

# Zaměstnanost mladých lidí na českém trhu práce

## Situace mladých na trhu práce v ČR

Mladí lidé do 29 let tvoří významnou skupinu na trhu práce, **avšak jejich zaměstnanost je relativně nízká**. V roce 2023 žilo v ČR zhruba 1,655 milionu osob ve věku 15–29 let (asi 15 % populace). Z tohoto počtu bylo jen kolem 721 tisíc zaměstnaných (necelých 44 %). Nízká zaměstnanost mladých však neznamená nutně vysokou nezaměstnanost; mnoho mladých Čechů je totiž ekonomicky neaktivních, zejména kvůli studiu. V roce 2023 studovalo v ČR cca 733 tisíc žáků a studentů ve věku do 29 let, tedy značná část mladých lidí tráví první roky dospělosti ve vzdělávacím systému místo na pracovním trhu. Zhruba **61 tisíc mladých** bylo evidováno jako **nezaměstnaní** (uchazeči o práci), což odpovídá velmi nízké míře nezaměstnanosti v této věkové skupině. Drtivá většina ekonomicky neaktivních mladých tak připadá na studenty či jiné skupiny mimo pracovní trh (např. rodiče na rodičovské dovolené).

**Podíl mladých žen** na trhu práce je ovšem v ČR **výrazně nižší než podíl mužů**. Rozdíl mezi ekonomickou aktivitou mladých mužů a žen patří k nejvyšším v Evropě. Nejnižší zapojení vykazují ženy kolem 20–24 let, což souvisí s tím, že část z nich odchází brzy po škole na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Například mezi příjemci rodičovského příspěvku bylo v roce 2023 jen **necelých 2 % mužů** (pouze kolem 5

tisíc), zbytek tvořily ženy. Tento faktor výrazně snižuje statistickou zaměstnanost žen do 29 let.

Mladí lidé, kteří již pracují, ať už jsou po maturitě nebo absolvovali vysokou školu, nacházejí uplatnění především v sektoru **služeb a v průmyslu**. Mezi **nejčastější oblastí** patří velkoobchod a maloobchod, pohostinství, doprava a skladování, dále stavebnictví a zpracovatelský průmysl (např. automobilová výroba). V posledních letech přibývá mladých vysokoškoláků v **progresivních odvětvích**, jako jsou informační technologie, biomedicína či vysoce specializované technické obory, které vyžadují náročnou kvalifikaci a nabízejí nadprůměrné uplatnění.

**Mladí lidé nastupují do zaměstnání obecně později** než dříve, především vlivem delšího studia. Absolventi učňovských a středních škol začínají pracovat zpravidla brzy po škole (často už v 19–20 letech), zatímco absolventi vysokých škol přicházejí na trh práce převážně **až ve věku kolem 25–27 let po dokončení studia**. **Vyšší vzdělání** sice oddaluje nástup do práce, ale **významně zvyšuje šance na uplatnění**. Mladí lidé s maturitou či vyšším vzděláním mají v ČR podstatně vyšší zaměstnanost než lidé se základním, totiž **64 % oproti 47 %**. **Absolventi vysokých škol pak patří k nejúspěšnějším na trhu práce**. Jejich nezaměstnanost je velmi nízká a drtivá většina z nich si do několika let po ukončení studia najde práci.

Mezi **hlavní příčiny nízké zaměstnanosti** mladých v ČR, jak již bylo řečeno, patří **prodloužené studium**

**a dlouhá rodičovská dovolená.** Mnoho lidí do 29 let pokračuje po střední škole ve studiu, takže **přes 700 tisíc osob této věkové skupiny jsou žáci a studenti**, kteří v zaměstnání ještě nefigurují. Zároveň velká část mladých žen dočasně opouští trh práce kvůli péči o děti. Český systém umožňuje čerpat **rodičovský příspěvek až do 3–4 let věku dítěte** a využívají toho téměř výhradně matky (muži tvoří jen asi 2 % příjemců). Důsledkem je, že **zaměstnanost žen do 29 let je výrazně nižší než u mužů** a patří k nejnižším v Evropě.

Další kategorií je skupina mladých, kteří nepracují ani nestudují (tzv. NEET), což je kolem **10 % mladých do 29 let. Celková úroveň NEET v ČR je srovnatelná s evropským průměrem**, avšak i zde je patrný výrazný genderový rozdíl. Mezi mladými ženami tvoří NEET 15,5 % (jedna z nejvyšších hodnot v EU), kdežto u mužů jen okolo 4,6 %. Navíc řada těchto neaktivních mladých ani práci aktivně nehledá, což naznačuje určitý nedostatek motivace nebo spoléhání se na jiné zdroje zabezpečení.

