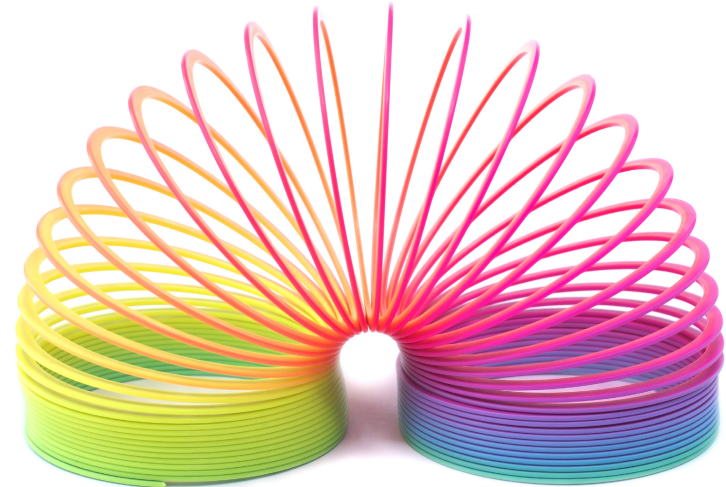
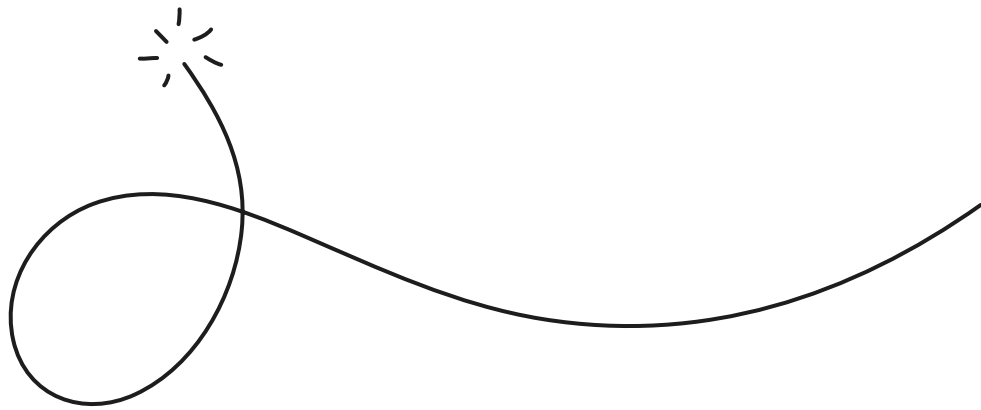


Dátové raňajky Q4/2025 - Bratislava

Hlavní trendy na pracovním trhu

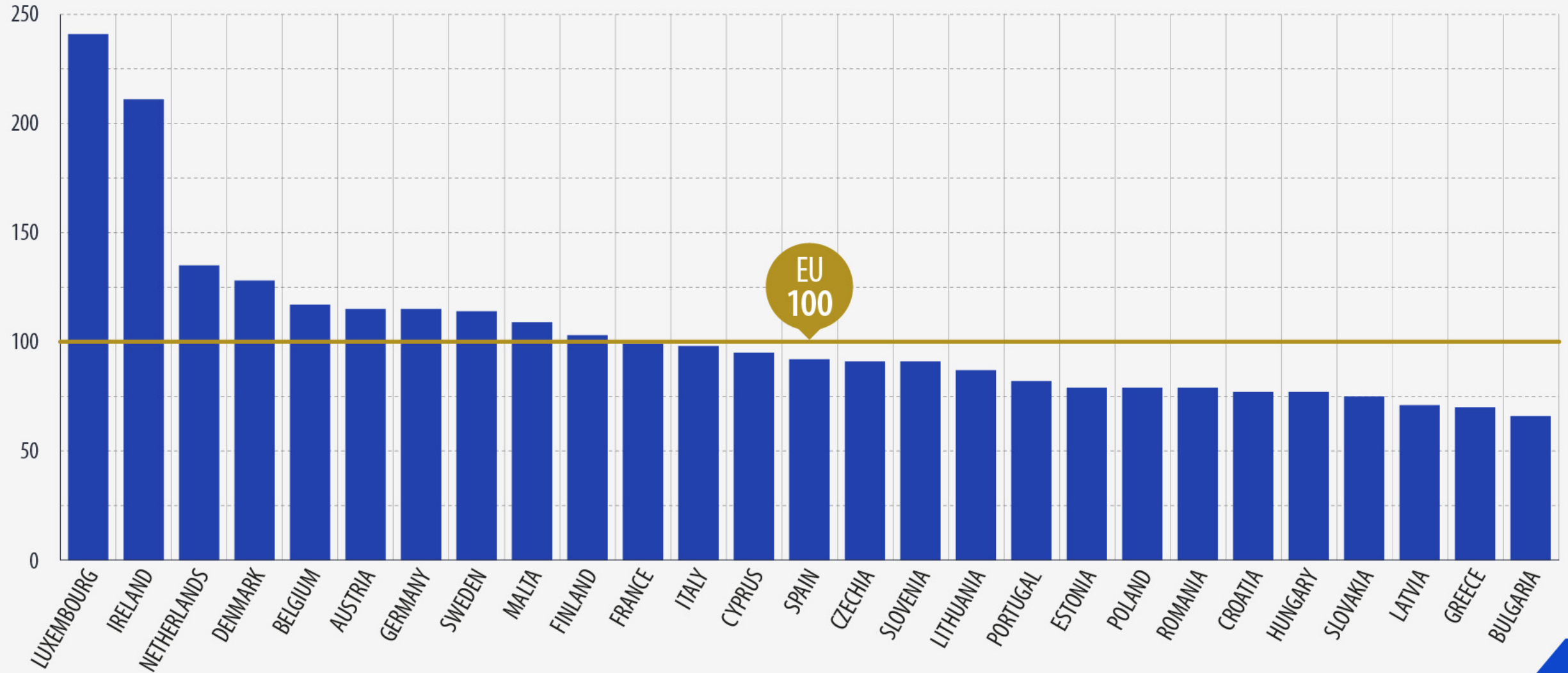
Tomáš Ervín Dombrovský, Alma Career

Flexibilita, adaptabilita, odolnost: hlavní výzvy pro trh práce v datech



Index of GDP per capita in the EU, 2024

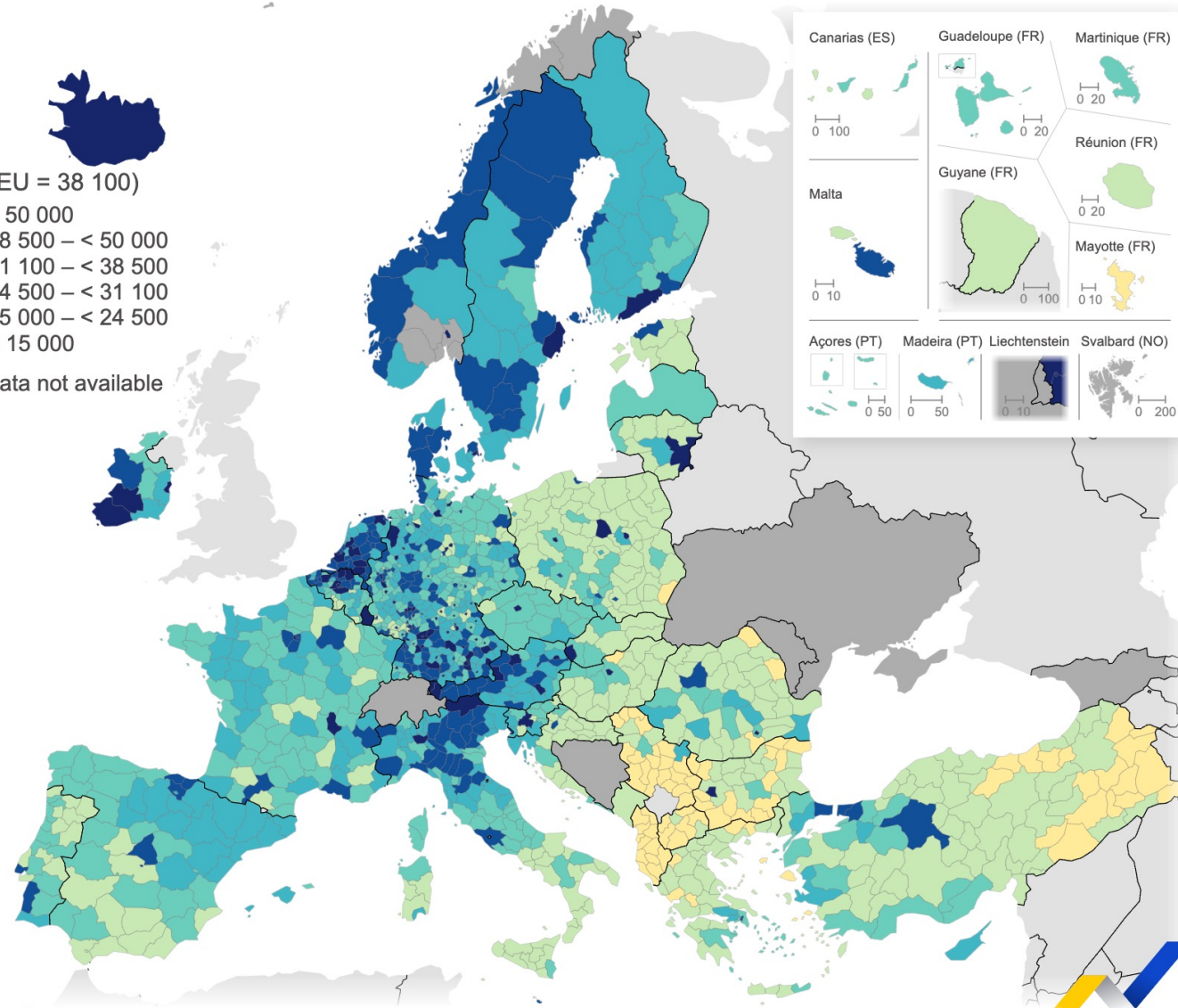
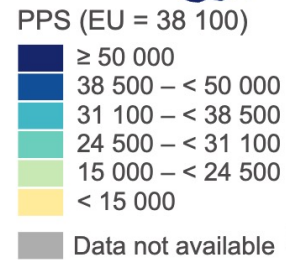
(in purchasing power standards, EU indexed at 100)



The data presented are preliminary estimates.

GDP per inhabitant, 2023

(purchasing power standard (PPS), by NUTS 3 regions)



eurostat

Iceland: national data. Germany, Greece, Spain, Italy, Austria, Poland and Serbia: 2022 data. Norway and Albania: 2021 data.
Source dataset: nama_10r_3gdp

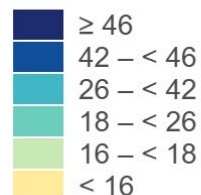
Administrative boundaries: © EuroGeographics © OpenStreetMap
Cartography: Eurostat – IMAGE, 10/2025



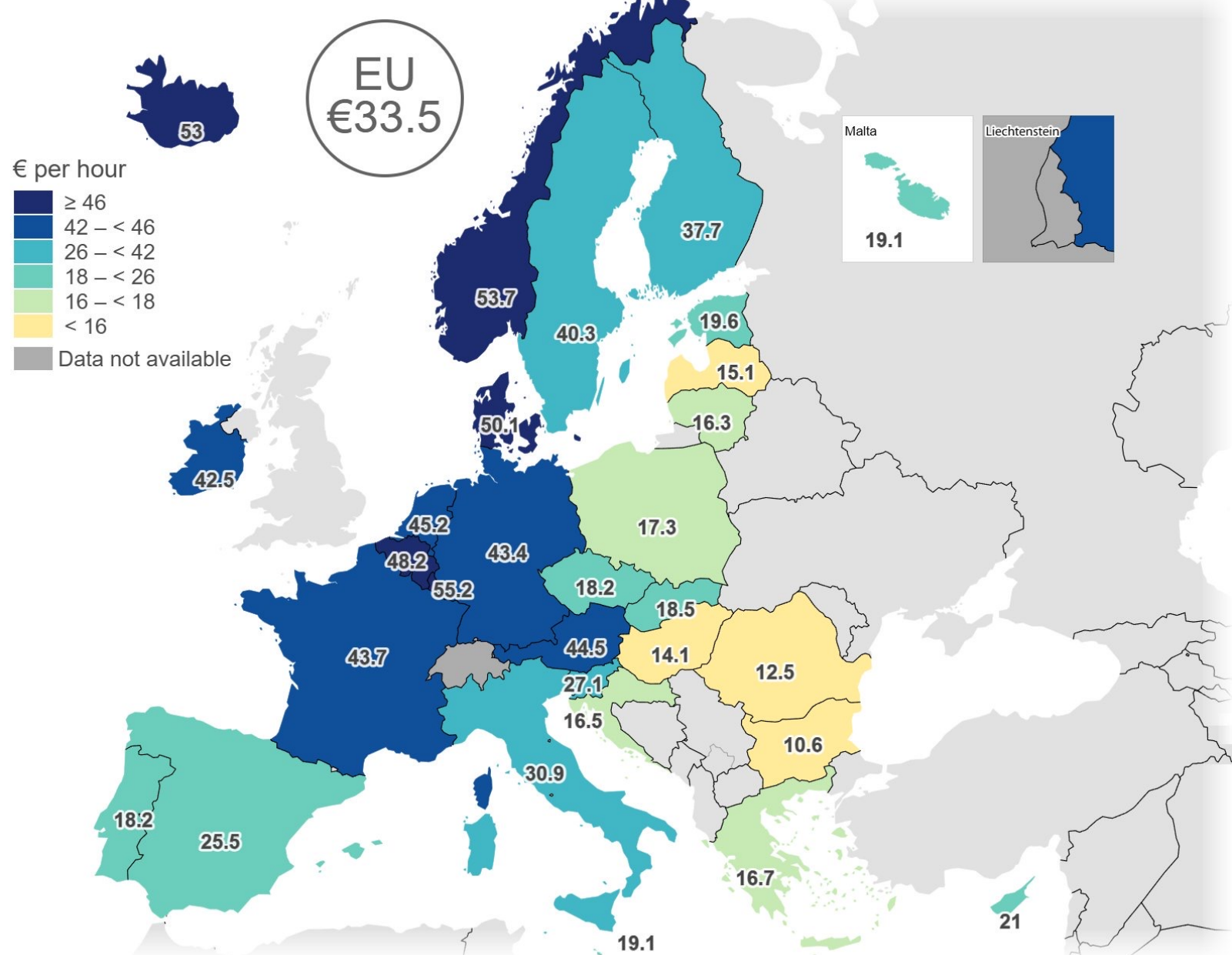
Hodinové náklady práce v Evropě

(Eurostat, data za 2024, v EUR, organizace s >10 zaměstnanci)

€ per hour



Gray: Data not available



eurostat

*Excluding agriculture, forestry and fishing, public administration, defence and compulsory social security, activities of households as employers, and activities of extraterritorial organisations and bodies. Spain, Finland and Iceland: data are taken from national sources. Malta: LCS2016 estimates. Source dataset: lc_lci_lev

Administrative boundaries: © EuroGeographics © OpenStreetMap © Turkstat
Cartography: Eurostat – IMAGE, 03/2025

Srovnání ekvivalizovaných disponibilních příjmů v EU

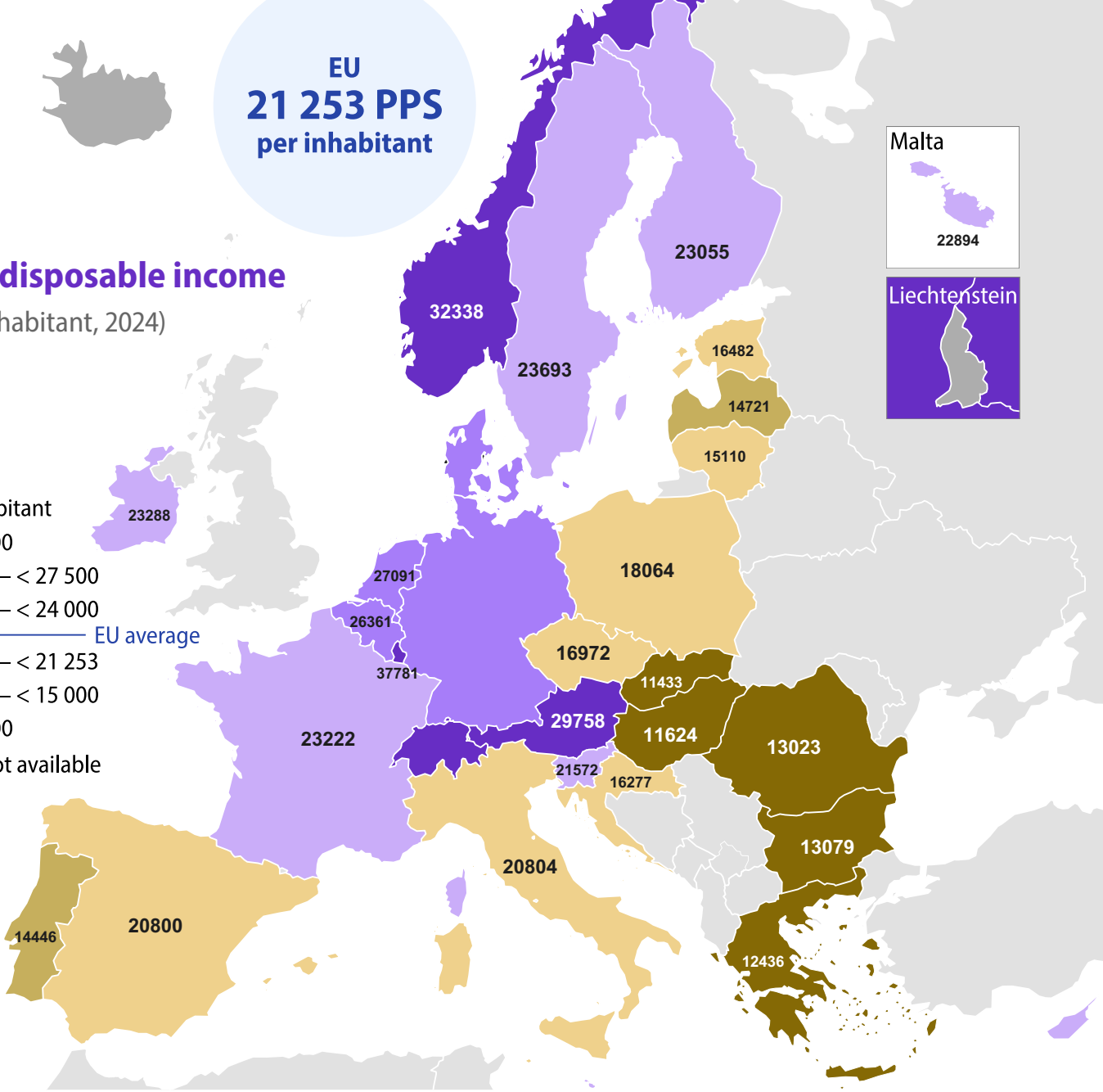
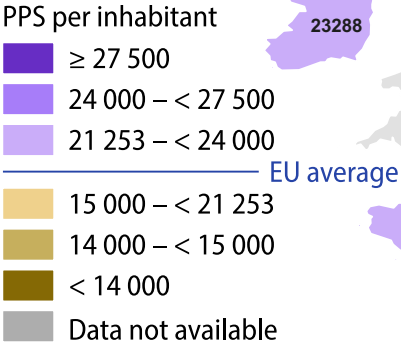
(Eurostat, 2024, v PPS/EUR na osobu/rok)

 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)

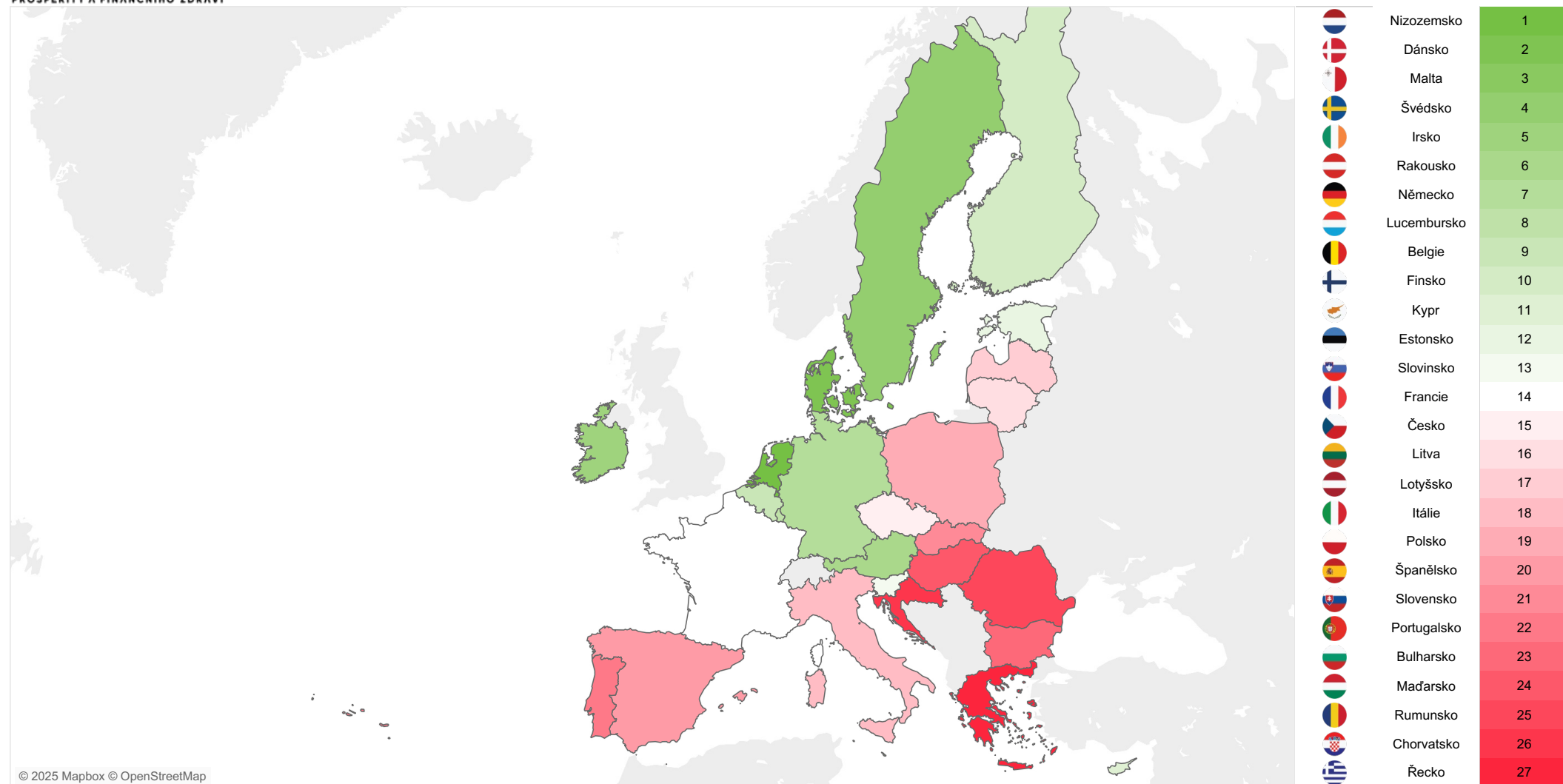


Note: CH, 2023.

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



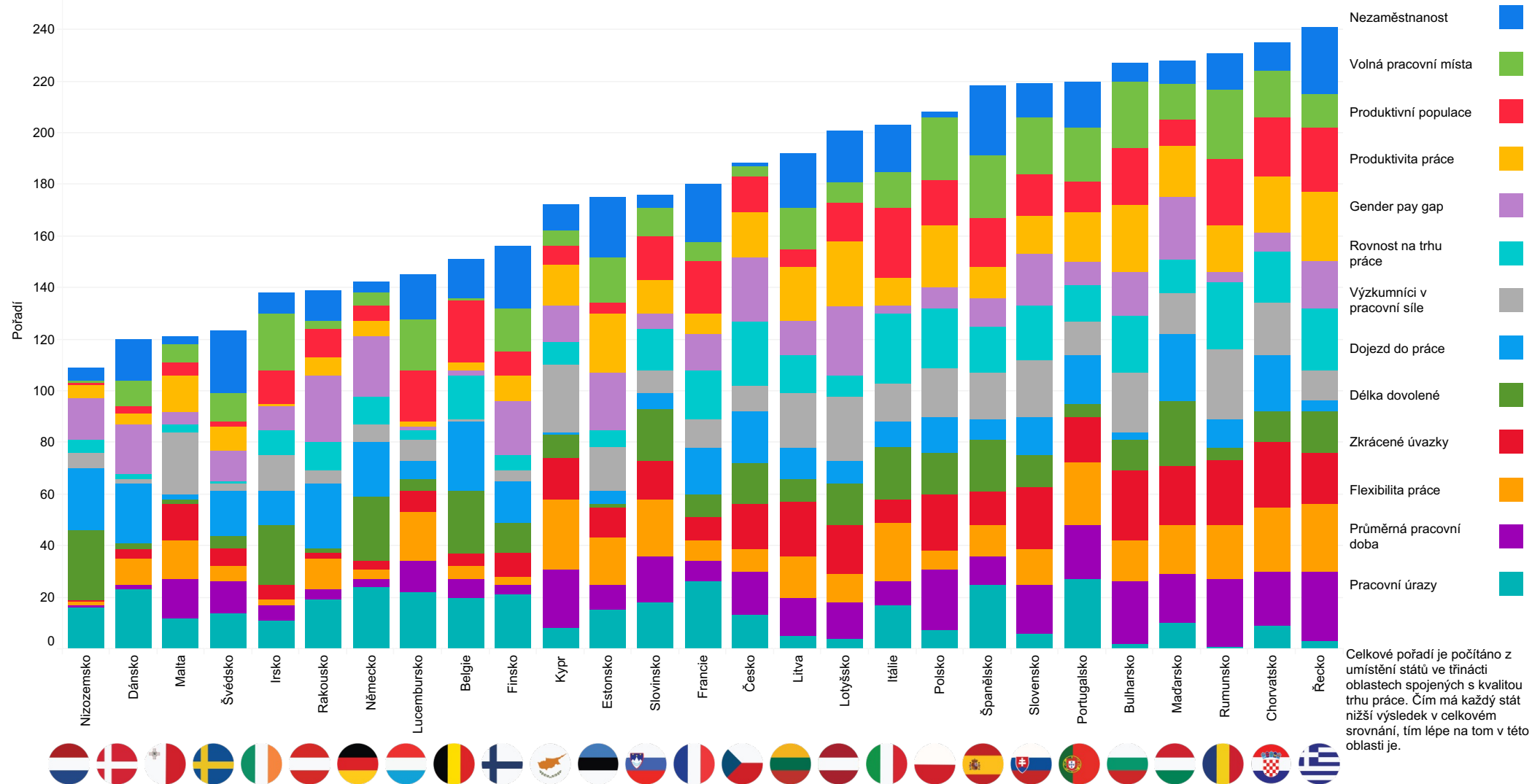
Kvalita trhu práce



Zdroj: Evropa v datech a Česká spořitelna



Kvalita trhu práce: rozpad indikátorů



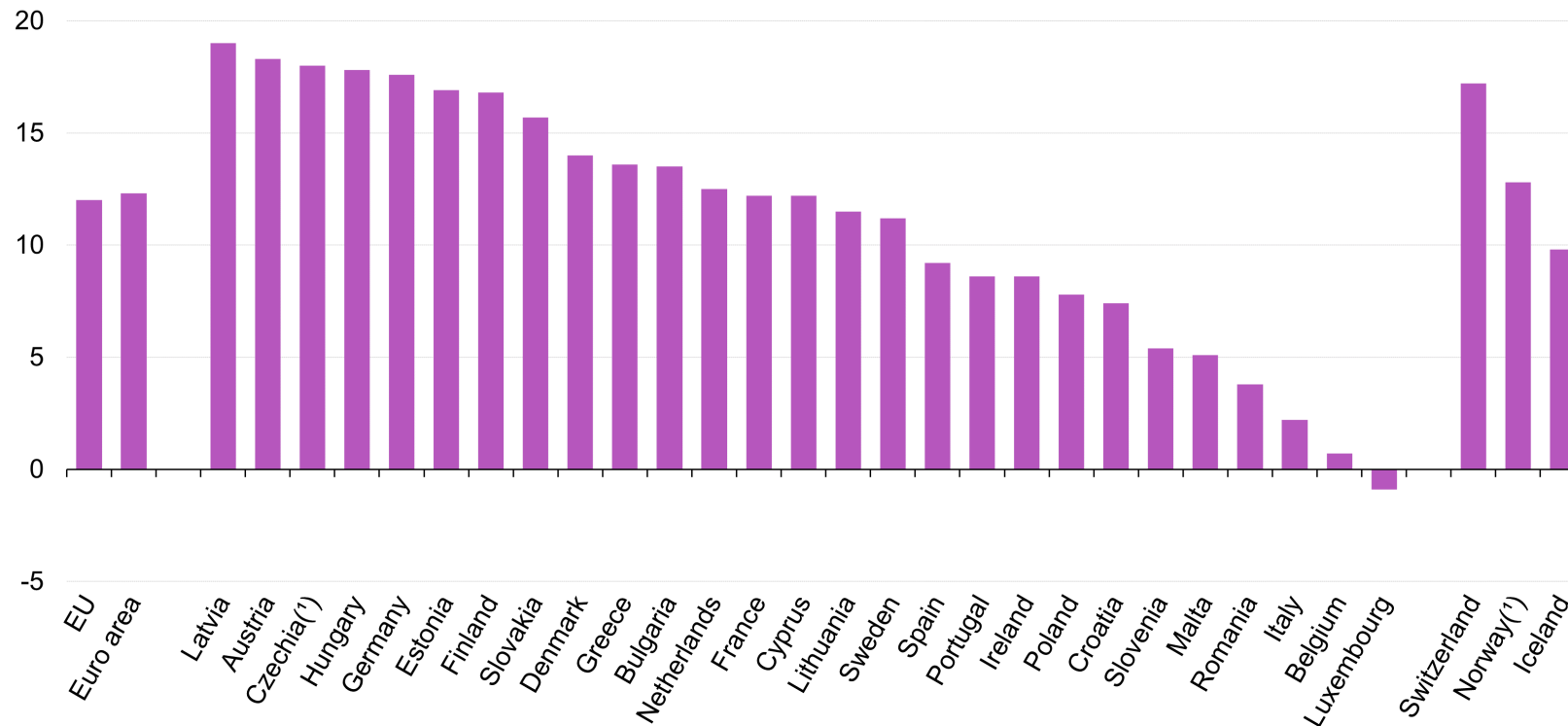
Zdroj: Evropa v datech a Česká spořitelna



Rozdíly v platech/mzdách mužů a žen – gender pay gap ([Eurostat](#), 2023)

The unadjusted gender pay gap, 2023

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



The unadjusted gender pay gap by economic control (%), 2023

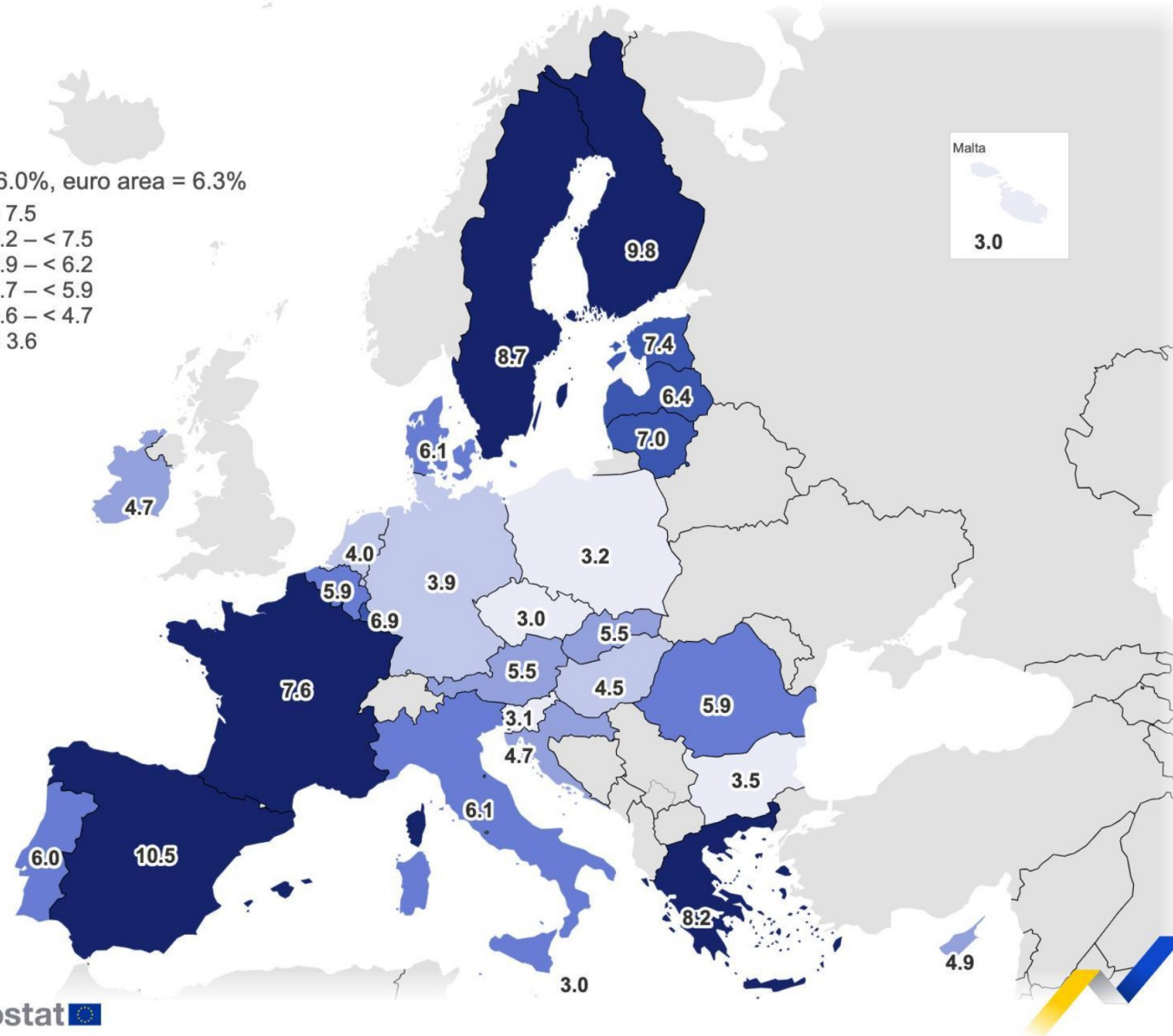
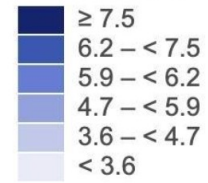
	Public	Private
Belgium	-0.5	6.1
Bulgaria	7.4	15.6
Czechia(*)	16.3	19.8
Denmark	10.8	13.2
Germany	11.9	19.5
Spain	7.0	14.1
Croatia	5.0	13.4
Italy	-0.2	16.7
Cyprus	-4.1	21.6
Latvia	13.8	16.9
Lithuania	9.2	12.5
Hungary	19.7	17.8
Netherlands	9.8	17.8
Poland	1.0	13.9
Portugal	6.0	17.7
Romania	2.9	9.1
Slovenia	11.8	7.4
Slovakia	13.1	17.9
Finland	16.2	17.2
Sweden	7.5	9.5
Iceland	7.9	13.9
Norway(*)	6.8	15.8
Switzerland	14.3	18.0



Unemployment rates, September 2025

(seasonally adjusted, %)

EU = 6.0%, euro area = 6.3%



eurostat

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

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



Základné ukazovatele o nezamestnanosti v SR podľa krajov

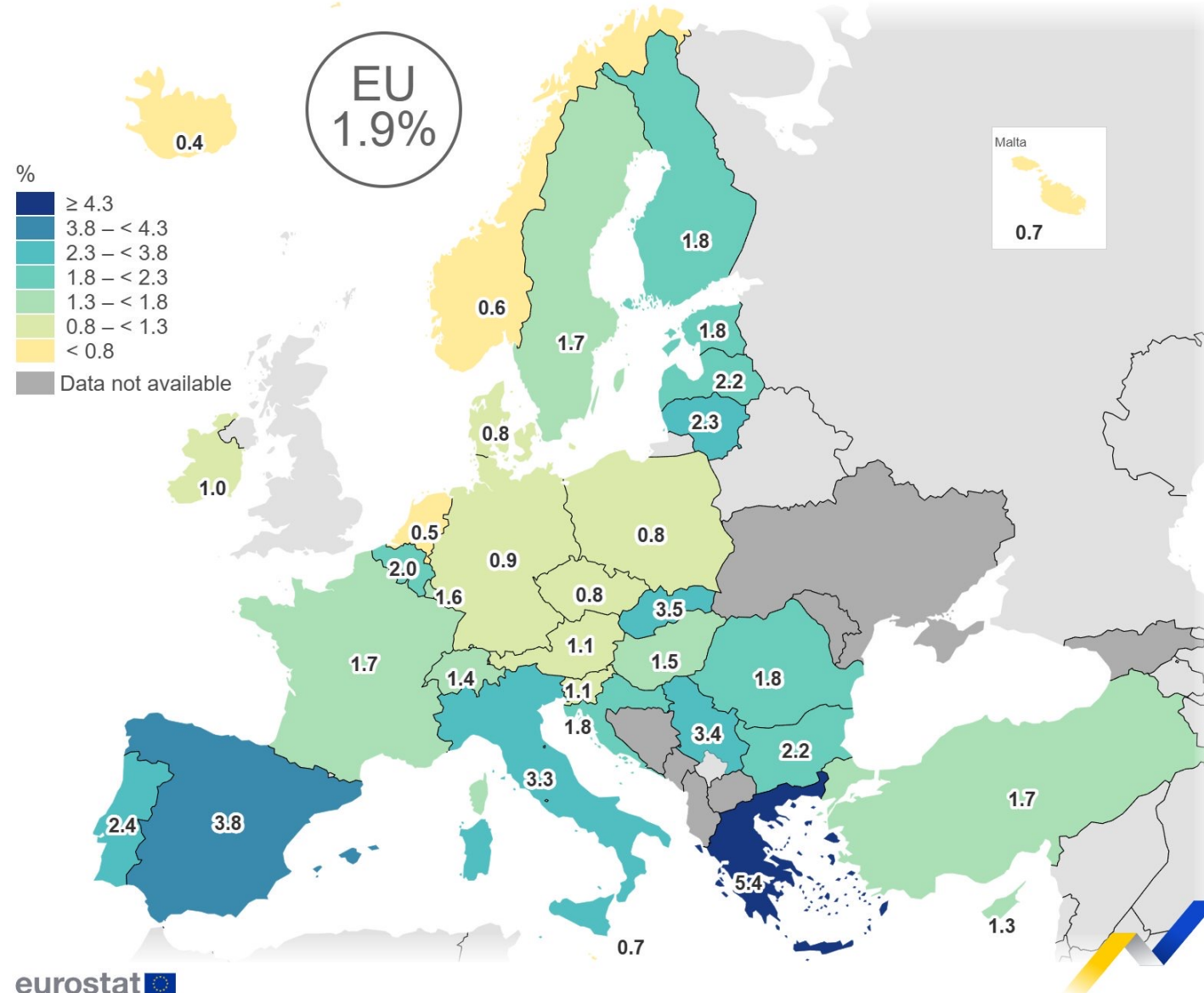
Október 2025

Územie	Stav UoZ ku koncu mesiaca	<i>Ekonomicky aktívne obyvateľstvo</i>	Počet disponibilných UoZ	Miera nezamestnanosti vypočítaná z celkového počtu UoZ (v %)	MIERA EVIDOVANEJ nezamestnanosti (v %)
Bratislavský kraj	14,248	409,527	13,663	3.48	3.34
Trnavský kraj	10,950	293,066	10,058	3.74	3.43
Trenčiansky kraj	11,975	291,544	10,830	4.11	3.71
Nitriansky kraj	14,694	339,698	12,961	4.33	3.82
Žilinský kraj	17,332	365,181	15,480	4.75	4.24
Banskobystrický kraj	27,065	317,904	21,214	8.51	6.67
Prešovský kraj	38,712	392,547	31,185	9.86	7.94
Košický kraj	30,901	373,623	24,345	8.27	6.52
<i>Slovensko</i>	<i>165,877</i>	<i>2,783,090</i>	<i>139,736</i>	<i>5.96</i>	<i>5.02</i>



Long-term unemployment, 2024

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



eurostat 

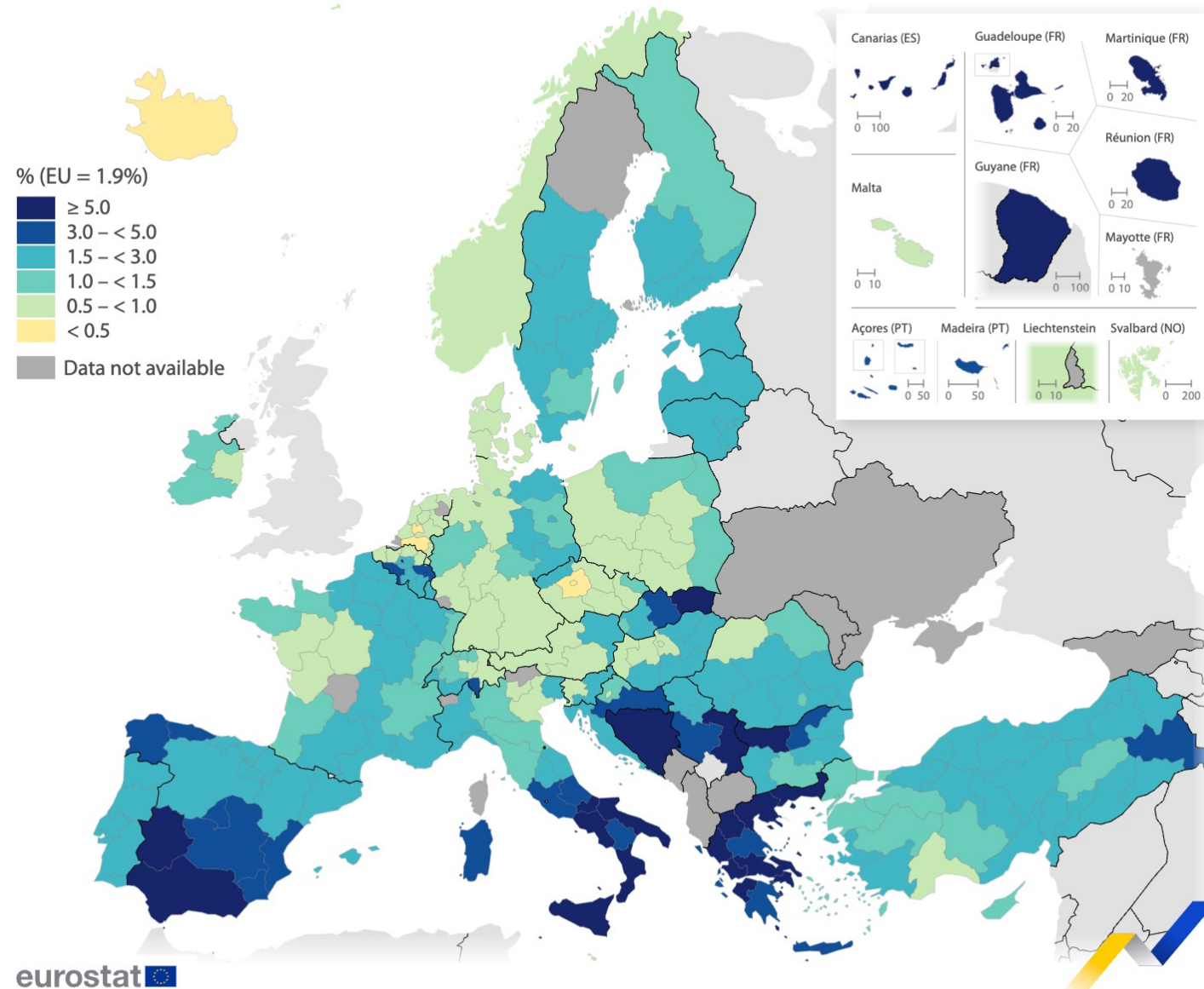
Source dataset: une_ltu_a

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

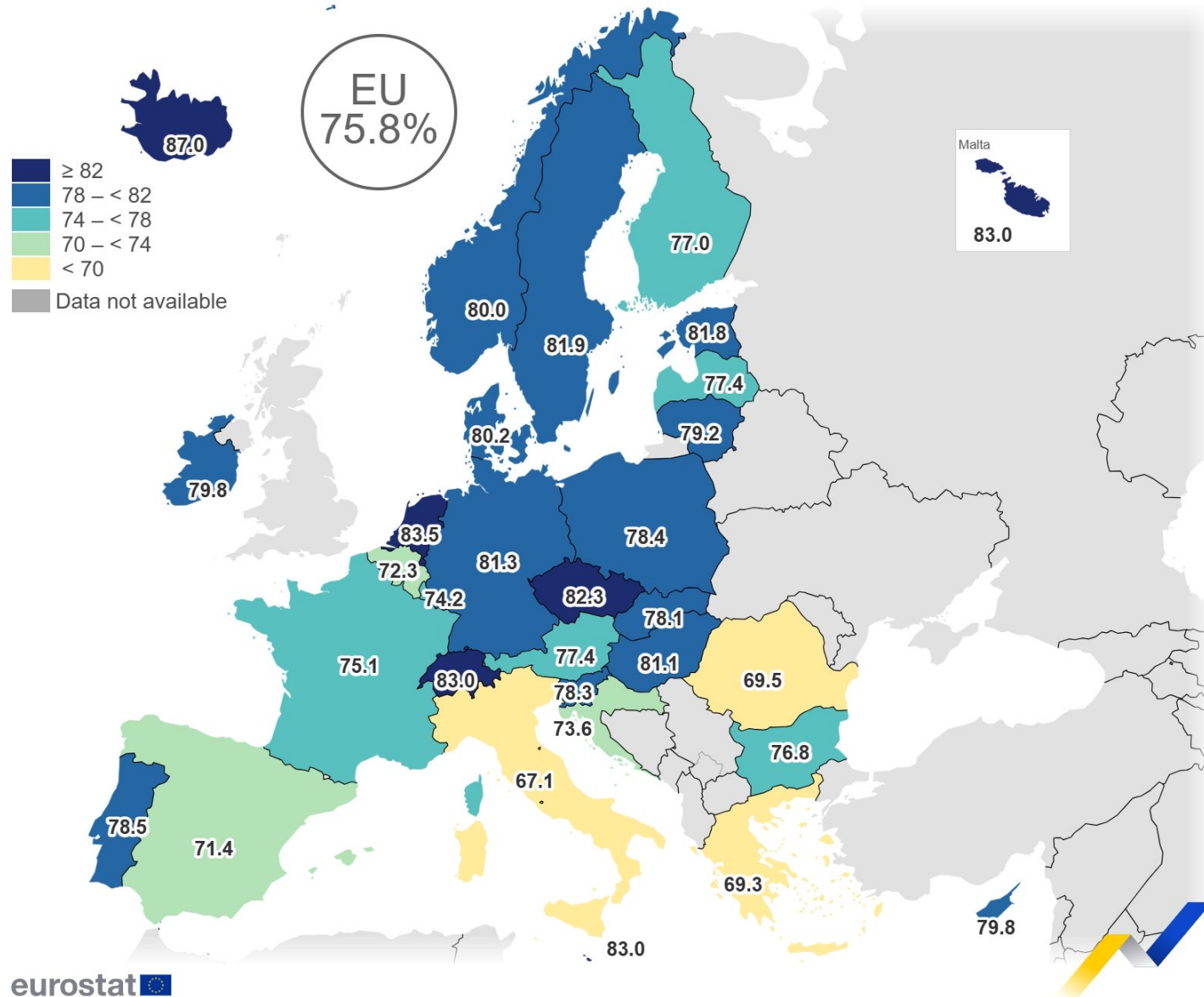
Note: Germany, Austria and Poland, NUTS level 1. Norway: national data.
Several regions only have data for 2023 (too many to document). Includes
data with low reliability (too many regions to document).
Source: Eurostat (online data code: lfst_r_lfu2ltu)

