

PRÁCE JAKO SPOLEČENSKOVĚDNÍ PROBLÉM

BOŽENA BUCHTOVÁ

Práce, která ve společenských vědách zůstává spíše na okraji teoretického zájmu, je zde představena nejen jako kategorie ekonomická a úzce antropologická, ale také jako kategorie obecně sociokulturní. Na výkon zaměřená ekonomika, která pohotově vstřebává vědecko-technický pokrok, z pracovního procesu uvolňuje stále více práce schopné populace. Plnohodnotnou práci však potřebuje člověk jako aktivní společenský živočich s konzervativní biologickou přirozeností. Živé lidské práce v technicky rozvinutých společnostech hrozivým tempem ubývá. Práce tak přestává být hlavní ekonomickou kategorií a stává se bohužel kategorií psychologickou a medicínsko-terapeutickou. V rámci lidské ontogeneze má absence pracovní aktivity zvláště negativní důsledky v období mladé dospělosti a ve fázi starší dospělosti.

Klíčová slova: Práce, vědecko-technický vývoj, úbytek živé práce, důsledky a rizika nezaměstnanosti.

Proměny obsahu a smyslu lidské práce

O obsahu a významu práce pro člověka se dnes odborná literatura zmiňuje jen výjimečně. Ani společenské vědy, včetně psychologie, nezkoumají, jak práce souvisí s osobností člověka, s technikou, ekonomikou, kulturou a přírodou.

Ve svém příspěvku se krátce zaměřím na: 1. historickou genezi lidské pracovní aktivity; 2. proměny lidské práce v rámci technologického vývoje včetně negativních účinků ekonomické aktivity na přírodu; 3. negativní důsledky snižující se potřeby živé lidské práce pro člověka. V rámci lidské ontogeneze se zaměřím na dvě vývojová období, v nichž absence pracovní aktivity má zvláště negativní důsledky pro jedince i pro společnost.

Potřeba práce u člověka vznikala a rozšiřovala se už v neolitické společnosti. Náš biologický předchůdce byl bytostí plně přírodní. Postupně se však začal prosazovat jako tvořivý živočišný druh. Prací a kolektivní aktivitou vytvořil umělý kulturní systém, který vsunul mezi sebe a přírodu. Vzniká tak historicky nová situace – na jedné straně člověk prací vytváří umělé kulturní prostředí, na druhé straně zpětné působení kultury na člověka ovlivňuje lidskou ontogenezi, nikoli však lidský genom. Dnes běžný antropocentrický pohled je povrchní a jednostranný. Přehlíží totiž roli přírody v procesu utváření člověka a neakceptuje, že u člověka lze kultivovat jen to, co je biologicky předurčené, normální a zdravé.

Zásadní problém, který pozitivní sociokulturní roli lidské práce oslabuje a dokonce hodnotově převrací, spočívá v tom, že lidskou kulturní aktivitou dochází k záměrným

i nezáměrným změnám v přirozeně uspořádaném světě. Tvořivou prací člověk transformuje živé i neživé struktury Země, nebezpečně je poškozují.

Lovci a sběrači, vznik zemědělství

U našich předků – lovců a sběračů – práce s nástrojem patrně nebyla jejich hlavní aktivitou. Teprve se vznikem zemědělství dochází ke kvalitativní změně v životě lidí. Do popředí vystupuje společenská dělba práce a také pozitivní vazba člověka na práci. Můžeme říci, že vzniká dokonce mírná psychická závislost člověka na práci v důsledku fyziologického a emočního uspokojení, stavů libosti, sladké únavy a odčerpání nadbytečné životní energie, zejména u mužské populace.

Řemeslná práce

Po období deset tisíc let trvající převahy zemědělství vznikají v Evropě první kapitalistické manufaktury. Navazují sice na instrumentální charakter řemeslné práce, zejména její členění na dílčí operace, ale ještě neznamenaají technologickou revoluci. Produkují však – vedle technologického útlaku – i první historické formy nezaměstnanosti řemeslníků, kteří jim nemohou konkurovat pro vysoké výrobní náklady.

Z psychologického hlediska je třeba zdůraznit, že klasická řemeslná práce, která provázela zemědělství, obsahovala fyzické i intelektuální operace, byla bohatá na tvůrčí prvky a protkána emotivním i estetickým vnímáním. I když často vyžadovala zvýšenou tělesnou námahu, z hlediska zdraví působila na lidský organismus spíše pozitivně. Její deformující účinek na člověka byl minimální.

