



S námi Vám žádná změna neunikne

Zpravodaj Klubu personalistů ČR, z. s.

11/2014

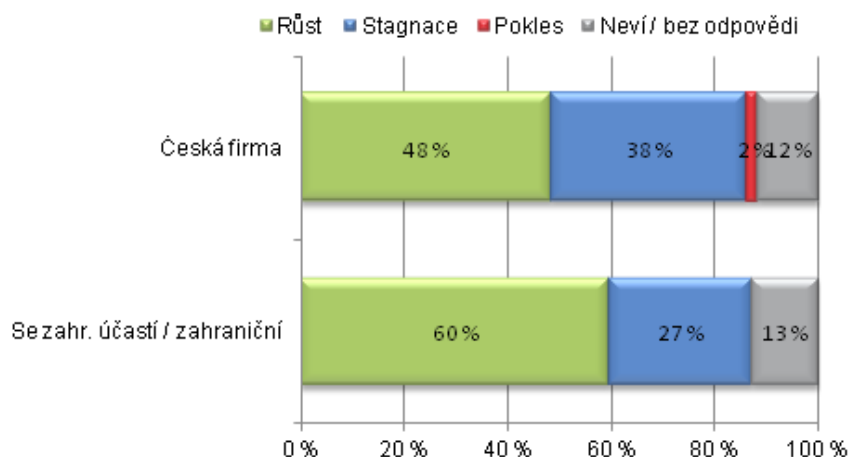


Přejeme Vám úspěšný rok 2015.

Výbor a DR Klubu personalistů ČR, z.s.

### Růst mezd v příštím roce očekává 48 % českých a 60 % zahraničních podniků

Většina podniků očekává, že mzdy porostou nebo zůstanou minimálně na stejné úrovni i v příštím roce. Růst mezd předpokládá 48 % českých a 60 % zahraničních podniků. Jedná se o výrazně pozitivní posun, oproti loňskému roku, kdy bylo očekávání pro letošní rok 35 % vs. 49 %.



Zdroj: HR Monitor, TREXIMA, spol. s r.o.  
(2014), N=292

## Částečné úvazky pro muže?

Částečné úvazky v Čechách? A pro muže? To přece vůbec neexistuje... *Vůbec* je silné slovo, ale blíží se realitě. Podle evropských statistik pracuje na částečný úvazek v ČR 2,5 % zaměstnaných mužů. Méně jich je už jen v Bulharsku. Naopak tradičně nejvyšší podíl částečných úvazků pro muže (ale i pro ženy) najdeme na nizozemském pracovním trhu, kde na snížený úvazek pracuje dokonce 26 % mužů. Nikoho asi nepřekvapí, že relativně vysoký podíl mužů, kteří nepracují na plný úvazek, je v severských zemích, Velké Británii a Irsku. Nicméně i u našich germánských sousedů takto pracuje kolem 9 % mužů.

Část z těchto čísel, ale především konkrétní zkušenosti se zaváděním a podporou částečných úvazků a dalších forem sladování práce a rodiny zazněly na mezinárodní konferenci o aktivním otcovství pořádané Ligou otevřených mužů a Unii center pro rodinu a komunitu jako vyvrcholení dvouletého projektu Tátové vítání.



### Nenápadní pečující otcové

Proč se vůbec podpoře zaměstnaných otců věnovat? Nestačí, že už se v dnešní době poměrně běžně sladováním práce a rodiny zabývá většina HR oddělení? Je sice pravda, že jej využívají především ženy, ale mužům přece nikdo nebrání... Jenže je zatím také málokdo explicitně podporuje. Přitom muži sami mají stále větší zájem se profilovat více jako takzvaní „aktivní otcové“: čím dál více jich uvažuje o rodičovské dovolené, zapojují se do běžné péče o děti (chodí s dětmi k lékaři, zůstávají s nimi doma, když jsou nemocné apod.) Zkrátka chtějí mít k dětem bližší vztah, více si ho užít a nebyť už pouze těmi, za nimiž se chodí „jen“ pro peníze. Vyplývá to mimo jiné z výzkumů, které pro Ligu otevřených mužů zpracovala agentura Media-research, a zaznělo to i na výše zmiňované konferenci.

