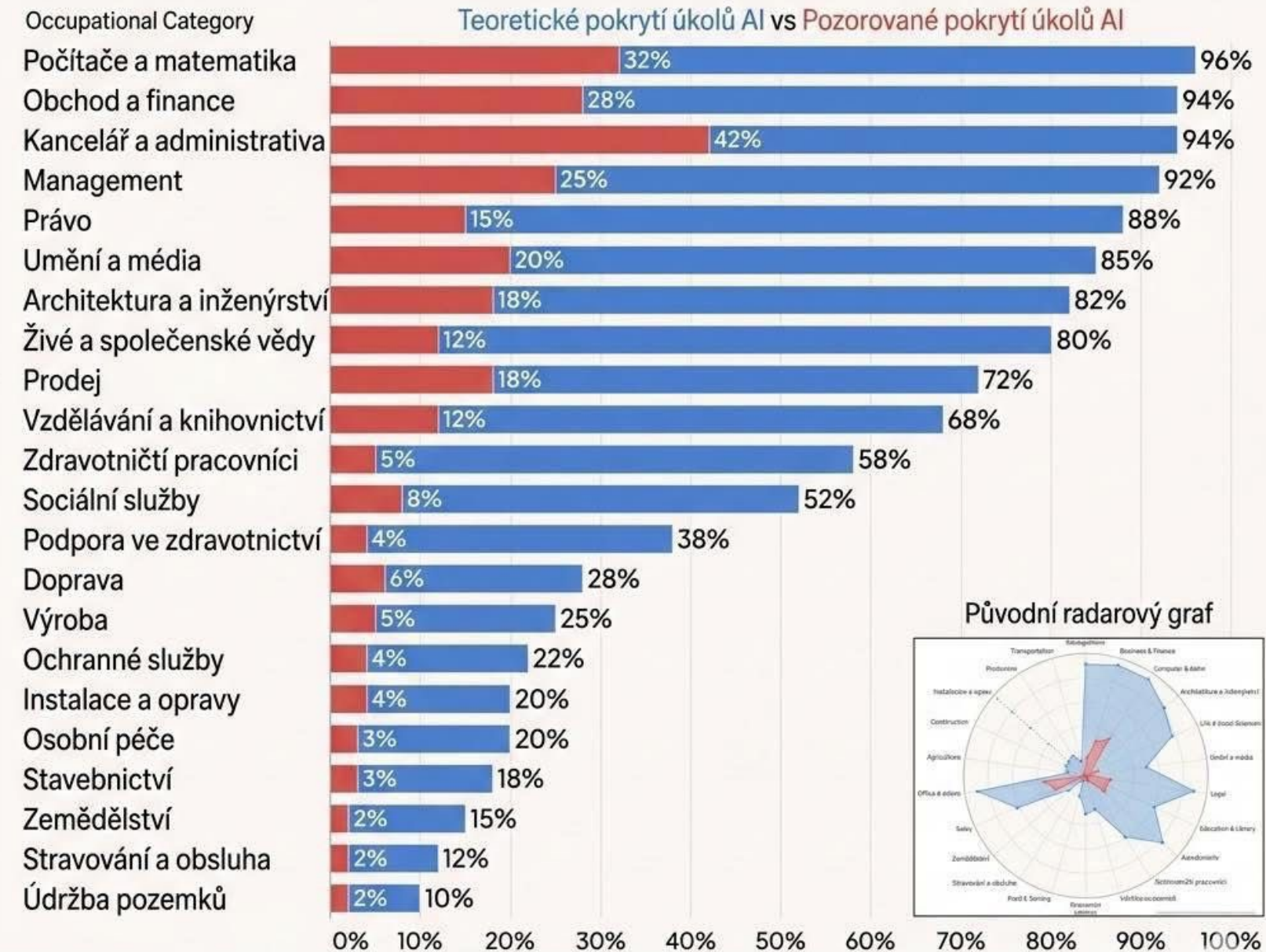


■ 2024 ■ 2025

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**

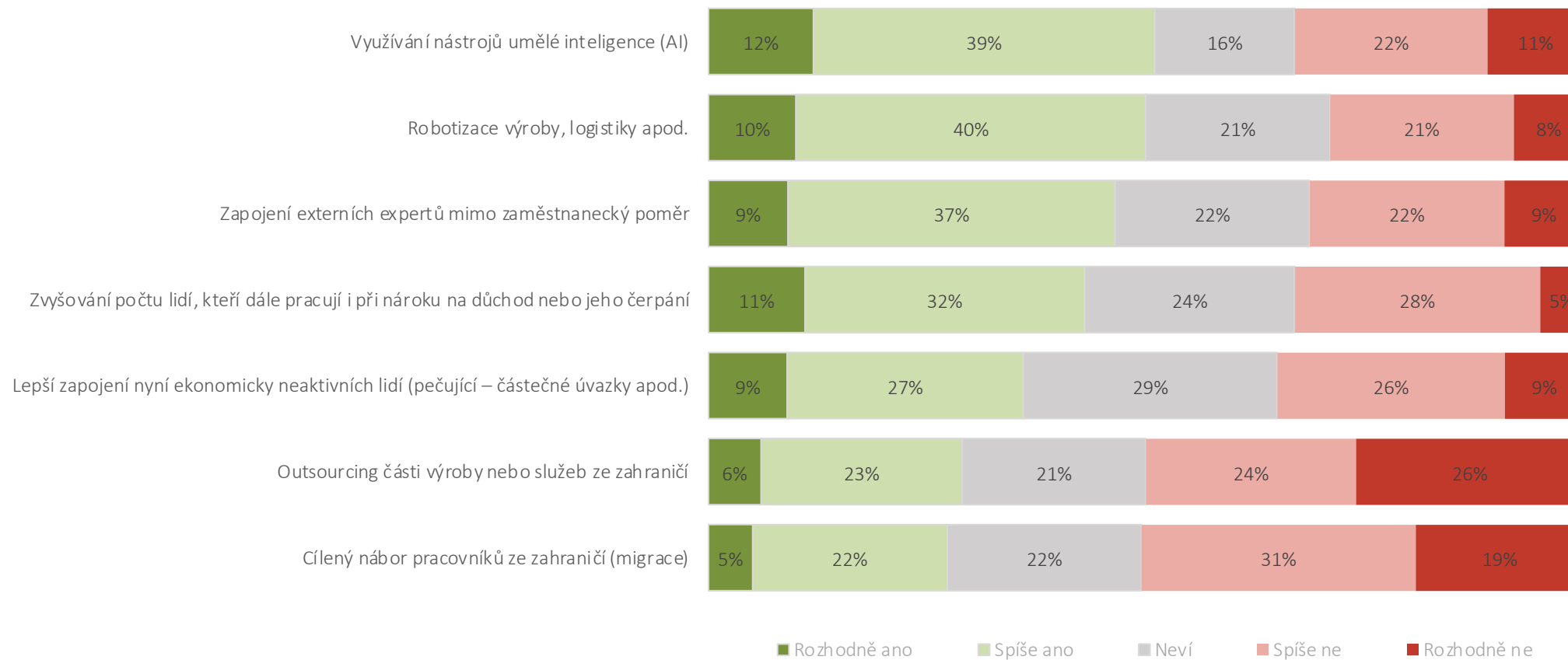


AI je zároveň jedním z důležitých nástrojů řešení nedostatku lidí.

Jako nejreálnější řešení nedostatku pracovníků vidí firmy nasazení AI (51 %) a robotizaci (50 %), které ve zhodnocení potenciálu vítězí nad outsourcingem i lepším zapojení dosud neaktivních lidí.

Cílený nábor cizinců je zatím spíše na okraji zájmu.

DOSAŽITELNÝ ZPŮSOB ŘEŠENÍ NEDOSTATKU ZAMĚSTNANCŮ

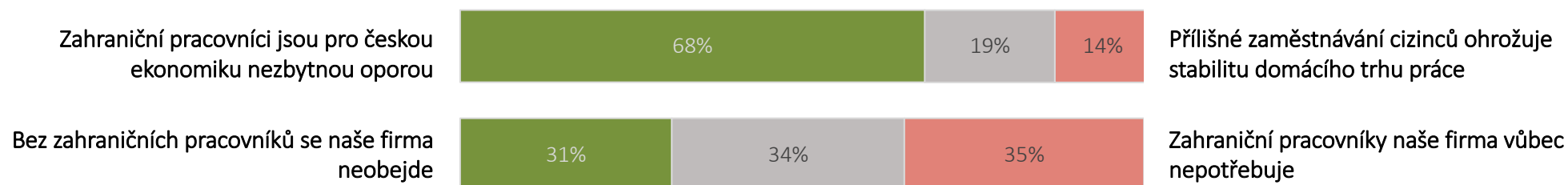


Zahraniční pracovníci jsou českými zaměstnavateli vnímání jako nezbytná opora ekonomiky.

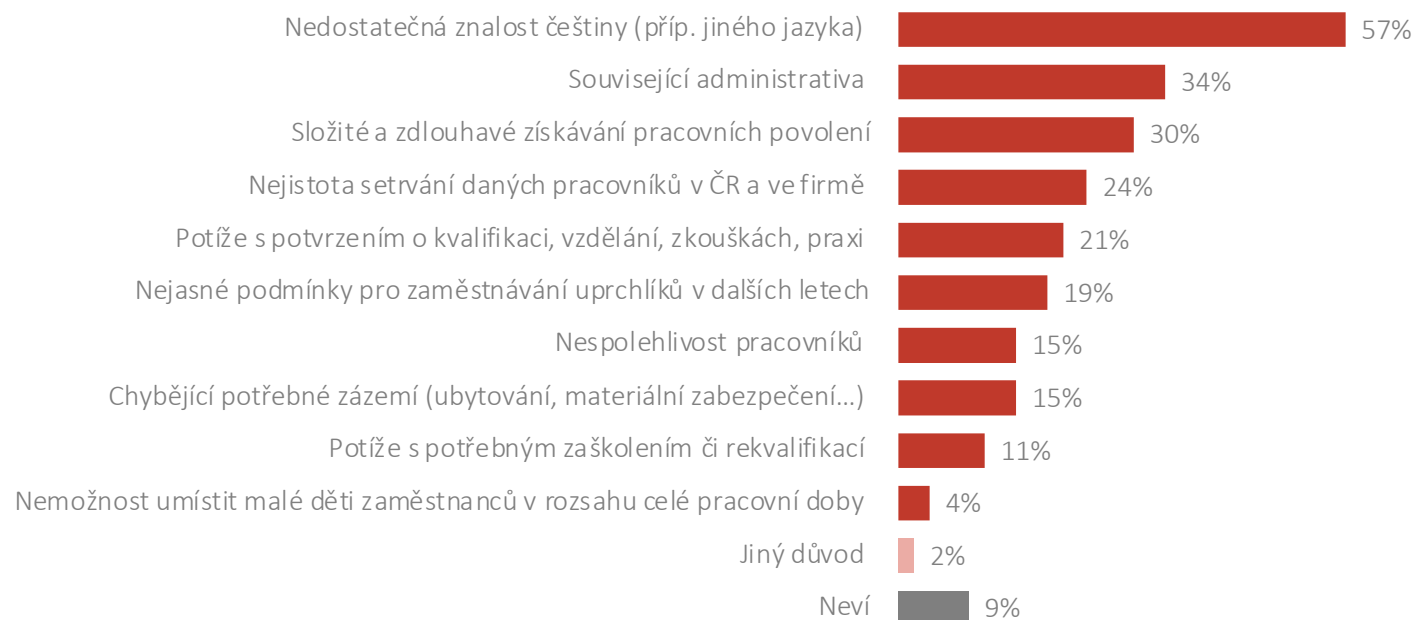
Víc než 2/3 firem považují cizince za přínos pro ekonomiku (68 %), bezmála třetina (31%) se bez nich už sama neobejde. Lepšímu zapojení cizinců aktuálně brání administrativní zátěž (34 %), problémem je také vysoká míra regulace na pracovním trhu (30 %).



POSTOJ K ZAHRANIČNÍM PRACOVNÍKŮM

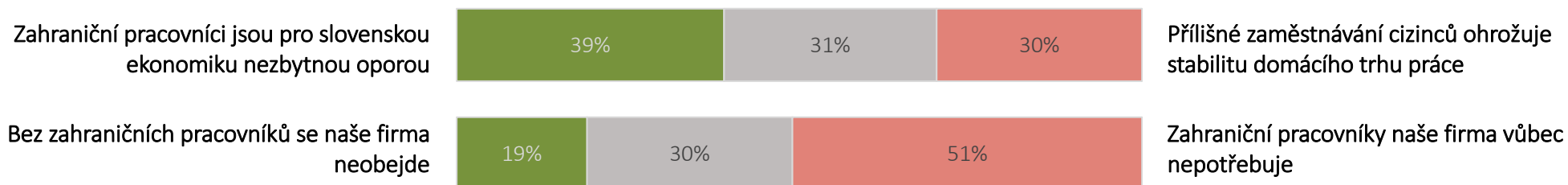


BARIÉRY PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ ZE ZAHRANIČÍ

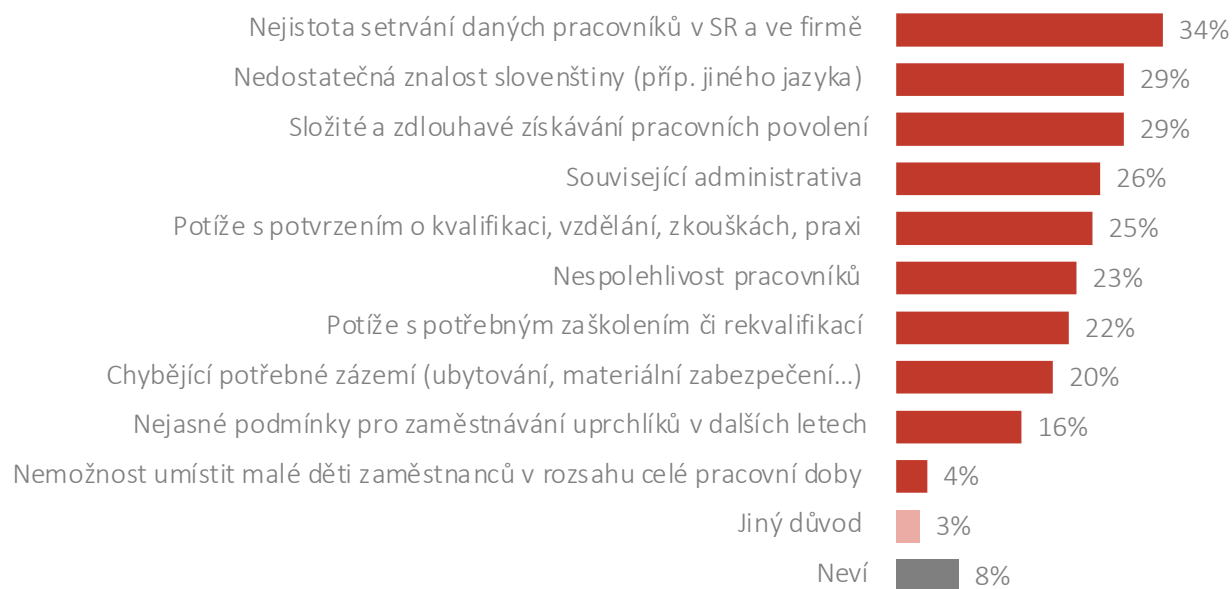


Slovenský trh práce funguje jako uzavřenější ekosystém. Slovensko na pomoc zahraničních zaměstnanců příliš nespolehá (51 % firem ji odmítá). Firmy vnímají nábor z ciziny jako vysoce rizikovou operaci s nejistým výsledkem, která místo řešení přináší další zátěž pro management – klíčovou bariérou je předpokládaná fluktuace cizinců.

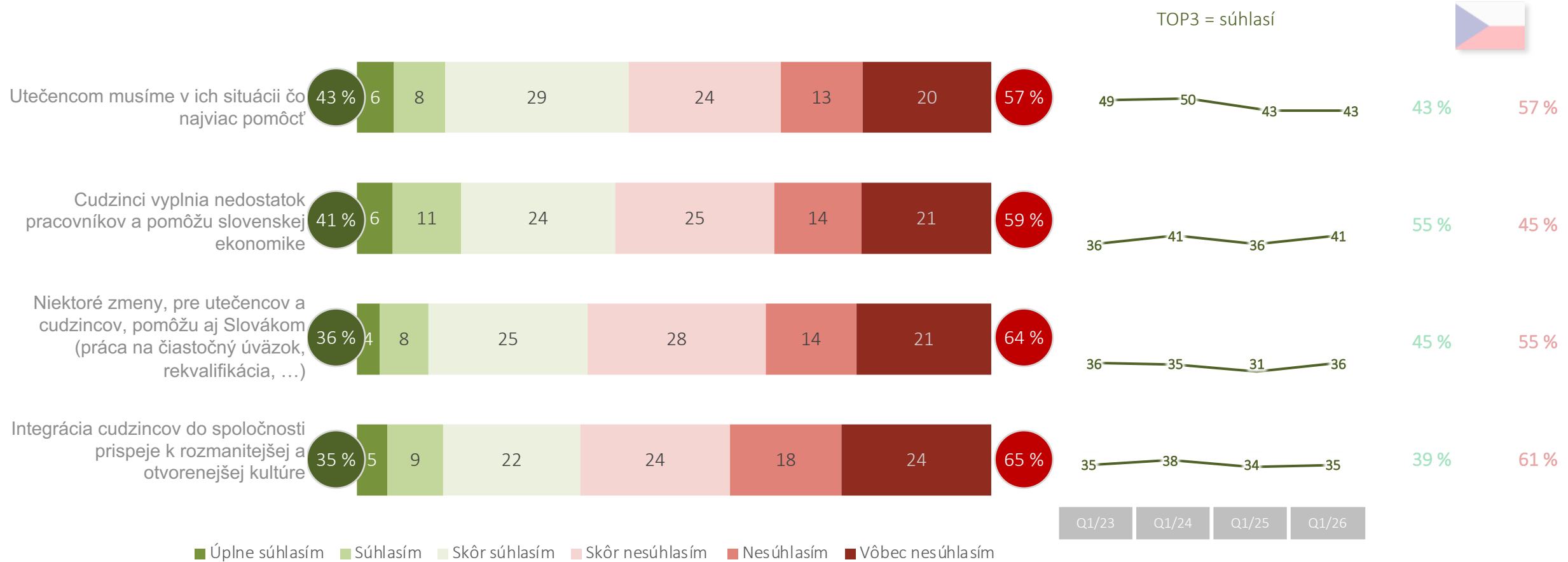
POSTOJ K ZAHRANIČNÍM PRACOVNÍKŮM



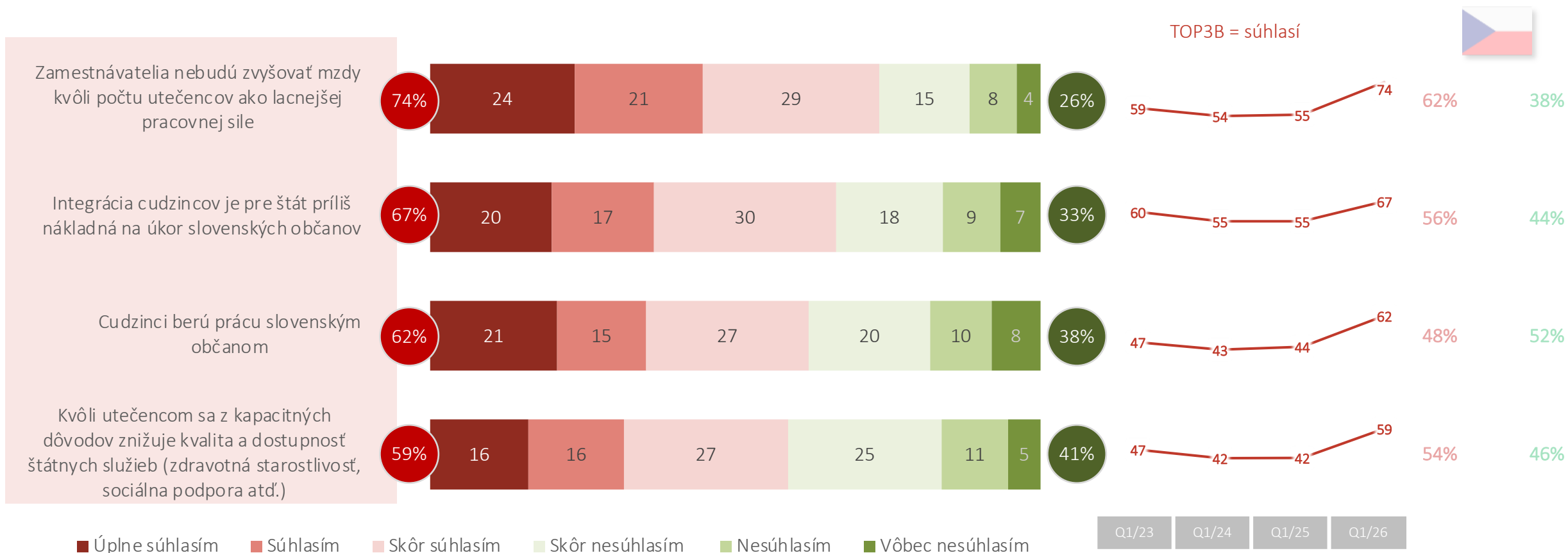
BARIÉRY PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ ZE ZAHRANIČÍ



Integrace cizinců – pozitivní výroky zaměstnanců - SK (JobsIndex, jaro 2026)



Integrace cizinců – negativní výroky zaměstnanců - SK (JobsIndex, jaro 2026)



Spokojenost, motivace a angažovanost zaměstnanců

JobsIndex – průzkum spokojenosti a motivace lidí v práci

1

Pozadí výzkumu

LMC (Alma Career) realizuje od konce roku 2015 prostřednictvím agentury g82 dvakrát ročně kontinuální výzkum spokojenosti a motivovanosti zaměstnanců v ČR. V roce 2022 (podzim) se rozhodla realizovat podobný výzkum poprvé i na Slovensku.

Tato zpráva přináší výsledky za 8. vlnu výzkumu na Slovensku v porovnání s předchozím měřením a také v porovnání s aktuální vlnou v ČR. V souladu s předchozími standardy označujeme výsledky za aktuální vlnu jako Q1/2026, resp. jaro 2026.

2

Metodologie a velikost vzorku

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

Počet rozhovorů: 1001

Sběr dat: 4/2026

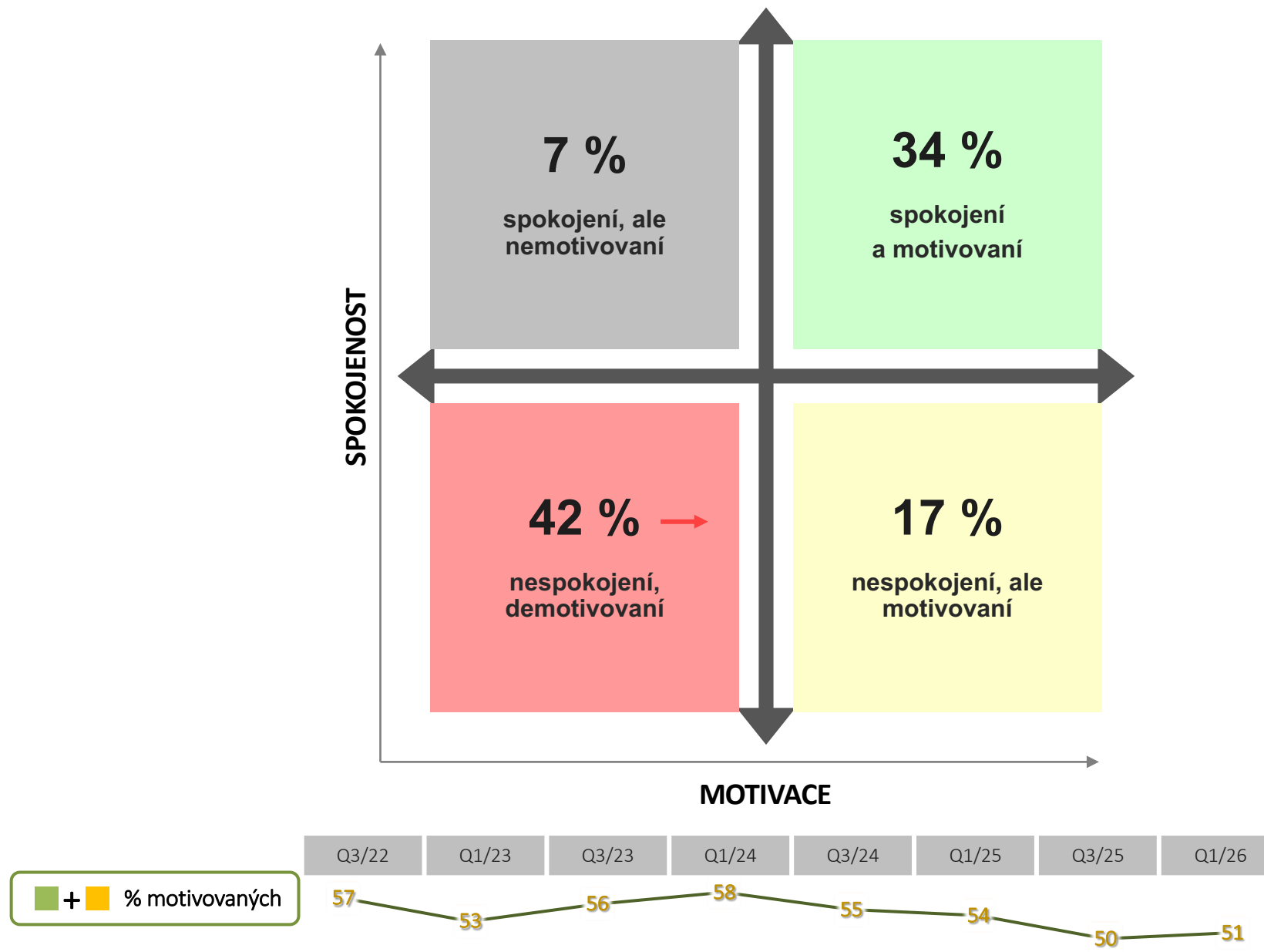
3

Cílová skupina

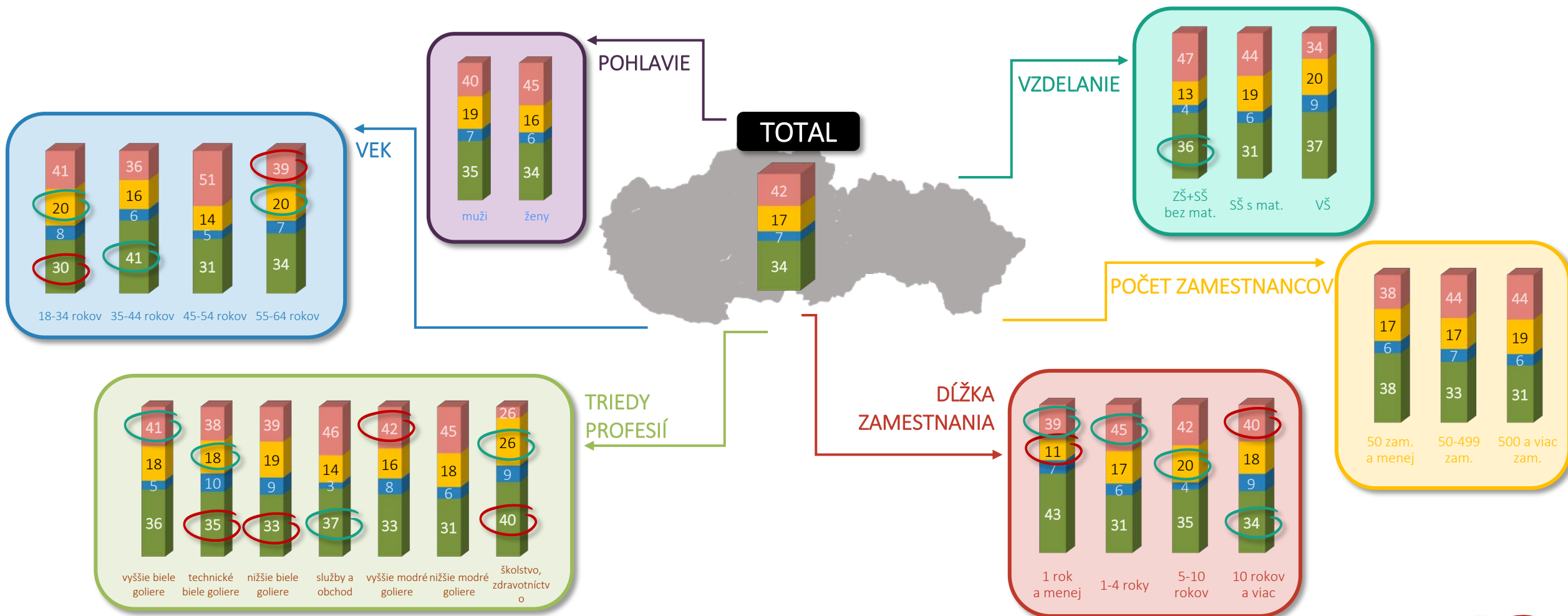
Zaměstnanci na Slovensku ve věku 18-65 let – reprezentativní výběr podle věku, pohlaví, vzdělání, regionu a velikosti obce.



Spokojenost a motivace lidí v práci na Slovensku (JobsIndex, jaro 2026)



Segmentace dle spokojenosti a motivace - rozpady (JobsIndex, jaro 2026, Slovensko)

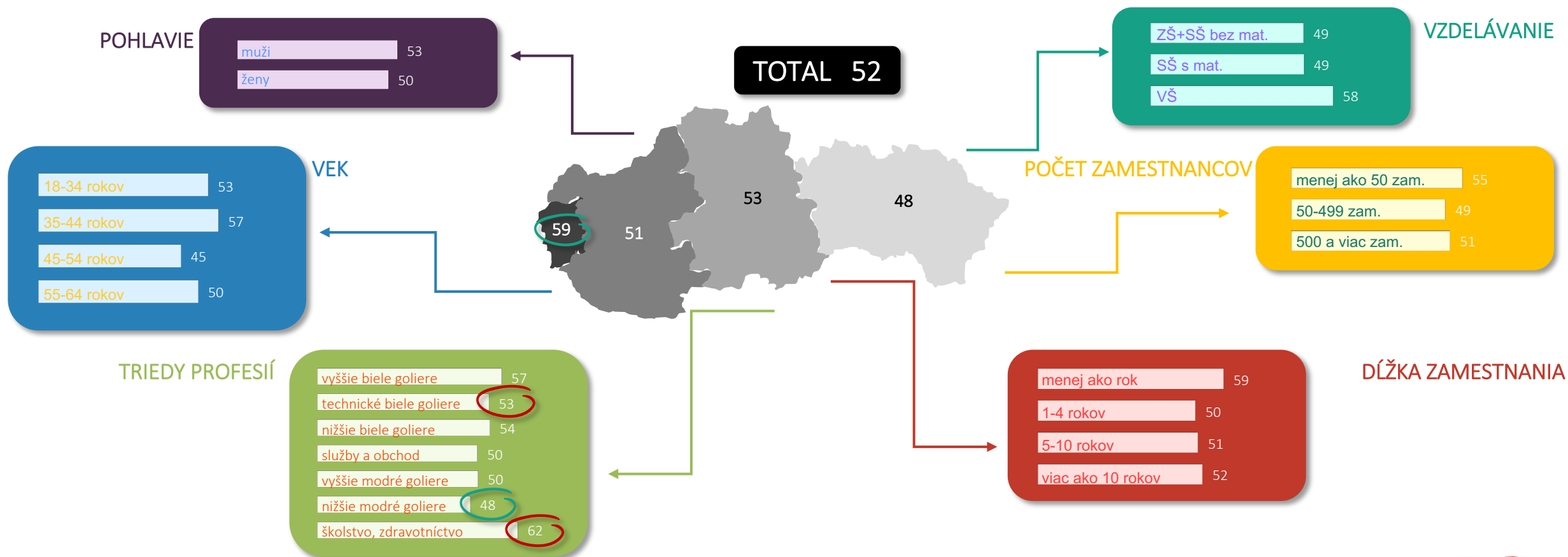


Pozn.: Hodnota v aktuálnej vlne je v porovnaní s predchádzajúcou vlnou o 5 a viac percentuálnych bodov **vyšší**, **nižší**

Vyššie biele goliere – vedenie firiem, ďalší odborní špecialisti, vedecko-výskumná činnosť; **technické biele goliere** – IT špecialisti, špecializované technické profesie; **nižšie biele goliere** – administratíva, úradnícke pozície; **vyššie modré goliere** – špecializované remeselné profesie, umelecká činnosť; **nižšie modré goliere** – robotnícke profesie, doprava, logistika; **školenie, zdravotníctvo** – školstvo, zdravotníctvo, sociálna práca.



