

Využití kvalifikace absolventů středních škol na trhu práce

VZDĚLÁNÍ
A PRAXE

Publikace s názvem „Využití kvalifikace absolventů středních škol na trhu práce“ na základě výsledků dotazníkového šetření mapuje vybrané aspekty uplatnění získané kvalifikace absolventů středních škol. Uvádíme některé vybrané závěry.

Rovnováha mezi nabídkou nových pracovních sil a poptávkou zaměstnavatelů

Uplatnění absolventů na trhu práce je důležitým ukazatelem úspěšnosti vzdělávací soustavy. V ideálním případě by měla existovat rovnováha mezi nabídkou nových pracovních sil a poptávkou zaměstnavatelů, reálná situace se ovšem od této teoretické konstrukce značně odlišuje. Důvodem je především různá dynamika obou procesů. Zatímco potřeby trhu práce se v době ekonomických turbulencí mění rychle a jejich předvídání je obtížné, příprava kvalifikované pracovní síly má v principu dlouhodobý charakter. Nejde přitom jen o dobu, kterou je nutno na přípravu vynaložit, ale i čas, po který bude pracovník na trhu práce působit. Absolvent by totiž měl být schopen plnit nejen současné, ale i budoucí nároky zaměstnavatelů. Do hry zároveň vstupují i zájmy a preference žáků při volbě školy a oboru i absolventů, kteří se v rámci existujících ekonomických mantinelů snaží získat dobře placenou práci, a to i za cenu odchodu z původní profese.

Podíl absolventů pracujících ve vystudovaném oboru

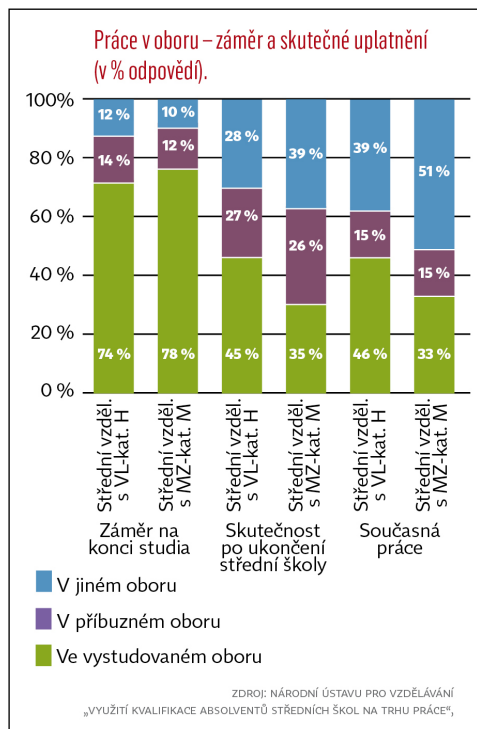
Jedním z nejdůležitějších aspektů uplatnění kvalifikace je, zda absolventi pracují ve vystudovaném oboru. Výsledky průzkumů ukázaly, že absolventi středních škol mají vysoký zájem pracovat ve svém, případně v příbuzném oboru (mimo obor chtělo pracovat jen kolem 10 % z nich), skutečné uplatnění ale původním záměrem často neodpovídá. Po ukončení studia získalo, podle svého vyjádření, práci ve vystudovaném oboru 45 % vyučených a dalších 27 % se uplatnilo v příbuzném oboru. Práci zcela mimo obor tedy zahájilo pracovní dráhu 28 % vyučených. V kategorii absolventů maturitních oborů byl podíl pracujících v oboru nižší, naopak mimo obor se uplatnilo 39 % z nich. Negativním zjištěním je, že i v dalších letech pokračoval odliv do oborů, které s původně získanou kvalifikací nesouvisejí.

Vliv ekonomické krize na využití kvalifikace

V této souvislosti se nabízí otázka, zda nižší využití kvalifikace aktuálně souvisí se současnou ekonomickou krizí. Porovnání s dříve realizovanými průzkumy ukazuje, že podíly vyučených pracujících mimo obor se dlouhodobě nemění. V kategorii absolventů s maturitní zkouškou pak došlo k částečnému posunu, kdy se zvýšil podíl absolventů mimo obor na úkor pracujících v příbuzném oboru (o cca 10 p.b.). Zdá se tedy, že v této oblasti se vliv ekonomické krize projevil negativně a část absolventů byla nucena vzít jakoukoli práci jako alternativu nezaměstnanosti.

Nepříznivý vliv ekonomické situace potvrzuje i zjištění, že oproti předchozím průzkumům se nejfrekvencovanějším důvodem odchodu do jiného oboru staly obtíže se získáním zaměstnání v oboru. Tento důvod dominuje především v kategorii absolventů středního vzdělání s maturitní zkouškou (77 % z těch, kteří pracují mimo obor, oproti 62 % u vyučených), zatímco u vyučených je spektrum důvodů pro odchod do jiného oboru širší a podíl se na něm i snaha získat atraktivnější

(Pokračování na stránce 2)



Odborný časopis

HR Management



V aktuálním čísle se mj. dočtete:

- Téma: Diskriminace a obtěžování na pracovišti
- Motivace: Firemní ombudsman řeší stížnosti
- Rozvoj: Využití koučinku v menších firmách

Ukázkový výtisk zdarma si objednáte na:

<http://predplatne.ihned.cz/predplatne/zkouska.php?tit=HR&pref=1>

Předplatné si zajistíte na:

<http://predplatit.ihned.cz/cs/b2b-titul>

Evropské státy podpoří zaměstnanost mladých

Evropské státy vynaloží na boj proti nezaměstnanosti mladých lidí dalších 8 miliard eur (téměř 209 mld. Kč). Oznámila to německá kancléřka Angela Merkelová na červencovém summitu o zaměstnanosti mladých lidí v Evropě. Další miliardy poskytne EU a v podobě úvěrů také Evropská investiční banka (EIB).

