

V posledních letech jsme svědky masivního a všestranného rozšíření nejen počítačů, ale i postupného opatřování dalších přístrojů, nástrojů a předmětů čím dál tím výkonnějšími čipy a senzory. Souběžně s tím dochází k rozšíření a zrychlení internetu, který používají za pomoci zmíněných přístrojů k interakci jak lidé navzájem, tak lidé s přístroji, ale čím dál tím častěji i přístroje samotné mezi sebou. Velká část lidské interakce a dění vůbec se přesouvá do digitálního prostoru a přitom vznikají obrovské objemy digitálních dat, jejichž algoritmická analýza slibuje nové poznatky o chování člověka i zákonitostech všemožných jiných procesů. Souhrnně se tomuto komplexu fenoménů říká digitalizace, hovoří se také o nástupu digitální éry či přímo příchodu digitální revoluce.

Technologiím napospas?

Tento vývoj nezůstává bez následků pro fungování hospodářství jak v oblasti výroby, tak služeb, a to s sebou přináší odpovídající proměny práce. Ve sféře průmyslové výroby a na ní bezprostředně navázaných služeb hovoříme o tzv. Průmyslu 4.0. Dochází k zavádění chytrých výrobních linek schopných autonomně komunikovat přes internet a pomocí různých senzorů jak se sebou navzájem, tak se součástkami a polotovary, ale například i nákupem, logistikou a prodejem, nebo dokonce koncovým uživatelem. Informace získané touto komunikací jsou chytrá výrobní zařízení schopná samostatně vyhodnotit a vyvodit z nich bezprostřední závěry pro běžící výrobu, aniž by byl třeba zásah člověka. Tak si systém například umí všimnout, že ta která součástka dochází a je potřeba objednat další, což sám automaticky provede, nebo pozmění způsob výroby na základě hlášení uživatele výrobku, že se ve výrobě někde děje chyba. Člověka je v takové chytré továrně potřeba čím dál méně, zůstávají na něj zejména dohled na celý systém a jeho případná oprava.

Digitalizace všude kolem nás

Digitalizace se dotýká i služeb v podstatě všeho druhu. Řada služeb napojených na výrobu je ohrožena automatizací, protože lidé vedoucí statistiky o výrobě nebo doobjednávající docházející součástky jsou postupně nahrazováni automatizovanou datovou komunikací. Jiných služeb spjatých s výrobou se zase týká fenomén tzv. crowdsourcingu: úkony, na které měly firmy dříve vlastní oddělení, jsou rozporcovány na jednotlivé malé zakázky, které jsou pak soutěženy externě přes digitální platformy. O ty se může přihlásit kdokoli z potenciálně globálního davu (angl. crowd) novodobých digitálních nádeníků, kteří již nejsou ničím zaměstnanci s odpovídajícím zajištěním. V oblasti služeb napojených na výrobu se to týká především vývoje, designu nebo marketingu, zároveň jde o fenomén překračující pouze výrobní



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

sféru. Pod pojmem crowdworking, gig economy nebo on-demand economy (česky zakázková ekonomika nebo někdy chybně také ekonomika sdílení) dochází k podobnému vývoji i u jiných služeb: digitální platformy zprostředkovávají krátkodobé práce, jako je úklid nebo odvoz, aniž by přitom přebíraly jakoukoli zaměstnavatelskou odpovědnost. Digitalizace se ovšem týká i skoro všech dalších pracujících. Již málokdo se při své práci obejde bez počítače či jiného chytrého zařízení, a to samozřejmě především v kancelářských profesích, ale postupně třeba i ve školství či zdravotnictví.

Fenomenální nárůst nových forem práce

Otázek spjatých s prací, které se tímto vývojem otevírají, je řada. Pro české prostředí je však třeba konstatovat, že o tom,

Sondy Revue vám ve spolupráci s nadací

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

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

jak jsou fenomény již rozšířené nebo jaké dopady na pracující ve skutečnosti mají, toho víme zatím velice málo. Jen takové poznatky nám ale umožní v případě potřeby učinit odpovídající opatření. Prozatím nám tedy nezbyvá než se dívat do zahraničí, kde byly v minulých týdnech zveřejněny hned dva v tomto ohledu zajímavé průzkumy.

Prvním z nich je výzkum vědeckého institutu Foundation of European Progressive Studies ve spolupráci s University of Herfordshire a jednotlivými národními odborovými svazy, týkající se rozšíření segmentu gig economy v několika vybraných evropských zemích. Průzkum ve Velké Británii (www.feps-europe.eu/en/publications/details/363) ukázal, že placenou práci přes digitální platformy ve formě jednotlivých malých zakázek vykonávaných v nezávislém kontraktorském poměru má 11 procent britských dospělých (asi 5 milionů lidí), z nichž skoro třetina si tak vydělává veškerý příjem nebo jeho nadpoloviční část.

