

# Eseje o práci

různí autoři a autorky

# Eseje o práci

různí autoři a autorky

**FRIEDRICH  
EBERT   
STIFTUNG**

zastoupení v České republice

# Předmluva

Vážení zájemci a vážené zájemkyně  
o tematiku práce,

dostává se Vám do rukou sbírka textů, kterou vydáváme jako příspěvek do diskuze o tom, jakou roli zaujímala a zaujímá v naší společnosti práce.

Jak si přejeme žít a pracovat v budoucnu? Jak tomu bude třeba přizpůsobit naše chápání práce? Jaký vliv mají a budou mít na práci fenomény jako demografické změny, digitalizace, postupující globalizace či klimatické změny? Jak tomu bude třeba uzpůsobit systémy a politická opatření?

Práce je bezesporu něčím, co prostupuje v podstatě všechny oblasti lidského života a je jedním z pilířů aktuálního hospodářského i sociálního uspořádání. Je to tedy téma velice široké – tuto šíři zrcadlí i vám předkládaná sbírka textů o práci. Dotýká se řady aspektů s prací spjatých a zaznívají v ní myšlenky staré i takové, které alespoň v českém prostředí ve veřejné debatě zatím příliš neslycháme.

Naším přáním je přispět k tomu, aby se tématu budoucnosti práce dostalo v české veřejné diskuzi tolik pozornosti, kolik si tato tematika zaslouží, a zároveň aby v ní zaznívaly i otázky a názory, které mohou být pro dnešní způsob přemýšlení zprvu nezvyklé a možná znít utopicky, které ale mohou mít potenciál zaručit nám v budoucnu důstojné a naplněné žití.

Kateřina Smejkalová  
vědecká pracovnice Friedrich-Ebert-Stiftung,  
zastoupení v České republice

# Práce. Globálně historická perspektiva od 13. do 21. století

Andrea Komlosy

*Andrea Komlosy je profesorkou pro hospodářské a sociální dějiny na Univerzitě Vídeň.*

*Text vyšel na portálu DGB Gegenblende 14. září 2014 (<http://www.gegenblende.de/-/ipk>) a vychází ze stejnojmenné knihy A. Komlosy. V ní lze nalézt základní teze potřebné k porozumění práce v globálním kapitalismu a k debatě o ní. První díl knihy věnovaný systematicce, obsahuje koncepty, pojmy, pracovní diskuse, jazykový vývoj i návrhy pro nové kategorie analýzy, zahrnující různorodost, kombinace a přisvojování různých pracovních vztahů. Ve druhém dílu jsou popisovány – s ohledem na situaci ve střední Evropě – příklady kombinací pracovních vztahů zprostředkovaných obchodem, řetězci zboží a migrací. A to na regionální, nadregionální a globální úrovni.*

V naší společnosti jsou smysl a hodnota života a tedy i sociální začlenění do velké míry určovány prací. Co si ale máme pod pojmem práce představit?

Náš dnešní způsob chápání práce pochází z konce 19. století. Tehdy byla práce zakotvena v zákonech a předpisech jako regulovaná výdělečná činnost. Zaměstnání opravňovalo nejen k výdělku, ale i k sociálnímu zabezpečení. Kdo neměl zaměstnání, byl chudý a závislý na příbuzných, kteří se starali o jeho obživu. Kdo neměl rodinu, byl odkázán na podporu chudým. Ostatní aktivity, které neodpovídaly převládajícímu kodifikovanému obrazu práce, tak přestaly být pracovní činností – tedy zaměstnáním v užším slova smyslu. To se odrazilo i v jazyce. Na otázku „Pracujete?“ odpověděl zpravidla kladně jen ten, kdo byl zaměstnaný.

Zúžení pojmu práce na regulované, se sociálním zabezpečením spojené zaměstnání, je výrazem eurocentrického pohledu. Ten ovšem neplatí pro agrární, prozatím neindustrializované společnosti, ve kterých převládá samozásobitelské hospodářství, tedy různé neformální formy seberealizace a s tím spojené nedostatečně placené činnosti. To souvisí i s tím, že je tento nový pohled pouze mužský. Ženy, které pracují v domácnosti a na rodinném hospodářství, do tohoto pojetí práce nespádají. To platí pro všechny neplacené činnosti bez ohledu na pohlaví. Diskreditace neplacené ženské práce se projevuje i v ohodnocení placené práce žen, která je často nahlížena pouze jako přívýdělek. Vykonávají-li ženy např. profesionální pečovatelské služby, očekává se jaksi automaticky, že vlastně pracují „z lásky“ a tato práce pak smí být hůře zaplácena, protože k ženám přirozeně patří.

## Neplacená práce

Pro nedostatečně honorované pracovníky je společné faktické nedocenení jejich činnosti. Stávají se předmětem kapitalistického přivlastnění jejich pracovního výkonu. To se děje nepřímo prostřednictvím vyplácení mzdy. Zaměstnanci totiž nemohou existovat bez neplacené domácí práce ve své rodině.

Zatímco muž přináší peníze domů, neplacený pracovní výkon jeho rodinných příslušníků je přenášen zpět směrem k zaměstnavateli. Ten tím vytváří nadhodnotu nejen z placené práce svého zaměstnance, ale i přenesenou hodnotu z neplacené práce jeho rodinných příslušníků. To se týká i žen. Placené a neplacené práce se mohou kombinovat i u jedné a té samé osoby: ráno hospodyně, přes den dělnice, večer manželka a matka.

Neplacená práce je přivlastňována prostřednictvím nepřímého přístupu k neplacené práci v domácnostech. Náklady na výrobu mohou dále klesat, pokud se jednotlivé výrobní postupy přesunou na dělníky a dělnice s velmi nízkou mzdou. Proč ale lze vyrábět na konci hodnotového řetězce s tak nízkými náklady? Je tomu tak díky nízkým daním a vládním pobídkám na domácím trhu na straně jedné, na druhé straně dělníci a dělnice, aby vůbec s nízkými platy a nízkým sociálním zabezpečením mohli přežít, aktivují neplacenou zaopatřovací práci svých rodinných příslušníků. Tu pak využívají i v případě ztráty práce, onemocnění nebo ve stáří. Podobný mechanismus přivlastňování neplacené práce rodinných příslušníků funguje i u migrantů za prací. Jejich pracovní síla byla vytvořena rodinou v zemi původu, která je tímto způsobem oslabována odlivem mozků (Brain drain) a odchodem osob, které by za normálních okolností pečovaly o své nemocné a přestárlé rodinné příslušníky (Care drain). Na druhou stranu sami migranti využívají pravidelně své původní rodiny jako poskytovatele jistoty a zaopatření. Finanční převody do zemí původu nemohou v žádném případě tyto služby vyvážit.