Index spokojenosti a motivace - rozpady (JobsIndex, jaro 2026, Slovensko)

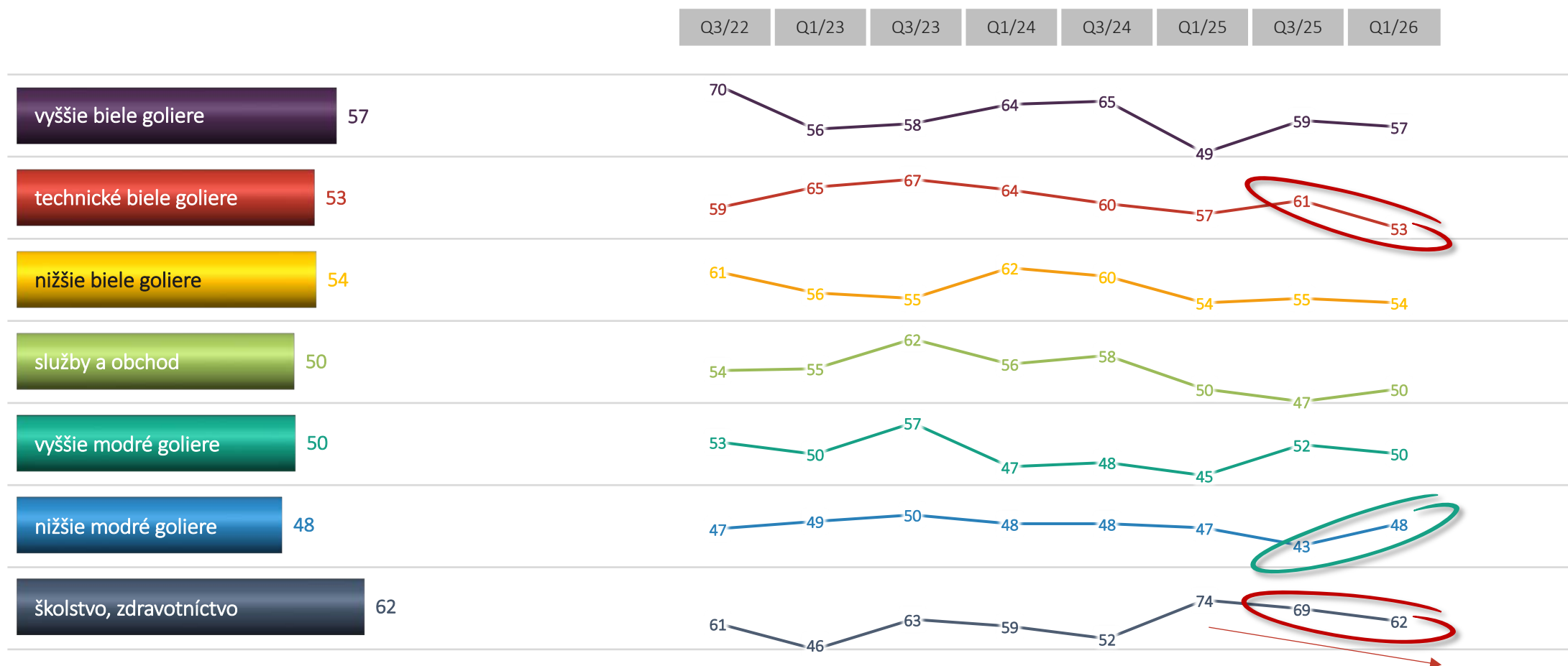


Pozn.: Hodnota v aktuálnej vlne je v porovnaní s predchádzajúcou vlnou o 5 a viac percentuálnych bodov **vyšší** **nižší**

Vyššie biele goliere – vedenie firiem, ďalší odborní špecialisti, vedecko-výskumná činnosť; **technické biele goliere** – IT špecialisti, špecializované technické profesie; **nižšie biele goliere** – administratíva, úradnícke pozície; **vyššie modré goliere** – špecializované remeselné profesie, umelecká činnosť; **nižšie modré goliere** – robotnícke profesie, doprava, logistika; **školsťvo, zdravotníctvo** – školsťvo, zdravotníctvo, sociálna práca.



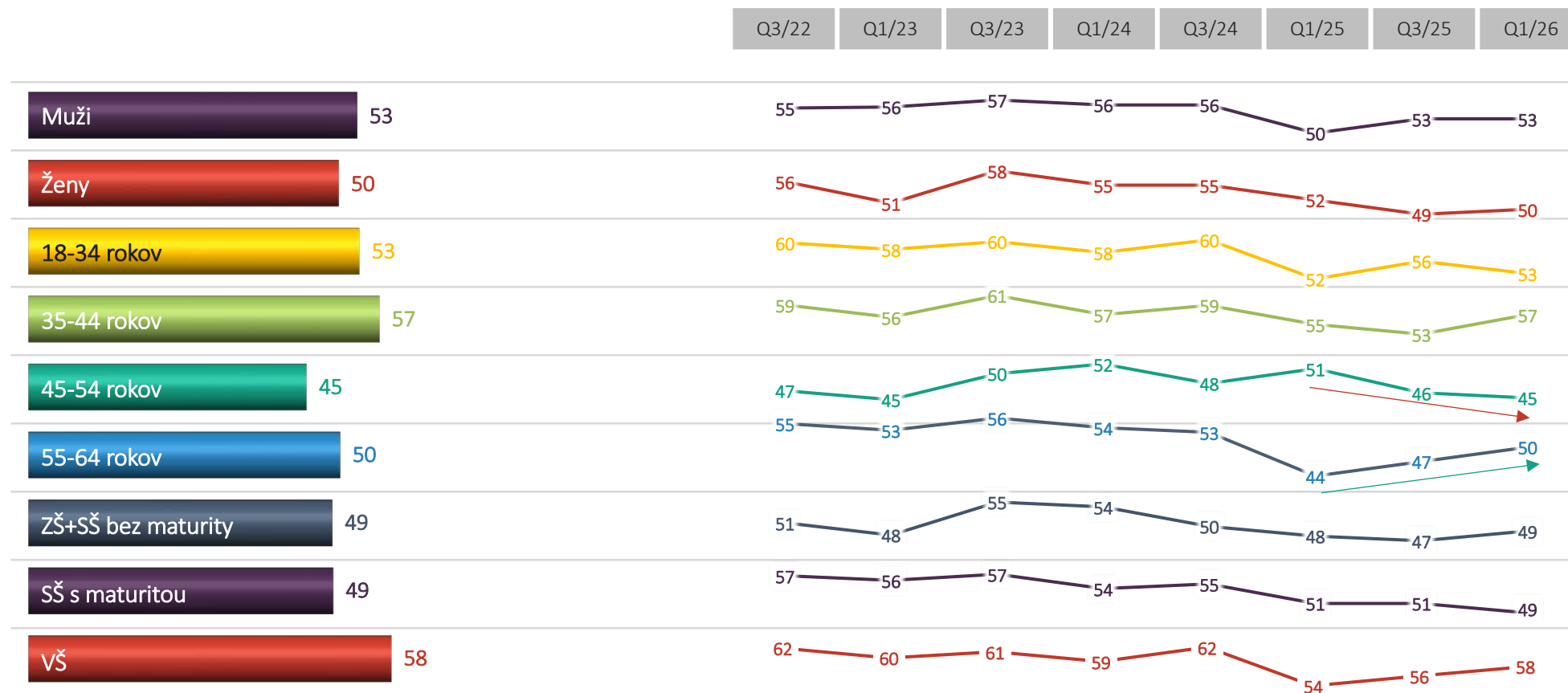
Spokojenost a motivace lidí v práci – vývoj, rozpady (JobsIndex, jaro 2026, Slovensko)



Pozn.: Hodnota v aktuálnej vlne je v porovnaní s predchádzajúcou vlnou o 5 a viac percentuálnych bodov **vyšší** **nižší**



Spokojenost a motivace lidí v práci – vývoj, rozpady (JobsIndex, jaro 2026, Slovensko)

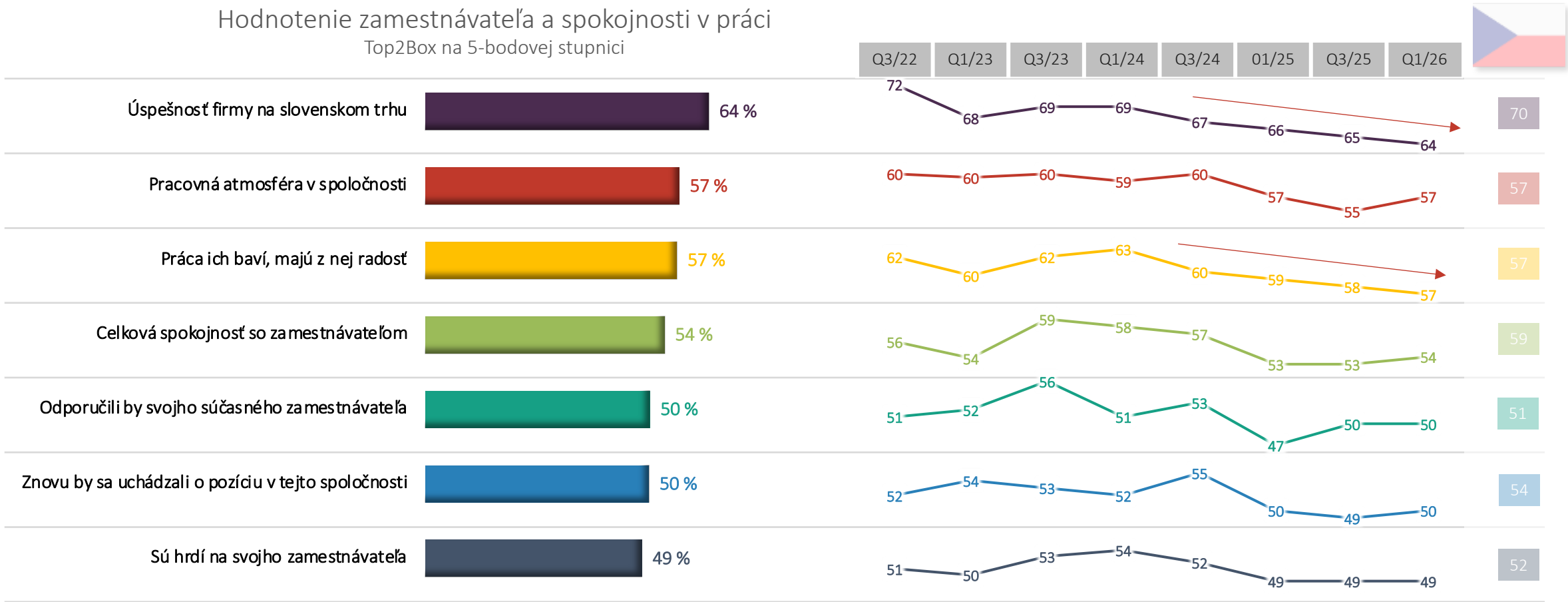


Pozn.: Hodnota v aktuálnej vlně je v porovnaní s predchádzajúcou vlnou o 5 a viac percentuálnych bodov **vyšší**, **nižší**



Hodnocení zaměstnavatele a spokojenosti v práci (JobsIndex, jaro 2026, Slovensko)

Hodnotenie zamestnávateľa a spokojnosti v práci
Top2Box na 5-bodovej stupnici



Hodnocení zaměstnavatele a spok. v práci - rozpady (JobsIndex, jaro 2026, Slovensko)

Q1/2026 TOP2BOX (%)	Úspešnosť firmy na slovenskom trhu	Práca ich baví, majú z nej radosť	Pracovná atmosféra v spoločnosti	Celková spokojnosť so zamestnávateľom	Odporúčili by svojho súčasného zamestnávateľa	Znovu by sa uchádzali o pozíciu v tejto spoločnosti	Sú hrdí na svojho zamestnávateľa
Celkom	64	57	57	54	50	50	49
muži	62	56	58	55	52	52	51
ženy	65	57	55	53	49	49	46
18–24	73	59	66	73	58	69	52
25–34	62	52	57	50	52	47	47
35–44	66	59	62	58	56	58	53
45–54	59	55	49	47	43	41	42
55–64	66	59	58	57	48	48	51
ZŠ+SŠ bez mat.	63	56	56	52	48	48	45
SŠ s mat.	60	55	56	51	48	48	46
VŠ	70	60	59	61	57	56	57
vyššie biele golieri	67	61	56	57	54	55	51
technické biele golieri	63	58	58	57	55	52	55
nižšie biele golieri	63	57	58	55	51	55	51
služby a obchod	64	58	55	51	47	47	46
vyššie modré golieri	61	55	57	52	53	52	54
nižšie modré golieri	62	49	56	52	47	46	42
školsťvo, zdravotníctvo	79	83	66	70	60	60	63
do 50 zam.	61	60	63	58	53	55	53
50–499 zam.	63	57	55	53	49	48	48
500 a viac zam.	68	51	52	50	49	48	45
menej ako rok	65	59	68	61	61	55	51
1-4 roky	64	54	55	52	47	48	44
5-10 rokov	66	56	58	53	49	51	49
viac ako 10 rokov	61	59	53	54	52	50	52

(zdôraznený rozdiel oproti poslednej vlne merania o 10 a viac bodov vyšší – smerom nahor zelenou farbou, nadol červenou farbou)

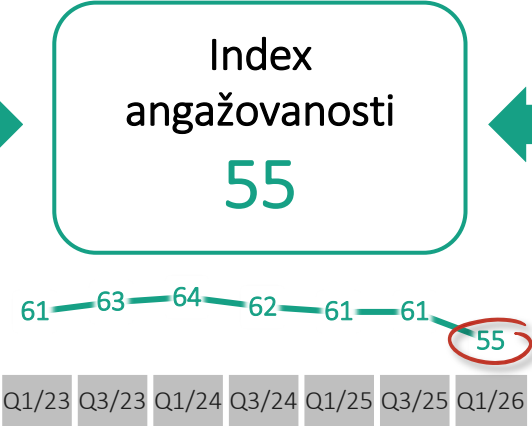
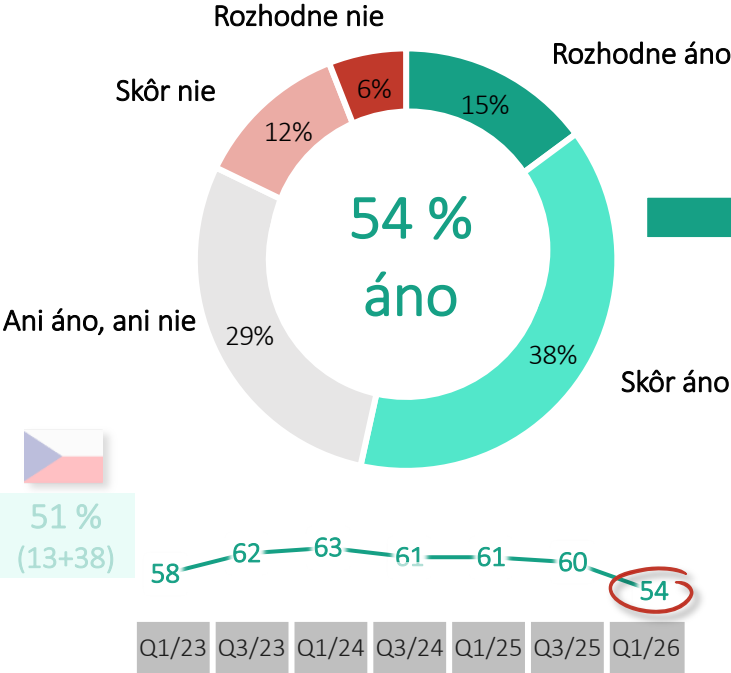
O 5 a viac percentuálnych bodov menej oproti celku

O 5 a viac percentuálnych bodov viac oproti celku

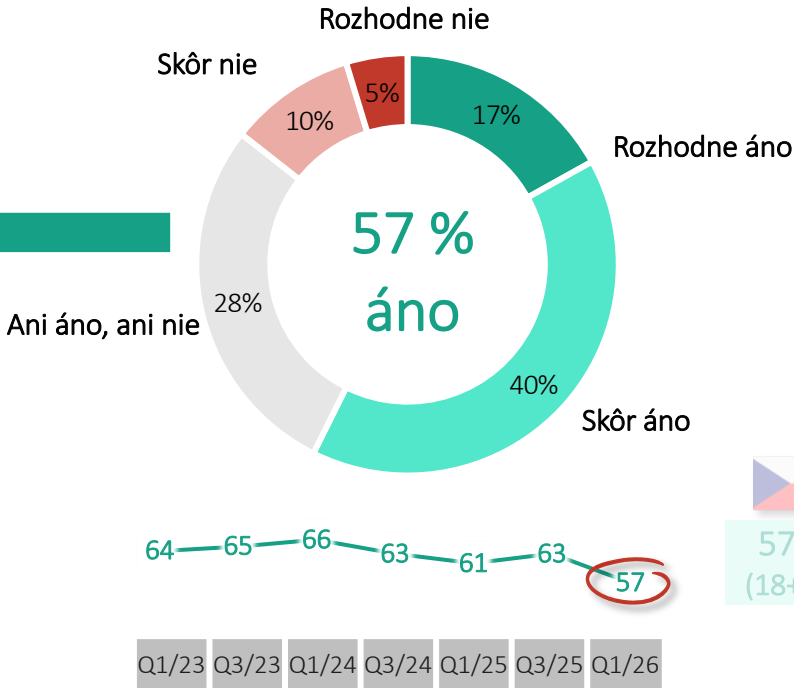


Míra angažovanosti zaměstnanců na Slovensku (JobsIndex, jaro 2026)

ČASTO PRACUJÚ NAD RÁMEC SVOJICH POVINNOSTÍ



BUDÚCI ÚSPECH FIRMY PRE NICH VEĽA ZNAMENÁ



Pozn.: Hodnota v aktuálnej vlne je v porovnaní s predchádzajúcou vlnou o 5 a viac percentuálnych bodov vyššia nižšia



Míra angažovanosti zamestnanců na Slovensku - rozpady (JobsIndex, jaro 2026)

Q1/2026 TOP2BOX (%)	Často pracujem nad rámeč svojich povinností	Budúci úspech firmy pre nich veľa znamená
Celkom	54	57
muži	55	59
ženy	52	55
18–24	48	58
25–34	55	50
35–44	59	65
45–54	51	52
55–64	50	61
ZŠ+SŠ bez mat.	50	53
SŠ s mat.	53	57
VŠ	59	63
vyššie biele golieri	73	65
technické biele golieri	63	65
nižšie biele golieri	46	54
služby a obchod	49	54
vyššie modré golieri	54	63
nižšie modré golieri	50	53
školsťvo, zdravotníctvo	71	68
do 50 zam.	57	59
50–499 zam.	53	59
500 a viac zam.	51	54
menej ako rok	51	59
1-4 roky	51	52
5-10 rokov	57	57
viac ako 10 rokov	53	64

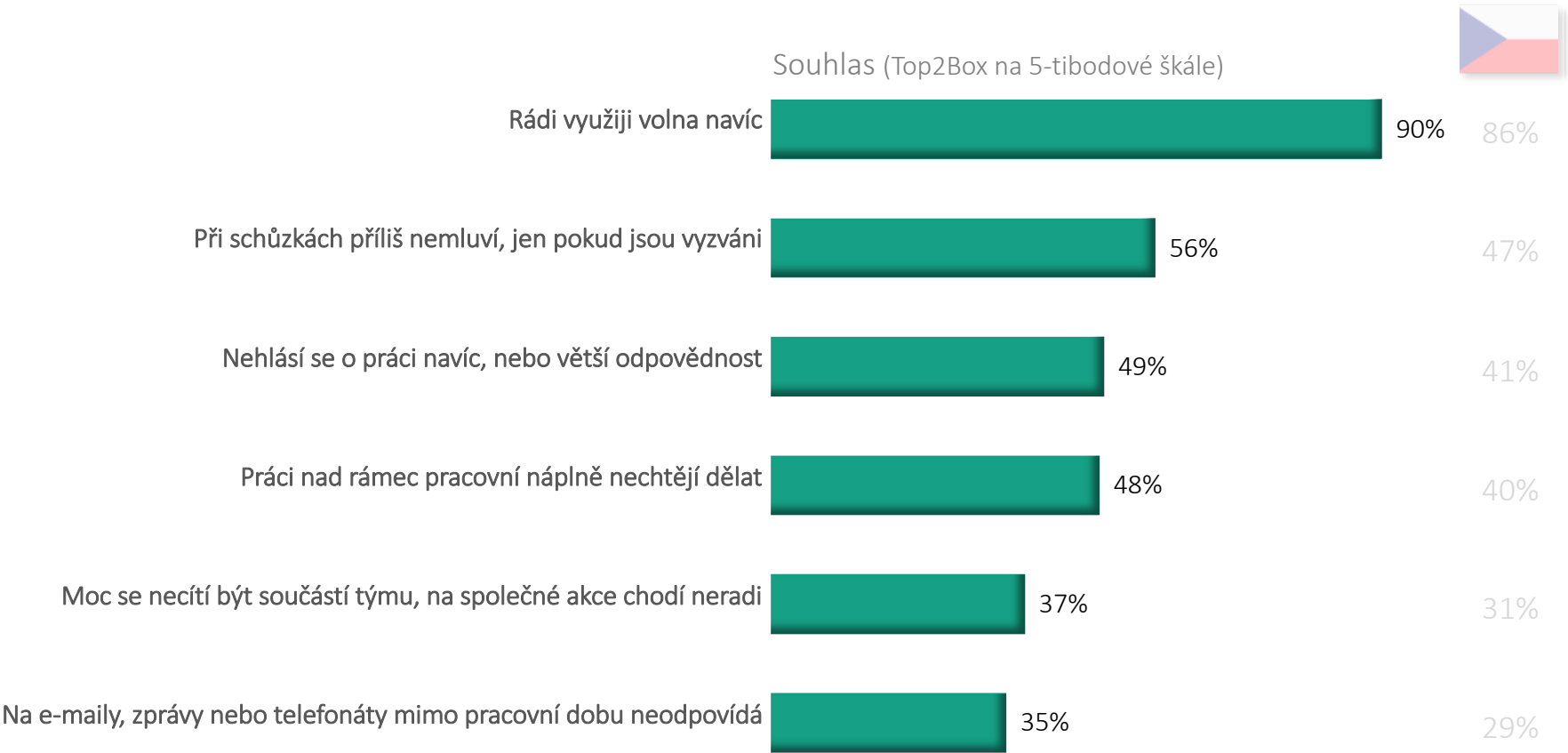
(zdôraznený rozdiel oproti poslednej vlne merania o 10 a viac bodov vyšší – smerom nahor zelenou farbou, nadol červenou farbou)

O 5 a viac percentuálnych bodov menej oproti celku

O 5 a viac percentuálnych bodov viac oproti celku



Quiet quitting na Slovensku? (JobsIndex, podzim 2025)



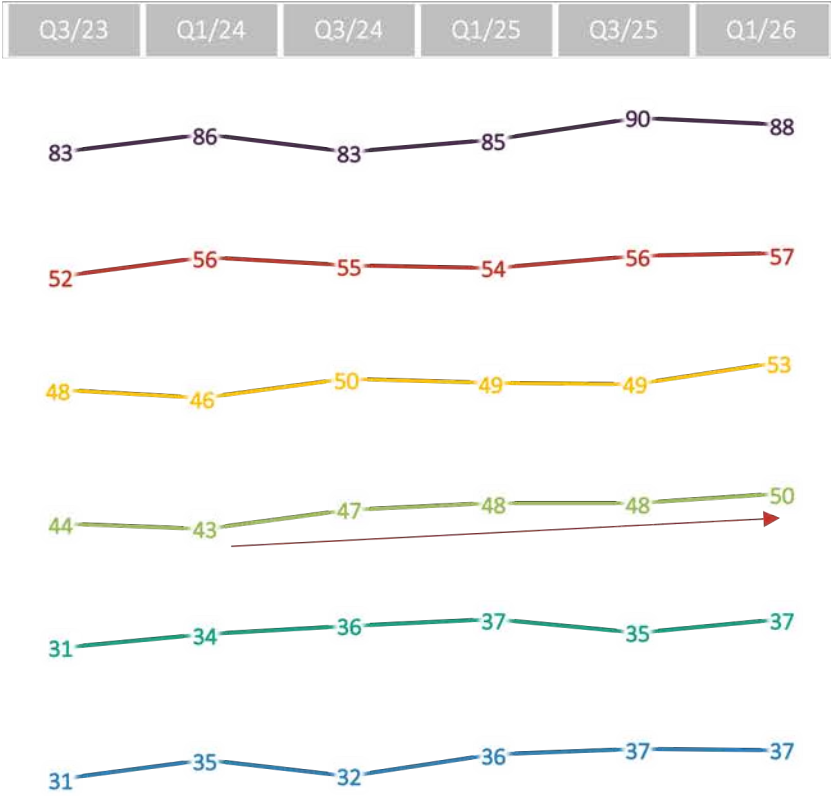
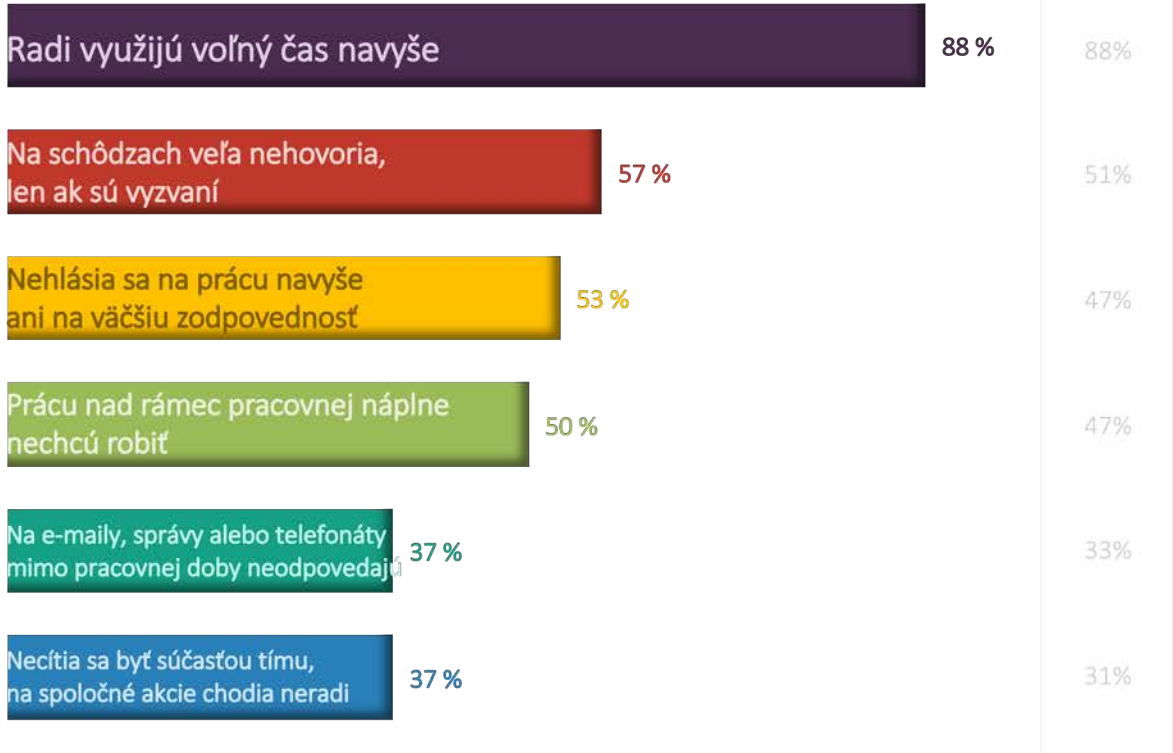
Spokojení a motivovaní	Nespokojení a nemotivovaní
86%	90%
50%	60%
36% ↓	59% ↑
30% ↓	61%
19% ↓	51% ↑
29% ↓	40%

(v %, zvýrazněn rozdíl **oproti poslední vlně měření vyšší / nižší o více než 3 procentní body**)
(Pozitivní změna v přístupu ↓ / Negativní změna v přístupu ↑)



Quiet quitting na Slovensku - vývoj (JobsIndex, jaro 2026)

Súhlas (Top2Box na 5-bodovej stupnici)



Quiet quitting na Slovensku – podrobnejší rozpady (JobsIndex, jaro 2026)

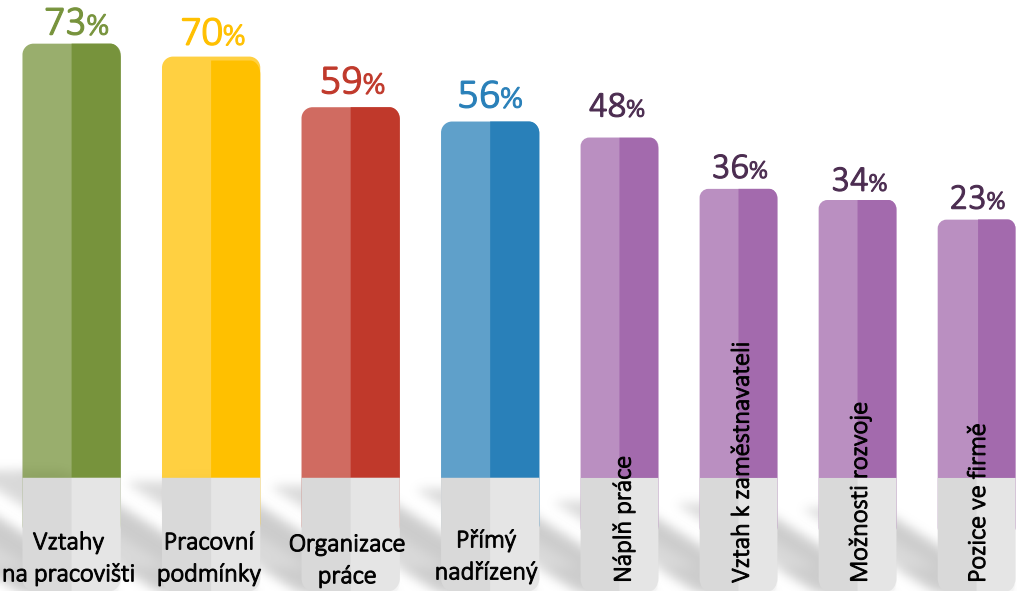
		Spokojnosť a motivácia		Práca ich ...		Mali negatívnu skúsenosť		Využívajú vzdelávanie			Osobný rozvoj, pravidelne sa vzdeláva		V prípade zrušenia odboru si nájde uplatnenie inde	
		Spokojní a motivovaní	Nespok. a nemotiv.	... baví	... nebaví	nie	áno	často	občas	vôbec	áno	nie	áno	nie
Radi využijú voľný čas navyše	88 %	85	89	86	91	87	88	83	88	89	86	89	86	89
Na schôdzach veľa nehovorí, len ak sú vyzvaní	57 %	53	58	52	63	53	58	50	60	57	53	56	53	60
Nehlásia sa na prácu navyše ani na väčšiu zodpovednosť	53 %	44	59	46	63	48	54	45	55	55	48	57	49	57
Prácu nad rámec pracovnej náplne nechcú robiť	50 %	36	60	41	61	32	54	40	48	54	50	52	47	54
Na e-maily, správy alebo telefonáty mimo pracovnej doby neodpovedajú	37 %	30	40	26	52	23	40	27	32	42	29	38	33	41
Necítia sa byť súčasťou tímu, na spoločné akcie chodia neradi	37 %	22	53	31	44	28	38	38	35	37	35	36	36	37

Hodnota je v porovnaní s celkovým výsledkom o 3 a viac percentuálnych bodov vyššia



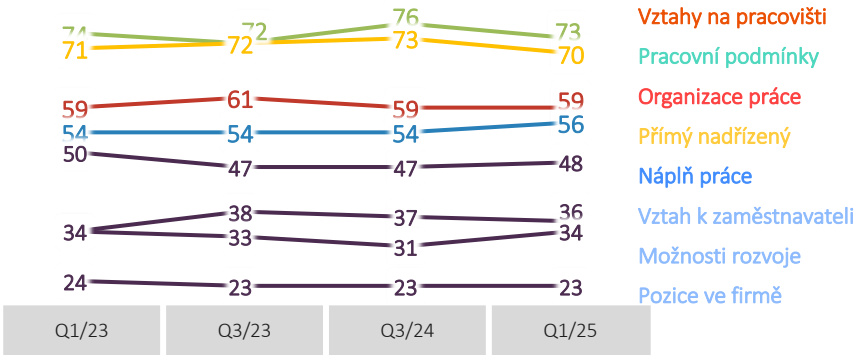
Deklarovaná důležitost oblastí pro spokojenost zaměstnanců

(JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)



73% 72% 54% 57% 51% 34% 31% 27%

ve vlně Q3/2025



Dobré vztahy a atmosféra na pracovišti

školství a zdravotnictví, nižší modré límečky
25-34 let, nižší bílé límečky



Dobré pracovní podmínky

školství a zdravotnictví, 45+ let, 5-20 tis. obyv.
nejnižší příjmy



Dobrá organizace práce a spravedlivé odměňování

55-64 let, Bratislava, nejnižší příjmy
vyšší modré límečky, školství a zdravotnictví



