

UNIVERZITA KARLOVA
KATOLICKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA
Katedra systematické teologie a filosofie

Ing. Bc. Vladislava Tomicová

**Etické aspekty pojetí práce jako
dlouhodobého lidského závazku**

Diplomová práce

Vedoucí práce: Mgr. Vojtěch Mašek, Ph.D.

Praha 2019

Prohlášení

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Praze 17.6.2019

Vladislava Tomicová

Bibliografická citace

Etické aspekty pojetí práce jako dlouhodobého závazku [rukopis] : diplomová práce / Vladislava Tomicová ; vedoucí práce: Vojtěch Mašek. -- Praha, 2019. -- 63 s.

Anotace

Diplomová práce „Etické aspekty pojetí práce jako dlouhodobého lidského závazku“ se zabývá otázkou, za jakých podmínek lze práci přidělenou jako vnější závazek chápat také jako osobní odpovědnost. Práce se zabývá dilematem mezi závazkem a odpovědností, dále pak smyslem práce jako závazku z křesťanského a filosofického hlediska. Popisuje a analyzuje různost významů a forem, jimiž může práce člověka osobně zavazovat, dále vymezuje kritéria této závaznosti, včetně křesťanských a filosofických východisek. Práce propojuje obecnou sociálně-etickou argumentaci s reflexí praktické zkušenosti autorky ze sektoru hutního průmyslu na Ostravsku. Na konkrétních příkladech ukazuje současné etické problémy spojené s chápáním přidělené práce jako osobního odpovědného závazku a předkládá návrh jejich řešení v souladu s křesťanskými zásadami.

Klíčová slova

etika, práce, dlouhodobý závazek, odpovědnost, hospodářská etika, křesťanská etika

Abstract

The Diploma Thesis „Ethical aspects of work as a long-term human commitment“ deals with the question on what condition the work assigned as the external obligation can be understood as the personal responsibility. The Thesis deals with the dilemma between commitment and responsibility, the purpose of work as a commitment from the Christian and philosophical point of view. It describes and analyzes the variety of meaning and forms by which a person's work can be personally committed, further defines the criteria for such binding, including Christian and philosophical bases, The Thesis connects the general socio-ethical argumentation with the reflection of the author's practical experience from the metallurgical industry in the region of Ostrava. On concrete examples, it shows the current ethical issues associated with understanding the assigned work as a personally responsible commitment and proposes solutions to them in accordance with Christian principles.

Keywords

ethics, work, long-term commitment, responsibility, business ethics, Christian ethics

Počet znaků (včetně mezer): 131251

Poděkování

Děkuji doktoru Vojtěchu Maškovi za vedení této práce, jeho cenné připomínky a rady.

Obsah

Úvod.....	7
1. Práce jako závazek	11
1.1. Práce jako nedobrovolný závazek	11
1.2. Práce jako dobrovolný závazek	19
1.3. Předmět závazku.....	20
1.4. Práce jako osobní nebo sdílený závazek	25
1.5. Shrnutí	25
2. Zavazující povaha práce v současnosti – obecné zamyšlení.....	26
2.1. Smysl práce jako závazku z křesťanské perspektivy	26
2.2. Smysl práce jako závazku z filosofického hlediska	28
2.3. Motivace a její vliv na přijetí práce jako závazku.....	32
2.4. Lidská práce jako závazek v kontextu globalizace	36
2.5. Shrnutí	38
3. Etické problémy práce jako závazku v současné praxi – konkrétní rozbor	40
3.1. Podceňování odpovědnosti v práci.....	40
3.2. Problematika systému odměňování.....	45
3.3. Přehlížení drobných prohřešků.....	49
3.4. Přetěžování zaměstnanců	51
3.5. Přílišná kontrola zaměstnanců.....	53
3.6. Psychický nátlak.....	56
3.7. Shrnutí	58
Závěr	60
Seznam použitých zkratk.....	64
Seznam literatury	65

Úvod

Tato práce se zabývá etickými aspekty práce jako dlouhodobého závazku v lidském životě. Od nepaměti lidé pracují proto, aby získali prostředky pro svou obživu. Postupem času se lidé změnili z lovců a sběračů na rolníky, kteří aktivně přetvářeli krajinu kolem sebe. Pěstovali různé plodiny, domestikovali zvířata, vytvářeli nářadí a nakonec stroje, které jim práci zjednodušily či dokonce za ně převzaly. Přesto všechno však lidé stále vykonávají svá zaměstnání na úkor lidského zdraví z důvodu tvrdé dřiny, stálého stresu, frustrace, nejistoty či ztráty identity. Lidská práce má totiž mnoho podob, od velmi obohacující činnosti, která představuje požadovanou náplň života, přes nepopulární aktivitu, až po nenáviděnou činnost, k níž jsme však většinou donuceni z ekonomických důvodů.

Vzhledem k tomu, že se obvykle jedná o dlouhodobou činnost, práce také způsobuje významné změny v osobnosti, jako jsou tělesný a duševní rozvoj, může nám dát pocit uspokojení a naplnění či sebeúcty. Je hlavním způsobem, jak umožnit relativně normální existenci jednotlivce, protože slouží k uspokojení základních životních potřeb lidí, včetně těch sociálních. Druh vykonávané práce, snaha o její provedení a výsledek pak často určují místo jednotlivce ve společnosti a jsou obvykle jedním z kritérií hodnoty konkrétní osoby. Často se považuje za samozřejmost, že s prací je spojena tzv. odpovědnost, díky níž jsou také jednotlivá zaměstnání hodnocena nejen finančně, ale i morálně. Někdy, zvláště u méně ceněných manuálních prací, se zdá, že jednotlivci nenese vůbec žádnou nebo jen mizivou odpovědnost, nebo ji také nechce nést. Vina za špatně odvedenou práci se pak mnohdy svádí na vedoucího zaměstnance, který měl ostatní pracovníky kontrolovat, či stroj, jenž měl zachytit svými čidly vadný výrobek apod. Mnohdy se může zdát, že současná generace nechce přijmout odpovědnost za svůj život. Co ta odpovědnost ale znamená? Lze ji nějak vymezit?

Je pravda, že se mladí lidé chtějí jen bavit a užívat si a nechtějí přijmout celoživotní závazek práce? Můžeme je tedy definovat jako nezodpovědné? Nebo to jen tak připadá generaci jejich rodičů a prarodičů, kteří převážně pracovali v jednom podniku celý život? Každé ráno vstát a jít pracovat, snášet každodenní rutinu s vidinou toho, že se jednou dožijí důchodu a budou mít konečně volno. Přičemž to „konečné volno“ se

s téměř každou změnou vlády stále vzdaluje. Stále něco muset jako otrok či dobytče zapražené v pluhu. Jít v životě cestou, kterou určuje společnost, protože vybočení z cesty znamená nejen velkou odvahu, ale zpravidla ještě větší útrapy než pracovní proces a také případné opovržení společnosti či trest. Den za dnem sledovat ubíhající život, kdy stále něco musím, když jednadvacáté století přináší tolik zajímavých možností pro člověka, alespoň ve vyspělých státech. Proč by tedy mladí lidé měli přijímat zodpovědnost za svůj život naprosto stejným způsobem jako generace před nimi? Jaká je vlastně povaha pracovního závazku mladých lidí v současné společnosti? Opravdu je tak špatné a nezodpovědné třeba nejprve procestovat svět, vyzkoušet různá zaměstnání a zůstat teprve v tom, které mi vyhovuje? Není to nakonec přínos i pro zaměstnavatele? Anebo za tím vším opravdu stojí obava vzít na sebe odpovědnost jako moji předkové a vytrvat v i práci, která se nám nezdá až tak zajímavá či pro nás samotné zrovna přínosná? V průběhu této práce se proto pokusíme zodpovědět otázku za jakých podmínek lze prožívat práci přidělenou jako vnější závazek také jako osobní odpovědnost.

Nejprve se zaměříme na otázku samotného závazku. Co je to vlastně závazek a vůči komu či čemu můžeme být zavázáni. Člověk je tvor sociální a obvykle bývá vychován v nějaké rodině, vytváří si okruh přátel a v dospělosti zakládá novou rodinu. Tyto složité sociální vazby ovlivňují každého z nás. Uvnitř společnosti se lidé nemohou chovat, jak se jim zlíbí bez ohledu na ostatní. Všichni jsme do určité míry omezeni zákony, zvyky, emocemi, výchovou apod. Naše chování a jednání je tak vázáno na naše nejbližší sociální prostředí. V této části práce se blíže podíváme na to, co můžeme považovat za dobrovolný či nedobrovolný závazek a také, jak můžeme být my sami ovlivněni našim pocitem odpovědnosti a vnějším okolím, abychom přijali závazek pracovat. Ve své úvaze se budu inspirovat vhledy některých filosofů, teologů a etiků jako jsou Remigius Kwant, Jan Patočka, Simone Weilová a Jan Pavel II. Bude mne zajímat zejména, jestli máme práci chápat jako nutné zlo, nebo naopak něco, co nás i přes svou úmornou stránku může spíše obohatit.

Druhá část práce bude analyzovat povahu lidské práce nejprve z pohledu křesťanské sociální etiky a poté obecně. Zaměříme se na to, proč a v čem by nám mohla právě perspektiva *křesťanské sociální etiky*, která chápe lidi jako boží stvoření, která jsou si rovna v důstojnosti, přispět k objasnění dilematu závazku a odpovědnosti v oblasti

lidské práce. Dále se podíváme na to, jak a čím můžeme být ovlivněni při přijetí pracovního závazku.

K tomu, aby člověk přijal odpovědnost za svůj život, pracoval, a tím svou odpovědnost znásobil, je zpravidla potřeba víc než jen přesvědčení o tom, že je to správné. Zaměříme se tedy na to, co nás může motivovat tuto odpovědnost přijmout. Motivační faktory nejprve rozdělíme do několika skupin a poté se zaměříme na každou zvlášť. Budeme hledat odpověď na to, jak nám motivace může pomoci naplnit požadavek osobní odpovědnosti v přidělené práci.

Poslední část této práce se bude zabývat *konkrétní etikou práce*. Zaměříme se na časté etické problémy spojené s chápáním přidělené práce jako *osobního odpovědného závazku* a pokusíme se navrhnout řešení v souladu s křesťanskými zásadami jako jsou úcta k člověku, spravedlnost, obecného dobro, solidarita a subsidiarita.

Vzhledem k tomu, že více než dvacet let pracuji v hutním průmyslu, zaměřím se na nejčastější současné etické problémy týkající se pracovníků vykonávajících manuální práci v úpravkách oceli hutních firem na Ostravsku. Práci jsem se rozhodla napsat proto, že za celou dobu, co v tomto oboru pracuji, nevidím výrazné zlepšení v komunikaci mezi managementem a pracovníky. Zdokonalily se výrobní technologie, zlepšily se pracovní podmínky z hlediska bezpečnosti práce, změnil se přístup k životnímu prostředí, ale nijak výrazně se nezměnilo vnímání obyčejných dělníků jako lidských osob, které jsou důležitou součástí firmy.

Už počátkem devatenáctého století existovalo v Moravskoslezském kraji několik hutí. Práce zde byla těžká a mnohdy nebezpečná, ale zajišťovala práci mnoha lidem z okolí. V průběhu let se hutě modernizovaly, práce se stala díky moderní technice méně namáhavou a postupem času se také radikálně zlepšila bezpečnost práce. Přesto tento typ práce zůstal fyzicky namáhavým a jednotvárným způsobem získávání prostředků k obživě. Mohlo by se zdát, že dělník vykonávající tuto fyzickou práci nenese žádnou nebo téměř žádnou zodpovědnost. Kontrolu výrobku převážně zajišťují stroje a každý pracovník má svého nadřízeného, který nese vyšší odpovědnost než on sám. Zaměříme se tedy na to, zda a jakým způsobem by bylo možné přimět tyto pracovníky dobrovolně chápat přidělenou práci jako svou osobní odpovědnost. S tím se

také pojí otázka, jestli je možné, aby také jejich okolí vnímalo tuto práci jako odpovědnou, a ne jako něco podřadného.

Jak si později ukážeme, s tímto etickým problémem se pojí mnohé další jako jsou např. systém odměňování, psychický nátlak, přetěžování či přílišná kontrola zaměstnanců. Mezi všemi těmito vzájemně propojenými problémy se jako červená nit vine jeden zásadní problém, a to nedostatečná úcta k manuální práci. Vždyť už malým dětem říkáme, aby se dobře učili, jinak půjdou „k lopatě“. Je vůbec možné změnit myšlení těchto lidí? Pokusíme se najít přesvědčivé argumenty jak z filosofického hlediska, tak z křesťanského, které by mohly přimět zaměstnance i jejich zaměstnavatele alespoň se zamyslet nad tím, že každá práce je důležitá a její vykonávání je třeba chápat jako svou osobní odpovědnost. Pokud lidé začnou o tomto problému přemýšlet, je zde větší šance, že časem budou podnikat takové kroky, aby jej vyřešili ke spokojenosti všech.

Nakonec si na konkrétních případech ukážeme sociální rozměr odpovědnosti lidské práce. Pomocí nich se pokusíme zodpovědět otázky, proč přijmout pracovní závazek, chovat se odpovědně, a jak moc nás v dilematu závazku a odpovědnosti ovlivňuje naše okolí a pracovní podmínky.

1. Práce jako závazek

Práce je jedním ze základních stavebních kamenů našeho života. Umožňuje nám nejen udržet si určitou životní úroveň, ale také se může stát určitou formou naší seberealizace v tomto světě. Pro některé z nás se tak stává smyslem života, zdrojem uspokojení a naplnění životních ambicí, zatímco jiní ji vnímají jako nezbytnou či dokonce nepříjemnou nutnost. Tak či onak, práce je věčným společníkem každé lidské bytosti. Díky ní se druh *Homo sapiens* dokázal odlišit od zvířecího světa získat tak zvláštní postavení na zemi, protože postupně proměňoval své přirozené prostředí v souladu se svými znalostmi, touhami a příležitostmi a vytvořil různé stupně civilizace.

Život na zemi je velkou odpovědností. Skrze práci člověk ovlivňuje život svůj i ostatních lidí, kteří s ním spolupracují, žijí nebo užívají plodů jeho práce. Prací se podílíme na rozvoji civilizace, vytváříme lepší život pro nás i naše potomky. Život ve společnosti je tedy neustálou interakcí různých lidí, a proto je důležité, aby dopad této interakce by přínosný pro širokou veřejnost. Práce nás paradoxně na jednu stranu osvobozuje a na druhou stranu omezuje.¹ Stává se naším závazkem.

Co si vlastně máme pod pojmem závazek představit? Závazek bývá obvykle definován jako „přijetí nějaké povinnosti, povinnost vyplývající z nějakého vztahu mezi lidmi, zpravidla stvrzenou slibem, smlouvou nebo stanovenou zákonem, obecnou zvyklostí apod.“² Skrze práci získáváme prostředky k zajištění své existence, ale musíme jí věnovat svůj čas a energii. Ovšem vůči komu či čemu tento závazek máme? Závazek vůči nám samotným, našim blízkým, nebo vůči celé společnosti?

1.1. Práce jako nedobrovolný závazek

Od počátku lidstva je slovo „práce“ v různých jazycích spojováno s utrpením, bolestí, úsilím, s nepříjemnými a obtížnými povinnostmi. Práce oslabovala lidské tělo, znamenala muka a bolest, ale lidé věděli, že byla a je nezbytná jako přirozená podmínka existence člověka a společnosti. Pro řeckého básníka Hesioda byla tělesná práce prací otrockou, protože sloužila potřebám našeho těla a jako taková byla utrpením, které

¹ KWANT, Remigius C. *Philosophy of labor*. Pittsburg, 1960, s. 3.

² KOZLOVÁ, Karla. Soutěžení a závazek. *Naše řeč* 1954, roč. 37, č. 1-2, s. 22 [30.11.2017].
<<http://nase-rec.ujc.cas.cz/archiv.php?art=4339>>

uniklo z Pandořiny skříňky spolu s ostatními útrapami života.³ Práci tedy lidé chápali jako nedobrovolný, ale nutný závazek potřebný pro uspokojení jejich základních potřeb.

1.1.1. Práce jako otroctví

Ve starověkém Řecku bylo běžné využívat otroky k vykonávání manuálních prací. Díky tomu se občané „polis“ mohli osvobodit od tohoto nedobrovolného závazku. Otroctví bylo považováno za přirozenou věc, přitom upadnout do otroctví znamenalo degradaci téměř na roveň domácího zvířete. Jak napsal Aristotelés „vůl nahrazuje chudobnému otroka“⁴. Souhlasil s tehdy běžným názorem, že „přirozenost sama tedy určuje některé lidi k tomu, aby sloužili“⁵. Na druhou stranu uznával, „že je proti přírodě otroctví, jež jen podle válečného práva, násilím zotročuje lidi“⁶.

Ovšem otroctví, jak jej známe ze starověkého Řecka či Říma, z období kolonialismu apod. je v současné době prakticky ve všech zemích světa zakázáno a stíháno mezinárodním právem⁷. Manuální práce je v mnoha odvětvích jednodušší díky technickým vymoženostem, avšak i přesto jsou mnohé profese považovány za otrocké. Co způsobuje, že danou práci považujeme za otrocký úděl či závazek? Je to její namáhavost, ubíjející rutina, neadekvátní odměna nebo kombinace více faktorů? Měli bychom proto manuální práci chápat jako něco nedobrovolného, ale nutného pro život, neboť člověk je za svůj život odpovědný, i když o svém umístění do světa nerozhoduje?⁸ Přestože si nemůžeme vybrat kdy, kde a do jaké rodiny se narodíme, o svém zaměstnání můžeme více či méně rozhodovat. Lze tedy vůbec nazvat přijetí závazku práce otroctvím?

I když žijeme v jednadvacátém století a otroctví bylo dávno zrušeno, stále existují zaměstnání, kde lidé vykonávají svou práci v podmínkách, které lze nazvat otrockými nebo spíše vykořisťovatelskými. Přece jen otroci byli majetkem svého pána, kdežto dnešní lidé pracující ve velmi obtížných podmínkách za nízkou mzdu jsou stále svobodní. Mají možnost volby, i když třeba omezenou.

³ HÉSIODOS. *Železný věk*. 1. vydání. Praha: Odeon, 1976, Op. 90–95.

⁴ ARISTOTELÉS. *Politika*. 2. vydání. Praha: Petr Rezek, 1998, 1252b12.

⁵ Tamtéž, s. 24.

⁶ Tamtéž, s. 24.

⁷ Viz Úmluva o otroctví z r. 1926 a Všeobecná deklarace lidských práv z r. 1950.

⁸ PATOČKA, Jan. *Přirozený svět jako filosofický problém*. 3. vydání. Praha: Československý spisovatel, 1992, s. 235.

