

SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA V PROSTŘEDÍ ÚŘADŮ STÁTNÍ SPRÁVY

MPO, 23. 9. 2015

Bc. Helena Skálová,
ředitelka Gender Studies, o. p. s.



MINISTERSTVO
PRŮMYSLU A OBCHODU



evropský
fond pro
regionální rozvoj



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



NOVACE PŘI
SLAĎOVÁNÍ
PRACOVNÍHO A
RODINNÉHO ŽIVOTA

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

1

Sladřování osobního a pracovního života

➤ O co jde?

- Možnost zvolit si, kdy, kde a jak mohou zaměstnanci a zaměstnankyně pracovat. Zaměstnavatel uznává a respektuje právo jednotlivce na plnohodnotný soukromý a rodinný život a také možnost realizovat se v zaměstnání.
- V různých životních fázích různé potřeby

➤ Jak na to?

- flexibilita v čase
- flexibilita v místě
- benefity

SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO
ŽIVOTA V PROSTŘEDÍ ÚŘADŮ STÁTNÍ SPRÁVY

Bc. Helena Skálová
Ředitelka Gender Studies, o.p.s.

2

Flexibilita z hlediska času a místa

➤ Úprava PRACOVNÍ DOBY:

- flexibilní/pružná pracovní doba
- stlačený pracovní týden
- individuální úprava pracovní doby
- částečné úvazky

➤ Z HLEDISKA MÍSTA

- práce z domova

Benefity pro rodiče s dětmi a jinak pečující

➤ Nejen zařízení péče

- firemní mateřská školka, jesle, dětský koutek - NÁKLADY, NÁROČNOST LEGISLATIVY, neexistence daňových úlev X dětská skupina
- letní programy, pobyty, aktivity pro děti zaměstnanců/-kyň
- kontakt s rodiči na mateřské/rodičovské dovolené
- „rodičovské“ sítě; web na výměnu zkušeností rodičů
- pomoc zaměstnancům/-kyním pečujícím o *starší a nemohoucí členy rodiny/domácnosti* - zatím nové téma, bude nabírat na intenzitě

Přehled nabídky flexibilních forem práce a zařízení péče o děti na úřadech státní správy

Dotaz	MPO	MV	MŠMT	MO	MF	MZE	MZ	MZV	MSP	MMR	MPSV
Pružná pracovní doba	ne	ano	ano	ano	ano	ano	ne	ano	ano	ano	ano
Pevné jádro od-do	x	9-14	9-15	různé	10-15	9-14:30	x	neuvedeno	9-14:30	9-14	9-14:30 (+ půlhodina nezapočítatelná přestávka)
Částečné úvazky	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano
Práce z domova	v mimořádných případech	ano	v mimořádných případech	ano	ano	minimálně (dlouhodobá nemoc, péče o osobu blízkou)	ne	ano	ne	ne	ano
Stlačený pracovní týden	ne	ano, záleží na domluvě s vedoucím	ne	ano	ne	ne	ne	ne	ne	ne	ano
Zařízení péče o děti	ano	chystají	ne	ano, v posádce Praha	ne	ano	ne	ano	ne	ne	2 dětské skupiny + 3. v přípravě

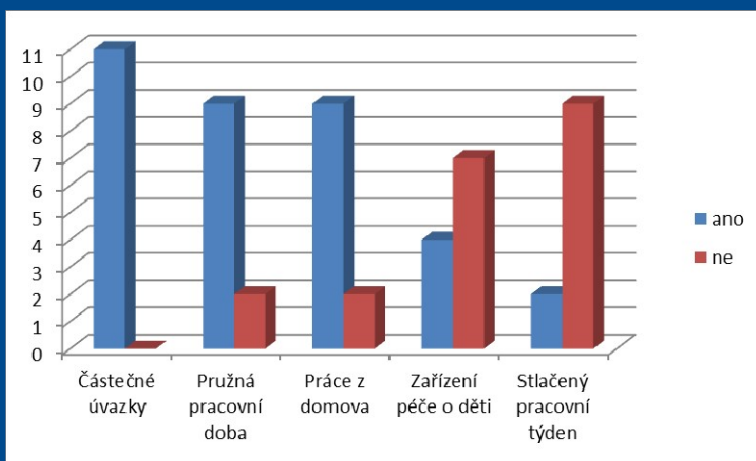
Zdroj: přímé dotazování Gender Focal Point's na jednotlivých ministerstvech - stav k září 2015

SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA V PROSTŘEDÍ ÚŘADŮ STÁTNÍ SPRÁVY

Bc. Helena Skállová
Ředitelka Gender Studies, o.p.s.