Průmyslová revoluce

Nastupující průmysl, v němž motorická složka lidské práce byla částečně nahrazena a znásobena činností strojů, připoutával člověka k místu a k prostředkům výroby – k továrně. Dvě staletí trvající průmyslovou epochu provázela nejen dlouhá pracovní doba, ale i téměř plná zaměstnanost. Potvrdilo se, že bez živé lidské práce stroje, jako mrtvé mechanismy, nemohou plnit funkci nové výrobní síly. Ruční a strojová práce byly tedy před rozšiřováním automatizace lidskými pilíři výroby. I když mechanizace nezlikvidovala zcela řemeslo, stroje ochuzovaly lidskou práci o její někdejší intelektuální, emocionální a estetický obsah a to zejména v oblasti zpracovatelského průmyslu.

Zemědělská i průmyslová práce, do jisté míry nezávisle na stupni technologického a sociálního útlaku člověka, dávaly lidskému životu řád, důstojnost a smysl. V souladu s přírodními cykly členily den, týden, měsíc i rok, tvořily osu životního způsobu lidí, podílely se i na biologicky příjemném rytmu námahy a odpočinku. Zemědělská práce sice vzdalovala člověka teoretickému vědění, které se rozvíjelo zejména ve městech, ale na druhé straně zajišťovala jeho úzký kontakt s přírodou. Práce v továrně člověka naopak přibližovala technologickým aplikacím vědy, umožňovala mu sdružování s jinými lidmi, ale fakticky ho odcizovala přírodě i vědě.

Informační technologie

Nástupem automatizace a tzv. informační společnosti dominantní technologie předchozího období nezaklikly. Vznik informační společnosti však provokuje otázku, co zůstává a co se ztrácí z tradičního obsahu, významu a smyslu lidské práce? Zde podotýkáme, že Tofflerův koncept střídání civilizačních vln je zjednodušený, a to proto, že se opírá

o hledisko hlavního finančního toku, tj. o to, kolik kapitálu protéká v určitém období příslušným odvětvím ekonomiky.

Vědeckotechnický rozvoj aplikovaný ve výrobě vede k pronikavému zvýšení produktivity práce a ke snížení podílu živé lidské práce. Věda zbavuje dělníky bezobsažné monotónní práce, ale často je zbavuje produktivní práce vůbec. Ztráta pracovních příležitostí bude však patrně pokračovat. Žádná firma, která musí nízkými náklady konkurovat ostatním výrobcům, tlaku na úsporu výrobních nákladů neodolá. S ohledem na přírodu dochází k zatím nejvyšší úrovni kulturní zátěže Země výrobou i konečnou osobní spotřebou (Šmajš, Binka, Rolný, 2012).

Práce, která po staletí určovala obsah i strukturu lidského života, dávala obyčejnému životu širší nadosobní smysl, étos a transcendenci, je dnes okrajovým jevem proměňujícího se způsobu života, který člověku vnucuje neovladatelný anonymní systém globalizující se spotřební kultury.

Konzumní charakter globální kultury proto určuje obsah lidského bytí mnohem víc, než časově omezená, nejistá, občasná či málo zajímavá práce. Všudypřítomné pobídky ke spotřebě nutí člověka ke koupi stále méně nezbytných věcí a služeb, vybízejí ho k fyzickým kompenzačním aktivitám po práci, která byla před tím zbavena jakékoli užitečné fyzické námahy. Ale co je závažnější, hromadné rozšiřování energeticky, materiálově a provozně náročné spotřební techniky, zejména osobního automobilismu, které je jednou z podmínek ekonomického růstu, celou veřejnost rafinovaně vtahuje do riskantního procesu pustošení Země. Globální ekonomika dnes vykořisťuje hlavně přírodu a z lidí vytváří rukojmí finančních zájmů nadnárodního kapitálu (Bourdieu, 1993).

Protože těžiště živé lidské práce se dnes přesouvá z produktivní oblasti do oblasti údržby a reprodukce kulturního systému, nároky této obsahové proměny práce mohou být pro část populace nepřiměřené, sociálně diskriminující a stresující. Část populace ztrácí práci, ocitá se na okraji lidské společnosti a trpí nedostatkem fyzické i psychické zátěže. Část populace strádá přetížením.

