

TISKOVÁ ZPRÁVA  
Praha 17. září 2025

## **Mzdový průzkum Grafton potvrzuje mírný růst mezd i pokračující napětí na trhu práce**

**Mzdy v Česku rostou letos v průměru o 4,25 %. Ukázal to aktuální mzdový průzkum personální agentury Grafton Recruitment, který mapuje úroveň mezd na jednotlivých pracovních pozicích v devíti sektorech trhu napříč regiony ČR. Nejrychleji rostly mzdy v logistice (8 %) a ve farmacii a zdravotnictví (5,3 %), naopak nejnižší tempo růstu hlásí HR a administrativa (3,2 %) stejně jako informační technologie, kde mzdy již narazily na svůj strop.**

I přes nejistotu v globální ekonomice zůstává český trh práce vysoce konkurenční. Nezaměstnanost se drží kolem 4,5 % a firmy nadále složitě hledají zaměstnance. Největší potíže hlásí výrobní podniky, logistika a sektor služeb. Nedostatek pracovníků v těchto oborech je často spojen s náročnějšími směnnými provozem, nižšími mzdami a omezenou flexibilitou. Fluktuace je zde proto vysoká – zaměstnanci jsou často ochotni odejít i kvůli drobnému navýšení mzdy nebo výhodnějším benefitům, které jim nabídnou u konkurence. *„Zajímavé je, že zaměstnavatelé na odchody svých lidí stále nedokážou účinně reagovat. Přibližně dvě třetiny firem by se snažily pracovníky udržet zvýšením mzdy o 5 až 10 procent, takový krok by ale reálně přesvědčil k setrvání jen asi pětinu těch, kteří už zvažují odchod. Některé firmy navýšení mzdy jako nástroj na udržení zaměstnanců odmítají úplně, většinou z důvodu, že by individuální navýšení mzdy spustilo řetězovou reakci i mezi ostatními zaměstnanci. Firmy by si však měly uvědomit, že nábor a zaučení nových lidí je výrazně dražší než investice do navýšení mzdy kvalitních lidí na odchodu,“* říká Martin Malo, ředitel Grafton Recruitment, dle něž na významu získávají i finanční benefity. I v této oblasti však existuje disproporce mezi tím, co požadují zaměstnanci, a tím, co poskytují zaměstnavatelé. *„Finanční benefity dnes požaduje 97 % zaměstnanců, kancelářské profese na ně ale dosáhnou jen zhruba v 60 % případů, dělnické pak ještě o polovinu méně,“* dokresluje situaci Martin Malo.

Z regionálního pohledu zůstává největší zájem o nové zaměstnance v Praze a Středočeském kraji, kde na trhu práce panuje vysoká konkurence a firmy často musejí přistupovat k individuálnímu vyjednávání. V krajích jako je Karlovarský, Ústecký nebo Moravskoslezský se firmy zase potýkají s nedostatkem odborníků, často způsobeným odlivem pracovních sil mimo region. *„Zkušenosti z terénu ukazují, že schopnost firem reagovat na inflační vývoj a regionální zaměstnavatelskou konkurenci - ať už formou navýšování mezd, rozšířením nabídky benefitů nebo investicemi do flexibility práce - hraje v udržení zaměstnanců zásadní roli. Kandidáti dnes také mnohem více sledují rovnováhu mezi pracovním a osobním životem a zaměstnavatelé, kteří to dokážou nabídnout, mají dočasně na trhu výhodu,“* komentuje Martin Malo.

### **Hlavní zjištění průzkumu v jednotlivých oborech:**

#### **IT a telekomunikace: Mezi technologiemi a flexibilitou**

IT trh zůstává dynamický, ale zároveň náročný. Nejvíce žádaní jsou DevOps specialisté, bezpečnostní manažeři, embedded vývojáři, enterprise architekti nebo SAP konzultanti. Firmy hledají profily kombinující technické znalosti s přesahem do strategie, což komplikuje obsazování pozic. Výjimkou nejsou ani pozice kombinující více technologií, například front-end a back-end nebo Java a

Kubernetes. Přetlak uchazečů je patrný jen na juniorských pozicích, jako jsou Python developer nebo data analytik, a to zejména mezi absolventy rekvalifikačních kurzů.

