

HUMAN RESOURCES MANAŽER

7. 11. 2003

číslo 2

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

OTÁZKA PRO...

Problematika nábora zaměstnanců v IT společnosti

Otázka pro Alžbětu Hradcovou, HR Managerku IT společnosti NESS CEE: Jaká úskalí v současné době pociťujete v náboru zaměstnanců?

Nábor zaměstnanců do oblasti podnikání naší společnosti je sám o sobě velmi náročný. Jedná se o dynamický a neustále se rozvíjející průmysl, který klade obrovské nároky na kvalifikaci zaměstnanců. Je to však zároveň průmysl velmi moderní a na trhu je mnoho společností, které se zabývají informačními technologiemi, a ze kterých si kandidáti na práci mohou vybírat. Proto není jednoduché získat ty nejlepší z nejlepších, jelikož dostávají podobné nabídky z více stran.

Pak už nejde ani tolik o finanční ohodnocení, ale o to, čím se která společnost odlišuje od ostatních tak, aby byla tou nejzajímavější pro další pracovní kariéru. Z vlastní zkušenosti vím, že mnohem dříve, než se kandidát na určitou pozici zeptá „kolik“, ptá se na firemní kulturu, na interní komunikaci, na dostupnost informací, na přístup vedení společnosti ke svým zaměstnancům, na možnosti vzdělávání.

Většinu uchazečů o práci tedy jde především o zajímavou práci a přitažlivé pracovní podmínky, o možnosti dalšího růstu, záleží jim na kvalitě pracovního místa a na solidnosti a spolehlivosti té které firmy.

Není však ojedinělým jevem, že kandidát, který postoupil až do posledního kola výběro-

vého řízení a přijal nabídku i s konkrétním datem nástupu do zaměstnání, pár dní před tímto nástupem zavolá, že přijal jinou, lepší nabídku. Omluví se, popřeje příjemný den a tím to pro něj skončí. Protože většinu pozic obsazujeme prostřednictvím personálních agentur, v okamžiku dohody s vybraným kandidátem je informujeme o ukončení výběrového řízení a další potenciální uchazeči o danou pozici jsou odmítnuti, tudíž po takovém telefonátu pro nás začíná celý zdoluhavý proces úplně od začátku. Je to problém, který nám v konečném důsledku odčerpává velké množství času.

A to je to úskalí, na které se ptáte. Ani nevím, jak ho správně pojmenovat. Je to nesolidnost, nespolehlivost, laxnost? Co mně, jako uchazeči je po tom, co se stane, když nenastoupím, jak jsem slíbil? Nebo je to opravdu jenom o těch penězích, děj se co děj?

Nevím, odpověď neznám, je to asi v lidech. Myslím si však, že fér nabídka vyžaduje fér přístup. Když si ještě nejsem stoprocentně jistý, že ji chci přijmout, protože mám ve hře ještě nějaká želízka, tak bych to měl druhé straně otevřeně říct a dát jí také možnost další volby.

Možná by se měl takový uchazeč zamyslet nad vlastní „firemní kulturou“ a taky nad tím, že podobné jednání ho může do budoucna diskvalifikovat u té konkrétní firmy, ale také u náborové agentury.



VÝBĚR A PŘIJÍMÁNÍ

Assessment centrum očima kandidátů

Assessment centrum je pro personalisty všeobecně známá metoda. Troufám si říct, že téměř všichni ji znají, většina ji uznává jako užitečnou a mnozí ji také využívají pro výběr uchazečů na různé pracovní pozice. Ale jak se k ní staví ti, na které se tato metoda zaměřuje – kandidáti?

Profese a věk

Důležitá je především profese kandidátů. Na pozice obchodních zástupců nebo telefonických operátorů je Assessment centrum dnes už běžnou výběrovou metodou. Pro kandidáty na pozice různých specialistů je to už méně běžné.

