

Kdo může v klidu pracovat doma, vymýšlet a užívat si rozličné benefity? Když je nespokojen, ihned po něm sáhne konkurence, pokud ho rovnou „neloví“? A teď si čeští „ajtáci“ dokonce vybírají, která firma sem přijde.

Když bylo Filipovi Chytrému devatenáct, našel chybu v antivirových systémech vyvinutých Avastem. Tehdy čerstvý absolvent střední školy aplikované kybernetiky ji firmě poctivě nahlásil a o tři dny později našel ve schránce e-mail. „Bál jsem se, že jsem provedl nějaký průšvih. Vůbec ne. Byla to nabídka práce junior analytika v Avastu,“ vzpomíná osmadvacetiletý muž na chvíli, kdy začala jeho ajťácká kariéra. Během devíti let se firma proměnila a Chytrý s ní. Ze start-upu o sedmdesáti zaměstnancích je společnost s téměř dvěma tisíci lidí, z Chytrého pak expert, který jezdí po celém světě a dojednává technické detaily prodeje produktů. „Objevování světa je pro mě největší pracovní benefit. Asi to mám v krvi, můj děda byl obchodní cestující,“ směje se ředitel jedné z divizí, jenž vystudoval bakalářský stupeň **informatiky** na ČVUT.

Když se před pár lety začala firma rozrůstat, měl chuť odejít a zkusit něco nového. Vedení ho ale nechtělo pustit, dostal proto možnost odjet do Ameriky a postarat se tam o propojení s AVG Technologies po její akvizici Avastem. „Když jde člověk za Avast do zahraničí, dostane relokační balíček, peníze, ubytování na nějaký čas a firma mu pomůže vše zařídit,“ vysvětluje Chytrý. Dostal jasné a stručné pokyny: pracuj, buď v kontaktu s týmem a létej na schůzky. Jinak má volnou ruku. A tak už čtyři roky žije střídavě mezi Spojenými státy a Prahou. Koncem letošního října opět sbalil kufry a s manželkou a malým synem se přesunuli na půl roku za oceán. „Můžu pracovat pro českou centrálu na dálku, z New Yorku. Krom toho se budu po večerech věnovat výuce lidí, kteří potřebují zlepšit svou digitální bezpečnost,“ popisuje plány.

### Kilo a káru

O možnost pracovat ze zahraničí si **IT** specialisté říkají častěji než v jiných profesích a zaměstnavatelé jim to nezřídka plní. Posouvají tím hranice – už to nepovažují za benefit, spíš za standard.

„Společnost, která neumí nabídnout ajťákům možnost využít home office aspoň den dva v týdnu, je dnes trochu mimo,“ míní headhunterka Klára Šebáková z firmy Alviso, která má v portfoliu asi dvacet společností různých velikostí a jen za letošek jim sehnala 240 zaměstnanců v **IT**.

„Když se chce člověk ponořit do kódu, potřebuje se maximálně soustředit. Malé vyrušení ho vytrhne a pak trvá, než se do programování zase dostane,“ upozorňuje Šebáková, ač podotýká, že ne každý člověk dokáže být doma tak produktivní jako v kanceláři. „Většina lidí si o home office říká, protože si to teď zkrátka mohou dovolit,“ připouští.

Po ajťácích je větší hlad než kdy jindy, podle dat statistického úřadu chybí ve dvou třetinách firem. V Česku se loni 186 tisíc lidí živilo **IT** profesemi, o dvanáct tisíc více než tři roky předtím. Co do koncentrace suverénně vede Praha, kde loni pracovalo kolem 47 tisíc lidí v oboru, následuje Jihomoravský kraj s 27 tisíci. Hledání a vysoce odměňování jsou dnes hlavně mobilní a webovými vývojáři. Systémoví analytici, vývojáři softwaru či specialisté na bezpečnost loni pobírali průměrně kolem 53 tisíc korun měsíčně, skoro dvakrát více než jiní zaměstnanci v Česku.

Když dnes hledá **IT** specialista práci, stačí mu, aby si na LinkedInu nastavil možnost „otevřen novým nabídkám“. Po deseti dnech si může vybírat.

Mezi těmi „drzejšími“ se vžil vtípek: Hledám K+K – „kilo a káru“, případně připojí ještě jedno K – Karlín. „Už se nás kandidáti ptali, zda máme na každém patře stroj na točenou zmrzlinu, na služební vozy pro programátory, možnost vlastního akvária na pracovišti a podobně. Co dnes může znít jako drzý, ba bláznivý nápad, může být v roce 2019 standardem,“ říká Filip Hrubý, mluvčí České spořitelny, která zaměstnává zhruba 1100 **IT** expertů.

