

HUMAN RESOURCES MANAŽER

26. 3. 2004

číslo 6

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

OTÁZKA PRO...

Jak přispět k adaptaci nového pracovníka ve společnosti?

Z našeho pohledu jde o proces, kdy soulad jednotlivých nástupních procedur mají novému pracovníkovi poskytnout základní informace tak, aby byl v co možná nejkratším čase schopen odvádět stanovené množství práce v předepsané kvalitě.

Kvalitní adaptační proces má ale i další výhody, jakými jsou např. překonání ostychu a pocitu strachu z nového prostředí, kdy se pracovníkovi zdá vše cizí a neznámé, dále zvýšení loajality k zaměstnavateli a tím zvýšení pravděpodobnosti jeho delšího setrvání u společnosti, což se samozřejmě odráží na nižších nákladech spojených s nižším procentem fluktuace.

Pokud není proces adaptace ve společnosti správně nastaven, popř. není-li nastaven vůbec, zvyšuje se riziko pravděpodobnosti, že si nový zaměstnanec osvojí chování a návyky, které chceme na daném pracovišti eliminovat. Máme vytipovány největší a nejrizikovější skupiny, které jsou pro naši společnost klíčové. Těmto skupinám věnujeme patřičnou pozornost již od samého počátku náborového procesu. Jsou specifikovány požadavky na pracovní místo, které definují, jaké musí mít uchazeč vzdělání, výcvik, kvalifikaci, zkušenosti a schopnosti. Pouze ten uchazeč, který splňuje tyto podmínky, je zařazen do výběrového řízení.

Již v procesu výběrového řízení je uchazeč seznámen s danou prací, pracovními podmínkami, se svými právy a povinnostmi, rovněž i s odměnou za vykonanou práci. Tím snižujeme riziko, že po ukončení všech procesů, se kterými je přijetí nového pracovníka spojeno, nám zaměstnanec právě z nejasností těchto důvodů odejde. Proto zde máme i zcela jasně specifikovány popisy jednotlivých pracovních míst, vše v návaznosti na organizační strukturu společnosti.

Je velice důležité, aby zaměstnanec od prvního dne věděl, kdo je jeho nadřízeným a kdo je podřízen jemu, jaké jsou jeho hlavní úkoly a činnosti, které má vykonávat a za které je také odpovědný. I k tomuto účelu byl v naší společnosti propracován specifický adaptační program. Je to jakýsi úvodní rituál, který provádí

personální oddělení ve spolupráci s přímými nadřízenými nového pracovníka. Každý pracovník podílející se na adaptačním procesu má předem stanovené oblasti, se kterými má nového pracovníka za povinnost seznámit, sdělit mu potřebné informace a s náležitou péčí sledovat, jestli proces zaškolení úspěšně probíhá.

Začínáme formalitami - každému vybranému uchazeči je již před nástupem předán soupis dokumentů nutných k předložení v den nástupu, popř. je tento soupis opatřen

ještě potřebnými formuláři. V první fázi přijímacího řízení proces vede personální oddělení. S uchazečem je ve spolupráci s jednotlivými manažery přesně stanoven den a hodina nástupu do práce, rovněž tak i místo, kam se má dostavit. Při nástupu do práce musí uchazeč předat personálnímu oddělení veškeré potřebné dokumenty. Zároveň každý nový zaměstnanec obdrží dokumenty a písemnosti týkající se jednak vzniku pracovně-právního vztahu, dále pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví

při práci, organizační a pracovní řád a další. V den nástupu dostane příručku pracovníka, ve které je uvedeno vše, co by měl nový pracovník vědět a znát o společnosti, vykonávané práci a pravidlech u společnosti platných. Následně je novému pracovníkovi představen jeho nadřízený, se kterým již odchází na své pracoviště. Je seznámen s činností útvaru, základními podmínkami a zvyklosti, normami výkonu a chování, které se od něj očekávají. Novému pracovníkovi je zároveň přidělena osoba, která mu poskytuje základní školení a výcvik.

Proces adaptace je naplánován do časových úseků. Vždy na konci každého z nich se činnost nového pracovníka hodnotí, čímž se sleduje, zda proces adaptace úspěšně probíhá, popř. je-li nutné některý z procesů zopakovat. Bez této zpětné vazby, vyhodnocování úspěchu adaptace a popř. přijímání nápravných opatření by se celý adaptační proces mýlil účinkem.

