

Diskusní materiály k budoucnosti české i evropské společnosti 1

Radim Hejduk
Kateřina Smejkalová
Vladimír Špidla

Budoucnost práce

Oranžová kniha
Masarykovy demokratické akademie



Radim Hejduk
Kateřina Smejkalová
Vladimír Špidla

Budoucnost práce

Oranžová kniha Masarykovy demokratické akademie

Diskusní materiály k budoucnosti české i evropské společnosti 1

Obsah

1. Úvod	5
2. Popis fenoménů působících na svět práce.....	7
<i>Neregulovaná globalizace, kapitalismus finančních trhů a oslabení státu, hegemonie neoliberalismu a fiskální přísnosti (austerity)</i>	<i>7</i>
<i>Práce a hospodářská strategie země: od transformace ke znalostní a digitální společnosti a udržitelnému hospodaření</i>	<i>8</i>
<i>Technologické proměny výroby, logistiky, administrativy a služeb</i>	<i>9</i>
<i>Demografické změny.....</i>	<i>12</i>
<i>Proměny představ o roli práce v životě: sladování pracovního a osobního života a postavení žen a mužů na pracovním trhu</i>	<i>13</i>
3. Sociálnědemokratická vize práce budoucnosti	14
<i>Práce bude zajištěna pro všechny</i>	<i>16</i>
<i>Práce bude jistá, důstojná, zdravá a spravedlivě ohodnocená</i>	<i>18</i>
<i>Práce bude člověka rozvíjet a ponechá dostatek prostoru pro jiné, stejně důležité oblasti v životě.....</i>	<i>19</i>
<i>Vzdělávání připraví na práci budoucnosti i kvalitní život ve svobodné, demokratické společnosti.....</i>	<i>20</i>
<i>Pracující se významně podílejí na utváření práce budoucnosti</i>	<i>20</i>
<i>Shrnutí</i>	<i>22</i>
<i>Zusammenfassung</i>	<i>23</i>
<i>Summary</i>	<i>24</i>

Autoři: Radim Hejduk, Kateřina Smejkalová, Vladimír Špidla
Název: Budoucnost práce. Oranžová kniha Masarykovy demokratické akademie
Vydavatel: Masarykova demokratická akademie, z. s.
Sazba, grafický design: Tomáš Tichák
Korektura: Zita Chalupová
Překlady resumé: Martin Babička (aj), Kateřina Smejkalová (nj)

1. elektronické vydání

© Masarykova demokratická akademie, z. s. (2017)

ISBN 978–80–87348–31–4

Předkládaný text je svým formátem oranžovou knihou, tedy na jednu stranu materiálem, který se snaží probíhající proměnu práce zachytit a zároveň představit, jak by se k ní měla sociální demokracie postavit, na straně druhé pak materiálem otevřeným k diskusi a materiálem, který má diskusi podněcovat. Pokud byste sami chtěli k tématu nějaký diskusní příspěvek připojit, budeme rádi, když se nám ozvete: info@masarykovaakademie.cz.

1. Úvod

Práce je pro sociálnědemokratické hnutí zásadní veličinou, a byla proto od prvních okamžiků jeho zrodu středobodem veškerého jeho politického úsilí. Není tedy náhodou, že řada sesterských stran nese slovo *práce* ve svém názvu. Účast v pracovním kolektivu je odjakživa rozhodujícím momentem socializace do společnosti, ale i nástrojem utváření identity jednotlivce. Práce jistá, spravedlivě ohodnocená, důstojná, zdravá a tvořivá, umožňující uplatnit získané vzdělání a poskytující možnost spolurozhodování o platových a pracovních podmínkách přispívá v sociálnědemokratickém pojetí významným způsobem k emancipaci, svobodě, zdraví a spokojenosti člověka. V neposlední řadě je práce také prostředkem, skrze nějž člověk přispívá k rozvoji společnosti, a zároveň z něj dostává prostřednictvím odměny za odvedenou práci spravedlivý podíl.

Pojem *práce* se vyvíjel po celé dějiny, v jejichž průběhu nastalo několik zásadních zvrátů v tom, jaké činnosti vedly k lidské obživě, i co bylo společností za práci v úzkém slova smyslu považováno. Pravděpodobně nejnázornějším příkladem je průmyslová revoluce, která agrární společnost proměnila na průmyslovou, čímž převratných změn doznala i lidská práce. Tento přerod byl mimořádně tvrdý a v jeho průběhu miliony lidí zemřely předčasně a miliony dalších prožily své životy v nouzi a strádání, dal ovšem také vzniknout pracovní-legislativě a sociálnímu státu, jak jej známe nyní.

V našem běžném současném chápání pojem práce znamená práci za mzdu spojenou s určitou formou regulace a zakládající přinejmenším ve vyspělých státech právo na přístup do solidárních sociálních systémů. Toto chápání se vyvinulo v 19. století jako důsledek ztržnění ekonomických vztahů, které přinesla právě průmyslová revoluce. V tomto smyslu je práce vlastně pouze specifickým druhem zboží. Naši středověcí předkové – nahlíženo z tržního úhlu pohledu – tedy v podstatě nepracovali. Byli převážně samozásobiteli a jenom malá část jejich činnosti byla zbožím, tedy prací v našem běžném slova smyslu. V širším slova smyslu pak lze za práci považovat každou užitečnou činnost, která je nutná k tomu, aby se zachovala lidská společnost.

Dějiny ovšem nekončí. Současná společnost zřejmě stojí před zvraty srovnatelnými s průmyslovou revolucí a možná ještě hlubšími. V jejich průběhu bude práci jako komoditu v některých oblastech zcela zásadně vytlačovat robotizace, informatizace a digitalizace. Klíčovou revoluční změnou pak bude uplatnění umělé inteligence. Zásadní schopnost po celé dějiny spojená s člověkem, totiž analytický rozum, se zčásti osamostatní. Stane se dodatečným vnějším zdrojem tak, jako se dodatečnými zdroji energie stala na počátku průmyslové revoluce fosilní paliva. Člověk přestane do značné míry mít význam jako producent zboží a služeb, ale při současné podobě tržního hospodářství neztratí význam jako konzument. Práce jako užitečná činnost a vztah mezi lidmi

zůstane zachována, nicméně, kde se vytvoří potřebná nová pracovní místa garantující obživu, je zatím otevřené.

Co se formy i organizace práce týká, doznají zřejmě výraznějších změn i ta pracovní místa, která nepadnou automatizaci za oběť zcela: Již nyní dochází k významné časové a prostorové flexibilizaci práce, stírají se rozdíly mezi závislou činností a podnikáním, technologie kladou nové nároky na ochranu zdraví zaměstnaných a fragmentarizace trhu práce ztěžuje odborovou činnost. I tyto změny bude třeba utvářet ve prospěch zaměstnaných a celé společnosti.

Kromě technologického vývoje svět práce je a bude ovlivňován i dalšími faktory, jako jsou globalizace a demografické nebo klimatické změny. Českou republiku všechny tyto změny navíc zastihují ve specifické situaci země po transformaci z centrálně plánovaného hospodářství na hospodářství tržní a v době převahy neoliberálního smýšlení o hospodářství i trhu práce nejen u nás, ale i v celém západním světě. Zároveň také dochází k proměně představ o roli práce v životě, novým požadavkům na sladování profesního a soukromého života i proměně rolí žen a mužů ve společnosti.