Dříve oblíbená spolupráce na IČO v IT ustupuje, kandidáti častěji vyhledávají stabilitu a zaměstnanecké poměry. Mzdy u řady pozic narazily již loni na strop, roli tak hraje celkový balíček – flexibilita a možnost práce z domova, dlouhodobé projekty a technologie. Kandidáti odmítají povinnou docházku do kanceláře 3x týdně, pokud pro to není opodstatnění. Doba obsazení klíčových pozic trvá běžně 5, 8, ale i více týdnů.

### **Inženýring a výroba: Nové technologie, staré nedostatky**

Výrobní sektor zůstává pod tlakem, nadále v něm chybí především technicky kvalifikovaní uchazeči. Největší zájem je o PLC programátory, procesní inženýry, automatizanty, údržbáře nebo mistry výroby. Výraznou pomoc představuje zahraniční pracovní síla, zejména u dělnických profesí, bez které by firmy v řadě regionů, jako je například Plzeňsko či Ústecko, jen těžko pokryly potřeby výroby. Digitalizace a automatizace přináší nové pozice, k nimž vedle samotných programátorů robotů patří například i datoví analytici ve výrobě nebo koordinátoři Industry 4.0. Zároveň s tím se zvyšují nároky na digitální dovednosti, samostatnost a multiskilling u celé řady pozic. Mezi firmami i kandidáty roste tlak na vyšší základní mzdy a lepší work-life balance. Tam, kde to umožňuje charakter práce, přibývá zkrácených úvazků nebo možností volit si pracovní směny dle vlastních preferencí. Mzdy meziročně rostly o 5-8 %.

Firmy musí aktivně přizpůsobovat nábor, trh zůstává výrazně řízen uchazeči. Ti zvažují nejen mzdu, ale i dojezd do zaměstnání, pracovní prostředí a firemní kulturu. Průměrná doba obsazení pozice se pohybuje od 2 týdnů u dělníků po 4 měsíce u inženýrských a vedoucích pozic.

### **Stavebnictví a reality: Boj o lidi a nástup technologií**

Tuzemské stavebnictví zůstává výrazně závislé na zahraničních pracovnících, bez nich by se řada projektů vůbec nerealizovala. Největší poptávka je po projektových manažerech, stavbyvedoucích, rozpočtářích, řemeslnících i kvalifikovaných technících, například staticích, geodetech či stavebních dozorech. Nejhůře se obsazují autorizované pozice s jazykovými znalostmi. Naopak přetlak panuje u administrativních pozic, juniorních obchodníků v realitách a u uchazečů bez technického vzdělání. Kvůli nedostatku lidí i zdlouhavému náboru, který se u inženýrských pozic často protáhne i na 3-5 měsíců, dochází v mnoha případech ke zpoždění realizovaných projektů. V oborou jsou patrné zvyšující se nároky na zaměstnance. Vedle tlaku na orientaci v legislativě, ať už jde o stavební zákon, ESG, či digitalizaci, je důležitá i znalost softwarů, jako je AutoCAD, ArchiCAD, Revit či BIM. Důraz se klade i s na schopnosti komunikace a řízení lidí na stavbě.

V souvislosti s novými technologiemi a důrazem na udržitelnost vznikají i nové pozice, jako jsou BIM koordinátoři, specialisté na ESG a udržitelnost nebo správci chytrých budov. V realitách pak roste význam digitálního marketingu a správy nemovitostí. Mzdy zde stagnují nebo rostou jen mírně v rozmezí 3-5 %. Uchazeči žádají férové zázemí, stabilitu a jsou méně ochotní za projekty cestovat napříč republikou.

### **Bankovníctví a finance: Nové pozice, staré výzvy**

Bankovníctví a finanční sektor procházejí výraznou proměnou. Zatímco nároky na zaměstnance v některých oblastech mírně klesají, a to například díky technologické podpoře jazykových kompetencí, v souvislosti s rozšířením využívání AI, digitalizací a důrazem na ESG agendy vznikají zcela nové a vysoce expertní pozice. Objevuje se například AI Risk Analyst, ESG Finance Manager nebo AML analytik zaměřený na data. Díky zavádění open finance platform se hledají i odborníci na API

integrace, data sharing a digitální bankovníctví. Důležitou oblastí je pak i kybernetickou bezpečnost, kde nově důležitou roli hrají AI experti.

