



Jak se digitalizace promítá do pracovních podmínek zaměstnanců? To bylo hlavní otázkou každoročního průzkumu Index dobré práce německé odborové centrály DGB v roce 2016. Výsledky nejsou důvodem k jásotu.

Digitální práce: často na hraně

Digitalizace mění naši práci. Stále více zaměstnanců pracuje s digitálními propojenými pracovními nástroji – a to ve všech oborech. Hovoříme o nástrojích od počítače přes chytré telefony a další mobilní koncová zařízení až po roboty a výrobní procesy řízené softwarem. S nástupem nových technologií roste tlak na změnu i v pracovních postupech, dělení úkolů a nárocích na kvalitu. Konkrétní dopady na svět práce a zejména pak na pracovní podmínky zaměstnanců jsou však dosud z velké míry nejasné.

Šance pro zaměstnance a zaměstnankyně se spatřují ve větších možnostech vlastního určení pracovní doby a pracovního místa. Mobilní práce a home office slibují více svobody při plánování vlastních aktivit

a tím i lepší slučitelnost práce a osobního života. Digitalizace současně umožňuje být neustále dostupný a pracovat „kdekoliv, kdykoliv“. Tímto zrušením hranic může práce proniknout i do časů a míst, které byly zatím vyhrazeny volnému času a odpočinku – s negativními dopady na sladování osobního a pracovního života a na zdraví.

Flexibilněji, rychleji, efektivněji?

Digitalizace může pomoci při utváření rychlejších a efektivnějších pracovních procesů a může – např. formou asistenčních systémů – sejmout ze zaměstnanců tělesnou námahu.

Digitální technika však přináší také rozsáh-

lé možnosti kontroly a sledování, s nimiž může ještě více zesílit tlak na výkon zaměstnance. Digitální komunikační prostředky mohou usnadnit předávání informací mezi kolegy, partnery, zákazníky atd. Zároveň však mohou natolik vzrůst nároky na komunikaci (zmiňme jen záplavu e-mailů), že vzniknou zcela nové zátěžové situace.

Výčet možných šancí a rizik pro zaměstnance v digitálním světě práce by tímto způsobem mohl pokračovat. Jak hodnotí vývoj sami zaměstnanci? Index dobré práce DGB 2016 se z tohoto důvodu zaměřil především na digitalizaci světa práce. Do reprezentativního celoněmeckého průzkumu se zapojilo celkem 9737 náhodně vybraných zaměstnanců a zaměstnanků.

Rozšíření digitalizované práce

Výsledky průzkumu ukazují, že 60 % všech zaměstnanců je v práci vystaveno velmi vysoké, resp. vysoké míře digitalizovaných procesů. Pro dalších 22 % to platí v malé míře a pouze 18 % uvedlo, že digitální technologie nehrají v jejich pracovní činnosti žádnou roli. Digitalizace světa práce tedy není vzdálená hudba budoucnosti, naopak utváří realitu většiny zaměstnanců již dnes. Následující text se zaměřuje na skupinu pracujících, jež je digitalizací postižena ve (velmi) velké míře.

Digitalizace postihuje všechny věkové skupiny. I mezi staršími zaměstnanci nad 55 let uvádí 59 %, že pracují ve vysoké míře digitalizovaně. U žen je podíl o něco nižší než u mužů (57 % ku 64 %). Rozdíl plyne převážně z vyššího podílu částečných pracovních úvazků u zaměstnanků, protože pracovníci na částečný úvazek s týdenní pracovní dobou do 35 hodin jsou digitalizací zasaženi z 49 %, a tím výrazně méně než zaměstnanci na plný úvazek (ze 65 %).

Komplexní činnosti jsou postiženy více

Podíl „digitalizovaných“ je obzvláště vysoký v případě komplexních činností, jež běžně vyžadují mistrovské zkoušky, vzdělání technického rázu nebo vysokoškolský titul (z 80 %). Výrazně nižší je u zaměstnanců a zaměstnanků vykonávajících pomocné práce či činnosti vyžadující pouze zaučení. V této skupině se týká jen každého čtvrtého. Kromě obecného rozsahu digitalizace v činnosti dotázaných se průzkum zaměřil také na to, jaké formy digitalizace hrají na pracovní roli. Ukazuje se, že nejčastěji jsou používány prostředky elektronické komunikace. Využívá je 90 % pracujících, kteří udali (velmi) vysokou míru digitalizace. Na druhém místě následují podpůrná elektronická zařízení (72 %), např. datové brýle

nebo scanner. Těsně za nimi jsou pracovní procesy řízené softwary (71 %), např. při plánování výroby, termínů či tras. S určitým odstupem následuje projektová práce přes internet (49 %) a práce s přístroji řízenými počítačem nebo roboty (30 %).

Vyšší zátěž v důsledku digitalizace

Zaměstnanci, kteří jsou v práci ve (velmi) vysoké míře zasaženi digitalizačními procesy, následně odpovídali na otázky ohledně dopadů digitalizace na jejich pracovní podmínky.

V této skupině se s ohledem na změnu pracovní zátěže projevuje negativní bilance. Na otázku „Vaše pracovní zátěž v důsledku digitalizace celkově vzrostla, snížila se, nebo zůstala stejná?“ odpovědělo 46 % dotázaných „vzrostla“, pouze 9 % zaznamenalo redukci zátěže a pro 45 % se nic nezměnilo.

Digitalizace je tedy převážně viněna z nárůstu zátěže.

Podobná bilance se ukazuje i u jiných faktorů zátěže: 54 % dotázaných udává, že množství práce, které musejí zvládnout, v důsledku digitalizace spíše vzrostlo (pouze 7 % zaznamenalo redukci). 56 % respondentů odpovědělo, že vinou digitalizace spíše vzrostl počet procesů, jež je třeba vyřizovat současně. Úbytek multitaskingu uvedlo pouhých 5 %.

