

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI
CYRILOMETODĚJSKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA

Katedra systematické teologie

Jan Faltýnek

**Pohled morální teologie na lidskou práci s poukazem
na některé aktuální problémy**

Diplomová práce

Vedoucí práce: Mgr. Jan Czudek, Th.D.

Obor: Katolická teologie

OLMOUC 2018

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracoval samostatně a použil jsem přitom jen uvedené informační zdroje.

V Olomouci dne 11. dubna 2018

Jan Faltýnek

Rád bych poděkoval vedoucímu své diplomové práce Mgr. Janu Czudkovi, Th.D. za rady, korektury a přátelský přístup. Děkuji mé rodině za podporu během celého studia. Dále bych chtěl poděkovat všem, kteří mi pomohli s korekturou práce. Žehnám všem, kdo mě během psaní této práce stresovali.

Obsah

ÚVOD	5
1 LIDSKÁ PRÁCE Z RŮZNÝCH HLEDISEK.	7
1.1 DEFINICE PRÁCE Z POHLEDU JEDNOTLIVÝCH OBORŮ.....	7
1.2 POHLED HOSPODÁŘSKÝCH SYSTÉMŮ NA PRÁCI	8
1.3 BIBLICKÝ POHLED NA PRÁCI	10
1.3.1 <i>Pohled Starého zákona</i>	10
1.3.2 <i>Pohled Nového zákona</i>	12
1.4 VYBRANÉ CHARAKTERISTICKÉ PRVKY PRÁCE.....	15
1.4.1 <i>Zabezpečení živobytí a rodiny</i>	15
1.4.2 <i>Rozvíjení sebe a darů od Boha</i>	17
1.4.3 <i>Práce jako posvěcení.</i>	20
2 LIDSKÁ PRÁCE V SOCIÁLNÍM UČENÍ CÍRKVE	23
2.1 RERUM NOVARUM	23
2.1.1 <i>Povinnosti dělníků</i>	24
2.1.2 <i>Povinnosti zaměstnavatelů</i>	24
2.2 QUADRAGESIMO ANNO	25
2.2.1 <i>Požadavky na majitele a zaměstnavatele</i>	26
2.2.2 <i>Požadavky na zaměstnance, dělníky</i>	27
2.2.3 <i>Stanovení mzdy</i>	28
2.3 MATER ET MAGISTRA	29
2.3.1 <i>Požadavky na zaměstnavatele a vlastníky</i>	29
2.3.2 <i>Požadavky na pracovníky</i>	30
2.3.3 <i>Požadavky na stát</i>	31
2.4 PACEM IN TERRIS	31
2.5 POPULORUM PROGRESSIO	32
2.6 OCTOGESIMA ADVENIENS	33
2.7 LABOREM EXERCENS	34
2.7.1 <i>Povinnosti a práva pracujících</i>	35
2.7.2 <i>Zaměstnanost</i>	35
2.7.3 <i>Mzda, sociální příspěvky a sociální zabezpečení</i>	36
2.7.4 <i>Důležitost odborů</i>	36
2.7.5 <i>Osoba tělesně nebo duševně postižená a práce</i>	37
2.7.6 <i>Právo a problém vystěhovalectví</i>	37
2.8 SOLLICITUDO REI SOCIALIS.....	37
2.9 CENTESIMUS ANNUS.....	38

2.10	CARITAS IN VERITATE.....	40
2.10.1	<i>Výzvy pro stát</i>	40
2.10.2	<i>Výzvy pro podniky</i>	42
2.10.3	<i>Výzvy pro odbory</i>	43
2.11	LAUDATO SI'	43
3	VYBRANÉ PROBLÉMY PRÁCE V SOUČASNOSTI.....	45
3.1	VÝVOJ NA ČESKÉM TRHU PRÁCE OD ROKU 1989.....	45
3.2	PRŮBĚH NEZAMĚSTNANOSTI VZHLEDEM K EKONOMICE.....	46
3.2.1	<i>Nezaměstnanost a zaměstnávání starších osob</i>	48
3.3	PRÁCE NAČERNO.....	52
3.3.1	<i>Švarcsystém</i>	53
3.4	NEDOSTATEK PRACOVNÍCH SIL	57
3.4.1	<i>Jak zabránit přetahování zaměstnanců</i>	58
3.4.2	<i>Jak udržet zaměstnance a získat nové</i>	60
	ZÁVĚR.....	64
	ANOTACE.....	67
	SUMMARY.....	68
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	69
	BIBLIOGRAFIE	70

Úvod

Práce je podstatnou součástí života člověka. Provází lidstvo od nepaměti, v průběhu dějin se mění její formy. Sama práce pak mění a ovlivňuje jedince, jeho rodinný život, společnost i krajinu. Asi se nenajde zdravý člověk, který by nikdy v životě nepracoval. I když někteří jedinci nemusí vydělávat na živobytí prací, například potomci miliardářů, stejně se však nějaké formě práce nevyhnou, protože správa jmění a jeho utrácení dá někdy velkou práci.

Ke zvolení tématu této diplomové práce mě vedly dva impulsy. První přišel, když jsem poslouchal nahrávky přednášek z jedné anglikánské konference o vedení lidí. Přednášející se tam mimoděk zmínila o iniciativě *The Blueprint for better business*, kterou založili v Anglii katolíci, a teď už je nadkonfesní. Po bližším zkoumání se ukázalo, že jde o iniciativu několika byznysmenů přinést křesťanskou morálku a principy sociálního učení církve na pracoviště a do profesního rozhodování. Chtěli by zabránit efektu dvojího života, kdy křesťan žije své křesťanství po dveře do zaměstnání, před kterými ho zuje a po práci zase nazuje a jde domů.¹

Druhým impulzem k výběru tématu byla moje předešlá několikaletá zkušenost v zaměstnání a v různých pozicích. Člověk tak mohl zažít odlišné kolektivy. Zaměstnavatelé a nadřízení se k pracovníkům chovali rozdílně – od kamarádkého přístupu až po snižování osobní důstojnosti a využívání jen pro zájmy firmy. Spolupracovníci měli různé zkušenosti z předchozích zaměstnání i s obdobím nezaměstnanosti.

Cílem předkládané práce je proto nahlédnout, co říká sociální učení církve o práci a o vztazích zaměstnavatel a zaměstnanec. Zároveň bych chtěl poukázat na různé těžkosti, s kterými jsou lidé na pracovním trhu konfrontováni.

V první kapitole se zaměříme na definici práce v různých oborech. K práci je přistupováno odlišně v různých hospodářsko-politických systémech. My si okrajově zmíníme dva, na které nejvíce naráželi papežové ve svých encyklikách, a to kapitalismus a komunismus. Aby nám neunikl Boží pohled na problematiku, podíváme se na lidskou práci nejprve do Starého

¹ Srov. BLUEPRINTFORBUSINESS. *A blueprint for better business* [online]. [cit. 01.04.2018]. Dostupné z: <https://www.blueprintforbusiness.org/>

zákona a následně se nám dokreslí práce pohledem Nového zákona. Lidská práce plní různé funkce a má několik charakteristik, my si představíme tři z nich. Začneme základním významem práce pro zabezpečení živobytí a založení a obživu rodiny. Dále se budeme dívat na schopnost práce rozvíjet pracujícího a na práci jako prostředek k rozvíjení schopností a talentů od Boha. Poslední z vybraných charakteristik se snaží přiblížit schopnost práce posvětit pracujícího i okolní svět.

Pohled sociálního učení církve na lidskou práci bude tématem druhé kapitoly. Budeme postupně probírat sociální encykliky, přičemž první bude *Rerum novarum* Lva XIII. Následující budou seřazené tak, jak vznikaly: *Quadragesimo anno*, *Mater et Magistra*, *Pacem in terris*, *Populorum progressio*, apoštolský list *Octogesima adveniens*, stěžejní encyklika Jana Pavla II. o práci *Laborem exercens* a další *Sollicitudo rei socialis*, *Centesimus annus*, encyklika Benedikta XVI. *Caritas in veritate*. Rozbor zakončíme encyklikou *Laudato si* papeže Františka. V encyklikách budeme především poukazovat na to, co říkají o práci a jak se vyjadřují ke vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Poslední část se zaměří na aktuální problémy práce a pracovního trhu v České republice. Jelikož aktuální problémy většinou vychází z určitého vývoje a mají úzkou souvislost s ekonomikou, tak se nejprve podíváme na stručný vývoj ekonomiky a zaměstnanosti. Poté se zaměříme na rozbor třech vybraných aktuálních problémů: nezaměstnanost a zaměstnávání starších osob, zaměstnávání načerno a nedostatek pracovních sil.

1 Lidská práce z různých hledisek.

1.1 Definice práce z pohledu jednotlivých oborů

Lidská práce k životu neodmyslitelně patří. Je velmi rozmanitá nejen co se týká vnějších forem, ale i podle toho, jak ji subjektivně vnímají jednotliví pracovníci. Tuto skutečnost dobře ilustruje následující příběh o kamenících na stavbě katedrály. Vystupují v něm tři kameníci, kteří dělali stejnou práci na nádvoří rozestavěné katedrály. Každý z nich opracovával dlátem jeden kamenný kvádr. A tu se přišel jeden poutník ze zvědavosti podívat, jak pokračuje stavba katedrály. Zaujala ho činnost kameníků, a tak se chvíli jen tak díval a pak se jednoho po druhém zeptal, co dělá. První z nich ani nezvedl hlavu od práce. Znuděně a unaveně odpověděl: *Musím si přece nějak vydělat na živobytí.* Druhý bez dlouhého přemýšlení odpověděl: *Zanechávám na tomto kameni kus dobré kamenické práce.* Třetí kameník máchl rukou směrem k tyčícím se rozestavěným stěnám a řekl: *Já tady stavím katedrálu.*²

Příběh je obrazem toho, jak stejnou práci může každý člověk vnímat rozdílně a jak některý aspekt, který práce přináší, může výrazně přehlušit ostatní v postoji člověka. Podobně se i různé vědní obory dívají na práci odlišně, což se následně odráží v jejich definici práce.

Jedna z definic práci popisuje jako *plánovitou a vědomou činnost, kterou člověk vykonává s nasazením fyzických a duševních sil a která směřuje k uspokojení lidských potřeb.*³

Sociologie se zabývá sociálním životem jedince a společnosti. Zajímá ji sociální interakce jedinců, a proto i jedna z jejích definic lidské práce zdůrazňuje především společenskou povahu:

*Práce bývá definována jako účelná produkce předmětů a služeb, které mají hodnotu pro ostatní členy společnosti, jako pravidelné zajišťování statků...*⁴

² Srov. ŠKRLA, Petr. *101 příběhů a metafor z manažerské praxe: kreativní nástroj pro lektory, manažery a edukátory.* Praha: Grada, 2011. s. 148.

³ JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník.* Praha: Portál, 2001. s. 191.

⁴ PETRUSEK, Miloslav, MAŘÍKOVÁ, Hana a VODÁKOVÁ, Alena. *Velký sociologický slovník.* Praha: Karolinum, 1996. 2 sv. s. 824.

Psychologie zkoumá lidské chování a duševní procesy, proto se i na lidskou práci dívá z pohledu duševních procesů odehrávajících se v člověku:

*Práce je... činnost, která je udržována v chodu ne okamžitou odměnou, ale určitou formou osobní zainteresovanosti a interní ukázněnosti, disciplíny. Tak se práce chápe jako ovládnutí vlastní vůle a řízení vlastní iniciativy často ve výrazné službě externích pobídek a odměn.*⁵

Klasická ekonomie pohlíží na práci jako na jeden z výrobních faktorů, mezi něž patří ještě půda (přírodní zdroje) a kapitál. Práci rozumí *lidskou činností, která slouží k výrobě statků.*⁶

1.2 Pohled hospodářských systémů na práci

V předchozí podkapitole jsme zmínili, že práce slouží k výrobě statků, což však vyvolává celou řadu otázek. Jak pracovat? Jak dosáhnout výroby těchto statků? Jak dosáhnout spravedlivé společnosti, která by vedla ke štěstí každého jedince? Na tyto otázky neexistuje jednoznačná odpověď. Historie zná řadu politicko-ekonomických systémů, které se o to pokoušely. Krátce zmíníme jen dva systémy, které se snažily poskytnout na tyto otázky odpověď, a to liberální kapitalismus a komunismus, protože se později budeme v encyklikách setkávat s odpovědí sociální nauky církve na negativní jevy těchto systémů.

Liberální kapitalismus

V kapitalismu se vývojem vyprofilovaly dvě třídní vrstvy, na jedné straně majitelé výrobních prostředků – kapitalisté, a na druhé straně ti, jež tvořili výrobní sílu – dělníci. Průmyslová revoluce způsobila zánik středověkého společenského pořádku založeného na vlastnictví a obdělávání půdy a zrodila moderní společnost. Vlivem průmyslové revoluce došlo k přeorganizování a zefektivnění celého pracovní-výrobního procesu.⁷ Adam Smith říká:

*Práci, kterou v nerozvinuté zemi dělá jeden člověk, vykonává ve společnosti pokročilé několik lidí. V každé pokročilé společnosti rolník není obyčejně ničím jiným než rolníkem, dělník v manufaktuře není ničím jiným než dělníkem v manufaktuře.*⁸

⁵ KŘIVOHLAVÝ Jaro. *Psychologie smysluplnosti existence: otázky na vrcholu života*. Praha: Grada, 2006 s. 174.

⁶ LIPOVSKÁ, Hana. *Moderní ekonomie: jednoduše o všem, co byste měli vědět*. Praha: Grada, 2017. s. 21.

⁷ Srov. MARTINEK, Cyril. *Cesta k solidaritě*. Svitavy: Trinitas, 1998. s. 219–222.

⁸ SMITH, Adam. *Pojednání o podstatě a původu bohatství národů*. Praha: Liberální institut, 2001. s. 8.

Díky takto organizované pracovní činnosti a technickému pokroku došlo k ohromnému nárůstu produktivity práce:

Připadá-li tedy na každého člověka desetina ze 48 000 vyrobených špendlíků, můžeme počítat, že vyrobil 4800 špendlíků. Kdyby ovšem pracovali každý zvlášť a žádný nebyl tomuto řemeslu vyučen, jistě by žádný z nich nedokázal vyrobit za den ani dvacet špendlíků, a snad ani jediný.⁹

Takto pojatá práce je sice velice efektivní, avšak stala se rovněž zdrojem nežádoucích jevů, jako je nezaměstnanost. V centrech průmyslové výroby se začali koncentrovat obyvatelé, kteří nemohli obstát jakožto řemeslní malovýrobci. Sériová výroba si nežádala od řadových dělníků ani vzdělání, ani kvalifikaci. Dělníci byli odloučeni od svých dřívějších výrobních prostředků a jedině, co vlastnili, byla pracovní síla. Proto se začíná vlivem trhu práce profilovat nová sociální skupina – proletariát. Výroba se řídila trhem, v němž vládla nabídka a poptávka. Společensky se prosazoval liberalismus, ve kterém se jádrem stává nadřazení jednotlivce nad společnost a právo jednotlivce na svobodu a soukromé vlastnictví výrobních prostředků.

Komunismus

Max a Engels kritizovali negativní jevy kapitalismu:

Tou měrou, jak se rozvíjí buržoazie, tj. kapitál, rozvíjí se také proletariát, třída moderních dělníků, kteří mohou existovat jen dotud, dokud nalézají práci, a kteří nalézají práci jen dotud, dokud jejich práce rozmnožuje kapitál. Tito dělníci, kteří se musí prodávat kus po kuse, jsou zbožím jako každý jiný předmět obchodu, a proto jsou stejně vydáni napospas všem rozmarům konkurence, všem výkyvům trhu.¹⁰

Komunismus se řídí marxistickými myšlenkami. Odmítal soukromé vlastnictví výrobních prostředků a požadoval, aby bylo společné. Nerovnost jednotlivých společenských tříd neboli třídní rozdíly chtěl odstranit třídním bojem. V oblasti hospodářství nahradil trh řídicí se nabídkou a poptávkou centrálně řízeným plánováním. Svoboda jedince je podřízena zájmům většiny, což vedlo k nesvobodě.¹¹ Ekonomicky není udržitelná společnost, která se

⁹ SMITH, Adam. *Pojednání o podstatě a původu bohatství národů*. s. 8.

¹⁰ MARX, Karel, ENGELS, Bedřich. *Manifest komunistické strany* [online]. [cit. 01.03.2018]. Dostupné z: <https://www.marxists.org/cestina/marx-engels/1848/manifest/ch01.htm>

¹¹ Srov. MARTINEK, Cyril. *Cesta k solidaritě*. s. 218–219.

řídí ideály podle hesla: *Každý člen přispívá podle svých možností a využívá společné zdroje podle svých potřeb.*¹²

1.3 Biblický pohled na práci

1.3.1 Pohled Starého zákona

Starý zákon nás ujišťuje, že práce je Bohem chtěná a patří k Božímu stvoření ještě nezkaženému hříchem. *Hospodin Bůh postavil člověka do zahrady v Edenu, aby ji obdělával a střežil.*¹³ Obdělávat zemi znamená, že nemůže být ponechána ladem. Člověk ji má zvelebovat a za toto poslání je zodpovědný Stvořiteli. Práce tedy není ani trestem, a už vůbec ne prokletím, v důsledku hříchu se však stává obtížnou a namáhavou.¹⁴

Činnost Boha je pro nás pravzorem práce. V Písmu se dočítáme, že Bůh pracuje. Dokonce jsou na mnohých místech použité stejné výrazy pro Boží činnost, jaké se používají pro lidskou práci. Bůh pracuje stále jako Stvořitel a jako ten, kdo udržuje svět v existenci. Písmo nám vykresluje Stvořitelovu činnost, jak on sám šest dní pracoval a sedmého dne odpočíval. Bůh takto dal člověku příklad, jak si má rozvrhnout svůj čas, aby prožíval svůj život smysluplně a přitom harmonicky.¹⁵

Dokonce Hospodin tento pracovní rytmus přikázal: *Šest dní budeš pracovat a dělat všichni svou práci. Ale sedmý den je den odpočínutí Hospodina, tvého Boha.*¹⁶ Bůh stvořil člověka ke svému obrazu, proto má být Bůh člověku vzorem ve všem, co koná. To se týká i napodobování jej v práci a zejména střídání času na práci a doby odpočinku.¹⁷

Podle Jana Pavla II. je popis stvoření jakýmsi prvním *evangeliem práce*. Bůh sám nám představuje svoji tvůrčí činnost v podobě *práce a odpočinku*.¹⁸

¹² MARX, Karel, ENGELS, Bedřich. *Spisy sv. 19*. Praha: NPL, 1966., str. 48–49.

¹³ Gn 2,15.

¹⁴ Srov. CHALUPA, Petr. Starozákonní východiska Kompendia sociální nauky církve. In: *Interdisciplinární úvod do četby kompendia sociální nauky církve*. Brno: L. Marek, 2009. s.38.

¹⁵ Srov. ALLMEN, Jean-Jacques von, kol. *Biblický slovník*. Praha: Zvon, 1987. s. 209.

¹⁶ Ex 20, 9–10.

¹⁷ Srov. PESCHKE, Karl-Heinz. *Křesťanská etika*. Praha: Vyšehrad, 1999. s. 553

¹⁸ Srov. LE 25.

Den odpočinku chrání svobodu člověka, který musí pracovat. Ukazuje a připomíná mu hlubší souvislosti jeho existence. Umožňuje člověku připomenout si, že i on sám a vše kolem je Božím dílem, které má své zákonitosti. Sobotní odpočinek nebyl dán jen kvůli umožnění účasti na bohoslužbě, ale také k ochraně člověka před otročením práci. *Připomínka a zkušenost soboty představují ochranu proti tomu, aby se člověk dobrovolně či z donucení stal otrokem práce, i proti každé formě otevřeného i skrytého vykořisťování.*¹⁹

Starý zákon nepovažuje práci za něco podřadného. Je to rozdílný pohled, než měly okolní pohanské národy. Většina starověkých kultur dělila práci na tělesnou a duševní. Tělesná byla považována za podřadnou, nehodnou svobodného člověka, vyhrazenou pro otroky.²⁰ V Izraeli byla fyzická práce považována za něco přirozeného, Bohem chtěného, za co se nemusí nikdo stydět, jinak by pisatelé Písma zamlčeli, že první izraelský král byl povolán ve chvíli, když šel na pole za dobyt看em.²¹ Výjimečné oproti jiným národům bylo Boží nařízení, tlumočené Izraeli Mojžíšem, že mají dodržovat přikázání o svátečním klidu nejen oni, ale i jejich otroci a přistěhovalci.²²

Bůh má svůj plán plně ve své moci, přesto pro jeho uskutečnění zvolil spolupráci svých tvorů. Není to výraz jeho slabosti, ale jeho dobroty. Tvorové tak nemají od něj pouze existenci, ale dal jim i důstojnost tím, že je přizval ke spolupráci na svém plánu. Bůh tvůrce celého vesmíru potom, co jej vytvořil, jej dal do správy člověku. Svěřil mu svoje dílo a předal mu nad ním autoritu. *Plodte a množte se a naplňte zemi. Podmaňte ji a panujte nad mořskými rybami, nad nebeským ptactvem, nade vším živým, co se na zemi hýbe.*²³ Bůh umožnil lidem, aby zdokonalovali jeho dílo pro dobro vlastní a k dobru bližních. Dokončením Božího díla se stávají Božími spolupracovníky.²⁴

Starý zákon, zvláště mudroslovné knihy, chválí pracovitost a kárá lenochy. *Lenoch jen touží a ničeho nedosáhne, kdežto pilní se nasatí tukem.*²⁵ Pracovitost se očekává ode všech.

¹⁹ KSNC 258.

²⁰ Srov. NOVOTNÝ, Adolf. *Biblický slovník*. Praha, Kalich, 1956. s. 711.

²¹ Srov. 1 Sam 11,5.

²² Ex 23,12; Srov. CHALUPA, Petr. *Starozákonní východiska Kompendia sociální nauky církve*. s 39.

²³ Gn 1,28.

²⁴ Srov. KKC 306–307.

²⁵ PŘ 13,4.

Člověk vyjde za svou prací a koná službu až do večera.²⁶ Písmo počítá s tím, že každý spravedlivý a zbožný člověk nějakým způsobem pracuje.²⁷

Starý zákon práci hájí a považuje ji za součást života už při stvoření a toho, kdo nepracuje, považuje za strůjce svého neštěstí, přesto nezastírá, že práci provází dřina a útrapy. Jako vše ostatní v životě člověka, tak i práci poznamenal hříchem. *V potu tváře budeš jíst chléb.*²⁸ Práci provází často hříchy ve formě svévole, násilí, nespravedlnosti a vykořisťování páchané na pracujících. Proroci vytýkají bezpráví, že dělníkům není vyplácena jejich mzda²⁹, chudí rolníci jsou nuceni k platbě velkých daní³⁰. Sirachovec popisuje, jak otroci jsou odsouzeni k těžkým pracem a ranám.³¹ Izraelité poznali na vlastní kůži v Egyptě, jak vypadá otrocká práce, sužování krutými dozorci a snaha nepřátelského národa o jejich vyhlazení.³²

Bůh, který vysvobodil Izrael z tohoto nedůstojného postavení, dal svému lidu zákony skrze Mojžíše. Zákony měly zbavit lid tíhy nespravedlností páchané při práci a zajistit ochranu zaměstnanců a otroků. Zaměstnavatel je povinen vyplatit mzdu: *Výdělek dělníka, kterého si najmeš, nezůstane u tebe do rána.*³³ Izraelité pobývali sami v cizí zemi, proto se mají na to rozpomenout a nevykořisťovat nejen své bratry, ale i cizince.³⁴

1.3.2 Pohled Nového zákona

Ježíšův příchod na svět ovlivnil i svět práce. Jeho evangelium se dotýká i práce, k níž však nezaujalo jednoznačné stanovisko. Na některých místech ji chválí, na jiných ji pisatel evangelia jen zmiňuje jako bezvýznamný detail. Chce totiž zdůraznit, že Ježíš přišel hlásat Boží království, ostatní bere evangelista jako podružné.³⁵

Přesto se z evangelia dovídáme, že Ježíš považoval práci za přirozenou a podstatnou součást života. Můžeme to vidět na životě Ježíšově i jeho spolupracovníků. Ježíš sám se většinu svého života živil jako tesař. Tomuto řemeslu se naučil od svého pěstouna

²⁶ Žl 104,23.

²⁷ Srov. PESCHKE, Karl-Heinz. *Křesťanská etika*. s. 554.

²⁸ Gn 3,19.

²⁹ Srov. Jer 22,13.

³⁰ Srov. Am 5,11.