Na vysoké pracovní tempo v prostředí amerických firem, které u vedoucích pracovníků produkuje stres, nespavost a kardiovaskulární choroby, upozorňuje v souvislosti s analýzou nové morálky profesor z univerzity ve francouzském Grenoblu Gilles Lipovetski ve své knize *Soumrak povinnosti*: „Devadesát procent amerických firem rozběhlo protistresové programy. Kdysi byla represivní morálka zdrojem hysterie, dnes zase morálka autonomie a seberealizace plodí úzkost, přepracovanost a depresi“ (1999, s. 305–306).

Ale obě tyto skupiny lidí jsou obětí těžké protipřírodní hospodářské prosperity. Pokud jde o první skupinu lidí, která je z produktivní práce vyřazována, je to dáno také tím, že poměrně značné procento lidí má předpoklady fyzicky pracovat, ale jen malé procento lidí má předpoklady pro práci s lidmi. Ale ještě jeden moment je důležitý. Člověk je přírodní bytostí, je sourodý s přírodou a fyzická práce ho proto nejen zatěžuje, ale také obvykle kultivuje. Práce s dospělými lidmi však člověka kultivovat nemusí, je totiž založena na ovlivňování, přesvědčování, ale i podvádění... Lidé hledající v současné době práci, jsou nuceni ji přijímat v terciární sféře, ale zde práce často vyžaduje pro ně nesplnitelné předpoklady. Všechny jejich nedostatečné osobnostní předpoklady se projeví právě až v kontaktu s jinými lidmi. A tak se z mnohých pracovníků terciární sféry stávají lidé bezradní, nekompetentní, neochotní pomáhat druhým. Práce je nejen nekultivuje, ale nepomáhá ani společnosti, ani těm, jimž by měla sloužit.

Co se tedy stalo s tradiční lidskou prací? Jak se proměnila? Ze dvou složek lidské práce – fyzické a mentální, vědeckotechnický pokrok snižuje zejména potřebu práce fyzické. Vzhledem k přesunu ekonomického zájmu z výroby na spotřebu a služby budou proto stále více vyžadovány specifické formy mentální lidské práce ve sféře marketingu, reklamy, leasingu, pojišťovnictví, právního zajištění, služeb všeho druhu.

To je v souladu s tím, že navzdory vysoké osobní spotřebě lidí bude ekonomika technicky vyspělých zemí, ovládaná současným globálně mobilním kapitálem, tradiční lidskou prací potřebovat stále méně. Právě proto hájíme tezi, že práce dnes přestává být hlavní ekonomickou kategorií, stává se bohužel kategorií psychologickou a medicínsko-terapeutickou. Plnohodnotnou prací, kterou dnes stále méně potřebuje globalizující se ekonomika, stále více potřebuje nejen kultura, ale i člověk jako živá bytost z masa a kostí, jako aktivní společenský živočich s konzervativní biologickou přirozeností.

Z hlediska lidské ontogeneze považujeme absenci tradiční pracovní aktivity za zvláště závažnou v období mladé dospělosti (15–25 roků) a ve fázi starší dospělosti (45–65 roků).

Rizikové skupiny nezaměstnaných

Mladší věkové skupiny do 30 let

Absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni. Nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. V současné době míra nezaměstnanosti absolventů škol značně převyšuje nynější úroveň nezaměstnanosti v řadě rozvinutých zemí. U nezaměstnaných absolventů vysokých škol vystupuje do popředí zejména ekonomické hledisko, protože mnozí z nich zakládají rodiny nebo již ve svých rodinách žijí. Nedostatečný příjem jednoho člena rodiny tak postihuje více osob.

V roce 2011 vykazovali v České republice nejvyšší míru nezaměstnanosti, a to 18,7 % čerství absolventi (tj. do 1 roku od ukončení studia) středního vzdělání s výučním listem a 18,2 % absolventi středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou a odborným výcvikem. Každý pátý vyučený absolvent tak zůstává u nás bez pracovního uplatnění. Celkem bylo v roce 2011 evidováno 32 000 nezaměstnaných absolventů škol (podle statistických údajů Českého statistického úřadu, 2011).

