

Německé odbory

bojují za zkracování pracovní doby

Největší německý odborový svaz IG Metall vzbuzuje počátkem letošního kola kolektivního vyjednávání vášně svým požadavkem, aby se vedle navýšení platů o šest procent uskutečnilo také zkracování pracovní doby.



Kateřina Smejkalová je politoložka, pracuje jako vědecká pracovnice v organizaci Friedrich-Ebert-Stiftung

Konkrétně požaduje právo pracujících snížit svou již nyní pouze pětaticetihodinovou týdenní pracovní dobu na 28 hodin týdně, a to jednak v kuse až na dva roky, a především pak včetně práva vrátit se na plný úvazek zase zpět. Pokud pracující zkrácení pracovní doby využijí k nějaké společensky prospěšné aktivitě, například k tomu trávit více času se svými dětmi nebo k dalšímu vzdělávání, měl by jim kromě toho zaměstnavatel nahradit část vzniklého výpadku mzdy. Má tedy v jistých případech jít o zkracování pracovní doby při pouze minimálním krácení dosavadních příjmů.

Raději více volného času než vyšší mzdy?

Jedná se o trend, který je v části německé společnosti pozorovatelný již delší dobu. Zejména v těch branžích, kterým se daří dobře a jsou v nich vypláceny poměrně vysoké mzdy, začíná být pro pracující prioritou nikoli jejich další zvyšování, ale získání více volného času. Například německé dráhy svým zaměstnancům nabídly již před rokem, že si mohou vybrat buď mezi navýšením

mzdy o pět procent, anebo o pouhou polovinu z toho, ale s navýšením roční dovolené o šest dní.

Německá sociální demokracie zase měla v programu do zářijových parlamentních voleb takzvanou rodinnou dobu (Familienzeit), jejímž prostřednictvím měli oba partneři mít možnost redukovat si pracovní dobu do koridoru okolo 30 hodin týdně, aby se mohli starat o dítě nebo jiného rodinného příslušníka, za což jim měla náležet určitá kompenzace od státu za výpadek mzdy.

Není flexibilita jako flexibilita

Zmíněný odborový svaz IG Metall, sdružující 2,3 milionu osob zaměstnaných v kovožpracujícím průmyslu, si letos udělal mezi svými členy a členkami reprezentativní průzkum a otázka pracovní doby se ukázala pro ně být opravdu stěžejní. 84 procent dotázaných chce mít obecně možnost změnit pracovní dobu dle svých aktuálních potřeb, 80 procent mít možnost ji flexibilně na určitou dobu zkrátit.

Není bez zajímavosti, že omezitelní jsou v průzkumu němečtí kováři naproti tomu vůči těm formám flexibility, které

se u nás těší velké oblibě: celých 72 procent z nich si přeje pracovní dobu s jasným začátkem a koncem a jen 34 procent lidí si přeje mít možnost občas pracovat z domova. Jsou si zřejmě dobře vědomi toho, co se u nás opomíjí – totiž že tato forma flexibility hraje často v neprospěch zaměstnaných. Zejména že na pozicích bez jasně stanovené pracovní doby a při vykonávání práce z domova v konečném efektu často pracují více, než za co dostanou zapláceno.

Lidi pro firmy i firmy pro lidi

Kolektivní vyjednávání letos v Německu slibuje nebyvalé vzrušení. Zaměstnavatelé se již podle očekávání nechali slyšet, že o zkracování pracovní doby v době nedostatku kvalifikovaných pracovních sil nemůže být řeč. Ignorují přitom výsledky výzkumů i příklady z praxe, které ukazují, že jisté zkrácení pracovní doby naopak může vést ke zvýšení produktivity a paradoxně tak panující nedostatek odborníků a odbornic naopak řešit. Odboráři proto trvají na svém a bude zajímavé sledovat, jak se jejich vyjednávání se zaměstnavateli budou vyvíjet.

Sondy Revue vám ve spolupráci s nadací

přináší seriál článků zaměřených na témata, o kterých se v ČR nediskutuje a nepíše.

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Jisté je, že na prvním místě půjde o otázku, zda tu jsou lidi pro podniky, nebo podniky pro lidi. Zda bude zaměstnavatele nadále vést především logika zvyšování produkce a zisků za cenu toho, že lidem, kteří pro ně pracují, často nezbyvá čas na opravdu důležité věci v životě – anebo zda se prosadí odboráři se svým požadavkem, že firmy musí své fungování podřídit také lidem, kteří pro ně pracují.