Naděje na snížení zátěže se nenaplnily

Naděje, že zapojením digitálních technologií se sníží i pracovní zátěž, se pro velkou většinu zaměstnaných nenaplnila. Právě naopak, přibližně každý druhý uvádí, že zátěž je nyní vyšší.

Zajímavý je pohled na souvislosti s jinými zátěžovými faktory při práci, zachycenými institutem DGB Index dobré práce. Pokud jsou pracovní podmínky celkově špatné (např. kvůli vysokému časovému tlaku nebo z důvodu horších možností utváření pracovních postupů a menších možností rozvoje), jsou dopady digitalizace na zátěž pocíťovány ještě negativněji. Lepší hodnocení dopadů digitalizace se naopak projevuje ve skupině, která jinak pracuje za dobrých podmínek. To naznačuje, že o zátěži či jejím snížení rozhoduje méně technika, spíše jde o způsob, jakým je používána.

V otázce, zda digitalizace může přispět k většímu prostoru pro rozhodování a sladování osobního a pracovního života, vychází o trochu jiná bilance. V obou aspektech je nápadné, že většina uvádí, že digitalizace se v tomto ohledu vůbec neprojevila. Kde však dotázaní změny zaznamenali, posuzují je převážně pozitivně. 28 % jich uvádí, že pro-

Sondy Revue vám ve spolupráci s nadací

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

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

stor pro rozhodování se v jejich práci digitalizací zvětšil. 12 % současně říká, že zažívá zmenšování tohoto manipulačního prostoru. Výsledek vypadá stejně i ohledně dopadů na sladování osobního a pracovního života. Zatímco téměř 70 % nezaznamenalo změnu, 21 % uvádí, že digitalizací se tzv. work-life-balance zlepšila, a 11 % považuje situaci spíše za horší.

Lepší slučitelnost osobního a pracovního života důsledkem digitalizace, kterou uvedl každý pátý dotázaný, však nejde ruku v ruce s nižším pracovním stresem. Naopak: 73 % podíl osob pracujících v této skupině (velmi) často pod časovým presem je velmi vysoký (průměr činí 55 %). Důvody pro lepší pocit ze slučitelnosti očividně netkví v nižší intenzitě práce.

Větší kontrola, jen výjimečně zapojení

V digitálních pracovních procesech se produkuje a vyhodnocuje velké množství dat.

Rostou možnosti jak kontrolovat zaměstnance. V logistických procesech se např. nesleduje pouze cesta zásilky, ale také pracovník, který zboží dováží.

Data ukazují, že možností intenzivnější kontroly výkonu se také často využívá. Téměř polovina všech digitalizovaných pracovníků (46 %) pocíťuje silnější kontrolu, pouhá 4 % uvedla její snížení, 50 % nespátřuje změnu. Zaměstnanci, kteří se na svém pracovišti setkávají s digitalizací, jsou do změn zapojeni pouze v nízké míře. Přibližně tři čtvrtiny uvádají, že mají jen malý nebo žádný vliv na to, jak bude digitální technika na jejich pracovišti využívána.

Chybějící zapojení zjevně souvisí také s tím, nakolik se pracovníci cítí být technice vydáni napospas. 45 procent udává, že se tváří v tvář technice (velmi) často cítí bezmocně. Čím nižší je jejich vliv na utváření pracoviště, tím více tento pocit sílí. Ze skupiny pracujících, kteří mají velké možnosti se na utváření podílet, se cítí být technice vydána napospas jedna čtvrtina, ve skupině lidé bez možnosti jakéhokoliv vlivu na běh věci je to přes 50 procent.

Dobrá digitální práce se musí utvářet

Výsledky Indexu dobré práce DGB jasně ukazují, že použití digitální techniky není nutně spojeno se zlepšením pracovních podmínek. Velká část pracujících udává, že se zvýšila pracovní zátěž, kontrola, ovšem za současného snížení jejich zapojení do utváření pracoviště. Výsledky neodpovídají často prezentovanému obrázku chytrého digitálního světa práce, který pracujícím poskytuje rozsáhlé svobody při utváření práce.

Souvislosti s jinými faktory pracovní situace, jež vyplývají z dat Indexu dobré práce DGB, upozorňují také na to, že o utváření práce nerozhoduje v první řadě technika, nýbrž způsob, jakým je ukotvena v systému práce. Tam, kde zaměstnanci mají dobré pracovní podmínky (např. dobré možnosti utvářet své pracoviště a možnosti rozvoje, otevřenou/kolegiální podnikovou kulturu, obhajitelnou pracovní zátěž), se potenciál digitalizace využívá pro utváření práce „pro lidi“ lépe než v oblastech, kde pracovní podmínky zaměstnance zatěžují.

Pracovní politika přikazuje nezaměřovat digitalizaci práce pouze na zisk z racionalizace, nýbrž zakotvit do podnikových procesů jako rovnocenný cíl také utváření dobré práce.

K tomu je zapotřebí rámce na úrovni podniků, kolektivních smluv i zákonů, v němž budou zakotveny závazné nároky zaměstnanců na pracovní podmínky v souladu se zdravím a možnostmi rozvoje, na samostatné určování pracovní doby a pracovního místa, ale i na rozsáhlé spolurozhodování a participaci.

O AUTORECH

Dr. Johann Gerdes
je sociolog a zaměstnanec
Institutu DGB Index Dobré práce.

Dr. Rolf Schmucker
vede Institut DGB Index Dobré
práce v Berlíně.