Dobry nadřízený

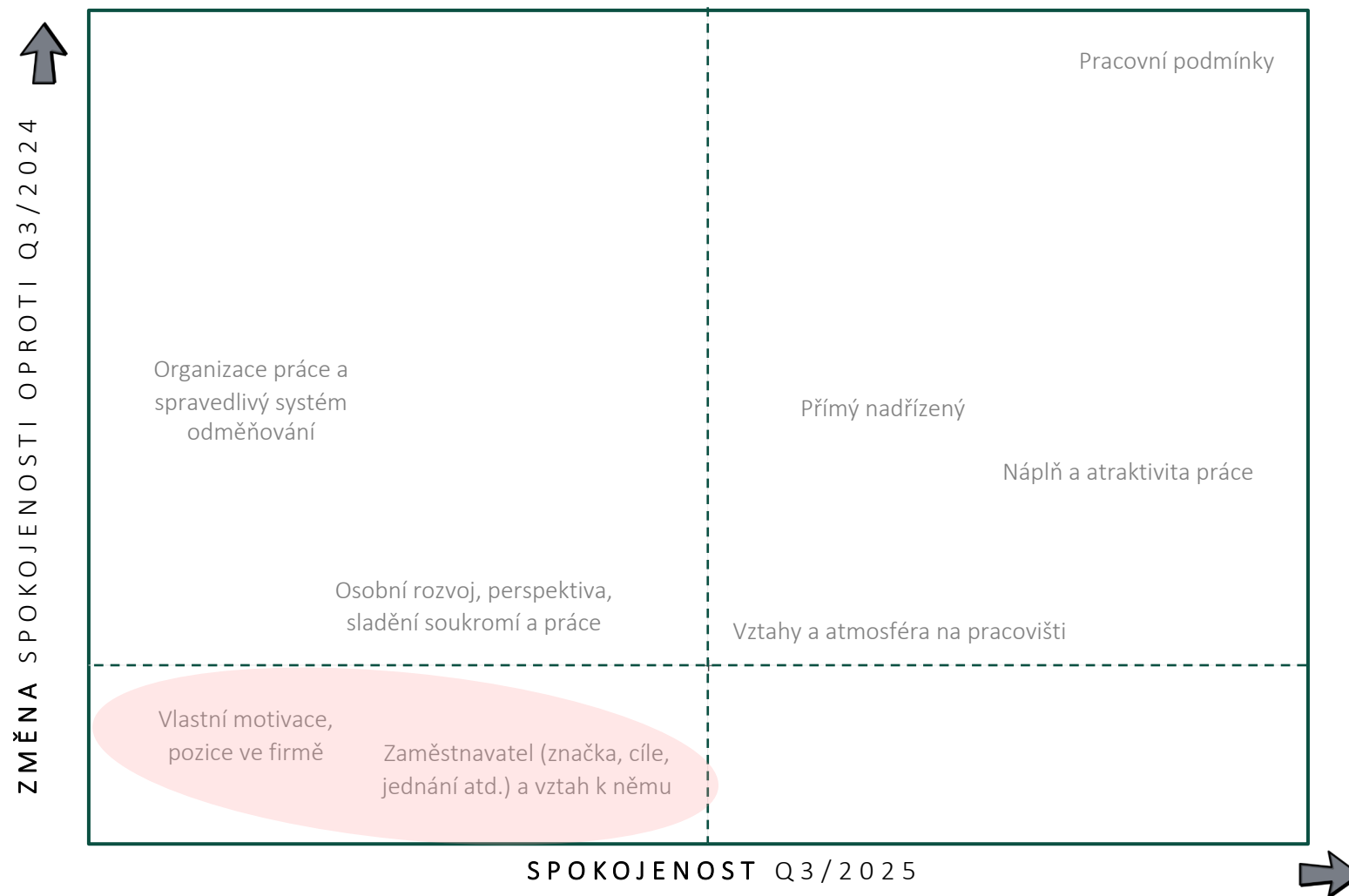
vyšší modré límečky, nejnižší příjmy
vyšší bílé límečky

zeleně: výrazně nad průměrem
červeně: výrazně pod průměrem



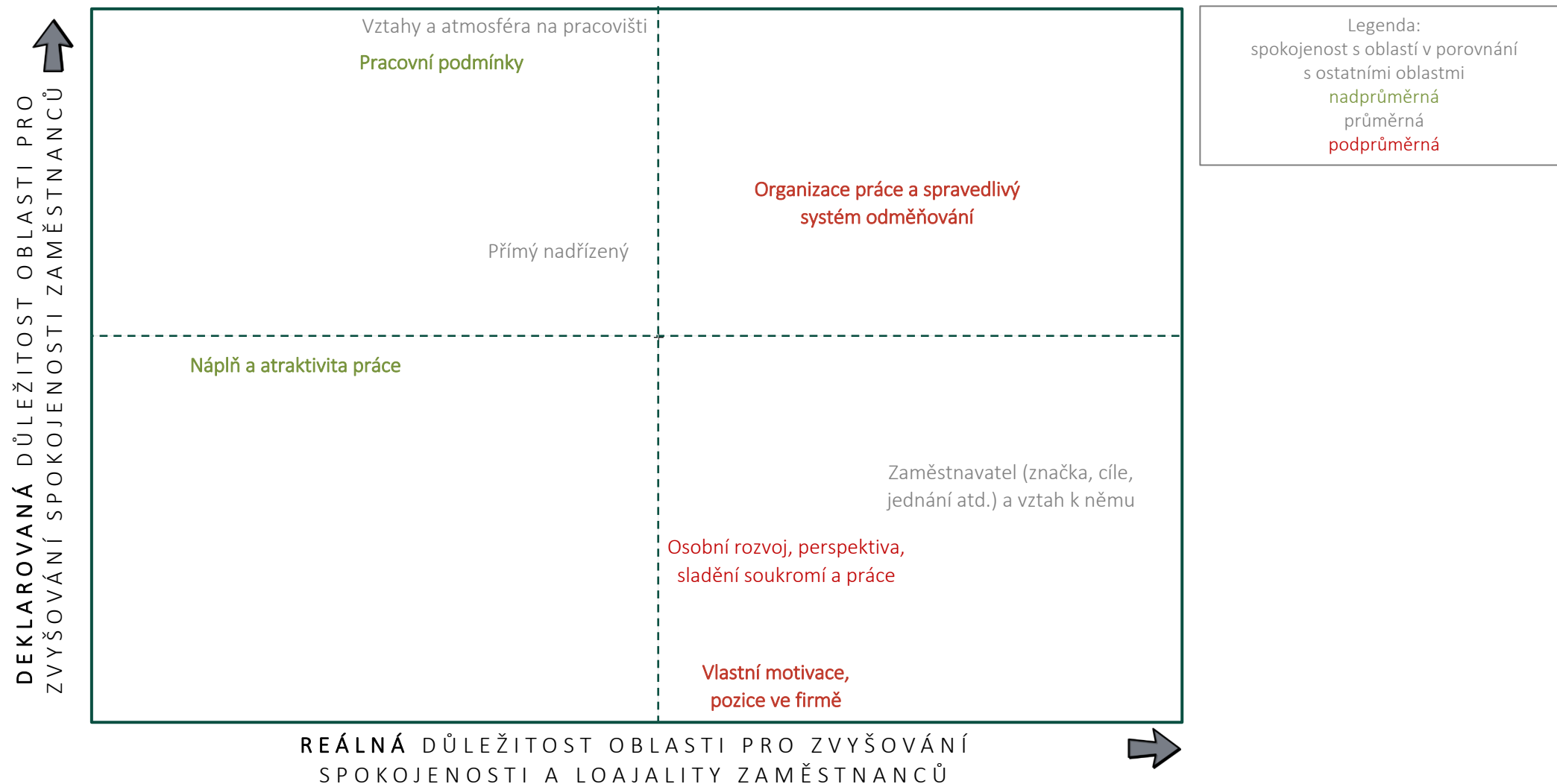
Vývoj v hlavních oblastech spokojenosti zaměstnanců

(JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)



Důležitost oblastí pro zvyšování spokojenosti a loajality zaměstnanců

(JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)

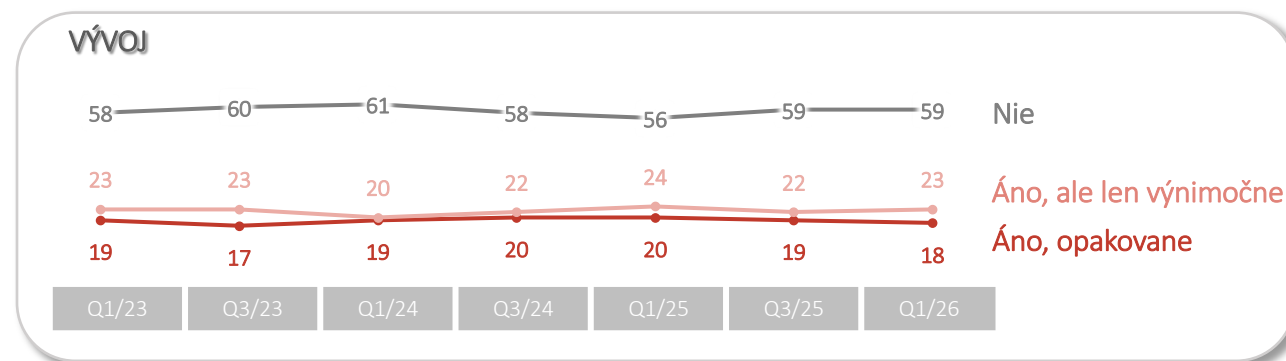
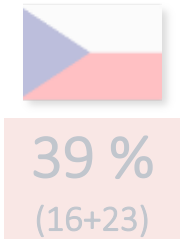
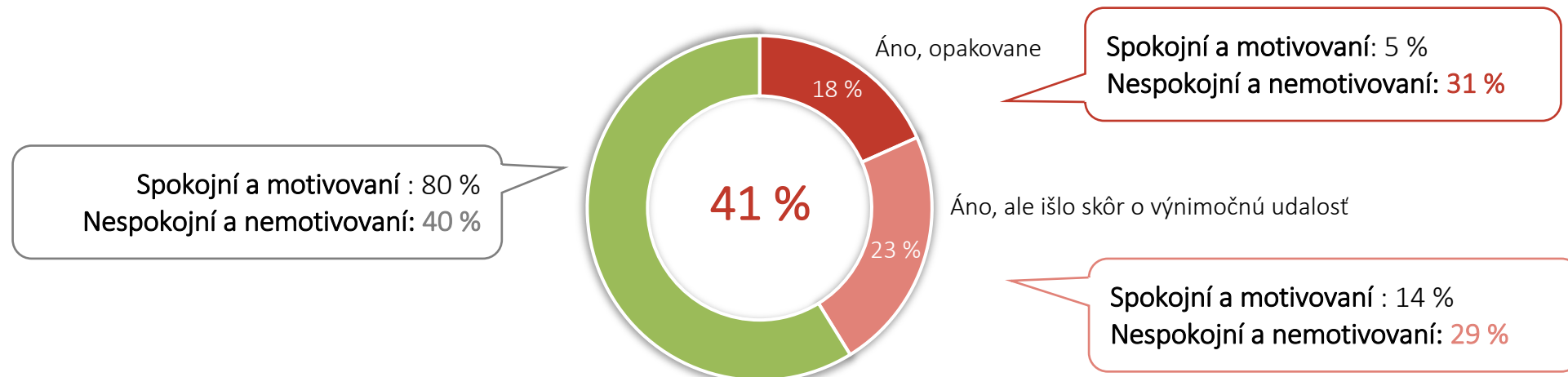


Přístup k lidem, atmosféra v práci



Nefér jednání ze strany zaměstnavatele (JobsIndex, jaro 2026, Slovensko)

V POSLEDNEJ DOBE SA STALI OBEŤAMI NEFÉROVÉHO SPRÁVANIA ZO STRANY SVOJHO ZAMESTNÁVATEĽA



Negatívni pocity v práci – hlavné oblasti

(JobsIndex, jaro 2026, Slovensko)



16 testovaných „pocitov“ sme zoskupili do 5 skupín:

Pri **ODCUDZENÍ A RUTINE (66 %)** uvádzajú najmä to, že sa práca stala rutinou (41 %).

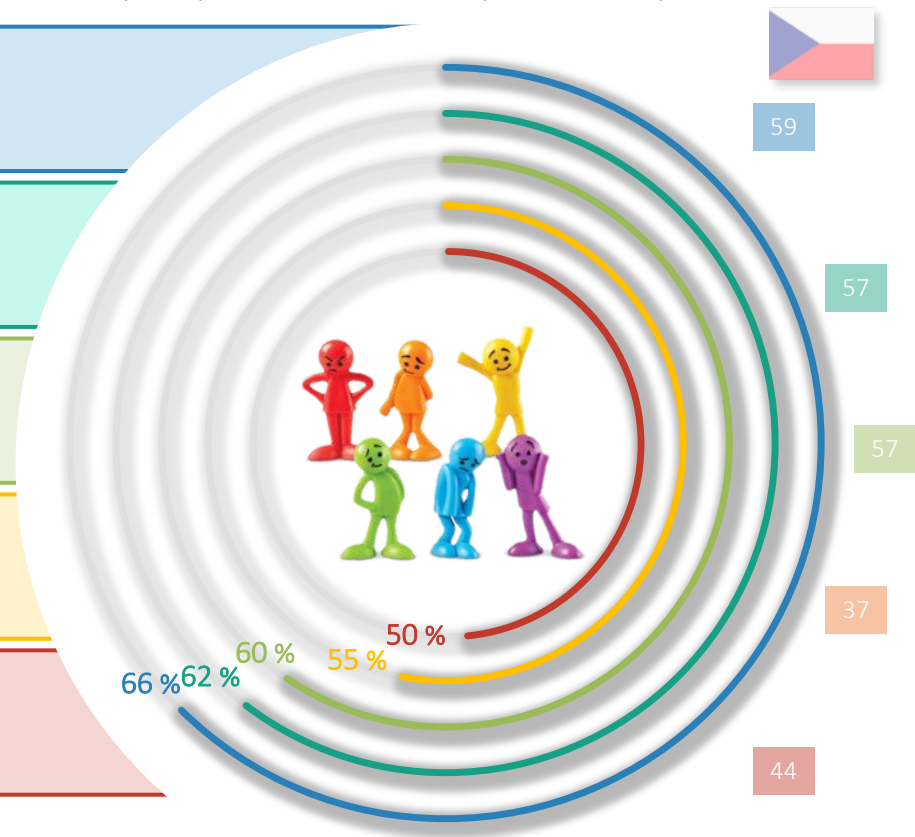
S **NADMERNÝM MNOŽSTVOM PRÁCE** sa stretlo **62 %** zamestnancov. Uvádzajú najmä zníženú snahu ostatných (45 %) a pracovné preťaženie (40 %).

Pri **NEDOSTATKU OCENENIA (60 %)** uvádzajú chýbajúce uznanie pri zvýšenom pracovnom nasadení (48 %), hoci len vo forme pochvaly (39 %).

S negatívnymi situáciami týkajúcimi sa **FINANČNÉHO OHODNOTENIA** sa stretlo **55 %** zamestnancov. 52 % zamestnancov dospelo k názoru, že plat nezodpovedá ich pozícii.

(pozn.: Finančné ohodnotenie je jedinou skupinou, ktorá pozostáva len z dvoch „pocitov“)

PONÍŽENIE A NEDÔSTOJNOSŤ pocítilo **50 %** zamestnancov. 30 % zamestnancov uviedlo, že sa s nimi aspoň raz zaobchádzalo ako s menejcennými, 28 % zamestnancov zažilo poníženie kvôli rôznym zákazom a 26 % zamestnancov sa stretlo so šikanou.

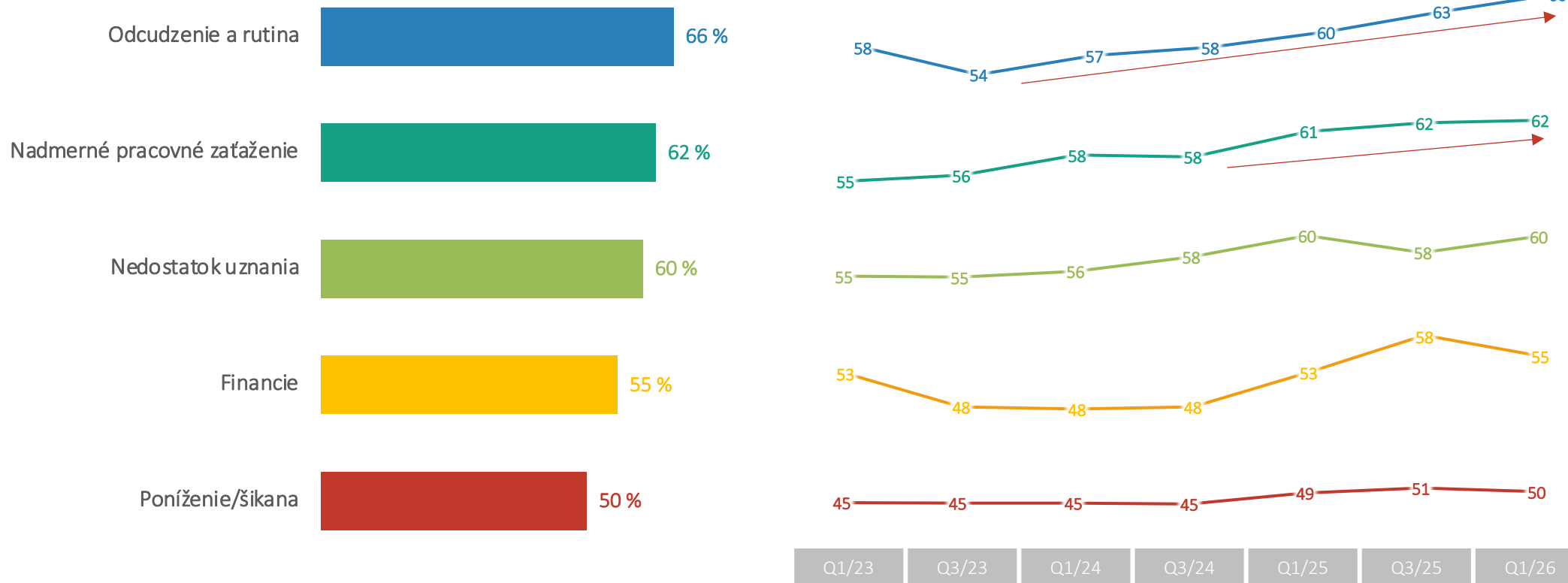


NEDOSTATOK OCENENIA – Pracujem viac, nikto to neocceňuje; Nadriadený nevie pochváliť; Za dobrú prácu skôr dostanem pokarhanie; **PREŤAŽENIE PRACOU** – Nerešpektovanie voľného času; Pracujem veľa, ostatní sa nesnažia; Vyšší objem práce, až k zrušteniu; **ODCUDZENIE A RUTINA** – Náplň práce sa zmenila, nevyhovuje mi; Nedostatok súladu kompenzujem inde; Práca sa stala stereotypom; **FINANCIE** – Nižší plat, než zodpovedá pozícii; Nespravodlivo mi znížili plat. **PONÍŽENIE** – Pociť poníženia kvôli zákazom; Správanie sa ku mne ako k menejcennému; Zvalili na mňa problém, za ktorý som nezodpovedný/á; Šikanovanie zo strany nadriadeného; Šikanovanie zo strany kolegov.



Negativní pocity v práci – vývoj v hlavních oblastech (JobsIndex, jaro 2026, Slovensko)

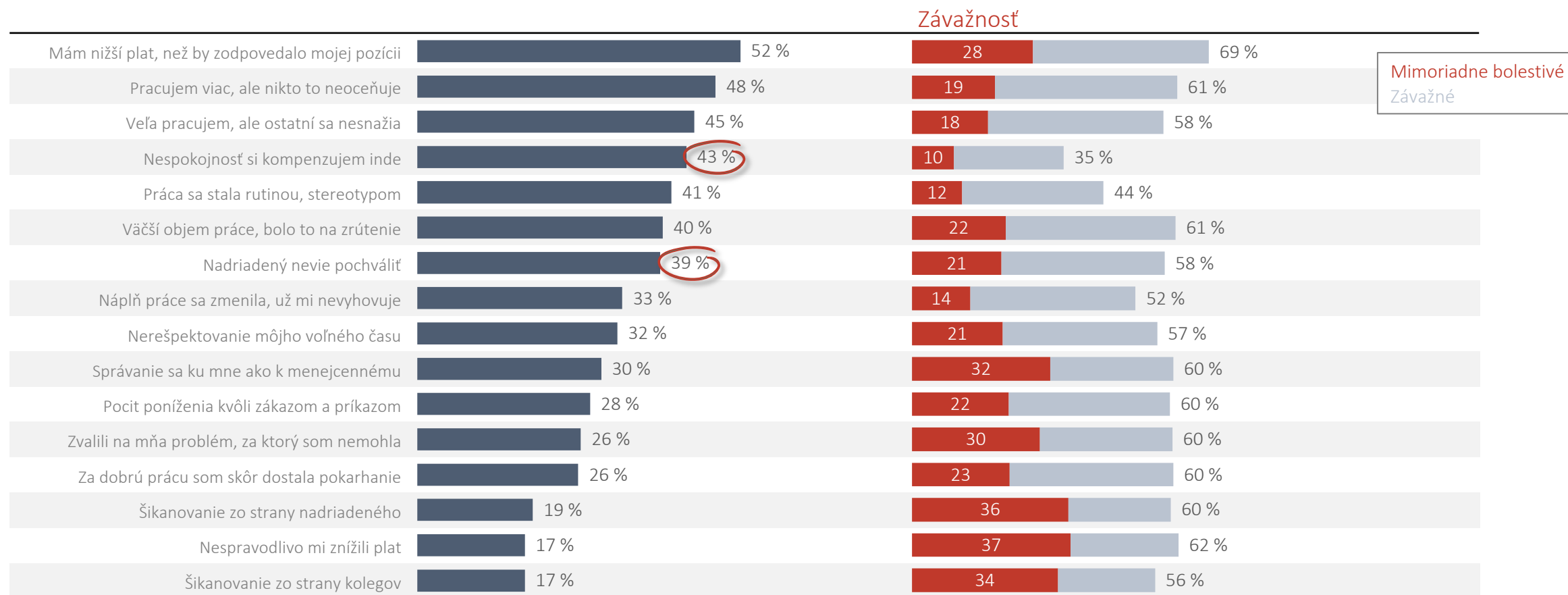
V priebehu posledného roka v zamestnaní pocítili:



A7. Pocítili ste v poslednom roku v zamestnaní nasledujúce skutočnosti?



Konkrétne negatívne pocity (JobsIndex, jaro 2026, Slovensko)



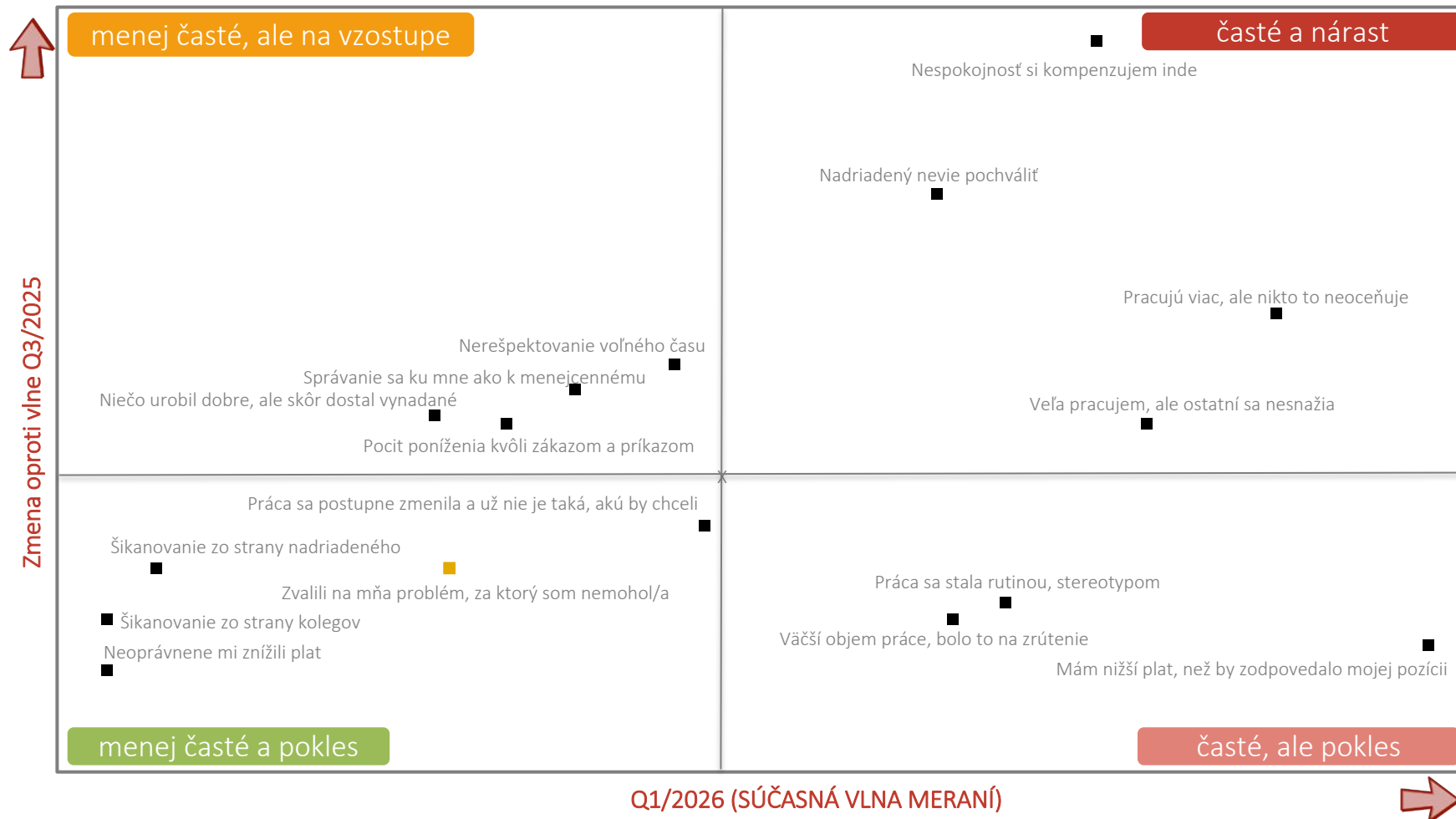
Pozn.: Hodnota v aktuálnej vlně je v porovnaní s predchádzajúcou vlnou o 3 a viac percentuálnych bodov vyšší nižší

A7. Pociťovali ste v poslednom roku v zamestnaní nasledujúce skutočnosti?

A7B. Do akej miery by boli pre vás osobne závažné a bolestivé nasledujúce situácie, ak by ste ich zažili v práci?



Konkrétne negatívne pocity - vývoj (JobsIndex, jaro 2026, Slovensko)



Vývoj u najčastejších negatívnych pocitů v práci (JobsIndex, jaro 2026, Slovensko)

Mám nižší plat, než by zodpovedalo mojej pozícii 52 %

Pracujú viac, ale nikto to neoceňuje 48 %

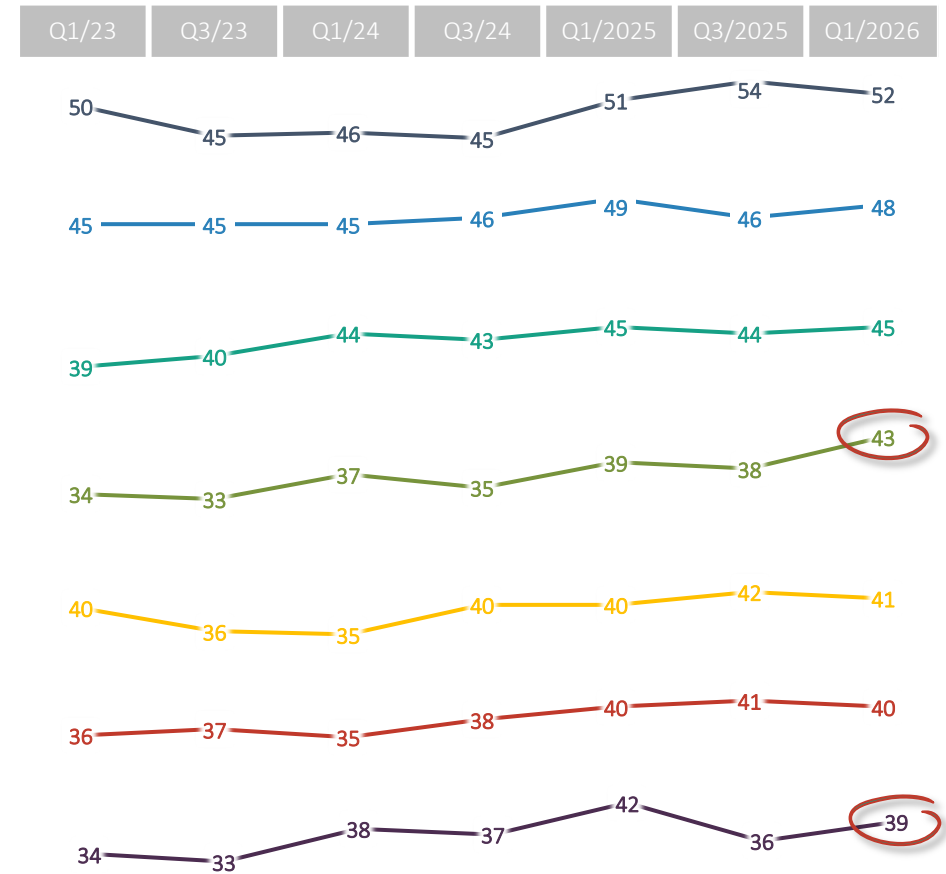
Veľa pracujem, ale ostatní sa nesnažia 45 %

Nespokojnosť si kompenzujem inde 43 %

Práca sa stala rutinou, stereotypom 41 %

Väčší objem práce, bolo to na zruštenie 40 %

Nadriadený nevie pochváliť 39 %



Pozn.: Hodnota v aktuálnej vlně je v porovnaní s predchádzajúcou vlnou o 3 a viac percentuálnych bodov vyšší nižší



Nedostatek uznání = podhoubí vztahových patologií v práci.

Docenění (včetně finančního) a vyrovnanější, partnerský přístup k lidem v týmech je klíčem ke zvýšení spokojenosti, angažovanosti i výkonnosti.



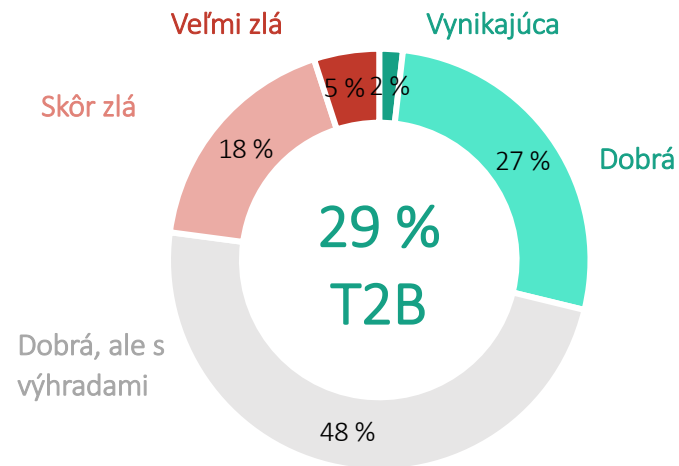
Hospodaření zaměstnanců



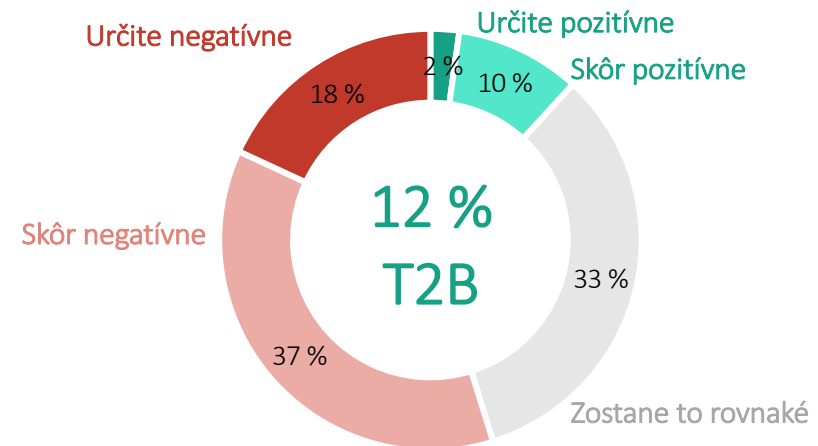
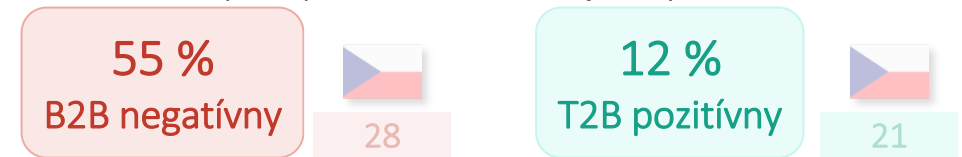
Jak zaměstnanci hodnotí ekonomickou situaci a opatření vlády

(JobsIndex, jaro 2026, Slovensko)

Súčasná ekonomická situácia



Zmeny vašej životnej úrovne v súvislosti s aktuálnymi opatreniami súčasnej vlády



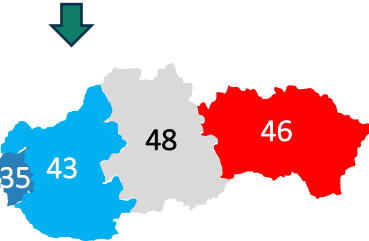
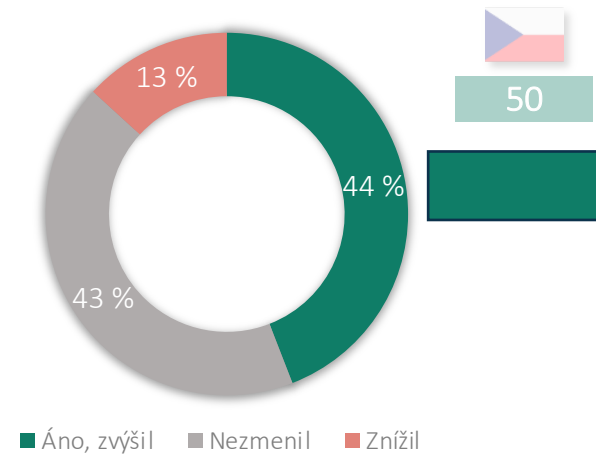
AD1. Ako by ste ohodnotili svoju súčasnú ekonomickú situáciu a životnú úroveň?

AD2. Očakávate pozitívne alebo negatívne zmeny vašej životnej úrovne a podmienok v súvislosti s aktuálnymi opatreniami súčasnej vlády?



