

Digitalizace jako příležitost posvítit si na nerovnosti ve společnosti

„Roboti už jdou,“ zaznělo trefně v úvodním příspěvku předsedy ČMKOS Josefa Středuly, kterým zahájil konferenci s názvem Genderový rozměr digitalizace. Pořádala ji nadace Friedricha Eberta ve spolupráci s ČMKOS 18. května v prostorách Braunova domu na Karlově náměstí v Praze. Odkaz na hit skupiny Olympic z osmdesátých let vystihuje velmi dobře situaci, ve které se dnes nacházíme. Digitalizace už není fenomén, který nás čeká a na který je třeba se připravit – je to děj, jehož součástí už nyní jsme, roboti už za nás markují nákupy či řídí vlaky a letadla.

Technologie se vyvíjí takovou rychlostí, že už v podstatě není možné laicky sledovat, jaký nový gadget je zrovna na trhu, nastupují jiné formy organizace práce, které vyžadují také nové dovednosti ze strany lidí, a i když stále spousta pracovních úkonů v českém prostředí probíhá „papírově“, globálními vlivy digitalizace na trh práce se musíme zabývat. Kromě obecnějších dopadů na hospodářství bylo cílem konference zaměřit se také specificky na to, co nám digitalizace může přinést s ohledem na rovnost mužů a žen. Kromě otázek „Kolik a jaká pracovní místa zmizí?“, „Jaká pracovní místa vzniknou?“ nebo „Jaké dovednosti se musíme naučit, abychom změny dobře zvládli?“ byla na stole debata i o tom, zda nastupující průmyslová revoluce, označovaná jako čtvrtá, ovlivní to, jakým způsobem jsou ve společnosti nastaveny genderové role. V situaci, kdy rozdíl v odměňování mužů a žen v ČR činí 22,5% a velkou část špatně placených zaměstnání okupují ženy, je tato otázka pro další vývoj ve společnosti naprosto zásadní a může nám pomoci najít směr, kterým se vydat.

Hranice mezi prací a volným časem mizí

Jak zdůraznila **Kateřina Smejkalová** ve své přednášce, jedním z hlavních příslibů technologického pokroku bylo, že nám významně usnadní práci a že postupně budeme pracovat méně. Jenže zdá se, že opak je pravda: „Díky“ chytrým telefonům nebo laptopům můžeme (a musíme) pracovat v podstatě odkudkoliv a kdykoliv, což ostatně bylo vidět i v průběhu samotné konference, kdy mnoho lidí během přestávek muselo místo občerstvení a networkingu řešit zmeškané hovory a nepřečtené e-maily. Také veškeré snahy o ustanovení určité podoby ve Francii již existujícího práva na nedostupnost byly v českém prostředí dosud odmítány, někteří se dokonce nechali slyšet, že když vám v sedm večer zavolá nadřízený, aby vám zadal úkol, je to pro vás pocta. Samozřejmě že možnost pracovat z domova či vyřizovat pracovní záležitosti na cestách nám usnadní v životě mnohé, ale jak poznamenala **Mareike Richter** z německé odborové konfederace, v momentě, kdy vám doma na gauči leží pracovní počítač, zname-

Radka Sokolová a Josef Středula,
místopředsedkyně a předseda ČMKOS, na konferenci
Genderový rozměr digitalizace

Foto: Petr Kolev



ná to kromě větší flexibility také to, že práce je všude s vámi a v podstatě není možné si od ní kvalitně odpočinout. Je zásadní, abychom tento aspekt neopomněli. Homeworking je často velmi vítaný benefit, který stále slouží zejména ženám, aby mohly efektivně sladovat práci a péči. Na rozdíl od mužů tak ženy flexibilní formy práce využívají na to, aby zvládly i jiné činnosti – vyzvednout děti včas ze školky, uvařit večeři či zajistit další práce v domácnosti. Pokud budeme pokračovat v tomto nastavení, ženy nebudou nikdy schopny dohnat muže, co se týče skutečné flexibility (být v práci přesčas, aby se ještě rychle něco udělalo), která je zaměstnavateli často velmi oceňována a má zásadní vliv na to, jak jsou zaměstnanci odměňováni. Délka odpracovaných hodin a ochota být k dispozici kdykoliv je dnes stále jedním z klíčových parametrů toho, jak dobře jste jako zaměstnanec vnímán. V tomto ohledu tak sice ženy zvládnou kromě práce ještě péči a další povinnosti doma, ale v tomto stále typickém rozdělení rolí se budou rozdíly jen dále prohlubovat, víc žen ve vedení mít nebudeme a mateřství bude upevňovat status quo.

Filip Pertold z Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu IDEA ve svém příspěvku zmínil, že žena se tak stává v podstatě neflexibilní zaměstnankyní a kvůli přisuzované roli pečovatelky trátí i ekonomicky. V publiku pak způsobilo značný rozruch, když ukázal, že ženy dnes využívají na péči o své blízké nemocenské, protože její čerpání se zásadně snižuje, mají-li podmínky v práci umožňující více si práci plánovat podle vlastních představ.

