

## Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli

### Závěrečná zpráva z kvantitativního výzkumu

Objednatel:

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Na Poříčním právu 376/1

IČO: 00551023

Dodavatel:

ppm factum research, s.r.o.

Bucharova 2657/12, 158 00 Praha 5

IČ: 47121793

Praha, leden 2026



Financováno  
Evropskou unií



MINISTERSTVO PRÁCE  
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ



ROVNÁ ODMĚNA

Zpracováno v rámci projektu Strategie a nástroje pro zvyšování transparentnosti v odměňování a zvyšování vymahatelnosti práva na rovnou odměnu dle zákoníku práce CZ.03.01.02/00/22\_038/0000243, realizovaného v rámci Operačního programu Zaměstnanost plus.

## OBSAH

VÝCHODISKA A METODIKA .....	3
MANAŽERSKÉ SHRNUÍ .....	5
DETAILNÍ ZJIŠTĚNÍ S GRAFY A TABULKAMI .....	7
Základní interní dokumentace .....	7
Politika odměňování .....	15
Transparentnost v odměňování při náborech .....	27
Komunikace o odměňování .....	34
Směrnice EU o transparentnosti v odměňování .....	40
Příloha: Dotazník.....	52

## VÝCHODISKA A METODIKA

Společnost ppm factum research s.r.o. realizovala pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR kvantitativní část výzkumného šetření zaměřeného na odměňování u českých zaměstnavatelů, především v souvislosti s nadcházející transpozicí evropské směrnice o transparentnosti.<sup>1</sup> Na toto šetření pak naváže kvalitativní část spočívající v hloubkových rozhovorech se zaměstnavateli.

Cílem šetření je zmapovat, jak jsou zaměstnavatelé na povinnosti, které vyplynou ze směrnice o transparentnosti, připraveni, jak obecně mají nastavené systémy odměňování či transparentnost v odměňování nebo co by při plnění povinností plynoucích ze směrnice o transparentnosti mohlo být problematické.

Kvantitativní část se zaměřila na následující okruhy:

- existence/neexistence mzdových politik a systémů odměňování včetně jejich charakteristik
- rozhodování o nastavení systému odměňování
- struktura odměny
- posouzení hodnoty práce u pracovních pozic, identifikace pracovních pozic stejné hodnoty
- transparentnost z pohledu zaměstnavatelů – tj. osob ve vedoucích rolích s rozhodovacími pravomocemi
- povědomí o nerovnostech v odměňování, existence/neexistence analytické činnosti, metody a nástroje využívané k analytické činnosti, způsoby nápravy nerovností, rozdíly v odměňování mezi stávajícími zaměstnanými a nově nastoupivšími nebo těmi, kteří se vrací po období MD, RD, vyjednávání o odměně
- povědomí o směrnici o transparentnosti, očekávání od ní a připravenost na ni

Šetření proběhlo formou reprezentativního dotazníkového šetření mezi českými zaměstnavateli. Hlavní část dotazování proběhla telefonicky (CATI), menší část dotazníků byla vyplněna online.

<b>Cílová skupina</b>	Osoby odpovědné ve firmách a organizacích za odměňování (majitelé/-ky, ředitelé/-ky, vedoucí pracovníci/-ice HR)
<b>Způsob sběru dat</b>	Telefonické dotazování (CATI) – 311 osob; online dotazování (CAWI) – 189 osob
<b>Výběr respondentů</b>	Kvótní podle velikosti organizace, oboru činnosti (NACE) a regionu NUTS2
<b>Velikost vzorku</b>	n=500 osob
<b>Termín sběru dat</b>	3. 12. 2025–6. 1. 2026
<b>Délka vyplňování/interview</b>	Průměrně 15 minut
<b>Zpracování dat</b>	V programu SPSS, třídění 1. stupně + třídění 2. stupně podle identifikačních a kontextových proměnných

<sup>1</sup> SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování.

**Tabulka č. 1 Struktura výběrového souboru podle identifikačních znaků**

		N	%
<b>Velikost organizace</b>	Mikropodniky (méně než 10 zaměstnanců)	149	29,8
	Malé podniky (10-49 zaměstnanců)	150	30,0
	Střední podniky (50-249 zaměstnanců)	101	20,2
	Velké podniky (250 a více zaměstnanců)	100	20,0
<b>Obor činnosti<sup>2</sup></b>	Zemědělství	27	5,4
	Průmysl	65	13,0
	Stavebnictví	51	10,2
	Doprava	70	14,0
	Velkoobchod a maloobchod	78	15,6
	Služby	101	20,2
	Vzdělávání	74	14,8
	Zdravotní a sociální péče	34	6,8
<b>NUTS2</b>	Praha	100	20,0
	Střední Čechy	51	10,2
	Jihozápad	50	10,0
	Severozápad	48	9,6
	Severovýchod	60	12,0
	Jihovýchod	83	16,6
	Střední Morava	52	10,4
	Moravskoslezsko	56	11,2
<b>Pozice respondenta</b>	Majitel/ka firmy	163	32,6
	Výkonný/á ředitel/ka, CEO	124	24,8
	Vedoucí pracovník/ice HR, personálního oddělení apod.	144	28,8
	Jiná pozice	69	13,8
<b>Sféra</b>	Mzdová sféra	393	78,6
	Platová sféra	107	21,4
<b>Odborová organizace</b>	Ano	68	13,6
	Ne	432	86,4
<b>Rada zaměstnanců</b>	Ano	25	5,0
	Ne	475	95,0
<b>Centrála</b>	ČR	436	87,2
	Zahraníčí (nadmárodní)	64	12,8
<b>Podíl žen mezi zaměstnanci</b>	do 19 %	112	22,7
	20-39 %	117	23,7
	40-59 %	89	18,0
	60-79 %	50	10,1
	80 % a více	126	25,5

<sup>2</sup> Kvóty byly nastaveny podle údajů ČSÚ o počtech ekonomických subjektů v kategoriích NACE.

# MANAŽERSKÉ SHRnutí

## Kontext a cíl šetření

Kvantitativní výzkum realizovaný na přelomu let 2025 a 2026 mezi českými zaměstnavateli poskytuje detailní vhlad do aktuálního stavu systémů odměňování, míry jejich formalizace a transparentnosti, jakož i do připravenosti zaměstnavatelů na nadcházející transpozici směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 o transparentnosti v odměňování. Směrnice klade důraz na systematické a předvídatelné nastavení odměňování, posílení práv zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání na informace o mzdách a na prevenci neodůvodněných rozdílů v odměňování žen a mužů za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Výzkum se zaměřil nejen na formální existenci interních dokumentů a postupů, ale také na reálnou praxi zaměstnavatelů a jejich postoje k očekávaným dopadům nové regulace.

## Stav systémů odměňování a míra formalizace

Výsledky ukazují, že české prostředí je z hlediska nastavení odměňování značně heterogenní. Přibližně dvě třetiny zaměstnavatelů, kteří mají interní mzdový či platový předpis, v něm definují tarifní nebo gradované odměňování pro zaměstnance vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Časté je však pouze částečné ukotvení těchto pravidel, kdy je sice stanoven jednotný základ, ale významnou roli hraje individuální osobní ohodnocení, jehož kritéria nejsou vždy transparentně popsána. Míra formalizace roste s velikostí organizace a je vyšší v platové sféře, u nadnárodních společností a u zaměstnavatelů s působícími odbory.

Součástí interní dokumentace je v mírně nadpoloviční většině organizací také úprava mzdového či platového postupu. Odpovědnost za revizi mzdových předpisů zůstává především na vedení organizací, přičemž role HR útvarů sílí zejména ve středních a velkých podnicích.

## Transparentnost a komunikace o odměňování

Transparentnost v odměňování se v praxi projevuje spíše omezeně. Pouze zhruba třetina zaměstnavatelů zpřístupňuje interní mzdový nebo platový předpis zaměstnancům prostřednictvím intranetu či jiné platformy. Současně přetrvává relativně rozšířená praxe mlčenlivosti o mzdách, a to nejen v platové, ale i ve mzdové sféře, což je v rozporu s principy, na nichž je směrnice postavena.

V oblasti náboreů je situace ambivalentní: necelá polovina zaměstnavatelů uvádí, že při inzerci pracovních míst vždy zveřejňuje mzdu nebo mzdové rozpětí, zatímco téměř třetina tak nečiní nikdy. To signalizuje, že povinnost poskytovat informace o počáteční odměně bude pro část zaměstnavatelů představovat významnou změnu zavedené praxe.

## Rovné odměňování a práce s daty

Z hlediska rovného odměňování je klíčovým zjištěním velmi nízký podíl zaměstnavatelů, kteří systematicky měří rozdíly v odměňování žen a mužů na srovnatelných pozicích. Takové měření provádí pouze menšina organizací, typicky velké podniky, nadnárodní firmy a zaměstnavatelé v

průmyslu. To ukazuje, že práce s daty o odměňování, která je jedním ze základních pilířů směrnice, není v českém prostředí dosud standardem, zejména u malých a středních zaměstnavatelů.

### **Povědomí o směrnici a postoje zaměstnavatelů**

Povědomí o existenci směrnice EU o transparentnosti v odměňování je mezi zaměstnavateli omezené a výrazně diferencované podle velikosti organizace. Zatímco ve velkých podnicích o směrnici slyšela naprostá většina respondentů, v mikropodnicích je její znalost spíše výjimkou. Ještě menší část zaměstnavatelů má jasnou představu o konkrétních povinnostech, které ze směrnice vyplynou.

Postoje k očekávaným dopadům transpozice jsou převážně skeptické. Zaměstnavatelé nejčastěji anticipují nárůst administrativní zátěže, zvýšení napětí na pracovišti a negativní vnímání zveřejňování statistik o rozdílech v odměňování. Pozitivní efekty, jako je větší spravedlnost nebo lepší porozumění vnitřní mzdové struktuře, jsou uznávány méně často, byť mírná většina respondentů připouští potenciál směrnice přispět ke spravedlivějšímu odměňování žen a mužů.

### **Potřeba podpory**

Výzkum ukazuje, že připravenost českých zaměstnavatelů na implementaci směrnice je nerovnoměrná a v řadě aspektů nedostatečná. Největší výzvy se týkají systematického hodnocení práce, práce s daty o odměňování a aktivní komunikace směrem k zaměstnancům a uchazečům. Zaměstnavatelé zároveň deklarují výraznou poptávku po podpoře ze strany státu, zejména v podobě srozumitelných informací o požadavcích směrnice, metodického poradenství při stanovování hodnoty práce, školení a případně softwarových nástrojů.

V kontextu cílů směrnice lze konstatovat, že transpozice nebude pouze technickou legislativní změnou, ale bude vyžadovat hlubší posun směrem k systematictějšímu, auditovatelnému a transparentnímu pojetí odměňování. Výsledky šetření tak poskytují důležitý empirický základ pro nastavení doprovodných opatření, která mohou zmírnit obavy zaměstnavatelů a současně podpořit naplnění principu rovného a transparentního odměňování v českém prostředí.

## DETAILNÍ ZJIŠTĚNÍ S GRAFY A TABULKAMI

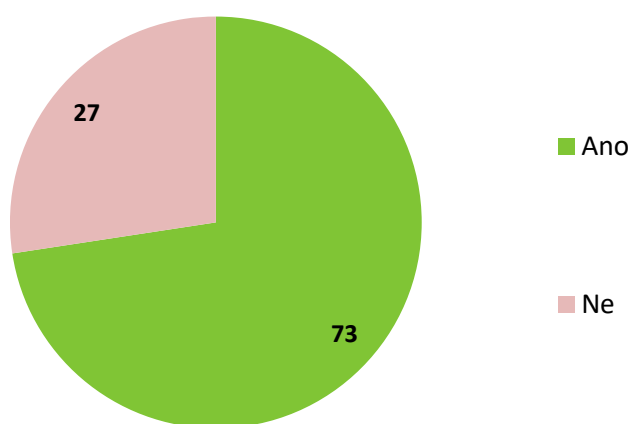
### Základní interní dokumentace

Z šetření provedeného na reprezentativním souboru českých zaměstnavatelů vyplývá, že přibližně ve třech čtvrtinách organizací mají platný vnitřní mzdový/platový předpis v psané formě.

Graf č. 1

### V organizaci je platný vnitřní mzdový/platový předpis v psané formě

(n= 500, údaje v %)

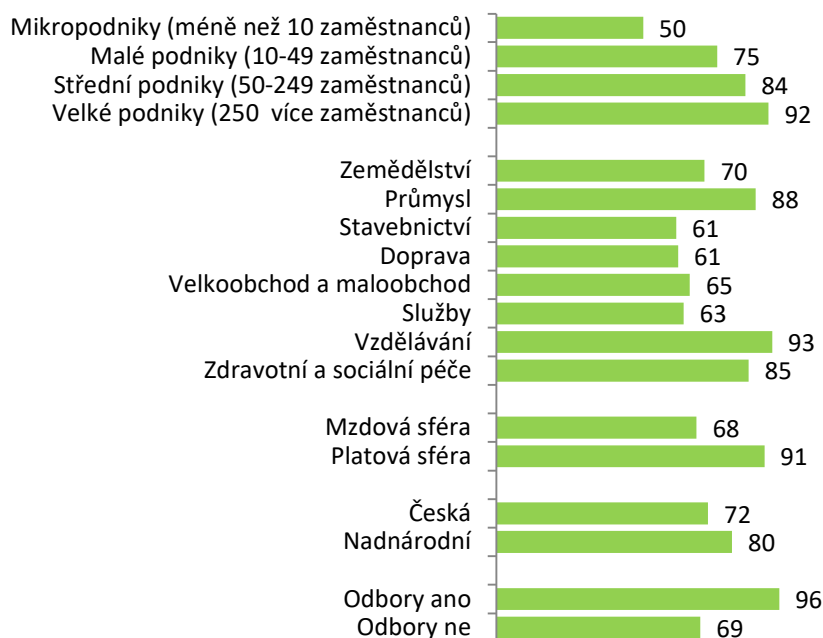


Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Čím je organizace větší, tím spíše má platný formalizovaný mzdový/platový předpis. Zatímco mezi mikropodniky má takovýto předpis každý druhý, ve velkých podnicích je to devět z deseti. Častěji mají psaný mzdový/platový předpis v organizacích spadajících do platové sféry, tj. častěji v oborech vzdělávání a zdravotní a sociální péče, ale také v průmyslu (což souvisí s velikostí podniku). S tím pak souvisí i vyšší výskyt psaného mzdového/platového předpisu tam, kde působí odbory (odborové organizace jsou častěji ve středních a velkých podnicích a v průmyslových odvětvích). Viz Graf č. 2.

Graf č. 2

**V organizaci je platný vnitřní mzdový/platový předpis  
v psané formě**  
(třídění, kladné odpovědi v %)

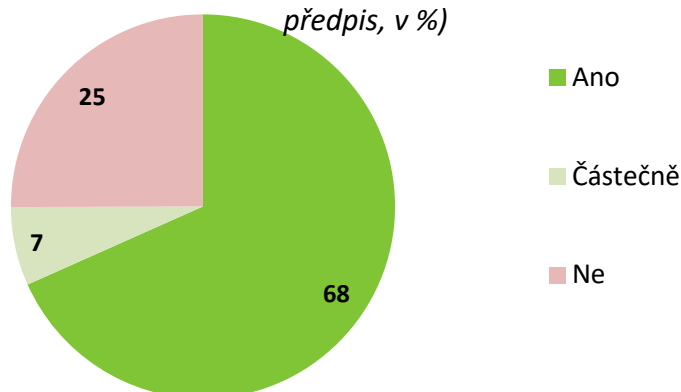


Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Pokud v organizaci mají mzdový/platový předpis, tak jeho součástí je většinou – zhruba ve dvou třetinách organizací (68 %) – určení tarifu/gradu pro kategorie zaměstnanců, kteří dělají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. V dalších 6 % je to řešeno „částečně“.

Graf č. 3

**Součástí mzdového/platového předpisu je  
určení tarifu/gradu pro kategorie zam., kt.  
dělají stejnou práci n. práci stejné hodnoty**  
(n= 363, údaje za organizace, kde mají vnitřní  
předpis, v %)

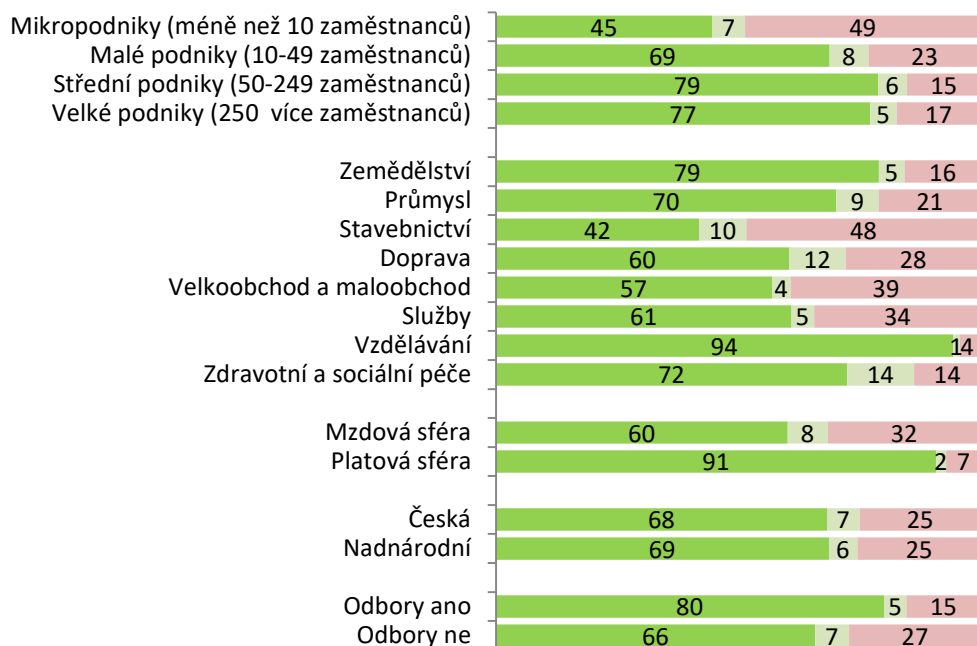


Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Určení tarifu/gradu je součástí mzdového/platového předpisu častěji ve středních a velkých podnicích, v platové sféře a ve vzdělávacích organizacích a tam, kde působí odbory. Naopak v mikropodnicích, v odvětví stavebnictví a celkově ve mzdové sféře toto určení často v mzdových/platových předpisech absentuje.

**Graf č. 4**

**Součástí mzdového/platového předpisu je určení tarifu/gradu pro kategorie zam., kt. dělají stejnou práci n. práci stejné hodnoty (třídění, údaje v %)**

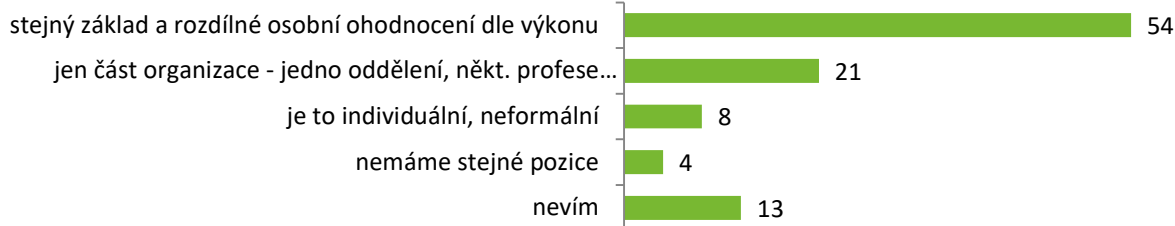


Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Jestliže respondenti uvedli, že jejich mzdový/platový předpis obsahuje určení tarifu/gradu částečně, nejčastěji tím měli na mysli, že v organizaci uplatňují pro stejné pozice stejný základ a rozdílné osobní ohodnocení podle výkonu.

**Graf č. 5**

**Určení tarifu/gradu "částečně" - specifikace (n=24, údaje za organizace, kde je součástí vnitřního předpisu určení tarifu "částečně", v %)**



Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Za revizi mzdového/platového předpisu je v organizacích nejčastěji odpovědné vedení organizace, případně HR/personální oddělení.