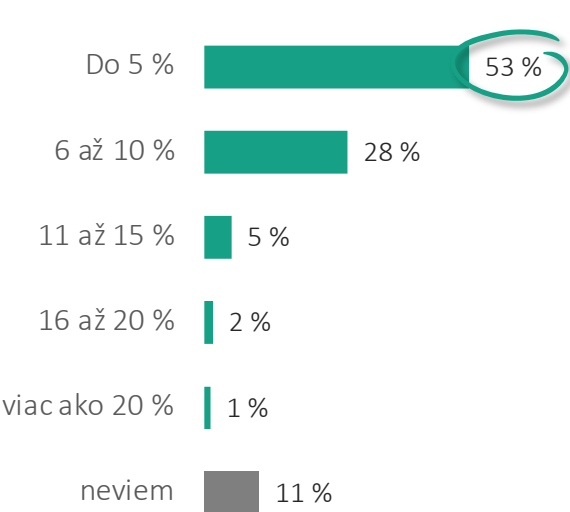
Růst mezd a platů od počátku roku 2026 (JobsIndex, jaro 2026, Slovensko)

Tento rok sa zmenila výška platu



Pozn.: Hodnota v aktuálnej vlne je v porovnaní s predchádzajúcou vlnou o 5 a viac percentuálnych bodov **vyšší** **nižší**

O koľko sa zvýšil plat



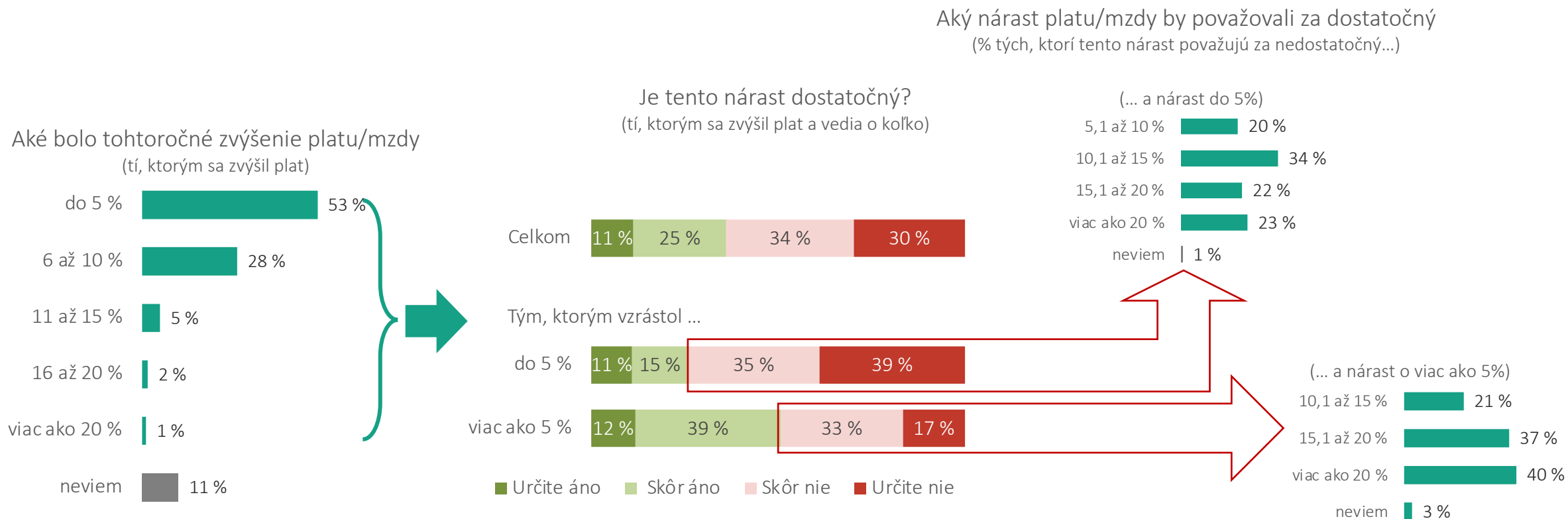
Q1/2026	Tento rok im zvýšili plat (%)
Celkom	44
muži	41
ženy	48
18–24	46
25–34	44
35–44	48
45–54	39
55–64	45
ZŠ+SŠ bez mat.	48
SŠ s mat.	40
VŠ	45
vyššie biele golieri	47
technické biele golieri	45
nižšie biele golieri	38
služby a obchod	42
vyššie modré golieri	44
nižšie modré golieri	46
školsťvo, zdravotníctvo	66
do 50 zam.	42
50–499 zam.	46
500 a viac zam.	45
menej ako rok	40
1-4 roky	46
5-10 rokov	46
viac ako 10 rokov	42

O 5 a viac percentuálnych bodov viac oproti celku

O 5 a viac percentuálnych bodov menej oproti celku

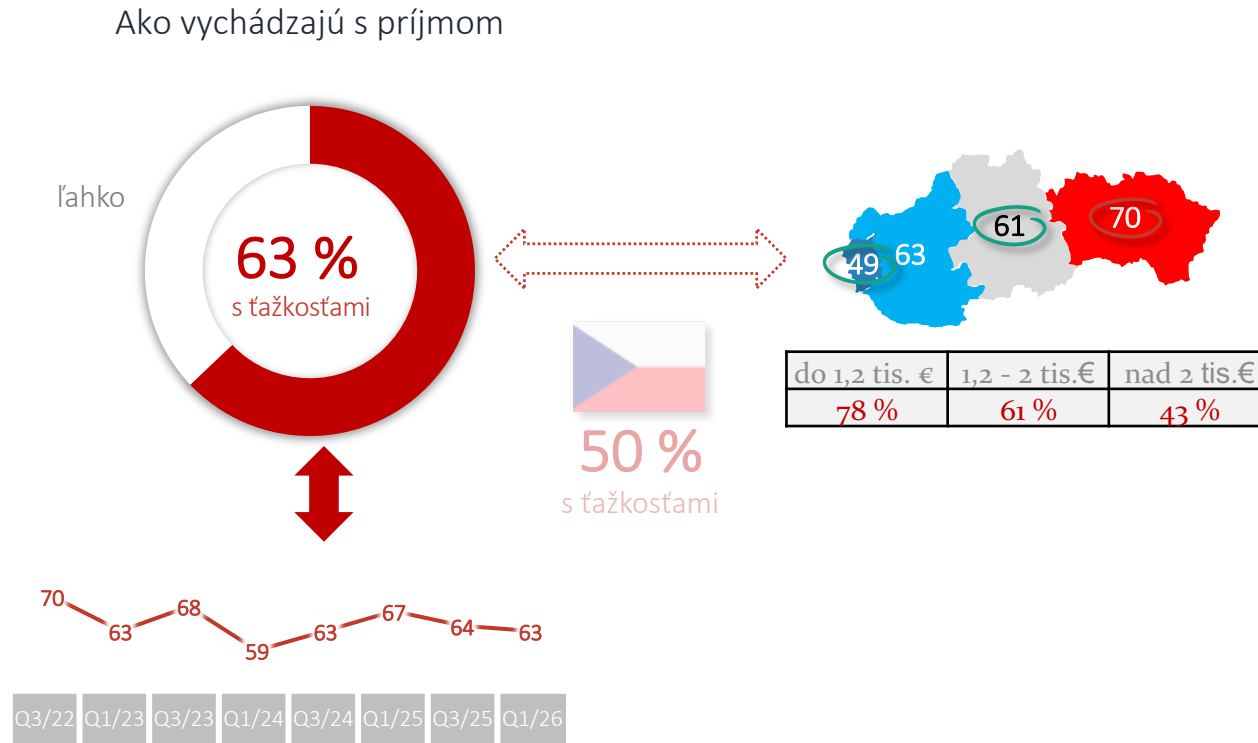


Hodnocení adekvátnosti růstu mezd a platů (JobsIndex, jaro 2026, Slovensko)



Jak zaměstnanci na Slovensku vycházejí s příjmy?

(JobsIndex, jaro 2026)



Pozn.: Hodnota v aktuálnej vlne je v porovnaní s predchádzajúcou vlnou o 5 a viac percentuálnych bodov **vyšší** **nižší**

Q1/2026 TOP2BOX (%)	s ťažkosťami (%)
Celkom	63
muži	59
ženy	68
18–24	45
25–34	58
35–44	64
45–54	67
55–64	66
ZŠ+SŠ bez mat.	69
SŠ s mat.	67
VŠ	50
vyššie biele goliere	54
technické biele goliere	55
nižšie biele goliere	61
služby a obchod	65
vyššie modré goliere	68
nižšie modré goliere	68
školsťvo, zdravotníctvo	62
do 50 zam.	66
50–499 zam.	62
500 a viac zam.	60
menej ako rok	66
1-4 roky	62
5-10 rokov	66
viac ako 10 rokov	60

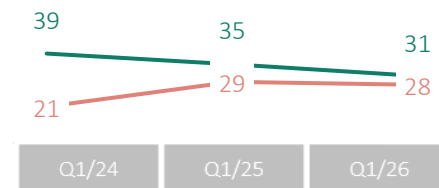
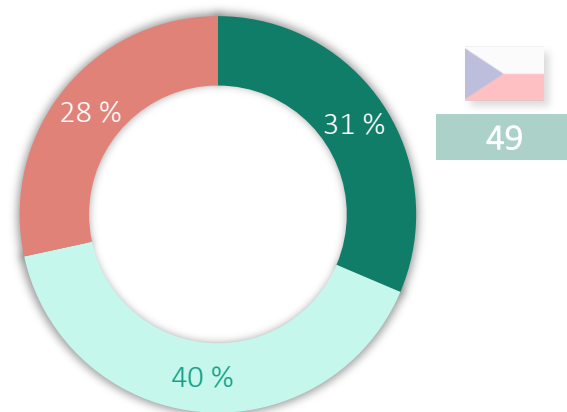
O 5 a viac percentuálnych bodov menej oproti celku

O 5 a viac percentuálnych bodov viac oproti celku



Jak zaměstnanci na Slovensku vycházejí s příjmy? (JobsIndex, jaro 2026)

Ako ťažké je zaplatiť neočakávaný výdavok vo výške 540 EUR

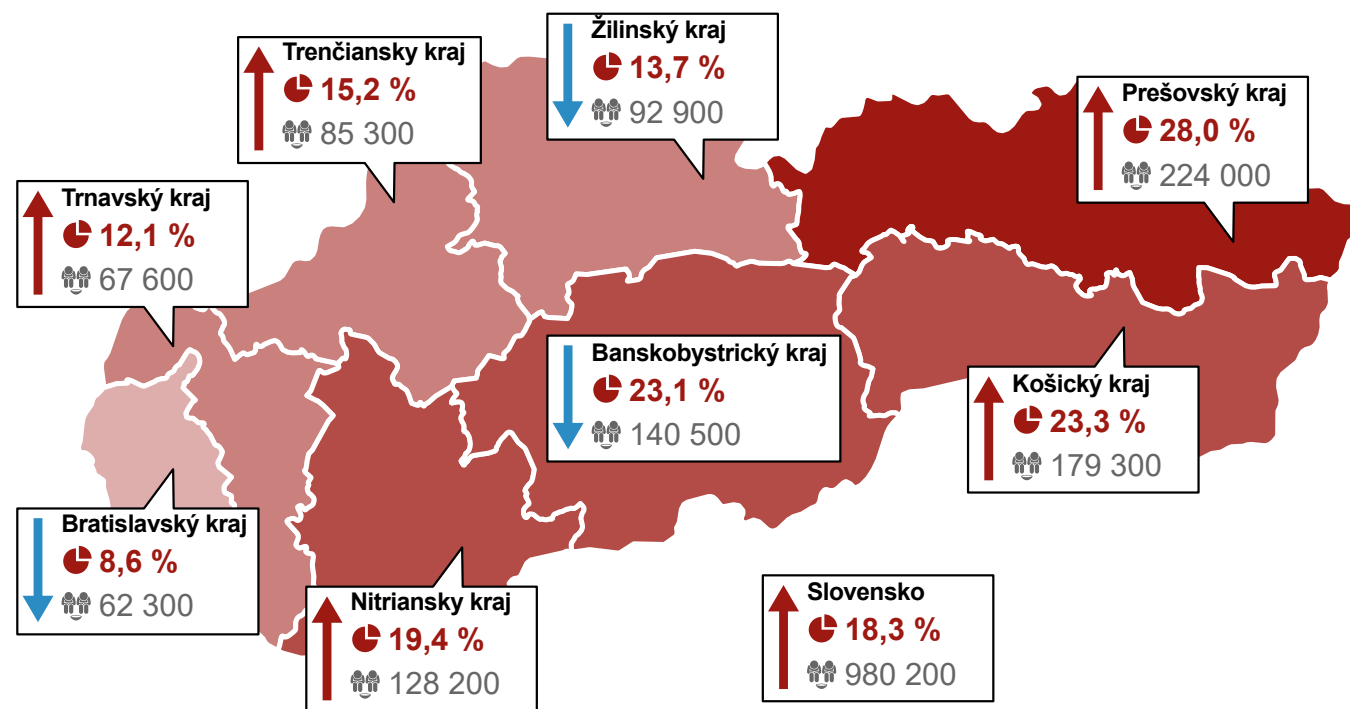


- mohli by si to dovoliť
- mohli by si to dovoliť len s ťažkosťami
- nemohli by si to dovoliť



Obyvatelia SR ohrození chudobou

(podiel osôb v %, počet osôb, EU SILC 2024)



Podiel osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením¹⁾

- do 9,0 %
- od 9,1 % do 16,0 %
- od 16,1 % do 24,0 %
- od 24,1 % do 28,0 %

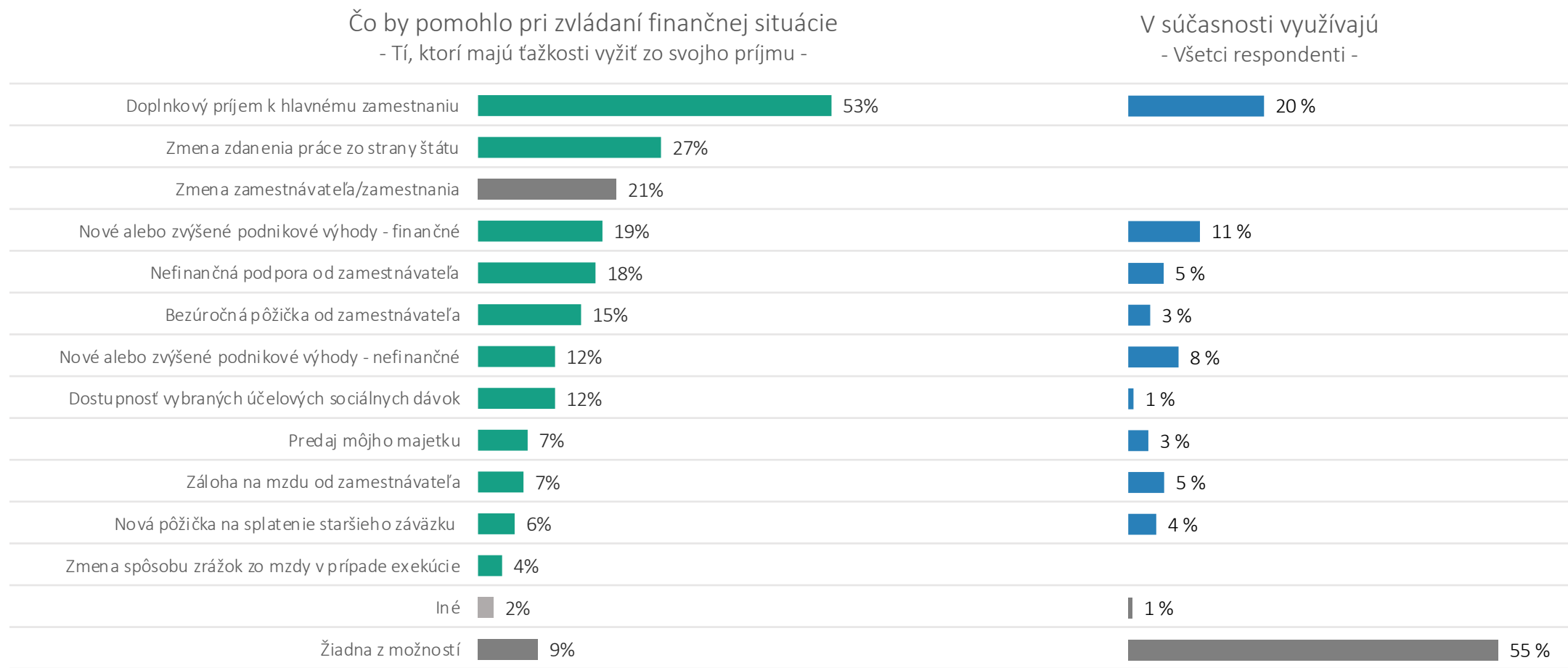
- 📊 podiel obyvateľov ohrozených chudobou¹⁾
- 👤 počet obyvateľov ohrozených chudobou²⁾
- ↑ nárast počtu chudobných medziročne
- ↓ pokles počtu chudobných medziročne

¹⁾ Ide o podiel osôb ohrozených jednou, či viacerými z 3 dimenzií chudoby z celkového počtu obyvateľov – Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia

²⁾ Ide o počet osôb ohrozených jednou, či viacerými z 3 dimenzií chudoby

Co by pomohlo lidem ve fin. potížích lépe zvládat situaci

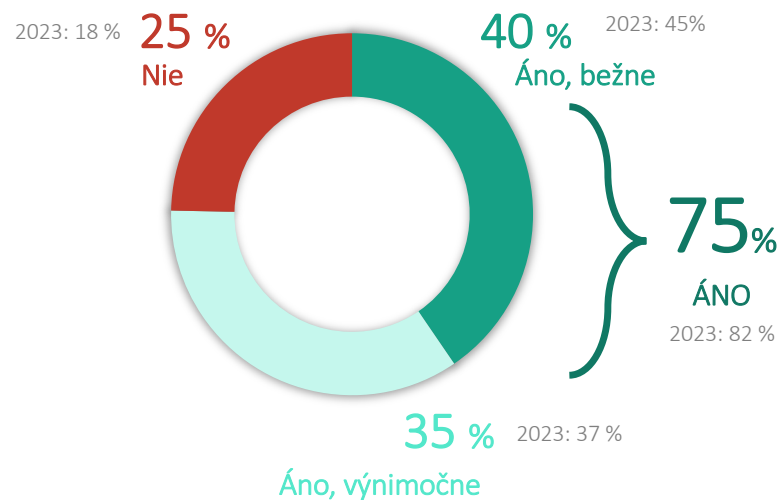
(JobsIndex, jaro 2026, Slovensko)



Práce přesčas, její odměňování a důležitost v příjmech lidí

(JobsIndex, jaro 2026, Slovensko)

V uplynulom roku pracovali nadčasy



Spôsob odmeňovania za nadčasy

Vždy vyúčtovaná a zaplatená

58 %

2023: 56 %

Len časť

23 %

2023: 26 %

Nikdy vykázaná a zaplatená

19 %

2023: 19 %

Význam odmeny za nadčasy

podstatná časť mojich príjmov

33 %

2023: 36 %

prilepšenie k môjmu príjmu

49 %

2023: 51 %

to nie je dôležité, radšej pracujem bez nadčasov

19 %

2023: 14 %



Socioekonomické znevýhodnění (včetně GPG) vede ke konzervaci stereotypů a limituje uplatnění nemalé části lidí.

Systematické přetěžování není dlouhodobě slučitelné s rychlým stárnutím pracující populace.

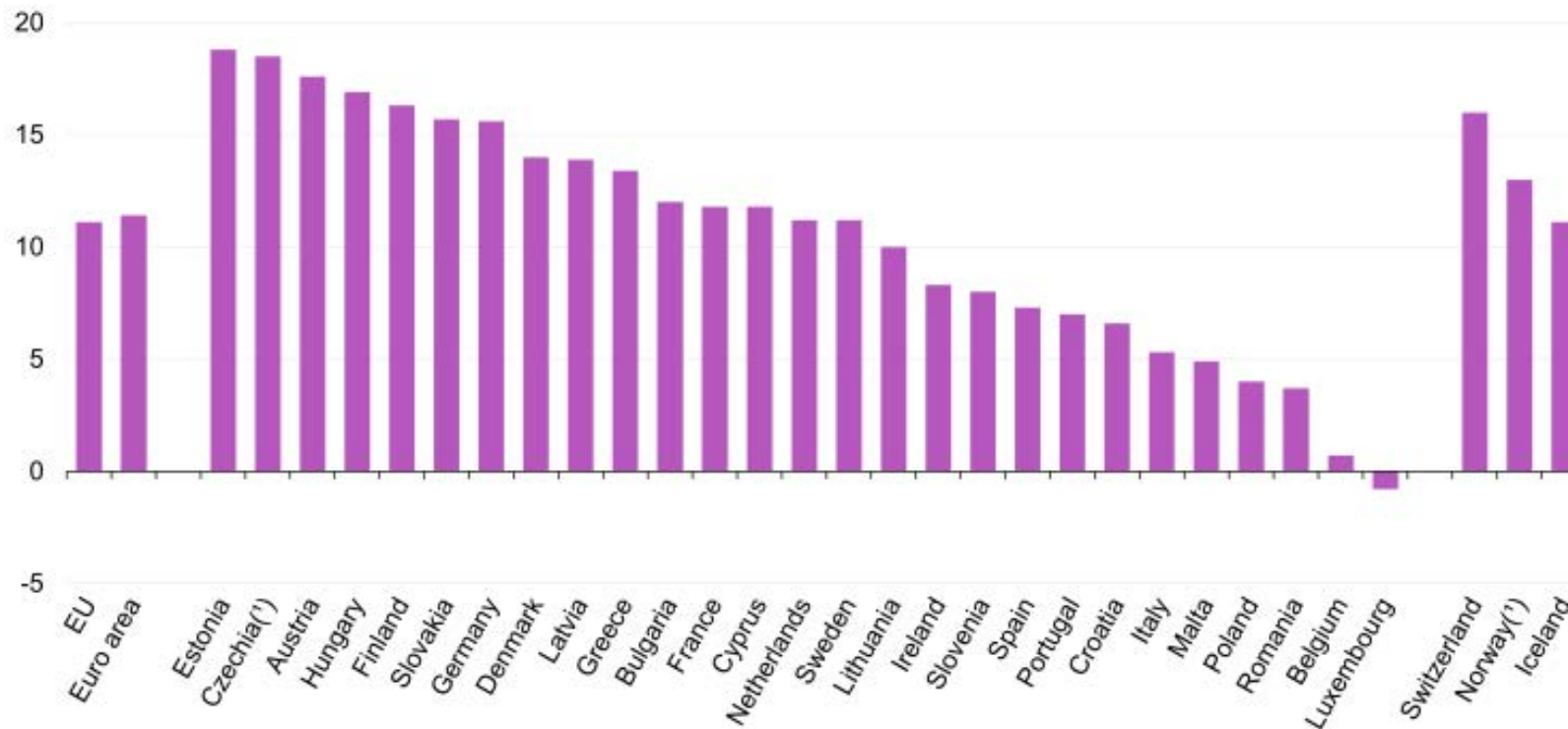


Evropská směrnice o transparentním odměňování

Rozdíly v platech/mzdách mužů a žen – gender pay gap ([Eurostat](#), 2024)

The unadjusted gender pay gap, 2024

(difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)



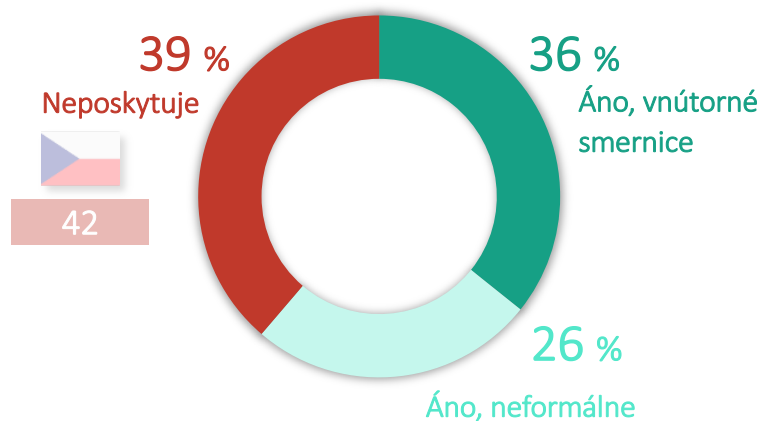
The unadjusted gender pay gap by economic control, 2024 (%)

	Public	Private
Belgium	-0.5	6.1
Bulgaria	6.7	14.1
Czechia(*)	17.4	19.6
Denmark	10.8	13.5
Germany	10.5	17.9
Spain	7.1	12.2
Croatia	3.7	12.2
Italy	2.6	17.4
Estonia	16.7	20.5
Cyprus	-3.5	20.8
Latvia	10.6	16.1
Lithuania	7.0	12.9
Hungary	17.3	17.9
Netherlands	8.8	16.5
Poland	-1.2	11.9
Portugal	7.4	21.8
Romania	3.8	9.5
Slovenia	13.2	9.2
Slovakia	14.8	17.2
Finland	15.8	16.9
Sweden	7.5	9.4
Iceland	7.3	15.2
Norway(*)	6.7	16.0
Switzerland	13.0	16.9

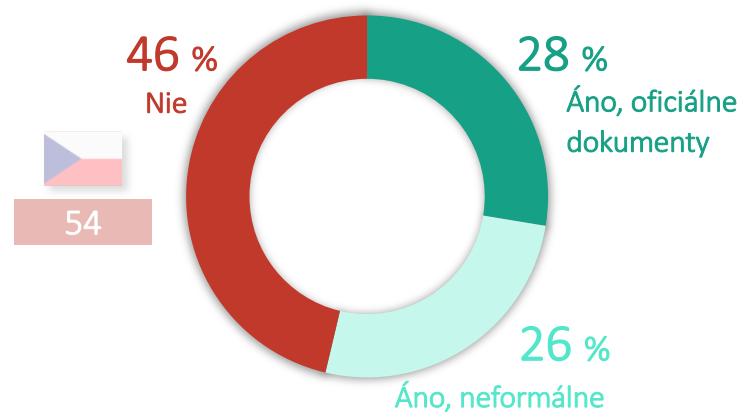


Informace o odměňování ve firmě (JobsIndex, jaro 2026, Slovensko)

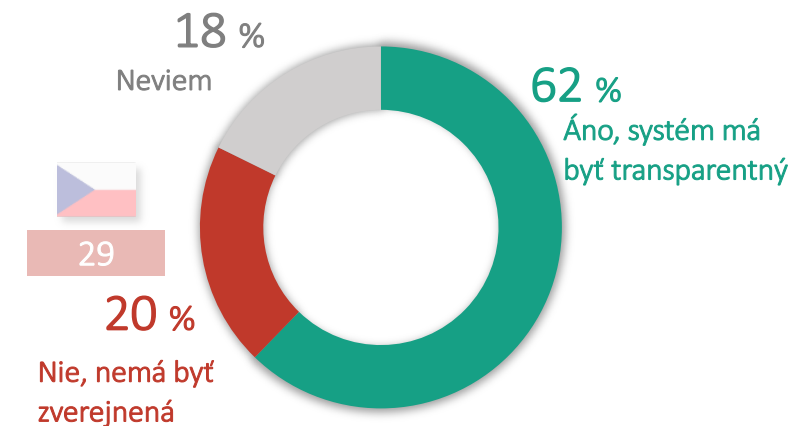
Poskytuje zaměstnavatel informace o
systému odměňování



Majú informácie o výške
miezd u zamestnávateľa



Informácie považujú za
dôležité



T1. Poskytuje váš zamestnávateľ informácie o systéme odmeňovania a pravidlách zvyšovania platov?

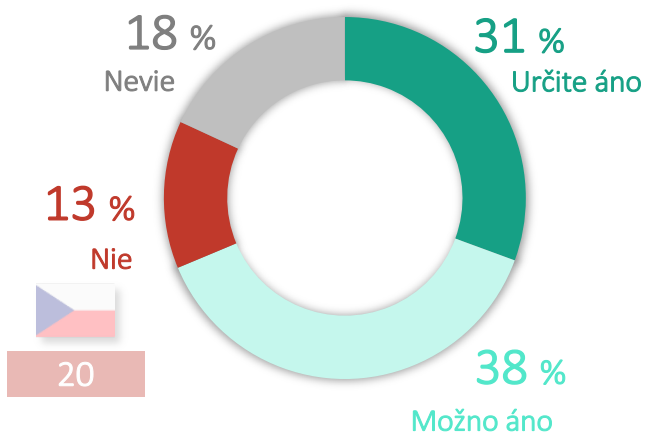
T2. Máte k dispozícii informácie o výške miezd u vášho zamestnávateľa na pozíciách porovnateľných s vašou (napr. priemerná mzda atď.)?

T3. Považujete osobne za užitočné, aby boli informácie o priemerných mzdách vo firme dostupné, zdieľané a otvorene komunikované?

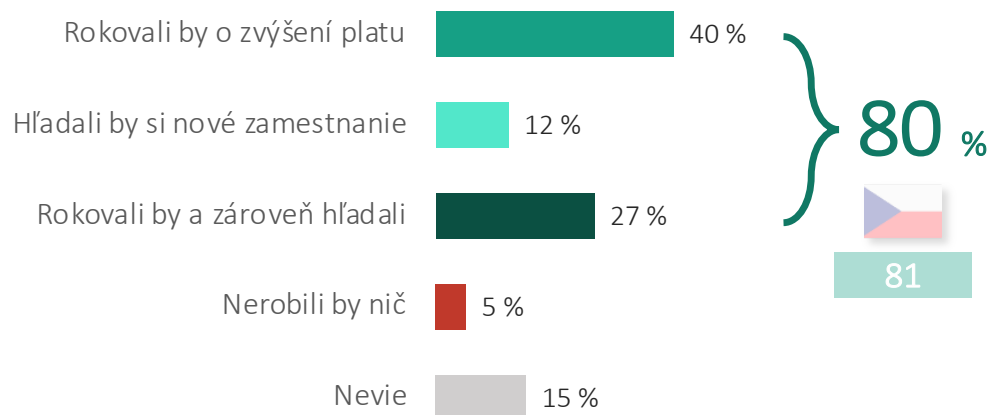


Přístup k využívání práva na informace o výši platů/mezd (JobsIndex, jaro 2026, SK)

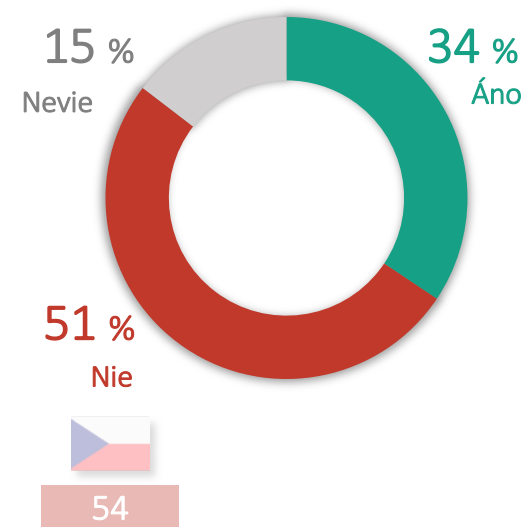
Využijú možnosť požiadať o informácie



Čo by robili, keby zistili, že majú výrazne nižšiu mzdu



Zaujímalí sa o výšku miezd u iných zamestnávateľov



T4. Ak budete mať právo požiadať zamestnávateľa o informácie o výške plátov na porovnateľných pozíciách, využijete túto možnosť?

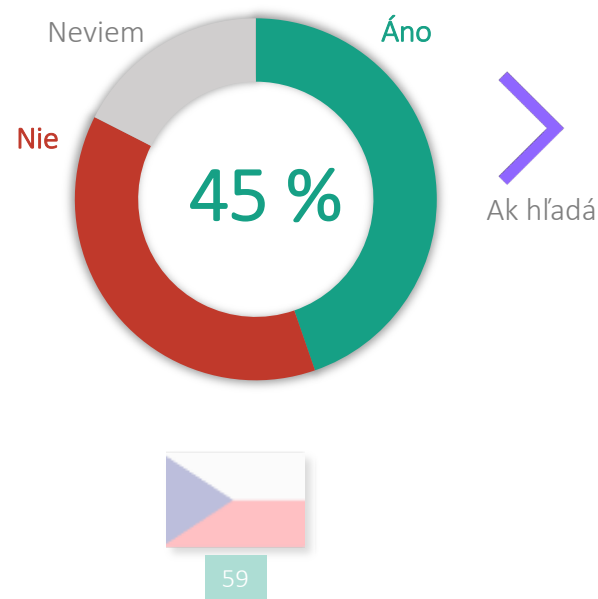
T5. Ak by ste zistili, že vaša mzda je výrazne nižšia ako priemerná mzda na porovnateľných pozíciách (napr. o viac ako 10 %), ako by ste túto situáciu riešili?

T6. Zaujímalí ste sa v poslednej dobe o výšku plátov na porovnateľných pozíciách, ako je tá vaša, u iných zamestnávateľov (napríklad prostredníctvom pracovných inzerátov, ponúk práce alebo v porovnávačoch plátov)?

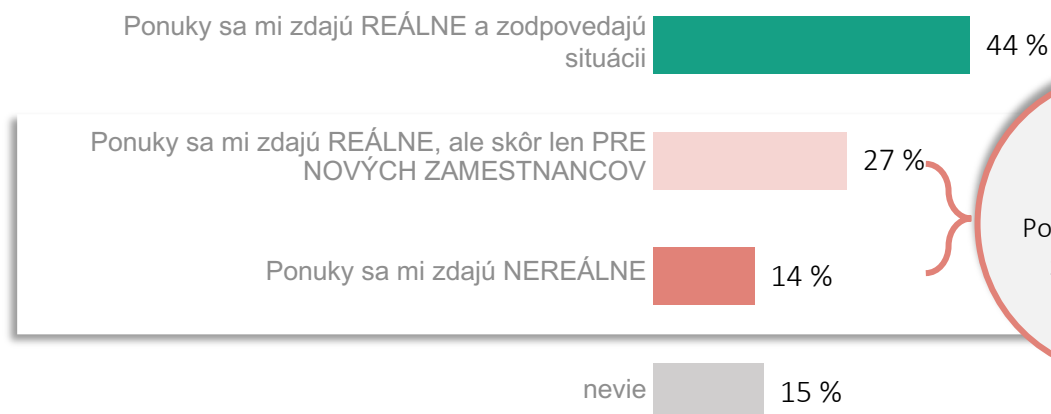


Hodnocení nových nabídek u zaměstnavatele (JobsIndex, jaro 2026, Slovensko)

Hľadajú zamestnancov

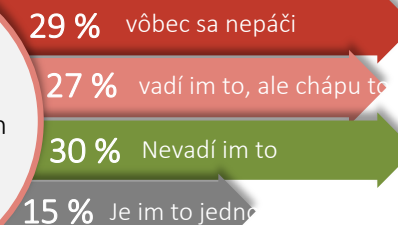


Hodnotenie ponúk



Ako sa stavia k ponukám pre nových zamestnancov

41 %
Ponuky pre nových zamestnancov



U4. Hľadá váš súčasný zamestnávateľ nových zamestnancov?