³¹ Srov. Sir 33, 25–30.

³² Srov. LÉON-DUFOUR, Xavier, ed. *Slovník biblické teologie*. Řím: Velehrad, 1991. s.367.

³³ Lv 19,13.

³⁴ Srov. Dt 24,14n; Srov. LÉON-DUFOUR, Xavier, ed. *Slovník biblické teologie*. s.368.

³⁵ Srov. Tamtéž. s.368.

sv. Josefa, kterého církev uctívá jako patrona všech pracujících. Ježíšovi spolupracovníci se také živilí prací, povětšinou jako rybáři.³⁶

Teolog Richardson si všímá různého postoje evangelistů k informaci o Ježíšově řemeslné minulosti. Evangelista Jan nezdůrazňuje ve svém evangeliu, že byl Ježíš tesařem. Marek to naopak přímo zmiňuje v pasáži o nepřijetí. *Což to není ten tesař, syn Mariin a bratr Jakubův, Josefův, Judův a Šimonův?*³⁷ Zatímco Matouš tuto skutečnost říká zaobaleně vzhledem k úctě k Ježíši Kristu. *Což to není syn tesaře?*³⁸ Z Markovy formulace je patrné, že mezi Ježíšovými současníky bylo dobře známo, že byl řemeslníkem. Evangelista nám tuto informaci sděluje jen tak mezi řádky, protože mu jde více o pravdu teologickou než o sociální. Jinak by nevynechal v evangeliu etapu Ježíšova života, kdy pracoval v Nazaretě.³⁹

Jan Pavel II. usuzuje z úryvku evangelia: *...Což to není ten tesař,..*⁴⁰ že Ježíš byl *sám člověkem práce*⁴¹, a to *práce řemeslné jako Josef z Nazareta*. Jelikož Ježíš nehlásal evangelium jenom slovem, ale hlavně skutkem, *bylo to proto také evangelium práce. Ježíš má pro lidskou práci uznání a úctu. Hledí s láskou na práci, ... neboť v každé vidí zvláštní rys podobnosti člověka s Bohem.*⁴²

Ježíš ve svých kázáních používal řadu příkladů z pracovního života. Když sděloval Boží pravdy zástupům nebo učedníkům, používal bez opovržení výrazy z prostředí manuálně pracujících, jako jsou pastýři, vinaři, rozsévači, žena v domácnosti.⁴³ Ježíš mluví o apoštolátu jako o práci na žni nebo při rybolovu.⁴⁴ V podobenstvích, která užíval, odsuzoval lenost i ty, kdož zakopávají svoje hřivny.⁴⁵ Vyslovuje jasně zásadu o odměně za

³⁶ Srov. PESCHKE, Karl-Heinz. *Křesťanská etika*. s. 554–555.

³⁷ Mk 6,3.

³⁸ Mt 13,55.

³⁹ Srov. RICHARDSON, Alan. *The Biblical Doctrine of Work*. London: SCM Press, 1954. s. 29–30.

⁴⁰ Mk 6,2n.

⁴¹ Hoblík nesouhlasí s argumentem Jana Pavla II., který z úryvku Mk 6,2n usuzuje, že Ježíš byl člověkem práce. Podle něj to tento úryvek nedokazuje, spíše to dokumentuje nepřijetí Ježíše. *Ačkoli historický Ježíš zřejmě opravdu většinu svého života na zemi věnoval práci v tesařské dílně, nedává to ještě oprávnění mluvit o tomto drobně doloženém faktu jako o evangeliu práce*. viz. HOBÍK, Jiří: *Biblické ukotvení sociálních encyklik Jana Pavla II.* In: *Katolická sociální nauka a současná věda: interdisciplinární analýzy sociálních encyklik Jana Pavla II.* Brno: CDK, 2004. s. 44–45.

⁴² Le 26.

⁴³ Srov. Jn 10,1n; Srov. Jn 15,1n; Srov. Mk 4,3; Srov. Lk 15,8n; Srov. LÉON-DUFOUR, Xavier, ed. *Slovník biblické teologie*. s.368.

⁴⁴ Srov. Mt 9,37; Mt 4,19.

⁴⁵ Srov. Mt 25,14–30.

práci: *..hoden je dělník své mzdy!*⁴⁶ Ježíš rovněž varuje, aby se člověk příliš neponořil do práce a neovládla ho chamtivost.⁴⁷ Stejně tak může neúměrné zaměření na práci odvádět od věčné hostiny.⁴⁸

Evangelium nám ukazuje na příběhu Marie a Marty⁴⁹, že práce je potřebná, ale nejcennější aktivita tady na zemi je uctívání Boha. Přestože Marta sloužila přímo Ježíši, Marie si vybrala cennější činnost.⁵⁰

Apoštol Pavel také fyzicky pracoval. Vyučil se řemeslu, což bylo v té době u rabínů běžné, a vyráběl stany.⁵¹ Po obrácení, jakmile začal hlásat evangelium, měl právo nechat se vydržovat obcí, které toto evangelium zvěstoval, přesto se dál živil svou prací.⁵² Vytrvalou práci vyžadoval i od křesťanů z obcí, které založil nebo navštívil. Pohanské prostředí nemělo o fyzické práci valné mínění. Proto křesťanům do Soluně Pavel píše: *Zakládejte si na tom, že budete žít pokojně, věnovat se své práci a získávat obživu vlastníma rukama, jak jsme vám již dříve uložili. Tak získáte úctu těch, kdo stojí mimo, a na nikoho nebudete odkázáni.*⁵³ Křesťanům očekávajícím brzký příchod Krista, a proto odmítajícím pracovat, Pavel razantně a jednoznačně píše: *Kdo nechce pracovat, ať nejí! ...Takovým přikazujeme a vybízíme je ve jménu Pána Ježíše Krista, aby žili řádně a živil se vlastní prací.*⁵⁴ Nabádá také křesťany, aby pracovali poctivě a nejen naoko. Motivací k práci nemá být snaha zalíbit se lidem.⁵⁵ Podle sv. Pavla mají křesťané poctivě pracovat, a to jim zabezpečí svobodu a nezávislost. Práce nám pak rovněž umožňuje, abychom z jejího výtěžku podporovali chudé.⁵⁶

⁴⁶ Lk 10,7; Srov. NOVOTNÝ, Adolf. *Biblický slovník*. s. 711.

⁴⁷ Srov. Lk 12,15n.

⁴⁸ Srov. Lk 14,16n.

⁴⁹ Srov. Lk 10,38n.

⁵⁰ Srov. RICHARDSON, Alan. *The Biblical Doctrine of Work*. s. 56.

⁵¹ Srov. Sk 18,3.

⁵² Srov. 1 Sol 2,9.

⁵³ 1 Sol 4, 11–12.

⁵⁴ 2 Sol 3, 10–12.

⁵⁵ Srov. Kol 3, 22n; Srov. LE 26.

⁵⁶ Srov. PESCHKE, Karl-Heinz. *Křesťanská etika*. s. 555–556.

1.4 Vybrané charakteristické prvky práce

1.4.1 Zabezpečení živobytí a rodiny

Zabezpečení živobytí

Člověk je bytost duchovně-fyziologické povahy a jako taková musí respektovat všechny životní podmínky, které ji udržují naživu. Nelze jedno od druhého oddělovat, nelze vyzdvihovat jenom duchovní podstatu a zanedbávat fyzickou a naopak. Člověk je z obou těchto skutečností, je jeden.⁵⁷ Zabezpečení živobytí je důležitou podmínkou pro fyzické přežití. Je to jeden ze závažných důvodů pro to, aby člověk pracoval. Člověk, ať chce nebo nechce, je pro zachování své existence závislý na materiálních statcích. K udržení základních životních potřeb si musí zajistit potravu, ošacení a přístřeší.⁵⁸

Člověk, aby fyzicky přežil, musí přijímat potravu, což ho nutí hledat obživu. Zajišťovat si práci obživu může přímo – sbíráním plodů, obděláváním půdy, pěstováním zemědělských plodin a chovem dobytka. V dnešní době si většina lidí zajišťuje obživu nepřímo prací například v továrně nebo v kanceláři, za získanou mzdu nebo plat si následně může pořídit vše potřebné. Obstarání potravy a potřebu jídla v člověku zabezpečuje nejsilnější pud, a to je obživný pud. Jelikož je člověk rozumová bytost, podílí se na procesu zachování života i rozumová stránka a usměrňuje, co si člověk za potravu vybere. Tyto předpoklady platí v případě, že člověk netrpí nějakou nemocí nebo poruchou příjmu potravy. Podle Uháľa je obživný pud spolu s působením rozumové složky člověka dostatečný k tomu, aby člověk pracoval. Zároveň ale jsou v člověku i jiné mechanismy spolupodílející se na jeho motivaci pracovat například pud sebezáchovy. Ten neodmyslitelně patří k lidské přirozenosti a má dva rozměry. Za prvé nutí k práci, abychom měli co jíst v přítomnosti a zachovali si život jako jednotlivci. Druhým důvodem práce z popudu sebezáchovy je potřeba zabezpečit se pro budoucí období nemohoucnosti, choroby a stáří.⁵⁹

⁵⁷ Srov. BOUBLÍK, Vladimír. *Teologická antropologie: člověk v Kristu Ježíši*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2001. s. 64.

⁵⁸ Srov. PESCHKE, Karl-Heinz. *Křesťanská etika*. s. 557.

⁵⁹ Srov. UHÁĽ, Martin. *Práce, jej znaky a dôvody práce v sociálnej náuje v Církví*. Košice: Katolícka univerzita v Ružomberku, 2006. s. 92–93.

Jan Pavel II. připomíná, že nejen Stvořitel, ale i sama naše lidská přirozenost, si vyžaduje, abychom pracovali:

*Člověk je povinen pracovat jak z příkazu Stvořitele, tak s ohledem na svou lidskou přirozenost, neboť její udržování a rozvoj vyžadují práci.*⁶⁰

Podle kardinála Höffnera člověka k práci nutí už samotný fakt, že byl zasazen do hmotného světa, do prostředí, kde se nacházejí věci, rostliny a živočichové. Člověk patří svým tělem do říše přírody. Bez práce by se nezachoval sám, natož jeho druh.⁶¹

Svatý Benedikt ve své řeholi zdůrazňuje jednu z funkcí práce, kterou je zajištění živobytí pro mnichy. Vyzdvihuje i sociální rozměr, neboť mniši tím, že si zajistí živobytí sami svou prací, nejsou odkázáni na shovívavost svých donátorů. Práce navíc naučí mnichy žít jen z toho, co si vydělají, a ne z toho, co si myslí, že potřebují.⁶² Tento fakt se dá zobecnit pro všechny lidi, když budou žít jen z toho, co si vydělají, nebudou pak nuceni zadlužovat se.

Práce vede k zajištění materiálních potřeb a osvobození od nejistot. Po zajištění těchto primárních potřeb má následovat zaměření života ke kulturním a duchovním dimenzím, aby se nestalo ekonomické rozmáhání cílem nebo dokonce cílem samotným. To by člověka brzdilo v jeho celkovém rozvoji a vedlo k úplnému úpadku.⁶³

Založení a obživa rodiny

Člověk nežije jako samotář, nýbrž vytváří společenství. Primární společenství, blízké jeho lidské přirozenosti, je rodina. Když si člověk prací zabezpečuje obživu pro zachování života, nemyslí jen na sebe jako jedince, ale na potřeby celé rodiny. Naplňuje tak podvědomě pud sebezáchovy, který se netýká jen udržení života jedince, ale i touhy po zachování rodu.⁶⁴

Práce je základ utváření rodinného života, který je přirozeným právem a povoláním člověka... Práce je jistým způsobem podmínkou pro založení rodiny. Rodina totiž vyžaduje prostředky k svému udržování, a člověk je získává obvykle prací. Vztah k práci

⁶⁰ LE 15.

⁶¹ Srov. HÖFFNER, Joseph. *Křesťanská nauka o spoločnosti*. Trnava: Dobrá kniha, 2007. s. 122.

⁶² Srov. ASSLÄNDER, Friedrich a GRÜN, Anselm. *Práce jako duchovní úkol*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2011. s. 20.

⁶³ Srov. GÜNTHÖR, Anselm. *Morálna teológia: Špeciálna morálna teológia: Vzťahy kresťana k blížnemu: III/b, 2. časť*, Trnava: Spolok sv. Vojtecha, 2010. s. 449.

⁶⁴ Srov. UHÁL, Martin. *Práca, jej znaky a dôvody práce v sociálnej náuje v Cirkvi*. s. 93.

a pracovitost se vytváří v rodině. Práce nejen umožňuje život a fungování rodiny, ale i výchovu v rodině. Rodina je zároveň *první domácí škola práce pro každého člověka*.⁶⁵

Člověk nemá povinnost pracovat jenom tehdy, když chce založit a uživit rodinu, ale má morální povinnost pracovat pro celé společenství, v němž žije. Sám je tu jen díky dědictví předchozích generací. Má být aktivním tvůrcem současné generace a podílet se na tvorbě dědictví, které se bude předávat budoucím generacím. Při pohledu na práci jako podmínku k přežití ji nemůžeme vnímat jen jako přežití jednotlivce, ale i celého lidstva.⁶⁶

Jan Pavel II. k tomu říká: *Člověk musí pracovat pro bližní, zejména pro svou rodinu, ale také pro společnost, ke které patří, pro národ, jehož je synem nebo dcerou*.⁶⁷

Po vylíčení nutnosti práce pro založení a uživení rodiny, je zřejmý v sociálním učení církve její požadavek na spravedlivou mzdu pro živitele rodiny. Pokud má dospělý pracovník takovou zodpovědnost za rodinu, musí vydělávat potřebné finanční prostředky, aby mohl zabezpečit řádný rozvoj rodiny a jejích členů.⁶⁸

1.4.2 Rozvíjení sebe a darů od Boha

Rozvíjení sebe

Člověk vnímá důležitost práce pro rozvoj sebe a svého okolí zvláště tehdy, když je naplněno důležité poslání práce – získání obživy. *Ani když člověk uspokojí své základní životní potřeby, nedokáže jen odpočívat. Vždy si bude klást nové a vyšší cíle. Bude rozšiřovat své poznání a rozvíjet techniku a kulturu*.⁶⁹

Psychologie zdůrazňuje skutečnost, že je třeba, aby člověk zažíval uspokojení z práce, ta však musí být pro něj smysluplná. Některé druhy práce nevnímá člověk jen jako podmínku k přežití, ale jako povolání, snahu přispět ve svém oboru ke společnému bohatství lidstva. Chce své dary využít a rozvíjet *pro vyšší účel – vědecký, společenský, politický, náboženský atp.*⁷⁰

⁶⁵ LE 10.

⁶⁶ Srov. LE 16.

⁶⁷ LE 16.

⁶⁸ Srov. LE 19.

⁶⁹ PESCHKE, Karl-Heinz. *Křesťanská etika*. s. 557.

⁷⁰ KŘIVOHLAVÝ Jaro. *Psychologie smysluplnosti existence*. s.176.

Jestliže člověk nepracuje z donucení, ale z přesvědčení, rozvíjí svoje schopnosti a plní úlohu, kterou mu Bůh svěřil. Vtiskuje tak do výrobků prací pečeť sebe. Tento otisk zanechává každý úplně odlišný, jiný zanechá umělec a jiný dělník. Nelze z toho vyloučit žádnou profesi. Dělník na páse tam vtiskl minimálně svoji svědomitost.⁷¹

V konstituci *Gaudium et spes* je zdůrazněno, že člověk se má svou činností rozvíjet do plnosti:

*Když člověk pracuje, nemění jenom svět a společnost, ale zdokonaluje i sám sebe. Mnohému se naučí, rozvíjí své schopnosti, vychází ze sebe a nad sebe. Takový růst je při správném pochopení vzácnější než vnější bohatství, které lze nashromáždit. Člověk má větší cenu pro to, co je, než pro to, co má.*⁷²

Papež Jan Pavel II. v *Laborem exercens* říká o člověku, že je *schopný plánovitě a účelné činnosti, schopný rozhodovat o sobě a tíhnoucí k sebeuskutečnění.*⁷³ Práce je pro člověka dobrem nejen proto, že si jejím prostřednictvím přizpůsobuje okolí ke své potřebě, *ale také uskutečňuje sebe jako člověk, a jistým způsobem se tak dokonce „stává víc člověkem“.*⁷⁴ Člověk je obdařen vlastní iniciativou a chce být spoluodpovědným na pracovišti, a tak sloužit druhým.⁷⁵

Sv. Benedikt viděl v práci nutnost a zároveň službu. Práce a denní úkol podle něj činí den plodným a zahání prázdnotu. I když v práci nepodtrhuje prvek seberealizace, a dokonce varuje před nadbytečným zdůrazňováním sebe, přesto podporoval v mniších individuální talenty a dovolil v komunitě provozování různých řemesel. Mniši opisovali rukopisy, což podporovalo i uměleckou tvorbu, protože do knih se musely občas dělat i obrázky a různé ozdoby.⁷⁶

Rozvíjení Božích darů

Pohled na práci jako na rozvíjení a hospodaření se schopnostmi a talenty, které máme od Boha, převážně vnímáme z Božího zjevení. Podle Uháľa člověk nepotřebuje Boží zjevení,

⁷¹ Srov. GÜNTHÖR, Anselm. *Morálna teológia*. s. 452.

⁷² GS 35.

⁷³ LE 6.

⁷⁴ LE 9.

⁷⁵ Srov. LE 15.

⁷⁶ Srov. STEWART, Columba. *Modlitba a komunita: benediktinská tradice*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2004. s. 113.

aby zjistil, že všechno, co mu je dáno, je dar. Je mu to dáno pro jeho dobro a jen na omezenou dobu. Vypozoruje prý přirozenými schopnostmi, že je jen správcem těchto darů. Může to vypozorovat z lidského života, jehož trvání je jen dočasné, a nikdo si z něho nic na konci života neodnese. Stejně je to na životním začátku, když se člověk narodí do společnosti, která je už v určitém kulturním stádiu. To zde pro nově narozeného jedince zanechaly předchozí generace, které si také nic neodnesly a ponechaly vše na zemi, když umřely. Mnohé kultury už fakt, že po smrti jedince zde zůstává po něm dědictví ve zvycích a hodnotách předchozích kultur, vnímají jako samotnou metafyzickou podstatu lidské existence, která odkazuje na Boha.⁷⁷

Lidské schopnosti a vlohy se jeví vzhledem k jejich dočasnosti na tomto světě a ve světle Božího zjevení, jako bychom je po smrti vraceli našemu stvořiteli.⁷⁸ Bůh nám je dal jenom do správy, abychom je využili pro dobro osobní i společenské. Bůh dal člověku k užívání materiální svět a obdařil ho prostředky a schopnostmi, aby si jako svobodná a myslící bytost obstaral, co potřebuje k životu. Člověk se tedy může svobodně rozhodnout, jaký dar od Boha použije a rozvine, aby mu to posloužilo k dobru materiálnímu nebo duchovnímu. Po ukončení pozemského života člověk Bohu vrátí přijaté dary. Ty, které použil, jsou zhodnocené o tvořivou a svobodnou iniciativu člověka. Budoucím generacím předává o něco více zhodnocený a jeho prací proměněný svět.⁷⁹

Bůh člověku na proměňování světa dal nejen schopnosti, ale také nedovedl stvoření do konečné podoby, aby se člověk na tomto procesu mohl podílet. Je totiž předurčen k tvůrčí činnosti jakožto Boží obraz, neboť Bůh je neustálá aktivita.⁸⁰ Vše, co člověk používá na přetváření společnosti (vědu, techniku a umění), nemá být v rozporu s lidskou důstojností a s řádem stvořených věcí.⁸¹ Každý máme jiné dary a talenty, což zabezpečuje spolupráci ve společnosti, protože se všichni navzájem potřebujeme. Neexistuje člověk, který by neměl co nabídnout. Jedinec sám si nemůže zajistit všechno potřebné pro plnohodnotný život.⁸²

⁷⁷ Srov. UHÁL, Martin. *Práce, jej znaky a důvody práce v sociální nauce v Církvi*. s. 112.

⁷⁸ Srov. Mt 25, 14–30.

⁷⁹ Srov. UHÁL, Martin. *Práce, jej znaky a důvody práce v sociální nauce v Církvi*. s. 113.

⁸⁰ Srov. HÖFFNER, Joseph. *Křesťanská nauka o společnosti*. s. 122.

⁸¹ Srov. SPIAZZI, Raimondo. *Sociální kodex Církve*. Tišnov: Sursum, 1993. s. 149.

⁸² Srov. UHÁL, Martin. *Sociální nauka církve v základních principech*. Košice: TypoPress, 2006. s. 127.

1.4.3 Práce jako posvěcení.

Posvěcení sebe

Všichni křesťané jsou křtem povolání ke svatosti. Naše posvěcování je Boží vůle. Ježíš nás vyzývá, abychom byli dokonalí jako Otec nebeský.⁸³ Při křtu jsme dostali Ducha svatého a ten nás vede k lásce k Bohu a k bližnímu, jež se má projevovat skutky, a to konkrétně právě tam, kde se nacházíme. Věroučná konstituce o církvi *Lumen Gentium* nám tuto skutečnost připomíná, když o posvěcování dělníků říká:

*Mají však také napodobovat v činné lásce Krista, jehož ruce vykonávaly řemeslnou práci a jenž stále s Otcem pracuje na spáse všech. V radostné naději ať nesou břemena jeden druhého a svou každodenní práci ať vystupují k vyššímu stupni svatosti, i apoštolské.*⁸⁴

U člověka, který je v milosti posvěčující, každý dobrý skutek konaný z lásky k Bohu a lidem rozmnoží v jeho duši stav Boží milosti, stav milosti posvěčující. Milost posvěčující se netýká jenom duše, nýbrž posvěcuje celého člověka. Prací se člověk přibližuje Bohu, protože plní jeho příkaz a tím vyjadřuje svou lásku Bohu. Bůh naplňuje duši člověka, přebývá v ní a svou přítomností všechno posvěcuje. Práce ve stavu milosti posvěčující je nejen prostředkem k posvěcení duše člověka, ale posvěcuje i tuto práci samotnou. Práce přináší hodnoty nejen materiální, ale i duchovní spojené s lidskou přirozeností – spokojenost se sebou nebo s výsledky své práce, pocit radosti a naplnění apod.⁸⁵ Vykonává-li člověk práci ve stavu Boží milosti, je prostředkem k vytváření nadpřirozených hodnot, spolupracuje na vytváření nadpřirozeného světa.⁸⁶

Práce má rozměr spásy, protože nejen člověk, ale i jeho práce je vykoupená. Světu, který se hříchem stal pomíjitelným, dává člověk prací pečeť budoucího. Ne všechna zaměstnání jsou pro pracovníka odpovídající jeho talentu a splněním jeho představ, mnozí jsou zaměstnání z nutnosti. Křesťan, který se spoléhá na Boží prozřetelnost, bere každé povolání jako výzvu, ať už mu vyhovuje, nebo je pro něj křížem. Vše máme konat ve jménu Pána Ježíše a k Jeho slávě.⁸⁷

⁸³ Srov. Mt 5,48.

⁸⁴ LG 41.

⁸⁵ Srov. UHÁL, Martin. *Práce, jej znaky a důvody práce v sociální nauce v Církvi*. s. 120.

⁸⁶ Srov. PP 28.

⁸⁷ Srov. HÖFFNER, Joseph. *Křesťanská nauka o společnosti*. s. 128.

Katechismus katolické církve k tomu říká:

Práce ve spojení s Ježíšem, nazaretským řemeslníkem a ukřižovaným na Kalvárii, v jistém smyslu spolupracuje s Božím Synem na díle vykoupení. Projevuje se jako Kristův učedník tím, že nese každodenní kříž v činnosti, k jejímuž vykonávání je povolán. Práce může být prostředkem k posvěcení a pronikání pozemských skutečností Kristovým duchem.⁸⁸

Dává-li člověk do své práce nadpřirozené motivy, může z ní trpělivostí a obětavostí vzniknout i malá škola ctností. *Dělání i malých věcí s láskou, trpělivostí a dobrým úmyslem se stává novým mravním heroismem.⁸⁹*

Posvěcení světa

Křesťan má zodpovědně plnit své pracovní povinnosti a rozvíjet svět, ale je také povolán klanět se Bohu a vzdávat mu úctu. Nemá upřednostňovat jedno a zanedbávat druhé. Neměl by tyto aktivity brát jako neslučitelné, že by se v jeho životě neprolínaly. Konstituce *Gaudium et spes* varuje: *Nestavme proto nesprávně proti sobě činnost v zaměstnání a ve společnosti na jedné straně a náboženský život na straně druhé.⁹⁰*

Slova při propuštění lidu na konci mše svaté: *Jděte ve jménu Páně*, jsou výzvou pro křesťana spojit s Kristem vše, co koná. Křesťanská tradice konáním samozřejmě nemyslela jen úkony zbožnosti v duchovním životě, ale i skutky každodenního života, mezi něž práce patří.⁹¹

Člověk přetváří svět svou činností nejen materiálně, nýbrž i duchovně. Rozšiřuje do svého okolí posvěcení, je-li naplněn správnou motivací a od Boha vyzbrojen duchovními dary. Podobně jako na obraze můžeme nalézt fyzické, materiální stopy jako například tahy štětcem, tak z díla lze poznat emoce a duchovní rozpoložení autora, jakožto stopy duchovní a nadpřirozené. Podobné je to i s lidskou prací. Tvořící člověk, jestliže je naplněný Duchem svatým, přenáší posvěcení i na výtvary a na okolní lidi, které svou činností ovlivňuje. Člověk plný milosti Boží šíří tuto milost do okolního světa.⁹²

⁸⁸ KKC 2427.

