

**Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích**

Pedagogická fakulta

Katedra společenských věd

## **MODERNÍ SPOLEČNOST A PRACOVNÍ ČAS**

**Diplomová práce**

České Budějovice 2012

Vedoucí práce:

**Mgr. Marek Šebeš, Ph.D.**

Vypracovala:

**Lenka Kuchařová**

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

23. dubna 2012

.....  
Lenka Kuchařová

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala Mgr. Marku Šebešovi, Ph.D. za cenné rady, ochotu a trpělivost při odborném vedení této diplomové práce.

# Obsah

Úvod	7
1 Vnímání času v kontextu historického vývoje	9
1.1 Čas a společnost	10
1.2 Cyklické a lineární pojetí času	12
1.3 Zrychlování a tempo života	13
1.4 Prostor a čas	15
1.5 Měření času	18
1.5.1 Kalendář	18
1.5.2 Přístroje měřící čas	19
1.5.3 Mechanické hodiny	21
1.5.4 Biologické hodiny	22
1.5.5 Sjednocení času	23
2 Složky času	25
2.1 Vydělení pracovního času	26
2.2 Domácí práce	27
2.3 Volný čas	28
3 Čas věnovaný práci	32
3.1 Vývoj pracovní doby	32
3.2 Čas jako kapitál	33
3.3 Délka pracovní doby	34
3.3.1 Pracovní doba v pohledu dnešního světa	37
3.3.2 Pracovní výkonnost	39
3.4 Měření pracovního času	40
4 Současné způsoby zaměstnání	45
4.1 Práce na částečný úvazek	45
4.2 Práce vykonávaná z domova	46
4.3 Homework a telework	48
4.4 Časová flexibilita	48
4.4.1 Úskalí flexibility	50
4.4.2 Flexibilní zaměstnání	51
4.4.3 Dopad flexibility na plánování rodičovství	54
4.4.4 Flexibilita z pohledu firem	55

4.4.4.1 Time management	57
5 Pracovní doba v České republice z pohledu pracovního práva	60
5.1 Vývoj právní úpravy pracovní doby	61
5.2 Týdenní pracovní doba podle současného znění zákoníku práce	64
5.2.1 Zkrácená pracovní doba	66
5.2.2 Práce přesčas	66
5.2.3 Pracovní pohotovost	67
5.2.4 Pružná pracovní doba	68
5.2.5 Rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby	69
5.2.6 Pracovní režimy	70
5.2.7 Přestávky v práci	71
5.2.8 Nepřetržitý odpočinek	72
Závěr	73
Summary	75
Použitá literatura	76
Příloha 1: Stručný přehled důležitých událostí ovlivňujících vývoj pracovní doby	81
Příloha 2: Graf 1 Průměrný počet odpracovaných hodin jedním pracovníkem za rok 2002	83
Příloha 3: Tab. 1 Průměrný počet odpracovaných hodin za týden v zemích EU (plný úvazek)	84
Příloha 4: Tab. 2 Průměrný počet odpracovaných hodin za týden v zemích EU (částečný úvazek)	85

## **Anotace**

Poslední desetiletí vývoje společnosti přinesla mnohé zásadní změny, které se odrážely i na utváření pracovního času. Tato práce se snaží podat komplexní pohled na průběh utváření a vývoje pracovního času (jeho vydělení a osamostatnění, variace délky pracovní doby) s důrazem na současné netradiční (flexibilní) způsoby rozvrhování pracovní doby, jejichž uplatňování je v soudobé společnosti stále častější a žádoucí. V závěrečné kapitole je přiblížen vývoj legislativního pojetí pracovního času a pracovní doby v československém a českém zákonodárství.

## **Annotation**

Last decade of society development brought numerous essential changes, which are reflected in the forming of working time. This work tries to give comprehensive view on the progress of working time forming and development (its division and separation, working hours length variation) with the emphasis on unconventional (flexible) methods of working time planning and their usage in contemporary society, that is now more often and required. In final chapter there is brought closer the development of legislative conception of working time in Czechoslovak and Czech legislation.

## Úvod

Problematika pracovní doby je velmi obsáhlá a skrývá mnoho neznámých. Jedná se o rozmanité téma, které zasahuje do všech sfér života, týká se nejrůznějších vědeckých disciplín (sociologie, ekonomie, práva). S pojmem pracovní čas si mnozí z nás vybaví především počet odpracovaných hodin, tedy určitou dobu, kterou trávíme ve svém zaměstnání. Tato představa je však velice zjednodušená. Problematika pracovního času v sobě skrývá mnohem širší záběr, proto je potřeba pojmut pracovní dobu z různých úhlů pohledu (jinak ji vnímá zaměstnanec, zaměstnavatel, právník, ekonom). Jedná se o čas, který svou důležitostí přesahuje ostatní, prošel jistými zásadními proměnami a ovlivnil ho i vývoj společnosti, s nímž se postupně utvářel.

Cílem předkládané práce je analýza pracovního času v průběhu historického vývoje, jeho postupného vydělení, osamostatnění a proměny délky pracovní doby. Výchozím bodem bude otázka vlivu pracovního času na vývoj společnosti a jeho stěžejní místo v celkovém společenském čase. O důležitosti pracovního času svědčí i jeho začlenění do právní úpravy, již se tato práce také z části věnuje.

Diplomová práce je založena především na analýze odborné literatury.

První kapitola, *Vnímání času v kontextu historického vývoje*, rozebírá obecně pojem času a jeho významný vliv pro společenské dění a rozvoj samotného jedince. Věnuje se jednotlivým časovým proměnám, které výrazně zasáhly do vývoje společnosti.

Ve druhé kapitole s názvem *Složky času* je vylíčeno základní rozčlenění a struktura celkového časového fondu na čas pracovní a mimopracovní, kterým jedinci disponují a nakládají s ním podle svého uvážení a potřeb.

Třetí kapitola, nazvaná *Čas věnovaný práci*, se týká samotné problematiky pracovního času: zabývá se jeho vývojem, variabilitou délky pracovní doby, jejím měřením a produktivitou práce v závislosti na délce pracovní doby.

Čtvrtá kapitola, *Současné způsoby zaměstnání*, zahrnuje současné flexibilní formy pracovní činnosti, sleduje změny v soudobém způsobu zaměstnání a možnosti rozvrhování pracovní doby.

Poslední (pátá) kapitola, *Pracovní doba v České republice z pohledu pracovního práva*, pojednává o právní úpravě pracovního času, kterou řeší příslušný

zákoník práce, a to jak současné, tak předchozí (československé). Poskytuje srovnání legislativního uspořádání v této oblasti.



# 1 VNÍMÁNÍ ČASU V KONTEXTU HISTORICKÉHO VÝVOJE

Otázka času je velice problematická – o jejím rozsahu svědčí dlouhá historie zkoumání tohoto tématu, které se stalo středem zájmu různých oborů; vzbuzovala pozornost významných myslitelů a průkopníků již v dávných dobách. Čas má svou specifickou povahu. Nemůžeme ho uchopit, nejedná se o předmět ani věc, je poměrně často užívaným slovem, avšak nedokážeme ho přesně popsat a vystihnout jeho význam, existuje jen v našem povědomí, přesto víme (tušíme), co znamená. Jak tedy čas definovat, existuje vůbec, a pokud ano, jakou má povahu?

*„Čas je jistě dělitelný, a přitom žádná z jeho částí není: minulé už není, budoucí ještě není a přítomný okamžik, ‚ted‘, není žádná část času, protože čas se neskládá z ‚ted‘ – podobně, jako se přímka neskládá z bodů.“* (Sokol, 2004:47) Čas nám dává prostor k nahlédnutí. Jedná se o velmi rozmanité téma, které se dotýká téměř všech věd. Nějak s ním pracují, snaží se ho uchopit a nahlíží na něj specifickým způsobem; stal se předmětem nekonečných zkoumání, je to náš partner, fyzikální veličina, jednou se vleče, jindy doslova letí, člověk se usilovně snaží jeho trvání nějakým způsobem co nejpřesněji změřit. Obzor času se neustále rozšiřuje a prohlubuje, přičemž hloubka jeho zkoumání, datování a délka závisí jen na pozorovateli. Slovo čas se pojí se změnou, střídáním, plynutím, trváním, čas je zakódovaný prakticky ve všem živém a jeho prožívání neurčuje nikdo jiný než jeho samotní uživatelé. Bývá definován jako univerzální veličina, zároveň můžeme říct, že každý člověk má svůj vlastní čas, jehož prožívání, struktura, rozvržení, organizace a využití záleží na přístupu daného jedince k této skutečnosti. Podle událostí, kterými naplňujeme náš čas, se řídí i jeho plynutí.

Vnímání času se v průběhu staletí výrazně proměňovalo a spolu s historickým vývojem se transformovala celková struktura společnosti. Tím se změnil i pohled na čas, který je všudypřítomný při každodenních činnostech člověka.

Lze konstatovat, že v období evropského středověku byl čas silně spoután s přírodou. *„V raně novověkém i pozdně středověkém světě se lidské prožívání času přizpůsobuje půdě – lidé se řídí přirozeným časem.“* (Borscheid, 2007:14) Pro člověka bylo důležité vědět, kdy co zasít, sklídit, zorat, připravit se včas na zimu – jedná se o výčet dovedností a schopností, které zaručovaly obživu. Veškeré dění se určovalo podle rytmu přírody a v souladu s ní. Přesný čas hrál vedlejší roli, stěžejní

bylo počasí, roční období, východ a západ Slunce; určování hodin, minut, vteřin bylo v tehdejší době naprosto zbytečné a zatěžující. Lidé chovali k plynutí času určitou pokoru a úctu, nesnažili se ho ovlivnit ani urychlit, spíš se mu podřizovali. Člověk pocítoval, že je součástí přírody, v níž žije. „*Čas zde neznamena jen jakési prázdné trvání, nýbrž naplněnost určitým, konkrétním obsahem. Ve vědomí tehdejších lidí neexistovala představa času bez vlastností, času nezávislého na tom, co se v něm odehrává. Byl to čas, který nebylo účelné měřit na rovnocenné abstraktní díly.*“ (Šubrt, 2002:7–8)

Pozornost věnovanou hodnotě času, jeho měření a počítání, lze poprvé zaznamenat u obyvatel pozdně středověkých měst, především obchodníků, jejichž výdělek se odvíjel od rychlosti reakce na přání zákazníků. Pro změnu ve vnímání času je konstitutivní právě povaha rozvíjejícího se městského způsobu života v porovnání s životem na venkově. Venkov výrazně pokulhával za typicky městským stylem života, pro který bylo charakteristické stále se zrychlující životní tempo a princip určitého řádu založeného na uměle vytvořených rytmech. „*Městský člověk na přírodních změnách tolik nezávisí, a tak je pro něho čas především nezachytitelné a spojitě uplývání, nenávratný a nezadržitelný běh.*“ (Sokol, 2004:23) V městském životě se snižuje význam ročního koloběhu přírody. Zámožné městské společnosti se odjakživa nevyznačovaly silnou vazbou s přírodou, stálému běhu přírody podléhaly mnohem méně než venkovští usedlíci. Pro zemědělce je naopak typická přirozenost, jistota, stereotyp a opora v prostém rytmu přírodních událostí, jejich úsilí a výsledky závisí především na přírodě (čekají na vhodné počasí, až plodiny dozrají).

Venkov, který nejvíce podléhá přírodním rytmům, nejdéle odolával stále narůstajícímu tlaku času a jeho zrychlování, neustálý spěch však postupně dobyl i vesnice.

## 1.1 Čas a společnost

Čas má velký význam jak pro celou společnost, tak pro jednotlivce, proto zájem o něj provázel lidskou civilizaci od počátku; je jednou ze základních kategorií, společnosti a jedinci žijící v daném společenství podle něj organizují svůj život; jeho dělení a měření nám pomáhá k lepší orientaci.

Základním rysem společnosti je určitá časovost, společnost se učí s časem zacházet a porozumět mu. Čas určuje společnost sama, proto nemůžeme říct, že čas je vnímán všemi národy a jedinci stejně. Různé kultury připisují času rozdílný význam, rozmanitost časového prožívání je stejně pestrá jako kultury a civilizace. Náš život je zakořeněn v určité době – tuto skutečnost považujeme za samozřejmost, která je neměnná. Čas je tedy v podstatě sociální konstrukce, avšak jeho vnímání se velmi liší jak mezi jednotlivými společnostmi, tak i uvnitř společnosti samotné. (Lee, Liebenau, 2002:130) Sociální čas neplyne rovnoměrně, řídí se jednotlivými událostmi, je kvalitativní. Existují nejrůznější koncepce času. Jsme schopni vnímat každodenní čas, máme jisté povědomí o čase a věčnosti, částečně víme, jak s časem nakládat, hospodařit, plánovat ho a organizovat, přesto je však naše chápání času a představa o něm velice zkreslená. Ve svém soukromém každodenním životě vnímáme čas úzce, protože náš čas, který jsme schopni reflektovat, se skládá z jednotlivých událostí. Právě ty dodávají času hodnotu, účelnost a smysl. (Šubrt, 2002:16–19)

Základní pojem o čase měli lidé již v dávných dobách. Avšak skutečné dějiny času začínají až s moderností. „*Opravdu, modernost je více než čímkoli jiným historií času: modernost je doba, kdy čas dostává svou historii.*“ (Bauman, 2002:178) O moderních společnostech nelze říci, že by život byl organizován jediným „totálním“ časem, čas „dominantní“ určuje život dané společnosti a další podřízené časy. V archaické společnosti je dominantním časem posvátný čas svátků, pro středověkou společnost čas náboženský a pro modernu čas práce s důrazem na přesnost koordinace, plánování a produktivitu. (Sokol, 2004:228)

Nový postoj k času s sebou přináší především období od konce 14. století až do 16. století, které je ve znamení sociálních proměn v Evropě. V této době už lidé začínají čas měřit<sup>1</sup>, stává se tak pro ně důležitou veličinou. S vynálezem hodin přichází do života lidí určitý řád; středem zájmu je hodinová ručička, podle níž člověk přizpůsobuje své každodenní aktivity. V současné společnosti se stává dominantním pouze jeden správný čas – čas hodin. Tento čas je základním východiskem pro veškeré dění, vnímáme ho jako prostředek. (Lee, Liebenau, 2002:130)

---

<sup>1</sup> První mechanické hodiny byly vynalezeny koncem 13. století.

## 1.2 Cyklické a lineární pojetí času

*„Život středověkého člověka se odvíjí současně ve dvou časových plánech, v plánu lokálně omezeného pomíjivého každodenního života a v plánu všedějinných událostí, určujících osudy světa (čas zvěstování, spásy a ztracení).“ (Šubrt, 2002:8)*

V archaických společnostech nalezneme dva typy pojetí času. Buď lidé vnímali čas v souvislosti dvou kontrastů (nyní a ne-nyní) a neprožívali ho jako trvání – minulost v tomto chápání času nehrála důležitou roli, stěžejní bylo to, co se odehrávalo v přítomnosti; nebo pro ně čas znamenal určitý koloběh dějů založený na stále se opakujících činnostech – tzv. cyklický čas, šlo o bezvýznamné plynutí událostí. (Šebeš, 2010:43–44) Cyklické plynutí času můžeme chápat jako plynutí v uzavřeném kruhu s neustálými návraty, jedná se o čas, který je postaven na vracejících se událostech. S tímto koloběhem se setkáváme hlavně v přírodě, pro kterou jsou charakteristické určité rytmy (střídání dne a noci, ročních období atd.) Cyklický čas stále přetrvává především u práce v zemědělství, která se vyznačuje jistou vazbou na přírodní rytmus.

Ve středověku nalezneme ještě druhé pojetí času – lineární – je spojené především s církví, směřuje od přítomnosti do budoucnosti, skrývá v sobě jistý náboženský podtext očekávání posledního soudu. (Tamtéž, s. 45) Zatímco u cyklického pojetí času rozlišujeme dva základní momenty, které jsou spojeny v kruhu – předtím a potom, lineární pojetí směřuje k určitému cíli a má tři fáze (minulost, přítomnost, budoucnost). (Tamtéž, s. 41) Lineární čas je naplněný událostmi, které se neopakují a nevrací, probíhá od narození až po smrt, je nepravidelný a nepředvídatelný, naproti tomu cyklický čas znamená trvalou stálost a pravidelnost. (Sokol, 2004:219) Významná změna ve vnímání času tedy nastala v době přechodu od pohanství ke křesťanství. V tomto období středověku přišel zvrát v pohledu na kategorii času, začal se utvářet zcela nový koncept času. (Šebeš, 2010:43) V pozdním středověku (12.–15. století) se vedle teologického lineárního času objevuje světský lineární čas. Iniciátory této změny byli kupci, kteří v čase spatřovali určitou komoditu a vyžadovali jeho přesné měření. (Tamtéž, s. 46)

### 1.3 Zrychlování a tempo života

*„Kořeny procesů zrychlování lze hledat již v období, kdy dochází k proměně cyklického času na čas lineární a kdy se tento lineární čas stává nástrojem měření, kalkulace, racionálního zacházení, hospodárnosti a ekonomického zájmu.“* (Šebeš, 2010:56–57) Lidský vývoj provázají časové proměny, které mají své významné místo ve vývoji společnosti. Člověk si s postupem času začal přírodu podmaňovat, přetvářet, organizovat a dobývat, ale i přes veškeré naše snahy stále podléháme přírodním rytmům, které zkrátka ovlivnit nemůžeme. Jistý rytmus v přírodě a člověku je stále všudypřítomný, evokuje určitou pravidelnost a návrat něčeho podobného, je charakteristický pro celou přírodu, čas a rytmus je zakódovaný ve všem – pohyb Země rozděluje náš den na časové úseky (střídání dne a noci – nejkratší rytmický úsek), mění se roční období představují určitý řád, fyziologické funkce lidského těla v sobě skrývají mnohé pravidelné rytmy (frekvence tepu, dech), jistý rytmus lze nalézt i v pracovním procesu a v lidském životě. (Sokol, 2004:232) Cílem člověka je naučit se žít v čase, plánovat činnosti a tím uspořádat svou strukturu času.

*„Čas je primárně výrazem rytmů kolektivního života.“* (Šubrt, 2002:15) Tempo, v němž se společnost vyvíjí, určuje vnímání času příslušných jedinců dané skupiny. Lidé patřící k jednotlivým společenským třídám se chovají určitými charakteristickými způsoby. V různých zemích a kulturách je tempo odlišné. Existuje mnoho faktorů, které ovlivňují vnímání času. Lidé například mají tendenci vnímat čas rychleji, když prožívají příjemné zážitky. Robert Levine spolu se svými spolupracovníky zkoumal životní tempo v 31 zemích celého světa. Tento experiment zahrnoval například měření průměrné rychlosti chůze u náhodných chodců, rychlost zaměstnanců na pracovišti atd. Z předem určených ukazatelů byly nakonec zpracovány celkové výsledky, z nichž vyvstalo pět hlavních faktorů, které určují tempo kultur po celém světě. Ukázalo se, že rychlejší tempo je typické pro země se silnou ekonomikou, vysokým stupněm industrializace, větší populací, chladnějším klimatem a kulturní orientací na jedince. (Levine, 2006:9)

Typologii společností, v nichž dominuje časový faktor, se věnoval i Claude Lévi-Strauss. Rozlišuje chladné (preliterate) společnosti, ve kterých čas nehraje podstatnou roli a horké (moderní) společnosti – pro ně je naopak čas stěžejní hodnotou. (Sokol, 2004:220)

Tempo dané země určuje především ekonomika. Dle výzkumů mají tendenci k rychlejšímu tempu hlavně země s vyspělou ekonomikou. Nejrychlejším tempem žijí lidé v Severní Americe, severní Evropě a v asijských zemích, pomalejším pak v zemích třetího světa (Jižní a Střední Amerika, Blízký východ). (Levine, 2006:9–10) Jedním z nejnáročnějších temp na světě se pyšní obyvatelé Japonska, kteří jsou zvyklí pracovat rychle a hodně, dokonce se vyhýbají dovolené a mají strach z odchodu do důchodu. Studie ukázala i na souvislost mezi velikostí měst a rychlostí, přičemž lidé z větších měst mají tendenci pohybovat se rychleji než obyvatelé žijící v malých městech. (Tamtéž, s. 14) Můžeme tedy říct, že mezi ekonomikou země a tempem života existuje určitá souvislost. Tyto skutečnosti na sebe vzájemně působí a ovlivňují se.

Každodenní shon a pocit časové tísně už neoddělitelně patří k našemu životnímu stylu. Záleží na odolnosti každého jedince a na schopnosti vyrovnat se s danou zátěží. *„Moderní člověk chápe život jako sportovní výzvu, a navzdory všem lékařským doporučením zařazuje vyšší a vyšší rychlostní stupeň.“* (Borscheid, 2007:7) Svůj život žijeme v určitém tempu, které se neustále proměňuje a stupňuje. Záleží na tom, jak vnímáme čas a do jaké míry jsme na něm závislí, jak moc nás ovlivňuje a zasahuje do našeho žití. Stále rostoucí životní tempo má neblahý vliv na lidské zdraví, u nejrůznějších profesí se začínají projevovat nervové poruchy a škodlivé návyky, s nimiž přicházejí další zdravotní problémy, které dnes označujeme jako tzv. civilizační nemoci (hypertenze, cévní mozkové příhody, infarkt myokardu).

Ve své historické podstatě byla nejdůležitějším zvratem pro zrychlení tempa západního světa průmyslová revoluce. (Levine, 2006:12) S nástupem strojů do výroby se mění i organizace pracovního času. Do běžného života pronikají nejrůznější technické vynálezy. Trend rozvoje technické civilizace pokračoval i nadále, od poloviny 19. století přichází mohutný nástup komunikačních technologií a médií. *„Vývoj v oblasti médií a komunikačních technologií měl na přelomu devatenáctého a dvacátého století zásadní dopad na konstituci kategorie přítomnosti a na prožitek přítomného okamžiku. Přítomnost expanduje a rozpíná se, a to jak v čistě temporálním smyslu, tak ve smyslu prostorovém. Přestává být krátkým časovým okamžikem mezi minulostí a budoucností a rovněž přestává být omezena pouze na určité místo a jeho blízké okolí. Okamžik ‘ted’ či ‘nyní’ se stává rozsáhlým časovým intervalem, který zahrnuje události po celém světě.“* (Šebeš, 2010:54–55)

Čas zcela mění svou povahu. Minulost vnímáme jako přežitou a do popředí se dostává přítomný okamžik, z něhož se snažíme vytěžit co nejvíce pro svou budoucnost. Dochází k celkovému narušení časové kontinuity, zásadní roli hraje konkurenční tlak. Minulost a s ní spojené plynutí času je odsouváno do pozadí. V současnosti jsou oslabeny tradice, budoucnost je nejistá, naše současné vnímání času je roztržité a zakládá se hlavně na organizačním principu. (Klein, 2004:255)

Přes všechny problémy, které s sebou rychlé životní tempo přináší, se ho za žádnou cenu nechceme vzdát, protože nám zajišťuje určitý standard a kvalitu života. Nacházíme se v zajetí přírodních a uměle vytvořených rytmů, které bezděčně respektujeme a řídíme se jimi. Tyto uměle vytvořené rytmy nám slouží k lepší organizaci a plánování podle našich potřeb. Svůj životní styl podřizujeme zrychlujícímu se tempu, které ovládá celý svět. Díky stále se zdokonalujícím dopravním a komunikačním prostředkům mizí vzdálenost – čas je tak závislý na rychlosti pohybu. Pro jedince je nejdůležitější správná organizace času. Lidská touha po neustálém zrychlování nezná meze a zůstává otázkou, do jakých extrémů jsme ochotni zajít. To, co se ještě dnes zdá být nemožné, může být uskutečněno již za několik let.