Změny, které v důsledku technologického vývoje odehrávajícího se v kontextu ostatních zmíněných fenoménů přicházejí, budou radikální, velmi rychlé a mohou mít své nelidské důsledky, jako tomu bylo v době průmyslové revoluce. Byly to právě dělnické hnutí a sociální demokracie jako jeho nejúčinnější součást, které dosáhly humanizace této změny postupným vytvářením fungujícího sociálního státu. Poslání nacházející i v době radikálních změn humanistická řešení a uhájit hodnoty svobody, solidarity a spravedlnosti je pro sociálně demokratické hnutí platné i v 21. století.

Pokud chceme zachovat sociální soudržnost v moderním světě a nadále směřovat k zajištění možnosti pracovat pro všechny, musíme rozšířit pojem práce za hranice toho, jak jej chápeme nyní. Zahrnout je třeba ty činnosti, které zatím nejsou komoditou, ale přesto přispívají k fungování lidské společnosti a zachování života, a tuto práci platit z veřejných rozpočtů formou mzdy určené novou společenskou dohodou. Nová pracovní místa by tak měla vznikat v pečovatelských oblastech a oblastech rozvíjejících člověka a společnost sociálním a udržitelným směrem. Typicky to jsou zdravotnictví, sociální služby, školství, kultura nebo ochrana životního prostředí. Činnosti v těchto segmentech jsou z hlediska své povahy nejméně náchylné k automatizaci a zároveň by zde zvýšená aktivita byla společensky záhodná. Představitelné je ale i začít lidem platit za účast na rekvalifikačních či péči o vlastní děti či jiné rodinné příslušníky, jako by se jednalo o práci v běžném slova smyslu. U vší práce, ať již té tradiční či u činností nově jako práce definovaných, se přitom musí jednat o práci jistou, zdravou a spravedlivě ohodnocenou, která bude člověka rozvíjet a zároveň mu ponechá dostatek prostoru a sil pro další stejně důležité oblasti života. Na práci budoucnosti musí připravovat odpovídající systém primárního i dalšího celoživotního vzdělávání, který

kromě toho lidi vybaví i schopnostmi a znalostmi nutnými pro kvalitní život ve svobodné, demokratické společnosti tak, aby nebyli redukováni na pouhou pracovní sílu. Na utváření budoucnosti práce a všech souvisejících fenoménů se významným způsobem musejí podílet sami pracující. Teprve taková práce uvolňuje svůj emancipační potenciál.

2. Popis fenoménů působících na svět práce

Neregulovaná globalizace, kapitalismus finančních trhů a oslabení státu, hegemonie neoliberalismu a fiskální přísnosti (austerity)

Od začátku 80. let zažíváme v globálním měřítku všemožnou záměrnou deregulaci, zúžení funkcí států a rozpočtový fetišismus. Tento přístup k fungování hospodářství i celé společnosti, který byl sice poněkud zpochybněn globální finanční krizí započatou v roce 2008, je ale přesto formující i dnes, nazýváme *neoliberalismem*, neboli ideologií volného trhu a politiky škrťů (austerity). Tento světonázor formoval nejen politiku a státní instituce, ale dokázal se prosadit i v individuálním pohledu lidí na svět, interpretaci dějin či kultury. Ideologie neoliberalismu prostoupila všední život a staví se do pozice jediného, pravdivého a objektivně daného pojetí světa a směru vývoje společnosti. Přes mírné oslabení této hegemonie v důsledku poslední hospodářské a finanční krize se stále setkáváme s jejími projevy, z nichž nejvýraznější jsou právě ty, které se dotýkají světa práce. Daly by se rozřadit do tří úrovní.

První úroveň, kde lze ideologii volného trhu sledovat v plné síle, je úroveň mezinárodní. Proces v podstatě nekontrolované globalizace je využíván především velkými korporacemi. Ty hledají co nejnižší náklady, a proto využívají nové cesty jak přesunovat svou výrobu a služby do oblastí, kde jsou nízké náklady práce, a tedy i nízké mzdy (tzv. outsourcing). Přemisťování práce do levnějších oblastí se netýká už jen nízko-kvalifikované výroby, ale dochází k němu například pomocí center sdílených služeb i u profesí, které byly ještě donedávna považovány za stabilní a dobře placené. Například počítačovní programátoři, účetní, právníci nebo farmaceuté jsou dnes jednou z nejhroženějších profesí, které se nejvíce outsourcují do Indie, Indonésie, Číny či na Filipíny.¹

1 Zdroj: Statistic Brain Institute, USA. 2015. Online: <http://www.statisticbrain.com/outsourcing-statistics-by-country/> [cit. 26. 8. 2016].

Druhá úroveň – úroveň státu – je bezprostředně spjata s tou první. Přeliv pracovních příležitostí logicky vede ke snížení počtu pracovních míst v zemi, odkud firma outsourcuje. Outsourcing nutí mateřské země k vlastnímu snižování mzdové hladiny. To vše v zájmu pomyslné *konkurenceschopnosti* – pojmu, který politika škrťů úspěšně etablovala a z něhož se stalo dogma současné ekonomie. Neoliberální pojetí konkurenceschopnosti jakožto záměrného závodu k regulatornímu a mzdovému dnu se však už dnes projevuje jako koncept, který není dlouhodobě udržitelný, protože je příčinou selhávání veřejných institucí, nedostatečného zajištění veřejných služeb a narůstajících příjmových a společenských nerovností.² Deregulovaný trh tak jednoznačně ohrožuje sociální kohezi, která je nutná pro stabilitu demokratického systému.

Z hlediska jedince, což můžeme považovat za třetí úroveň, se stává čím dál tím těžší získat stabilní a důstojnou práci s adekvátním ohodnocením. V zájmu konkurenceschopnosti musí své dovednosti nabízet za mzdu, která často ani nemůže uspokojit jeho základní potřeby.³ Osudným se stal pracujícím i další fenomén, a to *flexibilita práce*, který přispěl k omezování vlivu odborových organizací a k rychlému rozkladu standardních pracovních úvazků. Flexibilní formy práce jsou přitom často zneužívány a daly vzniknout velké pololegální sféře zaměstnávání – ať už se jedná o dohody, kde se manipuluje s kontem pracovní doby a sociálním pojištěním, nebo tzv. švarcsystém⁴, jenž vytěšňuje zaměstnance do pozice prekarizovaného živnostníka.

Práce a hospodářská strategie země: od transformace ke znalostní a digitální společnosti a udržitelnému hospodaření

Více než 25 let po sametové revoluci stále stojíme před otázkou, kterým směrem se má naše země vydat. Zatím nás způsob privatizace 90. let a pozdější důraz na deregulaci a až nepřírozeně vysoké kladné saldo obchodní bilance řadí spíše na Východ konkurující levnou, i když kvalitní pracovní silou, zatímco Západ vyniká vysokou přidanou hodnotou práce. Česká republika se

2 Dle studie Mezinárodního měnového fondu způsobuje fiskální restrikce růst příjmové nerovnosti, vyjádřené Giniho koeficientem, cca 1 % v horizontu nekrizových 2–5 let a o zhruba 2,5–3,5 % při stejném časovém horizontu v krizovém období (Ostry, J., Loungani, P., Furceri, D., 2016, Mezinárodní měnový fond. Online: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2016/06/pdf/ostry.pdf> [cit. 26. 8. 2016]).

3 To lze ilustrovat na případě české minimální mzdy, která činí 9 900 Kč (k srpnu 2016) a průměrných výdajích na osobu a měsíc podle klasifikace COICOP, které jsou na úrovni 16 672 Kč (ČSÚ, 2016).