Graf č. 6

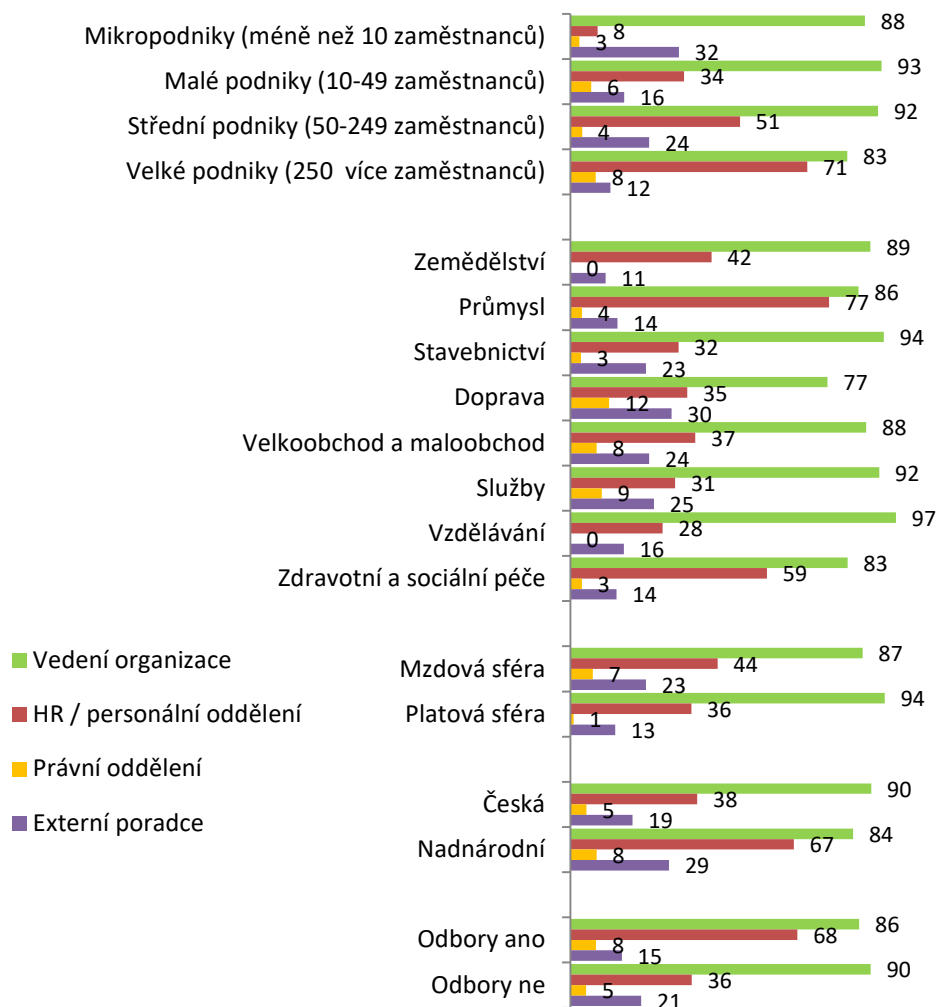


Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Ve všech typech a sférách organizací je nejčastějším subjektem odpovědným za revizi mzdového/platového předpisu vedení. Úloha útvaru HR narůstá s tím, jak se zvyšuje velikost podniku. Častěji jsou útvary HR odpovědné v průmyslových podnicích a ve sféře zdravotní a sociální péče. Viz Graf č. 7.

Graf č. 7

**Kdo je v organizaci odpovědný za revizi mzdového/platového předpisu**  
(třídění, údaje v %)

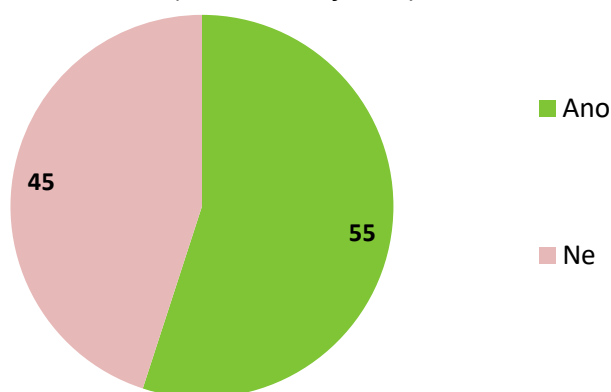


Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

V mírně nadpoloviční většině organizací (55 %) jsou součástí interní dokumentace ustanovení vztahující se k mzdovému/platovému postupu.

Graf č. 8

**Součástí interní dokumentace jsou ustanovení vztahující se k mzdovému/platovému postupu**  
(n= 500, údaje v %)

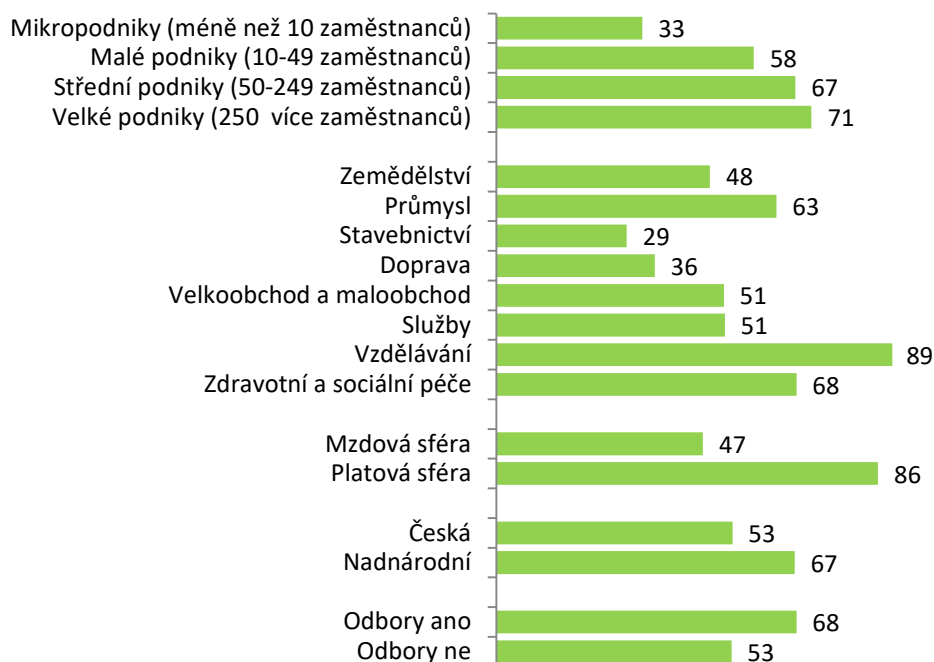


Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Ustanovení vztahující se k mzdovému/platovému předpisu jsou součástí interní dokumentace častěji v organizacích od 10 zaměstnanců výše, zejména ve středních a velkých podnicích. Má je naprostá většina organizací v platové sféře, zejména v oblasti vzdělávání. Spíše se s nimi lze setkat v nadnárodních firmách a tam, kde působí odborová organizace. Viz Graf č. 9.

Graf č. 9

**Součástí interní dokumentace jsou ustanovení vztahující se k mzdovému/platovému postupu**  
(třídění, kladné odpovědi v %)

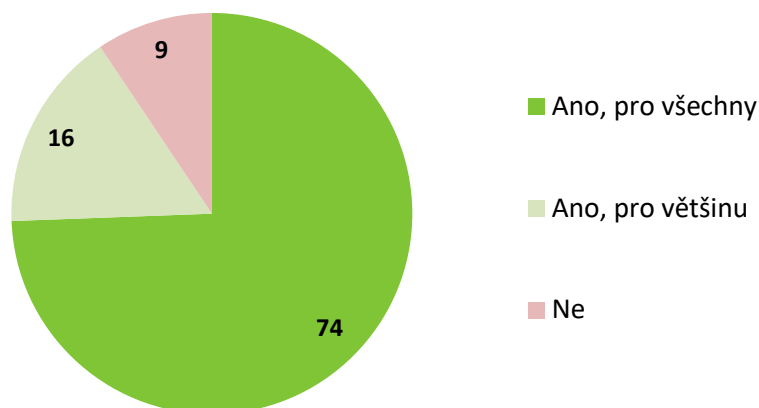


Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Tři ze čtyř organizací (74 %) uvádějí, že mají popsány náplně pracovních činností pro všechny pozice. Dalších 16 % má tyto pracovní náplně pro většinu pozic.

Graf č. 10

**Organizace má popsány náplně pracovních činností pro všechny pozice**  
(n= 500, údaje v %)

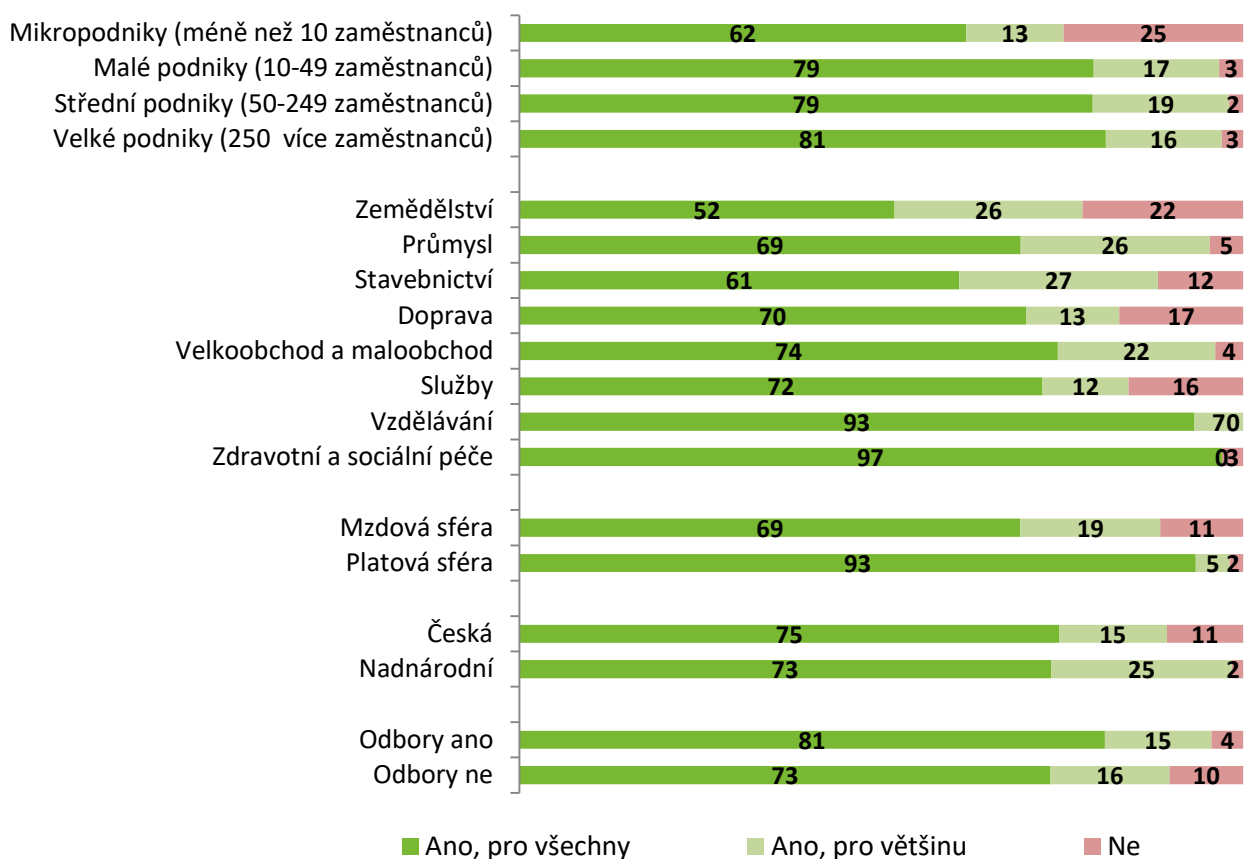


Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Popis náplní pracovních činností pro všechny pozice lze nalézt častěji v malých, středních i velkých podnicích (od 10 zaměstnanců). Ve více než 90 % případů tento popis mají v organizacích, spadajících do platové sféry, do oblasti vzdělávání a zdravotní a sociální péče. Přítomnost odborů ani centrál v zahraničí tu roli prakticky nehrají.

Graf č. 11

**Organizace má popsány náplně pracovních činností pro všechny pozice**  
(třídění, údaje v %)



Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

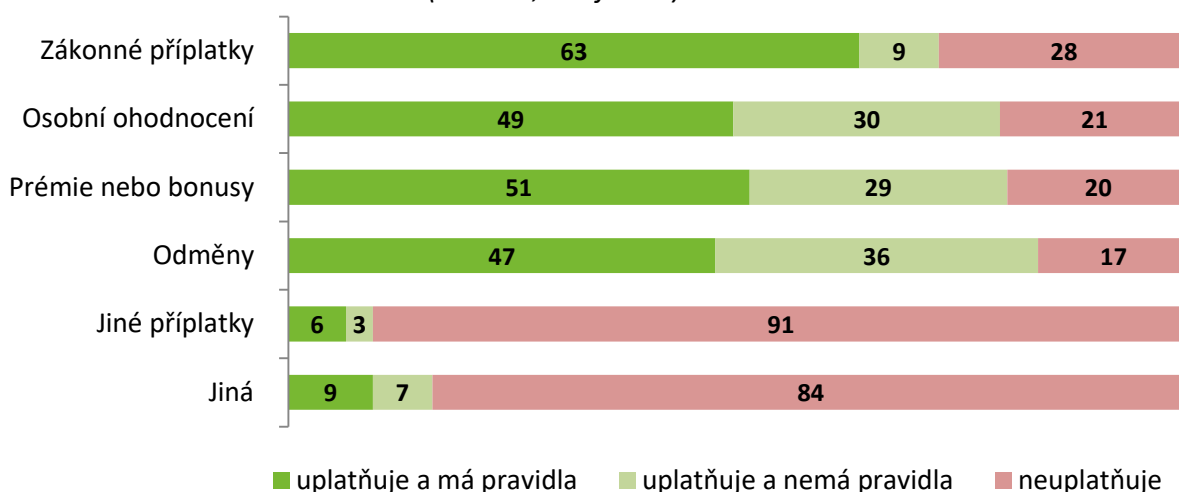
## Politika odměňování

Respondentům byl předložen seznam možných pohyblivých složek mzdy. Měli sdělit, které z nich ve své organizaci uplatňují, a v následující otázce pak říci, zda mají v interní dokumentaci jasně definovaná pravidla pro stanovení jejich výše.

Ve většině organizací uplatňují všechny uvedené složky mzdy: zákonné příplatky (přes 70 %), osobní ohodnocení, prémie/bonusy i odměny (vše kolem 80 %). Pokud jde o jasně definovaná pravidla, tak v případě zákonných příplatků je sice prostor pro uplatňování bez pravidel minimální, ale i tak v téměř každé desáté organizaci pravidla nemají. Ostatní pohyblivé složky mzdy uplatňuje, aniž by k tomu měla pravidla, zhruba třetina organizací.

Graf č. 12

### Uplatňované pohyblivé složky mzdy a pravidla pro stanovení jejich výše v organizaci (n = 500, údaje v %)



Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Všechny pohyblivé složky mzdy uplatňují častěji v organizacích od velikosti malého podniku výš. Pokud se uplatňují v mikropodnicích, pak je zde více případů, kdy pro stanovení jejich výše nejsou k dispozici pravidla.

Zákonné příplatky se nejčastěji uplatňují v zemědělství, průmyslu a ve zdravotní a sociální péči. Častější jsou v nadnárodních firmách. Osobní ohodnocení bývá uplatňováno častěji v platové sféře, zejména v oblasti vzdělávání. Rovněž odměny se týkají častěji zaměstnanců v platové sféře, zejména v oblasti vzdělávání, ale i v průmyslu. Prémie a bonusy se naproti tomu vyskytují více v mzdové sféře, hlavně v průmyslových a obchodních firmách, a také v nadnárodních společnostech.

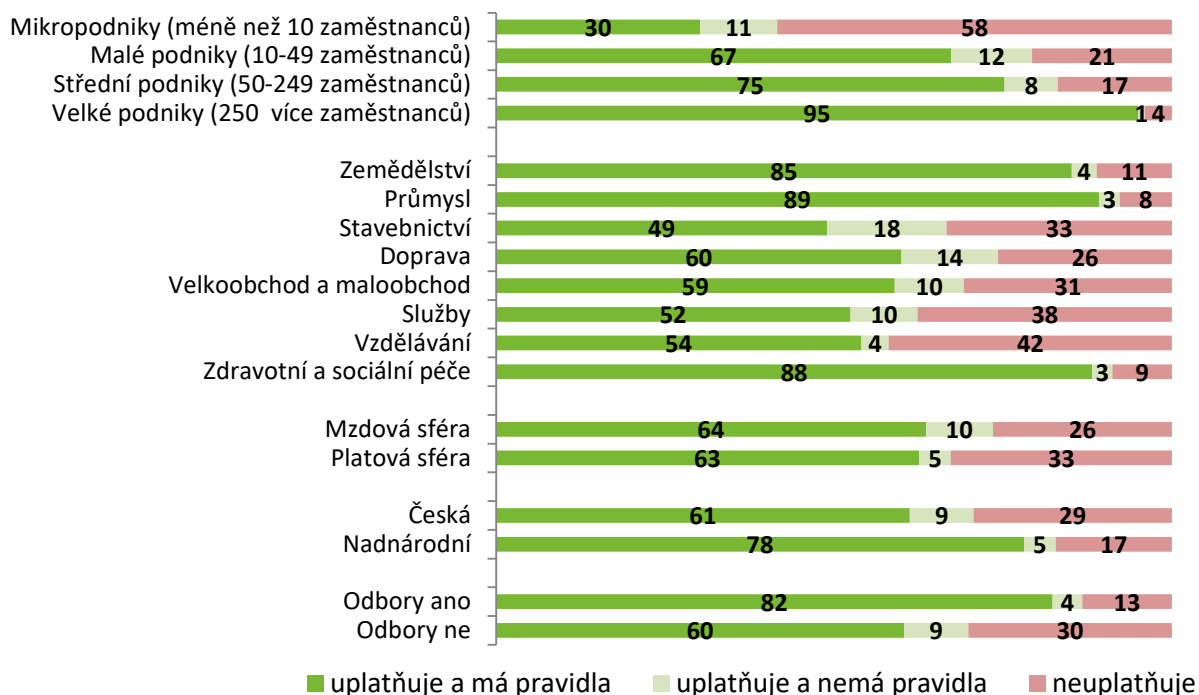
Méně případů, kdy uplatňování pohyblivých složek není doprovázeno pravidly, lze najít zejména ve velkých podnicích, v platové sféře, spíše v nadnárodních firmách. Z hlediska odvětví je méně těchto případů v průmyslových firmách a v oblastech vzdělávání a zdravotní a sociální péče.

Blíže viz Grafy č. 13 až 16.

