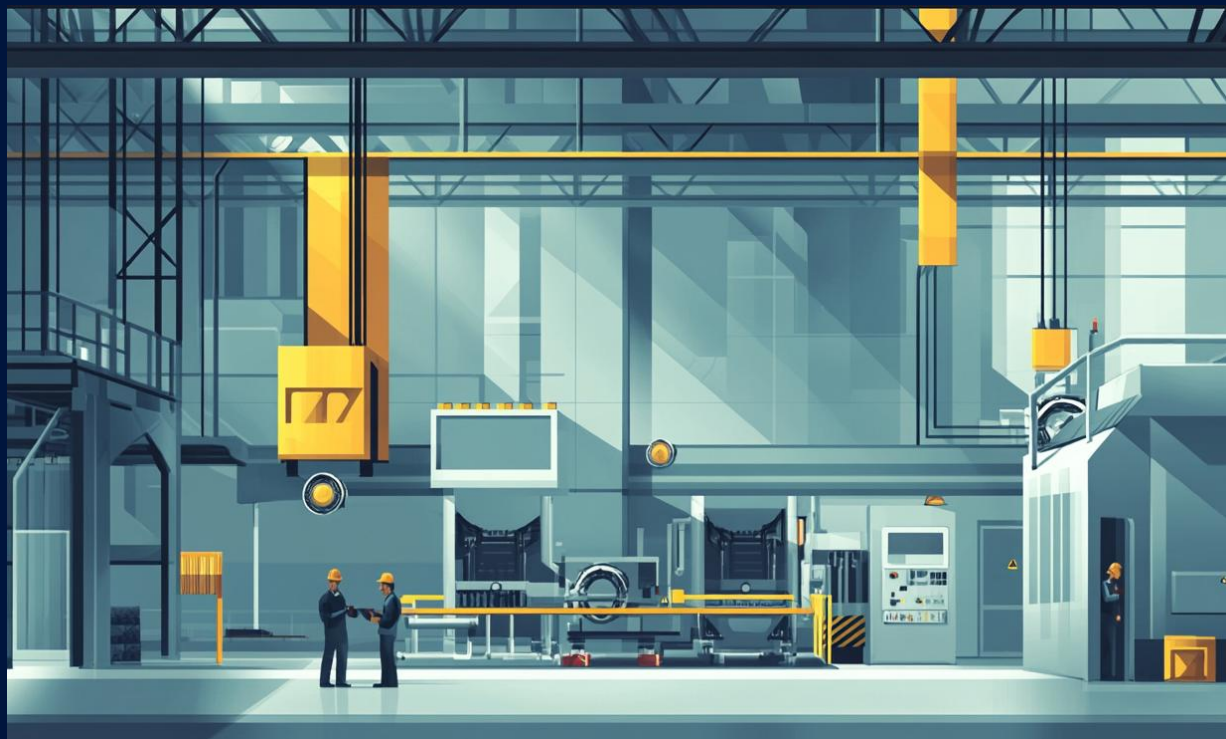




PRŮZKUM

Růst mezd v roce 2025

Více práce pro HR manažery,
nižší náklady pro vlastníky.
Plošný růst mezd končí.

Jsou i vaše dveře zaměstnancům otevřené?

Je zřejmé, že firmy už nejsou pod takovým tlakem jako v předchozích letech a řadě vlastníků se v ohledu růstu mezd ulevilo. Sledujeme, že plošně mzdy letos valorizovalo jen 20 % firem, jde přitom o značný pokles ve srovnání s předchozími vysoce inflačními roky. Například v roce 2023 mzdy valorizovala hned třetina firem.

Na co tedy pamatovat v letošním roce?

Pokud čtete o tom, že se mzdy letos plošně navyšovat nebudou, pamatujte na to, že v individuální rovině je situace jiná.

Spokojenost s odměňováním v Česku neroste, naopak zůstává poměrně nízká. Ovšem ani ve schopnosti zaměstnanců přijít a o navýšení platů si říct nesledujeme zásadní změny.

O to důležitější ovšem je otevřená komunikace a otevřené dveře manažerů týmů i HR. V opačném případě totiž klíčoví a schopní zaměstnanci přestanou svoji mzdu jen porovnávat vůči aktuálním pracovním nabídkám, ale začnou se na ně i hlásit.

