



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



MINISTERSTVO
PRO MÍSTNÍ
ROZVOJ ČR

Analýza Sladování pracovního a osobního života na Ministerstvu pro místní rozvoj ČR

Výstup z KA 1 projektu Strategie rovných příležitostí MMR ČR
CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_028/0006214

Říjen 2017

Zpracovaly: K. Čmolíková Cozlová, J. Hausenblasová, H. Skálová, L. Wichterlová



Úvod	5
Struktura analytické zprávy	5
Metodologie	6
Právní rámec	7
Analytická část	9
Analýza dokumentů	9
Slaďování pracovního a osobního života	11
Flexibilní uspořádání práce	11
Práce na zkrácený úvazek	12
Pružná služební / pracovní doba	14
Home office / výkon služby z jiného místa	16
Žádosti o individuální uspořádání služební/pracovní doby	19
Management mateřské / rodičovské dovolené	20
Komunikace v průběhu mateřské / rodičovské dovolené	20
Práce během mateřské / rodičovské dovolené	22
Návrat z mateřské / rodičovské dovolené	23
Další specifická opatření na podporu zaměstnanců/kyň - rodičů malých dětí	25
Doporučení	26
Flexibilní uspořádání práce	26
Management mateřské / rodičovské dovolené	26
Zdroje	28



Executive summary

Analýza Sladování pracovního a osobního života na Ministerstvu pro místní rozvoj ČR byla vypracována na základě analýzy dokumentů a dvou realizovaných výzkumů - kvantitativního a kvalitativního - s cílem analyzovat stávající situaci v oblasti rovnosti žen a mužů s důrazem na oblast podpory sladování osobního a pracovního života na Ministerstvu pro místní rozvoj (dále jen MMR). Výzkum byl zaměřen na dvě základní oblasti: 1) flexibilní uspořádání práce a 2) management mateřské a rodičovské dovolené. Na základě výzkumu pak byl popsán stav podpory ze strany zaměstnavatele a identifikovány potřeby zaměstnanců a zaměstnankyň, pro které je sladování osobního a pracovního života prioritou.

Mezi flexibilní formy práce, které MMR nabízí, patří práce na zkrácený úvazek, pružná služební / pracovní doba a home office / výkon služby z jiného místa. Na zkrácený úvazek pracuje 9% zaměstnanců/kyň, využívají ji nejčastěji z důvodu péče o děti. Informovanost o ní je poměrně dobrá, vysoká je i míra spokojenosti. Oceňují ji zejména zaměstnankyně, které se vrací z rodičovské dovolené. Pro ně je zároveň někdy obtížné jej vyjednat, protože ne všichni vedoucí jsou zkráceným úvazkům nakloněni. Kvůli neobsazenému zbytku pozice pak musí vykonávat stejný objem práce jako při nezkráceném úvazku. S formálním nastavením pružné pracovní/služební doby je spokojeno 70% respondentů/ek. Ovšem opakovaně se objevují stížnosti na to, že možnost využívat ji skutečně v plné míře je omezená, protože vedoucí pracovníci/ce neoficiálně trvají na tom, aby byl zaměstnanec/kyně na pracovišti přítomen/na v obvyklé době mezi 8. resp. 9. a 16. resp. 17. hodinou. Práce z domova / výkon služby z jiného místa je nejvíce problematickou flexibilní formou práce na MMR, a to z hlediska jejího nastavení, pravidel a informovanosti i využívání. Téměř třetina zaměstnanců/kyň neví, že tuto možnost zaměstnavatel nabízí. Využívá ji jen 5% zaměstnanecké populace. Nejasnosti panují okolo nároku na home office, procesu podání a schválení žádosti o něj a obecně absencí nařízení, které by tyto náležitosti upravovalo. Více rozšířenému a také spravedlivějšímu využívání práce z domova brání také nedostatek služebních notebooků a chybějící kompetence vedoucích pracovníků/ic, zaměřených na management flexibilních forem práce. Minimálně pro polovinu zaměstnanců/kyň je individuální uspořádání služební / pracovní doby důležitou součástí pracovního života. 85% z těch, kdo o nějakou úpravu požádali, bylo vyhověno. Těm, kterým nebylo vyhověno, v některých případech nebyl poskytnut žádný konkrétní důvod zamítnutí žádosti. Existuje však velká část zaměstnanců/kyň, která o podobnou úpravu nikdy nepožádala, protože neměla informace o tom, kde a jak lze žádat, či se obávala negativní reakce, kterou by žádost mohla vyvolat.

Téměř každý devátý člověk je v současnosti na MMR na mateřské či rodičovské dovolené. Jedná se o poměrně velkou část zaměstnanecké populace a proto je důležité mít nastavený efektivní management mateřské a rodičovské. Zaměstnanci/kyně na mateřské či rodičovské dovolené jsou vesměs spokojeni s komunikací a vyřizováním administrativních záležitostí před odchodem na mateřskou a rodičovskou. Během ní jsou se však zaměstnavatelem v kontaktu pouze sporadicky a cítí potřebu intenzivnější komunikace. Mohou se také pracovním zapojit, chybí jim však informace o možnostech práce, ať už na základě mimopracovních smluv, či flexibilních forem práce. Téměř třetina respondentek deklarovala zájem vrátit se dříve než za tři roky, v tom jim ale brání omezená podpora flexibilních forem práce, zejména kombinace zkráceného úvazku a home office. Dětská skupina na Ministerstvu financí, se kterým má MMR uzavřenou smlouvu o spolupráci, není doposud příliš využívána.



Komunikace ohledně této možnosti podpory rodičů malých dětí nebyla příliš efektivní a ne všichni jsou dobře informováni o podmínkách umístění dítěte.



Úvod

Podpora pro soulad kariéry a osobního života je předpokladem pro získání kvalitních a pracovitých zaměstnankyň i zaměstnanců. Kvalita života profesního se prolíná i do kvality života soukromého a naopak. Proto zaměstnavatelé - ať již ze soukromé, tak z veřejné sféry - tuto oblast intenzivně řeší. Zároveň s ohledem na aktuální situaci na trhu práce a nedostatku pracovních sil, dostává se do popředí otázka vstřícného zaměstnavatele ještě více: vyhrávají zaměstnavatelé, kteří jsou progresivní ve svém postoji k zaměstnaným, kteří k nim přistupují jako k lidem s individuálními potřebami, nikoliv jako k lidské síle, již lze pouze využít. Poskytnout zaměstnaným řadu benefitů však nestačí, aktuální výzkumy a studie naznačují, že nejen mladší generace mají potřebu využívat nástrojů flexibility a podpory sladování tak, aby měly možnost žít uspokojivě vlastní život.

Sladování pracovního a osobního života je nedílnou součástí rovnosti žen a mužů. Je proto důležité si být vědomi toho, že sladování se netýká jen žen, které v aktuálním nastavení převážně poskytují péči svým blízkým, ale také mužů, kteří jsou taktéž otci, bratry a syny a tudíž i oni se na péči podílejí - pokud jim jsou k tomu vytvářeny podmínky. Zároveň je však důležité zdůraznit, že sladování pracovního a osobního života není výhradní otázkou péče o děti či o další závislé osoby. I osoby bez závazků, které "jen" sladují svůj sportovní život, studium či péči o zvířata, mají nárok na vstřícné podmínky pro sladění jejich potřeb. Nejedná se totiž pouze o nárok na sladování rodinného ale také osobního života všech zaměstnanců a zaměstnankyň.

Kdo chce v konkurenci na trhu práce uspět a stát se žádaným zaměstnavatelem, musí takovéto nastavení reflektovat a vycházet mu vstříc. A to nejen v případech komerčních firem, ale také v případech hledání možností přenastavení zažitých systémů a stereotypů řízení lidí ve veřejné správě.

Téma sladování osobního a profesního života se tedy odráží v koncepčních materiálech vlády, je přítomno i v legislativě (dále viz Právní rámec). Konkrétně se jím zabývá Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 - 2020, stejně jako programové prohlášení vlády, obsahuje jej i materiál MMR ČR Rovné příležitosti žen a mužů: priority Ministerstva pro místní rozvoj pro rok 2017.

Struktura analytické zprávy

Předkládaná analytická zpráva je výstupem první klíčové aktivity projektu Strategie rovných příležitostí Ministerstva pro místní rozvoj ČR. Cílem zprávy je poskytnout základní informační bázi k tématu sladování profesního a osobního života a také poskytnout základní vhled do realizované praxe řízení lidských zdrojů s ohledem na rovné příležitosti na MMR. Následující aktivity projektu (audit rovných příležitostí, tvorba plánu podpory rovnosti, vytváření metodiky spolupráce se zaměstnanci/kyněmi na MD/RD atd.) z této analýzy budou čerpat a díky zjištěným informacím budou tyto aktivity adekvátněji zacíleny na aktuální témata, která zaměstnanecká populace MMR řeší. Tudíž je vhodné, aby jej řešilo MMR komplexně v rámci své politiky řízení lidských zdrojů - a i k tomu může tato vstupní analýza napomoci.

Identifikuje totiž oblasti, které jsou prioritní v tématu sladování osobního a profesního života zaměstnaných a již i navrhuje možná doporučení pro řešení těchto oblastí. Také oslovuje a segmentuje cílové skupiny a dochází k analýze jejich potřeb, podnětů a požadavků v této oblasti (včetně doporučení pro zlepšení).

To odráží i struktura předkládané zprávy. Bude představena nejen metodologie výzkumu, na němž je zpráva vystavena, ale také právní rámec sladování pro zaměstnance a zaměstnankyně státní správy, úřednice a úředníky. V analytické části výzkumné zprávy bude blíže nahlédnuto na základní charakteristiky zaměstnanecké populace MMR. Ty budou dány do souvislosti s tematickými okruhy, které jsou se sladováním práce a osobního života spojeny: poskytování péče osobě blízké či péče o děti, možnosti flexibilního uspořádání pracovní doby a jejich využívání, management mateřské a rodičovské dovolené. Navržená doporučení jsou shrnuta v samostatné kapitole.

Metodologie

Pro zpracování úvodní analýzy bylo přistoupeno k využití kombinace kvalitativních a kvantitativních výzkumných metod. Po základním nastavení sběru dat a přípravě scénářů pro semistrukturované skupinové i individuální rozhovory došlo k vlastnímu šetření.

Kvantitativní část výzkumu se sestávala z připraveného dotazníkového šetření, které proběhlo v období 20.7. - 7.8. 2017 (tj. 19 dní) a jehož se zúčastnilo celkem 545 respondentů. Návratnost vyplněných dotazníků byla ve výši 74 %. Dotazník vyplnilo 69 % žen a 31 % mužů, což v zásadě odpovídá i struktuře žen a mužů na MMR (zaměstnaných je 65 % žen a 35 % mužů). Ve výzkumném vzorku je podzastoupena skupina osob pracujících na dohodu mimo pracovní poměr, dotazník vyplnilo pouze 5 % osob pracujících na DPP či DPČ. Dotazníkové šetření bylo technicky zpracováno firmou Sociores a jeho plné anonymizované výsledky jsou k dispozici jako příloha analytické zprávy.

