

TISKOVÁ ZPRÁVA
Praha 9. října 2025

Výrobní sektor nadále bojuje s nedostatkem pracovníků a odmítáním vícesměnných provozů, mzdy rostou rychleji než inflace

Navzdory meziročnímu růstu mezd o 5–8 %, který převyšuje inflaci i průměrný růst v jiných odvětvích, český výrobní sektor stále bojuje s nedostatkem pracovníků a zajištěním plynulého provozu. Firmy nejvíce pociťují nedostatek technicky kvalifikovaných zaměstnanců a dělníků ochotných pracovat ve vícesměnném provozu. Obor tak zůstává výrazně řízený kandidáty a volá po zjednodušení nábory pracovníků ze zahraničí. Bez nich by firmy v řadě regionů, jako je například Plzeňsko či Ústecko, jen těžko pokryly potřeby provozu. Vyplývá to z aktuálního mzdového průzkumu Grafton Recruitment.

Největší zájem je ve výrobním sektoru o PLC programátory, procesní inženýry, automatizanty, údržbáře, mistry výroby a výrobní operátory. Nedostatek pracovníků je v tomto sektoru do značné míry spojen s náročnějšími směnnými provozem, omezenou flexibilitou a na dělnických pozicích i s nízkými mzdami. Fluktuace je zde proto vysoká – zaměstnanci jsou často ochotni odejít i kvůli drobnému navýšení mzdy nebo výhodnějším benefitům, které jim nabídnou u konkurence. Fluktuaci pak zvyšují i špatné pracovní podmínky či chybějící kariérní perspektiva.

Firmy hledají kvalifikace pro Průmysl 4.0 a zvyšují nároky na digitální dovednosti

S pokračující digitalizací a automatizací provozů roste význam profesí spojených s řízením robotických systémů, datovou analýzou ve výrobě a koordinací projektů v rámci konceptu Průmysl 4.0. Poptávka po těchto rolích je stabilní a odolná vůči sezónním i ekonomickým výkyvům.

Vedle samotných programátorů robotů se objevuje i řada dalších pozic, které doposud nebyly součástí klasického výrobního procesu. Jde například o datové analytiku ve výrobě nebo koordinátory Industry 4.0. Mzdy na těchto pozicích rostou, neboť uchazečů s vhodným profilem je stále málo. Inženýr automatizace vydělává mezi 60 tisíci (spodní hranice v Olomouckém, Královéhradeckém a Moravskoslezském kraji) a 100 tisíci (horní hranice v Praze). Jeho méně zkušený kolega – specialista automatizace se zkušeností 0-3 roky - se pohybuje od 45 tisíc (spodní hranice v Moravskoslezském kraji) až po 70 tisíc (horní hranice Praha, Ústecký a Jihočeský kraj a Vysočina).

„V souvislosti se zaváděním technologií do výroby se zvyšují nároky na digitální dovednosti nejen u těchto specializovaných pracovníků, ale i u celé řady dalších pozic. Firmy očekávají od kandidátů schopnost pracovat s moderními technologiemi, orientovat se v automatizovaných procesech a flexibilně reagovat na změny výrobních procesů. Důraz se klade i na samostatnost a multitasking,“ podotýká Jitka Kouba, marketingová ředitelka v Grafton Recruitment. Tlak zaměstnanců na růst mezd je tak logickým důsledkem. Kromě vyšší základní mzdy pak uchazeči kladou rostoucí důraz i na lepší work-life balance. Tam, kde to charakter práce dovoluje, proto přibývá zkrácených úvazků nebo možnosti volby pracovních směn.

„Firmy musí aktivně přizpůsobovat náborové strategie, protože 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,“ komentuje Jitka Kouba.

