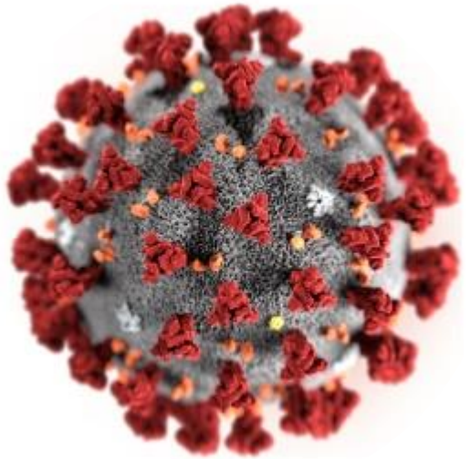
TREXIMA 30 LET

HR (nejen) v době covidové

VII. setkání sklářů a keramiků
7. 9. 2021, Hluboká nad Vltavou

Pavel Puff



COVID-19

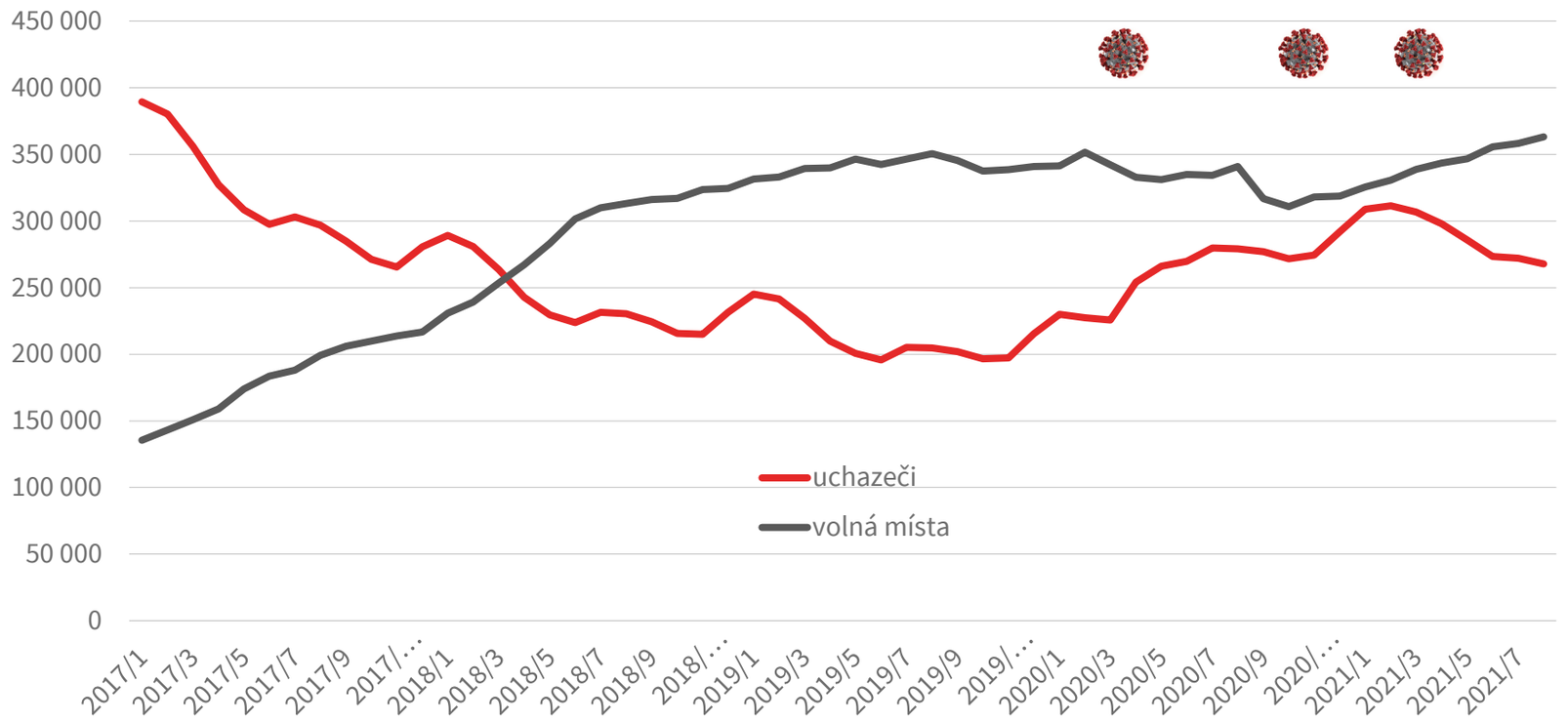
1 rok 6 měsíců OD PRVNÍHO PŘÍPADU V ČR	>1,6 mil. NAKAŽENÝCH	55 % PODÍL PLNĚ OČKOVANÝCH	- 5,6 % POKLES HDP ČR 2020

Trh práce

TREXIMA
ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA

Poptávka po zaměstnancích trvá

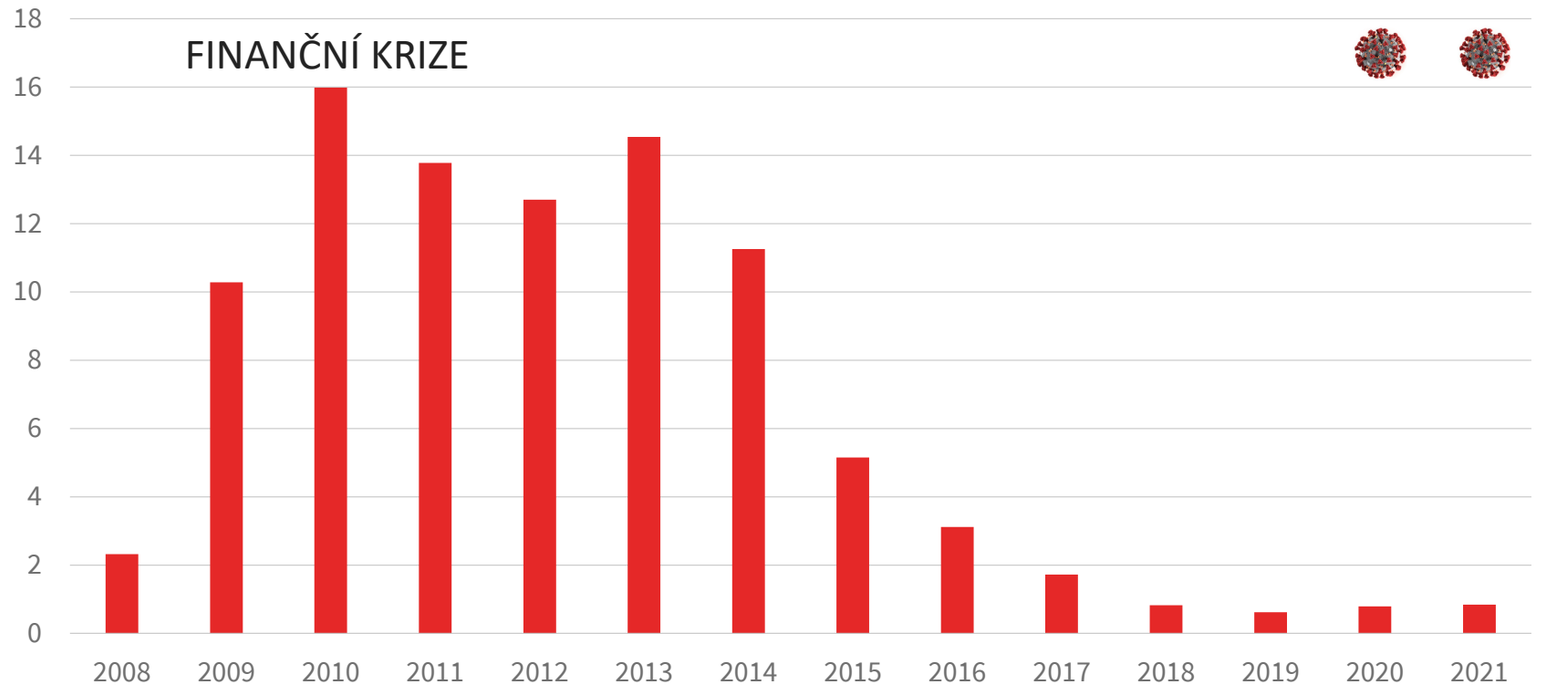
Počet uchazečů a volných míst v evidenci úřadů práce



