

NOVÉ TRENDY

Nejcennější je čas: Nejlepší kandidáti jdou na „odbyt“

Richard Gilbert byl v polovině loňského roku jmenován generálním ředitelem mezinárodní společnosti HAYS pro region střední a východní Evropy. HAYS je společnost, která se zabývá specializovaným vyhledáváním pracovních sil (specialized recruitment). Richard Gilbert řídí z Prahy kromě České republiky i pobočky společnosti HAYS na Slovensku a v Maďarsku. Pro společnost HAYS pracoval ve Velké Británii od roku 1996. Před odchodem do České republiky zastával pozici ředitele divize pro oblast výstavby a investic, obchodu s nemovitostmi a architektury (Construction & Property Division), kde řídil 300 zaměstnanců.

Zajímali jsme se, jak Richard Gilbert hodnotí situaci na trhu práce v souvislosti s dopady ekonomické recese.

• *Jaké problémy v náboru v současné době pokládáte za nejozřejavější?*

Problémy, které nyní dominují v oblasti náboru, jsou nepočetné spojeny s dopady ekonomické krize a s tím souvisí i určitá nejistota, která to vše na trhu práce doprovází. Ale zcela jasně je podle mě současné prostředí velkou výzvou! Pro recruitment a executive search speciality i pro personalisty ve firmách. Z makroekonomického hlediska poptávka na trhu práce zatím neklesá, avšak některé sektory, u kterých se to dalo očekávat, jako je například bankovnínictví, pojišťovnictví či stavebnictví, stagnují. Na druhou stranu je důležité to, že poměrně zdravé podloží ekonomiky neustále vyžaduje poptávku po talentech. Trendem se také stává stále větší poptávka společností po náboru pracovníků externími poradci, což je dobrá zpráva pro náborové společnosti v celoevropském regionu.

Důsledkem té krizové situace je také to, že přechodnost situace vede k nárůstu počtu lidí hledajících práci ve všech odvětvích trhu. Není to pouze dopadem propouštění ve firmách, ale jak se ukazuje, kandidáti sami zvažují jistoty svých současných pozic a své vyhlídky. Výsledkem toho pak je, že kontaktují náborové agentury a zjišťují možnosti. To znamená, že existuje reálná šance pro odvážné a sebejisté společnosti získat kandidáty, kteří možná před třemi měsíci o změně ani neuvažovali.

• *Jak je tomu v České republice?*

Přes současnou krizi hlavním dlouhodobým trendem v oblasti náboru v České republice zůstává nedostatek kvalifikovaných a zkušených kandidátů. Hlavní příčinou je nárůst center sdílených služeb nadnárodních společností, obzvláště v Praze. Právě nejžádanější skupinou kandidátů pro tato centra jsou finančníci a obchodníci se zkušenostmi v oblasti vztahů se zákazníky. Žádání jsou také pracovníci v IT a technici, strojaři, zvláště pokud mají dobré jazykové vybavení.

• *V souvislosti s náborem se často hovoří o boji o talenty. Kde talenty brát a co jim nabízet, aby ve firmách vydrželi?*

Zcela jasně zde musí existovat adekvátní finanční ohodnocení, ale veliký význam může mít přidaná hodnota dalších aspektů obsažených v zaměstnaneckých balíčcích. Pro většinu kandidátů hrají podstatnou roli v jejich rozhodování důležité faktory, jako je možnost rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem (work-life balance), flexibilita pracovní pozice, pomoc (ať již finanční či jiná) během studií, atraktivní pracovní prostředí. Mnohem lákavější

než vyšší plat je často jasná cesta k růstu a důležitým faktorem se v poslední době stává jistota pracovní pozice.

• *Které sektory jsou ve Velké Británii z hlediska obsazování kvalitními pracovníky nejkomplikovanější? Které trendy se v Evropě v recruitmentu prosazují?*

Situace ve Velké Británii je na rozdíl od Česka velice odlišná. Zdejší ekonomika je zde daleko více vystavena úvěrové krizi. Nárůst počtu nezaměstnaných a špatná situace ve stavebnictví a finančním sektoru je zde jasná. Ale ve všech oblastech jsou zasaženy tak zjevně. Veřejný sektor si udržuje stále velkou poptávku pro pracovních místech. Velcí zaměstnavatelé z oblasti veřejné správy využívají pokles k získání talentů, ke kterým by se jinak ani nedostali. Například profese veřejné služby jako učitelé, lékaři a zdravotnický personál, profitují z větší jistoty pracovního prostředí.

