

OTÁZKA PRO...

Proč využívat „agenturní“ zaměstnance?

Patříme ke společnostem, jejichž výrobu ovlivňují sezonní vlivy. Výkyvy v počtu zaměstnanců řešíme pomocí tzv. „agenturních“ zaměstnanců. Proto jsme uvítali novelizaci zákoníku práce (§ 38a, b) a nový zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb., konkr. § 66), které upravují pronájem pracovní síly. Nazývají ho dočasným přidělením a stanovují základní podmínky.

Vznikne zde vlastně třístranný vztah – mezi agenturou a zaměstnancem, mezi uživatelem (námi) a zaměstnancem (tento vztah není upraven písemně) a mezi agenturou a uživatelem. Agentura sepisuje se zaměstnancem pracovní smlouvu a s uživatelem dohodu o dočasném přidělení (pozn.: zaměstnanec nemusí přidělovat pouze personální agentura, ale každá společnost i fyzická osoba, která získá povolení od MPRSV).

Využíváme služby tří agentur kvůli větší konkurenci a kvůli jinému zaměření každé z nich. Drtivá většina pozic, které řešíme přes dočasné přidělení, se týká dělnických míst, zároveň ale tuto službu využíváme i pro administrativní pozice. Agentury na základě daných kritérií (úspěšnost při obsazování zadaných pozic, fluktuace a absence přidělených zaměstnanců) hodnotíme a přidělujeme další zakázky.

Výhody agenturního zaměstnávání vidím především ve flexibilitě pracovní síly – jednak v nábore (agentury jsou schopny ve většině případů dodat požadované zaměstnance do tří dnů od objednávky), jednak při ukončování pracovních poměrů. Navíc při nábore ušetříme

další prostředky tím, že agentura uchazeče otestuje a vybere pouze vhodné kandidáty na danou pozici. Další nespornou výhodou je fakt, že agentury mají výjimku z opatření zákazu řetězení smluv na dobu určitou a smlouvy svým zaměstnancům mohou prodlužovat bez omezení. Agentura se také samozřejmě postará o všechny administrativní náležitosti.

Nevýhody spočívají spíše v nedostatcích zákonné úpravy. Agenturní zaměstnanci musí mít srovnatelné pracovní a mzdové podmínky – bohužel paragraf ani jeho výklad nejsou úplně jasné a ani odborníci se neshodnou na tom, co jsou tzv. povinné stejné podmínky a co už je nad rámec. Podle názorů, se kterými jsem se setkala, se týkají stejné podmínky platu a stravování, pracovníprávních předpisů a BO-ZP. Další benefity, které poskytuje zaměstnavatel, jako jsou různé druhy pojištění, sportovní aktivity apod., se již dočasně přidělených zaměstnanců týkat nemusejí.

Dále zákon neupravuje situaci, kdy dočasně přidělený zaměstnanec způsobí uživateli škodu – náhradu škody může uživatel požadovat jedině po agentuře, a nikoli přímo po agenturním zaměstnanci.

I přes zmíněné nevýhody se nám spolupráce s agenturami práce osvědčila a do budoucna v ní budeme určitě pokračovat.



Silvie Veselá
HR Officer

Black & Decker (Czech), s.r.o.

TRH PRÁCE

Čech za rok odpracuje o 250 hodin více než Slovák

Čech za rok v průměru odpracuje 1986 hodin, tedy přibližně o 250 hodin více než Slovák. Větší počet hodin ze států Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) vykazuje už jen Jižní Korea, kde se v průměru pracuje 2423 hodin ročně. Nejméně času naopak v práci tráví v Nizozemsku – v porovnání s Čechy za rok o 629 hodin méně. Vyplývá to z informací dostupných na internetových stránkách OECD.

Mezi mnoha příčinami, proč Češi tráví v práci více hodin než jiné národy, se obvykle řadí kratší délka dovolené či nižší počet svátků.

