

Pracovní doba a doba odpočinku

Flexibilní formy práce: benefit, který nutí k větším výkonům

Současné komunikační technologie vrhají zaměstnance, už i na čím dál nižších pozicích do područí na displeje telefonů, tabletů či notebooků často dlouho poté, co ukončili zákonnou pracovní dobu. Zaměstnavatelé očekávají potvrzení informace či reakci, i za předpokladu, že zaměstnanec pracovní dobu řádně využil, nebo spíš právě proto, od těch loajálních se očekává víc.

Člověk, který na pracovní komunikaci ve večerních hodinách nereaguje, se tak trochu vyřazuje z týmu, z firmy, ze společnosti. Takové počínání se stává normou bez ohledu na dopad do soukromí, a to jak rodiny, tak i lidí single. A jaký bude mít vliv případné uzákonění další flexibilizace pracovní doby? Bude více prostoru pro osobní život? Bude zaměstnanec ochoten plnit případné nadstandardní požadavky zaměstnavatele? Bude vůbec reálné sladění osobního a pracovního života, jak o tom sní dnešní generace třicátníků?

Práce se pro mnoho mladých lidí stává všeobjímajícím elementem, se kterým se jim lépe sžívá, než by tomu bylo u opravdového životního partnera, kterého si v důsledku všudypřítomné práce mladí často ani nedokáží najít. Čerpání dovolené v rozsahu stanoveném Zákoníkem práce mnoho dnešních zaměstnanců považuje za téměř nemožné. Moderní firmy nabízejí přímo ve firmách oddechové koutky s občerstvením, sportovní vyžití, firemní mateřské školky... Tyto zaměstnanecké benefity ale v důsledku znepréhledňují vztahy mezi pracovní a privátní sférou.

Současná snaha po autonomii jednotlivce a zároveň volání po legislativě, která by „zbytečně nebrzdila rozvoj sdílené ekonomiky“ je přirozenou tendencí přizpůsobení se realitě 21. století v modernizaci, dynamickém růstu a doháněním západních ekonomik. Zároveň ale otevírá dveře sociální tvrdosti nového progresivního systému, kterou neodstraní sebesofistikovanější software.

Digitalizace a flexibilizace trhu práce jsou považovány za nedílnou součást modernizace práce a také za efektivní způsob řešení současných problémů na trhu práce. Flexibilní formy zaměstnání, jejich atraktivita pro zaměstnavatele i zaměstnance, jsou ovlivněné nejen typem organizace a fungováním firem či domácností, ale také jejich vzájemným působením. Podle nedávných průzkumů bylo ve více než polovině členských států EU zaměstnáno na částečný úvazek 6 % mužů a 33 % žen. Až 80 % všech částečně zaměstnaných v Evropské unii tvoří ženy. Možnost pracovat doma v České republice využívá přibližně 16 % organizací, především menších společností do 50 zaměstnanců, sídlících ve velkoměstech. Zaměstnanci, kteří takto pracují, si mohou sice sami organizovat pracovní dobu, uspoří náklady na dopravu a čas potřebný k dopravení do místa práce, na druhé straně mají omezeny sociální kontakty s ostatními zaměstnanci a lidmi vůbec. Dalším nedostatkem je paradoxně dlouhá pracovní doba. Ačkoliv si ji pracovníci určují sami, vykazuje tato skupina zaměstnanců dle průzkumů vůbec nejdelší pracovní dobu.

Je zřejmé, že dosažení kýžené rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem bude pro zaměstnance i pro samostatně výdělečně činné pracovníky s nástupem nových technologií jen složitější. Digitalizace sice přispěje k reorganizaci a usnadnění každodenních činností, zároveň ale individualizace přístupu k práci a osobnímu životu zesiluje rizika, jako je zvýšený tlak na výkon a dostupnost, prodloužení pracovní doby včetně noční a víkendové práce, hlubší individualizace pak

ústí do desynchronizace volného času o víkendech, což má dopad na rodiny těchto pracovníků a koneckonců i na jejich zapojení do občanských aktivit.

Debaty o vyvážení osobního a pracovního života zůstanou planými, pokud se nepromítnou do hospodářské, sociální i rodinné politiky na úrovni státu i celé Evropské unie. Je dobře známo, že úprava pracovní doby a doby odpočinku s cílem ochrany zdraví zaměstnance před dlouhotrvajícím výkonem práce, je stále jedním z nejčastěji porušovaných pracovněprávních institutů.

Ochrana zdraví a bezpečnosti pracovníků je v Evropě na vysoké úrovni, musí však být odpovídajícím způsobem hájeno právo na život po práci, resp. právo nedostupnosti, a podporována synchronizace volného času ve smyslu zabezpečení týdenního rytmu s jedním dnem odpočinku (nedělí), který by byl zajištěn pro všechny občany EU, aby bylo možné plně se účastnit kulturního, sportovního, společenského a náboženského života, tj. hledání kulturního obohacení a duchovního rozměru, možnost zapojit se do dobrovolnické práce, spolkové činnosti, a obecně, posilování sociální soudržnosti.

„Sedmého dne pak někteří z lidu vyšli sbírat, ale nic nenašli. Tehdy Hospodin Mojžíšovi řekl: „Jak dlouho budete odmítat zachovávat má přikázání a mé pokyny? Nechápete, že vám sobotu dal Hospodin? Proto vám on sám dává šestého dne chléb na dva dny...“ (Exodus 27:29)

Václav Malý, biskup

Předseda Rady Iustitia et Pax

20. 4. 2018