

ROZHOVOR

Trh práce je stále v krizi, zaměstnání ztrácejí i manažeři



Markéta Švedová je headhunterka. Společnost Recruit CZ, kterou vede už přes deset let, hledá vhodné kandidáty na nejvyšší manažerská místa ve firmách. „Situace na trhu práce se nelepší, manažeři musejí být pokornější než dřív,“ říká.

VIZITKA

Markéta Švedová

Vystudovala Vysokou školu ekonomickou a Vysokou školu mezinárodních vztahů. Během své profesní kariéry prošla nejrůznějšími pozicemi především v oblasti obchodu. V headhuntingu působí od roku 2000 a od roku 2003 vede společnost Recruit CZ. Ta se věnuje vyhledávání lidí na pozice v top managementu a ve vyšším a středním vedení firem. Specializuje se především na oblasti maloobchodu a spotřebního zboží, výroby a služeb. Recruit CZ je součástí mezinárodní skupiny ECI Group, která byla založena již v roce 1960 a má v oboru nejdelší historii v Evropě.

Za poslední rok přibyla v databázi společnosti Recruit CZ spousta nových životopisů. Co to znamená? Stále více manažerů hledá nové uplatnění. „Trh práce manažerských pozic stagnuje už dva roky. A ačkoliv pořád doufáme, že se situace začne zlepšovat, optimistické zprávy zatím nepřicházejí,“ říká Markéta Švedová, podle níž firmy nadále šetří a snižují počty zaměstnanců napříč pozicemi. „Stává se například, že propustí dva manažery, z jejich postů vytvoří jeden, a na ten hledají schopného kandidáta,“ vysvětluje headhunterka.

Kde je situace nejhorší?

Před rokem to bylo kritické ve výrobním sektoru, tam se to nyní trochu stabilizovalo, dokonce se plánují nové investice. Ale kde trh stále padá, je rychloobrátkové zboží, stagnuje oblast informačních technologií a také doprava a logistika. A nadále je to špatné ve stavebnictví a realitách.

Jak fungují vaše služby? Co propuštěným manažerům nabízíte?

Zaregistrujeme je, a pokud bude některý z našich klientů-zaměstnavatelů hledat profesionála jejich znalostí a zkušeností, budeme je kontaktovat. Bohužel nemáme kapacitu jim práci hledat.

Manažeři na úřad práce zřejmě moc času nechodí...

To opravdu ne. Většinou dostávají půlroční až roční odstupné a mají tak čas si nějaké nové zaměstnání najít. Pokud se jim to však nepovede do šesti měsíců, bývá to pak obtížnější. Trend je, že si někteří začnou po výpovědi přivydělávat poradenstvím na živnostenský list. V programech outplacementu, které pro firmy děláme, radíme propuštěným zaměstnancům, aby byli k trhu práce pokorní, a pokud chtějí pokračovat ve své profesi a nenajdou volné místo, ať uvažují o kompromisu – jak v pozici, tak i v platu.

A bývají šéfové pokorní?

Řada z nich ano, pochopili, že v současnosti není příznivá situace.

Jsou ochotní za práci cestovat? Patříme

v Evropě k největším odpůrcům pracovní mobility.

To mohu jen potvrdit, ta ochota stěhovat se za prací je u nás menší. Ale my to doporučujeme a běžně hledáme kandidáty na volné místo i v jiných regionech, než působí náš klient. Uchazeč může mít profesi, která je specifická a v dotyčném kraji je kapacita vyčerpaná. Tak je nutné jít o sto dvě stě kilometrů dál.

Takže vás osloví váš klient-zaměstnavatel s tím, že potřebuje nějakého schopného manažera. Co dále?

V současnosti máme v databázi přes dvanáct tisíc lidí. Naprostá většina z nich jsou zaměstnaní profesionálové, ale i ti, již práci hledají. Jakmile dostaneme úkol někoho najít, hned mi začnou v hlavě naskakovat jména lidí, kteří by na takový post byli vhodní. Svou profesi dělám třináct let, a tak už to přeče jen trochu znám. Jsme schopni na požadavky klienta zareagovat rychle nejen díky znalosti trhu a vybudovaným kontaktům, ale také díky letité praxi ve vyhledávání a oslovování těch, které ještě neznáme, či těch, již do manažerských míst profesně dorůstají.

