

HUMAN RESOURCES MANAŽER

24. 10. 2003

číslo 1

VYDÁVÁ ECONOMIA, A.S. V EXKLUZIVNÍ SPOLUPRÁCI S HOFÍREK CONSULTING

Informační servis o krok dál

Vážení a milí čtenáři, právě jste obdrželi další typ elektronických „novin“, tentokrát zaměřených na problematiku řízení lidských zdrojů. Titul HR manažer tak vedle Finančního manažera, který jsme Vám nabídli minulý týden, doplňuje náš informační servis předplatitelům manažerských časopisů Moderní řízení a Právní rádce.

Newsletter HR manažer vydáváme ve spolupráci s poradenskou firmou HOFÍREK CONSULTING. Bude přinášet zprávy a aktuální informace z oboru, zejména o vývoji na trhu práce, novelách zákonů a jejich aplikaci, změnách v souvislosti se vstupem do EU apod. Vedle toho však bude publikovat systematické informace z oblasti řízení lidských zdrojů, řazené do tematických bloků: výběr a přijímání pracovníků, hodnocení a odměňování, firemní kultura, vzdělávání, sociální aspekty personální práce. Budeme vybírat zajímavá témata a problémy, se kterými se setkáváte v praxi a zpracovávat je především formou případových studií. Chceme postihnout základní trendy



v oboru a pomoci Vám lépe zvládnout novou situaci - integraci do evropského prostoru. V rámci servisní rubriky najdete pracovní právní poradnu, informace o odborných konferencích a seminářích, recenze odborné literatury. Naším přáním je, aby se HR manažer stal i prostorem pro výměnu informací, názorů a zkušeností. Vaše příspěvky rádi zveřejníme a uvítáme i náměty na témata, kterým bychom se měli věnovat.

Dovolte ještě připomenout, že HR manažer bude vycházet ve čtrnáctidenním rytmu. Můžete ho dostávat v elektronické podobě (v PDF formátu) do Vaší e-mailové schránky, nebo si ho stahovat z webových stránek časopisu Moderní řízení (www.ModerniRizeni.cz) či Právní rádce (www.PravniRadce.cz).

Věříme, že nový informační zdroj uvítáte a využijete je ve své profesi.

Sylvie Šmeráková

ředitelka divize odborného tisku

Economia a.s.

OTÁZKA PRO...

Kolektivní vyjednávání - výzva nebo důvod k obavám?

Je vaše společnost v situaci, kdy v horizontu několika měsíců (obvykle k 31.3.) vyprší platnost stávající kolektivní smlouvy? Pak by následující řádky mohly být pro Vás určitou inspirací.

Kolektivní smlouva je specifickou smlouvou "obchodní", která zafixuje společnosti po dobu své platnosti výši personálních nákladů na pracovníka a významně tak ovlivní celkovou strukturu a výši nákladů. Je tedy nezbytné mít pro toto jednání jasnou strategii a to nejen v oblasti růstu mezd. Pro příklad jsem zvolil společnost, v níž pracuje několik odborových organizací.

Při přípravě strategie vyjednávání doporučuji nejprve zhodnotit otázku, zda je žádoucí jedna kolektivní smlouva nebo více. Zastávám názor, že k většímu počtu smluv je třeba shody mezi zaměstnavatelem a všemi odborovými organizacemi (viz §2 odst.2 zákona 120/1990 Sb.) Výhodou takového postupu spatřuji především v tom, že jednáte o financích směřujících do mezd a benefitů se zástupci všech zaměstnanců a nedostáváte se tak pod tlak jedné, pro core bussines společnosti nepominutelné, skupiny. Pro uvedený postup platí, že je, v případě neshody, sporem mimo kolektivní vyjednávání a tak si jen těžko lze představit, že by mohly být uplatněny instituty jako zprostředkovatel a rozhodce.



