

HUMAN RESOURCES MANAŽER

12. 3. 2004

číslo 5

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

OTÁZKA PRO...

Potřebuji vůbec Human Resources Managera?

Z hlediska rozvoje obchodní společnosti a především jejího růstu vyvstává otázka, zda, kdy a proč jako ředitel nebo majitel získám prospěch tím, že zaměstnám „další hlavu navíc“ – specialistu na lidské zdroje. Předpokládejme situaci, kdy budu opravdu delegovat klíčové pravomoci člověku v postavení Human Resources Managera.

PROČ? Takového specialistu nepotřebuji na mzdovou agendu, kterou, pokud jsem ji již dávno nezadal vnějšímu dodavateli, samozřejmě zvládne dál mzdová účetní v komunikaci s příslušnými funkčními manažery. Zdůrazňuji to zde proto, abych se vyhnul situaci, že přijatého specialistu degraduji jakoukoliv rutinou. Pokud mu zadám tak konkrétní úkol, jako převzít mzdovou agendu, ulehčuji mu práci, protože dostává ode mne již zvládnutou záležitost, netvořivý úkol, úkol, který ho spíše vtáhne do byrokratického balastu dodržování předpisů než do identifikace vzdělávacích, motivačních a kreativitu podporujících aktivit zaměstnanců synergicky působících s cíli a strategií společnosti.

Takovéto zadání je zavádějící i tím, že je to první zadání. Chci opravdu takového odborníka ve zkušební době hodnotit dle toho, zda se dál úspěšně, bezchybně a včas vyplácí mzdy? Naopak! Chci, aby co nejdříve poznal náš výrobek a zákazníky. Aby svůj „nezávislý“ pohled a návrhy odvíjel od příjmy rodících činností. Přijímám ho pouze proto, abych získal něco nového, co dosud jako firma neumíme. Případný kapacitní problém se mzdovou agendou budu řešit jinak a levněji.

KDY tedy budu zaměstnávat Human Resources

Managera? Rozhodně ne až tehdy, až budu vědět, že existuje něco, co jako firma potřebuji poskytnout zaměstnancům. Takovouto práci mi poskytne každý druhý specialista, kterého si na projekt najmu. Pokud vím, co chci, potřebuji pouze provést přesně definovaný úkol. Human Resources Managera potřebuji až tehdy, pokud si nebudu vědět rady a nebo pokud funkční manažeři nedůsledně obměňují své týmy a začínají žít z minulosti. Pokud společnost roste,



s určitou pravděpodobností se vždy najdou někteří pracovníci, kteří jsou nebo začnou být líní. Stejně tak se zrcadlově profilují a profesionálně rostou jiní, kteří jsou pilní a loajální. Vždy nejdříve hledám vhodného kandidáta s příslušnými vlastnostmi mezi stávajícími zaměstnanci.

ZDA mám Human Resources Managera vůbec zaměstnat, není otázkou mé vlastní vůle, jestli jsem se rozhodl nebo ne, nebo jestli v organizační struktuře je volné okénko nebo není, ale zda jsem našel

toho správného člověka, který mi opravdu přinese něco, co bez něho nedokážu.

Tento podnikatelský pohled na specialisty na lidské zdroje je určen především pro budoucí HR managery, aby správně pochopili, proč jsou zpravidla přímo podřízeni generálním ředitelům a zač jsou placeni. Zároveň je rovněž určen též generálním ředitelům, aby zvážili, zda nepřeplácejí některého svého úředníka za to, že nosí vizitku Human Resources Manager.

Martin Šilhán

ředitel divize Thermomix
Vorwerk CS, k.s.

KRÁTCE

Růst produktivity nenahrává snižování nezaměstnanosti

Počet lidí bez práce se i přes hospodářský růst v uplynulém roce dále zvyšoval. Na konci roku nezaměstnanost postihovala 542 tisíc lidí. V lednu 2004 jich dokonce bylo už 569,5 tisíce. Praktici z úřadů práce očekávají, že koncem února tohoto roku se nezaměstnanost dále zvýší. Přitom ze zkušeností kapitalistických zemí je známo, že při dosažení tříprocentního růstu hrubého domácího produktu začíná nezaměstnanost klesat.

