

line HRM

13. 10. 2006
číslo 18

ELEKTRONICKÝ NEWSLETTER MĚSÍČNÍKU HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
VYDÁVÁ ECONOMIA, A.S., V EXKLUZIVNÍ SPOLUPRÁCI S HOFÍREK CONSULTING

OTÁZKA PRO ...

Bronz v České republice, páté místo v Evropě

Jsme česká firma s celosvětovou působností, která se specializuje na řízení průmyslových spalovacích motorů a nezávislých zdrojů elektrické energie. Vyvíjíme a vyrábíme elektronické jednotky pro průmyslové motory a motorgenerátory, které dodáváme do 60 zemí světa ve všech světadílech. Pro lepší podporu našich zákazníků jsme založili pobočky ve Velké Británii, Spojených státech, Švýcarsku a Saúdské Arábii. Do vývoje nových produktů investujeme ročně desítky milionů korun. Díky tomu jsme si celosvětově vydobyli vedoucí pozici v našem oboru.

Proto jsme se také přihlásili do prestižní studie Nejlepší zaměstnavatelé, kterou pořádá společnost Hewitt Associates (největší mezinárodní poradenská firma zabývající se problematikou řízení lidských zdrojů). Tato studie reaguje na vývoj ekonomického a konkurenčního prostředí, ve kterém se společnosti v současné době pohybují. Schopnost přilákat a udržet kvalifikované pracovníky se stává zásadním klíčem úspěchu každé společnosti. Realitou však je, že získat a udržet schopné pracovníky může být velmi těžké. Kromě naší firmy se do studie přihlásilo dalších 37 firem z Česka. Celkem se tedy studie zúčastnilo 205 firem ze střední a východní Evropy.

Cesta k úspěchu

Cesta k tak dobrému umístění ve studii, kde se hodnotí motivovanost zaměstnanců, a nikoli jejich spokojenost, však nebyla snadná. V naší společnosti umožňujeme všem zaměstnancům svobodu k podání maximálního výkonu, naši zaměstnanci mají respekt u svých nadřízených

a společnost se o názory svých zaměstnanců zajímá. Jsme velmi otevření v komunikaci, ve firmě vládne neformální prostředí. Toto vše vede k tomu, že naši zaměstnanci považují svou práci v ComApu za místo, kam se každý den těší.

Učíme se u svých partnerů

Díky výše uvedenému dosáhla naše společnost v této studii skvělé výsledky. V rámci firem z České republiky získala třetí místo a v konkurenci firem ze střední a východní Evropy páté místo.

Co se skrývá za tímto úspěchem? „Nic složitějšího: pohoda napříč celou firmou; pocit, že každý z nás je plnohodnotnou součástí firmy, nebo relaxační akce typu zimního víkendů na horách nebo letního sjíždění řeky,“ říká Ing. Kateřina Rögnerová, manažerka marketingu, která může kvalifikovaně porovnávat pracovní prostředí

zaměstnanců. V minulém roce ji vedení firmy uvolnilo na půlroční stáž do Švédska, kde měla možnost vyzkoušet si pracovat v nadnárodním koncernu SCA.

Úspěch společnosti – kvalitní zaměstnanci

Meziročně se stále zvyšuje objem prodeje a s tím souvisí i potřeba zaměstnávat nové kvalifikované pracovníky. Top management společnosti si velmi dobře uvědomuje, že základ úspěšné firmy tvoří lidský potenciál. Každoročně se investuje několik milionů korun na rozvoj a vzdělávání všech zaměstnanců uvnitř firmy i formou externích stáží, dále variabilní systém odměňování nebo mentorský program.

(Pokračování na stránce 2)



Překvapení pro majitele firmy – obří dort s nápisem „Ať žije náš zaměstnavatel roku“.

Čtete nové číslo časopisu
pro řízení lidských zdrojů

HR Management



- Proč ženy berou méně za stejnou práci?
- Jak omezit stres na pracovišti?
- Co přinese nový zákoník práce?

