

Up

Up



# Barometr zaměstnanců

Up

Up

Společnost **Up Česká republika** se zaměřuje na sledování pracovních podmínek a atmosféry ve firmách prostřednictvím BAROMETRU ZAMĚSTNANCŮ. V únoru 2024 jsme provedli průzkum mezi **více než 1 000 zaměstnanci** ve věku 18–65 let, abychom zjistili jejich **aktuální problémy a očekávání** v roce 2024.

Cílem projektu je kvantifikovat klíčové jevy pro maximální spokojenost a udržení zaměstnanců. Data byla získána prostřednictvím online panelu Instant Research agentury Ipsos.

**Aktualizace a data ze života firem a zaměstnanců jsou dostupné v aplikaci Můj Up.**



# Očekávání zaměstnanců pro rok 2024

?

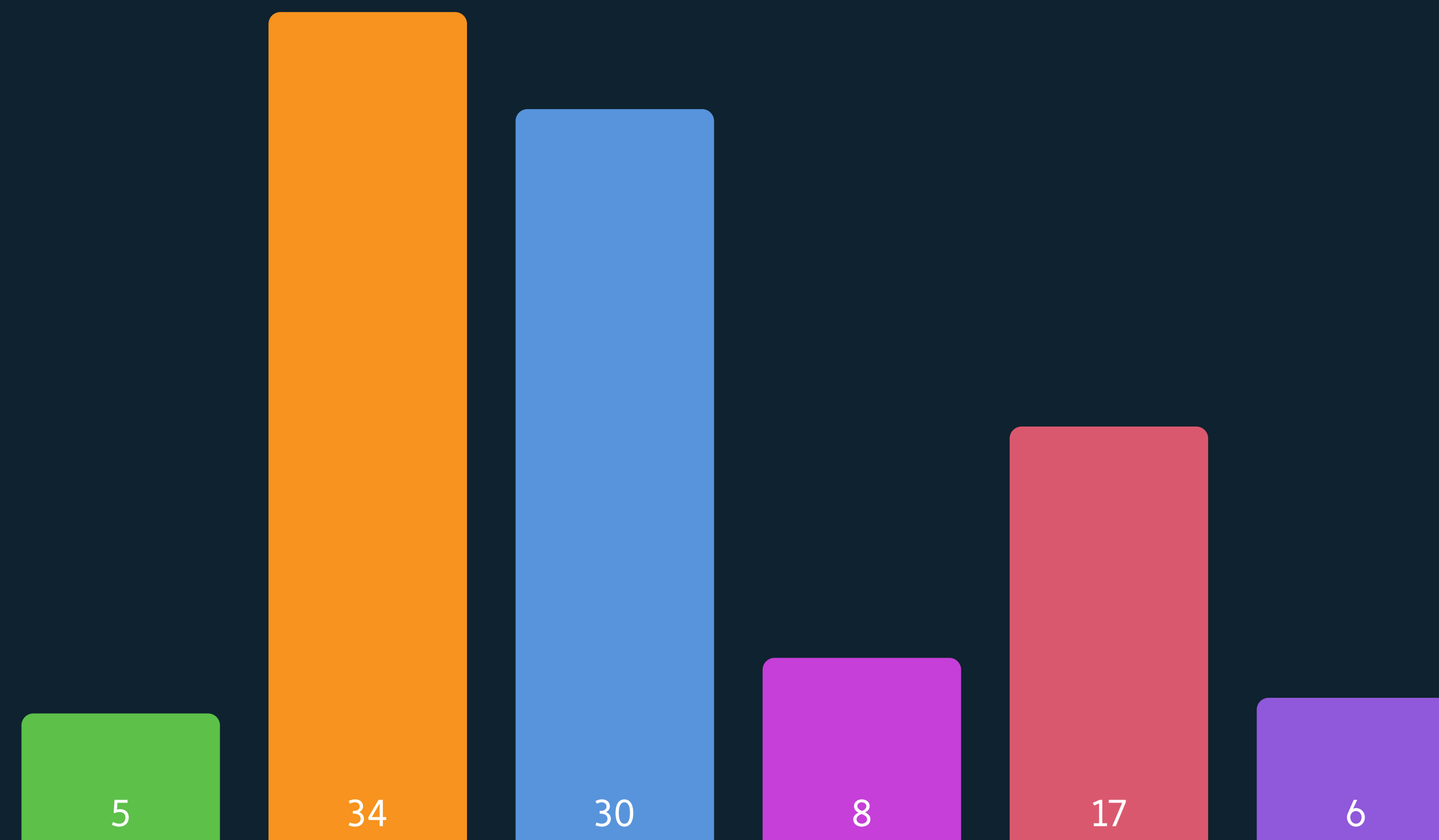
Jaká jsou vaše očekávání pro letošní rok, pokud jde o výši mzdy/platu?







**Většina zaměstnanců neočekává v letošním roce růst mzdy či platu.**

Pokles výplaty očekává v roce 2024 skoro čtvrtina zaměstnanců, dalších 30 % očekává stagnaci.

Spíše růst svého platu předpokládají 2/5 lidí. Jediní, kdo očekávají výrazné přidání, jsou mladí ve věku 18-26 let.

(n=1050, data v %)



-  Očekávám výrazné zvýšení mzdy/platu, tedy nominálně aspoň o 15 % v hrubé mzdě.
-  Očekávám mírné zvýšení mzdy/platu, tedy nominálně asi o 10 % v hrubé mzdě.
-  Očekávám, že moje mzda/plat zůstanou na stejné úrovni jako v loňském roce.
-  Nevím.
-  Očekávám mírné snížení mzdy/platu, tedy v řádu jednotek procent z hrubé mzdy.
-  Očekávám výrazné snížení mzdy/platu, tedy i o 5 nebo více % z hrubé mzdy.