## Zaměstnání - evropský vynález

Eurocentrický pojem práce dosáhl ve 20. století univerzální platnosti. Vše je posuzováno optikou regulované a garantované výdělečné činnosti, která je ve starých průmyslových zemích velmi rozšířena a stala se ztělesněním „normálních pracovních poměrů“. Ženy požadovaly rovnocenné začlenění do pracovního procesu, rozvojové země o ně usilovaly v rámci industrializace. Přes rozšíření komodifikované práce nedošlo k jejímu zobecnění. Vznikaly

stále nové neplacené pracovní poměry a neplacená práce se přesunula z materiální do nemateriální sféry. Naděje na sociální zajištění, spojená v rozvojových zemích s rozšířením mzdou ohodnocené práce, zůstává nenaplněna. Teprve strukturální změny v 70. letech 20. století, které vyústily v přesun průmyslové masové produkce z původních průmyslových zemí do nově industrializovaných zemí (*Newly Industrializing Countries*, NIC), a to především na globální jih a na východ Evropy, znejistily do té doby jako samozřejmě existující práva a jistoty evropské dělnické třídy. Neoliberální deregulace a flexibilizace v průběhu restrukturalizace globálních hodnotových řetězců vedla v mnohých oborech ke sjednocení těchto práv a jistot na jejich minimální úroveň.

Nový globalizovaný pracovní svět nemá již nic společného s „klasickým pracovním vztahem“. Chceme-li porozumět daným změnám, nemá smysl nadále se držet pojmu eurocentrické, mužsko-proletářské práce orientované na mzdu. S výjimkou evropských sociálních států v letech 1890-1980 je na celém světě běžné, že dnes v rámci států i mezi státy existují vedle sebe placené a neplacené, regulované a neregulované, svobodné a nesvobodné, formální a neformální pracovní vztahy. V dlouhodobém vývoji není patrná tendence ke zvyšující se formalizaci a sociálnímu zajištění. Svět práce se spíše vyznačuje souběžnými zcela odlišnými pracovními vztahy, které jsou kombinovány osobními a rodinnými vztahy, přesuny zboží a migrací a jsou tak podřízeny transferu hodnot, jenž je přisvojován v „high ends“ centrech globálních hodnotových řetězců. Neplacená, málo placená a nejistá práce není, jak předpokládali na základě vývojových tendencí v západní Evropě buržoazní a marxističtí ekonomové 19. a 20. století, reliktem předkapitalistických časů, který zmizí v průběhu zvyšující se komodifikace a kapitalizace, ale je stálou součástí globálního kapitalismu. Bude navzájem kombinována v cyklech stejně jako v regionálních a nadregionálních souvislostech a umožní tak další kumulaci kapitálu.

Retrospektiva tvorby a změn pracovních pojmů a pracovních vztahů v dějinách je zcela nezbytná, abychom pochopili pojem práce v současném glo-

bálním kapitalismu. Musíme přitom věnovat pozornost stejnou měrou všem formám práce. Změny můžeme pozorovat v šesti časových úsecích:

Rok **1250** přináší omezení výměny zboží denní potřeby v souvislosti s vytvořením euroasijského světového systému. Impulzy z Asie podporují v Evropě urbanizaci a vznik specializovaných řemesel a jejich organizování do cechů. V městské řemeslné činnosti se začíná vytvářet pracovní pojem orientovaný na práci s nástroji a na kvalitu, který vznikl z těžké práce v domácnosti a zemědělství.

Rok **1500** znamená začátek západoevropské exploatace amerických dolů a plantáží. Práce, kterou Indiáni a otroci vynakládali na získávání surovin, byla využita ku prospěchu západoevropské řemeslné výroby, jež se soustřeďovala na výrobu hotových výrobků. Také v rámci Evropy začala dělba práce mezi západními řemeslnými a východoevropskými agrárními regiony, z nichž se dováželo dřevo, potraviny a produkty potřebné na výrobu lodí. V globálním kontextu byla ale centrem řemeslné výroby západní, jižní a východní Asie. Evropské obchodní společnosti a jejich vlády vynaložily maximální síly, aby se mohly podílet na obchodu s řemeslnými výrobky na území Asie. K tomuto účelu využívaly stříbro, které měly k dispozici z amerických nalezišť.

Kolem roku **1700** se v rámci řemeslné výroby vedle soběstačnosti vesnic a vzniku cechů ve městech objevil i obchodníky podporovaný nákladnický systém: Tito obchodníci se neomezovali jen na obchod s místně vyrobenými produkty, ale také smluvně spojovali vesnické producenty do jimi kontrolovaného systému dělby práce a vytvořili tak více či méně rozsáhlé řetězce tvorby hodnot. Řemeslnické umění v Asii bylo stále nedostupné, indické bavlněné textilie byly vyváženy britskou společností *East India Company* na evropské, africké a americké trhy. Obchodníci s africkými otroky přijímali indické textilie jako platební prostředek, otroci v Americe byli oblékáni do indických bavlněných látek. Různé lokálně existující pracovní poměry se staly pod západoevropskou záštitou součástí nerovné mezinárodní dělby práce.

Kolem roku **1800** se spolu s průmyslovou revolucí přesunula kontrola nad globálními řetězci zboží do těch západoevropských regionů, kde byla centralizována řemeslná produkce v továrnách s mechanickým pohonem. S mechanizací se přemístila námezdní práce z domácností a dílen do továren: To přispělo k úplně novým zkušenostem v oblasti práce. Pro dělníky znamenala práce v továrnách závislost na mzdě. Ze zkušeností plynoucích z vykořisťování vyplývala snaha o zlepšení mzdových a pracovních podmínek. Pro zaměstnavatele byla pracovní síla otázkou ceny, která přivlastněním hodnot vytvořených námezdní prací umožnila akumulaci kapitálu. Práce, která byla vykonávána v domácnostech, přispěla jak k přežití rodin, tak k tvorbě hodnot, nebyla však uznávána jako skutečná práce. Přes protichůdné pozice byly na sebe kapitál a námezdní práce úzce navázány.