Svědectví o tom, jak v naší republice zacházejí někteří zaměstnavatelé se svými zaměstnanci, přináší žurnalistka Saša Uhlová ve své knize *Hrdinové kapitalistické práce*. V rámci podání objektivního pohledu na nekvalifikovaná nízkopříjmová zaměstnání se nechala zaměstnat na několika takových pozicích a ve své knize popisuje zkušenosti své i svých spolupracovníků. Běžnou praktikou je porušování zákoníku práce. Můžeme namítnout, že to přece ti lidé mohou nahlásit na příslušném úřadě. Proč se to však děje jen zřídka? Většinou je to způsobeno tím, že se lidé bojí vypovídat, a také tím, že ne vždy vědí, co přesně je porušením zákoníku práce.⁹ Často dochází k překročení pracovní doby a zákonem povolených přesčasů, pracovních podmínek (např. zkracování či odsouvání přestávek).¹⁰ Lidé jsou zaměstnáváni za minimální mzdu (což je zákonem povoleno) a dostávají bonusy např. za to, že nemají ani jednu absenci – pracují nemocní, nejdou k lékaři s dítětem, zkrátka nevyužijí „žádné z možností, kterou jim dává zákoník práce“¹¹. Přičemž je protiprávní, aby zaměstnavatel penalizoval zaměstnance za to, že takovou možnost využije. „Evropské soudy už rozhodly, že není v pořádku, pokud o bonus může zaměstnankyně přijít například v důsledku absencí z důvodu těhotenství a mateřství.“¹²

Vzhledem k tomu, že někteří lidé skutečně mají velmi omezený výběr zaměstnání (např. z důvodu exekucí, nízkého vzdělání, kriminální minulosti apod.), přijmou i nabídku výše popsané „vykořisťovatelské“ práce. Práce, ve které jsou jen malou a snadno nahraditelnou bezejmennou součástíou ve velkém soukolí. Nikoli člověkem, osobou, která má svou důstojnost a podle toho je s ní zacházeno. Bohužel i proto, že takovýto nepoctivý zaměstnavatel vždy sežene nějaké zaměstnance, se toto „otroctví“ stále nedaří vymýtit. Na druhou stranu existují i zaměstnavatelé, kteří jsou schopni poskytnout „lidské“ podmínky pro své zaměstnance, přestože nemohou vyplácet vyšší mzdu, než je ta minimální. Právě pracovní podmínky hrají velkou roli v tom, jak člověk svou práci chápe – zda ji bere jako otrocký závazek, břemeno, se kterým se musí vláčet životem, nebo jako práci, která sice není dobře placená, ale cítí se v ní dobře a přináší mu určité uspokojení.

⁹ UHLOVÁ, Saša. *Hrdinové kapitalistické práce*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2018, s. 113.

¹⁰ Tamtéž, s. 200-201.

¹¹ Tamtéž, s. 203.

¹² Tamtéž, s. 203.

1.1.2. Práce versus povolání

„Na rozdíl od předkřesťanské antiky raně křesťanské obce neusuzovaly z různorodosti lidských činností na různé postavení lidí.“¹³ Podle křesťanského učení byl člověk stvořen a povolán k odpovědnosti, aby panoval nad ostatními tvory (Gn 1,26) a obdělával a chránil zemi (Gn 2,15). Člověk tedy plní skrze práci svůj lidský úděl. A stejně jako Bůh stvořil zemi a vše živé za šest dní a sedmého dne odpočíval, tak také člověk by měl pracovat šest dní a sedmý den svítit. „Příkaz svítit sedmý den dává prostor pro společné činnosti mimo starost o každodenní chléb.“¹⁴ Ideál lidské práce formulovali benediktiňští mniši – „práce vzchází z modlitby, stejně jako pracovní týden následuje po dni služeb Božích“¹⁵. Přestože středověká společnost rozlišovala mezi duchovním a světským životem (který byl na pomyslném žebříčku hodnot výše), řemeslníci a obchodníci byli v té době váženými lidmi.¹⁶

Na mnišský ideál lidské práce navázal Martin Luther, ale kritizoval představu, že „určitému stavu je vyhrazena jistota cesty k blaženosti“¹⁷, protože „podle reformátorské¹⁸ nauky o ospravedlnění různost lidských činností nezakládá žádné zásluhy, pokud jde o lidskou spásu. Každá lidská práce je bohoslužbou v podobě služby k bližnímu.“¹⁹. A tady se dostáváme k pojmu *povolání*. Ve středověku se „rozlišovalo mezi povoláním duchovním a světským“²⁰. Ale podle Luthera lze každou práci „vykonávat tak, aby odpovídala božskému povolání konat dobré dílo pro bližní“²¹. „Povolání tedy označuje to, co spojuje všechny činnosti – označuje jednotu bohoslužby a služby bližnímu.“²² Pojem povolání, jak jej známe dnes, tedy zaměstnání (výdělečnou činnost), které vyžaduje nějakou specializaci, se začal chápat obdobně teprve na přelomu 18. a 19. století.²³

¹³ HUBER, Wolfgang. *Etika. Základní otázky života*. 1. vydání. Praha: Vyšehrad, 2016, s. 124.

¹⁴ Tamtéž, s. 124.

¹⁵ Tamtéž, s. 125.

¹⁶ Tamtéž, s. 125.

¹⁷ Tamtéž, s. 125.

¹⁸ Překladatel chybně označuje nauku jako „reformátorskou“. Správně by mělo být „reformační“.

¹⁹ HUBER, Wolfgang. *Etika*, s. 125.

²⁰ Tamtéž, s. 125.

²¹ Tamtéž, s. 125.

²² Tamtéž, s. 125.

²³ Tamtéž, s. 125-126.

V dnešní době je povolání a zaměstnání na jednu stranu chápáno víceméně jako totéž, na druhou stranu nahlížíme na povolání trochu jinak než na zaměstnání. V Zákoníku práce se hovoří o „zaměstnaneckém poměru“. V Nařízení vlády č. 276/2015 Sb. se zase hovoří o „nemocech z povolání“. Přitom jde pořád o jedno o totéž – o zaměstnance. Tak třeba lékař (což považujeme za povolání či profesi) je zaměstnán na pracovní pozici chirurga. Jeho profese už vyžaduje určitou užší specializaci než „obyčejné zaměstnání“. Je v zaměstnaneckém poměru, tedy smluvním vztahu mezi lékařem a nemocnicí. Ale stejně tak je v zaměstnaneckém poměru uklízečka (což chápeme jako zaměstnání), která v dané nemocnici pracuje.

Povolání by však mělo být chápáno trochu jinak než zaměstnání, protože ve svém původním významu „se neomezovalo na činnosti za mzdu“²⁴. „O povolání v tomto širokém pojetí můžeme mluvit v tom případě, kdy člověk nejen vnějškově přísluší určitému oboru, ale také *vůči němu cítí vnitřní odpovědnost*.“^{25, 26} Za povolání v tomto smyslu můžeme považovat nejen lékaře, hasiče či policisty, ale také dobrovolníky, kteří pomáhají společnosti bez nároku na mzdu. Někdo se chopí odpovědnosti v politice (i když současné politiky chápeme spíše negativně), jiný v občanském spolku a v podstatě všichni se ujímáme odpovědnosti ve svém životě a za svou rodinu (musíme pracovat na vztazích, vychovávat děti, pečovat o stárnoucí rodiče atd.).²⁷

Jak však trefně poukazuje Gustav Wingren, jako povolání takto interpretované křesťanskou vírou můžeme označit „jen takové profesní práce, které ještě obsahují elementární míru profesních vztahů a svobody individuálního rozhodování“²⁸. Těžko tak můžeme označit zaměstnání dělníka jako povolání, přestože je na něj kladena určitá zodpovědnost. Pracuje, protože musí. Musí nějak uživit sebe a svou rodinu, nehledě na to, zda v této práci bude rozvíjet sociální vztahy nebo své pracovní dovednosti. Zdá se, že není a nemůže být zodpovědný za chod firmy, k tomu jsou učeni jiní pracovníci. Jeho práce postrádá tvůrčí prvek, má pouze vykonávat určitou činnost, v níž často nevidí smysl.

²⁴ HUBER, Wolfgang. *Etika*, s. 126.

²⁵ Tamtéž, s. 126.

²⁶ Kurzívou označil autor.

²⁷ HUBER, Wolfgang. *Etika*, s. 123.

²⁸ Tamtéž, s. 128.

Podle Jana Pavla II., je cílem každé, byť namáhavé a jednotvárné práce, vždy sám člověk.²⁹ Někdy však nejsme schopni toto vidět. Práce nás tak ubíjí, že nemáme sílu se povznést nad její namáhavost a podívat se na ni s odstupem. Pak svou práci můžeme jen velmi obtížně chápat jako povolání v původním slova smyslu. To však nic nemění na skutečnosti, že na chodu firmy se podílejí všichni zaměstnanci. Tedy spoluzodpovědnosti se nevyhneme.

Zaměstnanec je vhodné k takové spoluzodpovědnosti a nalezení smyslu své práce motivovat např. formou zaměstnaneckých akcií, kdy si tyto akcie mohou za zvýhodněnou cenu koupit pouze zaměstnanci. Tím, že budou dobře pracovat, firma bude prosperovat a cena jejich akcií se bude zvyšovat.

Jestliže však takovou práci z nějakého důvodu nejsme schopni ztotožnit s povoláním, tak jak to pak bude s odpovědností? Klaus Günter uvádí, že diskuse ohledně odpovědnosti člověka probíhají přinejmenším od dob průmyslové revoluce a současná společnost klade na bedra jedince velmi těžké břímě odpovědnosti. Tržní ekonomika na rozdíl od národní ekonomiky přesunula odpovědnost ze státu na společnost, tedy na firmy a jednotlivce. Člověk je odpovědný za to, jak se svým životem naloží, jestli bude úspěšný nebo ne.³⁰

Při takovém pojetí odpovědnosti se však zapomíná na to, že ne všichni stojíme na stejné startovní čáře života. Přestože už nezáleží, jestli jsme původem šlechtici nebo naši rodiče vstoupili do Komunistické strany, podmínky pro vývoj našeho budoucího profesního i soukromého života nemohou být stejné. Rodinné prostředí, ze kterého pocházíme, náš zdravotní stav, intelektuální schopnosti, zručnost, píle, ochota se přizpůsobit, schopnost překonávat životní překážky apod., to vše máme každý jiné. Tyto faktory silně ovlivňují náš život a směr, jakým se náš život bude ubírat, ale ne vždy je v našich silách tyto faktory ovlivnit v náš prospěch.

²⁹ LE 6.

³⁰ GÜNTER, Klaus. Mezi zmocněním a disciplinováním. In HONNETH, Axel (ed.). *Zbavovat se svéprávnosti: paradoxy současného kapitalismu*. 1. vydání. Praha: Filosofia, 2007, s. 146-147.

Zvláštní je, že „předpoklady, za nichž je oprávněné činit nějakou osobu odpovědnou, zůstávají do značné míry neobjasněné“³¹. Jako bychom všichni automaticky věděli, o co jde, protože denně řešíme různé situace, při nichž hledáme viníka.³² Ať už ve špatném či dobrém slova smyslu. Nestihli jsme zákazníkovi dodat zboží včas – hledáme toho, kdo je za to odpovědný. Nebo by mohl být. Hledat objektivní důvod, jestli by daná osoba za daných okolností mohla být zodpovědná, není vždy pravidlem. Viník je nalezen, pokárán či penalizován (např. snížením odměny) a my vyjdeme s čistým štítem, že jsme situaci vyřešili.

Skutečnost, že pracovník nemohl ovlivnit danou situaci, protože nemá rozhodovací pravomoc nebo jeho návrh na řešení nikdo neposlouchá, v dané chvíli není důležitá. Naštěstí ne vždy se tak stane. Někdy je daný pracovník skutečným viníkem vzniklé situace, protože vlastním opomenutím nebo nepozorností způsobil danou situaci. Pokud je však tento člověk označen za viníka, přestože ve skutečnosti nemohl zabránit vzniku této situace, může za ni vůbec být odpovědný? A měl by se cítit odpovědný?

Jestliže odpovědnost spojujeme se svobodou rozhodování, nemůžeme dle mého názoru tohoto člověka činit odpovědným, jestliže mu tuto svobodu omezíme či zrušíme. To by zřejmě nebylo spravedlivé.³³ Dostanu-li od nadřízeného příkaz pracovat na jiné zakázce a tu původní odsunout, nemohu být odpovědný za opoždění původní zakázky já, ale ten, kdo nařízení vydal. Já jako podřízený musím uposlechnout příkaz kompetentní osoby. Mou odpovědností je především vykonávat řádně přidělenou práci, protože svou prací se podílím na hospodářském výsledku dané firmy.

1.1.3. Práce jako diktát rozumu

Francouzská filosofka a sociální reformátorka Simone Weilová uvádí, že při vykonávání manuální práce jsme nuceni podřídit se disciplíně rozumu, neboť rozum udržuje naši pozornost při práci, kontroluje to, co děláme, a tím nutí naše myšlení opakovaně snášet otroctví těla.³⁴ Naše tělo podléhá únavě při práci, avšak náš mozek mu nedovolí této únavě zcela podlehnout, ale přinutí jej dále pracovat. Tím tak mysl

³¹ GÜNTER, Klaus. Mezi zmocněním a disciplinováním, s. 147.

³² Tamtéž, s. 149.

³³ Tamtéž, s. 153.

³⁴ WEIL, Simone. *Dobro, mez a rovnováha*. 1. vydání. Praha: Mladá Fronta, 1996, s. 9.

sebe sama nutí tyto útrapy snášet společně s tělem. Je to tedy naše mysl, která nás zavazuje vykonávat práci? Jako svobodní občané se můžeme rozhodnout, zda pracovní závazek přijmeme a budeme jej zodpovědně vykonávat. Nehraje zde roli ještě něco jiného, co nás „nutí“ daný závazek přijmout? Naše vůle něco v životě skrze práci dokázat, být úspěšný, zajistit si „lepší“ či pohodlnější život než naši rodiče, přátelé, sousedé, může být silným hnacím motorem při přijetí daného zaměstnání. Nebo to spíš máme nazvat zarputilostí? Tuto snahu dokázat svému okolí, že zrovna JÁ jsem v něčem lepší? I když se dobrovolně zavážeme vykonávat nějakou práci, může se nakonec ukázat, že to až tak svobodná volba nebyla. Jestliže něco chci, pak také většinou něco musím.

Ne každý má to štěstí na práci, která jej uspokojuje po všech stránkách. Přestože nastupujeme dobrovolně do zaměstnání s určitou vizí, snahou být v něčem lepší než ostatní, nakonec většinou musíme také dělat úkony nebo snášet psychické útrapy, které nám potěšení nepřinášejí. Pak se musíme rozhodnout, jestli v dané práci vytrvat, nebo ji změnit. Ale tady může dojít ke konfliktu rozumu a citu. Práce mě baví, ale nebaví mě okolnosti s ní spojené. Vášně říká změnit práci, ale rozum velí vytrvat – vždyť práce samotná ti přináší potěšení a finanční odměna za práci je dobrá. Všude je něco a ideální zaměstnání budeš jen těžko hledat. Ale i přes tento konflikt záleží jen na nás, jestli se přikloníme na stranu rozumu nebo citu. Jakkoli se může zdát, že nás náš rozum svazuje, rozumové posouzení dané situace je možné jen díky našemu svobodnému myšlení.

1.1.4. Práce jako nutnost z hlediska existence

Podle Hannah Arendtové „činnost práce odpovídá biologickému procesu lidského těla, jež se ve svém spontánním růstu, látkové výměně živí přírodninami, které jsou pěstovány a připravovány právě prostřednictvím práce.“³⁵ Naše tělesnost nás tedy nutí uspokojit naše základní potřeby. Z toho vyplývá, že musíme nějak získat prostředky pro obživu. Pomineme-li trestnou činnost (ovšem, i toto lze do určité míry považovat za druh práce, protože musíme vyvíjet určitou aktivitu, třebaže nelegální) nebo pobírání sociálních dávek, obvykle si lidé tyto prostředky obstarávají prací. Dalo by se tedy říct, že nás nutí pracovat naše samotné bytí v tomto světě. Tedy „základní podmínkou, na niž

³⁵ ARENDT, Hannah. *Vita activa neboli o činném životě*. 1. vydání. Praha: OIKOYMENH, 2007, s. 15.

je činnost práce vázána, je život sám³⁶. Chceme-li, aby naše existence tady i nadále pokračovala, musíme pro to prostě něco udělat. Ať chceme, či ne. Protože „práce zajišťuje přežití individua i celého rodu.“³⁷

Někdo musí obdělávat pole, abychom měli potraviny, někdo musí vyrobit nástroje či stroje k jeho obdělání, jiný musí postavit silnice či vyrobit dopravní prostředky, abychom potraviny dopravili atd. Všechno je vzájemně provázáno a jedno se bez druhého neobejde. A to jsme teprve na začátku. Kromě potravin potřebujeme ošacení, bydlení a další základní potřeby nezbytné k životu. Bez lidské práce se to samo nezajistí. Ano, pomohou nám s tím stroje, ale ty musí někdo vyrobit. Přestože existují robotické linky v různých odvětvích, zatím to je stále člověk, který stojí v pozadí za vším. Návrhy, zlepšení, zpracování projektů k výrobě techniky, to všechno je také práce. Lidská práce, bez níž se zatím neobejdeme, abychom zajistili naše přežití.

1.2. Práce jako dobrovolný závazek

Jako svobodní lidé si můžeme do určité míry vybrat své zaměstnání. Samozřejmě, možnosti nejsou neomezené, neboť nás limituje mnoho faktorů jako jsou vzdělání, fyzická a psychická zdatnost, zkušenosti, věk, pohlaví, rodinný stav, příležitosti apod. Přes to všechno si nějakou práci dobrovolně zvolíme a spolu s tím také přebíráme zodpovědnost za svůj život. Je třeba si však uvědomit, že práce, kterou budeme vykonávat, ovlivní nejen naši existenci, ale i mnohem širší okruh lidí. Nežijeme ve společenském vakuu, ale naše zaměstnání a jeho plody ovlivňují víceméně celou společnost. Protože společnost je tvořena jedinci, kteří se svou prací aktivně podílejí na tvorbě našeho světa. Neboť „já žiji z toho, co mi připravili ti přede mnou a vedle mě, a zároveň poponáším břemena svých bližních a někomu, kdo možná teprve 'chodí po houbách', prošlapávám cestu“³⁸. Konečný výsledek fungování celého společenského soukolí tedy do určité míry záleží na každém z nás. Všichni se tak svou prací podílíme na rozvoji či naopak úpadku společnosti.

³⁶ ARENDT, Hannah. *Vita activa neboli o činném životě*, s. 15.

³⁷ Tamtéž, s. 17.

³⁸ DELBREL, Madeleine. *S Kateřinou Lachmanovou: Laická spiritualita*. 1. vydání. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2004, s. 13.

Přestože máme možnost zvolit si své zaměstnání, naše práce bývá častokrát ubíjející a jednotvárná a mnohdy si během pracovní doby připadáme jako roboti, kteří bezmyšlenkovitě opakují jeden či dva pohyby. Proč bychom tedy měli přijmout práci, která nás leckdy otupuje, jako závazek? Může to být proto, že i Ježíš pracoval a my s ním skrze práci tak můžeme spojit?³⁹ Nebo bychom tento závazek měli přijmout prostě jen proto, že prací zajistíme prostředky k obživě sobě a své rodině, a nezáleží na tom, jak je ta práce ubíjející?

1.3. Předmět závazku

Přijetí jakéhokoliv závazku obvykle ovlivňuje řada okolností. Mohou to být naše přání, potřeby, životní situace, ve kterých se momentálně nacházíme, další závazky, které ovlivňují naše chování, nebo naši blízcí, rodina či přátelé apod.

1.3.1. Práce jako závazek vůči sobě samému

Pomineme-li existenční důvody, které nás nutí věnovat se práci ve svém životě, zbývá mnoho dalších okolností, díky kterým se rozhodneme pracovní závazek přijmout. Jedním z „vnitřních“ důvodů, které nás mohou vést k přijetí daného závazku, je naše svědomí.