Mezi nejžádanější patří tradičně finanční analytici, investiční specialisté a experti na fúze a akvizice. Největší problém s obsazením mají firmy u specializovaných pozic, jako jsou Treasury Specialist, Risk manažeři nebo daňoví experti se znalostí mezinárodních standardů. Přetlak kandidátů se paradoxně objevuje v oblasti účetnictví, kde se ale vysoké nároky uchazečů například na home office, lokalitu či typ týmu mohou míjet s reálnou nabídkou.

Mzdy v oboru rostou jen mírně, větší flexibilitu pozorujeme spíše u nefinančních benefitů.

### **Obchod, retail a marketing: Flexibilita a komplexnost na prvním místě**

Obchodní a marketingové týmy čelí tlaku na kvalitu i efektivitu. Firmy hledají obchodníky s technickým zaměřením, CRM a datové analytiku nebo specialisty na automatizaci a AI v marketingu. Velmi často firmy poptávají i kandidáty s komplexními marketingovými zkušenostmi, nejen s úzkým zaměřením, jak bylo běžné dříve. Nejhůře se obsazují manažerské pozice v retailu mimo velká města, kde chybí kandidáti ochotní dojíždět nebo se přestěhovat. Naopak největší přetlak panuje na juniorních pozicích v marketingu, zákaznickém servisu a kreativních pozicích, jakou jsou copywriteři či grafici.

Obor se rychle proměňuje, v marketingu se objevují nové specializace spojené s AI, datovou analytikou a automatizací. V retailu pokračuje digitalizace provozů a rozšiřování samoobslužných systémů. Mzdy rostou hlavně u analytických a obchodních pozic, kde stoupá tlak na vyšší fixní složku. Kandidáti požadují flexibilitu, smysluplnost práce a možnost rozvoje a také si častěji než dříve vybírají, kam nastoupí. Stále častější je i scénář, kdy se uchazeči bez vysvětlení odmíčí, přestanou komunikovat a nedorazí na pohovor.

### **Nákup a logistika: Závislost na zahraničí a nárůst významu automatizace**

Logistika a nákup patří k nejvytíženějším segmentům tuzemského trhu. A zároveň k těm nejvíce závislým na zahraniční pracovní síle. Bez pracovníků z Ukrajiny, Srbska či Filipín se už dnes většina firem neobejde. Administrativní překážky však nadále prodlužují dobu naboru, někdy až na 3–4 a více měsíců. Největší poptávka je po řidičích kamionů, skladnících a operátorech VZV. V administrativě chybí zkušení nákupčí nebo disponenti se znalostí dat a jazyků, u běžných kancelářských pozic je nabídka kandidátů vyšší.

Obor se mění s digitalizací – vznikají nové pozice jako specialisté na automatizaci, ESG logistiku nebo datovou analytiku v dodavatelském řetězci. Spolu s tím rostou i požadavky na práci s moderními technologiemi, například práci s ERP nebo WMS by měly ovládat i provozní pozice. Vyšší nároky mají ovšem i uchazeči - požadují férovou mzdu, rychlý nabor, flexibilitu směn a často i zkrácené úvazky. Mzdy meziročně vzrostly o 6–10 %, přibývá nástupních bonusů, příspěvků na dopravu a relokačních balíčků. Fluktuace je nejvyšší ve směnných provozech, zejména kvůli dojíždění, náročnosti a růstu životních nákladů.

### **Lidské zdroje, administrativa a právo: Velká konkurence, ale i možnost výběru**

HR je jedním z mála sektorů, kde registrujeme přetlak uchazečů. Zájem mají zejména o pozice HR manažerů a juniorních náborářů bez praxe. Vysoká poptávka uchazečů je patrná i v případě administrativních pozic bez jazykové vybavenosti a nabídek vhodných pro čerstvé absolventy právnických škol. Ze strany firem jsou naopak nejžádanější zkušení právníci, advokáti a advokátní koncipienti, jejichž nedostatek je dlouhodobý. V HR pak nejvíce chybí specialisté pro nabor

technických pozic, jako je IT nebo inženýring. Rostoucí význam hrají i interim HR role, kdy si firmy najímají odborníky na přechodná období nebo restrukturalizace.