Teprve kolem roku **1900** se zúžené chápání práce jako výdělečné činnosti mimo domácnost prosazuje globálně. Nový pojem práce, omezený na moderní práci ohodnocenou mzdou, se celosvětově uplatnil v zákonodárství, vládním plánování i v požadavcích dělnického hnutí a zaujal i konkrétní místo v diskurzu 20. století. Nicméně z globálního pohledu pro většinu dělnic stále existovala kombinace placeného a neplaceného nezajištěného pracovního vztahu.

Když v souvislosti s krizí průmyslové masové produkce v **80. letech 20. století** došlo k flexibilizaci pracovních vztahů, ustoupily tzv. normální pracovní vztahy do pozadí i v rozvojových zemích a diskurz o práci se široce otevřel. Známé vzory, obrazy a pojmy již neplatí. Tato situace napomáhá především stále více globálně působícím společnostem potlačovat úroveň pracovněprávních standardů a sociálně politických jistot. Ty byly předtím etablovány za účasti sociální demokracie a přispění tzv. sociálního partnerství v západní Evropě a komunistických stran ve východní Evropě. Odbory a dělnické strany stojí nyní před velkou výzvou. Zatímco zánik reálného socialismu a ekonomické otevření Číny diskreditovaly a tabuizovaly sociální otázku, hlásí se na celém světě ke slovu znovu vykořisťované a prekarizované části dělnictva. Kolem roku **2010** je proto na místě vytvořit koncepční základy pro diskusi o budoucnosti práce.



**Práce v kapitalismu.  
Dlouhé linie  
historického vývoje  
až do dnešní doby**

Jürgen Kocka

*Jürgen Kocka je historik a působí jako profesor na  
Freie Universität Berlin a ve Wissenschaftszentrum  
Berlin für Sozialforschung.*

*Text vyšel v publikaci Aus Politik und Zeitgeschichte  
35-37/2015, Kapitalismus und Alternativen, S. 10-17.*

Není samozřejmé mluvit o „kapitalismu“. Mnozí nedůvěřují jeho analytické síle, protože se tento pojem často používal kriticky, polemicky nebo hanlivě – s ideologickým nábojem, v kontroverzních veřejných diskuzích, v politických kampaních. Nebo se mu nedůvěřuje, protože je příliš obsáhlý, těžko vymežitelný a často ani nebývá definován. Není lepší mluvit o „tržním hospodářství“? Na druhou stranu se pojem „kapitalismus“ po studené válce, která byla i válkou o klíčové pojmy, vrátil v nové síle do vědeckého a všeobecného jazyka. Přispěla k tomu i mezinárodní finanční a dluhová krize, trvající od roku 2008. Pojem se v mnoha zemích nadále používá v kontextu kritiky kapitalismu, tedy s kritickým či polemickým zabarvením. Vedou se zásadní debaty o napjatém vztahu kapitalismu a demokracie, o kapitalismu jako původci extrémní nerovnosti a příčině hrozící klimatické katastrofy, jak se k tématu v nedávné době vyjádřil papež František. Často se však o kapitalismu hovoří hodnotově neutrálně, deskriptivně-analyticky nebo dokonce s empaticky pozitivním hodnocením, alespoň tedy v anglickém jazykovém prostoru. Název knihy Johna Mackeyho, úspěšného finančního manažera, kterou před nedávnem vydal Harvard Business Review Press, se jmenuje „Conscious capitalism. Liberating the heroic spirit of business“.

## Dějiny pojmu

Pojem je produktem druhé poloviny 19. století. Termíny „kapitál“ a „kapitalista“ jsou starší, podstatné jméno „kapitalismus“ se ale začalo postupně prosazovat až od roku 1850 jako nástroj kritiky, od 60. let 19. století také jako analytický pojem sociální vědy, alespoň tedy ve francouzštině, němčině a angličtině. Louis Blanc, francouzský socialista, psal v roce 1850 o kapitalismu jako o „přivlastnění kapitálu jedněmi se současným vyloučením druhých“. Wilhelm Liebknecht, německý socialista, hovořil v roce 1872 o „moloche kapitalismu“, který řadí na „průmyslových bojištích“. Ale již roku 1870 vydal Albert Schäffle, liberálně konzervativní profesor národního hospodářství, svou knihu „Kapitalismus und Socialismus“, kde chladně a s odstupem definuje kapitalismus jako „jediný národní a mezinárodní výrobní organismus, pod vedením podnikajících“

kapitalistů, konkurujících si navzájem o největší podnikatelský zisk“. Marx a Engels z počátku název „kapitalismus“ v podstatě nepoužívali, později také jen mimochodem, vydatně ale psali o kapitalistickém výrobním způsobu, čímž utvářeli i význam daného podstatného jména. Brzy začali termín používat i významní sociologové a ekonomové: především Werner Sombart a Max Weber pro německý jazykový prostor, Thorstein Veblen, John Maynard Keynes a Joseph Schumpeter pro ten anglický. Do první světové války se rozdílně a kontroverzně etabloval jako termín sloužící kritice i analýze zároveň.

Individualizovaná vlastnická práva, trhy a komodifikace, investice, úvěr, profit a akumulace, protiklad kapitálu a práce, nerovnost, továrenský průmysl a industrializace – tato nejdůležitější témata pojem v nejrůznějších kombinacích definovala. V polemikách a analýzách sloužil kapitalismus k diferenciaci. Byl využíván většinou ke kritickému zdůraznění určitých prvků tehdejší reality. Ta byla líčena v kontrastu s předchozími, předkapitalistickými poměry, stylizovanými často nostalgicky, ale i v kontrastu s představou lepší budoucnosti, tehdy hlavně té socialistické. Pojem dodnes žije z představy, že musejí být možné i alternativy kapitalismu, ač je v současnosti obtížné zpodobnit je realisticky. Dodnes slouží analýze i kritice, což jedněm vadí a druhé fascinuje, zároveň ale nemusí bránit pochopení.<sup>1</sup>

Autoři jako Sombart, Weber a Schumpeter samozřejmě věděli, že kapitalistická realita je mnohem starší než sám pojem. Psali o obchodním kapitalismu dálkového obchodu a velkoobchodu, který v Evropě vzkvétal od vrcholného středověku a v Arábii nebo v Číně sahaly jeho kořeny ještě dále. Byli dobře obeznámeni s finančním kapitalismem, kterým velké bankovní domy v pozdním středověku a raném novověku financovaly nejen celosvětově provázané obchody, nýbrž i peněžní potřeby soudobých vládců. Světským i duchovním panovníkům tím umožnili

