

TISKOVÁ ZPRÁVA

Praha 16. prosince 2025

**Grafton: Na administrativní role fronty, na odborníky měsíce čekání. Trh práce zůstane i v roce 2026 řízený kandidáty**

**Nízká míra nezaměstnanosti, omezená dostupnost pracovní síly a pokračující tlak na růst mezd budou i v roce 2026 patřit k hlavním charakteristikám českého trhu práce. Podle odborníků personální agentury Grafton Recruitment nepřinese příští rok žádný zásadní zlom, ale spíše pokračování trendů z předchozích let – tedy složité náborů, vysokou konkurenci v oblasti kvalifikovaných zaměstnanců a jen dílčí změny v legislativě, které firmám ale okamžitě neuleví.**

I když se na některé pozice v České republice dnes už „stojí fronta“, celkový trh práce zůstává vysoce konkurenčním prostředím řízeným kandidáty. Mezi role, na které přichází nejvíce reakcí, patří administrativní pozice, specialisté zákaznického servisu či výrobní pozice bez směnného provozu. Není výjimkou, že se na ně hlásí i vysoké desítky uchazečů. Většina ostatních rolí je ovšem pro zaměstnavatele i nadále stále těžko obsaditelná, zvláště pokud jde o úzkoprofilové nebo nové profese, které souvisí s novými technologiemi či postupy, jako jsou například experti na automatizaci, AI či udržitelnost. Firmy se proto potýkají se zdlouhavými náborů, které často trvají i 4–9 měsíců, což komplikuje jejich provoz a zvyšuje tlak na mzdy.

Vývoj míry nezaměstnanosti by měl v roce 2026 navíc víceméně kopírovat letošní rok – očekává se stagnace, případně jen velmi mírné výkyvy směrem nahoru či dolů v závislosti na výkonnosti ekonomiky. *„Z pohledu zaměstnavatelů tedy žádná změna, žádný z těchto scénářů totiž nepřinese výraznější uvolnění trhu. Počet pracovních příležitostí zůstane vysoký, počet dostupných kandidátů ovšem i nadále omezený. Nábor zaměstnanců proto zůstane i v roce 2026 náročný, a to prakticky ve všech oborech,“* konstatuje Martin Malo, ředitel Grafton Recruitment a GiGroup.

### **Bez zahraničních pracovníků to nepůjde**

Přetrvávající nedostatek pracovní síly řeší firmy nábořem ze zahraničí, který zůstává pro země mimo EU, na které se cílí nejčastěji, komplikovaný. *„S napětím proto očekáváme přijetí novely zákona o pobytu cizinců. Tento návrh už předchozí vláda přijmout nestihla a je otázkou, jak se k němu postaví vláda nastupující. Jde totiž o základní atribut případného zlepšení podmínek v oblasti ekonomické migrace, které je pro řadu odvětví naprosto zásadní. Do té doby lze jako dílčí pozitivum vnímat alespoň navyšování kvót u vybraných zemí, například z Filipín,“* upozorňuje Martin Malo. Bez systémových změn však budou zaměstnavatelé i nadále narážet na limity při obsazování pozic ve výrobě, technických profesích i v IT.

Dle nedávného průzkumu Grafton Recruitment uchazeče ze zahraničí zaměstnává kvůli zajištění plynulého chodu výroby a naplňování zakázek více než 80 % výrobních firem. Důležitou roli hrají i v oboru IT a podnikových služeb, kde dle dat asociace ABSL tvoří dokonce 43 % všech zaměstnanců.

### **Legislativní změny bez okamžitého dopadu na trh**

Velké změny se příští rok neočekávají ani v oblasti pracovněprávní legislativy. Klíčovým tématem bude implementace evropské směrnice o transparentnosti odměňování do českého právního řádu, k níž by mělo dojít nejpozději do 7. června 2026. Jejím cílem je snížení mzdové diskriminace, zejména mezi muži a ženami, a posílení vymahatelnosti práva na rovnou odměnu.

Další plánovanou novinkou je zavedení tzv. jednotného hlášení, které má sloučit oznamovací povinnosti zaměstnavatelů vůči České správě sociálního zabezpečení, Úřadu práce a zdravotním pojišťovnám do jednoho elektronického formuláře. Pokračovat by měla také digitalizace hlášení pracovních úrazů prostřednictvím jednotného portálu Státního úřadu inspekce práce. Tyto kroky sice mohou do budoucna snížit administrativní zátěž firem, jejich reálný dopad na fungování trhu práce však bude spíše postupný.