Graf č. 13

### Uplatňovaná pohyblivá složka mzdy - zákonné příplatky

(třídění, údaje v %)

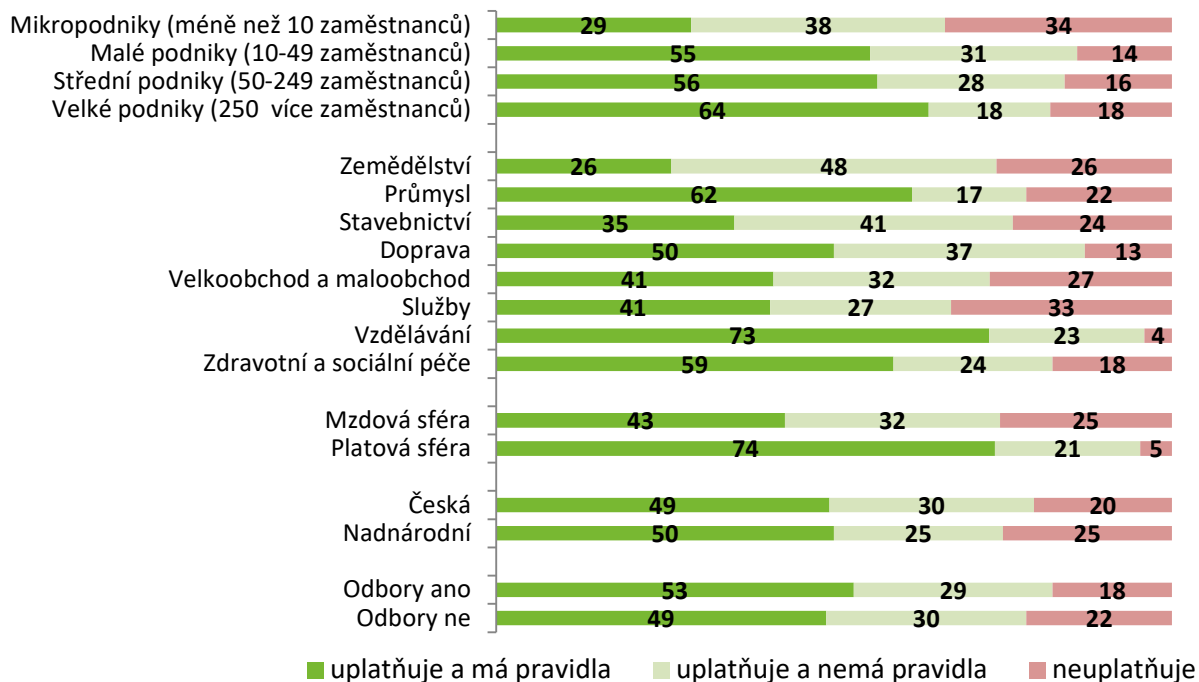


Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Graf č. 14

### Uplatňovaná pohyblivá složka mzdy - osobní ohodnocení

(třídění, údaje v %)

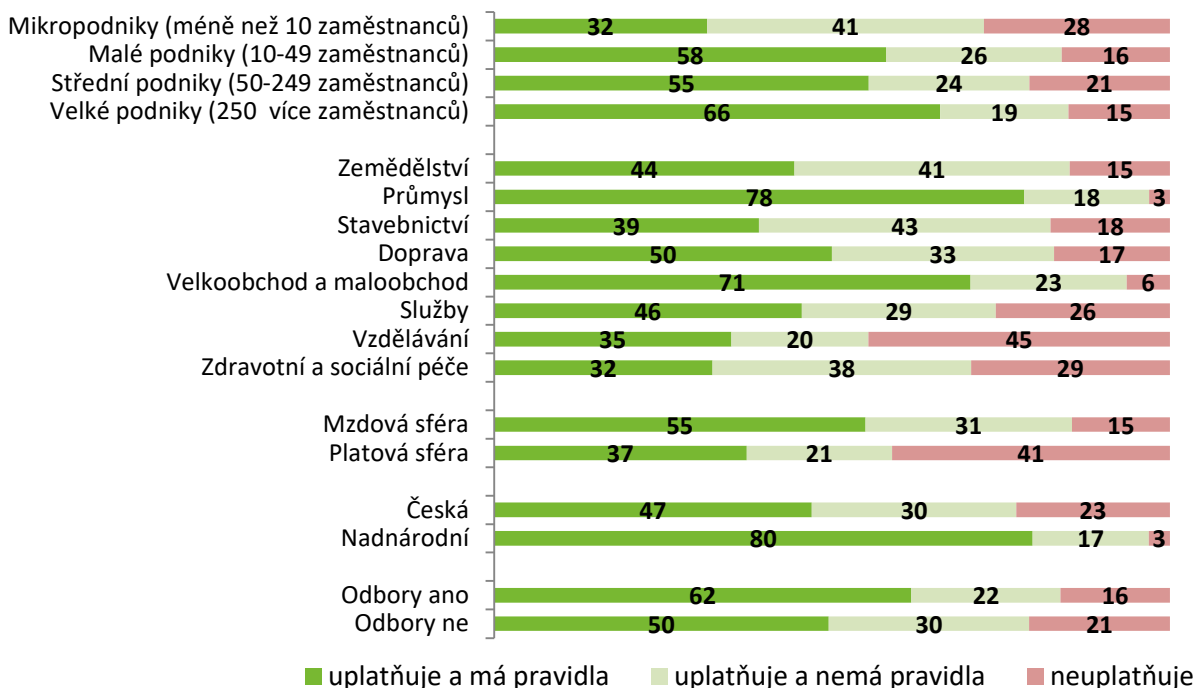


Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Graf č. 15

### Uplatňovaná pohyblivá složka mzdy - prémie, bonusy

(třídění, údaje v %)

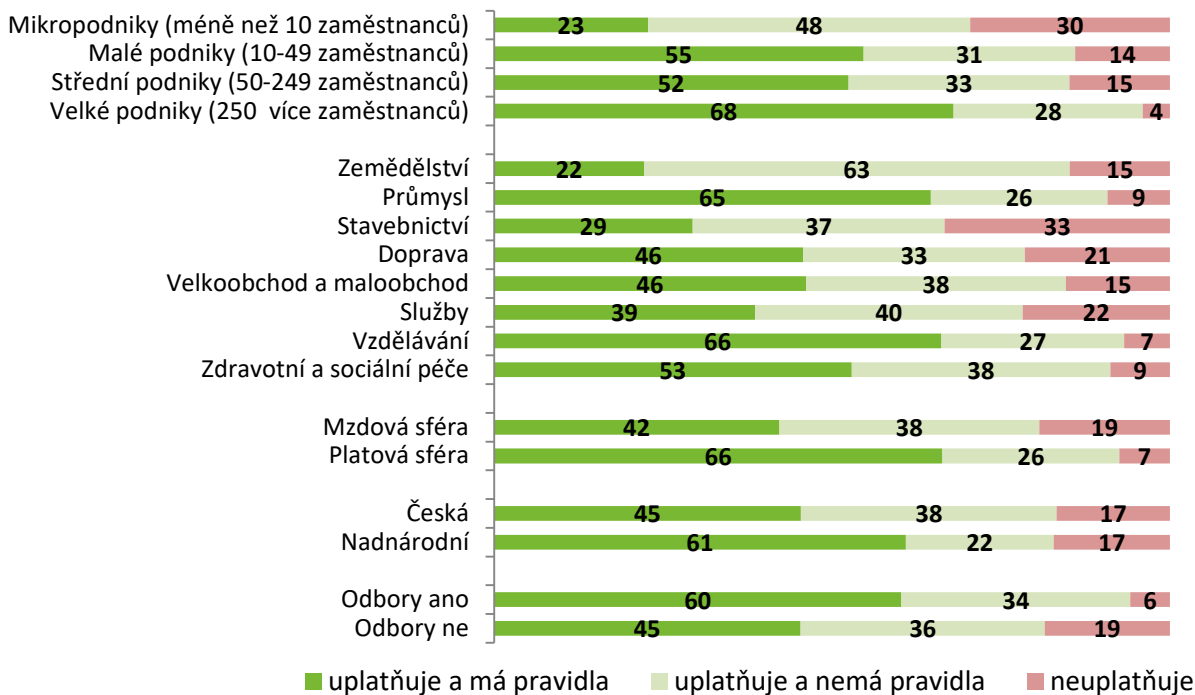


Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Graf č. 16

### Uplatňovaná pohyblivá složka mzdy - odměny

(třídění, údaje v %)



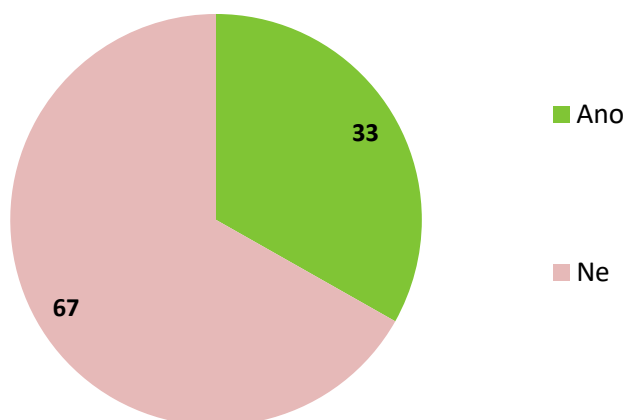
Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

V doplňkové otázce měli ti respondenti, kteří uvedli, že uplatňují ještě „jiné“ složky mzdy, specifikovat svou odpověď. Větší část z nich uvedla některé benefity, nejčastěji stravenky nebo stravenkový paušál, dále další nenárokové složky jako mimořádné odměny apod.

Pokud jde o benefity, šetření se zaměřilo na to, zda zaměstnavatelé poskytují nějaké peněžní nebo nepeněžní benefity, které nejsou určeny pro všechny zaměstnance. Kladně odpověděla třetina (33 %).

**Graf č. 17**

**Poskytují peněžní/nepeněžní benefity, které  
nejsou určeny pro všechny**  
(n= 500, údaje v %)

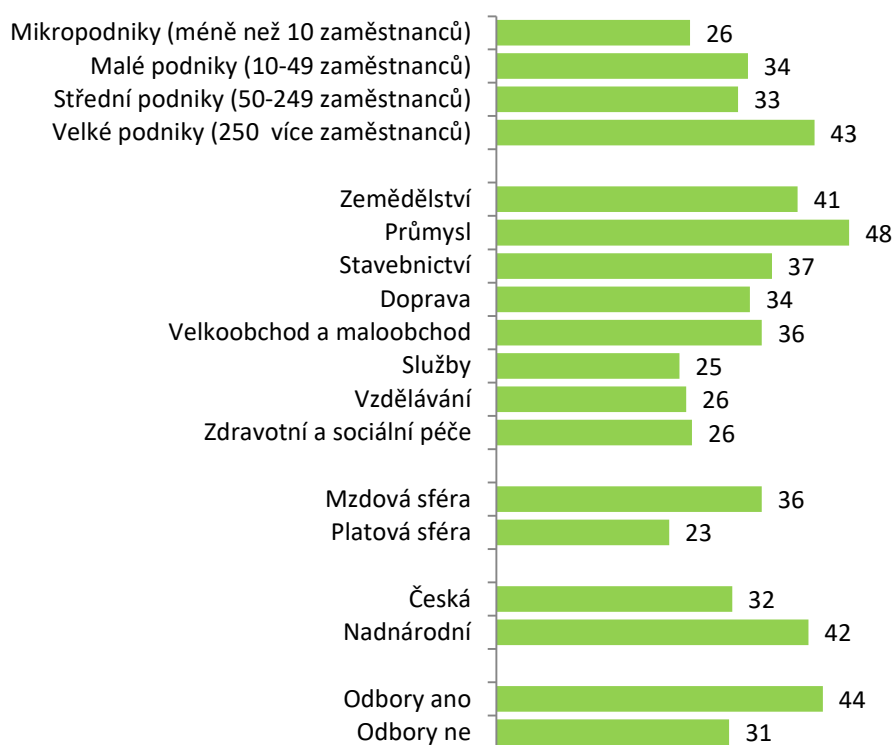


*Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026*

Benefity, které nejsou určeny pro všechny, jsou typické pro velké podniky, hlavně průmyslové. Vyskytují se častěji v mzdové sféře, v nadnárodních společnostech a také v organizacích, kde působí odbory (viz Graf č. 18).

**Graf č. 18**

**Poskytují peněžní/nepeněžní benefity, které nejsou určeny pro všechny**  
(třídění, kladné odpovědi v %)

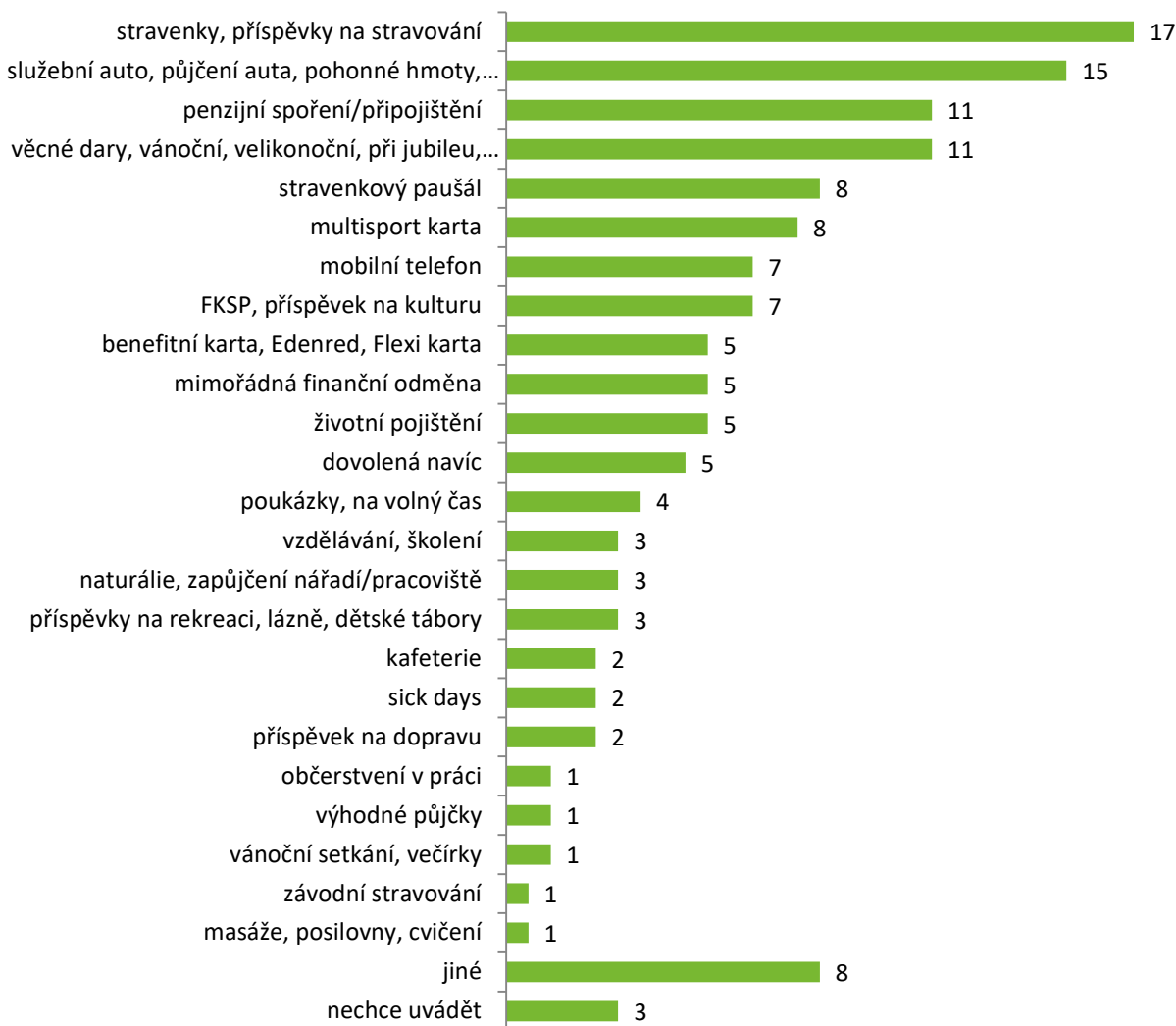


*Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026*

Mezi poskytovanými benefity se nejčastěji objevují stravenky, auto k dispozici, příspěvek na penzijní spoření, různé typy darů (viz Graf č. 19).

**Graf č. 19**

**Poskytované benefity, jež nejsou určeny všem**  
*(n= 166, údaje za organizace, které poskytují benefity,  
 které nejsou určeny všem, v %)*



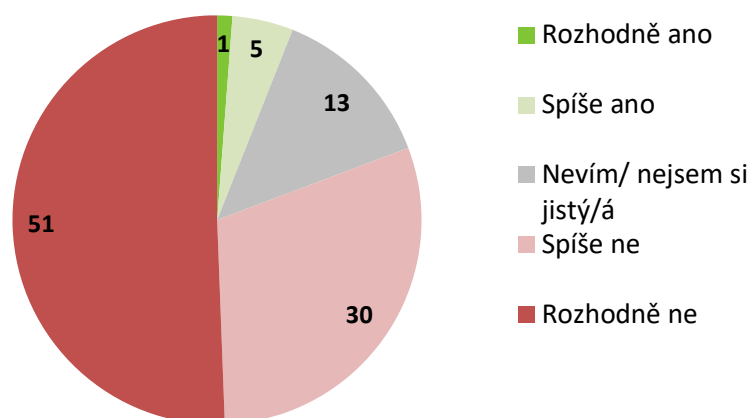
*Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026*

Jen minimum zaměstnavatelů, kteří poskytují benefity, jež nejsou určeny všem, má za to, že některá z kritérií pro jejich poskytování mohou být diskriminující. Tuto možnost připustilo celkem 6 % dotázaných. Většina (osm z deseti) spíše nebo rozhodně popírá, že by v tomto ohledu mohlo hrozit znevýhodnění (viz Graf č. 20).

Graf č. 20

### Mohou být některá z kritérií pro poskytování uplatňovaných benefitů znevýhodňující?

(n= 166, údaje za ty, kteří poskytují benefity, kt. nejsou určeny všem, v %)



Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

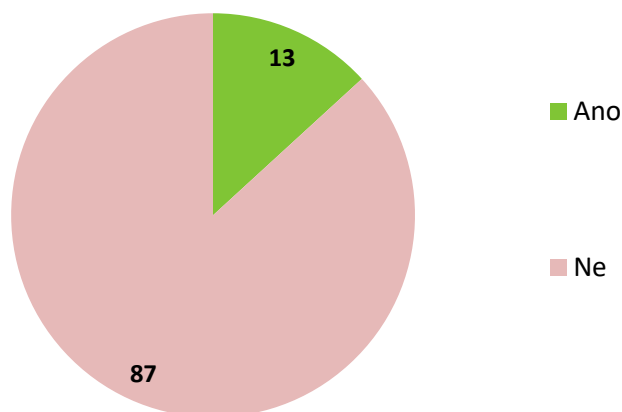
Docházkové bonusy, vázané na přítomnost na pracovišti, nejsou příliš často uplatňovány. Jako součást své politiky odměňování je uvádí 13 % zaměstnavatelů (viz Graf č. 21).

Vyskytují se ve všech typech organizací a sférách činnosti, ale častěji je uplatňují střední a velké podniky, především zaměstnavatelé v průmyslu, dopravě, ale také ve zdravotní a sociální péči (viz Graf č. 22).