Navíc jak je všeobecně známo, je v ČR rozdíl v průměrných platech žen a mužů velmi vysoký – s průměrným rozdílem 22 % zaujímáme nezáviděníhodnou třetí pozici v EU. Rozdíl v platech se navíc prohlubuje až na zhruba 40 % především ve věku, kdy ženy zakládají rodiny, a kariéra ustupuje péči o děti. Pracovní trh a ekonomika tak přichází o značný potenciál. Dosavadní řešení se zaměřovala spíše na podporu matek vracejících zpět do práce. V poslední době se ale čím dál více pozornosti upírá k druhé straně problému, neboli k mužům: aby mohly být ženy pracovníčně aktivnější, je potřeba, aby se muži na druhou stranu více věnovali rodině. A částečné úvazky pro muže jsou jednou z možností. Ovšem na většině pracovišť se tak zatím děje spíše neformálně v rámci jakýchsi „tichých dohod“ mezi zaměstnanci a jejich šéfy. Na tuto situaci reaguje právě projekt „Tátové vítání“, oceňující značkou Tátové vítání zaměstnavatele, kteří své zaměstnance-otce podporují otevřeně. Zároveň sem přináší zkušenosti ze zahraničí, kde už se tento trend naplno rozvíjí.

### Podpora zaměstnaných otců jako konkurenční výhoda

Například britská firma zajišťující rozvodovou síť pro transport plynu National Grid má bohatý program na podporu sladování osobního a pracovního života jejich převážně mužských zaměstnanců. K hlavním pilířům patří maximální vstřícnost k požadavkům na zkrácení či upravení pracovní doby a poradenský program. Bližší detaily je možné si poslechnout v záznamu z konference [Tátové vítání](#), za zdůraznění nicméně stojí, proč je pro ně vůbec důležité do tohoto programu investovat. Zástupce National Grid Paul Cudby to komentoval: „Když to nebudeme dělat my, udělá to někdo jiný a přetáhne nám zaměstnance. A to si jako firma, která potřebuje zkušené a převážně technicky zaměřené zaměstnance, nemůžeme dovolit.“

Švýcarská organizace männer.ch zase rozjela masivní kampaň na zvýšení popularity částečných úvazků pro muže: firmám nabízejí poradenský servis, mužům radí, jak si o zkrácený úvazek říct, pořádají diskuse, díky nim se také zažil pojem „teilzeitmann“ neboli muž na částečný úvazek, spravují server, kde se nabízejí částečné úvazky pro muže a díky jejich podpoře se v roce 2013 navýšil počet mužů, kteří si zvolili tuto formu zaměstnání o 23 tisíc. Nejspíš chybí odvaha si o upravenou pracovní dobu říct.



### Co se zatím děje na tomto poli v České republice?

Už v úvodu zaznělo, že u nás na částečný úvazek pracuje jen minimum mužů a žen není zas o tolik víc. Navíc většina ze stávajících zkrácených úvazků je určena pro stávající zaměstnance (resp. zaměstnankyně). Asi nejčastěji se totiž nabízejí pracovníkům vracejícím se z rodičovské dovolené, a to jsou zpravidla ženy. Nových míst na zkrácený úvazek se nabízí minimálně, přitom kolem 40 % respondentů by o ně mělo zájem. Netroufnou si o ně ovšem požádat. A to ani přesto, že osoba pečující o dítě do 15 let na něj má ze zákona nárok. To aspoň vyplynulo z šetření LMC. Podle něj v roce 2012 firmy poprvé uváděly, že je nenabízejí, protože o ně nikdo nemá zájem. Přitom pokud LMC inzeruje na svých serverech pozici na zkrácený úvazek, reaguje na ni 2 – 3 krát více uchazečů než na ostatní nabídky práce.

