

Mzdy rastú cielenejšie, uchádzači dôkladnejšie zvažujú podmienky. Rozhoduje aj región a dostupnosť práce

Datum 10.10.2026
Subjekt Grafton Slovakia s.r.o.
Region Slovensko
Kategorie Obchod a ekonomika, Firmy

Vývoj slovenského trhu práce dnes nemožno posudzovať iba cez celkové čísla nezamestnanosti. Dostupnosť vhodných kandidátov sa výrazne líši podľa profesie aj regiónu a pri nedostatkových odborníkoch tlak na odmeňovanie pretrváva. Firmy preto hľadajú rovnováhu medzi svojimi finančnými možnosťami a potrebou získať či udržať si kvalifikovaných ľudí.

Očakávania zamestnancov zároveň ovplyvňuje vývoj životných nákladov. Podľa Štatistického úradu SR dosiahla priemerná hrubá mesačná mzda v druhom štvrťroku 2026 úroveň 1 707 eur a medziročne vzrástla o 3,2 %. Po zohľadnení inflácie však klesla o 0,5 %, prvýkrát po dva a pol roku. Situácia však nebola vo všetkých odvetviach rovnaká: reálny rast miezd si udržalo 12 z 19 sledovaných odvetví.

„Pri nedostatkových profesiách, napríklad v inžinieringu, údržbe, kvalite, IT alebo projektovom riadení, musia firmy často pristupovať k odmeňovaniu individuálne. Zároveň viac premýšľajú nad celou ponukou pracovných podmienok. Benefity môžu jej atraktivitu zvýšiť, dlhodobo však nenahradia mzdu, ktorá zaostáva za trhom,“ hovorí Martin Malo, riaditeľ personálnych agentúr Grafton a Gi Group.

Vo výrobe majú význam dochádzkové bonusy, náborové príspevky či podpora dopravy a ubytovania. V IT, administratíve a pri odborných pozíciách zohrávajú väčšiu úlohu flexibilita, práca z domu, možnosti vzdelávania a zladenie pracovného a osobného života.

Regióny ukazujú rozdielnú realitu

Bratislavský kraj sa vyznačuje vysokou koncentráciou pracovných príležitostí a silnou konkurenciou zamestnávateľov o ľudí. Rozdiely vidno aj v oficiálnych mzdových štatistikách: v druhom štvrťroku 2026 tu priemerná hrubá mzda dosiahla 2 012 eur, zatiaľ čo v Prešovskom kraji 1 359 eur. Bratislavský kraj zostal jediným s nadpriemernou mzdou v rámci Slovenska.

Podľa prieskumu formuje Nitriansky a Žilinský kraj najmä priemysel, automobilová výroba a dopyt po technických profesiách. Kandidáti pritom porovnávajú miestne ponuky aj s možnosťami v Trnave či Bratislave. Košický kraj spája priemysel s IT a centrami zdieľaných služieb, kým v Prešovskom kraji má mimoriadnu váhu istota práce, dopravné možnosti a dostupnosť lepšie platených príležitostí.

Dochádzanie môže rozhodnúť aj medzi podobnými ponukami

Vzdialenosť pracoviska sa stáva významným filtrom pri výbere zamestnania. Pri bežných pozíciách kandidáti najčastejšie akceptujú dochádzanie približne do 30 až 45 minút, v niektorých regiónoch aj menej. Pri odborných, technických alebo manažérskych miestach sú ochotní cestovať dlhšie, pokiaľ tomu zodpovedá mzda, kariérna perspektíva alebo flexibilný režim.

„Najmä pri nižšie platených pozíciách môže dostupnosť pracoviska zavážiť takmer rovnako ako samotná mzda. Uchádzači si prepočítajú nielen náklady na dopravu, ale zvažujú aj čas, ktorý cestovaním stratia. Firma preto potrebuje rozumieť tomu, čo je pre ľudí v jej regióne reálne prijateľné a ktoré podmienky im umožnia ponuku prijať,“ vysvetľuje Martin Malo.

