

## Výroční zpráva ke sladění osobního a rodinného života s výkonem státní služby za rok 2016

Sekce pro státní službu zveřejnila na svých webových stránkách výše uvedenou výroční zprávu, ze které je možné vyčíst, jak si služební úřady v loňském roce poradily s implementací různých nástrojů směřujících ke sladění osobního a profesního života státních zaměstnanců. Zpráva vychází z výsledku dotazníkového šetření mezi celkem 105 služebními úřady (v případě podřízených služebních úřadů byl dotazník odevzdán souborně za všechny) a poprvé za dobu účinnosti služebního zákona dává přehled za období celého kalendářního roku.

Výroční zpráva toho nabízí ale k poctění více, než jen soubor praktických výsledků. V úvodních kapitolách připomíná, co je účelem podpory sladování profesního a rodinného života a zároveň nabízí ucelený přehled nástrojů, kterých je možné v rámci státní služby využít. Tento přehled vychází z platné právní úpravy, včetně prováděcích předpisů k zákonu o státní službě a platné kolektivní dohody vyššího stupně. Dále nás informuje o některých novinkách z dané oblasti v zahraničí (např. v Itálii), i o zajímavém projektu „Služba šitá na míru“, který je realizován kanceláří Veřejného ochránce práv.

V samotném přehledu výsledků dotazníkového šetření se lze dozvědět, že služební úřady v drtivé většině využívají jedno či více opatření. Nejčastěji jde o pružné rozvržení služební doby (89% úřadů), kratší služební dobu (95% úřadů), případně jiné úpravy. Pouze 19 služebních úřadů využívá možnost tzv. doplňkového místa pro doplnění zkrácené služební doby, z čehož vyplývá, že na naprosté většině úřadů musí plnit služební úkoly ve stejném objemu státní zaměstnanci v původním počtu, bez ohledu na případně kratší úvazky. Dohodu o výkonu služby z jiného místa mělo v rámci 61 služebních úřadů uzavřeno 388 žen a 145 mužů. Neplacené služební volno čerpalo 299 žen a 109 mužů, nejčastěji z důvodu péče o dítě do 4 let věku. U malého počtu služebního úřadu jsou zřizovány i školky či dětské skupiny. Zpráva obsahuje i informace o některých zajímavých méně obvyklých opatřeních, např. Sdružení rodinných příslušníků zaměstnanců MZV, rekreační zařízení některých katastrálních úřadů, ubytovací kapacity MF, družina pro školní děti MK včetně programu spočívajícího v návštěvách příspěvkových organizací, team buildingové akce pro zaměstnance a jejich děti pořádané Státní veterinární správou, apod.

Rezervy lze shledat v práci se státními zaměstnankyněmi na mateřské a rodičovské dovolené. Ačkoli jim zpravidla zůstává přístup na pracoviště a možnost používat pracovní e-mailovou adresu, aktivní kontakt v podobě pozvánek na vzdělávací či spíše „společenské“ akce, udržuje pouze cca polovina služebních úřadů. Obdobné platí i pro informování o změnách na úřadě probíhajících.

Je nutné velice ocenit skutečnost, že v rámci šetření byla zjišťována i skutečnost, zda předmětná opatření využívají spíše muži či ženy, a z jakého důvodu. Z výsledků vyplývá, že se v naprosté většině případů jedná o státní zaměstnankyně (např. 76% v případě pružné služební doby, 87% u kratší služební doby, 72% u výkonu služby z jiného místa), které k využití některého opatření přistupují z důvodu péče o nějakou závislou osobu, zejména malé dítě. Tato skutečnost dle mého názoru reflektuje zejména převažující personální obsazení služebních úřadů, ale i převažující rozdělení rolí, zejména co se péče o rodinné příslušníky týče. Jak pro služební úřady, tak pro odbory je důležité mít tyto skutečnosti na paměti a to zejména v rámci kolektivního vyjednávání. Měli bychom dbát o to, aby zavádění a praktické využívání nástrojů na podporu sladování rodinného a profesního života nevedlo zejména k nižšímu výdělků státních zaměstnankyň (např. drobné zkrácení služební doby a platu tam, kde by ke kýženému

výsledku vedla i jiná úprava služební doby, případně možnost výkonu části služby z jiného místa) či ke ztížení či omezení jejich profesního růstu (např. pravidelné konání porad představených v době mimo povinný úsek pružné služební doby). Jen tak se možnosti, které nám zákon o státní službě nabízí, mohou stát skutečnými benefity, a přispět ke zlepšení nelichotivých statistik v oblasti rovných příležitostí a rovného odměňování žen a mužů.

Mgr. Šárka Homfray