

ZAHRANIČIE
Hugo Chávez
Venezuelský
populista
môže vládnuť
doživotne
strana 12



D E N N Í K

SME

AUTO-MOTO
V aute stačí mať
to, čo predtým
Povinnú výbavu auta
nový zákon nezmenil
strana 23



Utorok

17. 2. 2009 ■ Cena 0,40 € (12,05 Sk)

Číslo 39 ■ Ročník 17

■ www.sme.sk

Možno klesnú odvody

Premiér Fico povedal, že vláda sociálne odvody nezniží. To však hovoril aj o daniach, ktoré už znížil. Na stole sú aj ďalšie zmeny v druhom pilieri.

BRATISLAVA. Nie je vylúčené, že vláda predsa len zníži odvody podnikateľom a firmám, ktoré platia do Sociálnej poisťovne na dôchodok.

„Pokiaľ ide o znižovanie odvodov, ministerka práce súhlasila s tým, že môžeme začať hovoriť o znížení príspevku do rezervného fondu,“ povedal včera po rokovaní Rady pre hospodársku krízu premiér Robert Fico. Vzápätí dodal, že „postoj vlády sa nemení, pretože v tejto situácii si nemôže dovoliť znižovanie daní ani odvodov“. Ministerka práce Viera Tomanová túto možnosť skúma.

„Premiér reagoval na ministerkin návrh ústretovo,“ povedal o zákulisí rokovaní šéf Slovenskej asociácie malých podnikov Vladimír Sirotka. Napriek striktnému vyjadreniu premiéra teda nie je vylúčené, že odvody, ktoré má Slovensko jedny z najvyšších v únii, predsa len o niečo klesnú.

Reálna je aj možnosť, že vláda zníži odvody sporiteľov v druhom pilieri z 9 na 6 percent a zároveň zvýši ich odvody do prvého z 9 na 12. Krízová rada včera dostala aj takýto návrh. Prípadné zmeny však podľa Fica už rada riešiť nemá. Zostane to len na vláde. Premiér je rozhodnutý zmeniť druhý pilier s vysvetlením, že úspory ľudí sa znehodnocujú a v čase krízy keď

Ľudia si znova vážia prácu

Firmy hromadne šetrí na platoch. Môžu, zamestnanci im už nemajú kam ujsť

Dobrovoľne už ľudia z práce neodchádzajú. Vedia, že stále viac je umením si miesto udržať. Firmy dávajú stále viac najavo, že kríze sa budú brániť aj šetrením na ľuďoch.

BRATISLAVA. Približne každá štvrtá firma má pozastavený nábor zamestnancov a prijíma len ľudí na voľné kľúčové pozície. Povedali to minulý mesiac personálni riaditelia 25 najvýznamnejších firiem v rýchlym prieskume poradenskej spoločnosti PricewaterhouseCoopers.

Dvadsať štyria z dvadsiatich piatich personálnych riaditeľov povedali, že očakávajú negatívny vplyv krízy na svoju činnosť.

Takmer tri štvrtiny spoločností v prieskume hovoria, že znížili plánované zvyšovanie plátov. Peniaze do vzdelávania a rozvoja svojich podriadených zoškrtila väčšina odpovedajúcich firiem.

Situácia na trhu práce sa tak definitívne otočila a možnosť výberu na pracovnom trhu sa presunula zo strany zamestnanca, ktorý si vyberal podnik, na stranu firmy, ktorá

„Tretina personálnych riaditeľov tvrdí, že cítia zmenšenie dobrovoľnej fluktuácie.“

Branislav Hunčík,
analytik PricewaterhouseCoopers

prijíma len tých najkvalitnejších.

Dvanásť percent spoločností zmenilo podmienky zamestná-

vania nových zamestnancov. „Prešli napríklad na určitú lehotu pri uzatváraní zmlúv alebo prešli k zamestnávaniu na dohody,“ povedal Branislav Hunčík z PricewaterhouseCoopers.

Keď robila prieskum o dosahoch krízy Podnikateľská aliancia Slovenska v októbri 2008, pocítovalo krízu 58 percent podnikateľov. Minulý týždeň už podľa prieskumu PAS krízu cítili štyri pätiny podnikateľov. Náklady na mzdy zamestnancov chcú škrtať dve tretiny firiem.

