

Firmy čelí nedostatku pracovníků. Pomoci má navýšení kvót a cílený nábor ze zahraničí

Praha, 9. září 2025 - Od července 2025 se mění pravidla pro zaměstnávání cizinců. Vláda navýšila kvóty pro pracovníky z vybraných zemí. Nově přibývá například 650 míst pro kvalifikované pracovníky z Číny a 120 pro uchazeče z dalších asijských států. Záměrem je podpořit příchod expertů, IT specialistů a dalších kvalifikovaných profesí do průmyslu a služeb, které český trh akutně potřebuje. Firmám se tak otevírá prostor řešit nedostatek lidí cíleným nábořem ze zahraničí. Mezi země s vysokým potenciálem patří Srbsko, Severní Makedonie, Kazachstán a Filipíny. Právě zde ManpowerGroup aktuálně zajišťuje náborové kampaně pro české zaměstnavatele v oblastech výroby, logistiky i služeb.

Česká republika dlouhodobě čelí přetlaku poptávky nad nabídkou práce. Podle nejnovějších statistik chybí zaměstnavatelům stovky tisíc pracovníků napříč obory. Nedostatek lidí se nevyřeší pouze investicemi do automatizace nebo zvyšováním mezd. V situaci, kdy domácí zdroje nestačí v důsledku demografického vývoje a společenským změnám, přichází ke slovu řízená pracovní migrace.

Na tuto potřebu reaguje i aktuální rozhodnutí vlády, která od července 2025 navyšuje kvóty pro zaměstnanecké karty ve vybraných zemích. V Dillí se kvóta rozšiřuje o 24 míst pro specialisty na IT a digitální nomády, v Pekingu vzniká prostor pro 650 expertů, Bangkok posiluje o 160 míst, přičemž v dalších asijských destinacích přibude 120 žádostí ročně. Naopak se ruší 120 míst pro nekvalifikované pracovníky z vybraných afrických států, zatímco 420 míst zůstává pro africké experty, lékaře a vědce. „Bez otevření trhu zahraniční pracovní síle české hospodářství dlouhodobě neobstojí. Každý rok nám z trhu odchází více lidí do důchodu, než kolik absolventů přichází, a tento rozdíl se bude dále prohlubovat,“ říká **Jaroslava Rezlerová**, generální ředitelka ManpowerGroup Česká republika.

„Nábor ze zahraničí není jednorázovou reakcí, ale stále častější součástí strategického HR plánování. Podle zkušeností z praxe se osvědčuje zaměřit se na země s vyšší mírou připravenosti uchazečů, jazykovou nebo kulturní blízkostí a fungující infrastrukturou pro relokaci pracovníků,“ říká **Martin Mocák**, Operations director Manpower. Právě proto firmy stále častěji nabírají ze Srbska, Severní Makedonie, Kazachstánu nebo Filipín. „Tyto regiony nabízejí nejen technicky zdatné kandidáty pro výrobu, logistiku či stavebnictví, ale i spolehlivé pracovníky do služeb a odbornějších pozic,“ doplňuje **Martin Mocák**. Společnost ManpowerGroup, která realizuje náborové projekty právě v těchto zemích, potvrzuje rostoucí zájem českých firem o dlouhodobé a kvalitní pracovní síly ze zahraničí. Nejčastěji se jedná o operátory výroby, skladníky, svářeče, ale i specialisty do technických profesí a pracovníky zákaznických služeb.

Kvóty reagují na reálnou poptávku, ale nestačí samy o sobě

Změny v kvótách jsou správným směrem, avšak úspěch přinese až kombinace legislativního uvolnění s praktickým přístupem firem. Získat pracovníky je jen první krok. Aby zaměstnanci ze zahraničí zůstali, je nutné vytvořit prostředí, kde se budou moci dobře integrovat, od kvalitního ubytování a férové mzdy až po podporu v prvních měsících v nové zemi.

Chybou by bylo považovat zahraniční pracovníky za „levnou sílu“. Takový přístup nefunguje a v důsledku vede k vysoké fluktuaci, frustraci i poškození reputace zaměstnavatele. Ověřené postupy zahrnují například nábor obou partnerů, jazykovou podporu, zaškolení přizpůsobené kulturním rozdílům nebo asistenci s adaptací rodin. „*Pokud budou firmy přistupovat k zahraničním pracovníkům pouze jako k levné náhradě, projekt se jim nevyplatí. Naopak tam, kde zaměstnavatelé investují do férových podmínek, jazykové podpory a integrace rodin, se cizinci stávají loajální a dlouhodobě stabilní součástí týmu,*“ dodává **Jaroslava Rezlerová**.

Výhody a profily zahraničních pracovníků

Zkušenosti ukazují, že například kandidáti ze Srbska se velmi rychle adaptují, během tří měsíců zvládnou základy češtiny a jejich pracovní morálka je vysoce hodnocena. Z Filipín přicházejí uchazeči s kvalitním vzděláním a dobrou znalostí angličtiny, z Kazachstánu zase lidé ochotní pracovat i v náročných provozech.

Oborově jde nejčastěji o výrobní a logistické operátory, svářeče, seřizovače či další technické profese, dále o IT specialisty, projektové manažery a pracovníky zákaznického servisu. Firmy, které volí nábor obou partnerů, navíc zajišťují vyšší stabilitu. Zaměstnanci se méně často stěhují jinam a celá rodina se lépe integruje.

Česká ekonomika stojí a padá s dostupností kvalifikované pracovní síly. Řízená migrace je nejen nevyhnutelná, ale i strategicky výhodná cesta, jak podpořit růst podniků i stabilitu trhu. Uvolněné kvóty jsou důležitým signálem a příležitostí, kterou by si firmy neměly nechat uniknout za předpokladu, že jsou připraveny investovat do dlouhodobého partnerství se svými novými zaměstnanci.

O společnosti ManpowerGroup

Společnost ManpowerGroup™ (NYSE: MAN) je již více než 75 let světovým lídrem v poskytování inovativních služeb v oblasti lidských zdrojů, která pomáhají lidem a firmám uspět v době neustále se měnícího trhu práce. Její řešení pokrývají všechny potřeby zaměstnavatelů od vyhledání a naboru talentů přes jejich hodnocení, trénink a rozvoj až po agenturní zaměstnávání, outsourcing či outplacement. Skupina společností ManpowerGroup, fungující pod značkami Manpower®, Manpower IT™ a ManpowerGroup™ Talent Solutions, pomáhá klientům ve více než 75 zemích zlepšit výkonnost jejich pracovníků. ManpowerGroup byla v roce 2025 již po šestnácté jmenována jednou z nejehtičtějších společností světa, a posílila tím svoji pozici nejdůvěryhodnější společnosti ve svém oboru.

ManpowerGroup v České republice

V České republice se ManpowerGroup každý měsíc stará o personální a mzdovou agendu pro téměř 8000 zaměstnanců, které vyhledal a kteří pracují u jeho klientů. V roce 2024, díky své síti 21 poboček, ManpowerGroup našel pro 1200 klientů 24 000 nových zaměstnanců.