Pro předplatitele časopisů Moderní řízení,
Finanční Management a Právní rádce
sleva 30 procent.

Více informací a ukázkové číslo ZDARMA na tel.
800 110 022 nebo na www.ManagerWeb.cz.

economia
OBSAH ROZHODUJE

Náhrady cestovních výdajů jako daňové výdaje

Základním právním předpisem na úseku poskytování náhrad cestovních výdajů při tuzemských i zahraničních pracovních cestách je zákon o cestovních náhradách. V plném rozsahu a bez výjimky platí pouze pro zaměstnance. Od nabytí účinnosti tohoto zákona se však objevují otázky a problémy týkající se zákonného rozsahu pro přiznávání náhrad cestovních výdajů podnikatelům, tj. osobám samostatně výdělečně činným, a v návaznosti často osobám spolupracujícím.

Více se dočtete v příspěvku JUDr. Marie Salačové „Náhrady cestovních výdajů jako daňové výdaje“ v *Právním rádci* 10/2006, který vyjde 26. října 2006.

Ukázkové číslo zdarma si můžete objednat na adrese www.ManagerWeb.cz.

Hlavní téma HRM konference **Jak si udržet kvalitní (klíčové) zaměstnance?!** již přilákalo stovku delegátů. Registrace na konferenci, která

je společným projektem odborného časopisu o řízení lidských zdrojů HRM (vydává Economia a.s.) a společnosti INCOMA Consult, dále probíhá. Hlavním partnerem HR Managementu 2006 je výzkumná agentura GfK, partnerem ocenění HR Manager roku 2006 je Česká pojišťovna.

Více informací získáte na tel. +420 251 117 522, +420 603 252 703 nebo parma@incoma.cz.

HRM
CONFERENCE 106

Hotel President Praha, 31. 10. 2006

Odborná konference o managementu lidských zdrojů

Vyhlášení
výsledků ocenění
HR MANAGER
ROKU 2006

SPOLÉČNÝ PROJEKT:

economia

MEDIÁLNÍ PARTNER:

Časopis

HRM
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

„Jak udržet kvalitní (klíčové) zaměstnance?“

Info & On-line registrace: www.hrevent.cz

(Pokračování ze stránky 1)

Velmi se osvědčuje spolupráce se studenty vysokých škol, kteří mají možnost své teoretické poznatky využít v praktickém prostředí. Většina z nich po ukončení studia zůstává ve firmě pracovat na hlavní poměr.

Plány do budoucna

V budoucnu bychom si rádi takto významnou pozici udrželi a plánujeme, že se dalšího ročníku opět zúčastníme. Zaměřujeme se zejména na faktory motivovanosti, které na základě výsledků nedopadly tak dobře jako ostatní faktory. Společně s top managementem navrhujeme a aplikujeme ty nejlepší návrhy a nápa-

dy, aby i v těchto směrech byli naši zaměstnanci spokojeni.

Oslavy až do ranních hodin

Náš společný úspěch jsme patřičně oslavili. Po oznámení výsledků na firemním meetingu, pozval ředitel společnosti všechny zaměstnance na oslavu, která byla spojena se sportovním vyžitím, a slavilo se až do časných ranních hodin. Jako překvapení jsme pro majitele firmy objednali obrovský dort s nápisem „Ať žije náš zaměstnavatel roku“.

Martina Topolová, personalistka
ComAp, spol. s r.o.

TRH PRÁCE

Měsíc: Produktivita práce v ČR roste rychleji než v EU

Produktivita práce v ČR roste o 4,6 %, což je mezi zeměmi EU po pobaltských zemích a Slovensku nejlepší výsledek. V největších ekonomikách – Německu, Francii či Itálii, se zvyšuje tento ukazatel jen o zhruba 1 %. V těchto zemích je ale úroveň produktivity práce mnohem vyšší. Vyplývá to z údajů Böcklerova institutu, které zveřejnil server Měsíc.cz. Meziroční průměrný nárůst produktivity práce v ČR je vyšší než v mnoha zemích EU, v letech 2002-2006 se zvýšila o 15,2 %. Jde však jen o relativní výhodu, která nedokáže vyrovnat nižší ekonomickou úroveň, uvedl analytik Měšce Petr Gola.

