

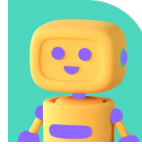
Datová snídaně / Q4 2023

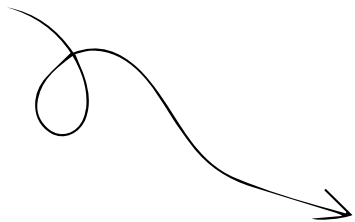
Aktuální vývoj a hlavní trendy na pracovním trhu

Tomáš Ervín Dombrovský, LMC / Alma Career



**Alma
Career.**

**A better world of work for everyone.
Inspired by  people.
Powered by technology .**

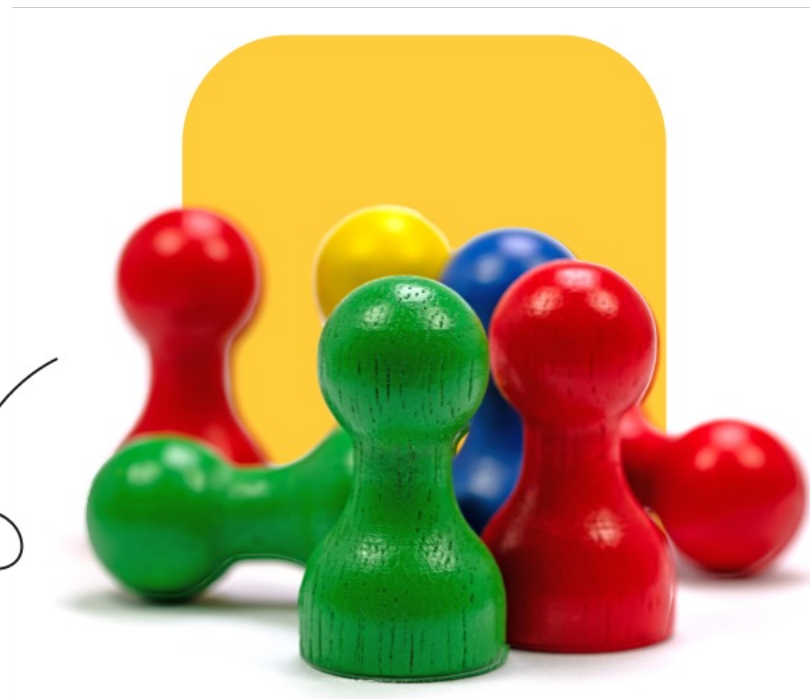


Lepší svět práce pro každého.
Inspirováno lidmi. Poháněno technologiemi.

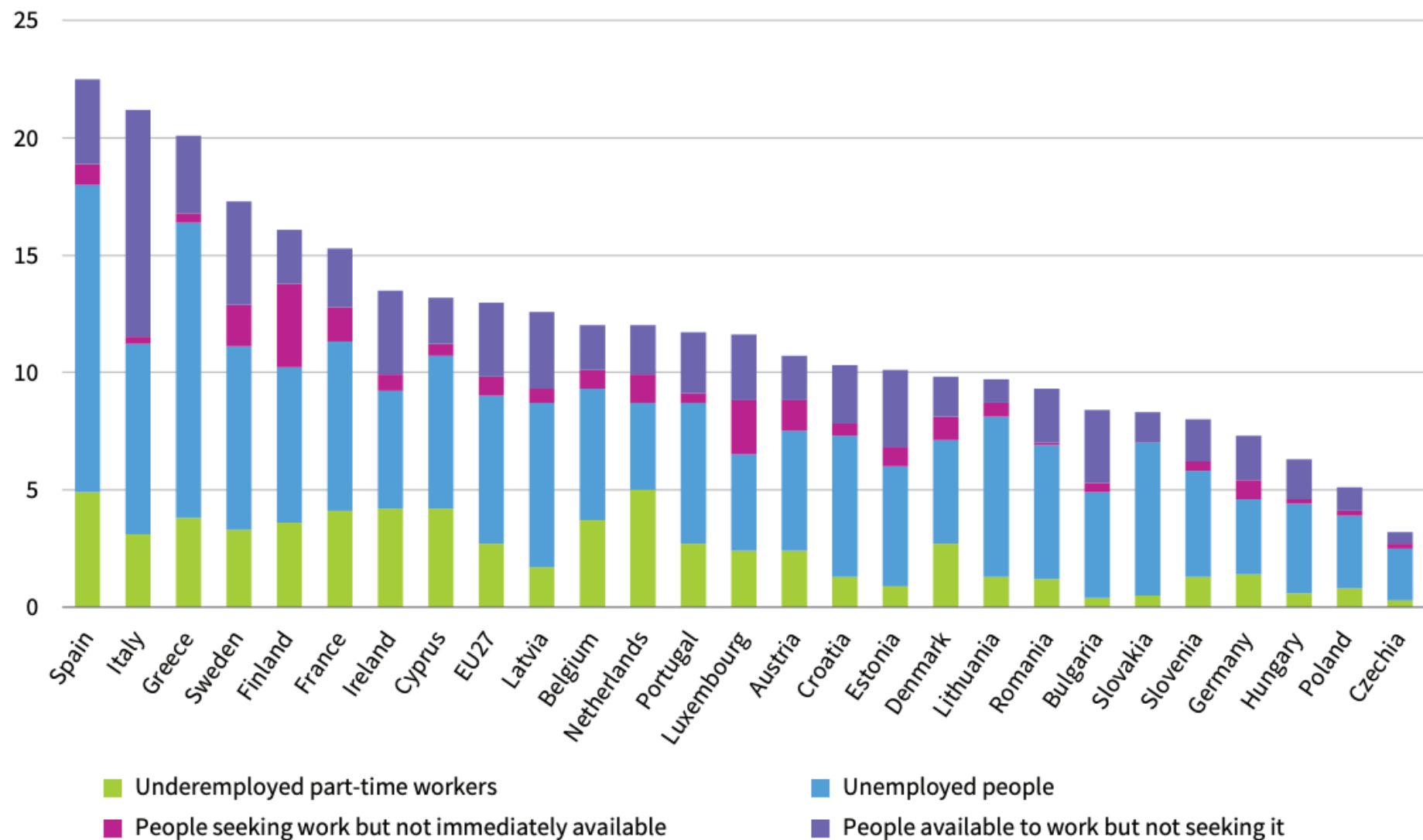
Lepší svet práce pre každého.
Inšpirované ľuďmi. Poháňané technológiami.



Zaměstnanost a data z portálů



Podíl lidí nedostatečně zapojených na pracovním trhu v EU (Eurostat)



Podíl nezaměstnaných osob v ČR (Úřad práce, k 31. 10. 2023)

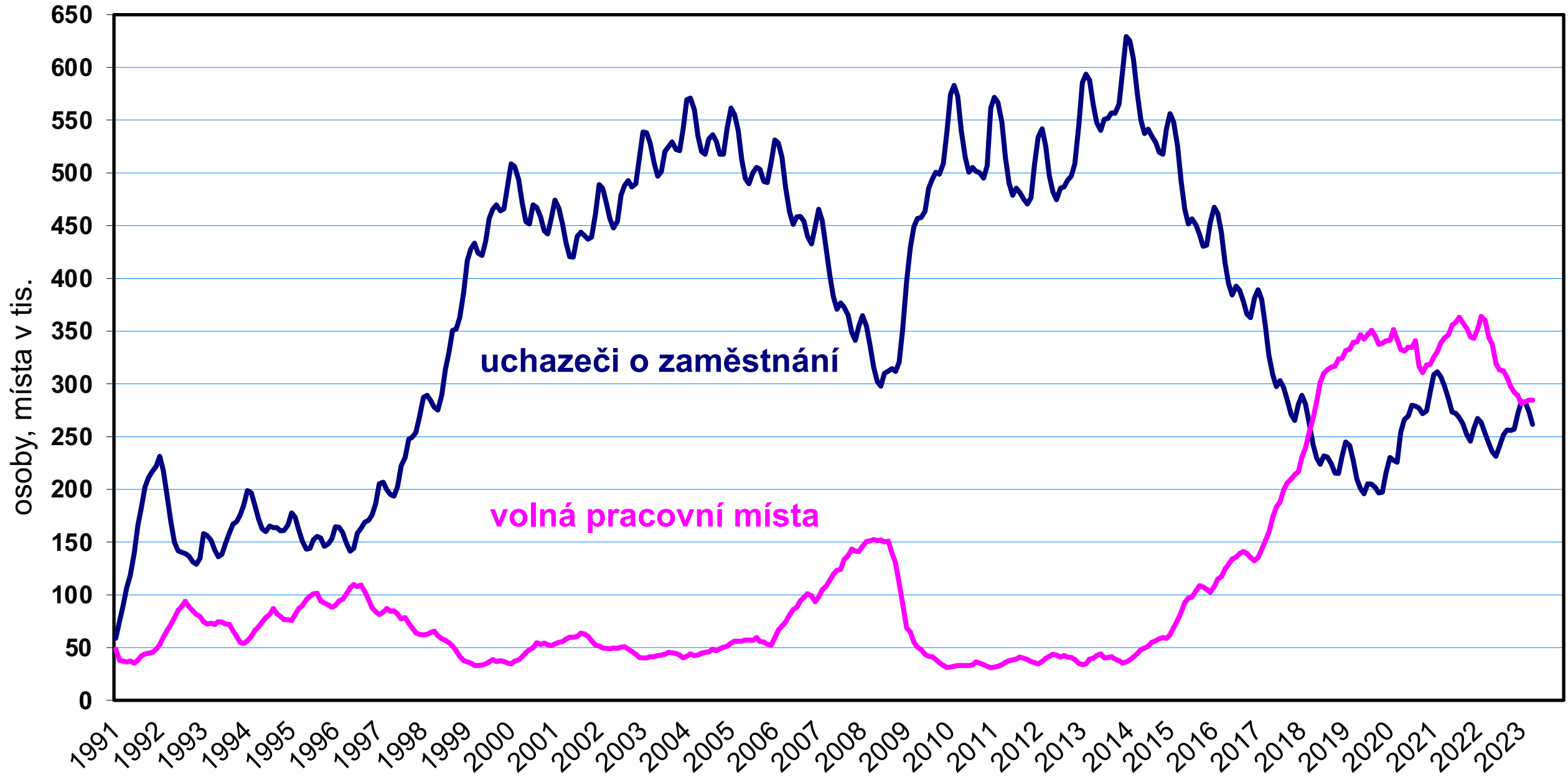
3,5 %

min.: 2,6 % (11/2019)

max.: 4,3 % (1/2021)



Statistiky Úřadu práce ČR



Míra zaměstnanosti v ČR (ČSÚ, k 30. 6. 2023, ve skupině 15-64 letých)

75,2 %

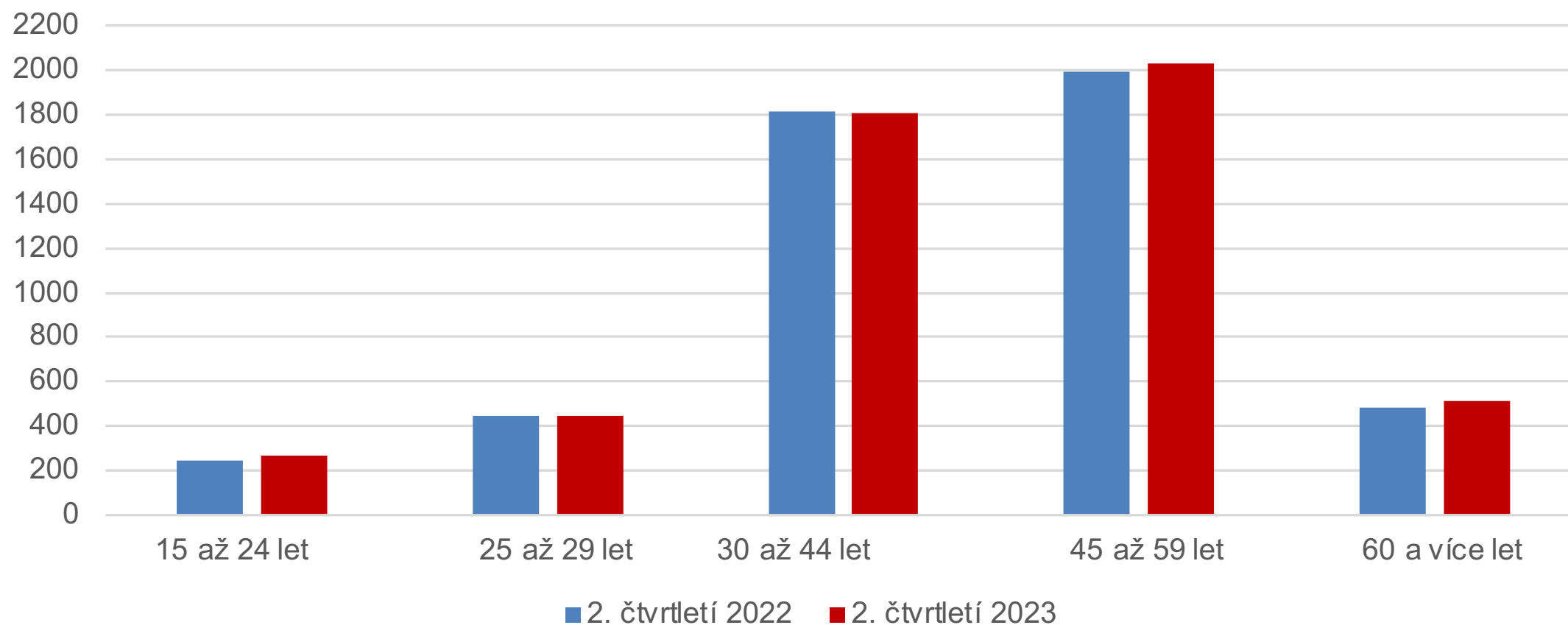
(meziročně **+0,3** p. b.)

muži: 81,8 % (2013: 75 %)

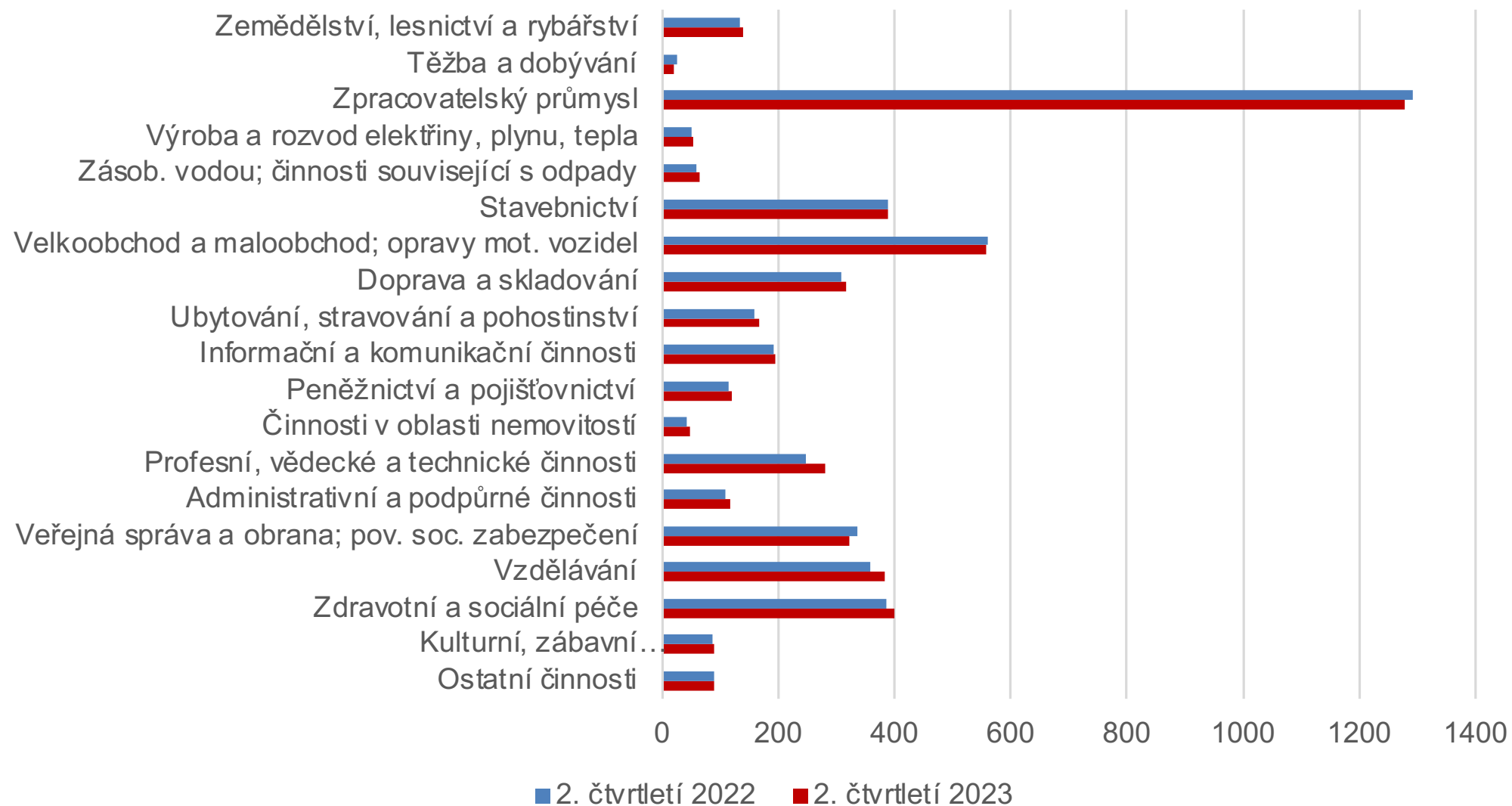
ženy: 68,2 % (2013: 59 %)



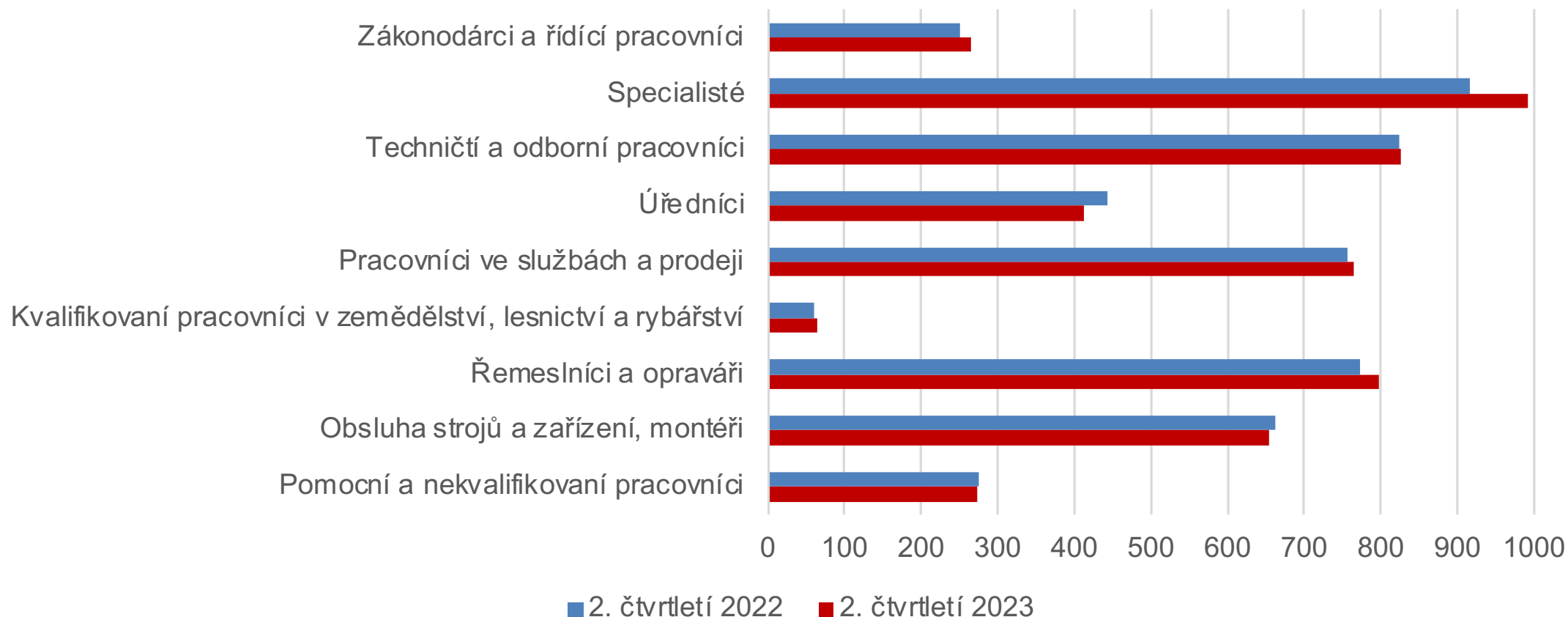
Struktura zaměstnanosti v ČR dle věku (ČSÚ, k 30. 6. 2023, v tisících osob)



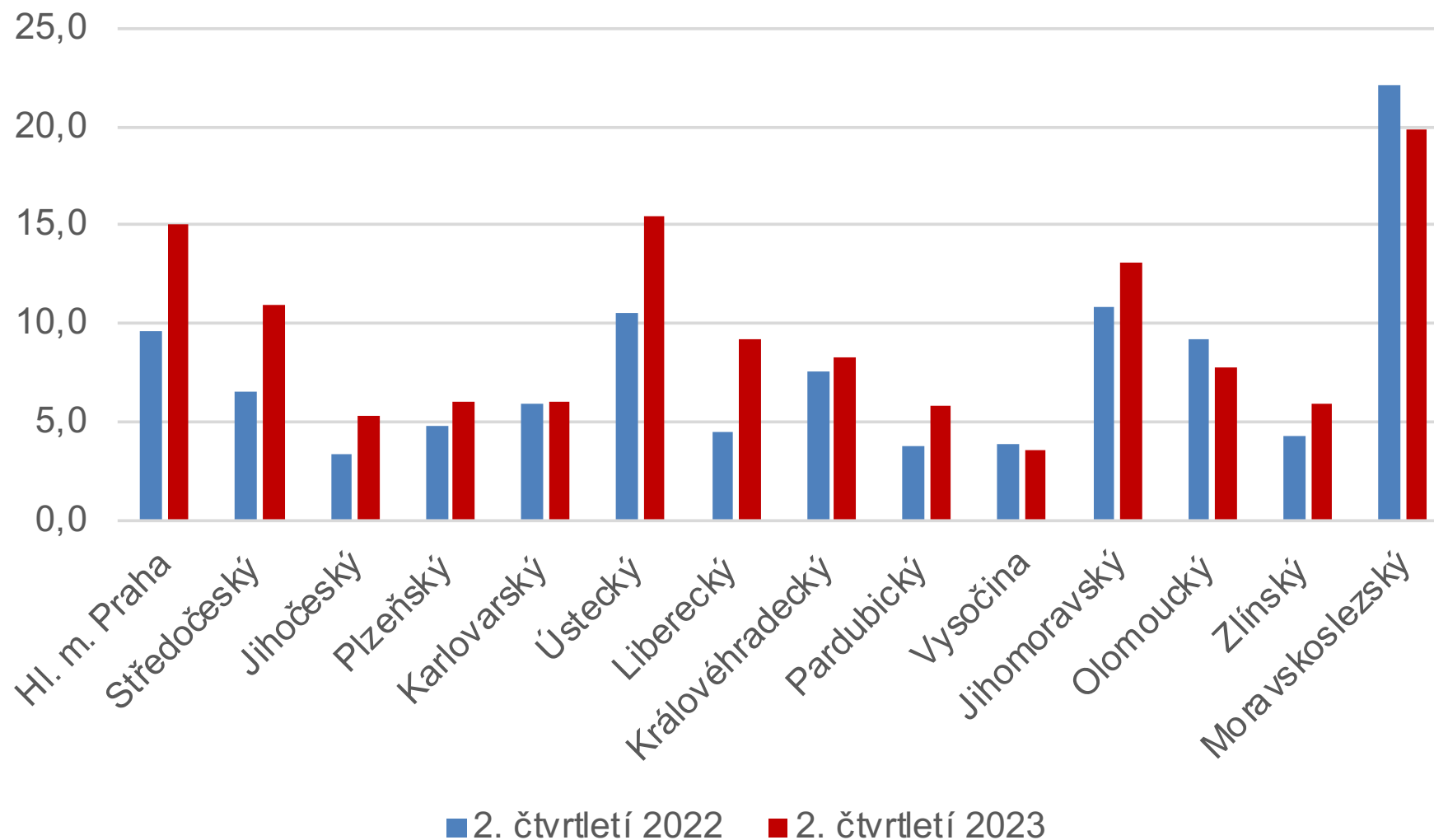
Struktura zaměstnanosti v ČR dle odvětví (ČSÚ, k 30. 6. 2023, v tisících)



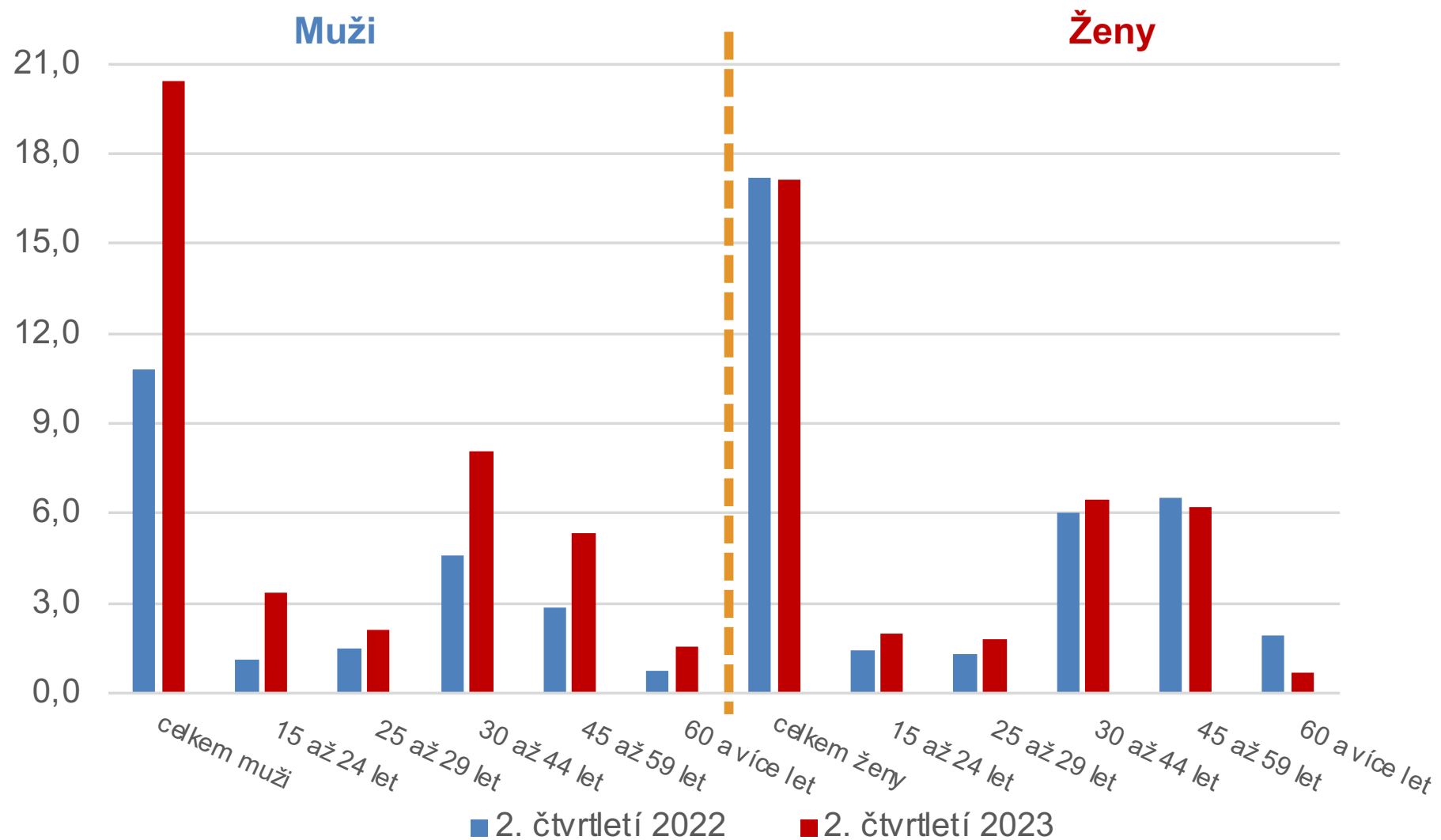
Struktura zaměstnanosti v ČR – hlavní třídy profesí (ČSÚ, k 30. 6. 2023, v tisících)



Počet (dosažitelných) nezaměstnaných v krajích ČR (ČSÚ, k 30. 6. 2023, v tisících)



Počet dlouhodobě nezaměstnaných dle věku a pohlaví (ČSÚ, k 30. 6. 2023, v tisících)



Pozice a reakce kandidátů přes služby LMC v ČR - leden až září 2023

4 295 034 (+15,1 % y-o-y)

Obsazované pozice celkem: 250 545 (-15,1 %)

Lidé: 522 547 (+6,6 %)



Reakce kandidátů přes služby LMC v ČR – září 2023

480 145 (+1,6 % y-o-y)

pozice/ø den: 33 018 (-9,7 %)

lidé: 120 460 (+3,3 %)



Reakce kandidátů přes služby LMC v ČR – říjen 2023

537 342 (+12,1 % y-o-y)

pozice/ø den: 32 014 (-8,9 %)

lidé: 129 779 (+10,3 %)



Časté pozice, reakce zájemců, rozpětí nabízených mezd – Jobs.cz (ČR)

Časté profese na Jobs.cz	inzerovaných pozic Q3/2023	meziroční změna počtu obs. pozic	průměrný počet odpovědí: vše (1 pozice / 30 dní)	% pozic s možn. část. úvazku	průměrný počet odpovědí: č.ú. (1 pozice / 30 dní)	mzda zveřejněná u % pozic	průměr nabízených mezd OD	průměr nabízených mezd DO
Všechny pozice	43 601	-19,6 %	10,8	11,3 %	13,7	32 %	40 675	55 652
Administrativní pracovník	3 972	-21,5 %	20,9	16,8 %	23,8	35 %	31 993	41 361
Obchodní zástupce	3 558	-1,6 %	12,5	9,9 %	7,8	45 %	43 145	70 615
Project Manager	2 765	-15,8 %	10,7	6,3 %	17,9	26 %	50 018	68 615
Account Manager	1 723	-4,8 %	13,0	5,7 %	13,3	41 %	47 657	78 203
Účetní	1 247	-16,4 %	14,0	17,1 %	25,9	33 %	40 375	50 661
Elektrotechnik	1 234	4,3 %	2,3	3,6 %	4,7	32 %	39 975	54 864
Finanční poradce	1 066	-7,2 %	4,9	20,4 %	4,9	57 %	40 322	70 233
Pracovník call centra	1 052	-9,4 %	15,2	14,3 %	14,3	55 %	32 764	51 965
Konstruktér	996	-14,0 %	4,5	6,1 %	5,0	26 %	42 114	57 898
Bankovní specialista	934	-24,7 %	5,4	6,9 %	12,3	28 %	39 290	59 823
Elektroinženýr	922	3,9 %	2,7	5,4 %	3,4	26 %	45 132	62 556
Programátor	876	-43,1 %	9,4	13,2 %	15,4	26 %	60 184	93 488
Finanční analytik	846	-22,5 %	10,7	8,6 %	15,9	17 %	49 529	68 428
Logistik	839	-23,3 %	11,8	3,9 %	23,1	31 %	37 562	47 382
Projektant	823	-8,7 %	4,8	10,1 %	6,0	31 %	40 750	57 743
Kvalitář	783	-19,3 %	4,9	2,4 %	9,2	24 %	46 909	59 815
Obchodní ředitel/manažer	775	-1,4 %	19,3	3,2 %	20,2	40 %	61 418	92 446
IT analytik	773	-37,9 %	9,7	11,3 %	14,3	14 %	55 664	79 216
Business Development Manager	766	13,6 %	14,3	3,9 %	13,1	33 %	56 895	84 174
Technik ve strojírenství	759	-10,6 %	3,7	1,4 %	4,1	30 %	41 080	53 825
Marketingová komunikace	724	-6,2 %	20,6	13,0 %	25,5	33 %	36 425	51 659
Office Manager	682	-25,0 %	32,5	13,6 %	44,2	39 %	35 580	46 145
Technik ve stavebnictví	681	-15,8 %	5,5	3,4 %	6,1	34 %	41 786	56 610
Správce operačních systémů a sítí	666	-29,7 %	9,4	4,2 %	21,8	17 %	47 713	65 727
HR specialista	633	-25,0 %	24,2	14,4 %	32,1	24 %	39 786	52 320



