

DIGITÁLNÍ TRANSFORMACE STÁTNÍ SPRÁVY – PRÁZDNÝ SLOGAN? O AKTUÁLNÍCH TRENDECH ZAMĚŠTNANOSTI V ARCHIVNICTVÍ A SPRÁVĚ DOKUMENTŮ

Moderátoři: Zbyšek Stodůlka, Národní archiv
David Hubený, Národní archiv
Účastníci: Daniel Doležal, Ministerstvo vnitra
Lenka Dufková, Ministerstvo práce a sociálních věcí
Šárka Homfray, Odborový svaz státních orgánů a organizací
Zpravodaj: Miroslav Eisenhammer, Státní oblastní archiv v Plzni

V úvodním projevu nastínil Zbyšek Stodůlka řadu různorodých problémů, se kterými se v oblasti personalistiky a odměňování v archivnictví setkáváme. Jím předvedená tabulka sestavená z veřejně přístupných dat například ukázala výrazný rozdíl v platech vedoucích zaměstnanců archivů a zřizovaných organizací ministerstva kultury, a značně tak nabourala tradiční představu o dobře placených úřednících vnitra a chudém resortu kultury. Ředitelé mnohých muzeí totiž pobírají výrazně vyšší platy než ředitelé státních archivů, přičemž mají nižší počty zaměstnanců a neplní úkoly státní správy. Toto byl však pouze jeden příklad nerovností mezi resorty. Pro archivnictví je realitou neustálé zvyšování nároků na zaměstnance a jejich kvalifikaci souběžně s tím, jak nově přijímaná legislativa nutí archivy vykonávat stále další funkce při nezměněném personálním a finančním stavu – v poslední době například kyberbezpečnost, chystaný návrh zákona o správě dat veřejného sektoru, který si vynutit mít v archivech „manažera otevřených dat“ (koordinátor otevíraných dat). Jeden IT specialista, placený podle představ nově vznikající Digitální a informační agentury, by přitom archiv stál jako dva až tři současní archiváři.

Personální stavy archivů jsou přitom tradičně nižší, než je jejich potřeba. Analýza z roku 2016, která zohledňovala počty archivářů ve vztahu k ukládaným běžným metrům archiválií, již tehdy ukázala výraznou personální podhodnocenost zejména Národního a Moravského zemského archivu, u kterých přepočítání ukazuje deficit řádově desítek míst, ani jeden ze státních archivů přitom není personálně předimenzován. Popisy prací jak spisovenských zaměstnanců, tak archivářů v katalogu prací se v posledních letech stále více rozcházejí s praxí a nereagují na změny činností – kde dříve při vyřizování skartačního návrhu stačila excelová tabulka, nyní nastupuje práce se složitými systémy elektronických spisových služeb a národního archivního portálu.

Ředitel odboru archivní správy Daniel Doležal konstatoval, že za současné situace nemůže on osobně ani jeho odbor v personální a finanční situaci archivů příliš mnoho dělat. Upozornil na složitost a rigidnost jak zákoníku práce, tak zejména zákona o státní službě. Ten tvrdě vyžaduje výběrová řízení i v případech, kdy by to v praxi nebylo nutné, a to v situaci, kdy je problém sehnat kvalitní zaměstnance. Předpisy podle jeho názoru zaměstnance až nadměrně chrání, a i když v archivnictví je většina zaměstnanců kvalifikovaných a loajálních, případné personální problémy se v tomto prostředí těžko operativně řeší. Roste tlak na specializaci, což je v rozporu s tradičně chápanou širokospektrální rolí zejména okresního archiváře. Výhodou našeho oboru zůstává přátelské pracovní prostředí a neformální způsoby motivace. Realitou je neustálý tlak na šetření, škrtání prostředků na věcné i mzdové výdaje a současný úsporný plán vlády bude znamenat další tlak v této oblasti. Od roku 2002 přišly státní archivy o 20% pracovních míst při stále se zvyšujících pracovních nárocích. Jeho snahou je alespoň částečně napravit dlouholeté disproporce v rozdělování prostředků v rámci archivní sítě, to

se nyní intenzivně řeší. Našemu oboru stále chybí dobrá argumentace vůči veřejnosti, proč jsou archiváři pro společnost potřební, žádoucí je každá dobrá forma prezentace navenek. Jedinou pomocí by byla důkladná analýza zbytnosti některých agend ve státní správě, která by vedla ke snížení nároků na zaměstnance a neznamenała přitom jejich propouštění.