Evropské státy chtějí do začátku příštího roku vytvořit legislativní předpoklady pro uvolnění dodatečných prostředků. Podle Merkelové je třeba nabídnout nástroje v sociální oblasti a umožnit malým a středním podnikům snazší přístup k úvěrům prostřednictvím EIB. Německá ministryně práce a sociálních věcí Ursula von der Leyenová oznámila, že EIB v příštích třech letech nabídne každoročně dalších 6 miliard eur na příslušné úvěry, a to počínaje srpnem. Míra nezaměstnanosti mezi mladými činila v květnu v celé EU 23,1 %

Pracovních nabídek ubylo

Počet zveřejněných pracovních nabídek na pracovním portálu Profesia.cz v 1. pololetí meziročně klesl o 12 %. Počet životopisů uchazečů o práci vzrostl o 28 %. Vyplyvá to z analýzy portálu. Ta také potvrdila, že zaměstnavatelé často hledají jiné lidi než ty, kteří si aktivně hledají práci.

Úřady práce v červnu registrovaly více než 44 tisíc volných pracovních míst a 540 500 nezaměstnaných, přesto však podle společnosti Manpower 9 % zaměstnavatelů nemůže obsadit volné pozice vhodnými kandidáty.

Zájem o obchodníky meziročně vzrostl o 19 %. Pracovní inzerce vzrostla i v chemickém průmyslu (6 %), státní správě a stavebnictví (po 2 %) a administrativě (1 %).

Ve většině oborů však meziročně počet zveřejněných pracovních nabídek klesl. Nejvýrazněji v telekomunikacích (-73 %), farmacii

(Pokračování na stránce 2)



STUDIE BEST EMPLOYERS Česká republika 2013

Budujte atraktivní, motivovanou a výkonnou firmu.

Zúčastněte se jubilejního 10. ročníku studie v ČR!

AON Hewitt

(Pokračování ze stránky 1)

nebo lépe placenou práci (58 %) nebo ztráta zájmu o práci v oboru (48 %). Ani v období krize tedy absolventi škol nepředstavují pasivní prvek, přizpůsobují se podmínkám trhu práce jak ve směru vynucených změn, tak i hledáním výhodnějších pracovních nabídek. Tento fakt naznačuje, že dlouhodobé řešení nedostatku pracovníků v některých oborech na trhu práce není jen otázkou zajištění dostatečného počtu absolventů, ale i větší atraktivitu podmínek práce.

Uvedené výsledky svádějí k závěrům, že se absolventi učebních oborů uplatňují na trhu práce snadněji. V této souvislosti je třeba upozornit na další aspekt úspěšného vstupu na trh práce – míru nezaměstnanosti. Ta je v kategorii absolventů s maturitou naopak dlouhodobě na podstatně nižší úrovni než u vyučených (v dubnu 2012 9,0 % oproti 16,7 %). Potíže se získáním práce v oboru na maturitní úrovni jsou tak zřejmě do určité míry kompenzovány nižší mírou nezaměstnanosti, kdy vyšší vzdělání těmto absolventům naopak usnadňuje získání práce mimo obor.

Závěrem

Současná ekonomická situace ovlivňuje míru využití kvalifikace negativně. Na druhé straně skutečnost, že část absolventů středních škol získanou odbornou kvalifikaci nevyužívá, není nová a je zřejmé, že nastolení větší rovnováhy bude obtížné. Podstatné jsou v této souvislosti i jasné signály trhu práce, vymezení požadavků a zajištění dlouhodobě perspektivní práce v oboru. Pozitivní je tendence většího propojení škol a zaměstnavatelů. Významnou roli v této souvislosti může sehrát i kariérové poradenství založené nejen na preferencích žáků, ale i na široké škále informací o možnostech reálného pracovního uplatnění, charakteru a podmínkách práce. Důležitým informačním zdrojem, jehož jedním z cílů je právě více propojit vzdělávací nabídky s trhem práce, je komplexní informační systém www.infoabsolvent.cz.

Ing. Jana Trhlíková, Národní ústav pro vzdělávání

Firmy investují do vzdělávání zaměstnanců, koučink je standardem

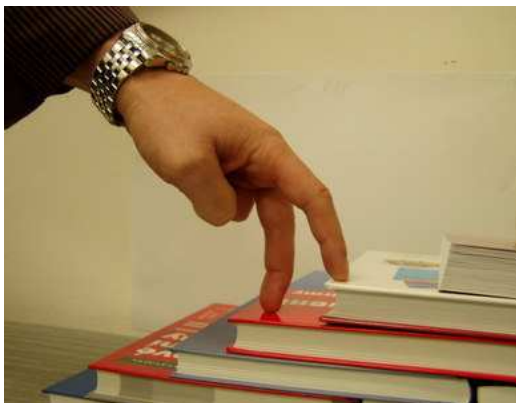
PRŮZKUM

Osm z deseti firem působících v ČR ve srovnání s předchozím rokem více investuje do kvality vzdělávání svých zaměstnanců. Firmy preferují menší počet dražších rozvojových aktivit. Současně 96 % společností považuje za standardní a vysoce efektivní nástroj koučink. Výplynulo to z výsledků 3. ročníku nezávislého projektu Benchmarking, jehož iniciátorem je GE Money Bank a realizátorem společnost top vision. „Díky otevřenosti a ochotě sdílet i citlivá interní data významnými firmami z širokého spektra oborů jsme vytvořili fungující a spolupracující odbornou platformu,“ říká Radka Pekelská, personální ředitelka GE Money Bank.

