

HOSPODÁŘSKÉ NOVINY

CZK/EUR ↗
23,920 +0,13 %

CZK/USD ↗
21,809 +0,18 %

PX ↗
1360,81 +0,06 %

DJI ↘
35394,02 -0,66 %

FTSE ↘
7561,63 -1,36 %

DAX ↘
16020,02 -1,36 %

BTC/USD ↗
29300 +0,50 %

Musíte mít mladé i boomery

Firmy stále tápou, jak spolu naučit fungovat mladé a starší zaměstnance. Pro úspěch přitom potřebují obě kategorie.

Strana 4

Napětí na polské hranici

Polsko se obává wagnerovského teroru, přeshraničních provokací i nové a znovu uměle vyvolané uprchlické vlny.

Strana 6

Vesnice, kterou pohltit oceán

Reportáž z Hondurasu, který trápí změny klimatu. Stejný osud jako tamní vesnici může potkat stovky milionů lidí.

Strany 10 a 11

Panika mezi šéfy fotbalu

Fotbaloví bossové se přepočítali a museli změnit pravidla tendru na vysílací práva. Dostali se tak pod nepříjemný časový tlak.

Strana 13

Realitní trh

Nájemné 400 korun za metr. Bydlení v Česku překonává novou hranici

Po měsících vyčkávání si majitelé bytů opět neváhají říkat o více peněz. V červenci to platilo v Praze i v Brně. Zdražování podpoří poptávka studentů, ti budou hledat alternativu k bydlení na kolejích.

Adam Kotrbatý
adam.kotrbaty@hn.cz



Dlouhé vybírání nájemního bytu se lidem v současnosti může výrazně prodloužit. Průměrné nájemné v hlavním městě stále častěji překračují hranici 400 korun za metr čtvereční. Zatímco ještě v loňském druhém čtvrtletí byl pod touto sumou i dlouhodobě nejdražší obvod Praha 1, letos ji překonaly hned tři z deseti sledovaných městských částí. Zvyšování nájemného se navíc týká i dalších lokalit a podle odborníků bude pokračovat také ve zbytku roku. Data vychází z šetření poradenské společnosti Deloitte, jehož výsledky mají HN k dispozici.

Podle analýzy stoupají nájemné ve srovnání s loňskem takřka ve všech krajských městech. Výjimkou jsou jen Zlín a Hradec Králové.

Největší meziroční nárůst ovšem vykázala Praha. Průměrná měsíční výše nájemného zde činila ve druhém kvartále 373 korun za metr čtvereční. Meziroční stoupla zhruba o desetinu. Pro představu, za třicetimetrovou garsonku to je více než 11 tisíc korun, za 70metrový byt pak přes 26 tisíc. Deloitte rozděluje Prahu na deset územních obvodů, které kopírují její někdejší členění. Zmíněných 400 korun za metr čtvereční překračují nejen první dva obvody, zasahující do historického centra, ale i Praha 3, zahrnující Žižkov nebo část Vinohrad.

Druhé čtvrtletí přineslo v Praze podle společnosti Deloitte růst nájemného jen o 0,3 procenta. Data největšího inzertního serveru Sreality, který už zveřejnil údaje za červenec a proti zmíněné poradenské firmě používá odlišnou metodiku, ale naznačují, že měsíce klidu skončily a majitelé si opět neváhají říkat o více peněz za své nemovitosti. Průměrná cena v červencových inzerátech poprvé v historii

stoupla na 405 korun za metr čtvereční. Proti červnu podražily nájemní byty asi o 2,5 procenta. Ještě rychleji než v Praze zvyšují majitelé realit nájemné v Brně. Za poslední dva měsíce tam podle Sreality vzrostlo o osm procent na 361 korun za metr čtvereční. Také v druhém největším českém městě jde o rekord.

Zvyšování nájemného nahrávají přetrvávající vysoké ceny vlastnického bydlení. Poté co vysoké úrokové sazby a přísná pravidla České národní banky omezily dostupnost hypoték, stoupla poptávka po nájmech. „Pro celou řadu lidí je vlastní bydlení zkrátka nedosažitelné, případně se jim do něj v aktuální situaci nechce. A čím více je zájemců o nájemní byty, tím logicky stoupá i cena pronájmů,“ říká Petr Hána, ředitel oddělení zaměřeného na nemovitosti a stavebnictví ve firmě Deloitte.