## 1.4 Prostor a čas

Společnost vnímala prostor a čas v průběhu staletí různě. Tím, že si uvědomujeme existenci těchto dvou veličin, můžeme nahlížet na sebe sama i svět kolem nás. Vše se odehrává v čase a prostoru, který nás obklopuje a je všudypřítomný. Čas velice úzce souvisí s pohybem, naše vnímání času se zakládá na určitém rytmu, pravidelném frázování času a opakování pohybů. (Sokol, 2004:10) Již největší myslitel starověku Aristotelés prohlásil, že čas vnímáme jen tehdy, když zaznamenáváme pohyb. „*Pohyb měříme časem a čas pohybem, protože se definují navzájem. Pohyb je úměrný vzdálenosti a čas je úměrný pohybu, neboť obojí je veličina (kvantum), obojí je spojité a dělitelné.*“ (Tamtéž, s. 50) Většina z nás se o prostor a čas nestará, ve skutečnosti nejsme schopni říct, co je to čas, nevíme, zda má počátek nebo konec. V kvantové teorii gravitace jsou čas i prostor samy neurčité. Čas existoval odjakživa a bude existovat dál. Čas je pohyb a jakási změna, ani to ale není přesné, protože pohyb nebo změna může probíhat jen v určité věci a tedy někdy,

ale čas je všude, pohybuje se od něčeho k něčemu a určuje co je rychlé a pomalé. Čas je úměrný pohybu a vnímáme ho jen díky změně, pokud nevnímáme pohyb, nevnímáme ani plynutí času. (Tamtéž, s. 48)

Prostoru a času už se výrazně věnoval významný fyzik, matematik a astronom Isaac Newton (1642–1727). „*V Newtonově modelu byl čas a prostor pozadím, na kterém se odehrávaly události, avšak které událostmi ovlivněno nebylo. Čas byl oddělný od prostoru a byl považován za jedinou linii neboli železniční kolej, která je nekonečná v obou směrech.*“ (Hawking, 2002:32) Podle Newtona existuje čas nezávisle na čemkoli a je tedy absolutní. Tuto představu zpochybňuje v roce 1905 německý fyzik Albert Einstein (1879–1955) se svou teorií relativity. Snaží se dokázat, že prostor a čas jsou neoddelitelné, vzájemně propojené a svázané veličiny. „*Teorie relativity nepřipouští myšlenku absolutního času. Každý pozorovatel si musí nést s sebou vlastní hodiny. A přitom časové údaje měřené hodinami stejné konstrukce, které však náležejí různým pozorovatelům, se mohou různit.*“ (Hawking, 2007:31) Tato teorie nás donutila přehodnotit názory na čas a prostor, jejím výsledkem bylo zjištění, že čas není úplně nezávislý a oddělený od prostoru. (Tamtéž, s. 33) Vystává tak nový pohled na tuto problematiku – čas a prostor neexistují samy o sobě, ale ve vzájemném spojení, čímž ztrácejí svou samostatnost. Výsledkem je tak nedělitelný časoprostor, v němž žijeme. Obklopuje nás a odehrává se v něm celý náš život, je to náš svět.

„*Podle Giddense se všechny společnosti skládají z prostorových a časových zón.*“ (Šubrt, 2002:70) V prostoru a čase se můžeme pohybovat omezeně, existují však určité limity, které určují prostorové a časové hranice. Člověk si v běžném životě ani neuvědomuje, že konkrétní aktivity, které běžně vykonává, se pojí s určitým časem a místem. Jistou část svého dne trávíme v práci nebo doma – s danou lokalitou je spojen i konkrétní čas. Například pro spánek je určena typická doba (noc) a místo (doma). (Tamtéž, s. 70–74)

Zásadní zvrát ve vnímání času a prostoru způsobil nástup moderní techniky. S jejím příchodem přestal být čas jako takový součástí prostorové vzdálenosti. Modernizace znamenala narušení časového i prostorového vnímání a rytmů, prostor a čas získal zcela nový význam a hodnotu. Dochází ke zkracování vzdáleností, člověk začíná dobývat prostor. „*Čas se začal lišit od prostoru, protože mohl být, na rozdíl od něho, pozměněn a manipulován; stal se faktorem rozkladu: dynamickým partnerem ve vzájemném časoprostorovém svazku.*“ (Bauman, 2002:179) Čas se tak



stává důležitým nástrojem v rukou člověka, který se ho snaží ovládnout a přizpůsobit svým potřebám. Prostor ztrácí svou hodnotu, mění se vzdálenosti, nic už není daleko, svět kolem nás se neustále zrychluje. Veškeré prostorové bariéry, které dosud platily, se hroutí. Člověk se snaží čas potřebný k překonání určitého prostoru snížit na minimum. Ke zrychlování výrazně dopomáhají nejrůznější technické vynálezy, které slouží jako nástroje k co nejrychlejšímu dosažení daného cíle. Zdokonaluje se doprava, díky níž se začíná smazávat vzdálenost mezi jednotlivými místy, každého ohromuje rychlá jízda. Vysokorychlostní doprava vnáší do společnosti zcela nový rozměr. Velké úspory času je dosaženo také díky vynálezu parního stroje. V 19. století nastupuje éra železnice, ta však záhy naráží na jeden problém. Tím jsou rozličné časy v jednotlivých městech, které způsobuje nejednotnost kalendářů a užívání různých časových pásem. Převratnou novinkou na začátku dvacátého století byl automobil. „*Od chvíle, kdy si automobil uzurpuje ve městech stále více místa a pozornosti, zaznamenávají spisovatelé i lékaři mezi městským obyvatelstvem zřetelný nárůst nervozity. Konstatují, že na rozdíl od vesničanů kolem sebe městští lidé často pouze procházejí či projíždějí, a jen málokdy se zastaví, aby spolu prohodili pár nezávazných vět.*“ (Borscheid, 2007:233)

Výrazné změny nastávají i v oblasti přenosu zpráv. Důležité obchodní informace si žádají co nejrychlejší možné doručení. Pomalé posly tak střídá poštovníctví; ve 13. století jsou budovány tzv. zpravodajské linky, které zajišťují lepší a rychlejší komunikaci, důmyslná doručovatelská síť se neustále rozrůstá. Převratným vynálezem 15. století se stává knihtisk, díky němuž se zlepšuje a usnadňuje celková komunikace. Maximální možné zrychlení v oblasti komunikace představuje telegraf, který posléze vystřídal telefon. Počet telefonních hovorů narůstá nesmírnou rychlostí. Záhy se objevují další přístroje (rozhlas, fax, e-mail). Rychlost zasahuje do všech sfér života, je středem zájmu všech lidí, ovládá i jejich myšlení. Proniká i do slovní zásoby, jejíž součástí se stávají nejrůznější složeniny začínající na rychlo- (rychlovlak).

„*Nástup okamžitosti vede lidskou kulturu a etiku na nezmapované a neprozkoumané území, kde většina našich zvyků, naučených způsobů zvládnání života, ztratila svou užitečnost a smysl.*“ (Bauman, 2002:206) Postoj k rychlosti se časem zásadně mění. Čas vytlačuje prostor, který postupně ztrácí svou hodnotu. Mizí vzdálenost, čas je tak závislý na rychlosti pohybu. Lidé tak sice začínají pociťovat

vládu nad prostorem, ale na druhé straně se člověk dostává do zajetí času, který postupně směřuje k ovládnutí jedinců.

## 1.5 Měření času

Zájem o zaznamenávání minulého stále nutil člověka zhotovovat nejrůznější přístroje a pomůcky, které by uměly nějakým způsobem změřit čas. Potřeba měřit uplynulý čas byla pociťována již ve starověku, kdy si lidé uvědomovali důležitost této veličiny. Avšak měření něčeho tak neuchopitelného a abstraktního jako je čas, nebylo vůbec snadné, a tak se vynálezci potýkali s mnohými těžkostmi, než skutečně vytvořili fungující prostředky, které by zaručovaly spolehlivé měření času. Příroda, která dříve určovala plynutí času, se v současnosti dostává do pozadí, pro člověka nabývá čas na významu a začíná ho měřit. Tolik potřebný přesný časový údaj nám může podávat informaci o daném okamžiku, události a datu.

### 1.5.1 Kalendář

Člověk se nejprve snažil rozdělit rok na určité úseky, které se stereotypně každoročně opakovaly. Takovému dělení odpovídá dnešní, nám dobře známý, kalendář. „*Dávné kalendáře nepočítaly dny jako úseky času, nýbrž jako události.*“ (Sokol, 2004:82) Zavedení kalendáře představuje vyjádření určité dějinnosti. Měsíční kalendář vznikl přirozeně z prostého pozorování oblohy, nebylo zapotřebí žádných složitých výpočtů. (Tamtéž, s. 81)

Úplně první kalendáře měly podobu velkých kamenných bloků. Jedním z takových kamenných komplexů je pravděpodobně Stonehenge v Anglii, jenž je tvořen kameny sahajícími až do pětimetrové výšky. Stavba pochází z let 1300–1100 př. n. l. (Pleskotová, 1979:28–29) Jedná se o velice komplikované a promyšlené dílo opředené mnohými záhadami, které se dodnes nepodařilo rozluštit.

Existovalo nepřeborné množství kalendářů, které nebyly nijak sjednocené, počátek roku byl velice diferencovaný, rok se dělil na různá období, čímž vznikala značně nepřehledná situace. Zpočátku sloužily kalendáře především pro potřebu náboženství, byly v nich zaznamenávány důležité církevní svátky a události. Od roku 46 př. n. l. začal platit juliánský kalendář, který se šířil po celé Evropě, platil až do

16. století, byl jednoduchý a poměrně přesný. Následně ho vystřídal přehlednější gregoriánský kalendář. Křesťanský letopočet, podle kterého se dnes řídíme, zavedl ve své říši Karel Veliký. (Sokol, 2004:291)

### 1.5.2 Přístroje měřící čas

Naše vnímání času je dnes omezeno na hodinové ručičky, které určují rychlost a jsou kritériem pro naše veškeré aktivity, stanovují celkovou hodnotu času. (Rämö, 2007:239) Člověk se ale podle hodin neřídil odjakživa. Zpočátku určovali plynutí času především hvězdáři, kteří se zabývali pozorováním Slunce, Měsíce a hvězd. Oblohu vnímali jako obrovské hodiny s číselníkem a díky neustále se měnící poloze nebeských těles z ní mohli vyčíst potřebný časový údaj. Astronomové a mořeplavci dokázali určovat čas podle výšky hvězd nad obzorem, k tomuto měření sloužil přístroj zvaný astroláb<sup>2</sup> a katalog přesných poloh hvězd. (Sokol, 2004:90) Těmi nejpřirozenějšími hodinami bylo odjakživa Slunce, které ovlivňuje i nejzákladnější střídání dne a noci a cyklus přírodních událostí. Prostřednictvím pohybu Slunce (východ, západ, úsvit, poledne, soumrak) mohl být den rozdělen na podrobnější části a usnadnila se tak orientace v denním čase. „V průběhu historie se z praktických důvodů prosazovalo dělení na stále kratší části. V archaickém Řecku vystačili s dělením dne a noci vždy na tři časové úseky. V Římě již byl den dělen na sedm a noc na čtyři díly. Dělení dne na 24 hodin se v Evropě prosadilo ve středověku.“ (Kynčl, 2008:7) Na principu slunečního svitu také fungovaly první systémy sloužící k základní orientaci v čase. Nejprimitivnějším způsobem bylo využití stínu. Jako pomůcka k měření posloužila prostá tyč (gnómon), podle jejíž délky se jednoduše stanovil aktuální čas.

Zpočátku byl tedy čas měřen relativně jednoduchými pomůckami, které pracovaly na principu primitivních mechanismů. Postupně se ale zhotovovaly další nejrůznější technicky zdokonalené pomůcky, přístroje a vynálezy, které umožňovaly tolik potřebnou orientaci v čase. Přesné měření však přichází až s vynálezem hodin, kterých existovalo nesčetné množství (sluneční, vodní, kyvadlové, přesýpací, mechanické, kapesní, náramkové). Čas se určoval i podle svíce, oleje v lampě, počtu

---

<sup>2</sup> Astroláb je astronomický přístroj, výškový úhloměr, který sloužil k určování poloh hvězd.

modliteb, přečtených stránek knih nebo zpívaných žalmů. Švédský přírodovědec Carl Linné dokonce přišel s nápadem tzv. květinových hodin, které tvořilo dvanáct záhonů s pečlivě vybranými rostlinami, jež se postupně rozvíjely v různou denní dobu. Čas tak bylo možné určit s půlhodinovou tolerancí. (Pleskotová, 1979:113)

Velice využívaným prostředkem měření času se staly sluneční hodiny, které fungovaly prakticky na stejném principu jako gnómon. „*U slunečních hodin může být čas určován několika způsoby. Nejstarším je odměřování délky stínu svislého sloupu. Dalším způsobem je měření úhlu vrženého stínu. Můžeme také měřit azimut slunečního stínu. Ten ovšem není pro určitou hodinu vždy stejný, ale mění se v průběhu roku. Totéž platí také pro určování času pomocí výšky Slunce.*“ (Kynčl, 2008:21) Slunečních hodin existovalo velké množství, všechny typy měly ale společné nevýhody, které výrazně limitovaly jejich použití: především fungovaly jen za svitu Slunce, další omezení spočívalo v jejich velikosti a nutnosti venkovního umístění, navíc hodiny ukazovaly pouze čas v daném místě měření, časy se mezi jednotlivými místy (městy) značně lišily.

Všechny tyto nevýhody byly hnacím motorem k sestrojení takových hodin, které by fungovaly na jiném principu než hodiny sluneční. Jednotliví vynálezci se předháněli v sestavení spolehlivějších měřičů času, avšak ani později vynalezené hodiny kapalinové, ohňové, přesýpací, nedosahovaly takové přesnosti jako hodiny sluneční. Již ve starověku byly užívány vodní hodiny<sup>3</sup>, znali je Egypťané, Číňané, Indové a další východní národy. Velkého rozšíření se dočkaly hlavně v Řecku, jejich hlavní nevýhodou byla omezená doba měření času, fungovaly maximálně několik hodin. (Tamtéž, s. 22)

Známé byly také ohňové hodiny, které určovaly čas podle odhořelé svíčky, na níž byly vyryty značky, odpovídající určitým časovým intervalům. Na stejném principu fungovaly například olejové nebo doutňákové hodiny. Ještě před naším letopočtem se používaly přesýpací hodiny, jejichž náplní byl nejčastěji jemný písek. Byly to dvě hruškovité nádoby spojené otvorem, kterým protékal písek. Sloužily spíše k odměřování času, protože mohly měřit pouze krátký interval. Ačkoli byly snadno přenosné, měly velkou nevýhodu – vyžadovaly nepřetržitou obsluhu v podobě přetáčení.

---

<sup>3</sup> První vodní hodiny byly sestrojeny již v r. 1500 př. n. l., šířily se nejprve v Egyptě a Babylónii, později i v Číně. (Pleskotová, 1979:45)

Koncem 18. století vytlačila tvrdá konkurence mechanických hodin všechny ostatní hodiny, které nedokázaly vzdorovat jejich drtivému nástupu.

### 1.5.3 Mechanické hodiny

Koncem 13. století byly vynalezeny mechanické hodiny, které způsobily revoluci ve vnímání času, ve 14. století se začaly rychle šířit i po Evropě. Ještě ve 14. století určovaly přesný čas hodiny na kostele, ani tyto hodiny ale nebyly přesné, informaci o základním čase přenášel zvon. (Thompson, 1967:63) *„Kolečkové hodiny život nezrychlují, slouží pouze jako nástroj, jehož pomocí je možno obecný proces zrychlování plánovat, koordinovat a kontrolovat. S jejich přispěním začíná člověk vnímat čas lineárně-dynamicky a čím dál větší pozornost věnuje otázce užitečnosti.“* (Borscheid, 2007:30)

První hodiny měly pouze jednu ručičku, až později následovala kombinace hodinové a minutové ručičky pro detailnější určení. Mechanické hodiny zřejmě vznikly kvůli pravidelnému svolávání mnišských pobožností. Nezbytnou součástí provozu hodin bylo neustálé natahování. Tento problém vyřešilo až využití elektrického proudu v 19. století. Kláštery byly místem, kde se mniši scházeli k pravidelným denním i nočním modlitbám, neustále zde někdo bděl (mohl tedy „držet stráž“ u hodin a natahovat je). Nejstarší zmínka o mechanických hodinách s ozubenými koly, které byly zhotoveny v západní Evropě, pochází z druhé poloviny 13. století. (Sokol, 2004:94) *„Označení kolečkové hodiny se používá pro měřiče času, jejichž charakteristickým znakem je použití převodů s ozubenými koly a pastorky ve spojení s mechanickým oscilátorem.“* (Kynčl, 2008:8) Do počátku 14. století byly hodiny luxusem, v domácnostech se vyskytovaly jen málokdy. První pokojové hodiny se začaly objevovat na konci 14. století, fungovaly na podobném principu jako hodiny věžní, zpracování však bylo jemnější. (Tamtéž, s. 103) Mechanické hodiny tak začínají určovat čas i v domácnostech.

Nároky na spolehlivost a přesnost hodin stále stoupaly. Bylo zkonstruováno velké množství složitých hodinových mechanismů, které měřily čas. Všechny vynálezy měly společný cíl – sestrojít nejdokonalejší typ hodin. Technologie výroby hodin šla dopředu, konstruktéři se snažili odstranit nepřesnosti mechanických hodin.

Počátkem 16. století se začaly vyrábět i malé přenosné hodiny, z nichž se později vyvinuly kapesní hodinky, jejichž výroba se poté velmi rychle rozšířila. (Tamtéž, s. 139) Zmenšeniny v podobě náramkových hodinek se staly oblíbeným luxusním doplňkem.

Při konstruování hodin nebyla opomíjena ani estetika. Ve větší míře se začaly prosazovat zdobné prvky, vyráběla se bohatě dekorovaná a originální díla. Některé hodiny měly specifické provedení a uspořádání, vznikaly netradiční typy. Existovalo nepřeberné množství variant, každý si mohl vybrat z mnohých stylů, forem a dekorací. Ve snaze zaujmout zákazníky se tvůrci hodin předháněli v pestrosti nabídek svých uměleckých děl, hodiny tak začaly plnit i funkci estetickou, při umístění v interiérech působily hlavně jako dekorativní doplněk, staly se symbolem luxusu a pohodlnosti.

Začátkem 18. století vznikají specializované obchody zaměřené na prodej hodin a hodinek (hodinářství), mezi nejslavnější a nejdůležitější střediska patřil: Londýn, Coventry, Prescott a Liverpool. (Thompson, 1967:66)

Znakem prestiže zámožných měst se staly důmyslné orloje, které vznikaly ve 14., 15. a částečně i 16. století v evropských městech. Jejich součástí byl systém komplikovaných převodů s astronomickými ukazateli. (Kynčl, 2008:45) Středověké orloje zdobily velké honosné stavby, kromě přesného času ukazovaly i pohyby nebeských těles a podávaly informace o astronomických údajích ( fáze Měsíce, pohyb Slunce). Tato nádherná velká astronomická díla, která znázorňovala chod celého vesmíru, vznikala pod rukama astronomů, konstruktérů, kovářů, zámečníků, sochařů, malířů a dalších umělců. Příkladem takového skvostu je orloj na Staroměstské radnici v Praze.

#### 1.5.4 Biologické hodiny

Kromě nám tolik známých mechanických hodin nesmíme opomenout naše „vnitřní“ hodiny, tzv. biorytmus, který výrazně ovlivňuje naši výkonnost. Během dne vynakládáme různé množství energie. Tento výdej je řízen právě naším biorytmem, jenž není stabilní a průběžně kolísá. Den nás podněcuje k aktivitě, v noci naopak svou výkonnost utlumujeme. Každý živý organizmus v sobě nosí své vnitřní hodiny, které určují náš růst, stárnutí a nakonec i spění k smrti. Veškeré pochody probíhající

v organismu se řídí určitým rytmem. Ze všech žijících organismů má právě člověk ten nejsložitější biorytmus.

Biologické hodiny jsou velice složité a mají různou periodu, záleží na individualitě každého jedince. Mezi časovače, které ovlivňují biologické hodiny, patří například světlo, magnetické pole Země, teplota, tlak a další. Veškeré změny v našich podmínkách náš organismus více či méně pocítuje. Tím nejznámějším rytmem je pro jedince střídání doby bdění a spánku. Naše každodenní vstávání je ovlivněno budíkem, který zvoní bez ohledu na náš rytmus. (Pleskotová, 1979)

Ačkoli se člověk velice usilovně snaží vše správně rozvrhnout a připravit někdy dojde k tomu, že události plynou jinak, než bychom si přáli, čas zkrátka někdy načasovat nelze, je svým pánem a my ho nemůžeme ovlivnit vždy. Stávají se tak nečekané věci. Neexistuje žádný univerzální vzorec, který by se dal aplikovat, jistá pravidelnost našeho žití tak bude stále narušována nepředvídatelnými věcmi.

### 1.5.5 Sjednocení času

Čas nebyl vždy synchronní, což mělo za následek vznik mnohých nepřesností a chaos v počátečním určování času, výsledkem měření byl pouze odhad, nikoli přesný časový údaj. Západ a východ Slunce v průběhu roku kolísal, takže Slunce neurčovalo přesnou stálou dobu. Problémy činilo především stanovení počátku dne, které bylo v jednotlivých zemích značně nejednotné. Ještě do 19. století vznikaly nekoordinované kalendáře a časová pásma (ve Spojených státech existovalo asi 70 různých časových pásem). Vše změnila až průmyslová revoluce, pro kterou se hodiny staly centrem veškerého dění. (Kynčl, 2008:65)

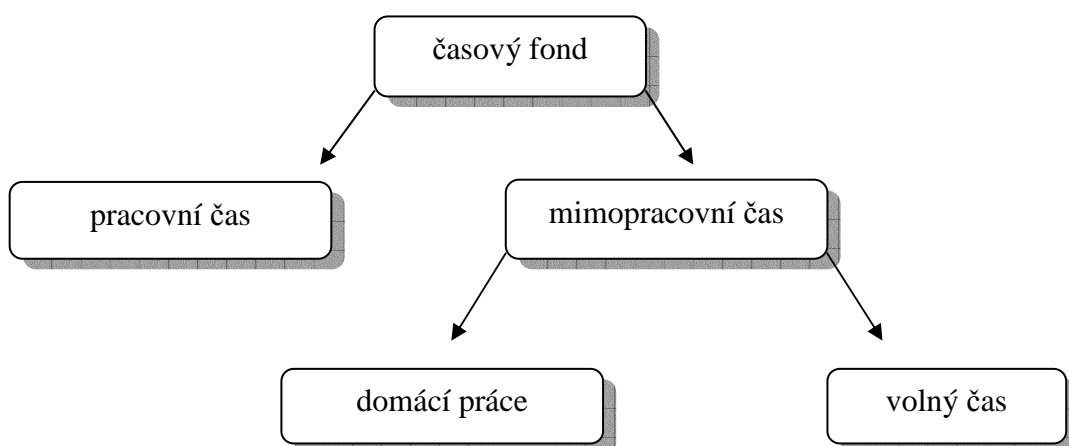
V době, kdy nebyla rychlá doprava, telegraf, telefon, rozhlas, televize, nebylo nutné ani sjednocení času, situace si to nevyžadovala. Tento problém se začal řešit až s rozvojem železniční dopravy. Pro dobře fungující dopravní síť byla časová jednotnost nezbytná, při rozdílnosti časů v jednotlivých státech (městech) nastávaly velké zmatky. Tehdy se začalo poprvé uvažovat o zavedení jednotného světového času. Velký projekt se však neuskutečnil. Namísto toho byl zaveden pásmový čas. *„Už v roce 1876 sice kanadský železniční inženýr Sandford Fleming (1827 – 1915) navrhuje rozdělit svět do 24 časových pásem, celých osm let však trvá, než Mezinárodní konference ve Washingtonu určuje délkový stupeň Královské hvězdárny*

*v Greenwichi za nultý poledník. Dalších devět let pak uběhne, než Německá říše na nátlak železničních společností zavádí střeoevropský čas, a definitivně tak ukončuje éru odlišných místních časů.“* (Borscheid, 2007:132) V roce 1884 byl na mezinárodní konferenci ve Washingtonu přijat návrh na zavedení pásmového času, který na každých 15 stupňů zeměpisné délky činí rozdíl jedné hodiny mezi místními časy. Zemský povrch je tak rozdělen poledníky na 24 časových pásem po patnácti stupních, jednotlivé pásmové časy se liší přesně o hodinu. (Sokol, 2004:112)



## 2 SLOŽKY ČASU

Každý jedinec má k dispozici určitý čas, kterým disponuje, ten můžeme optimálně využít nebo nenávratně promarnit. Základní časový fond každého člověka je neměnný (čítá 24 hodin denně, 365 dnů v roce), způsob využití a jeho struktura je už rozdílná, odvíjí se od daného jedince a společnosti, v níž žije. Celková organizace a náplň času se vlivem společenského vývoje neustále přetváří, v současnosti je jí věnována značná pozornost. Existují nejrůznější způsoby dělení časového fondu. Pro účely této práce postačí rozčlenění na dvě základní části: *pracovní čas*, který trávíme v zaměstnání a slouží nám k dosažení potřebných peněžních prostředků, a *mimopracovní čas* zahrnující spoustu dalších aktivit, jimž se věnujeme po pracovní době. Do mimopracovního času dále začleňujeme volný čas a čas, který trávíme vykonáváním domácích prací.



