**Jak si říct v práci o víc peněz? Připravte si argumenty, nesrovnávejte se s kolegy**

**PRAHA, 17. BŘEZNA 2025 – Minimální mzda činí pro letošní rok 20 800 a pobírá ji kolem 150 tisíc zaměstnanců, z celkových více než pěti milionů pracujících. Průměrná mzda je pro letošek 46 557 korun hrubého. Více než dvě třetiny zaměstnanců ale tuto částku na své měsíční výplatní pásce nemají. Často proto, že si o navýšení mzdy neumějí říct.**

Mnoho firem přikročilo ke zvýšení mezd už začátkem letošního roku, a to zejména z důvodu inflace a tlaku na udržení kvalitních zaměstnanců. „Průměrný růst mezd v Česku se u firem, které mzdy navyšovaly, letos pohybuje v rozmezí od pěti do 10 procent. Přesné číslo se ale liší podle oboru a regionu. Mezi obory, kde zejména kvůli nedostatku personálu rostly mzdy nejvíce, patří zdravotnictví. V některých zařízeních se zvyšovaly mzdy i o 10 a více procent, ne vždy se ale navýšení týká veškerého personálu plošně. Dalšími obory, které zaznamenaly největší růst vlivem nedostatku kvalifikovaných pracovníků, jsou informační technologie. Zvýšení zde často přesahuje hranici šest procent. Mezi další obory patří logistika a e-commerce, kde je růst mezd tažen rostoucí poptávkou po pracovnících v těchto dynamických odvětvích,“ popsala Olga Hyklová, majitelka a výkonná ředitelka personální agentury Advantage Consulting.

V některých oborech ale lidem rostou mzdy pomaleji. „V oboru administrativy se mzdy navyšují jen mírně, jelikož je na trhu práce ze strany uchazečů poměrně velký zájem o méně kvalifikované pozice. Růst je v tomto odvětví na spodní hranici okolo tří až pěti procent. Dlouhodobě nejnižší růst mezd vykazuje zemědělství, často hluboko pod průměrem. Také menší zaměstnavatelé s nižšími finančními rezervami často neprovádějí plošné navyšování a přidávají zaměstnancům jen v případě výrazné potřeby udržet klíčového člověka,“ vyjmenovala Olga Hyklová.

Růst mezd je stále jedním z klíčových témat trhu práce. Průzkumy uvádějí, že kolem 70 procent zaměstnanců čeká, že se jim v letošním roce mzda zvýší. Říct si o vyšší finanční ohodnocení ale Češi často neumějí. „Přijít za šéfem a jen si říct o víc peněz jednoduše nefunguje. Zásadní je argumentace. Popište konkrétní výsledky, přínosy pro firmu či úspory, které jste firmě přinesli. Připravte si konstruktivní návrhy, co jste ochotni nabídnout za případné navýšení mzdy – například další dovednosti, převzetí nové zodpovědnosti a podobně. Stanovte si minimální výši mzdy, o kterou žádáte. Velmi často se stává, že ze strany vedení přijde otázka, jaké navýšení by si zaměstnanec představoval, a jeho odpověď je, že vlastně konkrétní představu nemá. To je samozřejmě špatně, zaměstnanec by měl mít představu o konkrétní částce podloženou například daty o průměrném výdělku na jeho pozici v daném regionu. Se srovnáním mohou pomoci personální agentury, které mají přehled o aktuálních nabídkách pro stejnou či podobnou pozici v různých firmách,“ poradila Marcela Vyskoková, marketingová manažerka personální agentury Advantage Consulting.

Pokud se rozhodnete jít za vedením s cílem vyjednat si vyšší finanční ohodnocení, emoce nechte za dveřmi kanceláře. „Během vyjednávání o vyšší mzdě není určitě vhodné srovnávání se s kolegy. To vyvolává zbytečně negativní emoce a vnitřní konflikty. Vhodné není ani vyhrožování odchodem, tlakem a ultimáty si totiž snadno zavřete vrátka k pozdějším jednáním. Důležité je také udržet emoce na uzdě, emotivní či agresivní vyjednávání zpravidla k vyšší mzdě nevede,“ dodala Vyskoková.