Třetího ročníku projektu Benchmarking se zúčastnilo 26 zástupců firem z oblasti bankovníctví, pojišťovnictví, energetiky, stavebnictví, výroby, ICT, farmacie a FMCG s obdobnou velikostí, které disponují vyspělým systémem vzdělávání. Cílem projektu je hodnocení kvality různých řešení firemního vzdělávání, srovnání rozsahu investic do vzdělávání a porovnání základních systémů firemního vzdělávání tak, jak jsou skutečně využívány v každodenní praxi. Tento ročník byl specifický tím, že se díky spolupráci 20 stabilních partnerů podařilo vytvořit dobrou základnu pro interpretaci dat a validaci souhrnných výsledků.

Výsledky projektu Benchmarking 2012

- Osm z deseti firem investuje do vzdělávání svých zaměstnanců stejný nebo větší objem prostředků ve srovnání s předchozím rokem.
- Medián v počtu tréninkových dní poklesl z 3,5 dne v roce 2011 na 2,6 dne v roce 2012 v poměru k celkovému počtu zaměstnanců.
- Tři ze čtyř firem nabízejí vzdělávání prostřednictvím interního katalogu. Firmy se však posouvají směrem k větší kontrole v přístupu ke vzdělávání: o 5 % se snížila možnost samostatného výběru na volném trhu, zatímco se zvýšily možnosti výběru u vybraných dodavatelů.
- Přes standardně klesající zájem o jazykové vzdělávání se podle výsledků průzkumu o 2 % zvýšila interní nabídka v této oblasti.
- V 96 % firem je koučink považován za vysoce efektivní nástroj a je běžně používán jako součást rozvojových aktivit.
- Firmy při výběru zaměstnanců, kteří se budou rozvíjet v rámci nemandatorního vzdělávání, dávají více na výstupy z interních procesů, význam doporučení a nominací nadřízených klesá. (tz)



www.trenkwalder.cz

Trenkwalder – personální řešení pro jakoukoliv výzvu

Personální služby

- vyhledávání a výběr zaměstnanců
- assessment / development centra
- executive search
- personální poradenství



Dočasné přidělení

- klasické dočasné přidělení zaměstnanců
- dočasné přidělení brigádníků
- takeover (převzetí kmenových zaměstnanců)
- vedení personální a mzdové agendy / payrollingu

Trenkwalder a.s.
Heřmanická 1648/5
710 00 Ostrava
+420 553 105 100
+420 606 721 951
InfoCzech@trenkwalder.com
www.trenkwalder.cz

trenkwalder

a práce má budoucnost

(Pokračování ze stránky 1)

(-56 %), bankovníctví (-29 %), managementu kvality (-24 %) a marketingu (-21 %). Zaměstnavatelé zveřejnili mezitím o 14 % méně nabídek na plný úvazek. Práce na dohody ubylo o 9 %, na živnost o 8 % a zkrácených úvazků o 5 %.

Uchazeči v životopisech mezitím projevili zvýšený zájem nejvíce o práci na dohody (nárůst o 42 %) a o zkrácené úvazky (34 %), poptávka po těchto pozicích je uvedena již ve třetině všech životopisů. Situace na trhu meziročně zvedla poptávku i po živnosti o 33 %, zájem o ni deklaruje každý desátý uchazeč.

Minimální mzda je vyšší

Minimální mzda se od srpna zvýšila na 8500 Kč, rozhodla vláda Jiřího Rusnoka. Přilepšit by si mohlo až 120 tisíc pracovníků. Lidé s minimální mzdou brali 8000 Kč, naposledy se nejnižší příjmy upravovaly v roce 2007. Od srpna tak lidé s minimální mzdou na výplatní pásce najdou něco přes třetinu toho, co na ní má průměrný zaměstnanec.

Sodexo Zaměstnavatel roku 2013

Vítězem letošního 11. ročníku soutěže Sodexo Zaměstnavatel roku 2013 byla v kategorii do 5000 zaměstnanců zvolena společnost Hyundai Motor Manufacturing Czech. Následovaly Dalkia ČR a Arcelor Mittal. V kategorii zaměstnavatel roku s více než 5000 zaměstnanců vyhrála Telefónica CR před ČSOB a společností Škoda Auto. V kategorii nejžádanější zaměstnavatel desetiletí u studentů zvítězil Google, nejprogresivnějším zaměstnavatelem do 500 zaměstnanců se stala společnost Atlas Copco, zaměstnavatelem bez bariér pak Auto Jarov. Organizátorem ocenění je Klub

(Pokračování na stránce 3)

Profesíadays 2013

VELETRH PRÁCE

23. – 24. 10. 2013

Výstaviště PVA EXPO Praha

Profesiadays.cz

Organizátor profesia	Generální partner McROY	Exkluzivní partner EURÉS	Odborní partneři MotivP S-COMP Channel Crossings Městská knihovna v Praze StartupJobs
Mediální partneři HR forum NICM	HRM	Studentští partneři UNIJOBS Studenta.cz	