Podle časopisu *The Economist* (2011) v posledních 5 letech nezaměstnanost mladých v zemích OECD povážlivě stoupá. Každý pátý mladý a práce schopný člověk pod 25 let je v Evropské unii nezaměstnaný. Kříží sužované Španělsko s téměř 50 % nezaměstnaností mladých lidí nenabízí čerstvým absolventům škol perspektivní vyhlídky do budoucna. Podobně je tomu s nezaměstnaností mladých do 25 let v Itálii (29,1 %), Portugalsku (30,1 %) a Řecku (44,4 %). Ve většině zemí OECD je míra nezaměstnanosti mladých lidí zhruba dvakrát vyšší než v celkové populaci. V Británii, v Itálii, v Norsku a na Novém Zélandu je to dokonce více než tři ku jedné. Ve Švédsku je míra nezaměstnanosti ve skupině 15–24 let 4,1krát vyšší ve srovnání se zaměstnanci ve skupině 25–54 let. V USA nemá práci přes 18 % mladých lidí pod 25 let.

Podle řady výzkumů je nejjistější předzvěstí budoucí nezaměstnanosti předchozí nezaměstnanost. V Británii stačí, aby mladý člověk před dovršením 23 roku strávil pouhé 3 měsíce jako nezaměstnaný k tomu, aby v období mezi 28–33 lety byl v průměru

o dalších 1,3 měsíce bez práce. Jde o srovnání s těmi, kteří jako mladí nezaměstnanost nezažili. Druhé období nezaměstnanosti situaci ještě zhorší.

S nezaměstnaností absolventů středních škol a mladistvých bez zájmu o získání zaměstnání se objevují i závažné výchovné a psychologické problémy. Pokud si tito mladí lidé ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k sociálně patologickému chování, k vyřazování ze společnosti. Prodlužování adolescence nezaměstnaností má negativní důsledky pro jedince i pro společnost. Podle závěrů studie L. B. Hendryho z Aberdeen University (1983) prodloužená adolescence ohrožuje rozvoj osobní identity, identity mužství a ženství, dosažení nezávislosti na rodičích, akceptaci rodinných hodnot a hodnot společnosti. Ohrožuje i rozvoj profesionální role a schopnost navazovat a udržovat přátelství.

Po delší době strávené bez práce mohou být nezaměstnaní v pokušení vzít jakoukoli pracovní příležitost. To však může mít dlouhodobé následky. Španělsko přišlo s programem řetězení pracovních smluv na dobu určitou, který má mladým lidem poskytnout alespoň nějakou šanci získat zaměstnání. Mělo by se však poučit ze zkušeností z Japonska z prvních let nového tisíciletí. Dlouhodobě nezaměstnaní mladí lidé zde byli přidělováni na nestandardní pracovní místa s nízkými platy a minimální možností získání odborného výcviku a kariérního postupu. Zaměstnavatelé, kteří hledali kandidáty na kvalitní pozice, obvykle dávali přednost čerstvým absolventům (ze středních nebo vysokých škol) před nezaměstnanými, čímž se vytvářela stále větší skupina lidí, jejichž šance na získání dlouhodobého zaměstnání se snižovaly. V nedávné zprávě OECD se o takových lidech mluví jako o „opuštěné generaci“, s častými výskyty depresí a stresu (The Economist, 2011, s. 61).

Je prokázáno, že s nezaměstnaností se pojí nejen finanční stres, ale i kratší průměrná délka života, vyšší riziko infarktu ve vyšším věku a možnost sebevraždy. Studie provedená na pracujících v Pensylvánii, kteří přišli o zaměstnání v 70. a 80. letech 20. století, ukázala, že u mladých lidí má nezaměstnanost větší dopad na průměrnou délku života ve srovnání se staršími. Američané, kteří nenašli práci v době velké hospodářské krize, trpěli ještě po celá desetiletí nedostatkem sebedůvěry a ctížádosti.

