

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

4. 3. 2005

číslo 5

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

OTÁZKA PRO...

Mohou být informace o bezpečnosti práce atraktivní?

Co pro vedení firmy znamená, objeví-li se v rozpočtu klíčových ukazatelů např. cíl: „Snížit počet pracovních úrazů o 50 %?“ Manažerovi, odpovědnému za tuto oblast, se obvykle v první chvíli zatmí před očima a zdá se mu takový úkol nespílitelný. Je mu ale jasné, že musí přijít s něčím novým, co výrazně změní přístup zaměstnanců k vlastnímu zdraví a bezpečnosti práce. My už se dnes s vámi můžeme podělit o zkušenosti, díky nimž se nám daří stanovený cíl úspěšně plnit.

Školit, ale jak?

V naší společnosti klademe velký důraz na kvalitu vzdělávání, jehož nedílnou součástí je také periodické školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Samozřejmě, že najdeme vždy všechny záznamy o proškolení u jednotlivých vedoucích pracovníků. Z praxe ale jistě všichni známe případy, kdy pracovník sice podepíše, že byl „prokazatelně“ proškolen, ale pokud by měl některé důležité informace zopakovat, nevzpomene si. Natož aby je dodržoval v praxi! A navíc podat všem zaměstnancům patřičné informace v pro ně stravitelné formě je vskutku úkol hodně náročný.

Znáť všechna rizika ve firmě

To je základ k úspěšné prevenci úrazů a nehod. Začali jsme proto nejprve hledat formu,

jak s nimi seznámit zaměstnance, aby je měli neustále na paměti a byli maximálně opatrní při výkonu činnosti. Rizik najdeme ve strojnickém podniku s nepřetržitým provozem, různorodým strojním zařízením a rozsáhlou dopravní manipulací mnoho. Ruční manipulace, při níž podle statistik dochází k více než čtvrtině úrazů, pak uklouznutí, zakopnutí a pády na zemi i z výšek. K nejnebezpečnějším patří stroje, manipulační a dopravní prostředky,



Helena Futerová, personální ředitelka, Impress Skřivany

požáry a zahoření nebo elektrická zařízení. Někde přicházejí zaměstnanci do styku s nebezpečnými látkami. Na lidský organismus negativně působí i vysoká teplota v provozu v letních měsících a nelze podceňovat riziko poškození sluchu v prostorách se zvýšenou hladinou hluku. Také úrazy, které se našim zaměstnancům stanou mimo zaměstnání, ovlivňují jejich pracovní schopnost a mohou mít trvalé následky.

Všechny zásadní situace, které je mohou ohrozit, jsme zahrnuli do obsahu „na míru šité“ brožurky s názvem „Co musí každý vědět o rizicích na pracovištích Impress“. Každý zaměstnanec pak dostal brožuru k seznámení a běžnému používání.

Pro obsluhu strojů jsme navíc zviditelnili rizika přímo na strojním zařízení. Na každém výrobním zařízení jsou vyvěšeny fotografie

(Pokračování na stránce 2)

Vás zvou na konferenci

Principy a rizika hospodářské soutěže

7. dubna 2005 od 10 do 16 hodin

Kongresové centrum Praha

5. května 65, 140 21 Praha 4

- Nehrozí vám riziko narušení antitrustových pravidel? Je vaše podnikání v souladu s novými českými a evropskými pravidly na ochranu hospodářské soutěže?
 - Víte, jak identifikovat hrozící rizika hospodářské soutěže a jak je eliminovat? Kde jsou soutěžní limity volného podnikání?
 - Víte, jak zjistit, jestli je vaše současná smluvní dokumentace a podnikatelská praxe v souladu se soutěžními pravidly?
 - Víte, jak můžete antitrust aktivně využít ve prospěch svého podnikání?
 - Znáte současnou právní úpravu zneužití dominance v ČR a její rozdíly proti evropské regulaci? Víte, co není velkým firmám v ČR dovoleno?
- A navíc:
- Zástupce Microsoftu se s vámi podělí o praktické zkušenosti s antitrustovým právem a fungováním soutěžních orgánů.

