

Čas jako předmět politického konfliktu

Na svém zářijovém manifestačním mítinku Konec levné práce tentokrát odbory přišly nejen s požadavkem na zvyšování mezd, ale nově si také nárokují plošné snížení pracovní doby o půl hodiny denně bez odpovídajícího krácení mzdy. Připojují se tak ke stále četnějším hlasům všude po Evropě, které jsou přesvědčeny o tom, že čas je ve vyjednávání mezi zaměstnanci a zaměstnavateli podobně důležitou měnou jako peníze, protože to je teprve příznivá souhra obou veličin, která ovlivňuje kvalitu života pracujících. Zkrátka: i čas je konfliktní politická kategorie, byť dosud spíše opomíjená. Je to ale nasnadě. Na co jsou člověku slušné peníze, když nemá dostatek volného času na věci, které ho těší, ať už jde o rodinu, přátele nebo koníčky. Debata to samozřejmě není zcela nová, i naše stávající standardní osmihodinová pracovní doba vznikla svého času zkrácením delší pracovní doby, v mezích ale jako by se už skoro zapomnělo, že to rozhodně nemusí být konečná.

Argumentů, které na své straně odbory pro takovou změnu mají, je nepřeberné množství. Mimo již nastíněného apelu na zvýšení kvality života pracujících se kupříkladu v zahraniční praxi ukazuje, že kratší pracovní doba může, poněkud kontraintuitivně, vést k tomu, že lidé zvládnou práce více či ji odvedou kvalitněji. To proto, že jsou odpočatější a také motivovaní k tomu pracovat bez větších průtahů. To se neprojevuje jen na úrovni jednotlivých podniků, ale i celých národních hospodářství: existuje souvislost mezi délkou pracovní doby a ekonomickou prosperitou a obecně platí, že země s kratší délkou práce jsou na tom ekonomicky lépe. Nejde samozřejmě jen o důsledek toho, že jejich pracující mají více volného času, tudíž jsou v práci svěžeji. Většinou tyto země celkově disponují ekonomikami, které místo na velký objem levné, nízkokvalifikované práce sázejí na méně vysoce kvalifikované drahé práce podpořené špičkovými technologiemi. Zkracování pracovní doby je tak ve specificky českém případě také jedním z prostředků, jak přechod na takovou podobu našeho hospodářství vyvolat.

Základní osy pro přemýšlení o zkracování pracovní doby

Modelů, jakými lze pracovní dobu zkracovat, je celá řada, a byť se české odbory pro tento okamžik již pro jeden konkrétní rozhodli, určitě se vyplatí zabývat se dalšími možnými – ať již pro brzkou přípravu dalších celoplošných požadavků, či například pro inspiraci, co je nad rámec centrálního zákonného řešení možné vyjednat kolektivně. Základní osy, které nám napomohou přemýšlení o různých možnostech strukturovat, jsou následující. Je záhodno usilovat o zkrácení pracovní doby centrálně a jednotně, nezávisle na různých individuálních potřebách pracujících, nebo preferujeme v rámci stanoveného koridoru individuální řešení? Má jít o zkrácení pracovní doby trvalé, či dočasné – a jak budou v druhém případě nastaveny podmínky pohybu mezi různými modely? Hovoříme o zkracování denní pracovní doby, či usilujeme o to vydobýt si další celý den v týdnu volný? Nebo nám jde o snížení jejího objemu za ještě delší časové období, než je týden, například tedy o zkrácení celoroční pra-



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

covní doby prodloužením zákonné dovolené či zavedením možnosti vzít si v případě potřeby delší volno? Má takové delší volno být alespoň zčásti placené? Bude možné si ho vzít pouze na předem stanovené, kontrolované účely? V neposlední řadě se pak ve stárnoucích společnostech otevírá otázka celoživotní pracovní doby, která se dotýká problematiky zastropování věku odchodu do důchodu či různých flexibilních časových modelů pro lidi důchodového věku. Z nastíněných možností, jak přesně pracovní dobu zkracovat, vyplývá, že se jedná o nástroj, který při uvážlivém použití může plnit celou řadu regulačních a podpůrných politických funkcí, ať již jde o poskytnutí prostoru dovozďelávat se, což bude s postupující digitalizací stále urgentnější, nebo pečovat o děti a další závislé osoby – to bude zase důležitější a důležitější s tím, jak obyvatelstvo stárne. Vhodné zkracování pracovní doby ale může mít možná poněkud překvapivě kupříkladu ekologické efekty. Má se za to, že je lepší zkrátit pracovní týden o celý den než částečně denní pracovní dobu. Ušetří se tím totiž emise spojené s dojížděním do zaměstnání pátý pracovní den i zvýšené množství energie potřebné na zapínání a vypínání všech pracovních

přístrojů – v mnoha případech se budou zapínat a vypínat pouze čtyřikrát místo pětkrát týdně.

