



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Společným postupem sociálních partnerů k řešení klíčových témat v odvětvích

(Registrační číslo projektu CZ.03.1.52/0.0/0.0/18_094/0010197)

Bariéry v zavádění flexibilních forem práce ve veřejné sféře
Důležitost poskytování flexibilních forem práce ve světle stárnutí populace a rovných příležitostí

Platforma Podpůrný modul

1

Obsah:

- Část I. Bariéry v zavádění flexibilních forem práce ve veřejné sféře
- Část II. Flexibilní formy práce v organizacích z odvětví kultury, sociálních služeb a školství – výsledky šetření
- Část III. Age management a rovné příležitosti v organizacích z odvětví kultury, sociálních služeb a školství – výsledky šetření

2

Veřejná sféra představuje specifický úsek zaměstnávání, v rámci kterého stát, fondy, územně samosprávné celky a jimi zřizované organizace zajišťují veřejné služby nebo služby ve veřejné zájmu.

Tento rozsah činností je jednotlivým subjektům svěřen zákony ČR nebo v rámci zákonných ustanovení např. zřizovacími listinami

V rámci nich vznikají 3 roviny pracovně nebo služebně právních vztahů mezi zaměstnavateli (státními organizacemi, fondy, územně samosprávnými celky a jimi zřizovanými organizacemi – zaměstnavateli veřejné sféry a zaměstnanci)

Vztahy mezi zaměstnavateli veřejné sféry a zaměstnanci jsou zákonně upraveny v intencích:

- zákona o státní službě (č. 234/2014 Sb.,) pro státní zaměstnance ve správních úřadech
- zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (č. 361/2003 Sb.) pro příslušníky Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace
- zákona o vojácích z povolání (č. 221/1999 Sb.,) pro vojáky z povolání
- zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.,) pro ostatní zaměstnance veřejné sféry – lékaře, pracovníky v sociální sféře, učitele, pracovníky ve školství, kultuře.... a jejich prováděcích předpisů

3

- V příspěvku se zabýváme výhradně bariérami flexibilních forem práce subjektů veřejné sféry ve státní službě a zaměstnaných dle Zákoníku práce
- Obecně lze poznamenat, že subjekty veřejné sféry jsou ve svých jednáních a jednáních mezi zaměstnavateli a zaměstnanci více svázány obecnými a prováděcími předpisy, než podnikatelská sféra
- Od obecných předpisů se mohou odchýlit jen, jsou-li k tomu obecnými předpisy přímo zmocněny
- Míra vyjednávání a dohod je omezena ve většině případů pouze na vyjednávání v rámci odborového hnutí nebo tripartity. To se týká i míry změn v platové oblasti. Ta je však přímo upravena prováděcími právními předpisy – Nařízeními vlády o platových poměrech
- Větší míru volnosti ve vyjednávání mají územně samosprávné celky a jimi zřizované organizace, které jsou ve svém rozhodování až na výjimky samosprávné.
- Státní služba je dále svázána pravidly pro její realizaci

4

Základní bariéry pro praktické uplatnění flexibilních forem práce těchto subjektů veřejné sféry:

1. Obecné vnímání přínosnosti práce nebo služby v subjektech veřejné sféry
2. Legislativní podmínky pro uplatnění flexibilních forem práce subjektů veřejné sféry (co je a co není upraveno)
3. Zkušenosti z využití flexibilních forem práce v ČR (aplikovatelné závěry z Výroční zprávy o státní službě za r. 2021)
4. Druhy práce a možnosti využití flexibilních forem práce v nich
5. Politiky subjektů veřejné sféry týkající se flexibilních forem práce
6. Technické a další podmínky ovlivňující využití (některých) flexibilních forem práce
7. Oboustranný (zaměstnavatele i zaměstnance) zájem a potřeba pro realizaci flexibilních forem
8. Míra připravenosti a otevřenosti managementu na/k používání flexibilních forem práce
9. Míra připravenosti spoluzaměstnanců na stav, kdy někteří z jejich kolegyň / kolegů budou využívat flexibilních forem práce (spravedlnost v možnostech využívání x ochota strpět bez závidění a dalších průvodních jevů, že jich se flexibilní formy práce buď vůbec nebo aktuálně netýkají)

5

- V případě, že dochází u zaměstnavatele k nesouladu (nefunkčnosti) byť jediného parametru bariér (nebo ke kumulaci více bariér) má to zásadní vliv na využitelnost a využívání flexibilních forem práce – tzn. je potřeba zajistit s ohledem na místní podmínky pro nastavení a fungování flexibilních forem práce
- Příklady (pozitivní i negativní) táhnou a mohou ovlivnit využitelnost a využívání flexibilních forem práce
- I když situace u konkrétního veřejného zaměstnavatele, resp. na konkrétním pracovišti není ideální, i když se nepodaří přesvědčit nebo získat všechny manažery i zaměstnance, je vhodné začít a učit se ze + i - zkušeností

6

Ad 1. Obecné vnímání přínosnosti práce nebo služby v subjektech veřejné sféry

- Dále popsané má v obecné míře uvodit problematiku flexibilních forem práce subjektů veřejné sféry
- Zaměstnání v subjektech veřejné sféry je až na ojedinělé výjimky (lékaři, hasiči, pracovníci v sociálních službách, učitelé...) vnímáno ve společnosti prvoplánově jako nikoliv to, které by patřilo k nosným a důležitým pilířům fungování společnosti
- Pokud bude u těchto zaměstnavatelů prosazován společenský tlak na prosazování flexibilních forem práce, může to být vnímáno jako další zvýhodňování této (až na výjimky výše uvedené) skupiny zaměstnanců. Z toho často plynou závěry, že se to tom spíše moc společensky nehovoří a netlačí se na prosazení flexibilních forem práce subjektů veřejné sféry

Návrh řešení:

- Na všech úrovních prosadit důležitost a prestiž všech zaměstnání ve veřejné sféře jako důležitých pro fungování společnosti (bez nich nebude společnost fungovat a na každého obyvatele to nějakým způsobem dopadne)

7

Ad 2. Legislativní podmínky pro uplatnění flexibilních forem práce subjektů veřejné sféry (co je a co není upraveno)

Doba neurčitá x doba určitá – zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě a jeho prováděcí právní předpisy:

- **Zaměstnanci vykonávají službu [zpravidla ve služebním poměru na dobu neurčitou](#)**
- Do služebního poměru na dobu určitou se vždy přijme osoba, která dosud úspěšně nevykonala úřednickou zkoušku. Na dobu určitou lze přijmout osobu rovněž v případech tehdy, je-li třeba nahradit dočasně nepřítomného zaměstnance. Další případy, ve kterých lze s ohledem na zvláštní povahu služby přijmout osobu do služebního poměru na dobu určitou, stanoví vláda nařízením = NV **137/2015 Sb.,**:
- a) je-li třeba jejím prostřednictvím zajistit splnění časově omezeného úkolu služebního úřadu - nejdéle však na dobu 7 let,
- b) je-li třeba jejím prostřednictvím zajistit plnění úkolů za státního zaměstnance, kterému byla povolena kratší služební doba - na dobu povolení zkrácení stanovené služební doby
- c) bude-li tato osoba vyslána k výkonu zahraniční služby nejdéle na dobu 5 let; tuto dobu je možné s jejím souhlasem prodlužovat, nejdéle však celkem o 5 let.