Více informací a přihlášky na:

<http://www.pravniradce.ihned.cz/konference>

KRÁTCE

Manažerů musejí zveřejnit příjmy i akciové podíly

Manažerům tuzemských firem, které mají veřejně obchodovatelné cenné papíry, se rozplynula naděje, že by nemuseli zveřejňovat své platy a akciové podíly ve společnostech.

Přiznávání platů je soudobým celosvětovým trendem ke zvyšování průhlednosti kapitálového trhu a je v souladu s převažující evropskou praxí i s doporučeními Evropské komise, zastával se současně úpravy náměstek ministra financí Tomáše Prouza.

Ekonom soukromé firmy PPF Pavel Kohout naproti tomu namítl, že v českém prostředí plněm závistivosti a nepřejícnosti vůči lidem s vyššími příjmy může aplikace způsobit problémy. „Je to veřejná služba lupičům,“ řekl.

ODS navrhovala, aby povinnost zveřejnit platy a akciové podíly platila pouze pro společnost jako celek, a nikoli pro každého manažera zvlášť. Společně s některými experty občanskí demokraté tvrdili, že by zveřejňování platů mohlo vést ke zneužívání údajů a omezilo by chuť firem vstupovat na burzu. Změnu zákona o podnikání na kapitálových trzích se proto pokusili prosadit ve schvalované novele konkurzního zákona a poté v zákoně o spotřebních daních, kterým se zvyšuje zdanění cigaret.

Povinnost, která platí od vstupu České republiky do Evropské unie, se týká zhruba 135 společností na burze a v RM-Systému, které musí poprvé poskytnout státnímu regulátorovi bližší údaje o odměnách k 1. dubnu. Při loňském uvedení akcií na trh se ale již týkala Zentivy, dodal Prouza.



II. ročník mezinárodní konference

Plzeň, 16. března 2005

To jsou některé z otázek, které budou řešeny na II. ročníku mezinárodní konference Klíč k příležitostem západoevropského regionu v nové Evropě. Pod záštitou hejtmána Plzeňského kraje Petra Zimmermanna tuto akci 16. března 2005 na plzeňské radnici organizuje agentura Grafia ve spolupráci s Plzeňským krajem a Krajskou hospodářskou komorou.

Kdo nám bude financovat projekt? Jak udržet schopné lidi v podniku? Jaký dotační titul zvolit? Máme šanci uspět ve vypsaném grantovém schématu? Vyplatí se nám vůbec o dotaci žádat?

Motivem konference je schopnost Plzeňského kraje obstát v soutěži českých regionů, ale také nově mezi sousedními regiony v zahraničí. Vystoupí zde projektoví manažeré, ředitelé podniků, senátoři, zástupci univerzit, ministerstev, kraje i zahraniční hosté.

Konference si klade za cíl představit některé již úspěšné projekty a nápady a ukazovat větší šíři problematiky konkurenceschopnosti regionu – tedy nejen fondy a granty, ale „všechno, co může pomoci v prosperitě regionu“.

Provázání různých cílových skupin veřejné i podnikatelské sféry dává možnost získání jedinečných kontaktů a zkušeností.

Konference má ambici stát se platformou k setkávání zástupců veřejné správy, žadatelů o dotace, zpracovatelů projektů, ale i projektových manažerů s konkrétními zkušenostmi z různých zemí, kde subvenční projekty běží již řadu let.

Informace a přihlášky: www.grafia.cz
T/F: 377 227 701, E: konference@grafia.cz

(Pokračování ze stránky 1)

s názorným představením největších rizik a doporučenými opatřeními, jak jim předcházet.