1 Jürgen Kocka, *Geschichte des Kapitalismus*, München 20142, s. 6–17; zde použitá definice kapitalismu *ibid.*, s. 20f. Následující text vychází z výsledků této knihy, především z kapitoly IV, s. 99–113. Používání pojmu na konci 19. a na začátku 20. století viz Richard Passow, „Kapitalismus“, Jena 19272; bohatý zdroj informací: Larry Neal, Jeffrey G. Williamson (eds.), *The Cambridge History of Capitalism*, 2 svazky, Cambridge 2014.

uspokojovat jejich potřebu reprezentace, vést jejich války a mnohdy i modernizovat jejich země. Evropská tvorba státu by nebyla možná bez kapitalismu rodin Mediciů, Fuggerů nebo Baringsů. Neznámý nebyl ani plantážní kapitalismus. Etabloval se s evropskou kolonizací světa od 16. století v Americe, Asii a Africe a vedl k neustálému rozšiřování obchodu s otroky a jejich využívání pro kapitalistické účely. Tématem výzkumu se však tato patrně nejkrutější kapitola historie globálního kapitalismu stala až v posledních letech. Bez povšimnutí nezůstal zemědělský kapitalismus, který vedl v Anglii od 16. století ke koncentraci velkých pozemků v rukách šlechticů a měšťanů. Statkáři ve střední a východní Evropě sice v té době obchodovali s obilím na mezinárodních trzích podle kapitalistických zásad, svou pracovní sílu ale ještě využívali jako nevolníky, pacholky nebo jako služebnictvo. Zkoumala se i historie nákladnického systému, ve kterém nákladníci, tedy obchodníci, sdružovali do nadlokálních a nadregionálních trhů ve stále větších částech Evropy povětšinou venkovské obyvatele, kteří doma spolu s rodinou běžným způsobem předli, tkali a provozovali další řemesla. Bylo a je jasné: Kapitalismus neexistoval a neexistuje teprve od doby industrializace.<sup>2</sup>

Většina tehdejších vědců, kteří na konci 19. a na počátku 20. století o kapitalismu analyticky či polemicky diskutovali, se přesto primárně opírala o názorný příklad průmyslového kapitalismu, který se rozšířil v pozdním 18. století v Anglii, v 19. století v Evropě a v Severní Americe a nakonec i v Japonsku, než ve 20. století zasáhl i jiné části světa. Industrializace se svým strojírenstvím a továrnami, s novými druhy energií a novými surovinami, s parníky a železnicí, telegrafem a telefonem změnila svět již v 19. století. Nejenže přispěla k bezprecedentnímu nárůstu produktivity, k postupně se zrychlujícímu růstu blahobytu a v Německu v 60. letech 19. století k pozvolnému pozvedání životní úrovně také širších vrstev obyvatelstva. Změnil se s ní navíc i kapitalismus.

2 Joyce Appleby, *The Relentless Revolution. A History of Capitalism*, New York–London 2010, kap. 2–5; Peter Kriedte et al., *Industrialisierung vor der Industrialisierung: Gewerbliche Warenproduktion auf dem Lande in der Formationsperiode des Kapitalismus*, Göttingen 1977; Sven Beckert, *Empire of Cotton: A Global History*, New York 2014.

Námezdní práce na základě smlouvy se stala masovým fenoménem. Pracovní vztahy se přeměnily na kapitalistické, to znamená závislé na výkyvech pracovního trhu, podřízené přísné kalkulaci a průměmu dohledu zaměstnavatelů a vedoucích pracovníků. Tím se odhalil kapitalismu vlastní třídní protiklad mezi kapitálem a prací, čímž se stal uchopitelný a kritizovatelný z pozic boje o moc a rozdělení sociálního produktu. Akumulace fixního kapitálu dosáhla v podobě továren, dolů a nových systémů dopravy dosud nevídaného rozsahu. Vznikaly velkopodniky, docházelo ke slučování podniků. Tím rostla i potřeba přesné kontroly výnosnosti. Moderní podnik se stal středobodem, technické a organizační inovace pravidlem. Schumpeter popsal „tvůrčí ničení“ jako jádro kapitalistického hospodaření: Jde o neustálé inovace, které současně vedou ke znehodnocování a ničení starého, kvůli čemuž si systém nezískává pouze zastánce. A Marx konstatoval: „Buržoazní epocha se od všech ostatních epoch odlišuje neustálými převraty ve výrobě, ustavičnými otřesy všech společenských vztahů, věčnou nejistotou a pohybem.“ Existovali vítězové a poražení, výnosy se rozdělovaly velmi nerovným dílem, mísily se zkušenosti se vzestupem i pádem. U mnoha to přispělo k nepopularitě nového hospodářského systému, především v době velkých, neustále se vracejících krizí jako té v roce 1873 (a o to více později, například v letech 1929 a 2008). Kapitalismus se industrializací stal průmyslovým kapitalismem, a tím i masově působící silou.<sup>3</sup>

## Od vykořisťování k „běžnému pracovnímu poměru“

V první fázi industrializace pracovali dělnice a dělníci za podmínek nejhrubšího vykořisťování, extrémně dlouhé pracovní doby a nízkých mezd, trpěli nouzí a odříkáním. Do kolektivní paměti se zapsaly obrazy bídy a kapitalistického vykořisťování: dětská práce v dolech, dlouhé řady vyrovnaných žen u strojů v mechanizované přádelně, bydlení v temných

3 Christoph Buchheim, *Industrielle Revolutionen. Langfristige Wirtschaftsentwicklung in Großbritannien, Europa und in Übersee*, München 1994; Eric J. Hobsbawm, *Die Blütezeit des Kapitals. Eine Kulturgeschichte der Jahre 1848–1875*, München 1975.

sklepích přeplněných nájemních domů v dělnických čtvrtích rychle se rozrůstajících měst, zoufalý odpor slezských tkalců, divadelně zinscenovaný Gerhartem Hauptmannem.