Marcela Glevická © SME
Viac na 7. a 25. strane

Stĺpček
Ivana Štulajtera

Makať

Robiť za dvoch, kvalitne, disciplinované, ochotne, nenatččať zakaždým ruku, nepozerať sa na hodinky, byť k firme lojalný, vzdelávať sa, neodvrávať šéfom, obetovať prémie, neoháňať sa Zákoníkom práce a odbormi. Zhruba takto vyzerajú „nové“ pravidlá na pracovnom trhu.

Ale ani to nestačí, keď je firma v úzkych. O tom, kto v nej zostane, či presnejšie, kto z nej vypadne v prvej várke, záleží aj od minulosti: kto už predtým robil za dvoch, kvalitne a disciplinované a má dôveru šéfa, je vo výhode. Aspoň načas.

Ľudia so zlou pracovnou minulosťou, ale aj bez minulosti, ako sú absolventi škôl, budú mať čo robiť, aby sa uchytili. Rovnako prepustení ľudia po päťdesiatke. Mnohí z nich si budú musieť počkať na ďalšiu konjunktúru, keď aj jedna ruka tleska.

Čo všetko sa musí zničiť a zmeniť, čo všetko musí do seba zapadnúť, aby nastalo znova oživenie? To nik z pozemšťanov nevie.

Ale všeobecný pokles cien a k tomu pracovitosť, dôvtip a podnikavosť tých, čo sa na trhu udržia, určite zaberú. Skôr či neskôr.

Tak sa vybudujú nové



Pracovný trh sa prudko otočil

Štvrtina firiem rast platov na tento rok zmrazila, niektorí hovoria dokonca o znižovaní

Už po januárovom zisťovaní sa ukazujú zmeny na trhu práce – nižšie platy, menej benefitov, ale aj zmena systému zamestnávania.

BRATISLAVA. Kríza sa netýka väčšiny firiem, ale takmer všetkých. Potvrdzujú to personálni riaditelia z dvadsiatich piatich najvýznamnejších slovenských firiem pôsobiach v automobilovom priemysle, bankovníctve, energetike, informačných technológiách, poisťovníctve, výrobe a službách, ktorí na otázky o aktuálnych zmenách v biznise odpovedali v rýchлом prieskume poradenskej spoločnosti PricewaterhouseCoopers.

Dnes už iba jediná z 25 oslovených firiem, ktoré sú vo svojom sektore najvýznamnejšie, povedala, že neočakáva významný negatívny vplyv krízy.

Platy stagnujú

Podľa dlhodobého zisťovania spoločnosti medzi viac ako 330 slovenskými firmami na Slovensku v období posledných štyroch rokov rástli každý rok mzdy asi o 7 percent. Vlni stúpili platy ľuďom pracujúcim v informačných technológiách dokonca až o 9 percent, vo farmácii či automobilkách o výše osem percent.

Výsledky zisťovania z konca minulého mesiaca hovoria, že takmer tri štvrtiny spoločností už pribzdili plánované zvyšovanie platov, z toho 12 percent spoločností povedalo, že sa rozhodlo dokonca znížiť platy vo viacerých kategóriách vo firme. Päťna firiem rast platov zmrazila a 36 percent plánovaný nárast znížila z vyše päťpercentného na zhruba trojpercentný.

Ďalšia rana pre agentúry?

Ľudí, ktorí hľadajú prácu, začína byť dostatok a personalisti hovoria o úplnom otočení situácie. Doteraz si mohli viac-menej vyberať zamestnanci. Teraz sa znova tešia firmy, ktoré už avizujú vyššiu kvalitu uchádzačov a prácu



Zníženie dobrovoľnej fluktuácie už firmy vidia.

ILUSTRACNÉ FOTO – REUTERS

nechcú prijímať. Pozastavený nábor zamestnancov, okrem kľúčových pozícií, má vyše štvrtina spoločností z prieskumu.