Hodnoty a přístup mladé generace k práci se v lecčems liší od předchozích generací. **Dnešní mladí kladou větší důraz na rovnováhu mezi pracovním a osobním životem** a na smysluplnost práce, nejsou ochotni „žít, aby pracovali“ tak jako mnozí z generace jejich rodičů. To se projevuje **menší ochotou trávit v zaměstnání přesčas** na úkor osobního života a nižším zájmem o hierarchický kariérní postup za každou cenu. Starší manažeři někdy tento postoj vnímají jako nedostatek ambicí či loajality. Mladší zaměstnanci také **častěji mění práci**. Pokud nejsou spokojeni, neváhají odejít za lepšími podmínkami jinde, zatímco starší generace bývala zvyklá setrvat u jednoho zaměstnavatele delší dobu.

Současná generace má zároveň **širší zkušenosti** už od mládí díky studiu, cestování a brigádám. Mnoho studentů absoluuje zahraniční pobyty (např. Erasmus), zlepšuje si jazyky a sbírá praxi ještě před ukončením školy. Díky tomu jsou mladí pracovníci **velmi flexibilní**, přizpůsobiví a rychle se učí. Dobře ovládají moderní technologie a často přicházejí s inovativními nápady. Také si více věří a uvědomují si, že zaměstnavatelé o schopné mladé lidi stojí, a tudíž se nebojí říci si o adekvátní podmínky.

Mladou generaci mohou k práci více motivovat zejména vhodné podmínky a přístup zaměstnavatele. Za klíčové považují **flexibilitu práce a pozitivní firemní kulturu**. Chtějí mít **možnost sladit zaměstnání s osobním životem** a pracovat v **prostředí, kde cítí respekt a smysl**. Záleží jim také na hodnotách firmy (otevřenost, odpovědnost) a na příležitostech k dalšímu rozvoji. Pokud zaměstnavatel podporuje vzdělávání mladých a jejich profesní růst (např. školení, mentoring), **zvyšuje tím jejich loajalitu**. Naopak čistě finanční motivace není vše. Ačkoli spravedlivá mzda je důležitá, mnoho mladých by nevyměnilo smysluplnou a vyváženou práci pouze za vyšší plat.

Pracovní trh v současné době prochází **dynamickými změnami**, které dopadají hlavně na mladou generaci. Nástup nových technologií a umělé inteligence (AI) mění zásadním způsobem požadavky na pracovníky. Mladí, kteří se v těchto inovacích orientují a umějí je využít, získávají výraznou výhodu. AI sice plně nenahradí lidskou práci, ale ti, kdo s ní umějí pracovat, mohou rychleji postoupit i na náročnější pozice. Zároveň se otevírají nové obory spojené se zelenou ekonomikou, které vytvářejí další pracovní příležitosti (od obnovitelných zdrojů po ekologické inovace). Proměňují se i formy práce. Rozšiřuje se **práce na dálku, pružná pracovní doba a tzv. gig economy**. Mladí **tuto flexibilitu vítají**, i když práce na volné noze přináší i větší nejistotu.

## Srovnání se zeměmi Evropské unie

Situace mladých na trhu práce v Česku má svá specifika v porovnání se zbytkem EU. Míra zaměstnanosti mladých se napříč Evropou výrazně liší. V jižních státech, jako je Itálie, pracuje necelá polovina mladých (okolo 48 %), zatímco v **Nizozemsku či skandinávských zemích přesahuje 80 %**. Česká republika se pro věk 20–29 let se svými 64 % blíží průměru EU, který se pohybuje okolo 65 %. Avšak pokud se podíváme na srovnání mezi 15–29 lety, je Česká republika podle míry zaměstnanosti mladých **až na 21. místě v rámci EU**. Její úroveň (cca 44 %) je v tomto věkovém rozmezí o několik bodů pod průměrem EU (49,7 %).

Trendově se navíc v posledních letech **zaměstnanost mladých v ČR vyvíjela o něco hůře**. Mezi roky 2018 a 2022 u nás mírně klesla, zatímco **v řadě jiných zemí**

**dále rostla.** Zatímco v Česku, Rumunsku či Slovinsku podíl pracujících mladých mírně klesal, ve většině zemí EU nadále rostl nebo přinejmenším stagnoval. Nejvíce si polepšilo Řecko (nárůst míry zaměstnanosti mladých o 6,4 p. b.) a Nizozemsko (+6,1 p. b.). Tento vývoj naznačuje, že český trh práce se po roce 2018 zotavoval pomaleji než řada jiných evropských ekonomik.

