

Umíte švédsky nebo holandsky? Vaše cena na trhu práce je vysoká

„Běžné“ jazyky přestávají stačit. Poptávka na pracovním trhu je po zaměstnancích, kteří ovládají jazyky méně běžné.



Ilustrační foto: Shutterstock

Nela Vejvodová
redaktorka MF DNES

Hallo, ik ben hier voor een sollicitatiegesprek. V překladu z holandštiny: Dobrý den, přišel jsem na pohovor.

Nad touto větou jistě zaplesá srdce nejednoho personalisty. Hledání zaměstnanců, kteří by ovládali jiné jazyky než téměř povinnou angličtinu a tradiční francouzštinu či němčinu, je obtížné a poptávka po holandštině, švédštině či turečtině ve většině případů jasně převyšuje nabídku.

Z hlediska konkurenceschopnosti na pracovním trhu tedy výhodu představuje znalost dalšího cizího jazyka. Náboraři v životopisech pátrají po holandštině, srbštině či arabštině obvykle proto, že se daná firma zaměřuje na export do určité země nebo regionu, a je pro ni tedy

výhodné, když klíčoví zaměstnanci ovládají jazyk důležitého obchodního partnera.

Dalším důvodem je boom takzvaných center sdílených služeb, servisních center (IT podpora, call centra, logistické centrum).

„Společnosti ze zahraničí do České republiky přesouvají servisní centra pro regiony střední a východní nebo západní Evropy, a tím vzniká poptávka třeba po švédštině, italštině, rumunštině,“ říká David Petřů, výkonný ředitel personálněporadenské společnosti Hill International. Mimochodem - aktuálně je v Česku servisních center více než 150 a letos se předpokládá nárůst počtu o patnáct procent.

Se znalostí dalšího jazyka jednoduše stoupá cena uchazeče. Leona Křenková ze společnosti Hays uvádí konkrétní čísla: „Uchazeč bez pracovních zkušeností se znalostí anglického jazyka může počítat s nástupním platem v Praze

okolo 25 až 27 tisíc. Má-li k tomu alespoň krátkou pracovní zkušenost a další jazyk, jeho cena stoupá ke 30 tisícům. Je-li tím druhým jazykem holandština či některý z nordických jazyků, může si přilepšit až o dalších 15 procent. Platy například v Brně nebo Ostravě se pohybují v porovnání s Prahou zhruba o 15 procent níže.“

Dobry obchodni partner

Dalo by se očekávat, že s neutuchajícím přílivem východoasijských firem na český trh bude růst poptávka i po lidech mluvících čínsky či japonsky z důvodu otvírání servisních center. Přesto je zájem stabilní.

Proč, to vysvětluje opět Leona Křenková: „Poptávka po asijských jazycích není nijak vysoká a ani se její nárůst neočekává vzhledem k tomu, že pro velké mezinárodní společnosti je praktické z důvodu velikosti trhu mít servisní centra

jak v Evropě, tak zároveň v Asii.“

Moc se o tom nemluví, ale pravda je, že top manažeri z Asie ani nechtějí, aby jim jejich podržení rozuměli.

Na druhou stranu mají o lidi se znalostí asijských jazyků zájem české firmy, které chtějí s tamním trhem obchodovat.

Při jednání mezi dvěma obchodníky je znalost třeba čínštiny významným přínosem. „Protistrana často žádnou znalost nepředpokládá a poměrně otevřeně mezi sebou hovoří, což samozřejmě může znamenat výhodu,“ popisuje konkrétní zkušenosti Lenka Svobodová z firmy Jablotron. „V Číně se také občas stává, že překladatelé nejsou dostatečně jazykově vybaveni, a pak každá znalost čínštiny pomáhá k dorozumění. Kromě toho je samozřejmě jednodušší komunikace s mistry a dělníky výrobních společností. Znalost jazyka navíc v Číně přispívá k tomu, aby byl člověk po-

važován na dobrého obchodního partnera.“

Zajem o exotickou kulturu

Nicméně české firmy mají značný problém sehnat zaměstnance zbylého v čínštině či japonštině. V takovém případě se pak obrací s žádostí o pomoc třeba na univerzity.

Ivona Barešová, vedoucí katedry asijských studií Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci, k tomu dodává: „Přicházejí nám nabídky firem a někdy i žádosti o pomoc při hledání vhodného kandidáta na určitou pozici, většinou zafungují sociální sítě, kde studenti a absolventi podobné nabídky sdílejí. Sledujeme uplatnění našich absolventů v praxi a absolventy bez práce, pokud vím, nemáme,“ popisuje.

„Již delší dobu je u nás navíc poptávka ze strany korejských investorů na otevření studia korejšti-

Průzkum Němčina výhodou

Německo představuje pro české obchodníky klíčový trh. Více než šest tisíc rakouských a německých firem působících v České republice vytváří asi 150 000 pracovních míst. V nejnovějším průzkumu Česko-německé obchodní a průmyslové komory dvě třetiny dotazovaných společností uvedly, že znalost němčiny pokládají u svých zaměstnanců za důležitou.

I když firmy přecházejí ve vnitropodnikové komunikaci stále častěji na angličtinu, němčina zůstává pro uchazeče významnou konkurenční výhodou.

ny. Pokud se student rozhodne studovat některý východoasijský jazyk, činí tak také ze zájmu o kulturu. Japonská popkultura frčí a východní Asie obecně je pro studenty exotická nejen kvůli znakovému písmu,“ vysvětluje Ivona Barešová.