Po několika prvních desetiletích ale došlo s pokračující industrializací ve velké části světa ke vzestupnému vývoji pracovních a životních poměrů – i přes přetrvávající i nově vznikající oblasti vykořisťování a chudoby. Zlepšování situace se prosazovalo postupně, bylo nerovně rozdělené a neustále přerušované krizemi a válkami. Po nesčetných snahách a konfliktech, obnovách a reformách ve světě práce, ve společnosti a v politice se námezdní práce od základu změnila. Ve velké, centrální části pracovních vztahů se od třetí čtvrtiny 20. století ve vysoké míře prosadily nárůst výdělků podle rodinné mzdy, výrazné zkrácení pracovní doby (ač doprovázené podobně výrazným zintenzivněním práce), ochrana před rizikem smluvně zaručenými nároky v případě propuštění, úrazu, nemoci či stáří a individuální i kolektivní pracovní práva. Pro tyto úpravy se zažil pozitivně míněný výraz „běžný pracovní vztah“, kvůli kterému se však zapomíná, že tyto výdobytky byly po celá staletí vše, jen ne „běžné“, že představují celosvětovou výjimku a že bývají v současnosti zpochybňovány dokonce i tam, kde se trochu etablovaly.<sup>4</sup> Zde je krátký přehled tří nejdůležitějších motorů tohoto vývoje směrem k lepšímu:

Zaprvé se v podnicích dosáhlo pokroků v produktivitě, které teprve umožnily již zmíněná zlepšení. Bez námezdní práce by byla jen stěží myslitelná. Na rozdíl od dříve převládající vázané práce je pouze ona vybavena tou flexibilitou, která dovoluje kapitalisticky kalkulujícímu vedení podniku optimálně nabírat, přeskupovat a případně i propouštět pracovní sílu s ohledem na účel podnikání, současně ale „externalizovat“ „náklady“ na tuto flexibilitu, třeba právě v případě propuštění, což pro podnik představuje ulehčení a pro společnost závazek. Mnohá podniková vedení v pokročilém stádiu industrializace navíc zjistila, že v zájmu přibývajících produktivity

4 Jürgen Kocka, *Arbeitsverhältnisse und Arbeiterexistenzen. Grundlagen der Klassenbildung im 19. Jahrhundert*, Bonn 1990; idem., *Arbeiterleben, Arbeiterkultur. Die Entstehung einer sozialen Klasse*, Bonn 2015 (v tisku).

pomáhá úspěšnosti podnikání i zkrácení pracovní doby, šetrné zacházení s „pracovní silou“ jako se zdrojem a určité ústupky požadavkům pracovníků.

Přinejmenším stejně důležité byla za druhé i další hnací síla: intervence státu. Ochota státních úřadů bojovat proti nedostatkům ve světě práce zákony, nařízeními a kontrolami a zajistit dělníkům práva měla různé motivy. Jeden souvisel s veřejnou viditelností námezdní práce, která se již neodbývala doma, na dvoře nebo v jiných tradičních poměrech, nýbrž odděleně v továrně nebo v cechu. Platí to například pro dětskou práci, která byla po staletí samozřejmou součástí zemědělské výroby a domácí řemeslné práce, ale když byla vytržena z rodiny a domácnosti, stala se problémem, který vnímala a kritizovala především pedagogicky angažovaná veřejnost. To byl důležitý přínos k politizaci tohoto problému a ke státnímu zákazu dětské práce, který byl kupříkladu v Prusku prosazován od roku 1839 v mnoha krocích a výrazně přispěl k vymizení průmyslové dětské práce. V dalších desetiletích byly vydávány zákony, zaručující státní ochranu před rozšířenými riziky jako úrazem, nemocí, invaliditou, stářím a později i nezaměstnaností, v Německu se tak stalo v 80. letech 19. století Bismarckovým sociálním pojištěním.

První světová válka a revoluce v letech 1918–19 významně přispěly k vybudování zákonem zaručené ochrany práce a přiznání pracovních práv, mimo jiné posílením odborů a jejich vyjednávací síly. V době úspěšného hospodářského růstu v třetí čtvrtině 20. století budování sociálního státu urychleně pokračovalo a v některých zemích, například v Německu, byl sociální stát doplněn ještě o zákonem chráněné spolurozhodování zaměstnanců v podnicích. Sociální stát byl produktem komplikovaných politických procesů. V různých zemích měl různou podobu. Do 70. let 20. století však jeho budování ve většině ekonomicky vyspělých států tak či onak postupovalo, v Evropě více než v USA. Jeho předpoklady byly hospodářský růst, kritická veřejnost a silný stát. Sociální stát výrazně přispěl ke zlepšení pracovních i životních podmínek, k přeměně námezdní práce a k civilizování kapitalismu.

Za třetí, kapitalistický námezdní pracovní poměr, když je jednou sjednán, vyznačuje se pro pracovníka spíše podřízeností a disciplínou než svobodou. Označovat chybějící vlastnictví výrobních prostředků, typické pro námezdního dělníka, za znak „svobody“, jak někdy bývá chápáno, lze označit za cynismus. Z těchto dvou důvodů je problematické mluvit spolu s Marxem o „svobodě“ námezdní práce „ve dvojím smyslu“ jako ústředním prvku kapitalismu. V tomto obratu se přesto skrývá zrnko pravdy. Námezdní dělníci jsou totiž na rozdíl od nuceně pracujících, otroků, nevolníků, indentured labourers (smluvních služebníků, kteří se smluvně zavázali pracovat po časově omezenou dobu), služebníků nebo korporativně vázaných řemeslnických tovaryšů minulých století svobodní ve dvou ohledech: Námezdní dělníci mohou svobodně, bez tlaku neekonomických sil, vstupovat do pracovního vztahu a opět ho vypovědět. V námezdně typické směně pracovní síly za mzdu jde o provedení, respektive využití alespoň hrubě vymezeného pracovního výkonu, nikoliv však o poskytnutí, respektive uplatnění celé osoby dělníka.