Dříve byl mimopracovní čas tak krátký, že sotva stačil na spánek, jídlo a osobní hygienu, na nic dalšího už nezbyl prostor. Člověk trávil prací většinu celkového času, zbylý mimopracovní čas tak byl omezen jen na nejnnutnější uspokojení nejdůležitějších potřeb a k reprodukci pracovních sil na další pracovní den. Tento každodenní koloběh byl pro pracovníky vyčerpávající, což se odráželo i v jejich pracovní výkonnosti.

Volný čas je velice variabilní složkou fondu času, jedná se o část mimopracovního času, v níž se projevuje svobodná tvůrčí aktivita jedince. Nárůst této složky času byl mimo jiné umožněn zkrácováním délky pracovní doby. K výraznější redukci pracovní doby přispěly hospodářské, sociální a zdravotní

důvody. Z mimopracovní doby se následně začíná vyčleňovat volný čas (protiklad času práce), tedy čas, který překračuje dobu nezbytnou k odpočinku a regeneraci.

Tímto rozčleněním časového fondu vznikají tři samostatné časové bloky (čas práce, volný čas a čas věnovaný domácím pracím), z nichž zaujímá podstatnou část právě pracovní doba, jejíž délka se vlivem vývoje společnosti přetváří.

## 2.1 Vydělení pracovního času

Můžeme říct, že lidskou časovost v podstatě provází fenomén rytmu. „*Vedle přirozených časových rytmů byla druhým regulátorem pracovní a vůbec životní periodicity v předprůmyslových společnostech církev. Zavedení svátečních dnů rozdělilo denní přirozené časové úseky na pracovní dny a dny pracovního klidu určené především k bohoslužbám a k uctívání církevních kultů.*“ (Koláček, 1969:17) S touto změnou si člověk uvědomuje oddělení doby práce od ostatního času. Další velký zásah do tradičních pracovních a životních rytmů nastává s rozvojem průmyslové výroby a s nástupem technických vynálezů. Najednou už nejsme tolik závislí na přírodních rytmech, tempo práce diktují stroje a pásy, které obsluhují jednotliví pracovníci. „*Průmyslová revoluce v 18. – 19. století podstatně oslabilo intenzitu vlivu obou základních regulátorů pracovních a životních rytmů předprůmyslových společností.*“ (Tamtéž) Čas práce se v průběhu posledních desetiletí v bohatých západních společnostech tak scvrkl, že už v celkovém časovém fondu dominovat nemůže. Nastává tak změna společenského způsobu života, kdy se dominantní stává především volný čas. (Sokol, 2004:228)

Žijeme v době, kterou bychom mohli označit za „netrpělivou“, obklopuje nás přemíra možností, jež jsou nám nabízeny, a my nedokážeme do svého života (času, kterým disponujeme) vměstnat všechny tyto aktivity, což způsobuje, že se ocitáme v časové tísní, která pramení z nedostatku časového prostoru. Člověku je dána možnost volby rytmu a posloupnosti činností, přistoupil tak k účelnému rozdělování a organizaci svého času.

## 2.2 Domácí práce

Musíme rozlišovat práci placenou, tedy práci, která nám zajišťuje obživu, za její vykonání dostáváme odměnu a práci neplacenou, jejíž největší část zabírají domácí práce. Domácí práce pro nás představují omezující faktor – znemožňují reprodukci pracovní síly a v konečném důsledku snižují i náš celkový volný čas.

Tyto práce jsou především doménou žen, které jejich vykonáváním tráví nejvíce času. Jedná se o neplacenou práci, přesto však patří mezi každodenní činnosti a nelze ji vypustit. V dnešní době se ženy snaží získat zaměstnání, chtějí být platově ohodnoceny, mají tedy i určitou pracovní dobu za svou placenou práci, kromě toho na ně doma čeká další „směna“ – začíná jejich neplacená práce, tedy práce v domácnosti. Ačkoli ženy mají své zaměstnání, za které jsou platově ohodnoceny, práce v domácnosti pro ně zůstává prioritou, protože jsou za ni zodpovědné. (Gershuny, 2003:50–51)

Čas věnovaný domácím pracím se v průběhu historie navzdory technickým vynálezům a různým spotřebičům, které velice usnadňují práci a zároveň šetří drahocenný čas, nezkracuje, naopak stále narůstá, tím docházíme k závěru, že domácí práce přispívají ke vzniku časové tísně. (Tamtéž) Ani současná vyspělá úroveň technického vybavení sloužící k úsporám na domácích pracích tedy nezajišťuje zkrácení doby, kterou věnujeme práci v domácnosti.

Rozdíl mezi délkou volného času u žen a mužů tkví především v domácích pracích. Tento nesoulad pramení z tradiční dělby práce v rodině, kdy práce v domácnosti většinou připadala na ženu. Mužům je stále přisuzována primární role živitele rodiny. Konflikt mezi tradiční rolí ženy jako pečovatelky o rodinu a vlastními ambicemi spolu se snahou o seberealizaci nastává právě s nástupem do práce. S pracovním vytížením přichází i nutnost přerozdělení úkolů, které vyplývají z péče o dítě a domácnost. Pro ženy tak mnohdy znamená získání zaměstnání podstatné zvýšení celkové pracovní doby a to zvláště v současnosti, kdy je zaměstnáno mnohem více žen (mají placenou práci); zaměstnané ženy jsou plně vytížené a tak zároveň tráví mnohem méně času prací v domácnosti, v konečném důsledku se tak práce v domácnosti chopí muži. (Tamtéž, s. 118)

Případný nástup ženy (jedince vykonávajícího velkou část veškerých domácích prací) do pracovního procesu vyvolá příslušnou reakci, která kompletně změní celkový čas, najednou musí přizpůsobit svůj denní režim nové práci,

z neplaceného času je nucena ubrat, aby mohla věnovat dostatečný čas pro svou placenou práci. Proto nastává velký problém poté, co ženy začnou chodit do práce a muži se nezhostí práce v domácnosti (nezvýší svůj podíl na ní), ženy jsou tak v případě nástupu do zaměstnání nuceny snížit neplacenou práci, ale nečiní tak úměrně ke zvýšení placené práce. (Tamtéž, s. 55) S touto skutečností souvisí i historický pokles volného času u žen, protože pokud žena nastoupí do pracovního procesu a nesníží přitom úměrně ke svému zaměstnání práci v domácnosti, zvýší se v důsledku její celkový pracovní čas. (Tamtéž, s. 56–57) Účast žen na trhu práce stále roste a dá se předpokládat, že narůstat bude i dále. (Glorieux, Laurijssen, 2001:164) Ženy zvládají celkové pracovní nasazení jen díky tomu, že uberou ze svého volného času, tedy i času, který je určen k reprodukci pracovních sil na další pracovní den.

Čas věnovaný domácí práci zdaleka nepodléhal změnám tolik jako pracovní čas, za nějž náleží zaměstnanci příslušná odměna. (Gershuny, 2003:56) Případný pokles času stráveného domácími pracemi je způsoben především nástupem žen do zaměstnání. Od rozčlenění placené a neplacené práce se dále odvíjí povaha a délka volného času, který je další složkou mimopracovního času.

## 2.3 Volný čas

Asi každého napadne, že protiváhou pracovního času je volný čas, který je osvobozen od pracovních povinností. Neplatí to však úplně. Veškerý čas, který netrávíme v zaměstnání, nemůžeme považovat za čistě volný, protože v něm plníme spoustu dalších povinností, které se sice nemusí nutně týkat našeho zaměstnání, ale i tak pro nás představují jistou práci. Teprve poté, co vykonáme všechny každodenní úkoly, zbývá prostor pro opravdu volný čas, který věnujeme takovým činnostem, jež konáme dobrovolně, bez donucení a hlavně proto, abychom si odpočinuli a regenerovali pracovní síly na další den. Kvalita využití tohoto času závisí na svobodné volbě každého jedince, proto je charakter činností naplňujících volný čas rozmanitý. Tento čas může být využíván jednotlivými osobami různě (k rekreaci, sportování, zájmovým činnostem apod.)

I volný čas má své jisté omezení – je přísně limitován délkou dne. Ani lidé z nejbohatších vrstev nemají k dispozici více než 24 hodin volného času denně. (Gershuny, 2003:50)

Volnočasové aktivity byly primárně důvodem k rozdělení společnosti na nižší a vyšší třídu. (Tamtéž, s. 49) Volný čas se tak stal výsadou úzkých společenských vrstev, především šlechty a duchovenstva. V raných fázích hospodářského rozvoje je volný čas poměrně vzácný, teprve až s postupným vývojem se rozšiřuje. (Tamtéž, s. 58) V důsledku snížení pracovní doby manuálně pracujících dochází k rozšíření volného času, tedy prostoru pro volnočasové aktivity, i v nižších třídách.

Tento čas úzce souvisí s pracovní dobou, jejíž postupné zkracování je rozhodujícím činitelem pro zvyšování celkového volného času. Volný čas se v podstatě rozšiřuje na úkor pracovního času, z něhož se postupným vývojem vydělil. (Tamtéž, s. 50–51) Proměna charakteru práce má za následek celkový vzestup volného času.

Situování volného času v rámci dne může být různé, záleží na rozvržení pracovní doby. Náš volný čas je stále více naplňován nejrůznějšími aktivitami, jejichž škála se v moderní společnosti neustále rozšiřuje, a tak musíme každý rok pracovat více i ve svém volném čase. (Tamtéž) Mimo naše zaměstnání vyvstává spousta dalších povinností spojených jak se sebou samým, tak s rodinou. Čas, v němž konáme tyto úkoly, už přestává být skutečným volným časem, jeho kvalita se podstatně snižuje. (Tamtéž, s. 46) V dnešním spěchu se snažíme pracovat i v době, kdy si máme užívat svého volna a provozovat jiné aktivity. Už jen stěží dokážeme oddělit práci od skutečně volného času, jehož náplň je diametrálně odlišná.

Společnost se stává více produktivní, svůj volný čas tak trávíme uspokojováním základních, ale i nadstandardních potřeb. Je zde určitý předpoklad, že se volný čas bude zvyšovat tak, aby zajistil pro členy společnosti dostatečný prostor pro spotřebu. Společnost tedy může ovlivnit rovnováhu mezi volným časem a časem práce změnou výroby a svou spotřebou. (Tamtéž, s. 73) Se zvyšující se produktivitou se na trh dostává větší množství zboží a služeb, které je nutné spotřebovat. Rozvíjející se ekonomika tak potřebuje jak pracovníky, kteří vyrábí zboží a provozují služby, tak spotřebitele, kteří zboží a služby spotřebovávají. Více volného času poskytuje čas navíc, který můžeme věnovat spotřebě zboží a služeb, znamená ale také více práce. (Tamtéž, s. 135) Jedním ze způsobů vyrovnání se s následky růstu produktivity je velice prostý – snížení pracovní doby tak, aby se dostatečně zvýšila

doba, kterou budeme mít k dispozici pro spotřebu zboží a služeb. (Tamtéž) Volný čas slouží především k tomu, aby lidé mohli utrácet peníze a regenerovat své síly poté, co skončí jejich každodenní dřina. Růst životní úrovně lze vysledovat zejména v rozšiřování volného času – rostou i nároky na jeho využití, uplatňují se různé formy realizace, rozšiřuje se škála volnočasových aktivit, jedinci mají větší svobodu volby jeho trávení. Volný čas není zadarmo. Pokud si společnost chce zachovat svou úroveň zaměstnanosti, musí neustále zvyšovat spotřebu zboží a služeb stejným tempem, kterým roste jejich produkce. Ale spotřeba zboží a zejména služeb vyžaduje čas – pokud společnost produkuje více zboží, pak musí mít jedinci zákonitě k dispozici nějaký čas pro jeho spotřebu. (Tamtéž, s. 134) Členové společnosti se tak ocitají v časové tísní, kdy jsou nuceni kupovat zboží, ale zároveň nemají čas na jeho spotřebu. (Glorieux, Laurijssen, 2001:165) Společnost si udržuje počet pracovních hodin na určité neměnné úrovni, zvyšující se spotřeba se tak musí přesouvat do našeho volného času, pak už se v důsledku o volný čas nejedná. (Gershuny, 2003:134)

Lépe placení zaměstnanci a zaměstnanci pracující na vyšších pozicích tráví v zaměstnání více času – mají tak i více peněžních prostředků, ale zároveň méně času na jejich utrácení. Čím jsme bohatší, tím více je náš volný čas přeplněný spotřební činností. (Gershuny, 2003:56–57) Naproti tomu jedinci pracující nižší počet hodin mají i menší množství peněžních prostředků, ale narůstá u nich prostor k volnému času, ve kterém si však nemohou dovolit utrácet, protože jejich finanční situace je omezená. Utrácením našich peněžních prostředků si zpříjemňujeme náš volný čas. Na vývoji rovnováhy mezi prací a volným časem se podílí mnoho faktorů včetně sociálních rozdílů, rozdíl mezi pohlavími a další. (Tamtéž, s. 69)

Skutečnost, že společnost stále bohatne a stává se tak i více produktivní, s sebou přináší otázku, zda bude docházet ke snižování či zvyšování volného času. S narůstajícím množstvím volného času přichází nové potřeby a služby, což si žádá i vyšší příjmy – jedná se o neustálý koloběh.

Existují 3 způsoby, kterými můžeme vysvětlit fakt, že se spolu s bohatnoucí společností snižuje množství volného času (čím je společnost bohatší, tím méně volného času mají její členové k dispozici):

- s rostoucí ekonomikou se zvyšuje množství pracovního času, který utlačuje množství volného času;

- další fakt zahrnuje dva hlavní důvody a týká se především žen: domácí práce se nesnižuje, naopak vzrůstá navzdory zlepšujícím se domácím technologiím; se zapojením se do pracovního procesu s sebou ženy i nadále vláčí břemeno domácích prací – ty v důsledku také snižují prostor pro volný čas;
- část časového fondu, kterou považujeme za volný čas, je stále více přeplněna spotřebními aktivitami, každoročně se tak musíme ve svém volném čase více věnovat i pracovním činnostem (čím více spotřebováváme, tím více musíme pracovat). (Tamtéž, s. 50–51)

Na jedné straně dochází k růstu množství volného času, na druhé ke zvyšování spotřeby zboží a služeb. Za hospodářský růst platíme ztrátou skutečného volného času – už se nejedná o opravdu volný čas. Ztráta významu pravého volného času je daň za hospodářský růst. (Tamtéž, s. 57) Lidé se tak musí naučit jak hospodařit a optimálně využít volný čas.

### 3 ČAS VĚNOVANÝ PRÁCI

Práce je určitá forma lidské aktivity, avšak ne každá aktivita a činnost musí nutně znamenat práci. Vztah jedinců k práci je motivován především potřebou získat finanční prostředky, pracovní činnost se tak stává nástrojem k dosažení určitého cíle. Člověk tedy pracuje hlavně pod tlakem obstarávání si prostředků vlastní existence. Pracovní doba, tedy čas věnovaný práci, má svou specifickou funkci a její délka je určována nezávisle na člověku. Práce je zároveň hlavním činitelem ekonomického růstu, od produktivity práce se následně odvíjí i vyspělost dané země.

Člověk se snaží prostřednictvím práce dosáhnout peněžní odměny a získat tak prostředky nutné k běžnému životu. Pracovní čas se začal vydělovat až s přesunem pracovní činnosti do podniků a továren. Tento čas věnovaný práci zabírá podstatnou část našeho celkového časového fondu. Pro kapitalistickou ekonomiku, která vštěpovala a zdůrazňovala sebekázeň a disciplínu, byl klíčovým prvkem.

Rozvržení pracovní doby určuje i skladbu celkového času jedince.

#### 3.1 Vývoj pracovní doby

Pracovní rytmy se nejprve utvářely působením přírody. V předprůmyslové společnosti se vzájemně prolínala práce s ostatními činnostmi, poměr mezi pracovní a mimopracovní dobou se tak vyznačoval značnou variabilitou. Lidé svůj čas k práci využívali především v závislosti na počasí a daném ročním období. Mísení pracovních a mimopracovních aktivit nebylo nic neobvyklého, ba naopak. Člověk nechával čas přirozeně plynout, nesnažil se do něj zasahovat ani ho nějakým způsobem přetvářet a přizpůsobovat svým potřebám. Hranice mezi prací a životem jako by ani neexistovala. Nebylo možné vymezit určitou pracovní dobu, protože čas práce zasahoval do běžného života. Lidé si neuvědomovali pracovní čas. Šli pracovat, když bylo potřeba, každodenní činnosti nepovažovali za práci jako takovou. Zvláště práce v zemědělství má svůj specifický charakter. Nejde o celoročně stejnou práci, počet odpracovaných hodin se každý den mění, pracovní doba v tomto odvětví je velice nepravidelná, nemá žádný režim „od-do“, ani ho mít nemůže, převážně záleží na počasí, které určuje vhodnou dobu pro konkrétní činnosti. Pracovní doba (počet odpracovaných hodin) venkovských zemědělců je nepravidelná a během roku značně kolísá. Některá období v průběhu roku jsou



hektická, ale mimo sezónu mají zemědělci mnoho volného času, kterým doslova plýtvají, pracovníci si tak zvykají na pohodlnost a dny jsou pro ně ztracené. (Thompson, 1967:70-76)

Předmětem zájmu středověké a raně novověké společnosti nebyla rychlost, ale především kvalita odvedené práce. Řemeslníci si svůj pracovní čas organizovali samostatně a oproti obchodníkům, kteří se snažili o co největší zrychlení, se do boje s časem příliš nepouštěli. Neexistovala pro ně pevná pracovní doba, očekávala se od nich hlavně dobře odvedená práce, rychlost nebyla až tak důležitá. Historické důkazy svědčí o tom, že celková roční pracovní doba středověkých řemeslníků pracujících v bohatých městech byla podstatně nižší, důvodem byly především relativně velké zisky, díky kterým si pracovníci mohli dopřát více volného času. (Gershuny, 2003:61)

Právě ve středověku dochází k důležitému střetu času církve s časem lidí; zatímco církev prohlašuje, že veškerý čas náleží jen Bohu, kupci nahlíží na čas jako na určitou možnost výdělku. Změna vnímání času postihla nejprve městskou společnost, která byla nucena změnit svůj životní styl jako první. Strnulý život na venkově se rychlému tempu úspěšně vyhýbal, ale nakonec jím byl také pohlcen a musel se přizpůsobit běhu událostí. (Le Goff, 2005:47–75)

Až do prvního desetiletí devatenáctého století panoval v pracovním režimu značný zmatek, jeho správný chod narušovaly nejen již zmíněná vazba na cyklus ročních období (u zemědělců), ale i nejrůznější oslavy, prázdniny, veletrhy, svátky. Důsledkem těchto výkyvů byl nepravidelný pracovní den, týden, nepravidelnost celého pracovního roku, a tak si lidé na venkově zvykali na pohodlnost, svým časem doslova plýtvali a nevyužívali ho efektivně. (Thompson, 1967)

### **3.2 Čas jako kapitál**

Poté, co si lidé začali uvědomovat skutečnost, že čas je silně spjat s penězi, stal se pro ně cenným kapitálem. Člověk se tak pustil do boje o čas i s časem. Tento zápas odstartovali nejprve kupci, kteří jako první začali zjišťovat, že v obchodování rozhodují i vteřiny. Čas se pro ně změnil v nejcennější hodnotu. Obchodníci začínají přepočítávat čas na peníze a rozhodující je pro ně rychlost. Usilují o snížení přepravní doby zboží na minimum, chtějí vědět, jak rychle se zboží dostane na

určené místo, kdy bude vyrobené, dopředu si potřebují vše naplánovat. S rostoucím tlakem na efektivnější využívání času se vyvíjí i nové formy přepravy (rychlejší obchodní lodě, železnice). (Klein, 2004:256) Každý obchodník si dobře uvědomuje, že čím dříve nabídne zákazníkovi zboží, tím více peněz vydělá. Pomalost už není na místě, ten, kdo je rychlejší, získá víc. Jedině rychlost dává příležitost, je v ní síla, zisk a možnost konkurenceschopnosti. (Tamtéž, s. 257)

Důležité je včas zareagovat, tempo se stále zrychluje. Ostrý konkurenční boj nedovoluje obchodníkům a výrobcům zkrátit pracovní dobu ani o minutu, právě naopak. Na trhu tak vládne neustálý boj o zákazníka, malovýrobci jsou zcela závislí na tržních vztazích, jejich rozhodnutí (kolik času budou věnovat obchodu (práci) a kolik odpočinku) záleží jen na nich.

V současné době člověk svůj čas, který se pro něj stal především kapitálem, zaměňuje za peníze. Člověk je výrobcem i spotřebitelem, svůj čas tak může rozdělit na čas vydělávání a čas utrácení. Jeden čas prodává za peníze – ztrácí ho tedy, jen pro to, aby pak mohl užívat čas zbylý – čas volna.