Rozdíl ve způsobu vnímání Assessment centra často souvisí také s věkem. Starší uchazeči o práci zažili období, kdy se pracovní místo spíše přijímalo než hledalo a často za sebou mají i desítky let dlouhou praxi u jednoho podniku. Situace, kdy si musí hledat práci, je pro ně nová a mnohdy stresující. O to víc může být

(Pokračování na stránce 2)

KRÁTCE

Nezaměstnaní absolventi dostanou podporu, pokud rok pracovali

Absolventi škol by v budoucnu měli získat podporu v nezaměstnanosti jen tehdy, pokud v posledních třech letech pracovali aspoň 12 měsíců a platili sociální pojištění. Do této doby se započítají i brigády, čas studia se do ní ale nezahrne. Vyplývá to z nového zákona o zaměstnanosti, o kterém by měla vláda jednat v polovině listopadu. Informovala o tom mluvčí ministerstva práce Kateřina Prejdová. Zprávně podmínek pro zařazení do evidence nezaměstnaných a pro získání podpory má motivovat lidi k aktivnějšímu hledání místa a k větší spolupráci s úřady práce. Do jejich registrace by se podle nového zákona neměli dostat například ani členové dozorčích rad a společníci a jednatelé firem, pokud jejich příjmem v těchto funkcích přesáhl polovinu minimální mzdy. Nyní pobírají nezaměstnaní první tři měsíce půlku předchozího příjmu, dalšího čtvrt roku pak 40 procent. Podle nového zákona by se podpora měla ve druhém čtvrtletí zvýšit na 45 procent.

Gusenbauer: Přechodné období zabráni odchodu vzdělaných lidí

Přechodné období pro zaměstnávání lidí z nynějších kandidátských států na území stávajících členů evropské patnáctky po rozšíření Evropské unie je také ochranou pro přistupující země, aby se nepotýkaly s odchodem vysoce kvalifikovaných pracovníků do zahraničí. Tvrdí to šéf rakouských opozičních sociálních demokratů (SPÖ) Alfred Gusenbauer. "Skutečně existuje nebezpečí takzvaného úniku mozků, když se lidé s velmi vysokou kvalifikací přimějí k odchodu do Rakouska, Německa anebo jiných států, kde jsou platy významně vyšší," zdůraznil Gusenbauer. Tyto pracovní síly by pak možná mohly chybět při rozvoji své země, dodal. Rakousko patřilo v orgánech Evropské unie k největším zastáncům až sedmiletého přechodného období pro uvolnění svého pracovního trhu ve vztahu k obyvatelům přistupujících zemí. Rakouští politici se obávají, že zaměstnanci z okolních transformujících se států by si po rozšíření EU hledali práci v alpské republice, a zvýšili tak nezaměstnanost tamního obyvatelstva.

Německý parlament schválil reformy pracovního trhu

Německý Spolkový sněm 17. října schválil reformy daňového systému a pracovního trhu, se kterými kancléř Gerhard Schröder spojuje budoucnost své vlády. Konzervativní opozice, která má většinu ve druhé parlamentní komoře Spolkové radě, ale oznámila, že tam chce příští měsíc zákonné předlohy zamítnout. Schválená šestice zákonů mimo jiné omezuje ochranu zaměstnanců před výpověďmi a zkracuje vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Daňové úpravy předpokládají představení dalšího stupně daňové reformy z roku 2005 na příští rok.

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

(Pokračování ze stránky 1)

těžké „předvádět se“ někde na Assessment centru. Přesto se nedá říct, že by byl úspěch nebo neúspěch na Assessment centru ovlivněn věkem. Zjišťovala jsem tuto závislost u skupiny kandidátů do programu nástupnictví (kariérní postup) ve věku od 27 do 55 let (N=50). Šlo o posouzení jejich způsobilosti pro vrcholové řídicí pozice a dále o identifikaci vzdělávacích potřeb. Korelace mezi věkem a úspěšností byla $c=-0,16$. V takto malém vzorku lze říci, že jde o nízkou korelaci a věk tedy úspěšnost v Assessment centru neovlivnil.