Zatímco mzdy v HR a administrativě stagnují, právo zaznamenává mírný nárůst. Uchazeči kladou větší důraz na flexibilitu, firemní kulturu a otevřenou komunikaci. U zájemců o nižší pozice v administrativě registrujeme větší nespolehlivost, která se projevuje nedostavením se na pohovor nebo rychlými odchody ve zkušební době. Právní profese čelí novým nárokům v podobě orientace v ESG, IT smlouvách či mezinárodním prostředí.

### **Farmacie a zdravotnictví: Odbornost na prvním místě**

Farmaceutický a zdravotnický sektor patří dlouhodobě k oblastem s vysokou odborností a stabilní poptávkou. Nejžádanější jsou obchodní pozice – reprezentanti a lékárníci, kteří musí ovládat češtinu a často i specializovaná pravidla, například SVP. Mezi nejobtížněji obsaditelné patří takové pozice, jako je Medical Advisor nebo specialista na regulatory affairs. Přetlak uchazečů se objevuje u marketingu a obchodu, často však chybí zkušenosti z oboru, zejména u Rx segmentu. Uchazeči z jiných odvětví, například z oblasti rychloobrátkového spotřebního zboží, si častěji nacházejí cestu do OTC části farmacie.

Mzdy meziročně rostou, a to díky důrazu na vysokou odbornost a specializaci. Farmaceutické firmy navíc tradičně nabízejí atraktivní benefity: 6 týdnů dovolené, dny zdravotního volna, nadstandardní péči, až tři dny práce z domova týdně. Uchazeči oceňují možnost využití angličtiny, flexibilní pracovní dobu a především stabilitu. Naopak k častým důvodům fluktuace patří restrukturalizace nebo fúze.

### **Podnikové služby: Meta 200 tisíc zaměstnanců dosažena**

Obor podnikových služeb pokračuje v růstu – expanzi letos dle dat oborové asociace ABSL plánuje celkem 59 % center, a to by mělo přinést meziroční růst zaměstnanosti celého sektoru o dalších 6 % až na přibližně 200 000 zaměstnanců. Jde přitom o pracovníky z kategorie bílých límců s širokou škálou specializací – od IT, přes finance, HR a logistiku až po datovou analytiku, kybernetickou bezpečnost či výzkum a vývoj.

Vzhledem k požadavkům center na jazykovou vybavenost svých lidí je zřejmé, že bez zapojení zahraničních pracovníků se podnikové služby ani v budoucím období neobejdou. Cizinci dnes tvoří plných 43 % všech zaměstnanců tohoto oboru. Dvě třetiny z nich přichází ze zemí EU, třetina pak z tzv. třetích zemí, kde ovšem nábor stále naráží na komplikace spojené s vízovou agendou. Ta limituje rychlost nábora a zvyšuje náklady na získání kandidátů.

Dobrou zprávou je, že kromě růstu zaměstnanosti se v oboru podnikových služeb v České republice i nadále mírně navyšují i mzdy. Nejčastěji v rozmezí 3-5 %, a to zejména v případě expertních rolí a pozic vyžadujících znalost méně obvyklých jazyků. Velmi dobrý příklad pak firmy z tohoto oboru dávají zbytku trhu svým přístupem k rovnému odměňování. Ukazují, že nová právní úprava si vyžaduje přípravu nejen z pohledu správného a obhajitelného nastavení mezd, ale i z pohledu vlivu na firemní kulturu společnosti.

### **O Mzdovém průzkumu Grafton Recruitment**

Průzkum byl realizován v průběhu 3. čtvrtletí roku 2025 ve 13 krajích České republiky. Prezentovaná data vycházejí zejména z nástupních mezd uchazečů, kterým jsme zprostředkovali zaměstnání, a dále z poptávek firem o vyhledání zaměstnanců. Jde vždy o obvyklou měsíční hrubou mzdu v českých korunách, která zahrnuje i variabilní složky.

### **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 náborů 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)