



# Personální trh: máme se těšit na krizi?

*Nejsou lidi. Tuto větu dnes můžeme slyšet od každého druhého hoteliéra či restaurátéra. Kvalitní, poctiví a loajální zaměstnanci se dnes v oboru horeca vyvažují zlatem. Jejich nedostatek už mnohým působí provozní problémy. Personalisté se shodují, že je třeba vrátit oboru prestiž a spolehnout se na tuzemský pracovní trh.*



Hned v úvodu je třeba říci, že pohostinství a cestovní ruch nejsou z personálního hlediska nikterak výjimečné. Hlad po kvalitních zaměstnancích je i v řadě jiných oborů. Ekonomice se zkrátka daří, firmy rostou a nezaměstnanost rozhodně není

*poptávku zaměstnavatelů,*“ přitakává **Lukáš Kurc** z personální agentury Synergie. Situace je podle něj tak špatná, že v okrajových oblastech se už restaurace kvůli nedostatku personálu dostávají do existenčních potíží. „Restaurace v centrech měst mají personálu stále v obecnosti dostatek, ale musely si zvyknout na daleko vyšší fluktuaci číšníků, než bylo zvykem dříve. Co se týče hotelů, ty nejvíce bojují s nedostatkem pokojských či klasických uklízeček,“ odpovídá Kurc na dotaz, po kterých pozicích je největší poptávka.

na pořadu dne. Lidé jsou ochotní utrácet nejen za zboží, ale i za služby, z čehož tyjí gastronomie a cestovní ruch. Podle **Pavly Hodinkové** z Agentury Dream Job jsou tyto obory stále atraktivní pro investory, a vzniká tak řada pracovních příležitostí v Praze i v regionech. Jenže obsadit tyto (především nižší) posty je obtížné. „Míra nezaměstnanosti je na svém minimu a zaměstnavatelé často nemají možnost výběru zaměstnanců, protože není z koho vybírat,“ uvádí Hodinková. „Trend jde zatím konstantně v neprospěch zaměstnavatelů, tedy počet volných kandidátů neuspokojuje

Stručně řečeno, v cestovním ruchu a gastronomii je aktuálně největší nedostatek na pracovních místech ohodnocených do 30 000 hrubého. Podobně je tomu ovšem i v jiných oborech, a ty se tak přetahují o tyto méně kvalifikované zaměstnance. „Příkladem je Amazon. Právě s jeho příchodem do Prahy se mnohé změnilo a vzalo to několik tisíc pracovníků, které dnes postrádáme – ve skladu, v kuchyni, v úklidu, v obchodech a jinde,“ vysvětluje Pavla Hodinková. A Lukáš Kurc dodává: „Zaměstnavatelé nabízející pozice s nízkou přidanou hodnotou se uchylují k přepláče-

*ni, a tím roztáčí spirálu zvyšování platů i zaměstnaneckých benefitů na celém trhu práce. Vše je mohutně podporováno médii a zaměstnanci jsou tedy ve svém výsledku více než kdykoli dříve ochotní měnit zaměstnání a také to dělají.“*

U vyšších postů je situace o něco jednodušší. „Na manažerských pozicích máme stále řadu kvalitních uchazečů a noví nám ‚dorůstají‘. Každopádně jejich chování při volbě povolání se také změnilo. Daří se jim, nemají důvod měnit, plní cíle. Než učiní změnu, velmi rozvážně postupují,“ popisuje aktuální stav Hodinková. Na trhu tak podle ní není příliš volných manažerů. Ti totiž spíše ve svých stávajících pozicích čekají na novou vhodnou příležitost, kvůli které by případně změnili zaměstnavatele.

## Proklamovaná mzda odrazuje

Za tristní situaci v personální oblasti si mohou zaměstnavatelé do značné míry sami. Příčin současného stavu je více, tou hlavní je ale pochopitelně výše mezd. Jestliže někdo v médiích neustále slyší, že platy v cestovním ruchu a gastronomii patří k nejnižším, nejspíš se do těchto oborů nepohne. Oficiální data Českého statistického úřadu říkají, že ve druhém letošním čtvrtletí byla průměrná hrubá mzda 31 851 korun, v ubytování, stravování a pohostinství jen 18 982 korun. Odpovídá ale toto číslo realitě? Nejspíš sotva, jak napovídá třeba pohled na nabídky a diskuse ve facebookové skupině Práce v gastronomii – kuchaře dnes příliš neoslíníte ani nabídkou čtyřicetitisícového platu a číšníkům je často málo 150 korun za hodinu.