5

Přehled nabídky flexibilních forem práce a zařízení péče o děti na úřadech státní správy



SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA V PROSTŘEDÍ ÚŘADŮ STÁTNÍ SPRÁVY

Bc. Helena Skállová
Ředitelka Gender Studies, o.p.s.

6

Práce a péče

➤ Rodiče malých dětí

- v zaměstnanecké populaci MPO tvoří (budoucí) rodiče cca 50%
- zařízení péče – dětská skupina
- pracovní flexibilita: pružná pracovní doba, částečné úvazky, stlačený pracovní týden

➤ Sendvičová generace, zaměstnanci a zaměstnankyně 50+

- v zaměstnanecké populaci MPO tvoří cca 37%
- pracovní flexibilita: práce z domova, stlačený pracovní týden, pružná pracovní doba

➤ Samoživitelství

- specifická situace v nárocích na čas a finance
- pracovní flexibilita pomáhá zvládat

Pružná pracovní doba

➤ v určité hodiny musí být pracovník/-ice přítomen/-a na pracovišti, zbytek pracovní doby může přizpůsobit svým potřebám

➤ na úřadech běžně využíváno

➤ účinný nástroj na sladování, málo nákladný, efektivní pro zaměstnané i pro zaměstnavatele

➤ lze nastavit pro různé pracovní pozice různě s ohledem na náplň práce, možnost začít s menším rozsahem flexibilních částí

➤ zmenšení počtu žádostí o individuální úpravy pracovní doby = větší transparentnost, menší prostor pro znevýhodnění

Stlačený pracovní týden

- zaměstnanec/-kyně pracuje pouze určitou část pracovního týdne (může být stanoveno pevně, či flexibilně) tak, aby odpracoval/-a stanovený týdenní počet hodin
- častá a efektivní je kombinace se zkráceným úvazkem a/nebo prací z domova

Práce z domova – home office

- na práci z domova není právní nárok, ale zaměstnavatel ji nemůže ani nařídít
- může být pouze jako benefit, ale nediskriminovat
- zaměstnanci/-kyně si sami rozvrhují pracovní dobu, možná dohoda se zaměstnavatelem
- zaměstnavatel je odpovědný za bezpečnost
- není vhodná každá pozice - jasné úkoly, důvěra
- komunikace s vedením i kolegy/-němi
- time-management, komunikace s rodinou, odpovědnost, psychohygiena

Aby to fungovalo

- Právo sladit by měl mít každý (ne jenom rodiče malých dětí, ne jenom ženy), problémem může být i přílišné posuzování důvodů, proč někdo např. žádá o úpravu pracovní doby
- Ideální je systém kafetérie benefitů
- Nutný je a priori průzkum potřeb zaměstnaných
- Zásadní je podpora ze strany vedení - mělo by jít příkladem
- Důležité je správné pochopení a zodpovědný management flexibilního pracovního uspořádání z obou směrů

Závěrečná doporučení

- Zjistit skutečné potřeby zaměstnaných a možnosti zaměstnavatele v oblasti sladování osobního/rodinného a pracovního života (na MPO proběhlo)
- Vypracovat transparentní a nediskriminující systém přidělování benefitů a přístupu k opatřením pro sladění osobního/rodinného a pracovního života
- Průběžně monitorovat a vyhodnocovat fungování opatření

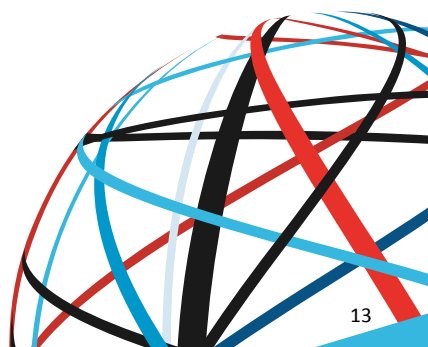
Děkuji za pozornost



MINISTERSTVO
PRŮMYSLU A OBCHODU

SLAĐOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO
ŽIVOTA V PROSTŘEDÍ ÚŘADŮ STÁTNÍ SPRÁVY

Bc. Helena Skálová
Ředitelka Gender Studies, o.p.s.



13