MÁ PRÁCE JEŠTĚ BUDOUCNOST?

I práce a její pojetí se mění v turbulentních celospolečenských změnách. Právo zaměstnance na home office, snižování počtu hodin pracovní doby, neomezené volno, ale i základní bezpodmínečný příjem, tedy příjem z nicnedělání, či povinnost státu kompenzovat lidem snížení kupní síly v důsledku inflace. Tato témata se objevují stále častěji v řadě nových článcích, různých diskuzích, návrzích. Jakou roli tedy práce v našich životech hraje a v budoucnu by měla hrát?

Co si vybavíme pod pojmem práce? Většinou vztah s naším zaměstnavatelem, tedy povinnost vykonávat pracovní výkony podle našeho závazku, pracovní smlouvy. Někdo vnímá práci spíše jako zdroj obživy, směnu toho nejdražšího, co máme, tedy našeho času (a znalostí a dovedností) za peníze. Někdo vnímá práci jako nutné zlo, zatímco pro druhé ho je smyslem a cílem jeho života. Co to ale vlastně je práce?

Paul A. Samuelson a William D. Nordhaus v nejznámější učebnici Ekonomie uvádějí: *„Práce je něčím víc než nějakým abstraktním výrobním faktorem. Prací je člověk. Člověk toužící po dobrém místě s pěkným platem, za který by si koupil, co chce a potřebuje."*

S prací se člověk v historii lidstva setkal již mnohem dříve, při svém stvoření. Jedním z prvních údělů Adama bylo udržovat (rozumějte pracovat) zahradu v Edenu. Celý Starý zákon je pak svědectvím o tom, jak židovský národ pracoval v potu tváře, kromě sedmého dne odpočinku od své práce.

Apoštol Pavel pak ve svém listu Tesalonickým říká: *„Kdo nechce pracovat, ať nejí! Tj. ... vedou zahálčivý život, ... řádně nepracují (...), vybízíme, aby žili řádně a živili se vlastní prací."*

I v díle Jana A. Komenského můžeme najít části věnující se práci: *„Ve státě ať není trpěn nikdo, kdo nepracuje, kdo by nežívil poctivě sebe a svou rodinu, a to proto, aby se nikdo z nečinnosti nenaučil zločinnosti, aby se zlým příkladem nenakazili jiní, aby nebyla příležitost k žebrotě, ani k přetížení."*

Proč vlastně?

Primárním důvodem toho, proč pracujeme, je obživa. Směňujeme tedy svůj život prostřednictvím měrné jednotky času, své odbornosti, znalosti na trhu práci za peníze, díky kterým pak uspokojujeme své potřeby.

Přicházíme na trh práce a nabízíme svůj čas za nějakou cenu. Zaměstnavatelé si od nás tedy vlastně kupují náš čas, během kterého se zavazujeme pracovat pro něj, podle jeho pokynů a potřeb. Je to jedna z nejstarších a nejdéle trvajících směn – náš čas za peníze (dříve i za různé statky).

Práce má ale více přidaných hodnot, smyslu. Prací si nejen vyděláváme peníze, ale budujeme nové hodnoty, vytváříme nové věci, opravujeme, uzdravujeme, vzděláváme, pečujeme, vyrábíme apod. Posouváme celý svět, ale i sebe sama dále. V práci vyrábíme nové věci nebo se na tom spolupodílíme, pomáháme ostatním, zajišťujeme bezpečí a řadu dalších věcí. A právě ta smysluplnost naší práce, ta tvůrčí radost, pocit úspěchu a našeho rozvoje patří mezi jedny z předních důvodů naší spokojenosti v našich zaměstnáních. Proto je také ergoterapie, tedy terapie prací, důležitá ve všech fázích našeho života (pakliže i z důvodu fyzických a duševních omezení nebo nemoci potřebujeme).

Práce nás tedy nejen uspokojuje (nebo by měla), ale má i pozitivní vliv na naše zdraví. Pravidelný životní režim, fyzická práce, učení se, sociální kontakt a interakce s ostatními – to jsou všechno důležité determinanty fyzického a duševního zdraví.

Až do konce života

S prací je spjatá jedna klíčová otázka – kdy s prací, tedy ve smyslu zaměstnání, přestat. Tedy kdy takzvaně odejít do důchodu. S trochou nadsázky se dá říct, že cestou k životu je dělat a být na tom zdravotně dobře, pak nikdy. Samozřejmě to neznamená, že by člověk pracoval na plný úvazek až do smrti. Znamená to ale pracovat podle svých fyzických a duševních schopností ještě dlouho po onom [illegible] termínu, kdy budou mít nárok na starobní důchod.

