

SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA V PRAXI VEŘEJNÉ SPRÁVY

WORK-LIFE BALANCE IN THE PRACTICE OF PUBLIC ADMINISTRATION

Mirka Wildmannová

Abstract

The theme of work-life balance has become very much discussed in recent years in the Czech and European economic environment. Currently we put Europe (including Czech Republic) great emphasis on the promotion of the welfare state, when the family business into a public issue, not just private. The current concept of family policy as a financial guarantee for the services provided by the state brings with it a higher financial burden on public budgets. The financial sustainability of a generous welfare state is questioned and revealed by efforts to reform and search for a new model. Work-life balance is a universal response to aging, low birth rates and even economic growth in Europe.

This paper aims to identify tools work – life balance, which for its employees implement selected public authorities in the Czech Republic. The research focuses on two target groups of employees: parents with preschool children and carers. Research in the institutions of the South Moravian Region in particular was conducted in the form of controlled interviews. Research has shown that the Czech authorities place emphasis on flexible working hours, informal benefits and company kindergartens.

Key words: work-life balance, public administration, flexible working arrangements, family policy

JEL Code: J16, M54, I38

Úvod

Problematika slad'ování rodinného a pracovního života nepatřila k tématům, kterým by se Evropská unie (dále EU), v počátku svého fungování zabývala. Tato oblast začala být více diskutovaná až s nástupem nového tisíciletí, a to především v podnikatelské sféře, a později se stala součástí sociální politiky států a místních samospráv. Spolu se snahami Evropské unie o dosažení vyváženého ekonomického růstu a současného zlepšování kvality života, se otázka

slad'ování přenesla i na evropskou úroveň. Slad'ování je zde přitom chápáno ve spojitosti nejen s politikou sociální, ale i oblastí genderu a rovných příležitostí mužů a žen.

Směrnice rady EU tvoří nejdůležitější rámec pro formování politiky slad'ování. V následující tabulce jsou chronologicky dle roku vydání uvedeny směrnice Rady EU:

Tabulka č. 1: Směrnice Rady EU – slad'ování rodiny a práce

Rok vydání	Název směrnice	Obsah
1976	Směrnici Rady 76/207/EHS	Rovné zacházení
1992	Směrnice Rady 92/85/EHS	Ochrana matek, mateřské dovolená, rovné zacházení
1996	Směrnice Rady 96/34/ES	Rodičovské volno/dovolená
1996	Směrnice Rady 96/97/ES	Systém sociálního zabezpečení
1997	Směrnici Rady 97/81/ES	Částečný a zkrácený pracovní úvazek
2000	Směrnice Rady 2000/78/ES	Diskriminace na pracovišti
2010	Směrnice Rady 2010/18/EU	Revize rodičovské dovolené
2017	Návrh směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU	

Zdroj: Křížová, 2018

V roce 2017 publikovala Evropská komise *Návrh směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob* a jednala o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. Jedná se o druhý pokus Evropské komise předložit legislativní rámec, který má lépe odrážet změny v moderní společnosti, zároveň garantovat dříve vytyčené standardy a poskytnout nové minimální požadavky společné pro všechny státy EU.

V části legislativních opatření byly stanoveny čtyři prioritní činnosti: otcovská dovolená, rodičovská dovolená, pečovatelská dovolená, pružné uspořádání pracovní doby. Nelegislativní opatření navazují na čtyři hlavní cíle, které by měly být prostřednictvím směrnice dosaženy: ochrana pracujících žen, rodičů a pečujících proti diskriminaci, vyváženější užívání flexibilních pracovních úvazků oběma pohlavími, odstranění ekonomických pobídek, které odrazují ženy od návratu na trh práce.

Cílem příspěvku je identifikovat nástroje slad'ování práce a rodiny, které pro své zaměstnance realizují vybrané úřady veřejné správy v České republice. V rámci výzkumu jsou zohledněny dvě cílové skupiny zaměstnanců: rodiče s předškolními dětmi a pečující. Pro oblast výzkumu byly vybrány instituce veřejného sektoru v rámci Jihomoravského kraje.