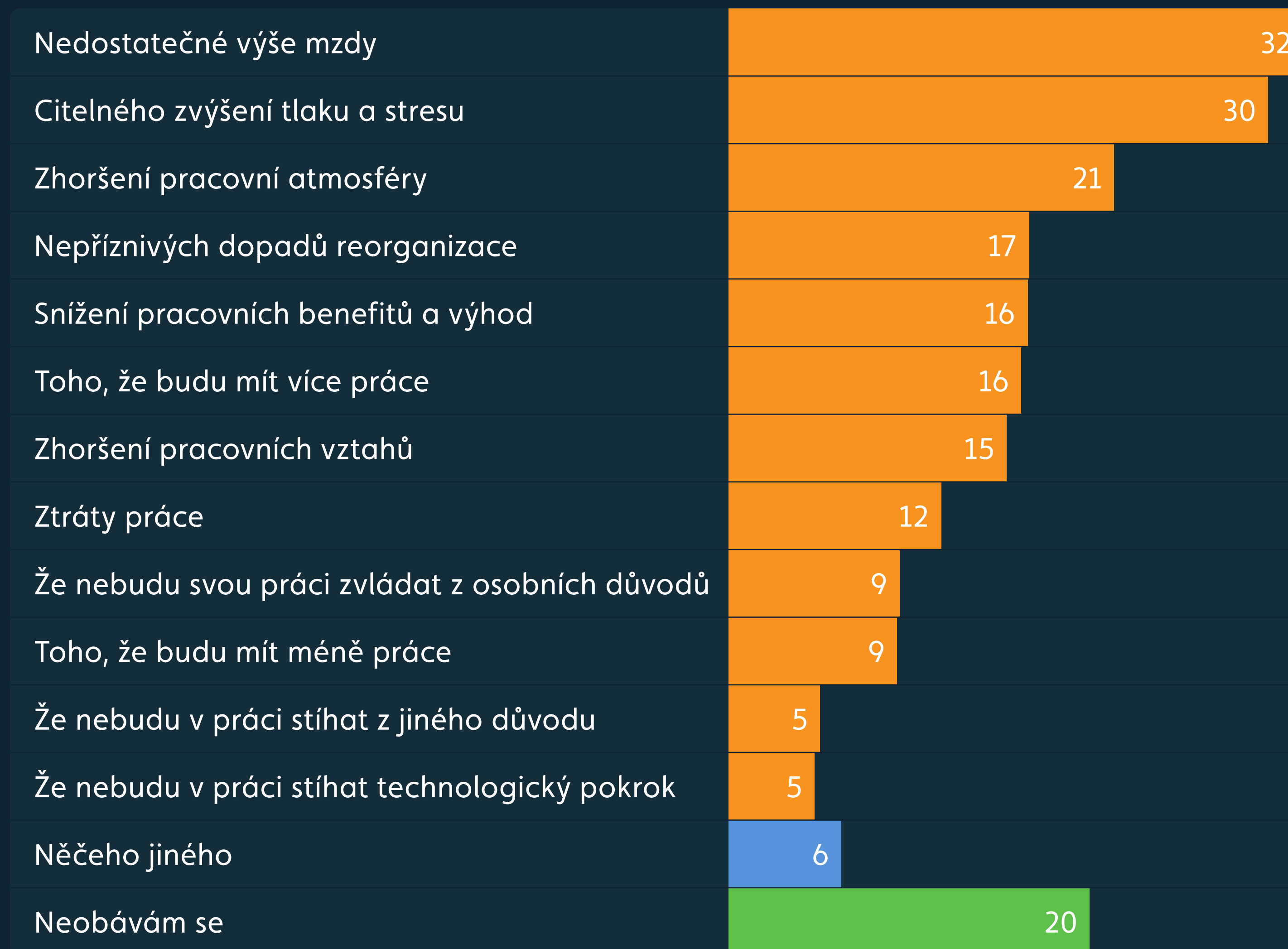
# Očekávání zaměstnanců pro rok 2024

?

Čeho se v letošním roce v souvislosti  
se zaměstnáním významně obáváte?

**80 % zaměstnanců se bojí nedostatečného příjmu,  
stresu a zhoršení atmosféry.** Zcela bez obav  
je v souvislosti se zaměstnáním jen pětina lidí.

(n=1050, data v %)



# Očekávání zaměstnanců pro rok 2024

?

Který z výroků nejlépe vystihuje situaci ohledně benefitů u vašeho současného zaměstnavatele?

Zatímco 2/5 zaměstnanců dostávají benefity déle a nebojí se o ně, každý pátý nikdy žádné nedostával.

Benefity už delší dobu dostáváme	42
Žádné benefity nedostáváme, ani jsme je nikdy neměli	20
Očekávám redukci benefitů	12
Benefity nemáme už delší dobu	8
O benefity jsme přišli nedávno	7
Benefity máme nově zavedené	4
Očekávám úplné zrušení benefitů	3
Nevím, jsem v zaměstnání krátce	4

(n=1050, data v %)



# Očekávání zaměstnanců pro rok 2024



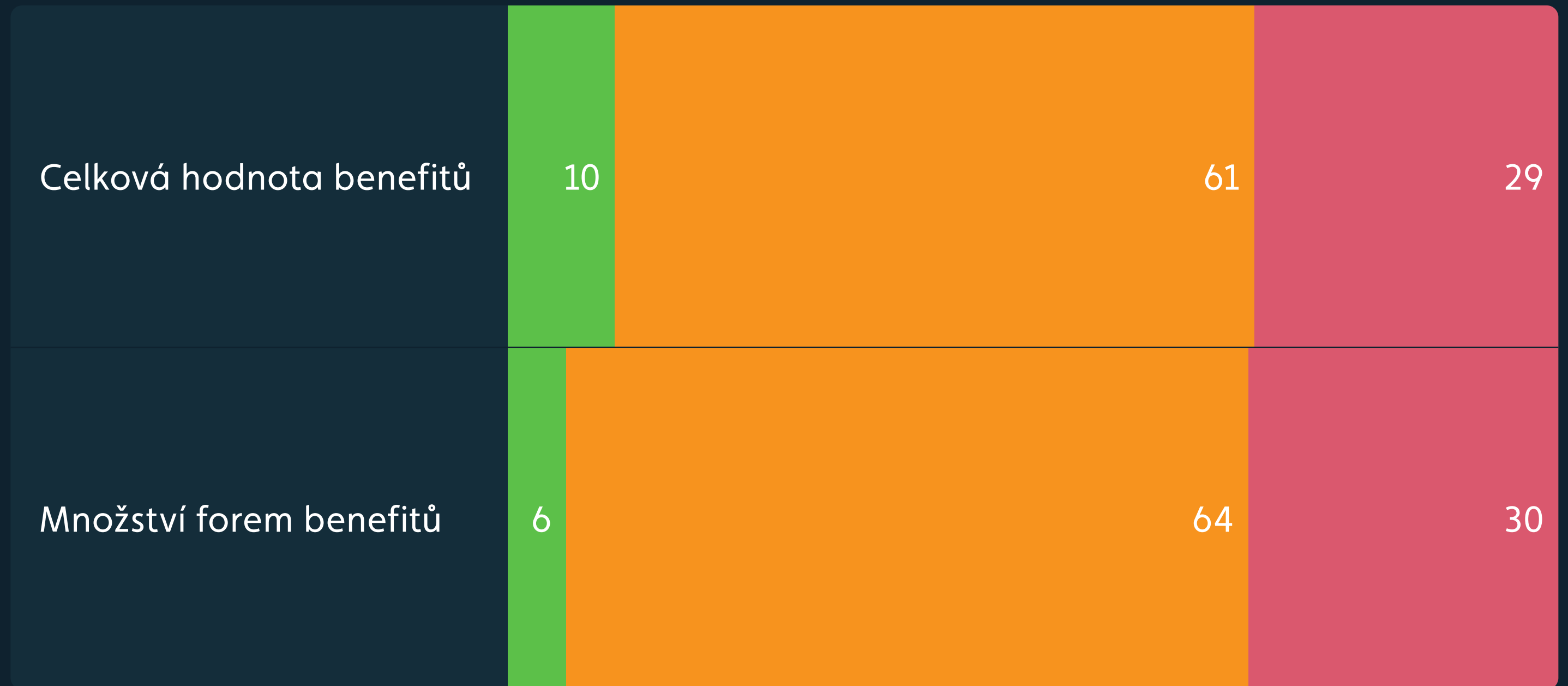
?