Zvyšování nezaměstnanosti spolu s všeobecně pomalým růstem platů jsou často překážkou v emancipaci dospívajících jedinců. Z výzkumů v ekonomicky rozvinutých zemích vyplývá, že v posledních letech dochází k 10% nárůstu osob ve věku 18–34 let, kteří se vracejí do rodiny a žijí se svými rodiči. Hovoří se o tzv. „syndromu plného hnízda“. V roce 2008 žilo v Evropské unii 46 % lidí ve věku 18–34 let aspoň s jedním rodičem, přičemž byli tito lidé nezaměstnaní mnohem častěji než děti, které se z domova odstěhovali. Tento fenomén je patrný zejména v zemích jižní Evropy, kde je vysoká nezaměstnanost a zhoršování plodnosti vede ke zmenšování rodin. Studie provedená hlavní italskou odborovou konfederací CGIL práce (Confederazione Generale Italiana del Lavoro) dospěla k poznatku, že více než 7 milionů Italů ve věku 18–35 let stále žije se svými rodiči. Ve Velké Británii se od roku 2001 každý čtvrtý muž a každá šestá žena ve věku mezi 20–30 lety alespoň na čas vrátila domů k rodičům. Pokud budou mladí lidé odcházet z domova stále později, bude se patrně rozpětí mezi jednotlivými generacemi stále prodlužovat (Respekt, 2011).

V řadě zemí je v současné ekonomické krizi kladen důraz na zvyšování kvalifikace mladých lidí. Studenti se proto hlásí na university a stále delší dobu na nich studují. Řada studentů se bohužel studiem pouze zadluží, ale vyhlídky na dobré zaměstnání si nevylepší.

Britská profesorka Alison Wolfová uvádí, že špatné odborné vzdělání může naopak pracovní vyhlídky studentů zhoršit. Téměř jedna třetina mladých Britů ve věku 16–19 let je zapsaná v kurzech odborného výcviku, které vzhledem ke své nízké úrovni nemají na trhu práce prakticky žádnou hodnotu.

V Německu nabízí jedna čtvrtina zaměstnavatelů oficiální učební programy a odborné učební obory absolvují až dvě třetiny žáků. Studenti odborných učilišť absolvují dvou až čtyřleté učební obory, během nichž tráví 3 dny v týdnu placenou odbornou praxí v příslušné firmě. Náklady na studium částečně hradí firmy a částečně jsou hrazeny státem. Bývá běžné, že absolvent učebního oboru získá na konci výcviku ve firmě stálé místo. Míra nezaměstnanosti mladých je v Německu 9,5 %, což patří v Evropské unii k nejnižším hodnotám. Podobné výsledky mají rovněž koncepce učňovského školství v Nizozemsku a v Rakousku. Na vývoz zaměřená německá ekonomika je pro učňovský model vzdělávání obzvlášť vhodná. Otázkou je, zda by se tento model mohl přenést do zemí, jejichž ekonomika je orientovaná spíše na služby (The Economist, 2011).

Výzkum K. Robertse a kol. (1982), který zahrnoval 551 mladých lidí bez práce, prokázal, že vysoké procento jich dávalo přednost nezaměstnanosti před neuspokojivými pracovními místy. Jejich hlavními problémy byla nuda a nedostatek peněz, ale sebeucta byla narušena zřídka. G. Stokes (1983) však zjistil, že značná část lidí z jeho vzorků mladých nezaměstnaných se chovala apaticky a ztratila motivaci podílet se na společenské dělbě práce.

Zatrpknutí v pohledu na svět a na sebe sama může nastat zejména u mladých lidí, kteří v nedávné době ukončili vzdělání v méně „módních“ a méně žádaných oborech praxe a nemají tak dostatečně vhodnou kvalifikaci pro úspěšné uplatnění na trhu práce. Pracovní vyhlídky jsou pro ně mizivé a nezaměstnanost se pro ně může stát jediným možným způsobem života. Připojují se tak k vysoce kvalifikované a draze vzdělané části populace, která se ztotožňuje s pohledem na sebe sama jako na oběť ekonomické prosperity ještě před tím, než zjistí, co je být skutečně nezaměstnaný. Nejsou jim často nabídnuty žádné pracovní příležitosti, v nichž by mohli uplatnit svoji kvalifikaci a schopnosti. C. Layton (1986) došel v dlouhodobém průzkumu britských absolventů škol k závěru, že ti absolventi, kteří nenašli práci, vykazovali významný pokles sebevědomí.

Období rané kariéry je také často obdobím finanční závislosti, kdy příjem je relativně nízký a vydání a dluhy vysoké. Vynucené vyloučení z trhu práce může vést i k panice a k přijetí neuspokojivé pracovní nabídky, která se právě naskytne a která později přináší spíše lítost a zklamání z ukvapeného rozhodnutí. Ukazuje se však, že pro udržení pracovní vitality, nabytých vědomostí a schopností je důležité vzít na čas i práci méně placenou.

