

KRÁTCE

STIPENDIUM

Peníze na vzdělávání handicapovaných

Vzdělávací institut CEMI (Central European Management Institut) podpoří vzdělávání zdravotně postižených lidí. V rámci programu mohou vybraní zájemci získat stipendium ve výši od 50 do 100 procent ceny studia a získat titul MBA či LL.M. Stipendium může být uděleno v plné výši – částce standardního školného, které činí 119 790 korun s DPH. Studium usnadňuje i on-line výuka prostřednictvím moderního e-learningového systému Fronter, kdyby se chtěli vzdělávat i paraplegici či lidé s roztroušenou sklerózou. Více informací na www.cemi.cz.

PRŮZKUM

Neznalost jazyků brání v kariéře

Z průzkumu portálu Study.cz ohledně jazykových dovedností vyplývá, že 77 procent respondentů není spokojeno s tím, jak ovládá cizí jazyk. Proč? Většina se vzdělává pouze samostatně a na výuce šetří. Čtyři z pěti respondentů uvádějí, že se v cizím jazyce vzdělávají, ale nelíbí se jim výsledek. I proto, že tomu nevěnují více času. To celé pak vede k horšímu uplatnění na pracovním trhu. Plných 96 procent respondentů uvedlo, že ovládá angličtinu. Při důkladnější analýze však bylo zjištěno, že každý pátý (18 procent) umí anglicky jen na základní úrovni, která už dnes nestačí. Druhým nejčastěji zmiňovaným jazykem byla němčina, která se objevila u 55 procent účastníků průzkumu. Drtivá většina (68 procent) zná pouze její základy. Daleko lépe je na tom ruština, kterou uvedlo pouze 30 procent lidí, z toho ji však 37 procent ovládá na komunikativní a obchodní úrovni. Podobné výsledky měla španělština, kterou sice hovoří méně respondentů (22 procent), z toho však 31 procent na vysoké úrovni. Nejčastější výmluvy, proč se cizí jazyk neučit, byly: nevyužití v praxi, ostych nebo nedostatek času.

WORK-LIFE BALANCE

Značku Tátové vítání získaly první firmy

Nová značka kvality Tátové vítání je udělována zaměstnavatelům, kteří umožňují otcům dobře sladovat pracovní a soukromý život. Jako první ji získaly společnosti DM drogerie, Knihovna Jiřího Mahena v Brně, KPMG, SAS a Scio. Z průzkumu mezi HR manažery firm vyplývá, že tři čtvrtiny podniků při oslovení rodičů v rámci interní komunikace vždy myslí i na otce. Dvacet procent zaměstnavatelů má na interní komunikaci s otci přímo vypracované vnitřní organizační normy. Nejčastějším a také nejžádanějším benefitem, který dnes nabízejí společnostmi svým zaměstnancům-otcům, je časová flexibilita. Značku udělují Liga otevřených mužů a Unie center pro rodinu a komunitu, více na www.tatovevitani.cz. (red)



PRÍBĚH

Nedařilo se jí najít práci, šla na to špatně. Pomohl jí personalista

Ivana Skalská hledá zaměstnání od loňského srpna. Zatím marně. Podobně, jako řada dalších lidí, kteří už **oslavili padesátku** a ocitli se na úřadu práce.

Pracovní portály prohlížela téměř denně, hledala inzeráty v novinách a ptala se známých. Volné místo nikde. A pak na jaře navštívila veletrh pracovních příležitostí Jobs Expo na pražském Výstavišti. „Třeba tam bude zajímavá nabídka,“ řekla si tehdy Ivana Skalská (na malé fotografii). Nenašla sice práci, ale personalistu Petra Langer z Annonce, kterého zaujal její příběh. Rozhodl se, že jí pomůže. Ne tím, že by se za ni někde ve firmě přimluvil, ale začal jí radit, jak místo správně hledat. „Firmy často odmítají zaměstnávat lidi nad padesát, ale tím dostávají samy sebe do pastí. Populace stárne a stát bude muset dávat a výplaty pro starší z něčeho hradit. Dá se předpokládat, že zatíží právě firmy,“ říká personalista, podle něhož je navíc nepřírozené, když v podniku pracují jen lidé od 25 do 40 let. Zkušenosti ukázaly, že lépe fungují smíšené týmy.

Prý s uplakaným motivačním dopisem

Výsledkem několika setkání Petra Langer a Ivany Skalské bylo to, že po devíti měsících pozvaly ženu dvě firmy na pohovor. „Je to úspěch, do teď to nikdo neudělal,“ komentuje Ivana. Pod vedením odborníka si upravila životopis, přepsala motivační dopis a začala se dál vzdělávat. Na pohovory se docela těší, ví, že při osobním kontaktu má větší šanci uspět.

