Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

ombudsman
veřejný ochránce práv

SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO, OSOBNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA NA MINISTERSTVECH ČR

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA ZE SOCIOLOGICKÉHO VÝZKUMU

2017

Veřejný ochránce práv

Údolní 39, 602 00 Brno

informační linka: **+420 542 542 888**
telefon (ústředna): **+420 542 542 111**
e-mail: podatelna@ochrance.cz

www.ochrance.cz
www.facebook.com/verejny.ochrance.prav
www.twitter.com/ochranceprav

Autorský kolektiv:
Anna Šabatová, Stanislav Hampl, Hana Maříková, Marína Urbániková, Jana Kvasnicová

Sběr, analýzu a interpretaci dat pro Kancelář veřejného ochránce práv provedla společnost:
ppm factum research s.r.o.
Bucharova 1281/2, 158 00 Praha 13
IČ: 47121793

Výzkum je realizován v rámci projektu Služba šitá na míru (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_027/0005638), který je spolufinancován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost

ISBN 978-80-87949-66-5

PODĚKOVÁNÍ

Rádi bychom poděkovali za spolupráci zapojeným ministerstvům a všem, kteří se v rámci výzkumu na ministerstvech podíleli na sdílení informací, odpovídali na dotazy a zajistili distribuci dotazníků, jakož i samotným respondentům a respondentkám. Konkrétně děkujeme Petru Šnokhousovi, Olze Marcalíkové, Vladimíře Herčíkové, Bronislavě Jonitové, Elišce Hrabákové, Ivaně Skuhrovcové, Kateřině Kalivodové, Stanislavu Měšťanovi, Lucii Viktorinové, Zdeňce Uhlířové, Richardu Májíčkovi a Haně Kubíkovéza pomoc při řešení problémů a za cenné připomínky k textu závěrečné zprávy. Dále děkujeme Denise Šecové a Petře Kubáčové ze Sekce pro státní službu Ministerstva vnitra České republiky za spolupráci a sdílení dat zjišťovaných ministerstvem pro účely zpracování zprávy pro vládu.

OBSAH

3
Poslání ochránce

4
Úvodní slovo

6
Slovník užitých pojmů

8
Seznam používaných zkratek názvů ministerstev

9
Shrnutí výsledků výzkumu

11
Metodika

14
Právní úprava

16
Zakotvení rovnosti žen a mužů v dokumentech

18
Pozice koordinátora či koordinátorky: výše úvazku a organizační zařazení

22
Přístup vedení ministerstev ke slaďování, úloha představených

24
Postoje státních zaměstnanců a zaměstnankyň k problematice genderové rovnosti a slaďování na ministerstvech

32
Organizace výkonu služební doby při využití tzv. flexibilních forem práce

53
Rodiče na mateřské a rodičovské dovolené a rodiče dětí do 15 let

66
Další benefity ministerstev

75
Příloha

POSLÁNÍ OCHRÁNCE

Tento výzkum je součástí činnosti ochránce v roli národního orgánu pro rovné zacházení a ochranu před diskriminací (equality body), jímž se ochránce stal koncem roku 2009. Současně navazuje i na působnost v oblasti ochrany před jednáním úřadů, neboť se zaměřuje na problematiku služebních poměrů, o nichž služební orgány rozhodují v režimu správního řízení.

Podle zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů, ochránce již od roku 2001 chrání osoby před nezákonným či jinak nesprávným jednáním nebo nečinností správních úřadů a dalších institucí. Tehdy má právo nahlížet do úředních či soudních spisů, žádat úřady o vysvětlení a může bez ohlášení provádět místní šetření. Shledá-li pochybení úřadu a nepodaří se mu dosáhnout nápravy, může informovat nadřízený úřad či veřejnost.

Od roku 2006 ochránce plní úkoly národního preventivního mechanismu podle Opčního protokolu k Úmluvě proti mučení a jinému krutému, nelidskému či ponižujícímu zacházení nebo trestání. Systematicky navštěvuje zařízení, v nichž se nacházejí osoby omezené na svobodě, a to jak z moci úřední, tak v důsledku závislosti na poskytované péči. Cílem návštěv je posílit ochranu před špatným zacházením. Svá zjištění a doporučení ochránce zobecňuje v souhrnných zprávách z návštěv a na jejich základě formuluje standardy zacházení.

Návrhy na zlepšení zjištěného stavu a odstranění případného špatného zacházení ochránce směřuje jak k samotným zařízením a jejich zřizovatelům, tak k ústředním orgánům státní správy.

Od roku 2011 ochránce rovněž sleduje zajištění cizinců a výkon správního vyhoštění.

Ke zvláštním oprávněním ochránce patří právo podávat Ústavnímu soudu návrhy na zrušení podzákonných právních předpisů, právo vedlejšího účastenství před Ústavním soudem v řízení o zrušení zákona či jeho části, právo podat správní žalobu k ochraně veřejného zájmu či návrh na zahájení kárného řízení s předsedou či místopředsedou soudu. Ochránce také může doporučit vládě přijmout, změnit či zrušit zákon.

Ochránce je nezávislý a nestranný, z výkonu své funkce je odpovědný Poslanecké sněmovně, která ho zvolila. Má jednoho voleného zástupce, kterého může pověřit výkonem části své působnosti. Se svými poznatky ochránce průběžně seznamuje veřejnost prostřednictvím médií, internetu, sociálních sítí, odborných seminářů, kulatých stolů a konferencí. Nejdůležitější zjištění a doporučení shrnuje zpráva o činnosti veřejného ochránce práv předkládaná každoročně Poslanecké sněmovně.

ÚVODNÍ SLOVO

Mgr. Anna Šabatová, Ph.D.
veřejná ochránkyně práv

Problematika slaďování rodinného a pracovního života se v České republice právem těší stoupající pozornosti. Čím dál tím více se v soukromém, ale i veřejném sektoru rozvíjejí a uplatňují různé nástroje, opatření a programy slaďování, které umožňují, abychom nestáli před volbou, zda se budeme věnovat rodině, nebo práci, ale abychom je mohli různým způsobem kombinovat. Udržování rovnováhy mezi těmito dvěma významnými složkami našich životů je důležité nejen na individuální (soukromé) úrovni, ale i z hlediska zaměstnavatelů, protože tato oblast úzce souvisí se spokojeností zaměstnanců a zaměstnankyň, a tím pádem i s jejich loajalitou, pracovní efektivitou a výkonem. Kromě toho, slaďovací opatření pomáhají zabezpečit rovné příležitosti žen a mužů a naplňovat právo na rovné zacházení. Jsou to totiž právě ženy, na které obvykle dopadá větší část péče o rodinu. To má za následek slabší zapojení do pracovního života, a s tím jsou spojeny také ekonomické důsledky. Slaďovací opatření přinášejí všem – ženám i mužům – možnost, jak rovnoměrněji sdílet péči o rodinu a flexibilně kombinovat rodinný a pracovní život.

I když bývá rozvoj různých programů slaďování spojován zejména s komerčním sektorem, není důvod, aby stál veřejný sektor stranou. Konec konců, zaměstnavatelé z obou sfér se uchází o tytéž zaměstnance a zaměstnankyně, takže veřejný sektor by v nabídce různých slaďovacích opatření neměl zůstávat pozadu (navíc v situaci, kdy je často méně konkurenceschopný z hlediska nabízené finanční odměny). Předkládaná závěrečná zpráva proto mapuje oblast slaďování pracovního, osobního a rodinného života na vybraných ústředních orgánech státní správy. Je výstupem ze sociologického šetření provedeného[1] na jedenácti ministerstvech účastnících se projektu Služba šitá na míru[2], jehož nositelkou je Kancelář veřejného ochránce práv.

Cílem projektu bylo získat informace o podmínkách pro slaďování pracovního, osobního a rodinného života státních zaměstnanců a zaměstnankyň a o postavení koordinátorek a koordinátorů pro rovnost žen a mužů ve struktuře ministerstev. Samotný výzkum si kladl za cíl prozkoumat stávající situaci v oblasti slaďování pracovního,

1 Sběr, analýzu a interpretaci dat pro Kancelář veřejného ochránce práv provedla společnost ppm factum research, s. r. o.

2 Projektu Služba šitá na míru (CZ.03. 1. 51/0.0/0.0/15_027/0005638) je spolufinancován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost.

rodinného a osobního života s výkonem služby na vybraných ministerstvech, identifikovat případné možnosti zlepšení, popsat příklady dobré praxe, a ve spolupráci s účastníky výzkumu vypracovat doporučení pro další rozvoj v oblasti slaďování. Na základě výsledků projektu by mělo dojít ke zviditelnění a zefektivnění práce resortních koordinátorů a koordinátorek pro rovnost žen a mužů na ministerstvech a k rozvoji opatření na podporu slaďování pro zaměstnance a zaměstnankyně ve státní službě.

Pod slaďováním pracovního, rodinného a osobního života se obecně rozumí stav, kdy poměr práce a života mimo práci odpovídá životním prioritám, potřebám či záměrům konkrétního jedince. Jde tedy o možnost mít jistou míru kontroly nad tím, kdy, kde a jak bude zaměstnanec/zaměstnankyně pracovat (rozhodnutí o pracovní době a místě výkonu práce tak není pouze v rukou zaměstnavatele). Slaďování práce, rodinného a osobního života představuje optimální možnosti pro kombinaci světa práce s dalšími „nepracovními" oblastmi života jedince, jakými jsou rodina, přátelé, volný čas, zájmová činnost apod. Tyto optimální možnosti se přitom mění s měnícími se nároky a potřebami zaměstnaných lidí, ale také s měnícími se možnostmi a ochotou organizací na tyto nároky a požadavky reagovat.

Jelikož nutnou (nikoliv však postačující) podmínkou úspěchu slaďovacích programů je dostatek informací, zaměřuje se tato závěrečná zpráva na popis současného stavu v oblasti slaďování pracovního, osobního a rodinného života na vybraných ministerstvech v ČR. Kombinuje poznatky z analýzy dokumentů a perspektivy různých aktérek a aktérů: rezortních koordinátorů a koordinátorek rovnosti žen a mužů na jednotlivých ministerstvech, státních tajemníků a tajemnic, a zejména státních zaměstnanců a zaměstnankyň jako skupiny, pro kterou jsou slaďovací opatření určena. Dalším krokem projektu bude ve spolupráci s účastníky výzkumu z jednotlivých ministerstev zformulovat doporučení pro další rozvoj v oblasti slaďování. I když tato výzkumná zpráva zachycuje situaci pouze na vybraných ústředních orgánech státní správy, věříme, že bude sloužit jako inspirace i pro ostatní úřady veřejné správy nebo společnosti ze soukromého sektoru.

Slovník užitých pojmů

Antidiskriminační zákon – zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, ve znění pozdějších předpisů; upravuje mimo jiné rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech služebních poměr.

Dětská skupina – zařízení péče o děti předškolního věku zřízeného dle zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Doplňkové služební místo – služební místo zřízené pouze na dobu trvání kratší služební doby státního zaměstnance či zaměstnankyně na základním služebním místě

Flexibilní formy práce – přizpůsobení pracovní doby tak, aby vyhovovala zaměstnanci i zaměstnavateli

Focus group – skupinová diskuse, jedna z metod získávání dat v kvalitativním výzkumu.

Genderová rovnost – rovnost žen a mužů zahrnující i požadavek na spravedlivější dělbu práce a její ohodnocení, vyváženější přístup k vyšším pozicím a moci.

Home office – výkon práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, většinou z domu.

Kolektivní dohoda – obdoba kolektivní smlouvy, kterou za státní zaměstnance uzavírá odborová organizace za účelem zlepšení podmínek výkonu služby, zejména zdravotních, sociálních nebo kulturních

Kratší služební doba – obdoba kratší pracovní doby, kterou povoluje služební orgán a přitom určuje začátek a konec služební doby; je výslovně uvedena jako jedno z opatření pro podporu sladění osobního a rodinného života se státní službou ve služebním zákoně, který též stanoví, pro které okruhy osob je povolení kratší služební doby nárokové, nebrání-li to řádnému plnění služebních úkolů.

Pružné rozvržení služební doby – obdoba pružného rozvržení pracovní doby; zahrnuje časové úseky

Představený – představeným je státní zaměstnanec/zaměstnankyně, kteří jsou oprávněni vést podřízené státní zaměstnance, ukládat jim služební úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat výkon jejich služby a dávat jim k tomu příkazy. základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel

Resortní koordinátor/ka pro rovnost žen a mužů – tzv. gender focal point, jedná se o zaměstnance či zaměstnankyni ministerstva, kteří v rámci resortu řeší problematiku rovnosti žen a mužů; mezi jejich úkoly patří příprava podkladů pro hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR, sběr statistických dat za resorty členěných dle pohlaví, vypracování resortních priorit a postupů, zabezpečování mediální politiky resortu prezentující hledisko rovnosti žen a mužů, zohlednění rovnosti žen a mužů v dotačních a operačních programech, monitorování otázky sexuálního násilí na pracovišti, zajištění spolupráce s nevládními neziskovými organizacemi či zajištění vzdělávacích aktivit zaměřených na oblast rovnosti žen a mužů pro zaměstnankyně a zaměstnance resortů.

Služební doba – obdoba pracovní doby dle zákoníku práce

Služební místo – na služební místo se zařazuje státní zaměstnanec či zaměstnankyně nebo jmenuje představený státní zaměstnanec či zaměstnankyně; služební místa mají služební označení dle stanoveného stupně vzdělání

Služební orgán – jedná a rozhoduje ve věcech služebního poměru.

Služební poměr – smluvní vztah mezi státním zaměstnancem/zaměstnankyní a státem; k přijetí do služebního poměru je nutné splnit požadavky zákona o státní službě

Služební předpis – písemný dokument, který stanoví organizační věci služby; vydává jej náměstek pro státní službu, vedoucí služebního úřadu, státní tajemník nebo personální ředitel sekce pro státní službu

Služební úřad – správní úřady a další státní orgány nebo právnické osoby, o kterých to stanoví zákon; jedná se o instituce, v nichž jsou osoby ve služebním poměru

Služební zákon – zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů; služební zákon výslovně zakotvuje povinnost vytvářet podmínky pro sladění osobního a rodinného života státních zaměstnanců a zaměstnankyň s výkonem služby

Stlačený pracovní týden – úprava služební doby, v rámci níž je stanovená týdenní služební doba stlačena např. do 4 pracovních dnů

Zpráva ministerstva vnitra o slaďování – ministerstvo vnitra každoročně hodnotí vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby služebními úřady a předkládá o tom zprávu vládě; dosud byly vydána dvě zprávy – za část roku 2015 a za rok 2016

Seznam používaných zkratek názvů ministerstev

MD	**Ministerstvo dopravy**
MF	**Ministerstvo financí**
MK	**Ministerstvo kultury**
MO	**Ministerstvo obrany**
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MMR	**Ministerstvo pro místní rozvoj**
MPO	**Ministerstvo průmyslu a obchodu**

MSpr	**Ministerstvo spravedlnosti**
MŠMT	**Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy**
MV	**Ministerstvo vnitra**
MZV	Ministerstvo zahraničních věcí
MZdr	Ministerstvo zdravotnictví
MZe	**Ministerstvo zemědělství**
MŽP	**Ministerstvo životního prostředí**

Pozn.: Tučně jsou vyznačena ministerstva, která se zúčastnila projektu

I) Shrnutí výsledků výzkumu

Důvody pro zavádění opatření pro sladění pracovního, osobního a rodinného života

Z hlediska zaměstnavatelského subjektu je naprosto legitimní otázka, zda a proč vůbec podporovat slaďování práce a osobního života. Má se vůbec zaměstnavatel zabývat i mimopracovním životem, resp. soukromím svých zaměstnanců a zaměstnankyň? Jaký dopad má podpora slaďování pracovního a soukromého života? Zahraniční i domácí výzkumy potvrzují[3] nejen souvislost mezi spokojeností pracovníků a pracovnic a poskytováním flexibilních forem práce a benefitů, které usnadňují slaďování, ale také spojitost s ekonomickým rozvojem a růstem dané organizace.[4] Spokojený zaměstnanec či zaměstnankyně jsou více angažovaní: záleží jim na efektivitě práce, jsou více loajální ke svému zaměstnavateli apod. U těch zaměstnavatelů, kteří věnují dostatečnou pozornost problematice slaďování, dochází ke snížení fluktuace. Věnování pozornosti slaďování představuje z tohoto hlediska ekonomickou strategii dokonce i v oblasti státní správy, resp. státní služby. Díky důrazu na udržení kvalitních státních zaměstnanců a zaměstnankyň tak může dojít k výraznému snížení nákladů spojených s vyhledáváním a přijímáním nových.

Pozitiva zavedení flexibilních forem práce pro zaměstnavatele[5]

- šance získávat kvalitní zaměstnance/kyně
- šance udržet si kvalitní zaměstnance/kyně
- loajalita zaměstnanců/kyň
- produktivita práce
- osobní zodpovědnost a morálka
- lepší vztahy na pracovišti

- absentismus
- stres, úzkost a syndrom vyhoření
- fluktuace
- konflikty a nedorozumění
- počet pracovních úrazů
- chronická onemocnění

3 Srov. např. Baumeister, Theresa. 2012. Slaďování rodinného a pracovního života – rodina jako základ úspěchu. In: Bosničová, N. a J. Kolářová (eds.). 2012. Kde to ladí a kde to skřípe: slaďování práce a péče v mezinárodní perspektivě. Praha: Gender Studies. Machovcová, Kateřina (ed.). 2012. Možnosti a bariéry zaměstnávání rodičů. Praktické tipy pro zaměstnavatele. Praha: Gender Studies.

4 European Comission. The Costs and Benefits of Diversity: A Study on Methods and Indicators to Measure the Cost-Effectiveness of Diversity Policies in Enterprises. [online]. 2003 [cit. 2017-08-30]. Dostupné z: https://www.coe.int/t/dg4/cultureheritage/mars/source/resources/references/others/17%20-%20Costs%20and%20Benefits%20of%20Diversity%20-%20EU%202003%20ExSum.pdf

5 Schéma převzato z metodiky Diverzita v praxi: Metodika řízení diverzity a slaďování pracovního a soukromého života na pracovišti. [online] Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2015, s. 28 – 33. [citováno 2017-08-30]. ISBN: 978-80-7330-266-5. Dostupné z: http://diverzita.soc.cas.cz/sites/diverzita.soc.cas.cz/files/metodika_diverzita_v_praxi_0.pdf

Pozitiva flexibilních forem práce pro zaměstnance/kyně

A. udržení kontaktu s pracovištěm/ pracovní pozicí,
B. udržení si profesních znalostí a kontaktů,
C. možnost naučit se něco nového,
D. finanční nezávislost,
E. řeší nedostupnost zařízení péče o děti, pečovatelů/lek pro dospělé, domovů pro seniory a podobně,
F. snížení stresu
G. zlepšení (anebo udržení si) zdravotní kondice.

Shrnutí výsledků výzkumu slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR

- V oblasti slaďování pracovního a osobního života existuje na ministerstvech určitý „standard" opatření, která usnadňují kombinaci pracovních a mimopracovních závazků zaměstnanců a zaměstnankyň této části státní správy, nicméně se potvrdily přetrvávající rozdíly mezi jednotlivými ministerstvy, třebaže legislativní rámec ošetřující tuto problematiku v oblasti státní služby je pro všechna ministerstva shodný.
- Výzkum odhalil nesrovnalosti, pokud jde o **pozici a náplň práce tzv. koordinátorů a koordinátorek pro rovnost žen a mužů na ministerstvech**. Ti nebývají v rámci organizační struktury ministerstva zařazováni shodně (do sekce, odboru či oddělení) a tématu genderové rovnosti, k níž se řadí také problematika slaďování, nevěnují zpravidla určený podíl své pracovní kapacity. Obvykle vyřizují ještě jiný typ agendy, často právě na vrub problematiky genderové rovnosti.
- Ministerstva využívají často pouze některé z **využitelných flexibilních forem práce**, stejně tak v případě poskytování dalších benefitů byly zjištěny některé významné rozdíly.
- Plošně rozšířené je pouze pružné rozvržení služební doby, naopak, **kratší služební dobu nebo výkon služby z jiného místa využívá pouze několik málo procent** státních zaměstnanců/ zaměstnankyň, i když **zájem o tyto možnosti je násobně vyšší**. V online průzkumu mezi státními zaměstnanci/zaměstnankyněmi deklarovalo zájem o kratší služební dobu cca 10 % z nich, zájem o výkon služby z jiného místa projevilo dokonce až 50 % respondentů/respondentek.
- Výzkum potvrdil, že je nutné sledovat problematiku slaďování průřezově – **napříč generacemi a různými věkovými kohortami**, stejně jako **v kontextu různých životních situací**, neboť nároky na kombinaci práce a soukromého života spolu s faktickými možnostmi této kombinace se v průběhu životní dráhy jedince proměňují (v důsledku změny potřeb, hodnot, individuálních přání a preferencí i faktických životních podmínek a možností). V současné době je věnována pozornost zejména rodičům malých dětí, speciálně pak matkám, třebaže i v této oblasti existují rezervy pro „optimalizaci" slaďování (viz dětské koutky, zabezpečení péče o dítě v době prázdnin, zabezpečení péče o dítě do 3 let věku apod.).
- Je zřejmé, že předpokladem efektivního řešení problematiky slaďování je **faktická znalost nároků, potřeb, spokojenosti zaměstnanců a zaměstnankyň**, v daném případě ministerstev. V této oblasti dochází sice ke každoročnímu hodnocení (využívání opatření apod.), nicméně není zcela zřejmé, jak jsou tyto výsledky dále na každém jednotlivém ministerstvu využívány a zejména, co z nich vyvozuje Rada vlády pro rovnost žen a mužů a Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR.

II) Metodika

Sociologické šetření týkající se slaďování osobního a pracovního života ve státní službě a práce resortních koordinátorů a koordinátorek rovnosti žen a mužů, které je součástí projektu Služba šitá na míru řešeného Kanceláří veřejného ochránce práv, bylo provedeno kombinací kvalitativních a kvantitativních metod. Sběr, analýzu a interpretaci dat provedla pro Kancelář veřejného ochránce práv dle jejího zadání společnost ppm factum research, s. r. o.

Výzkum měl následující čtyři fáze:

- Analýza dokumentů vztahujících se k problematice genderové rovnosti a zejména ke slaďování pracovního, osobního a rodinného života (neboli k work-life balance) zaměstnanců ve státní službě na příslušných ministerstvech (tj. MD, MF, MMR, MK[6], MO, MPO, MŠMT, MSpr, MV, MZe[7], MŽP).
- Skupinové diskuze (neboli focus groups) s resortními koordinátory a koordinátorkami rovnosti žen a mužů (tzv. gender focal point), zaměřené na získávání informací o roli a činnosti koordinátorů a koordinátorek na jednotlivých ministerstvech.
- Online dotazníkový průzkum zaměstnanců a zaměstnankyň ve státní službě na příslušných ministerstvech zaměřený na jejich znalosti a zkušenosti s různými opatřeními pro podporu slaďování rodinného a osobního života s výkonem služby. Dotazník byl dostupný jako elektronický formulář, což umožňuje snadné a časově nenáročné vyplnění a následné anonymní odeslání.
- Polostrukturované rozhovory se státním tajemníkem či tajemnicí na příslušných ministerstvech zaměřené na reflektování současného stavu v oblasti slaďování a jeho dalšího možného rozvoje na konkrétním ministerstvu.

> „výzkum byl proveden kombinací kvalitativních a kvantitativních metod

První fáze řešení projektu – **obsahová analýza dokumentů** – zahrnovala rozbor zejména těchto poskytnutých materiálů:

- služební předpisy jako služební řád
- etický kodex, mise a vize, pomůcka – rovné zacházení s muži a ženami apod.
- organizační řád[8]
- priority a postupy ministerstva při prosazování rovnosti žen a mužů
- resortní koncepci či strategii genderové rovnosti / rovnosti žen a mužů / rovných příležitostí pro ženy a muže apod.
- vyhodnocení plnění opatření vyplývajících z Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020 a Aktualizovaných opatření, priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů
- zápisy z jednání pracovních skupin pro genderovou rovnost
- průzkumy, dotazníky a statistiky týkající se oblasti slaďování rodinného a osobního života

6 Ministerstvo kultury poskytlo k analýze jen rámcové informace, ale žádné materiály.

7 Ministerstvo zemědělství neposkytlo žádné materiály k problematice genderové rovnosti.

8 Interní předpisy k zakotvení pozice koordinátora či koordinátorky pro rovnost žen a mužů nebyly jinak poskytnuty.

- seznam finančních a nefinančních benefitů pro zaměstnance (byl-li poskytnut), případně směrnice popisující nabízené benefity
- kolektivní dohodu, příp. kolektivní smlouvy a s nimi související předpisy
- další dokumenty vztahující se k problematice slaďování jako např. dohoda o výkonu státní služby z jiného místa, materiály k dětským skupinám apod.

V rámci analýzy bylo sledováno, jak je na příslušném ministerstvu ošetřena:

A. Problematika genderové rovnosti: jak a kde je vymezena, jak je zabezpečena institucionálně.
B. Problematika slaďování týkající se flexibilních forem práce, resp. výkonu státní služby: jaké formy jsou nabízeny a jaké využívány, jak jsou nastaveny podmínky pro jejich využívání apod., identifikace možných problémů při jejich využívání.
C. Problematika rodičů na mateřské a rodičovské dovolené: jaká opatření dané ministerstvo realizuje, co by bylo možné zlepšit.
D. Otázka poskytování benefitů: jejich rozsah, nastavení s ohledem na slaďování.

Druhá fáze řešení projektu – **skupinové diskuze (focus groups) s rezortními koordinátory a koordinátorkami rovnosti** žen a mužů – se konala ve dnech 29., 30. a 31. května 2017. Uskutečnily se celkem tři diskuze s 11 osobami (9 ženami a 2 muži) ze všech zúčastněných ministerstev. Diskuze se odehrály ve studiu společnosti ppm factum research. Byly z nich pořízeny videozáznamy a doslovné přepisy.

Scénář diskusí zahrnoval následující okruhy otázek:

A. Stanovování plánů činnosti a jejich vyhodnocování, pracovní skupina pro genderovou rovnost a její činnost.
B. Možnosti vzdělávání pro koordinátory a koordinátorky.
C. Reflexe využívání současných opatření, případné bariéry v jejich využívání.
D. Identifikace silných a slabých míst v oblasti slaďování rodinného a osobního života s výkonem státní služby v dané organizaci, šetření potřeb a spokojenosti zaměstnanců a příklady dobré praxe.
E. Možnosti pro další rozvoj: další návrhy týkající se slaďování pracovního, osobního a rodinného života.

Třetí fáze, jíž byl **průzkum státních zaměstnanců a zaměstnankyň ministerstev** (jejich centrálních úřadů), se konala v době od 3. července do 31. srpna 2017[9], a to na celkem devíti ministerstvech: MD, MF, MMR, MK, MO, MŠMT, MSpr, MV, MZe, MŽP; průzkum se neuskutečnil na MMR a MPO, a to z důvodu konání vlastního průzkumu na stejné téma. Složení výběrového souboru viz Příloha.

Dotazník se věnoval následujícím tématům:

A. Obecné otázky pracovních podmínek a slaďování na ministerstvu.
B. Konkrétní opatření – informovanost, využívání, zájem, spokojenost.
C. Možnosti státních zaměstnanců a zaměstnankyň na mateřské a rodičovské dovolené.
D. Reflexe problémů v oblasti slaďování, návrhy na řešení.

Souběžně s online průzkumem státních zaměstnanců a zaměstnankyň probíhala i čtvrtá fáze – **polostrukturované rozhovory se státními tajemníky/tajemnicemi** (10 muži a 1 ženou). Interview se konala

9 V první etapě proběhl průzkum na MZe, MK, MŠMT, MO, MSpr a MŽP – dotazování na těchto služebních úřadech končilo 24. července 2017. S časovým posunem, způsobeným obdobím dovolených, byl průzkum spuštěn na MD, MF a MV. Distribuci linků na dotazník zajišťovaly kontaktní osoby – většinou koordinátoři/rky rovnosti žen a mužů.

v období od 17. července do 3. srpna 2017 v prostorách ministerstev a podrobili se jim zástupci všech 11 zúčastněných ministerstev.[10]

Obsahové zaměření rozhovorů bylo následující:

- **A.** Problematika slaďování v činnosti vedoucích pracovníků.
- **B.** Stanovování plánů a cílů, činnost pracovní skupiny pro genderovou rovnost.
- **C.** Reflexe využívání současných opatření ke slaďování, případné bariéry v jejich využívání.
- **D.** Identifikace silných a slabých míst ve slaďování.
- **E.** Možnosti pro další rozvoj v dané oblasti.

Pro dokreslení výsledků sociologického šetření bylo využito i některých údajů z Výroční zprávy o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2016[11], které MV poskytlo Kanceláři veřejného ochránce práv.

10 Na dvou ze zúčastněných ministerstev – MV a MŽP – za sebe státní tajemníci nominovali své zástupce – vedoucího oddělení personálního rozvoje odboru personálního, resp. ředitele personálního odboru. Na MPO se vedle státního tajemníka rozhovoru zúčastnil i ředitel personálního odboru.

11 Ministerstvo vnitra České republiky. Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2016 [online] Praha: 2017 [cit 2017-08-30] Dostupné z: http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/vyrocni-zprava-ke-sladeni-osobniho-a-rodinneho-zivota-s-vykonem-statni-sluzby-za-rok-2016.aspx

III) Právní úprava

Zákon o státní službě[12] stanoví služebním úřadům povinnost vytvářet podmínky pro sladění rodinného a osobního života[13] státních zaměstnanců a zaměstnankyň s výkonem služby. Jako příklady opatření pro slaďování uvádí[14]

- rozvržení služební doby včetně stanovení začátku a konce služební doby a pružného rozvržení služební doby,
- povolování kratší služební doby,
- sjednávání možnosti vykonávat službu z jiného místa a
- zřizování školských zařízení za účelem předškolního vzdělávání nebo poskytováním péče o dítě v dětské skupině.[15]

Nebrání-li to řádnému plnění úkolů služebního úřadu, mají státní zaměstnanci a zaměstnankyně nárok na pružné rozvržení služební doby nebo kratší služební dobu, pokud pečují o dítě, které nedokončilo první stupeň základní školy, nebo se jedná o osamělou státní zaměstnankyni či státního zaměstnance, kteří pečují o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let, nebo státního zaměstnance či zaměstnankyni, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která je osobou závislou (středně těžce závislou, těžce závislou nebo úplně závislou).[16]

Nebrání-li to řádnému plnění úkolů služebního úřadu, služební orgán může se státním zaměstnancem nebo zaměstnankyní uzavřít dohodu o výkonu služby z jiného místa, ve které se sjednají podmínky výkonu služby.[17] Podmínkou výkonu státní služby z jiného místa je přijetí opatření umožňujících ukládání služebních úkolů, organizování, řízení a kontrola výkonu státní služby a ukládání příkazů k výkonu státní služby, zpravidla prostřednictvím sítě elektronických komunikací; a dále poskytnutí vybavení potřebného k výkonu služby, případně využití vlastního vybavení státního zaměstnance či zaměstnankyně pro výkon státní služby.[18] Výkon státní služby z jiného místa nelze[19] sjednat u správních činnosti spočívajících z převážné části v osobním kontaktu s osobami nebo pro jejichž výkon je nezbytné užití věcí nebo informací, u kterých právní předpis nebo jejich povaha vylučuje nakládání mimo sídlo služebního úřadu.[20]

12 zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

13 ustanovení § 116 odst. 1 zákona o státní službě.

14 Podmínky pro realizaci jednotlivých opatření dále konkretizuje služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 12/2015, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa.

15 dle zákona 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

16 ustanovení § 116 odst. 2 zákona o státní službě

17 ustanovení § 117 zákona o státní službě

18 dle § 1 nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby

19 dle § 2 nařízení vlády o výkonu státní služby z jiného místa

20 Podrobný přehled právní úpravy včetně právní úpravy související je obsažen ve zprávě Ministerstva vnitra o slaďování. Viz Ministerstvo vnitra České republiky. Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2016 [online] Praha: 2017, s. 7 – 14 [cit 2017-08-30] Dostupné z: http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/vyrocni-zprava-ke-sladeni-osobniho-a-rodinneho-zivota-s-vykonem-statni-sluzby-za-rok-2016.aspx

Slaďování a právo na rovné zacházení

Antidiskriminační zákon[21] zakazuje diskriminaci v oblasti pracovních a služebních poměrů. Kromě toho stanoví zaměstnavatelům povinnost[22] zajišťovat rovné zacházení, kterým se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací, přičemž za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí.[23]

> „zaměstnavatelé mají povinnost zajišťovat rovné zacházení“

Povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení je antidiskriminačním zákonem stanovena neurčitě, nicméně pokud by byla konkretizována, může být i přímo vymahatelná.[24] Konkretizací povinnosti zaměstnavatelů je i povinnost služebních úřadů vytvářet podmínky pro sladění rodinného a osobního života. Zvláštní pozornost je proto nutné věnovat případům, v nichž státní zaměstnanec či zaměstnankyně potřebuje využít slaďovací opatření v souvislosti s některým z diskriminačních důvodů[25], tj. např. pohlavím (včetně těhotenství, mateřství, otcovství a pohlavní identifikace), sexuální orientací, věkem, zdravotním postižením či náboženským vyznáním.

Tyto důvody se nemusí týkat pouze samotných státních zaměstnanců a zaměstnankyň, ale mohou být spojeny s osobami, s nimiž mají státní zaměstnanci a zaměstnankyně tak úzký vztah, že na ně může dopadnout znevýhodnění.[26] Typicky se tato situace bude týkat osob pečujících o děti a jiné osoby, které jsou na nich závislé z důvodu vysokého věku, či zdravotního postižení.