Hlavně se nebát odvážných nápadů

Bylo vidět, že informace podpořené fotografiemi z důvěrně známého prostředí zaměstnanců zaujaly. To byla vhodná příležitost pokusit se zpříjemnit jim i poněkud nudné periodické školení, které jim má dát spoustu dalších zásad a pravidel bezpečného chování. Na počátku stál nápad natočit vlastní instruktážní film z našeho prostředí ve spolupráci přímo s našimi zaměstnanci na jednotlivých pracovištích. Základem byl scénář, zahrnující záběry z denního provozu, chování zaměstnanců a shrnutí hlavních povinností a zákazů. Pro zpestření byl scénář proložen černobílými groteskami o špatném chování „neposlušného návštěvníka“. Pro zdůraznění rizik obsahoval rozhovory se zaměstnanci, kterým se v minulosti stal pracovní úraz, jehož následky pociťují dodnes.

Už máme vlastní videoprogram

A nastal čas natáčení. Pro větší objektivitu nebyli zaměstnanci o této akci informováni, takže pro ně byla přítomnost profesionálního kameramana a jeho „zlobivého herce“ určitým dobrodružstvím. Nejdříve reagovali lehce nedůvěřivě a zvědavě, ale nakonec spolupracovali ochotně a bez obav. Také kolegové postižení úrazem hned pochopili, jak přínosné může být pro ostatní sdílení jejich negativní zkušenosti. Bylo docela zábavné pozorovat, jak pod pohledem kamery zaměstnanci spolupracují s vědomím důležitosti a vlastního podílu na něčem novém.

Těšíme se na výsledky

S potěšením lze konstatovat, že plánovaný záměr se podařil nad očekávání. Profesionální firmou natočený film představuje pracoviště firmy, jednotlivá rizika, povinnosti, zásady a zákazy. Informace a záběry jsou proloženy vtipnými a lehce děsivými scénkami rizikového chování a vyvolávají u diváků smích. Naopak záběry a vyprávění kolegů, kteří úraz pociťovali „na vlastní kůži“, v nich budi úzkost a pocit, že se to opravdu může stát každému. Závěr filmu připomíná také rizika, která na nás číhají po opuštění areálu, na ulici, doma či při zábavě a sportování.

Zpětná vazba ve formě osobního sdělení či anonymního dotazníku ukazuje, že vliv záběrů z našeho prostředí s osobní účastí na realizaci byl pro zaměstnance hodně působivý, zajímavý a přiměl je k hlubšímu zamyšlení nad správným přístupem a chováním.

Opět se potvrdilo, že v Česku prostě umíme

Již při přípravě a realizaci filmu jsme se snažili tvořit ho tak, aby byl využitelný i v našich sesterských závodech nejen v ČR, ale i v zahraničí. V anglické verzi jsme jej nabídli kolegům a ti ho velmi pozitivně přijali. Stal se základem k rozsáhlému projektu navazující filmové verze „Bezpečná obsluha strojů“, jejímž obsahem budou rizika a správná obsluha strojního zařízení v deseti největších závodech společnosti Impress v ČR a v zahraničí.

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

SOCIÁLNÍ ASPEKTY

Nový zákoník práce: Odstupné bude o jeden plat vyšší

Když podnik propustí zaměstnance, měl by mu od příštího roku zaplatit na odstupném tři platy místo nynějších dvou. Počítá s tím nový zákoník práce, který pošle ministerstvo práce Zdeňka Škromacha k připomínkám firmám a odborům. V jiných paragrafech ale návrh naopak zvýhodňuje firmy: podniky, které zrovna nebudou mít zakázky, budou moci poslat zaměstnance domů. A pozvou je do práce až ve chvíli, kdy bude co dělat. Umožní to navrhovaná „konta pracovní doby“. Na nich se s firmami budou muset dohodnout odbory. Když přijdou zakázky, budou zaměstnanci ve firmě pracovat třeba dvanáct hodin. Když naopak práce nebude, zaměstnanci budou pracovat třeba jen čtyři hodiny, nebo budou doma. Taková pravidla se ale nelíbí odborům. Podle předsedy největší Českomoravské konfederace odborových svazů Milana Štěcha by například hrozilo propuštění pracovníků, že by musel peníze za nepracované hodiny vracet.