„Do značné míry jsou **IT** experti mladí lidé, u nichž nestačí, že když je dobře zaplatíte, půjdou k vám. Dobré peníze dostanou všude a plat pro ně není tak klíčový jako pro starší generace. Důležitá je image firmy, co vytváří. Na pracovní dobu od sedmi do čtyř nepřistoupí,“ popisuje Radek Špicar, viceprezident Svazu průmyslu a dopravy. Doba konjunktury a příprav firem na modernizaci, robotizaci

a digitalizaci se bez IT neobejde, poptávka ještě poroste a průmysl si podle Špicara musí zvykat – vedle práce z domova na sdílené pracovní úvazky, psy na pracovišti nebo třeba pátý týden dovolené. Například farmaceutická MSD nabízí „zhuštěný pracovní týden“. Lidé mají po čtyřech dnech odpracováno a v pátek volno. „Každý z nás může také během roku věnovat 40 hodin pracovní doby na dobrovolnický projekt. Ve firmě vznikl knižní klub, klub deskových her nebo třeba jóga, učíme také kódovat děti,“ říká John Koch, ředitel strategie.

Obory IT mohou ve zlepšování pracovních podmínek „umést cestičku“ jiným profesím – náročnější začínají být například lidé v konzultačních firmách. „Někde nastávají problémy, když jsou aťžáci zvyklí na práci z domova a u firmy to není standardní. Pak se se stejným požadavkem ozvou jiní zaměstnanci. Nebo když zrekonstruují jedno patro pro IT a udělají ho výrazně hezčí než zbytek pracoviště. To není chytré a firmám se to vrátí,“ vypráví Matěj Matolín, HR manažer v české technologické firmě STRV.

Zrovna sedí v restauraci ve vrchním patře jedné z karlínských kancelářských budov na břehu Vltavy. Zaměstnanci STRV si sem mohou přijít kdykoliv zdarma načepovat pivo nebo se občerstvit, jídlo pravidelně doplňují svačiničky. Firma, kde vyvíjejí hlavně mobilní aplikace pro iOS a Android a webová řešení pro americké start-upy, razí po vzoru světových technologických společností krédo, že na pracovišti se člověk má cítit lépe než doma. A pokud možno ho nemuset opouštět – je tady posilovna, pingpongové stoly, 3D tiskárna, nahrávací studio, palandy, houpačky a po zemi se v podlouhlých openspacech povalují longboardy. „Lidé sem berou psy nebo děti. Ty moje jsou vždycky nadšené, myslí si, že pracuji v zábavním parku,“ směje se Matolín.

Stačí mít rakety a dveře se netrhnou

Pro zaměstnance sahají IT firmy v Česku do celého světa – například STRV si teď oblíbilo rekrutování v Jižní Americe, populární jsou státy jižní nebo východní Evropy, není problém přivést lidi z USA i Kanady. Když ale chtějí pražští headhunteri zlákat mozky z Brna, většinou narazí. „Děláme si legraci, že to je nemožné. Jsou to patrioti, v Brně už pro pražské firmy ani nelovím,“ směje se Šebáková. Do Brna se po štacích v americkém Silicon Valley vydal i softwarový inženýr David Pavlík. Život v moravské metropoli si s rodinou nemůže vynachválit – není přelidněná a malé centrum žije. Pavlík kývl na nabídku Olivera Dlouhého a letos se stal šéfem **informatiky** v Kiwi.com, chytrém vyhledávací letenek. „S manželkou jsme dlouho plánovali, že nějakou dobu pobudeme v Česku. Začali jsme stavět dům, chtěli jsme mít sabatiki. Ten se ale nekonal, protože přišla nabídka a šel jsem rovnou do práce. Kiwi.com jsem dlouho sledoval, je opravdu celosvětově unikátní, takže mít možnost pracovat na produktu, který roste tímto tempem, na kreativní vlně, jsem si nemohl nechat ujít,“ popisuje muž, který před deseti lety začínal v Microsoftu, prošel Amazonem a Netflixem a na závěr vyzkoušel i práci ve vizionářské firmě Elona Muska SpaceX.

Pojmenovává, co většinu IT expertů přitahuje nejvíc – zajímavá práce, projekt, prostředí. „To je dnes myslím vyšší prioritou než nejvyšší plat a nejlepší benefity. Že můžu pracovat na něčem, co mě baví, co má smysl, co mě rozvíjí. Když jsem byl ve SpaceX, říkal jsem, že tam nepotřebujeme školky, masáže, skluzavky. Stačilo pracovat na raketách a dveře s uchazeči o práci se netrhly,“ vzpomíná.

