

TISKOVÁ ZPRÁVA

26. srpna 2020

Práce z domova není uzavřeným tématem, prioritou firem zůstává bezpečnost zaměstnanců a optimalizace nákladů

Letos zažil český pracovní trh proměnu, která v novodobé historii nemá obdoby. V důsledku pandemie Covid-19 došlo k ochlazení ze dne na den, společnosti se musely urychleně adaptovat na novou situaci, ať už se jednalo o přesun zaměstnanců na práci z domova, nucené uzavření provozu či pozastavením výběrových řízení. Co se týká počtu otevřených pozic, překvapivě k dramatickému propadu nedošlo. Oficiální statistiky uvádí 331 tisících volných pracovních míst, což je o 10 tisíc méně v porovnání s lednem 2020. Míra nezaměstnanosti očištěná od sezónních vlivů se aktuálně pohybuje na úrovni 2,6 %. Od začátku pandemie uplynulo pět měsíců, a současnými prioritami firem zůstává zajištění bezpečnosti zaměstnanců a minimalizace ztrát – optimalizace nákladů.

Jak nastalou situaci vnímají zaměstnanci? Personálně poradenská společnost Hays provedla průzkum¹, aby zjistila, jak se v důsledku pandemie změnily preference zaměstnanců a jejich ochota ke změně pracovního místa.

40 % respondentů uvedlo, že je pro ně změna či získání nové pracovní příležitosti v tuto chvíli nutností, a dalších 55 % se změně nebrání, pokud jim bude nabídnuta zajímavá pracovní příležitost. Pouze 5 procent respondentů se změně striktně brání, nejčastěji z důvodů obavy, že v průběhu zkušební doby mohou o práci přijít. *„Ochota lidí ke změně pracovního místa je stále vysoká. Je pochopitelné, že řada zaměstnanců hledá nové výzvy, až už v důsledku propouštění nebo proto, že nemohou svou práci vykonávat v obvyklém rozsahu či v obvyklých podmínkách. To, že jsou lidé ochotní ke změně i přesto, že aktuálně práci mají, dává společně šanci najít vhodné uchazeče s odpovídajícími dovednostmi.“*, komentuje Sándor Bodnár z Hays.

Pro 55 % respondentů nejsou dopady pandemie na pracovní trh důvodem k tomu, aby změnil své finanční očekávání. Vyšší mzdové nároky oproti tomu má 34 % účastníků průzkumu a ke snížení mzdových požadavků v druhém čtvrtletí letošního roku došlo u 11 % dotázaných. *„Vyšší mzdové nároky mají obvykle lidé, kteří zaměstnání mají, aktivně změnu nehledají a jsou osloveni s nabídkou. Vyšší mzda je pak kompenzací určité nejistoty, kterou mohou uchazeči pociťovat během nové zkušební doby. V rámci specializací je pak patrné vyšší mzdové očekávání u IT kandidátů, kde krize nabídku až tak neovlivnila. Na druhou stranu, když dojde na vyjednávání o mzdě, často jsou uchazeči ochotni přizpůsobit se možnostem zaměstnavatele.“*, komentuje výsledek Sándor Bodnár z Hays.

Kromě mzdy je pro uchazeče o práci nejčastěji prioritou zajímavá pracovní náplň (28 %), dále kariérní rozvoj a rovnováha mezi pracovním a osobním životem (shodně 15 %), na třetím místě je pak lokalita pracoviště (12 %). Pro uchazeče v tuto chvíli není až tak podstatná nabídka benefitů (1 %), klíčovým není v současné době ani pracovní prostředí (3 %) či pověst/značka zaměstnavatele (4 %). *„Důvodem nižšího zájmu o benefity je především to, že jejich nabídka je relativně stabilní, často se nemění a postupem času se stala stabilní součástí nabídky. Výhody jako mobilní telefon, stravenky, dovolenou navíc, příspěvek na sport či na penzijní připojištění tedy uchazeči automaticky předpokládají. Překvapivě pouze pro 7 % uchazečů je zásadní jistota pracovního místa, uchazeči se tedy většinou neobávají, že by měli v případě potřeby problém nalézt novou příležitost.“* vysvětluje Sándor Bodnár.