Nejvyšší země světa dosahují nejvyšší produktivity práce. Ta je v českých firmách nižší než v západoevropských zemích, ale současně převyšuje ostatní střeoevropské či pobaltské země (Estonsko, Litva, Lotyšsko).

Z celosvětového porovnání absolutních hodnot vyplývá, že nejvyšší hodinová produktivita práce je v Norsku, následuje Lucembursko USA, Francie a Belgie. „Vzestup produktivity



práce v ČR je výsledkem předchozího přílivu investic, který umožnil výstavbu výrobních kapacit s efektivnějšími technologiemi,“ řekl analytik Patria Finance David Marek. Investiční aktivita zůstává podle něj poměrně vysoká i letos. Mluví se o příchodu několika dalších významných investorů ze zahraničí, což prý předznamenává další možnosti jejího zvyšování.

Odhad Patrie pro růst produktivity práce pro letošní rok je stejný, tedy 4,6 %. „V letech 2007-2010 počítáme se zvyšováním produktivity práce v průměru o 3,9 % ročně,“ upozornil. Z hlediska konkurenceschopnosti je důležité, že rostoucí produktivita práce přispěla ke snížení jednotkových mzdových nákladů. Ty se loni snížily o 1,5 % a letos by měly víceméně stagnovat, podotkl Marek.

V produktivitě práce jsou i v ČR velké rozdíly mezi průmyslovými odvětvími. Vyšší produktivitu mají společnosti pod zahraniční kontrolou či se zahraniční účastí a firmy, které se orientují na vývoz svých výrobků do zahraničí.

EVROPSKÁ UNIE

Evropská unie propaguje mezinárodní mobilitu pracovníků

Na možnosti zaměstnání v zahraničí v rámci Evropské unie má upozornit první celoevropská burza práce. Iniciativa, která má podpořit mobilitu pracovních sil, zahrnuje 450 akcí ve skoro 300 městech EU, včetně 15 měst v České republice.

Podle evropského komisaře Vladimíra Špidly, který 28. září burzu práce v Bruselu představil, jsou hlavními překážkami v mobilitě zaměstnanců po EU především odlišné podmínky sociálního zabezpečení, ubytování, jazyk a uznávání diplomů. Podle něj je v unii asi 17 milionů nezaměstnaných, ale také 2 až 3 miliony volných míst. Stejně tak jen 2 % lidí žijí v jiné zemi EU, než ve které se narodili. Tento poměr je zhruba stejný již přes 30 let. V unii je průměrná doba pracovního poměru 10,6 roku, zatímco v USA to je 6,7 roku.

Návštěvníci akcí se mohou seznámit s praktickými informacemi potřebnými ke stěhování do jiného regionu či země, s internetovým portálem Evropské služby zaměstnanosti (EURES), který upozorňuje na evropské úrovni na volná místa. K dispozici budou i lidé, kteří již sami pracovali v jiné zemi unie. Doprovodnou akcí je i cesta autobusu EURES, který vyrazil 22. září z Paříže. Do Prahy přijel 9. října a svou cestu uzavře 19. října v Bruselu. Více se můžete dozvědět na internetových stránkách na adrese <http://portal.mpsv.cz/eures>.



NOVÁ UČEBNICE BANKOVNÍ NĚMČINY

Fachsprache Deutsch – Finanzen

Kommunikation rund ums Geld / H. Baběradová

■ V nakladatelství Klett právě vychází zcela nová učebnice německého jazyka určená zejména pracovníkům ve finanční oblasti a bankovníctví, ale také všem ostatním, kteří si chtějí doplnit své znalosti obecně němčiny o terminologii z oblasti financí, zdokonalit se v odborné konverzační praxi a získat dovednost pracovat s odbornou literaturou a tiskem.