Nárůst nezaměstnanosti v České republice v minulém roce - a odeznívá i na začátku letošního roku - však nebyl ovlivněn vzrůstem ekonomické aktivity obyvatelstva. Důvody spočívají v jediné věci: souhrnná národohospodářská produktivita práce roste rychleji než HDP a stačí plně pokrýt dynamiku ekonomického růstu.

Produktivita práce v letech 2001 až 2003 rostla především v sekundární sféře ekonomiky, tedy v průmyslu a stavebnictví. V roce 2001 to v průmyslu bylo o 5,4 procenta, v roce 2002 o 7,4 procenta a v roce 2003 dokonce o 9,4 procenta. Jen v roce 2003 tento nárůst produktivity práce znamenal v průmyslových podnicích s počtem nad dvacet pracovníků omezení pracovních míst zhruba o 40 tisíc. Současně hromadnější výroba vytlačí v zásadě méně produktivnější individuální výrobu, takže ztráta pracovních míst je v menších průmyslových podnicích a u jednotlivců relativně ještě vyšší.

Ve stavebnictví byl trend v uváděných třech letech obdobný s tím, že při vysokém nárůstu výkonu se sice počet osazenstva stavebních podniků rozšiřoval, ale daleko nižším tempem než stavební produkce. Ke zvyšování produktivity práce však dochází i ve sféře služeb, a tedy i přes růst jejich objemu k poklesu počtu pracovních míst. To vše se u nás časově slévá do jediného - na trhu práce klesá poptávka po pracovních silách.

Veletrh Doprave nabídne absolventům škol šanci najít zaměstnání

Ve dnech 10. až 11. března proběhne v Kongresovém centru Veletrhů Brno třetí ročník veletrhu Doprave 2004. Akce nabídla absolventům vysokých škol a mladým odborníkům s praxí šanci najít uplatnění na trhu práce.

Smrt z přepracování v ČR nehrozí

Zatímco v Japonsku umírá ročně na přepracování několik stovek lidí, v Česku tento problém podle odborníků zatím nehrozí. I když se pracovní tempo zvyšuje a na lékaře, psychology a psychiatry se obracejí lidé, kteří se mnohdy z přetážení hroutí a upadají do depresí, o případu karoši neboli smrti z přepracování čeští specialisté nevědí.

Hrozí zde spíše takzvané vyhoření neboli burn out. Jev karoši byl v Japonsku definován v roce 1982 a pojem se dostal postupně do mezinárodních slovníků. Představuje náhlou smrt na srdeční či mozkovou příhodu, vyvolanou v práci rostoucí fyzickou únavou a přetížením.

V posledních číslech odborných titulů vydavatelství Economia mj. najdete:

MODERNÍ ŘÍZENÍ

- Jak neodradit své lidi
- Jazyková motivace zaměstnanců
- Leadership versus management
- Maxirekvalifikace pomocí Outdoor Assessment Centre
- Nový svět práce a personálního managementu
- Outdoor activities

PRÁVNÍ RÁDCE

- Změny v zákoníku práce
- Práva účastníka správního řízení
- Důkazy nutné k obhajobě
- Všechno nejlepší k novému roku už je tady
- Dohoda o placení daní při prodeji podniku
- České civilní řízení po vstupu do EU

Vyžádejte si výtisk na ukázkou či předplatné na e-mailu předplatne@economia.cz či na tel. 233 071 197.

SOCIÁLNÍ ASPEKTY

Co preferují čeští zaměstnanci?

V roce 2003 provedl Sociologický ústav Akademie věd ČR výzkum veřejného mínění, v němž byl zjišťován zájem českých zaměstnanců o možnosti využití různých forem flexibility práce a zjišťována byla také situace na českém trhu práce v této oblasti. Výzkum vychází z nových trendů na trhu práce a z nárůstu důležitosti řešení vztahu práce a rodiny, kdy oblasti práce a rodiny již nejsou vnímány jako dva oddělené světy, ale jako dvě prolínající se životní sféry, které se vzájemně ovlivňují.

V praxi je v této oblasti důraz kladen především na možnosti harmonizace práce a rodiny v životě a na vytváření tzv. family-friendly politik a různých způsobů zvýšení flexibility práce, umožňující zaměstnancům své rodinné a pracovní závazky lépe skloubit. Součástí výzkumu byla také definice jednotlivých způsobů flexibility práce a posouzení jejich využívání v ČR:

Práce na částečný úvazek	Český trh práce se vyznačuje velmi nízkou nabídkou pracovních míst na zkrácený úvazek. Pokud jsou taková místa nabízena, jde nejčastěji o nízkokvalifikované oblasti trhu práce s nejnižší prestiží i finančním ohodnocením.
Práce na směny	Práce na směny je v ČR silně zakořeněna z doby před rokem 1989. Je využívána především ve službách a v průmyslu.
Pružná pracovní doba	V poslední době je pružná pracovní doba využívána společnostmi a úřady především k tomu, aby vyšly vstříc svým klientům. Z tohoto důvodu se zavádí pružná pracovní doba, kdy např. dva dny v týdnu je pracovní doba značně prodloužená, což se následně kompenzuje po zbytek týdne.
Nepravidelná a nerovnoměrná pracovní doba	Nejméně rozšířená forma práce na českém trhu. Využívána je především v zemědělství a stavebnictví.
Sdílení pracovního místa (Job Sharing)	V ČR téměř neexistuje.
Stlačený pracovní týden	Tato forma práce není v ČR zatím vůbec nabízena, i když Zákoník práce ji ošetřuje. Jedná se o situaci, kdy se souhlasem zaměstnance může pracovní doba v jednotlivých dnech výjimečně přesáhnout devět hodin.
Práce doma	Tato forma zaměstnání se pojí zejména s prudkým rozvojem výpočetní techniky a zvýšením výpočetní gramotnosti zaměstnanců. Nicméně klasická manuální práce doma, která není spojena s výpočetní technikou, má v ČR dlouhou tradici.
Práce doma s PC (Teleworking, Computer-working)	V ČR je tato forma využívána velice málo. Pouze 4 % zaměstnaných takto pracují.
Švarc systém	Je to práce, která je prováděna nejčastěji na živnostenský list či smlouvu o dílo.

Z uvedeného přehledu vyplývá, že většina forem pracovní flexibility se zatím v České republice téměř nevyužívá a nebo je využívána velmi málo. Tato skutečnost je vysvětlována konzervativností českých zaměstnavatelů i zaměstnanců, kteří jen neradi zavádějí nové formy práce, které zvyšují účetní a personální agendu a s tím spojené výdaje. Zaměstnanci jsou zase vedeni snahou maximalizovat svoje příjmy i za cenu kratší doby strávené s rodinou.

Výzkum také ukázal, že navzdory tomu, že většina forem pracovní flexibility není v České republice zatím téměř využívána, ze strany zaměstnanců je o ni zájem. Z výzkumu vyplynulo, že:

- 47 % žen a 16 % mužů by přivítalo možnost práce na zkrácený úvazek
- 75 % žen a 71 % mužů volnou pracovní dobu
- 60 % žen a 57 % mužů možnost změny pracovního tempa
- 38 % žen a 46 % mužů možnost práce z domova
- 26 % žen a 19 % mužů možnost sdílení pracovního místa

*zdroj: EduCity (www.educity.cz), autor: Alena Křížková, Sociologický ústav AV ČR
upravila: Věra Newbold, HOFÍREK CONSULTING*

FIREMNÍ KULTURA

Je pro firmu důležitá HR komunikace?

Chcete, aby vaše firma byla vnímána jako nejvhodnější pracovní prostředí plné kreativních a zábavných profesionálů? Možná zbytečná otázka. Který ředitel nebo personální manažer by nestál o to, aby jeho společnost kralovala různým žebříčkům hodnotících úroveň pracovního prostředí. Jak na to?

Příprava

Na začátku je potřeba realizovat celou řadu aktivit – programy na hodnocení a odměňování zaměstnanců, rozvoje, pravidelné outdoor, školení apod. Tím však celý proces rozhodně

nekončí. Dnes už nestačí pouze vymýšlet a realizovat propracované a sofistikované programy pro zaměstnance, ale stále důležitější je také tyto aktivity dobře prodat. Spolehat se na to, že dobré a kvalitní věci na sebe upozorní samy, je představou velmi naivní.

Prvotřídní specialista nebo manager se musí dozvědět, že právě ve vaší společnosti bude moci pracovat s těmi nejmodernějšími technologiemi, že právě u vás bude moci absolvovat žádané školení, nebo konečně studovat vysněnou MBA.

(Pokračování na stránce 3)



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

HOFÍREK CONSULTING

www.hofirek.cz

Maďarsko recipročně proti zemím EU omezujícím práva Maďarů

Maďarsko použije reciproční opatření proti zemím, které se po rozšíření Evropské unie rozhodnou omezit práva maďarských občanů na svém území ohledně přístupu k systému sociálního zabezpečení. Znamená to, že země proti nynějším členům EU bude uplatňovat přesně ty restriktce, které budou uplatňovat proti maďarským občanům v sedmi letech po přistoupení.

Špidla ocenil Irsko za povolení zaměstnávání občanů ČR

Český premiér Vladimír Špidla v Dublinu ocenil irskou vládu za to, že povolí zaměstnávání občanů České republiky po rozšíření EU. "Irsko dodrželo, co slíbilo. Jiné země ne," řekl Špidla o volném pohybu pracovních sil po jednání s irským premiérem Bertiem Aherem.

Podle Špidly nejsou pro přechodná období omezující volný pohyb pracovních sil žádné ekonomické důvody. Osobně odhaduje, že vývoj bude podobný jako u předchozích rozšíření, kdy členské země od tohoto omezení ustoupily, když se přesvědčily, že pracovníci z nových zemí jejich trh práce neohrožují. Nedominává se, že by po 1. květnu nastal odliv českých talentů a odborníků, protože v této sféře už fakticky volný pohyb "mozků" po Evropě existuje.

EK znepokojuje omezování pohybu pracovníků z nových zemí

Lavina omezení pohybu pracovních sil z budoucích nových členských států v dnešní EU, která se dala do pohybu v posledních týdnech, znepokojuje Evropskou komisi. Zvláště jí vadí negativní dopad těchto opatření jednotlivých vlád "patnáctky" na veřejné mínění ve vstupujících státech, uvedl mluvčí EK Reijo Kemppinen.

Komise hodlá podle něj analyzovat všechna opatření členských států vůči pracovníkům z osmi středoevropských nových zemí a zjišťovat, zda jsou kompatibilní s evropským právem. Zatím nemá dostatek informací, aby to mohla udělat.

Mluvčí EK řekl, že členské státy nemají povinnost komisi informovat o tom, jaký režim zavádějí - zatím to udělaly jen dva, ačkoli všechny byly požádány, aby se vyslovily do konce ledna. Komise se bude při veškerém dalším počínání držet stanoviska, že Evropa imigraci potřebuje. Podpoří také zřejmě požadavek vstupujících zemí v čele s ČR a Slovenskem, aby se o tomto problému jednalo na březnovém summitu EU.

(Pokračování ze stránky 2)

Zásady a pravidla

To ale není možné realizovat bez zásad a principů komunikace. Na řadě je tedy další krok – pojmenujte přesně, proč je právě váš zaměstnanecký program jedinečný, zdůrazněte, kde je možné jej využít, definujte si cílovou skupinu, kterou hodláte oslovit a nakonec zvolte médium. Nejedná se o nic složitého, je třeba například dbát o to, aby kandidát na pozici technického specialisty mohl najít i tu informaci, že právě ve vaší společnosti absolvuje každý zaměstnanec alespoň jedno certifikované školení za rok.

Konkrétní nástroje, prostředky a obsahy sdělení je vždy třeba určovat podle definovaného cíle. Sázíte-li například na výchovu vlastních lidí, pak jsou vaší cílovou skupinou nepo-

chybně talentovaní studenti posledních ročníků vysokých škol a určitě je zapotřebí důkladně se připravit na career days. Spolehněte-li se na dravé ambiciózní obchodníky, nezapomeňte na svých webových stránkách upozornit na to, jaká byla první cena ve firemní soutěži za nejlepší prodejní výsledky.

Komunikace HR témat je často brána jako něco samozřejmého, jako něco, co existuje, ať už chceme, nebo ne. Je potřeba si ale uvědomit, že obraz vaší společnosti a její vnímání u potenciálních zaměstnanců se bude utvářet buďto samovolně a neřízeně, nebo pod vaší supervizí s ohledem na dlouhodobé zájmy firmy.

Štěpán Lukeš
HOFÍREK CONSULTING

www.hofirek.cz

PERSONÁLNÍ CONTROLLING**3.část: Strategická role lidských zdrojů**

Průzkumy zaměřené na úroveň řízení lidských zdrojů, provedené týmem odborníků pod vedením Marka Huselida ve více než 300 velkých mezinárodních společnostech v USA, ukázaly, že v mnoha organizacích stále převládá tzv. technické řízení lidských zdrojů, tedy snaha o zajištění základních HR procesů, spíše než úsilí o strategické řízení. Právě strategický přístup ale umožňuje dělat personální práci tak, aby podporovala realizaci strategie organizace a tím přispívala ke zvýšení jejího výkonu.

HR manažerům často chybí pro strategické řízení potřebné kompetence. Někdy je problémem spíše to, že organizace si důležitost strategického HR managementu vůbec neuvědomují. HR manažeri pak nemají potřebný prostor pro rozhodování, nejsou úzce zapojeni do implementace strategie podniku a nevytváří ani vlastní HR strategii.

Jak zajistit, aby HR řízení plnilo strategickou roli?

- Strategické cíle organizace je třeba tvořit také s ohledem na to, jak budou interně implementovány a komunikovány. Je to nezbytné proto, aby zaměstnanci chápali svou roli při plnění těchto cílů a věděli, co musí pro jejich dosažení udělat.

- Jakmile je strategie definována, HR manažer musí srozumitelně objasnit, proč a jak ji mohou zaměstnanci podpořit a jak konkrétně při tom může pomoci HR oddělení.

- Dalším důležitým krokem je zmapování všech strategických cílů a určení, jak se HR řízení má podílet na jejich úspěšném splnění. Které z definovaných cílů jsou nejdůležitější a které činitele ovlivňující výkon jsou pro tyto

konkrétní cíle relevantní? Někdy to mohou být např. dovednosti a schopnosti zaměstnanců, jindy jejich produktivita nebo spokojenost. Jak můžeme měřit plnění těchto cílů a jaké překážky brání jejich dosažení? Jak se mají ve vztahu k těmto cílům chovat zaměstnanci? Zajišťuje HR oddělení zaměstnance s potřebnými kompetencemi a s chováním vedoucím k dosažení těchto cílů?

- Na základě odpovědí na tyto otázky je třeba strukturovat HR systém (tj. odměňování, organizaci práce, kompetence aj.) tak, aby tyto činitele zajistil. A k tomu, abychom věděli zda a jak tyto činitele k plnění strategie organizace přispívají, je třeba je měřit.

Vytvořit systém měření výkonu je velmi náročné. Je třeba propojit veškeré měřené ukazatele se strategií organizace a vypracovat přesné definice činitelů výkonu (např. jedním z činitelů výkonu jsou stabilní zkušenosti zaměstnanci – definujeme tedy, kdo je zkušený zaměstnanec a co je to stabilita).

Jakmile má organizace vytvořený systém měření, má k dispozici nový, vysoce účinný nástroj řízení, který neslouží pouze k zjišťování vlivu lidských zdrojů na výkon organizace, ale dává HR manažerům nový pohled na to, co to vlastně je řízení lidských zdrojů jako nositelů výkonu organizace.

V příštím díle se budeme zabývat tím, jak má vypadat výkonný HR systém.

Miluše Horňáková
senior konzultantka
PricewaterhouseCoopers

Veletrhy příležitostí pro studenty

Manažeri firem ve spolupráci se studenty opět roztahují své sítě, aby ulovili výrazné talenty. V pražském Kongresovém centru 3. a 4. března úspěšně proběhly Career Days, které připravila studentská organizace AIESEC.

V úterý 16. března 2004 se v prostorách Českého vysokého učení technického v Praze uskutečnil Veletrh pracovních příležitostí 2004, tentokrát zaměřený na techniky. Také tato tradiční akce pořádaná studentskou organizací IAESTE zprostředkovává kontakt mezi studenty vysokých škol a nejatraktivnějšími zaměstnavateli z oboru.

Přímo na akademické půdě budou firmy nabízet studentům nejen zaměstnání, ale také možnost spolupráce na diplomových pracích, odborné praxe a brigády. Studenti již zdarma dostali Průvodce veletrhem, ve kterém jsou stručné informace o nabídce a poptávce prezentujících se firem, ale také rady, jak správně napsat životopis a jak se co nejlépe připravit na pohovor. Elektronickou verzi průvodce a ještě mnohem více naleznou zájemci na internetovém portálu www.ikariera.cz, který během celého roku přináší čerstvé informace o nabídce pracovních příležitostí pro studenty.

Na veletrhu mají studenti možnost osobně si pohovořit se zástupci firem. Ty si zase z veletrhu odnášejí kontakty na perspektivní inženýry či "skoroinženýry" a řadu dalších podnětů.

PERSONÁLIE

• Novým předsedou představenstva **Škody Holding** se stal **Jiří Zapletal**, dosavadní místopředseda. Do měsíce by se měl stát také generálním ředitelem plzeňských strojů.

• Novým generálním ředitelem a předsedou představenstva společnosti **Appian Group** je **Jan Vacík**, bývalý generální ředitel společnosti ČEZ. V obou funkcích nahradil dosavadního ředitele **Antonína Kolářka**, který nastoupí do čela dozorčí rady.

• Novým ředitelem pro rezidenční segment se ve společnosti **GTS** stal od 1. března **Miloš Mastník**. Jeho hlavním úkolem je vybudovat nový systém péče o telekomunikační potřeby domácností, malých a domácích firem, zvýšit přehlednost nabídky produktů a služeb a zavést inovativní kanály prodeje pro tento segment českého telekomunikačního trhu.

• Novým marketingovým ředitelem společnosti **Oracle Czech** se stal **Ondřej Holub**, který ve funkci vystřídal **Pavlinu Mouřečkovou**. Bude odpovědný za marketingové aktivity společnosti v ČR a na Slovensku.

• Novým generálním ředitelem společnosti **ČEZ** bude **Martin Roman**. Do vedení jednoho z největších tuzemských podniků ho s účinností od 1. dubna jmenovalo představenstvo, které jej současně zvolilo svým předsedou. Místopředsedou představenstva ČEZ zůstává **Josef Sedlák**, ostatními členy jsou **David Svojitka**, **Jiří Vágnér** a **Petr Vobořil**.

• Novým generálním ředitelem dceřiné společnosti **Ispatu Nová huť Vysoké pece Ostrava** ses stal **Alois Foretník**, když vystřídal ve funkci **Vladimíra Buroně**.

MODERNÍ ŘÍZENÍ - jediný manažerský digest na českém trhu
PRÁVNÍ RÁDCE - leader na trhu právních informací
Vyžádejte si výtisk na ukázkou či předplatné na e-mailové adrese
predplatne@economia.cz nebo na tel. 233 071 197.

STUDIE

EU nehrozí vpád pracovníků z nových zemí

Stávajícím členským státům Evropské unie nehrozí žádná vlna nezaměstnaných, chudých a nevzdělaných přistěhovalců z nových členských zemí, kteří zaplaví pracovní trh a zboří systémy sociálního zabezpečení. Je-li někdo pohybem pracovníků ohrožen, pak jsou to samy vstupující země, protože čelí reálnému nebezpečí odlivu mozků. Vyplyvá to z odborné studie, která byla zveřejněna v Bruselu.

Evropská nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek se sídlem v Dublinu na základě zkoumání spočítala, že pokud by platila zásada naprosto volného pohybu, přestěhovalo by se z osmi nových členských zemí ve střední a východní Evropě do dnešní EU v příštích pěti letech asi jedno procento obyvatel. Roční příliv do EU by tudíž byl pouhých 220 000 lidí. Typickými potenciálními migranty nejsou nevzdělaní manuální pracovníci, kterými straší část tisku v zemích EU, ale mladí lidé s vysokoškolským vzděláním, případně ještě studenti, častěji ženy než muži. Jejich odchod by mohly nové členské státy bolestivě pociťovat - záměr hledat práci v cizině mají dvě až tři procenta těchto lidí do 24 let.

"Studie potvrzuje, že obavy z invaze pracovníků jsou nepodložené. Spíše bychom se měli zamýšlet nad důsledky odlivu mozků z nových zemí, což by na jejich ekonomiky mohlo mít negativní dopad," uvedl mluvčí Evropské komise Reijo Kemppinen. Podotkl, že Evropská komise nechce nijak zpochybňovat přechodné období, které členské státy prosadily při jednání o vstupu nových zemí. "Pokud však je jeho aplikace založena na strachu z velkého náporu nekvalifikovaných lidí toužících po sociálních výhodách, tak má veliké oči," dodal.

Nizozemsko, Švédsko, Dánsko a v menší míře Británie zredukovaly své původní sliby plně otevřít své pracovní trhy pro občany z nových zemí. Zdůvodnily to mimo jiné obavou, že by tito lidé získali rychle přístup k

sociálním výhodám a zneužívali jich. Plně liberalizovat hodlá zatím jen Irsko, i když i jeho vláda uvažuje o některých omezeních.

Ostatní země EU budou podle všeho aplikovat přechodné období, tedy dávat nejméně dva roky při přijímání pracovníků přednost domácím občanům nebo těm, kdo přijdou ze stávajících členských států EU. Po dvou letech zpracuje EK zprávu o tom, jak situace vypadá, a státy budou moci pokračovat v diskriminaci pracovníků z nových zemí ještě tři roky. Prodloužení o další dva budou už muset zdůvodnit vážnými otřesy na pracovním trhu. Studie konstatuje, že dnešní členové EU mohou očekávat "příliv vysoce kvalitní pracovní síly, která přinese rychlé ekonomické výhody a vylepší jejich dlouhodobou sociálně-ekonomickou základnu. Znamená to, že pro staré členské státy představuje tato situace více výhod než rizik".

Podle tabulky o intenzitě záměru hledat práci jinde v EU mají z dnešních deseti vstupujících zemí největší emigrační ambice Poláci - 3,7 procenta o tom uvažuje, 1,6 procenta je v zásadě rozhodnuto a jedno procento už má sbaleno, tedy je rozhodnuto pevně. Podobně jsou na tom pobaltské země (3,5 procenta uvažuje, dvě procenta hodlají a 0,8 procenta jistě půjde). Češi, Maďari a Slováci jsou podstatně zdrženlivější - o možnosti odejít za práci přemítají 2,4 procenta lidí, plánuje to 0,8 procenta a 0,6 procenta už je připraveno.

Očekávaná mobilita pracovních sil z nových členských států by podle statistik nepřevýšila běžný pohyb mezi dnešními zeměmi EU, do něhož se zapojuje 1,5 procenta obyvatel. Navíc zkušenosti z minulých rozšíření ukazují, že emigrace po vstupu klesá - zatímco v roce 1970 přišlo do země tehdejšího EHS 200 000 Španělů, o deset let později to bylo 120 000 a na začátku 90. let, tedy pět let po vstupu, už jen necelé 3000.

Změny v zákoníku práce po 1. březnu 2004

Prvním březnovým dnem tohoto roku nabyt účinnosti zákon č. 46/2004 Sb., kterým se novelizuje zákoník práce. Od platnosti poslední novely zákoníku práce č. 155/2000 Sb. byla v právu Evropské unie vydána řada směrnic i nařízení, která se dotýkají zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů.

To byl i jeden z důvodů, proč se přikročilo k opětovné novelizaci zákoníku práce. Vedle toho bylo účelem novely odstranit některé praktické problémy, jako je řetězení pracovních poměrů na dobu určitou a potíže s konkurenční doložkou. Prodloužena byla doba, po kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům přestávku na jídlo a oddech.

Více informací naleznete v článku JUDr. L. Jouzy v měsíčníku Právní rádce číslo 2/2004 nebo na internetových stránkách www.pravniradce.cz. Vyzádejte si výtisk na ukázkou či předplatné na e-mailové adrese predplatne@economia.cz nebo na tel. 233 071 197.



PRÁVNÍ PORADNA

Dovolená ve zkušební době

Od 1. ledna 2004 jsme zaměstnali na dobu neurčitou nového zaměstnance, v pracovní smlouvě s ním byla sjednána zkušební doba v rozsahu tří měsíců. Nyní nás požádal o čerpání jednoho týdne dovolené na zotavenou. Zajímalo by nás, jak máme případně postupovat, pokud bychom mu ohledně dovolené vyhověli, avšak později by došlo k rozvázání pracovního poměru.

J. Krákora, Praha



Odpověď na váš dotaz lze nalézt v § 109 zákoníku práce, podle kterého můžete jako zaměstnavatel zaměstnanci určit čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik nároku na dovolenou, jestliže lze předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku nebo do skončení pracovního poměru.

Na možnosti čerpat dovolenou ještě před vznikem nároku nemá žádný vliv okolnost, že je zaměstnanec ve zkušební době. Pokud bude pracovní poměr ve zkušební době rozvázán, aniž zaměstnanec vznikl nárok na dovolenou v rozsahu, v jakém ji čerpal, bude se tato dovolená posuzovat jako doba pracovního volna bez náhrady příjmu. Vy jako zaměstnavatel srazíte ze mzdy náhradu mzdy odpovídající dovolené, na kterou zaměstnanec nárok nevznikl s tím, že k provedení této srážky není zapotřebí dohody se zaměstnancem. To vyplývá z § 12 odst. 1 zákona o mzdě, podle kterého lze provést srážku jen na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo v taxativně uvedených případech, jež stanoví přímo toto ustanovení, přičemž písm. g) tohoto ustanovení říká, že „zaměstnavatel může srazit ze mzdy náhradu mzdy za dovolenou na zotavenou, na niž zaměstnanec ztratil nárok, popřípadě na niž mu nárok nevznikl“.

Jako zaměstnavatel zároveň vypořádáte pojistné na zdravotní a sociální pojištění, které bylo z této náhrady mzdy odvedeno. Pokud jde o zdravotní pojištění, tam naopak vznikne nedoplatek za dobu pracovního volna bez náhrady příjmu.

JUDr. Hana Rýdlová
šéfredaktorka Právního rádce
www.pravniradce.cz