Pavla Lišková

personální oddělení
společnosti HOPI, s.r.o.

KRÁTCE

Lidé s vyššími příjmy ušetří na zdravotním pojištění

Lidé s vyššími platy by už od příštího roku mohli ušetřit nejen na sociálním, ale i na zdravotním pojištění. „Chceme zavést stropy pro sociální i zdravotní pojištění,“ řekl premiér Vladimír Špidla.

Ministři práce a financí připravují návrh, aby lidé od ledna museli platit sociální pojištění nejvýše z troj- či pětinasobku průměrného platu. To znamená z 51 či 85 tisíc Kč hrubého měsíčně. Ten, kdo má plat vyšší než je tato částka, by pojistné ze zbývající části mzdy neplatil.

U zdravotního pojištění by měl být limit nastaven na stejné úrovni jako u sociálního. Ministr práce a sociálních věcí Zdeněk Škromach se zatím přiklání k názoru, aby se pro začátek zvolila konzervativnější varianta a aby se obě pojistné částky omezily pětinasobkem průměrného platu, tedy 85 tisíce Kč měsíčně. Česko je jedinou zemí rozšířeně Evropské unie, kde dosud stropy na pojistné neplatí.

Průzkum: Termínované pracovní smlouvy nejsou v Evropě v oblibě

Nejen Češi, ale i další Evropané kritizují časově omezené pracovní smlouvy. Vyplývá to z průzkumu společnosti jobpilot, jehož se zúčastnilo 6726 respondentů z osmi evropských zemí – z Británie, ČR, Francie, Maďarska, Německa, Polska, Rakouska a Švýcarska. Termínované smlouvy v něm odmítlo 74 % dotázaných v Německu a 69 % respondentů v ostatních evropských státech. Velmi nedůvěřiví k termínovaným smlouvám jsou Němci: 13 % dotázaných odpovědělo, že z takových smluv mají strach, 17 % tento pracovní poměr dokonce kategoricky odmítá. Na 44 % by sice tuto pracovní smlouvu přijalo, avšak jen v případě nouze. Pouze 26 % německých respondentů by takový typ pracovní smlouvy přivítalo.

V Rakousku by podobně jako v Německu termínovanou smlouvu podepsalo 43 % zaměstnanců pouze v případě nouze. Ve Velké Británii, Rakousku, Polsku, Švýcarsku, České republice a Maďarsku se podíl lidí, kteří by takové smlouvy podepsali, pohybuje od 24 do 32 %. Nejméně kritičtí jsou k termínovaným smlouvám Francouzi, z nichž by je podepsalo 50 % dotázaných.

Zaměstnávání na dobu určitou přitom často využívali i zaměstnavatelé v ČR. Zejména malé firmy uzavíraly smlouvy na dobu určitou především kvůli tomu, že si nemohly dovolit platit zaměstnancům odchodné. Jistily se tak pro případ, že by se dostaly do problémů s placením mezd. Praxí bylo, že firmy v takovém případě počkaly, až zaměstnancům vyprší smlouvy, a nové už neuzavírely.

Podstatné změny do pracovního práva však přinesla letošní novela zákoníku práce, která počítá s tím, že firmy budou moci nyní zaměstnávat lidi na dobu určitou nejvýše dva roky. Pak se z takového úvazku až na výjimky stane pracovní poměr na dobu neurčitou. Výjimkou jsou sezonní práce či mimořádné záležitosti firem.

MODERNÍ ŘÍZENÍ – jediný manažerský digest na českém trhu

PRÁVNÍ RÁDCE – lídr na trhu právních informací

Vyžádejte si výtisk na ukázkou či předplatné na e-mailové adrese

předplatne@economia.cz nebo na tel. 233 071 197.

EVROPSKÁ UNIE

Kam za tygry? Vydejte se na Slovensko!