Lidé ve věku starší dospělosti

Nejtíživěji v našem výzkumu uskutečněném bezprostředně po transformaci v roce 1992 prožívali ztrátu zaměstnání lidé ve věku 41–50 let (Buchtová, 2002). Tyto skupiny pracovníků provázely pocity bezradnosti spojené se strachem, psychickou tenzí, nejistotou a postupnou ztrátou sebedůvěry. Spolu s pracovní rezignací se projevila i rezignace na společenskou aktivitu.

Čím je člověk starší, tím více si přeje, aby se jeho život opíral o jistoty. Jestliže do běhu života vstoupí ztráta zaměstnání, pak bývá taková životní krize pojímána s velkou odpovědností za vývoj rodiny a s obavami za uplatnění v konkurenci s mladšími uchazeči na trhu pracovních příležitostí (Švancara, 2002).

Jestliže nezaměstnanému jedinci činí problém získat zaměstnání ve středním období pracovní kariéry, v pozdním stadiu kariéry jsou jeho možnosti ještě menší a řada lidí musí navíc čelit krizi základních jistot. Ve velmi krátké době (někdy téměř „přes noc“) se člověk, který zastával významnou funkci, může ocitnout natrvalo oddělen od výsledků mnohaletého úsilí, od svého postavení, kolegů i přiměřeného příjmu. Pro zaměstnavatele se starší lidé jeví jako horší „investice“ ve srovnání s mladými. To často způsobuje u znovu zaměstnaného staršího jedince přetrvávající pocity neuspokojení a nevyužití. Takový člověk se pak uzavírá do své práce s pocity sebelibosti. Lidé se stávají úzkostlivě opatrnými, hlídají a promýšlejí si své jednání a chování, snaží se, pokud je to možné, nevytvářet situace, které by mohly zavdat důvod k jejich negativnímu hodnocení okolím. Ovšem tím, že minimalizují riziko, zmenšuje se jejich kreativita v pracovním zapojení. Jejich celková aktivita je defenzivní, poskytuje především „ochranu“ proti ztrátě získaného zaměstnání.

Lidé předdůchodového věku

Lidé předdůchodového věku byli a často jsou i nyní v českých podnicích propouštěni přednostně. Tato neuvážená direktivní opatření ostře kontrastují s praxí v západoevropských zemích i s poznatky gerontologie. Profesorka z univerzity v Bonnu U. Lehrová (1984, s. 45) v této souvislosti píše, že „nucené zkracování doby profesionálního působení člověka je nejnákladnějším způsobem získávání pracovních míst. Sice se ušetří na částce vyplácené nezaměstnaným, za to se však nejen zvýší náklady na starobní důchod, ale navíc se zatíží rozpočet na zdravotnictví a na sociální služby. Zmizí totiž tak významný ‚tréninkový faktor‘, jakým je prokazatelně zaměstnání a jeho prostředí pro udržení tělesných a duševních schopností u osob vyššího věku.“ Výsledky výzkumu potvrzují jednak značné rozdíly mezi staršími lidmi ve výkonnosti, odpovědnosti a sebekontrolě, jednak přinášejí doklad o tom, že starší lidé mívají velmi dobré výsledky a výkonnost. Také počet absencí je u starších pracovníků ve srovnání s mladšími pracovníky nižší. Z tohoto hlediska je pracovní politika krátkozraká, ekonomicky nákladná a sociálně necitlivá. Často **nucený odchod do důchodu je diskriminací starších pracovníků na trhu práce.**

Pouze 13 % zaměstnavatelů v České republice má v současné době propracovanou strategii pro udržení starších zaměstnanců; 87 % zaměstnavatelů se zaměstnáváním lidí věkové kategorie 50+ nezabývá (Kotková, 2012). Při tom je známé, že věkově různorodé pracovní týmy, kterými se zabývá tzv. age management, jsou efektivnější a pracují inovativněji. Životní a pracovní zkušenost starších pracovníků přináší často odlišný názor na úspěšné splnění pracovních úkolů a brání rizikovému chování.