Fluktuácia odráža každodenné pracovné podmienky

Najvyššia fluktuácia podľa prieskumu pretrváva vo výrobe, najmä na operátorských pozíciách, a tiež v logistike, maloobchode a zákazníckom servise. Zamestnanci tu citlivejšie reagujú aj na menšie rozdiely v zárobku, zmenový režim, pracovné podmienky či vzdialenosť pracoviska.

Nižšia fluktuácia je typická pre špecializované odborné, technické, IT, finančné, právne a manažérske pozície. Ľudí tu k zamestnávateľovi viac viažu možnosti odborného rozvoja, dlhodobá perspektíva aj vzájomný vzťah. Schopnosť udržať si zamestnancov tak závisí od toho, ako dobre firma pozná ich potreby a dokáže na ne reagovať.

Férové odmeňovanie potrebuje jasné pravidlá

Čoraz dôležitejšou témou je aj rovnosť a transparentnosť odmeňovania. Najväčšiu pozornosť im venujú veľké medzinárodné spoločnosti, finančné inštitúcie, technologické firmy, centrá zdieľaných služieb a väčšie výrobné podniky so zavedenými personálnymi procesmi. V menších lokálnych firmách zostáva odmeňovanie častejšie individuálne, tlak na zrozumiteľnejšie pravidlá však rastie aj tu.

„Pre dôveru zamestnancov je dôležité, aby vedeli, podľa čoho firma mzdy určuje a od čoho závisí ich ďalší rast. Zamestnávateľ, ktorý dokáže svoje rozhodnutia zrozumiteľne vysvetliť, má lepšie predpoklady predchádzať pocitu nespravodlivosti. Férovosť odmeňovania tak zohráva čoraz väčšiu úlohu aj pri stabilite tímov,“ uzatvára Martin Malo.

Hlavné zistenia prieskumu v jednotlivých sektoroch

IT a telekomunikácie: Špecialisti si polepšujú, junióri čelia väčšej konkurencii

Dopyt po IT odborníkoch pretrváva, firmy však dôslednejšie posudzujú, ako ich znalosti prispievajú k efektívnosti a rozvoju podnikania. Najväčší záujem je o skúsených vývojárov, cloudových špecialistov, DevOps inžinierov, expertov na kybernetickú bezpečnosť a dátových analytikov. Najviac pracovných príležitostí sa naďalej sústreďuje v Bratislave a Košiciach.

Pre uchádzačov je najnáročnejšia situácia pri juniorských pozíciách. Pretlak kandidátov pretrváva najmä v IT podpore, testovaní a medzi absolventmi bez komerčnej praxe. Časť rutinných úloh, ktoré v minulosti umožňovali mladým ľuďom získať prvé skúsenosti v odbore, preberá automatizácia. Umelá inteligencia však zároveň vytvára príležitosti pri zavádzaní AI riešení, automatizácii procesov, dátovej analytike či správe a zabezpečovaní kvality dát.

Mzdový vývoj sa stabilizoval a výraznejší rast sa sústreďuje na špecializované a seniorné pozície. Kandidáti pri výbere zamestnávateľa hodnotia aj používané technológie, kvalitu projektov, flexibilitu a formu spolupráce.

Inžiniering a výroba: Modernizácia zvyšuje dopyt po technických odborníkoch

Automatizácia a modernizácia výroby zvyšujú nároky na kvalifikáciu pracovníkov. Firmy najčastejšie hľadajú procesných inžinierov, projektových manažérov, odborníkov na automatizáciu, PLC špecialistov, elektroinžinierov, špecialistov kvality a pracovníkov výskumu a vývoja. Najťažšie

obsaditeľné sú pozície, ktoré si vyžadujú spojenie technických znalostí, projektového riadenia, orientácie v moderných technológiách a schopnosti komunikovať v medzinárodnom prostredí.

Väčší počet vhodných kandidátov je v technických profesiách zriedkavý. Nedostatok skúsených odborníkov preto vedie zamestnávateľov k intenzívnejšej spolupráci so strednými a vysokými školami aj k investíciám do vzdelávania vlastných ľudí. S ďalším rozvojom výroby bude rásť význam pracovníkov, ktorí dokážu prepájať technické znalosti s automatizáciou, dátami a zlepšovaním procesov.