Michal Kraus, personální ředitel se zkušenostmi ze společnosti Škoda Holding a České Aerolinie

(Pokračování na stránce 2)

MODERNÍ ŘÍZENÍ - jediný manažerský digest na českém trhu
PRÁVNÍ RÁDCE - leader na trhu právních informací
 Vyžadejte si výtisk na ukázkou či předplatné na mailové adrese
předplatne@economia.cz nebo na tel.: 233 071 197.

KRÁTCE

První práci nejhůř hledají absolventi učilišť

První zaměstnání si nejhůř hledají absolventi učilišť, zhruba čtvrtina z nich končí po škole v evidenci úřadů práce. Uplatnění na trhu práce nejnáze najdou absolventi vyšších odborných a vysokých škol. Platí tak, že čím vyšší vzdělání mladý člověk dosáhne, tím větší má šanci, že najde práci, tvrdí zástupci Národního ústavu odborného vzdělávání (NUOV). Úřady práce letos v dubnu evidovaly téměř 15 procent absolventů středních odborných škol a šest procent gymnazistů. Podle NUOV to zřejmě naznačuje, že absolventi gymnázií pokračují ve studiu. Absolventů vyšších odborných škol evidovaly úřady práce téměř sedm procent a deset procent nezaměstnaných bylo mezi studenty vyšších odborných škol. Ředitel ústavu Miroslav Procházka podotkl, že se ve srovnání s předchozími lety mírně zvýšila míra nezaměstnanosti v této kategorii absolventů. Míra nezaměstnanosti dosahuje v České republice zhruba deseti procent. V dubnu vystoupala až na 9,6 procenta, podíl nezaměstnaných absolventů tvořil deset procent. Za posledních šest let je jejich podíl na celkové nezaměstnanosti nejvyšší. Problém najít práci mají zejména stavaři, zemědělci, chemici a kuchaři, naopak velký zájem je o absolventy zdravotnických oborů. Problém najít práci mají v současnosti absolventi oboru podnikání v oborech. Je mezi nimi poměrně vysoká míra nezaměstnanosti i podíl dlouhodobě nezaměstnaných.

Podnikatelé: Minimální mzda sníží konkurenceschopnost

Proti návrhu Ministerstva práce a sociálních věcí zvýšit minimální mzdu o 700 korun na 6900 korun se postavilo sdružení Střední podnikatelský stav zastupující desítky podniků. Jeho představitel Zdeněk Somr tento krok označil za politické pokřivení. "Minimální mzda se zvyšuje za situace, kdy růst mezd předstihuje produktivitu práce," upozornil. Dodal, že to sníží konkurenceschopnost řady firem. Půjde především o podniky v textilním a sklářském průmyslu, v maloobchodu nebo ve stravovacích službách.

Práva cizinců pracujících v ČR by se měla rozšířit

O rozšíření práv cizinců dlouhodobě pracujících a žijících v České republice bude v nejbližších letech usilovat ministerstvo práce a sociálních věcí. Chce například zohlednit dobu, po jakou cizinec pobývá v Česku a umožnit mu, aby při ztrátě zaměstnání dostal šanci hledat si nové. Informoval o tom ředitel odboru pro migraci a integraci cizinců ministerstva Michal Meduna. Podle současné právní úpravy má totiž zahraniční pracovník, který zde pracuje na základě povolení k zaměstnání třeba již 20 let, i po této době stejně omezená práva jako v prvním roce. Nesmí změnit za-

(Pokračování na stránce 2)

(Pokračování ze stránky 1)

Při řešení sporu o počet kolektivních smluv se v zájmu pozitivního posunu lze dobrat, kromě krajních řešení, i následujícího kompromisu, který zvolila jedna významná společnost v oblasti dopravy - dohoda s odborovými organizacemi upravila vyjednávání tak, že nejprve bude uzavřena jedna společná kolektivní smlouva upravující problematiku společných pracovních a sociálních podmínek, základní parametry mzdového vývoje a vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi. Za této podmínky bude následně uzavřena samostatná smlouva s každou organizací, která bude řešit specifika jednotlivých profesí.