Moderní vývojová psychologie (Švancara, 2002) hodnotí nejen deficit jednotlivých funkcí, ale také pozitivní změny osobnosti i dílčích schopností ve starší dospělosti. Pokles tvořivých „výkonů“ nemusí být důsledkem snížení pracovní produktivity. Těžiště činností se totiž ve starší dospělosti nezřídka přesunuje do jiných oblastí: organizační, výchovné a reprezentační; pro tyto nové funkce mají pracovníci vhodné předpoklady v tom, že mohou spojovat bohaté životní a pracovní zkušenosti s dosud dobrými schopnostmi adaptace. Ukazuje se, že mnozí zaměstnavatelé přistupují k uchazečům vyššího věku s předsudky o frontálním snížení výkonových schopností ve střední dospělosti, tedy z úhlu pohledu překonaného deficitního modelu a nedoceňují hodnotu zkušeností a odpovědnosti starších pracovníků.

Výzkumy „důchodového konce“ na trhu pracovních sil ukázaly důležitost životních stylů propojujících zaměstnání a volno. A. E. McGoldrick (1983) spolu s W. Grossinem

(1986) konstatují, že propojení zaměstnání a zájmových aktivit v životním stylu před odchodem do důchodu je důležité nejen pro úspěšnou adaptaci v důchodě, ale také tehdy, ztratí-li člověk v této fázi života práci. Rakouská sociální psychologka M. Jahodová (2011) zastávala názor, že pracovní činnost poskytuje pět základních zkušeností, pět prožitků, které člověk potřebuje, ať má svou práci rád, nebo nikoli: 1. časové členění nebo strukturování průběhu dne; 2. zkušenost, že dělba práce a kooperace jsou v naší společnosti nutné, neboť jsou úkoly, které jedinec nemůže zvládnout; stává se součástí většího kolektivu; 3. obohacují se sociální zkušenosti, rozšiřuje se lidský horizont; 4. skrze práci se definuje status a identita člověka v naší společnosti; 5. práce poskytuje pravidelnou aktivitu člověka. K těmto pěti tzv. latentním funkcím práce bychom mohli položit otázku, jak se mění váha těchto funkcí práce v jednotlivých etapách životní dráhy člověka? Domníváme se, že obdobné funkce mohou být identifikovány i v aktivitách mimo zaměstnání. Patří mezi ně např. společenské styky, pomoc druhým lidem, vědomé rozvíjení tvořivosti, učení a duševní aktivity, aktivní relaxace apod.

Vědomí a prožívání ztráty práce je jizvou na kmenu života člověka a v určitém období se stává citlivější. C. G. Jung (J. Švancara, 2002) moudře konstatuje, že velké životní problémy nejsou nikdy vyřešeny jednou provždy, a jsou-li zdánlivě vyřešeny, že je to vždycky ztráta. Naznačuje, že smysl a účel těchto problémů nespočívá v jejich řešení, nýbrž v tom, že na nich stále pracujeme. I když reflexe nezaměstnanosti může být bolestná, překonávání této specifické deprivace dospělého věku směřuje k tomu, aby se nezaměstnaný „přihlásil“ ke kvalitě života, která odpovídá jeho bytostnému já.

Tento příspěvek byl podpořený z projektu GAČR 407/11/0388 „Nezaměstnanost a její důsledky pro rodinu a zdraví“ a byl přednesený na konferenci Psychologie práce a organizace v ČR, konané v Praze na Vysoké škole ekonomické ve dnech 20.–21. 9. 2012.

