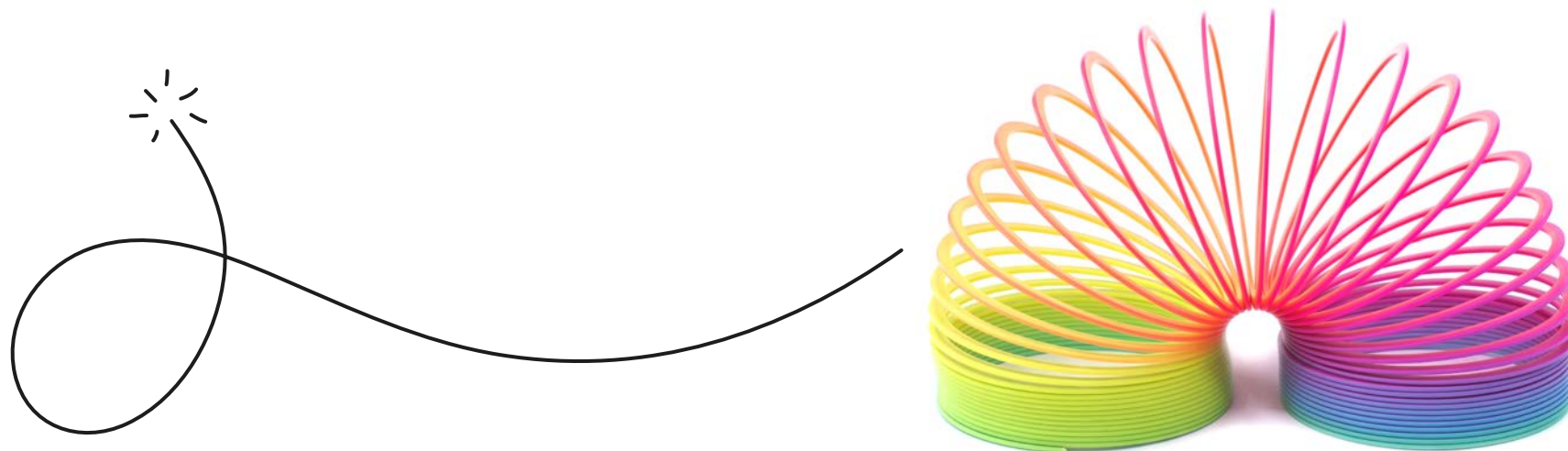
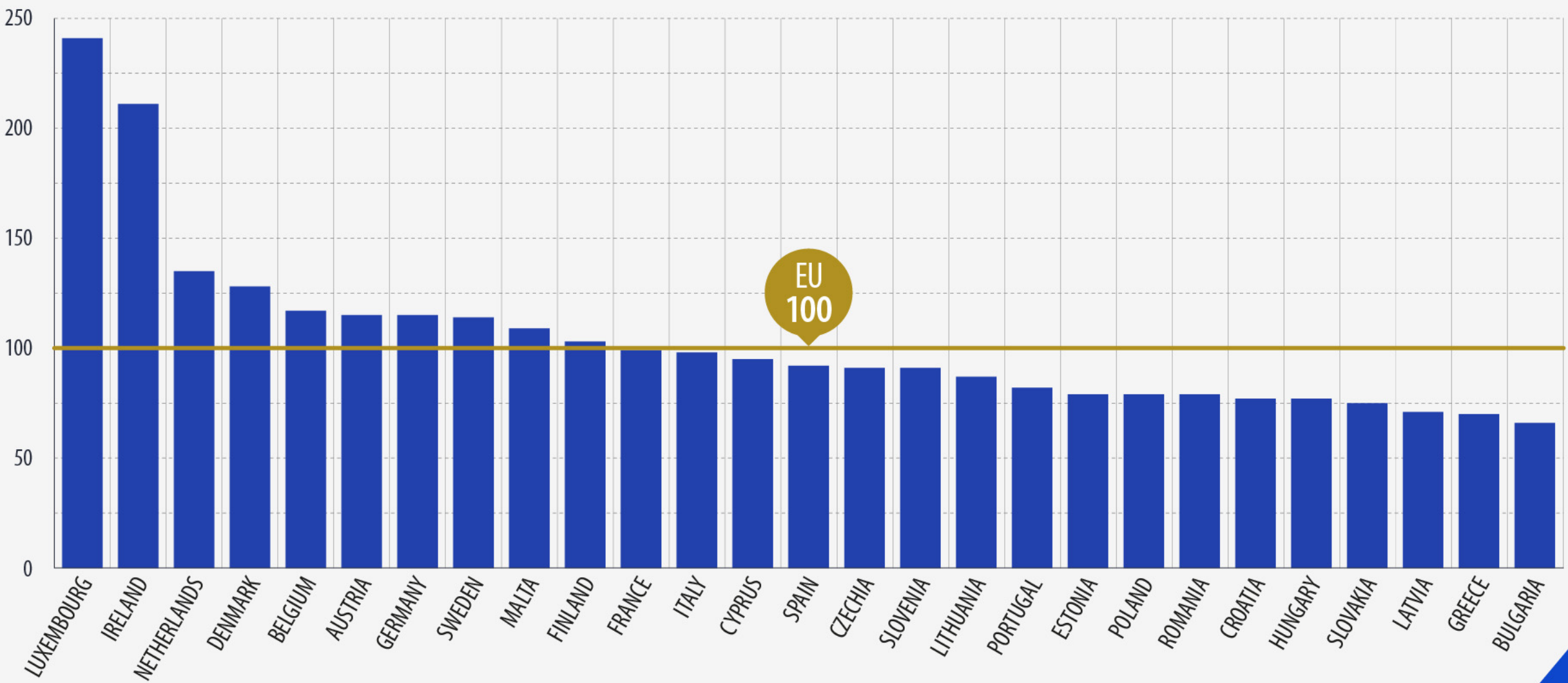


Flexibilita, adaptabilita, odolnost: hlavní výzvy pro trh práce v datech



Index of GDP per capita in the EU, 2024

(in purchasing power standards, EU indexed at 100)



The data presented are preliminary estimates.

As sweet as a pastel de nata
OECD countries*, Q3 2025

< Previous Next >

Country	GDP ¹ % change on a year earlier	Share prices ⁵ % change on a year earlier	Employment ⁴ % change on a year earlier	Core inflation, absolute difference from 2% % points	Inflation breadth ⁷ % point change on a year earlier
1 Portugal	2.4	20.9	2.8	0.1	-6.7
2 Ireland	3.2	20.1	1.1	0.0	0.0
3 Israel	3.5	53.3	0.8	1.2	-6.3
4+ Colombia	3.4	43.8	3.0	3.3	-6.7
4+ Spain	2.8	35.0	2.8	0.6	6.7
6+ Czech Republic	2.8	46.2	1.5	1.4	6.3
6+ Greece	1.7	44.0	1.2	1.6	-13.3
8 Canada	1.4	24.0	1.0	0.5	-7.1
9 Slovenia	1.6	52.8	0.3	0.4	0.0
10 Poland	3.8	33.5	-0.3	1.3	-6.7
11 France	0.9	7.6	1.5	0.4	-20.0
12 Japan	1.1	20.1	0.4	0.3	0.0
13+ Belgium	1.0	7.9	0.5	0.3	-13.3
13+ South Korea	1.9	44.6	-0.5	0.3	6.7
15 Luxembourg	-0.2	30.8	1.4	0.1	13.3
16 Italy	0.6	21.7	0.7	0.1	6.7
17 United States	2.1	10.2	1.2	1.4	8.3
18 Australia	2.1	9.1	1.6	1.7	10.7
19 Turkey	4.9	19.9	-0.4	31.8	0.0
20 Germany	0.3	19.2	-0.1	0.5	-6.3
21 Denmark	3.9	-28.7	0.0	0.1	18.8
22+ Iceland	0.2	-2.7	0.9	1.8	-18.8
22+ Latvia	1.8	3.6	-1.4	1.4	-13.3
24 Switzerland	0.5	3.4	0.2	1.2	-6.7
25 Netherlands	1.4	9.3	0.5	0.9	18.8
26 Hungary	0.6	39.2	0.3	2.7	6.7
27 Britain	1.3	15.2	0.9	2.0	18.8
28 Sweden	2.5	1.7	0.3	2.0	7.1
29 Norway	-1.3	13.5	0.7	0.6	12.5
30 Mexico	-0.2	18.3	0.0	2.1	0.0
31 New Zealand	-0.6	3.0	-1.3	0.4	-6.3
32 Lithuania	2.1	20.8	-0.5	2.3	20.0
33 Austria	0.6	28.6	-0.4	1.5	20.0
34 Estonia	0.9	11.0	0.9	4.9	13.3
35 Finland	-0.7	12.6	-0.5	1.7	6.3
36 Slovakia	0.9	-12.7	-0.5	3.1	12.5

Show less ^

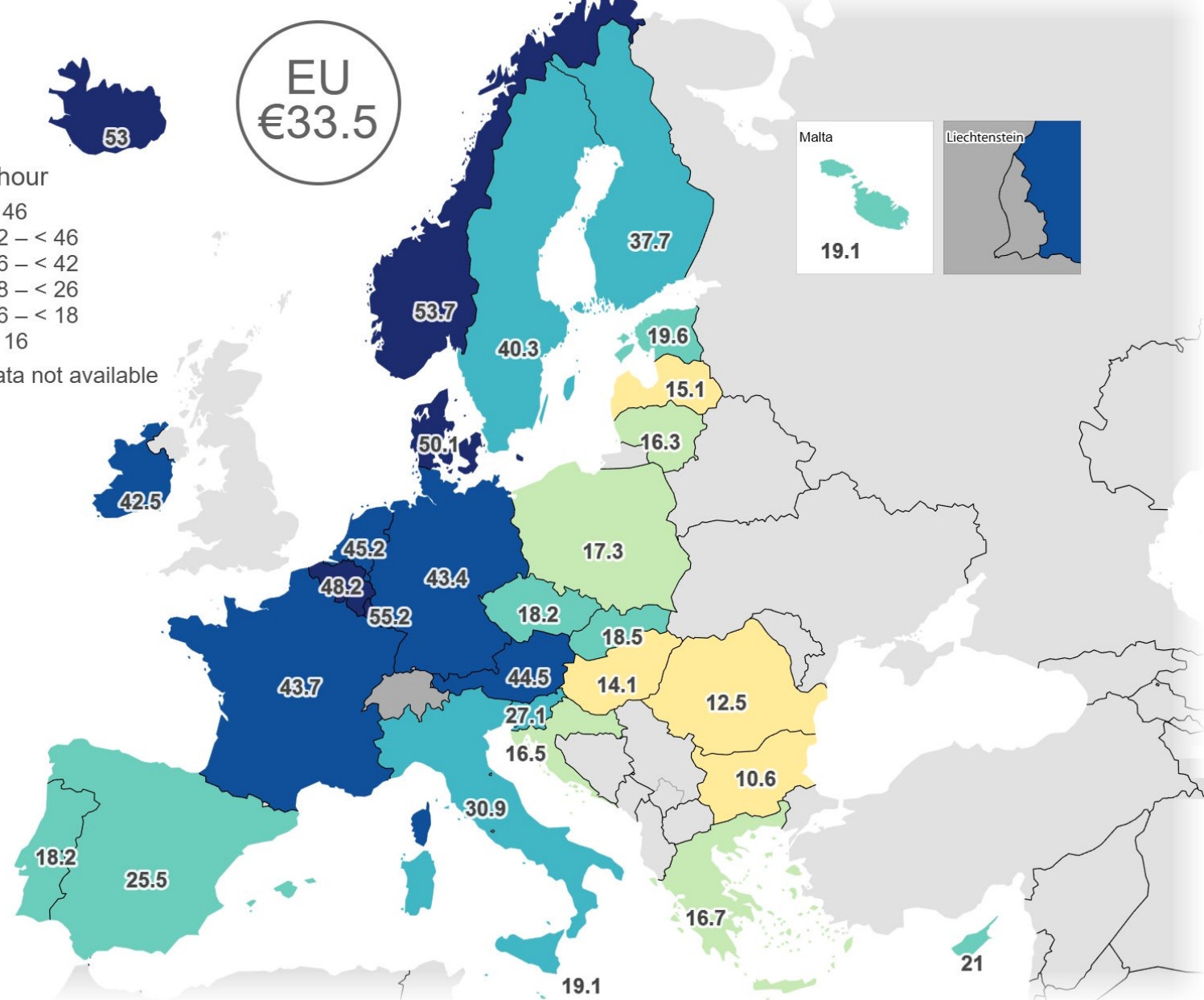
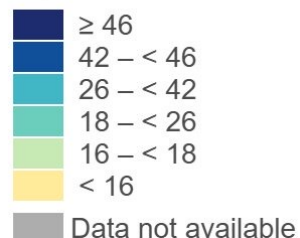
*Excluding Chile and Costa Rica
*Share of product categories with an annual price increase of more than 2%



Hodinové náklady práce v Evropě

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

€ per hour



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

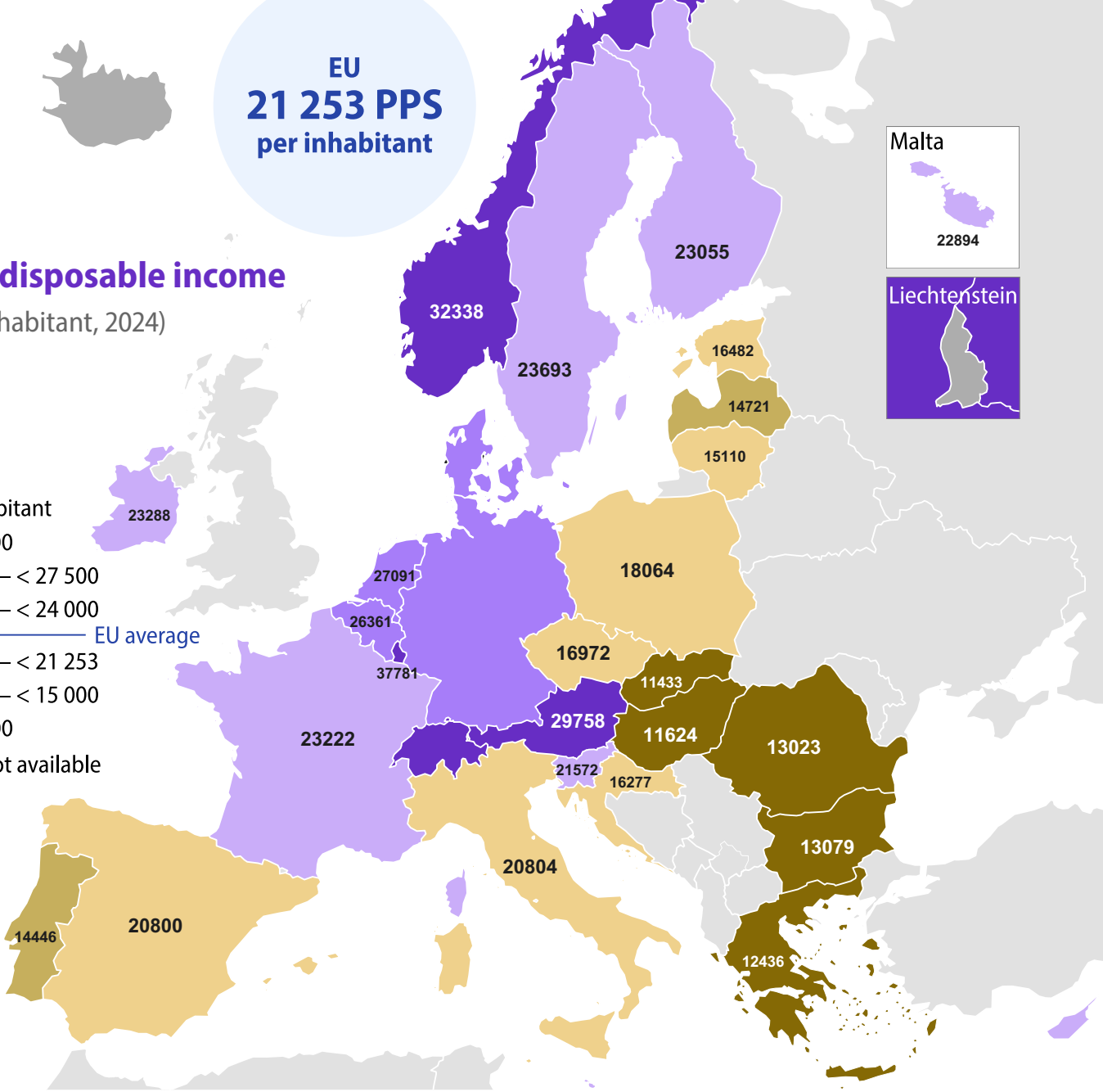
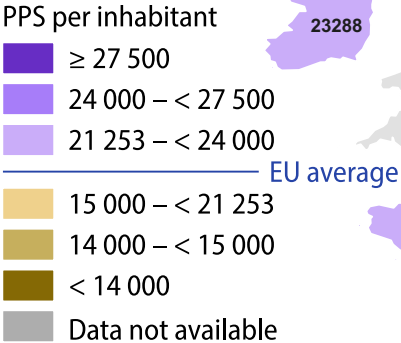
(Eurostat, 2024, v PPS/EUR na osobu/rok)

 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](#))

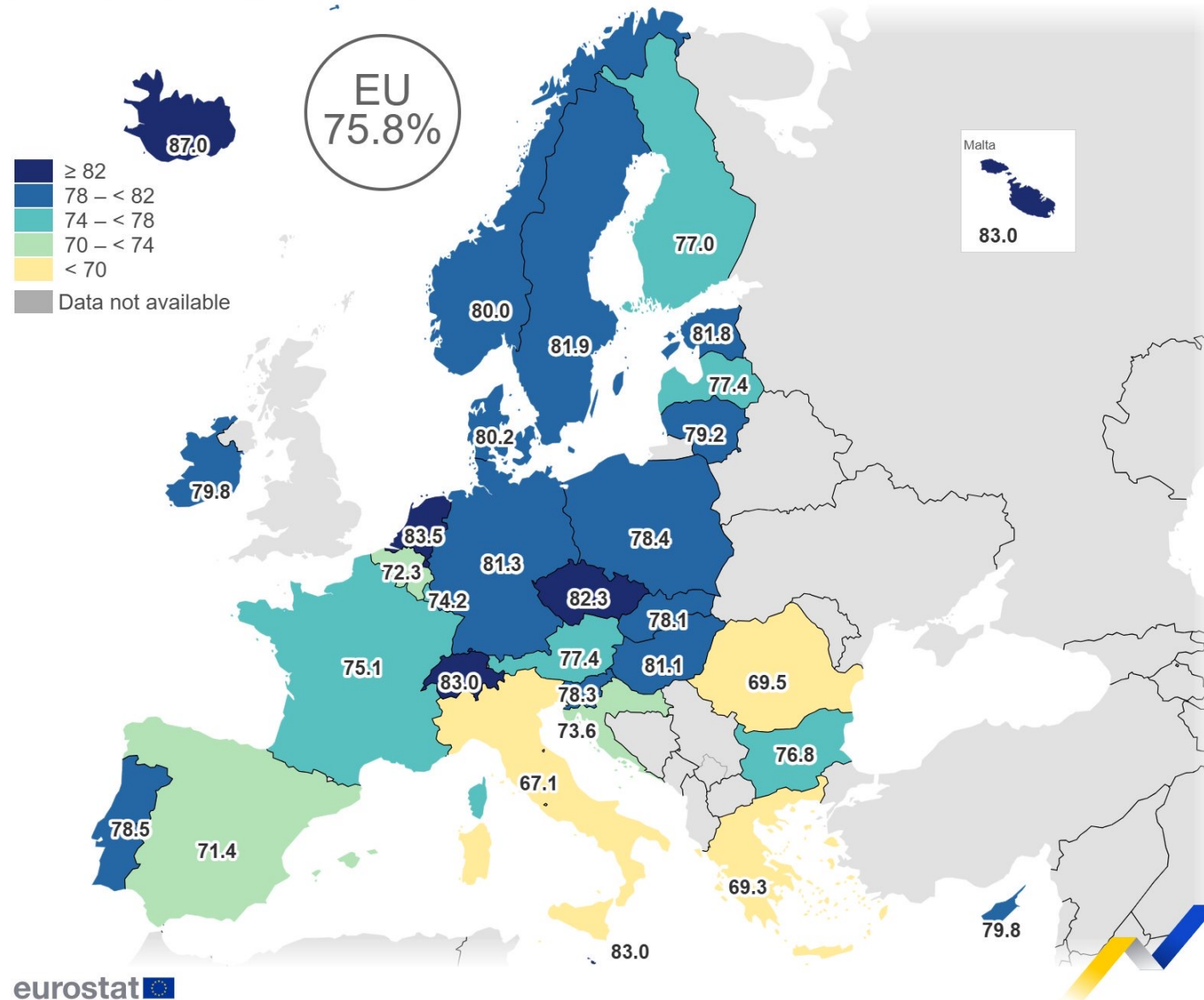


**Drahé populistické sliby a související zpomalení ekonomiky platí v
prvé řadě ti nejzranitelnější – jednotlivci, domácnosti, mikrofirmy.
Škodí to ve výsledku všem.**



Employment rate, 2024

(% of people aged 20-64)