⁸⁹ HOFÍREK, Stanislav. *Perspektivy lidskosti: nový společenský řád ve světle papežských encyklik*. Praha: Nezávislé odborové sdružení Práce a svoboda, 1992. s. 11.

⁹⁰ GS 43.

⁹¹ Srov. UHÁL, Martin. *Práce, jej znaky a důvody práce v sociální nauce v Církvi*. s. 121.

⁹² Srov. Tamtéž. s. 122.

Člověk je chrámem Božím a Bůh přebývá v jeho duši. Všude, kam přijde, nese Boha a je jedno, jaký druh zaměstnání má. Koná-li práci člověk naplněný Boží milostí, netvoří se a nešíří se jen dobro přirozené, ale i nadpřirozené dary a svatost. Skutečnost, že je člověk naplněný Boží milostí, nedovedeme vnímat přirozeně, ale přesto, že to nevidíme, neznamená, že tomu tak není. Je to jako s radioaktivním zářením, které působí, třebaže ho nevidíme, a dokonce ozařuje okolní předměty a lidi, takže se pak stávají také sami radioaktivní. Tak dokáže zářit – měnit svět pracující člověk naplněný Boží přítomností.⁹³

⁹³ Srov. UHÁĽ, Martin. *Práca, jej znaky a dôvody práce v sociálnej náuje v Církví*. s. 123.

2 Lidská práce v sociálním učení církve

Důvodem vzniku sociálního učení církve byla situace, která vnikla změnou společnosti. V důsledku industrializace se zhoršilo postavení pracujících. Dělníci pracovali v nelidských podmínkách. Řešení společenského uspořádání nabízel liberalismus a socialismus. Nastalá situace si vyžadovala stanovisko církve, jejího učitelského úřadu. Tohoto úkolu se ujal Lev XIII., čímž započal tradici sociálních encyklik.⁹⁴ Nebyl ovšem první v církvi, kdo cítil potřebu vystupovat proti nespravedlivému sociálnímu řádu. Před ním byl už mohučský biskup Wilhelm Emanuel Ketteler, kníže Karel Jindřich z Löwensteinu a další.⁹⁵ Sociální nauka církve za více jak sto let je již obsáhlá a široká, my se omezíme jen na sociální encykliky a jeden apoštolský list.

2.1 Rerum novarum

Lev XIII. vydal tuto encykliku 15. května 1891, reagoval tak na dobovou situaci. Nástup vědecko-technické revoluce přinesl změnu společnosti. Průmyslová výroba umožnila zvýšení produktivity a dělbu práce. Majitelé továren využili nahraditelnost jednotlivých dělníků k celkovému vykořisťování svých zaměstnanců. Mnohdy jejich mzdy nestačily na pouhou obživu.⁹⁶

V encyklice nacházíme více témat, kterými papež reaguje na tehdejší aktuální problémy, naznačuje úlohu církve, státu a dělnických organizací.⁹⁷ Snaží se dokázat nesprávnost socialismu a obhajuje soukromé vlastnictví.⁹⁸ Odmítá postoj socialistů tvrdící, že zámožní lidé a proletariát musí být nutně v nepřátelském poměru,⁹⁹ a nabízí postoj církve vycházející z předpokladu, že obě třídy se budou sjednocovat tím, že budou vzájemně plnit povinnosti, zvláště ty, které se týkají spravedlnosti.¹⁰⁰

⁹⁴ Srov. WILHELM, Ernst. *Katolická sociální nauka východisko z krize?* Praha: Pastorační středisko AP, 1996. s. 5.

⁹⁵ Srov. MARTINEK, Cyril. *Cesta k solidaritě*. s. 63.

⁹⁶ Srov. Tamtéž. s. 65–65.

⁹⁷ Srov. Tamtéž. s. 67.

⁹⁸ Socialismus prosazuje společné vlastnictví výrobních prostředků a je proti soukromému vlastnictví.

⁹⁹ RN 15.

¹⁰⁰ Srov. RN 16.

Při porovnání požadavků, které papež v encyklice směřuje na dělníky a které na zaměstnavatele, jasně vidíme, jaká třída byla v nevýhodném postavení a jaká měla výrazně změnit své chování, aby zavládla spravedlnost.

2.1.1 Povinnosti dělníků

Papež si je vědom nevýhodného postavení dělníků, proto jim v encyklice vyjmenovává jen několik povinností ve vztahu k zaměstnavatelům. Mají plnit věrně, co bylo dohodnuto v pracovní smlouvě. Nemají poškozovat majetek zaměstnavatele a osobně ho urážet. Své zájmy pak mají hájit bez násilí a vzpoury.¹⁰¹ Papež tak naráží na násilné stávky, které probíhaly v 19. století, při nichž dělníci někdy rozbíjeli i výrobní stroje. Papež právo na stávku v encyklice vysloveně nezmiňuje, podle některých komentářů je považuje za nutné zlo, za lepší však považuje odstranit příčiny stávky.¹⁰²

2.1.2 Povinnosti zaměstnavatelů

Lev XIII. vnímá nelidské zacházení s dělníky, proto nabádá zaměstnavatele, že mají povinnost respektovat lidskou důstojnost a nejednat s dělníky jako s otroky. Je hanebné vykořisťovat dělníky kvůli zisku, zredukovat hodnotu člověka jen na práci svalů a tělesnou sílu. Dělníkům se nesmí dávat více práce, než mohou snést, a práce musí odpovídat jejich věku a pohlaví.¹⁰³

Papež se neodvolává jen na lidskou spravedlnost, ale zdůrazňuje, že garantem lidské důstojnosti je Bůh. S člověkem se nemá zacházet pod jeho lidskou důstojnost, i kdyby to sám dovolil, protože je to proti Bohu a jeho záměru. *Nikdo se nesmí beztrestně prohřešovat proti důstojnosti člověka, s níž Bůh sám zachází s velkou úctou.*¹⁰⁴

Dostáváme se podle Lva XIII. k nejdůležitější povinnosti zaměstnavatele a to dát spravedlivou mzdu.¹⁰⁵ I když se podle papeže můžeme domnívat o mzdě stanovené smlouvou, že nespravedlnost může vzniknout jen jejím nevyplacením ze strany zaměstnavatele a neodvedením práce ze strany dělníka. Nespravedlnost však vzniká už tehdy, když mzda je tak nízká, že se z ní poctivý dělník není schopen uživit. Musí ji ale

¹⁰¹ Srov. RN 16.

¹⁰² Srov. MARTINEK, Cyril. *Cesta k solidaritě*. s. 67.

¹⁰³ Srov. RN 16.

¹⁰⁴ RN 32.

¹⁰⁵ Srov. RN 17.

akceptovat, protože její výši diktuje zaměstnavatel.¹⁰⁶ Samotné nevyplacení mzdy je proti Božímu zákonu i lidskému právu. Vidíme papeže volně parafrázovat list Jakubův¹⁰⁷: *Ošidit však někoho o povinnou mzdu je velkým hříchem, který svolává svým křikem k pomstě hněv z nebe.*¹⁰⁸

V encyklice papež připomíná zaměstnavatelům důležitost odpočinku: *Je proti spravedlnosti a lidskosti, aby se požadovalo tolik práce, že by se příslušnou námahou otupoval duch a vyčerpávalo tělo.*¹⁰⁹ Výkonnost člověka má určité hranice a nelze je překračovat. Cvikem a praxí výkonnost sice stoupá, ale jen když jsou člověku umožněny potřebné pracovní přestávky a odpočinek. Pracovníci potřebují tolik odpočinku, aby načerpali síly spotřebované prací. Pracovní doba se tedy nesmí prodlužovat nad síly dělníků. V nebezpečných a obtížných provozech musí být kratší. Je třeba zohlednit, kdo práci vykonává, nemůžeme žádat po ženě a dítěti stejnou práci, kterou zvládne jen zdravý muž ve zralém věku. Dítě nesmí pracovat v továrně, dokud nemá dostatečně zpevněné tělo a rozvinuté duševní schopnosti. Některé práce pak nejsou vhodné pro ženy.¹¹⁰

2.2 Quadragesimo anno

Tuto encykliku vydal Pius XI. v roce 1931 při příležitosti čtyřicátého výročí encykliky *Rerum novarum*. V době jejího vydání právě pobíhala hospodářská krize výrazně zasahující do celé společnosti. Encyklika si kladla za cíl sjednotit názory katolíků na sociální otázky, protože se po vydání *Rerum novarum* značně rozcházely. Papež v encyklice kritizoval liberální¹¹¹ kapitalismus a kolektivistický komunismus a fašismus, a pokusil se navrhnout společenský řád postavený na středověkém řádu stavovském. *Je to první a zároveň poslední encyklika, která se pokusila předložit návrh celospolečenského řádu.*¹¹² Historický vývoj ukázal, že toto pojetí nebylo správné.¹¹³

¹⁰⁶ Srov. RN 34.

¹⁰⁷ Srov. Jak 5,4.

¹⁰⁸ RN 17.

¹⁰⁹ RN 33.

¹¹⁰ Srov. RN 33.

¹¹¹ Podle Novaka papež Pius XI kritizuje liberalismus s přílišnou prudkostí. Srov. NOVAK, Michael. *Katolické sociální myšlení a liberální instituce*. Praha: Česká křesťanská akademie, 1999. s.161.

¹¹² *Sociální encykliky (1891–1991)*. Praha: Zvon, 1996. s. 60.

¹¹³ Srov. MARTINEK, Cyril. *Cesta k solidaritě*. s. 72.

Ve vztahu kapitálu a práce vidíme posun. Zatímco Lev XIII. tvrdil, že *národní bohatství nevzniká odjinud než z práce dělnické*¹¹⁴, protože kapitál si přisvojoval veškerý zisk, Pius XI. zdůrazňuje, že národy se pozdvihují z bída k lepšímu blahobytu, když se spojí všichni občané usilovnou prací, a to nejen ti, co vykonávají práci, ale i ti, co ji řídí. Jedni bez druhých se neobejdou.¹¹⁵

2.2.1 Požadavky na majitele a zaměstnavatele

Pius XI. nabádá bohaté, zřejmě také s ohledem na nezaměstnanost při hospodářské krizi, aby vynakládali přebytky ze svých vyšších příjmů na vytváření pracovních příležitostí.¹¹⁶

Zaměstnavatelé mají dávat dělníkům spravedlivou mzdu a to v takové výši, aby si vydělali nejen na živobytí, ale při šetrnosti a pílí i na nějaký majetek.¹¹⁷ V tom vidí papež možnost, jak zmírnit nerovnoměrné rozložení pozemských statků a snížit existenciální nejistotu proletariátu.¹¹⁸

Pius XI. klade za vinu zaměstnavatelům, že dělníky často využívají jen jako nástroje ve výrobě a nemyslí na hodnoty věčné. Nestarají se o duše dělníků, v jejich továrnách je mnohdy ohrožena mravnost dělníků a stud dívek a žen. U pracovníků dochází k zhoršení rodinného života i k obtížím při svěcení svátečních dnů.

Pius XI. vytýká zaměstnavatelům fakt, že práce už neslouží k mravnímu dobru člověka, a doslova říká:

*A tak tělesná práce, kterou Bůh v otcovské prozřetelnosti i po dědičném hříchu určil k tělesnému i duševnímu blahu lidí, se stává stále více pramenem mravní zkázy. Mrtvá hmota opouští továrny zušlechtěna, ale lidé se tam kazí a znehodnocují.*¹¹⁹

¹¹⁴ RN 27.

¹¹⁵ Srov. QA 53.

¹¹⁶ Srov. QA 51.

¹¹⁷ Srov. QA 63.

¹¹⁸ Srov. ANZENBACHER, Arno. *Křesťanská sociální etika: úvod a principy*. Brno: CDK, 2004. s. 145.

¹¹⁹ QA 135.

2.2.2 Požadavky na zaměstnance, dělníky

Pius XI. nabádá dělníky k tomu, aby se nenechali zlákat vymyšleným mravním postulátem¹²⁰ a nepřistoupili na jeho požadavek, že dělník může žádat plný výnos své práce, to znamená výnos po odečtení nákladů na udržení kapitálu.¹²¹

Podle papeže obecné blaho vyžaduje, aby se bohatství získané hospodářským pokrokem rozdělilo jednotlivým třídám. Stejně jako třída bohatých nesmí prosazovat rozdělení, ve kterém jí připadne všechno a proletářům nic, tak ani proletariát se nesmí domáhat všech statků jenom proto, že prý byly vytvořeny jeho prací, a odkazovat se na výrok apoštola Pavla: *Kdo nechce pracovat, ať nejí*.¹²² To je překrucování apoštolova výroku, který byl směřován na ty, kdož nepracují, i když pracovat mohou. Není tedy myšlen tak, že práce je jediným způsobem obživy.¹²³

Papež rovněž vyvrací tvrzení, že by pracovní smlouva byla už svou podstatou nespravedlivá¹²⁴; doporučuje však, aby byla mírněna smlouvou společenskou¹²⁵, čímž se umožní dělníkům a zaměstnancům spoluúčast na spravování, vlastnictví a zisku podniku.¹²⁶

¹²⁰ Postulát je základní pojem logiky, přírodních věd i filosofie a označuje výchozí předpoklad, který je v dané teorii přijímán jako pravdivý.

¹²¹ Srov. QA 68.

¹²² 2 Sol 3, 10.

¹²³ Srov. QA 57; srov. 2 Sol 3,8–10.

¹²⁴ Srov. QA 64.

¹²⁵ Společenská smlouva – Papež myslí zákonné nařízení, které by závazně upravovalo mzdové podmínky. Srov. MARTINEK, Cyril. *Cesta k solidaritě*. s. 74.

¹²⁶ Srov. QA 65.

2.2.3 Stanovení mzdy

Lidská práce má podle Pia XI. společenskou a individuální povahu¹²⁷ a z toho se musí vycházet při stanovování mzdy.¹²⁸ Encyklika vyjmenovává tři oblasti, které se musí brát v úvahu:

a) Pokrytí životních potřeb dělníka a jeho rodiny

Dělníci otcové mají dostávat mzdu, která by pokryla potřeby jejich rodiny. Ostatní členové rodiny ať přispívají k výživě rodiny tak, jak to známe z rodin rolnických, řemeslnických a maloobchodnických. Matky ať pracují doma, starají se o domácnost a vychovávají děti.¹²⁹

b) Hospodářský stav podniku

Výše mzdy musí odpovídat situaci podniku, protože bude-li příliš vysoká, mohla by způsobit pád podniku a následně bezvýhodnou situaci pro dělníky. Není omluvitelné, pokud se snižují mzdy z důvodu klesání zisku, které vzniklo leností majitele podniku a jeho nezájmem o technický pokrok. Těžkého hříchu se pak dopouští ten, kdo na podnik uvaluje nespravedlivá břemena anebo ho nutí prodávat zboží pod cenou, takže pak musí vyplácet dělníkům nízkou mzdu.¹³⁰

c) Obecné blaho

Je třeba, aby mzda byla v tak v dostatečné výši, aby si pracovník mohl uspořit nějakou část. Musí se ale držet ve správném rozmezí: *Příliš nízké i příliš vysoké mzdy bývaly příčinou nezaměstnanosti.*¹³¹ Dlouhodobá masová nezaměstnanost přivádí dělníky do bídy, ničí blaho a pořádek ve státě. Mzdy mají být upravovány tak, aby co nejvíce lidí mohlo získat práci, a tím prostředky k živobytí.¹³² Je dobré zachovat správný poměr mezi mzdami v různých hospodářských odvětvích, a tím budou i výrobky z různých odvětví dostupné všem.¹³³

¹²⁷ Srov. QA 69.

¹²⁸ Srov. QA 70.

¹²⁹ Srov. QA 71.

¹³⁰ Srov. QA 72.

¹³¹ QA 74.

¹³² Srov. QA 74.

¹³³ Srov. QA 75.

2.3 Mater et Magistra

Papež Jan XXIII. vydal tuto encykliku v roce 1961 u příležitosti sedmdesátého výročí vydání encykliky *Rerum novarum*. Předchozí encykliky byly psány pro odborníky a argumentovalo se v nich filozoficky, z přirozeného práva a teologicky. Jan XXIII. chtěl vytvořit encykliku pochopitelnou i pro prosté lidi, začíná v ní tedy argumentovat empiricko-sociologicky. Zaměřil ji více pastoračně a je zřejmé, jak se snaží dávat více praktické návody než neustále objasňovat základní principy.¹³⁴

Zdůrazňuje úlohu laiků při aplikaci sociálního učení církve ve společnosti a nabádá je, aby se angažovali ve světě, neboť každodenní prací se mohou posvěcovat:

*Ať si tedy nikdo pošetile nemyslí, že vlastní duchovní zdokonalování a všední pozemská práce jsou ve vzájemném rozporu. Obojí je možno dobře sloučit*¹³⁵ Laici musí vidět ve své práci službu bližnímu ve spojení s Bohem skrze Krista a k jeho větší slávě...¹³⁶

Papež klade na srdce státníkům, zaměstnavatelům i zaměstnancům, aby sedmý den přerušili práci, odpočinuli si, věnovali se rodině a pozvedli svého ducha k hodnotám věčným. Katolická církev zvolila pro den odpočinku neděli. Lidé se však tímto pravidlem neřídí, a poškozují tak tělo i duši.¹³⁷

Encyklika reflektuje rovněž rozdíly mezi vyspělostí jednotlivých států a všimá si propasti mezi bohatými a chudými. Poprvé se vyjadřuje k situaci v rozvojových zemích.¹³⁸

2.3.1 Požadavky na zaměstnavatele a vlastníky

Papež s politováním připomíná, že v mnoha zemích stále dostávají dělníci mzdu, která jim neumožňuje důstojný život. Většinou se tak děje v zemích, kde je průmyslová výroba jen krátce nebo se nerozvinula.¹³⁹

Papež důrazně zmiňuje, co již popsal jeho předchůdce v *Quadragesimo anno*, aby mzda nebyla pouze výsledkem volné soutěže, ale ani diktátem hospodářsky silnějších subjektů,

¹³⁴ Srov. MARTINEK, Cyril. *Cesta k solidaritě*. s. 78–79.

¹³⁵ MM 255.

¹³⁶ MM 256.

¹³⁷ Srov. MM 249–252.

¹³⁸ Srov. MARTINEK, Cyril. *Cesta k solidaritě*. s. 79.

¹³⁹ Srov. MM 68.

ale výsledkem spravedlnosti a slušnosti. Dělník by měl ze mzdy uživit sebe i rodinu. Spravedlivá mzda musí ale také zohledňovat stav podniku a z hlediska státu podporovat plnou zaměstnanost.¹⁴⁰

V mnohých zemích jsou střední a velké podniky, které rychle rostou samofinancováním.¹⁴¹ V takových případech by měli majitelé umožnit dělníkům spoluvlastnit tyto podniky. Zvláště je tento nárok oprávněný tehdy, jestliže dostávají jen minimální mzdu.¹⁴² Pracující by nejen měli mít podíl z výnosů podniku, ale měli by mít také možnost spolurozhodovat o jeho chodu.¹⁴³ Metody a prostředky výroby nesmějí odporovat lidské důstojnosti, otupovat odpovědnost a dusit osobní podnikavost.¹⁴⁴ Je spravedlivé zvýšit mzdu dělníkům, jestliže vzrostly výnosy podniků v rychle se rozvíjejících se státech, pokud to neodporuje blahu země. Dělníci budou moci ze zvýšené mzdy uspořit na soukromý majetek.¹⁴⁵ Naopak s ohledem na veřejné blaho se mají vedoucím podniků a kapitálovým vlastníků vyplácet přiměřené částky.¹⁴⁶

2.3.2 Požadavky na pracovníky

Papež v encyklice vyzývá pracovníky a členy družstev a řemeslných podniků, aby byli vzorem pro ostatní v plnění povinností, spolupráci a pilnosti. Mají si uvědomit, jak důležitý mají úkol ve společnosti. Výrobní postupy mají přizpůsobit vědeckému pokroku a změněným potřebám.¹⁴⁷

U středních a velkých podniků zdůrazňuje papež dělníkům, že jsou spoluvůrci atmosféry. Podniky se mají stát lidským společenství, k čemuž je zapotřebí vzájemné spolupráce a ohleduplnosti zaměstnavatelů, vedoucích a ostatních pracovníků. Podřízení by měli mít možnost předkládat svá přání a zkušenosti při zachování jednoty vedení podniku.¹⁴⁸

Encyklika schvaluje širokou odpovědnost, která je kladena na dělníky. Kvůli technickému pokroku se od dělníků vyžaduje zručnost a vyšší odborné znalosti, proto musí být vybaveni

¹⁴⁰ Srov. MM 71.

¹⁴¹ Samofinancování podniku znamená, že část zisku podniku je použita na rozšíření majetku podniku.

¹⁴² Srov. MM 75.

¹⁴³ Srov. MM 82.

¹⁴⁴ Srov. MM 83.

¹⁴⁵ Srov. MM 112.

¹⁴⁶ Srov. MM 81.

¹⁴⁷ Srov. MM 87,90.

¹⁴⁸ Srov. MM 92.

dokonalejšími prostředky a delší přípravou na budoucí povolání, aby pak byli schopni odpovědnější práce v podniku.¹⁴⁹

2.3.3 Požadavky na stát

Sedmdesát let od vydání první sociální encykliky můžeme pozorovat změny v zasahování státu do pracovních podmínek dělníků. Na začátku byly pracovní podmínky ponechány na dohodě zaměstnavatele a dělníka, nebo spíše na diktátu zaměstnavatele. Postupem času stát více zasahoval a upravoval pracovní podmínky, proto také encyklika přichází s požadavky, které může pomoci zajistit jen stát: *Povinností státu je starat se o zlepšení životní úrovně dělníků.*¹⁵⁰

Stát má zajistit zaměstnanost největšího možného počtu dělníků, odstranit nerovnost mezi různými odvětvími hospodářství a *zabránit vzniku privilegovaných skupin mezi dělnictvem.*¹⁵¹ Rovněž má také přizpůsobit výrobu vědeckému a technickému pokroku,¹⁵² vhodnými opatřeními omezit migraci obyvatel a zajistit spravedlivou mzdu.¹⁵³ Spravedlností je třeba se řídit nejen ve vztahu zaměstnanec a zaměstnavatel, ale i ve vztazích mezi hospodářskými odvětvími jednoho státu. Stejně tak je nutné uplatňovat princip spravedlnosti u států různého hospodářského rozvoje.¹⁵⁴

Papež nabádá stát, aby pečoval o řemesla a družstevnictví, protože pracovníci v těchto odvětvích vytvářejí hodnoty společnosti. Stát je má podporovat nejen v oblasti vzdělávání, ale celkově svojí ekonomickou politikou.¹⁵⁵

2.4 Pacem in terris

Druhá sociální encyklika Jana XXIII. byla vydána v období těsně po kubánské krizi a po stavbě Berlínské zdi. Svět se nacházel na pokraji další války, tentokrát atomové. Encyklika vyzývá ke spolupráci mezi národy a k ukončení závodů ve zbrojení.¹⁵⁶ Zatímco *Mater et*

¹⁴⁹ Srov. MM 93–96.

¹⁵⁰ MM 20.

¹⁵¹ MM 79.

¹⁵² Srov. MM 79.

¹⁵³ Srov. MM 150.

¹⁵⁴ Srov. MM 122.

¹⁵⁵ Srov. MM 88,89; Srov. NOVÁK, Michael. *Katolické sociální myšlení a liberální instituce*. s. 181.