„Ty jsou však spíše podružné,“ uvedl analytik HVB Bank Pavel Sobíšek. „Významnějším faktorem je malý podíl pracovníků se zkrácenou pracovní dobou,“ doplnil.

S tím souhlasí i analytik ČSOB Petr Dufek, podle něhož české zákony málo podporují práci na částečný úvazek. „Ze statistik Eurostatu vyplývá, že u nás je podíl lidí s neúplným úvazkem jeden z nejnižších v Evropě,“ uvedl. Druhým důvodem je to, že zákonem stanovená délka pracovní doby je v Česku vyšší než v některých starých zemích EU.

(Pokračování na stránce 2)

KRATCE

EK starším a postiženým ulehčí přístup k technologiím



Evropská komise chce starším a postiženým lidem ulehčit přístup k informačním technologiím. Řada vymožeností moderní techniky je prý dnes těmto skupinám nedostupná. Komise proto naléhá na členské státy, aby

přijaly společné minimální standardy. Pokud do dvou let nezaznamená dostatečný pokrok, zváží vytvoření společné směrnice.

„Náš přístup je dobrovolná standardizace, nikoliv povinná,“ řekl na tiskové konferenci odborník z Evropské komise Per Blixt. Pokud se však členské státy samy nedohodnou na vytvoření minimálních standardů, které by starším a postiženým lidem ulehčily například používání internetu či mobilního telefonu, nic jiného než vytvoření donucovací směrnice prý Komisi nezbude.

Náboráři nevyhledávají trestané, narkomany a psychicky nemocné

Náboráři se vyhýbají lidem, kteří nemají čistý trestní rejstřík, jsou bývalí narkomani nebo se léčili s psychickými problémy. Většina zaměstnavatelů, podle průzkumů, vylučuje takovéto osoby záměrně.

Více než 60 % ze 755 zaměstnavatelů, kteří se účastnili průzkumu ve Velké Británii, nechtělo ani slyšet o lidech, kteří se potýkají s problematikou alkoholu, drog, mají za sebou trestnou činnost nebo jsou bezdomovci. Víc než polovina (55 %) prohlásila, že by je nikdo nedokázal přesvědčit, aby přijali někoho z těchto věčně nezaměstnaných skupin.

Přes 36 % respondentů si myslí, že by tito lidé nikdy nemohli být spolehlivými zaměstnanci, nedalo by se jim důvěřovat, nebo již s nimi mají špatné zkušenosti.

J. Philpott, hlavní ekonom v CIPD, říká, že se současnou situací na trhu práce budou mít tito lidé stále větší problém najít uplatnění. Vlády budou muset vynaložit více úsilí, aby vylepšily zaměstnatelnost těchto skupin a

zlomily negativní postoj zaměstnavatelů vůči těmto lidem. Zaměstnavatelé prý dají raději přednost cizincům nebo jiným skupinám problémových lidí, jako jsou starší lidé, svobodné matky apod. Také se prý obávají nábore lidí, kteří páchali trestnou činností z toho důvodu, že zákoník práce drží nad zaměstnanci, pro tyto případy, přílišnou ochrannou ruku.

-av-

Zdroj: People Management


EDUCITY
www.educity.cz

(Pokračování ze stránky 1)

Daniel Munich z ekonomického institutu CERGE-EI nicméně upozornil, že při podobných srovnáních je třeba být opatrný. Závisí totiž na metodách, jak se ke srovnávanému číslu dospělo. Statistika OECD pro Českou republiku se tak například liší od čísel Eurostatu, ve kterých Slovensko vychází podobně jako Česko, uvedl.

„Češi pracují týdně o hodinu více, než je průměr zemí staré EU, což činí pouhých 12 minut za den,“ poznamenal. Při srovnání s novými členy unie je pak rozdíl jen pár minut na den, což není statisticky významné, dodal Munich. Podle Sobíška je také české pracovní právo benevolentní k přesčasům, zato značně rigidní k přijímání a propouštění pracovníků. Zaměstnavatelé tak raději platí přesčasy, než aby zvyšovali stavy pracovníků.