Dohromady dalších deset procent respondentů uvedlo, že o zakázky na virtuálních portálech usilovalo neúspěšně. Fenomén se tak dotýká celkem pětiny britské dospělé populace, o čemž zpráva o výzkumu hovoří jako o „fenomenálním nárůstu“ této nové formy práce. Čísla zaskočila i řadu britských odborníků na trh práce, kteří hovoří o nové urgenci, s jakou je třeba se fenoménu věnovat, i o tom, že bude třeba přizpůsobit dosavadní instrumenty pro zkoumání trhu práce tak, aby nové fenomény, jako například crowdforking, do budoucna zachycovaly. Obdobný průzkum pro Německo (www.feps-europe.eu/en/publications/details/457) ukázal, že najít krátkodobé úkoly přes digitální zprostředkovatele se pokoušelo již 22 procent obyvatelstva, úspěšných jich bylo 14 procent (asi 8 milionů lidí). Z nich jich asi pětina, tedy 1,4 milionu, touto cestou vydělává alespoň polovinu svého celkového příjmu.

Důsledky pro většinu německých pracujících

Druhou zajímavou studií k dopadům digitalizace na práci je letošní Index dobré práce Německého odborového svazu DGB, tedy německé odborové konfederace. Jedná se o roční reprezentativní průzkum, v rámci něhož se německé odbory pravidelně již od roku 2007 dotazují pracujících na to, jak vnímají své pracovní podmínky. Jde o instrument, který má doplnit objektivní indikátory pracovního trhu, jako je míra nezaměstnanosti či podíl smluv toho kterého typu na celkovém počtu zaměstnaneckých poměrů, protože ty pro úplný přehled o situaci na trhu práce, především pak o konkrétních pracovních podmínkách, samy o sobě nestačí. V českém prostředí má plnit obdobnou funkci Indikátor subjektivní kvality pracovního života (<http://kvalitapracovnihozivota.vubp.cz>), který je ale zatím v počátcích a má co do oblastí výzkumného zájmu prozatím omezenější záběr. Jádro německého průzkumu pracovních podmínek je každý rok stejné, aby vznikaly výsledky, které budou meziročně porovnatelné. Kromě toho je každý rok určeno jedno téma zvláštního zájmu, kterému se věnuje zvláštní sada otázek. Tím tématem se v tomto roce staly právě dopady digitalizace na práci (<http://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++76276168-a0fb-11e6-8bb8-525400e5a74a>).

82 procent německých pracujících se vyjádřilo, že proces digitalizace má pro jejich pracovní pozici důsledky, přitom pro 60 procent důsledky zásadní či velmi zásadní. Skoro každý druhý přitom tyto důsledky označuje za negativní, pozitivní efekty vnímá ani ne desetina digitalizací zasažených. Více než polovina pracujících podává zprávu o navýšení objemu práce v důsledku digitalizace a stejný počet hovoří o častějších situacích, kdy je třeba zastat více věcí najednou. Zajímavé jsou výsledky v oblasti sladování pracovního

a soukromého života, kde se obvykle od digitalizace čekají významné pozitivní i negativní důsledky. V německém průzkumu ovšem skoro 70 procent lidí říká, že vliv nepozoruje žádný, pouze 20 procent hovoří o efektu pozitivním a 11 procent negativním.

Podobné průzkumy potřebujeme i u nás

Jedním z aspektů, které jsou v české diskusi zatím opomíjeny, je téma kontroly zaměstnaných pomocí chytrých pracovních nástrojů a pomůcek. V Německu se skoro polovina respondentů a respondentek cítí zaměstnavatelem v důsledku digitalizace více sledována. Přes 70 procent pak vypovídá, že ani v německém systému poměrně silného zaměstnaneckého spolurozhodování nemají možnost se na rozhodnutí o zavádění nové techniky nijak podílet. A konečně skoro polovina těch, jejichž práce se digitalizace dotýká, trpí pocitem, že jsou technice vydáni napospas. Výsledky průzkumu jsou tedy spíše pesimistické. Předseda DGB **Reiner Hoffmann** a místopředsdkyně **Annelie Buntenbach** v předmluvě ke zprávě píšou: „Výsledky ukazují především jedno: že dobrá práce není ani v časech digitalizace samozřejmostí, která přijde sama od sebe.“ Volají po spolurozhodování, autonomii pracujících při sladování a zdůrazňují roli dalšího vzdělávání.

I pro Českou republiku nutně potřebujeme podobné průzkumy. Bez znalosti reality na trhu práce i konkrétních pracovních podmínek nelze přijímat opatření, která by digitalizaci utvářela ve prospěch zaměstnanců a zaměstnankyň. I u nás bychom si tedy měli co nejdříve udělat obrázek o tom, jak rozšířená je v případě České republiky zakázková ekonomika a jaká je konkrétní situace lidí, kteří se do ní zapojují. Vychází spíše vstříc jejich požadavkům na flexibilitu, či jde o další prohlubování trendu prekarizace práce a oslabování sociálních systémů? Již existující Indikátor subjektivní kvality pracovního života si zase zaslouží systematickou dlouhodobou podporu, aby se mohl postupně rozšířit na další aspekty pracovního života, o kterých se potřebujeme něco dozvědět, třeba digitalizaci práce, ale musí být zároveň začít vnímán jako důležitý instrument a všemi relevantními aktéry být využíván.

Poprvé článek vyšel na portálu Deník Referendum.