Prodej stánků zahájen

NA VELETRHU PRÁCE SE PRACUJE

Brněnské firmy bojují s nedostatkem IT odborníků

FIREMNÍ
VZDĚLÁVÁNÍ

IT profese jsou v Brně a okolí v kurzu, poptávka firem po odbornících je značná a jejich uplatnitelnost vysoká. Podniky však musí paradoxně čelit nedostatku dostupných kandidátů. Největší zájem je dlouhodobě o vývojáře aplikací a systémů, IT analytiky a konzultanty, softwarové architekty, testery a správce aplikačního softwaru či systémů a sítí. Firmy se s aktuální situací vyrovnávají i rostoucím zájemem o IT kurzy. Potvrzuje to Jan Dvořák, ředitel Počítačové školy Gopas.

**Firmy požadují stále erudovanější zaměstnance.
Kde je brát?**

Brno a Praha patří k městům, kde zaměstnavatelé nejvíce poptávají odborníky na informační technologie. Počet dostupných uchazečů na IT pozice ale patří při mezioborovém srovnání již delší dobu k nejnižším. „Navíc firmy kladou stále větší nároky na erudovanost vlastních zaměstnanců, kteří musí na IT pozicích držet krok s technologickým vývojem, orientovat se v novinkách a řešit problémy, s nimiž se dříve nesetkávali,“ říká Jan Dvořák, ředitel Gopasu.

„Brno je známé vysokou koncentrací IT firem a společností, které jsou napojené na IT průmysl. A protože se specializujeme na vzdělávání v oblasti informačních technologií, zaznamenáváme v posledních měsících zvýšený zájem o školení IT odborníků, středního managementu i kancelářských pracovníků. V minulých měsících jsme rozšířili nabídku kurzů tak, abychom pokryli poptávku. Vzdělávání stávajících pracovníků je pro řadu zaměstnavatelů způsobem, jak se vyrovnat s nelehkou situací na trhu práce v jihomoravském regionu,“ dodává Jan Dvořák.



Ilustrační foto: Gopas

Brno předešlo Prahu v počtu volných IT pozic

Vysokou poptávku po specializovaných IT profesích v brněnském regionu potvrzuje i server Jobs.cz. Zatímco celý on-line pracovní trh letos v jednotlivých měsících vykazuje meziroční poklesy o 7 až 10 %, počet nových míst v IT se drží na stabilní úrovni. Během druhého čtvrtletí tohoto roku firmy prostřednictvím Jobs.cz obsazovaly 6 040 pozic v IT, z toho bezmála 29 % v Jihomoravském kraji. „Drtivá většina IT míst připadá na Brno a okolí, které je v počtu nabízených míst druhé v pořadí hned po Praze. Ostatní regiony následují s velmi výrazným odstupem. Při přepočtu na počet obyvatel má však nyní Brno vyšší počet nových míst v IT než Praha,“ informuje Tomáš Ervín Dombrovský, analytik Jobs.cz.

(tz)

Do Německa šly po otevření trhu práce tisíce Čechů

TRH
PRÁCE

Okolo 10 tisíc Čechů si našlo práci v Německu poté, co západní soused před dvěma roky odstranil všechny zbývající bariéry pro zaměstnávání lidí z osmi nových členských států Evropské unie. Vyplyvá to z údajů, které ČTK poskytl Spolkový úřad práce. Celkově se počet pracovníků ze zemí unijních nováčků v Německu od 1. května 2011 zvýšil o zhruba 175 tisíc. Toto číslo tak zůstává za původními očekáváními a dokládá varování odborníků, že Němci svůj pracovní trh, potýkající se s nedostatkem kvalifikovaných sil, otevřeli pozdě. Podle statistik Spolkového úřadu práce bylo v Německu zaměstnáno na konci loňského roku 27 156 Čechů, před úplnou liberalizací pracovního trhu jich bylo 17 743. Po Polácích a Maďarech tvoří třetí nejpočetnější skupinu zaměstnanců ze zemí, které do EU vstoupily v roce 2004. Čtvrtí jsou Slováci, kterých v Německu ke konci roku 2012 dělalo přes 16 700. K letošnímu dubnu mělo v Německu zaměstnání přes 400 tisíc občanů států, které do EU vstoupily v roce 2004, a přes 142 tisíc Rumunů a Bulharů, kteří se připojili k evropskému bloku o tři roky později. Vůči jejich zaměstnávání ale Německo stále uplatňuje některé právní překážky, jako to sedm let činilo v případě Česka a spol. Lidí z krizí postižených jihoevropských zemí pracovalo v Německu ve stejném období téměř 483 tisíc.

Německé úřady očekávaly, že po 1. květnu 2011 do země za práci každý rok zamíří až 180 tisíc občanů unijních nováčků ze střední a východní Evropy – tedy tolik, kolik si jich tam našlo cestu až za dva roky po plném zpřístupnění pracovního trhu. „Prakticky u všech profesí v Německu je potřeba němčina,“ řekl Achim Dercks, člen vedení Německé průmyslové a obchodní komory, podle něhož je neznalost jazyka hlavním limitem rovněž pro zájemce o práci v Německu ze střední, východní i jižní Evropy s už ukončeným vzděláním. Zdůraznil navíc, že Němci nesmí své naděje na zaplnění pracovního trhu upínat jen k zahraničí.