Pri rozhodovaní kandidátov zostáva dôležitá mzda, čoraz viac však zohľadňujú aj technologickú úroveň prevádzky, stabilitu firmy a možnosť podieľať sa na inovatívnych projektoch.

Nákup a logistika: Rastú mzdy najmä pri strategických pozíciách

Nákup a logistika sa posúvajú od zabezpečovania každodennej prevádzky k strategickému riadeniu dodávateľských reťazcov. Firmy potrebujú ľudí, ktorí popri plynulosti dodávok dokážu ustrážiť náklady, vyhodnocovať riziká a pružne reagovať na zmeny trhu.

Najväčší dopyt je po špecialistoch na strategický nákup, manažéroch dodávateľského reťazca, plánovačoch dopytu a výroby či logistických koordinátoroch. Skúsenosti s podnikovými ERP systémami, plánovacími a analytickými nástrojmi sa pri mnohých pozíciách stávajú bežnou požiadavkou. Zamestnávatelia zároveň očakávajú schopnosť riadiť vzťahy s dodávateľmi, hľadať úspory a využívať dáta pri rozhodovaní.

Mzdy v sektore zostávajú prevažne stabilné, výraznejšie rastú pri strategickom nákupe a riadení dodávateľských reťazcov. Výhodu majú odborníci, ktorí rozumejú súvislostiam medzi nákupom, logistikou a plánovaním a dokážu ich vyhodnocovať pomocou dátovej analytiky.

Stavebníctvo a reality: Firmy hľadajú ľudí, ktorí ustrážia projekt aj náklady

Investori a developeri venujú väčšiu pozornosť efektívnosti projektov, nákladom a riadeniu rizík. Tento prístup sa premieta aj do náboru: technické znalosti čoraz častejšie potrebujú doplniť obchodným a finančným pohľadom na projekt.

Najžiadanejší sú projektoví manažéri, stavbyvedúci, rozpočtári, prípravári stavieb, projektanti a odborníci na technický dozor. V oblasti nehnuteľností pretrváva záujem o property a asset manažérov aj špecialistov na správu komerčných nehnuteľností. Rastie význam plánovania, koordinácie jednotlivých fáz výstavby a dôslednej kontroly rozpočtu. Výhodou sú skúsenosti s digitálnymi projektovými nástrojmi a vedením tímov.

Skúsení projektoví manažéri, stavbyvedúci či rozpočtári si aj v opatrnejšom investičnom prostredí udržiavajú silnú vyjednávaciu pozíciu. Pri zmene zamestnania posudzujú popri mzde aj kvalitu projektov, stabilitu investora a jeho dlhodobé portfólio.

Bankovníctvo a finančné služby: Odmeňovanie ťahajú špecializácie a práca s dátami

Digitalizácia mení štruktúru pracovných miest vo finančných službách. Popri tradičných finančných a administratívnych pozíciách rastie význam odborníkov na reguláciu, dodržiavanie predpisov, riadenie rizík, prevenciu prania špinavých peňazí, controlling a dátovú analytiku. Firmy čoraz viac vyhľadávajú ľudí, ktorí dokážu finančnú odbornosť prepojiť s porozumením technológiám a automatizácii.

Pri niektorých administratívnych a operatívnych pozíciách naopak rastie konkurencia medzi

uchádzačmi. Rutinné činnosti postupne preberajú technológie, čo zvyšuje význam priebežného vzdelávania a rozvoja nových zručností. Finančné inštitúcie preto investujú aj do interného rozvoja zamestnancov.

Mzdový vývoj ostáva stabilný, tlak na rast odmeňovania však pretrváva pri špecialistoch na riadenie rizík, compliance a finančnú analytiku. Najlepšie predpoklady na uplatnenie majú odborníci schopní vyhodnocovať komplexné informácie, reagovať na regulačné zmeny a využívať moderné nástroje pri rozhodovaní.

