

OTÁZKA PRO...

Cesta do hlubin konzultantovy duše

Webové stránky většiny personálních kanceláří jsou často nenápadné, vtipně a takticky proloženy údernými větami z nichž vyplývá, že pro své klienty jsme připraveni pracovat nepřetržitě, profesionálně, radostně, s vysokou náročností, s vysokým nasazením, odborností, loajalitou. Zkrátka do roztrhání svých těl. Někdy podtrženo fotografiemi zubících se těl, nicméně stále ještě neroztrhaných.

A přesto se občas/často v hloubi duší nebo kuloárů, pokud nás neslyší ani klient, ani šéf, objeví myšlenka, pocit, artikulovaná věta, někdy doplněná expresivním výrazem na adresu těch našich milovaných klientů, kteří prostě nejsou schopni pochopit výhody, které jim předkládáme, genialitu kandidátů, které jim nabízíme, rychlost, s jakou pracujeme.

Smlouvy navíc často uzavírají se šesti dalšími agenturami a to, že pozice byla již dávno obsazena, nám sdělí až těsně před Vánocemi. Nepochopili, že jsme jim nabídli hvězdné osobnosti se vzděláním, praxí a dokonalou angličtinou na pozice, které zvládne průměrně inteligentní dřevorubec, pokud se naučí powerpointové prezentace. A angličtinu použije na nejvyšší v protější restauraci, až si bude objednávat mimořádně zdravý salát za 360 Kč.



Psychologie a zejména pak její dcera psychotherapie pracuje ráda s pojmem očekávání. Pocity spokojenosti, nadšení a štěstí se dostaví jen v situacích, které naše očekávání naplňují. Nenaplněná očekávání vedou k rozladám a oboustrannému zklamání, které je vděčným námětem pro dojemné filmové sekvence (dárek v podobě houslového stojanu ve Svěrákově Obecné škole) a pro vzrušené debaty personalistů na téma nevděk klientů a kandidátů.

Naším cílem není a ani by nemělo být zorganizovat klientovi defilé naklonovaných Billů Gatesů, ale především naplnit jeho očekávání, byť podle našeho názoru příliš skromná nebo naopak nepřiměřená.

Z dob, kdy jsem si myslel, že se proslavím jako úžasný psychoterapeut, mi utkvěla věta slavného terapeuta Carla Whitakera, se kterou si dovolím vést paralelu:

„Terapeut (konzultant) je něco jako učitel hry na piano. Některý žák (klient) si přeje zvládnout jen populární melodie, ale jiný chce hrát dobře Beethovena.“ A k tomu už snad není co dodat, toho bychom se prostě a jednoduše měli držet.

Miroslav Hofírek
HOFÍREK CONSULTING

LIDSKÉ ZDROJE

Outdoorový trénink – móda nebo správná volba?

Změny ve výrobním programu přinesly v naší společnosti Impress, a.s., i změnu potřeb ve vzdělávání našich zaměstnanců. Do té doby jsme se věnovali hlavně vzdělávání středního a vyššího managementu. Najednou ale bylo potřeba, abychom na všech řídicích pozicích měli kolegy, kteří budou loajální k rozhodnutím managementu, dokážou tato rozhodnutí a změny prezentovat svým podřízeným a zároveň povedou svoje týmy ke společnému cíli. Klasická forma tréninkových workshopů nám dala dostatečně dobrý základ, ovšem jak se měnily podmínky, stávala se přežitou a málo proaktivní pro novými podmínkami formující se tým.

Škola manažerů hrou

Nabídka outdoorového tréninku přišla právě v době, kdy jsme hledali, kterou cestou se vydat. Ve vedení jsme hodně diskutovali o účelu, který by měl trénink naplnit, i o rizicích neú-

spěchu, které pro nás dosud neznámý způsob školení může znamenat. Avšak bylo jasně patrné, jak potřebujeme alespoň na chvíli změnu prostředí i chování, protože jsme trávili mnoho času na různých poradách a dispečincích.

