

Zákoník práce musí chránit slabé

Podle průzkumu, který provedlo v průběhu září profesní sdružení odborníků na řízení lidských zdrojů People Management Forum, jsou tři čtvrtiny firem nespokojeny s pracovní legislativou.

Průzkum, jehož se zúčastnilo 148 firem, ukázal, že mezi nejpálčivější problémy patří propouštění zaměstnanců, lhůty v pracovněprávním soudnictví a obecně nedostatečná flexibilita zákoníku práce.

Máme v naší společnosti zřejmě jiné zaměstnance, než pro které je zákoník práce napsán

Štěpán Lukeš, IBM

Výsledky průzkumu byly i námětem setkání členů organizace People Management Forum se zástupci ministerstva práce a sociálních věcí na Staroměstské radnici v Praze.

V průzkumu uvedlo 91 % účastníků, že zákoník práce stojí spíše na straně zaměstnance, nikoli zaměstnavatele. S tímto hodnocením souhlasí i expert na pracovní právo Petr Hůrka, podle kterého je zaměstnanec právem chráněn. „Vyrovnává se tím jistý nepoměr. Ve kterém jiném vztahu musíte dělat x hodin denně to, co vám nařídí někdo druhý?“ přiblížil filozofickou podstatu pracovního vztahu právní expert, který působí na legislativním od-



Důvod rozvázání pracovního poměru musí být soudně přezkoumatelný.

boru ministerstva práce a sociálních věcí.

Chybné filozofické východisko

Podle personálního ředitele pro střední a východní Evropu skupiny Veolia Petra Slezáka je chybné samotné filozofické východisko zákoníku práce, které

odráží dobu svého vzniku před padesáti lety. „Dnes je mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vztah partnerský, státní paternalismus minulosti neodráží dnešní realitu a vztahy na volném trhu práce. Oporu v zákoně to však nenachází: chybí zde volnost pro smluvní ujednání,“ tvrdí Volák. Podobného názoru je Štěpán

Lukeš, HR ředitel společnosti IBM. „My máme v naší společnosti zřejmě jiné zaměstnance, než pro které je zákoník práce napsán. Konkrétně velkým problémem je taxativní výčet důvodů výpovědi, který možnosti rozloučení se zaměstnancem velmi zužuje. Nutí nás to uměle reorganizovat a rušit pracovní místa. Tento

způsob jednání nepovažuji za důstojný,“ argumentoval Lukeš.

Ukončení pracovního poměru je problém

Účastníci setkání se shodli na tom, že největším problémem je ukončování pracovního poměru. V této souvislosti diskutovali i problematiku rozvazování pra-

covního poměru v souvislosti se vznikem nároku na starobní důchod. Ač se všichni shodli, že věk rozhodně není důvodem k ukončení pracovního poměru, zároveň připustili, že problém vzniká ve chvíli, kdy daný zaměstnanec nedokáže sám rozpoznat, že jeho výkon již přestává být dostatečný.

„Proces dokazování a upozorňování na pracovní nedostatečnost je z hlediska zaměstnavatele obecně velmi náročný a často až nemožný,“ zdůraznila Kateřina Plešnerová, HR partnerka ze společnosti ČSOB.

Podmínkou je soudní přezkoumatelnost

Zákonodárce si je podle slov Zdeňka Schmieda z legislativního odboru MPSV vědom toho, že mezi firmami na trhu jsou značné rozdíly, avšak zákoník práce musí podle něj především chránit ty, kteří jsou ve slabé pozici a nejsou si třeba svých práv a povinností dobře vědomi.

„Co se týká výpovědního důvodu, problémům rozumím, nicméně je třeba si uvědomit, že ať by se do výčtu přidal jakýkoli další důvod rozvázání pracovního poměru, musel by být dostatečně konkrétní, aby byl soudně přezkoumatelný.“

Schmied rovněž zdůraznil, že legislativa v oblasti pracovního práva se harmonizovala často doslovně s právem Evropské unie, někdy však taková úprava neodpovídá požadavkům české pracovněprávní praxe.