Mezi nejlepší vyjednavače patří vrcholoví manažeři. „Manažeři často vyjednávají o smlouvách, rozpočtech nebo akvizicích, takže znají strategie a taktiky, jak dosáhnout svých cílů. Jsou zvyklí argumentovat věcně, znají platové standardy v odvětví a mají přehled o konkurenčních nabídkách. Na rozdíl od běžných zaměstnanců mohou jasně doložit, jak jejich rozhodnutí ovlivňují zisk, růst nebo úspory firmy,“ řekl Roman Vejražka, výkonný ředitel headhunterské společnosti Theones.

Lépe formulovat své požadavky a své schopnosti při jednání o vyšší mzdě už se efektivně prezentovat učí i běžní zaměstnanci. „Zatímco dříve bylo běžné, že nespokojení zaměstnanci místo otevřené diskuse rovnou hledali nové pracovní příležitosti a teprve s konkurenční nabídkou se obraceli na svého zaměstnavatele v očekávání protinabídky, dnes se situace mění. Zvlášť v oborech IT volí stále více zaměstnanců proaktivní přístup – otevřeně komunikují o svém kariérním růstu, argumentují svými přínosy pro firmu a hledají možnosti, jak se profesně i finančně posunout v rámci současného zaměstnání,“ popsala Denisa Janatová, ředitelka společnosti smitio.

Nejčastěji o navýšení platu žádají mileniálové, tedy zaměstnanci ve věku 26 až 41 let. Naopak pro generaci Z, která aktuálně nastupuje na pracovní trh, není často výše platu prioritou. „Generace Z často klade důraz na flexibilitu práce, možnost práce na dálku, profesní růst, firemní kulturu a soulad hodnot se zaměstnavatelem. Zaměstnavatelé proto kromě konkurenceschopných mezd čím dál více investují do nefinančních benefitů, jako jsou například dobře nastavené vzdělávací programy, duševní pohoda a smysluplnost práce,“ uvedla Denisa Janatová.

Právě benefity mohou být vhodným způsobem, jak si měsíčně přijít na víc peněz. „Kromě žádosti o zvýšení mzdy existuje několik dalších strategií, jak si v zaměstnání vydělat více peněz. Jednou z možností je vyjednávání o benefitech, ty mohou být pro firmu přijatelnější než okamžité zvýšení mzdy. Jedním z nejatraktivnějších benefitů, zejména u mladé generace, je časová flexibilita, která umožňuje zaměstnancům lépe vyvážit svůj pracovní život s osobním. Lze se tedy pokusit domluvit, že by zaměstnanec, pokud to charakter jeho práce dovoluje, trávil v zaměstnání méně času. Mluvit lze i o příspěvku na vybavení domácí kanceláře, proplácení energií nebo různých vzdělávacích kurzech a školeních, které mohou v budoucnu k navýšení mzdy vést,“ doporučila Denisa Janatová.

V případě, že během vyjednávání nedojde k žádné dohodě, je na místě poohlédnout se po práci jinde. „Když mzdový nárůst není reálný dlouhodobě a zaměstnanec má pocit, že se neposouvá ani profesně, nebo pokud se zásadně mění firemní kultura či podmínky, je dobré ověřit si situaci na trhu práce. Před odchodem je podstatné mít realistická očekávání a nedělat změnu jen na základě neověřených dojmů. Praxe ukazuje, že při změně zaměstnání je často možné vyjednat vyšší mzdu rychleji, než když žádáte o navýšení u stávajícího zaměstnavatele,“ uzavřela Olga Hyklová.

**KONTAKT PRO MÉDIA:**

**Mgr. Petra Ďurčíková\_mediální konzultant**

****

**+420 733 643 825,** [**petra@pearmedia.cz**](mailto:petra@pearmedia.cz)**,** [**pearmedia.cz**](http://www.pearmedia.cz)

**ADVANTAGE CONSULTING,** [**www.acjobs.cz**](http://www.acjobs.cz)

Personální agentura Advantage Consulting je největší česká personální agentura v oblasti Recruitmentu. Uchazečům o zaměstnání pomáhá s jejich uplatněním na trhu práce od roku 2002. Síť poboček má po celé ČR. Zajišťuje komplexní služby v oblasti lidských zdrojů, poradenství v otázkách náboru a hodnocení nových či stávajících zaměstnanců.