Analytická zpráva je dále vystavena na základě zjištění z kvantitativního šetření, jež proběhlo na MMR v období červen 2017 - srpen 2017. Kvalitativní část výzkumného šetření se skládá z genderové obsahové analýzy dokumentů poskytnutých MMR (materiály personalistické povahy, ale také např. strategické¹), analýzy webových stránek a prezentace MMR na sociálních sítích. Součástí byly i individuální a skupinové rozhovory se zaměstnanci a zaměstnankyněmi MMR v délce cca 1,5 hod. V termínu červenec 2017 se uskutečnily čtyři fokusní skupiny (skupinové rozhovory) se skupinami zaměstnaných 50+, s osobami na i po mateřské a rodičovské dovolené, zaměstnanců otců malých dětí. Ve stejném období proběhly další čtyři individuální rozhovory, které umožnily získat informace kvalitativní povahy. Celkem se tedy rozhovorů zúčastnilo 32 osob.

¹ Konkrétně se jedná o: inzerát asistentka - dle ZP; oznámení o vyhlášení VŘ - náměstek pro řízení sekce veřejného investování; oznámení o vyhlášení VŘ - parlamentní zpravodaj; oznámení o vyhlášení VŘ - personální agenda; oznámení o vyhlášení VŘ - koordinátor projektů; 01_organizační struktura od 1.6.2017; dress code MMR; etický kodex pro státní správu; etický kodex zaměstnanci RM154-2014 včetně příloh; kolektivní dohoda vyššího stupně; kolektivní dohoda květen 2016; MMR koncepce 2016 KS zaměstnanci; MMR strategie; organizační řád 9/2016; osnova Aktualizovaná opatření Priorit 2016; pracovní řád 2010; služební předpis 12/2015 sladování; výstupní list.

Zároveň byly personálním oddělením zpracovány informativní statistiky o ženách a mužích v zaměstnaneckém poměru i mimo něj, o počtu nemocnosti či čerpání ošetřování člena rodiny dle pohlaví, o zájmu o dětskou skupinu či využívání možnosti home office apod². Tyto statistiky nejsou pravidelně tvořeny a sledovány samotným personálním oddělením ani kýmkoliv jiným, byly cíleně vytvořeny k datu 11. 8. 2017 na žádost zpracovatelek analýzy.

Získané informace byly dány do souvislosti s výstupy z dotazníkového šetření a napomohly lepšímu porozumění fenoménu obtížnosti sladování práce a osobního života na MMR.

Všechny rozhovory byly anonymizované, ve zprávě se mohou objevit pro dokreslení popisovaných jevů citace. S ohledem na zajištění anonymity však mohlo dojít ke změně slovníku či tvaru slov tak, aby autor/ka nebyli rozpoznatelní.

Právní rámec

Jak bylo výše naznačeno, sladování osobního a profesního života se objevuje ve vládních strategiích, koncepčních dokumentech, legislativě i interních směrnicích a nařízeních. Právo na soukromý a rodinný život je základním právem každé osoby, přičemž je chráněno nejen na úrovni evropské Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, ale také českou Listinou základních práv a svobod.

V roce 2015 Vláda České republiky vydala nařízení 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 úřady získaly povinnost zohledňovat osobní a soukromý život státních zaměstnanců, přičemž agendu koordinuje a vyhodnocuje Ministerstvo vnitra ČR. Krom metodického řízení každoročně provádí hodnocení takto vytvářených podmínek prostřednictvím zprávy předkládané vládě ČR (MV ČR 2017).

Tuto oblast dále regulují následující předpisy a zákony:

- Zákoník práce č. 262/2006 Sb.
- Zákon o státní službě č. 234/2014 Sb.
- Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací
- Služební předpis č. 12/2015 náměstka ministra vnitra pro státní službu k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa. "Tento služební předpis napomohl služebním úřadům efektivněji využívat jednotlivé nástroje sladování v praxi. S ohledem na aktuální potřeby služebních úřadů a stále se zvyšující poptávku společnosti po možnostech sladování bude připravena novelizace tohoto služebního předpisu." (MV ČR 2017: 15).
- Služební předpis č. 8/2015 náměstka ministra vnitra pro státní službu, kterým se stanoví pravidla pro provádění změn a úprav systemizace služebních a pracovních míst a organizační struktury ve služebním úřadu

Soukromý život zaměstnanců a zaměstnankyň je vnímán jako důležitý. Podpora kvality soukromého života je pro zaměstnavatele důležitá, neboť soukromé se prolíná s profesním a

² Konkrétně se jedná o: přehled OČR 1-7/2017; seznam druhů vzdělávání; seznam vzdělávacích akcí; statistika využívání homeoffice 1-8/2017; statistika gender shrnující.



naopak. Kvalitní soukromý život má nesporně pozitivní dopady i na kvalitu odváděné práce. Zaměstnavatelé, včetně veřejného sektoru³, si toho jsou vědomi a vytvářejí proto podmínky pro harmonizaci s pracovním životem. Sladování práce a osobního života je ve veřejné správě přitom důležité ze dvou důvodů: nejen s ohledem na zaměstnance a zaměstnankyně, ale také s ohledem na zajištění dostatečné pružnosti a vstřícnosti s ohledem na klienty a klientky, resp. veřejnost, která ve své podstatě také potřebuje sladovat a dosažitelnost služeb veřejné správy je proto vystavena požadavku široké dostupnosti a přístupnosti, a tudíž i flexibility.

To, jakým způsobem bude tato flexibilita vypadat, záleží na využívanosti flexibilních forem práce jednotlivým služebním úřadem. Ze zákona (§ 116 odst. 1 zákona o státní službě) však i ve veřejné správě fungují možnosti obdobné těm, které jsou využívány komerční sférou: **rozvržení služební doby** (stanovení začátku a konce služební doby, pružné rozvržení služební doby), **stlačený pracovní týden**, **kratší služební doba**, **výkon služby z jiného místa** (tzv. práce z domova nebo práce na dálku). S ohledem na charakter služebního místa služební zákon neumožňuje sdílené pracovní místo, ale hovoří o takzvaném doplňkovém služebním místě (zavedené služebním předpisem nám. ministra pro státní službu č. 8/2015. Fakticky se však jedná o období sdíleného pracovního místa (MV ČR 2017).

Mezi další nástroje sladování umožněného zákonem o státní službě patří i **neplacené služební volno** státního zaměstnance z důvodu péče o dítě do 4 let jeho věku, na které v zásadě není právní nárok. Zákon o státní službě jej výslovně neupravuje, nicméně jej zmiňuje nařízení vlády v souvislosti se vzděláváním státních zaměstnankyň na mateřské dovolené, státních zaměstnankyň a státních zaměstnanců na rodičovské dovolené a při čerpání služebního volna při péči o dítě do 4 let jeho věku. Doloží-li státní zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené, že nemůže vykonávat státní službu právě z důvodu potřeby péče o dítě, které například nemůže umístit do mateřské školy, považuje se tento důvod za tzv. jinou důležitou osobní překážku v práci, při které je na toto volno právní nárok.” (MV ČR 2017: 8).

Služebním zákonem je podpořeno i zřizování školských zařízení za účelem předškolního vzdělávání nebo poskytování péče o dítě v dětské skupině (MV ČR 2017). Péče o děti je podporována až do věku 15 let v případě, že se jedná o péči poskytující osamělou zaměstnankyni/osamělého zaměstnance, resp. do ukončení prvního stupně základní školy. Obdobně je podporováno poskytování péče o osoby závislé (podle stupně závislosti dle zákona sociálních službách č. 108/2006 Sb.). Takto pečující státní zaměstnanci a zaměstnankyně mají nárok na pružné rozvržení služební doby a kratší služební dobu, nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu. “Přitom je důležité zmínit, že termín řádné plnění úkolů není žádným předpisem definováno. Pro výklad tohoto pojmu lze odkázat na výklad vážných provozních důvodů uvedených v zákoníku práce, tak jak je vymezují soudy.” (Čmolíková Cozlová, Fialová, Skálová, Wichterlová 2017: 12).

V souvislosti s dalším kontaktem s rodiči na rodičovské je důležité zmínit, že ten je podpořen i prováděcím právním předpisem k nařízení vlády č. 144/2015 Sb., kterým je “služební úřad povinen umožnit státním zaměstnancům na mateřské dovolené, rodičovské dovolené a čerpající služební volno do 4 let věku dítěte, na jejich žádost účastnit se

³ prostřednictvím zákona o státní službě



vzdělávání státních zaměstnanců, přístup k informacím o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu a přístup na místo výkonu státní služby, pokud to nevyklučuje povaha správních činností.” (MV ČR 2017: 9).

Analytická část

V této části budou představeny základní výstupy z kvalitativního a kvantitativního výzkumného šetření v souvislosti s tématem sladování profesního a osobního života. Jak již bylo výše zmíněno, základní charakteristiky výzkumného vzorku odpovídají struktuře zaměstnanecké populace MMR. Návratnost vyplněného dotazníku a množství komentářů k tématu zase odrážejí nejen organizační kulturu, ale také ochotu zaměstnaných se k tématu sladování a jeho nastavení na MMR vyjádřit. Mnozí respondenti a respondentky projevovali velký zájem o výsledky šetření a především o návazné výstupy projektu, tedy to, jak se téma bude dále na MMR vyvíjet.

Analýza dokumentů

Jak z metodologické části vyplývá, k dispozici pro analýzu byly jak materiály kvantitativní povahy - statistiky vypracované personálním oddělením, tak i materiály pro obsahovou genderovou analýzu. Je důležité zdůraznit, že materiály, které prošly analýzou, byly poskytnuty ze strany MMR a jejich dostupnost pro řadové zaměstnance a zaměstnankyně - informovanost o jejich existenci a jejich přístupnost v systému intranetu nebyla analyzována.

Otázka informovanosti však v rámci výzkumu vyvstala, když se ukázalo, že o některých interních nařízeních a možnostech flexibility (konkrétně čerpání home office) nejsou všichni zaměstnaní informováni stejně - resp. na některých odděleních se informace šíří neformálními kanály, někde jsou otevřeně přístupné a na některých odděleních jsou tabu. Tomuto tématu se dále věnujeme v samostatné části o Home office / výkonu státní služby z jiného místa v rámci kapitoly Flexibilní uspořádání práce.