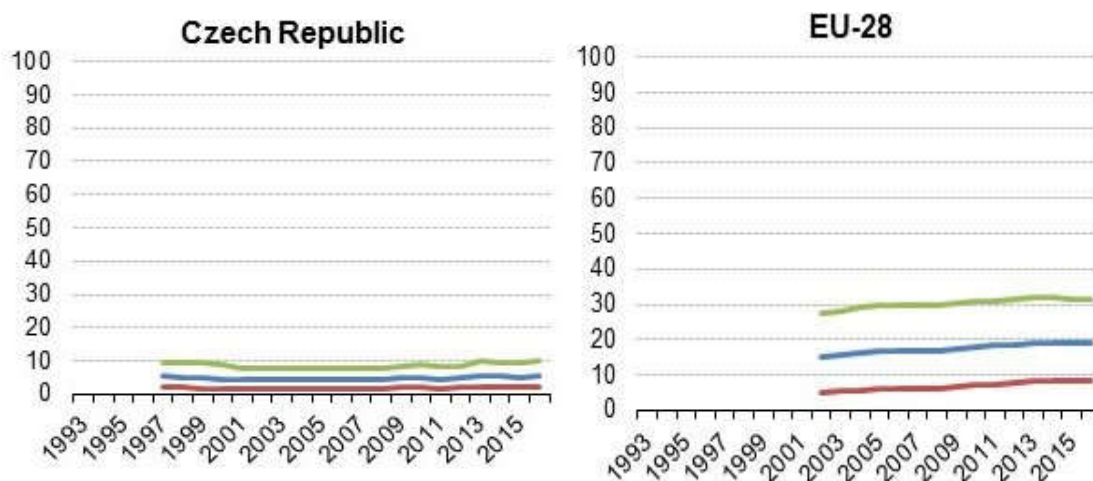
Veřejný sektor proto, že by měl být hybnou silou a motivačním prvkem pro ostatní podnikatelské či nepodnikatelské subjekty.

1 Politika sladování na národní úrovni – využití částečných úvazků

Česká republika se vyznačuje v rodinné politice prvky konzervativního modelu (podpora tradiční dělby rolí v domácnosti, nízká zaměstnanost žen s dětmi mladšími tří let). Pro součást politiky sladování jsou důležitá vybraná kritéria, která byla zmiňována v Barcelonské strategii, v Horizontu 2020 a dalších strategických dokumentech EU.

Participace žen na pracovním trhu se za posledních sedmdesát let postupně zvyšovala a v roce 2010 dosáhla 60%, čímž bylo dosaženo Lisabonských cílů (Evropská komise, 2010). Částečný pracovní úvazek je jeden z nejvyužívanějších flexibilních forem práce. V rámci EU pracovalo na zkrácený úvazek 18,9% populace, přičemž tato forma práce je častější u žen (31,4%) než u mužů (8,2%), (Eurostat, 2017). I když je důležité odlišit, zda ženy o tento úvazek skutečně mají zájem, nebo zda je jim vyhověno ze strany zaměstnavatele, výsledkem je, že Česká republika se řadí mezi státy, kde ženy nejméně využívají možnosti práce na částečný úvazek. Výrazný rozdíl ve využívání zkrácených pracovních úvazků v České republice v porovnání s EU je zřetelný z následujících grafů:

Graf č. 1: Využívání částečných úvazků v České republice a EU



Legenda: modrá linka – zkrácený pracovní úvazek v rámci všech typů úvazků,
zelená linka – podíl zaměstnaných žen na zkrácený pracovní úvazek,
červená linka – podíl zaměstnaných mužů na zkrácený pracovní úvazek

Zdroj: Eurostat, 2017

Modrá linka na grafu představuje procentuálně zastoupení práce na zkrácený úvazek v rámci všech typů pracovních úvazků. Zelená linka představuje procentuálně podíl zaměstnaných žen využívajících zkrácený pracovní úvazek. Červená linka vyjadřuje totéž, ale pro zaměstnané muže. V České republice se celkový podíl zkrácených úvazků po celé sledované období pohybuje pod 10 %, zatímco průměr EU činí necelých 20%. Ještě znatelnější je rozdíl, pokud se podíváme na využívání polovičních úvazků u žen: v České republice 10%, průměr EU 30%.

Podle Paloncyové (2014) se o zkrácený pracovní úvazek v České republice nejčastěji zajímají matky s dětmi od 3 let věku. Přičemž 24% z nich by uvítalo pracovat příležitostně a 17% na zkrácený pracovní úvazek (Paloncyová, 2014). Formánková a kol. (2015) nicméně uvádí, že ve skutečnosti pracuje pouze 9,5% žena 2,9% mužů na zkrácený pracovní úvazek. Stejná čísla uvádí i Smetáčková (2015), která navíc upozorňuje, že od roku 2008 se situace v oblasti využívání zkrácených pracovních úvazků nijak nezměnila a v tomto směru Česká republika silně zaostává za ostatními členskými státy EU.