Možná právě zvažujete pro a proti navrženého řešení, jak lákavá je pro management představa Dividae et impera! Z vlastní zkušenosti ji však nemohu vždy doporučit. Je to obvykle vítězství trvající jen do dalšího vyjednávání.

Závěrem doporučuji - nezdárajte se využít kvalitní právní poradenství, ve složitých ujednáních zadejte vypracovat i gramatickou analýzu textu, komunikujte i s ČSMKOS, je přece partnerem i zaměstnavatelům ... a nepodceňte partnera.

Mnoho úspěchů a jasnou strategii

Michal Kraus

FIREMNÍ KULTURA

Soukromé emaily z pohledu firemní kultury

Elektronická pošta, email, outlook a tisíc dalších názvů pro komunikační kanál, který se stal našim každodenním společníkem. Vnímáme ho všichni jako samozřejmost, která nám zprostředkovává téměř okamžité předávání informací. Vnímáme také tak samozřejmý obsah všech těchto informací?

Trochu se odreagovat

Každý z nás už jistě několikrát dostal email, jehož obsahem byly různé vtipy, ať již slovní, kreslené či animované. Zaručené dopisy pro štěstí, reklamní emaily a mnoho dalších, které měly pobavit a odlehčit tzv. „pracovní šed“ všedního dne. Některé z těchto emailů jsou od kolegů, jiné od známých a některé od lidí, které vůbec neznáme. Četli jsme je, pobavily nás, urazily nebo se nás dotkly? Jak moc jsme benevolentní k obsahu těchto emailů, které přicházejí na naše pracovní emailové adresy, máme stanovená pravidla slušného chování pro tento komunikační kanál? Kde je únosná hranice, kde už jde o obtěžování či dokonce překročení určitých nepsaných pravidel? Řešíme na svých pracovištích tento jev nebo je prostě jen tolerován a všichni jsme si již zvykli na to, že jsme národ hravý a velmi vynalézavý?

Zkusili jste si někdy udělat obrázek o tom, co všechno odchází z pracovních emailů a přichází na pracovní emailové adresy zaměstnanců ve vaší firmě? Jak jsme na tom s využitím pracovního času? Podle statistik pracují Češi neefektivně, v počtu odpracovaných hodin zaujímáme první místo na světě, co se týče výkonnosti jsme na tom podstatně hůře.

Na základě svých zkušeností mohu říci, že stačí na celém pracovišti jeden zaměstnanec, který má zvýšenou potřebu se podělit o všechny novinky, různé vtipy a humorné animace z internetu a pracovní morálka všech ostatních

zaměstnanců se výrazně zhorší. Stačí si jen čas věnovaný této činnosti spočítat. Zkusme to, ještě stále jde jen o jev, kterému není potřeba věnovat pozornost?

Vždyť se zas tak moc neděje...

Jsou zaměstnání, kde vyřizování soukromých věcí není možné vůbec. Pak jsou ta, kde vás těžko někdo zkontroluje, zda posíláte email kolegovi, klientovi nebo známému. Jenže!! Chtějí-li zaměstnanci pracovní dobu trávit vyřizováním soukromých emailů, nemohou

čekat, že je bude nadřízený chválit a sám od sebe jim přidá. Že nic nepozná? Probudte se!! I ten nejflegmatičtější vedoucí ví, kdo a jak pracuje. A neví-li, dozví se. „Dobré duše“ se najdou všude. Málomluvnému zaměstnavateli je po chuti, když se zaměstnanci stále vytrhují z práce a nesoustředí se na činnost, za niž jsou placeni. Přehodnoťme náš pohled na takovéto nepracovní emaily. Stanovme si pravidla pro pracovní komunikaci

a vše ostatní berme jako nepřijatelné, porušující určitou etiketu. Ať si kolegové i nadřízení myslí, že každé ráno přicházejí opravdu pracovat. Jestli tomu uvěří, je jen na vás.