„Z původního životopisu nebylo jasné, co patřilo k náplni práce. A personalisté to chtějí vědět. Paní Skalská se také vůbec neodlišovala od jiných uchazečů. A měla obráceně řazená předešlá zaměstnání. Správně je to od nejnovějšího po nejstarší,“ vysvětluje Petr Langer. Také v životopisu proškrtal praxe starší 20 let. Ty už prý nikoho nezajímají. Zestručnil je a vypíchl zajímavé body z pracovního života. Společně také řešili, zda v CV uvádět věk, či nikoliv. „Nakonec jsme ho tam přímo nenapsali, nemusí úplně bouchnout do očí, ale dá se odečíst z data ukončení školy,“ říká Petr Langer.

Motivační dopis bylo nutné přepsat. Jak přiznala sama autorka, byl tak trochu uplakaný. „Místo aby zdůraznila dlouholetou praxi, spíš to vypadalo, že se za ni stydí. Přece jenom osm měsíců hledání práce se na dopisu odrazilo,“ hodnotí personalista. Poradil ženě, aby získala doporučení od předchozího zaměstnavatele. „Sice se do životopisů často píše: reference dodám na vyžádání, ale paní Skalská je v rizikovém věku a je lepší dobrozdání přikládat rovnou, aby si personalista udělal obrázek hned,“ míní Langer.

Pracuje zadarmo u původního zaměstnavatele

Ivana Skalská pracovala třináct let jako asistentka předsedy představenstva jedné pražské společnosti. Loni v létě ale musela dát výpověď. „Firma nám už několik měsíců nevyplácěla mzdu, dostala se do finančních problémů. A protože nebylo ani na odstupné, podala jsem stejně jako někteří další výpověď s tím, že došlo k zrušení pracovního poměru. Ale měla jsem tu firmu ráda, byla jsem tam spokojená,“ vysvětluje žena, která dokonce občas chodí k původnímu zaměstnavateli vyhledávat papíry, fakturami, objednávkami. Jen tak, zadarmo. „Nechci sedět doma, musím mezi lidi a trochu namáhat hlavu,“ doplňuje.

Podle Petra Langer má Ivana kromě vysoké míry loajality k zaměstnavateli ještě další přednosti. „Má dlouholeté zkušenosti, umí řešit různé problémy, je pracovitá, má dospělé děti, o které se už nemusí starat...“



Firmy je třeba vychovávat

S upravenými a přepsanými dokumenty začala Ivana Skalská v dubnu opět odpovídat na vybrané inzeráty, především na administrativní pozice. „Dělám si seznam firem, na jejichž adresy jsem životopis poslala, abych měla přehled. Vím, že je potřeba počkat alespoň měsíc, než případně odpoví. Některé podniky vám napíší, že pokud vás nebudou do čtyř týdnů kontaktovat, nepostoupili jste do dalšího kola, některé se ale vůbec neozvou,“ vypráví.

Personalista Langer doporučuje podniky obvolávat a ptát se, kde skončil váš životopis a jak je to s inzerovaným místem. „Firmy by se měly trochu vychovávat, aby se naučily reagovat na uchazeče. V zahraničí je standardem odpovídat všem zájemcům, i těm, kteří nebyli vybráni. Tady si zřejmě manažeri neuvědomují, že adepti, již jim nestáli ani za odpověď, mají své známé a přátele, kteří třeba mohou být zázračníky oné firmy...“ dodává personalista.

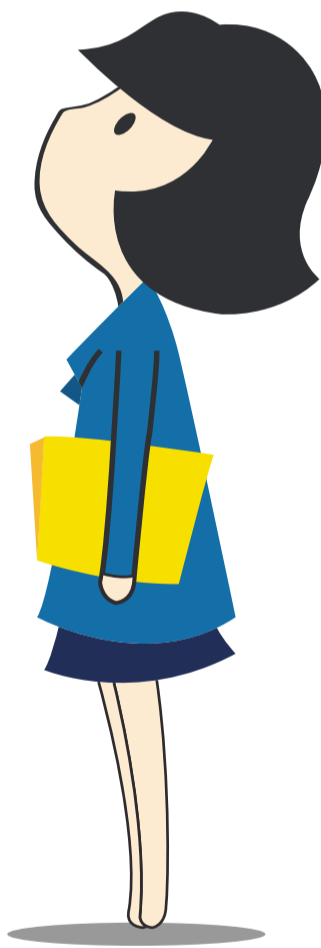
Na úřadu práce Ivaně Skalské nepomohli. „Většinou mě odbyli, že si mám přečíst nabídky vyvěšené na nástěnkách. Jenže mnohé z těch inzerátů byly staré. Chápu, že toho úřednice mají moc, ale nesnažily se ani tehdy, když jsem je žádala o informace o rekvalifikacích,“ vzpomíná žena. Našla si tedy sama intenzivní kurz angličtiny. Za pár dní také nastupuje do projektu Zkušenosti pro Prahu, který nabízí úřad práce. Je určen uchazečům o zaměstnání nad 50 let, kteří více než půl roku nemohou najít místo. Žena se o něm dozvěděla z televize. Program bude probíhat v červnu a následně po prázdninách a měl by zvýšit šance lidí na trhu práce.