Havelková (2017) uvádí jako důvod ro obecně malé zastoupení českých žen na zkrácených úvazcích to, že jim prostě není tento benefit nabízen, i když o něj značná část žen s malými dětmi zájem projevila. Podle Křížkové a Havelkové (2008) navíc čeští zaměstnanci ve srovnání se zaměstnanci z bývalé EU 15 dosahují mnohem menší míry svobody při určování pracovního úvazku. Podle průzkumu Centra pro výzkum veřejného mínění z roku 2017 realizované pro periodikum Fórum sociální politiky se ukázalo, že 90% matek požaduje více flexibilních forem práce a zkrácených úvazků, které by jim umožnily skloubit práci a péči o rodinu (Kuchařová, Nešporová, 2017). Současně Machovcová (2012) uvádí, že devět z deseti českých žen by volilo práci na plný úvazek až ve chvíli, kdy je jejich dítěti pět a více let.

I když je podpora zkrácených pracovních úvazků deklarována ze strany Evropské unie a České republiky, odborná literatura poukazuje na slabá místa této formy zaměstnávání. Jedná se zejména o fakt, že zkrácené pracovní úvazky se koncentrují jen do některých specifických odvětví (typicky veřejná správa, administrativa) a že tak dochází k rigiditám ohledně možností kariérního růstu žen, jejich mzdového ohodnocení, produktivity apod. (Změňte směr, 2008). Crompton (2005) tvrdí, že: „*Mnoho studií prokázalo, že flexibilní pracovní úvazky a částečné úvazky především negativně ovlivňují možnosti kariérního růstu a že manažerské pozice jsou většinou na plný úvazek bez možnosti změny*“.

1.1 Koncepce rodinné politiky Jihomoravského kraje

V rámci všech krajů České republiky je rodinná politika Jihomoravského kraje dlouhodobě oceňována pro svou propracovanost a systematičnost. Jihomoravský kraj byl také první z krajů, který aktivně navázal na metodickou příručku vydanou MPSV a v dubnu 2008 vytvořil pracovní skupinu, díky které vznikla Koncepce rodinné politiky Jihomoravského kraje v září 2008 (aktualizace 2011). Tato koncepce si stanovila čtyři základní priority: Krajský úřad se zavázal podporovat zaměstnavatele (labellingová ocenění), podporu pečujících rodičů (rodiče s malými dětmi a pečující) a podporu spolupráce dalších společenských subjektů (obce, kulaté stoly o rodinné politice). Znění žádného z těchto tří opatření nicméně neodkazuje na znění Barcelonských cílů nebo na širší evropský kontext. Na Koncepci z roku 2008 navázala nová Koncepce rodinné politiky Jihomoravského kraje na období 2015-2019. Oproti předchozímu strategickému dokumentu nová Koncepce rozšířila cíle druhé prioritní oblasti nazvané Slučitelnost rodiny a zaměstnání. Kromě původních opatření v oblasti podpory zaměstnavatelů (Audit rodina a zaměstnání, školení zaměstnavatelů i zaměstnanců, flexibilní formy zaměstnávání) a podpory pečujících rodičů (institucionální péče o děti, poradenství), stanovil Krajský úřad Jihomoravského kraje dvě nové prioritní oblasti: opatření na podporu zaměstnanosti absolventů a mladých lidí a prorodinná opatření v orgánech a organizacích Jihomoravského kraje.

V souvislosti s rodinnou politikou Jihomoravského kraje je důležité si uvědomit, že se dlouhodobě zasazuje o podporu tradiční vícegenerační rodiny, ocenění těch, kteří se rozhodli mít děti a o vytváření prorodinného klimatu. „*Hlavním cílem rodinné politiky kraje jako politiky průřezové je podporovat vznik funkčních rodin, kvalitu rodinného života a vhodných podmínek pro rodiny a umožnit tak jejich členům svobodně realizovat vlastní životní strategie v naplňování jak rodičovských, tak i profesních plánů.*“ (Koncepce rodinné politiky na období 2015-2019).