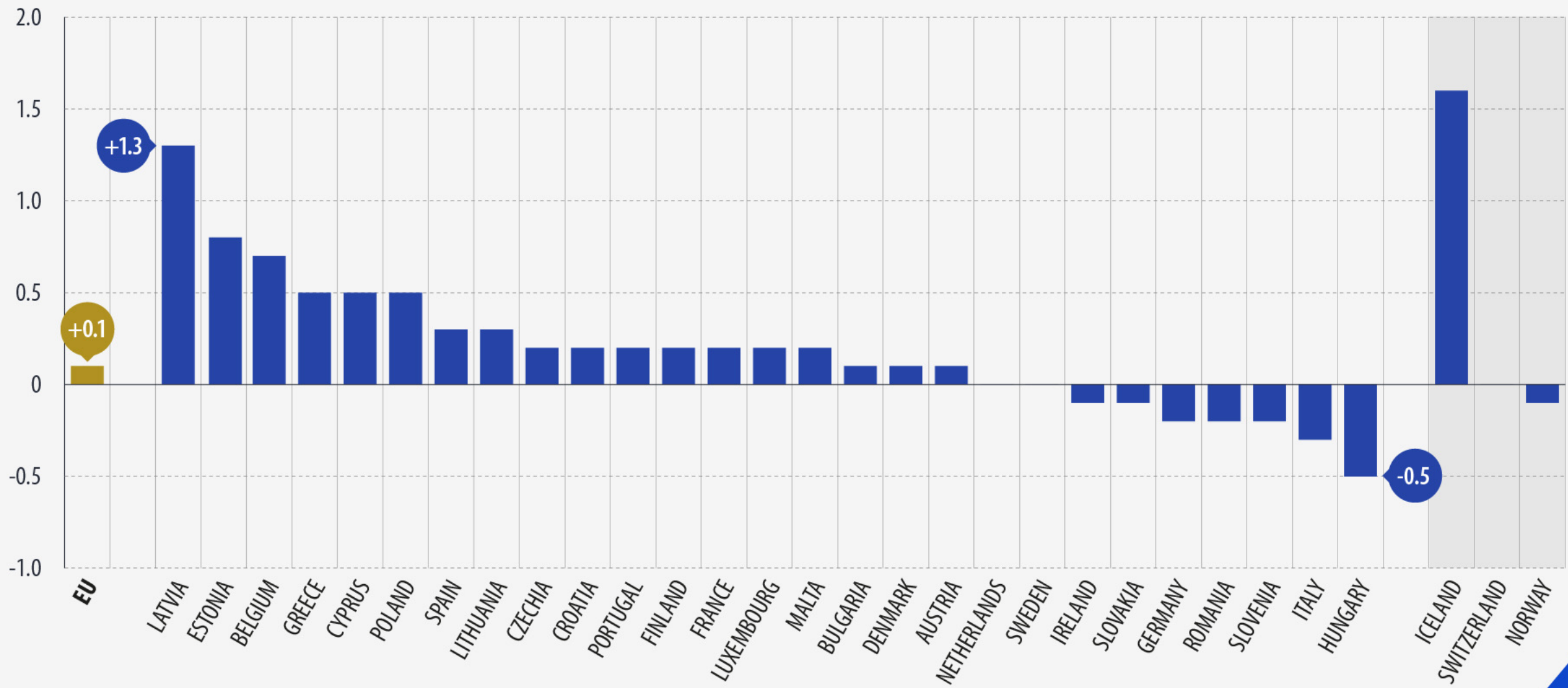
eurostat 
Source dataset: lfsi_emp_a

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



Change in employment rate, Q2 2025 compared with Q1 2025

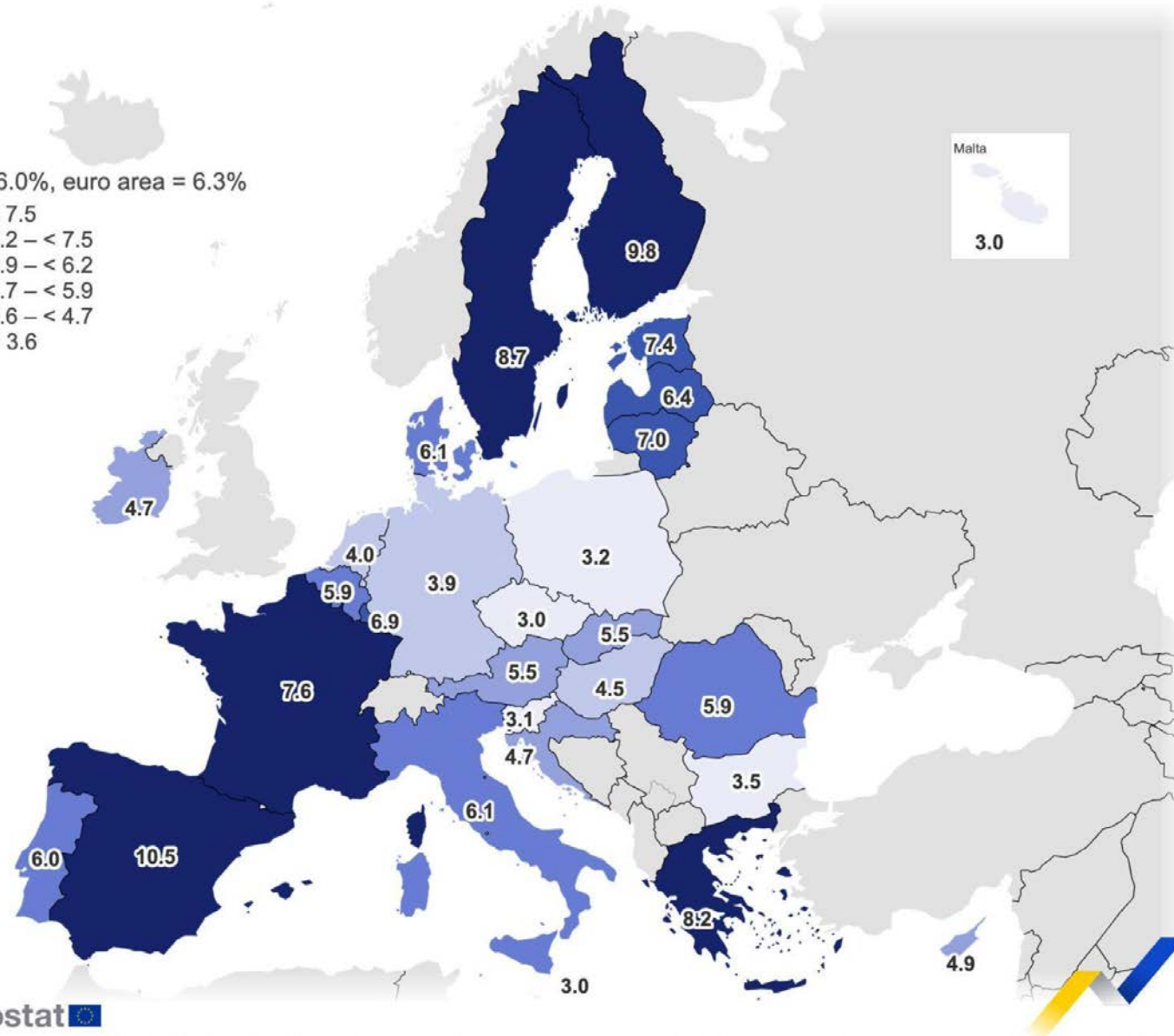
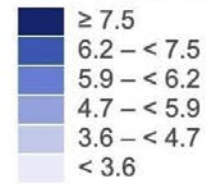
(age group 20-64, in percentage points, seasonally adjusted data)



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>



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

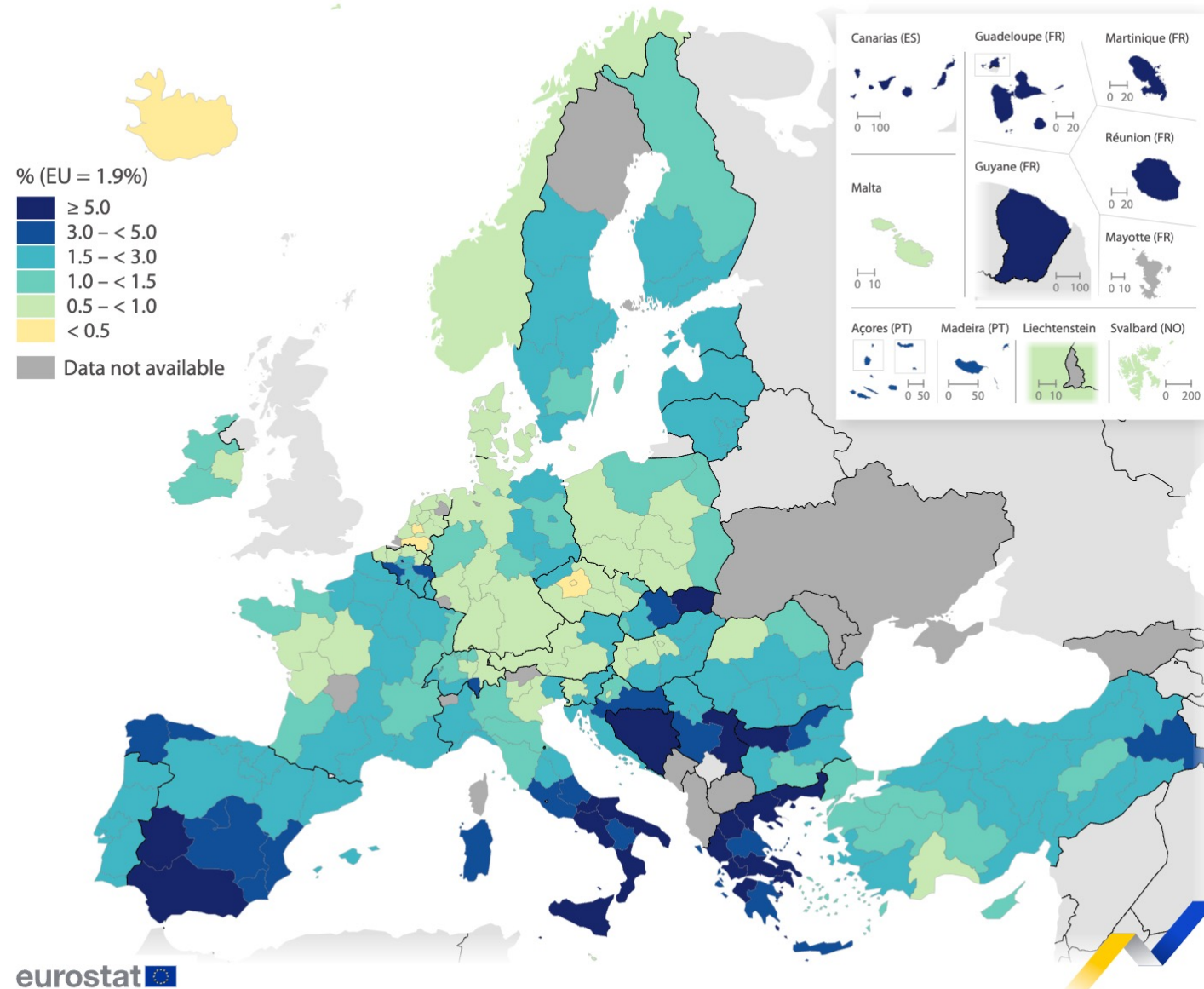


Administrative boundaries: © EuroGeographics © OpenStreetMap
Cartography: Eurostat – IMAGE, 05/2025



Long-term unemployment rate, 2024

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



eurostat

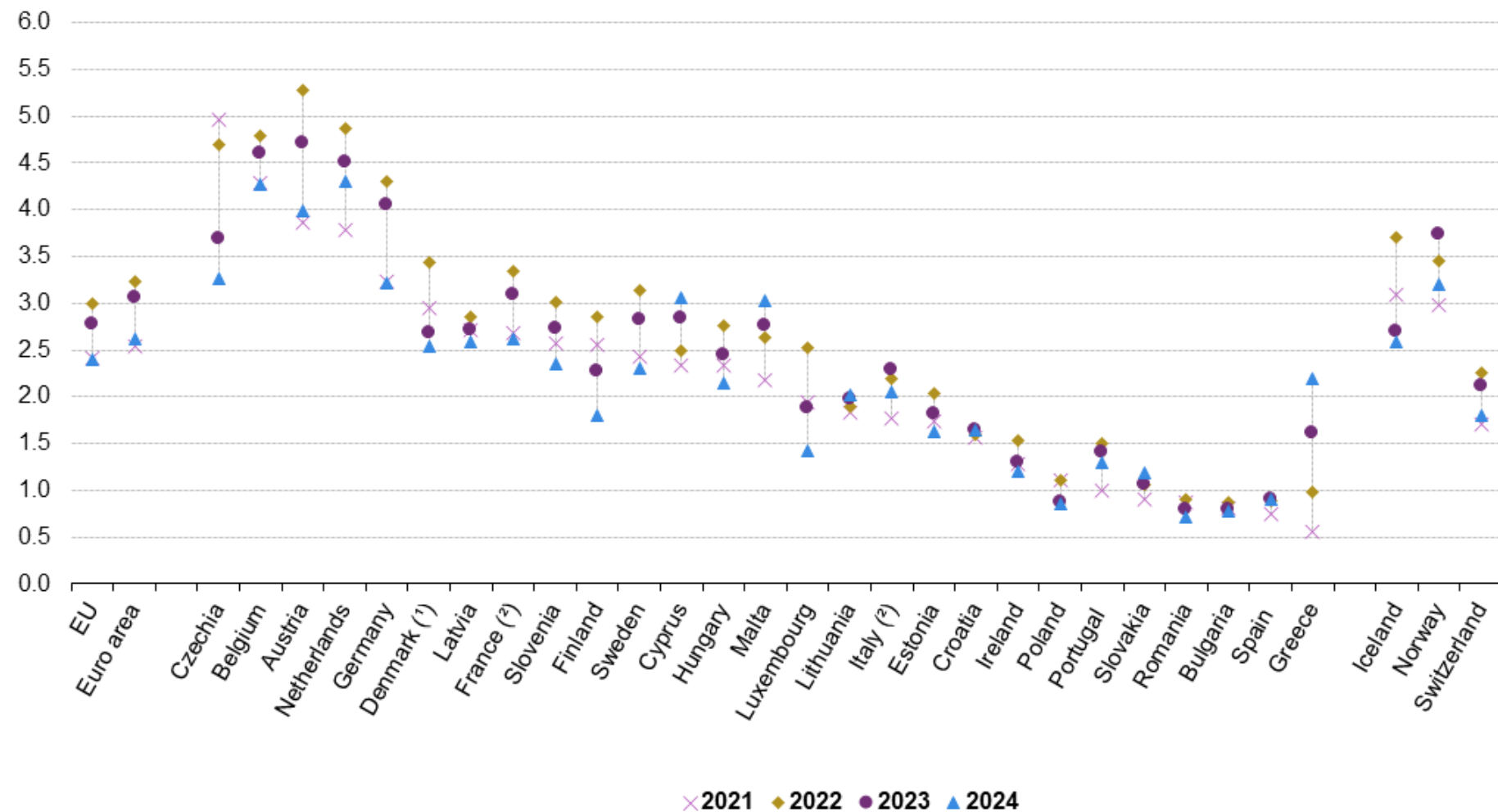
Note: Germany, Austria and Poland, NUTS level 1. Norway: national data.
Several regions only have data for 2023 (too many to document). Includes
data with low reliability (too many regions to document).
Source: Eurostat (online data code: lfst_r_lfu2ltu)

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



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

(%)



Note: NACE Rev. 2 Sections B to S.

⁽¹⁾ NACE Rev. 2 Sections B to N.

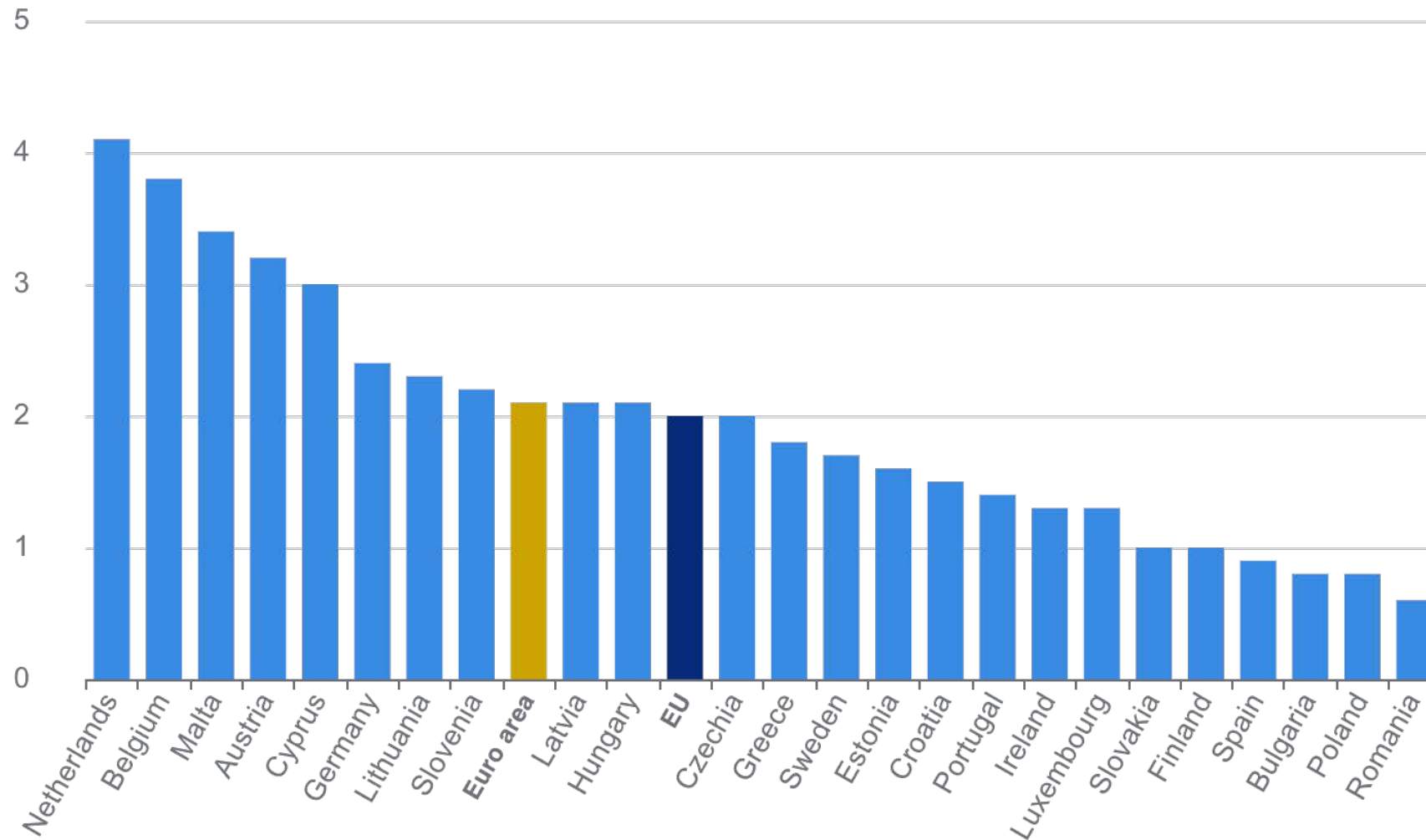
⁽²⁾ Public institutions not covered for NACE sections P and Q

Source: Eurostat (online data code: jvs_a_rate_r2)



Job vacancy rates, whole economy, third quarter of 2025

%, not seasonally adjusted



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



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

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

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

Unikátních kandidátů: **414 891** (+6,9 %)

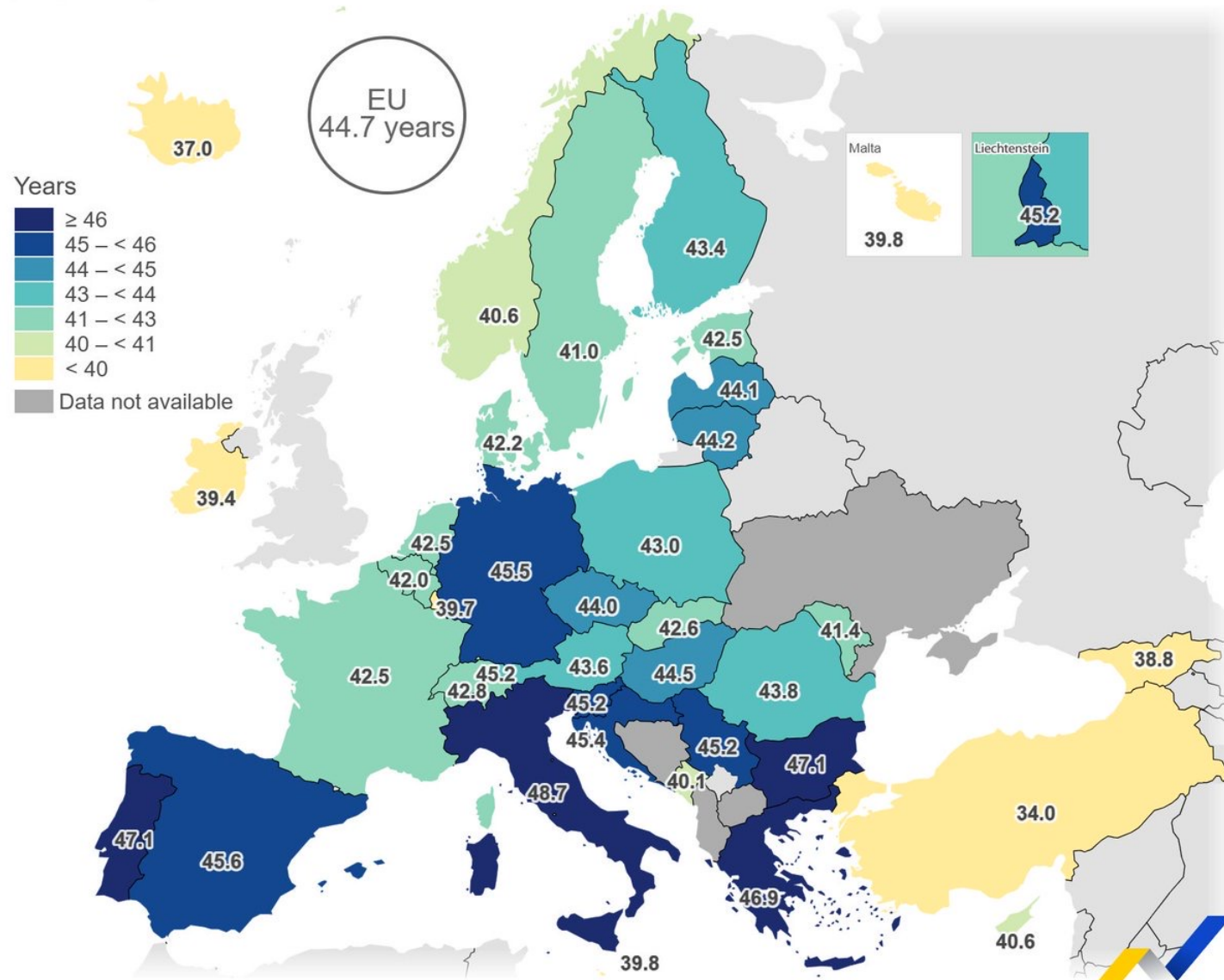


Demografický vývoj a z něj plynoucí doporučení



Median age of the population, 2024

(in years)

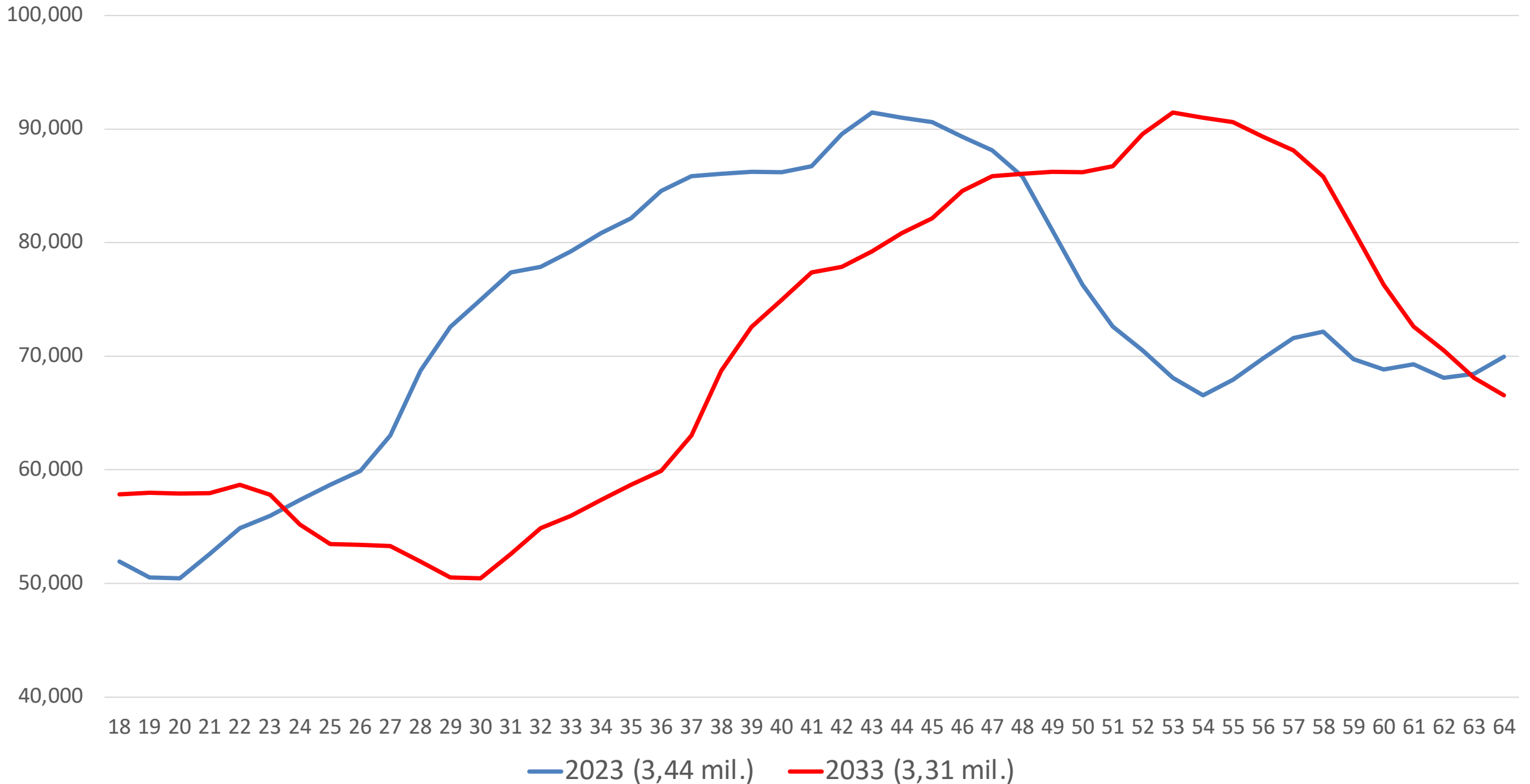


eurostat

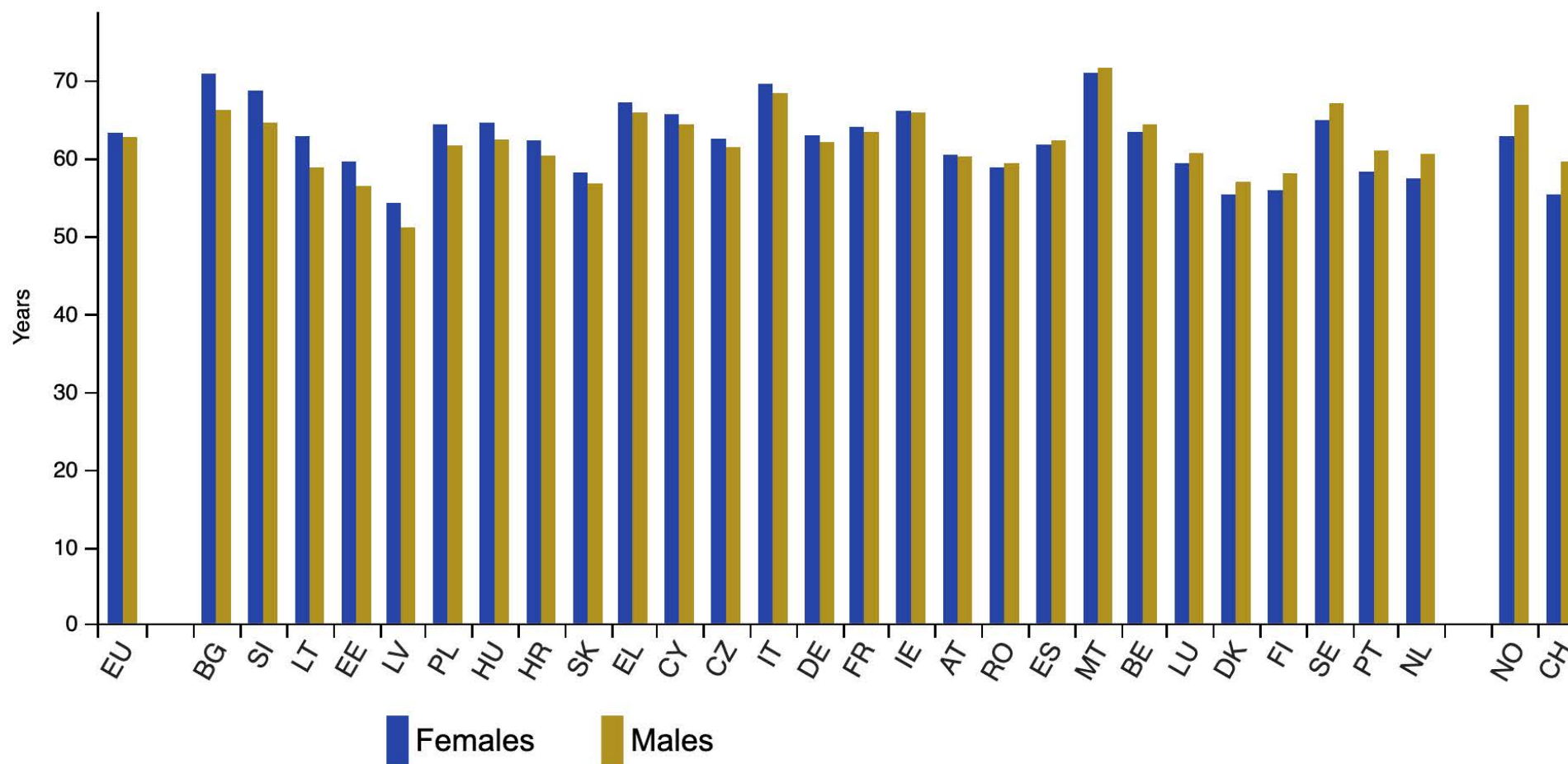
EU is estimated and provisional.
Romania and Poland: estimated. France and Poland: provisional.
Source dataset: demo_pjanind