Branislav Hunčík z PricewaterhouseCoopers hovorí, že sa dá očakávať, že uchádzači budú ponuky odmietať menej často. „Očakávame, že vo všetkých odvetviach bude takzvaný akceptačný pomer pracovných zmlúv, pomer medzi odmietnu-

sa firmy vyjadrili, že externé náklady na nábor znížia. „Skôr bude prebiehať interný nábor, pretože firmy, skôr ako by mali prepustiť človeka, ponúknu mu dlhodobu neobsadenú pozíciu.“

Aj sami firmy pritom zmenia náborový proces. Ten sa zrýchli, počet výberových kôl sa zmenší, práve vylúčením externých agentúr, a kandidát po prvom internom výbere bude postupovať

prehodnocovať systém variabilného odmeňovania, čo znamená obsah samotných výkonostných cieľov a frekvenciu ich monitoringu a hodnotenia. „Firmy tiež hovoria o zmene pracovného času a nejde pritom len o výrobné spoločnosti,“ povedal Hunčík.

Nevýrobné spoločnosti si síce nemôžu dovoliť, aby skrátili pracovný týždeň na štyri dni

Výhody sa znižujú

- 40 percent spoločností začalo program redukcie nákladov
- 16 percent spoločností vykonalo zmeny v organizačnej štruktúre v zmysle prerozdelenia kompetencií
- 36 percent spoločností oficiálne ohlásilo zamestnancom vplyv krízy na spoločnosť a plánované kroky a reakcie na krízu
- 28 percent spoločností má zastavený nábor zamestnancov, obsadzujú len voľné kľúčové pozície
- 40 percent firiem plánuje zredukovať náklady na zamestnanecké výhody – v priemere o 13 percent
- 60 percent spoločností zmenilo plán vzdelávania a rozvoja

Zdroj: PwC

pracovisku v skrátanom čase.

„Dvanásť percent spoločností už zmenilo podmienky zamestnávania nových zamestnancov, čo znamená, že prešli napríklad na dobu určitú pri uzatváraní zmlúv alebo prešli k zamestnávaniu na dohody,“ dodáva Hunčík.

Zmeny ešte prídu

Či sú zmeny, o ktorých firmy hovoria po prvom mesiaci nového roka a niekoľkých mesiacoch od prepuknutia krízy na Slovensku tie najzaujímavejšie, a ďalšie škrtky už budú menšie, sa podľa Hunčíka z prieskumu povedať nedá.

„To závisí od oblasti,“ povedal Hunčík. Vysvetľuje, že napríklad zavedenie nulového rastu platov je síce malou percentuálnou zmenou, ale v absolútnych číslach firme môže ušetriť viac než 70-percentná redukcia nákladov na vzdelávanie a rozvoj.

„Firmy, ktoré sa vyjadrili, že len čiastočne upravili stratégiu

Menej cestujú, viac vybavujú nadiľku

Denník SME oslovil nezávisle od prieskumu PwC firmy s otázkou, ako ich kríza donútila šetriť na benefitoch zamestnancov. Najčastejšie hovoria o šetrení na služobných cestách, niektorí škrtajú aj v príspevkoch na dôchodkové sporenie.

Západoslovenská energetika

Obmedzí benefity nad rámec kolektívnej zmluvy. Budú znížené v rozsahu asi 30-40 percent. Pri služobných cestách by cestovné náklady mali poklesnúť asi o 20-25 percent a manažéri majú zvážiť účasť na konferenciách a služobných cestách z hľadiska pridanej hodnoty či počtu zúčastnených.

Automobilka Kia

Obmedzuje prevádzku, požiadala zamestnancov, aby hľadali možnosti na znížovanie nákladov aj znížením spotreby materiálu vrátane kancelárskych potrieb. Čiastočne zredukovali počet športových aktivít pre zamestnancov.

Skanska

Od januára stavebná firma rozšírila benefity pre všetkých zamestnancov. Vlni ich mali len technicko-hospodárski pracovníci. Ak je to možné, služobné cesty a interné konferencie riešia už druhý rok videokonferenciami.

Dovozca áut Mercedes-Benz

Znížili príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie či životné poisťky, upravili pravidlá využívania služobných áut na súkromné účely a efektívnejšie plánujú služobné cesty.

Dovozca Škoda – Auto

Chce znížiť administratívne a prevádzkové náklady