Podle Tomáše Akvinského mají všichni tvorové účast na věčném zákoně (lex aeterna), který definuje jako plán Boží moudrosti. Tato účast se dělí na obecnou a speciální. Obecnou účast mají všichni tvorové a speciální účast mají tvorové obdaření rozumem. Člověk, jakožto obraz Boha, má podíl na Božím rozumu a na Božím řízení světa. Má podíl na Boží prozřetelnosti tím, že užívá rozumu, že je mu určeno, aby byl racionálně zodpovědný za sebe a za druhé. Tuto zodpovědnost můžeme chápat jako chování se dle svého nejlepšího vědomí a svědomí.⁴⁰

„V hlubinách svědomí odkrývá člověk zákon, který si sám neukládá, ale který musí poslouchat. Jeho hlas ho stále vybízí, aby miloval a konal dobro a vyhýbal se zlu, a když je třeba, promlouvá k sluchu jeho srdce: toto dělej, tamto nedělej.“⁴¹ Naše svědomí nám tedy může „nařídít“ přijmout zodpovědnost za svůj život a zavázat se k vykonávání

³⁹ DELBREL, Madeleine. *S Kateřinou Lachmanovou: Laická spiritualita*, s. 58.

⁴⁰ ANZENBACHER, Arno. *Úvod do etiky*. 1. vydání. Praha: Zvon, 1994, s. 84–86.

⁴¹ GS 16.

určité práce. Zůstává zde ovšem otázka, zda je takovéto přijetí závazku dobrovolné nebo ne. Na jednu stranu se zdá, že když je to naše přesvědčení o správnosti daného kroku, musí to být dobrovolné. Jestliže se já rozhodnu, že budu nějakou práci vykonávat, dá se hovořit nějakém nátlaku? Mohu já sám sebe jako svobodná bytost k něčemu nutit? Nemusí se mi přece „chtít“ danou práci přijmout a vykonávat, ale moje morální přesvědčení mě může vést k tomu, abych závazek přijal.

Vzhledem k tomu, že naše svědomí je v morálním ohledu našim absolutním měřítkem, pak neuposlechnutí jeho příkazu nám přivodí tzv. výčitky svědomí. Co může být horší? Zavázat se práci jen proto, že je to morálně správné, nebo se mučit výčitkami svědomí, když tuto práci nepřijmu? Záleží na nás, můžeme se svobodně rozhodnout, kterou cestou půjdeme – buď volbu svého svědomí budeme následovat, nebo se tomu vzepřeme. Každopádně, za naše rozhodnutí pak poneseme odpovědnost, kterou z nás nikdo nemůže sejmout.

Člověk je tvor společenský, a proto vyhledává kontakt s ostatními jedinci svého druhu. Nedostatek sociálního kontaktu nebo jeho nevhodná forma na člověka působí zpravidla negativně.⁴² Sociální kontakt totiž ovlivňuje jeho rozvoj, neboť práce je obvykle vázána na komunikaci s dalšími lidmi, má společenský charakter. Proto by mělo být v zájmu každého člověka pracovat. Aby uplatňoval své znalosti a schopnosti, zdokonaloval se v dané práci, učil se novým vědomostem a schopnostem, konfrontoval své názory a znalosti s ostatními lidmi, jednoduše řečeno, aby neustrnul na místě, ale díky tomu všemu se dále rozvíjel. Navíc práce může dát člověku řád a smysl, a to není zrovna málo.

1.3.2. Práce jako závazek vůči rodině

Pokud v životě o svém povolání rozhodujeme sami za sebe, bývá tato volba jednodušší. Ohlížíme se jen na sebe, své potřeby, preference a zájmy. V případě, že se rozhodneme založit rodinu, naše závazky se rozrostou. Už nebudeme odpovědní jen sami za sebe. Tento závazek odpovědnosti vyplývá nejen z našeho morálního přesvědčení, ale zejména ze zákona. V naší republice nás k tomu zavazuje Občanský zákoník: „Manžel je povinen při volbě svých pracovních, studijních a podobných

⁴² KOLLÁRIK, Teodor. *Sociálna psychológia práce*. 1. vydání. Bratislava: Univerzita Komenského, 2002, s. 11.

činností brát zřetel na zájem rodiny, druhého manžela a nezletilého dítě.⁴³ „Každý z manželů přispívá na potřeby života rodiny a potřeby rodinné domácnosti podle svých osobních a majetkových poměrů, schopností a možností tak, aby životní úroveň všech členů rodiny byla zásadně srovnatelná.“⁴⁴

Rodina je považována za základní jednotku společnosti. Odedávna existovala především proto, aby lidé mohli pečovat o své děti. Rozhodnutí založit rodinu nás však zavazuje pracovat nejen z existenčního hlediska. Skutečnost, že budeme vychovávat děti, by nás minimálně z morálního hlediska měla zavazovat k tomu, abychom jim šli příkladem. Přijmeme-li práci a budeme-li ji řádně vykonávat, dáme tím svým potomkům dobrý základ do života. Naučí se, že každý máme nějaké povinnosti, které musíme vykonávat, i když se nám zrovna nechce. Mohou získat motivaci k tomu, aby dosáhly svých cílů, např. se vzdělávaly, aby získaly vysněné zaměstnání apod. Skutečností, že budeme dobrým příkladem svým dětem, zcela jistě nic nezkazíme.

Jak už jsme si řekli, naše rodina nás zavazuje k tomu, abychom pracovali. Tady však vyvstává další otázka. Musíme tento závazek přijmout za každou cenu? Skutečně musíme vykonávat práci, která nás nenaplnuje či dokonce psychicky ničí jen proto, že díky ní získáme více prostředků k obživě? Je nemorální chtít po rodině, aby se uskromnila jen proto, že jeden z jejich živitelů chce dělat práci, která jej naplňuje či alespoň mu připadá smysluplná? Co to vlastně znamená, že by nějaký závazek mohl být pokládán za nemorální?

„Latinské *mos*, od něhož je odvozeno slovo ‘morálka’, znamená původně ‘vůle’. Dále označuje především vůli uloženou člověku (Bohy, panovníky), tedy předpisy a zákony, a pak tradiční mravy a obyčeje (*mores*).“⁴⁵ Zdá se tedy, že pokud by bylo v daném kraji nebo rodině běžným zvykem zájem jedince podřídit skupině, nelze to pokládat za nemorální. Ale je to správné, či dokonce nutné? Je vůbec možné stanovit hranici, kdy už je to nutné a kdy ještě ne? Postarat se o své blízké neznamena jen vydělat peníze na zajištění existence. Pro rodinu jsou velmi důležité vzájemné vztahy, pocit bezpečí a jistoty, čas, který spolu rodina tráví apod. Nebylo by tedy pro rodinu

⁴³ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, §689 [30.12.2017]. <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=89/2012&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy>

⁴⁴ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, §690 [30.12.2017]. <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=89/2012&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy>

⁴⁵ ANZENBACHER, Arno. *Úvod do etiky*, s. 17.

jako celek lepší, kdyby všichni její členové byli alespoň trochu spokojení? Není pro dítě lepší spokojený rodič, který má čas a dostatek energie, aby se mu věnoval, než z práce uštvaný a frustrovaný rodič, který sice vydělá více peněz, ale na nic dalšího už mu nezbývá energie, čas ani chuť?

1.3.3. Práce jako závazek vůči společnosti

Společnost, ve které vyrůstáme a žijeme, nás neustále ovlivňuje, i když si to mnohdy neuvědomujeme. Stejně tak naše jednání a chování do určité míry ovlivňuje celou společnost, jak už jsme si ukázali v předchozích kapitolách. Od dětství zpravidla využíváme lékařskou péči, školství, veřejnou dopravu, komunikace apod. Jako my potřebujeme společnost, tak společnost potřebuje nás jednotlivce, neboť právě jednotliví lidé tvoří společnost. Podle Kwanta nás „práce osvobozuje, protože skrze ni vytváříme lidský svět“⁴⁶. Měli bychom tedy přijmout závazek práce, abychom se podíleli na vytváření světa kolem nás? Je to dostatečným důvodem?

Můžeme skutečně získat svobodu tím, když budeme pracovat? Není to paradox? Vždyť práce nám zabírá náš volný čas, bere nám energii a někdy i zdraví. Ale práci nelze chápat jen jako břemeno, které nám brání „v rozletu“. Jak si později ukážeme, práce nás může také naplňovat a těšit nás. Samozřejmě, kdo je líný, toho nejspíš budeme velmi obtížně přesvědčovat o kladech pracovní činnosti. Nicméně civilizaci, ve které žijeme, vybudovali naši předkové, a to jistě nebylo tím, že seděli nečinně s rukama v klíně. Protože lenost není tou správnou cestou, po které bychom se měli vydat, jak už ostatně ukazuje i Bible: „Trochu si pospíš, trochu zdřímneš, trochu složíš ruce v klín a poležíš si a tvá chudoba přijde jak pobuda a tvá nouze jako ozbrojenec.“ (Př 6,10-11) Práce nás na jednu stranu skutečně osvobozuje, protože svět kolem nás jsme museli postupně vybudovat a srovnáme-li dnešní společnost s „primitivní civilizací“, nelze si nevšimnout, že „v primitivní civilizaci byl člověk tak zaujatý bojem o holý život, že neměl čas prožít skutečný lidský život“⁴⁷. Tedy právě práce nás osvobodila, protože díky ní jsme po staletí postupně budovali naši společnost. Lidé vyráběli náradí, obdělávali pole, chovali hospodářská zvířata, vynalézali různá technická zařízení, nové

⁴⁶ KWANT, Remigius C. *Philosophy of labor*, s. 4.

⁴⁷ Tamtéž, s. 4.

pracovní a technologické postupy, objevovali léky na mnohé nemoci apod. Tím, že můžeme sklízet plody své práce a práce jiných, je náš život mnohem jednodušší.

Je třeba si přiznat, že ačkoliv nás na jednu stranu práce osvobozuje, na druhou stranu nás však různými způsoby svazuje. Ale je to skutečně špatně? Není to jen výmluva, protože se nám nechce pracovat nebo se možná necítíme povinni podílet se na rozvoji vůči společnosti skrze práci? Vždyť je na světě tolik lidí, tak proč i já se mám či musím na tom také podílet? Arendtová ve svém díle *Vita activa* píše, že už Marx považoval za úkol revoluce osvobodit lidi od práce, protože práce je nutností a svobodu nelze s nutností slučovat, svoboda spadá do jiné oblasti než nutnost.⁴⁸ Ale jak už jsme si ukázali, bez práce bychom civilizaci nevybudovali a neosvobodili bychom se od nutnosti pouze přežívat a hájit svůj holý život v lůně přírody.

Čím nás tedy práce svazuje a jakou svobodu nám bere? Abychom získali a udrželi si zaměstnání, stěhujeme se do měst, vstáváme brzo ráno, hodně času strávíme cestou do práce a z práce, stresujeme se v dopravních zácpách. Pracujeme, abychom si mohli dopřát kvalitnější odpočinek či lepší dovolenou. Tím, jak víc pracujeme, zase potřebujeme více času, abychom mohli zregenerovat naše síly. Je to vlastně takový začarovaný kruh – pracujeme, abychom měli finance na relaxaci, a relaxace se pak stává naší skutečnou kompenzací za práci.⁴⁹ Práce nás osvobodila od primitivního života, od hladu, chudoby a nedostatku, tedy pozvedla naší existenci.⁵⁰ Z tohoto pohledu je náš život díky práci a civilizaci mnohem jednodušší. Ale za jakou cenu? Naše práce a práce ostatních lidí vytváří dostatek potravy, oblečení, léků, zábavy a různých jiných věcí. A abychom si to mohli dopřát, potřebujeme mít peníze, tedy zase pracovat.

Na druhou stranu, netvoříme si ten začarovaný kruh sami svým konzumním způsobem života? Opravdu potřebujeme ke spokojenému životu mít všechny současné vymoženosti? Je jistě těžké jít svou vlastní cestou, ale stále máme možnost volby. Můžeme se alespoň pokusit nalézt takovou práci, která by nám přinášela uspokojení i za cenu méně komfortního života.

⁴⁸ ARENDT, Hannah. *Vita activa*, s. 133.

⁴⁹ KWANT, Remigius C. *Philosophy of labor*, s. 5.

⁵⁰ Tamtéž, s. 6.

1.4. Práce jako osobní nebo sdílený závazek

Pro Marxe je práce „především procesem mezi člověkem a přírodou, ve kterém člověk svou vlastní činností zprostředkovává, řídí a kontroluje látkovou výměnu mezi ním a přírodou“⁵¹, což Arendtová vysvětluje tak, že práce zůstává „podmínkou existence člověka nezávislou na všech společenských normách, věčnou přírodní nutností“⁵². Což můžeme chápat jako osobní závazek – pracuji, abych si zajistil svou existenci na zemi.

Z hlediska křesťanské etiky je práce naplněním přirozeného Božího povolání. Můžeme ji nazvat svým osobním závazkem vůči Bohu. Práce „má počátek v lidském subjektu a je zaměřena k vnějšímu objektu; vyžaduje, aby člověk, jak mu přísluší, vládl zemi, a aby zároveň tuto vládu utvrzoval a rozšiřoval.“⁵³ V tomto smyslu pak můžeme práci chápat i jako sdílený závazek – všichni jsme dětmi Božími a společně se podílíme na budování a zlepšování naší společnosti.

1.5. Shrnutí

V první kapitole jsme si objasnili pojem závazek jako přijetí nějaké odpovědnosti zpravidla stvrzené slibem či smlouvou. Hledali jsme předpoklady, za kterých je oprávněné činit nějakou osobu odpovědnou. Tyto předpoklady se nám podařilo objasnit jen částečně. Dále jsme se zabývali prací jako dobrovolným a nedobrovolným závazkem. Určili jsme předmět závazku a ukázali si, jak nás práce může zavazovat vůči nám samým, naší rodině a společnosti.

⁵¹ MARX, Karel. *Kapitál I. Kritika politickej ekonómie*. 5. vydání. Bratislava: Pravda, 1985, s. 157.

⁵² ARENDT, Hannah. *Vita activa*, s. 131.

⁵³ LE 4.

2. Zavazující povaha práce v současnosti – obecné zamyšlení

2.1. Smysl práce jako závazku z křesťanské perspektivy

Křesťanská víra ve stvoření učí, že člověk vděčí za svou existenci někomu jinému, je Božím stvořením, tvorem učiněným k obrazu Božímu (Gn 1,27). Člověk tak není jen něčím, ale někým, osobou s nezcizitelnou důstojností, je schopen se poznávat, být svým pánem a vstupovat do společenství s jinými osobami.⁵⁴ Lidský základ je tedy transcendentní a mezi Bohem a člověkem je zásadní ontologický rozdíl – Bůh je stvořitelem a člověk stvořením. Bůh na rozdíl od člověka trvá v sobě a sám sebou. Přestože je člověk stejně jako vše ostatní stvořen Bohem, v něčem ostatní stvoření přece jen převyšuje. Je jediným tvorem, kterého Bůh oslovuje a volá k odpovědnosti. Člověk je tedy tvorem odpovědným Bohu a je povolán k tomu, aby panoval nad ostatními tvory (Gn 1,26) a obdělával a chránil zemi (Gn 2,15).

2.1.1. Povinnost pracovat

Člověk byl Bohem povolán tomu, aby zemi obdělával a chránil (Gn 2,15). Práce je tedy naplněním přirozeného Božího povolání a patří k původnímu stavu člověka. Člověk je tak zavázán Bohu plnit svůj lidský úděl skrze práci. Tento závazek je pro člověka důležitým hned z několika důvodů, a to z hlediska utváření a udržování sociálních kontaktů a zejména z hlediska ekonomického. V podstatě v každé společnosti, nejen té průmyslové, je pro jedince výhodnější pracovat, neboť tak dosáhne vyšší kvality života než ten, kdo pracovat chce, ale nemůže najít uplatnění na trhu práce. Vyšší kvalita života nespočívá jen v penězích obdržených za práci. Člověk je tvor sociální a práce mu umožňuje setkávat se s jinými lidmi, vyměňovat si s nimi názory a zkušenosti, realizovat se a celkově učinit svůj život bohatším. Proto je dnes dlouhodobá nezaměstnanost nazývána „novou bídou“.⁵⁵

⁵⁴ KSNC 108.

⁵⁵ RICH, Arthur. *Etika hospodářství II. Sociálně-etický pohled na tržní, plánované a světové hospodářství*. 1. vydání. Praha: OIKOYMENH, 1994, s. 134.

V pastorální konstituci *Gaudium et Spes* se uvádí, že pro člověka je nejen povinností pracovat, ale má také právo na práci, které vyplývá ze skutečnosti, že je Božím stvořením: Člověk se skrze práci přibližuje Ježíši Kristu, který „dal práci vynikající důstojnost, když v Nazaretě vlastníma rukama pracoval. Z toho vyplývá pro každého povinnost poctivě pracovat, ale též právo na práci.“⁵⁶

2.1.2. Závazek práce jako přijetí odpovědnosti

Lidská odpovědnost Bohu je jedním ze základních znaků humanity ve smyslu víry ve stvoření. Skrze práci tak člověk jako bytost povoláná Bohem přejímá odpovědnost za svůj život, protože práce slouží k obživě a také je zdrojem bohatství (Př 10,4). Personální korespondence (Bůh oslovuje člověka, zjevuje se mu) a ontologická diference (člověk jako stvoření versus Bůh jako stvořitel) jsou dvěma složkami humanity. Obě dohromady tvoří celek, který nesmíme rozdělovat. Pokud bychom totiž uplatnili jen ontologickou diferenci, degradovali bychom člověka na pouhou Stvořitelovu loutku a odsoudili jej tak k naprosto determinované, nesvobodné existenci a neschopného odpovědnosti, z čehož vyplývá popření podstaty veškeré humanity. A naopak, vynecháme-li ontologickou diferenci, která odůvodňuje personální subjektivitu člověka, stane se člověk subjektem svým vlastním, odpovědným pouze sobě. Obojí tedy znamená dehumanizaci člověka i světa.⁵⁷

Člověk jako Bohem stvořená svobodná bytost s vlastní vůlí by měl přijmout odpovědnost za to, jaký bude jeho život ve společnosti. To znamená podílet se na chodu a rozvoji společnosti svou prací a neparazitovat na ní, jak ostatně vyzval občany papež Pavel VI. v pastorální konstituci *Gaudium et Spes*: „aby od ní nerozumně nepožadovali nadměrné požitky a výhody, takže by se zmenšovala odpovědnost osob“⁵⁸. Svoboda, kterou nám dal Bůh, je tedy spojena s odpovědností za náš život a neměli bychom tuto odpovědnost přenášet na nikoho jiného. Právě proto, že jsme svobodní, můžeme si zvolit, jakou práci budeme vykonávat a jaký tím dáme svému životu smysl a směr.

⁵⁶ GS 67.

⁵⁷ RICH, Arthur. *Etika hospodářství I. Theologická perspektiva*. 1. vydání. Praha: OIKOYMENH, 1994, s. 161.

⁵⁸ GS 75.

Nesmíme však zapomínat, že práce slouží k naší obživě, rozvoji společnosti a může nám činit potěšení, ale na druhou stranu bychom se práci neměli klanět a obětovat jí vše. Protože „práce je důležitá, ale Bůh, a nikoli práce, je pramen života a poslední cíl člověka“⁵⁹.

