

KRÁTCE

PRŮZKUM

70 % Čechů je ochotno stěhovat se za práci

Výsledky průzkumu společnosti KPMG Česká republika ukazují, že kvůli zaměstnání by se přestěhovalo 70 procent Čechů. Naopak změnit bydliště za žádných okolností nechce 30 procent respondentů. Větší vůli k dojíždění za prací projevují tradičně mladí lidé do 30 let. Také ženy jsou v tomto ohledu překvapivě flexibilnější než muži. Navzdory své přístupnosti změnit místo pobytu kvůli práci by 37 procent respondentů zůstalo pouze v České republice, v rámci ní i za hranice by pak bylo ochotno přesídlit 31 procent dotazovaných. Průzkum se účastnilo 300 zaměstnanců.

ŽEBŘÍČEK

Nežádanější obory na trhu práce

Uchazeči o zaměstnání mají největší zájem o práci v administrativě, obchodu a výrobě. Mezi nejlákavější města patří Praha, Brno, Ostrava, Teplice a Ústí nad Labem. Do značné míry to souvisí i s nabídkou volných pracovních míst, která se v těchto lokalitách víceméně shoduje s profesními představami kandidátů. Vyplyvá to ze statistik pracovního portálu Clqjobs.com, které vznikly ze vzorku 1 300 uchazečů o zaměstnání a 4 100 inzerátů firem.

O jaké obory mají zájem uchazeči

1. Administrativa
2. Obchod, prodej a nákup
3. Výroba a průmysl
4. Bankovníctví a finanční služby
5. Logistika a doprava
6. Služby
7. Zdravotnictví a sociální péče
8. Gastronomie a cestovní ruch
9. Informační technologie
10. Technika, elektrotechnika a vývoj

Jaká odvětví inzerují zaměstnavatelé

1. Výroba a průmysl
2. Administrativa
3. Obchod, prodej a nákup
4. Logistika a doprava
5. Gastronomie a cestovní ruch
6. Bankovníctví a finanční služby
7. Stavebnictví a reality
8. Zdravotnictví a sociální péče
9. Technika, elektrotechn. a vývoj
10. Služby

Věk uchazečů

Ženy 18–34 let	33 %
Ženy 35–54 let	20 %
Muži 18–34 let	30 %
Muži 35–54 let	9 %

Vzdělání uchazečů

Maturita	49 %
Vysokoškolské	27 %
Ostatní	24 %

Zdroj: Clqjobs.com

„Při propagaci sázíme na to, že zboží je kompletně tuzemské, od látek a knoflíků až po dárkové balení,“ říká **Kateřina Mihoková** z firmy, která vyrábí a prodává ponožky zvané phuseckle.

Na firmu o3v jsem narazila náhodou při internetové objednávce sportovních ponožek. Zarazilo mě, že na webové stránce se na mě z fotografií směje pět mladých lidí, místo jmen mají přezdívky. Nepřišlo by mi divné, kdyby taková rozjuchaná parta prodávala výrobky z konopí. Ale trenýrky a ponožky? Tak jsem si u objednávky zaškrtnula osobní odběr a šla se podívat do pražských Malešic, kde má společnost sídlo.

V domluvený čas mě čekala Kateřina Mihoková neboli Kacza. Nevedla mě však k pletacím strojům, jak jsem si myslela, ale do kanceláře a současně vzorkovny.

„Tady v Praze máme jen tento prostor, ponožky pleteme v Třebíči. Trenýrky pak šije na zakázku švadlena z materiálu, který jí dodáme,“ vysvětluje mladá žena.

Začněme od začátku. Jak jste přišli na to, že budete podnikat „v prádle“?

Původně jsme s partou kamarádů měli obchod s oblečením. Heslo bylo: Oblečeme vás od hlavy až k patě. Jenže časem jsme zjišťovali, že kvalita neodpovídá ceně, a takové zboží jsme nechtěli prodávat. V té době majitel firmy koupil jako výhodný nákup pletací stroj na ponožky.

Počkejte – jaký majitel? Myslela jsem, že jste skupina, která společně podniká?

Úplně to tak není – jsme sice parta, ale projekt bylo třeba financovat. Takže máme majitele, externí spolupracovníky a já jsem zaměstnanec.

No to jste mi trochu zkazila představu o partě mladých nadšených podnikatelů, kteří se věnují konzervativnímu byznysu...

Zprvu to tak možná bylo, ostatně i název našeho zboží jsme dopilovali nad sklenkou vína. Po téměř deseti letech to však dopadlo tak, že firmu v podstatě řídím sama, ostatní pomohou, když něco potřebuji – třeba grafický návrh.