**Zve vás na interaktivní workshop:
Osobnostní typologie MBTI**

**13. srpna 2013 v nových prostorách
vydavatelství Economia, a.s.**

Měli jste někdy pocit, že lidé ve vašem pracovním kolektivu nebo v rodině jsou úplně z jiného těsta než vy? A že někdy opravdu není snadné se s nimi domluvit a smysluplně spolupracovat? Pojďme společně prozkoumat vzájemné odlišnosti, naučit se je poznat, zasmát se jim a využít je ke vzájemnému obohacení a respektu.

MBTI definuje 4 párové preference:

- extraverze – introverze (odkud bere naše psychika energii)
- smysly – intuice (jak získáváme informace z vnějšího světa; funkce vnímání)
- myšlení – citění (jak informace zpracováváme; funkce rozhodování)
- usuzování – vnímání (naše veřejné chování)

Workshop vede: Mgr. Kateřina Krylová

Více informací o semináři ZDE

(Pokračování ze stránky 2)

zaměstnavatelů, který sdružuje přes 120 členů, převážně ředitelů lidských zdrojů renomovaných zaměstnavatelů působících v ČR. Generálním partnerem je Sodexo Benefit. (tz)

Ocenění pro nejstabilnější firmu

Ocenění ČEKIA Stability Award pro nejstabilnější českou firmu získala společnost Impromat Int., oficiální distributor produktů značky RICOH pro ČR a SR. V předchozích třech letech byly oceněny firmy Seznam.cz, Deza a Metrostav. Výsledky hodnocení vycházejí z metodiky ratingového modelu poradenské společnosti Bisnode (dříve ČEKIA), který měří stabilitu jednotlivých společností. Model zároveň poskytuje pohled na současný stav firem, jejich finanční situaci, a to včetně předikce rizika úpadku firmy v následujících 12 měsících. Do analýzy vstupuje množství ukazatelů z oblasti individuálních charakteristik firmy (demografická data, informace o platebních zkušenostech, finanční údaje, vazby mezi subjekty i negativní informace) a makroekonomická data. ČEKIA Stability Award je čtvrtým rokem samostatnou kategorií žebříčku CzechTOP 100. (tz)

Sodexo: Jen čtvrtina lidí si vybere během roku celou dovolenou

Celkem 52 % zaměstnanců uvádí, že má od svého zaměstnavatele více než 20 dní dovolené, z toho téměř desetina má možnost vzít si dokonce více než 25 dní volna. Avšak téměř

(Pokračování na stránce 4)

**PERSONALISTIKA
ON LINE**

RIZIKA OHROŽUJÍCÍ PODNIKÁNÍ

Tématem odborné konference je prevence rizik, zahrnuje oblast finančních rizik, Information Security, Business Continuity...

ČTVRTEK 26. ZÁŘÍ 2013 8:30 – 16:00 HOD.

KONFERENČNÍ SÁL V 10. NP CENTRÁLY KOOPERATIVA POJIŠŤOVNA, A.S., VIG PRAHA 8, KARLÍN, POBŘEŽNÍ 21

INFO: WWW.KLUBPERSONALISTU.CZ

Absolventům zaplatí celou mzdu stát, firmy je totiž jinak nechtějí

**DOTOVANÉ
PRAXE**

Když nechtějí mladé absolventy platit firmy, udělá to stát. Několika tisícům z nich po dobu až jednoho roku přispěje z evropských peněz na celý hrubý plat. Úřady práce věří, že si firmy absolventy nechají i po uplynutí dotovaného období. Absolventi středních i vysokých škol shánějí v Česku práci čím dál hůře. Protože pro firmy nejsou lidé bez praxe atraktivní, rozhodl se jim pomoci stát. Několika tisícům z nich zaplatí po dobu od půl do jednoho roku celou hrubou mzdu. Přesněji řečeno: stát tyto prostředky vyplatí tomu, kdo absolventa z úřadu práce zaměstná.

A to až do výše 24 tisíc korun.

K dispozici je celkem 1,034 mi-liardy korun. Z Evropského sociálního fondu pochází 85 % částky, zbytek je ze státního rozpočtu. Projekt s názvem Odborné praxe pro mladé do 30 let chce alespoň část absolventů dostat ze začarovaného kruhu, kdy po nich každý zaměstnavatel chce i několikaletou praxi, tu ale tím pádem nemají kde získat.

„Celkem dotace na svou praxi dostanou minimálně 3000 nezaměstnaných. Toto číslo je kalkulované na maximální, tedy roční trvání. Pokud budou některé praxe dotovány po kratší dobu, počet zapojených absolventů se zvýší,“ nastiňuje rozdělení dotace mluvčí ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) Štěpánka Filipová. Dodává, že je to poprvé, co stát v takové míře a v podstatě plošně platí mladým uchazečům o práci, respektive jejich novým zaměstnavatelům, celé náklady na mzdu. Nárok budou mít ti uchazeči, kteří jsou na úřadu práce minimálně čtyři měsíce, je jim méně než 30 let a nemají delší než dvouletou praxi v zaměstnání. Rolí nehraje dosažené vzdělání. Výše platu, na který stát přispěje, bude ale závislá na charakteru pozice, kterou bude absolvent v nalezeném zaměstnání vykonávat. Dotované praxe budou trvat od šesti měsíců do jednoho roku a alespoň 51 % financí musí mířit k zaměstnavatelům v soukromém sektoru.