Prvního víkendového kurzu se měl na zkoušku zúčastnit nejvyšší a střední management. Považovali jsme za důležité, aby účastníci přišli do kurzu bez nevědy a jakýchkoli obav z něčeho nového. Zorganizovali jsme pro účastníky prezentaci aktivního tréninku, vysvětlili jim, co je čeká a co se naopak očekává od nich. Nutno říci, že tato příprava se velmi osvědčila. Dvaadvacet vedoucích pracovníků přistoupilo na změnu s velkým nadšením, které všem vydrželo při plnění úkolů různé obtížnosti v kouzelné přírodě Českého ráje po celý víkend. Dva a půl dne zdravého soutěžení, přátelského hecování a neformálního popoví-

(Pokračování na stránce 2)

Vás zvou na konferenci

Právo obchodních společností EU

která se koná 16. září 2004 od 10 do 16 hodin
v Kongresovém centru Praha, 5. května 65, 140 21 Praha 4.

- Víte, jak se správně dovolat svých práv podle předpisů EU?
- Víte, které evropské právní předpisy jsou pro Vás závazné, jak je vykládat a používat a jaká z nich plynou práva a povinnosti?
- Víte, kterých tuzemských právních norem obchodního práva se dotýkají změny související se vstupem do EU?
- Dne 8. října se tuzemským podnikatelům otevře možnost organizovat své podnikání ve zcela nové formě. Víte, jaké to přináší výhody a jaké z toho plynou povinnosti?
- Víte, které další formy evropských obchodních společností lze nyní nebo v budoucnu využívat?

Konference seznámí nejen s klíčovými posuny, k nimž v důsledku vstupu do EU v obchodním právu dochází, ale především nabídne praktické návody, jak se v této problematice orientovat.

Více informací na: www.pravniradce.ihned.cz/konference

KRÁTCE

Délka pracovní doby zřejmě nezaměstnanost neřeší

Pro dosažení plné zaměstnanosti, kterou země EU vyhlásily letos za svůj cíl pro rok 2010, se usilovně hledají účinné recepty. Nezdá se, že by se výrazněji uspělo. Míra nezaměstnanosti (počítaná podle metody Mezinárodního úřadu práce) v těchto zemích v ročním průměru 2003 dosáhla 8 %, v roce 2002 7,7 %. Reálným řešením je vytvoření nových pracovních příležitostí na základě zvýšení ekonomického růstu.

Jednoduchým řešením se zdálo zkrátit pracovní dobu, kdy při stejné produktivitě práce by nutně bylo třeba více pracovních sil. To však naráží na problém, na čí úkor se zkrácení pracovní doby provede. Vývoj nejen v Německu naznačuje, že to nebude řešení. Ani pro ČR není tato cesta přístupná. Faktické podmínky v ekonomice a především nálada obyvatelstva není ke zkrácení pracovní doby příznivá. Vyplývá to např. z toho, že v prvním čtvrtletí 2004 na zkrácení pracovní úvazek pracovalo jen 5 % všech zaměstnaných.

Na plnou pracovní dobu se v týdnu odpracuje 42,8 hodiny. Delší je tato doba u zaměstnavatelů, kteří jsou týdně v práci v průměru 50,3 hodiny, zaměstnanci 41,2 hodiny. Ve zkráceném pracovním úvazku se týdně obvykle odpracuje 23,5 hodiny. V prvním čtvrtletí letošního roku to bylo u plné pracovní doby o 3,6 hodiny týdně více.

Srovnání skutečně týdně odpracovaných hodin s dobou před pěti lety ukazuje tendenci přecházet k delší pracovní době.

Volná místa nyní i na internetu

Volná pracovní místa, která nabízejí úřady práce, najdou nyní zájemci i na internetu na adrese www.seznam.cz. Oddíl inzerce pod heslem „práce, brigády“ obsahuje i databázi nabídek pracovních úřadů, kde je v současnosti 11 tisíc příležitostí. Pracovní nabídky jsou seřazeny do 32 oborů, úřady práce stojí zvlášť.

(Pokračování ze stránky 1)

dání všem prospělo. Nastavili jsme tak latku sobě i dodavateli velmi vysoko.

Věděli jsme tedy, že jsme se rozhodli správně. Že nám aktivní cesta poznání vlastních limitů, získávání zkušeností prožitkem a neformální setkání s kolegy může do budoucna přinést prospěch ve zlepšení komunikace, správném rozhodování a zvýšení profesního sebevědomí.