Časté pozice, reakce zájemců, rozpětí nabízených mezd – Prace.cz (ČR)

Časté profese na Prace.cz	inzerovaných pozic Q3/2023	meziroční změna počtu obs. pozic	průměrný počet odpovědí: vše (1 pozice / 30 dní)	% pozic s možn. část. úvazku	průměrný počet odpovědí: č.ú. (1 pozice / 30 dní)	mzda zveřejněná u % pozic	průměr nabízených mezd OD	průměr nabízených mezd DO
Všechny pozice	44 011	-16,1%	9,9	15,2 %	14,1	48 %	32 418	41 634
Prodavač	5 967	-5,4 %	16,3	30,9 %	17,1	76 %	27 730	32 811
Dělník	4 762	-18,8 %	9,0	7,0 %	10,9	57 %	29 459	35 693
Administrativní pracovník	3 360	-28,7 %	20,2	18,5 %	22,1	43 %	29 950	38 949
Skladník/manipulant	2 932	-18,6 %	15,7	10,1 %	19,5	49 %	29 238	34 188
Operátor výroby	2 471	-29,6 %	10,5	3,0 %	19,2	56 %	28 910	34 799
Obchodní asistent	2 293	-9,7 %	18,6	18,9 %	20,0	70 %	29 706	41 883
Elektrikář	1 937	-11,0 %	3,2	2,8 %	4,8	45 %	35 863	46 335
Mechanik	1 594	-16,3 %	4,9	3,8 %	9,3	42 %	33 877	43 172
Řidič	1 399	-17,0 %	11,7	12,7 %	18,9	52 %	34 750	43 048
Servisní technik	1 385	-4,4 %	4,1	3,0 %	10,7	48 %	36 834	47 658
Pracovník back office	1 378	-35,2 %	20,5	15,2 %	21,6	45 %	30 538	38 491
Elektromechanik	1 351	-6,1 %	2,7	2,4 %	7,5	46 %	35 390	45 651
Řidič vysokozdvizného vozíku	1 051	-21,5 %	12,9	1,8 %	45,1	48 %	29 842	34 678
Operátor CNC strojů	1 024	-15,9 %	4,9	1,3 %	5,4	53 %	33 032	41 681
Seřizovač/programátor CNC strojů	971	-8,5 %	3,0	0,6 %	4,0	50 %	34 962	44 194
Strojní zámečnick	911	-3,2 %	3,5	2,2 %	5,9	45 %	33 397	41 012
Mistr	808	-17,6 %	4,7	1,1 %	4,3	43 %	38 791	48 515
Kuchař	749	-6,5 %	7,9	30,8 %	9,4	60 %	32 084	38 347
Číšník/servírka	630	-4,8 %	18,0	35,9 %	20,8	62 %	29 928	35 809
Svářeč	588	2,6 %	3,3	1,9 %	3,1	53 %	34 972	43 847
Prodejce po telefonu/Telesales	561	-7,4 %	18,4	16,0 %	26,6	74 %	36 874	62 845
Zdravotní sestra	542	-0,2 %	7,9	48,3 %	6,0	45 %	34 987	44 082
Sociální pracovník	522	-8,9 %	6,0	41,2 %	6,2	69 %	27 316	30 946
Kurýr	486	-6,5 %	14,9	17,7 %	30,5	38 %	32 987	43 071
Fakturant/fakturantka	474	-36,4 %	22,5	16,2 %	30,9	38 %	31 293	37 566



Vývoj spokojenosti, motivace a angažovanosti lidí v práci



LMC JobsIndex – průzkum spokojenosti a motivace lidí v práci

1

Pozadí výzkumu

LMC realizuje od konce roku 2015 prostřednictvím agentury g82 dvakrát ročně kontinuální výzkum spokojenosti a motivovanosti zaměstnanců v ČR. Tato zpráva přináší výsledky za aktuální vlnu výzkumu v porovnání s předchozími měřeními (s ohledem na koronavirovou situaci nebyla realizována jarní vlna 2020). Výsledky za aktuální vlnu označujeme jako Q3/2023, resp. podzim 2023.

2

Metodologie a velikost vzorku

Dotazování formou samovyplňování dotazníků na řízeném online panelu (CAWI).

Počet rozhovorů: 1001

Sběr dat: září 2023

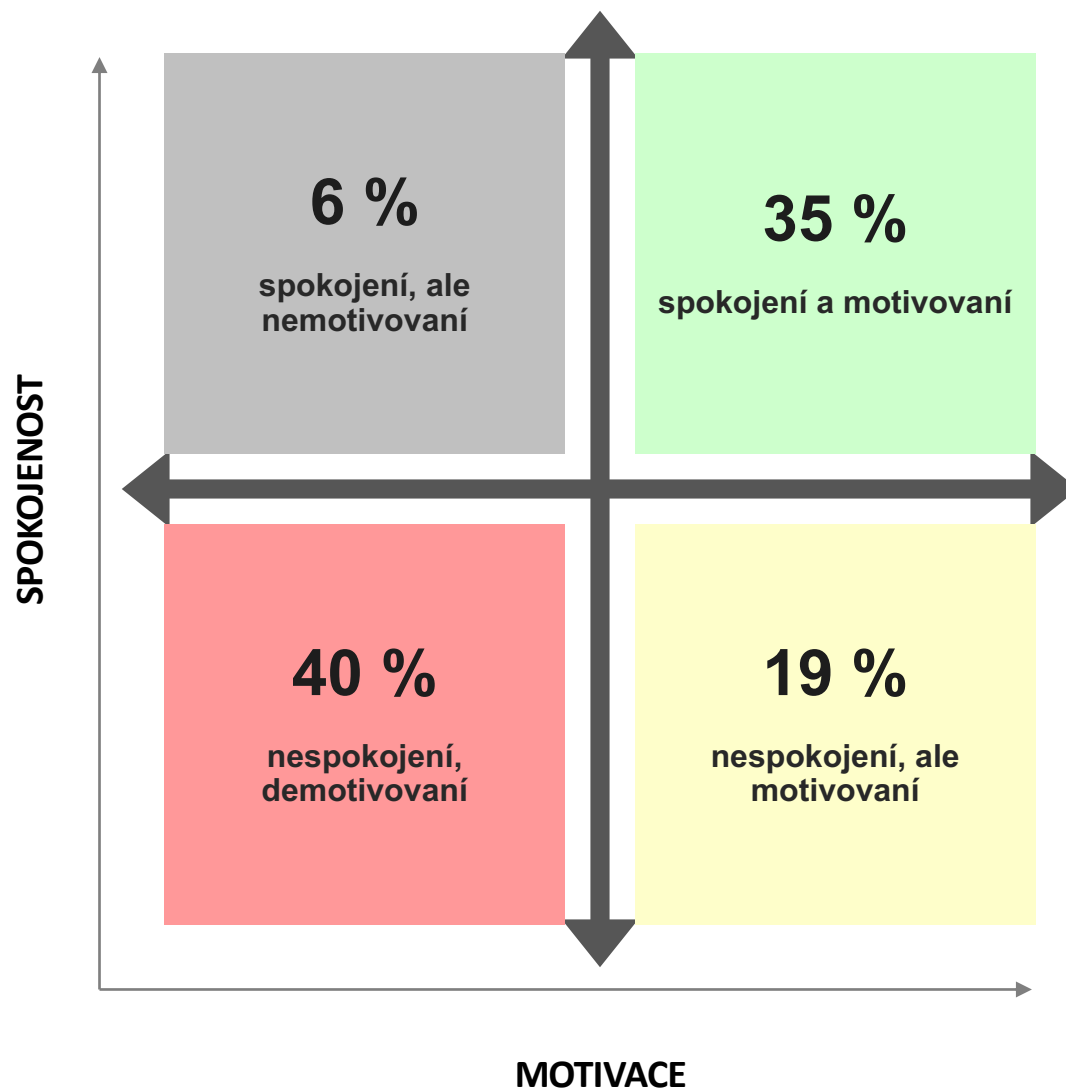
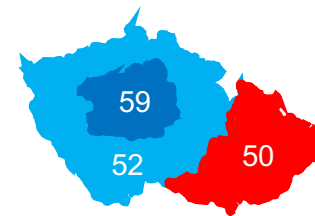
3

Cílová skupina

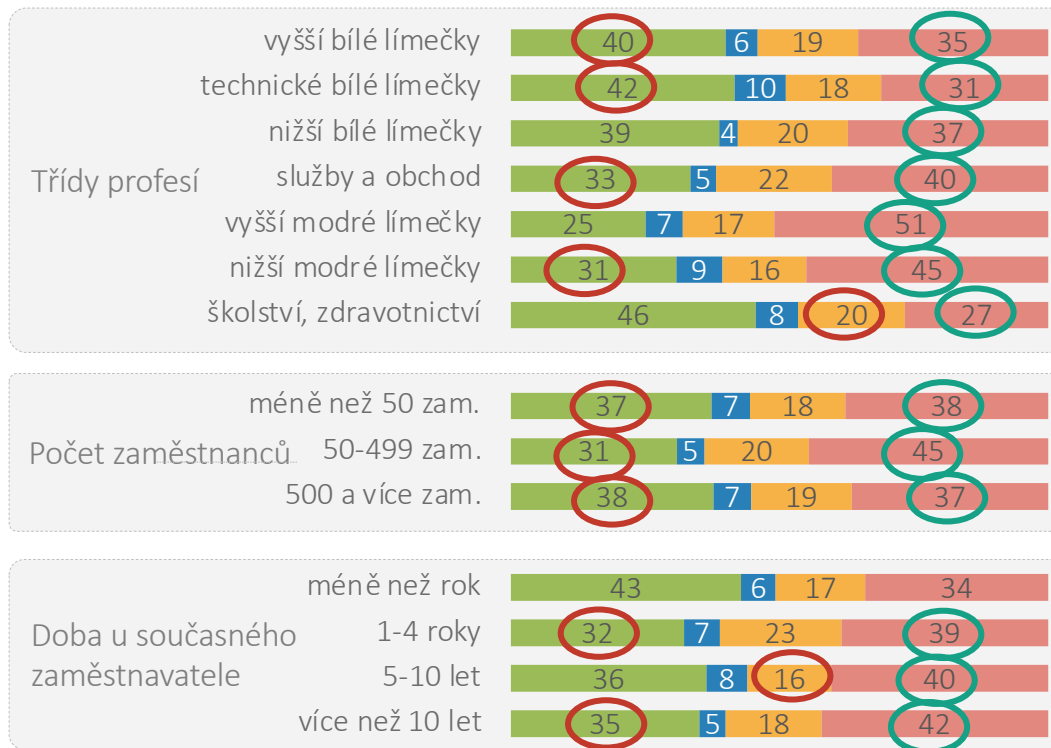
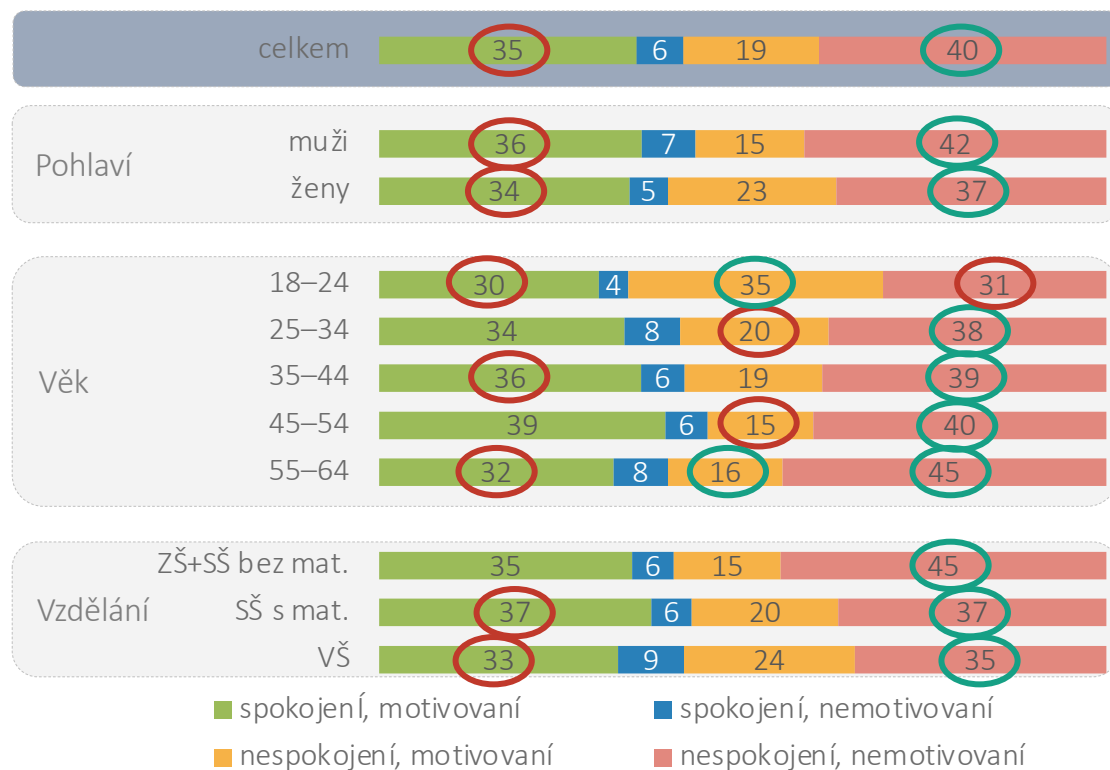
Zaměstnanci v ČR ve věku 18-65 let – reprezentativní výběr podle věku, pohlaví, vzdělání, regionu a velikosti obce.



Spokojenost a motivace lidí v práci (JobsIndex, podzim 2023, ČR)



Spokojenost a motivace lidí v práci - rozpady (JobsIndex, podzim 2023, ČR)

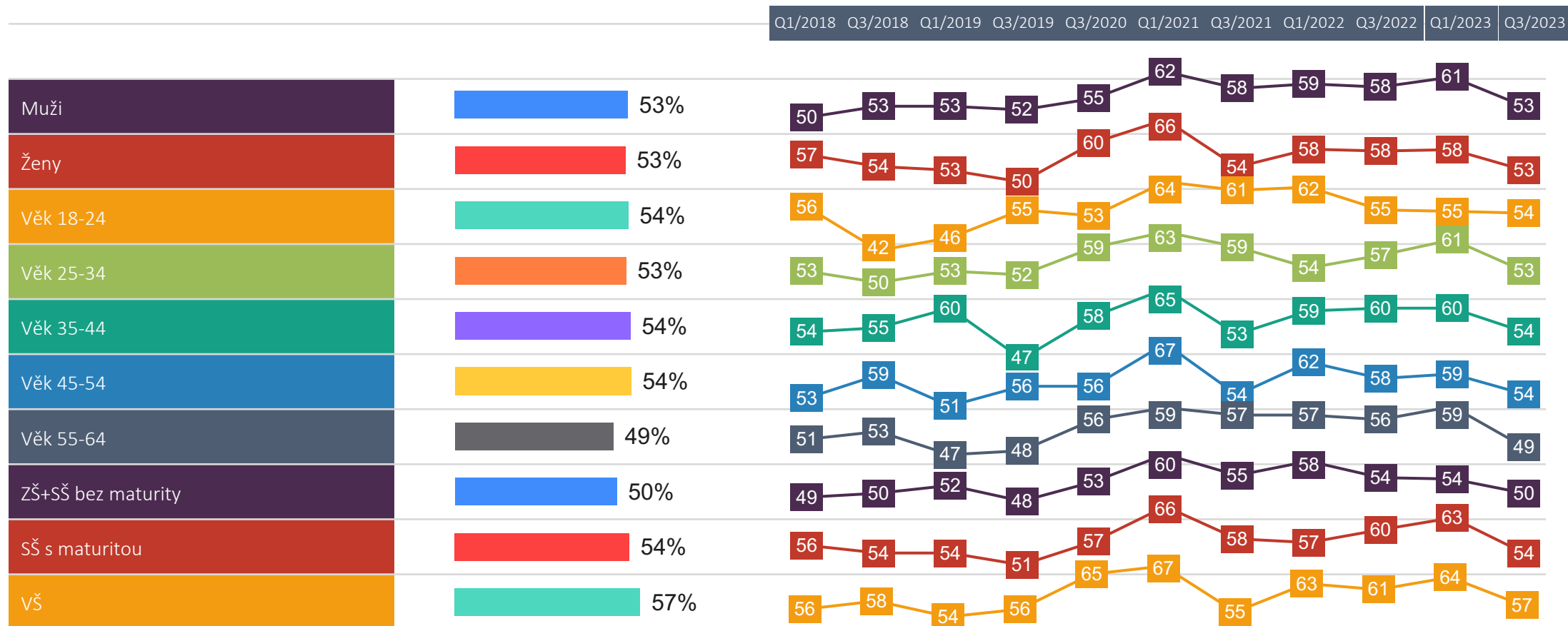


(v %, zvýrazněn rozdíl oproti poslední vlně měření vyšší / nižší o více než 5 procentních bodů)

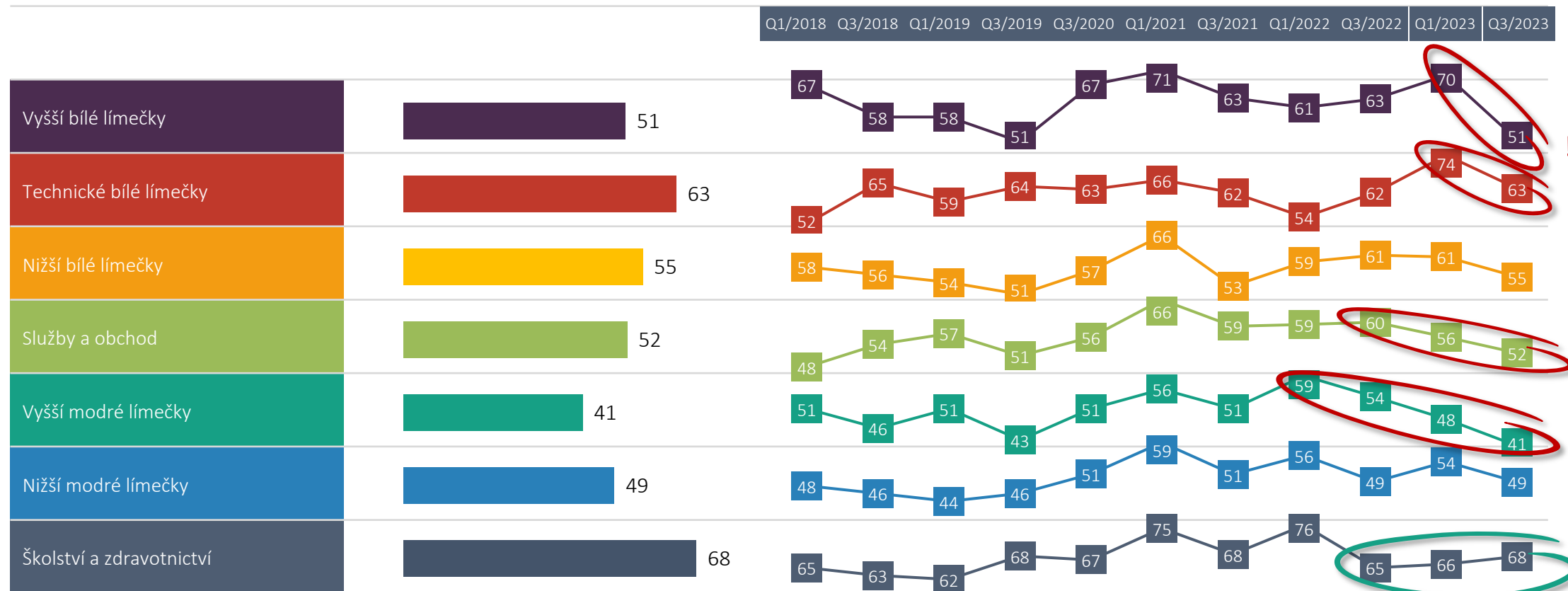
Vyšší bílé límečky – vedení firem, další odborní specialisté, vědecko-výzkumná činnost; **technické bílé límečky** – IT specialisté, specializované technické profese; **nižší bílé límečky** – administrativa, úřednické pozice; **vyšší modré límečky** – specializované řemeslné profese, umělecká činnost; **nižší modré límečky** – dělnické profese, doprava, logistika; **školství, zdravotnictví** – školství, zdravotnictví, sociální práce.



Spokojenost a motivace lidí v práci – vývoj, rozpady (JobsIndex, podzim 2023, ČR)



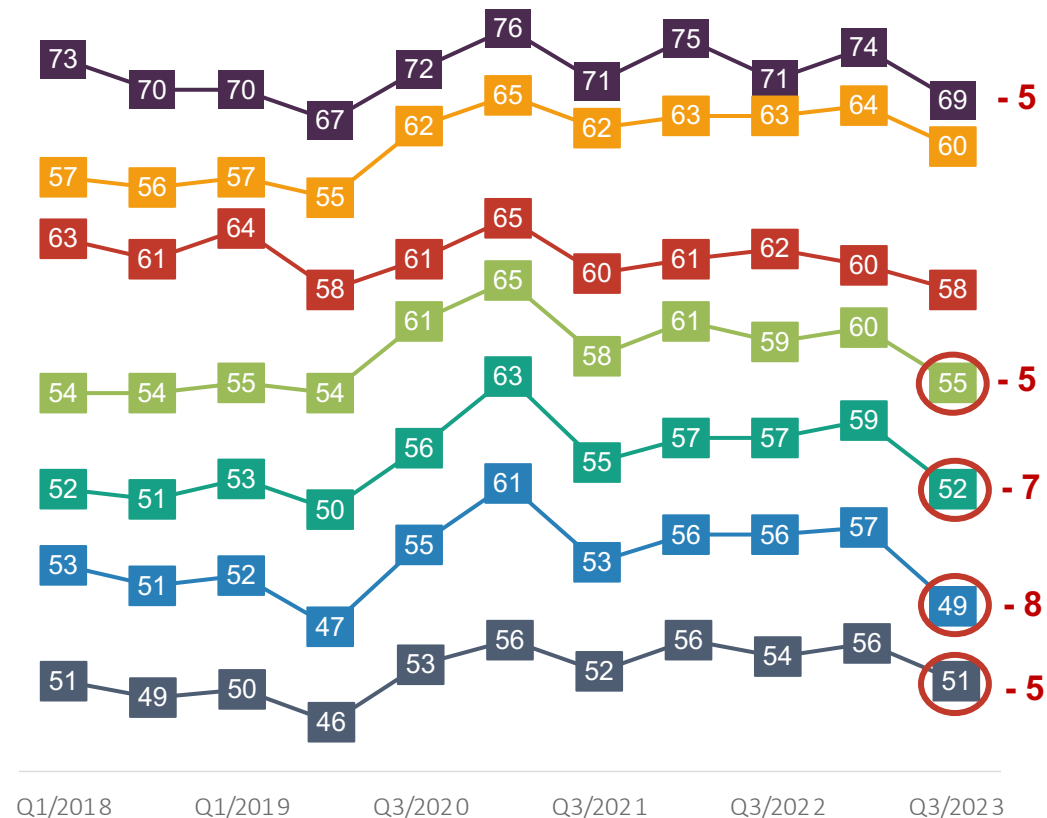
Spokojenost a motivace lidí v práci – vývoj, rozpady (JobsIndex, podzim 2023, ČR)



Vyšší bílé límečky – vedení firem, další odborní specialisté, vědecko-výzkumná činnost; **technické bílé límečky** – IT specialisté, specializované technické profese; **nižší bílé límečky** – administrativní, úřednické pozice; **vyšší modré límečky** – specializované řemeslné profese, umělecká činnost; **nižší modré límečky** – dělnické profese, doprava, logistika; **školství, zdravotnictví** – školství, zdravotnictví, sociální práce.

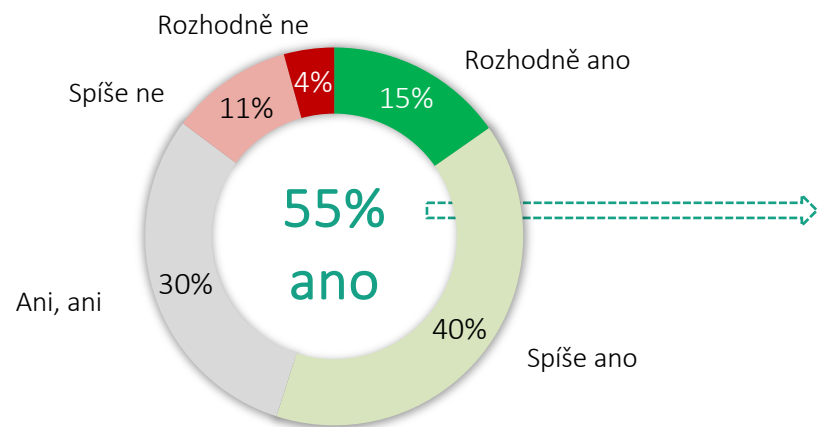


Hodnocení zaměstnavatele a spokojenosti v práci (JobsIndex, podzim 2023, ČR)



Míra angažovanosti zaměstnanců (JobsIndex, podzim 2023, ČR)

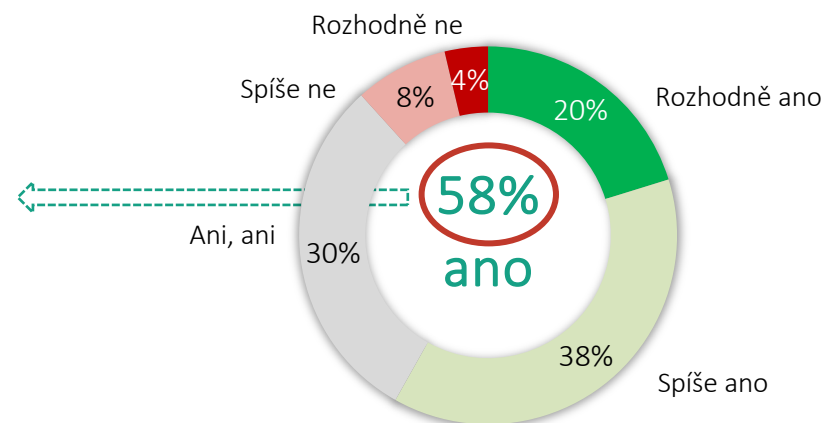
Často pracují nad rámec svých povinností



Q1 2023: 57%

Index
angažovanosti
57

Budoucí úspěch firmy pro ně hodně znamená



Q1 2023: 65%

(v %, zvýrazněn rozdíl oproti poslední vlně měření vyšší / nižší o více než 5 procentních bodů)

S11. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními?
A. Často sám/ sama pracuji nad rámec svých povinností, aby naše společnost byla úspěšná.
B. Budoucí úspěch naší společnosti pro mě hodně znamená.



Angažovanost zaměstnanců - rozpady (JobsIndex, podzim 2023, ČR)

Q3/2023 TOP2BOX(%)	Často pracují nad rámeček svých povinností	Budoucí úspěch firmy pro ně hodně znamená
Celkem	55	58
muži	55	58
ženy	55	58
18-24	48	62
25-34	48	49
35-44	56	63
45-54	59	61
55-64	60	56
ZŠ+SŠ bez mat.	51	52
SŠ s mat.	59	61
VŠ	56	64
vyšší bílé límečky	64	64
technické bílé límečky	59	63
nižší bílé límečky	55	57
služby a obchod	55	61
vyšší modré límečky	48	47
nižší modré límečky	50	54
školy, zdravotnictví	69	66
do 50 zam.	60	59
50-499 zam.	54	57
500 a více zam.	52	59
Méně než rok	49	60
1-4 roky	48	52
5-10 let	56	57
více než 10 let	66	66

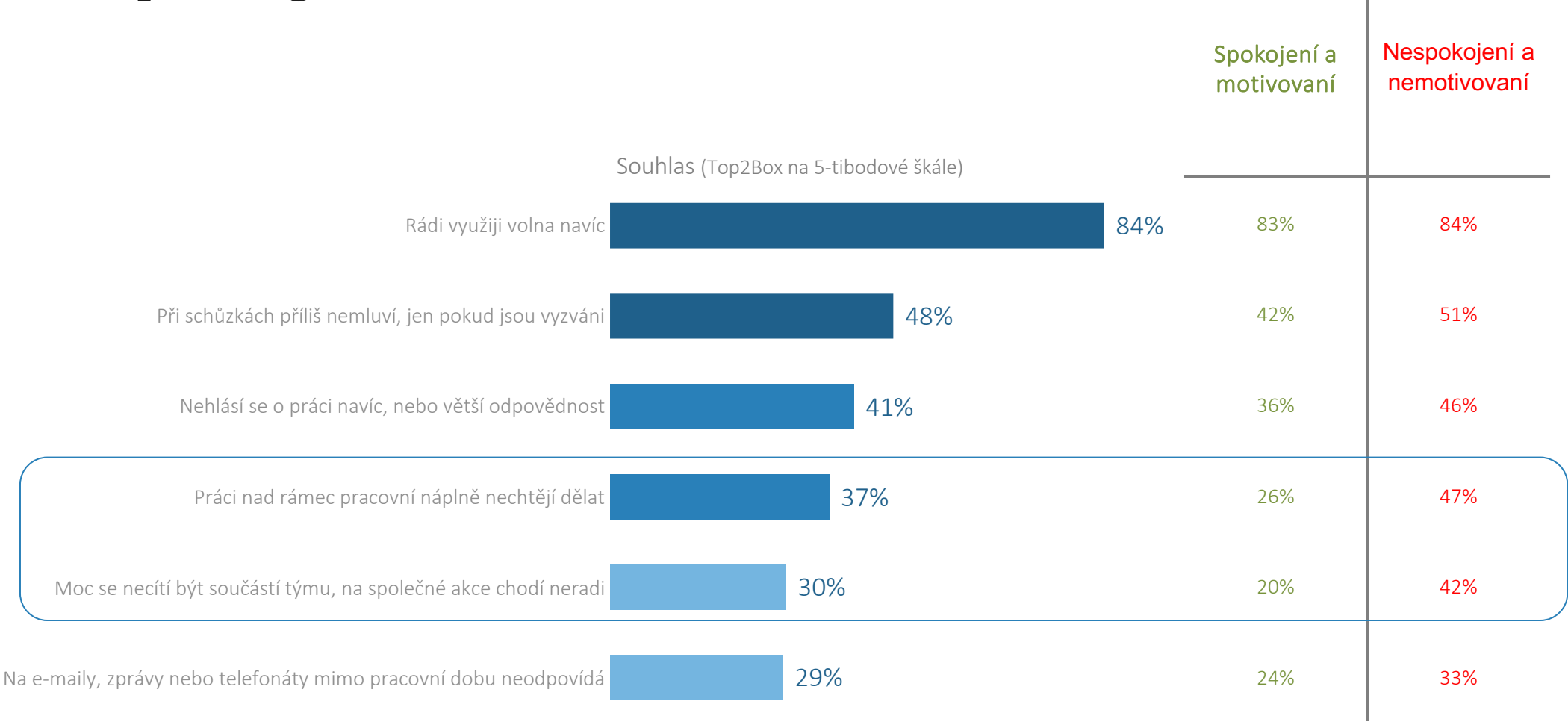
(zvýrazněn rozdíl oproti poslední vlně měření vyšší o 10 a více bodů – směrem nahoru **zeleně**, směrem dolů **červeně**)

O 5 a více procentních bodů méně oproti celku

O 5 a více procentních bodů více oproti celku



Quiet quitting? (JobsIndex, podzim 2023, ČR)

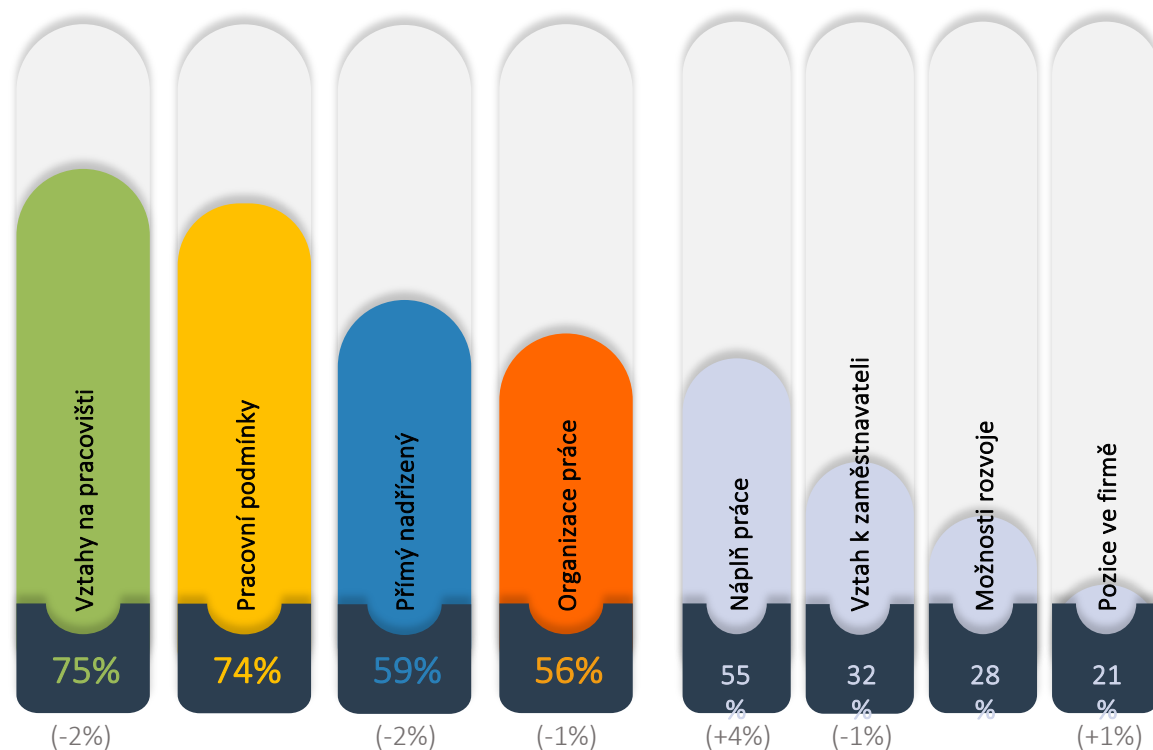


S13. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními o vašem přístupu k zaměstnání?



