

KALEIDOSKOP

Pětidenní víkend v nedohlednu



Vnoučata chlapců na fotografii pořízené H. F. Davisem v Londýně v červenci 1934 měla podle ekonomických prognóz pracovat patnáct hodin týdně. Realita je jiná: průměrný Brit s plným úvazkem trávil před příchodem pandemie prací 37 hodin, podobně jako průměrný Evropan.

Je doba zkracování, říká Maryška v *Postřižinách*, když se téměř před sto lety krátila pracovní doba i vlasy. Nenazrává doba pro nové pracovní postřižiny?

Text: Pavel Jégl

A

nglický ekonom John Maynard Keynes v roce 1930 v eseji *Economic Possibilities for our Grandchildren* (Ekonomické vyhlídky našich vnoučat) napsal, že díky hospodářskému růstu budou moci lidé ve vyspělých zemích za sto let pracovat jen patnáct hodin týdně.

Předpověď se po devadesáti letech zatím nevyplnila. Stále máme osmihodinovou pracovní dobu, jako za Keynesa. Moderní technologie přitom zvyšují produktivitu práce, neúnavní roboti zvládnou čím dál víc, informace jsou po ruce na internetu. Takže by vlastně pracovat tak dlouho nemělo být nutné.

Jenže kdoví, jestli to s postřižinami dotáhneme aspoň na dvojnásobek Keynesova futuristického pracovního týdne, tedy na 30 hodin. Právě zhruba čtyři hodiny denně stačily podle několika vědeckých studií na zajištění živobytí sobě i nejbližšímu člověku v mladší době kamenné.

Tříkrát osm

Napadla vás někdy otázka, proč vlastně pracovní doba trvá právě osm hodin? Kdo tenhle pracovní standard „vymyslel“? Byl to Robert Owen. Velšský průmyslník, majitel textilky, socialista, filan-

trop a reformátor. V roce 1810 navrhl, aby byl den rozdělen do tří stejně dlouhých částí na práci, odpočinek a spánek.

„Osm hodin práce denně stačí. Za běžných podmínek by to mělo být dost na to, aby si člověk za výdělek mohl pořídít bydlení, potraviny a další věci potřebné k životu,“ napsal.

Ve své době to byla převratná myšlenka. Počátkem devatenáctého století se pracovalo zpravidla dvanáct, čtrnáct i víc hodin, a to šest dnů v týdnu. Owen stáhl pracovní dobu ve své textilce ve skotském městě New Lanar v roce 1817 na deset hodin.

Jeho sen se stal realitou až za sto let – a bez socialistické revoluce. V roce 1914 zavedl osmihodinové směny ve své automobilce Henry Ford. Bez snížení mezd – naopak je zvýšil. Jeho příkladu pak následovaly další firmy.

Československo uzákonilo osmihodinovou pracovní dobu v prosinci 1918, hned po vyhlášení republiky. Zákon ji omezil na 48 hodin týdně.

Budíž víkend

Ze šesti dnů na pět potom seřízli pracovní týden v Československu komunisté. Bylo to v roce 1968. Před tím v šedesá-

tých letech se střídaly soboty pracovní a volné. Stranovláda si však v zákonu ponechala možnost pracovní sobotu kdykoliv mimořádně vyhlásit. Naposledy ji využila 11. března 1989.

Volné soboty vykládala KSČ jako výdobytek socialismu. Jenže na druhé straně železné opony byly už leckde běžné. Ve svých automobilkách je zavedl v roce 1926 – kdo jiný než echtovní kapitalista Ford. Dá se tedy říct, že Ford vlastně stvořil to, čemu dnes říkáme víkend.

Ford si to mohl dovolit, protože pásová výroba, kterou spustil, zvýšila v jeho firmě produktivitu a zajistila jí náskok před konkurencí. Na druhou stranu si to také *musel* dovolit, protože práce u pásu byla vyčerpávající. Věděl, že zaměstnanec nemůže sedřít z kůže. Potřeboval, aby byli odpočatí a výkonní. Bylo mu jasné, že jim musí dát dost peněz, aby si jeho auta mohli koupit, a dost času, aby si s nimi mohli vyjet.