### **Mzdy porostou, reálné příjmy se zvýší**

V oblasti mezd očekává agentura Grafton Recruitment v roce 2026 pokračování nominálního růstu na úrovni zhruba 5–7 %. Vzhledem k utlumené inflaci by tento vývoj měl znamenat i další růst reálných mezd, a tedy i vyšší spotřebu domácností, která se stane jedním z hlavních motorů ekonomického růstu. Tlak na navyšování mezd bude nadále tažen především nedostatkem kvalifikovaných kandidátů a konkurenčním bojem mezi zaměstnavateli.

Z pohledu jednotlivých sektorů se očekává, že i v roce 2026 si dobře povede obranný průmysl a farmaceutický sektor, a to zejména v kontextu aktuální geopolitické situace. Naopak pod zvýšeným tlakem zůstanou energeticky náročná odvětví, jako je chemický nebo sklářský průmysl, případně firmy s nízkou marží, pro které jsou rostoucí provozní náklady obtížně udržitelné. Nejistota přetrvává také v automobilovém průmyslu, kde firmy čelí nízkým výrobním predikcím a rizikům spojeným s možnými ekonomickými konflikty.

### **Technologie a AI jako hlavní tahoun poptávky po talentech**

K nejžádanějším pozicím budou i nadále patřit role reagující na technologické změny – zejména profily spojené s automatizací výroby, digitalizací procesů a implementací umělé inteligence. Právě v těchto oblastech se bude nejvíce projevovat strukturální nedostatek kvalifikovaných odborníků, který bude zaměstnavatele nutit k vyšší flexibilitě, rychlejším náborem a atraktivnějším nabídkám.

### **Rok 2025 v kostce**

#### Nejpoptávanější pozice:

- Finance a controlling (účetní, controlling, finanční specialisté)
- Technické a výrobní role (kvalita, inženýři, elektro, seřizovači)
- IT a technologické pozice (DevOps, Cloud, Security, backend vývoj)

#### Pozice s největším přetlakem uchazečů:

- Administrativní a asistentské pozice
- Zákaznický servis / call centra (zejména juniorní role)
- HR role a obecné manažerské pozice

Firmy u těchto rolí evidují často firmy desítky reakcí, často však s nízkou relevancí. Vůbec největší počet reakcí byl zaznamenán u pozice operátor call centra v Jihomoravském kraji a šlo o plných 94 reakcí.

Největší počet kandidátů na obsazovanou pozici:

- Operátor call centra v Jihomoravském kraji – 94
- Manažer výroby v Moravskoslezském kraji – 82

Nejrychleji obsazená pozice:

- Administrativní role – do týdne
- Operátor v zákaznických službách – do týdne
- Juniorský účetní – do týdne

Nejdelší doba do obsazení postu:

Montážní pracovník s výjezdy - 9 měsíců

Nejpalčivější problémy uchazečů:

- Nízké mzdy vs. rostoucí náklady na život
- Omezování home office / flexibility práce

Nejpalčivější problémy firem:

- Nedostatek kvalifikovaných kandidátů
- Vysoká mzdová očekávání uchazečů
- Pomalé náborové procesy a ztráta kandidátů ve výběrovém řízení

**O Grafton Recruitment Czech Republic**

Grafton Recruitment, s.r.o. byla založena v roce 1994 a v současné době je zastoupena 14 pobočkami po celé ČR: v Praze, Brně, Jihlavě, Ostravě, Ústí nad Labem, Českých Budějovicích, Plzni, Zlíně, Liberci, Olomouci, Hradci Králové a Kolíně. Grafton Recruitment nabízí efektivní řešení v otázkách nábory, ať už se jedná o jednorázové vyhledání zaměstnance nebo velkoobjemové náborové procesy pro soukromý i veřejný sektor. Specializuje se dále na agenturní zaměstnávání formou dočasného přidělování. Připravuje také na míru řešení outsourcingu nebo kompletní zajištění servisu nábory řízením celého procesu jako hlavní dodavatel.

Patří rovněž mezi přední poskytovatele outplacementových služeb a poradenství nebo výběru zaměstnanců pomocí assessment center, speciálních testů a dodatečně nabízí poradenský servis v oblasti lidských zdrojů.

Grafton Recruitment je součástí Gi Group. Více informací na [www.grafton.cz](http://www.grafton.cz).

**Pro více informací kontaktujte:** Marta Lipovská, +420 606 716 555, [marta.lipovska@prcom.cz](mailto:marta.lipovska@prcom.cz)  
Jitka Kouba, Marketing Director, Grafton Recruitment, +420 602 496 741, [jitka.kouba@grafton.cz](mailto:jitka.kouba@grafton.cz)