Zahraniční příklady

Pojďme se na některé konkrétní inspirativní modely zkracování pracovní doby ze zahraničí podívat blíže. Němečtí kováci počátkem února tohoto roku uzavřeli se zaměstnavateli v tomto ohledu průlomovou dohodu pro téměř čtyři miliony pracujících v kovozpracovatelském a elektrotechnickém průmyslu. Tarifní smlouva, která bude platit až do března 2020, obsahuje vedle spíše mírného zvýšení mezd o 4,3 procenta především možnost snížit si na dobu až dvou let pracovní dobu z plného úvazku, který činí pro německé kováky již nyní standardně pouze 35 hodin týdně, na 28 hodin týdně. Smlouva také obsahuje na rok 2019 několik jednorázových bonusů, které si budou moci pracující s rodinnými povinnostmi nebo namáhavějšími pracovními podmínkami (práce na směny) proměnit v další volno. Celé opatření je pak doplněno mechanismy, které na podnikové úrovni zajišťují, aby zkrácení pracovní doby jedněch nemělo za následek intenzifikaci práce jiných, kteří této možnosti nevyužijí. Ústupkem z původních požadavků odborů je, že pracující zřejmě nedostanou za zkrácení pracovní doby žádnou kompenzaci ušlé mzdy. Původně se mluvilo o tom, že by ti, kteří budou pracovat méně třeba právě proto, že se vedle práce musí starat ještě o malé děti nebo nemocné rodiče, dostali několik stovek eur měsíčně k pokrácené mzdě, aby tento model zejména pro méně vydělávající přicházel v úvahu. Zaměstnavatelé si také prosadili, že budou moci uzavřít více pracovních smluv se zvýšenou pracovní dobou 40 hodin týdně. Jde tedy o model časově omezené individuální volby pracovní doby: kdo chce a potřebuje dočasně pracovat méně, má tu možnost stejně jako ten, kdo by chtěl či potřeboval pracovat více. V tomto ohledu odborový svaz IG Metall ve vyjednávání výtečně naplnil očekávání svých členů: minulý rok si 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

Sondy Revue vám ve spolupráci s nadací

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

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

pracovní dobu podle svých aktuálních potřeb, 80 procent mít možnost ji flexibilně na určitou dobu vyloženě zkrátit. Není přitom bez zajímavosti, že němečtí kováci jsou v průzkumu obezřetní 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 opomíjí u nás – že tato forma flexibility hraje často v neprospěch zaměstnanců. Zejména že na pozicích bez jasné stanovené pracovní doby a při vykonávání práce z domova v konečném efektu často pracují více, než za co dostanou zapláceno.

Více peněz, nebo více volna

Různých modelů zkracování pracovní doby (ať již uplatňovaných, či zatím jen v debatě) je v Německu daleko víc. Například německé dráhy svým zaměstnaným nabídly již před rokem, že si mohou vybrat mezi navýšením mzdy o pět procent nebo jen o pouhou polovinu z toho, ale s navýšením roční dovolené o šest dní, což by minimálně v lépe placených oborech mohlo být inspirací pro kolektivní vyjednávání i u nás. Německá sociální demokracie zase měla v programu do loňských parlamentních voleb takzvanou rodinnou dobu (Familienzeit), jejímž prostřednictvím měli oba partneři mít možnost redukovat si pracovní dobu dočasně 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. Inspirativní nápady jsou k nalezení i jinde po Evropě – kupříkladu rakouské odbory vyjednaly pod názvem Freizeitoption výrazně individuální model zkrácení pracovní doby: lidé si mohou vybrat nejen mezi vzrůstem platu nebo dodatečným volnem v libovolném poměru, ale v přípa-

dě rozhodnutí se pro to druhé i takové volno, které by nejlépe odpovídalo jejich přáním a potřebám. Může jít pravidelně o jednotlivé hodiny, celý den jednou za čas, několik dní jako prodloužení dovolené či šetření si volna na delší jednorázové volno. Takové modely jsou sice velmi náročné na organizaci práce a koordinaci všech pracujících s jejich individuálními modely, na rakouském příkladu jsou očividně realizovatelné, zřejmě mimo jiné i s pomocí moderních digitálních plánovacích systémů.

Co lidé bez pevné pracovní doby?

Při veškerých debatách o zkracování pracovní doby, ať už v jakémkoli režimu, však musíme mít na zřeteli jednu podstatnou věc. Zkracování pracovní doby bude bezpochyby snadněji dosažitelné v prosperujících sektorech 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. A nakonec je tu celý sektor perkérní práce na živnost'ák či rovnou na černo, kterého se jakékoli zákonné vymezení pracovní doby netýká vůbec. S nástupem platform zprostředkujících jednorázové pracovní zakázky se tento sektor zřejmě bude v blízké budoucnosti zvětšovat. Musíme si tedy dávat velký pozor, aby v důsledku chvályhodné snahy o zkrácení pracovní doby nakonec nedošlo k dalšímu štěpení společnosti na ty, kteří mají přístup k luxusu krátké pracovní doby na svou mimopracovní realizaci a odpočinek, a na ty ostatní, již naopak musí pracovat čím dál víc. To by v době, kdy se napětí mezi privilegovanými a neprivilegovanými vrstvami společnosti již dá krájet, bylo fatální.