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

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



Healthy life years at birth, 2023



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

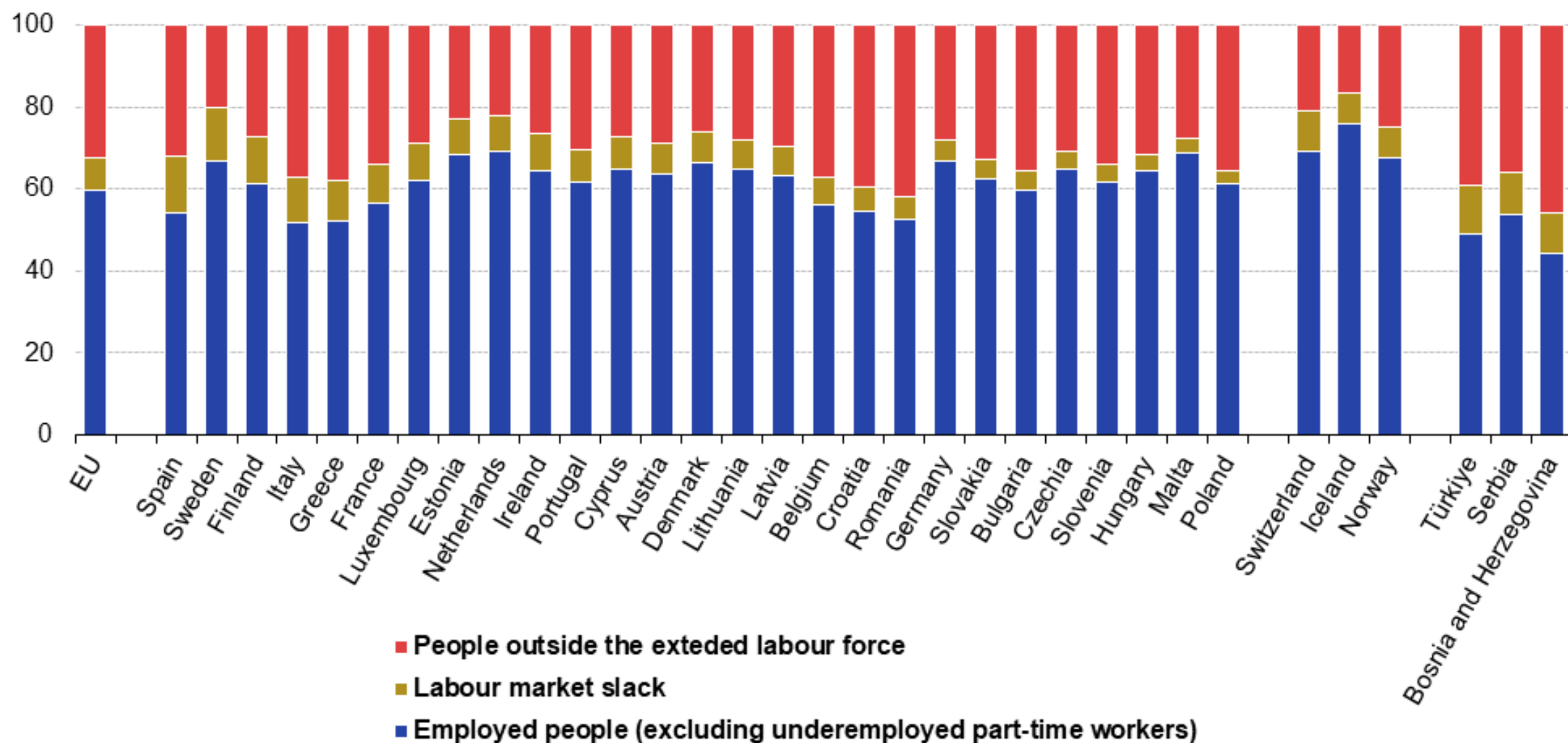
Luxembourg: 2022.

Source: Eurostat (online data code: hlth_hlye)



People by country and labour status, 2023

(% of the total people aged 15-74)



Source: Eurostat (online datacode: lfsi_sup_a and une_rt_a)

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 **November 2025**

Ratio per 1 000
people

- ≥ 20.0
- $10.0 - < 20.0$
- $5.0 - < 10.0$
- $2.5 - < 5.0$
- < 2.5
- Not available

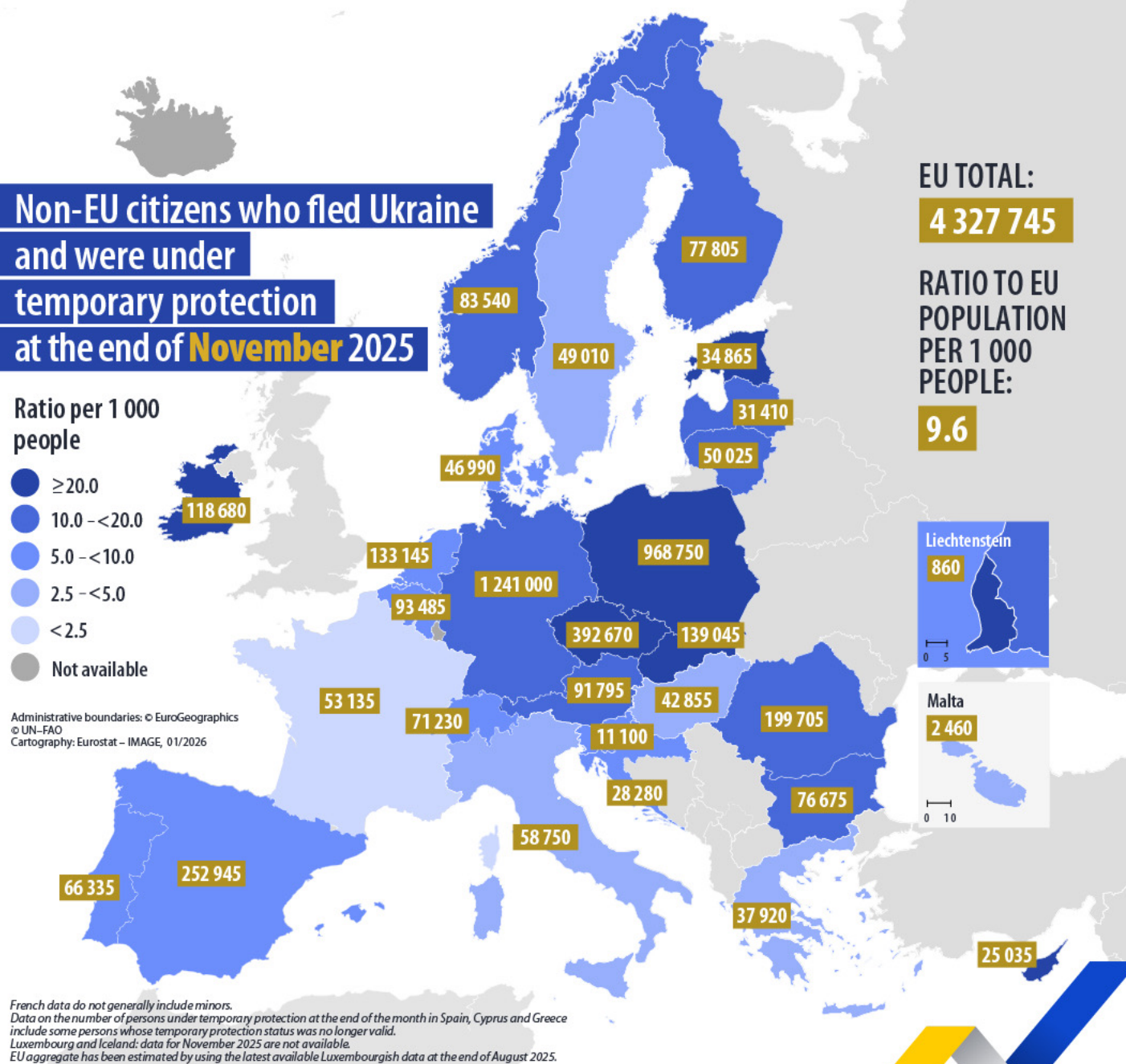
Administrative boundaries: © EuroGeographics
© UN-FAO
Cartography: Eurostat – IMAGE, 01/2026

EU TOTAL:

4 327 745

RATIO TO EU
POPULATION
PER 1 000
PEOPLE:

9.6



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.

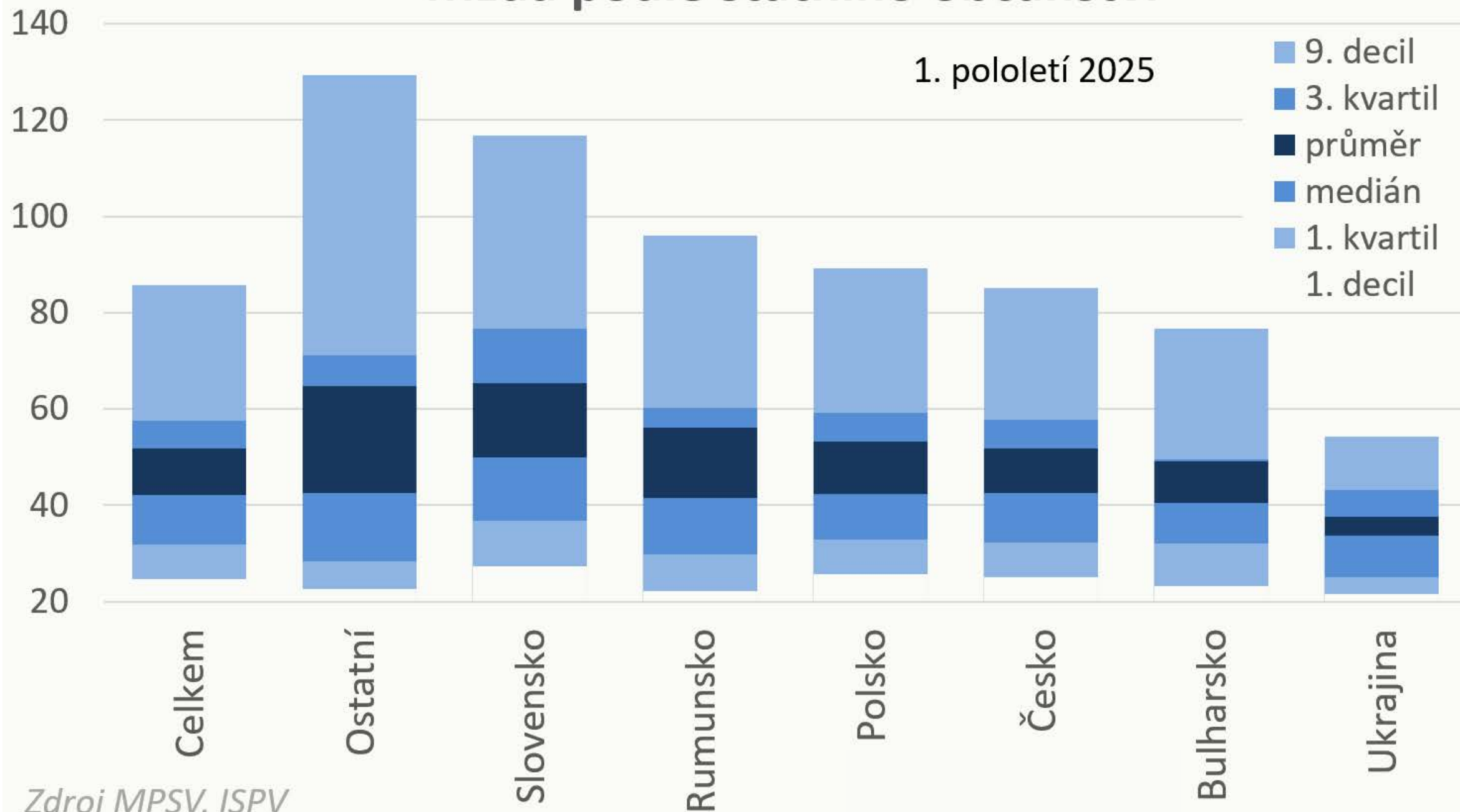
Zejména v případě lidí z Ukrajiny silně plýtváme potenciálem.

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



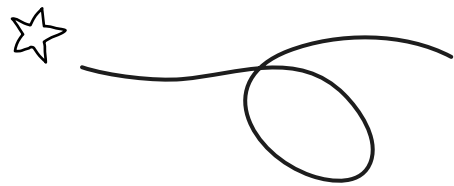
Mzda podle státního občanství

1. pololetí 2025



Zdroj MPSV, ISPV

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

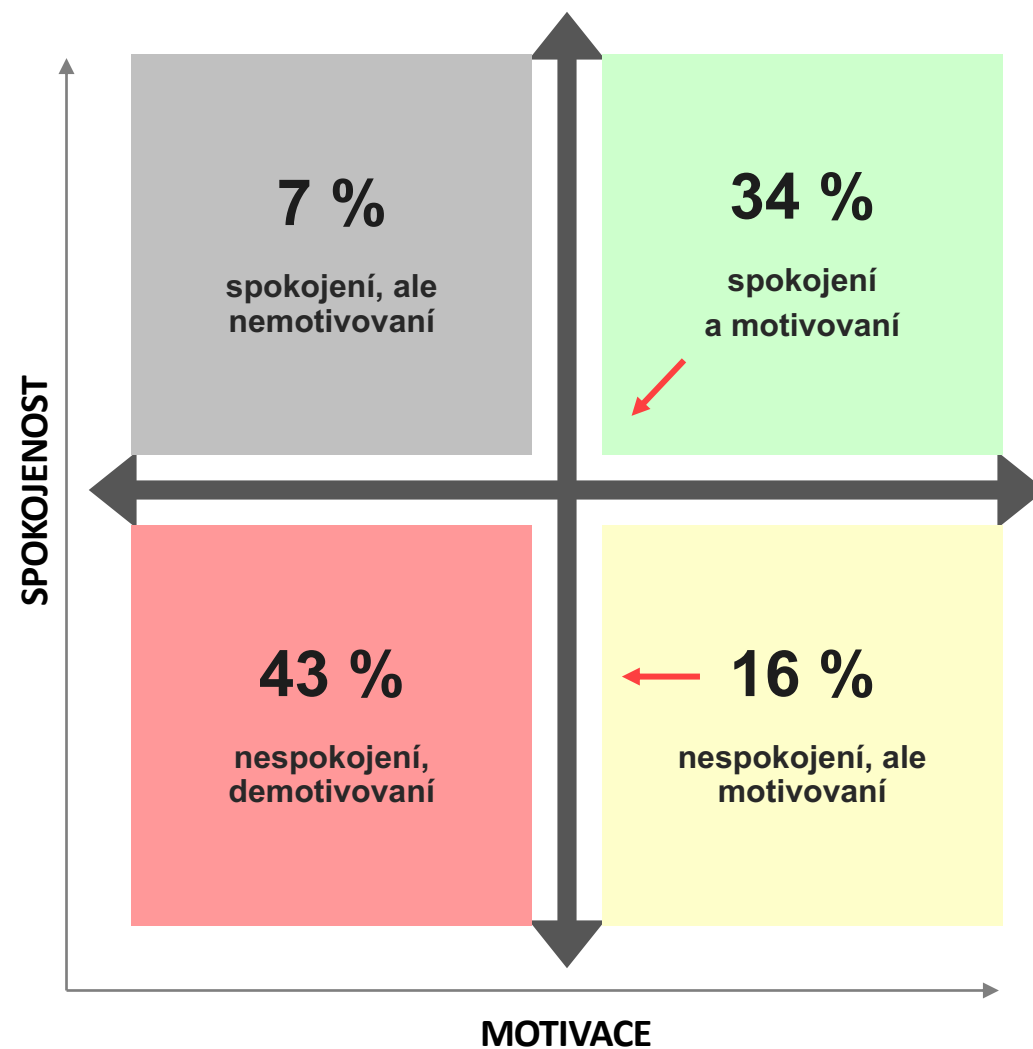
3

Cílová skupina

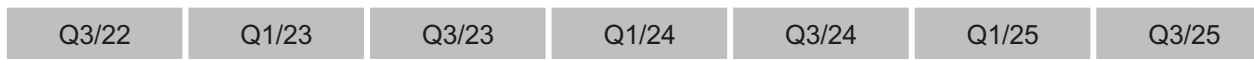
Zaměstnanci na Slovensku ve věku 18-65 let – reprezentativní výběr podle věku, pohlaví, vzdělání, regionu a velikosti obce.



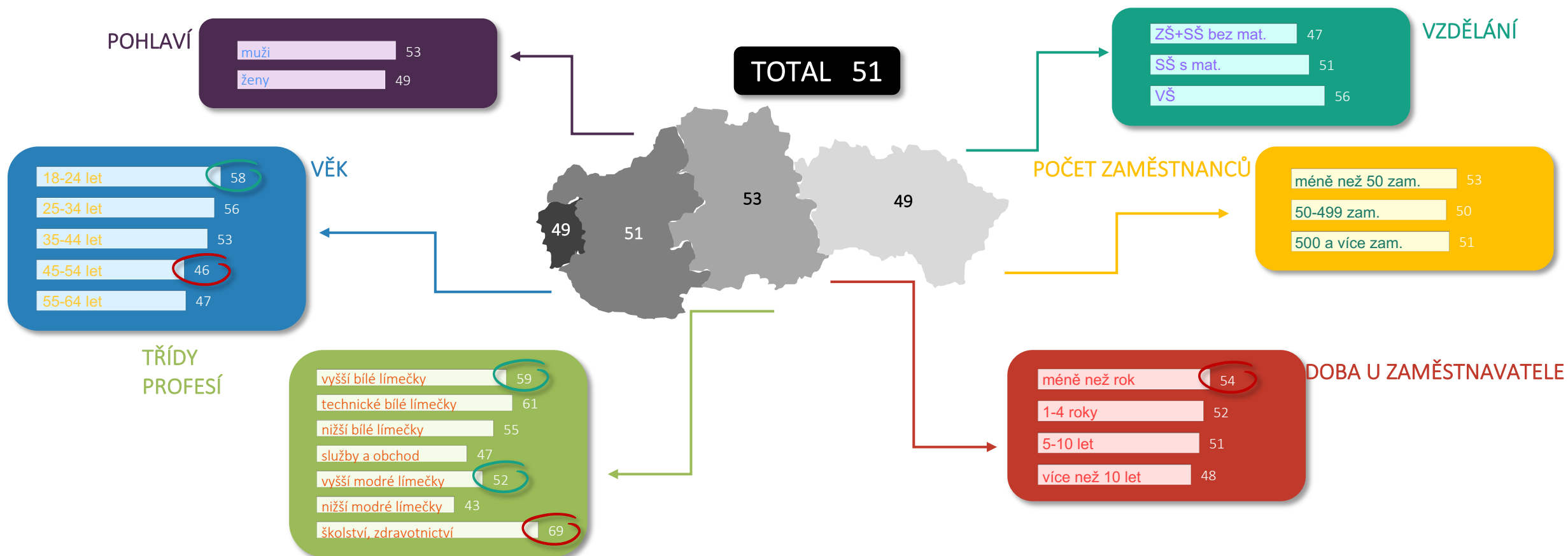
Spokojenost a motivace lidí v práci na Slovensku (JobsIndex, podzim 2025)



■ + ■ % motivovaných



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

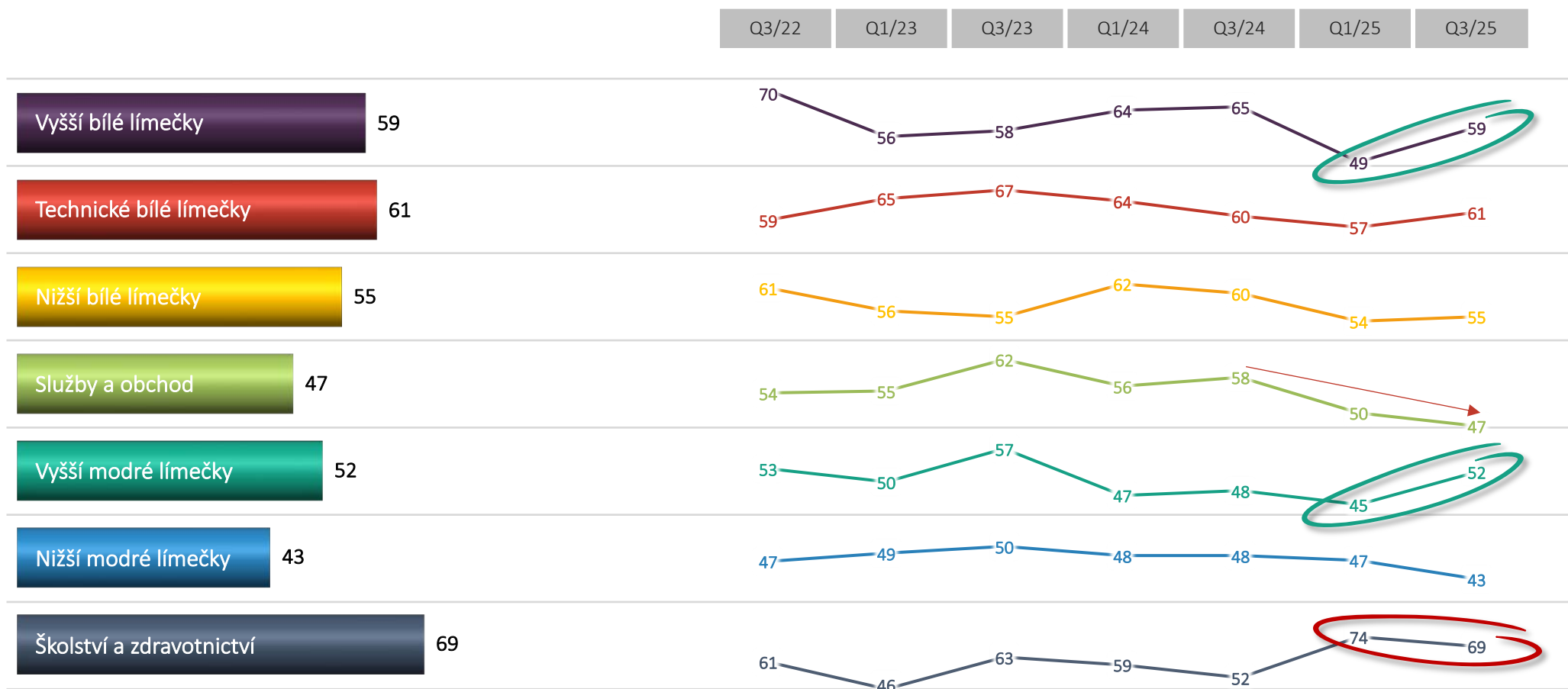


(v %, zvýrazněn rozdíl oproti poslední vlně měření vyšší o 5 a více bodů – směrem nahoru **zeleně**, směrem dolů **červeně**)

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.