Hodnoty, které se snaží Jihomoravský kraj prostřednictvím rodinné politiky podporovat, jdou do určité míry v rozporu s trendy, které předkládá Evropská unie, konkrétně v Barcelonských cílech. Strategické dokumenty Jihomoravského kraje sice kladou mezi své priority sladňování rodinného a pracovního života formou osvěty, podpory flexibilních úvazků, rozšiřování forem institucionální péče o děti, ale nestanovují přitom žádná konkrétní čísla nebo hodnoty, kterých by se mělo dosáhnout (jak to činí dokument Barcelonských cílů). Jihomoravský kraj ve svých dokumentech zdůrazňuje svobodu volby každé rodiny v otázkách péče o dítě nebo sladňování a přenechává iniciativu na straně občanů („bottom-up přístup“). Stejně tak rodinná politika Jihomoravského kraje nezdůrazňuje potřebu vyšší zaměstnanosti

žen s malými dětmi, právě v návaznosti na kritéria stanovená v Barcelonských cílech. Naopak se rodinná politika Jihomoravského kraje stává od roku 2015 terčem kritiky ze strany MPSV, které jí vyčítá nedostatečné zohlednění genderové problematiky a přílišný důraz na „tradičních rodinných hodnotách“.

2 Cíl a metodika výzkumu

Pro oblast výzkumu byly vybrány úřady veřejné správy v Jihomoravském kraji. Úřady veřejné správy mají specifické postavení v tom směru, že na rozdíl od soukromé sféry tvoří integrální součást státního administrativního aparátu a díky své mocenské funkci realizují svou autoritu prostřednictvím právního řádu a státního zřízení. Z toho důvodu je předpokládáno, že úřady veřejné správy obecně více reflektují strategické dokumenty v oblasti rodinného a pracovního života a mají větší tendenci implementovat vybrané nástroje podpory svých zaměstnanců v daných pracovních podmínkách.

Cílem článku je odpovědět na následující otázky: *jaké nástroje sladování rodinného a pracovního života využívají pro své zaměstnance vybrané úřady veřejné správy v České republice (konkrétně v úřadech Jihomoravského kraje), s ohledem na kontext strategických dokumentů tvořených na evropské, národní a regionální úrovni?*

Pro sběr dat byla využita kvalitativní výzkumná strategie, konkrétně polostrukturované rozhovory. Žádost o poskytnutí rozhovoru byla směřována na personální oddělení dané instituce. Rozhovory byly provedeny v období leden – duben 2018 se zástupci vybraných institucí Jihomoravského kraje. Rozhovory trvaly mezi 30 – 45 minutami, byly nahrávány a následně přepisovány.

Tabulka č. 2: Vybrané úřady Jihomoravského kraje

Český úřad veřejné správy
Krajský úřad Jihomoravského kraje (KrÚ JMK)
Masarykova univerzita (MUNI)
Dopravní podnik města Brna (DPMB)
Jihomoravské inovační centrum (JIC)
Jihomoravské regionální centrum pro podporu integrace cizinců
Magistrát města Brna (MMB)

Zdroj: Křížová, 2018

3 Výsledky a diskuse

Při výzkumu využívání nástrojů sladování u jednotlivých institucí veřejné správy v Jihomoravském kraji zjistíme, že české úřady vycházejí zaměstnancům častěji vstříc a nabízí širokou paletu možností, jak řešit individuální situace zaměstnanců.

- Krajský úřad Jihomoravského kraje

Krajský úřad velmi dbá o aplikování různých nástrojů pomoci sladování práce a rodiny. V porovnání s ostatními dotazovanými českými institucemi se řadí mezi nejštvědřejší. Poskytuje zkrácené úvazky, flexibilní pracovní dobu, mateřskou školu, pořádá školení pro maminky po rodičovské dovolené, má webové rozhraní pro rodiče na rodičovské dovolené, speciální newsletter, pořádá kulturní akce pro rodiny s dětmi. Bonusem navíc by mohlo být zavedení možnosti práce z domu pro širší okruh zaměstnanců.

- Masarykova univerzita

Vedle krajského úřadu se Masarykova univerzita řadí k nejvstřícnejším zaměstnavatelům. Zaměstnancům nabízí zkrácené úvazky, flexibilní pracovní dobu, práci z domu, pořádá neformální setkání pro rodiny s dětmi. Každá fakulta má navíc možnost volby vlastních nástrojů, a tak lze na Pedagogické fakultě najít dětské centrum, Na Fakultě sociálních studií dětský koutek. Inspiraci pro nástroje sladování získává při seminářích pracovního práva i ze zahraničí.