Pro osoby, které mají pečovatelské povinnosti, či opatření pro sladění osobního a rodinného života se státní službou žádají v souvislosti s některým z diskriminačních důvodů, jsou při splnění podmínky řádného plnění úkolů služebního úřadu případná slaďovací opatření nároková[27]. Pokud by služební úřad těmto osobám bez legitimního ospravedlnění nepovolil úpravu služební doby, odmítl uzavřít dohodu o výkonu služby z jiného místa, či odmítl přijmout jiné vhodné opatření ke sladění rodinného a osobního života s výkonem služby, mohl by se dopustit diskriminace.

21 zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

22 v ustanovení § 5 odst. 3 antidiskriminačního zákona

23 ustanovení § 5 odst. 2 antidiskriminačního zákona

24 veřejný ochránce práv se tímto problémem zabýval ve zprávě ze dne 17. června 2015, sp. zn. 211/2012/DIS, dostupné z: http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2906

25 specifikované v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona

26 tzv. odvozená diskriminace, která vychází z rozsudku Soudního dvora Evropské unie ze dne 17. 7. 2008, S. Coleman v Attridge Law and Steve Law, C-303/06, Sb. rozh., s. I-05603

27 nad rámec § 116 odst. 2 služebního zákona

IV) Zakotvení rovnosti žen a mužů v dokumentech

Problematika genderové rovnosti by měla být na jednotlivých ministerstvech řešena vzhledem ke každoročním Prioritám a postupům vlády při prosazování rovnosti žen a mužů, resp. k jejich Aktualizovaným opatřením i vzhledem k Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020. Na základě nich probíhá každoročně vyhodnocení plnění tzv. Minimálního standardu rovnosti žen a mužů ve státní správě schváleného usnesením vlády ČR ze dne 12. listopadu 2014 č. 931 (jako součást Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020).

Ministerstva, která se účastní projektu Služba šitá na míru, ve svých dokumentech deklarují zájem o problematiku genderové rovnosti. Hovoří se v nich o rovných příležitostech bez ohledu na pohlaví nebo o rovném přístupu ke všem zaměstnaným osobám, rovném zacházení bez ohledu na pohlaví, o zákazu diskriminace na bázi pohlaví apod. Problematika genderové rovnosti je ošetřena v různých materiálech, tj. od Etického kodexu přes Služební řád až např. po resortní strategie či koncepce genderové rovnosti.

Pro celou oblast státní služby platí **Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 13/2015**, kterým se stanoví pravidla etiky státních zaměstnanců (a zaměstnankyň). V **čl. 2 Základní zásady** tohoto předpisu se mimo jiné uvádí:

(2) Státní zaměstnanec jedná v souladu se zásadami práva a spravedlnosti vyplývajícími z principů demokracie a právního státu, které jsou obsaženy v Ústavě České republiky a v Listině základních práv a svobod, jedná v duchu nedotknutelných *hodnot svobody, rovnosti a lidské důstojnosti*, zachovává věrnost České republice, jakož i úctu a loajalitu vůči služebním úřadům a spolupracovníkům.

(3) Státní zaměstnanec ctí zákonnost výkonu služby a uplatňuje *rovný přístup ke všem osobám, jichž se činnost služebního úřadu v jednotlivém případě dotýká* (dále jen „dotčené osoby").

Rovněž článek 6 **Vystupování** ve svém bodu 2 zmiňuje, že státní zaměstnanec jedná zdvořile, vstřícně, s porozuměním, ochotou a bez jakýchkoli předsudků, *v souladu se zásadou rovných příležitostí, bez ohledu na národnost, pohlaví, etnický či rasový původ, náboženství či víru, věk, sexuální orientaci či zdravotní postižení, nebo jiné charakteristiky a nepřipouští diskriminaci či obtěžování.*

Otázka rovnosti včetně genderové rovnosti a rovného přístupu je tedy ukotvena v tomto dokumentu, který tvoří vodítko pro jednání konkrétních osob zaměstnaných ve státní službě jednotlivých ministerstev.

> „ministerstva deklarují zájem o problematiku genderové rovnosti"

Některá ministerstva pak mají *vlastní etický kodex*, kde zmiňují výše uvedené pojmy vážící se k genderové rovnosti (viz např. MPO a MŠMT). MO má zpracovanou služební pomůcku „Rovné zacházení s muži a ženami", která je určena všem zaměstnancům/zaměstnankyním za účelem vhledu do genderové problematiky, předcházení diskriminace, postupu při zjištění případů diskriminace včetně možných důsledků porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s muži a ženami. Obsahuje také přehled kontaktních orgánů, na které se lze v případě diskriminace na základě pohlaví obracet.

Ministerstva by v oblasti genderové rovnosti měla plnit každoročně aktualizovaná opatření vládních priorit a vládní strategii v resortu jejich působnosti. Za tímto účelem vypracovávají rovněž vlastní dokumenty, z nichž pak vycházejí ve své činnosti, viz např. Priority genderové rovnosti (MF) nebo Priority (a postupy) při prosazování rovných příležitostí (MMR, MSpr), Priority a postupy při prosazování rovnosti žen a mužů (MŠMT). Některá ministerstva vypracovávají spíše resortní koncepce anebo strategie řešící problematiku genderové rovnosti (MD, MPO, MŽP), případně tyto dokumenty existují souběžně (MF, MV[28]). MO má zpracován vnitřní předpis „Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti Ministerstva obrany" a k němu na každý rok zpracovává dílčí dokument, ve kterém jsou zohledněny aktuální úkoly vládních opatření „Priority a postupy rezortu MO při prosazování rovnosti mužů a žen".

28 MV má „Resortní strategii podpory rovnosti žen a mužů na léta 2016-2020" a zároveň každoročně aktualizované „Priority a postupy MV při prosazování rovnosti žen a mužů".

V) Pozice koordinátora či koordinátorky: výše úvazku a organizační zařazení

Problematika rovných příležitostí by měla být na ministerstvech řešena prostřednictvím resortního koordinátora či koordinátorky rovnosti žen a mužů, jak vyplývá z Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020, a to na plný pracovní úvazek.[29] Většina uvedených ministerstev tuto pozici má. Z provedených skupinových diskusí s koordinátory/koordinátorkami vyplývá, že na některých ministerstvech je tato pozice vykonávána na plný pracovní úvazek (např. MF, MV a MO, a také na MŠMT, kde je v rámci projektu „Genderová rovnost na MŠMT" obsazeno 2,5 přepočteného úvazku zaměřeného na tuto problematiku). Na MPO usilují o zřízení této pozice.[30] Výkon agendy genderové rovnosti je zařazován do různých odborů, a to nejen meziresortně, ale někdy i v rámci téhož ministerstva. To je případ MSpr, kde odborná legislativní problematika je zajišťována legislativním odborem a personální problematika agendy genderové rovnosti personálním odborem.[31] Na MD je problematika genderové rovnosti řešena na personálním odboru, ale není zde žádný interní předpis, který stanovuje zakotvení pozice koordinátora či koordinátorky pro rovnost žen a mužů.[32]

Ze skupinových diskusí s koordinátory/koordinátorkami dále vyplývá, že nejčastějším, ale zdaleka ne jediným, modelem zakotvení jejich pozice je příslušnost do sekce státního tajemníka, odboru personálního (lidských zdrojů). Je tomu tak na MV, MŽP[33], MSpr, MMR, MF, MD, MZe, MK a MŠMT. Různé je pak zařazení koordinátorů/ek do jednotlivých oddělení v rámci personálního odboru: na MD jde o oddělení personálního marketingu, na MF a MSpr o oddělení vzdělávání, na MV o oddělení personálního rozvoje, na MK je koordinátorka přímo podřízena ředitelce odboru. Koordinátorka na MŠMT je zároveň hlavní koordinátorkou projektu genderové rovnosti (tj. její pracovní místo je vytvořeno na základě

29 Z usnesení vlády ČR ze dne 9. května 2001 č. 456, které uložilo všem ministrům „vytvořit od 1. 1. 2002 v rámci stávající systemizace jedno služební místo nejméně na poloviční pracovní úvazek zaměstnance, který by se v rámci tohoto úvazku plně věnoval agendě rovných příležitostí pro muže a ženy." Dále z dalšího usnesení vlády ČR ze dne 20. dubna 2005 č. 464, kterým vláda ČR doporučila „rozšířit od 1. října 2005 v rámci stávající systemizace nejméně jedno pracovní místo na plný pracovní úvazek anebo dvě pracovní místa na poloviční pracovní úvazek pro zaměstnance nebo zaměstnankyni, kteří by se v rámci tohoto pracovního úvazku plně věnovali problematice rovnosti žen a mužů." Usnesením vlády ČR ze dne 12. září 2016 č. 813 vláda schválila Aktualizována opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů a uložila členům vlády zabezpečit jejich plnění. Jedním z úkolů bylo i zřízení nejméně jedné pozice na plný pracovní úvazek pro osobu/y zabezpečující agendu rovnosti žen a mužů směrem dovnitř i vně úřadu, a zohlednit tyto pozice v rámci stávající systemizace s termínem plnění do 31. 12. 2016.

30 Koordinátor/ka by měl/a být hierarchicky začleněn/a do nejvyššího managementu MPO a měl/a by zastávat řídící, kontrolní a vedoucí funkci v oblasti genderové politiky. Ačkoli nyní v určitých resortech tuto agendu podpůrně zaštitují stávající zaměstnanci, její plnění není z dlouhodobého a kvalitativního hlediska dostačující. V případě, že tuto agendu spravuje v rámci svého služebního poměru doplňkově pouze jeden zaměstnanec, jeho pracovní vytíženost mu nedovoluje se věnovat této problematice, jak by bylo vhodné a žádoucí, a projekty v dané oblasti jsou pro něj vzhledem ke kapacitním možnostem velmi těžce realizovatelné. Proto pro správné fungování genderové politiky je nutné, aby byla vytvořena samostatná pracovní pozice, včetně identifikace hlavních funkcionalit, které bude pozice řešit. (bod 4.3. in Resortní koncepce na podporu rovnosti žen a mužů do roku 2020).

31 Viz Ministerstvo spravedlnosti. Ministerstvo spravedlnosti a rovné příležitosti mužů a žen [online]. Praha [cit 2017-08-30]. Dostupné z: http://portal.justice.cz/Justice2/MS/ms.aspx?o=23 & j=33 & k=5934 & d=7925

32 Z poskytnutého podkladu (e-mailu).

33 Za MŽP byla určena jako kontaktní osoba (a skupinové diskuse se zúčastnila) pracovnice, která nevykonává funkci koordinátorky rovnosti žen a mužů, ale má v rámci personálního odboru na starosti agendu slaďování.

projektu[34] od května 2017, zároveň už je ale do budoucna systemizované). Uvedla, že s ní pracují ještě tři zaměstnankyně (ministerské radové[35]), tzv. sekční koordinátorky genderové rovnosti na poloviční úvazek (zařazené v Sekci vzdělávání, v Sekci vysokých škol, vědy a výzkumu a v Sekci sportu a mládeže), které mají na starosti promítnutí genderové agendy do svých odborných sekcí. Poněkud jiná je situace na MO, kde je koordinátorka zařazena v oddělení kontroly služebních a pracovních vztahů, které je v přímé podřízenosti státního tajemníka. Nejméně typický je zřejmě případ MPO,[36] kde je koordinátor rovnosti žen a mužů vedoucím oddělení mezirezortních záležitostí, které je zařazeno v sekci stavebnictví a primárních surovin, nikoli v sekci státního tajemníka.

> „problematika rovnosti žen a mužů zabírá jen část úvazku koordinátorů a koordinátorek“

Většina koordinátorů a koordinátorek plní i jiné služební činnosti, problematika rovnosti žen a mužů zabírá jen část jejich úvazku (v některých případech jde dle sdělení o pouze 10 až 15 %). Z diskusí s koordinátory/kami dále vyplývá, že agenda rovnosti se nezřídka řeší nárazově: *„Když vypracováváme zprávy ke konci roku, tak tomu člověk věnuje hrozně moc. Ale pak třeba tři neděle není nic.“*

Koordinátoři a koordinátorky se shodují, že jejich pozice na příslušném ministerstvu nabývá na významu a důležitosti, což souvisí jednak s celospolečenskými procesy (větší důraz na genderovou problematiku ve společenském diskursu), jednak se zákonem o státní službě a s tím, že jejich pozice je většinou zařazena pod státního tajemníka resp. státní tajemnici, který/á se – zvlášť v některých případech (např. MMR, MK) – o danou problematiku zajímá; někdy v podobném duchu hovoří o podpoře ze strany nadřízené/ho ve funkci např. ředitele/ky odboru (např. MF). Přístup a podporu vedení označilo více koordinátorek a koordinátorů jako jeden z klíčových faktorů úspěchu při prosazování různých slaďovacích opatření. Pozitivní moment, který lze označit za příklad dobré praxe, uvádí koordinátorka na MK: v souvislosti se změnou organizačního řádu od 1. ledna 2017 je koordinátorka rovnosti zařazena jako povinné připomínkové místo v rámci MK, což znamená, že bude dostávat k připomínkám všechny koncepční materiály, které se v ministerstvu zpracovávají. Na čem se však koordinátoři/rky také shodnou, je, že řada jejich kolegů a kolegyň na ministerstvech dosud význam genderové problematiky nedoceňuje; objevil se názor, že spíše ho chápou ti mladší než starší.

Agenda slaďování pracovního a osobního života je na ministerstvech zajištěna různým způsobem. V některých případech je personálně provázána s činností koordinátorů/ek, v některých nikoli. Zároveň platí, že agenda slaďování není přímo zajišťována jedinou pozicí.

- Na MO řeší problematiku slaďování především odbor řízení státní služby, kde je zajišťována i veškerá personální činnost. Samostatně pak řeší úpravu služební doby a slaďování na svých úřadech ředitelé krajských vojenských úřadů a přednostové újezdních úřadů vojenských újezdů.
- Rovněž na MF, na MD, na MŽP a na MZe jde o jiné oddělení v rámci personálního odboru.

34 Jde o projekt „Optimalizace institucionálního zabezpečení genderové rovnosti na Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy“, financovaný z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu České republiky; blíže viz http://www.msmt.cz/ministerstvo/projekt-genderova-rovnost?lang=1.

35 Ministerský rada je služební označení pro státního zaměstnance se stanoveným vysokoškolským vzděláním získaným studiem v magisterském studijním programu – viz § 7 zákona o státní službě.

36 Na MPO byl jako kontaktní osoba projektu určen ředitel personálního odboru, skupinové diskuse se však zúčastnil koordinátor rovnosti žen a mužů.

- Na MŠMT řeší slaďování personální oddělení, přičemž koordinátorka do něj není zařazena. Sama však předpokládá, že do budoucna se obě problematiky, genderové rovnosti a slaďování, propojí.[37]
- Na MK se slaďování s činností koordinátorky prolíná: sama má na starosti „slaďování jako praktickou aplikaci", část komunikace se zaměstnanci/kyněmi na mateřské a rodičovské dovolené, záležitosti umístění dítěte do zařízení předškolní péče nebo tzv. družinu, ale jinou část agendy řeší kolegyně z odboru lidských zdrojů.
- Obdobné prolínání je i na MSpr.
- Také na MMR se problematika rovnosti a slaďování v osobě koordinátorky prolíná, má na starosti např. povolování výkonu služby z jiného místa. Záležitosti, které se neprolínají, řeší pracovníci/ice v témž oddělení pracovního práva a vzdělávání.
- Na MPO má koordinátor problematiku slaďování částečně ve své kompetenci (jde zejména o dětskou skupinu), ale část agendy řeší sekce státního tajemníka, část patří do sekcí legislativy nebo EU.

Pracovní skupina pro genderovou rovnost, plánování a vyhodnocování úkolů v oblasti slaďování

Z provedených skupinových diskusí s koordinátory/koordinátorkami dále vyplynulo, že na naprosté většině zkoumaných ministerstev je zřízena a funguje pracovní skupina pro genderovou rovnost na základě usnesení vlády ze dne 20. července 2009 č. 964, které ukládá průběžně vykonávat činnost pracovních skupin k rovnosti žen a mužů v jednotlivých resortech a organizovat jejich jednání nejméně čtyřikrát ročně.

- **MSpr:** pracovní skupina funguje od roku 2009, předsedou je státní tajemník, koordinátorka je tajemnicí skupiny, dalšími členy jsou reprezentanti odboru legislativy, probační a mediační služby, justiční akademie, soudů, vězeňské služby; skupina se schází 4× ročně (v posledním roce 3×).
- **MMR:** v roce 2015 státní tajemnice, podle vlastních slov, skupinu „restartovala", sama ji vede, členy jsou lidé z rezortních organizací i z úřadu (odbor personální, komunikace, projektového řízení, bytové politiky), celkem má do 10 členů; schází se dle potřeby, 3–4× do roka.
- **MK:** pracovní skupina byla ustavena v roce 2009, je v ní koordinátorka rovnosti a zástupci či zástupkyně z odboru veřejných zakázek a investic, regionální a národnostní kultury, oddělení rozpočtu (řadoví státní zaměstnanci a zaměstnankyně) a zástupce odborové organizace.
- **MŽP:** podle informací od ředitele personálního odboru byla skupina ustavena asi před rokem a půl, vede ji koordinátorka rovnosti, schází se asi 1× za půl roku.
- **MO:** koordinátorka je předsedkyní skupiny, členy jsou zástupkyně/zástupci vybraných organizačních celků rezortu Ministerstva obrany, skupina se schází 4× do roka.
- **MPO:** koordinátor je místopředsedou skupiny, předsedou je jeho nadřízený náměstek ministra; skupina je aktivní, schází se podle vyjádření koordinátora, podle potřeby, *„některý rok i 50× do roka"*[38].
- **MF:** skupina byla ustavena už v r. 2003; předsedou je vedoucí oddělení, který je nadřízeným koordinátorky; členů je asi 15, jsou to řídicí pracovníci odborů a rezortních organizací.

37 Jedna z klíčových aktivit (KA 4) projektu genderové rovnosti na MŠMT nese název Vytváření pracovního prostředí přátelského k rodině.

38 V poskytnutém Statutu a jednacím řádu Pracovní skupiny je ustanovení, že „četnost jednání Pracovní skupiny je maximálně 3x za rok". Výrazně vyšší četnost konání schůzek této pracovní skupiny svědčí nejspíš o neformálním charakteru práce této skupiny na MPO.

- **MD:** pracovní skupina je ustavena už delší dobu, členy jsou zástupci odborů, jejichž agenda je nějak spojena nebo má návaznost na problematiku rovných příležitostí; podle vyjádření koordinátorky funguje velmi dobře, neformálně; státní tajemník se činnosti skupiny sám neúčastní, ale sleduje ji a chtěl by se jí, dle vlastních slov, více věnovat.
- **MV:** pracovní skupina je ustavena dlouhodobě, scházela se 4× ročně. Nyní byla po delší odmlce, v návaznosti na personální změny, provedena renominace členů a členek pracovní skupiny a skupina se začala opětovně scházet.
- **MŠMT:** koordinátorka, která je ve funkci nová, chystá renominaci pracovní skupiny a restart její činnosti, aby byla zajištěna formálním statutem jako stálý poradní orgán ministra a jednala alespoň 4× do roka.
- **MZe:** skupina byla před dvěma lety rozpuštěna a nyní není ustavena; koordinátorka podle svých slov připravuje obnovení její činnosti jako poradního orgánu státního tajemníka – má připraven jednací řád i vybrány členy a členky; podle sdělení státního tajemníka (který je členem Rady vlády pro rovné příležitosti) skupinu fakticky supluje dvojice státní tajemník + koordinátorka a sám zřízení skupiny nepovažuje za potřebné.

Složení pracovních skupin se liší – někde jsou to spíše řadoví zaměstnanci a zaměstnankyně (případ MK, MO), jinde představení (MF). Podle některých názorů je lepší, pokud jsou členové představenými, protože mají kompetence něco prosadit či změnit. Oponující názor poukazuje na to, že jde o vytížené zaměstnance, kterým nezbývá mnoho času na zabezpečování další agendy. Rozdílné jsou i způsoby nominace do pracovní skupiny. Někde si členy osobně vybíral koordinátor/ka (případ MPO, částečně i MD), jinde byli zřejmě požádáni představení, aby nominovali někoho ze svých podřízených.

Agenda pracovních skupin se soustřeďuje na následující okruhy:

A. podklady k problematice rovnosti žen a mužů vyžadované z vládní úrovně,
B. priority, postupy a plány pro rovné příležitosti žen a mužů v rámci rezortu,
C. případné rezortní projekty, týkající se genderové rovnosti, podpořené z fondů EU, Operační program Zaměstnanost (týká se MD, MPO,[39] MMR),
D. některá konkrétní opatření ke slaďování, hlavně problematika dětských skupin/MŠ.

Pracovní skupiny řeší opatření ke slaďování a úkoly v tomto směru spíše „ad hoc", tedy nikoli na základě dlouhodobějších plánů. Zpravidla nejprve dochází k vytipovávání a identifikaci problémů a potřeb (i s pomocí průzkumů či anket), následuje projednávání s odborovou organizací a případné zjištění nároků na rozpočet rezortu (např. zřízení dětské skupiny apod.). Celý proces, který se odehrává v mantinelech zákona o státní službě a služebního předpisu, řídí sekce státního tajemníka, provádí odbor lidských zdrojů. V rámci těchto útvarů probíhá i vyhodnocování, v němž zpravidla sehrávají svou roli koordinátoři/rky rovnosti žen a mužů. Vyhodnocení ústí ve výroční zprávu o slaďování, která umožňuje pohled na vývoj v této oblasti.

39 Jde o projekt s názvem Zajištění rovných příležitostí žen a mužů na MPO, registrační číslo projektu CZ.03. 1. 51/0.0/0.0/15_028/0006277.

VI) Přístup vedení ministerstev ke slaďování, úloha představených

Analýza odpovědí státních tajemníků a státní tajemnice svědčí o tom, že problematiku slaďování pracovního a osobního života reflektují s pochopením pro současnou realitu, do níž tato oblast patří, zároveň nezřídka s určitou opatrností, vyplývající z obav, aby slaďování nenarušilo chod úřadu a aby opatření ke slaďování nebyla zneužívána. Shoda panuje na tom, že slaďování je důležitý a v zásadě pozitivní moment. Jeho význam spatřují státní tajemníci a tajemnice ve dvou směrech:

- v umožnění optimální pohody zaměstnanců a zaměstnankyň (*„jde o to, aby zaměstnanci nebyli ve stresu“*) za účelem podávání pracovního výkonu (*„jde o optimální vyladění na výkon práce“*);
- ve vytváření takového obrazu zaměstnání na ministerstvu, který umožní stabilizaci lidských zdrojů (*„kdybychom zaměstnancům nevyšli vstříc, šli by jinam“*) a také přiláká nové uchazeče, zejména z „nedostatkových“ profesí (právníci, IT odborníci).

Druhý bod souvisí zejména se současnou situací na trhu práce, s tím, že v současnosti je v ČR nízká nezaměstnanost, tudíž ani o práci na ministerstvech není příliš velký zájem. *„Problematika slaďování je jednou z cest, jak obstát v konkurenci s privátním sektorem, jak nabídnout nějaké benefity… Dnes z tohoto hlediska není velký rozdíl mezi státní správou a privátním sektorem.“* (MSpr).

Státní tajemníci uvádějí, že představení na jejich ministerstvech jsou vedeni k tomu, aby ve své řídicí činnosti zohledňovali slučitelnost rodiny a zaměstnání. Systémové nástroje k tomu ovšem do značné míry nejsou vytvořeny. Často se jedná o působení a ovlivňování prostřednictvím porad vedení (např. MO, MPO), informování o možnostech (MD, MMR), konzultace a jednání představených s personálním odborem (MŽP, MMR). Poměrně rozšířeným nástrojem je školení představených k zákonu o státní službě (uvedeno na MMR, MŠMT, MF), případně seznámení s interním služebním předpisem (na MZe – Služební předpis 14/2016, „Služební řád“).

Pokud se dá hovořit o vzdělávání představených, směřujícím k získání kompetencí v oblasti slaďování, v rámci úřadu jde zpravidla pouze o už zmíněné školení k zákonu o státní službě, příp. k internímu předpisu. Na MO se od roku 2002 každoročně organizuje přednáškový cyklus k prosazování rovných příležitostí žen a mužů, který je určen především představeným, státním zaměstnancům, vedoucím zaměstnancům a zaměstnancům zabezpečujícím koncepční činnosti. Prakticky na všech ministerstvech státní tajemníci dále uvádějí, že představení mají možnost zúčastnit se externích manažerských kurzů, zaměřených na „soft skills“. Příležitostí pro rozšíření možností vzdělávání představených (a zřejmě nejen jich) v oblastech rovných příležitostí a slaďování by měly být projekty zaměřené na tyto oblasti, které na některých ministerstvech probíhají nebo se rozbíhají (MMR, MŠMT, MPO, MD). Rovněž na MF podle vyjádření státního tajemníka chtějí zavést manažerská školení. Z tohoto ministerstva pochází rovněž příklad dobré praxe osvěty o možnostech slaďování: vydávají zde „personální oběžník“, kde jsou uváděny modelové případy různých typů zaměstnanců s určitými potřebami a zároveň možnosti, jak využívat příslušných opatření. Jako propracovaný se jeví celkový systém vzdělávání na MV, kde

vyšším představeným (náměstkům ministra, ředitelům odborů) je na základě služebního hodnocení zpracován vzdělávací plán, realizovaný formou individuálního koučinku (lektoři např. z Institutu pro veřejnou správu), což si zaměstnanci chválí.

> „představení jsou vedeni k tomu, aby zohledňovali slučitelnost rodiny a zaměstnání“

Téma slaďování služebního a osobního života resp. slučitelnosti rodiny a zaměstnání není explicitně zohledňováno ve služebním hodnocení představených. Státní tajemníci se prakticky shodnou na tom, že zvládání této problematiky není zvláštním kritériem hodnocení. Důvodem je, že služební hodnocení se opírá o kritéria, stanovená MV (náměstkem pro státní službu) a mezi nimi „zohledňování slučitelnosti rodiny a zaměstnání u podřízených“ není. Nelze však říci, že by se služební hodnocení otázce slaďování vůbec nevěnovalo. Nepřímo se promítá do hodnocené schopnosti vést fungující tým: *„Programově to nehodnotíme, ale je to nedílná součást hodnocení fungování týmu.“* (MF), *„Jde o to, jak představený vychází s lidmi, jak řeší státní službu.“* (MK). Nejde tedy o formální součást služebního hodnocení představených, ale v hodnocení se zřejmě koneckonců – a zejména tehdy, signalizuje-li se nějaký problém – projeví (*„Vedu si evidenci opatření, dostávám zpětnou vazbu, s každým odcházejícím pracovníkem rozebereme důvody odchodu, a pokud souvisí se slaďováním, je to pro mě signál…“* – MZe).

Sami státní tajemníci uvádějí, že téma slaďování služebního a osobního života tvoří jen malou část jejich agendy. Pokud se pokusili tuto odpověď blíže kvantifikovat, uváděli většinou číslo okolo 5 nebo 10 %. Nejvyšší odhad (nárazově až 20 %) zazněl na MV,[40] na druhé straně na MO by mělo jít pouze o „zlomky procenta“. Zároveň z rozhovorů vyplynulo, že v posledních letech lze zaznamenat značný nárůst významu tohoto tématu a množství pozornosti, které je třeba mu věnovat. *„V době před pěti lety jsme se slaďováním příliš nezabývali. Museli jsme se ale přizpůsobit realitě, a ten nárůst je patrný. Minimálně každý měsíc se něčím, co by se dalo zařadit do této problematiky, s kolegy zabýváme.“* (MSpr); *„Za poslední čtyři roky pozornost věnovaná tomuto tématu extrémně narostla.“* (MV).

40 Respondentem na MV sice nebyl státní tajemník, odhad se však týkal agendy státního tajemníka.

VII) Postoje státních zaměstnanců k problematice genderové rovnosti a slaďování na ministerstvech

Z výsledků průzkumu provedeného mezi státními zaměstnanci a zaměstnankyněmi ministerstev celkově plyne, že se staví k otázkám rovnosti (nejen genderové), ale i slaďování, vcelku příznivě a vyjadřují spíše spokojenost než nespokojenost. Značná, i když zdaleka ne absolutní, spokojenost se vztahuje na oblast rovnosti žen a mužů (zde je třeba podotknout, že muži jsou s touto oblastí výrazně více spokojeni než ženy)[41], na přístup a pochopení představených, na dodržování zákonů a předpisů ve vztahu ke státním zaměstnancům. Relativně kritičtější jsou naopak zaměstnanci k rovnosti příležitostí k uplatnění a rozvoji, k přijímání dostatku opatření ke slaďování a k nabízeným a poskytovaným benefitům. V této souvislosti je nutné zohlednit i fakt, že průzkumu se nezúčastnili všichni oslovení zaměstnanci (návratnost dosahuje cca 40 %).

Bližší pohled na data ukazuje, že nejspokojenější jsou státní zaměstnanci a zaměstnankyně s tím, jak jejich přímý nadřízený projevuje pochopení pro potřeby zaměstnanců týkající se osobního a rodinného života – maximální hodnocení dává polovina z nich, celkem asi osm z deseti vyjadřuje spíše příznivý než nepříznivý názor (jde o součet četností odpovědí 1, 2, 3). Výrazný souhlas s výrokem byl zjištěn i v oblasti genderové rovnosti a v oblasti dodržování zákonů a předpisů ve vztahu ke státním zaměstnancům. Naprosto souhlasí zhruba třetina, celkový souhlas vyjadřuje kolem 70 %, nesouhlas 10 %. Jen o málo méně příznivých odpovědí se týká jednání ministerstva se zaměstnanci s respektem, bez ohledu na pozici a původ, a také vlastního slaďování („Mně osobně se daří…“). Nesouhlas s těmito výroky vyjádřilo okolo 15 % zaměstnanců. Kolem dvou třetin zaměstnanců souhlasí s tím, že na jejich pracovišti se dá vždy dosáhnout toho, aby člověk mohl sladit práci a rodinný život, a že ministerstvo lze označit za úřad přátelský rodině a mimopracovnímu životu. Podíl nesouhlasných odpovědí je v těchto případech 18 % resp. 17 %.

I u dalších výroků lze zaznamenat vyšší souhlas než nesouhlas, ovšem vzájemný poměr obou je už méně příznivý (podíl souhlasných odpovědí je 56–60 %, podíl nesouhlasných 21–24 %). Jde o hodnocení ministerstva, zda poskytuje všem zaměstnancům stejné příležitosti k uplatnění a stejné možnosti rozvoje, zda přijímá dostatek opatření podporujících rovnováhu pracovního a osobního života, dále o spokojenost s možnostmi a opatřeními pro snazší slaďování, které zaměstnavatel nabízí, a s nabízenými a poskytovanými benefity pro státní zaměstnance.

Výrok, že zaměstnavatel by se měl více zaměřit na podporu aktivního otcovství, se poněkud vymyká z této série – svým obsahem i charakterem. Značná část zaměstnanců (30 %) neví, jak se k němu vyjádřit. Souhlas převažuje nad nesouhlasem přibližně v poměru 3 : 1.

41 Viz Příloha: Výsledky průzkumu mezi státními zaměstnanci a zaměstnankyněmi podle pohlaví (online průzkum).

Postoje zaměstnanců k rovnosti a slaďování na ministerstvech

(údaje za celý soubor zaměstnanců/kyň v %)

Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

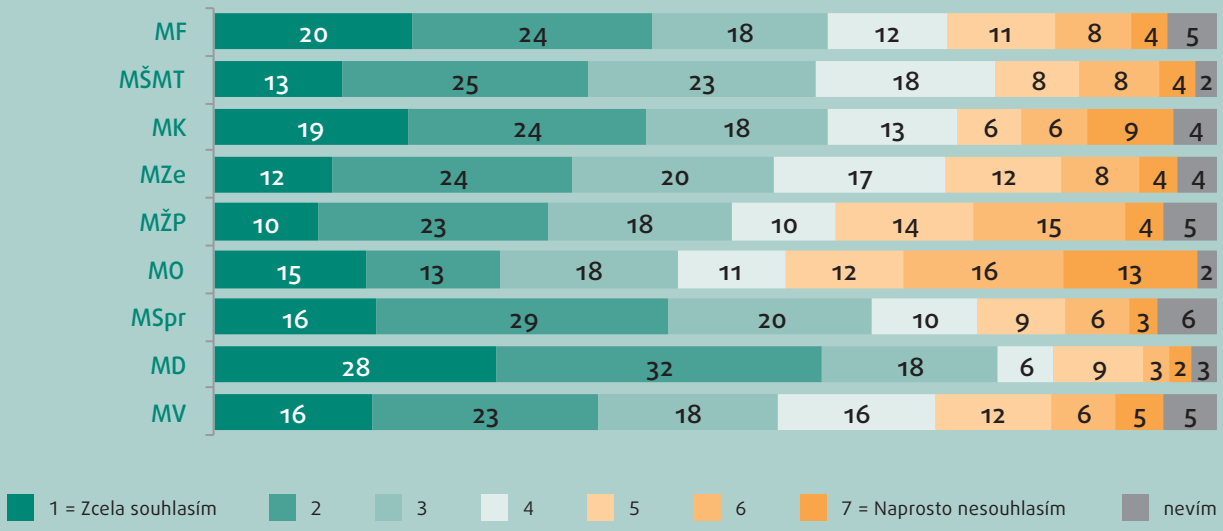
VII) Postoje státních zaměstnanců k problematice genderové rovnosti a slaďování na ministerstvech

Faktorová analýza odhalila dva hlavní faktory postojů ke zkoumané problematice. První je sycen položkami, jež se týkají slaďování a spokojenosti s opatřeními podporujícími rovnováhu pracovního a osobního života. Druhý faktor profilují ty položky, které se vztahují k přístupu ministerstva k otázkám rovnosti – genderové, i celkové rovnosti příležitostí, respektu a úcty k zaměstnancům, dodržování zákonů a předpisů. Spokojenost s benefity se slaběji promítá do obou faktorů, poněkud více do prvního. Postoj k podpoře aktivního otcovství vytváří v tomto kontextu samostatný faktor. (Dvěma posledně jmenovaným položkám se budeme podrobněji věnovat v kapitolách, které jsou příslušně obsahově zaměřeny.)