V nájmu žije zhruba pětina obyvatel Česka. Navzdory tomu, že u lidí stále převládá preference bytu a domy vlastní, může toto číslo v následujících letech růst. Jak nedávno prohlásil hlavní ekonom České spořitelny David Navrátil, nic jiného jim kvůli drahým kupním cenám bytů nezbude. Vývoj cen nájmu také ovlivňuje hospodaření investorů a developerů, kteří o projektech nájemního bydlení s ohledem na výše zmíněné uvažují častěji než dříve. Mezi nimi jsou i realitní fondy, které patří mezi populární nástroje, v nichž Češi zhodnocují peníze.

„V následujících kvartálech neočekávám výraznou změnu. Myslím, že příští měsíce se ponesou v duchu pokračujícího mírného zvyšování cen nájemního bydlení,“ konstatuje Hána.

Podobně to vidí i Hendrik Meyer, šéf realitní skupiny EHS, zahrnující například realitní kancelář Maxima nebo službu Bezrealitky, umožňující obchodování s nemovitostmi bez makléřů. Podle Meyera se dá očekávat další prudký nárůst nájemného, a to například v Praze nebo univerzitních městech jako Plzeň, Hradec Králové nebo Olomouc. Tam budou bydlení v srpnu a září shánět studenti,

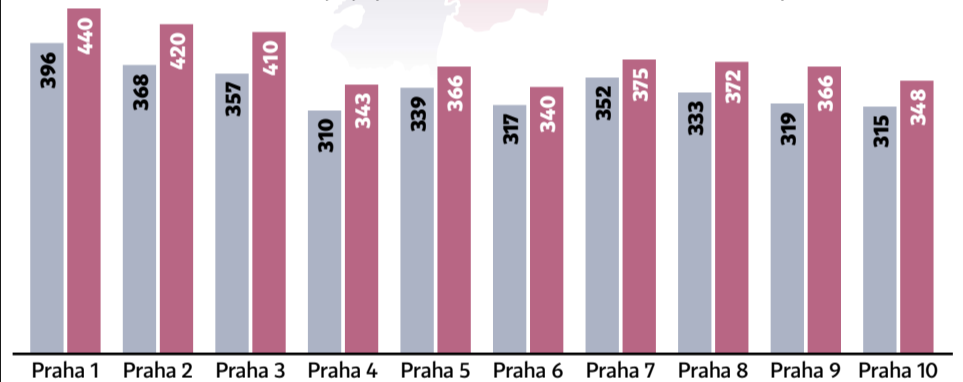
Růst nájemného

Kolik stojí měsíční pronájem bytu v Praze (2. čtvrtletí 2023, v Kč/m²)

■ Q. 2./2022
■ Q. 2./2023

373

korun za metr čtvereční činilo ve druhém čtvrtletí průměrné nájemné v Praze. Například 30metrová garsonka tak nájemníka vyšla na 11 190 korun měsíčně, 70metrový byt pak na více než 26 tisíc.