Nynější zákoník práce platí ještě od dob komunismu – přesně 40 let, a celkem prošel 24 novelami. Škromachův úřad proto vypracoval zcela nový zákoník. „Nový zákoník už bude postavený na principu, že co není zakázá-

no, bude dovoleno,“ říká Škromach. A další změny? V současnosti může firma nařídít svým zaměstnancům až 150 přesčasových hodin ročně. Pokud odmítnou, mohou přijít „na hodinu“ o místo. V budoucnu se budou muset obě strany domluvit i na jediné hodině přesčasů. Firma sama od sebe nic nařizovat nebude smět. Podniky budou naopak zvýhodněny i tím, že

nebudou muset shánět práci pro propouštěné matky „samoživitelky“ s dětmi či zdravotně postižené. To doposud musely. Dokud např. nenashly jiné místo pro vozičkáře, nesměly ho propustit. Proti zrušení tohoto pravidla ale protestuje Národní rada zdravotně postižených. „V Česku je problém se zaměstnáváním postižených tak velký, že nemůžeme rušit brzdy, které udrží handicapované v zaměstnání,“ říká předseda rady Václav Krása. Podle Škromacha ale nové pravidlo naopak postiženým spíše pomůže. Firmy se podle něj nebudou bát přijmout postiženého, když poté nebudou mít tolik potíží při jeho propuštění.

Vláda by zákoník se zpracovanými připomínkami měla projednat v květnu. Poté musí projít parlamentem. Pokud se při projednávání „nezadrhne“, platit by mohl od ledna 2006.



Studie: Ubývá zájemců o učební obory, žáci chtějí mít maturitu

Za poslední čtyři roky poklesl počet žáků přijímaných do učebních oborů a zvýšil se zájem o maturitní obory na středních odborných školách. Tento vývoj je podle studie Národního ústavu odborného vzdělávání



vzhledem k situaci na trhu práce správný. Maturanti si totiž lépe hledají zaměstnání než vyučeni. Studii novinářům představili pracovníci ústavu. Problémem zůstává nízký podíl studentů procházejících gymnázia. Žáků se všeobecným vzděláváním

by mělo být více, zejména v souvislosti s nárůstem počtu přijímaných na vysoké školy. Jistým řešením by podle studie mohla být příprava žáků na další studium na oborech lyceum. Lyceum žákům poskytne kromě všeobecného vzdělání i odbornou přípravu.

Ministryně školství Petra Buzková (ČSSD) chce nárůst počtu žáků studujících gymnázium a lyceum podpořit. Pokud budou kraje žádat o navýšení kapacit všeobecně zaměřených škol, pak podle ní ministerstvo udělá vše, aby to bylo možné realizovat. „Dávala bych přednost navýšování kapacity na stávajících školách, nevylučuji tím ale vznik nových škol,“ řekla ministryně Buzková.

Na střední odborné školy míří 39 % žáků, na učební obory jde o 2 % dětí méně. Do prvních ročníků gymnázií nastupují téměř dvě pětiny žáků. Absolventi učebních oborů mají velký zájem o nástavbové studium, díky kterému získají maturitu. V roce 1996 nastupovala na nástavby téměř polovina čerstvě vyučených. Potom byl ale několik let počet žáků v tomto studiu omezen. V posledních třech letech se však situace změnila a počet žáků na nástavbách se opět zvýšil. V denním studiu nyní jsou více než dvě pětiny vyučených. Třetina žáků ale studium nedokončí.

Studie sleduje také rozdíly vzdělanostní struktury mezi kraji. Největší podíl žáků v prvních ročnících maturitních oborů je kromě Prahy v Pardubickém a Jihomoravském kraji. Na jihu Moravy je také největší podíl žáků na gymnáziích. Na učiliště chodí nejvíce dětí v Libereckém kraji.

Newsletter HR Management

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

HOFÍREK CONSULTING

www.hofirek.cz

Chcete-li odebrat newsletter HR Management, přihlaste se na www.economia.cz/newsletter.

VZDĚLÁVÁNÍ

Investoři postrádají pracovníky s potřebnou kvalifikací

Zdá se, že současný překotný vývoj přináší pro přípravu odborníků ve střední Evropě více otázek než odpovědí. Je dobré je však formulovat, jinak zůstane řešení problému vzdělávání v nedohlednu.