Pokud se jedná o statistiky, tak se standardně netřídí dle pohlaví. Všechny statistiky, které byly vytvořeny na žádost výzkumného týmu, byly následně zpracovány a poskytnuty pro analýzu. Jejich existence přináší lepší vhled do otázky sladování a obecně využívání možností, které na MMR existují. Nejčastěji se jedná o ošetřování člena rodiny, přičemž se ukazuje, že to se standardně týká věkové skupiny mezi 35-45 lety, přičemž nejmladší respondent byl ve věku 33 let, nejstarší ve věku 55 let. Ze 105 osob využívajících OČR v prvním pololetí roku 2017 bylo pouze 14 mužů - resp. 10, neboť někteří využili čerpání OČR opakovaně. Ženy se tak ukazují jako primární pečovatelky, přičemž se ukazuje, že i u nich dochází k opakovanému čerpání OČR, nejvíce 5 x jednou osobou za sledované období. Celkový počet žen využívající možnost poskytnout péči rodinným příslušníkům s náhradou mzdy díky nemocenskému pojištění byl za sledované období pouhých 46 osob (a to zvláště s ohledem na počet samoživitelek a samoživitelů mezi populací zaměstnaných na MMR). To naznačuje, že ženy hledají jiné možnosti zajištění péče v případech potřeby.

V případě smluv mimo pracovní poměr jsou muži zastoupeni poměrně nestandardně vysoce - viz následující tabulka.

	DPP	DPČ	Doba určitá	celkem
Ženy	11	53	66	130
Muži	14	60	21	95
Celkem	25	113	87	225

Zdroj: data z personálního oddělení na vyžádání

O dohodách konaných mimo pracovní poměr se často hovoří jako o tzv. prekérních formách zaměstnání: dohody totiž neposkytují tolik výdobytků sociální ochrany jako klasický zaměstnanecký poměr. Není v nich hrazená dovolená, existuje nižší jistota jejich opakování, v některých případech není hrazené sociální a zdravotní pojištění - což má dopady i do návazných otázek nemocnosti, či např. otěhotnění a nároků na výpočet sociálních dávek v případě potřeby. Na druhou stranu tyto dohody mimo pracovní poměr se často vyznačují velkou flexibilitou - mnohdy se jedná o práci úkolovou a je možné tedy ji vykonávat z domova, či bez pevného pracovního času. To, že je poměrně velké množství mužů, kteří tyto dohody využívají, se proto jeví jako zajímavé. Otázku, proč tomu tak je, jednoznačně neumíme zodpovědět a bude zajímavé tuto otázku sledovat i v další vlně šetření spojené s genderovým auditem ministerstva.

U interních materiálů a jejich zaměření na téma sladování je nutné vyjít především z Osnovy Aktualizovaných opatření priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů, tak jak jsou vyplňována na MMR a také z dokumentu **Rovné příležitosti žen a mužů: priority Ministerstva pro místní rozvoj v roce 2017**, v nichž se téma konkrétně zmiňuje.

Pracovní řád mezi povinnosti zaměstnance řadí informování o změnách v osobních poměrech i důraz na jednání v souladu s principem rovnosti (včetně povinnosti vedoucích zaměstnanců uplatňovat ve své působnosti principy rovných příležitostí žen a mužů). Možnosti pracovní doby jsou v pracovním řádu ukotveny a dále se jimi zabývá příloha Zásady režimu pružné pracovní doby na Ministerstvu pro místní rozvoj. Bod 4.1.11. upravuje možnosti úpravy pracovní doby. Přičemž zdůrazněna je péče o dítě mladší 15 let. Konkrétně se zde hovoří o "kratší nebo jiné úpravě pracovní době", což je v souvislosti s panujícími nejasnostmi o možnostech využívání práce z domova poměrně klíčové zjištění. Pro její využívání se odkazuje na předpis vyšší právní síly - služební předpis č. 12/2015 náměstka ministra vnitra pro státní službu k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa. Nadstandardně je zde upravena klouzavá pracovní doba s pevným jádrem od 9 hodin, přičemž v případě návštěvy lékaře se tato návštěva posuzuje jako výkon práce v době od 7:45 do 16:15. Při celodenní návštěvě je nutné doložit potvrzení od lékaře s razítkem.

Pokud vycházíme z kolektivní dohody vyššího stupně, ta je charakteristická především zaměřením na téma žen v oblasti zajištění podmínek pro výkon služby pro těhotné, v období po porodu a při kojení. Zajímavým se může jevit plynoucí benefit využití rekreačních zařízení služebního úřadu pro rodinnou rekreaci, na něž jsme však v průběhu dalšího šetření v podmínkách MMR již nenarazili (čl. 14 odst. f) Kolektivní dohody vyššího stupně). Obecně

kolektivní dohoda vyššího stupně upravuje i podporu výkonu služby z jiného místa, což je dále rozvedeno v kolektivní dohodě (část II. odst. 11 Kolektivní dohody). V ní je upraveno i pružné rozvržení služební doby.

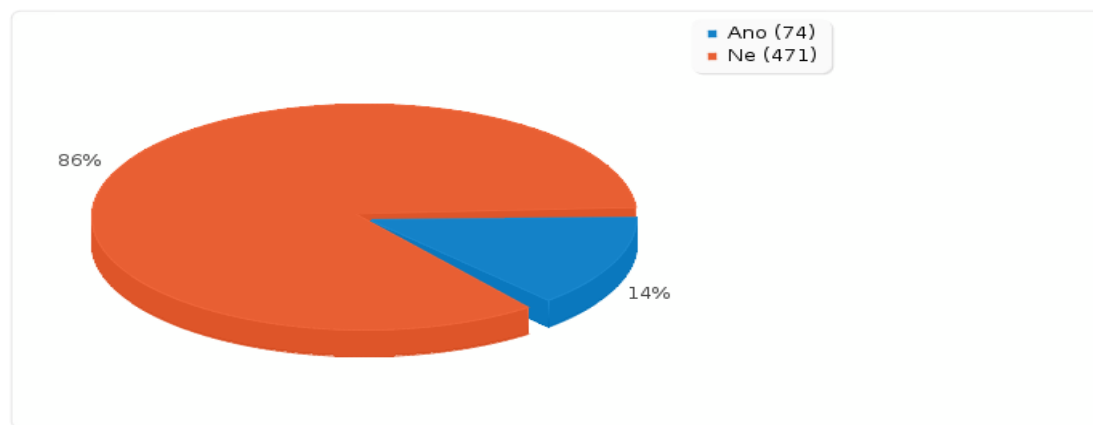
Služební řád, který taktéž upravuje oblasti týkající se sladování pro analýzu, dostupný nebyl. Není tedy možné zjistit, zda je tato oblast zde upravena konkrétněji.

Navazující téma vzdělávání a jeho prostupnosti pro zaměstnance a zaměstnankyně/úřednice a úředníky na rodičovské dovolené (více viz kapitola Management mateřské a rodičovské dovolené) dokresluje nedostatečnost statistik, pakliže nejsou dělené dle pohlaví. Seznam vzdělávacích akcí nabízí přehled uskutečněných akcí, nicméně jejich využívanost není sledována. Pokud by byla, mohlo dojít k průběžnému sledování vytíženosti a efektivnímu využití vzdělávacích aktivit.

Sladování pracovního a osobního života

Alespoň jedno dítě ve věku do 15 let má 37% respondentů/ek kvantitativního šetření. Z toho 14% jsou samoživitelé/ky (v poměru 86% žen a 14% mužů). Kromě poměrně velkého podílu rodičů ukázal výzkum v populaci zaměstnaných také podíl těch, kdo ve svém volném čase pečují o další osoby, jako například nemohoucí rodiče či hendikepované členy rodiny - 14%. I v této skupině pečujících převažují ženy (78%) oproti mužům (22%).

Graf 1 Péče o osobu blízkou: Pečujete pravidelně o osobu blízkou s výjimkou nezletilých dětí? Např. o starší rodiče, hendikepované členy rodiny, vč. hendikepovaného dítěte apod.



Nutnost sladit pracovní a osobní život neřeší jen zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří se starají o nezletilé děti či stárnoucí rodiče, ale také další, kteří mají své zájmy, aktivity či povinnosti.

Flexibilní uspořádání práce

Z kvantitativního šetření vyplynulo, že valná většina respondentů/ek (85%) se domnívá, že flexibilní formy práce (pružná služební/pracovní doba, home office/výkon služby z jiného místa, práce na zkrácený úvazek) by měly být dostupné pro všechny zaměstnance a

zaměstnankyně, tedy ne pouze pro vybrané skupiny se specifickými potřebami, jako jsou rodiče malých dětí, osoby pečující o závislou osobu či osoby předdůchodového věku. Specifické potřeby mají de facto všichni zaměstnanci a zaměstnankyně.

Práce na zkrácený úvazek

Dle statistik MMR využívá zkrácenou služební dobu 57 osob, což je 9% z celkového počtu zaměstnanců/kyň. Většinou zkrácené úvazky využívají ženy (49 žen a 8 mužů). 85% respondentů/ek v kvantitativním průzkumu uvedlo, že ví o možnosti pracovat na zkrácený úvazek, 9% o ní neví. Informovanost o možnosti pracovat na zkrácený úvazek odráží míru využívání u obou pohlaví. O této možnosti neví 13% respondentů, oproti tomu neinformovaných respondentek je pouze 7%.

Nejčastějším důvodem, proč zaměstnanci/kyně využívají možnost pracovat na zkrácený úvazek, je péče o členy rodiny či jiné blízké osoby (60% respondentů/ek). Dalšími uváděnými důvody jsou studium (17% respondentů/ek), dojíždění (14% respondentů/ek), důchodový věk (6% respondentů/ek) a zdravotní stav (5% respondentů/ek).

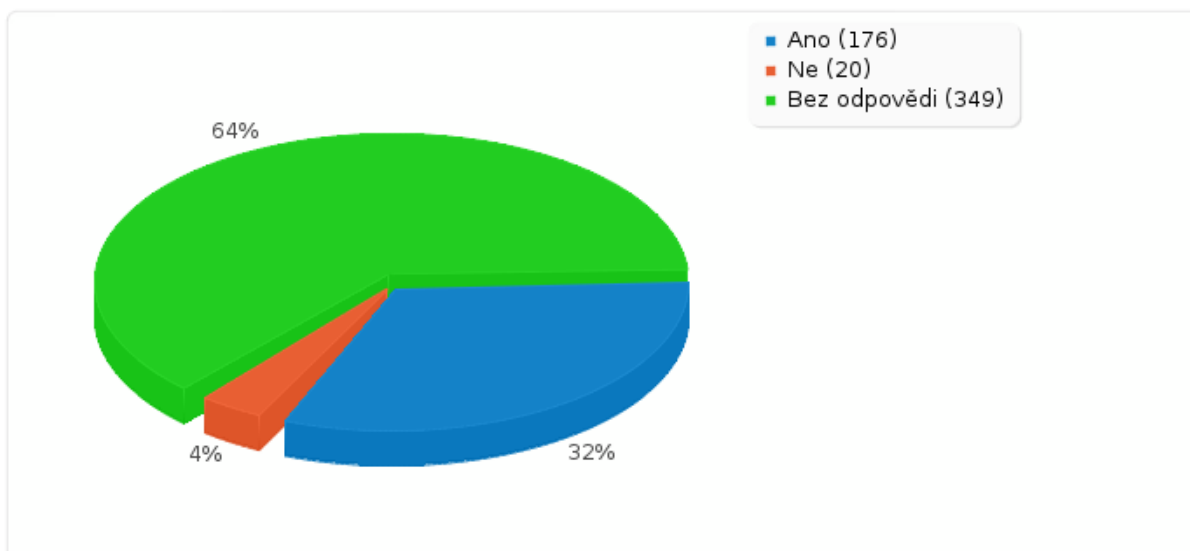
Tabulka 1 Důvody využívání práce na zkrácený úvazek

Z jakého důvodu využíváte „práci na zkrácený úvazek“?		
Odpověď	Počet	Procenta
Péče o jiné členy rodiny či osoby blízké (1)	39	60.00%
Studium (2)	11	16.92%
Důchodový věk (3)	4	6.15%
Dojíždění (4)	9	13.85%
Zdravotní stav (5)	3	4.62%
Těhotenství (6)	0	0.00%
Jiné	8	12.31%

Na otázku, zda jim vyhovuje úprava práce na zkrácený úvazek, odpověděla pouze 4% respondentů/ek kvantitativního šetření negativně. Jako nejčastější důvody nespokojenosti uváděli nejasná pravidla ohledně nároku na zkrácený úvazek a také žádosti o něj - kdy a za jakých podmínek jej lze získat, resp. nespokojenost s tím, že tento typ úvazku je určen pouze pro rodiče malých dětí. Dalšími důvody nespokojenosti jsou velmi omezené šance takový úvazek získat a odmítavý postoj vedení k této formě pracovního úvazku. Jako problém zkráceného úvazku se také některým z dotázaných jeví nastavení docházky v předem určené dny, které je v případech, když to zaměstnanec/kyně potřebuje, obtížné zaměnit za jiné dny.