### 3.3 Délka pracovní doby

Pracovní doba se zvyšovala postupně s historickým vývojem, délka pracovního času souvisí s ekonomickým rozvojem, růst délky pracovní doby v podstatě kopíruje rostoucí ekonomický rozvoj dané země. S rostoucí ekonomikou se prodlužuje i pracovní doba. (Gershuny, 2003:50–51) Ke zkrácení pracovní doby výrazně přispěly právní předpisy, stanovené kolektivní smlouvy a měnící se politické a ekonomické podmínky. (Klein, 2004:71)

V preindustriální společnosti mohl někdy pracovní den trvat i více než dvanáct hodin, ale velký počet nejrůznějších svátků a méně práce přes zimu v důsledku průměrnou pracovní dobu, která ročně činila 2 100 hodin, značně snižoval. Čas volna v období středověku na území Evropy činil asi 115 dní ročně. (Levine, 2006:12) Díky nárůstu nesezónní práce se počet pracovních hodin v polovině devatenáctého století v Evropě zvyšuje na 3 500 hodin za rok. (Gershuny, 2003:52) „Ještě v roce 1850 strávil průměrný Francouz asi 70 % svého dospělého bdělého života prací, v roce 1900 už jen 42 % a v roce 1990 pouhých 14 %.“ (Sokol, 2004:228)

K prvnímu výraznému prodloužení pracovní doby dochází ve 14. století, kdy si dělníci chtějí vydělat více peněz, proto sami žádají delší pracovní dobu. Další vlna prodlužování následuje v období kapitalismu. Aby se stihlo udělat více práce, musí se prodlužovat i pracovní doba, zaměstnanci jsou tak často nuceni pracovat do pozdních nočních hodin. S nástupem kapitalismu (18. a 19. st.) zaměstnavatelé zavádí novou pracovní disciplínu, s níž přichází i pracovní smlouvy. Tato fáze kapitalismu kritizující povalečství, zahálku a pohodlnost vrcholí v 19. století. (Klein, 2004:69–70)

Od konce 19. století počet odpracovaných hodin naopak klesal a rozšiřoval se volný čas, následně došlo k rozšíření práce na částečný úvazek, což také výrazně ovlivnilo průměrný odpracovaný čas v týdnu. V tomto období značně vzrůstala i participace žen na trhu práce, která přispěla ke zvyšujícím se nárokům na čas. (Tamtéž, s. 70)

V 19. století se nadále rozvíjí veškerý průmysl. Průmyslová výroba prošla různými stupni vývoje. Nástup strojů do výroby způsobil další radikální zvrat, který výrazně ovlivnil pracovní dobu. Poté, co se výroba přesunula do průmyslových center a továren, zapříčinila osamostatňování času práce. Ten se již neprolíná s volným časem, jak tomu bylo v dobách, kdy domov byl zároveň pracovištěm. S nástupem strojů do výroby se podstatně zvýšila produktivita práce. Strojová výroba také přispěla k prodlužování pracovní doby<sup>4</sup>, s jejím příchodem došlo k odstranění přirozených pracovních rytmů. Časový fond se rozčlenil na pracovní a mimopracovní dobu. Se zavedením strojové velkovýroby výrazně vzrostla jak intenzita práce, tak celková délka pracovní doby. Strojová výroba diktuje pracovníkovi periodicky se opakující pracovní takty, práce je rozdělena na nejelementárnější úkony. Dělník už slouží stroji, tempo určují linky a pásy, provoz pásové výroby dosahuje vyššího stupně intenzity práce. Pracovník nezná celou technologii výroby a často tak postrádá smysl své práce, stroj, u kterého pracuje, mu diktuje pracovní tempo. (Koláček, 1969:26) Do popředí se začíná dostávat sériová výroba, díky níž se má zrychlit pracovní proces. Zaměstnavatelé nutí pracovníky k vyšší produktivitě, potřebují včas odeslat své objednávky a vytěžit z prodeje co největší zisk. Díky

---

<sup>4</sup> Podle Marxe začal zápas o délku pracovního dne již v alžbětínské Anglii, v době, kdy bylo uzákoněno prodloužení pracovní doby u pracovníků, jejichž půda byla násilně vyvlastněna a důsledkem toho byla vzrůstající nedisciplinovanost a nestabilita. (Harvey, 1992:231)

vyššímu stupni technického rozvoje se zaměstnavatelé snaží vybičovat do krajnosti stupeň intenzity práce. Jak uvádí Borscheid (2007:180), snahy o intenzifikaci pracovního úsilí a maximalizaci pracovní doby vrcholí kolem roku 1860, kdy se průměrná pracovní doba dělníků v textilních továrnách pohybovala kolem 85 – 100 hodin týdně.

Jak již bylo řečeno, existuje jistá souvislost mezi stupněm rozvoje výrobních sil a délkou pracovní doby, přičemž vyšší úroveň výrobních sil značí kratší pracovní dobu. Ještě před nástupem strojů činila 12-13 hodin denně, v 19. století byla obvyklá pracovní doba 14 hodin, za nepřiměřenou byla považována doba 17-18 hodin. (Koláček, 1969:149-150)

Bezmezné prodlužování pracovního dne už bylo neúnosné, díky stále vzrůstajícímu odporu proti prodlužování pracovní doby došlo k jejímu zkrácení. Pracovníci raději obětují rostoucí plat za kratší pracovní dobu a méně přesčasů. Dělnická třída začala tvrdě bojovat za zkrácení pracovní doby, čehož později dosáhla. Odbory následně vyžádaly částečné snížení pracovních hodin. Od poloviny devatenáctého století tak dochází k postupnému snižování pracovní doby dělníků v průmyslových společnostech. (Gershuny, 2003:62-72) Podle Borscheida (2007:180) mohli k opravdu výraznému zkrácení pracovní doby podnikatelé přikročit až v poslední třetině devatenáctého století, kdy technický a organizační pokrok vnesl do pracovního procesu plynulost a intenzitu. Stále se opakující cyklus zvyšování a snižování hodin nadále pokračoval. V konečném důsledku se však celkový počet odpracovaných hodin snižuje. (Gershuny, 2003:62)

První generace továrních pracovníků byla svými nadřízenými učena důležitosti času, druhá generace zakládala výbory za zkrácení pracovní doby v desetihodinovém provozu, třetí generace bojovala proti přesčasům. (Harvey, 1992:231)

Zkracování pracovní doby se netýkalo pouze továrních dělníků, ale i dalších náročných profesí. Například telefonistky na telefonních ústřednách pracovaly na konci 19. století pod obrovským tlakem, jejich zaměstnání bylo velice vyčerpávající. Poté, co bylo zjištěno, že práce telefonistek je mnohem náročnější než jiná zaměstnání, byla zkrácena jejich denní pracovní doba na osm nebo sedm hodin. „*Telefonistky pracují 42 hodin týdně a v létě i v zimě mají nárok na několikátýdenní dovolenou.*“ (Borscheid, 2007:174)

Koncem 19. století vede zjištění, že výkonněji pracuje člověk, který není unavený, k prosazování zkracování pracovní doby. Prostředkem pracovní motivace dělníků jsou nejrůznější odměny za efektivní a rychlé plnění práce.

Obecně můžeme říct, že se placená pracovní doba, alespoň pro dělníky v průmyslových společnostech, od poloviny devatenáctého století značně snížila. (Gershuny, 2003:72) Kratší pracovní doba byla jak v Evropě, tak ve Spojených státech od počátku hlavním předmětem dělnického hnutí. Zpočátku podporovali zkrácení pracovní doby i zaměstnavatelé, kteří byli přesvědčení, že práce přesčas dělníky vyčerpává a ti pak nejsou tak výkonní. Ve Spojených státech dochází během prvních dvaceti let dvacátého století k dramatickému poklesu pracovních hodin (z deseti na osm). Následuje zkrácení pracovního týdne z šesti dnů na pět, což v důsledku znamená, že se pracuje čtyřicet hodin týdně (asi 2 016 hodin ročně). (Levine, 2006:141) Podle Kolářka (1969:230) odpracoval v roce 1965 v ČSSR jeden zaměstnanec asi 2 130 hodin. Začátkem šedesátých let se čtyřicetihodinová týdenní pracovní doba stala v průmyslově vyspělých zemích všeobecně uznávanou normou. První evropskou zemí, v níž byl v roce 1936 přijat zákon o čtyřicetihodinové týdenní délce pracovní doby, byla Francie. (Kolářek, 1969:141-147) Průměrná pracovní doba po roce 1980 nijak dramaticky neklesala. (Green, 2001:54)

Dalším revolučním zásahem do přirozených rytmů práce a života bylo zavedení vícesměnných a nepřetržitých provozních režimů. Pro pracovní čas se stalo charakteristickým pevné pouto s určitým místem (továrnou), kde zaměstnanec vykonával svou pracovní činnost. Jak uvádí Bauman, „*rutinizovaný čas poutal pracovní sílu k místu, přičemž masivnost továrních budov, těžká soustrojí a v neposlední řadě permanentně spoutaná pracovní síla naopak 'vázaly' kapitál. Ani kapitál, ani pracovní síly netoužily po pohybu, ani ho nebyly schopny. (...) Zatuhlý čas továrenské rutiny spolu s cihlami a maltou továrních zdí znehybňovaly kapitál stejně efektivně, jako omezovaly pracovní sílu, kterou využíval.*“ (Bauman, 2002:186–187)

### 3.3.1 Pracovní doba v pohledu dnešního světa

Přesné zjištění průměrné délky pracovní doby v jednotlivých zemích je značně problematické – tato skutečnost vyplývá ze složitosti pravidel jejího určování,

důvodem jsou mnohé faktory, které nejsou brány v úvahu při výpočtu délky pracovní doby (práce přesčas, dovolená, krátkodobé úvazky, hodiny, které pracovník skutečně strávil pracovní činností – tzn. bez cesty do práce a přestávky na jídlo atd.) Z důvodu nedostatku aktuálních dat a složitosti pravidel pro stanovení pracovní doby není tedy možné přesně určit její délku.

V současnosti je délka pracovní doby v evropských zemích relativně ustálená, což způsobují především mezinárodní dohody v rámci směrnic Evropské unie.

V porovnání zemí Evropské unie<sup>5</sup> s ostatními státy je délka pracovní doby členských států výrazněji kratší (viz Graf 1). Tato skutečnost je částečně ovlivněna i legislativní úpravou (směrnice EU o pracovní době), která je závazná pro všechny členské země. V některých zemích, které nejsou součástí Evropského společenství, není stanovena maximální délka pracovní doby (délka je určována samotnými organizacemi).

V roce 2010 byla v České republice průměrná délka pracovního týdne 41,2 hodin, průměr pro Evropskou unii činil 38,3 hodin (viz Tab. 1). Rozdíly mezi zeměmi jsou dány jednak podílem částečných úvazků na celkové zaměstnanosti (částečné úvazky snižují počet hodin) a odlišnou pracovní legislativou (různá délka uzákoněného pracovního týdne). (Víznerová, Vohlídalová, 2007) Právě legislativa daného státu (stanovené vnitrostátní právní předpisy) a kolektivní vyjednávání významně ovlivňují počet odpracovaných hodin v konkrétné zemi. Závazné normy stanoví maximální hranici pro počet odpracovaných hodin. Na délku pracovní doby také velmi působí struktura příjmů a daňový systém, který se liší v jednotlivých zemích (úroveň mezd a rozdíly mezi vyššími a nižšími příjmy, struktura příjmů, daňové sazby, zdanění). (Klein, 2004:74)

Ve většině zemí Evropské unie (Bulharsko, Česká republika, Estonsko, Finsko, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko, Švédsko, Velká Británie) je zákonem stanoven základní limit pro maximální délku týdenní pracovní doby 40 hodin<sup>6</sup>. Existují však státy, které mají tuto hranici nižší (Francie 35

---

<sup>5</sup> Členské země Evropské unie v roce 2002: Velká Británie, Belgie, Švédsko, Španělsko, Řecko, Rakousko, Portugalsko, Nizozemsko, Německo, Lucembursko, Itálie, Irsko, Francie, Finsko, Dánsko.

<sup>6</sup> [http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zeme/](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/)

hodin, Belgie 38 hodin, Dánsko 37 hodin) nebo naopak výrazně vyšší (Nizozemsko 45 hodin, Irsko 48 hodin<sup>7</sup>, nečlenské země - Lichtenštejnsko a Švýcarsko 50 hodin<sup>8</sup>). Úplnou výjimkou je Německo, kde je pracovní doba výrazně flexibilní, využívá se zde pouze sjednaných tarifů, které jsou stanoveny pro jednotlivá odvětví a obory.<sup>9</sup>

Zákonné limity týdenní pracovní doby jsou důležitým ukazatelem ovlivňující reálnou délku pracovní doby dané země. Avšak musíme brát v úvahu, že mezinárodní srovnání délky pracovní doby je velice problematické a to hned v několika ohledech: potřebná data o délce pracovní doby nejsou ve všech zemích shromažďována a liší se i způsob výpočtů pracovní doby, rozdílná je rovněž váha kolektivních předpisů – v některých zemích nemají na pracovní dobu takový dopad.

### 3.3.2 Pracovní výkonnost

Produktivitu práce ovlivňuje množství faktorů, mezi něž patří i délka pracovní doby, tedy pracovní čas. Neustálé prodlužování pracovní doby způsobuje velkou pracovní únavu – pracovní čas, který zasahuje i do času nutného na spánek, jídlo a osobní hygienu, způsobuje celkové pracovní vyčerpání, což vede k oslabení organismu a snižuje odolnost vůči nemocem, v neposlední řadě výrazně přispívá i k nižší výkonnosti zaměstnanců. Nutným předpokladem pro dobrou výkonnost v práci je dostatečný spánek k regeneraci organismu po pracovním výkonu.

Intenzita práce v jednotlivých směnách kolísá, proto bylo nutné přistoupit k diferenciaci délky směn. Se zvyšující se únavou zákonitě přichází i pokles pracovní intenzity, kterou ovlivňují i další faktory jako například cesta do práce, hluk, prašnost, škodlivé záření, zplodiny, nedostatečné osvětlení a další činitelé. Je patrná jistá souvislost mezi produktivitou práce a délkou pracovní doby. Lze říct, že kratší pracovní doba znamená vyšší produktivitu a naopak. Efektivita výkonu práce je tak

---

Euroskop

<sup>7</sup> V případě Irsku se jedná o průměrnou týdenní pracovní dobu, která je pro většinu profesí vypočítávána ze čtyřměsíčního období.

<sup>8</sup> Padesátihodinová týdenní pracovní doba je v Lichtenštejnsku a Švýcarsku maximální hranicí, reálná délka pracovní doby se v průměru pohybuje okolo 41,5 hodiny týdně.

[http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zeme/lichtenstejnsko/](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/lichtenstejnsko/)

[http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zeme/svycarsko](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/svycarsko)

<sup>9</sup> <http://www.euroskop.cz/433/sekce/studium-prace-a-cestovani-v-nemecku/>

do značné míry závislá na délce pracovní doby. Základním předpokladem pro zkracování pracovní doby je rychlejší růst produktivity společenské práce před růstem výroby – musí být nutně doprovázeno zvyšováním výroby a spotřeby. (Koláček, 1969:232)

Platí, že lépe ohodnocení placení pracovníci a lidé zaměstnaní na vyšších postech jsou zvyklí pracovat déle než zaměstnanci, jejichž platové ohodnocení není tak vysoké. Obětují svůj volný čas k získání větších finančních prostředků, ale zároveň mají mnohem méně času na to, aby mohli vydělané peníze investovat. (Gershuny, 2003:57) Proto také bývá v bohatších zemích dovolená kratší než v chudších zemích světa. Pro primitivní kultury a národy s méně vyspělým zemědělstvím je typická velmi krátká pracovní doba, v některých z těchto zemí pracují lidé v průměru pouze čtyři hodiny denně. (Tamtéž, s. 52)

Lidé však stále preferují spotřebu před volným časem, z čehož vyplývá nutnost zvyšovat výrobu. Člověku už nestačí uspokojení existenčních potřeb, chce se dál rozvíjet, uplatňovat svou individualitu a projevit tvůrčí činnost, už nechce být omezený.

U běžné pracovní doby je produktivita práce a disciplína nízká, není výjimkou, že zaměstnanci už čtvrt hodiny před koncem pracovní doby vytvářejí dlouhé fronty a čekají u kontrolních hodin u hlavního vchodu. Kontrolní hodiny, které evidovaly příchod a odchod zaměstnance, byly v minulosti jediným dokladem o začátku a konci pracovní doby, dnes je nahradily čipové karty. (Tamtéž, s. 71)

Když je pracovník po pracovní době unaven, další možné pokračování v pracovní činnosti by pro něj znamenalo zátěž, která může způsobit zdravotní potíže nebo nepozornost a snížení výkonnosti (jak ze zdravotního, tak ekonomického hlediska není vyhovující překračovat určitý počet pracovních hodin). Spánek je nutnou potřebou člověka a jeho kvalita má velký vliv na pracovní výkon. Zaměstnanec by tak měl mít k dispozici dostatečnou délku mimopracovního času, který slouží především k regeneraci a načerpání sil na další pracovní dny.

### **3.4 Měření pracovního času**

*„Stopky jsou rozhodujícím měřítkem efektivity a efektivita zase znamená totéž co rychlost.“* (Borscheid, 2007:285) Už život v benediktýnských kláštřích byl



přesně rozvržen tak, aby docházelo k co nejefektivnějšímu využití času, tento přístup k času je však charakteristický až pro novověké období. (Šebeš, 2010:48) V průběhu devatenáctého století se zvedla vlna propagandy hospodárnosti času, pozornost se také soustřeďovala na vymezení hranice mezi prací a životem. Za efektivní využití času byly pracovníkům slibovány odměny, zaměstnanci si tak postupně zvykali na pravidelné hodiny, docházku, pracovní tempo, ale chod v průmyslové výrobě stále narušovaly svátky a sezónní rytmy krajiny. Na síle tak nabývala potřeba stanovení pravidel, kterými by byla pracovní doba řízena.

Průmyslová revoluce vyžadovala větší synchronizaci práce, stále vzrůstající složitost výrobních úkolů s sebou přinášela potřebu koordinace jednotlivých činností. Změny, při nichž byly reorganizovány sociální časy, měly hluboký dopad na životní styl jednotlivců, kteří se museli adaptovat na vzniklou situaci. V průmyslové společnosti se práce stává základní hodnotou. (Klein, 2004:247) K synchronizaci úkolů ve výrobních procesech, kontrole a načasování jednotlivých úkolů bylo nezbytné měření času, které muselo být snadné – umožnilo to rozšíření hodinek.

Proměňuje se celkový životní styl, rychlost proniká do každodennosti, což se projevuje i novým uspořádáním domácnosti (zorganizovaná kuchyň, nejrůznější přístroje usnadňující a urychlující práci, které ženám zaručují, že nebudou muset trávit všechnen čas domácími pracemi). Lépe využitý prostor v celém bytě znamená méně úklidu a tím pádem i více volného času. Po ženě už se nevyžaduje pouze a především práce v domácnosti, ale upřednostňuje se vzdělávání, navíc stále více narůstá počet žen, které pracují jako placené zaměstnankyně.

Ani stávající pracovní prostředí už není vyhovující. Prostor na pracovišti musí být dokonale a beze zbytku využit. Do kanceláří se dostávají kalkulátory a psací stroje, které podstatně urychlují a usnadňují jinak zdlouhavou práci. Rozmístění jednotlivých stolů a hlavně věcí na psacích stolech je velice důležité, vše musí mít přesné rozměry, nic nesmí zbytečně překážet, aby šla práce od ruky. Každý nadbytečný pohyb je nežádoucí, protože zdržuje pracovníka v pracovní činnosti. Dokonalým rozvržením pracovní plochy je docíleno nejvyšší efektivity práce. Prostor musí být uspořádán tak, aby umožňoval co nejlepší hospodaření s časem, každý pohyb má svůj smysl, nic se nedělá zbytečně, jednotlivé aktivity jsou rozčleněny do menších časových intervalů pro lepší koordinaci. Všechny tyto zdánlivé drobnosti v důsledku znamenají výraznou úsporu celkového času, který je příliš vzácný a cenný na to, abychom s ním plýtvali.

Stejné smýšlení proniká i do pracovního procesu, dbá se především na správnou organizaci práce a pracovních režimů, převládá snaha o automatizaci, což s sebou přináší rutinu jednotlivých pracovních úkonů a anonymitu práce. K životu v industrializované společnosti neodmyslitelně patří hodiny, které jsou středem pozornosti veškeré činnosti. Díky přesnému měření je možné kontrolovat a srovnávat různé pracovní výkony. Ve většině zemí platí základní pravidlo, z něhož jsou všechna ostatní odvozena: pracovníci jsou placeni od hodiny, právníci za minutu a reklama prodávána za sekundu. (Levine, 2006:102)

Spolu s technickým rozvojem přichází i vyšší pracovní tempo a narůstající intenzita práce. *„Od přelomu století se k vysokému tempu hlásí především hospodářství – neúnavně propaguje hodnotu zrychlování a dennodenně ji vštěpuje pracovníkům u ponků a strojů. Všechny prostředky se snaží docílit toho, aby se časová ekonomie stala druhou lidskou přirozeností.“* (Borscheid, 2007:281) Na počátku 20. století se ke slovu dostávají dva stěžejní vědecké systémy organizace práce – taylorismus a fordismus, jejichž cílem je dokonalá organizace výroby. Jde o sestavení ideálních souborů pohybů, které umožní zrychlení dané činnosti tak, aby nedocházelo ke zbytečným časovým prodlevám. Tzv. Fordův systém zavádí běžící pásy, které nutí zaměstnance pracovat rychleji, protože udávají tempo. Dalším průkopníkem, který způsobil převrat v měření pracovního času, byl Frederick Taylor – zabýval se organizací a řízením pracovního procesu, čímž získal kontrolu nad prací zaměstnanců, sledoval každý pohyb zaměstnance a měřila se standardní doba pro vykonání daného úkonu. (Levine, 2006:70)

V Taylorově systému vědeckého řízení podniků jsou pro jednotlivé dokola se opakující pracovní úkony stanoveny přesné časové intervaly. Úloha lidí ve výrobě se mění, lidská činnost je omezena na přípravu výroby, díky tomu narůstá anonymita mezi člověkem a výrobou. Neustále se opakující mechanické pohyby vedou k tomu, že se vytrácí racionální smysl. Z člověka (zaměstnance) se stává stroj. Od pracovníků je požadována především rychlost a výkonnost. Nutnost dokonalého využití času v práci dojde až tak daleko, že jsou zaměstnanci při svém výkonu měřeni stopkami, kontrolují se jejich pohyby a celková organizace práce. Pro jednotlivé i ty nejprimitivnější úkony byl stanoven přesný časový limit (pro otevření, zavření zásuvky, usednutí na židli). Prováděly se tzv. pohybové studie, jimiž se na počátku 20. století zabývali manželé Gilbrethovi, kteří díky moderním přístrojům (fotoaparát, filmová kamera) dokázali rozfázovat pohyb, následně vyhledávat a odstranit chybné

a přebytečné pohyby, případně určit vhodnější. Dokonce vzniká i specializovaný vědní obor, jehož představitelé (psychotechnici) zjišťují schopnosti pracovníků a vybírají vhodné kandidáty na dané pracovní místo. Mezi významné zakladatele psychotechniky patří například Hugo Münsterberg, Fritz Giese a další. „V roce 1917 vzniká Německý výbor pro stanovení průmyslových norem a v roce 1919 zahajuje v rámci Výboru pro hospodářskou výrobu činnost také Výbor pro časové studie.“ (Borscheid, 2007:282-289) Časové a pohybové studie se provádí téměř u každého uchazeče o dané zaměstnání, ten musí splňovat všechny požadavky. Došlo k vytvoření nových pracovních návyků, pracovníkům byla vnucena určitá časová disciplína. (Harvey, 1992:231) Čas se stal nejcennější komoditou, plýtvání času je nepřipustné.

Každý pohyb zaměstnance je přesně daný a má svůj smysl, člověk nic nedělá bezdůvodně. Jednotlivé pracovní úkony na sebe navazují, nemusí se shánět materiál, vše postupuje na páse a přichází k pracovníkovi samo. Stěžejní je správné rozčlenění úkolů tak, aby se dosáhlo maximalizace výroby – použitím určité formy uspořádání prostorové organizace se docílilo požadovaného zrychlení výrobního procesu.

Tím, že bylo pracovní úsilí dělníků odměněno vysokým výdělkem, si zaměstnavatel zaručil jejich poslušnost. Zpřísnují se předpisy, které určují pracovní čas dělníků (dodržování včasného nástupu do práce, času na jídlo, odpočinek). Zaměstnanec je kontrolován nejen při své pracovní činnosti, ale monitoruje se i jeho příchod a odchod z práce. Když pracovník ukončil konkrétní činnost, musel svou kartu označit hodinami. Tyto karty byly následně uloženy v kanceláři, po uplynutí určité doby byly časy jednotlivých pracovníků porovnávány s oficiálními standardy. Standardizované časy existovaly i pro ty nejelementárnější úkony. (Levine, 2006:71) První píchací hodiny se objevují už krátce po první světové válce, umožňují přesnou kontrolu pracovní doby daného zaměstnance. Zaměstnavatelé si byli vědomi toho, že když je čas zaměstnance zaznamenáván, docílí se tím lepší dochvilnosti. Při práci není čas na jídlo ani na cigaretu.

Charakter pracovní činnosti se proměňuje především díky dokonalejším technickým podmínkám: pracovníci se soustředí na obsluhu strojů, linek a pásů, člověk stále zůstává důležitým spojovacím článkem mezi strojem a výrobkem. Takt linky udává rytmus, dělníkovi je tak tempo doslova vnuceno a musí se mu podřídit. Dílčí, jednoduché, přesně propočtené úkony se opakují, práce je monotónní, zaměstnanec přichází do styku s výrobkem jen v určité výrobní fázi jeho zpracování,

výslednou podobu tak nemůže poznat. Výroba je plně automatizovaná, úplný produkt znají jen manažeři, technologové a další řídicí pracovníci, výroba se tak pracovníkovi odcizuje.