Statistiky OECD ukazují, že v Česku i na Slovensku počet pracujících proti 90. letům spíše klesá. Zatímco v roce 1993 v Česku pracovalo 5,08 milionu lidí, deset let poté to bylo 4,91 milionu a loni 4,7 milionu osob.

Na Slovensku v roce 1993 pracovalo 2,1 milionu lidí, v roce 2003 a 2004 jejich počet činil zhruba 2,06 milionu.

Sobíšek poukázal i na jistou nesrovnalost statistiky. Z celkové zaměstnanosti v České republice se mezi roky 2003 a 2004 vytratilo asi 200 tisíc osob, uvedl. Přitom na vrub zvýšení nezaměstnanosti lze přičíst jen asi 30 tisíc a čisté zvýšení počtu důchodců lze odhadnout na 20 tisíc.

„Co jsou další příčiny rozdílu, opravdu nevíme, ale výsledek mohl ovlivnit i navazující statistiku o průměrném počtu odpracovaných hodin,“ podotkl Sobíšek.

EVROPSKÁ UNIE

Jak se žije headhunterům v Německu

Pokles výkonnosti německé ekonomiky v letech 2001 až 2004 vedl do té doby v Německu k nebývalému propouštění a k nutnosti restrukturalizace podniků. Následně došlo na trhu práce k nezvyklému převisu nabídky uchazečů o práci. V tomto období bylo možné získat kvalifikované zaměstnance (často i na manažerské pozice či na místa specialistů) na volném trhu práce bez nutnosti spolupráce s personálně-poradenskými společnostmi. Tradičně velmi konkurenční prostředí na trhu dodavatelů služeb v oblasti vyhledávání a výběru zaměstnanců se ještě vyostřilo.

Všeobecný pokles poptávky po službách přímého vyhledávání se však nedotkl vysoce specializovaných pozic. I v situaci nutného propouštění části zaměstnanců a maximálního šetření nákladů se firmy snaží udržet klíčové specialisty se specifickým technickým či oborovým know-how. Trh v oblasti výběru a vyhledávání zaměstnanců se ještě více zkoncentroval, poptávka se posunula k obsazování specifických pozic, přibylo specializovaných projektů.

Změna zadání kontraktů vedla k nutnosti přesně dodržovat kvalifikovanou metodiku. Vysoce specializované zadání, kdy na trhu je pouze nepatrný počet potenciálně odpovídajících uchazečů, prodlužuje průměrnou dobu nutnou k úspěšnému dokončení projektu až na několik měsíců, práce je vysoce náročná na kreativitu a zkušenosti headhuntera. Kvalitní analytická příprava a detailní seznámení se

s oborem se stává hlavní podmínkou úspěšného oslovení správných kandidátů. V úzce vymezeném prostoru je ještě nezbytnější dodržovat zásady maximální diskretnosti a profesionality. Pokud ve vymezeném segmentu není nalezen vhodný uchazeč, je nutné zvážit oslovení potenciálních kandidátů z příbuzných oborů. S oživením německé ekonomiky od poloviny roku 2004 se obnovuje i poptávka po službách executive search z klasických odvětví (automobilový průmysl, FMCG, strojírenství, chemie ad.).

Především v oblasti technických profesí je dnes opět forma výběru s použitím inzerce (ať již tištěné či internetové) neefektivní (a to i přes 5 milionů nezaměstnaných).

Při vyhledávání techniků se v současné době využívá spolupráce s headhuntery již od absolventských pozic.

V souvislosti s ekonomickým oživením jsou ochotnější riskovat změnu zaměstnání také dlouholetí kmenoví zaměstnanci. V důsledku restrukturalizace z let 2002 až 2004 a tlaku na pokles nákladů nejsou ve firmách připraveny odpovídající personální rezervy, proto je nutné hledat adekvátní náhradu z externích zdrojů. Oblast executive search prožívá obnovenou konjunkturu a očekává se, že poptávka bude i nadále stoupat.