Zdroj dat: MPSV

Poptávku a nabídku pandemie neovlivnila

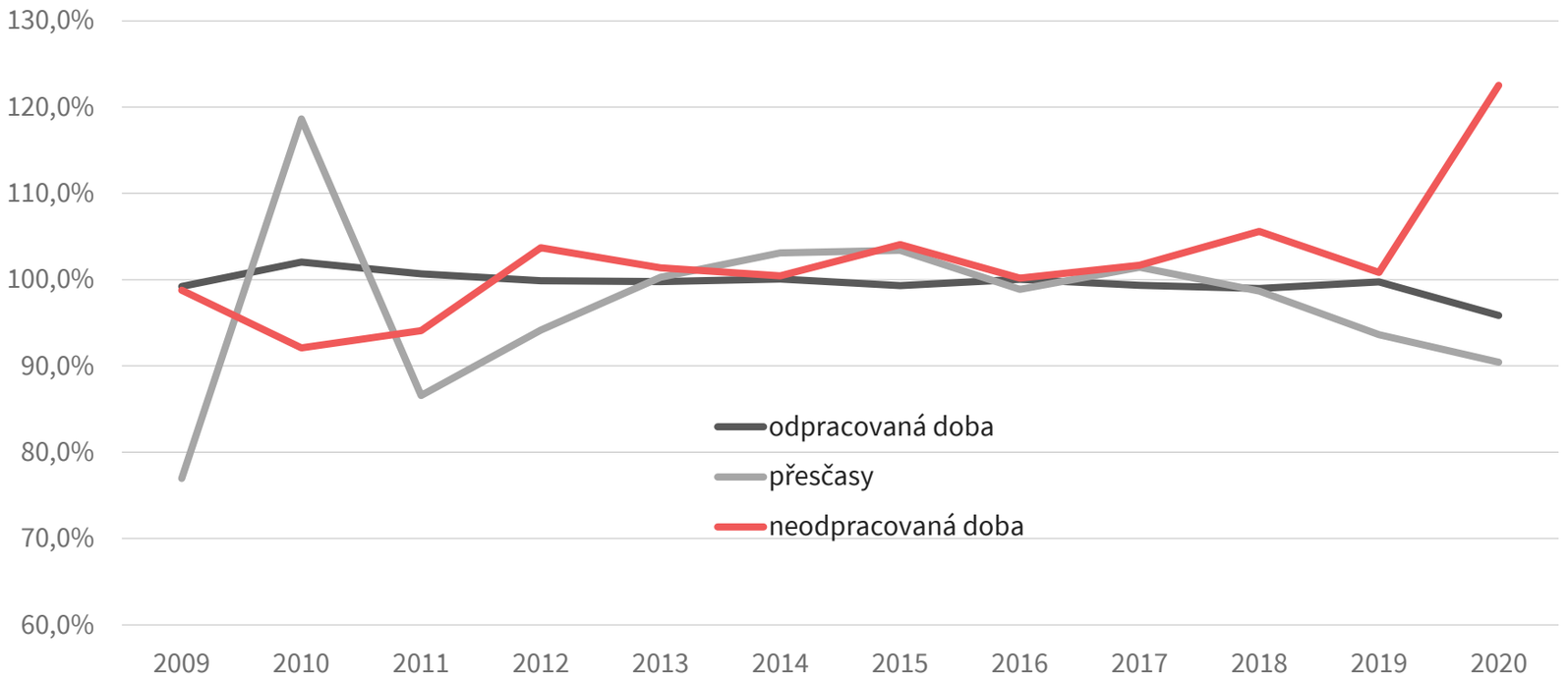
Počet uchazečů na jedno volné místo v evidenci úřadů práce



Zdroj dat: MPSV

Zvýšil se však podíl neodpracované doby

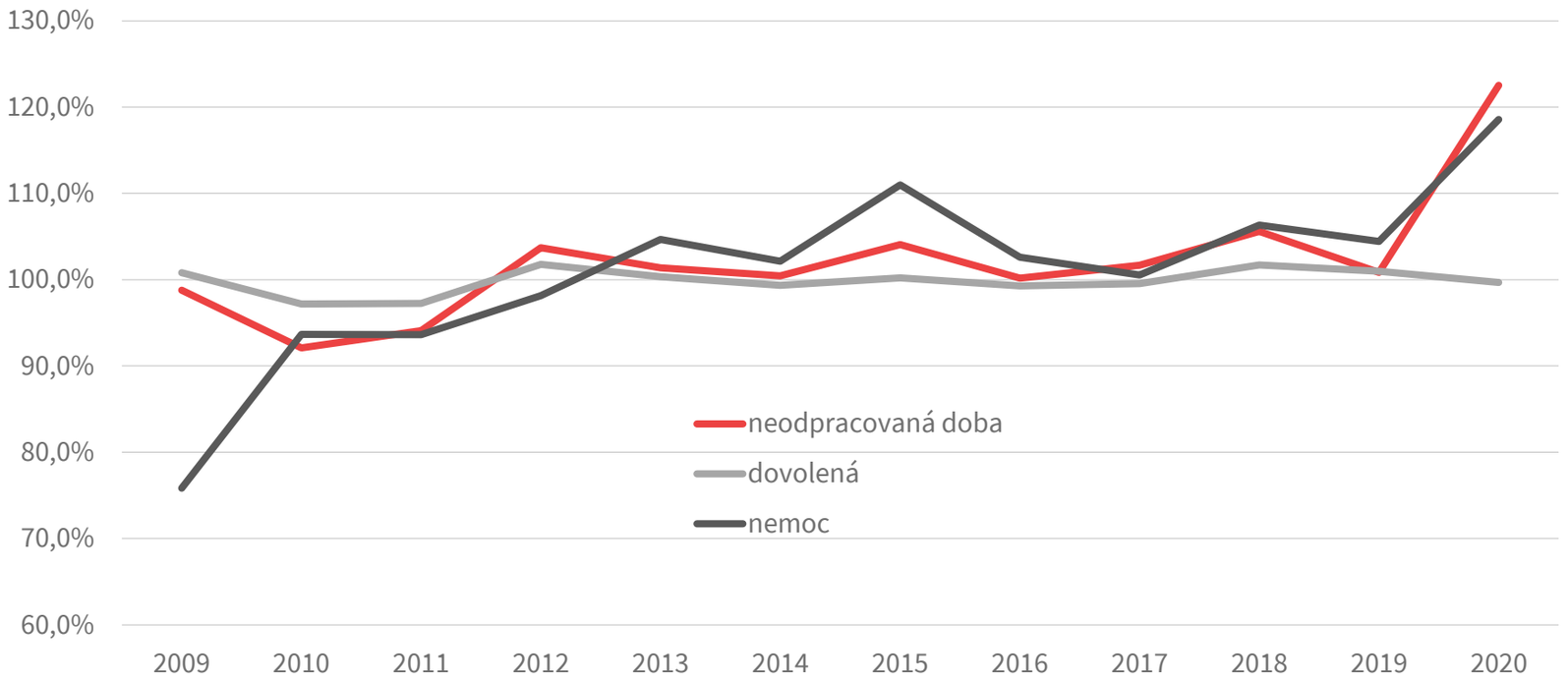
Meziroční vývoj odpracované a neodpracované doby – mzdová sféra



Zdroj dat: ISPV – mzdová sféra, vlastní výpočty

Zvýšil se však podíl neodpracované doby

Meziroční vývoj neodpracované doby – mzdová sféra



Zdroj dat: ISPV – mzdová sféra, vlastní výpočty

Trh práce výrazně ovlivnila vládní opatření

Některé obory ale COVID-19 zasáhl citelně

Průměrná měsíční odpracovaná doba	2019	2020	2021 1Q
Celkem ČR	145,6	139,6	137,7
Ubytování, stravování a pohostinství (CZ-NACE I)	149,1	127,1	67,7
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti (CZ-NACE R)	152,6	129,8	114,9