Časový rozvrh jedinců je v dnešní době velice nabitý, vyžaduje proto přesné naplánování. Náš den je přeplněn velkým počtem aktivit, a proto bychom se bez hodin neobešli. Nedostatek času většinou způsobuje špatné plánování, právě proto je věnována velká pozornost především důslednému řízení a organizaci času, které zajistí jeho efektivní využití. Zaměstnanci mají ve svém zaměstnání mnoho povinností, které lze jen těžko skloubit dohromady, navíc se nechávají rozptylovat nedůležitými bezvýznamnými úkoly, nad kterými tráví zbytečně moc času, poté nestíhají řešit skutečně důležité věci a ocitají se tak v časové tísní. Cílově orientované a systematicky plánované rozvržení práce může vést k mnohonásobně větší efektivitě výkonu. Na plány, cíle a úkoly máme vymezeno jen určitý časový prostor, musíme se rozhodnout pro činnosti, které jsou důležitější, a stanovit si priority (co je prvořadé a druhořadé). To, co nás připravuje o drahocenný čas, jsou především špatné pracovní návyky, proto jsou už od dětství člověku vtiskovány určité rytmy a režim, což v budoucnu zajišťuje lepší návyk při zapojení do pracovního procesu. Jak uvádí Thompson, počátky této pravidelnosti začínají společně se školní docházkou – už i nutnost časného vstávání znamená určitou přesnost a pravidelnost v životě. Ve školách jsou děti vedeny k jistému režimu, v budoucnu jsou pak poddajnější a poslušnější, nepřímo se u nich budují pracovní návyky. (Thompson, 1967:84) Této stálé snahy se docílovalo různými způsoby: pomocí pokut, zvonků, hodin, kázání, školení, časové disciplíny, probíhal neustálý boj s nepravidelným pracovním rytmem. Pracovní styl ovlivňují i naše charakterové vlastnosti a zvyky. Musíme s časem zacházet hospodárněji, eliminovat jeho nesprávné využití a účelněji organizovat veškerou práci. Čas je náš kapitál a my jako jeho uživatelé si nemůžeme dovolit jím plýtvat. Důsledné a systematické plánování může ušetřit spoustu času, který pak máme k dispozici pro jiné aktivity. Je ovšem otázka, zda toto mechanické a maximálně účelné plánování času člověku prospívá, nebo zda ho naopak ochuzuje.

## 4 SOUČASNÉ ZPŮSOBY ZAMĚSTNÁNÍ

Dynamika ekonomického vývoje s sebou přináší silné pocity nejistoty a nestability, neustálá existence konkurence nutí zaměstnavatele i pracovníky k včasné a správné reakci, v případě nečinnosti hrozí stále přítomné riziko úpadku. (Dušková, 2005:51) Od roku 1989 prošel trh práce v České republice výraznými změnami, objevují se nové způsoby organizace pracovní doby, nové formy zaměstnanosti a nezaměstnanost. V posledních letech se přistupuje k uplatňování různých systémů organizace práce a pracovní doby – hlavně z důvodu řešení nezaměstnanosti – cílem je snaha o její snížení. Na pracovním trhu se tak začaly objevovat nabídky různých forem zaměstnání. Pracovní doba už nemusí být nutně vykonávána na pevně stanoveném pracovišti a v konkrétní dobu, existuje mnoho variant forem pracovních režimů. Zaměstnanec tak může být zaměstnán příkladně pouze na částečný úvazek nebo vykonávat práci doma, možné je i stanovení individuální pracovní doby, pružná pracovní doba, práce na kratší pracovní úvazek nebo dělení jednoho pracovního místa mezi více pracovníků. Všechny tyto varianty pracovních režimů označujeme jako flexibilní. Jedná se o způsob rozvrhování pracovní doby – tyto netradiční formy úvazků vychází z představy, že každý jedinec má různé časové možnosti. Klasická „fordovská disciplína“ vyžaduje vysoký stupeň standardizace, pravidelnost a koordinaci, flexibilní systémy jsou mnohem méně standardizované než fordovská výroba, ale zahrnují oproti tomu daleko intenzivnější spolupráci. (Lee, Liebenau, 2002:131)

### 4.1 Práce na částečný úvazek

Ve společnosti existují jisté skupiny lidí, které mají omezený přístup na pracovní trh (příkladem jsou jedinci s handicapem nebo matky s dětmi). Alternativou pro tyto pracovníky může být právě práce na částečný úvazek.

V České republice je však stále preferována především práce na plný úvazek, práce na částečný úvazek zatím není příliš rozšířena. Hlavním důvodem malého uplatnění tohoto způsobu zaměstnání je nízké platové ohodnocení za tento druh pracovního poměru. „*Hodinové mzdy pracovníků na částečný úvazek jsou nižší než hodinové mzdy zaměstnanců na plný úvazek.*“ (Dudová, Vohlídalová, 2008:21) Rodina většinou potřebuje dva plnohodnotné příjmy, aby fungovala standardně.

A ani nabídek práce na částečný úvazek není mnoho, proto je spíše uplatňována tradiční práce na plný úvazek, která zaručuje slušný příjem a je jistotou.

Jedinci se k této formě úvazku uchylují většinou proto, že se jim nedaří najít práci na plný úvazek nebo mají ještě další povinnosti a práce na plný úvazek by v jejich případě nepřicházela v úvahu hlavně z časových důvodů.

Na rozšíření této formy zaměstnání se významným způsobem podílí i stát – zvolený systém podpory v nezaměstnanosti může vytvářet pobídky nebo naopak překážky k práci na částečný úvazek. (Klein, 2004:74)

## 4.2 Práce vykonávaná z domova

V poslední době začala být na českém trhu práce oblíbená práce vykonávaná z domova, jejíž hlavní výhodou je možnost kombinace práce se soukromím. Velkou skupinou jedinců pracujících z domova jsou lidé, kteří svou práci vykonávají prostřednictvím počítače, internetu nebo mobilního telefonu – tento způsob jim umožňuje komunikaci s klienty, spolupracovníky a zaměstnavatelem z tepla domova.

Práce z domova stále ještě není v České republice oproti jiným zemím Evropské unie moc rozšířená, jedná se o poměrně nový fenomén. Pracovní činnost může být realizována jak manuálně, tak duševně (editorská činnost, grafický design, administrativní práce). K tomuto způsobu vykonávání práce se přiklání spíše ženy, a to především kvůli rodině, které tak mohou věnovat více času. „*Ve většině domácností žen pracujících z domova jsou uplatňovány genderové stereotypy charakterizované tradičním náhledem na rozdělení ženské a mužské role a povinností, které z těchto rolí vyplývají.*“ (Šindlerová 2006:18) Ze současných zjištění vyplývá, že zaměstnané matky s malými dětmi pracují kratší dobu než muži a bezdětné ženy, tato skutečnost souvisí s dělbou práce v domácnosti. Ženy se uchylují k hledání zaměstnání s kratší pracovní dobou kvůli domácnosti a dětem. (Klein, 2004:73)

Pro matky je důležité být s dětmi doma a věnovat se jim, zároveň ale pociťují i jistou potřebu seberealizace a výdělku. Práce vykonávaná doma jim také umožňuje částečně vybočit z rodinného stereotypu a soustředit se na něco jiného, je pro ně spíše zpestřením každodenního života, neberou ji jako prioritu. Ženy láká především možnost alespoň nějaké práce, určitého kontaktu s okolím, což by s péčí o děti

a rodinu nemohly při klasickém zaměstnání provozovat. Práce vykonávaná z domova jim tak zaručuje, že neztratí pracovní kontakty a prací mohou zároveň i obměnit stereotypní skladbu dne. Muži se uchylují k práci z domova hlavně kvůli možnosti větší svobody v určování času a místa pro práci. Další důvod je stejný jako u žen – možnost trávit více času s rodinou.

Tento způsob práce s sebou přináší nezávislost a více svobody, odpadají i problémy spojené s cestováním do práce. „*Práce z domova jako jedna z flexibilních forem zaměstnání se dokáže přizpůsobit nejrůznějším potřebám, zvykům nebo povinnostem těch, kteří si ji vybrali.*“ (Bierzová, 2008:43) Jedná se o formu pracovní činnosti, která bývá vhodným řešením i pro jedince se zdravotním handicapem, jejichž postižení je omezuje zejména po stránce pohybové a znemožňuje jim tak docházet (dojíždět) do práce. (Šindlerová, 2006:7) Při práci vykonávané z domova odpadají problémy s dojížděním, zaměstnanec není vázán na město, ve kterém pracuje. Zaměstnavatelům se také snižují náklady na prostory a vybavení kanceláří a provozoven, částečně také odpadá i odpovědnost za zaměstnance.

Výhodou této práce je samostatnost zaměstnance v plánování pracovní činnosti (je pánem svého času), to však platí pouze do určité míry (pokud má pracovník dostatečný přísun práce). Zaměstnanec musí počítat s tím, že se jedná o práci, která není pravidelná (množství práce se řídí poptávkou). Nerovnoměrnost dodávek práce způsobuje i nestabilitu příjmu, z čehož pramení další problémy. Pracovníci jsou často vystaveni velkému tlaku, kdy musí ve velice krátkém čase splnit danou zakázku, tato vzniklá situace vede k narušení jejich pracovního režimu a následné časové tísní. Pokud by nevyhověli zaměstnavateli, riskovali by ztrátu současného zaměstnání. (Tamtéž, s. 10–11) Zaměstnavatel by měl zaměstnanci úkoly zadávat s dostatečným předstihem tak, aby si pracovník mohl včas organizovat a rozvrhovat čas, realita však bývá jiná.

Tento způsob práce výrazně ovlivňuje, částečně i narušuje, celý denní režim zaměstnance. Neexistuje totiž pevná hranice pracovní doby, proto by si zaměstnanci měli stanovit nějaký řád, aby práce nezasahovala do jejich soukromého (mimopracovního) života. Důležité je práci si dobře rozvrhnout a naplánovat čas, který jí bude věnován, jedině tím lze předejít vzniku nepříjemností spojených s organizací pracovního a mimopracovního času.

### 4.3 Homework a telework

Jde o dva rozdílné pojmy, které nelze ztotožnit. Homework, tedy práce z domova, je vázaná na konkrétní místo výkonu práce – bydliště daného zaměstnance, zatímco telework je označení pro pracovní činnost, která nevyžaduje pevné spojení s konkrétním místem, zaměstnanec ji naopak může vykonávat kdekoli. *„Do této kategorie spadají pouze lidé, kteří pracují čtyřicet a více procent své pracovní doby z domu, využívají komunikační technologie jako je internet, mobilní i běžné telefony a kteří mají spíše status zaměstnance než osoby samostatně výdělečně činné.“* (Bierzová, 2008:35) Tento způsob zaměstnání je nejčastěji využíván pro vykonávání administrativní činnosti a jednoduchých montážních prací. Zaměstnanec dostává volnou ruku k tomu, aby si sám rozvrhl svůj čas a práci si naplánoval podle svých možností.

V případě výběru práce na dálku musí zaměstnanec počítat s poměrně velkou časovou náročností. *„Více než jedna třetina respondentů uvádí, že pracuje 44 až 50 hodin týdně.“* (Tamtéž, s. 36) Práce na dálku sice na jednu stranu umožňuje skloubení rodinného a pracovního života, zároveň odpadají finanční náklady na dojíždění do zaměstnání, zaměstnanec si sám určuje a rozvrhuje pracovní dobu, ale problém může nastat ve stanovení hranice mezi soukromím a prací. Ačkoli se to nezdá, mnohdy bývá tato hranice obtížně oddělitelná a práce pak zasahuje do soukromého života, což narušuje chod celé rodiny. Určitým problémem také může být i izolace od ostatních pracovníků, protože zaměstnanec s nimi v podstatě vůbec nepřijde do kontaktu, veškeré záležitosti jsou většinou přednostně řešeny prostřednictvím internetu nebo mobilního telefonu.

### 4.4 Časová flexibilita

*„‘Flexibilita‘ je sloganem dneška. Je předzvěstí zaměstnání bez zabudovaných jistot, pocitů bezpečí, pevných závazků nebo budoucích nároků; zaměstnání, která nenabízejí nic než termínovanou smlouvu nebo volnou pracovní dohodu, propouštějí bez upozornění a bez práva na odstupné.“* (Bauman, 2002:256) Flexibilní pracovní úvazky jsou jinou alternativou pracovního poměru, které umožňují nové způsoby organizace pracovní doby. Dochází k transformaci práce, na pracovním trhu se častěji objevuje nová organizace způsobů výroby nabízející



jednotlivcům větší autonomii, tato změna se projevuje i v požadavcích na flexibilitu a v kontrole nad prací. (Klein, 2004:248) Velkou změnu v oblasti flexibility práce, jejíž podstatou je nerovnoměrně rozvržená pracovní doba, s sebou přinesla transformace českého pracovního trhu po roce 1989. Do roku 1989 byla vysoká jistota práce, každý měl jistotu, že bude zaměstnán, zároveň také s největší pravděpodobností v daném zaměstnání zůstal pracovat po celý život, o flexibilitě tedy nemohla být řeč. Až sociální a ekonomická transformace 90. let přinesla do české společnosti flexibilitu. (Dudová, Vohlídalová, 2008:16–17)

Tendence k uplatňování flexibilních pracovních režimů neustále vzrůstá. Existuje velké množství oborů, v nichž je práce závislá na různých okolnostech (ročním období, př. stavební výroba, zemědělství), délka pracovní doby je u mnohých kategorií zaměstnanců značně diferenciována – tyto důvody vedou k zavádění nových pracovních režimů. Firmy (prodejci) se snaží přizpůsobit poptávce po nabízeném zboží nebo službě, díky flexibilitě mají lepší možnost adekvátně reagovat na změnu poptávky. Zavádění flexibilních režimů je motivováno mnohými faktory (prodloužení volna, zkrácení délky směn, svobodnější organizace osobního a rodinného života, změny v organizaci pracovní doby i volného času, přizpůsobení pracovní doby aktuální potřebě). Stále více zaměstnanců má zájem účastnit se na spolurozhodování při rozvrhování pracovní doby. Cílem flexibility je pružně reagovat na změny trhu, zvýšit konkurenceschopnost podniku a vyvážit pracovní a mimopracovní čas. (Dušková, 2005:51)

Flexibilita, která umožňuje rozčlenění celkové pracovní doby do určitých částí podle potřeb zaměstnavatele, funguje pro zaměstnavatele jako částečná kompenzace za zkracování pracovní doby. Flexibilní modely pracovní doby se v praxi vyskytují v nejrůznějších podobách. (Dudová, Vohlídalová, 2008:16–17) Rozlišujeme základní formy pracovní flexibility: časová (pružnost pracovní doby, plánování pracovního rozvrhu, možnost různých typů pracovních úvazků), prostorová (místo práce, zaměstnání, ochota k pracovní mobilitě) a flexibilita pracovních podmínek. (Víznerová, Vohlídalová, 2007) Většina zaměstnanců pracuje na jednom místě mimo svůj domov, dané místo je pro ně pracovištěm. Současný trh se vyznačuje velice slabou prostorovou flexibilitou hlavně u žen, u mužů je prostorová flexibilita (mobilita) podstatně vyšší, nejméně rozšířená u mužů i žen je práce doma. Ochota stěhování a dojíždění za prací do značné míry souvisí s rodinným stavem. (Tamtéž) Jedním z typů flexibility pracovních režimů je i tzv.

job-sharing (dělení pracovních míst), kdy je jedno pracovní místo střídavě obsazováno dvěma zaměstnanci, kteří si sami rozdělí pracovní úkol a organizují si pracovní dobu. (Sládek, 2003:167)

Ať chceme nebo ne, žijeme dnes ve světě flexibility, která ovládá celý náš život, a to ve všech sférách. „*V životě, jemuž vládne princip flexibility, nemohou být životní strategie a plány jiné než krátkodobé.*“ (Bauman, 2002:220) V současnosti je každý nahraditelný, nikdo si nemůže být jistý, zda los nepadne právě na něj. V pracovním světě tak panuje stálá nejistota a neklid, práce se stává dočasnou, budoucnost je příliš nejasná a vrtkavá. Lidé lpí především na přítomnosti, je zbytečné klást si dopředu nějaké dlouhodobé cíle, nejdůležitější je to, co se děje teď, žijeme v přítomnosti. „*Místo našeho zaměstnání začíná připomínat nějaké tábořiště, které na pár dní navštívíme a pak ho můžeme ve kterékoli chvíli opustit, jestliže nám nezajišťuje podmínky umožňující životní komfort nebo když se nám jeví jako neuspokojivé – rozhodně nemá podobu společně sdílené domácnosti, kde je třeba trpělivě přijmout i nesnáze a dát si práci s přípravou přijatelných pravidel společného soužití.*“ (Tamtéž, s. 237)

Pracovní trh se vyznačuje velkou flexibilitou, která stále více narůstá. Vznikají flexibilní formy práce i pracovní doba má flexibilní charakter uspořádání. Zároveň se neustále více prolíná svět práce se světem soukromým. Na tyto změny reagují lidé různě. Podle současných zjištění má rodinná situace jedince významný vliv na to, jaké postavení na pracovním trhu zaujme, a práce má zároveň velký vliv na jeho soukromý život. (Dudová, 2008:11) Nová generace si bude muset zvyknout na větší flexibilitu při výkonu práce, kterou vyžaduje stále více profesí.

#### 4.4.1 Úskalí flexibility

Zavádění flexibilních režimů v sobě skrývá mnohé výhody. Zaměstnanec je například zbaven strachu z pozdního příchodu, má lepší možnosti organizování práce a rodinného života, zvyšuje se jeho kvalita práce, snižuje absence, má větší volnost a svobodu, zlepšuje se atmosféra a vztahy na pracovišti i kvalita mimopracovního života a využívání volného času, zároveň dochází k zohledňování zájmů zaměstnanců i zaměstnavatelů. Tzv. pozitivní flexibilita spočívá především v tom, že si zaměstnanec sám volí pracovní dobu podle svých potřeb, v případě negativní

flexibility se pracovník naopak musí přizpůsobovat potřebám zaměstnavatele. Nestabilní pracovní doba s sebou může kromě výhod přinášet i problémy.

Zaměstnanec na jedné straně sice může lépe skloubit soukromý a pracovní život, ale také je často nucen přizpůsobit se podmínkám zaměstnavatele, a to bez ohledu na svůj osobní život. Velice záleží na tom, jak si člověk dokáže zorganizovat svůj vlastní čas a oddělit práci od soukromí. Pracovní podmínky a pracovní zátěž značně ovlivňuje i mimopracovní čas. Časová náročnost práce se promítá do soukromého života, člověk tak nemůže nic napevno slibovat ani plánovat, protože si je dobře vědom, že práce má přednost. (Víznerová, Vohlídalová, 2007)

#### 4.4.2 Flexibilní zaměstnání

V určitých odvětvích je poměrně náročná harmonizace práce a rodiny, důvodem je stále rostoucí tlak na flexibilizaci pracovní síly, výkonnost a produktivitu práce. Existují specifické skupiny s výrazným pracovním vytížením. Obecně platí, že více pracovním vytížením jsou muži. Časově náročné jsou pozice vedoucích a řídicích pracovníků, nejvyšší počet odpracovaných hodin vykazují osoby samostatně výdělečně činné a podnikatelé – u těchto pracovníků není výjimkou práce v nesociálním čase (víkendy, svátky, noc). Pro osoby, které v zaměstnání tráví více času a jejich profese je náročná, se práce stává zároveň zdrojem stresu a cítí se vyčerpaní. (Víznerová, Vohlídalová, 2007)

V různých profesích rozlišujeme různou pracovní intenzitu – podle časové náročnosti. Existuje několik skupin zaměstnanců, které se vyznačují vysokou flexibilitou – patří sem například manažerské profese, pojišťovací agenti, řidiči dálkové dopravy, prodavači a další.

V manažerských profesích jsou zaměstnanci nuceni pracovat i doma. Jsou tak více vytížení a nemají čas na rodinu a své koníčky (pracovníci musí omezovat aktivity v soukromém životě), což často vede k pocitům vyčerpání a stresu. Manažeři mnohdy pracují přesčas a práce jim tak zasahuje do soukromí, je pro ně tedy velice obtížné sladit práci s rodinným životem. V některých případech bývá pracovní vytížení dokonce i příčinou rozpadu manželství. U manažerských postů se předpokládá, že zaměstnanec bude v práci trávit více než osm hodin denně, často musí chodit do zaměstnání i o víkendu a ve svém volném čase, nedokončenou práci

si samozřejmě odnáší domů, kde se snaží dohonit to, co nestihl. „*V Praze začíná manažerům a manažerkám pracovní doba mezi osmou a devátou hodinou a končí zpravidla v sedm až osm hodin večer, do práce většinou minimálně půl hodiny či déle dojíždějí.*“ (Dudová, 2008:63) Manažerská práce bývá dobře finančně ohodnocená, ale je to na úkor dlouhých pracovních hodin a vysokých požadavků na flexibilitu. Pro nadprůměrný plat musí zaměstnanci obětovat svůj volný čas a počítat s tím, že když je potřeba, pracují i přesčas. „*V mnoha organizacích je administrativním pracovníkům i manažerům nabízena možnost klouzavé pracovní doby. To znamená, že si mohou volit začátek a konec pracovní doby tak, aby součet odpracovaných hodin činil 8,5 hodiny.*“ (Tamtéž) Zaměstnavatelé (vedení firmy) od těchto pracovníků očekávají, že pokud to situace bude vyžadovat, budou ochotni pracovat i ve svém volném čase. Tito zaměstnanci často nemají přesně stanovené hranice mezi prací a osobním životem, protože je nadbytek práce nutí, aby pracovali i doma. Tento způsob pracovního vytížení bývá typický především pro vědecké a odborné duševní pracovníky (vysokoškoláky), jejichž charakter práce jim umožňuje pracovat i doma, čímž u nich zákonitě dochází k prodloužení pracovní doby.

Dalším zaměstnáním, které je vykonáváno flexibilně, tj. nemá pevně stanovený časový rozvrh, je pojišťovací zprostředkovatel. Pracovní doba těchto pracovníků se plně podřizuje možnostem klienta. Při vykonávání profesí podobného charakteru je nutná určitá sebekázeň, díky níž si zaměstnanec sám rozvrhne čas, který bude věnovat dané práci. (Maříková, 2008:77)

Náročná na časovou flexibilitu je také profese řidičů dálkové dopravy. Tito pracovníci jsou velice časově vytížení, často se nemají šanci dostat domů i několik týdnů. Daný zaměstnanec bývá pod neustálým dohledem svého zaměstnavatele, který provádí monitoring každého řidiče. „*Aktuálně platná nařízení povolují řidiči 56 hodin řízení týdně, s povinnostmi nejméně 45-minutové přestávky po čtyřech a půl hodinách řízení a minimálně devítihodinovou každodenní dobou odpočinku a jedním zcela volným dnem vždy nejdéle po 6 dnech výkonu.*“ (Sedláková, 2008:111) Řidiči jsou často nuceni překračovat povolený počet hodin jízdy, aby splnili plán, který jim zaměstnavatel zadal. Existuje spousta způsobů, jak obejít předepsaný počet hodin jízdy. Jedním z nich je například vystavení dokladu o čerpání dovolené před cestou a jeho zpětné stornování. Časová flexibilita má i své výhody – řidič se může rozhodnout, kdy se vydá na cestu (přes noc, přes den), v konečném důsledku se však musí podřizovat potřebám zaměstnavatele, jedná se tedy o jakousi nepřetržitou

pracovní dobu. Práce je většinou dopředu nepředvídatelná, řidiči si tak nemohou s jistotou nic naplánovat. Musí odbourat veškeré koníčky a zcela podřídit svůj život práci, kterou si vybrali. Doba, kterou věnují rodině, svým koníčkům a přátelům je značně omezena. Toto povolání tedy klade vysoké nároky nejen na řidiče, ale i na jejich rodinu. Ženy zůstávají doma s dětmi několik týdnů a musí být schopné řešit samy různé situace a obejít se bez pomoci manžela. Ačkoli si muži uvědomují, že nevěnují rodině tolik času, kolik by chtěli, stále raději obětují tento čas pro lepší finanční situaci rodiny – ta by při vykonávání jiného povolání nebyla tak příznivá.