Graf č. 21

### Součástí politiky odměňování jsou tzv. docházkové bonusy

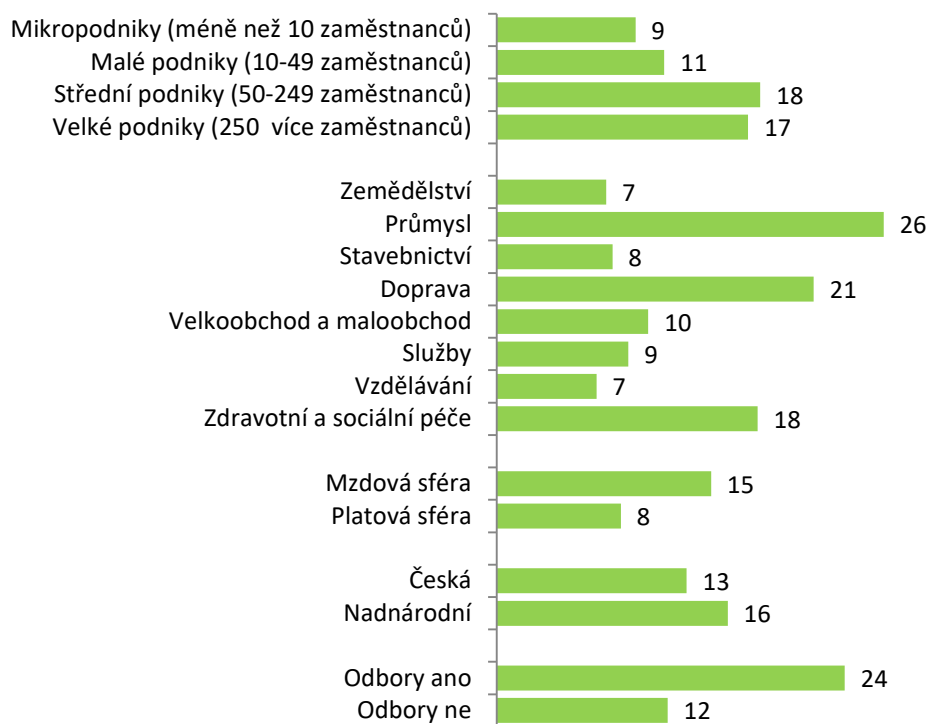
(n= 500, údaje v %)



Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Graf č. 22

### Uplatňují docházkové bonusy (třídění, kladné odpovědi v %)



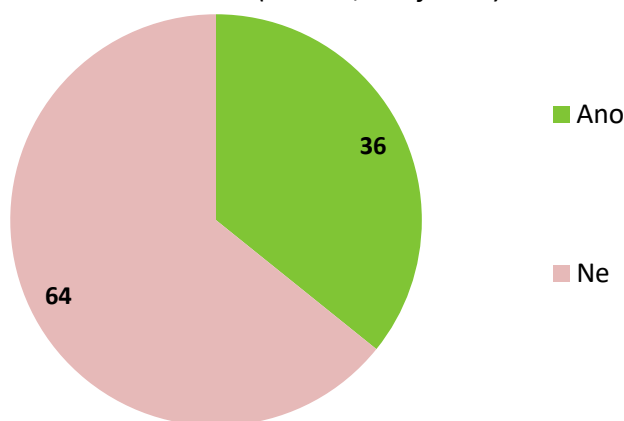
Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Málo přes jednu třetinu (36 %) zaměstnavatelů uvádí, že součástí jejich praxe odměňování je dorovnávání mezd/platů osob vracejících se do zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené nebo jiné dlouhodobé nepřítomnosti.

**Graf č. 23**

**V organizaci dorovnávají mzdy/platy u osob vracejících se po MD/RD nebo jiné dlouhodobé nepřítomnosti**

(n= 500, údaje v %)

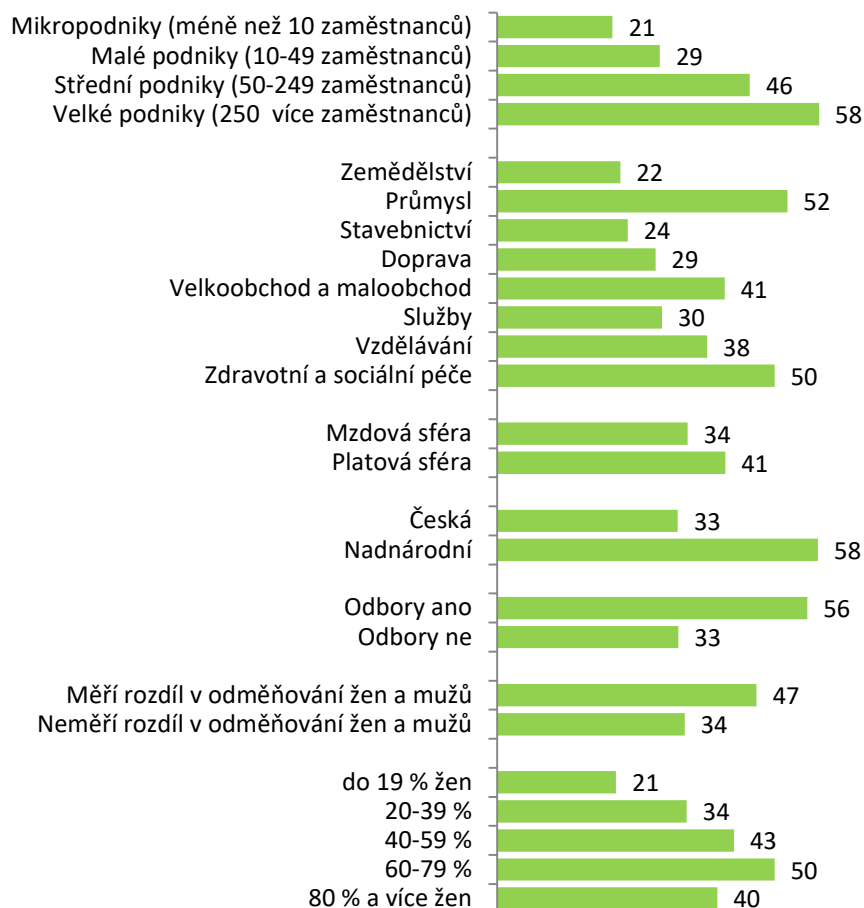


*Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026*

Praxe dorovnávání se objevuje častěji ve středních a velkých podnicích, v průmyslu, v nadnárodních firmách, tam, kde mají odborovou organizaci. O něco častěji se uplatňuje v organizacích, v nichž se měří rozdíl v odměňování žen a mužů. Třídění podle podílu žen mezi zaměstnanci naznačuje, že o něco častěji se mzdy/platy dorovnávají tam, kde je alespoň přibližně polovina žen (viz Graf č. 24).

Graf č. 24

**Dorovnávají mzdy/platy po návratu z MD/RD apod.**  
(třídění, kladné odpovědi v %)

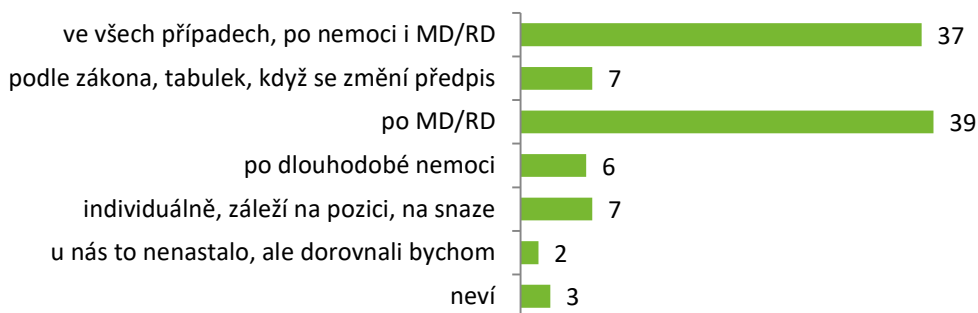


Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Respondenti, kteří uvedli, že se v jejich organizaci mzdy/platy po návratu zaměstnance/-kyně dorovnávají, byli ještě dotázáni, v jakých případech se tak děje. Nejčastěji odpověděli, že ve všech případech, event. podle zákona nebo předpisu. Značná část uvedla, že se tak děje po návratu z MD/RD, protože jiné případy u nich nenastaly. Malá část (7 % z těch, kteří dorovnávají mzdy/platy) uvedla, že je to individuální, že záleží na zaměstnanci/-kyni a jeho/její snaze. (Viz Graf č. 25.)

Graf č. 25

**V jakých případech v organizaci dorovnávají mzdy/platy po návratu z MD/RD nebo jiné dlouhodobé nepřítomnosti**  
(n= 179, údaje za ty, kteří dorovnávají mzdy/platy po návratu, v %)

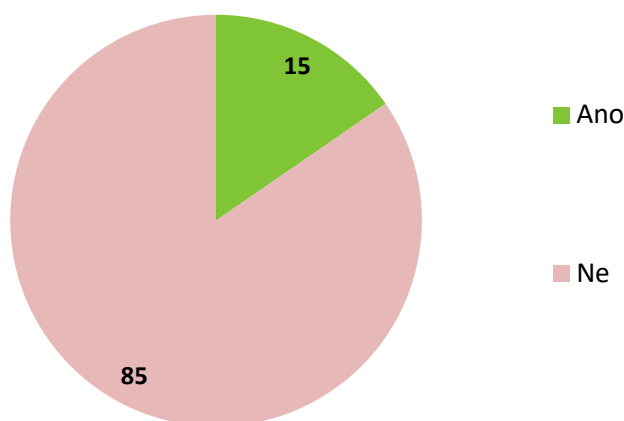


Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Jen 15 % zaměstnavatelů uvádí, že v jejich organizaci se měří rozdíl v odměňování mužů a žen na srovnatelných pozicích.

Graf č. 26

**V organizaci měří rozdíl v odměňování žen a mužů na srovnatelných pozicích**  
(n= 500, údaje v %)



Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Častěji k měření rozdílu v odměňování žen a mužů dochází ve velkých podnicích, v průmyslu a v nadnárodních společnostech. Třídění podle podílu žen mezi zaměstnanci ukazuje, že měření neprovádějí častěji tam, kde jedno pohlaví výrazně převažuje (viz Graf č. 27).

Graf č. 27

**Měří rozdíl v odměňování žen a mužů  
na srovnatelných pozicích  
(třídění, kladné odpovědi v %)**



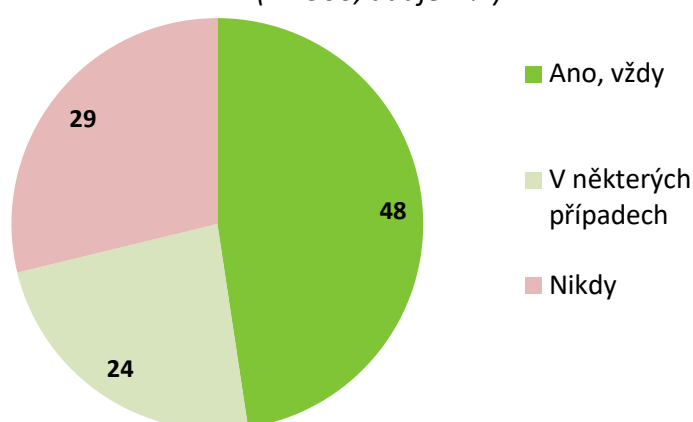
Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

## Transparentnost v odměňování při nábořech

Jestliže zaměstnavatelé inzerují volné pracovní místo, téměř polovina (48 %) z nich vždy zveřejňuje i informaci o mzdě/platu nebo příslušném rozmezí. Další čtvrtina (24 %) tak činí v některých případech a 29 % nezveřejňuje tyto informace nikdy.

Graf č. 28

### V inzerátu na volné pracovní místo zveřejňují mzdu/plat nebo platové/mzdové rozmezí (n= 500, údaje v %)

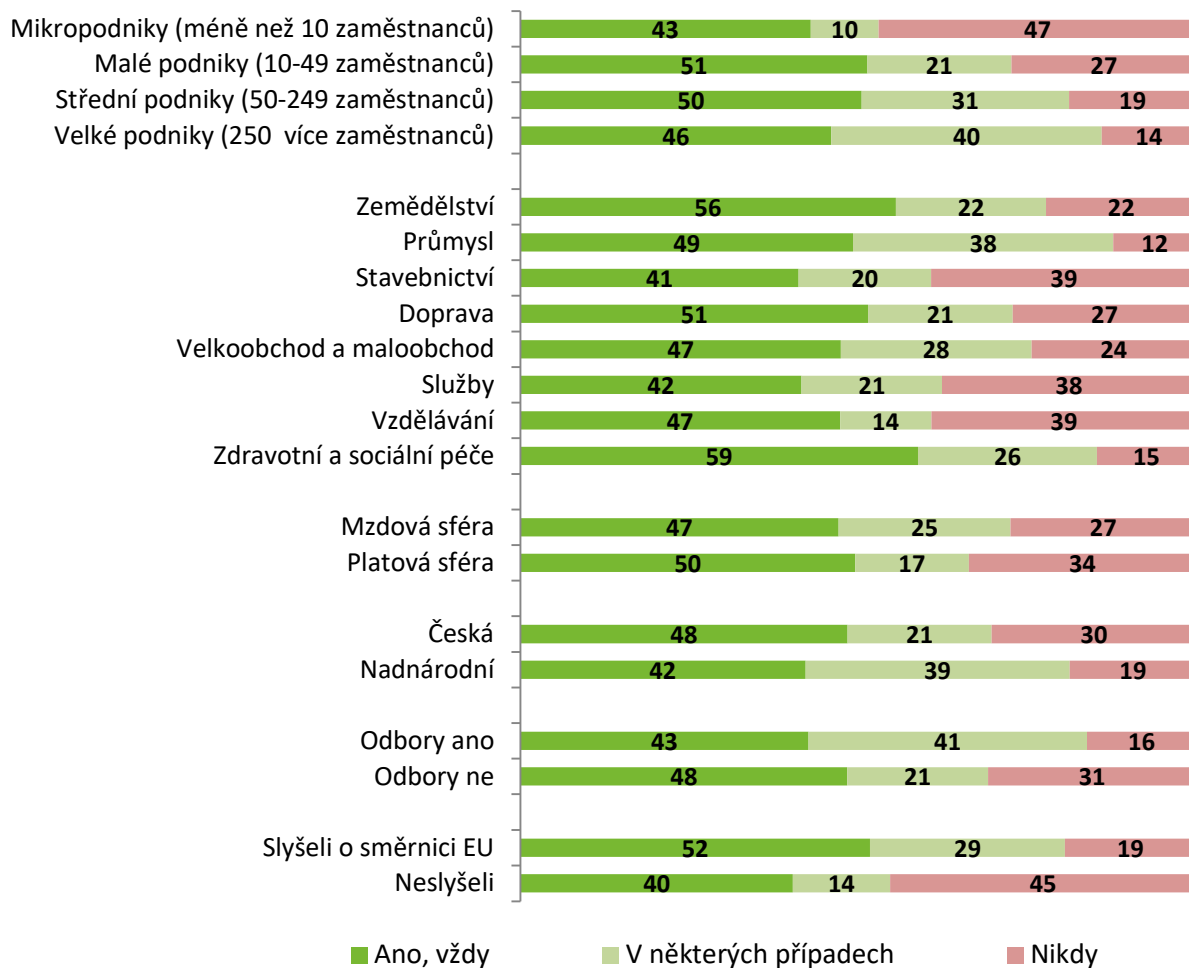


Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Čím je organizace větší, tím spíše vždy nebo aspoň v některých případech zveřejňuje při náboru informace o mzdě/platu. Nejčastěji se zájemci dozvědí o výši mzdy/platu v odvětví průmyslu a zdravotní a sociální péče. Naopak ve stavebnictví, službách a vzdělávání se tato informace v inzerátech častěji vůbec neobjevuje. Vyšší míra transparentnosti mzdy/platu při náboru se týká také těch zaměstnavatelů, kteří už slyšeli o směrnici EU o transparentnosti v odměňování (viz Graf č. 29).

Graf č. 29

**V inzerátu na volné pracovní místo zveřejňují mzdu/plat nebo platové/mzdové rozmezí**  
(třídění, údaje v %)



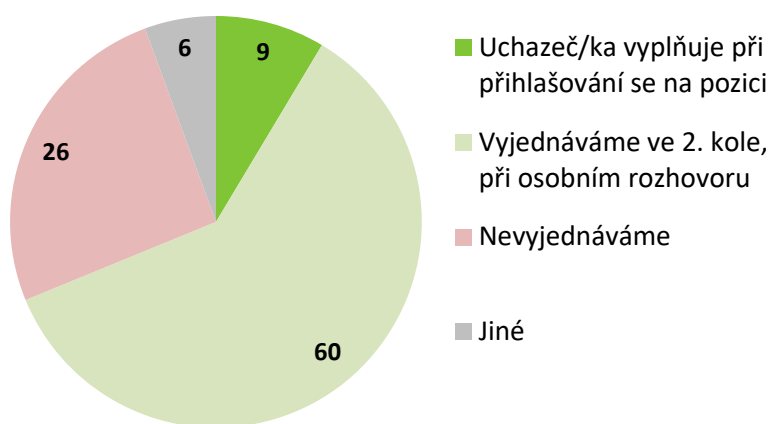
Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Většina zaměstnavatelů (60 %) vyjednává s uchazeči/kami o mzdě/platu ve druhém kole jednání, při osobním rozhovoru. V prvním kole, tedy při přihlašování se na pozici, vyplňují uchazeči/ky svou představu o mzdě/platu v méně než desetíně případů (9 %). Nemalá část zaměstnavatelů (asi čtvrtina – 26 %) uvádí, že při náborech o mzdě/platu nevyjednáávají (viz Graf č. 30).

Graf č. 30

### Způsob vyjednávání s uchazečem/kou o mzdě/platu při náborech

(n= 500, údaje v %)



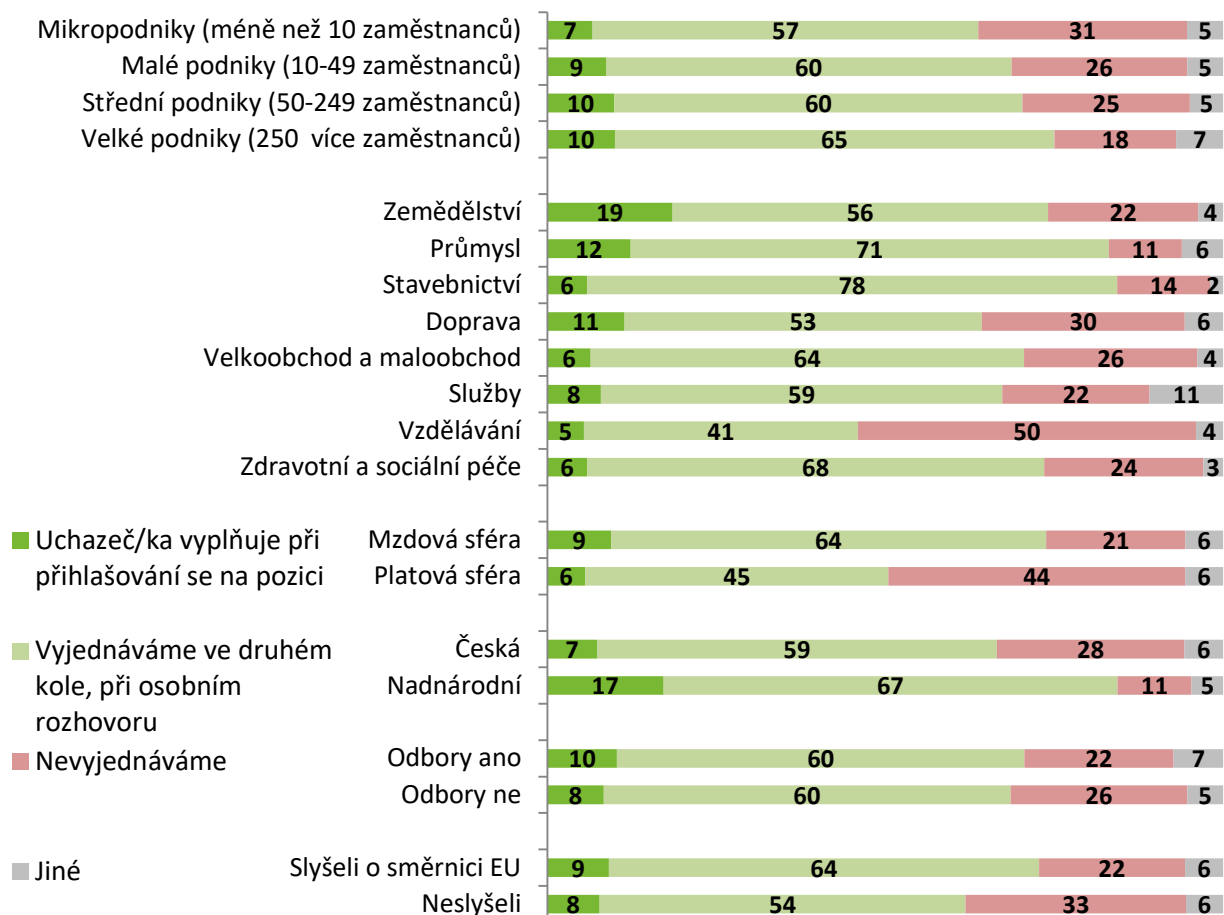
Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Pokud respondenti uvedli „jiné“, nejčastěji měli na mysli to, že způsob vyjednávání volí ad hoc, podle praxe a schopností uchazeče/ky nebo podle dané pozice. Část z nich také uvedla, že náboory nedělají, nikoho neshání (šlo o cca 1 % z celého souboru).