¹⁵⁶ Srov. *Sociální encykliky (1891–1991)*. s. 177.

magistra se věnuje především hospodářsko-etickým otázkám, v *Pacem in terris* jde o témata politické etiky.¹⁵⁷

Naše téma lidské práce je v encyklice zmíněno jen okrajově, když papež vyjmenovává, jaká práva má lidská osoba, pak v hospodářské oblasti zmiňuje nárok člověka na dostatek pracovních příležitostí a skutečnost, že nesmí být do konkrétní práce nucen.¹⁵⁸

Dále zde připomíná požadavky, které již vznesla encyklika *Rerum novarum*, aby pracovní podmínky byly uzpůsobeny tak, aby nenarušovaly dobré mravy, tělesné síly člověka a u mladistvých nebránily tvorbě a upevňování charakteru. Pracovní podmínky žen musí být slučitelné s jejich rolí manželky a matky.¹⁵⁹

Jan XXIII. opakuje, co již zmínil v encyklice *Mater et magistra*, že dělník má právo na spravedlivou mzdu, která odpovídá hospodářským výsledkům podniku a umožňuje dělníkovi a jeho rodině důstojnou životní úroveň.¹⁶⁰

2.5 Populorum progressio

Encykliku vydal Pavel VI. v roce 1967 a zabývá se v ní mezinárodním rozvojem. Je to první encyklika, která se celá věnuje tomuto tématu. Papež před svým zvolením navštívil Latinskou Ameriku, Afriku a potom i Palestinu a Indii. Na vlastní oči se mohl přesvědčit, v jakých podmínkách zde obyvatelé žijí. Dotkla se ho situace, kdy bohaté národy stále bohatnou a chudé ještě více chudnou. Encyklika na rozdíl od předchůdkyň nemá poučný charakter, ale usiluje o zcela konkrétní prakticko-politický cíl.¹⁶¹ Někteří oponenti jako Michael Novak ji považují za *rozporný a neurčitě formulovaný dokument, u něhož není jasné, které politicko-ekonomické instituce má skutečně v úmyslu chválit*.¹⁶²

Encyklika se zabývá vztahy mezi národy a sociálními problémy světových rozměrů, proto v ní problematiku lidské práce najdeme jen okrajově a převážně obecně, a to v souvislosti s všestranným rozvojem člověka.

¹⁵⁷ Srov. ANZENBACHER, Arno. *Křesťanská sociální etika: úvod a principy*. s. 151.

¹⁵⁸ Srov. PT 18.

¹⁵⁹ Srov. PT 19; srov. RN 33.

¹⁶⁰ Srov. PT 20; Srov. MM 71.

¹⁶¹ Srov. MARTINEK, Cyril. *Cesta k solidaritě*. s. 90–91.

¹⁶² NOVAK, Michael. *Katolické sociální myšlení a liberální instituce*. s. 192–193.

Papež se v argumentaci odvolává na slova z Písma: *Naplňte zemi a podmaňte si ji*.¹⁶³ Svět byl stvořen pro člověka, jenž dostal úkol podmanit si ho svou prací a zdokonalovat rozumem a svým úsilím. Země má každému dávat, co nutně potřebuje pro svou existenci.¹⁶⁴ Člověk svým důmyslem a svou prací poznává přírodní zákony, a tím účinněji může využít přírodního bohatství.¹⁶⁵

Papež je proti přemrštěnému zdůrazňování mystiky práce, ale na druhou stranu připomíná, že práci Bůh přikázal a požehnal ji, dal člověku prostředky k dokončení jeho díla. Ten, kdo jakýmkoli způsobem pracuje, také tvoří. Společná práce, při níž lidé zažívají radosti a strasti, sblíží.¹⁶⁶ Práce může směřovat lidi k sobectví, protože zprostředkovává moc, peníze a požitky, ale může také vést k rozvíjení stavovského charakteru, smyslu pro povinnost a lásce k bližnímu.¹⁶⁷ *Práce je lidská jen potud, pokud se jí účastní lidský rozum a svoboda*.¹⁶⁸

Pavel VI. se dotýká postavení dělníků cizinců a vyzývá k pohostinnosti vůči nim, jelikož často žijí v nedůstojných podmínkách, aby mohli podporovat finančně své rodiny doma.¹⁶⁹

Průmyslníky, podnikatele a majitele nadnárodních společností vyzývá encyklika, aby se v rozvojových zemích, kde rozšiřují svoji výrobu, chovali stejně prosociálně, jako jsou nuceni se chovat ve vyspělých zemích, odkud přichází.¹⁷⁰

2.6 Octogesima adveniens

Tento otevřený apoštolský list adresoval Pavel VI. kardinálu Maurici Royovi, který byl předsedou Rady pro laiky a také papežské komise *Iustitia et pax*. List vznikl u příležitosti osmdesátého výročí vydání encykliky *Rerum novarum*. Papež se v něm zabývá problémy civilizace v šedesátých a sedmdesátých letech dvacátého století. Nadměrná koncentrace lidí ve městech vedla k osamělosti, ke vzniku nového proletariátu, k novým formám

¹⁶³ Gn 1,28.

¹⁶⁴ Srov. PP 22.

¹⁶⁵ Srov. PP 25.

¹⁶⁶ Srov. PP 27.

¹⁶⁷ Srov. PP 28.

¹⁶⁸ PP 28.

¹⁶⁹ Srov. PP 69.

¹⁷⁰ Srov. PP 70.

vykořisťování.¹⁷¹ I přes rostoucí technický pokrok jsou stále ve společnosti znevýhodnění, mezi něž patří lidé tělesně postižení, staří a lidé na okraji společnosti. Církev jim chce pomáhat a bránit jejich důstojnost ve společnosti.¹⁷²

Apoštolský list se dotýká lidské práce a práv pracujících jen v několika bodech. Zmiňuje obecné právo člověka:

*Každý člověk má právo na práci, na možnost rozvíjet své schopnosti a svou osobnost při výkonu svého povolání, na spravedlivou odměnu.*¹⁷³

V souvislosti s problémy pracujících upozorňuje Pavel VI. na skutečnosti, že demokratické státy sice připouští odbory, jsou však méně nakloněni prosazování práv pracujících. Odbory však vysloveně napomíná, aby podporovaly práva pracujících a usilovaly o hospodářský rozvoj společnosti. Nemají však zneužívat svou pozici k prosazování politických požadavků a přemrštěnými požadavky zatěžovat hospodářství.¹⁷⁴

Pavel VI., stejně jako v předchozí encyklice, se zastává zahraničních dělníků a zdůrazňuje, jak obtížně se domáhají svých práv. Je proto třeba jim napomoci ke kariernímu růstu a se začleněním do společnosti. S odkazem na *Populorum progressio*, upozorňující na nedůstojné ubytování cizinců, apeluje papež na zajištění odpovídajícího ubytování, aby se případně mohly k nim přistěhovat i jejich rodiny.¹⁷⁵

2.7 Laborem exercens

Jan Pavel II. vydal v roce 1981 tuto encykliku o lidské práci. Jedná se o jeho dílo, nenechal si jako jeho předchůdci zpracovat návrh svými spolupracovníky. Všechny předchozí encykliky se zabývaly otázkou práce, ale v jiné souvislosti. Zabývaly se problémy vznikajícími při práci lidí, kteří se jí živí. Zatímco Jan Pavel II. si klade otázku, co je to práce a co z toho vyplývá pro pracujícího. Podle papeže *práce v pravém slova smyslu je jen lidská práce, nikoli výkon stroje, nebo služba zvířat.*¹⁷⁶

¹⁷¹ Srov. MARTINEK, Cyril. *Cesta k solidaritě*. s. 93; Srov. *Sociální encykliky (1891–1991)*. Praha: Zvon, 1996. s. 263.

¹⁷² Srov. OA 15.

¹⁷³ OA 14.

¹⁷⁴ Srov. OA 14.

¹⁷⁵ Srov. OA 17.

¹⁷⁶ MARTINEK, Cyril. *Cesta k solidaritě*. s. 97.

Papež očekává ve světě změny politické a hospodářské, které budou mít vliv na svět práce. Není však úkolem církve analyzovat tyto změny, k tomu nám poslouží patřičné vědní obory.¹⁷⁷ V možnostech této práce není analyzovat v plném rozsahu sociální encykliku Jana Pavla II. *Laborem exercens*, protože se kompletně celá zabývá lidskou prací, proto se zaměříme jen na témata, která se zabývají a souvisí s pracujícími.

2.7.1 Povinnosti a práva pracujících

Práce je povinností či závazkem člověka, ale i zdrojem práv. Papež upozorňuje, že člověk musí pracovat nejen vzhledem k příkazu Stvořitele, ale také s ohledem na svou přirozenost a na svoje závazky.¹⁷⁸ Člověk musí pracovat pro svou rodinu, ale také pro společnost. Čerpá z práce minulých generací a buduje budoucnost generacím přicházejícím po něm, z toho vychází povinnost práce. Při této povinnosti a právech pracujících jde především o vztah zaměstnavatele a pracovníka. Dokument rozlišuje zaměstnavatele nepřímého a přímého.¹⁷⁹ S přímým zaměstnavatelem uzavírá pracovník pracovní smlouvu. Nepřímým zaměstnavatelem je především stát, který *je povinen provádět spravedlivou pracovní politiku*.¹⁸⁰

Samostatné možnosti jednotlivých států jsou však už značně omezeny, neboť státy jsou navzájem provázány hospodářskými vazbami, a navíc mezinárodní podniky ovládají trh a diktují ceny. Zvětšuje se rozdíl mezi bohatými a chudými státy. Práva pracujících se proto musí stát základním kritériem uspořádání celého hospodářství. Mezinárodní organizace, jako jsou Organizace spojených národů a Mezinárodní organizace práce, mají hájit práva pracujících a zajistit jejich respektování.¹⁸¹

2.7.2 Zaměstnanost

Encyklika upozorňuje na fakt, že úkolem nepřímého zaměstnavatele v rámci pracovní politiky je čelit nezaměstnanosti, a to jak všeobecné, tak i u jednotlivých kvalifikacích. Zvláště bolestivá je nezaměstnanost mladých lidí, kteří po získání kvalifikace nemohou uplatnit nabyté vědomosti. Ze samotného práva na život a jeho udržování pramení nutnost vyplácet

¹⁷⁷ Srov. *Sociální encykliky (1891–1991)*. Praha: Zvon, 1996. s. 299–300.

¹⁷⁸ Srov. MARTINEK, Cyril. *Cesta k solidaritě*. s. 100.

¹⁷⁹ Srov. LE 16.

¹⁸⁰ LE 17.

¹⁸¹ Srov. LE 17.

podporu v nezaměstnanosti na zajištění nezaměstnaných a jejich rodin. Stát má koordinovat plánování podniků a organizaci práce na pracovišti při zachování svrchovaných práv společností. Tato koordinace má vést k správnému poměru různých druhů zaměstnání. Mezinárodní dohody mají vést ke sjednocování životní úrovně pracujících v různých společnostech. Papeže znepokojují obrovské disproporce, na jedné straně nevyužití přírodní zdroje a na druhé straně masy hladovějících na jiném kontinentu.¹⁸²

2.7.3 Mzda, sociální příspěvky a sociální zabezpečení

Vztah mezi pracovníkem a přímým zaměstnavatelem je řešen mzdou za vykonanou práci. Spravedlnost společensko-hospodářského řádu se dá posoudit podle toho, jak je odměňována lidská práce. Mzda umožňuje dělníkům získat statky k užívání. Spravedlivá mzda u pracovníka, který má rodinu, má umožnit slušné uživení rodiny. Encyklika nabízí dvě řešení. Zaprvé rodinný plat, který dostává hlava rodiny a zabezpečí z něho chod rodiny i ženu pracující doma. Druhou možností jsou sociální příspěvky, a to rodinné přídavky zohledňující počet nezaopatřených členů rodiny a přídavky pro ženu na mateřské dovolené. Je potřeba láskyplnou péčí o děti náležitě ocenit jak společensky, tak finanční podporou. Pracující ženy mají mít možnost plnit *úkoly v souladu se svou přirozeností*. Žena nemá doplácet na emancipaci zřeknutím se mateřství. Pracující má mít dostupnou zdravotní péči, nejlépe bezplatnou, umožněno týdenní zotavení alespoň v neděli a delší dovolenou jednou v roce nebo kratší dovolenou vícekrát v roce. Rovněž má mít právo na důchod a zabezpečení ve stáří, jakož i právo vykonávat práci v prostředí, které nepoškozuje zdraví.¹⁸³

2.7.4 Důležitost odborů

Odbory vycházejí z práva pracujících vytvářet sdružení nebo spolky. Za předchůdce odboru považuje papež cechy, které také sdružovaly osoby pracující ve stejném oboru. Odbory na rozdíl od cechů vznikly bojem pracujících za svá práva vůči zaměstnavatelům a staly se nezbytnou společenskou složkou. Katolická sociální nauka i odbory bojují za sociální spravedlnost. Jedná se o boj za práva pracujících, ne o boj proti druhým.¹⁸⁴ Odbory

¹⁸² Srov. LE 18.

¹⁸³ Srov. LE 19.

¹⁸⁴ Srov. MARTINEK, Cyril. *Cesta k solidaritě*. s. 101.

nesmějí sobecky požadovat pro pracovníky více než umožňuje hospodářství země, nemají zasahovat do politiky, ani být nástrojem politických stran, protože by neuskutečňovaly svoje poslání a sloužily cizím záměrům. Mohou také vyvíjet činnost výchovnou, zvyšovat kvalifikaci a pořádat kurzy. Odbory k prosazování práv pracujících používají stávku, kterou považuje katolická sociální nauka za prostředek oprávněný, ale krajní. Při stávce nemusí být ohroženy služby nezbytné pro společnost a nesmí se stávka zneužívat.¹⁸⁵

2.7.5 Osoba tělesně nebo duševně postižená a práce

Papež zdůrazňuje, že postižené osoby *jsou plně lidskými subjekty a mají odpovídající vrozená, posvátná, neporušitelná práva zdůrazňují důstojnost a velikost člověka.*¹⁸⁶ Za zvláštní formu diskriminace lze považovat nepřipuštění *ke společenskému životu, a tedy i k práci* těchto osob. Zaměstnavatel přímý i nepřímý má podporovat handicapované osoby v získání kvalifikace k pracovní činnosti, vytvářet pro ně pracovní příležitosti a odpovídající pracovní prostředí.¹⁸⁷

2.7.6 Právo a problém vystěhovalectví

Papež se zastává práva člověka z různých důvodů hledat práci v cizině. Taková skutečnost přináší ovšem různé těžkosti. Dochází k ochuzení pracovníkovy vlasti na úkor nové země, která má na jeho služby menší právo. Pracovník cizinec nesmí být v nevýhodě oproti domácím pracovníkům, nebo dokonce vykořisťován.¹⁸⁸

2.8 Sollicitudo rei socialis

Jan Pavel II. vydal tuto encykliku v roce 1987 u příležitosti dvacátého výročí encykliky *Populorum progressio*. Zabývá se sociálními otázkami aktuálními v osmdesátých letech dvacátého století, což byly zejména nezaměstnanost a hospodářský úpadek jak v rozvojových, tak ve vyspělých zemích. Papež upozorňuje na fakt, že u člověka postiženého nezaměstnaností může dojít až ke ztrátě sebeúcty.¹⁸⁹ Bohaté vrstvy se stávají otroky majetku a jsou zasaženy konzumismem. Oproti očekávání před dvaceti lety, že hospodářská

¹⁸⁵ Srov. LE 20.

¹⁸⁶ LE 22.

¹⁸⁷ Srov. LE 22.

¹⁸⁸ Srov. LE 23.

¹⁸⁹ Srov. SRS 18.

zaostalost rozvojových zemí bude překonána v krátké době, se ukazuje spíše opačná perspektiva. Encyklika vyjmenovává další těžkosti, kterým musí čelit rozvojové země, jako jsou negramotnost, obrovská zadluženost a úplatkářské a diktátorské režimy.

Papež hodnotí kladně rozvoj industrializace některých zemí třetího světa, které zajišťuje tamnímu obyvatelstvu pracovní příležitosti.¹⁹⁰

O lidské práci je v encyklice jen několik zmínek, a to v souvislosti s Božím povoláním člověka k práci a k zodpovědnosti. Člověk je umístěn *do zahrady, aby ji obdělával a střežil*.¹⁹¹ Bůh jej povolal k práci, protože člověk je předním činitelem rozvoje. Přísně bude zacházeno s tím, kdo nerozvinul své obdarování a tím nenapomáhal k rozvoji ostatních.¹⁹²

Papež kritizuje nerovné postavení výrobců, neboť mezinárodní obchodní systém diskriminuje výrobky z rozvojových zemí. Tak se stává, že výrobky z jedné části světa, kde jsou neúčinné nebo žádné zákony o práci, jsou prodávány v druhé části světa se značnými zisky, které se však nedostanou k původním výrobcům. Rozvojovým státům jsou mnohdy záměrně odpírány moderní technologie a dodávány zastaralé.¹⁹³

2.9 Centesimus annus

Encykliku napsal Jan Pavel II. ke stému výročí vydání encykliky *Rerum novarum*. Papež v ní hodnotí změny v politickém a hospodářském uspořádání po roce 1989 a co k němu vedlo. I po sto letech se církve musí vyslovovat k sociálním problémům společnosti, papež vyzdvihuje problémy mravnostní, problém chudoby a nespravedlivě rozdělené práce. Problémy mravnostní se vyskytují především v průmyslových zemích, problémy chudoby trápí více země třetího světa.¹⁹⁴

Když papež hodnotí uplynulých sto let a vyjmenovává jednotlivé činitele podílející se na značném pokroku v oblasti práv dělníků a jejich sociálním zabezpečení, vyjmenovává kromě státu a odborových organizací i svépomocné organizace společnosti. Na jejich zakládání měli podíl i křesťané, ať to byla družstva výrobní, spotřební či úvěrová.¹⁹⁵

¹⁹⁰ Srov. SRS 26.

¹⁹¹ Gn 2,15; SRS 29.

¹⁹² Srov. LE 4; Srov. SRS 30.

¹⁹³ Srov. SRS 43.

¹⁹⁴ Srov. *Sociální encykliky (1891–1991)*. s. 411–412.

¹⁹⁵ Srov. CA 16.

Encyklika doceňuje činnost odborů, ale upozorňuje je, že mají významnou i kulturní úlohu, protože mají pomáhat dělníkům podílet se na životě národa a jeho rozvoji.¹⁹⁶

V oblasti zaměstnanosti se papež kloní k názoru, že státy mají podporovat *schopnosti vlastních dělníků a výchovu schopných podnikatelů, vědomých si vlastní odpovědnosti*.¹⁹⁷

Dále má stát zaručit, *aby ten, kdo pracuje a vyrábí, mohl užívat plodů své práce a byl motivován k tomu, aby ji vykonával efektivně a řádně*.¹⁹⁸ V reakci na komunismus encyklika upřesňuje, že stát nemůže přímo zajistit právo na práci všem občanům, musel by totiž organizovat veškeré hospodářství a potlačoval by svobodnou iniciativu. Může a má podporovat podniky, aby vytvářely pracovní příležitosti. Má právo regulovat monopoly. Stát musí dodržovat princip subsidiarity.¹⁹⁹

Encyklika při zhodnocení moderního podnikového hospodářství uvádí, že není možné v různých odvětvích efektivně vyrábět jen pomocí jednotlivce, ale je zapotřebí tým. Člověk má spolupracovat s jinými, aby společně vládli zemi. *Práce jednoho a práce ostatních do sebe navzájem zasahují a vzájemně se prolínají*.²⁰⁰ Práce je produktivnější, jsme-li schopni rozeznat potřeby druhého člověka, pro kterého je vykonávána. Organizována práce v solidárním prostředí vytváří spolehlivé pracovní společenství.²⁰¹

Papež si všímá problémů lidí ve třetím světě, kde nebylo mnohdy dosaženo to, na co již upozornily dřívější encykliky od *Rerum novarum: mzda přiměřená potřebám rodiny, sociální pojištění pro stáří a nezaměstnanost, zajištění přiměřených pracovních podmínek*.²⁰² Stále dochází k vykořisťování v zemích třetího světa, ale tento problém není omezen jenom geograficky, najdeme ho i v průmyslových zemích, kde nepřetržitou změnou výrobních postupů dochází k nutnosti neustálé rekvalifikace. Ti, kteří se nestačí přizpůsobovat, jsou vytlačováni na okraj společnosti.²⁰³

Při porovnávání marxismu a kapitalismu Jan Pavel II. popisuje přístupy, s kterými církev nemůže souhlasit, přesto však nepředkládá vlastní sociální modely a ve svém sociálním

¹⁹⁶ Srov. CA 35.

¹⁹⁷ CA 35; srov. LE 8.

¹⁹⁸ CA 48.

¹⁹⁹ Srov. CA 48.

²⁰⁰ CA 31.

²⁰¹ Srov. CA 31–32.

²⁰² CA 34.

²⁰³ Srov. CA 33.

učení uznává jak význam trhu a podniku, tak oprávněnost požadavků dělníků na respektování jejich důstojnosti a možnosti využít své inteligence a tvořivosti. Všestranný rozvoj člověka v práci neodporuje požadavku na vyšší produktivitu práce. Podnik je i společenství lidí. *Člověk pracuje, aby uspokojil potřeby své rodiny, společenství, k němuž patří, národa a konečně celého lidstva.*²⁰⁴ Podílí se svou prací na společné práci jiných v podniku. Když se papež zabývá při porovnávání dvou systémů otázkou vztahu soukromého vlastnictví a univerzálního určení statků, dochází k názoru, že vlastnictví výrobních prostředků je oprávněné, slouží-li k práci přinášející užitek, a neoprávněné, vedli jen k vykořisťování, spekulacím a rozbíjení solidarity.²⁰⁵

2.10 Caritas in veritate

Papež Benedikt XVI. vydal tuto encykliku v roce 2009 se zpožděním ke čtyřicátému výročí vydání encykliky *Populorum progressio*. V době, kdy už byl připravený hotový text, svět zmítající se v světové finanční krizi způsobil, že jej Benedikt XVI. ještě zásadně přepracoval.²⁰⁶ V šesti kapitolách se rozebírají výzvy dneška ve světle sociální nauky církve. *Obsahem se jedná o příspěvek k vědě, politice a hospodářství.*²⁰⁷ Papež v encyklice záměrně *otvírá velká témata kapitalismu, spravedlnosti ve světě, rozvoje národů, řeší univerzální určení statků a nutnost spojit subsidiaritu a solidaritu s ekonomickým růstem.*²⁰⁸

Encyklika přejímá některé myšlenky a poznatky ze světské etiky obchodu.²⁰⁹

2.10.1 Výzvy pro stát

Papež vyjmenovává a hodnotí, co se podařilo naplnit z vizí v encyklice *Populorum progressio*. Konstatuje, že sociální péče a sociální zabezpečení ze strany státu, které existovalo i za Pavla VI., se teď, jak se trh stal globálním, značně omezuje. Státy jsou nuceny snižovat sociální výdaje. Odbory mnohdy nemohou dostatečně chránit pracující, protože jejich činnost omezují vlády, které zajímá často pouze výhodnost pro ekonomiku. Výrobci,

²⁰⁴ CA 43; Srov. LE 10.

²⁰⁵ Srov. CA 43; Srov. LE 14.

²⁰⁶ Srov. MARTINEK, Cyril. Benedikt XVI: Caritas in veritate – Lásky v pravdě. *Dialog Evropa*. 2009, 3–4. s. 3.

²⁰⁷ SZANISZLO, Inocent-Maria. Ekonomická zodpovědnost v krizové době. Bratskost v pravdě. *Dialog Evropa*. 2009, 3–4. s. 13.

²⁰⁸ VLK, Miloslav. *Papežova třetí encyklika*. [online]. [cit. 01.04.2018]. Dostupné z: <http://www.kardinal.cz/index.php?cmd=article&articleID=371>

²⁰⁹ Srov. VERSTRAETEN, Johan. *Kompendium sociální nauky církve a encyklika Caritas in Veritate*. [online]. [cit. 02.02.2018]. Dostupné z: <https://www.getsemany.cz/node/2920>

aby se stali konkurenceschopní, zakládali výrobní linky ve státech s levnou pracovní silou a rozvinuté státy, aby udržely zaměstnanost, musely omezit sociální zabezpečení. To může vážně ohrozit práva pracujících a solidaritu, která se vytvořila ve státech s rozvinutým sociálním zabezpečením.²¹⁰

Encyklika uznává, že některé fenomény dnešního globalizovaného světa nemohou řešit státy jednotlivě, nýbrž společně. Mezi takové problémy patří migrace lidí a zejména pracovních sil. Papež vyjmenovává i pozitiva tohoto jevu:

*Zahraniční dělníci... svou prací významně přispívají k ekonomickému rozvoji hostitelských zemí, a kromě toho i zemím svého původu, kam posílají peníze.*²¹¹

Další pozitivem je výměna mezi kulturami. Na druhou stranu tato mobilita spolu s deregulací způsobuje nejistotu vzhledem k pracovním podmínkám, vytváří nestabilitu a zasahuje i do životních plánů pracovníků, stěžuje založení rodiny a průběh manželství. Je potřeba s pracovníky zacházet jako s lidskými osobami, a nejen jako s výrobním činitelem.