Postoj a přístup

Čím může být postoj kandidátů k Assessment centru ovlivněn? Především mírou a kvalitou informovanosti a vlastní zkušeností. Jestliže firma organizuje Assessment centrum pro obsazení určité pracovní pozice, jakoby říkala: „My sami si ověříme, jestli zrovna Vy jste ten pravý. Vy nám k tomu musíte věnovat čas a snahu, musíte být ochotni zvládnout srovnání s konkurenty, riskovat neúspěch a případně se s ním také konstruktivně vyrovnat.“ Málokterý kandidát si ale řekne: „Bude tam skupina odborníků, a ta nejlépe pozná, jestli bych byl na téhle pozici užitečný firmě a také spokojený.“ Tuto míru kontroly si chce člověk ponechat pro sebe. On sám by se chtěl rozhodnout, jestli

tuhle práci chce nebo nechce. Spíš si pomyslí: „Sám dokážu posoudit, co je pro mě dobré a co zvládnou. Sám sebe znám lépe, než mě dokáže poznat skupina „odborníků“ za jeden den.“

Postoj kandidáta a jeho ochotu zúčastnit se Assessment centra může dále ovlivnit:

Předchozí zkušenost:

- Úspěšnost
- Informace o výsledku nebo její absence
- Citlivost a užitečnost zpětné vazby

Informace z různých zdrojů:

- Zkušenosti známých
- Informace typu „jedna paní povídala“

Přestože je pro mnohé z nás Assessment centrum denní rutina, kandidátům jde o hodně, nejen o pracovní místo, ale také o úspěch či neúspěch, pocit prohry či výhry, užitečnou korektivní zkušenost nebo psychické zranění. Je na nás, abychom s nimi pracovali tak, aby se stále více uchazečů o práci Assessment center účastnilo s přesvědčením, že i neúspěšný pokus jim může přinést užitečnou zkušenost.

Mgr. Hana Kyrianová
(hana@kyrianova.cz)

autorka knihy *Assessment centrum v současné personální praxi*.

HODNOCENÍ A ODMĚŇOVÁNÍ

Vánoce, Vánoce přicházejí... je čas hodnocení výkonu pracovníků



... a s nimi v mnoha společnostech přichází také pravidelné pracovní hodnocení výkonu zaměstnanců. Podle studie PayWell, kterou společnost PricewaterhouseCoopers každoročně provádí, má systém hodnocení zavedeno celkem 94 % společností. V naprosté většině z nich výsledky hodnocení zásadním způsobem ovlivní další působení pracovníků – výši jejich platu, postup v kariéře, příležitosti k profesionálnímu a osobnímu rozvoji.

Jak má ale hodnocení vypadat, aby bylo kvalitním podkladem pro tak závažná rozhodnutí?

Většina společností používá standardizované hodnotící formuláře, výrazně menší počet organizací tzv. 360stupňovou zpětnou vazbu či panelové hodnocení. Úspěšnost hodnotícího formuláře však do značné míry

závisí na přístupu zaměstnanců – těch kteří hodnotí, i těch, kteří jsou hodnoceni. Pouze pokud všichni pracovníci chápou smysl celého procesu a považují jeho praktické dopady za adekvátní, můžeme se spolehnout na to, že vyplněné informace jsou spolehlivé a že se podstata hodnocení neztratila v každoročním rutinním přepsání téhož trochu jinými slovy. Jedině tehdy si můžeme být jisti, že náš systém hodnocení společnosti prospívá, je spravedlivý a každý zaměstnanec je odměňován tak, jak si opravdu zaslouží.

Václava Jersáková
senior manažerka
Poradenství pro lidské zdroje
PricewaterhouseCoopers

Dopad hodnocení výkonu zaměstnanců

Potřeba nebo odměna	Procento společností
Potřeby školení	90 %
Kariérový postup	79 %
Zvýšení základní mzdy	79 %
Finanční odměny	62 %
Rozšíření zaměst. výhod	15 %

Zdroj: Studie PayWell 2003, PricewaterhouseCoopers

Zasílání newsletterů HUMAN RESOURCES MANAŽER
a FINANČNÍ MANAŽER si můžete objednat
na mailové adrese pdf.hrmanazer@economia.cz,
resp. pdf.financnimanazer@economia.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.