Jaká jsou vaše očekávání pro letošní rok, pokud jde o pracovní benefity?

**Většina zaměstnanců neočekává redukci benefitů.**

Zhoršení pracovních podmínek a péče zaměstnavatele by vyvolalo demotivaci a hledání nové práce.

(n=1050, data v %)



Dojde ke zvýšení.

Bude stejná/é jako vloni.

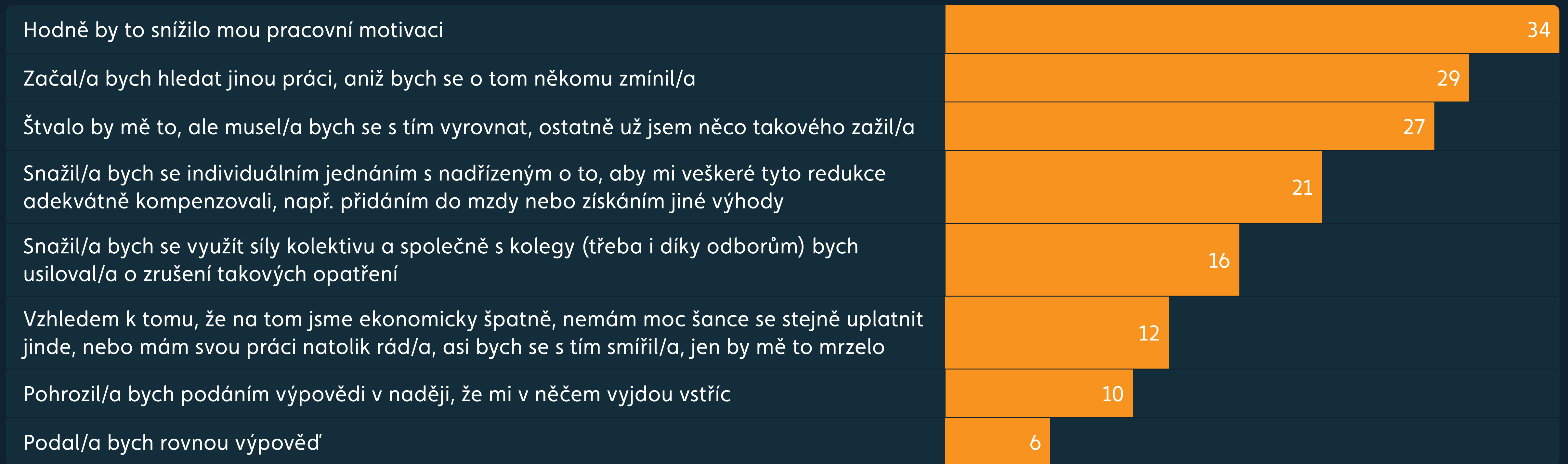
Dojde ke snížení.

# Očekávání zaměstnanců pro rok 2024



Jak byste reagoval/a, pokud by u vás došlo ke zhoršení pracovních podmínek a omezení celkové péče zaměstnavatele o zaměstnance?

Čeští zaměstnanci potvrdili, že se v práci raději vyhnou otevřené konfrontaci. Riziko ztráty zaměstnání je reálnou hrozbou.



(n=1050, data v %)



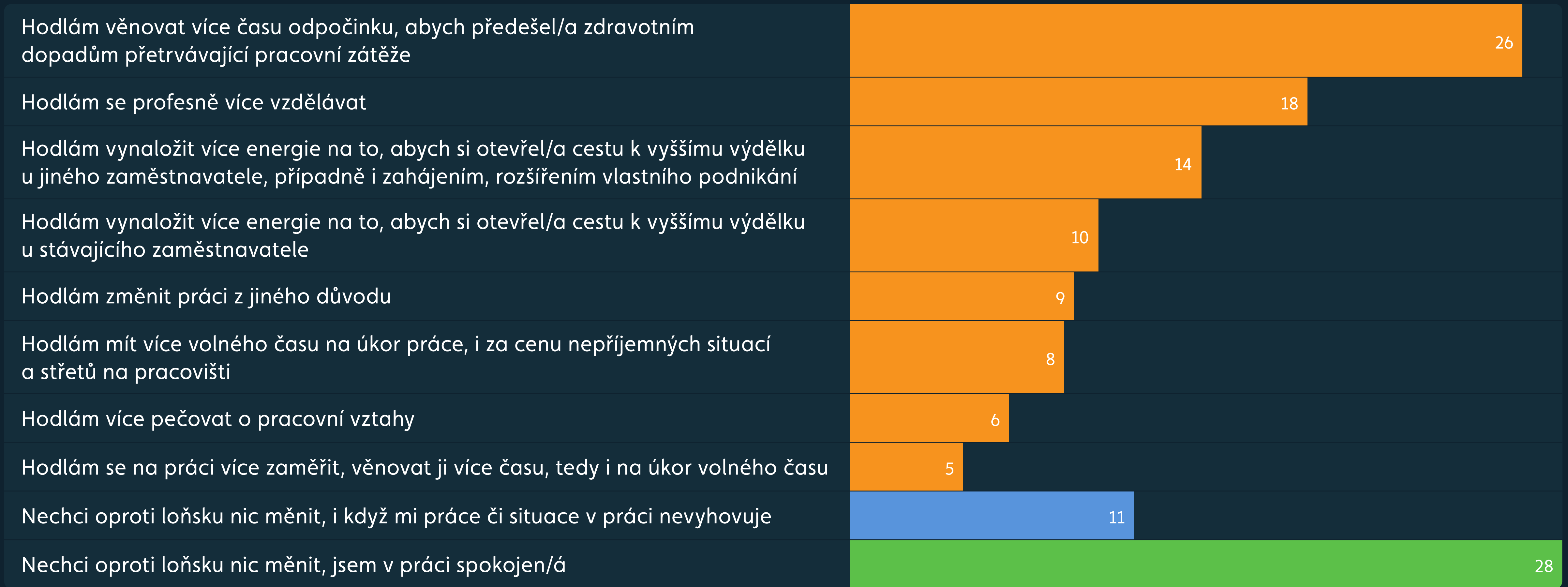
## Plány zaměstnanců pro 2024

?