Ekonomové zabývající se každodenní prózou excelových buněk mají zřejmě tu a tam potřebu objevovat jejich těžko uchopitelnou poetiku. Jejich slovník však postrádá originální symboliku, metafory působí banálně a neustále se opakují. Ekonomické rubriky jsou pak přemnoženy obry, trpaslíky a tygry, jako by mytologie a fauna nedokázaly nabídnout výstižnější přirovnání (čerty, opice, lenochody, slepice apod.). Především tygr je frekventovaná šelma, zejména ve spojení se Slovenskem, a podle novinářského sdělení z minulého týdne údajně zařval od Tater. Jeho hlas slyšel zřejmě i Steve Forbes, který při své návštěvě Slovenska sice opatrně, ale přece jen uvedl, že Slovensko je připraveno stát se novým Honkongem nebo Irskem.

Reakce na obdobná sdělení občas nepostrádají pro českou povahu typický, mírně přezíravý úsměv, na který jsou příslušníci země nám nejbližší (a podle průzkumů veřejného mínění i nejmilejší) právem alergičtí. Jako bychom v rámci českého pojetí budování kapitalismu nevymetli systematicky téměř všechny slepé uličky. Slovensku těsně před vstupem do EU



nelze upřít úporná snaha po změně a pocíťovaná potřeba řešit problémy, z nichž některé se zdají být neřešitelné. Poučení cimrmanovským výzkumem slepých uliček svých západních sousedů vsadili na jistotu. Zpřehlednili daňové povinnosti. Objevují se prestižní zahraniční investice. Na úřadech zavládlo vstřícnější a pružnější legislativní klima pro podnikatele.

Přibývá mladých vysokoškoláků s dobrou jazykovou výbavou a se studijními, případně pracovními zkušenostmi v zahraničí, kteří si chtějí budovat kariéru na Slovensku. Atmosféra je mnohem kosmopolitnější než dříve, výrazně proevropská, postoje vůči českým podnikatelským subjektům na všech úrovních nadstandardně pozitivní. To není placená reklama, ale vlastní, ryze osobní zkušenost.

Od března zahájila svou činnost personálně-poradenská společnost HOFÍREK CONSULTING, s.r.o., také na Slovensku. Bratislavské pracoviště v Panské ulici č. 9 vede slečna Michaela Jadušová.

Miroslav Hofírek
HOFÍREK CONSULTING
www.hofirek.cz

HODNOCENÍ A ODMĚŇOVÁNÍ

Stabilizace pracovníků je klíčem k rozvoji firmy

Expanze firmy přináší mnoho „problémů“, které my přijímáme jako další výzvy. Jsme přesvědčeni, že proměna výzvy v úspěch spočívá zejména v přípravě zaměstnanců. Profesní i osobnostní úroveň našich zaměstnanců roste současně s pozitivními změnami interní kultury firmy.

Ucelený rozvojový program je jednou z klíčových priorit managementu. Zaměřili jsme ho na:

- vzdělávání zaměstnanců na všech úrovních (realizované především vlastními silami),
- otevřenou komunikaci,
- motivaci a spravedlivý systém odměňování,
- zlepšování pracovního prostředí.

Program nepřetržitého vzdělávání byl zahájen intenzivním vzděláváním nejzkušenějších zaměstnanců v dělnických a technických profesích s cílem poskytnout maximální znalost a informovanost formou stáží v zahraničí a praktických školení a následně předání znalostí méně zkušeným kolegům v rámci interního programu vzdělávání. Jeho součástí je i forma intenzivních workshopů a outdoorových aktivit pro řídicí pracovníky na všech úrovních. **Komunikace** musí probíhat všemi směry! Neškolený zaměstnanec nebyl připraven sdělovat svůj kritický názor nebo požadavek otevřeně, bez obav ze ztráty zaměstnání. Individuální přístup postavený na vzájemné důvěře a otevřenost



Helena Futerová

k diskusi o všech názorech a nápadech zaměstnanců posouvá firemní kulturu neustále vpřed. Máme tak ideální příležitost zjišťovat, kdo jsou naši zaměstnanci a jak reagují na dění a změny uvnitř organizace.