2.2. Smysl práce jako závazku z filosofického hlediska

2.2.1. Práce jako morální závazek

Ve starověkém Řecku a Římě byla manuální práce považována za morálně podřadnou, protože nebyla cílem sama o sobě, ale sloužila k obstarání životních nutností. „Pracovat znamenalo být otrokem nutnosti, a toto zotročení spočívalo v samotné podstatě lidského života.“⁶⁰ Práce tedy byla přenechána otrokům a nádeníkům. Nebyla hodna svobodného člověka. Otroctví však tehdy nesloužilo k zajištění levné pracovní síly, ale k tomu, aby umožnilo svobodným občanům být svobodnými – otroci nesli tíhu zajištění nezbytných potřeb života za své pány.⁶¹ Výjimkou bylo zemědělství, které považovali Římané za svobodné povolání sloužící k užitku lidí, pokud jsou svobodnými občany.⁶² Navíc zde měl člověk šanci díky dosáhnout úspěchu a časem se vymanit z okovů této fyzické námahy.⁶³

Na rozdíl od těžké manuální práce bylo v antice řemeslo považováno za umění, provozované kvůli sobě samému a řemeslník chápal sebe samého „jako umělce, který chce zhotovit něco krásného a dobrého“⁶⁴. Smysl práce neležel primárně v získávání peněz, ale „buď v radosti z tvorby, výrobě užitečných věcí, které slouží ostatním, nebo v provozování umění za účelem vlastního zdokonalování a rozvíjení společnosti“⁶⁵. Taková práce byla morálně žádoucí, protože vedla k naplněnému životu, alespoň podle antických ideálů. Ideální život však byl jen pro pár vyvolených. Většina drobných řemeslníků byla na své práci závislá jako na svém živobytí. Podle Aristotela se však takoví závislí lidé stávají částečnými otroky, neboť „přicházejí o svou svobodu a

⁵⁹ KSNC 257.

⁶⁰ ARENDT, Hannah. *Vita activa*, s. 108.

⁶¹ Tamtéž, s. 108-109.

⁶² Tamtéž, s. 117.

⁶³ ÄSSLANDER, Friedrich - GRÜN, Anselm. *Práce jako duchovní úkol*. 1. vydání. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2011, s. 16.

⁶⁴ Tamtéž, s. 16.

⁶⁵ Tamtéž, s. 17.

sebeurčení, a tím i o svou důstojnost“⁶⁶. Z tohoto pohledu by byli všichni dnešní zaměstnanci otroky.

Ve středověku se náhled na těžkou fyzickou práci mění pod vlivem křesťanského učení. Na rozdíl od antiky, kdy byla považována za podřadnou, je ve středověku práce „chápána jako společná služba ke chvále Boží a dobru všech lidí“⁶⁷. Je tedy vysoce morálně ceněna. Tomáš Akvinský viděl užitek práce mimo jiné právě v tom, že práce „pomáhá zajišťovat životní potřeby“⁶⁸. Tedy to, co na fyzické práci antika odsuzovala, středověk naopak vyzdvihoval. Také ve středověku existovaly skupiny obyvatel, které nemusely manuálně pracovat – šlechta, rytíři či kněží. Zahálka však byla odsuzována stejně jako v antice. Proto lidé, kteří byli od této fyzické práce osvobozeni, měli svůj čas využívat tak, aby byli prospěšní pro společnost, tedy překonat lenost a vyvinout úsilí na duchovním či společenském poli.⁶⁹

V novověku dochází k zásadní změně významu práce – stává se zbožím. To, co se na pracovním trhu nabízí a poptává, už není dovednost, ale pracovní síla. Dělníci prodávají svůj čas a připadá jim pouze sjednaná mzda, kdežto vyrobené zboží je majetkem jejich chlebováře.⁷⁰ Dělníci práce již neslouží k tomu, aby jedinec mohl lépe rozvíjet své schopnosti a být tak obecně prospěšný (jak tomu bylo v antice), ale k tomu, aby zvýšila produktivitu, a tím zisk a konkurenceschopnost daného zaměstnavatele.⁷¹

Jak jsme viděli, v průběhu staletí se měnil jak význam fyzické práce, tak její mravní hodnocení. V současné době je sice manuální práce hodnocena z hlediska mravnosti obecně kladně, avšak hodnoty společnosti se posunuly. Přestože chválíme zručné řemeslníky, šikovné dělníky, obzvláště když vykonávají nějakou práci pro nás a jsou schopni to udělat rychle, kvalitně a za rozumnou cenu, pro své děti si zpravidla přejeme „něco lepšího“. Nechceme, aby naše děti dřely v automobilce u pásu, pokrývali střechy za každého počasí, klečeli při pokládání dlažebních kostek apod. I když všichni víme, že dělníci a řemeslníci jsou potřební, chceme pro sebe a své potomky něco víc. Toužíme po společenském uznání, materiálním zabezpečení bez namáhavé fyzické práce.

⁶⁶ ÄSSLANDER, Friedrich - GRÜN, Anselm. *Práce jako duchovní úkol*, s. 19.

⁶⁷ Tamtéž, s. 23-24.

⁶⁸ Tamtéž, s. 25.

⁶⁹ Tamtéž, s. 27.

⁷⁰ Tamtéž, s. 32-33.

⁷¹ Tamtéž, s. 34.

Můžeme to mít lidem za zlé? Vždyť práce určuje jednotlivým lidem místo ve společnosti, společenskou prestiž a umožňuje tak člověku zakoušet svou hodnotu a důstojnost.⁷² Kdo by nechtěl být společensky uznávaný? Musíme uznat, že s dělnickou profesí je v naší společnosti těžké získat toto uznání. Jistě, ve skupině lidí, se kterými daný dělník pracuje, si svou pílí, rychlostí či zručností může vybudovat určitou prestiž, ale za branou podniku či mimo svou komunitu již, na rozdíl od právníka, lékaře apod., tuto společenskou prestiž mít nebude. Samozřejmě, nemohou být všichni lékaři či vědci. Ale jak potom má takový člověk zakoušet v práci svou hodnotu? A může být takový člověk vůbec morálně vázán takovouto prací vykonávat?

Dělba práce nejen v průmyslové výrobě vedla k úspoře času, a tím k zefektivnění výroby. Toto má však svou negativní stránku. Dělníci, kteří v této výrobě mnohokrát za den provádějí stále stejný úkon či úkony, často odvíjejí svou vlastní hodnotu podle výše odměny na výplatní pásce. Člověk se stává věcí, která když nefunguje, je nahrazena jinou, funkční věcí (člověkem). Přitom, jak zdůraznil už Marx, „práce představuje nejproduktivnější schopnost člověka, díky níž vlastně tvoří svět“⁷³. Dělník u pásu si však jen obtížně a s velkou dávkou fantazie může představit, že skrze svou práci tvoří svět. I pomyšlení, že se tím podílí na Boží kreativitě, zde bude pravděpodobně vyžadovat notnou představivost. Odmyslíme-li si tuto účast na tvorbě okolního světa skrze práci, jak můžeme v této situaci zakoušet svou hodnotu?

Obecně vzato člověk, který pracuje, se stává do určité míry nezávislým na svém okolí. Do jaké míry, to však určuje také výše odměny, kterou za svou práci dostane. Skutečnost, že je morálně žádoucí, aby člověk přijal odpovědnost za svůj život a tedy získával prostředky k životu skrze práci, je nesporná. Díky penězům, které vydělá, je schopen postarat se o sebe a své potomky. Svou hodnotu tam může zakoušet v tom, že je „schopný, užitečný a potřebný“ pro svou rodinu a své blízké. Protože jakkoli je obtížné představit si podíl na Boží kreativitě při vykonávání stále se opakujících úkonů v práci, při soužití s rodinou už to tak obtížné nebude. Vždyť pocit, že mohu svému dítěti, manželce, manželovi něco dopřát díky tomu, že pracuji, je k nezaplacení. Tady a teď tvoříme díky své práci svět. Svět pro své nejbližší.

⁷² ÄSSLANDER, Friedrich - GRÜN, Anselm. *Práce jako duchovní úkol*, s. 46.

⁷³ ARENDT, Hannah. *Vita activa*, s. 129.

2.2.2. Práce jako honba za výkonem

V moderní době vznikají pochybnosti o tom, zda díky vzrůstající dělbě práce a specializaci je vůbec možné ještě porovnávat výkonnostní přínosy jednotlivců pro společnost.⁷⁴ Lze to určitě v rámci podniku, kde je zapotřebí zhotovit za určitý časový úsek daný počet výrobků nebo vykonat určitý počet pracovních úkonů. V dnešním digitálním kapitalismu však bývá výkon zpravidla závislý na vzdělání. Čím lepší mám znalosti, tím lepší je šance na získání lepší pozice. Výhodu zde mají ti, kteří pocházejí z prostředí, ve kterém „bylo zvykem“ se vzdělávat a své nabyté znalosti pak úspěšně uplatňovat na pracovním trhu.⁷⁵ Nižší sociální vrstvy jsou v této oblasti v nevýhodě, jakkoli se mluví o rovnosti příležitostí.⁷⁶ Navíc, jakkoli se zdá, že ekonomika orientovaná na výkon bude dosažený výkon adekvátně odměňovat, ne vždy tak tomu je. Pokud po vyrobeném zboží či poskytovaných službách nebude poptávka za odpovídající cenu, pak nám samotný výkon k ničemu nebude.⁷⁷ Měla by nás tedy naše výkonnost v pracovním životě nějak zavazovat?

Vzhledem k tomu, že nikdo z pochopitelných důvodů nechce zaměstnávat pracovníky, kteří nedosahují stanovených výkonů v práci, jinak řečeno jsou pro firmu neefektivní, pak tedy můžeme říct, že naše výkonnost je jednou z podmínek získání a udržení si pracovní pozice. Dosahování požadovaných výkonů v práci je pro nás minimálně zavazující z hlediska podepsané pracovní smlouvy. Protože tou se zavazujeme provádět přidělenou práci za stanovený plat. Ve „zdravé“ firmě a ekonomice by pak měla s rostoucím výkonem růst i odměna za odvedenou práci. Náš výkon v daném zaměstnání by nás tedy mohl či měl zavazovat motivačně.

2.2.3. Práce jako honba za uznáním

Jak už bylo uvedeno výše, lidé zpravidla touží po uznání. Jak v pracovním prostředí za své výkony, nápady, loajalitu, celkový přínos společnosti apod., tak také ve svém soukromém životě. Uznání je jedním z motivačních faktorů, které nás ovlivňují při přijetí a vykonávání dané pracovní pozice. Můžeme jej také chápat jako „prostředek

⁷⁴ NECKEL, Sieghard – DRÖGE, Kai. Zásluhy a jejich cena: výkon v tržní společnosti. In HONNETH, Axel (ed.). *Zbavovat se svéprávnosti: paradoxy současného kapitalismu*. 1. vydání. Praha: Filosofia, 2007, s. 119.

⁷⁵ Tamtéž, s. 120.

⁷⁶ Tamtéž, s. 121.

⁷⁷ Tamtéž, s. 127.

sociální interakce, která převádí společenské normy a hodnoty v identity subjektů⁷⁸. Jestliže se nám uznání nedostává, a my jsme přesvědčeni o tom, že si jej zasloužíme, cítíme se nedocenění, zneuznaní a zklamání. Naopak, pokud nás naše okolí uznává a oceňuje, naše sebevědomí roste a jsme spokojenější. Na souvislost „mezi tím, jak hodnotím sám sebe, a tím, jak mě hodnotí jiní“⁷⁹ upozornil už Adam Smith ve svém díle *Teorie mravních citů*.

Voswinkel rozlišuje dva typy uznání. Jedním z nich je uznání, kterého se nám dostává v rámci skupiny lidí sdílející stejné hodnoty. Tento typ uznání je vyjádřen jako *ocenění* za nějaký přínos pro tuto skupinu. Lze jej chápat jako protislužbu za podaný výkon. Charakteristické je, že s daným společenstvím silně souvisí. Obzvláště je pak ceněn přínos ve smyslu nějaké oběti. Druhým typem uznání je *obdiv*. Jedná se o uznání, které je založeno na nějakém zvlášť velkém výkonu či úspěchu (např. úspěšný sportovec, skvělý chirurg). Obdiv se pojí s prestiží, vysokým společenským a ekonomickým úspěchem. Rozdíl mezi oceněním a obdivem je ten, že ocenění má morální základ.⁸⁰

2.3. Motivace a její vliv na přijetí práce jako závazku

K tomu, aby člověk pracoval, jej zpravidla nutí ekonomické důvody. Je to však jediný důvod, proč člověk pracuje? To zřejmě ne. Jak říká Ricoeur, „není rozhodnutí bez motivu“⁸¹. Lidé si obvykle své zaměstnání vybírají na základě různých okolností. Vliv zde zcela jistě hraje vzdělání, dostupnost zaměstnání, rodina, přátelé, naše tužby, přání a preference a také to, zda chceme danou práci přijmout jen jako přechodný nebo dlouhodobý závazek. Tedy k tomu, abychom přijali pracovní závazek, jsme něčím nebo i někým motivováni. Stačí, když se rozhlédneme kolem sebe a vzor pro svou práci můžeme nalézt v přírodě, jak říká Bible: „Jdi k mravenci, lenochu, dívej se, jak žije, ať zmoudříš. Ač nemá žádného vůdce, dozorce či vládce, opatřuje si v létě pokrm, o žních

⁷⁸ VOSWINKEL, Stephan. Obdiv bez ocenění? Paradoxy uznání dvojnásobně subjektivizované práce. In HONNETH, Axel (ed.). *Zbavovat se svéprávnosti: paradoxy současného kapitalismu*. 1. vydání. Praha: Filosofía, 2007, s. 81.

⁷⁹ Tamtéž s. 81.

⁸⁰ Tamtéž, s. 85-86.

⁸¹ RICOEUR, Paul. *Filosofie vůle I. Fenomenologie svobody*. 1. vydání. Praha: OIKOYMENH, 2001, s. 77.

sklízí svou potravu.“ (Př 6,6-8) Vzhledem k tomu, že jsme součástí přírody, ta pro nás tedy může být inspirací.

Se závazkem práce se pojí odpovědnost, zdá se tedy, že člověk potřebuje trochu silnější motivaci než jen to, že je součástí přírody a jako takový by měl pracovat. Motivaci k práci můžeme rozdělit do čtyř skupin⁸²:

1. ekonomická – finanční odměna, uspokojení potřeb jedince a rodiny.
2. sociální – člověk se osobnostně rozvíjí díky spolupráci s ostatními.
3. osobnostní – seberealizace, ocenění, uznání, respekt.
4. spokojenost – spokojenost s vykonávanou činností, pracovním prostředím.

Všechny motivační skupiny spojuje jeden prvek, a to smysluplnost. Někdo považuje za smysluplnou práci tu, ve které vydělá více peněz, protože může uspokojit své materiální požadavky. Někoho jiného uspokojí práce v kolektivu, další vidí smysl v seberealizaci, pomáhání druhým či radosti z dobře vykonaného díla.

Ekonomickou motivaci můžeme považovat za základní, neboť i v dnešní době je pro mnoho lidí hlavním důvodem pro práci plat, respektive jeho výše. Příjem z práce nám umožňuje zajistit naše základní životní potřeby a potřeby naší rodiny. O tom, zda nám naše odměna za práci postačí pouze k pokrytí nezbytných potřeb nebo zda nám zůstanou finance i na další věci či zážitky, rozhoduje její výše. Tedy výše platu je silným motivačním faktorem, který ovlivňuje rozhodnutí člověka přijmout danou práci a zavázat se tak k odpovědnosti, se kterou ji bude vykonávat. Finanční odměna bude vždy motivační, pokud budou peníze prostředkem, díky kterému můžeme uspokojit naše potřeby.⁸³

V rukou zaměstnavatele je odměna za práci jednou z nejsilnějších motivačních zbraní. Otázkou zůstává, jestli nabízená maximální možná výše platu v určitém zaměstnání je skutečnou odměnou nebo jen lákadlem, za které platíme vysokou cenu. Zaměříme-li se na nějakou hodinovou mzdu daného dělníka, zpočátku vypadá slibně

⁸² KOLLÁRIK, Teodor. *Sociálna psychológia práce*. 1 vydání. Bratislava: Univerzita Komenského, 2002, s. 114.

⁸³ Tamtéž, s. 114.

přivydělat si peníze skrze přesčasy. Samozřejmě, občasná práce navíc zřejmě nikomu neuškodí. Neměli bychom však zapomínat, že člověk není živ jen prací, ale potřebuje také odpočinek na regeneraci a čas, který stráví se svou rodinou a přáteli, aby mohl načerpat fyzickou i psychickou sílu. Neměl by se tedy stát otrokem práce. Vždyť i v Bibli je člověku vyhrazen den odpočinku: „Pamatuj na den odpočinku, že ti má být svatý.“ (Ex 20,8)

V práci člověk nachází naplnění také díky vzájemným vztahům a komunikaci s ostatními lidmi. Člověk je tvor společenský, vždyť i podle křesťanské nauky jej Bůh stvořil jako muže a ženu, tedy ne jako jednotlivce. Díky spolupráci s ostatními mohou lidé uplatňovat své znalosti a zkušenosti, předávat je dále, a naopak se zase od druhých učit. Díky tomu se můžeme rozvíjet a posouvat se ve svém životě dále. Týmová práce je také o kompromisech, člověk se tedy učí vycházet druhým vstříc a nemyslet jen na sebe, což se mu bude hodit také v osobním životě.

Samozřejmě, pokud vzájemné vztahy na pracovišti nefungují, takového prostředí působí demotivačně a pracovníky nepovzbudí ani k lepším výkonům, ani je nemotivuje k tomu, aby na tomto pracovišti setrvali. Právě spokojenost s mezilidskými vztahy mezi jednotlivými pracovníky a pracovníky a jejich nadřízenými bývají mnohdy příčinou, kdy si člověk raději vybere méně finančně ohodnocenou práci s dobrými vztahy na pracovišti, než by upřednostnil vyšší výdělek a psychicky strádal. Pokud však jsou vztahy na pracovišti dobré, pak je to přínosné jak pro zaměstnance, tak pro firmu, neboť člověk skrze práci tvoří svět kolem sebe.⁸⁴

Práce k člověku patří nejen proto, aby si vydělal na živobytí. Práce má sociální význam, je to něco tvořivého, co člověka těší. Může v ní realizovat sám sebe. Kdo rád pracuje, nepocítuje tíhu práce, ale radost z toho, co jeho prací vzniká. Někdy může být těžké vnímat, že skrze svou práci pomáhám tvořit svět. Zvláště u těžkých a jednotvárných manuálních prací. Na druhou stranu i tady se může člověk realizovat. Pracuje-li člověk poctivě, může nalézt uspokojení ve své zručnosti, šikovnosti či rychlosti vykonávaného úkonu. Odměnou mu tak nemusí být jen finanční ohodnocení, i když to zřejmě potěší každého (alespoň u dělnických pozic), ale také uznání a pochvala

⁸⁴ KWANT, Remigius C. *Philosophy of labor*, s. 4.

od jeho spolupracovníků a nadřízených. Snad každý rád v něčem vyniká, proto nás tak těší, když nás někdo pochválí, že se nám něco povedlo. Člověk tak skrze uznání pociťuje vlastní přínos k práci. Uznání a respekt, které si můžeme vydobýt svou prací, jsou dalšími silnými motivačními faktory, které nás ovlivňují při výběru zaměstnání. Protože „každá situace, do níž člověk vstupuje, má pro něj určitý smysl“⁸⁵, je tedy pochopitelné, že člověk se rozhodne zavázat se k nějaké práci, také s ohledem na to, jestli zde může vyniknout díky svým znalostem či schopnostem.