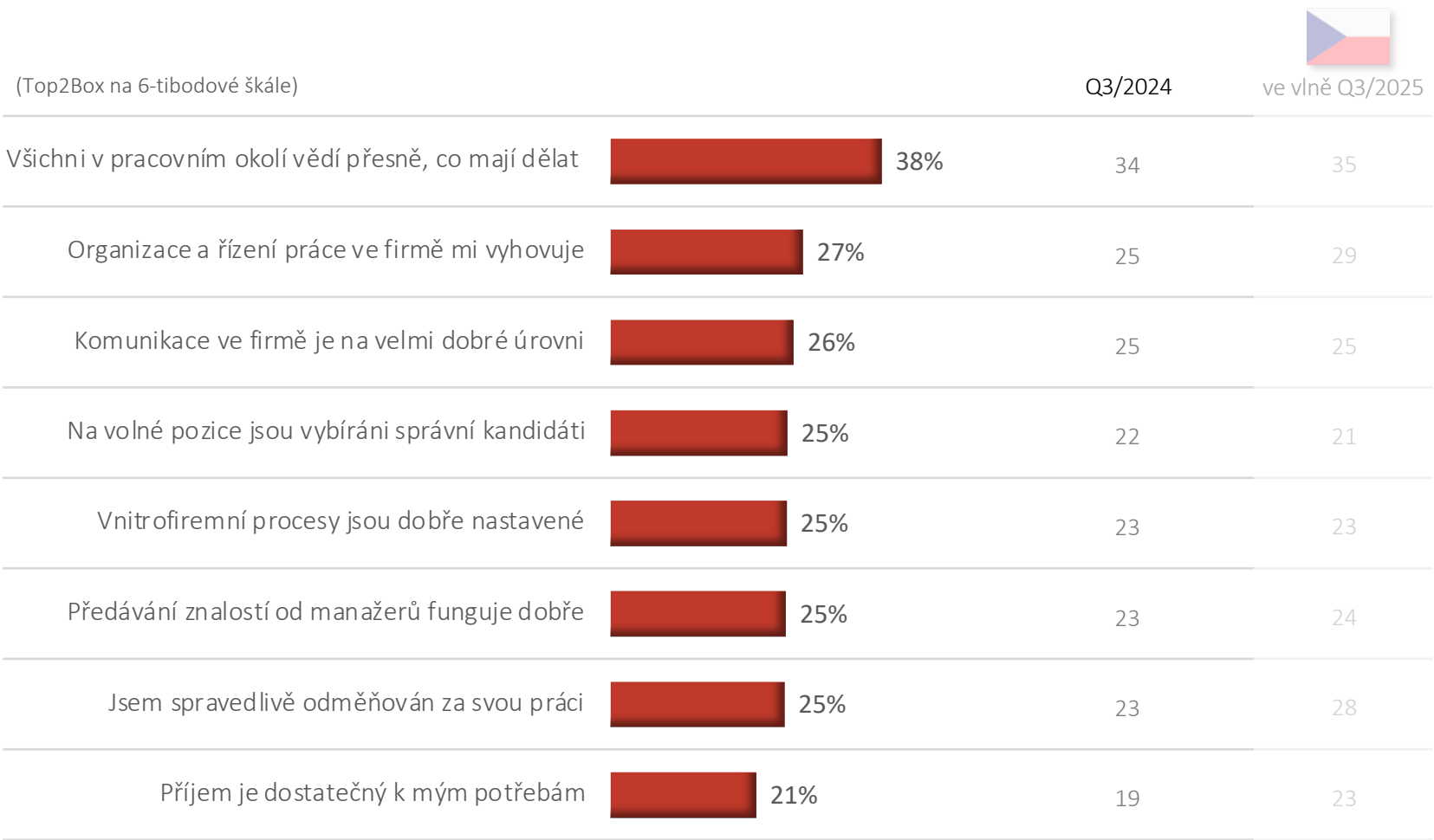
U5. Ako hodnotíte ponuky nových pracovných miest od vášho súčasného zamestnávateľa?

U6. Aký je váš postoj k ponukám vášho súčasného zamestnávateľa pre nových zamestnancov?



Jak zaměstnanci na Slovensku hodnotí organizaci práce a odměňování

(JobsIndex, podzim 2025)



AI & adaptabilita z pohledu lidí

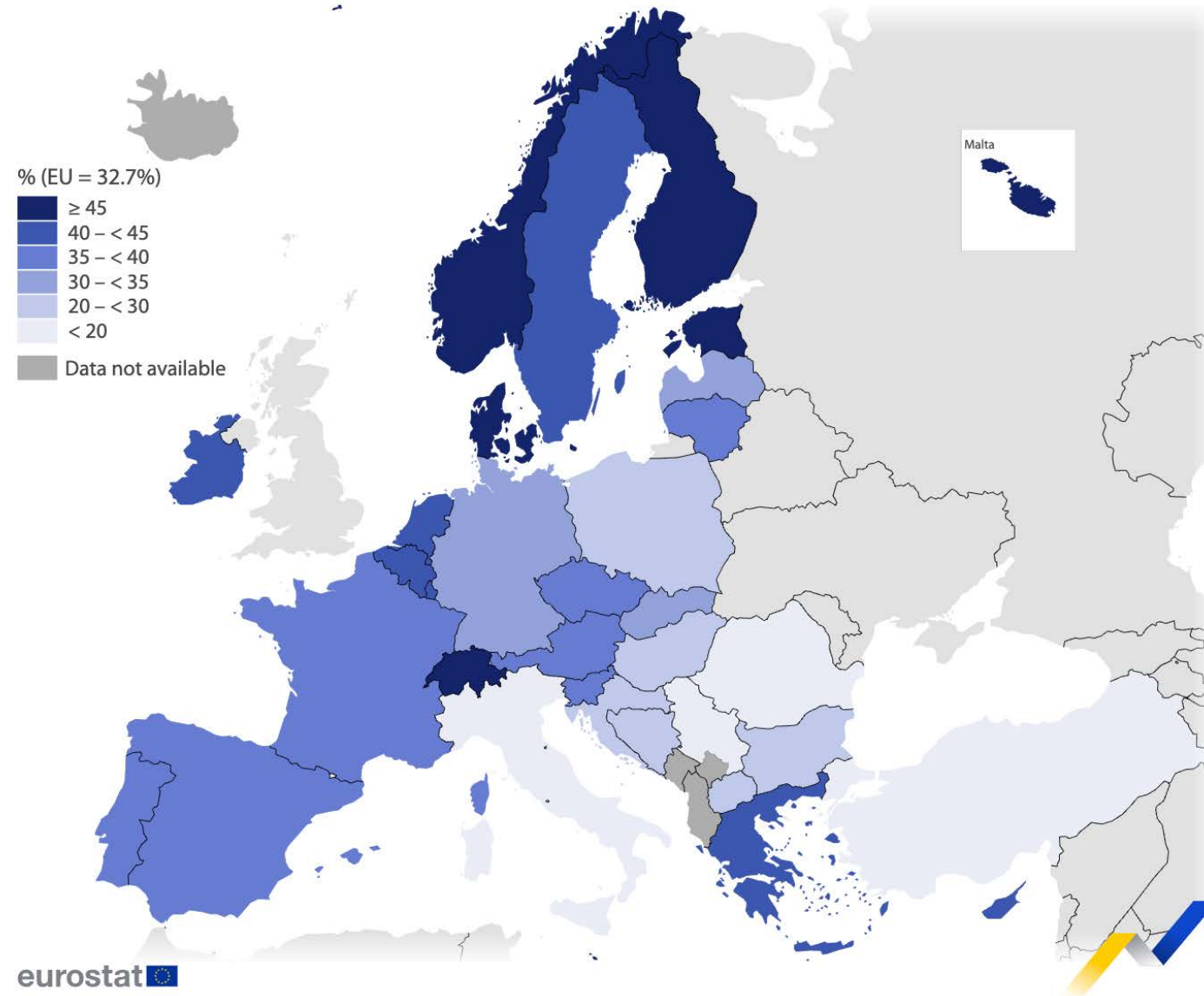
~

Vzdělávání při práci, profesní a kariéerní rozvoj



Use of generative AI tools in 2025

(% of people aged 16-74 who used generative AI in the last 3 months)



eurostat

Source dataset: isoc_ai_iaiu

Administrative boundaries: © EuroGeographics © OpenStreetMap

Cartography: Eurostat – IMAGE, 12/2025

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.

(%)



Administrative boundaries: © EuroGeographics © OpenStreetMap

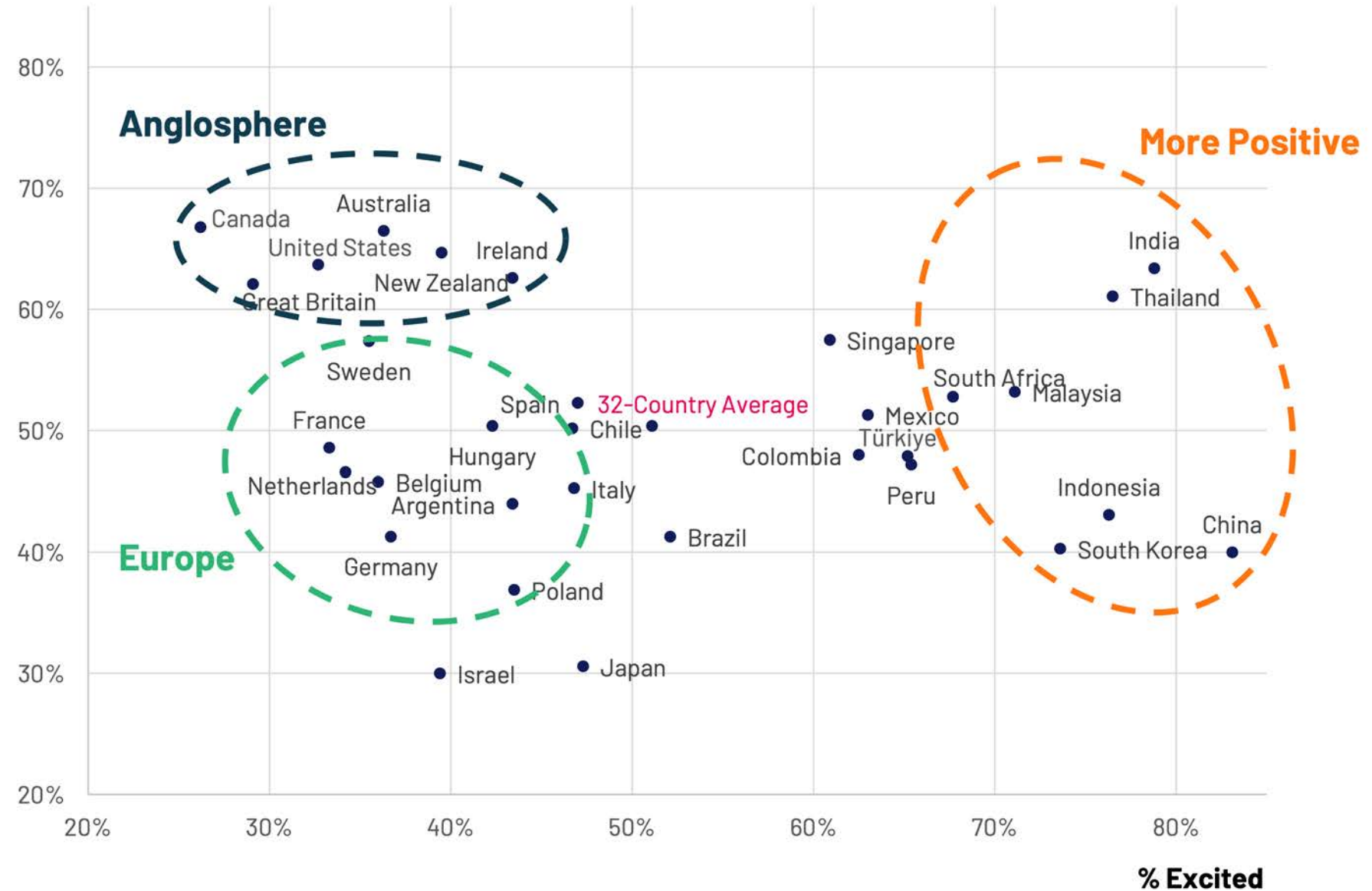
Kosovo* - This designation is without prejudice to positions on status, and is in line with UNSCR 1244/1999 and the ICJ Opinion on the Kosovo declaration of independence.

How much do you agree or disagree with the following?

- **Products and services using artificial intelligence make me nervous**
- **Products and services using artificial intelligence make me excited**

Base: 23,532 adults under the age of 75 across 32 countries between March 20, 2026 and April 3, 2026.

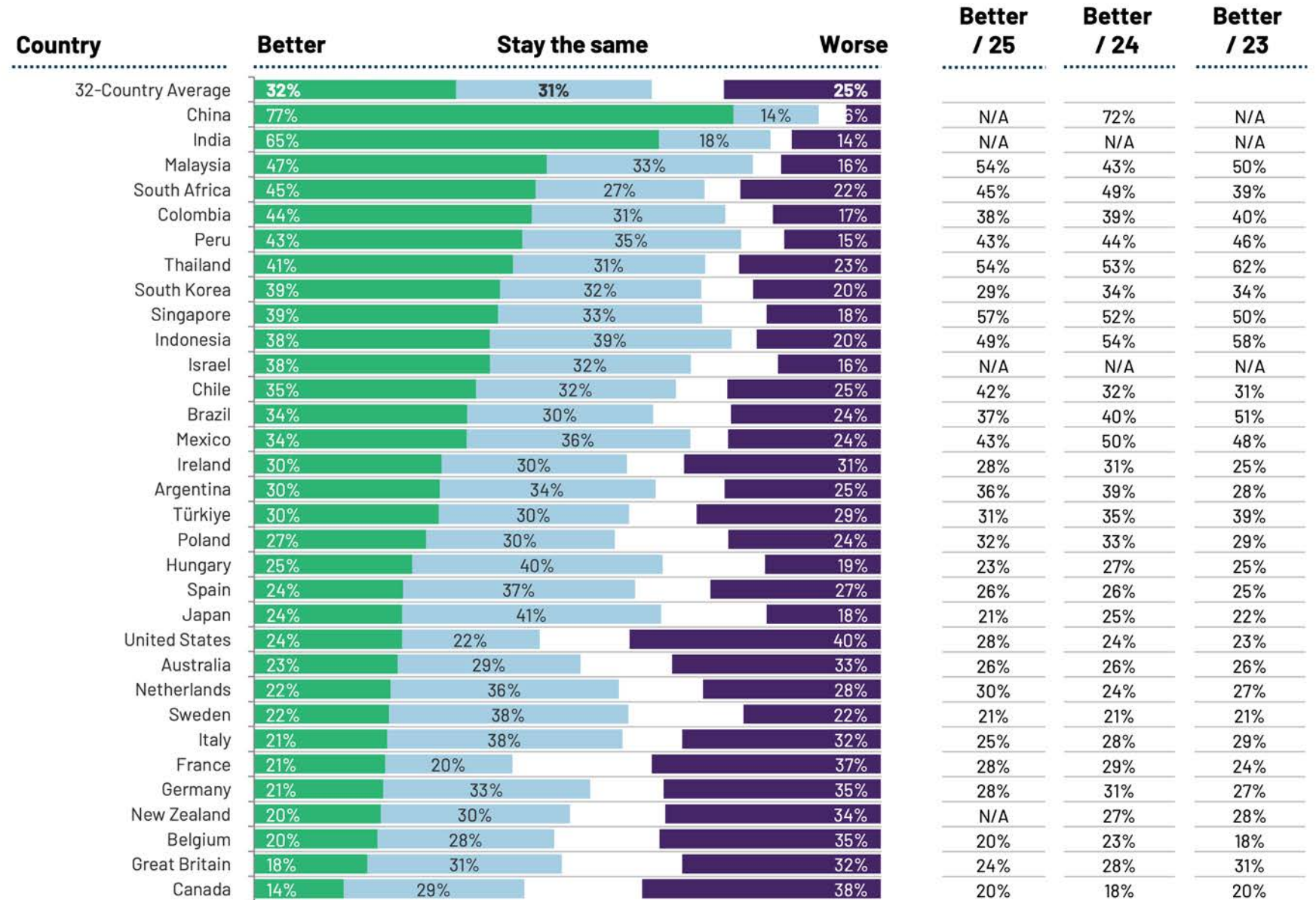
% Nervous



Do you think the increased use of artificial intelligence will make the following better, worse or stay the same in the next 3-5 years?

The economy in my country

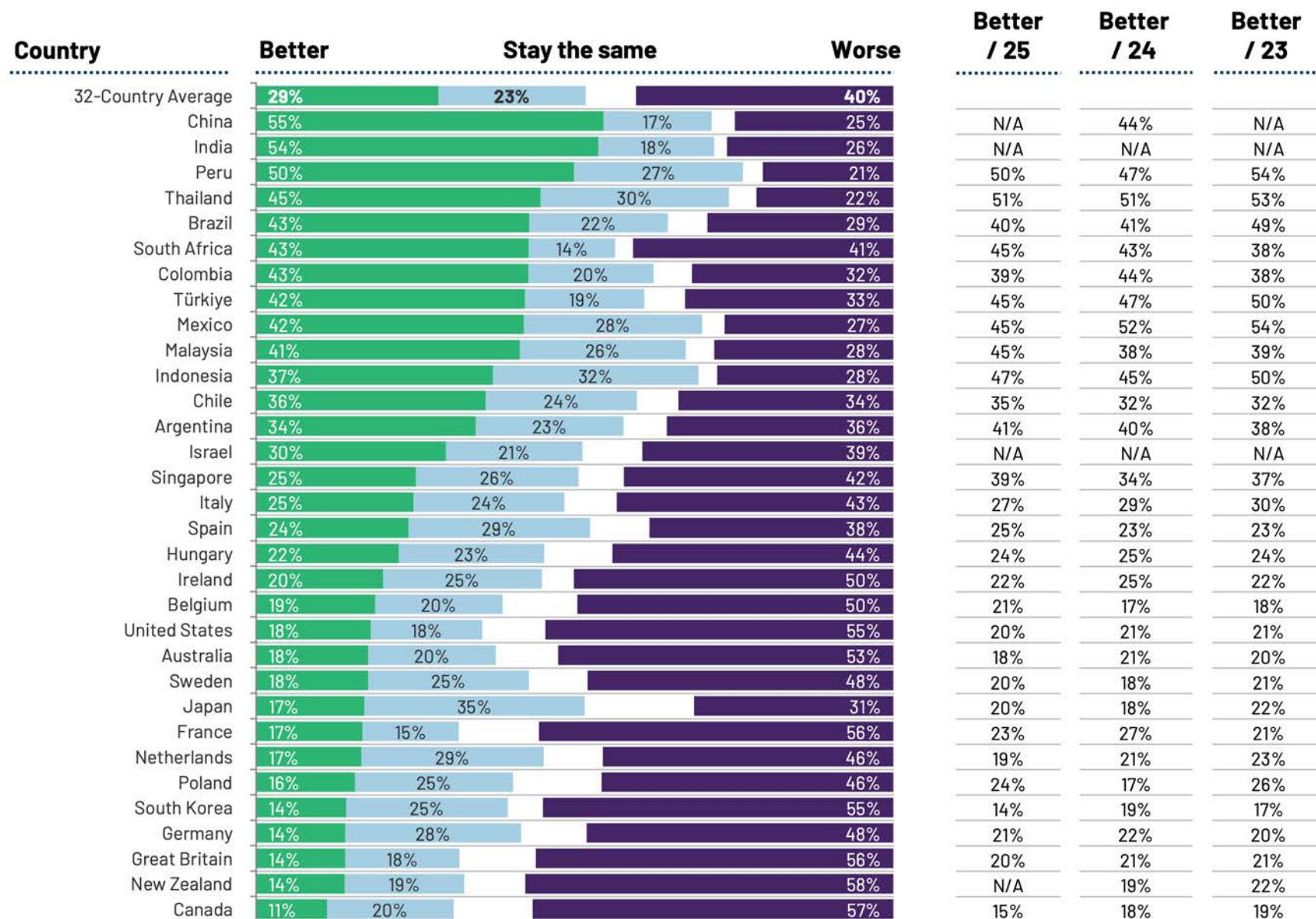
Base: 23,532 adults under the age of 75 across 32 countries between March 20, 2026 and April 3, 2026.



Do you think the increased use of artificial intelligence will make the following better, worse or stay the same in the next 3-5 years?

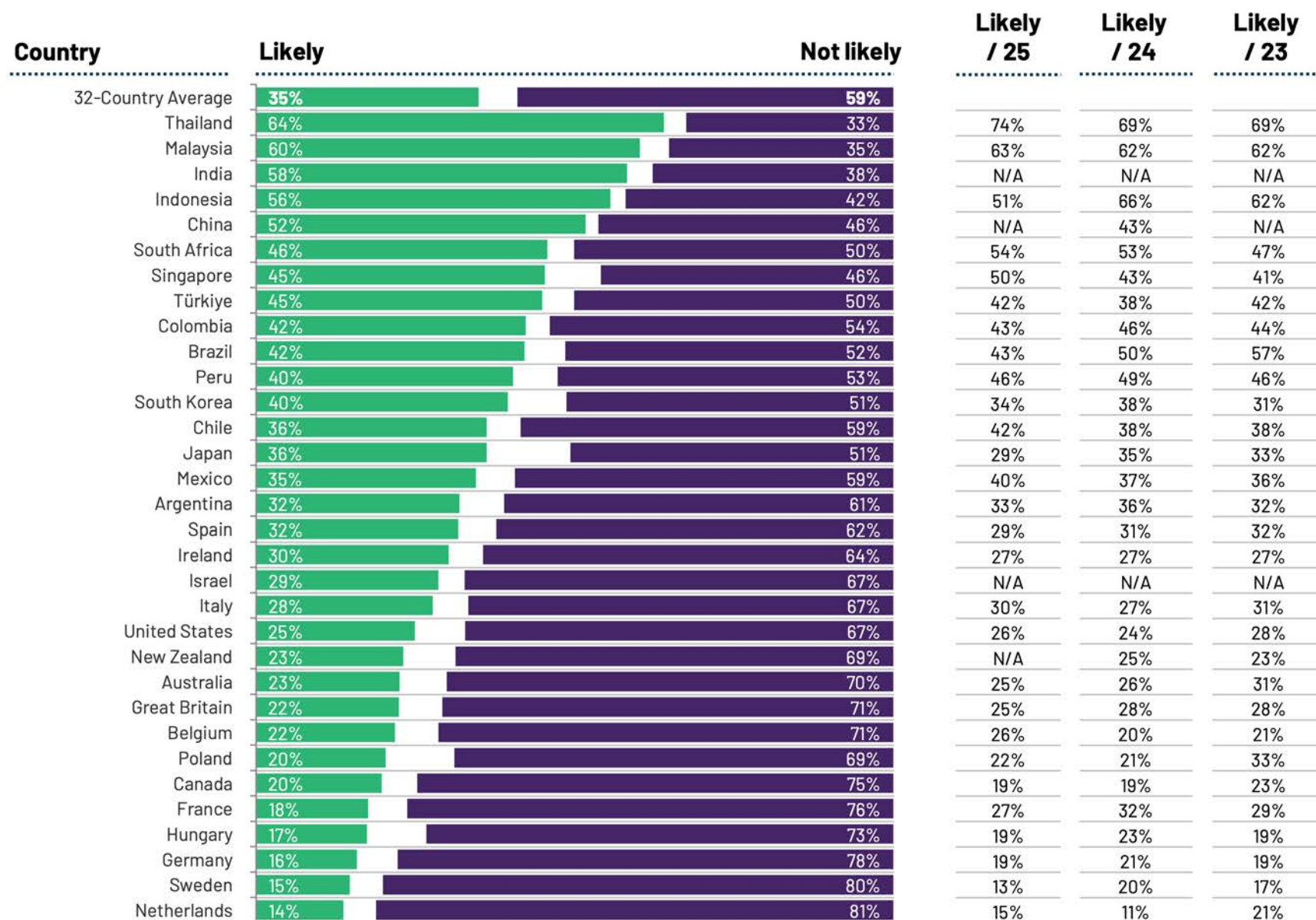
The job market

Base: 23,532 adults under the age of 75 across 32 countries between March 20, 2026 and April 3, 2026.



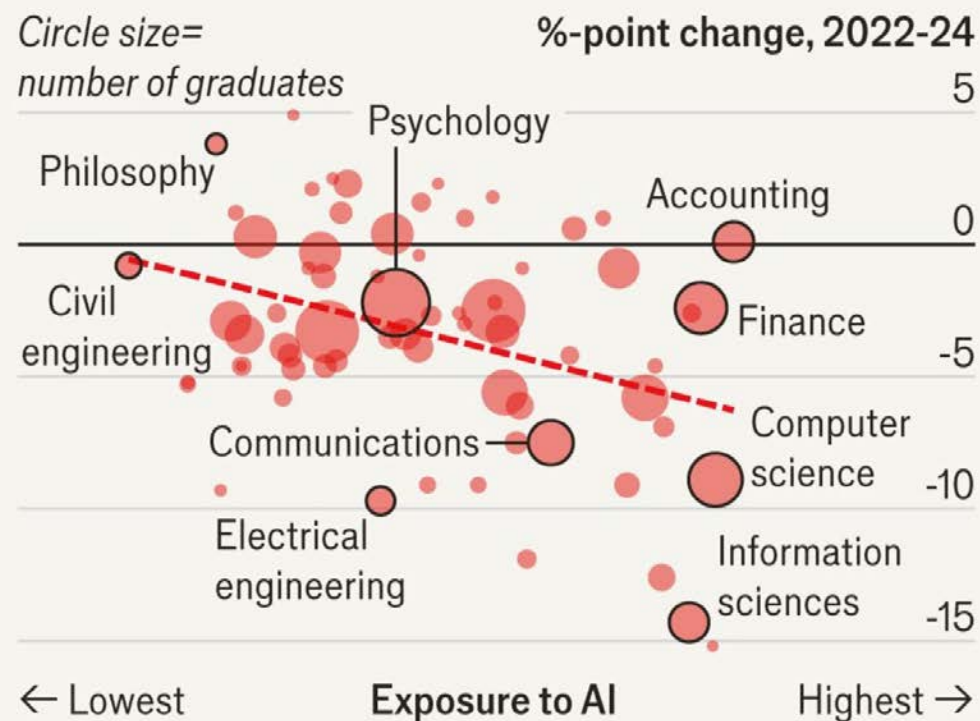
And how likely, if at all, do you think it is that **AI** will replace your current job in the next 5 years?

Base: 23,532 adults under the age of 75 across 32 countries between March 20, 2026 and April 3, 2026.



Is AI putting graduates out of work already?

US, recent university graduates in full-time employment*



*Surveyed six months after graduation

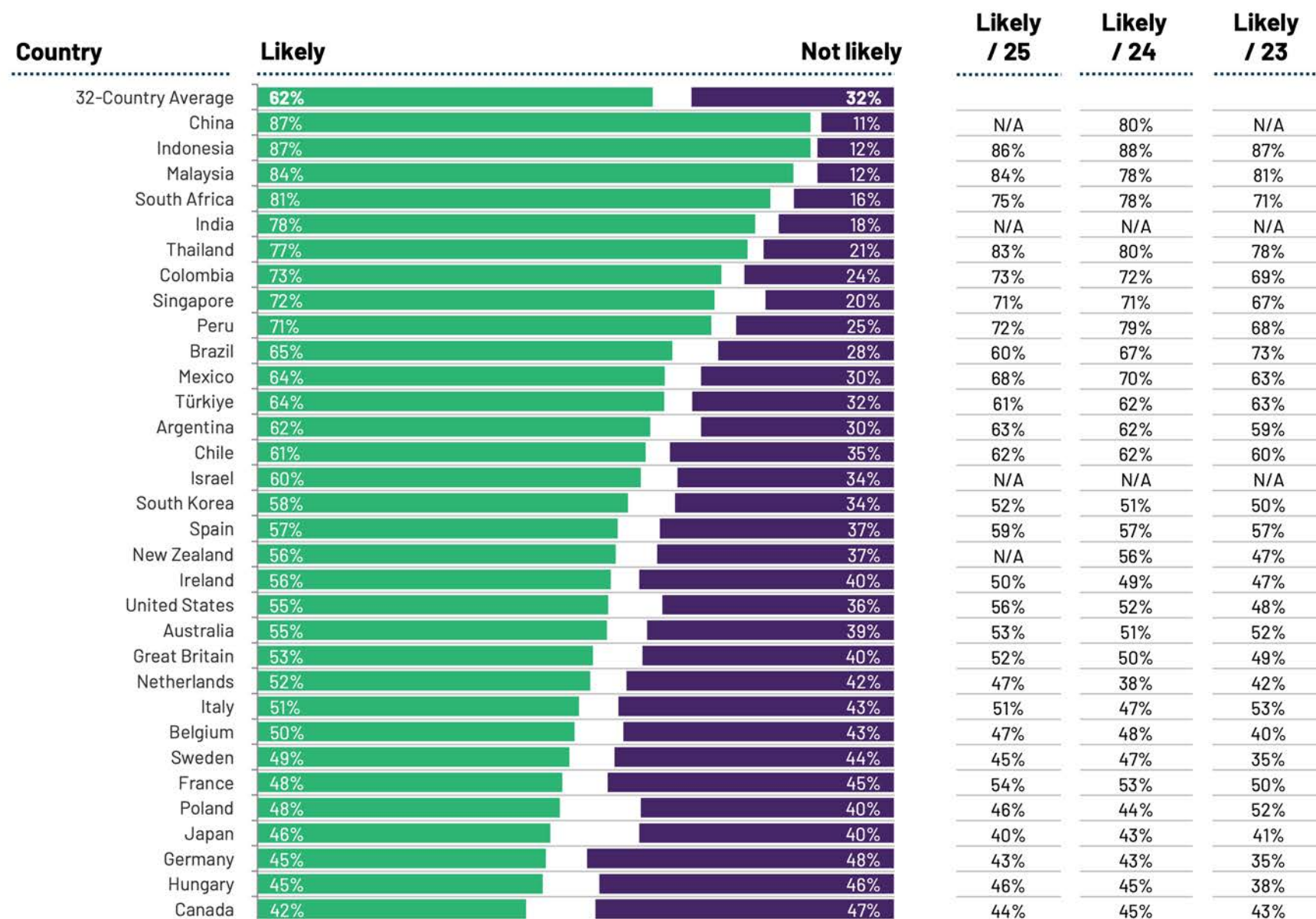
Sources: Anthropic; National Association of Colleges and Employers; *The Economist*



How likely, if at all, do you think it is that **AI** will change how you do your current job in the next 5 years?*

*Only asked to those currently in work

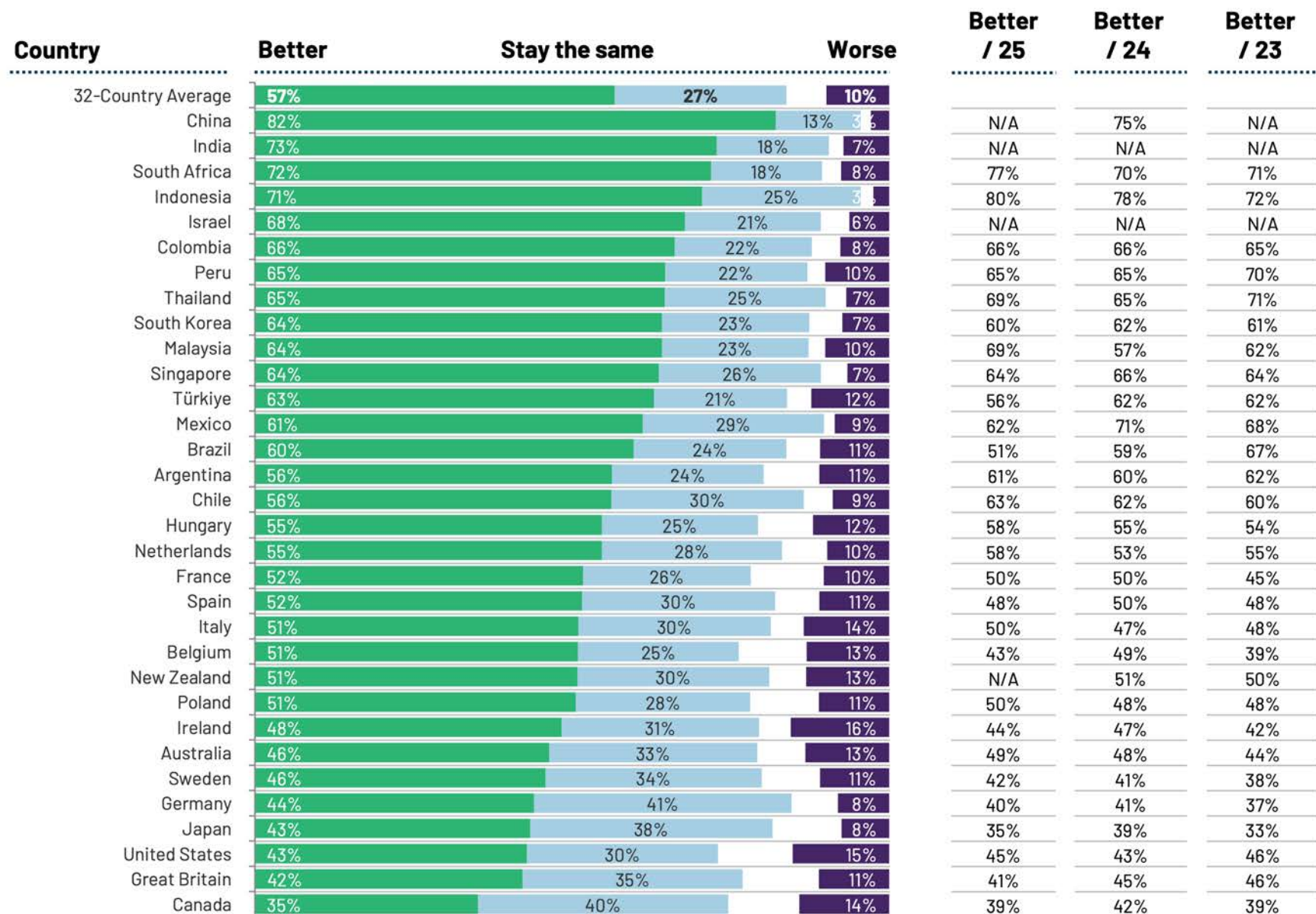
Base: 23,532 adults under the age of 75 across 32 countries between March 20, 2026 and April 3, 2026.



Do you think the increased use of artificial intelligence will make the following better, worse or stay the same in the next 3-5 years?

The amount of time it takes me to get things done

Base: 23,532 adults under the age of 75 across 32 countries between March 20, 2026 and April 3, 2026.