V Česku je nyní podle informací z MPSV na 140 tisíc nezaměstnaných mladších 30 let. Toto číslo je v posledních letech stabilní, stoupá ale počet těch, kteří nenašli práci dva roky od absolvování školy. Takových bylo na konci loňského roku 36 tisíc a tvořili 6,6 % všech českých nezaměstnaných.

Opatření je jedním ze sedmi bodů v boji s nezaměstnaností, které vyhlásila ještě Nečasova vláda. Peníze jsou z fondu rozděleny mezi jednotlivé krajské pobočky úřadu práce, které budou do firem na dotovaná místa vybírat své „klienty“ z řad mladých nezaměstnaných.

Aleš Černý, iHNed.cz

Platy.cz: Po pěti letech na jedné pozici plat přestává růst

ODMĚNOVÁNÍ

Prvních pět let plat zaměstnancům rovnoměrně roste, poté se čtyři roky drží na přibližně stejné hodnotě a pak klesá. Pohyb platu výrazně záleží na dokončeném vzdělání. U zaměstnanců, kteří nemají maturitu, plat roste i po více než deseti letech na jedné pozici. Vyplyvá to z analýzy serveru Platy.cz. „Je zřejmé, že změna pozice může být účinným nástrojem pro zachování růstu platu. S narůstajícím vzděláním plat roste, zároveň se výrazně zvyšuje důležitost kariérního postupu. Čím vyšší vzdělání člověk získá, tím větší propad jej čeká, pokud na jediné pozici prožije více než deset let,“ uvedl analytik služby Platy.cz Zdeněk Němec. Při dlouhém setrvání na jedné pozici hrozí, že zaměstnavatel tento fakt vyhodnotí jako stagnaci a tomu přizpůsobí i plat.

Průměrný plat zaměstnanců s postgraduálním vzděláním a příliš dlouhou prací na jedné pozici je o 22 % nižší než u stejně vzdělaných pracovníků, kteří na jedné pozici pracují kratší dobu. Přínos vyššího vzdělání k výši platu se tak téměř stírá. U pracovníků bez maturity jejich průměrný plat s léty strávenými na jedné pozici stále roste. Nízké vzdělání ale není na pracovním trhu vhodnou strategií. Nejvyšší průměrný plat zaměstnanců bez maturity nedosahuje ani na průměrný nástupní plat těch zaměstnanců, kteří maturitu získali. Největší pokles průměrných platů po deseti letech se projevuje v soukromé sféře bez ohledu na to, zda mají tuzemského nebo zahraničního vlastníka. Ve státní sféře a družstvech rostou platy i po deseti letech na jedné pozici.

Platy.cz je služba, která uživatelům dovoluje bezplatně a anonymně porovnat výši aktuální mzdy i benefitů v rámci pozice, regionu nebo praxe. Obsahuje údaje o více než 65 tisících respondentů a 400 pozicích ve 39 pracovních oblastech.



(Pokračování ze stránky 3)

tří čtvrtiny všech zaměstnanců si nestíhají dovolenou z různých důvodů vybrat. Proto polovina všech dotazovaných uvádí, že jim délka jejich čerpané dovolené nestačí k tomu, aby si dostatečně odpočinuli. Vyplyvá to z průzkumu agentury Ipsos pro Sodexo Benefit mezi více než 200 zaměstnanci.

Personálie

■ Generální ředitel vydavatelství **Economia André Warnecke** se stal členem představenstva společnosti, kde vystřídal bývalého generálního ředitele **Petra Babického**. Představenstvo je šestičlenné: předsedou je majitel společnosti Zdeněk Bakala, místopředsedy Kamil Čermák a Bessel Kok, členy Michaela Maláčová a Gert Jan Oelderik.

■ Tiskovou mluvčí **České televize** je dosavadní mluvčí TOP 09 **Alžběta Plívová**. Střídá **Michaelu Fričovou**, která se v televizi bude věnovat charitě a podpoře neziskového sektoru. Plívová má zkušenosti z komunikace a PR.

■ **Dillon Werry** je novou posilou společnosti **Hays Česká republika**. Je teamleaderem konzultantů v oblasti IT/Telco. Dillon má zkušenosti s nábořem a přímým vyhledáváním v ČR a na Slovensku. Pracoval jako senior consultant pro Key6 Business Solutions, od roku 2009 pro společnost Hofire Consulting.

■ Česká pobočka **Microsoftu** má novou generální ředitelku **Biljanu Weber**, která po třech letech střídá **Romana Cabálka**. Ten se posune na jinou vedoucí pozici v Microsoftu. Weber přichází ze slovenské pobočky.

■ Generálním ředitelem a předsedou globální výkonné rady mezinárodní auditorské a poradenské společnosti **EY** (původně Ernst & Young) se stal **Mark Weinberger**. Ve funkci vystřídal **Jima Turleyho**.

■ **Lucie Tvarůžková** byla od 1. 7. 2013 jmenována šéfredaktorkou portálu **iHNed.cz**. Zároveň bude dočasně vykonávat pozici šéfredaktorky digitálního obsahu **Economie**.

■ Mluvčí **Českého rozhlasu** je **Zora Karma-zín Blümllová**. V čele odboru komunikace a vnějších vztahů vystřídá **Jakuba Čížka**, který bude radcem v sekci programu a vysílání.

■ Ředitelem oddělení lidských zdrojů v **Unipetrolu** je **Michal Chmiel**. Ve funkci vystřídal **Joannu Drozdovou**, která z firmy odešla. Chmiel přichází z Telekomunikacej Polska S.A., kde vedl oddělení náhrad a benefitů.