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



Employment rate, 2024

(% of people aged 20-64)



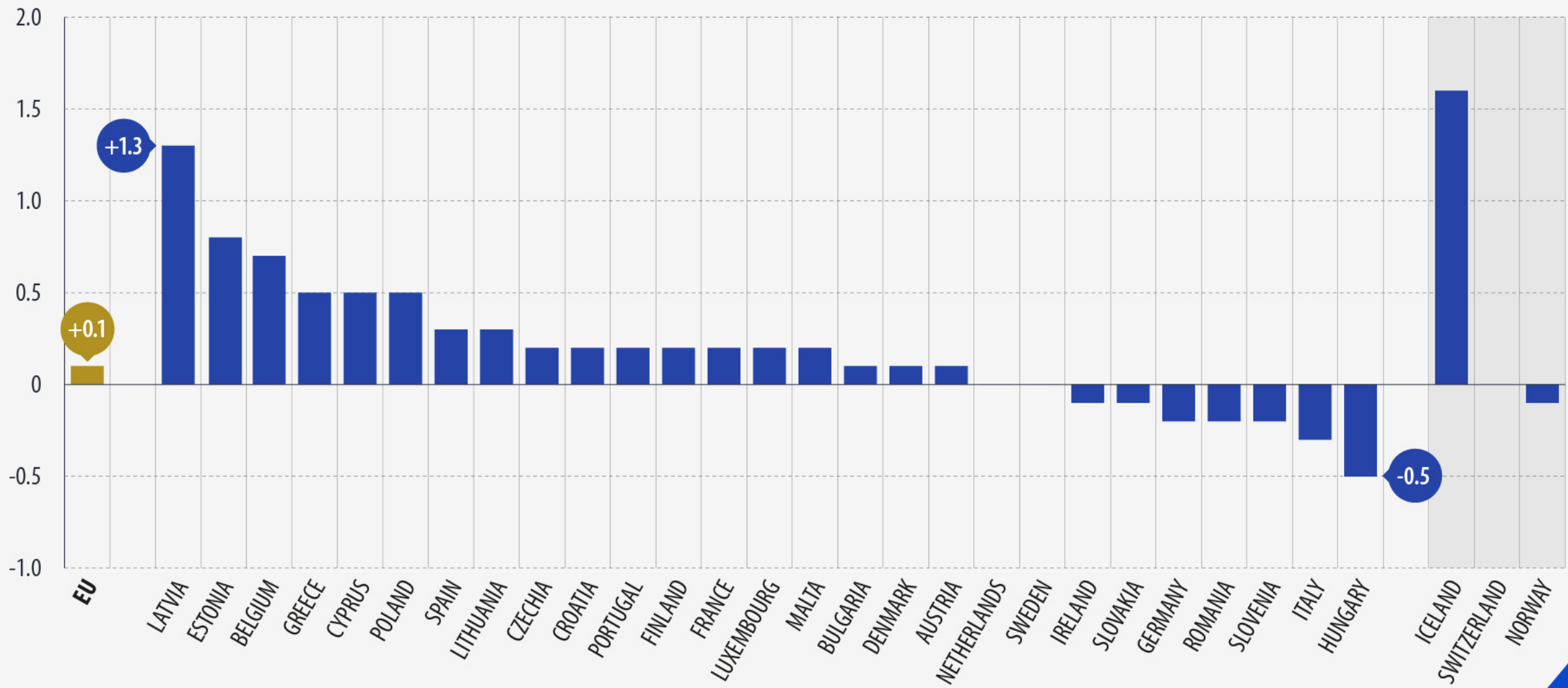
eurostat 
Source dataset: lfsi_emp_a

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



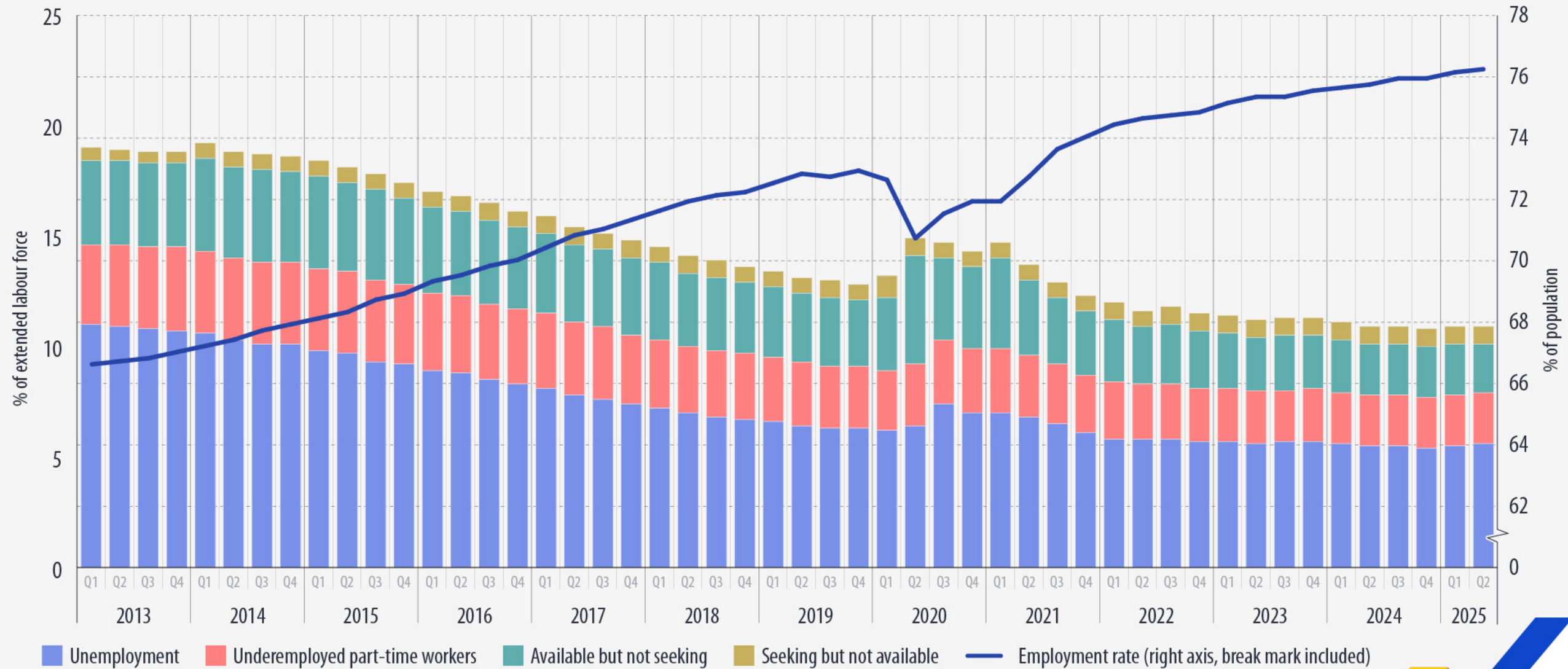
Change in employment rate, Q2 2025 compared with Q1 2025

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



Labour market slack and employment rate in the EU, Q1 2013 to Q2 2025

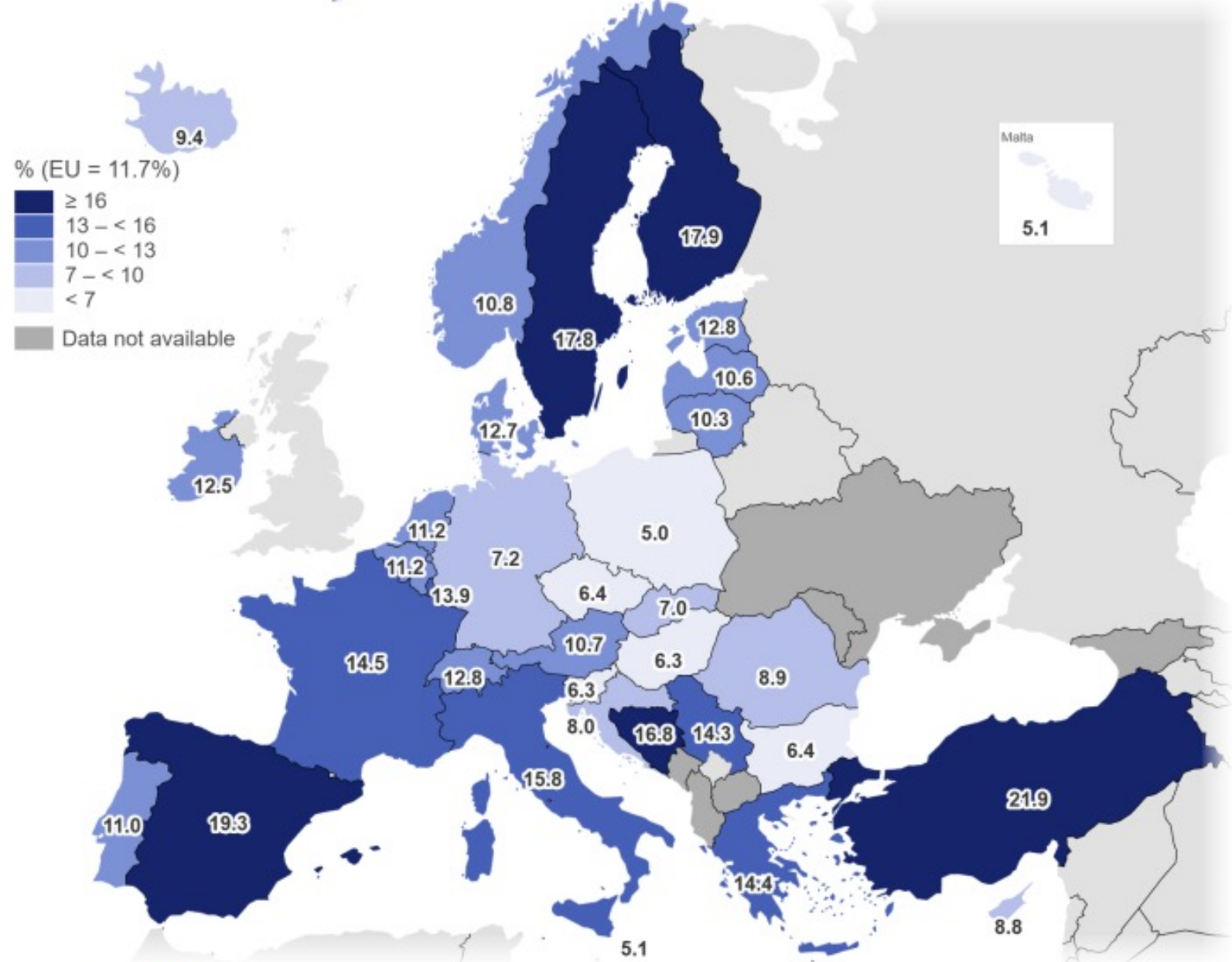
(age group 20-64, seasonally adjusted data)



Graph line markers are relevant to the right value axis of % of population.

Podíl lidí nedostatečně zapojených na pracovním trhu v EU

(Eurostat, Labour Market Slack,
v %, věk 15-74 let, data za 2024)



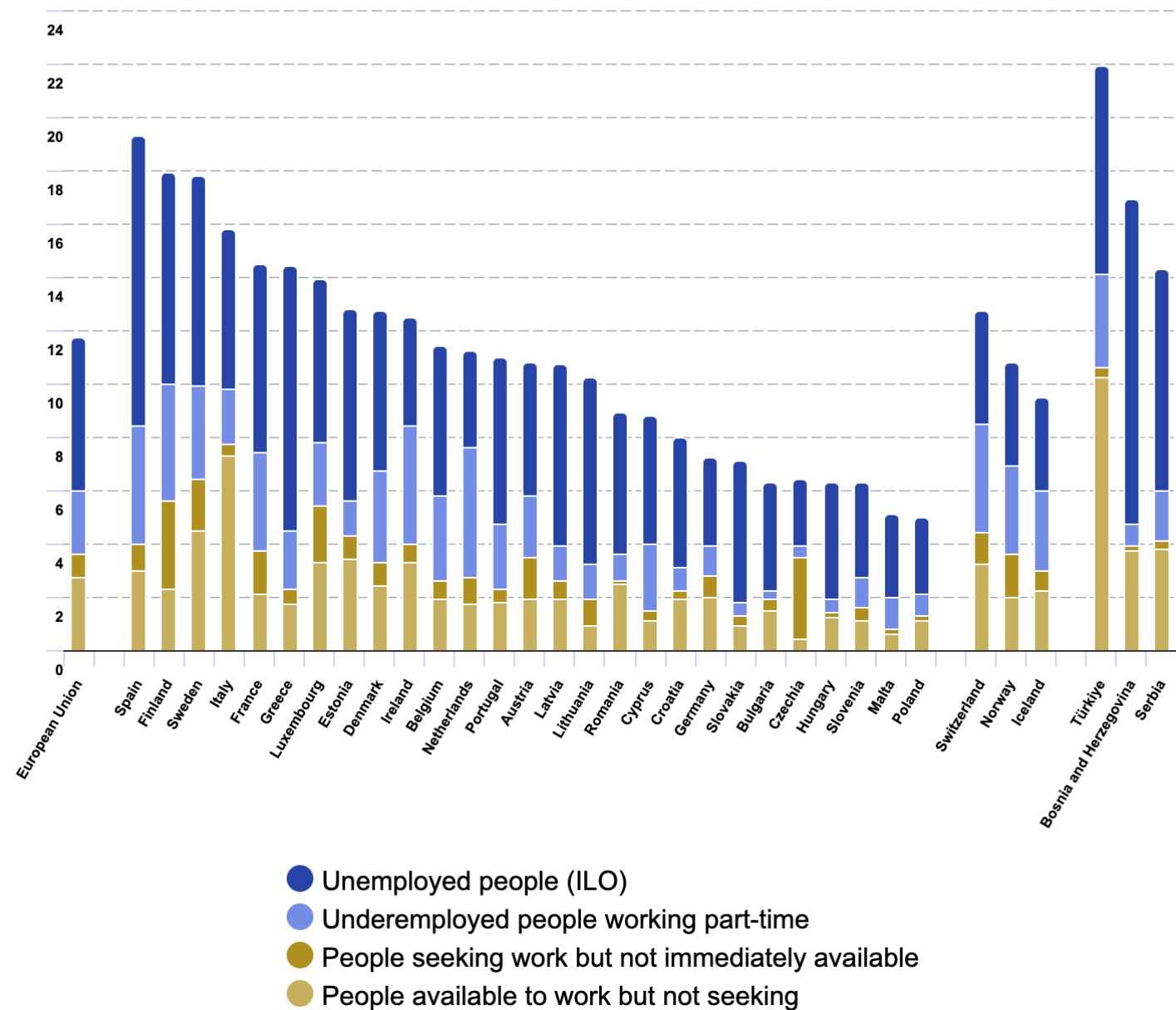
eurostat

Source: Eurostat (dataset code lfsi_sla_a)

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

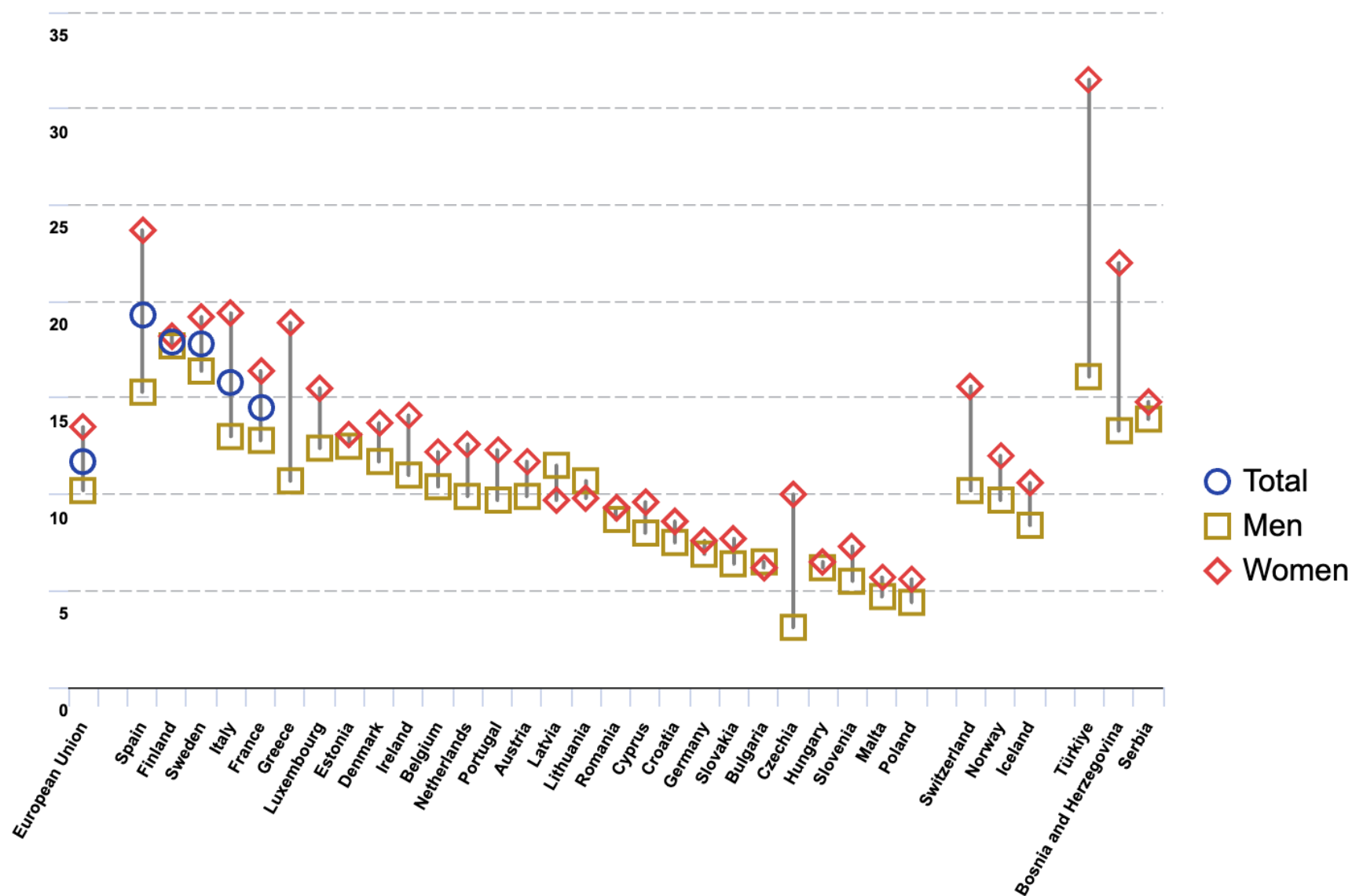
Labour market slack by country and components, 2024

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



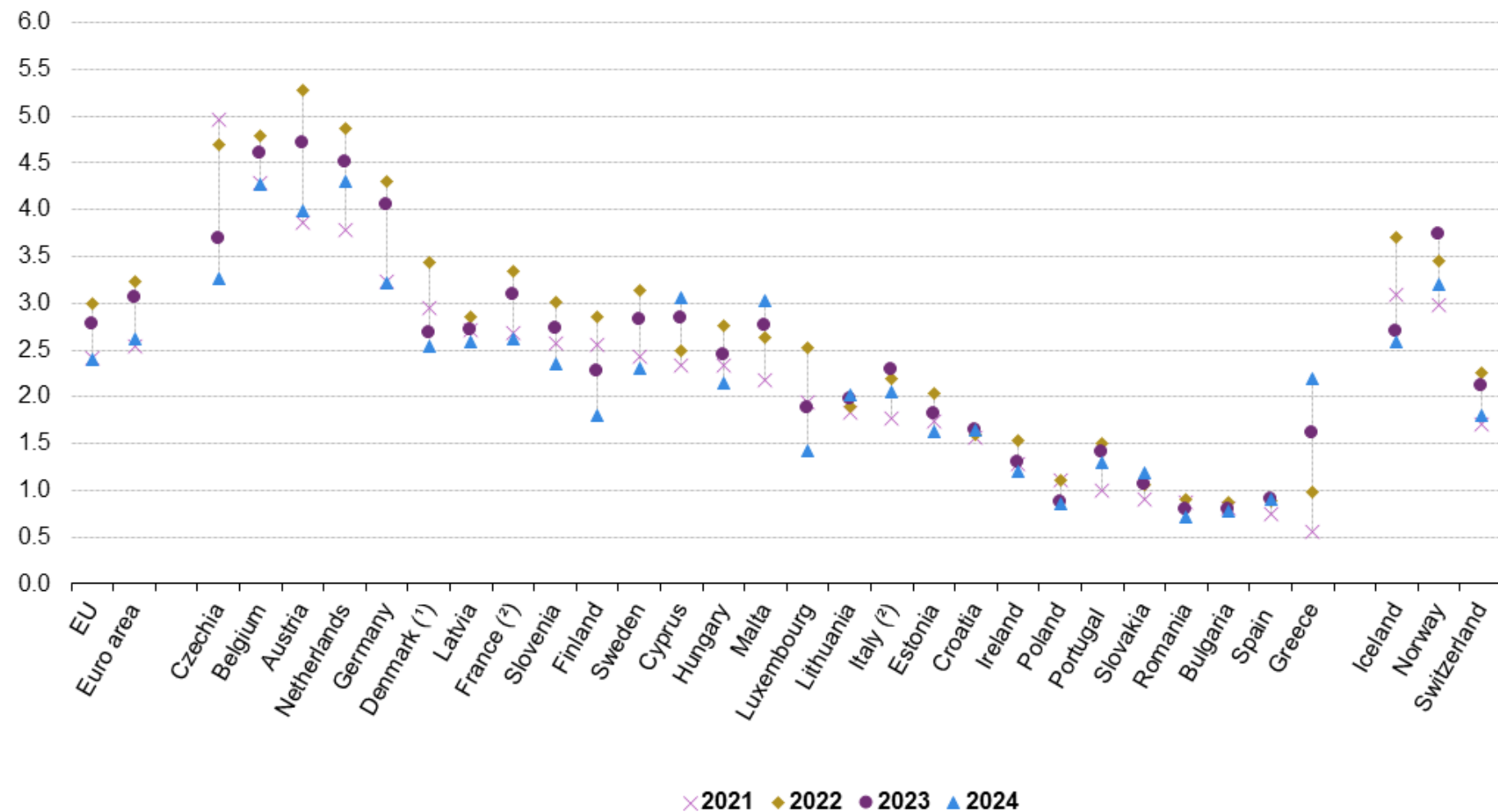
Labour market slack by country and sex, 2024

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



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)



Aktivita kandidátů na Slovensku přes Profesia.sk – 2025 / Q1-3

zaslaných reakcí/CV: **3 955 362** (+15,7 % y-o-y)

Unikátních obsazovaných pozic: **164 167** (-12,6 %)

Unikátních kandidátů: **356 956** (+7,1 %)



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

zaslaných reakcí/CV: **6 496 416** (+6,8 % y-o-y)

Unikátních obs. pozic: **277 077** (-6,1 %)

Lidé: **754 088** (+6,8 %)

Zveřejněno inzerátů: **672 808** (-5,2 %)

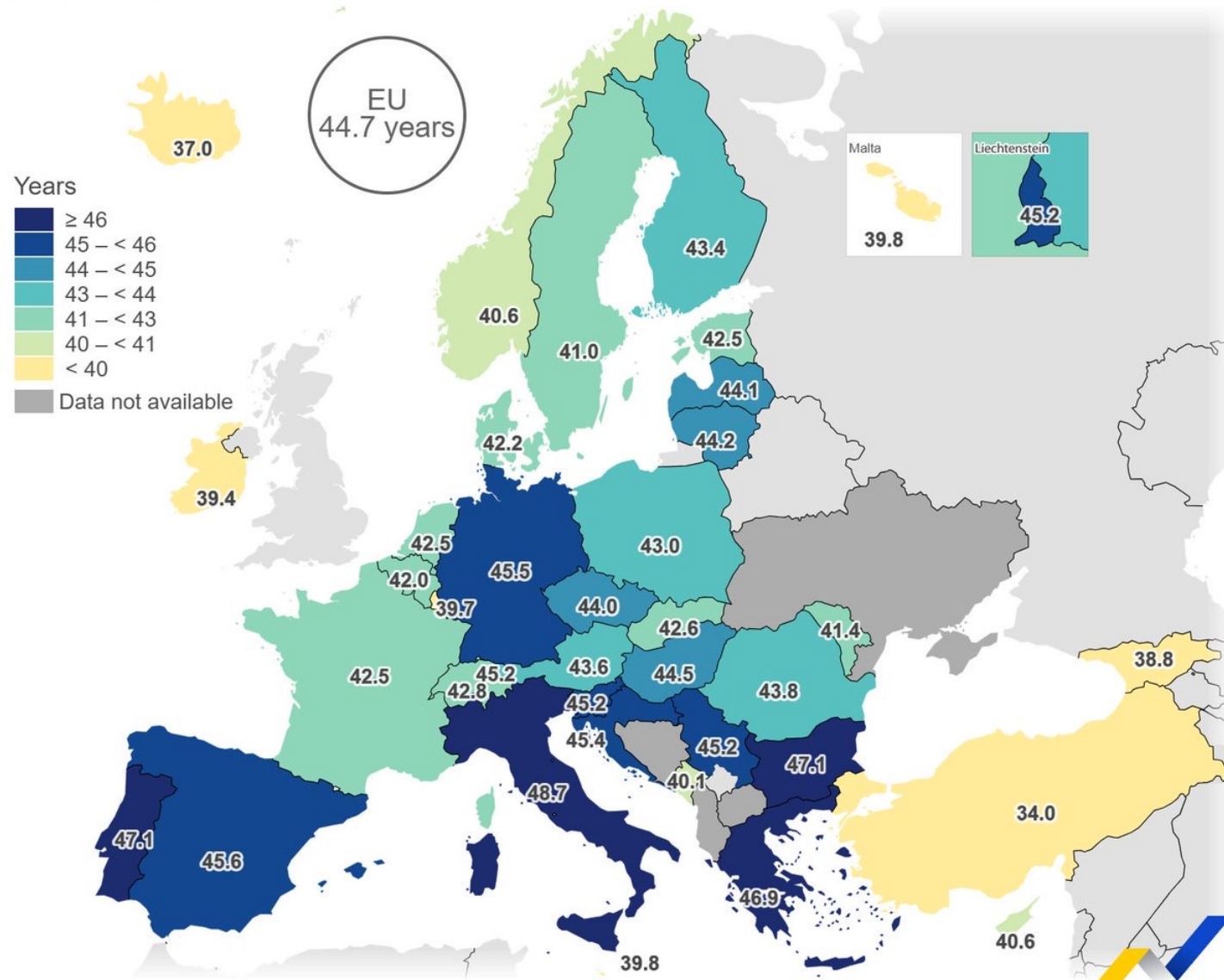


Demografický vývoj a z něj plynoucí doporučení



Median age of the population, 2024

(in years)

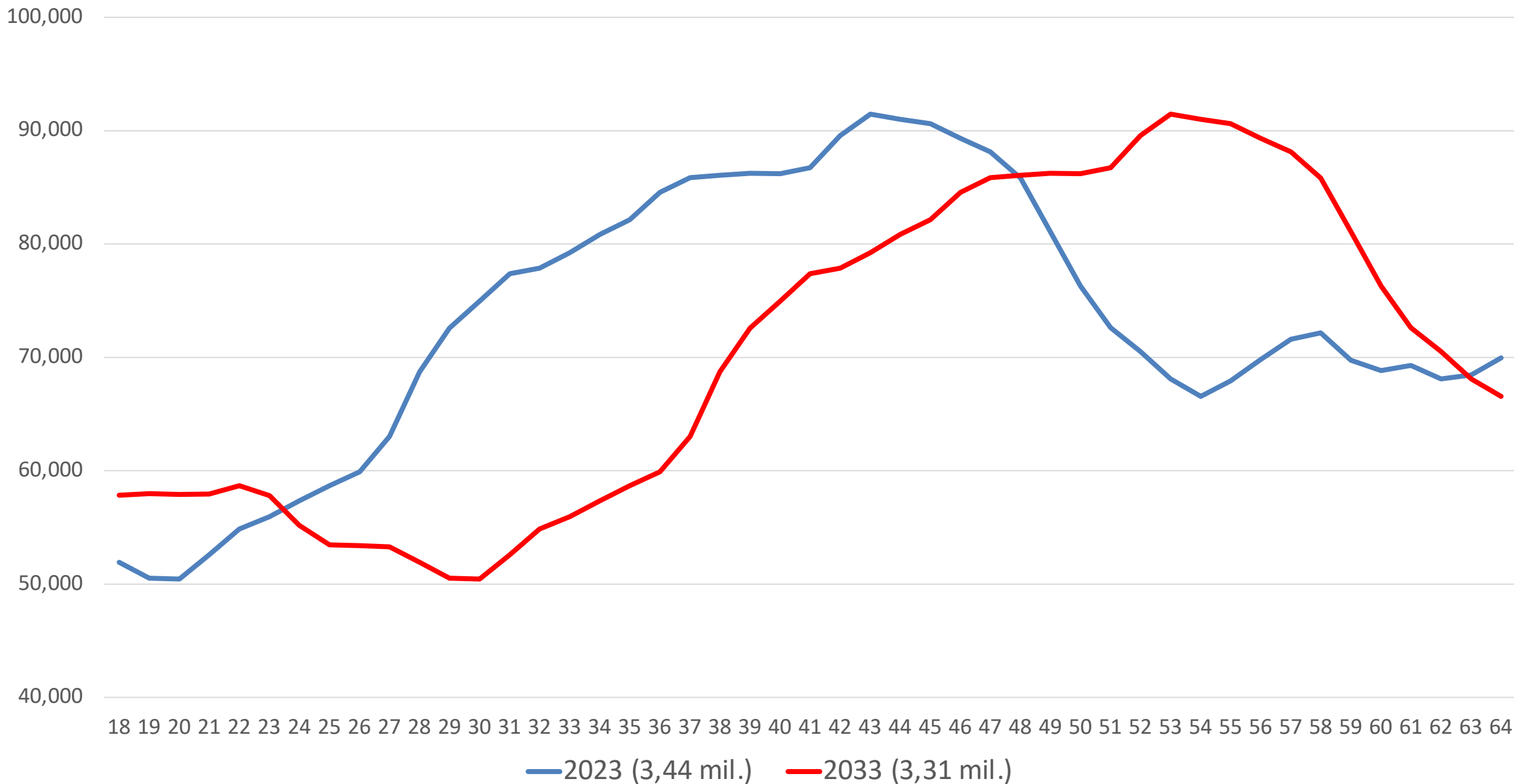


eurostat

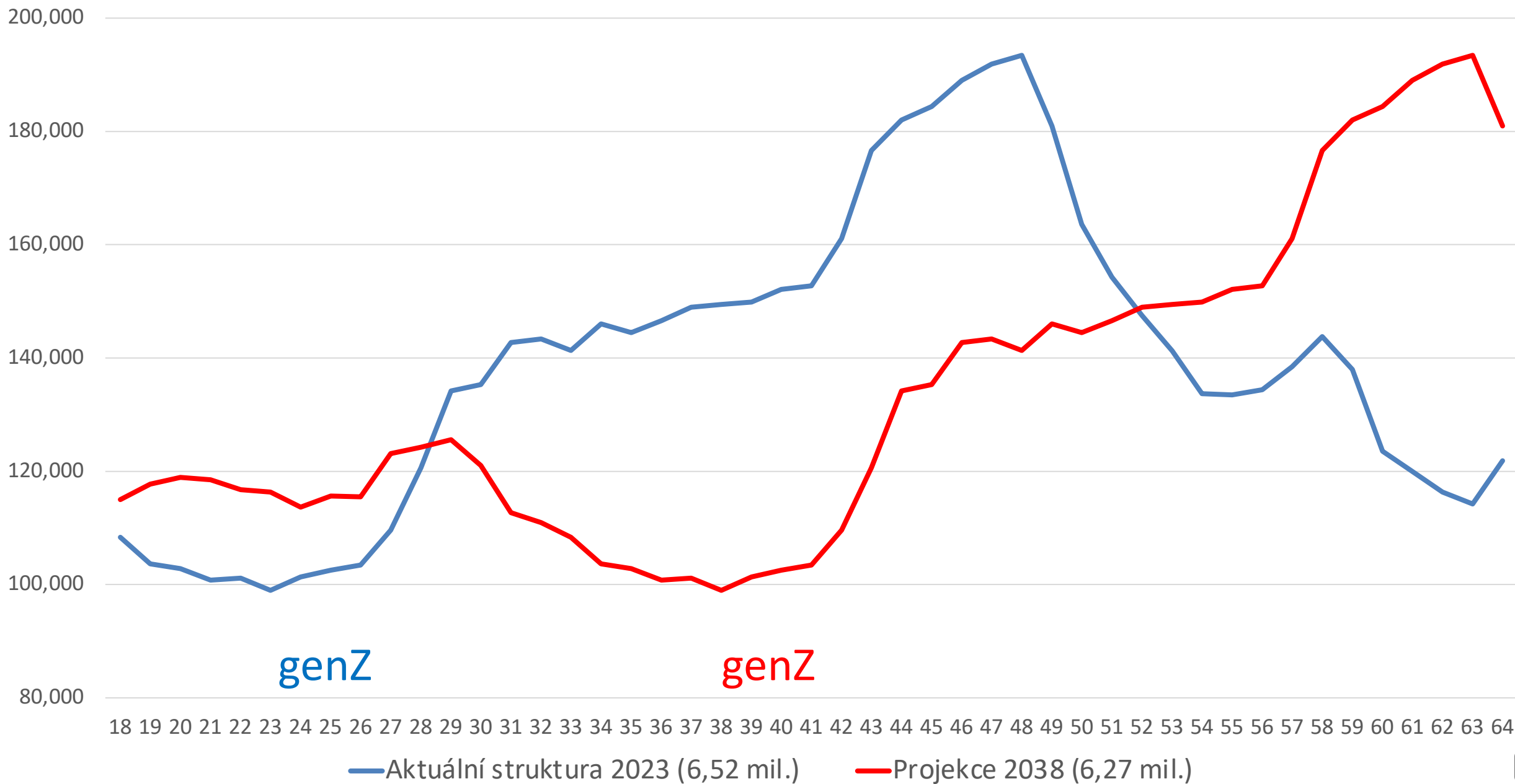
EU is estimated and provisional.
Romania and Poland: estimated. France and Poland: provisional.
Source dataset: demo_pjanind

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

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

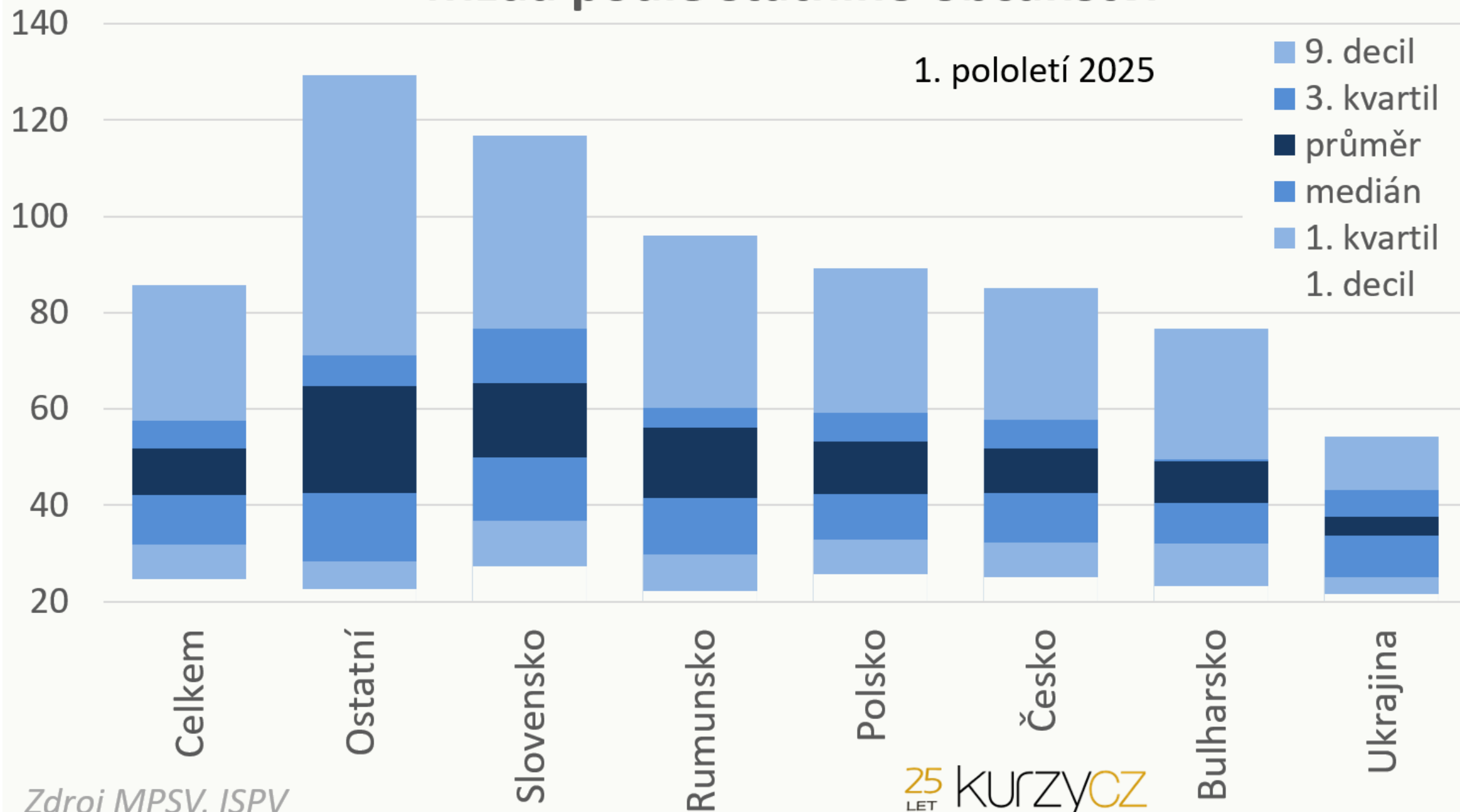


Skladba populace ČR dle věku / 18-64 let (ČSÚ, k 1. 1. 2023)



Mzda podle státního občanství

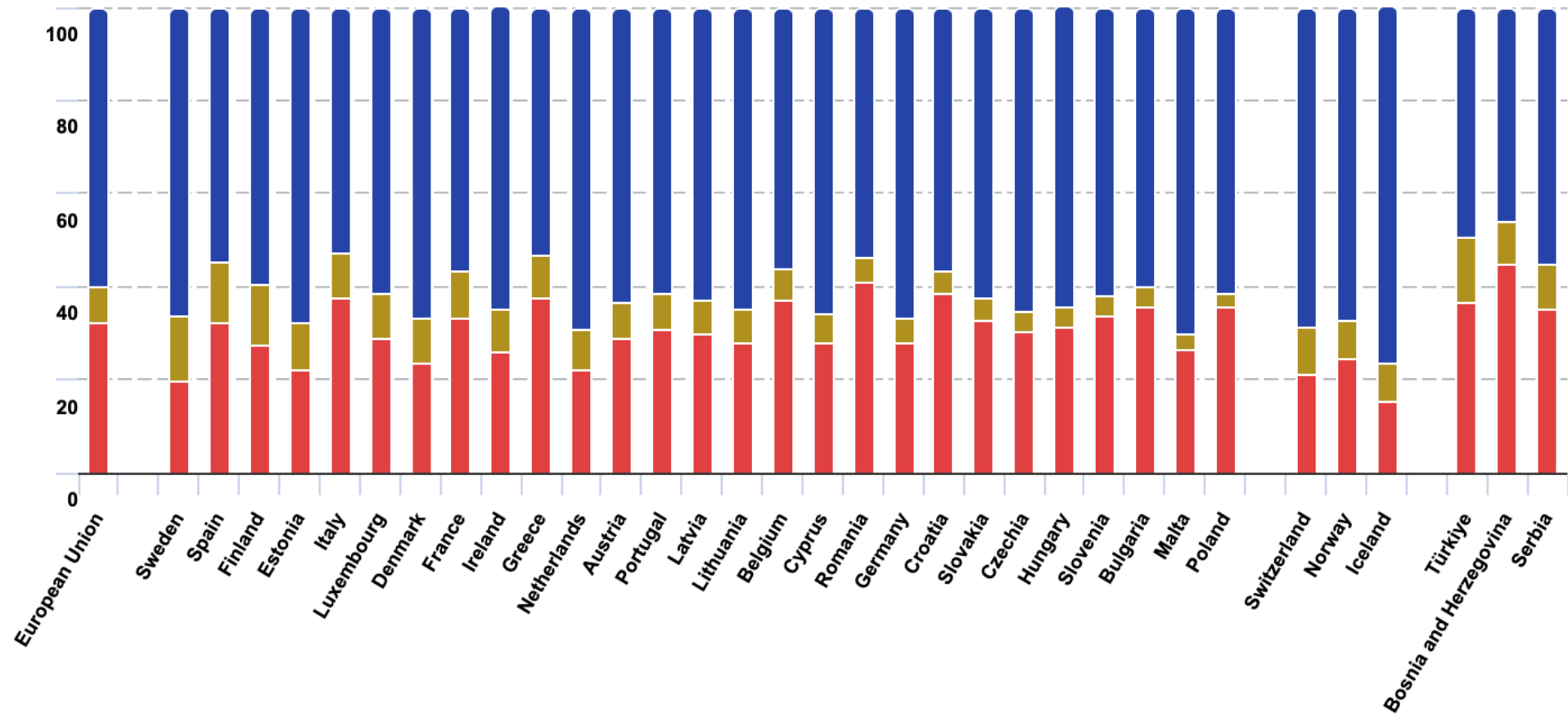
1. pololetí 2025



Zdroj MPSV, ISPV

People by country and labour status, 2024

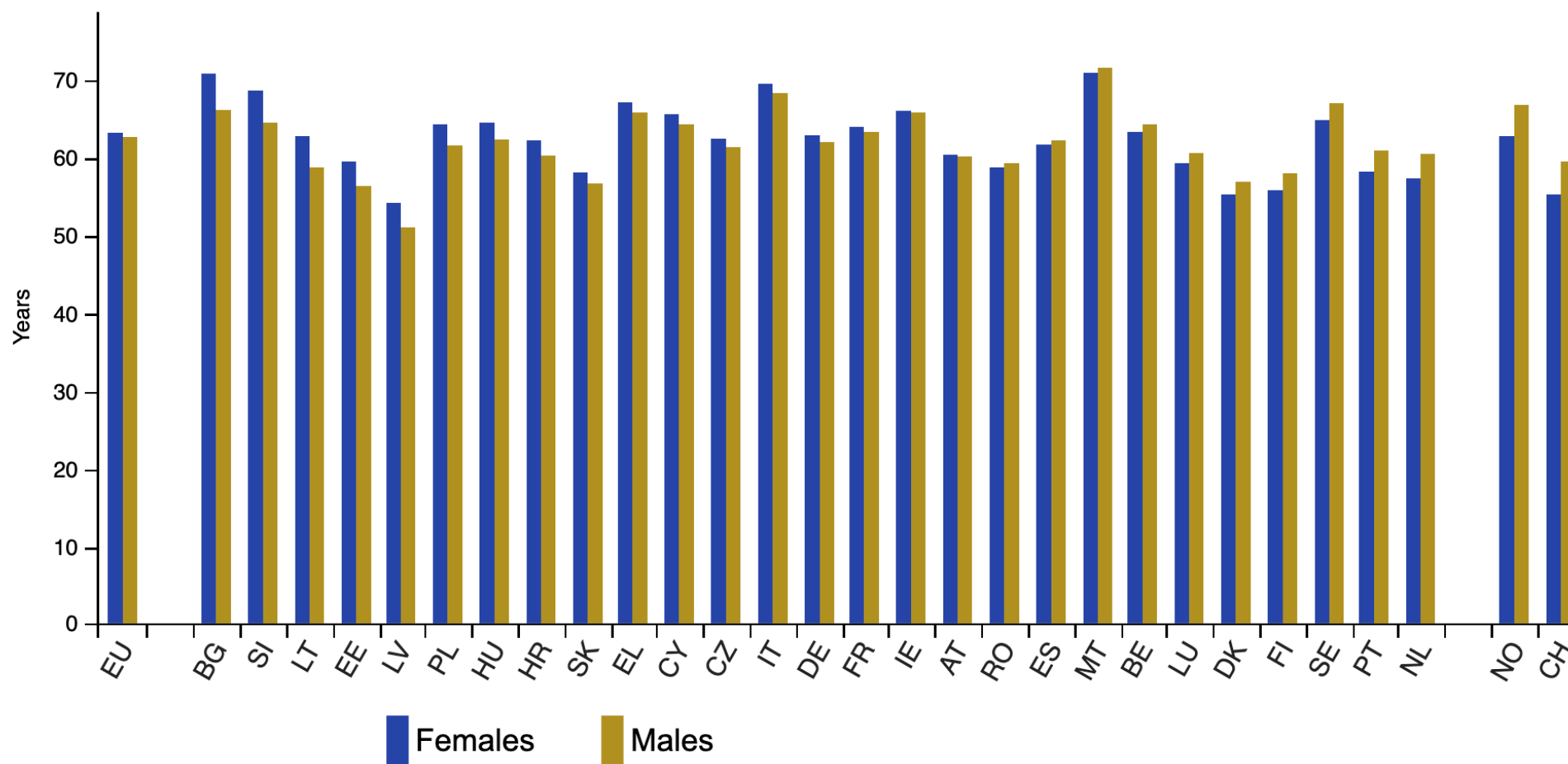
(% of the total people aged 15 to 74)



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



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)



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 September 2025

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, 07/2023

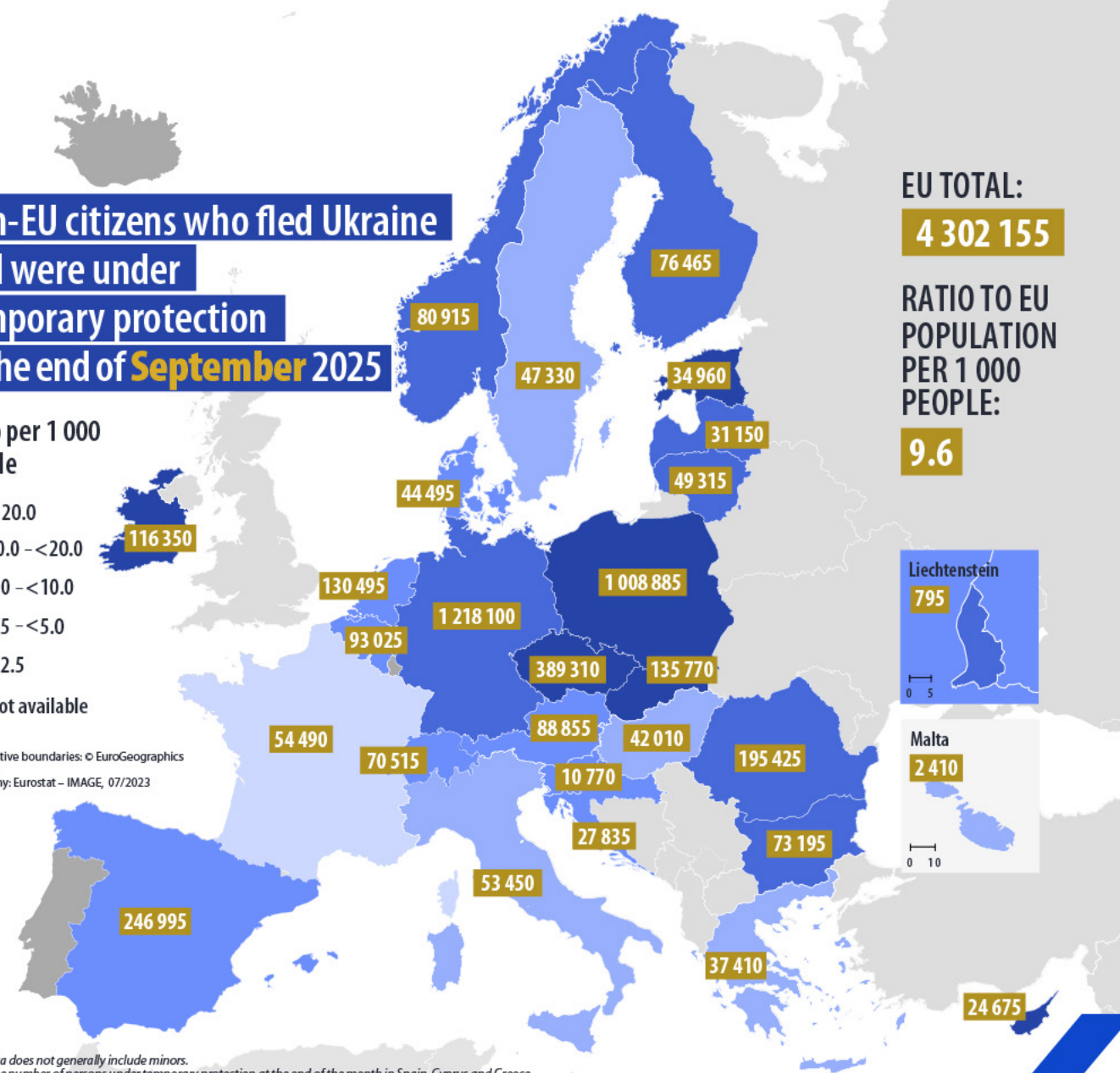
French data does not generally include minors.
Data on the number of persons under temporary protection at the end of the month in Spain, Cyprus and Greece include some persons whose temporary protection status was no longer valid.
Luxembourg, Portugal and Iceland: data for September 2025 are not available.
EU aggregate for September 2025 estimated by using latest available Luxembourgish and Portuguese data at the end of August 2025.