8

➤ **Legislativní podmínky pro uplatnění flexibilních forem práce II**

Doba neurčitá x doba určitá – zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce:

- § 39 Pracovní poměr na dobu určitou
- Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.
- Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát.
- Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

➤ **Legislativní podmínky pro uplatnění flexibilních forem práce III**

Doba neurčitá x doba určitá – zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků:

- § 10 Doba trvání pracovního poměru
- Pracovní poměr s úředníkem se uzavírá na dobu neurčitou.
- Je-li však pro to důvod spočívající v potřebě zajistit časově omezenou správní činnost nebo nahradit dočasně nepřítomného úředníka, zejména v případě jeho mateřské nebo rodičovské dovolené, pracovní neschopnosti, u níž lze na základě lékařského posudku předpokládat, že bude delší než 3 měsíce, výkonu civilní nebo vojenské služby nebo výkonu veřejné funkce, lze uzavřít pracovní poměr na dobu určitou.

➤ **Legislativní podmínky pro uplatnění flexibilních forem práce IV**

Bariéry flexibilních forem práce:

- Nedostatky se u některých veřejných zaměstnavatelů projevují v nadměrné kumulaci opakování doby určité nad zákonný rámec
- U učitelů základních a středních škol se objevuje nešvar zejména z důvodu ušetření prostředků na platy zaměstnanců ukončení PP na období prázdnin

➤ **Návrh řešení:**

- Dobu určitou využívat jen v nezbytně nutné míře a v odůvodněných případech

➤ **Legislativní podmínky pro uplatnění flexibilních forem práce V:**

Kratší služební doba – zákon č. 234/2014 Sb.,:

- Služební dobu rozvrhuje, kratší služební dobu povoluje a začátek a konec služební doby určuje služební orgán; řídí se § 90 odst. 1, § 90 odst. 2 písm. a) a e), § 91 odst. 1 a 2, § 91 odst. 3 písm. c) až f), § 91 odst. 4 a 5, § 92 odst. 1 až 3 a § 96 zákoníku práce

Kratší pracovní doba – zákon č. 262/2006 Sb.,:

- § 80 Kratší pracovní doba
- Kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v § 79 může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době
- Využitelnost u zaměstnavatelů veřejné sféry je prakticky rozebrána v další části a to včetně návrhu řešení

➤ **Legislativní podmínky pro uplatnění flexibilních forem práce VI:**

Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti – pouze zákon č. 262/2006 Sb., § 75

Dohoda o provedení práce (DPP)

- Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.
- Nelze pro výkon další služby dle zákona o státní službě využít na práci odpovídající oboru služby, ve které zaměstnanec vykonává službu. U státních zaměstnanců nelze využít jako souběh se služebním poměrem
- V jiných oborech služby je to přípustné, ale protože se jedná o jinou výdělečnou činnost, pak pouze po předchozím písemném souhlasu statutárního orgánu dle § 81 odst. 2 ZoSS

➤ **Legislativní podmínky pro uplatnění flexibilních forem práce VII:**

➤ **§ 76 Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)**

- Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin.
- Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.
- Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.
- Pro státní službu platí stejné omezení jako u DPP

➤ **Legislativní podmínky pro uplatnění flexibilních forem práce VIII:**

- Obecně pro využití DPP a DPČ v subjektu veřejné sféry je pro tyto flexibilní formy práce určující.
- kolik účelově vázaných finančních prostředků na tento druh mzdových nákladů má subjekt veřejné sféry ve svém rozpočtu k dispozici a na jaký účel je může použít.
- Rovněž je důležité, jestli má subjekt veřejné sféry v rozpočtu přiděleny i prostředky na zákonné odvody sociálního a veřejného zdravotního pojištění,
- tudíž do jaké výše měsíčních nákladů může dohody uzavírat (bez odvodů u DPP do 10.000,- Kč a u DPČ max do 3.499,- Kč).
- To, spolu s omezením, na jaké práce mohou být prostředky na dohody použity jsou základní omezující podmínky pro využití DPP a DPČ u zaměstnavatelů veřejné sféry.
- Na druhé straně existují veřejní zaměstnavatelé, které mohou tyto flexibilní formy práce využívat výrazně více např. kulturní sféra

Návrh řešení:

- Vytvořit podmínky pro větší využitelnost DPP a DPČ u veřejných zaměstnavatelů

Ad 3. Zkušenosti z využití flexibilních forem práce v ČR (závěry z Výroční zprávy o státní službě za r. 2021)

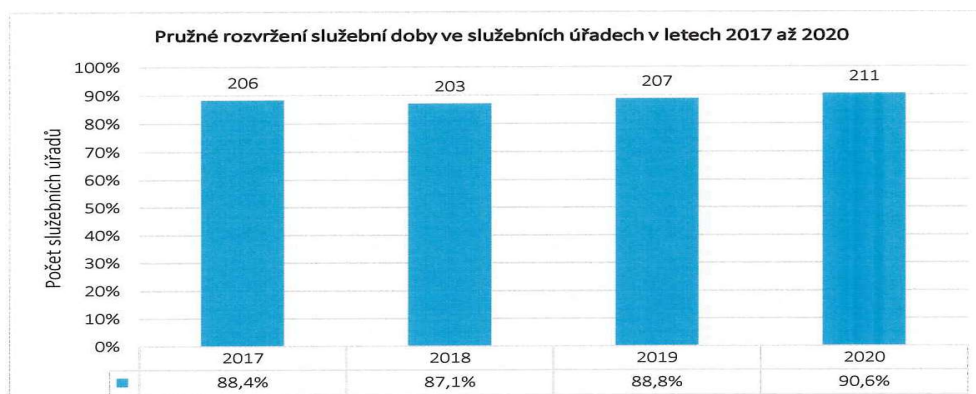
- Bohužel chybí srovnatelné údaje napříč všemi subjekty veřejné sféry. Za metriku byla v této prezentaci využita data z Výroční zpráva Státní služba v r. 2021 (dále jen Výroční zpráva), kterou vydala Sekce pro státní službu Ministerstva vnitra České republiky v květnu 2022. Lze se domnívat, že obecně v subjektech veřejné sféry nebude příliš odlišná.
- Za málo problematické instituty flexibilních forem práce lze z Výroční zprávy považovat:

Pružné rozvržení služební doby

Individuální rozvržení služební doby,

Kratší služební doba

Pružné rozvržení služební doby:



Z uvedeného grafu ve státní službě lze dovodit, že pružné rozvržení pracovní doby je zavedený institut a benefit práce ve veřejné sféře a jeho užívání nebývá problematické u zaměstnavatelů veřejné sféry, kde je její využití provozně možné .

Individuální rozvržení služební doby, tj. jiné než ve služebním úřadu stanovené rozvržení služební doby nebo jiné rozvržení začátku a konce služební doby, než je stanovené služebním předpisem, bylo v roce 2020 umožněno státním zaměstnancům ve 130 služebních úřadech (55,8 % služebních úřadů).

Kratší služební doba byla v roce 2020 povolena 2 693 státním zaměstnancům (4,31 % všech státních zaměstnanců) ve 187 služebních úřadech (80,3 % služebních úřadů). Z tohoto počtu státních zaměstnanců se jednalo o 90 % žen a 10 % mužů. Nejčastějším důvodem pro povolení kratší služební doby v roce 2020 byla péče o dítě (tento důvod uvedlo 67 % služebních úřadů).