Je důležité připravit takové pracovní prostředí, které neposkytne čas a možnosti věnovat se nepracovním činnostem. Mají všichni zaměstnanci přesně stanovené pravomoci a kompetence? Je práce dobře zorganizovaná, nechybí motivace a ztotožnění s cíli firmy? To jsou otázky k zamyšlení pro každého z nás a také cesta k odstranění těchto nežádoucích projevů.

Ivana Ondráčková

Lion Teleservices CZ, a. s.

www.lion.cz

Newsletter HR manažer vydává společnost
Economia a.s. ve spolupráci
s personální a poradenskou firmou

HOFÍREK CONSULTING

www.hofirek.cz

Chcete-li se přihlásit k odběru newsletteru
HR manažer, napište na adresu
pdf.HRmanazer@economia.cz.

(Pokračování ze stránky 1)

městnavatele ani profesi a pokud je propuštěn, musí okamžitě opustit zemi, aniž by dostal příležitost najít si nové zaměstnání. Tím ale také zároveň poruší podmínku desetiletého nepřetržitého pobytu na území státu, klíčovou pro oprávnění požádat si o povolení k trvalému pobytu, upozorňuje ředitelka poradny pro uprchlíky Českého Helsinského výboru Anna Grušová.

Kampaň pomůže najít na internetu práci v EU

Ulehčit obyvatelům Evropské unie nalezení nové práce v kterémkoliv jiném členském státu je cílem informační a internetové kampaně Evropské komise. Ta provázela spuštění specializovaného internetového portálu. Každému, kdo přemýšlí o změně zaměstnání či bydliště, pomůže server "European Job Mobility Portal" na www.europa.eu.int/eures/. Současně je přes tuto elektronickou burzu pracovních příležitostí možné rovnou se ucházet o přijetí, nebo odeslat životopis. Získat lze i přehled o možnostech dalšího vzdělávání.

Servery Jobpilot CZ a ČRo 1 Radiožurnál společně

Uživatelé zpravodajského serveru Českého rozhlasu 1 - Radiožurnál mají nyní možnost získat v rubrice Ekonomika (na stránce www.rozhlas.cz/izurnal/ekonomika/) přehled o aktuálních nabídkách zaměstnání. Mohou také zjistit, jak si jejich plat stojí v porovnání s ostatními pracovníky na podobné pozici. Součástí nové sekce "Vaše práce" je i služba Můj jobpilot, která nabízí pomoc při hledání zaměstnání. Rady z oblasti práce a kariéry lze nalézt pod názvem Jobžurnál.

PERSONÁLIE

Nový generální ředitel Nokia Czech Republic

Na pozici generálního ředitele společnosti Nokia Czech Republic byl jmenován Matti Palomäki který ve společnosti pracuje od roku 1986. Matti Palomäki v této pozici vystřídal Jukku Pietarinena, který v ČR působil tři roky a nyní se vrací zpět do Finska, do společnosti Nokia. Zároveň generálním ředitelem divize Nokia Mobile Phones pro ČR byl jmenován Victor Saeijs.

VÝBĚR A PŘIJÍMÁNÍ PRACOVNÍKŮ

Profesní psychodiagnostika HPI – Hoganův osobnostní dotazník

Mezi základní procesy personálního managementu patří nábor a výběr pracovníků, jejich adaptace, vzdělávání a rozvoj, motivace a stimulace, hodnocení a odměňování a plánování profesní kariéry. Tyto procesy zásadním způsobem ovlivňují efektivitu fungování podniku, a proto jim bývá věnována značná pozornost. Klíčové podklady pro efektivní řízení procesů výběru a rozvoje lidských zdrojů poskytují manažerům a pracovníkům HR profesní psychodiagnostika. Mezi moderní psychodiagnostické metody, které jsou vyvinuté přímo na pracující populaci a jsou unikátní z hlediska své konstrukce, obsažených informací a celkové přidané hodnoty, patří Hoganův osobnostní dotazník (HPI).