EU TOTAL:

4 302 155

RATIO TO EU POPULATION PER 1 000 PEOPLE:

9.6

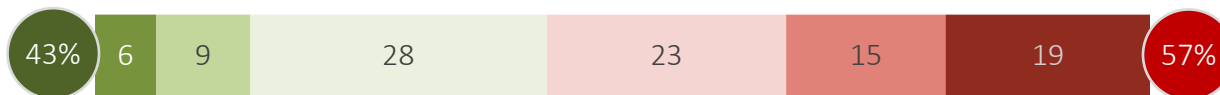


Pomoc uprchlíkům – pozitivní výroky zaměstnanců - SK (JobsIndex, jaro 2025)

Q1/2024



Utečencům v jejich situaci musíme pomáhat, jak to jen jde



50%

50%

38%

62%

Uprchlíká krize v nás vzbudila schopnost vzájemně si pomáhat



45%

55%

38%

62%

Ukrajínští uprchlíci zaplňují nedostatek pracovníků a pomohou slovenské ekonomice



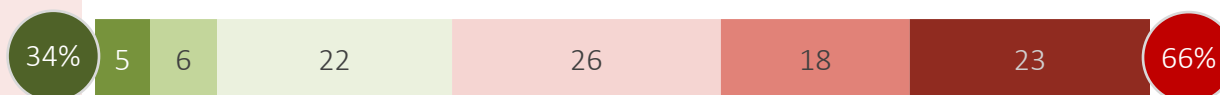
42%

58%

44%

56%

Začlenění uprchlíků do společnosti přispěje k pestřejší a otevřenější kultuře



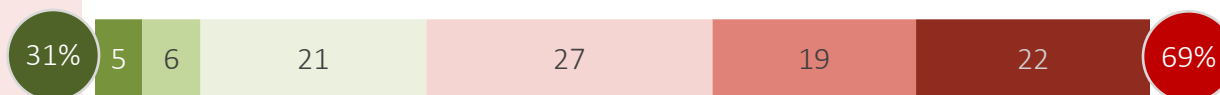
39%

61%

28%

72%

Některé ze změn zaváděných pro uprchlíky pomohou i Slovákům (částečné úvazky, rekvalifikace, ...)



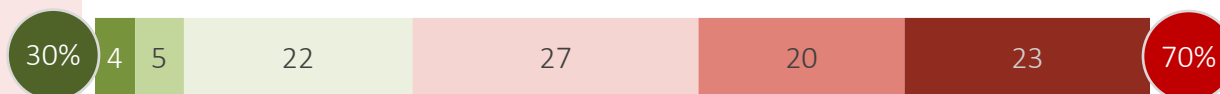
35%

65%

34%

66%

Díky uprchlické krizi vznikají nové dobré projekty, které by jinak nevznikly



34%

66%

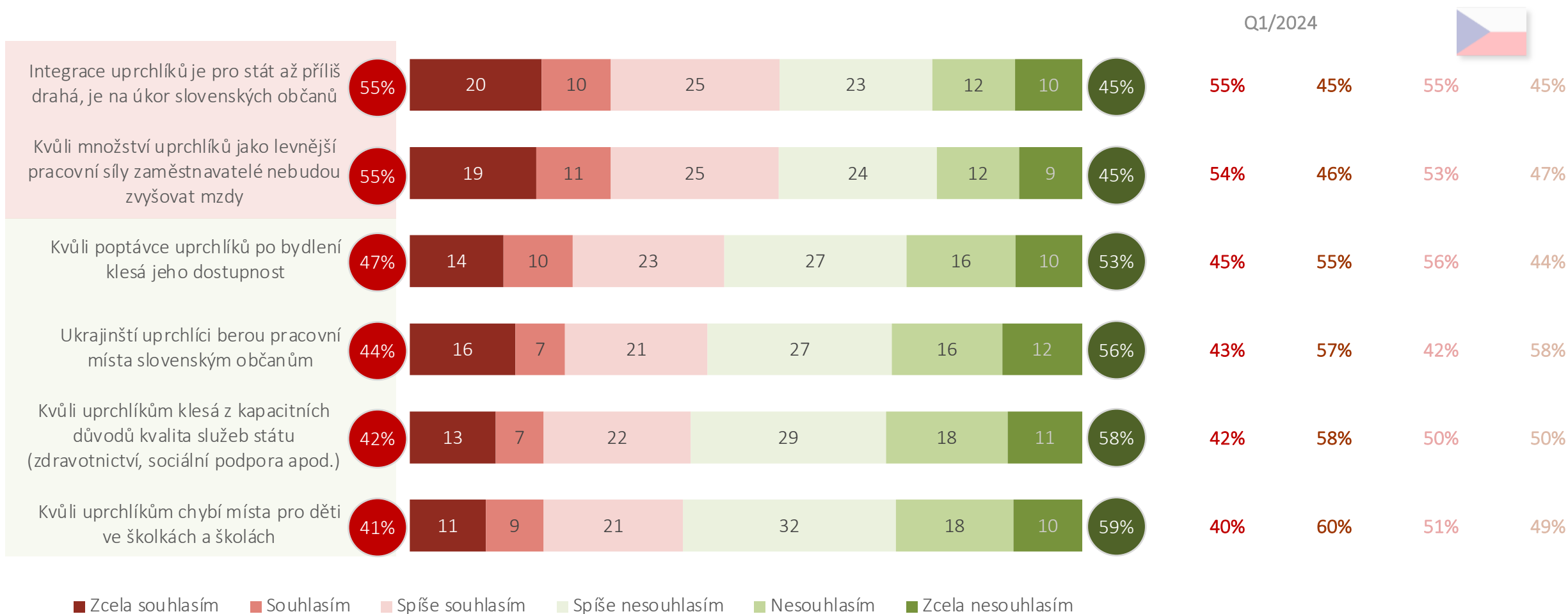
29%

71%

■ Zcela souhlasím ■ Souhlasím ■ Spíše souhlasím ■ Spíše nesouhlasím ■ Nesouhlasím ■ Zcela nesouhlasím



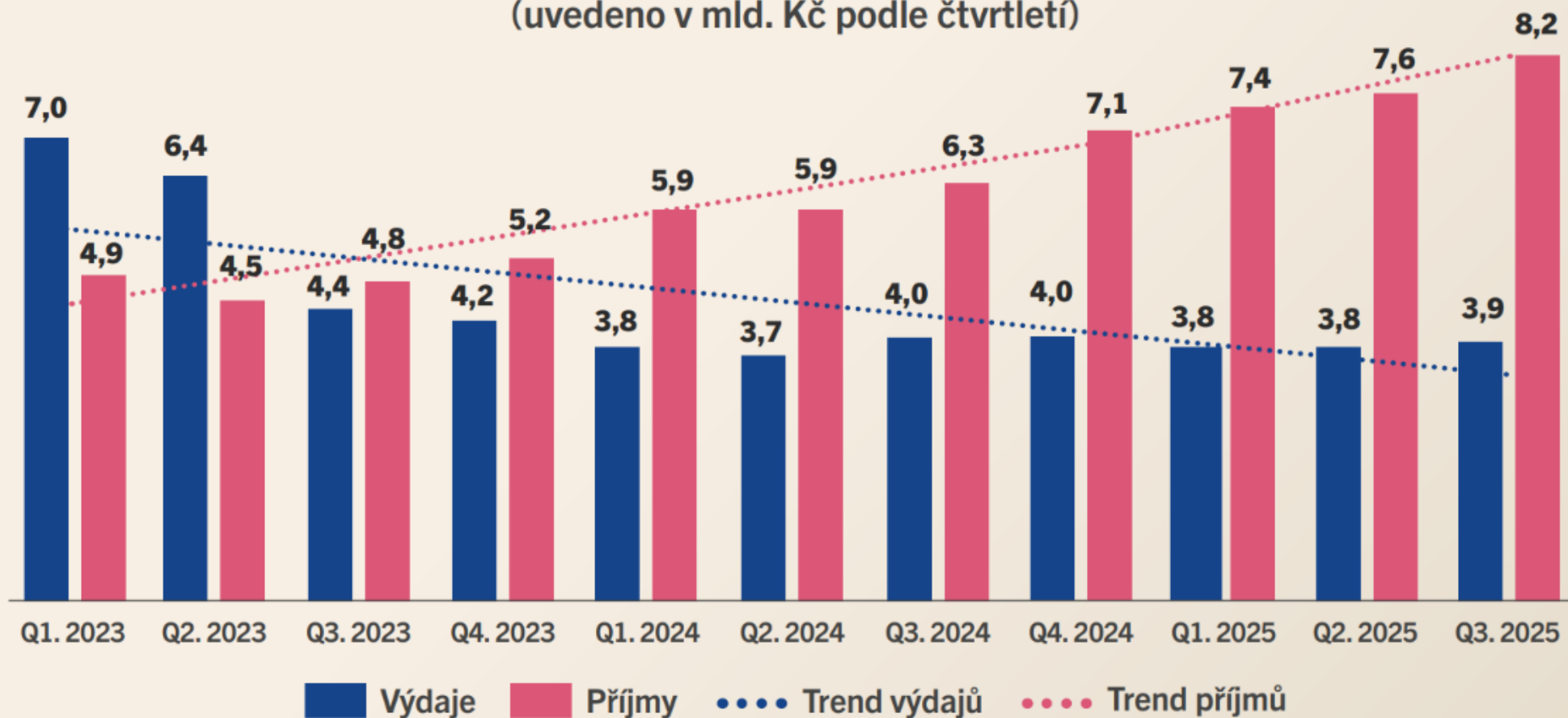
Pomoc uprchlíkům – negativní výroky zaměstnanců - SK (JobsIndex, jaro 2025)



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)



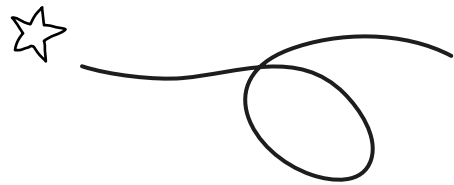
Bezmála 80 tisíc cizinců má nyní na Slovensku pracovní povolení. Další cca 60 tisíc pracuje v rámci statutu uprchlíka. Neobejdeme se bez nich ani do budoucna.

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.



Spokojenost, motivace a angažovanost lidí v práci



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 7. 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 Q3/2025, resp. podzim 2025.

2

Metodologie a velikost vzorku

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

Počet rozhovorů: 1007

Sběr dat: 9/2025

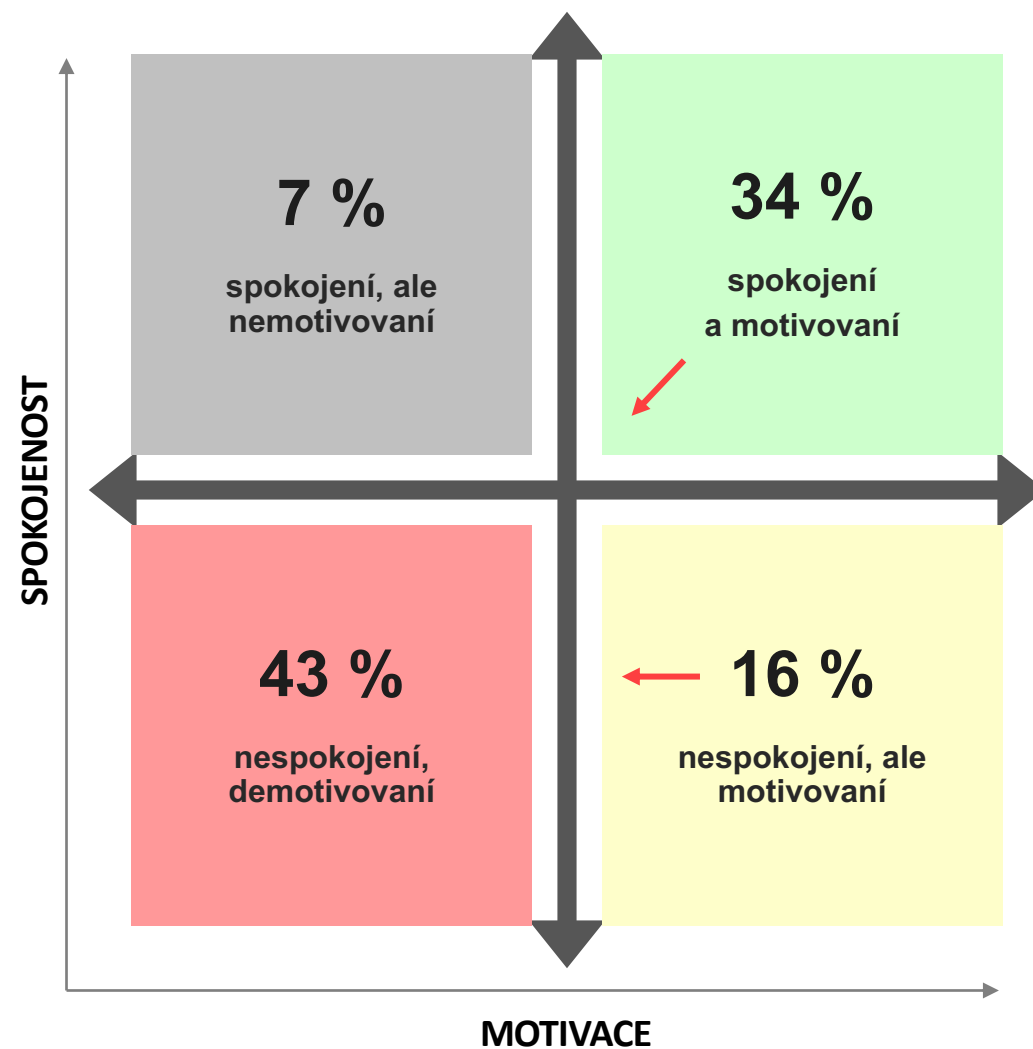
3

Cílová skupina

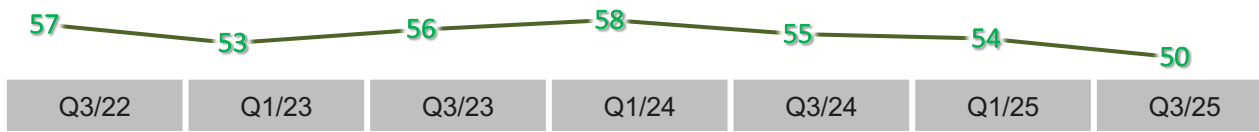
Zaměstnanci na Slovensku ve věku 18-65 let – reprezentativní výběr podle věku, pohlaví, vzdělání, regionu a velikosti obce.



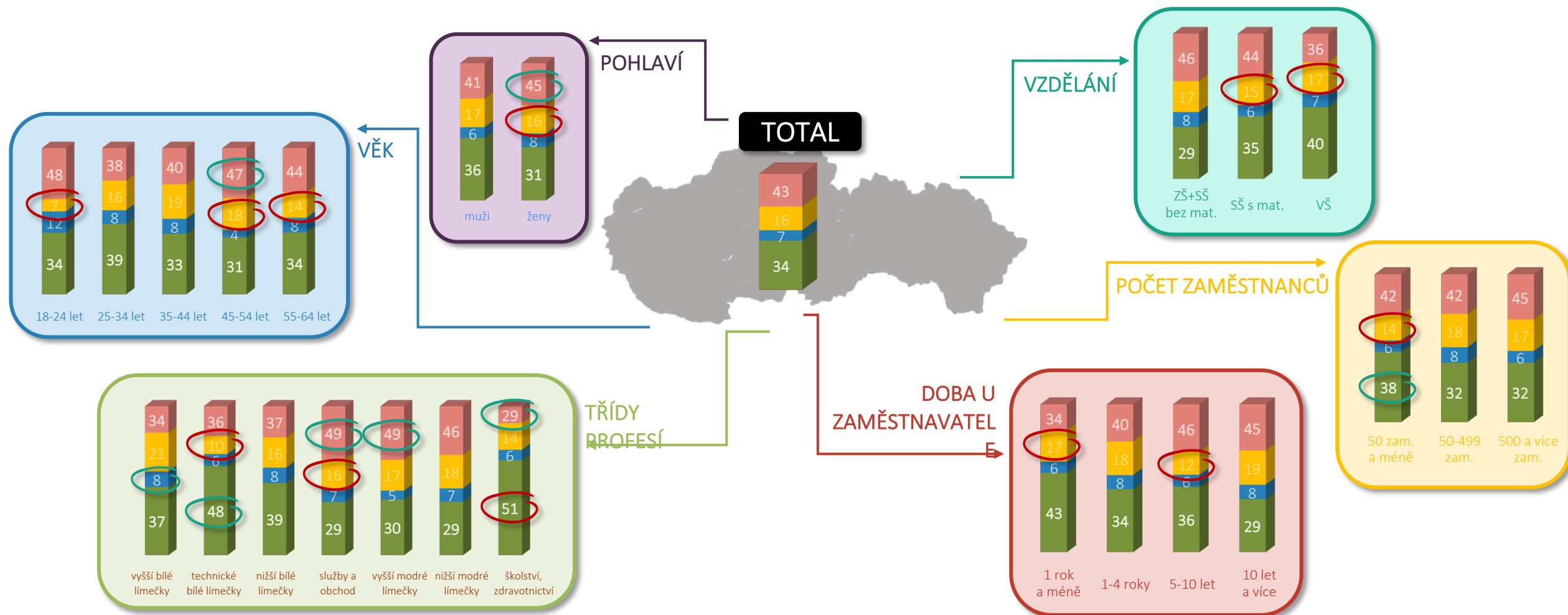
Spokojenost a motivace lidí v práci na Slovensku (JobsIndex, podzim 2025)



■ + ■ % motivovaných



Segmentace dle spokojenosti a motivace - rozpady (JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)

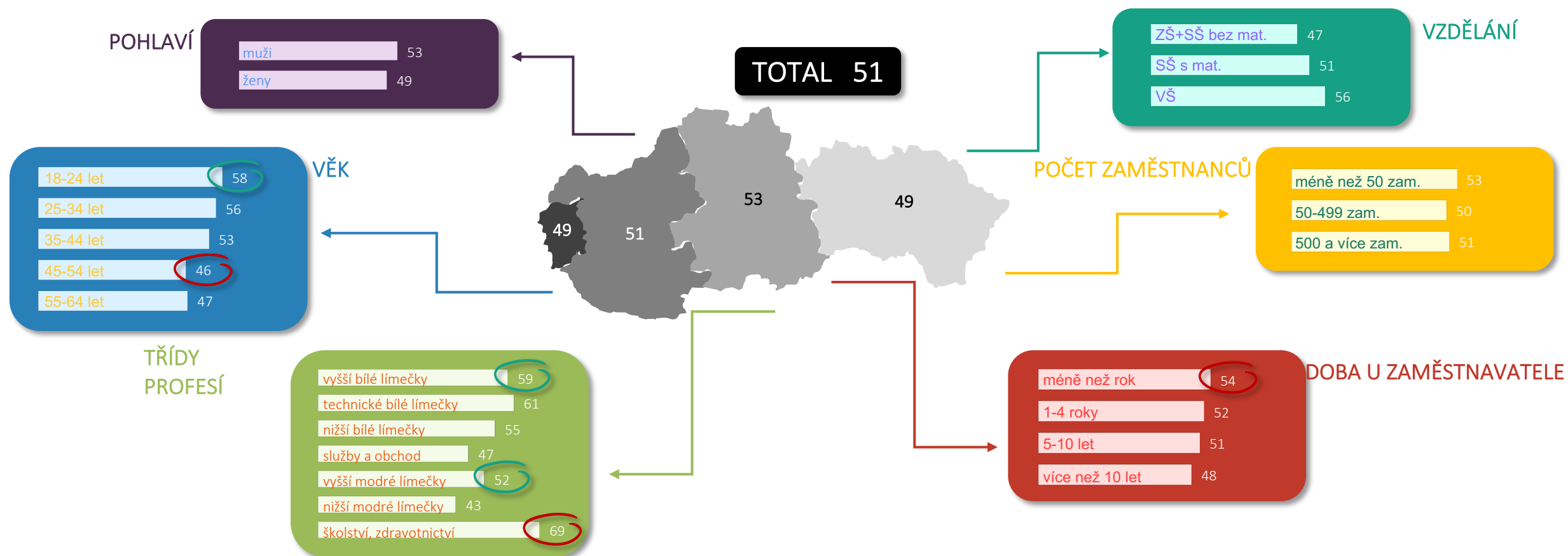


(v %, zvýrazněn rozdíl oproti poslední vlně měření vyšší / nižší o více než 5 procentních bodů)

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



Index spokojenosti a motivace - rozpady (JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)

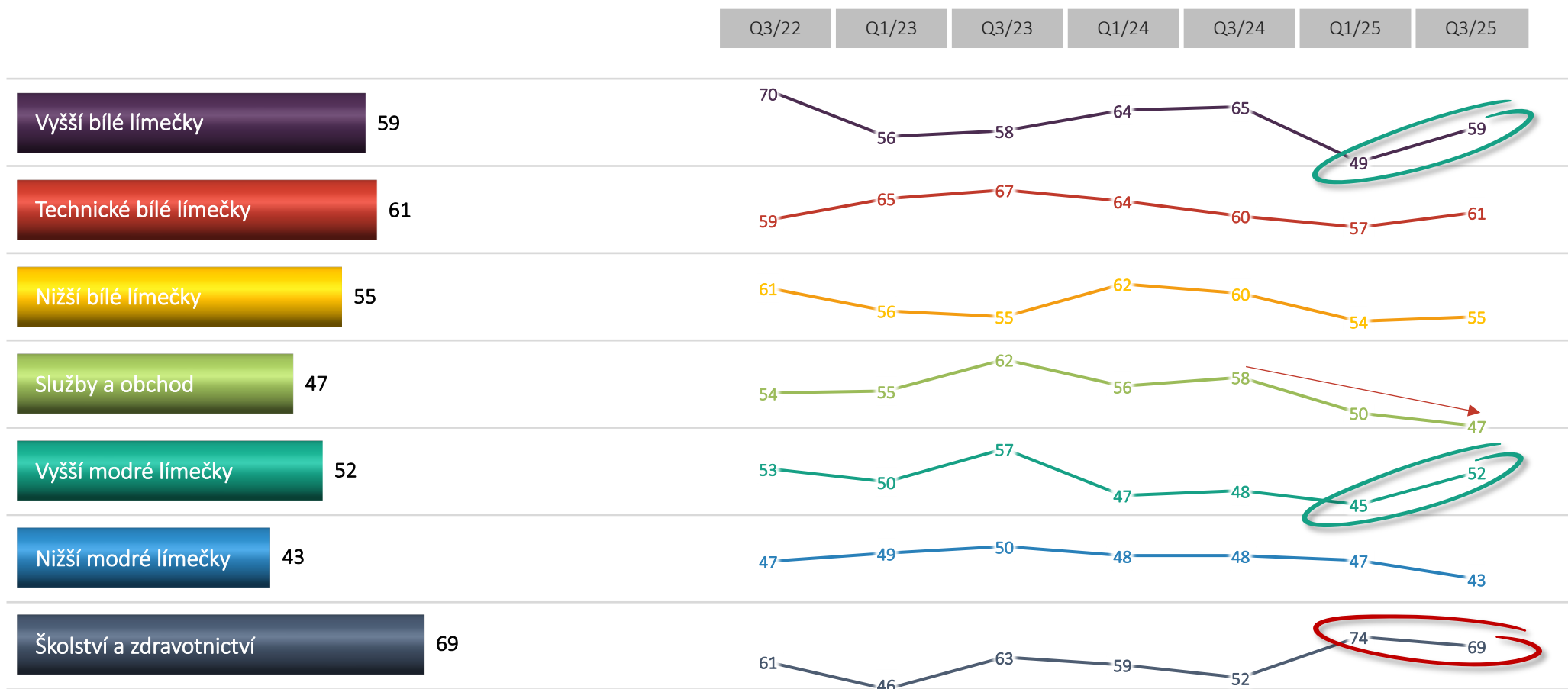


(v %, zvýrazněn rozdíl oproti poslední vlně měření vyšší o 5 a více bodů – směrem nahoru **zeleně**, směrem dolů **červeně**)

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



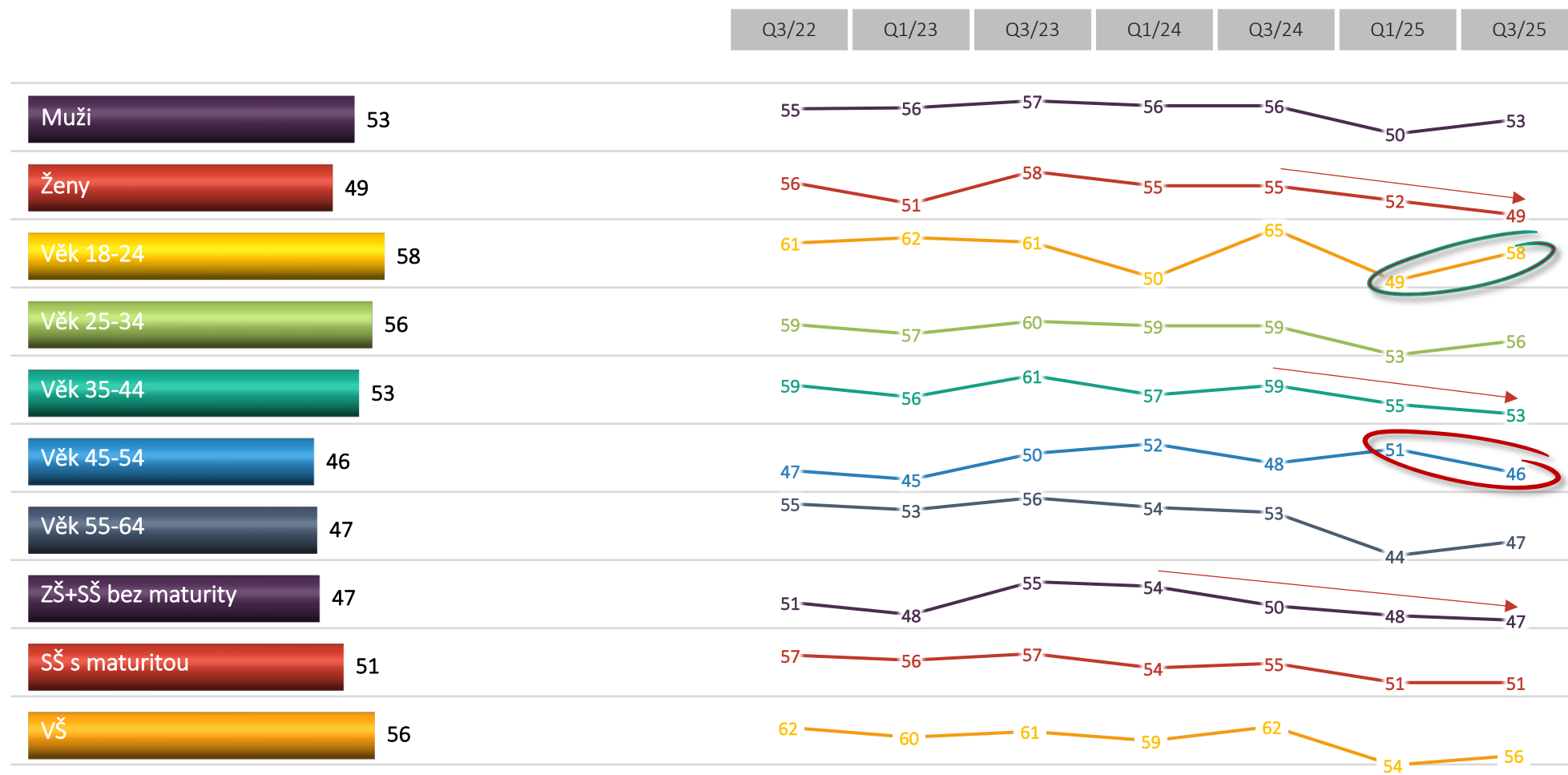
Spokojenost a motivace lidí v práci – vývoj, rozpady (JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)



(v %, zvýrazněn rozdíl oproti poslední vlně měření vyšší o 5 a více bodů – směrem nahoru **zeleně**, směrem dolů **červeně**)



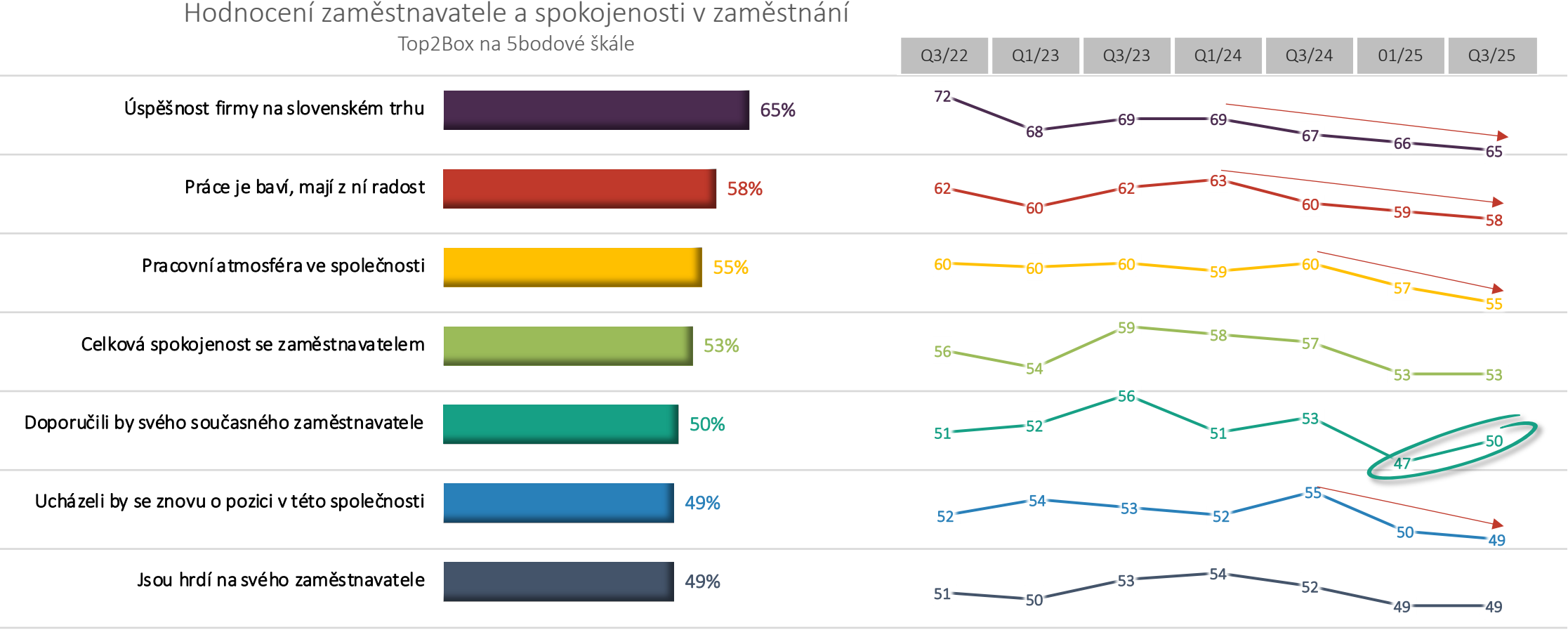
Spokojenost a motivace lidí v práci – vývoj, rozpady (JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)



(v %, zvýrazněn rozdíl oproti poslední vlně měření vyšší o 5 a více bodů – směrem nahoru zeleně, směrem dolů červeně)



Hodnocení zaměstnavatele a spokojenosti v práci (JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)



(v %, zvýrazněn rozdíl oproti poslední vlně měření vyšší o více než 3 body – směrem nahoru **zeleně**, směrem dolů **červeně**)



Hodnocení zaměstnavatele a spok. v práci - rozpady (JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)

Q3/2025 TOP2BOX(%)	Úspěšnost firmy na slovenském trhu	Práce je baví	Pracovní atmosféra ve společnosti	Celková spokojenost se zaměstnavatelem	Doporučili by svého současného zaměstnavatele	Ucházeli by se znovu o pozici v této společnosti	Jsou hrdí na svého zaměstnavatele
Celkem	65	58	55	53	50	49	49
muži	65	58	57	54	51	50	51
ženy	65	58	52	51	48	48	48
18-24 let	62	56	53	56	51	52	52
25-34 let	66	58	58	57	53	54	52
35-44 let	65	59	55	52	52	50	49
45-54 let	67	55	52	47	44	44	45
55-64 let	62	62	55	54	49	49	53
ZŠ+SŠ bez mat.	62	54	52	50	46	44	44
SŠ s mat.	66	57	54	51	51	50	49
VŠ	67	64	59	58	52	56	56
vyšší bílé límečky	72	71	55	56	52	56	56
technické bílé límečky	69	65	66	63	54	61	58
nižší bílé límečky – administrativa	63	56	59	56	54	57	54
služby a obchod	65	54	50	48	44	44	44
vyšší modré límečky – řemeslníci	62	59	55	49	48	43	53
nižší modré límečky	61	53	51	47	47	43	40
školství, zdravotnictví	80	78	61	77	67	57	78
do 49 zam.	64	55	58	54	50	51	50
50-499 zam.	63	61	54	53	50	49	51
500 a více zam.	69	57	52	50	48	49	46
méně než rok	68	58	62	59	56	53	54
1-4 roky	64	58	56	53	53	48	50
5-10 let	67	58	54	51	50	52	48
více než 10 let	63	59	52	52	43	46	49

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

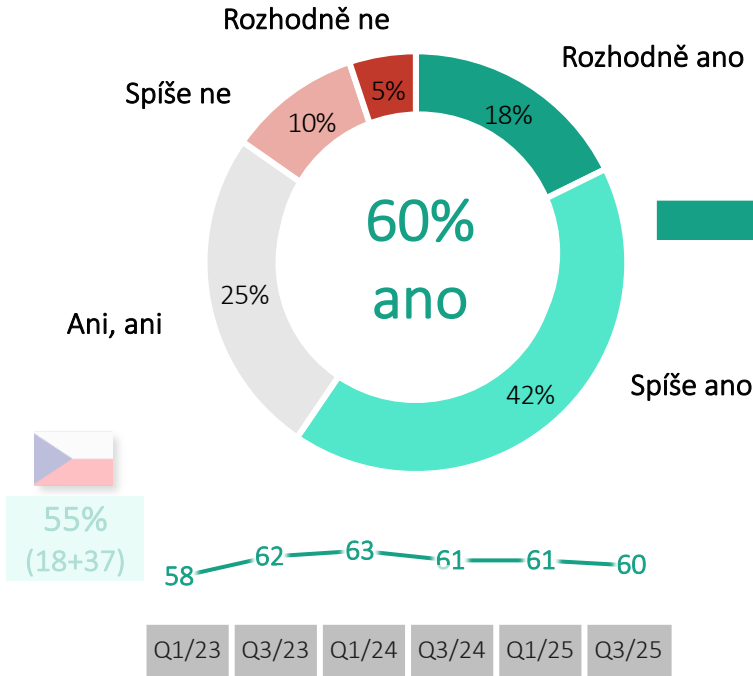
O 5 a více procentních bodů více oproti celku

O 5 a více procentních bodů méně oproti celku

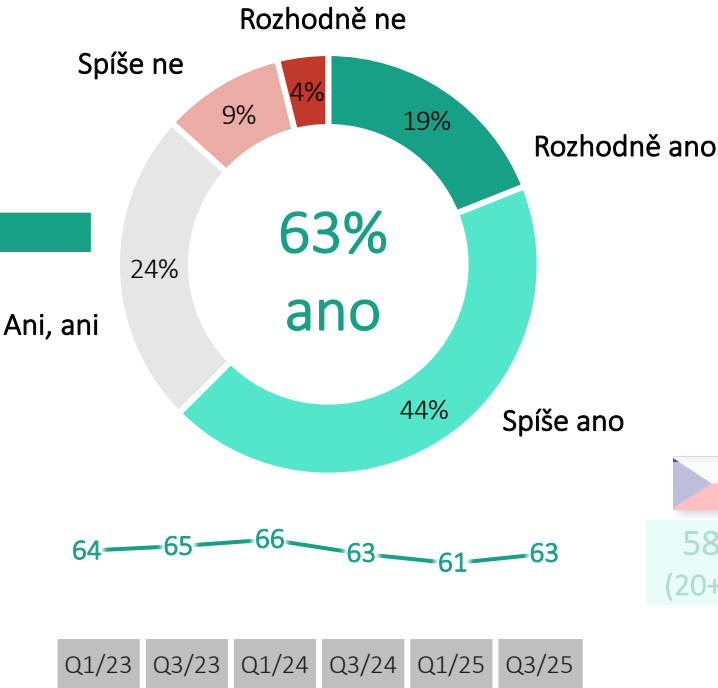


Míra angažovanosti zaměstnanců na Slovensku (JobsIndex, podzim 2025)

ČASTO PRACUJÍ NAD RÁMEC SVÝCH POVINNOSTÍ



BUDOUCÍ ÚSPĚCH FIRMY PRO NĚ HODNĚ ZNAMENÁ



(v %, zvýrazněn rozdíl oproti poslední vlně měření vyšší / nižší o více než 5 procentních bodů)



Míra angažovanosti zaměstnanců na Slovensku - rozpady (JobsIndex, podzim 2025)

Q3/2025 TOP2BOX(%)	Často pracují nad rámec svých povinností	Budoucí úspěch firmy pro ně hodně znamená
Celkem	60	63
muži	59	64
ženy	60	61
18-24 let	46	60
25-34 let	63	59
35-44 let	62	63
45-54 let	57	61
55-64 let	59	68
ZŠ+SŠ bez mat.	58	58
SŠ s mat.	59	63
VŠ	62	67
vyšší bílé límečky	75	73
technické bílé límečky	65	69
nižší bílé límečky - administrativa	59	64
služby a obchod	56	58
vyšší modré límečky - řemeslníci	57	62
nižší modré límečky	54	59
školy, zdravotnictví	74	69
do 49 zam.	58	63
50-499 zam.	60	63
500 a více zam.	61	61
méně než rok	53	63
1-4 roky	63	63
5-10 let	55	59
více než 10 let	62	67

