

Právo zaměstnanců na nezastížitelnost

Počítače s připojením na internet se v posledních letech staly pro drtivou většinu lidí neodmyslitelným pracovním prostředkem – kupříkladu v Německu se bez počítače v práci obejde už jen asi desetina zaměstnaných. Nejrůznější dokumenty, modely a kalkulace se již tvoří v podstatě výhradně v digitální formě, komunikujeme e-mailem nebo prostřednictvím nejrůznějších chatových služeb a kolaborativních platform. S pomocí internetu hledáme potřebné informace k naší práci, online sami o naší práci informujeme a hledáme partnery a zákazníky. Ačkoli se podíl digitální práce u různých profesí liší, týká se tento fenomén v nějakém měřítku v zásadě skoro všech.

Vývoj kompaktních přenosných zařízení, jako chytrých telefonů a tabletů, při současném rozšíření a zlevnění mobilního internetu přinesl významnou časovou a prostorovou flexibilizaci práce: celou řadu pracovních úkonů lze najednou provádět kdykoli a odkudkoli. To je na jednu stranu samozřejmě velká šance pro to,



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

aby lidé získali zpět autonomii při rozhodování o svém čase, která byla donedávna výrazně omezena nutností docházet v pevně stanovenou dobu na pracoviště. Technické možnosti nyní zaměstnancům a zaměstnankyním umožňují přizpůsobit to, kdy a kde budou pracovat, daleko lépe jejich přáním a potřebám spojeným s ostatními přinejmenším stejně důležitými oblastmi jejich života, jako jsou rodinné a přátelské vazby, volnočasové aktivity nebo společensky prospěšná činnost. Mezi pracujícími je po tom poptávka, což mimo jiné ukazuje Indikátor subjektivní kvality pracovního života – nástroj, který byl vyvinut Výzkumným ústavem bezpečnosti práce ve spolupráci se Sociologickým ústavem Akademie věd za účelem získání měkkých dat o pracovních podmínkách v Česku. Jeho respondenti přikládají dostatek prostoru pro mimopracovní aktivity po jistotě zaměstnání, výši mzdy a jemu spravedlivému

stanovení vysoký význam. Požadavky po nejrůznějších flexibilních formách práce jsou tak stále častěji součástí kolektivního vyjednávání i debat na úrovni legislativy.

Stíny flexibility

Digitální flexibilita práce má však i svou odvrácenou tvář, které je potřeba věnovat pozornost. Je jí nepřetržitá zastížitelnost, která stírá potřebné hranice mezi prací a volným časem, ohrožuje tak fyzické a psychické zdraví zaměstnaných a přislíb kvalitnějšího života proměňuje v jeho

pravý opak. Přispívá k neustálému zrychlování oběhu informací a k intenzifikaci práce, která začíná narážet na kognitivní hranice člověka, a generuje velké množství nezaplacené práce přesčas.

O jak rozšířený fenomén se jedná, ukazují výsledky každoročního průzkumu německé odborové konfederace DGB Index dobré práce. V roce 2015 odpovědělo 53 procent respondentů, že se od nich alespoň občas očekává, že budou přes e-mail nebo po telefonu k dispozici i po pracovní době; bezmála čtvrtině zaměstnaných se to stává často nebo velmi často. U těch výrazným způsobem stoupá pocit být uhoněný a pracovat pod časovým tlakem: 74 procent z nich se tak cítí velmi často nebo často proti 50 procentům těch, kteří musí být mimo pracovní dobu zastížitelní zřídka nebo nikdy. Více než třetině dotázaných zaměstnaných dělá problém na práci mimo pracovní dobu zapomenout a odpočinout si od ní, což je kromě zvýšené psychické náročnosti a intenzity řady povolání jistě dáno právě i neustálým spojením s prací přes digitální kanály. Mezi těmi, kteří mají pocit, že musí být velmi často či často zastížitelní mimo pracovní dobu, je také vyšší podíl těch, kteří

Sondy Revue vám ve spolupráci s nadací

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

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

řikají, že za posledních 12 měsíců musí zvládnout více práce než předtím. To dává tušit, že vyřizování e-mailů po pracovní době také může být pro zaměstnané strategií jak se vypořádat s narůstajícím množstvím práce, která již fakticky není zvládnutelná za běžnou pracovní dobu.

Nevyslovené očekávání a nevyhlášená soutěž

Explicitní pokyn být neustále k zastížení přítom dostane od svého nadřízeného málokdo. Jedná se spíše o nevysovené očekávání, když to přece je technicky možné. Toto očekávání často posilují nadřízení tím, že sami pracovní e-maily v noci či o víkendu posílají. V konkurenčním prostředí si málokdo může dovolit být tím, kdo na e-maily po pracovní době nereaguje. Pracující jsou tak nedobrovolně účastnicemi a účastníky nevyhlášené soutěže, kdo bude k zastížení víc, soutěže, ve které jde o povýšení, prémie nebo jen holé zachování pracovního místa. Kdo si být neustále k dispozici dovolit nemůže či nechce, jde často z kola ven.