Na předpokládaném profesním rozvoji zaměstnanců byl vytvořen samostatný interní **odměňovací systém**, který přesně stanovuje profesní požadavky na základě jednoduché a jednoznačné profesní kategorizace. Zaměstnanci bez výjimky vědí, čeho mohou

svoji vlastní aktivitou a ochotou k sebevzdělávání dosáhnout. **Bonusový systém** zahrnuje aspekty bezpečného chování zaměstnanců, dodržování hygienických norem, využívání fondu pracovní doby a společné měřitelné výsledky výrobních aktivit – efektivnost i kvalitu odvedené práce. Využíváme zároveň i velmi pružný prostor pro odměňování na základě cílů a individuálních či týmových úkolů. Po nastartování těchto pravidel se výrazně zvýšila motivace pracovníků i jejich nadřazených, kteří přijali práci se systémem velmi pozitivně jako přirozený nástroj řídicí práce. Součástí motivačního programu zaměstnanců je rovněž i zkvalitnění sociálního zájemů – **pracovní podmínky**, doprava do zaměstnání, denní zdravotní péče, pravidelné lékařské prohlídky, stravování a flexibilní provozní doba v kvalitně vybavené závodní kantýně, stabilizační odměny, životní

(Pokračování na stránce 3)

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

HOFÍREK CONSULTING

www.hofirek.cz

Norsko chce omezit příliv pracovníků z nových zemí EU

Zákonnou úpravu kontroly přílivu přistěhovalců až na sedmiletou přechodnou dobu navrhla norská vláda. Nová úprava by se měla týkat občanů většiny z deseti zemí včetně Česka, které se v květnu stanou členy EU, oznámila agentura AP. Podle norské ministryně místní správy a regionálního rozvoje Erny Solbergové Norsko musí zamezit tomu, aby zahraniční pracovníci snižovali úroveň norských mezd nebo zatěžovali systém sociálního zabezpečení. Přechodná pravidla by mohla platit až sedm let.

Občané nových členských zemí EU si proto budou muset v Norsku hledat pracovní místa, která svým ohodnocením odpovídají běžnému norskému standardu. Poté budou navíc muset zažádat o povolení k pobytu a k práci. Norské požadavky se nebudou vztahovat na občany Malty a Kypru. Ačkoli Norsko samo členem EU není, jeho hranice jsou otevřeny lidem ze současných 15 států EU v rámci Evropské hospodářské oblasti. Mnohé členské státy EU, včetně Švédska a Dánska, které s Norskem sousedí, zavádějí na přechodná období od dvou do sedmi let podobná pravidla. „I když budeme pro pracovníky mít přechodná pravidla, bude stále ještě mnohem jednodušší najít v Norsku zaměstnání po 1. květnu pro občany z nových členských zemí,“ uvedla Solbergová.

Vládní návrh příslušného zákona bude muset schválit norský parlament, stane se tak pravděpodobně ještě před květnovým rozšířením EU.

Diskriminace kvůli věku v EU

Ve všech evropských státech se projevuje diskriminace na základě věku. Promítá se do zaměstnanosti a úrovně příjmů, do přístupu ke zdravotní péči, vzdělání i službám, tvrdí Edward Thorpe z Evropské platformy seniorů (AGE). Různé země mají podle Thorpa různé systémy sociálního zabezpečení, ale ve všech zemích zaznívají stejné stížnosti na chování vůči starším občanům. Seniori jsou běžně považováni za neschopné, nesamostatné a problematické lidi. Thorpe uvedl, že v současnosti představují lidé ve věku nad 50 let 34 % populace EU. Do roku 2020 by jich mělo být v unii 42 %. Nejstarší jsou Italové, Němci a Britové. V Česku je ve věku nad 50 let 36 % lidí. Země se tak řadí na druhé místo za Itálii. Český statistický úřad odhaduje, že v roce 2020 bude mít 50. narozeniny za sebou 48 % Čechů. Diskriminace na základě věku se nejčastěji objevuje na pracovišti. Zaměstnavatelé dávají přednost stále mladším a mladším pracovníkům. Starší lidé obtížněji hledají práci a při propouštění jsou první na řadě. V EU je zaměstnáno 39 % obyvatel ve věku od 55 do

(Pokračování na stránce 3)

(Pokračování ze stránky 2)

pojištění, příspěvky na rekreace ve vlastních i cizích rekreačních zařízeních.