Kratší služební / pracovní doba

- ČR je dle šetření Eurostatu mezi posledními zeměmi EU v poskytování kratších pracovních úvazků 10% zaměstnanců
- Podle zdrojů z MPSV aktuálně pracuje na zkrácený úvazek cca 240 tis. zaměstnanců
- S účinností od 1. ledna 2021 (viz. zákon č. 285/2020, kterým se s účinností od 1.1.2021 upravuje ZP) ZP v novém § 317a umožňuje v podstatě pravidelné střídání 2 nebo více zaměstnanců na jednom pracovním místě = sdílené místo
- Nutno poznamenat, že krátké úvazky a sdílená místa představují pro zaměstnavatele zvýšenou administrativní zátěž a zvýšené náklady na zaškolení více zaměstnanců

Kratší služební / pracovní doba

- Zaměstnancům ani zaměstnavatelům se zkrácený úvazek nevyplatí v případech, když za ně stát neplatí zdravotní pojištění a současně mají mzdu nižší, než je minimální mzda (nyní 16 200 Kč). V tom případě zaměstnanci i zaměstnavatele zaplatí kumulovaně na zdravotním pojištění 2 187 Kč (=13,5 % z toho zaměstnanci 4,5% = 729 Kč a zaměstnavatelé 9% = 1458 Kč). V tomto ohledu připravuje MPSV návrh na slevu 5% z úhrnu vyměřovacích základů, za které bude sleva náležet (= zkrácené úvazky v rozsahu 8-32 hod týdně se skupinami zaměstnanců: osoby starší 55 nebo 60 let, rodiče dětí do 9 let, osoby pečující o osobu blízkou, studenti SŠ a VŠ osoby se zdravotní pojištění na nechráněném trhu práce a osoby na rekvalifikaci)
- Kratší pracovní úvazek se zejména v poslední době, při nedostatku pracovních sil dostává do popředí zájmu zaměstnavatelů veřejné sféry i zaměstnanců (studenti, důchodci, matky s malými dětmi...- zejména s ohledem na stávající míru inflace).

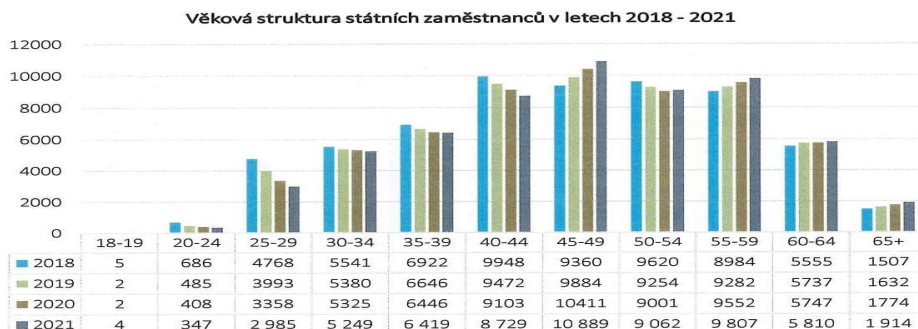
Kratší služební / pracovní doba

- Na jednu stranu se jedná o zajímavý institut flexibilních forem práce pro zaměstnavatele i zaměstnance
 - Ale nutno si uvědomit, že to má zprostředkovaně **dopad do oblasti důchodové**
 - Při dlouhodobě kratší pracovní době se snižuje příjmový základ a odvody pro výpočet důchodu => nižší důchod
 - Např. v Rakousku se jedná o flexibilní formu práce, kterou využívají zejména ženy pečující o děti dále i po skončení mateřské a rodičovské dovolené. Ženy zůstávají na zkráceném pracovním úvazku
 - Na dopad do důchodu upozorňují služby zaměstnanosti uchazeče o zaměstnání
- **Návrh řešení:**
- Vytvořit flexibilní podmínky pro využití kratší pracovní doby tak, aby to bylo zajímavé pro zaměstnavatele i zaměstnance a nemělo to pro zaměstnance negativní dopady
 - Průběžně zaměstnance informovat o dopadech do důchodové oblasti

21

Věková struktura státních zaměstnanců – age management

Věkovou strukturu státních zaměstnanců ukazuje Graf 14. Podíl státních zaměstnanců starších 50 let vzrostl oproti minulým letům na 43,4 % (42,6 % v roce 2020, 41,9 % v roce 2019, 40,8 % v roce 2018) a podíl státních zaměstnanců do 30 let (včetně) se snížil na 7 % (8 % v roce 2020, 9,0 % v roce 2019, 10,5 % v roce 2018 a 9,7 % v roce 2017). Zaměstnanci ve věku od 40 do 59 let tvořili 62,9 % všech státních zaměstnanců (62,3 % v roce 2020, 61,3 % v roce 2019, 60,3 % v roce 2018).



22

➤ **Věková struktura státních zaměstnanců – age management**

- Z grafu je patrné, že postupně stoupá využitelnost starších zaměstnanců ve státní službě. Služba je však ze zákona o státní službě omezena max. do 70 let. Žádnou politiky využití starších zaměstnanců ZOSS neřeší
 - ZP věk zaměstnanců neomezuje
 - Obecně je však otázkou, zda u veřejných zaměstnavatelů existuje politika zaměstnávání starších zaměstnanců, využití jejich vzdělanostního a znalostního potenciálu např. pro mentoring a vedení mladších kolegů...
- **Návrh řešení:**
- U veřejných zaměstnavatelů se cíleně zabývat využitím zkušeností starších zaměstnanců a stanovit pro to pravidla

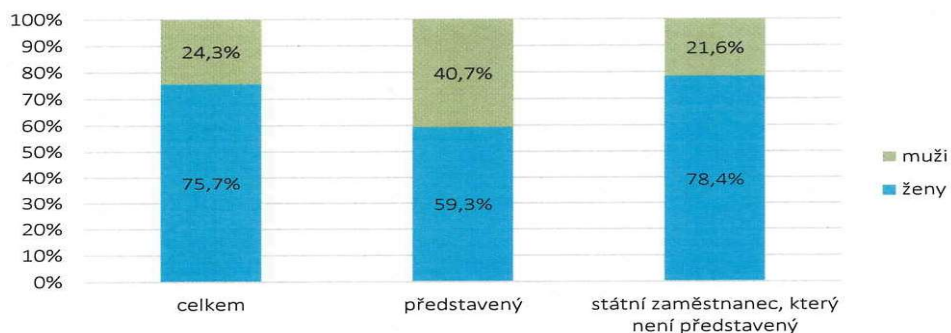
23

➤ **Zaměstnávání žen a mužů a srovnatelné podmínky**

Poměr zastoupení mužů a žen – gender

Podíl zastoupení mužů a žen zůstává v rámci státní služby poslední roky zcela neměnný. Z grafu vyplývá, že ve státní službě trvale podíl žen výrazně převyšuje zastoupení mužů, a to i na místech představených

Poměr zastoupení mužů a žen ve služebních úřadech v roce 2021



24

- U veřejných zaměstnavatelů lze zaznamenat nerovnost v odměňování mezi muži a ženami jen ve velmi omezené míře
- Je to dáno tarifním odměňováním, které je pro všechny zaměstnance zařazené do stejné platové třídy a stupně bez ohledu na pohlaví stejné
- Stejně jsou u veřejných zaměstnavatelů i příplatky za vedení a zvláštní příplatky, pokud profese na ně mají nárok
- Rozdíly lze nalézt v části platu, která se nazývá osobní příplatek. Ale ten je u každého zaměstnance individuální podle výsledků práce za hodnocené období
- Odměny pak jsou poskytovány za splnění zvlášť významného úkolu. I to by mělo být bez ohledu na pohlaví zaměstnance
- **Státní zaměstnanci na mateřské a rodičovské dovolené**

V roce 2020 čerpalo **mateřskou dovolenou** 2 723 státních zaměstnankyň, což představovalo 4,36 % všech státních zaměstnanců

Rodičovskou dovolenou čerpalo v tomto roce 4 776 státních zaměstnanců (7,64 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 4 725 **žen (98,9 %)** a 51 **mužů (1,1 %)**. Z hlediska čerpání rodičovské dovolené státními zaměstnanci stále platí, že ženy výrazně převažují, ačkoli od roku 2016 se počet mužů čerpajících rodičovskou dovolenou zvýšil více než čtyřikrát = pomalé kroky ke genderové rovnosti