Deklarovaná důležitost oblastí pro spokojenost zaměstnanců

(JobsIndex, podzim 2023, ČR)



Rozdíl proti Q3/2022



Dobré vztahy a atmosféra
na pracovišti

Ženy, Praha
Muži, vyšší bílé límečky



Dobré pracovní podmínky

ženy, nižší modré límečky,
25-34 let, města 100-400 tis. obyv.



Dobrý nadřízený

45+ let, vyšší modré límečky, méně než
rok v zaměstnání,
18-24 let, 1-4 roky v zaměstnání, Praha



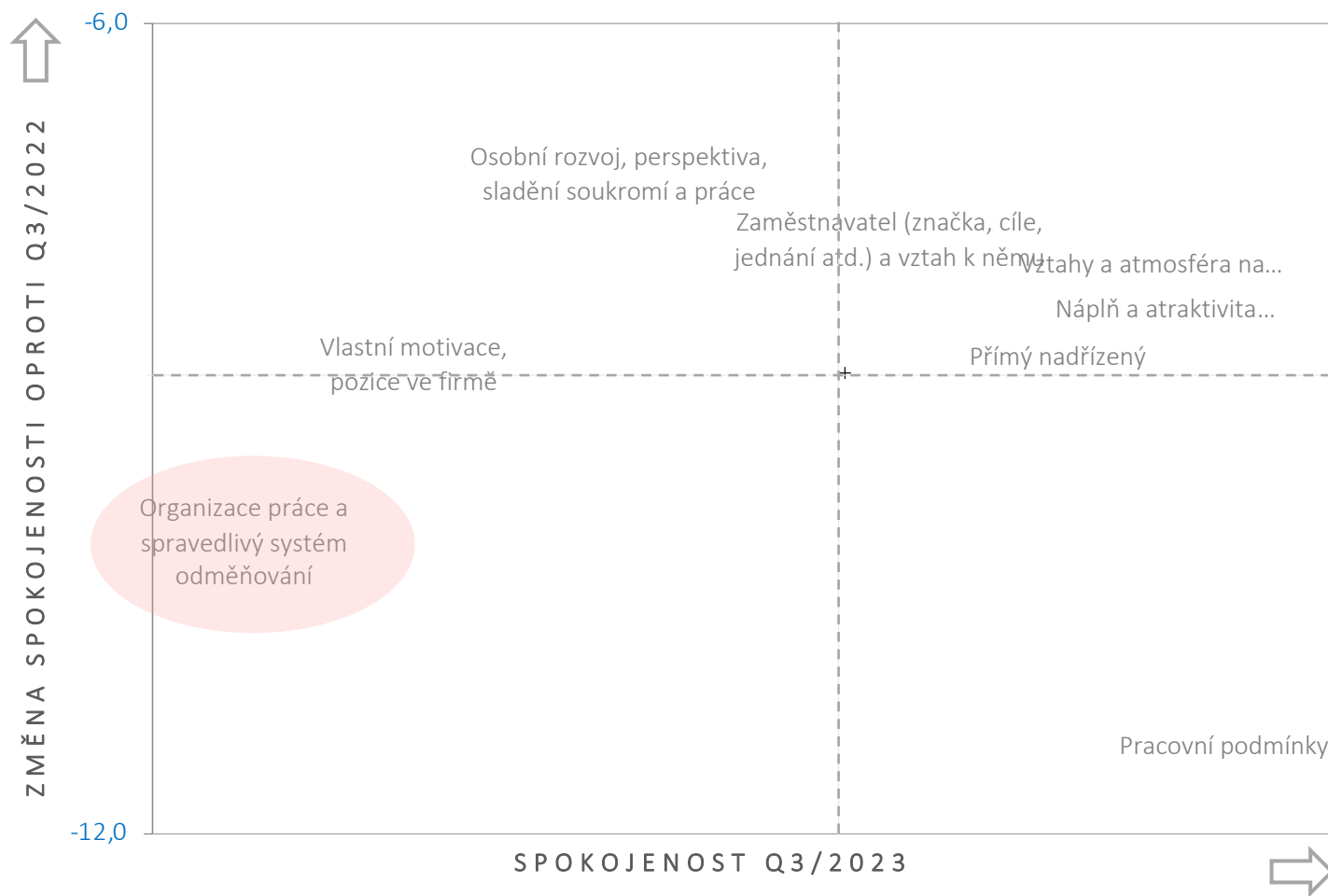
Dobrá organizace práce a
spravedlivé odměňování

55-64 let, do 50 zaměstnanců, větší
města (100-400 tis. obyv.)
18-34 let, technické límečky, nižší bílé
límečky, 5-10 let v zaměstnání, Praha

zeleně: více jak 5pb nad průměrem
červeně: méně jak 5pb pod průměrem

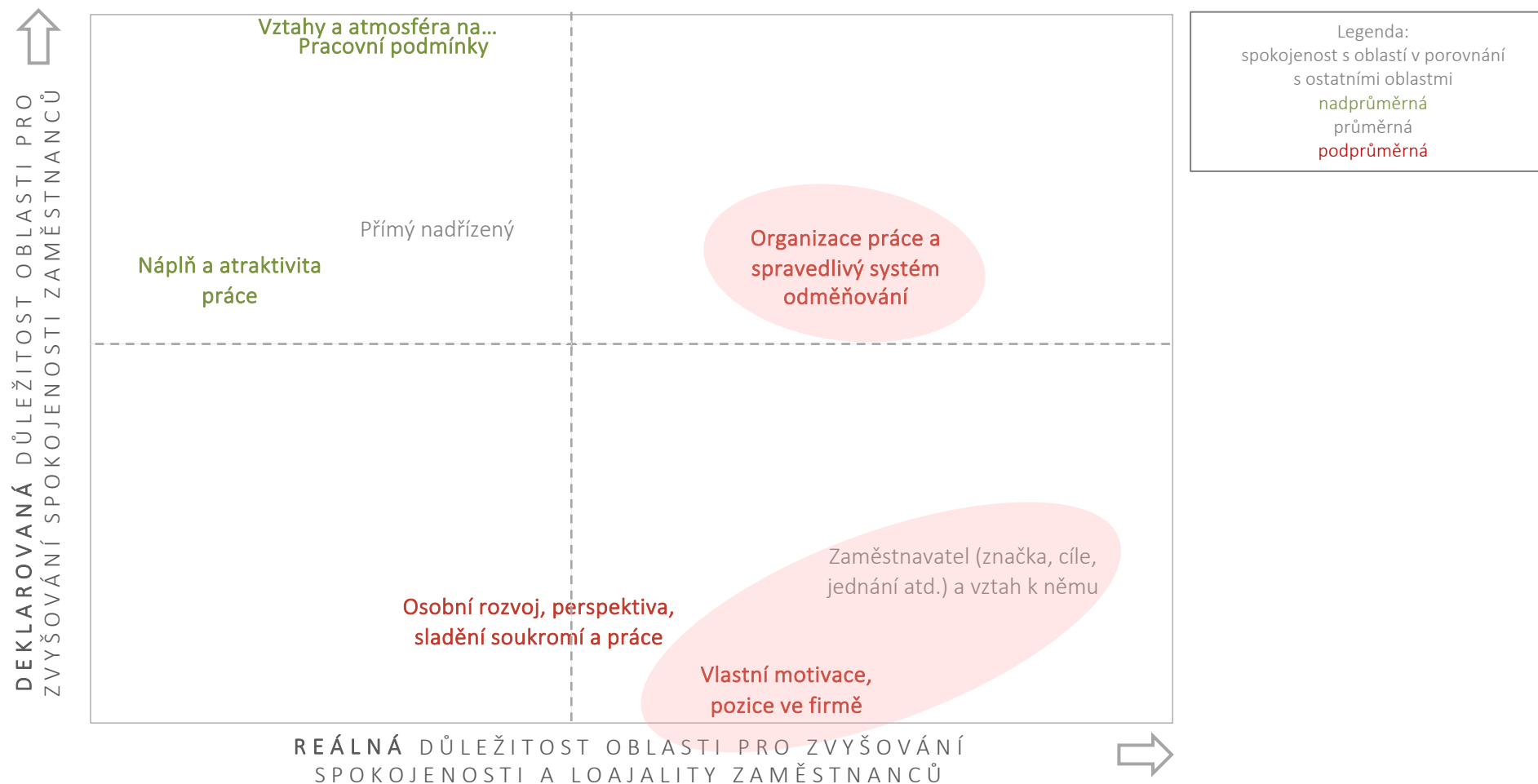


Změna hodnocení v jednotlivých oblastech (JobsIndex, podzim 2023, ČR)



Důležitost oblastí pro zvyšování spokojenosti a loajality zaměstnanců

(JobsIndex, podzim 2023, ČR)



Vzdělávání při práci v ČR (JobsIndex, podzim 2023; data za zaměstnance, kteří mají v práci možnost vzdělávání)

Mají možnost vzdělávání 45%

JAK VYUŽÍVAJÍ:

podzim 2022

54%

15%
15%
24%

28%

18%

podzim 2023

59% alespoň občas

13% zcela
19% většinou
27% občas

26% příležitostně

15% vůbec ne

85%
VYUŽÍVAJÍ

DŮVODY VZDĚLÁVÁNÍ

Posun k zajímavější práci,
lepší perspektiva do budoucna

41%

Abych nezaostal/a,
mám obavu, že bez toho to nejde

35%

Protože je to povinné
(od zaměstnavatele, zákonem)

24%

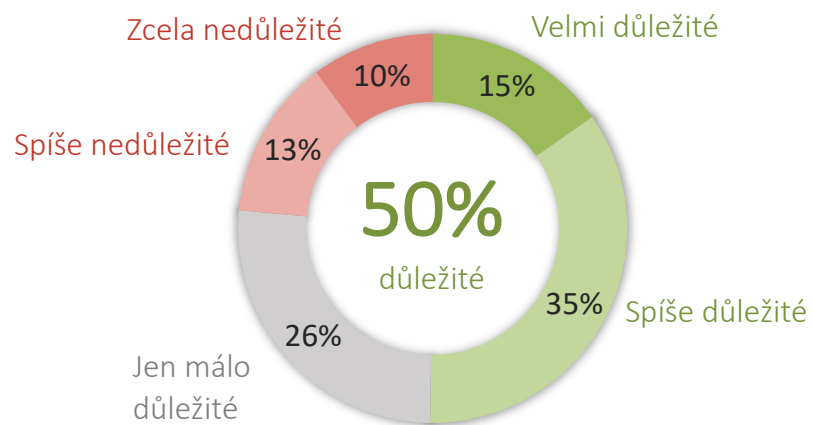
L1. Uvedl/a jste, že Vám zaměstnavatel umožňuje výběr dalšího vzdělávání. Do jaké míry tuto možnost vy osobně využíváte?

L7. Který z výroků lépe vystihuje, z jakého důvodu se Vy osobně účastníte firemního vzdělávání?



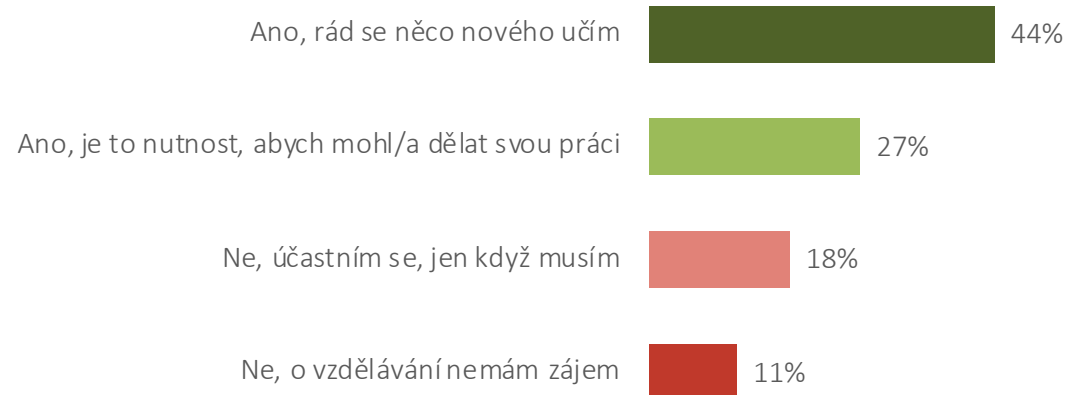
Důležitost osobního rozvoje/vzdělávání (JobsIndex, 2022; data za všechny zaměstnance, ČR)

DŮLEŽITOST POSKYTOVÁNÍ VZDĚLÁVÁNÍ A OSOBNÍHO ROZVOJE



Ti, co mají možnost vzdělávání, to považují za důležitější – 58%

ZÁJEM O KONFERENCE, KURZY APOD.



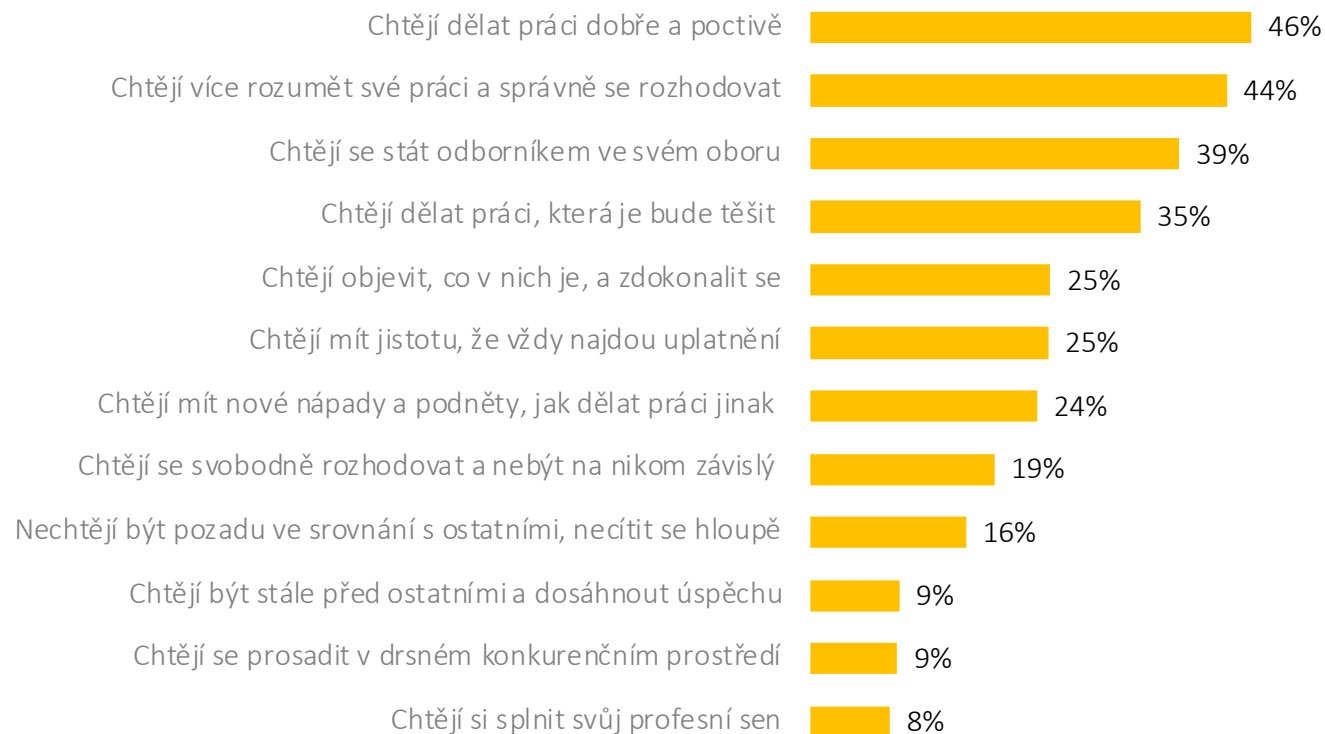
L3. Do jaké míry je pro Vás osobně důležité, zda Vám zaměstnavatel poskytuje možnosti vzdělávání a osobního rozvoje?

L4. Bez ohledu na to, jaké možnosti vzdělávání Vám zaměstnavatel umožňuje, máte Vy osobně zájem o účast ve vzdělávacích a rozvojových aktivitách, jako jsou konference, kurzy apod.?



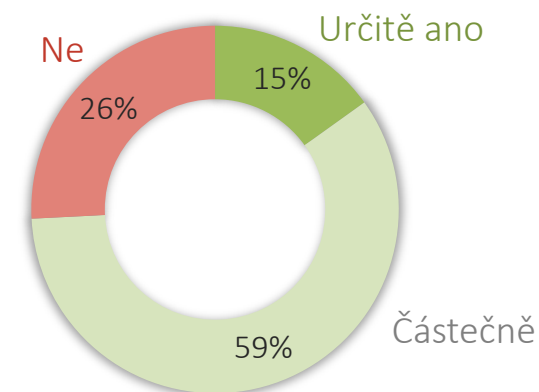
Motivy vzdělávání při práci podrobněji (JobsIndex, 2022; data za všechny zaměstnance, ČR)

DŮVOD VZDĚLÁVÁNÍ



Mají zájem účastnit se **71%**

OCHOTA SE FINANČNĚ PODÍLET

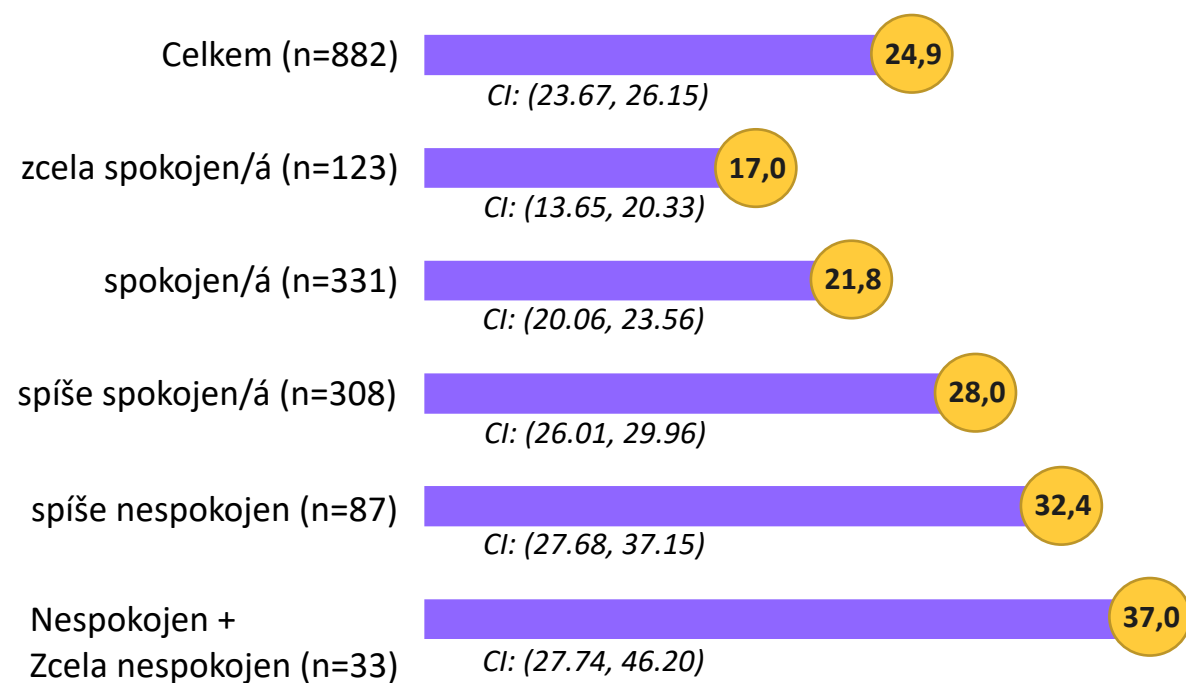


Autonomie, flexibilita a její dopady na rozpoložení a výkonnost v práci



Míra presenteismu ve vztahu k ne/spokojenosti v práci

(studie LMC & Národní ústav duševního zdraví, 2020/2021, ČR)

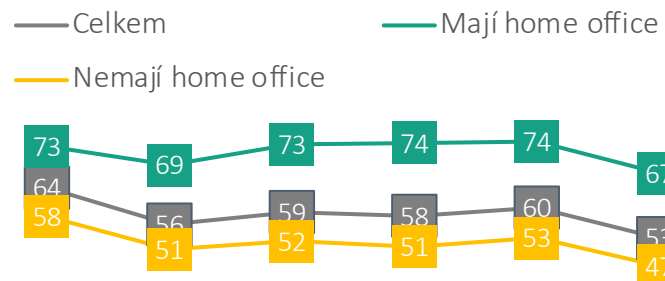


Možnosti práce z domova podle zaměstnanců (JobsIndex, podzim 2023, ČR)