Následující série grafů prezentuje rozdíly v odpovědích zaměstnanců jednotlivých ministerstev[42] na otázky, resp. výroky týkající se slaďování (1. faktor). Celkově z nich plyne, že nejvíce souhlasných postojů bylo zaznamenáno na MD, dále na MSpr, MF, MK a MV. Kritičtější k oblasti slaďování jsou zaměstnanci MO, MŽP, MŠMT a MZe.

Ministerstvo přijímá dostatek opatření k podpoře rovnováhy mezi pracovním a osobním životem

(údaje za ministerstva v %)

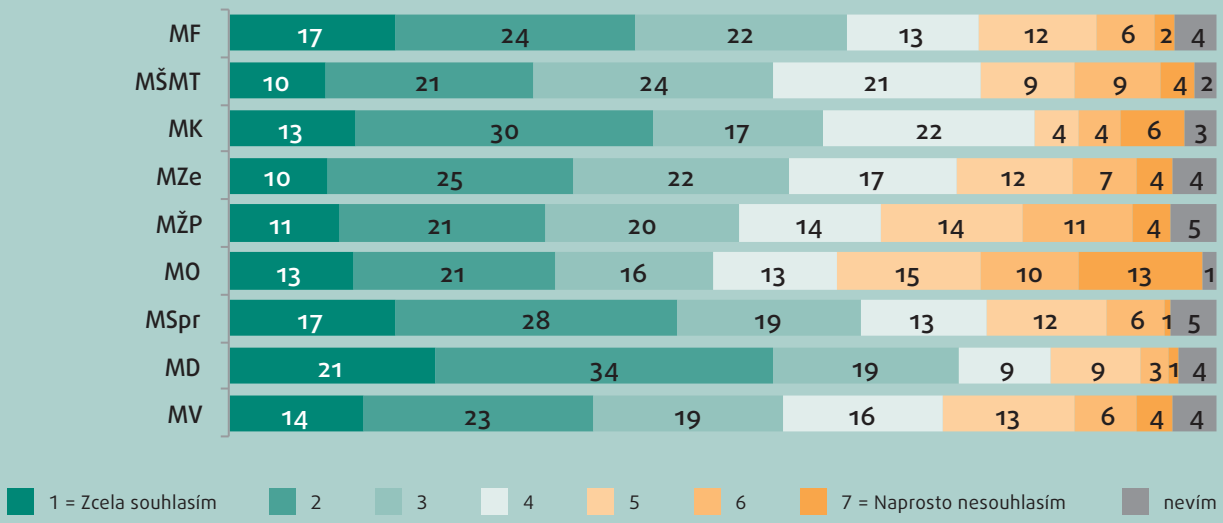


Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

42 Počty respondentů za jednotlivá ministerstva, z nichž jsou spočítána procenta, jsou uvedeny v Příloze.

Jsem spokojen/a s možnostmi slaďování nabízenými zaměstnavatelem

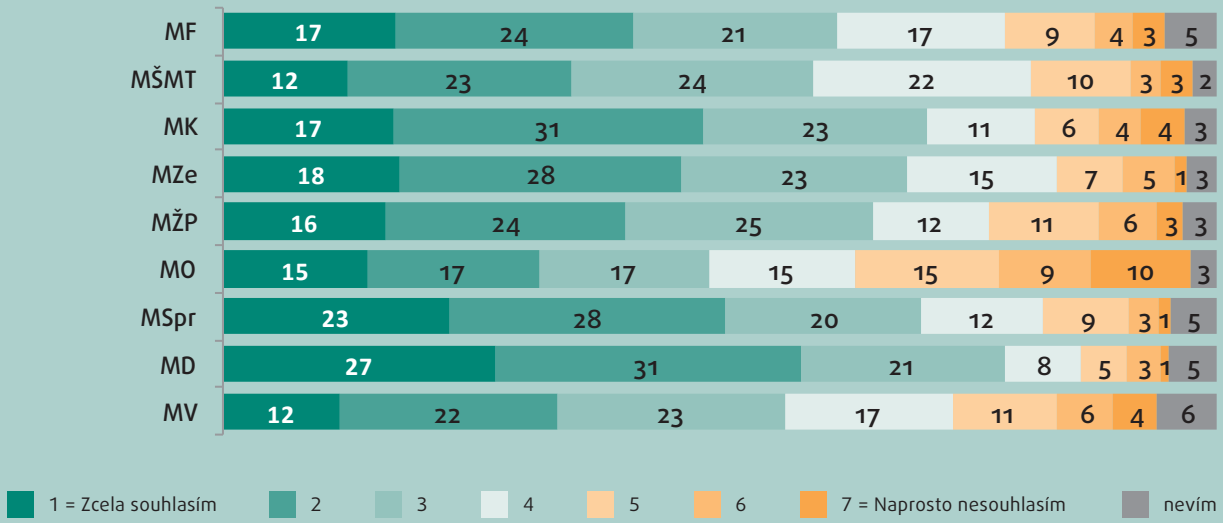
(údaje za ministerstva v %)



Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

Ministerstvo lze označit za úřad přátelský k osobnímu životu

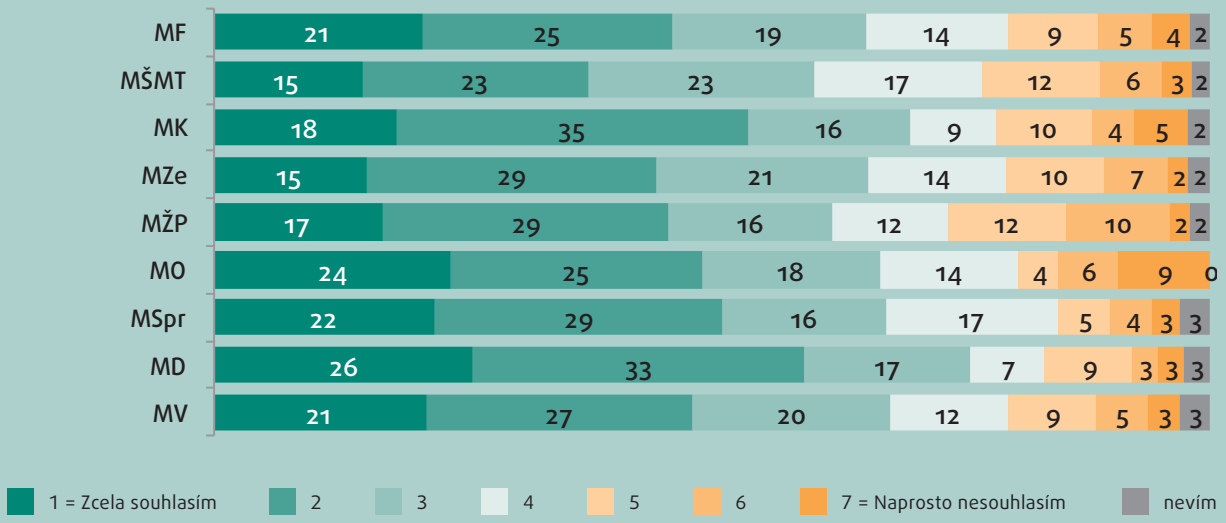
(údaje za ministerstva v %)



Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

Na pracovišti se vždy dá dosáhnout sladění práce a rodinného života

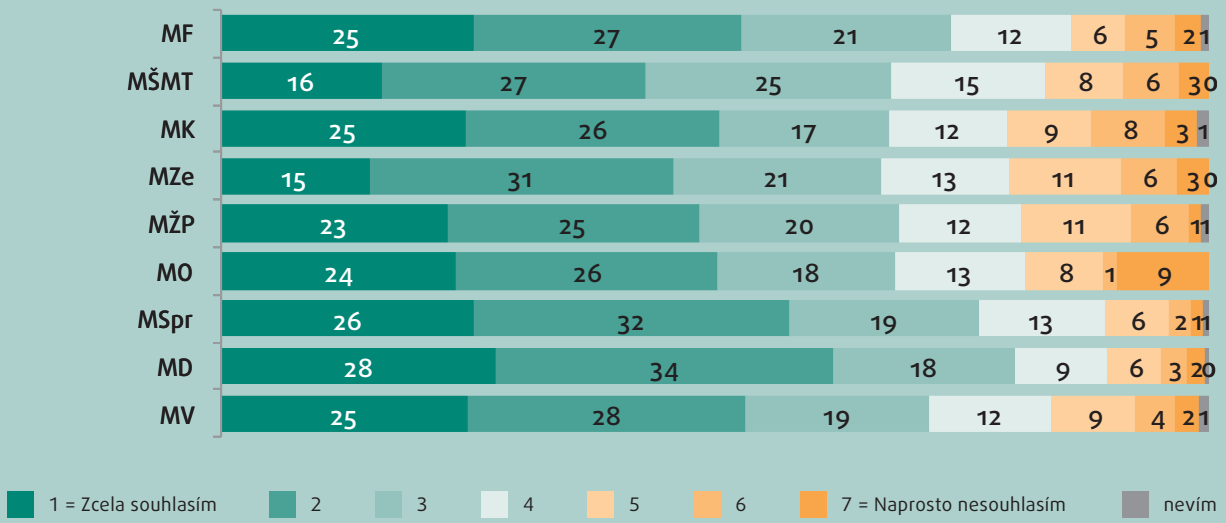
(údaje za ministerstva v %)



Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

Slaďování pracovního a osobního života se osobně daří

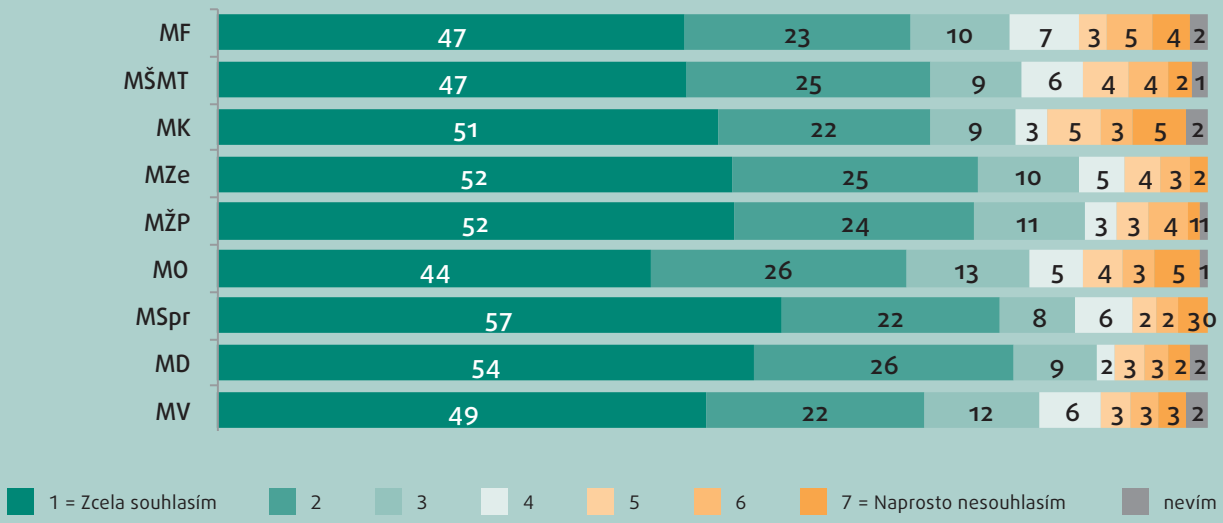
(údaje za ministerstva v %)



Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

Přímý nadřízený má pochopení pro potřeby zaměstnanců

(údaje za ministerstva v %)

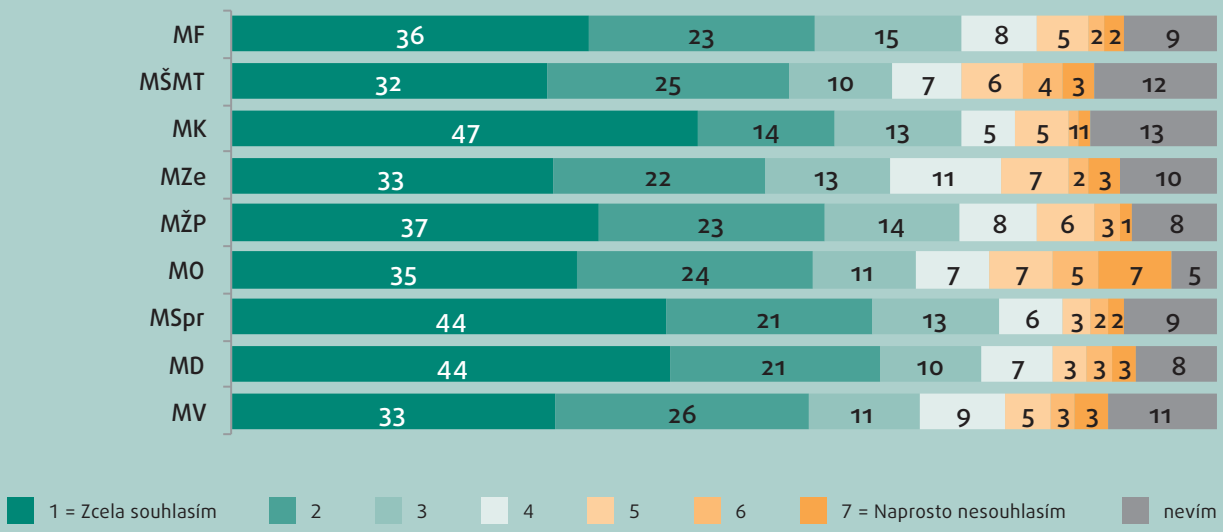


Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

Další série grafů se týká souhlasu s výroky o rovnosti v úřadu, dodržování norem a jednání s úctou (2. faktor). Souhlas nejčastěji vyjadřují zaměstnanci MK, MD a MSpr (u posledně jmenovaných jen zmiňme jejich zřejmě větší přísnost při posuzování dodržování zákonů a předpisů). Naopak méně častý je souhlas s výroky u zaměstnanců MO, MV, MŠMT a MZe. Hodnocení zaměstnanců MF je přibližně na průměru.

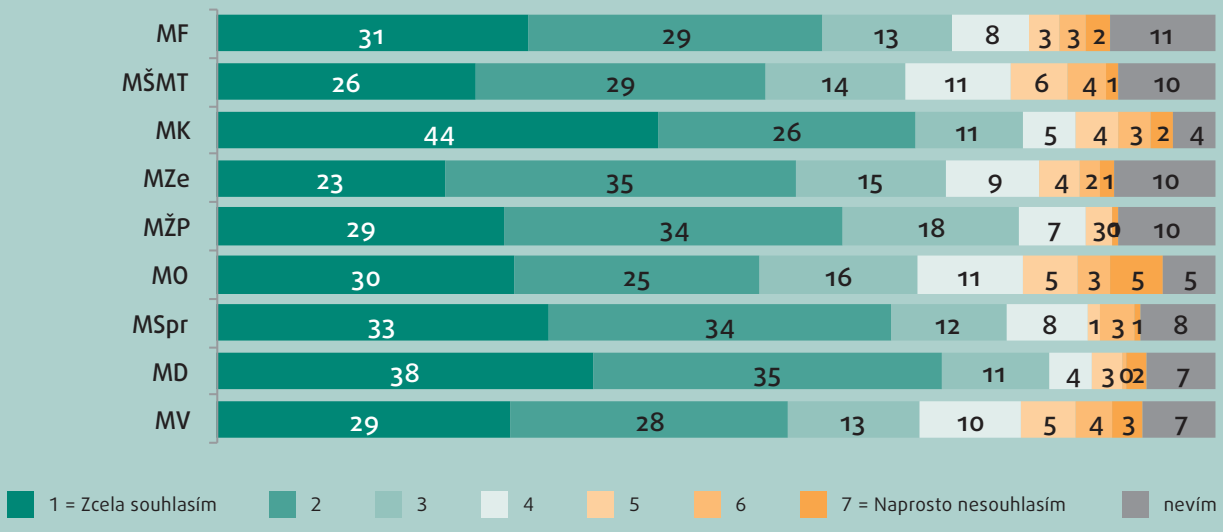
Ministerstvo poskytuje stejné podmínky a možnosti pro muže i ženy

(údaje za ministerstva v %)



Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

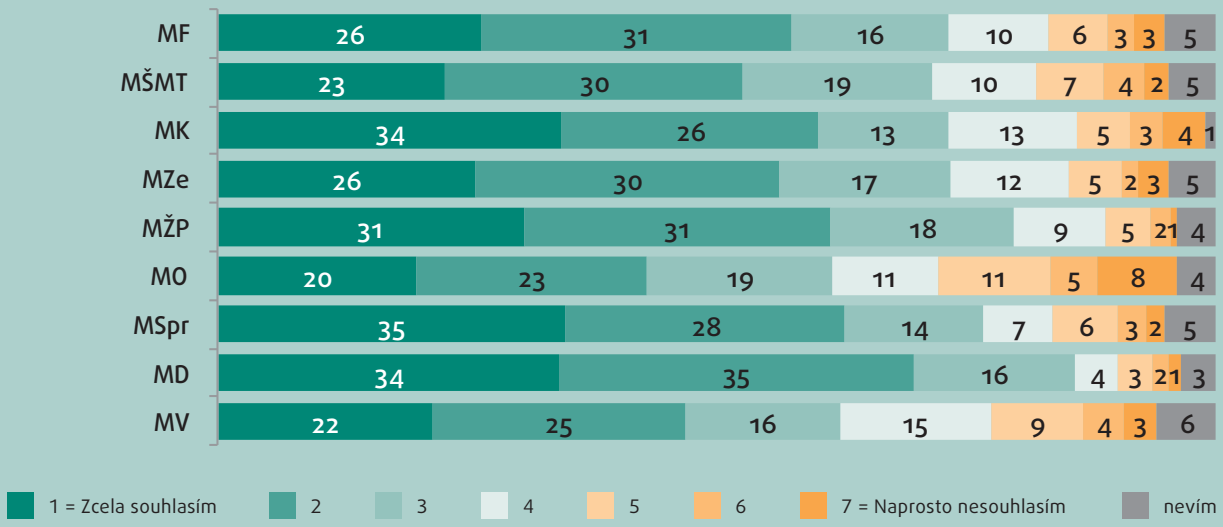
Na ministerstvu se přísně dodržují zákony a předpisy ve vztahu k zaměstnancům (údaje za ministerstva v %)



Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

Na ministerstvu se jedná se státními zaměstnanci s respektem a úctou

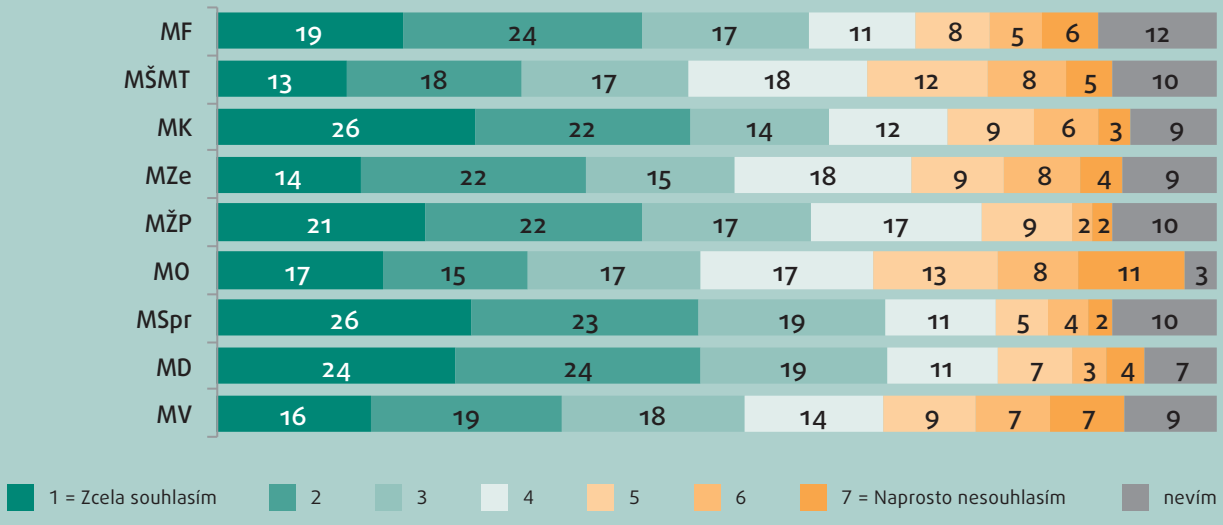
(údaje za ministerstva v %)



Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

Ministerstvo poskytuje stejné příležitosti pro všechny zaměstnance

(údaje za ministerstva v %)



Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

VIII) Organizace výkonu služební doby při využití tzv. flexibilních forem práce

Další kapitoly této závěrečné zprávy se věnují jednotlivým slaďovacím opatřením. První skupinou opatření jsou flexibilní formy práce, zejména pružné rozvržení služební doby, kratší služební doba a výkon služby z jiného místa.

1) Pružné rozvržení služební doby

Podle zákona o státní službě pružné rozvržení služební doby může povolit služební orgán (§ 100 zákona o státní službě). Pružná služební (resp. pracovní) doba přitom není novinka, kterou by zákon o státní službě nově zaváděl, na řadě úřadů se uplatňuje už více než dvacet let. Pružné rozvržení služební doby je stanoveno na většině z 11 ministerstev, která se účastní projektu Služba šitá na míru. Výjimku z tohoto pravidla tvoří **MO**, **MV**[43] a **MPO**, kde je stanovena pevná služební doba a pružná služební doba se povoluje na základě individuální žádosti.

> „pružné rozvržení služební doby je stanoveno na většině z 11 ministerstev“

Konkrétně na **MPO** není tato pružná služební doba individuálně příliš využívána.[44] Příklad tohoto ministerstva ilustruje, že pokud nějaké opatření není zavedeno plošně, individuálně se zpravidla prosazuje nesnadno. Na **MO** pružné rozvržení služební doby také není pravidlem. Je zde sice využíváno ve větší míře než na MPO, ale je zde také povolováno individuálně na základě žádosti dané osoby pracující ve státní službě. Státní tajemník uvádí, že pružnou pracovní dobu využívají hlavně rodiče malých dětí a dojíždějící zaměstnanci. Rovněž na **MV** je pružné rozvržení služební doby povolováno individuálně.

V naprosté většině případů je ale **pružné rozvržení služební doby** na ministerstvech realizováno. Pravidla pro rozvržení pevné i pružné služební doby stanovuje služební orgán služebním předpisem, který je závazný pro všechny státní zaměstnance vykonávající státní službu v příslušném služebním úřadu. Zohledňuje přitom také sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby (§ 99 odst. 4 zákona o státní službě). Bližší informaci o způsobech povolení na jednotlivých zúčastněných ministerstvech podává následující přehled.

43 Je otázka, čím je tato skutečnost daná či spíše „motivovaná“, zda se jedná o historický „přežitek“ (vnitřní tradici rezortu) nebo o „povahu činnosti“ postavené na řádu a kontrole ústící ve specifický přístup ke slaďování pracovního a rodinného života.

44 V Kolektivní dohodě z roku 2016 je ustanovení, že základní organizace Odborového svazu státních orgánů a organizací na Ministerstvu průmyslu a obchodu může požádat služební úřad o zavedení pružného rozvržení služební doby, a to pro všechny státní zaměstnance, u nichž to nebrání řádnému plnění úkolů služebního úřadu.

Způsob povolení pružného rozvržení služební doby

Ministerstvo	Způsob povolení
MD	Hromadně služebním předpisem
MF	Je vydán služební předpis, kterým se povoluje pružné rozvržení služební doby, a následně jsou vydávána povolení jednotlivým zaměstnancům.
MK	Hromadně služebním předpisem
MMR	Hromadně služebním předpisem
MO	Individuálně
MPO	*(informace není k dispozici)*
MSpr	Hromadně služebním předpisem
MV	Je vydán služební předpis, kterým se povoluje pružné rozvržení služební doby, a následně jsou vydávána povolení jednotlivým zaměstnancům.
MZe	Hromadně služebním předpisem
MŠMT	Hromadně služebním předpisem
MŽP	Hromadně služebním předpisem

Pramen: Výroční zpráva o slaďování 2017, MV ČR, tabulky a grafy poskytnuté pro účely šetření

V těch případech, kdy je stanoveno pružné rozvržení výkonu služební doby, je pak vymezena pevná část, tj. základní služební doba (někdy kratší v případě pátku, např. na MŠMT je to v pátek 9–14, ostatní dny 9–15) a volitelné úseky, resp. volitelná služební doba před začátkem a na konci směny (např. na MK 6:30–9:00 a 15:00–18:30). Stanovuje se též tzv. vyrovnávací období (obvykle čtyřtýdenní, např. na MD nebo MF, ale může být i měsíční, jako na MŠMT nebo na MŽP).

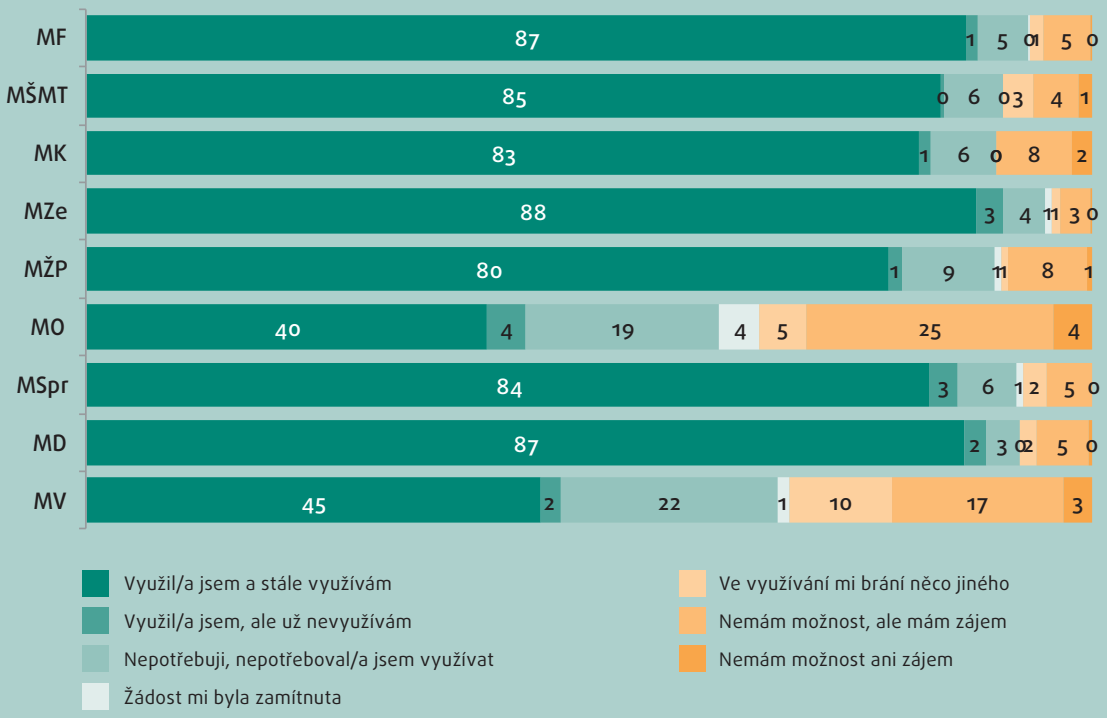
Pokud je pružná služební doba pravidlem (jako např. na MŠMT), pak se na individuální žádost povoluje pevná pracovní doba (konkrétně na MŠMT ji v roce 2016 mělo 30 osob, z nichž některé zároveň využívaly kratší pracovní / služební dobu).

Výsledky průzkumu mezi státními zaměstnanci a zaměstnankyněmi svědčí o širokém využití pružné služební doby ve všech zkoumaných ministerstvech vyjma MV a MO,[45] kde není všeobecně zavedena (u MO však zatím nedošlo k situaci, že by státní tajemník žádost o pružné rozvržení služební doby zamítl). Aktuálně ji využívá 80–88 % zaměstnanců vyjma uvedených dvou úřadů, kde její využití uvádí 40–45 % a dalších 25 % na MO a 17 % na MV o ni projevuje zájem.

45 Na MPO online průzkum zaměstnanců neprobíhal.

Využití pružné služební doby a zájem o ni

(údaje za ministerstva v %)



Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3149 respondentů, 6-8/2017

Případné/identifikované problémy u pružného rozvržení služební doby

a) Lze mít individuální výjimku z pružného rozvržení služební doby?

Třebaže tato forma zpravidla zaměstnancům a zaměstnankyním vyhovuje, mohou se objevit individuální případy, kdy jedinec potřebuje (nejčastěji z rodinných, ale třeba i zdravotních důvodů) mít tuto dobu třeba jen některý den stanovenu jinak. Pokud například je konec pevné části stanoven na 14:30, může to rodiči, zejména dojíždí-li, znesnadnit vyzvedávání dítěte určitý den z družiny, na kterou dítěti navazuje například zájmová činnost apod.

Jak lze tuto a jí podobnou situaci na ministerstvech ošetřit?

Naprostá většina zkoumaných ministerstev individuální úpravu pružné pracovní doby umožňuje. Uvedli to státní tajemníci MK, MMR, MŠMT, MD, MŽP, většinou s tím, že jde jen o jednotlivce. Na MZe se s individuální úpravou nepočítá, jednotná pružná doba dle vyjádření státního tajemníka „každému vyhovuje". Stejně tak na MF, kde je rozsah volitelné doby od 6:00 do 10:00 a od 15:00 do 20:00 se základní dobou od 10:00 do 15:00; individuální úpravy nepřipadají v úvahu.

Na těch ministerstvech, kde není plošně zavedena pružná služební doba (MPO, MO, MV), je v zásadě možné individuálně upravit pracovní dobu.

b) Započítávají se návštěvy u lékaře do odpracované služební doby při jejím pružném rozvržení?

V případě výkonu pružné služební doby není z dokumentů zřejmé, jak je ošetřena situace návštěvy u lékaře, proběhne-li v tzv. volitelné části. Z jednoho dříve realizovaného šetření (na ministerstvu i v soukromé firmě)[46] je ale zřejmé, že někdy zaměstnavatel tuto dobu nezapočítává do výkonu práce, což jinými slovy znamená, že tuto část si zaměstnanec či zaměstnankyně „napracovává".

Tato praxe vychází ze zákoníku práce[47], který stanoví, že *„Překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby."*

Praxe na jednotlivých ministerstvech se ovšem liší, někdy se liší i v rámci různých útvarů jednoho ministerstva; svou roli tu může hrát i případná větší či menší benevolence představených. Někde je běžné jen předem nahlásit např. pozdní příchod či dřívější odchod (k lékaři), s tím, že není třeba ani nic písemně dokládat, a návštěva lékaře se započítá do pracovní doby bez ohledu na přesný čas. Na jednom z ministerstev je však – ve smyslu zákoníku práce – oficiálně doporučeno k tomuto účelu využívat dobu před začátkem a po konci základní pracovní doby. Neoficiální praxe je taková, že zaměstnanci návštěvu lékaře třeba mírně „přetáhnou" do základní pracovní doby, a tím se jim celý čas započte do odpracované doby. Jistá rigidnost systému tak vede zaměstnance k jeho obcházení.

Možné negativní důsledky, pokud by nebyl tento čas započítáván do výkonu služební doby:

Pokud tomu tak není, pak se dá předpokládat, že návštěva lékaře (případně doprovod k lékaři např. nezletilého dítěte či z jiného důvodu uvedeného v zákoníku práce a v nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci[48]), bude mít větší dopad na ženy než na muže, kteří žijí v rodině či partnerství vzhledem ke skutečnosti, že nastavení genderových rolí v soukromé sféře bývá v ČR stále dost stereotypní (neboť ženy stále ještě vykonávají většinu domácích prací a péče o druhé a nemívají tolik volného – „nevázaného" času jako muži).

c) Lze kombinovat pružné rozvržení služební doby s jinými flexibilními formami výkonu služby?

Pružné rozvržení služební doby na některých ministerstvech nelze kombinovat se zkráceným úvazkem, ani s výkonem služby z jiného místa (jako např. na **MF**). Ale poslední zmíněná varianta platí i pro mnohá další ministerstva, kdy se v tomto případě nezřídka stanovuje pevná služební doba pro výkon služby z jiného místa.

46 Šetření proběhlo v roce 2014 a přispělo k vytvoření certifikované metodiky „Diverzita v praxi: Metodika řízení diverzity a slaďování pracovního a soukromého života". Více informací k tomuto tématu viz na http://diverzita.soc.cas.cz nebo v oddíle Certifikované metodiky na webu mpsv.cz/cs/16331.

47 ustanovení § 97 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v znění pozdějších předpisů, na který odkazuje zákon o státní službě v § 100

48 nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Např. státní tajemnice **MMR** v rozhovoru uvedla, že státní zaměstnanec se zkráceným úvazkem může mít dobu pevně stanovenou i mimo základní služební dobu.