- Magistrát města Brna

Situace na MMB je obdobná jako ve dvou předchozích institucích. Realizovány jsou zkrácený pracovní úvazek (i když celý pracovní úvazek je preferován), flexibilní pracovní doba, práce z domu (pouze výjimečně), sick days, dětská skupina, vzdělávání a informovanost zaměstnanců je na dobré úrovni.

- Jihomoravské inovační centrum

Jihomoravské inovační centrum má specifické postavení, protože jeho aktivity souvisí s podnikatelskou sférou. To se odráží na přístupu k zaměstnancům, nicméně aktivity jsou stále rozpočtově limitovány jako u klasického úřadu veřejné správy. Nad rámec pružné pracovní doby, zkrácených úvazků a práce z domu pro zaměstnance zřídilo dětský koutek. Také hledá inspiraci pro nástroje sladování v zahraničí.

- Dopravní podnik města Brna

Dopravní podnik města Brna uvedl, že žádná opatření podpory slučování rodiny a práce nerealizuje. Zaměstnanci se mohou spolehnout pouze na pracovní úvazky.

- Jihomoravské regionální centrum pro podporu integrace cizinců

Statut Jihomoravského regionálního centra je specifický, protože formálně je součástí Krajského úřadu Jihomoravského kraje. Z toho důvodu nemůže vést samostatnou zaměstnaneckou politiku a platí pro něj všechny benefity, které byly zmíněny v rámci Krajského úřadu Jihomoravského kraje.

Z výzkumu vyplynulo, že české úřady umožňují práci na zkrácený úvazek, nicméně čeští zaměstnanci využívají především poloviční úvazky. České úřady práci z domu poskytují, ale ve zkoumaných institucích se nejedná o rozšířený nástroj. Pružná pracovní doba je hodnocena zaměstnanci jako jeden z největších benefitů. Institut neplaceného volna je umožněn zákonem, zaměstnanci je využívají, ale nejedná se o velké množství případů. Úřady bylo přitom zdůrazněno, že pokud absence zaměstnance je delší jak půl roku, způsobuje to značné organizační problémy a je z pochopitelných důvodů nevýhodná i pro samotného zaměstnance s malými dětmi. Některé úřady poskytují i finanční benefity na určené akce nebo při narození dítěte.

Oblast péče o děti, jako je firemní školka, dětská skupina nebo dětský koutek realizuje většina dotazovaných institucí. Můžeme říci, že české instituce v tomto směru suplují funkce trhu se službami péče o děti, neboť v České republice je nedostatek finančně dostupných zařízení péče o děti mladší tří nebo i dvou let.

České ženy, z nichž většina čerpá tříletou rodičovskou dovolenou, mohou silněji pociťovat, že jejich vzdělání a znalosti po návratu z rodičovské zastarávají. Výzkum ukázal, že většina úřadů má zájem, aby se ženy vracely po rodičovské dovolené zpět na svá původní místa a připravují také speciální školení po návratu z rodičovské dovolené.

České úřady zmiňují další problém, který je spojen s dlouhým čerpáním rodičovské dovolené: velmi nízká návratnost matek na původní pracovní místo. Česká republika vykazuje v rámci Evropské unie vůbec nejnižší návratnost matek ke svému původnímu zaměstnavateli poté, co uplynula doba čerpání rodičovské dovolené.

Součástí zkoumání také bylo, zda dotazované úřady reflektují strategické cíle stanovené na evropské, národní nebo krajské úrovni. Z většiny rozhovorů vyplynulo, že publikované strategické dokumenty a doporučení pro oblast politiky sladění nejsou pro ně určující a že ani aktivně nehledají inspiraci u jiných úřadů. Pouze dva české úřady (Masarykova univerzita a Jihomoravské inovační centrum) uvedlo, že se aktivně inspiruje prostřednictvím seminářů anebo diskusí se zahraničními kolegy.

Problematika neformálních pečujících je v porovnání s problematikou rodičů s malými dětmi marginalizována. A to jak ve strategických dokumentech vládních, či v krajských, tak v

legislativě a praxi. Žádná z dotazovaných institucí nerealizuje specifický nástroj pro tuto cílovou skupinu. Pečujícími jsou k dispozici stejné nástroje jako rodičům s dětmi, tedy nejčastěji zkrácené úvazky, pružná pracovní doba, práce z domu a neplacené volno.