Co se týče přímého vyhledávání pracovníků (executive search), myslím si, že zde nejsou

(Pokračování na stránce 2)



Richard Gilbert

Hewitt **HRM**
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

vás zvou k účasti v 6. ročníku studie
Best Employers

**Žebříček nejlepších zaměstnavatelů ČR
podle hodnocení jejich zaměstnanců**

- Sběr dat od září 2008 do února 2009
- Zaměstnanecký průzkum, HR Audit a Dotazník pro vedení
- Analýzy a tržní benchmarky pro všechny účastníky

Více informací na:
www.BestEmployers.cz

Best Employers

AKTUÁLNĚ

Portál i pro personální účely

Hledání zaměstnanců pro firmu lze řešit i prostřednictvím portálu www.hellomobile.cz provozovaným společností Zefcom Czech. Té se od léta podařilo vytvořit databázi několika set tisíc lidí, kterým nabídla možnost dostat zaplacenou za obdržené reklamní SMS a e-maily. Své náborové kampaně již prostřednictvím projektu HelloMobile úspěšně a opakovaně realizovaly také obchodní řetězce Tesco, Kaufland či jedna z našich nejvýznamnějších pojišťoven. Důvodem jsou nižší náklady na získání nového zaměstnance, které dosahují necelých 2000 Kč. Tedy o dost méně než v případě využití služeb personálních agentur. Nicméně právě i pro personální agentury se může www.hellomobile.cz stát zajímavým zdrojem kandidátů.

České zelené karty pro 12 zemí

Možnost získat zelené karty pro práci a pobyt v Česku mají od počátku letošního roku občané 12 zemí. Na jejich seznamu ale není například Vietnam, Mongolsko či Moldavsko, jejichž občané do Česka přicházejí pracovat stále častěji. Z asijských zemí se na něj dostaly pouze Korea a Japonsko. Změna usnadní vstup na český trh práce občanům Ukrajiny či všech zemí bývalé Jugoslávie kromě Kosova. Vyhlášku s výčtem zemí, jejichž občané mohou o vydání karty požádat, 29. prosince na svých stránkách zveřejnilo ministerstvo vnitra.

Zavedení zelených karet umožní novela zákona o zaměstnanosti. Karty představují pobytové a pracovní vízum v jednom dokumentu. Cizinci by se mohli ucházet jen o místa, která se nepodařilo 30 dní obsadit zájemcem z ČR či EU. Tyto pozice se mají objevit ve veřejném registru. O kartu by lidé požádali ve své vlasti český zastupitelský úřad.

Seznam byl podle dřívějšího vyjádření ministra práce a sociálních věcí Petra Nečase (ODS) výrazně zúžen kvůli hospodářské krizi. Ministerstvo práce zatím netuší, jaký by o zelené karty mohl být zájem a zda o ně

(Pokračování na stránce 2)

(Pokračování ze stránky 1)

žádné rozdíly mezi západní a střední Evropou a že existuje opravdu velká míra přizpůsobivosti kandidátů v celé Evropě.

• **Jaký význam v recruitmentu přikládáte rozvoji internetu? Nepřečunují se jeho možnosti?**

Internet je významným nástrojem nábory pracovníků, ale samozřejmě existují i zde určité hranice. Poměrně málo hlavních pracovních portálů, které dominují internetovému nábory na českém trhu, se dá využít k oslovení dost velkého počtu kandidátů, nikoliv však specialistů. Myslím si, že většinu kandidátů, kteří se pohybují na specializovaném pracovním trhu, přitahují reklamy společností, které působí právě v jejich specializaci. Navíc probírání životopisů zabírá personalistům dost času. V nábory je čas drahocenný a nejlepší kandidáti jdou rychle na „odbyt“.