Někdy je však velmi obtížné nalézt v dané práci smysl. Zejména technika je naším pomocníkem, ale může být také našim protivníkem, který nás obere o tvořivost a radost z práce.⁸⁶ Zmechanizovaná práce je rychlejší, efektivnější, ale člověk v ní může cítit odstrčený na okraj veškerého dění. Samotnou tvorbu zajišťuje stroj a člověk jej jen obsluhuje. Tady se může zdát, že se vlastně na této tvorbě ani nepodílí, jen dohlíží z povzdálí. Nesmíme ale zapomínat na to, že stroje, nástroje, nářadí apod. jsou podřízeny lidské práci, tedy člověk bude (alespoň podle křesťanské etiky) vždy před věcí, protože „jedině člověk jako subjekt práce, a to bez ohledu na to, jakou práci dělá, je osobou“⁸⁷. A základem hodnoty práce i jejím konečným cílem práce bude vždy člověk.⁸⁸

Je však třeba také myslet na to, aby se práce nestala tím jediným, co nás naplňuje. Jak uvádí Kompendium sociální nauky církve, práce představuje integrální součást lidského údělu, ovšem nelze ji považovat za jediný smysl života.⁸⁹

Spokojenost v práci je ovlivněna mnoha faktory, které se vzájemně prolínají. Výše platu, náplň práce, kolektiv, komunikace s nadřízenými, dojezdová vzdálenost apod., to vše se promítá do našeho vztahu k práci. Celková spokojenost s daným zaměstnáním je tak přímo úměrná hodnotě a míře vztahu k práci.⁹⁰ Spokojený zaměstnanec by tedy neměl vnímat tíhu pracovního závazku jako břímě, které musí nést na svých bedrech, aby zajistil rodinu či své potřeby, ale jako něco, co jej uspokojuje, z čeho má radost a co jej naplňuje. Není jednoduché, ne-li nemožné, aby byl člověk v dlouhodobém pracovním závazku neustále spokojený, ale je třeba mít na paměti, že nespokojený či

⁸⁵ NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace lidského chování*. 1. vydání. Praha: Academia, 1997, s. 21.

⁸⁶ LE 5.

⁸⁷ LE 12.

⁸⁸ LE 6.

⁸⁹ KSNC 264.

⁹⁰ KOLLÁRIK, Teodor. *Sociálna psychológia práce*, s. 115.

dokonce frustrovaný člověk v práci podává menší výkon než ten spokojený. Maslowova pyramida potřeb funguje u všech lidí, třebaže preference jednotlivých vyšších potřeb a jejich naplnění se u různých jedinců liší. Avšak „nesplnění nižší potřeby vyvolává u jednotlivce pocit nedostatku, který vnímá jako nepohodlí“⁹¹. A nepohodlí se logicky snažíme odstranit, překonat nebo alespoň zmírnit. Každý člověk sice reaguje jinak, ale je-li v práci nespokojený, zákonitě se to odrazí na jeho vztahu k práci.

2.4. Lidská práce jako závazek v kontextu globalizace

„Globalizace je spontánní proces stále intenzivnější integrace zemí a států světa do jediného, propojeného ekonomického systému. To v důsledku znamená, že politika, ekonomika, společnost, technologie, legislativa a životní prostředí kdekoli na světě získávají a mají v nějakém smyslu celosvětový (globální) dopad nebo charakter.“⁹² Tento proces však není řízený, jak upozorňuje Václav Mezřický.⁹³

V rámci globalizace dochází k „zintenzivnění celosvětových sociálních vztahů, které spojují vzdálené lokality takovým způsobem, že místní události jsou formovány událostmi dějícími se mnoho mil daleko a naopak“⁹⁴. Všichni se tak stáváme součástí světové ekonomiky a mezinárodních vztahů. Má to svá pozitiva i negativa. Mezi pozitiva můžeme zařadit ekonomický růst, rozvoj technologií, zvýšení konkurenceschopnosti, snižování cen apod. Globalizace tedy pomáhá „zvyšovat životní úroveň miliardám lidí na celém světě“⁹⁵. Na druhou stranu díky globalizaci dochází k tomu, že velké zahraniční korporace vykořisťují obyvatele rozvojových zemí. Toto má dopad i na bohatší země, které nemohou cenově konkurovat dováženému zboží.⁹⁶

V rámci zvýšení konkurenceschopnosti a také zvýšení zisku se zaměstnavatelé snaží ušetřit na mzdách. Zejména dělnické pozice jsou ohroženy přílivem levné pracovní síly ze zahraničí. Na jedné straně tito zahraniční dělníci zlepšují svou finanční situaci, na

⁹¹ KOLLÁRIK, Teodor. *Sociálna psychológia práce*, s. 127.

⁹² *Globalizace*. (23.8.2017) [23.04.2019] <<https://managementmania.com/cs/globalizace-globalni-vesnice>>

⁹³ MEZŘICKÝ, Václav (ed.). *Globalizace*. 1. vydání. Praha: Portál, 2003, s. 10.

⁹⁴ GIDDENS, Anthony. *Důsledky modernity*. 2. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 62.

⁹⁵ EPING, Rendy Charles. *Průvodce globální ekonomikou*. 1. vydání. Praha: Portál, 2004, s. 27.

⁹⁶ Tamtéž, s. 27.

druhou stranu, co mají dělat naši dělníci? Mají svou práci chápat jako závazek vůči své rodině nebo svému zaměstnavateli za každou cenu? Neměli by být také zaměstnavatelé zavázáni svým pracovníkům poskytnutím adekvátní odměny? Jak píše Reinhard Marx ve své knize *Kapitál*, jsou to právě majitelé středních rodinných podniků, kteří „myslí na své děti, jimž chtějí jednu přenechat zdravý podnik, ale myslí i na pracovníky ve firmě a jejich rodiny⁹⁷. Chápu zodpovědnost, kterou mají vůči svým zaměstnancům. „Takoví podnikatelé své pracovníky nikdy nebudou vidět jako pouhý výrobní faktor nebo manévrovatelnou masu v konkurenční soutěži.“⁹⁸

Přestože má dnešní generace dvacátníků, třicátníků mnohem větší možnosti vycestovat za prací než předchozí generace, ne každý má tu odvalu nebo touhu opustit rodnou zemi a vrhnout se do „neznáma“. Mají snad ti, kteří nemají tolik odvahy či bojovného ducha být odkázáni „do role prosebníků o získání pracovního místa za každou cenu a bez dlouhodobé perspektivy“⁹⁹, držet ústa a krok v zaměstnání, které je špatně placené, jen proto, aby je náhodou nenahradil ještě levnější zahraniční pracovník? Nebo aby firma nepřesunula výrobu do země, kde je levnější pracovní síla? Je skutečně nutné, aby se tito lidé ocitli v tzv. prekérní situaci? „Latinský výraz *precarious* znamená vyžebřaný, vyprošený, daný z milosti.“¹⁰⁰ Měli by tedy tito lidé být zavázáni svému zaměstnavateli za to, že jim vůbec poskytl práci? Jestliže ano, pak by bylo na místě položit si otázku, proč vlastně Dělnické hnutí bojovala za práva dělníku, když bychom se vrátili znovu na začátek. Vždyť přece zájmy pracovníků jsou „zaměřené hlavně na přiměřené mzdové a pracovní podmínky a na trvalou jistotu pracovního místa“¹⁰¹. A zaměstnavatel má zase zájem na rozvoji svého podniku. Je tedy třeba, aby se jejich zájmy protnul v nějakém rozumném bodě. A rozumný zaměstnavatel pochopí, že „uznání pracovníků odrážející se ve slušném odměňování a v delegování odpovědnosti zvyšuje jejich ochotu k výkonu a loajalitu vůči podniku“¹⁰².

⁹⁷ MARX, Reinhard. *Kapitál. Plaidoyer pro člověka*. 1. vydání. Praha: Academia, 2013, s. 35.

⁹⁸ Tamtéž, s. 35.

⁹⁹ JINEK, Jakub. Sociální státnost a státní etika. In ISTENDAEL, Geert van. *Farnost sv. Prekéra*. 1. vydání. Praha: Lidové noviny, 2014, s. 12.

¹⁰⁰ Tamtéž, s. 10.

¹⁰¹ MARX, Reinhard. *Kapitál*, s. 164.

¹⁰² Tamtéž, s. 164.

Zygmunt Bauman upozorňuje na to, že zaměstnanci obvykle nesou břímě odpovědnosti za svou rodinu. Jestliže se firma bude snažit ušetřit na mzdových nákladech tím, že přesune své sídlo do země, kde je levnější pracovní síla, zaměstnanci ji nebudou moci následovat.¹⁰³ Na rozdíl od akcionářů, kterým může být jedno, ve které zemi do své firmy investují, zaměstnanci takto svobodnou volbu nemají. Můžeme sice říct, že v rámci Evropské unie se mohou svobodně pohybovat a pracovat, ale ne vždy si to mohou dovolit vzhledem k ostatním závazkům, které mají. Encyklika Benedikta XVI. poukazuje na to, že mobilita pracovních sil sice přináší pozitivní aspekty, ale zároveň může dojít k tomu, že v důsledku nejistoty ohledně práce mohou mít lidé obtíže „vytvořit si svou vlastní pevnou životní cestu, včetně manželství“.¹⁰⁴ Proto ekonomika potřebuje ke správnému fungování etiku – „etiku přátelskou lidské osobě“¹⁰⁵. Majitelé firmy by se tedy neměli soustředit výhradně na zisk, ale měli by také přijmout určitou odpovědnost za své pracovníky. Jak už jsem uvedla výše, důležité je, aby se vzájemná spolupráce zaměstnanců a zaměstnavatelů prohlubovala. Člověk je tím největším zdrojem, je to „pravý kapitál, který je třeba nechat růst“¹⁰⁶. Neměli bychom jej využít jako věc a odhodit, když posloužil svému účelu.

Globalizaci samu o sobě nelze považovat za dobrou nebo naopak zlou. Záleží na lidech, jak se k danému problému či příležitosti postaví. Na ochotě komunikovat, nalézat kompromisy a spolupracovat. Za vším stojí chápání lidských bytostí jako osob, ne jako pracovního nástroje.

2.5. Shrnutí

Ve druhé kapitole jsem se zamýšleli nad zavazující povahou práce v současnosti. Křesťanská víra učí, že člověk jako stvoření Boží je volán k odpovědnosti a práce je naplněním přirozeného Božího povolání a přijetím odpovědnosti za svůj život. Práce se však může změnit v honbu za výkonem nebo uznáním. Ukázali jsme si, že uznání a výkon spolu úzce souvisejí. Práce by však také měla přinášet potěšení z ní samé. Nicméně k práci samotné je vhodné zaměstnance různě motivovat, neboť díky motivaci jsme v práci spokojeni a snadněji ji přijímáme jako závazek. Nastínili jsme si také, jak

¹⁰³ BAUMAN, Zygmunt. *Globalizace*. 1. vydání. Praha: Mladá Fronta, 2000, s. 17.

¹⁰⁴ CV 25.

¹⁰⁵ CV 45.

¹⁰⁶ CV 58.

může pracovní závazek ovlivňovat globalizace. Došli jsme k závěru, že globalizace sama o sobě není špatná ani dobrá. Na jednu stranu nabízí lidem nové příležitosti, na druhou stranu leckdy negativně ovlivňuje mzdy. Záleží opět na ochotě spolupracovat, komunikovat a nalézat kompromisy. Neboť my si tvoříme náš svět a naši společnost.

3. Etické problémy práce jako závazku v současné praxi – konkrétní rozbor

3.1. Podceňování odpovědnosti v práci

Zodpovědnost je důležitý faktor ovlivňující kvalitu odvedené práce. Pokud svou práci vykonáváme nezodpovědně, stojí to v lepším případě peníze, v tom horším lidské zdraví nebo dokonce i život. Míra zodpovědnosti se v různých zaměstnáních liší, avšak princip zůstává stejný – všichni jsme za něco a někomu odpovědní. Stejně jako se liší nároky na člověka pozici od pozice, také lidé jsou různé povahy, a tedy jejich přístup k dané práci se liší. Za nejlepší pracovníky bývají považováni ti, kteří jsou svědomití. Tedy lidé, kteří jsou zodpovědní, spolehliví, vytrvalí a mají smysl pro povinnost.¹⁰⁷ Můžeme nějak tuto svědomitost, potažmo zodpovědnost, v zaměstnancích vyvolat či podpořit? Tuto otázku se pokusím zodpovědět na příkladech, budu při tom vycházet z vlastní zkušenosti.

3.1.1. Konkrétní příklad

Nepozornost pracovníka zapříčiní několik kusů vadných výrobků. Závažnost vady posoudí technolog a v případě, že výrobek nevyhovuje zadaným parametrům a toleranci odchylky, informuje prodejce a navrhne řešení vhodné jak pro provoz, tak pro zákazníka. Situace, která vypadá jednoduše, však v sobě nese několik etických dilemat.

Pokud by příslušný pracovník vykonával svou práci zodpovědně, zachytil by vadu mnohem dříve. K takovému pochybení dochází vinou nepozornosti. Proč však pracovník nevěnoval své práci patřičnou pozornost? Je to pouze jeho vina, nebo je to i vina jeho nadřízených? O tom, s jakou zodpovědností bude daný člověk přistupovat k vykonávanému úkonu rozhoduje více faktorů. Jak už bylo řečeno, každý z nás je jiný. Ovlivňuje nás výchova, sociální zázemí, vzdělání, kolektiv, druh vykonávané práce, zdravotní stav a spousta jiných faktorů. Lidé přijímají ve svém životě určité role. Roli zaměstnance, otce, matky, přítele apod. Roli chápou psychologové jako „to, co se od

¹⁰⁷ KOLLÁRIK, Teodor. *Sociálna psychológia práce*, s. 61.

člověka očekává v určitých situacích a s ohledem na jeho věk, pohlaví, sociální status a konkrétní společenské funkce¹⁰⁸.

Od role zaměstnance obvykle zaměstnavatel očekává, že zaměstnanec bude vykonávat přidělenou práci zodpovědně tak, jak byl proškolen. Může se stát, že z jakéhokoliv důvodu se pracovník s touto rolí neztotožní a k přidělené práci bude ze svého hlediska přistupovat adekvátně, i když z pohledu zaměstnavatele tomu bude jinak. To znamená, že např. dle jeho přesvědčení stačí výrobky zkontrolovat v méně častých intervalech, než by dle pracovního řádu měl. Z jeho pohledu přece nemusí zaměstnavateli pár vadných kusů v tom ohromném množství vadit. Nebo to některý zaměstnanec prostě zkusí, jestli mu to projde. Protože, kdyby mu to prošlo, získal by tím výhodu – méně práce za stejné peníze.

Problém je v tom, že z morálního hlediska tento člověk nic neporušil, jestliže jednal v souladu se svým svědomím. Ale z mravního hlediska vědomě zanedbal svou pracovní povinnost a způsobil zaměstnavateli škodu. Jak můžeme takového zaměstnance přesvědčit o tom, že by měl změnit svůj přístup k práci? Obvykle se toto řeší domluvou, finančním postihem, případně přeřazením na jinou práci apod. Ale nás zajímá, jestli je možné v etické rovině nenásilně „přimět“ daného pracovníka, aby svou práci vykonával tak, jak správně má a chápal to jako osobní zodpovědnost. A to proto, že je o správnosti svého chování vnitřně přesvědčen, ne proto, že mu hrozí finanční postih. Důležité je, aby člověk přijal roli, která mu byla přidělena. A protože daná role vždy vyjadřuje „individuální pojetí toho, co se v té které situaci sluší učinit“¹⁰⁹, zaměstnanec se musí dobrovolně ztotožnit s požadavkem svého zaměstnavatele na ni.

Bible nás učí, že „práci je třeba ctít, protože je zdrojem bohatství“ (Př 10,4). Z materiálního hlediska však nelze očekávat, že by zaměstnanec na dělnické pozici mohl považovat svou mzdu za „bohatství“. Co si tedy můžeme po tímto pojmem představit, a jak by nás tento citát z Bible mohl motivovat k tomu, abychom vnější závazek (tedy přidělenou práci) chápali jako svou osobní odpovědnost? Skutečnost, že za svou práci dostáváme finanční odměnu, nás činí do určité míry nezávislymi. O to jsme bohatší než např. lidé na sociálních dávkách. Naši vlastní zásluhou tak získáváme

¹⁰⁸ NAKONEČNÝ, Milan. *Psychologie osobnosti*. 1. vydání. Praha: Academia 1995, s. 17.

¹⁰⁹ Tamtéž, s. 18.

prostředky k obživě a nejsme závislí na tom, co nám dá stát, jestli se vejde do nějaké kolonky určené pro výplatu sociálních dávek, či ne. Můžeme se svobodně rozhodnout, kterou práci přijmeme a budeme vykonávat. Nabídka práce se samozřejmě bude odvíjet od našeho vzdělání, schopností, zkušeností, ochoty dojíždět apod. Ale právě v té možnosti rozhodování pro danou práci je naše bohatství. A v neposlední řadě nám práce pomáhá rozvíjet mezilidské vztahy, získávat nové poznatky a zkušenosti, které můžeme později využít ve svůj prospěch.

Podle toho, jakou člověk vykonává práci, bývá svým okolím obvykle ceněn.^{110, 111} Pro manuálně pracující, stejně jako pro všechny ostatní, je proto důležitá podpora rodiny a přátel. Bohužel, dělnické práce bývají často chápány jako podřadné¹¹² a potažmo ti, kteří je vykonávají, jsou mnohdy považováni za snadno nahraditelné, tudíž méněcenné. Pro člověka, kterého si jeho nejbližší okolí neváží kvůli jeho práci, je velmi obtížné, ne-li nemožné, se pak s danou rolí zaměstnance ztotožnit. Neměli bychom proto zapomínat na to, že ten nejdůležitější v pracovním procesu je člověk sám, protože „konečným cílem práce – jakékoli práce člověka, i kdyby byla sebevíc služebná, jednotvárná, podle běžného hodnocení přímo ponižující – zůstane vždycky sám člověk.“¹¹³

Jestliže po zaměstnanci chceme, aby svou práci vykonával zodpovědně, musíme mu k tomu také vytvořit pracovní podmínky. K pochybení pracovníka totiž nemusí nutně dojít pouze jeho vinou. K chybě dochází zejména, je-li zaměstnanec přetížený nebo nemá dostatečné zkušenosti. Např. v období chřipkových epidemií musejí zbylí zdraví kolegové, kteří pracují ve směnném provozu na daném místě pokrýt i směnu za toho, kdo je na nemocenské. Se zvyšující se únavou zaměstnanců se pak logicky zvyšuje možnost vzniku chyby. Pokud na nemocenskou odejde více pracovníků, situace se stává o to obtížnější. Často je pak třeba zaškolit pracovníka z jiné pracovní pozice a dočasně jej přeřadit na toto místo. Tento pracovník pak při nejlepší vůli může nechtěně přehlédnout to, co by jeho zkušenějšímu kolegovi neuniklo. Stejný problém nastává, vypadne-li z pracovního procesu zkušený zaměstnanec na delší dobu z důvodu úrazu, vážné nemoci apod.

¹¹⁰ SZLOSEK, F. Interpretacyjne osobliwosci pracy ludzkiej. *Labor et educatio* 2014, č. 2, s. 34.

¹¹¹ Srov. VOSWINKEL, Stephan. *Obdiv bez ocenění*, s. 79.

¹¹² Srov. VOSWINKEL, Stephan. *Obdiv bez ocenění*, s. 80.

¹¹³ LE 6.

K přetěžování zaměstnanců však nemusí docházet pouze z důvodu nemoci. Záleží také na zaměstnavateli, za jakých podmínek u něj budou lidé pracovat. Není-li daná pracovní pozice ohodnocena odpovídajícím platem, pak zejména ti schopní pracovníci budou odcházet k jinému zaměstnavateli a bude velmi obtížné obsadit tato místa jinými vhodnými zaměstnanci. Zvláště v současném období, kdy se ekonomice daří, se s tímto faktem muselo vypořádat mnoho zaměstnavatelů. Dalším faktorem ovlivňujícím práci zaměstnanců jsou odpovídající manipulační a skladovací prostory, což je opět v kompetenci zaměstnavatele. Jestliže chce po svých pracovnících efektivní výkony v prostředí, které k tomu není úplně vhodné, dochází ke stresovým situacím a vlivem toho může opět dojít ke vzniku zbytečné chyby v pracovním procesu.

