

Zaměstnání

Návrat po rodičovské: sebevědomí nula, svět se strašně zrychlil

Jsou nejisté, nevěří si. Netuší, jak rozdělit čas mezi práci a rodinu, aby ani jedno nešidily. Ženy, vracující se po rodičovské dovolené do práce potřebují poradit. Těm, které se na Domažlicku rozhodly založit vlastní podnik, pomáhá Komunitní centrum Fazole.

Lenka Vichnarová
redaktorka MF DNES

Lenka Kupčíková z Komunitního centra Fazole stojí za projekty, které vrací ženám půdu pod nohama. „Zaměstnejme se samy“ je jeden z nich. Pomáhá na Domažlicku ženám nastartovat podnikání, uvědomit si, kde jsou silné a co jim naopak k rozjezdu vlastního byznysu chybí.



Foto: Michal Běžíčka, MAFRA

Jaké problémy ženy řeší při návratu z rodičovské do práce nejčastěji?

Po letech strávených doma s dětmi mají obavy, zda je zaměstnavatel znovu přijme, jestli zapadnou do kolektivu, který se za tu dobu změnil. Odvyklý pracovní komunikaci, mají strach, jak budou zaměstnání zvládat. Další obavy jsou spojené s péčí o děti. Strachují se, jestli dítě přijmou do školky v den, kdy jim končí rodičovská dovolená. Stává se, že zaměstnavatelé jsou neoblomní, a pokud maminka nesežene školku a nenastoupí přesně na den po skončení rodičovské do práce, nedostane ji.

Ještě těžší to asi mají matky samoživitelky, které se nemohou vrátit do provozu s dvou- či tříměsíčním provozem.

Ano. Ty musí začít hledat nové uplatnění a zaměstnavatele, kterému „nevadí“ malé děti.

Zvláštní kapitolou je malá sebevědomí žen...

Lektoři občas pracují s naprosto neodůvodněným nízkým sebevědomím klientek, které vzniká buď v důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti, nebo dlouhého pobytu doma v rámci rodičovské dovolené. Často se to navíc kombinuje se špatným

mi partnerskými vztahy či neuspokojivou rodinnou situací.

V čem pomáhají vaše kurzy?

Učíme ženy „prodat“ to, co umějí. Absolvují lekce zaměřené na zvýšení sebevědomí, nácvik asertivního chování a psaní životopisu či motivačního dopisu. Zdokonalily se v komunikaci s lidmi, věnuje se jim vizážistka, učí se, jak skloubit rodinu a podnikání...

Co by se měly naučit v první řadě?

Stresujícím faktorem jsou pro ně finance. Některé klientky řeší závažné finanční problémy, především své dluhy či dluhy svých partnerů nebo manželů. To je velký problém, protože začít hledat nové uplatnění je v Česku na velmi nízké úrovni a lidé často zbytečně spadnou do dluhových pastí. Klientky mohou své problémy, které nelze řešit v hodinách, probrat s odborníky v rámci individuálních konzultací. Je jim k dispozici právník, finanční poradce, odborník na podnikání...

Jsou vašimi klientkami jen maminky malých dětí?

Do centra Fazole chodí ženy všech

O projektu Zaměstnejme se samy

Projekt podporuje sebezaměstnávání žen na Domažlicku. Hlavní cílovou skupinou jsou ženy, které uvažují o zahájení podnikání. Součástí projektu jsou i doplňkové služby, které pomohou klientkám překonat bariéry vznikajícího byznysu. Zahnují hlídání dětí v době projektových aktivit, individuální konzultace s odborníky a projektovým týmem nebo neformální setkávání v rámci Klubu Fazole. Projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje.

věkových kategorií. Máme kurzy, kdy spolu v lavici sedí matka s dcerou. Převažují ženy okolo 30 let, které mají doma malé děti, případně nad 50 let, jež celý život pracovaly a kvůli krachu firmy nebo zdravotním potížím jsou nyní bez místa. Většinou jsou to ženy s nižším vzděláním, ale měli jsme i klientky s vysokou školou.

Nabízíte pomoc při startu v podnikání, jak konkrétně vypadá?

Za největší pomoc považují to, že ženy mají možnost zpracovat si svůj vlastní podnikatelský plán a zjistit, za jakých podmínek je reálný. Byznys plány vznikají v rámci výuky i individuálních konzultací osobně nebo po Skypu. V rámci monitoringu jejich projektu pak zjišťujeme, co klientky považují za své přednosti v oblasti profesního rozvoje a co vnímají jako překážky.