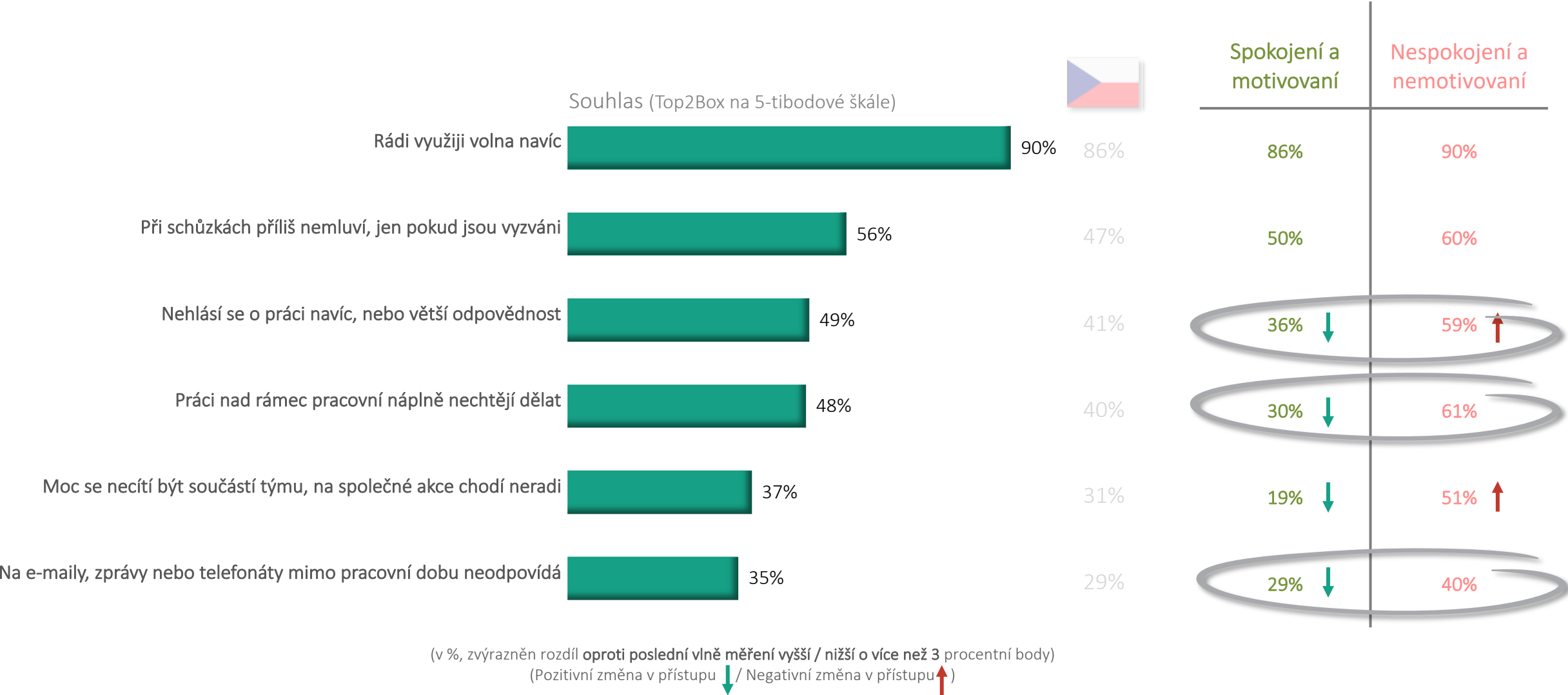
Spokojenost a motivace lidí v práci – vývoj, rozpady (JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)



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

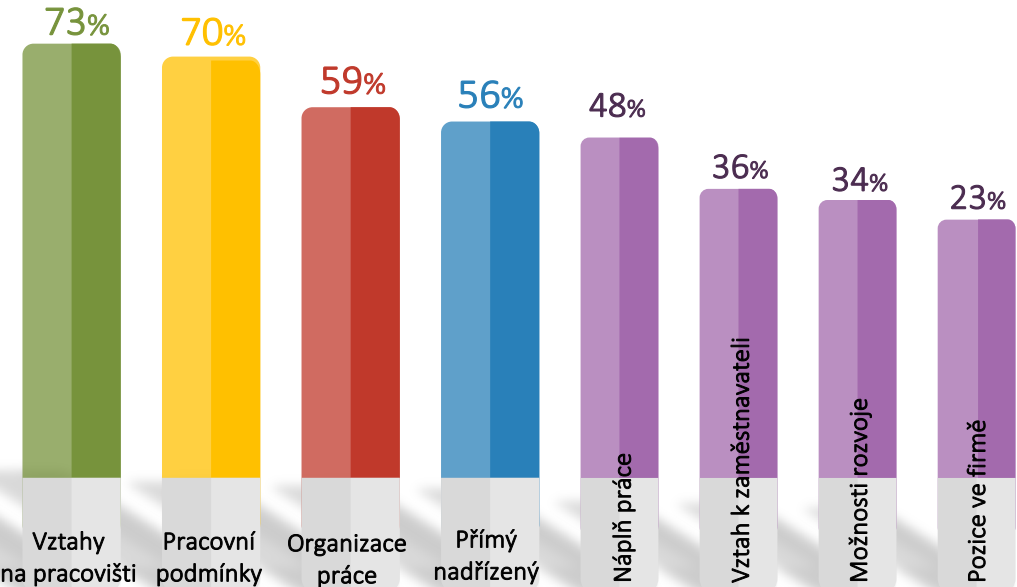


Angažovanost vs. quiet quitting na Slovensku? (JobsIndex, podzim 2025)

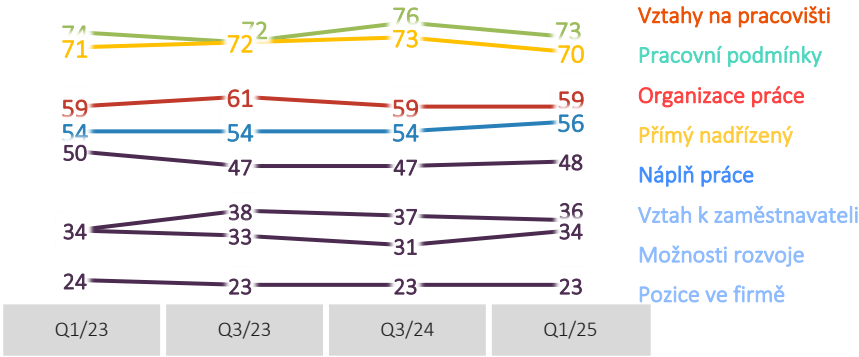


Deklarovaná důležitost oblastí pro spokojenost zaměstnanců

(JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)

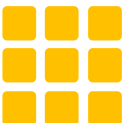


ve vlně Q3/2025



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

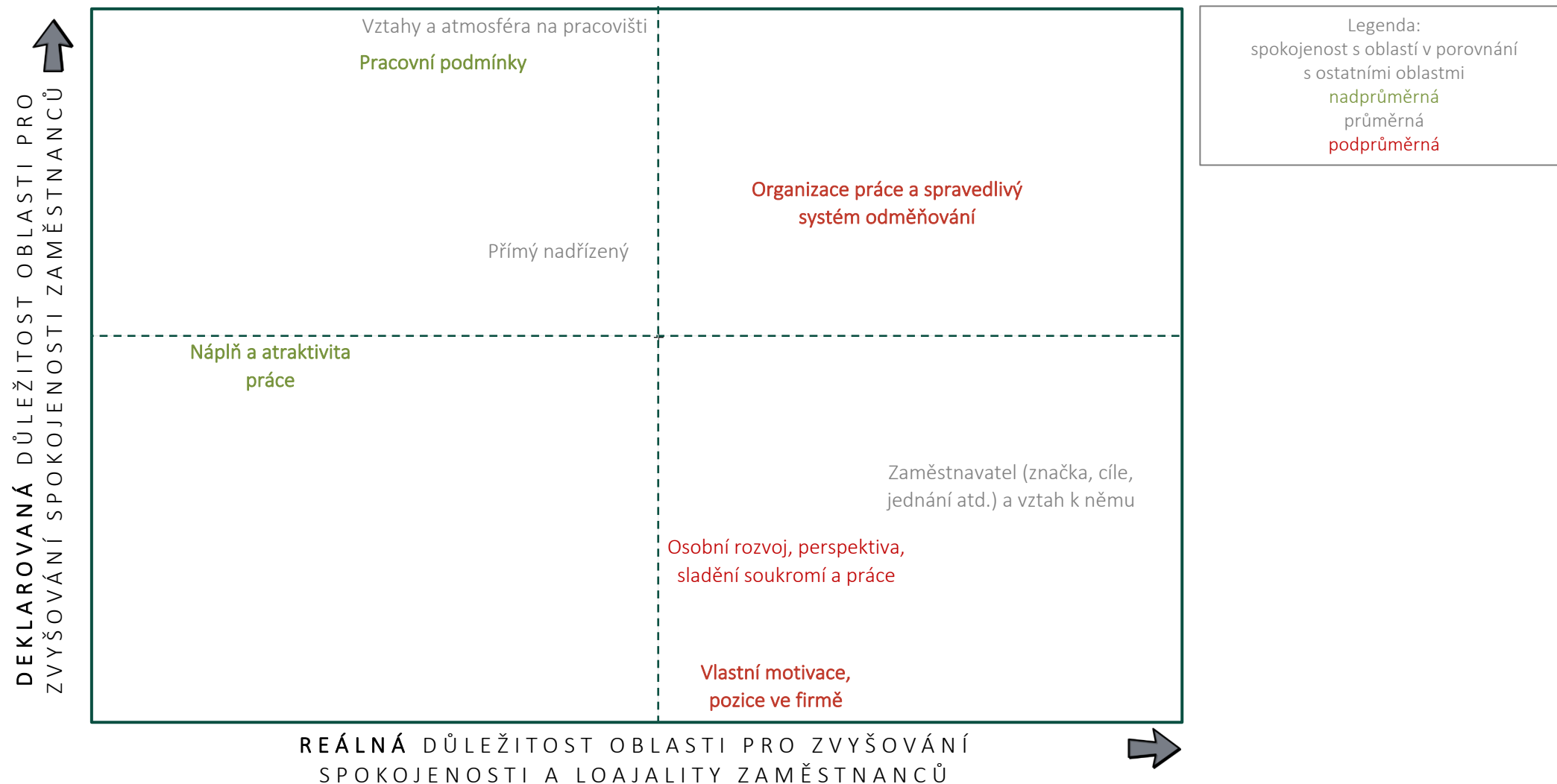
vyšší modré límečky, nejnižší příjmy
vyšší bílé límečky

zeleně: výrazně nad průměrem
červeně: výrazně pod průměrem

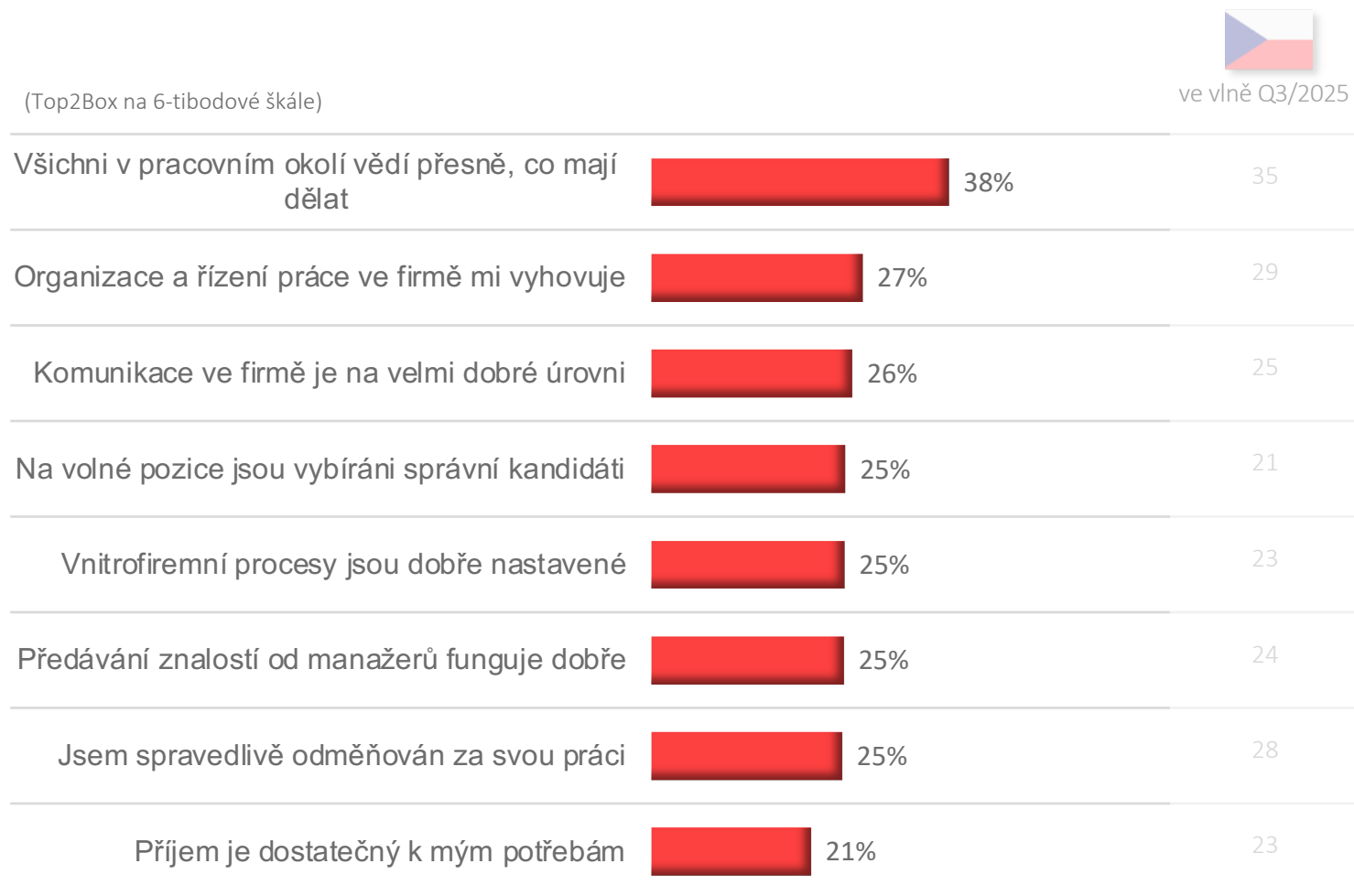


Důležitost oblastí pro zvyšování spokojenosti a loajality zaměstnanců

(JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)



Oblast organizace práce a odměňování podrobněji (JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)



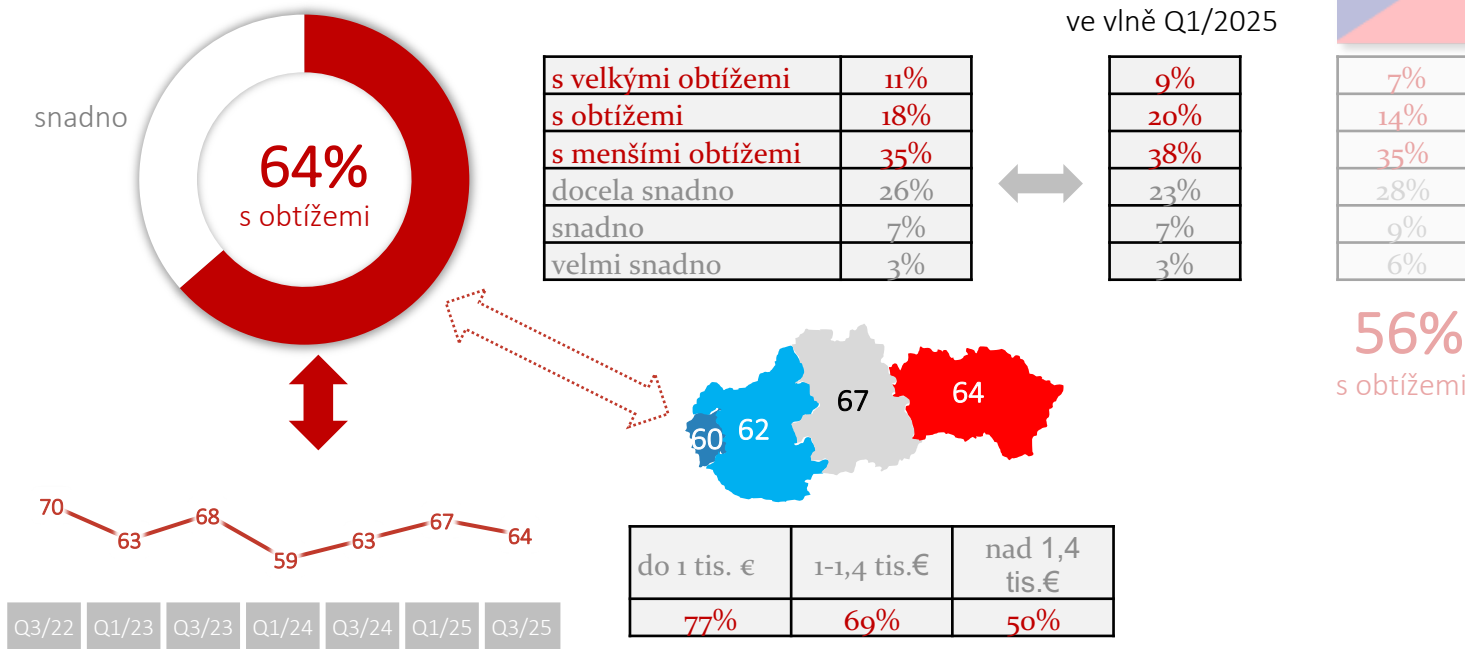
Mzdy a hospodaření lidí



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

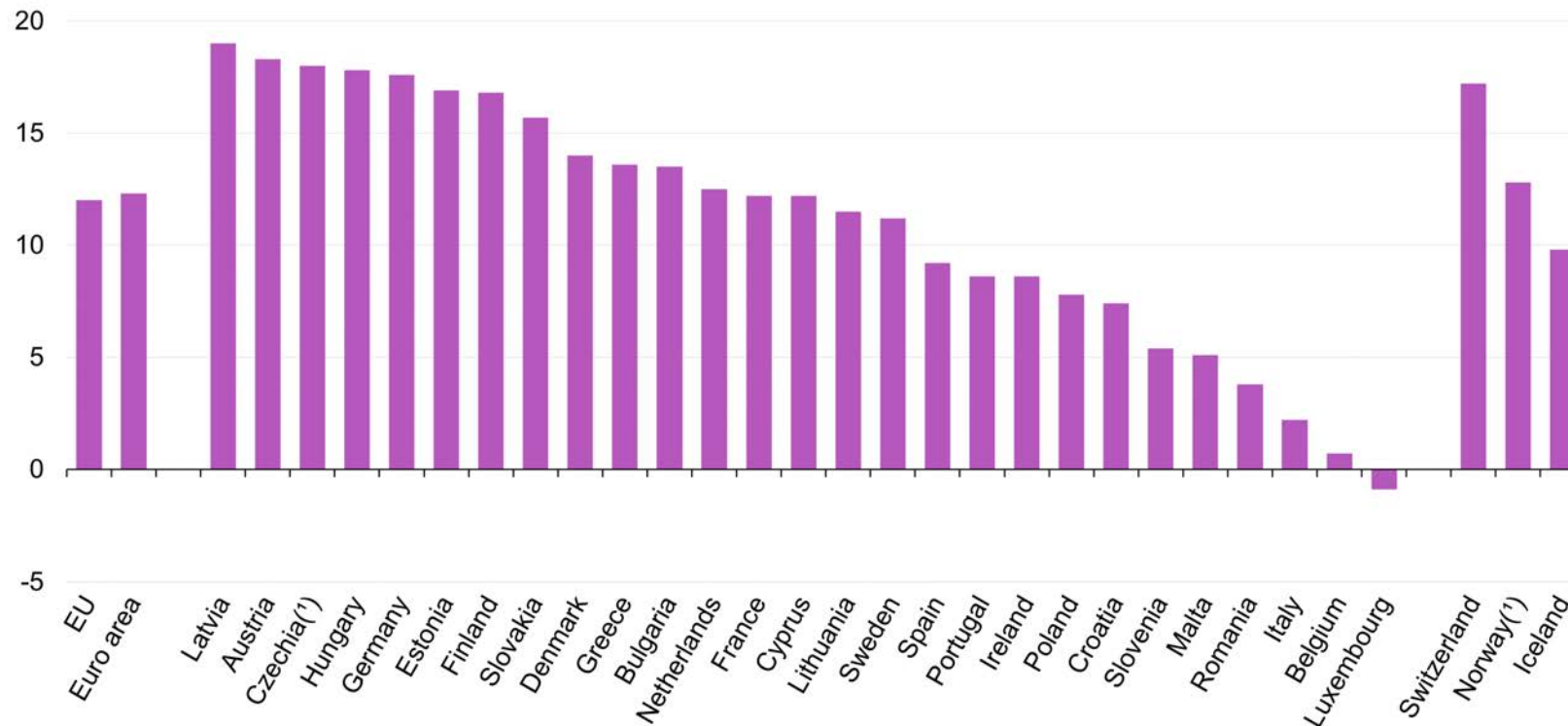
O 5 a více procentních bodů více oproti celku



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)



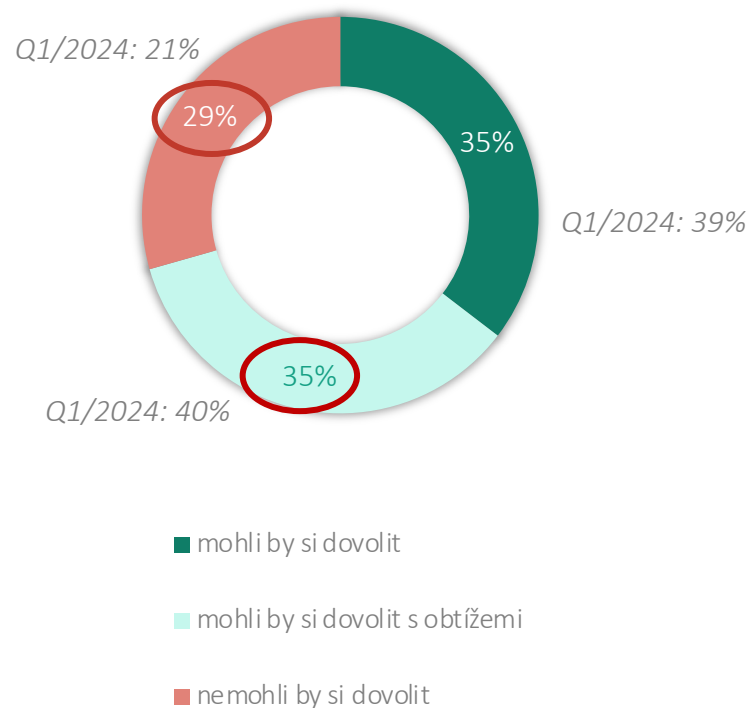
The unadjusted gender pay gap by economic control (%), 2023