Počkejte, teď mě matete. Před chvílí jste říkala, že jste zaměstnanec, a teď, že firmu vedete sama...

Ono to tak je. Majitel společnosti mě zaměstnává a dostávám mzdu. Protože však má i jiné projekty, věnuje se jim a já řeším naše takzvané trenzle a phuseckle. Část mé mzdy závisí na tom, jak dobře mi prodej jde.

Takže jste vlastně prodavačka?

Tak snadné to také není. Jsem multifunkční: výtvarník, obchodník, nákupčí, prodavač,

ROZHOVOR

Dělají ponožky pro firmy i pro svatebčany



Lukáš Procházka, MAFRA

Kacza

(28 let)
Kateřina Mihoková je zaměstnaná u firmy o3v – zajišťuje výrobu a prodej ponožek (phusecklí) a trenýrek (trenzli).
„Když jsem zaměstnaná, cítím za firmu odpovědnost, jako by byla moje,“ říká. „V podstatě podnikám, výhodou však pro mě byly nízké vstupní náklady, ty nesl zaměstnavatel.“
Pochvaluje si, že je její práce rozmanitá a že si s sebou do kanceláře může brát psa.

účetní, poslíček... Sháním zakázky a vedu internetový obchod, prezentaci na Facebooku, fakturuji, rozesílám zboží, ale také nakupuji látky, zadávám práci a občas si sednu s pastelkami a maluji nové vzory ponožek. Majitel mi nechává opravdu volnou ruku.

Tak to je docela rozmanitá pracovní náplň. Jak se vám daří? Vaše ponožky ani trenýrky nepatří k těm nejlépešším. Trenýrky za tři stovky, ponožky za devadesát... Člověk pořídí tyhle věci za podstatně lepší cenu někde v tržnici...

Cenou opravdu konkurovat nemůžeme, ale sázíme na kvalitu materiálu a zpracování. Za tou si stojíme a našťastí to oceňují i zákazníci, kteří se k nám vracejí. A pak je tu ještě jedna věc, která mnohé klienty přesvědčí: vyrábíme tady v Česku. Nic není z Číny. Kupujeme české látky, knoflíčky, najímáme české švadleny a dopravce. Dokonce i dárkové krabičky na prádlo jsou kompletně tuzemské a dokonce z recyklovaného materiálu. Jen látka na saténové trenzle je z Dánska, tady jsme nesehnali takovou, aby odpovídala našim požadavkům.

Opravdu na to zákazníci slyší? Mám stále pocit, že cena většinou vítězí.

Zatím to zkoušíme a zdá se, že to funguje. Možná i proto, že u nás seženou věci na zakázku. Firemní ponožky nejsou nic nestandardního, ale teď třeba chystám veselé pruhované podkolenky pro svatebčany na veselku.

Cože?

Ženich s nevěstou jsou spíš veselí než romantičtí, a tak nepožádají svatbu, ale veselku. A budou na ní mít veselé věci – například naše phuseckle. Červenožluté.

Máte nějakou dobrou strategii na prodej?

Asi nic mimořádného: e-shop, individuální nabídky firmám, míváme akce na dopravu zdarma. Nejlepší reklamou je pro nás doporučení spokojených klientů – nejsme tak velká firma, abychom si mohli dovolit propagaci v televizi. Zkoušeli jsme se do povědomí dostat třeba i nabídkou přes slevový server, ale to se moc neosvědčilo.

Jak to, lidé nekupovali?

Ale ano, jenže když vezmu padesátiprocentní slevu a ještě provizi slevovému serveru, dostali jsme za jeden pár ponožek méně, než kolik jsou náklady na jejich výrobu. Faktem ale je, že mnozí zákazníci z této akce pak objednávali opakovaně. Takže to vlastně zas takový průšvih nebyl, pokud to vezmu jako reklamu.

Jolana Nováková

PORADNA

Odmítl jsem podepsat Dohodu o pracovní pohotovosti kvůli bodu, ve kterém je uvedeno, že zaměstnanec se musí do 60 minut od vyzvození dostavit k výkonu práce na určené pracoviště. Vedoucí mi nedokázal vysvětlit, jak mám za hodinu zvládnout vzdálenost deseti kilometrů, když nemám služební auto. To mám jezdit taxikem na vlastní náklady? Mohu se nějak bránit?



JUDr. Jan Kozubek
advokát z kanceláře
Becker a Poliakoff

Musím držet pohotovost, i když nestíhám přijet do práce?