Praxe nevyjednávání o mzdě/platu se týká hlavně platové sféry a oblasti vzdělávání. Častější prostor pro vyjednávání tedy poskytuje mzdová sféra a také nadnárodní firmy. (Viz Graf č. 31.)

Graf č. 31

**Způsob vyjednávání s uchazečem/kou  
o mzdě/platu při nábořech**  
(třídění, údaje v %)



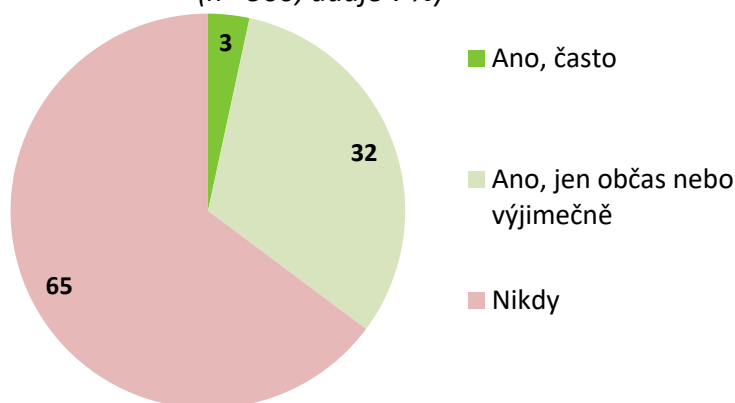
Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Zhruba ve třetině organizací se alespoň občas stane, že si nově nastupující osoba vyjedná vyšší příjem než někdo, kdo na pozici již delší dobu pracuje. Že je to častý jev, uvádějí 3 %. Dvě třetiny (65 %) zaměstnavatelů prohlašují, že se u nich nestává, že by si nově nastupující osoba vyjednala vyšší příjem než má někdo, kdo na dané pozici dlouho pracuje. (Viz Graf č. 32.)

**Graf č. 32**

**Stane se, že si nově nastupující osoba vyjedná vyšší příjem než někdo, kdo na pozici již delší dobu pracuje?**

(n= 500, údaje v %)



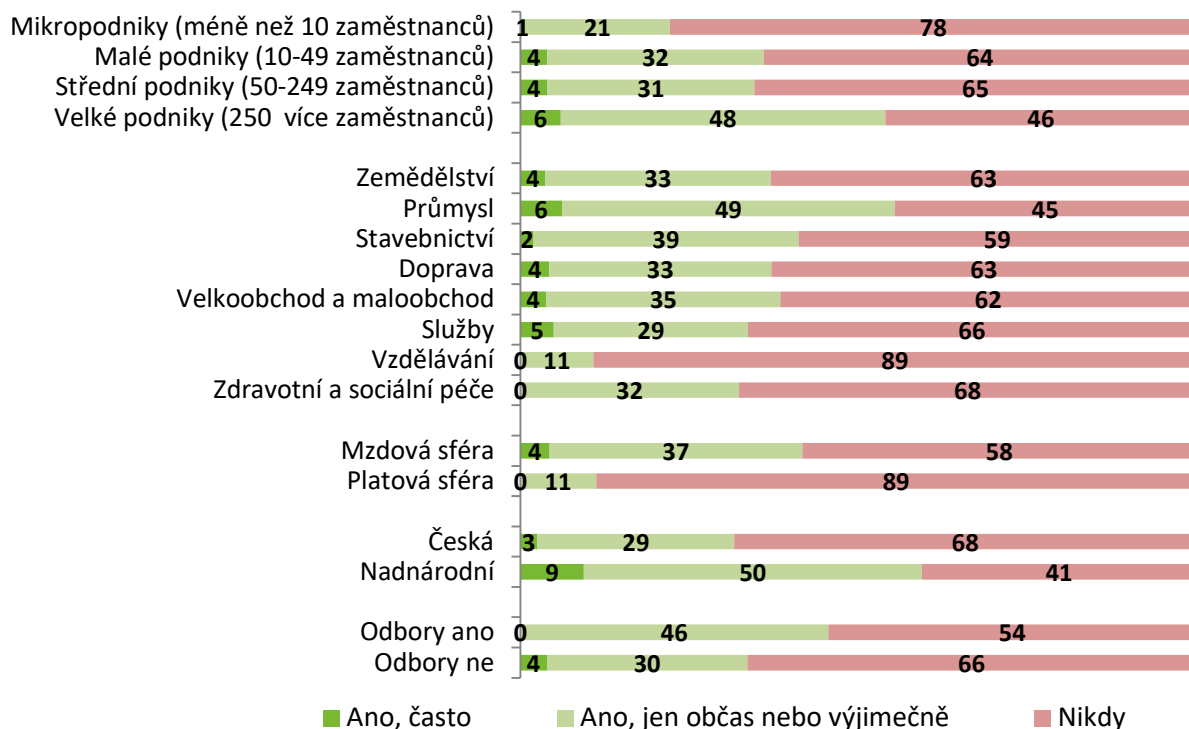
*Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026*

Situace, kdy si nově nastupující osoba vyjedná vyšší příjem než dlouhodobý/á zaměstnanec/kyně na příslušné pozici, se jen minimálně vyskytuje v platové sféře, v oblasti vzdělávání. Častější je v mzdové sféře, ve velkých podnicích, hlavně průmyslových, a v nadnárodních firmách. Blíže viz Graf č. 33.

Graf č. 33

**Stane se, že si nově nastupující osoba vyjednává vyšší příjem než někdo, kdo na pozici již delší dobu pracuje**

(třídění, údaje v %)



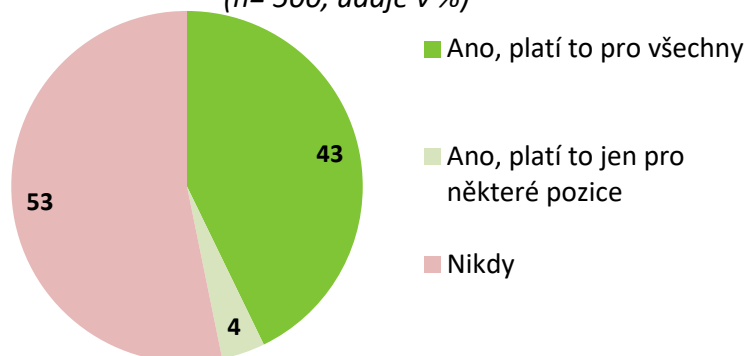
Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Povinnost dodržovat mlčenlivost o platu/mzdě je součástí interních dokumentů nebo pracovních smluv u bezmála poloviny zaměstnavatelů: 43 % uvádí, že platí pro všechny, 4 %, že jen pro některé pozice. V 53 % organizací ustanovení o mlčenlivosti neuplatňují.

Graf č. 34

**Součástí interních dokumentů či pracovních smluv se zaměstnanci/kyněmi je povinnost dodržovat mlčenlivost o platu/mzdě**

(n= 500, údaje v %)

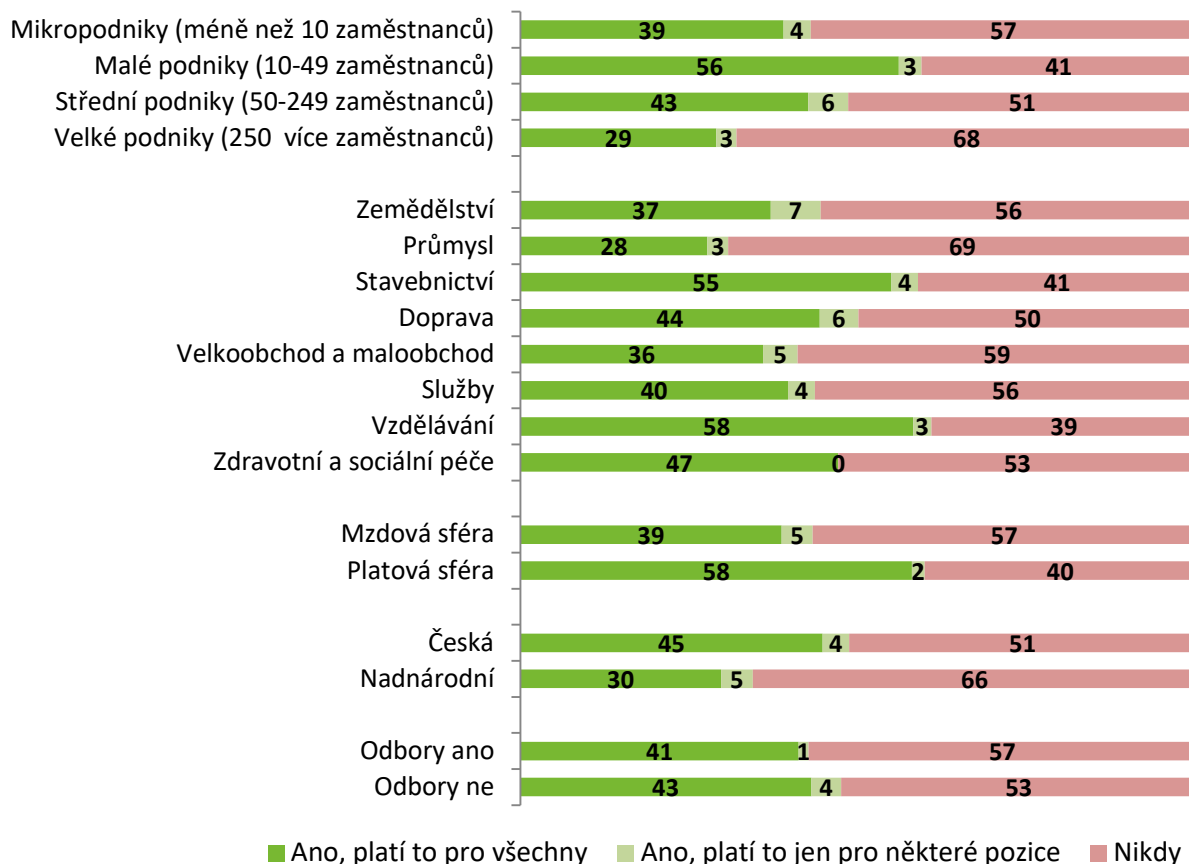


Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

S povinností dodržovat mlčenlivost o platu/mzdě se lze setkat častěji v platové sféře (60 %), ale poměrně často i ve sféře mzdové (44 %). Častěji jde i o malé podniky, o vzdělávací organizace, a spíše o české firmy než nadnárodní.

Graf č. 35

**Součástí interních dokumentů či pracovních smluv se zaměstnanci/kyněmi je povinnost dodržovat mlčenlivost o platu/mzdě**  
(třídění, údaje v %)



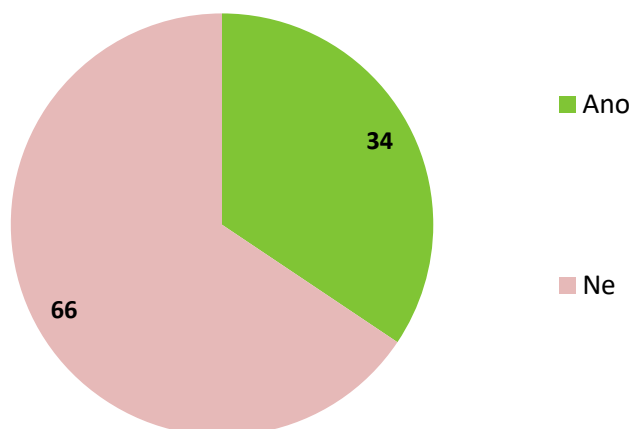
Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

## Komunikace o odměňování

Zhruba každý třetí zaměstnavatel (34 %) uvádí, že interní mzdový/platový předpis či obdobný dokument je u nich v organizaci dostupný zaměstnancům a zaměstnankyním na intranetu či jiných platformách.

Graf č. 36

**Interní mzdový/platový předpis či obdobný dokument je dostupný na intranetu či jiných platformách zaměstnancům a zaměstnankyním**  
(n= 500, údaje v %)

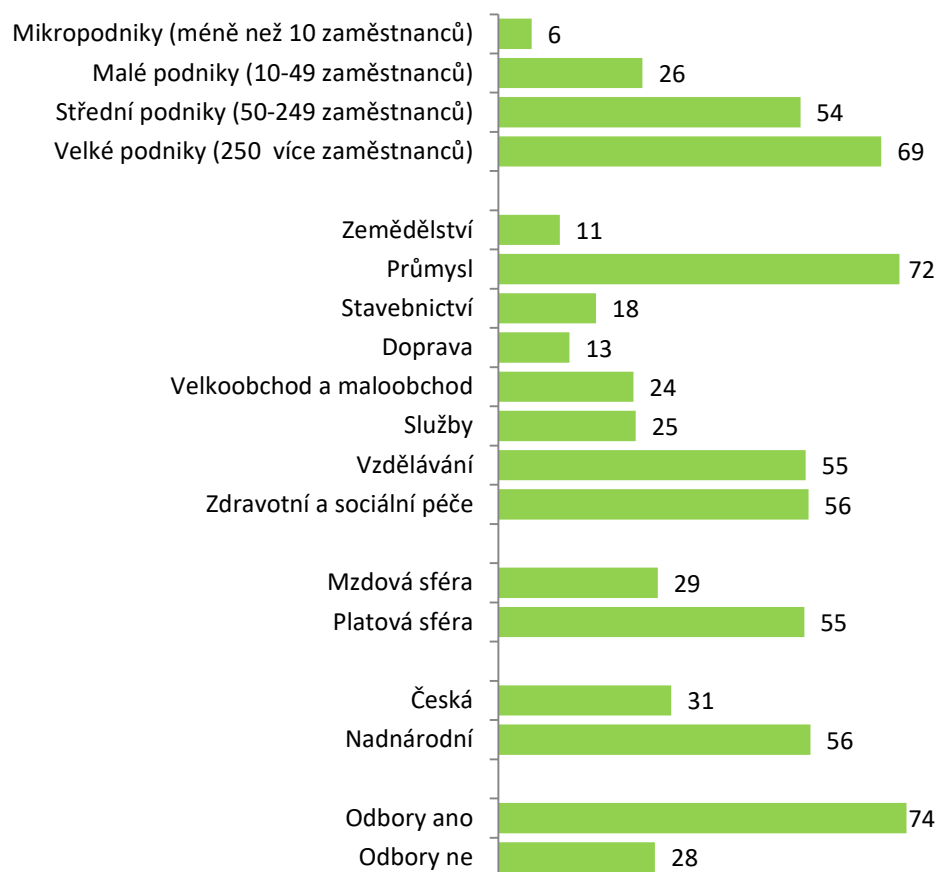


*Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026*

O tom, že zaměstnanci/kyně mají interní mzdový/platový předpis k dispozici na intranetu nebo jiné platformě, vypovídají častěji střední a velké podniky, organizace z platové sféry, nadnárodní firmy, zaměstnavatelé v odvětví průmyslu, ale také vzdělávání a zdravotní a sociální péče. V neposlední řadě jsou tyto dokumenty dostupné zaměstnancům a zaměstnankyním výrazně častěji v těch organizacích, kde mají odbory. Viz Graf č. 37.

Graf č. 37

**Interní mzdový/platový předpis či obdobný dokument  
je dostupný na intranetu či jiných platformách  
zaměstnancům a zaměstnankyním  
(třídění, kladné odpovědi v %)**

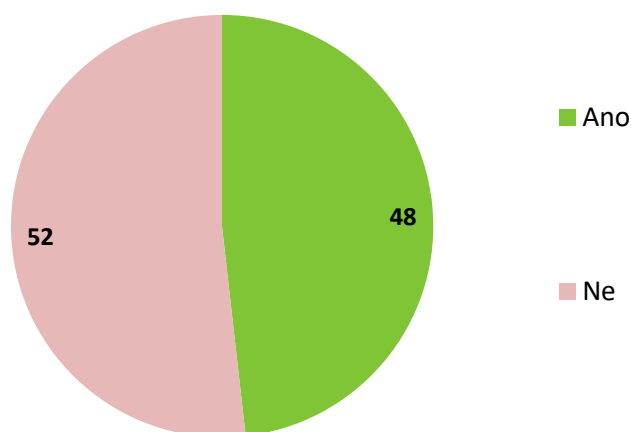


Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Prakticky polovina zaměstnavatelů (48 %) uvádí, že v organizaci mají systém hodnocení pracovního výkonu jednotlivých zaměstnanců a zaměstnankyň.

Graf č. 38

**V organizaci mají systém hodnocení  
pracovního výkonu jednotlivých  
zaměstnanců a zaměstnankyň**  
(n= 500, údaje v %)

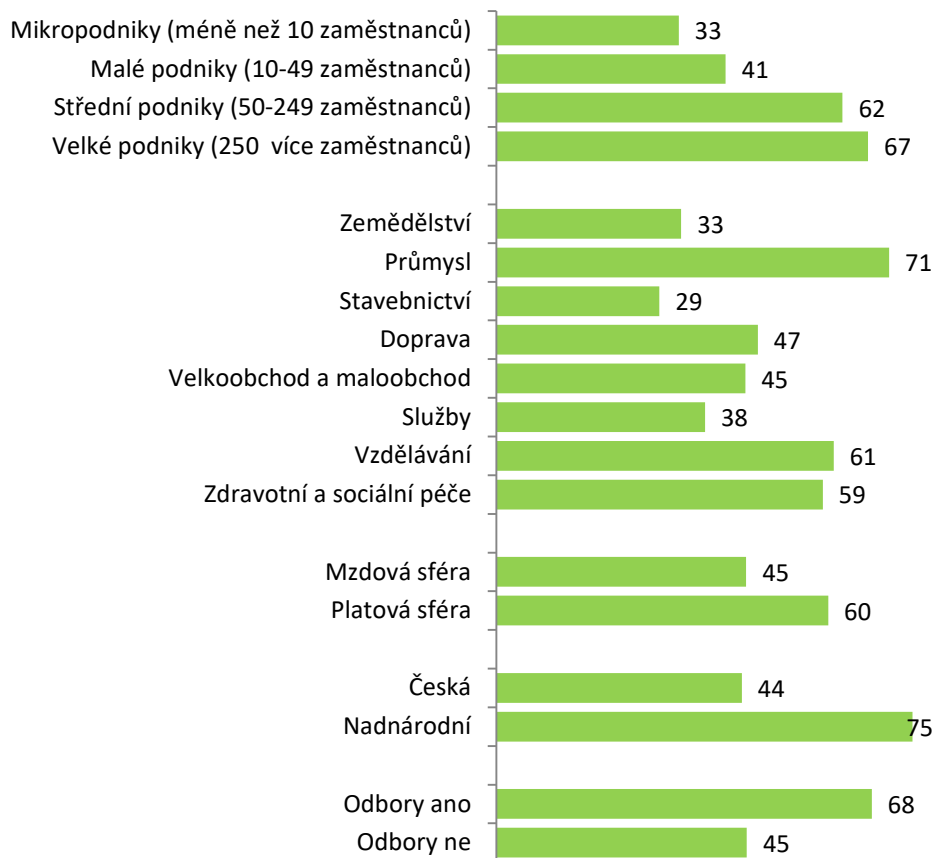


*Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026*

Systém hodnocení pracovního výkonu jednotlivých zaměstnanců a zaměstnankyň mají častěji ve středních a velkých podnicích, zejména v nadnárodních firmách, v průmyslových podnicích, ale i ve vzdělávání a ve zdravotní a sociální péči. Častější je v platové sféře a v těch organizacích, kde působí odbory. Viz Graf č. 39.