Mistři v akci

Na další kurz vyrazili všichni směnoví mistři a vedoucí pracovních týmů. Nebylo jednoduché prosadit jejich uvolnění na dva dny bez přerušení výrobního provozu, ale pro naplnění žádaného účelu, tj. zkvalitnění

spolupráce a komunikace, bylo důležité, aby se kurzu zúčastnili společně.

U těchto kolegů, kteří se pohybují převážně přímo v provozu, byla na počátku větší nedůvěra. Obávali se především sportovních aktivit, zvláště ti, kteří již patří ke střední či starší generaci. Po zkušenosti jsme opět věnovali pozornost dobré přípravě a zase se nám to vyplatilo. Účastníci přijeli z kurzu nadšení, ti starší možná dokonce o něco víc, protože si dokázali,



že ještě stačí svým mladším kolegům. Ocenili i to, že se mohli setkat mimo pracovní prostředí a navíc poznat i kolegy, se kterými se kvůli směnovému systému setkávají jenom mimořádně.

A co dál?

Najednou bylo vidět, že voláme po neformálních setkáních mimo pracovní prostředí, přestože spolu travíme čas v práci. Na podnět zaměstnanců jsme se rozhodli uspořádat vlastní outdoorovou aktivitu pro všechny zaměstnance – sportovně-kulturní den s turnajem v malé kopané, grilováním a večerní zábavou. Na výzvu se přihlásilo 16 fotbalových

týmů, z toho dva ženské. Akce se perfektně vydařila včetně počasí, zážitky a fotografie se probíraly ještě mnoho týdnů po ní.

Dnes už jsme si jisti, že volba byla správná a cílem pro nejbližší období je společný outdoorový kurz pro vedoucí pracovníky na všech stupních řízení.

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

FIREMNÍ KULTURA

Jak vytvořit nejlepší pracoviště na světě

Vytvoření a řízení dobré organizace si žádá zcela specifický přístup. Více než jedna třetina manažerů, kteří byli v rámci jednoho z mnoha výzkumů dotázáni, co považují za důležité, uvedla, že je to dobré pracovní prostředí, které dnešní zaměstnance uspokojuje a motivuje.

Jedním z klíčových aspektů dobrého pracovního prostředí dneška je flexibilita. Např. americká banka First Tennessee National Corporation začala brát vážně roli, jakou hraje v životě jejích zaměstnanců rodina, a učinila z ní svou prioritu při navrhování nových benefitních programů. Společnost zcela změnila pravidla, podle kterých byli pracovníci dříve nuceni fungovat, a do systému benefitů vložila celou řadu „rodinně orientovaných“. Výsledek: zaměstnanci setrvali v zaměstnání dvaapůlkrát déle a společnosti se podařilo udržet o 7 % více zákazníků, než tomu bylo dříve.

Ocenění a podpora úsilí každého jednotlivce

Peníze mohou nového zaměstnance přesvědčit, aby tak říkajíc vstoupil právě do vašich dveří, ale to, aby zůstal uvnitř, vám již nezaručí. Je to tím, že všichni lidé bez rozdílu mají potřebu cítit se docenění. Naplnění této potřeby lze dosáhnout právě programy zaměřenými na dostatečné oceňování pracovního nasazení a zásluh vašich zaměstnanců.

Takovýto program nemusí být nutně složitý, aby byl účinný. Jednomu nejmenovanému velkoobchodu v Kentucky se podařilo téměř eliminovat fluktuaci zaměstnanců zavedením

podobného programu. V jeho rámci se všichni zaměstnanci již zmíněné společnosti mají možnost zapojit do programu, který byl nazván Program sdíleného zisku. V rámci tohoto programu mají zaměstnanci možnost získat penzi, a to až do výše 700 tisíc dolarů. Toto je ovšem pouze jeden z benefitů. Mezi další patří například tyto:

- Po každém roce působení ve společnosti obdrží každý zaměstnanec „narozeninový“ dort a 100 dolarů za každý rok svého zaměstnání ve formě šeku na nákup výrobků společnosti Snap-On Tool Company (výrobce nářadí).
- Děti všech zaměstnanců mohou dvakrát ročně obdržet 50 dolarů ve formě státních dluhopisů v případě, že přinesou na vysvědčení samé jedničky.
- Zaměstnanci mohou dále získávat benefity v rámci tzv. Bezpečnostního programu. Ten spočívá v evidenci případných spáchaných dopravních přestupků. Každý ze zaměstnanců, který se dopustí dopravního přestupku a je předvolán na policii, je z Bezpečnostního programu vyřazen. Zaměstnanci, kteří v programu zůstanou až do konce roku, aniž by se jakéhokoli dopravního přestupku dopustili, si mezi sebou rozdělí 2000 dolarů.

• Společnost se také snaží odstranit tzv. Syndrom My a Oni, a to tak, že každý pátek dochází na jednu hodinu k rotaci pracovních rolí. Např. prodáváč se na jednu hodinu stane servisním technikem. Tato zkušenost napomáhá

(Pokračování na stránce 3)

Řízení vztahů se zákazníkem nemusí být vždy drahé

Software pro řízení vztahů se zákazníky (CRM – Consumer Relationship Management) je v současné době nejdiskutovanější obchodní technologií. Potenciální výhody jsou jasné, existují však dvě velké nevýhody – náklady a složitost. Jak uvádí server www.educity.cz, výzkum společnosti Meta Group zjistil, že 55 až 70 % CRM projektů nedokáže splnit své cíle.

Nabízí však tzv. Levné CRM. Spočívá ve využití zákaznických dat, jimiž firma už disponuje. Většina firem jich totiž má více, než si myslí. Většina dat potřebných k implementaci Levného CRM se nachází na fakturách. Stažení fakturačních dat do jednoduchého databázového nástroje může firemním analytikům posloužit k získání jasné představy o celém byznysu firmy. Dozvědí se například, kde zákazníci bydlí, které oblasti jsou nejziskovější apod. Databázi lze snadno napojit na externí faktory, které mohou ovlivňovat chování zá-

kazníků, jako např. reklama či počasí. Regresní analýzou dat dospěje firma k cíli shodnému s CRM – pochopení zákaznických tendencí nakupovat.

Popisované řešení pochopitelně nepřináší všechny výhody plného programu CRM. Je sice jednodušší, ale ne zcela jednoduché. Jeho výsledky však mohou být v mnohém směru přínosné. Navíc je levnější a méně rizikové.

PERSONÁLIE

- Státní agenturu pro podporu podnikání a investic **CzechInvest** vede **Radomil Novák**, dosud náměstek pro operativní řízení.
- **Pavel Kulhavý** byl jmenován ředitelem v oddělení Auditorských a poradenských služeb společnosti **PricewaterhouseCoopers**.
- Generálním ředitelem **J&T Banky** se začátkem srpna stal **Ivo Květoň**. Jeho hlavní prioritou je posílení postavení J&T v oblasti privátního bankovníctví.
- Personálně-správním ředitelem státního podniku **Lesy ČR** je od srpna bývalý velitel sil územní řízení v Táboře **Vladimír Sova**. Řídí nově vzniklý úsek, kam přešla část kompetencí od ekonomického a výrobního ředitele.
- Ředitelem pro korporátní klientelu ve společnosti **Český Telecom** byl jmenován **Tomáš Ženíšek**. Předtím byl manažerem hypotečního businessu v GE Capital Bank.
- Rakušan **Peter Hodecek** byl jmenován novým jednatelem **AVE CZ**, která je jednou z předních společností v oblasti odpadového hospodářství a ekologických služeb v ČR. Jednateli RWE Umwelt CZ byli Olaf Karras a Christian Schröter. Hodecek je zaměstnán ve skupině AVE od roku 1998. V ČR bude mít na starosti řízení a expanzi AVE CZ, jejímž cílem je dostat se mezi tři vedoucí firmy v odpadovém hospodářství v ČR. Novým marketingovým manažerem AVE CZ se stal **Michal Vlček**.

(Pokračování ze stránky 2)

k vytvoření silnějšího týmu a zlepšuje komunikaci uvnitř společnosti.