■ Publikace pokrývá široký rozsah činností, služeb a produktů z oblasti bankovníctví a financí. Hlavní téžistě práce studenta spočívá v rozvíjení komunikačních dovedností na základě rozvoje odborné slovní zásoby

a osvojení si tematicky zaměřených reálií německy mluvících zemí.

■ Součástí knihy je bohatý překladový slovník ekonomických a bankovních výrazů. Cena: 289 Kč

Klett nakladatelství s.r.o., Průmyslová 11, 102 00 Praha 10
tel.: 233 084 110-2, fax: 233 084 115
info@klett.cz www.klett.cz



KRÁTCE

Stínování manažerů

Organizace Business Leaders Forum rozvíjí přes deset let program Stínování manažerů – Manager Shadowing Program. Jádrem programu jsou dvoutýdenní stáže na principu stínování. Během stáží vysokoškoláci posledních dvou ročníků stínují manažery – provázejí je nebo pracovní tým při každodenní práci, pozorováním, aktivním zapojením a prostřednictvím debat poznávají jejich pracovní náplň, dovednosti a metody rozhodování a řízení. Manažeri se tak setkávají s novým pohledem na svou práci, s novými talenty a potenciálními zaměstnanci nebo pracovními partnery.

V každém ročníku se do programu zapojí na 40 společností a 200 studentů. Společnosti se mohou do ročníku 2006/2007 přihlašovat do 31. listopadu, studenti do 15. listopadu 2006. Více: <http://www.blf.cz/aktivita/stinovani.htm>.

Kontakt: Business Leaders Forum, Štěpánská 61, Palác Lucerna, 116 02 Praha 1, <http://www.blf.cz>, manažerka projektu: Zuzana Kubíková.

Vláda chce odložit zákoník práce

Vláda navrhuje odložit o rok nový zákoník práce, který má začít platit v lednu. Stejně chce odsunout zákon o nemocenské. Kabinet to schválil na svém zasedání. Odbory již dříve uvedly, že jsou připraveny zabránit změně či zrušení pracovního kodexu „všemi svými prostředky“. Odborový svaz KOVO hrozil důraznými protesty.

Zákoník prosadili poslanci ČSSD spolu s komunisty i přes veto prezidenta republiky. Má nahradit 40 let starou normu. Zastánci nového kodexu tvrdí, že je moderní, umožní větší smluvní volnost a zajistí nezbytnou ochranu zaměstnanců. Kritici míní, že norma sníží konkurenceschopnost firem a zvýší jejich náklady. Může tak přispět ke zvýšení nezaměstnanosti.

Nemocenskou by pracovníkům v prvních dvou týdnech nemoci měli podle nového zákona vyplácet zaměstnavatelé. Za to by jim měly klesnout odvody. Státní rozpočet by tak ale přišel o několik miliard korun.

KOUČINK – SERIÁL

Vzdělávání v koučinku má ve světě jasná pravidla. A v ČR?

Myslím, že pokud jste měli šanci už do koučinku trochu proniknout, tak pro vás bude odpověď celkem jasná: V ČR zatím panuje ve vzdělávání v koučinku celkem chaos. Tak jako se za koučink vydává opravdu leccos, tak se i v kurzech koučinku učí leccos. Jak tedy poznat kvalitní kurz koučinku a co by měl obsahovat?

Koučink transakční

To je asi nejčastější forma koučinku, se kterým klienti koučinku začínají – mj. i díky tomu, že ji u nás proslavil John Whitmore svou knihou „Koučování“. Transakční koučink je velmi pragmaticky zaměřen na směnu akce a lepší využití zdrojů za účelem zvýšení efektivity. I když se jedná o relativně jednoduchou záležitost, jsou tam věci, které je potřeba velmi kvalitně vysvětlit, natrénovat a zažít. To není záležitost jednoho dne. Slušný výukový program transakčního koučinku má minimálně 40 hodin a je mnohem lepší, pokud ho zájemce o trénink absolvuje po modulech. Chápu, že lidé mají tendenci dávat přednost tzv. „rychlým variantám“, je ale pravda, že nových informací je v takovém programu opravdu hodně a efektivita zhuštěním programu samozřejmě značně klesá. Pro program transakčního koučinku by se měli rozhodnout ti, kteří jsou v koučinku nováčky, potřebují si jej trochu „osahat“, jde jim o rychlé výsledky a jsou hodně orientováni na akci.