Ve střední Evropě, ráji investorů, se v posledních letech začíná projevovat nedostatek kvalifikovaných pracovníků sil. V čem může být příčina těchto problémů? Je zřejmé, že střední školy, ale hlavně technické univerzity nedokázaly dostatečně rychle reagovat na potřeby praxe – mnozí absolventi univerzit nenacházejí práci, protože vystudovali obor,

o který není na trhu práce zájem, pro mnohé musí jejich zaměstnavatelé organizovat doškolení nebo rekvalifikaci. Průzkumy a projekty společnosti IPA v průmyslu ukazují tyto okruhy problémů:

- Nedostatek dobře připravených pracovníků pro střední management.

- Vysoké procento pracovníků získávají nově přicházející firmy „kupováním“ odborníků z jiných společností.

- Nedostatek vysokoškolsky vzdělaných odborníků především v oblastech, jako je logistika, konstruování, technologie, technická příprava výroby, projektové řízení, průmyslové inženýrství, plánování a řízení výroby, projektování výrobních systémů.

- Silný nedostatek kvalitních mladých pracovníků s učňovským vzděláním – kovoobráběči, nástrojáři, slévači, svářeči, operátoři NC strojů, údržbáři technologických zařízení.

- Vysoká věková struktura pracovníků v úzko-profesionálních profesích.

- Absolventům škol, kteří se ucházejí o pracovní místa, chybí především schopnosti jako týmová práce, praktické dovednosti ze studovaného oboru, schopnosti vést projekty, ochota a schopnost nést zodpovědnost a rozhodovat, ochota tvrdě pracovat.

Tyto problémy jsou o to vážnější, že v některých regionech zkolabovala struktura učňovských škol a často je velmi nízký zájem o tyto profese. Podobná situace je na vysokých školách, kde si mnozí studenti vybírají spíše obory managementu a ekonomiky nebo humanitní zaměření studia než dnes určité

perspektivnější technické obory. Na technické školy se hlásí jednak méně studentů, jednak jsou to často i studenti se slabými výsledky, kteří studium nedokončí.

Vynikající absolventi technických oborů univerzit v mnoha případech odcházejí pracovat do zahraničí nebo jsou „vyprodáni“ již ve čtvrtém nebo v pátém ročníku studia.

Zdá se, že chybí jasná koncepce rozvoje školství s ohledem na rozvoj průmyslu a společnosti v krátkodobém a dlouhodobém horizontu. Bude nutné změnit také mnohé formy vzdělávání na vysokých a středních školách, umožnit studentům, ale také jejich učitelům, silnější propojení s praxí.

Další otázkou, kterou si je třeba položit, je – co přijde po vlně investic do automobilového průmyslu? Jak vybudovat průmysl postavený na inovacích, výzkumu, vývoji a sofistikovaných technologiích? Kdo a jak bude připravovat lidi pro tento průmyslový sektor?

Je současná výzkumná základna na vysokých školách a Akademii věd připravena zapojit se do aplikovaného výzkumu v průmyslu a dosáhnout tam relevantních výsledků? Je současná personální obsazení škol vůbec schopné zastavit pokles jejich úrovně?

Dochází ke změně paradigmatu

Kdysi byla technika silně svázaná s kulturou a způsobem života, dnes se stala dominantním faktorem společenského vývoje na celém světě. Pro mnoho lidí je přitom děsivá rychlost, s níž pronikají nové technologie do všech oblastí života. Zatímco se v minulosti táhly procesy změn po dobu několika generací, dnes dochází k přelomovým změnám v našich životních poměrech v průběhu několika let. Toto tempo změn nedokážou mnozí lidé sledovat – ani organizace podniků, ani struktury států, ani vzdělávací systém. V těchto přeměnách dochází ke změně paradigmatu. Protože nové vzniká obvykle na hranicích mezi různými vědeckými disciplínami, úzká specializace začíná být brzdou. Specialista musí být v budoucnosti komunikativnější, aby mohl pracovat v interdisciplinárních týmech. Podobné změny probíhají i v průmyslu. Místo

(Pokračování na stránce 4)



PERSONÁLIE

- Ve společnosti **Linde Technoplyn** byl jmenován vedoucím útvaru maloobchodu **Ondřej Vaněček**. Do pozice vedoucího prodejního centra Praha nastoupil **Daniel Chudý**. Novým vedoucím zákaznického centra se stal **Roman Ježák**.