Koneckonců se zejména právě ve výrobní sféře brzy očekávají velké změny v souvislosti s automatizací pod hlavičkou tzv. Průmyslu 4.0. Tak proč by nemohlo být v této souvislosti predikované zvýšení produktivity využito místo k maximalizaci zisků k umožnění zkrácení pracovní doby při zachování výše příjmů? Proč cíleně nepodporovat to, aby automatizace proběhla tak, že místo mizení některých celých pracovních míst přinese zkrácení pracovní doby pro všechny?

Ve hře je i čtyřdenní pracovní týden

V praxi se však budou muset německé odbory vyrovnat s dalšími otázkami, které jejich požadavek přináší. Například jak přesně by zkrácená pracovní doba měla vypadat a zda se tímto krokem rozhodnou sledovat nějaké další cíle – protože kupříkladu z environmentálního hlediska je rozdíl, jestli se pracovní doba zkrátí o pár hodin denně a pracovní týden zůstane pětidenní, nebo jestli se zredukuje do čtyř pracovních dní. V druhém případě se totiž ušetří zplodiny vznikající při dojíždění lidí do práce nebo jedna dávka energie potřebná na zapnutí a vypnutí přístrojů. Na druhou stranu však v mnoha výrobních oborech není možné veškerý provoz na den úplně přerušit.

Další věcí je, že zkrácení pracovní doby některých nesmí jít na úkor ostatních pracujících. Pokud si pracovní dobu někdo dočasně zkrátí, nesmí se jeho sedm hodin práce rozložit na zbylé kolegy. To je koneckonců už nyní negativní vedlejší efekt řady jinak chválných opatření –

kupříkladu je skvělé, že čím dál více zůstávají doma s dětmi nějakou dobu i otcové. Pokud to je zatím pouze na měsíc nebo dva, většinou se jejich zaměstnavatelům nevyplatí shánět náhradu. V konečném důsledku tím trpí kolegyně a kolegyně těchto otců, na něž jejich práce spadne. Musí se tedy jednat o skutečné rozložení původního objemu práce na více ramen, ne o únik z rozjetého kola toče na úkor ostatních.

Možné celospolečenské důsledky

Zkrácení pracovní doby se zdá dosažitelné jen v prosperujících sektorech



německého hospodářství. Na jeho opačném konci, který čím dál tím víc trpí mizením plných úvazků spojených s odpovídajícím sociálním zabezpečením a mzdou, za kterou by se dalo vyžít, je problémem spíše podzaměstnanost, kdy by lidé potřebovali pracovat více, aby se byli schopni uživit, nebo kde k tomu již nyní musí kombinovat více úvazků. Nedojde tedy k dalšímu štěpení společnosti na ty, kteří mají přístup k luxusu krátké pracovní doby na svou mimopracovní realizaci a odpočinek, a ty ostatní, kteří naopak musí pracovat čím dál víc? Silná pozice německých kovářů – která je dána jednak jejich početnou členskou

základnou, jednak příznivými rámcovými podmínkami, jako jsou relativně nízká nezaměstnanost, solidní hospodářský růst i rekordní exporty – je každopádně příslibem, že bychom mohli být v příštích měsících svědky toho, že se jim s jejich požadavky zadaří. Jak se přitom vyrovnají se všemi výše uvedenými otázkami, bude zajímavé i pro náš kontext.

Jak to bude u nás?

V České republice se o zkracování pracovní doby také začíná opatrně mluvit. Zmiňuje ho v poslední době odborový předák **Josef Středula** a ve svých programech ho mají například sociální demokracie nebo zelení. Důvodů o něm uvažovat nemáme méně než Němci. Také naše průmyslová výroba je ohrožena automatizací, pro zmírnění jejichž důsledků na zaměstnanost by se dalo využít. A i u nás lidé věnují nesmyslně mnoho času a energie výtěžné práci na úkor odpočinku, vzdělávání se, občanských aktivit, trávení času s rodinou a přáteli nebo pěstování koníčků.

Problémem jsou však naše stále velmi nízké mzdy. Ve společnosti sice i díky

dlouhodobému úsilí odborů vzniká čím dál tím větší tlak na jejich zvyšování. Zda však bude dostatečně silný a proměnlivý v dohledné době společenské klima natolik, aby se stalo možným začít současně vyjednávat o zkracování pracovní doby, je otázka. Německé zkušenosti se nám pak případně budou hodit. A Němci třeba v té době budou už u debat o plošném a trvalém zkrácení pracovní doby při zachování výše odměny, a nejen o tom dočasném pouze pro někoho.

Text původně vyšel 17. 10. 2017 pod titulem Lidi pro podniky nebo podniky pro lidi v Deníku Referendum.