4 Toto označení se v českém kontextu vžilo pro způsob podnikání, kdy osoby vykonávající pro zaměstnavatele úkoly splňující definici závislé činnosti nejsou jeho zaměstnanci, ale formálně vystupují jako osoby samostatně výdělečně činné, což zaměstnavatele vyvazuje z řady povinností a přenáší je na pracujícího.

dlouhodobě spoléhá na zahraniční investice a proexportní politiku, která nás však nutí být v globálních hodnotových řetězcích na pozici subdodavatele, jemuž jsou diktovány ceny, a vyrábět zboží za nákladové ceny, což ústí ve velmi nízké mzdy zaměstnanců. Ti jsou navíc stále více kvůli neoliberalní perspektivě označováni za málo produktivní, přestože tráví v práci společně s Řeky, Poláky, Slováky a Bulhary⁵ nejdéle času v unijním srovnání.

Součástí hospodářského modelu, na který Česká republika vsadila, je dominantní pozice zahraničního kapitálu odlévajícího pomocí zisků z přímých zahraničních investic a dividend ze země rekordní objem⁶ peněz, zatímco mzdová hladina roste pouze minimálně. Do karet hraje zahraničním investorům i umělé znehodnocování měny, které za vidinou růstu exportu potlačuje koupěschopnost pracujících a vnitřní poptávku.

Zatímco si Česko tedy udržuje svůj model založený na levné práci bez snahy o hlubší ekonomickou restrukturalizaci, vyspělé země radikálně mění podstatu svého hospodářství – přechod ke znalostní a posléze digitální ekonomice je velmi výrazný například u Německa. Postupný odchod od dlouhodobě neperspektivních, technologicky zastaralých a často k přírodě nešetrných oborů mění v těchto zemích i podobu pracovního trhu. Důležitosti a četnosti nabývají profese v tzv. kvintém sektoru, tedy ve vědě a výzkumu. Zvláštní pozornosti se dostává – i kvůli narůstajícím klimatickým změnám – „zelené“ zaměstnanosti, tedy práci, která zvyšuje efektivitu využití energií a surovinových zdrojů, omezuje vypouštění skleníkových plynů a ochraňuje nebo obnovuje ekosystém.

Technologické proměny výroby, logistiky, administrativy a služeb

Největší paradigmatickou změnu podstupuje svět práce kvůli technologickému vývoji přinářejícímu postupný přechod k digitální ekonomice. V regionu střední Evropy je vlajkovou lodí změn *Průmysl 4.0*. Tento pojem označuje výrobní proces budoucnosti, v němž bude lidská práce z velké části nahrazena komplexním, v podstatě samořízeným kyberneticko-fyzikálním systémem. Stroje v chytrých továrnách Průmyslu 4.0 budou schopny zajistit přesnou a zároveň individuální výrobu, například pomocí 3D tisku; zjistit, uložit a zanalyzovat data ze všech částí procesu, automaticky nahlásit problémy, doobjednat součástky a vést statistiky o výrobě. Takové komplexní systémy

5 Vyjádřeno průměrnou týdenní dobou strávenou v zaměstnání. Řecko 41,9 h/týdně, Bulharsko 40,8, Polsko 40,7, Slovensko 40,5, Česko 40,4 (ČSÚ, 2016).

6 Kolem 9 % HDP, což je největší objem z celé EU (ČSÚ, 2016).

budou s klesající potřebou lidských zásahů efektivně zajišťovat jak samotnou výrobu, tak díky internetu věci⁷ i logistiku, administrativu a vyhodnocení kvality.

Technologické změny v průmyslu jsou doprovázeny i rychlým zaváděním nových technologií ve službách, kde se objevují nové podnikatelské příležitosti. Významnými se stávají v tomto ohledu zejména služby digitálních platforem. Mezi těmi je nejznámější a také asi nejkontroverznější platforma Uber, kde kterýkoli člověk vlastníci auto může dělat taxikářskou práci, v mnoha zemích bez jakékoli licence. Tyto platformy mohou fungovat i napříč celým světem, umožňuje-li to charakter poptávané práce. Uber a ostatní digitální platformy mohou být předvojem zásadní proměny podniků, jak je dosud známe. Díky rozšířeným možnostem internetu se zkracují geografické vzdálenosti, do jisté míry se zaměstnavatel i zaměstnanci anonymizují a odosobňují, stírají se rozdíly mezi amatérem a odborníkem, mezi zaměstnancem, dobrovolníkem a podnikatelem, přestávají existovat klasické pracovní poměry, rozměňuje se pracovní doba a práce se vykonává tzv. na zavolanou.⁸ Oblíbenost, množství a záběr zprostředkujících platforem roste téměř exponenciálně, tudíž můžeme očekávat razantní prohlubování zmíněných fenoménů v následujících letech v podstatě ve všech druzích služeb.

S rozmachem sociálních sítí, masivním využíváním vyhledávačů a vůbec přesunem spousty lidských akcí a interakcí do digitálního prostoru se pojí i problematika dat o uživateli. Vzhledem k dennímu objemu vznikajících dat se mluví o tzv. Big Data, tedy o masivním objemu informací, které jsou s nejrůznějšími cíli analyzovány, a vznikají tak detailní obrázky (tzv. *data mining*) o chování uživatelů internetu – včetně lidí pracujících na chytrých výrobních linkách. Obor datové analýzy je jedním z nově vzniklých v důsledku digitalizace, který zažívá velký rozmach.

Digitální revoluce proměňuje pracovní podmínky tak, že uplatnění mohou získat i dříve marginalizované skupiny obyvatel, například využitím chytrých asistenčních systémů Průmyslu 4.0 (kupř. chytré brýle zobrazující pracujícímu před očima pracovní postup) či díky místně a prostorově flexibilním formám práce, které jsou umožněny mobilními zařízeními připojenými na internet.⁹ Lidé ale také potřebují nové kompetence, aby pochopili algoritmizovanější a na znalosti a dovednosti komplexnější svět práce. Svě opodstatnění již proto ztrácí tereziánský systém vzdělávání založený především na memorování.

Odvrácená strana digitalizace přináší mnoho výzev či obav, na které se musí hledat sociálně citlivé a spravedlivé řešení. Zřejmě nejpálčivější je obava, že lidská práce bude nahrazena chytrými

7 Neboli vzájemného propojení vestavěných zařízení internetem.

8 Tzv. gig economy nebo on-demand economy, v češtině zakázková ekonomika nebo také mylně ekonomika sdílení.

9 Díky novým asistenčním technologiím se mohou do práce efektivněji zapojit například osoby se zdravotním postižením apod.

stroji. Zda a v jakém měřítku se tak stane, je předmětem sporů odborníků. Na vině je souběh digitalizace s demografickými změnami, obtížně odhadnutelnými migračními vlnami zčásti závislými na vývoji klimatických změn a světové geopolitické situaci, dále není jednoduché odhadnout, jaké z potenciálně automatizovatelných činností opravdu automatizovány budou a u kterých tomu zabrání právní, etické či finanční důvody – zejména v případě České republiky je otevřenou otázkou, zda se český průmysl při tak nízkých cenách práce vůbec automatizovat nákladnými stroji vyplatí. Kromě toho je též těžko předvídatelné, jaké nové profese asi v závislosti na dalším rozvoji technologií vzniknou a kolik pojmu pracujících. Nicméně jedna ze studií hovoří například o tom, že v České republice, jedné z nejprůmyslovějších¹⁰ zemí v Evropě, se pravděpodobně plně zautomatizuje 10 % všech prací a u 35 % všech prací se zásadně změní jejich podoba a náplň.¹¹ I kdyby se naplnila pouze tato spíše optimistická prognóza, může to znamenat vyšší zátěž pro sociální systémy, které budou muset zabezpečit větší procento populace bez práce, a to minimálně po období několika generací, než se vzdělanostní struktura obyvatelstva přizpůsobí novým nárokům a stabilizují se nově vzniklá odvětví.