Sněmovna schválila omezení zaměstnávání na dobu určitou

Nejvýše dva roky budou asi firmy moci zaměstnávat lidi na dobu určitou, pak by se z takového úvazku měl až na výjimky stát pracovní poměr na dobu neurčitou. Počítá s tím úprava zákoníku práce, kterou schválili 30. října poslanci. Novela, kterou teď posoudí ještě Senát a prezident, by měla také mimo jiné definovat, co je to sexuální obtěžování. Ve sněmovně naopak neuspěl návrh, který měl zaměstnavatelům uložit, aby odborům v podniku finančně přispívali na činnost třemi desetinami procenta z toho, co za rok vyplatí na mzdách.

Návrh kritizovali zástupci podnikatelů, vadil i pracovním poslancům. Nakonec ho ale nepodpořila ani většina sociálních demokratů. I to bylo důvodem, proč v závěrečném hlasování novelu nepodpořili komunisté. Koalice ji tedy prosadila nejtěsnějším možným poměrem svých vlastních hlasů, pro bylo 88 ze 175 přítomných poslanců.

Společnosti mají možnost oslovit vysokoškoláky

Manager Shadowing je program, který vysokoškolským studentům poskytuje příležitost pomoci "stínování" manažerů poznat jejich pracovní náplň, dovednosti, metody řízení vedoucích pracovníků a proniknout do organizace a řízení společnosti.

Pod vedením zkušených manažerů se studenti zapojují do práce firmy, seznamují se s manažerskou praxí a získávají množství zajímavých informací a zkušeností, které mohou porovnat se svými teoretickými znalostmi. Společnosti zase mají možnost najít budoucího zaměstnance, přehled o úrovni současné generace vysokoškoláků, zdokonalit se v komunikaci se studenty či získat neotřelé pohledy na vlastní práci zvenčí.

Řada z těch firem, které se už programu zúčastnily, to tak také chápe. Celou akci organizuje Business Leaders Forum. Základní informace včetně přihlášek jsou k dispozici na webových stránkách www.blf.cz. Na základě přihlášky s životopisem a následného pohovoru jsou materiály vybraných studentů postoupeny zapojeným společnostem. I ti studenti, kteří nejsou na stáž vybráni, získávají během interview cenné zkušenosti a informace.

Přihlásit se mohou i nové společnosti, které se rozhodnou nabídnout stáž vybraným vysokoškolským studentům. Posledním termínem podání přihlášky je pro společnosti 18. listopad 2003.

VZDĚLÁVÁNÍ

Vzdělávání v prostředí vysoce specializované výrobní společnosti

Definice vzdělávacích potřeb v krátkodobém a dlouhodobém horizontu je klíčovým úkolem každého zodpovědného HR manažera. Intenzivní nárůst vzdělávacích aktivit je v současné době jednou z priorit personální práce ve společnosti Bühler Motor s.r.o. Tento nadnárodní výrobce speciálních pohonů definoval pro svých 480 zaměstnanců potřeby v oblasti vzdělávání s ohledem na další rozvoji a potřeby společnosti.

Nadstandardní školení specialistů

V oblasti kategorie dělnické se vedle klasických školení (BOZP, normativní kurzy apod.) soustředujeme hlavně na tzv. speciální procesy, které jsou pro naši řečnickou specifickou výrobu prakticky nepostradatelné. V našem případě se jedná např. o pájení, krimpování, vyvažování, navíjení a jiné. Tyto speciální procesy se vyznačují tím, že vyžadují naprosto přesné provedení a zapracování zaměstnanců v těchto procesech je skutečně dlouhodobou záležitostí (až 3 měsíce). Jelikož v této oblasti máme velké množství požadavků na vzdělávací aktivity (až 800 za rok), rozhodli jsme se, že do role lektorů zapojíme vlastní specialisty. S kolegy v Německu jsme dohodli speciální přípravu našich lektorů (Train the Trainer Process)

s tím, že i v budoucnosti bude náš lektorský sbor podporován systémem coachingu ze strany německých specialistů. Příprava našich lektorů probíhá tak, aby byli schopni zahájit lektorskou činnost během prosince letošního roku.