Ad 4 druhy práce a možnosti využití flexibilních forem práce v nich

- V rámci veřejných zaměstnavatelů existují druhy práce nebo služby, u kterých je možnost flexibilních forem práce výrazně omezena už z charakteru této práce. Např. u operujících lékařů si lze složitě představit sdílené pracovní místo a flexibilní pracovní dobu s pevným rozvržením pracovní doby na pevnou a volitelnou část.
- Tzn. flexibilních forem práce lze u veřejných zaměstnavatelů využít jen tam, kdy to charakter a povaha práce umožňují

Návrh řešení:

- Zvyšovat potenciál pro nabídku a využitelnost flexibilních forem

Ad 5 politiky subjektů veřejné sféry týkající se flexibilních forem práce

- Většina subjektů veřejné sféry nemá zpracované (nebo má jen částečně zpracované) a přijaté ucelené politiky pracovní/služebně právních postupů v oblastech flexibilních forem práce. Chybí deklarace subjektů veřejné sféry, že oblast flexibilních forem práce je podporována a je nedílnou součástí personální práce managementu. Pokud něco zpracováno je jde především o pracovní/služební dobu (zejména pružná pracovní doba – ta bývá upravena výslovně. V případě zkrácených pracovních úvazků je upraven většinou pouze proces vyřízení žádosti)
- Výkonný management není ve věci politiky flexibilních forem práce a její praktické aplikace v subjektu veřejné sféry proškolen
- Stejně tak nebývají s politikou subjektu veřejné sféry týkající se flexibilních forem práce seznámeni zaměstnanci s upozorněním možnost jejich využívání
- Nebývá upravena problematika rovného přístupu k zaměstnávání žen a mužů. Pokud ano, děje se to spíše v rovině Etického kodexu

27

➤ Politiky subjektů veřejné sféry týkající se flexibilních forem práce II:

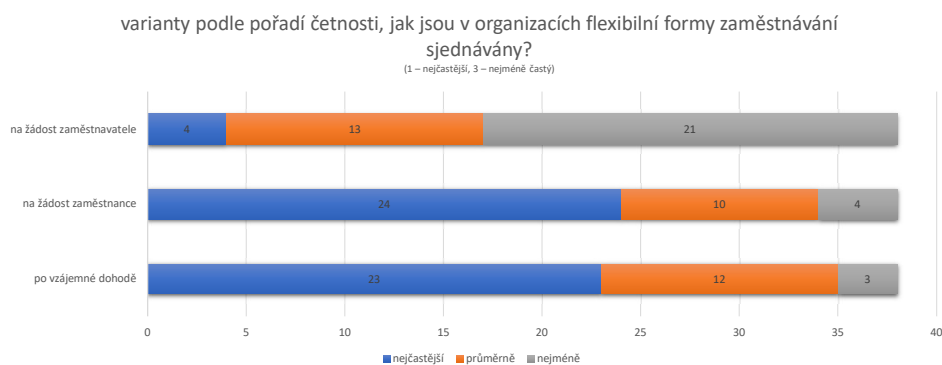
- Téměř se neobjevuje zpracování problematiky zaměstnávání a využití potenciálu starších osob – age management
- Zaměstnanci považují **flexibilní pracovní podmínky a flexibilní úvazky** za klíčový benefit
- Při jeho uplatňování však výrazně záleží na vyspělosti kolektivu příslušného útvaru
- Problém někdy způsobí fakt, že každá pozice umožňuje různou míru flexibility a obzvlášť starší zaměstnanci, nebo zaměstnanci, kteří jich nevyužívají, občas vnímají poskytnutí flexibilní formy pracovního úvazku jako "nespravedlivé,. V některých případech to vede k tomu, že zaměstnanci raději s obavou reakce kolektivu o možnost flexibilní formy práce nepožádají

28

- **Politiky subjektů veřejné sféry týkající se flexibilních forem práce III:**
- **Flexibilní úvazky**
 - Iniciativa vychází od zaměstnance, ale konečná dohoda je dílem společné dohody
 - Je zřejmé, že iniciativa sjednání flexibilních forem zaměstnávání ze strany zaměstnavatelů je jasně nejméně častá. Pravděpodobně to vychází ze několika faktů:
 - ✓ Jednak z neexistujících politik zaměstnavatelů veřejné sféry
 - ✓ A od toho odvozeného stavu, že management není na jejich aktivní využívání proškolen a připraven. Z toho plyne, že vedoucí pracovníci často neumí ostatním zaměstnancům pracovního kolektivu vysvětlit smysl a potřebnost uplatnění flexibilní formy práce konkrétního zaměstnance. Může to vycházet z nízkého pocitu potřeby sjednat takovéto formy zaměstnávání ze strany zaměstnavatelů
 - ✓ Na druhou stranu bezohledné vynucování uplatnění flexibilní formy práce zaměstnancem také často vyvolává pnutí v útvaru. Aktivní využívání flexibilních forem práce vyžaduje rovněž vyspělost kolektivu, kde jsou uplatňovány a ohledy obou stran.
- **Návrh řešení:**
- Zavést politiky pro flexibilní úvazky a důkladnou osvětu pro vedoucí i pro ostatní zaměstnance

29

- **Politiky subjektů veřejné sféry týkající se flexibilních forem práce IV:**
- O tom, kdo bývá iniciátorem flexibilní formy práce svědčí následující graf týkající se kulturních organizací ze Zprávy z šetření oblast kultura Registrační číslo projektu CZ.03.1.52/0.0/0.0/18_094/0010197:



30

Ad 6 technické a další podmínky ovlivňující využití (některých) flexibilních forem práce

Výkon služby z jiného místa

- Zatímco v roce 2019 se podle dat týkal jen 1 577 státních zaměstnanců (2,51 % všech státních zaměstnanců), vlivem opatření proti šíření onemocnění COVID-19 zaznamenal tento institut v posledních dvou letech bezprecedentní nárůst. Výkon služby z jiného místa se **v době pandemie stal prostředkem ochrany zdraví státních zaměstnanců a současně přispěl k zachování chodu služebních úřadů**. Většina, konkrétně 147 služebních úřadů (63 % všech služebních úřadů), využívala v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19 více institut výkonu služby z jiného místa.
- Možnost uplatnění **home office** (dále i **HO**) často podmiňuje charakter práce a technické podmínky, které umožňují její vykonávání, ale i otázky BOZP a další otázky ZP.
- Jde zejména o poskytnutí NTB zaměstnancům a vytvoření bezpečného dálkového přístupu do příslušných aplikací. I agendy samotné musí umožňovat výkon práce z domova. Tzn. všechny podklady a informace nutné pro výkon práce z domu musí existovat a být přístupné zaměstnanci pracujícímu vzdáleným způsobem v elektronické podobě
- Zaměstnavatel musí mít stanoveny normy výkonu, aby dokázal práci v příslušného rozsahu zadat, zkontrolovat a její výsledky převzít

31

➤ Výkon služby z jiného místa II – praxe ze státní služby

Podmínky pro HO upravuje pro státní zaměstnance [§ 205 písm. b\) a c\) zákona č. 234/2014 Sb.](#), o státní službě, dále NV 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 a SLUŽEBNÍ PŘEDPIS náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2021. V zásadě upravují:

Podmínkou výkonu státní služby z jiného místa je:

- přijetí opatření umožňujících ukládání služebních úkolů státnímu zaměstnanci vykonávajícímu státní službu z jiného místa, organizování, řízení a kontrolu výkonu jeho státní služby a ukládání příkazů k výkonu státní služby, zpravidla prostřednictvím sítě elektronických komunikací,
- poskytnutí vybavení potřebného k výkonu státní služby z jiného místa, případně využití vlastního vybavení státního zaměstnance pro výkon státní služby.

Výkon státní služby z jiného místa nelze sjednat u správních činností:

- spočívajících z převážné části v osobním kontaktu s osobami, který nelze nahradit jiným způsobem komunikace, nebo
- pro jejichž výkon je nezbytné užití věcí nebo informací, u kterých právní předpis nebo jejich povaha vylučuje nakládání mimo sídlo služebního úřadu nebo jeho organizačního útvaru.