Dalším limitujícím faktorem internetového nábory je to, že kandidáti se chtějí dozvědět něco více o pracovních pozicích a zůstat přitom v anonymitě do té doby, než jsou si jisti tím pravým. Společnosti využívající internetovou pracovní inzerci chtějí přilákat zkušební lidi od konkurence. V tomto relativně uzavřeném prostoru je ale velká šance, že kandidát bude společnost a lidi, kteří v ní pracují, již znát. Zde skutečně mohou existovat vazby mezi potenciální a současnou společností. Možná se spolu znají ředitelé? Toto vše působí na kandidáta, který



mnohdy už důkladně zvažuje, zda se má ucházet o práci, aniž by získal zcela jasné informace a představy o konkrétní pozici, což samotný internet nemůže poskytnout.

• **Internet má i další úskalí, mnohdy se pochybuje o možnosti zajistit ochranu osobních dat.**

Ano. V nedávné době se například ve Velké Británii objevilo několik případů zneužití identity („identity theft“), do kterých byly zapojeny fiktivní agentury se svými inzertami na pracovní pozice. Zloději vytvořili falešnou společnost a využívali informace, které obdrželi ze žádostí o pracovní místa k odcizení identit uchazečů. To ukazuje, jak je pro uchazeče/kandidáty důležité používat jen renomované a seriózní weby a neposkytovat citlivé osobní údaje, které mohou být použity k vytváření falešné identity.

• **Čekáte na trhu práce nějaké novinky, překvapení?**

Pro mě je opravdu zajímavé pracovat v oblasti, kde využití náborových společností není tou hlavní formou, jak najít vhodného kandidáta. Přestože se trh pro náborové společnosti a specializovaný recruitment rozrůstá, jejich prvořadou snahou by mělo být jasně ukázat, jak fungují a jakou mohou přinést přidanou hodnotu. Dá se říci, že ve Velké Británii je tento koncept ochotně přijímán, přestože je zde daleko větší konkurence ostatních společností!

Alena Kazdová, šéfredaktorka HRM

EVROPSKÝ TRH PRÁCE

Německo, Dánsko a Norsko otevírají pracovní trh

Češi s vysokoškolským diplomem si mohou od Nového roku v Německu hledat práci jako rovnocenní uchazeči bez nutnosti žádat o pracovní povolení. Největší německá ekonomika se totiž od 1. ledna otevřela vzdělaným zájemcům o zaměstnání z osmi středoevropských a pobaltských států, které vstoupily do Evropské unie v roce 2004.

Německá vláda se rozhodla pozvat na svůj pracovní trh vzdělané pracovníky v červenci, kdy přijala příslušný „akční plán“, jenž má Německu především zajistit vysoce kvalifikované pracovníky ze zahraničí. Spolková republika jich totiž má v některých oborech nedostatek. Od 1. ledna už německé pracovní úřady tyto uchazeče o práci nebudou znevýhodňovat oproti těm domácím. Němečtí zaměstnavatelé přitom dosud museli v případě zájmu o dané pracovní místo dát přednost německému občanovi, pokud splňoval kvalifikační předpoklady. Schválená koncepce ovšem předpokládá úplné vyčerpání možnosti ochrany německého pracovního trhu, tzn. její prodloužení o další dva roky do konce dubna 2011. Bariéry se nadále týkají většiny českých, slovenských či polských občanů, kteří se jen vyučili nebo mají střední školu.

Německá kancléřka Angela Merkelová na posledním summitu EU odmítla naděje Prahy

na brzké úplné otevření německého pracovního trhu. „Nemůžeme na sto procent naplnit přání Čechů“, potvrdila krátce před začátkem nového roku, s nímž se shodou okolností Česká republika ujímá na půl roku předsednictví Radě EU, a to pod heslem „Evropa bez bariér“. Praha o zrušení překážek na pracovních trzích ve starých zemí unie usiluje dlouhodobě.

Spokojení s nynějším rozsahem uvolnění bariér nejsou němečtí živnostníci. Podle nich by se mělo Německo na východ otevřít přinejmenším také mladým uchazečům o vyučení. Jejich nedostatek je přitom údajně problémem hlavně na východě Německa. O prodloužení ochrany pracovního trhu požádá kromě Německa pravděpodobně už jen Rakousko.