O tom, že i zkrácený úvazek lze zkombinovat se zkrácenou pružnou služební dobou, vypovídali/y koordinátoři/rky z MŽP, MD, MK a MSpr. *„Pokud jim to vypočítáme, tak můžou mít i pružnou pracovní dobu. Většinou je to i pro ty zaměstnance lepší, než aby se drželi pevné pracovní doby. Musí samozřejmě to odpracovat týdně, ale nemusí, že by tam musel být od 7 do 12. Dá si tam tu pevnou část pracovní doby a pak si to pruží."*

> pružná služební doba výrazně přispívá k flexibilitě práce

d) Komu jsou informace o pružném rozvržení služební doby, případně jiných formách úprav služební doby dostupné?

Informace o pružném rozvržení služební doby, případně jiných možných úpravách služební doby bývají dostupné všem státním zaměstnancům/kyním. Jsou zveřejňovány ve Služebním řádu nebo v Kolektivních dohodách apod. Tyto informace dostávají i uchazeči a uchazečky při přijímacím pohovoru jako třeba na **MMR**.

e) Mají vedoucí pracovníci a pracovnice možnost využívat pružné rozvržení služební doby?

Ze sdělení státních tajemníků vyplývá, že v zásadě ano, podstatné je, aby byl zabezpečen chod odboru. Rovněž tak mohou provádět výkon služby z jiného místa, i když by mělo jít jen o nezbytné případy resp. výjimky. Co je v případě představených výjimečné (např. MMR) či prakticky vyloučené (MŽP), je zkrácený pracovní úvazek, zejména na nejvyšších stupních řízení (náměstci ministra).

Podle zjištění online průzkumu zaměstnanců vedoucí pracovníci a pracovnice uvádějí využití pružné služební doby nebo výkonu služby z jiného místa srovnatelně často nebo i častěji než řadoví zaměstnanci, výjimkou je kratší služební doba, kterou využívá nižší procento z nich.

Využití pružné služební doby a zájem o ně podle pozice (řádková %)

Pozice na ministerstvu	Využil/a jsem a stále využívám	Využil/a jsem, ale už nevyužívám	Nevyužil/a jsem	Nemám možnost, ale mám zájem	Nemám možnost ani zájem
Řadový pracovník (n=2 651)	71	2	16	10	2
Vedoucí oddělení (n=387)	72	3	16	8	1
Ředitel odboru nebo vyšší stupeň řízení (n=111)	83	2	8	5	2

Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

Využití výkonu služby z jiného místa a zájem o ně podle pozice (řádková %)

Pozice na ministerstvu	Využil/a jsem a stále využívám	Využil/a jsem, ale už nevyužívám	Nevyužil/a jsem	Nemám možnost, ale mám zájem	Nemám možnost ani zájem
Řadový pracovník (n=2 651)	5	3	33	49	10
Vedoucí oddělení (n=387)	7	5	42	42	4
Ředitel odboru nebo vyšší stupeň řízení (n=111)	12	8	41	31	8

Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

Využití kratší služební doby a zájem o ně podle pozice (řádková %)

Pozice na ministerstvu	Využil/a jsem a stále využívám	Využil/a jsem, ale už nevyužívám	Nevyužil/a jsem	Nemám možnost, ale mám zájem	Nemám možnost ani zájem
Řadový pracovník (n=2 651)	7	4	55	12	22
Vedoucí oddělení (n=387)	4	6	68	6	16
Ředitel odboru nebo vyšší stupeň řízení (n=111)	4	2	82	4	9

Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3149 respondentů, 6-8/2017

Z provedeného výzkumu vyplývá, že pružná služební doba je významným systémovým opatřením, které výrazně přispívá k flexibilitě práce a ke slaďování pracovního a osobního i rodinného života zaměstnanců a zaměstnankyň, jimž umožňuje lepší zvládání např. péče o děti či jiné osoby atd.

Dílčí závěr:

Zatímco využívání pružné služební doby se na většině ministerstev stalo „normou“, její využívání je možné rozšířit tam, kde tomu doposud není. Předchozí výzkum v této oblasti, stejně jako toto nové šetření dokládají, že o její plošnější využívání je ze strany zaměstnanců a zaměstnankyň těchto ministerstev (MO a MV) značný zájem a rozšíření této efektivní formy slaďování by neměly stát v cestě žádné zásadní organizační důvody.

Fakt, že na některých ministerstvech lze kombinovat pružné rozvržení s jinými formami výkonu služby, by se mohl stát inspirací pro ty úřady, kde tomu tak zatím není.

Samostatný problém pak přestavuje započítávání či nezapočítávání lékařského vyšetření do odpracované doby v případě jejího pružného rozvržení, který vyžaduje i právní rozbor před případnou iniciací změny žádoucím směrem.

2) Kratší služební doba

Podle zákona o státní službě lze kratší služební dobu (stejně jako pružné rozvržení služební doby) povolit v případě, že státní zaměstnankyně či zaměstnanec:

- pečuje o dítě, které dosud nedokončilo první stupeň základní školy
- pečuje coby osamělý rodič o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let[49]
- prokáže, že převážně sama či sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle jiného právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).

Tato forma organizace služební doby je na ministerstvech[50] využívána podstatně méně často než předchozí nástroj. Dle Výroční zprávy o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady[51] se za rok 2016 jednalo celkem o 4 % státních zaměstnanců a zaměstnankyň na ministerstvech. Lze si všimnout, že podíl státních zaměstnanců/kyň využívajících kratší služební dobu na jednotlivých ministerstvech poměrně výrazně variuje (od 1 % na MF a MO až k 8 % na MSpr), a že toto opatření využívají významně častěji ženy než muži. Na všech ministerstvech bylo v roce 2016 celkem podáno 196 žádostí o povolení kratší služební doby (od 23 státních zaměstnanců a 173 státních zaměstnankyň), z toho pouze v jednom případě nebylo žádosti vyhověno.

49 Ministerstva často povolují tuto formu až do 15 let dítěte i v případě ostatních rodičů, tedy nejen těch osamělých (viz např. MD a MMR, ale není takto nastaveno na MF).

50 Česká republika se v rámci EU řadí k zemím s nejnižším podílem využívání zkrácených úvazků. Více k tomuto tématu viz např. Vohlídalová, Marta, Formánková, Lenka. 2012. „Částečné úvazky v České republice: šance nebo riziko?" Fórum sociální politiky 6 (5): 17-21. ISSN 1802-5854.

51 Ministerstvo vnitra České republiky. Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2016 [online] Praha: 2017 [cit 2017-08-30] Dostupné z: http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/vyrocni-zprava-ke-sladeni-osobniho-a-rodinneho-zivota-s-vykonem-statni-sluzby-za-rok-2016.aspx

Využívání kratší služební doby v roce 2016

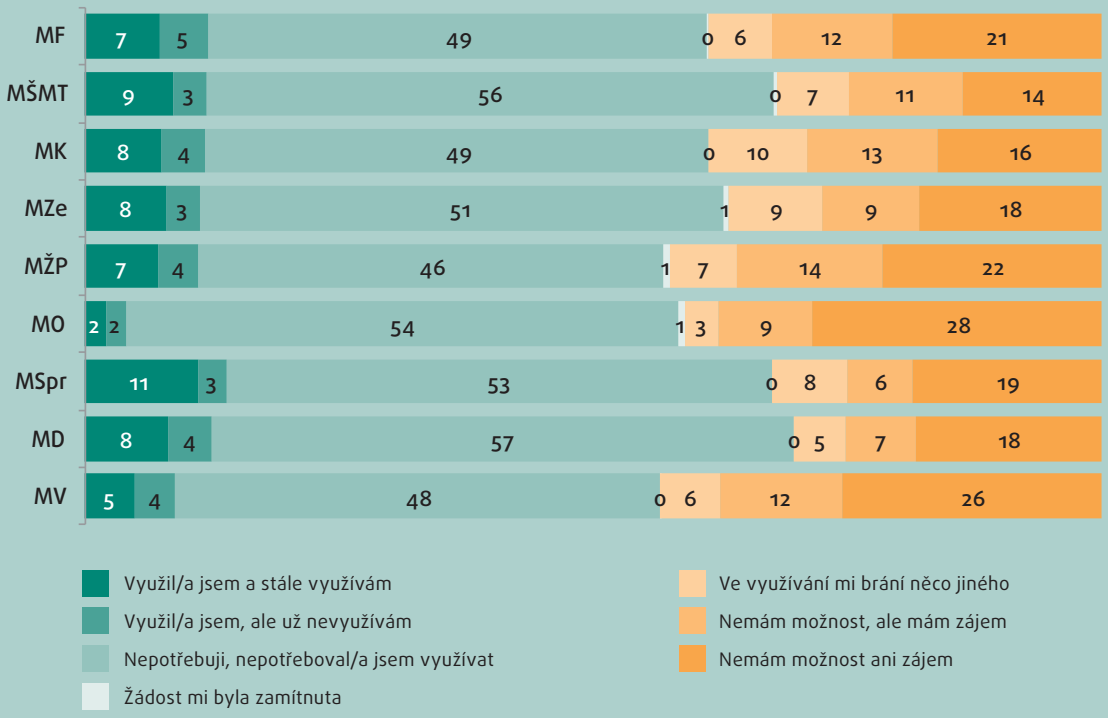
	Počet mužů	Počet žen	Podíl z celkového počtu státních zaměstnanců (v závorce počet)
MD	2	23	7 % (25)
MF	1	9	1 % (10)
MK	1	12	6 % (13)
MMR	11	43	5 % (54)
MO	2	8	1 % (10)
MPO	3	27	4 % (30)
MPSV	14	77	7 % (91)
MSpr	4	24	8 % (28)
MV	8	47	2 % (55)
MZdr	2	19	7 % (21)
MZe	-	-	-
MZV	10	41	3 % (51)
MŠMT	4	37	5 % (41)
MŽP	1	21	4 % (22)
Celkem	63	388	4 % (451)

Pramen: Výroční zpráva o slaďování 2017, MV ČR, tabulky a grafy poskytnuté pro účely šetření

Z průzkumu mezi státními zaměstnanci a zaměstnankyněmi na ministerstvech vyplývá, že dalších zhruba 10 % z nich by o kratší služební dobu mělo zájem. Podíl těch, kteří mají o toto opatření zájem, se pohybuje od 6 % na MSpr do 14 % na MŽP.

Využití kratšího pracovního úvazku a zájem o ně

(údaje za ministerstva v %)



Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

V rámci průzkumu uvádějí ženy – respondentky využití kratší služební doby i zájem o ně častěji než muži. Toto zjištění je v souladu se stále převládající praxí v českých rodinách, kdy zejména v období péče o malé děti (případně naopak o seniory) to jsou ženy, kdo o ně pečují a zkrácený úvazek vidí jako vhodný nástroj sladění práce a rodinných závazků. Nicméně tento v danou chvíli účinný nástroj slaďování nemívá zpravidla pro danou pečující osobu pozitivní dopad pro vývoj její následné pracovní kariéry a pro její zabezpečení ve stáří.[52]

52 Srov. Vohlídalová, Marta, Formánková, Lenka. 2012. „Částečné úvazky v České republice: šance nebo riziko?" *Fórum sociální politiky* 6 (5): 17-21. ISSN 1802-5854. http://www.soc.cas.cz/publikace/castecne-uvazky-v-ceske-republice-sance-nebo-riziko

Využívání kratší služební doby a zájem o ně podle pohlaví (řádková %)

Pozice na ministerstvu	Využil/a jsem a stále využívám	Využil/a jsem, ale už nevyužívám	Nevyužil/a jsem	Nemám možnost, ale mám zájem	Nemám možnost ani zájem
Muži (n=1106)	3	1	60	9	27
Ženy (n=2043)	9	5	56	12	18

Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017[53]

Mezi zaměstnanci, v jejichž domácnosti žije dítě, je využívání kratší služební doby pochopitelně rozšířeno nadprůměrně (nicméně zájem o ně klesá s věkem dítěte), nemálo je však mezi nimi i těch, kteří by měli o kratší úvazek zájem, ale nemají tuto možnost.

Využívání kratší služební doby a zájem o ně u zaměstnanců s dětmi (řádková %)

V domácnosti žije	Využil/a jsem a stále využívám	Využil/a jsem, ale už nevyužívám	Nevyužil/a jsem	Nemám možnost, ale mám zájem	Nemám možnost ani zájem
Dítě ve věku do 3 let (n=253)	11	3	60	14	12
Dítě ve věku 3–6 let (n=384)	20	7	50	12	11
Dítě ve věku 7–15 let (n=570)	14	9	50	8	19

Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

Případné a identifikované problémy u kratší služební doby

a) Jaký je vztah mezi kratší služební dobou a její pružnou úpravou?

Při kratší služební době bývá často stanovován pevně začátek a konec služební doby (jako třeba na **MŠMT** nebo **MMR**). Jak už bylo uvedeno, v případě **MMR** musí státní zaměstnankyně či zaměstnanec odpracovat zkrácený úvazek v rámci základní služební doby (tj. konkrétně 9–14).

Na řadě ministerstev státní tajemníci v rozhovorech uvedli, že kratší služební doba se řeší zcela individuálně a záleží jen na dohodě – konkrétně na MZe, MMR, MSpr, MŠMT, MŽP, MF, MV a MPO. Zpravidla jde pak o pevné nastavení pracovní doby. Na MK a MD lze základní dobu příslušně zkrátit či posunout.

53 Varianta „Nevyužil/a jsem" v sobě obsahuje možnosti odpovědi: „Nepotřebuji/nepotřeboval/a jsem využívat", „Žádost mi byla zamítnuta" a „Ve využívání mi brání něco jiného".

b) Kdy se kratší služební doba povoluje?

Bývá to obdobné jako u pružného rozvržení služební doby. Např. na MF je to dle zákona, tj. pokud rodič pečuje o dítě, které navštěvuje první stupeň ZŠ. Na MMR se povoluje jako u MD, tj. z důvodu péče o dítě mladší 15 let, dále ze zdravotních důvodů, ale i jiných vážných důvodů, nebrání-li řádné plnění úkolů služebního úřadu. MZe umožňuje rodičům dětí do 15 let vhodnou úpravu služební doby, případně její zkrácení.

c) K čemu se kratší služební doba využívá?

Jednoznačně nejčastější je její využití ke sladění služby s péčí o malé děti, využívají ji zejména rodiče (hlavně matky) po návratu z mateřské či rodičovské dovolené. Jinou možnost využití uvedla respondentka-koordinátorka z MŠMT: kombinaci zaměstnání s dalšími úvazky např. v neziskovém sektoru.

3) Výkon služby z jiného místa

> „výkon služby z jiného místa není příliš využíván“

Podmínky pro sjednání výkonu služby z jiného místa popisuje zákon o státní službě v § 117 a nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby.[54] Podobně jako v případě kratší služební doby jde o nově výslovně zavedenou možnost ve státní službě. Tento nástroj pro sladění práce a soukromého života je uplatňován téměř na všech ministerstvech, s výjimkou **MZdr** a **MŽP** (na MŽP se dle sdělení ředitele personálního odboru možnost práce z domova teprve chystá, bude zakotvena v připravovaném personálním řádu); za **MZV** nejsou data dostupná. Tato forma výkonu státní služby je sice na mnohých ministerstvech formálně umožněna, ale fakticky není příliš využívána. Například na **MŠMT** mělo v roce 2016 sjednanou dohodu o výkonu služby z jiného místa 144 státních zaměstnanců a zaměstnankyň, tj. až 18 % z jejich celkového počtu (podléhá schválení představeného a státního tajemníka), na **MPO** pouze jedna osoba. Celkem mělo za rok 2016 sjednáno dohodu o výkonu služby z jiného místa jen 3 % státních zaměstnanců a zaměstnankyň na ministerstvech. Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2016 dále uvádí, že celkově bylo v roce 2016 na ministerstvech podáno 371 žádostí o výkon služby z jiného místa (293 žen a 78 mužů), z toho bylo 8 žádostí žen a 1 žádost muže zamítnuta. Důvody spočívaly v tom, že to může ohrozit plnění úkolu (4 případy), že to neumožňuje povaha správních činností (3) a že je nezbytné užít věci/informace ve služebním úřadu (2).

54 Čl. 7 služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 7. prosince 2015 č. 12/2015, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa, stanovuje i omezení pro výkon služby z jiného místa: nelze ho sjednat u správní činnosti spočívající v kontaktu s jinými osobami a dále u správní činnosti, pro jejíž výkon je nezbytné užití věcí nebo informací, u kterých právní předpis nebo jejich povaha vylučuje nakládat s nimi mimo sídlo služebního úřadu nebo jeho organizačního útvaru.

Využívání výkonu služby z jiného místa v roce 2016 (počet sjednaných dohod)

	Počet mužů	Počet žen	Podíl z celkového počtu státních zaměstnanců (v závorce počet)
MD	1	9	3 % (10)
MF	2	2	0 % (4)
MK	3	7	5 % (10)
MMR	4	12	2 % (16)
MO	1	2	0 % (3)
MPO	0	1	0 % (1)
MPSV	24	115	11 % (139)
MSpr	0	3	1 % (3)
MV	4	9	1 % (13)
MZdr	0	0	0 % (0)
MZe	1	2	1 % (3)
MZV	-	-	-
MŠMT	38	106	18 % (144)
MŽP	0	0	0 % (0)
Celkem	78	268	3 % (346)

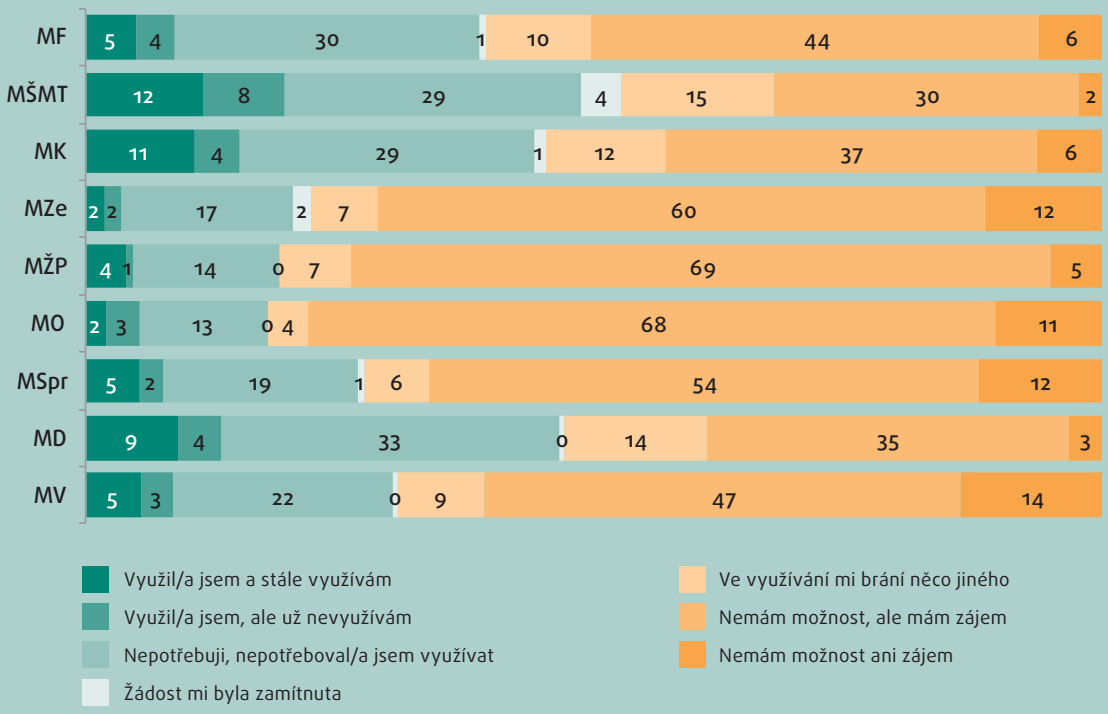
Pramen: Výroční zpráva o slaďování 2017, MV ČR, tabulky a grafy poskytnuté pro účely šetření

V diskusích s koordinátory/kami rovnosti žen a mužů byl výkon služby z jiného místa označen jako jedna z nejvyužívanějších forem slaďování v případě zaměstnanců MMR, MD a MF. Na MO je tato možnost postupně rozšiřována za předpokladu, že výkon služby zaměstnance z domova umožňují provozní podmínky správního úřadu. Je sjednáván jako výkon služby trvalý i dočasný, velkou oblibu si získala kombinace výkonu služby z domova s výkonem práce na pracovišti (zaměstnanec pracuje doma jen část dne nebo jen konkrétní dny v týdnu).

Také online průzkum mezi státními zaměstnanci a zaměstnankyněmi na vybraných ministerstvech svědčí o malém rozšíření výkonu služby z jiného místa. Častější zájem o něj projevují právě na těch ministerstvech, kde je jeho rozšíření nejmenší – MŽP, MZe, MO, dále i MSpr a MV.

Výkon služby z jiného místa a zájem o něj

(údaje za ministerstva v %)



Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

Poněkud častěji využívají výkon služby z jiného místa zaměstnanci s dětmi: zatímco v celém souboru respondentů ho aktuálně využívá necelých 6 %, mezi těmi, v jejichž domácnosti je dítě do 6 let, to je téměř dvojnásobný podíl.

Výkon služby z jiného místa a zájem o něj u zaměstnanců s dětmi (řádková %)

V domácnosti žije	Využil/a jsem a stále využívám	Využil/a jsem, ale už nevyužívám	Nevyužil/a jsem	Nemám možnost, ale mám zájem	Nemám možnost ani zájem
Dítě ve věku do 3 let (n=253)	10	4	30	53	2
Dítě ve věku 3–6 let (n=384)	11	4	30	49	6
Dítě ve věku 7–15 let (n=570)	8	4	34	46	8

Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

Případné a identifikované problémy u výkonu služby z jiného místa

a) Jaká jsou omezení využívání?

Kombinace kratší služební doby a výkonu služby z jiného místa není ve služebním úřadu **MF** možná (podle čl. 53, bodu 2 Služebního řádu MF; státní tajemník MF sdělil, že by to možné bylo, ale pouze ve výjimečném případě). Na ostatních ministerstvech nebyla – soudě dle výpovědí státních tajemníků – zjištěna principiální omezení této kombinace (MK: *„ano, lze“*, MZe: *„bez problémů“*, MD: *„principiálně ano“*), zároveň se ale prakticky vždy uvádí, že jde o zcela ojedinělý jev, co do počtu podaných žádostí ze strany státních zaměstnanců (MSpr: *„aktuálně asi nikdo“*, MO: *„reálně takový případ není“*, MMR: *„máme takový případ“*).

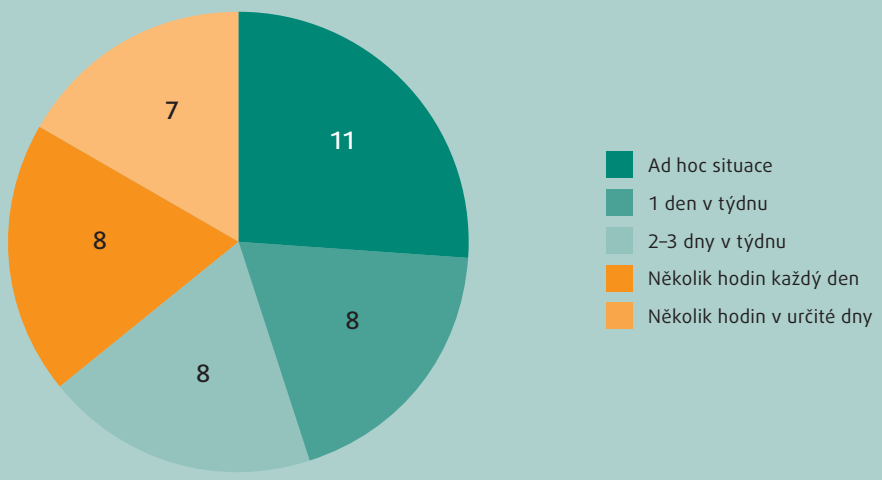
> „průzkum svědčí o malém rozšíření výkonu služby z jiného místa“

b) Jak je nastavena doba výkonu služby z jiného místa?

Z dokumentů vyplývá, že někde jsou povoleny např. max. 2 dny v týdnu pro výkon služby z jiného místa (jako na **MF**), někde jen na přechodnou dobu týdnů, maximálně měsíců (viz **MMR**). Na **MSpr** se nejprve uzavírá dohoda na dobu určitou 6 měsíců s možností opakovaného prodloužení, vždy však nejvýše o dalších 6 měsíců) (in KD, s. 7).

Jaké jsou možnosti časového režimu výkonu služby z jiného místa a na kolika ministerstvech jsou umožněny, ukazuje následující graf převzatý z Výroční zprávy o slaďování za rok 2016. Nejvíce – 11 ze 14 ministerstev – uvedlo, že režim nastavují ad hoc, dle potřeby státního zaměstnance nebo zaměstnankyně.

Způsob výkonu státní služby z jiného místa



Pramen: Výroční zpráva o slaďování 2017, MV ČR, tabulky a grafy poskytnuté pro účely šetření

c) Jaké jsou důvody využívání tohoto nástroje na ministerstvech?

V rozhovorech s koordinátory/koordinátorkami a státními tajemníky/tajemnicemi byly zjištěny čtyři hlavní důvody[55] využívání výkonu služby z jiného místa na ministerstvech:

1. zdravotní důvody – např. zaměstnanec po úraze, který by se s obtížemi dopravoval na pracoviště, a přitom může pracovat doma;
2. problematické dojíždění – jde o případy, kdy takto úřad může vyhovět zaměstnanci a snížit jeho zátěž z dojíždění např. umožněním práce z domova jeden den v týdnu;
3. péče o děti, příp. jiné osoby, zejména handicapované – i zde se jedná o snížení jisté zátěže a lepší umožnění sladění služebního a rodinného života např. jeden den v týdnu; v tomto případě je výkon služby z jiného místa vlastně alternativou zkráceného úvazku;
4. tvůrčí nebo jinak duševně náročný charakter práce – zaměstnanec má možnost pracovat jistou dobu v (předpokládaném) klidnějším prostředí, které umožňuje lepší soustředění na práci; týká se to např. pracovníků, kteří tvoří koncepční, analytické nebo metodické materiály.

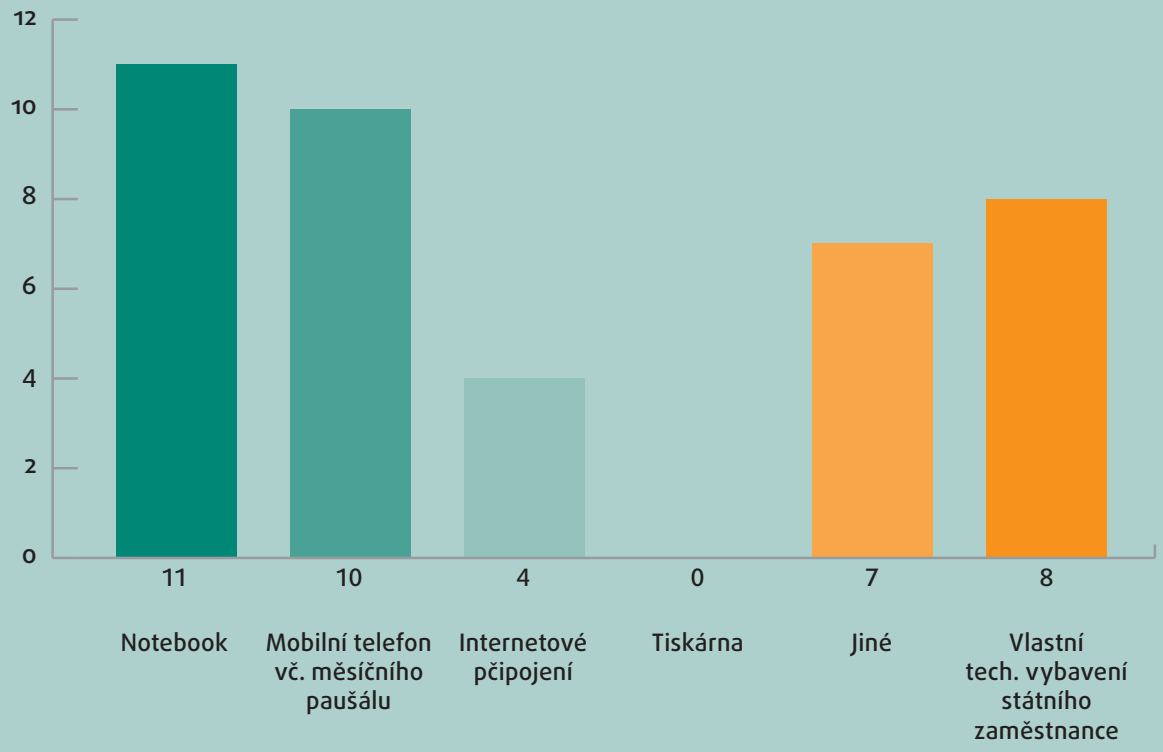
d) Jaký je zájem o tento nástroj a lze využívání výkonu služby z jiného místa na ministerstvech rozšířit? Kdy a proč ano, kdy a proč ne?

Státní tajemníci a personální odbory přistupují k výkonu služby z jiného místa jako k jistému „benefitu", který přibližuje státní sektor soukromému, pokud jde o „atraktivnost" pro (zejména mladší) uchazeče o zaměstnání, a zároveň jako k problému, zejména z hlediska kontroly využití služební doby nebo z pohledu rizika např. pracovního úrazu. Také ve skupinových diskusích s koordinátory/koordinátorkami opakovaně zaznívalo, že státní zaměstnanci/zaměstnankyně jeví o výkon služby z jiného místa zájem, ale část představených má *„strach z toho, že ti lidé nebudou odvádět svou práci"*. Možnost práce z domova má samozřejmě i jisté technické problémy, resp. nároky na technické a materiální zabezpečení: zaměstnanec musí[56] mít k dispozici, vedle služebního telefonu, i služební počítač (notebook), internetové připojení a v řadě případů je nutný také přístup k serveru úřadu. Následující graf vypovídá o vybavení poskytovaném ministerstvy (údaje jsou všechna ministerstva v ČR).

55 Pořadí těchto důvodů nevyjadřuje jejich rozšíření.

56 Jsou možné i kombinace služebního a vlastního vybavení nebo použití vybavení vlastního (viz Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 12/2015).

Druhy technického vybavení poskytnutého pro výkon služby z jiného místa



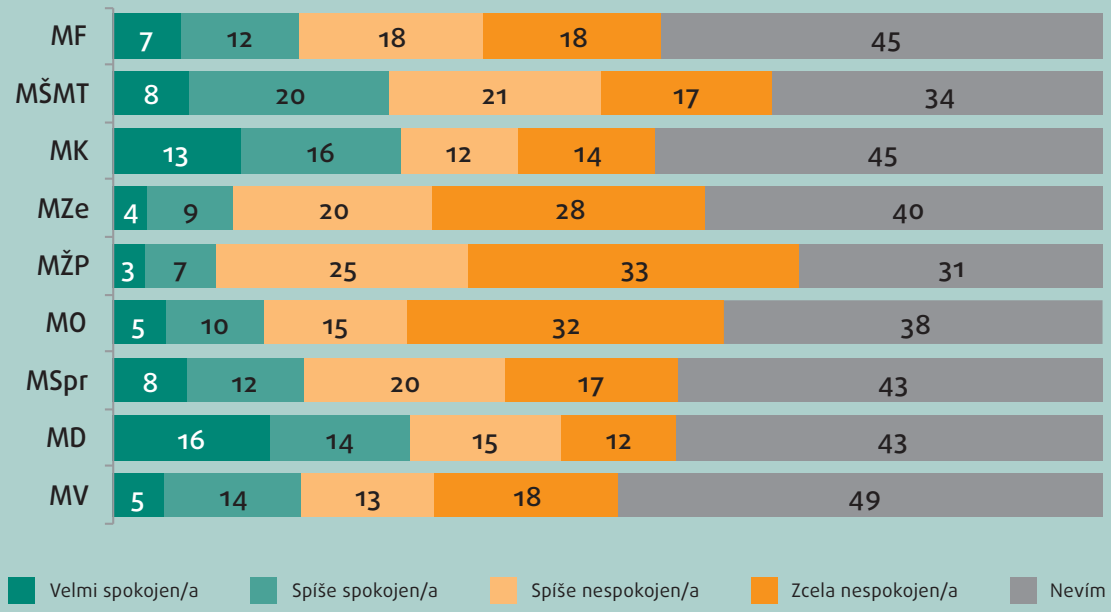
Pramen: Výroční zpráva o slaďování 2017, MV ČR, tabulky a grafy poskytnuté pro účely šetření

V rozhovorech se státními tajemníky/tajemnicemi byla zmíněna i obtížnost individuálního posuzování, rozhodování a zejména precizního zdůvodňování rozhodnutí o povolení výkonu služby z jiného místa a v této souvislosti i absence jednoznačných měřitelných pravidel (předpisů), stanovujících např. maximální rozsah výkonu služby z jiného místa (a analogicky např. i minimální rozsah zkráceného úvazku) nebo výčet legitimních účelů. *„Tím se služební úřad dostává do takové pasti a to je největší slabina slaďování“*. (MF)

V současnosti probíhá na některých ministerstvech interní diskuse k tomu, jak výkon služby z jiného místa a jeho povolování řešit (indikováno např. na MD). Celkově je patrné, že otázka individuálního povolování je citlivým bodem personální práce. Svědčí o tom i výsledky online průzkumu státních zaměstnanců/zaměstnankyň, z nichž plyne, že na většině sledovaných ministerstev je podíl nespokojených s povolováním výkonu služby z jiného místa vyšší než podíl spokojených. Opačná situace, resp. vyrovnaný podíl obou skupin je jen na MD a MK.