Ford minus dvě hodiny

Od času Henryho Forda produktivita výrazně vzrostla. Čtyřicetihodinový pracovní týden však má tuhou koříněk. Možná i proto, že odboráři v západních zemích se místo zkracování pracovní

doby v minulých desetiletích soustředili na vyšší mzdy a udržení zaměstnanosti.

Francouzští socialisté na přelomu tisíciletí srazili pracovní týden zákonem na 35 hodin. Chtěli tím přimět firmy, aby nabraly nové zaměstnance a tím se snížila nezaměstnanost. Nepodařilo se, počet lidí bez práce klesl jen krátkodobě. Proto francouzská vláda zařadila zpátečku, zákon rozředila výjimkami a firmám ve jménu vyšší konkurenční schopnosti dala možnost využívat přesčasy, které dřív přesčasy nebyly.

Většina evropských vlád dnes nechává délku pracovní doby na dohodě zaměstnavatelů se zaměstnanci. A v kolektivních smlouvách se pracovní doba zkracuje, byť jen krůček za krůčkem. V západní Evropě se tak pracovní týden (počítaný jen z plných úvazků) dostal pod 38 hodin, na hodnotu Ford minus dvě hodiny.

Příkladem kolektivní smlouvou zkrácené pracovní doby je třeba pětatřicetihodinový pracovní týden v německém koncernu IG Metall. Dvouletá smlouva dala v roce 2018 zaměstnancům možnost pracovat jen 28 hodin týdně za sníženou mzdu nebo 40 hodin týdně za zvýšenou mzdu.

Ne vždy se kratší pracovní dobu podařilo zavést podle původního plánu. Třeba ve společnosti Agent Marketing z Liverpoolu, která před dvěma lety přešla na třicetihodinový pracovní týden. Odpískala ho po dvou měsících – zaměstnanci si stěžovali, že nemůžou práci stihnout.

Firma se proto vrátila k osmihodinovému pracovnímu modelu. V pátek a v jeden den podle vlastního výběru ale můžou zaměstnanci skončit o dvě hodiny dřív.

V pátek si hrají

Trend mírného zkracování práce na firemní úrovni v posledních letech dorazil i do Česka. Například výrobce brýlových čoček a obrub Rodenstock zavedl sedmihodinovou pracovní dobu. Vedení tvrdí, že produktivita vzrostla o tři procenta, nemocnost klesla a objem výroby se nezměnil.

Stejný benefit poskytla svým pracovníkům Air Bank. Třídenní víkend zase spustili v digitálních agenturách Sherpas nebo Cognito.cz.

Šéf Cognita Jan Janča na firemním webu píše: „Bůh sedmý den odpočíval, což my v Cognitu děláme také, navíc ale pátý den místo orání pole přemýšlíme a hrajeme si.“

Pravda, to všechno je ještě na míle vzdáleno Keynesovu proroctví. Avšak 37,5hodinový pracovní týden, který chce uzákonit Českomoravská konfederace odborových svazů, se leckde stává realitou – i bez zákona. Nevlamují se tak odboráři do otevřených dveří?

Podobnou otázku vyvolává požadavek odborů na zákonem stanovenou minimálně pětidenní dovolenou. Dnes ji poskytuje už zhruba polovina zaměstnavatelů v Česku a další přibývají. V průzkumu personální agentury LMC z loňského září se ukázalo, že 48 procent zaměstnanců má nejméně pět týdnů dovolené.

Některé firmy dokonce zavedly dovolenou neomezenou. A ještě si ji pochvalují, protože jim ušetří náklady na nevyčerpané dovolené u odcházejících zaměstnanců.