Zodpovědnost za prováděnou práci musí tedy začít už u zaměstnavatele, protože jak jsme si ukázali, závazek odpovědnosti v práci nelze chápat izolovaně. Nemůžeme považovat pracovníky pouze za nástroje, které nám tvoří zisk. Na to nás upozorňuje i encyklika *Laborem exercens*: „S člověkem se zachází jako s výrobním nástrojem, zatímco se s ním má – a jen s ním –, bez ohledu na to, jakou práci koná, zacházet jako s příčinným subjektem, a tedy jako s jejím opravdovým strůjcem a tvůrcem.“¹¹⁴ Zaměstnanci jsou lidské osoby, které mají svou důstojnost, a jako s takovými by se s nimi mělo zacházet. Je třeba jim vytvořit odpovídající pracovní prostředí, aby svou práci mohli zodpovědně provádět.

Když už došlo k chybě zaměstnance, a tím k vytvoření výrobků s odchýlnými parametry, vzniklou situaci musí vyřešit prodejce se svým odběratelem. Jak uvidíme, i komunikace ohledně řešení daného problému se nám může eticky zkomplikovat. V ideálním případě prodejce odešle informaci o odchýlné výrobě a odběratel se vyjádří, zda materiál odebere, požaduje slevu nebo novou výrobu. Prodejce předá informaci na provoz a ten se podle toho zařídí. Tím je problém vyřešen. Někteří odběratelé však požadují vysvětlení, proč k této chybě došlo a jaká jsme učinili opatření, abychom tomu pro příště zamezili. Prodejce, který je obeznámen se situací v provozu, tak musí vyřešit etické dilema. Jako zaměstnanec je vázán odpovědností vůči svému zaměstnavateli. Nesmí jej poškodit předáním citlivých informací svému odběrateli. Jako kolega by měl

¹¹⁴ LE 7.

mít určité sociální citění pro možné chyby svých spolupracovníků. A konečně jako dodavatel je eticky vázán vůči svému odběrateli, aby jej pravdivě informoval o možných komplikacích ohledně dodávky a učil vše, co je v jeho silách, aby se daný problém již neopakoval.

Došlo-li k chybě např. kvůli přetížení zaměstnanců z důvodu chřipkové epidemie, odběratel to zpravidla pochopí. Problém nastane, když prodejce ví, že chybu opět učinil stejný zaměstnanec. Pak už nezáleží na tom, jestli je období zvýšené nemocnosti nebo je na provozu nedostatek lidí z jiného důvodu nebo má daný člověk nějaké osobní problémy, kvůli kterým chybuje v práci. Sdělit tuto informaci odběrateli nelze, protože bychom touto informací poškodili svého zaměstnavatele. Eticky nejvhodnějším řešením se zdá sdělit dodavateli pouze nejnütnější informace a zároveň jej informovat o tom, jaká nápravná opatření byla učiněna. Z popisu situace však vynecháme lidský faktor, který měl vadu včas zachytit. Ale je takové chování správné? Objektivně vzato jsme dostáli svému pracovnímu závazku a zodpovědně vykonali zadanou práci. Nepoškodili jsme tím svého zaměstnavatele ani odběratele a zachovali se kolegiálně k chybujícímu kolegovi. Ze subjektivního hlediska se však musíme vypořádat s tím, že jsme neřekli celou pravdu. To lze teoreticky zdůvodnit tak, že by to ničemu neprospělo. O tom, jestli za to budeme cítit vinu, však rozhodne naše svědomí.

Další, kdo kvůli chybě jednoho pracovníka úpraven bude muset řešit etické dilema, je odběratel. Respektive nákupčí daného odběratele. Nákupčí je, stejně jako prodejce, vázán zodpovědností vůči svému zaměstnavateli. S tím souvisí také etické chování vůči svému dodavateli. Nákupčí se musí po poradě se svými kolegy zodpovědnými za výrobu rozhodnout, jestli dodavateli vyhovět a odchýlné kusy odebrat, nebo požadovat novou výrobu či částečnou náhradu škody. Mohou nastat různé situace. Záleží totiž na tom, jak tento pracovník chápe svou zodpovědnost vyplývající z jeho pracovní pozice. Jestliže výrobek s vadou nemohou zpracovat, pak etické dilema nevznikne a situace se vyřeší novou výrobou. Pokud však jsou schopni tento výrobek zpracovat za cenu vyšších nákladů (změny ve výrobním procesu, náklady na zvýšenou kontrolu apod.), které by mohli náúčtovat dodavateli, ale odmítnou to, můžeme to pokládat za porušení etického závazku vůči svému dodavateli? Je vůbec pracovník eticky vázán najít řešení, které pomůže druhé straně, ale jemu a jeho kolegům v podstatě zkomplikuje práci, i když chyba nevznikla na jejich straně?

Jak je vidět, jediná chyba jednoho zaměstnance může vyvolat několik etických dilemat dalších pracovníků, kteří jsou s daným pracovním procesem více či méně propojeni, aniž by si to daný zaměstnanec třeba vůbec uvědomil. Zodpovědnost za vykonanou práci totiž může svazovat každého člověka jinak.

Günter tvrdí, že „odpovědná je nějaká osoba jen za to, za co být odpovědná může.“¹¹⁵ Může být tedy chybující zaměstnanec úpraven vůbec zodpovědný za to, že jím způsobená chyba vyvolá řetězovou reakci etických dilemat pracovníků, kteří jsou nuceni následky této chyby řešit? A mělo by jej to zavazovat k tomu, aby svou práci konal co nejlépe, jak mu velí pracovní řád a jeho svědomí? Každý zaměstnanec by si měl být především vědom toho, že má svou práci vykonávat řádně a myslet na to, že vědomým či nevědomým porušením pracovních povinností způsobí problémy či škodu svému zaměstnavateli. A rovněž by měl mít na paměti, že následky jeho chyby bude muset někdo vyřešit, tedy někomu svou chybou přidělá práci. Nehledě na to, že pro hrubé porušení pracovních povinností může dostat výpověď, a tady přichází ke slovu také nutnost myslet na závazek vůči rodině či alespoň sobě samému. Nemyslím si však, že by mohl být přímo zodpovědný za následná etická dilemata ostatních pracovníků. To však, dle mého názoru, neznamená, že by neměl brát ohled na ostatní a pracovat zodpovědně. I když tady může nastat další problém, protože míra zodpovědnosti a svědomí jsou u každého člověka jiné. Tady lze alespoň obecně doporučit držet se známého přísloví, *co sám nechceš, nečiň druhému*.

3.2. Problematika systému odměňování

Diskuse ohledně spravedlivého odměňování zaměstnanců jak v řadách zaměstnavatelů, tak v řadách pracovníků, zřejmě nikdy neskončí. Nejde jen o to, že každá strana může mít jiný pohled na věc, ale názory se mohou lišit a zpravidla se liší i u jednotlivých zástupců daných stran. Jakou tedy navrhnout odměnu pracovníkovi, aby daný pracovní závazek přijal a byl jej ochoten vykonávat dlouhodobě a zodpovědně? Aby svou práci skutečně chápal a akceptoval jako *závazek*, a ne jen jako něco, co musí udělat, aby mu přišly peníze na účet?

¹¹⁵ GÜNTER, Klaus. Mezi zmocněním a disciplinováním, s. 153.

V pastorální konstituci *Gaudium et Spes* se uvádí, že „Práce má být odměňována tak, aby se jednotlivci a jeho rodině dala možnost vést slušný život po stránce hmotné, společenské, kulturní a duchovní, s přihlédnutím k úkolům a k výkonnosti každého pracujícího i ke stavu podniku a k obecnému blahu.“¹¹⁶ O tom, co si každý z nás představí pod pojmem *slušný život*, bychom mohli vést dalekosáhlé diskuse. Obávám se však, že bychom se na tom všichni neshodli. Není ani účelem této práce toto řešit, proto se na tento pojem zaměřím pouze obecně. Nařízení vlády č. 567/2006 ve znění pozdějších předpisů¹¹⁷ stanovuje v ČR tzv. minimální mzdu. „Minimální mzda vyjadřuje nejnížší přípustnou výši odměny za práci v pracovněprávním vztahu.“¹¹⁸

„Minimální mzda má ve vztahu k zaměstnancům a zaměstnavatelům dvě základní funkce, jejichž úkolem je docílení její vyvážené výše, a to jak z pohledu zaměstnance, tak také zaměstnavatele.

- **Sociálně-ochranná funkce** minimální mzdy má zaměstnance ochránit před chudobou a umožnit mu žít na úrovni skromné hmotné spotřeby a sociálních kontaktů. Zaměstnavatelům má ochranná funkce minimální mzdy zajistit základní rovné podmínky mzdové konkurence (má zabránit mzdovému podbízení domácích i zahraničních pracovních sil).
- **Ekonomicko-kriteriální funkce** minimální mzdy vytváří předpoklady pro příjmovou motivaci občanů k vyhledávání, přijetí a vykonávání pracovní činnosti, tj. pro zvýhodnění zaměstnanců prostřednictvím pracovního příjmu vůči osobám se sociálním příjmem. Pro zaměstnavatele představuje minimální mzda nejnížší úroveň nákladů na mzdy zaměstnanců.“¹¹⁹

Minimální mzda je odstupňována do osmi skupin, nazývaných zaručená mzda, dle namáhavosti, složitosti a odpovědnosti dané práce. Nařízení vlády tedy řeší odměňování práce z hlediska (nejen) uspokojení hmotné potřeby s přihlédnutím k vykonávaným úkolům, což ostatně doporučuje i GS viz výše i Katechismus katolické církve.

¹¹⁶ GS 67.

¹¹⁷ Nařízení vlády č. 273/2018 Sb. [16.02.2019]
<https://www.mpsv.cz/files/clanky/34685/NV_273_2018.pdf>.

¹¹⁸ *Co je minimální mzda a k čemu je dobrá?* (19.3.2009) [16.02.2019]
<<https://www.mesec.cz/clanky/co-je-minimalni-mzda-a-k-cemu-je-dobra>>.

¹¹⁹ *Minimální mzda.* [16.02.2019]. <<https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/minimalni-mzda/>>.

„Při stanovení přiměřené odměny se mají brát v úvahu jak potřeby, tak výkon každého jednotlivce.“¹²⁰ Uchazeč o práci tedy ví, jakou nejnižší mzdu může na dané pozici očekávat. Skutečná mzda, kterou mu zaměstnavatel nabídne, je pak ovlivněna mnoha dalšími faktory jako jsou aktuální situace na trhu práce, zkušenosti a znalosti daného člověka, jeho vzdělání, zručnost, stanovené platové tarify pro danou pozici ve firmě atp. Je třeba mít na paměti, že právě mzda je jedním z rozhodujících faktorů pro přijetí dané práce jako dlouhodobého závazku (i krátkodobého). Člověk prostě musí nejdříve uspokojit své základní potřeby, což v dnešní civilizaci vyžaduje peníze. V pracovněprávním vztahu může dojít k mnoha situacím, které u daného zaměstnance ovlivní pohled na vykonávanou práci jako závazek.

3.2.1. Konkrétní příklad

V současné době je ekonomika stále na vrcholu a na trhu práce chybí zejména dělníci. Dochází tak na jednu stranu k situacím, kdy firmy „přeplácejí“ nově příchozí zaměstnance, aby je získali na danou pracovní pozici, nebo na druhou stranu hledají levnější pracovní sílu v zahraničí, aby nemuseli přidat stávajícím zaměstnancům, kteří požadují zvýšení platu (jinak odejdou pracovat jinam, tedy alespoň ti, kteří mají tu možnost). Případně, aby zajistili výrobu větší zakázky a nemuseli najmout nové dělníky za vyšší plat. Jinak řečeno, aby zvýšili pouze zisk. Katechismus katolické církve upozorňuje, že „lidé odpovědní za vedení podniků mají vůči společnosti hospodářskou a ekologickou odpovědnost za své jednání. Jsou povinni přihlížet k dobru osob, a ne pouze ke zvyšování zisků. Ty však jsou nutné. Umožňují uskutečňovat investice, které zabezpečují budoucnost podniků a zaměstnanost.“^{121, 122} Z mravního hlediska je tedy žádoucí, aby na zisku firmy profitovali všichni, kdo se na něm podílejí. Tedy i její zaměstnanci. Ve velkých podnicích (nejen v hutním průmyslu) bývají odbory a zaměstnanci podepisují tzv. kolektivní smlouvu, která upravuje růst (či pokles) základních mezd a prémie na daný rok. Záleží tedy na odborech, jaké podmínky jsou schopni pro své členy vyjednat se zaměstnavatelem.

Zaměstnanec se může dostat do situace, kdy vidí, že firma má čím dál větší zisk (je možné si ověřit např. z výroční zprávy), ale on to na výplatní pásce nepozná nebo pozná

¹²⁰ KKC 2434.

¹²¹ KKC 2234.

¹²² Srov. CA 137.

jen minimálně. Proč by tedy měl být motivován nebo zavázán k tomu, aby nadále pracoval pro tuto firmu? Proč by měl být loajální k zaměstnavateli, který jej považuje pouze za prostředek k vytvoření většího zisku? Člověk není pouze „pracovním nářadím“, je to svobodná bytost, která má své potřeby, cíle a touhy. Jednou z těchto potřeb je potřeba uznání či respektu. Člověk chce být uznáván pro to, co vykonal. Vyjádřit respekt a uznání jeho práce můžeme sice slovně, pochvalou (což je taky důležité) nebo nefinančními benefity, ale v dělnických profesích patří plat mezi primární faktor vyjádření uznání vykonané práce. „Jestliže chceme člověka využít pro svůj záměr, je třeba je respektovat jako svobodnou bytost, protože lidskou sílu lze využít mnohem efektivněji, chováme-li se k člověku s respektem.“¹²³

Jsou profese (např. IT specialisté), kde lidi zvýšením platu o pár tisíc prostě nemotivujete, protože ten plat je nadstandardně vysoký. Takové zaměstnance můžete motivovat jediné jinak – flexibilní pracovní dobou, pracovním prostředím, nefinančními benefity, možností podílet se na rozhodování chodu firmy apod. Ale každý zaměstnanec potřebuje mít pocit, že dostává spravedlivou mzdu (alespoň z jeho pohledu). Jak uvádí Katechismus katolické církve, „spravedlivá mzda je oprávněný plod práce. Upírat ji anebo zadržovat může představovat velkou nespravedlnost“¹²⁴. Cítím-li tedy, že je na mně páchána křivda, co mi brání jít jinam? Může tady být hned několik důvodů. Pracujete-li jako dělník v hutním průmyslu na Ostravsku a chcete vykonávat stejnou či obdobnou profesi, tak jsou vaše možnosti omezené. Můžete pracovat v hutích nebo jejich dceřiných společnostech v Ostravě a jejím okolí 50 až 100 km (Bohumín, Třinec, Katowice). Nebo pak na opačném konci republiky na provoze v Kladně. Pro mladého člověka bez rodinných nebo bytových závazků to zpravidla nepředstavuje problém. I když ne každý je dostatečně flexibilní, někdo je konzervativní nebo mu vyhovuje pracovní kolektiv apod. Pokud máte rodinu, o to více pocítíte rozdíl, jestli jste v práci za čtvrt hodiny nebo za hodinu či dvě. Nebo jste přes týden na ubytovně a jezdíte domů jen na víkend. Nejde jen o finanční stránku, kdy se vyšší plat musí vyplatit i s ohledem na zvýšené náklady na cestování. Otec (stejně tak matka) má závazek vůči své rodině. Je třeba pak zvážit, co bude menším zlem pro všechny. Bohužel, málokdy může člověk volit mezi dobrou a špatnou variantou v dané situaci. Nicméně frustrovaný

¹²³ KWANT, Remigius C. *Philosophy of labor*, s. 13.

¹²⁴ KKC 2434.

zaměstnanec, který zůstává loajálním vůči svému zaměstnavateli jen proto, že nemá na výběr, není zrovna „výhrou v loterii“ pro jeho zaměstnavatele.

3.3. Přehlížení drobných prohřešků

Nedostatek vhodných zaměstnanců může vést k tomu, že zaměstnavatel zaměstná i dělníky, kteří nejsou zcela spolehliví, jen aby udržel chod firmy. Takoví pracovníci však mohou napáchat mnoho škod, protože pojem závazek práce a z něj plynoucí odpovědnost buď dostatečně nechápou, nebo na něj nahlíží jinak či mají jiné životní priority. Nemyslím tím jen škody materiální, ale také morální rozvrat kolektivu. Běžnou součástí pracovního řádu jsou např. ustanovení, že zaměstnanec je povinen dodržovat stanovenou pracovní dobu, nesmí být pod vlivem omamných látek a musí práci mu svěřenou vykonávat řádně a svědomitě atd.

Teď si představme situaci, kdy stávající zaměstnanci svědomitě dodržují pracovní řád a do jejich kolektivu přibude nový kolega, který si na nějaké dodržování pravidel příliš „nehraje“. Vzhledem k tomu, že je nedostatek pracovních sil, jeho přímý nadřízený toto přehlíží. Takže může docházet k situacím, kdy má tento pracovník mít směnu, ale do práce prostě nedorazí (nechce se mu, je opilý atd.). Jeho práci musí někdo zastat, tudíž mistr nebo vedoucí směny je nucen sehnat náhradu. Takže odvolá někoho z dovolené nebo se musí domluvit s jiným pracovníkem, aby vzal šestnáctihodinovou směnu. V době krize nebo za „normálního“ stavu by se to řešilo buď ukončením pracovního poměru, nebo (pokud je to dobrý pracovník a stalo se to výjimečně) třeba srážkou ze mzdy a důrazným napomenutím.

V době, kdy nemáte tohoto nespolehlivého zaměstnance kým nahradit a plán musíte splnit, pak mu místo chybějící směny napíšete dovolenou nebo náhradní volno, a doufáte, že se to buď nebude opakovat, nebo alespoň ne moc často. Samozřejmě, toto lze aplikovat za předpokladu, že zaměstnanec jinak svou práci jinak odvádí dobře (pokud dorazí na směnu). Pracovník, který nadělá v práci více „zmetků“ než kvalitních výrobků, je vám k ničemu, ať už do práce dorazí nebo ne. Dále se může stát, že tento zaměstnanec dorazí na směnu pod vlivem omamných látek nebo během pracovní přestávky užije omamnou látku (zpravidla marihuanu). Ale co s tím, když tento člověk jinak pracuje vcelku spolehlivě, svou práci si odvede a nenadělá více zmetků než

zaměstnanec, který není „pod vlivem“? Na jednu stranu se jedná o porušení pracovního řádu, na druhou stranu za něj nemáte náhradu. Takže nezbyvá než toto chování tolerovat alespoň do té doby, než se vám podaří nahradit jej někým spolehlivějším. Jako zaměstnavatel nebo nadřízený se s tím jakž takž srovnáte, protože chod firmy a zisk jsou důležitější.

Ale co jeho kolegové, které svým chováním ovlivňuje? Ať už tím, že za něj musejí pracovat, nebo tím, že oni pracovní řád dodržují. Normálně člověk chodí do práce střízlivý a není pod vlivem jiných omamných látek. Když však vidíte, že kolega chodí do práce „pod vlivem“ nebo si třeba jednou měsíčně udělá „neohlašené volno“, minimálně se zamyslete nad tím, proč zrovna Vy byste měl dodržovat řád a chovat se zodpovědně, když někdo jiný to nedodržuje a plat má stejný? Proč zrovna já mám být zavázán ve své práci zodpovědností ke svému zaměstnavateli, kolegům a potažmo rodině, když vidím, že to jde i bez tohoto závazku? Na tuto otázku je těžko odpovědět. Může mne zavazovat moje svědomí, a pokud hledím do budoucna, uvědomím si, že ekonomika jednou ze svého vrcholu sestoupí a při propouštění zaměstnanců půjdou pryč nejdříve ti „problémoví“. Ale přes to všechno mohu pociťovat určité ponížení a nespravedlnost, že já jako spolehlivý zaměstnanec jsem v současné situaci oceňován naprosto stejně jako ten nespolehlivý. Tyto pocity mohou vést ke frustraci, což není dobré ani pro zaměstnance, ani pro jeho zaměstnavatele.