Plánujete letos něco změnit, pokud jde o vaši práci?

**Zaměstnanci se letos chtějí soustředit na odpočinek a vzdělávání.** Důvodem je hlavně prevence a ochrana zdraví před přetrvávající pracovní zátěží. Druhou nejčastější změnou je větší zaměření na profesní vzdělávání.





(n=1050, data v %)

# Plány zaměstnanců pro 2024

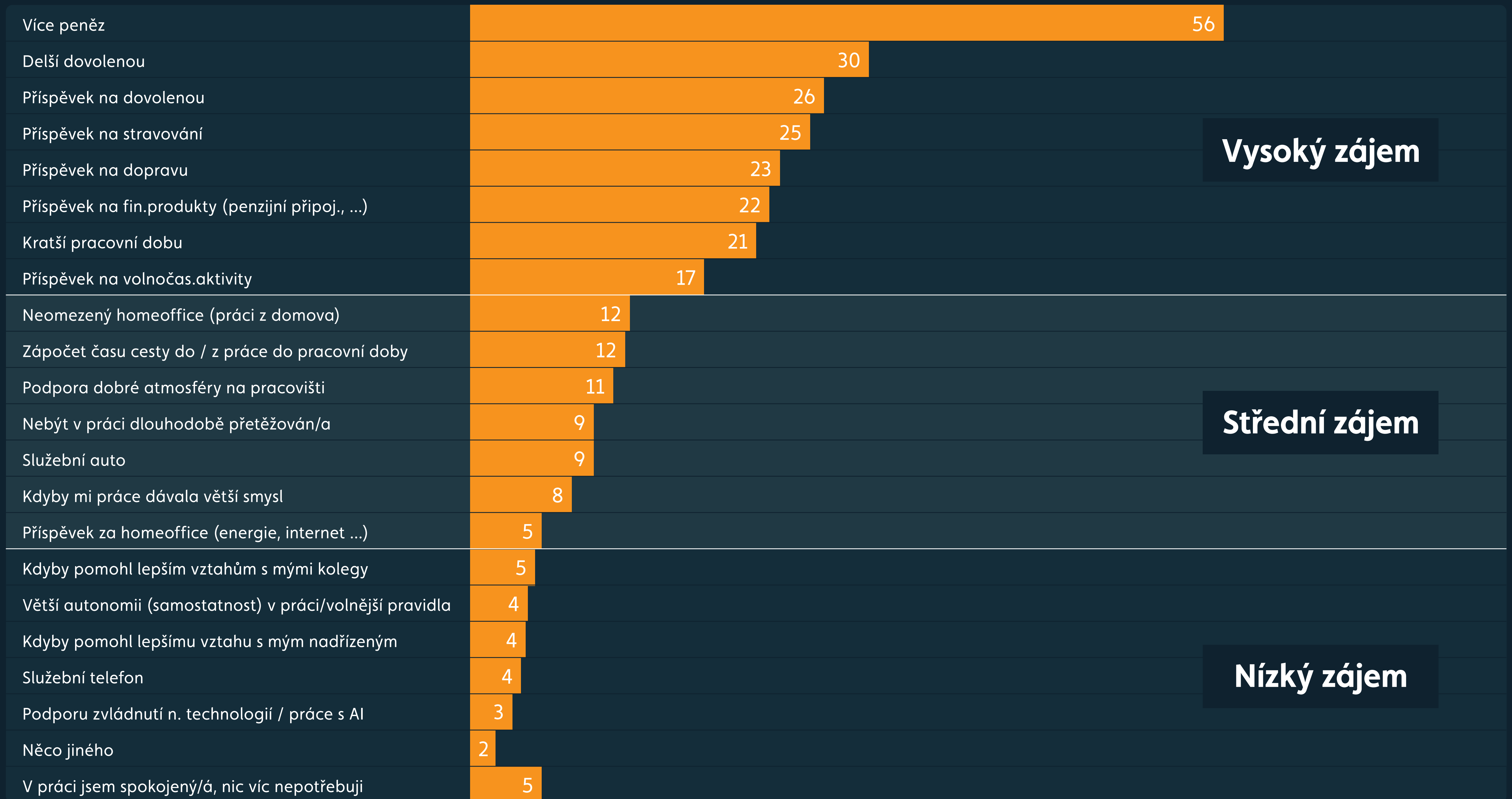
?

Jaký příspěvek/benefit/podporu byste od zaměstnavatele nyní uvítal/a?

**Zaměstnanci preferují příspěvky na stravování, volnočasové benefity nebo kratší pracovní dobu.**

Větší zájem mají lidé oproti loňsku i o příspěvky na volnočasové benefity, o příspěvky na dovolenou nebo o kratší pracovní dobu.





# Plány zaměstnanců pro 2024



Zvažujete v nejbližších 6 měsících některý z těchto kroků?

**20 % zaměstnanců si v tomto roce řekne o lepší práci nebo zvýšení platu.**

Skoro polovina zaměstnanců neplánuje v příštích 6 měsících žádnou iniciativu vedoucí ke zlepšení jejich pracovní situace. Pětina lidí si do léta řekne o více peněz nebo si najde lepší práci.

(n=1050, data v %)

Požádat o více peněz	21
Najít si lepší práci	19
Požádat o změnu (zkrácení nebo navýšení) pracovního úvazku	5
Požádat o povýšení	5
Požádat zavedení/navýšení volnočasových benefitů	4
Požádat o nárok na dovolenou delší než dva týdny v kuse	4
Požádat o možnost proplácení nákladů na dopravu	4
Požádat o zavedení/navýšení příspěvku na dovolenou	3
Požádat o zavedení/navýšení podpory stravování	3
Požádat o možnost zavedení/posílení hybridního režimu práce	3
Požádat o možnost práce pouze z domova (v případě, že to doposud nebylo možné)	3
Žádný z těchto kroků neplánuji	46
V práci plánuji něco jiného	7

# Zaměstnanecké vysvědčení

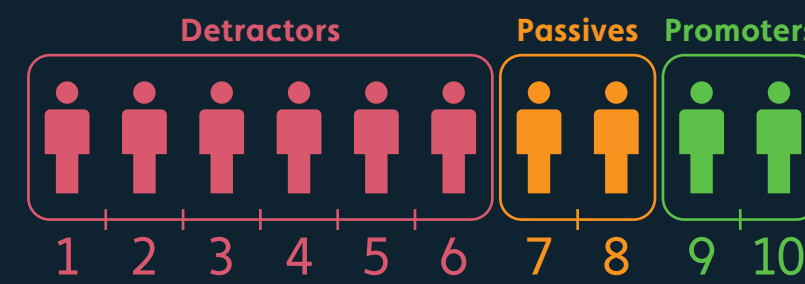
?