Škály a interpretace

HPI se skládá ze sedmi primárních škál, šesti profesních škál a jedné škály validity.

Assessment Systems pracuje s počítačovým systémem, který umožňuje on-line administraci testu. Podle požadavků klienta sestavíme na základě výsledků HPI do několika minut požadovaný typ zprávy: od komplexní pětistránkové zprávy připravené tak, aby ji porozuměl i laik, až po vysoce detailní a do hloubky zpracovanou zprávu určenou pro interpretaci pouze vyškoleným psychologem. Všechny zprávy obsahují snadno pochopitelný graf, interpretují výsledky jednotlivě pro každou škálu a poskytují detailní rozbor těch silných a slabých stránek testované osoby, které souvisí s jejími osobními a pracovními cíli.

Applikace

HPI může vyškoleným profesionálům pomoci ve třech základních oblastech:

1. V procesu výběru zaměstnanců se využívá HPI v rámci postupné selekce. Identifikuje ty uchazeče, jejichž vlastnosti odpovídají požadavkům pracovní pozice a nezdůrazňuje

je jejich negativa.

2. HPI slouží jako podklad pro rozvoj manažerských dovedností a pro individuální koučování.

3. Pro individuální kariérové poradenství umožňuje HPI zhodnocení kariérového potenciálu napříč celou škálou odvětví.

Výsledné zprávy

- **Profesní diagnostika osobnosti** (Career Builder) je základní zpětnou vazbou pro testovanou osobu. Ve srozumitelné podobě definuje silné a slabé stránky respondenta v pracovním kontextu a poskytuje doporučení k dalšímu rozvoji. Zpráva obsahuje také definici škál a výsledný graf. Tuto zprávu je možné poskytnout klientovi jako doplňující informaci, či přímo kandidátovi jako zpětnou vazbu.

- **Datová zpráva** pouze pro vyškoleného psychologa jako podklad pro detailní interpretaci.

- **Leadership Forecast Potential Report** je nadstandardní zprávou pro testovaného manažera, která slouží pro rozvoj a je podkladem pro koučování. ve srozumitelné podobě definuje silné a slabé stránky respondenta v pozici manažera a zároveň dává doporučení k dalšímu rozvoji. Zpráva obsahuje podrobnou definici škál a graf.

- **Suitability Report** - porovnává kandidáta vůči předem definovanému profilu konkrétní pracovní pozice. Zpráva je určena především pro předběžný výběr z většího počtu kandidátů na danou pozici.

- **Zpráva pro podporu vedení** je určená nadřízenému testované osoby. Obsahuje analýzu silných a slabých stránek podřízeného a konkrétní doporučení, jak s touto osobou pracovat, jak ji řídit, vést a motivovat.

- **Skupinová zpráva** definuje silné a slabé stránky celého týmu, včetně potenciálních rizik a doporučení k rozvoji. Zpráva je vhodná jako výchozí bod analýzy týmu a pro sestavení týmového rozvojového plánu. Lze ji využít i jako jeden z podkladů pro výběr.

Převod a lokalizace metod proběhl v souladu s novou generací směrnic ITC. Administrace formou tužka-papír nebo on-line přes internet. Mohou být vypracovány různé výsledné zprávy: například datová zpráva pro psychologa, textová zpráva pro testovaného, komplexní zpráva pro manažera, doporučení pro nadřízeného.

Rostislav Benák

Assessment Systems, s.r.o.

www.asystems.cz

Změny v eBance

Luboš Černý se stal od 1. října 2003 novým místopředsedou představenstva eBanky. Na postu nahradí Petra Holloviče, který po šesti letech působení v představenstvu odchází z banky. Ke stejnému datu nastoupil do funkce výkonného ředitele oblasti IT Jaroslav Kafka, který do současné doby vedl v eBance divizi IT.

