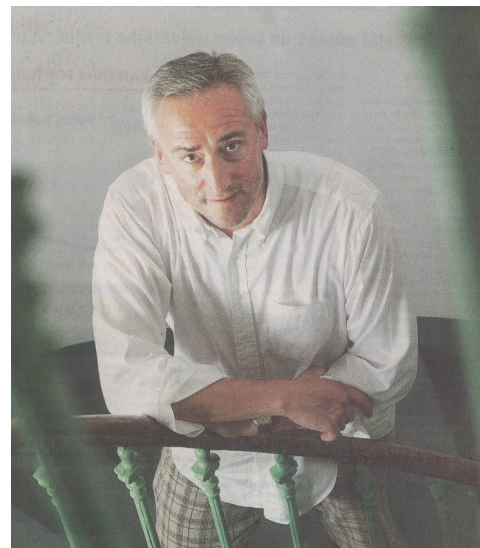


# Znám řadu lidí, kteří by dělali pro stát

*Lidové noviny, 25. srpna 2010*

Zákoník práce je jedním z faktorů, který ovlivňuje, jestli tady firmy budou, nebo ne, a v jaké míře, říká „lovec mozků“ **Jan Bubeník**, zakladatel a jeden ze společníků headhunterské kanceláře **Bubenik Partners**. Nesmíme dělat strukturální hlouposti, a ty firmy k nám nakonec půjdou, dodává.



**\* LN Opět se začalo mluvit o úpravách zákoníku práce. Nakolik by změny jako řetězení smluv na dobu určitou, delší zkušební období nebo kratší výpovědní lhůta mohly zlepšit situaci na trhu práce?**

Čím je jednodušší vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, tím se efektivněji alokuje pracovní síla. Čím méně se do toho pletou regulace, tím účinnější je využití zdroje. Je jednoznačně dokázáno, jak empiricky, tak studiem, že tam, kde je jednodušší ukončit pracovní vztah, je ekonomika rychleji schopna dostat se z krize do růstu.

**\* LN Takže jste pro větší liberalizaci zákoníku?**

Tam, kde zaměstnavatel reaguje na krizi tak, že propouští a stojí ho to spoustu peněz a času, tak třikrát přemýšlí, jestli ty lidi nabere znova. Ještě by zcela určitě naší ekonomice prospělo prohloubení flexibility pracovního trhu. Když se ale bavíte s lidmi, kteří jsou opravdovými odborníky na zákoník práce, tak vám potvrdí, že již současný zákoník poskytuje spoustu různých modelů, jak využívat částečné úvazky, a nabízí spousty nástrojů, jak úvazky uchopit. Málokdo to plně vyzkoušel. Ti, co by se do toho pustili, by dostali velkou konkurenční výhodu. Vezměte si třeba zaměstnávání důchodců v naší populační pyramidě. Firmy, co by to zkusily, můžou rychle získat pověst, že jsou schopny nabídnout zajímavou práci pro různé sociální skupiny. To samé jsou ženy s dětmi. S oběma skupinami neumějí firmy moc pracovat a oslovovat je. Pokud se to ale naučí, tak na tom takové firmy budou lépe než ostatní, zvlášť pro období růstu.

**\* LN Ted' to ale na jednu stranu vypadá, že jste pro větší svobodu na trhu práce, a na druhou, že současný zákoník nabízí dostatek možností...**

Ještě je tam určitě prostor. Tvrdím, že i firmy by se měly podívat na to, co už k dispozici je. Ale říkám taky, aby obecně nestálo tolik někoho případně propustit. Kdyby se zátěž při propouštění zmenšila, tak tady nakonec bude vyšší zaměstnanost. To je fakt.

**\* LN Takže stojíte za současnou koalicí a nápadem upravit zákoník práce?**

Koalice by si mohla odpustit trochu nešikovné přešlapy, jako bylo to, že člověk, který podá výpověď, nedostane podporu v nezaměstnanosti. Celkem oprávněně za to dostali od opozice „za uši“, myslím, že už to stáhli. Protože si představte, že byste byl zaměstnanec, vymění vám šéfa, a ten se k vám chová hulvátsky. I vy máte mít možnost odejít z lidsky nedůstojné situace. To, že třeba nejste v tu chvíli schopni najít adekvátní práci, není vaše vina. To byste

měl toho šéfa zfackovat, aby vás vyhodili? Doufám, že to bylo jen nedomyšlené. Jinak jde koalice správným směrem.

**\* LN Může zákoník ovlivnit případný vstup firmy na český trh?**

Ano, zákoník práce je jeden z faktorů, který ovlivňuje, jestli tady firmy budou, nebo ne, a v jaké míře. Jestli budou jenom prodávat deseti milionům spotřebitelů, nebo tady taky bude třeba výzkum a vývoj. Nebo jestli tady budou korporátní centrály alespoň pro náš kus světa. To bude záležet i na flexibilitě zákoníku práce.