Dánsko od května zcela otevře svůj pracovní trh Čechům, Slovákům i lidem z dalších nových členských zemí EU. Vyplývá to z prohlášení tamního ministerstva práce, o němž 15. prosince 2008 ČTK informovali čeští diplomaté. O podobném kroku jako Kodaň uvažuje i Belgie, i když zatím nic definitivně oznámeno nebylo. Definitivní odstranění zbývajících překážek pro pracovníky z osmi zemí z rozšíření roku 2004, mezi nimiž byly i ČR a Slovensko, je výsledkem dohody dánských politických stran. Trh Dánové uvolní i Bulha-

(Pokračování na stránce 3)

(Pokračování ze stránky 1)

budou žádat stovky či tisíce cizinců. Bude záležet na poptávce ze strany zaměstnavatelů.

S nezařazením Vietnamu do programu zelených karet nesouhlasí Česko-vietnamská společnost. „Toto rozhodnutí poškodí stovky českých podniků, které čekají na kvalifikované vietnamské obráběče kovů, svářeče, ale také zámečníky, montéry, zedníky, horníky či na pracovníce do drůbežářských odvětví“, řekl ČTK její předseda Marcel Winter. „Kritéria, podle kterých ministerstvo vnitra ve spolupráci s ministerstvem práce a sociálních věcí země (do seznamu) zařazovalo, jsou bezpečnostní, politická a zdravotní“, uvedl Sezemský. Proč konkrétně do seznamu nebyl zařazen Vietnam, nechtěl komentovat.

Mezi země, jejichž občané budou mít snadnější přístup na český pracovní trh, se podle očekávání naopak zařadily vyspělé mimoevropské země. Do seznamu se dostaly Spojené státy americké, Kanada, Austrálie a Nový Zéland.

Občanům zemí nezařazených na seznam přesto není cesta k získání práce v Česku uzavřena; přístup na trh práce však budou mít složitější. Podle mluvčí ministerstva vnitra Hany Malé se však může vyhláška aktualizovat i v průběhu její platnosti na základě analýz vnitrostátní a mezinárodní situace. Občané 11 z 12 zemí uvedených na seznamu představují jen malé procento zahraničních zaměstnanců v Česku. Na konci listopadu tvořili zhruba 5 % cizinců s českým pracovním povolením a 2 % všech zaměstnanců ze zahraničí. Výjimkou je Ukrajina, z níž pocházely téměř tři pětiny pracovníků s povolením a čtvrtina všech zahraničních zaměstnanců. Podle statistik ministerstva práce na konci listopadu v ČR pracovalo s povolením 74 112 Ukrajinců; po Slovácích tak tvořili druhou nejpočetnější skupinu zahraničních zaměstnanců. Jen za poslední dva roky se jejich počet skoro zdvojnásobil. Ze zbývajících 11 zemí se seznamu pro zelené karty přišlo 6619 pracovníků. Z pěti balkánských republik pocházelo 3569 zaměstnanců, z Japonska a Jižní Koreje 1476, z USA, Kanady, Austrálie a Nového Zélandu pak 1574 lidí.

Na konci listopadu v ČR pracovalo 290 103 cizinců. Pracovní povolení mělo 130 014 z nich. Ostatní, zejména občané zemí EU, ho nepotřebovali.

Mzdy v českém autopřemyslu jsou větší než v SR i Maďarsku

Zaměstnanci českých automobilek a jejich dodavatelů mají výrazně vyšší platy než jejich kolegové v Maďarsku a nepatrně více než Slováci. V průměru berou tuzemští pracovníci automobilového průmyslu v běžných profesích zhruba 21 500 Kč. Vyplývá to z kontinálního průzkumu mezd a platů společnosti Merces.cz. Nejvyšší plat mají v českých automobilech procesní inženýři (33 722 Kč), následují technologové (26 919 Kč), inženýři údržby (24 376 Kč) a přijímací technici

(Pokračování na stránce 3)

(Pokračování ze stránky 2)

rům a Rumunům, kteří se k EU přidali jako poslední v lednu 2007. Ti zatím nemají volný přístup na pracovní trhy hned v 15 zemích EU.

Evropská komise, výkonný orgán 27členného bloku, zhruba před měsícem vyhlásila země EU, aby co nejdříve otevřely svůj pracovní trh lidem ze všech států unie. Obavy, že po rozšíření EU zaplaví staré členské země zástupy lidí z nových zemí, se totiž podle ní nenaplnily. Vstup nováčků do unie nevedl k vážnějšímu narušení trhu práce, jeho dopad byl naopak pozitivní. V Dánsku se prý ukázalo, že přechodná opatření fungovala, jak bylo zamýšleno, a umožnila postupně lidem z východních států unie najít si místo na dánském pracovním trhu. Dánové pozvolna pravidla zmírňovali. „Pro-to už dále nepotřebujeme přechodná opatření,“ uvedl v prohlášení dánský ministr pro zaměstnanost Claus Hjort Frederiksen.

