

TISKOVÁ ZPRÁVA

Praha 13. května 2025

Mzdy a benefity v Česku: Průzkum odhaluje rozdíly v tvrzení zaměstnanců a zaměstnavatelů

I když plných 80 procent zaměstnavatelů v loňském roce plošně zvyšovalo mzdy, jen polovina zaměstnanců skutečně přidáno dostala. Třetina si pak plánuje říct o více peněz v průběhu letošního roku. Přestože data ukazují, že reálné mzdy rostou, téměř polovina českých zaměstnanců stále žije od výplaty k výplatě a 11 % se svou mzdou nevychází vůbec. Vyplývá to z průzkumu Grafton Recruitment, do kterého se zapojilo 1500 respondentů z řad zaměstnanců a 269 zástupců zaměstnavatelů z České republiky.

Většina zaměstnavatelů (80 %) tvrdí, že v uplynulém roce plošně zvýšila mzdy. Trochu jiný hlas ovšem zní od zaměstnanců, v posledním roce se mzda zvýšila jen polovině z nich. Častěji šlo o límečky bílé (57 %), méně často modré (49 %) a ve většině případů se jednalo o zaměstnance velkých firem (61 %), méně pak o ty, kteří pracují v malých firmách (pouze 39 %). „I když data ukazují, že reálné mzdy rostou, se svou mzdou vychází jen 43 % lidí. Plných 46 % žije od výplaty k výplatě a 11 % se svou mzdou nevychází vůbec,“ říká Jitka Kouba, marketingová ředitelka Grafton Recruitment. I proto si letos o zvýšení mzdy plánuje říct třetina zaměstnanců.

S plošným navyšováním mezd pak počítají i zaměstnavatelé, pro letošní rok jej plánuje 77 % společností. Nejčastějším důvodem je firemní politika, což uvádí 71 % respondentů. Dvě pětiny firem zmiňují jako důvod i inflaci a třetina se navyšováním mezd snaží zabránit fluktuaci zaměstnanců. Nejvíce firem plánuje přidávat v Královéhradeckém (94 %) a v Jihomoravském kraji (93 %), nejméně v Praze, kde se k tomuto kroku chystá 72 % zaměstnavatelů.

Podobná disproporce mezi tvrzeními zaměstnavatelů a zaměstnanců panuje i v oblasti benefitů. Zatímco z informací firem vyplývá, že benefity v podobě cafeterie, benefitních bodů nebo flexipassů poskytují svým zaměstnancům dvě třetiny společností, zaměstnanci v průzkumu tvrdí, že tento typ benefitů nedostává téměř 60 % z nich. Shoda v názorech nastává jen u dnů volna navíc. Například dny zdravotního volna, tzv. sick days, poskytuje svým zaměstnancům 36 % společností, 38 % pak i další dny placeného volna, jako jsou kupříkladu dobrovolnické dny, dny volna před Vánoci a na Silvestra či dny na vyřízení úředních záležitostí.

„Rozdíly v tom, co tvrdí zaměstnavatelé a co vnímají zaměstnanci, mohou být způsobené špatnou komunikací firem směrem ke svým lidem. Ta by měla být vždy transparentní a dobře pochopitelná,“ říká Jitka Kouba a dokresluje situaci příkladem: *„Zvýšení mzdy bylo vloni často jen v řádu několika málo procent, což u nižších rolí představovalo pouze kosmetickou úpravu. Pokud navíc například modré límečky mají kvůli různým směnám – a tedy i různým zákonným příplatkům za noční či práci o svátcích a víkendech – každý měsíc jinou výši mzdy, nemusí na první pohled poznat, že jim zaměstnavatel základní mzdu zvýšil.“*

Rovné odměňování? Zatím ne

Navzdory obecnému přesvědčení, že v České republice vydělávají na stejných pozicích muži více než ženy, tři čtvrtiny zaměstnavatelů tvrdí, že v jejich společnostech jsou lidé odměňováni rovně. Zaměstnanci ovšem tento pohled nesdílejí. Jen 35 % respondentů si myslí, že muži a ženy na stejných pozicích vydělávají srovnatelně. Naopak 37 % se domnívá, že muži jsou odměňováni lépe, a 4 % tvrdí,

že vyšší mzdy mají ženy. Zbytek respondentů na věc nemá jasný názor. Modré límečky vnímají nerovnost častěji než bílé.

Z analýzy mezd uchazečů, kterým Grafton Recruitment v uplynulém roce zprostředkoval práci na hlavní pracovní poměr, vyplynulo, že k pracovním rolím, kde jsou rozdíly vůbec největší, patří například účetní a obchodní pozice, ženy na nich berou dokonce o 22 % méně než muži. Na pozici operátora/ky ve výrobě analýza zaznamenala 16% rozdíly, na administrativních pozicích 12 %, ve vývoji software pak pouhá 4 %. „S odstraněním rozdílů v odměňování by měla pomoci směrnice o transparentnosti odměňování, kterou by členské státy EU měly transponovat do svých právních řádů do června 2026. Dle ní již od června roku 2027 budou muset firmy s více než 150 zaměstnanci každý rok reportovat, že ve mzdách rozdíly nedělají,“ říká Jitka Kouba s tím, že v případě zjištění neodůvodněných rozdílů v odměňování žen a mužů budou mít zaměstnavatelé povinnost situaci napravit.

O průzkumu:

Do průzkumu se zapojilo 1 500 ekonomicky aktivních respondentů, kteří představují reprezentativní vzorek online populace ČR z hlediska věku, pohlaví, vzdělání a regionu. Výsledky jsou zaměřeny na zaměstnance a pracující na DPP či DPČ. Do průzkumu se dále zapojili zástupci 269 zaměstnavatelů z České republiky, zdrojem byla klientská databáze společnosti Grafton Recruitment. Vzorek zahrnuje zaměstnavatele ze všech krajů ČR, nejčastěji šlo o středně velké podniky do 500 zaměstnanců (71 %), následované velkými firmami s více než 500 zaměstnanci (25 %). Malé firmy do 25 zaměstnanců tvořily 4 % vzorku.

O Grafton Recruitment Czech Republic

Grafton Recruitment, s.r.o. byla založena v roce 1994 a v současné době je zastoupena 14 pobočkami po celé ČR: v Praze, Brně, Jihlavě, Ostravě, Ústí nad Labem, Českých Budějovicích, Plzni, Zlíně, Liberci, Olomouci, Hradci Králové a Kolíně. Grafton Recruitment nabízí efektivní řešení v otázkách nábory, ať už se jedná o jednorázové vyhledání zaměstnance nebo velkoobjemové náborů pro soukromý i veřejný sektor. Specializuje se dále na agenturní zaměstnávání formou dočasného přidělování. Připravuje také na míru řešení outsourcingu nebo kompletní zajištění servisu nábory řízením celého procesu jako hlavní dodavatel.

Patří rovněž mezi přední poskytovatele outplacementových služeb a poradenství nebo výběru zaměstnanců pomocí assessment center, speciálních testů a dodatečně nabízí poradenský servis v oblasti lidských zdrojů. Grafton Recruitment je součástí Gi Group. Více informací na www.grafton.cz.

Pro více informací kontaktujte: Marta Lipovská, +420 606 716 555, marta.lipovska@prcom.cz
Jitka Kouba, Marketing Director, Grafton Recruitment, +420 602 496 741, jitka.kouba@grafton.cz