■ Vedoucím týmu práva na ochranu osobních údajů (PDP) v advokátní kanceláři **Ambruz & Dark/Deloitte Legal** se stal **Jakub Hájek**. ■ Redakci interiérových časopisů vydavatelství **Business Media CZ** přebírá po **Petru Tschakertovi Markéta Klocová**. Bude tak odpovědná i za další tituly - Moderní byt, Bydlení, Svět kuchyní a Svět koupelen.

HLEDEJTE S NÁMI! BUDOUCNOSTI
KANCELAR TRENDY, KOMUNIKACE, TECHNOLOGIE

29.8.2013 13:00 - 16:30

Perspektivy organizace práce v kanceláři
Kamenná kancelář nebo home office?
Moderní technologie a trendy
Úloha kvalitní interní komunikace
Případové studie, diskuze a networking
VÍCE INFORMACÍ NALEZNETE NA WWW.INSTITUTIK.CZ

INSTITUT
INTERNÍ
KOMUNIKACE

SIEMENS

savoir faire

HRM

UNIVERZITA
KARLOVA

Jak správně postupovat při kontrole inspekce práce

PORADNA

V současné době u nás na pracovišti probíhá kontrola ze strany inspekce práce. V této souvislosti bychom se chtěli zeptat, jak při takové kontrole správně postupovat a co vše po nás jako po zaměstnavateli mohou inspektoři požadovat.

Inspekce práce je oprávněna kontrolovat plnění povinností zaměstnavatele vyplývajících ze zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti a z předpisů upravujících bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Ke kontrole dochází nejčastěji na základě písemného podnětu podaného fyzickou či právníckou osobou. Kromě toho však inspekce provádí kontroly na základě ročního plánu kontrolních akcí v rámci mimořádných kontrolních akcí, které jsou zpravidla prováděny nárazově, například v souvislosti s výkonem sezonních prací.

O zahájení kontroly není inspekce práce povinna zaměstnavatele předem vyrozumět a zpravidla tak, zejména je-li kontrola zaměřena na nelegální práci, nečiní, aby mohl být využit jistý moment překvapení. Týká-li se kontrola pracovněprávních vztahů a podmínek, je však její konání zpravidla oznamováno předem, a zaměstnavatel má tak možnost se na kontrolu připravit, tj. především shromáždit nezbytné dokumenty.

Inspektor je oprávněn vykonávat kontrolu pouze tehdy, je-li při jejím zahájení přítomen člen statutárního orgánu zaměstnavatele, zástupce zaměstnavatele, zaměstnanec zaměstnavatele, spolupracující rodinný příslušník nebo jiná fyzická osoba, která vykonává nebo zabezpečuje činnost zaměstnavatele.

Vaše společnost je jako zaměstnavatel povinna vytvořit k výkonu kontroly podmínky a poskytnout inspektorům veškerou součinnost. Zejména jste povinni inspektorovi umožnit vstup do všech vašich prostor za účelem výkonu kontroly, předložit originály nebo úředně ověřené kopie požadovaných dokumentů, a to buď přímo na místě, nebo v dodatečné lhůtě, a umožnit inspektorovi pořízení jejich kopií. Dále jste povinni umožnit inspektorovi pokládat dotazy svým zaměstnancům bez přítomnosti dalších osob. Inspektor při kontrole zpravidla ověřuje totožnost osob, které jsou při kontrole přítomné. Pokud tyto osoby odmítnou svou totožnost prokázat, může jim inspektor uložit pořádkovou pokutu až do výše 50 tisíc Kč. Požádá-li o to inspektor, jste také povinni umožnit mu použití dostupných materiálních a technických prostředků, např. tiskárnu, kopírku, telefon apod.

Inspektor bude při kontrole zjišťovat skutečný stav, a za tím účelem jej musí doložit potřebnými kontrolními zjištěními. V této souvislosti jste jako zaměstnavatel povinni poskytnout mu úplné a pravdivé informace o všech požadovaných skutečnostech. Z naší zkušenosti bývá v rámci kontroly, resp. navazujícího správního řízení, vytýkáno mnohem rozsáhlejší porušování povinností zaměstnavatele, než jak tomu ve skutečnosti je. Tomu odpovídá i výše uložených pokut.

V pozdějším stadiu řízení, např. je-li sankce uložená ve správním řízení napadena u soudu, může však být obtížné vyvracet skutkový stav zjištěný inspekcí práce. Z toho důvodu je obecně vhodné, aby byl zaměstnavatel právně zastoupen již během kontroly, neboť včasným zásahem je možné přispět k řádnému zjištění skutkového stavu a případně též dosáhnout podstatného snížení uložené pokuty.

Jan Procházka, advokát, Ambruz & Dark / Deloitte Legal

Inspektorát práce dal pokuty za 227 milionů, dvakrát víc než loni

INSPEKCE PRÁCE

Státní úřad inspekce práce v první polovině roku udělil 2341 pokut za asi 226,9 milionu korun. Pokut je téměř o třetinu víc než loni a jejich objem vzrostl na víc než dvojnásobek.

Oznámila to Ivona Foltisová z kanceláře generálního inspektora.

Pracovní inspektoři letos do konce června provedli 32 879 kontrol, zhruba o třetinu víc než v prvním pololetí loňského roku. Nárůst množství pokut byl podobný, ale jejich celkový objem se zvýšil z loňských 100,9 milionu na 226,9 milionu korun, tedy o téměř 125 %. Podle Foltisové za tím může částečně stát rozšíření kompetencí inspektorátu. „Teď je ovšem ještě brzy na hodnocení,“ řekla. Největší objem peněz vynesly kontroly na základě zákona o zaměstnanosti, třeba prověrky nelegálního zaměstnávání.