Tento projekt byl realizován s podporou Evropského společenství.

Pavel Lipovský
HOFÍREK CONSULTING



Education and Culture

Leonardo da Vinci

Trenkwalder převzal KAPPA People



Rakouský poskytovatel personálních služeb Trenkwalder převzal dvoutřetinový podíl v největší české pracovní agentuře KAPPA People. Oznámila to rakouská firma. Dodala však, že se dohodla na mlčení ohledně kupní ceny.

Společnost dále uvedla, že se ode dneška díky transakci stane po Rakousku, Maďarsku a Slovensku jedničkou rovněž na českém trhu.

Nově vytvořená divize Trenkwalder KAPPA People bude působit na 18 místech v České republice a na deseti ve Slovenské republice. Mezi její současné klienty patří mimo jiné firmy Lego, Danone, Hella Autotechnik a Schneider Electric.

Trenkwalder působí na českém trhu od roku 2001 prostřednictvím divize Trenkwalder personální služby, která má pobočky v Praze a Brně. Tržby divize v loňském roce činily zhruba 250 tisíc eur. Společnost KAPPA loni dosáhla se 120 vnitřními a 3400 smluvními pracovníky čistého obrátu kolem 22 milionů eur. Její tržní podíl činí 20 %.

Firma Trenkwalder by se ráda stala největším poskytovatelem personálních služeb ve střední Evropě. Dalšími cílovými trhy společnosti jsou Rumunsko a Polsko, kde rovněž plánuje akvizice, píše agentura APA.

MO plánuje personální audit

Ministerstvo obrany chce do konce letošního roku provést ve svých řadách personální audit. Nyní se připravuje výběrové řízení na společnost, která jej pro armádu zpracuje, řekl bez dalších detailů mluvčí ministra obrany Andrej Čírtek. Cílem kontroly je podle něj zefektivnění práce na ministerstvu.

Audit se chystá i na ministerstvu zahraničí, kde jeho koordinaci dostal na starost nový první náměstek ministra Jaroslav Bašta. Ministerstvo však také nejprve musí najít prostřednictvím tendru firmu, která audit zpracuje, uvedl dnes Michal Bucháček z jeho tiskového odboru. Podle něj termín uzavření nabídek vyprší 4. října, audit začne v listopadu nebo v prosinci a skončí o půl roku později.

Kontroly se už konaly na ministerstvu financí. Ministr Bohuslav Sobotka (ČSSD) na jejich základě v červenci oznámil, že chce propustit do konce příštího roku 252 ze 1473 úředníků. Zároveň vyhlásil záměr snížit počet odborů o devět na 40 útvarů.

Další audit zvažují ministerstva vnitra a informatiky. Původně měl být zadavatelem kontrol úřad vlády a bylo na ně vyčleněno asi 250 milionů Kč. Vztahovat se měly na všech 27 úřadů ústřední správy, v nichž pracuje na 21 tisíc zaměstnanců. Podle analýzy vypracované úřadem vlády a ministerstvem financí však provedení auditů na všech úřadech do příštích parlamentních voleb už není reálné.

ManagerWeb.cz

Jediný informační portál
pro top management
www.ManagerWeb.cz

Expert: Státy EU nemají důvod chránit své pracovní trhy

Státy Evropské unie nemají žádný důvod prodloužit ochranu svých pracovníků tržů. Strach z mohutného přílivu pracovníků z deseti nových členských států unie se nepotvrdil, a západní Evropa by proto měla své trhy co nejdříve otevřít, řekl v rozhovoru pro ČTK ředitel organizace European Citizen Action Service (ECAS) Tony Venables.