Vytváření nových částečných úvazků může být komplikováno omezením služebního zákona v souvislosti se systemizovanými služebními místy, protože při obsazení 0,8% úvazku bývá obtížné obsadit zbývající pozici na 0,2% úvazku. I tato skutečnost pak může vést k tomu, že zbytek pozice není dlouhodobě obsazen a osoba, která pracuje na zkráceném úvazku, musí zajistit agendu celého úvazku. V některých případech se tak zaměstnankyně vrací po MD/RD a mají sice zkrácený úvazek, objem náplně práce se však nezmění a zůstává stejný jako před odchodem. “Člověk udělá stejně práce jako na plný, jen za méně peněz, ještě by se na mě koukali ostatní divně, že odcházím dřív.”

Graf 2 Vyhovuje úprava práce na zkrácený úvazek: Vyhovuje vám současná úprava výkonu služby/práce na zkrácený úvazek?



Využívání částečných úvazků je důležité zejména pro ženy vracející se z rodičovské dovolené. V rámci dotazování ve fokusních skupinách zmiňovaly, že je pro ně tato možnost zcela zásadní pro efektivní sladování osobního a pracovního života, a to také ty zaměstnankyně, které zastávají vedoucí pozice a v současnosti uvažují o svém návratu. Pro osoby, které se blíží důchodovému věku, není momentálně zkrácený úvazek aktuální záležitostí, kterou by chtěli řešit svou životní situaci. S ohledem na blížící se odchod do důchodu či potřebu starat se v budoucnu o své stárnoucí rodiče ale tuto možnost vítají a uvažují o ní jako o reálné alternativě. Vzhledem k tomu, že podíl zaměstnanců/kyň nad 50 let tvoří 36% z celkového počtu všech zaměstnanců/kyň, otázka využívání zkrácených úvazků právě ze strany této skupiny bude pravděpodobně více a více aktuální. Poptávka po částečném úvazku je nicméně také ze strany dalších zaměstnanců/kyň, využili/y by ho při kombinaci pracovního života se svými volnočasovými aktivitami či akademickou kariérou.

Shrnutí:

Zaměstnanci/kyně využívají práci na zkrácený úvazek nejčastěji z důvodu péče o děti či jiné členy rodiny. Informovanost zaměstnanců/kyň o této flexibilní formě je poměrně dobrá, vysoká je i míra spokojenosti. Oceňují ji zejména ženy, které se vrací z rodičovské dovolené. Z kvalitativního i kvantitativního šetření ovšem vyplynulo několik dílčích aspektů, které poukazují na určité nejasnosti ohledně zkrácených úvazků panujících mezi zaměstnanci/kyněmi. Není zcela jasné, kdo má na zkrácený úvazek nárok a za jakých

podmínek jej lze získat. Tato praxe, kdy pravidla nejsou transparentně popsána a stanovena, umožňuje některým vedoucím pracovníkům/icím zkrácený úvazek nepovolit, protože se obávají, že zbytek pozice zůstane neobsazený. Častým důsledkem toho je pak vykonávání nezkrácené agendy při zkráceném úvazku - zaměstnanec/kyně vykoná stejný objem práce ale za méně peněz.

Pružná služební / pracovní doba

Pevná část pružné služební / pracovní doby je zaměstnavatelem nastavena od 9.00 do 14.00 hodin. Toto flexibilní uspořádání zahrnuje kromě pevně určeného kmene také pravidla zda, v jakých případech a jak je možné začátek a konec této doby posunout. O existenci pružné služební / pracovní doby ví 92% respondentů/ek kvantitativního šetření, 5% odpovědělo, že o ní neví.

Tuto flexibilní formu práce využívá 63% respondentů/ek. 29% deklarovalo, že ji nevyužívá - toto poměrně vysoké procento lze interpretovat tak, že zaměstnanci/kyně mají stálou pracovní dobu a nemají důvod začátek a konec této doby měnit. Tím pro ně pružnost ztrácí na významu a vlastně ji nevyužijí. Je nicméně důležité, aby byli všichni zaměstnanci o této možnosti informováni a v případě potřeby ji tak mohli kdykoliv využít.

Nejčastějšími důvody využívání pružné služební / pracovní doby je dojíždění (40% respondentů/ek), dále péče o členy rodiny či jiné blízké osoby (37%), studium (9%) a zdravotní stav (7%).

Tabulka 2 Důvody využívání: Pružná služební/ pracovní doba

Z jakého důvodu využíváte „pružnou služební/ pracovní dobu“?		
Odpověď	Počet	Procenta
Péče o jiné členy rodiny či osoby blízké (1)	128	37.21%
Studium (2)	32	9.30%
Důchodový věk (3)	7	2.03%
Dojíždění (4)	137	39.83%
Zdravotní stav (5)	24	6.98%
Těhotenství (6)	3	0.87%
Jiné	88	25.58%

Zaměstnanci/kyně využívají a oceňují pružnou pracovní / služební dobu především pro její flexibilitu, umožňuje jim řešit své osobní záležitosti dle aktuálních potřeb a efektivně organizovat čas. Kromě zmíněných důvodů jsou to volnočasové aktivity, vyřízení úředních záležitostí, lepší organizace volného i pracovního času, s čímž souvisí také možnost účinně reagovat na množství pracovních úkolů, které je třeba zpracovat do určitého termínu a

napracovat více hodin, které si naopak ve volnějších chvílích lze vybrat pozdějším příchodem či dřívejším odchodem.

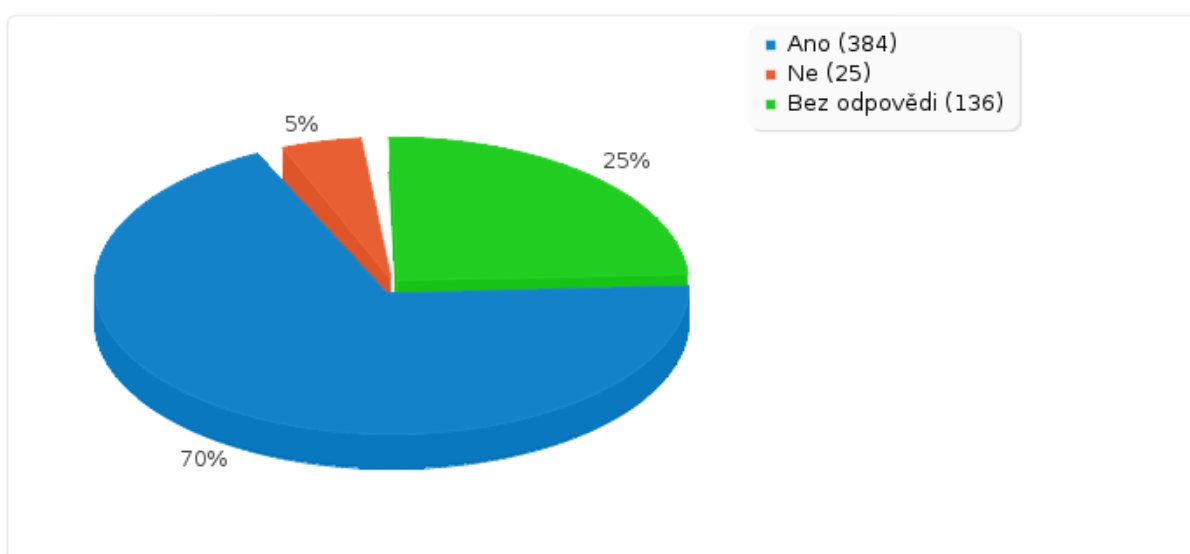
Valná většina respondentů/ek kvantitativního šetření (70%) je s nastavením pružné služební / pracovní doby spokojená, nevyhovuje pouze 5%. Nedostatky této úpravy někteří spatřují v tom, že se často jedná jen o formální výhodu, která je pouze na papíře, a dle nepsaných pravidel ve skutečnosti nadřízení očekávají přítomnost na pracovišti ve "standardním" čase mezi 8./9. a 16./17. hodinou. Další požadují úpravu pevné části, především co se týká příchodu do práce, ale i odchodu. Posun na 10. hodinu by umožnil větší flexibilitu a možnost vyřídit si například úřední či jiné záležitosti tam, kde mají otevřeno až od 9 hodin. Naopak odpoledne by zkrácení pevné části o jednu hodinu, tedy na 13. hodinu, pomohlo zejména rodičům, kteří řeší vyzvedávání dětí ze školek, zvláště pokud bydlí mimo Prahu.

Nejasnosti panují ohledně kombinace zkráceného úvazku a pružné pracovní doby. Otázka, zda je nutné dodržet pevně danou část pracovní doby i při zkráceném úvazku, není zcela jasná některým účastníkům/icím kvalitativního šetření.

Zahájit práci lze od 7 hodin a její ukončení na pracovišti je možné do 20 hodin. Pro dřívější příchody a pozdní odchody je vyžadováno povolení, celý postup se jeví jako administrativně náročný. Pokud někteří zaměstnanci/kyně chtějí začít pracovat už od 6. hodiny ranní nebo naopak zůstat v práci do 9 hodin večer, systém schvalování, byť se jedná o formalitu, je vnímán jako zbytečně náročný. Namísto vyjednávání o povolení lze uvažovat o zavedení nahlašovací povinnosti, a to takovým způsobem, aby zůstala zachována funkční ostraha budov, včetně elektronického zabezpečení.

V souvislosti s pružnou pracovní dobou je často zmiňován problém přesčasů, které se generují, a nemožnost převést napracované hodiny z jednoho měsíce do druhého. V důsledku toho pak zaměstnanci/kyně pracují navíc a tato napracovaná doba jim není kompenzována.