Když zhodnotíte veškeré podmínky, do jaké míry byste lidem s podobným profesním zaměřením doporučil/a, aby se u vás ve firmě ucházeli o práci?

**Jen 1 ze 7 českých zaměstnanců by s čistým svědomím doporučil svého zaměstnavatele.**

Naopak skoro 6 z 10 českých zaměstnanců by takovou volbu známému nedoporučilo. Výrazně hůře skórují čeští zaměstnavatelé u českých žen, než u českých mužů.

(n=1050, data v %)

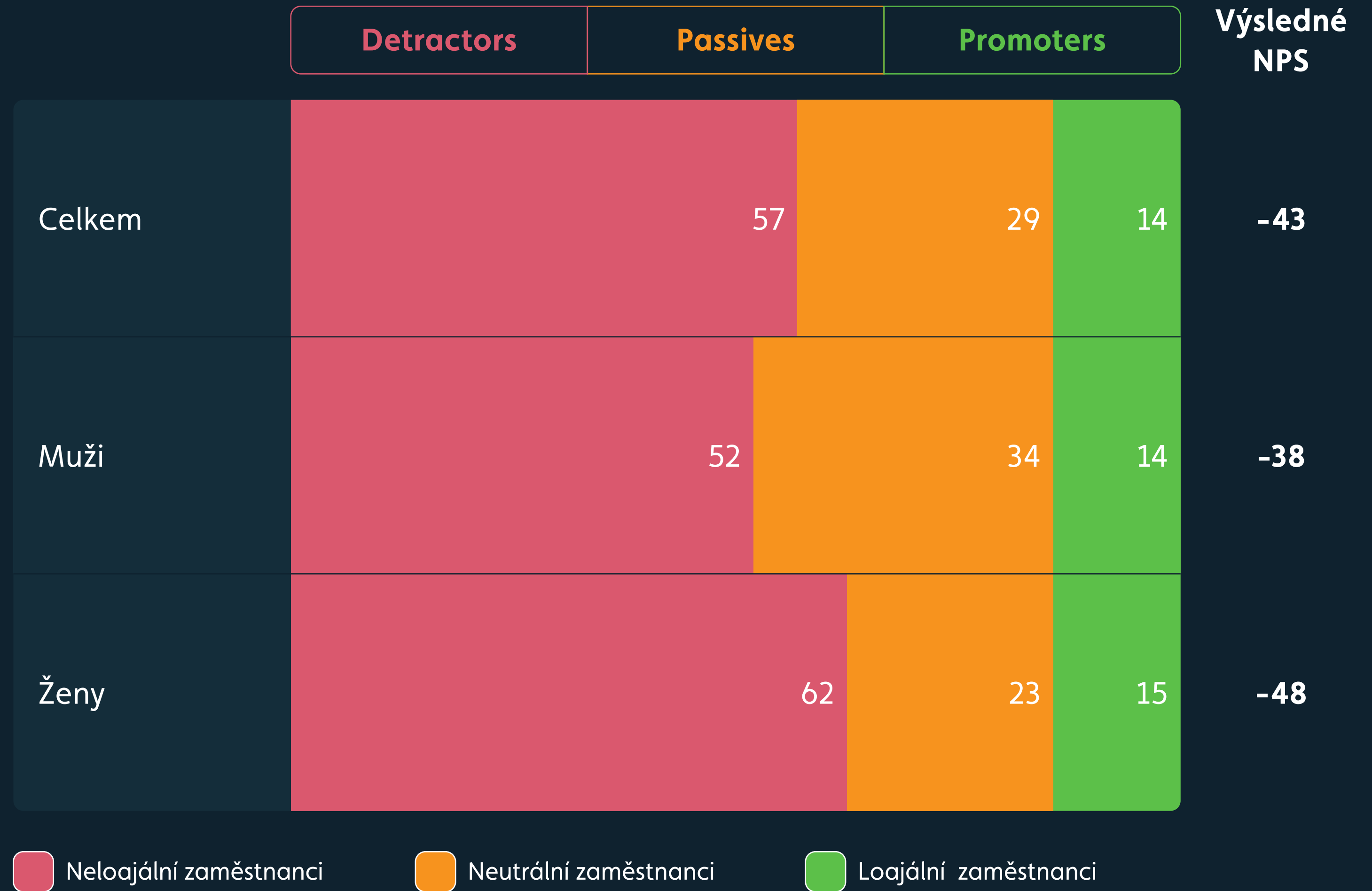


Net Promoter Score =

% Promoters

-

% Detractors



# Zaměstnanecké vysvědčení

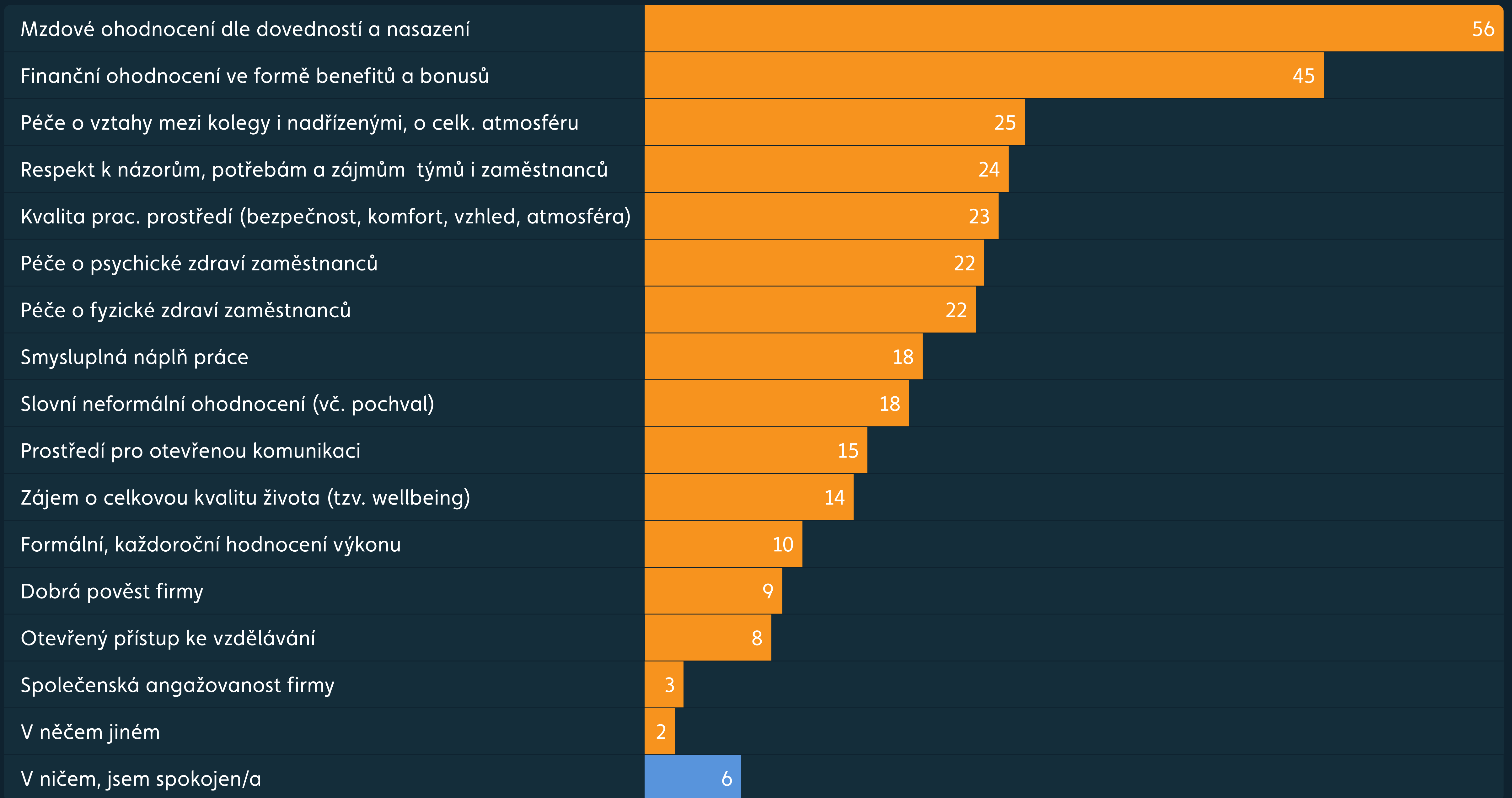
?