Stranu připravil Karel Kvapil

Neformální fotografie v životopisu může zhatit naděje na vyhlédnutí místo

Hledání práce prostřednictvím pracovních portálů je stále populárnější. Jen v září firmy obsazovaly přes portály Jobs.cz a Prace.cz bezmála 42 tisíc napřímo zadaných pracovních pozic a zaměstnavatelé na ně obdrželi celkem 438 tisíc reakcí. Podle dat ministerstva práce a sociálních věcí bylo v červenci tohoto roku

v České republice evidováno 450 666 nezaměstnaných.

Je tedy zřejmé, že pro získání atraktivního zaměstnání je důležité odlišit se od ostatních a zaujmout. A to nejen při pohovoru, ale už zaslaným životopisem. Personalistovi totiž většinou stačí rychlý pohled do CV, aby se rozhodl, zda dotyčného pozvat

na pohovor. „Přípravu životopisu proto rozhodně nepodceňujte. Jeho délka závisí na délce vaší praxe. Obecně ale platí, že méně je více a i při delší praxi je optimální rozsah do dvou stran textu,“ připomíná Martin Vejplacha, HR manažer ČSOB.

Některé pracovní zkušenosti či brigády lze zmínit jen bodově. Ty

jsou důležité u absolventských pozic, nebo pokud se specificky vztahují k obsazované pozici. To, že by v CV měla být uvedena skutečně relevantní praxe vzhledem k požadavkům na inzerovanou pozici, potvrzuje Tomáš Dombrovský, analytik pracovního serveru Jobs.cz. „Na trhu je nedostatek zkušených lidí a vzhledem k silné

poptávce firem si ti s vhodnou kvalifikací mohou vybírat.“

Vhodnou, ale nepovinnou, součástí životopisu je také kvalitní profesionální fotografie. Ta pomáhá formovat první dojem, personalista ví, koho si na pohovor zve. „Měla by to být fotografie obličej, s přiměřeným výrazem ve tváři a neutrálním

pozadím. Fotografie s domácím mazlíčkem či jiné neformální snímky přikládá k životopisu rozhodně nedoporučuji,“ radí Martin Vejplacha a varuje, že různé žánrové fotky z dovádění na dovolené či v rozjařené společnosti mohou poškodit seriózní image žadatele a spolehlivě zabit jeho šanci na vyhlédnutí práci.

České firmy se prosazují ve světě

Společensky odpovědných firem není v českém podnikatelském prostředí nadbytek. Patří mezi ně i firma Metalkov Vlašim, která v uplynulých dnech oslavila čtvrtstoletí od svého založení.

Přestože se svými necelými čtyřmi desítkami zaměstnanců spadá do kategorie malých a středních firem, patří mezi lídry trhu povrchových úprav ocelo-

vých konstrukcí, zejména nadzemních děl, a jejími zákazníky jsou podniky zvučných jmen ze SRN, Itálie a Nizozemska.

Čtvrtstoletí své existence firma oslavila rozšířením provozních hal a zejména výstavbou moderní spalovny VOC látek, která bude zachytávat více než 95 % emisí a likvidovat je bezprostředně po jejich vzniku, takže své okolí nebude zatěžovat plynnými emisemi.

Jak uvedl při jejím slavnostním otevření majitel společnosti Evžen Reitschläger, výstavbou této spalovny firma deklaruje svůj postoj k ochraně životního prostředí. „Podnikáme uprostřed úžasné krajiny a velmi si toho vážíme. Rozhodli jsme se proto spojit svoji budoucnost s tímto prostředím a chceme se, jako dobrý hospodář, o své okolí správně starat,“ zdůraznil Reitschläger. Za uply-

nulých 25 let se Metalkov vypracoval v oboru povrchových úprav do pozice přední firmy v oboru. Využívá nejmodernější technologie antikoročních úprav tryskáním, metalizací, zinkováním a lakováním.

Bohužel, jak si posteskl ředitel, v českém odborném školství se potřebné profese nevyučují, a tak si firma své zaměstnance musí školit sama.

Uchazeči o zaměstnání nad 50 let se cítí znevýhodnění na trhu práce

Lidé starší 50 let patří mezi rizikové skupiny na trhu práce. Z celorepublikového šetření Národní soustavy kvalifikací (NSK) mezi respondenty ve věku 50–65 let vyplynulo, že s věkovou diskriminací se setkala až osm z deseti lidí. Přitom firmy aktuálně nabízejí nejvíce volných míst od roku 2008.