Je nutno namítnout, že toto právo, patřící k principu námezdní práce, zůstává (zůstávalo) často v abstraktní rovině a bez praktického významu, třeba pokaždé, když byli dělnice a dělníci tvrdým bojem o přežití a chybějícími alternativními nabídkami pracovních míst na nediferencovaném, spíše monokulturním pracovním trhu fakticky nuceni nechat se najmout určitým zaměstnavatelem a zůstat u něj. Novodobý výzkum ukazuje, že „svobodná“ a „nesvobodná“ práce, například na velkých plantážích globálního Jihu, se v každodenních dopadech na postižené dělnice a dělníky lišila spíše graduálně než principiálně, navíc mezi „svobodnou“ a „nesvobodnou“ prací nejenže existovaly, ale dodnes existují četné smíšené poměry. Právem bylo zdůrazňováno, že kapitalismus funguje nejen na základě námezdní práce, nýbrž dokáže využívat – za určitých podmínek – i otrockou práci, nucenou práci nebo práci služebníků, každopádně po delší dobu. Přesto bychom neměli přehlížet onen zvláštní prvek svobody, který je námezdní práci ve srovnání s jinými druhy závislé práce vlastní. Pro řadu bezprostředně postižených dělníků rozhodně hrálo roli, jestli v době německé industrializace dali přednost námezdnímu pracovnímu poměru v továr-

ně, existenci tovaryše vázaného v dílně mistra nebo právně omezenému postavení děvečky nebo služky.

Bezprostředním výrazem svobody námezdního dělníka, byla a je možnost, samostatně či kolektivně se aktivizovat k obraně nebo formulovat a prosazovat požadavky na zlepšení. Pouze v kapitalismu mohla nezávislá dělnická hnutí spolu s odbory, družstvy a dělnickými stranami zastávat silnou pozici. Došlo k tomu teprve v průmyslovém kapitalismu 19. století, kdy se námezdní práce stala masovým fenoménem, v Německu od 40. let 19. století. Energie dělnického hnutí vzplanula díky nejrůznějším výzvám. Za jedno vycházela z pokusů ochránit se před nejistotami, které pravidelně narůstaly spolu s dalším postupem kapitalistického hospodaření. Vzpomeňme podpůrné pokladny (Unterstützungskassen), družstva a Friendly Societies (pomocné společnosti). Dělnické hnutí vychází za druhé z již zmíněných konfliktů o moc a rozdělení sociálního produktu, které jsou podstatou vztahu kapitálu a práce. Ukázalo se to při mnoha spontánních a organizovaných protestech a výzvách, především při stávkách. Dělnické hnutí konečně získávalo a získává svou energii z obrany zachovaných nekapitalistických forem práce i soukromého života před šířícím se kapitalismem, kupříkladu obranou základů lidové kultury „stravování“, „spravedlivé ceny“ a kolektivního ducha před kapitalistickou logikou individualizace, soutěže a růstu.<sup>5</sup>

Z těchto zdrojů se vyvinulo patrně nejdůležitější protestní a emancipační hnutí v 19. a na počátku 20. století: dělnické hnutí a jeho akce, spolky, odbory, družstva a politické strany. Právě tlak požadavků dělníků v podniku, při stávkách, prostřednictvím odborů a v politice přispěl ke zmiňovanému zlepšení pracovních poměrů, a tím lze říci i k civilizování kapitalismu. Historické srovnání jasně odhaluje, že dělnické hnutí tohoto druhu nevycházelo nevyhnutelně z napjatého vztahu kapitálu a práce, nýbrž že se

5 Robert J. Steinfeld (ed.), *Coercion, Contract and Free Labor in the Nineteenth Century*, Cambridge 2001; Jürgen Osterhammel, *Die Verwandlung der Welt. Eine Geschichte des 19. Jahrhunderts*, München 2009, s. 958–1009; Jan Lucassen (ed.), *Global Labour History*, Bern 2006; Marcel van der Linden, *Workers of the World. Essays Toward a Global Labor History*, Leiden 2008; a na závěr: Jürgen Schmidt, *Arbeiter in der Moderne. Arbeitsbedingungen, Lebenswelten, Organisationen*, Frankfurt am M. 2015 (v tisku).

opíralo o řadu kulturních a politických předpokladů, které byly ve velké míře dány v rozsáhlých částech Evropy v 19. a na počátku 20. století. Tyto předpoklady však nepřežívají ve stejné síle ani v těchto končinách, ani nejsou k nalezení v jiných koutech světa.<sup>6</sup>

## Dnešní relevantnost „dělnické otázky“

K úplnému nastínění změny práce v kapitalismu v posledních dvou staletích by bylo třeba zohlednit mnohem více aspektů, kupříkladu snížení významu řemeslně-průmyslového odvětví a vzestup služeb v ekonomicky nejvyspělejších zemích, absolutní a relativní úbytek počtu dělníků vzhledem k zaměstnancům a živnostníkům, mizející hranice mezi těmito třemi kategoriemi, radikální redukci těžké fyzické práce díky mechanizaci, automatizaci a digitalizaci, obrovské rozšíření konzumu, ale také demokratizaci státu a společnosti. Bylo by nutno rozlišovat mezi jednotlivými společnostmi, zeměmi a regiony světa.

V zemích jako Německo již „dělnická otázka“ ztratila svou drásavou povahu vyvolávající protesty a otřásající společnosti, povahu, kterou měla ve třídní společnosti 19. a na počátku 20. století. Kritika zbídačení dělnické třídy a odcizení práce byla kdysi dominantní a mocná. Nyní již v centru soudobé kritiky kapitalismu nestojí. Dnes se zaměřuje spíše na nápadné neřesti globalizovaného finančního kapitalismu, na rostoucí příjmovou a majetkovou nerovnost jako jeho důsledek a na ohrožení společenské soudržnosti, demokracie, životního prostředí a udržitelnosti, které z kapitalismu pochází.<sup>7</sup> Přesto se rýsují nové tendence, které by mohly přispět k nové problematizaci dělnické otázky, možná i k její politizaci. Souvisejí se zrychlenou globalizací a změnou struktur kapitalismu v posledních desetiletích.

6 Marcel van der Linden, Jürgen Rojahn (eds.), *The Formation of Labour Movements 1870–1914*, 2 svazky, Leiden 1990; Helga Grebing, *Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung. Von der Revolution 1848 bis ins 21. Jahrhundert*, Berlin 2007.

7 Immanuel Wallerstein et al., *Does Capitalism Have a Future?* Oxford 2013; Wolfgang Streeck, *Gekaufte Zeit. Die vertagte Krise des demokratischen Kapitalismus*, Frankfurt am Main 2013; Michael J. Sandel, *Was man für Geld nicht kaufen kann. Die moralischen Grenzen des Marktes*, Berlin 2012; Thomas Piketty, *Das Kapital im 21. Jahrhundert*, München 2014.