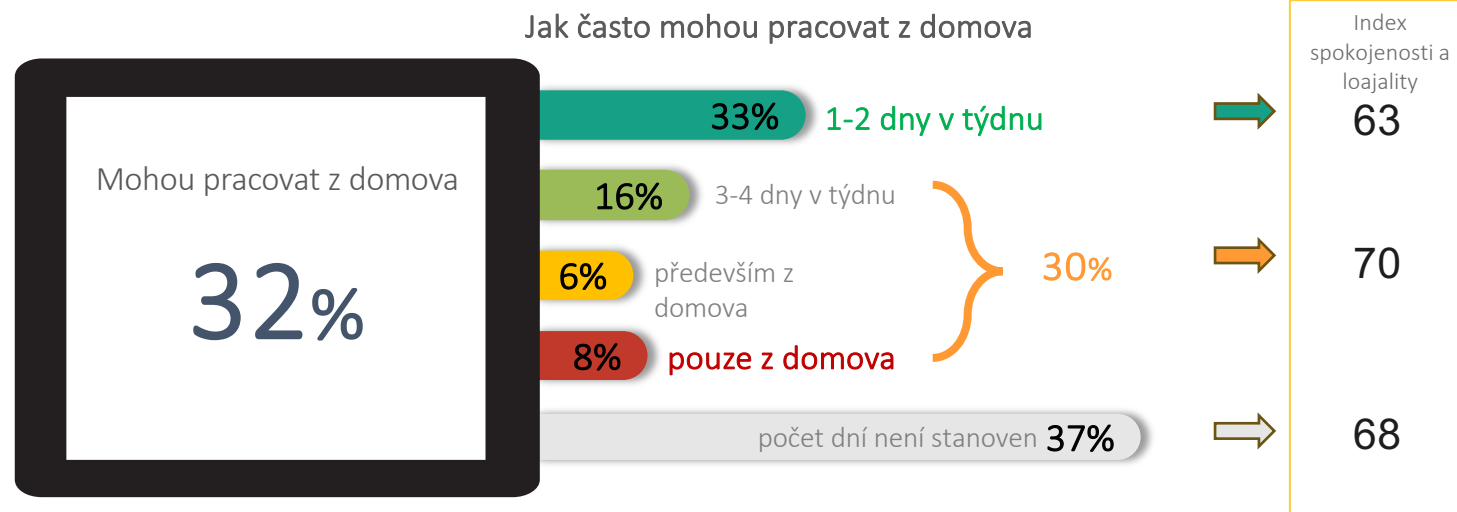


Q3/2020 Q1/2021 Q3/2021 Q1/2022 Q3/2022 Q1/2023 Q3/2023

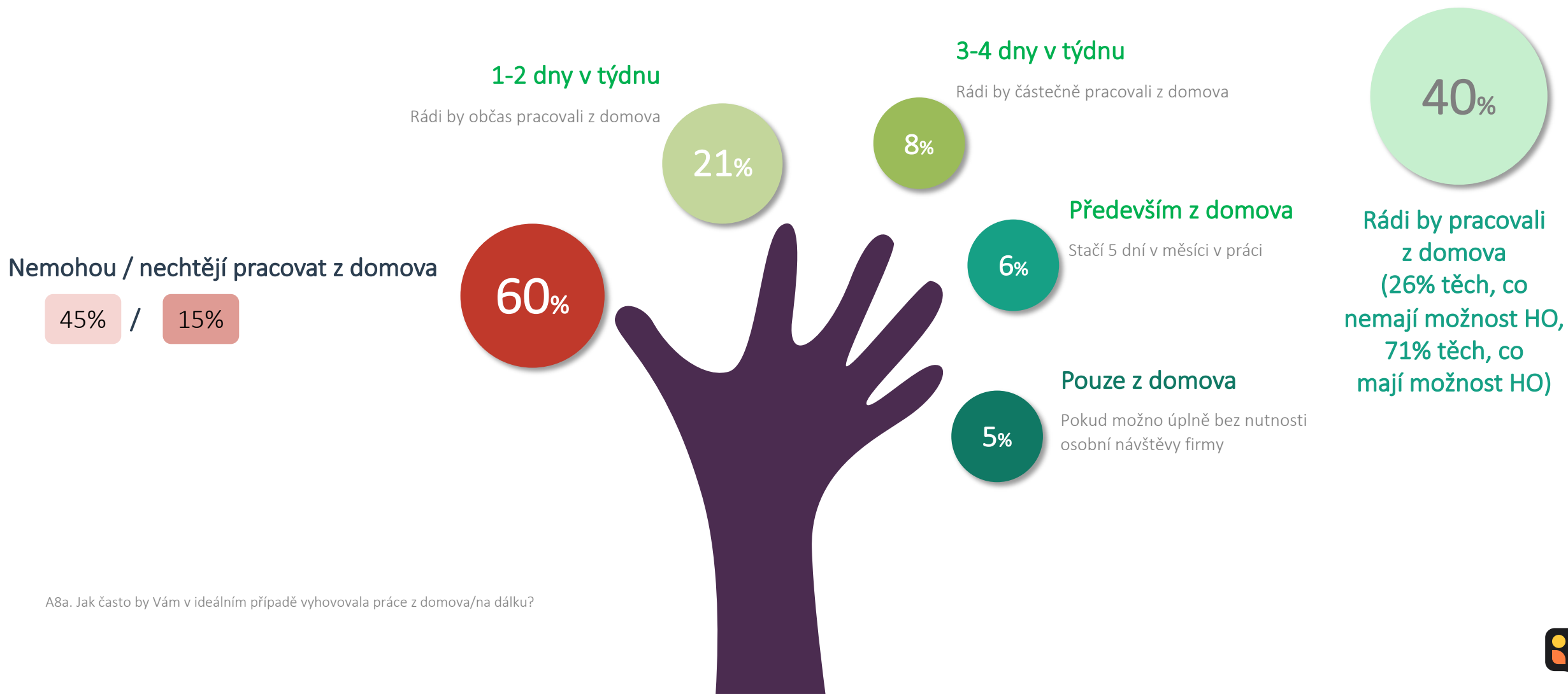
Index spokojenosti a loajality



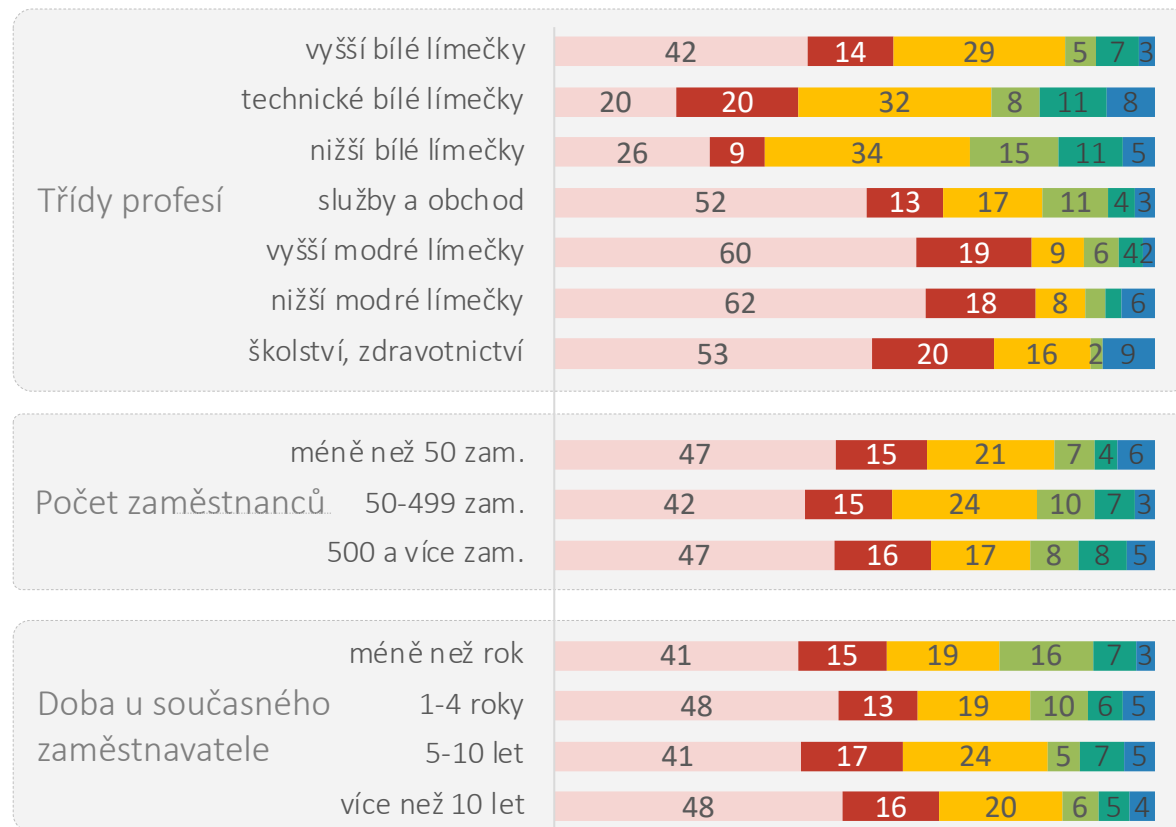
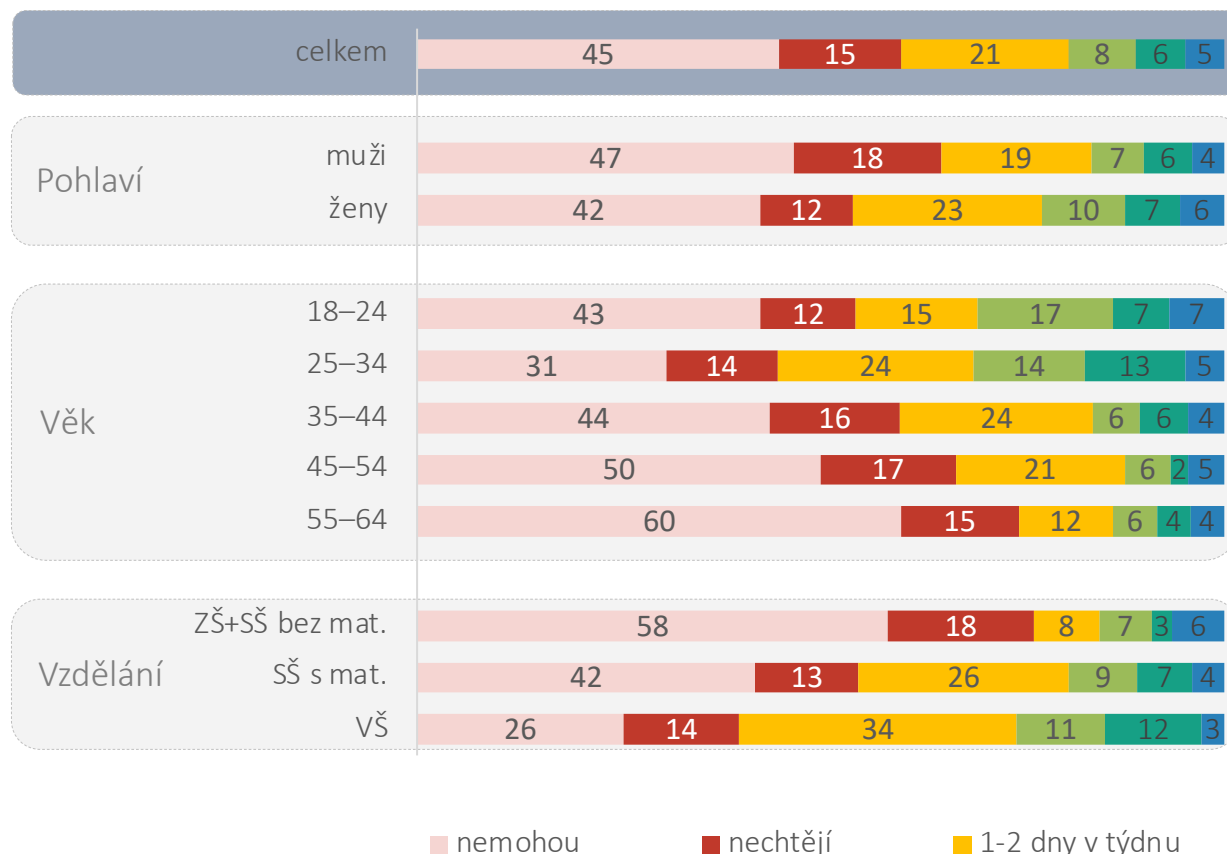
Q1/2021 Q3/2021 Q1/2022 Q3/2022 Q1/2023 Q3/2023



Ideální práce z domova podle zaměstnanců (JobsIndex, jaro 2023, ČR)



Ideální práce z domova podle zaměstnanců (JobsIndex, jaro 2023, ČR)



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.

Autonomie v práci + vliv přístupu manažerů (JobsIndex, podzim 2023, ČR)

	Spokojení a motivovaní	Nespokojení a nemotivovaní
Mám pocit, že v práci mohu být sám sebou .	52%	21%
Mám svobodu dělat svou práci tak, jak si myslím, že se dá dělat nejlépe.	48%	26%
Mé pracovní úkoly odpovídají tomu, co chci skutečně dělat.	44%	13%
V práci se musím často řídit pokyny jiných lidí.	19%	30%
Kdybych si mohl vybrat, dělal bych v práci věci jinak .	14%	33%
Mám pocit, že jsem ve své práci nucen dělat věci, které nechci .	9%	22%

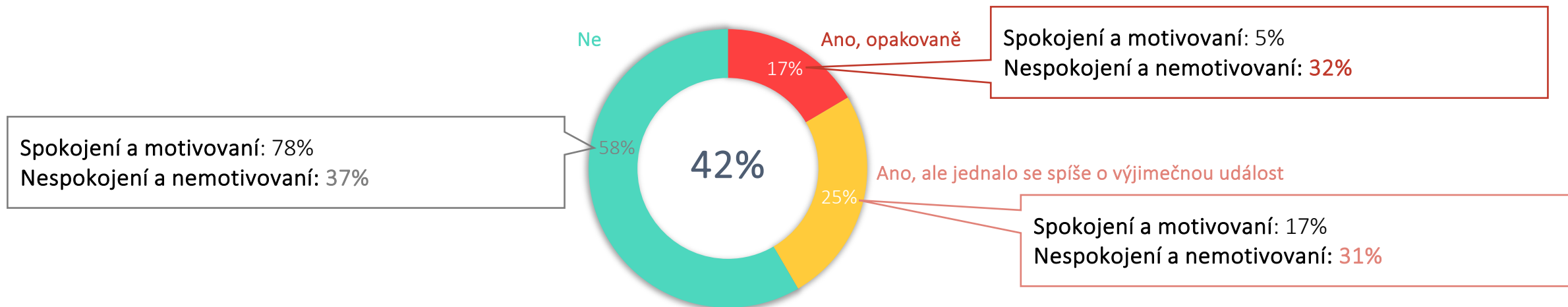
Souhlas (Top2Box na 6-tibodové škále)

	Spokojení a motivovaní	Nespokojení a nemotivovaní
Vedoucí vyjadřuje důvěru v moji schopnost dobře vykonávat práci.	56%	20%
Můj vedoucí mi rozumí .	52%	14%
Vedoucí naslouchá tomu, jak bych chtěl věci dělat.	48%	15%
Můj vedoucí poskytuje možnosti a volby .	48%	12%
Vedoucí se snaží pochopit, jak věci vidím , než navrhne nový způsob, jak je dělat.	40%	11%
Vedoucí mě povzbuzuje , abych se ptal na otázky.	41%	9%

Souhlas (Top2Box na 6-tibodové škále)



Nefér jednání ze strany zaměstnavatele (JobsIndex, podzim 2023, ČR)



	Q3_20	Q1_21	Q3_21	Q1_22	Q3_22	Q1_23	Q3_23
ano, opakovaně	16	11	18	15	14	15	17
ano, ale jednalo se spíše o výjimečnou událost	26	23	22	23	25	25	25
ne	58	66	60	62	61	60	58
index spokojenosti a loajality	57	64	56	59	58	60	53

I3. Zažil/a jste v poslední době (během posledních 6 měsíců) nefér jednání od svého zaměstnavatele?



Negativní pocity v práci – hlavní oblasti (JobsIndex, jaro 2023, ČR)

16 testovaných „pocitů“ jsme sloučili do 5 skupin:

U **ODCIZENÍ A RUTINY (57%)** uvádějí zejména, to že se práce stala rutinou (35%).

U **NEDOSTATKU OCENĚNÍ (56%)** uvádějí nedostatek ocenění při zvýšeném pracovní nasazení (44%), byť třeba jen ve formě pochvaly (37%).

S **PŘEMÍROU PRÁCE** se setkala **57%** zaměstnanců. Uvádějí zejména sníženou snahu ostatních (40%) a pracovní přetížení (31%).

PONÍŽENÍ A NEDŮSTOJNOST pocítilo **44%** zaměstnanců, 28% zaměstnanců uvedlo, že s nimi bylo alespoň jednou jednáno jako s méněcenným, 23% zaměstnanců zažilo ponížení kvůli zákazům, 21% zaměstnanců se setkala se šikanou.

S negativními situacemi týkajícími se **FINANČNÍHO OHODNOCENÍ** se setkala **39%** zaměstnanců. 37% zaměstnanců dospělo k názoru, že plat neodpovídá jejich pozici.
(pozn.: Finanční ohodnocení je jedinou skupinou, která se skládá pouze ze dvou „pocitů“)

ODCIZENÍ A RUTINA
57%

NEDOSTATEK OCENĚNÍ
56%

PŘEMÍRA PRÁCE
57%

PONÍŽENÍ/
ŠIKANA
44%

FINANCE
39%

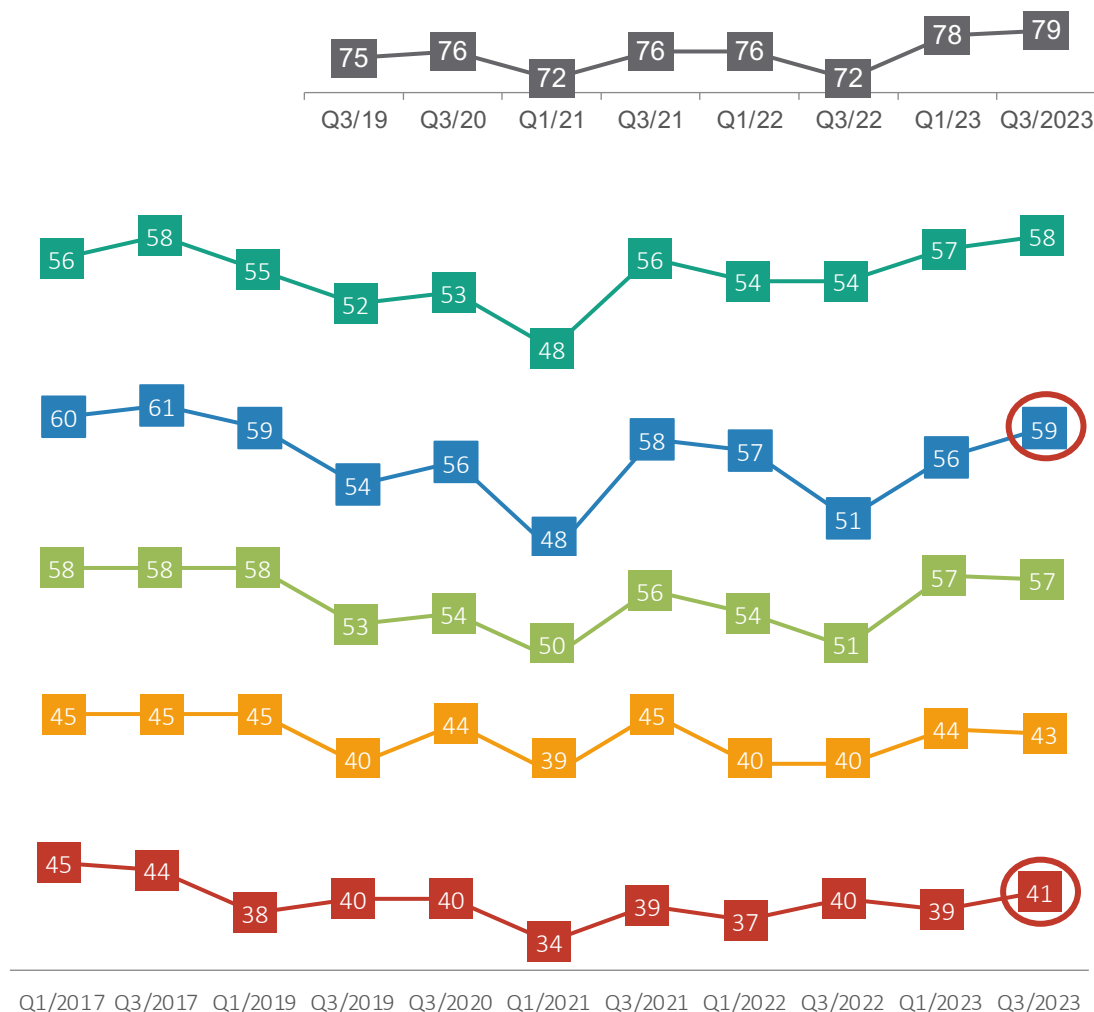
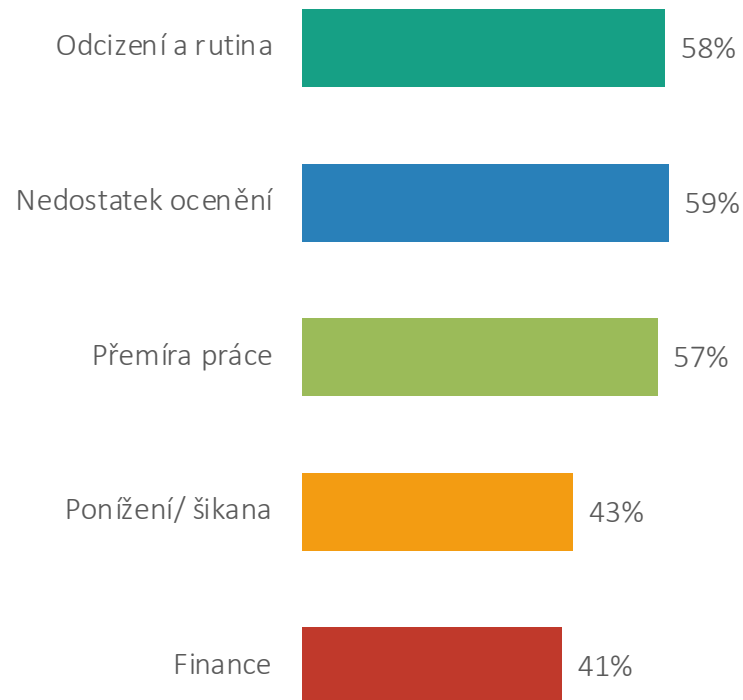
alespoň jeden
z dotazovaných
16 pocitů:
78%

podzim 2022 72%

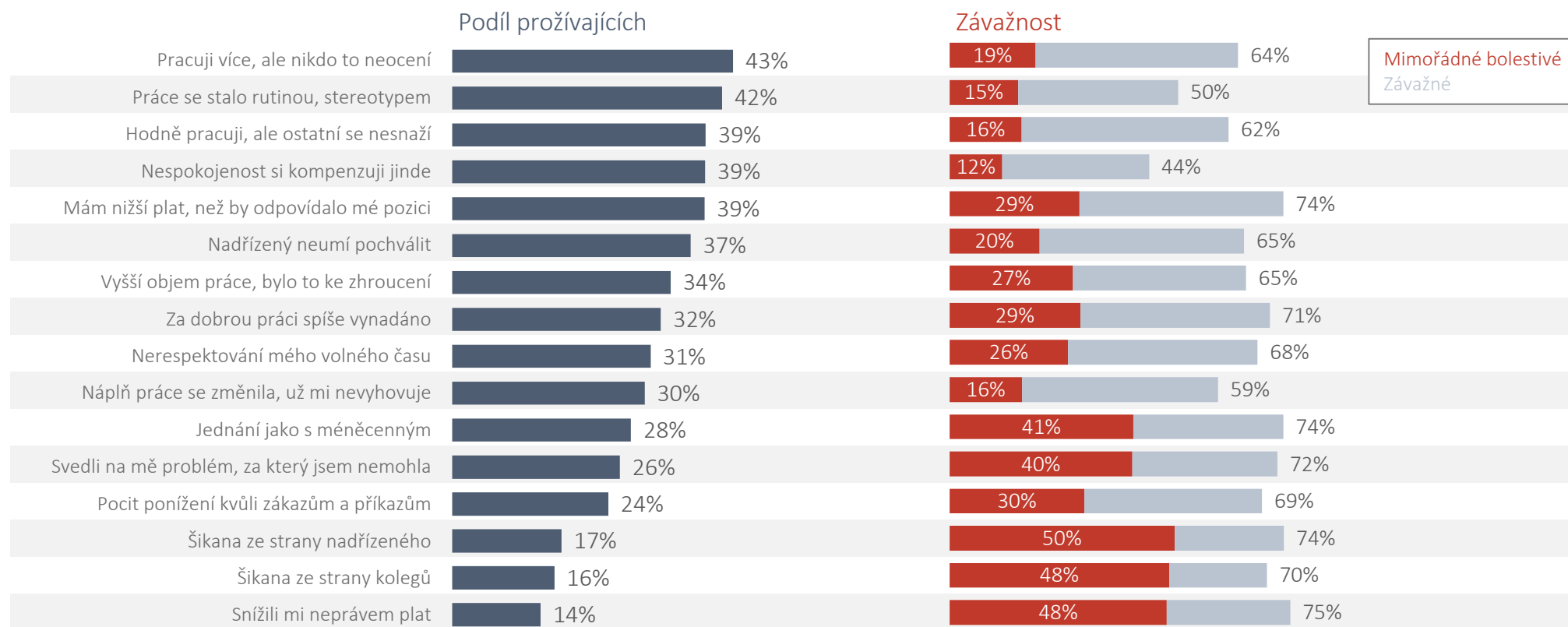


Negativní pocity v práci – vývoj v hlavních oblastech (JobsIndex, podzim 2023, ČR)

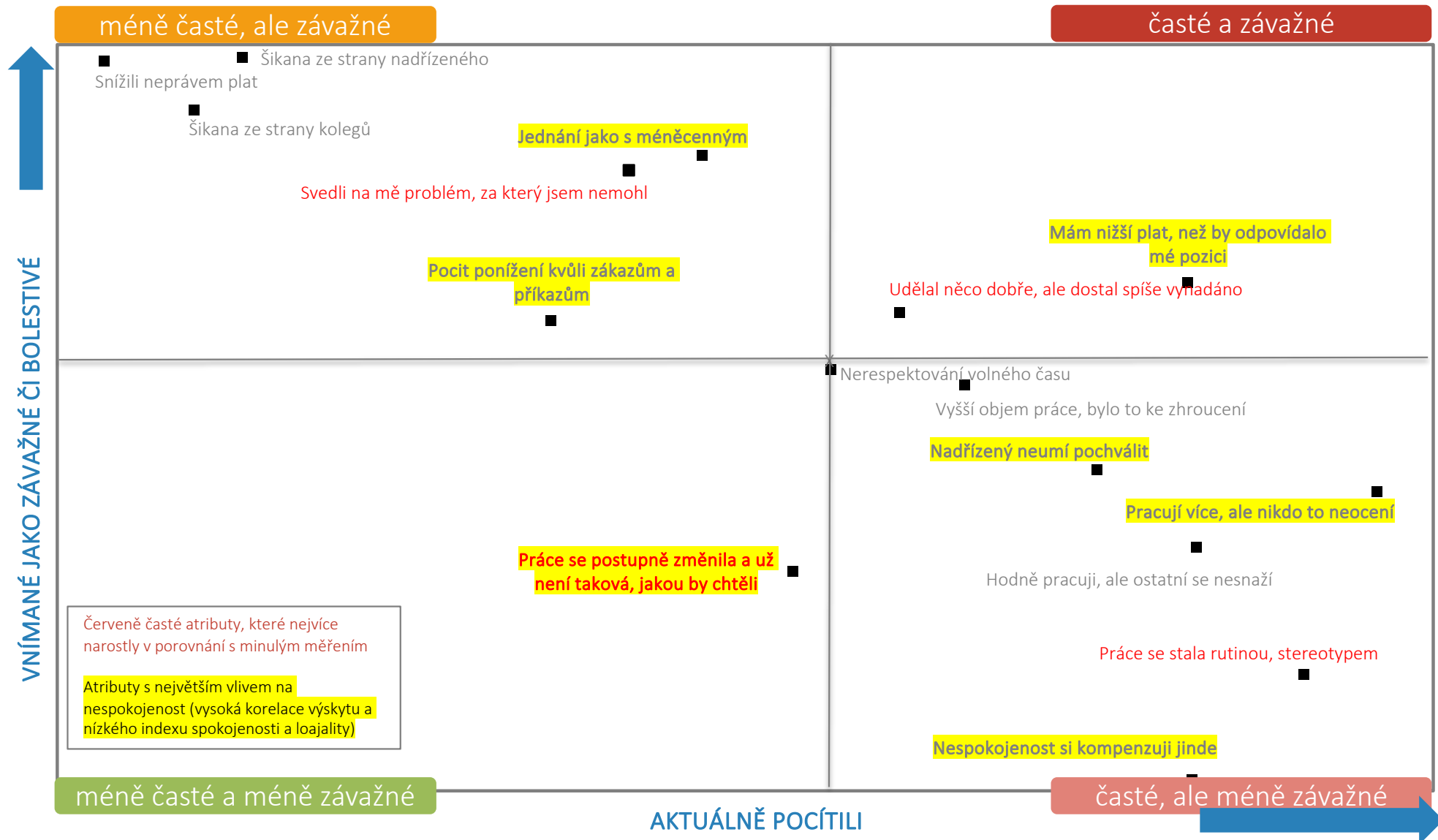
Pocítli v posledním roce v zaměstnání



Konkrétní negativní pocity a jejich závažnost (JobsIndex, podzim 2023, ČR)



Dopady negativních pocitů v práci na ne/spokojenost (JobsIndex, podzim 2023, ČR)



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 výkonu.



Mzdy a hospodaření lidí – očekávání změn v roce 2024

7



Růst mezd v 3. čtvrtletí 2022 (ČSÚ)

+ 6,1 % (reálně -9,8 %)

průměrně 39 858 Kč

Růst mezd v 4. čtvrtletí 2022 (ČSÚ)

+ 7,9 % (reálně -6,7 %)

průměrně 43 412 Kč

Růst mezd v 1. čtvrtletí 2023 (ČSÚ)

+ 8,6 % (reálně -6,7 %)

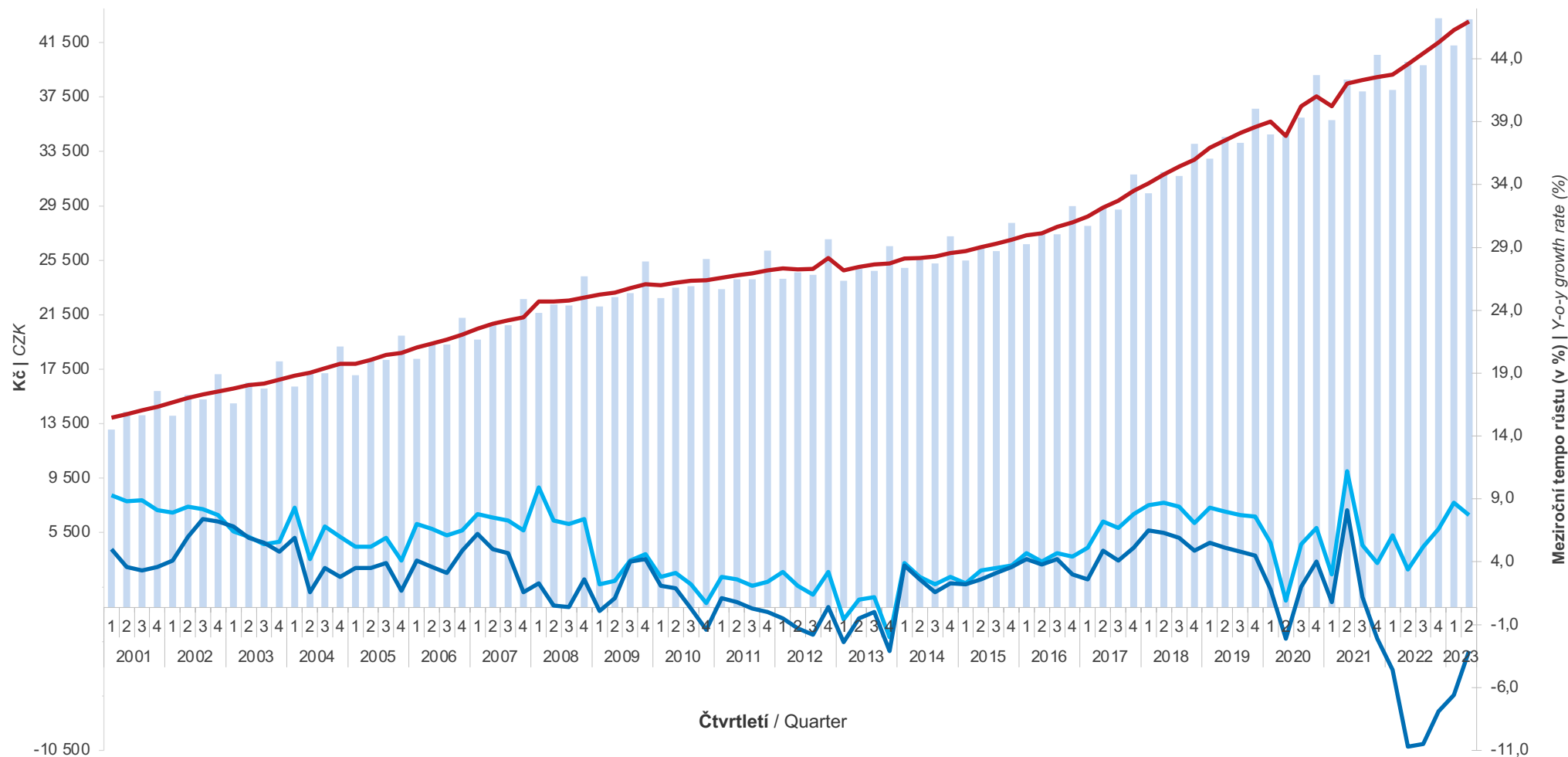
průměrně 41 265 Kč

Růst mezd v 2. čtvrtletí 2023 (ČSÚ)

+ 7,7 % (reálně -3,1 %)

průměrně 43 193 Kč

Průměrná měsíční mzda – čtvrtletní údaje (absolutní hodnoty a meziroční změny)
Average monthly wage – quarterly data (absolute numbers and year-on-year changes)



■ Průměrná hrubá nominální mzda (levá osa) — Nominální mzda po očištění od sezónních vlivů (levá osa) — Růst nominální mzdy (pravá osa) — Růst reálné mzdy (pravá osa)
 Average gross nominal wage (left axis) — Nominal wage, seasonally adjusted (left axis) — Nominal wage growth (right axis) — Real wage growth (right axis)

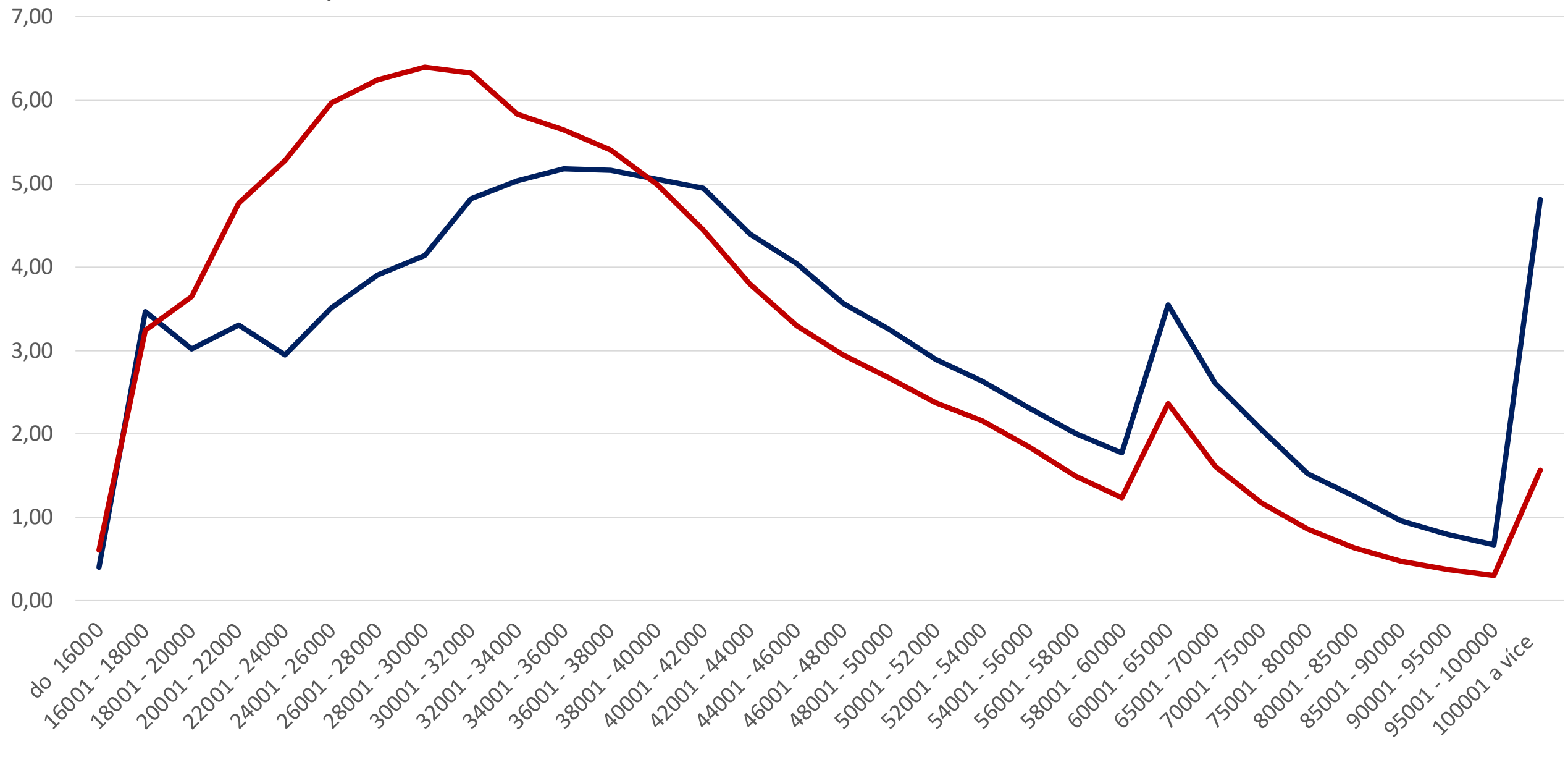
Průměrné mzdy v ČR dle odvětví (ČSÚ, údaje k 30. 6. 2023)