Absolventi z jižní Evropy u nás najdou práci

Některé firmy nepátrají po Čechách ovládajících například švédštinu, ale rovnou po Švédech, rodilých mluvčích.

„Hledáme rodilého mluvčího, i když máme Čecha s plynulou švédštinou. Místní člověk zná kulturu a zvyklosti v dané zemi, často jde o jemné nuance v komunikaci - i člověk se skvělou znalostí cizího jazyka občas udělá chybu nebo použije formulaci, kterou by rodilý mluvčí nepoužil,“ říká HR ředitelka společnosti Webnode Andrea Novotná.

Mnoho firem cílí rovnou na zahraniční uchazeče nebo absolventy. Jaroslava Rezlerová, generální ředitelka společnosti Manpower-Group, říká: „ČR je atraktivní zemí pro zahraniční pracovníky, a to i ze západní Evropy. Proto není možné přilákat absolventy třeba z Holandska, Portugalska, Španělska nebo Itálie, aby svou kariéru zahájili právě v Praze. Ve svých zemích to s hledáním práce nemají lehké. V jižní Evropě je nezaměstnanost absolventů tak vysoká, že je pro ně extrémně náročné sehnat smysluplnou praxi. V Česku si vydělají sice výrazně méně, zároveň tu ale mají nižší náklady na život.“



Poradna Mohu odejít z práce ze dne na den?

Rád bych rychle ukončil zaměstnání

Jak dlouho to trvá, než může zaměstnanec odejít z práce? Je možné tak učinit třeba i ze dne na den?

Skutečně se v některých případech dá odejít z práce, jak píšete „ze dne na den“, ale přesto musí být splněny některé podmínky.

Předpokládám, že máte na mysli pracovní poměr charakterizovaný pracovní smlouvou a jeho okamžité rozvázání ze strany zaměstnance. Popíši několik takových případů.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době
Zaměstnanec může ve zkušební

době kdykoliv zrušit pracovní poměr, a to i bez uvedení důvodu. Zrušení musí být provedeno písemně a pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení zaměstnavateli, není-li v něm uveden den pozdější.

Podmínkou je, aby zkušební doba byla písemně sjednána. Nesmí být delší než tři měsíce a u vedoucích zaměstnanců delší než šest měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru.

Zkušební doba nesmí být prodloužována, ale prodlužuje se o dobu celodenních překážek v práci a o dobu celodenní dovolené v průběhu zkušební doby.

Rozvázání pracovního poměru dohodou

K tomuto způsobu je třeba uzavřít se zaměstnavatelem písemnou dohodu. Zaměstnavateli je možno kdykoliv navrhnout uzavření dohody a předložit mu i text, v němž bude uvedeno datum, které zaměstnanec navrhuje jako

den rozvázání pracovního poměru. Může být stejné jako datum předložení návrhu dohody či žádosti o rozvázání pracovního poměru tímto způsobem. Je účelné tuto žádost náležitě zaměstnavateli zdůvodnit, přičemž je možno důvody uvést i v dohodě.

Pokud s takovým řešením bude zaměstnavatel souhlasit, je možno i takto „odejít z práce ze dne na den“. V praxi však půjde spíše o výjimečné případy.

Napište nám Zeptejte se odborníků

Nevíte, na co máte v zaměstnání nárok, nejste si jisti, jaké pracovní podmínky vám musí zaměstnavatel poskytnout či v jakém případě vám může dát výpověď? Máte problémy s kolegy v práci či s nadřízenými? Posílejte nám své dotazy, zodpovíme je v rubrice Poradna. Píšte na e-mail: prilohy@mfdnes.cz

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr, jestliže podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnílékařských služeb nebo podle rozhodnutí příslušného správního orgánu, který posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné, pro něho vhodné práce.

Druhou možností zaměstnanec má, pokud mu zaměstnavatel nevyplatí mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu), ale dokonce jen jakoukoliv jejich část, a to do 15 dnů po uplynutí období splatnosti mzdy (platu), jak je stanovena v zákoníku práce. Což tedy je 15 dnů po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnání právo na mzdu (plat).
Příklad: Mzdu za duben je třeba za-

městnanci nejpozději uhradit 31. května. Pokud se tak nestane, tak nejdříve 16. června může zaměstnanec doručit zaměstnavateli doklad o okamžitém zrušení pracovního poměru a pracovní poměr dnem tohoto doručení ihned skončí.

Nepřijít do práce je rizikové
Zaměstnanec se prostě nemůže jen tak rozhodnout, že již další den do práce nepřijde.

Pokud by to přesto učinil, hrozí mu nebezpečí, že zaměstnavatel po něm bude požadovat a případně i vymáhat náhradu škody, která mu takovým protiprávním jednáním zaměstnance vznikla. Případně po nějaké době sám sáhne k ukončení pracovního poměru, např. výpovědí či jeho okamžitým zrušením.

JUDr. Jan Kozubek
advokát z kanceláře
Becker a Poliakoff



INZERCE

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

vyhlašuje výběrové řízení na obsazení pracovní pozice:

REFERENT/KA PERSONÁLNÍHO ODDĚLENÍ – „MZDOVÁ/Ý ÚČETNÍ“

Požadavky: ukončené střední vzdělání s maturitní zkouškou • min. 3 roky praxe na pozici samostatné mzdové/platové účetní • komplexní znalost mzdového účetnictví • znalost zpracování a evidence platových dokladů...

Další informace na: www.mpsv.cz „Nabídka pracovních míst“

Termín pro doručení přihlášek: 13. května 2015