

Bílé límečky očekávají zvýšení platu

Jindřich Ginter

Průzkum poradenské společnosti Hays mezi uchazeči o kvalifikovaná místa, tzv. bílémi límečky, ukázal, že dvě třetiny z nich letos očekávají zvýšení platu.

Vyšší mzdy se již letos očekalo 16 procent respondentů a dalších 27 procent očekává, že jim jejich současný zaměstnavatel ještě v průběhu roku na mzdu přidá.

Další čtvrtina dotázaných, konkrétně 26 procent, práci aktuálně mění a očekává, že na nové místo nastoupí za lepších finančních podmínek. Jen třetina konstatovala, že letos s navýšením mzdy nepočítá vůbec.

„V dubnu proběhl také globální průzkum prostřednictvím sítě LinkedIn, kterého se zúčastnilo více než 40 tisíc respondentů působících na kvalifikovaných profesích po celém světě. Ukázal, že 57 procent dotázaných navýšení již zaznamenalo, popřípadě k němu ještě letos dojde.“ doplnil ředitel Hays pro ČR a Rumunsko Sándor Bodnár.

„Mzdy u nás vzrostou hlavně v podnicích působících ve zpracovatelském průmyslu, nejčastěji dojde k meziročnímu růstu výdělků zaměstnanců v rozmezí pěti až deseti procent. Dese-

tinu podniků přitom již navýšila nebo bude navýšovat mzdy o deset a více procent,“ sdělila s odkazem na svůj průzkum mezi firmami Hospodářská komora.

Platy se zvyšují i ve výrobě a stavebnictví. Zde je ale vůle znovu zvyšovat základ nižší

Pět procent podniků bude podle ní naopak mzdy snižovat. Jedná se hlavně o nejmenší firmy.

Stavebníkům možná bonusy a prémie

„Stoupající inflace zvyšuje tlak na růst mezd ve všech podnicích. Malé a střední podniky mají sice méně prostředků než korporace, více na ně doléhá zdražování energií a surovin, ale nebývají vázány kolektivní smlouvou se silnými odbory,“ míní předseda představenstva Asociace malých a středních podniků Josef Jaroš.

„Zvyšují platy svým zaměstnancům, protože jsou s nimi v blízkém kontaktu a lépe cítí jejich situaci,“ dodává Jaroš. Podle prezidenta Svazu pod-



Ilustrační foto Profimedia.cz

nikatelů ve stavebnictví Jiřího Nouzy členské firmy už dokončily kolektivní vyjednávání. S ohledem na rostoucí inflaci, jež by podle ekonomů za celý rok mohla být až 14procentní, ale očekává, že nejspíše dojde k dalším jednáním v podnicích o zvyšování platů.

„Myslím si, že se to může realizovat formou bonusů či prémie. Vůle zasahovat do základní složky mzdy bude nižší,“ míní Nouza.

Příklady nabízených hrubých platů

Referent	Zlín	21 100 Kč
Personalista	Brno	40 000 Kč
Projektant	Praha	54 250 Kč
Copywriter	Brno	42 000 Kč
Úvěrový specialista	Praha	43 000 Kč
Asistent učitele	Písek	26 880 Kč
Zdravotnický laborant	Uherské Hradiště	32 000 Kč
Stavbyvedoucí	Plzeň	62 000 Kč

Zdroj: Platy.cz

Mzdové průměry	
Administrativa	32 114 Kč
Autoprůmysl	40 102 Kč
Bankovníctví	49 329 Kč
Bezpečnost a ochrana	35 788 Kč
Cestovní ruch, gastronomie	26 296 Kč
Chemický průmysl	32 139 Kč
Doprava, logistika	32 520 Kč
Dřevozpracující průmysl	28 180 Kč
Ekonomika, finance	41 740 Kč
Energetika	40 709 Kč
Farmacie	42 598 Kč
Hornictví, hutnictví	33 868 Kč
Informační technologie	61 784 Kč
Leasing	46 428 Kč
Personalistika	43 077 Kč
Marketing, reklama	42 472 Kč
Obchod	42 601 Kč
Pojišťovnictví	44 436 Kč
Pomocné práce	22 926 Kč
Služby	25 567 Kč
Stavebnictví a reality	40 353 Kč
Strojírenství	37 081 Kč
Státní správa, samospráva	40 141 Kč
Telekomunikace	48 483 Kč

Zdroj: Platy.cz

pozn.: Zpracováno z nabídek práce. Jedná se o stovky a u některých sektorů až několik tisíc pozic. Jde o celkový měsíční plat včetně bonusů.

Firmy u Ukrajinců opomíjejí zdravotní prohlídky a ohlašování

Firmy zaměstnávající ukrajinské uprchlíky opomíjejí překlady pracovních smluv, vstupní lékařské prohlídky a ohlašování na úřadech práce. Právo to řekla vedoucí oddělení mezinárodních klientů konzultační společnosti RSM Natálie Márová.

■ Jak se daří zaměstnávat uprchlíky, zejména ženy, z Ukrajiny?

Dva a půl měsíce od vypuknutí války jich podle úřadů práce našlo místo 50 tisíc. Přestože lex Ukrajina výrazně zjednodušil zaměstnávání nově příchozích uprchlíků, řada firem při zajišťování smluvního vztahu s uprchlíky stále chybí.

Každá pátá firma například nemá smluvní podklady přeložené v dostatečném rozsahu anebo vůbec. Pracovní smlouva se pochopitelně vždy musí podepisovat v jazykových kombinacích tak, aby jí bezpečně porozuměly obě strany. Smlouva pouze v češtině, která je pode-

psaná cizincem bez znalosti jazyka, může být považována za neplatnou.