Výsledkem a největší motivací pro pokračování nastoleného trendu jsou **fakta**, že zaměstnáváme v průměru 400 lidí z okruhu 40 km s fluktuací pod 1 % (!) ročně, průměrná mzda v našem podniku je srovnatelná s většími podniky v ČR, v roce 2004 předpokládáme 6x vyšší obrát a mezi naše klíčové zákazníky patří významné obalářské firmy především v západní Evropě. Naši zaměstnanci jsou velmi flexibilní, jsou schopni se rychle vyrovnávat s technologickými změnami a sebevědomě se orientovat i vypomáhat kolegům v sesterských podnicích v západní Evropě. Výrazně se zvýšil zájem uchazečů ze širokého okolí o zaměstnání v Impressu, a.s. Personální práce managementu však zdaleka nekončí. Naopak, nasadili jsme laťku vysoko a nyní nás čeká neustálá snaha

dokázat našim zaměstnancům, že jsou pro nás důležití, že to jsou oni, kdo činí naši firmu výkonnou, konkurenceschopnou, úspěšnou a perspektivní. **Naše příští kroky** by mohly být zaměřeny na další rozšíření projektu vzdělávání zaměstnanců na všech pozicích v případě získání spolupráce a podpory státních orgánů, především příslušného úřadu práce a jeho prostřednictvím i strukturálních fondů Evropské unie. Je na nás, personalistech, abychom prezentovali státním úředníkům práci, která je za námi. Stát by si měl stabilizovaných podniků maximálně vážit a vštěranně je podporovat. Jsou totiž zárukou zvyšování profesní úrovně a zaměstnatelnosti občanů ČR, a tím snižování procenta nezaměstnanosti.

Helena Futerová
personální ředitelka
Impress, a.s., Skřivany

VZDĚLÁVÁNÍ

Jak vypadá kariérové poradenství jako benefit

Byť se interní situace v jednotlivých firmách často liší, odpověď na otázku „Co všechno je benefit?“ je stále stejná – benefit je všechno to, co jeho příjemce za benefit považuje. Tedy vše, co se líbí zaměstnancům a co **oni** za benefit uznávají. Tady bývá první kámen úrazu – personalista, byť v dobré vůli, se nemusí trefit do jejich vkusu a výsledkem je systém benefitů sice propracovaný, nicméně nefunkční či alespoň ne příliš efektivní. To platí i pro vzdělávání a jmenovitě i kariérový rozvoj. Kariérový rozvoj může být velice silným benefitem, ale opět je tu to zrádné slůvko „může“.

Kdy bude kariérový rozvoj benefitem? Nejprve se podívejme na interní prostředí společnosti, kde má tento benefit šanci být úspěšný. Mnozí z nás se již setkali s moderními anglickými výrazy jako „action learning“, „on-the-job training“, „constant development“, „learning organisation“ a dalšími. Všechny tyto výrazy představují nástroje, díky nimž se firmy snaží posílit kompetence svých zaměstnanců a tím dosáhnout konkurenčních výhod s následkem lepšího postavení na trhu a vyššího zisku.

Vzdělávání zaměstnanců je tím, čemu říkáme „dvojité benefit“. Je benefitem jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Dnes již snad neexistuje společnost, která by mohla říct, že ji vzdělávání zaměstnanců naprosto nezajímá a nehodlá se v této oblasti nijak angažovat. Vzdělávají se všichni a je jedno, zda se jedná o společnosti s pěti nebo pěti tisíci zaměstnanci.

Rozdíl je dvojitý. První spočívá v nástrojích, které mají jednotlivé firmy k dispozici a jež mohou používat. Druhý rozdíl je v tom, zda firmy zaměstnancům poskytují pouze vzdělávání nutné k udržení důležitých znalostí, nebo nadstandardní možnosti rozvoje a vzdělávání, tady právě vzniká rozdíl ve vnímání rozvoje a vzdělávání jako benefitu pro zaměstnance.