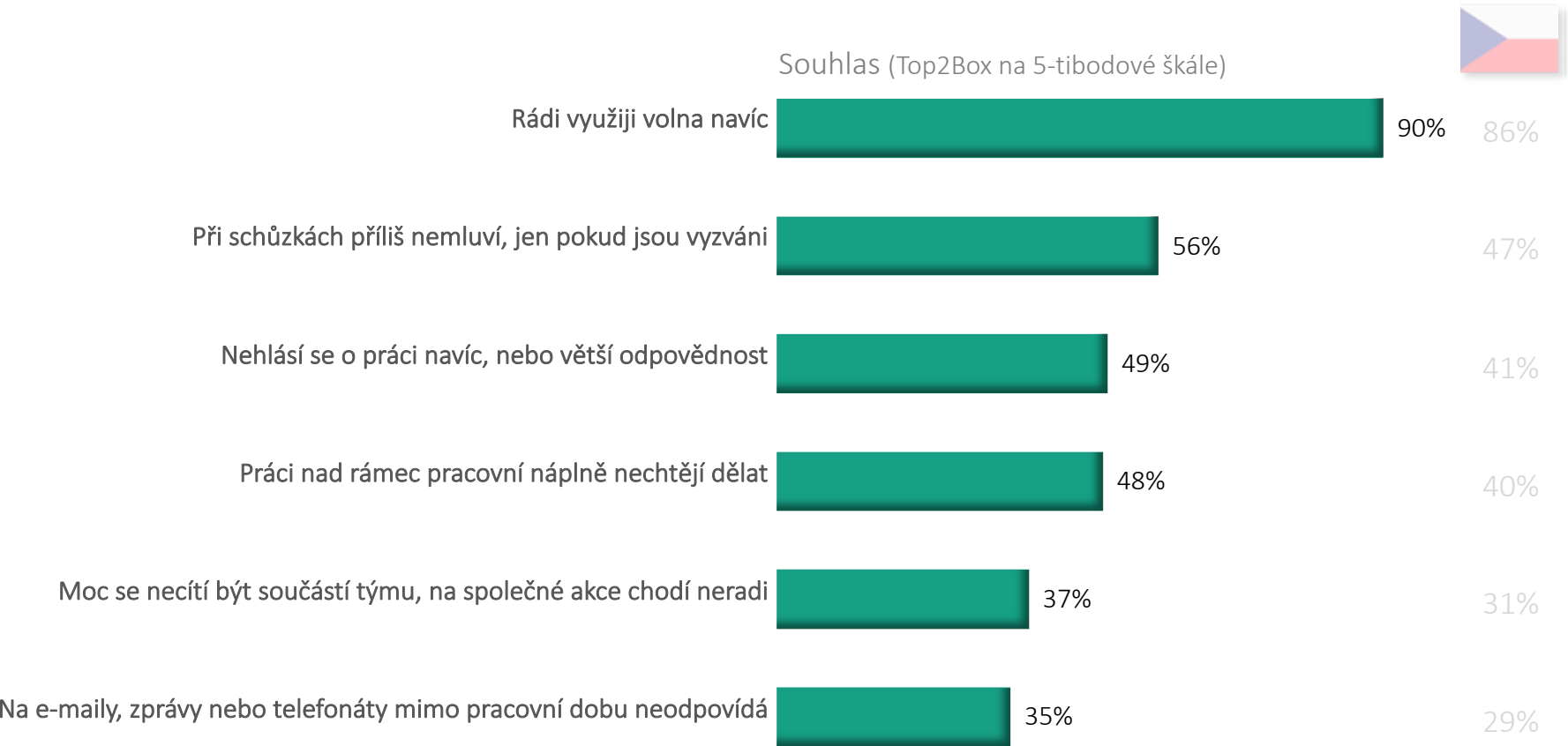
(zvýrazněn rozdíl oproti poslední vlně měření vyšší o 10 a více bodů – směrem nahoru zeleně, směrem dolů červeně)

O 5 a více procentních bodů méně oproti celku

O 5 a více procentních bodů více oproti celku



Quiet quitting na Slovensku? (JobsIndex, podzim 2025)



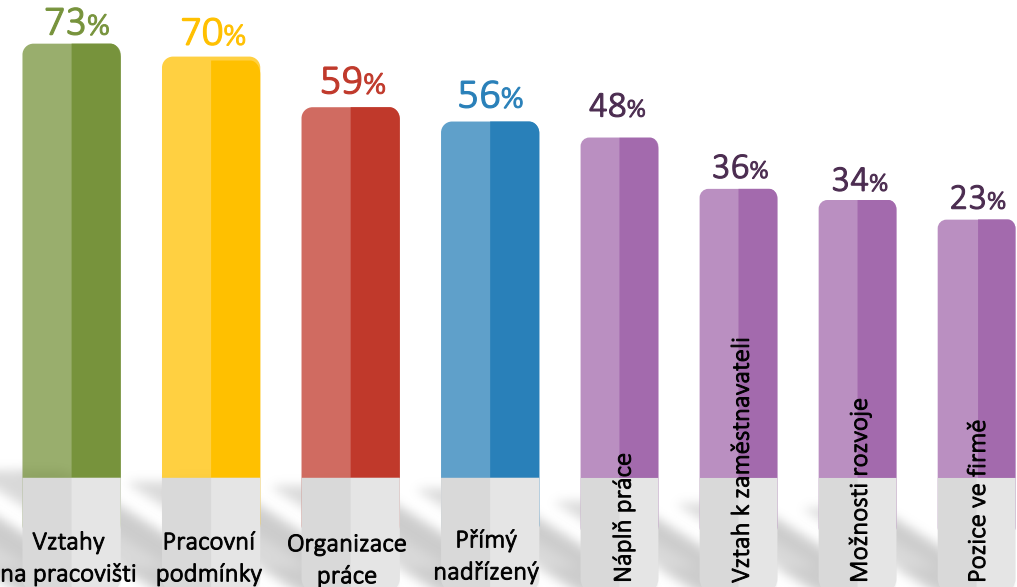
Spokojení a motivovaní	Nespokojení a nemotivovaní
86%	90%
50%	60%
36% ↓	59% ↑
30% ↓	61%
19% ↓	51% ↑
29% ↓	40%

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

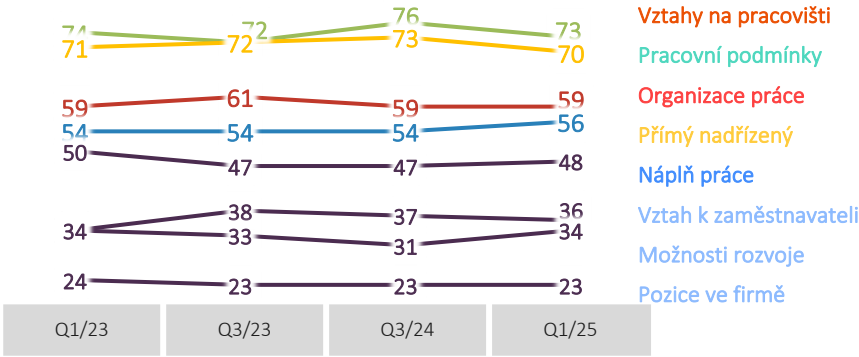


Deklarovaná důležitost oblastí pro spokojenost zaměstnanců

(JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)

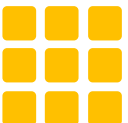


ve vlně Q3/2025



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



Dobrý nadřízený

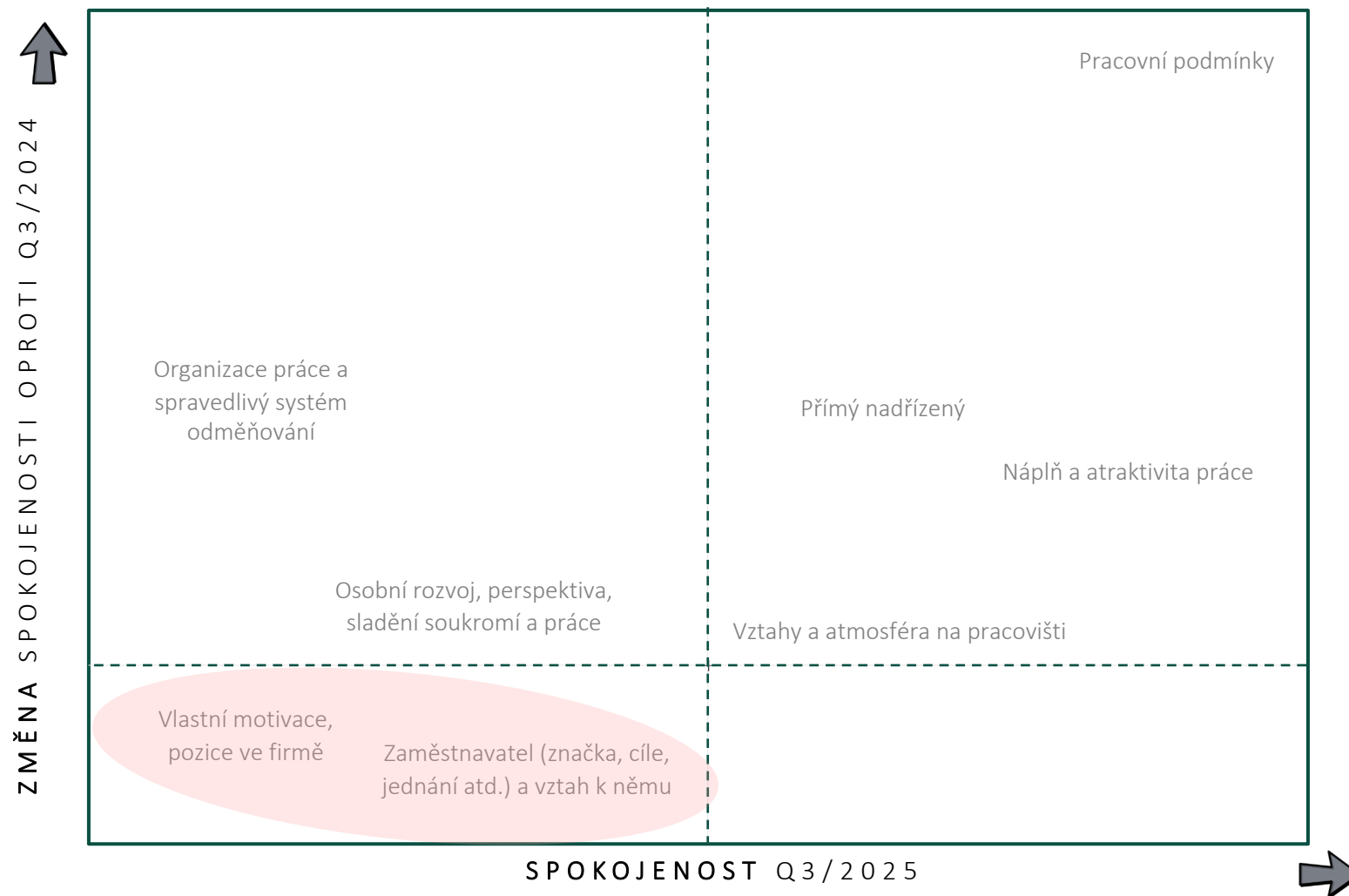
vyšší modré límečky, nejnižší příjmy
vyšší bílé límečky

zeleně: výrazně nad průměrem
červeně: výrazně pod průměrem



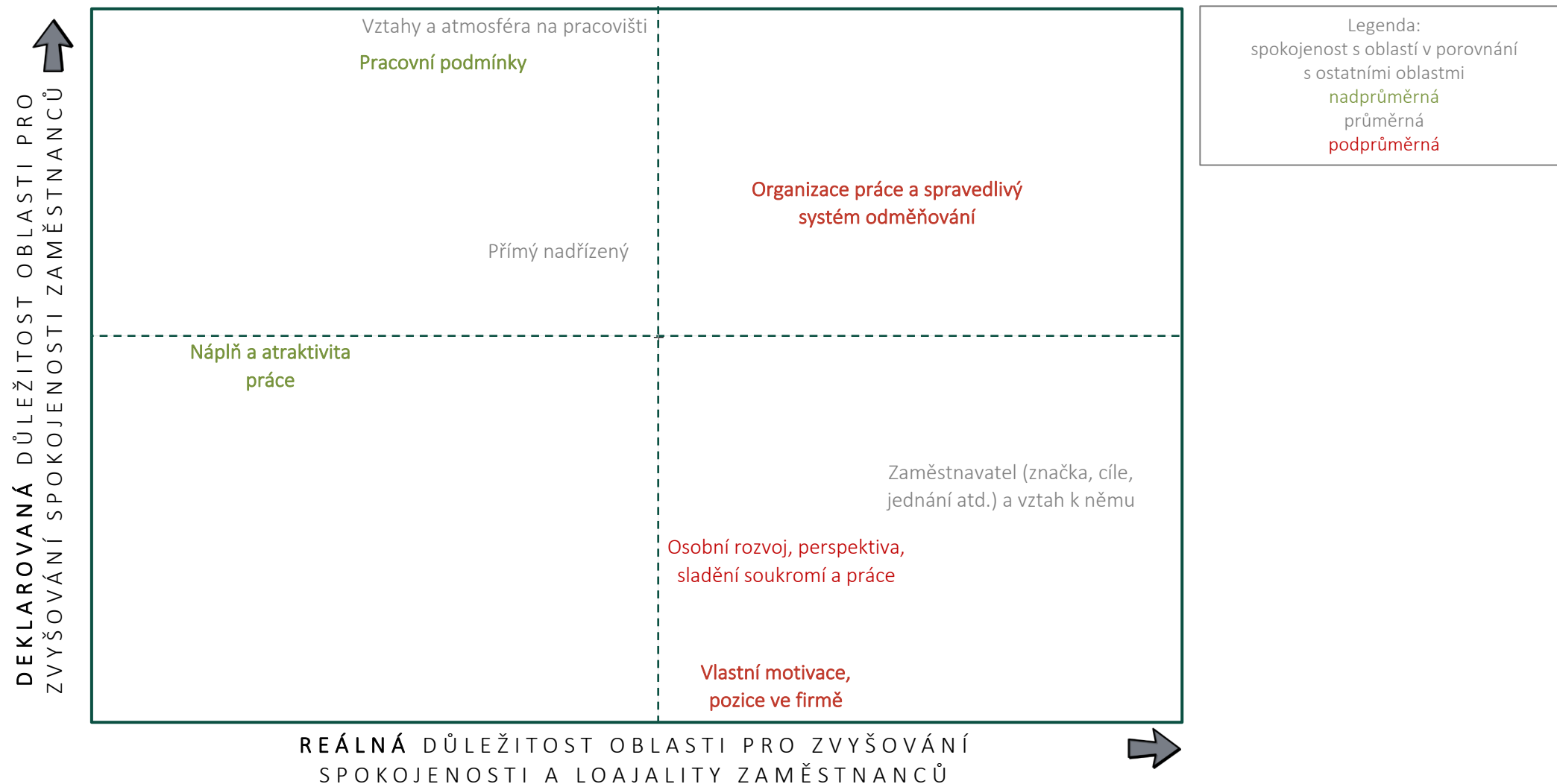
Vývoj v hlavních oblastech spokojenosti zaměstnanců

(JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)



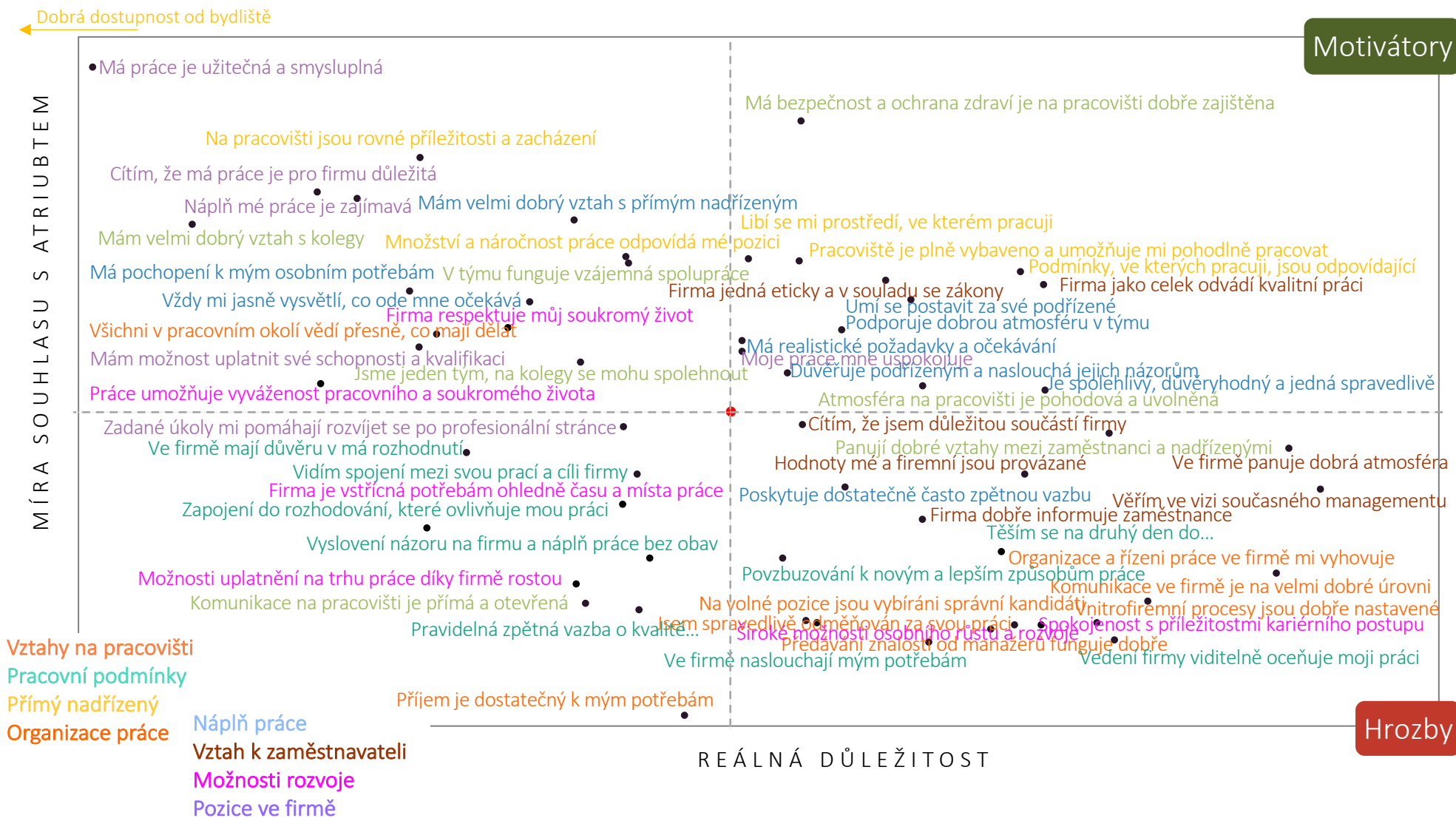
Důležitost oblastí pro zvyšování spokojenosti a loajality zaměstnanců

(JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)



Důležitost atributů pro zvyšování spokojenosti a loajality zaměstnanců

(JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)



Detailní pohled na jednotlivé atributy ukazuje jejich rozložení ve čtyřech kvadrantech, přičemž klíčové jsou dva – s vysokou reálnou důležitostí.

Pravý horní kvadrant zahrnuje **MOTIVÁTORY**, tedy důležité atributy s vysokou spokojeností, mezi nimiž převažují faktory spojené se vztahem k nadřízenému a pracovními podmínkami.

Naopak pravý dolní kvadrant upozorňuje na **HROZBY** – důležité oblasti s nižší spokojeností, kam patří především organizace práce, pozice ve firmě, některé aspekty možností rozvoje a vztahu k zaměstnavateli.



Hodnocení v oblasti pracovních podmínek na Slovensku

(JobsIndex, podzim 2025)

Pracovní podmínky

(Top2Box na 6-tibodové škále)

Q3/2024



ve vlně Q3/2025

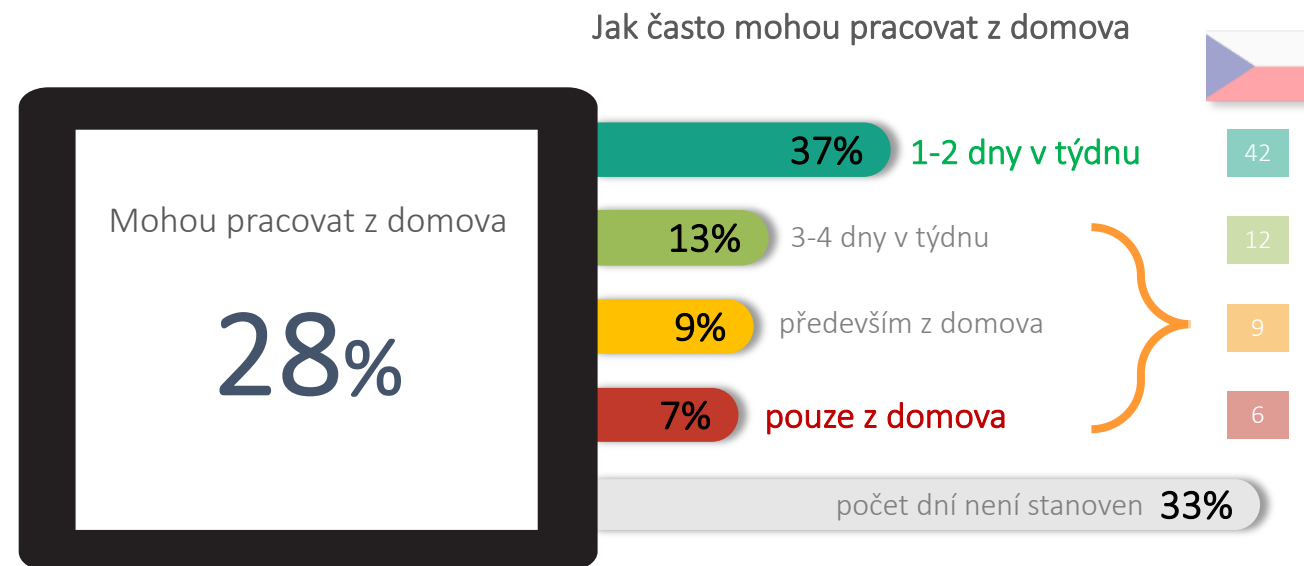
Dobrá dostupnost od bydliště	54%	48	60
Rovné příležitosti a zacházení	46%	43	49
Náročnost práce odpovídá mé pozici	42%	37	45
Líbí se mi pracovní prostředí	42%	34	43
Pohodlné a vybavené pracoviště	42%	36	45
Odpovídající pracovní podmínky	41%	37	47

O 5 a více procentních bodů více oproti předchozí vlně

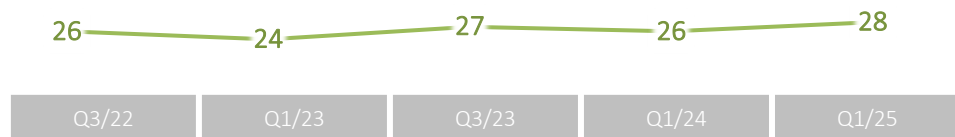
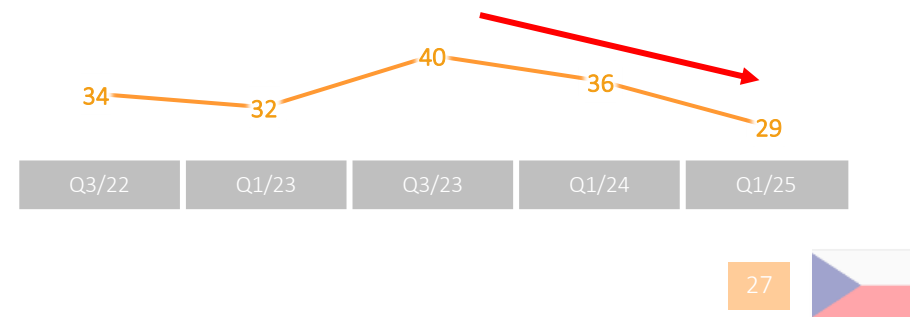
Přístup k lidem, flexibilita a autonomie v práci



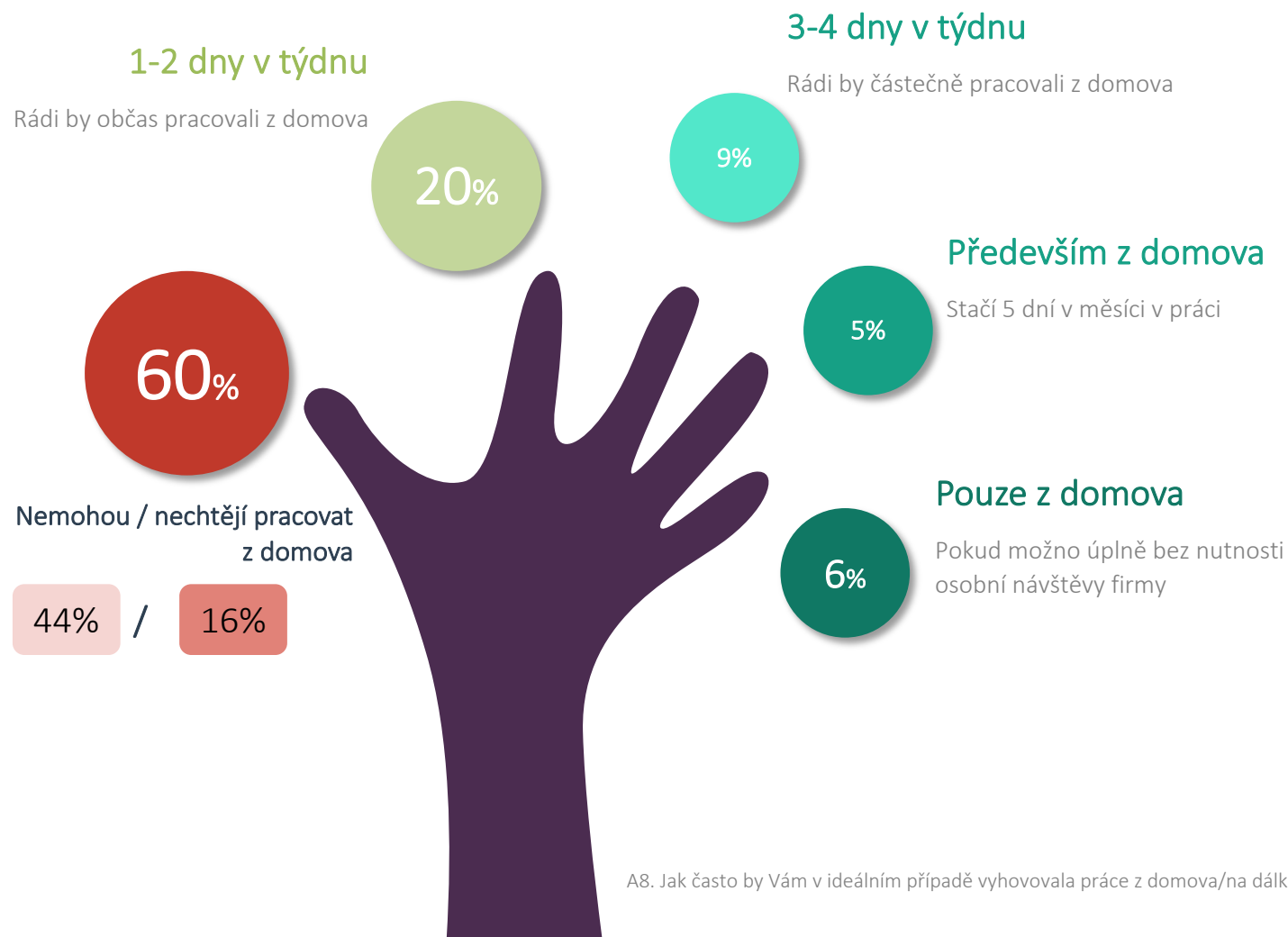
Možnosti práce z domova podle zaměstnanců na Slovensku (JobsIndex, jaro 2025)



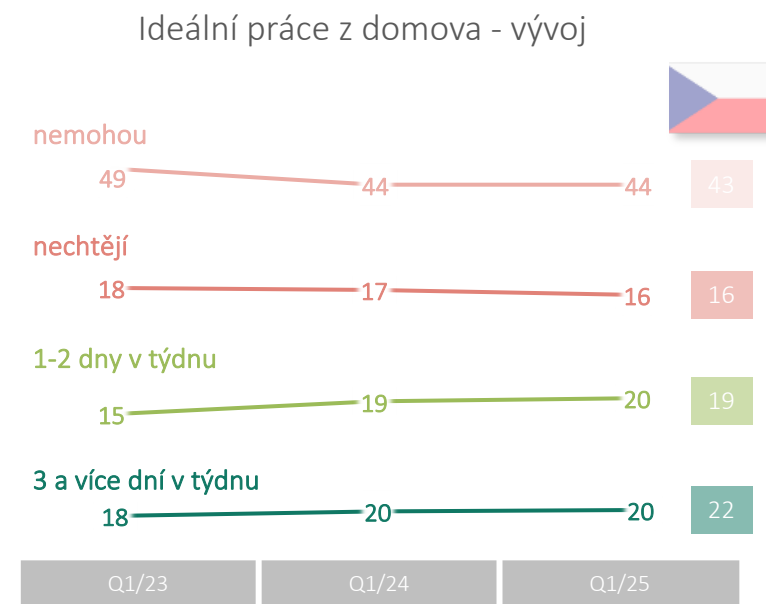
Ti, co mohou většinu času pracovat z domova - vývoj



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

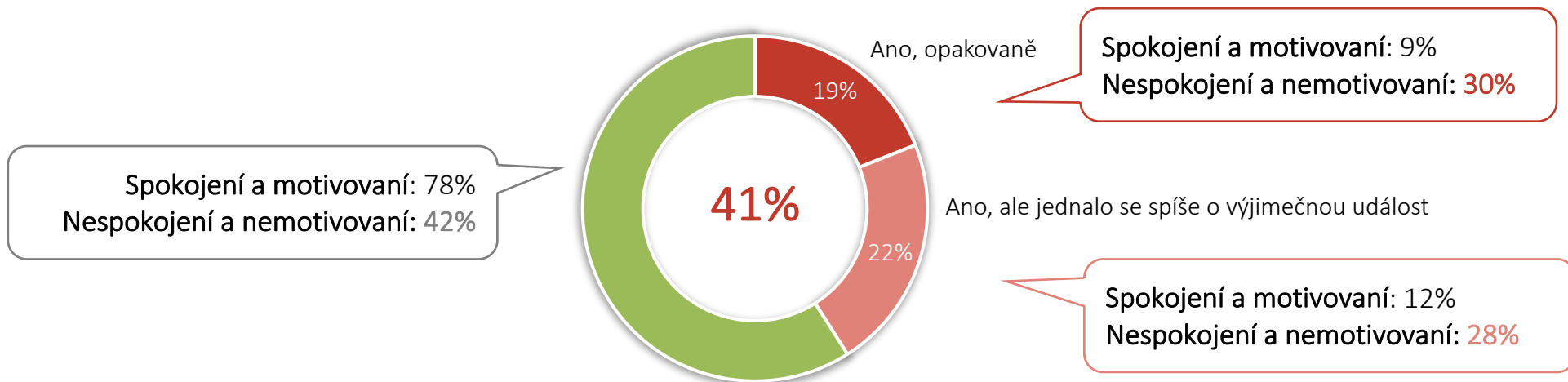


A8. Jak často by Vám v ideálním případě vyhovovala práce z domova/na dálku?



Nefér jednání ze strany zaměstnavatele (JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)

ZAŽILI V POSLEDNÍ DOBĚ NEFÉR JEDNÁNÍ OD SVÉHO ZAMĚŠTNAVATELE



	Q1_23	Q3_23	Q1_24	Q3_24	Q1_25	Q3_25
ano, opakovaně	19	17	19	20	20	19
ano, ale jednalo se spíše o výjimečnou událost	23	23	20	22	24	22
ne	58	60	61	58	56	59

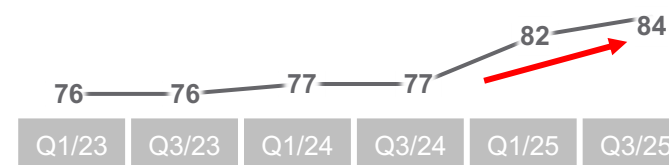

39%
(18+21)



Negativní pocity v práci – hlavní oblasti

(JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)

zažili alespoň jeden z negativních pocitů - vývoj



U **ODCIZENÍ A RUTINY (63%)** uvádějí zejména, to že se práce stala rutinou (42%).

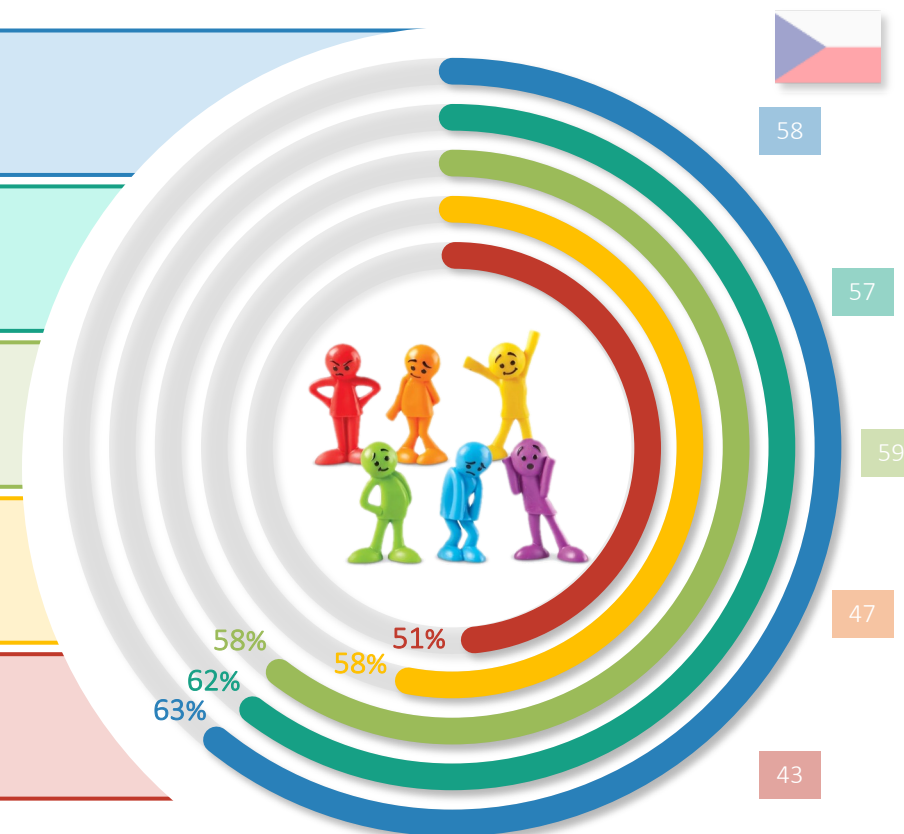
S **PŘEMÍROU PRÁCE** se setkala **62%** zaměstnanců. Uvádějí zejména sníženou snahu ostatních (44%) a pracovní přetížení (41%).

U **NEDOSTATKU OCENĚNÍ (58%)** uvádějí nedostatek ocenění při zvýšeném pracovním nasazení (46%), byť třeba jen ve formě pochvaly (36%).

S negativními situacemi týkajícími se **FINANČNÍHO OHODNOCENÍ** se setkala **58%** zaměstnanců. 54% zaměstnanců dospělo k názoru, že plat neodpovídá jejich pozici.

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

PONÍŽENÍ A NEDŮSTOJNOST pocítilo **51%** zaměstnanců, 29% zaměstnanců uvedlo, že s nimi bylo alespoň jednou jednáno jako s méněcenným, 27% zaměstnanců zažilo ponížení kvůli zákazům, 28% zaměstnanců se setkala se šikanou.



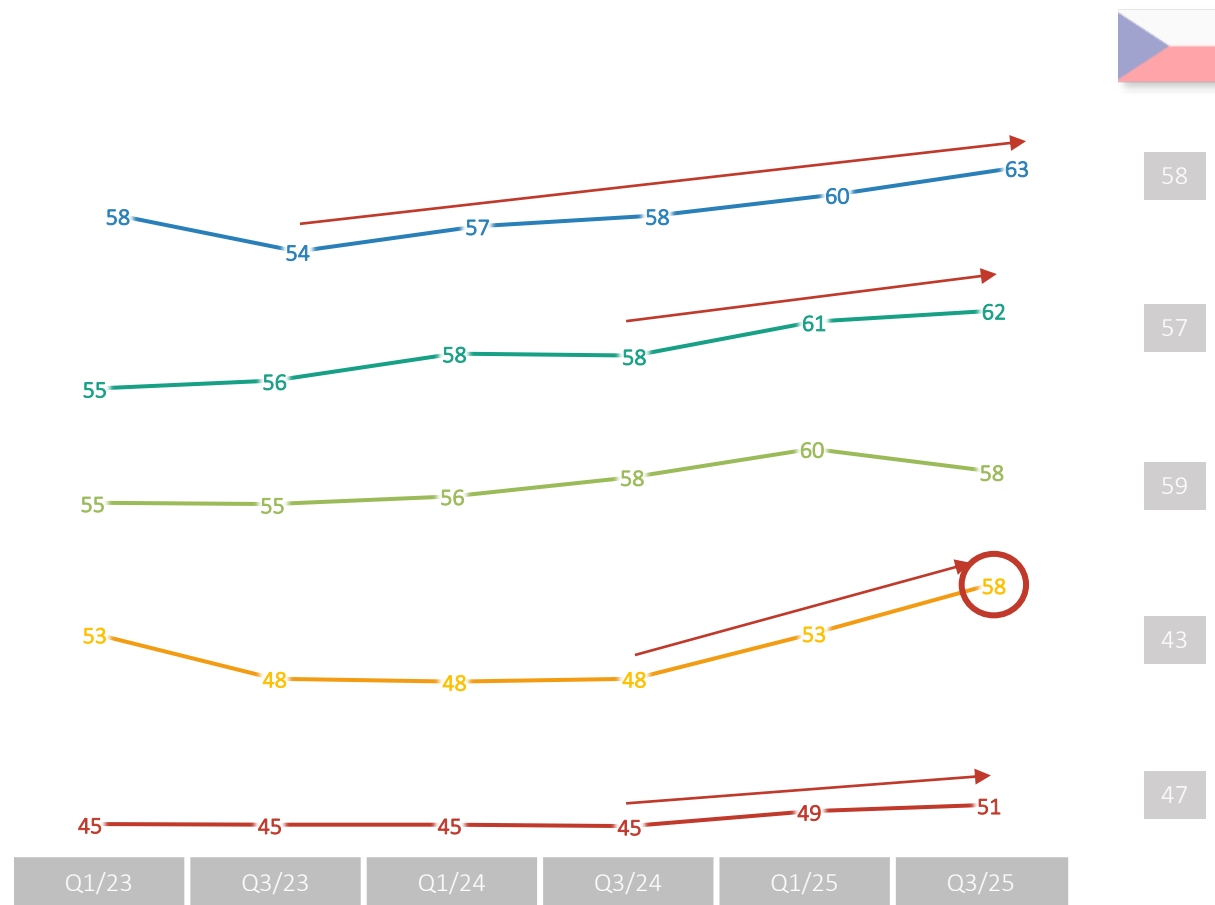
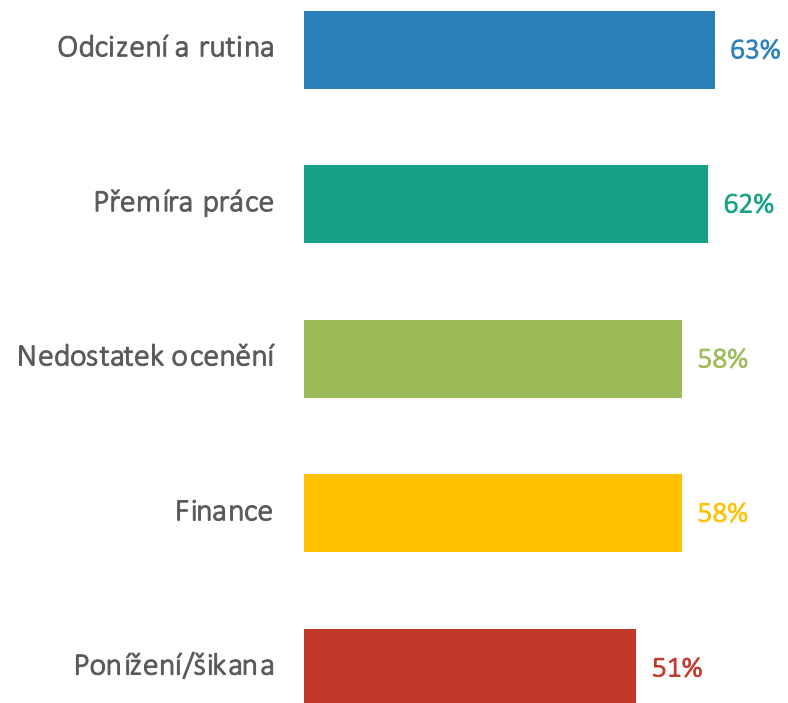
16 testovaných „pocitů“ jsme sloučili do 5 skupin:

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



Negativní pocity v práci – vývoj v hlavních oblastech (JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)

Pocítili v posledním roce v zaměstnání:



Vývoj u nejčastějších negativních pocitů v práci (JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)

Mám nižší plat, než by odpovídalo mé pozici 54%

Pracuji více, ale nikdo to neocení 46%

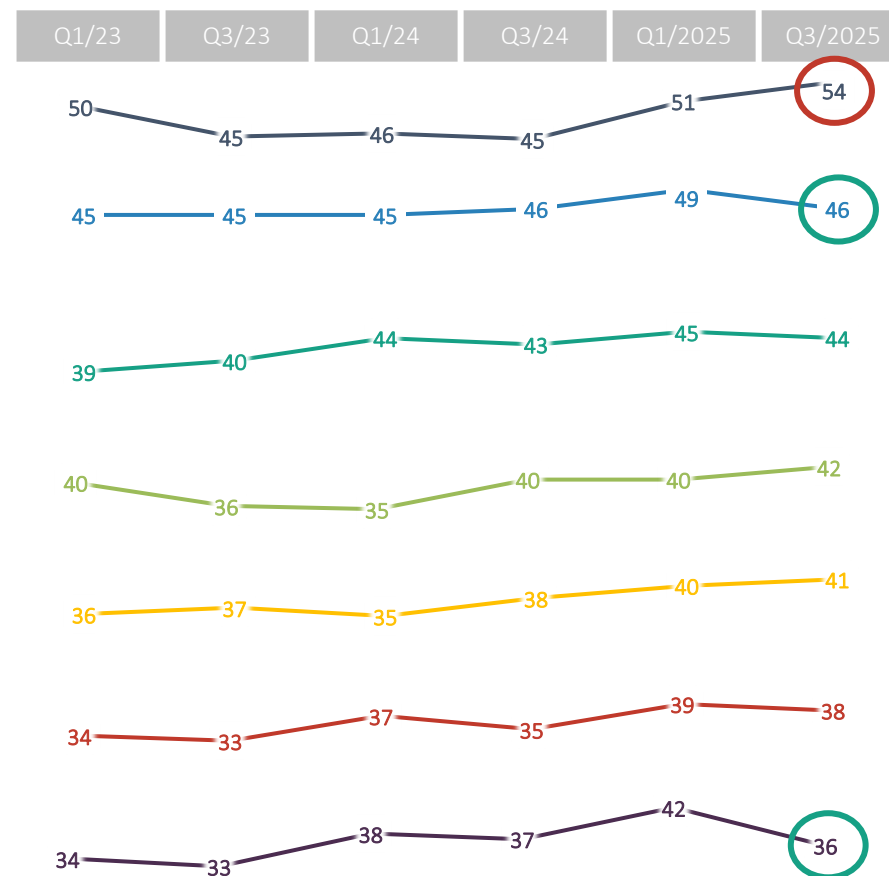
Hodně pracuji, ale ostatní se nesnaží 44%

Práce se stalo rutinou, stereotypem 42%

Vyšší objem práce, bylo to ke zhroucení 41%

Nespokojenost si kompenzuji jinde 38%

Nadřazený neumí pochválit 36%



(zvýrazněn rozdíl oproti poslední vlně měření vyšší o 3 a více bodů – méně negativních pocitů **zeleně**, více negativních pocitů **červeně**)



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

Q3/2025 TOP2BOX(%)	Mám nižší plat, než by odpovídalo mé pozici	Pracuji více, ale nikdo to neocení	Hodně pracuji, ale ostatní se nesnaží	Práce se stalo rutinou, stereotypem	Vyšší objem práce, bylo to ke zhroucení	Nespokojenost si kompenzuji jinde	Nadřazený neumí pochválit
Celkem	54	46	44	42	41	38	36
muži	52	44	40	42	38	36	33
ženy	56	48	49	43	45	41	40
18–24 let	66	53	48	70	55	44	47
25–34 let	53	51	50	47	44	41	39
35–44 let	52	45	45	44	42	38	35
45–54 let	57	46	43	40	42	38	34
55–64 let	51	41	34	30	31	34	34
ZŠ+SŠ bez mat.	57	51	48	43	44	38	42
SŠ s mat.	54	44	43	43	39	34	35
VŠ	50	44	40	41	41	45	30
vyšší bílé límečky	56	46	35	36	44	44	33
technické bílé límečky	50	41	39	36	35	34	28
nižší bílé límečky - administrativa	54	44	44	41	41	42	33
služby a obchod	54	51	46	45	43	38	40
vyšší modré límečky - řemeslníci	56	52	48	46	44	30	41
nižší modré límečky	57	46	47	48	42	39	38
školství, zdravotnictví	31	28	40	17	31	30	25
do 49 zam.	53	42	42	43	38	38	35
50–499 zam.	54	47	45	43	43	39	39
500 a více zam.	55	49	44	42	43	38	33
méně než rok	54	46	40	44	41	37	40
1-4 roky	56	49	45	43	42	40	38
5-10 let	53	46	46	39	43	37	37
více než 10 let	53	42	42	44	39	38	31

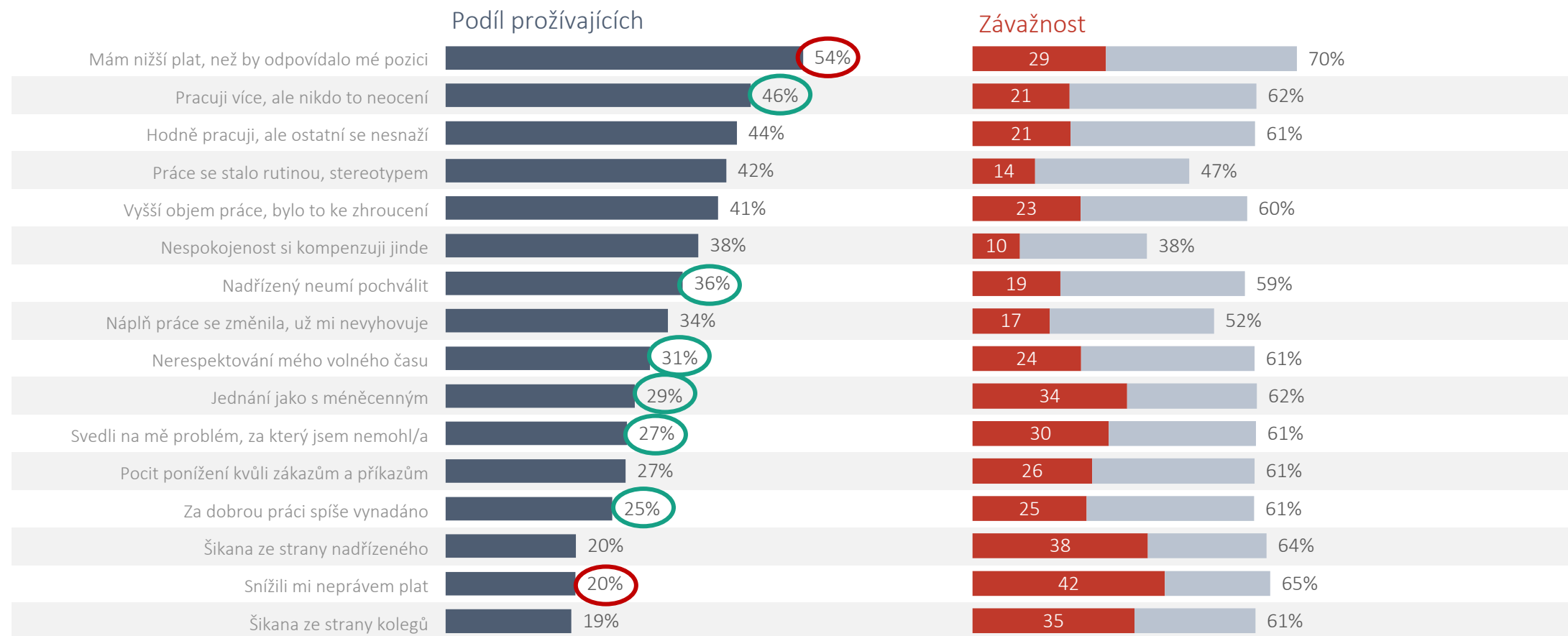
(zvýrazněn rozdíl oproti poslední vlně měření vyšší o 10 a více bodů – směrem dolů **zeleně**, směrem nahoru **červeně**)

O 5 a více procentních bodů více oproti celku

O 5 a více procentních bodů méně oproti celku



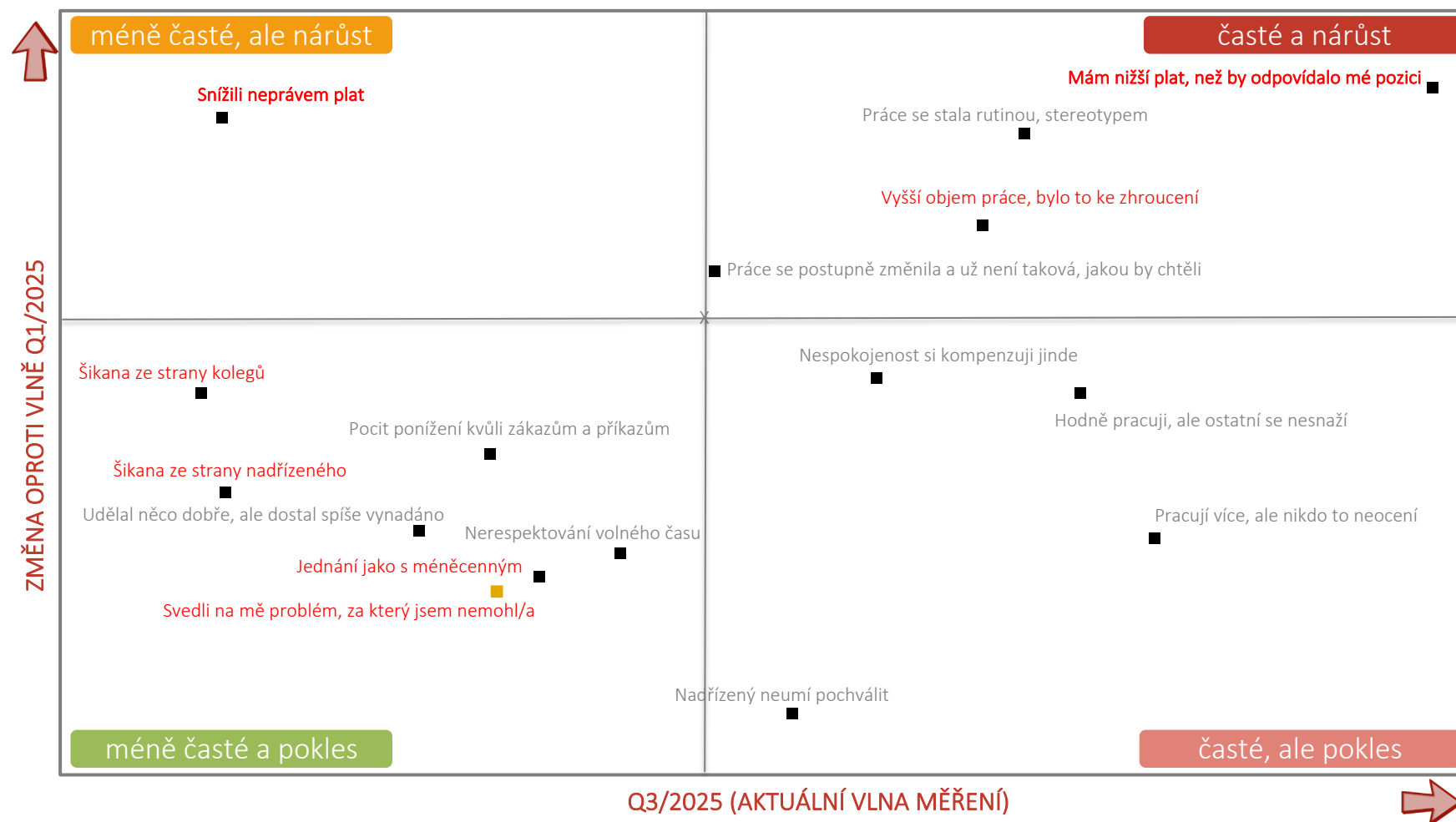
Konkrétní negativní pocity (JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)



(zvýrazněn rozdíl **oproti poslední vlně měření** vyšší o 3 a více bodů – méně negativních pocitů **zeleně**, více negativních pocitů **červeně**)



Konkrétní negativní pocity - vývoj (JobsIndex, jaro 2025, Slovensko)

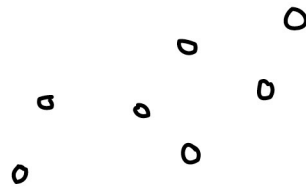


Nedostatek uznání = podhoubí vztahových patologií v práci.