LITERATURA

- Bourdieu, P. F., et al. (1993). *La Misère du monde*. Paris: Éditions du Seuil.
- Buchtová, B. a kol. (2002). *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada.
- Buchtová, B., Šmajš, J. (2006). Filosofie lidské aktivity jako východisko psychologie práce. In M. Frankovský, M. Kentoš (Eds.), *Psychológia práce a organizácie* (108–111). Košice: SVÚ SAV 2006.
- Buchtová, B. (2007). Nezaměstnanost – společenské a kulturní proměny práce. In B. Buchtová (Ed.), *Nezaměstnanost – technologické a sociální proměny práce* (22–29). Brno: ESF MU.
- Buchtová, B., Šmajš, J., Boleloucký, Z. (2013). *Nezaměstnanost*. Praha: Grada
- Grossin, W. (1986). The relationship between work time, free time and the meaning of retirement. *Leisure Studies*, 5, 91–102.
- Hendry, L. B. (1983). *Growing up and going up*. Aberdeen: Aberdeen University Press.
- Jahoda, M. (1991). Mit der Arbeit verlieren Menschen auch das Gefühl für Realität. In H. Ernst (Hrsg.), *Der innere Kosmos. Gespräche mit Psychologen* (132–141). Weinheim: Beltz.
- Jung, C. G. (1994). *Duše moderního člověka*. Překl. K. Plocek. Brno: Atlantis 1994.
- Kotková, A. (2012). Age management v českých firmách stále v plenkách. *Zpravodaj Rovné příležitosti (do firem)*, 8.
- Layton, C. (1986). Employment, unemployment, and response to the General Health Questionnaire. *Psychological Reports*, 58, 807–810.
- Left behind (September, 10th, 2011). *The Economist*, 6, 60–62.
- Lehrová, U. (1984). Wie wolen wir morgen „alter werden“. In: *Aktion Gemeinsinn*. Bonn (45).
- Lipovetski, G. (1999). *Soumrak povinnosti*. Praha: Prostor.

- McGoldrick, A. E. (1983). Company early retirement schemes and private pension scheme options: scope for leisure and new life-styles. *Leisure Studies*, 2, 187–202.
- Opuštění (září, 2011). *Respekt*, 38–39.
- Roberts, K., Duggan, J., Noble, M. (1982). Out-of-school youth in high unemployment areas: An empirical investigation. *British Journal of Guidance and Counselling*, 10, 1–11.
- Stokes, G. (1983). Work, unemployment and leisure. *Leisure Studies*, 2, 269–286.
- Šmajš, J., Binka, B., Rolný, I. (2012). *Etika, ekonomika, příroda*. Praha: Grada Publishing.
- Švancara, J. (2002). Biodromální aspekty nezaměstnanosti. In B. Buchtová a kol., *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém* (161–173). Praha: Grada Publishing.

LABOR AS SOCIAL-SCIENCE SUBJECT

B. BUCHTOVÁ

ABSTRACT

Labor, which has been mostly at the edge of theoretical focus in social sciences, is introduced here not only as an economic and narrowly anthropological category but also as a general-sociocultural category. The performance-oriented economy, which has readily absorbed the scientific-technical progress, has been releasing growing parts of employable population from work. Yet humans, as active social animals with conservative biological constitution, increasingly need adequate labor. Live human labor has been terribly quickly disappearing in technically developed societies. Labor therefore ceases to be an economic category and has unfortunately become a psychological and medical-therapeutical category. In terms of human ontogenesis the absence of labor activity has negative implications during periods of young adulthood and in older adulthood.

Keywords: Labor, scientific-technical progress, loss of live human labor, impacts and risk of unemployment.

ARBEIT ALS SOZIALWISSENSCHAFTLICHES PROBLEM

B. BUCHTOVÁ

ABSTRAKT

Die Arbeit, die in den Sozialwissenschaften an der Peripherie des theoretischen Interesse bleibt, wird hier nicht nur als ökonomische Kategorie und eng anthropologische, sondern auch als soziokulturelle Kategorie allgemein vorgestellt. Auf Leistung orientierte Wirtschaft, die leicht wissenschaftlichen und technischen Fortschritt absorbiert, löst vom Arbeitsprozess immer mehr Menschen im erwerbsfähigen Alter. Der Mensch braucht jedoch als aktives gesellschaftliches Lebewesen mit einer konservativen biologischen Natur eine vollwertige Arbeit. Richtige lebendige Arbeitsmöglichkeiten in technisch fortgeschrittenen Gesellschaften schwinden im bedrohlichen Tempo. Die Arbeit gehört damit nicht mehr zu den wichtigen ökonomischen Kategorien und wird leider eine psychologische und medizinisch-therapeutische Kategorie. Im Rahmen der menschlichen Ontogenese hat das Fehlen der Arbeitstätigkeit besonders negative Folgen im jungen Erwachsenenalter und höheren Erwachsenenalter.

Schlüsselwörter: Arbeit, der wissenschaftliche und technologische Fortschritt, Verlust der lebendigen Arbeit, die Folgen und Risiken der Arbeitslosigkeit.

Doc. PhDr. Božena Buchtová, CSc., Katedra podnikového hospodářství, Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity, Lipová, 41a, Brno 602 00, e-mail: buchtova@econ.muni.cz