Zdroj dat: ISPV

Rok života trhu práce s COVID-19

1 Trh práce se vzpamatoval

Podle dat společnosti LMC se poptávka po zaměstnancích dostala na předcovidová čísla

Stejně tak se vrátily počty odpovědí zaslaných na nabídky

2 Nové a silnější konkurenční segmenty

Segment informační technologie posiluje, přesto trpí trvalým nedostatkem

Pandemie posílila nové segmenty e-commerce, profitují z toho i rozvážkové firmy

3 Boj o vhodné kandidáty pokračuje

Firmy poptávaly a i nadále poptávají zaměstnance, a to včetně těch kvalifikovaných

Takoví lidé patří především u výrobních firem mezi nejžádanější, a přitom nedostatkovou pracovní sílu

Často poptávané pozice na portálu Jobs.cz

Profese	Počet pozic celkem	Meziroční změna	Průměrný počet odpovědí za 30 dní
Kvalitář	1 201	+ 57 %	6,2
Specialista logistiky	1 141	+ 43 %	16,2
Marketingová komunikace	921	+ 41 %	24,2
Personalista	919	+ 40 %	21,3
Konstruktér	1 359	+ 30 %	7,6
Projektant	1 248	+ 26 %	5,4
Bankovní specialista	1 617	+ 22 %	6,1
Project Manager	3 523	+ 21 %	11,9
Administrativní pracovník	5 316	+ 19 %	27,1
Celkem	**66 693**	**+ 12 %**	**12,0**

Zdroj dat: LMC, data z leden až duben 2021

Často poptávané pozice na portálu práce.cz

Profese	Počet pozic celkem	Meziroční změna	Průměrný počet odpovědí za 30 dní
Operátor výroby	5 170	+ 60 %	11,6
Operátor CNC strojů	1 638	+ 55 %	5,9
Svářeč	884	+ 54 %	4,7
Řidič vysokozdvižného vozíku	1 497	+ 40 %	15,4
Mechanik	2 323	+ 39 %	5,9
Elektrikář	2 352	+ 33 %	4,1
Řidič	1 692	+ 33 %	16,5
Mistr	1 120	+ 31 %	6,6
Skladník / manipulant	3 647	+ 30 %	22,3
Celkem	**57 284**	**+ 7 %**	**12,1**

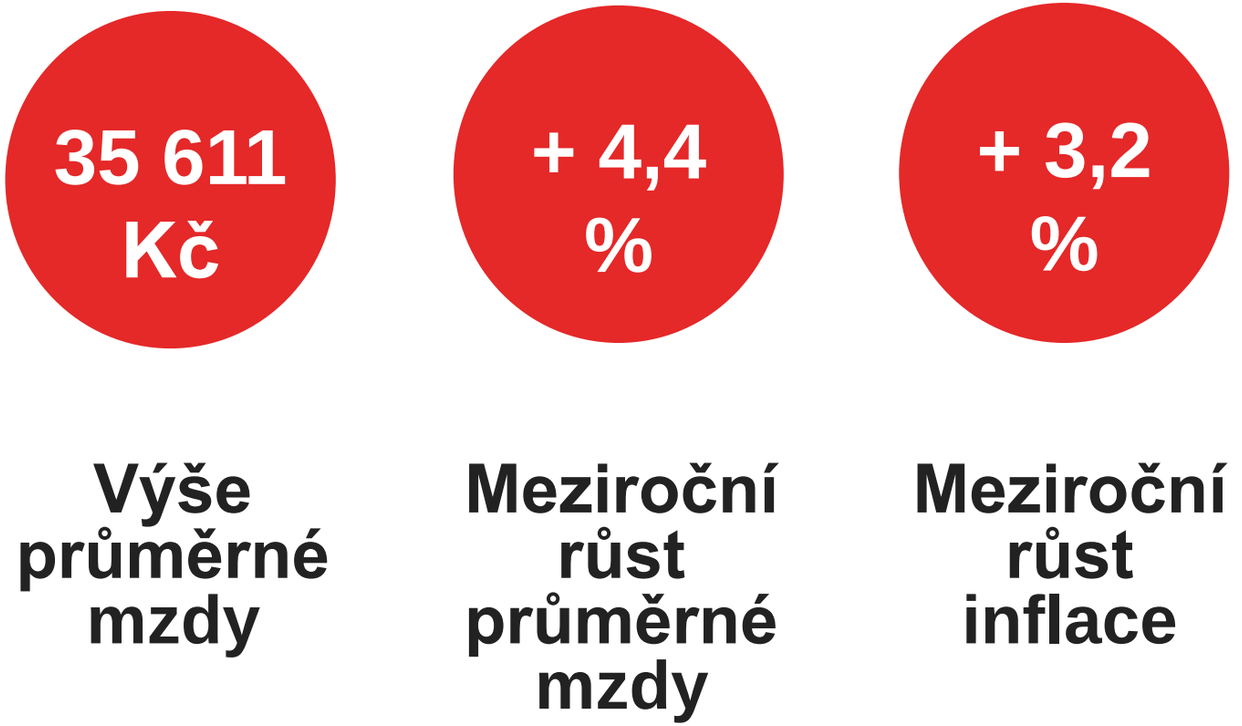
Zdroj dat: LMC, data z leden až duben 2021

