

OTÁZKA PRO...

...a pak jsme zrušili záchodek! aneb Hledejte snadná řešení

Titulek je snad zářející, ale jistě jej nebudete po přečtení posledního řádku považovat za nepřiměřený. V následujícím textu bych vás rád seznámil s osobní zkušeností čerstvého nastoupivšího manažera.

Nastavme si nejprve premisy: Jste ve firmě v pozici CEO cca čtyři měsíce, nechápete produkt (je jím služba), vytvořili jste si kontakty s nejbližšími kolegy a máte pocit, že už alespoň tušíte, jak firma stanovuje krycí příspěvek (režie) a kde je slabé místo controllingu.

Tak, premisy bychom měli. V popsané situaci přichází na váš stůl k první diskusi návrh finančního a investičního plánu. A tady je třeba být konkrétnější – pracujete pro společnost, která se před několika lety transformovala ze státního podniku na akciovku. Pročítáte plán a máte zvláštní pocit, že ničemu v sestavách nerozumíte.

Aha, je to tahle řádka, investice (v jednotkách tisíc) do veřejných záchodků, které vaše firma, jako side product, provozuje. Ale proč je provozuje? Otázka je legitimní, ale nikdo z vašich kolegů nezná přesnou odpověď. Po diskusi si jeden z nich vzpomíná – asi je to podnikatelská aktivita. Pomiňme slovník, ale jak je to doopravdy? Jaké náklady a výnosy



nám tato „aktivita“ na sebe váže? Diskuse je jednoduchá – náklady 500 tisíc ročně, výnosy 22 tisíc!!! Zářející, neuvěřitelné ...? Ale ne, ve všech společnostech kolem nás jsou zažité určité stereotypy, zvyklosti, nad nimiž už nikdo nepřemýšlí a o nichž se proto nediskutuje.

Položit kritickou otázku, zabývat se i zdánlivě nepodstatným a zažitým, to je úkol pro manažery na všech úrovních řízení. Nám to trvalo několik let, než kritická otázka zazněla ... a pak jsme zrušili záchodek.

Ne, pravda je taková, že jsme se dohodli na pronájmu bezprostředně sousedících prostor s podmínkou provozu záchodku. Ze ztráty se tak narodila úspora a zisk z příjmu. Možná, že tehle příklad problému se vám bude zdát jednoduchý, kolik takových máte ve společnosti vy?

Varujte se proto setrvačnosti a strnulosti. Stojí velké peníze a paralyzují aktivitu. Provozkujte a ptejte se, nikdo neví o společnosti tolik jako její zaměstnanci. Přeji vám mnoho úspěchů v hledání jednoduchých řešení.

Michal Kraus

manažer se zkušenostmi ze
Škody Holding a Českých aerolinií

TRH PRÁCE

Češi berou reálně o třetinu vyšší mzdy než v roce 1989

Patnáct let po pádu komunismu berou Češi reálně o třetinu vyšší mzdy než v roce 1989. Přestože jsou částky na výplatních páskách asi šestkrát vyšší, jejich hodnotu sráží každoroční inflace. Před 15 lety byla průměrná mzda v tehdejším Československu 3170 Kčs a platy se příliš nelišily.

Letos by měla průměrná nominální mzda dosáhnout necelých 18 tisíc korun. Příjmy vrcholných manažerů dosahují až statisíců korun měsíčně, dvě třetiny lidí však pobírají podprůměrný plat.

Pokud by se odečetl vliv inflace, činila by nyní průměrná mzda asi 4245 korun, tedy zhruba o třetinu více než před 15 lety, uvedl hlavní ekonom Patria Online David Marek. Reálné mzdy přitom až do roku 1995 klesaly, v dalších třech letech se pohybovaly těsně nad úrovní roku 1989 a teprve v posledních šesti letech se reálné příjmy Čechů vzdalují úrovni před sametovou revolucí.

Zatímco za minulého režimu se mzdy zaměstnanců téměř nelišily, od listopadu 1989 se nůžky mezi příjmy stále více rozevírají. Výše platu závisí na vzdělání, odvětví nebo věku, liší se také podle druhu vlastnictví či podle regionů. Ženy pobírají podle Českého statistického úřadu asi o čtvrtinu nižší plat než muži.

Nejvíce si může v českých podnicích vydělat vysokoškolsky vzdělaný muž ve vedoucí funkci, nejlépe ředitel či prezident významného podniku v hlavním městě, ve věku od 30 do 39 let. Za hodinu práce mu naskočí u nejlépe odměňované skupiny kolem 1400 korun, na což se většina nezmůže za celý pracovní den.

Na druhém konci žebříčku je podle statistik sotva plnoletá žena s nedokončeným základním vzděláním, vykonávající pomocnou manuální činnost, např. úklid, v severní části Čech a pracující pro zemědělské družstvo či lesní podnik. Její hodinová mzda se nezdá pohybovat pod 40 korunami.

FPservis

**Kdo bude smět prodávat pojištění
... důsledky nové legislativy**

Nová kvalifikační pravidla regulují prodej pojistných produktů!

- Zákon o pojišťovacích zprostředkovatelích a samostatných likvidátorech a navazující prováděcí vyhlášky
- Inovovaný zákon o pojišťovnictví
- Inovovaný zákon o pojistné smlouvě ...

Ve čtvrtek 25. listopadu 2004 od 9.30 hodin
v Komorním sále Kongresového centra Praha

Cena vstupného pro předplatitele
FP-finančního poradce a člena ARIZ ČR
je 2640 Kč. Účastnický poplatek lze uhradit
přímo na místě konání akce.

Více informací: www.FPweb.cz/FPservis
nebo seminare@economia.cz

PERSONÁLIE

• Ředitelkou oddělení marketing communications společnosti **ČSOB** byla jmenována **Lucie Jandová**, která v této funkci nahradila **Romana Kohouta**. Mezi její hlavní úkoly patří komplexní zajišťování reklamních aktivit a řízení brandu. Dříve působila ve společnostech Sumitomo Corporation, H. Neuman International, Ark Thompson a DHL International (Czech Republic).

• **Jan Zadák** byl jmenován do funkce generálního ředitele evropského regionu international sales společnosti **Hewlett-Packard**, který celkově zahrnuje 95 zemí. V nové pozici bude zodpovědný za strategii a koordinaci aktivit HP v tomto regionu. Současně bude zastávat i funkci regionálního obchodního ředitele obchodní skupiny customer solutions.

• Novou odbornou ředitelkou rezidenčního developmentu divize project development společnosti **Skanska CZ** se od 1. října stala **Naděžda Ptáčková**, která přišla ze společnosti HVB Bank Czech Republic.

• Novým personálním ředitelem firmy **Če-chofracht** je od října **Roman Vokálka**. Ve funkci nahradí **Petra Koltoka**, který ve společnosti přechází na jinou pozici.

• **Tiscali** jmenovala **Ivana Chýlu** do nové pozice Director of Content, Programming and Advertising. V této pozici bude zodpovědný za strategii a tvorbu obsahu portálu Tiscali, za prodej internetové reklamy, e-commerce a za implementaci strategických projektů portálu.

• Finančním ředitelem farmaceutické společnosti **Zentiva** se stal **Alexandr Mareček**. Bude odpovídat za fúze, akvizice a vztahy s investory.

• **Robert Hlava** se stal předsedou představenstva a generálním ředitelem **ČP INVEST** investiční společnosti, a.s., člena finanční skupiny České pojišťovny.

INTERNÍ KOMUNIKACE

Realita virtuálních týmů – trend počátku 21. století

Rostoucí popularita mezinárodní spolupráce, vytváření sítí, řetězců a aliancí, výrazná tendence ke zplošťování organizačních struktur a v neposlední řadě také postupující proces globalizace – to vše vyvolává nové nároky na organizaci podnikatelských aktivit, které stále častěji překračují hranice podniku, státu i kontinentu. Podnikový management je často nucen ke změně existujícího modelu organizace, přestože dlouhé období byl tento model plně využívající. Trendem počátku 21. století je vytváření virtuálních týmů, které jsou ve srovnání s tradičním modelem výrazně flexibilnější díky lepší organizaci nejdůležitějších procesů.

Z historie...

Počátky virtuálních týmů se datují do poloviny osmdesátých let minulého století, kdy vedoucí pracovníci, působící především v oblasti high-tech technologií, rozpoznali příležitost, kterou nabízí spolupráce při koordinaci jednotlivých procesů využívajících mnoha oddělených zdrojů. Termín „virtuální tým“ byl poprvé definován začátkem devadesátých let minulého století jako skupina lidí, kteří spolupracují navzdory prostorové a časové vzdálenosti – na rozdíl od tradičních týmů, jejichž členové se každodenně setkávají „tváří v tvář“. Dnes možnosti virtuálních týmů využívají nejen velké nadnárodní korporace pro jejich vnitropodnikovou komunikaci, ale také mnohé malé společnosti a v neposlední řadě i různé sítě, řetězce a aliance navzájem spolupracujících podniků.

Co je to vlastně virtuální tým?

Virtuální tým, podnik, organizace představuje organizační entitu, která je stále v pohybu, co se týče počtu a složení jejích členů. Organizace virtuálních skupin se přednostně snaží sjednotit jednotlivé členy tak, aby byli schopni spolupracovat stejně efektivně v rámci globálního týmu jako v jednotlivých lokálních týmech.

Proč spolupracovat virtuálně?

Virtuální týmy umožňují zlepšit využití času, snížit cestovní náklady, omezit rozdíly a nedo-

statky mezi jednotlivými organizacemi. Za nejdůležitější důvod vytváření virtuálních týmů bývá považována možnost organizovat složité podnikatelské projekty v rámci celosvětové spolupracujících společností.

Lidé a podniky, působící v různých zemích světa, tak mohou spolupracovat na konkrétním projektu, aniž by se museli přestěhovat do jednoho místa. Virtuální týmy také napomáhají společností pochopit základní rozdíly a obchodní specifika jednotlivých kultur, což rozšiřuje jejich obzory a tlumí etnocentrické tendence, které by mohly zbytečně omezovat jejich aktivity. Mezi další výhody lze zařadit integraci oddělených členů a zlepšení podmínek pro rozhodování a řešení problémů.

Jak na to?

Dobré fungování virtuálního týmu je založeno na efektivní komunikaci. Ta je ve srovnání s komunikací v tradičním týmu, jehož členové se pravidelně setkávají, podstatně komplikovanější. Časová a prostorová oddělenost, rozdíly v infrastruktuře, rozdíly v telekomunikačních a informačních technologiích a v neposlední řadě i schopnosti jednotlivých členů v ovládání těchto technologií, to vše vytváří bariéry plynulé komunikace.

Pro odstranění či alespoň omezení těchto překážek musí společnosti vytvořit nové komunikační kanály, investovat do nových technologií, jimiž usnadní plynulý informační tok, a adaptovat členy svého týmu na nové podmínky. Jestliže hovoříme o komunikaci, nelze se nezmínit o interkulturálních rozdílech – ty se považují za další faktor, který přispívá k výrazné složitosti a komplexnosti problematiky virtuálních týmů.

Suma sumárum, virtuální týmy jsou velmi zajímavým a užitečným nástrojem pro management 21. století. Je však nutné je chápat také jako novou výzvu pro řízení lidských zdrojů. Výzvu, která se týká nejen velkých nadnárodních kolosů, ale každého personalisty, jenž je schopen vnímat svou roli v nadnárodním prostředí.

Irena Kalužová, IRC Coordinator
IRC Recruitment



KRÁTCE

Mladí Češi mají šanci snadněji získat práci na Novém Zélandu

Dohodu, která umožní mladým Čechům snadněji získat krátkodobé zaměstnání na Novém Zélandu, podepsali na Hradě zástupci obou zemí v přítomnosti generální guvernérky Silvie Cartwrightové a prezidenta Václava Klause. „S potěšením mohu konstatovat, že dohodu začneme uplatňovat již v březnu,“ uvedla Cartwrightová, která je v ČR na třídenní návštěvě.

Dohoda se bude týkat stovky turistů. „Možná někdy v budoucnu se dostaneme k jednání o změně,“ odpověděla guvernérka na dotaz, zda 100 lidí není příliš málo. Podobnou smlouvu uzavřel Nový Zéland s řadou dalších států. Mnohé země mají zájem na zvýšení tohoto počtu, vysvětlila.

„Dohoda je dobrým začátkem,“ soudí Klaus. S ohledem na vzdálenost Prahy a Nového Zélandu a velikost obou zemí je to podle něho „dost dobrý počet“. Dohodu musí ještě ratifikovat český parlament.

Mladí Češi budou moci na Novém Zélandu získat snadněji povolení ke krátkodobému zaměstnání, kterým si vydělají například na pokrytí části nákladů spojených s jejich cestou. Letenka na Nový Zéland přijde Čechy zhruba na 30 tisíc korun.

Dohoda o „pracovní dovolené“ se týká lidí ve věku 18 až 30 let. Vybraní Češi obdrží maximálně roční vízum. Na jeho základě jim novozélandské úřady při příjezdu na ostrov udělí pracovní povolení. Novozélandští občané budou moci na území České republiky pracovat bez povolení.

Podmínkou účasti v programu je mimo jiné to, že žadatel nesmí přijmout trvalé zaměstnání či pracovat pro jednoho zaměstnavatele déle než tři měsíce.

„Cílem je dát příležitost mladým lidem navštívit Nový Zéland, seznámit se s jeho kulturou a krásami. Pakliže splňují určité požadavky, mohou vykonávat příležitostné práce, například práci servírky, mohou také krátkodobě studovat,“ uvedla guvernérka.

Dokument zaručuje, že každá ze stran může kdykoli odmítnout jakoukoli žádost či vyhostit ty účastníky programu, které považuje za nežadoucí. Platnost víza vydaného v rámci programu rovněž nebude možné prodlužovat ani je opakovaně vydat téže osobě. Podobné programy, zaměřené ovšem hlavně na studenty, má Česká republika například se Spojenými státy a Austrálií.

Soutěž Manažer roku vstupuje do dalšího ročníku

Dvanáctý ročník soutěže Manažer roku je už v plném proudu. Jaké jsou podmínky pro přihlášku? Soutěžící musí být manažerem v soukromé nebo státní firmě, družstvu, v zahraniční firmě, která má sídlo na území Česka; je nominován odvětvovým svazem, profesním sdružením či renomovanou manažerskou osobností; manažerské funkce vykonává v Česku nejméně po tři roky.

Soutěž, kterou vyhlašuje Svaz průmyslu a dopravy ČR, Česká manažerská asociace a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, určí manažera a manažerku roku, vynikající manažery odvětví, vynikající manažery podle velikosti firmy.

Případné dotazy vám zodpoví na adrese: Manažerský svazový fond, Podolská 50, Praha 4, 147 00, tel./fax: 241 431 626, e-mail: manazerroku.msf@tiscali.cz.

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

HOFÍREK CONSULTING
www.hofirek.cz

Chcete-li odebrat newsletter HR manažer,
napište na: pdf.HRmanazer@economia.cz.

VZDĚLÁVÁNÍ

Síla rozhodnutí – první krok k dosažení klidu a pohody

Minule jsme si povídali o životní rovnováze mezi čtyřmi základními oblastmi života (peníze, vztahy, práce a zdraví) a o hledání pocitu pohody, která je základní touhou každého jednotlivce. Vysvětlili jsme si, že pocit pohody nepřichází sám od sebe, ale naopak je výsledkem mnoha jevů probíhajících v našem mozku. Jistě toužíš po klidu i ty a své skutky a jednání určitě přizpůsobuješ k dosahování této nádherné emoce. Jednoduše řečeno, lidský organismus pracuje pouze se dvěma základními rozhodovacími kritérii. Za prvé – přivede mě to, co teď dělám nebo chci dělat, do pohody a za druhé – jak se zbavím všeho, co mi přináší nepohodu, stres a depresi.

Jaká je tedy cesta do života plného moudrých rozhodnutí a plných pocitů blaha? Jak mohu ve svém životě budovat příjemné vztahy, které mě budou naplňovat, jak najít práci, kde uplatním svůj potenciál a rozvinu svůj talent, jak zařídím, abych se při každém pohledu na účet nebál a netrápil se stavem svých financí? Jak do svého kalendáře naplánovat správnou životosprávu, aby mé tělo nakonec nebylo odpadním místem všeho, co jsem nemoudře snědl a nevyběhal a nevyvířil?

Život jako puzzle

Podobně jako je všude kolem nás vše vzájemně spojeno, jsou i naše životy jednou velkou skládkou našich čtyř komponent. Vše spolu vzájemně souvisí a ovlivňuje se a nakonec se promítne do našeho stavu dobré či špatné nálady, dlouhodobého pocitu pohody, anebo právě naopak do neustávající duševní bolesti. Správné rozhodování ve čtyřech základních oblastech lidské činnosti je tedy zcela zásadní. Není možné dělat správná rozhodnutí v otázkách peněz a prožívat pocity uspokojení v této oblasti a zanedbávat vztahy nebo zdraví. Zcela zákonitě se radost z úspěchu v penězích postupně promění v nepříjemné pocity depresí z dalších oblastí. Kolik jsme již viděli bohatých lidí zcela prázdných a s životy směřujícími k zániku, s neskonale psychickou bolestí?

Umění správně se rozhodovat a věnovat se všem čtyřem oblastem postupně a stále je tedy zásadní návyk, kterému se musíme naučit. A je-li rozhodování tak důležitým uměním, pojďme se na tento proces podívat trochu více.

Dvakrát měř...

Schopnost se rozhodnout je proces, který vytváří naši budoucnost. To, jak se rozhodneme dnes, má zásadní vliv na způsob, jakým budeme prožívat zítřek. Ochablá rozhodovací schopnost přináší další nepříjemné pocity a

pramení z nedostatku sebedůvěry vzít za svůj život plnou odpovědnost a stát se jedinečným jedincem s touhou naplnit své poslání a uplatnit svůj zcela jedinečný talent. Rozhodovací proces je funkcí mozku, jenž posuzuje vždy proti sobě stojící kritéria s jediným vyhodnocovacím mechanismem. Dosáhnout maximálního pocitu blaha a vyvarovat se jakéhokoliv stavu bolesti či strasti. Paradoxem však může být i destruktivní rozhodnutí, za použití této pravidla, vedoucí k ničení jedince a právem se ptáme, proč toto mozek vůbec dovolí?

Při pečlivém zkoumání vyhodnocovacího procesu zjistíme, že někdo se například nedokáže rozhodnout proti vůli svých rodičů, a tak raději trpí a dělá, co sám nechce, jenom aby nezranil je. Jinému bylo vštěpováno, že z práce se není možné radovat a že pracovat se musí pro peníze a ubohý jedinec nedokáže odejít ze svého frustrujícího zaměstnání a začít dělat to, co má rád, což pak dělá stejně zadarmo. Další se dokonce dokáže radovat z vlastní přisnlosti sám na sebe a z trýznění sebe sama různými těžkými úkoly.

Mohl bych zde jmenovat velkou řadu různých kombinací lidských povah, jež vznikají a utvářejí se výchovou, a co je důležité, dojde ke spojení převzatých „dobrých“ doporučení od předavatelů návyků na kladnou emoci. Nečinění těchto implantovaných skutků a rozhodování se proti nim pak přináší emoci zápornou. Do hry však postupně během života vstupují i další faktory a důležitost dobrých rozhodnutí nabývá na váze.

Není snadné cesty

Jednoho dne se stane, že náš první příklad nesouhlasí s názorem našich rodičů a je pevně přesvědčen, že se mýlili, a překoná negativní emoci a vykročí svou cestou, druhý najde práci svých snů a musí se rozhodnout, zda poruší vštípenou zásadu a opustí svou nudnou činnost. A sebetrýznitel potká skupinu pohodářů a rozhodne se proti sobě začít dělat na prvním místě dobře hlavně sám sobě. Všichni půjdou zcela zákonitě proti svému naprogramovanému emočnímu systému, proti záporným emocím strachu a pocitu viny.

Dochází zde k hledání cesty s nejmenším prožitkem psychické bolesti. Z praxe vím, že v mnoha případech nevědomě používané rodičovské manipulativní techniky, totiž vzbuzování pocitů strachu a viny u dítěte, s sebou nese neschopnost dospělého jedince udatně vést souboj s dospělými manipulátory a tak se místo podřizování postavít na vlastní nohy a vyhlásit vlastní nezávislost s plnou odpovědností za své

(Pokračování na stránce 4)

Expert: Automobilkám v Česku chybějí lidé z technických oborů

Automobilkám v České republice již začínají chybět lidé s technickým vzděláním. Zatímco dříve byly technické obory vyhlášené a populární, dnes se od nich mladší generace odklání. Automobilový průmysl má přitom v tuzemsku velmi významné postavení a stále potřebuje nové pracovní síly. Na konferenci s názvem „Flexibilní pracovní síla na trhu práce, praxe automobilového průmyslu“ to uvedl Tomáš Raiter z agentury STEM/MARK.

Vedle vysokoškoláků z technických oborů chybějí v republice také vyučení frézari nebo obráběči kovů. Důvodem upadajícího zájmu o technické obory je především obava mladých lidí z matematiky. Podle průzkumu agentury nechce mít 45 % maturantů s tímto předmětem již nikdy nic společného. „Výuka matematiky u nás zřejmě má nějakou chybu, která mladé lidi děsí,“ poznamenal Raiter a zmínil také kontroverzní rozhodnutí poslanců nezařadit matematiku jako povinný maturitní předmět.

Raiter připomněl, že v ČR neexistuje plnohodnotná náhrada za automobilový průmysl. Podle odborníků je sice vysoce pravděpodobné, že se bude automobilkám ve střední Evropě dařit i nadále, zároveň však upozorňují na velkou zranitelnost české ekonomiky. Pokud by se automobilový průmysl v Evropě dostal do vážnější krize, české hospodářství by tím výrazně utrpělo. Stále větší konkurenci přitom představují asijské země v čele s Čínou, kam se bude světová výroba automobilů postupně přesouvat, řekl ekonom Ondřej Schneider z Fakulty sociálních věd Univerzity Karlovy.

Česko bude mít podle Raitera ještě nejméně deset let výhodu nižších pracovních nákladů. Tento čas bude muset využít ke zvyšování produktivity, k rozvoji výzkumných a vývojových center a realizaci dalších investic. Nová místa již nebudou tolik zvyšovat samotné automobilky, ale spíše jejich dodavatelé, což je šance pro české firmy. Ty by měly své výrobky také stále více exportovat i dalším automobilkám v cizích zemích.

V ČR stále existují příznivé podmínky pro nalákání dalších automobilových investic. Kromě nedostatku některých profesí však je velkým problémem také přístup obcí a komunálních politiků. Ti podle Raitera nejsou na podporu investic připraveni a nevědomují si, nakolik mohou investice přispět i do jejich regionálních rozpočtů. U nás se již kromě škodovek z koncernu Volkswagen brzy začnou vyrábět osobní automobily z konsorcia Toyota/PSA. Rakouská automobilka Magna Steyr plánuje do nového závodu investovat až 400 milionů eur (12,5 mld. Kč) a jednou z uvažovaných lokalit je i Česko.

Podle Enriqua de la Rubii z personální skupiny Adecco Group jsou dočasné úvazky nabízené personálními agenturami velmi důležité a na světě takto nárazově pracuje asi 8 milionů lidí. V 15 z 25 států EU již platí pravidlo, že lidé zaměstnaní na dobu určitou musejí mít stejné podmínky jako stálí zaměstnanci. Přijetí jednotné unijní směrnice zatím brání především Velká Británie.

(Pokračování ze stránky 3)

rozhodnutí. Naštěstí je z tohoto výchovného kruhu cesta ven.

Výchází branou do nového světa, našeho vlastního světa, je schopnost se rozhodovat. Rozhodnout se být sám sebou, najít své vlastní životní poslání, rozhodnout se aktivně přispívat do lidské společnosti tím nejlepším, co umím a mám. Rozhodnout se milovat sebe a své bližní, správně se chovat ke svému tělu a k penězům a budovat vztahy, které svojí existencí obohatí mě samotného.

To vše dohromady vytváří synergický model našich čtyř oblastí a budete se divit, jak nád-

herně a s počítačovou přesností vám mozek začne „posílat“ příjemné emoce pohody a vlastní sebechvaly.

Naštěstí naše podvědomí ví, co je pro nás dobré, a i když nemá možnost s námi verbálně komunikovat, používá hlas emocí, tužeb a obrazů. Nepropadneme proto úzkostlivému lpění na starých převzatých hodnotách a rozhodněme se dnes pro novou cestu do světa vnitřní pohody a rovnováhy následováním a umocňováním kladných emocí.

Aleš Kalina

kalina@koucink.cz

PRÁVNÍ PORADNA

Které údaje o uchazečích o práci máme právo zjišťovat?

V rámci výběrových řízení na nové pozice v našem podniku dostává každý uchazeč o práci u nás dotazník k vyplnění různých údajů. Vzhledem ke změnám v právní úpravě by nás jako zaměstnavatele zajímalo, do jaké míry můžeme osobní údaje, jako např. počet dětí, náboženská příslušnost atd., od uchazečů vyžadovat a zda máme k takovému postupu ještě vůbec oprávnění?

Silvie Jarolímková, Hradec Králové

Nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. s účinností od 1. října 2004 zakazuje inzerce pracovních míst, která je diskriminační či jinak nevhodná. Nedodržení tohoto ustanovení lze postihnout a sankcionovat pokutou, kterou ukládají úřady práce.

Podle § 12 nového zákona o zaměstnanosti „zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu s § 4 odst. 3 a 4, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné



příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání.“

K tomu je nutné dodat, že článek 3 směrnice Rady 76/207/EEC o realizaci zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postup v zaměstnání a o pracovní podmínky například požaduje:

„Zaměstnavatel nesmí vyžadovat ani jinak zjišťovat informace o fyzických osobách zaměřujících se o zaměstnání, týkající se manželského a rodinného stavu, počtu dětí apod.“

Tento článek směrnice Evropské unie je zapracován do nového zákona o zaměstnanosti.

Výběrové řízení, v němž se „hledá“ vhodný zaměstnanec, musíte tedy vést neutrálně a takové řízení nesmí odrazovat fyzické osoby z hlediska pohlaví, rasy, víry, věku apod. a rovněž výběr zaměstnanců musíte provádět tak, aby nedocházelo k diskriminaci budoucích zaměstnanců. Je proto zakázán takový postup zaměstnavatelů při výběru zaměstnanců, podle něhož by zjišťovali i další a jiné údaje, které nesouvisí s

pracovním uplatněním (např. informace o příbuzných, vyznamenáních, znaky narození podle horoskopu, rodinný stav, počet dětí apod.).

JUDr. Hana Rýdlová

šéfredaktorka Právnického rádce

www.PravniRadce.cz

Ernst & Young dala podnět vzniku pobočky IGM v ČR

V říjnu byla v České republice založena pobočka Institutu pro globální mobilitu (Institute for Global Mobility – IGM). Institut je prvním celosvětovým fórem, jež sdružuje specialisty, kteří se věnují problematice mezinárodní mobility zaměstnanců. Česká pobočka vznikla díky podpoře poradenské společnosti Ernst & Young a personální agentury Pedersen & Partners.

PRÁVNÍ
RÁDCE

epravo

vás zvou na konferenci

**Práva a povinnosti
zaměstnavatelů a zaměstnanců
v kontextu evropského práva**

11. listopadu 2004 od 10 do 16 hodin
v Kongresovém centru Praha
5. května 65, 140 21 Praha 4

- Chcete získat přehled změn v pracovněprávních předpisech?
- Máte informace o tom, kde lze předpisy a rozhodnutí vydaná v rámci EU nalézt?
- Chcete předejít následkům nesprávné aplikace a interpretace pracovněprávních norem?
- Setkali jste se již s judikáty Evropského soudního dvora a víte, jak mohou ovlivnit Vaši situaci?
- Víte, co musíte všechno splnit při zaměstnání občana EU a jak vyslat svého zaměstnance do zemí EU?

Seminář upozorní na důležité změny v pracovním právu a souvisejících oblastech po 1. květnu 2004 a poskytne praktické informace o tom, jak postupovat při aplikaci pracovněprávních norem v praxi a na jaké okruhy problémů se zaměřit.

Odborná garance:

WEINHOLD LEGAL ERNST & YOUNG
EYLAW Quality in Everything We Do

Cena konference: 3900 Kč (vč. DPH)
Zahrnuje účast na přednáškách konference, občerstvení a roční předplatné titulu Právnický rádce.

Cena pro předplatitele Právnického rádce:
3120 Kč (vč. DPH)

Zahrnuje účast na přednáškách konference a občerstvení.

Nezahrnuje roční předplatné Právnického rádce.

Uzávěrka přihlášek je 8. listopadu 2004.

Objednávky zasílejte a více informací získáte na:
www.pravniRadce.ihned.cz/konference

MODERNÍ ŘÍZENÍ – jediný manažerský digest na českém trhu

PRÁVNÍ RÁDCE – líder na trhu právních informací

**Vyžádejte si zdarma výtisk na ukázkou či předplatné na e-mailové adrese
predplatne@economia.cz nebo na telefonním čísle 233 071 197.**

HR MANAŽER - PDF servis vydavatelství ECONOMIA a firmy HOFÍREK CONSULTING. Kontakt: <http://www.hofirek.cz>; paha@hofirek.cz, Ječná 15, 120 00 Praha 2, tel.: 224 990 160, fax: 224 960 169. Vychází jednou za 14 dní. Kontakt na redakci: On-line divize odborného tisku, Economia, a.s., Dobrovského 25, 170 55 Praha 7. Michal Tuháček, šéfredaktor, tel.: 233 073 159, fax: 233 072 012, michal.tuhacek@economia.cz, Marie Zemanová, redaktorka, tel.: 233 071 409, marie.zemanova@economia.cz, Lukáš Zita, manažer inzerce, tel.: 233 071 781, lukas.zita@economia.cz, Renata Němcová, sekretariát, tel.: 233 071 471, fax: 233 072 015, renata.nemcova@economia.cz. © Všechna práva vyhrazena. Bez předchozího písemného souhlasu vydavatelství Economia, a.s., je zakázána jakákoli další publikace, přetištění nebo distribuce (tištěnou i elektronickou formou) jakéhokoliv materiálu nebo části materiálu zveřejněného v tomto PDF servisu. PŘIHLÁŠENÍ-ODHLÁŠENÍ PDF SERVISU: pdf.hrmanazer@economia.cz.