Jak rychle?

Do dvou až tří týdnů pošleme seznam několika manažerů, kteří o nabídnuté práci uvažují. Pak už nastupujeme spíše do role supervizora a organizátora. Ta výběrová řízení jsou vícekolová, trvají několik týdnů a ačkoliv se přímo neúčastníme tohoto „namlouvání“, zařizujeme doprovodné věci: různé testování kandidátů, pronájem prostor pro výběrová řízení, nákup letenky pro adepty...

Jak dlouho takové „námluvy“ firmám trvají?

Od zadání přes vyhledání až po ukončení zkušební lhůty kandidáta v nové firmě uplyne většinou půl roku. Pro nás ta práce ani potom nekončí. Monitorujeme spokojenost klienta, ale i zaměstnance – sledujeme, jak se zapracoval, jak se sladil s týmem, jsme s ním dál v kontaktu. Je to mravenčí práce – ale díky ní můžeme dávat dlouhodobé garance.

Manažeři na úřad práce nechodí. Většinou dostávají až roční odstupné, a mají tak čas si nějaké nové zaměstnání najít. Pokud se jim to však nepovede do šesti měsíců, bývá to pak obtížnější. >>

Neustále sledujete, kde jaký manažer působí, jak si pracovní stojí. Jak tyto informace získáváte?

Práce s daty je pro nás skutečně nejtěžší – a také nejnáročnější. Každý den zjišťujeme nejenom data o trhu jako takovém, ale i jednotlivé události – kam se jaká pobočka firmy stěhuje, kde se jaká fabrika zavírá, kde se bude propouštět... Poslední dobou jsou změny rychlejší. Sledujeme denní tisk, odborná periodika, sociální sítě a udržujeme kontakty s kandidáty a klienty. Sami nás pak informují, že mění pozici. Mám už vypěstovaný postřeh – když třeba při nějaké schůzce se zaměstnavatelem nebo uchazečem odbočíme od tématu a povídáme si o všem možném, zmíní se o kolegovi, který podal výpověď, nebo o tom, že nastoupil někdo nový, a já to okamžitě zaregistruji.

Kolik si za nalezení kandidáta účtujete? Říká se, že je to třetina jeho ročního platu.

Máme individuální dohodu s každým klientem, ne vždy se částka odvíjí od mzdy. Ta totiž může být mezi kandidáty velmi rozdílná, a to o 20 až 30 procent. A odlišnosti jsou též v bonusech a benefitech. Takže raději mluvíme o fixních částkách. Je to ochrana i pro klienta – ví, že mu nedoporučíme ty nejdražší manažery jen proto, abychom měli vyšší odměnu. A já zase můžu nabídnout „levnějšího“ člověka, aniž bych měla strach, že přijdu o provizi.

Na co manažeři v současnosti nejvíce slyší? Čím je přesvědčíte, aby případně změnil místo?

Už nehrají roli jen plat a auto, jako tomu bylo v minulosti, ale především další motivační prvky. Lidé na vysokých pozicích zvažují velmi důkladně vývoj své kariéry, svůj osobní posun – co jim ten případný přechod přinese. A dvakrát měří stabilitu zaměstnavatele, aby nepřešli do projektu, který za chvíli skončí.