## Proč to tedy nejde?

Běžnou reakcí bývá, že se to firmě nevyplatí. Jsou administrativně náročnější, za zaměstnance je potřeba platit sociální pojištění, i když pracuje jen částečně, je to složitější i organizačně. Malá společnost s mnoha zaměstnanci na částečný úvazek se snadno přehoupne do kategorie velké firmy se všemi povinnostmi, které z toho plynou. A tak bychom mohli pokračovat. Částečné úvazky navíc nejsou ideálním řešením ani pro zaměstnance, alespoň ne v dlouhodobém horizontu: nižší peníze, nižší důchod do budoucna, nižší šance na kariéru postup atd. Nicméně stále patří k relevantním prostředkům na sladění osobního a pracovního života, především v omezených obdobích jako je třeba péče o malé děti nebo naopak o staré rodiče. Je tedy škoda, že stát pro ně nevytváří lepší podmínky. Pokud jsou využívány jen na omezenou dobu, jejich výhody totiž předčí nevýhody.

O tom svědčí i konkrétní zkušenosti prvních nositelů značky „Tátové vítání“. Praxe potvrzuje, že jich je jako šafránu, co ale překvapí, že se často jednalo o muže na relativně vysokých pozicích. Hovořilo se o několika senior manažerech či partnerech ve společnosti KPMG Česká republika či SASInstitute ČR. Ve všech případech platilo, že tito muži podávají v práci maximální výkon a jsou velmi efektivní. Stejně intenzivně si pak užívají svůj volný den s dětmi. Zástupci obou společností se také shodli, že by o ně v žádném případě nechtěli přijít a že se jim tento neobvyklý krok vstříčí v uspořádání pracovní doby rozhodně vyplácí. Otázkou zůstává, jak to bude dál. Přidáme se k celoevropskému trendu a začneme podporovat pracující otce? Bude za pár let normální, že si i muži na čas nechají snížit pracovní zátěž, aby nepřišli o klíčové období v životě svých dětí? Nebo si budeme stále myslet, že muži na částečné úvazky nepracují?

Anna Valouchová

## JAK ZÍSKAT OCENĚNÍ TÁTOVÉ VÍTÁNÍ?

I letos je možné přihlásit se o značku „Tátové vítání“. Ta se udílí zaměstnavatelům, kteří myslí ve firmě i na otce, chtějí se ke značce veřejně přihlásit, poskytují otcům aspoň tři benefity a chystají pro ně "něco extra". Pokud máte pocit, že tato kritéria splňujete, stačí vyplnit [formulář na webu „Tátové vítání“](#). Posoudí jej nezávislá porota a její zástupci se s vámi domluví, jakým způsobem budou moct ověřit uvedené údaje u vašich zaměstnanců. Pokud si nejste jistí, že byste na ocenění dosáhli, ale podpora otců mezi vašimi zaměstnanci vás zaujala a chcete se jí věnovat, kontaktujte manažerku projektu Lindu Pospíšilovou, poradí vám jak na to. [www.tatovevitani.cz](http://www.tatovevitani.cz) [Linda.pospisilova@ilom.cz](mailto:Linda.pospisilova@ilom.cz)

## STRUČNĚ

### Z tiskové zprávy Státního úřadu inspekce práce

Inspektoři oblastních inspektorátů práce mj. poskytují bezplatné základní poradenství v intencích zákona o inspekci práce. Během uplynulého měsíce se na orgány inspekce práce v rámci poradenství obrátilo celkem 7 399 zájemců.

O radu se na inspektory inspekce práce obrátila také žena, která utrpěla kuriózní pracovní úraz, ačkoli její zaměstnavatel s ní záznam o pracovním úrazu nese-psal. Zaměstnankyně v práci odstraňovala skvrny z látky a – jelikož její zaměstnavatel uchovává technický benzín v plastových lahvích od pití – při tom se omylem napila technického benzínu místo ze své láhve s pitím. Žena byla odvezena do nemocnice k ošetření, kde byla jeden den hospitalizována a následujícího dne propuštěna domů. Asi za týden ovšem zjistila, že je v jiném stavu a že byla těhotná již v době nehody s požitím technického benzínu v práci. Naštěstí různá vyšetření, která zaměstnankyně poté podstoupila, neprokázala ohrožení plodu.