Stejně dochází k lidskému úpadku v případě dlouhodobé nezaměstnanosti. Lidé se stávají závislí na státní i soukromé podpoře, a to podkopává jejich svobodu a tvořivost.²¹²

U rozvojových zemí je vidět přímou spojitost mezi chudobou a nezaměstnaností. Omezování možnosti pracovat, ať již nezaměstnaností, podzaměstnaností nebo zlehčováním hodnoty práce a nároku na spravedlivou mzdu, je porušováním důstojnosti lidské práce, a to vede k chudobě. Encyklika vyjmenovává a vykresluje, co vytváří onu důstojnost lidské práce. Důstojná práce je taková, která je svobodně zvolená a umožňuje vytvářet na pracovišti komunitu. Pracovníci při ní požívají respekt a jsou chráněni před diskriminací, mohou se svobodně organizovat, zaručuje jim důstojné živobytí a odchod do důchodu.²¹³

²¹⁰ Srov. CV 25; Srov. MARTINEK, Cyril. *Benedikt XVI: Caritas in veritate – Lásky v pravdě*. s.7.

²¹¹ CV 62.

²¹² Srov. CV 25; Srov. CV 62.

²¹³ Srov. CV 63.

Benedikt XVI. apeluje stejně jako jeho předchůdce Pavel VI. na to, aby ekonomická rozhodnutí národů nevedla k ještě většímu rozdílu mezi bohatými a chudými, ale k dostupnosti zaměstnání a k zaměstnání všech.²¹⁴

2.10.2 Výzvy pro podniky

Encyklika se znepokojuje nad situací dnešních podniků, které jsou řízeny přáním investorů a opomíjejí zodpovědnost vůči místnímu lidskému společenství. Příčinu vidí papež v tom, že podniky potřebují pro svůj rozvoj stále větší kapitál, a tak je postupně méně podniků řízeno jedním vlastníkem, který je spjat s jedním územím a je dlouhodobě odpovědný za své podnikání. Vlastníci-akcionáři nemají problém přesunout výrobu mimo území sídla podniku, což vede k oslabení zodpovědnosti k pracovníkům, dodavatelům, odběratelům a k životnímu prostředí. Je nutné konstatovat, že se naštěstí v dnešní době objevuje stále více manažerů, kteří si uvědomují pouto podniku s územím, kde působí. Kapitál by měl působit dobro tam, kde vnikl. Přesouvat výrobu jen kvůli výhodným podmínkám nebo kvůli možnosti vykořisťování dělníků je nepřijatelné.²¹⁵

Dalším pozitivním prvkem, kterého jsme svědky v posledních desetiletích, je skutečnost, že podnikání a etika se dají skloubit. Děje se tak v některých tradičních podnicích zaměřených na zisk, které sledují i sociální cíle. Část zisku přesouvají do své nadace a podporují různé projekty, např. sociální v rozvojových zemích.²¹⁶

Encyklika oceňuje, že každý, kdo podniká, má možnost projevit vlastní přínos společnému dílu.²¹⁷ Naopak neuspořádanost jak ve státě, tak v podniku vede k opačnému efektu: *Strukturální nejistota generuje postoje, které brání výrobě a způsobují plýtvání lidskými zdroji: pracovníci pak tíhnou spíše k pasivnímu přizpůsobení se automatickým mechanismům než ke svobodné kreativě.*²¹⁸

²¹⁴ Srov. CV 32.

²¹⁵ Srov. CV 40.

²¹⁶ Srov. CV 46.

²¹⁷ Srov. CV 41.

²¹⁸ CV 32.

2.10.3 Výzvy pro odbory

Papež vyzývá odborové organizace, aby se staraly o nové problémy společnosti, o *konflikt mezi člověkem jako pracujícím a jako spotřebitelem*.²¹⁹ Odbory se musejí vypořádat s upřednostňováním spotřebitele před pracovníkem. Národní odbory mají chránit i nečleny, zvláště pak pracující v rozvojových zemích. Odborové organizace musí objevit svůj prostor v občanské společnosti, jak účinněji ochraňovat a podporovat pracující, hlavně vykořisťované a všemi opomíjené.²²⁰

2.11 Laudato si'

Encykliku vydal papež František v roce 2015. Bývá někdy nazývána jako zelená ekologická encyklika, ale to bychom se dopouštěli zjednodušování. Papež se v ní zabývá tzv. *integrální ekologií*. Podle něj nejsou krize společenská a krize životního prostředí vedle sebe, *ale je jediná, komplexní socioekologická krize*.²²¹ Klíčovou otázkou, jakou encyklika klade, je: *Jaký svět chceme předat těm, kdo přijdou po nás, dětem, které nyní vyrůstají?*²²²

Odpovědí na tuto otázku není samostatná starost o ekologii, ale papež nás chce dovést k přemýšlení: *Co je smyslem života na zemi, jaké jsou hodnoty a základy společenského života, co je cílem naší práce a veškerého našeho úsilí.*²²³

O tématu práce se encyklika zmiňuje jen na několika místech, přičemž se většinou odvolává na Písmo, spirituální a vztahový rozměr práce.

Papež František brání křesťany, kteří byli napadáni v minulosti, že interpretují pasáž z Genesis (Gn 1,28) podmaňte si zemi, jako vykořisťování a ničení. Papež upozorňuje na kontextuální text s Gn 2,15, který vybízí abychom zahradu světa obdělávali a chránili. *Obdělávat znamená orat či pracovat na půdě, chránit znamená ochraňovat, opatrovat, hájit, zachovávat, bdít.*²²⁴

²¹⁹ CV 64.

²²⁰ Srov. CV 64.

²²¹ ZANKANELLA, Alfred. Encyklika Laudato si' a současná krize. *Dialog Evropa*. 2016,1–4. s.39.

²²² LI 160.

²²³ TISKOVÉ STŘEDISKO ČBK. *Laudato si': stručný průvodce* [online]. [cit. 14.02.2018]. Dostupné z: https://cbk.blob.core.windows.net/cms/ContentItems/375_00375/laudato-si-strucny-pruvodce.pdf

²²⁴ LI 67.

Dny pracovního odpočinku hájí na základě respektování rytmů vepsaných Stvořitelem do přírody. Názorně je to na zákonu o Šabat. *Bůh nařídil Izraeli, aby každý sedmý den v týdnu slavil jako den odpočinku, Šabat.*²²⁵

Práce není nic, co by Bůh nechtěl, vždyť i Ježíš převážnou část života pracoval vlastníma rukama, a *tak posvětil práci a udělil jí zvláštní hodnotu pro naše zrání.*²²⁶

Při přemýšlení o vztahu člověka ke světu narazíme na pojetí práce. Ta zahrnuje nejen manuální, ale i jakoukoli činnost obsahující *přeměnu toho co existuje. Jakákoli forma práce předpokládá ideu vztahu, který lidská bytost může nebo má navázat s někým jiným.*²²⁷

Papež František zmiňuje svatého Benedikta z Nursie, který dokázal spojit modlitbu a studium s manuální prací (Ora et Labora). *Zavedením manuální práce proniknuté duchovním smyslem se stalo něčím převratným. Lidé se naučili hledat svou zralost a posvěcení ve vzájemném pronikání usebranosti a práce.*²²⁸

Už od svého stvoření jsme povoláni k práci. Není třeba nahradit všechnu práci technologiemi, protože práce je nezbytná, je *cestou zrání, lidského rozvoje a osobní realizace.*²²⁹ Chudým je třeba pomoci finančně jen v naléhavé situaci, ale pak jim umožnit, aby si vlastní prací vydělávali na živobytí.

Papež navazuje na své předchůdce, kteří hájili soukromé vlastnictví, a říká: *Každý rolník má přirozené právo vlastnit přiměřenou parcelu pozemku, kde by mohl postavit svůj dům, pracovat pro obživu rodiny.*²³⁰

²²⁵ LI 71.

²²⁶ LI 98.

²²⁷ LI 125.

²²⁸ LI 126.

²²⁹ LI 128.

²³⁰ LI 94.

3 Vybrané problémy práce v současnosti

Práce, jak již je zmíněno v předchozích kapitolách, je nezbytnou součástí lidského života. V předchozí kapitole jsme viděli z reakcí papežů na dění ve světě, že i v oblasti práce se problémy vyvíjí. V každém období řešíme jiné aktuální problémy, některé obecné však přetrvávají jako například nezaměstnanost. Pokud se chceme věnovat některým českým problémům práce, které vznikají na trhu práce a ve vztahu zaměstnanec zaměstnavatel, musíme se podívat na určitý vývoj, s nímž dnešní problémy souvisí.

3.1 Vývoj na českém trhu práce od roku 1989

Rokem 1989 respektive 1990 prodělal český trh práce významné strukturální změny. Trh začal fungovat na principu nabídky a poptávky. Mezi nejrazantnější změny trhu práce patřila změna struktury pracovních sil – poměr zaměstnaných k nezaměstnaným. Další, co se změnilo, byla struktura zaměstnanosti – poměr zaměstnanců k osobám samostatně výdělečně činným (OSVČ)²³¹. Zaměstnanost se začala v různých regionech vyvíjet odlišně. Objevil se naráz jev – nezaměstnanost, který oficiálně centrálně plánovaná ekonomika neznala. Stejně razantní byl nárůst osob samostatně výdělečně činných.

Na počátku devadesátých let minulého století se vlivem politické, ekonomické a sociální transformace společnosti změnilo centrálně řízené hospodářství s pracovními silami na otevřený a flexibilní trh práce. Před rokem 1990 byly podniky chráněny od vlivů světového trhu a zaměstnanci měli jistotu stabilního pracovního místa. Neefektivní využívání pracovních sil a přezaměstnanost vedla k nízké produktivitě práce.²³²

Ekonomická reforma měla vytvořit fungující tržní ekonomiku včetně fungujícího trhu práce. Změny zákonů umožnily znovu soukromé vlastnictví, u vyvlastněného majetku provedl stát restituci a u státního majetku proběhla malá a velká privatizace. Tím, že došlo ke snížení počtu státních podniků, se zaměstnavatelem začaly stávat soukromé společnosti a fyzické

²³¹ Osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ) je termín pro Fyzickou osobu, která má příjmy z podnikání nebo jiné samostatně výdělečné činnosti. Je to např. živnostník, samostatný zemědělec, samostatně výdělečný umělec, soudní znalec, programátor, lékař apod. Srov. MANAGEMENTMANIA.COM. OSVČ - Osoba samostatně výdělečně činná [online]. [cit. 14.02.2018] Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/osvc>

²³² Srov. KOTÝNKOVÁ, Magdalena. Strukturální změny českého trhu práce v letech 1990–2006. *Acta Oeconomica Pragensia* [online]. 2008, roč. 16, č. 3, s. 48 [cit. 14.02.2018] Dostupné z: <https://www.vse.cz/aop/105>

osoby. Zmenšením velikosti podniků se zvýšila jejich pružnost na uspokojování potřeb trhu. Napojení naší ekonomiky na světové trhy vedlo k poklesu ekonomiky v důsledku malé konkurenceschopnosti.²³³

3.2 Průběh nezaměstnanosti vzhledem k ekonomice

Počátek devadesátých let začal obdobím *nezbytného ekonomického poklesu* v letech 1990–1993. Zaměstnanost klesla cca o 10 %, ²³⁴ podle jiného zdroje to bylo o 300 tis. osob. Vznikla tak u nás nezaměstnanost, byla ovšem nižší, oproti předpokladům, protože trh práce opustili pracující důchodci a pracovníci z řad cizinců.²³⁵

V období obnovy ekonomického růstu v letech 1994–1996 dochází k růstu zaměstnanosti.²³⁶ Nezaměstnanost se snížila o 100 tis. osob a pohybovala se okolo 200 tis. osob.²³⁷ Došlo k růstu reálných mezd, který ovšem neodpovídal růstu produktivity. Negativní trendy v ekonomice země, jako slábnutí vývozu a zvyšující se dovoz zboží, přispívalo k růstu schodku obchodní bilance. Spolu s dalšími negativními ekonomickými jevy to přispělo ke zdvojnásobení zadluženosti země. Došlo k výraznější diferenciaci mezd a k poklesu průměrných důchodů v poměru k průměrným mzdám, což vedlo k nespokojenosti určitých sociálních skupin.²³⁸

Období recese ekonomiky v letech 1997–1999 následovalo po krátkém ekonomickém růstu. S poklesem ekonomiky od roku 1997 došlo i ke snížení poptávky pracovníků. Nezaměstnaných bylo více o 200 tis. osob. Nejvíce jich bylo v roce 1999 a to 450 tis. osob.²³⁹ Na poklesu zaměstnanosti se podílela nejen ekonomická recese, ale i růst produktivity práce.²⁴⁰

K oživení ekonomického vývoje došlo zase v letech 2000–2004. Ačkoli nastal ekonomický růst, zaměstnanost nevzrostla a stále stagnovala. Bylo to způsobeno zaváděním nových technologií, které způsobovaly nahrazení lidské práce moderními stroji a tím se zvyšovala

²³³ Srov. KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Strukturální změny českého trhu práce v letech 1990–2006*. s. 49.

²³⁴ Srov. KUX Jaroslav. 2. Ekonomický a sociální kontext. In: *Důstojná práce v ČR?: národní zpráva pro ILO* [online]. Praha: VÚPSV, 2008. s.9. [cit. 09.03.2018] Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_272.pdf

²³⁵ Srov. KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Strukturální změny českého trhu práce v letech 1990–2006*. s. 50.

²³⁶ Srov. KUX Jaroslav. 2. *Ekonomický a sociální kontext*. s. 9.

²³⁷ Srov. KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Strukturální změny českého trhu práce v letech 1990–2006*. s. 50.

²³⁸ Srov. KUX Jaroslav. 2. *Ekonomický a sociální kontext*. s. 9.

²³⁹ Srov. KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Strukturální změny českého trhu práce v letech 1990–2006*. s. 50.

²⁴⁰ Srov. Tamtéž. s. 51.

produktivita práce. Na začátku devadesátých let byly v porovnání se západní Evropou naše podniky technologicky zaostalé a produktivita práce byla nízká. *Krazantnímu růstu produktivity práce došlo od poloviny 90. let, v roce 2006 byla o téměř 40 % vyšší než v roce 1995.*²⁴¹ Také se dařilo přilákat zahraniční kapitál v hodnotě 5 mld. USD ročně, což představovalo pětinasobek toho, co se dařilo v letech 1991–1996.²⁴²

Ekonomický růst se od roku 2004 projevuje větším tempem. Snižující se nezaměstnanost poklesla v roce 2007 pod 5 %. Česká republika je od roku 2004 členem Evropské unie. Od stejného roku se zlepšily výsledky průmyslu, české zboží je žádanější a konkurenceschopnější v zahraničí. Zahraniční investice stouply na každoročních cca 8 mld. USD. Pětina zaměstnaných v naší zemi pracuje v zahraničních firmách.²⁴³

Zaměstnanost byla maximální v roce 2008 před vypuknutím ekonomické krize, která následně ovlivnila celou Evropu, takže se dotkla i České republiky. Trh práce reaguje na ekonomickou recesi s mírným zpožděním, čímž se pokles zaměstnanosti projevil až v roce 2009. Stejně se dělo i naopak, zatímco koncem roku 2009 a v průběhu roku 2010 začala ekonomická krize ustupovat, trh práce reagoval s mírným zpožděním napřed zmírněním poklesu pracovních míst, pak mírným zvyšováním. Stejně byly ještě v roce 2014 počty zaměstnaných nižší než před ekonomickou krizí v roce 2008.²⁴⁴

Česká ekonomika od roku 2014 vykazovala růstovou tendenci, a to pokračovalo i v dalších letech. V roce 2016 sice ekonomika zvolnila nárůst, ale zaměstnanost vzrostla meziročně o 2,2 %.²⁴⁵ Průměrná celoroční míra nezaměstnanosti byla 5,5 %. V roce 2017 ekonomika roste a nezaměstnanost byla souhrnně 4,2 %.²⁴⁶

²⁴¹ Srov. KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Strukturální změny českého trhu práce v letech 1990–2006*. s. 51

²⁴² Srov. KUX Jaroslav. 2. *Ekonomický a sociální kontext*. s. 11.

²⁴³ Srov. Tamtéž.

²⁴⁴ Srov. LEPIČ, Martin, aj. *Vývoj a změny kvalifikačních potřeb trhu práce v ČR v letech 2000–2025* [online]. Praha: NÚV, 2015. s. 39. [cit. 08.03.2018] Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/vyvoj-a-zmeny-kvalifikacnich-potreb-trhu-prace-v-cr-v-letech>

²⁴⁵ Srov. MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. *Analýza vývoje ekonomiky ČR za rok 2016* [online]. [cit. 03.03.2018]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/analyticke-materialy-a-statistiky/analyticke-materialy/analiza-vyvoje-ekonomiky-cr-za-rok-2016--230378/>

²⁴⁶ Srov. ČTK. *Nezaměstnanost v prosinci po čtyřměsíčním poklesu stoupla* [online]. [cit. 04.03.2018]. Dostupné z: <http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/nezamestnanost-v-prosinci-po-ctyrmesicnim-poklesu-stoupla/1570694>

3.2.1 Nezaměstnanost a zaměstnávání starších osob

Tržní ekonomika, jak vidíme z předchozí statě, v minulých letech rostla i klesala, a to samé můžeme říci o nezaměstnanosti. Mezi nezaměstnanými ovšem existují skupiny obyvatel, které jsou na trhu práce dlouhodobě znevýhodňovány, tuto problematiku rozeberu na příkladu osob starších padesáti let.

V České republice většinou nenajdeme inzeráty s nabídkou zaměstnání, kde by byla uvedena horní věková hranice pro uchazeče, protože by firmy mohly být nařčeny z otevřené diskriminace. Přesto jsou docela rozšířené inzeráty se skrytou diskriminací starších lidí. Inzeráty většinou znějí: Nabízíme práci v mladém kolektivu. Starším uchazečům je tímto jemně nepřímě naznačeno, že by do takového kolektivu nezapadli. Tento přístup sem podle profesora Koubka přinesli v 90. letech zahraniční firmy a jejich manažeři. Ti se jednak báli, že starší pracovníci mají zažitě špatné pracovní návyky z předchozího režimu, a rovněž preferovali mladé pro nižší mzdové náklady a jejich snadnější manipulovatelnost.²⁴⁷

Vůči starším zaměstnancům panují obecné předsudky, že jsou neproduktivní, brzdí rozvoj firmy, mají malou pružnost a jsou jazykově nevybavení.²⁴⁸

Uchazeči o zaměstnání nad 50 let se nezdávkou setkají s diskriminací u zpracování svých žádostí o zaměstnání. Personalisté je mnohdy vyřadí při pohledu na jejich datum narození a nejsou přizváni ani k osobnímu pohovoru. Jako záminka je uveden jiný důvod, většinou že byl přijat jiný uchazeč.²⁴⁹

Starší lidé mají v zaměstnání oproti mladším zaměstnancům určitá specifika. Jsou ceněni zaměstnavateli pro své pracovní a životní zkušenosti, vykazují vyšší zodpovědnost a loajalitu vůči zaměstnavateli. Jsou spolehlivější a rozvážnější v rozhodování a mají větší časovou

²⁴⁷ Srov. KOUBEK, Josef. Problém zaměstnávání starších osob: mýty a realita. *Human Resources Management & Ergonomics* [online]. 2009, roč. 3, č. 1. [cit. 15.03.2018]. Dostupné z: https://frcatel.fri.uniza.sk/hrme/files/2009/2009_1_06.pdf

²⁴⁸ Srov. INVESTUJEME.CZ. *43 % zaměstnanců se bojí ztráty práce kvůli věku, uvádí průzkum* [online]. [cit. 15.03.2018]. Dostupné z: <https://www.investujeme.cz/tiskove-zpravy/43-zamestnancu-se-boji-ztraty-prace-kvuli-veku-uvadi-pruzkum/>

²⁴⁹ Srov. ŠIMANDLOVÁ, Nikola. (ed). *Výzkum překážek a výzev v oblasti zaměstnávání osob 50+ a pečujících osob ve skupině 50+: zpráva z kvantitativního a kvalitativního výzkumu o postavení lidí 50+ a pečujících na trhu práce a ve společnosti* [online]. Praha: Alternativa 50+, 2014. s. 10. [cit. 15.03.2018] Dostupné z: http://alternativaplus.cz/wp-content/uploads/2016/01/vyzkum-prekazek-a-vyzev.indd03_FINAL.pdf

flexibilitu. Obecně mají i negativa pro zaměstnavatele. Většinou mají nižší dosažené vzdělání a neochotu se do vzdělávat. Chybí jim aktivní znalost cizího jazyka a počítačová gramotnost. Začínají se u nich projevovat častější zdravotní problémy a opotřebovanost lidského organismu. Mají sníženou fyzickou výkonnost. Pokud dojde ke ztrátě zaměstnání u starší osoby, která má špatný zdravotní stav a ještě k tomu je nízkého vzdělání, stává se v podstatě nezaměstnatelnou. U náročných fyzických profesí se projevuje u starších pracovníků nízký pracovní výkon v důsledku celkové fyzické únavy.²⁵⁰

Pokud se jedná o osoby, které mají nárok na odchod do předčasného důchodu, raději volí tuto možnost, než aby byly vedeny na úřadu práce. Pokud ovšem usilují o setrvání na trhu práce a jsou evidováni mezi nezaměstnanými, pak se většinou jedná o dlouhodobě nezaměstnané. Dopadají na ně stejné problémy jako na ostatní dlouhodobě nezaměstnané, ale ve větší míře, jako ztráta kvalifikace a pracovních dovedností.²⁵¹

Nezaměstnanost způsobuje psychické a sociální škody, jedinec cítí vykořeněnost ze společnosti a cítí se totálně bezvýznamný. Neví si rady s volným časem, přidává se zadluženost, někdy i krize manželství a rozpad rodin.²⁵² Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje většinou lidi s nízkým vzděláním, neboť u nich bývá problém s neschopností a neochotou se do vzdělávat nebo rekvalifikovat. U starších nezaměstnaných motivace k dalšímu vzdělání většinou úplně klesá.²⁵³

V roce 2007 se ukazovalo, že problematika nezaměstnaných nad 50 let není dostatečně řešena v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti²⁵⁴ (dále jen APZ). Důvody můžeme hledat v nedostatečně zacíleném systému APZ na starší nezaměstnané a také samotný systém APZ v ČR nemá tolik financí, kolik by bylo potřeba v porovnání s EU.²⁵⁵

²⁵⁰ Srov. REMR, Jiří, KOTÍKOVÁ Jaromíra, kol. *Podpora zaměstnávání starších osob: Souhrnná studie*. [online] Praha: VÚPSV, 2007. s.10. [cit. 15.03.2018] Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_remr.pdf

²⁵¹ Srov. REMR, Jiří, KOTÍKOVÁ Jaromíra, kol. *Podpora zaměstnávání starších osob*. s.11.

²⁵² Srov. ČBK. *Pokoj a dobro: List k sociálním otázkám v České republice k veřejné diskusi*. Praha: ČBK, 2000 (Pro vnitřní potřebu). s. 40

²⁵³ Srov. REMR, Jiří, KOTÍKOVÁ Jaromíra, kol. *Podpora zaměstnávání starších osob*. s.11.

²⁵⁴ Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je součástí státní politiky zaměstnanosti a má za úkol tvorbu a udržení pracovních míst a pomoci tak občanům hledajícím práci. APZ zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky. Srov. INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. [online]. [cit. 09.03.2018] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz>

²⁵⁵ Srov. REMR, Jiří, KOTÍKOVÁ Jaromíra, kol. *Podpora zaměstnávání starších osob*. s.11.