Jistě, jsou to spíš malé IT, reklamní, designérské nebo právnícké společnosti. Velké firmy ve zpracovatelském průmyslu si takový liberální přístup sotva můžou dovolit.

Možnost volby

Leccos na pracovním trhu změnila finanční krize v letech 2008 a 2009. Během ní firmy propouštěly zaměstnance. Poté co krize odezněla, je braly zpátky – ale jen některé. Dalším nabídly zakázky. Stali se z nich kontraktoři, dodavatelé bez pevné pracovní doby, součást rostoucí *gig economy*, zakázkové ekonomiky, která zahrnuje zejména bílé límečky a odvětví služeb.

Do gig ekonomiky často odcházejí tři typy lidí. Ti, kteří si potřebují přivydělat, zejména v Uberu, ženy v domácnosti,

Co nás drží v práci

Ekonom Mark Anielski v knize *The Economics of Happiness* (Ekonomika štěstí) shrnuje několik možných vysvětlení toho, proč Keynesova předpověď patnáctihodinového pracovního týdne nejspíš do roku 2030 nevyjde ani v nejbohatších zemích. Důvodem může být kombinace *hedonistické adaptace a klesajícího mezního užítu volného času*. Tedy: materiální standard se postupně omrzí, chceme toho mít víc a víc – a zároveň extra volná hodina nepůsobí od jistého objemu volného času zas tak lákavě. Tím spíš, když s produktivitou roste i množství věcí nebo zážitků, které bychom si mohli pořídit, pokud bychom ji strávili prací.

Vytvoříme víc

Produktivita práce se těžko vyčísluje a ještě hůř srovnává. Vlastně se jí jako ekonomické veličině i těžko rozumí. Zatímco v běžné řeči je pro nás produktivním pracovníkem ten, který nekecá a maká, v celonárodním pohledu je pro ni rozhodující, jak velkou přidanou hodnotu má ekonomika jako celek. Švýcarský řidič autobusu je v tomto pojetí několikrát produktivnější než bulharský, i kdyby první v pauzách kouřil a druhý leštil lak.

Pro hrubou představu o vývoji produktivity práce v Česku můžeme sáhnout třeba po poměru HDP a odpracovaných hodin z databáze OECD. V roce 2004 česká ekonomika vyprodukovala statky za 31 dolarů na jednu hodinu na place, loni za 41 dolarů (hodnoty jsou očištěné od inflace, a tedy srovnatelné). Za patnáct let od vstupu do EU tak produktivita práce touto optikou vzrostla o třetinu. Nebo naopak: se stejným výstupem jako před patnácti lety bychom loni teoreticky mohli odjíždět na víkend ve čtvrtek ve dvě místo v pátek v pět.

Podle dat Eurostatu byla v roce 2005 česká hodinová produktivita na 69 % tehdejších hodnot současné unijní sedmadvacítky (bez Británie, s Chorvatskem), loni na 76 % – polepšili jsme si tedy i v tomto mezinárodním srovnání. Relativně nejvíc se za tu dobu vyšvihli Rumuni, z 33 % na 66 % sedmadvacítky. Nejvíc se propadlo Řecko, ze 78 % na 63 %, a pohoršilo si dokonce i v absolutních hodnotách.



Den na pokusy

V literatuře o pracovní kultuře a produktivitě se často opakuje, že si zaměstnanci Googlu můžou vyhradit 20 procent pracovní doby na probádávání nových příležitostí. Právě v těchto běžnými povinnostmi nezatížených hodinách vznikly pro firmu dnes zásadní služby jako Gmail nebo inzertní systém AdSense.

