

Byli jsme první, kdo zavedl pružnou pracovní dobu

Český statistický úřad měl ještě před necelými deseti lety 2 200 zaměstnanců. Podle jeho personální ředitelky **Marcely Provazníkové** bylo v listopadu 2011 v ČSÚ zaměstnáno 1 378 pracovníků.



Personální ředitelka ČSÚ **Marcela Provazníková** (vlevo) zachránila cenné dokumenty z první republiky.

Jak byste vysvětlila laikovi, o čem je systemizace ve státní organizaci?

Každý zaměstnavatel si pro činnost, kterou musí zabezpečit, stanoví, nebo je mu stanoven, objem finančních prostředků. Velkou část těchto prostředků čerpá na osobní výdaje, tedy na platy zaměstnanců, na odvody sociálního a zdravotního pojištění. Proto je důležité mít počet zaměstnanců správně určený. Hovoříme o jasně stanoveném optimálním počtu zaměstnanců. Takovému jasně stanovenému počtu, resp. počtu funkčních míst rozdělených podle platových tříd a napojených na objem prostředků na platy, říkáme systemizace. Já osobně systemizaci považuji za páteř celého personálního systému.

Jste duší zapálená statistička, jak se to projevuje ve vaší personální práci v úřadě?

Trochu bych to upřesnila. Jsem zapálená pro práci s čísly a statistiku mám ráda. To zapálení je skoro tak velké jako můj životní koníček, kterým je práce s lidmi nebo lépe pro lidi. Někdy může být těžko rozpoznatelné, co dělám s větším zaujetím. Zda propočty související s rozpočtováním a účetnictvím, tedy to, co má blíže ke statistice, nebo práci personální, kde

objektem mé práce jsou zaměstnanci. V průběhu mnohaleté praxe jsem ale pochopila, že vše souvisí se vším, a protože jsem většinu své profesní kariéry věnovala práci v orgánech státní statistiky, lze asi opravdu říci, že jsem duší zapálená statistička.

„ Po personálním auditu provedeném v roce 2008 úřad opustilo skoro 300 zaměstnanců. „

ČSÚ byl jedním z prvních státních organizací, který zavedl pružnou pracovní dobu. Co bylo tím hlavním impulsem?

Ano, to je pravda. ČSÚ byl opravdu mezi prvními úřady, který pružnou pracovní dobu přijal. Jedním z hlavních důvodů byla silná feminizace úřadu, převaha žen, které pracovaly zejména v oblasti sběru, zpracování a kontroly statistických dat. Před zavedením pružné pracovní doby byl pravidelně evidován velký počet žádostí o úpravu pracovní doby, ať již z důvodu péče o rodinu nebo z důvodu komplikované dojíždky do zaměstnání. Proto, již

velmi brzy poté, co zákoník práce umožnil státním organizacím využít institut pružné pracovní doby, byla zpracována analýza dopadů v případě jejího přijetí. Z té vyplynulo, že zejména tazatelské aktivity, ale i další statistické činnosti, je možné provádět v pružném pracovním režimu efektivněji a ve vazbě na mzdové prostředky hospodárněji než v režimu pevném. Pochopitelně bylo nutné nastavit jasná pravidla pro využívání režimu pracovní doby, což se, myslím, povedlo. Počet výjimek z pracovní doby, ale i objem přesčasové práce, se přijetím režimu pružné pracovní doby podstatně snížil, a to i přesto, že v úřadě stále pracuje převaha žen, přibližně dvě třetiny z celkového počtu zaměstnanců.

Kromě pracovníků na stálý pracovní poměr zaměstnáváte stovky lidí na dohody. Proč?

Bez zaměstnanců, které úřad najímá na krátkodobé terénní práce na dohody konané mimo pracovní poměr, by nebylo možné některá statistická šetření vůbec realizovat. Když nebudu zmiňovat akci, jako je Sčítání lidu, domů a bytů 2011, jedná se například o výběrová šetření o pracovních silách, rodinné účty, statistiku příjmů a životních podmínek (SILC), zemědělská šetření a mnohá další. Tato forma pracovního vztahu je nejen z hlediska rozpočtu, ale i pracovních kapacit nejhospodárnější a vhodně doplňuje práci kmenových zaměstnanců. Pochopitelně, že zaměstnanci, spolupracující na dohody, musí splňovat pro tuto práci předpoklady. Také je nespornou výhodou, když mají s terénní prací již nějakou zkušenost. Odborně zdatná, výkonná a z hlediska získávání statistických dat úspěšná externí tazatelská síť je jako rodinné stříbro, o které je třeba průběžně pečovat, což se zejména na většině našich regionálních pracovištích daří.

Již dvanáct let pracuje ČSÚ s granty. Jak se to projevuje v personalistice?