- V polovině ledna se stal generálním ředitelem **UTC**, spol. s r.o., která je importérem a distributorem kuchyňského náčiní a domácích potřeb, **Jaroslav Ibl**.

- Finančním ředitelem a členem představenstva společnosti **Vítkovice Steel** je od února **Jiří Chuchro**. Nahradił **Radima Valase**, který se stal ekonomickým ředitelem ocelářské firmy **Ispat Nová huť**.

- Dosavadní obchodní ředitel likérky **Stock Radek Svoboda** se stal novým generálním ředitelem **Hannah Czech Plzeň**. Firma je jedním z největších českých výrobců venkovního sportovního oblečení a vybavení.

- **Miroslav Kůla** již není prezidentem druhého největšího leteckého dopravce **Travel Service**, ale předsedou dozorčí rady, funkci prezidenta společnost zrušila. Kůla byl dříve šéfem Českých aerolinií.

- Novým generálním ředitelem frýdecko-místecké hutní společnosti **Válcovny plechu** se stal **Přemysl Kunčický**. Nahradił **Stanislava Konkolského**. Konkolski se počátkem února stal generálním ředitelem společnosti **Jákl Karviná**. Konkolski nadále zůstává v čele tříčlenného představenstva Válcoven plechu spolu s místopředsedou, finančním a obchodním šéfem podniku **Pavlem Tomáškem** a členem představenstva, výrobně-technickým ředitelem **Václavem Žáčkem**. Čtyřčlenný výkonný management kromě nového generálního ředitele a Tomáška s Žáčkem doplňuje personální ředitel **Jan Rafaj**.

- Generální ředitelkou firmy **Mediatel**, která je vydavatelem telefonního seznamu Zlaté stránky, se stala od 1. února **Zuzana Řezníčková**. Prezidentem zůstává **René Pekárek**.

- Představenstvo břeclavské firmy **Gumotex** obměnilo výkonné vedení firmy. Ředitele divize Pěnové hmoty **Davida Urbánka** nahradil ve funkci **Rudolf Jelínek** a ředitele divize Autopříslušenství **Vladimíra Petru** **Pavel Chroněk**. Místo technického ředitele **Miroslava Mráze** obsadil **Milan Šenekl** a ředitele pro strategii a nákup **Lud'ka Fornůstka** vystřídal **Josef Urbánek**. Ve funkci generálního ředitele představenstvo potvrdilo **Jiřího Kalužíka**, který je zároveň předsedou představenstva. Ekonomickým ředitelem bude i nadále **Bohumil Onderka** a ředitelem divize Pryže a plasty **Richard Machát**.

- Marketingovým ředitelem spol. **Barrandov Studio** se stal **Petr Poledňák**. Předtím pět let pracoval ve firmě **Sherpa USA**, kde se zabýval poradenstvím v oblasti česko-amerických obchodních vztahů. Působil také jako ředitel Českého centra v New Yorku.

- Novou country commercial manažerkou pro ČR a SR společnosti **British Airways** se stala **Anna Chmelíková**. Střídá **Michaelu Drahoňovskou**, která odchází na mateřskou dovolenou.

FINANČNÍ MANAGEMENT

Právě vyšlo 1. číslo nového odborného časopisu **Finanční Management**. Je určen pro vrcholový management odpovědný za finanční řízení středních a velkých společností. Každé dva měsíce se zabývá všemi stránkami strategického finančního řízení, zejména řízením kapitálu, peněžních toků a rizik, a jeho vlivem na výsledky firmy. Analyzuje trendy ve finančním řízení, informuje o odborných otázkách a novinkách potřebných k práci finančních specialistů. Přináší praktické příklady a zkušenosti, jak vykonávat práci efektivněji a přispívat k růstu hodnoty firmy.