Individuální, potažmo týmové navyšování mezd je nakonec tím nejzdravějším přístupem, jaký podnik může mít. V ideálním případě by ovšem mělo sledovat jasně nastavený model kompetencí a předem definovanou mzdovou strategii podniku.

Své dveře ale nechávejte otevřené a zaměstnancům se snažte naslouchat. Zmíněná spokojenost se mzdovým ohodnocením se v Česku dlouhodobě pohybuje okolo 20–25 %. Skutečnost, že by výše mezd byla překážkou v náboru, si ale přiznává jen zlomek firem.



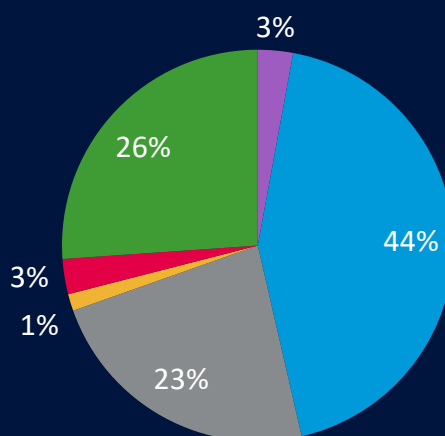
O kolik se bude letos přidávat?

Obvyklé navýšení mzdy letos bude o 2-5 %. Případné navyšování mezd v tomto rozsahu předpokládá asi polovina firem.

Zajímavějšího růstu mzdy mezi 5 a 10 procenty se pak dočkají zaměstnanci v každém pátém podniku. I v těchto případech se ale nejčastěji jedná o individuální valorizaci na základě výsledku práce daného zaměstnance v předchozím období.

Asi třetina firem přitom tvrdí, že si není vědoma většího tlaku na růst mezd. To může být na jedné straně způsobeno skutečně spokojeností zaměstnanců s jejich aktuálním ohodnocením, na straně druhé ale také nefunkční komunikací.

Jak vysoké navýšení mezd vaše zaměstnance s přelomem tohoto roku (Q4) průměrně čeká?



- Do 2 %
- 2-5 %
- 5-10 %
- Více než 10 %
- Mzdy navyšujeme, ale nevíme, o kolik přesně
- Valorizaci neplánujeme

O kolik se bude letos přidávat?

Firmy tak v letošním roce od plošného růstu mezd značně upouštějí, a to navzdory skutečnosti, že právě nedostatek kvalifikovaných lidí je dlouhodobě jedním z největších podnikatelských strašáků u nás. Jen minimum firem si ale připouští, že jsou na vině mzdy.

S touto variantou dle našich průzkumů souhlasí pouhých 15 % firem.

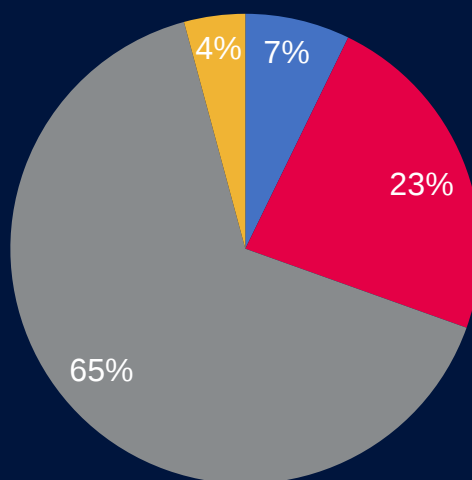
K prozření pak bohužel často přichází až v situaci, kdy firmu opouštějí klíčoví zaměstnanci nebo dojde dokonce k celé vlně odchodů.

Pro nápravu je klíčové sledovat aktuální dění a nabídky práce na trhu i situaci uvnitř firmy.

A to jak v oblasti výkonu, tak v oblasti angažovanosti a spokojenosti současných zaměstnanců.

Jak vnímáte současný trh práce ve vašem segmentu?

- Máme dostatek uchazečů, jejichž očekávání odpovídají mzdovým podmínkám
- Máme dostatek uchazečů, ale mzdová očekávání jsou často rozdílná
- Na trhu práce je nedostatek lidí, které v konkrétních oborech hledáme
- Jiné



Důraz na individuální ohodnocení roste

V posledních dvou letech se řada zaměstnavatelů snažila vyjít vstříc svým zaměstnancům v boji s rostoucími životními náklady. Sledovali jsme proto rekordní vzestup plošné valorizace mezd ve firmách.