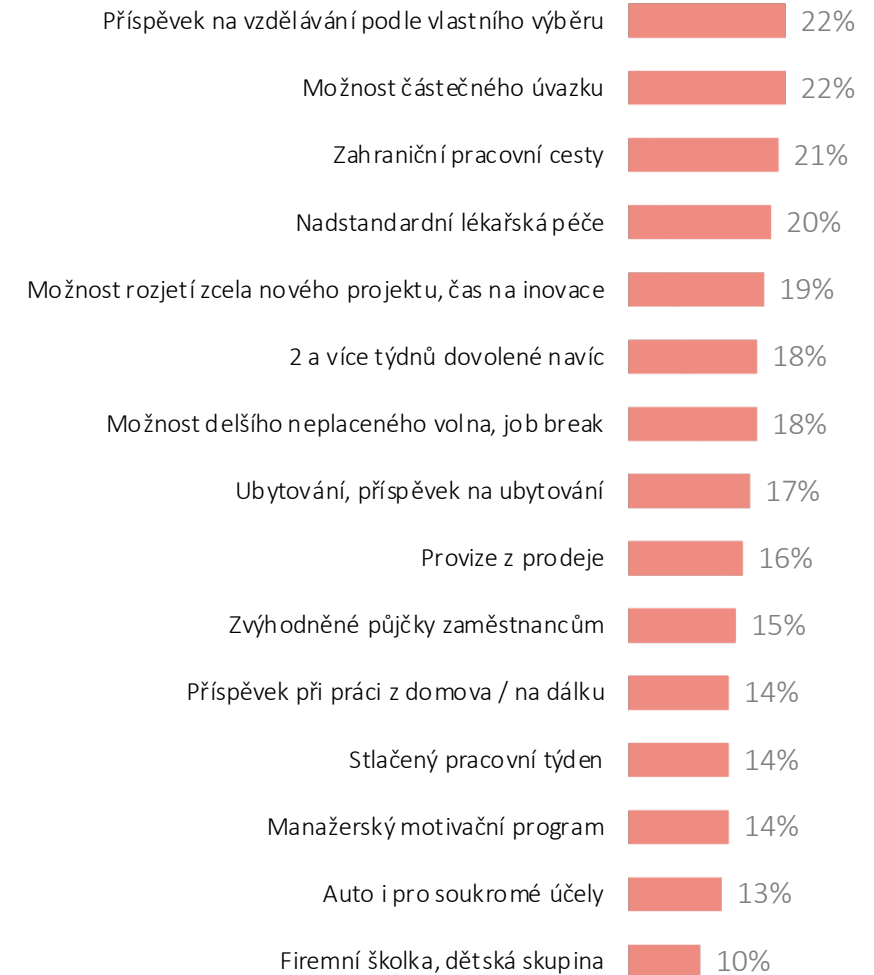
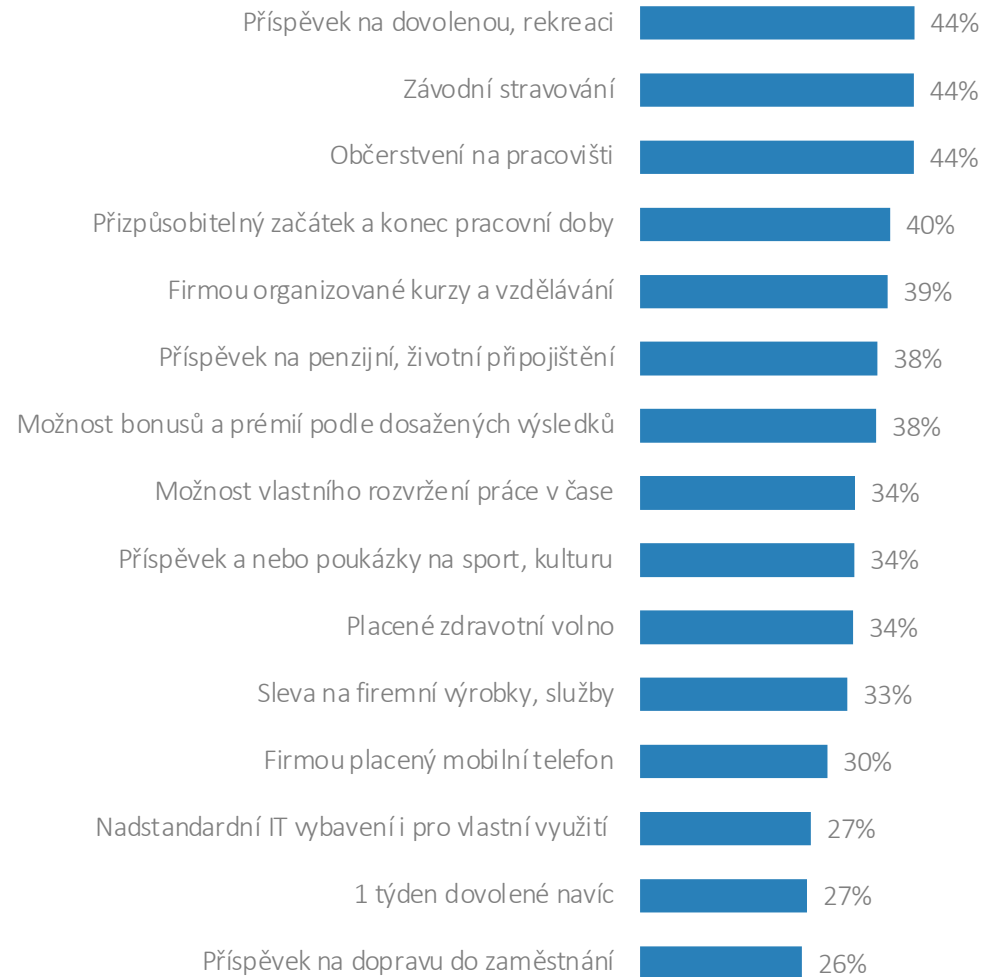
Docenění (včetně finančního) a vyrovnanější, partnerský přístup k lidem v týmech je klíčem ke zvýšení spokojenosti, angažovanosti i výkonnosti.



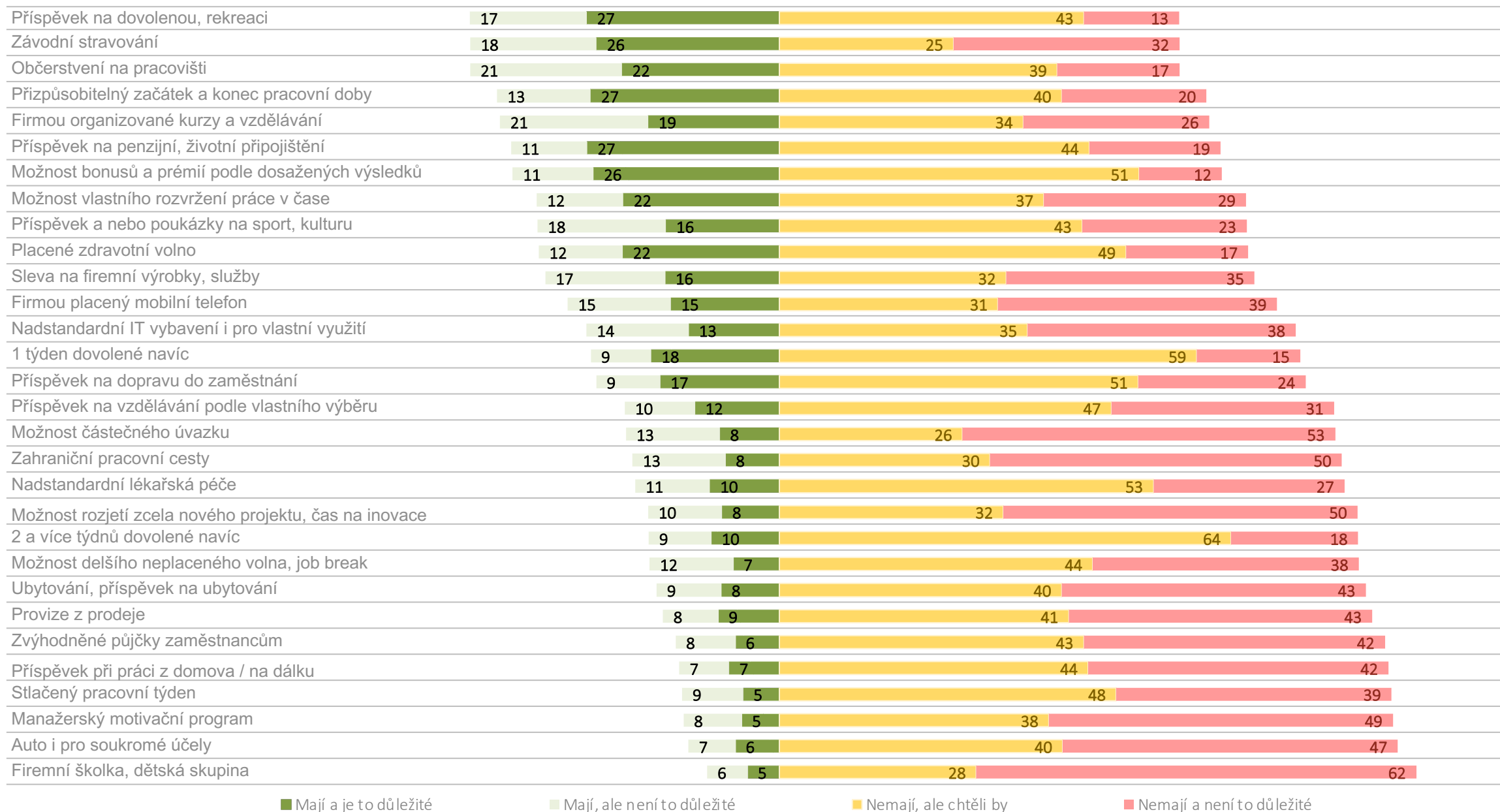
Dostupnost a žádanost hlavních benefitů



Dostupnost hlavních benefitů na Slovensku (JobsIndex, podzim 2025)



Dostupnost a žádanost hlavních benefitů na Slovensku (JobsIndex, podzim 2025)



Důležitost benefitů (JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)

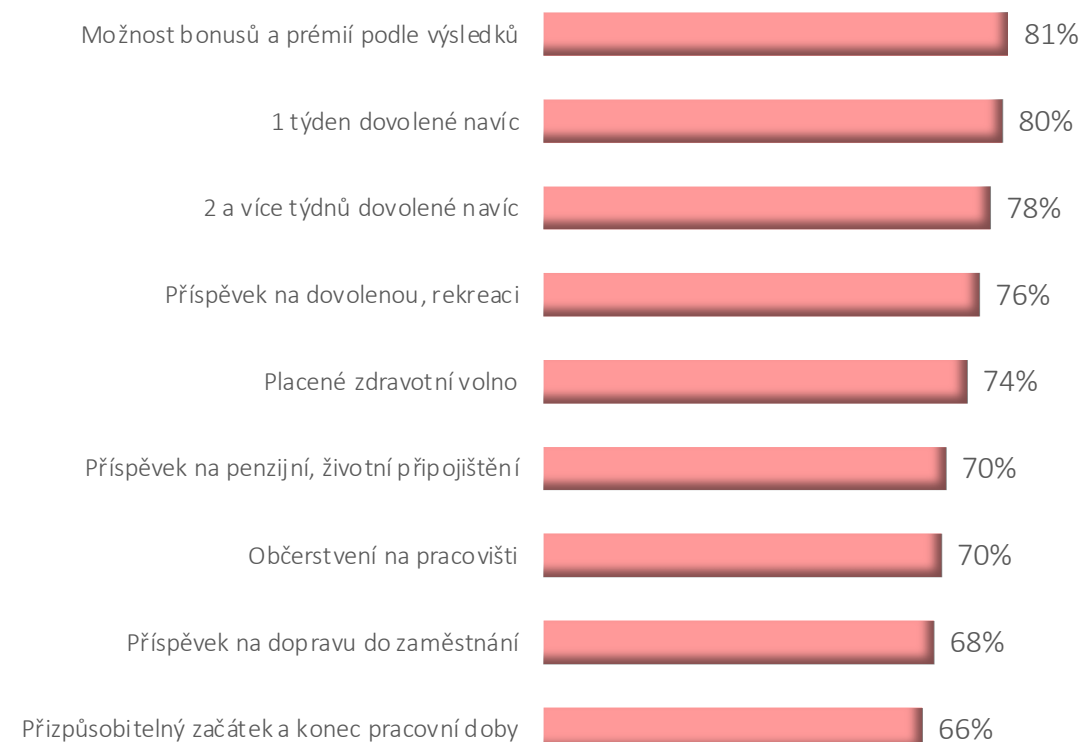
NEJDŮLEŽITĚJŠÍ BENEFITY, KTERÉ JIŽ MAJÍ

(již mají a je to pro ně důležité: v % z těch, kteří je mají)

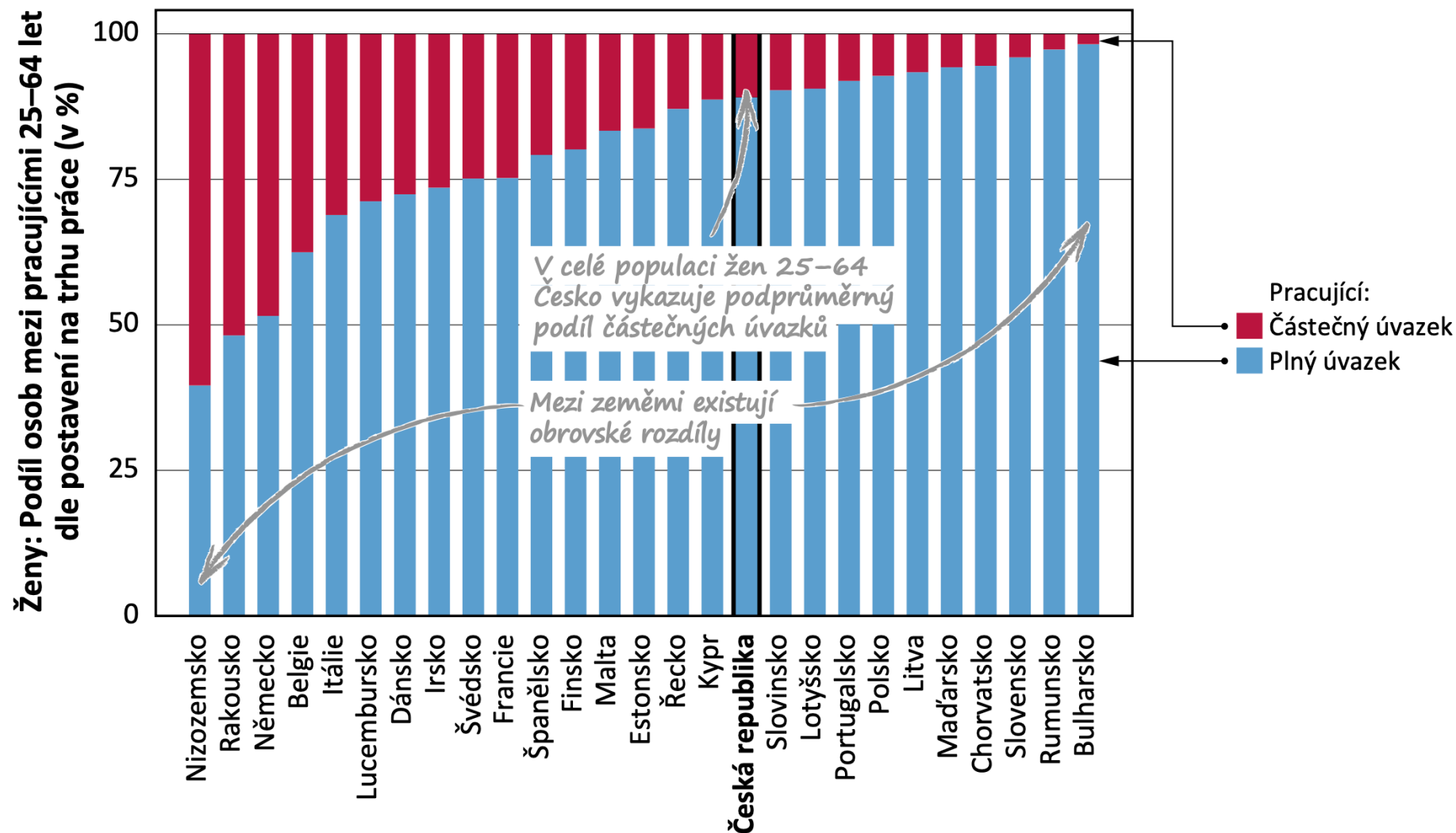


NEJDŮLEŽITĚJŠÍ BENEFITY, KTERÉ NEMAJÍ, ALE CHTĚJÍ MÍT

(v % z těch, kteří je nemají)



Graf 4: Srovnání podílů plných a částečných úvazků pracujících žen 25–64 let

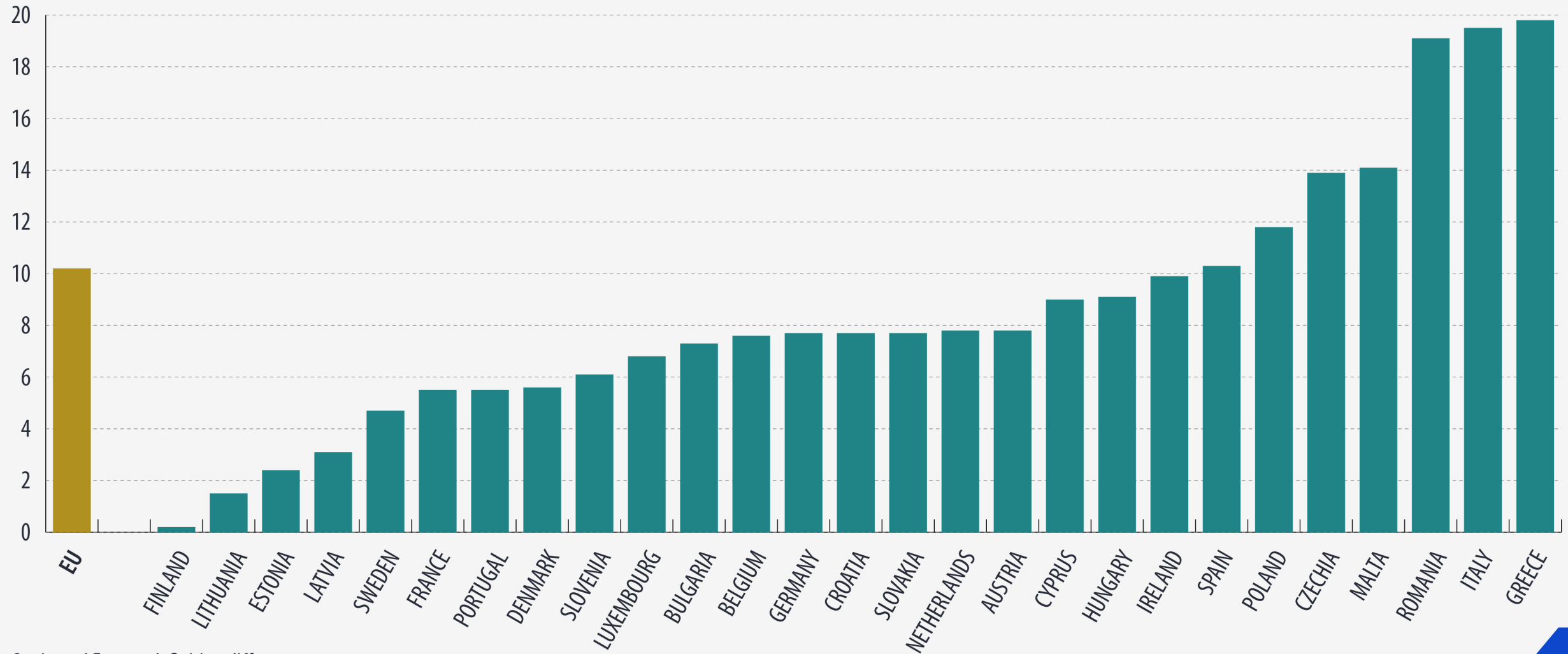


Pozn.: Graf znázorňuje podíly osob v populaci pracujících žen podle toho, zda pracují v hlavním zaměstnání na částečný nebo plný úvazek. Hodnoty v jednotlivých ekonomikách jsou normalizovány do 100 %.



Gender employment gap in the EU, 2023

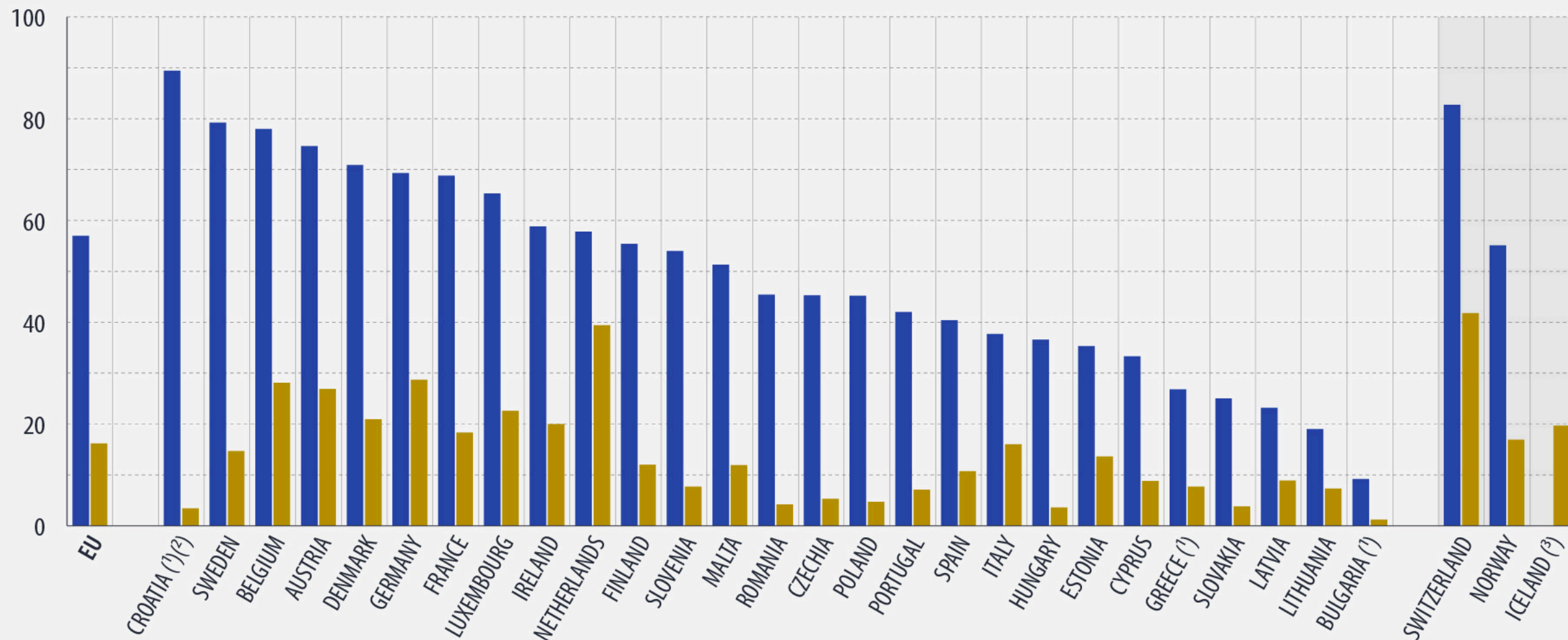
(age group 20 - 64, in percentage points)



Spain and France: definition differs.
The indicator measures the difference between the employment rates of men and women.

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

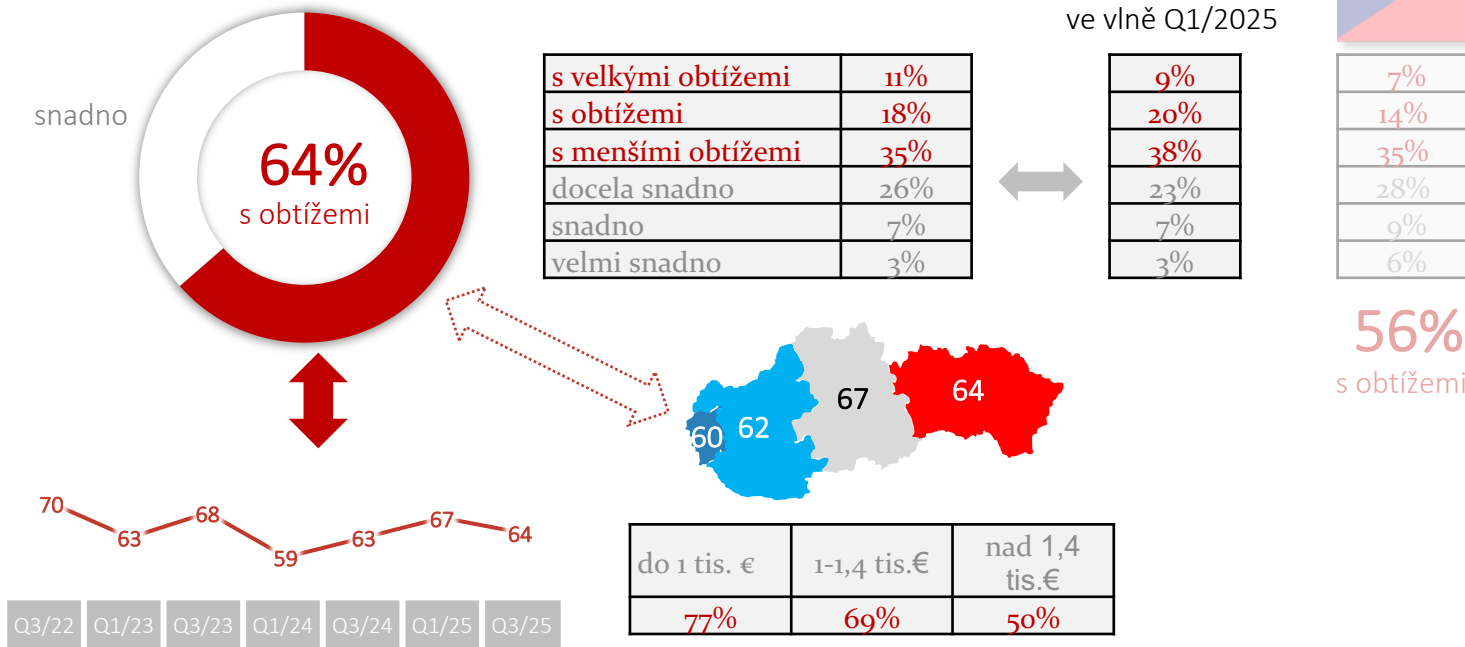
Mzdy a hospodaření lidí



Jak zaměstnanci na Slovensku vycházejí s příjmy?

(JobsIndex, podzim 2025)

Jak vychází s příjmem



Q3/2025	S obtížemi (%)
Celkem	64
muži	61
ženy	66
18-24 let	56
25-34 let	58
35-44 let	63
45-54 let	68
55-64 let	67
ZŠ+SŠ bez mat.	72
SŠ s mat.	63
VŠ	55
vyšší bílé límečky	57
technické bílé límečky	50
nižší bílé límečky - administrativa	62
služby a obchod	66
vyšší modré límečky - řemeslníci	62
nižší modré límečky	70
školy, zdravotnictví	67
do 49 zam.	66
50-499 zam.	62
500 a více zam.	63
méně než rok	67
1-4 roky	63
5-10 let	65
více než 10 let	61

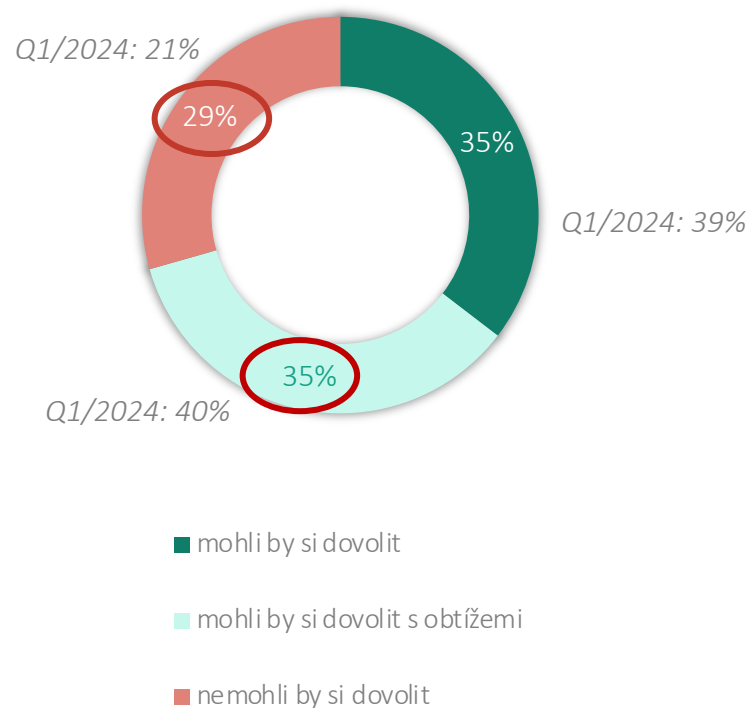
O 5 a více procentních bodů méně oproti celku

O 5 a více procentních bodů více oproti celku



Jak zaměstnanci na Slovensku vycházejí s příjmy? (JobsIndex, jaro 2025)

Jak obtížné je zaplatit neočekávaný výdaj 540 EUR

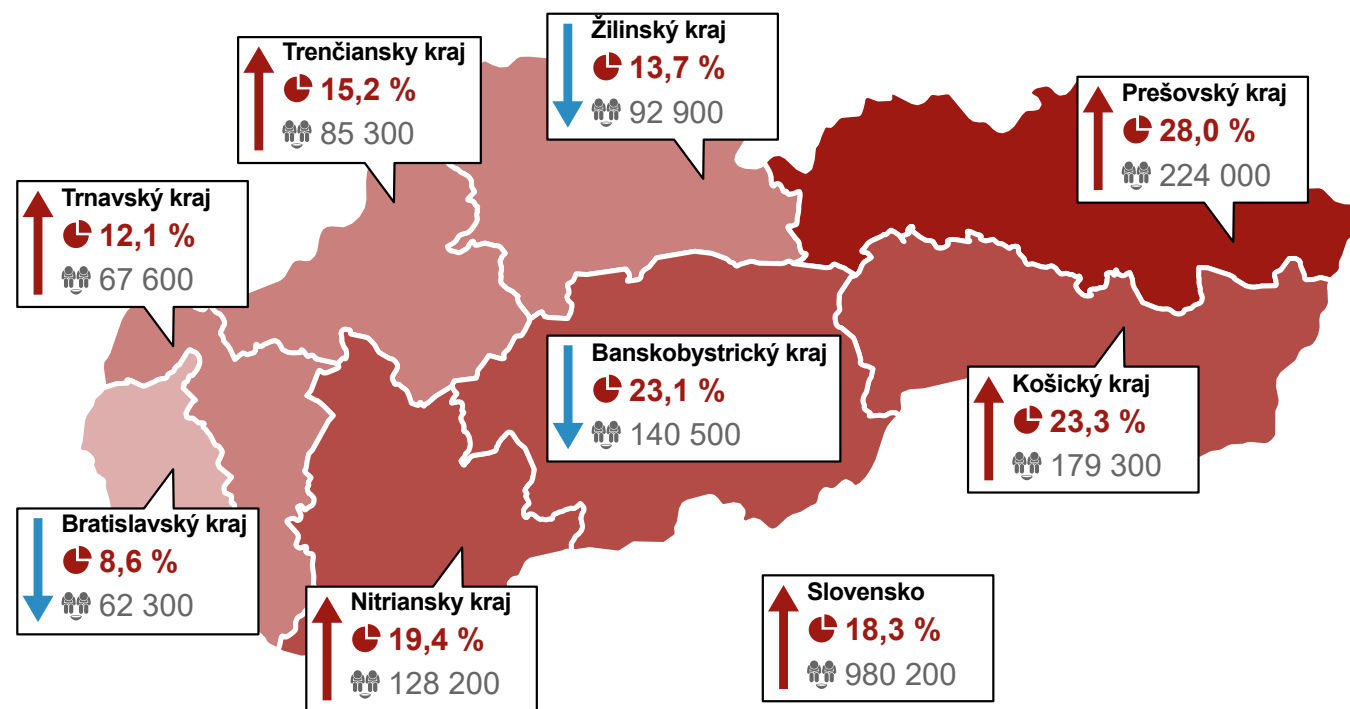


(zvýrazněn rozdíl **oproti poslední vlně měření** vyšší o 5 a více bodů – negativní vývoj **červeně**, pozitivní vývoj **zeleně**)



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 %

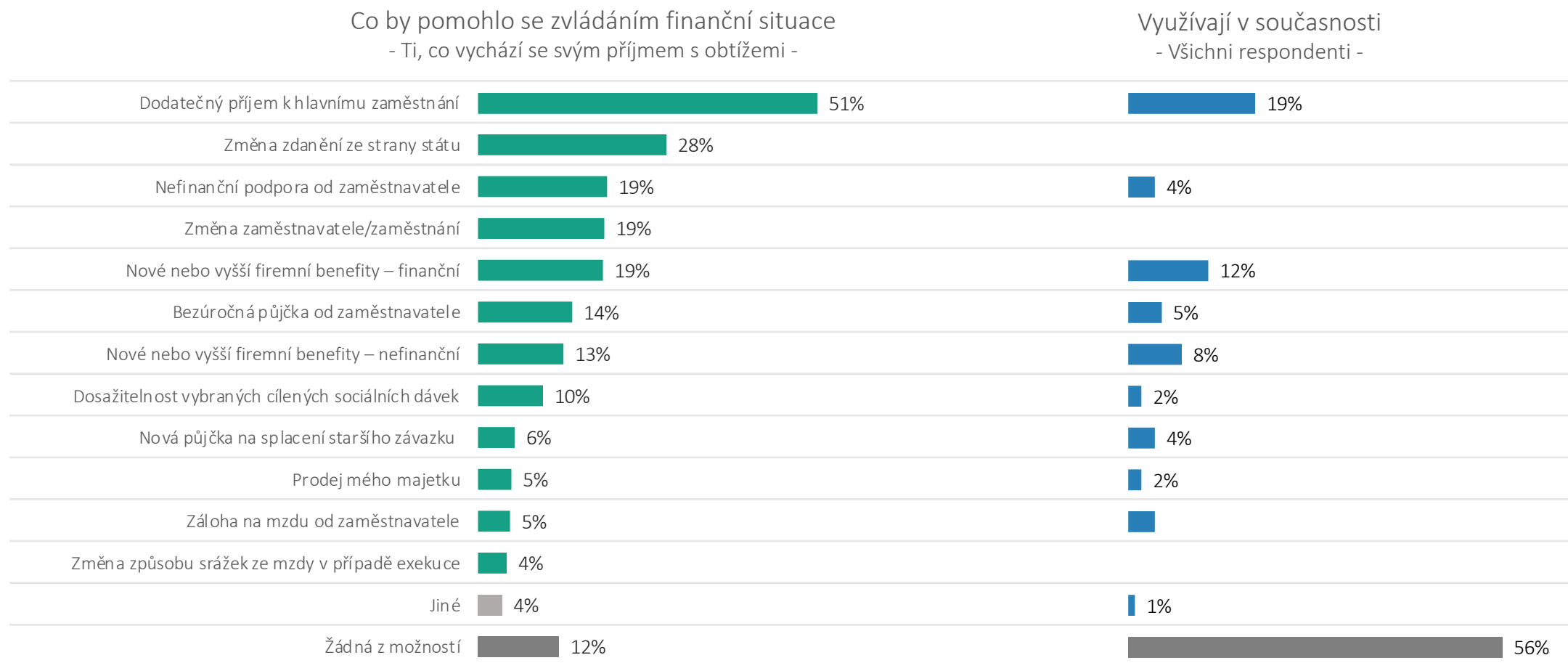
- podiel obyvateľov ohrozených chudobou¹⁾
- počet obyvateľov ohrozených chudobou²⁾
- nárast počtu chudobných medziročne
- pokles počtu chudobných medziročne

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



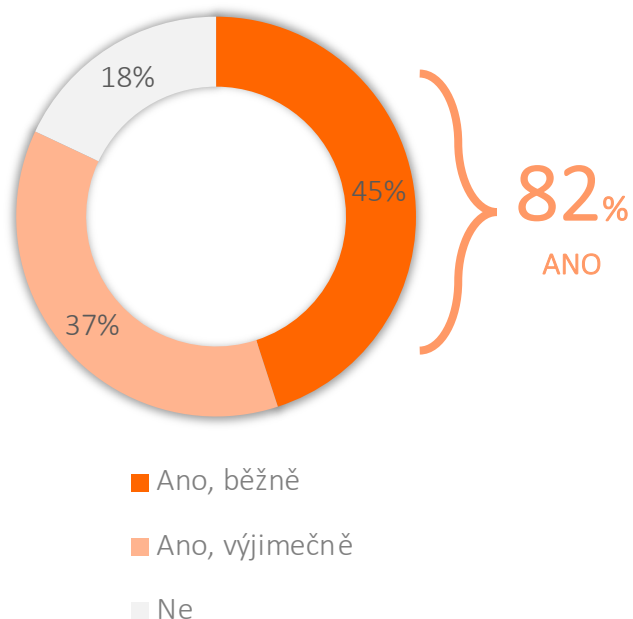
Co by pomohlo lidem ve fin. potížích lépe zvládat situaci (JobsIndex, podzim 2025)



Práce přesčas, její odměňování a důležitost v příjmech lidí

(JobsIndex, 2023/24, Slovensko)

PRÁCE PŘESČAS



ZPŮSOB ODMĚŇOVÁNÍ ZA PŘESČASY

Vždy vykázána a zaplacená

56%

Část byla a část nebyla vykázána a zaplacená

26%

Nebyla nikdy, téměř nikdy vykázána a zaplacená

19%

DŮLEŽITOST ODMĚNY ZA PŘESČASY

Podstatná část mých příjmů

35%

Přilepšení k mému příjmu

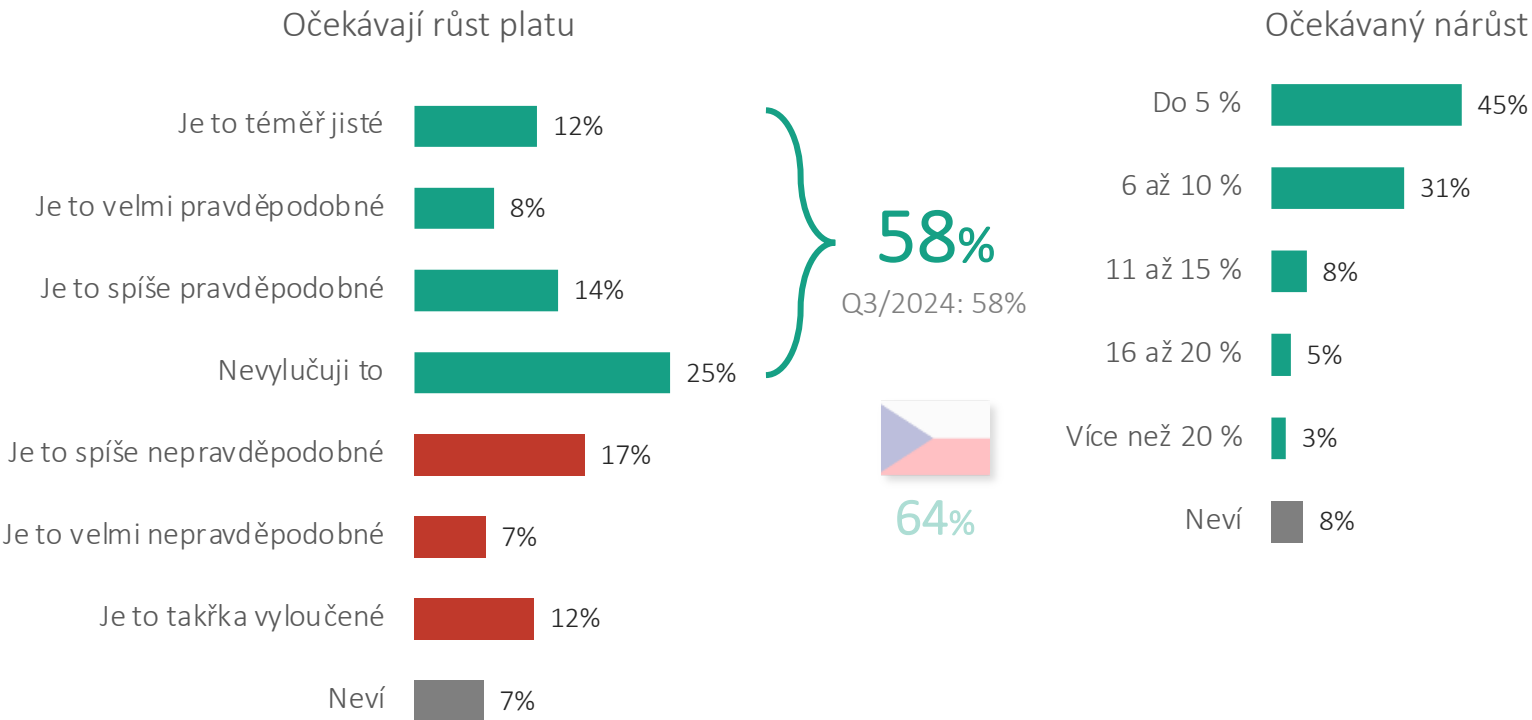
51%

Nedůležité, raději pracovat bez přesčasů

14%



Očekávání růstu platů od počátku roku 2026 (JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)