Koučink transformační

Drtivá většina špičkových koučovacích programů se zabývá tzv. koučinkem transformačním, je tedy mnohem více zaměřená na změnu, jež se udává u samotného klienta. Ten mění svůj postoj, přístup, ujasňuje si svoje hodnoty a svou motivaci a učí se je maximálně využívat pro své cíle. Je pravda, že na rozdíl od transakčního koučinku je tato forma změny dlouhodobá, a jakmile jí klient projde, je schopen ji využívat v mnoha různých situacích. Transformační koučink je komplikovanější záležitost a asi bych marně vzpomínala, jestli jsem někdy slyšela o intenzivní verzi. Transformační koučink se zkrátka nedá uspěchat a nedá se „ošulit“. Programy bývají koncipovány nejčastěji na dobu 6-18 měsíců do 4-10 několikadenních bloků. Tato forma je určena pro klienty, kteří mají velký zájem na sobě pracovat, jsou ochotni v období mezi jednotlivými moduly hodně praktikovat, a tedy jsou opravdu silně motivováni k tomu zjistit, co všechno mohou dokázat. Přes svou náročnost programy transformačního koučinku bývají úžasné a jejich účastníci je zpětně hodnotí jako „life changing experience“ (zkušenost, která mění život).

Akreditované programy pro kouče

Asi nejsmutnější je v ČR fakt, že sami koučové často nemají pro výkon této profese pat-

řičné vzdělání. A to ani ti, kteří tvrdí, že se v koučinku pohybují už několik let. Pokud mám mluvit sama za sebe, tak jsem v roce 2003 v ČR nenašla program koučinku, kterému bych mohla důvěřovat. I když to bylo komplikované (a o financích raději nemluvíme), rozhodla jsem se, že absolvuji profesionální trénink pro kouče v zahraničí. Postupně jsem prošla dvěma kurzy u dvou prestižních vzdělávacích institucí, které se specializují výhradně na vzdělávání v oblasti koučinku. To je mimochodem také velký rozdíl mezi zahraničím a ČR – tam se špičkové tréninky koučinku poskytují jen v institucích, které jsou na koučink specializované a nezabývají se ničím jiným. Prostě buď jste manažerská škola, jazyková škola nebo škola pro kouče – ale nemastíte v žádném případě všechno dohromady! Absolvovala jsem jak program transakčního, tak program transformačního koučinku. Úroveň obou byla skvělá a nelituji ani času, ani peněz

do nich vložených. A jak se změnila situace v roce 2006? Je to o něco lepší. Mimo jiné již existují v ČR dva kurzy, které jsou zaměřeny na transformační koučink a mají dokonce akreditaci ICF (mezinárodní federace koučů).

Akreditace a certifikace ICF – proč je nezastupitelná?

V ČR existuje ještě jeden nešvar – akredituje a certifikuje tady leckdo, a pokud chce k tomu mít bič, nazve se Institutem nebo asociací. Naštěstí existují v koučinku nadnárodní nezávislé instituce, které mají svá jasná pravidla, a ta platí stejně po celém světě. Takovou institucí je ICF, v současnosti největší a nejrespektovanější federace koučů na světě s více než deseti tisíci členy. ICF akredituje koučovací školy a jejich programy, takže ty z nich, které se pyšní písmeny ACTP, jsou pro potenciální účastníky koučinkových kurzů zárukou té nejvyšší kvality. ICF sama kurzy neposkytuje, protože její etické standardy to posuzují jako střet zájmu. Co je ale důležité, že ICF 2x ročně vypisuje zkoušky pro kouče – mohou získat tituly ACC (associated certified coach), PCC (professional certified coach) nebo MCC (master certified coach). Podle nich je pak snadné identifikovat, který kouč má jakou úroveň vzdělání a zkušeností. Je jen otázkou času, kdy klienti začnou i v ČR požadovat od svých koučů certifikace a od koučovacích škol akreditace. A je otázkou druhou, kdy je začne zajímat, kdo přesně tyto certifikace a akreditace uděluje a jaké k tomu má oprávnění.