Od 70. let 20. století nastoupilo krůček po krůčku nové uspořádání. Systém „organizovaného“ a „řízeného“ kapitalismu se v následujících desetiletích dostal ve vysoce rozvinutých západních zemích pod tlak, a to především z důvodu rychle postupující globalizace – ve smyslu globálně se rozšiřujícího kapitalismu a přibývajících přeshraničního propojení zemí a kontinentů. Ke stabilizaci kapitalismu přispělo úzké provázání trhu a státu, státní regulace kapitalismu, avšak v rámci svrchovanosti národních států. Tyto hranice byly nyní propustnější a otevřenější. Mnohem starší finanční kapitalismus současně zažil mimořádnou fázi růstu, nejen přeshraničního, ale i globálního charakteru. Obchod s penězi, jak ho provozovaly banky, burzy, investiční společnosti, makléři a spekulanti, se neúměrně rozšířil a osamostatnil. Misky vah se převážily i v takzvané reálné ekonomice průmyslových a obchodních společností a společností poskytujících služby. Většina malých a středních podniků sice stále pracovala pod vedením svých vlastníků. Ve velkopodnicích, většinou akciových společnostech či podobných firmách, hrál nadále ústřední roli vedoucí pracovník, tedy zaměstnaný podnikatel. Vzestupem finančního kapitalismu však do hry vyšší měrou vstoupili specializovaní investoři, kteří si vzájemně konkurovali, zastávali své investiční zájmy, intenzivně ovlivňovali výrobní a obchodní společnosti a společnosti poskytující služby a dopomohli z pozice svých fondů a investičních společností k dominanci shareholder value, to znamená, že tón při rozhodování vedení v podnicích začal zcela udávat profit a že rozhodnutí a chování ekonomických aktérů stále příměji, otevřeněji a nuceněji určovaly zákony trhu. Mluvilo se o investorském kapitalismu, který se prosadil po boku staršího manažerského kapitalismu a ještě staršího vlastnického kapitalismu, které sice nezatlačil, ale pronikl do nich.

Zároveň získaly na významu neoliberální zásady a neoliberální rétorika. Příliš nedůvěřovaly regulaci prostřednictvím státních institucí, za to zcela věřily seberegulační schopnosti trhů. Přestože neoliberální reformy se v mnoha zemích prosadily v omezené míře a například v Německu nevedly ke zrušení, ale ani ke skutečnému oslabení sociálního státu, byl tento obrat v postojích spojen s vlnou privatizací a deregulací, které se neomezily pouze

na postupující angloamerický prostor, nýbrž se prosadily po celém světě. Navzájem propojené strukturální změny výrazně vyostřily nerovné rozdělení příjmů a majetku. Současně představovaly důležité podmínky velké finanční a hospodářské krize, trvající od roku 2008. S tímto obratem kapitalismu směrem ke globalizaci, „financionalizaci“, deregulaci a tržně radikálnímu neoliberalismu souvisejí dvě změny světa práce, vyložené v následujícím textu.<sup>8</sup>

V důsledku změny technologií a v důsledku tržní organizace lze již několik desetiletí pozorovat fragmentaci práce včetně námezdní práce v prostoru a čase. Zatímco v roce 1970 činil v Německu poměr mezi zaměstnanci na plný úvazek a součtem všech zaměstnanců na částečný či zkrácený úvazek, na dobu určitou a těch, vykonávajících zaměstnání zanedbatelného rozsahu – tedy všech atypických pracovních poměrů – přibližně 5:1, v roce 1990 se změnil na poměr 4:1 a dnes činí asi 2:1. Každý třetí pracuje na částečný úvazek, na dobu určitou, jako dočasně najímaný pracovník nebo vykonává takzvanou mini-práci (Minijob). Výdělečná práce je stále pružnější, pracovní poměry stále tekutější. Rostou nároky na flexibilitu jedince. Pracoviště ztrácí jasné ohraničení, které získalo v 19. století. Nové komunikační prostředky umožňují nové formy práce z domova. V šedé zóně mezi pracovní dobou a volným časem vzniká nový časový režim, s částečnými úvazky a klouzavou pracovní dobou, novými možnostmi svobody a novými druhy závislosti.

Závěry je nutno vidět diferencovaně. Ne každý „atypický“ pracovní poměr v tomto smyslu je zároveň prekérní, zejména ne každý částečný pracovní úvazek. Prohloubení tekutého charakteru pracovních poměrů s sebou bezpochyby nese i nové možnosti, například lepší kombinovatelnost výdělečné práce a jiných činností, propojení práce a volného času, sloučení pracovního a rodinného života. Na druhou stranu tato flexibilizace, silně závislá na trhu, vede k velkému znejistění postižených osob a ztěžuje

jim v životě plánovat. Je možno se obávat, že flexibilizace a fragmentace pracovních poměrů povede k erozi identity jedince a sociální soudržnosti, pokud se budou nadále opírat o stálou práci, jako tomu je ve „společnostech práce“ na Západě od 19. století až dodnes. Síla práce propojuje společnost, sociálně ji strukturovat, kulturně spojovat a celkově společnost vytvářet v posledních letech zeslábla.<sup>9</sup>

V tomto článku stály v centru zájmu zkušenosti s prací v kapitalismu v západních zemích. Obrázek by byl dramatictější, kdybychom pohlédli do regionů globálního Jihu, které se zásadním způsobem industrializují teprve posledních několik desetiletí. Tamní závislá práce mnoha podob bývá často diskutována pod termíny „neformální“ a non-standard. Tím jsou myšleny nejrůznější formy málo regulované, v podstatě nekodifikované, a tím i velmi nechráněné a napadnutelné práce na měnících se pozicích, včetně migrující, sezónní a příležitostné práce, často extrémně závislé na zaměstnavateli, s nízkým výdělkem a spojené s jinými činnostmi i jinými druhy příjmu. Ty se pak spojují na úrovni rodin, už proto, že z jednoho příjmu by nebylo možno vyžít. Tyto druhy kapitalistické závislé práce jsou právem považovány za velmi prekérní. Bývají vykonávány pracovníky obou pohlaví, také řadou dětí, v zemědělství a konzumním hospodářstvím sázejícím na export, v dílnách a továrnách a jako nerůznější služby, často ve slumech, za podmínek krajní nejistoty a vysoké nerovnosti. K nárůstu těchto prekérních pracovních poměrů přispívají cíleným outsourcingem podnikatelé, obchody, továrny – mezi nimi řada „řetězců“ a nadnárodních koncernů s centrálou na globálním Severu. Využívají tyto pracovní síly, často aniž je formální zaměstnávají, mnohdy s pomocí smluvních partnerů jako mezistupně, subdodavatelů nebo agentů. Ochranná opatření, pokud vůbec existují, se dodržují polovičatě, často se obcházejí nebo bývají ignorována. Rozdíly mezi globálním Severem a Jihem jsou značné, jedná se o pozdní koloniální či postkoloniální závislost. Kategorie „neformální“ práce nabírá

8 Paul Windolf (ed.), Finanzmarkt-Kapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen, Wiesbaden 2005; Ivan T. Berend, Europe in Crisis. Bolt From the Blue?, New York 2013; David Harvey, Kleine Geschichte des Neoliberalismus, Zürich 2007.