„Člověk je bytost schopná zvážit svůj čin nebo své přání, než k němu přivolí. Chceme, aby naše jednání mělo nějaký smysl, to znamená, abychom jej mohli slovy vyjádřit.“¹²⁵ Mohu si racionálně zdůvodnit, že z dlouhodobého hlediska je pro mě výhodnější toto chování vydržet a dále plnit své závazky vůči zaměstnavateli svědomitě a řádně. Lze si však zdůvodnit, že tento čin, tedy setrvání ve stávajícím pracovním poměru, je pro mne skutečně smysluplný? Nebylo by vhodnější hledat jiné zaměstnání? Jsem sice zavázán povinnostmi např. živit rodinu, ale to přece neznamená, že u toho musím trpět. Frustrace a nespokojenost se zcela jistě projeví i v osobním životě. Není nakonec mou povinností změnit práci i za cenu toho, že budu muset dojíždět dále a s rodinou se uvidím méně? Spokojenost v práci se pak bude pozitivně odrážet v celém mém životě a moje rodina a já tím nakonec můžeme více získat než ztratit. A není to

¹²⁵ LACROIX, Jean. *Smysl člověka*. 1. vydání. Praha: Vyšehrad, 1970, s. 136.

také mým právem? Vždyť i Hegel řekl, že „neomezeným právem každého člověka je najít uspokojení ve své práci“¹²⁶.

3.4. Přetěžování zaměstnanců

V období hospodářské krize či hospodářského vrcholu, ale paradoxně i v době, kdy ekonomika funguje bez problémů, může docházet k přetěžování zaměstnanců. Stává se to zpravidla z několika důvodů. Buď zaměstnavatel chce ušetřit na mzdových nákladech, nebo je z ekonomického hlediska nucen ušetřit na mzdových nákladech, nebo nemůže sehnat kvalifikované pracovníky na danou pozici (ať už z důvodu nízkého nabízeného platu, nebo jednoduše nejsou lidé). V podniku s třisměnným provozem potřebujete čtyři pracovníky na danou pozici, abyste obsadili všechny směny – ranní, odpolední, noční a ten čtvrtý má volno. Pokud máte pouze tři, nastává problém. Kvůli jednomu člověku těžko zrušíte jednu směnu, protože na danou technologickou operaci v hutním průmyslu (a nejen tam) navazují další operace. Takže jste nuceni chybějícího pracovníka nahradit. Pokud nechcete nebo nemůžete sehnat nového zaměstnance, máte zpravidla omezené možnosti. Zbylí tři pracovníci budou pracovat více hodin, zaškolíte jiného pracovníka (což není vždy tak jednoduché z hlediska kvalifikace, nebo ten pracovník může chybět jinde) nebo jeho práci musí částečně zastat jeho přímý nadřízený.

Soustředme se na situaci, kdy jako zaměstnanec jste nucen odpracovat delší směny, než je obvyklé (např. 12 h nebo 16 h místo 8 h), nebo ke své práci musíte dělat další práci navíc a stihnout to během osmihodinové směny. Krátkodobě se dá takováto situace z lidského hlediska i pochopit i zvládnout. Je-li se zvýšeným pracovním úsilím spojena adekvátní finanční odměna, může to být občas a na omezenou dobu pro daného zaměstnance i žádoucí. Jestliže však pracujete navíc za chybějícího kolegu a na výplatní páse marně hledáte peníze za tuto práci navíc nebo je rozdíl mezi tím, když děláte pouze svou práci, a tím, když pracujete ještě za druhého, minimální, optimismus Vás zcela určitě velmi rychle přejde.

¹²⁶ LACROIX, Jean. *Smysl člověka*, s. 125.

Člověk potřebuje být za svou práci oceněn, musí cítit, že je respektován jako osoba, ne jako pouhý pracovní nástroj. Touha po uznání je jedním z motivačních faktorů v práci, a právě vzájemný vztah uznávání mezi lidmi se vyznačuje kombinací obdivu a ocenění.¹²⁷ Ale v tomto případě se daný pracovník nedočkal ani obdivu, ani ocenění. Proč by tedy měl v takovémto závazku setrvat? Každá nesnáz se překonává lépe, když člověk ví, že má nějaký smysl a také, že jednou skončí. Ale když nevidíme smysl a konec je v nedohlednu, tak co potom? Práce by se neměla stát utrpením a člověk by neměl být otrokem v práci. Zůstávat v takovém zaměstnání jen proto, že tady pracoval můj děd, otec, že je to rodinnou tradicí? Nebo proto, že v mém okolí není zvykem měnit práci, když tzv. výplata chodí na účet? Má se takový člověk vůbec cítit zavázán povinností nadále setrvat v tomto zaměstnání, aby svého chlebodáře svou výpovědí náhodou nepoškodil, když ten jej vnímá ne jako osobu s určitými potřebami, ale pouze jako nástroj ke zvýšení svého zisku?

Pro vzájemné vztahy mezi lidmi je důležitá komunikace, ale ta musí být oboustranná. Nelze-li se rozumně dohodnout a zisk z vykonané práce zůstává víceméně jen na jedné straně, pak jsem přesvědčena o tom, že člověk by měl hledat rovnocenný vztah jinde. Tedy poohlédnout se po jiném zaměstnání, kde si jej zaměstnavatel bude vážit a jeho práci skutečně ocení. Protože člověk potřebuje cítit radost z vykonaného díla, a tu radost bez určitého ocenění, obávám se, mít nemůže. Podle Honnetha je „každá společnost, jež znevažuje radost z práce, jež odtrhává práci od pracujícího, a tedy i radost od námahy, je společnost vnitřně narušená a řítí se do záhuby.“¹²⁸ A společnost tvoří lidé, podniky, které vedou, ve kterých pracují další lidé. Nejen, že je takovéto zneužívání pracovníků považováno za nemravné, ale nakonec se otočí proti jeho strůjci – schopní zaměstnanci jednoho dne odejdou jinam.

¹²⁷ VOSWINKEL, Stephan. *Obdiv bez ocenění*, s. 87.

¹²⁸ LACROIX, Jean. *Smysl člověka*, s. 125.

3.5. Přílišná kontrola zaměstnanců

Na mnoha pracovištích a provozech se často instalují a užívají kamerové systémy k ochraně majetku a zajištění bezpečnosti a zdraví zaměstnanců. Monitoring pracoviště a osob určitý způsobem zasahuje i do soukromí zaměstnanců, protože dochází ke zpracování osobních údajů těchto zaměstnanců. Z tohoto důvodu se na něj vztahují přísná pravidla stanovená zákonem č. 262/2006 Sb. Zákoník práce. Tento zákon v ustanovení § 316 stanovuje v odst. 2, že „Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci“¹²⁹ a v odst. 3 „Jestliže je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.“¹³⁰

Zaměstnavatel je rovněž povinen informovat své zaměstnance tom, jakým způsobem budou jejich osobní údaje zpracovány, kdo bude mít k jejich osobním údajům přístup. Je zároveň důležité, jestli tento sledovací systém bude také pořizované záběry uchovávat, nebo pouze zprostředkovat aktuální snímky sledovaného děje bez následné archivace. Jestliže zaměstnavatel použije monitoring se záznamem, bude muset dodržet povinnosti, které jsou stanoveny v zákoně č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů. Pokud tedy zaměstnavatel chce takovýto sledovací záznam používat, je povinen před jeho instalací oznámit úmysl zpracovávat osobní údaje Úřadu pro ochranu osobních údajů.¹³¹

Monitoring pracoviště a zacházení s citlivými údaji zaměstnanců pořízenými daným kamerovým systémem jsou, jak jsme viděli, upraveny zákonem. Znamená to tedy, že pokud je něco dovoleno zákonem, nemáme se cítit degradováni na nezodpovědné či

¹²⁹ Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce [16.02.2019]. <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>>.

¹³⁰ Tamtéž [16.02.2019]

¹³¹ ŘEZNÍČEK, David – ČERNICKÝ, Tomáš. *Problematika kamerového systému na pracovišti* (24.7.2018) [16.02.2019]. <<https://www.epravo.cz/top/clanky/problematika-kameroveho-systemu-na-pracovisti-107905.html>>.

nemyslíci jedince, kteří musí být neustále pod kontrolou? Copak člověk není sám o sobě schopen zodpovědně vykonávat práci bez neustálého dohledu? Anebo si takovou otázku nemáme vůbec klást, protože s přijetím pracovního závazku jdou ruku v ruce určitá omezení svobody jedince, a to, co můžeme chápat jako snižování lidské důstojnosti, je prostě nutným zlem, se kterým se musíme smířit? Pokusím se tyto otázky zodpovědět na příkladu.

3.5.1. Konkrétní příklad

V expediční hale, kde najíždějí kamiony k nakládce materiálu, jsou instalovány kamery se záznamem. Zaměstnanci a rovněž řidiči, kteří sem přijíždějí na nakládku, jsou s tímto obeznámeni, jak vyžaduje zákon. Řidič najede na místo určené pracovníkem expedice, vyčká na naložení např. svazků tyčové oceli, upevní tento materiál, obdrží ložný list a odjede na vykládku k zákazníkovi. Po přijetí na místo vykládky je celý kamion zvážen, a pokud váha (s předem danou možnou odchylkou) nesouhlasí s ložným listem, převažují se také jednotlivé svazky. Každý svazek je mimo jiné označen dvěma a více štítky (dle požadavku zákazníka), kde je uvedena váha tohoto svazku, a tato váha je rovněž na ložném listu. Na vstupní kontrole u zákazníka je po jejich převážení zjištěno, že váha daného svazku ve skutečnosti neodpovídá váze uvedené na ložném listu, ale odpovídá váze uvedené na štítku. Nebo štítky nejsou na svazku a váha neodpovídá váze vepsané do ložného listu. Nebo dokonce jeden svazek chybí. Nastává prověřování u dodavatele, kde se stala chyba. Je několik možností. Chybějící svazek někdo ukradl z kamionu. Možno téměř vyloučit z důvodu váhy svazku (většinou váží kolem dvou tun) a obtížné manipulace – potřebujete těžkou techniku. Nebo došlo k záměně svazku v místě expedice – pracovník načel jeden svazek a omylem naložil jiný, který nenačel (používají se ruční skenery čárových kódů na svazcích). Nebo načtený svazek zapomněl naložit. Vzhledem k tomu, že po načtení jednotlivých svazků se už celý kamion znovu nepřevažuje, chybu je možné zjistit až u zákazníka.

Záznam z kamerového systému nám pomůže upřesnit, co se stalo. Na záznamu vidíme, kolik svazků bylo skutečně naloženo, jestli nedošlo k neoprávněné manipulaci před odjezdem kamionu, jestli byly na svazcích štítky při nakládce atd. Dále se pak porovnávají záznamy o materiálu v databázi dodavatele s údaji uvedenými na ložném

listu. Pokud by někdo zcizil daný svazek po odjezdu z areálu (nebo by došlo k jeho poškození), zaměstnanci expedice mají hmatatelný důkaz, že na kamion skutečně naložili vše, co je na ložném listu, a také, že nakládaný materiál nebyl poškozený (např. jestli z důvodu neopatrné manipulace nespádl na zem – mohly vzniknout rýhy, otlaky, dojít k pokřivení konců apod.) Jak vidíme, kamerový systém je užitečný všem - zaměstnavateli, zaměstnanci i řidiči. Můžeme to přirovnat ke kamerovému systému ve městě, s jehož pomocí je např. možné přispět k identifikaci pachatele trestného činu nebo podat důkaz o nevině jiného člověka ve sporném případě.

Zaměstnavatel má právo chránit svůj majetek a své dobré jméno. Pokud by dorazil poškozený materiál k zákazníkovi, bylo by obtížné dokázat, že k poškození nedošlo až během přepravy. Nebudu tady rozvádět, kdo má co přesně dělat při nakládce a přepravě materiálu a kdo je přesně za co odpovědný – to by vydalo na samostatnou diplomovou práci. Podstatou tohoto příkladu je ukázat smysluplnost kamerového systému, a potažmo to, že není určen ke špehování zaměstnanců, ale je třeba jej chápat jako jeden z pracovních nástrojů.

Tedy, jedná se v tomto případě o degradaci zaměstnance expedice na nemyslícího jedince, který musí být neustále pod dozorem jako ovce pod dohledem ovčáckého psa? Jsem si jistá, že nikoliv. Již mnohokrát se tento kamerový systém osvědčil právě v případech jako je ten, který jsem výše popsala. Nejde o to, že bychom předpokládali, že daný zaměstnanec je neschopný vykonávat svou práci zodpovědně bez „biče“ nad sebou nebo že je tak nemorální a bez kontroly si bude dělat, co se mu zlíbí. Jde o to, že každý může udělat chybu. Člověk není bezchybný stroj (a i ten se může porouchat). I ten nejzodpovědnější zaměstnanec se může dostat do situace, kdy je přepracovaný, ve stresu, pod tlakem apod. a udělat chybu. Tady jde primárně o to, aby se daná situace vyřešila, nikdo nebyl nespravedlivě potrestán a zjistilo se, jestli není možné takovéto chyby do budoucna předejít. Vždyť chybami se člověk učí. Paradoxně tento kamerový systém můžeme považovat za zmíněného ovčáckého psa, ale v tom dobrém slova smyslu. Ovčácký pes má stádo nejen hlídat, ale také chránit. A kamerový systém chrání rovněž zaměstnance před křivým obviněním z nedbalosti. Pokud by chtěl zaměstnavatel své pracovníky primárně „špehovat“ a poté „psychicky deptat“ za jejich chyby, existuje i spousta jiných způsobů, jak to učinit. Nemůžeme vinit pracovní pomůcku, jakou kamerový systém bezesporu je, za to, že jejímu majiteli empatie nic neříká.

3.6. Psychický nátlak

V období recese bývá obtížné sehnat nejen práci jako takovou, ale hlavně dobrou práci. Co si představit pod tímto pojmem? To záleží na každém z nás. Zcela jistě se však shodneme na tom, že práce, do které jdete se staženým žaludkem z nervozity ze svého nadřízeného, zřejmě dobrou prací nenazveme. Jestliže nadřízený ponižuje a psychicky deptá své pracovníky tím, že jejich práci znevažuje, minimálně to nesvědčí o jeho manažerských kvalitách. Jednou se totiž situace otočí a v době, kdy bude ekonomika na vrcholu (nebo bude vzrůstat), přinejmenším kvalifikovaní, pracovití a schopní jedinci odejdou pracovat jinam.

Psychický nátlak je především neetický, všichni jsme si dle křesťanského učení a dle Listiny základních práv a svobod rovni, co do důstojnosti. Z ekonomického hlediska je dlouhodobě neefektivní a zejména demotivační. Nežijeme v otrokářském státě, ale v demokratickém. Těžko lidi motivujete tím, že jim budete vyhrožovat. Jak už jsem uvedla v kapitolách o motivaci, právě pracovní prostředí a vztahy na pracovišti jsou silným motivačním faktorem, proč vykonávat právě toto zaměstnání u zrovna tohoto zaměstnavatele v tomto týmu. Jestliže obden uslyším, že za branou stojí dalších deset, tak mám držet ústa a krok, pak tuto práci zcela jistě nebudu chápat jako závazek, ale nutné zlo, které musím přežít. Přežít a vydržet jen do té doby, než se mi naskytne lepší příležitost – jiné zaměstnání. Ano, budu cítit závazek vůči své rodině a dětem, že je musím uživit. Z tohoto důvodu bude člověk schopen se na určitou dobu nechat ponižovat, protože mu to přinese zisk – výplatu nutnou k uspokojení základních životních potřeb. „Zisk je užitečný, slouží-li jako prostředek vedoucí k cíli, jenž mu dává smysl.“¹³² Je-li cílem uživení rodiny, pak musíme na určitou dobu vydržet. Ale nic nás nenutí k tomu, abychom se cítili svému zaměstnavateli nějak zavázáni a v případě, že se dostane do potíží, byli solidární a snažili se mu vyjít vstříc.

Existuje mnoho druhů psychického nátlaku např. nedocení pracovního výkonu vedoucí ke ztrátě sebevědomí, zesměšňování, ukládání povinností neodpovídajících kvalifikaci, neustálá kritika pracovního výkonu, urážení nadávkami či ponižujícími výroky.¹³³

¹³² CV 21.

¹³³ *Konec mobbingu a bossingu*. [16.02.2019] <<https://www.osppp.cz/o-nas/67-pridejte-se/165-konec-mobbingu-a-bossingu>>.

3.6.1. Konkrétní příklad

Jestliže je člověk nucen např. vykonávat práci přesčas (nad rámec Zákoníkem práce povolených přesčasových hodin) pod pohrůzkou ukončení pracovního poměru, snížením prémie, snížením osobního hodnocení apod., jedná se o zneužití pravomoci nadřízeného. Je vůbec možné takovou práci chápat jako svobodný závazek?

V případě nedostatku zaměstnanců jsou k práci přesčas nuceni všichni pracovníci. Na poradě je stanoven plán, který je třeba splnit. Přestože nižší management upozorňuje, že v dané situaci s daný počtem zaměstnanců není možné plán splnit, vyšší management tyto oprávněné námitky ignoruje a požaduje splnění plánu. Může dojít ke dvěma případům. Buď přímý nadřízený přímo vytváří psychický nátlak na zaměstnance (přičemž je stejný nátlak vyvíjen na něj), nebo se přímý nadřízený tento psychický nátlak snaží přenést na své podřízené ve snesitelnější formě.

V obou případech jde o morální selhání managementu, který ignoruje své podřízené. Nepovažuje je za osoby, které jsou si rovny v důstojnosti, ale pouze za nástroje, které mají splnit svůj úkol. V prvním případě navíc morálně selhává i přímý nadřízený. Většinou k tomu dochází ze strachu o místo, nebo kvůli frustraci, kterou pak přenáší na své podřízené. Ve druhém případě, kdy se snaží přenést obtížně splnitelné závazky na své podřízené v přijatelné slovní formě, dochází zpravidla ke dvěma reakcím. Buď zaměstnanci svorně nadávají na management, nebo nadávají na management a zároveň osočují svého přímého nadřízeného, že je neschopný s tím něco udělat. Racionální úvaha, že ten s tím opravdu nemůže nic udělat, jde mimo ně. Pro dané zaměstnance pak vyplývá ve všech případech totéž – buď splní úkol, nebo budou potrestáni.

Reakce na danou situaci záleží na mnoha faktorech jako jsou psychické rozpoložení člověka, stupeň frustrace, ekonomické závazky, rodina, pracovní příležitosti v okolí apod. Většinou se ti odvážnější a schopnější zaměstnanci snaží vydržet do té doby, než najdou jinou práci, ostatní pouze nadávají, ale nemají odvahu nesplnit požadavky svého zaměstnavatele.