Podpora této skupiny postupně narůstá, v roce 2014 z celkového počtu lidí podpořených v rámci APZ²⁵⁶ podíl nezaměstnaných nad 50. let činil 23,2 % a v roce 2016 stoupl na 26,3 %.²⁵⁷ Zaměstnavatel může na pracovní místo vyhrazené pro konkrétního nezaměstnaného nad 50. let spadajícího do kategorie podpory v rámci APZ dostat příspěvek až do výše mzdy či platu přijatého zaměstnance i včetně nákladů na zdravotní a sociální pojištění, které odvádí zaměstnavatel. Příspěvek je poskytován maximálně na 12 měsíců.²⁵⁸

Řada zaměstnavatelů tohoto programu využije, přijme starší pracovníky do pracovního poměru, ale jen na dobu určitou, v délce trvání finanční výhody ze strany programu. Po uplynutí stanovené doby zaměstnanec propustí a ten je nucen se vrátit na úřad práce. Z tohoto důvodu nelze považovat uvedený program za dostatečně účinné systémové řešení.²⁵⁹

V zahraničí se osvědčilo zvýšit zaměstnanost starších osob umožněním flexibilní úpravy pracovní doby a také úpravou pracovních podmínek. U nás se novelizoval zákon o důchodovém pojištění v roce 2004, který umožnil neomezený souběh starobního důchodu a placené práce. Tím byly vytvořeny vhodné podmínky pro zaměstnanost osob v důchodovém věku, ale zaměstnanost starších osob ještě nedůchodového věku to neřešilo. Zákoník práce přijatý v roce 2006 také nepřiznal starším pracujícím větší potřebu flexibility podmínek v zaměstnání. Částečný úvazek využívají zejména pracující důchodci, u lidí v předdůchodovém věku není vyhledáván, protože ti se snaží maximalizovat příjem svého výpočtu na důchod. Přitom zkrácení pracovní doby s určitou kompenzací by bylo řešením pro osoby trpící zdravotními potížemi a vyčerpaností.²⁶⁰

²⁵⁶ Finanční podpora pracovního místa z programu APZ se může vztahovat na skupiny uchazečů: Dlouhodobě (déle než 12 měsíců) evidované na Úřadu práce, uchazeči potřebující zvýšenou péči při zprostředkování práce (do 30 let, nad 50 let, po mateřské či rodičovské dovolené, se zdravotním postižením), uchazeči jinak znevýhodnění. Srov. INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. [online]. [cit. 09.03.2018] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/program_a_strategie

²⁵⁷ Srov. NOVINKY.CZ. *Podíl pracujících lidí starších 50 let roste* [online]. [cit. 06.03.2018]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/kariera/431861-podil-pracujicich-lidi-starsich-50-let-roste.html>

²⁵⁸ Srov. INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Společensky účelná pracovní místa* [online]. [cit. 09.03.2018] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/supm>

²⁵⁹ Srov. ČERVÍČKOVÁ, Monika. (Rozhovor). *Zaměstnavatelé podceňují lidi nad 50 let, záměrně jim nutí práci na dobu určitou* [online]. [cit. 19.03.2018] Dostupné z: <https://news.youradio.cz/tema/zamestnavatele-podcenuji-lidi-nad-50-let-zamerne-jim-nuti-praci-na-dobu-urcitou-13162>

²⁶⁰ Srov. REMR, Jiří, KOTÍKOVÁ Jaromíra, kol. *Podpora zaměstnávání starších osob*. s.12.

Další příčinou špatného uplatnění starších věkových skupin na pracovním trhu je jejich nízké zapojení do dalšího vzdělávání a rekvalifikačních kurzů. Je to způsobeno jednak ze strany zaměstnavatelů, kteří většinou starším zaměstnancům nedávají příležitost k dozděláním, protože to nepovažují za perspektivní investici²⁶¹. Větší problém je však na straně starších zaměstnanců, kteří již nejsou ochotni se dozděláním. Dokonce tato neochota doplňovat si průběžně odborné znalosti a dovednosti je zaměstnavateli považována za větší problém než problémy se zdravotním stavem, nebo vysoké mzdové požadavky starších zaměstnanců.²⁶²

Celková nezaměstnanost v České republice v posledních letech sice klesá, přesto pracovníci nad 50 let jsou nejohroženější skupinou, protože jejich nezaměstnanost naopak stoupá. Z celkové nezaměstnanosti byl jejich podíl v roce 2012 26,4 %, na konci roku 2016 už 33 %.²⁶³

Zaměstnaných lidí ve věkové skupině 50 až 64 v březnu roku 2016 bylo 67,7 %.²⁶⁴ Přitom když vezmeme věkovou skupinu začínající jen o pět let staršími lidmi 55 až 64, tak zde je zaměstnaných v roce 2016 jen 47 %. Dnešní průměrný věk obyvatel v ČR je 40 let, přibližně za třicet let to bude 48 až 50 let. Počet občanů, kteří budou starší 50 let, bude dvojnásobně více než dnes. Stejný problém stárnutí populace má celá Evropa. Možnosti zapojení pracovníků nad 50 let řeší Evropa už patnáct let, ale teorie se nedaří stále uvést do praxe. Ve firmách se stále vyskytuje ageismus,²⁶⁵ ne jinak je tomu i v Česku. U nás je dokonce tento typ diskriminace častější než diskriminace na základě etnické příslušnosti či pohlaví. Vzhledem ke stárnutí naší populace, kdy dochází k navýšení věkové kategorie 50 až 64 let,

²⁶¹ Průzkumy ukázaly, že i když pracovníci mají několik let do důchodu, i tak zaměstnavatelům déle vydrží než mladí lidé na začátku své kariéry. Ti se totiž vyznačují vysokou fluktuací, zejména deset let po škole vystřídají několik zaměstnání, aby získali zkušenosti a tím vyšší hodnotu na pracovním trhu. Srov. KOUBEK, Josef. Problém zaměstnávání starších osob: mýty a realita. *Human Resources Management & Ergonomics* [online]. 2009, roč. 3, č. 1. [cit. 15.03.2018]. Dostupné

z: https://frcatel.fri.uniza.sk/hrme/files/2009/2009_1_06.pdf

²⁶² Srov. REMR, Jiří, KOTÍKOVÁ Jaromíra, kol. *Podpora zaměstnávání starších osob*. s.13.

²⁶³ Srov. ČERVÍČKOVÁ, Monika. (Rozhovor). *Situace absolventů na trhu práce se zlepšuje na úkor padesátníků, říká zakladatelka sdružení Plus 50* [online]. [cit. 12.03.2018]. Dostupné

z: http://www.rozhlas.cz/plus/interviewplus/_zprava/situace-absolventu-na-trhu-prace-se-zlepsuje-na-ukor-padesatniku-rika-zakladatelka-sdruzeni-plus-50--1705082

²⁶⁴ Srov. KUČERA, Petr. *V Česku je nejnižší nezaměstnanost v celé Evropské unii. Práci má poprvé přes pět milionů lidí* [online]. [cit. 03.03.2018]. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-65271820-praci-ma-poprve-pres-pet-milionu-pracujicich>

²⁶⁵ Ageismus je věková diskriminace na základě věku. Jde o přesvědčení, že nejsou si kvalitativně rovny jednotlivé fáze lidského životního cyklu. Srov. AGEISMUS.cz. *Ageismus* [online]. [cit. 05.03.2018]. Dostupné z: www.ageismus.cz

se budou muset těmito lidem vytvářet pracovní místa v dostatečném množství a s odpovídajícími podmínkami, jinak nebude možné udržet hospodářský růst a stabilní důchodový systém.²⁶⁶

3.3 Práce načerno

Jeden z dalších problémů trhu práce je práce načerno. Nejedná se jen o problém, kterým přichází státní rozpočet o miliardy korun díky nevybraným daním, ale týká se to i budoucnosti samotných načerno pracujících.

Za práci načerno (nepřihlášenou práci, nelegální práci) je považována práce fyzické osoby pro druhou fyzickou nebo právnickou osobu, kterou nevykonává na základě pracovněprávního vztahu nebo smlouvy.²⁶⁷ Zjednodušeně je to práce, za kterou člověk dostane peníze, ale nepřizná ji příslušným státním orgánům. Jedná se o činnost, která by se dala provozovat zcela legálně, kdyby se přiznala příslušným úřadům. Zájmem státu je, aby se všechna tato činnost konala legálně. Tím se práce načerno liší od nelegální (kriminální) činnosti, jako je prodej drog a kuplířství. Tu se stát snaží, pokud možno, kompletně potlačit.²⁶⁸

Nelegální zaměstnávání lze těžko statisticky zpracovat, hrubé odhady z roku 2006 odhadují pro Českou republiku cca 150 – 350 tis. pracovníků, z toho 50 – 120 tis. tvoří cizinci.²⁶⁹

Práce načerno může mít různé podoby

Do první skupiny patří práce načerno vykonávaná osobou samostatně výdělečně činnou (OSVČ). Služby nebo zboží je dodáváno přímo spotřebitelům, většinou fyzickým osobám. Ponejvíce se jedná o řemeslné a údržbářské práce. Pro toho, kdo nabízí tzv. *práci bez dokladu*, to může být hlavní zdroj příjmů nebo vedlejší. Pro zadavatele je to ekonomicky

²⁶⁶ Srov. JEŽEK, Martin. *Populace stárne, pracovat budou muset i starší lidé* [online]. [cit. 05.03.2018]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/489290-populace-starne/>

²⁶⁷ viz. zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., § 5.

²⁶⁸ Srov. ROD, Aleš (ed.). *Stínová ekonomika v České republice 01/2015*. [online] Praha: CETA, 2015. s. 21. [cit. 08.03.2018] Dostupné z: http://eceta.cz/wp-content/uploads/2015/11/SE_01_2015_web.pdf

²⁶⁹ Srov. SOUKUP, Tomáš. 3.1 Zaměstnanecký status a formy úvazků. In: *Důstojná práce v ČR?: národní zpráva pro ILO* [online]. Praha: VÚPSV, 2008. s. 18. [cit. 09.03.2018] Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_272.pdf

výhodné. Cena práce je nižší o daň z příjmů, pojištění, i daň z přidané hodnoty, pokud je vykonavatel plátcem této daně.

Do druhé skupiny patří nelegální práce, která je vykonávána ve firmě, u živnostníka a pro soukromé osoby. Mzda daného zaměstnance může být v plném rozsahu skryta před daňovou správou nebo část mzdy přiznána většinou jako minimální mzda a zbytek výtěžku tzv. *na ruku*. S plně skrytým výtěžkem se setkáme většinou u nelegální práce cizinců. Rovněž někteří nezaměstnaní využívají tento způsob nelegální práce, aby mohli kumulovat příjmy ze sociálních dávek a nepřiznané nezdaněné příjmy ze zaměstnání. Často tohoto způsobu nelegální práce využívají osoby, které mají exekuci ze mzdy.

Třetí skupina pracujících nelegálně jsou osoby samostatně výdělečně činné, které nemají vlastní zaměstnance a pracují fakticky jako zaměstnanci podniku, ale účetně se vykazují jako OSVČ. Jedná se o tzv. švarcsystém. Důvodem je snaha odvádět nižší daně a sociální pojištění, kdy zejména ze strany zaměstnavatele dochází k výraznému ekonomickému prospěchu.²⁷⁰

Není v možnostech této práce zabývat se všemi třemi skupinami nelegálně pracujících, zaměříme se proto jenom na třetí skupinu, tedy na švarcsystém.

3.3.1 Švarcsystém

Název švarcsystém se ujal podle podnikatele Miroslava Švarce z počátku 90. let²⁷¹, který ve svém stavebním podnikání nahradil zaměstnance v pracovním poměru živnostníky, kteří pro něj pracovali defacto jako zaměstnanci. Získal tak výhodu nad svou konkurencí při získávání zakázek, protože tímto ušetřil náklady na lidskou práci.²⁷²

O švarcsystém se jedná, jestliže fyzická osoba v České republice vykonává závislou práci, což pro nějaký subjekt pracuje pod jeho jménem, dle jeho pokynů, nekoná je však na

²⁷⁰ Srov. Tamtéž. s. 18–19.

²⁷¹ Srov. INVESTIA.CZ. *Švarc systém v roce 2012: Více kontrol a přísnější postihy* [online]. [cit. 09.03.2018]. Dostupné z: <http://www.investia.cz/svarc-system-v-roce-2012/>

²⁷² Tento podnikatel se díky tomuto systému podnikání stal milionářem a pak zažil strmý pád. Na konci své pracovní kariéry byl zaměstnáván pomocí švarcsystému jako mistr na stavbě nebo dokonce úplně načerno. To se také projevilo na výši jeho nízkého důchodu. Srov. ŠTĚTKA, Jan. *Miroslav Švarc: Ten, který rozjel švarcsystém a skončil na dlažbě* [online]. [cit. 10.03.2018]. Dostupné z: <https://ekonom.ihned.cz/c1-52306170-ten-ktery-rozjel-svarc-system-a-skoncil-na-dlazbe>

základě pracovněprávních vztahů jako zaměstnanec, ale jako osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ).²⁷³

Počátek švarcsystému se datuje na začátek 90. let. V průběhu let byl různě pojmenován v jednotlivých zákonech např. zdánlivě samostatná výdělečná činnost²⁷⁴, zaměstnání OSVČ v zastřeném pracovně-právním vztahu²⁷⁵, lidově se rozšířil pojem zaměstnání na živnostenský list.²⁷⁶ V roce 1992 byl švarcsystém zakázán. V roce 2007 sice novela Zákoníku práce zrušila paragraf, který ho zakazoval, ale nadále tuto problematiku upravoval Zákoník práce. Ten určoval, že *závislá práce*²⁷⁷ může být vykonávána výlučně v pracovně-právním vztahu.²⁷⁸ Ošetření švarcsystému bylo sice zákoníkem práce vyhovující, ale chyběl zákon, který by řešil správní trestání, aby ho inspekce práce mohla pokutovat. Švarcsystém je státem považován za nelegální a je vnímán jako daňový únik. V praxi se však stále provozuje a byl v některých obdobích tolerován. V roce 2012 vstoupila v platnost novela zákona o zaměstnanosti, jež si stanovila za cíl konec tolerance švarcsystému. Nelegální práci definuje jako výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovně právní vztah. Tím je zahrnut do nelegální práce i švarcsystém.²⁷⁹

Vlády od roku 1990 měly rozdílný přístup k švarcsystému od tolerance až k urputné snaze o absolutní vymýcení. Většinou v obdobích krizí a vysoké nezaměstnanosti byl tolerován, protože bylo lepší, když jsou lidé alespoň nějak zaměstnaní. Podniky dosahovaly nízkých zisků a dražší pracovní sílu by si nemohly dovolit. V dalších obdobích byl politikům trnem v oku daňový únik a snažili se zákazy a postihy švarcsystém vymýtit. Rozdílný pohled na to měli i členové v rámci jedné vlády. V roce 2011 ministr práce a sociálních věcí Drábek spatřoval ve švarcsystému miliardové uniky pro státní rozpočet a navrhoval intenzivní

²⁷³ Srov. KRÁLOVÁ, Kateřina. *Švarc systém* [online]. [cit. 10.03.2018]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/svarc-system>

²⁷⁴ V čl. 87 Směrnice 2006/123/ES.

²⁷⁵ V zákoně o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb.

²⁷⁶ Srov. PRŮŠA, Ladislav. *Sociálně ekonomické postavení osob samostatně výdělečně činných v české společnosti* [online]. Praha: VÚPSV, 2008. s. 72. [cit. 10.03.2018]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_277.pdf

²⁷⁷ Práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Viz. § 2 zákon č. 262/2006 Sb.

²⁷⁸ V § 3 zákona 262/2006 Zákoník práce.

²⁷⁹ Srov. ŠUBRT, Bořivoj, TREZZIOVÁ, Dana. *Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystém“ od 1. 1. 2012 – I. část* [online]. [cit. 10.03.2018]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d36126v45832-zavisla-prace-nelegalni-prace-a-svarcsystem-od-1-1/>

kontroly i vysoké pokuty.²⁸⁰ Premiér Nečas v roce 2013 viděl v švarcsystému okrajovou záležitost a tvrdil, že nemá cenu investovat do jeho potírání.²⁸¹ V roce 2014 ministryně Marksová-Tominová naopak považovala švarcsystém za velký problém a zvyšovala počet kontrol nelegální práce.²⁸²

Stejně jako u ostatní nelegální práce, tak i zde se počet pracujících ve švarcsystému těžko odhaduje. V roce 2008 nejstřízlivější odhad hovořil o 100 tis. osob. Odhad hospodářské komory ČR v témže roce hovořil okolo 200 tis. osob.²⁸³ V roce 2014 ministryně Marksová odhadovala až 300 tis. osob.²⁸⁴

Pokuty za švarcsystém od roku 2012 hrozí fyzické osobě za vykonávání nelegální práce 100 tis. korun a za umožnění vykonávat nelegální práci hrozí právnické a podnikající fyzické osobě pokuta do 250 tis až do 10 mil. korun.²⁸⁵

Zaměstnavatel se k švarcsystému uchyluje pro jeho ekonomickou výhodnost. Za živnostníka nemusí platit zdravotní a sociální pojištění, a tak se mu snižují mzdové náklady a stává se ziskovější a konkurenceschopnější. Zaměstnavatel, který zaměstnával své zaměstnance pomocí švarcsystému v roce 2004 a poskytoval mu měsíční příjem 30 tis. Kč, zaplatil za živnostníka (OSVČ) za rok jen 360 tis. Kč, na zaměstnance by musel mít náklady 486 tis. Kč. Zaměstnáváním živnostníků se i uměle zvýší produktivita práce, protože do té se započítávají jen zaměstnanci, ne živnostníci. Stejně tak se s klesajícím počtem zaměstnanců snižuje povinnost firmy zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.²⁸⁶

²⁸⁰ Srov. DLOUHÁ, Petra. *Drábek se švarcsystémem prohrál KO. Teď ho vyzvou Babiš a Marksová* [online]. [cit. 03.04.2018]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/podnikani/287235-drabek-se-svarcsystemem-prohral-kot-ed-ho-vyzvou-babis-a-marksova>

²⁸¹ Srov. ČTK. *Švarcsystém nemá cenu potírat, používá se velmi málo, tvrdí premiér Nečas* [online]. [cit. 03.03.2018]. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-59596340-svarcsystem-nema-cenu-potirat-pouziva-se-velmi-malo-tvrdi-premier-necas>

²⁸² Srov. PRAVEC, Josef. *Stát půjde po švarcsystému. Babiš se obává miliardových úniků* [online]. [cit. 04.03.2018]. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-62345000-stat-pujde-po-svarcsystemu-babis-se-obava-miliardovych-uniku>

²⁸³ Srov. PRŮŠA, Ladislav. *Sociálně ekonomické postavení osob samostatně výdělečně činných v české společnosti*. s. 71.

²⁸⁴ Srov. ŠVEJDOVÁ, Zuzana. *Až 300 tisíc Čechů pracuje na 'švarcsystém'*. *Ten podle ministryně Marksové okrádá stát* [online]. [cit. 03.04.2018]. Dostupné z: <https://www.irozhlas.cz/node/5933727>

²⁸⁵ Srov. ŠUBRT, Bořivoj, TREZZIOVÁ, Dana. *Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystém“ od 1. 1. 2012 – I. část* [online].

²⁸⁶ Srov. JOUZA, Ladislav. *Otazníky kolem zákazu švarc systému* [online]. [cit. 11.03.2018]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d960v936-otazniky-kolem-zakazu-svarc-systemu/>

Ne vždy jsou živnostníci OSVČ pracující v švarcsystému do něho okolnostmi nuceni, mnozí si ho volí dobrovolně. Vede je to k pocitu samostatnosti a svobody, neboť se mohou rozhodnout pro nižší daňové zatížení. Necítí kolektivní odpovědnost přispívat k chodu společnosti. Rozhodují se pro okamžité vyšší příjmy a nevnímají tíživě problémy své budoucnosti proto, že si volí nízký důchod, nebojí se nemocí a úrazů. V roce 2006 nemocenské pojištění platilo jen 20 % OSVČ.²⁸⁷

Živnostníci se většinou snaží svoji daňovou povinnost minimalizovat a mnohdy si ji snižují i výdaji na soukromou spotřebu, proto v roce 2002 odvedli živnostníci (OSVČ) u Všeobecné zdravotní pojišťovny odvody zdravotního pojištění jen v průměru 7458 Kč, ale zaměstnavatelé za zaměstnance v průměru 21 757 Kč ročně.²⁸⁸ Živnostníci profitují na solidaritě zdravotního systému, kdy přiznání nízkého příjmu a z toho pramenící minimální odvody zdravotního pojištění nemají vliv na kvalitu poskytované péče. Minimální odvody u sociálního pojištění se však projeví u těchto živnostníků na výrazně nižších důchodech.²⁸⁹

Švarcsystém má pro pracovníky i nevýhody, které zvláště tíživě vnímají ti, kteří do něj byli donuceni okolnostmi a musí čelit ze strany zaměstnavatele různým negativním jevům. Nejsou totiž chráněni předpisy, zejména Zákoníkem práce, a nemohou se tedy domáhat práv, které mají zaměstnanci. Nedosáhnou na náhrady škody při pracovním úraze. V případě překážek v práci nemají nárok na pracovní volno, nemají ze strany zaměstnavatele právo na placenou dovolenou a příplatky za práci přesčas. Nejsou chráněni ani v případě platební neschopnosti zaměstnavatele. Nevztahuje se na ně nařízení vlády o minimální mzdě.²⁹⁰ V případě propouštění nezískávají podporu v nezaměstnanosti rovnající se procentní náhradě z čisté mzdy, ale jen životní minimum. Nedosáhnou na různé firemní benefity pro zaměstnance jako stravenky, příspěvky na dětské tábory, wellness programy apod.²⁹¹

²⁸⁷ Srov. PRŮŠA, Ladislav. *Sociálně ekonomické postavení osob samostatně výdělečně činných v české společnosti*. s. 75.

²⁸⁸ Srov. JOUZA, Ladislav. *Otazníky kolem zákazu Švarc systému* [online].

²⁸⁹ Srov. LAZAREVIČ, Arsen. *Vysoké odvody brání práci, lidé přecházejí na švarcsystém* [online]. [cit. 11.03.2018]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/vysoke-odvody-brani-praci-lide-prechazeji-na-svarc-system/>

²⁹⁰ Srov. JOUZA, Ladislav. *Otazníky kolem zákazu Švarc systému* [online].

²⁹¹ Srov. INVESTIA.CZ. *Švarc systém v roce 2012: Více kontrol a přísnější postihy* [online].

Tolerování švarcsystému ze strany státu bylo v dobách vyšší nezaměstnanosti odůvodnitelné. Když se rozhodlo ministerstvo práce zpřísnit kontroly, vypočítali ekonomové, že v situaci roku 2012 vymýcení švarcsystému nemusí být pro stát za nějakých okolností ekonomicky výhodně. Stát sice přichází podle odhadů každoročně o 5 miliard korun na daních z příjmů a neuhrazeném pojistném, ale kdyby polovina s odhadovaných 200 tis. živnostníků v švarcsystému skončila na Úřadu práce, zaplatil by stát na podpoře v nezaměstnanosti, nákladech za administraci a sociálních dávkách za jednu osobu cca 170 tis. korun ročně. Při 100 tis. nezaměstnaných by to znamenalo částku 17 miliard Kč. V případě, že by se při zvýšeném tlaku a represích ze strany státních orgánů polovina živnostníků pracujících v švarcsystému ocitla na rok nezaměstnaná a druhá polovina by se stala řádnými zaměstnanci, stálo by to stálo 12 miliard korun.²⁹²

3.4 Nedostatek pracovních sil

V České republice v roce 2017 byla rekordně nízká nezaměstnanost. Tato situace je nepochybně příznivá pro zaměstnance, avšak firmy mají problém, jak sehnat nové pracovníky. A nejen získat nové, ale i udržet stávající, neboť stejným nedostatkem zaměstnanců trpí i jejich konkurence,²⁹³ čímž často dochází k přetahování zaměstnanců.

V některých profesích je v České republice prakticky plná zaměstnanost. Proto, když chtějí podniky zaplnit pracovní pozici, využívají služeb agentur zaměřujících se na přímé oslovování potenciálních zaměstnanců. Od roku 2014 je zaznamenáno zvýšené využití přímého oslovení potenciálních zaměstnanců pracujících někde jinde a jejich přetahování. Takto se přetahují především techničtí pracovníci, IT pracovníci a odborníci z oboru financí. V porovnání s minulými roky si začínají tímto způsobem podniky obsazovat i svůj top management.²⁹⁴ Nyní dochází k přetahování i méně kvalifikovaných pracovníků, operátorů

²⁹² Srov. Tamtéž.