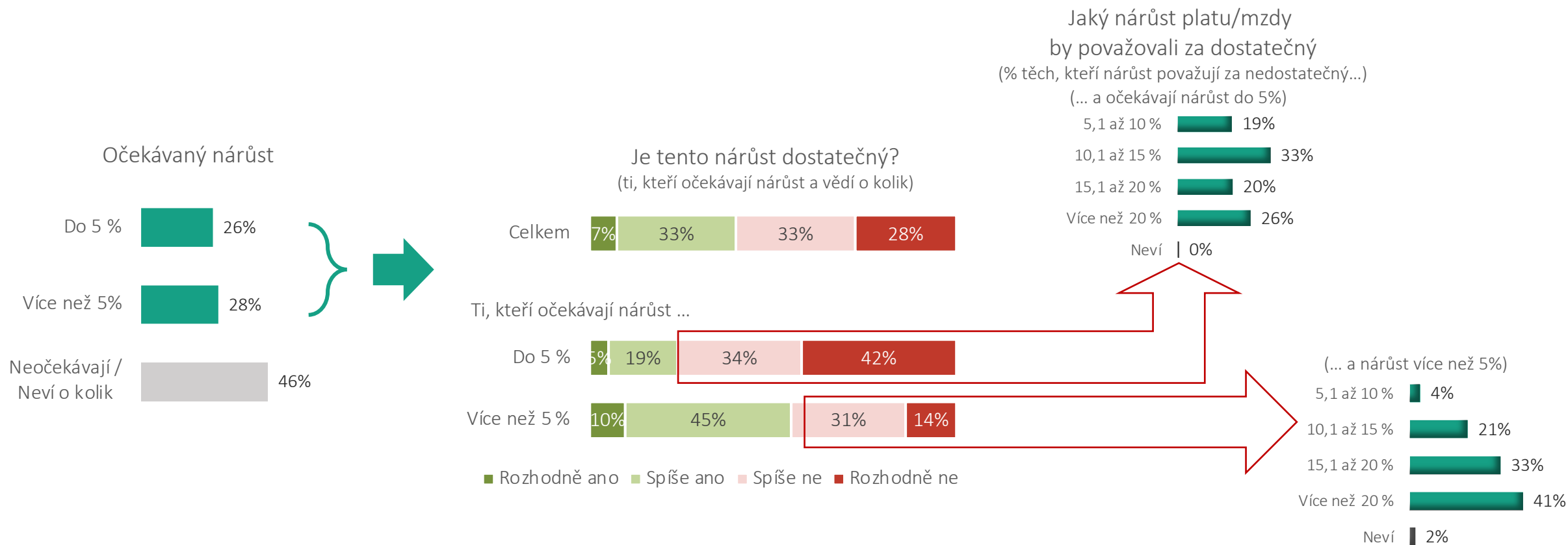
Q3/2025	Čekají/ nevylučují RŮST platu/mzdy počátkem příštího roku (%)
Celkem	58
Muži	62
Ženy	54
18-24	59
25-34	64
35-44	58
45-54	51
55-64	63
ZŠ+SŠ bez mat.	56
SŠ s mat.	58
VŠ	62
vyšší bílé límečky	64
technické bílé límečky	71
nižší bílé límečky	58
služby a obchod	53
vyšší modré límečky	54
nižší modré límečky	56
školství, zdravotnictví	71
do 50 zam.	58
50-499 zam.	57
500 a více zam.	60
méně než rok	65
1-4 roky	58
5-10 let	57
více než 10 let	57

O 5 a více procentních bodů více oproti celku

O 5 a více procentních bodů méně oproti celku



Hodnocení adekvátnosti očekávaného růstu platů (JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)



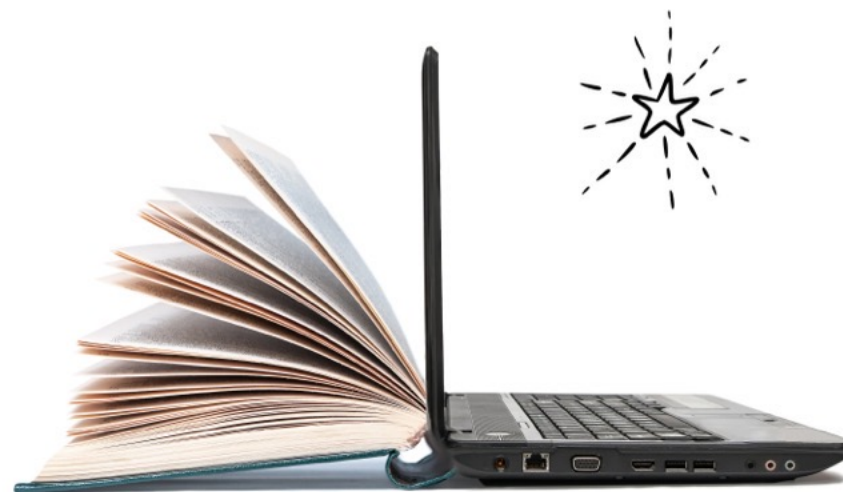
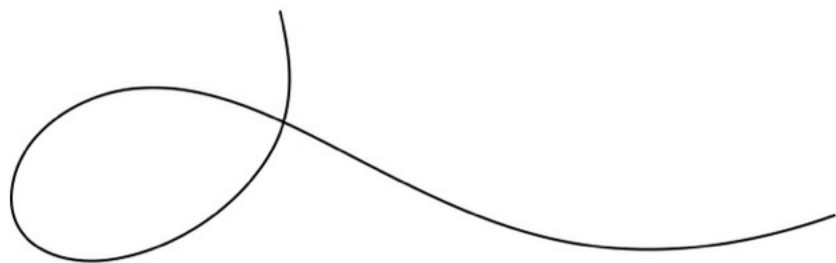
**Drahé populistické sliby a související zpomalení ekonomiky platí v
prvé řadě ti nejzranitelnější – jednotlivci, domácnosti, mikrofirmy.
Škodí to ve výsledku všem.**

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

**Systematické přetěžování není dlouhodobě slučitelné s rychlým
stárnutím pracující populace.**

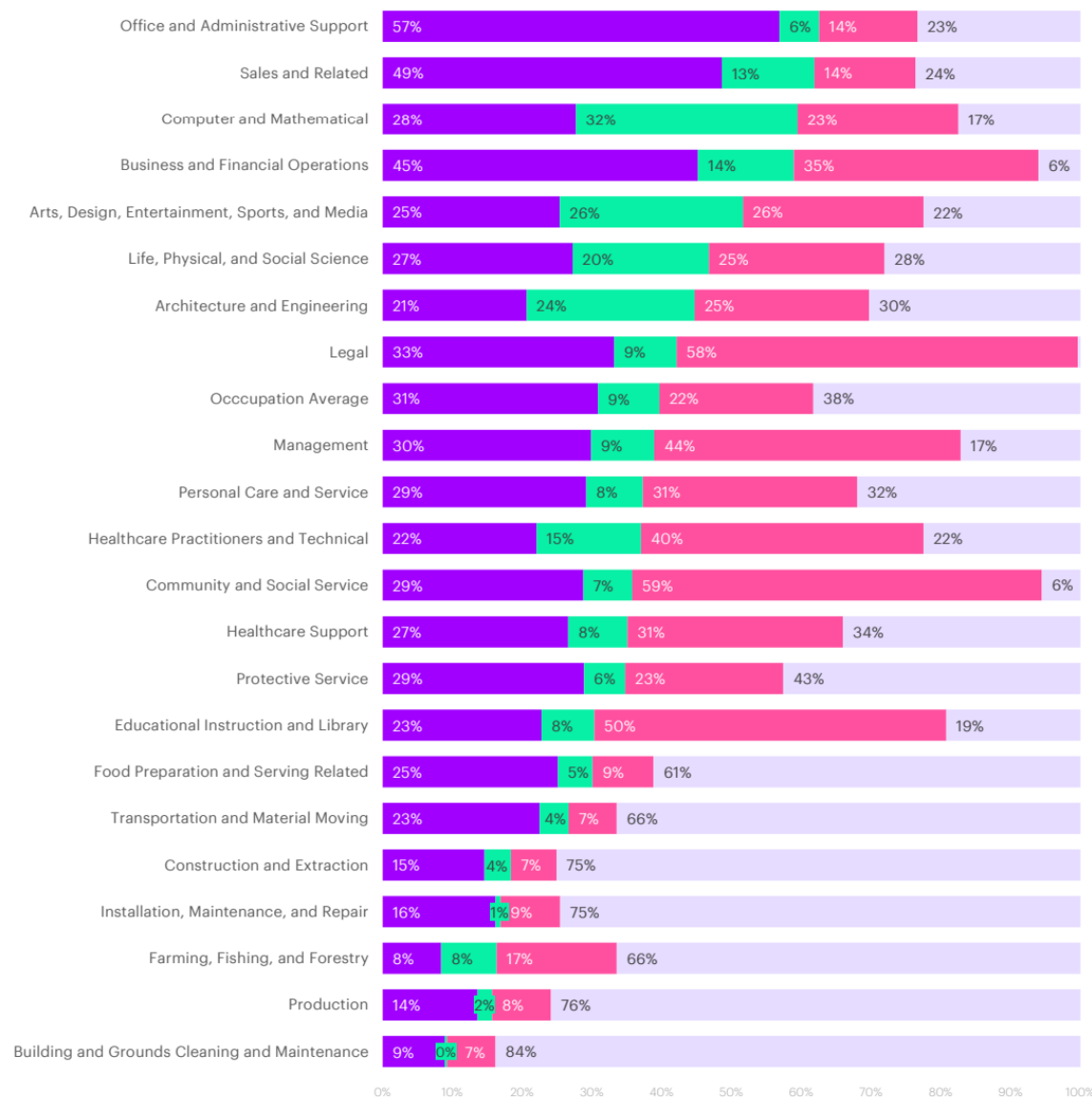


Digitální transformace a s tím související vzdělávání



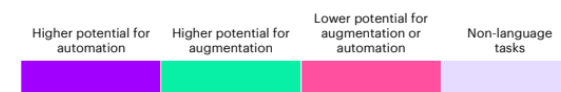
Možné dopady AI na vybrané profese na trhu práce (studie Accenture)

Figure 4: Generative AI will transform work across every job category



Work time distribution by major occupation and potential AI impact

Based on their employment levels in the US in 2021



In 5 out of 22 occupation groups, Generative AI can affect more than half of all hours worked

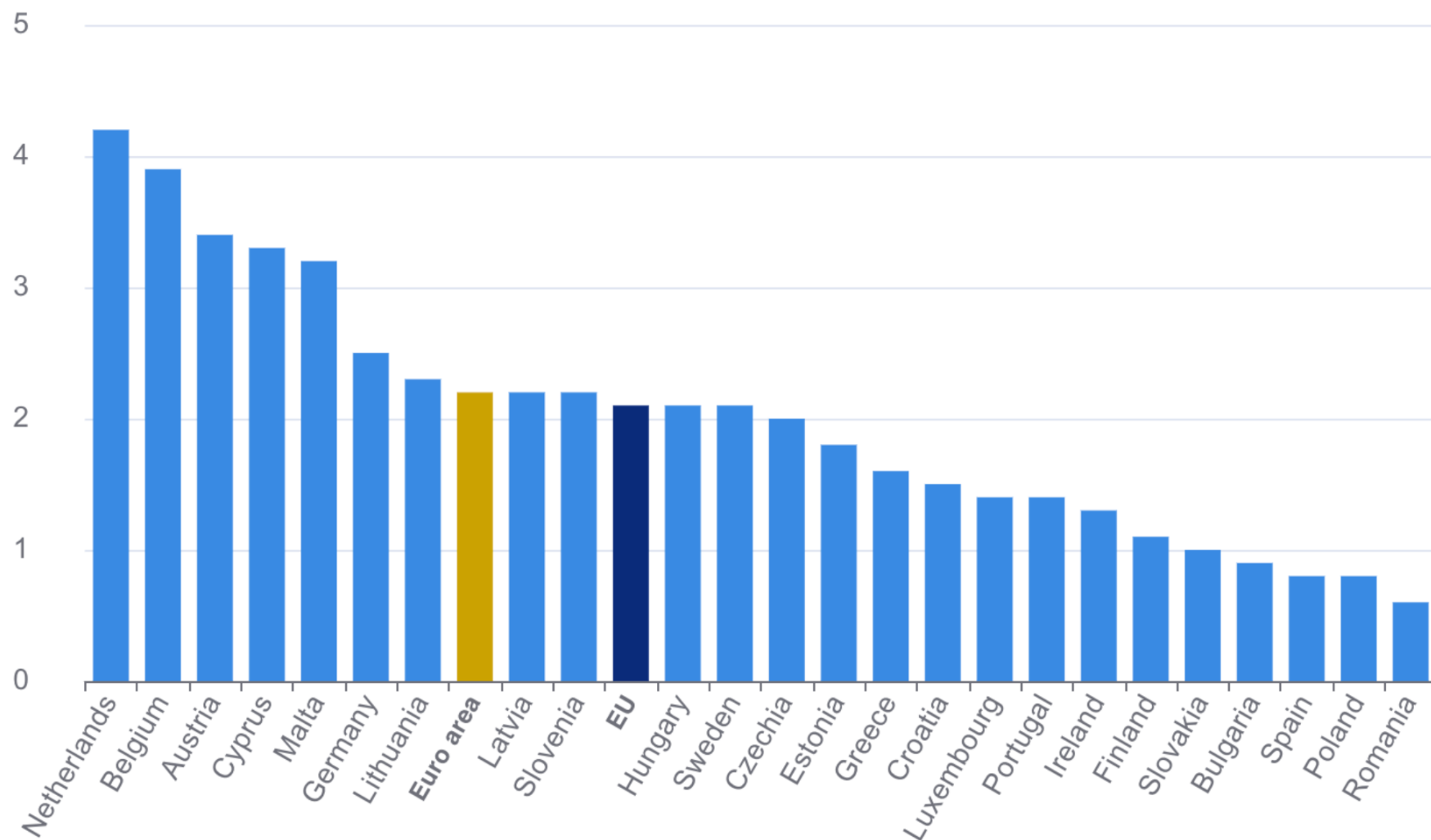
Source: Accenture Research based on analysis of Occupational Information Network (O*NET), US Dept. of Labor; US Bureau of Labor Statistics.

Notes: We manually identified 200 tasks related to language (out of 332 included in BLS), which were linked to industries using their share in each occupation and the occupations' employment level in each job category. Tasks with higher potential for automation can be transformed by LLMs with reduced involvement from a human worker. Tasks with higher potential for augmentation are those in which LLMs would need more involvement from human workers.



Job vacancy rates, whole economy, second quarter of 2025

%, not seasonally adjusted



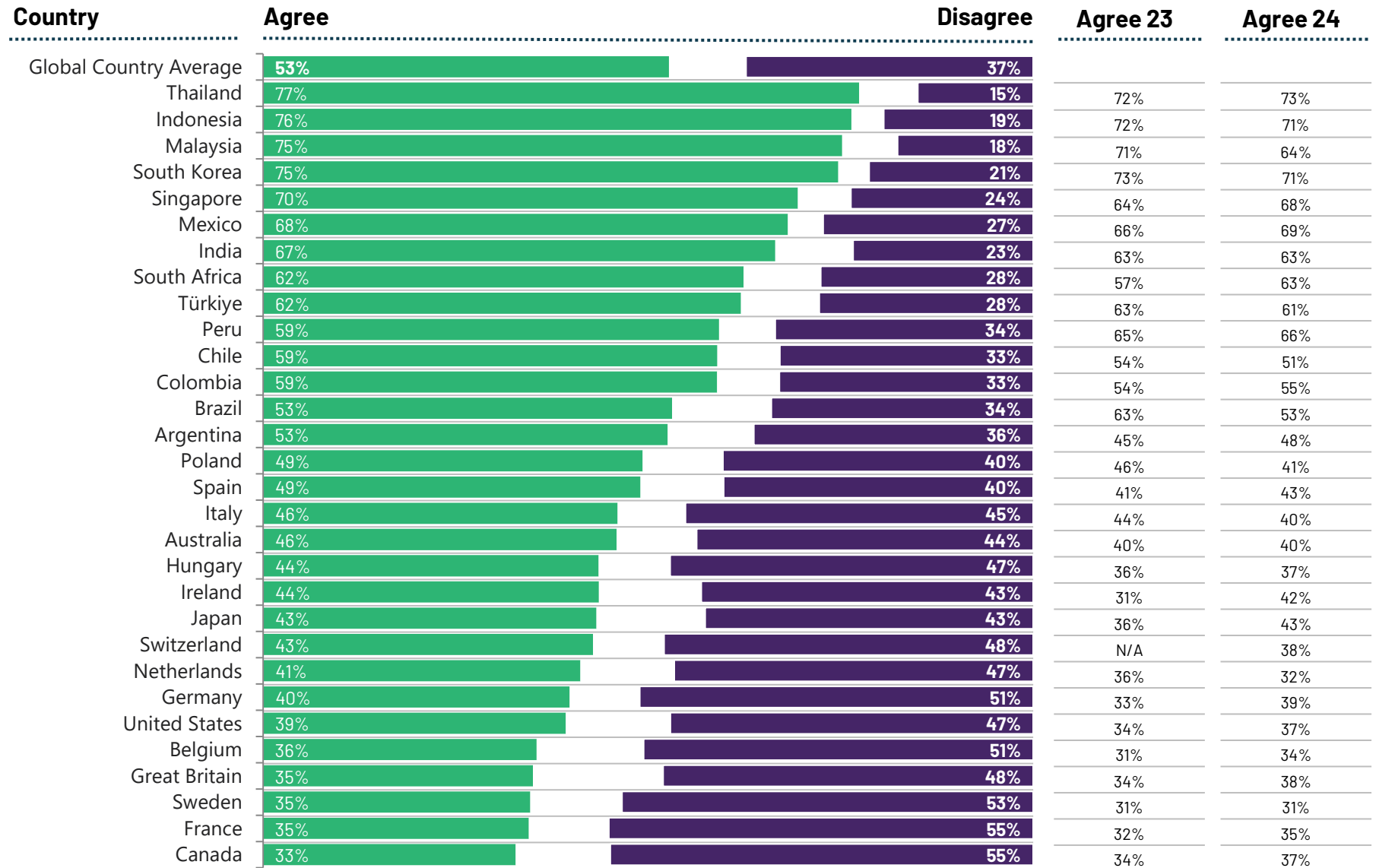
Denmark, France and Italy: not shown, as data are not strictly comparable.

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



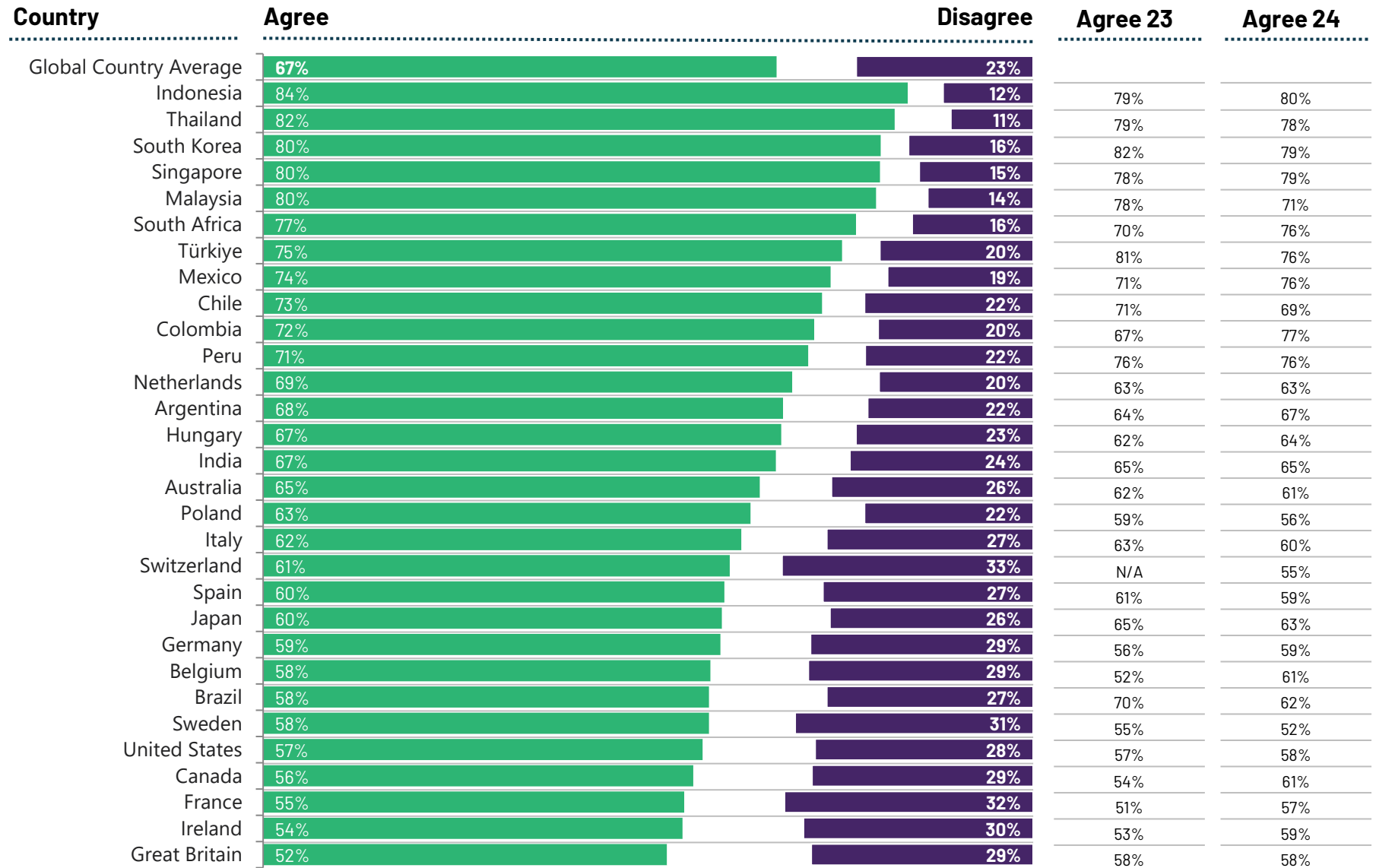
How much do you agree or disagree with the following?
Products and services using artificial intelligence have profoundly changed my daily life in the past 3-5 years

Base: 23,216 online adults under age 75 across 30 countries, interviewed March 21 – April 4, 2025



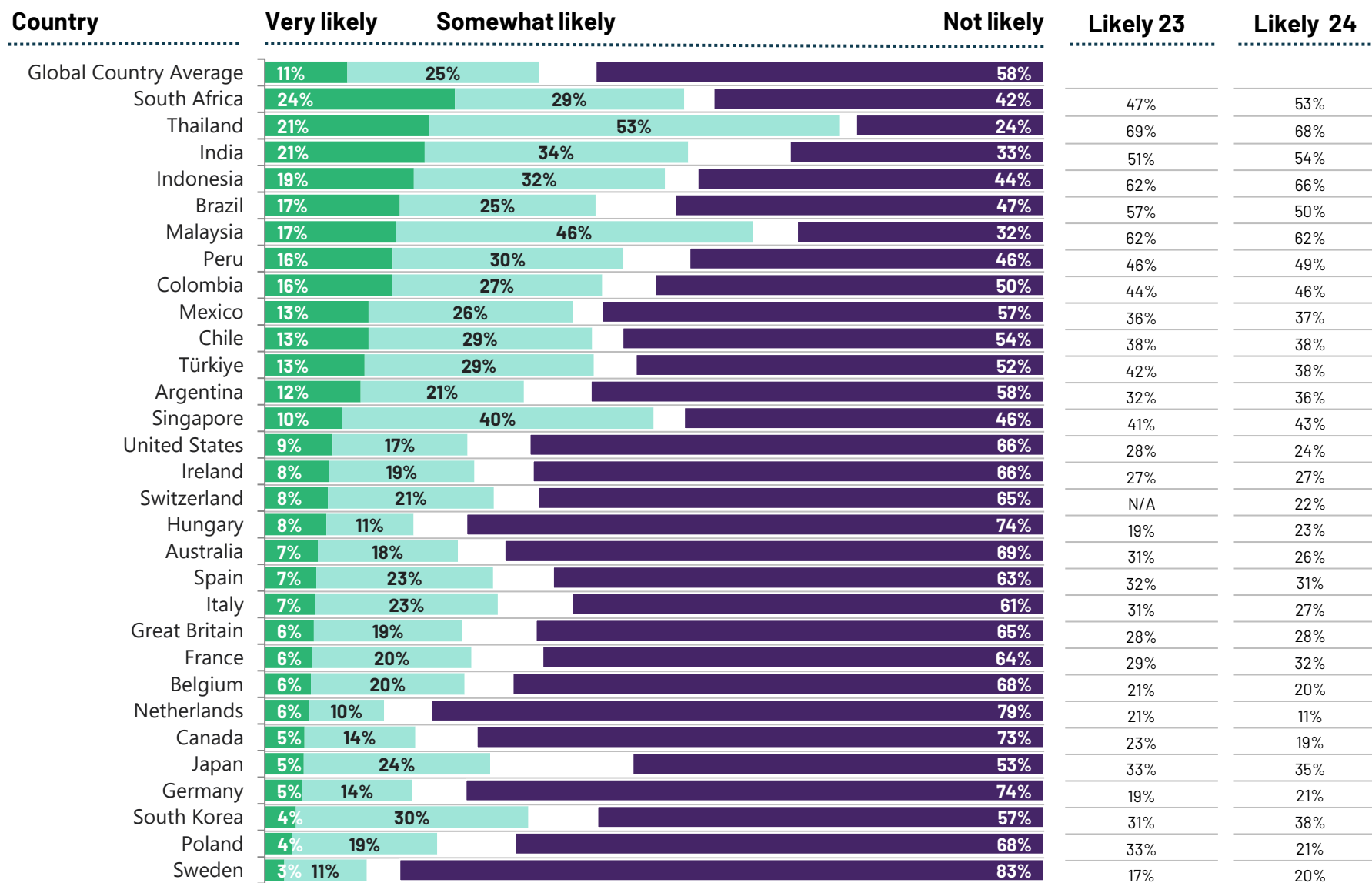
How much do you agree or disagree with the following?
Products and services using artificial intelligence will profoundly change my daily life in the next 3-5 years

Base: 23,216 online adults under age 75 across 30 countries, interviewed March 21 – April 4, 2025



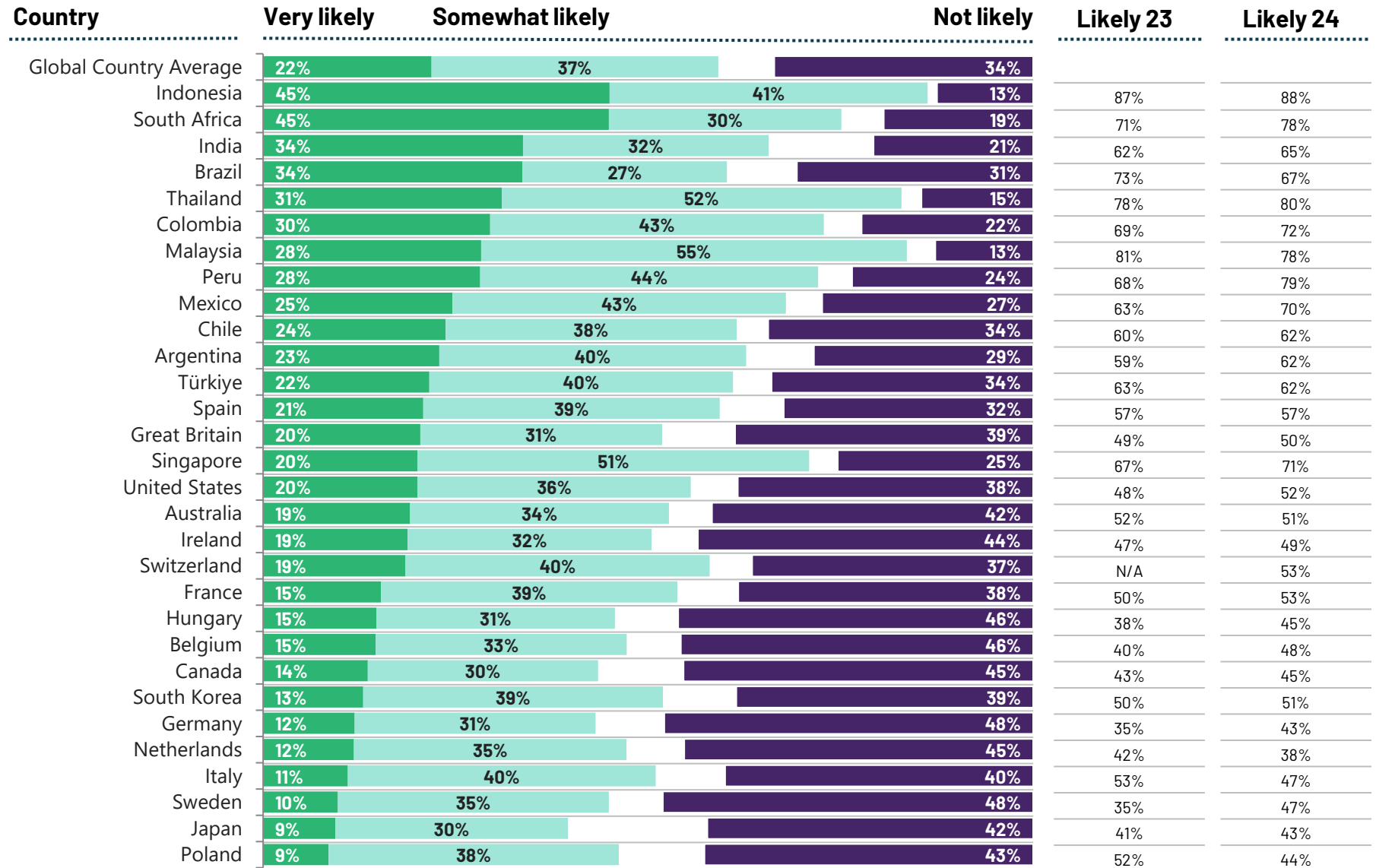
How likely, if at all, do you think it is that AI will replace your current job in the next 5 years?

Base: 23,216 online adults under age 75 across 30 countries, interviewed March 21 – April 4, 2025



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

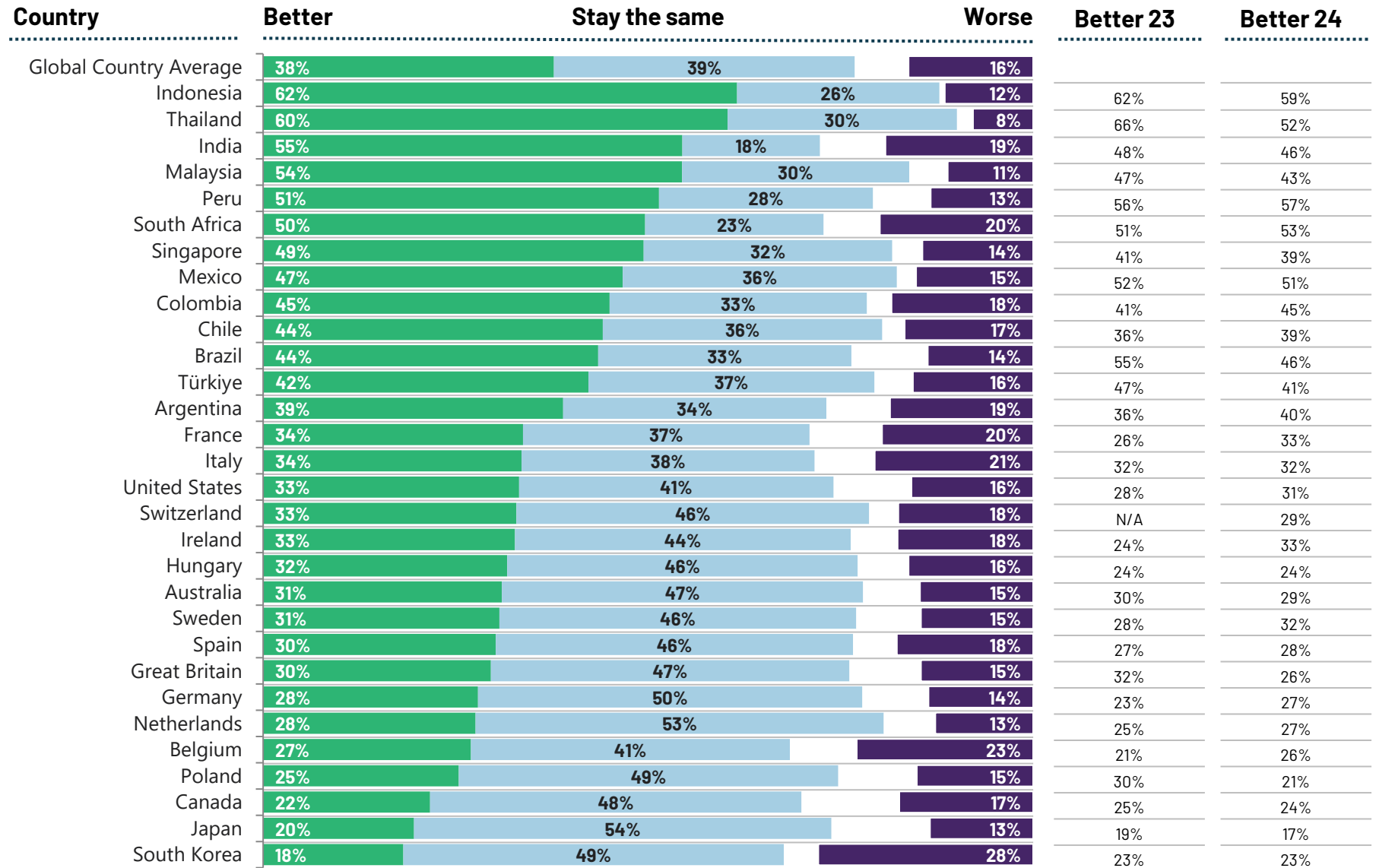
Base: 23,216 online adults under age 75 across 30 countries, interviewed March 21 – April 4, 2025



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? – **My job***

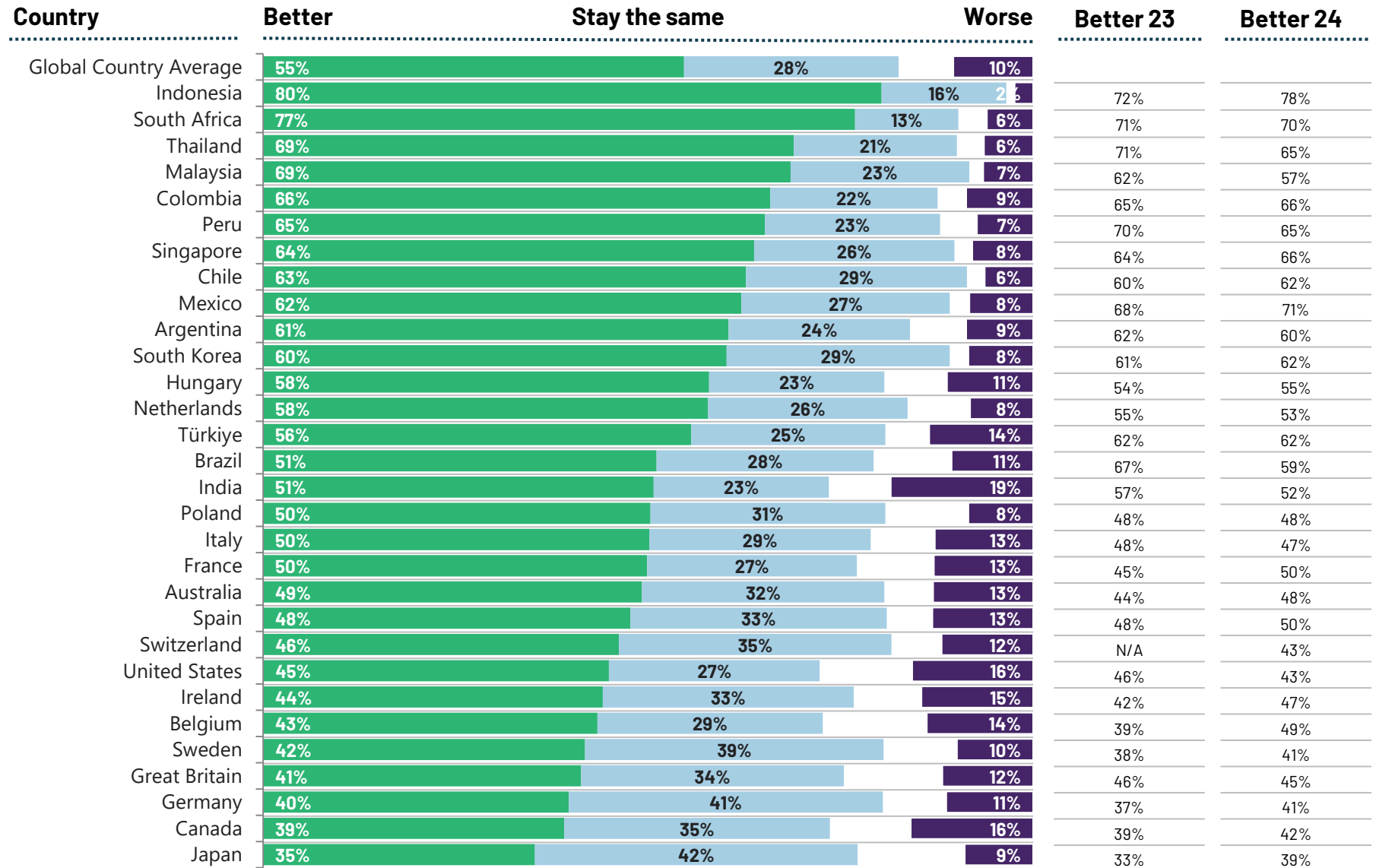
* Only asked of those with a job

Base: 23,216 online adults under age 75 across 30 countries, interviewed March 21 – April 4, 2025



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**

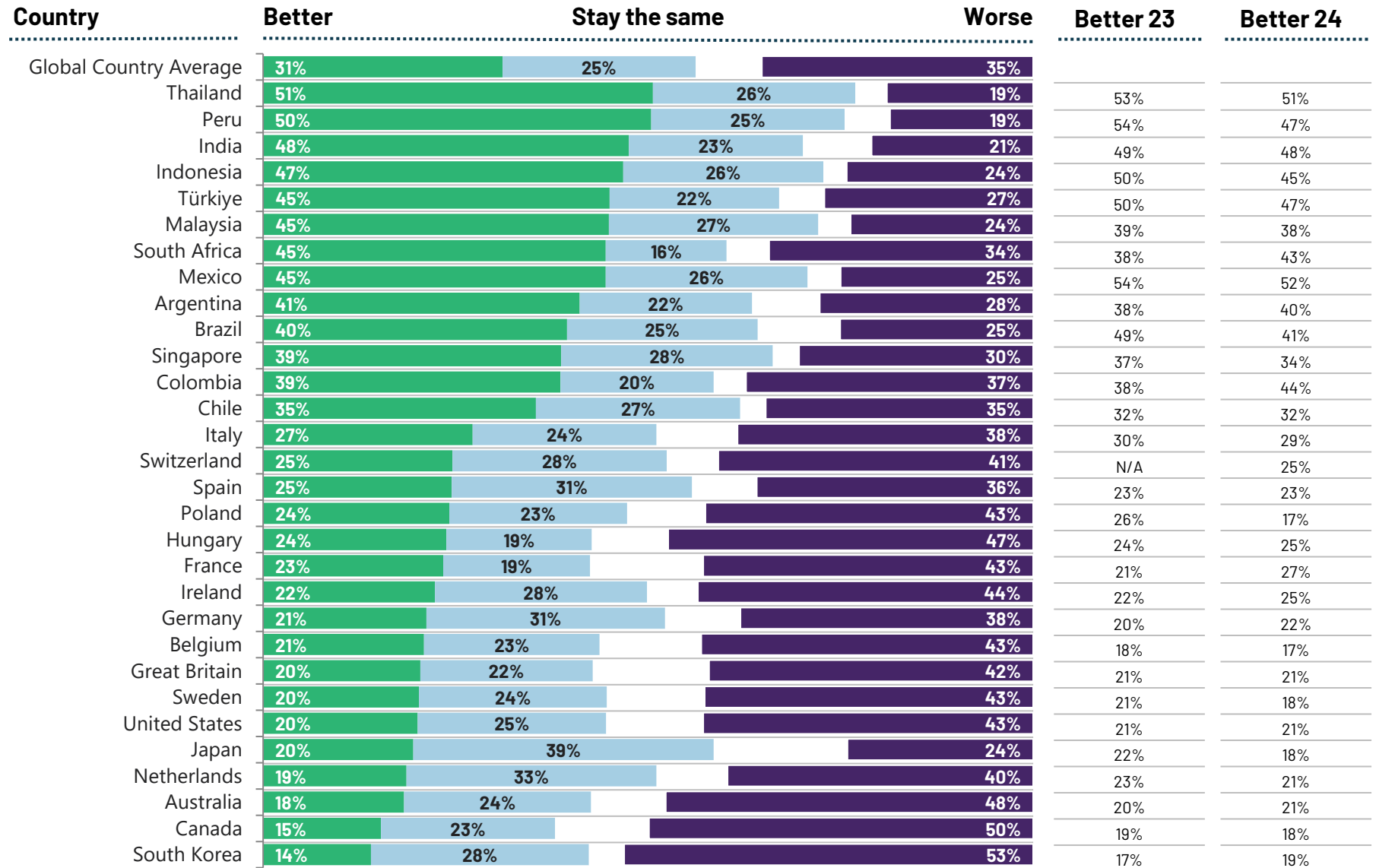
Base: 23,216 online adults under age 75 across 30 countries, interviewed March 21 – April 4, 2025



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? -

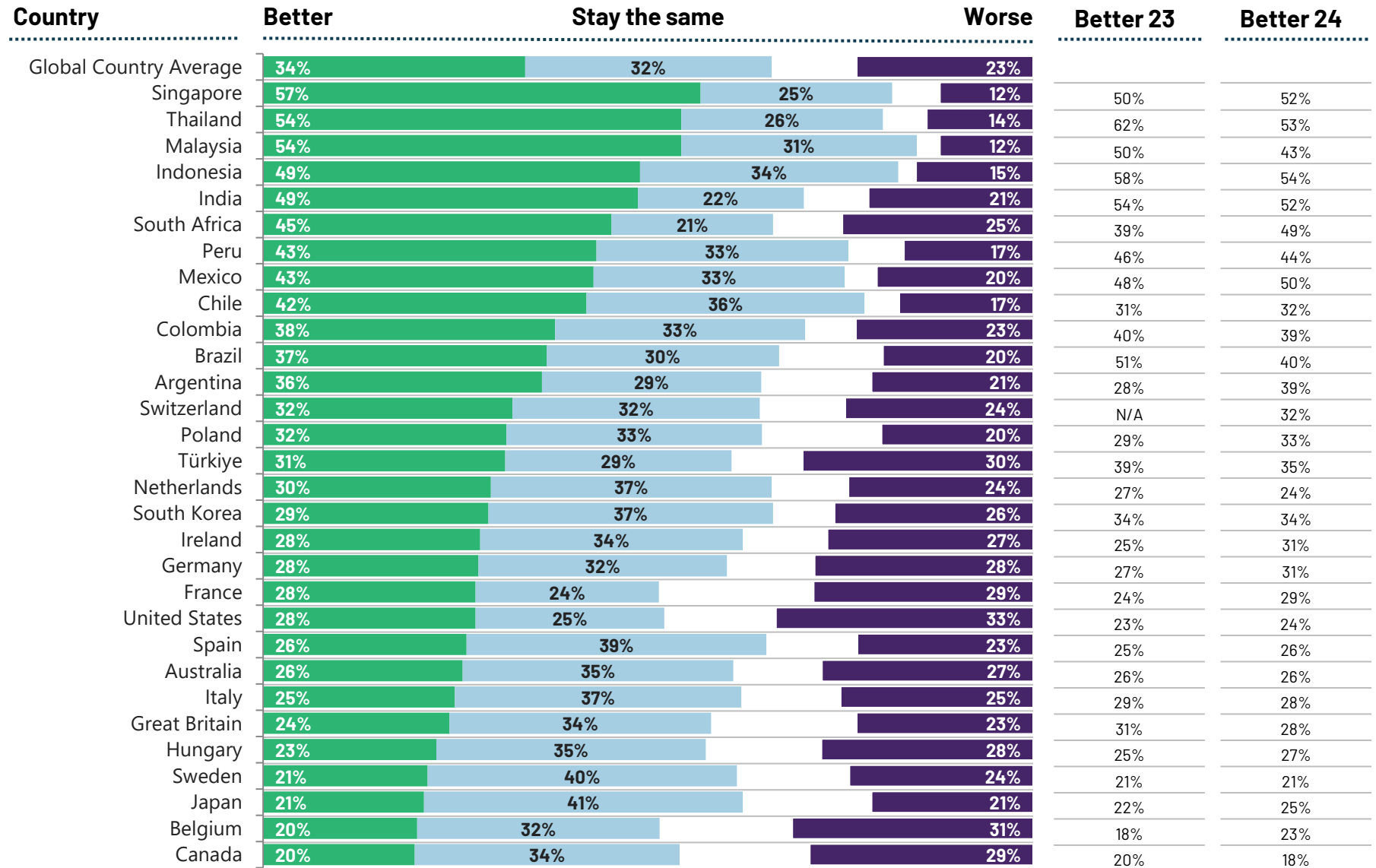
The job market

Base: 23,216 online adults under age 75 across 30 countries, interviewed March 21 – April 4, 2025



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 ...