Problematika financování sociálního státu a veřejných služeb bude naléhavější a naléhavější. Už dnes je ve velkých kapitalistických ekonomikách dobře popsán problém narůstající sociální nerovnosti a ta se technologickými šoky na trhu práce může dále dramaticky prohlubovat. Bez nové akceschopné a rychle reagující verze sociálního státu může dojít k další fragmentarizaci pracovního trhu, kde většina pracovní síly bude řešit svou prekérní situaci pomocí platformové ekonomiky, která pro zaměstnance znamená nestabilní příjem a která – alespoň zatím – pluje v právním vakuu, tedy nezakládá v podstatě žádnou společenskou zodpovědnost, například co se týče sociálního pojištění či daní. Na druhé straně stojí menšina, která měla to štěstí a zázemí, aby získala kvalitní vzdělání a stabilní dobře placenou práci. Tato polarizace společnosti a prohlubování nerovností je fundamentální hrozbou pro sociální smír a nejzásadnější výzvou pro sociální stát, který je již tak v nedobré kondici, protože byl po desetiletí neoliberalismem spíše považován za překážku hospodářského rozvoje.

Výzvy však digitalizace nepřináší jen pro trh práce, zaměstnanost a s tím související sociální systémy, ale i pro konkrétní pracovní podmínky zaměstnaných. Mobilní zařízení napojená na internet umožňují v řadě profesí pracovat kdykoli a odkudkoli. Moci přizpůsobit čas a výkon práce svým specifickým potřebám jistě může přispět ke zvýšení obecné kvality života, nicméně často se stírají hranice mezi pracovní dobou a soukromým životem, dochází k v současných systémech

10 Podíl průmyslu na podnikové ekonomice činil v roce 2015 47,3 %. Pro srovnání: v Německu je to 40,2 %, na Slovensku 39,9 %, v Rakousku 34,5 % (ČSÚ, 2015).

11 Jen o zhruba 1 % prací více se změní na Slovensku, které je v mezinárodním srovnání první v počtu pozic, které jsou ohroženy automatizací (OECD, 2016).

nevykazatelným a tedy neplaceným přesčasům a nedodržení doby stanovené pro odpočinek má následky pro psychické i fyzické zdraví lidí. Obecně je pravděpodobné, že bezpečnost práce se bude muset zaměřit více na psychickou náročnost práce. Už dnes existují první pokusy, jak zavést například antistresový zákon, který by fakticky neomezenou dosažitelnost zaměstnanců reguloval.

Změna charakteru pracoviště je také výzvou pro odborovou organizovanost. Současný systém odborů, jenž je založen na podnikových organizacích, v éře práce z domova a mnohostranných zaměstnanců, kteří pro svou obživu vykonávají i několik profesí, pozbývá smysl a atraktivitu. Odbory budou muset najít jinou cestu, jak sdružovat zaměstnance, například po vzoru profesních komor.

Demografické změny

Strukturální změny pojetí a podoby práce se dotýkají všech skupin obyvatelstva a některé z nich jsou v důsledku těchto proměn ohroženy, což se jejich zvládnutí a vlivu na kvalitu života týče, více než jiné. Prodlužování střední délky života obyvatelstva a obecný trend stárnutí společnosti má za důsledek stále větší podíl lidí staršího a důchodového věku na trhu práce.¹² Někteří senioři mají zájem odejít do důchodu včas, vedle toho existuje ale stále více lidí, kteří díky dobré zdravotní kondici chtějí zůstat aktivní na trhu práce.¹³

To přináší otázky, jak se se stále větším počtem starších zaměstnanců na pracovištích vypořádat, především s ohledem na jejich zdraví a s tím související psychickou i fyzickou náročnost profesí, jak přizpůsobovat pracovní dobu a také skladbu pracovních kolektivů, aby byla zachována diverzita a smysluplné rozložení funkcí. Do popředí se dostává otázka celoživotního rozvoje pracovní kariéry, která se průběžně přizpůsobuje aktuálnímu potenciálu člověka.

V důsledku rychlého technologického pokroku starší generace nedisponuje dovednostmi a kompetencemi potřebnými pro zvládnutí nových pracovních nároků, což je diskriminuje v účasti na mnoha pracovních úkolech a v kolektivech je může sociálně izolovat. Ještě důležitější roli než dříve tedy začíná hrát komplexní systém celoživotního vzdělávání, který umožňuje kontinuální doplnění potřebných dovedností ztrácejících v důsledku vývoje technologií a společenských po-

12 V letech 2050–2060 má být ve společnosti nejvíce lidí v důchodovém věku. Zdroj: Tomáš Fiala, Jitka Langhamrová: Modelování budoucího vývoje úhrnu pojistného a úhrnu vyplacených starobních důchodů v ČR (<http://bit.ly/2cpmRAZ>).

13 Nesmíme zapomínat na fakt, že mnohdy tato situace nastává v důsledku nedostatečné výše starobního důchodu, který neumožňuje důstojné živobytí.

měří svoji platnost rychleji než kdy dříve a který je zároveň dostupný všem bez finanční či jiné zátěže.

Další klíčovou oblastí, na kterou se v kontextu stárnutí populace, a tedy i zaměstnanců bude nutné zaměřit, jsou pracovní podmínky v místech výkonu práce, bezpečnost práce a také zohlednění vyšších nároků na péči v rámci systému zdravotnictví. Role zaměstnavatelů bude klíčová pro změnu vnímání starších kolegů v rámci pracovních týmů – navzdory prokazatelným výhodám plynoucím z heterogenní skladby pracovních týmů zažívají starší generace diskriminaci již při ucházení se o zaměstnání a výkonově řízené organizace nenabízejí dostatečný prostor pro zohlednění specifických potřeb vyplývajících ze zdravotního stavu či zaměření těchto lidí zpravidla na jednu profesní oblast v průběhu kariéry.

Častokrát je demografické stárnutí stigmatizováno a líčeno až téměř apokalyptickým způsobem, protože je interpretováno jako černá díra pro veřejné finance, respektive pro důchodový systém, který bude muset uspokojit daleko větší masu lidí než doposud. Důvodem je nazírání na populační vývoj pouze pohledem „kvantitativním“, kdy se počítá se zvyšováním počtu lidí v důchodu oproti počtu ekonomicky aktivních. Tento častý argument se využívá v zájmu liberalizace penzijních systémů. Toto hledisko však ignoruje to, jak se vyvíjí produktivita ekonomicky aktivních obyvatel. Produktivita lidské práce se totiž neustále zvyšuje. Empirická zjištění dokazují, že v dlouhodobém vývoji díky trendu rostoucí produktivity zaměstnanců roste HDP i mzdy¹⁴, které jsou u nás v současnosti hlavním zdrojem financování důchodového účtu. Vyšší mzdy znamenají vyšší odvody do sociálních systémů a stát je tak schopen financovat bazální veřejné politiky stárnutí. Tlak na vyšší produktivitu, a tedy i ohodnocení práce je proto z hlediska demografického stárnutí klíčový. Chce-li sociální stát zachovat průběžný důchodový pilíř jakožto nejstabilnější formu důchodového fondu, nezbyvá mu v oblasti lidské práce ani nic jiného.

