

Ženy a muži ve Společnosti 4.0

Technologické změny v hospodářství jsou v plném proudu a postupují razantně. V průmyslové výrobě jde zejména o nástup tzv. Průmyslu 4.0, kdy jsme zřejmě na cestě k plně integrovaným, chytrým výrobním procesům, které se od objednávky zboží až po jeho doručení budou na základě vyhodnocování průběžně vznikajících dat z velké části řídit samostatně. Nezanedbatelnou změnou ale průmysl projde pravděpodobně i v důsledku vzniku crowdsourcingových online platform, které firmám umožňují kroky, které se nutně nemusí odehrát bezprostředně v továrně (například vývoj či marketing), outsourcovat v podobě jednotlivých zakázek freelancerům shromážděným právě na těchto platformách. Významným způsobem pak platformy proměňují i poskytování služeb nenavázaných přímo na průmyslovou výrobu, například těch přepravních (zde si zřejmě každý jako první představí firmu Uber) nebo poslíčkovských. V klasických kancelářských zaměstnáních je zlomovým prvkem zejména zavedení mobilních zařízení připojených na internet, s nimiž se práce dá najednou zvládat v podstatě odkudkoli a kdykoli.



Kateřina Smejkalová je politoložka, pracuje jako vědecká pracovnice v organizaci Friedrich-Ebert-Stiftung

Proměňují-li se takto zásadním způsobem všechny segmenty hospodářství, je jasné, že podobně zásadním způsobem se bude proměňovat i práce. Ta přitom nejen v České republice pořád vypadá výrazně odlišně podle toho, zda se při jejím zkoumání zaměříme na situaci žen, anebo nás bude zajímat postavení mužů. Zaprvé stále existují nemalé skupiny povolání, která platí buď za mužská, či ženská (přičemž ta ženská mají z nejrůznějších důvodů tendenci být hůře finančně ohodnocena). Zároveň se ženy výrazně méně často dostávají do vedoucích pozic, což vede spolu s finančním podhodnocením ženských povolání k tomu, že ženy vydělávají v průměru o pětinu méně. Kromě toho je mezi muže a ženy velmi nerovně rozdělena starost o rodinné příslušníky, kteří to potřebují, jako jsou děti či senioři, a starost o domácnost – obojí leží mnohem častěji na bedrech žen. Kdykoli tedy na trh práce působí nějaký vnější vliv, je třeba se zaměřit na to, jaký bude mít dopad na muže a na ženy. Jejich výrazně odlišná výchozí situace vede k tomu, že na ně v drtivé většině případů i jakékoli změny dopadají velice rozdílně. Nejinak tomu je u digitalizace hospodářství.

Kvantitativní a kvalitativní důsledky digitalizace

Důsledky digitalizace pro svět práce se dají rozdělit na důsledky kvantitativní a kvalitativní. Jinak řečeno, můžeme se ptát, kolik pracovních míst v průběhu procesu digitalizace vznikne či zanikne, ale také jak se promění pracovní podmínky. Co se první otázky týče, pak jsou jakékoli odhady velmi obtížné. Stávající pracovní místa mohou zanikat, není to však čistě otázka technických možností. Do rozhodnutí firem se promítá také faktor nákladů, dále institucionálního rámce, ve kterém hospodářství v tom kterém státě funguje (například v USA dochází ke změnám rychleji a snadněji, protože mají daleko menší ochranu zaměstnaných než kupříkladu Německo, kde mají pracující naopak pravomocí o zavádění nových technologií plnohodnotně spolurozhodovat), ale i etické rozmýšlení (podobně jako jsou kupříkladu zakázány některé pokusy na embryích, se objevuje volání po tom, abychom jako lidstvo přistupovali k pokročilým formám umělé inteligence). Některé pracovní pozice sice mohou zůstat, ale kompletně se změní jejich kompetenční předpoklady. Paralelně s tím budou vznikat nová pracovní místa. Těžké je ale odhadnout, kolik by jich mohlo být. Je očividné, když si zkusíme představit, kdo uměl v roce 2000 předpovědět vznik profese vývojářů aplikací pro chytré telefony, když o jejich budoucí existenci ještě nikdo neměl ani ponětí. Vedle vlivů digitalizace se bude trh práce kromě toho vyrovnávat s působením demografických změn a velmi pravděpodobně také dalších migračních vln zapříčiněných válečnými konflikty či klimatickými změnami.