Šance na získání práce jsou tak podle Hospodářské komory i pro uchazeče starší 50 let nebývale vysoké. Mnoho společností navíc zkušenější pracovníky s delší praxí vloženo vítá. Účinnou pomocí pro zaměstnance ve věkové kategorii 50+ jsou pak profesní kvalifikace, které zaměstnavatelé potvrzují, že uchazeč disponuje znalostmi a dovednostmi potřeb-

nými pro vykonávání konkrétní pracovní pozice.

Zaměstnavatelé mají předsudky

Uchazeči o práci ve věkové skupině 50–65 let často musí čelit předsudkům zaměstnavatelů a bývají ve srovnání s mladšími kandidáty považováni za hůře technicky či jazykově vybavení. Téměř 66 procent dotazovaných uvedlo, že jim potenciální zaměstnavatel preferenci mladšího kandidáta naznačil a v dalších 14,5 procenta ji dal nejavo poměrně jasně. Pochybám o vlastních schopnostech však čelí i sami uchazeči – 12 procent z nich si není jisto, zda se ve svém věku na danou pozici vůbec hodí.

Situaci lidí nad 50 let často komplikuje fakt, že znalosti, které studiem získali, v průběhu let zastaraly. Šetření NSK navíc ukázalo, že takřka 59 procent pracovníků ve věkové kategorii 50–65 let působí v jiném oboru, než který vystudovali. Proto jim potřebná kvalifikace, případně potvrzení o tom, co skutečně umějí, často zcela chybí.

Nepodceňovat vzdělání

Pětatřicet procent mužů a žen v dotazníkovém šetření uvedlo, že další vzdělávání a rozvíjení znalostí a dovedností v oboru je pro ně v jejich věku zbytečné, čímž se jejich šance na uplatnění či kariéru postupně snižují.

„Postavení věkové skupiny 50+ není na pracovním trhu ideální, a proto by uchazeči v tomto věku neměli další vzdělávání podceňovat, neboť jim rozšíření kvalifikace může v očích zaměstnavatele významně pomoci. Díky profesním kvalifikacím mohou zájemci získat certifikát, který je pro firmy potvrzením, že jeho držitel je, bez ohledu na svůj věk, vybaven potřebnými znalostmi a dovednostmi pro vykonávání konkrétní profese,“ zdůrazňuje Ivo Jupa, hlavní manažer NSK.

Ze má požadované znalosti a dovednosti, potvrdí zájemce složením takzvané zkoušky z profesní kvalifikace. Jakým způsobem tyto znalosti získal, už zkoušející nezkoumá.

RADY PRÁVNÍKA

Dobrý den, v práci jsem uklouzla na mokré podlaze a zlomila si nohu. Zaměstnavatel mi však odmítá uznat tento úraz jako pracovní. Mám nárok na odškodnění?

Pracovní úraz

„Jestliže ke zranění došlo v místě výkonu práce, o pracovní úraz se jedná. V takovém případě máte nárok na náhradu ztráty na výdělnku, bolestného, případně ztížení společenského uplatnění a nákladů na léčení. Doporučil bych Vám obrátit se na právníka,“ radí advokát Petr Novák. Kontaktovat můžete Vaše nároky.cz, kde za právníka neplatíte.

Vaše nároky.cz
PRÁVO NA VAŠÍ STRANĚ

PR70694

PROFESE

PERSONÁLNÍ
PORADENSTVÍ PRÁVA

● Připomínky pište na
profese@pravo.cz

● Manažer inzerce:

Irena Ladmanová,
tel.: 221 001 415, 602 740 320,
irena.ladmanova@pravo.cz

Ve čtvrtek
15. října

Příloha
CAFÉ



Rostislav Osíčka:
boxer s citlivou duší

Jakub Polanka:
prezentace
módních kolekcí

Skupina No Name:
Život je příliš dlouhý
jen na jednu lásku

Zdeněk Troška
zabýděl Líšno Strašidly

PRÁVO