Množství lidí s pracovním povolením z nových zemí EU dosáhl v Dánsku vrcholu v srpnu loňského roku, kdy se to týkalo přibližně 13 tisíc osob. Od té doby se počet snižuje a na konci října jich bylo asi 8800. Většinu z nich – kolem 65 % – tvořili Poláci. Podle údajů ministerstva práce a sociálních věcí pracovalo ke konci loňského roku v ostatních členských zemích EU přes 71 tisíc Čechů.

Brány svého pracovního trhu Čechům a Slovákům od května letošního roku zcela otevře další evropská země – Norsko. Oznámilo to tamní ministerstvo práce a potvrdilo to 16. prosince 2008 čeští diplomaté, kteří tento krok vítají.

„Jsme rádi, že Norsko dospělo k názoru, že přechodná opatření už nejsou opodstatněná. Můžeme to považovat za norský dárek České republice v předvečer našeho předsednictví EU,“ řekla ČTK zástupkyně české velvy-

slankyně při EU Jana Reinišová. Norsko sice není členem Evropské unie, ale je součástí Evropského hospodářského prostoru (EHP). Ten tvoří kromě 27členné unie ještě Island, Lichtenštejnsko a Norsko. V EHP ale platí podobné svobody jako v EU včetně volného pohybu osob.

V EU zatím Češi a Slováci, kteří unijní řady rozšířili v květnu 2004, nemohou zcela volně pracovat ve zmiňovaných čtyřech zemích. U Německa a Rakouska se dá čekat, že dočasnou výjimku prodlouží i na poslední možné dvouleté období, tedy do 30. dubna 2011. V Dánsku bariéry padnou od května. V Belgii zatím definitivní rozhodnutí nepadlo, ale zanedlouho z ní názna, že současně přechodné období prodloužovat chtít nebude.

„Pracovní migrace z nových členských států EHP měla pozitivní přínos pro norské hospodářství i trh práce a zároveň přechodná období umožnila uspořádat pracovní a platové podmínky pro pracovní migranty,“ uvedl norský ministr práce Dag Terje Andersen. Norsko přechodná opatření uplatňovalo od května 2004. „Tento krok Norska je v souladu s názorem, který zastáváme od počátku, že mobilita pracovních sil napomáhá správnému fungování vnitřního trhu unie,“ poznamenala Reinišová. Od ledna do října letošního roku norské úřady vydaly na 70 tisíc pracovních povolení, což zahrnuje nová povolení i obnovení starších dokumentů. Nejvíce z toho, asi 47 tisíc, připadá na Polsko. Týká se to ale také asi 700 Čechů a na 2500 Slováků.

Dosud museli žadatelé o práci nejprve podat před začátkem práce žádost, při níž museli doložit konkrétní nabídku k práci na plný úvazek. Současně muselo být splněno i to, že práce bude vykonávána za stejných platových i dalších podmínek, které se vztahují na Nory.

Norma počítá i s omezením dávek dlouhodobě nezaměstnaným, kteří odmítnou rekvalifikaci či pracovat určitý počet hodin dobrovolnicko pro obce.

Nově zavedené zelené karty by měly cizincům z vybraných zemí usnadnit získat v České republice práci. Budou se však moci ucházet jen o místa, která se nepodařilo 30 dní obsadit zájemcem z ČR či EU. Tyto pozice se mají objevit ve veřejném registru. O kartu by lidé požádali ve své vlasti český zastupitelský úřad.

Ministerstvo vnitra zveřejnilo seznam zemí, jejichž občané mohou o vydání zelené karty žádat. Na seznamu chybí například Vietnam, Mongolsko či Moldavsko, jejichž občané do Česka přicházejí pracovat stále častěji. Z asijských zemí se na něj dostaly pouze Korea a Japonsko. Změna naopak usnadní vstup na český trh práce občanům Ukrajiny či všech zemí bývalé Jugoslávie kromě Kosova.