*„Pracovní sektor prodavačů/prodavaček a pracovníků v obchodě s potravinami a průmyslovým-spotřebním zbožím se vyznačoval do první poloviny 90. let regulérním osmihodinovým rozsahem pracovního úvazku.“* (Tomášek, 2008:136) V současnosti usilují obchodníci o co nejvyšší zisky, proto se snaží nalákat zákazníky na co nejdelší otevírací dobu (v některých hypermarketech dokonce nepřetržitou). Neustálé narůstání tlaku na časovou flexibilitu nutí zaměstnance, aby se podřizovali potřebám zaměstnavatele a chodili do práce podle jeho potřeb. Ženy po rodičovské dovolené se jen těžko mohou vrátit do dříve vykonávané profese, protože nemají jistotu, jakou směnu budou nuceni vykonávat. Jen těžko lze skloubit směnný provoz s péčí o dítě, když jim zaměstnavatel nevyjde vstříc. V tomto odvětví pracuje zejména velké množství brigádníků a zaměstnanců na částečný úvazek, zaměstnavatel tak může kdykoli využít těchto pracovních sil, často se tak děje bez ohledu na práva zaměstnanců na přestávky mezi směnami. Možností, jak obejít zákon a dodržovat přitom povinné přestávky mezi pracovními směnami, je podvojná registrace pracovní doby, která umožňuje zpětné rozepisování směn na delší časový úsek. Běžnou praktikou také bývá prodlužování pracovní doby a to bez nároku na finanční odměnu za práci vykonanou přesčas. Časté bývá také uplatňování tzv. trhaných směn – jedná se o rozdělení směny na dva kratší časové úseky, přičemž je zaměstnanec povolán v době největšího náporu zákazníků ráno, poté má volno, které končí opět v odpoledních hodinách, kdy je znovu povolán do práce, aby posílil řady zaměstnanců, kteří nezvládají větší počet zákazníků (čas špičky). Pracovník má v tomto případě zcela narušený denní režim, nemůže si nic naplánovat, je stále v pohotovosti. Mnozí zaměstnanci končí směnu až v deset hodin večer, pokud pracují na tzv. trhané směny, nezřídka u nich dochází k celkovému vyčerpání, někdy dokonce k nervovému zhroucení. (Tamtéž, s. 146)

Za porušování práv zaměstnanců hrozí obchodním řetězcům pro ně jen směšné pokuty, které je nedonutí k tomu, aby svůj přístup k pracovníkům změnili. Jde tedy o začarovaný kruh, ze kterého nelze uniknout.

#### 4.4.3 Dopad flexibility na plánování rodičovství

Flexibilita práce má výrazný vliv i na plánování rodičovství. Ženy často oddalují mateřství až do doby, než si vybudují dostatečně pevnou pozici v zaměstnání. Ta jim poté zaručuje snazší a jistější návrat do stávající pozice (jedná se hlavně o ženy ve vysokých pozicích). Ženy s vyšším vzděláním mají větší ambice, usilují o dobré pracovní posty a chtějí si vybudovat jisté zázemí ve svém zaměstnání. Nezbyvá jim než odkládat rodičovství do pozdějšího věku.

*„Ekonomická aktivita žen s malými dětmi, které by se rády zapojily na trh práce, je ale znesnadněna především tím, že neexistuje dostatečná a kvalitní péče o děti předškolního věku, hlavně pak zařízení pro děti nejmladšího věku. Proto matky musí volit mezi alternativními nabídkami, které ovšem v české společnosti do jisté míry chybí. Jednou z takových alternativ je právě soukromá placená osoba na hlídání.“* (Výborná, 2008:176) Delší rodičovská dovolená, která má za následek nedostatek míst ve státních zařízeních pro nejmenší děti a fakt, že si rodiče nemohou dovolit z finančních důvodů najímat chůvu, se promítá i do oblasti pracovního trhu, který je o tuto skupinu ochuzen. (Pfeiferová, 2008:185–193)

Podíl účasti žen (matek) na trhu práce do jisté míry podstatně ovlivňuje státní politika, která může zaměstnávání této rizikové skupiny výrazně podpořit například posílením služeb péče o dítě<sup>10</sup> nebo stanovením délky rodičovské dovolené. (Klein, 2004:75) Matky pečující o své děti mají velmi omezené pracovní příležitosti, veškerý čas musí věnovat dětem. Některé ženy se už po rodičovské dovolené nemohou vrátit zpět do práce, kterou vykonávaly před nástupem na dovolenou. Při snaze o zapojení se do pracovního procesu po rodičovské dovolené často musí vybírat jiné zaměstnání než před narozením dítěte a to z časových důvodů. Nezbyvá jim tedy nic jiného než zvolit kompromis, který jim umožní chodit do práce, vymanit se tak z každodenního

---

<sup>10</sup> Například v Belgii a Francii funguje rozsáhlý systém péče o děti, který umožňuje matkám časný nástup do zaměstnání. (Klein, 2004:75)

stereotypu a zároveň nezanedbávat péči o rodinu. Ženy se ve většině případů samy chtějí navrátit do pracovního procesu, který pro ně znamená zpestření, zaměstnání je pro ně důležitým prostředkem k seberealizaci. Záleží na vstřícnosti a domluvě se zaměstnavatelem. Kombinace kariéry s péčí o dítě nebývá mnohdy snadná, zvláště pokud si žena před nástupem na rodičovskou dovolenou nevybudovala dostatečné postavení ve své pozici. Matky ve většině případů ani nemohou zůstat doma s dětmi déle než 3 roky, nedovoluje jim to finanční situace, a tak jsou nuceny hledat si nějaké zaměstnání. (Pfeiferová, 2008:185–193)

Dnes je počet zaměstnaných matek výrazně vyšší, než tomu bylo v předchozích generacích. Časový tlak v současné společnosti stále roste, spolu s vysokou nezaměstnaností a rostoucí nejistotou v zaměstnání se na pracovní trh snaží zapojit i ženy, které pečují o dítě. (Klein, 2004:87) Vzhledem k potřebě dalšího rodinného příjmu musí mnohé ženy zvolit i zaměstnání, které jim nevyhovuje jak z hlediska časových, tak kvalifikačních nároků. *„Zaměstnání na odborných či řídicích pozicích obvykle vyžaduje časovou flexibilitu a představuje velkou časovou zátěž, což je přesně to, co si matky samoživitelky mohou jen stěží dovolit v situaci, kdy musí samy zabezpečit chod domácnosti a být vždy připraveny reagovat na potřeby dětí.“* (Pfeiferová, 2008:192) Ženy pečující o malé dítě jsou vázány na pracovní dobu, zaměstnání v blízkosti bydliště a na zaměstnavatele, který vyjde vstříc jejich potřebám. Chtějí plně přizpůsobit pracovní režim potřebám rodiny. Vyhovující jsou pro ně tedy zaměstnání s flexibilní pracovní dobou. Hledání těchto typů pracovních úvazků, díky nimž by mohly sladit práci s mateřstvím, však není lehké. Možnosti netradiční časové disciplíny jsou na českém pracovním trhu stále velmi omezené, zaměstnavatelé obvykle trvají na zachování pevné pracovní doby. Časové hledisko je největším problémem pro matky, které se chtějí začlenit do pracovního procesu.

#### 4.4.4 Flexibilita z pohledu firem

V oblasti flexibilních úvazků panuje značný nepoměr mezi nabídkou a poptávkou. Ačkoli je poptávka po těchto úvazcích poměrně velká, především z řad osob se zdravotním postižením a žen vracejících se z rodičovské dovolené, neodpovídá nabídce zaměstnavatelů. Na českém trhu práce stále převažuje nepružná

(neflexibilní) pracovní doba. K této nové formě organizace práce převládá určitá nedůvěra především ze strany zaměstnavatelů. Mezi nejčastěji uváděné důvody překážek v zavádění flexibilních úvazků firmy uvádějí administrativní zátěž (viz Graf 3), která pro ně znamená jen další zbytečnou práci navíc. Při uplatňování netypických forem zaměstnání jsou podniky nuceny změnit celkovou organizaci práce, což pro ně představuje další překážku. Rozšíření flexibilních úvazků nepříspěvá ani nízká informovanost. Formy alternativního zaměstnání, které umožňují především sladování práce s rodinným životem, nejsou dostatečně zakotvené na českém trhu práce.

Firmám se flexibilita často vyplácí, dosahují lepších výsledků díky efektivní práci, jsou schopny přizpůsobit se poměrně rychle změnám na trhu práce (pružně reagovat na měnící se poptávku) a mohou vyjít vstříc i požadavkům svých zaměstnanců, přesto se k této formě pracovních úvazků příliš neuchylují a dávají přednost klasickému rozvržení pracovní doby (směnný provoz, práce přesčas, práce v nesociální době). Flexibilita má své jisté přínosy, zároveň s sebou přináší i určité bariéry, které je nutné překonat k rozšíření, zakotvení a uplatnění této inovace v organizaci práce. (Víznerová, Vohlídalová, 2007)

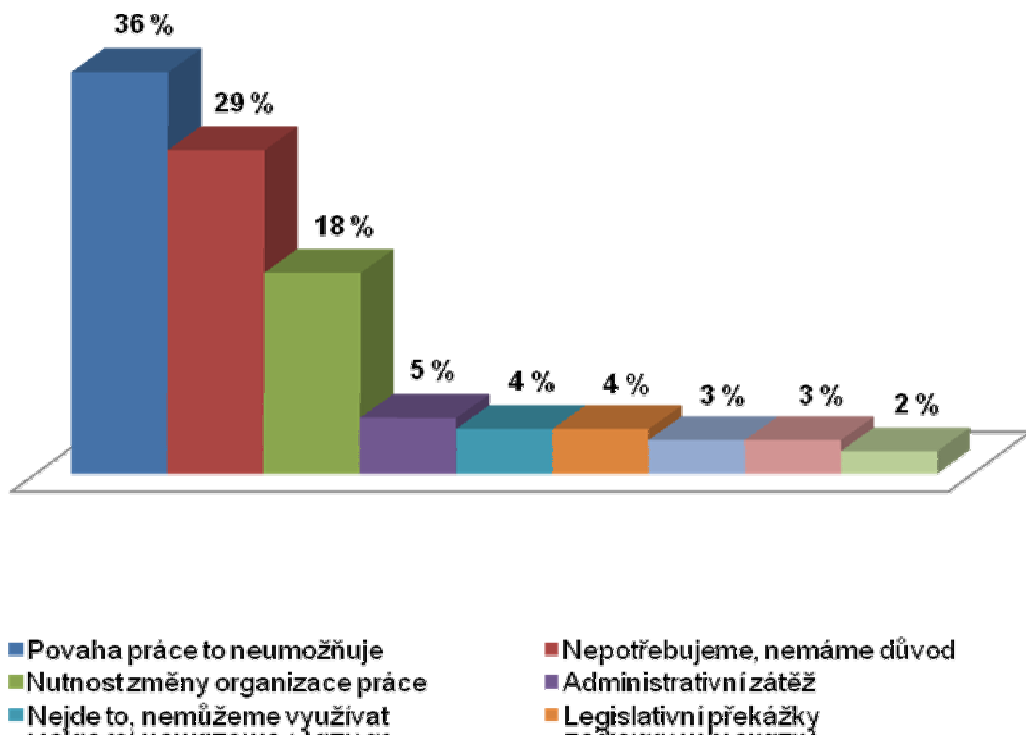
Rozlišujeme následující formy flexibilních pracovních úvazků: zkrácený, pružná pracovní doba, kombinace práce v zaměstnání s prací z domova. Kombinace práce z domova s prací v zaměstnání se využívá převážně ve firmách s 20–99 zaměstnanci. Podle průzkumů využívají zkrácený úvazek a pružnou pracovní dobu převážně větší firmy. České firmy nabízejí flexibilní úvazky hlavně zaměstnancům v důchodovém věku a vyšším pracovním věku, u zahraničních firem dostávají příležitost ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené. Další preferovanou skupinou pro tento typ úvazku jsou studenti a osoby se zdravotním postižením.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> <http://flexibilni.lmc.eu/aktuality/zprava/34/>



**Graf 2 Překážky v zavádění flexibilních režimů**



Zdroj: <http://flexibilni.lmc.eu/aktuality/zprava/34/>

#### 4.4.4.1 Time management

Na počátku průmyslového kapitalismu vládla striktně tuhá disciplína času s jasně stanoveným rozdílem mezi prací a soukromým životem. V současnosti už tato hranice není striktně určena, existuje mnohem volnější spojení pracovního a mimopracovního času. (Lee, Liebenau, 2002:128)

Klasická fordovská disciplína vyžaduje vysoký stupeň standardizace, pravidelnost a koordinaci. (Tamtéž, s. 131) Tato pevná časová disciplína ale nemusí vždy být účinným nástrojem ke správné organizaci práce. V současnosti jsou využívány flexibilní systémy, které jsou oproti striktní fordovské disciplíně mnohem

méně normované než fordovská výroba, ale na druhé straně zahrnují intenzivnější spolupráci. (Tamtéž, s. 129)

S příchodem moderních komunikačních nástrojů se objevují i různé časové struktury a s tím i rostoucí tlak k vyššímu využívání času, který je charakteristický pro kapitalismus. (Klein, 2004:252) Nový typ času s sebou přináší i další možnosti právě v přístupu k organizaci práce. Informační a komunikační technologie umožnily nové rozvržení pracovní doby a další netradiční organizační formy práce (práce na dálku, virtuální týmy). Díky rozvoji technologií je v informačním věku překonáno prostorové omezení. (Lee, Liebenau, 2002:129) Informační technologie se významně podílejí na pracovních postupech, úkoly je tak možné provádět v libovolném pořadí. (Tamtéž, s. 133)

Můžeme rozlišit dva základní způsoby (postupy), kterými je možné organizovat náš čas: monochronní (monochronic time) a polychronní (polychronic time). Monochronní postup je základním postupem časové disciplíny. Jedná se o čas, v němž člověk vykonává pouze jednu věc, u polychronních postupů naopak provádíme několik činností najednou. Využití této organizace času umožňují současné moderní technologie, díky nimž můžeme pracovat souběžně na několika úkolech, které jsou lokalizovány dokonce na různých místech. V běžné praxi je monochronní strukturování času považováno za vhodnější a to především z důvodu snazší kontroly a koordinace, dobře se hodí pro řízení velkých systémů. Využití polychronního strukturování času je efektivnější pro budování vztahů a řešení složitých problémů, tento způsob bývá uplatňován v raných fázích organizace a je vhodné pro menší systémy. (Tamtéž, s. 132)

Uplatnění polychronní strukturace času je limitováno zvláště nedostatečnou kontrolou vykonané práce<sup>12</sup>, která může být u některých forem pracovních činností (práce na dálku – virtuální prostředí umožňuje zaměstnancům pracovat mimo dohled zaměstnavatele) problematická. V současnosti existují nástroje k sledování i těchto vzdálených pracovníků (měření času připojení k síti), v tomto případě se jedná spíše o dohled než kontrolu. (Tamtéž, s. 128–136) Jistou možností objektivního hodnocení pracovní činnosti, k níž se některé firmy uchylují, může být posouzení pracovníků podle výkonu a ne podle odpracovaného času.

---

<sup>12</sup> Kontrolní mechanismy jsou založeny na předpokladu, že pracovníci bez dozoru nepracují tak efektivně, jak by tomu bylo v případě dohledu. (Lee, Liebenau, 2002:136)

Při využití polychronní strukturace času je ze strany zaměstnance potřebná určitá sebekázeň, která nebyla v předchozích systémech nezbytně nutná, jedná se o postupy založené na důvěře mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. (Tamtéž, s. 137)

## 5 PRACOVNÍ DOBA V ČESKÉ REPUBLICE Z POHLEDU PRACOVNÍHO PRÁVA

Pracovní doba zasahuje téměř do všech sfér života a zabývá se jí řada disciplín: sociologie, ekonomie, psychologie, právo atd. Právní problematikou pracovní doby se zabývá pracovní právo. Její právní úprava podléhá poměrně častým změnám, což značí, že se jedná o mimořádně citlivou otázku, která se dotýká jak zájmů pracujících, tak i zaměstnavatelů, a která má rovněž výrazný vliv na vývoj ekonomiky.

*„Obecné zásady pracovního práva vycházejí z ústavního práva, z mezinárodního práva a z práva Evropské unie.“* (Neščáková, Jakubka, 2012:17) Základní právní normou upravující pracovní dobu je v České republice zákoník práce<sup>13</sup> (zákon č. 262/2006 Sb.), který stanovuje délku pracovní doby, její rozvržení, kratší pracovní dobu, začátek a konec pracovní doby, úpravu přestávek v práci, odpočinek mezi směnami a v týdnu a další.

Pracovní dobu zaměstnance rozvrhuje zaměstnavatel a případně ji může upravit kolektivní smlouvou<sup>14</sup> nebo přímo pracovní smlouvou. Podle zákoníku práce je pracovní doba dobou, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, přičemž zaměstnanec v této době musí být na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Musíme rozlišovat dva rozdílné pojmy pracoviště a místo výkonu práce, které je uvedeno v pracovní smlouvě. *„Pracovištěm se rozumí konkrétní místo určené zaměstnavatelem, kde zaměstnanec vykonává práci.“* (Jakubka, 2008:43) Pracovník musí být na začátku pracovní doby přímo na svém pracovišti připraven k výkonu práce. Základní povinností zaměstnance je výkon práce ve stanovené pracovní době, do které se nezapočítává doba převlékání a přípravy k výkonu práce, pracovník tak dopředu musí počítat s dostatečnou časovou rezervou. Zaměstnanci tedy nestačí pouhá přítomnost v areálu pracoviště, musí být přímo na svém pracovišti ještě před začátkem pracovní doby.

Ještě před novelou č. 155/2000 Sb. nebyla stanovena povinná evidence pracovní doby, zákon neupravoval způsob evidence přítomnosti zaměstnanců na

---

<sup>13</sup> Pracovní dobu upravuje konkrétně § 78 - § 100 zákoníku práce.

<sup>14</sup> Kolektivní smlouva je dokument, který upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

pracovišti, mohl být upraven pracovním řádem nebo pokynem zaměstnavatele. Povinnost zaměstnavatele vést evidenci pracovní doby u jednotlivých pracovníků byla v zákoníku zakotvena až později.

## 5.1 Vývoj právní úpravy pracovní doby

Téměř do roku 1990 byl v Československu konec a začátek pracovní doby pevně určen zaměstnavatelem. Od roku 1918 byla v Československu uzákoněna 48hodinová týdenní pracovní doba s šesti pracovními dny.<sup>15</sup> Další změna nastala až s rokem 1956 (vyšel zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby, který platil do 31. prosince 1965), kdy se přistoupilo ke zkrácování pracovního týdne na 46 hodin, přičemž pracovní doba v sobotu nesměla být kratší než 5 hodin.<sup>16</sup> Podstatnou změnu znamenalo vydání zákoníku práce v roce 1965. „*Celostátní všeodborovou konferencí v roce 1965 byl vytýčen jeden z programových cílů – postupné zkrácování pracovní doby. Tehdy byl zaveden v dolech 40ti hodinový pracovní týden, v nepřetržitých a třísměnných provozech byla pracovní doba zkrácena na 42 hodin týdně a ve dvousměnných provozech na 43 hodin týdně. V jednosměnných provozech byla již v roce 1966 zkrácena pracovní doba na 44 hodin týdně se dvěma dalšími volnými dny během 4 týdnů.*“ (Kubišta, 1979:5)

Další zkrácování pracovní doby pokračovalo v letech 1966–1967, kdy byla zaměstnavatelům dána možnost zavádět dvě až tři volné soboty během čtyř týdnů a to pouze v případě, že organizace byla ochotná uhradit úbytek fondu pracovní doby růstem hodinové produktivity práce. V letech 1968–1969 následoval další zásah do pracovní doby; některé organizace měly možnost podle vyhlášky č. 63/1968 Sb. zkrátit svým zaměstnancům pracovní dobu až na 40 hodin týdně – toto opatření platilo pro pracovníky vykonávající svou práci v podzemí (těžba uhlí, rud, nerudných surovin) nebo pracovníky na výrobních pracovištích v průmyslu, stavebnictví, zemědělství, lesním a vodním hospodářství a v dopravě s třísměnným a nepřetržitým

---

<sup>15</sup> Jedná se o zákon č. 91/1918 Sb.

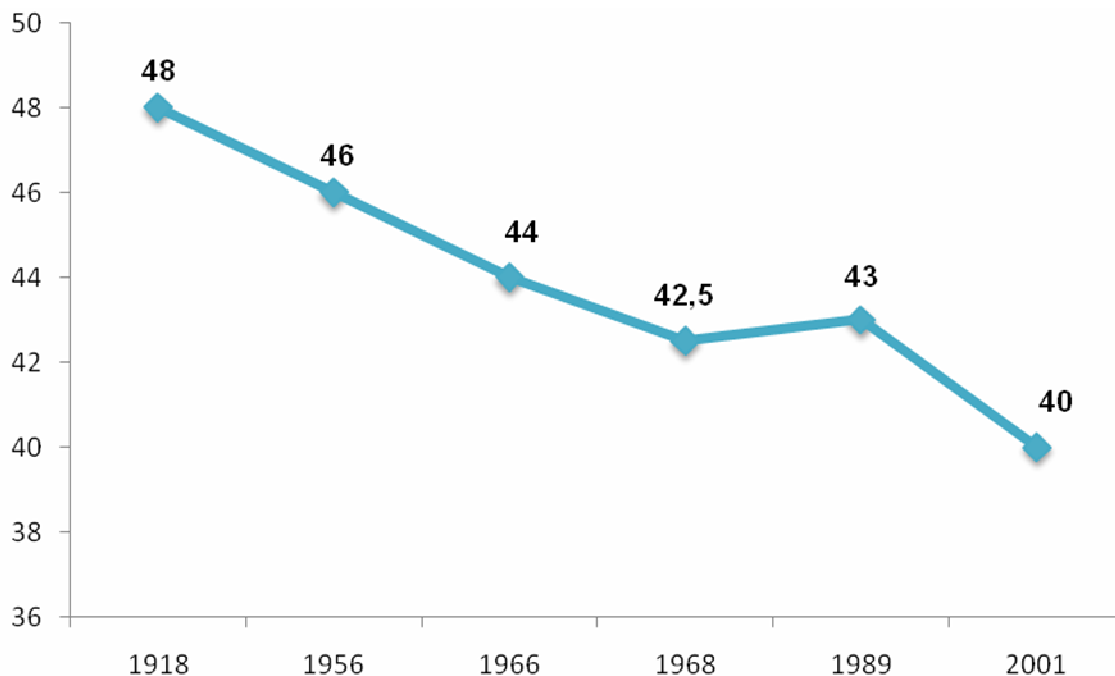
<sup>16</sup> Na společné schůzi rozpočtového, hospodářského a zdravotního výboru byl 17. září 1956 projednán vládní návrh zákona o zkrácení pracovní doby. Výbory se usnesly ke schválení tohoto návrhu (z dosavadních 48 hodin týdně byla týdenní pracovní doba zkrácena na 46 hodin.