Zapojení všech

Nejlepší zaměstnavatel je ten, který bere vážně nápady a připomínky všech bez rozdílu. Např. společnost Sony Corporation je velice dobře známa pro svou schopnost vytvořit a vyrobit nové a inovativní produkty. Pro účel podpory vzájemné výměny nových nápadů napříč celou společností vytvořilo Sony tzv. Výstavu nápadů. Jedná se o setkání, v jehož rámci představují inženýři a vědci projekty, na nichž právě pracují. Toto setkání je otevřeno všem zaměstnancům společnosti a umožňuje tak sdílení nápadů, které by jinak mohly zůstat zavřené za zdmi jednotlivých oddělení a týmů. Tento proces vytváří zdravé, inovativní a kreativní klima napříč všemi úrovněmi společnosti.

Rozvoj potenciálu vašich pracovníků

Pro mnoho lidí je učení se něčemu novému stejně tak důležité jako číslo na výplatní páse. Více než 40 % respondentů, kteří byli v rámci výzkumu společnosti Linkage, Inc., dotázáni, zda by opustili současné zaměstnání a nastoupili u jiné společnosti za zcela stejných finančních podmínek v případě, že by jim nové zaměstnání nabízelo lepší kariérní rozvoj a větší výzvu, odpovědělo kladně. Organizace Národní centrum kvality vzdělávání na pracovišti (EQW) provedla v oblasti dopadu kvality vzdělávání na pracovišti vlastní výzkum a došla k závěru, že navýšení investic do vzdělání

zaměstnanců ve výši 10 % přináší zaměstnavatelům v průměru 8,6% nárůst v produktivitě práce. Pro srovnání: 10% investice do kvalitnějšího pracovního náčiní přináší v průměru pouze 3,4% nárůst produktivity práce.

Průběžné hodnocení a měření

Jednou někdo řekl: „Pokud nevíš kam přesně směřuješ, je jedno, kterou silnici si zvolíš – vedou tam všechny.“ Tato teorie se zcela určitě neosvědčila v případě Titanicu a rozhodně není vhodná pro svět businessu. Hodnocení a měření musí překonat tradiční účetní procedury, které se zaměřují pouze na porovnávání zisku a ztráty. Hodnocení a měření znamená více. Bere v úvahu obrát, spokojenost zákazníků, chování zaměstnanců a efektivitu managementu.

Společnost La Rosa's Pizza organizuje každý rok tzv. Kulturní audit. Cílem tohoto auditu je zjistit názory zaměstnanců na výši finančního ohodnocení a benefitů, na péči o zaměstnance, zda se cítí ve své práci docenění apod. Navíc mají všichni zaměstnanci možnost dvakrát ročně hodnotit své nadřízené, a to za pomoci přesně definovaného hodnotícího indexu, tzv. Internal Customer Satisfaction Index (ICSI). Hodnocení se sestává pouze ze čtyř otázek a index dává zaměstnancům možnost přidělit svému manažerovi hodnocení od A do D, na základě přesně definované stupnice.

 Gregory P. Smith
nezávislý konzultant a
autor odborných publikací
www.educity.cz

LEGISLATIVA

Sjednávání konkurenční doložky smluvních stran

Novela zákoníku práce přinesla změnu týkající se sjednávání konkurenční doložky mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Dosud platilo, že zaměstnanec nejdéle po dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru nesmí vykonávat takovou výdělečnou činnost, která by se shodovala s činností zaměstnavatele a měla by vůči ní konkurenční charakter. Jinak smluvní strany ve sjednávání této doložky neomezovala. Nová úprava zákoníku, která platí od března 2004, přináší tyto změny:

1. Zaměstnavatel je povinen zavázat se v konkurenční doložce (pokud ji se zaměstnancem uzavře) k tomu, že mu poskytne přiměřené peněžité vyrovnání. Jako nejvyšší hranici stanoví zákon částku, která by měla dosahovat výše průměrného měsíčního výdělku, a to za uplynulé měsíční období, ve kterém se zaměstnanec nedopouštěl konkurenční výdělečné činnosti. Vyrovnání je splatné zpětně za uplynulé měsíční období, kdy zaměstnanec plní svou povinnost a nevykonává konkurenční činnost.