(Pokračování ze stránky 2)

(22 477 Kč). Naopak nejméně si vydělávají automechanici (19 221 Kč), operátoři strojů a zařízení (19 123 Kč) a opraváři (19 104 Kč).

Nejvyšší mzdy berou zaměstnanci automobilů a jejich dodavatelů v Praze a Středočeském kraji, a to přes 25 500 Kč. Nejnižší mzdy jsou v Olomouckém a Zlínském kraji, kolem 20 tisíc Kč.

„V průběhu roku byly nízké mzdy také na severu Moravy, ale vzhledem k dokončení fabriky (Hyundai) v Nošovicích už v průměru rostou,“ uvedl jednatel společnosti Profesia Dalibor Jakuš.

Ovšem hned za hranicemi jsou lidé v automobilovém průmyslu placeni hůře. Např. na Slovensku jsou automobilky v Bratislavském, Trnavském a Žilinském kraji. „V prvních dvou jsou mzdy výrazně nejvyšší, ale např. v Žilinském či Nitanském kraji mají lidé v odvěti automobilek v přepočtu kolem 17 tisíc Kč. Stejná mzda platí pro průměr automobilového sektoru celého Maďarska,“ dodal Jakuš.

Merces je projekt slovenské společnosti Profesia, která na stránce www.merces.cz umožňuje každému srovnat svou mzdu s lidmi, kteří pracují na stejné či podobné pozici, práci vykonávají ve stejném regionu a mají srovnatelnou praxi. Profesia je součástí britské společnosti Daily Mail and General Trust plc.

Desetina výrobců autodílů v Evropě je ohrožena bankrotem

Bankrot by během příštích měsíců mohl postihnout každého desátého dodavatele pro automobilový průmysl v Evropě, pokud vlády neposkytnou odvětví úvěrové garance v objemu 25 mld. eur (přes 650 mld. Kč). Prohlásil to šéf Evropského sdružení dodavatelů automobilového průmyslu (CLEPA) Lars Holmqvist. „Je důležité, aby Evropská komise prozkoumala potřeby odvětví, a když se to spočítá, dojdeme zřejmě k číslu přes 25 mld. eur. Bude to muset být ve formě garancí, tak aby nám banky opět dávaly peníze,“ řekl Holmqvist agentuře Reuters na konferenci ve Frankfurtu. Šéf CLEPA upozornil, že riziko bankrotu se vzneslo nad zhruba 500 firmami v oboru. V Evropě je asi 5000 dodavatelů autoprávního a CLEPA zastupuje 3000 z nich.

Krise v automobilovém průmyslu zachvátila většinu firem od producentů těžkých nákladních vozů po dodavatele součástek. Propouštění a odstávky plánují a realizují i čeští výrobci jako Škoda Auto nebo Tatra Kopřivnice. Automobilový sektor je tak po finančním sektoru, kde celá globální krize vznikla, dalším odvětvím, které přichází k vládám v Evropě i zámoří s nataženou rukou.

V sektoru dodavatelů již bankrot na významné části svých aktivit vyhlásily britská Wagon Automotive nebo německá společnost TMD Friction a Tedrive.

Podle Holmqvista začnou dodavatelé vzhledem k obvyklému zpoždění plateb od výrobců aut pociťovat plné dopady krize automobilového průmyslu počátkem příštího roku. „Hotovostní toky ještě nejsou zasazeny, od února a března však již budou,“ řekl.

LEGISLATIVA

Přísnější podmínky pro vyplácení podpor nezaměstnaným

Od ledna se zpřísní podmínky pro vyplácení podpor a dávek nezaměstnaným. Změnu přinesla novela zákona o zaměstnanosti, na jejímž základě budou rovněž moci občané 12 zemí žádat o vydání nově zavedených zelených karet. Nový dokument, který bude sloužit současně jako pobytové a pracovní vízum, jim má ulehčit možnost získat v Česku zaměstnání.

Novela mění podporu v nezaměstnanosti a dobu jejího vyplácení zkracuje o měsíc. Lidé bez práce mladší 50 let by ji měli pobírat místo půl roku pět měsíců, lidé od 50 do 55 let místo devíti osm měsíců a nezaměstnaní starší 55 let místo roku 11 měsíců. V prvních dvou měsících by měli od státu dostat 65 % předchozího průměrného čistého příjmu, v dalších dvou měsících jeho polovinu a ve zbytku 45 %.