**\* LN Platí ještě Česká republika za odrazový můstek firem do střední a východní Evropy?**

Zatím ano. Je to z několika důvodů. Když se bavíte s lidmi, kteří mají v korporacích na starosti region nebo Evropu, tak pro ně je nejmenším problémem přesvědčit jejich manažery, aby ve střední Evropě šli bydlet do Prahy. A to proto, že je tady dobrá infrastruktura, dobrá mezinárodní škola, je tady bezpečno a je tady ještě stále relativně lacino oproti západní Evropě. Když si vezmete příklad DHL, která sem stěhovala lidi ze Švýcarska a z Londýna, tak neměli problém je sem přestěhovat či nabrat lidi z celého světa. To je i naše zkušenost, lidi se sem rádi stěhují. Česká republika obecně a zvláště Praha je považována za příjemnou destinaci k práci a životu. A je odsud blízko, i co se týče lyžování nebo k moři.

**\* LN Korporacím stačí, aby se zaměstnanci chtěli do té či oné země nastěhovat?**

To opravdu ne. Zvažuje se samozřejmě mnoho aspektů. Jsou tady rozumné daně, významně pomohlo, že se zastropovaly odvody, a stále je zde i relativně vzdělaná a sofistikovaná pracovní síla. Pro logistiku máme dobrou polohu. A pochopitelně máme velké štěstí, že Praha je krásné město. Například když si mají lidi vybrat, jestli budou bydlet v Praze, nebo Varšavě, tak si jednoznačně vyberou Prahu, i když je Polsko výrazně větší trh.

**\* LN Co by nám naši pozici „příjemné a finančně rozumné destinace“ mohlo ohrozit?**

Rozhodnutí firem je nakonec racionální. Nesmíme ale dělat strukturální hlouposti. Uvedu příklad: kdyby vyhrála volby sociální demokracie a bylo čtyřicetiprocentní zdanění firem, tak samozřejmě spousta firem půjde umístit centrálu jinam. My bychom potom od nich na daních vybrali jen velké nic. Společnosti jsou relativně hodně mobilní a reagují rychle. Než se upravily daně, tak před námi jednoznačně vyhrávalo Slovensko.

**\* LN Proč zrovna Slovensko?**

Vedle 19procentní daně nemělo tolik přímých investic, a tady už bylo docela „nacpáno“. V některých oborech se už musela přetahovat pracovní síla jen tím, že se přeplácela. Třeba v automobilovém průmyslu nebo v centrech sdílených služeb. Na Slovensku byla větší nabídka pracovní síly za rozumnou cenu. Proto Slovensko jeden čas získalo téměř všechny investice, o kterých se rozhodovalo. Teď jde o to, abychom byli stále rozumně konkurenceschopní, jinak se projekty budou umísťovat v Bulharsku nebo Rumunsku. Tam spousta firem již jednodušší investice od montoven po centra sdílených služeb přemísťuje, protože my už začínáme být moc drazí, od nájmu po pojištění.

**\* LN Nezmínili jste Maďarsko, které je také úspěšné v lákání centrál společností.**

Maďarsko bylo ohromně úspěšné na začátku devadesátých let. Byl tam Procter & Gamble, SABMiller, Sony, myslím i Pepsi Cola. Přemístila se tam řada firem, které byly dřív ve Vídni. V posledních letech jich ale mnoho opouštělo Maďarsko kvůli tomu, že tam byla velká politická i ekonomická nejistota. Jestli se tamní vládě podaří důvěru firem získat, tak budeme mít dalšího velkého soupeře. Je proto potřeba nedělat hlouposti. Je důležité, aby naše vláda jednoznačně formulovala, jaký druh průmyslu tady chce. To se od pokusů (bývalého vicepremiéra, dnes vrcholového manažera Škody Auto, pozn. red.) Martina Jahna nestalo. Doufám proto, že toho bude současná vláda schopna. A také že bude schopna investiční pobídky prodat. Udělat rozumné PR. Protože země o umístění těchto investic soutěží stejně jako podniky o zakázky.

**\* LN Jakou roli by měla sehrát agentura CzechInvest?**

V minulosti hrála zásadní úlohu. Byla tam spousta mladých, vzdělaných a nadaných lidí. Je jedno, která část státní administrativy bude mít přímé investice na starosti. Schopnost se o správné projekty efektivně ucházet tahle země ale určitě musí mít.

**\* LN CzechInvest ji podle vás v tuto chvíli nemá?**

To nedokážu říct. Od počátku krize tady totiž moc nových hráčů nebylo, abych od nich měl relevantní zpětnou vazbu. Jak to teď vypadá s investičními pobídkami, s kvalitou managementu a jejich pravomocemi, proto nevím. Ani jsem neměl důvod to sledovat. Ale mělo by být v zájmu státu mít v CzechInvestu kompetentní lidi. A dnes je k dispozici relativně hodně zkušených manažerů, kteří takové pobídky dřív za svoje firmy vyjednávali. Kdyby jim státní instituce hodila rozumné „laso“, tak by byli schopní pracovat i pro stát. Jde o to, aby to někoho napadlo a nějaké prostředky se na to vyčlenily. Aby i za stát mohli jít vyjednávat lidi, kteří seděli na druhé straně barikády. Nyní je ideální moment posílit veřejnou správu o tyto lidi. Na trhu jsou a mohou si i dovolit jít do státní správy za menší peníze, pokud jim někdo nabídne smysluplnou práci.