Proměny představ o roli práce v životě: sladování pracovního a osobního života a postavení žen a mužů na pracovním trhu

Na úrovni jedince se musíme v důsledku digitalizace vypořádat především s tím, jakou roli práce v jeho životě hrála a bude do budoucna hrát. V současné době je pro většinu lidí práce oblast života, která zásadním způsobem ovlivňuje jeho identitu a sebepojetí, ale také sociální status. Zaměstnání je místo, kde získáváme sociální kapitál a příležitost setkávat se s ostatními lidmi.

14 VÚPSV, 2016, <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/bullNo31.pdf>

V důsledku úbytku tradičních forem zaměstnání a přesunu práce mimo jedno společné pracoviště se tedy bude třeba vyrovnat s tím, jak to bude ovlivňovat vnímání sama sebe a život každého jedince – samozřejmost každodenního kontaktu s ostatními zaměstnanci bude mizet, stejně jako hranice mezi osobním a pracovním životem. Aktivní trávení volného času, setkávání se s lidmi, společensky prospěšné aktivity a angažovanost lidí na veřejném dění bude postupně získávat na důležitosti a umožňovat významný sociální kontakt. Zejména zahraniční studie ostatně ukazují, že ve vyspělých společnostech lidé na dostatek času právě na tyto aktivity kladou čím dál tím větší důraz a výdělečná práce odpovídajícím způsobem ustupuje jako hlavní zdroj smyslu života poněkud do pozadí.

Nezbytně musí dojít také k přehodnocení toho, jak dnes vnímáme tradiční genderové role. Emancipace žen vede k opodstatněnému požadavku na férovější rozdělení úkolů spojených s péčí o děti a jiné členy rodiny či blízké osoby, tedy dosud neplacené práce, která se zároveň obvykle neprávem těší daleko menšímu společenskému uznání než práce výdělečná. Jednoznačné rozdělení „žena se stará o domácnost – muž je živitelem rodiny“ již dnes přestává být platné a rozdíly, ať už platové či statusové, se daří postupně stírat. Nicméně přetrvávající existence genderových stereotypů ve společnosti vede k feminizaci určitých profesí (zejména v oblasti školství a zdravotnictví), které jsou často prekarizované v porovnání se zaměstnáními typicky „mužskými“. Špatné ohodnocení „ženských“ profesí je nejen společensky znevažuje, ale vede pak také k vyšší míře chudoby žen v důchodovém věku – ženy jsou tedy znevýhodněny vedle výpadku příjmu v době mateřské respektive rodičovské ještě nízkými mzdami. Rozdíl mezi příjmy žen a mužů je v České republice dlouhodobě jeden z nejvyšších v Evropě.

3. Sociálnědemokratická vize práce budoucnosti

Jak již bylo popsáno v úvodu, práce pro sociální demokracii při jejím snažení o společenský pokrok představuje a vždy představovala centrální veličinu – je prostředkem jak pokroku dosáhnout, jak umožnit se na jeho utváření podílet všem členům společnosti i jak mezi ně rozdělit jeho výtěžky. Práce je také ústředním organizačním prvkem společnosti, její rytmus strukturuje naše životy a její výdělečná forma zakládá právo na přístup do většiny solidárních sociálních systémů. Vykonáváním práce, ať již ve smyslu placeného povolání či různých neplacených aktivit s užitnou hodnotou, se jednotlivci zapojují do chodu společnosti, a finanční ohodnocení,

kteří za výdělečnou práci dostávají, je jejich podílem na společně dosaženém blahobytu. Práce jistá a spravedlivě ohodnocená posiluje materiální svobodu lidí, která je v pojetí sociální demokracie nutným předpokladem pro naplnění jakýchkoli dalších svobod. Práce důstojná, zdravá, tvořivá a umožňující uplatnit získané vzdělání pozitivně utváří osobnost a identitu člověka. Práce poskytující možnost spolurozhodování o pracovních podmínkách posiluje odpovědnost a schopnost participace. Práce vykazující tyto vlastnosti má v sociálně-demokratickém pojetí pro jedince významný emancipační efekt a nadto také schopnost lidi stmelovat a integrovat je do společnosti.

Opakem takového sociálnědemokratického chápání práce je její neoliberální pojetí, které místo emancipační funkce práce staví do popředí disciplinaci člověka jejím prostřednictvím, které místo integrativní a stmelující role práce klade důraz na soupeření jednotlivců ve jméno domnělých pozitivních důsledků pro společnost jako celek a které staví zisk a konkurenceschopnost nad důstojnost, zdraví a materiální jistotu pracujících. Toto chápání práce je pomýlené i tím, že vyrovnání se s důsledky nejrozličnějších systémových nedostatků přenechává na jednotlivcích a ignoruje existenci různých schopností a výchozích podmínek lidí, které není jejich osobním zaviněním. Neoliberální vize práce nadto odmítá, že pracující mají legitimní nárok podílet se na rozhodování nejen o svých pracovních a mzdových podmínkách, ale také o směřování firem a institucí i hospodářství jako celku. V neposlední řadě se pak sociální demokracie také vymezuje vůči neoliberální představě, že lidé jsou především pracovní silou a mají výdělečné práci obětovat drtivou většinu svého času i úsilí na úkor dalších oblastí lidského života.

V kontextu probíhajících technologických změn sociální demokracie kromě neoliberálního pohledu na práci důrazně odmítá technologický determinismus a jeho důsledky pro přemýšlení o práci a vyslovuje se pro aktivní utváření technologického vývoje tak, aby se z něj stal skutečný sociální pokrok – tedy aby i důsledky pro pracující byly v úhrnu pozitivní. Stejně tak se sociální demokracie staví proti doktríně samoučelné fiskální přísnosti, která vyrovnaný státní rozpočet staví nad jakékoli další věcné politické cíle včetně těch spojených se světem práce.

V důsledku obecného rozšíření neoliberálního pohledu na svět v posledních desetiletích se bohužel široce prosadilo i neoliberální přemýšlení o práci. Nejjobecnějším cílem sociální demokracie v oblasti práce je tedy usilovat o posílení svého výše nastíněného pojetí práce ve společenské debatě a o oslabení neoliberálního diskursu, ale také zasadit se o to, aby se stalo ve společenské debatě přípustným kritizovat pro jeho škodlivé následky nedostatečně regulovaný kapitalismus i otevřeně upozorňovat na negativní důsledky stávající podoby globalizace. Bez toho je prosazení konkrétních politických opatření vyplývajících ze sociálnědemokratického ideálu práce těžko myslitelné. Stejně tak je třeba ve vztahu k práci systematicky zpochybňovat technologický determinismus i slepou fiskální přísnost.

Práce je pro sociální demokracii ústřední veličinou, a proto je také důležitou průřezovou otázkou při tvorbě v podstatě všech politik, ať již v míře větší či menší. Práce musí být v centru dlouhodobé hospodářské strategie země vypořádávající se s negativním dědictvím transformace, kterým jsou vzhledem k práci především nevýhodná pozice České republiky v transnacionálních hodnotových řetězcích a z ní plynoucí nízké mzdy; taková strategie ale také musí zohlednit požadavky znalostní a digitální společnosti, nutnost přechodu na udržitelné hospodaření i předpokládané dopady racionalizace, migrace a demografických změn na trh práce, jak byly popsány dříve v tomto dokumentu. Stejnou měrou budou na tyto výzvy ovšem vzhledem k práci muset vedle hospodářské politiky reagovat i další politiky a veřejné služby, předně politika zaměstnanosti, vzdělávací politika či sociální systémy a zdravotnictví.