([http://www.psp.cz/eknih/1954ns/tisky/t0078\\_00.htm](http://www.psp.cz/eknih/1954ns/tisky/t0078_00.htm))

režimem práce. U zaměstnanců s dvousměnným režimem mohla být pracovní doba zkrácena na 41,25 hodiny týdně a pracovníkům na ostatních pracovištích na 42,5 hodiny týdně. Pracovníci mladší 16 let mohli za týden odpracovat maximálně 36 hodin. Dále bylo možné upravit pracovní režim u zaměstnanců pracujících v nepříznivém prostředí – prostřednictvím vládního nařízení u nich mohla být zkrácena pracovní doba a prodloužena doba odpočinku. (Sládek, 1991:6–7) V případě jednosměnného režimu práce byla celková délka pracovní doby rozdělena do 5 pracovních dnů (pondělí až pátek) – 8,5 hodiny denně. (Kubišta, 1979:7) Toto zkracování mohlo být uplatněno pouze u organizací, které pro ně vytvořily ekonomické předpoklady. Aby tak mohly organizace přistoupit ke zkracování, byly nucené zvýšit produktivitu práce. (Sládek, 1991:6–7) I zde je tedy patrná jistá souvislost mezi produktivitou práce a délkou pracovní doby, kdy kratší pracovní doba znamená nutné zvýšení produktivity a naopak.

Předposlední změna délky pracovní doby byla provedena zákonem č. 188/1988 Sb., tato novelizace zákoníku práce s účinností od 1. ledna 1989 stanovila maximální týdenní počet odpracovaných hodin na 43 hodin. (Martinková, 2006:17) Od 1. ledna 2001 je zákoníkem práce stanovena současná 40hodinová týdenní pracovní doba, která bývá zpravidla rozvržena do pěti pracovních dní.

**Graf 3 Vývoj normativní týdenní pracovní doby v České republice  
(v hodinách)**



Vstup České republiky do Evropské unie s sebou přinesl i mnohé zásadní změny týkající se pracovní doby, jimž se musela přizpůsobit i legislativa (Česká republika musí respektovat ustanovení směrnice Evropské unie o pracovní době). „Při stanovení délky pracovní doby a jejím rozvržení je nezbytné vycházet ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, která nahradila původní směrnici Rady 93/104/EHS ve znění Evropského parlamentu a Rady 2000/34/S.“ (Jakubka, 2009:128) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ukládá členským státům povinnost splňovat následující požadavky:

Každý pracovník má nárok na:

- minimální denní odpočinek 11 hodin po sobě jdoucích v průběhu 24 hodin;
- minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin za každé období sedmi dnů a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek;
- maximální délku týdenní pracovní doby 48 hodin včetně přesčasů;

- placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů;
- přestávku v práci nejvýše po nejvýše 6 hodinách práce;
- normální pracovní doba pro noční pracovníky nesmí překročit 8 hodin v období 24 hodin.<sup>17</sup>

## 5.2 Týdenní pracovní doba podle současného znění zákoníku práce

Zákonem je stanovena pouze délka týdenní pracovní doby, rozhodujícím kritériem je tedy kalendářní týden. (Sládek, 1991:11–12) Pokud je zaměstnanec zaměstnán na stanovenou týdenní pracovní dobu, jedná se o hlavní pracovní poměr, vedlejší pracovní poměr lze sjednat pouze na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu. (Sládek, 2003:36)

Již vyhláška č. 63/1968 Sb., o zásadách pro zkracování týdenní pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem, zajišťovala diferenciaci délky pracovní doby v závislosti na pracovních podmínkách a na pracovním režimu zaměstnance. Při tomto zkracování pracovní doby nedocházelo ke snížení mzdy. (Tamtéž, s. 15)

Zákoník pamatuje i na zkrácení pracovní doby ze zdravotních důvodů. Další případné zkracování pracovní doby z jiných důvodů může být uskutečněno kolektivní smlouvou nebo stanoveno ve vnitřním předpisu. Ještě před novelou č. 155/2000 Sb. zákoník práce udával maximální počet odpracovaných hodin týdně 43. V případě zaměstnanců mladších 16 let činila nejvyšší týdenní pracovní doba 33 hodiny. (Tamtéž, s. 31)

Podle současného zákoníku práce § 79 může činit délka pracovní doby nejvýše 40 hodin týdně. U zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu činí nejvýše 37,5 hodiny týdně. U pracovníků s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem činí nejvýše 37,5 hodiny týdně. Zaměstnanci

---

<sup>17</sup>[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/employment\\_rights\\_and\\_work\\_organisation/c10418\\_cs.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c10418_cs.htm)



s dvousměnným pracovním režimem mohou odpracovat nejvýše 38,75 hodiny týdně a zaměstnanci mladší 18 let<sup>18</sup> mohou odpracovat maximálně 30 hodin týdně a jejich pracovní doba za jeden den nesmí přesáhnout šest hodin.

Pracovní doba může být u jednotlivých zaměstnanců diferencovaná, zaměstnavatel má možnost svým pracovníkům stanovit různou délku pracovní doby podle režimu jejich práce, nemusí být stanovena všem pracovníkům stejná.

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 63/1968 Sb. umožňovala zkrácení pracovní doby pouze pracovníkům ve výrobních odvětvích. Vyhláška Federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 121/1982 Sb., o některých úpravách pracovní doby, umožnila zkrátit pracovní dobu také v nevýrobních odvětvích. Tímto krokem došlo ke sjednocení týdenní stanovené pracovní doby v celém národním hospodářství. (Sládek, 2003:10)

Zákon zohledňuje i případné zdravotní potíže zaměstnanců, proto je možné po dohodě s Ministerstvem zdravotnictví povolit zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy. Existují výrobní odvětví, ve kterých je zaměstnanec vystaven škodlivým vlivům, má ztížené podmínky k práci. I v těchto případech je možné zavést zkrácenou pracovní dobu bez snížení mzdy, samozřejmě na základě odborného posouzení. (Tamtéž, s. 33) Zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů může být povoleno v různých případech.

*„O rozvržení týdenní pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem.“* (Tamtéž, s. 40) Normativní týdenní pracovní doba (37,5 hod., 38,75 hod., 40 hod.) není stanovena pro všechny zaměstnance, je určována podle režimu práce daných pracovníků. Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby rozdíl délky pracovní doby připadající na jednotlivé týdny nepřesáhne tři hodiny a délka směny nepřesáhne devět hodin. (Tamtéž, s. 43) Týdenní pracovní dobu je možné rozvrhnout na nejdelší časové období 12 měsíců (nemusí se jednat o kalendářní rok, pouze 12 po sobě jdoucích měsíců). Zaměstnavatel je povinen zpracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby nelze řešit jen vnitřním předpisem, musí být upraveno pouze kolektivní smlouvou. (Tamtéž, s. 49)

---

<sup>18</sup> Starší zákoník práce uváděl věkovou hranici 16 let, v současnosti se za mladistvé považují všechny osoby mladší 18 let, další věková hranice se nerozlišuje.

Zákon stanovuje pouze týdenní pracovní dobu a rozvržení pracovní doby (zda se jedná o rovnoměrné nebo nerovnoměrné) se také odvíjí od týdenní délky pracovní doby.

### 5.2.1 Zkrácená pracovní doba

Zákon bere ohled na ztížené pracovní podmínky zaměstnanců, a proto horší pracovní podmínky znamenají kratší pracovní dobu. Práce ve špatných podmínkách je obecně mnohem náročnější a nebezpečnější. Je jasné, že pracovníci, kteří pracují v nepříznivém pracovním prostředí, nebo jejich práce vyžaduje větší fyzickou výkonnost, jsou zvýhodněni zkrácením pracovní doby.

Je nutné rozlišovat zkrácenou pracovní dobu ze zdravotních důvodů a kratší pracovní dobu. *Zkrácená pracovní doba ze zdravotních důvodů* je důsledkem zhoršených pracovních podmínek nebo působení nežádoucích vlivů na zdraví zaměstnance. Zaměstnanci vykonávající pracovní činnost v tomto prostředí mají nárok na kratší pracovní dobu bez snížení mzdy. *Kratší pracovní doba* je určena dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jedná se o upravený pracovněprávní vztah. (Sládek, 2003:93)

Požádá-li těhotná žena nebo žena pečující o dítě mladší 15 let o zkrácení pracovní doby, zaměstnavatel jí musí vyhovět, zabránit tomu mohou jen vážné provozní důvody. (Tamtéž, s. 94)

### 5.2.2 Práce přesčas

Práce přesčas může být nařízená zaměstnavatelem, ten ji může nařídit ve výjimečných případech, její celková délka však nesmí činit víc než 8 hodin v týdnu a 150 hodin v kalendářním roce. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně během 26 týdnů po sobě jdoucích (toto období je možné prodloužit prostřednictvím kolektivní smlouvy až na 52 týdnů po sobě jdoucích). Jedná se o práci, která je vykonávána se souhlasem zaměstnavatele, práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu a práci konanou mimo rámec rozvrhu pracovních směn. (Sládek, 2003:153–155)

Za přesčas nelze považovat jakoukoli práci po pracovní době. Pokud zaměstnanec pracuje nad rámec své stanovené pracovní doby z vlastní iniciativy a rozhodnutí, pak se nejedná o práci přesčas.

Je-li práce rozvržena rovnoměrně v rámci týdne, pak se prací přesčas stává práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Jinak je tomu při nerovnoměrné délce pracovních směn, kdy se při zjišťování práce přesčas vychází z předem stanoveného rozvržení pracovní doby (počtu směn) za týden. Prací přesčas je práce konaná nad týdenní pracovní dobu vyplývající ze stanovení délky směn, ve kterých měl pracovník pracovat, proto je také prací přesčas i práce konaná ve dnech, na něž připadá pro daného pracovníka nepřetržitý odpočinek. (Kubišta, 1979:14)

Současný zákoník práce upravuje tzv. další dohodnutou práci přesčas ve zdravotnictví – jedná se o práci v nepřetržitém provozu spojenou s příjmem, léčbou, péčí nebo se zajištěním přednemocniční neodkladné péče v nemocnicích, ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních a zdravotnických zařízeních zdravotnické záchranné služby, kterou vykonávají zaměstnanci ve zdravotnictví. Jde o práci konanou nad rozsah běžné práce přesčas. Platí, že k dohodnuté práci přesčas nesmí být zaměstnanec nucen, v případě jejího uplatnění je zaměstnavatel povinen písemně vyrozumět příslušný orgán inspekce práce. Dohodnutá práce přesčas zaměstnanců ve zdravotnictví nesmí přesáhnout v průměru 8 hodin týdně, v případě zaměstnanců zdravotnické záchranné služby v průměru 12 hodin týdně, a to v období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích<sup>19</sup>. Zaměstnavatel je povinen vést seznam všech zaměstnanců vykonávajících dohodnutou práci přesčas.

### 5.2.3 Pracovní pohotovost

V praxi je doba pracovní pohotovosti značně nejednotná, proto ji nelze upravit jedním předpisem. Tuto problematiku ve většině případů upravují převážně jednotlivé předpisy v daných oborech.

Pracovní pohotovost je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být

---

<sup>19</sup> Kolektivní smlouvou může být stanovené období prodlouženo až na 52 týdnů po sobě jdoucích.

jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele. (Hruška, 2007:63) Do roku 2006 mohla být pohotovost vykonávání i přímo na pracovišti, v takovém případě musel zaměstnavatel respektovat maximální počet hodin za kalendářní rok (400), pokud však byla pracovní pohotovost vykonávána na dohodnutém místě, zákon již maximální hranici nestanovoval, novější zákoník práce toto vypustil. (Sládek, 2003:148–149)

Zaměstnavatel může po zaměstnanci požadovat pracovní pohotovost pouze pokud se se zaměstnancem dohodne. Během pracovní pohotovosti nemusí nutně dojít k výkonu práce, pokud se tak stane, nezapočítává se do pracovní doby. (Hruška, 2007:70)

#### 5.2.4 Pružná pracovní doba

Pružná pracovní doba byla poprvé zavedena ve Švýcarsku na počátku 60. let. (Sládek, 1991:23) Postupně se rozšiřovala i do vícesměnných provozů, existuje celá řada modelů pružné pracovní doby (denní, týdenní, měsíční). Se zavedením pružné pracovní doby se vrátila do pracovního procesu disciplína a zvýšila se produktivita práce. V současnosti se jedná o stále se rozšiřující a populární formu rozvržení pracovní doby, oblíbili si ji jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci.

*„Pružnou pracovní dobou se rozumí takové rovnoměrné nebo nerovnoměrné rozvržení pracovní doby v jednotlivých týdnech, kdy si pracovník v časových úsecích stanovených organizací sám volí začátek, popřípadě konec směny (volitelná pracovní doba). Mezi tyto časové úseky je vložen časový úsek povinné přítomnosti na pracovišti, který musí činit nejméně 5 hodin v každém pracovním dnu a jeho počátek musí být stanovena nejméně hodinu po počátku volitelné pracovní doby.“* (Tamtéž, s. 25)

Jedná se o takové rozvržení pracovní doby, které umožňuje zaměstnanci volbu začátku a konce pracovní doby, což přispívá k ekonomické efektivnosti a celkovému zlepšení sociálního klimatu na pracovišti. *„Délka směny nesmí přesáhnout ani u pružné pracovní doby 12 hodin.“* (Jakubka, 2008:43) Při uplatnění tohoto způsobu rozvržení pracovní doby se zaměstnanci obměňuje čas práce v závislosti na jeho potřebách. Dobu strávenou v zaměstnání můžeme následně rozčlenit na jednotlivá pásma: první část záleží čistě na volbě samotného

zaměstnanec, ten si zvolí začátek pracovní doby, poté následuje blok povinné přítomnosti pracovníka na pracovišti, následně se pokračuje pásmem, kdy si opět zaměstnanec volí konec pracovní doby sám. (Sládek, 2003:76)

Zavedení pružné pracovní doby s sebou také přináší nové pojmy jako pružný pracovní den, tj. stanovená délka pracovní doby musí být dodržena v rámci jednoho dne, pružný pracovní týden (délka stanovené pracovní doby musí být dodržena v rámci týdne), pružný pracovní měsíc, v němž musí být dodržena délka pracovní doby v rámci 4 týdnů. (Tamtéž, s. 80)

Pružná pracovní doba znamenala inovaci v uspořádání pracovní doby a dobrovolné se podřízení technologickým a organizačním požadavkům. S jejím příchodem se část pracovní doby stává volitelnou (zaměstnanec si ji může rozvrhovat sám) a část, kdy musí být pracovník přítomen na pracovišti, zůstává pevně stanovená zaměstnavatelem.

### 5.2.5 Rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

*„Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby rozdíl délky pracovní doby připadající na jednotlivé týdny nepřesáhne tři hodiny a délka směny nepřesáhne devět hodin; průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí přitom za období nejvýše čtyř týdnů po sobě jdoucích přesahovat hranici pro stanovenou týdenní pracovní dobu.“* (Sládek, 2003:40) Potřeba nerovnoměrného rozvržení pracovní doby vzniká v určitých oborech činností, které závisí na ročním období (zemědělství, stavebnictví). V případě nerovnoměrného rozvržení pracovní doby může mít každý týden jinou délku pracovní doby.

Zaměstnavatel je povinen vypracovat rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději dva týdny před začátkem období, na které je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena. (Hruška, 2007:65)

V souvislosti s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby se od 1. ledna 2007 v zákoníku práce objevuje nový pojem, tzv. konto pracovní doby, což je také způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Musí být upraveno pouze kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem a zaměstnanci musí předem souhlasit s plánovaným rozvržením pracovní doby. (Tamtéž, s. 65–66)

## 5.2.6 Pracovní režimy

Rozlišujeme přetržité a nepřetržité výrobní procesy, v nichž jsou realizovány jednotlivé pracovní režimy zaměstnanců. Od režimu práce se odvíjí týdenní délka pracovní doby. Formy rozvržení pracovní doby záleží na tzv. pracovním režimu. Toto rozvrhování pracovní doby ovlivňuje celý výrobní proces. Zákon stanovuje pouze týdenní pracovní dobu<sup>20</sup>, zaměstnavatel má pravomoc stanovit pracovní režim i rozvržení pracovní doby. Rozlišujeme následující pracovní režimy:

*Jednosměnný pracovní režim*, při němž zaměstnanec pracuje jen na jednu směnu<sup>21</sup>, má tedy stanovenou pevnou pracovní dobu, která může začínat a končit v kteroukoli denní hodinu. Pracovními dny bývá obvykle pondělí až pátek, dny nepřetržitého odpočinku pak sobota a neděle, délka týdenní pracovní doby těchto pracovníků je 40 hodin.

Podle současného zákoníku práce je u *dvousměnného pracovního režimu* stanovena délka pracovní doby 38,75 hodiny týdně, přičemž každá směna odpracuje 7,75 hodiny. Ke střídání ranní a odpolední směny může docházet buď každý týden, nebo i denně. Při dvousměnném pracovním režimu se pravidelně střídá ranní a odpolední směna v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

V případě *třisměnného pracovního režimu* se střídají tři směny (ranní, odpolední a noční) v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Délka pracovní doby zaměstnanců činí 37,5 hodin týdně. Tento pracovní režim může být realizován buď jako přetržitý (bez soboty a neděle) nebo jako nepřetržitý<sup>22</sup> (pracuje se i v sobotu a neděli).

U zaměstnanců mladších 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech přesáhnout 8 hodin.

Ve starší úpravě zákoníku práce byla u třisměnného pracovního režimu diferencována délka směn, délka ranní směny 8 hodin, odpolední 7,5 hodiny a noční

---

<sup>20</sup> Délka týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin.

<sup>21</sup> Směna je část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat.

<sup>22</sup> V případě nepřetržitého výrobního procesu nedochází k přerušení výroby, pracuje se 24 hodin denně a všech sedm dní v týdnu. V nepřetržitém pracovním režimu se jednotlivé směny zaměstnanců střídají tak, aby byla zajištěna nepřetržitá plynulost provozu. Jedná se například o zdravotnická zařízení (nemocnice), ústavy sociální péče apod. Zaměstnanci pracující v nepřetržitém provozu musí počítat s tím, že jejich nárok na nepřetržitý odpočinek může připadnout na pracovní dny.

7 hodin – stanovená délka týdenní pracovní doby třísměnného provozu tak činila 37,5 hodiny. (Sládek, 2003)

Určení pracovního režimu má svůj podstatný význam, protože na něm závisí délka týdenní pracovní doby a podle něj se odvíjí i jeho odměňování za vykonanou práci. Jeden zaměstnavatel může zaměstnávat zaměstnance s různými pracovními režimy.

Intenzita práce v jednotlivých směnách kolísá, z tohoto důvodu se přistupuje k diferenciaci délky směn. Jednotné stanovení rozvržení pracovní doby by nebylo výhodné ani pro jednu stranu, protože pracovní dobu ovlivňuje spousta činitelů, které je nutné akceptovat. Rozvržení pracovní doby zpracovává zaměstnavatel, zaměstnanci s ním musí být seznámeni s dostatečným předstihem, přesná lhůta však není v zákoníku práce uvedena.

### 5.2.7 Přestávky v práci

Rozlišujeme přestávky na jídlo a oddech a bezpečnostní přestávky, každá z nich má svůj účel. Přestávky na jídlo a oddech se původně započítávaly do pracovní doby, s pozdější novelou § 89 odst. 5 se nezapočítávají<sup>23</sup> – důvodem je skutečnost, že tyto přestávky slouží k odpočinku a relaxaci zaměstnance, který v době přestávky opravdu nevykonává danou práci a opouští své pracovní místo. Pokud ovšem zaměstnanec nemůže své pracovní místo opustit, nastává zcela jiná situace, v takovém případě práce není přerušena, trvá nepřetržitě a je tudíž hodnocena jako výkon práce. (Sládek, 2003:97–99) Přestávka musí být poskytnuta nejdéle po 6hodinové nepřetržité pracovní činnosti, a to minimálně 30minutová. Pokud tedy zaměstnanec pracuje kratší dobu než 6 hodin, nemá zaměstnavatel povinnost poskytnout přestávku. Zaměstnavatel není povinen vést si evidenci pracovních přestávek. (Jakubka, 2008:44) Mladistvým zaměstnancům musí být přestávka na jídlo a oddech poskytnuta vždy<sup>24</sup> nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité

---

<sup>23</sup> Se vstupem České republiky do Evropské unie byly nutné další změny našeho pracovního práva tak, aby bylo v souladu s právem Evropské unie. Přichází změna v podobě zavádění tzv. čisté pracovní doby, do které se nezapočítává přestávka na jídlo a oddech.

<sup>24</sup> U mladistvých nelze v případě přestávky na jídlo a oddech udělat výjimku, přestávka musí být poskytnuta vždy.

práce. Přestávka nemůže být uplatněna na začátku nebo na konci pracovní doby. Nový zákoník práce umožňuje zaměstnavateli rozdělit přestávku na jídlo a oddech i na několik kratších přestávek během pracovní doby, přičemž nejmenší doba trvání alespoň jedné přestávky musí činit 15 minut.

Jinak je tomu u bezpečnostní přestávky (řidiči), která se do pracovní doby započítává a zaměstnanci za ni přísluší mzda. V případě bezpečnostní přestávky je důvodem přerušení práce bezpečnost, musí tedy být dodržovány kvůli ochraně pracovníků na pracovišti a jsou započítávány jako výkon práce. (Sládek, 2003:101–102)

*„Novela zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2001 výrazně zasáhla do té části, která se týká pracovní doby a odpočinku.“* (Tamtéž, s. 10) Kromě toho, že novela mění pohled na přestávku na jídlo, kterou již nezapočítává do pracovní doby, tak, jak tomu bylo dřív, ukládá zaměstnavateli i povinnost vést evidenci pracovní doby, práce přesčas, pracovní pohotovosti a noční práce. (Hruška, 2007:68)

## 5.2.8 Nepřetržitý odpočinek

Dobu odpočinku můžeme definovat jako dobu, která není pracovní dobou. Nepřetržitý odpočinek slouží především k reprodukci pracovní síly.

Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu tak, aby měl mezi koncem jedné a začátkem druhé pracovní směny nepřetržitý odpočinek minimálně 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. U zaměstnanců starších 18 let může být tento odpočinek zkrácen na 8 hodin a to jen v případě, pokud bude další odpočinek o zkrácenou dobu prodloužen. (Hruška, 2007:75)

Zaměstnanci, kteří pracují v nepřetržitém provozu, musí počítat s tím, že jejich nárok na nepřetržitý odpočinek může připadnout (a velice často to tak bývá) na pracovní dny.



## Závěr

První desetiletí dvacátého století přinesla zcela nové pohledy na problém času v řadě věd, specifická povaha času byla zkoumána v oblasti ekonomie, psychologie, fyziky atd. „*Představitelé různých vědních oborů dospívali k formulaci představ o existenci zvláštních, specifických druhů času.*“ (Šubrt, 2002:16)

Přelom 20. a 21. století znamenal mnohé zásadní změny ve vývoji společnosti, které se odrážejí i v utváření pracovního času. Stále se zrychlující tempo spolu s výrazným růstem životní úrovně si žádá rychlé reakce i ve světě práce. Dynamický vývoj společnosti se nutně odráží i ve struktuře a rozložení celkového časového fondu jedinců, jehož součástí je i pracovní čas.

Proměny pracovní doby jsou především reakcí na stav ekonomiky. Kromě hospodářského vývoje daného státu mají velký vliv na počet odpracovaných hodin také kolektivní smlouvy a předpisy stanovující určité limity pro pracovníky i zaměstnavatele. Od poloviny 19. století započal proces značného zkracování pracovní doby (celková délka pracovní doby se v důsledku snížila téměř o polovinu). S redukcí délky pracovního času se zároveň zvyšuje celkový časový tlak. Moderní společnost nabízí jedincům nepřehledné množství možných aktivit a činností, na které už nezbyvá čas (čas se vyznačuje jistou omezeností). Právě tento nadbytek možností je příčinou nedostatkovosti času. Jedinec si nedokáže vybrat z přemíry variant. Tím, že se neustále snažíme realizovat naše potřeby, se dostáváme do časové tísně, která na nás doléhá ze všech stran. (Šubrt, 2002:39) Nové potřeby nás nutí k důslednému a systematickému plánování a jiné reorganizaci času. Kvůli současnému pracovnímu vytížení se musíme naučit zacházet s časem hospodárněji a co nejvíce eliminovat jeho nevyužitý, popřípadě nesprávně využitý prostor.