Ve kterých oblastech by se měl váš  
zaměstnavatel především zlepšit?

**Zaměstnanci pocítují rezervy ve férovosti odměn  
za práci a benefitech.**

Na největší rezervy poukazují zaměstnanci u svých  
zaměstnavatelů v oblasti finančního ohodnocení své  
práce, jak formou mzdy, tak formou dalších benefitů.  
Naopak posílení CSR aktivit vidí nyní jako prioritu jen  
3 % zaměstnanců.







## Plány zaměstnanců pro 2024

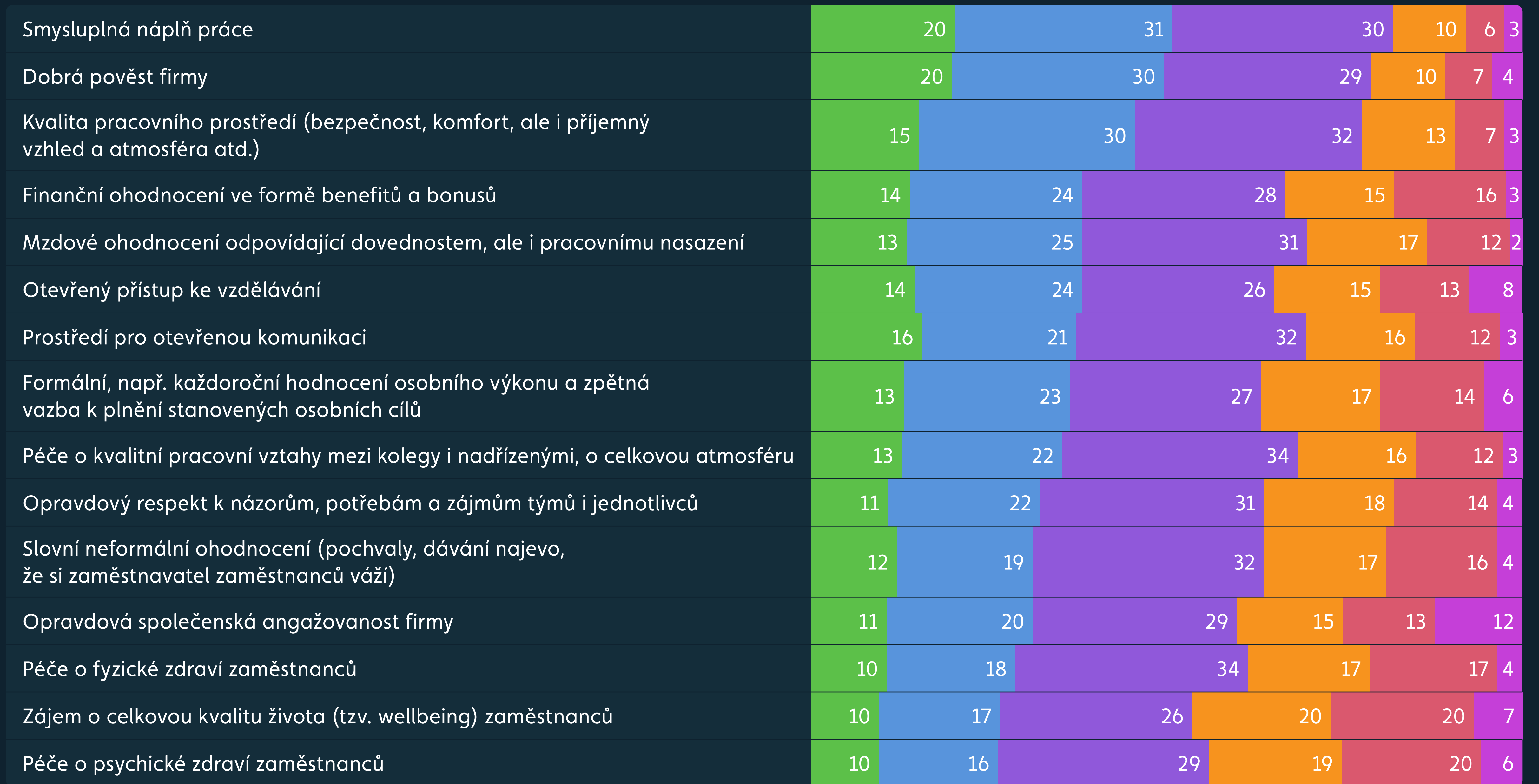
?

Jak o níže uvedené oblasti ve vašem současném zaměstnání dbá váš zaměstnavatel?

**Pouze 10 % zaměstnanců hodnotí svého zaměstnavatele výborně v péči o psychické zdraví.**

Čeští zaměstnavatelé jsou svými zaměstnanci aktuálně nejlépe hodnoceni v rovině smysluplnosti práce a pověsti firmy. Naopak nejvíce zaostávají v péči o fyzické i psychické zdraví a well-being.