	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



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

Jak obtížné je zaplatit neočekávaný výdaj 540 EUR

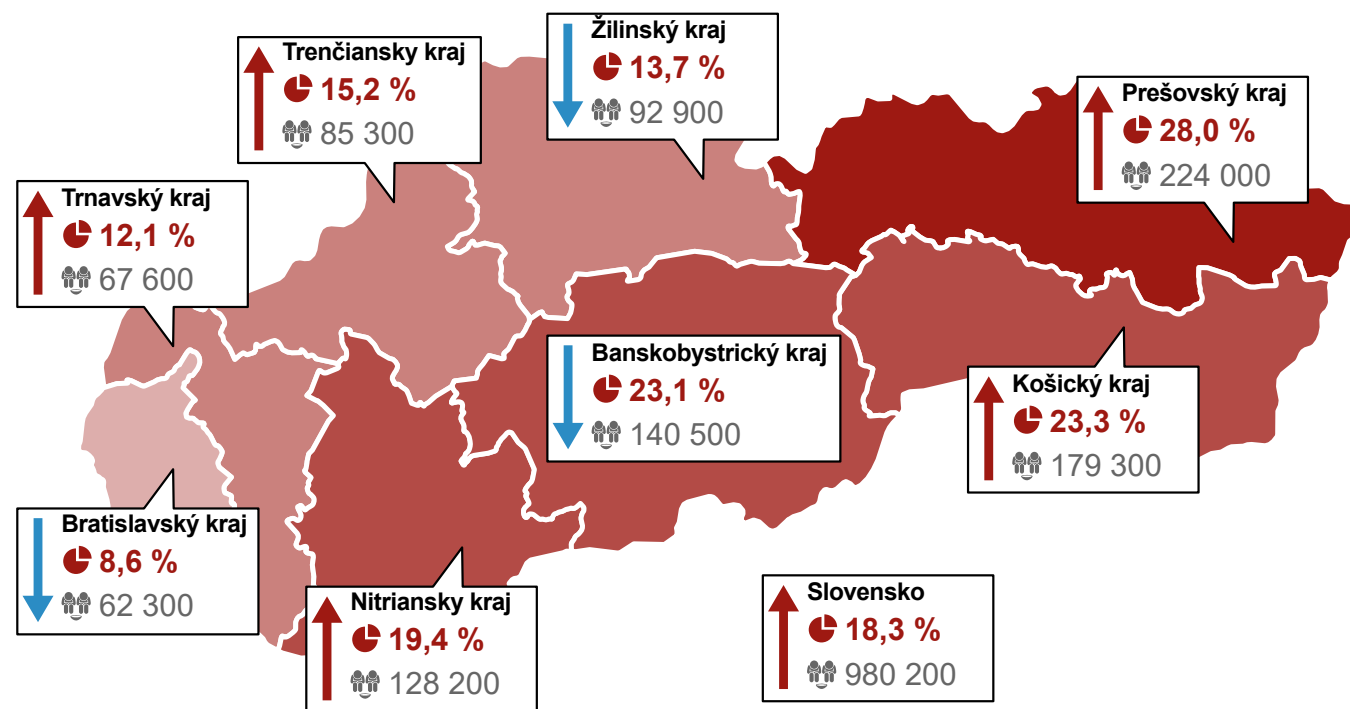


(zvýrazněn rozdíl **oproti poslední vlně měření** vyšší o 5 a více bodů – negativní vývoj **červeně**, pozitivní vývoj **zeleně**)



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 %

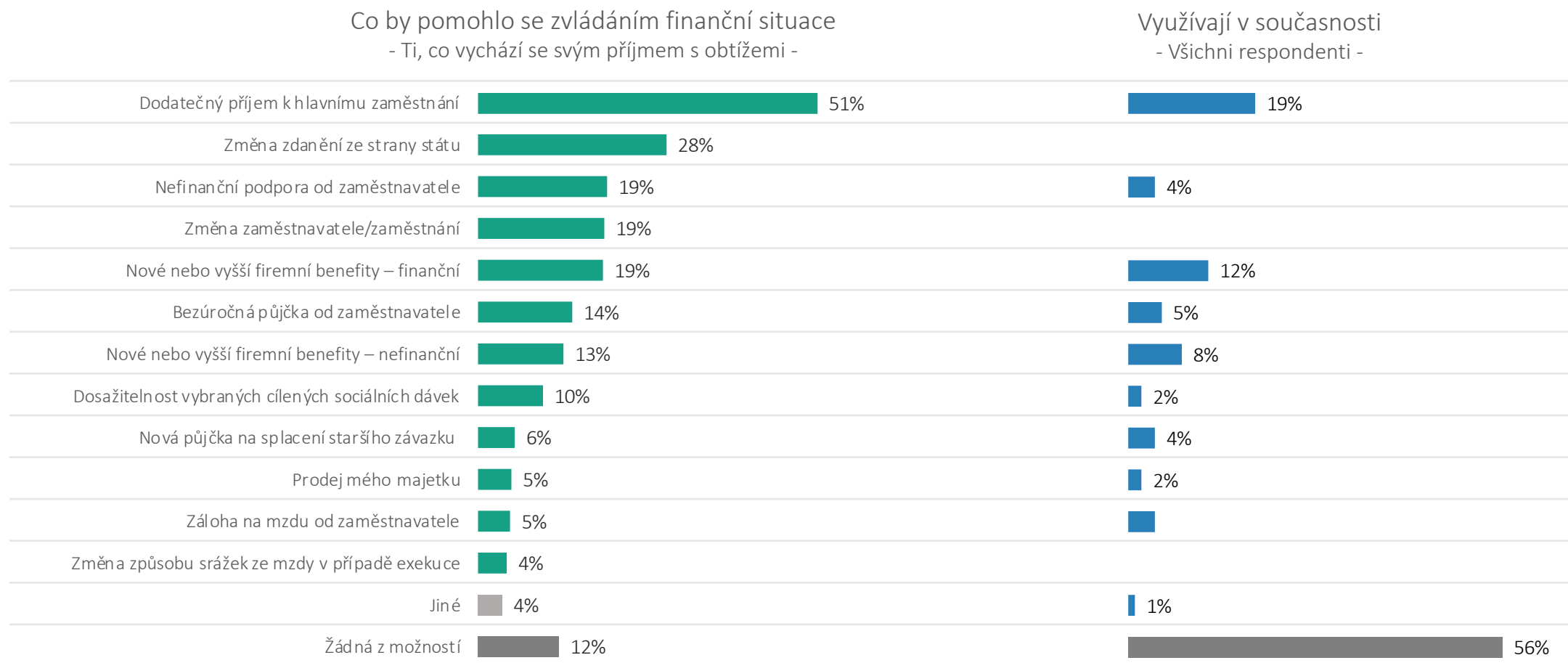
- 📊 podiel obyvateľov ohrozených chudobou¹⁾
- 👤 počet obyvateľov ohrozených chudobou²⁾
- ↑ nárast počtu chudobných medziročne
- ↓ pokles počtu chudobných medziročne

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



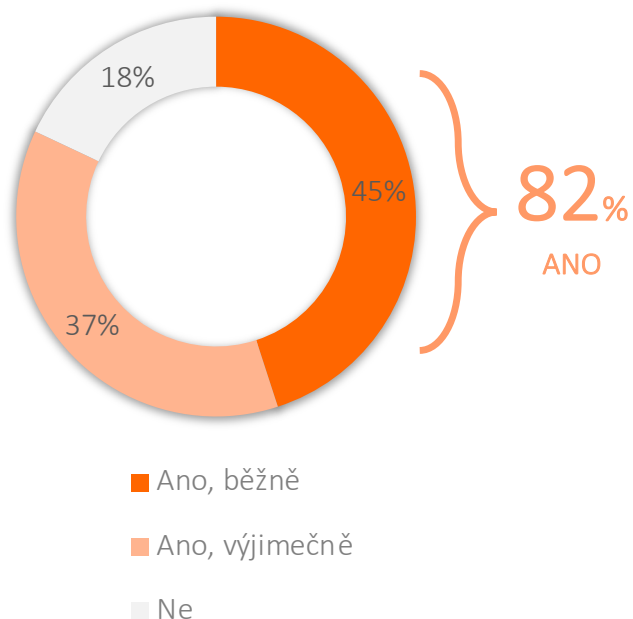
Co by pomohlo lidem ve fin. potížích lépe zvládat situaci (JobsIndex, podzim 2025)



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%



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

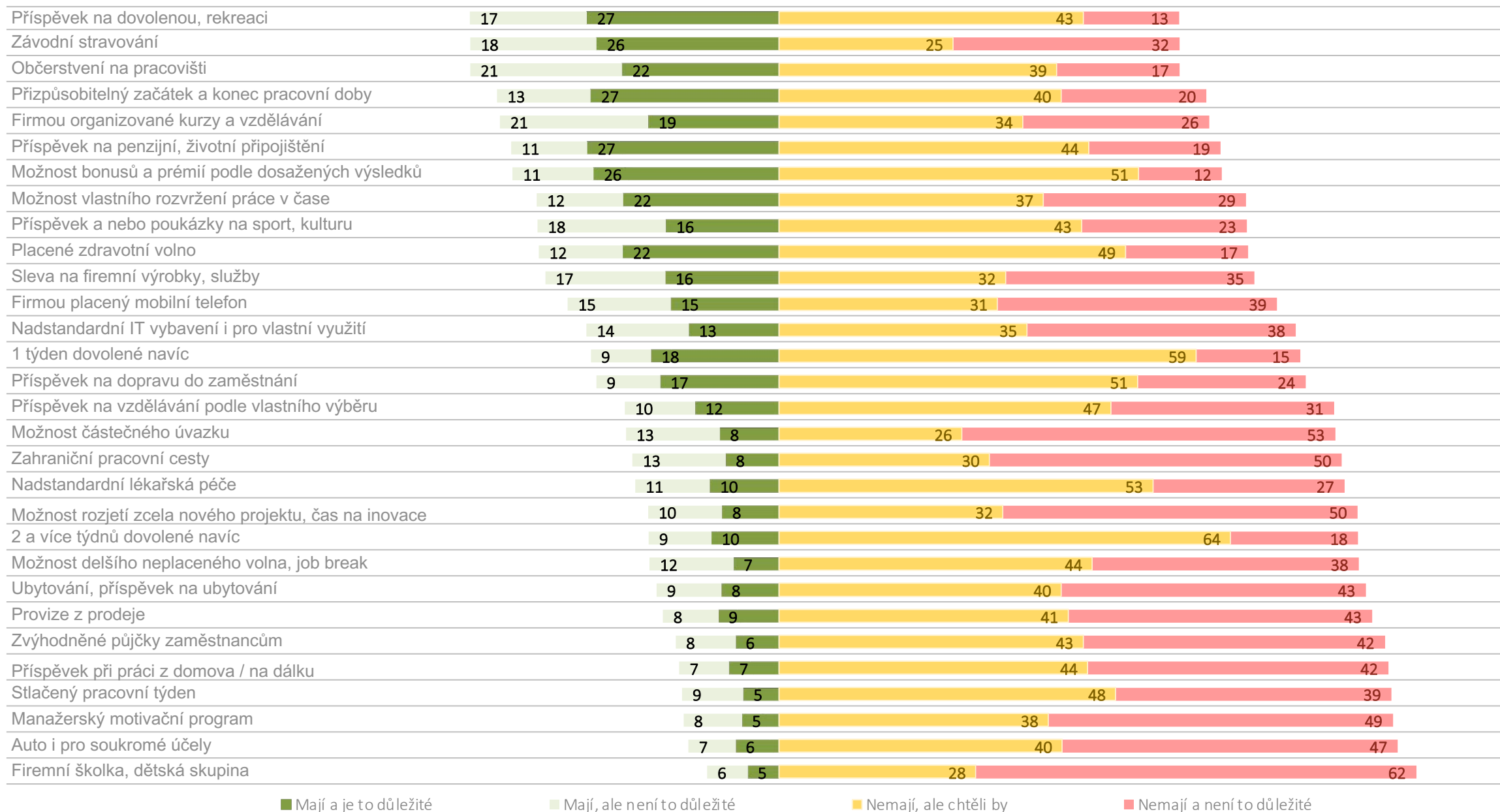
Systematické přetěžování není dlouhodobě slučitelné s rychlým stárnutím pracující populace.



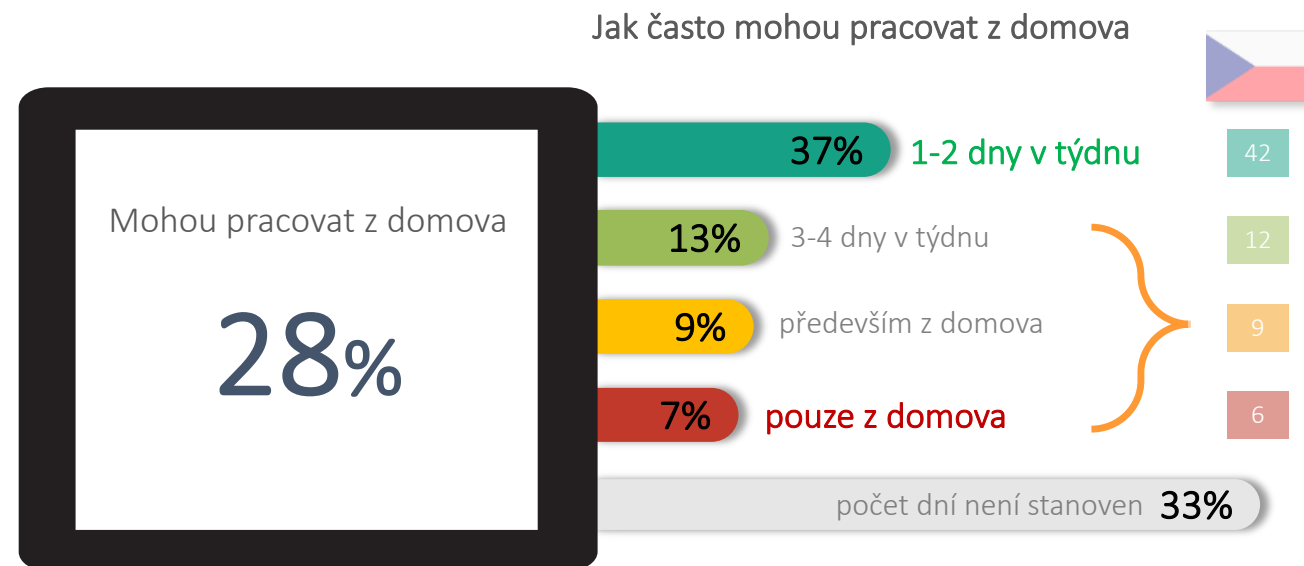
Přístup k lidem, flexibilita a autonomie v práci



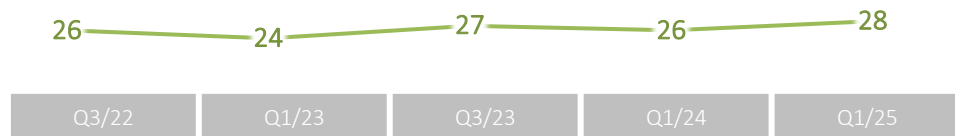
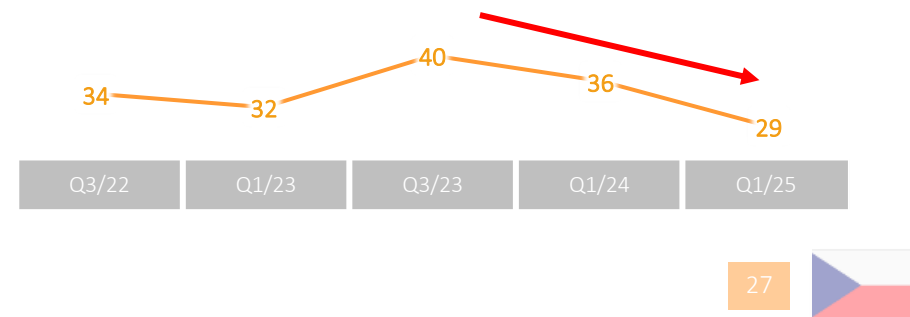
Dostupnost a žádanost hlavních benefitů na Slovensku (JobsIndex, podzim 2025)



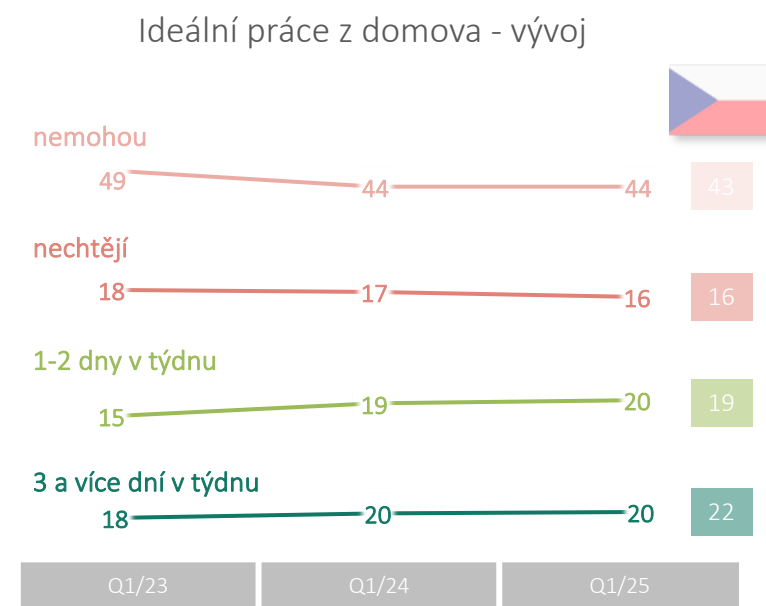
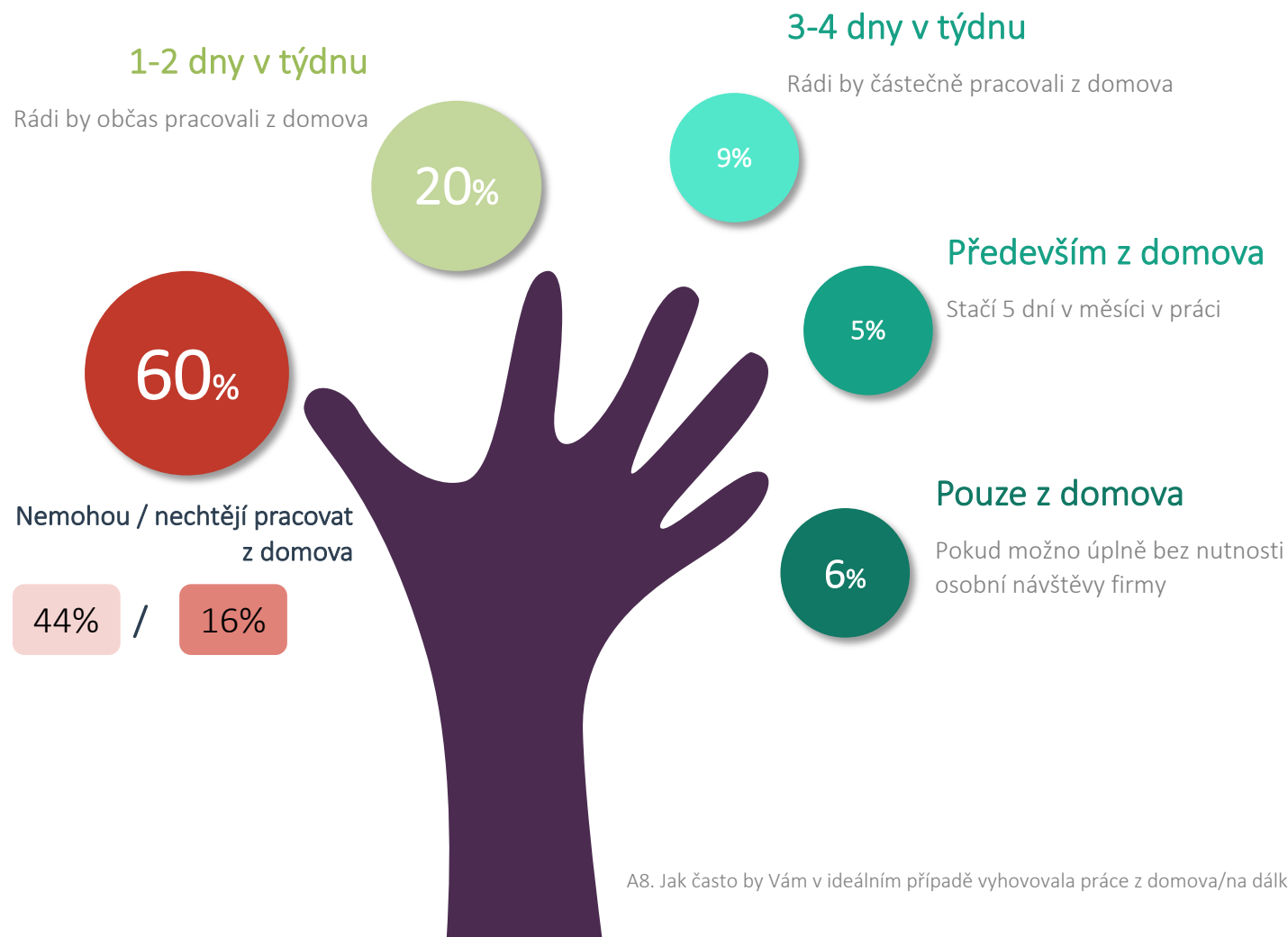
Možnosti práce z domova podle zaměstnanců na Slovensku (JobsIndex, jaro 2025)



Ti, co mohou většinu času pracovat z domova - vývoj

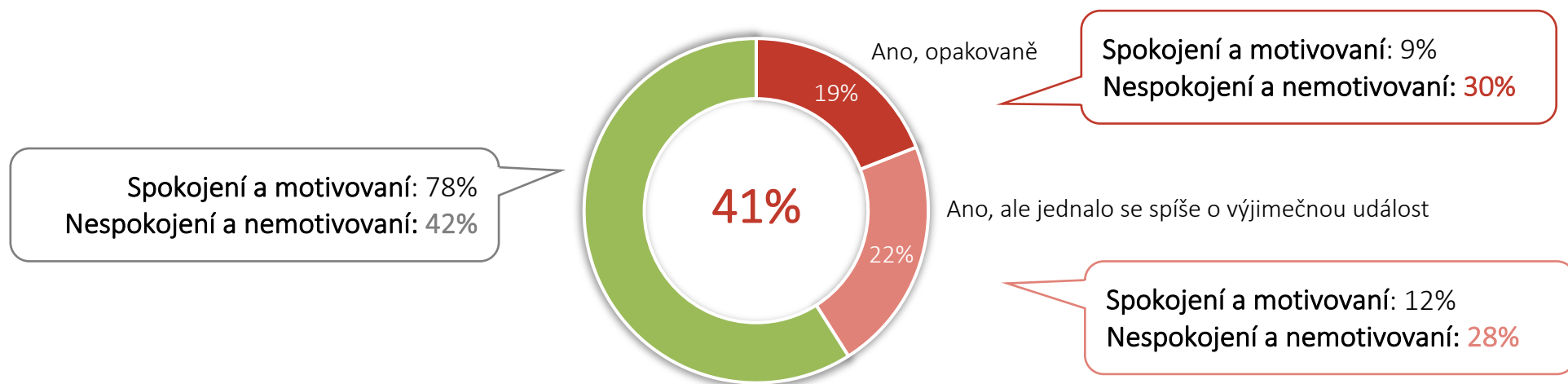


Ideální práce z domova podle zaměstnanců (JobsIndex, jaro 2025, Slovensko)



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

ZAŽILI V POSLEDNÍ DOBĚ NEFÉR JEDNÁNÍ OD SVÉHO ZAMĚSTNAVATELE



	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%).

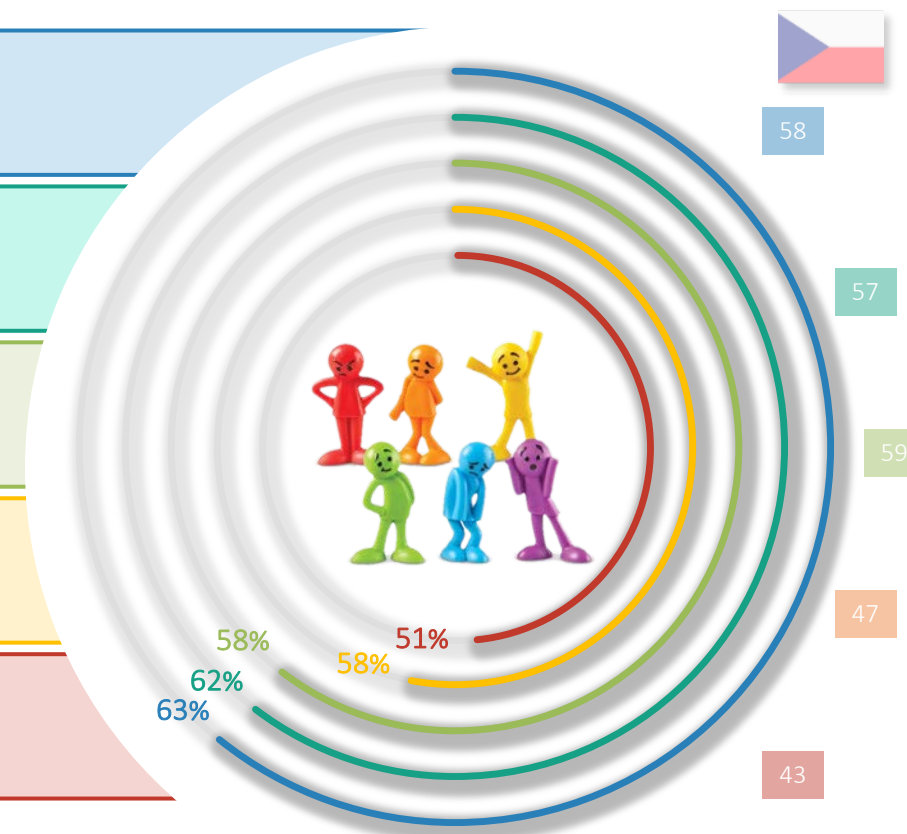
S **PŘEMÍROU PRÁCE** se setkala **62%** zaměstnanců. Uvádějí zejména sníženou snahu ostatních (44%) a pracovní přetížení (41%).