Graf 3 Vyhovuje úprava pružné služební / pracovní doby: Vyhovuje vám současná úprava pružné služební / pracovní doby?





Pružná pracovní / služební doba je chápána jako benefit zejména v jednorázových případech, kdy je třeba si něco zařídit, či dlouhodobě jako možnost zvolit si čas příchodu do práce v rámci ranních hodin. Tato úprava však nijak výrazně neřeší situaci, kdy by zaměstnanec/kyně potřeboval/a například kvůli rodinným záležitostem odejít dřív z práce, protože si neodpracované hodiny, které se tak mohou výrazně nahromadit, musí odpracovat jindy. “Jinak je to fajn opatření, ale jen čtyři hodiny třeba tu být a pak třeba třináct si napracovat, to nic neřeší. Když je žena sama na dítě, je to pro ni na nic.” Proto je efektivní kombinovat pružnou pracovní / služební dobu se zkráceným úvazek či prací z domova.

Shrnutí:

Zaměstnanci/kyně jsou s nastavením pružné pracovní / služební doby vesměs spokojeni a hojně ji využívají. V obou průzkumech se nicméně opakovaně objevovaly stížnosti na to, že možnost využívat ji skutečně v plné míře je omezená, protože vedoucí pracovníci/ce neoficiálně trvají na tom, aby byl zaměstnanec/kyně na pracovišti přítomen/na v obvyklé době mezi 8. resp. 9. a 16. resp. 17. hodinou. V případech, kdy zaměstnanec potřebuje vyřídit soukromou záležitost, která zasahuje do pevného jádra, obvykle se s vedoucí/m neformálně domluví. Tento postup však předpokládá vůli nadřízené osoby takový ústupek schválit. V šetřeních se proto někteří zaměstnanci vyslovují ve prospěch zkrácení pevného jádra a to buď o hodinu ráno, nebo odpoledne.

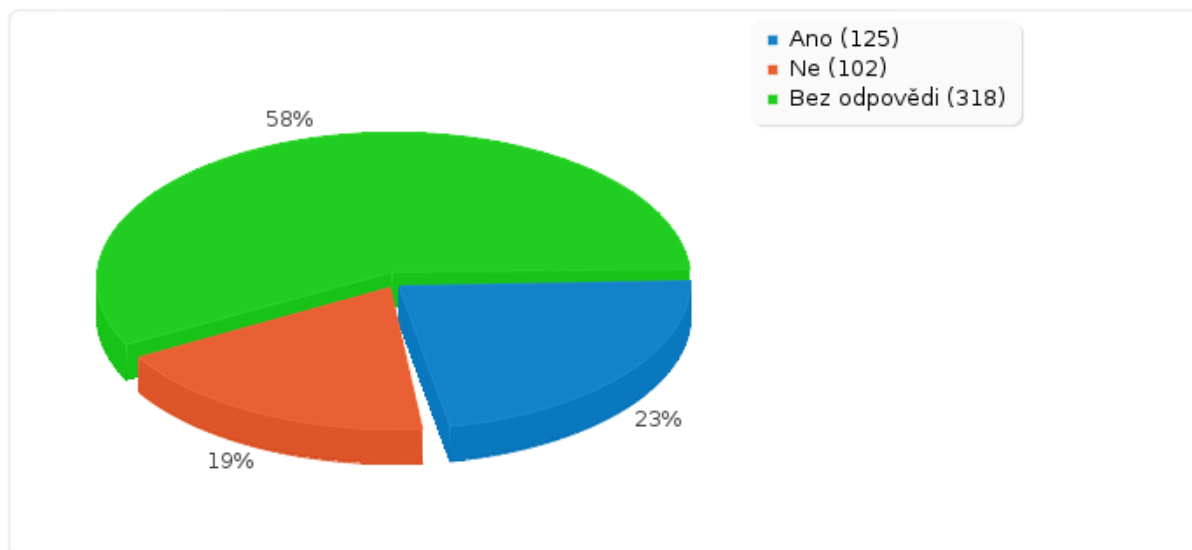
Home office / výkon služby z jiného místa

56% respondentů/ek kvantitativního šetření uvedlo, že ví o možnosti pracovat z domova, 33% o ní neví. Oproti výše zmíněným flexibilním formám práce se jedná o velký počet těch, kdo nemá o tomto opatření potřebné informace. Na informovanost přitom nemá vliv, jak dlouho respondent/ka na MMR pracuje. Zaměstnanci, kteří pracují déle než pět let, nejsou lépe ani hůře informovaní než ti, kdo zde pracují kratší dobu. Při rozhovorech ve fokusních skupinách i při individuálních rozhovorech vyšlo najevo, že pravidla ohledně využívání možnosti pracovat z domova nejsou zaměstnancům/kyním příliš jasná a pokud o této možnosti vědí, pravidla se liší v závislosti na vůli nadřízené osoby či odbor/oddělení od odboru/oddělení.

Podle interních statistik MMR využívá home office 5% zaměstnanců/kyň, nejčastěji z důvodu péče o děti. Práce z domova je využívána také kvůli problémům se zdravotním stavem, případně těhotenstvím, a dojížděním, jde však jen o několik málo případů. 77% těch, kdo home office využívají, jsou ženy. Právě u nich je také nejčastějším důvodem péče o děti.

Současná úprava home office vyhovuje pouze 23% respondentů/ek kvantitativního výzkumu. Velká část - 58% nechala tuto otázku bez odpovědi, což odpovídá výše uvedenému faktu, že většina zaměstnanců/kyň o možnosti pracovat z domova neví či nemá dostatek informací, aby se mohla vyjádřit. Současná úprava home office nevyhovuje 19% respondentů/ek.

Graf 4 Vyhovuje úprava home office: Vyhovuje vám současná úprava home office / výkonu služby z jiného místa?



Jak ukázal kvantitativní i kvalitativní výzkum, největší nespokojenost pramení především ze skutečnosti, že možnost práce z domova není ukotvena jasným nařízením, které by platilo pro všechny zaměstnance/kyně a ti se v něm tak mohli snadno zorientovat a získat informaci, za jakých podmínek lze home office využít. Pokud již zaměstnanec/kyně má nějaké informace, jeví se proces zažádání o něj jako velmi složitý a administrativně náročný natolik, že předem řadu lidí odrazuje. Někdy je proto home office povolen ze strany vedoucí/ho neoficiálně, jen na základě domluvy.

Dle výstupů z kvalitativní části šetření vyplývá, že oficiální žádost o povolení výkonu státní služby z jiného místa je nutné vyplnit s předstihem a uvést, v jakých dnech bude práce z domova vykonávána. To ale brání využití v náhlých a nečekaných případech, jako je například nemoc dítěte. Ztrácí se tak výhoda této formy práce, kterou je právě flexibilita. "Některý den vyvstane potřeba se náhle postarat o nemocné dítě (nebo jakákoli jiná podobná záležitost - řemeslníci v domě apod.), kdy bych mohla klidně vykonávat práci z domova - např. den nebo část dne. Do teď mi bylo opakovaně tvrzeno, že taková možnost na MMR není - že podobné situace je třeba řešit buď OČR nebo dovolenou a bez předchozí písemné dohody není možné využívat home office takto nárazově. To mi přijde nesmyslné a proti trendům flexibilních forem práce. Vezmu-li v úvahu charakter mé práce, která je vykonatelná z domova bez jakýchkoli obtíží. Takto si musím vzít např. OČR a buď musím práci za mě někdo udělat, nebo ji udělám já, ale nedostanu za ní odpovídající mzdu. Navíc to v očích nadřízených pracovníků a i kolegů vzbuzuje dojem, že na pracující matku není možné se nikdy zcela spolehnout, protože eventualita onemocnění dítěte je samozřejmě vždy aktuální. Kdyby bylo využívání home office flexibilněji nastaveno, bylo by jeho využití mnohem snazší a zvýšilo by to kredit pracujících matek."

Jiní zaměstnanci/kyně naopak uvádějí, že home office u nich na oddělení/odboru využíván je, ale jen krátkodobě a dočasně. Jedná se o případy úrazů, dojíždění či rizikového těhotenství.



Možnost pracovat z domova by řada zaměstnanců/kyň uvítala, kromě složitého a nejasného procesu povolování jim v ní brání také nedostatek technického vybavení, především notebooků. Pracovní notebook je nezbytnou podmínkou k vykonávání práce z domova a ne všichni zaměstnanci jim disponují.

“Home office dělá i nedobré vztahy, působí dojmem, že nic neděláte. Někteří lidé sledují, kolik mají ostatní práce. Jedna kolegyně s dětmi si home office vzala a vyvolalo to revoluci. Reagovaly hlavně kolegyně bez dětí, asi si neumí představit, co to s dětmi obnáší. Někteří lidé se zdráhají si home office vzít, aby si udrželi dobré vztahy na pracovišti.” Strach ze zneužití home office na jedné straně a na straně druhé obavy zaměstnanců/kyň z toho, aby nebyli obviněni, že doma nepracují tak, jak by měli, jsou velmi rozšířené. Souvisí to mimo jiné také s otázkou vedení týmu ze strany nadřízených. Ti mají v rukou rozhodnutí o udělení home office a záleží na tom, jaký postoj zaujmou. Je pro ně náročnější práci svým podřízeným plánovat a musí nastavit jiný proces komunikace. Tyto dovednosti by bylo vhodné podpořit školením, věnovanému praktickému managementu osob, které (nejen) tuto flexibilní formu práce využívají. V současnosti žádným takovým školením vedoucí neprocházejí.

Specifická je otázka vedoucích pracovníků/ic a jejich vlastních možností pracovat z domova. Jde o obecnější problém nejasných podmínek, kdo home office může využívat. Jelikož v současnosti nejsou pravidla jasně nastavena, vyvstává z této situace mnoho problémů. Samotní vedoucí nejsou v této otázce jednotní - někteří si přejí, aby tuto možnost měli, jiní prezentují názor, že vedoucí by měl/a být přítomen/a na pracovišti, protože jen tak může účinně řídit svůj tým. Druhý postoj může být ovlivněn nedostatkem zkušeností s řízením osob, které home office občas využívají, a také chybějícími dovednostmi, jak tyto lidi vést. “Při pohovoru na mé služební místo mi bylo ze strany odboru personálního i zkoušejícího řečeno, že u vedoucího pracovníka home office nepřipadá v úvahu, což je nesmysl. Vedoucí pracovník má často spoustu agendy, kterou může vykonat např. 1x týdně doma. Moje agenda vyžaduje množství služebních cest, takže v kanceláři nejsem taktéž a chod oddělení stejně zabezpečím.”

Navzdory shodě zaměstnanců/kyň na tom, že všechny flexibilní formy práce by měly být dostupné všem bez rozdílu, v praxi mohou mít opačný pocit. “Ačkoliv většina mnou vykonávané práce by mohla být vykonávána z domova, tak se home office povoluje zřejmě jen matkám pečujícím o děti školou povinné. Bezdětný člověk nepečující o nikoho patrně nemá příliš šanci na povolení homeoffice.” Vyjasnění kritérií je proto základní podmínkou pro funkční nastavení této formy práce.