Spokojenost s povolováním výkonu služby z jiného místa

(údaje za ministerstva v %)



Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

O tom, že výkon služby z jiného místa je v současnosti na ministerstvech živým tématem, svědčí i odpovědi zaměstnanců na otevřené otázky, zjišťující hlavní problémy slaďování a návrhy na řešení. Jako hlavní problém uvedlo výkon služby z jiného místa (jeho naprostou absenci nebo potřebu jednoduššího povolování) 17 % zaměstnanců, jeho zavedení, zpřístupnění, vyjasnění povolování apod. uvedlo jako svůj návrh 19 %. Častěji tyto odpovědi uváděli zaměstnanci MŽP (kde dosud nebyl zaveden) a MZe. Z hlediska sociodemografických charakteristik jde častěji o ženy než o muže, o pracovníky mladšího věku (do 44 let) a ty, kteří mají doma děti, zejména ve věku 3–6 let.

Dílčí závěr:

Při průřezovém pohledu na využívání a preference některých flexibilních forem práce (konkrétně pružné služební doby a výkonu služby z jiného místa) je zřejmé, že jsou méně často využívány řadovými státními zaměstnanci a zaměstnankyněmi než osobami v řídících pozicích za situace, kdy preference těchto forem je naopak vyšší u řadových zaměstnanců než na vrcholu řízení. V tomto smyslu by bylo žádoucí rozšířit vyžívání daných flexibilních forem práce ke slaďování pracovních a rodinných povinností a osobních závazků právě u řadových zaměstnankyň a zaměstnanců. Naopak u vedoucích zaměstnankyň a zaměstnanců lze v souladu se zahraničními zkušenostmi podporovat i využívání kratší služební doby z důvodu slaďování.[57]

57 Lewis, Susan, Julia Brannen and Ann Nilsen (eds.). 2009. Work, families and organisations in transition: European perspectives. Bristol: Policy Press.

4) Jiné úpravy výkonu státní služby v rámci flexibilních forem jejího výkonu

Doplňkové služební místo:[58] Z Výroční zprávy o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2016[59] vyplývá, že tzv. doplňkové služební místo v uplynulém roce využívalo na všech ministerstvech celkem 30 státních zaměstnankyň a zaměstnanců (24 na MMR, 2 na MD, 2 na MK a 2 na MZdr). Ve výzkumných diskusích sdílené pracovní místo jako používané opatření uvedli zástupci MV, MO a MK.

Stlačený pracovní týden:[60] Neobjevuje se o něm až na MV nikde v dokumentech zmínka. Ve výzkumných diskusích uvedli stlačený pracovní týden jako používané opatření zástupci MV, MO a MŠMT.

Online průzkum mezi státními zaměstnanci a zaměstnankyněmi se dále zaměřil na některé dílčí aspekty služební doby, zejména z hlediska určování či povolování. Obecně lze říci, že většina zaměstnanců je s nimi spokojena, podíly nespokojených jsou relativně nízké, ale nejsou zanedbatelné. Upozornit je třeba na mírně vyšší procento nespokojených:

- na MO, pokud jde o určování/schvalování služební doby a povolování přerušení práce, ale i schvalování dovolené;
- na MK, pokud jde o schvalování dovolené;
- na MŽP a MF, pokud jde o určování přestávek na oběd.

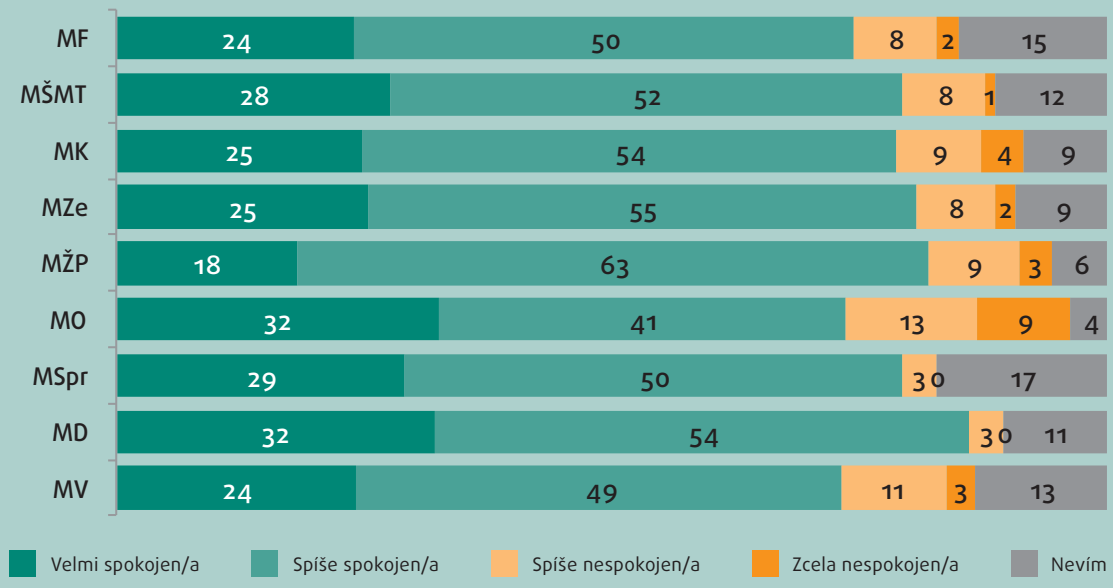
58 služební místo zřízené pouze na dobu trvání kratší služební doby státního zaměstnance či zaměstnankyně na základním služebním místě

59 Ministerstvo vnitra České republiky. Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2016 [online] Praha: 2017 [cit 2017-08-30] Dostupné z: http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/vyrocni-zprava-ke-sladeni-osobniho-a-rodinneho-zivota-s-vykonem-statni-sluzby-za-rok-2016.aspx

60 úprava služební doby, v rámci níž je stanovená týdenní služební doba stlačena např. do 4 pracovních dnů

Spokojenost s určováním/schvalováním služební doby

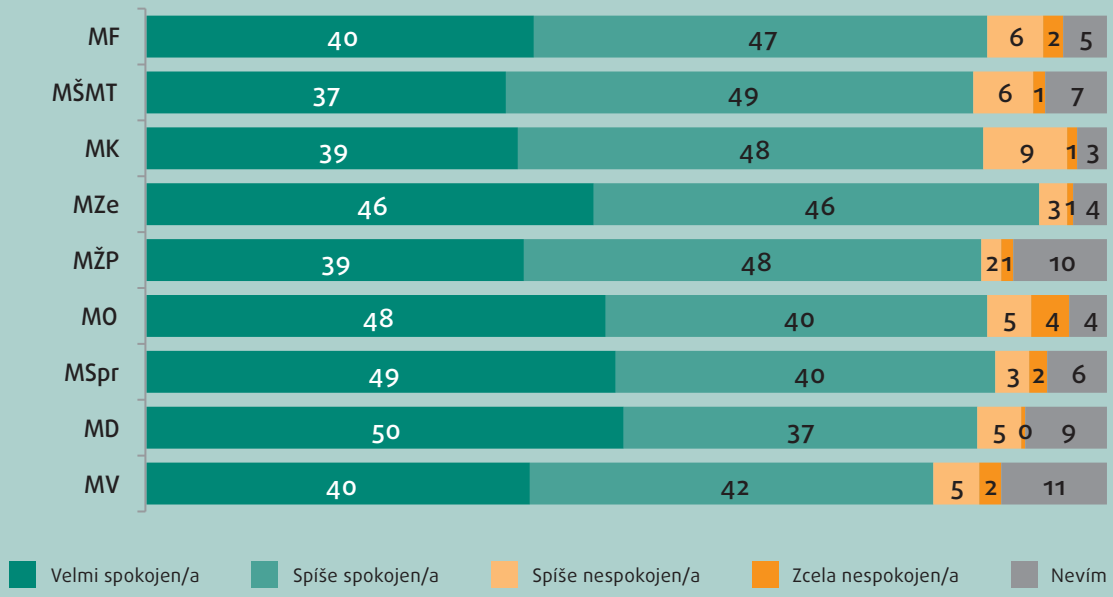
(údaje za ministerstva v %)



Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

Spokojenost s určováním/schvalováním dovolené

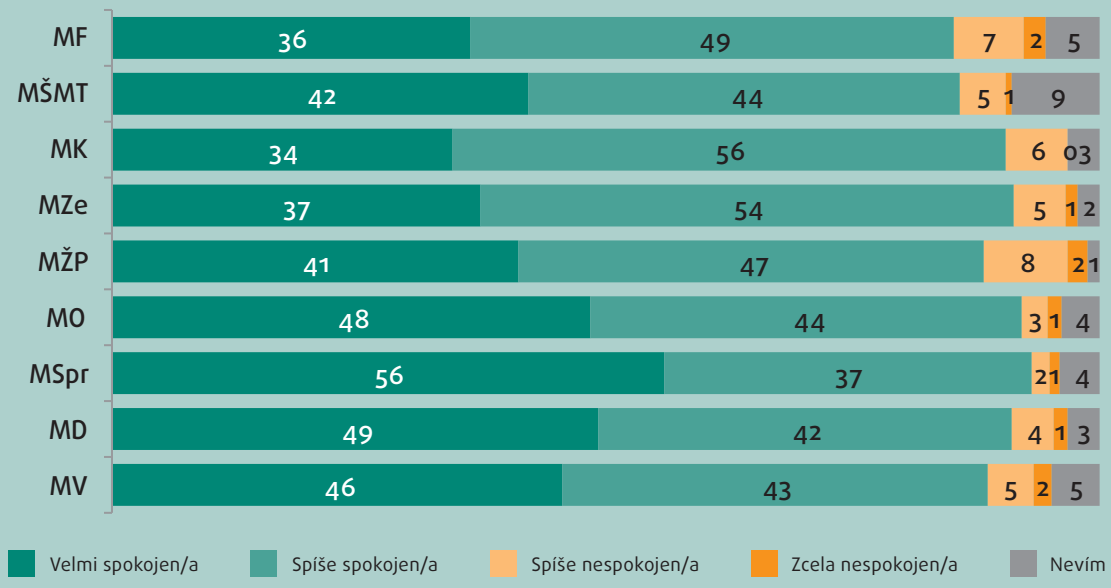
(údaje za ministerstva v %)



Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

Spokojenost s určováním přestávek na oběd

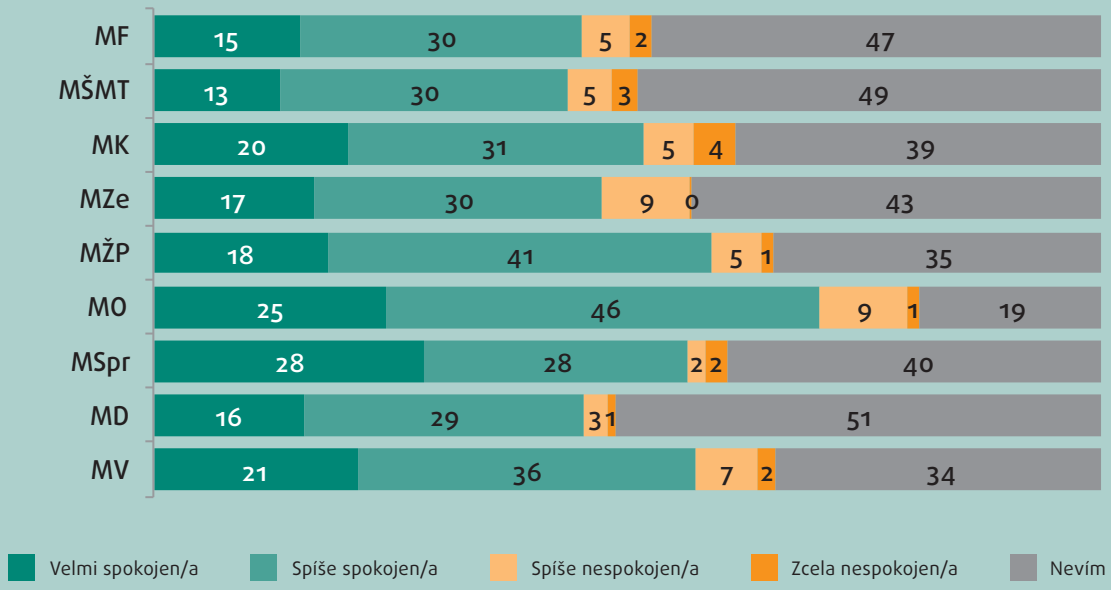
(údaje za ministerstva v %)



Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

Spokojenost s povolováním přerušení práce

(údaje za ministerstva v %)



Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

Dílčí závěr:

Některé flexibilní formy práce jsou zpravidla využívány převážně rodiči (zejména kratší služební doba), jiné bývají nastaveny plošně (jako pružné rozvržení služební doby), některé formy nejsou realizovány téměř vůbec anebo zcela okrajově (viz stlačený pracovní týden či využití doplňkového služebního místa). Zde je určitý potenciál (rezervoár) pro rozšíření nabídky ke kombinaci, resp. sladění pracovního života s tím mimopracovním.

Potřebu slaďování práce a mimopracovního života ale nemají jen rodiče malých dětí (obvykle v předškolním či raném školním věku), speciálně pak matky, ale i otcové a lidé tzv. sendvičové generace (věkově obvykle vymezena na 55+). Tato generace stále ještě v produktivním věku stojí uprostřed generací vyžadujících péči – o ještě neosamostatněné děti a stárnoucí rodiče (příp. prarodiče). Tato generace je nucena kombinovat vlastní život a práci s dalšími dvěma vzájemně odlišnými závazky péče. Z evropských výzkumů vyplývá, že typickou pečovatelkou je žena ve věku 55 let. Více než polovina (59 %) evropských žen deklarovalo, že bylo nuceno odejít z práce dříve do předčasného důchodu nebo práci opustit právě kvůli pečovatelským povinnostem.[61] Při zavádění opatření na podporu slaďování pracovního a soukromého života je proto vždy potřeba uvažovat také o specifických potřebách této skupiny.

Příklad dobré praxe:

MV deklarovalo, že v roce 2016 bude odbor personální MV i nadále usilovat o rozšíření možnosti využívání flexibilních pracovních úvazků především ze strany osob pečujících o osobu blízkou, osob se zdravotním postižením a osob ve věku 50+, a to zejména medializací těchto možností na stránkách odboru personálního či na vzdělávacích akcích, které organizuje odbor personální. (Vyhodnocení plnění jednotlivých opatření s. 20). Dle Výroční zprávy o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2016[62] čerpali neplacené služební volno z důvodu péče o osobu blízkou (jinou než dítě do 4 let věku) státní zaměstnanci a zaměstnankyně na MF, MPSV, MŠMT a MZV.

> „potřebu slaďování práce a mimopracovního života mají i lidé tzv. sendvičové generace“

61 Přidalová, Marie. 2006. „Mezigenerační solidarita a gender (pečující dcery a pečující synové)“. Gender, rovné příležitosti, výzkum 7(1).

62 Ministerstvo vnitra České republiky. Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2016 [online] Praha: 2017 [cit 2017-08-30] Dostupné z: http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/vyrocni-zprava-ke-sladeni-osobniho-a-rodinneho-zivota-s-vykonem-statni-sluzby-za-rok-2016.aspx

IX) Rodiče na mateřské a rodičovské dovolené a rodiče dětí do 15 let

1) Možnosti pro zaměstnance na mateřské a rodičovské dovolené

Podle **nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby**, služební úřad umožní státnímu zaměstnanci, resp. zaměstnankyni, kteří jsou zařazeni mimo výkon státní služby *z důvodu mateřské a rodičovské dovolené nebo kteří čerpají služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let jeho věku na její či jeho žádost:*

- účast na vzdělávání státních zaměstnanců/kyň
- umožní státnímu zaměstnanci, resp. zaměstnankyni přístup k informacím o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu
- přístup na místo výkonu státní služby, pokud to povaha správních činností nevylučuje.

Dále služební úřad může *vyhradit prostory, které slouží ke krátkodobému využití a pobytu dětí státních zaměstnanců v rámci jejich služební doby.*

Jednotlivá ministerstva v různé míře ošetřují problematiku rodičů na mateřské či rodičovské dovolené. Ministerstva obvykle umožňují rodičům na MD a RD realizovat možnosti uvedené ve výše zmíněné vyhlášce. Dle Výroční zprávy o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2016[63] byli státní zaměstnanci/zaměstnankyně zařazení/é mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené informováni o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu na všech ministerstvech s výjimkou MZe a MZdr. Informace o vzdělávacích akcích nabízených služebním úřadem obdrželi státní zaměstnanci/zaměstnankyně na MD/RD na 9 ze 14 ministerstvech (výjimkou je MPO, MZdr, MZe, MŠMT a MŽP). Všechna ministerstva umožnila těmto zaměstnancům a zaměstnankyním přístup na pravidelné místo výkonu státní služby.

Informování o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu probíhá v naprosté většině e-mailem (pouze na MO byla zmíněna forma dopisu a na MŠMT intranet). Frekvence bývá na jednotlivých ministerstvech různá, na MŽP, MŠMT a MK většinou cca jednou za čtvrtletí nebo častěji, na MF méně často, ale pravidelná, na ostatních ministerstvech většina uvádí spíše nepravidelný rytmus. Informace o možnostech vzdělávání chodí zaměstnancům na MD/RD převážně e-mailem (na MO dopisem), většinou nepravidelně, pouze na MK, MF a MŽP část respondentů uvádí čtvrtletní frekvenci.

63 Ministerstvo vnitra České republiky. Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2016 [online] Praha: 2017 [cit 2017-08-30] Dostupné z: http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/vyrocni-zprava-ke-sladeni-osobniho-a-rodinneho-zivota-s-vykonem-statni-sluzby-za-rok-2016.aspx

IX) Rodiče na mateřské a rodičovské dovolené a rodiče dětí do 15 let

Některá ministerstva, jako např. **MD** anebo **MPO**, nemají žádný vnitřní předpis/směrnici, který by danou problematiku dále upravoval. Některá ministerstva pak mají ve svých dokumentech vymezeno spíše obecně, že podporují udržování kontaktu se zaměstnankyněmi, případně zaměstnanci na MD a RD, jako např. **MSpr** (viz bod 5 Koncepce rovnosti žen a mužů do roku 2020 v resortu ministerstva spravedlnosti). Na **MPO** problematiku rodičů na mateřské či rodičovské dovolené řeší operativně osobní oddělení. Toto ministerstvo vydalo např. newsletter věnovaný inovacím při slaďování pracovního a rodinného života. Jeho prostřednictvím informovalo rodiče o podpoře, kterou MPO v této oblasti poskytuje. Některá ministerstva, například **MK** a **MV**, využívají určité kanály, zejména vlastní zpravodaje pro osoby na mateřské/rodičovské dovolené (které vycházejí např. v případě MV 4× ročně) k jejich informování, u jiných ministerstev není zřejmé, jakými kanály komunikují s osobami na MD či RD.

Nad rámec možných opatření vymezených právním předpisem pak některá ministerstva aplikují další vhodné nástroje umožňující slaďování pracovního a rodinného života.

Třeba na **MD** a **MF** je rodičům umožněna práce na DPP či DPČ a mohou také využívat *závodní stravování za sníženou cenu*, stejně jako je to umožněno v MF.

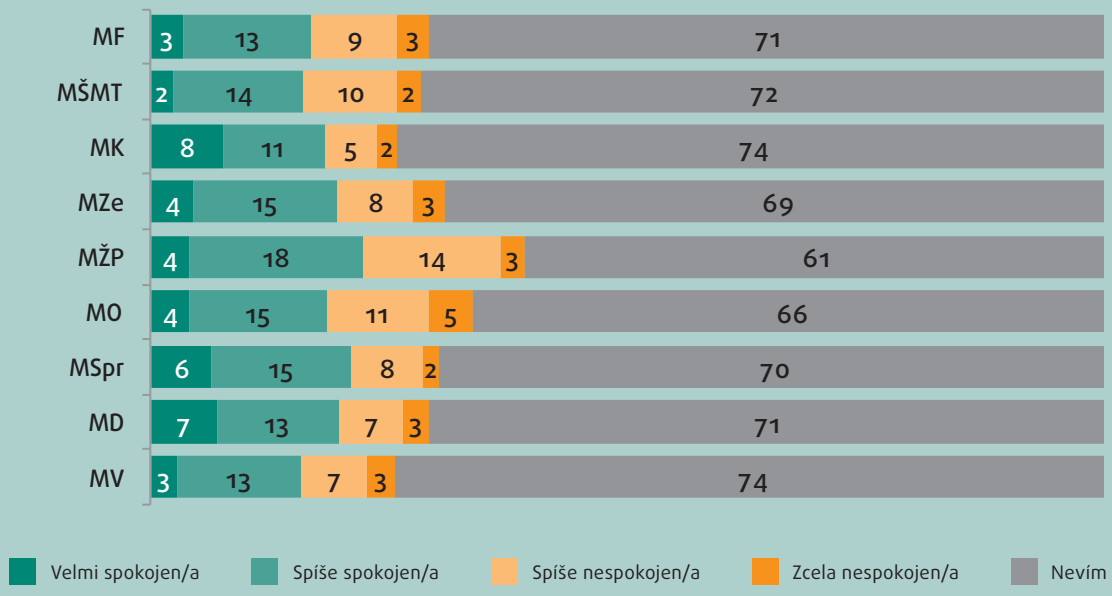
Po dobu pobytu rodičů některá ministerstva organizují speciální akce pro tyto rodiče na MD a RD. Například na **MMR** bylo v Praze zorganizováno setkání ministryně s rodiči na MD a RD (účast 140 rodičů a 80 dětí). **MMR** se navíc snaží organizovat *e-learningové vzdělávání rodičů* na MD a RD.

Návrat rodičů z MD a RD je například ošetřen u **MŽP**, viz Adaptační proces pro zaměstnance a zaměstnankyně vracející se do zaměstnání z MD/RD, který má probíhat dle potřeby u všech dotčených osob při zachování genderové rovnosti (Rezortní strategie, s. 9).

Z online průzkumu mezi státními zaměstnanci a zaměstnankyněmi vyplývá, že většina z nich nedokáže tuto oblast celkově posoudit, a mezi těmi, kteří to dokážou, převažuje spíše spokojenost. Podíly nespokojených jsou ovšem přesto poměrně vysoké, na některých ministerstvech (MO, MŽP) nejsou o mnoho nižší než procenta spokojených. Svědčí to o rezervách v zapojování státních zaměstnanců a zaměstnankyň na MD/RD (v některých případech to může souviset i s určitou pasivitou zaměstnanců na MD/RD, neboť v době čerpání překážky nemají o komunikaci s úřadem zájem).

Spokojenost se zapojením zaměstnanců a zaměstnankyň na MD/RD

(údaje za ministerstva v %)



Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

Ve výzkumném souboru online průzkumu mezi státními zaměstnanci a zaměstnankyněmi je poměrně málo těch, kteří jsou v současné době na mateřské nebo rodičovské dovolené – jde o 76 osob, z nich dva jsou muži. Jejich odpovědi na otázky, které byly zacíleny právě na tuto skupinu a týkaly se zejména možností, které jim zaměstnavatel poskytuje, mají tedy jistou informativní hodnotu, ale ze statistického hlediska je nelze přeceňovat.[64]

Z výsledků vyplývá, že naprostá většina státních zaměstnanců/kyň má přístup na své místo výkonu služby, většina také se zaměstnavatelem komunikuje o svém návratu z MD/RD. Další možnosti, které se týkají přístupu k informacím nebo ke vzdělávání, však uvádí jen menší část respondentů. Blíže viz následující tabulky.

> „většina zaměstnanců a zaměstnankyň komunikuje o svém návratu z RD/MD“

64 Největší skupina osob na mateřské nebo rodičovské dovolené je mezi respondentkami-státními zaměstnankyněmi MF (27 osob), dále MZe (16) a MD (11), méně jich je mezi zaměstnankyněmi MSpr (8), MŽP (4), MŠMT (4), MV (3), MO (2), MK (1).

Možnosti zaměstnanců/kyň na MD/RD – 1. část
(údaje za zaměstnance/kyně na MD/RD, řádková %)

	Máte přístup na místo výkonu své služby?	Komunikujete se zaměstnavatelem o svém návratu do zaměstnání po mateřské nebo rodičovské	Informuje Vás zaměstnavatel o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu?	Máte možnost spolupracovat v průběhu MD nebo RD dovolené se zaměstnavatelem např. na DPP nebo DPČ?
celkem	82	67	33	28
MF	85	63	26	19
MZe	94	69	31	25
MD	73	55	9	18
MSpr	88	63	63	25
MŽP	75	75	25	50
MŠMT	75	75	100	100
MV	100	100	0	67
MO	0	100	50	0
MK	0	100	100	0

Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, v tom 76 na MD/RD, 6–8/2017

Možnosti zaměstnanců/kyň na MD/RD – 2. část
(údaje za zaměstnance/kyně na MD/RD, řádková %)

	Máte přístup na intranet Vašeho ministerstva?	Informuje Vás zaměstnavatel o možnostech vzdělávání?	Účastníte se vzdělávání, o němž Vás zaměstnavatel informoval?
celkem	21	21	13
MF	7	7	15
MZe	6	44	19
MD	9	9	0
MSpr	38	25	0
MŽP	100	0	25
MŠMT	100	50	0
MV	33	0	0
MO	0	50	50
MK	0	100	0

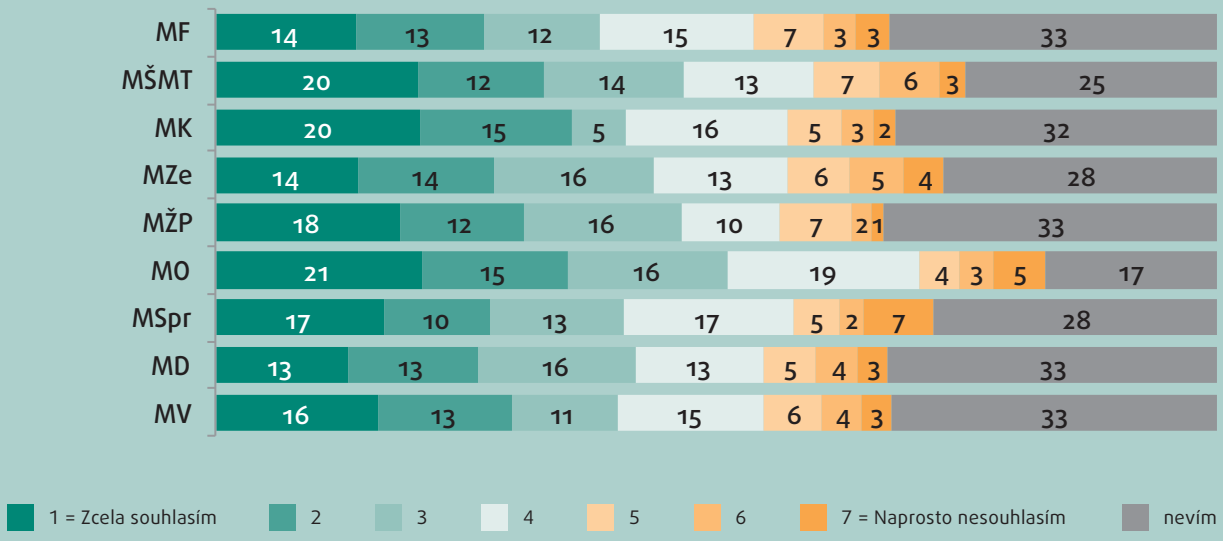
Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3149 respondentů, v tom 76 na MD/RD, 6-8/2017

Jak bylo naznačeno výše, otcové na rodičovské dovolené jsou zatím spíše výjimkou. V únoru a dubnu 2017 byla schválena ve sněmovně a v senátu tzv. týdenní *otcovská poporodní péče/otcovské volno*. Podle názorů koordinátorů/ek rovnosti žen a mužů jde o opatření, které bude ze strany zaměstnanců-otců vítáno a využíváno (zatím si za tímto účelem vesměs brali dovolenou). Celkově by, podle získaných výpovědí, zavedení právě takovýchto opatření mělo vést k jakési „legitimizaci" praxe, kdy otcové se aktivněji podílejí na péči o děti.

V online průzkumu zaměstnanců bylo zjišťováno, zda by se zaměstnavatel měl více zaměřit na podporu aktivního otcovství. Nejvíce souhlasu zaznívá z MO, z MŠMT a z MŽP, i na ostatních ministerstvech však souhlas výrazně převažuje nad nesouhlasem.

Zaměstnavatel by se měl více zaměřit na podporu aktivního otcovství

(údaje za ministerstva v %)



Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

Za pozornost stojí poměrně vysoký podíl odpovědí „nevím" na tuto otázku, přičemž analýza odhalila, že více jich uvedly ženy (34 %) než muži (25 %). Rozložení názorů těch žen a mužů, kteří/ré se k výroku dokázali/y vyjádřit, se příliš neliší, podíl souhlasných odpovědí převažuje nad nesouhlasnými.

2) Zajištění péče o děti zaměstnankyň a zaměstnanců ministerstev

Ministerstva se snaží zajišťovat péči o předškolní děti – zpravidla na nich funguje dětská skupina (DS) nebo je na základě smlouvy využívaná DS skupina jiného ministerstva. Výjimečně je zřízena vlastní mateřská škola nebo je uzavřena smlouva s příslušnou městkou částí o využívání mateřské školy dětmi zaměstnanců ministerstva.

- **MPO** představuje průkopnickou organizaci v zakládání dětské skupiny. Má ji už od r. 2014. Realizace projektu *Podpora zaměstnanců/kyň při návratu z mateřské/rodičovské dovolené zajištěním péče o dítě předškolního věku* (z OPZ) umožnila rodičům čerpat i nadále (tj. v období od 1. 1. 2016 do 31. 12. 2017) bonus zaměstnavatele a dětskou skupinu tak mohly navštěvovat stávající i nově přijímané děti zaměstnanců/kyň MPO za stejných podmínek, tzn. pobyt všech dětí byl i nadále bezplatný.
- **MO** jako první rezort zahájilo od 1. 1. 2014 provoz zařízení pro děti předškolního věku zaměstnanců, tzv. Dětské centrum. Toto zařízení je provozováno v souladu s všeobecně závaznými právními předpisy pro provoz takového zařízení, nikoli v právním rámci zákona o dětské skupině. Nachází se v bývalé diplomatické vile MO v Praze 6 – Bubenči a je určeno pro zhruba 24 dětí ve věku od 2 let až do začátku povinné školní docházky. Podle sdělení státního tajemníka v MO provozuje rezort další zařízení - dětské skupiny, v těchto případech již v souladu se zákonem o dětské skupině, „po celé republice". Za účelem zřizování zařízení pro děti předškolního věku, resp. dětských skupin má rezort zpracovanou Metodiku zřízení a provozování dětských skupin.
- **MF** provozuje dvě DS (Korunka 1 a Korunka 2) vždy pro 24 dětí, během prázdnin s 30denní odstávkou. Poskytuje volná místa i jiným ministerstvům, např. MMR.
- Děti zaměstnanců a zaměstnankyň **MZe** mají možnost využívat dětskou skupinu Klásek nebo mateřskou školu Klásek, které jsou součástí příspěvkové organizace MZe.
- Na **MSpr** funguje DS od září 2016, s celoročním provozem.
- **MD** založilo vlastní DS pro 24 dětí od 2 let v budově MD, zprovozněna od září 2017.
- **MŠMT** otevíralo 1. 9. 2017 tzv. firemní třídu v MŠ, u které je MŠMT zároveň zřizovatelem.
- Na **MV** lze využívat školku MV[65] (od dvou let věku dítěte) – jde o firemní mateřskou školku zřízenou jako odloučené pracoviště Mateřské školy Letohradská. Přes prázdniny funguje školka v červenci, v srpnu je uzavřena, je však možnost, aby děti navštěvovaly „hlavní" MŠ.
- Na **MMR** byla v r. 2016 zvažována možnost zřízení DS, prověřovány byly také další alternativy, jako např. využití volné kapacity na MF. Smlouva s MF byla podepsána v lednu 2017. Podle názoru státní tajemnice by tato možnost mohla být zaměstnanci využívána více.
- Zařízení pro předškolní děti není zřízeno ani na **MK**. Podle sdělení koordinátorky i státního tajemníka zájem o ně slábne a navíc byla vyjednána možnost spolupráce s MF, které nabídlo k využití část kapacity dětské skupiny. Dále mohou státní zaměstnanci k umístění svého dítěte ve věku od 3 let využít kapacitu MŠ zřízené při MŠMT.

65 V roce 2014 se odbor personální MV dohodl s Úřadem Městské části Praha 7 na tom, že na MV bude zřízena firemní mateřská školka jako odloučené pracoviště Mateřské školy Letohradská, v lednu 2015 byl finalizován text smlouvy mezi MV, Zařízením služeb pro MV, Úřadem MČ Praha 7 a MŠ Letohradská, školka byla otevřena 1. 9. 2016. Řešení, které přijalo MV, je inovativní, protože se jedná o firemní školku (tedy jen pro děti zaměstnanců a zaměstnankyň MV, Policejního prezidia nebo Generálního ředitelství HZS), která je odloučeným pracovištěm městské mateřské školy. To znamená, že rodiče měsíčně platí pouze cca 650 Kč za dítě, což v podmínkách dětských skupin není možné (Vyhodnocení plnění MV, s. 21).

- **MŽP** připravuje zřízení DS podle skutečné potřeby zaměstnanců a zaměstnankyň MŽP a resortních organizací. Podle sdělení ředitele personálního odboru ministerstva bude skupina, umístěná v budově MŽP s kapacitou 24 dětí, v provozu od 1. 1. 2018 a rodiče nebudou na její provoz přispívat, budou jen platit stravování.