Manažeři nemohou zůstat pozadu...

Příprava v oblasti manažerských dovedností formou systematické práce je vhodnější variantou školení, než jednotlivé nárazové aktivity. Vzhledem k tomu, že i my upřednostňujeme systematickou práci, plánujeme naši přípravu jako dlouhodobou záležitost (jedenkrát měsíčně, pátek sobota vždy mimo areál závodu). V rámci této aktivity zařazujeme také assessment center a outdoor training, přičemž školení je prováděno formou coachingu s výraznou orientací na každodenní praxi.

Vzdělávací program naší společnosti je zásadně sestaven na základě požadavků příslušných vedoucích a je realizován nejen pomocí externích lektorů ale i, a to stále ve větší míře, vlastními specialisty.

Jiří Sedláček

HR Manager

společnosti Bühler Motor s.r.o.

AKTUÁLNĚ

PwC: EU diskriminaci v práci potlačuje, ale nechtěně i vytváří

Evropská unie se urputně snaží potlačit všechny formy diskriminace v zaměstnání. Její přísná pravidla však někdy mají opačný efekt. Firmy ze strachu z obvinění přijímají nové pracovníky nejen podle schopností, ale podle toho, která menšina se v jejich kolektivu zrovna nedostává. Vytvářejí kvůli tomu i složité statistiky, tvrdí odborníci poradenské společnosti PricewaterhouseCoopers (PwC).

Pokud se neúspěšný uchazeč urazí a obviní společnost z diskriminace, je na firmě, aby toto nařčení vyvrátila. Podniky se proto bojí, aby se nestaly téměř často neodůvodněných žalob. Pečlivě sledují složení pracovního kolektivu a nové zaměstnance najímají tak, aby byl kolektiv podle všech kritérií co nejvíce vyrovnaný, řekla expertka PwC na personalistiku Michaela Olsenová.

Pokud firma například zjistí, že nemá na určité pozici ani jednu ženu, dá si za cíl třeba čtvrtinový podíl žen a zapracuje tento cíl i do kolektivní smlouvy. Podle toho se pak i rozhoduje při výběrových řízeních. "Takto například běžně postupují společnosti v Dánsku," poznamenala Olsenová. Sledování statistik, jaký je ve firmě podíl žen, starších lidí nebo cizinců, je navíc pro firmy administrativně náročné.

Evropská unie je háklivá na jakékoli formy utlačování a znevýhodnění. Pečlivě sleduje, jestli firmy při výběrových řízeních nediskriminují ženy, starší kandidáty, zdravotně postižené, lidi s jinou vírou, sexuální orientací, nebo zda se nerozhodují podle národnosti či barvy

pleti. Nepřípustné jsou i jakékoli formy obtěžování a nemusí to být jenom tzv. sexuální harašení. Unijní předpisy chrání také matky, těhotné ženy a mladistvé. Řada českých společností například dává odměny zaměstnancům, kteří byli málo nemocní. To už po vstupu do EU nebude možné. "Firmy tím sice chtějí přimět pracovníky, aby se neházeli marod, nepřímou tím ale diskriminují skutečně nemocné," vysvětlila Olsenová.

Unie také zbrojí proti diskriminaci lidí zaměstnaných na dobu určitou a kratší pracovní úvazky. Tito zaměstnanci musejí mít například stejné právo na kariérní postup nebo na firemní školení. Vstup do EU by měl omezit i nešvar českých podnikatelů, kteří opakovaně najímají zaměstnance na dobu určitou, aby za ně nemuseli tolik platit. Takto bude možné člověka zaměstnat maximálně na dva roky.