Nutné je nabourávání stereotypů

Kdybychom se však přece jen snažili alespoň zhruba odhadnout dopady na zaměstnanost žen a mužů, zdá se, že tím, že více zřejmě budou automatizací postiženy manuální a administrativní práce a spíše ušetřena povolání týkající se péče o děti, o staré, nemocné a postižené osoby apod., by mizením práce mohli být zasaženi muži více než ženy, které ve druhé jmenované kategorii profesí tvoří většinu. Naopak by to vlivem stárnutí populace mohla být povolání, kde bude v budoucnu

Sondy Revue vám ve spolupráci s nadací

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

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

po pracovní síle větší poptávka než dosud. Důležitější než kdy dříve se proto jeví nabourávání stereotypů, podle kterých se jedná o činnosti, které jsou spojeny s domnělou ženskou přirozeností, a pro muže se proto nehodí. Schopnost mužů se profesně tímto směrem přeorientovat může být jedním z klíčových řešení pro jejich případnou technologickou nezaměstnanost. Zároveň když i muži na vlastní kůži okusí, že se nejedná o činnosti nikterak snadné nebo nedůležité, posune to snad konečně dále i dlouhodobě stagnující debatu o jejich spravedlivém odměňování.

Co způsobuje flexibilní pracovní doba

Z hlediska rozdílných dopadů digitalizace práce na pracovní podmínky žen a mužů stojí v centru pozornosti zejména časová a prostorová flexibilita, kterou umožnily v řadě povolání mobilní elektronické přístroje. Velmi zajímavá jsou v tomto ohledu zjištění výzkumnice **Yvonne Lottové** z vědeckého institutu německých odborů Hans-Böckler-Stiftung. Zaprvé z nich vyplývá, že zatímco ženy mají kvůli svým povinnostem v rodině a domácnosti tendenci využívat poskytnuté flexibility v práci k jejich sladění, mají muži sklony pracovat ještě více než bez ní, protože je žádné jiné povinnosti většinou neomezují. V situaci, kdy je často pro udělení bonusu, zvýšení platu či povýšení rozhodující právě také připravenost angažovat se nad rámec, může flexibilní pracovní doba ženy diskvalifikovat ještě víc, než se tomu děje již nyní. Z průzkumu vyplývá, že zatímco pro muže znamená přechod z pevné pracovní doby na klouzavou až dvoutisícové platové plus (myšleno v eurech), u žen se naopak v platu neprojevuje vůbec. Není to ale fenomén, na kterém by tratily jen ženy – u mužů zase logicky roste riziko přetížení a s ním spojených psychických a fyzických zdravotních problémů. Průkazné se u nich například zvyšuje podíl těch, kteří při naprosto flexibilní pracovní době mají

problém večer vypnout a odpočinout si. Tento efekt u žen pozorovatelný není. Co ženy psychicky a tím v důsledku i fyzicky vyčerpává a obrožuje, jsou situace, kdy o flexibilitě rozhoduje především zaměstnavatel a ne ony samy, nebo když naprosto chybí předvídatelnost. To zase souvisí s tím, že mají většinou na starosti složitou logistiku spojenou s péčí o děti a rodiče své či partnera.