Ukazatel	Průměrný evidenční počet zaměstnanců přepočtený na plně zaměstnané			Průměrná hrubá měsíční mzda na přepočtené počty zaměstnanců		
	v tis.	změna ve srovnání s 2. čtvrtletím 2022		v Kč	změna ve srovnání s 2. čtvrtletím 2022	
		v tis.	%		v Kč	%
Česká republika c e l k e m	4 044,0	22,3	0,6	43 193	3 101	7,7
v tom:						
A Zemědělství, lesnictví a rybářství	91,2	-1,3	-1,4	33 440	2 395	7,7
B+C+D+E Průmysl c e l k e m	1 185,7	-15,8	-1,3	43 492	3 740	9,4
B Těžba a dobývání	18,3	-0,1	-0,6	47 111	4 440	10,4
C Zpracovatelský průmysl	1 080,2	-17,1	-1,6	43 042	3 629	9,2
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	34,3	0,4	1,2	62 995	7 596	13,7
E Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	52,8	1,1	2,0	38 762	3 113	8,7
F Stavebnictví	216,0	3,0	1,4	36 963	2 345	6,8
G Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	505,3	-1,1	-0,2	40 317	2 783	7,4
H Doprava a skladování	257,5	-1,1	-0,4	38 615	3 016	8,5
I Ubytování, stravování a pohostinství	111,5	0,4	0,4	25 498	2 067	8,8

Ukazatel	Průměrný evidenční počet zaměstnanců přepočt. na plně zaměstnané			Průměrná hrubá měs. mzda na přepočtené počty zaměstnanců		
	v tis.	změna ve srovnání s 2. čtvrtletím 2022		v Kč	změna ve srovnání s 2.čtvrtletím 2022	
		v tis.	%		v Kč	%
Česká republika c e l k e m	4 044,0	22,3	0,6	43 193	3 101	7,7
v tom:						
J Informační a komunikační činnosti	136,0	1,3	1,0	75 522	5 270	7,5
K Peněžnictví a pojišťovnictví	71,1	0,1	0,1	76 664	6 940	10,0
L Činnosti v oblasti nemovitostí	47,6	2,8	6,3	39 604	3 811	10,6
M Profesní, vědecké a technické činnosti	174,8	3,5	2,0	52 936	3 486	7,1
N Administrativní a podpůrné činnosti	181,2	8,5	4,9	30 123	1 955	6,9
O Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	296,1	1,3	0,4	46 053	3 295	7,7
P Vzdělávání	337,2	8,6	2,6	41 685	1 707	4,3
Q Zdravotní a sociální péče	344,0	8,5	2,5	46 007	2 889	6,7
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	51,0	1,3	2,6	36 600	1 331	3,8
S Ostatní činnosti	37,9	2,3	6,4	32 008	897	2,9

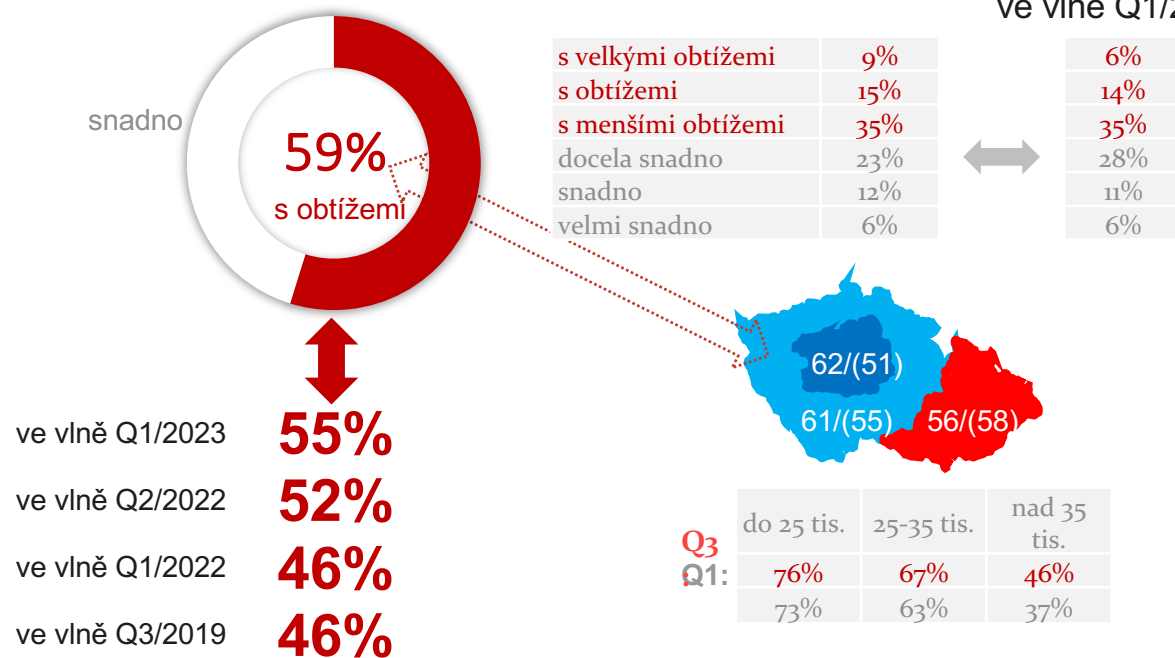
Podíly zaměstnanců v pásmech hrubé mzdy v roce 2022

—muži —ženy



Jak zaměstnanci v Česku vycházejí s příjmy? (JobsIndex, podzim 2023)

Jak vychází s příjmem



Q3/2023	S obtížemi (%)
Celkem	59
muži	54
ženy	65
18-24	50
25-34	56
35-44	62
45-54	63
55-64	55
ZŠ+SŠ bez mat.	68
SŠ s mat.	59
VŠ	45
vyšší bílé límečky	48
technické bílé límečky	42
nižší bílé límečky	59
služby a obchod	62
vyšší modré límečky	59
nižší modré límečky	69
školství, zdravotnictví	64
do 50 zam.	65
50-499 zam.	59
500 a více zam.	55
Méně než rok	53
1-4 roky	60
5-10 let	64
více než 10 let	55

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

P2. Jak dobře vycházíte se svým příjmem Vy osobně?

O 5 a více procentních bodů více oproti celku

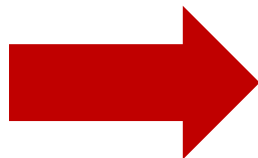
O 5 a více procentních bodů méně oproti celku



Co by lidem pomohlo lépe zvládat finanční situaci kromě zvýšení mzdy

(JobsIndex, jaro 2023, ČR)

Jak vychází s příjmem



Co by pomohlo se zvládáním finanční situace
(% těch, kteří s příjmem vycházejí s obtížemi)

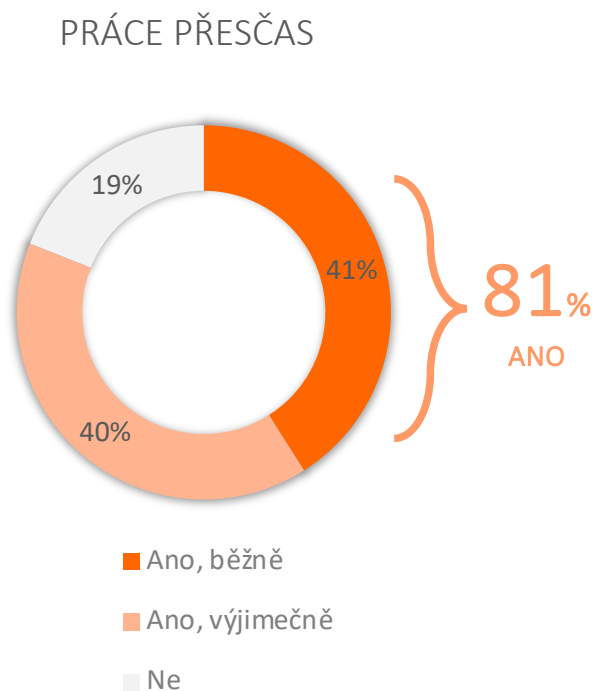


P2. Jak dobře vycházíte se svým příjmem Vy osobně?

PR5. Uvedl/a jste, že vycházíte se svým příjmem s obtížemi. Co jiného než navýšení mzdy nebo změna práce by Vám pomohlo se zvládáním finanční situace? Můžete uvést více odpovědí.



Práce přesčas, její odměňování a role v příjmech lidí (JobsIndex, podzim 2023, ČR)



ZPŮSOB ODMĚŇOVÁNÍ ZA PŘESČASY

Vždy vykázána a zaplacená

55%

Část byla a část nebyla vykázána a zaplacená

20%

Nebyla nikdy, téměř nikdy vykázána a zaplacená

25%

DŮLEŽITOST ODMĚNY ZA PŘESČASY

Podstatná část mých příjmů

27%

Přilepšení k mému příjmu

52%

Nedůležité, raději pracovat bez přesčasů

21%

PR7. Pracoval/a jste v posledním roce někdy v práci přesčas (tzn. nad stanovenou týdenní pracovní dobu nebo mimo rámec rozvrhu pracovních směn)?

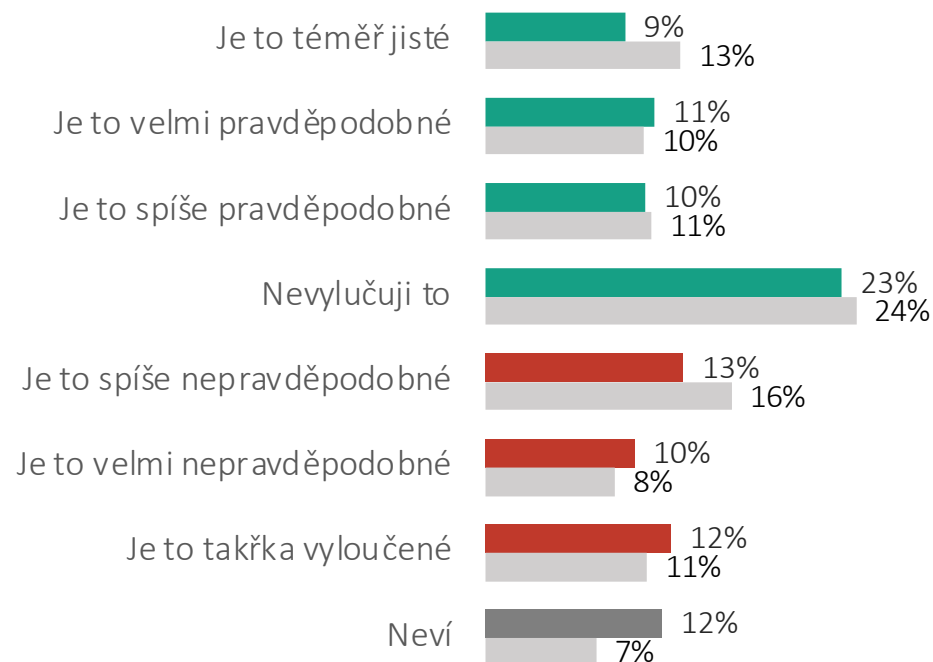
PR8. Jaká možnost nejlépe vystihuje vaše odměňování za práci přesčas?

PR9. Jak důležitá je pro vás odměna za práci přesčasů?



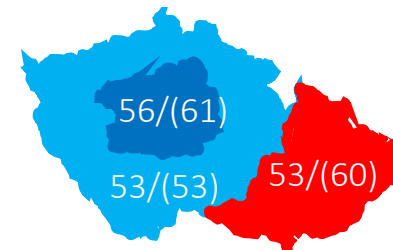
Očekávání růstů mezd / platů v roce 2024 (JobsIndex, podzim 2023, ČR)

Očekávají růst platu/mzdy počátkem příštího roku



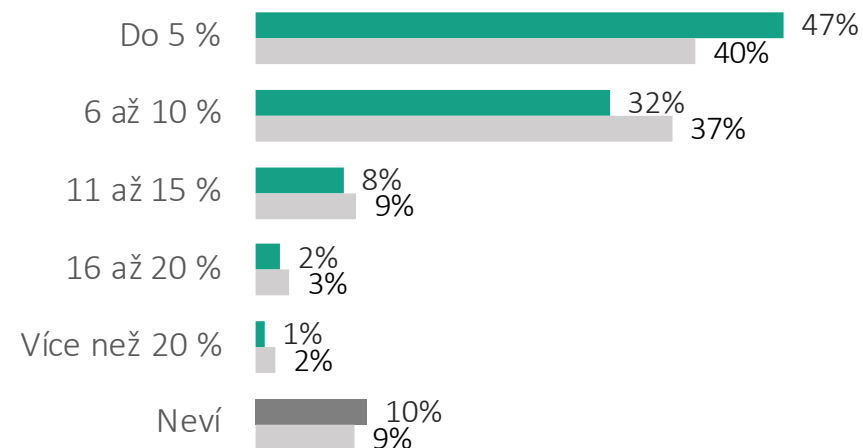
■ Q3 2023
■ Q1 2023

Ano
54%
(58%)
Q1 2023

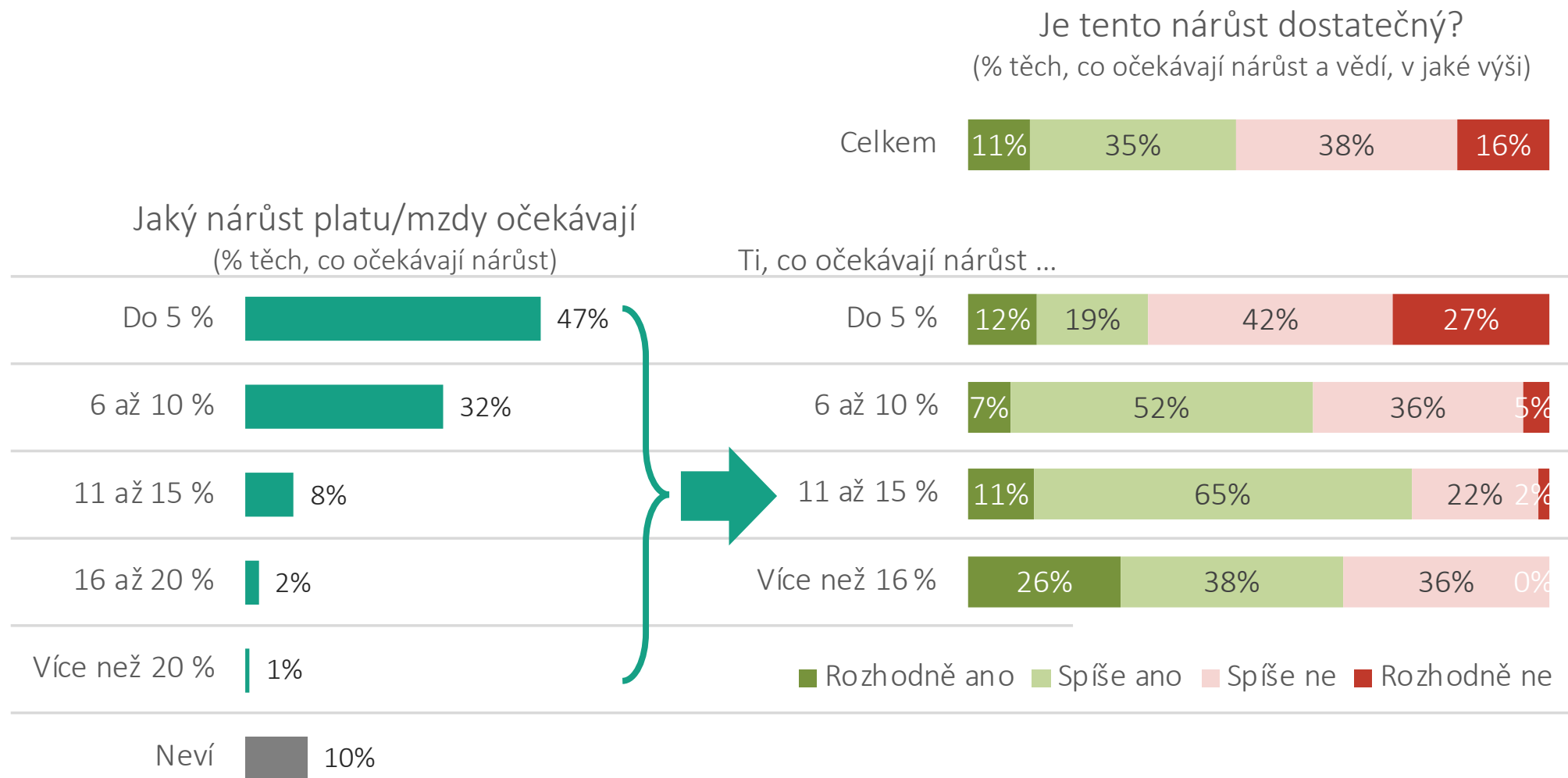


	do 25 tis.	25-35 tis.	nad 35 tis.
Q3	44%	49%	64%
Q1:	41%	60%	67%

Jaký nárůst platu/mzdy očekávají

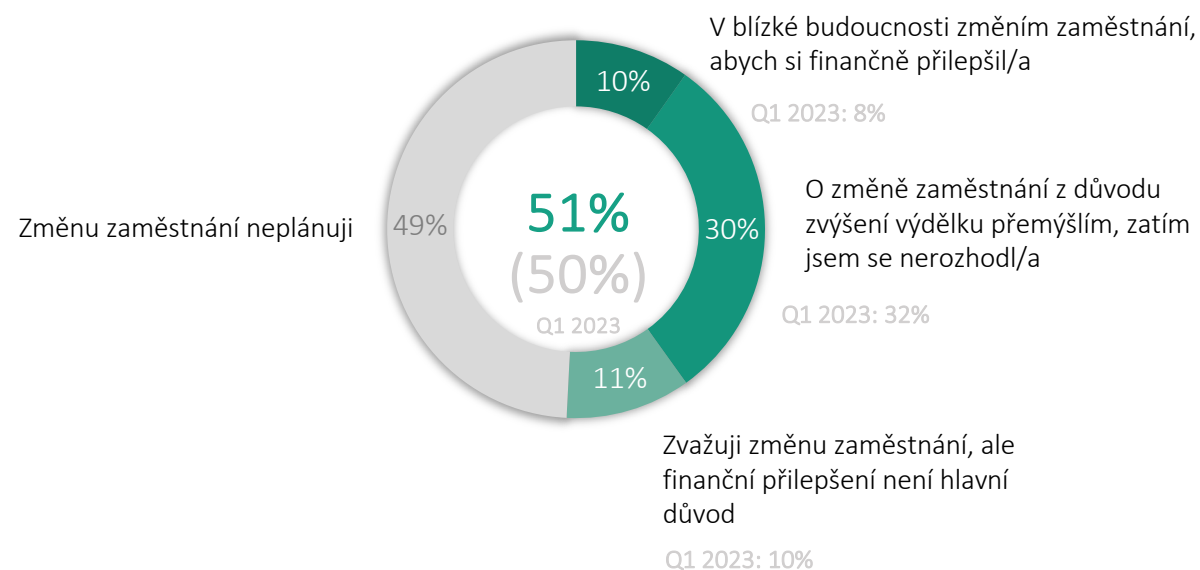


Adekvátnost očekávaného růstu mezd/platů v roce 2024 (JobsIndex, podzim 2023, ČR)



Změna zaměstnání kvůli finanční situaci (JobsIndex, podzim 2023, ČR)

Postoj ke změně zaměstnání?



Q3/2023	S ohledem na finanční situaci PLÁNUJÍ ZMĚNU zaměstnání (%)	V blízké budoucnosti změním zaměstnání, abych si finančně přilepšil/a (%)
celkem	51	10
muži	50	10
ženy	52	10
18-24	64	15
25-34	56	11
35-44	50	10
45-54	52	11
55-64	38	3
ZŠ+SŠ bez mat.	52	12
SŠ s mat.	50	8
VŠ	51	8
vyšší bílé límečky	55	12
technické bílé límečky	43	6
nižší bílé límečky - administrativa	50	9
služby a obchod	55	9
vyšší modré límečky - řemeslníci	55	9
nižší modré límečky	51	13
školaství, zdravotnictví	39	2
do 50 zam.	53	13
50-499 zam.	51	10
500 a více zam.	49	8
méně než rok	43	18
1-4 roky	58	13
5-10 let	53	9
více než 10 let	44	4

O 5 (3) a více procentních bodů méně oproti celku

O 5 (3) a více procentních bodů více oproti celku



GPG vede ke konzervaci stereotypů a limituje uplatnění podstatné části lidí. Náklady krizí a souvisejícího zpomalení ekonomiky platí v první řadě ti nejmenší – jednotlivci, domácnosti, mikrofirmy. Škodí to ve výsledku všem.

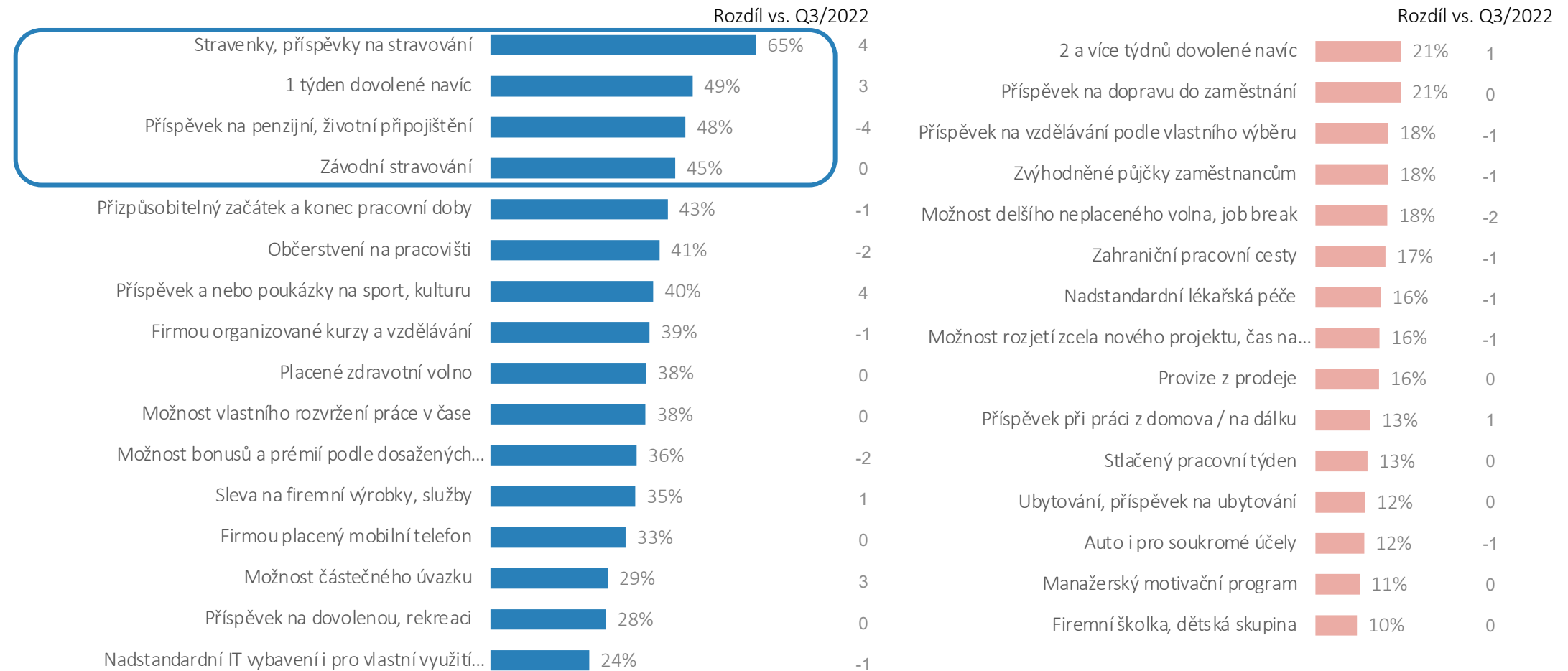


Dostupnost a žádánost hlavních benefitů

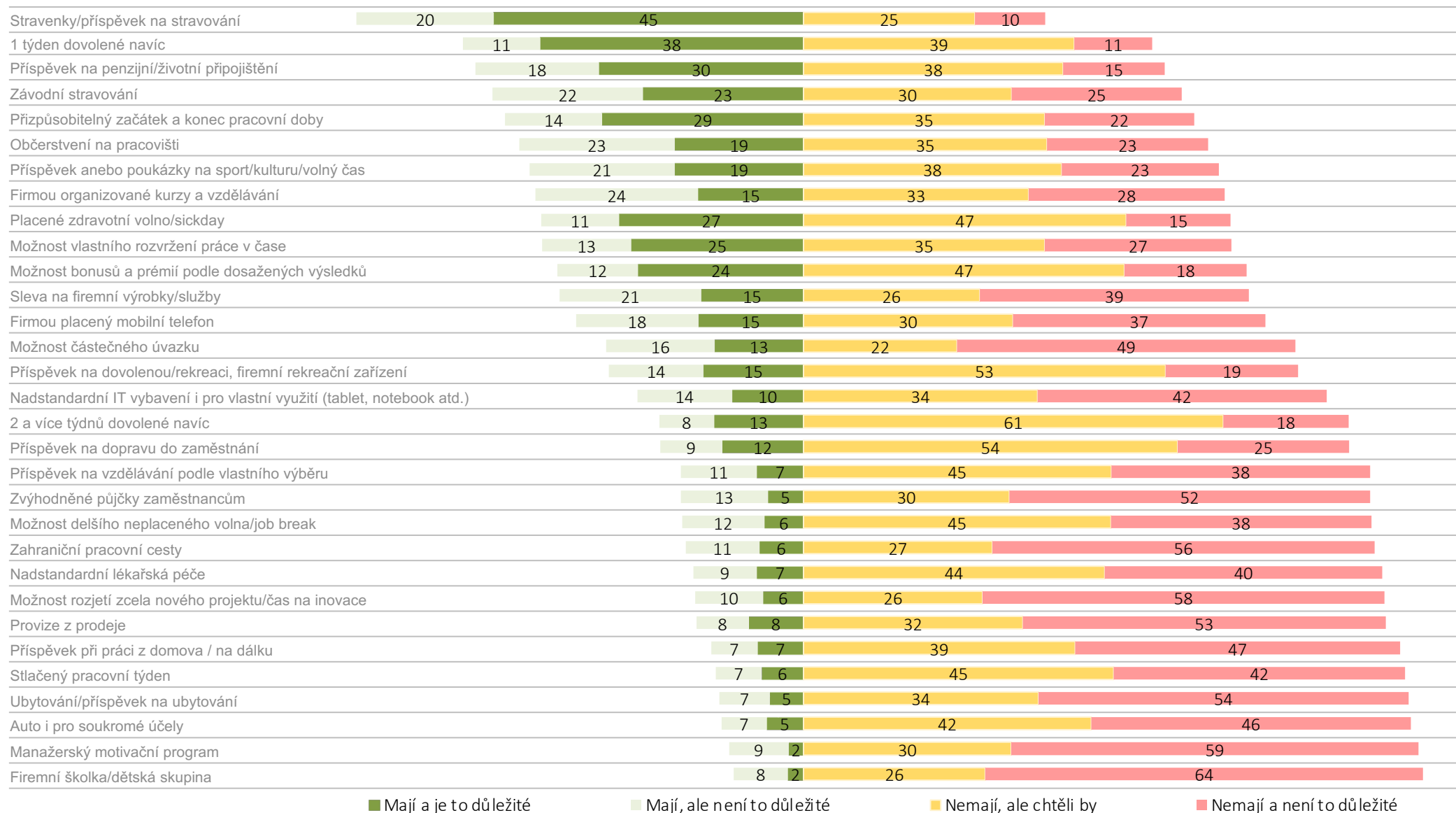


mňam

Dostupnost hlavních benefitů v Česku (JobsIndex, podzim 2023)



Dostupnost a žádanost hlavních benefitů v Česku (JobsIndex, podzim 2023)



Důležitost hlavních benefitů (JobsIndex, podzim 2023, ČR)

10 NEJDŮLEŽITĚJŠÍCH BENEFITŮ, KTERÉ JIŽ MAJÍ

(již mají a je to pro ně důležité: v % z těch, kteří je mají)



10 NEJDŮLEŽITĚJŠÍCH BENEFITŮ, KTERÉ NEMAJÍ, ALE CHTĚJÍ MÍT

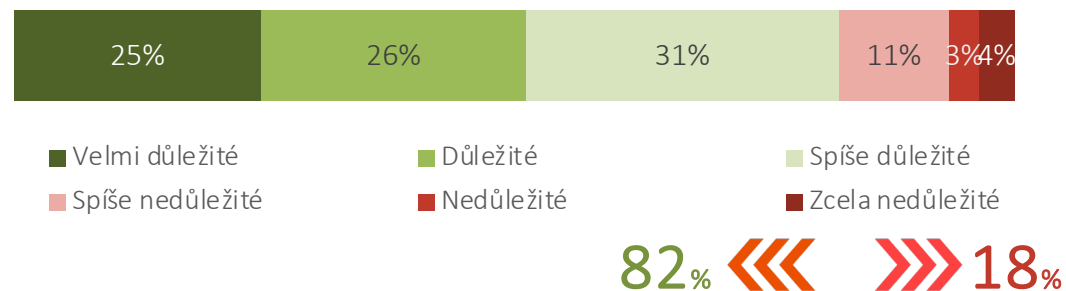
(v % z těch, kteří je nemají)



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



Důležitost finančních benefitů (JobsIndex, podzim 2023, ČR)



Q3/2023	Důležité (1-3)	Důležité (T1B)
celkem	82	25
muži	83	23
ženy	82	27
18-24	86	29
25-34	82	25
35-44	83	23
45-54	83	29
55-64	79	19
ZŠ+SŠ bez mat.	80	24
SŠ s mat.	84	24
VŠ	84	28
vyšší bílé límečky	79	20
technické bílé límečky	81	19
nižší bílé límečky - administrativa	86	30
služby a obchod	79	30
vyšší modré límečky - řemeslníci	82	19
nižší modré límečky	84	21
školství, zdravotnictví	84	38
do 50 zam.	78	21
50-499 zam.	82	23
500 a více zam.	86	29
méně než rok	81	30
1-4 roky	82	24
5-10 let	82	27
více než 10 let	84	22



Fluktuace a tendence ke změnám práce



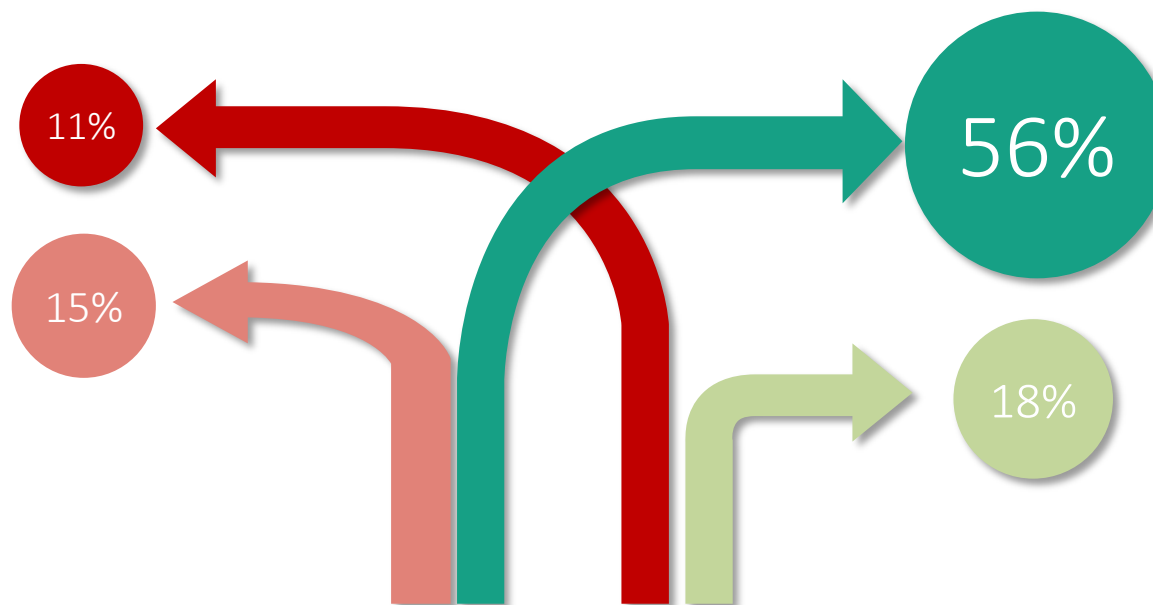
Přístup ke změnám práce (JobsIndex, 2022, ČR)

Chci se neustále posouvat dál – finančně i profesně – **a tak mi nevedí měnit práci**, klidně i po 2-3 letech.