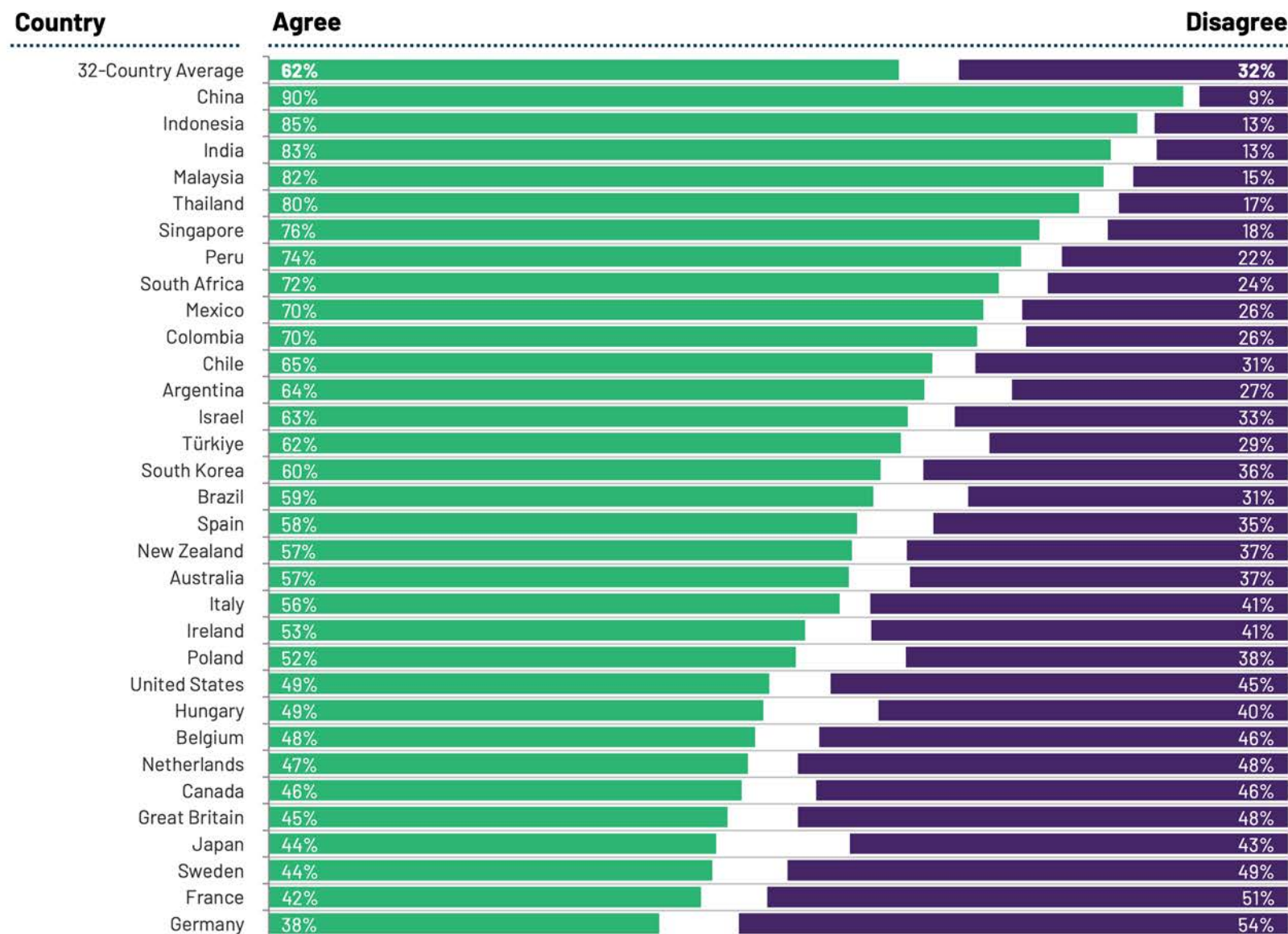


How much do you agree or disagree with the following?

AI tools have saved me time at work in the last year*

*Only asked to those currently in work

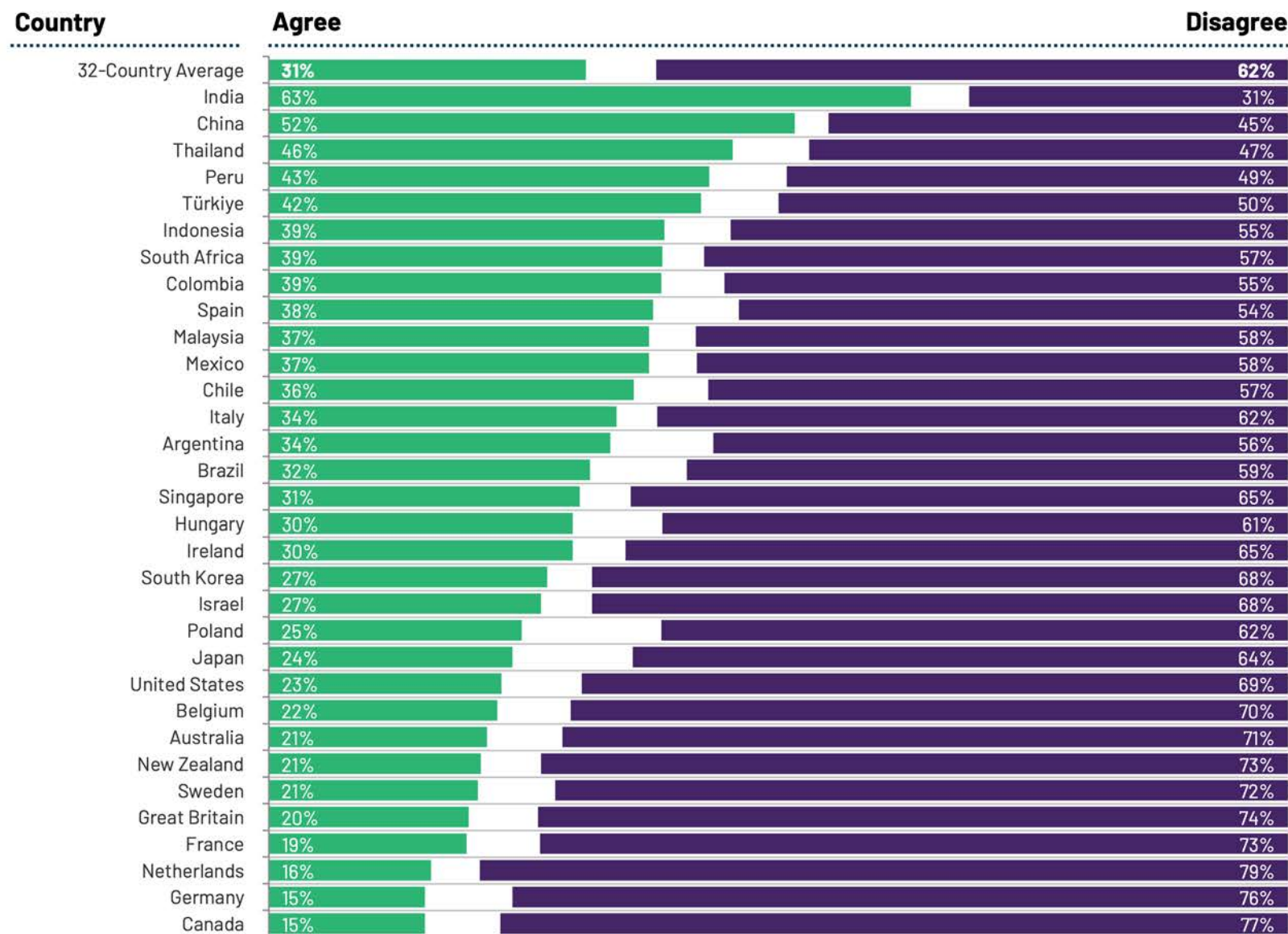
Base: 23,532 adults under the age of 75 across 32 countries between March 20, 2026 and April 3, 2026.



How much do you agree or disagree with the following?

I trust AI tools, so I don't check their work

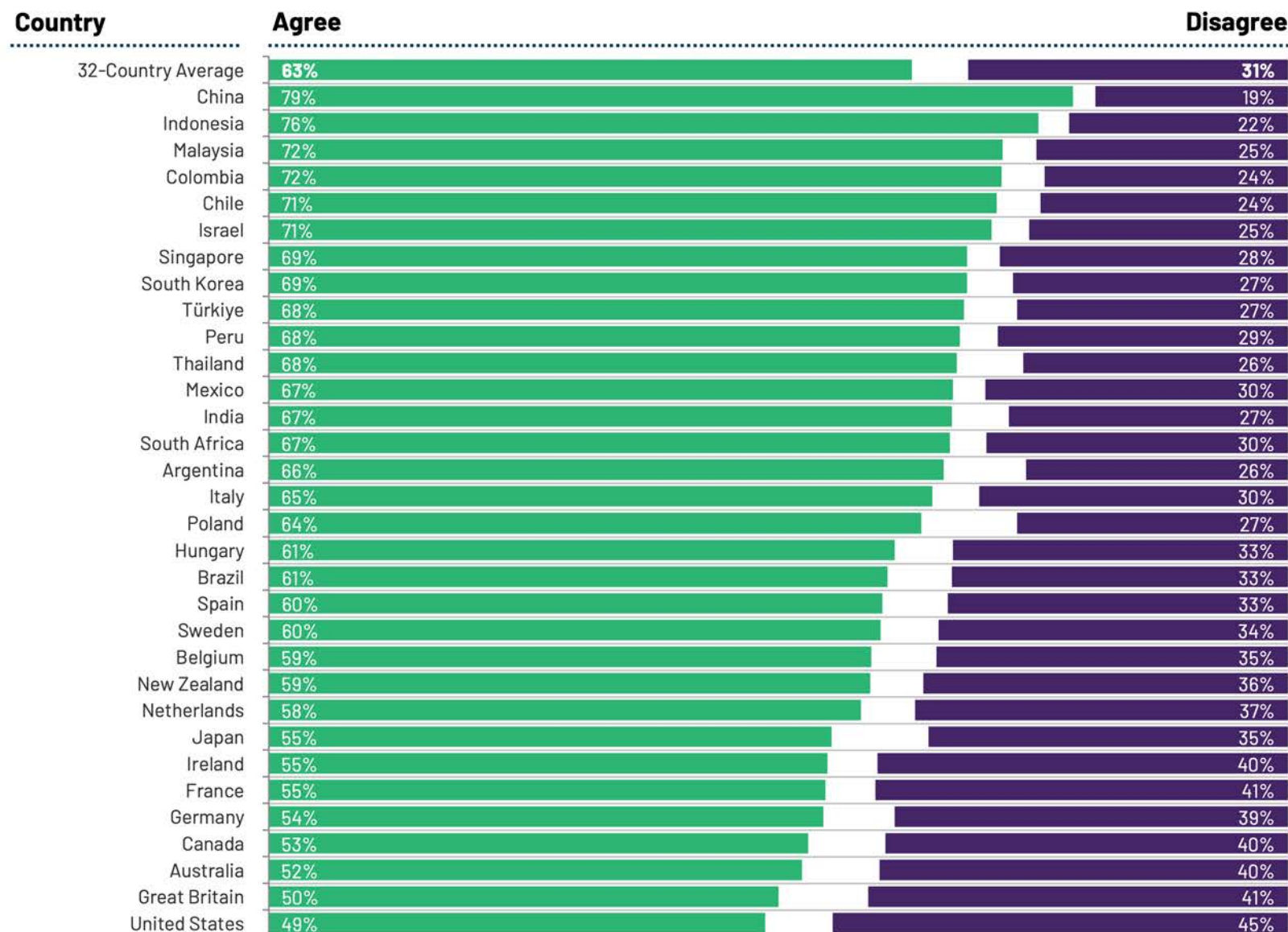
Base: 23,532 adults under the age of 75 across 32 countries between March 20, 2026 and April 3, 2026.



How much do you agree or disagree with the following?

I don't always trust AI tools, but I use them anyway

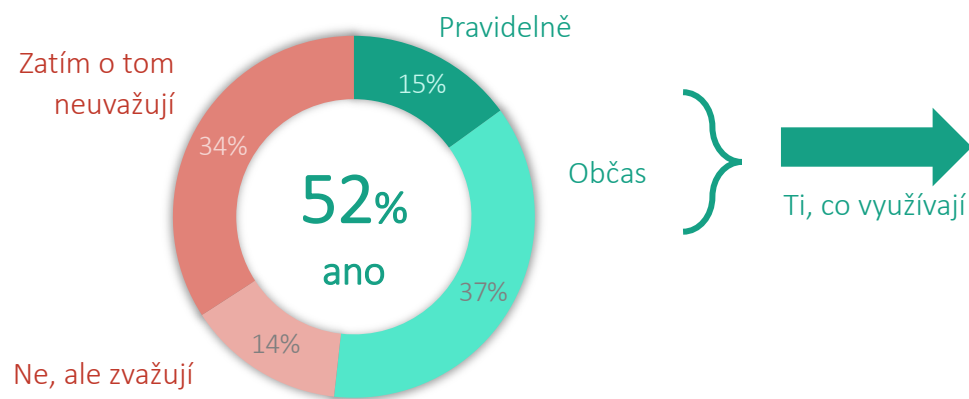
Base: 23,532 adults under the age of 75 across 32 countries between March 20, 2026 and April 3, 2026.



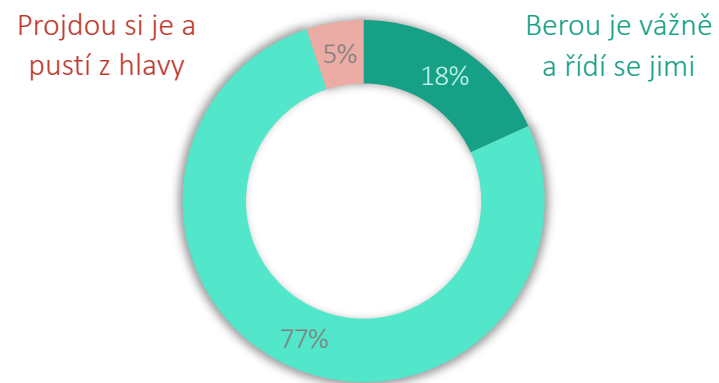
Používání aplikací generativní AI mimo práci na Slovensku

(JobsIndex, podzim 2025)

Využívají AI mimo práci



Věrohodnost doporučení AI



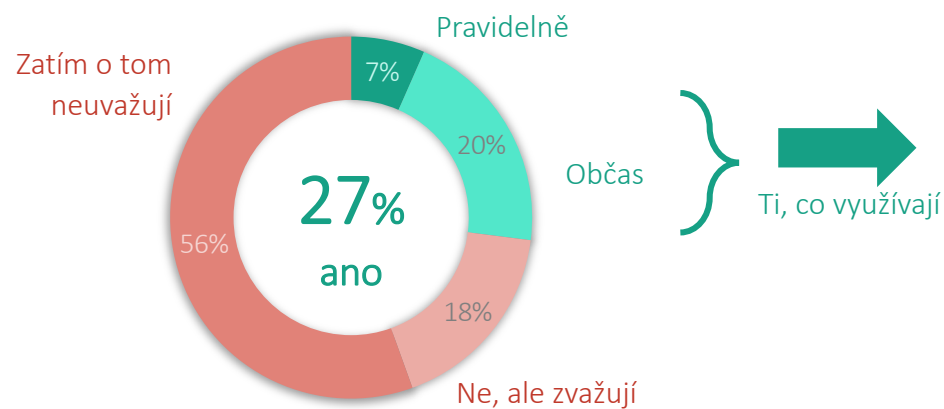
Přemýšlí nad nimi, ale konkrétní kroky až po konzultaci s jinými lidmi

Jaká témata s využitím AI řeší

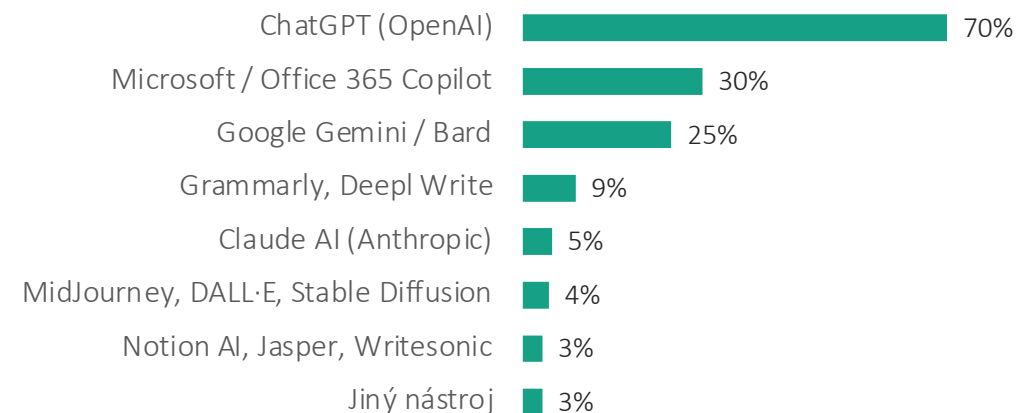


Používání aplikací generativní AI při práci na Slovensku (JobsIndex, podzim 2025)

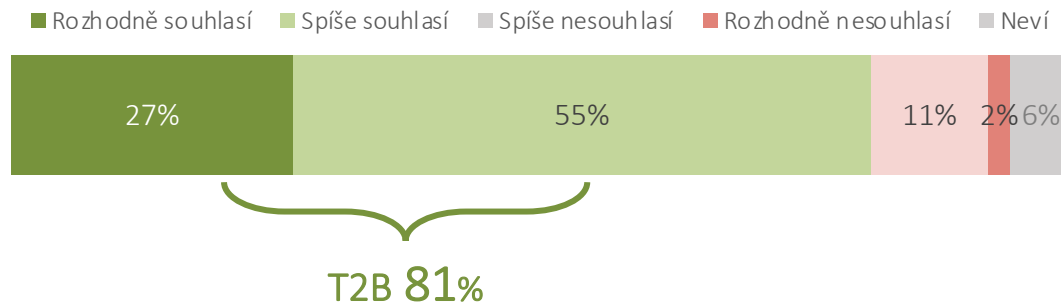
Využívají AI v práci



Nejčastěji využívané nástroje AI



AI mi pomáhá být efektivnější v práci

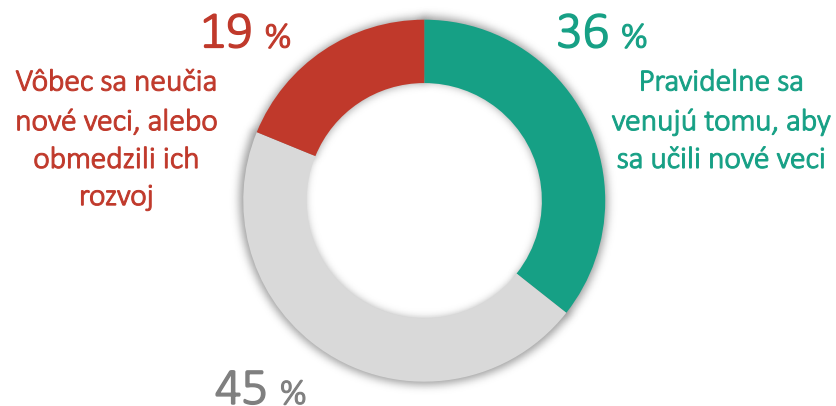


Při jakých činnostech využívají AI

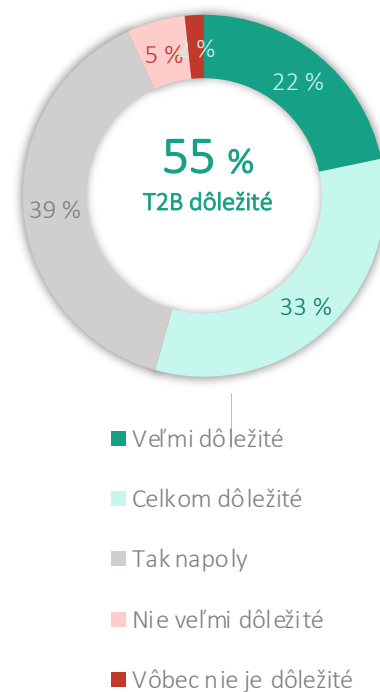


Využívaní digitálních nástrojů, AI & rozvoj (JobsIndex, jaro 2026, Slovensko)

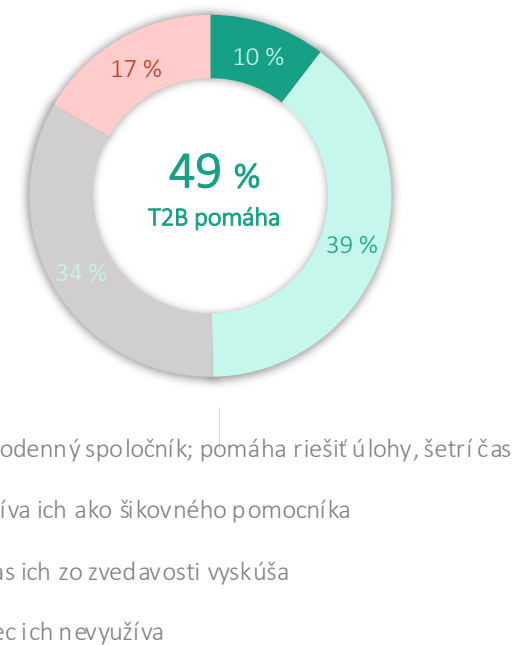
Venujú sa rozvoju a
vzdelávaniu



Ovládanie moderných technológií
a digitálnych nástrojov



Spôsob využívania nástrojov
umelej inteligencie

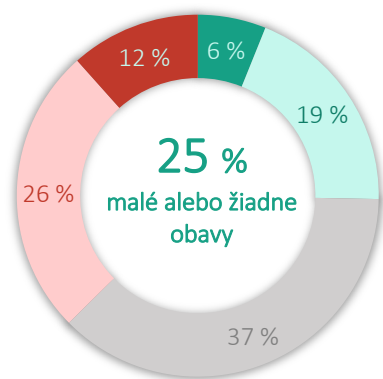


AD6. Ktoré tvrdenie vás lepšie vystihuje? AD7. Aký význam má pre vás osobne ovládanie moderných technológií a digitálnych nástrojov, aby ste v budúcnosti dokázali samostatne a úspešne zvládnuť nároky každodenného života (napr. komunikácia, úrady, financie, práca)? AD8. Ako využívate nástroje umelej inteligencie (napr. ChatGPT, Gemini, DeepL) vo svojom súkromnom živote alebo v práci?



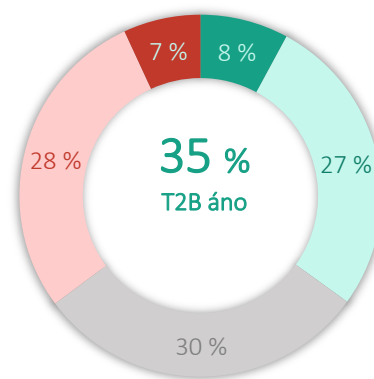
Perspektiva uplatnění a příprava na budoucnost (JobsIndex, jaro 2026, Slovensko)

Perspektívy zamestnanosti a životná úroveň v nasledujúcich 5 rokoch



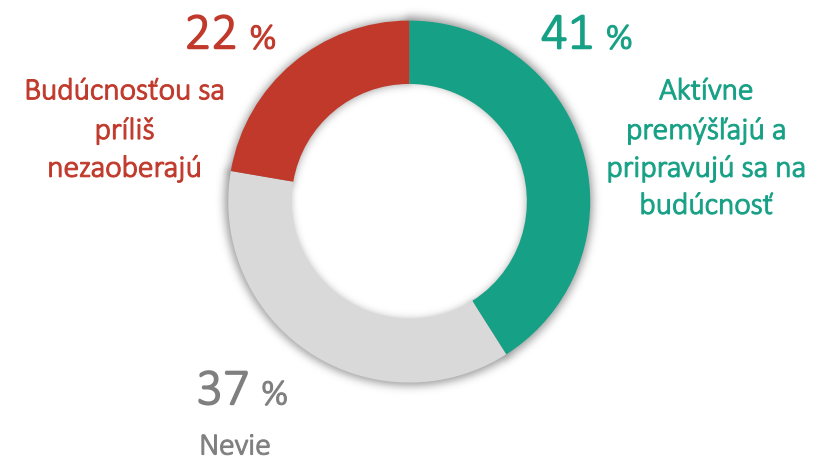
- Nemám žiadne obavy
- Skôr menšie obavy
- Ani malé, ani veľké obavy
- Skôr väčšie obavy
- Mám veľmi veľké obavy

Prijímajú konkrétne opatrenia na zvládnutie zmien v horizonte 5 rokov



- Určite áno
- Skôr áno
- Neviem
- Skôr nie
- Určite nie

Príprava na budúcnosť

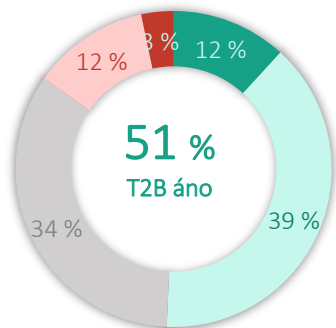


AD3. Ak zohľadníte geopolitickú situáciu, stav ekonomiky a technologický pokrok (AI), ako hodnotíte svoje vyhliadky na udržanie alebo zlepšenie svojho postavenia a životnej úrovne v horizonte najbližších 5 rokov? AD4. Podnikáte už teraz nejaké konkrétne kroky (napr. vzdelávanie, budovanie rezerv, rozširovanie zručností alebo kontaktov), ktoré vám pomôžu lepšie zvládnuť nároky a zmeny, ktoré pravdepodobne prídu v horizonte 5 rokov? AD5. Ktoré tvrdenie vás lepšie vystihuje?



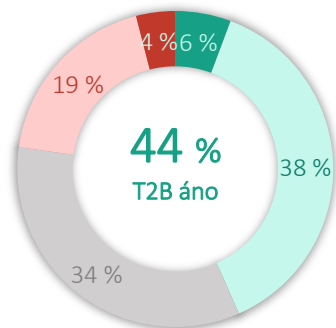
Plány do budoucna, schopnost reakce na změny (JobsIndex, jaro 2026, Slovensko)

Poradí si v prípade zániku hlavného oboru



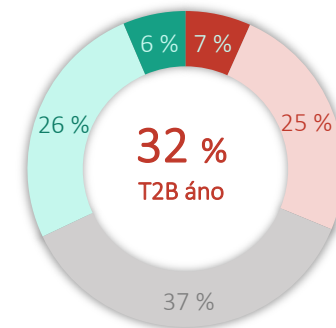
- Určite áno
- Skôr áno
- Neviem
- Skôr nie
- Určite nie

Majú plán B



- Áno, mám jasný plán
- Áno, mám hrubú predstavu
- Neviem
- Skôr nemám
- Nie, vôbec nemám

Moje zručnosti sú veľmi špecifické, bolo by ťažké uplatniť sa inde



- Určite áno
- Skôr áno
- Neviem
- Skôr nie
- Určite nie

AD10. Máte pripravenú aspoň základnú predstavu alebo konkrétne kroky („plán B“), ako by ste postupovali, keby sa váš doterajší spôsob zabezpečenia životných potrieb stal neudržateľným (napr. u pracujúcich strata zamestnania v odbore, u študentov zánik perspektívy štúdia, u seniorov prudký pokles reálnych príjmov)?

AD11. Do akej miery pre vás platí nasledujúce tvrdenie:

To, čo viem a v čom som dobrý/dobrá, je veľmi špecifické pre moju súčasnú situáciu; keby sa okolnosti zmenili, bolo by pre mňa ťažké uplatniť svoje zručnosti niekde inde.

AD13. Do akej miery pre vás platí nasledujúce tvrdenie: a) Aj keby môj súčasný hlavný odbor, povolanie alebo spôsob obživy úplne zanikli, mám iné reálne zručnosti alebo schopnosti, ktoré mi umožnia rýchlo si zarábať na živobytie alebo si poradiť.



Vzdělávání při práci na Slovensku

(JobsIndex, jaro 2026; data za zaměstnance, kteří mají v práci možnost vzdělávání)

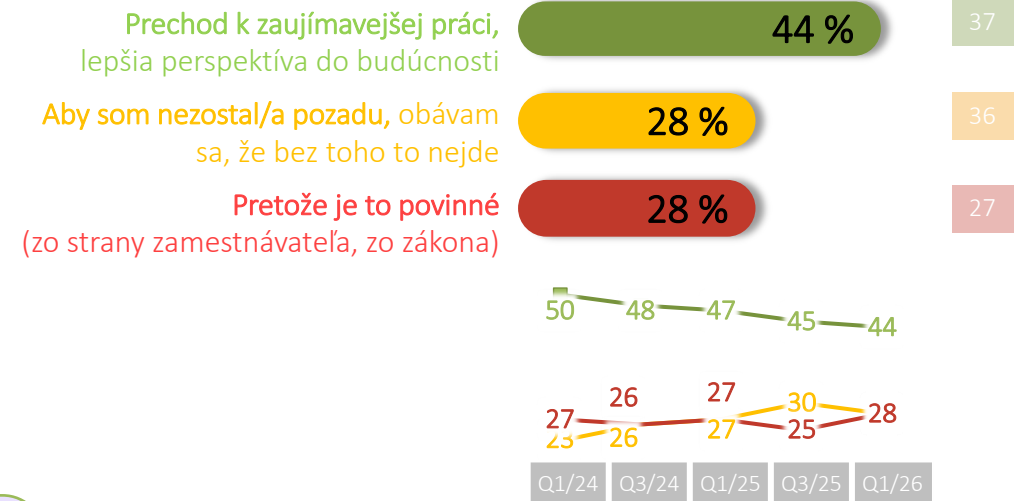
AKO VEĽMI VYUŽÍVAJÚ MOŽNOSTI VÝBERU VZDELÁVANIA



Častejšie: vyššie biele goliere (66%), VŠ (58%)

Menej často: vyššie modré goliere (42%), služby a obchod (42%), ZŠ+SŠ bez mat. (44%)

DÔVODY VZDELÁVANIA

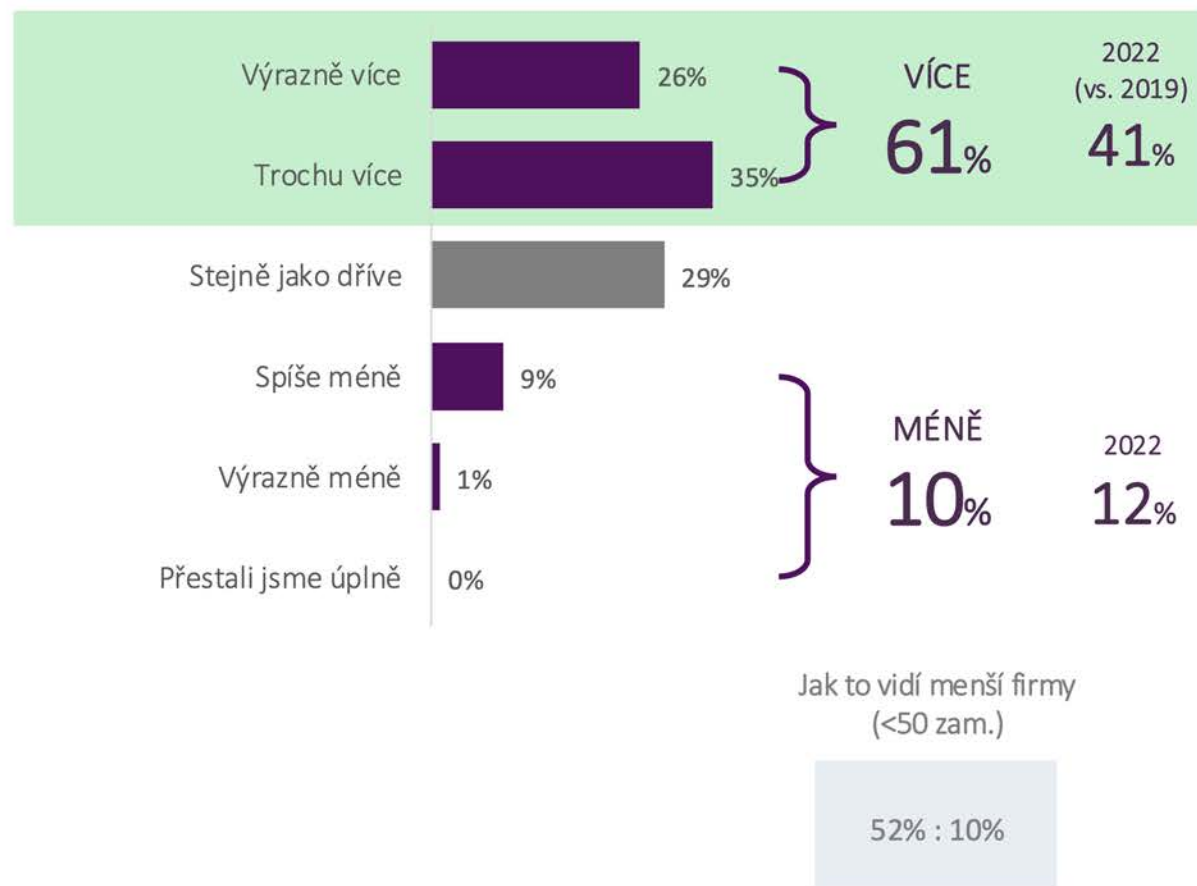


Intenzita vzdělávání roste, ale jeho strategická pozice oslabuje.

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?