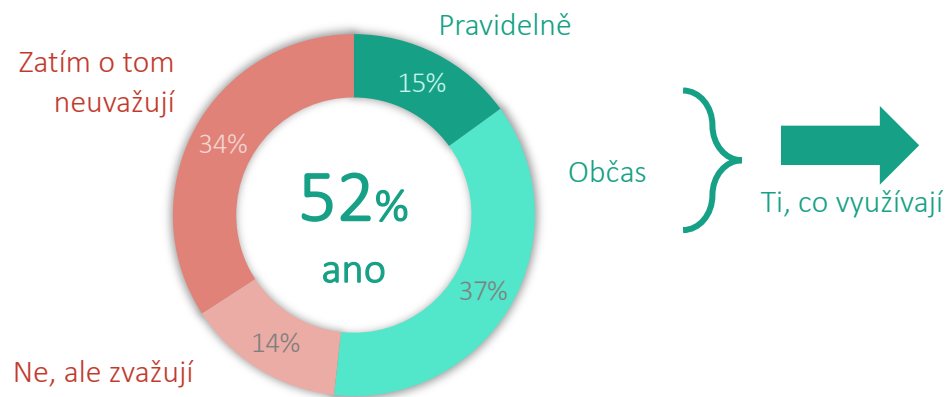
Base: 23,216 online adults under age 75 across 30 countries, interviewed March 21 – April 4, 2025



Používání aplikací generativní AI mimo práci na Slovensku

(JobsIndex, podzim 2025)

Využívají AI mimo práci



Jaká témata s využitím AI řeší



Používání aplikací generativní AI mimo práci na Slovensku

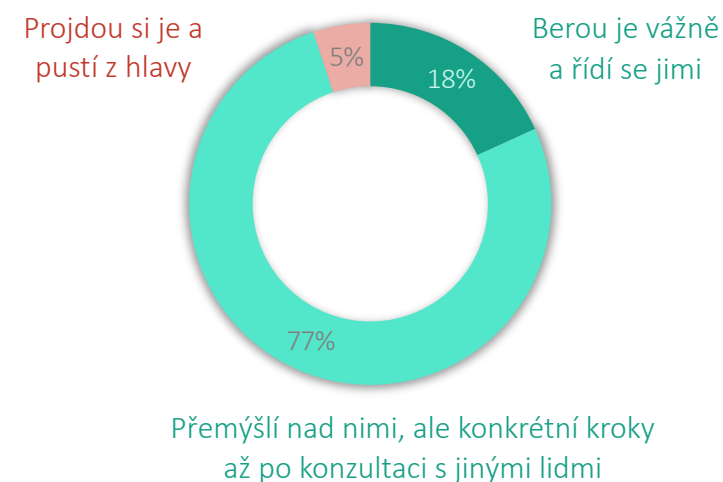
(JobsIndex, podzim 2025)

Ti, co využívají AI mimo práci
pro profesní a kariérní rozvoj **8%**

Co řeší v oblasti kariérního rozvoje



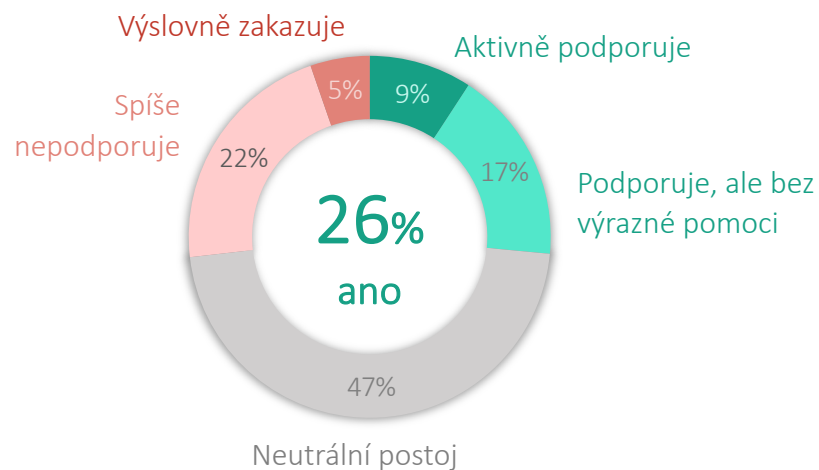
Věrohodnost doporučení AI



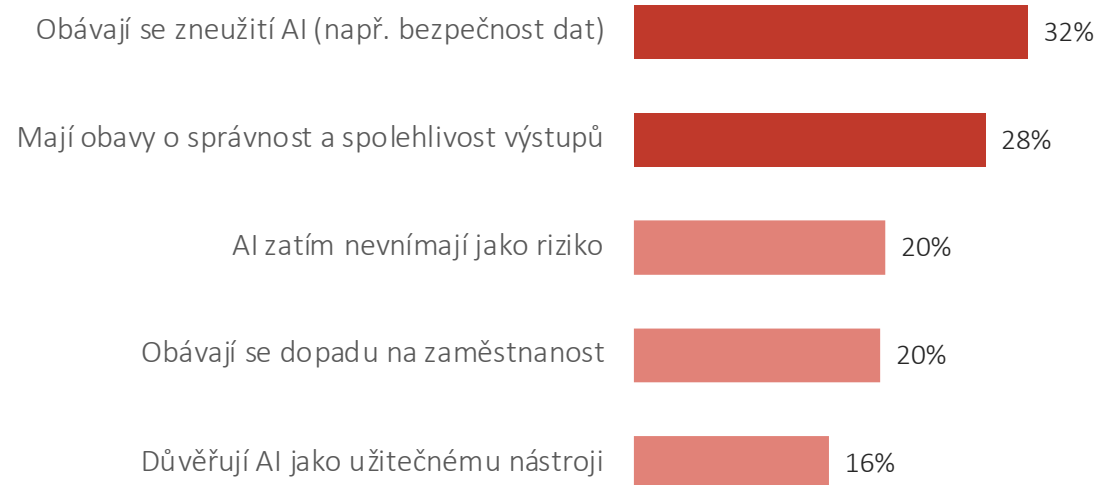
Vnímání aplikací AI a podpora ze strany zaměstnavatelů na Slovensku

(JobsIndex, podzim 2025)

Zaměstnavatel podporuje využívání AI

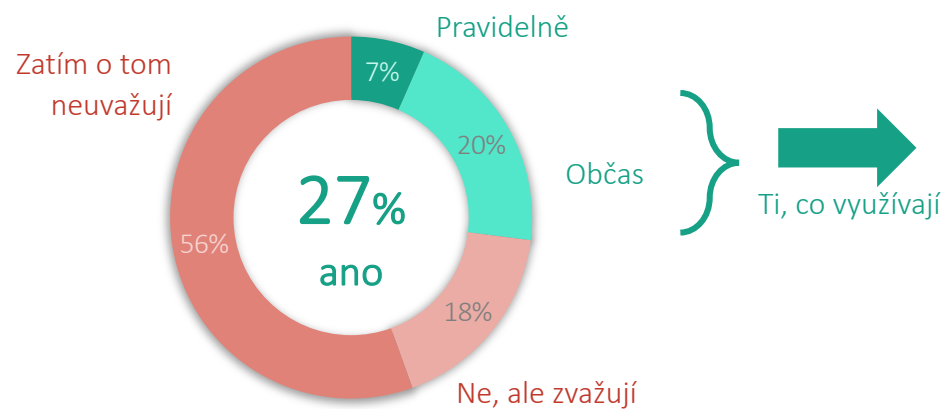


Vnímání AI

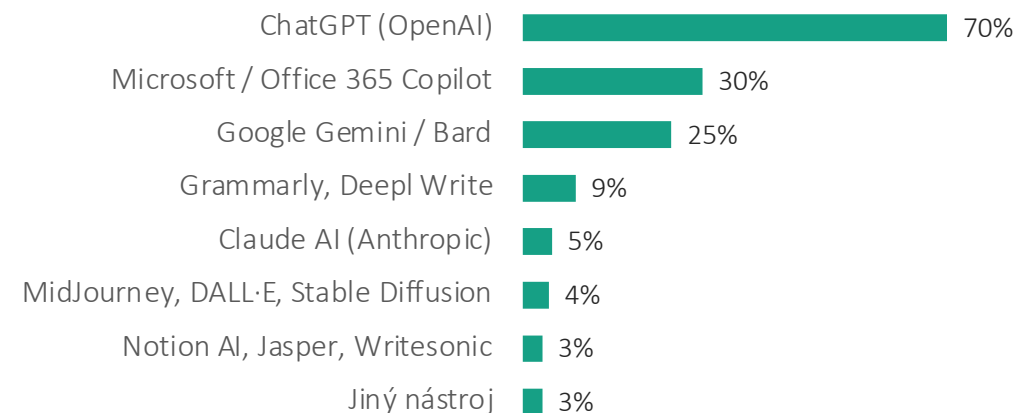


Používání aplikací generativní AI při práci na Slovensku (JobsIndex, podzim 2025)

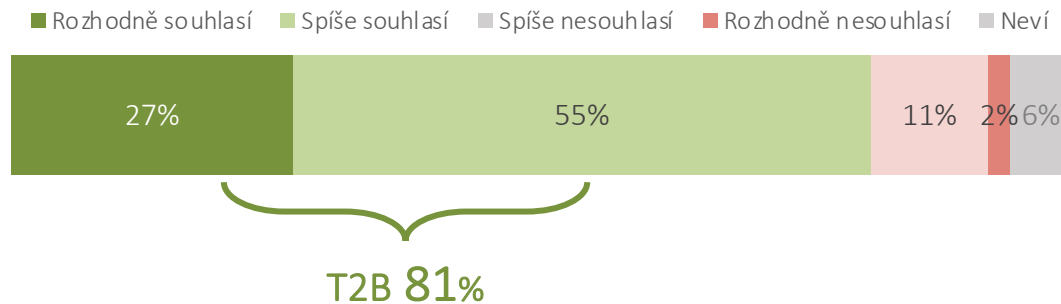
Využívají AI v práci



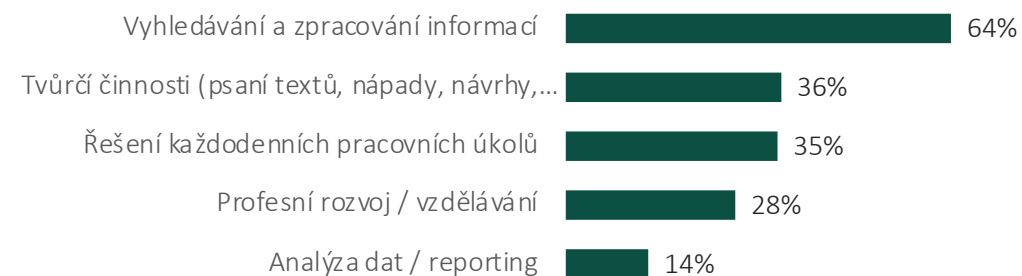
Nejčastěji využívané nástroje AI



AI mi pomáhá být efektivnější v práci

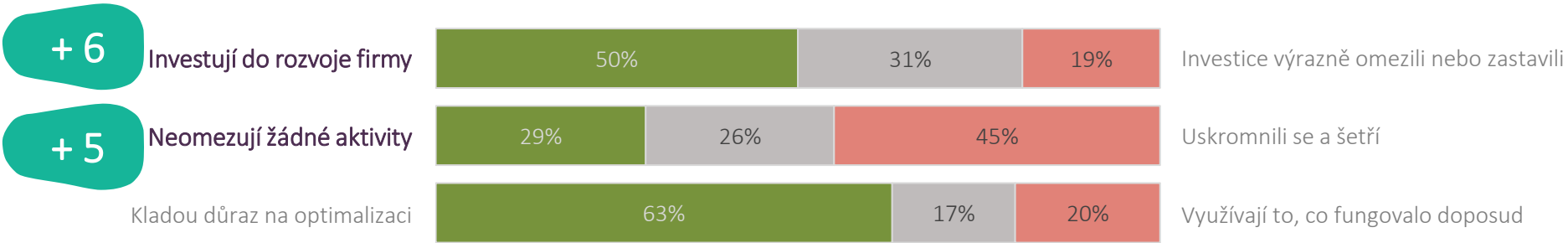


Při jakých činnostech využívají AI

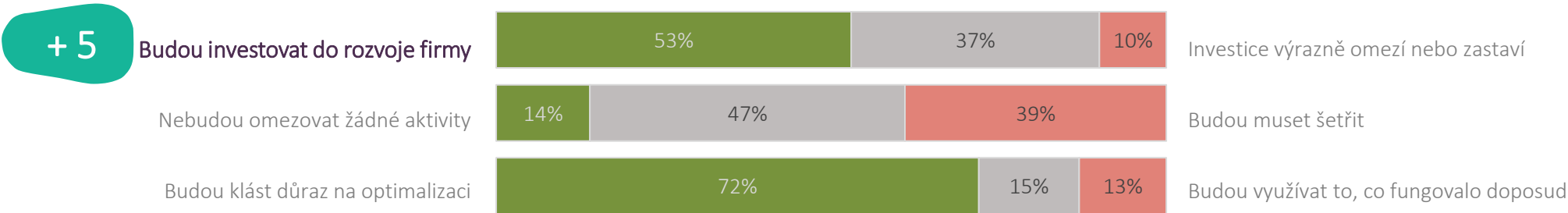


Stejně jako v předchozích vlnách je pro firmy klíčová především optimalizace nákladů a procesů. Roste ale také ochota investovat do rozvoje a inovací. Firmy začínají vytvářet předpoklady pro dlouhodobý růst.

ŘEŠENÍ SOUČASNÉ SITUACE



POSTUP DO BUDOUČNA



 více oproti poslední vlně
 méně oproti poslední vlně

zobrazeny jen rozdíly o 5 a více p.b.

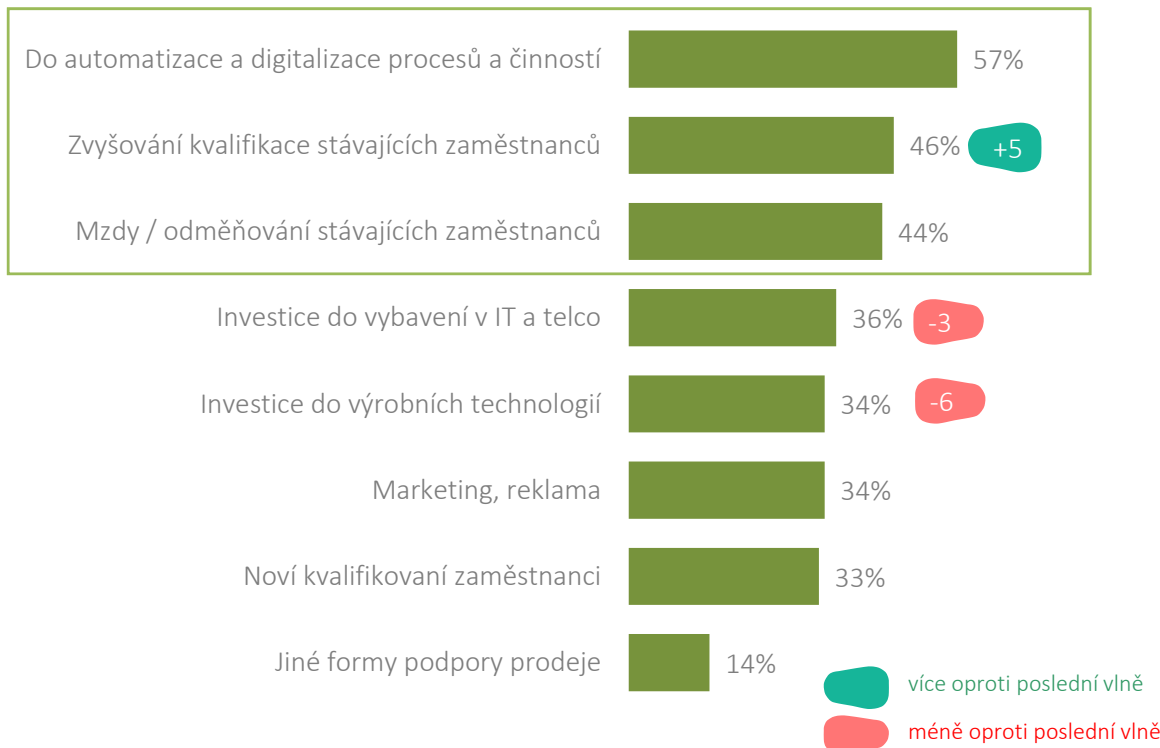
N6. Vyberte z následujících dvojic vždy ten výrok, který pro vaši firmu platí. Pokud se nemůžete rozhodnout, zvolte střední možnost „0“.
N7. A jak hodláte postupovat do budoucna? Vyberte opět vždy ten výrok, který pro vaši firmu platí. Pokud se nemůžete rozhodnout, zvolte střední možnost „0“.

Investice směřují nejčastěji do oblastí souvisejících s digitální transformací. Firmy očekávají, že zapojení AI a potřeba nových kvalifikací s tím spojená je výrazně ovlivní.

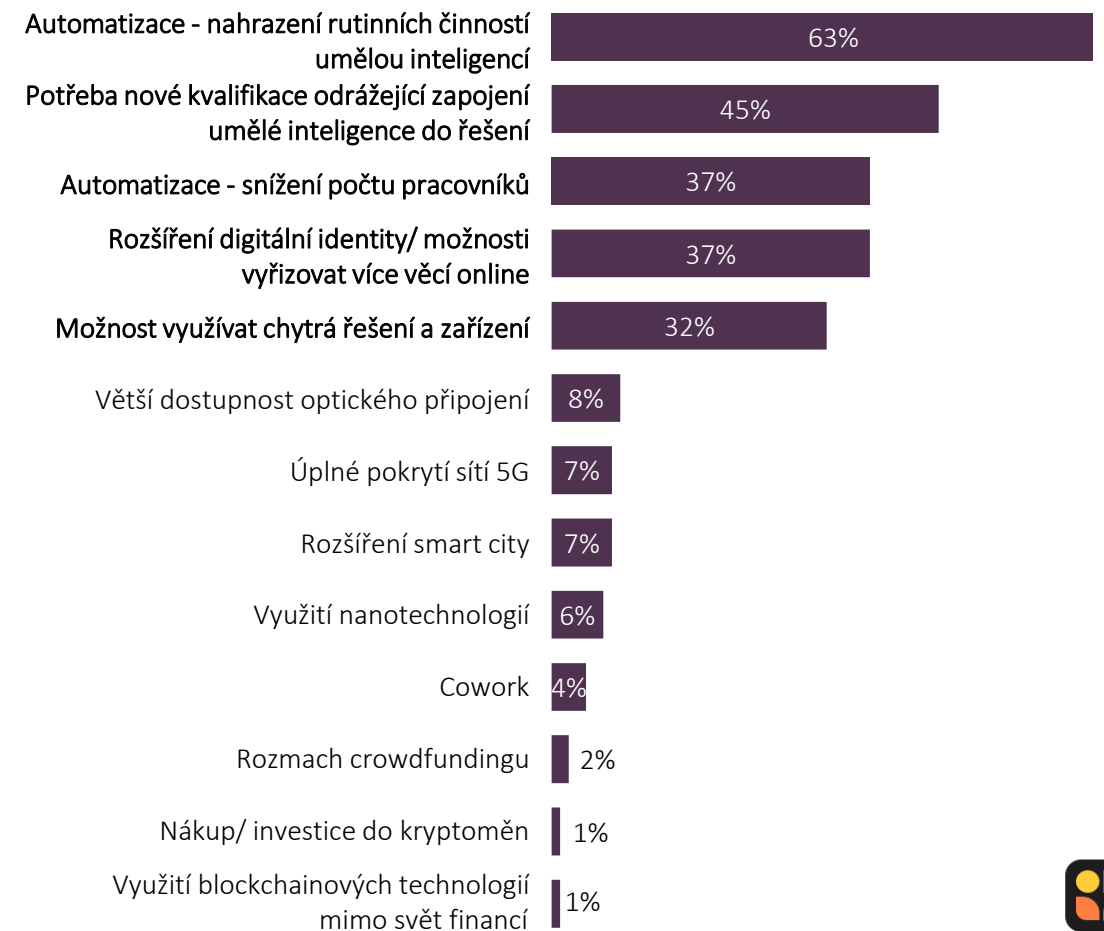
50% firem
v současnosti investuje
do rozvoje firmy



DO ČEHO FIRMY INVESTUJÍ

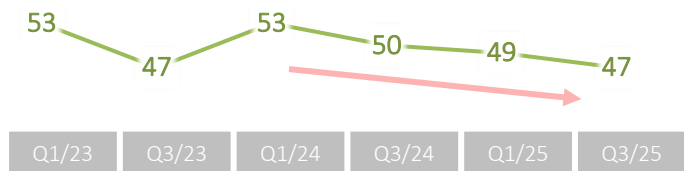


NEJDŮLEŽITĚJŠÍ TRENDY PRO NÁSLEDUJÍCÍ 2 ROKY



Vzdělávání při práci na Slovensku

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



Mají možnost vzdělávání **47 %**

Častěji: vyšší bílé límečky (66%), VŠ (60%), Bratislava (54%)
Méně často: vyšší modré límečky (34%), nižší modré límečky (36%), ZŠ+SŠ bez mat. (35%)

JAK MOC VYUŽÍVAJÍ MOŽNOSTI VÝBĚRU VZDĚLÁVÁNÍ

67% alespoň občas

13% zcela
22% většinou
32% občas

16% příležitostně

17% vůbec ne

83%
VYUŽÍVAJÍ



86 82 85 86 83

Q3/23 Q1/24 Q3/24 01/25 Q3/25

DŮVODY VZDĚLÁVÁNÍ

Posun k zajímavější práci,
lepší perspektiva do budoucna

45%

40

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

30%

36

Protože je to povinné
(od zaměstnavatele, zákonem)

25%

24

50 48 47 45

27 26 27 30
23 26 27 25

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



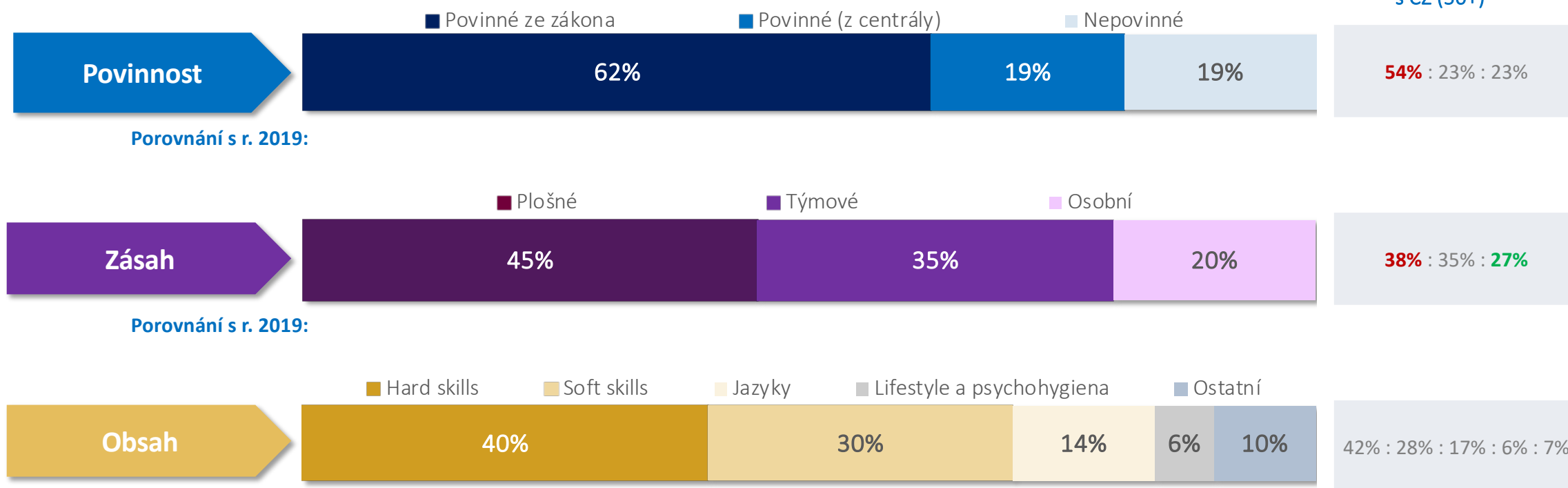
Skladba vzdělávacích aktivit ve firmách na Slovensku

(Průzkum Seduo.cz mezi zaměstnavateli, podzim 2022)

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.

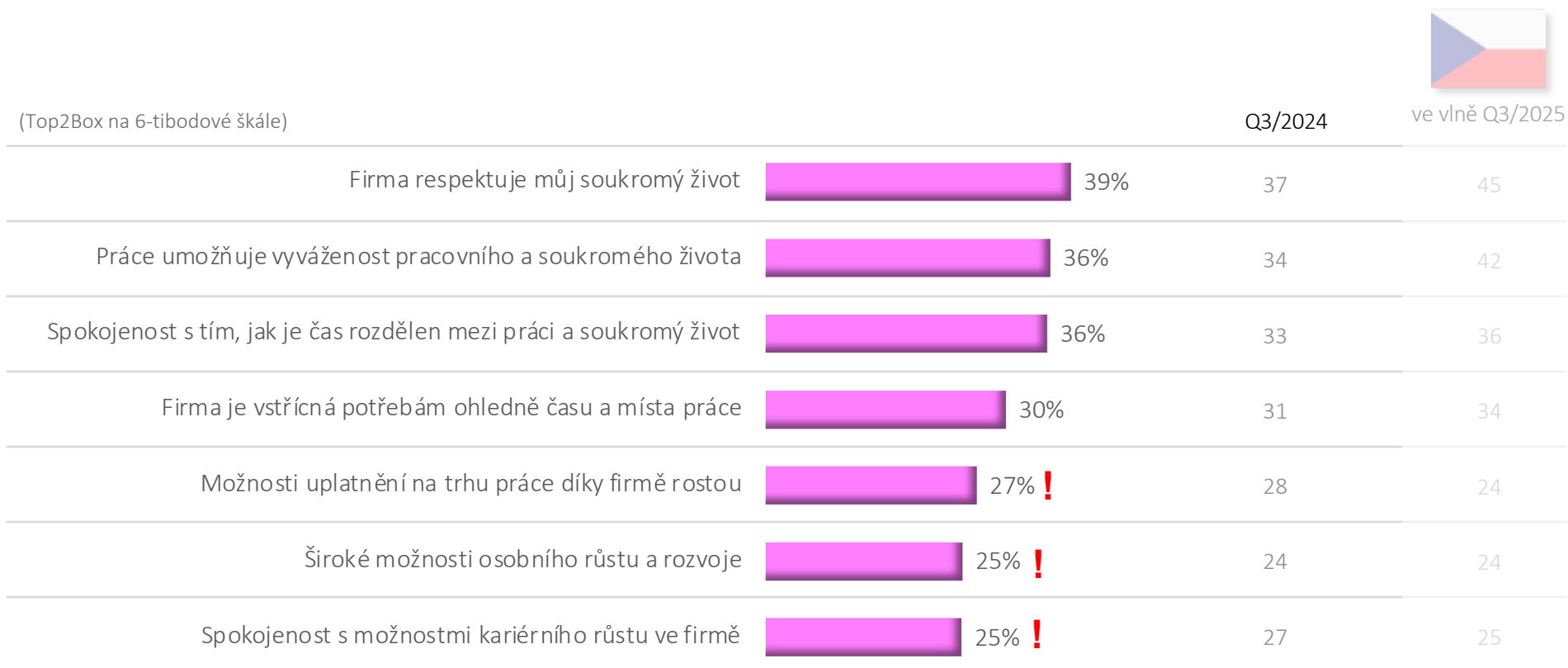
Porovnání
s CZ (50+)



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.

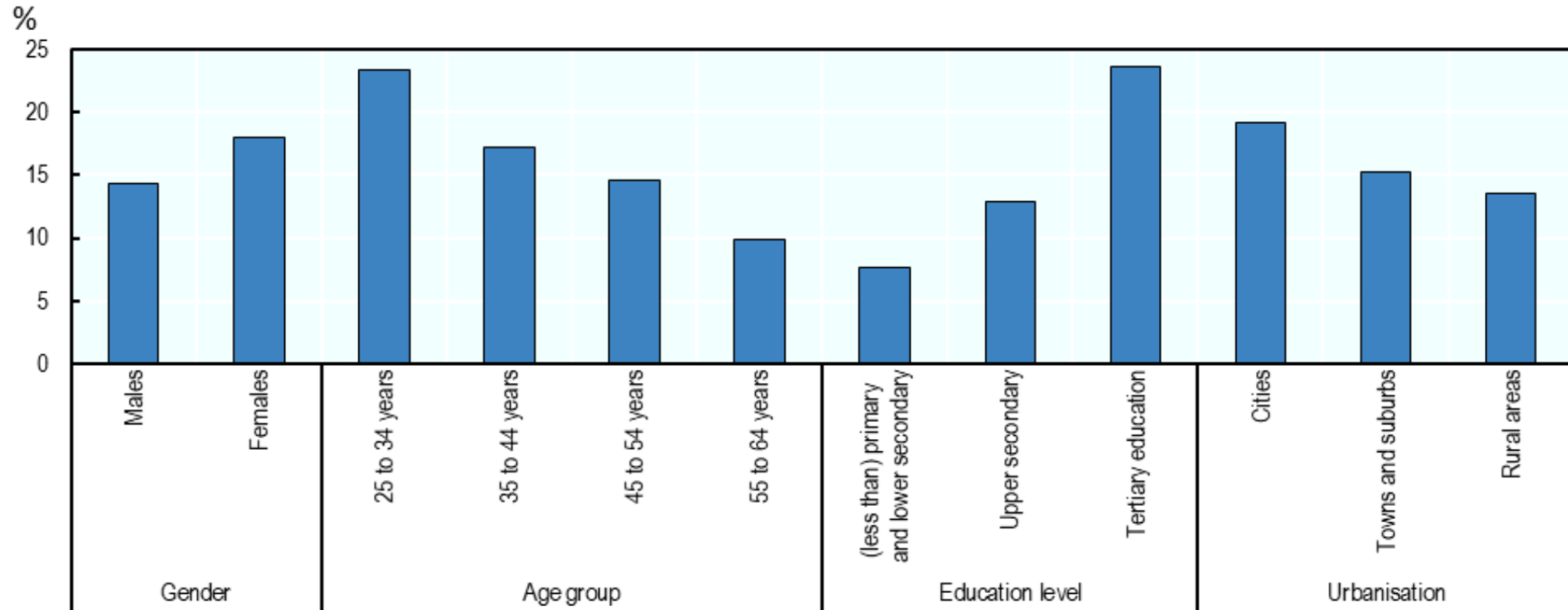


Hodnocení možností rozvoje a sladění práce a soukromí (JobsIndex, podzim 2025)



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)



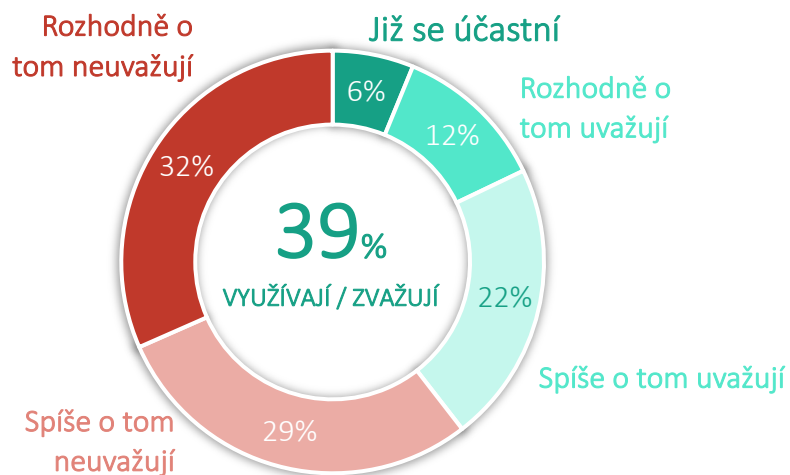
Note: Unweighted average for OECD member countries in the EU, where data is available

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



Vzdělávání lidí z vlastních prostředků na Slovensku (JobsIndex, 2024/25)

VZDĚLÁVÁNÍ, ZA KTERÉ SI PLATÍ SAMI



INVESTICE DO VZDĚLÁVÁNÍ V ROCE 2025

ti, kteří využívají / zvažují



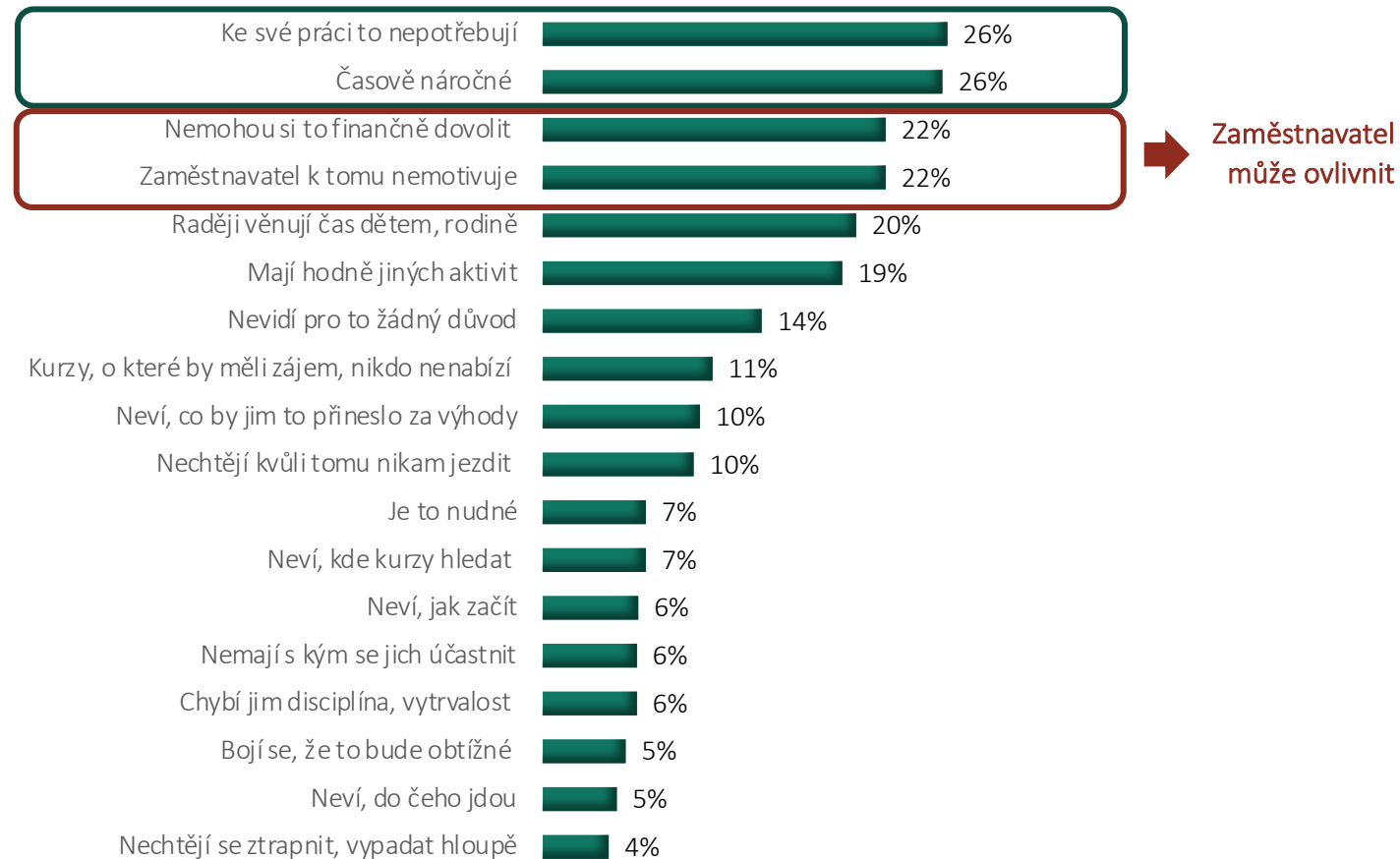
L8. Kdy máte vy osobně čas věnovat se vzdělávání?

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, 2024/25)



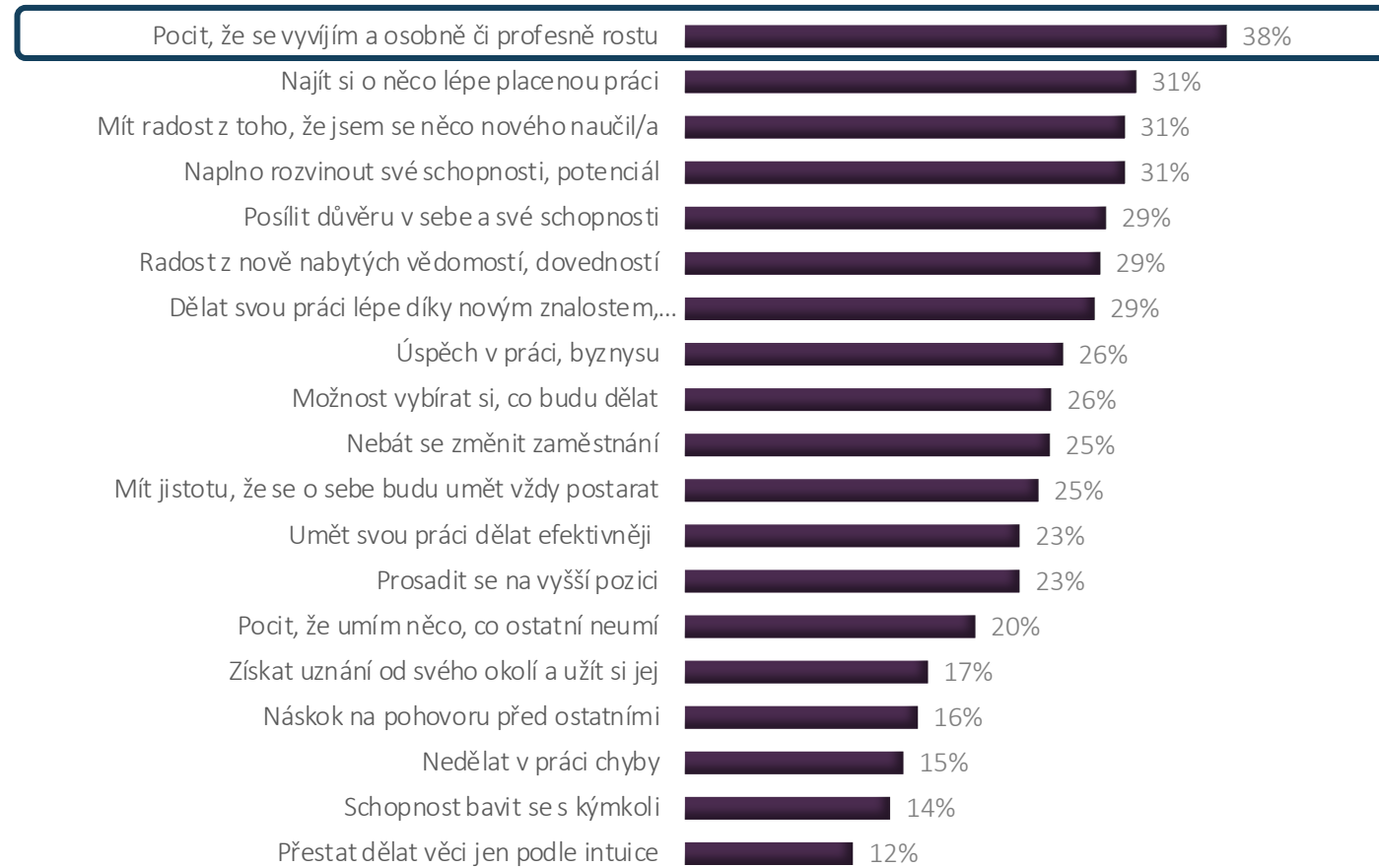
L9. Proč neabsolvujete různé vzdělávací kurzy, školení nebo jiné aktivity častěji, případně proč neabsolvujete žádné kurzy či školení?



Hlavní přínosy vzdělávání z vlastních prostředků (JobsIndex, 2024/25)

Ti, co alespoň uvažují o vzdělávání

39%



L12. Jaký přínos by měla mít vami placená vzdělávací aktivita, které byste se chtěl/a účastnit?



**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.

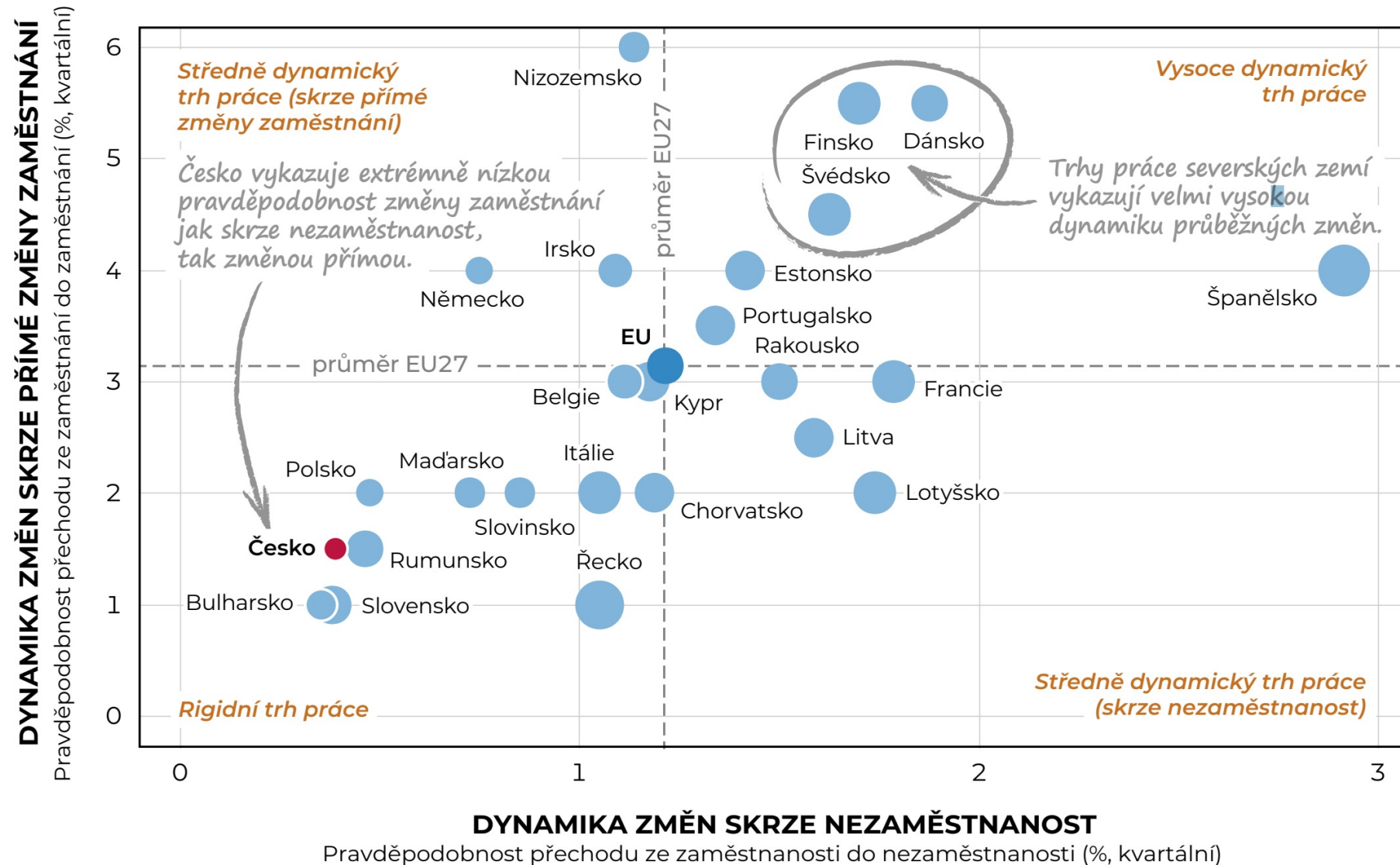
A to pokud možno všech. Vytěsňování podstatné části lidí ze zajímavých příležitostí na vedlejší kariérní koleje jen kvůli předsudkům s ohledem na věk, pohlaví, pečující roli či národnost nás výrazně zatěžuje a nakonec tratí všichni.