TREXIMA
ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA

Co táhne rychlé oživení pracovního trhu

Odměňování

Rok 2020 ve statistických přehledech



Zdroj dat: ČSÚ

ČSÚ zveřejnil údaje za 1. pololetí 2021

Zveřejněné výsledky je potřeba vidět v souvislostech

36807 Kč

Výše průměrné mzdy

+ 7,3 %

Meziroční růst průměrné mzdy

+ 2,5 %

Meziroční růst inflace

Růst mzdy k průměru za rok 2020

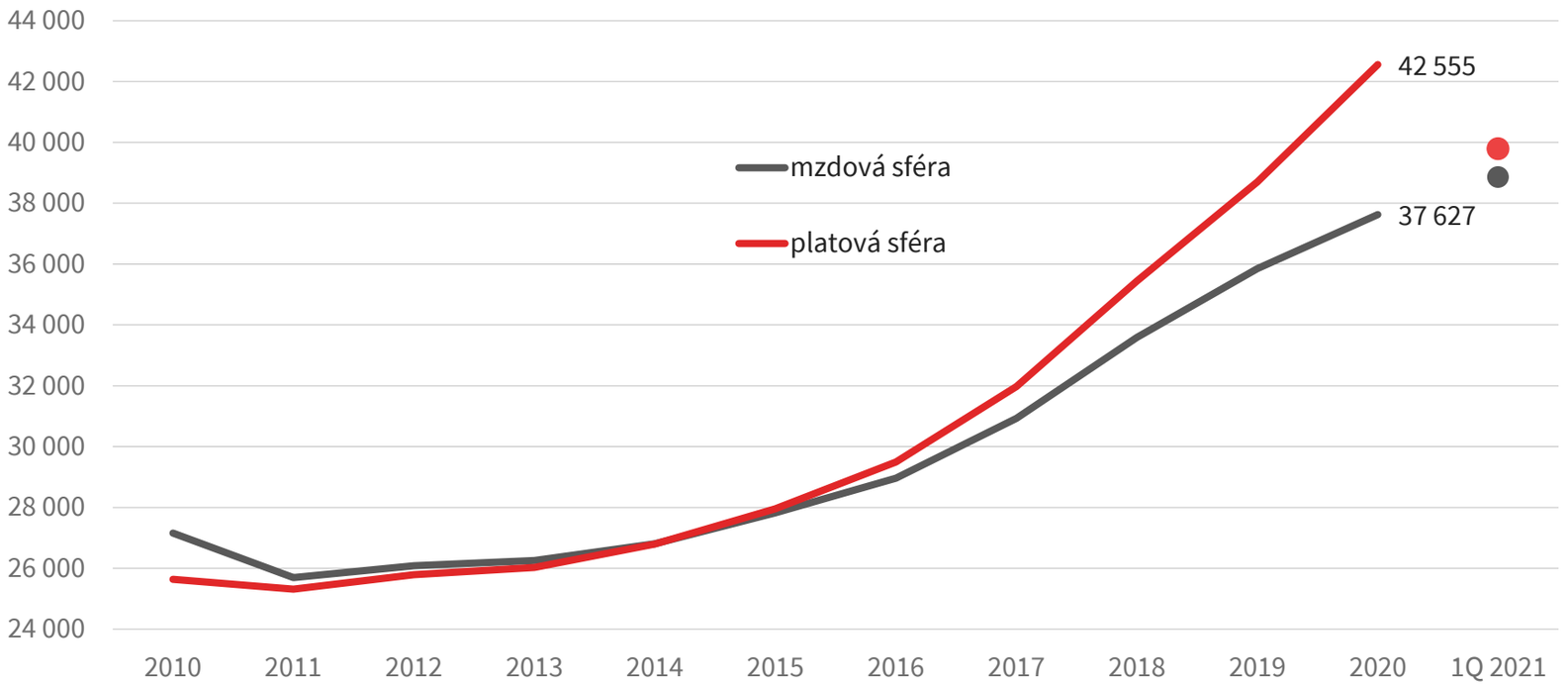
+ 3,4 %

Zdroj dat: ČSÚ, vlastní výpočty

TREXIMA
ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA

Platová sféra roste rychleji než mzdová

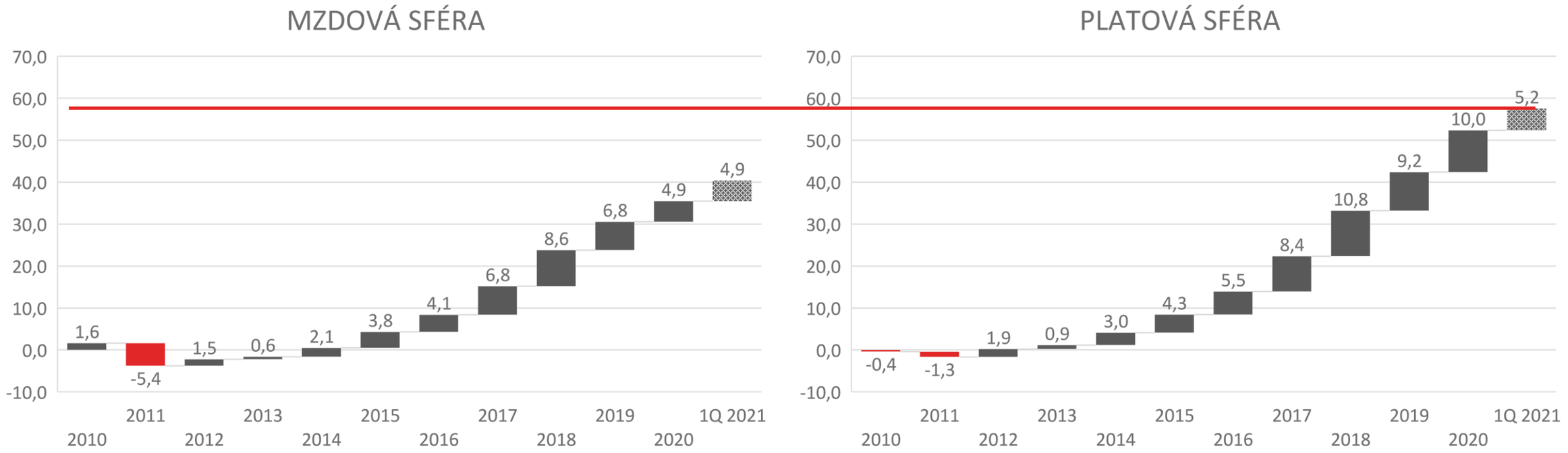
Srovnání výše mzdy – průměr mzdová a platová sféra