Zaměstnavatel ve výše popsaném případě způsobem uskladňování technického benzínu rozhodně porušil právní předpisy. Důslednému zájmu orgánů inspekce práce se těší také úsilí vést zaměstnavatele i zaměstnance ke snižování pracovní úrazovosti cestou dodržování právních předpisů týkajících se bezpečnosti práce. Statistika pracovní úrazovosti za listopad 2014 obsahuje **celkem 2 639 pracovních úrazů**. Z toho 11 pracovních úrazů skončilo smrtí zaměstnance a ve 110 případech se jednalo o závažný pracovní úraz, v jehož důsledku byl zaměstnanec hospitalizován déle než 5 dní.

## LEARNTEC 2015

### 23. Mezinárodní veletrh a kongres profesního vzdělávání, učení a IT

Ve dnech 27. – 29. ledna 2015 představí již po dvacáté třetí veletrh LEARNTEC nejruznější poskytovatele služeb a produktů pro vzdělávání s IT; sloganem je „Lidé a inovace“.

Tentokrát bude v Karlsruhe zastoupeno také 16 z 20 největších e-learningových společností - podle MMB e-learning žebříčku. Pokud sháníte ideální výukový software nebo dodavatele vzdělávacích nástrojů na míru, rádi byste navázali nové obchodní kontakty či se chcete informovat o aktuálním vývoji ve vzdělávací branži, pak je pro Vás LEARNTEC tím pravým místem – setkávají se zde totiž nejvýznamnější dodavatelé e-learningových řešení a profesního vzdělávání. Na Vaši návštěvu se těší více než 200 vystavovatelů.

**Bližší informace o veletrhu Learntec naleznete na [www.learntec.de](http://www.learntec.de) nebo na webových stránkách oficiálního zastoupení veletržní společnosti Karlsruhe Messe v České republice [www.naveletrh.cz](http://www.naveletrh.cz).**

### Dýňová mramorová bábovka

**Potřebujete k tomu:** 250 g polohrubé mouky, 150 g cukru krupice (stačí méně), 1 prášek do pečiva, 3 vejce (oddělit žloutky a bílky), 100 g másla nebo tuku na pečení, 250 g (možno i více) nastrouhané dýně (vhodná dýně hokkaido), trochu vanilky, není-li, tak balíček vanilkového cukru, 1/2 lžice nastrouhané citronové kůry, citronová šťáva z 1/2 až 1 citronu, špetka soli, moučkový cukr (na posypání), 2 lžice kaka

**Postup:**

- troubu předehřát na 170<sup>0</sup> C
- bábovkovou formu vymastit máslem a vysypat hrubou moukou
- v míse promíchat a našlehat cukr, rozpuštěné máslo/tuk, žloutky, přidat citronovou kůru a šťávu z citronu
- postupně přidávat mouku s práškem do pečiva, nastrouhanou dýni a pořádně míchat
- našlehat bílky se špetkou soli na tuhý sníh a vmíchat ho opatrně, ale pečlivě, do hmoty v míse
- vylít 2/3 směsi do vymaštěné formy
- zbytek směsi promíchat s kakaem a vlit do bábovkové formy
- uhladit povrch bábovky

**Peče se** cca 50 minut – zkusit špejlí propečení

**Po upečení**, po mírném vychladnutí, vyklopit bábovku z formy a ještě teplou pocukrovat moučkovým cukrem.



**Dobrou chuť, třeba i o Vánocích!!**

Zaujala Vás naše nabídka? Máte zájem se připojit?

Kontaktujte nás. [www.klubpersonalistu.cz](http://www.klubpersonalistu.cz)

Najdete nás i na Facebooku Klub personalistů ČR.

Tel.: 283 871 271, 606 865 940, e-mail: [info@klubpersonalistu.cz](mailto:info@klubpersonalistu.cz), [klub.personalistu@tiscali.cz](mailto:klub.personalistu@tiscali.cz)

Klub personalistů ČR, z.s. Jankovcova 13, 170 00 Praha 7

Zpravodaj Klubu personalistů ČR, o.s., je bezplatně zasílán členům Klubu i ostatní odborné veřejnosti.  
Příspěvky můžete zasílat na adresu Klubu. Redakční úprava Mgr. Lenka Smrčková.