Další úvazek na dobu určitou bude možný až po půlroční pauze, navrhuje novela pracovního zákoníku, která je nyní v Poslanecké sněmovně. Navzdory enormní snaze jsou některé prvky diskriminace stále patrné i v Evropské unii. Ženy mají jen 85 procent průměrného platu mužů. Jsou však na tom lépe než ženy v České republice, jejichž mzdy jsou o čtvrtinu nižší než mzdy mužů.

Rozdíly ve mzdách nemusí znamenat pouze diskriminaci, upozornil nedávno Český statistický úřad. Ženy totiž pracují méně hodin a jsou hodně zastoupené v málo placených odvětvích, nap. ve školství nebo zdravotnictví.

PERSONÁLIE

Dell s novým šéfem marketingu

Vít Šubert - bývalý generální ředitel společnosti Nextra ČR - nastoupil začátkem října na post marketinkového ředitele tuzemské pobočky počítačové firmy Dell. Ve funkci nahradil Milana Vašíčka, který z firmy odešel.

Generálním ředitelem McDonald's pro ČR a SR

Michael Friedrich

Novým generálním ředitelem McDonald's ČR a SR byl jmenován Michael Friedrich (34), který dosud ve firmě zastával pozici finančního ředitele. Na postu nahradil Martina Dlouhého, který vedl českou pobočku od 1. dubna 1997. Dlouhý nyní přijal nabídku společnosti METRO International, aby řídil její expanzi na ruském trhu.

Jan Vávra skončil v ČNTS

Na valné hromadě skupina PPF, spolujavitel televize Nova, odvolala tři jednatele České nezávislé televizní společnosti (ČNTS) včetně dosavadního šéfa ČNTS Jana Vávry. Jednatel ČNTS jmenovala Tomáše Honomichla.

Vágner šéfem deníků Ringieru

Na místo ředitele skupiny deníků vydavatelství Ringier nastoupil Karel Vágner (28). Svoji pracovní kariéru zahájil v reklamní agentuře DMB&B, kde od roku 1995 pracoval jako media planner. Poslední období strávil v mediální agentuře Starcom MediaVest Group, a to jako její managing director.

Jaroslav Horák předsedou asociace Czech Venture Capital Association

Jaroslav Horák se stal předsedou asociace Czech Venture Capital Association, která sdružuje společnosti, jež se v České republice zabývají rizikovým kapitálem.

Král ředitelem firmy Nová huť-Válcovna

Novým generálním ředitelem firmy Nová huť-Válcovna za studena se stal Ladislav Král, který dosud působil jako místopředseda představenstva a obchodní šéf společnosti Vítkovice.

Viceprezident ČSA šéfem zahraničního zastoupení firmy

Šéf Českých aerolinií uvolnil z funkce viceprezidenta Václava Krále, který odchází na pozici ředitele zahraničního zastoupení ČSA.

Víte, jak získat finance?

Financování rozvoje podnikatelských společností

(Případové studie a poznatky z praxe financujících institucí a přijímajících podniků.)

Program:

- Poskytování úvěrů podnikatelským společnostem - pohled banky vs. pohled podnikatele
Miroslav Mencl, Živnostenská banka
- Očekávání podnikatele a představa Venture fondu
Luděk Palata, E1CZ, s.r.o.
- Zvýhodnění podmínek získání finančních zdrojů podnikateli
Pavel Weiss, Českomoravská záruční a rozvojová banka
- Zkušenost podnikatele s bankovním úvěrem a rizikovým kapitálem, shody a rozdíly
Pavel Bobošik, Salm s.r.o.