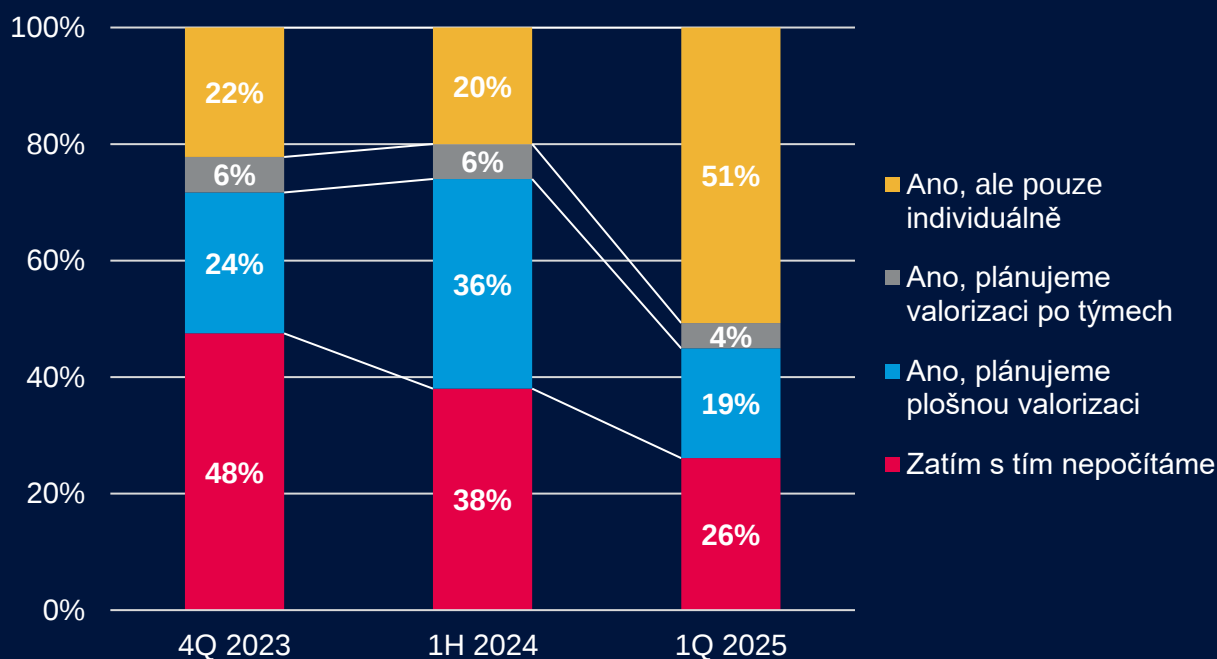
Například na jaře roku 2023 inflace dosahovala 15 % a firmy se ve 42 % případů hlásily k tomu, že mzdy navýšily v rozmezí od 5 do 10 procent.

Je zřejmé, že nyní je situace značně klidnější, a to jak v oblasti inflační, tak na straně firem.

Plošnou valorizaci mezd letos uskutečnilo jen 19 % firem a manažeři se vrátili zpět k individuálnímu ohodnocování.

Taková situace je nakonec ideální pro motivaci a férové ohodnocení výkonu jednotlivce.

Tlak se nyní pravděpodobně přesune z oblasti finanční k definici kompetenčních modelů.



Firmy (ne)připravené na budoucnost

Oblastí, ve které se v posledních letech situace příliš nemění, je příprava firem na vývoj trhu a nastavení jasných pravidel pro úpravy mezd.