Online průzkum zaměstnanců se soustředil na tři formy zajištění péče o děti předškolního věku:

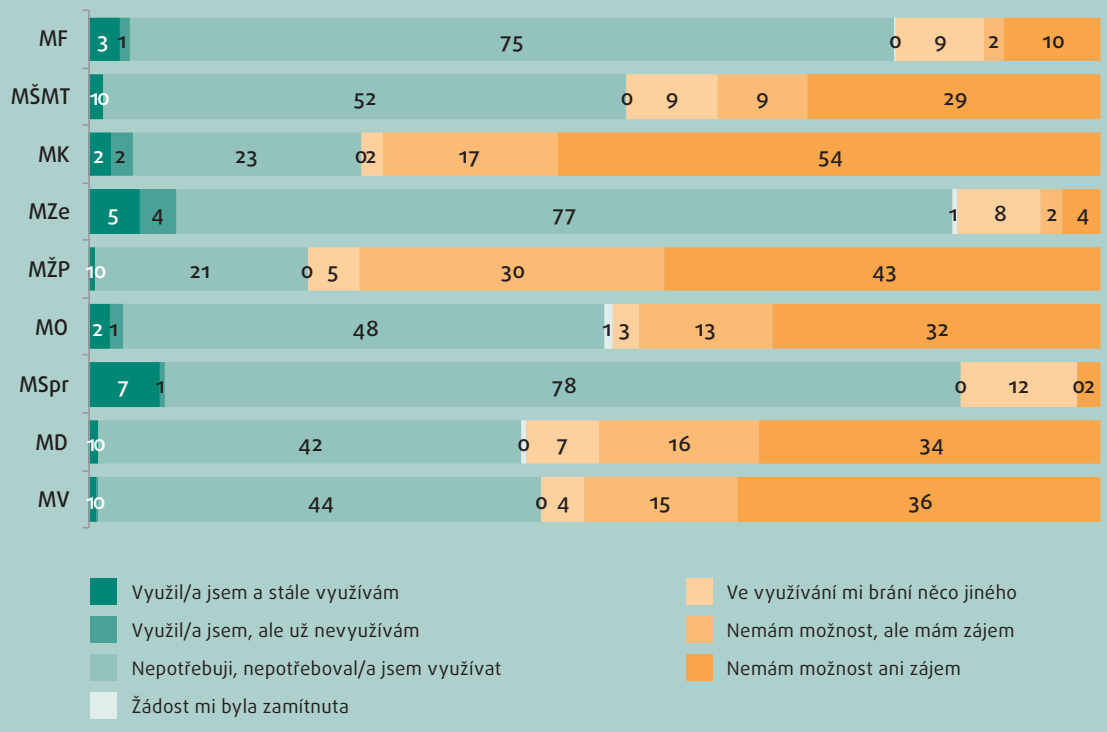
1. dětskou skupinu/rezortní MŠ, zřizovanou služebním úřadem pro děti zaměstnanců ministerstva,
2. mateřskou školu zřizovanou/založenou jiným zřizovatelem, ve které služební úřad zabezpečuje místa pro děti zaměstnanců ministerstva,
3. vyhrazený prostor sloužící ke krátkodobému využití a pobytu dětí státních zaměstnanců v rámci jejich služební doby („dětský koutek").

Při interpretaci zjištěných výsledků je nutné brát v úvahu, že průzkum probíhal v letních měsících roku 2017 a tudíž se do něj nemohlo promítnout využívání nových zařízení na MD nebo na MŠMT.

Logicky největší zájem o DS/MŠ je indikován na MŽP, kde se zřízení DS teprve připravuje. Poměrně vysoký zájem však vykazují i zaměstnanci některých dalších ministerstev, kde je DS nebo MŠ v provozu (např. MV nebo MO). Na druhé straně až na výjimky saturovaný zájem je na MSpr, MZe a MF.

Dětská skupina nebo mateřská škola – využití a zájem

(údaje za ministerstva v %)



Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

Mezi zaměstnanci s dětmi do 6 let dosud mírně převažuje zájem nad reálným využitím. V případě rodičů s dětmi do 3 let věku je ale zájem oproti současnému reálnému využití zařízení téměř dvojnásobný. To jinými slovy signalizuje zájem o rozšíření této možnosti.[66]

Využití DS/MŠ a zájem o ně u zaměstnanců s dětmi (řádková %)

V domácnosti žije	Využil/a jsem a stále využívám	Využil/a jsem, ale už nevyužívám	Nevyužil/a jsem	Nemám možnost, ale mám zájem	Nemám možnost ani zájem
Dítě ve věku do 3 let (n=253)	8	2	67	15	8
Dítě ve věku 3–6 let (n=384)	9	4	62	13	12

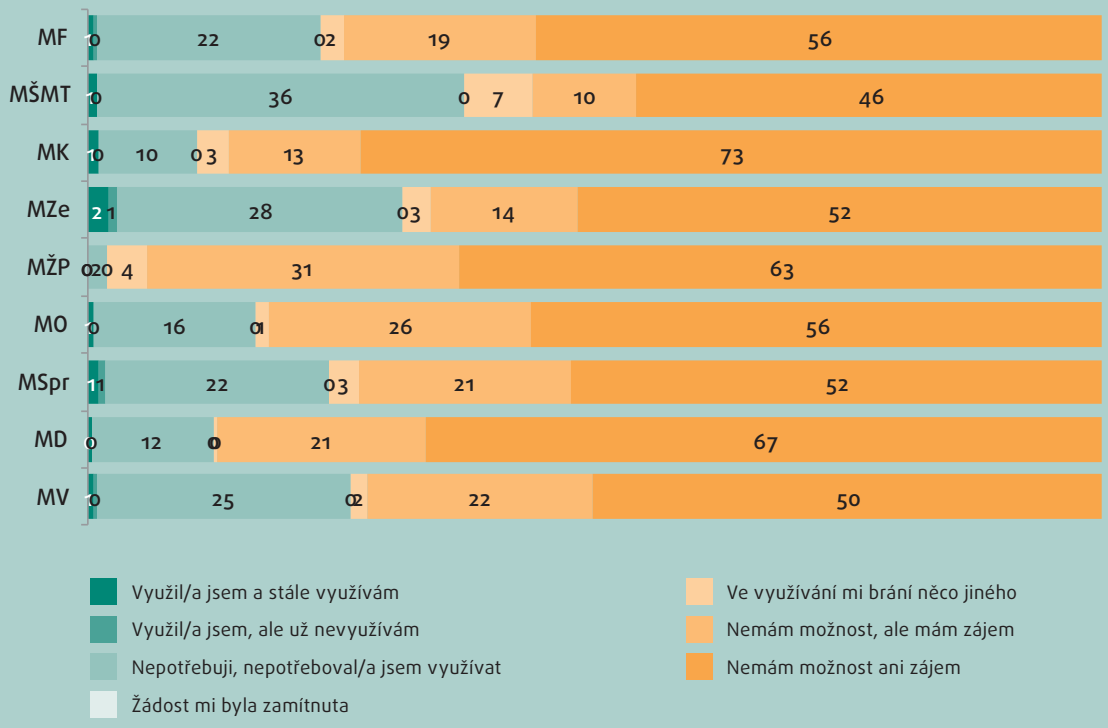
Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

Využití možnosti umístění dítěte v MŠ s jiným zřizovatelem, ve které služební úřad zabezpečuje místa pro děti zaměstnanců ministerstva (aktuálně se týkalo pouze MV), uvádí jen mizivý podíl zaměstnanců. Zájem o ně je kvantitativně podobný, jako u DS/MŠ zřizované ministerstvem, nelze ho však interpretovat jako zájem o právě tuto formu, spíše jde o alternativy. Uspokojení zájmu jednou formou by tedy znamenalo, že zájem o druhou formu by zřejmě opadl či zcela zmizel.

66 V rámci OPZ již byla vyhlášena výzva na zřizování mikrojeslí, a to i v Praze. Vyhlášení další výzvy se plánuje. Více viz http://www.mpsv.cz/cs/23543.

Zabezpečená místa v mateřské škole s jiným zřizovatelem – využití a zájem

(údaje za ministerstva v %)



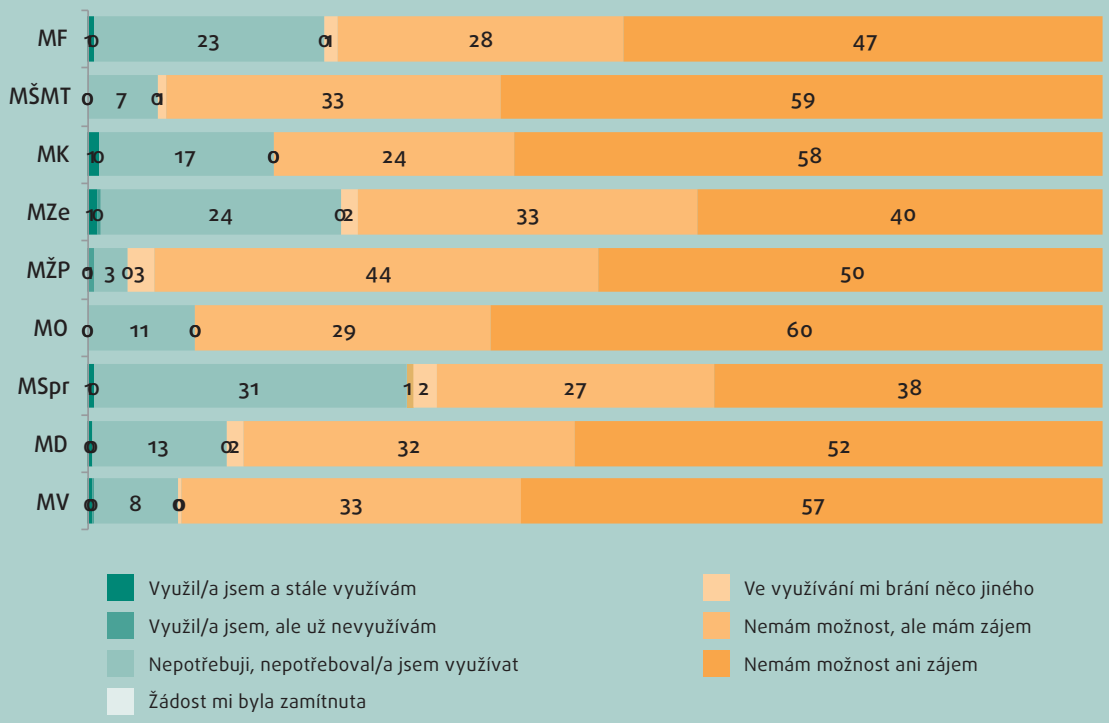
Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

Dle Výroční zprávy o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2016[67] zřizuje prostor vyhrazený pro krátkodobé využití a pobyt dětí pouze služební úřad na MPSV a MŽP. Z dotazníkového průzkumu mezi státními zaměstnanci a zaměstnankyněmi vyplynulo, že tzv. dětský koutek na pracovišti využívá pouze nepatrný podíl z nich. Zájem o ně je však poměrně značný, vyjadřuje ho čtvrtina až třetina zaměstnanců jednotlivých zkoumaných ministerstev.

67 Ministerstvo vnitra České republiky. Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2016 [online] Praha: 2017 [cit 2017-08-30] Dostupné z: http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/vyrocni-zprava-ke-sladeni-osobniho-a-rodinneho-zivota-s-vykonem-statni-sluzby-za-rok-2016.aspx

„Dětský koutek“ na pracovišti – využití a zájem

(údaje za ministerstva v %)



Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

Za pozornost jistě stojí velký zájem o využití prostor vyhrazených ke krátkodobému využití a pobyt dětí v úřadu mezi státními zaměstnankyněmi a zaměstnanci s dětmi zejména do 6 let věku.

Využití „dětského koutku“ a zájem o ně u zaměstnanců s dětmi (řádková %)

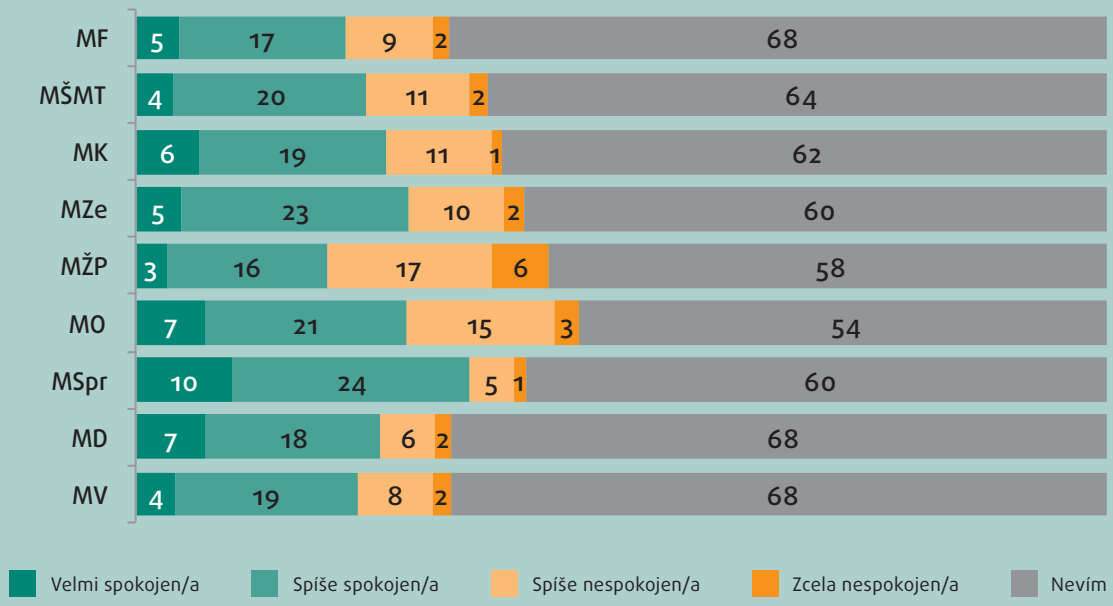
V domácnosti žije	Využil/a jsem a stále využívám	Využil/a jsem, ale už nevyužívám	Nevyužil/a jsem	Nemám možnost, ale mám zájem	Nemám možnost ani zájem
Dítě ve věku do 3 let (n=253)	1	0	18	64	18
Dítě ve věku 3–6 let (n=384)	1	0	10	69	20
Dítě ve věku 7–15 let (n=570)	1	0	13	41	45

Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

Z online průzkumu mezi státními zaměstnanci a zaměstnankyněmi plyne, že spokojenost s možnostmi pro slaďování z hlediska péče o děti převažuje nad nespokojeností na všech sledovaných ministerstvech. Jedinou výjimkou je MŽP, kde je nespokojených o něco více než spokojených; důvodem může být – jak bylo uvedeno výše – dosud nezprovozněná dětská skupina.

Spokojenost s možnostmi pro slaďování (péče o děti)

(údaje za ministerstva v %)



Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

3) Zajištění péče o školní děti

MŠMT v roce 2017 zorganizovalo 4 běhy (3× týdenní, 1× dvoudenní) příměstských táborů pro děti zaměstnanců s velmi pozitivní zpětnou vazbou, kdy poptávka překonala nabídku, proto v těchto aktivitách bude MŠMT i nadále pokračovat. **MO** pořádá tábory pro děti zaměstnanců. Myšlenka uspořádat v budoucnu příměstský tábor se zatím zvažuje na **MK**. Již několik let velmi dobře funguje v MK dětská družina pro děti státních zaměstnanců, která je organizována ve dnech podzimních, pololetních a velikonočních prázdnin formou jednorázových akcí (návštěvy výstav nebo památek), a personálně je zabezpečena externími pedagogy.

Ministerstva obvykle poskytují příspěvek na dětskou rekreaci z FKSP nebo umožňují zvýhodněnou rekreaci ve svých rekreačních zařízeních.

IX) Rodiče na mateřské a rodičovské dovolené a rodiče dětí do 15 let

Dle Výroční zprávy o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2016[68] čerpalo na ministerstvech v uplynulém roce neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do čtyř let jeho věku celkem 29 státních zaměstnankyň (ani v jednom případě se nejednalo o muže). Zároveň platí, že všechny žádosti o povolení tohoto volna byly vyřízeny kladně, tj. ani jedna nebyla zamítnuta.

Čerpání neplaceného služebního volna z důvodu péče o dítě do čtyř let jeho věku v roce 2016

	Počet mužů	Počet žen	Podíl z celkového počtu státních zaměstnanců (v závorce počet)
MD	0	0	0 % (0)
MF	0	2	0 % (2)
MK	0	0	0 % (0)
MMR	0	1	0 % (1)
MO	0	1	0 % (1)
MPO	0	4	1 % (4)
MPSV	0	1	0 % (1)
MSpr	0	2	1 % (2)
MV	0	9	0 % (9)
MZdr	0	1	0 % (1)
MZe	0	1	0 % (1)
MZV	0	3	0 % (3)
MŠMT	0	1	0 % (1)
MŽP	0	3	1 % (3)
Celkem	0	29	<1 % (29)

Pramen: Výroční zpráva o slaďování 2017, MV ČR, tabulky a grafy poskytnuté pro účely šetření

68 Ministerstvo vnitra České republiky. Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2016 [online] Praha: 2017 [cit 2017-08-30] Dostupné z: http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/vyrocni-zprava-ke-sladeni-osobniho-a-rodinneho-zivota-s-vykonem-statni-sluzby-za-rok-2016.aspx

Co lze (na mnohých ministerstvech) zlepšit?

- Poskytování právních informací při odchodu na MD/RD (brožura, leták, webové stránky, intranet apod.).
- Poskytování právních informací při návratu z MD/RD (brožura, leták, webové stránky, intranet apod.).
- Obecně věnovat větší pozornost komunikaci s rodiči na MD a RD na těch ministerstvech, která tuto problematiku přenechávají pouze přímým nadřízeným těchto zaměstnankyň či zaměstnanců. Vytvořit nástroje pro tuto komunikaci a poskytovat osobám na MD či RD relevantní informace ke slaďování a o změnách v pracovní oblasti, a to alespoň dvakrát ročně.
- Podporovat více možnost účasti rodičů na vzdělávacích akcích (např. zavedením jejich pravidelného informování o plánovaných/chystaných akcích).
- Podporovat zaměstnávání osob na MD a RD formou DPP, DPČ.
- Podporovat dočasně zkrácené služební doby osob po MD a RD a rozšířit využívání doplňkových služebních míst, aby bylo zabezpečeno řádné plnění služebních úkolů.
- Rozšiřovat možnosti účasti rodičů na neformálních akcích (Vánoční besídka, dětský den apod.), případně organizovat speciální setkání ministra či ministryně a rodičů na MD či RD (viz MMR).
- Zvážit možnost zavedení pobídky pro dřívější návrat rodičovské dovolené (finanční příspěvek apod.)
- Věnovat pozornost adaptačnímu procesu pro osoby vracející se zpět do zaměstnání z MD/RD, který by probíhal dle individuálních potřeb u všech dotčených osob při zachování genderové rovnosti.
- Podporovat zaměstnané otce k čerpání rodičovské dovolené.
- Podporovat zaměstnané muže k využívání flexibilních forem práce pro sladění pracovního a soukromého života, aby jich pro tento účel nevyužívaly stále hlavně zaměstnané ženy (nevztahuje se nutně jen na rodiče).
- Zvážit poskytování různých typů volna z rodinných důvodů.
- Zvážit možnost rozšířit anebo jinou cestou zajistit péči o malé děti, zejména do 3 let jejich věku, kdy zájem rodičů výrazně převažuje nad reálným využíváním.
- Zvážit možnost rozšířit kapacitu a dobu provozování tzv. dětského koutku pro pracující rodiče (zřejmě nejvíce v době prázdnin, resp. na základě konkrétních potřeb).
- Pro vytvoření tzv. family-friendly úřadu (neboli pracovního prostředí, ve kterém jsou děti vítány) mohou být pro děti, které jsou v úřadu se svými rodiči, k dispozici hračky, papíry a pastelky apod. Pro nejmenší děti je vhodné zřídit přebalovací místa.

X) Další benefity ministerstev

Kromě služebního volna poskytovaného na základě nařízení vlády[69] ministerstva poskytují i další typy volna. Za standard[70] lze považovat tzv. *indispoziční volno* (neboli sick days) pro státní zaměstnance a zaměstnankyně, které činí 5 dnů. Jednotlivá ministerstva pak obvykle vymezují okruh jeho příjemců a příjemkyň. Např. na MF jej nelze čerpat ve zkušební době, v době dočasné neschopnosti k výkonu služby, v době ošetřování nemocného dítěte do 10 let nebo jiné/ho členky/a rodiny, při žádosti o ukončení služebního poměru (MF KD a KS 2017, s. 6). Obvykle se také stanovuje, že volno lze čerpat pouze v celých dnech a vždy platí, že nevyčerpané volno nelze převádět do následujícího kalendářního roku (viz např. MŠMT KS, s. 5). Jinak je vymezen nejednotně způsob čerpání tohoto typu volna. Někde lze vyčerpat všech pět dnů v kuse, jinde např. maximálně dva dny (viz MZ KS a KD, s. 14).

> „důležité jsou i další typy volna, včetně neplaceného volna bez náhrady platu"

V souvislosti se slaďováním pracovního, osobního a rodinného života státních zaměstnanců a zaměstnankyň jsou důležité *další typy volna* včetně neplaceného volna bez náhrady platu, které bývá nejčastěji poskytováno na základě vlastní žádosti z důvodu péče o dítě (do určitého věku) nebo o jiného blízkého příbuzného (kde to je indikováno zpravidla vážnými zdravotními problémy nebo nemohoucností osoby, o niž je pečováno), nebrání-li tomu důležité/závažné apod. služební důvody/řádné plnění úkolů služebního úřadu[71] apod. Dle Výroční zprávy o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2016[72] čerpalo na ministerstvech v uplynulém roce neplacené služební volno z jiných důvodu než je péče o dítě do čtyř let jeho věku celkem 134 státních zaměstnanců/zaměstnankyň (v téměř dvou třetinách šlo o ženy).

69 Viz nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, a nařízení vlády č. 135/2015 Sb., o dalších překážkách ve státní službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat. Kromě standardního volna vycházejícího z nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, v návaznosti na zákoník práce, mohou státní zaměstnanci a zaměstnankyně čerpat ještě služební volno s náhradou platu v délce 2 dny pro otce po narození dítěte, 1 den k účasti na svatbě sourozence nebo vnoučete, 1 den k uzavření registrovaného partnerství, dále 1 den k doprovodu dítěte do základní školy v první den povinné školní docházky a zpět, 1 den k účasti na vlastní promoci, promoci manžela, registrovaného partnera, dítěte, sourozence nebo vnoučete a 1 den v kalendářním roce k zařízení osobních záležitostí.

70 Standard dále tvoří: zabezpečení lékařské péče; zajištění stravování přímo v budově ministerstva spolu s příspěvkem na stravování (někdy souběžně i se stravenkami); odměny k životním a pracovním/služebním výročím s různou výší odměny; odměny při prvním skončení pracovního nebo služebního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod; dále sociální výpomoci a bezúročné půjčky z FKSP; zajišťování nebo hrazení kulturních představení z prostředků FKSP anebo příspěvky na kulturní akce; zajišťování nebo příspěvky na masáže, rehabilitace, sportovní a tělovýchovné akce apod. Velice často je také poskytovaný příspěvek na penzijní připojištění či doplňkové penzijní pojištění nebo alternativně na životní pojištění.

71 Ve věci tzv. „vážných provozních důvodů", které opravňují zaměstnavatele ukončit pracovní, resp. služební poměr, platí rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. června 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006

72 Ministerstvo vnitra České republiky. Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2016 [online] Praha: 2017 [cit 2017-08-30] Dostupné z: http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/vyrocni-zprava-ke-sladeni-osobniho-a-rodinneho-zivota-s-vykonem-statni-sluzby-za-rok-2016.aspx

Čerpání neplaceného služebního volna z důvodu péče o dítě do čtyř let jeho věku v roce 2016

	Počet mužů	Počet žen	Podíl z celkového počtu státních zaměstnanců (v závorce počet)
MD	0	4	1 % (4)
MF	2	4	1 % (6)
MK	3	5	4 % (8)
MMR		1	0 % (1)
MO	1	8	1 % (9)
MPO	1	0	0 % (1)
MPSV	11	28	3 % (39)
MSpr	5	8	4 % (13)
MV	3	9	0 % (12)
MZdr	0	1	0 % (1)
MZe	4	3	1 % (7)
MZV	19	12	2 % (31)
MŠMT			–
MŽP	1	1	0 % (2)
Celkem	50	84	1 % (134)

Pramen: Výroční zpráva o slaďování 2017, MV ČR, tabulky a grafy poskytnuté pro účely šetření

MF: Státnímu zaměstnanci lze rovněž poskytnou *neplacené služební volno*. Neplacené služební volno v rozsahu *do 3 pracovních dnů* povoluje příslušný bezprostředně nadřízený představený útvaru, ve kterém je státní zaměstnanec zařazen na služebním místě. Neplacené služební volno v rozsahu *nad 3 dny* povoluje ředitel odboru Personální, a to na základě písemné žádosti státního zaměstnance. Žádost musí obsahovat řádné zdůvodnění a vyjádření bezprostředně nadřízeného představeného státního zaměstnance, který o neplacené služební volno žádá. Podmínkou pro povolení neplaceného služebního volna je předchozí vyčerpání celého nároku na dovolenou státního zaměstnance (viz Služební řád).

MD: Poskytuje neplacené volno na vlastní žádost, kdy *podmínkou jeho poskytnutí je* péče o dítě do 15 let věku, o osoby blízké se zdravotním postižením, pokud to nebrání řádnému plnění úkolů služebního úřadu (viz i pro povolování zkrácení stanovené služební doby nebo neplaceného služebního volna) (KD, s. 6).

MMR: V rámci ZSS se zde poskytuje *další 1 den ročně na zařizování osobních záležitostí* (Osnova aktualizovaných opatření, s. 3). Dále se poskytuje další neplacené služební volno v odůvodněných případech (např. péče o děti, lázeňská léčba apod.) na základě písemné žádosti a po vyčerpání řádné dovolené (Pracovní řád, oddíl 4. 2. 8.).

X) Další benefity ministerstev

MO: KD ani žádný jiný dokument neobsahuje zmínku o služebním volnu bez náhrady platu.

MPO: Uzavřou-li státní zaměstnanec a služební úřad smlouvu o úhradě plateb veřejného zdravotního pojištění, jehož plátcem je služební úřad, za dobu poskytnutého pracovního neplaceného služebního volna bez náhrady platu (§ 9 odst. 3 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů), může služební úřad státnímu zaměstnanci poskytnout z důležitých osobních důvodů na nezbytně nutnou dobu neplaceného služebního volna, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (KS a KD, s. 14).

MŠMT: KD ani žádný jiný dokument neobsahuje zmínku o služebním volnu bez náhrady platu.

MSpr poskytuje služební volno bez náhrady platu zaměstnancům a zaměstnankyním, kteří pečují o dítě ve věku do 15 let v době školních prázdnin (za předpokladu vyčerpané dovolené), pokud tomu nebrání závažné provozní důvody (KD, s. 9).

Na **MV** je v současné době *možné čerpat volno při péči o jiného závislého člena rodiny s garancí návratu na stejné pracovní místo po dohodě s vedoucím*, tzn., že tato možnost není systémově garantována (Dotazník k podmínkám pro sladění pracovního a soukromého života na rezortech 2016, s. 2).

MZe poskytuje volno s náhradou nebo bez náhrady platu ve výši průměrného výdělku na důležité osobní překážky v práci jen podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci a nařízení vlády č. 135/2015 Sb., o dalších překážkách ve státní službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat (KS a KD, s. 13).

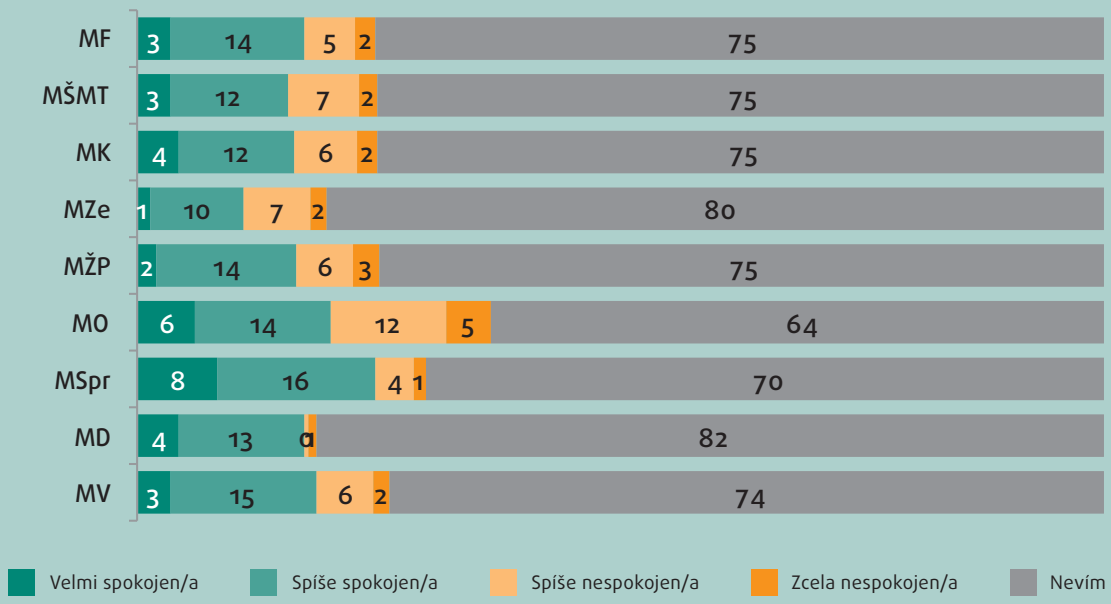
MŽP poskytuje služební volno bez náhrady platu v délce jeden den v roce na stěhování zaměstnance, dochází-li ke změně trvalého bydliště. Dále služební/pracovní volno bez náhrady platu z jiných vážných důvodů, než z důvodů uvedených v zákoníku práce a v příslušných nařízeních vlády, se ministerstvo zavazuje poskytnout zaměstnancům v odůvodněných případech (např. péče o dítě v době prázdnin, péče o postižené děti), pokud tomu nebudou bránit vážné provozní důvody a nebude tím ohroženo plnění služebních/pracovních úkolů (KD, s. 6).

Ministerstva obvykle poskytují individuální studijní služební volno s náhradou platu a některá ministerstva také služební volno s náhradou platu k účasti na dětských táborech (za podmínek a v rozsahu dle § 203 odst. 2 písm. h) zákoníku práce), pokud tomu nebrání vážné provozní důvody (viz MŽP KD, s. 5). Upraveno je to také v KS a KD MZe aj.

Lze říci, že s možnostmi slaďování služby se studiem jsou zaměstnanci spíše spokojeni než nespokojeni; vyšší podíl nespokojených byl zjištěn na MO (17 %).

Spokojenost s možnostmi pro slaďování se studiem

(údaje za ministerstva v %)



Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

Slaďování služby se studiem se častěji týká zejména mladších zaměstnanců, proto se soustředíme na jejich názory. Míru spokojenosti dokáže vyjádřit polovina z nich, mezi nimi převažuje spokojenost nad nespokojeností v poměru 35 : 14.

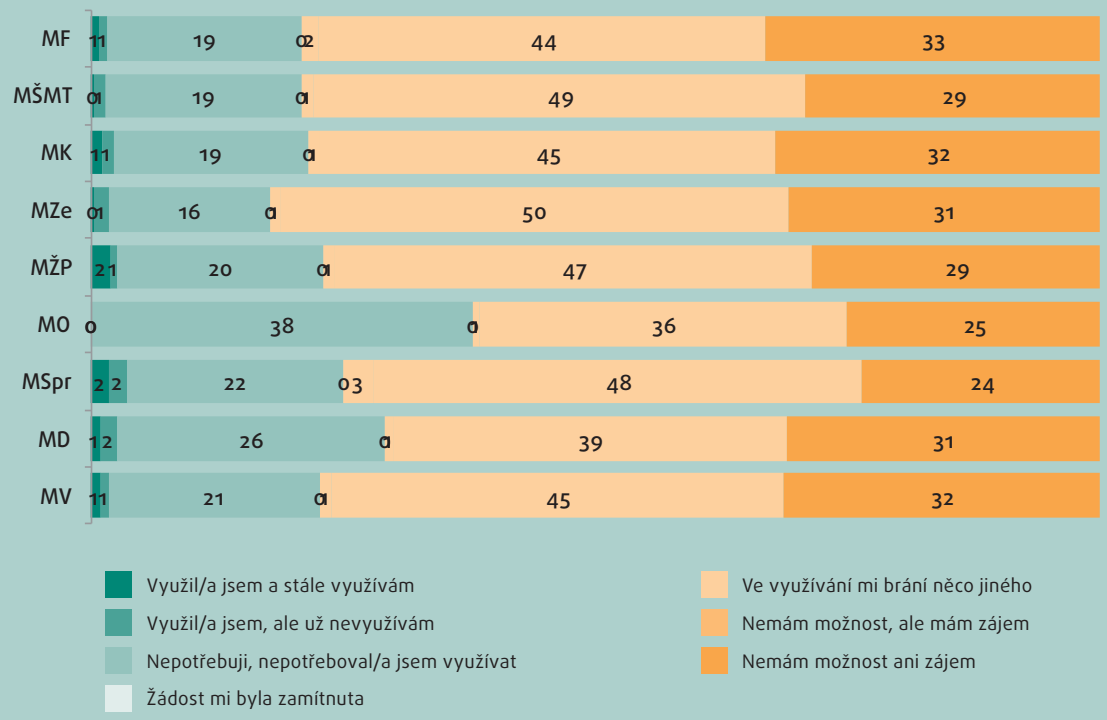
Spokojenost s možnostmi pro slaďování služby se studiem u zaměstnanců ve věku do 29 let (řádková %)

	Velmi spokojen/a	Spíše spokojen/a	Spíše nespokojen/a	Zcela nespokojen/a	Nevím
Věk do 29 let	10	25	10	4	51

Z online průzkumu zaměstnanců dále vyplývá, že **dlouhodobé neplacené volno** je velmi málo praktikovanou záležitostí (uvedla jej nejvýše dvě procenta zaměstnanců na jednotlivých ministerstvech), o kterou je přitom značný zájem (od 36 % do 50 %).