Pro tentokrát se zaměříme jen na část kariérového poradenství. Tato služba bývá poskytována

jako individuální, ve většině případů od střední manažerské úrovně výš. Používá se ale i pro určité skupiny zaměstnanců, které jsou pro firmu nějakým způsobem důležité, např. již celkem známé programy Management Trainees nebo High Potentials, což je skupinový cílený rozvojový program pro „mladé naděje“ neboli jak se opět s nadsázkou říká – „kádrové rezervy“. Programy rozvoje kariéry, programy pro mladé naděje zaměstnance, programy rozvoje

managementu nebo individuální kariérové poradenství mají něco společného – jsou zaměřeny na výběrovou skupinu nebo několik individualit a jsou tím pádem výjimečné. Často se setkáváme s dotazem, koho a podle jakého klíče účastníky do podobných programů vybírat a zařazovat. To

záleží na firemní kultuře a záměrech, ke kterým mají programy tohoto druhu sloužit. Nejčastějším účelem bývá:

- získání loajality nových zaměstnanců v průběhu zkušební doby,
- zvýšení motivace a loajality u stávajících zaměstnanců,
- zajištění nástupnictví pro klíčové pozice,
- identifikování kreativního potenciálu a jeho využití,
- odměna klíčových zaměstnanců a snížení rizika jejich odchodu,
- podpora při odchodu z firmy a zachování dobrých vztahů.

Stále oblíbenějšími formami poradenství při rozvoji kariéry jsou koučink a mentoring. Zatímco koučink se hojně využívá pro vyšší manažerské pozice, mentoring je praktikován spíše pro pozice juniorské. Obě metody ale mají společnou možnost individualizace, a to i v práci ve skupině. A rozvoj kariéry je jistě záležitostí vysoce individuální.

Ing. Monika Bartoníčková, MBA
partner HR GURU, s.r.o.

(Pokračování ze stránky 2)

64 let. Unie však chce do roku 2010 zvýšit jejich podíl na 50 %.

V současnosti má EU dvě základní směrnice týkající se diskriminace, které musely členské státy promítnout do svého právního řádu do roku 2003. Jsou to směrnice o rovném zacházení v zaměstnání a rovných možnostech při výkonu povolání a směrnice proti diskriminaci na základě rasy a etnického původu. Jde-li o směrnici proti diskriminaci na základě věku a zdravotního postižení, mohou státy požádat o odklad jejího přijetí do konce roku 2006.

Personalisté se musí stát partnery manažerů

Nebývá zvykem, aby si česká velká společnost svolala zástupce svých personalistů k výměně zkušeností a názorů. Skupina ČEZ to minulý týden udělala. Zúčastnili se i někteří členové představenstva. Co bylo důvodem? Akciová společnost ČEZ prochází v posledních letech dynamickým vývojem: Během deseti let snížila počet zaměstnanců ze 16 tisíc na méně než 7000. Zároveň produktivita práce stoupla o 84 %. Vytvořila se Skupina ČEZ, posílená v roce 2003 o regionální energetické společnosti, která se řadí mezi deset největších energetických subjektů v Evropě. Tyto a další změny vedly k uspořádání odborné konference „Lidé - konkurenční výhoda Skupiny ČEZ“. Zúčastnili se jí i partneři z katedry andragogiky a personálního řízení a dalších pracovišť Filozofické fakulty Univerzity Karlovy.

Cílem bylo hledat cesty, jak mohou personalisté přispět k formování nové jednotné kultury firmy a jejího lidského kapitálu. Pavel Šimák z Úseku jaderná energetika představil např. komunikační systém, který jim pomáhá řešit i tak složité problémy, jako jsou odchody zaměstnanců. Z 80 % k nim dochází dohodou. Ale podnětů byla celá řada. Konference je jistě dobrým počinem a mohla by se stát inspirací i pro další velké firmy.



Institute for International Research
Vás zve na **Business fórum IIR** na téma

**Řešení a technologie CRM
& Call centra v praxi**

27. a 28. dubna 2004 v Praze

Co je Business fórum IIR:

- **Koncentrovaně na jednom** místě Vám během dvou dnů představí **špičkové poskytovatele technologií** pro call centra a řešení CRM.
- Umožní Vám **seznámit se** a osobně **diskutovat** jak s předními poskytovateli technologií, tak i s **jejich zákazníky**, kteří budou **prezentovat praktické zkušenosti** z jednotlivých projektů.
- Nabízí přehled **nejnovějších trendů** v oblasti CRM a call center.
- **Není prezentací samotných technologií a produktů**, ale **představením výsledků spolupráce** dodavatelů se **zákazníky**.