» Zákonník práce upravuje pohotovost v práci takto:
1) Pracovní pohotovost je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy.
2) Musí jít o činnost, kterou je třeba vykonat v případě naléhavé potřeby, a to nad rámec rozvrhu pracovních směn zaměstnance.
3) Pracovní pohotovost musí být držena mimo pracoviště zaměstnavatele (zpravidla to bývá bydliště zaměstnance).
4) Doba, po kterou může být držena, není zákoníkem stanovena ani není nijak omezena. Může být tedy držena i v době nepřetržitého odpočinku mezi směnami (pracovní pohotovost, při které nedojde k výkonu práce, se do pracovní doby nezapočítává).
5) Pracovní pohotovost lze vykonávat jen na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (doporučujeme se písemná forma, ale stačí i ústní), která může rovněž stanovit bližší pod-

mínky. Pracovní pohotovost je možné požadovat, jen pokud dohoda existuje, jinak ji nařídít nelze (například na rozdíl od práce přesčas v rozsahu do 150 hodin v kalendářním roce).
6) Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10 procent průměrného výdělku (vyšší odměna může být stanovena ve vnitřním předpise či sjezdána v kolektivní nebo jiné smlouvě).
7) Za výkon práce v době pracovní pohotovosti odměna podle předchozího bodu zaměstnanci nenáleží, ale přísluší mu mzda (popřípadě plat).
8) Práce vykonaná v době pracovní pohotovosti nad rámec stanovené týdenní pracovní doby je prací přesčas, za níž zaměstnanci přísluší příplatek nebo náhradní volno.
V dohodě o pracovní pohotovosti by měly být upraveny bližší podmínky jejího výkonu. Tak především by měla upravovat místo, kde ji bude zaměstnanec držet. Je možné na-

psat jich i několik s tím, že vždy před tím, než k nástupu na pracovní pohotovost dojde, zaměstnanec zaměstnavateli upřesní, kde se bude nacházet. Pokud je k dispozici mobil či výpočetní technika, budou-li splněny i další podmínky, zejména včasné dostavení se k výkonu práce, a zaměstnavatel s takovým řešením bude souhlasit, je možné se případně zdržovat i na místě výslovně v dohodě neuvedeném. Dále by mohla dohoda upravovat dobu výkonu pracovní pohotovosti (od-do) a orientačně i případnou frekvenci (například jednou týdně) či rozsah (třeba do 20 hodin v týdnu) s právem zaměstnavatele vždy přesný čas a rozsah upřesnit. Měl by být rovněž dohodnut i způsob kontaktování zaměstnance, tedy například telefonickým zavoláním, SMS zprávami či e-mailem – zaměstnanec však musí zajistit, aby byl v době pohotovosti těmito způsoby kdykoliv okamžitě dosažitelný. Velmi důležité je, aby v dohodě byla upravena i doba, do které se musí

zaměstnanec dostavit na pracoviště či jiné místo výkonu práce.
Dohodu o pracovní pohotovosti zaměstnanec nemusí podepsat. K tomu nemůže být ani nucen. Pokud to odmítne, není možné to považovat za porušení pracovní smlouvy, a tudíž takové chování nelze ani jakkoliv postihovat. Pokud však dohodu podepíše, musí pracovní pohotovost podle nařízení zaměstnavatele a podmínek upravených v dohodě vykonat. Kdyby odmítl, o porušení povinnosti by v tomto případě šlo.
Doporučoval bych nejdříve projednat se zaměstnavatelem problém s dopravou.
Způsobů vidím několik:
a) zaměstnavatel vám proplatí jízdu taxikem,
b) pokud máte vlastní vůz (píšete, že nemáte služební), tak vám uhradí náklady na pohonné hmoty a případně opotřebení,
c) pro dobu výkonu pracovní pohotovosti vám zapůjčí služební vozidlo,

d) máte-li kolo a jste-li ochoten ho pro tyto účely používat, doba 60 minut by na překonání vzdálenosti deseti kilometrů měla postačovat.
Nebude-li možné se dohodnout na způsobu dopravy na pracoviště, další možností je prodloužit dobu dojezdu z 60 například na 95 minut. Řešení, na kterém se domluvíte, je třeba promítnout do dohody.
Bez ohledu na to nemáte povinnost dohodu podepsat. Pokud by vás za to chtěl zaměstnavatel jakkoliv trestat, porušoval by právní předpisy. Náprava, nebyla-li by ze strany zaměstnavatele dobrovolná, by bylo možné se domáhat u soudu, popřípadě podnětem k inspekčnímu úřadu.

Dotazy ohledně pracovního práva posílejte na e-mailovou adresu: prilohy@mfdnes.cz