Výrobním ředitelem pro střední a východní Evropu Air Products bude Čech

Nový post výrobního ředitele pro střední a východní Evropu amerického výrobce technických plynů společnosti Air Products obsadí od listopadu Čech Petr Kuna. Podle ředitele tuzemské pobočky Air Products Václava Haranta trvala jednání jeden a půl roku a český kandidát zvítězil před polským uchazečem.

Vydavatelství Economia přebudovalo strukturu vedení

Vydavatelství Economia vybudovalo novou strukturu vydavatelství a přistoupilo k personálním změnám. Předsedou představenstva zůstává Miroslav Pavel, který bude zároveň zastávat pozici vydavatele. Dosavadní generální ředitel Michal Klíma bude mít tři zástupce: pro ekonomiku, pro obchod a pro výrobu. Těmi se stali Zdeněk Mrkva, Slavomír Maličková a Jiří Weiner. Novým ředitelem inzerce byl jmenován Blahoslav Fořt.

Ředitelé pro Peugeot

Ředitelem marketingu společnosti Peugeot je od října Jerome-Pierre Bonamy (48 let). Před příchodem do ČR pracoval v projekčním oddělení na Exportním ředitelství Automobiles Peugeot pro Evropu v Paříži. Svoji profesionální kariéru zasvětil obchodu a marketingu v mnohonárodních společnostech jako Mercedes Benz, General Electric, Ciba Geigy. V roce 1997 nastoupil do PSA Peugeot Citroën Automobiles. Ředitelem obchodu se stal Alexej Kiriakovský (36 let), který, doposud zastával funkci zástupce obchodního a marketingového ředitele. Ve společnosti Peugeot ČR pracuje od roku 1997, předtím zastával funkci ředitele dealerství Škoda a Seat ve Dvoře Králové nad Labem. Vystudoval obor automatizované systémy řízení na VŠZ.

Ředitel České televize zrušil řízení na šéfa studia ČT Brno

Generální ředitel České televize Jiří Janeček zrušil výběrové řízení na ředitele brněnského studia, protože nenašel vhodného kandidáta. V hledání bude pokračovat. Řízením studia Brno tak bude nadále pověřen dosavadní šéf Radomír Kos. Janeček členům Rady ČT svůj krok odůvodnil tím, že při rozhodování mezi třemi finalisty dvoukolového výběrového řízení nezískal plné přesvědčení, že některý z nich je skutečně vhodnou osobou pro výkon této funkce.

Primární škály	Profesní škály
Stabilita	Orientace na služby
Sebeprosazování	Odolnost vůči stresu
Sociabilita	Spolehlivost
Kooperativnost	Administrativní potenciál
Systematičnost	Obchodní potenciál
Zvídavost	Manažerský potenciál
Učenlivost	

Zasílání newsletterů HUMAN RESOURCES MANAŽER a FINANČNÍ MANAŽER si můžete objednat na mailové adrese

pdf.hrmanazer@economia.cz, resp. pdf.financnimanazer@economia.cz

PORADENSTVÍ

Networking - alternativa ke globálním poradenským společnostem

Ve dnech 18. až 19. září proběhla v přátelském prostředí hotelu Hoffmeister v Praze konference patnácti významných národních personálně poradenských kanceláří Evropy a Severní Ameriky sdružených pod hlavičkou IRC (International Recruitment Consultants – www.ir-consultants.com). Stranou zájmu médií řešili jejich zástupci otázky spojené s perspektivou, strategií a metodologií personální práce v kontextu integrující se Evropy.

Jakou alternativu představuje spolupráce lokálních společností na bázi networkingu a co vlastně mohou takto sdružené subjekty nabídnout klientům?