Shrnutí:

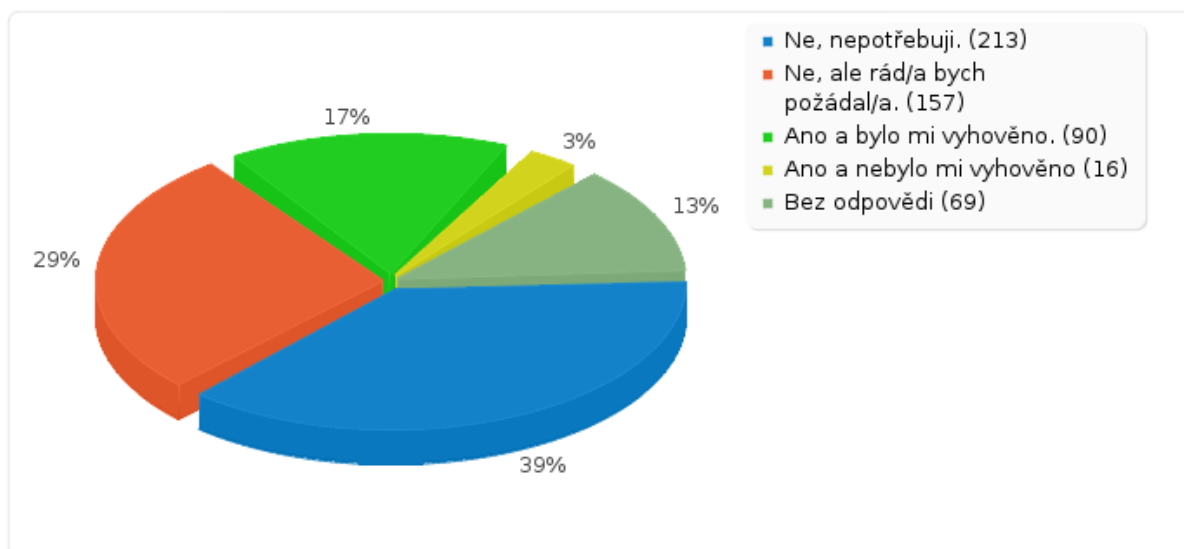
Práce z domova / výkon služby z jiného místa je nejvíce problematickou flexibilní formou práce, a to z hlediska jejího nastavení, pravidel a informovanosti i využívání ze strany zaměstnanců/kyň. Téměř třetina zaměstnanců/kyň neví, že tuto možnost zaměstnavatel nabízí. Využívá ji jen 5% zaměstnanecké populace. Nejasnosti panují okolo nároku na home office, procesu podání a schválení žádosti o něj a obecně absencí nařízení, které by tyto náležitosti upravovalo. Těm, kdo home office využili či využívají, vadí rigidní nastavení předem určeného času, kdy je možné pracovat z domova. Výjimečně je také home office povolován jednorázově v případech nutnosti. Ten však, stejně jako ostatní flexibilní formy práce, by neměl být jen krajním řešením v obtížných životních situacích zaměstnanců/kyň,

ale trvalým zaměstnaneckým benefitem. Více rozšířenému a také spravedlivějšímu využívání práce z domova brání také nedostatek služebních notebooků a chybějící kompetence vedoucích pracovníků/ic, zaměřených na management flexibilních forem práce. U zaměstnaných je o práci z domova velký zájem. Úvahy o tomto typu práce jsou přitom vedené odpovědně, zaměstnanci/kyně reflektují omezení vyplývající z jejich pracovní náplně, pracovních podmínek i osobních dispozic.

Žádosti o individuální uspořádání služební/pracovní doby

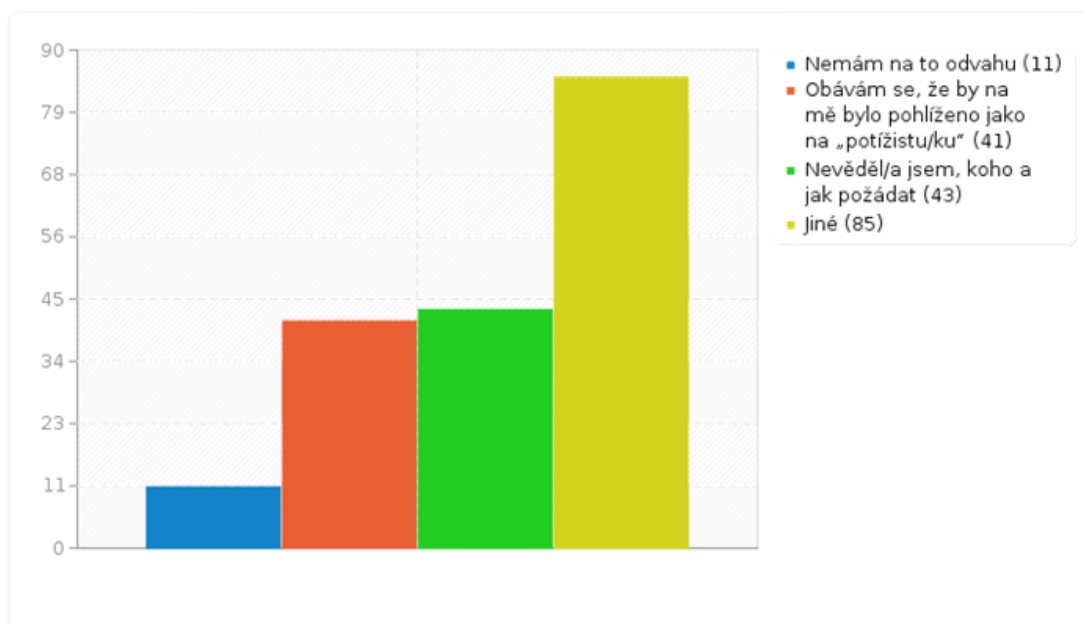
O individuální uspořádání pracovní doby někdy požádalo 20% respondentů/ek kvantitativního výzkumu. Dalších 29% by v budoucnu rádo požádalo. To znamená, že minimálně pro polovinu zaměstnanců/kyň je individuální uspořádání důležitou součástí jejich pracovního života. 85% z těch, kdo o úpravu požádali, bylo vyhověno. Ti, kterým nebylo vyhověno, nejčastěji uváděli, že jim nebyl poskytnut v odpovědi na jejich žádost žádný konkrétní důvod, proč byla žádost zamítnuta.

Graf 5 Žádost o individuální uspořádání služební/pracovní doby: Požádal/a jste někdy o individuální uspořádání služební/pracovní doby (např. úpravu začátku a konce služební/pracovní doby; homeoffice/výkon služby z jiného místa)?



Individuální uspořádání pracovní doby však je důležité i pro část z těch respondentů/ek, kteří oficiálně žádný požadavek nevznegli. 27% respondentů/ek nevědělo, koho a jak požádat. 26% se obává, že by na ně bylo pohlíženo jako na potíživistu/ku a 7% nemá odvahu požádat. Mezi jinými důvody, proč zaměstnanci/kyně nepožádali o úpravu, vyniká několik již zmiňovaných faktů, že zaměstnanec/kyně vůbec netuší, že by o takovou úpravu zažádat mohl/a, že proces žádosti je administrativně a časově náročný a přináší nejistý výsledek, resp. není vůle ze strany vedení individuální úpravy schvalovat a vybrané flexibilní formy práce podporovat (v tomto případě jde především o home office).

Graf 6 Důvody, proč nepožádal/a: Proč jste nepožádal/a o individuální uspořádání služební/pracovní doby?



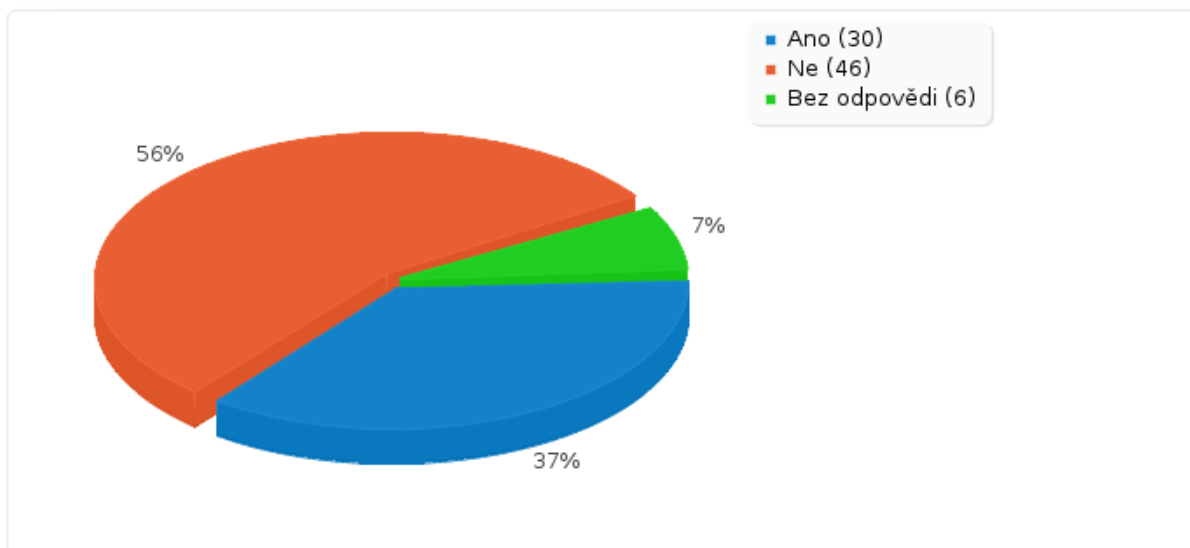
Management mateřské / rodičovské dovolené

K 11. 8. 2017 je dle interních statistik na MMR 88 žen na mateřské či rodičovské dovolené (dále jen MD/RD), muž není žádný. Vzhledem k celkové zaměstnanecké populaci to znamená, že téměř každý devátý člověk je na mateřské či rodičovské dovolené. V době uplynulých deseti let bylo podle kvantitativního průzkumu celkem 80 respondentek z řad zaměstnankyň MMR na MD/RD, z respondentů to byli dva muži.

Komunikace v průběhu mateřské / rodičovské dovolené

Z kvantitativního i kvalitativního šetření vyplynulo, že komunikace v průběhu MD/RD ze strany MMR směrem k zaměstnancům/kyním se liší případ od případu. Celkem 56% respondentů/ek kvantitativního šetření uvedlo, že s nimi nikdo nad rámec nezbytných administrativních záležitostí nekomunikoval, pouze s 37% bylo komunikováno nad uvedený rámec.

Graf 7 Komunikace v průběhu MD/RD: Komunikoval s vámi služební úřad/zaměstnavatel v průběhu mateřské/rodičovské dovolené nad rámec nezbytných administrativních záležitostí?