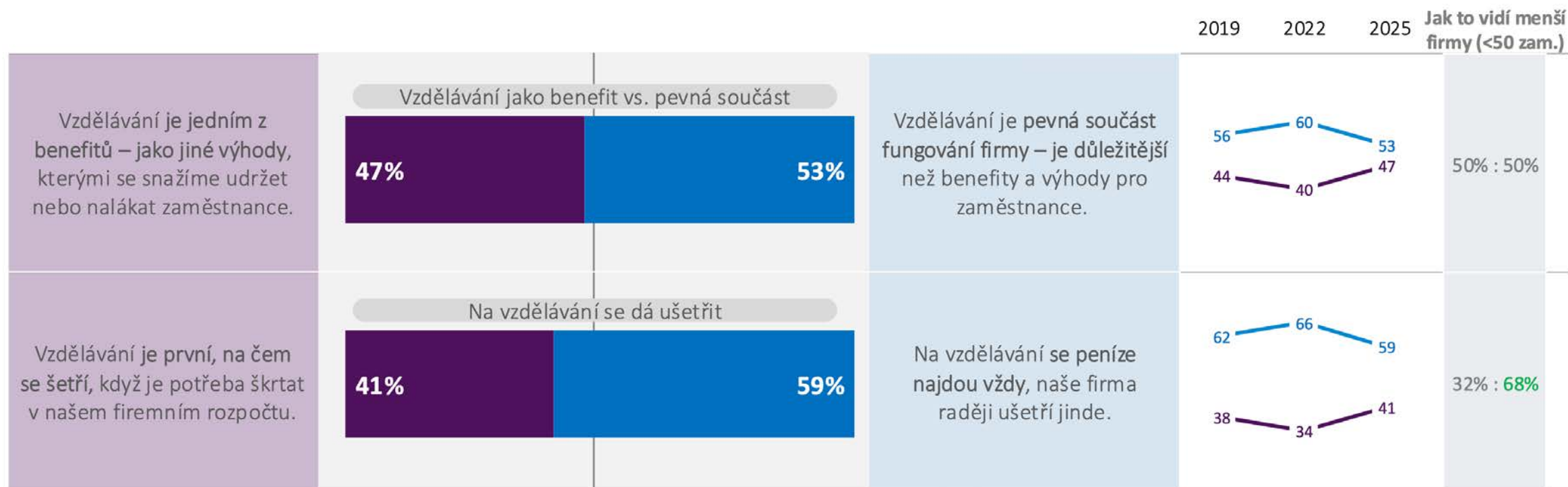
C8. Zaměřuje se vaše firma na vzdělávání zaměstnanců více nebo méně než v roce 2019?

Seduo: Vzdělávací potřeby ve firmách

Důležitost firemního vzdělávání z pohledu manažerů

(Průzkum Seduo.cz mezi zaměstnavateli, prosinec 2025)

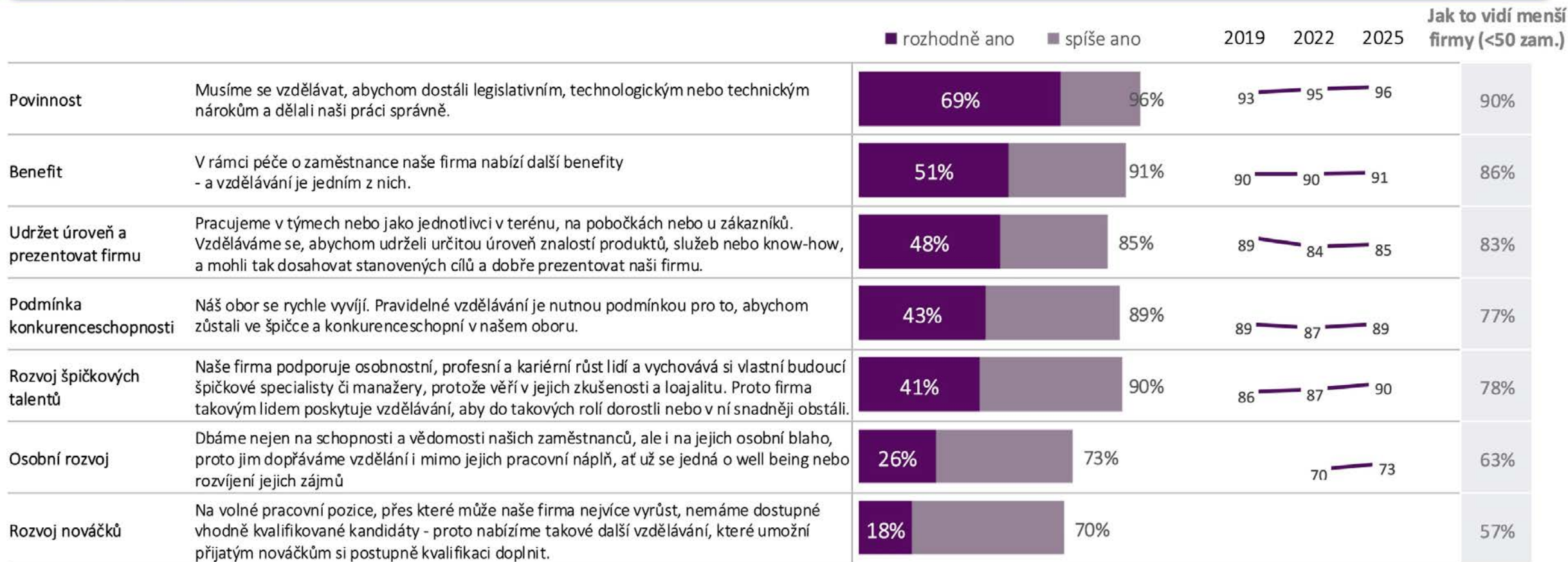
Důležitost vzdělávání ve firmě



Potřeby, které má firemní vzdělávání podle manažerů naplnit

(Průzkum Seduo mezi zaměstnavateli, prosinec 2019, 2022 a 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?

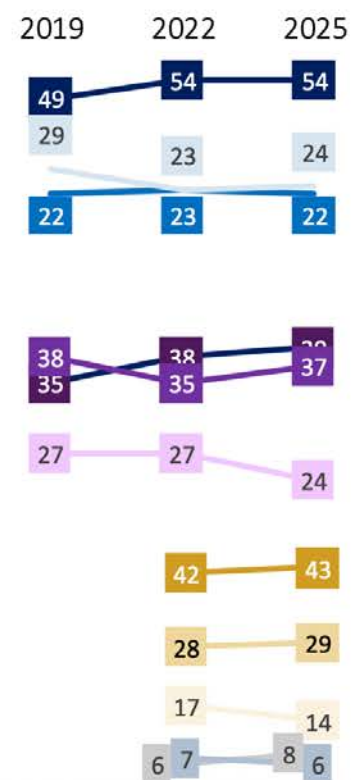
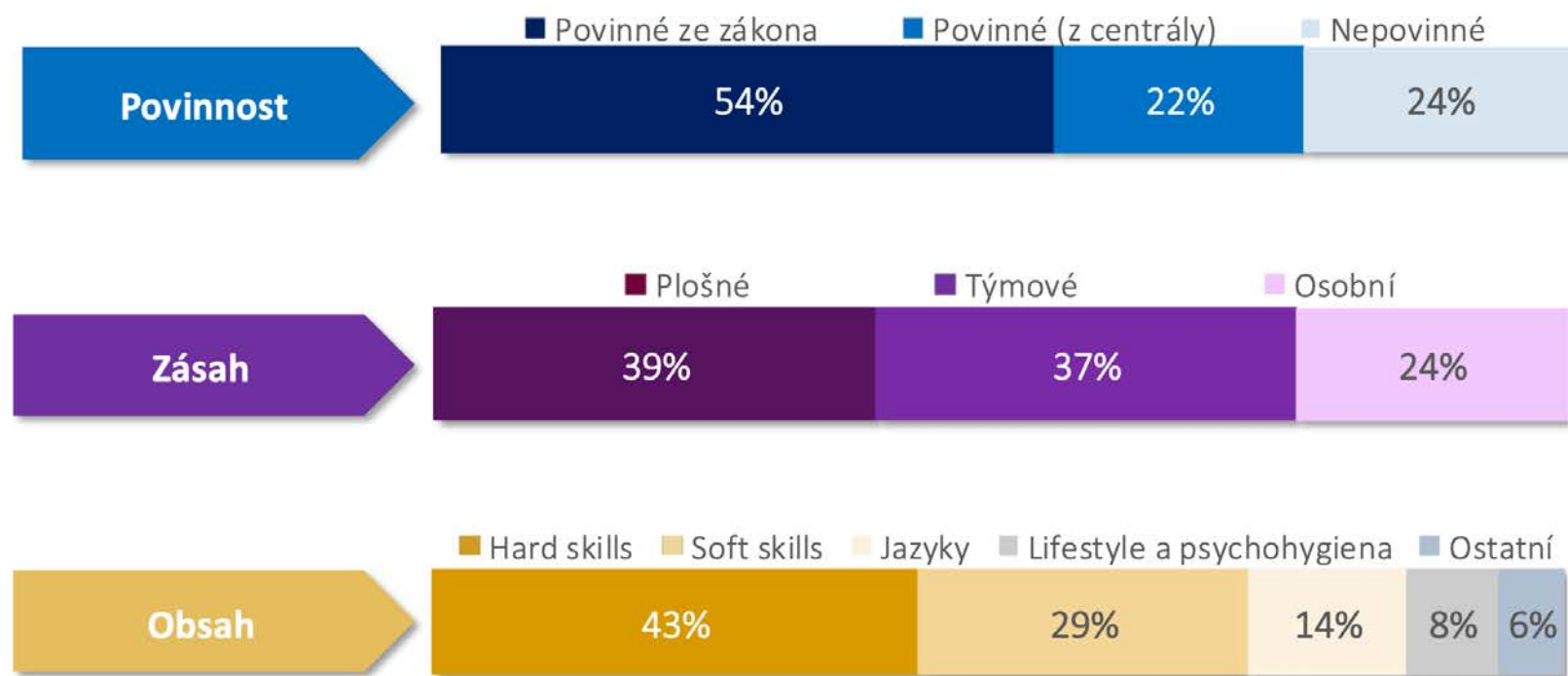


Skladba vzdělávacích aktivit ve firmách

(Průzkum Seduo mezi zaměstnavateli, prosinec 2019, 2022 a 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.



Hodnocení možností rozvoje a sladění práce a soukromí

(JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)

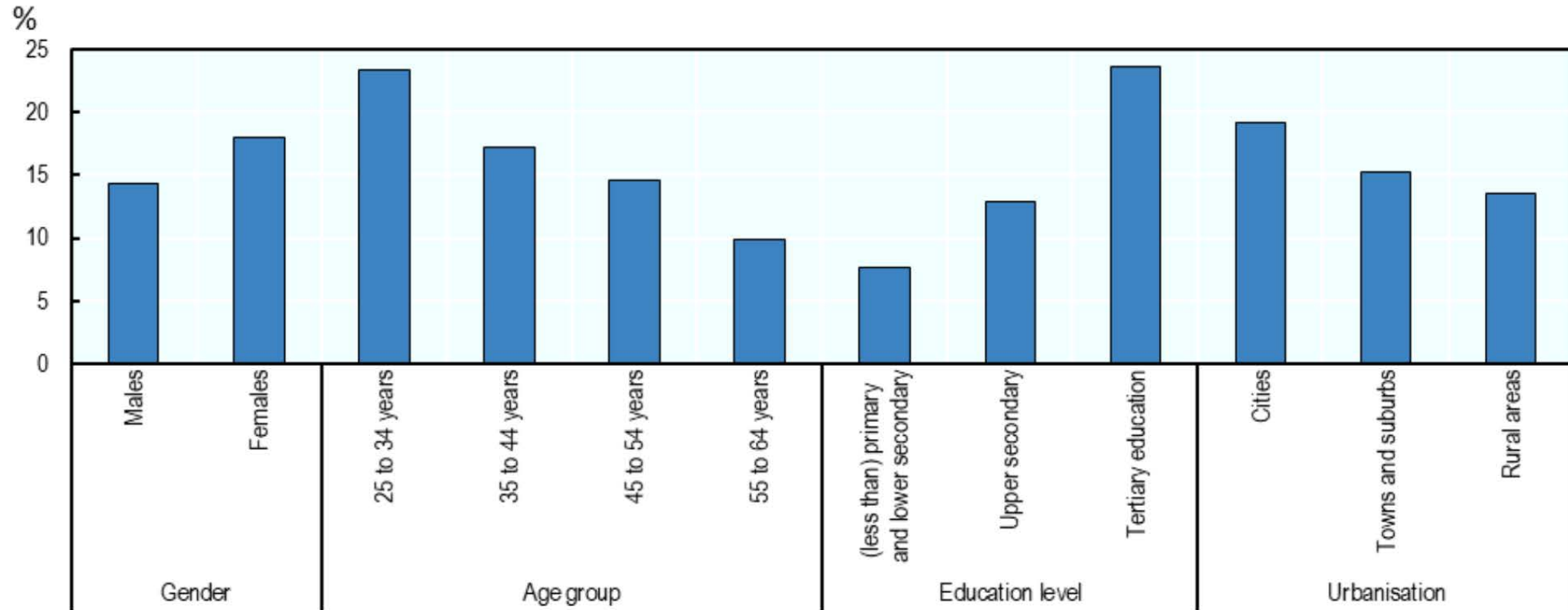


(Top2Box na 6-tibodové škále)		Q3/2024	ve vlně Q3/2025
Firma respektuje můj soukromý život	39%	37	45
Práce umožňuje vyváženost pracovního a soukromého života	36%	34	42
Spokojenost s tím, jak je čas rozdělen mezi práci a soukromý život	36%	33	36
Firma je vstřícná potřebám ohledně času a místa práce	30%	31	34
Možnosti uplatnění na trhu práce díky firmě rostou	27% !	28	24
Široké možnosti osobního růstu a rozvoje	25% !	24	24
Spokojenost s možnostmi kariérního růstu ve firmě	25% !	27	25



Účast dospělých na dalším vzdělávání – země OECD, rozpady

(Eurostat, celá populace 25-64 let, podíly zapojených během 1 měsíce/4 týdnů, data za rok 2022)



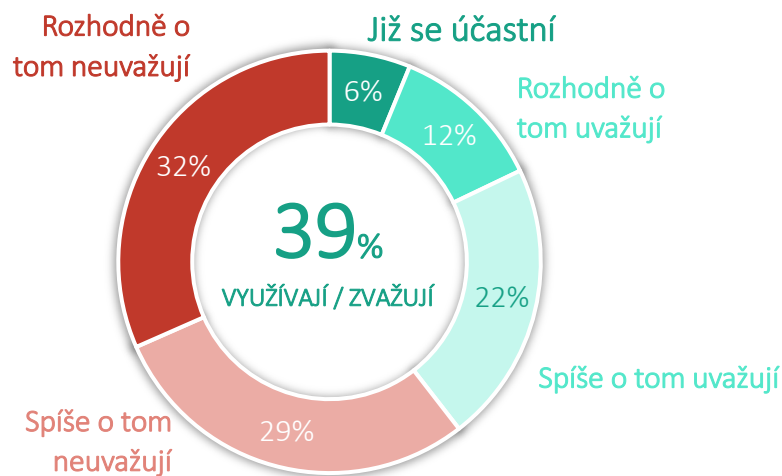
Note: Unweighted average for OECD member countries in the EU, where data is available

Source: Eurostat (2022^[37]), European Labour Force Survey.



Vzdělávání lidí z vlastních prostředků na Slovensku (JobsIndex, 2024)

VZDĚLÁVÁNÍ, ZA KTERÉ SI PLATÍ SAMI



INVESTICE DO VZDĚLÁVÁNÍ V ROCE 2025

ti, kteří využívají / zvažují



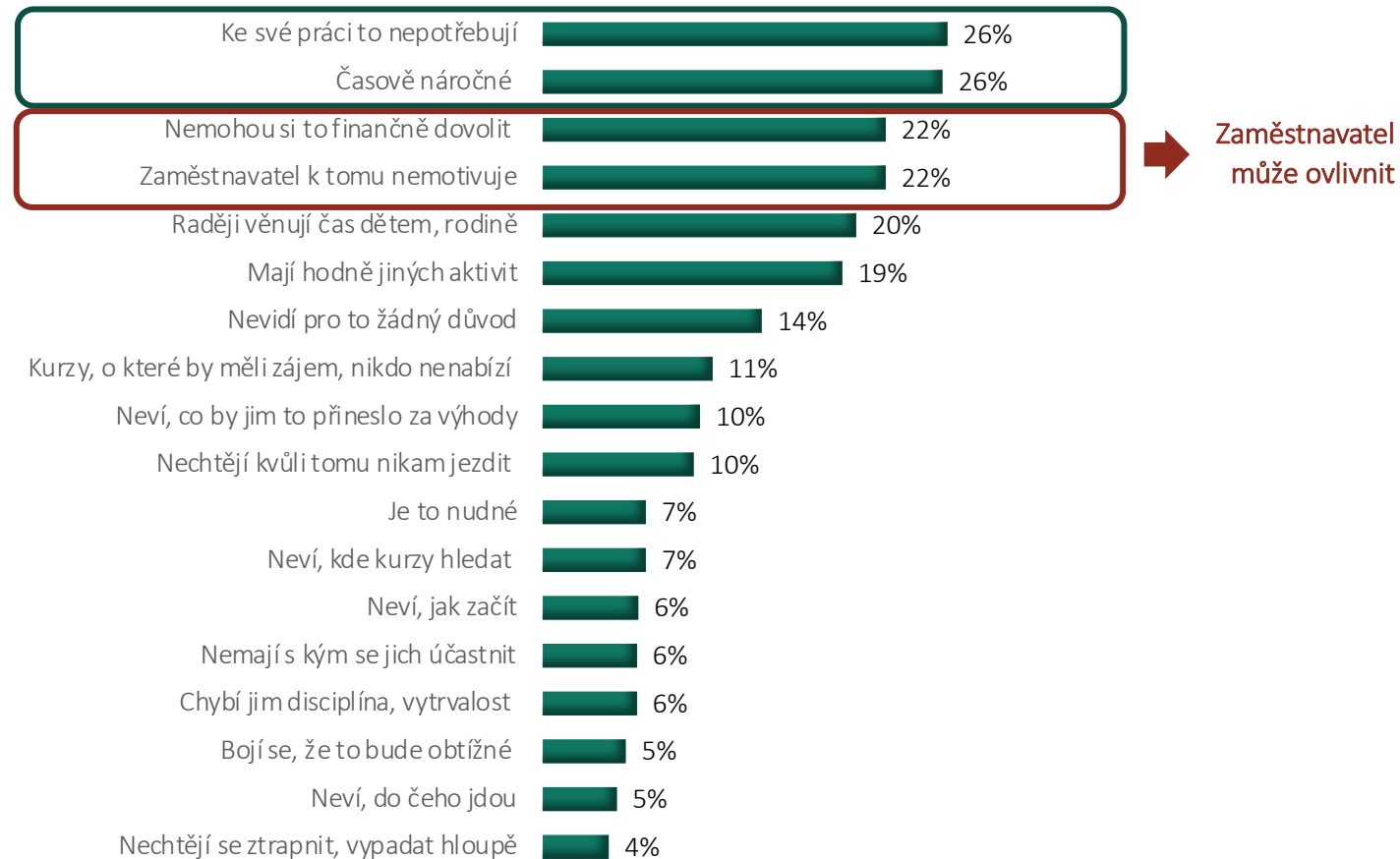
L8. Kdy máte vy osobně čas věnovat se vzdělávání?

L10. Účastníte se nebo uvažujete o tom, že byste se v blízké době účastnil/a nějakého vámi placeného kurzu, školení nebo vzdělávací aktivity?

L11. Kolik peněz plánujete nebo byste byl/a ochoten/a následující rok (2025) zaplatit Vy osobně za Vaše vzdělávání, pokud by odpovídalo tomu, co opravdu chcete, a bylo ve formě, která Vám vyhovuje?



Důvody nevzdělávání se na Slovensku (JobsIndex, 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.

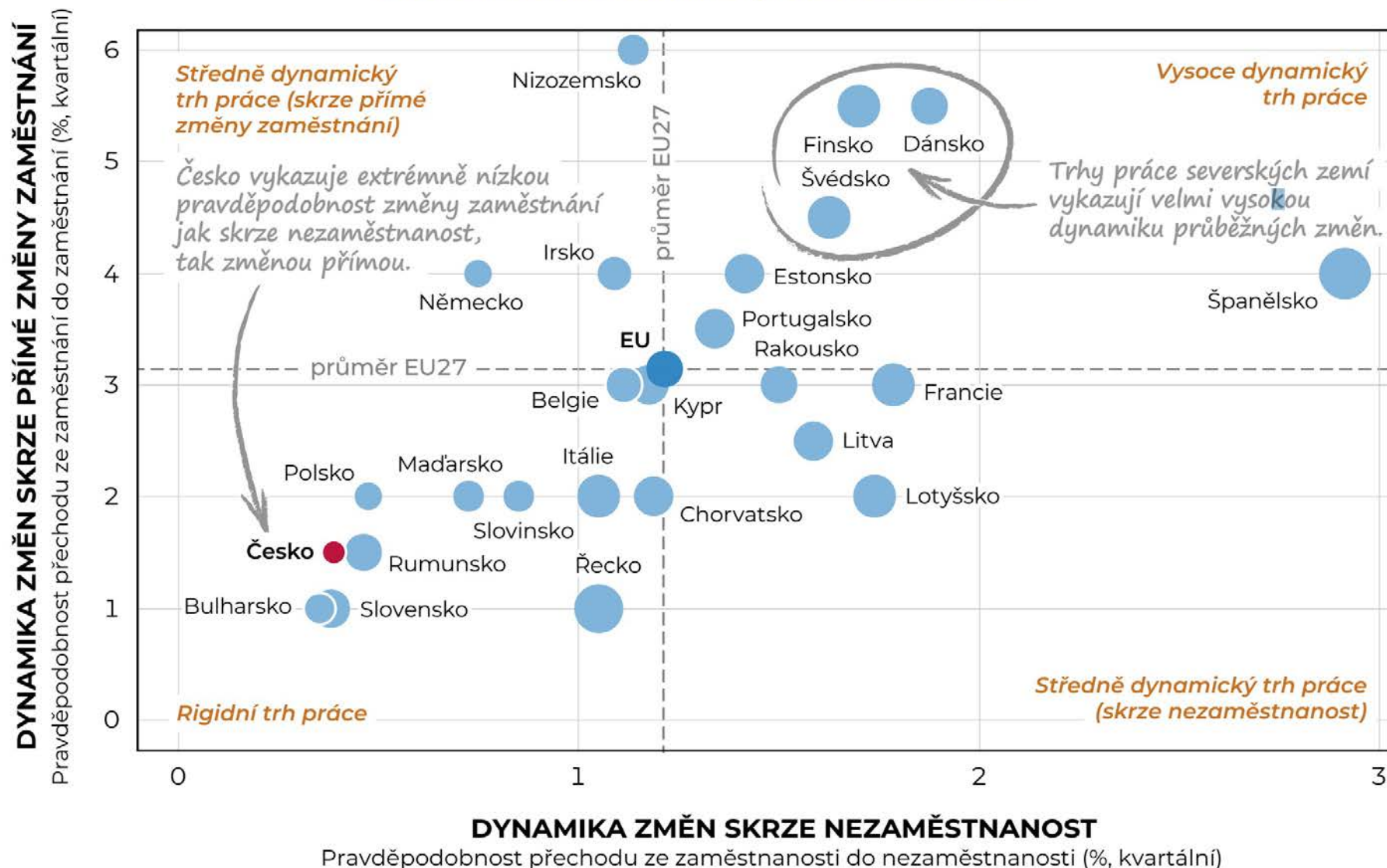
A to pokud možno všech. Vytěsňování podstatné části lidí ze zajímavých příležitostí na vedlejší kariérní koleje jen kvůli předsudkům s ohledem na věk, pohlaví, pečující roli či národnost nás výrazně zatěžuje a nakonec tratí všichni.



Fluktuace a tendence ke změnám práce



Graf 1: Flexibilita trhů práce zemí EU27



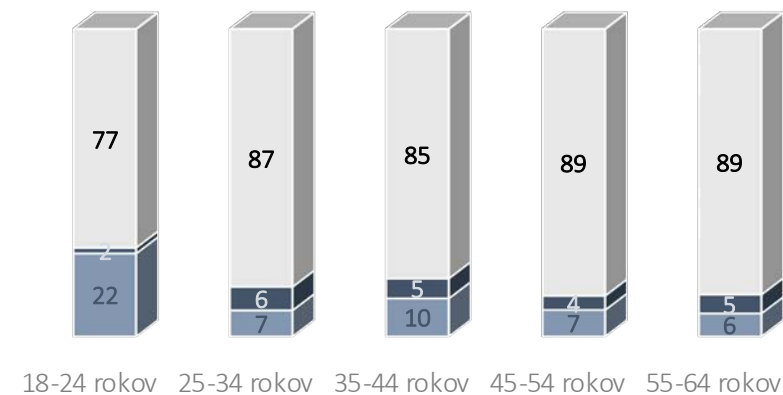
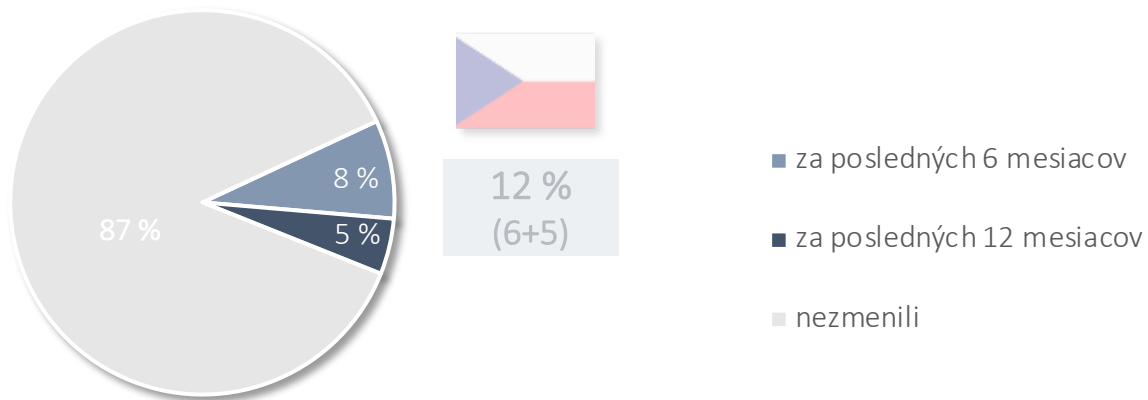
Zdroj: Eurostat (Labour market transitions: https://doi.org/10.2908/LFSI_LONG_Q, Job-to-job transitions: https://doi.org/10.2908/LFSI_LONG_E07).

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 na Slovensku (JobsIndex, jaro 2026)

Zmenili zamestnanie ...



Zmenili za posledný rok



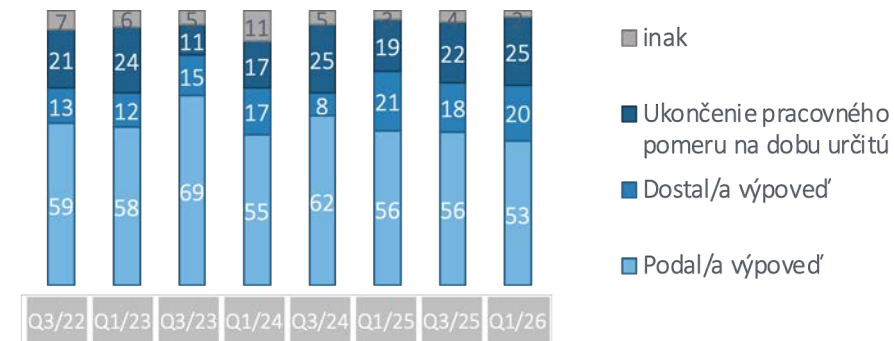
Změna k lepšímu



Změna k horšímu



AKÝM SPÔSOBOM ODIŠLI?



Fluktuace zamestnanců na Slovensku - rozpady (JobsIndex, jaro 2026)

Q1/2026 TOP2BOX (%)	Zmenili zamestnanie za posledných 6 mesiacov	Zmenili zamestnanie za posledných 12 mesiacov
Celkom	8	13
muži	8	13
ženy	9	14
18–24	22	23
25–34	7	13
35–44	10	15
45–54	7	11
55–64	6	11
ZŠ+SŠ bez mat.	11	16
SŠ s mat.	7	13
VŠ	7	11
vyššie biele golieri	7	11
technické biele golieri	7	9
nižšie biele golieri	6	10
služby a obchod	11	17
vyššie modré golieri	6	12
nižšie modré golieri	11	15
školsťvo, zdravotníctvo	2	9
do 50 zam.	11	16
50–499 zam.	7	13
500 a viac zam.	7	11

(zdôraznený rozdiel oproti poslednej vlne merania o 10 a viac bodov vyšší – smerom nahor zelenou farbou, nadol červenou farbou)

O 5 a viac percentuálnych bodov menej oproti celku

O 5 a viac percentuálnych bodov viac oproti celku



Fluktuace zaměstnanců 12m – hlavní důvody změny (JobsIndex, jaro 2026, Slovensko)

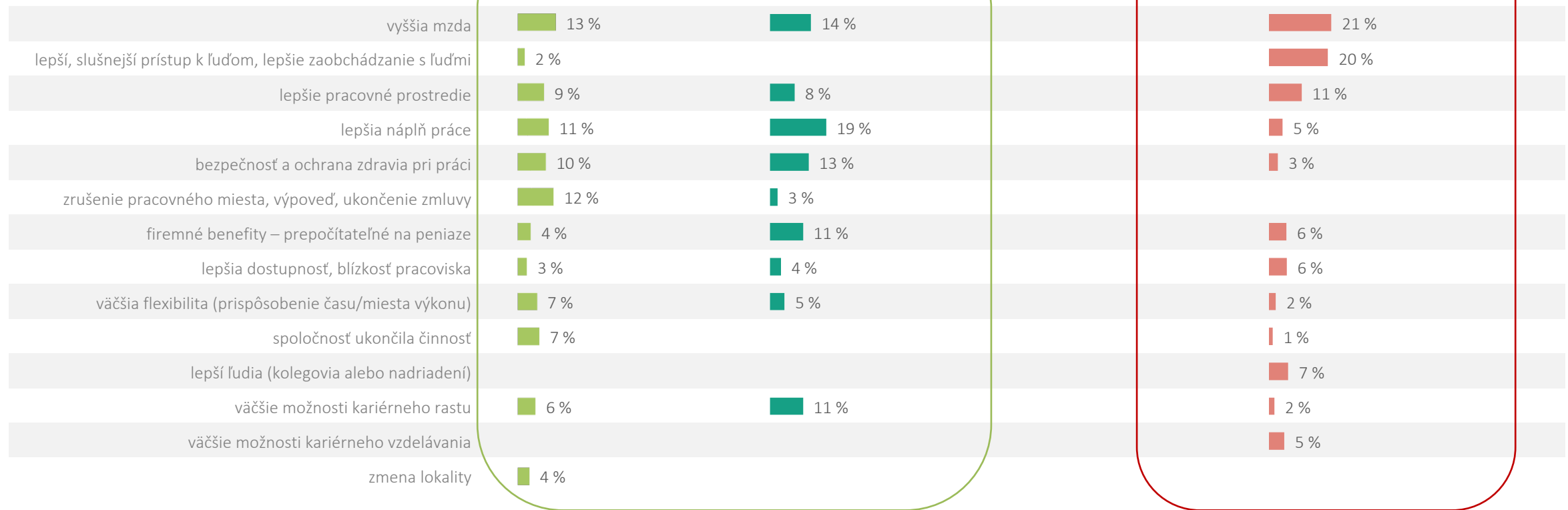
SPOKOJNÍ V PREDCHÁDZAJÚCOM ZAMESTNANÍ **44 %**

NESPOKOJNÍ V PREDCHÁDZAJÚCOM ZAMESTNANÍ **56 %**

HLAVNÉ DÔVODY ZMENY

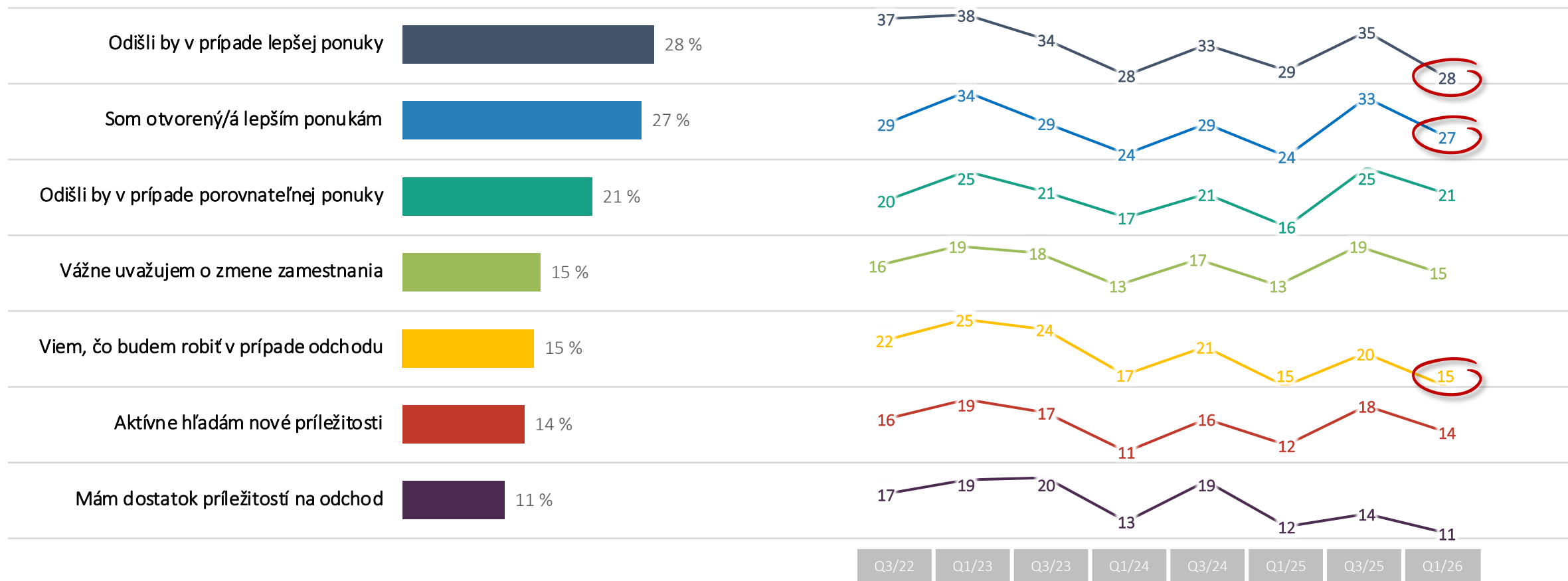
- TÍ, KTORÍ BOLI SPOKOJNÍ -
- TÍ, KTORÍ BOLI SPOKOJNÍ
A PODALI VÝPOVEĎ -

- TÍ, KTORÍ NEBOLI SPOKOJNÍ -



Tendence k dalším změnám práce na Slovensku (JobsIndex, jaro 2026)

Súhlas (Top2Box na 6-bodovej stupnici)



Pozn.: Hodnota v aktuálnej vlne je v porovnaní s predchádzajúcou vlnou o 5 a viac percentuálnych bodov vyšší, nižší
J1. Do akej miery súhlasíte s nasledovnými tvrdeniami?