Dostupnost dokonalých informačních technologií zvýšila schopnost firem donedávna lokálního významu konkurovat globálním poradenským společnostem. Díky jednoduchým a nízkonákladovým strukturám a zejména potřebě držet krok s aktuálními trendy se z nich stávají významní hráči na náročném trhu. Vytváření aliancí, partnerství a networking umožňuje nejen operovat v nadnárodním prostoru, ale nabízí i řadu podnětů k rozvoji a zkvalitnění poskytovaných služeb. Dobrá znalost lokálního trhu a prostředí, rychlá výměna informací, sjednocení a zefektivnění metodolo-

gických postupů a díky tomu možnost vysoké profesionality bez ohledu na geografickou lokalitu může být zajímavou alternativou pro společnosti s mezinárodní působností.

Stát se součástí takové mezinárodní sítě znamená také projít poměrně náročnou přijímací procedurou, která je zaměřena především na posouzení kvality poskytovaných služeb. Vzhledem ke globalizaci v současné ekonomice lze předpokládat, že při rozhodování klienta o výběru spolupracující personální kanceláře bude zřejmě stále častěji padat otázka, zda budoucí partner dokáže operovat i v mezinárodním kontextu, resp. zda-li je schopen získat potřebné znalosti o tamním trhu práce a poskytnout služby ve standardu, na který je klient zvyklý z domácího prostředí. Kvalitní spolupráce na principu networkingu by mohl být odpovědí na tuto otázku.

Miroslav Hofírek

HOFÍREK CONSULTING

Další informace na: International Recruitment Consultants (www.ir-consultants.com), International Independent Consultants (www.iic.com), People Solutions (www.peoplesolution.com)

TRH PRÁCE

Problémy mají zejména stavaři, zemědělci a chemici

Národní vzdělávací ústav zveřejnil svou pravidelně aktualizovanou studii Nezaměstnanost absolventů se středním a vyšším odborným vzděláním 2003. Vyplývá z ní, že absolventi představují každého desátého nezaměstnaného, který přichází s žádostí na úřad práce. Nejhorší vyhlídky sehnat práci mají vyučení a vyučení s maturitou, rostoucí nezaměstnanost ale začíná stíhat i absolventy vysokých a vyšších odborných škol.

Tradičně nejvyšší míru nezaměstnanosti vykazují zdravotnické obory, a to ve všech kategoriích vzdělání. V maturitních oborech středních odborných škol je nízká míra nezaměstnanosti také v oborech zaměřených na elektroniku, výpočetní techniku a překvapivě také trvale ve skupině oborů ekonomika a administrativa.

Vysokou mírou nezaměstnanosti jsou ohroženi zejména maturanti v oborech právních, veřejnosprávních a zemědělských, postupně se zhoršila situace v oborech zaměřených na management. Naopak příznivě je zlepšování situace absolventů učebních strojírenských oborů, kde míra nezaměstnanosti zřejmě vlivem zahraničních investic postupně klesá.

Vysoká míra nezaměstnanosti panuje ve skupinách učebních oborů stavebnictví, technická chemie, osobní služby (největší podíl tvoří obor kadeřnice) a gastronomie, hotelnictví a turismus (týká se převážně absolventů oboru kuchař). Celá studie je k dispozici na internetové adrese www.nuov.cz.

Míry nezaměstnanosti vybraných skupin absolventů v dubnu 2003 (v %)

Obor	Vyučení	Vyučení s mat.	SOŠ	VOŠ	Vysoké školy
Strojírenství	23,1	22,3	19,7	19,8	9,8
Elektrotechnika	20,2	23,6	14,5	18,1	9,5
Stavebnictví	29,5	36,4	15,9	25,4	8,3
Zemědělství a les. hosp.	23,5	28,1	19,1	23,1	10,4
Zdravotnictví	-	-	4,4	3,5	2,4
Ekonomika a administrativa	17,5	24,0	12,1	13,5	6,1

Zdroj: Národní ústav odborného vzdělávání, Hospodářské noviny

PRÁVNÍ PORADNA

Potrestání neukázněných zaměstnanců

Někteří naši zaměstnanci jsou velice neukáznění, zejména pokud jde o časný příchod do práce, dodržování přestávek na oběd, často též bezdůvodně opouští pracoviště, aniž by jim to bylo povoleno. Hledáme proti takovému jednání našich zaměstnanců vhodné prostředky, mj. uvažujeme o jakémžto systému peněžitých pokut. Je to přípustné?