Závěr

Príspevek si kladl za cíl identifikovat nástroje sladování rodinného a pracovního života, které využívají úřady veřejné správy v České republice (na příkladu Jihomoravského kraje). Jako cílová skupina politiky sladování je přitom míněna rodina s předškolními dětmi a tzv. sendvičová generace (neformální pečující, především s ohledem na seniory).

Nástroje politiky sladování realizované českými úřady specificky reagují na nastavení nástrojů rodinné politiky v daném státě. Z výsledků je zřejmé, že české úřady se snaží více reagovat na nedostatky v legislativě a nabízet nadstandardní benefity jako sick days, firemní školky, vzdělávání žen po návratu z rodičovské dovolené apod. Pro úřady veřejné správy lze doporučit rozšíření možnosti práce z domu na větší okruh zaměstnanců a dále propagovat flexibilní pracovní dobu.

Výsledky našeho výzkumu však mohou být zkresleny regionálním výzkumem – výsledky výzkumu jsou z úřadů působících v Jihomoravském kraji. Podle nastavení legislativy, prostudované literatury, národních a regionálních dokumentů je možné tyto výsledky zobecnit na podobné instituce v rámci České republiky. Jedním z dalších výzkumů, který by navázal na problematiku work-life balance, by bylo šetření v podnikatelské sféře.

Poděkování

Tento článek vznikl v rámci řešeného výzkumu MUNI/A/1018/2017: „New Public Governance, Co-production and hybridity Phenomenon“.

Literatura

CROMPTON, R. (2005). Employment, flexible working and the family. In: GONAS, Lena a Jan KARLSSON. *Gender segregation: divisions of work in post-industrial welfare states*. Burlington, VT: Ashgate, c2005. Dostupné také z: <http://www.loc.gov/catdir/toc/ecip062/2005030367.html>
EUROSTAT. (2017). *Employment statistics* [online]. Eurostat. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistitcs-explained/index.php/Employment_statistics

- EVROPSKÁ KOMISE. (2010). *Background document accompanying the Strategy for equality between Women and Men 2010-2015*. [online]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010SC1080&from=EN>
- FORMÁNOVÁ a kol. (2015). *Gender balance power map: national study Czech Republic: coinpiration between social and conventional enterprises to promote equal access to decision making positions*. Prague, Sociologický ústav, 2015.
- HAVELKOVÁ, B. (2017). *Gender equality in law: uncovering the legacies of Czech state socialism*. Oxford: Hart publishing, 2017. Human rights in perspective.
- KrÚ JMK. (2008). *Koncepce rodinné politiky Jihomoravského kraje*. [online]. KrÚ JMK. Dostupné z: <https://www.rodinnapolitika.cz/10-koncepce-rodinne-politiky-jihomoravskeho-kraje.html>
- KrÚ JMK. (2014). *Koncepce rodinné politiky Jihomoravského kraje na období 2015 – 2019*. [online]. KrÚ JMK. Dostupné z <https://www.rodinnapolitika.cz/208-koncepce-rodinne-politiky-jihomoravskeho-kraje-na-obdobi-2015-2019.html>
- KŘÍŽKOVÁ, a, VOHLÍDALOVÁ, M. (2008). Kdo se bojí zaměstnané matky. In: KŘÍŽKOVÁ, a. *Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: sociologické nakladatelství, 2008. Knižnice Sociologické aktuality.
- KUCHAŘOVÁ, V., NEŠPOROVÁ, O. (2017). Česká rodinná politika – podpora rodin s nezaopatřenými dětmi a autonomie rodiny. *Fórum sociální politiky*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.
- MACHOVCOVÁ, K. (2012). Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže: sborník textů. Praha: Gender Studies. 2012.
- PALONCYOVÁ, J. (2014). *Nové formy denní péče o děti v České republice*. Praha: VÚPSV, 2014.
- KŘÍŽOVÁ, V. (2018). *Work-life balance na úrovni veřejné správy*. Masarykova univerzita, 2018. 125 s.
- SMETÁČKOVÁ, I. (2015). *Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice*. Praha: Česká ženská lobby, 2015.
- Změňte směr: nejnovější trendy v řízení lidských zdrojů: skloubení rodinného a pracovního života*. Praha: fórum 50%, 2008.

Contact

Mirka Wildmannová

Ekonomicko-správní fakulta MU Brno

Lipová 41a, Brno

mirkaw@econ.muni.cz