O nárok na podporu přijdou lidé, kteří v posledním půlroce nejméně dvakrát bez vážných důvodů odešli z místa, které jim našel úřad

PRŮZKUM

Analytici: Na trhu práce v ČR se již projevila světová recese

Na listopadových číslech z tuzemského trhu práce se již projevila světová hospodářská recese, shodli se analytici oslovení ČTK. Propouštění se podle nich zatím týká jen agenturních zaměstnanců, ale v příštích měsících zasáhne i kmenové zaměstnance. Míra nezaměstnanosti v listopadu vzrostla na 5,3 % z říjnových 5,2 %.

„Na trhu práce se poprvé výrazně projeví dopady globální recese,“ uvedl hlavní ekonom Raiffeisenbank Pavel Mertlík. Počet nově evidovaných uchazečů o zaměstnání na úřadech práce významně vzrostl, naopak uchazečů o zaměstnání vyřazených z evidence úřadů práce meziměsíčně i meziročně výrazně ubylo, upozornil.

Listopad potvrdil zhoršování situace na trhu práce, souhlasí analytik UniCredit Bank Pavel Sobišek. Meziroční nárůst počtu nezaměstnaných se prohlubuje, v listopadu činil již 17 tisíc. „Pokud se bude tímto směrem vyvíjet trh práce i v prosinci, mohlo by v tomto měsíci přijít o práci 30 tisíc osob, což by bylo nejvíce za desetiletí. Míra nezaměstnanosti skončí v roce 2008 na 5,9 % a začátkem letošního se posune k hranici 6,5 %,“ odhadl.

Firmy škrtají plány na nabírání dalších lidí, začaly už propouštět, a to v první řadě tzv.

agenturní zaměstnance, uvedl analytik Patria Finance Tomáš Vlk. Čeká se však vlna propouštění kmenových zaměstnanců. Slábnoucí domácí spotřeba i rychle se zhoršující vnější poptávka podle Vlka znamenají špatné vyhlídky pro tuzemské firmy. Na trhu práce se to projeví tlakem na nižší růst mezd a propouštěním. To by mohlo ve větší míře přijít už na přelomu roku, což je období typické pro ukončování smluv či jejich změny, podotkl.



Je třeba počítat s tím, že nejnovější čísla z ekonomiky jsou jen začátkem, uvedl analytik ČSOB Petr Dufek. S obratem k lepšímu se nemůže počítat nejméně po celý letošní rok. S rostoucí nezaměstnaností přicházejí na řadu větší obavy spotřebitelů z dalšího vývoje, které skončí opatrnějším utrácením peněz. Větší nejistota tak lidi přiměje více myslet na zadní kolečka, a tak i méně utrácet a zadlužovat se, upozornil.

Počet lidí bez práce, kteří mohli bezprostředně nastoupit do zaměstnání, se v listopadu zvýšil na 300 237 osob. Počet volných pracovních míst, která ke konci listopadu evidovaly úřady práce, mezi měsíčně klesl o 18 817 na 111 307 míst. Je to o 29 973 pracovních příležitostí méně než v listopadu roku 2007. Na jedno volné pracovní místo v říjnu připadlo 2,9 uchazeče.

Většina firem se chová v krizi rozvážně

Ačkoli většina společností na celém světě v souvislosti s globální finanční krizí předpokládá, že v letošním roce poklesne ekonomický výkon jejich firmy, převažující část podniků se snaží velmi rozvážně přistupovat ke snižování počtu zaměstnanců, krácení mezd a benefitů. Vyplynulo to z listopadového průzkumu poradenské společnosti Mercer.

Podle průzkumu 81 % dotázaných předpokládá snížení ekonomického výkonu jejich firmy. Nejpesimističtější jsou Japonci a firmy z Hongkongu, kde pokles očekává 90 % dotázaných, naopak největšími optimisty jsou Kanaďané a Američané. Útlum předpokládá 72, resp. 82 % dotázaných.