Lenka Dufková, mezi jejíž úkoly na MPSV patří i katalog prací, přehledně shrnula právní rámec odměňování zaměstnanců archivů jak v pracovním, tak služebním poměru. V obou případech se řídí tabulkami platových tříd a stupňů a popisy pracovních činností v katalogu prací, resp. katalogu správních činností. Zaměstnanec má být zařazen do třídy podle nejnáročnější činnosti, kterou vykonává, stupeň je dán odpracovanými lety započitatelné praxe. Takto daný platový tarif je doplněn příplatky za vedení, osobním ohodnocením a příplatky za ztížené pracovní prostředí. Problémem je zastaralost formulací v popisech prací i správních činností, které nezohledňují digitalizaci ve státní správě. Na nápravě se v současné době pracuje, chystá se novelizace katalogu prací i katalogu správních činností, které by měly nově jmenovitě uvádět pozice jako „referent informačních systémů veřejné správy“, resp. mezi správními činnostmi „informační systémy veřejné správy“. Trvá také problém nízkých platových tarifů, z nichž některé se stále ocitají pod úrovní minimální mzdy i nejnižší zaručené mzdy. Mimo jiné i o této věci jedná meziresortní Politicko-odborná pracovní skupina k odměňování, jejíž členkou je i třetí diskutující Šárka Homfray, právnička Odborového svazu státních orgánů a organizací. Ta v úvodu svého vystoupení upozornila, že mantra digitalizace ve státní správě je v praxi často falešnou chimérou, která se při výrazně proklientském přístupu neohlíží na usnadnění práce zaměstnancům. Jako příklad uvedla současný příspěvek na bydlení a frustraci zaměstnanců úřadu práce, neboť v tomto případě digitalizace znamená možnost elektronického podání žádosti, z nichž je ovšem 97% chybných a má za následek nutnost osobního jednání s klienty. Digitalizace má šetřit síly a prostředky jak na straně státu, tak klientů, a případné snižování počtu státních zaměstnanců musí být výsledkem zodpovědné analýzy zbytečných agend. Skutečností je, že v řadě oborů není přezaměstnanost, ale naopak poddimenzovanost a zaměstnanci nestačí na úkoly, které na ně stát a politici přijímající nové zákony kladou. Debata o potřebnosti úředních agend přitom není provázána s debatou o potřebnosti odpovídajícího zázemí pro výkon těch skutečně nutných. Případná redukce agend musí být funkční. Nutno je také přihlížet ke skladbě zaměstnanců státní správy, kteří v průměru stárnou – nejvíce jich je ve věkových kategoriích 44-59 let, protože mladí lidé si vybírají prestižnější zaměstnavatele, než je stát. Víze o přesunech nepotřebných úředníků do jiných oborů státní správy (zdravotnictví, sociální sféra) nejsou vzhledem k věku řady z nich uskutečnitelné. Souhlasí s předřečníky v tom, že současný zákon o státní službě je nepružný, zejména v tom, že umožňuje veškeré změny jedině přes výběrová řízení. Rezervu vidí v komunikaci zaměstnavatelů se zaměstnanci, což je jeden z hlavních úkolů, ve kterých mohou pomoci odbory. Důkladná komunikace pracovních problémů může předcházet fluktuaci a odcházení schopných zaměstnanců mimo obor. Sociální dialog v prostředí organizací státní správy zahrnuje zejména zjišťování potřeb zaměstnanců a vysvětlování chystaných změn, praktické fungování informačních systémů, diskutování potřeby rekvalifikace a vzdělávání, tempa a množství práce v konkrétních případech, naopak v podmínkách platových tabulek v podstatě padá role vyjednávání o platech. Celkově ve státní správě se lze dohadovat o rozdělení prostředků mezi resorty, ale podle jejího názoru nelze mít rozpočtově neutrální řešení a situaci nelze zlepšit bez zvýšení objemu peněz. Stále také trvá debata o optimálním poměru přidávání do tarifních nebo nadtarifních složek platu a o navýšení nástupních platů v kontrastu se senioritou, tedy nárůstem platů v závislosti na odpracovaných letech.

Po zodpovězení otázek z pléna označil v závěrečném slovu ředitel Doležal za klíč k řešení personálních problémů v archivnictví více peněz a volnější pravidla. Dufková varovala před tezí, že likvidace systému tabulkových platů by situaci vylepšilo – naopak by vedlo k silnému tlaku na finanční i personální úspory. Smysluplnější než volat po zrušení stávajícího systému ohodnocování a pracovně právních, resp. služebně právních předpisů je snažit se o zjednodušení a zrychlení procesů, které se k nim vážou.