Jaká pozitiva nejčastěji uvádějí?

Pracovitost, odpovědnost a komunikativnost. Za překážky považují zejména nedostatečnou časovou flexibilitu kvůli péči o děti a případně nedostatek financí na rozjetí složitějších projektů. Ženy většinou chtějí podnikat ne kvůli zisku a bohatství, ale rády by dělaly, co je baví, měly možnost plánovat si čas na podnikání a čas na rodinu či koníčky, a samozřejmě vydělat si peníze.

Kdo z vašeho kurzu už podniká?

Projekt „Zaměstnejme se samy“ je stále v běhu, takže část klientek ještě dochází na naše kurzy. Ale třeba Andrea, maminka dvou malých

Domažlicko v číslech

5,5% byla míra nezaměstnanosti (srpen 2014).

25 156 korun byla roku 2013 průměrná mzda.

dětí, se začala věnovat šití na zakázku, protože se nemohla vrátit do třísměnného provozu. Zboží dodává do vybraných obchodů v Domažlicích, šije především dětské oblečení. Daří se jí také díky tomu, že je aktivní a své výrobky nabízí nejen regionálním obchodníkům, ale propaguje je i na internetu. Petra, která měla odjakživa ráda koně, zpracovala podnikatelský plán zaměřený na ustájení koní a výuku jezdeckví. Absolvovala motivační kurz o základech podnikání, sestavila podnikatelský plán a udělala kurz výuky jezdeckví. K podnikání využila rodinný statek. Také ona si pochvaluje, že může ideálně skloubit čas na práci a na rodinu.

Krátce

Uplatnitelnost absolventů je lepší

V míře nezaměstnanosti absolventů středních a vyšších odborných škol došlo k mírnému poklesu. V dubnu 2014 bylo na úřadech práce evidováno přes 29 tisíc nezaměstnaných absolventů, v meziročním srovnání je to pokles o více než pět tisíc. Zatímco v dubnu 2013 byl podíl absolventů na celkové nezaměstnanosti 6,1 procenta, o rok později to bylo už jen 5,1 procenta. Vyplynulo to z dlouhodobého monitoringu nezaměstnanosti, jež provádí Národní ústav pro vzdělávání. V dubnu 2014 byla nejvyšší míra nezaměstnanosti u absolventů nástavbového vzdělání (19 procent) a středního odborného vzdělání s výučním listem (18 procent). Mezi absolventy středního odborného vzdělání s maturitou byla 12 procent, v případě vyššího odborného vzdělání 10 procent. V rámci gymnaziálního vzdělání byla míra nezaměstnanosti čtyři procenta.

V technice stále chybějí odborníci

Je to paradox: míra nezaměstnanosti se pohybuje kolem sedmi procent, ale v nedávném průzkumu Hospodářské komory uvedlo 60 procent firem, že mají potíže sehnat pracovní síly, zejména kvalifikované lidi v technických profesích. Problematiké je i přijímání čerstvých absolventů škol, protože se neustále prohlubuje rozdíl mezi kvalitou absolventů a požadavky zaměstnavatelů. „Problémem bývá jejich nepřipravenost z odborného hlediska, malá použitelnost v praxi, ale bohužel i špatná jazyková vybavenost,“ uvádí Šárka Vránová, HR Feditelka společnosti Accenture ČR.

Na vzdělávání dostávají od firmy nejvíce Pražáci

Pražské firmy nejvíce přispívají na vzdělávání svých zaměstnanců, a to o 55 procent více, než je celorepublikový průměr. Oproti průměru zde vzdělávání podporuje i více firem, konkrétně 87 procent. Nejčastěji zaměstnavatelé školí v jazykových a PC dovednostech, které jsou pro ně nejvíce využitelné. Vyplynulo to z aktuálních výsledků pravidelného průzkumu ING Pojišťovny a Svazu průmyslu a dopravy. Zlepšující se ekonomická situace motivuje firmy více investovat do dlouhodobých zaměstnaneckých benefitů, především do vzdělávání. To dnes nabízí 81 procent firem, nejčastěji v Praze (87 procent), nejméně často naopak na Moravě (76 procent). Vzdělávací kurzy jsou běžně k dispozici asi třetině zaměstnanců. (red)



Poradna V práci se střídáme tři a máme zvláštně rozvrženou pracovní dobu. Neodporuje to zákonu?