32

➤ **Výkon služby z jiného místa III – praxe ze státní služby**

- Obecně je home office nepoužitelný v případech prací, které vyžadují přímou interakci s klienty (lékaři, sociální pracovníci, ve většině případů učitelé, umělci, pokladníci...)
- Služební orgán a státní zaměstnanec uzavírají dle § 117 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, a ve spojení s § 159 a násl. zákona č. 500/2004 Sb., správní řád dohodu o výkonu státní služby z jiného místa, která mimo jiné upravuje:
 - (Časový) rozsah a rozvržení služby z jiného místa
 - Závazek zaměstnance dodržovat ustanovení zákoníku práce týkající se maximální délky směny, přestávky na jídlo a oddech, nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu.
 - Vést a odevzdávat docházku a výkaz výkonu práce timesheet

33

➤ **Výkon služby z jiného místa IV – praxe ze státní služby:**

- **Zásadní pozornost musí být v souvislosti s HO věnována oblastem bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu státní služby z jiného místa:**
 - Státní zaměstnanec prohlašuje, že má k dispozici nezbytné pracovní prostředky a vybavení pracoviště pro výkon státní služby z jiného místa. Státní zaměstnanec/Státní zaměstnankyně je povinen/povinna při výkonu státní služby z jiného místa používat pracovní prostředky svěřené mu/jí služebním úřadem, pokud mu byly svěřeny.
 - Státní zaměstnanec prohlašuje, že byl/a proškolen/a o pravidlech bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu služby z jiného místa. Pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu služby z jiného místa je nutné uvést v příloze dohody a jsou její nedílnou součástí.
 - Státní zaměstnanec prohlašuje, že pracoviště v jiném místě výkonu služby splňuje podmínky bezpečného a zdraví neohrožujícího výkonu služby v jiném místě výkonu služby za účelem ověření plnění podmínek bezpečného a zdraví neohrožujícího výkonu služby, plnění povinností služebního úřadu a státního zaměstnance na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu služby, včetně plnění povinností služebního úřadu při služebních úrazech. Tuto kontrolu provádí zaměstnanec pověřený služebním úřadem případně za účasti zástupce odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci za podmínek: (např., že kontrola na místě musí být státnímu zaměstnanci oznámena alespoň X dnů předem a provedena během směny nebo že státní zaměstnanec je povinen předložit služebnímu úřadu foto či videodokumentaci pracoviště v jiném místě výkonu služby ...).

34

➤ **Výkon služby z jiného místa V – praxe ze státní služby; problematická ustanovení**

- **Služební úřad je oprávněn provést kontrolu pracoviště** (v případě práce z domu POZOR na Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Listinu základních práv a svobod čl. 10 odst. 2 „Každý má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života“ a čl.12 odst. 1: „Obydlí je nedotknutelné. Není dovoleno do něj vstoupit bez souhlasu toho, kdo v něm bydlí.“
- V případě, že pracoviště v jiném místě výkonu služby přestane splňovat podmínky bezpečného a zdraví neohrožujícího výkonu služby, je státní zaměstnanec povinen výkon služby z jiného místa odmítnout a bez zbytečného odkladu oznámit tuto skutečnost služebnímu orgánu prostřednictvím bezprostředně nadřízeného představeného
- Státní zaměstnanec je povinen bezodkladně oznámit svému bezprostředně nadřízenému představenému svůj služební úraz
- V obdobném rozsahu a za obdobných podmínek by měla být dohoda sjednána i v intencích ZP. Administrativní náročnost, legislativní požadavky a oblast odpovědnosti zaměstnavatele i zaměstnance mohou znamenat poněkud omezující situaci pro využívání tohoto institutu flexibilní formy práce

Návrh řešení:

- Najít cesty, jak více zprůchodnit home office a pro jeho častější využití

35

Ad 7 oboustranný (zaměstnavatele i zaměstnance) zájem a potřeba pro realizaci flexibilních forem práce + pozitiva a negativa, kompetence a odpovědnost

- I když iniciátorem pro využití flexibilních forem práce bývá ve většině případů zaměstnanec, je pro vlastní realizaci nutná vzájemná dohoda (tzn i zájem zaměstnavatele a jeho managementu na konkrétním flexibilní formě práce)
- I veřejné zaměstnavatele v současné době nutí konkurence na trhu práce (nedostatek kvalifikovaných pracovních sil, neochota nastoupit do práce zejména k některým organizačním složkám státu zejména proto, že platové poměry jsou oproti obecným tvrzením horší než u územně samosprávných celků, resp. u neziskového sektoru) k tomu, aby zaměstnancům nabízel alespoň benefit ve formě flexibilních forem práce
- Doporučit uplatnění konkrétní flexibilní formy práce u konkrétního zaměstnance pak musí přímý nadřízený, o uplatnění pak rozhoduje vždy statutární zástupce (státní služba) nebo jím pověřený vedoucí zaměstnanec. Pokud chybí nebo není jasná politika zaměstnavatele týkající se flexibilních forem práce, může proces posuzování celý proces narušit

36

Ad 8 míra připravenosti a otevřenosti managementu na/k používání flexibilních forem práce

- Management veřejných zaměstnavatelů nebývá s ohledem na chybějící politiky zaměstnavatele týkající se flexibilních forem práce připraven požadavky aktivně a v rámci přijaté politiky systémově řešit. Pak nastupuje řešení spíše intuitivní a situační, často ovlivněné osobními sympatiemi nebo antipatiemi k žadateli.

Ad 9 míra připravenosti spoluzaměstnanců na stav, kdy někteří z jejich kolegyně / kolegů budou využívat flexibilních forem práce (spravedlnost v možnostech využívání x ochota strpět bez závisti a dalších průvodních jevů, že jich se flexibilní formy práce buď vůbec nebo aktuálně netýkají)

Návrhy řešení:

- Přijmout politiky veřejných zaměstnavatelů a důkladně vzdělávat management i zaměstnance

Děkuji za pozornost
a předávám slovo ke II. a III. části
kolegyni
Jarce Kotíkové

Část II. Flexibilní formy práce v organizacích z odvětví kultury, sociálních služeb a školství – výsledky šetření

Dotazníkové šetření

Cíl: zmapovat problematiku využívání flexibilních forem práce v organizacích z odvětví kultury, sociálních služeb a školství

Cílová skupina: organizace odvětví kultury, školství a sociálních služeb – osloveny členské svazy UZS ČR

Velikost souboru:

kultura: 99 zapojených organizací

knihovny 60 %, muzea 14 %, divadla 13 %, orchestry 6 % ...;

67 % příspěvkové organizace kraje a obce, 4 % organizační složka územních samosprávných celků (tj. 80 % kulturních institucí zřízených municipalitami), 10 % státní příspěvkové organizace a 7 % neziskový sektor;

65 % organizací - do 50 zaměstnanců, 5 % organizací nad 250 zaměstnanců.

sociální služby: 54 zapojených organizací

polovina respondentů příspěvkové organizace krajů a obcí a 21 organizací z neziskového sektoru;

polovina - 51 až 250 zaměstnanci, dvě organizace nad 250 zaměstnanců.

školství: 52 zapojených organizací,

nejvíce zastoupeny příspěvkové organizace kraje (63 %) a státní příspěvkové organizace (27 %).