Práce z domova zatím není uzavřeným tématem. Téměř třetina lidí (31 %) zatím neví, v jakém režimu bude pracovat po skončení letních prázdnin. Práci z místa pracoviště uvádí 22 % lidí, 26 % respondentů bude fungovat v částečném režimu práce z domova, plně na dálku bude pracovat 9 % lidí, a 12 %

¹ Průzkum proběhl v červenci 2020 a zúčastnilo se ho více než 600 zaměstnanců v ČR

respondentů by částečný režim práce z domova uvítalo a bude tuto možnost diskutovat s vedením. Celkem 63% zaměstnanců pozitivně hodnotí reakci vedení a jeho přístup při příchodu koronavirové krize. 25 % respondentů vidí přístup managementu jako přijatelný a dle názoru 12 % odpovídajících vedení při implementaci změn nefungovalo dobře. Nejčastěji by se měl management firem dle respondentů zlepšit v oblasti strategie a plánování (33 %) a komunikace (25 %).

„Konkrétní, včasná a transparentní komunikace je zásadní i v běžných podmínkách, na které jsou firmy i zaměstnanci dlouhodobě zvyklí. O to kritičtější je její důležitost v období, kdy dochází k urychlování digitalizace, příchodu hybridních týmů, kdy část zaměstnanců pracuje z domova a část z kanceláře; nebo v době, která přináší řadu strategických změn. I z tohoto důvodu vidím jako znepokojivé, že téměř třetina respondentů nemá informaci, v jakém režimu bude pokračovat v práci od září. Je nutné, aby zaměstnanci byli informováni o všech zásadních opatřeních, která se jich dotýkají, o cílech, kterých chce společnost dosáhnout a jakým způsobem, nebo o všech podpůrných nástrojích či školeních, která jsou jim k dispozici.“, uzavírá Sándor Bodnár z Hays.

V případě, že by se zaměstnavatelé rozhodli propouštět, 47 % respondentů by uvítalo možnost outplacementu. 9 % lidí o tuto službu zájem nemá a 44 % si není jisto, zda by ji využilo – což může být způsobeno také nižším povědomím o této službě mezi uchazeči.

Pro více informací nás, prosím, kontaktujte:

Jitka Novotná
PR Advisor, J&N Publicity
E: jitka.novotna@jnpublicity.cz
T: 723 540 511

Kristýna Králová
Marketing Manager
E: kralova@hays.cz
T: 724 352 982

O Hays

Hays plc („Skupina“) je přední světová společnost v získávání specialistů. Skupina je expertem v náboru kvalifikovaných, profesionálních a odborných lidí po celém světě, je leaderem na trhu ve Velké Británii a asijsko-pacifické oblasti a jedním z leaderů na trhu v kontinentální Evropě a Latinské Americe. Skupina působí v soukromém i veřejném sektoru, zabývá se vyhledáváním kandidátů na stálý i dočasný pracovní poměr i smluvními pozicemi. K 30. červnu 2019 má Skupina 11,500 zaměstnanců pracujících ve 265 kancelářích v 33 zemích a ve 20 specializacích. Finanční rok končící k 30. červnu 2019 vykazuje tyto výsledky:

- Skupina vykázala čistou provizi 1,129.7 milionů britských liber a provozní zisk (položky podléhající výjimce) 248.8 milionů liber;
- Skupina umístila kolem 81 tisíc uchazečů do trvalých pracovních míst a kolem 254 tisíc lidí do dočasných pozic;
- 18 % z čistých provizí Skupiny bylo vygenerováno v Austrálii a na Novém Zélandu, 27% v Německu, 23% ve Velké Británii a Irsku a 32% ve zbytku světa.
- Segment dočasného umístění představoval 57 % z čistých provizí a segment trvalého umístění představoval 43 % z čistých provizí;
- Hays působí v těchto zemích: Austrálie, Belgie, Brazílie, Česká republika, Čína, Dánsko, Francie, Chile, Indie, Irsko, Itálie, Japonsko, Kanada, Kolumbie, Lucembursko, Maďarsko, Malajsie, Mexiko, Německo, Nizozemí, Nový Zéland, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Rusko, Singapur, Spojené Arabské Emiráty, Spojené Státy Americké, Španělsko, Švédsko, Švýcarsko a Velká Británie.