Zdroj dat: ISPV

Mzdová sféra zaostává zhruba o třetinu

Srovnání růstu průměrné mzdy – mzdová a platová sféra

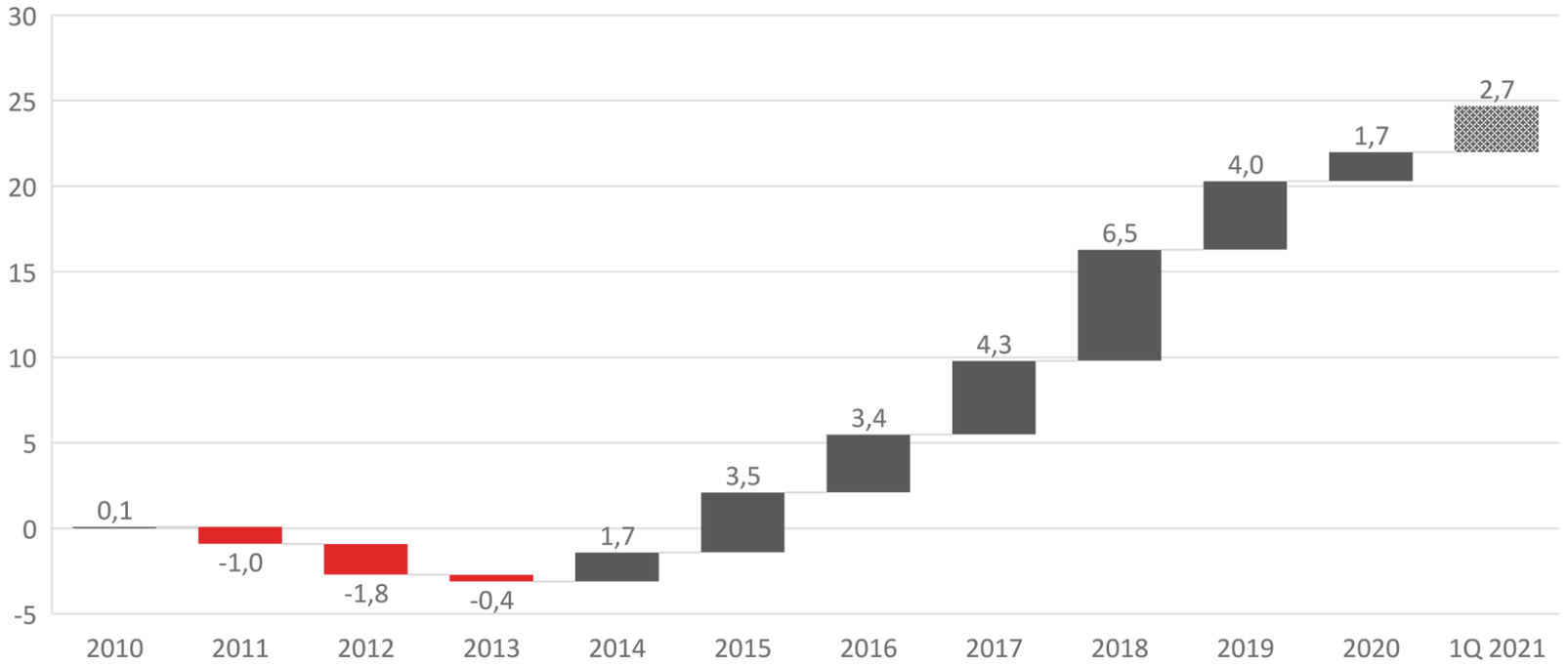


Zdroj dat: ISPV, vlastní výpočty

TREXIMA
ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA

Reálné mzdy rostou, i když pomaleji

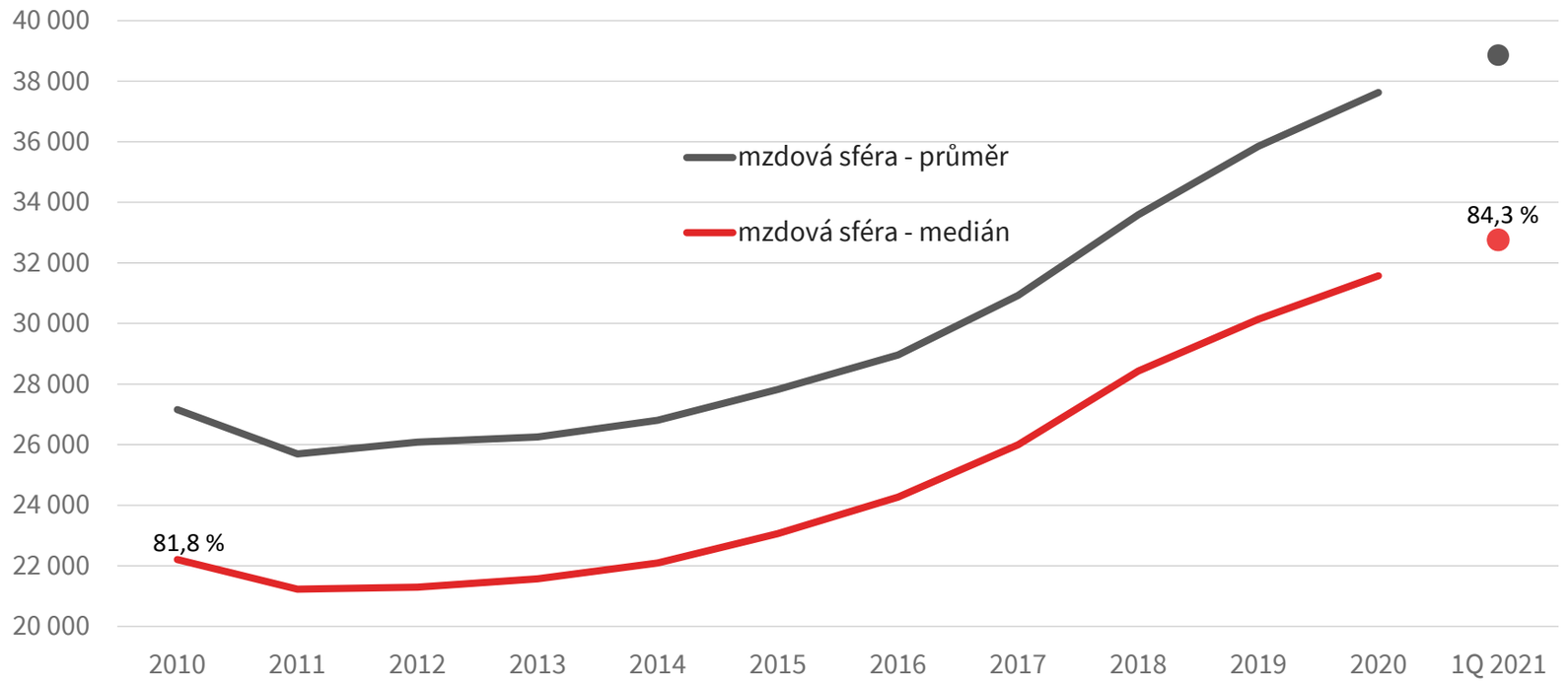
Srovnání růstu průměrné mzdy mzdové sféry a míry inflace



Zdroj dat: ČSÚ (míra inflace), ISPV (výdělek), vlastní výpočty

Rozdíl mezi medián a průměrem se zmenšuje

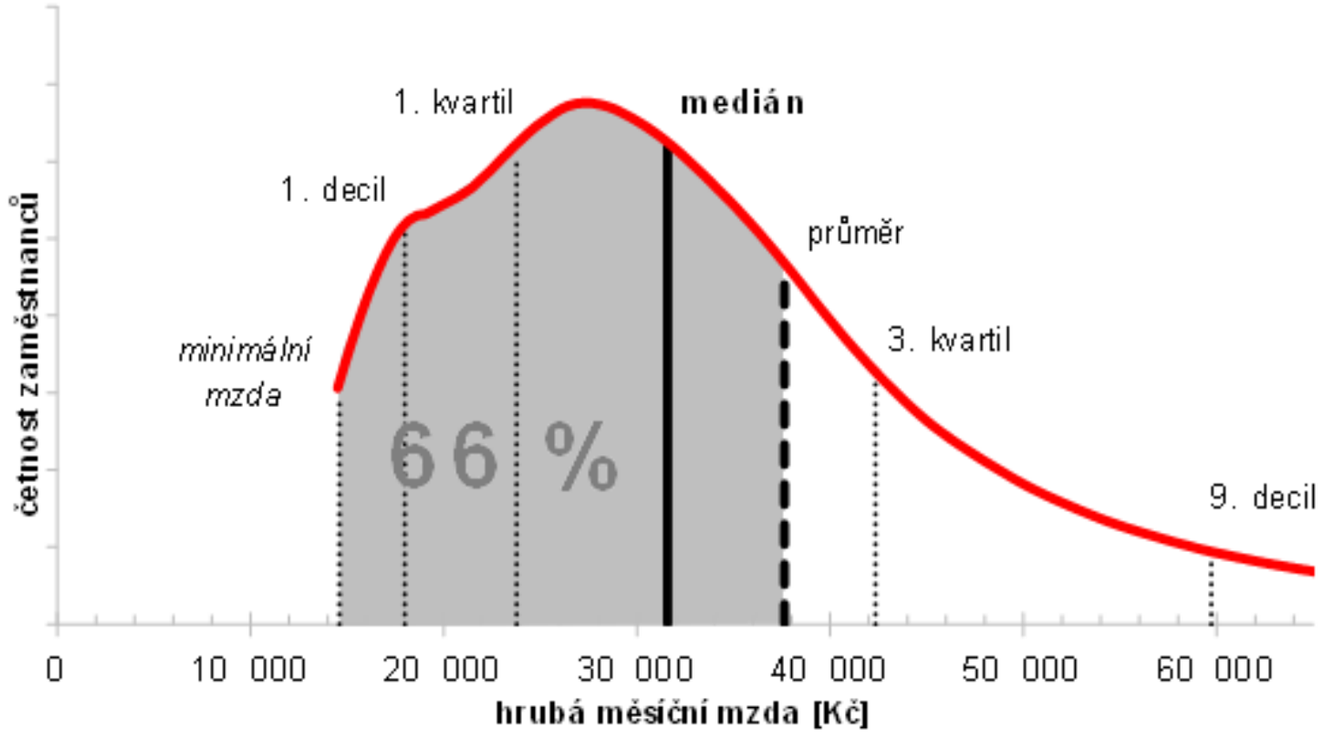
Srovnání výše mzdy – průměr a medián mzdová sféra