²⁹³ Srov. DOSKOČILOVÁ, Veronika. *Firmy mají problém si udržet zaměstnance. Zavádí proto nové benefity* [online]. [cit. 20.03.2018]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/aktuality/firmy-maji-problem-si-udrzet-zamestnanec-zavadi-proto-nove-benefity/>

²⁹⁴ Srov. BUKOVSKÝ, Jaroslav. *Firmy loví zaměstnance stále více u konkurence* [online]. [cit. 20.03.2018]. Dostupné z: <http://zpravy.e15.cz/byznys/obchod-a-sluzby/firmy-lovi-zamestnanec-stale-vice-u-konkurence-1265034>

ve výrobě a dělníků. Tato situace je způsobena dobrou situací ekonomiky, jedná se však o dočasný stav.²⁹⁵

3.4.1 Jak zabránit přetahování zaměstnanců

V zákoníku práce²⁹⁶ je ustanovení o konkurenční doložce, což je dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která zavazuje zaměstnance po dobu jednoho roku od skončení zaměstnání nevydělávat si stejnou činnost a ve stejném oboru, jako pracoval u zaměstnavatele. V minulosti se tato doložka používala, ale když ji zaměstnanci porušili, většinou soudy stály na jejich straně. Má totiž chránit know-how firmy před potenciální konkurencí, a ne bránit fluktuaci zaměstnanců, zaměstnavatel navíc musí zaměstnanci toto omezení finančně kompenzovat. V dnešní situaci lákání potenciálních zaměstnanců, by ji málokterý podepsal.²⁹⁷

V roce 2010 existovaly mezi velkými firmami tiché dohody, že si nebudou navzájem přetahovat zaměstnance lákáním na vyšší platy. Přetahování cizího zaměstnance z firmy šlo často jen tak, že se přeplatil oproti původní firmě. Takový postup ovšem neúměrně způsobuje zvyšování platů v oboru, čemuž se snažily firmy v oboru předejít dohodou. Firmy tvrdily, že takovou dohodu nemají. Takové jednání se totiž může hodnotit jako porušení hospodářské soutěže a mohlo by být postižitelné Úřadem pro ochranu hospodářské soutěže. Část právníků je ale přesvědčena, že to není v rozporu se zákonem a tudíž nepostižitelné. Specialisté, kteří se živí přímým vyhledáváním osob na konkrétní pozici, ovšem potvrzují existenci takových dohod, neboť na ně naráželi zejména u velkých počítačových firem, v bankovníctví, v právním a účetním poradenství a u firem sídlících

²⁹⁵ Srov. BEDNÁŘ, Vojtěch. *Přetahování zaměstnanců konkurencí* [online]. [cit. 20.03.2018]. Dostupné z: <http://www.firemni-sociolog.cz/cz/problemy/477-pretahovani-zamestnancu-konkurenci>

²⁹⁶ zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce §310

²⁹⁷ Srov. ČTK. *Zákaz konkurence zaměstnance zaměstnavateli po skončení pracovně-právního vztahu – část 1.* [online]. [cit. 01.04.2018]. Dostupné z: <http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/zakaz-konkurence-zamestnanec-zamestnavateli-po-skonceni-pracovne-pravniho-vztahu-cast-1-/376290>

v jedné výrobní zóně.²⁹⁸ V dnešní situaci zoufalého nedostatku pracovních sil se dá předpokládat, že tyto dohody už neplatí nebo se nedodrží.²⁹⁹

Proti oslovení svého pracovníka s nabídkou zaměstnání a následného přetažení se firma nemůže bránit soudně. Pouze za určitých podmínek je tato praxe protiprávní a kvalifikována jako nekalá soutěž. Upravuje ji občanský zákoník a dostává se do ní ten, *kdo se dostane v hospodářském styku do rozporu s dobrými mravy soutěže jednáním způsobilým přivodit újmu jiným soutěžitelům nebo zákazníkům.*³⁰⁰ Nekalou soutěž zákon zakazuje. Ne každé oslovení cizího pracovníka s nabídkou práce s lepšími pracovními podmínkami je však nekalá soutěž. Důležité je, jestli to je v rozporu s dobrými mravy, a to může být způsobem oslovení nebo v nepoctivém záměru osloveného.³⁰¹

Za nepoctivý způsob oslovení můžeme považovat uvedení nepravdivých informací o dosavadním zaměstnavateli. Například když by zájemce zaměstnance lákal tak, že by u původního zaměstnavatele rozšiřoval na pracovišti fámu, že krachuje a rovnou by jim prostřednictvím jednoho tamějšího zaměstnance rozdával dohody o rozvázání pracovního poměru s příslibem, že je zaměstná.³⁰² České soudy se zatím neseťkaly s případy, kdy by se řešil prostředek a místo oslovení uchazeče. Německé soudy už ano a považují za neférové oslovit osobně zaměstnance na pracovišti stávajícího zaměstnavatele. Telefonický kontakt považují za férový na pracovní číslo v případě, že se potenciální zaměstnavatel představí a stručně v hovoru vysvětlí, o co mu jde, a ujistí se, že kandidát má zájem o další informace. Následně se domluví na dalším kontaktu mimo pracoviště zaměstnance. Oslovení

²⁹⁸ Srov. NOVOTNÝ, Pavel. *Nebudeme si přetahovat zaměstnance, domlouvají se české firmy* [online]. [cit. 01.04.2018]. Dostupné z: https://ekonomika.idnes.cz/nebudeme-si-pretahovat-zamestnance-domlouvaji-se-ceske-firmy-pup-/ekonomika.aspx?c=A100415_181953_ekonomika_vel

²⁹⁹ Srov. TUŠICOVÁ, Olga. *Firmy v krupské průmyslové zóně se vzájemně přetahují o zaměstnance* [online]. [cit. 01.04.2018]. Dostupné z: <https://teplicky.denik.cz/podnikani/firmy-v-krupske-prumyslove-zone-se-vzajemne-pretahuji-o-zamestnance-20170710.html>

³⁰⁰ Občanský zákoník č.89/2012 Sb. §2976

³⁰¹ Srov. ONDREJOVÁ, Dana. Tzv. soudcovské (nepojmenované) skutkové podstaty nekalé soutěže pohledem nové systematiky. *Obchodněprávní revue* [online]. 2014, roč. 6, č. 10. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrgrpw64s7geyf6427gi4do&groupIndex=0&rowIndex=0>

³⁰² Srov. KUNÁŠEK, Josef. *Lanaření – přetahování zaměstnanců* [online]. [cit. 01.04.2018]. Dostupné z: <http://www.kunasek.cz/kunasek-josef-nekala-soutez-lanareni-pretahovani-zamestnancu/>

kandidáta emailem by se bralo jako obchodní sdělení a bylo by potřeba předchozího souhlasu osloveného.³⁰³

Oslovení s nepoctivým záměrem by zahrnovalo oslovení zaměstnanců ne za účelem ho zaměstnat, ale pouze navnadit a zbavit konkurenta zaměstnanců, a tak ho poškodit, nebo zaměstnat pracovníka s úmyslem získat od něho know-how předchozího zaměstnavatele. Vymahatelnost náhrady škody v případě nekalé soutěže je prakticky nereálné, protože se těžko dokazuje, že škoda vznikla a její stanovit výši.³⁰⁴

3.4.2 Jak udržet zaměstnance a získat nové

Udržet odcházející zaměstnance proti jejich vůli se nedá, proto se firmy spíše soustřeďují na to, aby byly atraktivní pro současné zaměstnance a intenzivně hledají nové.

Volná místa celá řada firem řeší zaměstnáváním zahraničních pracovníků. *Podle Českého statistického úřadu pochází nejvíce zaměstnaných cizinců ze Slovenska, Ukrajiny, Vietnamu, Polska, Rumunska, Bulharska, Ruska, Německa a Maďarska.*³⁰⁵ Zastávají místa od dělnických pozic až po kvalifikované IT specialisty. Zaměstnáváním cizinců firmy neušetří, protože podle zákona musejí dát zaměstnancům stejnou mzdu za stejnou pracovní pozici bez ohledu na národnost. Navíc mají náklady na náročnější nábor a administrativu a musí řešit jazykovou bariéru.³⁰⁶

Firmy nabízí náborový příspěvek stávajícím zaměstnancům za to, že přivedou nového pracovníka. Částky jsou různé pro jednotlivé profese, u dělnických představují 5–10 tisíc, u IT běžně 20–40 tisíc korun.³⁰⁷

Zaměstnavatelé nemohou donekonečna zvyšovat mzdu, zvláště když by výška mzdy neodpovídala produktivitě práce, což by vedlo k pádu firmy. Většina odcházejících zaměstnanců sice na otázku, proč odcházejí, odpoví, že za vyšším výdělkem, ale to je obvykle jen částečná pravda. Mnohdy jsou na vině i vztahy na pracovišti, necítí

³⁰³ Srov. KORNEL, Martin. *Nabídka práce cizímu zaměstnanci z pohledu práva* [online]. [cit. 20.03.2018]. Dostupné z: http://www.fbadvokati.cz/cs/clanky/548-nabidka-prace-cizimu-zamestnanci-z-pohledu-prava#lanareni_zamestnancu

³⁰⁴ Srov. Tamtéž.

³⁰⁵ JIRÁSKO, Tomáš. *Rok 2018 rokem příležitostí na trhu práce* [online]. [cit. 20.03.2018]. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-66045970-rok-2018-rokem-prilezitosti-na-trhu-prace>

³⁰⁶ Srov. Tamtéž.

³⁰⁷ Srov. Tamtéž.

smysluplnost a ocenění své práce.³⁰⁸ V případě nízkopříjmových profesí mohou být peníze opravdu hlavním důvodem odchodu. Dělníci mívají většinou problém se svým rodinným rozpočtem, aby mohli zaplatit všechny půjčky a výdaje. Většinou odchází tam, kde mají nabídku větších mezd a vidinu snadnějšího pokrytí těchto výdajů.³⁰⁹

Dalším hojně užívaným nástrojem pro firmy jsou zaměstnanecké benefity. Jsou to výhody pro zaměstnance, které zaměstnavateli nepřikazuje zákon a jsou nad rámec mzdy. Používají je pro zajištění loajality svých zaměstnanců, motivování k větší produktivitě a k atraktivnosti v náboru nových. Nejrozšířenějším benefitem jsou stravenky. Za průkopníka zaměstnaneckých benefitů můžeme u nás považovat Tomáše Baťu. Jeho zaměstnanci si mohli zvyšovat kvalifikaci v tzv. Baťově škole práce. Vystavěl pro zaměstnance tzv. baťovské domky a staral se i o jejich stravování, zdravotní péči a aktivity po práci.³¹⁰

Benefity, jaké uchazeči chtějí, se mění. Stravenky, občerstvení na pracovišti zdarma a služební mobil i pro soukromé účely se staly samozřejmostí. V roce 2017 bylo nejoblíbenějším benefitem jazykové vzdělávání. V roce 2018 je to třináctý plat a příspěvek na bydlení. Jazykové vzdělání a home office již není nejoblíbenější, protože ho mnohé firmy už zavedly.³¹¹

Firmy se v benefitech předhánějí. Amazon nabízí zaměstnancům vzdělávací program, kde si mohou dodělat maturitu či vystudovat vyšší odbornou školu. Na zvýšení kvalifikace svým zaměstnancům poskytuje příspěvek až do 120 tisíc korun, ale nejoblíbenějším benefitem je přesto doprava do práce autobusy zdarma.³¹² Rodiny s dětmi uvítají nabídku několika výrobních firem, které provozují firemní školky a jsou i takové, které fungují 24hodin a nepřetržitě po celý týden, aby tam rodiče mohli dát děti podle své směny. Jiné firmy nabízí

³⁰⁸ Srov. BEDNÁŘ, Vojtěch. *Jak omezit fluktuaci a udržet si zaměstnance manažerskými nástroji*. Praha: Grada, 2018. s. 14–16.

³⁰⁹ Srov. BEDNÁŘ, Vojtěch. *Přetahování zaměstnanců konkurencí* [online].

³¹⁰ Srov. BRODECKÁ, Michaela. *Nejvýhodnější stravenka je letos za 118 Kč. Jaké další benefity nabízí firmy?* [online]. [cit. 05.04.2018]. Dostupné z: <https://www.zonky.cz/zonkytimes/nejvyhodnejsi-stravenka-je-letos-za-118-kc-jake-dalsi-benefity-nabizi-firmy/>

³¹¹ Srov. JIRÁSKO, Tomáš. *Rok 2018 rokem příležitostí na trhu práce* [online].

³¹² Srov. ČTK. *Amazon v Česku do konce roku nabere dalších 500 zaměstnanců. Problémy se sháněním lidí v době vysoké zaměstnanosti nemá* [online]. [cit. 21.03.2018]. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-66032710-amazon-v-cesku-prekrocil-plany-do-konce-roku-by-chtel-mit-pet-tisic-zamestnancu-problemy-se-shanenim-v-dobe-vysoke-zamestnanosti-pry-nema>

certifikovanou chůvu na vyzvedání dětí ze školy či vodění do kroužků. V takovém případě rodiče hradí půlku nákladů.³¹³ Multisportovní karta umožňující vstup do různých sportovních zařízení je oblíbeným benefitem pro sportovně založené pracovníky. Dalším preferovaným benefitem je Sick days, což je to obvykle 3–5 dní volna na uzdravení zaměstnance, aniž by si musel prát nemocenskou nebo dovolenou. Home office je v dnešní době doceňovaný zejména u mladých zaměstnanců, neboť umožňuje, že část pracovní doby mohou pracovat z domova.³¹⁴

Je mnoho společností, které nabízí pět týdnů dovolené či volno v období Vánoc. Firma Eyelevel přišla s neomezenou dovolenou. Není sama, před ní to byla již IT firma a pojišťovna. První je však v tom, že nabízí tento benefit nejen kancelářským pracovníkům a IT specialistům, ale i montážním dělníkům a skladníkům. Neomezená dovolená zní, jako by pracovníci mohli být půl roku doma a dostávali by plat. Ve skutečnosti to znamená, že když vyčerpají řádnou dovolenou, tak se nemusí obávat, že nedostanou další, pokud by ji potřebovali. Musí však splnit podmínku, že to nahlásí měsíc dopředu a domluví se s vedoucím.³¹⁵

IT pracovníci jsou tak žádaní, že se firmy snaží vymýšlet pro ně stále nové benefity. Samozřejmostí v IT firmách je posilovna, herna, občerstvení i vodění vlastního psa do práce. Firmy se snaží vymyslet nové neobvyklé benefity jako např. kurz pájení, úklid bytu zdarma, půjčování jízdních kol.³¹⁶ Jedna IT firma vymyslela zdarma kurzy hry na piano, do nichž se zapojila třetina zaměstnanců. Kurzy probíhají během pracovní doby zaměstnanců.³¹⁷

³¹³ Srov. HOSPODÁŘSKÉ NOVINY. *Čím hýčkají své zaměstnance výrobní firmy? Mezi nadstandardní benefity patří chůva, 24hodinová školka nebo nutriční poradce* [online]. [cit. 20.03.2018]. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-66038120-cim-hyckaji-sve-zamestnance-vyrobní-firmy-mezi-nadstandardni-benefity-patri-chuva-24hodinova-skolka-nebo-nutricni-poradce>

³¹⁴ Srov. VÍMVIC.CZ. *Firemní benefity: Co firmy nabízejí v roce 2018?* [online]. [cit. 01.04.2018]. Dostupné z: <https://www.vimvic.cz/clanek/firemni-benefity-co-firmy-nabizeji-v-roce-2018>

³¹⁵ Srov. ELČIČ, Sandro. *Nárok na neomezenou dovolenou má v pražském Eyelevelu i skladník či dělník. Je na vedoucích, aby si to pohlíдали, říká ředitelka HR* [cit. 20.03.2018]. Dostupné z: [https://byznys.ihned.cz/c1-66082400-narok-na-neomezenou-dovolenou-ma-v-eyelevelu-i-skladnik-ci-montazni-delnik](https://byznys.ihned.cz/c1-66082400-narok-na-neomezenou-dovolenou-ma-v-eyelevelu-i-skladnik-ci-delnik)

³¹⁶ Srov. DLASKOVÁ, Kristýna. *Ajtáci jsou dnes rozmazlení, na běžné benefity už neslyší* [online]. [cit. 21.03.2018]. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-65866290-ajtaci-jsou-dnes-rozmazleni-na-bezne-benefity-uz-neslysi>

³¹⁷ Srov. DLASKOVÁ, Kristýna. *IT firma přišla s kurzy hry na piano zdarma. Zapojila se třetina lidí* [online]. [cit. 21.03.2018]. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-65866380-it-firma-prisla-s-kurzy-hry-na-piano-zdarma-zapojila-se-tretina-lidi>

U firem podnikajících ve stejném oboru, které většinou nabízí stejné mzdy a přibližně stejné benefity, pak přichází na řadu při rozhodování uchazečů firemní kultura. Je pro ně důležité, jaká je atmosféra ve firmě. Firemní kultura ovlivňuje komunikaci ve firmě, angažovanost pracovníků, ale i pověst firmy navenek.³¹⁸

Nedostatek pracovních sil je na jedné straně pro zaměstnavatele problémem, ale pro zaměstnance je to obrovská příležitost. Mohou se hlásit na pozice, na které by jinak nedosáhli, protože nemají potřebnou kvalifikaci nebo potřebnou praxi. Za této ekonomické situace mají velkou šanci, že budou přijati. Dokonce si mohou vyjednat výhodné podmínky.³¹⁹

Někteří kandidáti toho však zneužívají, nemají kvalifikaci ani zkušenosti, dokonce mnohdy mají špatnou pracovní morálku, a přesto si kladou nepřiměřené požadavky na mzdu a nesplnitelné benefity. Nemohou být přijati, a tak se stávalo třem procentům malých a středních firem, že musely v roce 2017 z těchto důvodů odmítat každou třetí zakázku.³²⁰

³¹⁸ Srov. DLASKOVÁ, Kristýna. *Podniky ve stejném odvětví nabízí stejné mzdy i benefity. Uchazeče láká firemní kultura* [online]. [cit. 21.03.2018]. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-65762180-kdyz-chceme-pridat-nove-pravidlo-dve-starsi-zrusime>

³¹⁹ Srov. MOLTAŠOVÁ, Michaela. *Nová doba: Zaměstnanci si vybírají zaměstnavatele* [online]. [cit. 20.03.2018]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/nabor-id-2698717/nova-doba-zamestnanci-si-vybiraji-zamestnavatele-id-3337460>

³²⁰ Srov. ČTK. *Některé firmy už musí odmítat každou třetí zakázku, ukázal průzkum. Chybí zaměstnanci HR* [online]. [cit. 20.03.2018]. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-66016000-nektere-firmy-uz-musi-odmitat-kazdou-treti-zakazku-ukazal-pruzkum-chybi-zamestnanci>

Závěr

Mezi lidmi je mnoho pohledů na práci. Někteří v ní vidí prostředek k zbohatnutí, jiní ji považují jen za nutné zlo. I mezi některými křesťany panuje názor, že důležité je to duchovní, a práce je to světské a slouží jen k tomu, abychom přežili.

První kapitola této práce ukázala rozmanitost pohledu vědních disciplín na lidskou práci. Co člověk, to zdůraznění jiného podstatného prvku práce. Stejně je to i s vědními obory. Pro křesťany je nejdůležitější názor Boha. Výpověď Starého zákona nás zbavuje mylného názoru, který je mezi lidmi rozšířen, že práce je trest za prvotní hřích. Písmo říká o práci, že je Bohem chtěná a provozována už před prvotním hříchem. Po něm se k ní přidala její namáhavost a obtížnost. I když je Bohem chtěná, neznamená to, že čím je jí víc, tím lépe. Bůh nás zná a chrání nás proti přetížení a dává nám den odpočinku. Před lenošením jako opačným extrémem nás ale taky varuje. Nový zákon nám ukazuje, jak je práce zcela běžná i v životě hluboce věřících postav z Písma jako byl sv. Josef, sv. Pavel a apoštolové. Nejvíce to asi provokuje u Božího syna Ježíše, který práci považoval za něco přirozeného a v kázáních ji používal jako příklad k sdělování Božích pravd.

Práce má určité charakteristiky a plní určité funkce. Vybrali jsme tři, na kterých poznáváme, jak tato lidská činnost ovlivňuje všechny dimenze člověka. Mezi elementární charakteristiky patří její nutnost pro zajištění obživy a nezbytnost k založení a uživení rodiny. Kdyby si člověk neobstarával práci obživu, tak by nepřežil a stejně tak by se vedlo jeho rodině. Církev, i když se zaměřuje na duchovní potřeby člověka, nikdy tyto fyzické nepodceňovala, naopak když byly pošlapávány, tak se stavěla na stranu obětí. Druhou charakteristikou práce je rozvíjení sebe a Božích darů. Člověk je zván k rozvíjení svých schopností a práce je pro to nejlepší příležitostí, protože je sama osobně nevyhnutelná. Rozvíjení schopností se netýká jen samotného jedince, ale jeho rozvoj má vliv na celou společnost, a to nejen současnou, ale i budoucí. Poslední popisovanou charakteristikou práce je posvěcení sebe a okolního světa. Tato duchovní dimenze práce byla mnohdy i samotnými křesťany opomíjena.

Druhá kapitola se dívá na práci pohledem sociálního učení církve. Konkrétně v deseti encyklikách a jednom apoštolském listu vidíme, jak církev reagovala na konkrétní problémy ve společnosti. Papežové se snažili reagovat na aktuální problémy. V první sociální encyklice *Rerum novarum* papež Lev XIII. se zasazuje za práva dělníků, které se nám zdají dneska již

samozřejmě, jako právo dělníků na odpočinek, na spravedlivou mzdu a na lidské zacházení. V každé další encyklice vždy vidíme nějaký posun, ale také stále některé problémy přetrvávají. V *Quadragesimo anno* Pius XI. nabádá bohaté majitele podniků v době hospodářské krize, aby své přebytky investovali do nových pracovních míst. V *Mater et Magistra* Jan XXIII. upírá pozornost k chudým státům světa a upozorňuje na problémy tamějších pracujících, které v bohatých státech jsou už vyřešeny. Pokud pomineme první encykliku, která byla průlomová a na kterou se všichni odvolávají, za nejdůležitější encykliku týkající se práce můžeme považovat encykliku Jana Pavla II. *Laborem exercens*. Opět je vidět vývoj společnosti, jestliže při hájení práv pracovníků první encyklika apelovala na majitele továren, tak pozdější encykliky i Jan Pavel II. se stále více obrací na stát. Do popředí zájmů se dostávají práva tělesně i duševně postižených. Odlišné problémy se odráží v encyklice *Caritas in veritate* Benedikta XVI., reaguje v ní na problémy pracujících v globální ekonomice, přesunování výroby do zemí s levnou pracovní silou. Poslední zkoumanou encyklikou je *Laudato si* papeže Františka, ta se však zabývá jinými tématy a práci se věnuje jen velmi okrajově.

Poslední část této práce je zaměřena na vybrané současné pracovní problémy v České republice. S přechodem z centrálně plánované ekonomiky na tržní se u nás na pracovním trhu začaly projevovat související problémy. Na vývoji trhu po roce 1989 můžeme pozorovat, jak se střídá období recese a období hospodářského růstu, a s tím stoupá a klesá nezaměstnanost práceschopných obyvatel. I když nezaměstnanost nelze vymýtit, má být snahou odpovědných osob a institucí ve státě, snažit se ji držet na nejnižší možné míře a zabránit tomu, aby jí trpěli dlouhodobě určité znevýhodněné skupiny a jednotlivci na pracovním trhu. To také velmi leží na srdci papežům v předchozí kapitole. Jako příklad znevýhodněné skupiny uvádíme osoby starší 50 let, které většinou zaměstnavatelé nechtějí zaměstnat jednak kvůli předsudkům, které vůči této věkové kategorii mají, a také protože nedokážou docenit zkušenosti těchto pracujících. Druhým jevem, který popisujeme, je práce načerno. Vybrali jsme konkrétní druh, a to zaměstnávání zaměstnanců jako živnostníků (OSVČ). Mnohdy to vidí výhodně obě strany vztahu, jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel, ale většinou je do takového způsobu zaměstnávání zaměstnanec okolnostmi donucen. Jsou mu tím pak odepřena zaměstnanecká práva a ochrana, které požívají řádní zaměstnanci. Poslední vybraný problém na trhu práce v České republice je

nedostatek pracovních sil. Dochází k situaci naprosto opačné, než bývala na začátku minulého století, kdy v dobách hospodářské krize dělníci stáli fronty na pracovní místo a zaměstnavatelé si z nich vybírali. Dnes, v důsledku malé porodnosti a ekonomické konjunktury, se zaměstnavatelé v některých oborech předhánají, co by zaměstnanci nabídli, aby si vybral právě je.

Pracovní trh se neustále vyvíjí, jak v České republice, tak na celém světě. Je zajímavé si představit, jaké asi budou pracovní starosti a problémy řešit lidé za deset nebo dvacet let. Věřím, že ať budou problémy spojené s prací jakékoliv, bude církev prostřednictvím papeže stát na straně slabších a bude jejich hlasem.