**\* LN Myslíte, že tento typ patriotů ještě je, nebo už vymizel?**

Já jich řadu znám. Jde o to, aby je někdo slušně oslovil a aby bylo jasné politické zadání a rozumné pracovní podmínky. Tím nemyslím finanční odměnu, ale aby ti lidé mohli dělat smysluplnou práci a politici jim to nekazili, ale naopak jim připravili prostor.

**\* LN Neodradil by je první pohled na platové tabulky?**

To není jen o platech. Je potřeba dát lidem profesionální prostředí, kde by nebyli vystaveni korupčním tlakům nebo aby jejich práci někdo politickým rozhodnutím neznehodnotil. Spousta lidí by šla pracovat i za tabulkové platy, kdyby věděli, že můžou dělat intelektuálně čestnou práci a někdo to po nich chce a ocení. Přejít mezi privátní a veřejnou sférou funguje v mnoha zemích světa.

**\* LN Byla by jedna z věcí, kterou by tito lidé mohli dělat, jakýsi lobbying u velkých korporací, jak to prý dělají v Polsku?**

Pochopitelně. Tihle lidé jsou jazykově vybavení a jsou zvyklí na mezinárodní týmy. Nesednou si z někoho jen tak na zadek.

**\* LN Kdo by takové lidi ale měl hledat?**

Dá se to zadat, ale šéfové si musí nakonec vybírat lidi sami. Minimálně musí převzít zodpovědnost za své rozhodnutí, i kdyby do toho měl být zapojený headhunter.

**\* LN Znamená to, že byste takový projekt chtěl zkusit?**

Určitě bych to zvážil. Je to něco, co bych určitě byl schopen nabídnout někomu, kdo o to má skutečně seriózní zájem.

**\* LN Říkal jste, že od krize sem nepřišlo mnoho investic. Proč tomu tak je? Nedokážeme přilákat investory?**

Většina firem alespoň pozastavila nové projekty. Pro nás ustala práce, jako je poskládání celého managementu pro společnost stavěnou na zelené louce. Celé představenstvo jsme vybírali naposledy do Direct pojišťovny, a to bylo před třemi lety. Podobné příklady v poslední době téměř neexistují. Ekonomická situace byla tak nepřehledná, že si nikdo netroufl udělat takové rozhodnutí. Spíš se tady firmy slučovaly a trh se konsolidoval. Místo dvou managementů zbyl jeden. Probíhala výměna lidí, kteří v krizi neobstáli. Takže jsme nakonec měli práce víc než dost, ale měla jiný charakter.

**\* LN Máme za sebou polovinu roku 2010. Co se děje na trhu?**

Řadě firem, které nezareagovaly razantně a rychle, došel podkožní tuk a byly nuceny vyměnit management nebo byly prodány někomu silnějším, kdo věděl, kam chce v krizi jít. Spousta našich klientů posílila. Pomohli jsme jim přetáhnout klíčové lidi od konkurence, která v tu chvíli nebyla schopná lidem ukázat směr. Ti chytří tak zasadili soupeři ránu a sami se posílili. Opět se začalo nabírat hlavně do prodejních funkcí byznys developmentu. Probíhá čilá transakční agenda v porovnání s minulým rokem. Spousta českých investorů si začíná uvědomovat, že by si měli pořizovat český management s mezinárodní zkušeností. V poslední době ho nabírají pro svoje nové akvizice aktiv nakoupených od mezinárodních koncernů, které náš trh v krizi opouštěly. To je nový trend a podle mě to bude i velká část naší klientely do budoucna.

\*\*\*

**LOVEC MOZKŮ ZAMĚŘENÝ NA STŘED EVROPY**

**Jan Bubeník** (42) \* V letech 1999 až 2001 působil jako řídicí partner české pobočky globální headhunterské společnosti Korn/Ferry. Opustil ji poté, co ohlásila svůj odchod z Česka. \* Od roku 2001 je partnerem headhunterské společnosti zaměřené na region střední a východní Evropy Bubenik Partners, kterou provozuje do dneška. \* Působil v elitní firmě McKinsey jako konzultant pro průmysl. \* Studoval medicínu na Karlově univerzitě a ekonomii na univerzitě v Coloradu.

Koalice by si mohla odpustit trochu nešikovné přešlapy, jako bylo to, že člověk, který podá výpověď, nedostane podporu v nezaměstnanosti

PETR ŠVIHEL