Zdroj dat: ISPV

66 % zaměstnanců má příjem pod průměrem

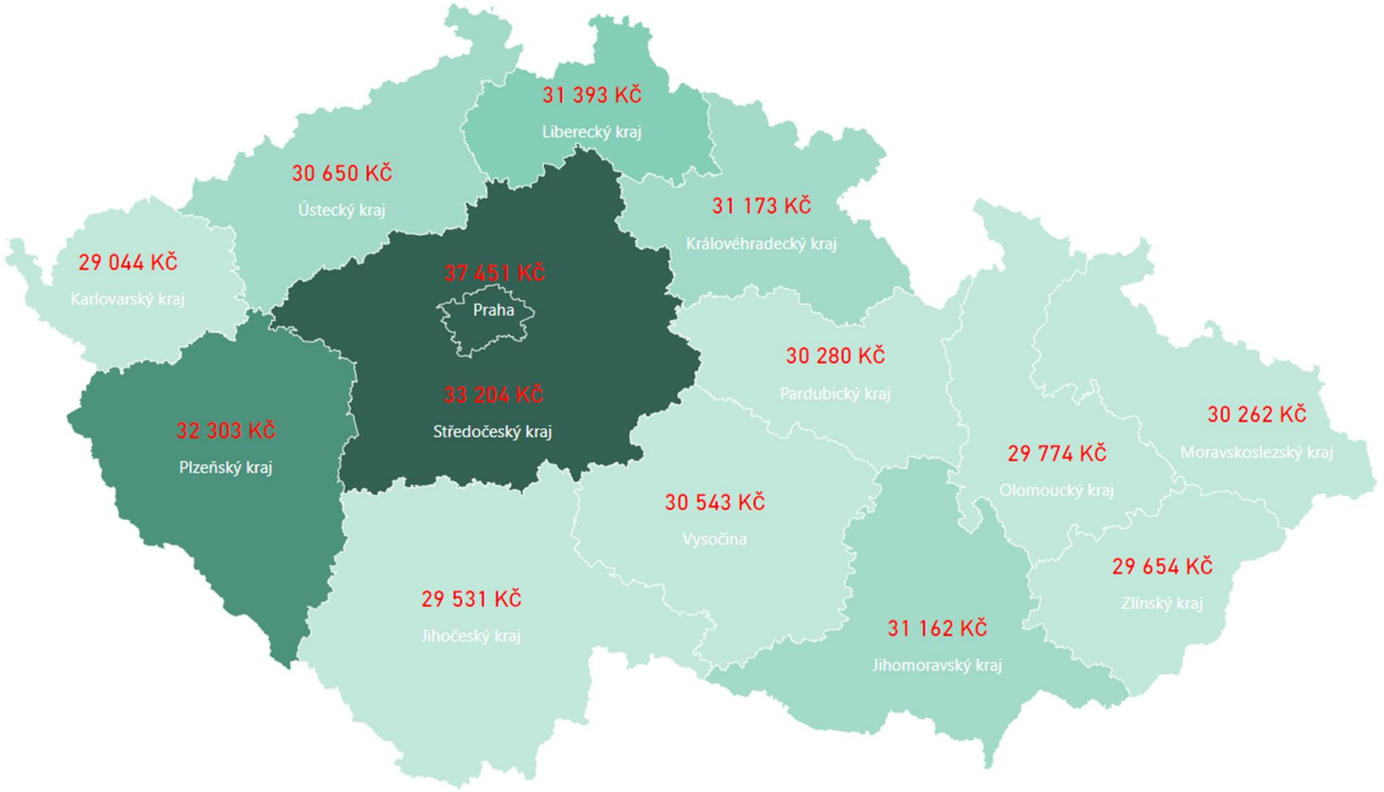
Distribuce mezd v roce 2020



Zdroj dat: ISPV

Mezi regiony existují značné rozdíly

Medián mezd v roce 2020 (v ČR ve výši 31 579 Kč)



Zdroj dat: ISPV

Při pohledu na profese se rozdíly prohlubují

Obsluha vysokozdvižných a jiných vozíků a skladníci

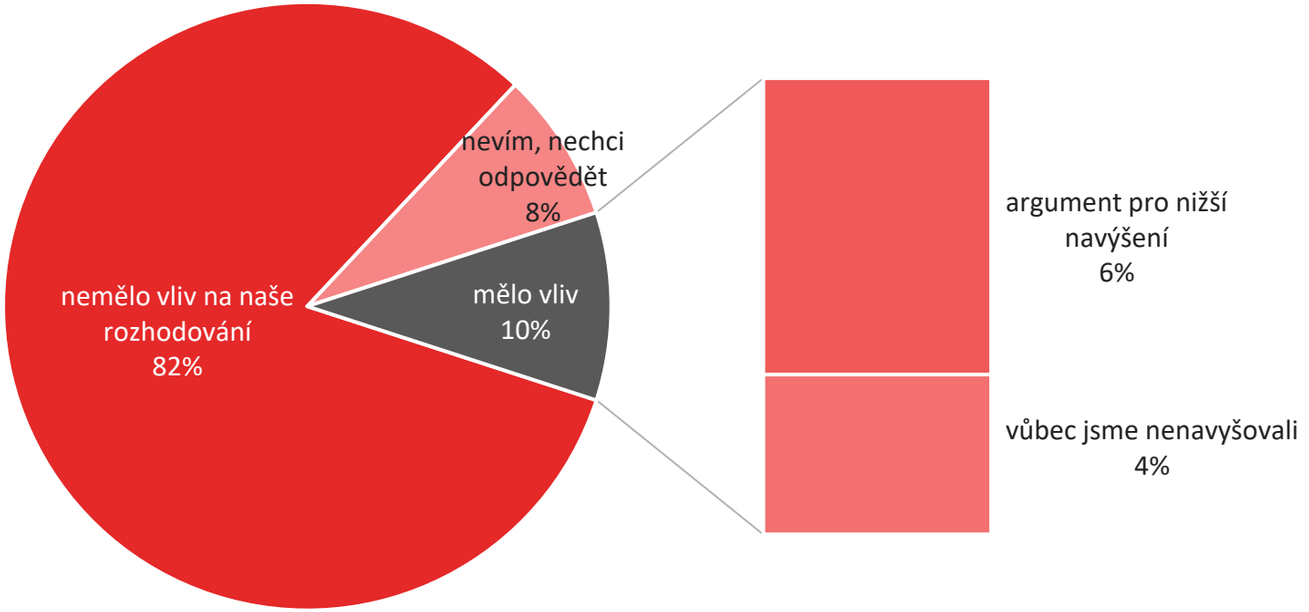
	medián	průměr	podíl prémií a odměn
Praha	30 515	30 603	14,7
Jihočeský	28 308	29 064	18,0
Jihomoravský	28 599	28 826	15,2
Karlovarský	28 696	29 097	15,1
Vysočina	28 086	29 245	16,1
Královehradecký	30 414	35 324	18,6
Liberecký	29 347	29 678	19,5
Moravskoslezský	28 163	28 757	15,0

	medián	průměr	podíl prémií a odměn
Olomoucký	29 438	29 513	18,0
Pardubický	26 993	27 486	15,5
Plzeňský	30 322	30 998	15,8
Středočeský	34 509	35 932	16,8
Ústecký	29 179	29 491	16,5
Zlínský	28 539	28 855	20,1
ČR	**29 833**	**31 156**	**16,5**

Zdroj dat: ISPV

Zrušení superhrubé mzdy navyšuje příjem

Při příjmu 30 000 Kč ušetří bezdětný zaměstnanec 1 780 Kč na dani z příjmu

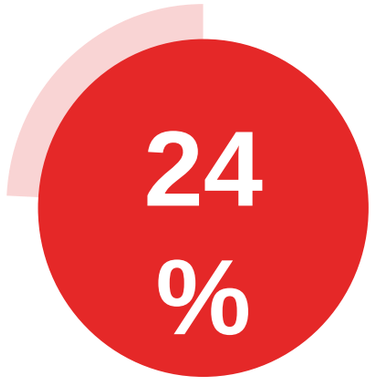


Zdroj dat: TREXIMA, HR Monitor®, 280 respondentů, jaro 2021

Benefity

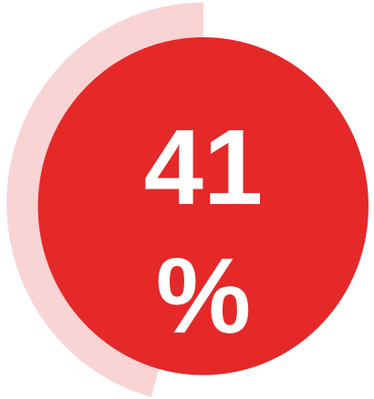
TREXIMA
ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA

Jak COVID-19 ovlivnil benefity



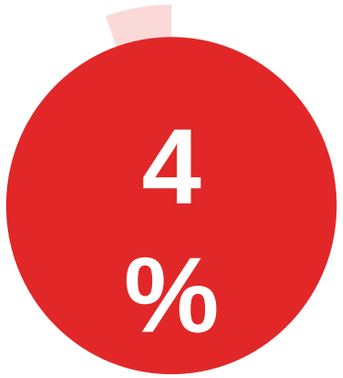
Čerpání benefitů

Lidé mají omezené možnosti čerpat benefity (sport, relaxace, dovolená…)



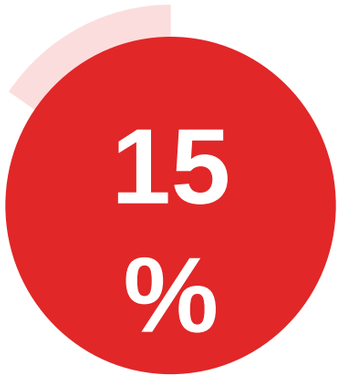
Rušení benefitů

Redukce rozsahu, zrušení benefitů, které není možno čerpat (včetně hromadných firemních akcí), zrušení spojené s ekonomickou situací firem



Zvýšení benefitů

Navýšení prostředků určených na benefity spojené se zvýšením jejich hodnot.