39

Metoda: CAWI dotazník o 20 otázkách

Doba realizace: březen až květen 2020



40

Hlubkové rozhovory

Cíl: doplnit výsledky získané dotazníkovým šetřením

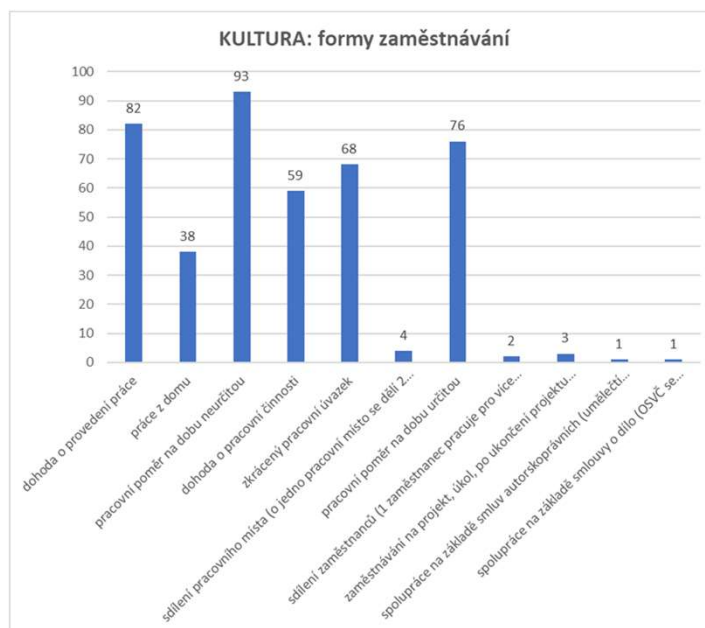
Cílová skupina: organizace v odvětví kultury, školství a sociálních služeb – osloveny členské svazy UZS ČR

Velikost souboru: 5 zapojených organizací z každé oblasti

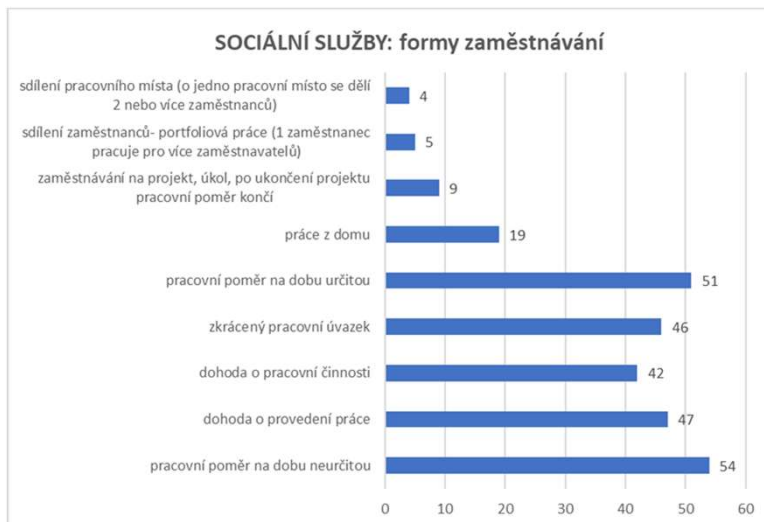
Forma dotazování: online (s ohledem na covid-19)

Doba realizace: třetí čtvrtletí 2020

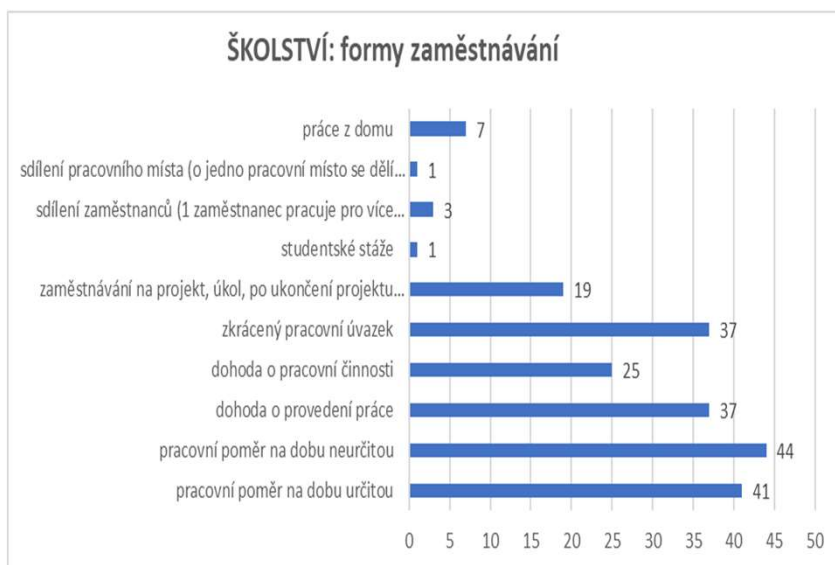
41



42



43



44

Hodnocení zkušeností s flexibilní formou zaměstnávání: (školní známka)

$MEAN_{\text{kultura}} = 1,8$

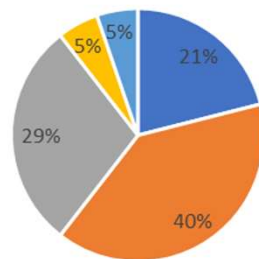
$MEAN_{\text{sociál}} = 2$

$MEAN_{\text{škola}} = 2,25$

- flexibilní formy zaměstnávání jsou nejčastěji sjednávány **na základě žádosti / iniciativy samotného zaměstnance**;
- žádosti jsou **posuzovány s ohledem na úkoly daného pracovního místa, organizační situaci ve společnosti** a případně i další okolnosti. **Přihlíží se i k osobě žadatele**;
- zaměstnavatelé přilíží k potřebě sladit práci a rodinu (fenomén flexibility je důležitý obecně na trhu práce, jako možnost zapojení zaměstnanců, kteří by jinak pracovat nemohli).

45

Pracuje podle zkušenosti vaší organizace zaměstnanec při využívání flexibilní formy zaměstnání efektivněji než při klasickém úvazku, tj. na plný úvazek, na dobu neurčitou?



■ určitě ano ■ spíše ano ■ ano i ne ■ spíše ne ■ určitě ne

46

Negativa spojená s flexibilními úvazky:

- administrace a řízení zaměstnanců na flexibilních pracovních místech je náročnější (koordinace práce, logistika, problém možného zneužití).
- každá pozice umožňuje různou míru flexibility a obzvláště starší zaměstnanci občas vnímají poskytnutí flexibilní formy pracovního úvazku jako "nespravedlivé"
- většina zájemců o kratší pracovní úvazek má zájem o snížení max. 0,2 pracovního úvazku – „doobsazení“ pracovní místa, kde je nutný pokrýt celý úvazek, je téměř nemožné
- možnost zneužití nezodpovědnými zaměstnanci
- přenesení velké odpovědnosti na samotné zaměstnance
- povinnost odvádět minimální částku na zdravotní pojištění, kterou při nízkých úvazcích musí zaměstnanec zaměstnavateli dorovnávat (pokud nepracuje současně u jiného zaměstnavatele ...)

47

Nedostatky právní úpravy ve vztahu k flexibilním formám práce

Obecně je sledována poměrně vysoká spokojenost s právní úpravou flexibilních forem zaměstnávání - za dostatečnou ji považovalo 74 % respondentů.