Na druhou stranu je třeba poznamenat, že v loňském a letošním roce došlo k poměrně velkému zvýšení, v druhém čtvrtletí roku 2016 byla průměrná mzda v těchto oborech o 3 500 korun menší. Že by vlivem EET opravdu ubylo podniků, kde personál oficiál-

Průměrná mzda v ubytování, stravování a pohostinství:

**18 982 korun**





ně pobíral jen minimální plat a druhou část dostával pravidelně bokem v hotovosti?

### Nikdo nechce sloužit

Pavla Hodinková z Agentury Dream Job si ale všimá ještě další příčiny, proč není obor pro dnešní generace tak atraktivní: „Jako aktivní člen Hospodářské komory jsem se zúčastnila panelové diskuse na téma ‚problémy se zaměstnanci v různých segmentech‘. Při dotazu, jak je to v oblasti cestovního ruchu a gastronomie, jsem zde použila výraz, že ‚dnes lidé nechtějí sloužit‘. Tento výraz se v oboru běžně používá, ovšem jedna dáma (právníčka) mne upozornila, že ‚sloužit‘ se opravdu nikomu nechce, že dnes se dělá ‚zákaznický servis‘. A měla pravdu. Jestliže začneme používat současnou terminologii a vysvětlovat náplně pozic tak, že budou atraktivní, máme zase šanci, že mladé lidi zaujmeme. Pakliže se budeme řídit frázemi, které dnes odrazují, nemůžeme se divit, že mladí dávají přednost jinému oboru. Je na čase, abychom si zvykli na novou dobu, jiné termíny, jiný přístup k náboru lidí... Je na nás, abychom cestovní ruch a gastronomii udělali opět atraktivním oborem a když se budou kandidáti rozhodovat o práci, vyberou si právě náš segment a nic jiného...“

### Spása zvenčí? Steží!

V diskusích o neutěšené personální situaci často zaznívá, že řešením by mohl být nábor zahraničních pracovníků. Ovšem tudy, jak už padlo třeba v článku na str. 13, cesta zřejmě nevede. „Myslím, že pro zahraniční zaměstnance nejsme tak atraktivní destinací – nemáme euro, český jazyk je pro ně nevyužitelný, současné náklady na bydlení jsou příliš vysoké... A pozice, které v zahraničí chceme hledat, jsou tak nízko ohodnocené, že se jim za to, co jim po nákladech na život zde zůstane, nevyplatí do Čech jezdit,“ říká Pavla Hodinková. „Řada HR manažerů inzerovala liniové pozice v zemích EU, kde jsou nižší platy a větší nezaměstnanost. Ohlasy byly téměř nulové,“ vysvětluje Hodinková. Pracovní víza pro Ukrajinu jsou podle ní stále pod velkým drobnohledem, a i když jsou zde pokusy dovážet zaměstnance ze zemí mimo EU, ani toto není řešení. Od podnikatelů v lázeňství třeba víme, že velký zájem by byl třeba mezi Filipinci, ovšem získat legálně pracovníky z takovýchto zemí je tak komplikované, že si to většina zaměstnavatelů rychle rozmyslí.

Podle Lukáše Kurce je nábor ze zahraničí logickou cestou, jak naplnit pracovní místa, o která čeští zaměstnanci nemají zájem. „To je běžné i jinde ve světě. Když se nás však zeptá na řešení konkrétní společnosti, naše rada zní zapracovat na vytvoření takové firemní kultury, která nejen udrží stávající zaměstnance, ale i naláká ty nové,“ vysvětluje. Nejde přitom podle něj zdaleka jen o výši mzdy, ale zejména o to, zda daná společnost buduje interní vztahy důvěry, zda dokáže svým zaměstnancům dát prostor pro vyjádření vlastních nápadů a iniciativy. „Společnosti, která toto dokáže, stačí, když nabízí srovnatelnou odměnu, jako její konkurence a nepotřebuje přepřáčet. Společnost, která toto nedokáže, naopak dlouhodobě nespasí ani přepřáčení,“ uvádí Kurc. A přidává postřeh týkající se mileniálů: „Samostatným fenoménem v této otázce je momentálně klíčová generace Y. Společnosti, které se s ní naučily zacházet, udělaly zásadní krok ke svému úspěchu. Společnostem, které se Y brání, osobně předpovídám rok od roku nižší prosperitu.“