2. Konkurenční doložku lze uzavřít pouze se zaměstnancem, po kterém to lze s ohledem na jeho pracovní pozici spravedlivě požadovat. Tím se rozumí zaměstnanec, u kterého by v budoucnu mohla vzniknout obava o vynášení citlivých informací, např. o obchodních partnerech bývalého zaměstnavatele, jeho zákaznících, konkurenci apod.

3. Konkurenční doložku lze se zaměstnancem uzavírat nejdříve po uplynutí zkušební doby.

4. V dohodě o konkurenční doložce lze sjednat smluvní pokutu, která je splatná tehdy, je-li závazek stanovený v konkurenční doložce porušen.

5. Závazek zaměstnance vyplývající z konkurenční doložky zaniká v případě, že zaměstnanec zaplatí smluvní pokutu.

6. Dohoda vyplývající z konkurenční doložky může být zaměstnancem vypovězena, pokud mu zaměstnavatel nezplatí sjednané peněžité vyrovnání. Vypovězena může být 15 dnů od splatnosti měsíčního vyrovnání, a to vždy písemně.

Konkurenční doložky sjednané podle dřívějšího ustanovení zákoníku práce, a to podle paragrafu 29 odstavce 2, se pochopitelně řídí původní právní úpravou a nevztahuje se na ně novela platná od 1. března 2004.

Zdroj: JobPilot

• **Ivan Balogh**, dosavadní manažer skupinového nákupu Plzeňského Prazdroje, odpovídá od 9. srpna za oblast lidských zdrojů v ČR a na Slovensku pro **Plzeňský Prazdroj** a slovenský **Pivovar Šariš**.

• Novou marketingovou ředitelkou divize Imaging and Printing společnosti **Hewlett-Packard** se stala **Silvie Dědková**. Funkci převzala po **Danielu Princovi**, který se stal produktovým manažerem pro velkoformátové tiskárny HP pro oblast Evropy, Středního východu a Afriky.

• **Luděk Janoušek** se stal od srpna finančním ředitelem české pobočky **Unileveru**. Na pozici vystřídal **Pedra Simoese**, jenž se vrací do rodného Portugalska.

• **Iva Milerová** se stala generální ředitelkou hudebního vydavatelství **Warner Music Czech Republic**. Přebírá vedení firmy, které bylo původně zajišťováno z Rakouska.

• Do funkce ředitele společnosti **DaimlerChrysler Automotive Bohemia** nastoupil od 1. srpna **Karl Schregle**. Ve funkci vystřídává **Ulricha Basterta**, který odchází do Francie. Schregle přišel do společnosti DaimlerChrysler AG v roce 1990.

• **Český Mobil** rozšíří od září své nejvyšší vedení o post viceprezidenta pro strategii a plánování. Tu bude vykonávat telekomunikační konzultant **Andreas Laukenmann**, dosud ze společnosti **DiamondCluster**.

• Generálním ředitelem **eBanky** je **Luboš Černý**. Dozorčí rada na svém zasedání rovněž doporučila představenstvu, aby jej na svém nejbližším zasedání zvolilo předsedou představenstva. **Luboš Černý** je členem nejvyššího vedení **eBanky** od roku 2002. Dosud byl místopředsedou představenstva a výkonným ředitelem oblasti Finance. Dozorčí rada dále doporučila, aby novým místopředsedou byl **Petr Pištělák**, dosavadní člen představenstva a výkonný ředitel oblasti Marketing a produkty.

• Do vedení **Pojišťovny České spořitelny** nastoupil od srpna **Daniel Hindls**, který bude ve společnosti pečovat o externí obchodní partnery. Ve funkci nahradil **Libora Mánka**. Hindls má dlouhodobou praxi v **Credit Suisse Life & Pensions**.

• Společnost **Adobe** jmenovala **Johna Brenna** na nové funkce senior viceprezidenta pro rozvoj společnosti. Bude řídit strategické plánování, fúze a akvizice Adobe a aliance s dalšími partnery. **Brennan** přichází ze společnosti **Hewlett-Packard**, kde byl senior viceprezidentem pro operace zaměřené na malé a střední firmy po celém světě.