Ukázkové číslo zdarma: <http://ib.ihned.cz/predpl/a/nazk.php?idkamp=iHNed&tit=FM>

Předplatné a více informací: tel. 233 071 915 nebo predplatne@economia.cz

(Pokračování ze stránky 3)

rozčleněné práce a strnulých hierarchií nastupuje týmová práce, plošné a pružné struktury.

V posledních letech se zavedlo do výuky na vysokých školách množství nových předmětů, v nichž se školy snaží doplnit studentům nové poznatky a informace, zvyšuje se efektivnost výuky pomocí multimédií, počítačů a e-learningu. Nejsou někdy výsledkem těchto trendů „chodící encyklopedie“, které sice dokážou ovládat moderní programy a metody, ale nedokážou řešit skutečné problémy praxe?

Učitel by měl vštěpovat svým žákům nejen metody, postupy, příklady a případové studie z minulosti, měl by je také učit principy a zákonitosti, které jim pomohou vyřešit nepoznané problémy, jejichž řešení ještě nebylo popsáno. Dáváme našim studentům tento kompas?

Na lékařských fakultách tráví studenti tři ročníky z poloviny času v nemocnici, kde spolupracují se svými učiteli přímo na klinikách. I zemědělské studenti během studia pracují v reálných podmínkách na školních statcích. U technických vysokých škol tato povinnost zatím není standardem.

Cesty k nápravě jsou známy

Jak tedy dál s výukou na technických vysokých školách?

- Měly by se změnit formy i obsah výuky – ne tak, jak to vyhovuje učitelům, ale tak, jak je to

potřebné pro zákazníky – průmyslové podniky a studenty.

- Forma výuky by měla ve vyšších ročnících postupně přecházet do projektově orientované výuky, do práce na řešení konkrétních problémů z praxe.

- Úloha učitele by se měla postupně měnit z přednášejícího na trenéra, konzultanta a kouče. Tento způsob výuky by umožnil talentovaným studentům, aby zůstali pracovat na projektech na vysoké škole i po ukončení studia a dokonale se tak připravili na funkci manažera, konzultanta, trenéra, příp. samostatného podnikatele.

- V obsahu výuky by se měly rozšířit praktické dovednosti z projektového řízení, týmové práce, komunikace, moderování workshopů, obecné principy řešení problémů, postupy implementace úspěšných řešení do reálného života, ale především – zaměření na řešení praktických problémů z průmyslu, který se, v mnoha případech, rychle vzdaluje vysokým školám.

Je toho hodně, co se musí změnit v systému vzdělávání. Země střední Evropy již přestávají být lokalitami s levnou pracovní silou a infrastrukturou. Musí nabídnout především kvalitní lidský potenciál, protože jen ten rozhoduje o konkurenceschopnosti průmyslových organizací a o životní úrovni států.

Ján Košturiak, ředitel poradenské společnosti Fraunhofer IPA pro střední Evropu

- Novým generálním ředitelem společnosti **Czech On Line** se stal **Michael Fried** a ve funkci tak nahradil **Charlese Peaka**.

- Nejvyšší postavený Čech v celosvětové hierarchii softwarové firmy **Microsoft Jan Mühlfeit** povýšil. Z pozice viceprezidenta, který byl zodpovědný za 28 zemí převážně ze střední a východní Evropy, byl jmenován do funkce viceprezidenta pro veřejnou správu v regionu Evropy, Blízkého východu a Afriky, který zahrnuje 139 zemí. Mühlfeit bude odpovídat nejen za vztahy s vládami zemí v regionu, ale i s globálními mezinárodními organizacemi včetně OSN, NATO, Světové banky, MMF a institucí EU.