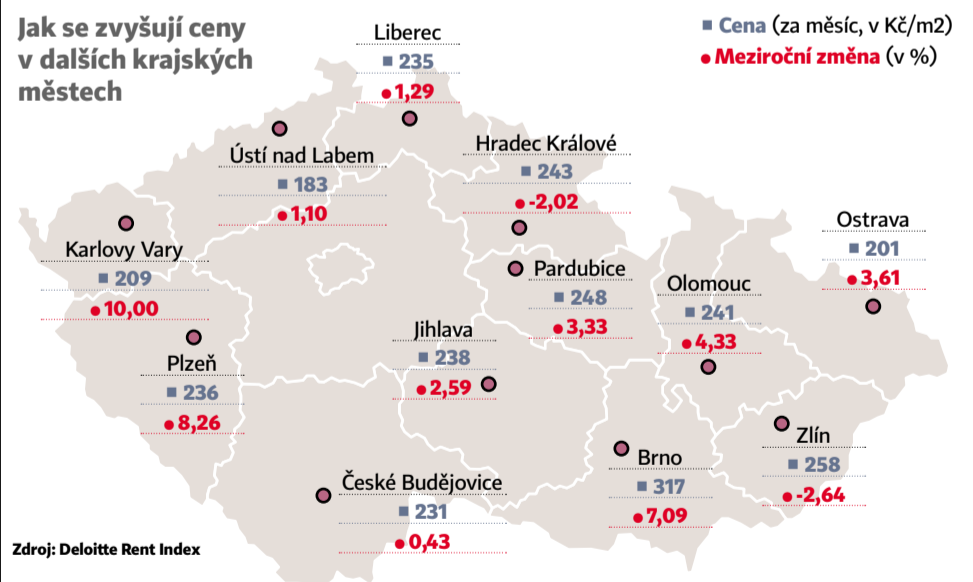


Pozn.: Poradenská společnost Deloitte člení pro účely svých průzkumů Prahu na deset územních obvodů podle historického dělení, které bylo platné do konce roku 2020. Data sbírá z realitních portálů.

Populární čtvrti jako Holešovice nebo Letná zdražovaly nejméně. Za poslední rok tam nájemné stoupla jen o 6,5 procenta.

Praha 3 je obvodem, kde nájemné za poslední rok podražilo nejvíce. Majitelé bytů na Žižkově nebo v části Vinohrad chtějí za pronájem takřka o 15 procent více.

Jak se zvyšují ceny v dalších krajských městech



Zdroj: Deloitte Rent Index

kteří nechtějí nebo nemohou bydlet na kolejích a vlastní byt nemají.

„Majitelé bytů a stále více také domů totiž budou reagovat na zvýšený nárůst poptávky, která bývá nejvyšší v září. A opět se pokusí sanovat rostoucí náklady na provoz nemovitosti. Do konce roku by se tak na mnoha místech mohlo nájemné zvýšit opět o zhruba deset procent,“ domnívá se Meyer.

Zda se předpovědi o dalším prudkém růstu cen potvrdí, bude záviset i na vývoji ekonomiky. Pokud by se silně propadla a výrazněji vzrostla nezaměstnanost, lidé by měli motivaci stahovat se do menších měst s levnějším bydlením. Takové chování by nájemné tlačilo dolů. Podobně dramatický vývoj však zatím ekonomové ani Česká národní banka neočekávají.

■ Rozhovor

Mladší řeší věci rychle, někdy zbrkle. Boomeři jim připadají pomalí, říká personalistka

Kristýna Matějková
kristyna.matejkova@hn.cz



Firmy tápou v tom, jak naučit společně fungovat mladé a starší zaměstnance. Brání jim v tom odlišné očekávání od práce, ale často i vlastní ego. Rovnoměrná věková struktura v podniku je přitom klíčová nejen pro jeho úspěch, ale i pro celý pracovní trh, věří Kateřina Legnerová z katedry personalistiky Fakulty podnikohospodářské VŠE. „Mladé firmy jsou hodně rychlé, dynamické a mají nadšené a přátelské prostředí. Když ale nemají výsledky, nemusí jim to už tak fungovat. Starší lidé naopak dávají firmě stabilitu,“ říká v rozhovoru s HN odbornice, která radí firmám s takzvaným age managementem, tedy způsobem řízení lidí s ohledem na jejich věk.

Je age management opravdu o tom, že učíte starší boomerské šéfy, jak pracovat se zaměstnanci z mladší generace Z?

Většinou ano. Nedávno si mě pozvala firma, která má možná 85 procent zaměstnanců z generace Z. A chtěli prostě poradit, jak na ně. Bývá to někdy veselé. Věnuju se tomu už dlouho, ještě než „zetkaři“ vůbec nastoupili na trh práce. Musím ale říct, že se poslední dobou setkávám i s tím, že mladí neumí řídit starší kolektiv. Nemí tam vzájemný respekt a vznikají konflikty.

Jaké například?

Mladí a zkušenější zaměstnanci mají odlišnou představu o pracovní době. Zatímco starší dokončí svoji práci i za cenu toho, že se jí věnují i nad rámec své pracovní doby, mladší mají pevně stanovené hranice. Umí si ohlídat rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a je to pro ně hodně důležité.