Podpora zdraví

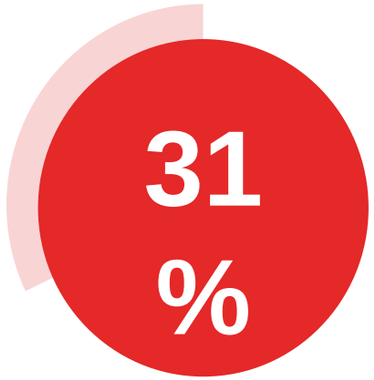
Zavedení nebo posílení benefitů spojených se zdravím (vitamíny, očkování, poradny)

Zdroj dat: TREXIMA, HR Monitor®, 280 respondentů, jaro 2021

TREXIMA
ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA

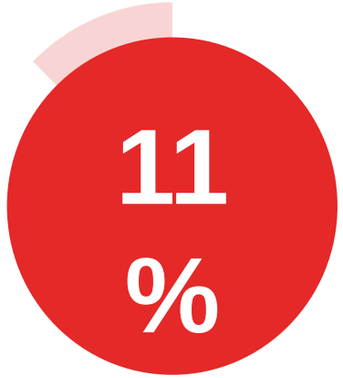
Jak COVID-19 ovlivnil benefity

Pandemická opatření přispěla k rozvoji práce na dálku - home office



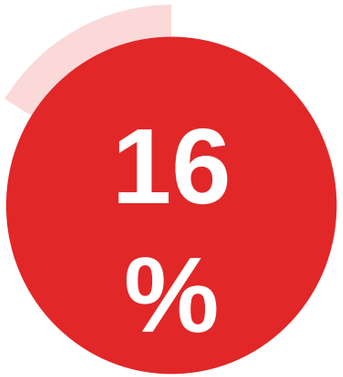
Nutné zlo

COVID nás „donutil“ přípustit si, že HOME OFFICE může fungovat



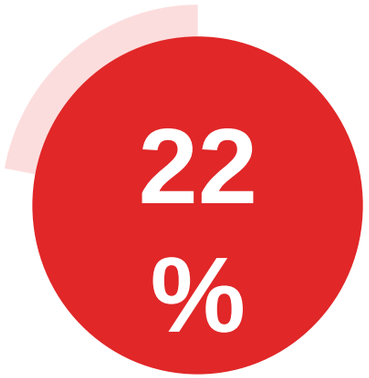
Změna přístupu

Bez COVIDU bychom zavedení HOME OFFICE stále odkládali na neurčito



Technický pokrok

Aktivně jsme museli odstranit technologické a administrativní bariéry



Benefit vs. standard

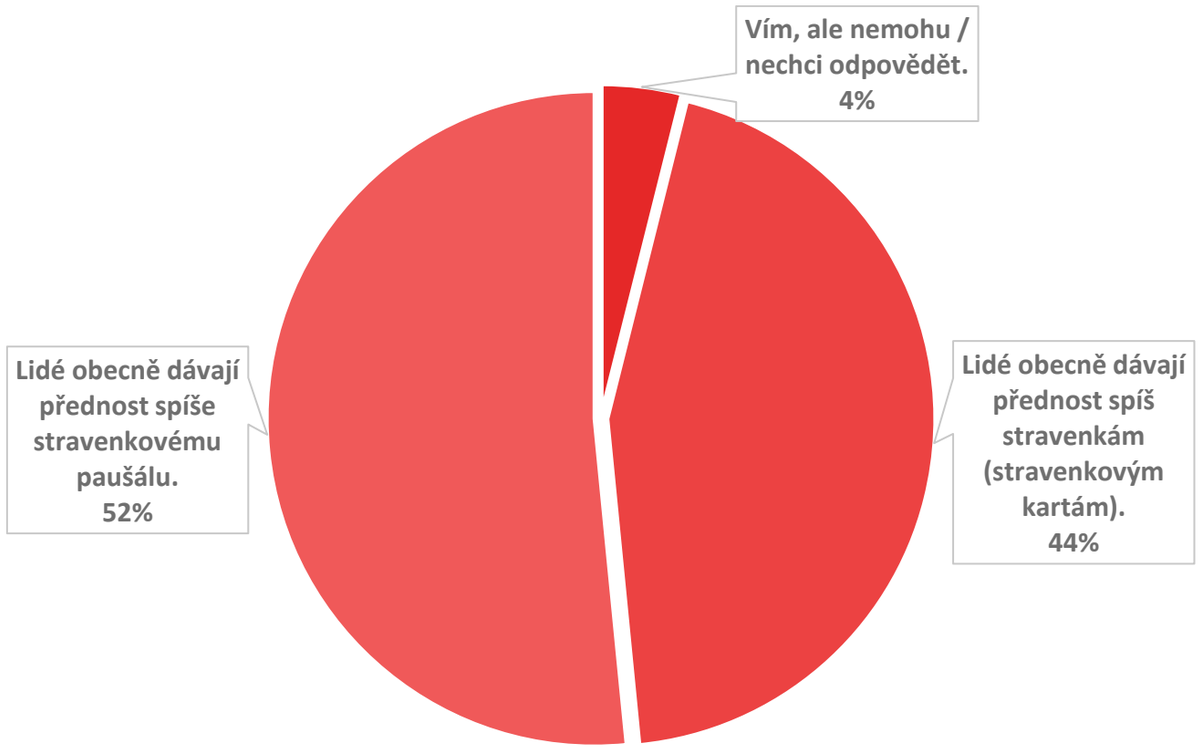
Z benefitu se HOME OFFICE stává standardem

Zdroj dat: TREXIMA, HR Monitor®, 280 respondentů, jaro 2021

TREXIMA
ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA

Zavedení stravenkového paušálu

98 % respondentů poskytuje stravování v různých formách



Zdroj dat: TREXIMA, HR Monitor®, 280 respondentů, jaro 2021

TREXIMA
ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA

Trendy v oblasti benefitů spojené s COVID-19

TREXIMA
ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA

Co nás čeká v HR, covid – necovid

TREXIMA
ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA

COVID-19 se odrazil ve firemních kulturách

1

Omezení sociálních kontaktů

Opustili jsme kanceláře, zvládli jsme práci z domu, ale při jejím částečném zachování je nutné hledat formy pro týmové setkávání

2

Změna nároků na řízení lidí

Vedení lidí je úplně jiná disciplína, od lídrů se očekává zájem o lidi, kvalitní práci s nastavováním cílů

3

Změny v komunikaci

Je nutná častější komunikace s týmem i jednotlivci, jsou využívány komunikační platformy, video formáty