Poskytování dlouhodobého neplaceného volna – využití a zájem

(údaje za ministerstva v %)



Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

Mezi další benefity, které byly uváděny v diskusích s koordinátory/kami nebo v rozhovorech se státními tajemníky/státní tajemnicí,[73] patří:

- zboží nebo služby za zvýhodněné ceny (vstupenky, příspěvky na dovolenou apod.): patří mezi nejvyužívanější benefity[74] na MF, MD, MZe, uvádějí je i všechna další zkoumaná ministerstva s výjimkou MMR;
- finanční příspěvky nebo půjčky: uvádějí na MF a MO;
- sociální výpomoc ve vážných případech: uvádějí všechna ministerstva kromě MMR;
- příspěvek na penzijní připojištění: uvádějí jako jeden z nejvyužívanějších benefitů MZe a MF, dále MO, MSpr, MŽP, MV, MŠMT;
- příspěvek na životní pojištění: uvádějí MO, MŽP, MF, MV;
- ubytování, bydlení, možnost žádat o byt: MO, MV, MF (služební byt/ubytovna), MMR (ubytovna);
- možnost využívat rekreační zařízení: MO, MV, MF, MSpr, MMR, MZe;
- možnost využívat zařízení pro sport: MO, MV, MF, MSpr, MMR, MZe, MD;

73 Následující přehled si nečiní nároky na úplnost, neboť informace, jimiž disponovali respondenti, nemusely být nutně vyčerpávající. V tomto bodě neposkytli informace koordinátoři/rky z MPO a MK, jen dílčí jsou informace týkající se MŠMT.

74 Tyto informace vycházejí ze subjektivního hodnocení koordinátorů/ek rovnosti žen a mužů.

- mobilní telefony a notebooky: jsou poskytovány na všech ministerstvech, nikoli paušálně, záleží na pozici zaměstnance atd.;
- psychologická a poradenská péče: poskytuje MO, MV, MF (poradenství pro zaměstnance/kyně na MD/RD).

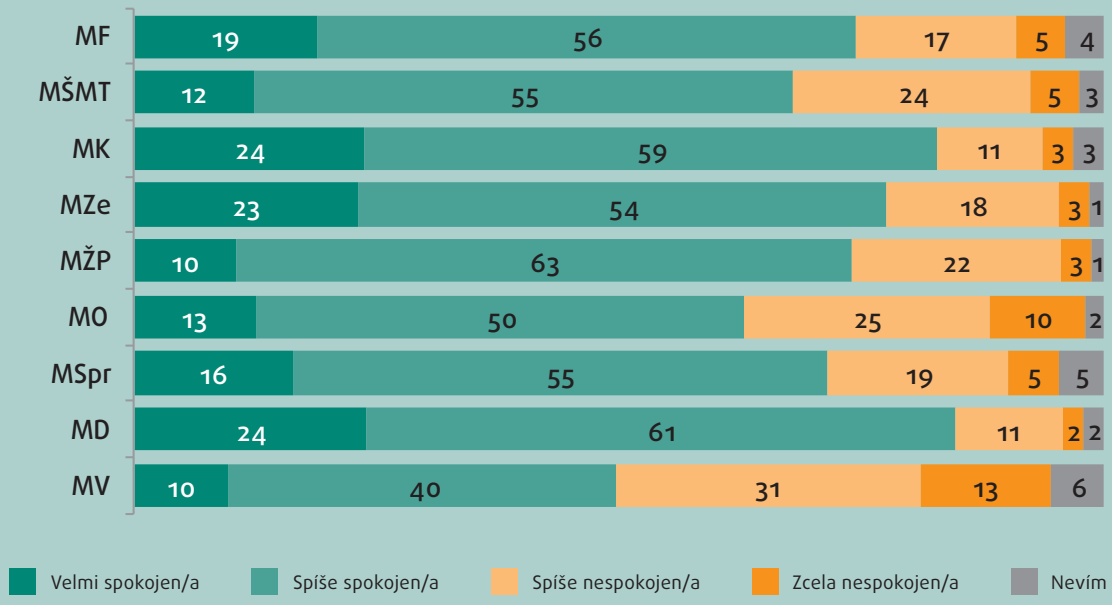
Jednotlivá ministerstva se od sebe liší v míře, jakou pozornost věnují svým bývalým zaměstnancům a zaměstnankyním, tj. *důchodcům a důchodkyním*. Zpravidla jsou schopna zabezpečit pro ně stravování, případně jim poskytnout jiný benefit (příspěvky na rekreace apod.); MPO a MZe provozují Klub důchodců.

Benefity poskytované zaměstnavatelem rozhodně nejsou pro všechny zaměstnance důvodem ke spokojenosti. Výsledky online průzkumu mezi státními zaměstnanci a zaměstnankyněmi svědčí o diferencovaném hodnocení na jednotlivých ministerstvech. Jako nejspokojenější se v tomto ohledu jeví státní zaměstnanci/zaměstnankyně na MD, MZe, MF a MK, naopak nejmenší spokojenost s benefity panuje na MŠMT, MV, MŽP a MO, vysoká není ani na MSpr, kde je jinak oblast slaďování hodnocena příznivě.

Z podrobnějšího dotazování na spokojenost se strukturou benefitů a spokojenost se systémem jejich výběru vyplývá, že oba aspekty jsou hodnoceny vcelku podobně. A s oběma jsou spokojenější zaměstnanci MD, MK a MZe, zatímco největší nespokojenost vykazují zaměstnanci MV, MO a MŠMT.

Spokojenost se systémem výběru benefitů

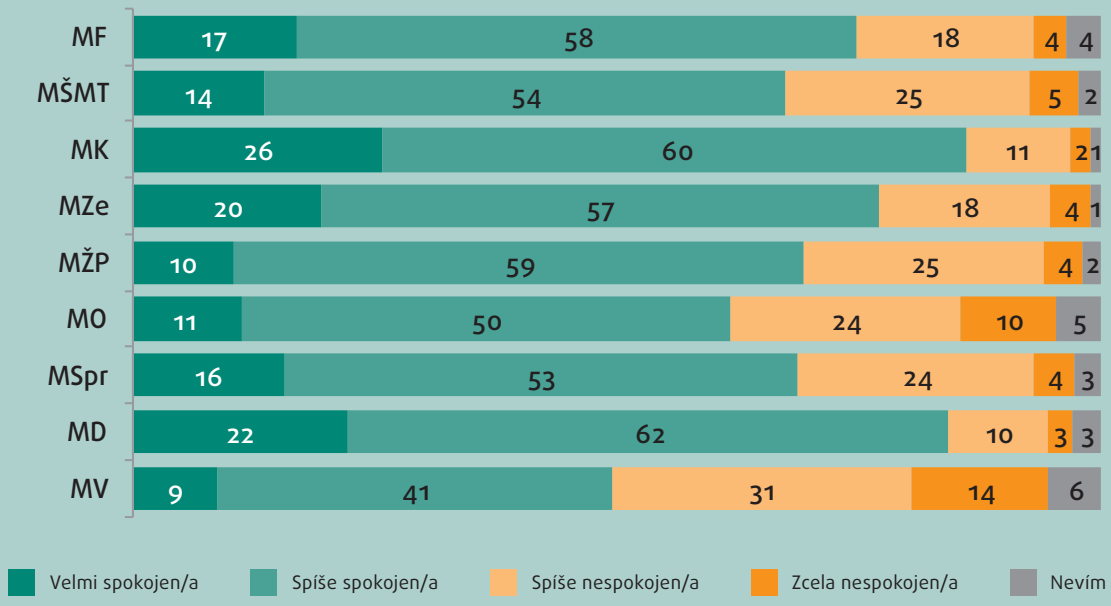
(údaje za ministerstva v %)



Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

Spokojenost se strukturou a složením benefitů

(údaje za ministerstva v %)



Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

Jak se strukturou a složením benefitů, tak se systémem jejich výběru jsou méně spokojeni mladší zaměstnanci. Do spokojenosti se přitom nepromítá pohlaví zaměstnanců/kyň ani okolnost, zda mají nezletilé děti.

Spokojenost se strukturou a složením benefitů podle věku (řádková %)

	Velmi spokojen/a	Spíše spokojen/a	Spíše nespokojen/a	Zcela nespokojen/a	Nevím
Do 29 let	10	46	28	12	4
30–44 let	13	52	25	7	4
45–59 let	18	54	20	5	3
60 a více let	22	58	14	2	4

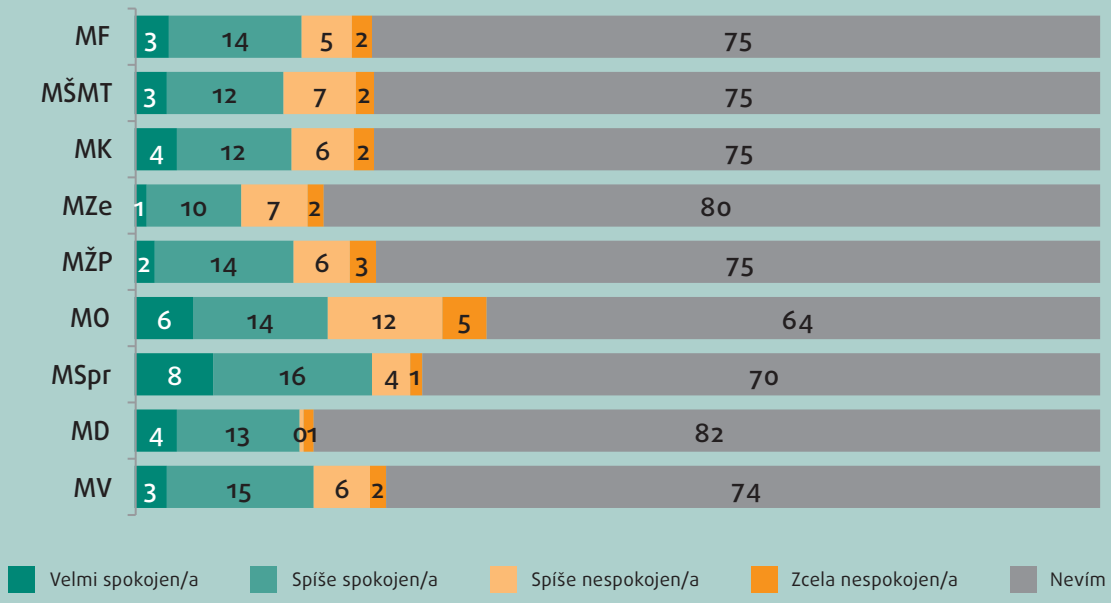
Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

V dokumentech ministerstev je věnováno více pozornosti slaďování pracovního a rodinného života v období, kdy se lidé starají o nezletilé děti, než situacím či obdobím, kdy lidé pečují o další závislé členy rodiny v souvislosti s jejich zdravotním stavem či nemohoucností ve stáří. Těmto situacím se věnovala jedna z položek dotazníku online průzkumu mezi státními zaměstnanci a zaměstnankyněmi. Výsledky ukazuje následující graf, z něhož lze vyčíst jednak to, že tato problematika samozřejmě pro většinu státních zaměstnanců/zaměstnankyň není relevantní, nicméně je nemálo osob (od 18 % do 36 % na jednotlivých ministerstvech), které ji posoudit dokážou. Mezi nimi převažuje spíše spokojenost, i když na MO lze hovořit spíše o vyrovnaném podílu spokojených a nespokojených.

> „ministerstva věnují více pozornosti slaďování s péčí o nezletilé děti, než o jiné závislé členy rodiny“

Spokojenost s možnostmi pro slaďování (péče o osoby s postižením/starší)

(údaje za ministerstva v %)



Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

Mezi státními zaměstnanci/zaměstnankyněmi, kteří se nacházejí v situaci péče o osoby se zdravotním postižením, dlouhodobě nemocné nebo vyžadující péči a pomoc, je spokojenost a nespokojenost téměř v rovnováze. Svědčí to pravděpodobně o rezervách v této oblasti slaďování.

Spokojenost s možnostmi pro slaďování (péče o postižené/starší) dle rodinné situace (řádková %)

	Velmi spokojen/a	Spíše spokojen/a	Spíše nespokojen/a	Zcela nespokojen/a	Nevím
v domácnosti žije osoba se zdravotním postižením nebo dlouhodobě nemocná nebo vyžadující soustavnou péči a pomoc	6	19	15	6	54
zaměstnanec pečuje pravidelně o osobu se zdravotním postižením nebo dlouhodobě nemocnou, která nežije v jeho domácnosti	5	20	14	4	57

Pramen: ppm factum research, Slaďování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR, online průzkum zaměstnanců, 3 149 respondentů, 6–8/2017

Dílčí závěr:

Problematika péče o další závislé členy rodiny v souvislosti s jejich zdravotním stavem či nemohoucností ve stáří představuje další oblast pro tvorbu možných opatření v oblasti slaďování pracovního, osobního a rodinného života ze strany služebních úřadů vůči osobám pracujícím ve státní službě. Součástí opatření v této oblasti by mělo být i poskytování odborného poradenství.

V případě osob odcházejících do důchodu je vhodné umožnit jim plynulejší přechod do pracovní neaktivity, např. poskytováním částečných úvazků[75]. Při uplatnění tohoto postupu je přínosem pro zaměstnavatele kontinuita pracovní činnosti, neboť státní zaměstnance či zaměstnankyně s vysokým know-how a zkušenostmi je mohou plynule předávat dalším – svým nástupcům či nástupkyním.

Ke zvýšení spokojenosti zaměstnanců s nabízenými benefity je důležité zařazovat benefity, které budou pro všechny věkové skupiny zajímavé (např. masáže, lázně apod.). Pozornost by měla být věnována také ergonomie pracovního prostředí, neboť přispívá ke zdraví zaměstnanců a zaměstnankyň.

75 V této souvislosti je potřeba podotknout, že ve skupinových diskusích s koordinátory/koordinátorkami a v rozhovorech se státními tajemníky/tajemnicemi zaznívalo, že státní zaměstnanci/zaměstnankyně v předdůchodovém věku nemívají o kratší služební dobu zájem kvůli dopadům na výši starobního důchodu.

XI) Příloha

Složení souboru respondentů – zaměstnanců ve státní službě (online průzkum)

Podle ministerstev[76]

	počet	%	přibližná návratnost
Ministerstvo spravedlnosti	172	5,5	50,9
Ministerstvo životního prostředí	153	4,9	32,5
Ministerstvo obrany	151	4,8	11,6
Ministerstvo kultury	93	3,0	44,9
Ministerstvo dopravy	234	7,4	68,6
Ministerstvo zemědělství	338	10,7	50,2
Ministerstvo vnitra	941	29,9	40,9
Ministerstvo financí	730	23,2	50,1
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	337	10,7	39,6
celkem	3149	100,0	39,7

Podle pozice

	počet	%
řadový pracovník	2651	84,2
vedoucí oddělení	387	12,3
ředitel odboru a vyšší	111	3,5
celkem	3149	100,0

76 Návratností rozumíme poměr počtu vyplněných dotazníků k počtu oslovených zaměstnanců, vyjádřený v %.

Podle pohlaví

	počet	%
muži	1106	35,1
ženy	2043	64,9
celkem	3149	100,0

Podle vzdělání

	počet	%
nižší než vysokoškolské	494	15,7
vysokoškolské	2655	84,3
celkem	3149	100,0

Podle věku

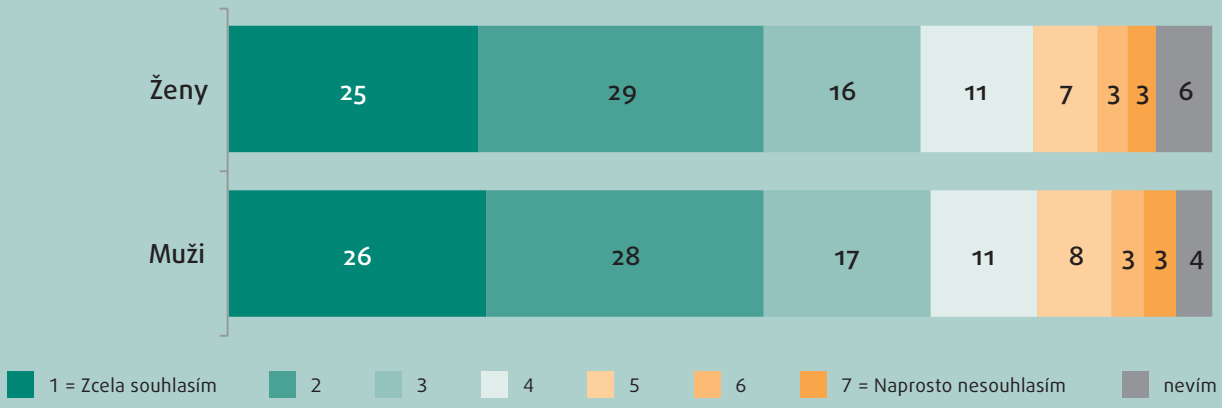
	počet	%
Do 29 let	569	18,1
30–44 let	1373	43,6
45–59 let	891	28,3
60 a více let	316	10,0
celkem	3149	100,0

Podíly zaměstnanců ve státní službě v určitých situacích v rámci výzkumného souboru

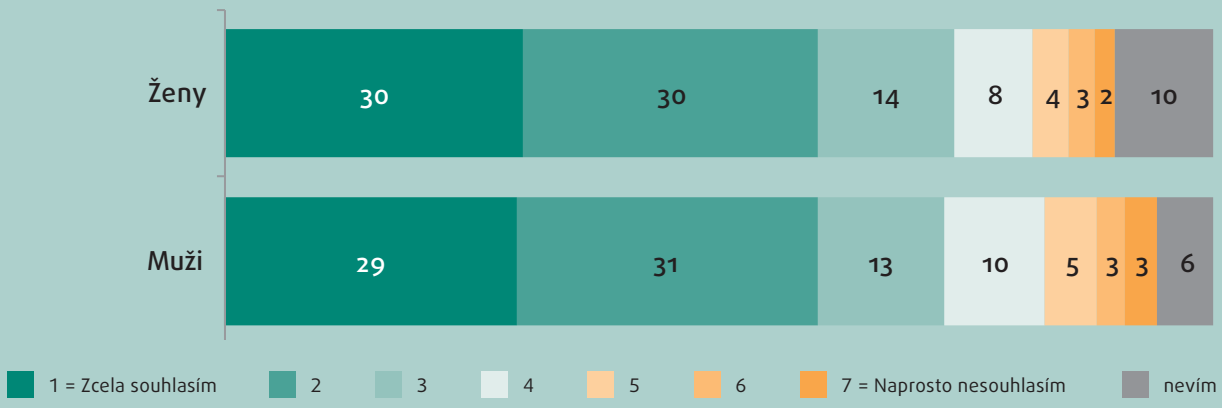
	počet	%
v domácnosti žije dítě ve věku do 3 let	253	23,0
v domácnosti žije dítě ve věku 3–6 let	384	34,8
v domácnosti žije dítě ve věku 7–15 let	570	51,7
v domácnosti žije osoba se zdravotním postižením nebo dlouhodobě nemocná nebo vyžadující soustavnou péči a pomoc	230	20,9
zaměstnanec/-kyně pečuje pravidelně o osobu se zdravotním postižením nebo dlouhodobě nemocnou, která nežije v jeho domácnosti	346	11,0
zaměstnanec/-kyně je na mateřské nebo rodičovské dovolené	76	2,4

Výsledky průzkumu mezi státními zaměstnanci a zaměstnankyněmi podle pohlaví (online průzkum)

Na ministerstvu se jedná se státními zaměstnanci s respektem a úctou (podle pohlaví, v %)

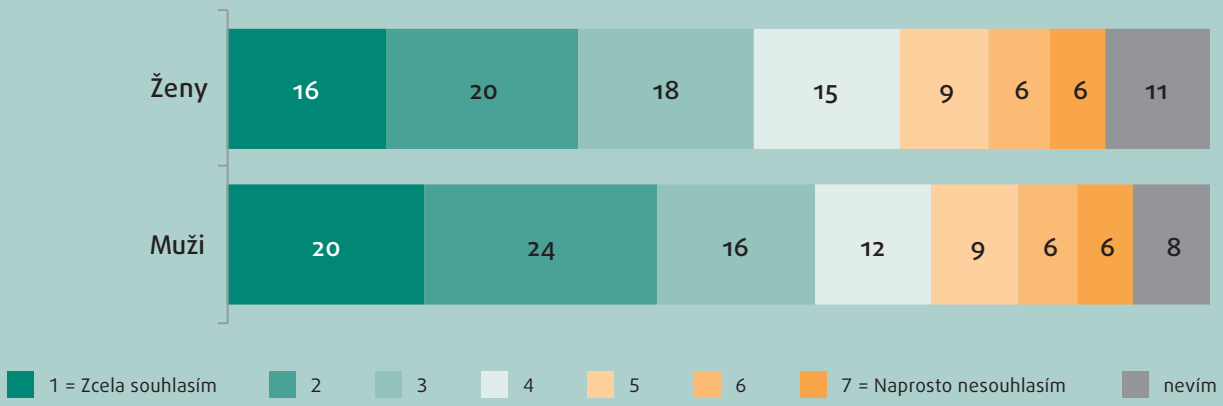


Na ministerstvu se přísně dodržují zákony a předpisy ve vztahu k zaměstnancům (podle pohlaví, v %)

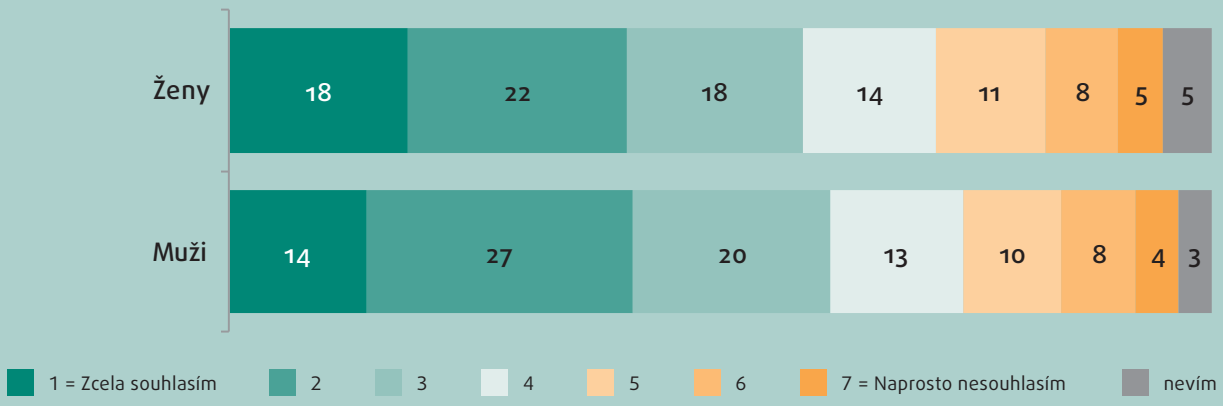


Ministerstvo poskytuje stejné příležitosti pro všechny zaměstnance

(podle pohlaví, v %)

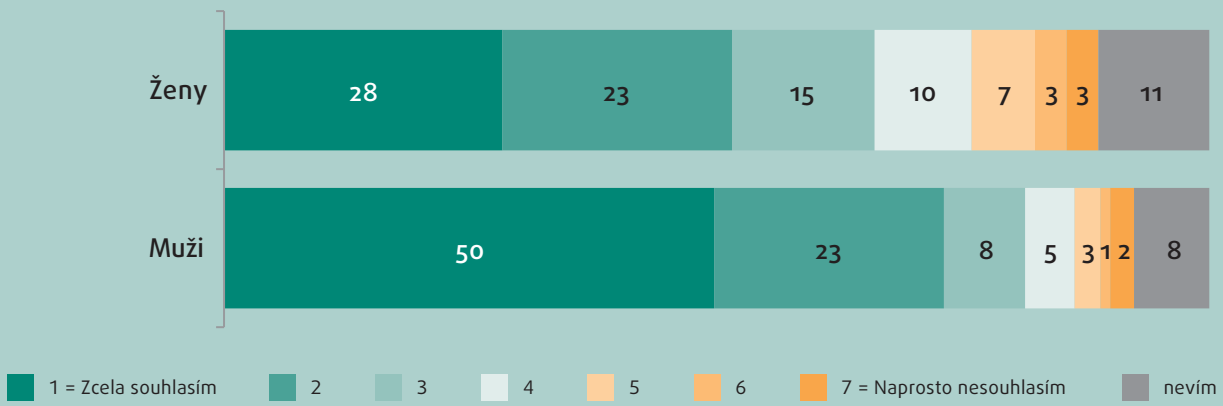


Ministerstvo přijímá dostatek opatření k podpoře rovnováhy mezi pracovním a osobním životem (podle pohlaví, v %)



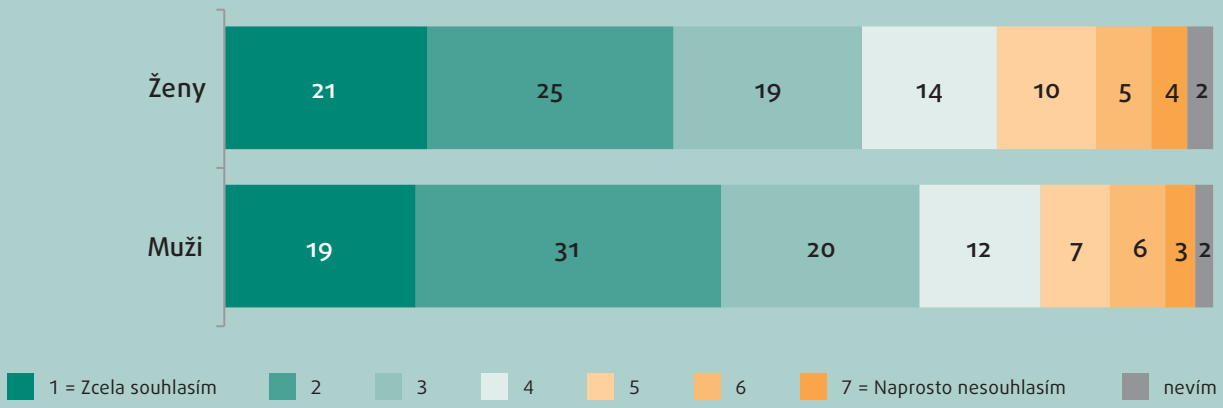
Ministerstvo poskytuje stejné podmínky a možnosti pro muže i ženy

(podle pohlaví, v %)



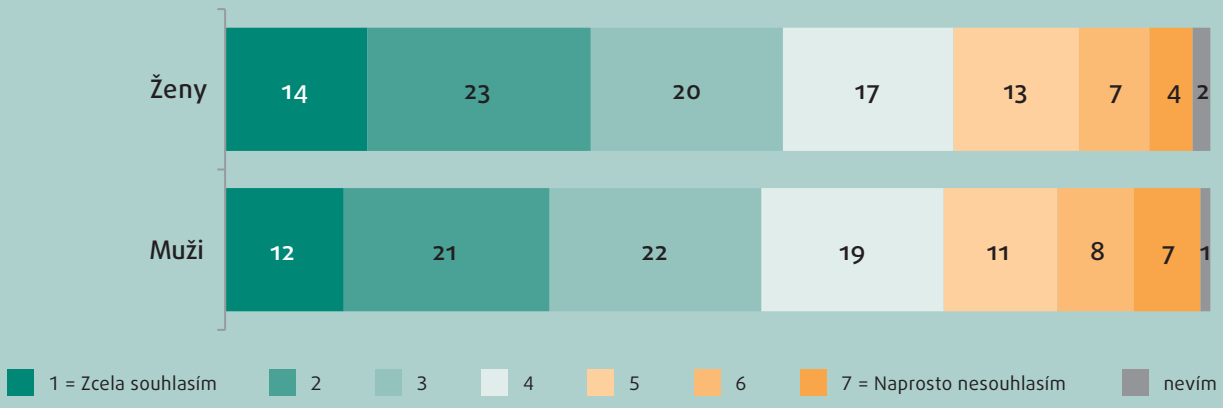
Na pracovišti se vždy dá dosáhnout sladění práce a rodinného života

(podle pohlaví, v %)



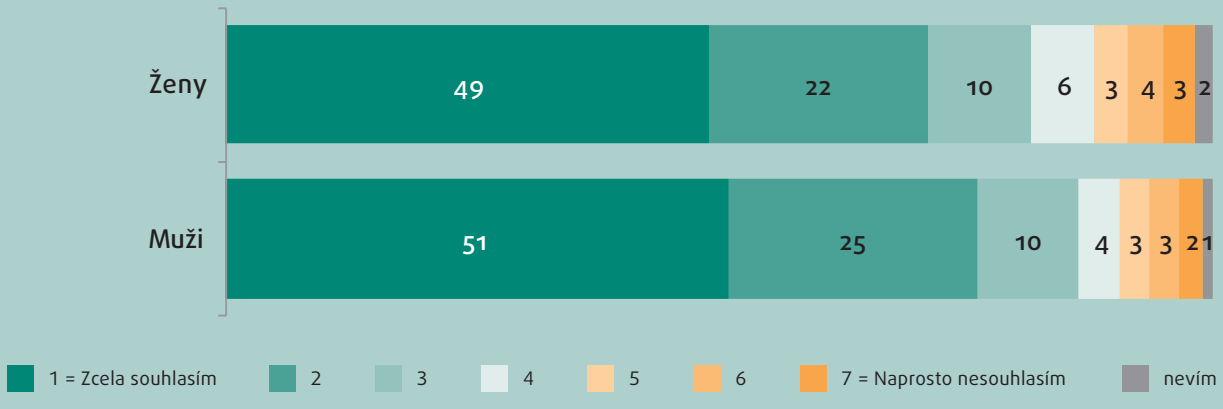
Spokojenost s nabízenými a poskytovanými benefity

(podle pohlaví, v %)



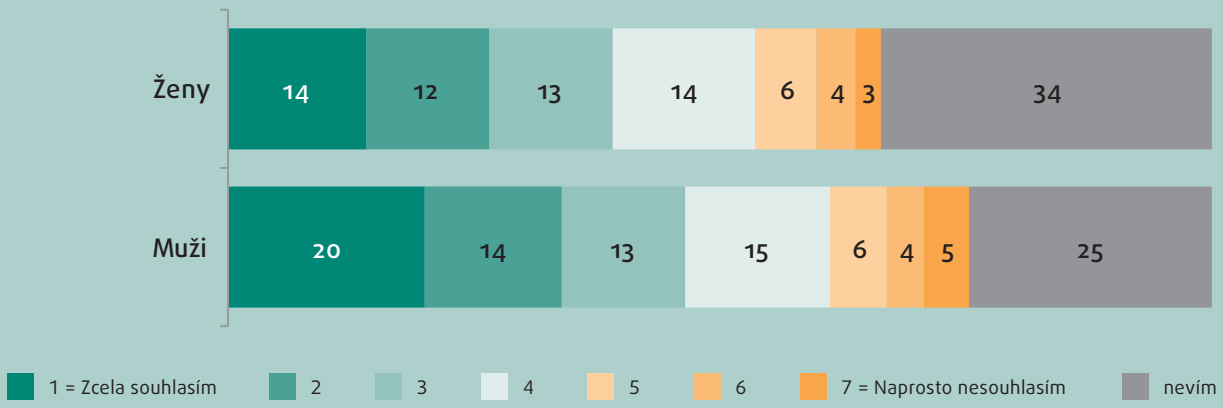
Přímý nadřízený má pochopení pro potřeby zaměstnanců

(podle pohlaví, v %)



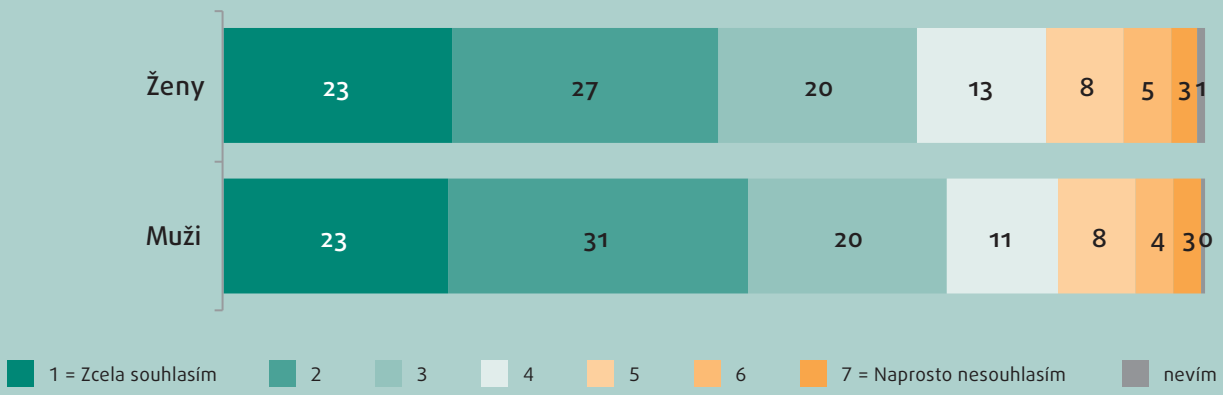
Zaměstnavatel by se měl více zaměřit na podporu aktivního otcovství