■ 1  
■ 2  
■ 3  
■ 4  
■ 5  
■ Nevím, je mi to jedno

(n=1050, data v %)



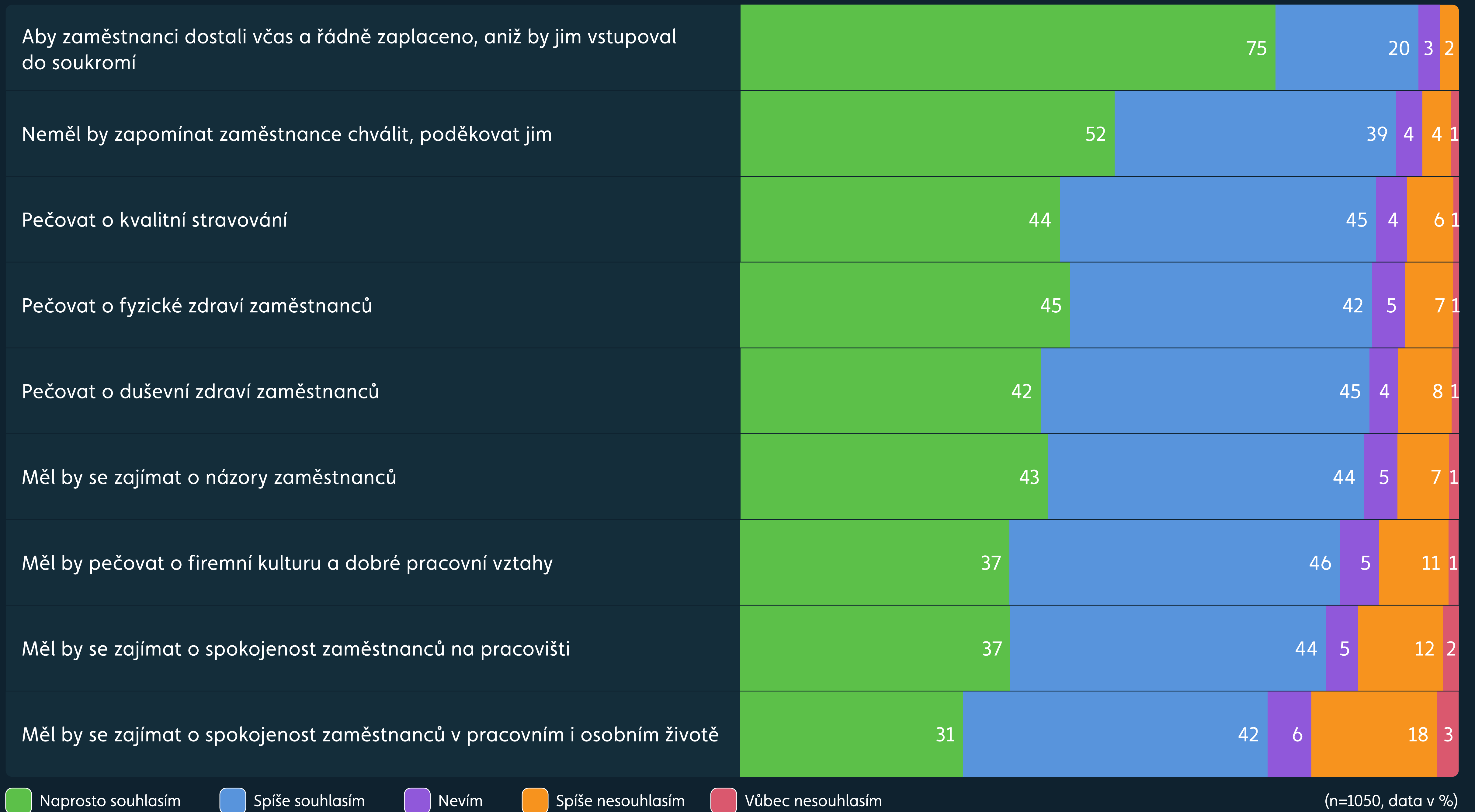
## Vysněný zaměstnavatel

?

Jak si představujete skvělého  
zaměstnavatele? O co by se měl  
starat?

**Ideální zaměstnavatel dobře platí, chválí a pečuje  
o zdraví zaměstnanců.**

Záleží také na tom, zda umí ocenit kvalitní výkon  
a nahlas za něj poděkovat. Měl by se také zajímat  
o spokojenost zaměstnanců v práci, o jejich názory  
a pečovat o dobré vztahy i firemní kulturu.