Sociálnědemokratická vize budoucnosti práce má v souladu s výše popsaným obecným sociálnědemokratickým pojetím práce pět dimenzí: Práce bude zajištěna všem; tato práce bude jistá, nebude poškozovat zdraví a bude spravedlivě ohodnocená; bude člověka rozvíjet a zároveň mu ponechá dostatek prostoru a sil pro další stejně důležité oblasti života; vzdělávání připraví na práci budoucnosti i kvalitní život ve svobodné, demokratické společnosti a na utváření budoucnosti práce se významným způsobem budou podílet sami pracující. Tato vize by měla být východiskem pro formulování všech politik, reforem veřejných služeb a dílčích opatření s důsledky pro trh práce, zaměstnanost a pracovní podmínky.

Práce bude zajištěna pro všechny

Jak bylo podrobně popsáno, bude v následujících desetiletích na trh práce a pozici zaměstnance na něm působit řada fenoménů. Těmi nejdůležitějšími budou automatizace, demografické změny, migrace a potřeba přechodu na udržitelný model hospodaření z důvodu vyčerpání řady energetických zdrojů a postupujících klimatických změn. Je velice obtížné výsledné kvantitativní důsledky těchto tzv. megatrendů pro zaměstnanost předem odhadnout – kromě komplikovanosti predikce pro každý jednotlivý z nich se mohou různě ovlivňovat, vyvažovat či naopak zesilovat ještě i navzájem. Předpovědi se například rozcházejí v odhadu, zda v důsledku digitalizace a přechodu na zelenou ekonomiku pracovních míst v dnešním pojetí dramaticky ubude, a pokud ano, pak zda tento případný úbytek bude kompenzován současným poklesem počtu práceschopných v důsledku demografických změn. Na druhé straně je stejně tak myslitelné, že technologický pokrok i udržitelný rozvoj budou generovat nová pracovní místa, která uspokojí i ty, kteří v jejím důsledku o práci přišli, či že dokonce v úhrnu vytvoří více pracovních míst, než

kteřá zmizela, a bude si žádat při stárnoucích populacích cílenou migrační politiku za účelem přilákání potřebných pracovních sil. V každém případě bude docházet k přesunům mezi obory a obsahy řady profesí se změňí.

Vzhledem k těmto omezeným možnostem predikce budoucnosti tak bude nejzásadnější vývoj pozorně sledovat a vyhodnocovat, vnímat ho přitom v celé jeho komplexnosti a nezávisle na tom, kam se bude ubírat, jej aktivně a demokraticky utvářet s ohledem na dlouhodobě vytyčené cíle.

Protože je práce věc, která dává lidskému životu smysl, definuje úlohu člověka ve společnosti, dává mu možnost k mezilidské interakci, stmeluje společnosti a poskytuje mu ve stávajícím systému prostředky k obživě, je prvním takovým důležitým cílem sociální demokracie zajistit, aby práce byla, a to pro všechny. Mizející práci v průmyslu a zemědělství je záhodno nahradit novými pracovními pozicemi v oblasti péče o lidi i životní prostředí a ve sféře vzdělávání a kultury – řadu přínosných, aktuálně neplacených aktivit v těchto oblastech lze redefinovat jako něco, za co člověku náleží odměna a stejné společenské uznání, jakému se nyní těší výdělečná práce. Podstatnou roli v této úloze musí sehrát stát, který se neobejde bez zavedení nových forem zdanění, reformy sociálních systémů a případně i převzetí aktivní role při tvorbě pracovních míst a financování mezd za taková pracovní místa ve výši stanovené novou společenskou dohodou z veřejného rozpočtu. Šanci na práci pro všechny by nadto měly zajišťovat robustní systémy celoživotního dalšího vzdělávání.

Případné mizení pracovních míst a propast otevírající se mezi zaměstnanými a nezaměstnanými či neplnohodnotně zaměstnanými lze překonat také přerozdělením existující práce prostřednictvím zkrácením pracovní doby při zachování výše příjmů pro jednotlivce. To je žádoucí nejen jako prostředek v boji s nezaměstnaností: Jakkoli práce hraje pro jednotlivce významnou roli, je zároveň žádoucí poskytnout mu více prostoru pro oblasti života, které dosud pracovním vytižením trpí: rodinný život, přátelství a komunitu, společenské angažmá, sportovní vyžití nebo rozvoj osobnosti. Mělo by dojít ke zvýšení autonomie člověka zacházet se svým časem a svými silami, která je současným pracovním režimem, kdy se dodržení byt' osmihodinové pracovní doby stává výjimkou, výrazně omezena.

Lze očekávat, že přicházející technologické změny umožňí pracovat a těžit tak ze všech pozitivních vlivů práce, jak již byly načrtnuty, i řadě osob, které jsou nyní z trhu práce vyloučeny. Ať se již jedná o lidi, kteří jsou z důvodu zdravotního postižení, vyššího věku či například kvůli úkolům spojeným s péčí prostorově málo mobilní – těm vychází výrazně vstříc časová a prostorová flexibilizace práce díky přenosným mobilním zařízením a internetu. Různé pomocné softwary pro kancelářskou práci a asistenční systémy pro produkci rozvíjející se v rámci Průmyslu 4.0 zase mohou ulehčit zapojení lidem s nižší kvalifikací či nižším stupněm postižení. Sociální demokracie hodlá vývoje vedoucí k integraci dosud vyloučených na pracovní trh podpořit.

Práce bude jistá, důstojná, zdravá a spravedlivě ohodnocená

Za jeden z hlavních úkolů v oblasti práce vůbec považuje sociální demokracie boj proti postupující prekarizaci práce, se kterou máme co do činění sice již od té doby, co se diskursivně a poté v konkrétních opatřeních prosadila neoliberální doktrína, nicméně nedávný důrazný nástup tzv. zakázkové ekonomiky, umožněné existencí digitálních platforem zprostředkujících takové jednotlivé zakázky nezávislým kontraktorům, tento proces výrazným způsobem dále prohlubuje. Sociální demokracie bude bojovat za zachování tradičního zaměstnaneckého poměru s odvody do sociálních systémů jako převažujícího modelu. Současně se postaví na špici intenzivního přemýšlení o alternativních systémech splňujících její hodnotové imperativy, jejichž realizaci by si mohly popsané vývoje vyžádat v delším časovém horizontu.

Centrálním sociálnědemokratickým východiskem vzhledem k práci je princip spravedlivé odměny. Sociální demokracie proto bude usilovat o zvyšování minimální mzdy a všech ostatních mezd a platů tak, aby to odpovídalo nejen výkonu ekonomiky, ale i umožňovalo za stávajících cenových poměrů vést důstojný život. Existence pracující chudoby je nepřípustná a renta musí být mezi prací a kapitálem rozložena spravedlivě. Sociální demokracie se též zasadí o překonání všech forem diskriminace v ohodnocení práce, především pak té mezi pohlavími. Bude hnacím motorem celospolečenské debaty o tom, co znamená spravedlivá odměna za práci a jak dosáhnout toho, aby byla povolání ohodnocena v souladu se svou společenskou relevancí, a ne čistě dle jejich ceny stanovené poptávkou na trhu práce, která tuto relevanci dlouhodobě neodráží dostatečně. Nejrozšířenější v tomto směru je nerovnost ve mzdách za povolání, která si typicky volí většinou ženy nebo muži. Trh není schopen v tomto smyslu zajistit spravedlnost a změna je tak možná pouze politickou akcí.