Práce na grantech a projektech je nyní již vnímána jako určitá samozřejmost. Pochopitelně, pro nás pro všechny je to práce navíc a jako každá činnost má svá pozitiva i negativa. Pozitivní je, že granty nás naučily pracovat projektově, což se významně zúročilo i při letošním sčítání. Z práce na grantech, které byly přijaty například v oblasti sociálních statistik, získali řešitelé významné zkušenosti. Podobné zkušenosti jsou využity i v jiných statistikách. Z hlediska personálního se práce pro projekty pozitivně projevuje zejména ve zvýšení odbornosti zvláště těch, kteří pracují jako gestoři grantů. Nechci ale hovořit pouze o plusech.



Získat zaměstnání ve Státním úřadě statistickém nebylo v roce 1921 snadné.

Mínusem, který s granty souvisí, je zejména velmi náročná administrativa, která je jejich nedílnou součástí. Zaměstnává intenzivně nejen pracovníky statistických útvarů, ale i zaměstnance podpůrných odborných útvarů. Kromě našeho odboru konkrétně nejvíce odbory mezinárodní spolupráce a finančně majetkovým.



Dříve pracovalo v úřadě 2 200 zaměstnanců, dnes je jejich fyzický stav zhruba 1 350. Změnila se zásadně jejich struktura?

Změna struktury zaměstnanců byla nezbytná. Český statistický úřad měl 2 200 zaměstnanců ještě před necelými deseti lety. V současnosti je zde bez pracovníků na sčítání zaměstnáno 1 378. Aby i po tak masivní redukci počtu zaměstnanců byl úřad schopen plnit všechny své úkoly, musel projít zásadní kvalifikační obměnou. Počet vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců se podstatně zvýšil a nyní se ustálil na 46 procentech, což na první pohled sice nevypadá mnoho, ale je třeba si uvědomit, že zhruba polovina zaměstnanců úřadu je v pracovních pozicích, pro jejichž výkon práce není magisterský stupeň předepsán. Například ti v oblasti sběru a zpracování statistických údajů a také někteří zaměstnanci logistických útvarů. Změna ve znalostech je však patrná okamžitě u většiny zaměstnanců zejména v oblasti počítačové a jazykové gramotnosti, stejně jako orientace v ekonomických disciplínách, kde kromě statistiky je třeba hovořit i o znalostech z oblasti účetnictví. Při

„*Byrokracie související s přijímacím řízením do státní správy se asi přece jen trochu zlepšila.*“

hodnocení věkové struktury úřadu je patrný nárůst zaměstnanců mladších věkových ročníků před zhruba pěti lety. Jejich příchodem se změnil průměrný věk ze 49,6 roku na 46,9 roku. Nyní se již nikterak významně nemění a osciluje kolem 47 let.

Úřad, jako každá organizace, má specifické skupiny zaměstnanců. Mohla byste charakterizovat ty nejvýraznější?

Odpověď na tuto otázku začnu známou větou: „Není malých rolí.“ Ale zcela vážně. Každého zaměstnance považuji za významnou část mozaiky úřadu. Zvláště citlivě jsem si to uvědomila po personálním auditu provedeném v roce 2008, na základě kterého úřad opustilo skoro 300 zaměstnanců. V některých případech je nezbytné, aby personální odbor společně s vedoucími věnoval diferencovanou péči vybraným skupinám zaměstnanců, u kterých přináší tento individualizovaný přístup přínos nejen pro ně samotné, ale v konečném důsledku pro celý úřad. Jedná se například o absolventy škol, zaměstnance ve zkušební době, handicapované zaměstnance, zaměstnance vracející se z mateřské či rodičovské dovolené, klíčové zaměstnance apod. V některých případech odbor personalistiky a mezd využívá i součinnost odborové organizace.

Jedna z vašich podřízených je v odborech. Je to pro vás výhoda?

V odborech je organizováno více zaměstnanců mého útvaru. Jedna pracovnice je členkou výboru odborové organizace. Můj vztah s odborovou

organizací je založen na bázi vzájemné spolupráce a respektu, a proto není závislý na tom, zda někdo z odboru je odborovým funkcionářem či nikoliv. Osobně si vážím nezávislosti, kterou odborová organizace v našem úřadu má.

Kladete důraz na zvyšování odbornosti vašich zaměstnanců. Jak se vám to daří?

Současná rychle se měnící situace v rozvoji technologií, pracovních postupů a pracovních vazeb vyžaduje trvalé celoživotní vzdělávání obecně, tedy i u našich zaměstnanců. Vedoucí oddělení vzdělávání se svými spolupracovníky účinně v úřadu vytváří prostředí, kde zvyšování a prohlubování kvalifikace je jednou z nejdůležitějších součástí personální práce. Na základě požadavků úřadu, které formulují linioví vedoucí, je pravidelně zpracováván plán vzdělávání pro příslušný kalendářní rok. Při koncipování materiálu je spolupracováno nejen s interními lektory, ale i s externími, například z akademické sféry nebo s jinými odborníky, kteří jsou schopni své znalosti předat v rámci organizovaných seminářů. Velmi mě těší, když na základě zpětné vazby dostávám informace, že obsah i rozsah vzdělávání zaměstnanců je velmi dobře hodnocen nejen vedoucími, ale i zaměstnanci samotnými.