„K restrikcím nejsou vůbec žádné ekonomické důvody. Státy by své trhy měly co nejdříve otevřít,“ řekl Venables. O práci v zahraničí má totiž zájem méně než 1 % obyvatel nových členských států EU, a navíc obvykle obsazují místa, o která jinak není zájem. Nedochozí ani ke zneužívání sociálních dávek, takže tito pracovníci ekonomikám spíše prospívají.

Své pracovní trhy otevřely loni v květnu občanům nových členských zemí jen tři z 15 států EU, a to Velká Británie, Irsko a Švédsko. Ostatních 12 zemí své trhy uzavřely na dva roky s možným prodloužením až do roku 2009.

ECAS, v jejímž čele stojí bývalý komisař pro hospodářskou soutěž Mario Monti, vypracovala o pracovní migraci po loňském rozšíření EU rozsáhlou studii. Její výsledky jsou jednoznačné – jakékoliv prodloužování restrikcí bude pouze politickým populismem. „Je to výsměch vnitřnímu trhu EU,“ řekl nedávno Monti v Evropském parlamentu.

Podobný názor zastává i komisař Vladimír Špidla. Také on minulý týden vytvořil expertní skupinu, která by měla dospět ke stejným závěrům jako ECAS. S její pomocí chce tlačit na státy, aby se výjimky vzdaly již po první dvouleté etapě.

Formálně však snaha Komise ani různé studie nebudou mít na postoj zemí vliv a rozhodnutí bude čistě v rukou národních politiků.

SOCIÁLNÍ ASPEKTY

Důchodové systémy řady států diskriminují muže

Důchodové systémy řady zemí diskriminují muže pozdějším věkem odchodu do důchodu. Tvrdí to Světová banka, podle které nemá vyšší hranice pro muže racionální opodstatnění, protože muži žijí v průměru kratší život než ženy. Dřívější odchod do důchodu je podle nich nevýhodný i pro ženy, protože kvůli tomu přicházejí o možný plat a dostávají nižší penze.

„Řečníci muži stráví v důchodu průměrně 10 let, řecké ženy 23 let. Částečně je to způsobeno věkem odchodu do důchodu: muži v 65 letech, ženy v 58. Pokud to bylo míněno jako podpora žen, tak selhává, protože kvůli tomu mají nižší penze,“ uvádí nová studie Doing Business 2006.

Zatímco většina států západní Evropy již hranici odchodu do důchodu pro muže a ženy

Očekává se proto, že i po květnu příštího roku zůstane přístup na pracovní trhy některých zemí odepřen. Plánuje to zejména Německo a Rakousko, které s novými členskými státy sousedí.

Venables však věří, že většina členských zemí bude příští rok respektovat fakta a své pracovní trhy zpřístupní. „Čím více jich bude, tím větší bude tlak na Rakousko nebo Německo, aby tak rovněž učinily,“ řekl.

Ve prospěch zrušení bariér hovoří podle odborníků celá řada faktů. O práci v zahraničí má zájem jen malá část obyvatel a kvůli zázemí, přátelům i rychle rostoucím domácím ekonomikám se obvykle po několika letech vrací. A kvůli stárnutí populace bude západní Evropa potřebovat čím dál více imigrantů. „Zákazy navíc obvykle jen rozšíří černou ekonomiku,“ připomněl Venables.

Podle dostupných údajů je ve Velké Británii registrováno 175 tisíc pracovníků z nových členských zemí, což představuje 0,4 % pracovního trhu. Poláků je téměř 100 tisíc, Čechů i Slováků přes 12 tisíc. Téměř polovina však v zemi byla již před rozšířením. V Irsku pracuje 85 tisíc lidí ze střední a východní Evropy a podle studie jednoznačně přispívají k rychlému růstu irské ekonomiky.