To, že nám práce ve vyšším věku přináší delší, zdravější a kvalitnější život, není jen nějaká domněnka či názor, ale fakt. Univerzita v Oregonu na toto téma provedla průzkum, jehož výsledky tuto skutečnost jen potvrzují. Práce po 65. roku věku vedla k o 11 % nižšímu riziku, zatímco předčasný důchod byl jedním z rizikových faktorů předčasného úmrtí.

Stejné zjištění přinesl i výzkum profesorů Howarda S. Friedmana a Leslie R. Martina z roku 2011, který se týkal dlouhověkosti a jehož výsledek je jasný – jaké je tajemství delšího a zdravějšího života? Nepřestávejte pracovat.

Můžeme ale uvést i český příklad známého českého herce Petra Nárožného, který v rámci rozhovoru s ... v roce 2020 jen pár ... výše uvedené: *„Já si myslím, že jediná brzda stáří, skutečná brzda stáří, je prostě práce. Ale práce jako povinnost, ne jako koníček."*

Nové pojetí

Tato dlouhá tradice a smysl práce, postavení zaměstnance a zaměstnavatele (samozřejmě s výjimkou otroctví či nevolnictví) začínají být relativizovány, možná by někdo mohl říct modernizovány.

Jeden z nových přístupů, který byl akcelerován zejména pandemií covidu-19, je tzv. home office, tedy práce z domova. A oba (extrémní) přístupy k ní jsou špatné. Není správné ji zakazovat či ji maximalizovat, protože někdy dává smysl a může vést k efektivnější práci. Ne že ji ale také glorifikovat jako jedinou nebo nejlepší možnost, na kterou má zaměstnanec skoro nárok a jeho zaměstnavatel se musí tomuto nároku podrobit. Práce z domova není univerzálním řešením. Dává smysl v některých oborech, v některých typech práce a co je velmi důležité, jen pro některé. Zatímco u některého může vést k lepší organizaci práce, k větší soustředěnosti, k lepším výkonům, u jiných i díky (ze sklonu k prokrastinaci, s potřebou, aby na ně byl vyvíjen tlak, s potřebou určitého sociálního kontaktu nebo u těch osob, které bojují s rušivými domácími prostředími) může vést naopak ke značnému snížení jejich pracovní produktivity.

Nedávno proběhla v médiích zpráva, že miliardář Elon Musk vyzval své zaměstnance, aby se vrátili z home office zpět do kanceláří. Nebo odešli (s logickým argumentem, že většina inovací nevzniká doma, ale v sociální interakci). Velmi překvapivá však byla reakce německých odborových svazů, které nepřímo vyzvaly, aby se zaměstnanci proti tomuto požadavku postavili, že je v jejich aktivitě podpoří. Je však nutno dodat, že to nejsou zaměstnanci ani odbory, kteří nesou podnikatelské riziko, tj. jsou plně zodpovědní za chod a výsledek podniku. Tím, kdo toto riziko nese, je zaměstnavatel, a on tedy logicky diktuje v souladu se zákoníkem práce podmínky výkonu práce, resp. je nabízí těm zaměstnancům, kteří je mohou, nebo nemusí akceptovat.

Dalším návrhem, kterého se pilotně chopili některé zahraniční organizace, je tzv. neomezené volno jako univerzální recept pro šťastnější a spokojenější zaměstnance. A je to podobné jako v případě práce z domova. V některých oborech, profesích či firmách může tento koncept fungovat. Nejméně tam, kde jsou zaměstnanci úkolováni výkonově, tj. mají daný objem práce na týden, měsíc, rok, a to, jak jsou produktivní, záleží na nich. Není to ale žádný univerzální nástroj, ke kterému bychom se měli upínat jako k možnému budoucímu pokroku, či cíli.

Další diskutované koncepty, které tento snižují potřebu, nutnost práce, jsou návrhy na tzv. základní bezpodmínečný příjem. Nejde o nástroj sociální ochrany, o sociální dávku či pomoc, ale o měsíční částku, na kterou by měl každý občan nárok bez ohledu na to, zda pracuje, či nikoliv. Zastánci tohoto návrhu se domnívají, že by tento nástroj vyřešil řadu problémů, od sociální nerovnosti či chudoby. Dokonce zaznívá i argument, že by to vedlo ke zvýšení zaměstnanosti nebo k tomu, že by lidé měli více volného času, s tím byli šťastnější a produktivnější, o čemž lze úspěšně pochybovat.

