

O digitalizaci výroby, logistiky, administrativy a služeb, tedy o rozšíření využití elektronických zařízení propojených přes internet, ať se již jedná o klasické počítače, nebo chytré výrobní linky, se v poslední době začíná intenzivněji diskutovat i u nás a postupně se prosazuje poznání, že tento fenomén bude mít výrazné důsledky i pro pracovní podmínky zaměstnaných ve všech těchto sférách. Hovoří se o nových výzvách pro ochranu zdraví při práci, o otázce ochrany dat, která elektronická zařízení generují, o další vlně prekarizace práce způsobené možnostmi outsourcovat úkoly, pro které firmy do nedávna měly stabilní zaměstnance, přes digitální platformy nezávislým kontraktorům. Časová a prostorová flexibilizace práce umožněná přenosnými elektronickými zařízeními s připojením na internet zase smazává hranice mezi prací a potřebným odpočinkem a také ztěžuje odborovou organizovanost. Co se nejen u nás v souvislosti s digitalizací zatím

debatuje méně, je otázka, zda a případně jaké má digitalizace dopady na ženy a muže, jejichž postavení na trhu práce je v mnoha směrech odlišné. K této otázce přinášíme úvahu Yvonne Lott, která je doktorkou sociologie a od roku 2013 pracuje ve výzkumném a vzdělávacím institutu německých odborů Hans-Boeckler-Stiftung (od února 2016 vede oddělení Proměny výdělečné práce). Oblastmi jejího profesního zájmu je výzkum pracovního trhu a politika zaměstnanosti, politika pracovní doby a genderové otázky. Text vyšel v rámci projektu Work in the Digital Society (Práce v digitální společnosti, viz www.socialeurope.eu/focus/shaping-the-digital-society), na kterém se podílejí Hans-Boeckler-Stiftung a portál pro progresivní evropské debaty Social Europe. V jeho rámci na uvedené internetové adrese vycházejí eseje k nejrůznějším aspektům digitalizované práce od významných vědců a vědkyň a politiků a političek.

Potřeba genderové perspektivy v debatě o digitalizaci

V současných debatách se hojně objevuje otázka, zda má digitalizace pro zaměstnané pozitivní, či negativní důsledky. Někteří pozorovatelé očekávají, že s nástupem takzvané digitální revoluce bude docházet ke stírání hranic mezi prací a volným časem ještě více, než je tomu dnes. Čím dál tím rozšířenější sebeorganizací zaměstnanců, která je považována za jeden z následků postupující digitalizace, stoupá riziko, že dojde k jejich přetížení. Zdravotní potíže, jako například vyhoření či problémy při sladování práce a soukromého života, jsou velmi pravděpodobné. Jiní naopak vidí kladnou stránku digitální revoluce ve zvýšení suverenity zaměstnaných, ve vyšším



YVONNE LOTT

pracovním uspokojení a lepší možnosti dosáhnout rovnováhy mezi soukromým životem a prací. Zatímco mnoho pracovních procesů v sektoru služeb digitalizací již prošlo, nyní se digitalizace stále více prosazuje i v průmyslovém sektoru. Adekvátní rovnováha mezi prací a soukromým životem by tedy již nemusela být nedosažitelným cílem ani pro ty, kteří pracují na směny. Ale co je vlastně digitalizace? Když o ní mluvíme,

máme většinou na mysli flexibilní práci jak v časovém, tak v prostorovém slova smyslu. Flexibilizace práce ovšem není novým fenoménem. Samozřejmě že s digitalizací se flexibilita rozšiřuje

a vznikají nové formy flexibilní práce, jako kupříkladu tzv. cloud working nebo crowd working (pozn.: jedná se o dvě různá označení pro fenomén udělování jednotlivých drobnějších zakázek přes internetové platformy; cloud je označení pro digitální prostor, ve kterém se zadání zakázky odehrává, crowd je anglické označení pro dav a vyjadřuje skutečnost, že se o takové zakázky uchází „dav“ zájemců, často z nejrůznějších koutů planety).

Flexibilizace práce není žádná novinka

Na mnoha pracovištích však jsou jisté flexibilní formy práce, jako např. práce z domova či flexibilní pracovní doba, možné již delší dobu – a to s různými

Sondy Revue vám ve spolupráci s nadací

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

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

důsledky pro pracující. Do jaké míry z ní měli užitek, záleželo na tom, zda byla flexibilizace práce prováděna v zájmu jejich, nebo v zájmu zaměstnavatelů. Ti zaváděli flexibilnější pracovní dobu často například proto, aby byl výrobní proces schopen lépe reagovat na výkyvy poptávky na trhu. V tomto případě flexibilizace většinou zaměstnaným přinášela nevýhody. Jednalo se zvláště o přesčasy a intenzifikaci práce s negativními dopady pro zdraví zaměstnanců a pro sladování pracovního a soukromého života.

Jedním z ponaučení z tohoto vývoje je, že zaměstnavatelský prospěch z flexibilní práce závisí na způsobu, jakým se flexibilizace zavádí. Není to tedy tak, že by digitalizace automaticky zlepšovala podmínky pro sladování pracovního a soukromého života, jak se často tvrdí.