Vývoj fluktuace a mobility zaměstnanců



Graf 1: Flexibilita trhů práce zemí EU27



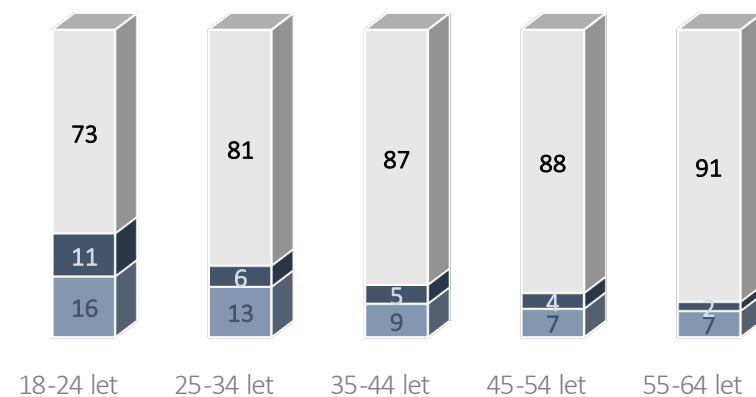
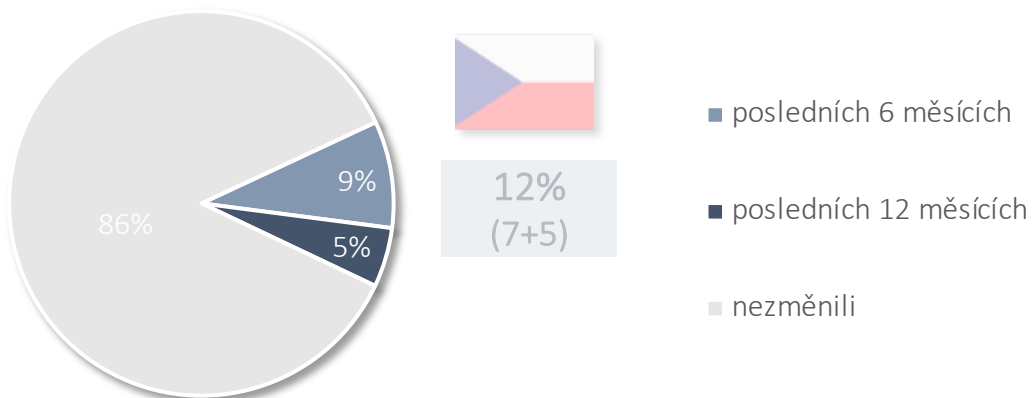
Zdroj: Eurostat (Labour market transitions: https://doi.org/10.2908/LFSI_LONG_Q, Job-to-job transitions: https://doi.org/10.2908/LFSI_LONG_E07).

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, podzim 2025)

ZMĚNILI ZAMĚSTNÁNÍ V ...



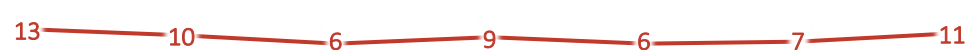
Změnili v posledním roce



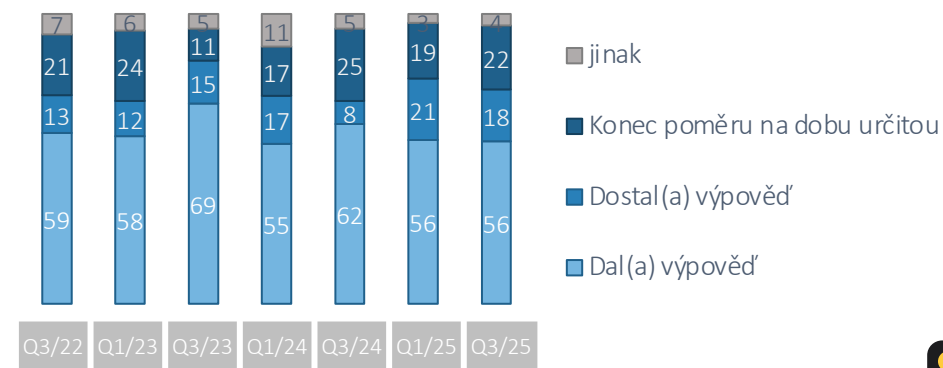
Změna k lepšímu



Změna k horšímu



JAKÝM ZPŮSOBEM ODEŠLI?



Fluktuace zaměstnanců na Slovensku - rozpady (JobsIndex, podzim 2025)

Q3/2025 (%)	Změnili práci v posledních 6 měsících	Změnili práci v posledních 12 měsících
celkem	9	14
muži	10	14
ženy	9	15
18-24 let	16	27
25-34 let	13	19
35-44 let	9	14
45-54 let	7	12
55-64 let	7	9
ZŠ+SŠ bez mat.	13	18
SŠ s mat.	8	13
VŠ	7	11
vyšší bílé límečky	13	20
technické bílé límečky	5	9
nižší bílé límečky - administrativa	6	9
služby a obchod	10	15
vyšší modré límečky - řemeslníci	20	23
nižší modré límečky	8	14
školy, zdravotnictví	9	15
do 49 zam.	12	17
50-499 zam.	10	16
500 a více zam.	6	9

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

O 5 a více procentních bodů méně oproti celku

O 5 a více procentních bodů více oproti celku

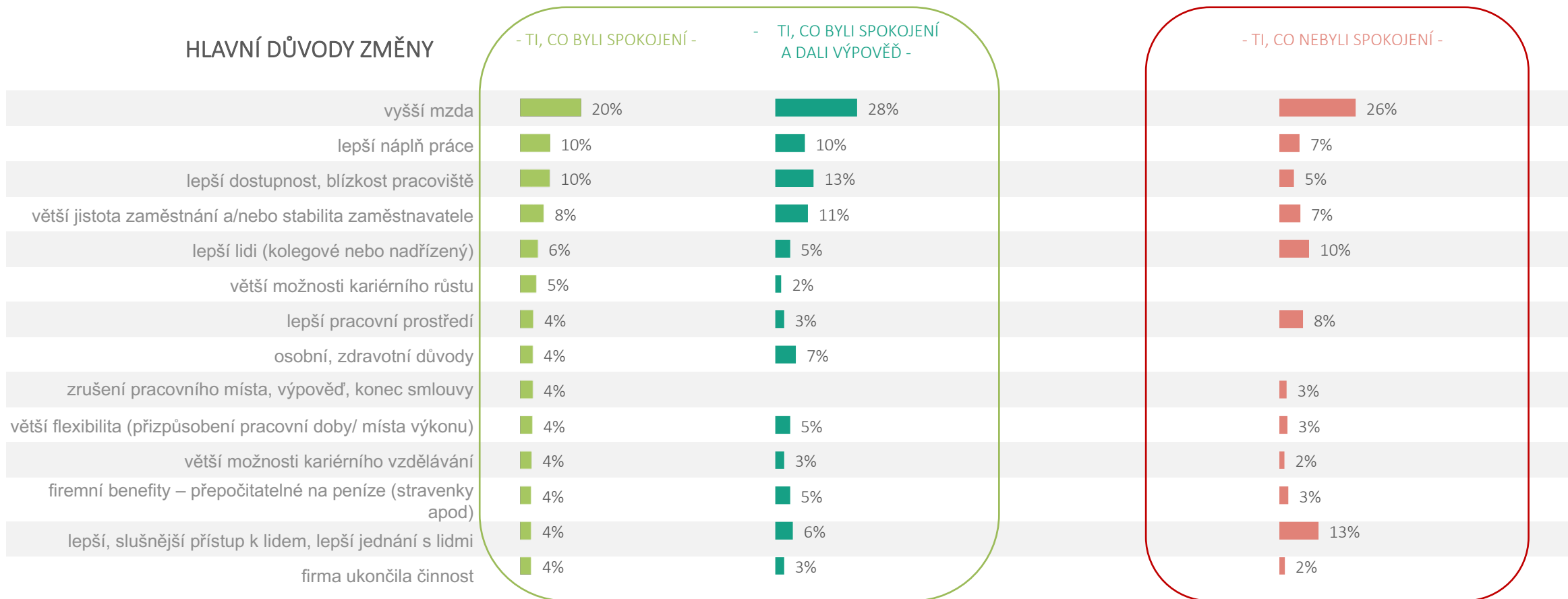


Fluktuace zaměstnanců 12m – hlavní důvody změny (JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)

SPOKOJENÍ V PŘEDCHOZÍM ZAMĚSTNÁNÍ **53%**

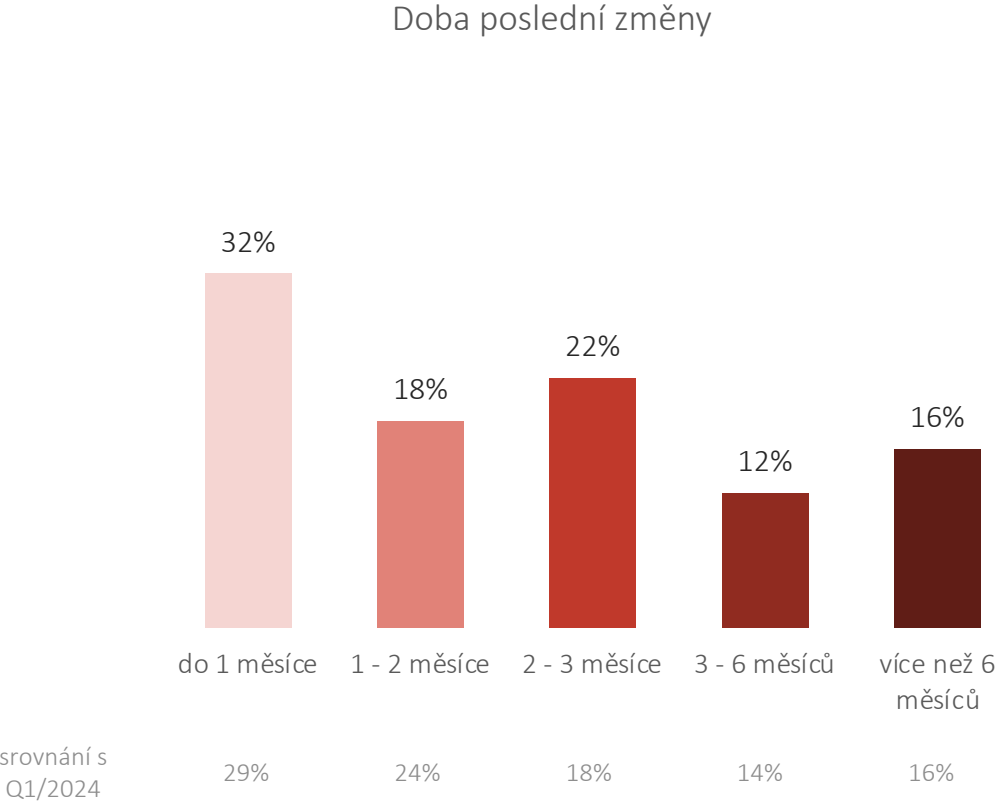
NESPOKOJENÍ V PŘEDCHOZÍM ZAMĚSTNÁNÍ **47%**

HLAVNÍ DŮVODY ZMĚNY

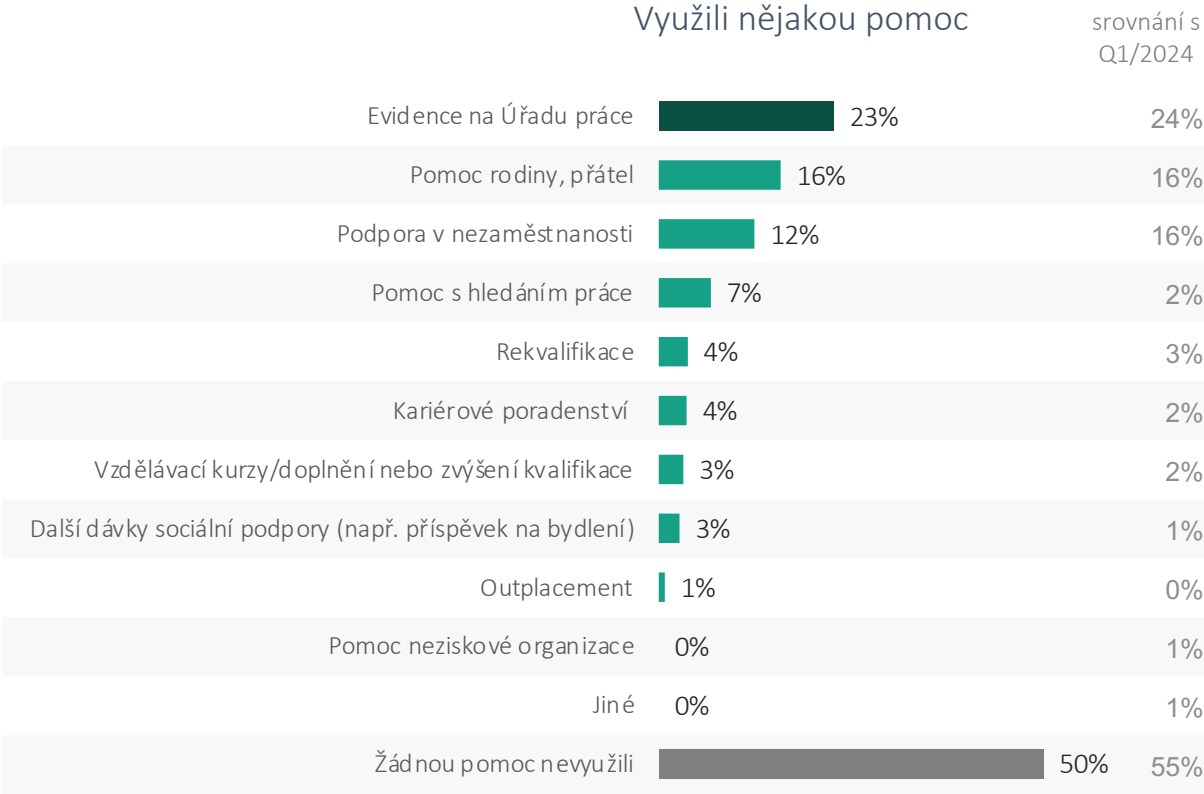


Jak dlouho trvala změna zaměstnání (JobsIndex, jaro 2025, Slovensko)

Doba poslední změny

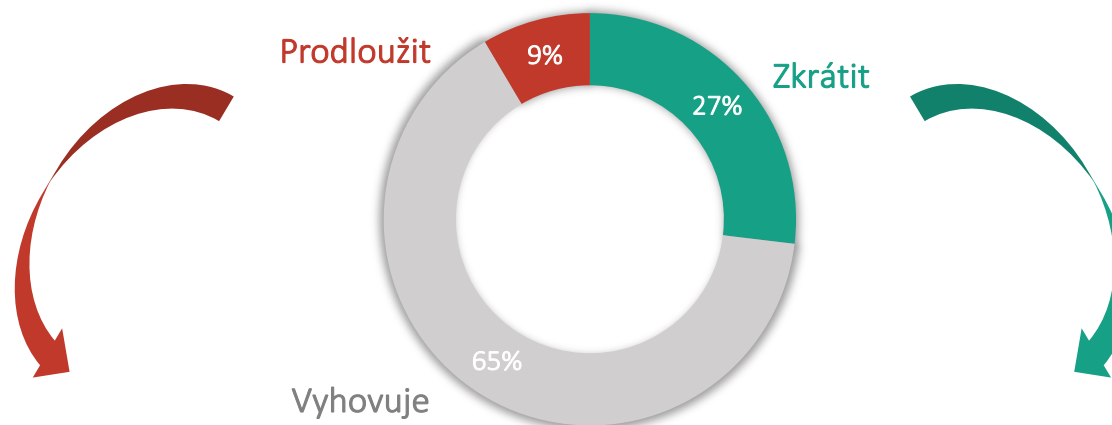


Využili nějakou pomoc

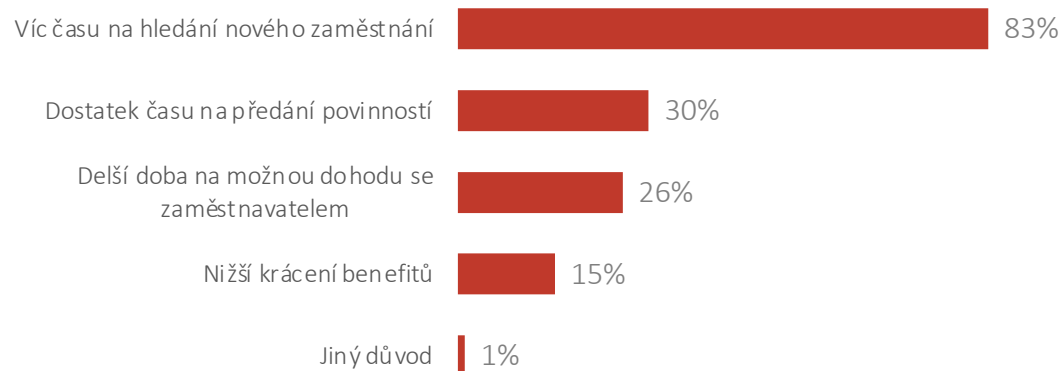


Postoj ke standardní délce výpovědní doby (JobsIndex, jaro 2025, Slovensko)

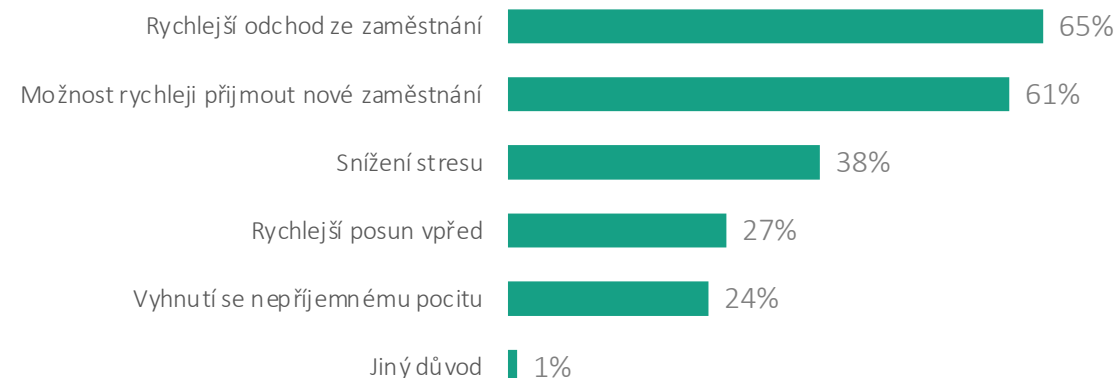
Postoj k standardní délce výpovědní doby



Důvody prodloužení výpovědní doby

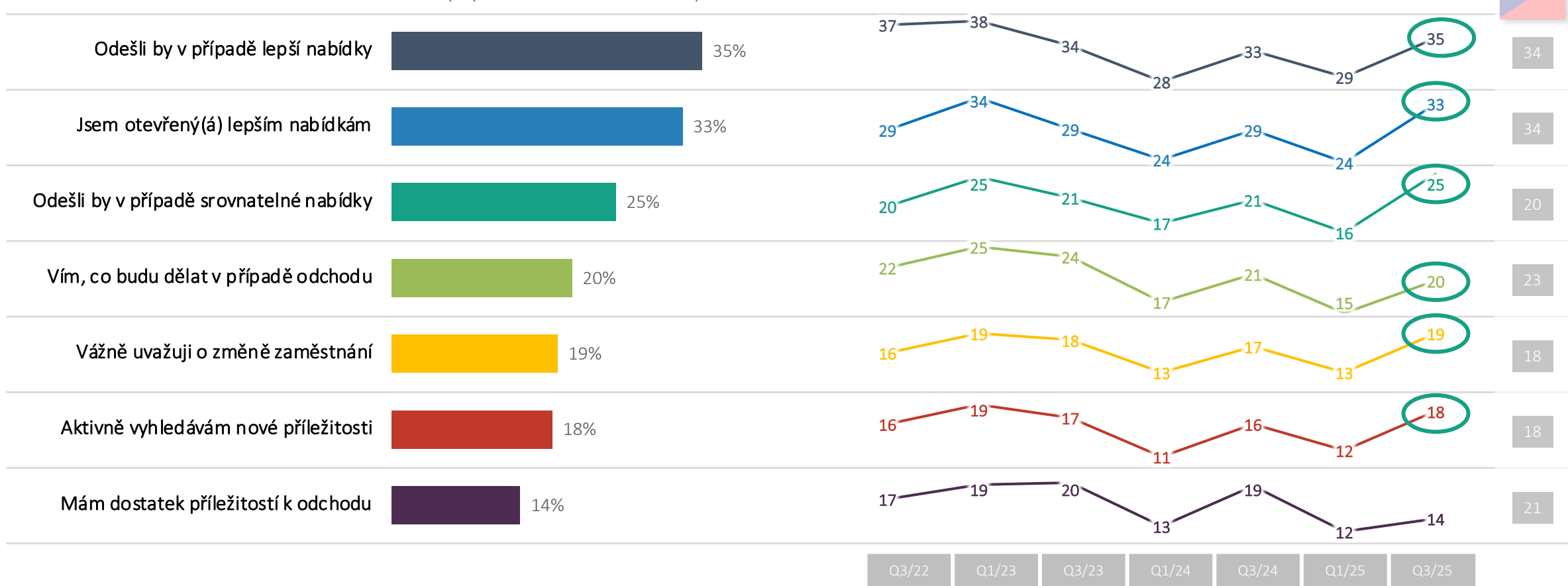


Důvody zkrácení výpovědní doby

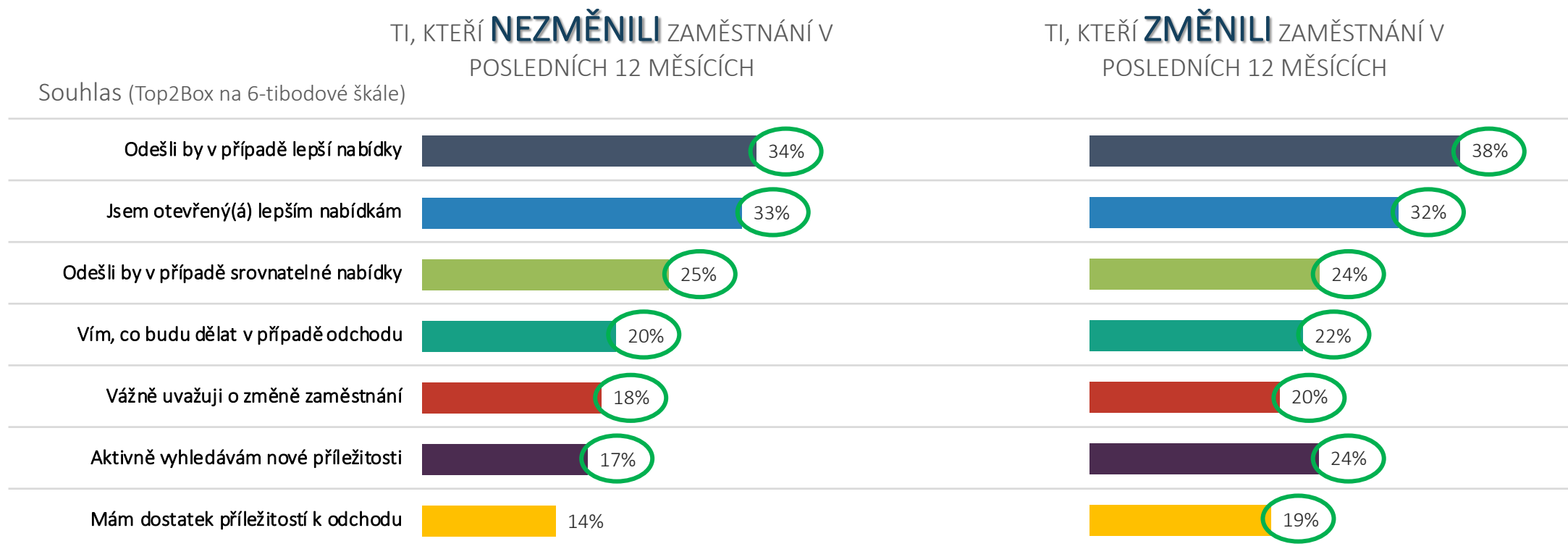


Tendence k dalším změnám práce na Slovensku (JobsIndex, podzim 2025)

Souhlas (Top2Box na 6-tibodové škále)



Tendence k dalším změnám práce na Slovensku (JobsIndex, podzim 2025)



(zvýrazněn rozdíl oproti poslední vlně měření vyšší o 5 a více bodů – směrem nahoru **zeleně**, směrem dolů **červeně**)



Tendence k dalším změnám práce na Slovensku (JobsIndex, podzim 2025)

Q1/2025 TOP2BOX(%)	Odešli by v případě lepší nabídky	Jsem otevřený(á) lepším nabídkám	Odešli by v případě srovnatelné nabídky	Vím, co budu dělat v případě odchodu	Vážně uvažuji o změně zaměstnání	Aktivně vyhledávám nové příležitosti	Mám dostatek příležitostí k odchodu
Celkem	35	33	25	20	19	18	14
muži	37	34	23	21	18	17	16
ženy	33	31	28	20	20	19	13
18-24 let	37	21	20	15	16	18	20
25-34 let	40	37	27	26	23	22	20
35-44 let	32	34	24	17	18	15	13
45-54 let	39	33	30	20	18	22	14
55-64 let	27	28	21	20	16	12	9
ZŠ+SŠ bez mat.	33	32	27	25	21	21	13
SŠ s mat.	36	33	26	18	16	18	13
VŠ	36	32	22	18	19	14	17
vyšší bílé límečky	33	33	26	24	21	20	26
technické bílé límečky	26	30	18	16	13	14	19
nižší bílé límečky - administrativa služby a obchod	34	34	23	15	17	15	10
vyšší modré límečky - řemeslníci	29	29	21	21	15	16	12
nižší modré límečky	49	39	30	21	25	24	15
školy, zdravotnictví	41	36	30	22	23	23	14
školy, zdravotnictví	27	24	27	26	11	10	18
do 49 zam.	29	35	22	20	18	17	15
50-499 zam.	37	29	25	20	17	18	11
500 a více zam.	39	35	29	21	21	18	18
méně než rok	42	36	28	26	25	25	18
1-4 roky	36	35	26	20	19	20	16
5-10 let	34	33	28	20	17	18	15
více než 10 let	32	28	21	18	17	13	10

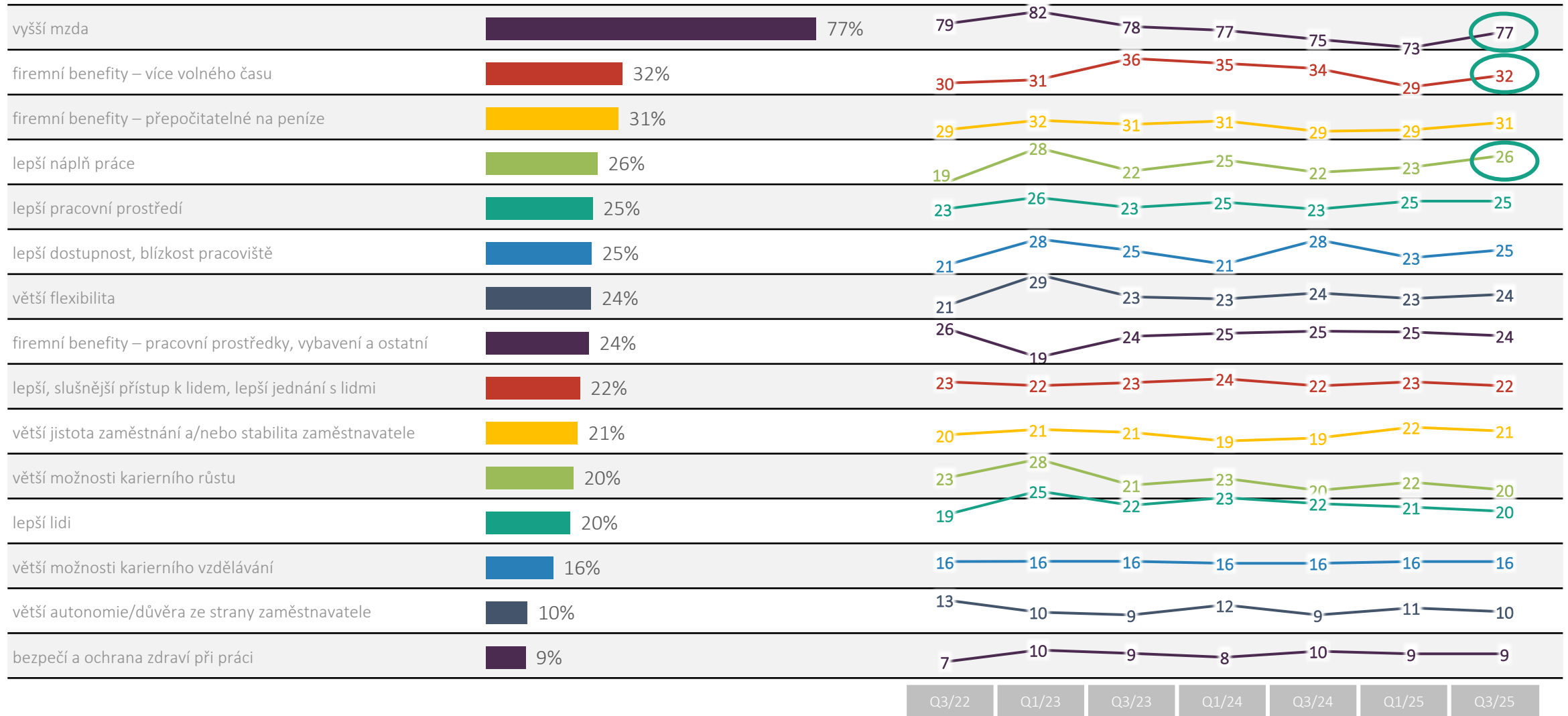
(zvýrazněn rozdíl oproti poslední vlně měření vyšší o 10 a více bodů – směrem nahoru **zeleně**, směrem dolů **červeně**)

O 5 a více procentních bodů méně oproti celku

O 5 a více procentních bodů více oproti celku



Motivace k dalším změnám práce na Slovensku (JobsIndex, podzim 2025)



Motivace k dalším změnám práce - rozpady (JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)

Q3/2025 TOP2BOX(%)	vyšší mzda	firemní benefity – více volného času	firemní benefity – přepočitatelné na peníze	lepší pracovní prostředí	lepší dostupnost, blízkost pracoviště	firemní benefity – pracovní prostředky, vybavení a ostatní
Celkem	77	32	31	25	25	24
muži	76	31	31	26	27	25
ženy	77	32	31	24	22	22
18-24 let	60	44	33	22	20	21
25-34 let	79	36	33	26	24	28
35-44 let	75	31	33	23	25	23
45-54 let	81	28	30	26	26	23
55-64 let	76	29	26	25	24	23
ZŠ+SŠ bez mat.	71	26	27	28	24	19
SŠ s mat.	78	31	32	23	24	23
VŠ	82	40	33	24	26	30
vyšší bílé límečky	81	36	39	22	31	35
technické bílé límečky	87	31	29	15	26	22
nižší bílé límečky – administrativa služby a obchod	71	34	31	22	22	24
vyšší modré límečky – řemeslníci	66	32	26	21	22	19
nižší modré límečky	77	29	31	29	28	23
školství, zdravotnictví	73	43	35	25	21	24
do 49 zam.	75	34	31	22	19	24
50-499 zam.	77	32	31	24	25	23
500 a více zam.	78	30	31	29	30	25
méně než rok	80	37	38	23	34	23
1-4 roky	78	32	31	27	25	27
5-10 let	73	30	25	25	20	20
více než 10 let	78	31	34	23	26	25

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

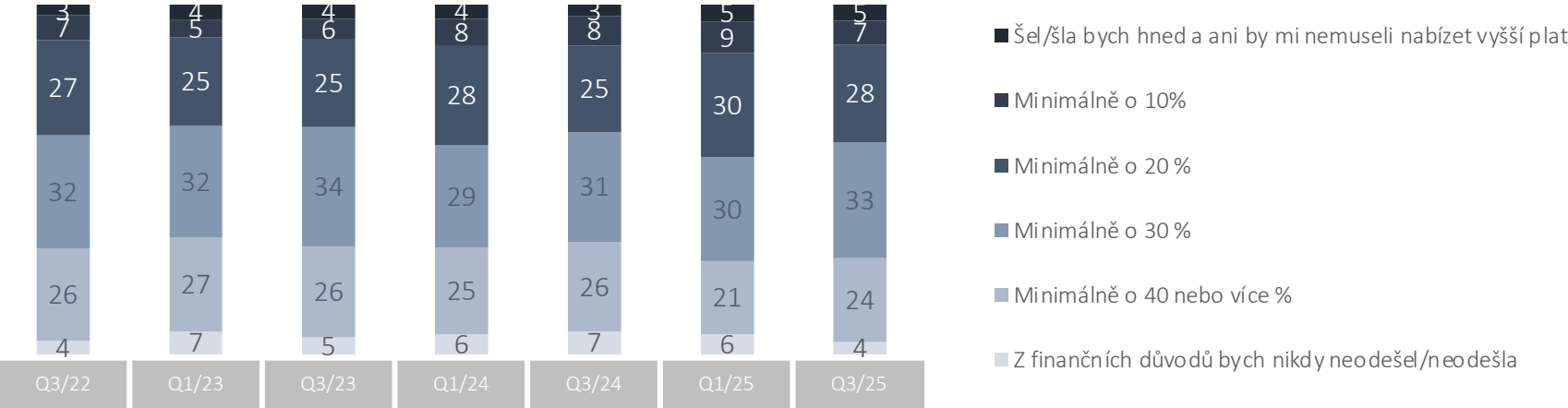
O 5 a více procentních bodů méně oproti celku

O 5 a více procentních bodů více oproti celku



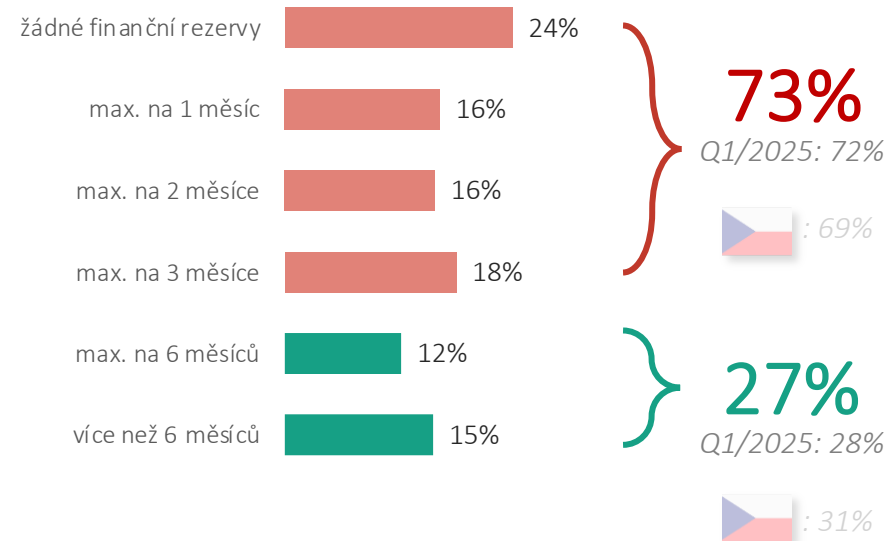
Finanční motivace – o kolik? (JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)

		Příjem do 1.000 EUR	Příjem 1000 – 1400	Příjem nad 1400 EUR
Šel/šla bych hned a ani by mi nemuseli nabízet vyšší plat	5%3	5%	5%	5%
Minimálně o 10 %	7%8	4%	10%	6%
Minimálně o 20 %	28%30	26%	24%	33%
Minimálně o 30 %	33%32	34%	32%	34%
Minimálně o 40 nebo více %	24%20	26%	27%	20%
Z finančních důvodů bych nikdy neodešel/neodešla	4%7	5%	3%	2%

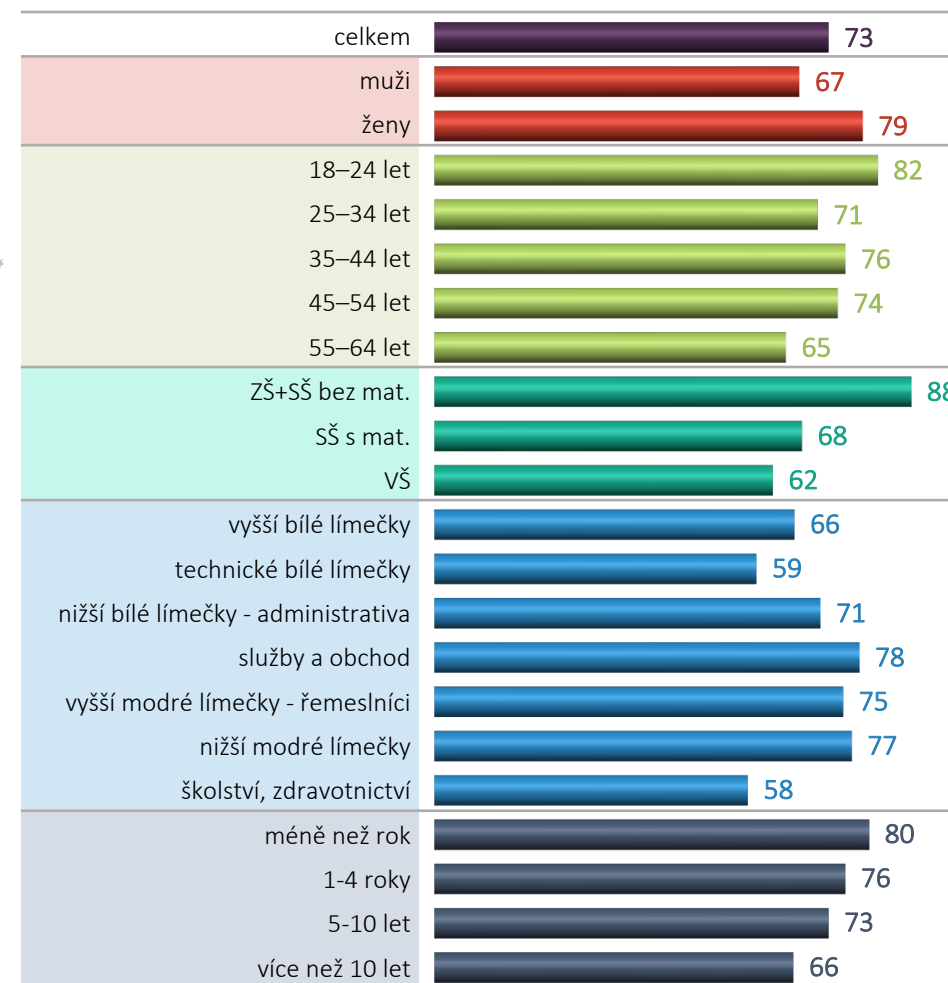


Finanční rezervy pro případ ztráty práce (JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)

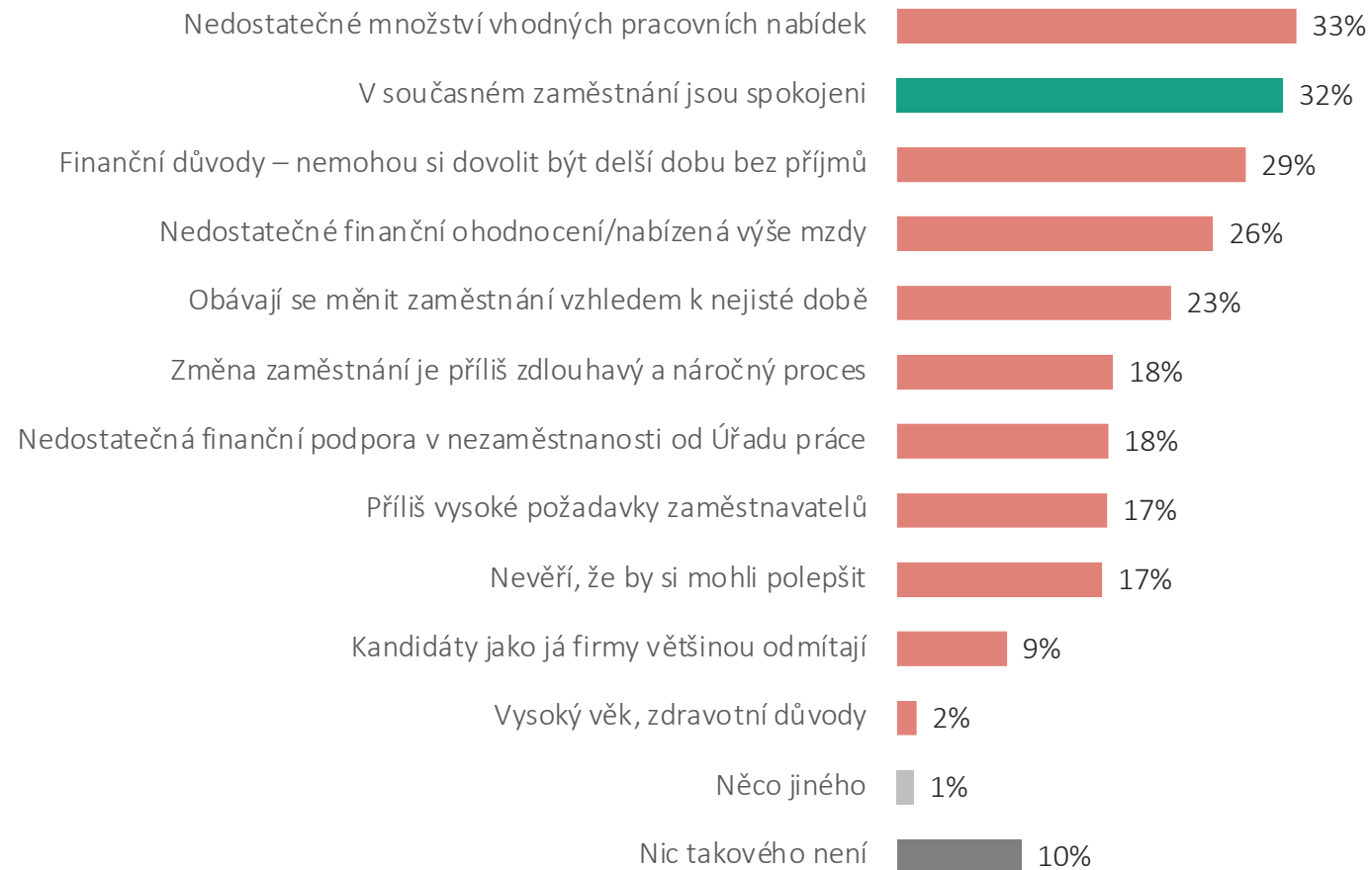
Finanční rezervy pro případ výpadku příjmů



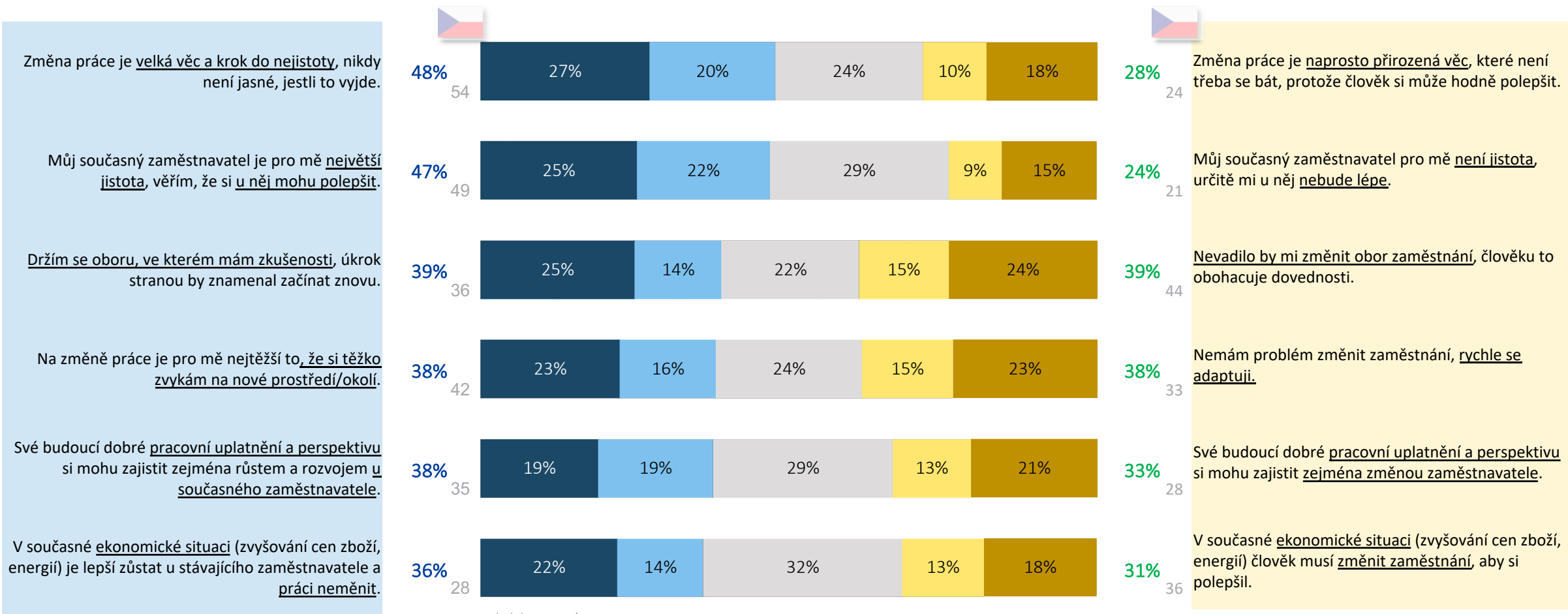
Rezerva max. na 3 měsíce



Bariéry pro změnu práce (JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)



Přístup ke změnám práce na Slovensku (JobsIndex, podzim 2025)



* údaj z Q1/2025



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

**Tím oslabují svoji vyjednávací pozici a dlouhodobě na trhu
co do podmínek a možností zaostávají.**



V důsledku to škodí 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 – u svých současných zaměstnavatelů.

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