Obchod, retail a marketing: Rozhodujú merateľné výsledky a digitálne zručnosti

Zamestnávateľia v obchode a marketingu kladú čoraz väčší dôraz na preukázateľné výsledky. Najväčší záujem je o skúsených obchodníkov, manažérov kľúčových zákazníkov, manažérov rozvoja obchodu a odborníkov na digitálny marketing. V marketingových tímoch rastie význam špecialistov na výkonnostné kampane, elektronický obchod a analytiku. Pri všeobecne zameraných marketingových či administratívnych pozíciách je konkurencia medzi kandidátmi vyššia.

Do každodennej práce výraznejšie vstupuje umelá inteligencia, od tvorby obsahu cez analýzu dát až po automatizovanú komunikáciu so zákazníkmi. Schopnosť efektívne využívať tieto nástroje sa stáva konkurenčnou výhodou uchádzačov. Firmy zároveň oceňujú ľudí, ktorí dokážu prepájať obchodné a marketingové aktivity so zákazníckou skúsenosťou.

Najmä pri obchodných pozíciách zostáva podstatnou súčasťou odmeňovania výkonnostná zložka. Kandidáti však hodnotia aj kvalitu produktu, silu značky, mieru samostatnosti pri práci a dlhodobú perspektívu zamestnávateľa.

Ľudské zdroje, administratíva a právo: Vyššie nároky aj väčší priestor pre špecialistov

Firmy od personálnych a právnych tímov čoraz častejšie očakávajú aktívnu účasť na rozhodovaní a riešení potrieb organizácie. V HR rastie dopyt po HR business partneroch, špecialistoch na získavanie talentov, budovanie značky zamestnávateľa a odmeňovanie. Dôležitá je práca s dátami, plánovanie pracovnej sily a schopnosť navrhovať opatrenia na udržanie zamestnancov.

Záujem je aj o odborníkov, ktorí firmám pomôžu zvládať legislatívne požiadavky súvisiace s transparentnosťou odmeňovania a rovnosťou príležitostí. V právnej oblasti zostávajú vyhľadávané najmä špecializácie na pracovné právo, compliance, ochranu osobných údajov a firemnú agendu.

Administratíva patrí medzi oblasti s vyššou konkurenciou uchádzačov. Zamestnávateľia preto zvyšujú nároky na jazykové znalosti, digitálne zručnosti a samostatnosť. Automatizácia rutinných úloh zároveň rozširuje záber týchto pozícií. Odmeňovanie v sektore je prevažne stabilné, najvýraznejší rast zaznamenávajú špecializované HR a právne pozície, ktoré priamo prispievajú k riešeniu obchodných a organizačných potrieb firmy.

Zdieľané podnikové služby: Odbornosť v kombinácii s jazykmi zostáva nedostatková

Centrá zdieľaných a podnikových služieb na Slovensku preberajú čoraz viac odborných, analytických a procesných úloh. Automatizácia a digitalizácia obmedzujú časť rutinnej transakčnej a administratívnej práce, zatiaľ čo rastie dopyt po odborníkoch na financie, controlling, nákup, HR, dátovú analytiku, zlepšovanie procesov a projektové riadenie.

Významnou konkurenčnou výhodou sú cudzie jazyky. Najťažšie sa obsadzujú pozície, ktoré spájajú odborné znalosti s aktívnou nemčinou, francúzštinou, holandčinou alebo škandinávskymi jazykmi. Dostupnosť týchto kandidátov môže rozhodnúť aj o tom, kde firmy umiestnia nové tímy alebo

procesy.

Mzdy v sektore zostávajú stabilné, pričom najvyššie ohodnotenie dosahujú odborné a jazykovo špecializované pozície. Pri niektorých administratívnych a transakčných miestach konkurencia medzi uchádzačmi rastie. Perspektívu majú najmä ľudia, ktorí dokážu jazykové znalosti a odbornosť doplniť prácou s dátami a schopnosťou osvojovať si nové technológie.

<https://www.grafton.sk/sk/o-nas/medialna-zona/tlacove-spravy-2026/Mzdy%20rast%C3%BA%20cielenej%C5%A1ie,%20uch%C3%A1dza%C4%8Di%20d%C3%B4kladnej%C5%A1ie%20zva%C5%BEuj%C3%BA%20podmienky.%20Rozhoduje%20aj%20regi%C3%B3n%20a%20dostupnos%C5%A5%20pr%C3%A1ce>