Maximum je 220 tisíc, minimum 27 tisíc, rozdíly mezi kraji se zmenšují

Absolutně nejvýše hodnocenou pozicí v segmentu výroby a inženýringu je vedoucí závodu, kde až v 8 krajích dosahuje strop hodnoty 200 a více tisíc. Nejvyšší ohodnocení je v Praze (až 220 tisíc) nebo v Plzeňském a Ústeckém kraji (až 210 tisíc). Na šestimístnou mzdu pak může napříč všemi regiony dosáhnout i technický ředitel a vedoucí výroby a alespoň v některých krajích také vedoucí konstrukce, hardwarový inženýr, vedoucí projektových manažerů a výjimečně také manažer plánování, manažer údržby, manažer štíhlé výroby, manažer technologie nebo inženýr automatizace.

Na opačném konci mzdového spektra jsou pracovníci výrobního provozu. Například spodní hranice mzdového rozpětí CNC frézařů, lakýrníků, obráběčů kovů či seřizovačů vstřikolisů ve většině krajů začíná na 35 tisíc. Ještě méně si vydělá brusič v Ústeckém a Libereckém kraji (spodní hranice mzdového rozpětí zde činí 32 tisíc) a vůbec nejnižší je mzda výrobního dělníka v Ústeckém kraji, která začíná pouze na 27 tisících (vůbec nejnižší částka zaznamenaná v rámci průzkumu). O něco lépe vydělá pracovník na této pozici v Libereckém a Moravskoslezském kraji (spodní hranice 28 tisíc). Pro srovnání, v Praze se příslušné pozici mzdové rozpětí pohybuje mezi 40 a 48 tisíci, ve Středočeském kraji mezi 36 a 43 tisíci.

I když rozdíly v ohodnocení výrobních zaměstnanců napříč regiony stále existují, letos průzkum Grafton zaznamenal výraznější nivelizaci napříč kraji – rozdíly mezi Prahou, Středočeským či Jihomoravským krajem a regiony s vyšší nezaměstnaností se zmenšují. Zároveň se snižuje i rozsah horní a dolní hranice mzdy pro konkrétní pozice.

Bez zahraničních pracovníků se neobejdeme, zaměstnává je přes 80 % výrobních firem

Průzkum zároveň znovu potvrdil, že ve výrobě existuje celá řada pracovních pozic, na které se čeští uchazeči prakticky vůbec nehlásí. Jde v prvé řadě o dělnické pozice bez kvalifikace a o kvalifikované i nekvalifikované pozice ve vícesměnném provozu. Právě zde musí zaměstnavatelé v rostoucí míře sázet na pracovníky ze zahraničí. *„Získat kvalitního pracovníka ze zahraničí ale není snadné. Nábor je často zdoluhavý a administrativně náročný – čekací lhůty na zaměstnanecké karty se pohybují mezi 3 až 9 měsíci v závislosti na zemi původu pracovníka. Proto je důležité plánovat obsazování volných míst s velkým časovým předstihem,*“ upozorňuje Jitka Kouba. Grafton Recruitment má v této oblasti velké zkušenosti, věnuje se náboru nejen z EU, ale i ze třetích zemí a intenzivně se zaměřuje i na úspěšnou integraci pracovníků ze zahraničí do místních týmů i prostředí. *„Ze zkušenosti víme, že pokud zahraničního kolegu nepřijme jeho tým a jeho nadřízený, nebude to fungovat,*“ říká Jitka Kouba. Zhruba dvě třetiny zaměstnanců v České republice dle ní již pracovalo s kolegy jiné národnosti. Více než polovina lidí nevnímá při spolupráci žádné komplikace, nicméně 13 % uvádí problémy v komunikaci, 14 % vnímá kulturní rozdíly a 12 % se obává, že kvůli zahraničním pracovníkům mohou přijít o práci. Osvěta a řádná komunikace jsou tedy velmi důležité.

O Mzdovém průzkumu Grafton Recruitment

Průzkum byl realizován v průběhu 3. čtvrtletí roku 2025 ve 13 krajích České republiky. Presentovaná 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 nábory 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.

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