V HRM line 10. listopadu 2006 se můžete těšit na další díl seriálu: Transakční, nebo transformační koučink – kdy který používat?

Monika Bartoníčková
President ICF chapter ČR
v letech 2005-2006

Newsletter HRM line vydává
Economia a.s. ve spolupráci
s personální a poradenskou firmou

HOFÍREK CONSULTING

www.hofirek.cz

PERSONÁLIE

- **Robert Pokorný** je ředitelem korporátního bankovníctví a zástupcem ředitele **Oberbank AG**, pobočka ČR. Bude zodpovídat za firemní obchod české sítě poboček a obchodních míst banky. Přišel z Volksbank CZ.
- Skupina PPF jmenovala **Alexandera Labaka** na novou pozici generálního ředitele a výkonného partnera skupiny Home Credit.
- Personální ředitelkou automobilky **TPCA** se stala **Ivana Watsonová**. Předtím pracovala jako manažerka mezinárodní společnosti Tetra Pak. Ve funkci nahradila **Jana Doskočila**, který z TPCA odešel a stal se ředitelem lidských zdrojů skupiny **K&K Capital Group**.
- **Jakub Kudrna** se stal novým ředitelem risku skupiny **GE Money**.
- ČNB poskytla souhlas **Hendrikovi Scheerlinckovi** pro jeho činnost ve statutárních orgánech ČSOB; byl kooptován na uprázdněné místo v představenstvu ČSOB po **Patricku Daemsovi** (nyní v **KBC North America**).
- Nejstarší česká factoringová společnost **Transfinance** má nové vedení. **Jiřího Matulu** vystřídá na pozici předsedy představenstva **Jana Němečková**, která dosud ve firmě působila jako místopředsdkyně představenstva.
- **Rudolf Kypta** se stal finančním ředitelem **ING Retail** a zároveň členem Výkonné rady ING. Do té přibyl i **Miroslav Červenka**, který je od října ředitelem operations a IT.
- Pobočkovou síť **Hypoteční banky** řídí **Magdalena Štemberová**. Přišla z HB v Teplicích.
- Generálním ředitelem **OMV Česká republika** byl jmenován šéf slovenské pobočky **Hubert Thurner**. Bude řídit obě zastoupení OMV. Ve funkci nahradil **Karla Slepicku**.
- Předsedou dozorčí rady **ČSOB Pojišťovny** byl zvolen **Jan Vanhevel**, který v této funkci vystřídal **Christiana Defrancqa**. Vanhevel má na starosti středoevropskou divizi KBC Group, pod níž spadá i ČSOB Pojišťovna.
- Šéfredaktorem zpravodajského týdeníku **Respekt** se stane **Martin M. Šimečka**, bývalý šéfredaktor slovenského deníku SME. Nahradí ve funkci **Marka Švehlu**.
- Dozorčí rada ČSA zvolila novým členem představenstva **Jana Janíka**, který bude zároveň viceprezidentem pro letový provoz. Ve funkci vystřídá **Petera Juska**. Ten je viceprezidentem pro pozemní provoz.
- Generálním ředitelem **Telefóniky O2 Slovakia** je dosavadní viceprezident pro korporátní služby a finance tuzemské Telefóniky **Juraj Šedivý**. Představenstvo jmenovalo Šedivého spolu s **Henrichem Daubnerem** jednatelem slovenského operátora, kde nahradí **Daniela Davidovu** a **Petera Koždoně**. Daubner bude finančním ředitelem. Viceprezidentem pro finance tuzemské Telefóniky je dosavadní výkonný ředitel pro rozvoj podnikání společnosti Telefónica O2 CR **Ramon Ros**.

ODMĚŇOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ

Ženy mohou brát menší plat, pokud slouží kratší dobu

Firmy a úřady mohou platit ženám méně než jejich mužským kolegům na stejné pozici, jestliže ženy například kvůli péči o děti pracují kratší dobu. Rozhodl tak 3. října Evropský soudní dvůr (ESD) v Lucemburku. Zamítl tím stížnost v případě, který byl pro zastávce rovných výdělků žen jedním z nejdůležitějších v poslední době.

Soud v napjatě očekávaném rozhodnutí uvedl, že zaměstnavatelé nemusejí případ od případu odůvodňovat své mzdové a platové struktury založené na délce služby, pokud zaměstnanec nepředloží důkazy, které vzbuzují vážné pochybnosti. Lucemburský soud tím zamítl stížnost britské zdravotní inspektorky Bernadette Cadmanové. Ta podala žalobu na svůj úřad za to, že její kolegové mužského pohlaví ve stejných funkcích dostávají více jen proto, že mají odslouženo více let.

Cadmanová argumentovala tím, že délka služby často závisí na okolnostech pro ženu nevýhodných, jako je těhotenství a mateřská dovolená. Zaměstnavatelé tak podle ní musejí

odůvodňovat rozdíl v platech u lidí ve stejném zařazení konkrétně. Právník Cadmanové označil případ podle agentury Reuters za „nejdůležitější žalobu ve věci rovného výdělku za posledních deset let“.

„Odvolávání se na kritérium délky služby je přiměřeným nástrojem k dosažení legitimního cíle odměňovat získané pracovní zkušenosti, které pracovníkovi umožňují plnit lépe jeho povinnosti,“ uvedl soud ve verдикtu. „Není nutné prokazovat, že jednotlivý pracovník během příslušného období těchto zkušeností skutečně nabyl, a to mu umožnilo vykonávat lépe své povinnosti,“ píše se dále v rozhodnutí.

Cadmanová zažalovala britský úřad zdraví a bezpečnosti práce v roce 2001, když zjistila, že její mužští spolupracovníci na stejných pozicích vydělávají až o 9000 liber (375 tisíc Kč) ročně více než ona. Britský tribunál pro řešení sporů v zaměstnání původně rozhodl v její prospěch, odvolací soud však měl pochybnosti a předal případ soudu v Lucemburku, aby rozhodl podle práva EU.



LIDSKÉ ZDROJE

Strojaři: Firmy se o nás přetahují, rozhodnou výhody

Absolventům a studentům technických škol nezáleží ani tak na penězích, jako na výhodách, které jim zaměstnavatelé z řad strojírenských firem nabízejí. Řekli to zástupci studentů i podniků na personalistickém veletrhu iKariéra, který se konal letos poprvé pod hlavičkou Mezinárodního strojírenského veletrhu v Brně.

Mladí strojaři jsou podle svých slov zavalemi nabídkami na práci. Firmy si v poslední době stěžují na nedostatek lidí a zájemců o místa často nabízejí platy nad celorepublikovým průměrem. „Když u nás člověk začíná, může se dostat vysoko nad průměr až na 25 tisíc, na absolventa to není málo,“ míní ředitel brněnské firmy Šmeral Vladimír Novák.

Strojírenské podniky ale většinou o konkrétních částkách mluvit nechťejí. „Celkovou mzdou nikdo nevyčíslí, konkurence pak ty lidi přetáhne a jsme zase na začátku,“ vysvětlil Jiří Zouhar z vedení blanenské firmy Apos.

Podniky se tak předhánějí v bonusech pro zaměstnance a snaží se zaujmout. „Každý nám

nabízí hory doly, od jazykových kurzů po ozdravné pobyty,“ řekl osmnáctiletý Pavel Kotrba. Příští rok dokončí střední školu a už teď má několik pracovních nabídek.

Veletrhu iKariéra se zúčastnily například Honeywell, Siemens, Královopolská nebo Apos. Každá z nich hledá desítky odborníků.