Uvedené nedostatky:

- nevyjasněnost otázky nároku na stravenky při práci doma,
- otázky prokazatelné evidence pracovní doby,
- otázky případného úrazu v domácnosti při vykonávání činnosti pro zaměstnavatele,
- nedořešení odvodů u kratších pracovních úvazků v pracovním poměru,
- komplikovaná úprava u práce z domu a příliš složité až téměř nereálné je dodržování pravidel pružné pracovní doby s určením "pevné" části. *(Musíme mít mnoho různých režimů a pevnou část není možné mít sjednocenou.)*
- *„měly by se upravit limity výše výdělku pro odvody sociálního a zdravotního pojištění a měly by se odvíjet od výše minimální nebo průměrné mzdy. Tyto limity se se zvýšením mezd vůbec nezvýšily, a proto nás to omezuje při uzavírání nových smluv nebo při možnosti dodržet zákoník práce a nařízení vlády o výši platu.“*
- kumulování pracovní doby

48

Část III. Age management a rovné příležitosti v organizacích z odvětví kultury, sociálních služeb a školství – výsledky šetření

Dotazníkové šetření

Cíl: u zaměstnavatelů povědomí o genderu a age managementu

Cílová skupina: organizace odvětví kultury, školství a sociálních služeb – osloveny členské svazy UZS ČR

Velikost souboru:

kultura: 90 zapojených organizací

sociální služby: 40 zapojených organizací

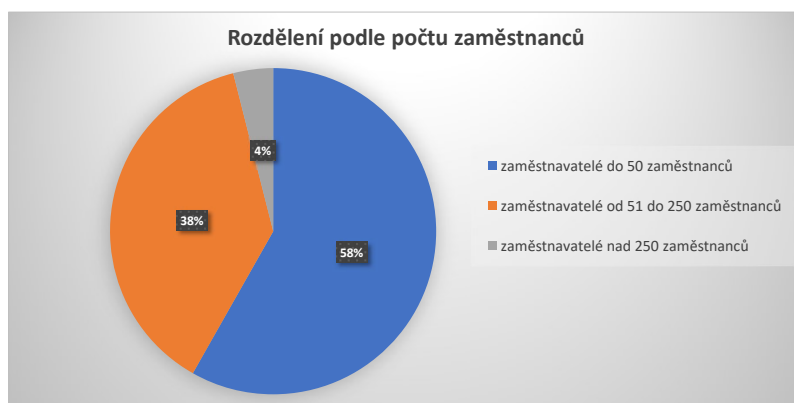
školství: 47 zapojených organizací,

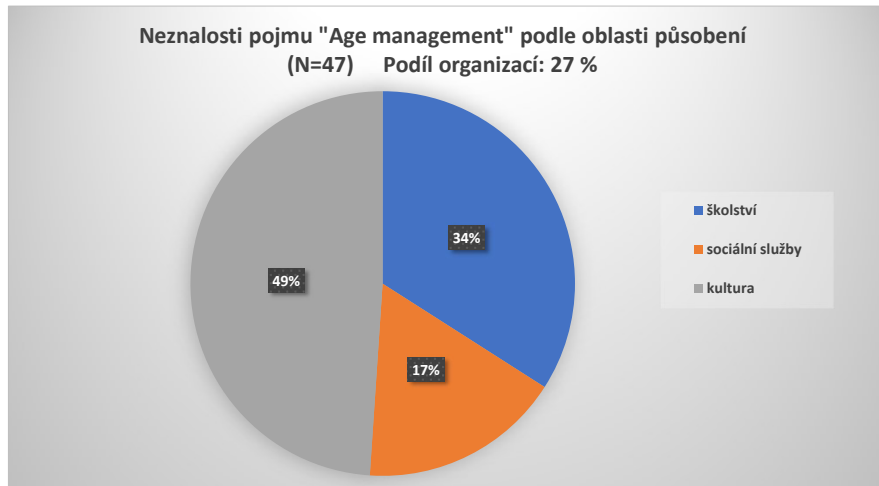
Řízené rozhovory

Cíl: doplnit, zpřesnit závěry dotazníkového šetření

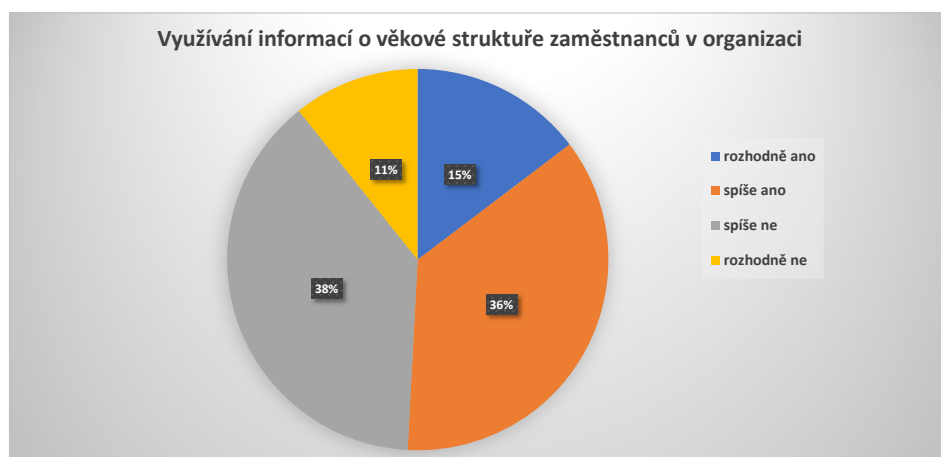
Cílová skupina: organizace odvětví kultury, školství a sociálních služeb – osloveny členské svazy UZS ČR

Velikost souboru: 5 zástupců





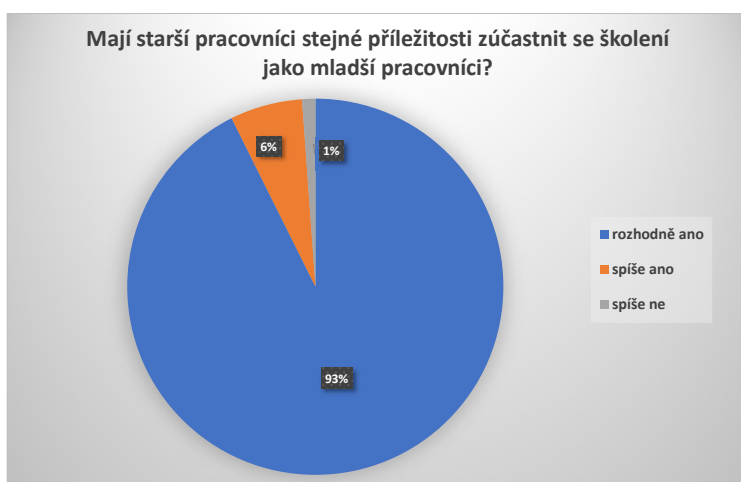
51



52



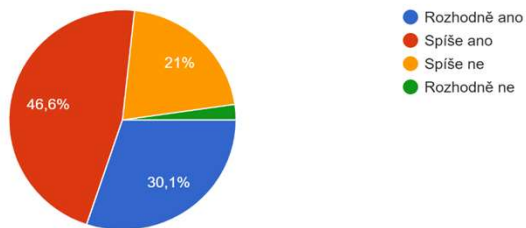
53



54

Jsou ve Vaší organizaci nastaveny konkrétní postupy, jejichž cílem je přenos klíčových znalostí a dovedností starších zaměstnanců na mladší tzv. mentoring?

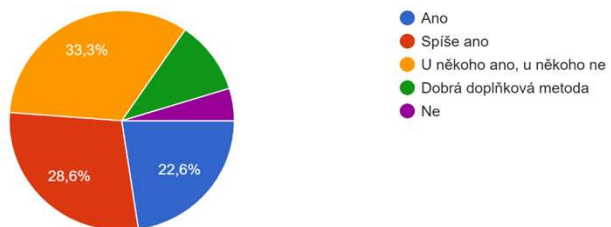
176 odpovědí



55

Pokud používáte ve vaší organizaci tzv. mentoring, považujete jej za klíčovou podporu procesu zvyšování dovedností zaměstnanců?