Pilotní projekty (například ve Finsku) tyto výhody/domněnky nepotvrdily.

Otevírá to však ještě jeden pohled, který se ukázal také jako aktuální ve spojitosti s pandemií, a to je jakési očekávání obyvatel, že peněz má stát dost. Na všechno. Na kompenzace, zvyšování platů, zvyšování sociálních dávek nebo i na základní bezpodmínečný příjem. Že prostě zdroje existují a otázky, kdo to má a z čeho zaplatit, nejsou relevantní a důležité.

Souvisí to i s rychlým nárůstem akceptace nárokového stylu uvažování společnosti, jak uvádí ve své knize Inflace exprezident Václav Klaus. Jde o výrazné přerušení vazby výkonu a nároku, zásluhy, odměny. Jeden ze základních principů ekonomie – omezenost/vzácnost zdrojů – nebyl překonán (jak někteří hlásají), ale stále platí.

Odráží to i požadavek českých odborových svazů na to, aby stát plně kompenzoval zvýšení cen v důsledku inflace, tedy navýšil platy o 15 procent. Bez diskuze o tom, zda rolí státu je vykonávat kompenzační politiku (nikoliv politiku sociální) a zda stát má k tomuto opatření disponibilní zdroje.

Signál zániku?

Je konec práce symbol úpadku naší společnosti, nebo spíše signál jejího zániku? Zatímco někdo může vnímat snahy a návrhy na postupné snižování až úplnou eliminaci práce, tedy snižování našeho času, který trávíme placenou prací, jako úspěch moderní společnosti a náš největší cíl, já se domnívám, že půjde spíše o konec naší společnosti.

Představa plně digitálního a robotického světa, kde většinu práce převezmou roboti a umělá inteligence a kde se lidstvo bude oddávat pouze volnočasovým radovánkám, každý člověk bude mít minimální, zaručený příjem každý měsíc, povede spíše k rozpadu společnosti než k neomezeném... (na hobytu (bud e radikálního hédonismu). Ja cítím blízkou paralelu mezi tím, co mohou být důvody rozpadu Říše římské nebo zánik Sodomy a Gomory. Dokazuje to ale koneckonců i řada našich dosavadních poznatků, průzkumů a odborných textů na toto téma.

Domnívám se, že moudrá slova Jana A. Komenského na téma práce, jejího smyslu a smysluplnosti zatím nikdo nepřekonal: *„Rovněž je pro lidstvo velmi důležité, aby se lidé stali přičinlivými, milí práci rádi. Práce je vskutku pravým lékem, ukázaný člověku pravým lékařem (Bohem). Příklady celých národů ukazují, že neštěstí nekralují všude tam, kde kvete čestná práce. Za to úplný opak je vidět tam, kde se lidé oddávají nečinnosti a líně zahálce."*

Jiří Horecký, prezident Unie zaměstnavatelských svazů ČR

Názory v této rubrice nemusejí vyjadřovat stanovisko redakce.

Inzerce

Finanční gramotnost

pro 1. a 2. stupeň ZŠ

Ucelená řada učebnic a pracovních sešitů

od kolektivu autorů pod vedením Mgr. Petra Jakeše

Učebnice seznamují žáky přístupnou a zábavnou formou se základy hospodaření s penězi. Jsou zpracovány v souladu s platným dokumentem vymezujícím vzdělávání v oblasti finanční gramotnosti. Učivo je rozděleno do 10 tematických celků: Peníze, Hospodaření domácnosti, Finanční produkty. Autorům se podařilo do učebnic zahrnout nejpodstatnější poznatky z finanční oblasti a přitom respektovat věk a možnosti žáků, pro které jsou určeny. Učebnice jsou zpracovány přehledně, obsahují obrázky, grafy, schémata a tabulky, které dětem umožňují danou problematiku lépe pochopit. Doplňují je pracovní sešity s řadou příkladů, samostatných úkolů, doplňovaček, kvízů či testů. Důraz je kladen na samostatné přemýšlení o problémech a hledání jejich řešení.

Učivo bylo ověřeno v pilotní výuce na několika základních školách a upraveno na základě zpětné vazby.

Nakladatelství Fortuna
Ostrovní 30, 110 00 Praha 1
tel. 603 264 204
www.naseucebnice.cz