Tendence k ďalším zmenám práce na Slovensku (JobsIndex, jaro 2026)

Q1/2026 TOP2BOX (%)	Odišli by v prípade lepšej ponuky	Som otvorený/á lepším ponukám	Odišli by v prípade porovnateľnej ponuky	Viem, čo budem robiť v prípade odchodu	Vážne uvažujem o zmene zamestnania	Aktívne hľadám nové príležitosti	Mám dostatok príležitostí na odchod
Celkom	28	27	21	15	15	14	11
muži	28	28	19	14	14	13	12
ženy	29	25	24	15	17	14	11
18–24	33	23	34	24	17	13	8
25–34	34	38	25	15	23	17	19
35–44	28	24	21	15	16	15	12
45–54	27	27	19	15	12	11	12
55–64	22	18	15	11	9	10	2
ZŠ+SŠ bez mat.	26	23	24	15	15	16	10
SŠ s mat.	32	30	21	15	16	14	12
VŠ	26	27	18	14	16	11	13
vyššie biele goliere	27	22	17	21	19	13	10
technické biele goliere	26	28	18	15	11	10	13
nižšie biele goliere	29	28	25	13	17	12	8
služby a obchod	27	26	20	12	16	17	13
vyššie modré goliere	27	31	19	13	10	11	12
nižšie modré goliere	31	27	24	15	16	16	11
školsťvo, zdravotníctvo	26	21	14	27	15	8	22
do 50 zam.	28	25	19	15	15	14	14
50–499 zam.	28	28	22	13	16	15	11
500 a viac zam.	29	27	23	17	15	12	10
menej ako rok	25	29	23	21	17	14	10
1-4 roky	32	33	24	16	19	17	12
5-10 rokov	32	27	24	17	18	16	16
viac ako 10 rokov	21	18	14	9	8	7	6

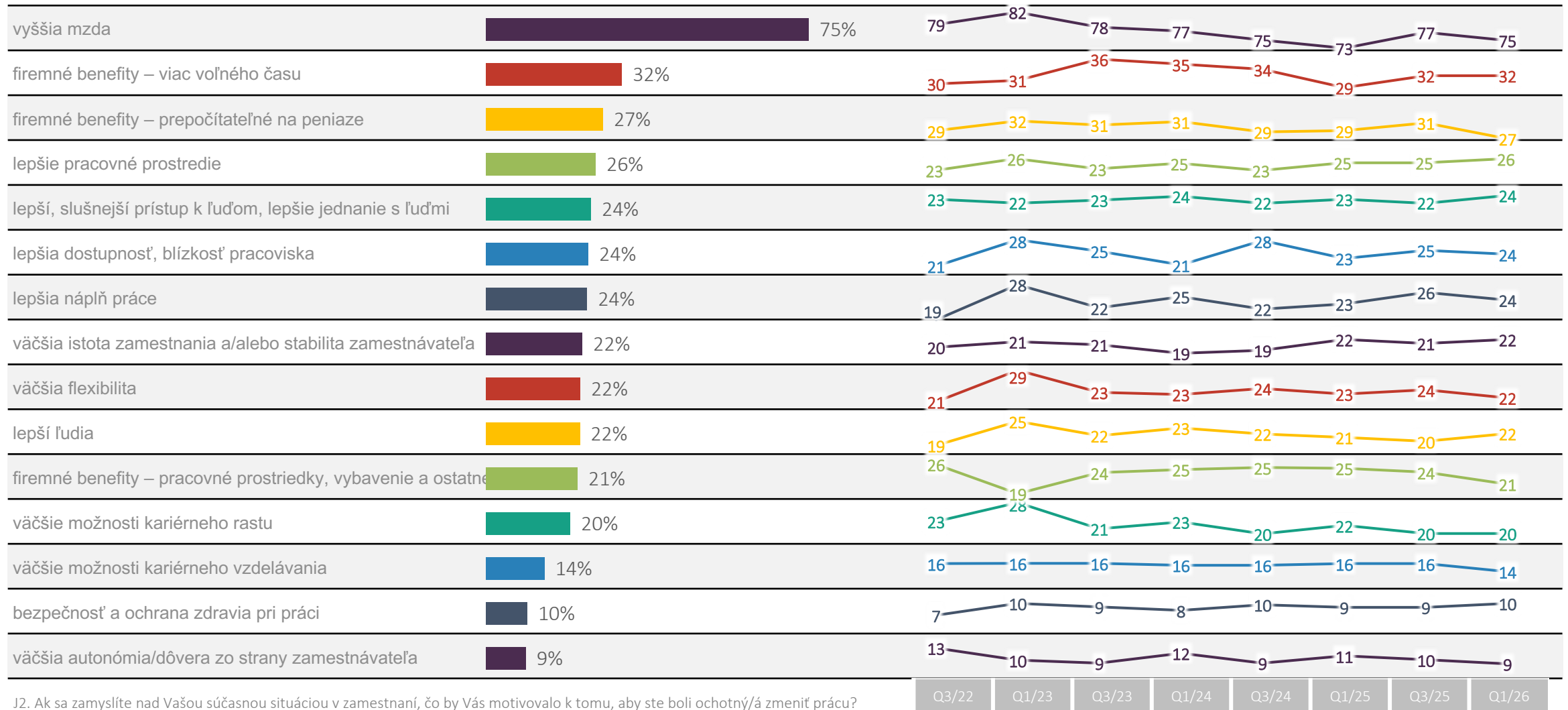
(zdôraznený rozdiel oproti poslednej vlne merania o 10 a viac bodov vyšší – smerom nahor zelenou farbou, nadol červenou farbou)

O 5 a viac percentuálnych bodov menej oproti celku

O 5 a viac percentuálnych bodov viac oproti celku



Motivace k dalším změnám práce na Slovensku (JobsIndex, jaro 2026)



J2. Ak sa zamyslíte nad Vašou súčasnou situáciou v zamestnaní, čo by Vás motivovalo k tomu, aby ste boli ochotný/á zmeniť prácu?



Motivace k dalším změnám práce - rozpady (JobsIndex, jaro 2026, Slovensko)

Q1/2026 TOP2BOX (%)	vyššia mzda	firemné benefity – viac voľného času	firemné benefity – prepočítateľné na peniaze	lepšie pracovné prostredie	lepší, slušnejší prístup k ľuďom, lepšie jednanie s ľuďmi	lepšia dostupnosť, blízkosť pracoviska
Celkom	75	32	27	26	24	24
muži	75	30	29	26	22	24
ženy	76	34	25	25	27	23
18–24	72	38	18	26	20	21
25–34	76	38	35	29	22	27
35–44	74	32	23	23	25	24
45–54	79	27	31	26	28	23
55–64	70	29	23	24	23	22
ZŠ+SŠ bez mat.	70	27	24	27	26	23
SŠ s mat.	77	30	28	26	26	23
VŠ	77	40	30	24	20	26
vyššie biele golieri	77	34	29	27	22	22
technické biele golieri	81	30	26	24	23	26
nižšie biele golieri	71	35	26	19	20	21
služby a obchod	75	32	24	24	26	23
vyššie modré golieri	75	33	33	32	28	27
nižšie modré golieri	76	27	28	30	25	26
školsťvo, zdravotníctvo	69	42	27	20	29	23
do 50 zam.	71	31	25	20	19	19
50–499 zam.	78	30	28	26	26	24
500 a viac zam.	77	35	29	32	28	29
menej ako rok	69	31	24	24	18	29
1–4 roky	75	32	27	29	24	25
5–10 rokov	77	34	30	25	26	23
viac ako 10 rokov	76	30	26	22	26	21

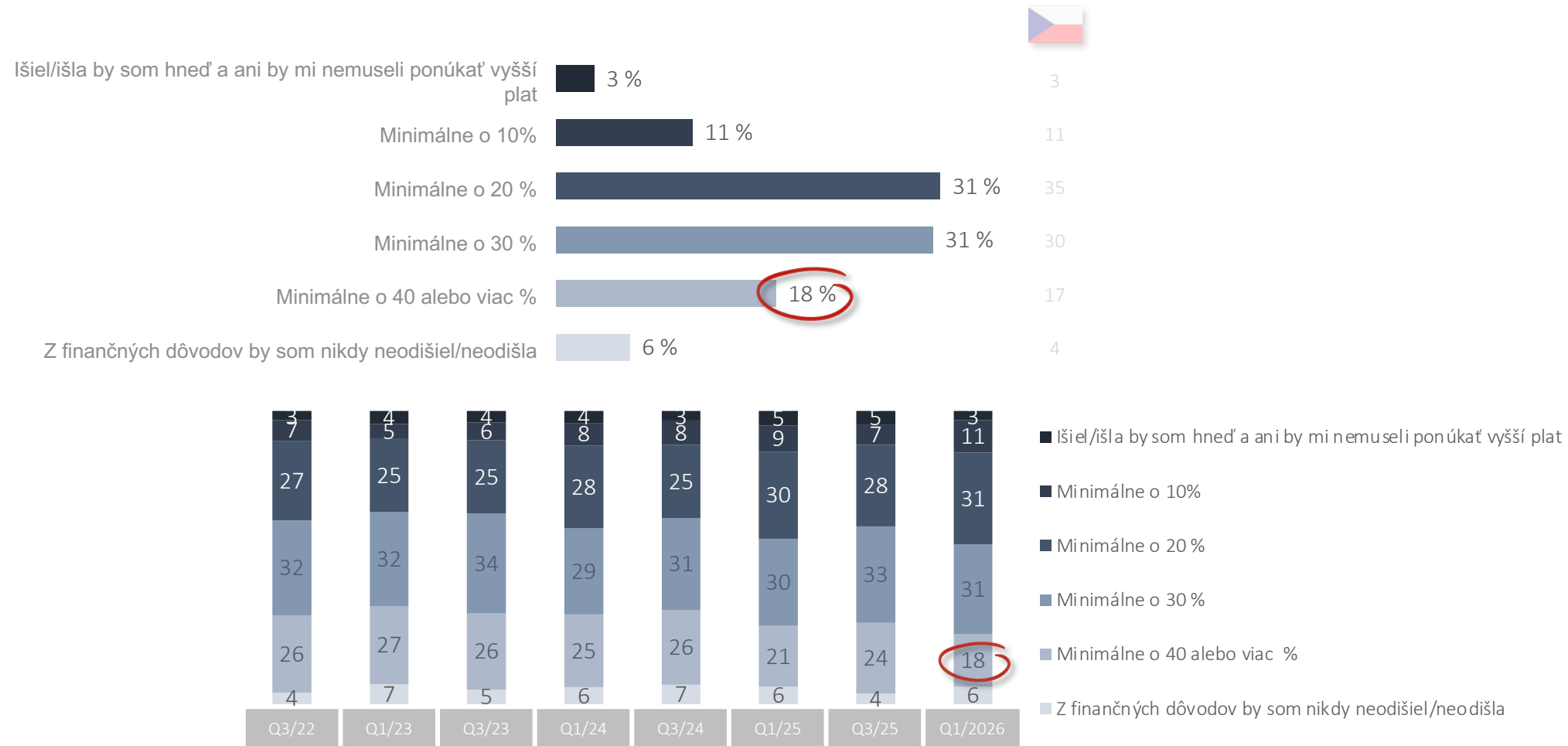
(zdôraznený rozdiel oproti poslednej vlne merania o 10 a viac bodov vyšší – smerom nahor zelenou farbou, nadol červenou farbou)

O 5 a viac percentuálnych bodov menej oproti celku

O 5 a viac percentuálnych bodov viac oproti celku



Finanční motivace – o kolik? (JobsIndex, jaro 2026, Slovensko)

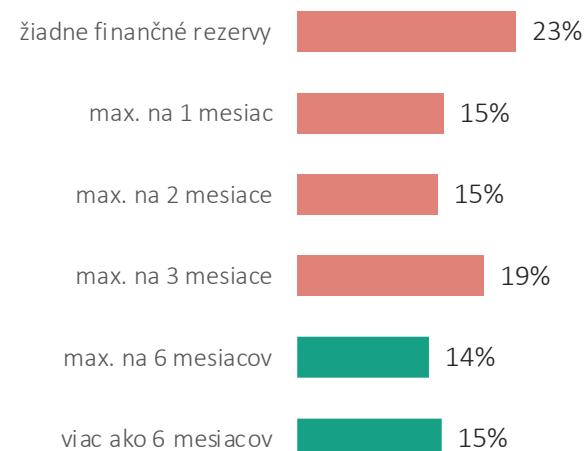


Pozn.: Hodnota v aktuálnej vlně je v porovnaní s predchádzajúcou vlnou o 5 a viac percentuálnych bodov vyšší nižší



Finanční rezervy pro případ ztráty práce (JobsIndex, jaro 2026, Slovensko)

Finančné rezervy pre prípad straty zamestnania



72 %



64 %

28 %



36 %

71

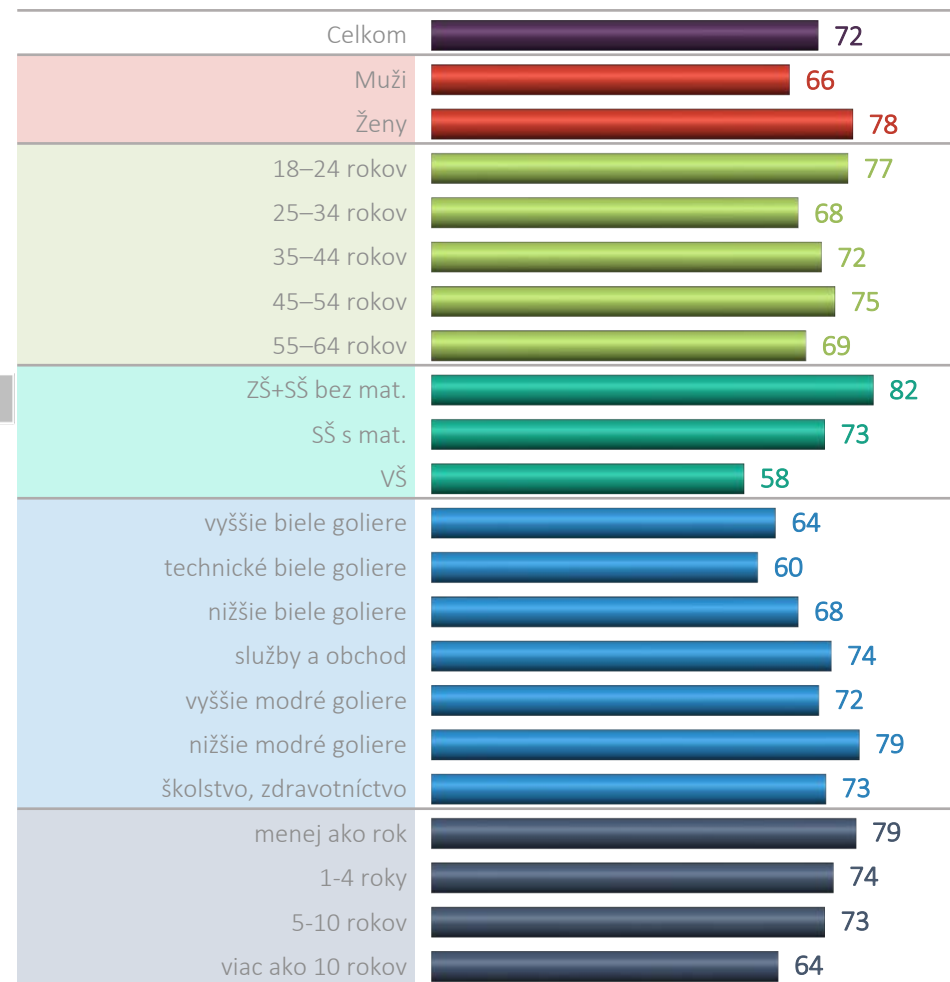
72

73

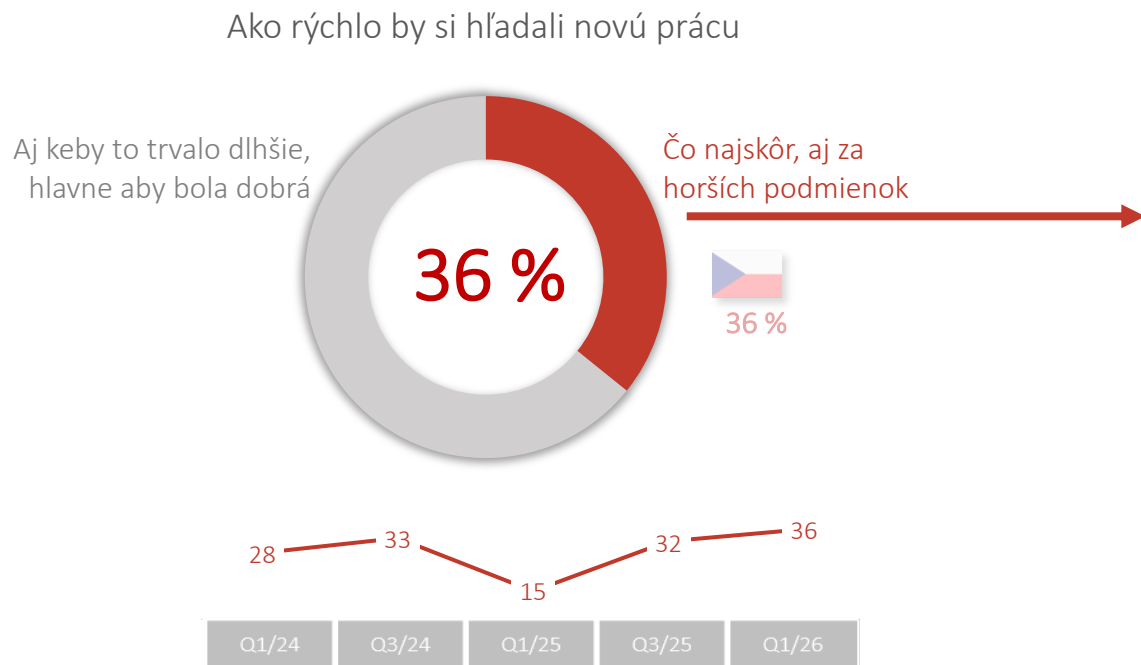
72



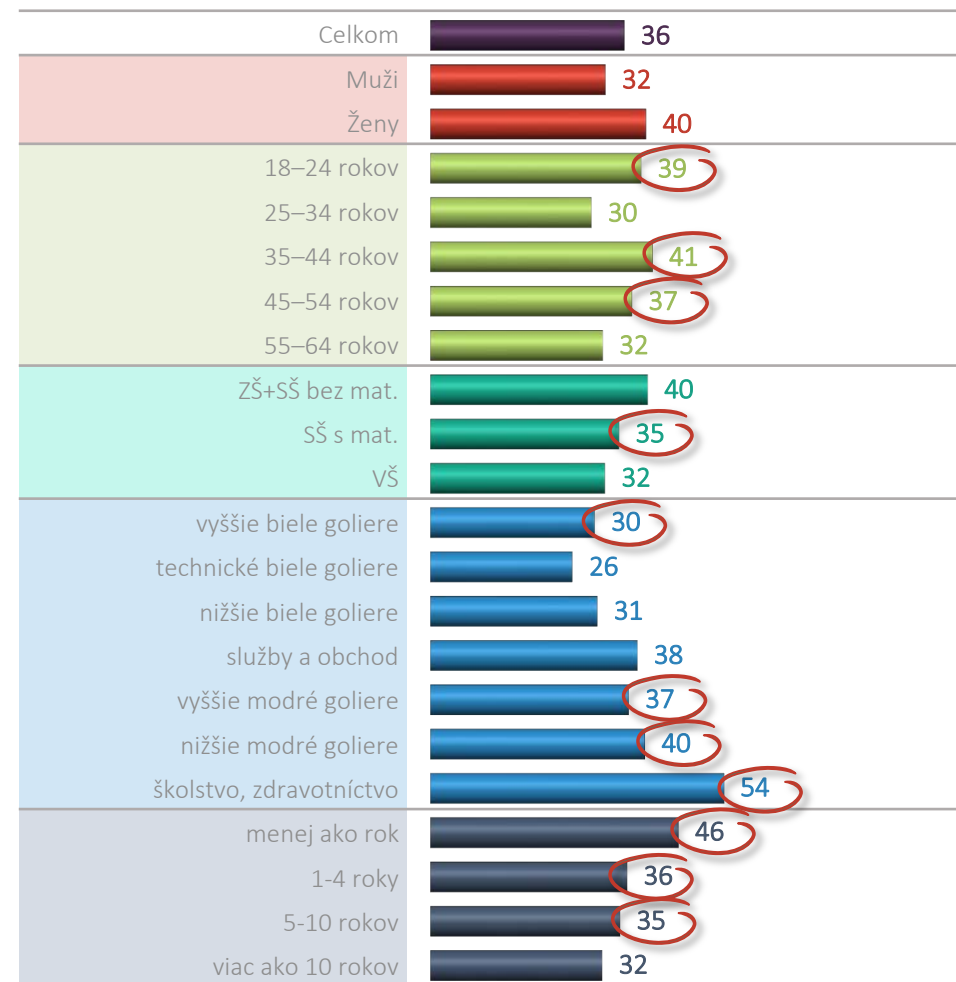
Rezerva maximálne na 3 mesiace



Tlak na rychlost nalezení nové práce (JobsIndex, jaro 2026, Slovensko)



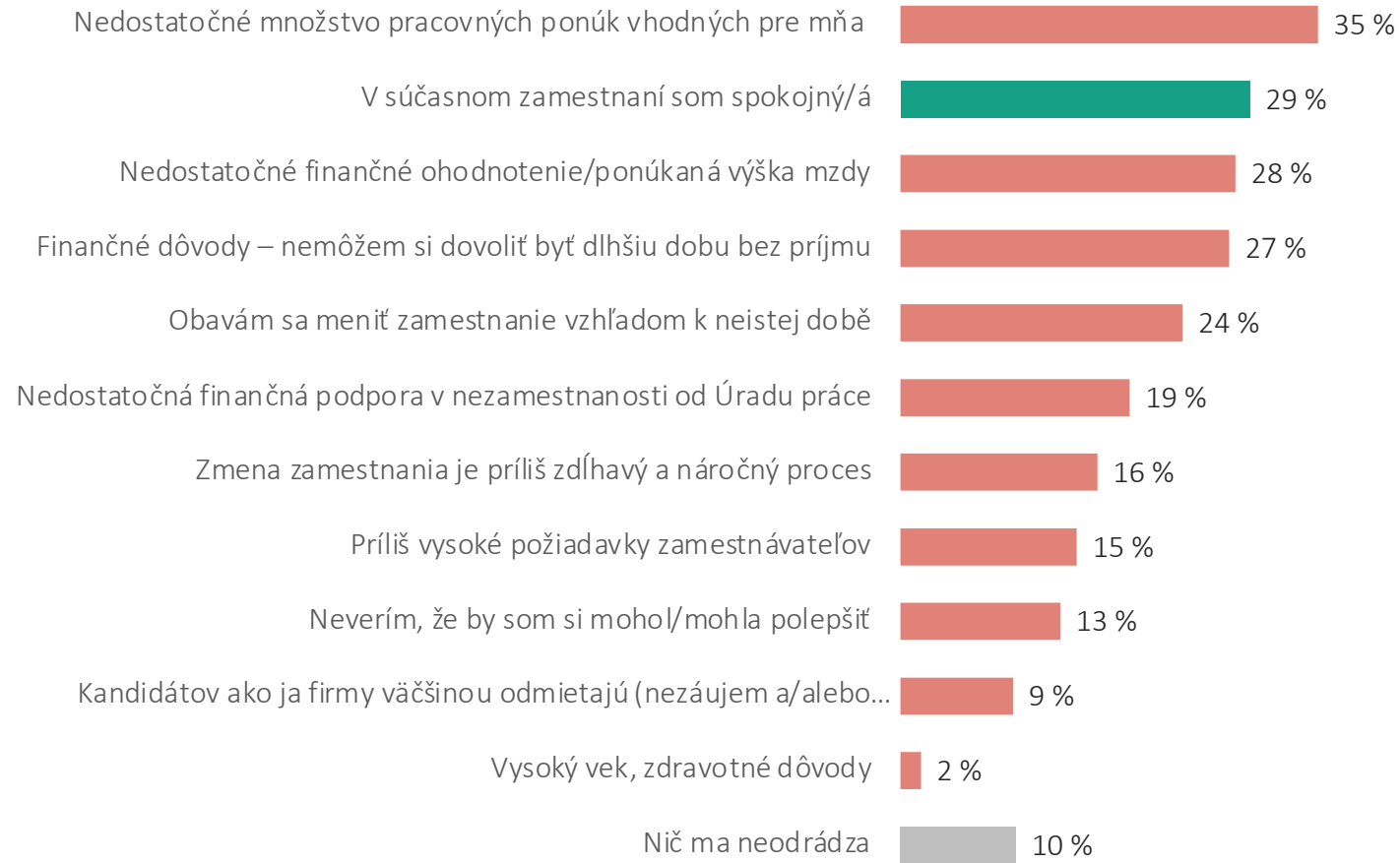
Tí, ktorí hľadajú prácu čo najskôr, aj za horších podmienok



Pozn.: Hodnota v aktuálnej vlne je v porovnaní s predchádzajúcou vlnou o 5 a viac percentuálnych bodov vyššia / nižšia



Bariéry pro změnu práce (JobsIndex, jaro 2026, Slovensko)



Z12. Je niečo, čo Vás v súčasnosti odrádza od hľadania nového zamestnania (alebo zmeny práce)?



Přístup ke změnám práce na Slovensku (JobsIndex, jaro 2026)

Pri čítaní inzerátov sa dozvedám len časť informácií, o pozícii /spoločnosti si vyhľadávam informácie aj inde.

Zmena práce je veľká vec a krok do neistoty, nikdy nie je jasné, či to vyjde.

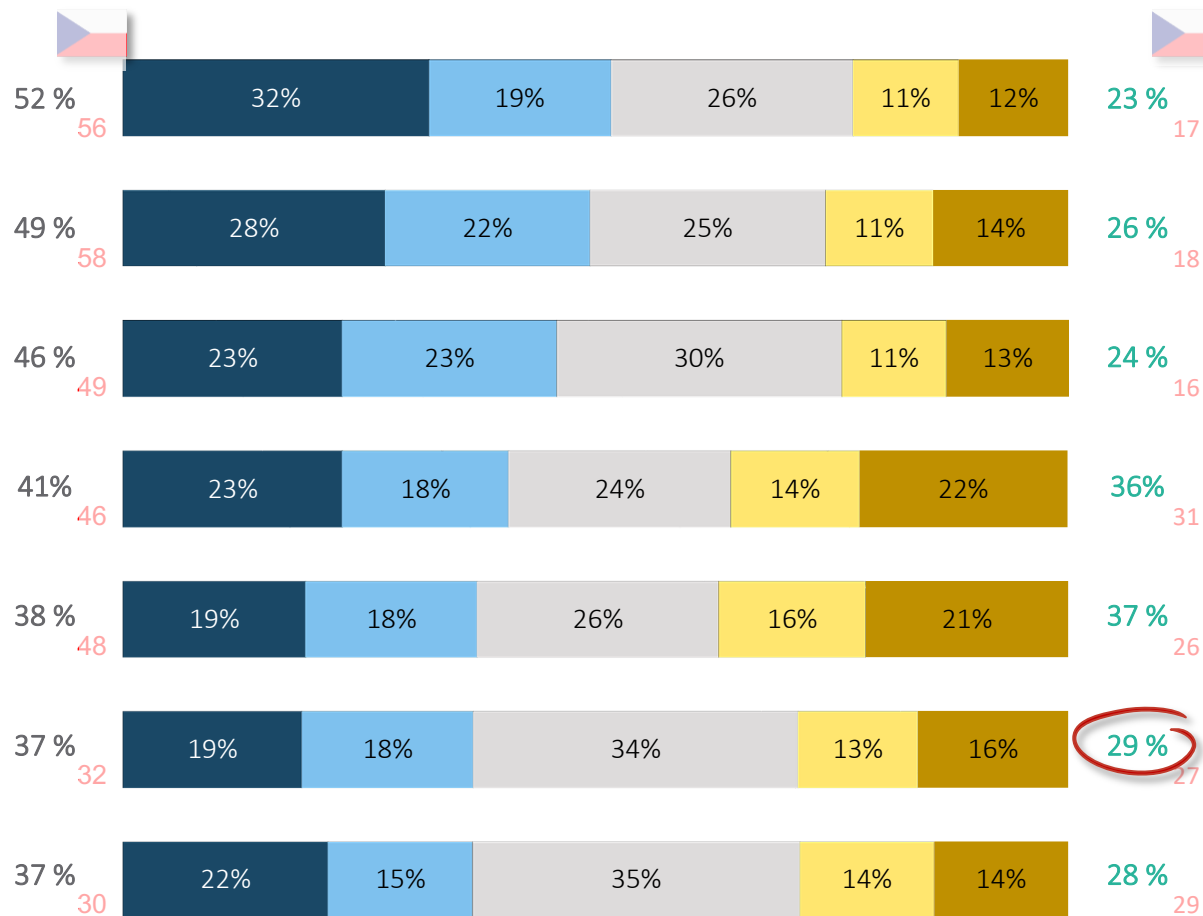
Môj súčasný zamestnávateľ je pre mňa najväčšou istotou, verím, že si u neho môžem prílepiť

Nevadilo by mi zmeniť oblasť zamestnania, obohacuje to schopnosti človeka.

Na zmene práce je pre mňa najťažšie to, že si ťažko zvykám na nové prostredie/okolie.

Svoje budúce dobré pracovné uplatnenie a perspektívu si môžem zaistiť najmä rastom a rozvojom u súčasného zamestnávateľa.

V súčasnej hospodárskej situácii (rastúce ceny tovarov, energií) je lepšie zostať u súčasného zamestnávateľa a nemeniť prácu.



Keď ide o zmenu práce, rozhodujem sa podľa toho, čo píš v inzeráte.

Zmena práce je úplne prirodzená vec, ktorej sa netreba báť, pretože sa môžete v mnohom zlepšiť.

Môj súčasný zamestnávateľ nie je pre mňa istotou, som si istý, že mi u neho nebude lepšie.

Držím sa oblasti, v ktorej mám skúsenosti, odísť by znamenalo začať odznova.

Nemám problém zmeniť prácu, rýchlo sa prispôbim.

Svoje budúce dobré pracovné uplatnenie a perspektívu si môžem zaistiť najmä zmenou zamestnávateľa.

V súčasnej hospodárskej situácii (rastúce ceny tovarov, energií) musí človek zmeniť prácu, aby si polepšil.

Pozn.: Hodnota v aktuálnej vlně je v porovnaní s predchádzajúcou vlnou o 5 a viac percentuálnych bodov vyšší, nižší



Přístup ke změnám práce na Slovensku - vývoj (JobsIndex, jaro 2026)

Q1/23	Q3/23	Q1/24	Q3/24	Q1/25	Q3/25	Q1/26
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Pri čítaní inzerátov sa dozvedám len časť informácií, o pozícii /spoločnosti si vyhľadávam informácie aj inde. 52 %

Zmena práce je veľká vec a krok do neistoty, nikdy nie je jasné, či to vyjde. 49 %

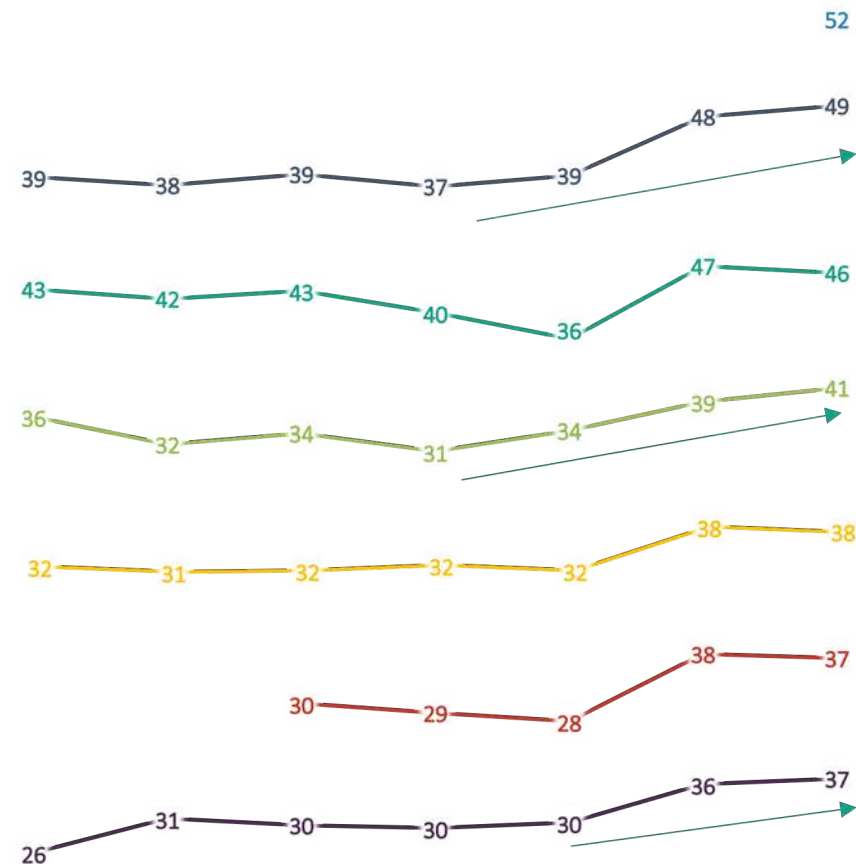
Môj súčasný zamestnávateľ je pre mňa najväčšou istotou, verím, že si u neho môžem prilepšiť. 46 %

Nevadilo by mi zmeniť oblasť zamestnania, obohacuje to schopnosti človeka. 41 %

Na zmene práce je pre mňa najťažšie to, že si ťažko zvykám na nové prostredie/okolie. 38 %

Budúce pracovné uplatnenie a perspektívu si môžem zaistiť najmä rastom a rozvojom u súčasného zamestnávateľa. 37 %

V súčasnej hospodárskej situácii je lepšie zostať u súčasného zamestnávateľa a nemeniť prácu. 37 %



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.





Tomáš Ervín Dombrovský

+420 725 072 166

tomas.ervin.dombrovsky@almacareer.com