Míra komunikace závisí především na tom, zda zaměstnanec/kyně pracuje i v průběhu MD/RD, nejčastěji formou DPP či DPČ. V takových případech komunikují zpravidla pouze se svým týmem. Ostatní, kdo nepracují, jsou v kontaktu jen nárazově, a to buď neformálně se svými kolegy/kolegyněmi, nebo při akcích typu dětský den a vánoční večírek. Pozvánky na tyto akce představují zpravidla jedinou oficiální komunikaci ze strany zaměstnavatele. Pozvánky (a sporadicky i jiné informace oficiálního charakteru, například informace o platnosti služebního zákona) jsou zaměstnankyním zasílány na jejich soukromé emailové adresy a zaměstnankyně tak o nich mají přehled. V kvalitativním šetření nicméně vyjadřovaly zaměstnankyně, které byly nebo jsou na MD/RD, zájem být celkově lépe informovány o tom, co se na MMR děje a o nejrůznějších novinkách. Toto zcela dobrovolné udržování se v obraze může přispět posléze mimo jiné k jednoduššímu procesu návratu zpět do práce a celkově k posílení vazby mezi zaměstnavatelem a zaměstnankyní i v době, kdy je na MD/RD. K tomu může přispět také možnost využít nabídku na vzdělávání, jež je v současnosti dostupné pro ty zaměstnankyně, které zároveň pracují na DPP/DPČ. Zda je nabídka odborných školení určena i pro ostatní na MD/RD, není zcela jasné. Ze zákona (viz kapitola Právní rámec) přitom vyplývá, že služební úřad je povinen umožnit státním zaměstnancům/kyním na MD/RD a čerpajícím volno do 4 let věku dítěte, aby se mohli účastnit vzdělávání státních zaměstnanců. V praxi by mělo být umožněno nejen zúčastnit se vzdělávacích akcí na žádost zaměstnance/kyně, ale zaměstnavatel by měl proaktivně informovat o nabídce vzdělávání.

Z kvalitativního šetření vyplynulo, že před samotným odchodem na MD/RD, měly zaměstnankyně dostatek potřebných informací, které s jejich odchodem souvisely. Týká se to především nutnosti vyřídit administrativu spojenou s odchodem. Na čem se zaměstnankyně neshodnou, je součinnost personálního oddělení a případně dalších útvarů. V některých případech personální oddělení iniciativně upozorňovalo zaměstnankyně na nutnost vyřídit všechny nezbytné formality, v jiných případech se zaměstnankyním těchto informací dostalo až poté, co se po nich samy musely shánět a vynaložit určité úsilí, aby se ke stěžejním informacím dostaly. I v těchto případech ale personální oddělení zpravidla veškeré informace zaměstnankyni na její žádost poskytlo a eventuální dotazy zodpovědělo.



V souvislosti s odchodem na MD/RD vnímají zaměstnankyně velmi negativně striktní zrušení jejich emailové schránky spolu s celým jejím obsahem. “Zruší se to, jako bychom neexistovaly.” Email by rády využívaly i po dobu MD/RD, zvláště s ohledem na to, že se plánují vrátit na své původní místo.

“Pozitivní zkušeností je především vstřícný přístup zaměstnavatele během mateřské a rodičovské dovolené - tj. například jsem necítila žádný tlak na urychlený nástup zpět do práce nebo dokonce vyhrožování, že o místo přijdu. Jak se to děje mnohdy v soukromé sféře. Cítila jsem jistotu, že se mám kam vrátit. Na druhou stranu tento přístup hraničil až téměř s nezájmem. Neměla jsem dojem, že někdo vůbec o můj nástup zpět stojí.”

Shrnutí:

Zaměstnanci/kyně na mateřské či rodičovské dovolené jsou v kontaktu se zaměstnavatelem pouze sporadicky. Systematická komunikace mezi nimi a MMR neexistuje, omezuje se pouze na neformální kontakty s kolegy a kolegyněmi ze svého týmu. Zaměstnankyně často vyjadřovaly potřebu intenzivnější komunikace, aby měly přehled, co se v jejich práci děje, a také pro pocit, že se zaměstnavatel těší na jejich návrat, aniž by je jakkoliv tlačil, například k dřívějšímu ukončení rodičovské dovolené.

Práce během mateřské / rodičovské dovolené

Zájem pracovat při MD/RD na zkrácený úvazek deklarovalo 35% respondentek kvantitativního šetření. O něco více tento zájem nemělo (45%).

Situace zaměstnankyň na MD/RD je velmi individuální, jak vyplynulo z kvalitativního šetření ve fokusních skupinách. Některé ženy by ze začátku byly ochotné i nadále pracovat, ale po čase ztratí povědomí o každodenní agendě a necítí se na to. Jiné naopak pracovat chtějí až později, kdy je dítě větší, zhruba od věku jednoho roku dítěte. Zkrácený úvazek pro mnoho z nich není řešením, protože nemají jak zajistit péči o dítě. Proto uzavírají DPP nebo DPČ. Nabídka práce pro tyto zaměstnance/kyně většinou přichází od vedoucí/ho, s cílem zajistit plnění agendy, která je často výpomocí ostatním kolegům a kolegyním. Práce na DPP/DPČ podle jejich slov je méně odborná, spíše servisní a nemusí být vždy úplně naplňující. Některé zaměstnankyně nejsou informované o tom, jaké jsou obecně možnosti práce během MD/RD v souvislosti se služebním zákonem a také specificky možnosti práce na DPP/DPČ, jejichž schválení podléhá ročnímu plánu a v okamžiku, kdy ji zaměstnankyně poptává, nemusí být místo k dispozici. Proces uzavírání těchto smluv je nejasný.

Dle výsledků kvantitativního výzkumu požádalo o zkrácený úvazek při MD/RD 16 lidí. 13 bylo vyhověno, pouze třem byla jejich žádost zamítnuta. Nízký počet zájemců/kyní je dán především tím, že zaměstnankyně pracovaly nebo pracují na základě uzavřené DPP/DPČ. Dalším důvodem nezájmu o tento typ úvazku je již zmiňovaná málo dosažitelná možnost práce z domova, kterou by některé zaměstnankyně uvítaly, při kombinaci rodičovské dovolené a zkráceného úvazku.

Shrnutí:

Zaměstnanci/kyně mají možnost se při MD/RD pracovním zapojit. Zhruba třetina deklarovala zájem pracovat na zkrácený úvazek během rodičovské dovolené. Tuto formu ale volí jen málo z nich, většinou pracují na DPP/DPČ, chybí však plošná informovanost o možnostech využívání těchto smluv. O zkrácený úvazek by byl větší zájem, pokud by jej šlo kombinovat částečně s prací z domova.

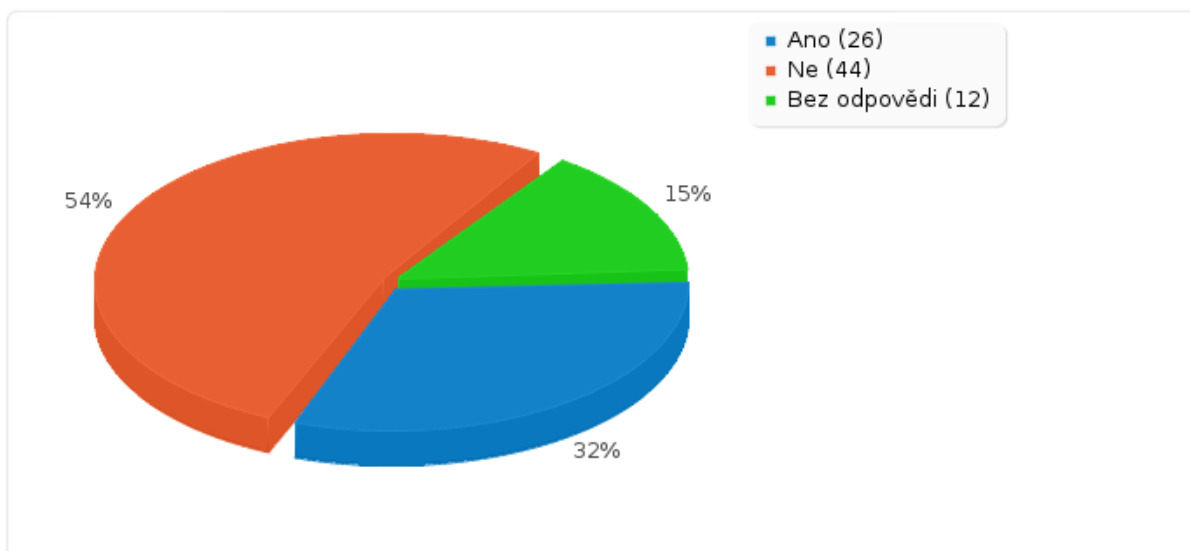
Návrat z mateřské / rodičovské dovolené

Běžnou praxí při rozhodování o délce rodičovské dovolené je doporučení personálního oddělení, aby si zaměstnankyně zvolila nejprve dvouletou variantu a tu si poté v případě potřeby prodloužila. Před uplynutím lhůty je to buď personální oddělení, nebo přímo její vedoucí, kdo zaměstnankyni kontaktuje a domlouvá se s ní na jejím dalším setrvání na rodičovské případně na návratu.

Naprostá většina zaměstnankyň se po MD/RD vrací na MMR, jde však jen o odhad personálního oddělení, přesné statistiky nejsou dostupné. Situace, kdy se zaměstnankyně nevrátí, nastanou například proto, že se s rodinou odstěhuje.

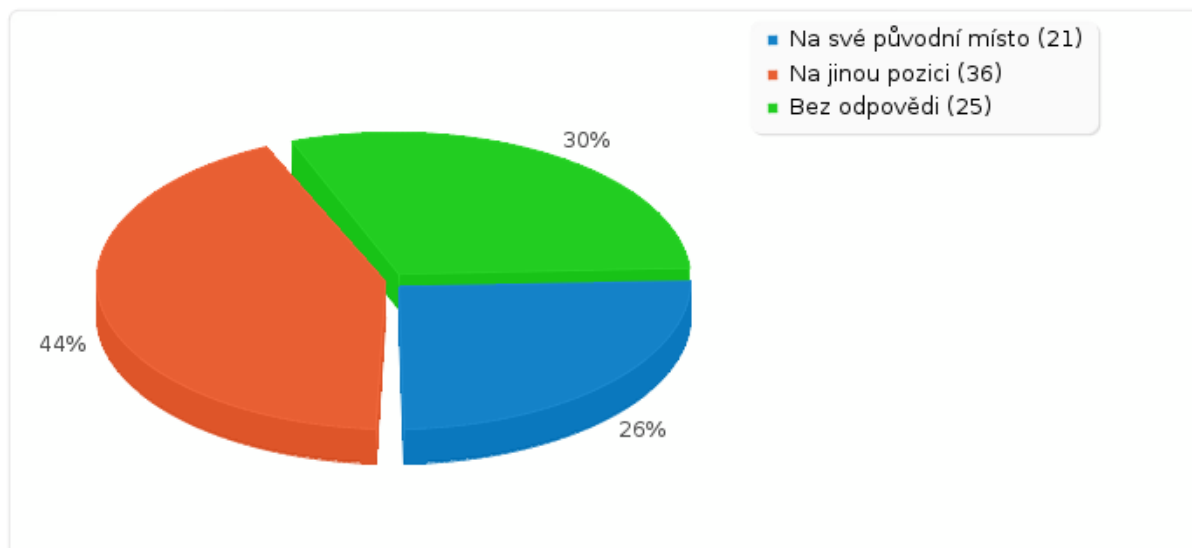
Chybí také data o průměrné délce rodičovské dovolené, kterou si zaměstnanci/kyně volí. Zpravidla to bývá na tři roky. V kvantitativním šetření byl zjišťován zájem o návrat z rodičovské dovolené dříve než za tři roky. Více než polovina respondentů/ek zájem neměla, 32% zájem mělo - jde o poměrně velkou skupinu zaměstnankyň, jejichž potenciál by zaměstnavatel mohl využít. Překážkou pro dřívější návrat je již zmiňovaná omezená dostupnost zkrácených úvazků a práce z domova, která není podporována.