www.konference.cz/konference.cfm?EventID=C0388

PRÁVO

České soudy zatím neřeší případy diskriminace

České soudy zatím neřeší ani jediný případ diskriminace žen či mužů v zaměstnání. Pokud někdo firmu za nerovný přístup k pracovníkům žaluje, končí kauza mimosoudním vyrovnáním. Informovala o tom předsedkyně Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů Anna Čurdová. Vládní rada zveřejnila také svou výroční zprávu za loňský rok. „I když český právní řád desetiletí uznává rovnost mužů a žen, v reálném životě v mnoha společenských oblastech nedochází k naplnění principu rovnosti,“ konstatuje výroční zpráva. Ženy jsou například stále znevýhodňovány v práci. Obtížněji se dostávají do vedoucích funkcí. Pobírají v průměru o čtvrtinu nižší plat než jejich kolegové. Častěji je také postižuje nezaměstnanost. Bez místa zůstávají navíc déle než muži. Při přijímacích pohovorech běžně dostávají nepřípustné otázky, zda jsou vdané či se vdávat chtějí nebo kolik mají dětí. „Máme v Česku velice kvalitní zákoník práce, který veškeré náležitosti a antidiskriminační prvky obsahuje. Máme zákonné normy, které je třeba využívat. A není třeba se bát je využít,“ uvedla Čurdová. Přestože ženy tvoří něco přes polovinu populace, jejich počet v samosprávě i politice tomuto poměru neodpovídá. Například mezi hejtmany

není jediná žena, ve sněmovně mají jen 15 % a v senátu 17 % křesel. Rada vlády proto loni doporučila kabinetu vypracovat záměr volebního zákona tak, aby zajistil rovné zastoupení žen a mužů ve volbách na všech úrovních a ve volených orgánech, připomíná výroční zpráva. Rovněž doporučila vládě přípravu normy o ochraně před domácím násilím či zpracování postupu, který by v rozpočtech zohledňoval potřeby žen a mužů. „Doufám, že se situace během příštích dvou let zlepší,“ řekla Čurdová. V české společnosti nejsou znevýhodněny jen ženy, ale také muži. Jen jich se týká povinná vojenská služba, která díky zavedení profesionální armády skončí. Muži odcházejí také později do důchodu než ženy. V budoucnu by se měla věková hranice srovnat. Otcům po rozvodu obvykle soud potomky nepřiklone, svěří je většinou do péče matce.

Radu, která začala působit v roce 2002, zřídila vláda jako svůj poradní sbor pro otázky rovných příležitostí mužů a žen. Má 23 členek a členů z ministerstev, odborů, z řad zaměstnavatelů i veřejnosti. Navrhuje právní úpravy a koordinuje přípravu koncepcí jednotlivých resortů s ohledem na dodržování rovnosti žen a mužů.

Uznávání kvalifikace státních příslušníků z Evropské unie

Zajímalo by nás, jak to bude po vstupu naší země do Evropské unie s uznáváním odborné kvalifikace a jiné způsobilosti občanů z členských států Evropské unie, prý byl konečně přijat o této problematice zákon.

Máte pravdu, nutným předpokladem pro práci občanů České republiky ve státech Evropské unie a naopak, občanů EU u nás, je dosažení potřebné kvalifikace pro zvolenou pracovní činnost. Tento požadavek souvisí s uznáváním odborné kvalifikace, které zaměstnanec dosáhl pro účely výkonu povolání v příslušném státě EU. Tato oblast nebyla v ČR právně upravena, EU nám absenci těchto předpisů neustále vytýkala a nedostatek odstranil nový zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států EU, který nabývá účinnosti 1. 5. 2004.

Tento zákon upravuje pro účely volného pohybu osob mezi jednotlivými členskými státy EU postup při uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti pro zahájení závislé nebo nezávislé regulované činnosti na území ČR, pokud byla odborná kvalifikace pro výkon této činnosti získána nebo tato činnost byla vykonávána v jiném členském státě státními příslušníky členských států nebo jejich rodinnými příslušníky.