Podle výjimky mohou státy své pracovníky chránit nejdéle do roku 2009. Již v roce 2007 však budou muset Komisi přesvědčivě doložit, že je pro ně pracovní síla ze střední a východní Evropy hrozbou. Protože to však není pravda, nevyužije podle Venablese celé sedmileté ochranné období žádný stát. Venables si rovněž nemyslí, že by ke stejným restrikcím přistoupili i unijní nováčci, až do EU za několik let vstoupí Bulharsko a Rumunsko. „Pochybuji, že by své pracovní trhy také zavřeli,“ dodal.

srovnala, ve střední a zejména východní Evropě rozdíl přetrvávají. Přitom právě zde žijí ženy mnohem déle než muži. Například v Rusku a Bělorusku činí rozdíl 12 let, v Litvě a na Ukrajině je život žen v průměru delší o 11 let a průměr OECD činí šest let.

Přesto ve čtyřech z pěti zemí východní Evropy odcházejí ženy do penze dříve, čímž mohou přicházet o kariéru i vyšší peníze, podivují se experti. Jako příklad hodný následování dávají Slovensko, které hranici v roce 2004 srovnalo na 65 let pro muže i ženy.

Ekonomičtí odborníci banky by byli nejen pro srovnání věku odchodu do důchodu u mužů a žen, ale i pro celkové zvýšení této hranice. Připomínají, že když v roce 1889 ně-

(Pokračování na stránce 4)



PERSONÁLIE

- Na pozici finanční ředitelky společnosti **Screenvision Czech** byla jmenována **Lada Neškrábalová**, která vystřídala **Lenku Tománovou**. Ve své nové funkci bude mít Neškrábalová na starosti především oblast financování, práva, obchodu a personalistiky firmy. Před příchodem do Screenvision pracovala od roku 1999 v personální společnosti Grafton Recruitment.

- Finanční ředitelkou české pobočky farmaceutické společnosti **Boehringer Ingelheim** se 1. září stala **Dana Řezáčová**. Před příchodem do Boehringer Ingelheim Řezáčová zastávala pozici finanční ředitelky Siemens Mobile pro region střední a východní Evropy.

- Finanční ředitelka mobilního operátora **Eurotel** **Marcela Malivánková**, která z rodinných důvodů odchází z firmy, rezignovala i na své dvě funkce ve statutárních orgánech skupiny Českého Telecomu. Malivánkovou ve funkci členky představenstva společnosti **Český Telecom** i ve funkci jednatele dceřiné společnosti Eurotel Praha od poloviny října nahradí **Ramón Ros**, nynější výkonný ředitel pro korporátní rozvoj Českého Telecomu. Ros se stane i novým finančním ředitelem mobilního operátora.

- Generálním ředitelem společnosti **American Express** pro Českou a Slovenskou republiku se stal Skot **David Gourlay**. Ve funkci vystřídal **Jana Brázdu**, který ze společnosti odešel na konci srpna po šesti letech působení. Gourlay v posledních dvou letech řídil aktivitu karetního oddělení v Česku a na Slovensku. Nedávno získal i odpovědnost za firemní platební karty v regionu střední Evropy.

- Generálním ředitelem společnosti **GE Money Multiservis** se stal **Charlie Coode**, který dosud zastával funkci ředitele oddělení kvality GE Money v ČR a SR. Nahradí **Jiřího Pathyho**, který byl povýšen do funkce ředitele splátkového prodeje GE Money pro region střední a východní Evropy, Jiří Pathy zůstává zároveň ve funkci předsedy představenstva **GEMM**.

- Provozním ředitelem společnosti **Kablo Elektro Vrchlabí (KEV)** ze skupiny J&T je **Petr Rychtera**. Ve funkci vystřídal **Miloslava Ježka**. Rychtera dříve pracoval jako Ježkův zástupce a jako vedoucí logistiky výroby.

- Dosavadního generálního ředitele a místopředsedu představenstva společnosti **InWay** **Petra Krále** nahradí **Aleš Zeman** ze společnosti **Dial Telecom**. Král z firmy odchází po změně majitele a bude se nadále zabývat poradenskou a konzultační činností.