Především společnosti z technologického sektoru používají kombinaci češtiny a angličtiny, která požadavek zákona pochopitelně splňuje v případě, pokud nový kolega angličtinu ovládá. A pak tu jsou firmy, které nemají ukrajinské smlouvy vůbec anebo mají v ukrajinštině pouze jiný druh smluv, než jaký pracovník ve výsledku podepíše. Přitom přeložit smlouvu do ukrajinštiny je jednorázový náklad kolem 2500 korun.

■ Jaké další nástupní kroky se opomíjejí?

Zdravotní prohlídka. Zákon č. 373/2011 Sb. stanoví povinnost zaměstnavatele zajistit vstupní lékařskou prohlídku uchazeče o zaměstnání vždy před vznikem pracovního poměru, služebního poměru nebo dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. A týká se to skutečně všech



Foto archiv

oborů – tedy i lidí, kteří budou pracovat například jako programátoři.

Pokud zaměstnavatel vstupní prohlídku nezajistí, dopouští se přestupku, za nějž lze uložit pokutu až do výše dvou milionů korun.

■ Ovšem to, že už nejsou potřeba pracovní povolení, administrativu výrazně ulehčilo, anebo ne?

Přestože zaměstnanci z Ukrajiny mají nyní výjimku a nemusí mít k vykonávání práce pracovní povolení, i nadále je zachová-

na povinnost nahlašovat informace o jejich nástupu do zaměstnání, nebo naopak oznámit ukončení pracovního poměru na příslušný úřad práce.

Firmy zapomínají často i na povinnost ohlásit, že zaměstnanec do práce nakonec nenastoupil, pokud došlo k oznámení o nástupu do práce v časovém předstihu. Zaměstnavatel například provedl oznámení tři dny před nástupem, zaměstnanec ve skutečnosti vůbec nenastoupil. V tomto případě musí provést oznámení na úřadu práce.

Pochopitelně je nutné počítat s tím, že domluvený ukrajinský zaměstnanec nakonec nenastoupí vzhledem k tomu, že velkou část rodin teprve v těchto týdnech čeká definitivní vyřešení jejich bydlení a s ním i možná nucená změna lokality.

■ Co když se ukrajinský zaměstnanec rozhodl vrátit na Ukrajinu?

Počet Ukrajinců vracejících se do vlasti nyní již převažuje

nad počty těch, kteří z Ukrajiny do Česka přijíždějí. Pokud se zaměstnanec rozhodne okamžitě vrátit domů, zaměstnavatel mu paradoxně není povinen automaticky vyhovět. S ohledem na situaci je však pochopitelně doporučeno se se zaměstnancem dohodnout.

Pokud se zaměstnanec vrací dočasně, je doporučeno uzavřít dohodu o neplaceném volnu, případně zaměstnanci nařídí čerpání řádné dovolené a tím část jeho absence pokrýt. Pochopitelně i v takovém případě je možné dohodnout se na speciálních podmínkách a poskytnout placené volno s případnou náhradou mzdy.

V případě, že se zaměstnavatel rozhodne ukončit pracovní poměr, lze tak učinit na základě dohody o ukončení pracovního poměru, případně výpovědí dle §52 zákoníku práce. Samotný odjezd zaměstnance na Ukrajinu však není výpovědním důvodem.

Hospodářská komora chce zaměstnávat víc cizinců

Kvůli současným kvótám na zaměstnávání cizinců bude podle Hospodářské komory obtížné v některých průmyslových odvětvích obsadit místa spojená s fyzickou zátěží, kvalifikací a zkušenostmi.

Pro zájemce z Filipín je roční kvóta nastavena na 2000 žádostí, pro Indii na 600, Kazachstán na 500, u Moldavska a Mongolska shodně na tisíc. V případě zájemců ze Srbska a Černé Hory platí limit 1900 žádostí za rok.

Hospodářská komora požaduje, aby vláda navýšila kvóty zejména pro Mongolsko, Kazachstán, Moldavsko a Indii, kde v současnosti trvá vyřízení žádosti v některých případech bezmála rok.

Hospodářská komora je jed-

notným centrálním místem pro sběr, kontrolu a zařazování žádostí zaměstnavatelů do vládního Programu kvalifikovaných zaměstnanců. Vyřizuje více než 80 procent všech žádostí firem v zemi.

Zaměstnanecká karta na dva roky

Komora za posledních šest let zpracovala 15 tisíc žádostí firem o 100 tisíc pracovníků ze zahraničí. Nejčastěji žádané profese pocházejí ze stavebnictví, skladování, dopravy, stravování a výroby.

Cizinec se skrze tyto vládní programy stává kmenovým zaměstnancem. To znamená, že má stejné mzdové a pracovní

podmínky jako kterýkoli český zaměstnanec. Nastupuje do práce až tehdy, pokud o místo neprojeví zájem český občan nebo cizinec z EU.

Zaměstnanecká karta má dvouletou platnost. Pobytové oprávnění se vztahuje k zaměstnání. Pokud cizinec nemá zaměstnání, není mu v ČR pobyt povolen. Do ČR mohou přijet pouze kvalifikovaní zaměstnanci, tzn. že tento program firmám neumožňuje zaměstnávat nekvalifikované cizince.

Agendu spojenou s krátkodobými vízy nebo agenturní zaměstnávání komora nezajišťuje.

Stranu připravil Jindřich Ginter

Dům & Bydlení

PRÁVO

- Mramor, travertin, nebo žula? Jakým kamenem ozdobíte zahradu?
- Malíř Ivan Komárek fandí Kladnu a retru
- Kvalitní pracovní deska musí být odolná i krásná
- S moderními grily zvládnete grilování na jedničku!



středa 25. 5.