Co dělat, aby nám buď nechyběly, nebo nepřebývaly hodiny?

Máme v centru volnočasových aktivit zvláštně upravenou pracovní dobu, protože provoz je třeba zajistit někdy dopoledne a většinou odpoledne. Jsme tři zaměstnankyně obce a střídáme se v dospělém a dětském oddělení knihovny a v nízkoprahovém klubu. Jeden týden je jedna A, druhá B a třetí C. Další týden se to posune. Každý týden má 40 pracovních hodin. Problémem je však B, kdy máme otevřeno i v sobotu. Máme nárok na sobotní příplatek? Není rozvržení pracovní doby v rozporu se zákonem práce? Co když z některým den případně státní svátek?

Vámi popsané situaci odpovídá nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, při kterém zaměstnavatel nerovnoměrně na jednotlivé týdny stanovuje týdenní pracovní dobu s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, ve vašem případě 40 hodin (u dvousměnného pracovního režimu by měla být 38,75 hodiny), za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. To znamená, že při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby je možné odpracovat týdně více než stanovenou týdenní pracovní dobu, tedy pracovat i více dnů při zachování zákonem stanoveného minimálního odpočinku zaměstnance. Dále je možné i měsíčně při čtyřech pracovních týdnech odpracovat více než 160 hodin, vše ale za podmínky, že za období 26 týdnů

po sobě jdoucích bude v průměru odpracováno za jeden týden právě 40 hodin. Další podmínkou je, že délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Překročení výjma práce přesčas je protiprávní, stejně jako práce zasahující do doby nezbytného odpočinku zaměstnance.

Není-li u vašeho zaměstnavatele zavedeno nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, tak práci překračující

Napište nám Zeptejte se odborníků

Nevíte, na co máte v zaměstnání nárok, nejste si jisti, jaké pracovní podmínky vám musí zaměstnavatel poskytnout či v jakém případě může dát výpověď? Máte problémy s kolegy v práci či s nadřazenými? Posílejte nám své dotazy, zodpovíme je v rubrice Poradna. Pište na e-mail: prilohy@mfdnes.cz

ci 40 hodin za týden v jednosměnném pracovním režimu je možné klasifikovat jako práci přesčas. Chybějící hodiny mohou být problematické pouze z pohledu smluvního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Dohodně-li se totiž zaměstnavatel a zaměstnanec na stanovené týdenní pracovní době či jiných podmínkách a zaměstnavatel nerovnoměrně pracovní dobu tak, aby dohoda byla naplněna, je to porušení zaměstnavatelských povinností.

Zaměstnanci pobírajícímu plat přísluší za hodinu práce v sobotu nebo v neděli fixní příplatek ve výši 25 procent průměrného hodinového výdělku. Na rozdíl o příplatku náležejícímu zaměstnanci, který pobírá mzdu tento příplatek však není možné snížit, zvýšit, nebo jiným způsobem dojednat jeho určení. Příplatek za práci v sobotu a neděli přísluší při řádné pracovní době, při práci přesčas, i pokud připadl na den víkendu svá-

tek. Rozhodná doba pro poskytování příplatku začíná v 0.00 hodin v sobotu a končí ve 24 hodin v neděli.

Práci v den svátku lze nařídit jen výjimečně (a navíc maximálně dvakrát v průběhu čtyř týdnů po sobě jdoucích), a to pouze u prací zákonem vyjmenovaných, přičemž do zákonného výčtu spadáte, respektive mohli byste spadat pod práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva.

Podle ustanovení § 135 zákoníku práce přísluší zaměstnanci pobírajícímu plat za dobu práce ve svátek náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Náhradní volno zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek, případně v jiné dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna se plat zaměstnanci nekrátí.

Zaměstnavatel a zaměstnanec se však mohou dohodnout, že místo placeného náhradního volna poskytne zaměstnavatel za práci příplatek k platu ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek.

V případě, že práce ve svátek nařízena nebyla a ten připadá na obvyklý pracovní den, tak se zaměstnancům pobírajícím plat i těm, kteří jsou odměňováni měsíční mzdou, svátek do výše jejich příjmu neprofituje, tedy nedojde ke krácení a dostanou zaplacenou, jako kdyby pracovali. Zaměstnancům pobírajícím plat náleží tedy všechny pravidelné složky platu: platový tarif, příplatek za vedení, osobní příplatek...

JUDr. Jan Kozubek
advokát z kanceláře
Becker a Poliakov