- Výkonným ředitelem vydavatelství **Euronews** byl jmenován **Miloš Čihák**, který byl od roku 2004 finančním ředitelem Euronews a členem představenstva této společnosti. V letech 1995-2003 pracoval jako finanční ředitel a jednatel EQUmedia a její nástupnické společnosti Starcom MediaVest Group.

- Generální ředitelkou **Henkel ČR** se stala **Birgit Rechbergerová**, dosud obchodní ředitelka divize pracích prášků a čistících prostředků pro střední a východní Evropu. Nahradila **Petera Günthera**, který se stal generálním ředitelem divize pracích a čistících prostředků v Rusku.

(Pokračování ze stránky 3)

mecký kancléř Otto von Bismarck zavedl první státní pojištění na penzi, byl odchod do důchodu stejně jako dnes 65 let, ale očekávaná délka života jen 46 let. Penze se tak tenkrát dožil jen každý 16. Němec. Dnes se však Němci v průměru dožívají 79 let a náklady na vyplacení důchodů mnohonásobně vzrostly. Podniky v Německu platí 9,75 % mezd na důchodový účet, ve Finsku je to 21,6 %, ve Španělsku 23,4 % a v Itálii 23,8 %.

Bohaté a středně bohaté země se stárnoucí populací tak podle Světové banky stojí před dvěma možnostmi. Buď musejí zvýšit daně,

aby své nákladné systémy utáhly, nebo zvýší věk odchodu do důchodu. Finsko loni tuto hranici posunulo na 69 let. Izrael má uzákoněných 67 let, stejně jako Island a Norsko.

Ostatní země mají 65 let a méně. Například v Česku se hranice postupně každý rok posouvá o několik měsíců, až by měla v roce 2012 dosáhnout 63 let pro muže i ženy. Parlamentní strany se již také domluvíly, že v 65 letech by se mělo do důchodu odcházet po roce 2027.

„Požadavek strávit více let v práci omezí náklady na sociální zabezpečení a umožní vládám snížit daně podnikům,“ uvedla Světová banka k výhodám takového kroku.

PRÁVNÍ PORADNA

Nová dávka státní sociální podpory pro prvňáčky

V médiích jsem zaslechl informaci o tom, že by snad měl být poskytován prvňáčkům nějaký příspěvek. Osobně se mi tomu nechce věřit. Je tomu skutečně tak a můžete k tomu říci případně něco konkrétnějšího?

Jeroným Dvořáček, Louny

Skutečně jste slyšel dobře, otázkou však je, zda vládní návrh, který sněmovna pustila do druhého čtení, schválí jak sněmovna, tak i senát. Podepíše-li jej v závěru legislativního kolotoče prezident, budou od příštího roku děti nastupující do první třídy základní školy skutečně dostávat novou dávku státní sociální podpory, a to příspěvek na školní pomůcky ve výši jednoho tisíce korun. Příspěvek budou vyplácet, stejně jako ostatní dávky státní sociální podpory, příslušné úřady práce (v Praze úřady městských částí).

Podle informací zveřejněných ministerstvem práce a sociálních věcí je důvodem pro zavedení této dávky skutečnost, že se na začátku školního roku kumulují u rodin s dětmi, které začínají plnit povinnou školní docházku, mimořádné výdaje a řada domácností se s touto zátěží těžko vyrovnává.

Příspěvek, který bude určen na nákup školních pomůcek a potřeb, umožní rodinám s dětmi se s takovou situací vyrovnat. Příspěvek bude součástí státní sociální podpory a jeho zavedení je v souladu se záměrem vlády podporovat rodiny s dětmi. Podmínkou vyplacení této dávky bude zápis dítěte do první třídy základní školy, a to do konce měsíce května v roce, ve kterém má dítě nastoupit do školy.



V případě, že dojde k odkladu nástupu, přiznají úřady nárok na příspěvek až v následujícím školním roce. Nárok na tuto dávku vznikne vždy 1. června příslušného roku a každé dítě může dostat tento příspěvek jen jednou. Důležitou informací je ale fakt, že příspěvek budou dostávat pouze ty děti, na které jejich rodiče pobírají přírůstek na dítě.