• Novým partnerem poradenské společnosti **Accenture** a zároveň novým členem představenstva firmy v ČR se 1. srpna stal bývalý ředitel české pobočky společnosti **Logica-CMG** **Jan Kubát**. Bude mít na starosti zejména výrobní podniky, dopravu a zdravotnictví, a to v ČR, na Slovensku a v Maďarsku.

Newsletter HR manažer

vydává společnost **Economia, a.s.**, ve spolupráci s personální a poradenskou firmou

HOFÍREK CONSULTING

www.hofirek.cz

VZDĚLÁVÁNÍ

Češi se příliš nezapojují do celoživotního vzdělávání

Češi se na rozdíl od obyvatel západoevropských zemí příliš nezapojují do celoživotního vzdělávání. Zatímco v Británii se po absolvování školy dále vzdělává přes 20 % lidí, v ČR to je 6 %. To ji v rámci EU řadí na osmé místo od konce. Z výzkumu Českého statistického úřadu (ČSÚ) ale vyplývá, že se počet Čechů, kteří se dále vzdělávají, postupně zvyšuje. Učit se chtějí zejména mladí lidé. Uvědomují si, že dosažené vzdělání má dopad na rozvoj osobnosti a zvyšuje šanci získat dobře placenou práci.

Celoživotní vzdělávání je třeba zaměřit na lidi, kteří nemají maturitu. O další vzdělávání mají zájem zejména vysokoškoláci a lidé ve věku 30 až 39 let. Jsou ochotni učit se sami doma či navštěvovat různé kurzy. Podle šetření se vzdělávala třetina pracujících. Nejvíce se

učili lidé zaměstnaní v oblasti finančního zprostředkování, školství a lidé pracující s nemovitostmi, byla jich více než polovina. Naopak v oblasti ubytování a stravování se vzdělávala jen pětina zaměstnanců. O něco lépe na tom bylo stavebnictví, lesnictví nebo zpracovatelský průmysl. Z šetření ČSÚ také vyplynulo, že je v ČR ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi nízký podíl lidí s vysokoškolským vzděláním. Dosáhlo jej 12 % Čechů ve věku 20 až 64 let, což zemi řadí v žebříčku států EU na páté místo od konce.

Od roku 1994 se však zvyšuje podíl lidí, kteří se vzdělávají na vysoké škole. Jejich počet se více než zdvojnásobil. Zatímco před deseti lety jich bylo 11 %, loni to bylo už zhruba 25 %. Naopak obyvatel se středškolským vzděláním má Česko spolu s Estonskem v Evropě nejvíce.



PRÁVNÍ PORADNA

Novela zákoníku práce přináší změny v čerpání dovolené

Dne 1. října 2004 nabývá účinnosti zákon č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti. Mimo jiné obsahuje i novelu zákoníku práce, která se týká čerpání dovolené. Zajímá nás, jaké zásadní změny novela přináší?

Bronislav Čepelík, Chomutov

Nová právní úprava stanoví jiný právní režim čerpání dovolené, a to v rozsahu čtyř týdnů a přesahující čtyři týdny. Cílem je, aby se dovolená neměnila z faktického čerpání v peněžitě plnění a plnila tak hlavní účel: odpočinek po práci a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví.

Podle § 109 odst. 2 zákoníku práce platí, že nemohl-li si zaměstnanec dovolenou vyčerpat v kalendářním roce z naléhavých provozních důvodů nebo proto, že zaměstnavatel neurčil její čerpání, nebo pro překážky v práci, je zaměstnavatel povinen poskytnout ji zaměstnanci tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku. Zaměstnavatel je však povinen určit zaměstnanci, jehož pracovní poměr k těmto zaměstnavatelům trval po celý kalendářní rok, čerpání alespoň čtyř týdnů dovolené v kalendářním roce, pokud na ně má nárok.