Konference se koná 4.12.2003

v hotelu Barceló Praha, Na Strži 32, Praha 4

Více informací a přihláška na <http://konference.ihned.cz>
nebo na e-mailu: marketing@economia.cz

TRH PRÁCE

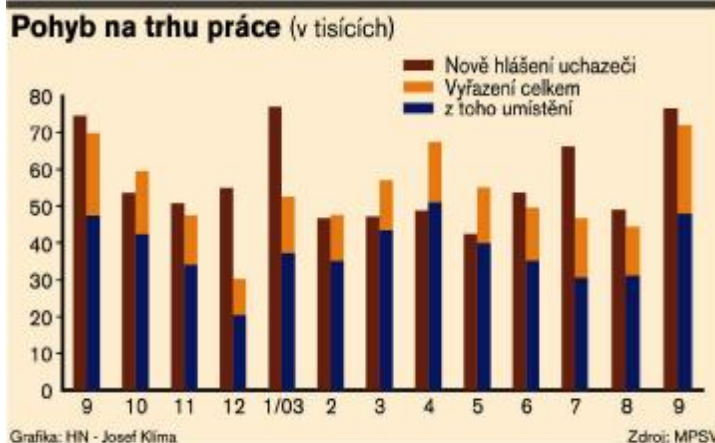
Pohyb nezaměstnaných na trhu je stále vysoký

Situace na trhu práce je charakterizována nejen nabídkou pracovních sil, která výrazně překračuje poptávku, ale také rozkolísaností, vysokým pohybem. Měsíčně se pravidelně na úřadech práce o místo nově ucházelo v průměru 55,6 tisíce osob.

Úřady práce nově uchazeče o práci zaevidují a pak je z různých důvodů vyřazují. Hlavním z důvodů je to, že nezaměstnaný sehnal práci. Nesleduje se, zda na místo, které mu nabídl úřad práce, nebo zda uchazeč našel uplatnění sám. Z evidence jsou lidé vyřazováni také z důvodu mateřské dovolené, odchodu do důchodu, nástupu na vojenskou službu a podobně. Dalším důvodem je nespokojenost s pracovními úřady - většinou spočívá v tom, že nezaměstnaný neohlásí, že si sám práci našel, nebo že se vzdal naděje najít místo s pomocí úřadu práce. Za uplynulých dvanáct měsíců bylo z evidence úřadu práce vyřazeno 630,3 tisíce osob. Nové

místo si našlo 316,6 tisíce nezaměstnaných.

Rušný pohyb na trhu práce vyvolává řadu otázek včetně té, proč je rozdíl mezi umístěnými nezaměstnanými a nově se hlásícími o práci tak velký. K jejich zodpovězení by jistě přispěly důkladné rozbory situace: Do jaké míry jde o opakované - sezónní umístění pracovníků? Jde o trvalou fluktuaci na některých pracovních místech, a na jakých? Kdy jde o nová či o úbytek pracovních míst víceméně trvalého charakteru a podobně. Přispělo by to k lepšímu zacílení politiky zaměstnanosti.

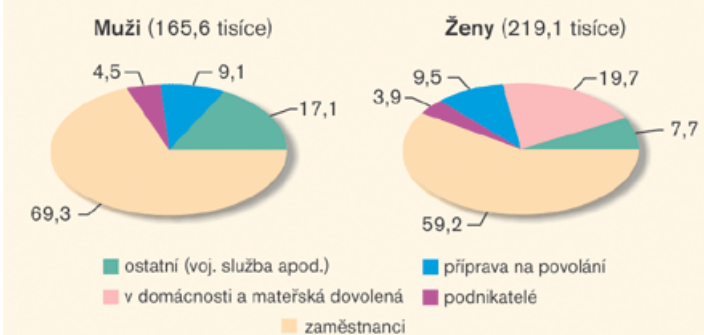


Práci hledají podle průzkumu nejvíce bývalí zaměstnanci

V České republice se míra nezaměstnanosti pohybuje kolem 10 procent a ke konci roku pravděpodobně dosáhne asi 10,5 procenta. Znamená to, že každá desátá osoba, která je připravena a chce pracovat, zaměstnání nemá. Ministerstvo financí při svých dlouhodobých výhledech nepředpokládá, že by se míra nezaměstnanosti mohla v několika následujících letech snižovat. Důvodem vysoké nezaměstnanosti je nízká schopnost ekonomiky vytvořit dostatek pracovních míst. Příliv zahraničního kapitálu i při jeho značném rozsahu neměl takovou strukturu, aby vytvářel alespoň náhradu za zrušená pracovní místa. Způsoby podpory malého a středního podnikání nepřinášejí také výraznější efekt.