Zachránila jste personální dokumenty z první republiky. V čem se liší požadavky na státního úředníka v roce 1920 a nyní?

Když jsem těsně před skončením federace viděla, že jako součást skartu leží na chodbách žádosti o zaměstnání staré přibližně 70 let, bylo mi líto, že tento skoro již historický materiál bude zničen. Požádala jsem, zda je možné dokumenty o administrativě pracovního poměru zachovat, aby stávající zaměstnanci mohli porovnat, jak složité bylo získat zaměstnání ve Státním úřadu statistickém v roce 1921. Odpověď jsem dostala kladnou. Proto má úřad nyní k dispozici několik historických žádostí o zaměstnání, přehled o stavu osob ve Státním statistickém úřadě z roku 1931 a žádost pana profesora JUDr. Františka Weyra (tehdejšího předsedy úřadu) z roku 1921. Tyto „poklady“, nyní staré i více než 90 let, si mohou prohlédnout všichni zaměstnanci úřadu, kteří o ně mají zájem. Je úžasné na vlastní oči vidět, že práce ve Státním statistickém úřadě byla prací, které by si tehdejší žadatelé velmi považovali, a že by pro ně bylo potěšením, kdyby byli do úřadu přijati. Tato část statistické historie je bezesporu zajímavá a poučná už proto, že její součástí jsou i další doklady, které žadatel o zaměstnání musel předkládat. Jednalo se například o doklad o vzdělání, vysvědčení zachovalosti, vysvědčení o mravech, vysvědčení lékařské a další doklady. Je zřejmé, že byrokracie související s přijímacím řízením do státní správy se asi přece jen trochu zlepšila.

Alena Géblová | odbor vnější komunikace

Chci být dobrá v tom, co dělám

Již tři roky pracuje v Českém statistickém úřadu na pozici „odborný pracovník“. **Jana Koderová**, absolventka oboru ekonomická analýza na Vysoké škole ekonomické v Praze. Proč si po studiích vybrala službu ve státní správě?

„Já jsem nešla pracovat jenom do státní správy, já šla rovnou pracovat na ČSÚ,“ usmívá se Jana Koderová a vysvětluje: „Na škole jsem hodně pracovala s daty ČSÚ a nějak jsem se chtěla na jejich zpracování podílet. Kromě toho jsem se tehdy hodně věnovala jednomu z nejvýznamnějších českých ekonomů, profesorovi Karlu Englišovi, který právě začínal na statistickém úřadu. To byla pro mě také inspirace.“

V ČSÚ se přihlásila do dvouletého postgraduálního studia statistiky, které organizuje VŠE ve spolupráci s úřadem. „Jsem překvapená vstřícností, lidskostí a profesionalitou přednášejících,“ sděluje své první dojmy ze „statistické školy“. „Na druhou stranu si neodpustím menší kritiku. Někdy se mi zdá, že na látku je málo času a vyučujícím nezbývá nic jiného, než to honit. Myslím, že by neškodilo mít více času na probrání látky,“ poznamenává.

Na úřadu si pochvaluje dobré mezilidské vztahy. „Byly pro mě vždy důležitou součástí života. Líbí se mi, že na ČSÚ se snoubí zkušenosti starších lidí, které nelze nahradit studiem, a technické znalosti mladých,“ přiznává. Podle Jany Koderové musí každý, kdo nastoupí na úřad, potvrdit, že si po tři měsíce připadá jako Alenka v říši divů a vůbec neví, co se kolem něj děje. „Jednak se musí soustředit na svoji práci a jednak musí



Jana Koderová

dokonale znát mechanismus zpracování a ukládání dat. Dodnes jsem vděčná starším a zkušenějším kolegyním, za kterými jsem vždy mohla přijít a které mě velice vlídně přijaly a poradily. Byl to takový ten pocit, jako když si dítě rozbije kolínko a máma mu ho pofouká.“

Na úřadě se jí líbí, že se zde člověk neustále vzdělává. „Nikdy nemám pocit, že věci dělám neustále dokola. No a samozřejmě mi vyhovuje uzavřená kancelář, žádný openspace, a v ní skvělé kolegyně,“ říká.

Na otázku, co by v úřadu uvítala, co zde schází, hledá odpověď: „To je těžká otázka. Uvítala bych asi rychlejší počítač, kvalitnější občedy a kanape, na kterém se budu moct po občedě natáhnout,“ říká s humorem a hned vážně dodává: „Ale dokud budu na svém devátém patře, budu spokojená i tak.“

Alena Géblová | odbor vnější komunikace