Přesto většina z nich nepočítá s významným propouštěním; o plošném snižování počtu zaměstnanců uvažuje třetina zaměstnavatelů. Toto číslo sice podle Merceru představuje relativně významnou část zaměstnavatelů, ale s přihlédnutím k dalšímu možnému prohloubení ekonomické krize to považuje za relativně konzervativní odpověď. Upozorňuje přitom, že respondenti plánují plošné propouštění jen v některých oborech, nejvíce nakloněny vý-

znamnějšímu propouštění jsou výrobní a technologické firmy. Firmy si navíc chtějí udržet klíčové zaměstnance, na trzích práce totiž i přes slabou ekonomiku přetrvává boj o talenty.

Většina firem také nepočítá se zmrazením mezd, chtějí jen zbrzdit jejich růst. O snížení očekávaného růstu mezd v roce 2009 uvažuje převážná většina společností (78 %), ale pouze 12 % respondentů se vyjádřilo, že zmrazení mezd na úrovni roku 2008 je vysoce pravděpodobné. Jde přitom o bankovní sektor a technologické firmy.

Firmy v rámci úsporných opatření zatím nechystají ani škrt v zaměstnaneckých benefitech. Redukci příspěvků na programy penzijního připojištění nepředpokládá 83 % společností, firmy chtějí také zachovat současné zdravotní programy. Více než polovina zaměstnavatelů ale uvažuje, že možná přesune větší část zdravotního programu na zaměstnance.

Průzkumu se zúčastnili personalisté a finanční ředitelé hlavně velkých mezinárodních firem z více než stovky zemí. Žádná podle Merceru nemá sídlo v Česku, avšak mnohé z nich mají v tuzemsku pobočky.

PERSONÁLIE

• Státní podnik **Lesy ČR** má od Nového roku nového generálního ředitele. Podle Hospodářských novin se jím stal **Svatopluk Sýkora**, dosavadní správní ředitel firmy, kterého do funkce bez výběrového řízení jmenoval ministr zemědělství Petr Gandalovič.

• Generálním ředitelem **Středočeských vodár** je od 1. ledna **Anatol Pšenička**, který řídil společnost 1. SčV působící na Příbramsku a Říčansku. Ve funkci vystřídal **Bohdana Soukupa**, jenž v rámci skupiny Veolia Voda přechází na post generálního ředitele Severočeských vodovodů a kanalizací. Pšenička od nového roku řídí obě firmy, tedy 1. SčV i Středočeské vodárny.

• Generální ředitel a předseda představenstva společnosti **Čepro Pavel Švarc** rezignoval. Uvedly to servery iHNed.cz a Euro.cz s tím, že Švarc ve firmě skončil k 31. prosinci. Podle Eura se od 1. ledna generálním ředitelem Čepa stal **Jiří Borovec**. Švarc nastoupil do skupiny miliardáře Karla Komárka KKCG a bude řídit projekty v oblasti zpracování.

• Generálním ředitelem a předsedou představenstva strojíren **Škoda Holding** je od ledna **Tomáš Krsek**, dříve místopředseda představenstva a šéf Škody Transportation. Dosavadní první muž holdingu **Jiří Zapletal**, který v obou funkcích končí po vlastním rozhodnutí, zůstává členem představenstva a bude se plně věnovat řízení **Škody Power** (druhé škodovské divize), řekl mediální zástupce podniku Miroslav Novák.

• Generálním ředitelem společnosti **Logica** ve střední a východní Evropě se od prosince 2008 stal **Radim Hradílek**. Do společnosti Logica přichází z firmy IBM. Prozatímní ředitel **Pavel Malinek** bude nadále působit ve funkci finančního ředitele a jednatele společnosti Logica Czech Republic.

• Generálním ředitelem české a slovenské pobočky společnosti **Unisys**, předního světového dodavatele služeb a řešení v oblasti informačních technologií, se stal **Ivan Helcl**, který ve společnosti Unisys působí více než 16 let.

• Generálním ředitelem hotelů **Hilton Prague & Hilton Prague Old Town** byl jmenován **Michael Specking**. Současně na postu ředitele oddělení Business Development nahradila **Ruhsar Eryoner** odchávající **Minnu Mäkelä** a **Monika Bevreus** byla jmenována na pozici Hotel Manager Hilton Prague Old Town.

Newsletter **HRM line** vydává **Economia a.s.** ve spolupráci s personální a poradenskou firmou

**HOFÍREK
CONSULTING**

www.hofirek.cz