168 odpovědí



56



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Platforma Podpůrný modul



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Společným postupem sociálních partnerů k řešení klíčových témat v odvětvích

(Registrační číslo projektu CZ.03.1.52/0.0/0.0/18_094/0010197)

Zaměření aktivit platformy Podpůrný modul:

**Bariery v kolektivním vyjednávání v sektoru veřejných služeb
Prvky age-managementu a genderové rovnosti v kolektivním vyjednávání**



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Obsah:

- Kolektivní vyjednávání - poznatky se zahraničních cest
- Doporučení pro kolektivní vyjednávání

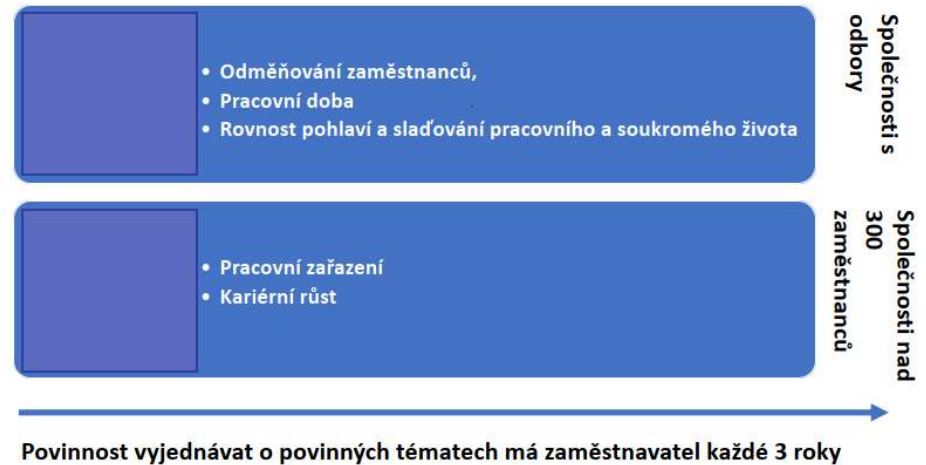


Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Kolektivní vyjednávání ve Francii

- Vyjednávání má ve vztazích mezi zaměstnavateli a zaměstnanci ve Francii výrazně významnější roli, než v ČR. Probíhá v podstatě průběžně a o mnohem širším okruhu otázek

Povinná témata:



- kolektivní smlouvy jsou ze zákona uzavírány na dobu určitou, a to 5 let.
- Mají Národní komisi pro kolektivní vyjednávání, zaměstnání a kariérní růst, která je poradním orgánem zajišťujícím zprostředkování dialogu mezi sociálními partnery a státem.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Kolektivní vyjednávání ve Francii

- Velmi důležitými hráči na straně **zaměstnavatelů** jsou zaměstnavatelské organizace. Nejznámější z nich je **Medef** (Mouvement des Entreprises de France – Sdružení francouzských společností), který sdružuje 70% zaměstnavatelů a sjednává kolektivní smlouvy nejvyššího typu, tedy Mezioborové. Téměř 95% členů Medef jsou menší a střední společnosti, tedy společnosti do 150 zaměstnanců. Prioritami Medef je vytváření pracovních míst a udržitelný růst ekonomiky.
- Menší a střední podniky jsou také sdruženy v **CMPE** (24% zaměstnavatelů) a svobodná a řemeslná povolání sdružuje organizace U2P (4,21 %).
 - Na straně **odborů** je nejsilnějším hráčem **CFDT** (Francouzská demokratická konfederace práce), který sdružuje 30 % zaměstnanců, nejradikálnější odborovou organizací je však CGT (Konfederace práce), jehož členy jsou mimo jiné i odbory dopravní, které sdružují 28 % zaměstnanců a jsou známé svými častými stávkami.
 - Zbýlých 40% zaměstnanců je rozděleno zaměstnanecké konfederace **CGT-FO** (17,9%), **CFE-CGC** (12,20%) a **CFTC** (10,9%).

Reálně má ale členství v odborech ve Francii cca 10 % zaměstnanců



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Kolektivní vyjednávání ve Slovinsku

- Standardně jsou 3 úrovně kolektivního vyjednávání. Ve veřejných službách jsou jen 2, protože zaměstnavatelé nejsou jeho součástí, tj. sektory zdravotnictví, sociálních služeb, školství a kultury.
- Veřejný sektor oficiálně zastupuje stát. Zaměstnavatelé se účastní jednání o kolektivních smlouvách, ale pouze jako poradní orgán. Smlouvu za ně podpisuje stát.
- V tripartitě nejsou zástupci veřejných zaměstnavatelů, pouze soukromých + hospodářská komora.
- Pro sektory zdravotnictví a sociálních služeb existuje jedna kolektivní smlouva.
- Platy ve veřejné sféře jsou pevně stanoveny vyhláškou/kolektivní smlouvou. Stejně tabulkové platy jsou pro všechny sektory – vč. školství a kultury. Od r. 2008 mají zákon o mzdách ve veřejném sektoru. Ten obsahuje typologický popis pozic a k nim mzdový stupeň. Těch je 57 (!)
- Podle zákona se ve veřejných službách musí indexovat plat i když jsou ženy na mateřské – ta trvá 1 rok. Téma GPG (rozdílu v odměňování mužů a žen) tedy není pro kolektivní vyjednávání relevantní .
- Cca 50 % poskytovatelů soc. služeb je veřejných a 50 % soukromých. Oba typy ale podléhají stejné regulaci a neúčastní se tedy kolektivního vyjednávání.
- Mají 20 ministrů, ministerstva mezi sebou nekomunikují, což ztěžuje vyjednávání.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Kolektivní vyjednávání v Německu

- Rozdíly mezi odborovými organizacemi v České republice (dále jen „ČR“) a Německu nejsou velké
- V Německu jsou odboráři tradičně vnímáni jako vlivný korektiv politických stran, v českém politickém systému bývá vliv odborových struktur v reálné ekonomice i v sociálněpolitickém dialogu nadále podceňován.
- Německé odbory disponují navzdory lehce klesající základně stále velkým počtem členů, což jim garantuje solidní finanční a organizační situaci – od závodní přes odvětvovou strukturu až po střešní organizace v jednotlivých spolkových zemích a na spolkové úrovni.
 - V roce 2021 měly odbory 7,3 mil. členů (celkem má Německo 45 mil. Zaměstnanců)
- Zaměstnanec v Německu má podle §§ 81-84 Zákona o ústavě závodu právo na spolurozhodování na pracovišti (různá míra podle velikosti firmy).
- Kolektivní smlouvy obsahují zejm. ustanovení o těchto bodech:
 - Odměny (mzda, plat, ...)
 - Pracovní doba
 - Nárok na dovolenou
 - Pracovní podmínky
 - Uzavření a ukončení pracovních poměrů
 - Doba trvání smlouvy
- Kolektivní smlouvou lze dohodnout minimální sektorové (oborové) mzdy



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Doporučení pro kolektivní vyjednávání – se zaměřením na veřejnou správu

- Uchopit ho mnohem širěji a zaměřit se nejen na odměňování a délku dovolené, ale i např. na oblasti:
 - Zaměstnaneckých benefitů
 - Age managementu
 - Spravedlivého odměňování (strukturace pozic a jím odpovídajících platů/mezd)
 - Rovného postavení mužů a žen, jejich kariérního postupu a odměňování
 - Kvalitní personální práce, vč. systematického plánování a evaluace dalšího profesního vzdělávání a alokování peněz na tuto oblast
 - Prevence úrazů a nemocí z povolání (jako nadstavba BOZP)
 - Ochrana před šikanou a násilím na pracovišti
 - Podpora zdraví a zdravého životního stylu
- Budovat odbornost a profesionalitu zástupců odborů, aby byli skutečnými partnery v kolektivním vyjednávání.
- Pracovat na omezení předpojatosti a osobní averze vyjednávačů (zástupců zaměstnavatele a zástupců zaměstnanců) a na dostatečné připravenosti k jednání a na dostatečnou orientaci v problematice.
- Pro veřejný sektor je zásadní účastnit se jednání s vládou a v rámci tripartit a proto být součástí střešních organizací zaměstnavatelů.
- Zahájit diskusi o modernizaci zákona o kolektivním vyjednávání.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

el final de la presentación