Vzhledem k navrhované účinnosti nové právní úpravy bude možné poprvé posoudit nárok na tuto dávku k 1. červnu 2006 a dávka bude prvňáčkům poskytnuta v červenci 2006. Obdobně tomu bude i u žáků prvních tříd v dalších letech.

JUDr. Hana Rýdlová

šéfredaktorka časopisu Právní rádce

• Provozním ředitelem hotelu **Jalta** byl jmenován **Vojtěch Kačerovský**.

• **Budějovický Budvar** má od 1. září nového ekonomického manažera. Stal se jím **Petr Žáček**, který do Budvaru přešel z postu ředitele výrobní divize Motor Jikov Strojírenská. Petr Žáček bude ve vedení pivovaru zodpovídat za řízení ekonomické a finanční agendy. Ve funkci vystřídal **Petra Jánského**.

• Generálním ředitelem pro Evropu v realitní společnosti **Jones Lang LaSalle** se stal **Alastair Hughes**, který na místo nastoupí od 1. listopadu. Nahradí **Roberta Orra**.

• Novým prezidentem farmaceutické společnosti **AstraZeneca Czech Republic** se stal **Robert Weigl**. Do funkce nastoupí v říjnu. Nahradí tak **Petra Svobodu**, který z firmy odešel. Weigl dosud ve firmě pracoval jako marketingový ředitel pro střední a východní Evropu. Před příchodem do firmy AstraZeneca působil ve farmaceutické společnosti Organon v USA, Japonsku, Holandsku a Česku.

Teleworking neboli práce na dálku

PRÁVNÍ RÁDCE

Vliv práva Evropské unie se projevuje v oblasti pracovněprávních vztahů ve stále se rozvíjejících moderních a flexibilních formách zapojení se do pracovní činnosti.

V současné době za ně lze považovat např. teleworking, neboli „práce na dálku“ a homeworking, tedy „práce doma“.

Aby se jednalo o teleworking, pracovní místo musí být jiné než běžné pracovní místo u zaměstnavatele (např. bydliště zaměstnance: zde se pak jedná o homeworking, dále např. centrum teleworkingu, prostory klienta apod.).

To znamená, že v rámci teleworkingu pracuje zaměstnanec na dálku podle pokynů zaměstnavatele a místem výkonu práce nemusí být bydliště zaměstnance, v případě homeworkingu jde o práci v místě bydliště. U zaměstnanců se uplatní tzv. samořídící schopnost, neboť pracovní kontakt je stavěn na vzájemné důvěře mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, který pracuje mimo pracoviště a dosah obvyklé a běžné kontroly zaměstnavatele.

Charakteristickým rysem takového způsobu zaměstnání je využívání moderních informačních a komunikačních technologií. Současné pracovněprávní předpisy, zejména zákoník práce, umožňují uvedený způsob zaměstnávání v několika formách:

- využití § 267 odst. 2 a 3 (domácí zaměstnání),
- aplikace některých ustanovení zákoníku práce umožňující flexibilní formy zaměstnávání,
- prostřednictvím agentur práce.

Více se o této problematice dočtete v příspěvku **JUDr. Ladislava Jouzy** „Teleworking“ v **Právním rádci 9/2005**, který vyšel 29. září.

JEDINÝ ČASOPIS

PRO VRCHOLOVÉ FINANČNÍ ŘÍZENÍ FIREM

- strategické finanční řízení, zejména řízení kapitálu, peněžních toků a řízení rizik, a jeho vliv na výsledky firmy
- audit, daně a právo, lidské zdroje, informační technologie
- analýzy a trendy ve finančním řízení, novinky a informace pro finanční specialisty
- praktické příklady a zkušenosti pro zvyšování efektivity práce a pro růst hodnoty firmy



Ukázkové číslo ZDARMA si objednejte na **233 071 197** nebo na predplatne@economia.cz