Nová právní úprava tedy vychází z principu volného pohybu osob, nediskriminace na základě státní příslušnosti a zásady vzájemného uznávání. Hlavní ideou zákona je, že osobě, která je v jednom členském státě dostatečně kvalifikovaná k výkonu určitého povolání, musí být povolen přístup ke stejnému povolání v jiném členském státě, a to i tehdy, jestliže se požadované vzdělání a příprava liší do určité míry v trvání nebo obsahu. Omezení se připouští jen z důvodu naléhavého veřejného zájmu a pouze v míře nezbytné k zajištění ochrany příslušného naléhavého veřejného zájmu. Uchazečům z EU je dáno právo, aby jejich kvalifikace byla posouzena orgánem za tímto účelem určeným ve správním řízení v zákonem stanovené lhůtě a s možností dalšího přezkoumání tohoto rozhodnutí (tzv. uznávací orgán). Výsledkem řízení o uznání odborné kvalifikace je výrok, je-li uchazeč odborně způsobilý pro výkon činnosti podle zvláštního právního předpisu ČR. Tento výrok mu zaručuje právo výkonu dané činnosti jen tehdy, není-li přístup k určité činnosti podmíněn dalšími požadavky, nemůže tedy na základě tohoto rozhodnutí nárokovat přijetí do pracovního poměru v ČR.

JUDr. Hana Rýdlová
šéfredaktorka Právního rádce

PRÁVNÍ
RÁDCE

PERSONÁLIE

• Bývalý generální ředitel **Raiffeisenbank Kamil Ziegler** se od 1. dubna stane finančním ředitelem skupiny **PPF**. Bude zodpovídat za oblast finančního řízení celého holdingu a stane se členem nejužšího vedení finanční skupiny. Před nástupem do Raiffeisenbank působil dva roky jako generální ředitel Konso- lidační banky, dnešní **České konsolidační agentury**. Ještě předtím byl náměstkem generálního ředitele **České spořitelny** a šest let pracoval v **Komerční bance**, z toho čtyři roky jako vrchní ředitel.

• Novým výkonným ředitelem pro obchod společnosti **ČEZ** bude od dubna **Alan Svoboda**, který nahradí **Pavla Hejkala**. O první významné personální změně v souvislosti s nástupem nového generálního ředitele **Martina Romana** rozhodlo představenstvo společnosti. Svoboda dosud působil jako partner mezinárodní konzultantské společnosti **McKinsey**, v letech 1998 a 1999 byl finančním ředitelem a členem představenstva **Západočeské energetiky**. Hejkal byl výkonným ředitelem od září roku 2000. Na pozici výkonných ředitelů má **ČEZ** šest manažerů. **Petr Vobořil** působí jako výkonný ředitel pro strategický rozvoj, **Pavel Klika** jako ředitel pro klasickou energetiku, **Zdeněk Linhart** pro jadernou energetiku, **David Svojitka** pro finance a správu a **Henning Probst** pro distribuci.

• Novým prezidentem **Asociace penzijních fondů ČR** se stal **Jan Chalupa**, předseda představenstva **Credit Suisse Life & Pensions Penzijního fondu**. Do čela jej zvolila valná hromada asociace. Funkci prvního viceprezidenta bude nově zastávat exministr financí a průmyslu a obchodu a člen dozorčí rady **ING Penzijního fondu Jiří Rusnok**. Na místo druhého viceprezidenta odhlasovala hromada předsedu představenstva a generálního ředitele **ČSOB Penzijního fondu Stabilita Petra Beneše**. Předchozí prezident **Milan Kantor**, předseda představenstva a výkonný ředitel **Penzijního fondu Komerční banky**, se nově stal členem prezidia. Chalupa byl dosud prvním viceprezidentem, Rusnok druhým a Beneš členem prezidia asociace.

• Novým šéfem **České konsolidační agentury** se od dubna stane **Zdeněk Čáp**, dosavadní jednatel společnosti **Konpo**, dceřiné společnosti ČKA. Ve funkci předsedy představenstva nahradí dosavadního šéfa **Pavla Řežábka**. Dalšími členy představenstva se stanou analytik **České spořitelny Mojmír Hampl** a ředitel odboru restrukturalizace ČKA **Petr Goldmann**. O změnách v agentuře rozhodla na návrh ministra financí vláda.

• Novým jednatelem a finančním ředitelem největší škodovacké firmy **Škoda Energo Plzeň** se stal **Václav Řehoř**. Nový manažer přišel z kanadské firmy **Toronto**, kde v letech 1999 až 2004 pracoval u potravinářské společnosti **Campbell Soup Canada** a největšího producenta diamantů **De Beers**.