Důležitá pro další uplatnění je struktura vzdělání lidí, kteří hledají zaměstnání. Ve 2. čtvrtletí 2003 z 385 tisíc nezaměstnaných pracovalo podle průzkumu ČSÚ před hledáním zaměstnání 246 tisíc lidí jako zaměstnanci a 16 tisíc jako podnikatelé. Zbývajících 122 tisíc nezaměstnaných začalo hledat práci po škole, po práci v domácnosti a mateřské dovolené, po vojenské službě a podobně.

Ekonomické postavení před začátkem zaměstnání (2. čtvrtletí 2003, struktura v procentech)



Kvalifikace těchto nezaměstnaných byla relativně vysoká. Čtvrtina z nich měla ukončené středoškolské vzdělání s maturitou, 3,5 procenta dokonce vysokoškolské vzdělání. Střední vzdělání bez maturity mělo 48 procent nezaměstnaných a jen necelou čtvrtinu tvořili lidé se základním vzděláním.

PRÁVNÍ PORADNA

Výkon funkce jednatele společnosti s ručením omezeným

Naše otázka se týká výkonu funkce jednatele společnosti s ručením omezeným – je možné sjednat na výkon jeho funkce pracovní smlouvu, pokud ano, jaké náležitosti musí mít, a pokud ne, jakou tedy uzavřít smlouvu a dále bude-li případně dříve uzavřená pracovní smlouva neplatná?

Z. Sýkora, Louny

Výkon funkce jednatele společnosti s ručením omezeným (ale i např. funkce předsedy představenstva akciové společnosti) je vždy podřazen režimu obchodního zákoníku, a je tedy vztahem obchodněprávním, nikoliv pracovněprávním. Z tohoto důvodu nemůže být tato funkce vykonávána v pracovněprávním vztahu, tj. pracovním poměru nebo na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Většinou se uzavírají s jednatelem smlouvy o výkonu funkce jednatele, přičemž podle příslušného ustanovení obchodního zákoníku platí, že vztah mezi jednatelem a společností se řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě, pokud ze smlouvy o výkonu funkce, byla-li uzavřena, nebo ze zákona nevyplývá jiné určení práv a povinností. Závazek k výkonu funkce je závazkem osobní povahy. Smlouva o výkonu funkce musí mít písemnou formu a musí být schválena valnou hromadou nebo písemně všemi společníky, kteří ručí za závazky společnosti neomezeně.

Je ovšem také možné, že jednatel společnosti bude zároveň vykonávat funkci ředitele společnosti, což by i odpovídalo praxi řady společností. Pokud by tomu tak bylo, jednalo by se o souběh obchodněprávního vztahu a vztahu pracovněprávního. I při tomto souběhu by uzavření pracovní smlouvy nebylo na místě, neboť funkce ředitele společnosti je nepochybně vedoucí funkcí a tu lze obsadit jen jmenováním. Pokud by tomu tak bylo, jednalo by se o chybu, resp. o postup, který by neodpovídal požadavkům zákoníku práce (§ 27 odst. 4 a 5), avšak takový postup není podpořen sankcí neplatnosti. Pro úplnost ještě dodávám, že vykonává-li fyzická osoba jak funkci statutárního orgánu (jeho člena), tak i práci v rámci pracovněprávního vztahu, je třeba rozlišovat úkony, které se vztahují k té či oné funkci (a rovněž se v tomto odlišném režimu podepisovat). Statutární orgán nebo jeho člen nese rovněž jinou odpovědnost za škodu, kterou způsobí společnosti, než zaměstnanec, pro jehož odpovědnost za škodu platí odlišné principy stanovené zákoníkem práce.

JUDr. Hana Rýdlová
šéfredaktorka měsíčníku Právní rádce