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.

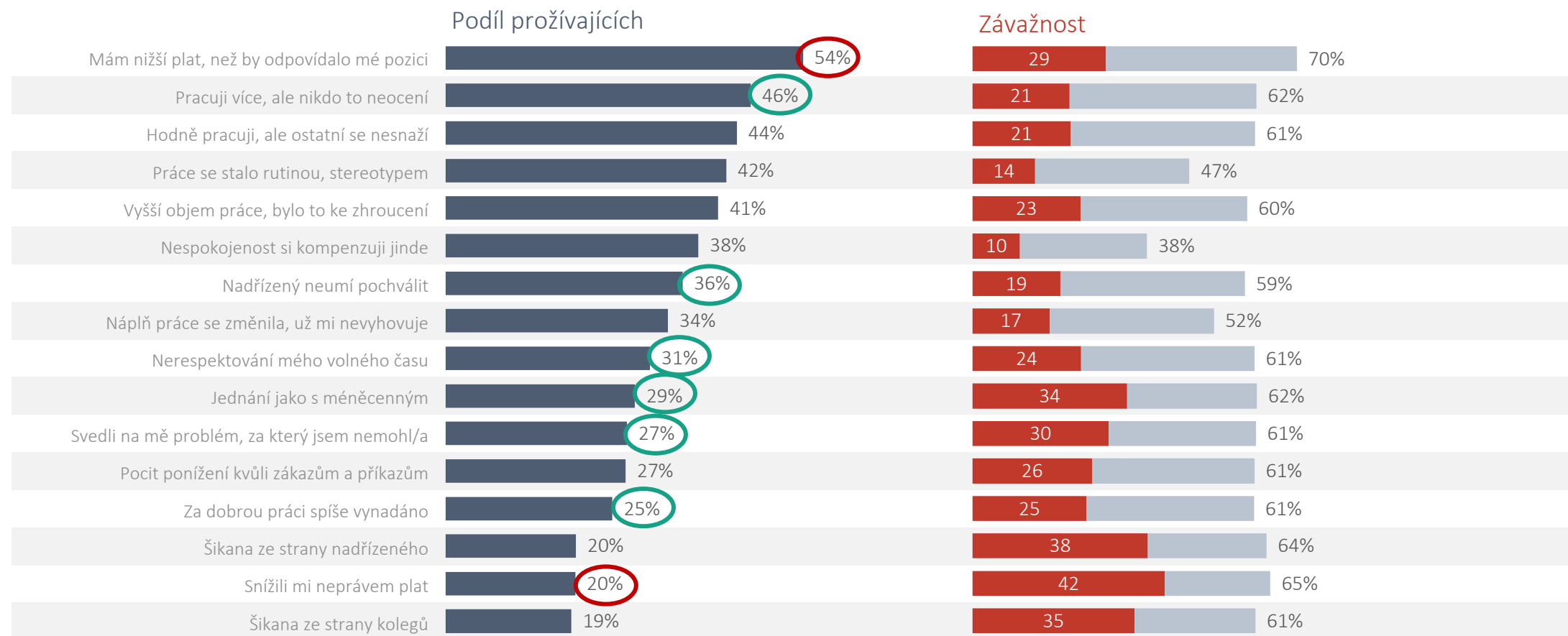


16 testovaných „pocitů“ jsme sloučili do 5 skupin:

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 zhroutení; **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.



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**)

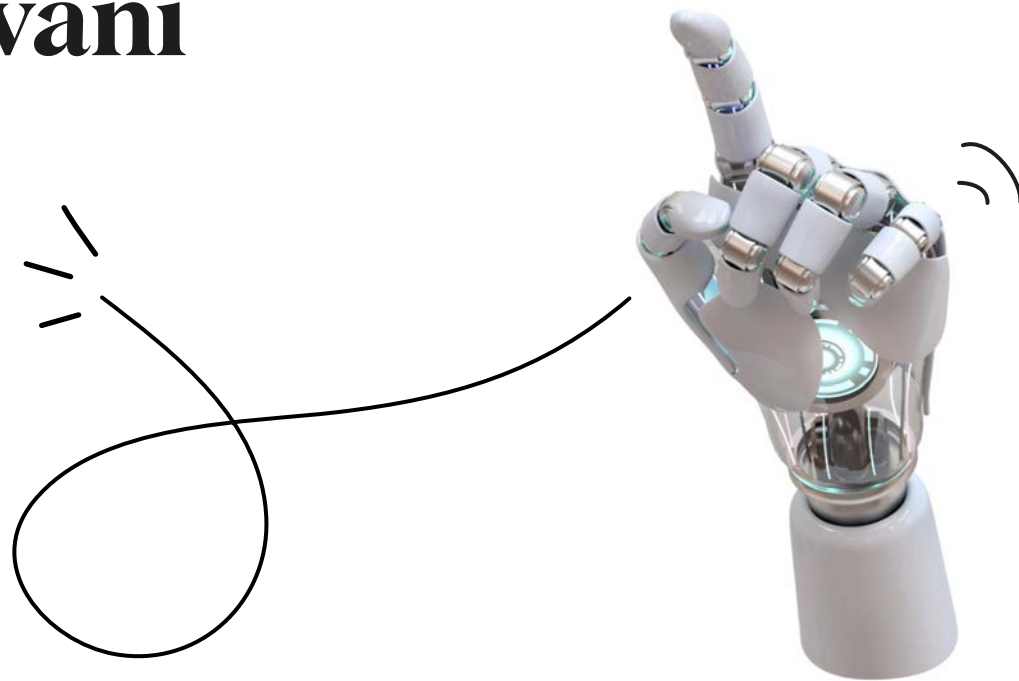


Nedostatek uznání = podhoubí vztahových patologií v práci.

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

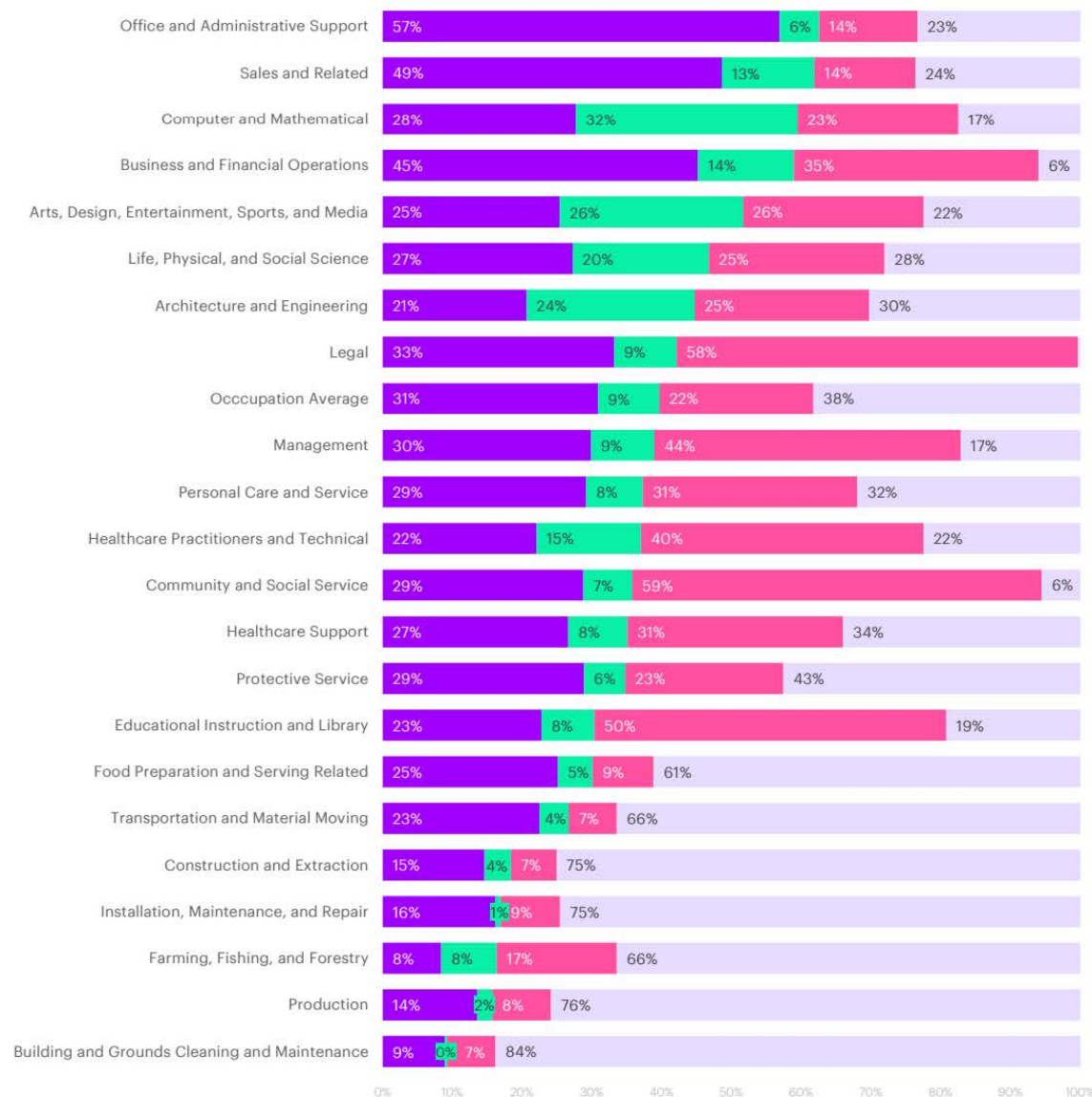


Digitalizace a využívání AI dopady na vzdělávání a rozvoj v práci



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.

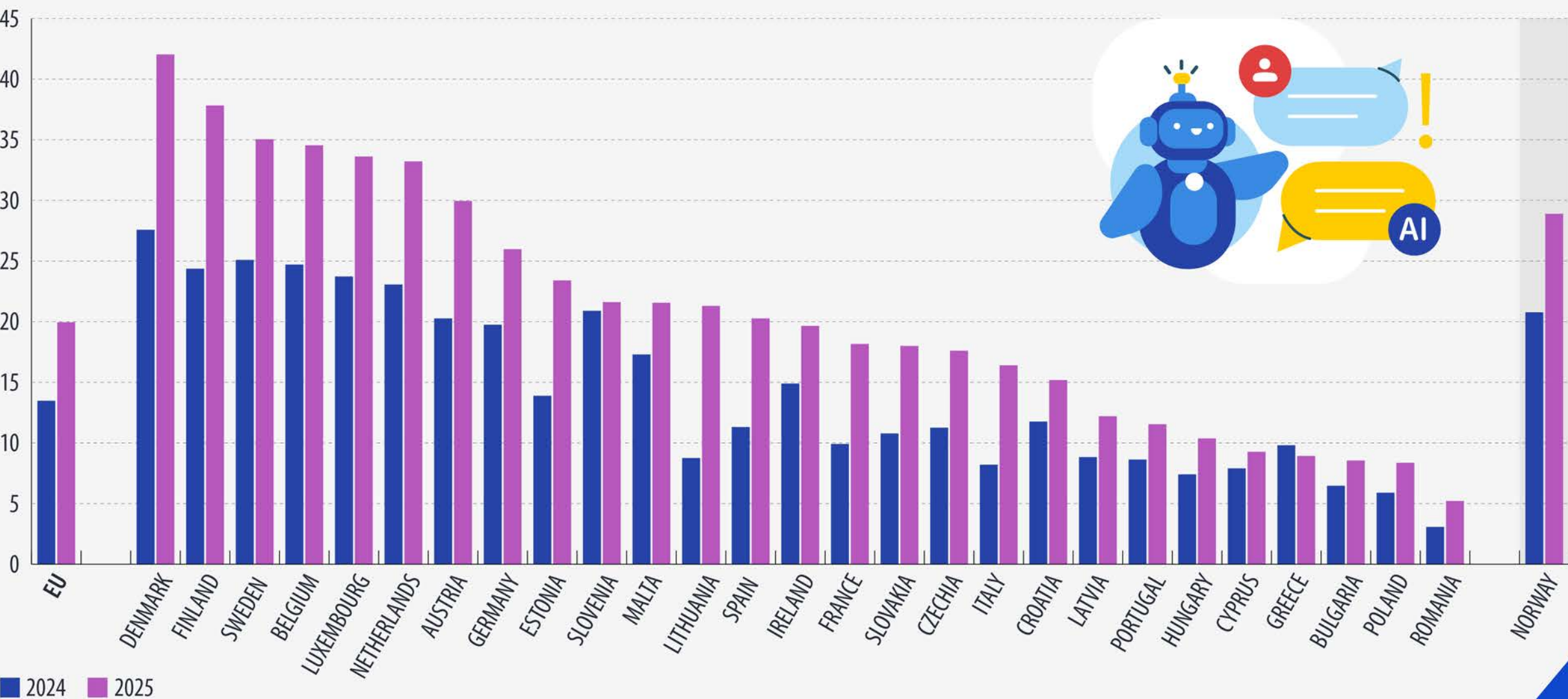


customer segmentation
use communication techniques
customer relationship management
think analytically follow company standards
develop animations develop creative ideas
economics adjust priorities
plan teamwork
assertiveness assume responsibility
sales activities project management communication
sell 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



Enterprises using AI technologies, 2024 and 2025

(% of enterprises)

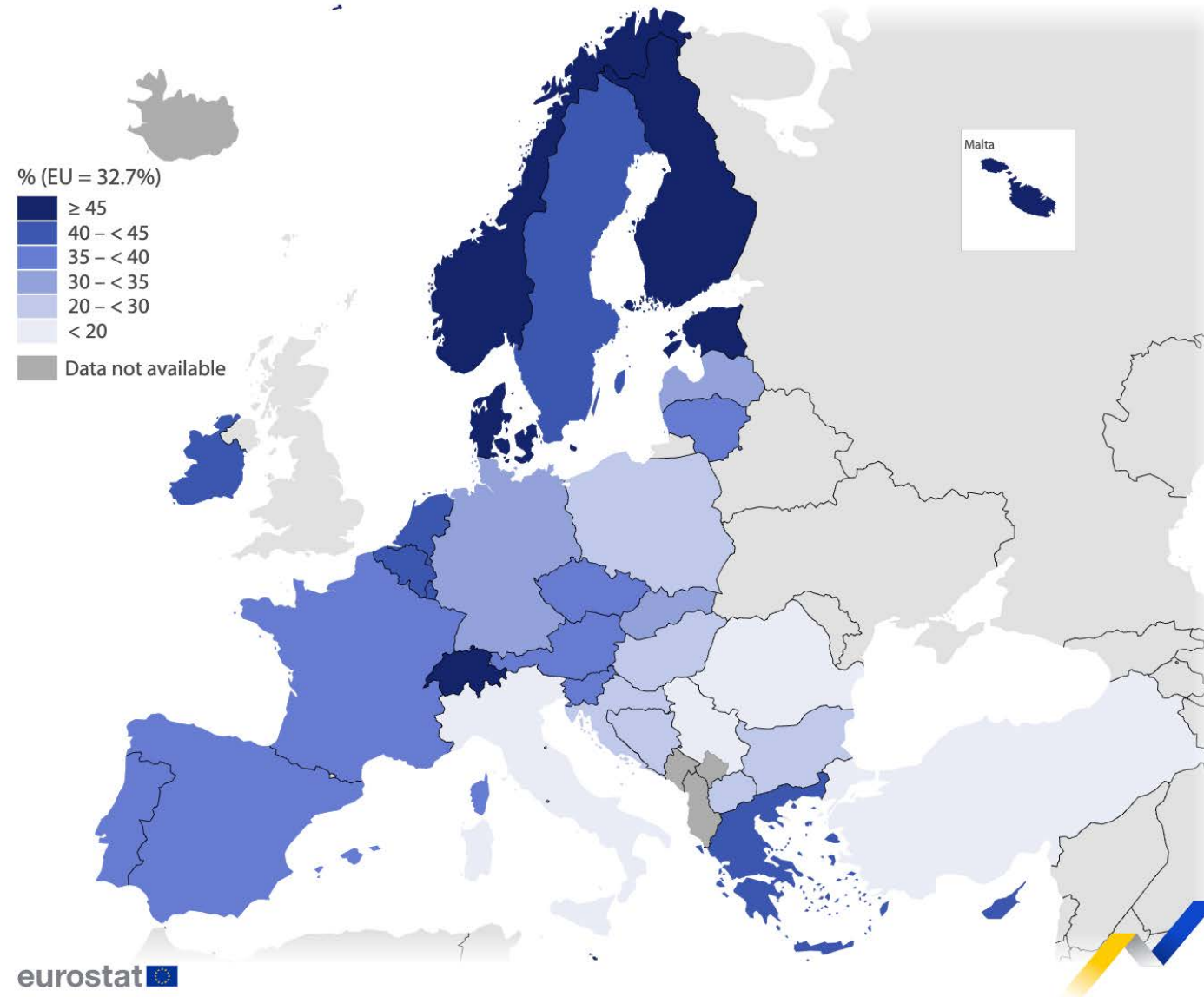


■ 2024 ■ 2025

Countries ranked based on 2025 values, highest to lowest. Netherlands: break in time series.

Use of generative AI tools in 2025

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



eurostat 

Source dataset: isoc_ai_iaiu

Administrative boundaries: © EuroGeographics © OpenStreetMap

Cartography: Eurostat – IMAGE, 12/2025

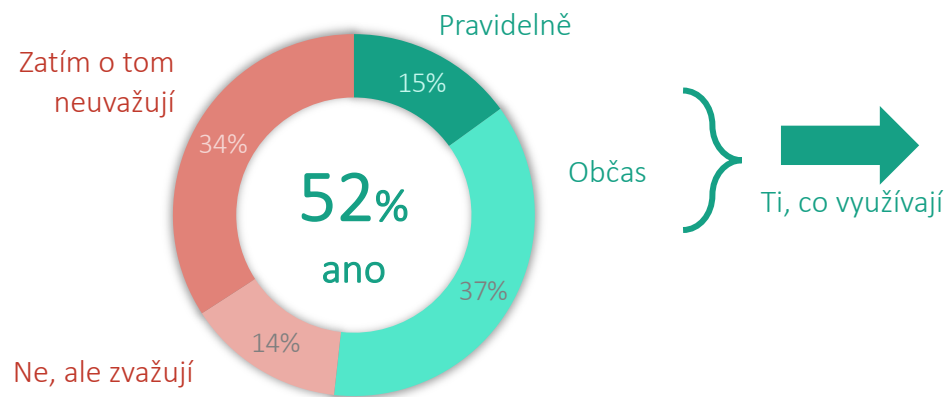
Kosovo* - This designation is without prejudice to positions on status, and is in line with UNSCR 1244/1999 and the ICJ Opinion on the Kosovo declaration of independence.



Používání aplikací generativní AI mimo práci na Slovensku

(JobsIndex, podzim 2025)

Využívají AI mimo práci

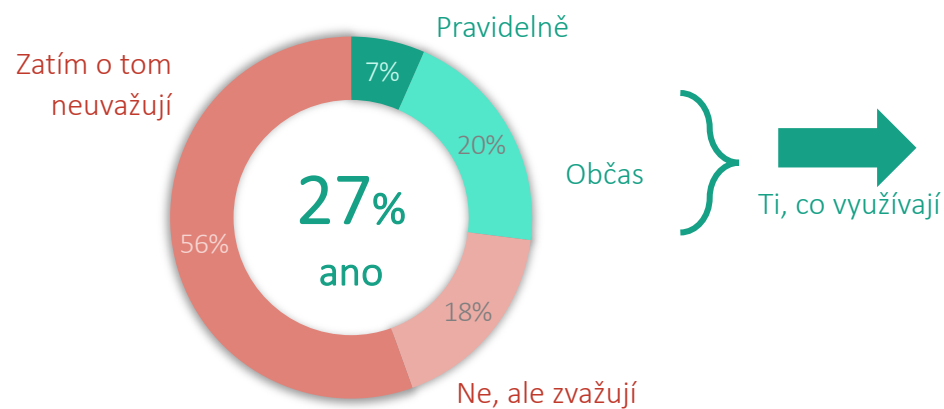


Jaká témata s využitím AI řeší

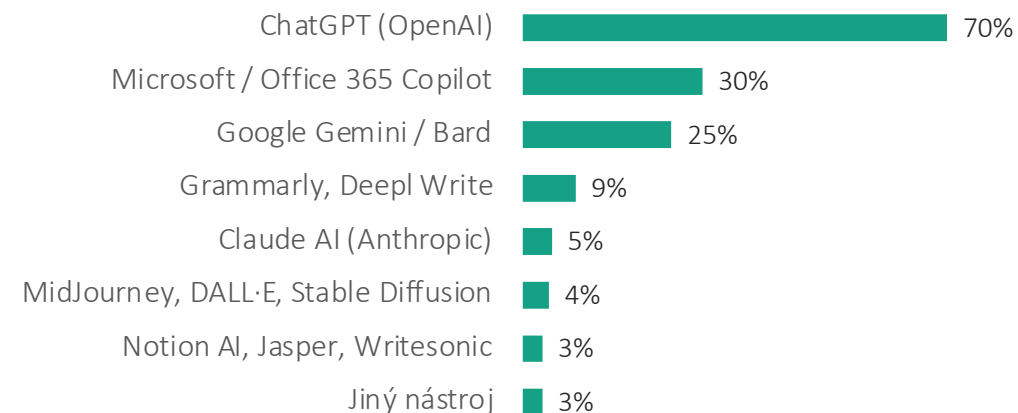


Používání aplikací generativní AI při práci na Slovensku (JobsIndex, podzim 2025)

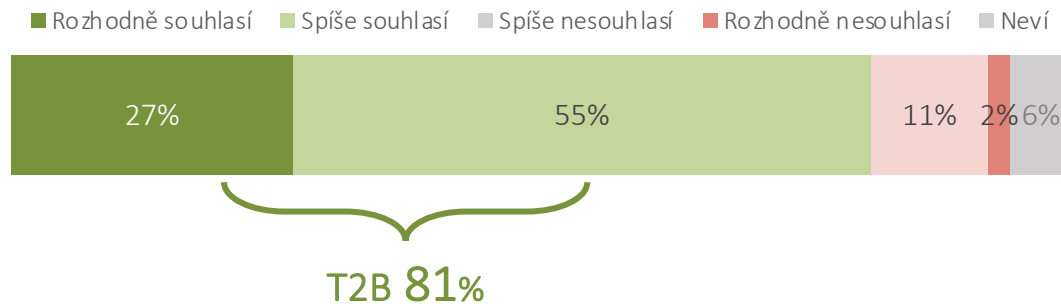
Využívají AI v práci



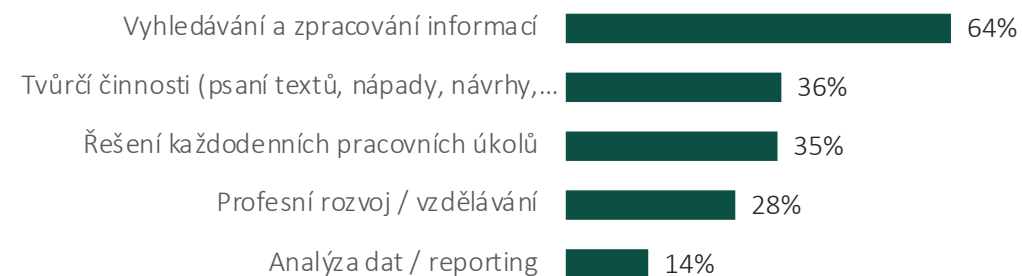
Nejčastěji využívané nástroje AI



AI mi pomáhá být efektivnější v práci

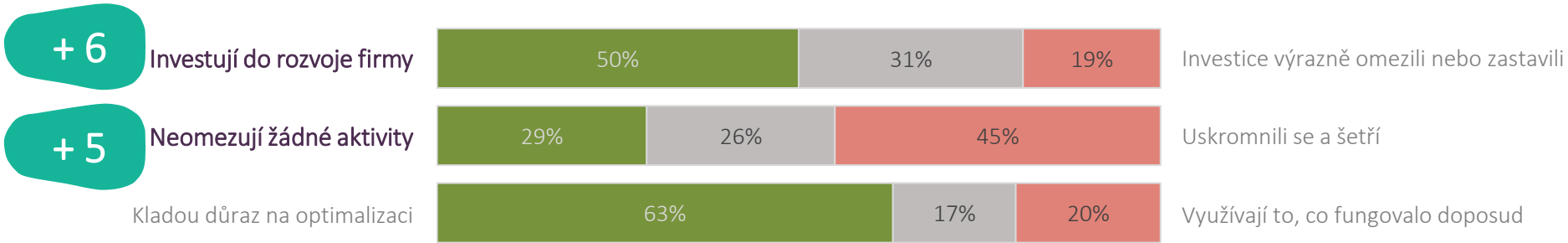


Při jakých činnostech využívají AI

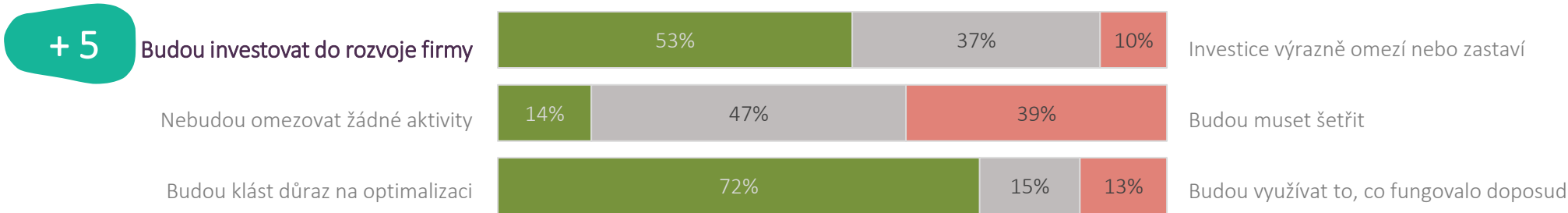


Stejně jako v předchozích vlnách je pro firmy klíčová především optimalizace nákladů a procesů. Roste ale také ochota investovat do rozvoje a inovací. Firmy začínají vytvářet předpoklady pro dlouhodobý růst.