„Jsme ve fázi intenzivního hledání, kdy mi adeptka posílá nabídky, na které reagovala předchozí den. Máme cíl minimálně pět inzerátů denně,“ dodává Petr Langer, který věří, že Ivana Skalská práci brzy najde. Nejenom proto, aby pomohla rodinnému rozpočtu, který je teď celý na manželovi, ale také proto, aby se necítila odstrčená jen kvůli tomu, že už jí je přes padesát.

Kateřina Hovorková

27 %

je podíl lidí starších 50 let na celkové nezaměstnanosti v České republice. V květnu 2014 bylo bez práce kolem 550 tisíc lidí.



Ilustrace: Shutterstock

PORADNA

Jsem na rodičovské dovolené, mám tříletého syna, blíží se den mého nástupu do práce. V pracovní smlouvě mám zařazení administrativní pracovníce. Vedoucí mi však sdělil, že se tato místa ruší. Prý podepíši dohodu o skončení pracovního poměru bez nároku na odstupné, či nastoupím za minimální mzdu a oni mi práci tak zneříjemní, že odejdu sama. Co mám dělat?



JUDr. Jan Kozubek
advokát z kanceláře
Becker a Poliakoff

Zaměstnavatel mi brání v návratu z rodičovské. Co dělat?

Po návratu z rodičovské dovolené má zaměstnankyně právo, aby byla zařazena na pracovní pozici, kterou zastávala před nástupem na mateřskou dovolenou. Zaměstnavatel jí musí umožnit výkon takové práce, kterou má uvedenou v pracovní smlouvě, což je ve vašem případě administrativní pracovníce. Je možné tuto pozici vykonávat na kterémkoliv pracovišti, kam bude zaměstnankyně zařazena.

Zdá se poněkud neobvyklé, aby v rámci organizační změny byly zrušeny pracovní pozice označené jako administrativní pracovníce. Avšak mohlo dojít k outsourcingu této práce či k takové změně náplně práce zaměstnanců, kdy by již administrativních pracovníků nebylo třeba. Ale i kdyby tomu tak bylo,

ani další postup vašeho zaměstnavatele není v souladu s právními předpisy.

Pokud tedy zaměstnavatel skutečně přijal rozhodnutí o organizační změně a zrušil veškeré pozice administrativních pracovníků ve své firmě, je oprávněn dát všem zaměstnankyním na těchto postech výpověď z organizačních důvodů, tedy podle § 52, písmene c) zákoníku práce. Vám však v době, kdy jste na rodičovské dovolené, výpověď z tohoto důvodu dát nemůže, proto patrně chtěl rozvázání pracovního poměru řešit dohodou. S výpovědí z organizačních důvodů je v každém případě spojen nárok na odstupné, které podle odpracovaných roků může být nejméně jeden až tři průměrné měsíční výděly. Nárok na odstupné je i v přípa-

dě, pokud dojde k rozvázání pracovního poměru z tohoto důvodu dohodou. Takže odmítnutí vyplatit vám odstupné, když podepíšete dohodu, je též v rozporu se zákoníkem práce.

Jako protiprávní se jeví i druhá varianta, pokud byste dohodu nepodepsala a do práce nastoupila. Byla-li vaše pozice skutečně zrušena a k datu, kdy byste se měla vrátit do práce, by již neexistovala, je logické, že takový post již zastávat nemůžete. V takovém případě by šlo o překážku v práci na straně zaměstnavatele a do skončení pracovního poměru či výkonu jiné práce, na niž byste se musela se zaměstnavatelem dohodnout (změnou v pracovní smlouvě), byste práci nedělat, ale měla právo pobírat náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Máte-li vyšší mzdy sjednanu v pracovní smlouvě, nemůže ji zaměstnavatel jednostranně snížit. Tu možnost by měl pouze, pokud by vám mzda byla vyplácena na základě mzdového výměru. Nicméně i při snížení musí zaměstnavatel respektovat princip, že za stejnou práci přísluší zaměstnanci stejná mzda. Pokud by zaměstnavatel toto pravidlo nezořadil, porušil by princip rovného zacházení a zákaz diskriminace. Šikanózní jednání je zakázáno, a navíc mají vedoucí zaměstnanci povinnost stanovenou výslovně zákoníkem práce vytvářet příznivé pracovní podmínky a zabezpečovat dodržování právních předpisů. Tím by se i váš vedoucí měl řídit.

Z popisu situace se zdá, že se

váš zaměstnavatel pokouší zastrašit a vyhrůžkami přimět k podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru, aniž by vám byl ochoten vyplatit odstupné, což je jedním z možných nepřijatelných v rozporu nejen se základními zásadami pracovního práva, ale i některými ustanoveními zákoníku práce.

Pokud rozmluva s vaším vedoucím nepovede k vyřešení situace, je možné podat podnět k inspekci práce, který případ prozkoumá a podle výsledku šetření rozhodne (například i uložením pokuty za porušení právních předpisů). Nebo se můžete obrátit se žalobou na soud. Bylo by rovněž žádoucí posoudit oprávněnost organizační změny – zda její přijetí nebylo účelové.