Když mě práce neposouvá dál nebo se vyskytne lepší příležitost, neváhám a jdu za ní.

V práci je pro mě nesmírně důležité, **jestli mi dává smysl, uspokojuje mě a umožňuje mi se rozvíjet, to pak neměním.**

Když pro mě začne být rutinní a já přešlapuji na místě, hledám si novou, kde se budu moci uplatnit dál.



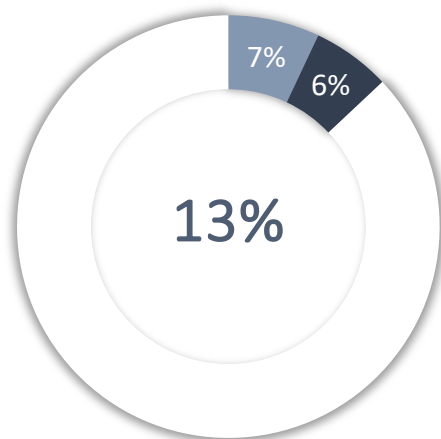
Když mám dobrou práci, nerad ji měním. **Jsem rád, když mám stabilní místo**, které mi umožní postarat se o rodinu a vést spokojený život, a chci si jej podržet co nejdéle. Měním jen tehdy, když mi práce negativně zasahuje do soukromí.

Mám rád/a svůj klid a **práci měnit nechci bez ohledu na to, jestli mě baví a naplňuje.** Ani nevím, jestli bych našel/našla něco jiného a jestli by o mě byl na trhu práce zájem.



Fluktuace zaměstnanců v Česku (JobsIndex, podzim 2023)

Změnili práci v posledních 12 měsících



Podíl těch, kteří změnili zaměstnání, během posledních 12 / 6 měsíců

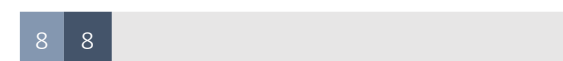
18-24 let:



Str. zaměstnanosti

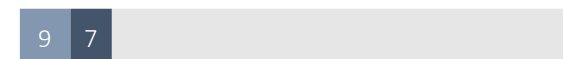
5,3% (15 až 24 let)

25-34 let:



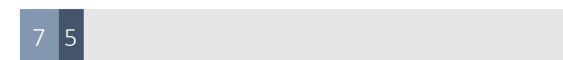
8,9% (25 až 29 let)

35-44 let:



35,7% (30 až 44 let)

45-54 let:



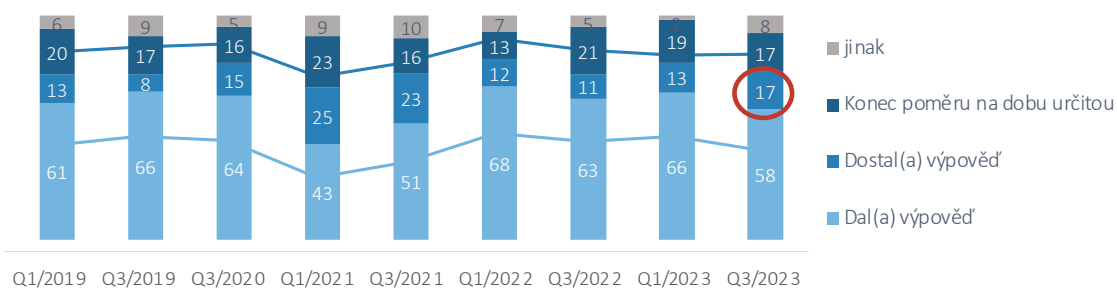
40,1% (45 až 59 let)

55-64 let:



10,1% (60 a více let)

JAKÝM ZPŮSOBEM ODEŠLI?



Změna k lepšímu



Změna k horšímu



Fluktuace zaměstnanců – hlavní důvody změny (JobsIndex, podzim 2023, ČR)

SPOKOJENÍ V PŘEDCHOZÍM ZAMĚSTNÁNÍ **46%**

NESPOKOJENÍ V PŘEDCHOZÍM ZAMĚSTNÁNÍ **54%**

HLAVNÍ DŮVODY ZMĚNY

- TI, CO BYLI SPOKOJENÍ -

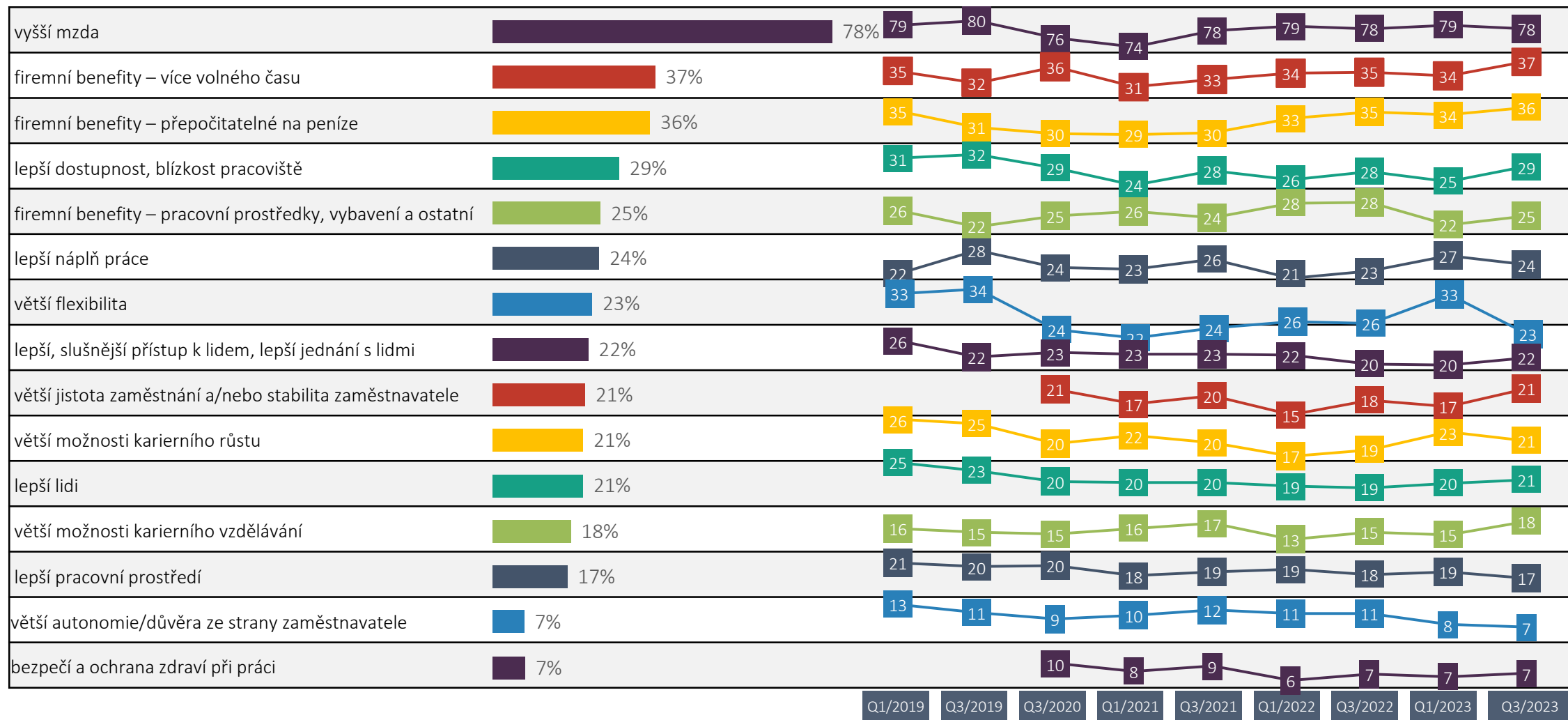
- TI, CO BYLI SPOKOJENÍ
A DALI VÝPOVĚĎ -

- TI, CO NEBYLI SPOKOJENÍ -

vyšší mzda	22%	26%	28%
odchod v důsledku potíží zaměstnavatele	15%	4%	1%
lepší náplň práce	13%	20%	13%
lepší lidi (kolegové nebo nadřízený)	10%	8%	8%
větší flexibilita (pracovní doba nebo místo)	9%	21%	7%
větší jistota zaměstnání, stabilita	6%	0%	4%
větší možnosti kariérního růstu	5%	0%	3%
firemní benefity – přepočitatelné na peníze	5%	4%	4%
lepší dostupnost, blízkost pracoviště	4%	5%	6%
větší autonomie, důvěra ze strany zaměstnavatele	3%	8%	0%
firemní benefity – více volného času	3%	0%	0%
lepší pracovní prostředí	2%	4%	6%
firemní benefity – prac. prostředky,...	2%	0%	0%
lepší, slušnější přístup k lidem	2%	0%	19%
bezpečí a ochrana zdraví při práci	0%	0%	1%



Motivace k dalším změnám práce (JobsIndex, podzim 2023, ČR)



Finanční motivace – o kolik? (JobsIndex, podzim 2023, ČR)

Šel/šla bych hned a ani by mi nemuseli nabízet vyšší plat	4%
Minimálně o 10 %	9%
Minimálně o 20 %	30%
Minimálně o 30 %	28%
Minimálně o 40 nebo více %	22%
Z finančních důvodů bych nikdy neodešel/neodešla	7%



Motivace k dalším změnám práce - rozpady (JobsIndex, podzim 2023, ČR)

Q3 2023 (%)	vyšší mzda	firemní benefity – více volného času	firemní benefity – přepočitatelné na peníze	lepší dostupnost, blízkost pracoviště	lepší náplň práce	větší flexibilita	větší možnosti kariérního růstu
Celkem	78	37	36	29	24	23	21
muži	76	36	34	28	23	22	20
ženy	80	39	39	31	26	24	21
18-24	73	50	46	37	48	32	39
25-34	82	39	34	29	29	24	31
35-44	82	41	38	32	23	26	23
45-54	79	36	41	30	20	22	14
55-64	65	25	24	20	18	13	5
ZŠ+SŠ bez mat.	77	33	36	25	24	17	17
SŠ s mat.	77	37	34	26	21	25	18
VŠ	80	45	39	42	31	31	32
vyšší bílé límečky	81	43	40	32	25	24	21
technické bílé límečky	86	39	32	33	27	18	22
nižší bílé límečky - administrativa	76	40	38	31	23	30	20
služby a obchod	72	39	33	30	29	17	21
vyšší modré límečky - řemeslníci	83	40	36	23	23	27	17
nižší modré límečky	76	32	38	25	23	22	23
školy, zdravotnictví	89	27	36	31	12	22	10
do 50 zam.	78	34	33	24	25	17	15
50-499 zam.	78	40	41	28	24	28	26
500 a více zam.	78	37	35	33	25	23	21
méně než rok	83	40	32	28	31	18	23
1-4 roky	80	42	42	35	30	27	28
5-10 let	76	35	37	24	20	19	18
více než 10 let	76	33	29	27	20	25	13

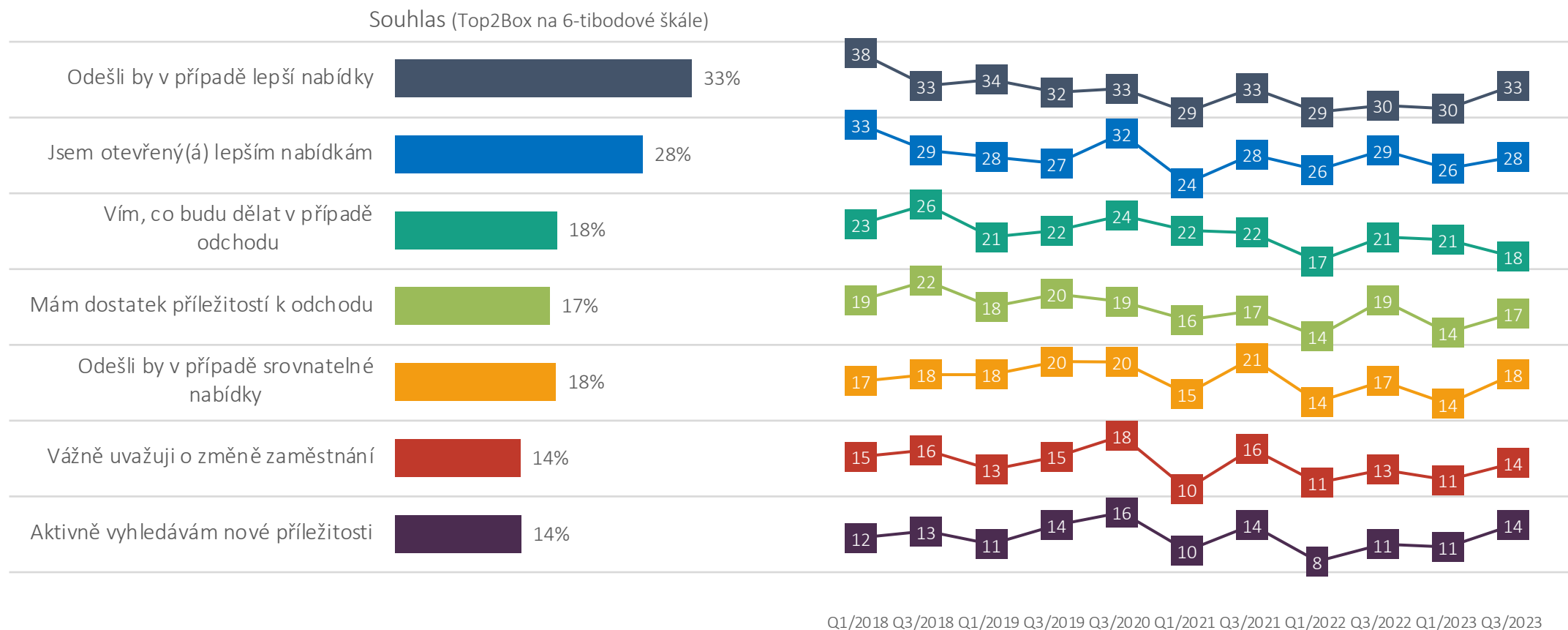
(zvýrazněn rozdíl oproti poslední vlně měření vyšší o 10 a více bodů – směrem nahoru **zeleně**, směrem dolů **červeně**)

O 5 a více procentních bodů méně oproti celku

O 5 a více procentních bodů více oproti celku



Tendence k dalším změnám práce (JobsIndex, podzim 2023, ČR)



J1. Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními ...



Tendence k dalším změnám práce - rozpady (JobsIndex, podzim 2023, ČR)

Q3 2023 (%)	Odešli by v případě lepší nabídky	Jsem otevřený(á) lepším nabídkám	Vím, co budu dělat v případě odchodu	Odešli by v případě srovnatelné nabídky	Mám dostatek příležitostí k odchodu	Vážně uvažuji o změně zaměstnání	Aktivně vyhledávám nové příležitosti
Celkem	33	28	18	18	17	14	14
muži	31	27	20	17	19	14	13
ženy	36	29	16	20	15	14	16
18-24	51	47	15	25	11	15	27
25-34	37	26	21	17	24	14	12
35-44	31	29	20	15	21	14	13
45-54	33	25	16	21	13	17	16
55-64	24	25	16	17	11	9	11
ZŠ+SŠ bez mat.	35	28	21	22	17	15	17
SŠ s mat.	31	27	18	17	18	14	12
VŠ	35	29	14	14	17	12	13
vyšší bílé límečky	29	21	23	21	19	15	13
technické bílé límečky	26	25	19	16	23	6	5
nižší bílé límečky	33	29	11	16	16	16	14
služby a obchod	37	31	17	17	13	13	17
vyšší modré límečky - řemeslníci	29	35	23	18	18	20	16
nižší modré límečky	40	28	21	22	18	17	17
školství, zdravotnictví	14	14	16	14	19	3	5
do 50 zam.	31	21	19	17	20	13	12
50-499 zam.	34	33	17	18	15	16	17
500 a více zam.	35	28	18	19	18	13	13
méně než rok	36	30	26	26	27	15	20
1-4 roky	40	34	18	18	16	15	17
5-10 let	32	25	18	19	21	15	14
více než 10 let	25	22	15	14	12	12	9

(zvýrazněn rozdíl oproti poslední vlně měření vyšší o 10 a více bodů – směrem nahoru **zeleně**, směrem dolů **červeně**)

O 5 a více procentních bodů méně oproti celku

O 5 a více procentních bodů více oproti celku



Přístup ke změnám práce v Česku (JobsIndex, podzim 2023)

Změna práce je velká věc a krok do nejistoty, nikdy není jasné, jestli to vyjde.

47%
47%*



25%
26%*

Změna práce je naprosto přirozená věc, které není třeba se bát, protože člověk si může hodně polepšit.

Na změně práce je pro mě nejtěžší to, že si těžko zvykám na nové prostředí/okolí.

43%
39%*



26%
29%*

Nemám problém změnit zaměstnání, rychle se adaptuji.

Můj současný zaměstnavatel je pro mě největší jistota, věřím, že si u něj mohu polepšit.

43%
47%*

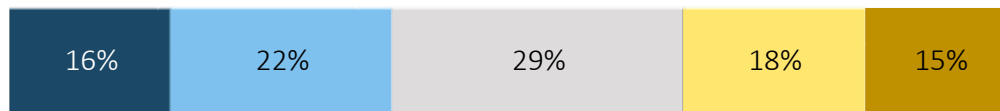


18%
17%*

Můj současný zaměstnavatel pro mě není jistota, určitě mi u něj nebude lépe.

Držím se oboru, ve kterém mám zkušenosti, útok stranou by znamenal začínat znovu.

38%
43%*

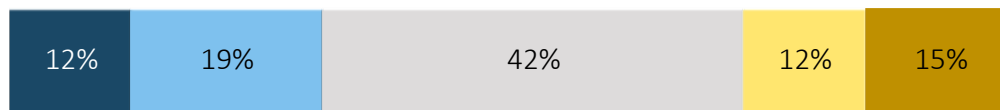


33%
30%*

Nevadilo by mi změnit obor zaměstnání, člověku to obohacuje dovednosti.

V současné ekonomické situaci (zvyšování cen zboží, energií) je lepší zůstat u stávajícího zaměstnavatele a práci neměnit.

31%
33%*



27%
25%*

V současné ekonomické situaci (zvyšování cen zboží, energií) člověk musí změnit zaměstnání, aby si polepšil.

* údaj z Q1/2023 – zvýrazněn rozdíl o 5 a více bodů (zeleně)



**Zajímavější náplň práce a dlouhodobě lepší
perspektiva dobrého uplatnění (včetně finančních
podmínek) coby jeden z klíčových motivů pro
změny práce. Nutnost propojení firemního
vzdělávání s cílených profesním rozvojem lidí.**



Mezigenerační rozdíly - fakta x předsudky

jsem
z minulého
století



Neposední rarášci

Ambiciózní dirigenti

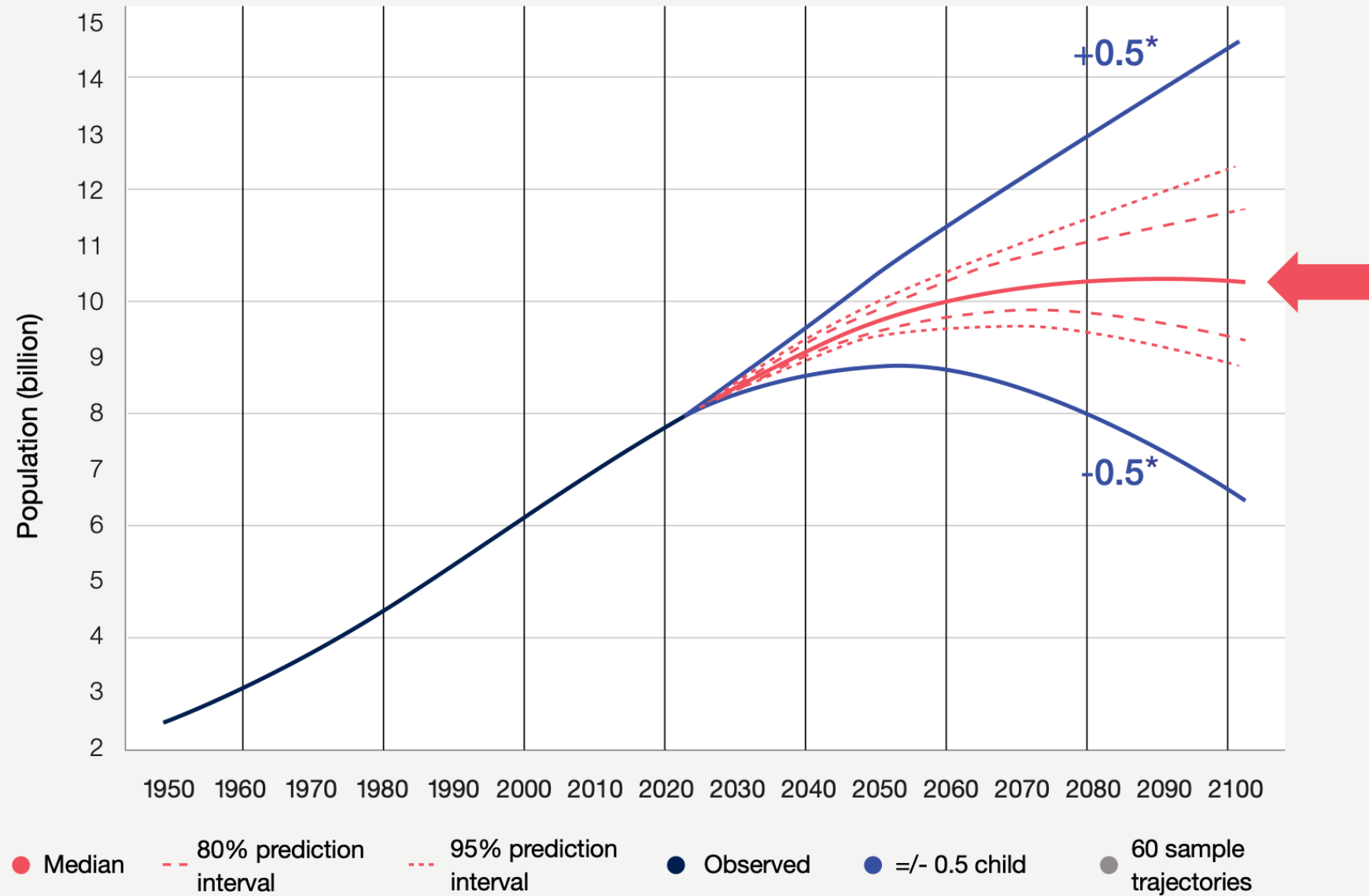
Tvůrčí iniciátoři

Srdcoví hráči

Klidní pracanti

	Neposední rarášci (14 %)	Ambiciózní dirigenti (21 %)	Tvůrčí iniciátoři (16 %)	Srdcoví hráči (26 %)	Klidní pracanti (23 %)
KDO TO JE	Mladí studenti, first jobbers	Svobodní, ambiciózní	Zkušení profesionálové	Lidé od rodin, s dětmi	Silvers
SOCIO-DEMO	Mladí, singles žijící s rodiči, do 30 let, bez dětí	Mladší, do 35 let, VŠ vzdělání, z větších měst, nadprůměrné příjmy, žijící ve vlastní domácnosti s partnerem/manželkou a 1 dítětem	Střední věk 35+,spíše muži, častěji rozvedení (práce je můj život), průměrný hrubý příjem	Střední věk 35-44 let, ženatí/vdané, 2 a více nezaopatřených dětí, průměrný příjem domácnosti	Starší, ve věku 55-64 let, SŠ vzdělání bez maturity, ženatí/vdané, ve vícegeneračních domácnostech, menší města
MOTIVÁTORY (pro změnu práce)	- Chci pracovat i se bavit. - Chci zkoušet nové věci, nechci být svázaný mnoha pravidly, řády a příliš mnoha povinnostmi. - Hledám veselý, družný tým lidí, který jede na stejné vlně. - Odcházím, když mě práce omezuje ve svobodě žít, když mě přestane bavit, nebo se z ní stane pruda (a to i kvůli lidem).	- Chci stoupat, mít víc peněz, víc zodpovědnosti, víc uznání, víc respektu. - Odcházím, když nevidím možnost rychlého progresu, nedostávám pořádné úkoly a pořádné ohodnocení (za odvedený výkon). Když nesouhlasím s firemní kulturou.	- Chci do práce vkládat kus sebe, tvůrčí nápady a za ně být uznávaný a dobře ohodnocený. - Odcházím, když narazím na svůj strop, přestanu se rozvíjet dál, stereotyp, nebo když získám pocit, že se mi ta energie nevrací. Kolegové, co mě stáhnou.	- Jsem nespokojený, když nám práce nám bere hodně času a zasahuje osobního života - Nechci zažívat špatné vztahy na pracovišti – vadí mi šikana i přílišná soutěživost.	- Uvažujeme o změně, když nám práce přestala dávat smysl - Znejistňuje nás, když na ni přestáváme fyzicky a psychicky stačit.
BARIÉRY (pro změnu práce)	- Uvědomění si, že všude je něco dobré a něco špatné - Jsme bez podpory rodiny	- Co když si nepolepším - Na změnu je času dost	- Máme příliš úzkou specializaci - Nechci odejít od nedokončeného - Mám pocit, že pořád se ještě mám co učit	- Obava z dopadů na rodinu - Nechuť zvykat si na nové kolegy a prostředí	- Bojíme se změny - Nezajistíme rodinu - Cítíme silnou sounáležitost s firmou
JOBS-TO-BE-DONE (páka/co musím udělat)	Nabídnout jim nové podněty, nezvyklou náplň, neobvyklé úkoly, nové zážitky a přátelství, díky kterým bude práce zábava.	Přesvědčit je, že jim práce pomůže nahoru a nabídnout jim kontinuální progres ve všech směrech.	Nabídnout jim možnosti samostatně objevovat a bádát, řešit problémy pod vedením osobností z oboru.	Ujistit je o práci, která je family friendly, kde se skutečně dodržují pravidla, která umožňují dobře skloubit práci s rodinou.	Ujistit je o jejich uplatnitelnosti a užitečnosti; že jejich zkušenosti jsou cenným vkladem do pracovního kolektivu a dobrá práce je víc než jen rychlost.

Fig. 2 – World population: Preparing for a fall



Source: 2022 United Nations, DESA, Population division. World Population Prospects 2022. <http://population.un.org/wpp/>

* 0.5 over or under current replacement fertility rate of 2.1 children. +0.5 references if the rate is 2.6 children, while -0.5 if the rate is 1.6 children.

Europe: Total population

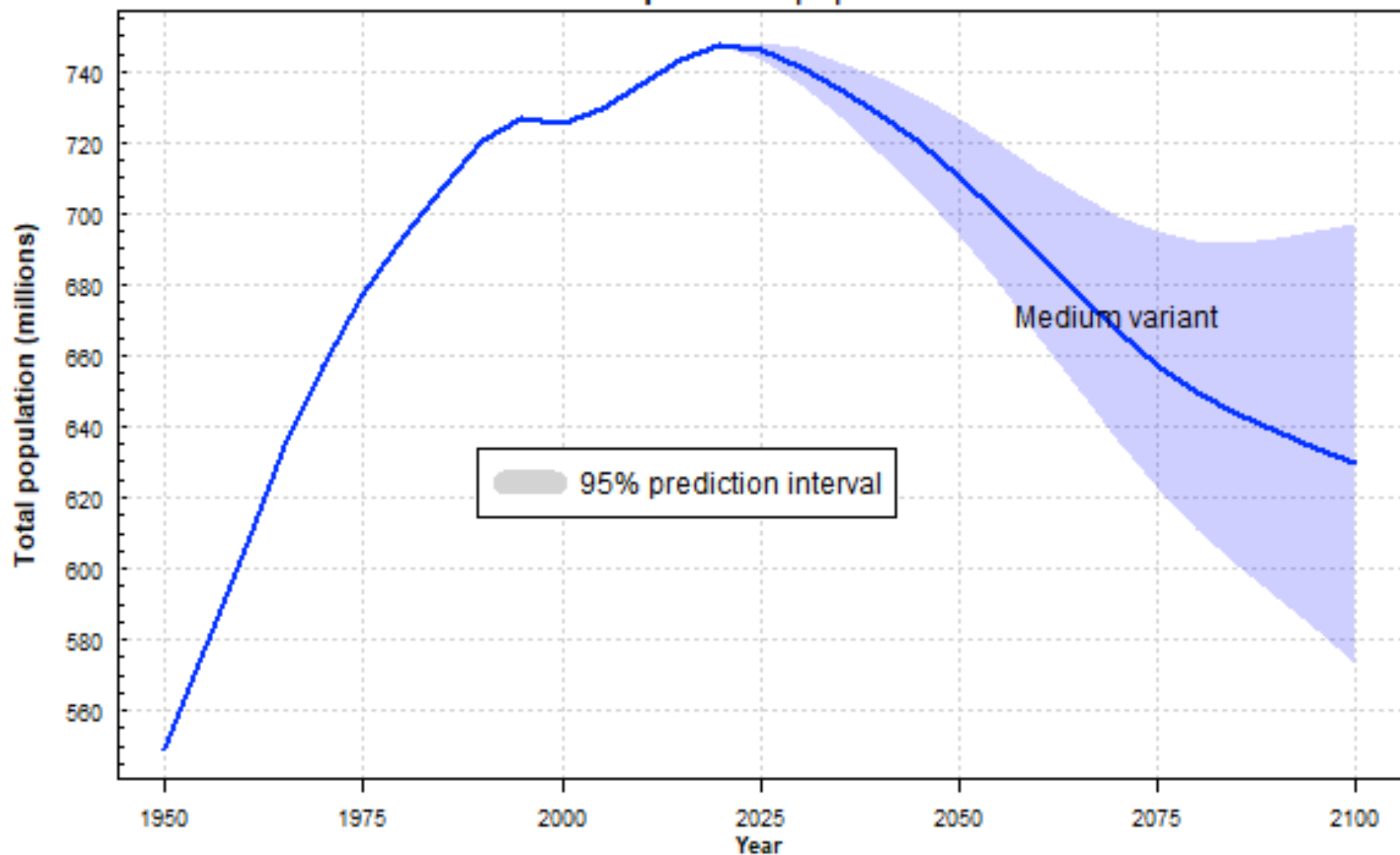


Fig. 5 – Falling off the population cliff

Many countries are predicted to see their population peak in coming decades.
For some this has already started.