### Zakleté školství

Sázka na mladé generace zní logicky, ale zde je třeba vidět souvislost s neutěšenou situací v odborném školství. Jistě, na jedné straně jsou tu třeba pěkné výsledky, kterých dosahují studenti gastronomických škol, kuchaři, na různých národních i mezinárodních soutěžích, na straně druhé ale veškeré letité problémy, které se s tuzemským odborným školstvím pojí. Již samotné odborné školství v oblasti gastronomie a hotelnictví není pro mnoho mladých příliš „sexy“. Pro velkou část frekventantů středních odborných učilišť byla například gastronomie oborem, na který se přihlásili jen kvůli předchozím špatným školním výsledkům. A nemálo žáků a studentů je už při nástupu na školu rozhodnuto, že v oboru nikdy pracovat nebude. „Když se podíváte na současné požadavky mladých lidí, přejí si možnost práce z domova, flexibilní pracovní dobu, sick days – to se s oborem cestovního ruchu a gastronomie příliš nespojuje,“ lakonicky konstatuje Pavla Hodinková.

I ona ale souhlasí s tím, že budoucnost je třeba hledat v české kotlině. Předpokládá to ovšem, že se podaří vrátit práci v tomto odvětví lesk a slávu, aby byl zájem zde

## NEJSME V TOM SAMI

Velmi podobná situace je na personálním trhu i na Slovensku. „Výrazná propast mezi počtem volných kandidátů a nabídkou práce je viditelná hlavně v Bratislavě a v populárních turistických oblastech,“ vysvětluje Barbara Ostrochovská ze společnosti Synergia, která působí jak na českém, tak na slovenském trhu. Tento problém podle ní bývá obtížně řešitelný zejména během hlavních sezon, kdy se krátkodobě několikanásobně zvyšuje počet turistů, na což není možné adekvátně reagovat vyšším množstvím zaměstnanců v gastronomii a hotelnictví. „Dlouhodobý nedostatek pracovní síly má za následek, že jednotlivé provozy v oblasti gastronomie nemohou růst tak rychle, jak by odpovídalo jejich potenciálu,“ říká Ostrochovská a dodává, že v Bratislavě tato situace nastává během celého roku. Mnohé gastronomické podniky podle ní čelí až tak zásadním problémům s nedostatkem pracovní síly, že musejí omezovat provoz nebo hledat alternativní řešení. A nejde jen hotely a restaurace, s problémy se potýkají i dopravci. Ostrochovská v této souvislosti poukazuje na nedávné informace RegioJetu, který nebyl kvůli nedostatku stevardů krátkodobě schopen poskytovat své standardní služby na palubách vlaků.

opět pracovat. „Bude to běh na dlouhou trať, ale stojí za to to minimálně zkusit,“ říká Hodinková. S tím nelze než souhlasit. Čest a sláva patří každému, kdo v tomto směru kdy přiložil ruku k dílu. Nejen Zdeněk Pohlreich a další „televizní“ kuchaři, díky kterým mohla široká veřejnost změnit svůj úhel pohledu na tuzemskou gastronomii a podnikání v ní, ale také všichni ti, kdo svou práci v tomto oboru dělají poctivě, s láskou a s takovými výsledky, že se o nich mluví s uznáním. Jenže takových je pořád zoufale málo.

„Musíme se připravit i na fakt, že v budoucnu bude řada míst automatizovaných a restaurací samoobslužných, za full servis si budeme muset o něco víc připlatit,“ nahlíží do budoucnosti Pavla Hodinková. Rovnováha mezi nabídkou a poptávkou bude podle ní na pracovním trhu nastolena až s příchodem další ekonomické krize. Dobrá zpráva je, že podle některých prognostiků to může být už poměrně brzy... ■

Text: -pmu-  
Foto: Shutterstock.com