Graf 8 Zájem o návrat z RD dříve než za tři roky: Měl/a jste zájem vrátit se z mateřské/rodičovské dovolené zpět do zaměstnání dříve než za tři roky?



44% respondentů/ek se vrátilo po MD/RD na jinou pozici, což je více než počet těch, kteří se vrátili na své původní místo (26%).

Graf 9 Návrat na původní místo po MD/RD: Vrátil/a jste se po mateřské/rodičovské u tohoto služebnímu úřadu/zaměstnavatele na své původní místo, či na jinou pozici?



Jak již bylo uvedeno v kapitole o flexibilních formách práce, pružná pracovní/služební doba a možnost pracovat na zkrácený úvazek nebo z domova je pro ženy, které se vrací z MD/RD, často zásadní, aby se vůbec mohly do práce vrátit. Je to především proto, že péče o děti je z velké většiny v české společnosti stále úkolem žen. Mnoho z nich by před zkráceným úvazkem upřednostnilo home office, s ohledem na vyšší plat za celý úvazek a tím i vylepšení rodinného rozpočtu.

Některé zaměstnankyně s návratem na jinou pozici počítají, často před návratem mají informace o tom, že původní místo je obsazené nebo že se uvolnilo místo jiné. Jiné vnímají negativně situaci, kdy se nelze dohodnout, návrat na původní místo není možný a nabízené nové místo neodpovídá představám zaměstnankyně. Ještě před návratem bývají zaměstnankyně informovány o situaci, není tomu tak ale vždy, v některých případech se snaží si eventuální místo samy vytipovat, resp. nalézt v řadách vedoucích osob někoho, kdo s částečným úvazkem nemá problém. Kontakt zaměstnavatele se zaměstnankyní ještě v době, kdy je na rodičovské dovolené, je stěžejní i pro pozdější komunikaci ohledně samotného návratu. Vyhledání pracovního/služebního místa nelze ponechávat pouze na zaměstnankyni, ale mělo by se dít ve spolupráci se zaměstnavatelem.

Nabídku částečných úvazků komplikuje fakt, že zbytek úvazku se obsazuje jen obtížně, řada vedoucích proto preferuje do svého týmu zaměstnance/kyně výhradně na plný úvazek. Dojednávání nástupu na zkrácený úvazek se tak stává často obtížným procesem a závisí na vůli jednotlivce. Získání souhlasu vedoucí/ho je jako nezbytné vyžadováno personálním oddělením. Pokud souhlas není udělen, nelze zkrácený úvazek schválit.

Shrnutí:

Téměř třetina respondentek kvantitativního průzkumu deklarovala zájem vrátit se z rodičovské dovolené dříve než za tři roky. V dřívějším návratu jim zpravidla brání omezená podpora flexibilních forem práce, specificky pak kombinace zkráceného úvazku a home office. O tom, zda se zaměstnankyně vrátí na stejnou či jinou pozici, rozhoduje často fakt, zda je či není dostupný zkrácený úvazek na dané pozici.



Další specifická opatření na podporu zaměstnanců/kyň - rodičů malých dětí

Mezi dalšími benefity, které MMR jako zaměstnavatel pro zaměstnance/kyně s malými dětmi nabízí, je možnost využít dětskou skupinu, kterou provozuje Ministerstvo financí, s níž má od února 2017 uzavřenou dohodu o rezervaci 5-6 míst. Všichni zaměstnanci/kyně byli obesláni emailem s informací o možnosti umístit své děti do této dětské skupiny, předběžný zájem projevily 4 zaměstnankyně. Doposud do skupiny nastoupilo 1 dítě. Zaměstnanci/kyně tuto možnost vesměs oceňují, jak vyplynulo z kvalitativního šetření, berou ji však až jako řešení druhé volby, když dítě není přijato do státní školky v místě bydliště. Je otázkou, proč nejsou místa v dětské skupině více využívána. Víceru zaměstnanců/kyň podle vlastního vyjádření deklarovalo svůj předběžný zájem, ale poté je již nikdo nekontaktoval, resp. dostali informaci (ne všichni) o tom, že není o skupinu zájem. Podmínky pro přijetí dítěte do dětské skupiny nejsou všem zaměstnancům/kyním zcela jasné, řada z nich v obou výzkumech uváděla protichůdné informace týkající se například omezení věku dítěte či docházky. Jedna respondentka dále uvedla, že dětská skupina je dostupná pouze pro děti samoživitelek.

V průběhu kvalitativního šetření byli zaměstnanci/kyně dotazováni také na akce, které MMR organizuje především s ohledem na rodiče malých dětí. Jde o akce typu dětský den, mikulášská a podobně. Část rodičů o tyto akce nemá zájem, často z důvodů organizačních, například nevyhovující čas konání akce. Někteří rodiče akce kvitují, jiní v nich naopak nevidí hlubší smysl. "Vítání prvňáčků bylo. Paní ministryně si pozvala děti. Má to smysl? Dostanou bonbony, no a co? Je to jednorázovka, nemá to dlouhodobější koncepci. Není to podpora rodičů. Mikulášská je to samé, nemá to smysl."

Shrnutí:

Zaměstnanci/kyně mohou své děti umístit do dětské skupiny na nedalekém Ministerstvu financí. Tato služba není zatím příliš využívána, v jednání jsou však další umístěné děti. Komunikace s nabídkou na využití dětské skupiny nebyla dotažena do konce a tak zájem a potřeby některých rodičů nebyly reflektovány. MMR pořádá v průběhu roku vybrané akce pro své zaměstnance/kyně a jejich děti, tyto akce nebyly v kvantitativním průzkumu hodnoceny, z individuálních rozhovorů a fokusních skupin vyplynulo, že jim zaměstnanci/kyně nepřikládají velký význam, někteří se jich z časových, rodinných či pracovních důvodů nemohou účastnit.



Doporučení

Flexibilní uspořádání práce

- V pracovním řádu resp. interní směrnici specifikovat flexibilní formy práce, které MMR umožňuje, konkretizovat jaké pracovní režimy MMR nabízí. Uvést do pracovního řádu seznam pracovních pozic, pro které je určitá úprava možná. Zavést formu pro písemnou žádost, povinnost vedoucích zdůvodnit odmítnutí. Definovat systém oběhu žádosti, např. – vedoucí odd. – vedoucí odboru – tajemník/-ce, definovat termíny, do kdy je nutné žádat, kdy bude zaměstnaná osoba vyrozuměna. Doporučujeme nabídku flexibilních forem neomezovat pouze na určitou skupinu zaměstnanců/kyň. Pro podporu home office doporučujeme využití varianty II (k čl. 2 Služební doba dle Vzoru Dohody o výkonu státní služby z jiného místa Příloha SP NHMV SS č. 12/2015) k nastavení flexibilnější možnosti úpravy nastavení služební doby z jiného místa u zaměstnaných, u kterých to náplň práce dovoluje.
- Průběžně monitorovat a vyhodnocovat využívání jednotlivých forem práce, monitorovat rozdíly ve využívání flexibilních forem práce na jednotlivých odborech.
- Pravidelně proškolovat management v oblasti flexibilních forem práce (legislativa) a řízení pracovníků/ic zaměstnaných v alternativních pracovních režimech. Při zkrácených úvazcích adekvátně krátit náplň práce a efektivně je řídit.
- Transparentně informovat všechny zaměstnance/kyně o možnostech využití flexibilních forem práce. Základní informace o těchto pracovních režimech implementovat jako součást vstupního školení u nových i navracejících se zaměstnanců/kyň.

Management mateřské / rodičovské dovolené

- Systematicky přistoupit k managementu MD/RD - více komunikovat se zaměstnanci/kyněmi na/před a po MD/RD, informovat je o jejich právech a povinnostech, o možnostech pro využití flexibilních forem práce, pravidelně zjišťovat jejich zájem o návrat do práce. Komunikovat s nimi o tom, jak si návrat představují.
- Udržovat komunikaci s osobami na MD/RD i nad rámec administrativních záležitostí, informovat je pravidelně o dění na MMR, nabízet účast na vzdělávacích akcích, přeposílat hromadná sdělení pro zajištění kontinuity informací apod.
- Informovat o možnostech práce při mateřské a rodičovské dovolené, identifikovat pozice, které je možné částečně vykonávat z domova, formou mimopracovních smluv, či s využitím flexibilních forem práce.
- Zvážit explicitní možnosti podpory aktivního otcovství - například týden volna otcovské poporodní péče. Na něj bude mít otec dítěte nárok od 1. 2. 2018 díky



novele zákona o nemocenském pojištění, bude tedy nutné zaměstnance o této možnosti informovat. Zvážit také podporu LGBT rodičů - den volna při porodu, týden poporodní péče. To lze aplikovat v rámci kolektivního vyjednávání či v rámci rozšíření systému benefitů.

- Oslovovat zaměstnance/kyně na MD/RD s nabídkou dalšího vzdělávání.
- Podpořit adaptační proces zjištěním reálných potřeb všech zaměstnanců/kyň navracejících se zpět do práce, nastavit adaptační proces specificky pro osoby vracející se z MD/RD.
- Zajistit lepší informovanost všech zaměstnanců/kyň o dětské skupině. Průběžně provádět průzkum ohledně zájmu o umístění dítěte do dětské skupiny.
- Zjišťovat potřeby a zájem u akcí pořádaných zaměstnavatelem pro zaměstnance/kyně a jejich děti.



Zdroje

Čmolíková Cozlová, K., Fialová E., Skálová, H. a L. Wichterlová. 2017. Metodika pro praktické a právní možnosti sladování pracovního a soukromého života. Praha: Gender Studies. ISBN 978-80-7440-177-0.

Ministerstvo vnitra ČR. 2017. Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2016. Praha: MV ČR.

PŘÍLOHY

Závěrečná zpráva, průzkum pro Audit rovných příležitostí. Výstupy dotazníkového šetření. Sociores.