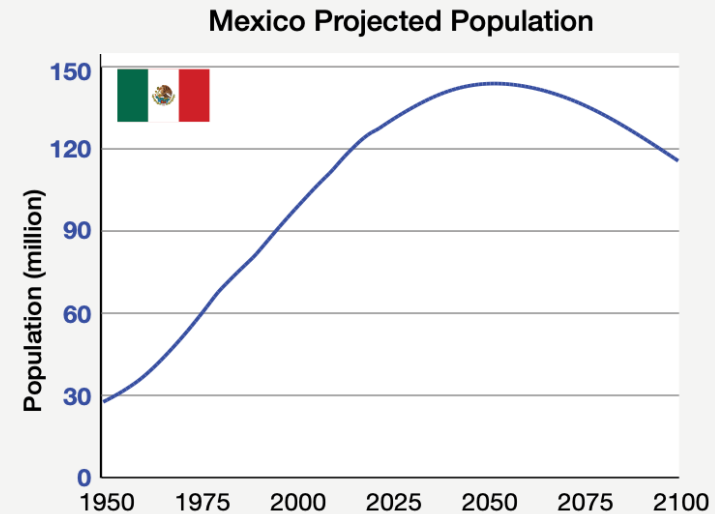
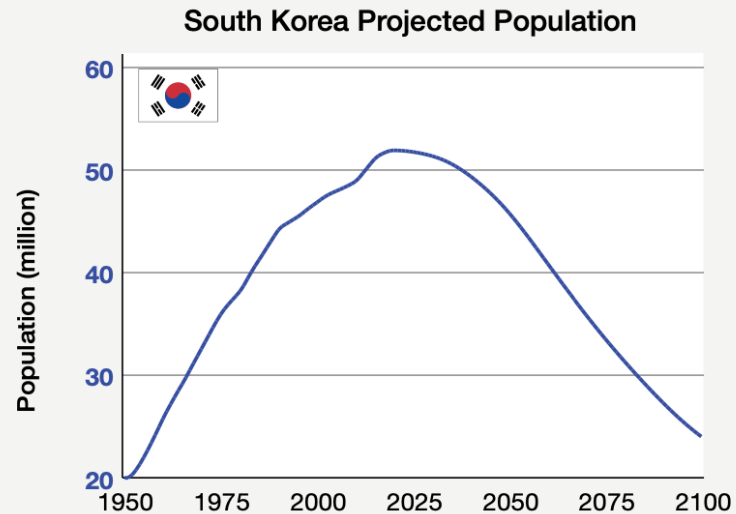
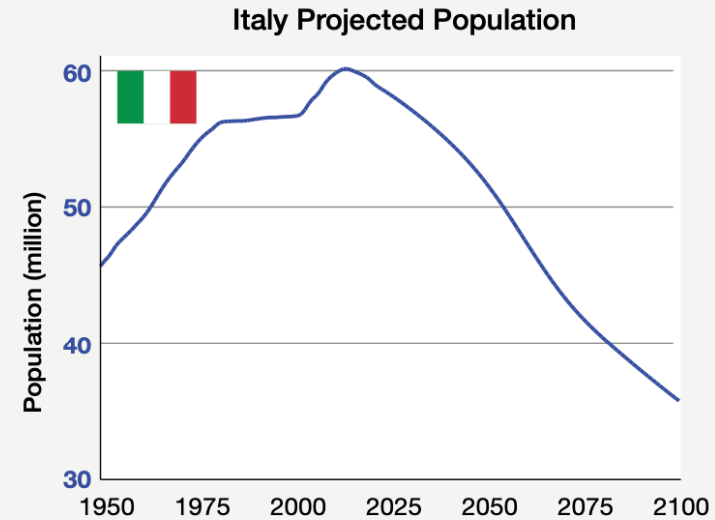
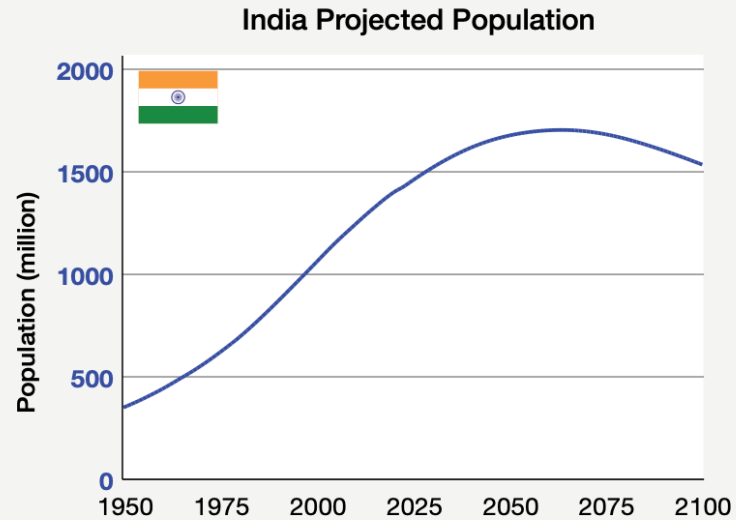


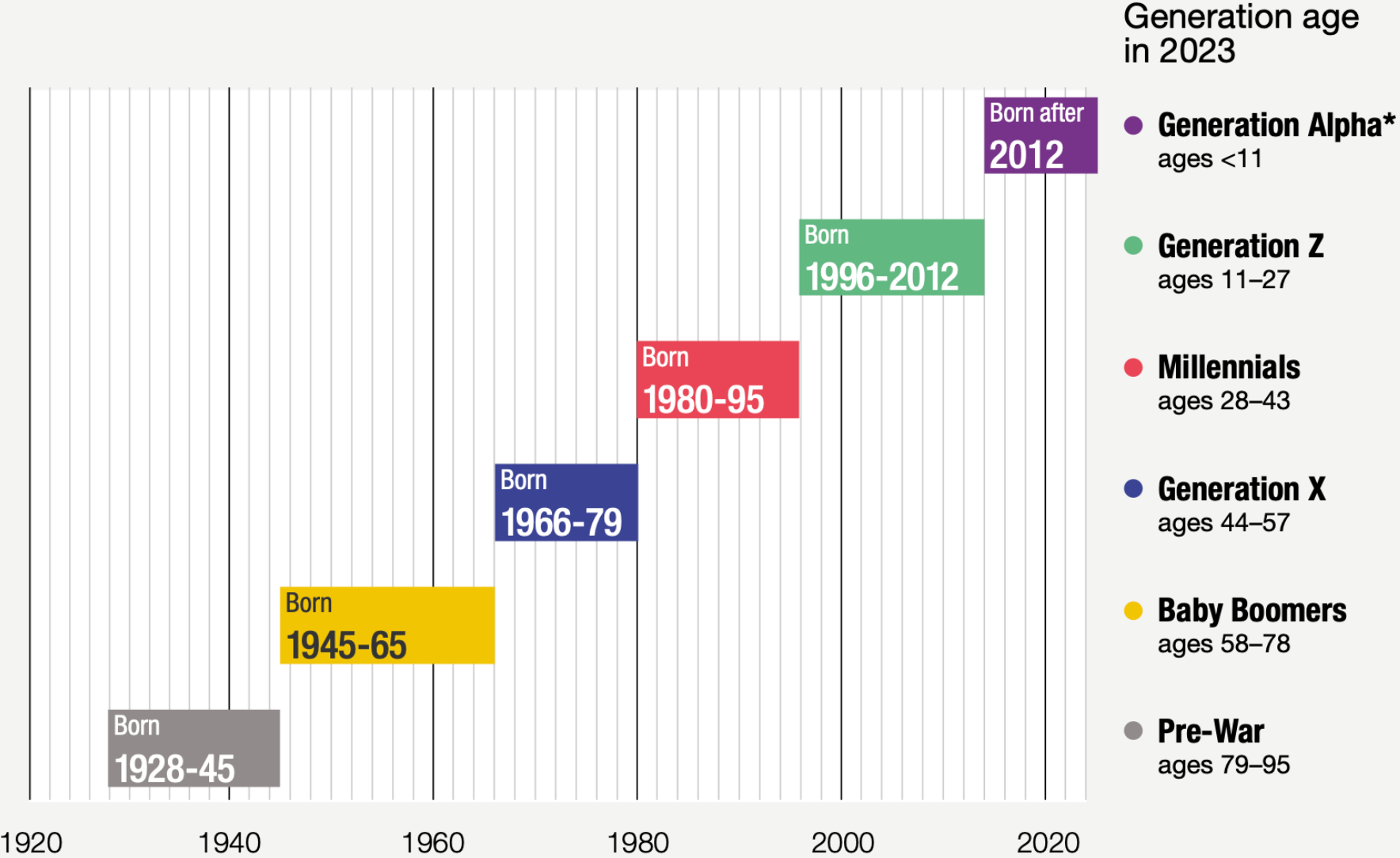
Fig. 7 – Population superpowers

Population projections to 2100: The 10 most populous countries

2021	2100 Medium Fertility Variant	2100 Low Fertility Variant
1. CHINA 1.43bn	1. INDIA 1.53bn ▲ 12m	1. INDIA 995m ▼ 412m
2. INDIA 1.41bn	2. CHINA 767m ▼ 659m	2. NIGERIA 546m ▲ 173m
3. U.S. 337m	3. NIGERIA 546m ▲ 333m	3. CHINA 488m ▼ 938m
4. INDONESIA 274m	4. PAKISTAN 487m ▲ 256m	4. PAKISTAN 327m ▲ 96m
5. PAKISTAN 231m	5. DR CONGO 432m ▲ 336m	5. DR CONGO 322m ▲ 226m
6. BRAZIL 214m	6. U.S. 394m ▲ 57m	6. U.S. 281m ▼ 56m
7. NIGERIA 213m	7. ETHIOPIA 324m ▲ 203m	7. ETHIOPIA 227m ▲ 107m
8. BANGLADESH 169m	8. INDONESIA 297m ▲ 23m	8. INDONESIA 191m ▼ 83m
9. RUSSIA 145m	9. TANZANIA 245m ▲ 181m	9. TANZANIA 174m ▲ 111m
10. MEXICO 127m	10. EGYPT 205 ▲ 96mm	10. EGYPT 139m ▲ 29m

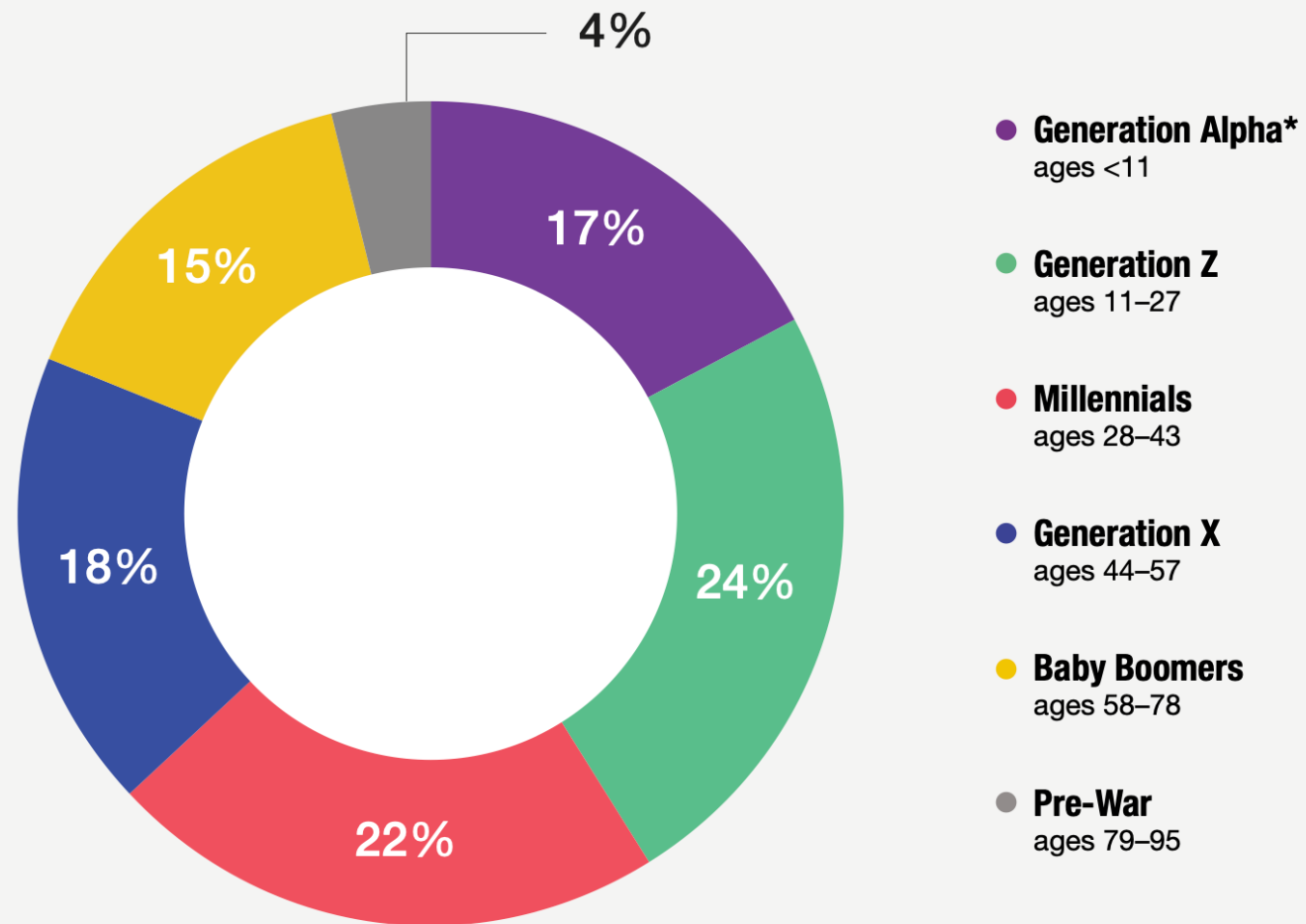
Source: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2022).
World Population Prospects 2022, Online Edition, 2022 - 2100

Fig. 3 – Defining the generations



*No chronological endpoint has been set for this group
Source: Ipsos

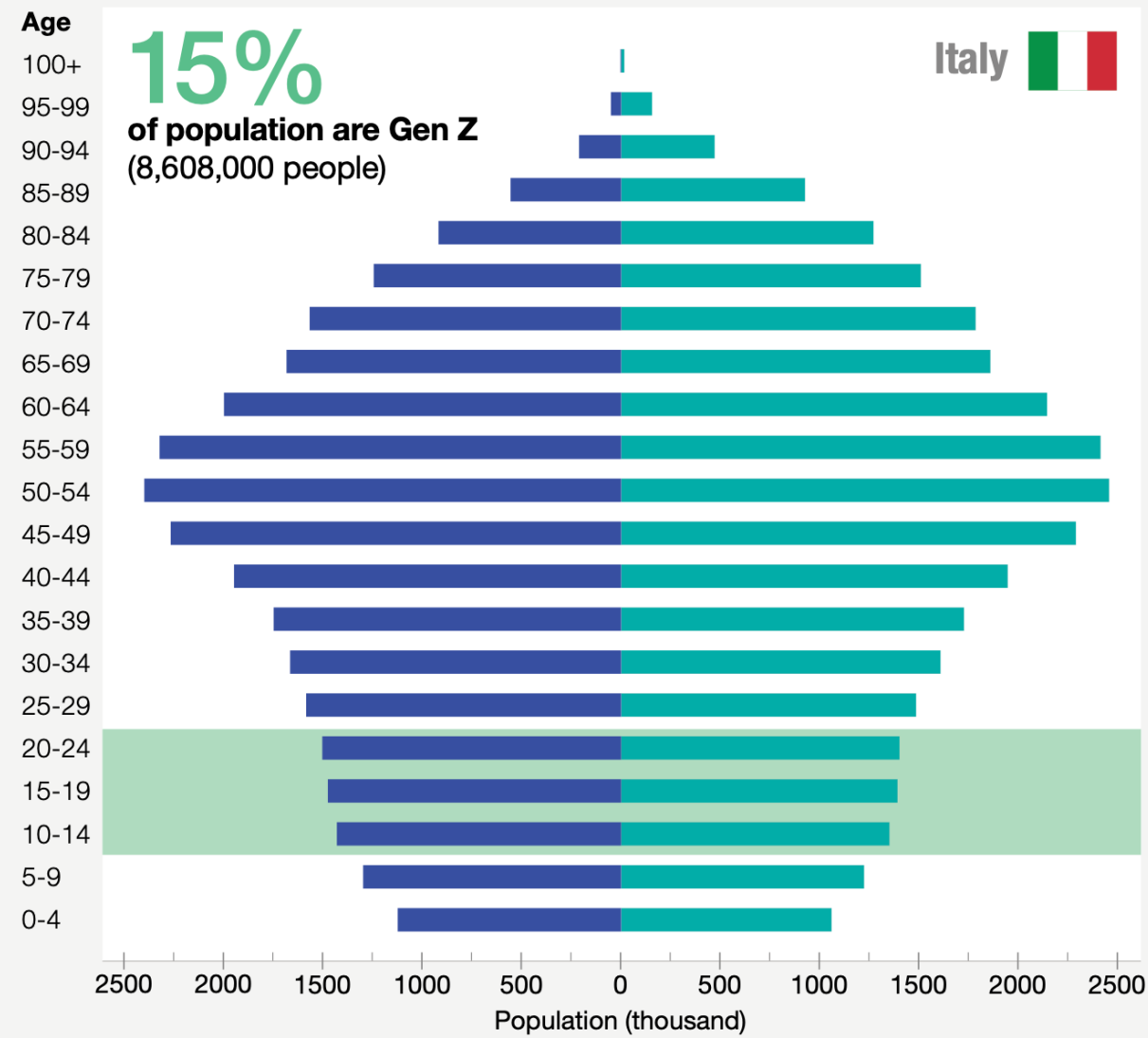
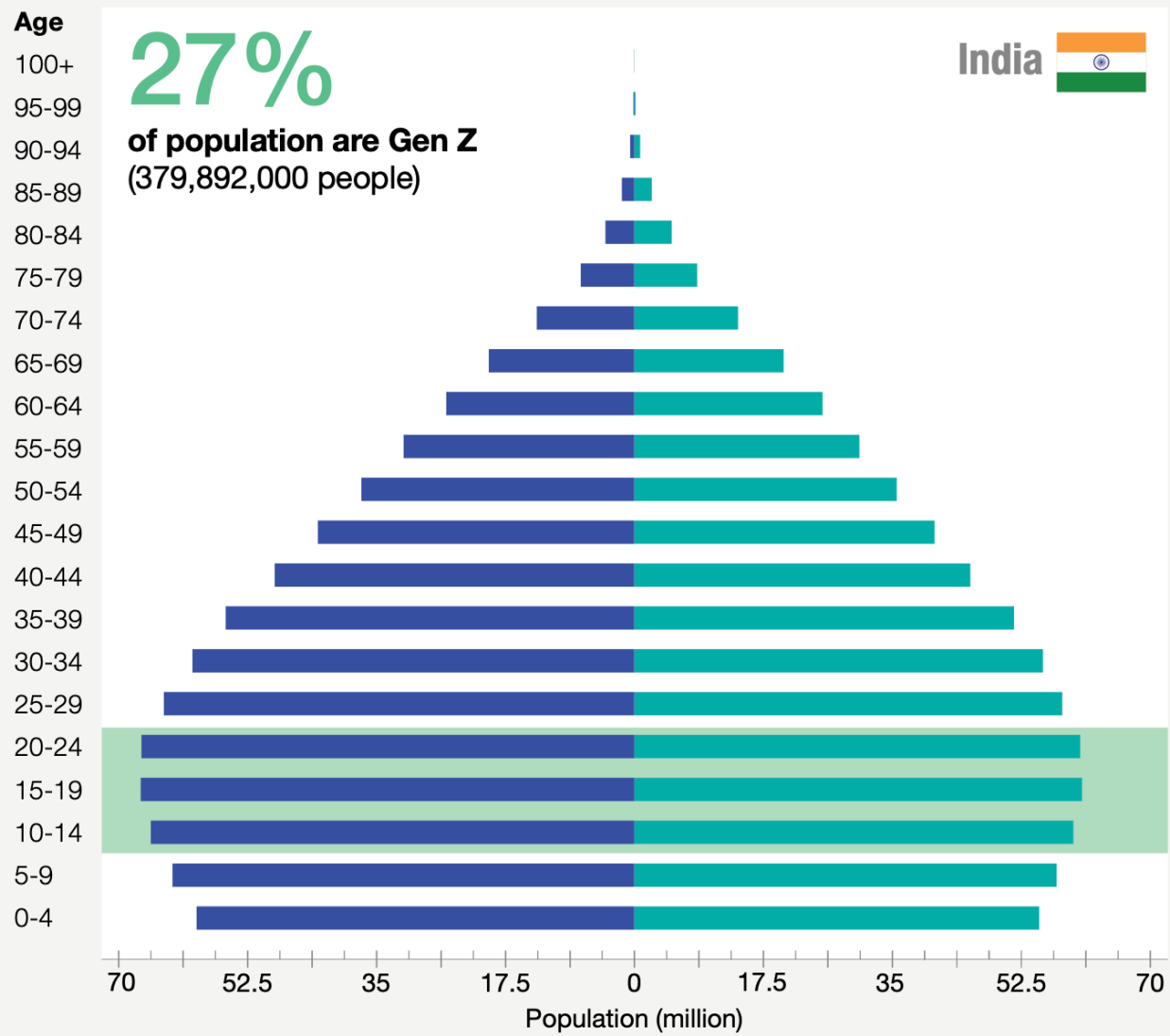
Fig. 11 – Counting the generations



Source: UN's World Population Projection 2022

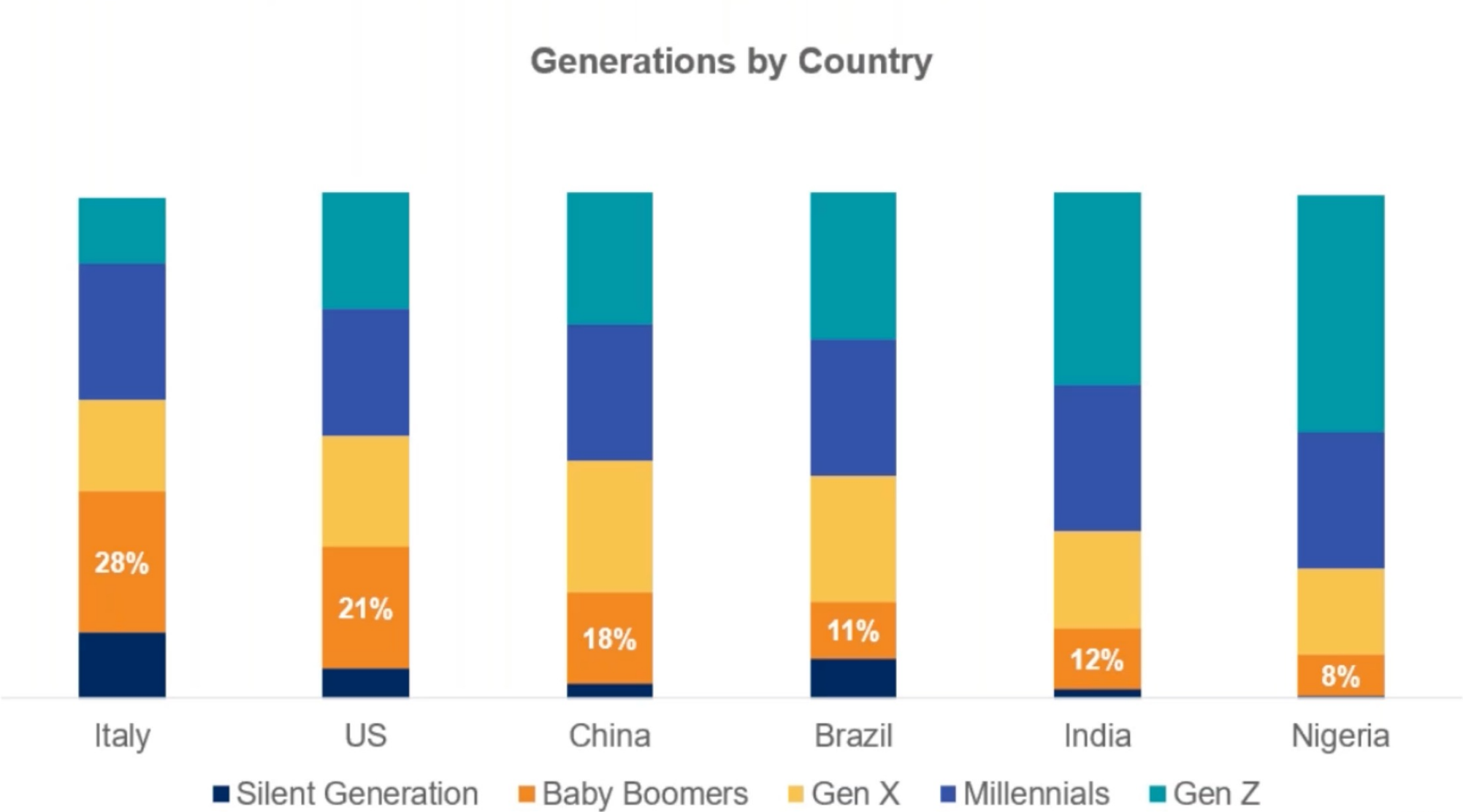
Fig. 12 – Generation Z: One part of the bigger picture

Male Female Gen Z



Source: UN's World Population Projection 2022

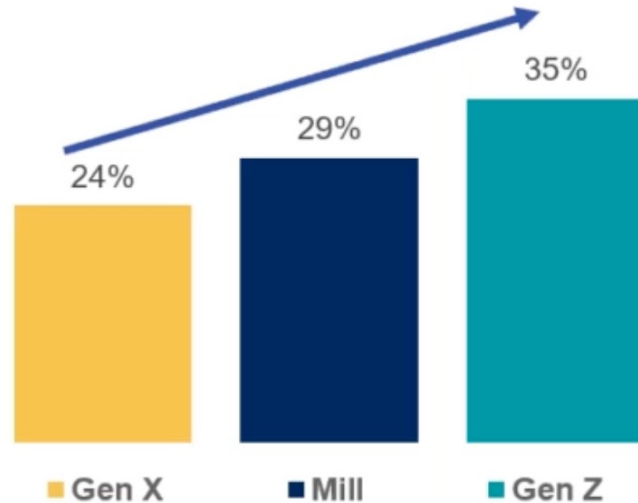
Global Boom? If defined as 'born 1946-1964'....



GENERATIONAL EFFECTS ARE REAL

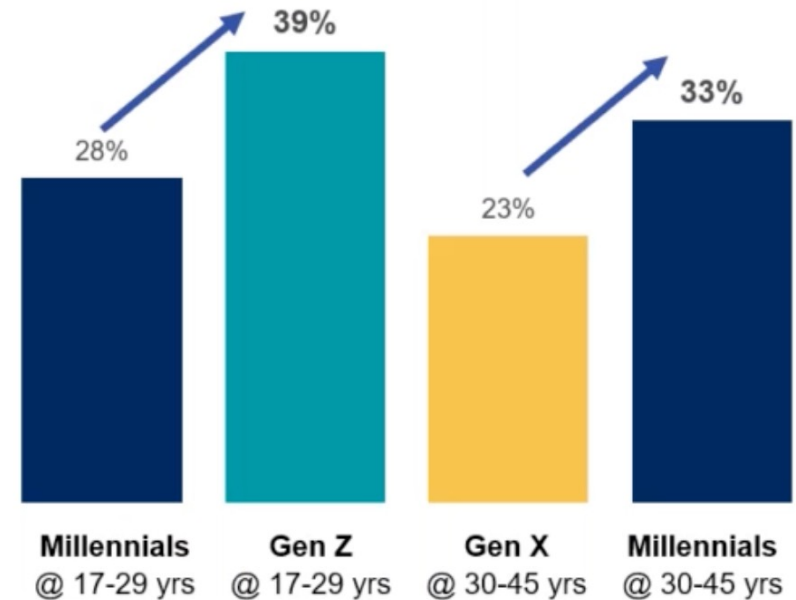
Satisfaction with the country state of affairs

% Satisfied

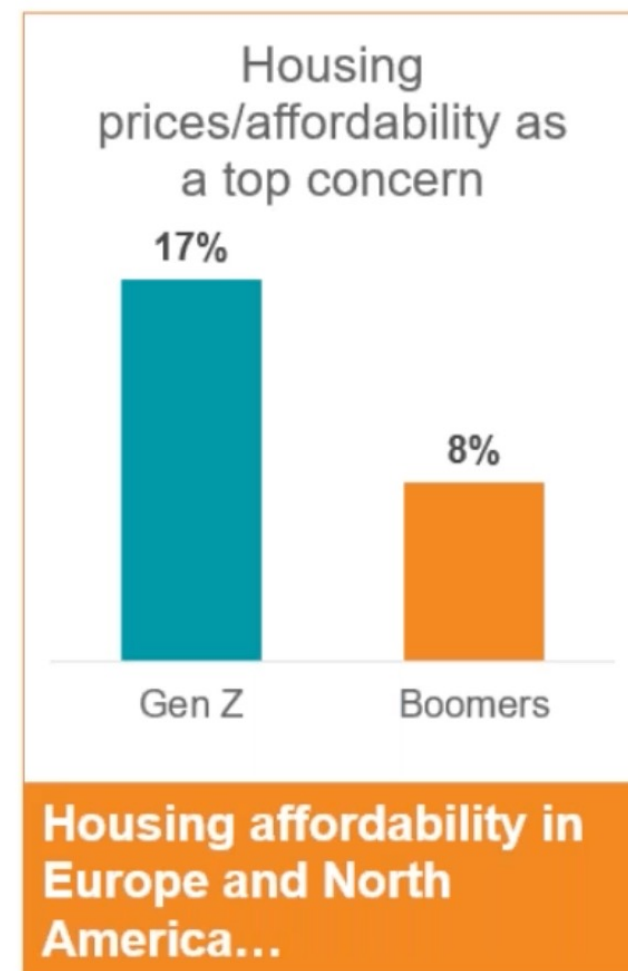
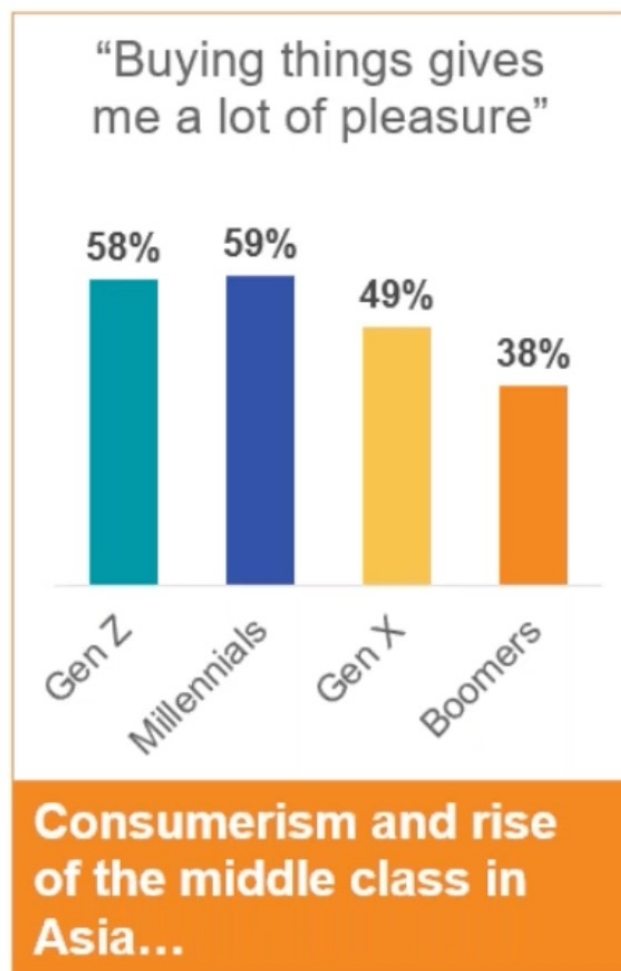
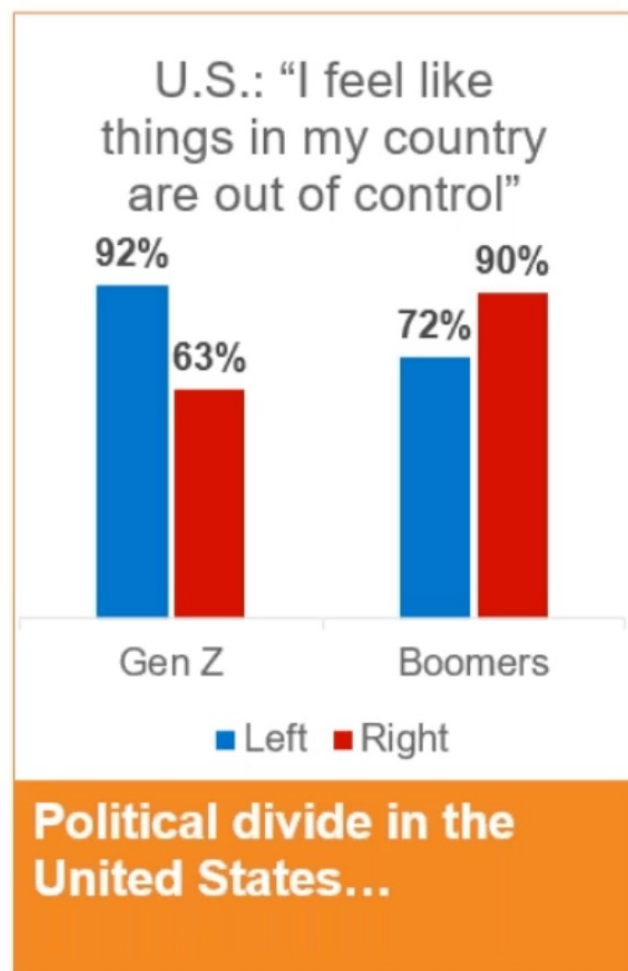


Satisfaction with the country state of affairs

% Satisfied



GENERATIONAL CONSTRUCTS CAN BE USEFUL...