Anotace

Příjmení a jméno: FALTÝNEK, Jan

Instituce: Katedra systematické teologie CMTF UP v Olomouci

Název diplomové práce: *Pohled morální teologie na lidskou práci s poukazem na některé aktuální problémy*

Vedoucí: Mgr. Jan Czudek, Th.D.

Počet stran: 79

Počet titulů bibliografie: 101

Klíčová slova: lidská práce
sociální nauka církve
Laborem exercens
práce v Písmu svatém
zaměstnanec
švarcsystém
sociální encykliky

Tato diplomová práce se zabývá pohledem sociálního učení církve na lidskou práci. Nejdříve je čtenáři předložen pohled Písma na lidskou práci. Dále jsou zde představeny některé charakteristiky lidské práce. Práce se věnuje také postoji sociálních encyklik k lidské práci, především jak řeší vztah zaměstnanec a zaměstnavatel. V závěrečné části jsou nastíněny vybrané aktuální problémy pracovního prostředí v České republice.

Summary

FALTÝNEK, Jan. *View of moral theology on human labor with reference to some actual problems*

A diploma thesis

The diploma thesis focuses on a view of Catholic social teaching on a human labour. Firstly the view of the Scriptures on human labour is proposed. Then some characteristics of human labour are shown, and the thesis also works with the positions of social encyclicals to the human labour, mostly how they deal with the employee – employer relationship. In the last part some picked actual problems of Czech work environment are outlined.

Seznam použitých zkratk

CA	Centesimus annus
CV	Caritas in veritate
GS	Gaudium et spes
KKC	Katechismus katolické církve
KSNC	Kompendium sociální nauky církve
LE	Laboren exercens
LG	Lumen gentium
LI	Laudato sí
MM	Mater at Magistra
OA	Octogesima adveniens
PP	Populorum progressio
PT	Pacem in terris
QA	Quadragesimo anno
RN	Rerum novarum
SRS	Sollicitudo rei socialis

Biblické knihy jsou citovány podle zkratk užívaných v ekumenickém překladu.

Bibliografie

Prameny:

BENEDIKT XVI. *Caritas in veritate* z 29. června 2009. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2009. ISBN 978-80-7195-414-9.

Bible: Písmo svaté Starého a Nového zákona (včetně deuterokanonických knih). Český ekumenický překlad. Praha: Česká biblická společnost, 2008. ISBN 978-80-85810-66-0.

Dokumenty II. vatikánského koncilu. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2002. ISBN 80-7192-438-5.

FRANTIŠEK (papež). *Laudato si'* z 24. května 2015. Praha: Paulínky, 2015. ISBN 978-80-7450-187-6.

JAN PAVEL II. *Centesimus annus* z 1. května 1991, In: Sociální encykliky (1891-1991). Praha: Zvon, 1996. ISBN 80-7113-154-7.

JAN PAVEL II. *Laborem exercens* ze 14. září 1981, In: Sociální encykliky (1891-1991). Praha: Zvon, 1996. ISBN 80-7113-154-7.

JAN PAVEL II. *Sollicitudo rei socialis* z 30. prosince 1987, In: Sociální encykliky (1891-1991). Praha: Zvon, 1996. ISBN 80-7113-154-7.

JAN XXIII. *Mater et Magistra* z 15. května 1961, In: Sociální encykliky (1891-1991). Praha: Zvon, 1996. ISBN 80-7113-154-7.

JAN XXIII. *Pacem in terris* z 11. dubna 1963, In: Sociální encykliky (1891-1991). Praha: Zvon, 1996. ISBN 80-7113-154-7.

Katechismus katolické církve. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2001. ISBN 80-7192-488-1.

LEV XIII. *Rerum novarum* z 15. května 1891, In: Sociální encykliky (1891-1991). Praha: Zvon, 1996. ISBN 80-7113-154-7.

PAVEL VI. *Octogesima adveniens* ze 14. května 1971, In: Sociální encykliky (1891-1991).

Praha: Zvon, 1996. ISBN 80-7113-154-7.

PAVEL VI. *Populorum progressio* z 26. března 1967, In: Sociální encykliky (1891-1991).

Praha: Zvon, 1996. ISBN 80-7113-154-7.

PIUS XI. *Quadragesimo anno* z 15. května 1931, In: Sociální encykliky (1891-1991). Praha:

Zvon, 1996. ISBN 80-7113-154-7.

Sociální encykliky (1891-1991). Praha: Zvon, 1996. ISBN 80-7113-154-7.

Sekundární literatura:

ALLMEN, Jean-Jacques von, ed. aj. *Biblický slovník*. Praha: Zvon, 1987.

ANZENBACHER, Arno. *Křesťanská sociální etika: úvod a principy*. Brno: CDK, 2004. ISBN 80-

7325-030-6.

ASSLÄNDER, Friedrich, GRÜN, Anselm. *Práce jako duchovní úkol*. Kostelní Vydří:

Karmelitánské nakladatelství, 2011. ISBN 978-80-7195-368-5.

BEDNÁŘ, Vojtěch. *Jak omezit fluktuaci a udržet si zaměstnance manažerskými nástroji*.

Praha: Grada, 2018. ISBN 978-80-271-0648-6.

BOUBLÍK, Vladimír. *Teologická antropologie: člověk v Kristu Ježíši*. Kostelní Vydří:

Karmelitánské nakladatelství, 2001. ISBN 80-7192-490-3.

ČBK. *Pokoj a dobro: list k sociálním otázkám v České republice k veřejné diskusi*. Praha:

ČBK, 2000 (Pro vnitřní potřebu).

FIALA, Petr, ed., HANUŠ, Jiří, ed. a VYBÍRAL, Jan, ed. *Katolická sociální nauka a současná věda:*

interdisciplinární analýzy sociálních encyklik Jana Pavla II. Brno: CDK, 2004. ISBN 80-7021-513-5.

GÜNTHÖR, Anselm. *Morálna teológia: Špeciálna morálna teológia: Vzťahy kresťana*

k bližnemu. III/b, 2. časť, Trnava: Spolok sv. Vojtecha, 2010. ISBN 978-80-7162-817-0

- HÖFFNER, Joseph. *Křesťanská nauka o společnosti*. Trnava: Dobrá kniha, 2007. ISBN 978-80-7141-567-1.
- HOFÍREK, Stanislav. *Perspektivy lidskosti. Nový společenský řád ve světle papežských encyklik*. Praha: Nezávislé odborové sdružení Práce a svoboda, 1992. ISBN 80-85528-11-8.
- JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-535-0.
- KŘIVOHLAVÝ Jaro. *Psychologie smysluplnosti existence: otázky na vrcholu života*. Praha: Grada. 2006 ISBN 80-247-1370-5.
- LÉON-DUFOUR, Xavier, ed. et al. *Slovník biblické teologie*. Řím: Velehrad, 1991.
- LIPOVSKÁ, Hana. *Moderní ekonomie: jednoduše o všem, co byste měli vědět*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0120-7.
- MARTINEK, Cyril. Benedikt XVI: Caritas in veritate- Láska v pravdě. *Dialog Evropa*. 2009, 3-4. s. 3.
- MARTINEK, Cyril. *Cesta k solidaritě*. Svitavy: Trinitas, 1998. ISBN 80-86036-07-3.
- MARX, Karel; ENGELS, Bedřich. *Spisy sv. 19*. Praha: NPL, 1966.
- NOVAK, Michael. *Katolické sociální myšlení a liberální instituce*. Praha: Česká křesťanská akademie, 1999. ISBN 80-85795-34-5.
- NOVOTNÝ, Adolf. *Biblický slovník*. 2. svaz. Praha: Kalich, 1956.
- PAPEŽSKÁ RADA PRO SPRÁVEDLNOST A MÍR. *Kompendium sociální nauky církve*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2008. ISBN 978-80-7195-014-1.
- PESCHKE, Karl-Heinz. *Křesťanská etika*. Praha: Vyšehrad, 1999. ISBN 80-7021-331-0.
- PETRUSEK, Miloslav, MAŘÍKOVÁ, Hana a VODÁKOVÁ, Alena. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996. 2 sv. ISBN 80-7184-311-3.
- RICHARDSON, Alan. *The Biblical Doctrine of Work*. London: SCM Press, 1954.
- SMITH, Adam. *Pojednání o podstatě a původu bohatství národů*. Praha: Liberální institut, 2001. ISBN 80-86389-15-4.

- SPIAZZI, Raimondo. *Sociální kodex Církve*. Tišnov: Sursum, 1993.
- STEWART, Columba. *Modlitba a komunita: benediktinská tradice*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2004. ISBN 80-7192-793-7.
- SZANISZLO, Inocent-Maria: *Ekonomická zodpovednosť v krízovej dobe. Bratskosť v pravde. Dialog Evropa*. 2009, 3-4 s. 13
- ŠKRLA, Petr. *101 příběhů a metafor z manažerské praxe: kreativní nástroj pro lektory, manažery a edukátory*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-2141-5.
- UHÁL Martin. *Sociálna náuka cirkvi v základných princípoch*. Košice: TypoPress, 2006. ISBN 80-89089-49-6
- UHÁL, Martin. *Práca, jej znaky a dôvody práce v sociálnej náuje v Církví*. Košice: TypoPress, 2006. ISBN 80-89089-47-X.
- UMLAUF, Michal et al. *Interdisciplinární úvod do četby kompendia sociální nauky církve*. Brno: L. Marek, 2009. ISBN 978-80-87127-16-2.
- WILHELM, Ernst: *Katolická sociální nauka východisko z krize?* Praha: Pastorační středisko AP, 1996.

Internetové zdroje:

- AGEISMUS.CZ. *Ageismus* [online]. [cit. 05.03.2018]. Dostupné z: [Dostupné z: www.ageismus.cz](http://www.ageismus.cz)
- BEDNÁŘ, Vojtěch. *Přetahování zaměstnanců konkurencí* [online]. [cit. 20.03.2018]. Dostupné z: <http://www.firemni-sociolog.cz/cz/problemy/477-pretahovani-zamestnancu-konkurenci>
- BLUEPRINTFORBUSINESS. *A blueprint for better business* [online]. [cit. 01.04.2018]. Dostupné z: <https://www.blueprintforbusiness.org/>
- BRODECKÁ, Michaela. *Nejvýhodnější stravenka je letos za 118 Kč. Jaké další benefity nabízí firmy?* [online]. [cit. 05.04.2018]. Dostupné z:

<https://www.zonky.cz/zonkytimes/nejvyhodnejsi-stravenka-je-letos-za-118-kc-jake-dalsi-benefit-nabizi-firmy/>

BUKOVSKÝ, Jaroslav. *Firmy loví zaměstnance stále více u konkurence* [online]. [cit.

20.03.2018]. Dostupné z: <http://zpravy.e15.cz/byznys/obchod-a-sluzby/firmy-lovi-zamestnance-stale-vice-u-konkurence-1265034>

ČERVÍČKOVÁ, Monika. (Rozhovor). *Zaměstnavatelé podceňují lidi nad 50 let, záměrně jim nutí práci na dobu určitou* [online]. [cit. 19.03.2018] Dostupné z:

<https://news.youradio.cz/tema/zamestnavatele-podcenuji-lidi-nad-50-let-zamerne-jim-nuti-praci-na-dobu-urcitou-13162>

ČERVÍČKOVÁ, Monika. (Rozhovor). *Situace absolventů na trhu práce se zlepšuje na úkor*

padesátníků, říká zakladatelka sdružení Plus 50 [online]. [cit. 12.03.2018]. Dostupné z: http://www.rozhlas.cz/plus/interviewplus/_zprava/situace-absolventu-na-trhu-prace-se-zlepsuje-na-ukor-padesatniku-rika-zakladatelka-sdruzeni-plus-50--1705082

ČTK. *Amazon v Česku do konce roku nabere dalších 500 zaměstnanců. Problémy se sháněním lidí v době vysoké zaměstnanosti nemá* [online]. [cit. 21.03.2018].

Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-66032710-amazon-v-cesku-prekrocil-plany-do-konce-roku-by-chtel-mit-pet-tisic-zamestnancu-problemy-se-shanenim-v-dobe-vysoke-zamestnanosti-pry-nema>

ČTK. *Některé firmy už musí odmítat každou třetí zakázku, ukázal průzkum. Chybí*

zaměstnanci HR [online]. [cit. 20.03.2018]. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-66016000-nektere-firmy-uz-musi-odmitat-kazdou-treti-zakazku-ukazal-pruzkum-chybi-zamestnanci>

ČTK. *Nezaměstnanost v prosinci po čtyřměsíčním poklesu stoupla* [online]. [cit.

04.03.2018]. Dostupné z: <http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/nezamestnanost-v-prosinci-po-ctyrmesicnim-poklesu-stoupla/1570694>

ČTK. *Švarcsystém nemá cenu potírat, používá se velmi málo, tvrdí premiér Nečas* [online].

[cit. 03.03.2018]. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-59596340-svarcsystem-nema-cenu-potirat-pouziva-se-velmi-malo-tvrdi-premier-necas>

- ČTK. *Zákaz konkurence zaměstnance zaměstnavateli po skončení pracovně-právního vztahu – část 1.* [online]. [cit. 01.04.2018]. Dostupné z:
<http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/zakaz-konkurence-zamestnance-zamestnavateli-po-skonceni-pracovne-pravniho-vztahu-cast-1-/376290>
- DLASKOVÁ, Kristýna. *Ajtáci jsou dnes rozmazlení, na běžné benefity už neslyší* [online]. [cit. 21.03.2018]. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-65866290-ajtaci-jsou-dnes-rozmazleni-na-bezne-benefity-uz-neslysi>
- DLASKOVÁ, Kristýna. *IT firma přišla s kurzy hry na piano zdarma. Zapojila se třetina lidí* [online]. [cit. 21.03.2018]. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-65866380-it-firma-prisla-s-kurzy-hry-na-piano-zdarma-zapojila-se-tretina-lidi>
- DLASKOVÁ, Kristýna. *Podniky ve stejném odvětví nabízejí stejné mzdy i benefity. Uchazeče láká firemní kultura* [online]. [cit. 21.03.2018]. Dostupné z:
<https://byznys.ihned.cz/c1-65762180-kdyz-chceme-pridat-nove-pravidlo-dve-starsi-zrusime>
- DLOUHÁ, Petra. *Drábek se švarcsystémem prohrál KO. Teď ho vyzvou Babiš a Marksová* [online]. [cit. 03.04.2018]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/podnikani/287235-drabek-se-svarcsystemem-prohral-ko-ted-ho-vyzvou-babis-a-marksova>
- DOSKOČILOVÁ, Veronika. *Firmy mají problém si udržet zaměstnance. Zavádí proto nové benefity* [online]. [cit. 20.03.2018]. Dostupné z:
<https://www.mesec.cz/aktuality/firmy-maji-problem-si-udrzet-zamestnance-zavadi-proto-nove-benefity/>
- ELČIČ, Sandro. *Nárok na neomezenou dovolenou má v pražském Eyelevelu i skladník či dělník. Je na vedoucích, aby si to pohlídali, říká ředitelka HR* [cit. 20.03.2018]. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-66082400-narok-na-neomezenou-dovolenou-ma-v-eyelevelu-i-skladnik-ci-montazni-delnik>
- HOSPODÁŘSKÉ NOVINY. *Čím hýčkají své zaměstnance výrobní firmy? Mezi nadstandardní benefity patří chuva, 24hodinová školka nebo nutriční poradce* [online]. [cit. 20.03.2018]. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-66038120-cim-hyckaji-sve>

zamestnance-vyrobni-firmy-mezi-nadstandardni-benefity-patri-chuva-24hodinova-
skolka-nebo-nutricni-poradce

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. [online]. [cit. 09.03.2018] Dostupné z:

<https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/>

INVESTIA.CZ. *Švarc systém v roce 2012: Více kontrol a přísnější postihy* [online]. [cit.

09.03.2018]. Dostupné z: <http://www.investia.cz/svarc-system-v-roce-2012/>

INVESTUJEME.CZ. *43 % zaměstnanců se bojí ztráty práce kvůli věku, uvádí průzkum* [online].

[cit. 15.03.2018]. Dostupné z: <https://www.investujeme.cz/tiskove-zpravy/43-zamestnancu-se-boji-ztraty-prace-kvuli-veku-uvadi-pruzkum/>

JEŽEK, Martin. *Populace stárne, pracovat budou muset i starší lidé* [online]. [cit.

05.03.2018]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/489290-populace-starne/>

JIRÁSKO, Tomáš. *Rok 2018 rokem příležitostí na trhu práce* [online]. [cit. 20.03.2018].

Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-66045970-rok-2018-rokem-prilezitosti-na-trhu-prace>

JOUZA, Ladislav. *Otazníky kolem zákazu Švarc systému* [online]. [cit. 11.03.2018].

Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d960v936-otazniky-kolem-zakazu-svarc-systemu/>

KORNEL, Martin. *Nabídka práce cizímu zaměstnanci z pohledu práva* [online]. [cit.

20.03.2018]. Dostupné z: http://www.fbadvokati.cz/cs/clanky/548-nabidka-prace-cizimu-zamestnanci-z-pohledu-prava#lanareni_zamestnancu

KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Strukturální změny českého trhu práce v letech 1990-2006. Acta*

Oeconomica Pragensia [online]. 2008, roč. 16, č. 3, s. 48 [cit. 14.02.2018] Dostupné z: <https://www.vse.cz/aop/105>

KOUBEK, Josef. *Problém zaměstnávání starších osob: mýty a realita. Human Resources*

Management & Ergonomics [online]. 2009, roč. 3, č. 1. [cit. 15.03.2018]. Dostupné z: https://frcatel.fri.uniza.sk/hrme/files/2009/2009_1_06.pdf

KRÁLOVÁ, Kateřina. *Švarc systém* [online]. [cit. 10.03.2018]. Dostupné z:

<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/svarc-system>

- KUČERA, Petr. *V Česku je nejnižší nezaměstnanost v celé Evropské unii. Práci má poprvé přes pět milionů lidí* [online]. [cit. 03.03.2018]. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-65271820-praci-ma-nejvic-cechu-od-rozpadu-ceskoslovenska-poprve-padl-rekord-peti-milionu-pracujicich>
- KUNÁŠEK, Josef. *Lanaření – přetahování zaměstnanců* [online]. [cit. 01.04.2018]. Dostupné z: <http://www.kunasek.cz/kunasek-josef-nekala-soutez-lanareni-pretahovani-zamestnancu/>
- LAZAREVIČ, Arsen. *Vysoké odvody brání práci, lidé přecházejí na švarcsystém* [online]. [cit. 11.03.2018]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/vysoke-odvody-brani-praci-lide-prechazeji-na-svarc-system/>
- LEPIČ, Martin, aj. *Vývoj a změny kvalifikačních potřeb trhu práce v ČR v letech 2000-2025* [online]. Praha: NÚV, 2015. [cit. 08.03.2018]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/vyvoj-a-zmeny-kvalifikacnich-potreb-trhu-prace-v-cr-v-letech>
- MANAGEMENTMANIA.COM. *OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná* [online]. [cit. 14.02.2018] Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/osvc>
- MARX, Karel, ENGELS, Bedřich. *Manifest komunistické strany*[online]. [cit. 01.03.2018]. Dostupné z: <https://www.marxists.org/cestina/marx-engels/1848/manifest/ch01.htm>
- MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. *Analýza vývoje ekonomiky ČR za rok 2016* [online]. [cit. 03.03.2018]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/analyticke-materialy-a-statistiky/analyticke-materialy/analyza-vyvoje-ekonomiky-cr-za-rok-2016--230378/>
- MOLTAŠOVÁ, Michaela. *Nová doba: Zaměstnanci si vybírají zaměstnavatele* [online]. [cit. 20.03.2018]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/nabor-id-2698717/nova-doba-zamestnanci-si-vybiraji-zamestnavatele-id-3337460>
- NOVINKY.CZ. *Podíl pracujících lidí starších 50 let roste* [online]. [cit. 06.03.2018]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/kariera/431861-podil-pracujicich-lidi-starsich-50-let-roste.html>
- NOVOTNÝ, Pavel. *Nebudeme si přetahovat zaměstnance, domlouvají se české firmy* [online]. [cit. 01.04.2018]. Dostupné z: <https://ekonomika.idnes.cz/nebudeme-si-pretahovat->

zamestnance-domlouvaji-se-ceske-firmy-pup-
/ekonomika.aspx?c=A100415_181953_ekonomika_vel

- ONDREJOVÁ, Dana. Tzv. soudcovské (nepojmenované) skutkové podstaty nekalé soutěže pohledem nové systematiky. *Obchodněprávní revue* [online]. 2014, roč. 6, č. 10. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrgrpw64s7geyf6427gi4do&groupIndex=0&rowIndex=0>
- PRAVEC, Josef. *Stát půjde po švarcsystému. Babiš se obává miliardových úniků* [online]. [cit. 04.03.2018]. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-62345000-stat-pujde-po-svarcsystemu-babis-se-obava-miliardovych-uniku>
- PRŮŠA, Ladislav. *Sociálně ekonomické postavení osob samostatně výdělečně činných v české společnosti* [online]. Praha: VÚPSV, 2008. [cit. 10.03.2018]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_277.pdf
- REMR, Jiří, KOTÍKOVÁ Jaromíra, kol. *Podpora zaměstnávání starších osob: Souhrnná studie*. [online] Praha: VÚPSV, 2007. [cit. 15.03.2018] Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_remr.pdf
- ROD, Aleš (ed.). *Stínová ekonomika v České republice 01/2015*. [online] Praha: CETA, 2015. [cit. 08.03.2018] Dostupné z: http://eceta.cz/wp-content/uploads/2015/11/SE_01_2015_web.pdf
- SOUKUP, Tomáš.(ed). *Důstojná práce v ČR?: národní zpráva pro ILO* [online]. Praha: VÚPSV, 2008. [cit. 09.03.2018] Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_272.pdf
- ŠIMANDLOVÁ, Nikola. (ed). *Výzkum překážek a výzev v oblasti zaměstnávání osob 50+ a pečujících osob ve skupině 50+: zpráva z kvantitativního a kvalitativního výzkumu o postavení lidí 50+ a pečujících na trhu práce a ve společnosti* [online]. Praha: Alternativa 50+, 2014. [cit. 15.03.2018]. Dostupné z: http://alternativaplus.cz/wp-content/uploads/2016/01/vyzkum-prekazek-a-vyzev.indd03_FINAL.pdf
- ŠTĚTKA, Jan. Miroslav Švarc: *Ten, který rozjel švarcsystém a skončil na dlažbě* [online]. [cit. 10.03.2018]. Dostupné z: <https://ekonom.ihned.cz/c1-52306170-ten-ktery-rozjel-svarcsystem-a-skoncil-na-dlazbe>

- ŠUBRT, Bořivoj, TREZZIOVÁ, Dana. *Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystém“ od 1. 1. 2012 – I. část* [online]. [cit. 10.03.2018]. Dostupné z:
<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d36126v45832-zavisla-prace-nelegalni-prace-a-svarcsystem-od-1-1/>
- ŠVEJDOVÁ, Zuzana. *Až 300 tisíc Čechů pracuje na 'švarcsystém'. Ten podle ministryně Marksové okrádá stát* [online]. [cit. 03.04.2018]. Dostupné z:
<https://www.irozhlas.cz/node/5933727>
- TISKOVÉ STŘEDISKO ČBK. *Laudato sí': stručný průvodce* [online]. [cit. 14.02.2018]. Dostupné z:
https://cbk.blob.core.windows.net/cms/ContentItems/375_00375/laudato-si-strucny-pruvodce.pdf
- TUŠICOVÁ, Olga. *Firmy v krupské průmyslové zóně se vzájemně přetahují o zaměstnance* [online]. [cit. 01.04.2018]. Dostupné z: <https://teplicky.denik.cz/podnikani/firmy-v-krupske-prumyslove-zone-se-vzajemne-pretahuji-o-zamestnance-20170710.html>
- VERSTRAETEN, Johan. *Kompendium sociální nauky církve a encyklika Caritas in Veritate.* [online]. [cit. 02.02.2018]. Dostupné z: <https://www.getsemany.cz/node/2920>
- VÍMVIC.cz. *Firemní benefity: Co firmy nabízejí v roce 2018?* [online]. [cit. 01.04.2018]. Dostupné z: <https://www.vimvic.cz/clanek/firemni-benefity-co-firmy-nabizeji-v-roce-2018>
- VLK, Miloslav. *Papežova třetí encyklika.* [online]. [cit. 01.04.2018]. Dostupné z:
<http://www.kardinal.cz/index.php?cmd=article&articleID=371>