Oceňuje se volnost, hlavní je, aby práce byla hotová. „Spousta firem se pozastavuje nad tím, jestli je nezbytně nutné mít pravidla,“ míní Pavlík a otevřenost razí i v Kiwi.com. „Klíčem je najít samostatné lidi, kteří vidí v práci smysl, pak se je snažíme poslouchat a pochopit, jak chtějí pracovat, jak jsou neefektivnější. Máme tady lidi, kteří pracují na home office, vycestovali do zahraničí, pracovali z USA, protože tam třeba měli konference.“

Návod, jak nastavit podmínky, podle Pavlíka neexistuje: „Každý produkt a každá firma jsou jiné. Je fajn nechat se inspirovat, ale ve finále je nezbytné mít zaměstnance, kteří dokážou definovat politiku práce na dálku sami a dodržovat ji.“

Pravidla pro home office chtělo ministerstvo práce před dvěma lety upravit, návrh poslanci nestihli projednat a nový se nechystá. Platí tedy stále, že zaměstnavatel má stejné povinnosti, jako když zaměstnanec dochází přímo do práce, jen si může sám rozvrhovat pracovní dobu. U stlačeného pracovního týdne nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin.

Vynalézaví náboráři posílají své lidi přednášet o technologiích na odborná setkání a konference, kde nové lidi rovnou lákají. Otevírají jim firemní kódy. Ve velkém loví i na školách. „Před pár lety firmy chtěly spolupracovat primárně se studenty v posledních ročnících magisterského studia. Dnes se spokojí s tím, kdo se na fakultu dostane, což je samo o sobě známka jisté kvality,“ říká mluvčí fakulty

informačních technologií ČVUT Veronika Dvořáková.

Na brněnské Masarykově univerzitě zase mají na **fakultu informatiky** navázané Sdružení průmyslových partnerů. „Třicet až pětatřicet procent našich závěrečných prací vzniká v přímé spolupráci s firmami,“ říká profesor Václav Matyáš, který má na fakultě na starosti vztahy s průmyslem.

Ajtáči odboráři

Rekrutování zaměstnanců už došlo tak daleko, že se role obrátily. Vývojáři si mohou diktovat, která firma by za nimi měla do Česka přijít – firmy už neloví ajťáky, ajťáci loví firmy. Alespoň v projektu You Tell Us, s nímž přišli headhunteri z Alvisa. „Spustili jsme web, kde vývojáři vyplní čtyři údaje. Preferovanou technologii, pozici, oblast – jestli chtějí dělat software do škol, hudební nebo třeba sportovní nebo bankovní aplikaci – a poslední kolonka je tip na konkrétní firmu,“ popisuje Šebáková. Podle toho vyhlédnou firmy, které vznikají nebo uvažují o expanzi, navazují s nimi kontakt a vyjednávají podmínky přesunu nebo otevření kanceláře v Praze.

I tak se projevuje, že Česko hraje i v **IT** často druhé housle; je subdodavatelskou ekonomikou, vlastněnou zahraničním kapitálem. „Máme málo Avastů, tedy vysoce sofistikovaných firem s vlastním finálním produktem a s českým kapitálem. Řada společností zaměstnávajících ajťáky nemá vlastní vývoj, jen obsluhují software, který se vyvíjí jinde,“ podotýká Špicar ze Svazu průmyslu a dopravy. Zná mnoho talentovaných programátorů, kteří se vydali pracovat do zahraniční centrály, aby nemuseli kódovat v české dceři, mohli si „sáhnout na srdce firmy“.

Stát se ajťákem ale automaticky neznamená práci snů. Mezi lidmi v **IT**, kteří tvoří 3,6 procenta ze všech zaměstnaných v Česku, jsou velké rozdíly. Technici si přijdou na citelně méně peněz než specialisté. A někteří mohou být v práci natolik nešťastní, že se obracejí na odbory. „Nejsou spokojeni s pracovními podmínkami a rádi by je změnili. Nebo chtějí lépe sladit rodinný a pracovní život. A mít třeba možnost se odpojit a nebýt 24 hodin denně on-line,“ upozorňuje odborový předák Josef Středula.

S přispěním Šárky Mrázové

3,6 PROCENTA ze všech zaměstnaných tvoří v Česku lidé v **IT**. To odpovídá průměru Evropské unie. Podobně je na tom Maďarsko nebo Slovinsko. Největší podíl pracujících v **IT** je v Evropě ve Finsku a Švédsku.

51 PROCENT lidí zaměstnaných v tuzemsku v **IT** pracuje ve firmách zaměřených na informační a komunikační činnosti. Vlastní **IT** odborníky na údržbu sítě a podporu kancelářského softwaru zaměstnávají především firmy s 250 a více zaměstnanci.

90 PROCENT odborníků na **IT** v Česku tvoří muži. Ženy zde berou zhruba 84 procent platu mužů, což je větší rozdíl, než je v Česku průměr (91 procent).

Foto popis| POČET ZAMĚSTNANCŮ V **IT**

Foto autor| Ilustrace: Jindřich Janíček

O autorovij| Adéla Skoupá, adela.skoupa@economia.cz