Graf č. 39

**V organizaci mají systém hodnocení pracovního výkonu  
jednotlivých zaměstnanců a zaměstnankyň**  
(třídění, kladné odpovědi v %)

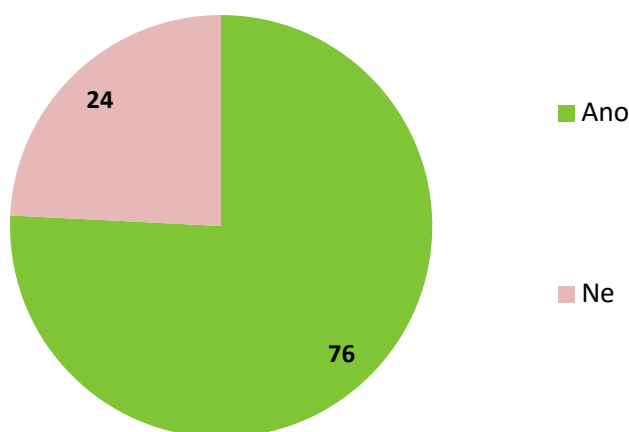


Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Ve třech čtvrtinách (76 %) organizací probíhá pravidelná komunikace mezi přímým nadřízeným nebo vedením organizace a zaměstnanci a zaměstnankyněmi o vývoji mezd/platů.

**Graf č. 40**

**V organizaci probíhá pravidelná komunikace mezi přímým nadřízeným / vedením organizace a zaměstnanci/kyněmi o vývoji mezd/platů**  
(n= 500, údaje v %)



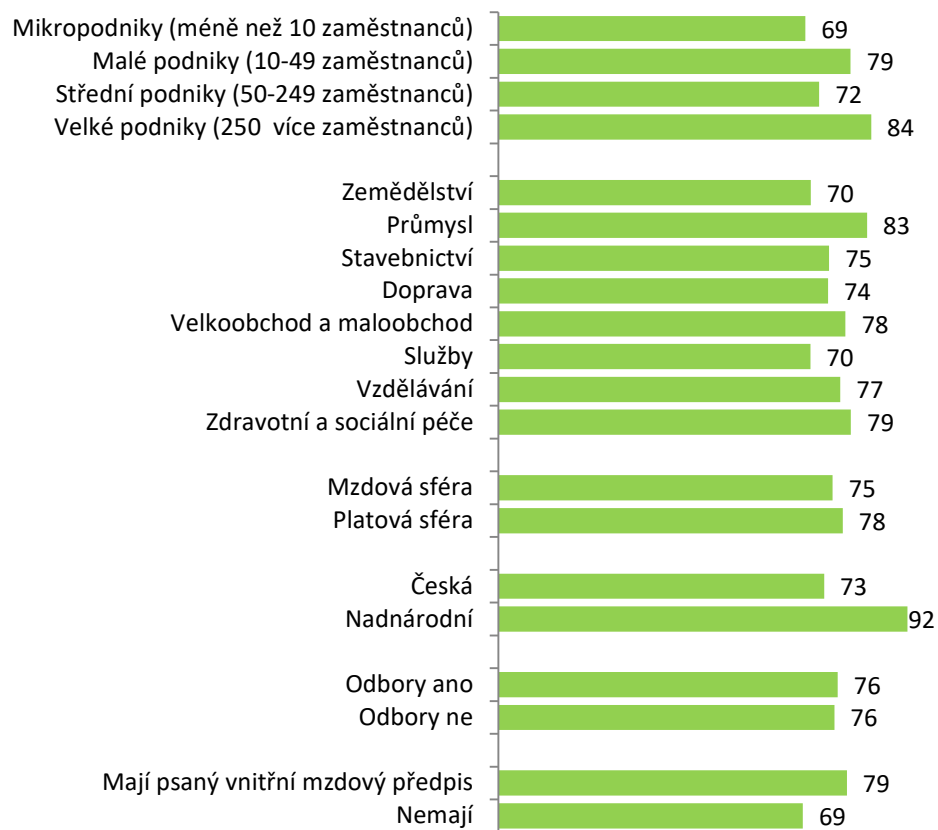
*Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026*

Pravidelná komunikace mezi přímým nadřízeným nebo vedením organizace a zaměstnanci a zaměstnankyněmi o vývoji mezd/platů probíhá o něco častěji v nadnárodních firmách a ve velkých podnicích. Přesto se dá říci, že ve všech typech a sférách organizací výrazně převládají ty, v nichž k této komunikaci dochází. Viz Graf č. 41.

Graf č. 41

**V organizaci probíhá pravidelná komunikace mezi přímým nadřízeným / vedením organizace a zaměstnanci/kyněmi o vývoji mezd/platů**

*(třídění, kladné odpovědi v %)*



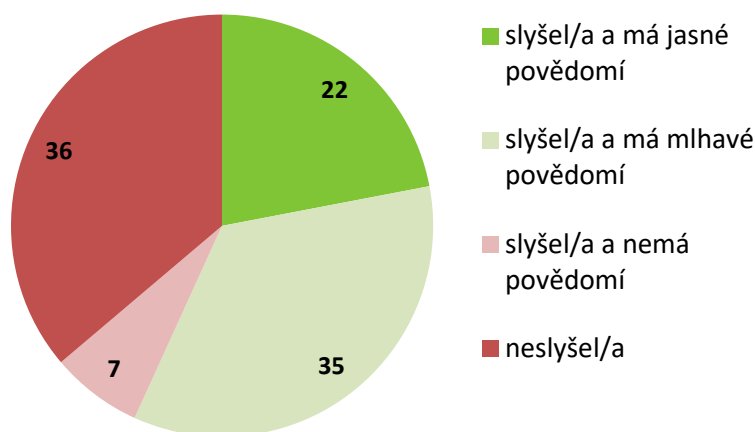
*Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026*

## Směrnice EU o transparentnosti v odměňování

Více než polovina zaměstnavatelů (57 %) slyšela o směrnici EU o transparentnosti odměňování. Jen menší část z nich má jasné povědomí o tom, jaké navrhuje povinnosti pro zaměstnavatele (22 %). Převažují ti, kteří o ní mají povědomí jen mlhavé – těch je celkem 35 %, a 7 % nemá povědomí žádné. Těch, kteří dosud vůbec neslyšeli o směrnici EU, která má být v letošním roce transponována do české legislativy, je 36 %.

Graf č. 42

### Znalost směrnice EU o transparentnosti odměňování a povědomí o tom, jaké povinnosti pro zaměstnavatele navrhuje (n= 500, údaje v %)

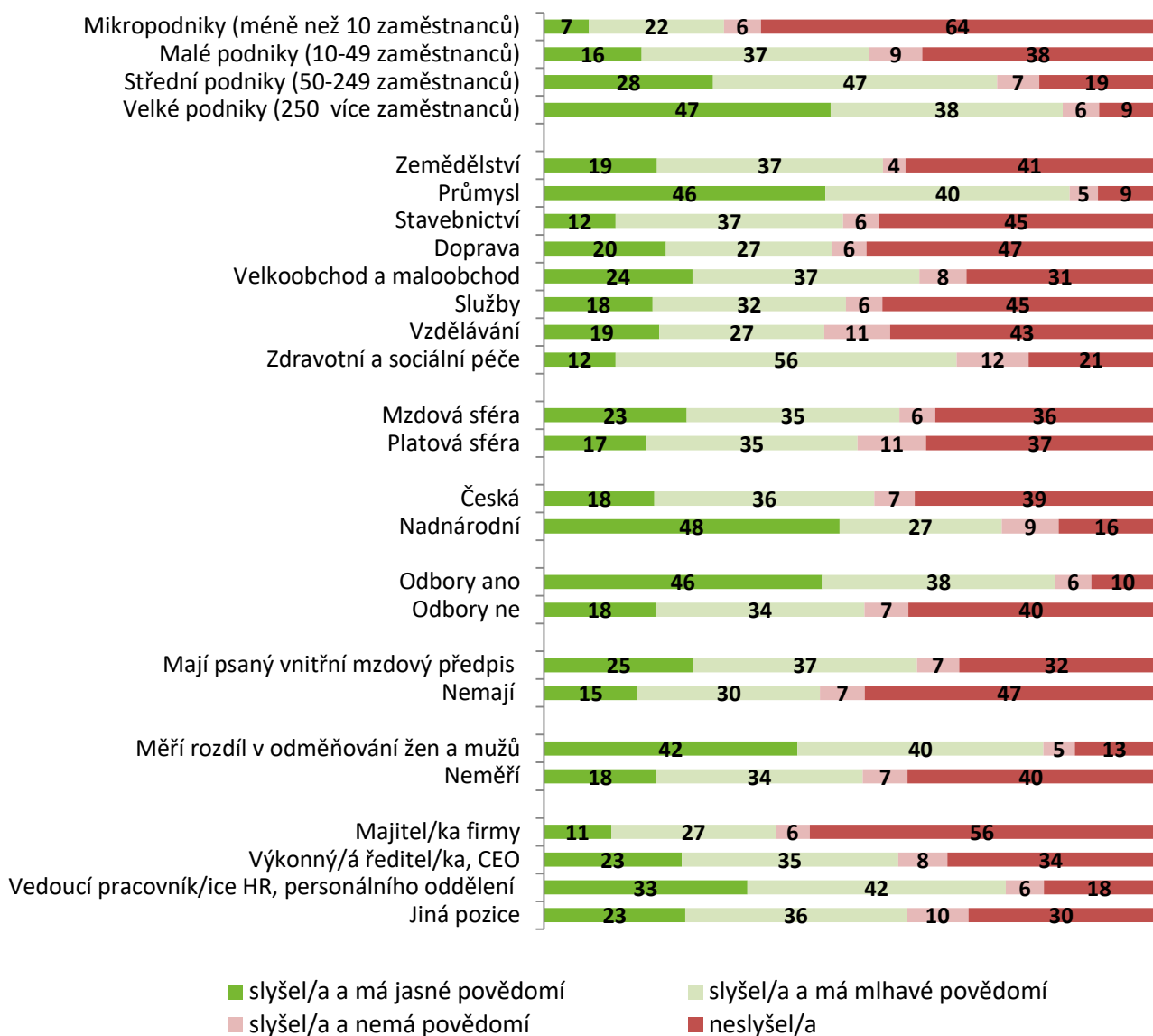


Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Čím větší je organizace, tím spíše osoba, odpovědná za odměňování, slyšela o směrnici EU a má o ní jasnější povědomí. Zatímco v mikropodnicích o ní slyšela asi třetina, ve velkých podnicích je to kolem 90 %. S tím souvisí i častější znalost a povědomí o směrnici v nadnárodních firmách a v průmyslových podnicích a také v těch organizacích, v nichž působí odbory. S velikostí firmy souvisí i typ respondenta/ky podle pozice. Zatímco majitelé a majitelky firem (vypovídající častěji za menší podniky) slyšeli o směrnici v méně než polovině případů, u ředitelů/ek je známost směrnice na dvoutřetinové úrovni a u vedoucích pracovníků a pracovníků útvarů HR, kteří reprezentují hlavně velké organizace, na úrovni cca 80 %. Blíže viz Graf č. 43.

Graf č. 43

**Slyšel/a o směrnici Evropské unie o transparentnosti odměňování,  
která má být v roce 2026 převedena do české legislativy**  
(třídění, údaje v %)



Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Další otázka zjišťovala, jak jsou zaměstnavatelé a jejich systémy odměňování už připraveni na standardy, které bude směrnice EU požadovat. Z výsledků plyne, že kritéria pro posouzení stejné práce a práce stejné hodnoty mají stanoveny cca dvě třetiny (68 %), definici zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří dělají stejnou práci, cca 60 %, a význam jednotlivých kritérií pro posouzení stejné práce a práce stejné hodnoty, 57 %. V těchto procentech jsou však zahrnuty i nemalé podíly těch, kdož mají tyto náležitosti stanoveny jen částečně. Blíže viz Graf č. 44.

**Graf č. 44**

### Připravenost systému odměňování v organizaci na směrnici EU

(n = 500, údaje v %)



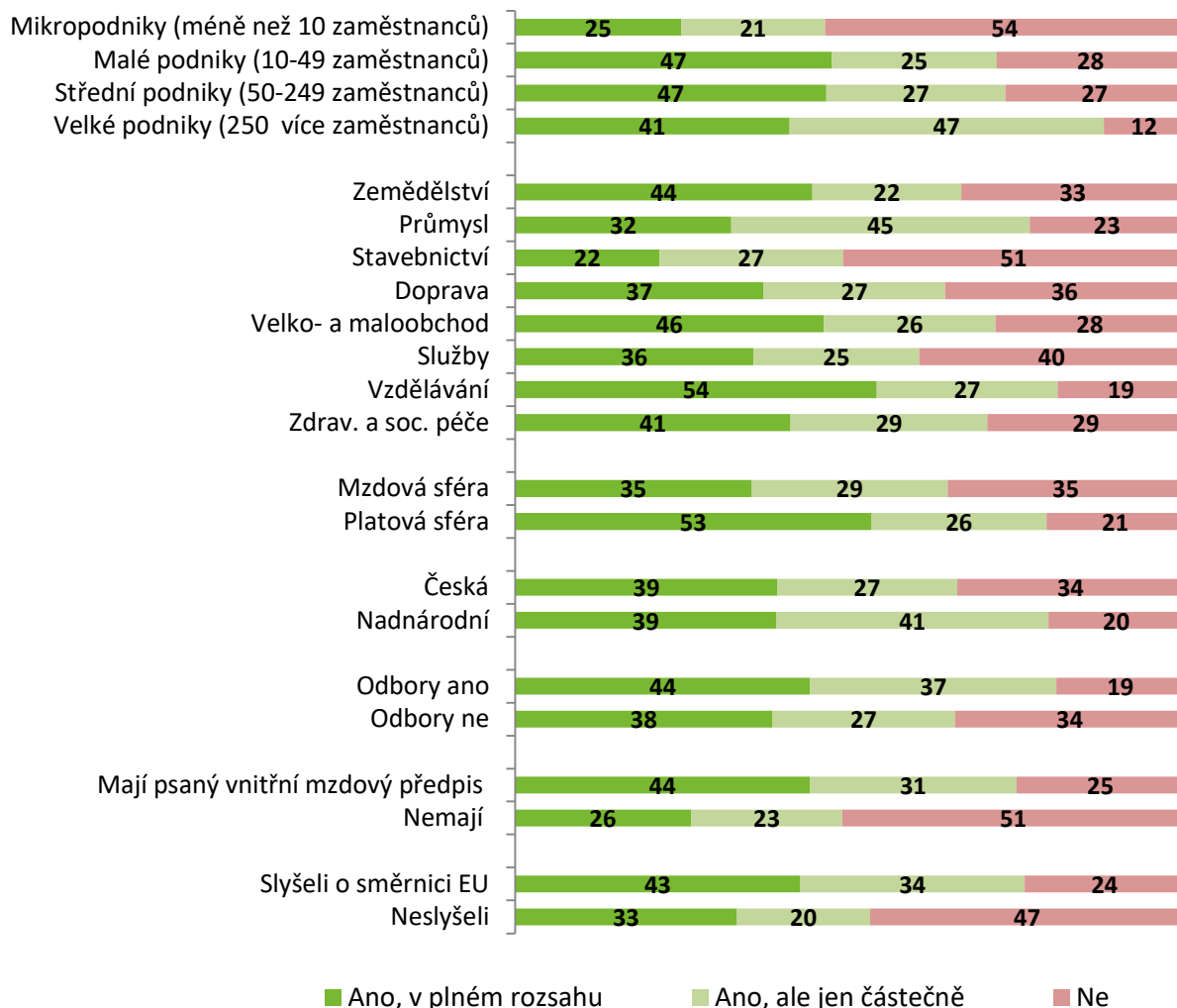
*Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026*

Třídění dat ukazuje, že s velikostí organizace stoupá připravenost – přinejmenším částečná – na požadavky nové směrnice EU. Splnění daných kritérií hlásí zejména platová sféra, o něco více (alespoň částečně) nadnárodní firmy a ty organizace, kde působí odbory. Častěji jsou připraveni v oblastech vzdělávání, sociální a zdravotní péče a v průmyslových podnicích. Naopak připravenost zatím poněkud pokulhává ve stavebnictví nebo ve službách. Blíže viz Grafy č. 45, 46 a 47.

Graf č. 45

**Organizace má systém odměňování, v němž jsou stanovena kritéria pro posouzení stejné práce a práce stejné hodnoty**

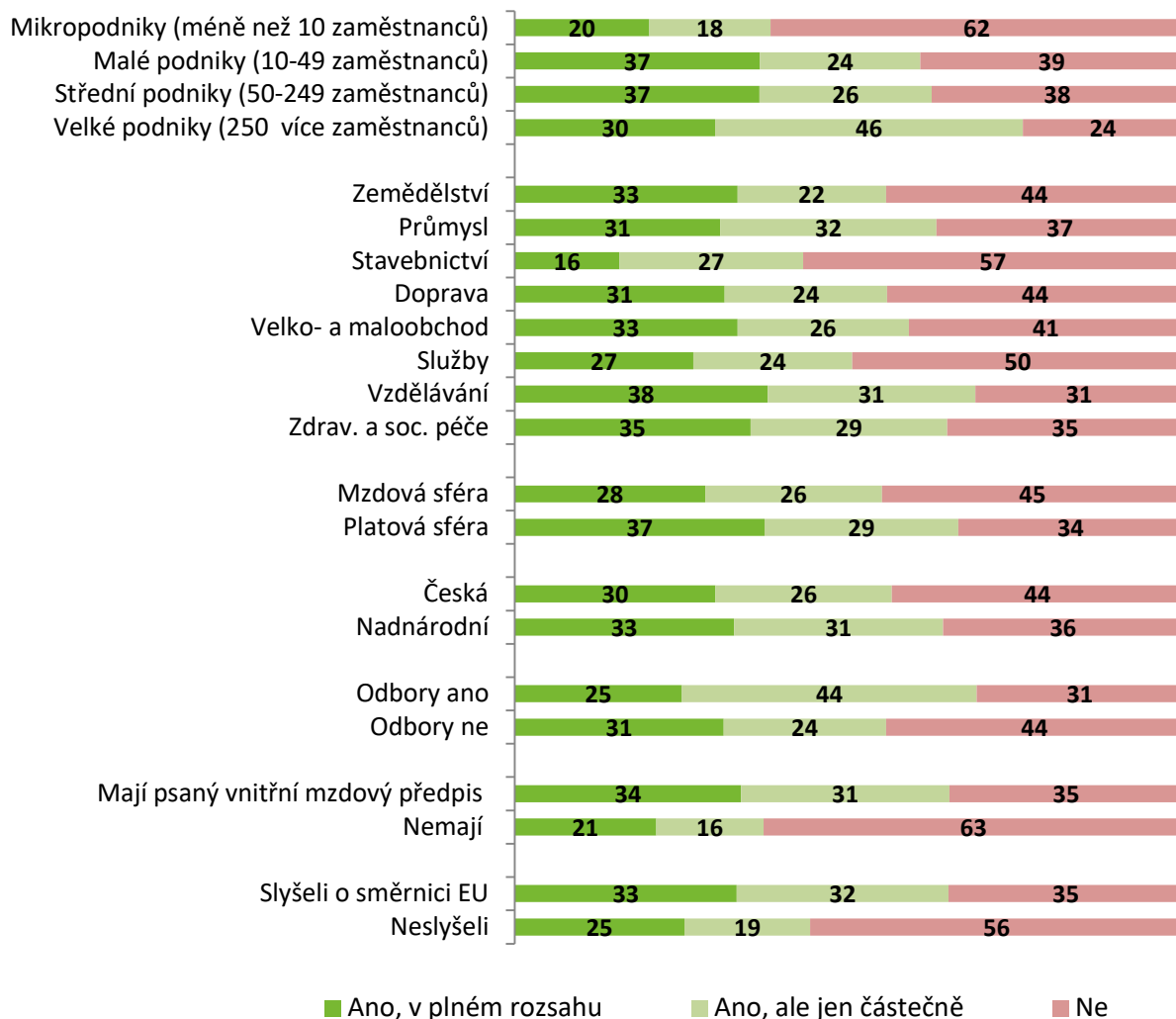
(třídění, údaje v %)



Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Graf č. 46

**Organizace má systém odměňování, v němž je stanoven význam jednotlivých kritérií pro posouzení stejné práce a práce stejné hodnoty**  
(třídění, údaje v %)