ŘEŠENÍ SOUČASNÉ SITUACE



POSTUP DO BUDOUČNA



 více oproti poslední vlně
 méně oproti poslední vlně

zobrazeny jen rozdíly o 5 a více p.b.

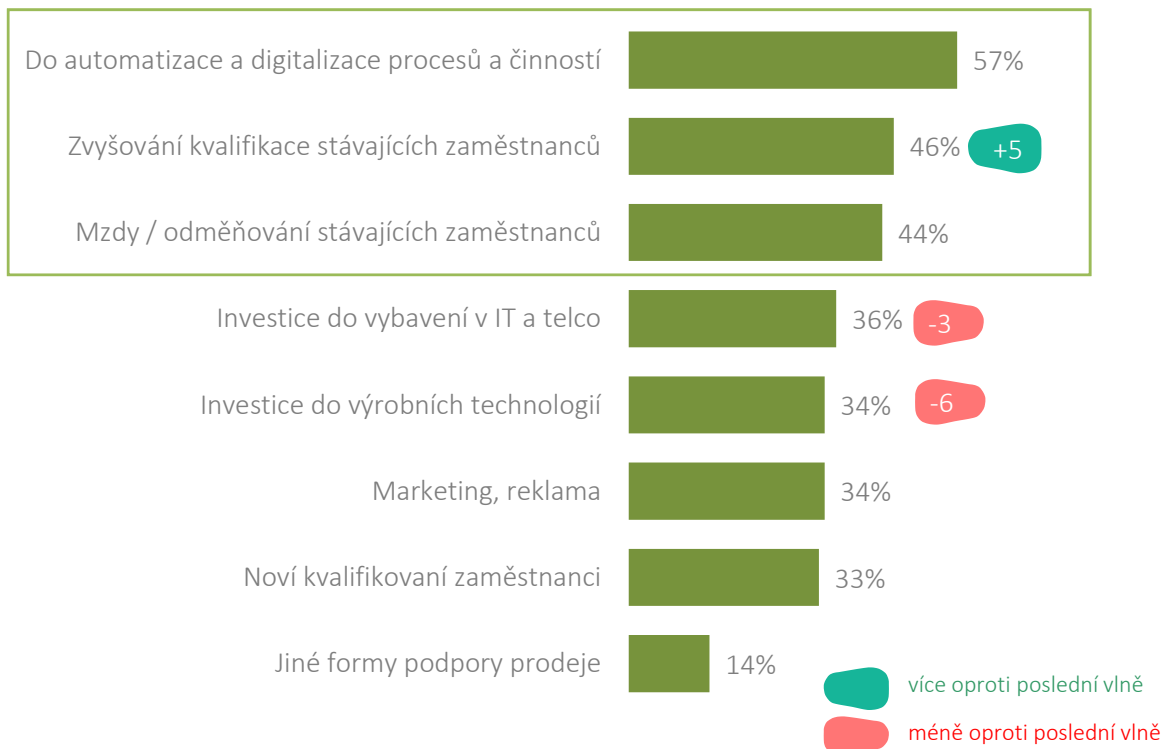
N6. Vyberte z následujících dvojic vždy ten výrok, který pro vaši firmu platí. Pokud se nemůžete rozhodnout, zvolte střední možnost „0“.
N7. A jak hodláte postupovat do budoucna? Vyberte opět vždy ten výrok, který pro vaši firmu platí. Pokud se nemůžete rozhodnout, zvolte střední možnost „0“.

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

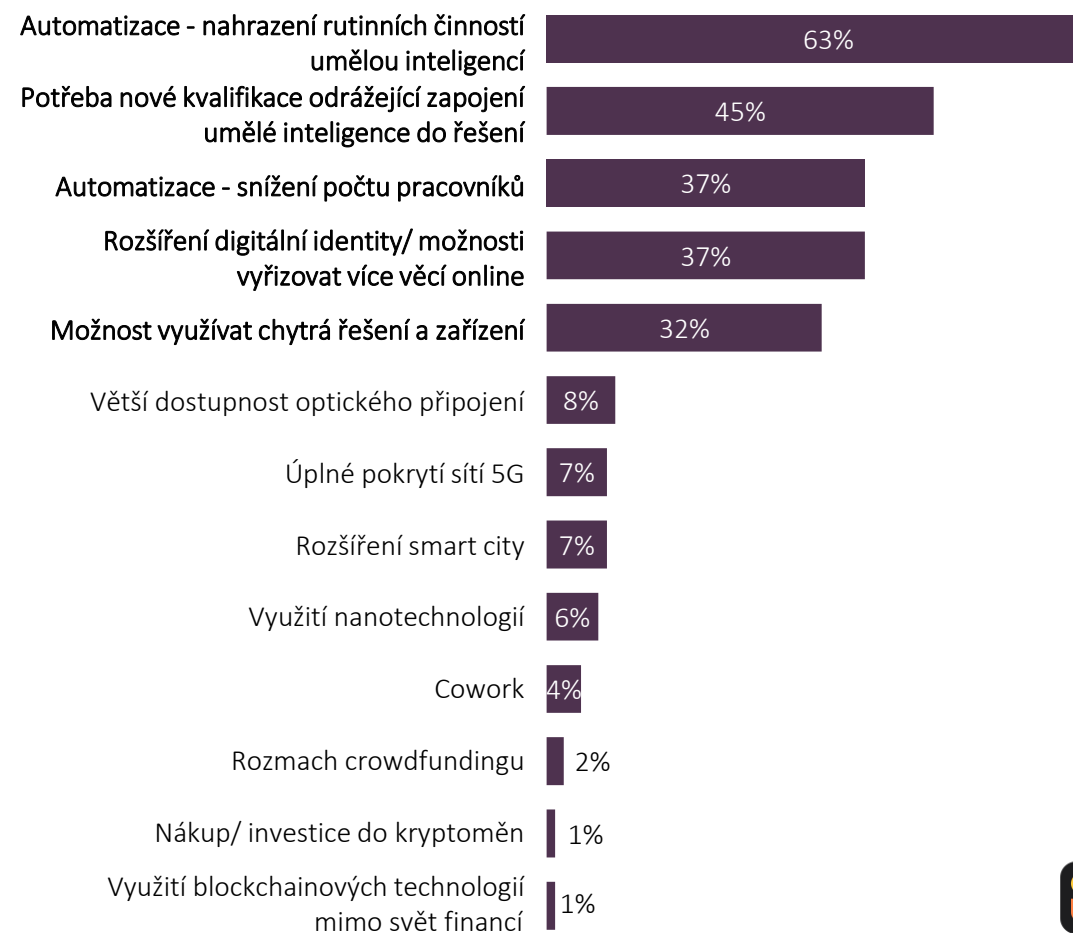
50% firem
v současnosti investuje
do rozvoje firmy



DO ČEHO FIRMY INVESTUJÍ

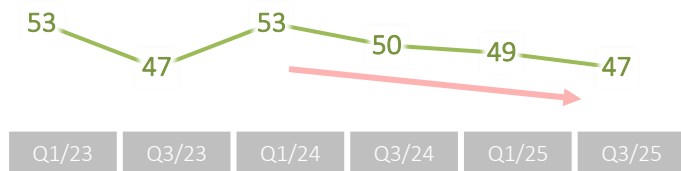


NEJDŮLEŽITĚJŠÍ TRENDY PRO NÁSLEDUJÍCÍ 2 ROKY



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

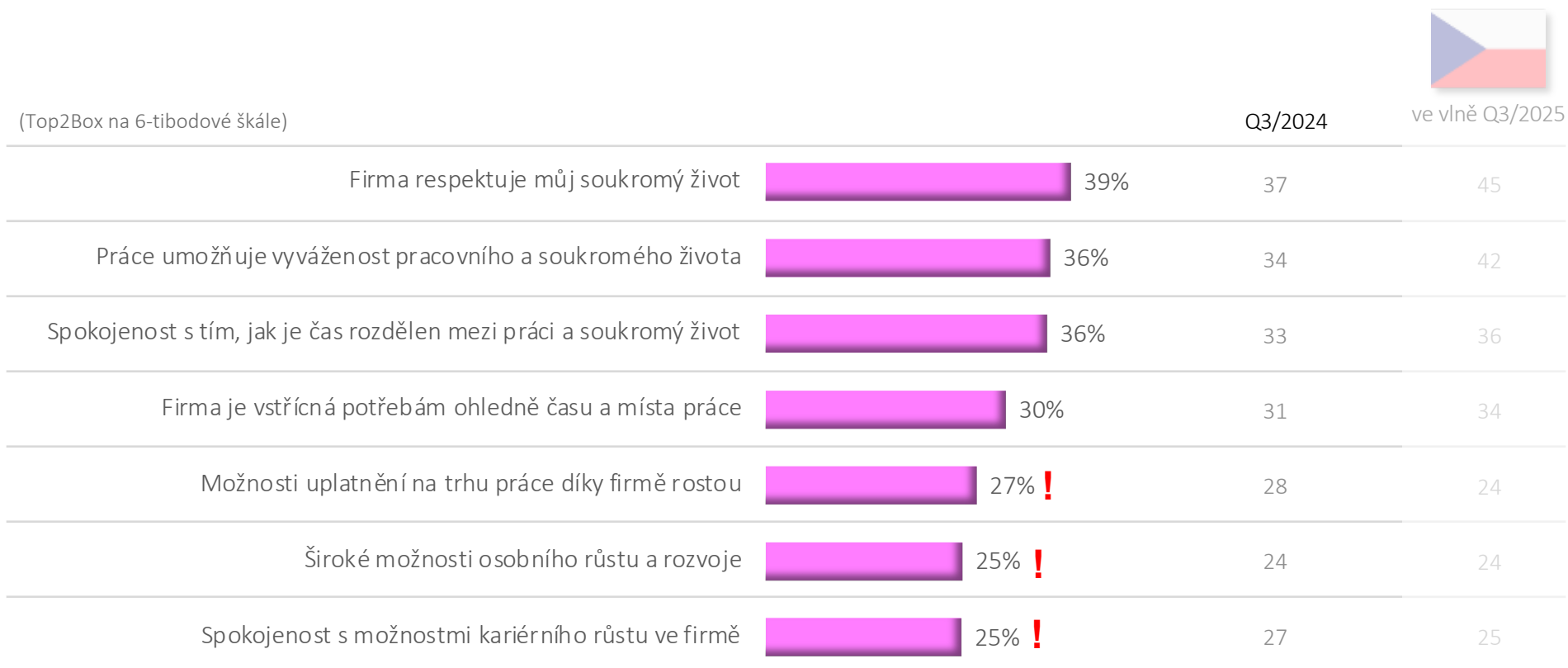
50 48 47 45

27 26 27 30
23 26 27 25

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

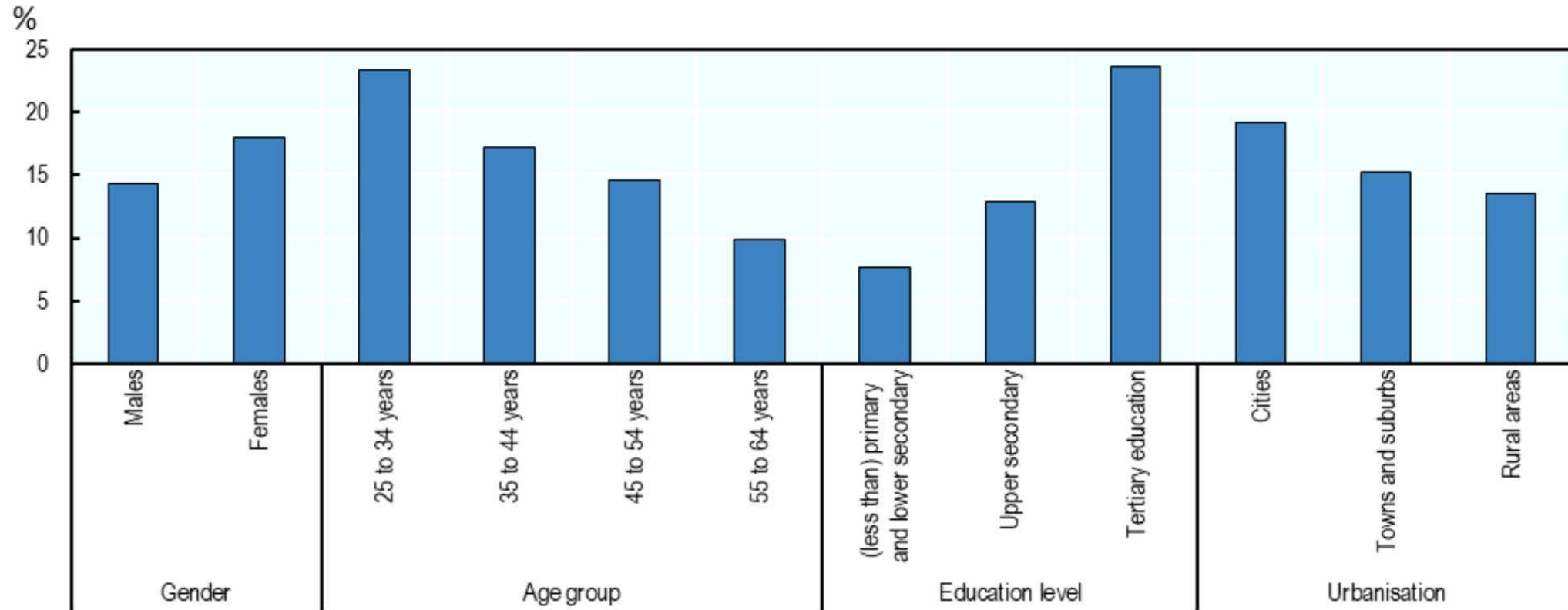


Hodnocení možností rozvoje a sladění práce a soukromí (JobsIndex, podzim 2025)



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)



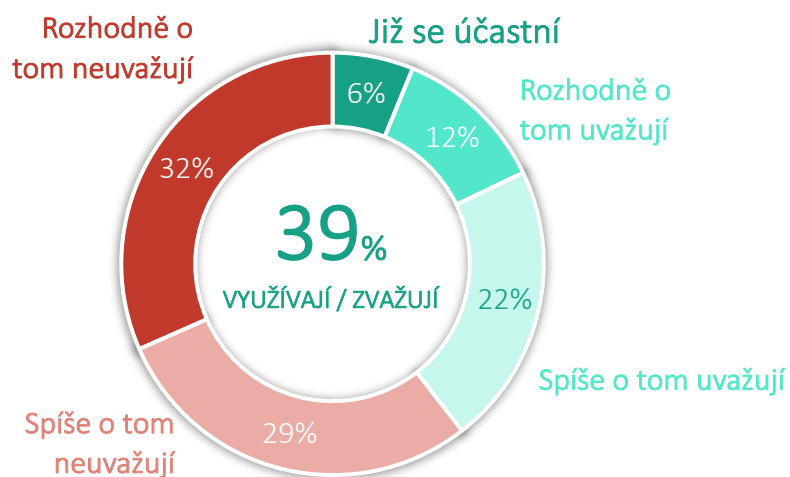
Note: Unweighted average for OECD member countries in the EU, where data is available

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



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

VZDĚLÁVÁNÍ, ZA KTERÉ SI PLATÍ SAMI



INVESTICE DO VZDĚLÁVÁNÍ V ROCE 2025

ti, kteří využívají / zvažují



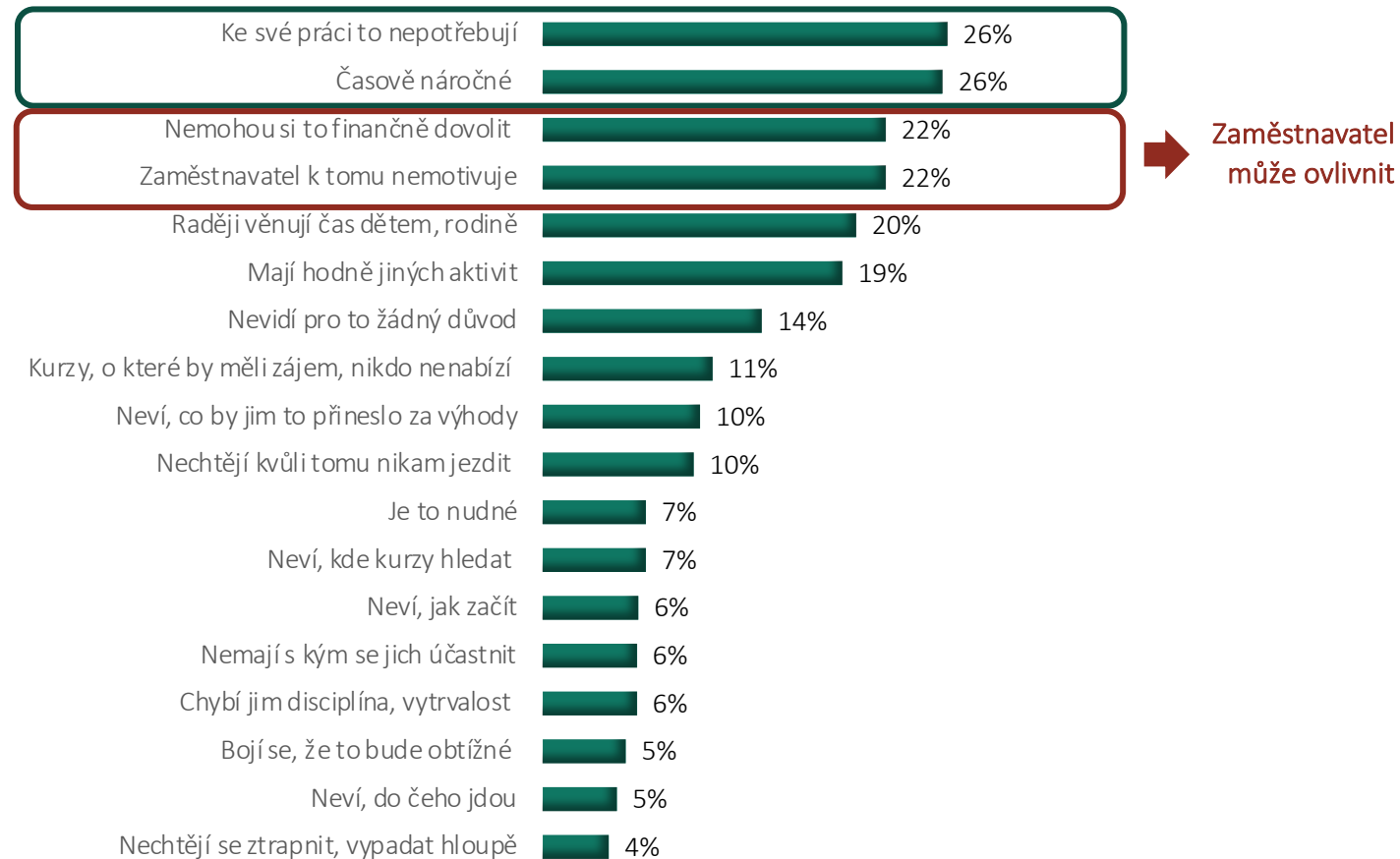
L8. Kdy máte vy osobně čas věnovat se vzdělávání?

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

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



Důvody nevzdělávání se na Slovensku (JobsIndex, 2024)



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



**Zajímavější náplň práce a dlouhodobě lepší perspektiva
dobrého uplatnění (včetně finančních podmínek) je jedním
z nejdůležitějších motivů pro interní posuny i změny práce.**



Pro udržení talentů se zájmem posouvat firmu/společnost dále musíme mnohem lépe propojit firemní vzdělávání s cílených profesním a kariérním rozvojem lidí.

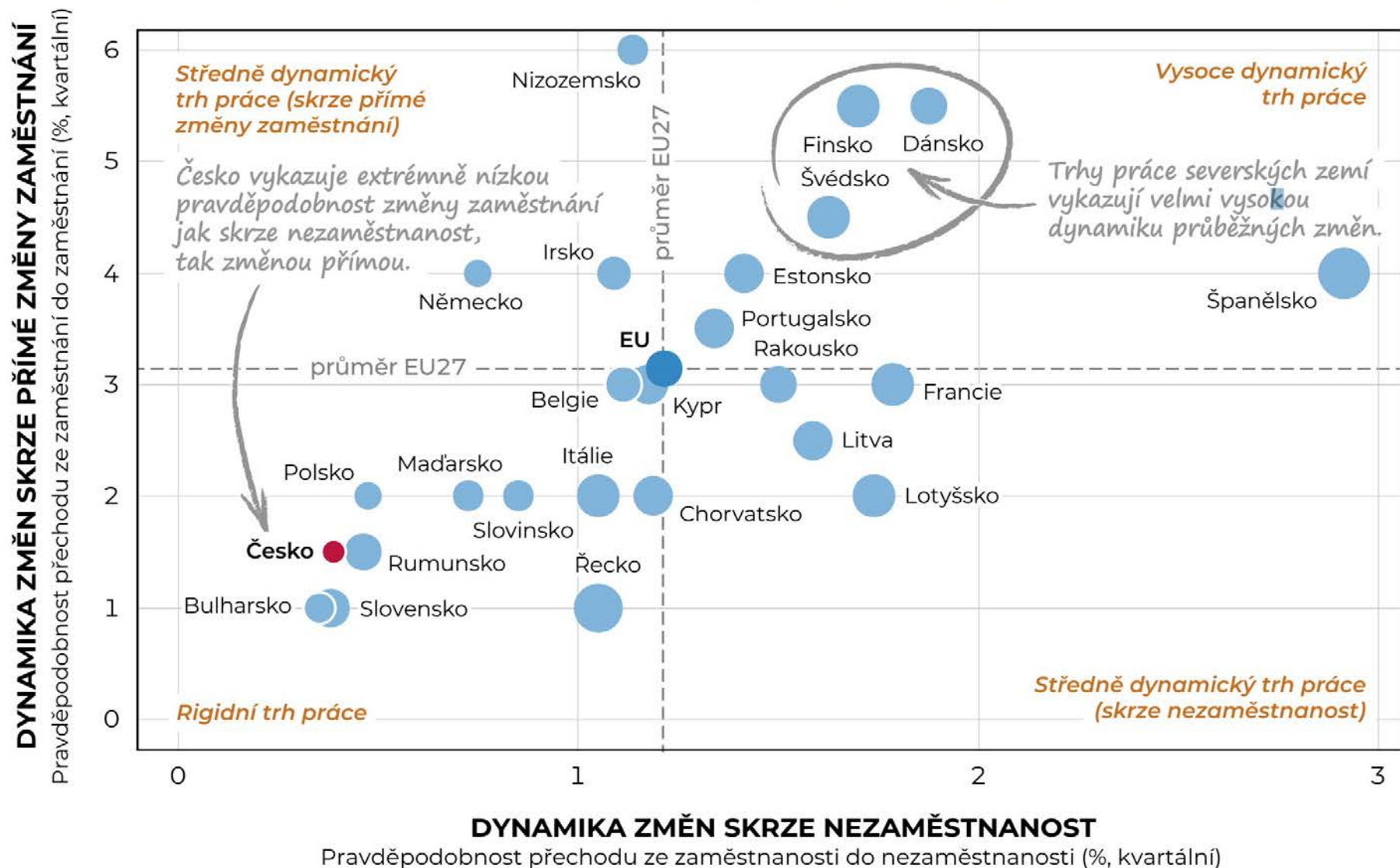
A to pokud možno všech. Vytěsňování podstatné části lidí ze zajímavých příležitostí na vedlejší kariérní koleje jen kvůli předsudkům s ohledem na věk, pohlaví, pečující roli či národnost nás výrazně zatěžuje a nakonec tratí všichni.