Švarcsystém nezanikne ani letos

Švarcsystém jako způsob zapojování pracovníků do pracovního procesu se stal úředně odmítanou institucí, ale v praktickém životě naopak institucí mimořádně užitečnou, usnadňující drobným podnikatelům, aby rozvíjeli svou podnikatelskou činnost. Bez švarcsystému by často bylo



velice obtížné a ekonomicky nepřiměřené nákladné vyřizovat drobnější

zakázky a uskutečňovat subdodávky. Ne vždy se však pojem švarcsystém chápe ve všech právních situacích stejně.

Původ uvedeného pojmu je odvislý od nápaditého a úspěšného podnikatele jménem Švarc, který pracovní proces ve své velkoprodějně v Sázavě nad Sázavou organizoval tak, že zaměstnával jen pracovníky s živnostenským listem, tj. podnikatele bez zaměstnanců. Jenomže pan Švarc takovou organizaci práce použil pro právní vztahy, které měly všechny znaky pracovního poměru. Proto byl úředními místy stíhán za porušení pracovněprávních předpisů, únik odvodů z mezd, neplacení příspěvků na zdravotní a sociální pojištění zaměstnanců.

Takto pojem švarcsystém získal hanlivou příchuť, která mu však náleží jen tam, kde se ho zneužívá, tedy tam, kde se za ním fakticky skrývá pracovní poměr.

Je nepochybné, že rozmanitost a pluralita podnikatelů vyžaduje různé formy, v nichž probíhá pracovní činnost. Podnikat může občan sám jako fyzická osoba na základě zákona o živnostenském podnikání, příp. obchodního zákoníku nebo jiných právních norem (např. jako advokát, notář aj.). Nejčastěji podniká občan jako fyzická osoba na základě živnostenského listu, zpravidla sám nebo za pomoci dalších osob. Ty mohou být podle oboru činnosti v pracovněprávním vztahu nebo v některém právním vztahu podle obchodního zákoníku (smlouva o dílo, smlouva mandátní aj.), pokud mají rovněž živnostenský list.

Vše podstatné o nové právní úpravě švarcsystému naleznete v Právní radci 3/2005, který vyjde 23. března 2005.

PRÁVNÍ PORADNA

Lze úraz na cestě do zaměstnání posoudit jako pracovní?

Při výstupu z tramvaje si náš zaměstnanec na zledovatělé vozovce podvrtnul kotník a nyní se snaží, aby toto jeho zranění bylo posouzeno jako pracovní úraz. Argumentuje tím, že úraz se mu stal cestou do zaměstnání, navíc v bezprostřední blízkosti budovy, kde je místo výkonu jeho práce. Má na to nárok?

Stela Pokorná, Brno

Především je potřeba si definovat pracovní úraz. Podle § 190 odst. 1 zákoníku práce se pracovním úrazem rozumí poškození na zdraví nebo smrt zaměstnance, které bylo způsobeno při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zákoník práce v § 190 odst. 2 výslovně uvádí, že pracovním úrazem není úraz, který utrpí zaměstnanec na cestě do zaměstnání a zpět. Tím by se zdál problém vyřešeným, ale pro jistotu je potřeba ještě definovat pojem cesty do zaměstnání, což činí § 26 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony.

Cestou do zaměstnání a zpět se podle tohoto ustanovení rozumí cesta z místa zaměstnanco-



va bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět; u zaměstnavatelů v lesnictví, zemědělství a stavebnictví cesta z bydliště na určené shromaždiště a zpět. Cesta z obce bydliště zaměstnance na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty, pokud není současně obcí jeho pravidelného pracoviště, a zpět se posuzuje jako nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení. Z výše uvedeného jasně vyplývá, že úraz, který utrpěl zaměstnanec při výstupu z tramvaje, byť v blízkosti budovy, kde vykonává svou práci, není úrazem pracovním, za který odpovídá zaměstnavatel. Pokud byl úraz způsoben uklouznutím po neposypané namrzlé komunikaci, může se má váš zaměstnanec jako poškozený obrátit se na správe komunikace a domáhat se odškodnění podle občanskoprávních předpisů.

JUDr. Hana Rýdlová
šéfredaktorka časopisu Právní rádce