Žádání jsou konstruktivní, vývojáři, ale i svářeči nebo zámečníci. Podle průzkumu Obchodní a hospodářské komory Brno, kterého se zúčastnilo 942 respondentů, chybí zámečník ve čtyřech z pěti jihomoravských strojíren. Firmy si stěžují hlavně na školy, které se zatím nepřizpůsobily požadavkům

pracovního trhu. O práci se na strojírenském veletrhu zajímali především mladí. „Byly to hlavně studenti, přišlo i několik absolventů, a dokonce i lidé, kteří hledají nové zaměstnání,“ uvedl Tomáš Tufar ze společnosti Královopolská. Pro většinu zúčastněných firem není iKariéra zdaleka prvním podobným veletrhem. „Jen letos jsme jich objeli asi deset,“ uvedla personalistka jedné z firem.



• Generální ředitelkou německé letecké společnosti **Lufthansa** pro Českou a Slovenskou republiku je **Dörte Kleinová**. Ve funkci nahradila **Bernda Hahna**, který se vrací do frankfurtské centrály.

• Ve skupině **PPF** se změnilo řízení pojišťovacích aktivit. Generálním ředitelem **České pojišťovny** se po **Ladislavu Bartoníčkově** stal **Lard Friese**. Bartoníček zůstal šéfem představenstva ČP a bude se věnovat i strategickému rozvoji nově vytvářeného mezinárodního pojišťovacího holdingu zastřešujícího aktivitu PPF v pojišťovnictví, penzijním připojištění, správě aktiv a kolektivním investování.

• Výkonným ředitelem útvaru Přímého bankovníctví **ČSOB** se stal **David Lorenc**. Vystřídal **Jiřího Vika**, který přešel do **Poštovní spořitelny** na pozici ředitele distribuce. Lorenc nyní bude v ČSOB zodpovědný za elektronické bankovníctví, karty a call centrum.

• Předsedou představenstva **CAC Leasing** byl jmenován **Jiří Matula**. Ve funkci nahradil **Christopa Greussinga**, který se podle smlouvy vrátil zpět do Rakouska. Z představenstva také odchází na vlastní žádost **Milan Gerža**, který však nadále bude působit jako poradce vedení společnosti. Na jeho místo nastoupil **Jaroslav Jaroměřský**, dosavadní ředitel divize autoleasingu.

• Generálním ředitelem české pobočky telekomunikační firmy **Ericsson** je od poloviny září bývalý obchodní ředitel České Telecomu **Roman Stupka**. Vystřídal **Patricii Curutchet Styfovou**, která se vrací do Švédska v rámci firmy. Stupka byl předtím marketingový a obchodní ředitel České pojišťovny.

• **Dana Dvořáková** je novou manažerkou firemní komunikace společnosti **Unipetrol**. Bude odpovídat za komunikaci celého petrochemického holdingu Unipetrol, především za vztahy s médii, zaměstnanci, za komunikaci s investory či za sponzorské projekty. Vystřídala tak **Dariu Kulinskou**.

• Do společnosti **Bohemian Technologies**, nastoupil jako šéf marketingu **Vojtěch Pekárik**. Dříve pracoval v marketingu ČSA a v developerské společnosti Central Group.

• Novou tiskovou mluvčí **Unipetrolu** se od října stala bývalá mluvčí Ministerstva školství **Michaela Lagronová**.

• Vedoucím oddělení prodeje ojetých vozů auto-plus u dovozce vozů concernu VW, společnosti **Import Volkswagen Group**, byl jmenován **Patrik Fejtek**, který dosud pracoval u zastoupení značky Seat. Ve funkci nahradil **Petra Tábořského**, který se stal šéfem tuzemského zastoupení **Seat**u.

• **Lee Coles** nastoupil jako senior manažer do oddělení Forenzních služeb společnosti **PricewaterhouseCoopers** v Praze.

• **Pavlna Talacko** se stala marketingovou manažerkou společnosti **Bohemia Euroexpress International** (BEI), provozující autobusové linky Eurolines. Předtím byla marketingovou manažerkou v GTS international.