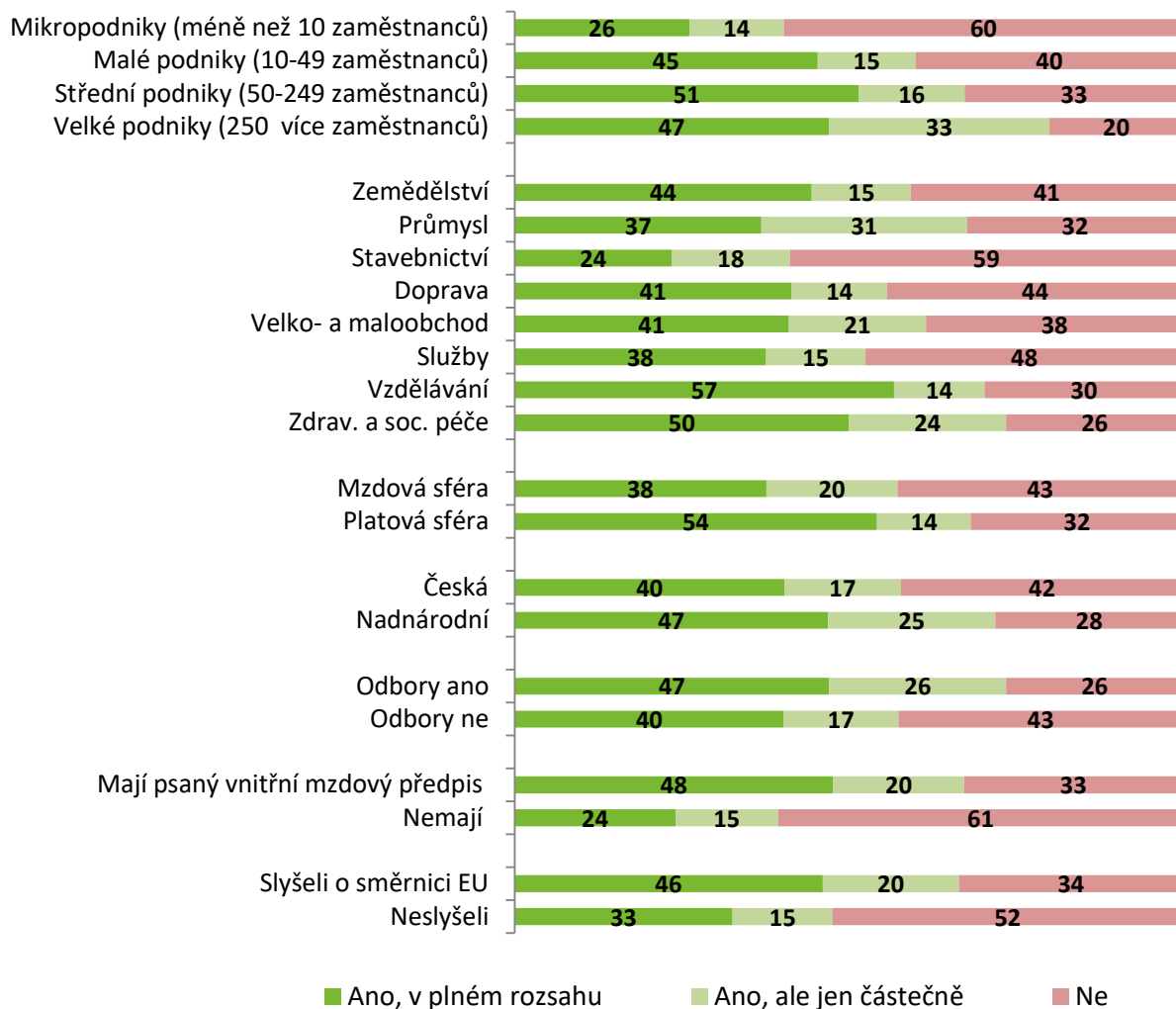


Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Graf č. 47

**Organizace má systém odměňování, v němž jsou definováni zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří dělají stejné práce a práce stejné hodnoty**

(třídění, údaje v %)



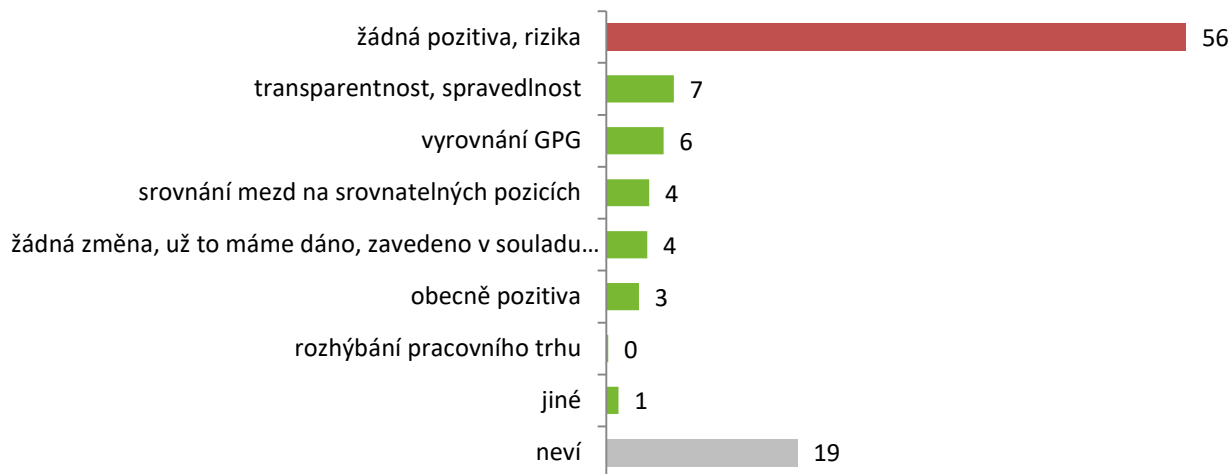
Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Jestliže mají zaměstnavatelé jmenovat pozitiva, která by transpozice směrnice měla přinést, více než polovina (56 %) říká, že žádná pozitiva nepřinese, jen rizika a negativa. Mezi uváděná pozitiva patří především transparentnost a spravedlnost, vyrovnání GPG a srovnání mezd na srovnatelných pozicích. Uvádějí je ale jen nízká procenta respondentů; viz Graf č. 48.

Dotaz na negativa směrnice přináší zejména odpověď „administrativní zátěž, byrokracie“, dále možné konflikty mezi zaměstnanci v důsledku transparentnosti, případně tendenci k rovnostářství, omezení rozhodování a flexibility firem a také finanční zátěž. Blíže viz Graf č. 49.

Graf č. 48

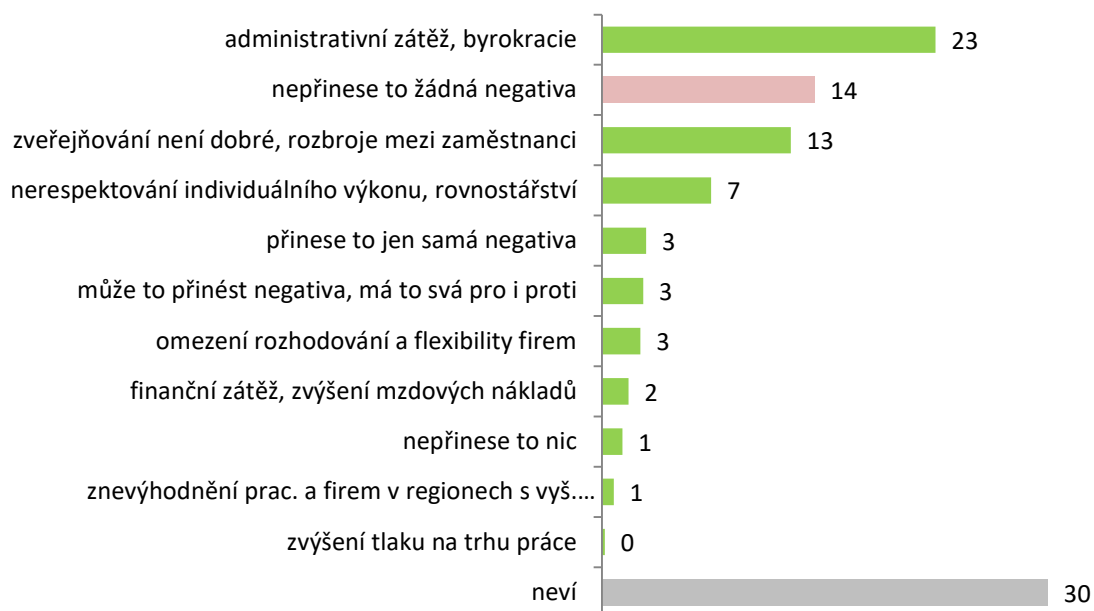
**Jaká pozitiva může směrnice přinést**  
(n=500, údaje v %)



Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Graf č. 49

**Jaká negativa může směrnice přinést**  
(n=500, údaje v %)



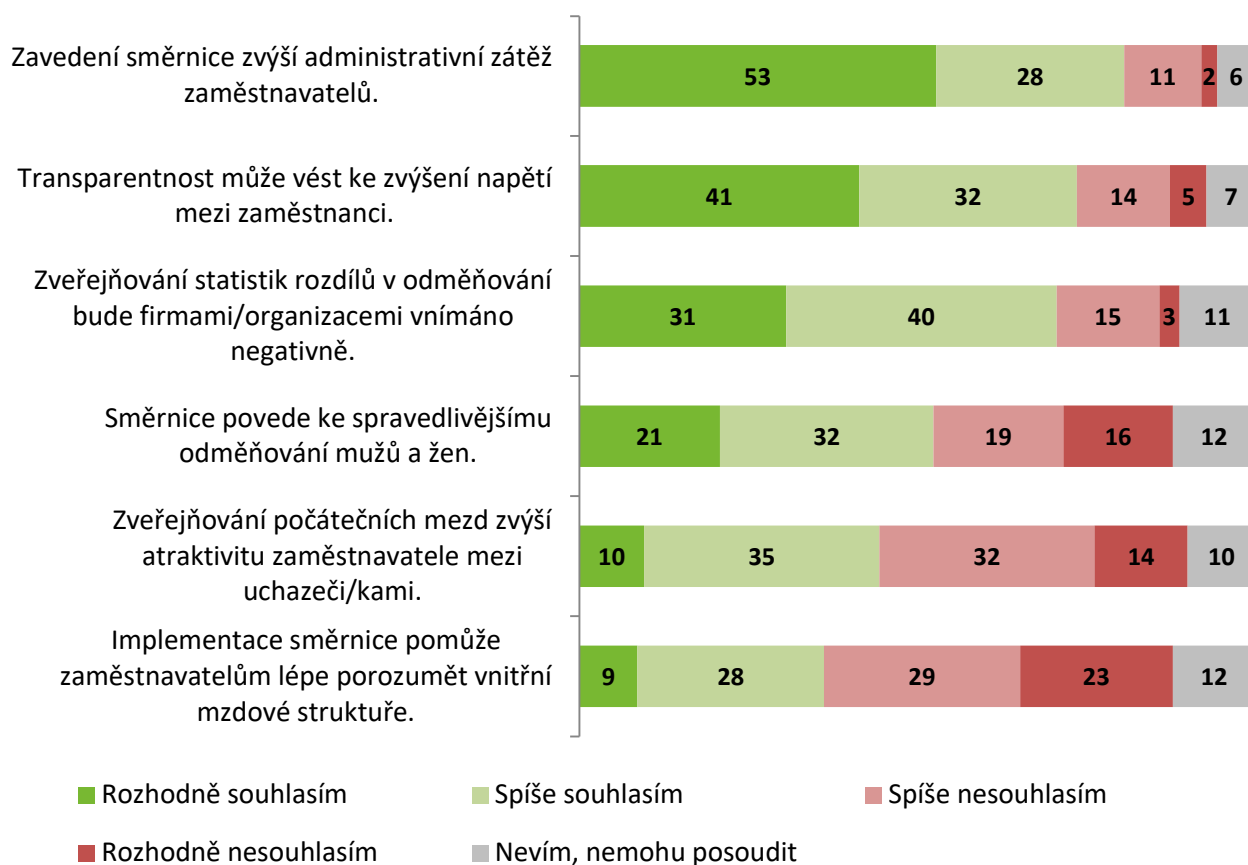
Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

S odpověďmi na výše uvedené otevřené otázky korespondují i výsledky baterie výroků o možných dopadech zavedení směrnice EU. Nejvíce zaměstnavatelů se ztotožňuje s výrokem, že transpozice směrnice zvýší administrativní zátěž zaměstnavatelů (81 % kladných odpovědí). Převažuje i souhlas s tím, že transparentnost může vést ke zvýšení napětí mezi zaměstnanci (73 %) a že zveřejňování statistik o rozdílech v odměňování bude organizacemi vnímáno negativně. Mírně přes polovinu (53 %) se kloní k tomu, že směrnice povede ke spravedlivějšímu odměňování mužů a žen. Pokud jde o to, zda zveřejňování počátečních mezd zvýší atraktivitu zaměstnavatele, názory souhlasné a nesouhlasné jsou v rovnováze (45 % : 46 %). Spíše nesouhlas pak převažuje u výroku, že implementace směrnice pomůže zaměstnavatelům lépe porozumět vnitřní mzdové struktuře. Blíže viz Graf č. 50.

**Graf č. 50**

### Očekávané dopady směrnice EU

(n = 500, údaje v %)

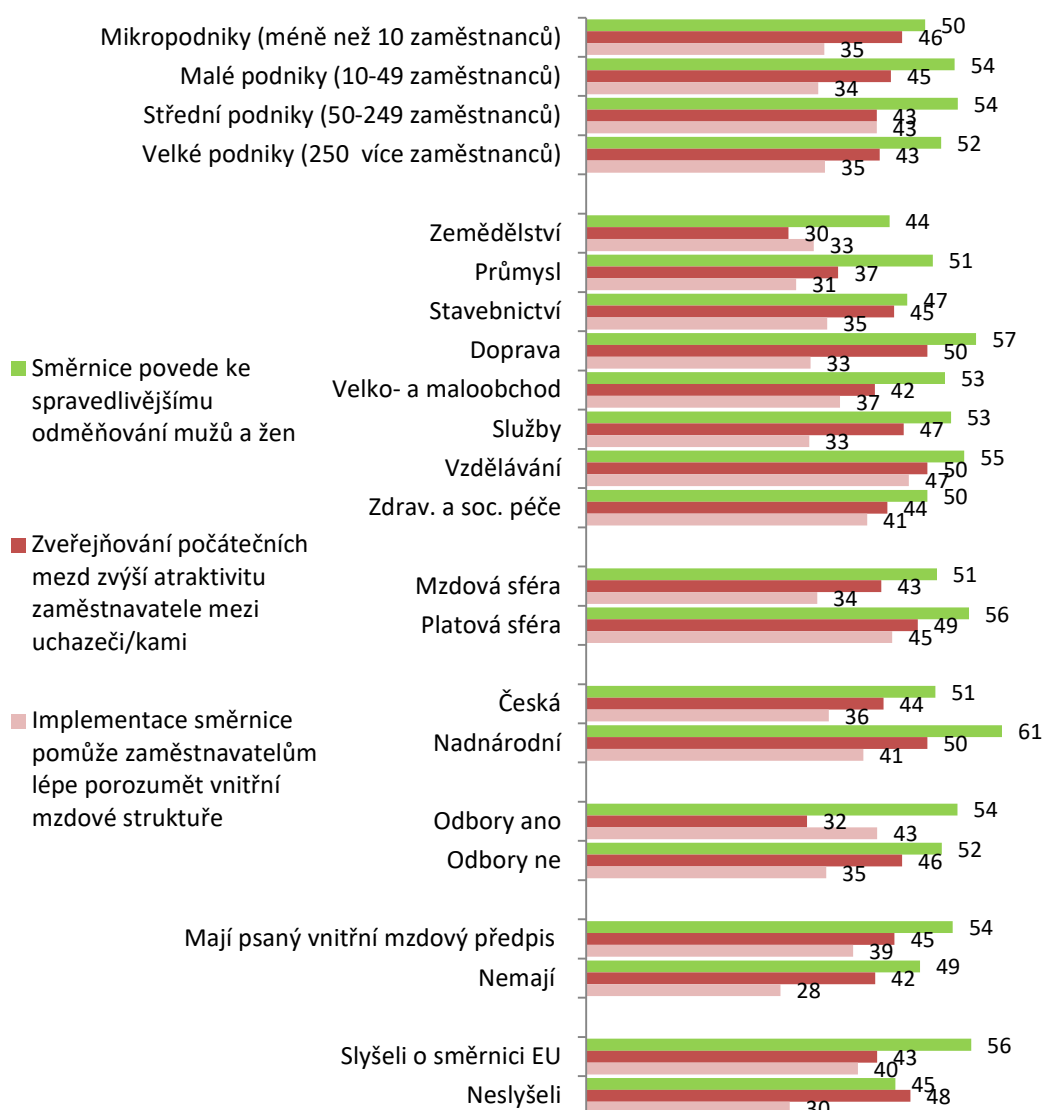


*Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026*

Očekávání zaměstnavatelů od transpozice směrnice EU o transparentnosti odměňování, a to jak pozitivní, tak negativní, jsou poměrně univerzální, čili nelze nalézt výrazné rozdíly v postojích jednotlivých skupin zaměstnavatelů. O něco častěji očekávají pozitivní dopady a méně často negativní dopady zejména organizace v platové sféře. Pozitivní dopady také předpokládají mírně častěji nadnárodní firmy než ty, které mají centrálu v tuzemsku. Ve všech skupinách ale platí, že negativní dopady jsou očekávány častěji než pozitivní. Blíže viz Grafy č. 51 a 52.