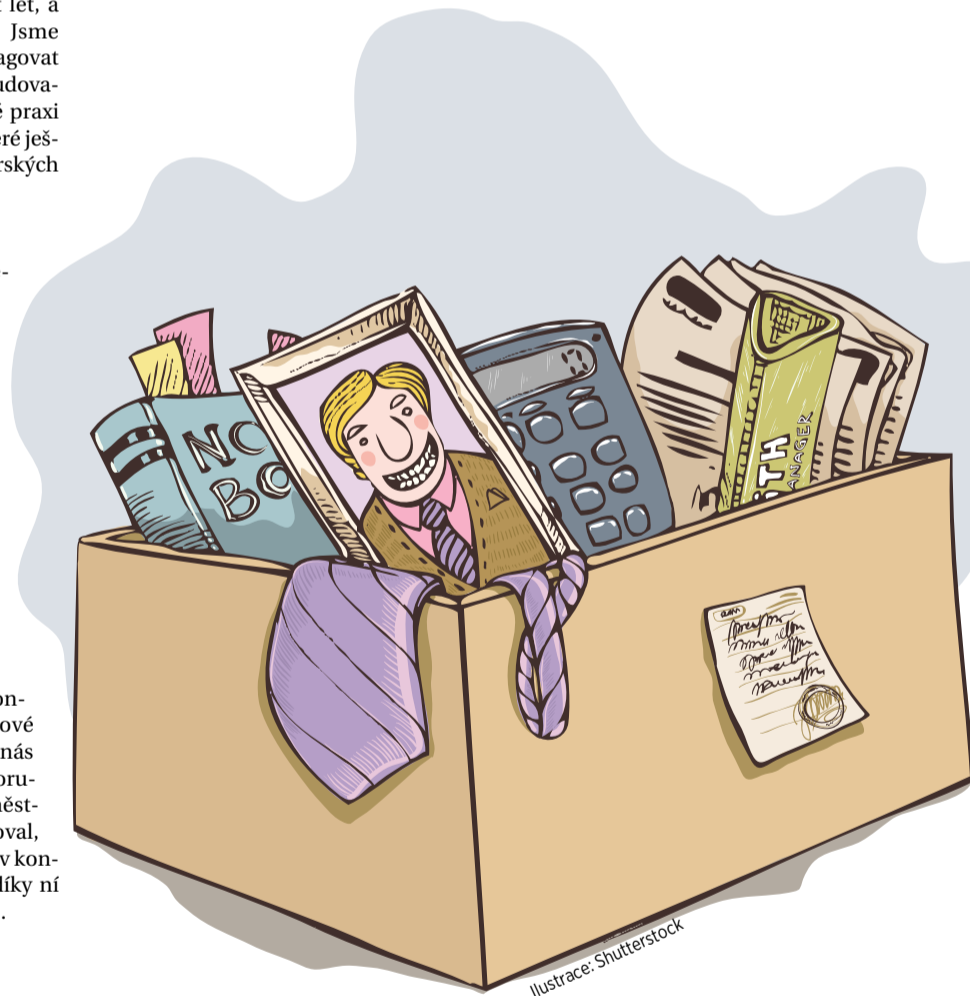
Zmínila jste sociální sítě – je dobré na nich být, když hledám zaměstnání?

Ano, ideálně na LinkedInu. A doporučuji se tam prezentovat velmi racionálně. Zdá se mi zbytečné uvádět tam na několika stranách spousty doporučení a referencí. Mě zaujme to, kde kandidát pracoval, jak dlouho, na jaké pozici a jakou zodpovědnost měl. Ale abych ho ohodnotila jako vhodného na určitou pozici, tak se s ním musím setkat a rozebrat jeho práci do detailu. Například sales manažer znamená něco jiného v jedné firmě a něco jiného v druhé. Proto potřebuji poznat, zda je to ten správný.

Říká se, že je ve vaší branži ohromná konkurence.

Ano, je extrémní. Podniká v ní kde-kdo, ať má praxi, nebo ne. Cílem je prodat své kontakty. Někdy se všlívem takové konkurence dostáváme do tlaku na čas a cenu, a to není dobré pro kvalitu. Ale je tu i konkurence, již si vážím a která mě inspiruje.

Kateřina Hovorková



ilustrace: Shutterstock

PORADNA

Pracuji ve zdravotnictví a za noční služby si musím vybírat náhradní volno. Někdy bych potřebovala něco zařadit a náhradní volno by se mi hodilo, ale zaměstnavatel mi vždy určí den, kdy si je mohu vybrat. Má na to právo?