Inspektorát sleduje také množství pracovních úrazů. V první půlce tohoto roku se jich stalo dohromady 21 443, což je zhruba o 8 % více než loni. Smrtelných zranění ale naštěstí naopak ubylo. Loni v prvním pololetí podlehl pracovním úrazům 51 lidí, zatímco letos jen 47. Většinu zranění způsobí pracovníkům materiály nebo výrobky, případně jejich úlomky.



Odborné časopisy **HR Management** a **Moderní řízení** si můžete číst v elektronické podobě:

v počítači (na webu ve flashovém prohlížeči on-line), tabletu (iPad/Android) i chytrém telefonu (iPhone/Android).

Více se dozvíte na:

<http://eol.ihned.cz/ehrmangement/>
a <http://eol.ihned.cz/emodernizirzeni/>

■ Staronovým předsedou **Rady České televize** se stal **Milan Uhde**. Radní jej zvolili do čela kontrolního orgánu veřejnoprávní televize pro dvouleté období. Byl jediným kandidátem.

■ **Michal Vodák** opustil vedení společnosti **Seznam.cz**, kde působil jako marketingový ředitel. Vedením marketingového oddělení byl dočasně pověřen **Martin Šámal**, který nyní zastává pozici senior brand manažera.

■ **Helena Hailichová** rozšířila tým mezinárodní advokátní kanceláře **PwC Legal**. Předtím působila řadu let v pražské pobočce advokátní kanceláře CMS Cameron McKenna. V PwC Legal bude vedoucí advokátkou.

■ **Petr Orálek** je dočasně šéfredaktorem sdíleného obsahu vydavatelství **Economia** a bude tak zodpovědný za oddělení, která se svou prací podílejí na tvorbě obsahu napříč integrovaným newsroomem. Orálek i nadále zůstává zástupcem šéfredaktora Hospodářských novin.

■ Do společnosti **BigMedia** nastoupila **Regina Sehnalová**, dosud mediální manažerka ČSOB. Bude řídit prodej přímým klientům. Agenturní prodej dál spadá pod **Danu Svobodu**.

■ Šéfredaktor Týdne **František Nachtigall** se stal členem představenstva společnosti **Empresa Media**. Členem dozorčí rady vydavatelství se nově stal **Filip Doubek**. Naopak členství v dozorčí radě skončilo **Marii Haydee M. Gonzales**. Předsedou představenstva Empresa Media je Jaromír Soukup.

■ Personální změny se dotkly společnosti **Barrandov Televizní studio**, která drží licenci k vysílání TV Barrandov. V dozorčí radě už nepůsobí předseda **Tomáš Chrenek**, ani **Ján Moder**, **Jozef Blaško** a **Evžen Balko**. Nově se členy dozorčí rady stali **Kateřina Jelínková**, **Filip Doubek** a **Kateřina Čápová**. Předsedu dozorčí rady společnost nejmenovala.

■ Novým šéfem pro vztahy s investory společnosti **Central European Media Enterprise (CME)**, která vlastní televizi Nova a další stanice, se stal **Mark Kobal**. Ve funkci vystřídal **Romanu Wylleovou**. Kobal dříve pracoval pro poradenskou společnost KPMG ve střední a východní Evropě a v USA. Pro CME již vedl oddělení pro externí reporty.

■ Agenturu **H1.cz** posílili **Jan Hlaváč** a **Klára Kopecká**. Hlaváč přišel ze společnosti Dobrý web a bude mít na starosti hlavně návrhy webů a jejich optimalizaci, analýzy použitelnosti a přístupnosti a uživatelská testování. Klára Kopecká přišla z agentury Young & Rubicam a je account manažerkou.

Odborný časopis **HR Management**

má svůj profil na Facebooku pod jménem: HRM redakce

HR MANAGEMENT – PDF servis vydavatelství Economia, a.s. Registrován pod ISSN 1803-3903. Vychází jednou za 14 dní. Kontaktní redakci: On-line divize odborného tisku, Economia, a.s., Pernerova 673/47, 49 180 07 Praha 8. Alena Kazdová, šéfredaktorka, tel.: 233 071 634, fax: 233 071 472, alena.kazdova@economia.cz; Milada Chlebounová, webeditorka, tel.: 233 073 154, milada.chlebounova@economia.cz; Pavel Volčík, marketingový manažer časopisu, tel.: 233 071 077, pavel.volcik@economia.cz; Olga Porřiní, manažerka inzerce, tel.: 233 071 724, 731 450 373, olga.porřini@economia.cz; Marcela Kubátová, sekretariát, tel.: 233 071 471, fax: 233 072 015, marcela.kubatova@economia.cz. © Všechna práva vyhrazena. Bez předchozího písemného souhlasu vydavatelství Economia, a.s., je zakázána jakákoliv další publikace, přetištění nebo distribuce (tištěnou i elektronickou formou) jakéhokoli materiálu nebo části materiálu zveřejněného v tomto PDF servisu. Neoznačené články jsou ze servisu agenturního zpravodajství ČTK, která si vyhražuje veškerá práva. PŘIHLÁŠENÍ-ODHLÁŠENÍ PDF SERVISU: pdf.hrmanagement@economia.cz.