4

Tlak na digitalizaci

Práce na dálku urychlila u některých firem projekty, spojené s digitalizací

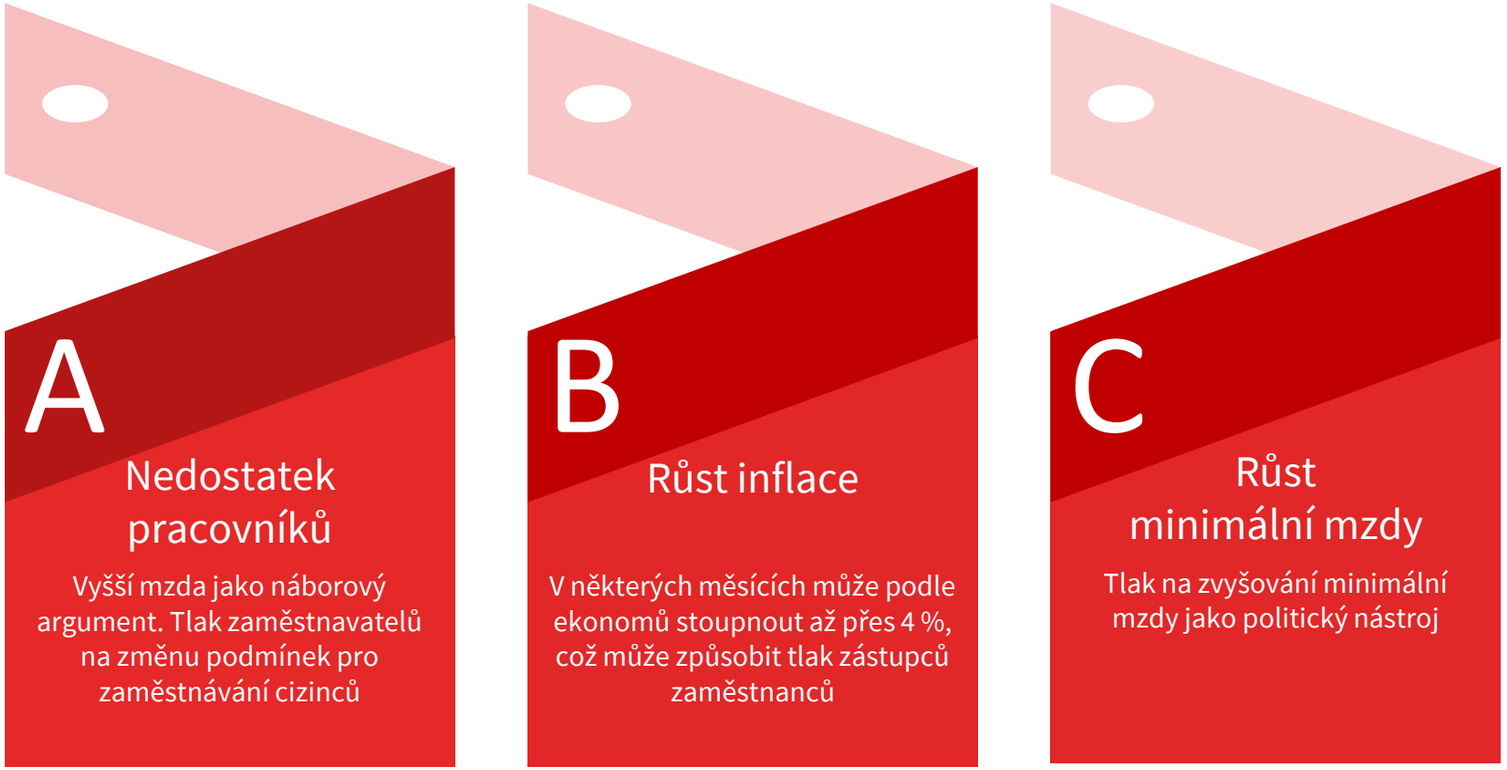
5

HR on-line svět

E-learning postupně doplňuje on-line školení, běžnějšími jsou video pohovory s kandidáty

Dění v HR neovlivňuje pouze COVID-19

Externí faktory, které mohou ovlivnit vyjednávání o růstu mezd pro rok 2022



Dění v HR neovlivňuje pouze COVID-19

Návrh EK definuje opatření k zajištění transparentnosti odměňování a zlepšuje přístup ke spravedlnosti pro oběti diskriminace

1 Nabídka práce

Povinnost poskytnout informace o počáteční úrovni odměny nebo jejím rozsahu. Zákaz zjišťovat výši dřívějšího platu

2 Právo zaměstnanců na informace

Právo znát průměrnou úroveň odměn (i podle pohlaví) u kategorie pracovníků, vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci

3 Zpráva o odměňování mužů a žen

Povinnost firem >250 zaměstnanců podávat zprávu o rozdílech v odměňování mužů a žen

4 Povinné posouzení odměňování

Při rozdílů > 5 % bez objektivních genderově neutrálních příčin povinnost realizovat se zástupci zaměstnanců posouzení systému

5 Náhrady a sankce

Je řešena oblast náhrad pro diskriminované a doporučení stanovit zvláštní pokuty za porušení pravidel stejné odměny, včetně možnosti vést kolektivní pohledávky v této věci

6 Důkazní břemeno na zaměstnavateli

Prokázání neexistence diskriminace v odměňování bude standardně na zaměstnavateli

Dění v HR neovlivňuje pouze COVID-19

Diskuze na téma délka pracovní doby

- Přestože se pracovní doba v ČR za poslední roky zkrátila, existuje tlak na její snižování
- Poslanecké návrhy na uzákonění minimálního nároku na dovolenou ve výši 5 týdnů
- Na začátku roku 2021 se objevil návrh na zkrácení pracovní doby na 37,5 hodiny týdně

41,3 hod
TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBA V ČR

40,8 hod
TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBA V EU

Zdroj dat: Eurostat

Jak svoji kariérní budoucnost vidí nastupující generace

TREXIMA
ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA

Jak svoji kariérní budoucnost vidí dnešní žáci

Společnost TREXIMA realizuje průzkumy profesní orientace žáků posledních ročníků základních a středních škol

24 ŠETŘENÍ OD ROKU 2016	13 KRAJŮ	750 ZAPOJENÝCH ŠKOL	60 % RESPONZE	41000 RESPONDENTŮ

Zdroj dat: TREXIMA

TREXIMA
ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA

Jak svoji kariérní budoucnost vidí dnešní žáci

Témata průzkumů

- Preferovaná povolání a oblasti uplatnění
- Oborové a zájmové preference
- Plány žáků po ukončení školy
- Důvody zájmu o obor
- Vliv na volbu studia / povolání
- Hodnocení studované školy a oboru
- Očekávaný výdělek
- Priority ve vztahu k regionu
- Kariérové poradenství, slabé a silné stránky
- Preference při hledání práce
- Hodnocení praxe při studiu
- Studijní a pracovní mobilita

Výběr z výsledků průzkumů z let 2020 - 2021

>1/3 VOLÍ ŠKOLU PODLE SVÝCH ZÁJMŮ ČI NA RADU RODIČŮ	1/5 VOLÍ ŠKOLU NA ZÁKLADĚ DOPORUČENÍ RODIČŮ	>1/3 BY DNES ZVOLILA JINÝ OBOR
3/4 CHCE PRACOVAT POUZE V KRAJI NEBO BLÍZKÉM OKOLÍ	>1/3 BY PŘIDALA NA ROZSAHU PRAXÍ	28500 PŘIBLIŽNÁ ÚROVEŇ OČEKÁVANÉ NÁSTUPNÍ MZDY

Zdroj informací

- >1/3 internet
- 1/5 rodiče

Faktory pro výběr zaměstnání

- zajímavá a smysluplná práce
- work-life balance
- vysoký výdělek

Preferované oblasti

- technika, průmysl a stavebnictví
- služby, obchod, doprava a cestovní ruch
- vzdělání a výzkum

Zdroj dat: TREXIMA, VPO 2020-2021, SŠ, 2 kraje, 149 středních škol, 5031 respondentů

TREXIMA
ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA

Děkuji za pozornost

Ing. Pavel Puff
obchodní ředitel

Mobil: +420 602 517 265
E-mail: puff@trexima.cz

TREXIMA, spol. s r.o.
tř. T. Bati 299, 764 21 Zlín-Louky

TREXIMA JE SPOLEČNOST S DLOUHODOBOU FILOZOFIÍ POSTAVENOU NA

- respektu k lidem
- chápání mzdy jako investice do lidí a ne jako nákladové položky
- neustálé inovaci a rozšiřování jedinečných služeb a produktů
- dlouhodobé užitné hodnotě dodávaných produktů a služeb
- schopnosti rychle a adekvátně reagovat na změny podmínek
- vysoké profesionalitě, angažovanosti a připravenosti našich konzultantů
- komplexnosti služeb, přístupů a finálních řešení s orientací na partnerství

TREXIMA
ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA