

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

14. 10. 2005

číslo 18

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

OTÁZKA PRO...

„Kafeterie light“ – jednoduchá forma pro zaměstnavatele

Jedním z neomyšlených nástrojů moderního managementu lidského kapitálu jsou zaměstnanecké výhody. Firmy se jejich pomocí snaží přilákat zaměstnance, motivovat je a zvyšovat jejich loajalitu a spokojenost. Na nejkonkurenčnějších trzích práce se bez nich dokonce nelze obejít, protože špičkoví odborníci stále chybějí a zaměstnavatelé se o ně přetahují.

Udržovat konkurenceschopnost zaměstnavatele na trhu práce je ale stále náročnější. Základní fixní zaměstnanecké výhody (například stravenky nebo celofiremní jazykové kurzy) dnes již nestačí, a po čase dokonce přestávají plnit svou motivační funkci. Zaměstnanci si na ně totiž relativně brzy zvyknou a začnou je považovat za automatickou součást své odměny.

Především ale fixní zaměstnanecké výhody zdaleka nemusí odpovídat zájmům a potřebám všech zaměstnanců, které se navíc neustále mění a postupně roste jejich náročnost.

Mnozí zaměstnavatelé se tedy snaží vystavět variabilní systémy zaměstnaneckých výhod, které by dokázaly postihnout celé spektrum nejrůznějších zájmů zaměstnanců, pružně na ně reagovat a nabídnout zaměstnanci svobodnou volbu podle jeho momentálních potřeb. Volitelné zaměstnanecké výhody, které přispívají k větší rovnováze mezi soukromým a pracovním životem, se stávají nedílnou součástí personální strategie úspěšných firem.

Vystavět ucelený a pružný systém volitelných zaměstnaneckých výhod ale často přináší zaměstnavateli poměrně vysoké náklady na implementaci a následnou správu systému a především značnou administrativní zátěž. Flexibilní systémy zaměstnaneckých výhod mají totiž nejčastěji podobu tzv. systému kafeterie. Zaměstnanci si v kafeterii sami vybírají nabíze-

né výhody na základě bodů přidělovaných podle nejrůznějších kritérií. Zaměstnavatel ale musí řešit výběr a administraci dodavatelů zaměstnaneckých výhod, složité fakturace s jednotlivými dodavateli a v neposlední řadě obsluhu celého systému. Problémem někdy bývá i komunikace se zaměstnanci, kteří jsou koncovými uživateli systému.

Jednodušší a méně nákladnou alternativou je nové řešení uceleného systému variabilních zaměstnaneckých výhod pomocí mnohoúčelové poukázky FlexiPASS. Poukázka se dá s trochou nadsázky označit jako „kafeterie light“. Nabízí zaměstnanci svobodnou volbu, protože pokrývá téměř všechny oblasti zaměstnaneckých výhod – kulturu a sport, relaxaci, dovolenou, vzdělávání, zdravotní péči, nákup léků a zdravotních pomůcek, lázeňské programy a očkování. Ze široké nabídky výhod a možností využití si vybere opravdu každý zaměstnanec. Odpadají ale vysoké náklady na zavedení a následnou správu softwarových systémů nebo na nasmlouvání partnerů a především administrativu, protože celý systém funguje podobně jako u stravenek, kdy veškerou administrativu přebírá dodavatel poukázek, který jednoduché řešení doručí až na stůl. Řešení systému variabilních zaměstnaneckých výhod formou poukázek začaly v hojném počtu využívat i malé a střední podniky, které doposud většinou do ucelených flexibilních systémů zaměstnaneckých výhod neinvestovaly především pro jejich finanční náročnost.

Poukázky mohou ale sloužit nejen jako alternativa, ale i jako dobrý doplněk v již zavedených systémech kafeterie u velkých zaměstnavatelů. Možnost svobodné volby využití jde u poukázky FlexiPASS totiž ještě dále než u standardních kafeterií. V systému kafeterie si

(Pokračování na stránce 2)



ISZ Praha pořádá výcvik

Systemický management

Výcvik rozvíjí profesionalitu založenou na promyšlené kontrole, podněcování, podpoře a zplnomocňování.

Lektor výcviku PhDr. Vratislav Strnad
Zahájení 24. listopadu 2005
Cena 26 tisíc Kč

Kontakt a více informací:
ISZ, Máchova 7, 120 00 Praha 2
Pavla Drahozalová
tel./fax: 221 592 551
mobil: 776 606 761
e-mail: info@isz.cz, www.isz.cz

KRÁTCE

Singer: Největší nebezpečí pro zavedení eura je strnulý trh práce



Největším nebezpečím pro zavedení eura je podle viceguvernéra České národní banky Miroslava Singera strnulý trh práce v Česku. Viceguvernér to uvedl na diskusním

fóru na Mezinárodním strojírenském veletrhu v Brně. Podle Singera se v posledních letech zlepšuje finanční stabilita i struktura ekonomiky, která se přibližuje evropské struktuře. „To, kde jsme na tom hůře než v roce 2003, je trh práce,“ uvedl.

Ekonomika nyní podle viceguvernéra silně roste. Česká republika však má stále více dlouhodobě nezaměstnaných, stále nižší pružnost pracovní síly a větší meziregionální rozdíly v nezaměstnanosti. „My to vnímáme jako největší nebezpečí pro zavedení eura,“ řekl.

Podle Singera se lidé budou muset více stěhovat za prací. „V průmyslových zónách začínáme mít základní problém nikoli s přitažením investora, ale s pracovní silou ochotnou pracovat,“ řekl.

Vicepremiér pro ekonomiku Martin Jahn v reakci uvedl, že důležitý bude také důraz na celoživotní vzdělávání lidí. Měly by existovat dobré rekvalifikační podmínky a vzdělávací systém, který by lidi motivoval.

Česká republika přijme euro zřejmě v roce 2010. Nejméně dva roky před vstupem do eurozóny má měna příslušného státu vstoupit do mechanismu ERM-2, ve kterém mohou měny fluktuovat v rozmezí patnáctiprocentního pásma nad i pod dohodnutým kurzem k euru. Singer uvedl, že je možné, že Česká republika bude moci v průběhu konvergenčního období měnit paritu koruny směrem k posilování a ČNB by ji tak nemusela držet v pásmu vůči fixní úrovni.

V praxi by to mimo jiné znamenalo, že ČR bude moci nechat korunu posilovat navzdory jejímu navázání na euro. Banka by tak navíc nemusela zafixovat kurz tři roky před vstupem do unie, ale jak řekl Singer, těsně před vstupem do eurozóny.

Odborná konference

Lidské zdroje a personalistika

4. ročník

3. – 4. 11. 2005, Hotel Patria, Štrbské Pleso

Organizátor

NMC spol. s r.o., Makovického 10, 010 01 Žilina
Tel.: +421 41 5166 661, Tel./Fax: +421 41 5006 977
E-mail: nmc@internet.sk, www.nmc.sk/ludskedzroje

Práce s talentami

Outsourcing personálních činností

HR management po vstupu do EÚ

Firemní kultura

Koučování

Mediální partneri

MODERNÍ ŘÍZENÍ

profesla

LMC

www.jobs.cz

SPOJENÍ S ELITOU

www.education.sk

INTERNETOVÝ PORTÁL O VZDELÁVANÍ

www.konferencie.sk

ON LINE JAVANICA KONFERENCIE

(Pokračování ze stránky 1)

zaměstnanec musí konkrétní službu z nabízených zaměstnaneckých výhod objednat vždy nějaký čas předem před okamžikem čerpání, aby systém požadavek zpracoval a umožnil. S poukázkou se zaměstnanec (nebo jeho rodinný příslušník) může rozhodnout až na poslední chvíli v okamžiku čerpání, jakou konkrétní službu využije. A to bez dalších administrativních nároků na zaměstnavatele.

I při svobodné volbě využití, kterou poukázka FlexiPASS nabízí, je vždy zachována účelovost použití. To znamená, že těmito poukázkami nelze zaplatit například v restauraci či v supermarketu.

Kromě nově nabízené mnohoúčelové poukázky FlexiPASS jsou na trhu i poukázky cíle-

né na konkrétní oblasti zaměstnaneckých výhod – poukázka VitalPASS je určena na zdravotní péči, nákup léků, zdravotních pomůcek a očkování, SmartPASS na oblast osobního vzdělávání, RelaxPASS je zaměřena na sportovní vyžití, relaxaci a kulturu a HolidayPASS na krytí dovolené.

Zaměstnanci mají největší zájem o využití zaměstnaneckých výhod v oblasti kultury a sportu. Velký zájem je také o příspěvek zaměstnavatele na dovolenou. Na třetím místě je oblast zdravotní péče, nákup léků a zdravotních pomůcek nebo očkování.

Ing. Daniel Čapek
ředitel marketingu

Sodexo Pass Česká republika, a.s.

KOUCINK

Koučovací karty 2K – odhalí postoje ke kompetencím

Na trhu se objevila nová užitečná praktická pomůcka pro koučing – koučovací karty z edice 2K, které vydala společnost Koučink Centrum, s.r.o.

Nástroj vychází ze systému klíčových kompetencí a tzv. „způsobilostního ledovce“, který předpokládá, že 80 % kompetencí se pohybuje na úrovni postojů, hodnot a motivů, a tedy představuje v modelu tu část ledovce, která zůstává skryta pod vodou, a pouhých 20 % kompetencí vyplouvá nad hladinu ve formě transparentních znalostí a dovedností.

Na základě těchto předpokladů byla vytvořena jednoduchá tabulka, kde na jedné ose hodnotíme motivaci (mám rád, nevadí mi, nemám rád) a na druhé úroveň dovedností či znalostí (umím dobře, celkem umím, neumím). Vzniká nám tak devět polí v různých kombinacích obou os, přičemž každé pole s sebou nese určité předpoklady a doporučení pro oblast koučingu (např. pole mám rád – umím dobře reprezentuje typické silné stránky jedince, pole

celkem umím – nevadí mi potom příležitostnou oblast k rozvoji atd.).

Druhou část nástroje tvoří 38 kartiček s klíčovými kompetencemi, dvě karty zůstávají prázdné pro uvedení vlastních kompetencí, např. specifických pro obor.

Respondent velmi jednoduchou a hravou formou hodnotí jednotlivé kompetence jejich zařazením do příslušného pole a poskytuje tak kouči cenné informace o motivaci k dalšímu rozvoji, o rizikových oblastech, o demotivačních zónách apod.

Celkově musím zhodnotit tuto novou pomůcku jako elegantně jednoduchou a účinnou, poskytující rychlou a relativně přesnou orientaci v postojích respondenta k užívání jednotlivých kompetencí. Bližší informace o Koučovacích kartách jsou na webových stránkách Koučink Centra – www.koucinkcentrum.cz.

Jana Kořínková
HOFÍREK CONSULTING

VZDĚLÁVÁNÍ

Největší výrobce televizorů v Česku otevřel vlastní školu

Panasonic AVC Networks Czech, největší výrobce televizorů v České republice, otevřel školu pro vlastní i externí zaměstnance. Letos do Panasonic School nastoupí 120 studentů, od příštího roku by měla mít tato ojedinělá odborná škola v regionu přes 200 lidí, jak řekl Jaroslav Souček ze správy plzeňského závodu ja-

ponského Panasonicu, který je s 3000 lidmi největším zaměstnavatelem v průmyslové zóně Borská pole. „Odbornou elektrotechnickou výuku garantuje Západočeská univerzita, z níž pochází většina učitelů, zbytek lektorů zajistí firma,“ uvedl Souček. Předměty jsou akredito-

(Pokračování na stránce 3)

Erbenová: Ekonomika nemůže být bez schopností žen efektivní

Ekonomika nemůže fungovat efektivně, mrhá-li talentem a vědomostmi žen, tedy polovinu své populace. Ve světě vrcholného byznysu je sice žen jako šafránu, řada studií však ukazuje, že ambice i strategie úspěchu mají obě pohlaví zhruba stejné. Na konferenci o postavení žen ve světě byznysu to řekla vrchní ředitelka ČNB Michaela Erbenová.



Podle bývalé podnikatelky a vysokoškolské učitelky Jany Outratové se při zachování současného pokroku ve zrovnoprávnění mužů a žen opravdu rovné reprezentace obou pohlaví dosáhne tak za 130 až 150 let.

Nedostatek žen ve vysokých funkcích Erbenová dokladovala na příkladu ČNB, která patří k nejstarším institucím v zemi. „Od roku 1919 do roku 2005 se v čele těchto institucí (ČNB a jejich předchůdkyň) postupně vystřídal 24 mužů. V bankovní radě se pak za 86 let existence centrálního bankovníctví v Čechách mohlo vyměnit asi 500 osob, mezi nimi ale jen jediná žena, uvedla Erbenová.

Ženy a muži podle ní mají přibližně stejné ambice i metody, jak úspěchu docílit. Problém, proč se to ženám ne vždy zdaří, Erbenová vidí ve stále přítomné existenci stereotypů či faktu, že prostředí v podnicích je pořád „nastaveno na mužský svět“. Stereotypy se vytvářely po dlouhá staletí a v době, kdy hlavní roli v hospodářství hrálo zemědělství a odvětví založená na fyzicky těžké práci. Nyní ale čtyři pětiny bohatství generují služby. „V dnešním byznysu jsou daleko důležitější měkké schopnosti – tj. motivovat lidi, hledat uspokojující cíle, rychle a přesně chápat pocity zákazníků,“ řekla. „A zde ženy nejsou o nic horší než muži,“ dodala Erbenová.

Podle údajů MPSV je z celkového počtu nezaměstnaných 53 % žen, podíl se přitom v poslední době zvyšuje. Nicméně i zaměstnané ženy jsou na tom podle ČSÚ hůře. Průměrná mzda žen je téměř o čtvrtinu nižší než mužů.

Strojírenství nabízí solidní mzdy

Domácí strojírenské společnosti letos očekávají další nárůst výroby. Stále více se však potýkají s nedostatkem kvalifikovaných pracovních sil. Řada firem přitom nabízí dělníkům i technikům nadprůměrné platy. Obráběč v úkoloví mzdě si např. ve Šmeralu Brno vydělal přes 27 tisíc Kč hrubého, což je 9000 Kč nad republikovým průměrem. „Dáváme lidem šanci; pokud chtějí, práci u nás určitě najdou,“ řekl v Brně na strojírenském veletrhu generální ředitel Šmeralu Vladimír Novák.

Připomněl, že stále přetrvává psychologie, která zejména na technických oborech vysokých škol ubírá absolventy. „Na jediném úra-

(Pokračování na stránce 3)



**JEDINÝ ČASOPIS
PRO VRCHOLOVÉ FINANČNÍ ŘÍZENÍ FIREM**

- strategické finanční řízení, zejména řízení kapitálu, peněžních toků a řízení rizik, a jeho vliv na výsledky firmy
- audit, daně a právo, lidské zdroje, informační technologie
- analýzy a trendy ve finančním řízení, novinky a informace pro finanční specialisty
- praktické příklady a zkušenosti pro zvyšování efektivity práce a pro růst hodnoty firmy

Ukázkové číslo ZDARMA si objednejte na **233 071 197** nebo na predplatne@economia.cz

(Pokračování ze stránky 2)

vané Radou Panasonic School, v níž je personální šéf, lidé z univerzity i úřadu práce.

Studium charakteru vnitropodnikového vzdělávacího programu je dvouleté při zaměstnání. Škola bude mít tři odborné úrovně. Letos budou otevřeny první dvě – nejnižší pro „parťáky“, resp. vedoucí částí výrobních linek, a pro mistry-specialisty. Příští rok bude zahájena výuka určená pro supervizory a manažery.

Studenti se budou učit osm povinných odborných předmětů – např. základy elektrotechniky, televizní techniku, řízení lidí a ekonomiku podniku, volitelnými jsou angličtina a počítače.

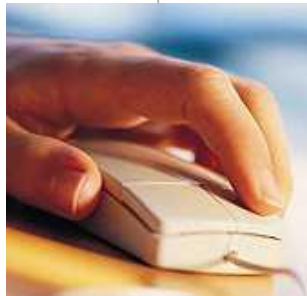
TRH PRÁCE

Nový systém vyhledávání zaměstnání na českém webu

Internetová služba společnosti LMC – jobs.cz – spouští nový systém vyhledávání pracovních nabídek. V čem je zajímavost nového přesného vyhledávání? Když uživatel stránku zadá kritéria na vyhledání pracovní nabídky, systém mu najde jak plně, tak částečně vyhovující inzeráty a seřadí je sestupně podle míry shody mezi jeho zadáním a požadavky zaměstnavatele.

Nový způsob vyhledávání vnese na český pracovní trh výraznou změnu: „Pracovní inzerát je často aktuální i po deseti dnech, ale zavalí a předběhnou ho stovky dalších, novějších, a tak může ujít pozornosti toho správného kandidáta. Díky relevantnímu vyhledávání bude pracovní nabídka i po deseti dnech nepřehlédnutelná,“ říká manažer nové služby David Möhwald.

Uživatelé jobs.cz se budou mnohem méně spoléhat jen na nejčerstvější inzeráty. Obvyklé



Dvouletý projekt Zaměstnanec elektrotechnického průmyslu se hraje ze 60 % z Evropského sociálního fondu, jehož garantem je úřad práce. Zbytek peněz dává firma. Po skončení dotací bude škola pokračovat, v Plzni má zůstat natrvalo. V rámci koncernu Matsushita Electric jde podle Součka o pionýrský projekt. „Zhruba pětinu budou tvořit externí studenti, výuka je pro všechny zdarma,“ uvedl Souček. Podnik i plzeňský úřad práce mají podle něj shodný zájem zvyšovat kvalifikaci lidí.

Letos bude ve škole pět studijních skupin, příští rok osm. Každý ze čtyř semestrů potrvá 16 týdnů, poté je měsíční zkouškové období.

vyhledávací systémy totiž pracovní nabídky, které nevyhovují úplně, vyřazují. Proto zájemci o práci někdy vyhledávání nepoužívají. V novém vyhledávání se inzerát zobrazí i v případě, kdy „sedí“ jen jedno hledisko – a to obor. Systém také ukáže i míru shody vyjádřenou v procentech.

Za zmínku stojí, jakou prioritu má ve vyhledávání lokalita. Lidé s vyšším vzděláním a kvalifikací jsou pracovní nejmobilejší kategorií. Proto nové vyhledávání ukáže uživatelům všechny inzeráty pro jejich kvalifikaci: Za ty, u kterých se lokalita shoduje, zařadí i ty z jiných lokalit.

Nový systém vyhledávání je spuštěn v rámci kompletní inovace služby jobs.cz, která zahrnuje mimo jiné nově zpracovanou Poradnu a populární on-line diskuse v rubrice O-zóna.

Zdroj: Hospodářské noviny

SOCIÁLNÍ ASPEKTY

Nemocenská se mírně zvedne lidem s vyšším příjmem

Nemocenská se od ledna mírně zvedne lidem s vyšším příjmem. Vláda totiž schválila zvýšení hranic denního příjmu, podle nichž se dávky vypočítávají. Spodní limit se posune z 480 na 510 Kč, horní z 690 na 730 Kč. Informovala o tom mluvčí ministerstva práce Kateřina Beránková. Navrhované zvýšení hranic, a tedy i dávek v nemoci, při ošetřování člena rodiny či v těhotenství a mateřství si v příštím roce vyžádá 700 milionů Kč.

Lidé s vyšším příjmem by si díky zvednutí hranic mohli v nemoci mírně polepšit. Zatím na své onemocnění většinou doplácí. Mnozí z nich si proto raději na léčení berou dovolenou. Nejčastěji nemocné jsou podle statistik naopak osoby s nízkým výdělkem.

Hranice pro výpočet dávek se upravují podle vývoje průměrné mzdy. Dávky se vypočítávají z tzv. denního vyměřovacího základu, který představuje zhruba průměrný denní příjem v posledním roce. Částka do spodní hranice se do vyměřovacího základu započítává celá.

Z částky nad tuto hranici až do 690 Kč se pak bere 60 %. Pokud je denní základ ještě vyšší, nezohledňuje se. Od ledna se bude 60 % započítávat z průměrného denního příjmu do 730 Kč.

Podle nových hranic by lidé s denním vyměřovacím základem 600 Kč měli mít nárok na celých 510 Kč a k tomu 60 % ze zbývajících 90 Kč. Případlo by jim tedy 564 Kč. Lidé s průměrným denním příjmem v posledním roce nad 730 Kč budou mít vyměřovací základ maximálně 642 Kč, což je o 36 Kč víc než nyní. Vyšší dávky podle nových hranic by měli dostat i lidé, kteří onemocní ještě před 1. lednem a budou marodit nejméně do tohoto data.

Nové hranice by měly platit do konce příštího roku. Kdyby ale sněmovna schválila nový zákon o nemocenské, podle něhož by dávky měly v prvních dvou týdnech nemoci namísto státu poskytovat zaměstnavatelé, situace by se mohla změnit. Norma by pak upravila i nové hranice.

ManagerWeb.cz

Jediný informační portál
pro top management

www.ManagerWeb.cz

(Pokračování ze stránky 2)

du práce ale tyto lidi nenaleznete,“ míní Novák. Studenti přitom podle něj mohou mít jistotu, že po absolutoriu nebudou mít ve svém produktivním věku problémy s prací.

Pokles zájmu o techniku je nicméně celosvětový jev, upozornil děkan Strojní fakulty ČVUT Petr Zuna. V ČR je však podle něj situace i vzhledem k poklesu demografické křivky vážná. „Zlepšení je dlouhodobá záležitost, už od základní školy je nutno zavádět předměty, které děti přivedou k zájmu o techniku,“ uvedl děkan. Technickým školám také chybí větší propojení s průmyslem, protože ve vyspělých zemích podniky kryjí i z více než 50 % školní rozpočty.

„Určitou možností jsou rekvalifikace, které nabízíme také,“ upozornil dále Novák. Dosaďadní legislativa však podle něj nijak nenutí nezaměstnané, aby rekvalifikaci absolvovali.

Perspektivu dobrého zaměstnání v oboru dokládá i oživení, kterého se strojírenství ve světě dočkalo: Loni vzrostla celková výroba o 12 % na více než 36 mld. eur, letos by to mělo být 39 mld. eur. Zhruba 46 % světové výroby obráběcích strojů je přitom v Evropě.

PERSONÁLIE

• Marketingovým ředitelem největší tuzemské skupiny on-line obchodů **Internet Mall** se stal **Michal Pobežal**. Bude mít na starosti mj. zlepšení povědomí o výhodách internetového nakupování a komunikace zahraniční expanze firmy do zemí střední Evropy.

• Ředitelkou zastoupení **CzechInvestu** pro Velkou Británii a Irsko byla jmenována **Hana Chlebná**. Dosavadní náměstkyně generálního ředitele vystřídala **Reného Samka**, který se vrátil do Prahy řídit nově vzniklou divizi podpory investic a aplikovaného výzkumu.

• **Olga Kalabová** přešla z pozice marketingové manažerky společnosti Henkel na místo marketingové ředitelky pro Home & Personal Care společnosti **Unilever**. Místo Kalabové nastoupila v Henkelu **Renata Maternová**.

• **Dirk Schade** byl jmenován druhým jednatelem společnosti **Bayer**. Zároveň zůstává vedoucím divize Bayer CropScience v ČR a SR.

• Dosavadní výkonný ředitel oblasti Finance **Martin Kolouch** byl zvolen členem představenstva **eBanky**.

• **Amón Ros**, výkonný ředitel pro korporátní rozvoj **Českého Telecomu** a člen jeho představenstva, převezme funkci výkonného ředitele pro finance. Zároveň byl jmenován jednatelem **Eurotelu** a stane se rovněž novým výkonným ředitelem pro finance.

• Představenstvo **Komerční banky** zvolilo svým předsedou a generálním ředitelem KB **Laurenta Goutarda**. Místopředsedou představenstva a náměstkem generálního ředitele byl zvolen **Philippe Rucheton**.

LEGISLATIVA

Pracovní dobu a dovolenou bude řešit zákoník práce

Úpravu pracovní doby, nárok na dovolenou a podíl odborů na úpravě pracovně-právních vztahů bude i v budoucnu upravovat samostatný zákon. Naopak podstatnou část nynějšího zákoníku práce, která se týká smluvních vztahů, by měl převzít nový občanský zákoník, jak řekl premiér Jiří Paroubek. „Ta část právní úpravy současného zákoníku práce, která má více veřejnoprávní charakter – jde např. o úpravu pracovní doby, o ustanovení zakládající nárok na dovolenou nebo o tolik diskutovaný podíl odborů na úpravě pracovně-právních vztahů, zůstane zachována v samostatném zákoně,“ uvedl premiér s tím, že o některých věcech se bude ještě rozhodovat. Na pomezí soukromého a veřejného práva se podle Paroubka naopak pohybuje úprava důvodu výpovědi u pracovních smluv. K novému občanskému zákoníku vláda nyní připravuje podklady. Podle Paroubka by mohl být připraven během příštího volebního období a do parlamentu by ho předložila nová vláda.

V každém případě se podle něho předpokládá, že příští vláda v průběhu nového funkčního období schválí vedle nového obchodního a občanského zákoníku také novelizovaný zákoník práce. Novelizace by se v žádném případě již neměla dotknout zásadních otázek, jako je

princip „co není zakázáno, je dovoleno“, liberalizace a smluvní volnosti v pracovně-právních vztazích.

Premiér v pondělí 3. října řekl, že platnost zákoníku práce skončí po schválení nového občanského zákoníku. V úterý však upřesnil, že platnost zákoníku práce s přijetím nového občanského zákoníku neskončí. „Omlouvám se

proto za svůj ne právě vydařený výrok o nahrazení zákoníku práce občanským zákoníkem. Věřím, že tímto mým prohlášením je věc vysvětlena,“ uvedl Paroubek.



Premiér Jiří Paroubek

Návrh zákoníku přijala vláda před dvěma týdny hlasy ministrů za ČSSD a proti vůli koaliční KDU-ČSL. Paroubek na tiskové konferenci po zasedání vlády vyloučil, že by vláda vzala návrh, se kterým lidovci nesouhlasí, zpět ze sněmovny a po úpravách ho znovu předložila jako společný koaliční návrh. Nestihla by to totiž v tomto volebním období, řekl. Sporné paragrafy, kvůli kterým návrh odmítají lidovci, ale chce upravit. Některá ustanovení návrhu jsou podle názoru podnikatelů i lidovců v rozporu s ústavou.

Ministr průmyslu a obchodu Milan Urban poznamenal, že jde o paragrafy, které dávají odborům příliš velké pravomoci v otázkách bezpečnosti práce.

Ministr průmyslu a obchodu Milan Urban poznamenal, že jde o paragrafy, které dávají odborům příliš velké pravomoci v otázkách bezpečnosti práce.

PRÁVNÍ PORADNA

Je třeba si brát na návštěvu lékaře dovolenou?

Mám dotaz ohledně návštěvy lékaře v pracovní době. Můj nadřízený mi tvrdí, že potřebuji-li jít k lékaři, mám si vzít dovolenou nebo pracovní volno. Já si ale myslím, že mám nárok na návštěvu lékaře i v pracovní době.

Tereza Skalská, Mšeno

Nároky vašeho nadřízeného jsou zcela neoprávněné. Uvedu to ale vše na pravou míru. Pro vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení se poskytuje pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a je nejbližší bydliště či pracoviště zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout, pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.

Pracovní volno se poskytne i tehdy, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než

nejbližším zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je schopno potřebnou zdravotní péči poskytnout. Náhrada mzdy však přísluší nejvýše za dobu podle předchozího odstavce.

Také je důležité, jakou máte pracovní dobu. U pružné pracovní doby je tento nárok umenšen, protože se předpokládá, že si můžete lékaře vyřídit v době volitelného začátku a konce pracovní

doby. Překážky se do pracovní doby započítávají pouze v pevném bloku pracovní doby. Počítejte také s tím, že např. pokud pracujete ve směnách (např. denní, noční, volno) a nejedná se o neodkladné ošetření, zaměstnavatel po vás může požadovat, abyste lékaře navštívila ve dny, kdy máte volno, tak aby to nezasáhlo do pracovní doby.

JUDr. Hana Rýdlová

šéfredaktorka časopisu Právní rádce

**PRÁVNÍ
RÁDCE**

• Obchodní úsek České televize povede **Pavel Krumpár** a dosavadní šéf tohoto oddělení **Martin Švehla** přejde do čela nově zřízeného úseku pro vnější vztahy ČT. Řízení programu bude také nyní zároveň spadat pod vrchního ředitele ČT **Františka Lamberta**.

• Jihoafričan **Gary Niederheitmann** se stal novým finančním ředitelem **Plzeňského Prazdroje**. Zároveň povede i oddělení informačních technologií. Nahradil **Gavina Brocketta**, který přešel na stejné místo do sesterské firmy **Birra Peroni**. Italský pivovar patří podobně jako Prazdroj do třetí největší pivovarnické skupiny světa SABMiller.

• **Kateřina Šušáková** se od 1. října ujala funkce vedoucí Strategického a operativního marketingu **Komerční banky**.

• **Karla Stephensová**, generální ředitelka společnosti **Oskar Vodafone**, plánuje v únoru 2006 odchod ze služeb tohoto mobilního operátora. Do svého odchodu bude vykonávat funkci výkonné ředitelky, v níž nahradí svého manžela **Ala Tolstoje**. Ten se rovněž rozhodl opustit post předsedy představenstva Oskara.

Úloha CIO: požadavky bez konce

Zatímco CEO a vedoucí divizí se zabývají informatikou jen okrajově, od CIO se dnes žádá, aby se orientoval ve strategii i v operativě a prostřednictvím IT změnil podnik.

MODERNÍ
ŘÍZENÍ

Jaké úkoly má CIO (Chief Information Officer – ředitel,

vedoucí IT) v podniku? Manažerská literatura a poradenské podniky se shodují v tom, že v uplynulých letech došlo ke změně jeho role. CIO už není odpovědný jen za poskytování infrastruktury pro informatiku a s tím související služby, ale má stále více přebírat odpovědnost i za procesy a strategii podniku. Do budoucna nemá být CIO jen „Business Technology Leader“, ale „Business Network Leader“ a IT má používat jako strategický nástroj.

S rostoucím významem informačních a komunikačních technologií (ICT) pro nové směřování podniků se CIO často připisuje také nosná úloha v managementu změny (change management).

Jaké další úkoly má CIO v podniku, co se od něj očekává při plnění těchto úkolů, včetně příkladu z praxe s výběrem budoucího CEO, se dočtete v Moderním řízení č. 10/2005, které právě vychází.

Newsletter HR Management

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

HOFÍREK CONSULTING

www.hofirek.cz

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