Současný trh práce si žádá zavádění flexibility do pracovního procesu, což způsobuje i rostoucí nároky na zaměstnance. Pracovníci jsou ve svém zaměstnání zavaleni mnohými povinnostmi, které lze jen těžko skloubit dohromady, navíc se nechávají rozptylovat nedůležitými a bezvýznamnými úkoly, nad nimiž tráví zbytečně moc času, poté nestíhají řešit skutečně důležité věci a ocitají se tak v situaci, kdy nemají dostatečný časový prostor pro potřebnější činnosti. Pokud se člověk naučí co nejefektivněji rozčlenit svůj časový fond, pak bude mít jistotu, že se neocitne v časové nouzi, která pramení právě ze špatného plánování a organizování času.

Pouze dobře fungující flexibilní trh práce, který včas a adekvátně reaguje na aktuální vývoj (globální) ekonomiky, je schopen změnou pracovního času regulovat produktivitu a zaměstnanost. Stát má možnost výrazně ovlivňovat politiku pracovní doby, prostřednictvím regulačních systémů může zasahovat do úprav pracovní doby a určovat limity (délka pracovní doby, dovolená), vše záleží na společné dohodě.

## Summary

The society development goes together with the variedness of time perception and time experience. The social situation changes very quickly and working hours are influenced by it. Working hours were very often the matter of arguments among employees and employers in the past. Working hours are used by employers as an economical criterion, by employees as a definition of working time, relaxing time and other off-the-job activities. Working hours change respond to the economic situation of a given country. The dynamical development of modern society needs relevant changes in the length of working hours. That is the reason for so called labour market flexibility, which is connected to working hours – it is about the most advantageous working time planning to reach the best effectiveness. The right flexibility usage leads to economic development and unemployment reduction of a given country.

Working hours length may noticeably regulate also the state. Working hours adjustment was the matter of exceptional interest of European institutions, employees, employers and governments.

Czech legislation has to take account of European legislation, which already takes account of people's needs, in the contrary of industrial revolution times. We can say that contemporary legislation opens ways to harmonize adequate personal and working life. It is necessary to point out, that legislation is only a tool. It is again the task for the society to make use of all available tools to improve their lives.

## Použitá literatura

Bauman, Z. 2002. *Tekutá modernost*. Praha, Mladá fronta.

Borscheid, P. 2007. *Virus času. Kulturní dějiny zrychlování*. Praha, Mladá fronta.

Dudová, R. (ed.) 2008. *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha, Sociologický ústav Akademie věd ČR.

Gershuny, J. 2003. *Changing times: work and leisure in postindustrial society*. Oxford, Oxford University Press.

Glorieux, I., Laurijssen, I. 2001. *In Search of the Harried Leisure Class in Contemporary Society: Time-Use Surveys and Patterns of Leisure Time Consumption*. *Journal of Consumer Policy* 33(2), 163–181.

Green, F. 2001. *It's Been A Hard Day's Night: The Concentration and Intensification of Work in Late Twentieth-Century Britain*. *British Journal of Industrial Relations*, Blackwell Publishers Ltd/ London School of Economics, vol. 39(1): 53–80.

Harvey, D. 1992. *The condition of postmodernity: an enquiry into the origins of cultural change*. Oxford: Blackwell Publishers.

Hassan, R., Purser, R. E. (eds.) 2007. *24/7 time and temporality in the network society*. Stanford: Stanford University Press.

Hawking, S., W. 2007. *Stručná historie času: od velkého třesku k černým díram*. Praha: Argo: Dokořán.

Hawking, S., W. 2002. *Vesmír v kostce*. Praha: Argo.

Hruška, V. 2007. *Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy: dle nového zákoníku práce od 2007: komplexní průvodce kolektivním vyjednáváním, zpracované vzory kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovního řádu i směrnice o cestovních náhradách*. Praha: Grada.

Jakubka, J. 2008. *Zákoník práce 2009: stručný komentář, nejčastější omyly z praxe*. Olomouc: ANAG.

Jakubka, J. 2009. *Zákoník práce 2010 v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů – Právní stav k 1. 1. 2010*. Praha: Grada.

Klein, O. 2004. *Social Perception of Time, Distance and High-Speed Transportation*. *Time & Society* 13(2–3), 245–263.

Kolářek, F. 1969. *Pracovní doba a volný čas*. Vysoká škola politická ÚV KSČ.

Kubišta, J. 1979. *Pracovní doba a doba odpočinku*. Pardubice: Dům techniky ČSVTS.

Kynčl, R. 2008. *Hodiny a hodinky*. Praha: Aventinum.

Le Goff, J. 2005. *Za jiný středověk*. Praha: Argo.

Levine, R. 2006. *A Geography of Time: The temporal misadventures of a social psychologist, or How every culture keeps time just a little bit differently*. Oxford: Oneworld Publications.

Martinková, R. 2006. *Pracovní doba*. Brno, Masarykova univerzita, Fakulta Právnická, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení. (diplomová práce).

Neščáková, L., Jakubka, J. 2012. *Zákoník práce 2012 v praxi – komplexní průvodce – Právní stav k 1. 1. 2012*. Praha: Grada Publishing.

Pleskotová, P. 1979. *Tajemný rozměr čas: (o hodinách, hodinkách a měření času vůbec)*. Praha: Albatros.

Sládek, V. 1991. *Pružná pracovní doba – kdy, kde, jak*. Praha: Práce.

Sládek, V. 2003. *Pracovní doba v praxi: problémy – otázky – odpovědi*. Praha: Grada Publishing.

Sokol, J. 2004. *Čas a rytmus*. Praha: OIKOYMENH.

Šebeš, M. 2010. *Televize a krize časové zkušenosti*. Brno, Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií Katedra sociologie (disertační práce).

Šindlerová, I. 2006. *Práce žen z domova v České republice: nejistá a nevýhodná práce ukrytá za dveřmi domácností, nebo flexibilita pro skloubení rodinného a profesního života?* Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR.

Šubrt, J. 2003. *Čas a společnost: k otázce temporalizované sociologie*. Praha, ISV.

Thompson, E., P. (eds.) 1967. *Time, work-discipline and industrial capitalism*. Past and Present 38: 56–97.

Whipp, R., Adam, B. Sabelis, I. 2002. *Making Time: Time and Management in Modern Organizations*. Oxford, UK: Oxford University Press.

*Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb.*

## Internetové zdroje

Dušková, L. *Vývojové tendence v organizaci pracovní doby* [online]. Nedatováno. [cit. 19. 11. 2011]. Dostupné z:

<[http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/vyvojove\\_tendence\\_Duskova.pdf](http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/vyvojove_tendence_Duskova.pdf)>

Europa: Přehledy právních předpisů EU [online]. [cit. 15. 4. 2012]. Dostupné z:

<[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/employment\\_rights\\_and\\_work\\_organisation/c10418\\_cs.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c10418_cs.htm)>

Euroskop [online]. [cit. 26. 2. 2012]. Dostupné z: <<http://www.euroskop.cz/>>

Euroskop [online]. [cit. 28. 2. 2012]. Dostupné z:

<<http://www.euroskop.cz/433/sekce/studium-prace-a-cestovani-v-nemecku/>>

Eurostat [online]. [cit. 17. 2. 2012]. Dostupné z:

<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>>

Flexibilní trh práce. Průzkum využívání alternativních forem práce ve firmách působících na českém trhu práce (2011) [online]. [cit. 15. 2. 2012]. Dostupné z:

<http://flexibilni.lmc.eu/aktuality/zprava/34/>>

History of Working Time [online]. [cit. 16. 2. 2012]. Dostupné z:

<<http://www.fedee.com/labour-relations/history-of-working-time/>>

Integrovaný portál MPSV [online]. [cit. 26. 2. 2012]. Dostupné z:

<[http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zeme/](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/)>

Integrovaný portál MPSV [online]. [cit. 28. 2. 2012]. Dostupné z:

<[http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zeme/lichtenstejnsko/](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/lichtenstejnsko/)>

<[http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zeme/svycarsko/](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/svycarsko/)>

International Labour Organization, Origins and history [online]. [cit. 19. 2. 2012].  
Dostupné z: <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>>

Společná česko-slovenská digitální parlamentní knihovna [online]. [cit. 10. 2. 2012].  
Dostupné z: <[http://www.psp.cz/eknih/1954ns/tisky/t0078\\_00.htm](http://www.psp.cz/eknih/1954ns/tisky/t0078_00.htm)>

Velvyslanectví Spojených států Amerických Praha. Česká republika [online]. [cit. 19. 2. 2012]. Dostupné z: <<http://czech.praque.usembassy.gov/mayday.html>>

Víznerová, H., Vohlídalová, M. 2007. *Pracovní život v současné společnosti* [online]. [cit. 4. 1. 2012]. Dostupné z:  
<[www.soc.cas.cz/download/1122/%20pracovni\\_zivot.pdf](http://www.soc.cas.cz/download/1122/%20pracovni_zivot.pdf)>

*Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb.* [online]. [cit. 15. 2. 2012]. Dostupné z:  
<<http://www.zakonik-prace-online.cz/kompletni-zneni/>>

Ženatý, D. 2009. *Zákonná regulace pracovní doby ve vztahu k ekonomickým výkonům podnikatelských subjektů* [online]. [cit. 15. 2. 2012]. Dostupné z:  
<<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2009/files/zenaty.html>>



# Příloha 1

## Stručný přehled důležitých událostí ovlivňujících vývoj pracovní doby<sup>25</sup>

**1802** první organizační řád pro průmyslové podniky (týkal se zdraví a morálky učedníků)

**1815** v Anglii založena nadace za desetihodinovou pracovní dobu (Ten Hours Movement)

**1818** Robert Owen předložil návrh na stanovení jednotné pracovní doby pro celou Evropu, návrh byl zamítnut

**1831, 1833** britské průmyslové podniky zavádějí další opatření týkající se práce osob mladších 21 let: osoby mladší 21 let nesmí pracovat v noci v továrnách na bavlnu, osoby mladší 18 let nesmí pracovat déle než 12 hodin (v sobotu déle než 9 hodin)

**1840** první stávka<sup>26</sup> za osmihodinovou pracovní dobu (Wellington, Nový Zéland)

**1841** francouzské právo omezuje počet odpracovaných hodin u dětí v dolech (v praxi není dodržováno)

**1842** první právní úprava regulující práci dětí zavedena v USA

**1844** britský organizační řád pro průmyslové podniky: stanovení maximálního počtu odpracovaných hodin za den (pro dospělé 12 hodin, pro děti 6,5 hodiny)

**1847** zákon o desetihodinové pracovní době

**1850** britský organizační řád pro průmyslové podniky: zavedeny limity pro ženy a děti – pracovní činnost ve všední den mohla být vykonávána mezi 6 hodinou a 18 hodinou (v zimě později), v sobotu pak do 14 hodin

**1868** Americký kongres schválil zákon omezující pracovní dobu na 8 hodin denně pro státní zaměstnance

**1874** britský organizační řád pro průmyslové podniky: u textilních dělníků byla pracovní doba snížena o půl hodiny denně

---

<sup>25</sup> Zpracováno dle <http://www.fedee.com/labour-relations/history-of-working-time/>.

<sup>26</sup> Časté demonstrace dělníků, díky nimž se pracovní doba snížila až na průměrných 12 hodin, provázely takřka celé 19. století. Ještě v 18. století byla běžná délka pracovní doby i 16 hodin (průměrná roční pracovní doba dělníka činila asi 4 000 hodin).

(<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2009/files/zenaty.html>)

**1. května 1886** začali v Chicagu stávkovat dělníci za zkrácení pracovního dne na osm hodin. Na základě této události byl v roce 1889 vyhlášen 1. květen Mezinárodní organizací pracujících (Working Men's Organization) mezinárodním svátkem dělnické třídy.<sup>27</sup>

**1890** konference o pracovní době v Berlíně (týkala se práce dětí, práce žen a dětí v hornictví a noční práce)

**1897** stávka technických pracovníků za osmihodinový pracovní den

**1899** osmihodinový pracovní den pro všechny státní zaměstnance – v Portoriku

**1900** založena Mezinárodní pracovní asociace (International Association for Labour)

**1905** Bernská úmluva o zákazu noční práce žen

**1913** návrh Bernské úmluvy o noční práci dětí

**1916** zákon o osmihodinové pracovní době – Nový Jižní Wales, Austrálie

**1917** nová revoluční vláda v Rusku zavedla jednotnou osmihodinovou pracovní dobu

**1919** Španělsko zavádí osmihodinovou pracovní dobu; založena Mezinárodní organizace práce<sup>28</sup> (International Labour Organization), jejíž první úmluvou byl stanoven limit pro pracovní dobu (osmihodinová denní pracovní doba, 48hodinová týdenní pracovní doba)

**1935** úmluva č. 47 Mezinárodní organizace práce o čtyřicetihodinové týdenní pracovní době

**1975** doporučení Rady ES na maximálně čtyřicetihodinovou pracovní dobu a 4 týdny placené dovolené

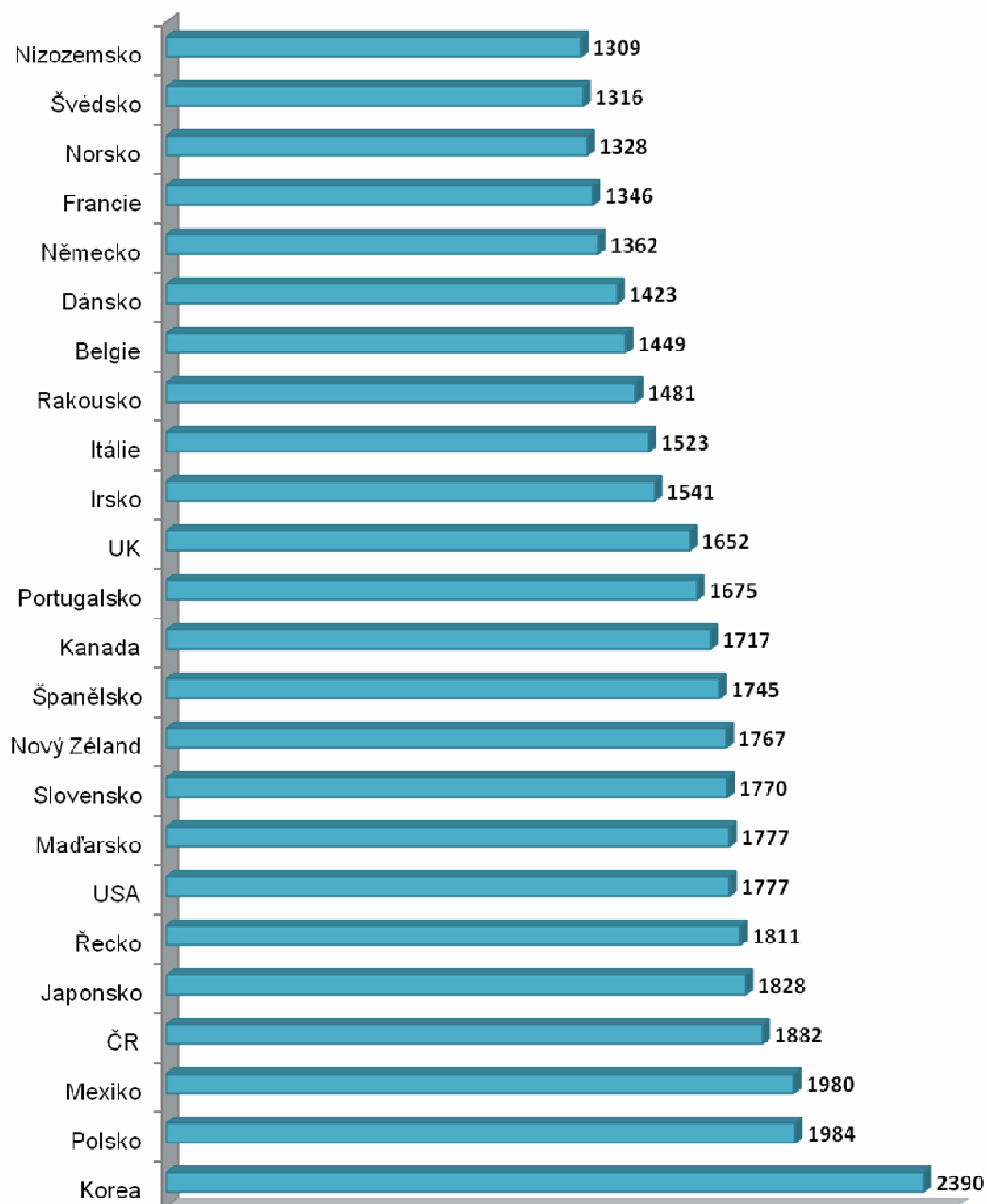
---

<sup>27</sup> <http://czech.prague.usembassy.gov/mayday.html>

<sup>28</sup> Mezinárodní organizace práce vznikla v říjnu 1919 v rámci Versailleské smlouvy, která ukončila první světovou válku. První mezinárodní konference práce se konala ve Washingtonu (říjen 1919). (<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>)

## Příloha 2

**Graf 1 Průměrný počet odpracovaných hodin jedním pracovníkem za rok 2002**



Zdroj: <http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2009/files/zenaty.html>

## Příloha 3

**Tab. 1 Průměrný počet odpracovaných hodin za týden  
v zemích EU  
(plný úvazek)**

Země	Rok									
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Belgie	37,5	37,5	37,4	36,9	37,0	36,8	37,1	36,8	36,8	36,9
Bulharsko	41,1	41,1	40,8	41,3	41,1	41,4	41,6	41,6	41,4	41,2
ČR	41,6	41,8	42,1	42,0	41,9	41,8	41,7	41,7	41,5	41,2
Dánsko	36,2	35,8	35,9	35,6	35,6	35,3	35,5	35,6	35,7	35,7
Estonsko	40,5	40,2	39,9	40,1	39,7	39,7	39,5	39,5	38,7	38,8
Finsko	38,4	38,2	38,0	37,9	37,7	37,6	37,5	37,6	37,3	37,3
Francie	36,8	36,3	37,9	37,9	38,0	38,1	38,1	38,1	38,0	38,0
Irsko	37,7	37,5	37,0	36,9	36,8	36,6	36,4	36,1	35,3	35,0
Itálie	39,1	39,1	39,0	38,8	38,6	38,5	38,4	38,2	38,0	37,8
Kypr	40,0	40,2	40,1	40,6	40,4	40,2	40,2	40,2	40,4	40,2
Litva	42,6	42,3	42,0	41,3	41,2	41,4	40,7	40,1	39,3	38,8
Lotyšsko	38,3	37,8	37,9	38,1	38,4	38,6	38,8	39,1	38,6	38,4
Lucembursko	38,2	38,0	38,1	37,7	37,5	37,3	36,7	36,7	37,2	37,2
Maďarsko	40,9	40,8	40,6	40,5	40,3	40,3	40,2	40,1	39,8	39,8
Malta	39,1	39,7	39,9	39,8	39,4	39,2	39,1	39,0	38,9	38,8
Německo	36,7	36,5	35,9	36,0	35,7	35,6	35,5	35,6	35,7	35,7
Nizozemsko	31,6	31,1	30,9	30,8	30,7	30,9	30,8	30,8	30,6	30,6
Polsko	40,9	41,2	41,3	41,1	40,9	40,9	41,0	41,0	40,7	40,6
Portugalsko	39,5	39,5	39,1	39,3	39,2	39,1	39,0	39,0	38,9	39,0
Rakousko	38,3	37,9	37,9	39,9	39,3	39,2	38,9	38,5	38,1	37,8
Rumunsko	40,3	41,3	41,4	40,9	40,8	40,6	40,5	40,5	40,4	40,3
Řecko	43,3	43,2	43,4	43,0	43,1	42,7	42,5	42,4	42,5	42,3
Slovensko	42,2	41,9	40,5	40,7	40,9	41,0	41,1	41,0	40,8	40,6
Slovinsko	41,8	41,5	41,1	40,6	40,7	40,3	40,3	40,4	39,8	39,4
Španělsko	40,1	39,9	39,7	39,6	39,4	39,4	39,3	39,1	38,8	38,6
Švédsko	36,7	36,7	36,5	36,4	36,5	36,4	36,4	36,4	36,3	36,5
UK	37,7	37,5	37,2	37,0	37,1	36,9	37,0	36,9	36,6	36,4

Zdroj: Eurostat

## Příloha 4

**Tab. 2 Průměrný počet odpracovaných hodin za týden  
v zemích EU  
(částečný úvazek)**

Země	Rok											
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Belgie	21,5	21,7	21,7	22,5	22,0	22,5	22,7	22,9	23,1	23,3	23,6	23,6
Bulharsko	-	-	-	-	21,7	20,9	19,9	21,3	20,1	20,6	20,8	21,6
ČR	25,8	25,9	25,6	25,3	24,7	23,5	23,6	23,4	23,4	22,9	22,3	22,2
Dánsko	19,1	19,1	19,6	19,8	19,9	18,5	19,1	18,9	18,6	18,9	19,9	19,6
Estonsko	23,0	21,2	22,2	21,0	22,3	21,8	21,1	21,6	20,5	21,0	20,8	20,4
Finsko	20,3	19,9	20,8	20,5	20,3	20,3	20,3	20,6	20,0	20,1	19,9	19,7
Francie	22,6	22,9	22,9	23,1	23,3	23,1	23,4	23,1	23,3	23,2	23,4	23,4
Irsko	18,4	19,0	18,6	18,7	18,9	18,8	18,5	18,6	18,6	18,8	18,9	18,9
Itálie	23,8	24,1	23,4	24,0	23,9	23,9	23,3	20,7	21,1	21,4	21,5	21,4
Kypr	-	-	21,4	21,1	20,4	21,2	20,2	20,7	20,7	20,2	20,2	20,5
Litva	-	22,3	-	23,5	22,7	21,7	21,0	22,3	21,5	23,0	22,7	22,0
Lotyšsko	-	24,3	24,6	24,3	23,0	24,7	24,6	22,6	22,5	22,5	21,9	21,0
Lucembursko	19,9	20,2	21,1	21,3	20,9	21,0	20,5	21,1	21,2	22,2	22,2	22,2
Maďarsko	23,5	23,3	23,3	23,5	24,0	23,9	23,5	23,5	23,0	23,8	23,7	24,0
Malta	-	-	-	22,0	21,6	21,9	22,7	20,7	19,9	21,3	21,4	21,9
Německo	18,2	18,0	17,7	17,8	17,8	17,6	17,6	17,4	17,4	17,9	17,9	17,9
Nizozemsko	18,6	18,4	18,7	18,7	18,8	18,9	19,1	19,1	19,0	19,2	19,3	19,5
Polsko	-	-	-	-	22,8	22,4	22,6	21,8	22,0	22,0	21,9	21,9
Portugalsko	24,2	19,8	20,3	20,6	20,3	19,9	19,8	19,2	19,4	19,3	19,5	19,5
Rakousko	22,3	22,1	22,0	22,0	22,0	21,8	22,0	20,6	20,5	20,5	20,3	20,3
Rumunsko	27,1	28,2	28,6	28,2	27,4	28,0	26,9	26,5	26,6	26,6	25,7	24,4
Řecko	21,7	21,5	21,3	21,8	21,6	21,6	21,5	21,0	21,2	20,8	20,6	20,5
Slovensko	-	24,7	24,8	24,1	24,3	23,5	21,9	21,8	21,0	21,7	21,7	21,2
Slovinsko	18,4	18,2	18,7	19,7	19,8	18,9	19,2	18,3	18,6	19,1	19,4	19,9
Španělsko	18,1	17,9	18,2	18,2	18,3	18,3	18,2	18,4	19,2	19,2	19,2	19,1
Švédsko	23,5	23,8	23,5	22,2	21,8	22,0	22,3	22,3	24,8	24,8	24,8	23,8
UK	17,8	17,9	18,0	18,2	18,5	18,5	18,5	18,6	18,8	18,7	18,8	18,8

Zdroj: Eurostat