JUDr. Jan Kozubek
advokát z kanceláře
Becker a Poliakoff

Může mi zaměstnavatel nařídít, kdy si vzít náhradní volno?

Z vašeho dotazu není zřejmé, proč si za noční práci (či jak píšete noční služby) musíte vybírat náhradní volno. Neuvádíte, o rozvržení vaší pracovní doby.

Patrně při výkonu práce o nočních službách může být i ve vašem případě noční směna prodloužena o další výkon práce jednak do počátku noční směny, popřípadě i do počátku ranní (denní) směny. A tento další výkon práce tak představuje právě ony přesčasové hodiny, za něž je možné čerpat náhradní volno.

Noční směna, tedy práce konaná v noční době, což je od 22 hodin do 6 hodin, musí být maximálně osmi-hodinová. Pouze tam, kde to není z provozních důvodů možné, může být i delší. Ale týdenní pracovní dobu musí zaměstnavatel rozvr-

nout tak, aby průměrná délka směny nepřekročila osm hodin v období nejdéle 26 týdnů jdoucích po sobě s tím, že při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance se vychází z pětidenního pracovního týdne. Jinak platí zásada, že délka směny nesmí překročit 12 hodin (výjimky jsou možné jen u hasičů, údržby pozemních komunikací a osádek nákladních automobilů a autobusů).

Pro práci přesčas ve zdravotnictví jsou podle § 93a zákoníku práce stanovena „mírnější“ kritéria než pro tu ostatní. Takže nad rámec lze se zaměstnancem ve zdravotnictví dohodnout (ale ne mu nařídít) ještě o osm hodin týdně v průměru navíc (a u zdravotnické záchranné služby dokonce o 12 hodin) ve vyrovnávacím období, což je 26 týdnů (popřípadě podle kolektivní smlouvy až 52

týdnů). To však bude platit jen do 31. prosince 2013.

Za práci přesčas náleží podle zákoníku práce zaměstnanci mzda a příplatek nejméně ve výši 25 procent průměrného výdělku. Zaměstnanec a zaměstnavatel se však mohou domluvit, že místo příplatku bude pracovník čerpat náhradní volno. O tom je tedy nutné se dohodnout (i ústně), takže bych očekával, že i o konkrétním datu se bude jednat.

Při tomto jednání by měl zaměstnanec předložit návrh na datum, kdy by si přál náhradní volno čerpat. Zaměstnavatel, pokud mu v tom nebrání vážné důvody, by měl návrh akceptovat. Problém však může nastat, pokud v termínech požadovaných zaměstnancem nemůže zaměstnavatel náhradní volno posky-

nout. Jen nařídít jeho čerpání bez přihlídnutí k požadavkům zaměstnance nepovažují za správné. I když existují i názory, že pak má zaměstnavatel možnost určit termín čerpání náhradního volna, tedy je nařídít.

Podle mého názoru, nebude-li dosaženo dohody o datu čerpání náhradního volna, nemělo by k němu dojít a zaměstnanec by měl obdržet příplatek.

Čerpání náhradního volna je třeba podle zákoníku práce umožnit zaměstnanci do tří měsíců po výkonu práce přesčas s tím, že je možné dohodnout i jinou dobu. Jestliže v tomto období k čerpání náhradního volna nedojde, pak již zaměstnavatel musí zaměstnanci vyplatit příplatek k dosažené mzdě a náhradní volno již nepřichází v úvahu.

Napište nám a zeptejte se odborníků

Nevíte, na co máte v zaměstnání nárok, nejste si jisti, jaké pracovní podmínky vám musí zaměstnavatel poskytnout či v jakém případě může dát výpověď? Máte problémy s kolegy v práci či s nadřízenými, máte pocit, že jste diskriminováni kvůli svým názorům, věku či pohlaví? Posílejte nám své dotazy, předáme je specialistům na pracovní právo a zodpovíme je v rubrice Poradna.

Pište na e-mail:
přilohy@mfdnes.cz