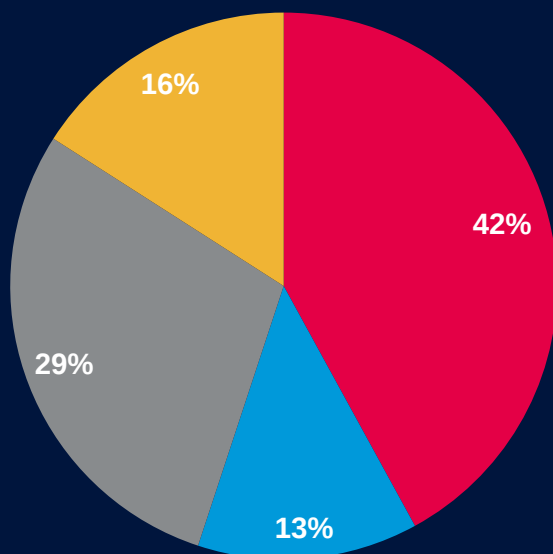
Jasně definovanou mzdovou strategii má polovina firem, přičemž ve 13 procentech případů vznikla v posledních dvou letech.

V dalších společnostech pak strategie chybí, nebo není dostatečně komunikovaná.

Srozumitelná mzdová strategie je přitom pro zaměstnance skvělým měřítkem pro to, aby i oni mohli získat svůj podíl na úspěchu společnosti a viděli návaznost vlastního ohodnocení na výkon celé firmy.

Na druhé straně pro zaměstnavatele je správně nastavená strategie cestou, jak neztratit konkurenceschopnost vůči aktuálním nabídkám na trhu práce.

Má vaše společnost definovanou mzdovou strategii, dle které se navyšování řídí?



- Ano, mzdovou strategii máme definovanou dlouhodobě
- Ano, strategie vznikla v posledních 2 letech
- Ne, navyšování mezd vychází z aktuální poptávky manažerů
- Nemohu posoudit

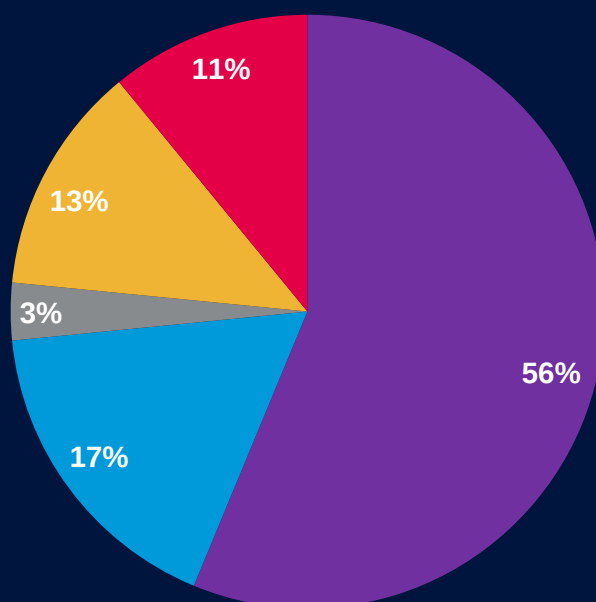
Benefits s důrazem na zdraví. Sport se ale nepočítá

Alternativou ke zvyšování mezd, ovšem se značným daňovým zvýhodněním, zůstávají nefinanční benefity. Jejich limit byl v loňském roce snížen, pro většinu zaměstnavatelů ale omezení ve výši poloviny průměrné mzdy nepředstavovalo problém.

Nyní stát k navýšení benefitů opět vybízí vyčleněním zdravotnických služeb a produktů s dvojnásobným limitem osvobození od daně.

V roce 2024 se změnila pravidla pro zdanění nepeněžních benefitů. Jak jste změnilí nastavení zaměstnaneckých benefitů?

(Nepeněžní benefity jsou nově osvobozeny od daně z příjmu pouze do limitu 21 983 Kč za rok.)



- Beze změny, nepeněžní benefity jsme již poskytovali do výše limitu
- Nepeněžní benefity jsme ponechali beze změny a částku nad limit přidaňujeme
- Nepeněžní benefity jsme převedli na penzijní připojištění nebo PŽ DIP
- Nepeněžní benefity jsme snížili
- Nepeněžní benefity jsme zrušili

Mzdový průzkum RSM

Průzkum byl realizován v prosinci 2024 a lednu 2025. Soustředil se na očekávání vlastníků firem podnikajících v Česku, případně jejich HR manažerů. Zapojené společnosti prezentují odvětví automotive, doprava a logistika, energetika, farmacie, finančnictví, IT a technologie, kovovýroby, kultura, marketing a reklama, poradenství a konzultační služby, potravinářství, průmysl, služby, státní správa, stavebnictví, retail a tisk a vydavatelství.