Tyto poznatky dobře korespondují se zjištěním loňského reprezentativního průzkumu mezi německými pracujícími Index dobré práce, který si nechává každoročně zpracovávat německá odborová konfederace DGB. Pouhých 22 procent žen říká, že jim digitalizace při sladování pomohla – a celých 66 procent tvrdí opak. Yvonne Lottová tedy radí: k flexibilizaci práce je potřeba přistupovat kriticky a velmi dobře nastavit její rámec, jinak hrozí zhoršení již tak nespravedlivého postavení žen a mužů. Vždy musí být jasně nastavena horní hranice pracovní doby, musí existovat systémy k vykazování práce mimo pracoviště a pevnou pracovní dobu, musí být transparentně stanoveno, co je čí úkol, a pouze to by se mělo projevovat do hodnocení jeho či její práce, a musí být nastaveny funkční systémy zastupování. (A samozřejmě je třeba neustat v prosazování představy, že povinnosti spojené s rodinou a během domácnosti si mají mezi sebou ženy i muži dělit spravedlivěji, respektive ne podle domnělých přirozených talentů toho kterého pohlaví.)

A co digitální platformy?

Zajímavý je také pohled na digitální platformy zprostředkující nejružnější jednorázové zakázky optikou postavení žen a mužů. K problematice bohužel zatím chybějí rozsáhlejší výzkumy, nicméně již nyní se zdá, že na platformách celkově převažují spíše ženy (a obecně osoby nějakým způsobem na trhu práce znevýhodněné a zranitelné). Jednak se tak mohou vyhnout přímé diskriminaci, zejména je to

ale zřejmě kvůli tomu, že často podléhají dojmům, že jim to poskytne flexibilitu, kterou potřebují ke skloubení všech svých povinností. Flexibilita lidí pracujících na platformách je ale ošemetná věc. Kvůli velmi přísným hodnotícím systémům, které penalizují za nedodržení termínu či jen při delší odmlce při odpovědi na poptávku, což může vést k odstříhnutí od atraktivních nabídek, hovoří v průzkumech lidé často o pravém opaku flexibility – mnohokrát se od počítače bojí být jen vzdálit. Pro ženy ale také může jít o nouzovou možnost, když například po návratu z rodičovské dovolené nemohou sehnat práci nebo když jde o přívídělek právě během mateřské nebo rodičovské. Zde je ovšem na místě se ptát, proč k oběma situacím vůbec dochází a proč to jsou ženy, které jsou nuceny je překrmit prací na platformách řešit.

Ženy se nedobrovolně stahují z veřejného prostoru

Řada výzkumnic pak v souvislosti s prostorovou flexibilitou práce žen poukazuje ještě na jednu důležitou souvislost, ať již jde o home office, či práci na platformách: reálně se jedná v obou případech o stahování žen z veřejného života zpět domů. Přitom byl pohyb opačným směrem výdobytek, který ženské hnutí vybojovalo teprve nedávno. S jejich stahováním se pak jde ruku v ruce zneviditelnění žen a jejich problémů. Když si ženy odbydou všechny své starosti se sladováním v soukromí home office nebo při práci na platformách, nikoho s nimi „neobtěžují“ a sotva tak vznikne tlak na to, aby se přerozdělovaly směrem k mužům a nebyly důvodem k penalizaci. A kromě toho: pokud bude docházet k mizení pracovních míst, budou na řadě nejdřív ti viditelní, anebo ty, které už nejsou tak jako tak nějakou dobu na očích?

S postupující digitalizací práce tedy kromě mnoha jejích dalších dimenzí musíme bezpodmínečně věnovat pozornost i jejímu genderovému rozměru. Nebezpečí politické radikalizace nebo sociálního vyloučení nezaměstnaných mužů, kteří se z „mužského“ povolání nezvládnou kvůli předsudkům přeorientovat na zachovanou „ženskou“ profesi, nebo žen, které díky flexibilitě umožněné digitalizací po pouhých několika desítkách let zmizí z veřejného prostoru (jen proto, že si společnost ještě neuvědomila, že sladování rodinných a pracovních povinností není jen jejich záležitostí), jsou příliš velká na to, abychom je mohli ignorovat.