Ono je to ale složitější. Jednak Google není první ani jediný, kdo podobnou práci-nepráci zavedl. Jejím průkopníkem byla jiná technologická firma 3M, která se díky ní už krátce po druhé světové válce vyšvihla na pozici lídra inovací. A jednak to v Googlu nefunguje tak, že si všichni celý pátek hrají s novými funkcemi a službami a pak odjedou na víkend. Když se manažerky Marissy Mayerové před pár lety ptali, kdy podobnou instituci zavede v Yahoo, ušklíbala se: „Povím vám tajemství. Těch 20 procent znamená, že dohromady pracujete na 120 procent.“

kteří tradiční pracovní poměr nemůžou skloubit s péčí o rodinu a zaměstnavatel jim nechce poskytnout zkrácenou nebo flexibilní pracovní dobu, a ti, kteří chtějí víc volnosti.

Pavla Břečková, místopředsedkyně Asociace malých a středních podniků a živnostníků, k tomu píše: „Freelancer v gig ekonomice má možnost volby, jakou práci nebo zakázku chce dělat, má možnost pracovat jen na projektech, které ho zajímají a třeba posouvají dál... Výhodou je i svoboda bez píchaček a kontroly, zda má dostatečně ošoupanou židli.“

Práce odkudkoliv

Jak změní práci současná krize? Už teď nakopla práci na dálku. Práce z domova pomohla za karantén a uzávěr udržet v chodu podstatný díl ekonomiky. Mnozí šéfové firem poznali, že aspoň část zaměstnanců může pracovat odkudkoliv.

Leckterí zaměstnanci zase zjistili, že práce na dálku je pro ně vlastně výhodnější, protože jim ušetří náklady a také čas na dopravu do práce. Dovolí jim rozložit si pracovní dobu podle potřeb. Můžou během ní dohlédnout na instalatéra nebo vyzvednout dítě ze školky, tak jí teď preferují a požadují. Firmám, které jim můžou vyhovět, zas home office výhledově sníží náklady na kancelářské prostory.

Práci na dálku by měl usnadnit také nástup *průmyslu 4.0*. Pandemie jeho nástup může urychlit.

Zaměstnanec už nebude muset řídit výrobu osm hodin denně z vyvýšeného velína jako čerstvý absolvent průmyslovky Jiří Kroupa ve filmu *Marečku podejte mi pero*, bude ji kontrolovat z domova nebo třeba z bungalovu kdesi v Karibiku. U takového pracovníka zaměstnavatel nebude sledovat pracovní dobu, bude ho zajímat, jak plní dohodnuté úkoly.

Odpojte se?

Tlak na kratší pracovní dobu jen tak neodezní. Keynesova patnáctihodinového pracovního týdne jako standardu se sice

nedočkáme, ale šestihodinová pracovní doba v roce 2030 nemusí být utopii. A kdoví, jestli v té době nebudeme na pracovní pátky vzpomínat tak, jak dnes vzpomínají pamětníci reálného socialismu na pracovní soboty.

Bude ale kratší pracovní doba spojena s větší porcí volného času? Nevyužijí zaměstnanci kratších úvazků k tomu, aby si další práci přivydělávali? A nedostanou se pracovníci v některých profesích se zvyšující se konektivitou do stavu stále pracovní pohotovosti a *techmolesty*?

Leckdo v nich už vězí po uši. Mobily nás upozorňují na pracovní e-maily, poskytují nám přístup ke vzdálenému firemnímu serveru a k firemnímu počítači. Padá na nás tíha odpovědnosti za to, že jsme mobilní a online. Kdybychom hned neodpověděli na e-mail, nezvedli telefon, nebo ho dokonce na několik hodin vypnuli, firma by se nepochybně zhroutila.

Psychologové na to mají několik dobrých rad. Neposílejte pracovní e-maily mimo pracovní dobu. A to ani v případě, že pracujete sami na sebe. Ideální je dodržovat pravidlo *od devíti do pěti*. A najdete si koníček, při kterém si od digitálních technologií odpočínáte. Pěstujte třeba kytičky nebo rajčata. Pokud se těchto doporučení budete držet, mohli byste přicházející pracovní postrážiny přežít. •

Pavel Jégl je ekonomický novinář. Jeho komentáře najdete každé pondělí na Finmag.cz.

@PavelJegl