Ve firmách, kde vzájemné mezilidské vztahy fungují, si zaměstnavatelé váží svých zaměstnanců a naopak. Jestliže má zaměstnanec nějaké osobní problémy, jeho zaměstnavatel se mu bude snažit pomoci (zkrácením úvazku, přeřazením na méně náročnou práci atd.). Naopak, je-li více zakázek a je nutno pracovat přesčas, zaměstnanci se na oplátku bez problémů přizpůsobí. V případě, že dojde k recesi a firma musí propouštět, dobrý manažer se snaží tuto situaci probrat se svými pracovníky, vysvětlit a navrhnout jim určitá řešení jako jsou zkrácené úvazky, dočasné snížení platu, aby nemusel propouštět, nebo dřívější odchod do důchodu a vyšší odstupné, případně propuštění na určitou dobu a dohoda, že jakmile se ekonomická situace zlepší, znovu je zaměstná. Ve firmách, kde takto vstřícně a lidsky jednají s lidmi, se nemusejí majitelé bát, že by jejich zaměstnanci nebyli vůči firmě loajální. Lidé totiž potřebují vidět, že jsou součástí týmu jako celku, že jsou jeho důležitou součástí, ne jen bezvýznamným kolečkem v pracovním soukolí.¹³⁴ V takových firmách chápou zaměstnanci práci jako závazek nejen vůči sobě a své rodině, ale také vůči svému zaměstnavateli. A naopak majitel pocítuje a dodržuje závazek pečovat o firmu a své zaměstnance.

3.7. Shrnutí

Ve třetí kapitole jsme si na konkrétních případech ukázali, jaké etické problémy bývají v praxi řešeny a jak. Zabývali jsme se podceňováním odpovědnosti, kdy zaměstnanec nechápe svůj úděl v práci jako svou osobní odpovědnost a navrhli řešení spočívající v lepší komunikaci mezi nadřízenými a podřízenými. Další řešeným problémem bylo nedostatečné odměňování. Ukázali jsme si, že z křesťanského hlediska je morálně správné, aby práce byla odměňována tak, aby jedinec mohl vést slušný život. Člověk by měl být respektován jako osoba, ne jako pracovní nástroj, a podle toho by s ním mělo být zacházeno. Dále jsme se zabývali přecházením různých drobných prohřešků či naopak přílišnou kontrolou zaměstnanců, psychickým nátlakem na ně a jejich přetěžováním. Všechny uvedené problémy mají stejný původ v tom, že zaměstnavatel nechápe a nerespektuje své zaměstnance jako osoby s nezcizitelnou důstojností, ale jako pracovní nástroj, který mu přináší zisk.

¹³⁴ HAYES, Nicky. *Psychologie týmové práce*. 1. vydání. Praha: Portál, 2005, s. 79.

Řešení spočívá v uvědomění si své vlastní hodnoty, odvaze postavit se nevyhovujícím pracovním podmínkám, komunikaci a snaze o kompromis mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Důležitá je oboustranná ochota spolupracovat a naslouchat jeden druhému. Odpovědnost managementu nespočívá pouze v odpovědnosti za finanční výsledky firmy. Firma a její rozvoj má vliv na ekonomické, sociální a enviromentální prostředí. Na jejím rozvoji se podílejí všichni zaměstnanci, nejen management. Dobrý manažer si uvědomuje důležitost etického chování vůči svým zaměstnancům a respektuje jejich potřeby. Vytvářením vhodných pracovních podmínek a vstřícného sociálního prostředí a stanovením jasně vymezených kompetencí posiluje loajalitu svých zaměstnanců a jejich odpovědnost za kvalitu práce. Vzájemná úcta, respekt a pocit sounáležitosti s firmou pak povedou k lepší spolupráci a solidaritě.

Řešení dále spatřuji do budoucna ve výchově našich dětí k uvědomění si vlastní hodnoty a hodnoty ostatních lidí a zároveň k přijetí odpovědnosti za svůj vlastní život, rodinu a společnost.

Závěr

V této práci jsme se zabývali etickými aspekty práce jako dlouhodobého závazku a našim cílem bylo nalézt podmínky, za jakých je možné chápat práci přidělenou jako vnější závazek také jako osobní odpovědnost. Nejprve jsme si vysvětlili, co je to vlastně závazek, vůči komu nebo čemu můžeme být zavázáni. Zjistili jsme, že práce nás na jednu stranu osvobozuje a na druhou stranu svazuje. Skrze ni získáváme prostředky obživě, získáváme lepší sociální status ve společnosti, na druhou stranu v ní trávíme spoustu času, který bychom mohli využít i jinak. Práce se tedy může stát dobrovolným, nebo naopak nedobrovolným závazkem. Jestliže chápeme práci jako otrocký úděl, břemeno, které nezbývá než vláčet životem, stává se naše zaměstnání nedobrovolným závazkem. Velkou roli v tom, jak danou práci budeme chápat, hrají pracovní podmínky a výše platu. Každý člověk má svou důstojnost a podle toho by se s ním mělo zacházet. Pracovní proces nevyjímá. Člověk je sociální bytost, která potřebuje být součástí něčeho většího, chce být respektován a oceňován. Nechce být jen bezejmenným kolečkem v pracovním soukolí, které nikoho nezajímá.

S pracovním závazkem se také pojí odpovědnost, a právě odpovědnost se někdy může stát nedobrovolným závazkem v práci. Jak jsme si ukázali, někdy je na zaměstnance kladeno břímě odpovědnosti, které by neměl nést. Člověk může být v pracovním procesu zodpovědný jen za to, co je v jeho kompetenci. Odpovědnost spojujeme se svobodou rozhodování. Nelze tedy činit někoho odpovědným, když tuto svobodu neměl a jen plnil příkazy nadřízeného.

Práci můžeme také chápat jako diktát rozumu, nedobrovolný závazek, který mi nezbývá než plnit, pokud se chci začlenit do většinové společnosti. S tím se pojí práce jako nutnost z hlediska existence. Chci-li přežít, musím si zajistit prostředky k obživě. Pokud nechci páchat trestnou činnost, obvykle je nutné zapojit se do pracovního procesu. Ale práce nemusí být jen nedobrovolným závazkem, jak jsme si ukázali v další kapitole. Můžeme si svobodně vybrat své zaměstnání a skrze něj dát svému životu směr. Práce nás může naplňovat, skrze ni se můžeme rozvíjet, zlepšovat své schopnosti a dovednosti.

V další kapitole jsme probrali vnitřní a vnější povahu závazku. Jak jsme zjistili, práce může být závazkem vůči nám samým, vůči naší rodině i vůči společnosti. Skrze práci nejen ovlivňujeme svůj život, ale pomáháme vytvářet svět pro celou společnost. Všichni se podílíme prací na rozvoji společnosti, vždyť díky práci jsme vybudovali naši civilizaci. A díky ní také utváříme svět pro naše děti. Práci tak můžeme chápat i jako svůj osobní nebo sdílený závazek. Podle křesťanské nauky jsme všichni dětmi Božími a společně se podílíme na budování a zlepšování naší společnosti.

Ve druhé části této práce jsme se soustředili na zavazující povahu práce v současnosti. Nejprve jsme hledali smysl práce jako závazku z křesťanského pohledu. Člověk jako bytost stvořená Bohem je povolán k odpovědnosti, povolán k tomu, aby chránil a obdělával zemi. Aby pracoval a skrze práci plnil svůj lidský úděl na zemi. Bůh dal člověku rozum a svobodnou vůli. Právě proto, že jsme svobodní, můžeme si vybrat, jakým způsobem se chopíme zodpovědnosti za svůj život.

V následující kapitole jsme se zaměřili na smysl práce z filosofického hlediska. Došli jsme k závěru, že přijetí práce je morálním závazkem člověka. Už od dob antiky byla zahálka společností odsuzována. Stejně jako z křesťanského pohledu, tak i z filosofického pohledu můžeme chápat závazek práce jako přijetí odpovědnosti za svůj život a v práci můžeme zakoušet svou hodnotu. Hodnotu člověka jako důležitou součást společnosti, která se podílí na jejím utváření a rozvoji, protože společnost je tvořena jednotlivci. Jak jsme zjistili, práce se však může zvrhnout v honbu za výkonem nebo za uznáním. Je logické, že zaměstnavatelé chtějí efektivní pracovníky, tedy zaměstnance, kteří budou odpovědně v daném rozsahu a časovém limitu plnit stanovené úkoly. Nicméně ve „zdravě“ smýšlející firmě bude mít její vedení stále na mysli, že zaměstnanci jsou osoby, které mají svou důstojnost, a podle toho se k nim budou chovat. Tedy vytvářet jim příznivé pracovní podmínky a poskytovat adekvátní odměnu za práci. Skutečně dobří manažeři vědí, že lidé jsou jejich cenným kapitálem, ne pouhým výrobním nástrojem. Chápu, že spokojený a loajální zaměstnanec, který ví, že si jej vedení cení, a cítí se součástí týmu, je pro rozvoj firmy nezbytný.

Na přijetí konkrétní práce má velký vliv naše motivace. Tu můžeme rozdělit do čtyř skupin: ekonomická, sociální, osobnostní a spokojenost. Ekonomickou motivaci můžeme považovat za základní, neboť příjem ze zaměstnání nám umožňuje zajistit svou

existenci. Tedy, jak už jsme si ukázali v předchozích kapitolách, práce slouží k naší obživě. A tím, že přijmeme pracovní závazek, se také ujímáme odpovědnosti za svůj život. Práce má však i sociální rozměr. Člověk se skrze ni rozvíjí, zdokonaluje, učí se kompromisům při týmové spolupráci, navazuje vztahy apod. Přívětivé pracovní prostředí, spokojenost se vztahy na pracovišti jsou dalším silným motivačním prostředkem, jak získat a udržet zaměstnance. Spokojený zaměstnanec nechápe svou práci jako břímě, které musí nést, ale jako něco, co jej uspokojuje a naplňuje. Takový zaměstnanec je pak schopen plně chápat přidělenou práci jako osobní odpovědnost.

V poslední části práce jsme si na konkrétních příkladech z hutního průmyslu ukázali, jaké etické problémy práce jako závazku mohou nastat a jakým způsobem bychom je mohli řešit v souladu s křesťanskými zásadami. Jak už jsme si ukázali v předchozích kapitolách, zaměstnance je třeba v první řadě chápat jako osobu s nezcizitelnou důstojností, ne jako položku v inventáři. Abychom mohli po někom chtít vykonávat přidělenou práci řádně a zodpovědně, musíme mu k tomu vytvořit odpovídající pracovní podmínky. Zaměstnanec musí být řádně proškolen, je třeba jasně stanovit pracovní postupy, vysvětlit mu, co má dělat v případě nestandardní situace, ověřit si (třeba i opakovaně), že zadané práci rozumí. Často se zapomíná (nebo to ani školitele nenapadne) vysvětlit zaměstnanci, co se bude dít, pokud jeho zaviněním vznikne vadný výrobek. Je vhodné danému pracovníkovi vysvětlit, kdo a jak bude muset vzniklou situaci řešit, kolik práce a starostí tím přidělá svým kolegům a spolupracovníkům. A samozřejmě také dodat, jaký to může mít vliv na zákazníka, potažmo na zisk firmy, a také na jeho osobní odměny. Dle mých zkušeností takto proškolení pracovníci jeví větší ochotu ke spolupráci než ti, kteří jsou „tlačeni“ k odpovědnosti hrozbou.

Jedním z mnoha etických problémů je systém odměňování. Člověk je svobodná bytost se svými potřebami a touhami. Práce by měla být odměňována tak, aby člověku umožnila vést slušný život, tedy zaměstnanec by měl dostávat adekvátní mzdu. Znovu se tedy vracíme k tomu, že zaměstnavatel by měl své zaměstnance chápat jako cennou součást firmy. Ne je považovat za výdajovou položku, kterou je třeba seškrtnat na minimum, aby byl zisk co největší. Pracovní prostředí a dobrá mzda jsou silnými motivačními prostředky pro zaměstnance. Ti se pak cítí součástí firmy a jsou mnohem loajálnější než špatně ohodnocení pracovníci. S tím také souvisí přetěžování zaměstnanců a psychický nátlak na ně. Člověk musí být respektován jako osoba, neměl

by se cítil jako pouhý pracovní nástroj. Někdy je nutné vzít směnu navíc za nemocného kolegu nebo při zvýšené poptávce, avšak nemělo by se to stát běžnou rutinou, aby zaměstnavatel ušetřil na mzdových výdajích. Psychický nátlak je nejen nevhodný a kontraproduktivní, ale z mravního hlediska také nepřijatelný. Vzájemná úcta a respekt k potřebám druhého vytvářejí zdravé pracovní prostředí, které je ku prospěchu jak jedincům, tak celé společnosti.

Seznam použitých zkratek

CA	Encyklika Centisimus Annus
CV	Encyklika Caritas in veritate
GS	Pastorální konstituce Gaudium et Spes
KKC	Katechismus katolické církve
KSNC	Kompendium sociální nauky církve
LE	Encyklika Laborem exercenses

Seznam literatury

Literatura

- ANZENBACHER, Arno. *Úvod do etiky*. 1. vydání. Praha: Zvon, 1994.
- ARENDR, Hannah. *Vita activa neboli o činném životě*. 1. vydání. Praha: OIKOYMENH, 2007.
- ARISTOTELÉS. *Politika*. 2. vydání. Praha: Petr Rezek, 1998, 1252b12.
- ÄSSLANDER, Friedrich – GRÜN, Anselm. *Práce jako duchovní úkol*. 1. vydání. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2011.
- BAUMAN, Zygmunt. *Globalizace*. 1. vydání. Praha: Mladá Fronta, 2000.
- BENEDIKT XVI. *Caritas in veritate*. 1. vydání. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2009.
- Bible*. 14. vydání (5. opr. vydání). Praha: Česká biblická společnost, 2008.
- BOISMARMIN, Christine de. *Madeleine Delbrel: Mystikerin der Strasse*. 1. Edition. München: Neue Stadt Verlag, 1996.
- DELBREL, Madeleine. *S Kateřinou Lachmanovou: Laická spiritualita*. 1. vydání. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2004.
- EPING, Rendy Charles. *Průvodce globální ekonomikou*. 1. vydání. Praha: Portál, 2004.
- GIDDENS, Anthony. *Důsledky modernity*. 2. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003.
- HAYES, Nicky. *Psychologie týmové práce*. 1. vydání. Praha: Portál, 2005.
- HÉSIODOS. *Železný věk*. 1. vydání. Praha: Odeon, 1976.
- HONNETH, Axel (ed.). *Zbavovat se svéprávnosti: paradoxy současného kapitalismu*. 1. vydání. Praha: Filosofía, 2007.
- HUBER, Wolfgang. *Etika. Základní otázky života*. 1. vydání. Praha: Vyšehrad, 2016.
- JAN PAVEL II. *Encyklika Centesimus annus*. 1. vydání. Praha: Zvon, 1996.
- JAN PAVEL II. *Encyklika Laborem exercens*. 1. vydání. Praha: Zvon, 1996.
- JAN PAVEL II. *Encyklika Redemptor hominis*. 1. vydání. Praha: Zvon, 1994.
- JINEK, Jakub. Sociální státnost a státní etika. In ISTENDAEL, Geert van. *Farnost sv. Prekéra*. 1. vydání. Praha: Lidové noviny, 2014.
- Katechismus katolické církve*. 1. vydání. Praha: Zvon, 1995.
- KOLLÁRIK, Teodor. *Sociálna psychológia práce*. 1. vydanie. Bratislava: Univerzita Komenského, 2002.
- KWANT, Remigius C. *Philosophy of labor*. Pittsburg, 1960.
- LACROIX, Jean. *Smysl člověka*. 1. vydání. Praha: Vyšehrad, 1970.

- LEV XIII. *Encyklika Rerum novarum*. 1. vydání. Praha: Zvon, 1996.
- MARX, Karel. *Kapitál I. Kritika politickej ekonómie*. 5. vydání. Bratislava: Pravda, 1985.
- MARX, Reinhard. *Kapitál. Plaidoyer pro člověka*. 1. vydání. Praha: Academia, 2013.
- MEZŘICKÝ, Václav (ed.). *Globalizace*. 1. vydání. Praha: Portál, 2003.
- NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace lidského chování*. 1. vydání. Praha: Academia, 1997.
- NAKONEČNÝ, Milan. *Psychologie osobnosti*. 1. vydání. Praha: Academia 1995.
- Papežská rada pro spravedlnost a řád. *Kompendium sociální nauky církve*. 1. vydání. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2008.
- PAŤOČKA, Jan. *Přirozený svět jako filosofický problém*. 3. vydání. Praha: Československý spisovatel, 1992.
- PESCHKE, Karl-Heinz. *Hospodářství z křesťanského pohledu*. 1. vydání. Praha: Česká křesťanská akademie, 1996.
- REICH, Robert B. *V pasti úspěchu: diagnóza, mez a rovnováha*. 1. vydání. Praha: Mladá Fronta, 1996.
- RICH, Arthur. *Etika hospodářství I. Theologická perspektiva*. 1. vydání. Praha: OIKOYMENH, 1994.
- RICH, Arthur. *Etika hospodářství II. Sociálně-etický pohled na tržní, plánované a světové hospodářství*. 1. vydání. Praha: OIKOYMENH, 1994.
- RICOEUR, Paul. *Filosofie vůle I. Fenomenologie svobody*. 1. vydání. Praha: OIKOYMENH, 2001.
- SCHELER, Max. *Místo člověka v kosmu*. 1. vydání. Praha: Academia, 1968.
- SZLOSEK, F. Interpretacyjne osobliwości pracy ludzkiej. *Labor et educatio* 2014, č. 2.
- UHLOVÁ, Saša. *Hrdinové kapitalistické práce*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2018.
- WEIL, Simone. *Dobro, mez a rovnováha*. 1. vydání. Praha: Mladá Fronta, 1996.
- WOJTYLA, Karol. *Ocena możliwości zbudowania etyki chrześcijańskiej przy założeniach systemu Maksza Schellera*. 1. wydanie. Lublin: Towarzystwo naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego. 1959.

Internetové zdroje

Co je minimální mzda a k čemu je dobrá? (19.3.2009) [16.02.2019] <<https://www.mesec.cz/clanky/co-je-minimalni-mzda-a-k-cemu-je-dobra>>.

Globalizace (23.8.2017) [23.04.2019]. <<https://managementmania.com/cs/globalizace-globalni-vesnice>>.

Konec mobbingu a bossingu. [16.02.2019] <<https://www.osppp.cz/o-nas/67-pridejte-se/165-konec-mobbingu-a-bossingu>>.

KOZLOVÁ, Karla. Soutěžení a závazek. *Naše řeč 1954*, roč. 37, č. 1-2 [30.11.2017]. <<http://nase-rec.ujc.cas.cz/archiv.php?art=4339>>.

Minimální mzda. [16.02.2019]. <<https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/minimalni-mzda/>>.

PAVEL VI. *Pastorální konstituce o církvi v dnešním světě Gaudium et spes* (GS) [20.11.2017]. <http://www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vat-ii_const_19651207_gaudium-et-spes_cs.html>.

POTWOROWSKI, Christopher F. *Contemplation and Incarnation: The Theology of Marie-Dominique Chenu.* MQUP, 2001 [05.01.2018]. <<http://sfx.is.cuni.cz/sfxlcl3?genre=book&atitle=&title=Contemplation%20and%20Incarnation%3A%20the%20theology%20of%20Marie-Dominique%20Chenu&isbn=0773522557&volume=&issue=&date=20010101&aulast=Potworowski,%20Christophe&spage=&pages=&sid=EBSCO:ATLA%20Religion%20Database%20with%20ATLASerials:ATLA0001412772&svc.fulltext=yes>>.

ŘEZNÍČEK, David – ČERNICKÝ, Tomáš. *Problematika kamerového systému na pracovišti* (24.7.2018) [16.02.2019]. <<https://www.epravo.cz/top/clanky/problematika-kameroveho-systemu-na-pracovisti-107905.html>>.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník [30.12.2017]. <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=89/2012&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy>.

Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce [16.02.2019]. <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>>.