**Graf č. 51**

**Očekávané pozitivní dopady transpozice směrnice EU**  
(třídění, souhlasné odpovědi v %)

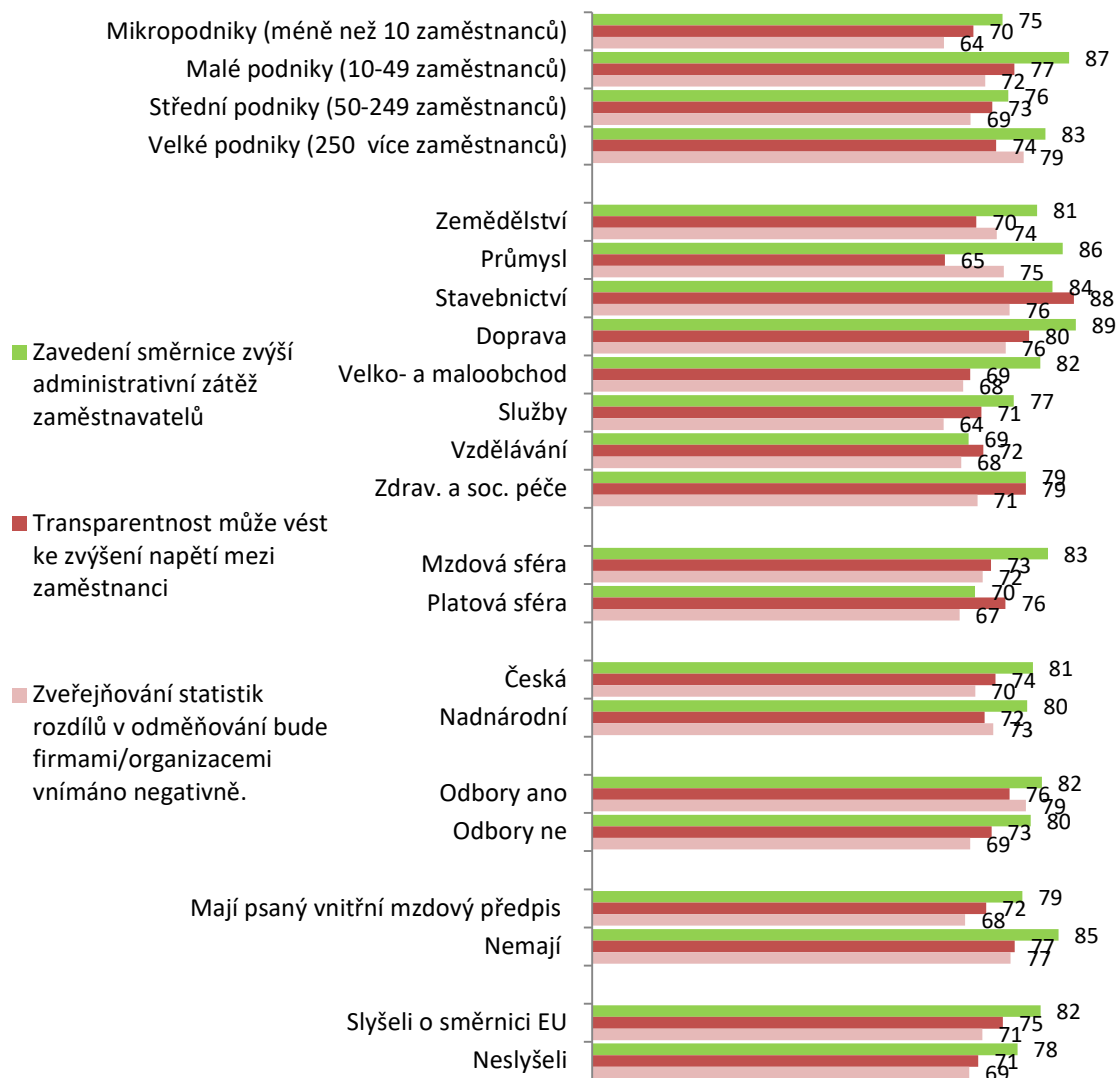


Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Graf č. 52

### Očekávané negativní dopady transpozice směrnice EU

(třídění, souhlasné odpovědi v %)

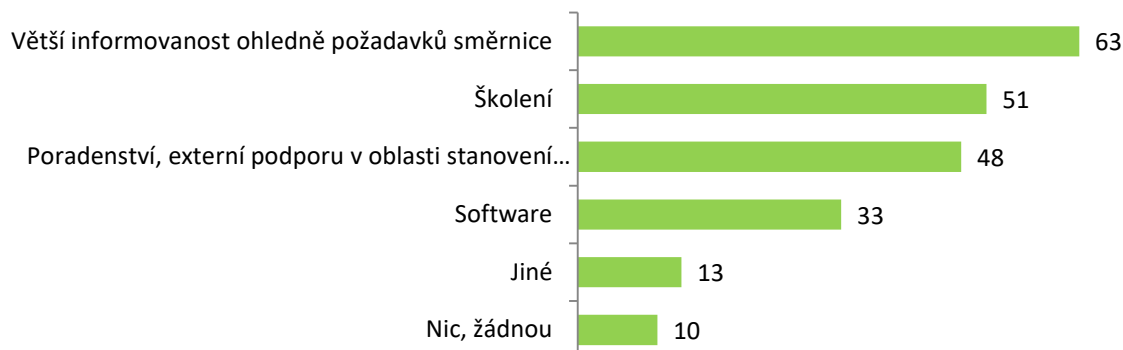


Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

V oblasti rovného odměňování a transparentnosti by zaměstnavatelé uvítali především větší informovanost ohledně požadavků směrnice (63 %). Každý druhý by uvítal nějaké školení (51 %), skoro stejný podíl by měl zájem o poradenství a externí podporu v oblasti stanovení hodnoty práce (48 %). Třetina (33 %) by uvítala software. Deset procent nemá zájem o žádnou podporu. Blíže viz Graf č. 53.

Graf č. 53

**Jakou podporu státní správy by zaměstnavatelé uvítali  
v oblasti rovného odměňování a transparentnosti  
(n=500, údaje v %; možnost více odpovědí )**



Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Ti, kteří uvedli "jinou" odpověď, nejčastěji podtrhují potřebu jasně definované metodiky, manuálů, šablon, čili usnadnění úloh spojených s transpozicí směrnice. Objevuje se i námět na informační/asistenční linku nebo na sdílení zkušeností. Jiní respondenti ovšem volají spíše po nezavádění/zrušení směrnice, po tom, aby nebyli zatěžováni další administrativou, volají i po tom, aby stát firmám nějak finančně přispěl. Blíže viz Graf č. 54.

Graf č. 54

**Vítaná podpora státní správy v obl. rovného odměňování  
- specifikace odpovědi "jiné"**

(n=65, údaje za ty, kteří by uvítali "jinou" podporu, v % )

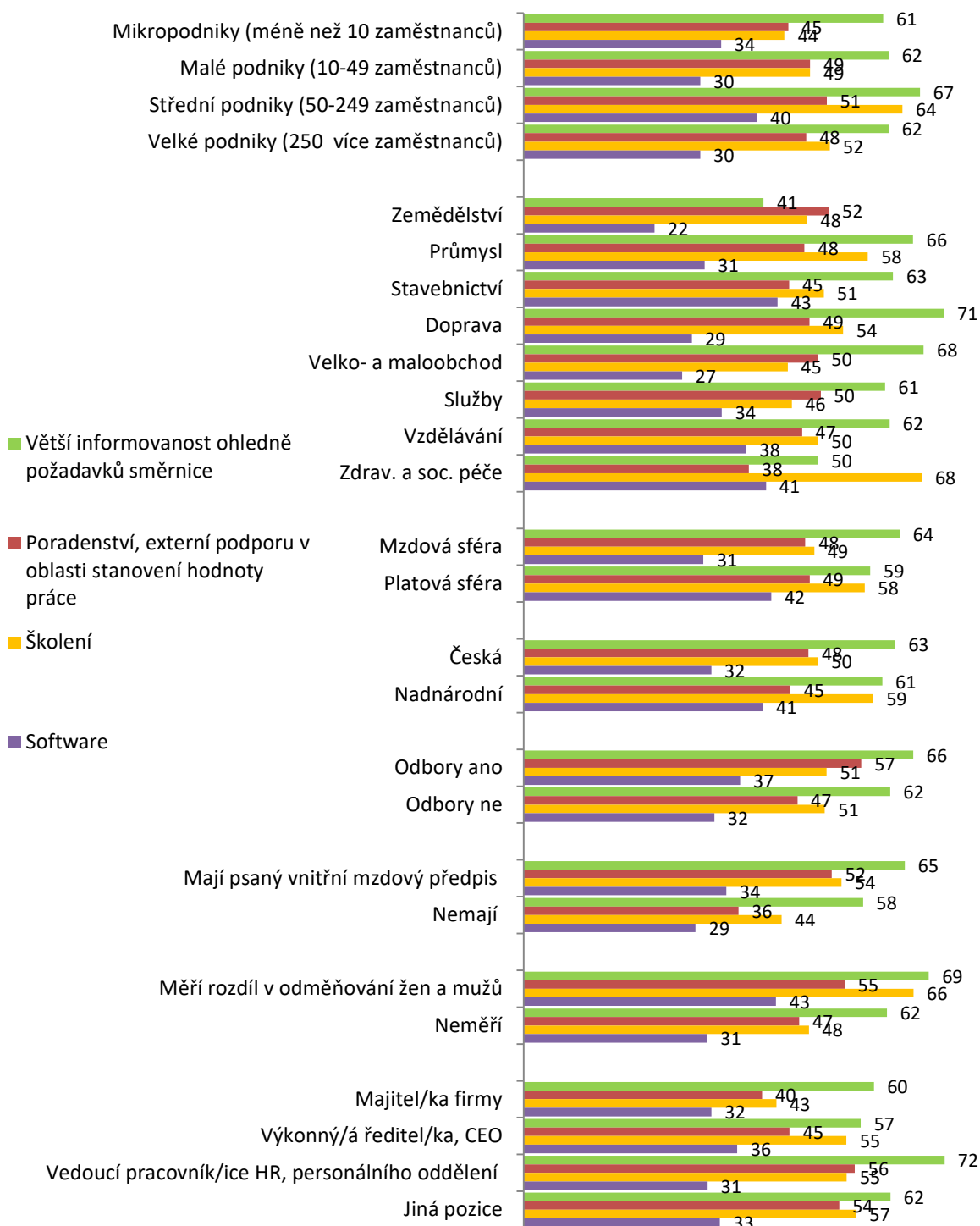


Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

Poptávka po celkově větší informovanosti je častá ve všech kategoriích organizací, ale ve středních podnicích a ve zdravotní a sociální péči jí konkuruje poptávka po školeních. Zejména vedoucí pracovníci a pracovníci HR oddělení by uvítali více informací a externí poradenství. Podrobněji v Grafu č. 55.

Graf č. 55

**Vítaná podpora státní správy v oblasti rovného odměňování  
a transparentnosti**  
(třídění, údaje v %)



Zdroj: Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli. Kvantitativní průzkum ppm factum research pro MPSV, n=500 respondentů, 12/2025–1/2026

## Příloha: Dotazník

### ÚVOD

Dobrý den, provádíme průzkum zaměřený na lidské zdroje a odměňování u českých zaměstnavatelů. Zadavatelem průzkumu je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Ministerstvu velmi záleží na potřebách zaměstnavatelů v oblasti udržení konkurenceschopnosti a zavádění principů rovného odměňování.

Cílem šetření je mapovat nastavení odměňování u českých zaměstnavatelů a zjišťovat jejich potřeby do budoucna s ohledem na Evropskou směrnici transparentnosti v odměňování, která je v současnosti je v procesu transpozice do české legislativy.

Potřebovali bychom mluvit s pracovníkem nebo pracovníci, který/á má u Vás na starosti oblast odměňování a má v tomto směru rozhodovací pravomoci napříč celou firmou.

Rozhovor je zcela důvěrný, odpovědi za Vaši firmu nebo organizaci nebudou nikde samostatně uvedeny, budou zpracovány statisticky spolu se stovkami dalších firem a organizací.

### REKRUTAČNÍ OTÁZKY

R1. Nejprve se Vás zeptám, zda Vy sám/sama jste osobou, která má na starosti u Vás ve firmě nebo organizaci odměňování a má v tomto směru rozhodovací pravomoci?

1. Ano, jsem touto osobou
2. Ne, nejsem

Filtr: R1=2

R2. Mohu Vás poprosit o sdělení kontaktu na osobu, která má u Vás ve firmě nebo organizaci na starosti odměňování a má v tomto směru rozhodovací pravomoci?

1. Ano, sdělím kontakt: ..... → zahájit rozhovor od začátku
2. Ne → ukončit rozhovor

Filtr: R1=1

R3. Řekněte mi prosím, na jaké pozici pracujete?

1. Majitel/ka firmy
2. Výkonný/á ředitel/ka, CEO
3. Vedoucí pracovník/ice HR, personálního oddělení apod.
4. Jiná pozice – jaká: .....

### IDENTIFIKAČNÍ OTÁZKY

Nejprve mi dovoluňte několik otázek, které nám pomohou charakterizovat Vaši firmu nebo organizaci.

I1. Kolik má Vaše firma/organizace zhruba zaměstnanců a zaměstnankyň?

Open

I2. Spadá Vaše firma/organizace do mzdové nebo platové sféry?

1. Mzdová sféra
2. Platová sféra

I3. Jaký je obor Vaší hlavní činnosti? (NACE)

I4. Ve kterém kraji se nachází Vaše pracoviště?

I5. Působí ve Vaší organizaci:

Baterie: 1=ano, 2=ne

- a. odborová organizace
- b. rada zaměstnanců

I6. Jaký je podíl žen a mužů mezi zaměstnanci ve Vaší firmě/organizaci (alespoň přibližně)?

- a) % mužů: .....
- b) % žen: .....

I7. Má Vaše firma/organizace centrálu v ČR, nebo jste součástí nadnárodní skupiny?

1. Centrála v ČR
2. Součást nadnárodní skupiny

#### **ZÁKLADNÍ INTERNÍ DOKUMENTACE**

Z1. Máte ve Vaší organizaci platný vnitřní mzdový/platový předpis v psané formě?

1. Ano
2. Ne

*Filtr pro Z2 : Z1=1*

Z2. Je součástí mzdového/platového předpisu také určení mzdového tarifu či gradu pro kategorie zaměstnanců/kyň, kteří dělají stejnou práci či práci stejné hodnoty?

1. Ano
2. Ne
3. Částečně, popište prosím jak:

Z3. Jsou součástí Vaší interní dokumentace ustanovení vztahující se k platovému/mzdovému postupu?

1. Ano
2. Ne

*Filtr pro Z4 : Z1=1*

Z4. Kdo je ve Vaší firmě/organizaci odpovědný za revizi mzdového/platového předpisu? Uveďte prosím všechny relevantní odpovědi.

Multiple

1. Vedení organizace
2. HR / personální oddělení
3. právní oddělení
4. externí poradce

Z5. Máte popsané náplně pracovních činností pro všechny pracovní pozice?

1. Ano, pro všechny
2. Ano, pro většinu
3. Nemáme

Z6. Uplatňujete nějaké pohyblivé složky mzdy/platu?

Baterie 1=ano, 2=ne

- a. Zákonné příplatky (práce o víkendu, v noci, o svátku...)
- b. Osobní ohodnocení
- c. Prémie nebo bonusy
- d. Odměny
- e. Jiné příplatky
- f. Jiná – jaká: .....

*Filtr: pro položky Z6=1*

Z7. Máte v interní dokumentaci pro stanovení výše jednotlivých pohyblivých složek jasně definovaná pravidla?

Baterie 1=ano, 2=ne

- a. Zákonné příplatky (práce o víkendu, v noci, o svátku...)
- b. Osobní ohodnocení
- c. Prémie nebo bonusy
- d. Odměny
- e. Jiné příplatky
- f. Jiná – jaká: .....

Z8. Poskytujete nějaké peněžní či nepeněžní benefity, které nejsou určeny pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně?

1. Ano - uveďte jaké: .....
2. Ne

*Filtr pro Z9: Z8=1*

Z9. Myslíte si, že některá z kritérií a pravidel pro poskytnutí peněžních či nepeněžních benefitů, která uplatňujete, mohou být znevýhodňující?

1. Rozhodně ano
2. Spíše ano
3. Nevím/ nejsem si jistý/tá
4. Spíše ne
5. Rozhodně ne

Z10. Jsou součástí Vaší politiky odměňování tzv. docházkové bonusy, tedy bonusy či benefity vázané na každodenní přítomnost v zaměstnání?

1. Ano
2. Ne

Z11. Dorovnáte mzdy/platy u osob vracejících se na pracoviště po MD/RD nebo jiné dlouhodobé nepřítomnosti?

1. Ano, pokud ano, uveďte v jakých případech:.....
2. Ne

Z12. Měříte ve Vaší firmě/organizaci rozdíl v odměňování žen a mužů na srovnatelných pozicích?

1. Ano
2. Ne

### **TRANSPARENTNOST V ODMĚŇOVÁNÍ PŘI NÁBORECH**

T1. Jestliže inzerujete volné pracovní místo, zveřejňujete i mzdu/plat nebo platové/mzdové rozmezí?

1. Ano, vždy
2. V některých případech
3. Nikdy

T2. Jakým způsobem při náborech vyjednáváte o mzdách s uchazečem/kou?

1. Uchazeč/ka vyplňuje při přihlašování se na pozici
2. Vyjednáváme ve druhém kole, při osobním rozhovoru
3. Nevyjednáváme
4. Jiné, popište prosím: .....

(Var. 4 nelze, pokud bude vyplněno 1, 2 nebo 3)

T3. Stane se někdy, že si nově nastupující osoba vyjednává vyšší příjem než někdo, kdo na pozici již delší dobu pracuje?

1. Ano, často
2. Ano, jen občas nebo výjimečně
3. Nikdy

T4. Je součástí Vašich interních dokumentů či pracovních smluv se zaměstnanci/kyněmi povinnost dodržovat mlčenlivost o platu/mzdě?

1. Ano, platí to pro všechny
2. Ano, platí to jen pro některé pozice
3. Nikdy

### **KOMUNIKACE O ODMĚŇOVÁNÍ**

K1. Je psaný interní mzdový/platový předpis či obdobný dokument popisující systém odměňování dostupný na intranetu či jiných platformách zaměstnancům a zaměstnankyním?

1. Ano
2. Ne

K2. Máte u Vás systém hodnocení pracovního výkonu jednotlivých zaměstnanců a zaměstnankyň?

1. Ano
2. Ne

K3. Probíhá u Vás pravidelná komunikace mezi přímým nadřízeným / vedením organizace a zaměstnanci/kyněmi o vývoji mezd/platů, např. každoroční hodnocení, mzdové rozhovory?

1. Ano
2. Ne

## OTÁZKY KE SMĚRNICI

S1. Slyšel/a jste o směrnici Evropské unie o transparentnosti odměňování, která má být v roce 2026 převedena do české legislativy?

1. Ano
2. Ne

*Filtr: pro S2: S1=1*

S2. Máte povědomí o tom, jaké povinnosti směrnice o transparentnosti odměňování pro zaměstnavatele navrhuje?

1. Ano, poměrně jasné
2. Spíše jen mlhavé
3. Ne

*Odpovídají všichni*

S3. Evropská směrnice o transparentním odměňování, která je nyní v procesu transpozice, předběžně navrhuje, aby zaměstnavatelé měli systém odměňování zajišťující princip stejné odměny za stejnou práci a práci stejné hodnoty. Součástí systému má být 1. určení kritérií a 2. jejich významu pro posouzení hodnoty práce a 3. definování zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří dělají stejnou práci a práci stejné hodnoty.

Nyní se Vás zeptám postupně, zda Vaše firma v současné době disponuje takovým systémem odměňování.

*Baterie: 1=ano, v plném rozsahu, 2=ano, ale jen částečně, 3=ne*

- a. Má Vaše firma/organizace systém odměňování, v němž jsou stanovena kritéria pro posouzení stejné práce a práce stejné hodnoty?
- b. Má Vaše firma/organizace systém odměňování, v němž je stanoven význam jednotlivých kritérií pro posouzení stejné práce a práce stejné hodnoty?
- c. Má Vaše firma/organizace systém odměňování, v němž jsou definováni zaměstnanci a zaměstnankyň, kteří dělají stejnou práci a práci stejné hodnoty?

S4. Myslíte si, že směrnice může přinést nějaká pozitiva pro Vaši firmu nebo pro český trh práce? Uvedte prosím jaká.

*Open*

S5. Myslíte si, že směrnice může přinést nějaká negativa pro Vaši firmu nebo pro český trh práce? Uvedte prosím jaká.

*Open*

S6. Ohodnoťte prosím následující výroky ohledně možných dopadů směrnice na Vaši organizaci nebo na český trh práce. U každého tvrzení prosím vyjádřete, do jaké míry s ním souhlasíte.

Baterie: 1=rozhodně souhlasím, 2=spíše souhlasím, 3=spíše nesouhlasím, 4=rozhodně nesouhlasím; 9=nevím, nemohu posoudit

Rotace (random)

- a. Směrnice povede ke spravedlivějšímu odměňování mužů a žen.
- b. Implementace směrnice pomůže zaměstnavatelům lépe porozumět vnitřní mzdové struktuře.
- c. Zavedení směrnice zvýší administrativní zátěž zaměstnavatelů.
- d. Transparentnost může vést ke zvýšení napětí mezi zaměstnanci.
- e. Zveřejňování počátečních mezd zvýší atraktivitu zaměstnavatele mezi uchazeči/kami.
- f. Zveřejňování statistik rozdílů v odměňování bude firmami/organizacemi vnímáno negativně.

S7. Jakou podporu státní správy byste uvítali v oblasti rovného odměňování a transparentnosti? Můžete uvést více odpovědí. Je to:

Multiple

1. Větší informovanost ohledně požadavků směrnice
2. Poradenství, externí podporu v oblasti stanovení hodnoty práce
3. Software
4. Školení
5. Jiné, popište prosím: .....

Děkujeme Vám za Váš čas a za odpovědi na otázky.

Ještě bychom Vás chtěli informovat, že po vyhodnocení této části průzkumu bude následovat další fáze, která bude spočívat v podrobnějších rozhovorech na téma HR procesů, odměňování a jeho transparentnosti. Pokud byste měl/a zájem se tohoto průzkumu účastnit, sdělte nám prosím své kontaktní údaje:

Jméno a příjmení: .....

e-mail: .....

telefon: .....

Pokud se chcete dozvědět více o Směrnici transparentnosti v odměňování, její celé znění v českém jazyce si můžete přečíst zde:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>