Z. Vítkovská, Beroun



Povinnosti zaměstnanců (např. plné využívání pracovní doby) stanoví zákoník práce, pracovní smlouva, pracovní řád, popř. kolektivní smlouva a zabezpečují se příkazy nadřízených. Pokud jde o porušení těchto povinností a tedy pracovní kázně, musí být takové porušení zaviněné a o porušení nemůže jít tehdy, nesplnil-li zaměstnanec povinnosti, které nevyplývají ze sjednaného druhu práce a nebo nevykonával-li zaměstnanec práci ohrožující život a zdraví.

Zákoník práce stanoví několik stupňů porušení pracovní kázně a možné postihy za ně, kritéria pro posuzování intenzity porušení pracovní kázně ale výslovně neuvádí. Pro závažné porušení pracovní kázně (např. bezdůvodně nepovolené opuštění pracoviště) nebo pro soustavně méně závažné porušování pracovní kázně (např. vámi zmiňované opakující se pozdní příchody do zaměstnání) lze dát zaměstnanci výpověď.

V případě opakovaného méně závažného porušení však jen tehdy, byl-li zaměstnanec v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi. Porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem, zaměstnavatel s ním může zrušit pracovní poměr okamžitě. Podle nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, lze zaměstnance za každou neomluveně zameškanou směnu (pracovní den) potrestat krácením dovolené, o jeden až tři dny, přičemž neomluvená zameškaní kratších částí jednotlivých směn se počítají.

Je ovšem v rozporu se zákonem, jestliže někteří zaměstnavatelé určují ve svých vnitřních řádech přesné definice jednotlivých stupňů porušení pracovní kázně, včetně příslušné sankce. Zaměstnavatel nemůže žádné sankce jako peněžité pokuty, srážky ze mzdy atd. za pozdní příchody a jiná provinění zavádět a aplikovat. V takové části by byl vnitřní předpis zaměstnavatele nebo pracovní řád, smlouvy atp. neplatný.

JUDr. Hana Rýdlová

HR MANAŽER - PDF servis vydavatelství ECONOMIA a firmy HOFÍREK CONSULTING. Kontakt: <http://www.hofirek.cz>; paha@hofirek.cz, Ječná 15, 120 00 Praha 2, tel. 224 990 160, fax 224 960 169. Vychází jednou za 14 dní. Kontakt na redakci: On-line divize odborného tisku, Economia, a. s., Dobrovského 25, 170 55 Praha 7. Michal Tuhaček, šéfredaktor, tel.: 233 073 159, fax: 233 072 012, michal.tuhacek@economia.cz, Marie Zemanová, redaktorka, tel. 233 071 409, marie.zemanova@economia.cz, Anna Olléová, manažerka inzerce, tel.: 233 071 781, anna.olleova@economia.cz, Renata Němcová, sekretariát, tel.: 233 071 471, fax: 233 072 015, renata.nemcova@economia.cz. © Všechna práva vyhrazena. Bez předchozího písemného souhlasu vydavatelství Economia, a. s., je zakázána jakákoliv další publikace, přetištění nebo distribuce (tištěnou i elektronickou formou) jakéhokoli materiálu nebo části materiálu zveřejněného v tomto PDF servisu. PŘIHLÁŠENÍ-ODHLÁŠENÍ PDF SERVISU: <mailto:pdf.hrmanazer@economia.cz>.