Digitalizace proměňuje strukturu trhu práce

Podle **Aleše Chmelaře**, vedoucího oddělení strategií a trendů EU z Úřadu vlády České republiky, je nutné sledovat dopady digitalizace v jednotlivých oborech. I tam budou významné rozdíly u žen a mužů. Jak odvětví, tak i úroveň zařazení zaměstnanců určují, nejen kolik si vyděláme, ale také jakou míru autonomie a svobody uspořádat si pracovní den podle potřeb máme. Čím výše v hierarchii organizace se nacházíme, tím lépe je možné rozhodovat o svém čase, plánovat si, kdy se čemu budu věnovat a kdy kde budu či nebudu. Vertikální segregace je jednou z hlavních příčin nižších výdělků žen a v České republice je vysoce postavená manažerka či členka představenstva stále rarita. Pokud přičteme fakt, že jsou to podle studie Úřadu vlády ČR právě ženy, u kterých pravděpodobně budou mizet kvalifikovanější pracovní místa, mohou se rozdíly do budoucna ještě zásadně zvýšit. Jak však

Sondy Revue vám ve spolupráci s nadací

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

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

Chmelař zdůraznil, nebude se hrát jen o to, jaká bude struktura, ale především o to, jak kvalitní daná pracovní místa budou, tedy zda budou vyžadovat např. vysokou intenzitu práce, jak bude pracovní prostředí nebezpečné a jaká bude odměna. Dobré pracovní podmínky a ochrana zaměstnanců jsou pak klíčové i u dalšího fenoménu, o kterém se v souvislosti s digitalizací hovoří, a sice u nových forem a způsobů organizace práce, jako jsou různé platformy zprostředkující práci a s nimi spojená zakázková ekonomika, crowd-sourcing atd. O tom, jaké jsou jejich genderové dopady, hovořil výzkumník **Jan Drahokoupil** z Evropského odborového institutu. Zdůraznil, že jsou to právě ženy, které mají v těchto platformách více úvazků a musí tak reálně přepínat mezi několika činnostmi a kombinovat. Toto řetězení překerních zaměstnání je ze strany žen spíše nedobrovolné a rozhodně neznamená lepší možnosti sladování. Dochází tak k paradoxu, kdy máte sice možnost si práci organizovat sám, ale musíte si jí – abyste byli schopni uživit sebe a rodinu – nabrat tolik, že neděláte nic jiného. Vedle toho je velmi problematické zajistit u těchto forem práce možnost odborově se organizovat, a tak zaměstnanci a zaměstnankyně prakticky ztrácejí prostor být nějakým způsobem zastoupeni a kolektivně reprezentováni. Domáhání se běžných zaměstnaneckých práv, jako jsou minimální mzda či pojištění, je pak podstatně náročnější.

Odborová organizovanost jako záruka kvalitních pracovních míst

Cílem závěrečné debaty bylo najít konstruktivní řešení a možnosti, které dnes máme, abychom digitalizaci mohli uchopit jako příležitost a obrazně řečeno nenechali roboty, aby šli sami bez našeho vedení. Podle **Kristýny Kosatíkové** z IBM je klíčové posilovat technické kompetence, pro-

tože změny na trhu práce budou vyžadovat zejména takové vzdělání. Tato zástupkyně z řad zaměstnavatelů také apelovala na nutnost spolupráce různých akterů z řad státních institucí, neziskových organizací a soukromých subjektů.

Radim Hejduk, vedoucí oddělení poradců ministryně práce a sociálních věcí, vyzdvihl především příležitost díky digitalizaci poukázat na problém nerovného odměňování a synergicky tak na něj



Michaela Hadravová je socioložka a členka rady spolku Idealisté.cz

vrhnout více světla. Musíme soustavně pracovat na tom, aby se tradiční rozdělení genderových rolí změnilo a dělba práce byla v rodinách spravedlivější. Vedle mnohých zlepšení rodinné politiky, které k tomu vedou, připravilo MPSV v úzké spolupráci s hospodářskými a sociálními partnery Akční plán Práce 4.0, který si klade za cíl představit konkrétní opatření reagující na očeká-

váné dopady proměn trhu práce především s ohledem na sociální aspekty. Další oblast, kterou lze v souvislosti s Průmyslem 4.0 vyzdvihnout, je samozřejmě role odborů. Jak ukazovaly inspirativní příklady z německého prostředí od již zmiňované Mareike Richter, je to právě odborová organizovanost, která může být naprosto klíčová pro to, aby budoucnost práce byla příznivá. Možnost ovlivňovat to, jaká bude pracovní doba, prostředí, uspořádání pracovních úkolů, varianty sladování práce se soukromým životem – to bude v kontextu přicházejících změn stěžejní. Vztah zaměstnanec – zaměstnavatel se pak z nerovného nastavení musí dostat do roviny partnerské, kdy obě strany mohou spolupřezhodovat o tom, co se bude dít. Ve společnosti oslabené zásadními sociálními nerovnostmi si nemůžeme dovolit další ohrožení solidarity. V tomto ohledu je pak klíčové, abychom se zabývali společenskými procesy komplexně a v celé jejich šíři, jak to umožnila právě konference propojující témata digitalizace a genderových nerovností.