Různé dopady na muže a ženy

V rámci diskuse pozitiv a negativ digitální revoluce musíme vzít v potaz také rozdílné dopady flexibilní práce na muže a ženy. Muži mají při poskytnutí flexibility tendenci věnovat práci více času. Ženy na rozdíl od nich využívají vlastní časovou flexibilitu spíše pro mimopracovní aktivity a povinnosti. Jedním z důvodů může být skutečnost, že ženy ještě stále zastávají velkou většinu domácích prací a péče o rodinu. Ženy se tedy musejí více vyrovnávat s časovými limity v jiných životních sférách více než muži. Těmito časovými omezeními jsou například otevírací hodiny školek, školní prázdniny, pracovní doba chův a jiných pečovatelek o členy rodiny, kteří vyžadují zvláštní péči. Ti, kteří tvrdí, že digitalizace povede k mizení „tradičních“ časových ome-

zení, mají na mysli především omezení v rámci pracovního trhu. Časová omezení ve sféře volného času nejsou často brána v potaz.

Pracovní normy a očekávání rovněž hrají zásadní roli při využití pracovní flexibility ženami a muži. Na pracovištích převažuje norma „ideálního pracovníka“, který pracuje na plný úvazek, nemá žádné povinnosti mimo pracoviště a je plně k dispozici pro zaměstnavatele. I když si zaměstnaní organizují svou práci a pracovní čas sami, i tak musí vyhovět této normě – přinejmenším pokud chtějí splnit očekávání zaměstnavatele a svých kolegů. Právě proto, že musí zastávat většinu domácích prací, mají ženy daleko menší šanci dostat představa „ideálního pracovníka“ jako jejich mužští protějškové.

Zaměstnavatelé a kolegové navíc vidí jako „ideální pracovníky“ spíše muže než ženy, a to především v souvislosti s dětmi. U matek se očekává, že flexibilitu pracovní doby využijí pro péči o rodinu, zatímco otcové jsou za to samé stigmatizováni. To znamená, že přesčasy a intenzifikace práce jsou především mužskou záležitostí.

Dojde k ještě větší nerovnosti?

Digitalizace, to znamená flexibilní práce v čase a prostoru, tedy skýtá riziko posílení tradičních genderových uspořádání. Jak jsem uvedla výše, muži tráví více času v práci, zatímco ženy plní mimopracovní povinnosti. Digitalizace pravděpodobně ještě vyostří současnou nerovnou alokaci placené a neplacené práce mezi muži a ženami spíše, než aby rozpouštěla tradiční hranice mezi prací a volným časem. Nebo lépe a přesněji: tradiční hranice mizí pouze pro jednu skupinu, muže, zatímco ženy

se musí stále více vypořádávat s časovými hranicemi v jiných oblastech života. Klady a záporů genderových aspektů digitalizace překvapivě v právé probíhající debatě o digitální revoluci nejsou zmiňované. O digitalizaci se diskutuje tak, jako by pracovní trh a pracoviště byly zcela genderově neutrální. To je zvláště zjevné v debatách o nutnosti školení a celoživotního vzdělávání. Obecně se očekává, že zaměstnaní se budou muset neustále vzdělávat, aby udrželi krok s digitálními inovacemi. Nicméně nikdo se již neptá, jak bude možné sladit zaměstnavatelův požadavek po dalším školení v rámci pracovní doby i mimo ni s potřebou zaměstnaných plnit ostatní povinnosti pracovního dne, jako např. zastat péči o rodinné příslušníky. Protože další vzdělávání je chápáno jako nevyhnutelný důsledek digitální revoluce, můžeme dokonce očekávat, že se norma „ideálního pracovníka“ dále rozšíří tímto směrem. Na digitalizovaném pracovišti bude „ideální pracovník“ nejen pracovat na plný pracovní úvazek a splňovat zaměstnavatelské požadavky, ale pravděpodobně se i neustále vzdělávat. A protože muži mají k dispozici více času pro školení a celoživotní vzdělávání než ženy, takováto norma pravděpodobně genderovou nerovnost na digitalizovaném pracovišti ještě zhorší.

Proces, který není výhodný pro všechny

Rizika, která jsou implicitně obsažena v genderových rozdílech v pohledu na práci a ve využití flexibilní pracovní doby, musí být brána v potaz při diskusích o důsledcích digitální revoluce. Proto abychom dosáhli rovných příležitostí pro všechny zaměstnané, musí být zavedena taková forma časové a prostorové flexibility práce, která bude respektovat různé časové požadavky žen a mužů v jejich životech. S digitalizací by se nemělo zacházet jako s genderově neutrálním procesem, který je ze své povahy výhodný pro všechny zaměstnané. Přetrvávající sociální nerovnosti jednoduše nezmitují prostřednictvím digitalizace, ale spíše se jejím přičiněním ještě zvýší. Proto aby se sociální nerovnosti na pracovištích zmenšovaly, je vědomí tohoto rizika pro aktivní usměrňování procesu digitalizace klíčové. *Mezitulky jsou redakční.*