Nové technologické vývoje bude třeba zohlednit při regulaci ochrany fyzického a psychického zdraví při práci. Postupující robotizace ve výrobě bude klást na zaměstnance nové fyzické nároky, ale interakce člověka a inteligentního robota, který začne člověka řídit, zatímco doposud tomu bylo naopak, bezesporu i nové nároky psychosociální. Nasazením výkonné techniky včetně počítačů a e-mailů v kancelářských zaměstnáních dochází také ke zrychlení pracovního procesu a celkové intenzifikaci práce, což nezůstává bez následků pro tělesné i psychické zdraví zaměstnaných. Časová a prostorová flexibilizace práce, jejíž výhody byly popsány výše, má taky svou odvrácenou stranu: Může rychle vést k požadavku neustálé zastižitelnosti a stírání hranic mezi prací a volným časem, které jsou ale pro zotavení člověka po práci i kvůli prostoru potřebnému pro jeho jiné aktivity zásadní. To vše je třeba smysluplně ošetřit, aby práce byla důstojná a zdravá. Za zdraví zaměstnance přitom nese odpovědnost v první řadě zaměstnavatel, což by se ve všech opatřeních mělo promítat.

V podmínkách globalizace máme co do činění s existencí globálních hodnotových řetězců, která plyne především ze snahy přesunout výrobu do míst s nízkými mzdami a méně ambiciózní pracovní-právní legislativou či environmentálními standardy. Česká republika, na jejímž trhu se řada produktů vzniklých v rámci těchto globálních řetězců prodává či jejíž firmy tohoto principu také v některých případech využívají, nese spoluodpovědnost za existenci zdravé, důstojné, jisté a dobře ohodnocené práce nejen ve svých národních hranicích, ale v celých hodnotových řetězcích, jejichž je součástí.

Práce bude člověka rozvíjet a ponechá dostatek prostoru pro jiné, stejně důležité oblasti v životě

Práce plně odpovídá sociálnědemokratickému ideálu a plní svou emancipační funkci, pouze pokud je tvořivá, smysluplná, plně využívá nadání a vzdělání člověka a dále ho rozvíjí. V tomto směru se sociální demokracie bude zasazovat o cílenou racionalizaci těžkých, monotónních úkolů a tvorbu podnětných a přínosných pracovních míst. Redefinice řady aktuálně neplacených činností v oblasti péče, vzdělání nebo kultury jako práce a její odpovídající finanční i společenské ohodnocení, zde již uvedená jako prostředek boje proti mizení pracovních míst v důsledku racionalizace výroby a služeb, tomuto cíli plně odpovídá.

Ačkoli práce plní v životě jednotlivce i ve fungování společnosti řadu důležitých funkcí, existuje mnoho dalších oblastí, které lidskému životu propůjčují smysl stejnou měrou: Jde o čas strávený s rodinou a přáteli nebo aktivity kulturní, sportovní či politické. Práce sice lidský život strukturuje, a to je na jednu stranu jejím přínosem, neměla by mu však úplně sebrat autonomii zacházet s vlastním časem i silami. Člověk může být opravdu svobodný pouze tehdy, když mu zbývá prostor a energie rozvíjet sám sebe vedle výdělečné práce směrem, jakým si on sám přeje. Je proto důležité podporovat opatření pro sladění pracovního a soukromého života, a to nejen u rodičů. Nezbytné je také uhájit potřebné hranice mezi prací a volným časem a místo přelévání pracovní doby do prostoru určeného k zotavení a nárůstu objemu přesčasů postupně přistoupit ke zkracování pracovní doby, respektive podpořit vznik úvazků flexibilních v čase, které by umožnily lidem věnovat práci právě tolik času, kolik odpovídá jejich aktuální životní fázi.

Sociální demokracie se zasadí také o prodloužení celkové délky zákonem stanovené dovolené a o zavedení nároku na placenou dovolenou pro vzdělávací účely, a to výslovně ne ve prospěch vzdělávání se ve znalostech a kompetencích potřebných úzce pro výkon povolání, ale i budování přehledu a schopností občanských či rozvíjejících osobní zájmy lidí, jak se to osvědčilo například

v Německu. Na budování společnosti jedinců demokraticky smýšlejících a se všestranným přehledem mají zájem i zaměstnavatelé, a měli by se na něm tedy touto formou podílet.

Vzdělávání připraví na práci budoucnosti i kvalitní život ve svobodné, demokratické společnosti

Také systém prvotního i dalšího vzdělávání a profesní kvalifikace bude muset být natolik robustní, aby uměl reagovat na stárnutí populace a prodlužující se dobu ekonomické aktivity, migraci lidí z jiných jazykových i kulturních prostředí i zřejmě rychle se měnící kvalifikační požadavky společnosti v důsledku popsaných technologických změn ve výrobě a službách a přechodu na udržitelný model hospodaření. Očekává se, že na trhu práce bude třeba pracovníků a pracovníc s širokým profilem, schopných ovládat komplexní systémy, a zároveň dobře připravených několikrát za život se přizpůsobit dalším změnám. Digitální kompetence a schopnost zorientovat se v čím dál složitějším světě budou stěžejní, důležitost specifických znalostí naproti tomu ustoupí do pozadí.

Zásadní přitom bude uhájit přes oprávněnou kritiku nedostatku pro digitalizaci důležitých kvalitně vzdělaných odborníků a odbornic z technických oborů renomé a finanční podporu společenských vědních oborů. V komplexní, rychle se měnící době plné nových výzev bude možná víc než kdy jindy důležité disponovat také odborníky a odbornicemi, kteří budou umět její směřování zhodnotit z hlediska společenských šancí a rizik. Posílit bude třeba také interdisciplinární vzdělání na pomezí technických a společenských vědních oborů.

Vedle vzdělávání odpovídajícího pozměněným potřebám trhu práce bude zároveň bezpodmínečně nutné klást důraz také na vzdělávání k demokracii a informační a mediální gramotnosti. Sociální demokracie by neměla ze zřetele ztratit emancipační charakter vzdělávání a jeho význam pro rozvoj člověka bez ohledu na požadavky trhu práce. Najít vhodnou rovnováhu mezi těmito dvěma požadavky, tedy vzděláváním odpovídajícím vývoji trhu práce a vzděláváním bez konkrétního účelu, sloužícím rozvoji osobnosti a emancipaci jedince, bude pro sociální demokracii jednou z centrálních úloh.