Další oblastí možných konfliktů je snaha mladších řešit věci rychle, někdy zbrkle, a starší jim připadají pomalí a neochotní. Přitom někdy je přemíra snahy o výsledek kontraproduktivní. Zkušenější zaměstnanci se nejprve zamyslí a díky svým znalostem mohou přijít s rychlejším, efektivnějším návrhem. Nevrhají se do práce po hlavě.

Čím to je, že si generace v práci nerozumí?

Určitě tam je rozdílné očekávání. Starší generace měla vždy práci na prvním místě. To už teď neplatí. Mladá generace si chce taky užít život. Baby boomers jsou workoholici. Generace X svým způsobem taky, protože měli spoustu nových možností – otevíral se jim svět, ve kterém najednou mohli žít jinak. V 90. letech a později se hodně pracovalo, protože jsme najednou mohli vydělávat více peněz, něčeho dosáhnout, něco vytvořit – a to nám zůstalo. Mladá generace potřebuje, aby jejich práce měla smysl. A pokud najdou takovou práci, která jim smysl dává, budou v ní také zůstávat déle a bude je to bavit.

Je generace Z opravdu o tolik jiná, nebo byla situace podobná rekneme před 20 lety, kdy na pracovní trh nastupovali první mileniálové?

Řekla bych, že tam ten náraz byl ještě větší. Firmy v té době začaly zjišťovat, že by se měly

přizpůsobovat požadavkům mladých lidí. Já už jsem v té době přednášela pro vysoké manažery velkých firem o tom, jak propojit generace na pracovišti. Část z nich říkala, že se mladým přizpůsobovat prostě nebudou a musí se přizpůsobit mladí jim. A já jim říkala, že takhle je ale prostě nezískají. A to se také potvrdilo. I největší odpůrci nakonec změnili přístup.

Myslím si, že se to nyní umocnilo situací na trhu práce, kdy máme minimální nezaměstnanost a lidé si mohou vybírat, tedy alespoň ti mladší. A když se mi zaměstnavatel nepřizpůsobí, prostě si vyberu jinde.

Proč je důležité mít věkově rozmanitý pracovní kolektiv?

Rovnoměrná věková struktura ve firmě je velmi důležitá i z hlediska plánu nástupnictví

Dokonce jsem tohle s jedním start-upem konzultovala. Nevěděli, jak někoho seniorního k sobě dostat. Řekla bych, že je to důležité i ve vztahu k zákazníkům. Takové ty mladé IT start-upy mají kolem sebe velmi podobně staré zákazníky a může jim to fungovat. Když je to ale start-up obsluhující širší portfolio zákazníků i v jiných věkových strukturách, je pro ně důvěryhodnější člověk ve stejném věku.

Jaké problémy mají firmy, které nejsou dostatečně věkově rozmanité?

Problém je to hlavně z hlediska fluktuace. Mladí lidé odchází jinam. Firmy se mě teď velmi často ptají, jak si je mají udržet. Je to dáno i situací na trhu práce – nabídek je spousta a mohou si vybírat. Učím na vysoké škole a mladí lidé mi tam často říkají: A proč bychom si to nevyzkoušeli? Obejdeme si čtyři pět různých organizací a zjistíme si, co nás baví. A nakonec se někde usadíme. Měnit místa po roce, roce a půl je celkem běžné. A firmy na to nejsou úplně zvyklé. Počítají spíše s tím, že lidé tam budou dlouho.

A je to pro ně nevýhodné.

Ano, stojí je to spoustu peněz. Musí lidi sehnat a zaučit. A když jim odejdou po jednom roce, musí peníze vydat znovu.

Přesto chtějí firmy spíše nabírat mladé opotřelými lidem ve věku přes 50 let. Ti tvoří třetinu všech nezaměstnaných v Česku. Proč?