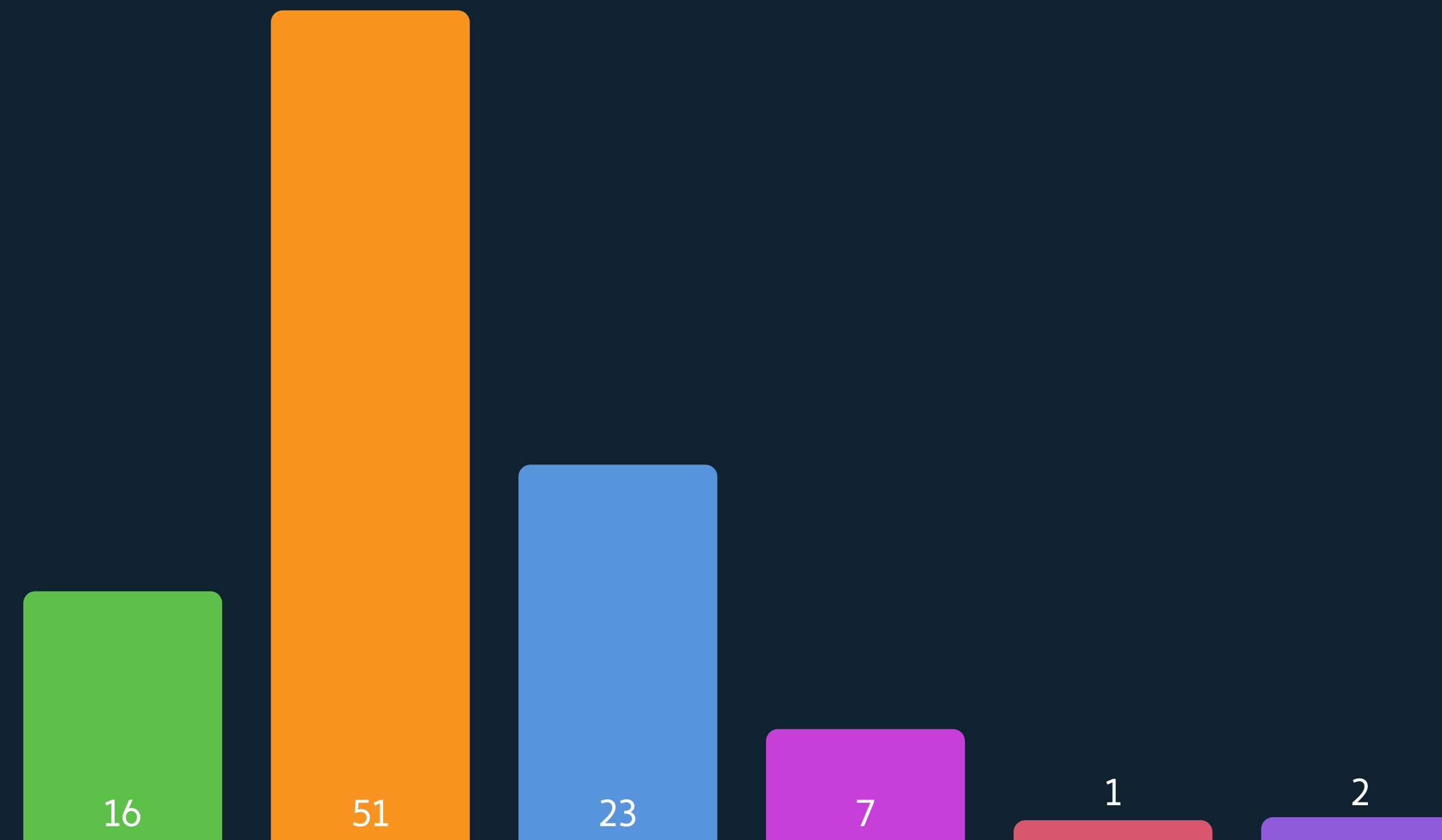
# Vysněný zaměstnavatel

?

Jedním z důležitých kritérií může být výše platu nebo mzdy. Dokážete procentuálně vyjádřit, jaký význam pro vás má tento faktor v celkovém hodnocení zaměstnavatele?

**Jen 16 % zaměstnanců hodnotí zaměstnavatele výhradně podle platu.**

(n=1050, data v %)



- Ze 100 % (je to pro mě jediné kritérium)
- Z 80 % (je to pro mě hlavní kritérium, ale ne jediné)
- Ze 60 % (je to pro mě hlavní kritérium, ale ne jediné)
- Ze 40 % (je to pro mě důležité kritérium, ale ne hlavní)
- Z 20 % (není to pro mě důležité kritérium, ale má jistý význam)
- 0 % (peníze nehrají roli v tom, jak dobrý/špatný zaměstnavatel je)

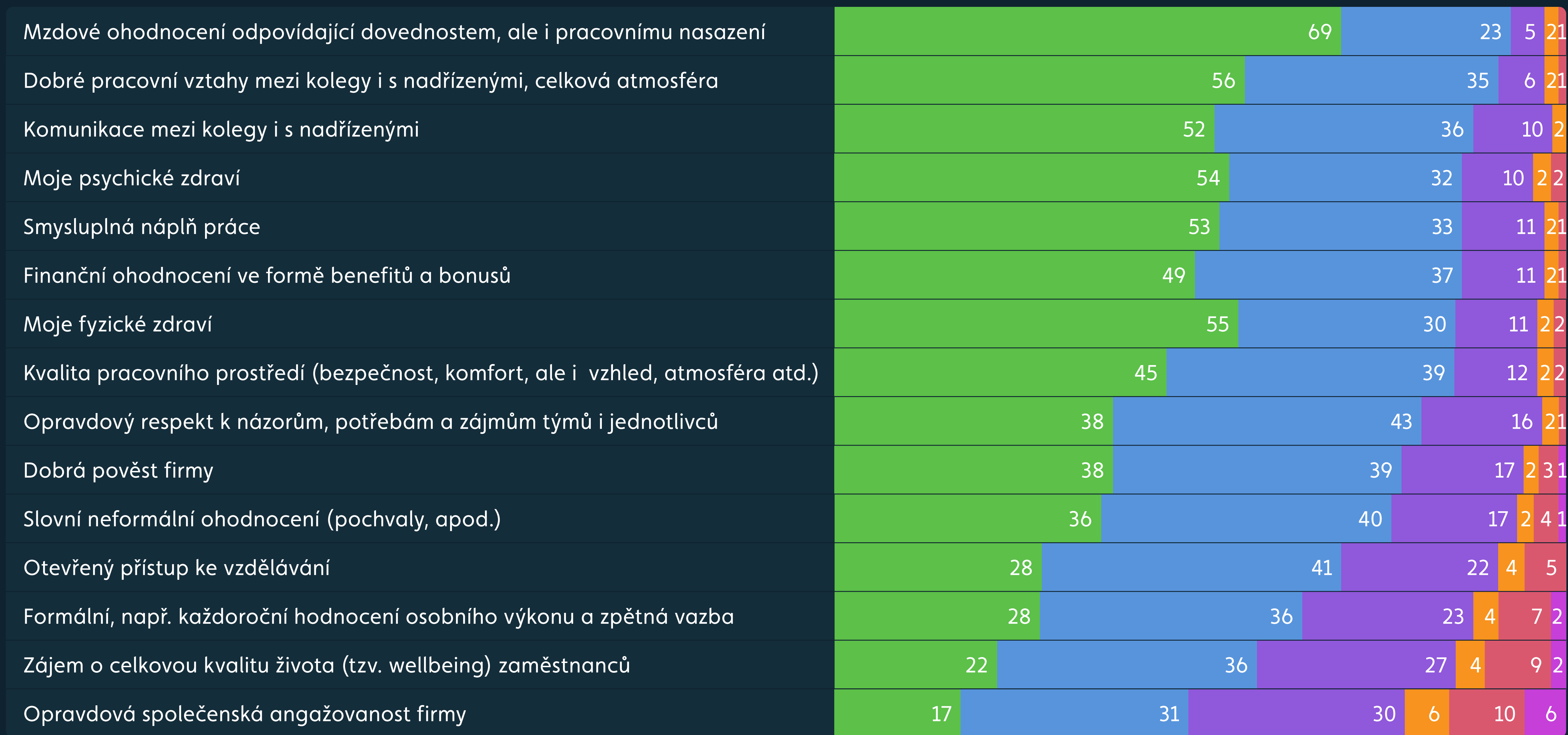
# Vysněný zaměstnavatel

?

Jak jsou pro vaši spokojenost v práci důležité tyto oblasti, na které může mít zaměstnavatel přímý vliv?

Vysněný zaměstnavatel nabídne zaměstnancům férovou komunikaci, špičkové prostředí a péči o zdraví.





■ Naprosto důležité   
 ■ Spíše důležité   
 ■ Důležité průměrně   
 ■ Nevím, je mi to jedno   
 ■ Spíše nedůležité   
 ■ Naprosto nedůležité

(n=1050, data v %)

Up

Up



Up

Up

[www.UpCZ.CZ](http://www.UpCZ.CZ)