Pracující se významně podílejí na utváření práce budoucnosti

Podílení se zaměstnaných na rozhodování o jejich pracovních a mzdových a platových podmínkách, ale i o směřování firem a institucí, u kterých jsou zaměstnaní, a také o politických opatře-

ních, která se jich dotýkají, je pro sociální demokracii nejen stěžejním nástrojem pro zachování sociálního smíru a spravedlnosti, ale také jedním z centrálních principů demokratického fungování státu. Odbory přitom hrají nezastupitelnou roli, v budoucnu se nicméně očekává v důsledku fragmentarizace pracovního trhu a následkem postupující prekarizace práce významné ztížení odborového organizování zaměstnaných a činnosti odborů jako takové. Individualizované pracovní vztahy přitom lze těžko upravovat pouze zákonem, ten je schopen poskytnout jen obecný rámec. Podrobnější organizaci práce a pracovních podmínek je třeba dát do kompetence sociálních partnerů. Kromě snahy o zamezení postupující prekarizaci práce, které by zbrzdilo nástup pro odbory nepříznivé situace, tedy bude sociální demokracie cíleně podporovat roli odborů ve společnosti i ve změněných podmínkách. Pro sociální dialog bude třeba hledat nové formy, které budou odpovídat novým formám ekonomické organizace společnosti. Kromě toho se sociální demokracie vyslovuje pro zavedení dalších opatření k demokratizaci hospodářství, jako jsou spolurozhodování zaměstnanců ve vedení firem či rozvoj družstevnictví. Za důležitá k posílení sociální spravedlnosti nadto považuje opatření vedoucí k vyššímu zastoupení žen a jiných marginalizovaných skupin ve vedení firem a institucí.

Shrnutí

Práci připadá v moderních společnostech centrální role. Výdělečná práce je prostředkem pro zapojení jedinců do rozvoje společnosti a obdržena odměna jejich podílem na prosperitě. Zapojení do trhu práce také zakládá právo na přístup do solidárních sociálních systémů. Práce strukturuje život jedince i fungování společnosti. Pokud je práce důstojně ohodnocena, jistá, nepoškozující psychické ani fyzické zdraví, pokud člověka rozvíjí, ale zároveň mu také ponechává dostatek času a sil pro jiné důležité oblasti života, pak má v sociálnědemokratickém pojetí významnou emancipační funkci.

Na svět práce aktuálně působí celá řada zásadních vlivů od demografických změn přes nutnost přechodu na udržitelný model hospodářství až po masivní technologické proměny všech částí ekonomiky.

Předkládaná oranžová kniha tyto fenomény a jejich vliv na svět práce popisuje a analyzuje a definuje na základě této analýzy vizi práce budoucnosti, která na ně reaguje, a zároveň dostává tradičním sociálnědemokratickým hodnotám. Počítá především s redefinicí práce a rozšířením konceptu výdělečné práce na řadu činností, které do něj dnes nespádají, se zkracováním pracovní doby, ale také s důsledným bojem proti prekarizaci práce a za odměnu za práci, která se více orientuje na její skutečnou hodnotu pro společnost než doposud.

Ambicí oranžové knihy je otevřít potřebnou debatu o důsledcích masivních změn působících na trh práce, jichž jsme svědky, a vrátit téma práce do centra celospolečenské pozornosti i levicové programatické diskuse. Toto místo práci náleží, bylo jí však ve specifickém postkomunistickém kontextu v minulosti systematicky upíráno.

Zusammenfassung

Der Arbeit kommt in modernen Gesellschaften eine zentrale Rolle zu. Erwerbsarbeit ist ein Mittel zur Einbeziehung von Individuen in die Entwicklung der Gesellschaft und die Entlohnung dafür ihre Beteiligung an der erreichten Prosperität. Die Partizipation am Arbeitsmarkt begründet ebenfalls das Recht auf Eintritt in die solidarischen Sozialsysteme. Arbeit strukturiert das Leben von Einzelnen sowie die Funktionsweise der Gesellschaft. Wenn Arbeit fair entlohnt ist, sicher und verträglich für physische wie psychische Gesundheit, wenn sie zur Entfaltung des Menschen beiträgt, ihm aber gleichzeitig genug Zeit und Kräfte übriglässt für andere wichtige Bereiche des Lebens, dann besitzt Arbeit im sozialdemokratischen Sinne eine wichtige emanzipatorische Funktion.

Auf die Arbeitswelt wirkt zur Zeit eine ganze Reihe fundamentaler Einflüsse von demographischen Veränderungen über die Notwendigkeit des Überganges auf eine nachhaltige Form des Wirtschaftens bis zu massiven technologischen Veränderungen von allen Wirtschaftsbereichen.

Das vorliegende Orangene Buch beschreibt und analysiert diese Phänomene und definiert auf ihrer Grundlage eine Zukunftsvision von Arbeit, die auf diese reagiert und gleichzeitig die sozialdemokratischen Werte verkörpert. Gerechnet wird dabei insbesondere mit einer Redefinition von Arbeit und einer Erweiterung des Konzepts der Erwerbsarbeit auf eine Reihe von Tätigkeiten, die zur Zeit darunter nicht fallen; mit Arbeitszeitverkürzung, aber auch einem konsequenten Kampf gegen die Prekarisierung der Arbeit und für eine Entlohnung, die sich mehr am tatsächlichen Wert der Arbeit für die Gesellschaft orientiert als dem heutzutage ist.

Der Anspruch des Orangenen Buches ist es, die notwendige Debatte über die Folgen der massiven Veränderungen zu eröffnen, die auf den Arbeitsmarkt einwirken, denen wir aktuell Zeugen sind, und das Thema Arbeit ins Zentrum des gesamtgesellschaftlichen Interesses wie der linken Programmatik zurückzuholen. Diese Position steht dem Thema Arbeit zweifelsohne zu, wurde ihm jedoch im spezifischen postkommunistischen Kontext in Vergangenheit systematisch abgesprochen.

Summary

Work plays a central role in modern societies. Wage-earning work is a means of involving individuals in social development and the received pay is their share of prosperity. Participation in the labour market also establishes the right to access solidary welfare systems. Work structures both an individual's life and the functioning of a society. If it is decently remunerated, secure, without any harm to mental or physical health, if one is cultivated by it, but at the same time also left with enough time and strength for other important aspects of life, then work has, in the social democratic approach, a substantial emancipatory function.

World of work is currently influenced by a whole range of significant factors from demographic changes, to the need for conversion to a sustainable model of economy, to the massive technological transformation of the entire economy.

The presented Orange Book describes and analyses these phenomena and their influence on the world of work and, based on this analysis, defines a vision of future work that reacts on them and at the same time meets traditional social democratic values. It primarily takes into account a redefinition of work and a broadening of the concept of wage-earning work on a range of activities which today do not fall under it, the working time reduction, but also a thorough struggle against precarization of work and for such remuneration that would focus more on work's true value to society than to date.

The Orange Book's ambition is to open up a needed debate over the consequences of massive changes affecting the labour market, which we are witnessing, and re-establish work as a subject of both society-wide attention and left-wing programmatic discussion. There is such a rightful place for work, nevertheless a specific post-communist context was systematically denying it in the past.

Radim Hejduk je člen ČSSD, předseda sociálnědemokratického spolku Idealisté.cz, v současné době pracuje jako vedoucí oddělení poradců na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR.

Kateřina Smejkalová vystudovala sociální vědy a germanistiku na Ruhr-Universität v německé Bochumi. Pracuje jako vědecká pracovnice u zastoupení Friedrich-Ebert-Stiftung v Praze. Věnuje se otázkám spojeným s tématem práce, především digitalizaci práce a roli odborů ve společnosti, dále pak sociologii technologického vývoje a otázkám rovnosti mezi pohlavími.

Vladimír Špidla je sociálně demokratický politik, bývalý premiér (2002–2004) a eurokomisař pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti (2004–2010), je ředitelem Odboru poradců a poradkyň předsedy vlády ČR Bohuslava Sobotky a ředitelem Masarykovy demokratické akademie.