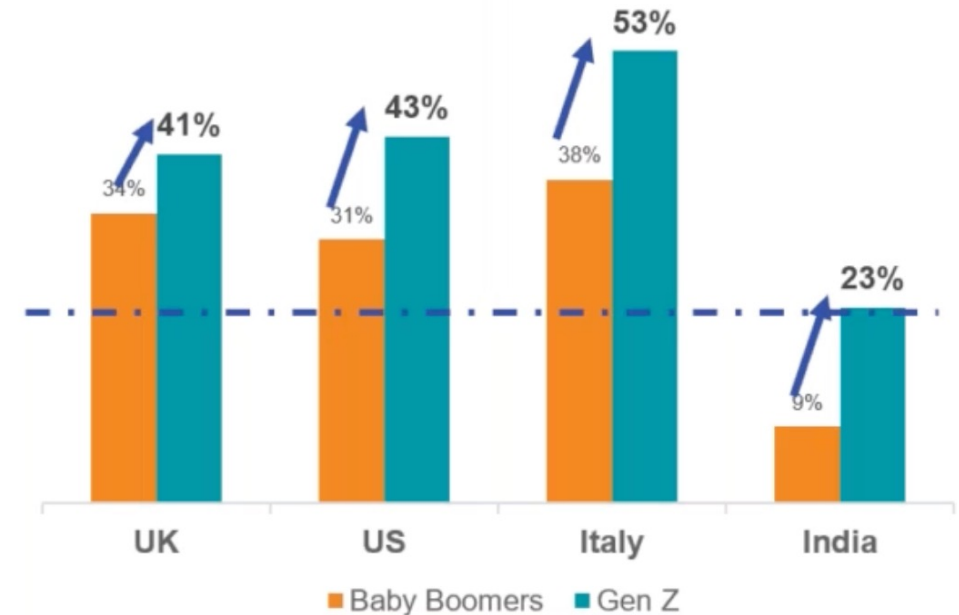


BUT CONTEXT STILL MATTERS MUCH MORE

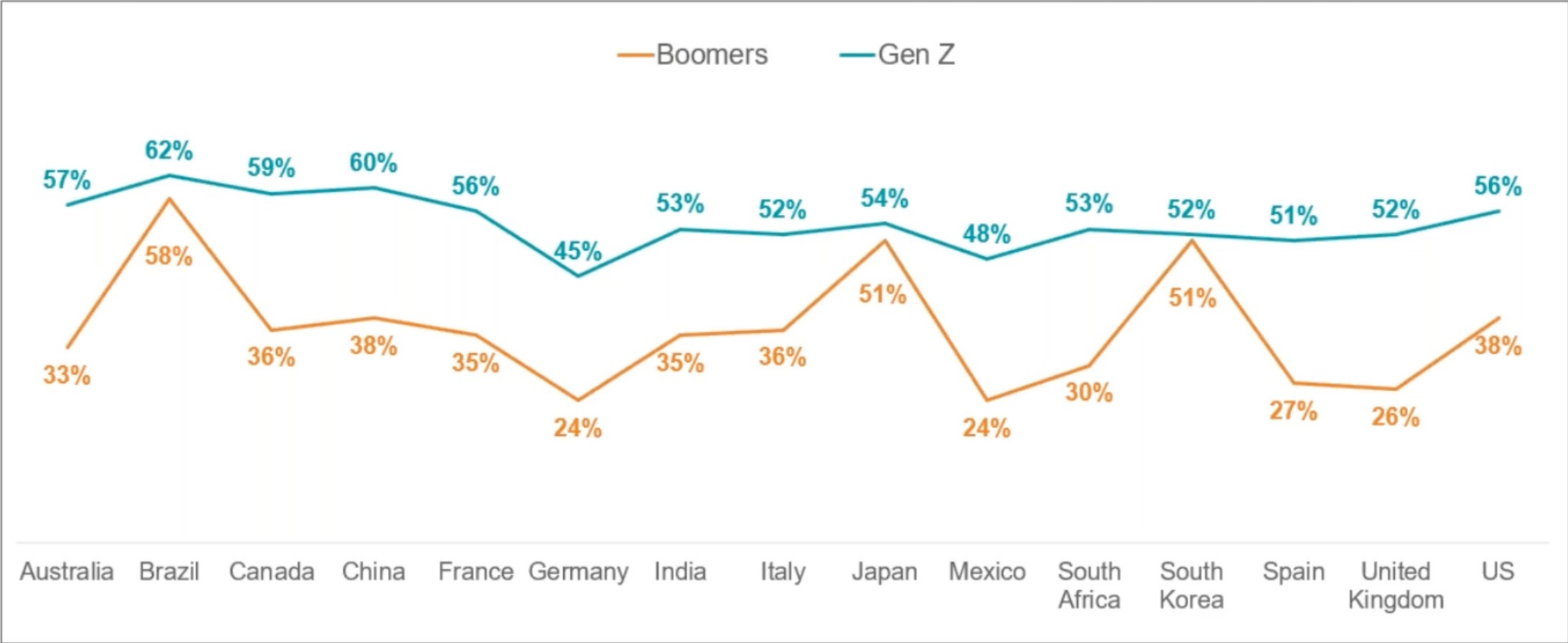


The role of women in society is to be good mothers and wives

% Disagreement



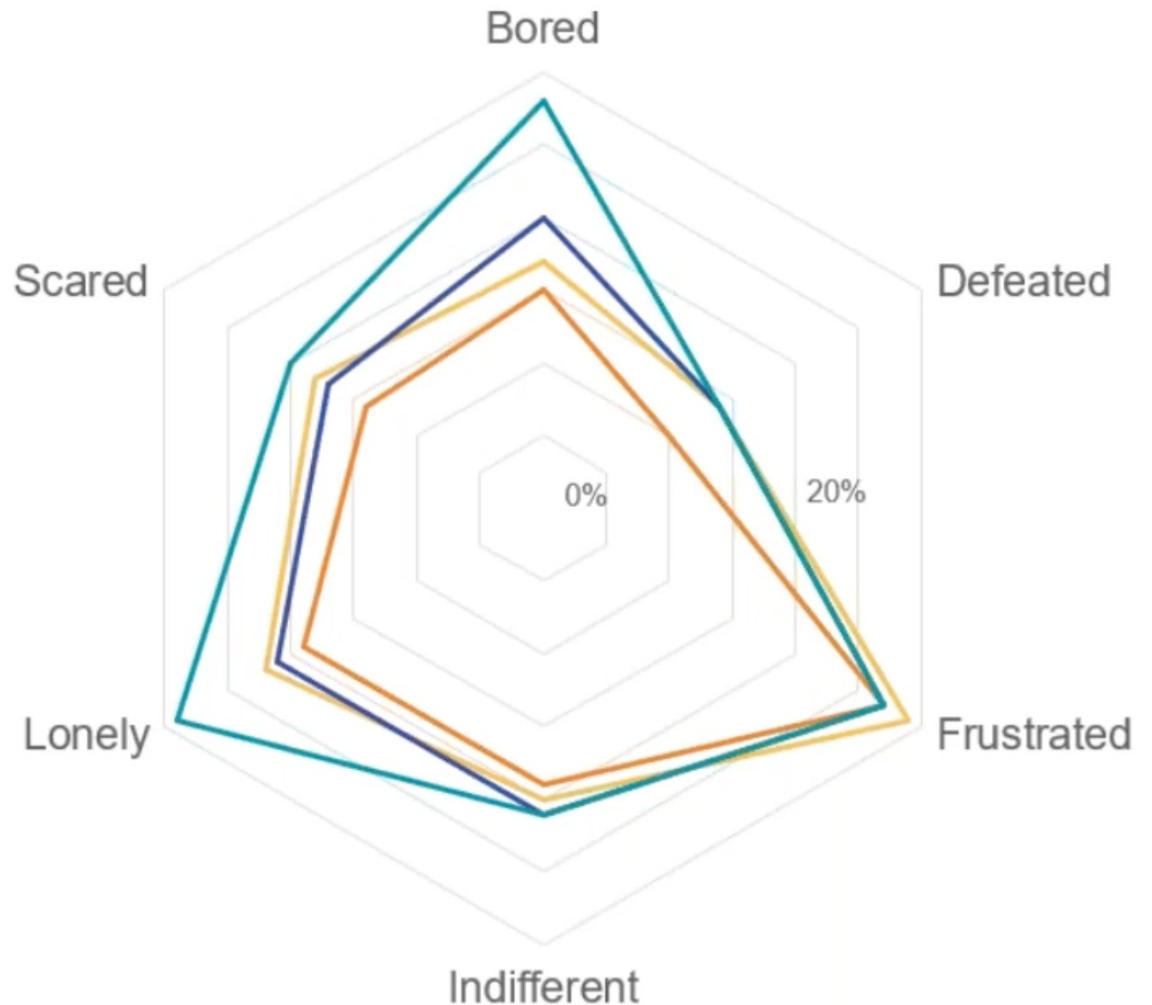
IS GEN Z IS THE FIRST TRULY GLOBAL GENERATION? THEY ARE GLOBALLY **STRESSED**



IS GEN Z IS THE FIRST TRULY GLOBAL GENERATION? THEY ARE GLOBALLY STRESSED, LONELY, AND BORED

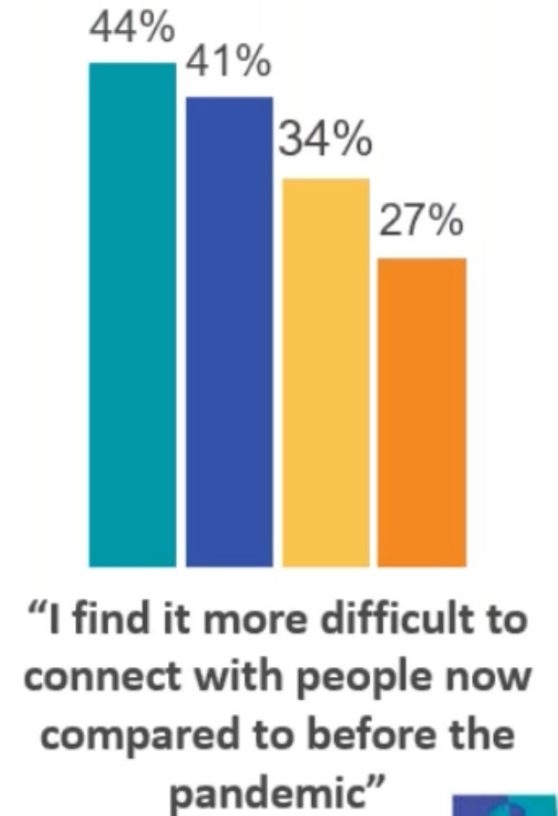
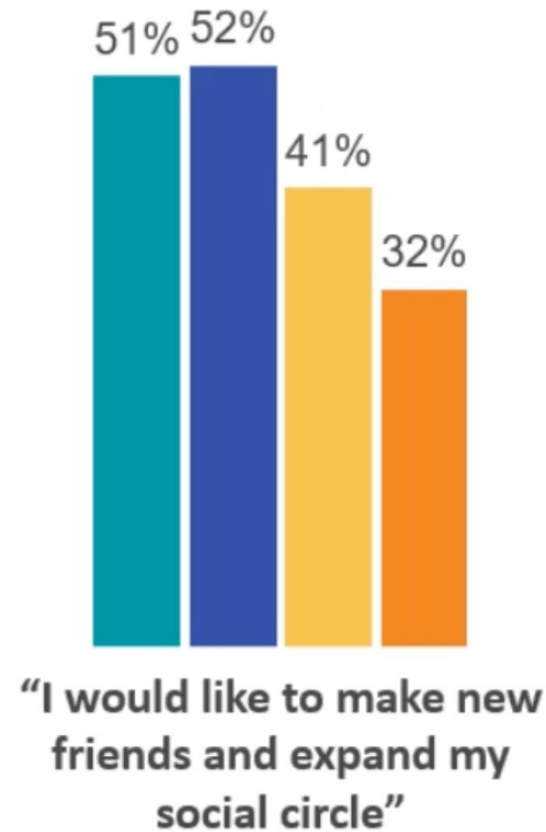


Gen Z
Millennials
Gen X
Boomers



DO YOUNGER GENERATIONS MAKE FRIENDS DIFFERENTLY IN THE 'POST-PANDEMIC WORLD'?

■ Gen Z ■ Millennials ■ Gen X ■ Boomers



ENVIRONMENTAL ACTIVISM IS NOT SYNONYMOUS WITH YOUTH

■ Gen Z

■ Millennials

■ Gen X

■ Boomers

27%

13%



18%

23%



Disengaged Denialists

Busy Bystanders

Conflicted Contributors

Pragmatists

Activists

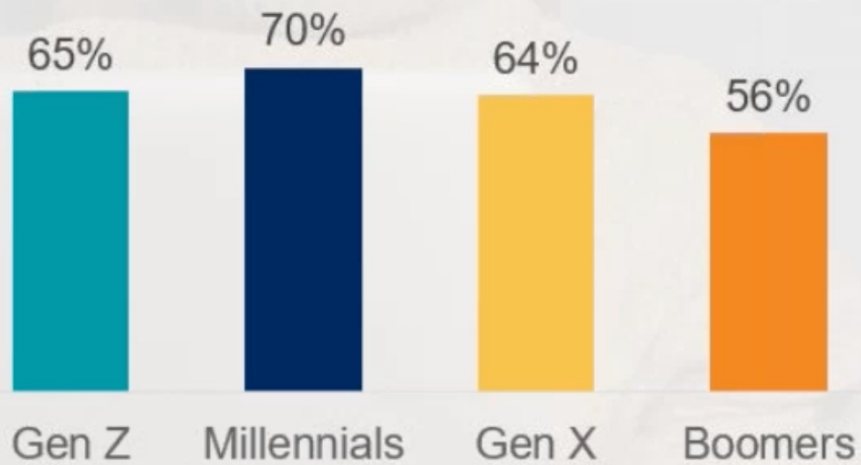
Less Active



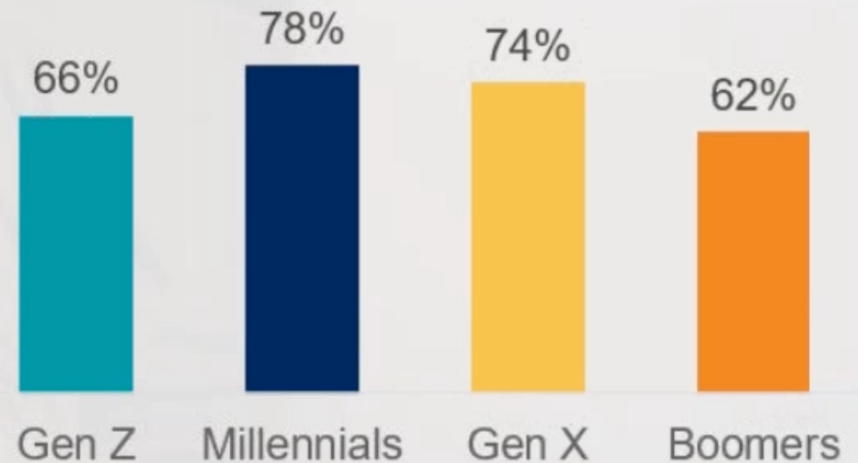
More Active

OMNI-CHANNEL IS OMNI-GENERATIONAL

"I tend to research products online even if I intend to buy it in store"



Find it important to be able to buy something online and have it delivered



GEN X IS STUCK IN THE MIDDLE & FINANCIALLY SQUEEZED

“I’m living paycheque-to-paycheque and find it difficult to save anything”

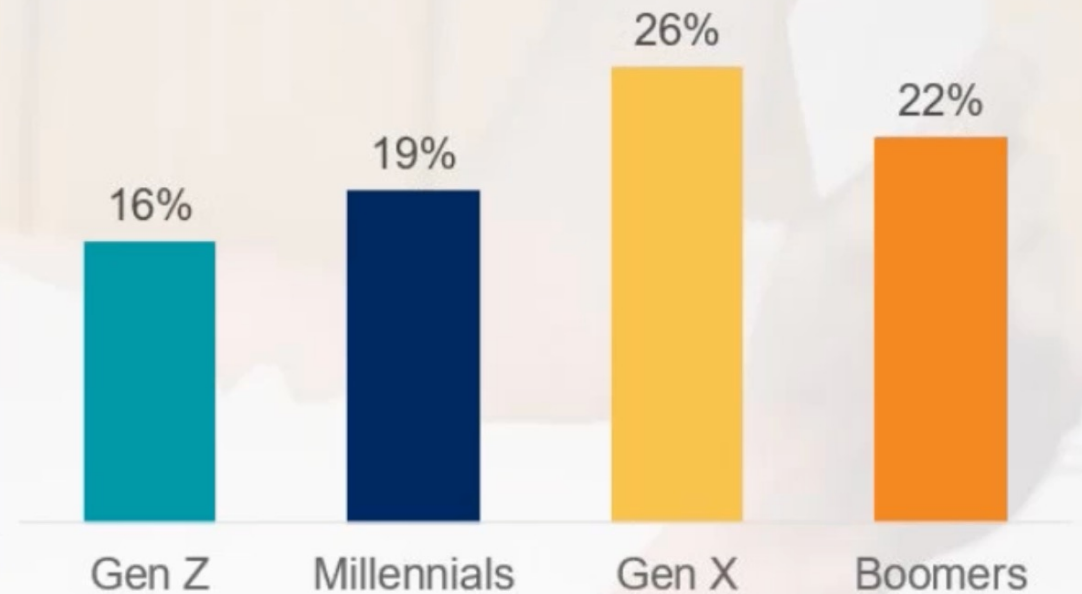
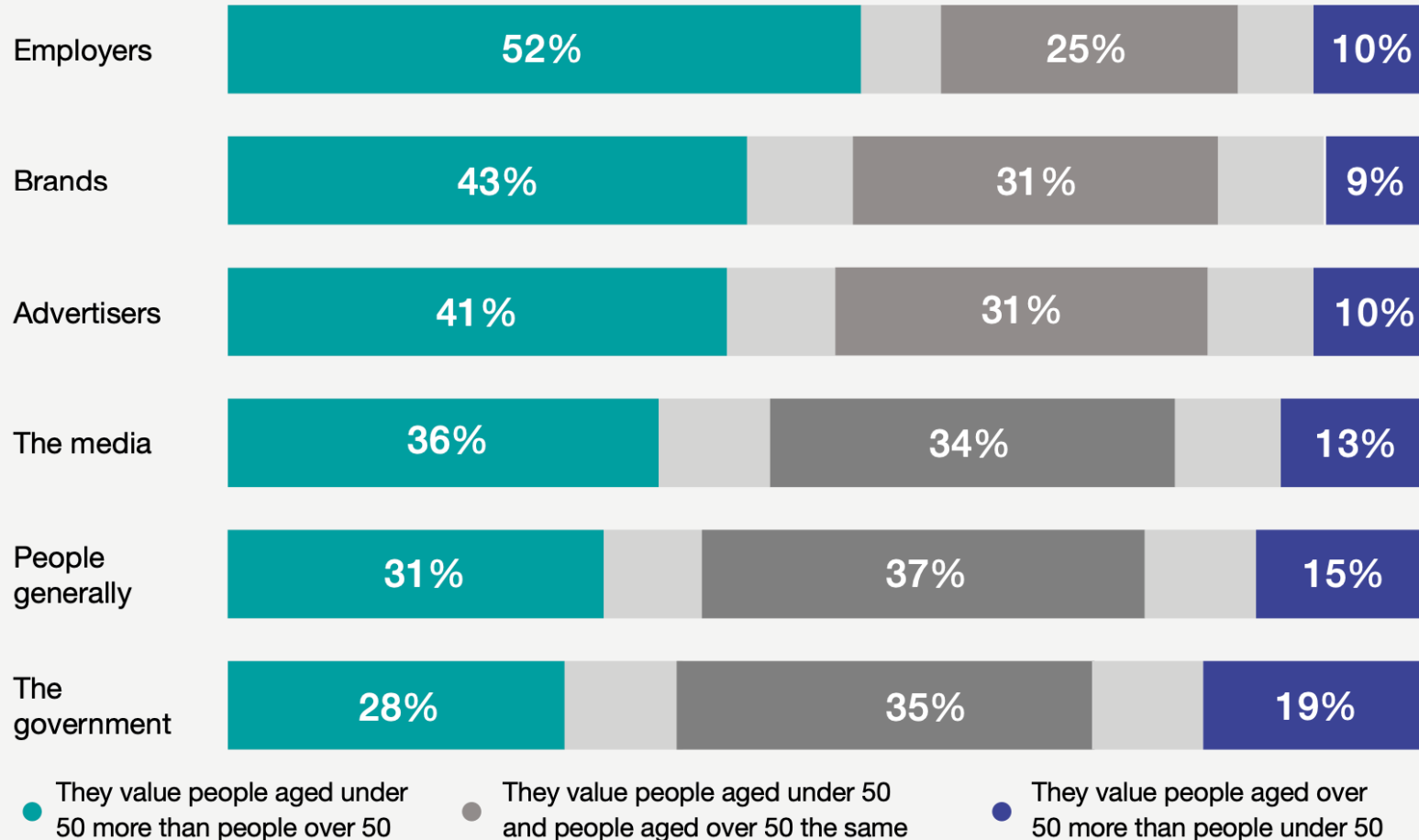


Fig. 9 – Age matters. Perceived value of under and over 50s to different groups

Q. Please think about how different groups in value people under the age of 50 and over the age of 50. Which of the follow statements, if any, is closest to how you think each of the following views people aged under 50 and people over 50?



Source: Ipsos Global Views on Menopause. Base: 23,008 participants across 33 countries, interviewed online 22 July 5 August 2022

Non-EU citizens who fled Ukraine
and were under
temporary protection
at the end of **July 2023**

Ratio per 1 000
people

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

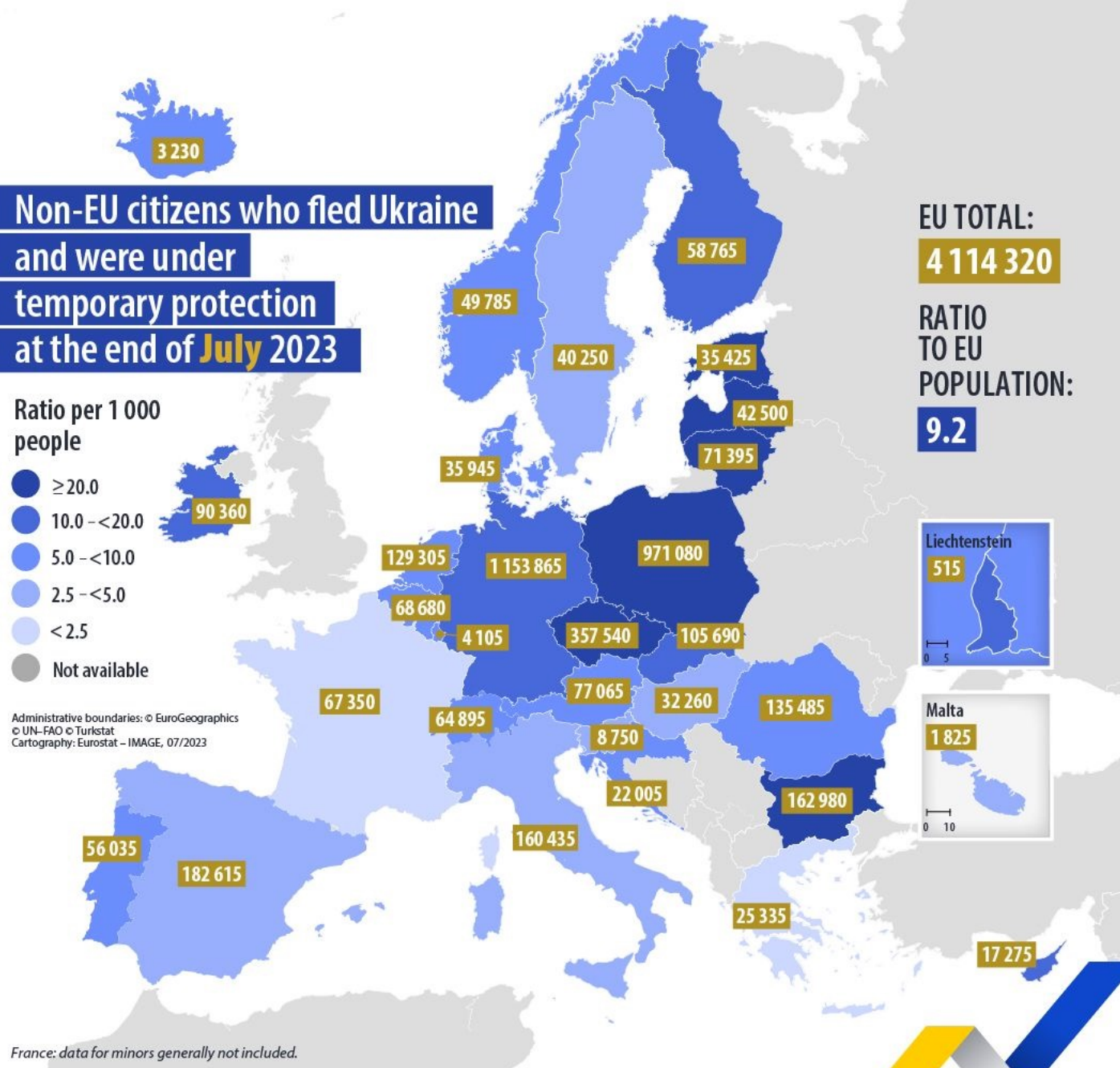
Administrative boundaries: © EuroGeographics
© UN-FAO © Turstat
Cartography: Eurostat – IMAGE, 07/2023

EU TOTAL:

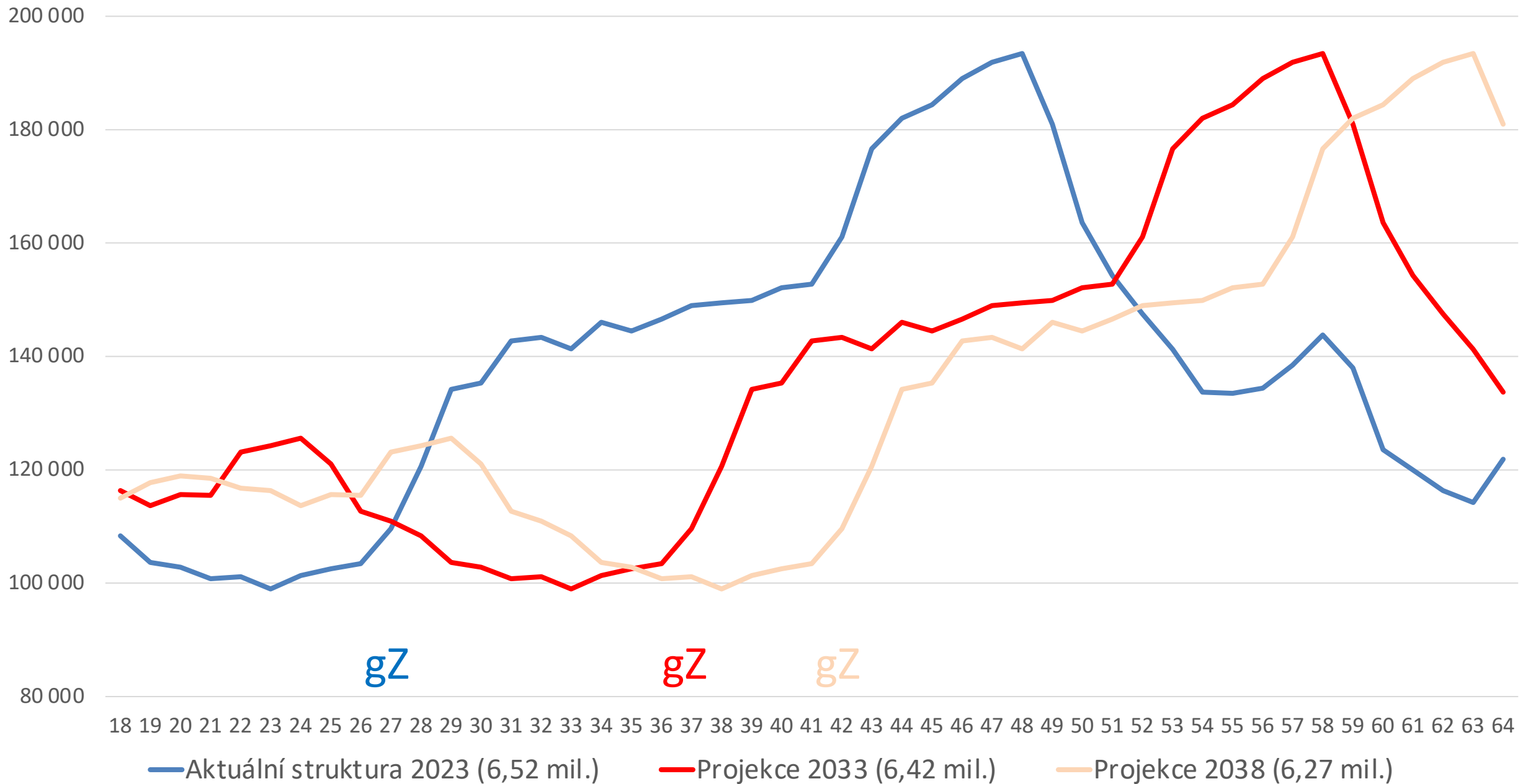
4 114 320

RATIO
TO EU
POPULATION:

9.2



Skladba populace ČR dle věku / 18-64 let (ČSÚ, k 1. 1. 2023)



**Nábor, možnosti rozvoje a co nejširšího uplatnění
pokud možno všech, bez ohledu na věk.
Pozice pro absolventy ≠ pro mladé těsně po škole.**





Tomáš Ervín Dombrovský

+420 725 072 166

tomas.ervin.dombrovsky@lmc.eu