(podle pohlaví, v %)



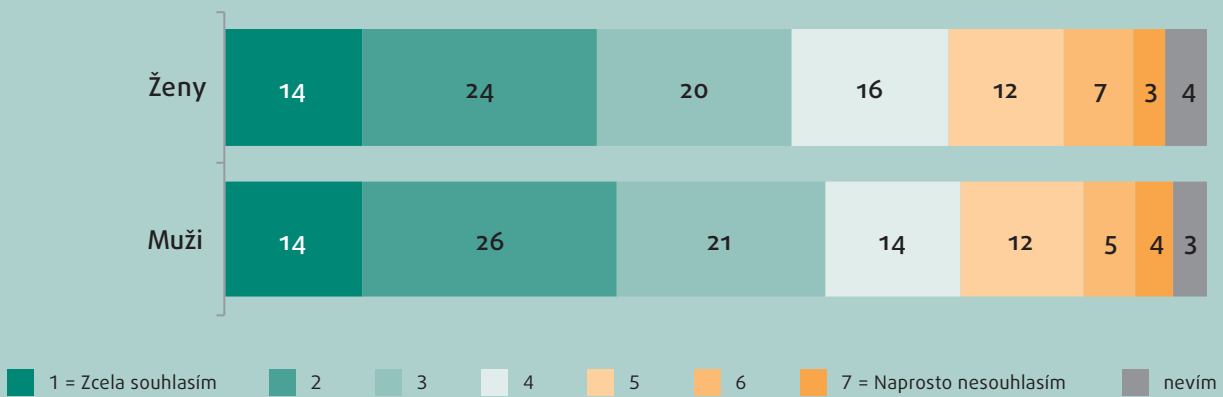
Slaďování pracovního a osobního života se osobně daří

(podle pohlaví, v %)



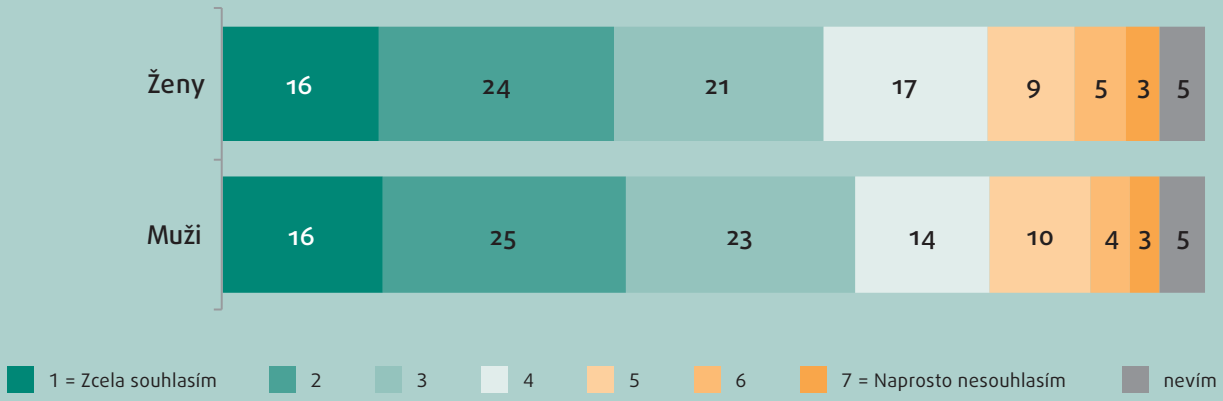
Jsem spokojen/a s možnostmi slaďování nabízenými zaměstnavatelem

(podle pohlaví, v %)



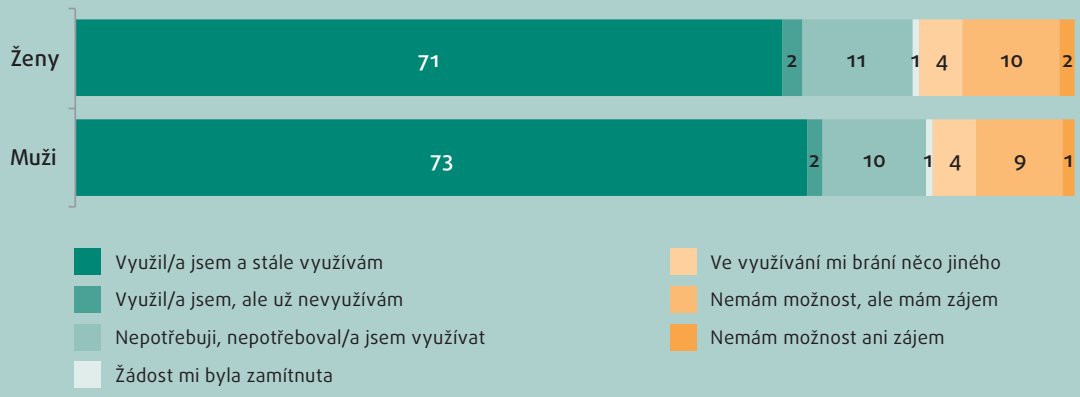
Ministerstvo lze označit za úřad přátelský k osobnímu životu

(podle pohlaví, v %)



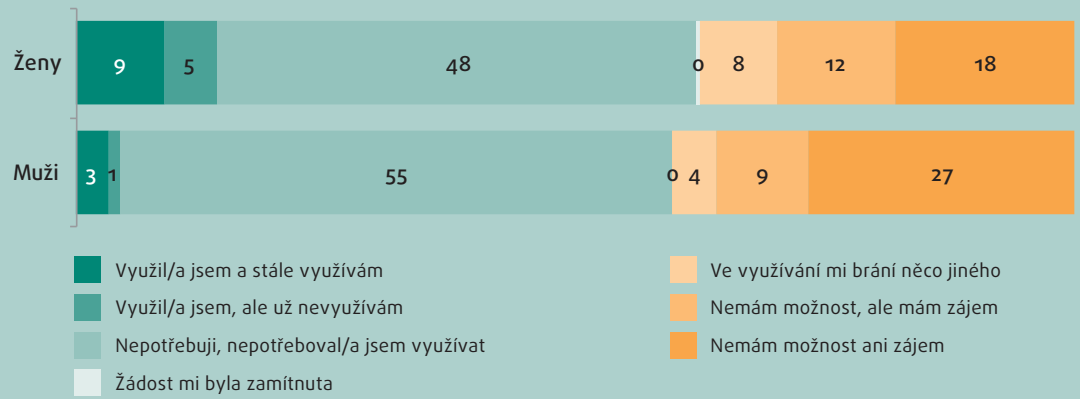
Využití pružné služební doby a zájem o ně

(podle pohlaví, v %)



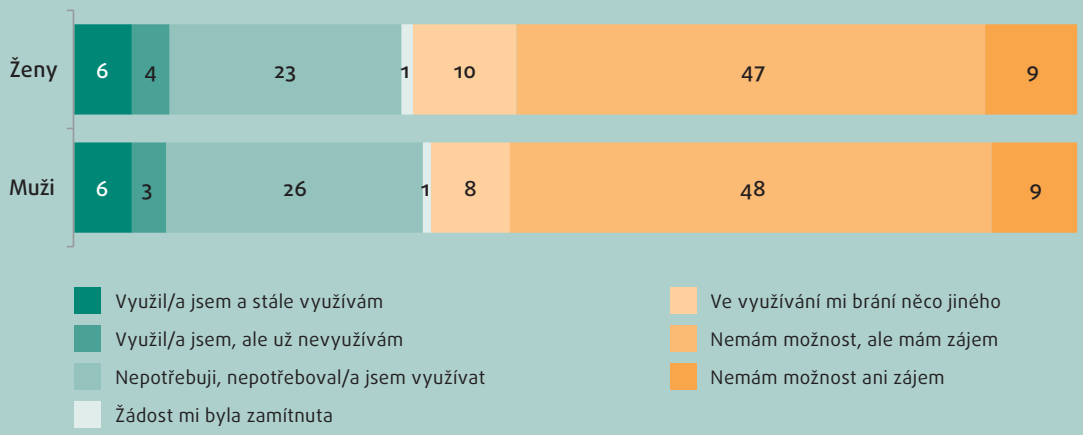
Využití kratšího pracovního úvazku a zájem o ně

(podle pohlaví, v %)



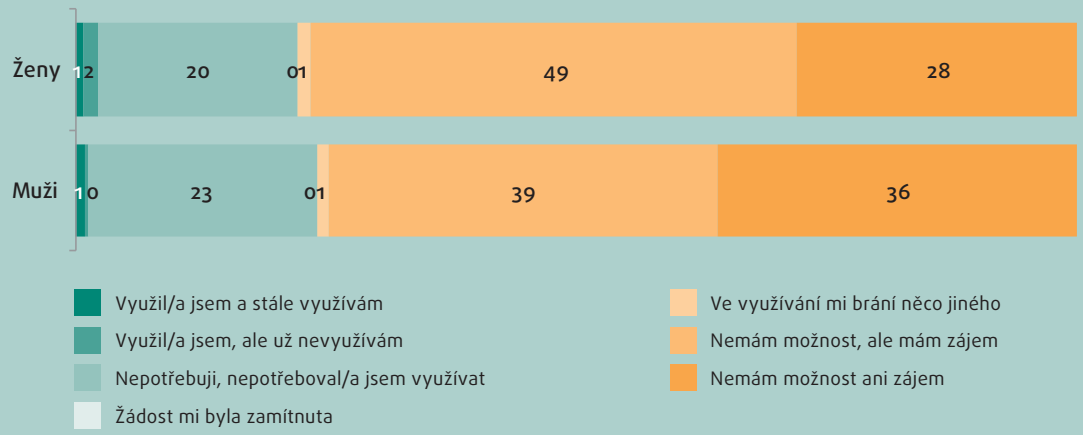
Výkon služby z jiného místa a zájem o něj

(podle pohlaví, v %)



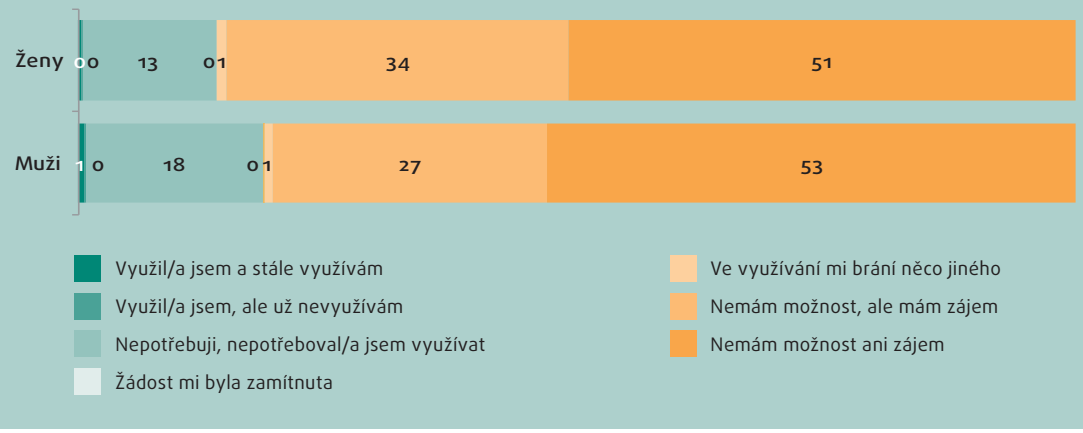
Poskytování dlouhodobého neplaceného volna – využití a zájem

(podle pohlaví, v %)



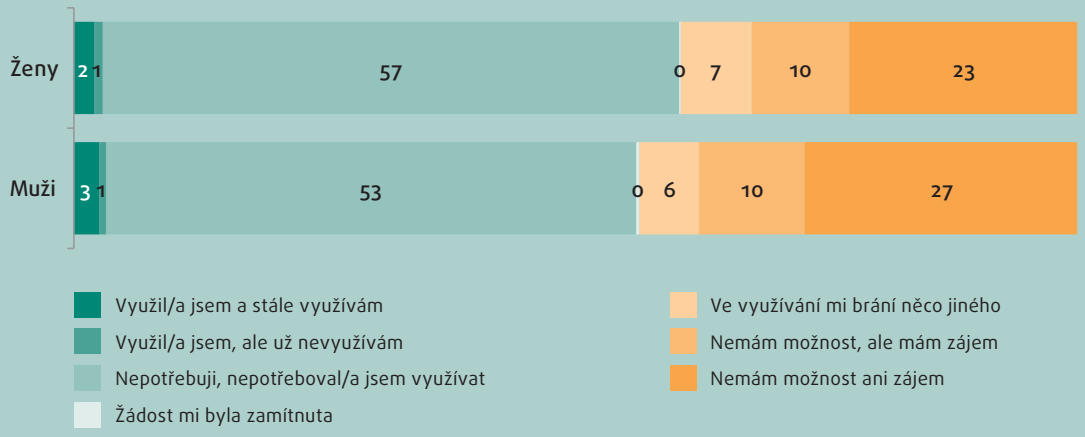
„Dětský koutek" na pracovišti – využití a zájem

(podle pohlaví, v %)



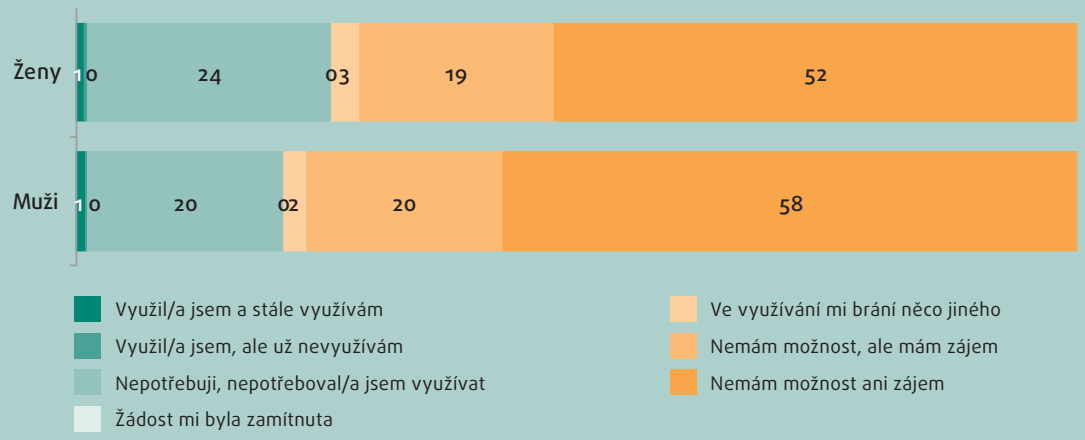
Dětská skupina nebo mateřská škola – využití a zájem

(podle pohlaví, v %)



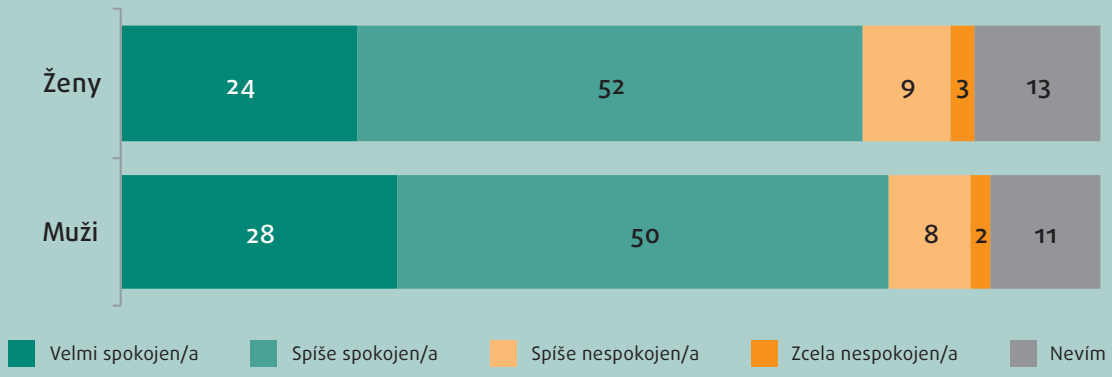
Zabezpečená místa v mateřské škole s jiným zřizovatelem – využití a zájem

(podle pohlaví, v %)



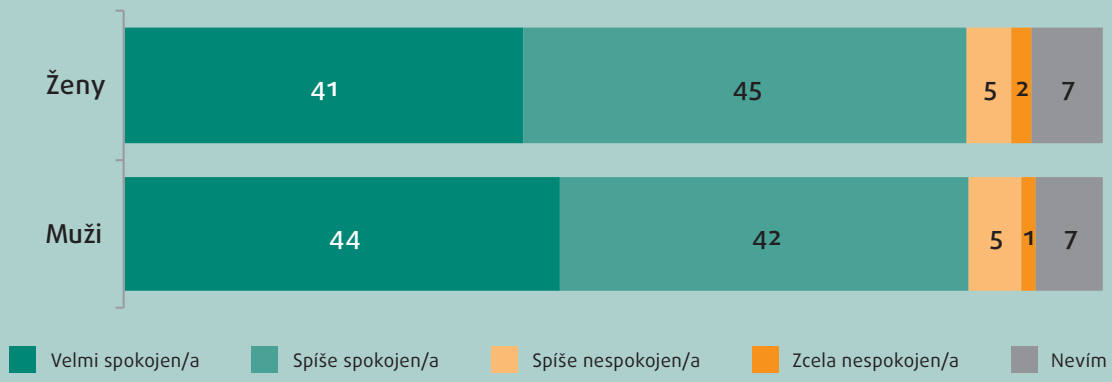
Spokojenost s určováním/schvalováním pracovní doby

(podle pohlaví, v %)



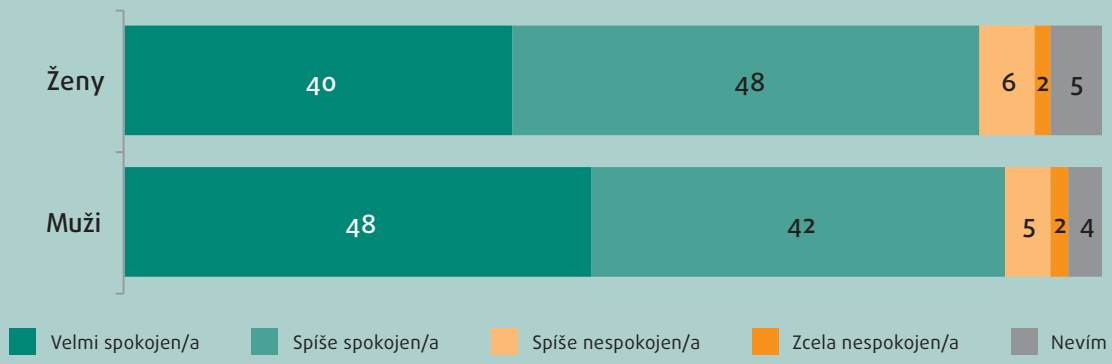
Spokojenost s určováním/schvalováním dovolené

(podle pohlaví, v %)



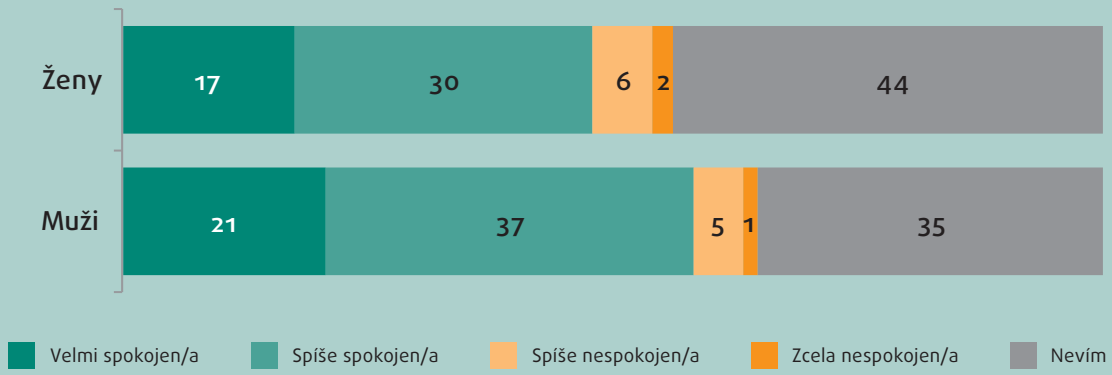
Spokojenost s určováním přestávek na oběd

(podle pohlaví, v %)



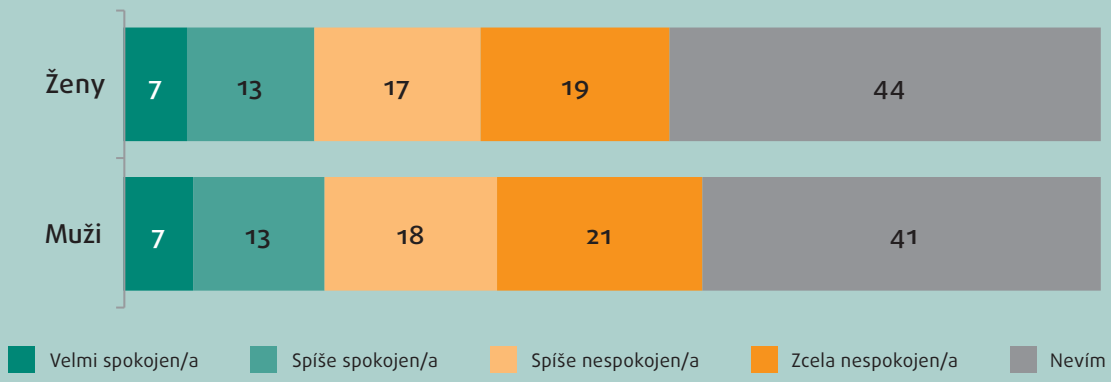
Spokojenost s povolováním přerušení práce

(podle pohlaví, v %)



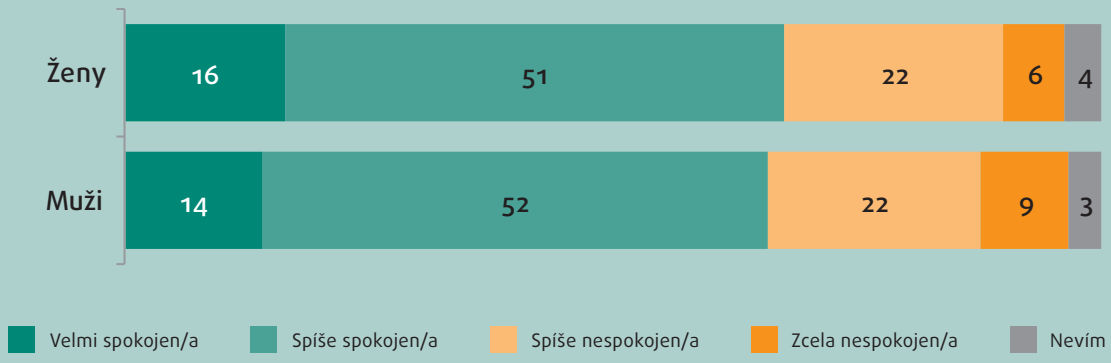
Spokojenost s povolováním výkonu služby z domova

(podle pohlaví, v %)



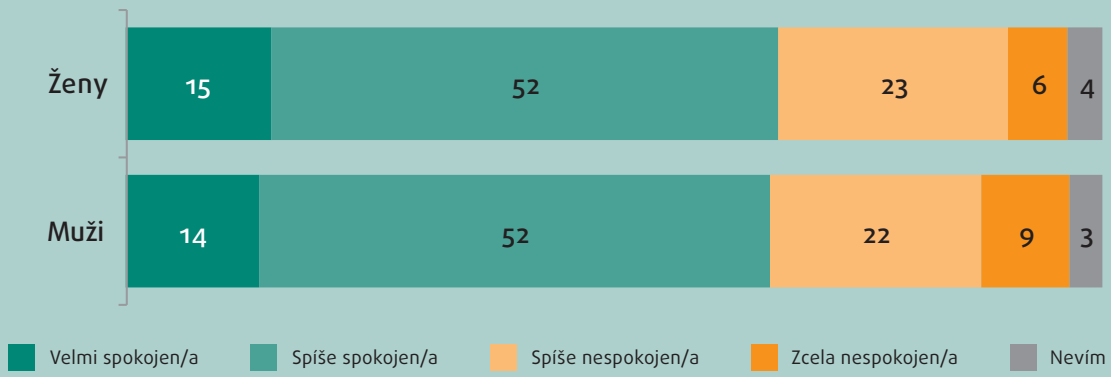
Spokojenost se systémem výběru benefitů

(podle pohlaví, v %)



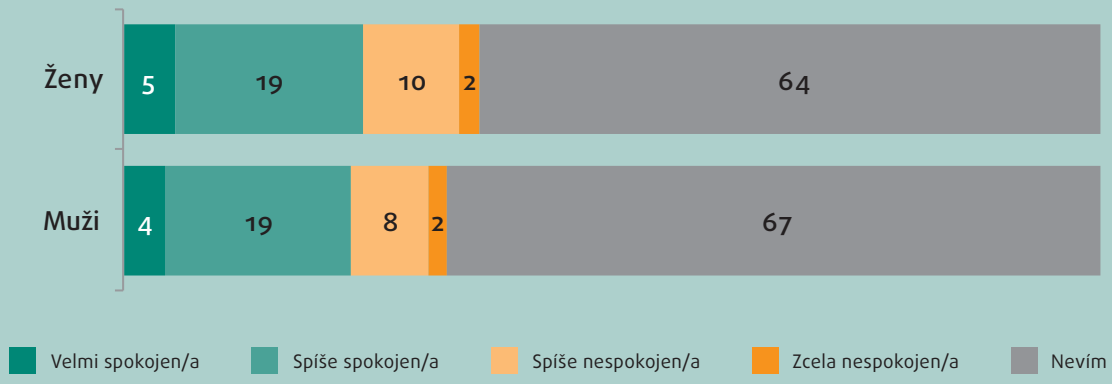
Spokojenost se strukturou a složením benefitů

(podle pohlaví, v %)



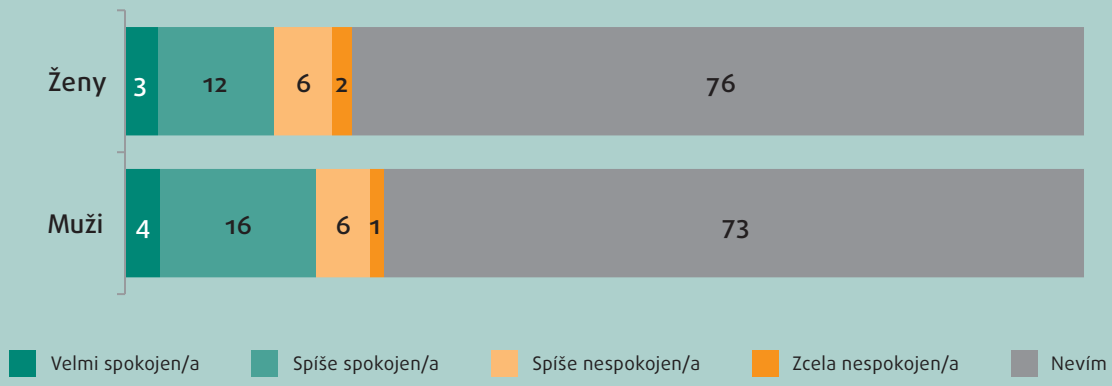
Spokojenost s možnostmi pro slaďování (péče o děti)

(podle pohlaví, v %)



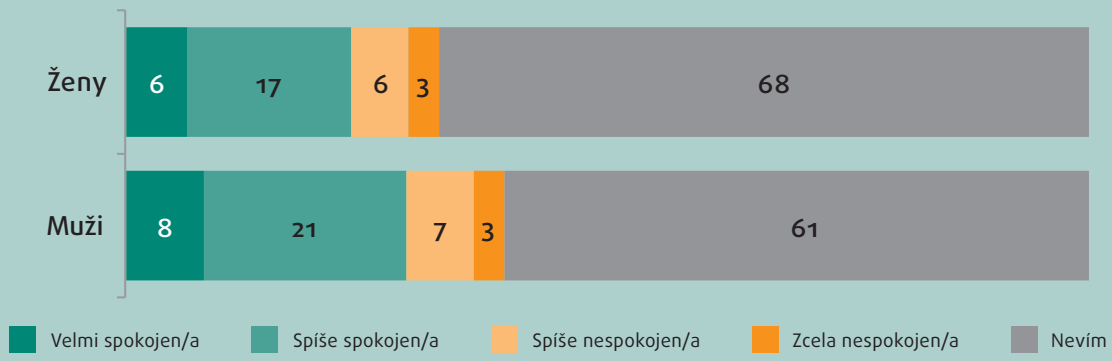
Spokojenost s možnostmi pro slaďování (péče o osoby s postižením/starší)

(podle pohlaví, v %)



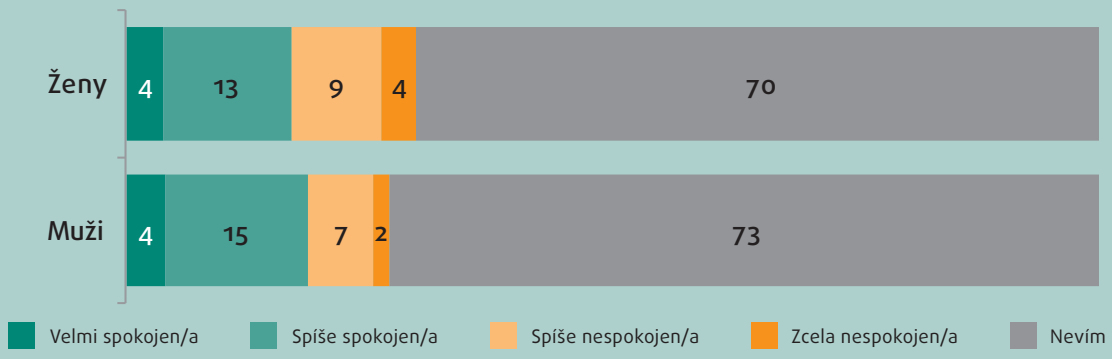
Spokojenost s možnostmi pro slaďování se studiem

(podle pohlaví, v %)



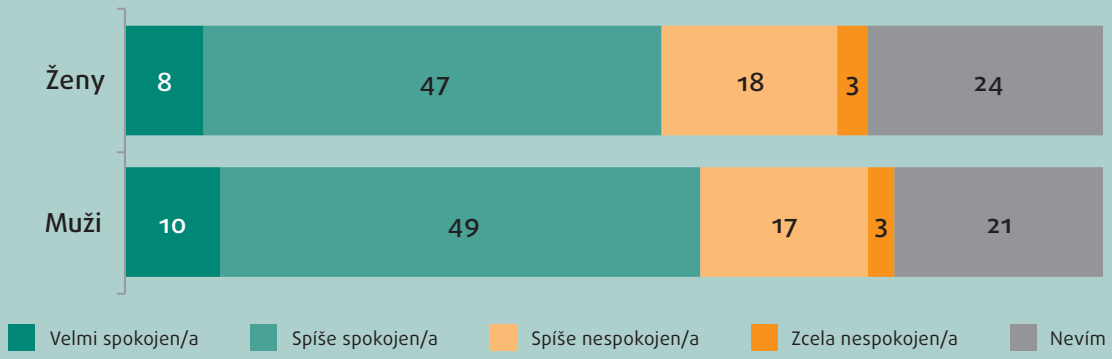
Spokojenost se zapojením pracovníků na MD/RD

(podle pohlaví, v %)



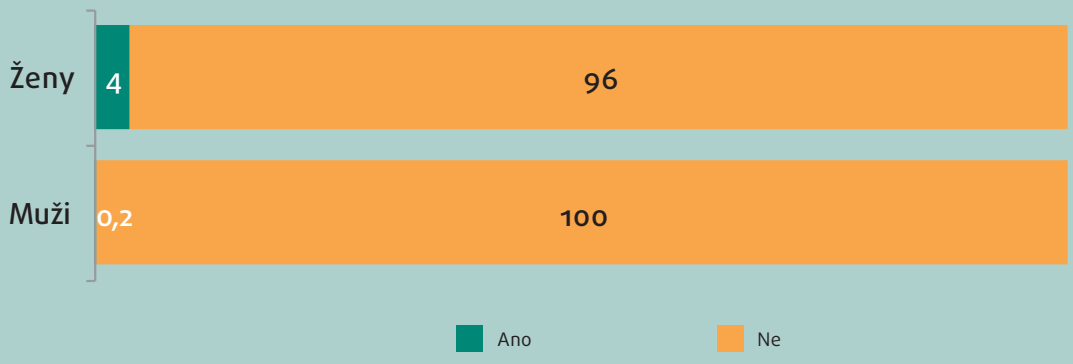
Spokojenost s celkovými možnostmi pro slaďování

(podle pohlaví, v %)



Podíl zaměstnanců na MD/RD

(podle pohlaví, v %)



Pozn.: Vzhledem k tomu, že mezi respondenty a respondentkami online průzkumu zaměstnanců bylo pouze 76 respondentů, kteří jsou aktuálně na mateřské/rodičovské dovolené, z toho 2 muži, neuvádíme zde grafy týkající se možností pro zaměstnance a zaměstnankyně na MD/RD – kontaktu zaměstnavatele s nimi, jejich informování atd.

ombudsman
veřejný ochránce práv