Vývoj fluktuace a mobility zaměstnanců



Graf 1: Flexibilita trhů práce zemí EU27



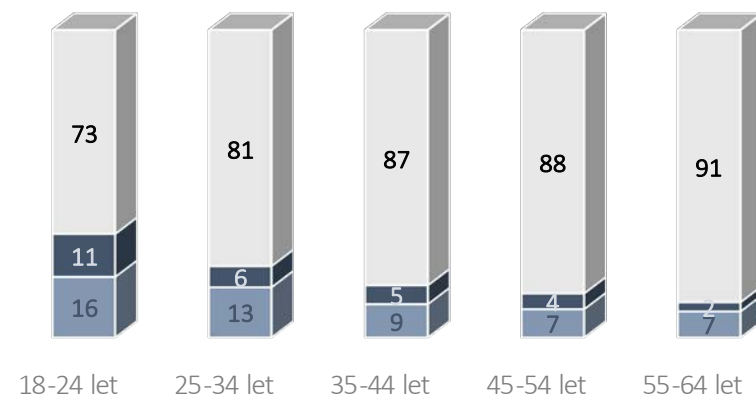
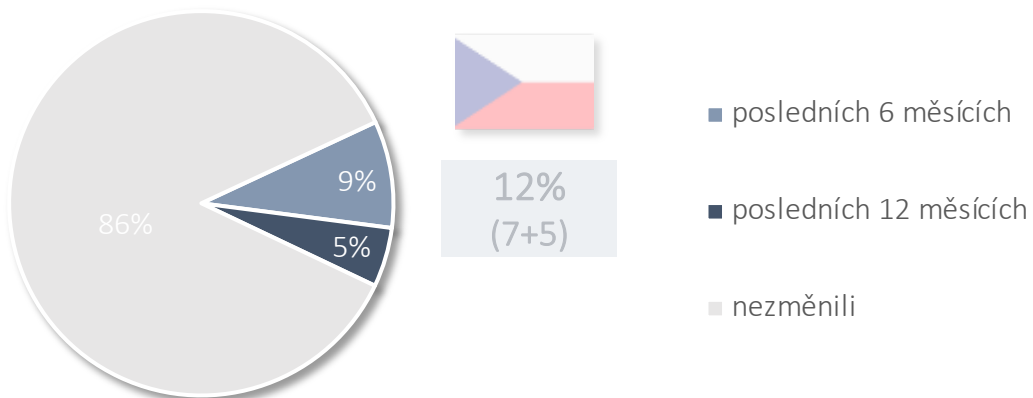
Zdroj: Eurostat (Labour market transitions: https://doi.org/10.2908/LFSI_LONG_Q, Job-to-job transitions: https://doi.org/10.2908/LFSI_LONG_E07).

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



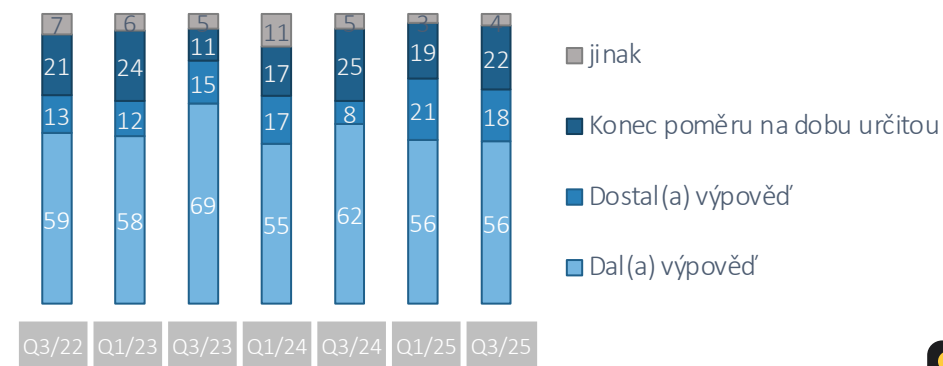
Změna k lepšímu



Změna k horšímu



JAKÝM ZPŮSOBEM ODEŠLI?

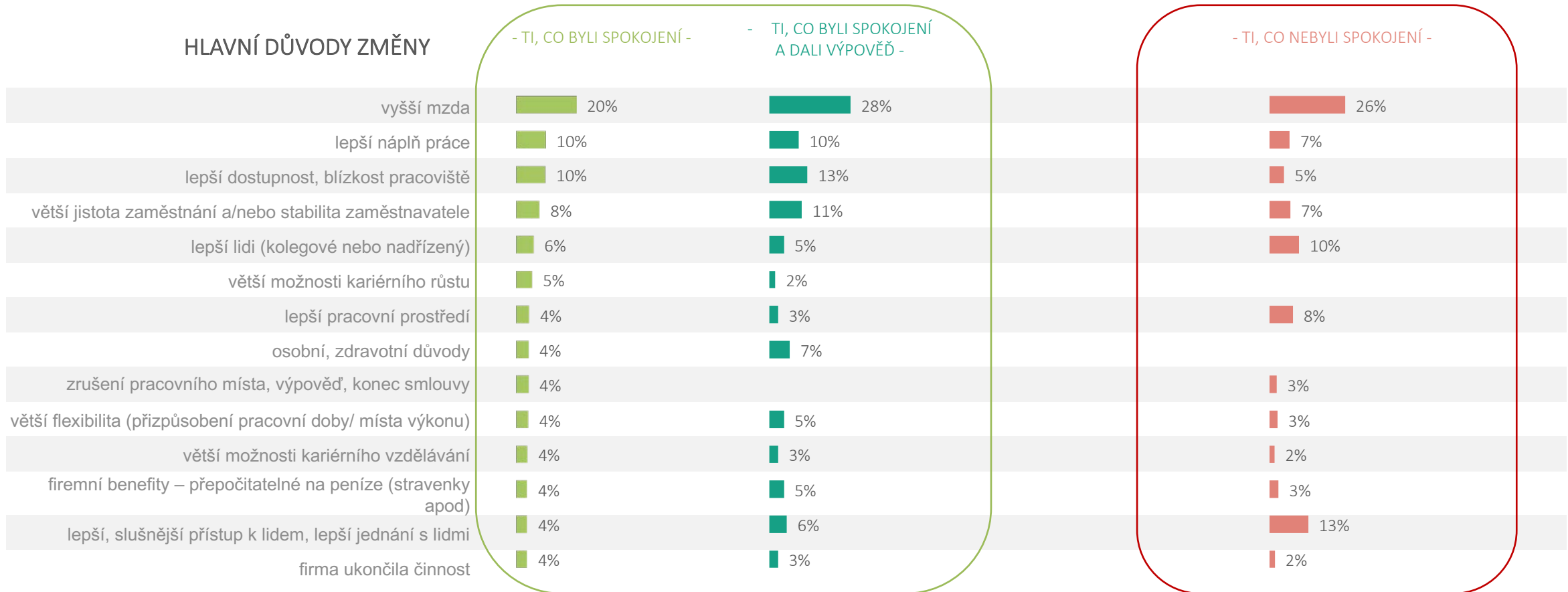


Fluktuace zaměstnanců 12m – hlavní důvody změny (JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)

SPOKOJENÍ V PŘEDCHOZÍM ZAMĚSTNÁNÍ **53%**

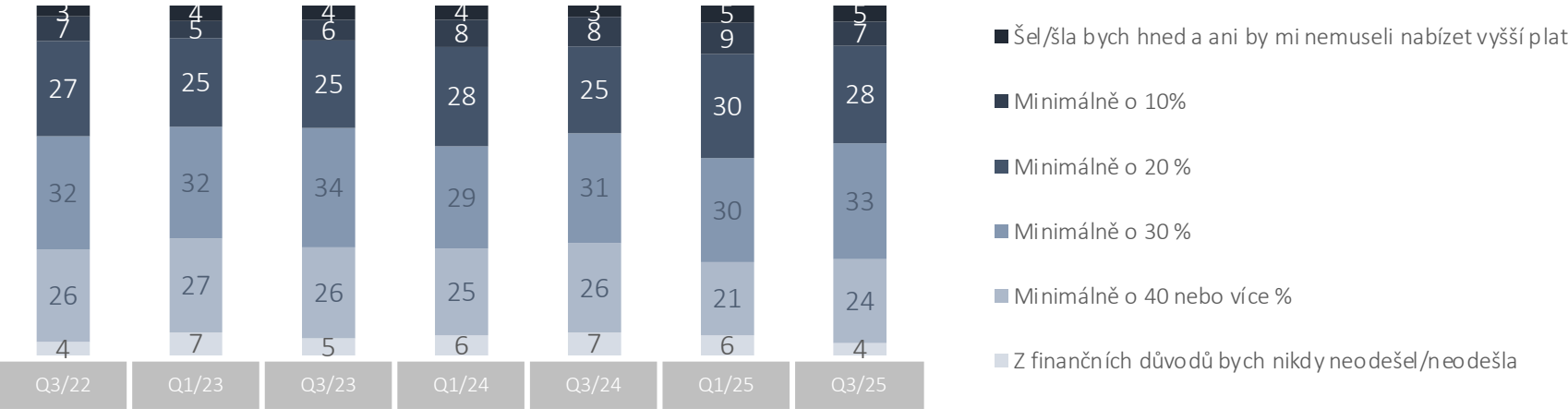
NESPOKOJENÍ V PŘEDCHOZÍM ZAMĚSTNÁNÍ **47%**

HLAVNÍ DŮVODY ZMĚNY



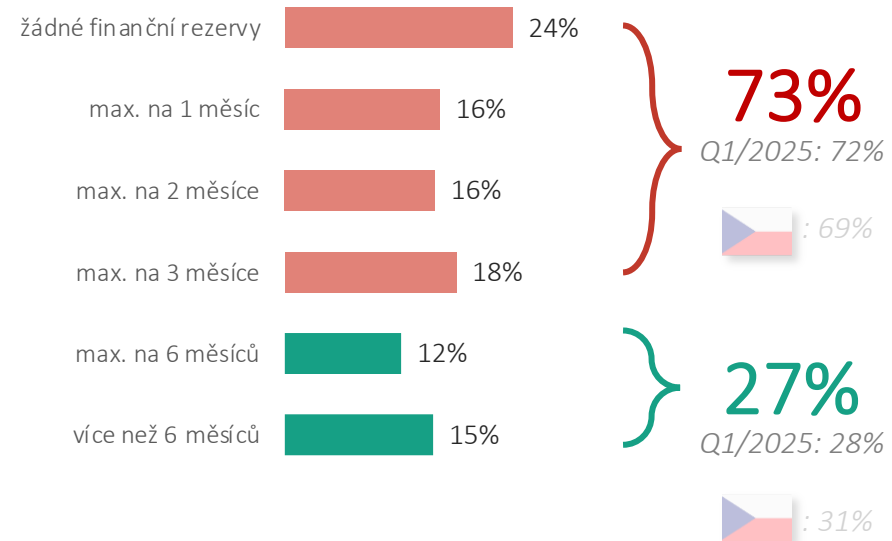
Finanční motivace – o kolik? (JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)

		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%

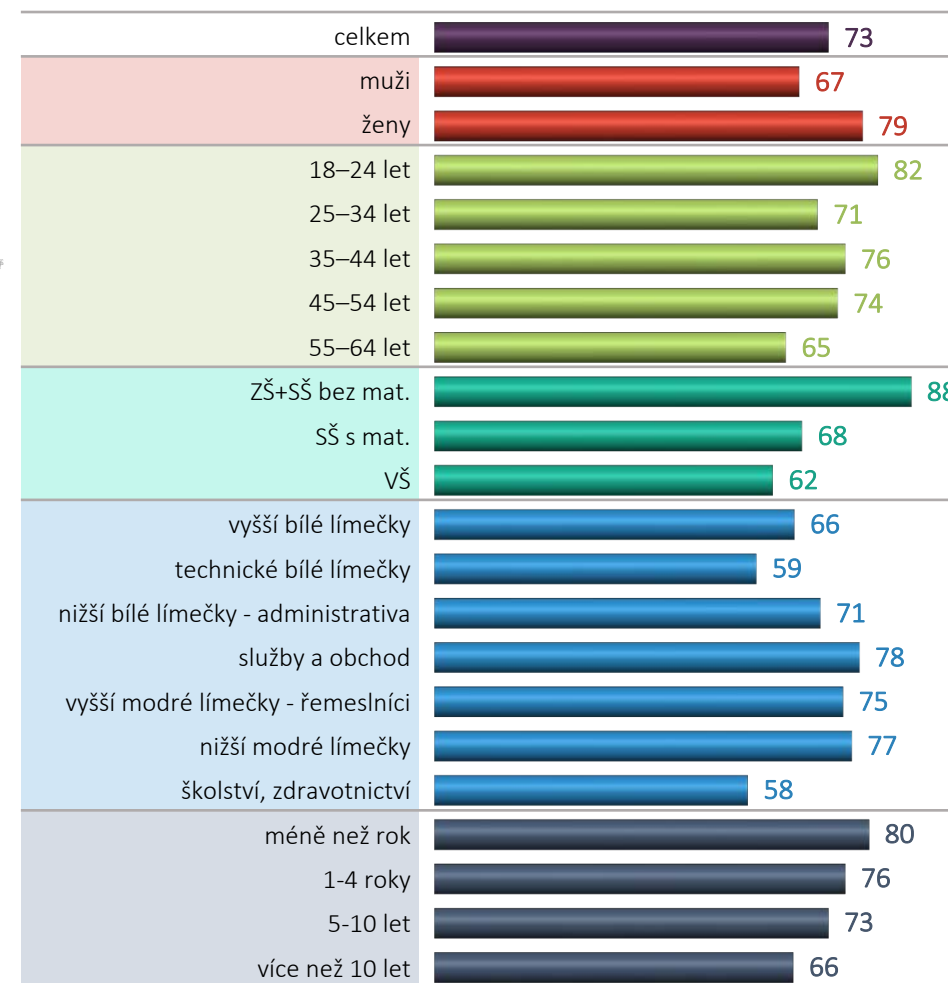


Finanční rezervy pro případ ztráty práce (JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)

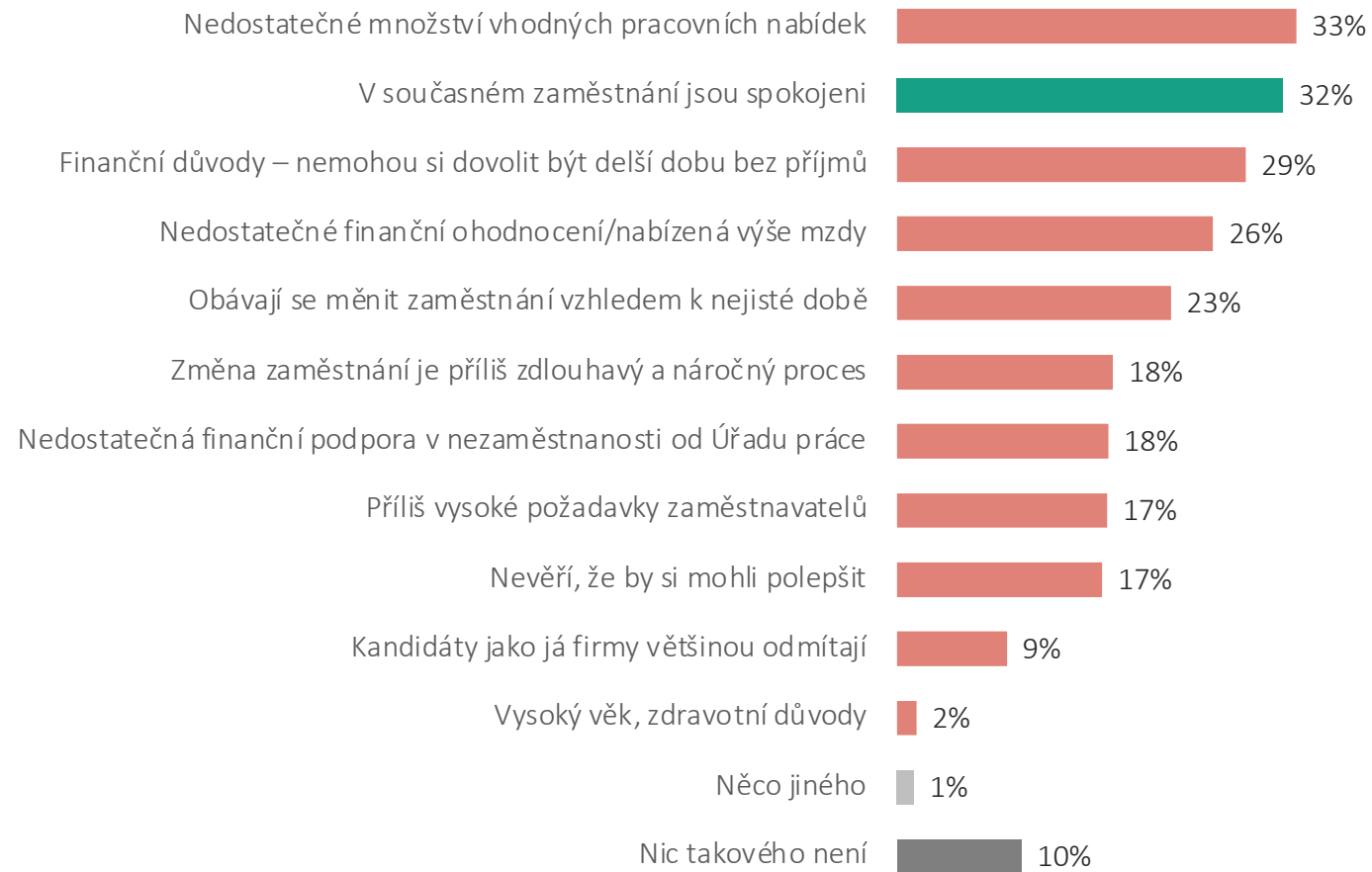
Finanční rezervy pro případ výpadku příjmů



Rezerva max. na 3 měsíce

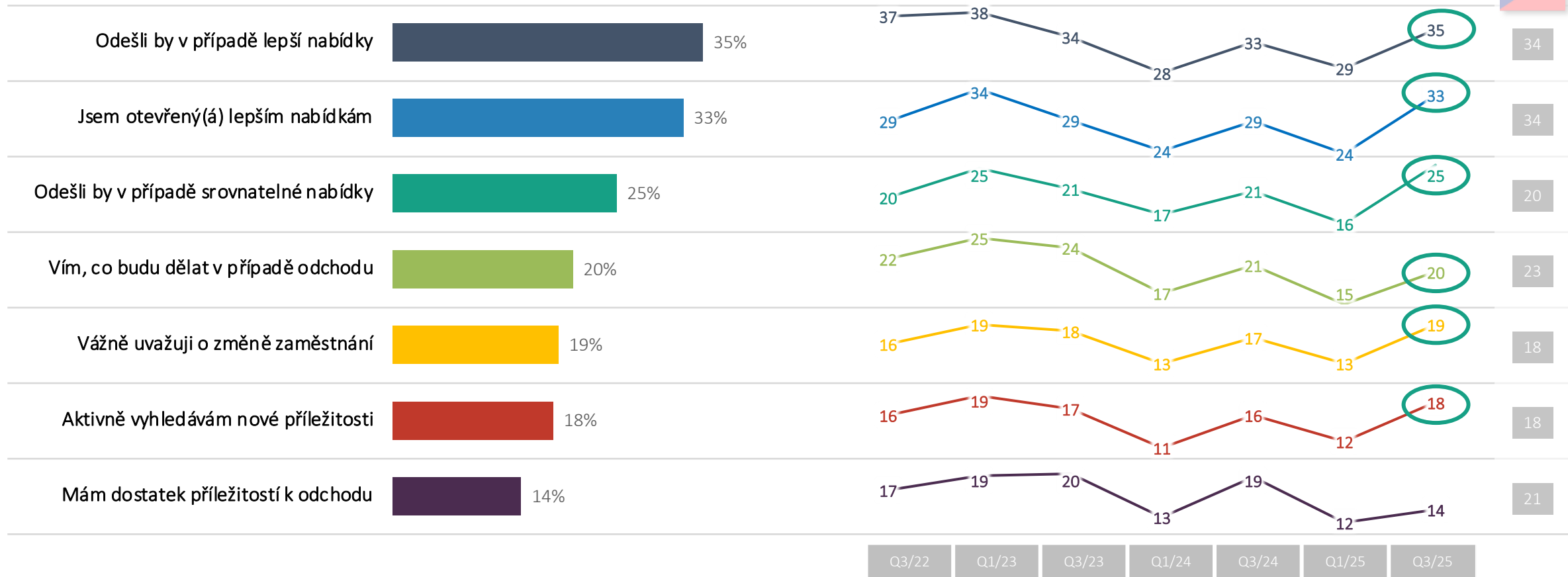


Bariéry pro změnu práce (JobsIndex, podzim 2025, Slovensko)

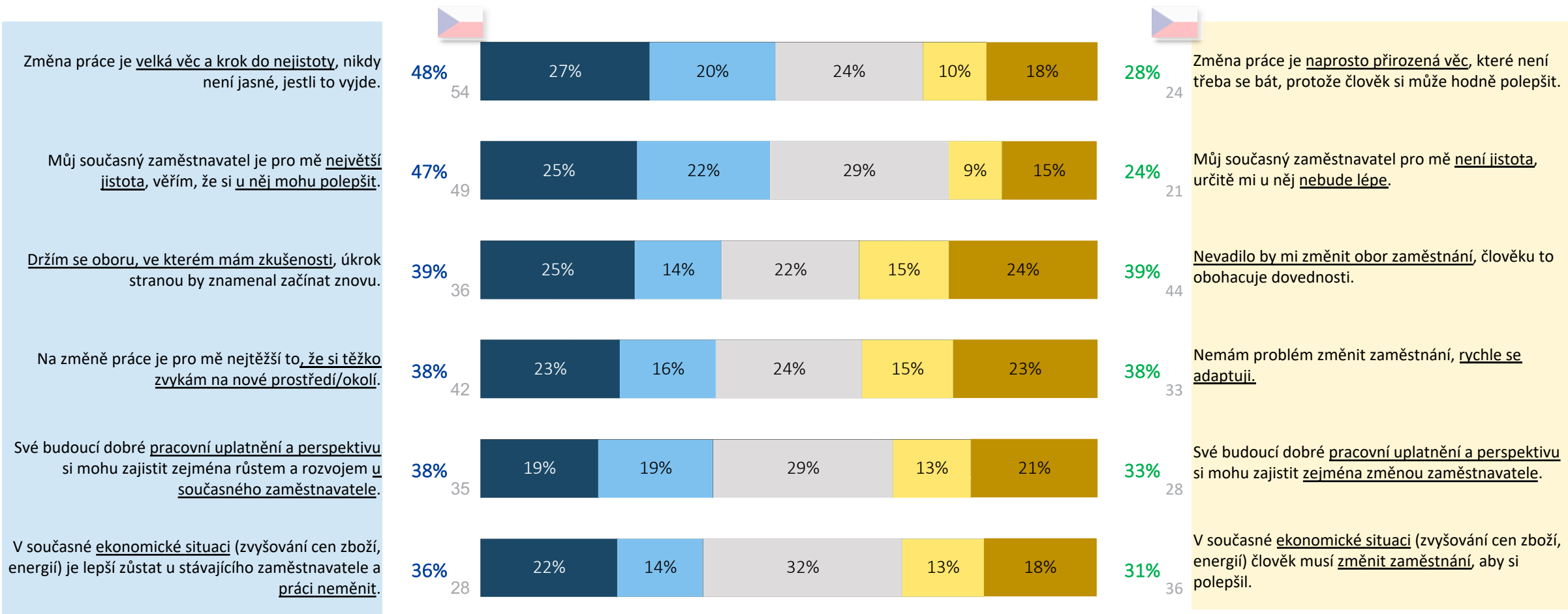


Tendence k dalším změnám práce na Slovensku (JobsIndex, podzim 2025)

Souhlas (Top2Box na 6-tibodové škále)



Přístup ke změnám práce na Slovensku (JobsIndex, podzim 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.



Výskum Datarov sprievodca adaptáciou firiem





Tomáš Ervín Dombrovský

+420 725 072 166

tomas.ervin.dombrovsky@almacareer.com