Neurčí-li zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou podle věty druhé ani do 31. října příštího kalendářního roku, je dnem nástupu zaměstnance na tuto nevyčerpanou dovolenou nebo její část první následující pracovní den, pokud zaměstnanci v nástupu dovolené nebrání překážky v práci uvedené v § 108 odst. 3 věť

první. Nevyčerpal-li zaměstnanec dovolenou podle věty druhé ani do konce příštího kalendářního roku, nárok na tuto dovolenou zaniká. Pokud zaměstnanec nemohl z důvodů uvedených ve větě první vyčerpat dovolenou, která přesahuje čtyři týdny, ani do konce příštího kalendářního roku, může být s jeho písemným souhlasem tato část dovolené vyčerpana do konce dalšího kalendářního roku.

Podle § 110b odst. 2 zákoníku práce platí, že náhradu mzdy za čtyři týdny nevyčerpané dovolené je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pouze v případě skončení pracovního poměru. Náhradu mzdy za tu část nevyčerpané dovolené, která přesahuje čtyři týdny, je zaměstnavatel povinen poskytnout nejen v případě skončení pracovního poměru, ale i v případě, že zaměstnanec nemohl tuto dovolenou vyčerpat do doby uvedené v § 109 odst. 2 věťech první a páté.

Změny v náhradě mzdy za dovolenou se budou týkat nevyčerpané dovolené za rok 2003. Pokud zaměstnavatel neurčí zaměstnanci nástup čtyř týdnů dovolené za rok 2003 a 2004 do 31. října letošního roku, je dnem nástupu na čtyřtýdenní dovolenou 1. listopad 2004.

JUDr. Hana Rýdlová
šéfredaktorka Právního rádce

Více informací i praktických příkladů, jak postupovat při čerpání dovolené, najdete v Právním rádci č. 9, který vyjde 22. září 2004.

Odmítnutí veřejných prací

Dlouhodobě nezaměstnaný člověk, který bez vážných důvodů odmítne vykonávat veřejně prospěšné práce, pro které je zdravotně způsobilý, nebude považován za sociálně potřebného, a nebudou mu proto náležet dávky sociální péče z tohoto důvodu vyplývající.

Zásadní změna vyplývá z novely zákona o sociální potřebnosti č. 482/1991 Sb., v souvislosti s přijetím nového zákona o zaměstnanosti (č. 436/2004 Sb.), s účinností od 1. října 2004. Na zákon o zaměstnanosti má úzkou návaznost v části upravující veřejně prospěšné práce. Za sociálně potřebného se nebude považovat občan, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než jeden rok a odmítne bez vážných důvodů vykonávat veřejně prospěšné práce. Podmínkou je, že tyto práce odpovídají jeho zdravotnímu stavu a dopravní dosažitelnosti. Vyřazení z dávek sociální potřebnosti čeká i občana, který je evidován jako nezaměstnaný déle než jen rok a nepřijme krátkodobé zaměstnání.

Ve zvlášť odůvodněných případech může i občan, který odmítá vykonávat veřejně prospěšné práce nebo krátkodobé zaměstnání,

dostat dávku sociální péče podle § 8a zákona o sociální potřebnosti a je „odstraněním tvrdosti“ zákona. Na její poskytnutí však není právní nárok. Zpravidla se při jejím přiznání a poskytování přihlíží zejména k zájmům nezaopatřených dětí, které



by tak byly poškozeny. Dávka doplňuje příjem občana pouze v nezbytném rozsahu bez vazby na částky životního minima a jedná se o nižší částky, než by občan dostal v případech, kdy se prokáže jeho sociální potřebnost.

Úřad práce bude na žádost úřadu poskytujícího dávky sociální péče informovat o skutečnosti, že uchazeč o zaměstnání odmítá nástup veřejně prospěšných prací nebo krátkodobého zaměstnání. Ten se pak bude před rozhodnutím o odejmutí dávek sociální péče zabývat tím, zda k odmítnutí vedly či nevedly vážné důvody ve smyslu § 5 zákona o zaměstnanosti (např. péče o dítě do pěti let, nezbytná osobní péče o převážně nebo úplně bezmocnou osobu nebo částečně bezmocnou osobu starší 80 let, docházka dítěte do předškolního zařízení, místo výkonu práce a povaha zaměstnání druhého manžela apod.)

Více se dočtete v článku JUDr. Ladislava Jouzy „Změny v pracovním právu“ v Právním rádci č. 8, který vyšel 25. srpna 2004.