Těch důvodů je více. Nejčastěji slyším, že je to kulturou firmy. Je tam mladý kolektiv, starší člověk by nezapadl. Pak máme také mnoho předsudků. Starší jsou považováni za málo flexibilní, pomalé, neradí se učí, jsou vyhořelí. Znám ale mnoho padesátníků, kteří mají elán, chuť a jsou hnacím motorem pracovního týmu. Přinášejí nové nápady, jsou ovšem i ochotni naslouchat a učit se od mladších. Musí se vzájemně tolerovat. Ti lidé mají ještě 15 let do důchodu, v budoucnu budou mít možná víc. To je hrozně dlouhá doba. Mladý zaměstnanec si neumí moc představit, že by mohl být v jedné firmě 15 let. Starší zaměstnanci jsou ale daleko loajálnější. Posledním důvodem je také finanční ohodnocení – starší mívají vyšší požadavky na mzdu.

Jaký na to bude mít vliv případné zvýšení věku odchodu do důchodu, bude poměr nezaměstnaných ve věku 50+ stále vyšší?

Bude jich naopak méně. Protože to jinak nepůjde, pokud si tedy nedovezeme dostatečné množství lidí ze zahraničí. Demograficky tu nemáme dost mladých lidí, kteří by mohli nahradit starší odcházející do penze. Věk zaměstnanců se tak bude zvyšovat.

Je tedy načase, aby firmy začaly přijímat i lidi krátce před důchodem?

Ano, ale problém není jen u firem. Není to tak jednoduché. I starší lidé si musí uvědomit své výhody a nevýhody. Setkávám se hlavně s očekáváním, že budou vydělávat stejně peníze, jaké vydělávali na dřívější pozici. Dělam teď na toto téma rozhovory a vychází z nich, že se očekávání firem a kandidátů v těchto případech prostě nepotkávají. Daný člověk má už něco za sebou, byl například ve středním managementu nebo i výše. Byl zvyklý, že jeho finanční ohodnocení stoupalo, ale pak se najednou zastavilo. Mají na tu původní mzdu také nastavený život a nechce se jim z toho slevit. Firmy mají také obavu, že je taková práce nebude naplňovat. Tihle lidé si nakonec často musí založit živnost nebo získávají práci přes známé. Říkají, že i když napíšu na 20 pracovních inzerátů, nepříjde jim ani jedna odpověď.

Má to řešení?

Řeší se to většinou tak, že se dohodnou na nějaké odpovídající úrovni peněz. Nebývá to tolik jako dřív, ale je to pro danou pozici rozumné. Samotné namlouvání ale trvá většinou dlouho – zejména než si to kandidáti uvědomí a ustoupí.



Junioři vedle seniorů Do mladých start-upů patří i starší a zkušenější zaměstnanci. Věková rozmanitost firmám svědčí, říká odbornice na personalistiku Kateřina Legnerová. Foto: HN – Tomáš Nosil

Charakteristika generací

■ Baby boomers jsou lidé narození v letech 1946 až 1964. Název pochází z amerického prostředí a odkazuje na velký porodní boom v poválečném období prosperity.

■ Následuje generace X, do níž spadají lidé narození přibližně do roku 1980. V českém prostředí se tato generace částečně kryje s takzvanými Husákovými dětmi, tedy lidmi narozenými v normalizačních 70. letech v rámci velké populační vlny.

■ Do roku 1996 se pak mluví o mileniálech nebo také generaci Y. Následující generace Z, ohraničená rokem 2012, se vyznačuje tím, že už svůj život prožila s internetem. Poslední popsána generace je alfa.

na klíčových pozicích. Je to pro firmu určitá jistota. U firem, kde byl například starší management, se nám neosvědčilo přibírat úplně mladé lidi, protože tam prostě nevydrželi. Takže se často dělá mezikrok, kdy se nejdříve nabere střední generace, která dělá takový most a vytvoří lepší prostředí i pro mladé. Myslím si, že je to o kontinuitě.

Jak to vypadá ve firmách, kde jsou naopak samí mladí?

Mladé firmy jsou hodně rychlé, dynamické a mají nadšené a přátelské prostředí. Když ale nemají výsledky, nemusí jim to už tak fungovat. Starší lidé naopak dávají firmě stabilitu. Mají už něco za sebou, zažili v pracovním životě vstupy i pády a přichází s určitým nadhledem.

Měly by tedy i mladé start-upy přijmout starší a zkušenější kolegy?