

Dostupnost a kvalita pracovních sil se pro firmy stává klíčovým faktorem byznysu

17.7.2026 - Milan Rokos | CzechInvest

CzechInvest se ptal svých klientů, zda a jak pociťují nedostatek pracovní síly, jestli zaměstnávají cizince a o jaké pracovní pozice je na trhu největší poptávka.

Potřeba nábory nových zaměstnanců roste s velikostí podniku. Mezi podniky s více než 500 zaměstnanci nebyla mezi klienty CzechInvestu identifikována jediná společnost, která by aktuálně nehledala nové pracovníky. Tento trend potvrzují výsledky dlouhodobého dotazování realizovaného **agenturou CzechInvest**, které v loňském roce proběhlo formou strukturovaných rozhovorů s manažery firem na vzorku 252 podniků.

Dostupnost pracovní síly v ČR se odvíjí od sektoru a regionu. Hlavním problémem je **nesoulad mezi poptávanými kvalifikacemi a strukturou nabídky práce**, ve vazbě na regionální rozdíly a úroveň nezaměstnanosti.

Nejvýraznější nenaplněná poptávka je dlouhodobě ve **výrobních a řemeslných profesích** prakticky ve všech oborech průmyslu a technicky kvalifikovaných profesích (výzkum a vývoj, laboratoře, mechatronika). Firmy s obavami sledují nedostatek absolventů a zánik či omezení výuky tradičních oborů a jsou často nuceny k vlastní rekvalifikaci a dlouhému zaučování. Chybí rovněž technicky orientovaní obchodníci, neboť kombinace hluboké znalosti produktu a obchodních dovedností je velmi vzácná.

Nedostatek pracovní síly má samozřejmě regionální kontext. Absolventi VŠ jsou dostupní spíše ve větších centrech (Praha, Brno) a evergreenem je odliv talentů mimo domovský region. **Regiony s velmi nízkou nezaměstnaností** (např. Pardubicko, Jičínsko) se vyznačují silnou konkurencí mezi zaměstnavateli a omezeným náborovým potenciálem.

V případě nedostatku domácích pracovních sil musejí firmy zaměstnávat zahraniční pracovníky. Jejich podíl se však snížil z cca 25 % v roce 2023 k loňským 16 %. Oslovené firmy nejsou totožné, struktura vybraného vzorku (viz konec zprávy) se ale nemění.

Kromě toho podniky hledají i další možnosti, jak přilákat dostupné české zaměstnance – mohou to být i vězni, matky po mateřské dovolené, brigádníci z řad důchodců nebo nekvalifikovaní pracovníci.

Faktorů, které mají vliv na nedostatek pracovních sil, je hned několik. Prvním je demografie – do důchodu odcházejí silnější ročníky, než přicházejí na trh práce. Dalším jsou společenské změny: pokles zájmu o technické obory mezi mladými lidmi a zvýšená nabídka humanitních a společenskovědních oborů na středních a vysokých školách. V kombinaci s tím hrají roli i požadavky na flexibilní zaměstnání a možnost práce z domova.

Zahraníční pracovníci jsou využíváni doplňkově na vykrytí nárazových potřeb, mnohdy ale i systémově. Nejčastější země původu pracovníků, které využily oslovené podniky, jsou Ukrajina, Moldavsko, Rumunsko, Filipíny, Indie nebo Mongolsko. Převážně se jedná o pracovníky ve výrobě, výrazně menší část tvoří vysoce kvalifikované pozice, např. v IT. Hlavními bariérami jsou administrativní a časová náročnost vízových procesů. Zde mohou pomoci vládní vízové programy s podporou CzechInvestu. Z podniků, které zahraniční pracovníky hledají, má s pomocí CzechInvestu v získávání víz pozitivní zkušenost 32,4 % navštívených.

Firmy získávají zaměstnance především prostřednictvím doporučení stávajících zaměstnanců, interního kariérního postupu nebo opakovaného náboru lidí, kteří již ve firmě působili. Druhou skupinu nejvýznamnějších zdrojů tvoří uchazeči z úřadů práce a spolupráce s vysokými školami. Zaměstnavatelé tak často kombinují tradiční náborové kanály s dlouhodobým budováním vztahů s akademickou sférou. Další významnou strategií je získávání zaměstnanců od konkurence, což potvrzuje napjatou situaci na trhu práce. Poměrně často firmy spolupracují také se středními školami, zejména při získávání technických profesí a absolventů.

Pracovní agentury představují podpůrný nástroj využívaný zejména při nedostatku pracovníků. Zahraniční pracovníci jsou využíváni jako doplněk pracovních sil, nikoliv jako hlavní zdroj.

Zaměstnávání zahraničních pracovníků je závislé na velikosti firmy. Podíl pracovníků z EU a mimo EU se ukazuje jako vyrovnaný. Firmy zahraničních majitelů využívají zahraničních zaměstnanců v polovině případů, domácí firmy výrazně méně (15 %).

Z odpovědí zaměstnavatelů jednoznačně vyplývá, že největší nedostatek vysokoškolských absolventů je v technických oborech. Nejčastěji jsou zmiňovány obory strojírenství, elektrotechnické obory a s výrazným odstupem chemie.

Vedle technických profesí se opakovaně objevuje také poptávka po absolventech v oblasti business administration/ekonomie a vývoje softwaru (informatiky).

Vedle vysokoškolsky vzdělaných odborníků je výrazná poptávka po kvalifikovaných pracovnících se středoškolským nebo učňovským vzděláním, zejména ve strojírenských a elektrotechnických profesích. To ukazuje, že nedostatek pracovních sil se netýká pouze vysoce kvalifikovaných specialistů, ale ve značné míře také technických profesí nezbytných pro každodenní výrobu.

Poptávaní jsou zejména kvalifikovaní pracovníci do výroby (operátoři, svářeči, CNC, montéři, obráběči), technici a inženýři (strojírenství, elektrotechnika, mechatronika), IT specialisté a vývojáři a výzkumní a vývojoví pracovníci.

Zástupci regionálních kanceláří CzechInvestu se pravidelně setkávají s manažery firem v rámci poskytování tzv. „následné péče“ novým investorům, pomoci s realizací rozvojových projektů nebo nabídky služeb tzv. „OneStopShop“, tj. informování o programech podpory podnikání a zlepšování podnikatelského prostředí včetně vyhledání vhodných zdrojů financování. Regionální kanceláře vytvořily jednotný formulář záznamu nejdůležitějších informací o proběhlých schůzkách. Takových schůzek se po celé ČR uskuteční kolem 300 za rok.

Z firem, které CzechInvest oslovil v loňském roce, tvoří 74 % domácí a 26 % zahraniční. 20 % oslovených firem má do 10 zaměstnanců, 22 % firem do 50 zaměstnanců, 35 % firem do 250 zaměstnanců, 11 % firem do 500 zaměstnanců, 11 % firem do 3000 zaměstnanců a 1 % firem nad 3000 zaměstnanců.

Kontakt pro média:

Milan Rokos

PR Manager, tiskový mluvčí

milan.rokos@czechinvest.gov.cz

+420 724 591 667

<https://czechinvest.gov.cz/cz/Homepage/Novinky/Cervenec-2026/Dostupnost-a-kvalita-pracovnich-sil-se-pro-firmy-stava-klicovym-faktorem-byznysu>