Rozdíly mezi zeměmi EU jsou patrné i při pohledu na **různé regiony Evropy**. Státy východní části EU mívají nižší podíl pracujících mladých lidí než západní Evropa. Například **ve visegrádských zemích** byla v roce 2022 míra zaměstnanosti osob do 24 let hluboko pod průměrem EU. To souvisí mj. s delším setrváním mladých ve vzdělávání ve střední a východní Evropě. Naproti tomu v některých západoevropských zemích je **běžné pracovní zapojení už během studia**. Celkově **nejvyšší hodnoty** zaměstnanosti mládeže dosahují **severské a západoevropské státy** (v některých přes 80 %), zatímco nejnižší vykazují země jižní Evropy (pouze kolem jedné třetiny). Kupříkladu Německo má zaměstnanost mladých ve věku 15–29 let okolo 62 %, zatímco Itálie jen asi 35 %.

České specifikum představuje **výrazný genderový rozdíl**. Zaměstnanost mladých žen je u nás podstatně nižší než zaměstnanost mužů. Například ve věku do 24 let pracuje **jen asi 22 % Češek oproti 33 % v průměru EU**. Tento rozdíl souvisí s **delší rodičovskou dovolenou a nižší mírou částečných úvazků**. Míra NEET (mladí mimo zaměstnání i vzdělání) je u českých žen jednou z nejvyšších v Evropě (15,5 %), zatímco u mužů patří k nejnižším. Tento nepoměr vyniká i v celoevropském srovnání. **ČR má největší rozdíl mezi nezaměstnaností mladých mužů a žen ze všech států EU**.

V celoevropském srovnání se Česká republika řadí k zemím s **nejnižším zapojením mladých žen na trhu práce**. Ještě nižší podíl zaměstnaných žen tohoto věku mají už jen některé jihovýchodní státy. Například v Rumunsku činí zaměstnanost žen do 24 let jen kolem 14 %. Naopak v zemích s propracovanou podporou pracujících rodičů, jako je Nizozemsko, dosahuje zaměstnanost mladých žen nejvyšších hodnot (přes

76 %). Nízká zaměstnanost žen v ČR tedy úzce souvisí s delším přerušením kariéry kvůli rodičovství a omezenými možnostmi práce na zkrácený úvazek pro matky malých dětí.

Z těchto srovnání plyne, že zatímco v celkovém pohledu patří situace české mládeže k lepšímu evropskému průměru, **rezervy** existují zejména v **zapojení mladých žen** a v rychlejším **přechodu absolventů ze školy do práce**. Některé země **dokáží mladé zaměstnat dříve během studia**, jiné poskytují lepší podmínky pro pracující rodiče. Česká republika by se tak mohl inspirovat zahraničím v podpoře flexibility práce a sladění zaměstnání s rodinou.

Za **inspirativní příklady** mohou sloužit opatření uplatňovaná v jiných evropských zemích. V Německu, Rakousku či Dánsku funguje propracovaný duální systém odborného vzdělávání, takže mladí lidé tam často nastupují **do práce již v průběhu studia** formou stáží a učňovské praxe. To usnadňuje plynulý přechod ze školy do trvalého zaměstnání a snižuje podíl nezaměstnaných absolventů. Západoevropské země také nabízejí lepší podmínky pro skloubení kariéry a rodiny. Například ve Francii existuje hustá síť jeslí a školek již od raného věku dětí a **většina matek se vrací do zaměstnání do jednoho roku od porodu**. Ve Skandinávii k podobnému výsledku přispívá široká dostupnost předškolní péče o děti. Flexibilní formy práce, jako jsou částečné úvazky, jsou v některých státech běžné. Typicky v Německu pracuje na zkrácený úvazek asi čtvrtina zaměstnanců, zatímco v ČR jen asi desetina. To by umožnilo mladým rodičům či studujícím lépe sladit práci s ostatními povinnostmi. Pro mladou generaci je ostatně **flexibilita** druhou nejdůležitější podmínkou (hned po výši platu) při volbě zaměstnání.

Zkušenosti uvedených zemí potvrzují, že kombinace opatření od kvalitního odborného vzdělávání přes flexibilní formy práce až po dostupné služby péče o děti může **výrazně zlepšit pracovní uplatnění mladých lidí**. Česká republika má v tomto ohledu prostor se těmito příklady inspirovat a vytvořit pro mladou generaci podmínky, které usnadní její vstup na trh práce i sladění kariéry s rodinným životem. To by také pomohlo plně využít potenciál mladé generace pro další rozvoj ekonomiky a společnosti.