Je tedy nasnadě, že pracovní flexibilita musí být smysluplně utvářena, aby pro pracující měla kladené pozitivní efekty. Inspirací nám v tom mohou být zahraniční diskuse a opatření. V Německu již na podnikové úrovni existuje řada různých modelů. Kupříkladu BMW kombinuje systém, ve kterém lze vykazovat i mobilní práci, jejíž podíl na celkovém penzu si člověk může individuálně stanovit, s právem nebýt zastížitelný v době, kterou si neurčil jako pracovní.

U Volkswagenu zase přestávají půl hodiny po konci klouzavé pracovní doby servery posílat e-maily na firemní chytré telefony. V jiných firmách, například v energetickém koncernu Evonic Industries, mají manažeři pokyn komunikovat s podřízenými mimo pracovní dobu pouze v urgentních případech, což je kon-

trolováno speciálním softwarem. Vládní etická komise v roce 2013 doporučila uzákonění práva na nezastížitelnost, které je od té doby v německé celospolečenské debatě skloňováno čím dál častěji. Naposledy ho podpořil předseda největšího odborového svazu Německa IG Metall.

Odvrácená tvář dovolené či nemoci

Tato opatření jdou jistě správným směrem a znamenají pro zaměstnané citelné zlepšení jejich situace, nicméně s požadavky bude třeba jít dále. Je zřejmé, že požadavek zastížitelnosti mimo pracovní dobu úzce souvisí také s narůstajícím celkovým objemem práce a zrychlením a intenzifikací pracovních procesů. Zjednodušeně řečeno: pokud sice firemní server zabráni tomu, že člověku přes noc nepřijde ani jeden e-mail, nicméně ráno se mu jich po jeho zapnutí sesypou desítky nastřádané za noc, je celý problém vyřešen jen zdánlivě. Obdobné situace čekají zaměstnané po návratu z dovolené. I kdyby se za celou dobu na pracovní e-mail vydrželi nepodívat, zobrazí se jim po návratu tolik nepřechtených zpráv, že si po skončení dovolené jejich vyřizováním volno fakticky zase napracují. Taková vyhlídka k bezstarostnému trávení dovolené určitě nepřispívá. Není potom divu, že se řada lidí snaží vyhnout zahlcení e-maily po návratu z dovolené tím, že je zpracovávají průběžně o dovolené. Ve formální rovině uznávané právo na dovolenou na zotavenou tím v obou případech fakticky neexistuje.

Specifická je v českém kontextu situace v případě, kdy je člověk nemocný. Zčásti z finančních důvodů daných neplacenou karenční dobou, zčásti ale určitě také právě tím, kolik práce člověk musí zastat, jak málo je zastupitelný a že to je technicky možné, si lidé berou v případě nemoci tzv. home office. A i když si vezmou sick

day nebo si nechají napsat neschopenku, velmi často se od nich očekává, že budou doma pracovat.

Formálně zakotvené právo na to v případě nemoci nepracovat, v češtině symbolicky obsažené v názvu příslušné instituce „pracovní neschopnost“, v realitě existuje čím dál méně.

Nastavit pravidla v kolektivní smlouvě i dodržovat prostou ohleduplnost

Pokud chceme dát zaměstnancům větší autonomii při rozhodování o jejich čase a dělit ho podle svých potřeb mezi různé oblasti života, musíme si uvědomit, že se tak nestane pouze tím, že to umožňují technické předpoklady. Časovou a prostorovou flexibilitu je třeba ku prospěchu pracujících utvářet. Začít i u nás vedle požadavků po flexibilních formách práce žádat v kolektivním vyjednávání přijetí takových opatření, která budou umožňovat vykazovat práci mimo regulární pracovní dobu a kancelář jako placenou práci přesčas a stanovit si individuální časy nekompromisní nezastížitelnosti bez toho, aby to pro pracujícího bylo v jakémkoli ohledu diskvalifikační. Je ale také třeba důsledně vyhodnocovat penzum práce, za kterou je jedinec odpovědný, a nastavit ho v takové výši, aby si člověk nezastížitelnost po své pracovní době, o dovolené nebo v případě nemoci mohl dovolit. Toho je možné dosáhnout zaměstnáním dostatečného počtu lidí pro práci, kterou je nutno vykonat, nastavením dobrých systémů zastupitelnosti, mazáním e-mailů po upozornění odesílatele v době nepřítomnosti či pro začátek alespoň jistou ohleduplností mezi zaměstnanci zvažováním, jestli kolegovi, který je tři týdny na dovolené, je opravdu třeba zahltit v té době e-mailovou schránku tak, aby byl v prvním okamžiku po návratu pocit odpočinutí ten tam nebo aby se cítil přinucen k tomu zpracovávat je průběžně o dovolené.

Aby zaměstnání mohli žádat zlepšení v tomto ohledu, potřebujeme spolehlivé informace o stávající situaci: jak rozšířená u nás neustálá zastížitelnost je, do jaké míry pracující zatěžuje, jak se jim daří těžít z flexibilizace práce a kde vidí problémy, pokud se to nedaří. Zmiňovaný Indikátor subjektivní kvality pracovního života by pro to mohl být dobrým instrumentem, bylo by však třeba ho dále rozvíjet a zohlednit faktory, o které se zajímá výše citovaný Index dobré práce německých odborů.