9 Richard Sennett, Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin 1990; Günther Schmid, Paula Protsch, Wandel der Erwerbsformen in Deutschland und Europa, WZB Discussion Paper SPI 2009–505; Jürgen Kocka, Claus Offe (eds.), Geschichte und Zukunft der Arbeit, Frankfurt am Main 2000.

mnoha podob, těžko se definuje a kvantitativně ji takřka nelze uchopit. Hrubé odhady hovoří o miliardě pracujících po celém světě s rostoucí tendencí.<sup>10</sup>

V Německu se palčivost „dělnické otázky“ snížila, přestože i zde existují nové formy chudoby, vytváření spodní vrstvy z přistěhovalců a přestože opět narůstá nerovnost, která sklízí ostrou kritiku.<sup>11</sup> Pokud by se podařilo zaset si do hlav opravdu globální perspektivu, vrátila by se „dělnická otázka“ znovu, tentokrát jako celosvětový fenomén: morálně vyzývavý, zásadní problém sociální spravedlnosti. Jeho zmírnění se nepodaří bez rozhodných intervencí silných, spolupracujících států.

10 Jan Breman, *Outcast Labour in Asia: Circulation and Informalization of the Workers at the Bottom of the Economy*, Oxford 2012; Leah F. Vosco et al. (eds.), *Gender and the Contours of Precarious Employment*, New York 2009; Dennis Arnold, Joseph R. Bongiovi, *Precarious, Informalizing and Flexible Work*, in: *American Behavioral Scientist*, 57 (2013), s. 289–308.

11 Hans-Ulrich Wehler, *Die neue Umverteilung. Soziale Ungleichheit in Deutschland*, München 2013.



# Co znamená „strana pracujících“ v 21. století?

Claudia Bogedan,  
Christina Schildmann

*Claudia Bogedan byla v době vydání článku sociální vědkyně v think-tanku německých odborů Hans-Boeckler-Stiftung. V současnosti je členkou Senátu v Brémách odpovědná za děti a vzdělávání. Christina Schildman působila v době vydání článku u Friedrich-Ebert-Stiftung. Aktuálně vede u Hans-Boeckler-Stiftung útvar zabývající se budoucností práce.*

*Článek vyšel v Neue Gesellschaft/Frankfurter Hefte, vydání 5/2015, str. 20-22.*

Debata o budoucnosti práce začala. Vede se ve stranách, v odborech, think-tancích i firmách – s narůstající intenzitou. Hnacím motorem jsou megatrendy jako demografické změny, digitalizace světa práce, stejně jako proměny genderových rolí a rodinných vzorců. Tato debata staví před německou sociální demokracií několik zásadních otázek: Co to znamená být „stranou pracujících“, když práce v mezichase prostoupila všechny ostatní oblasti života? Jak bude v budoucnosti možná „dobrá práce“? Jak mohou vypadat mantinely nového uspořádání trhu práce v 21. století? Jaké související změny jsou nutné v sociálních systémech? Jak má vypadat aktuální realita odpovídající „normální pracovní poměr“, který bude splňovat potřeby a požadavky moderní společnosti? Ale také: Jak se mají do budoucna vyvíjet instituce, které hájí zájmy pracujících? Jaké role mají připadnout stranám, odborům a zaměstnanecké participaci? Těmito otázkami se bude zabývat Komise pro základní hodnoty německé sociální demokracie. Na tomto místě bychom chtěly popsat základní „staveniště“, nad kterými bude třeba přemýšlet.

Proměna genderových rolí a podoby rodiny změnila také svět práce. Současně je dnešní logika trhu práce největší překážkou pro společnost odpovídající potřebám žen a mužů, společnost vstřícnou k rodině. Každodenní realita řady lidí se sestává z kolidujících požadavků: moderní trh práce si nárokuje veškeré síly člověka, přitom je souběžně potřeba vychovávat děti, starat se o starší příbuzné nebo se dál vzdělávat. Krize v oblasti péče již jen nehrozí, ale stala se realitou. V jádru této krize stojí takzvaný „normální pracovní poměr“, který je bezprostředně spojen s plným pracovním úvazkem a který činí z lidí, již se potřebují o někoho starat nebo jsou ve vyšším věku, deficitní bytosti, zaměstnanci druhé třídy s nižším platem, menší šancí na kariérní postup, s menším uznáním. Tato norma přitom nepoškozuje již jen ženy, ale také muže, protože činí téměř nemožnou praktickou dělbu práce v rodině mezi partnery. Ve společnosti se stále se prodlužující délkou života si beztak musíme pokládat otázku, jak je možné výdělečnou práci smysluplně rozdělit do průběhu celého života a jak se dá lidem ubrat zátěže v jejich „životní špičce“. Kvůli delšímu studiu, pozdějšímu vstupu na trh práce, kvůli často prekarizované po-

čáteční fázi profesní kariéry, ale také kvůli proměně podobě rolí se generace lidí ve věku 25 až 45 let ocitá před výzvou si ve velmi malém časovém okně souběžně vybudovat profesně jméno a založit rodinu, což se obojí sotva dá sladit. Konflikt mezi trhem a soukromým životem se v poslední době výrazně vyostřil, jak konstatovali Hans Bertram a Carolin Deuflhard mimo jiné ve své knize *Die überforderte Generation* (Přetížená generace). Hrany tohoto konfliktu je třeba otupit. To znamená umožnit kontrolu nad vlastním časem – a to nejen pár privilegovaným zaměstnancům a zaměstnankyním. Kontrola nad vlastním časem se stává stále více centrální arénou sporů v politikách zaměřených na trh práce. Kdo smí a reálně může v jaké míře disponovat svým časem? To je důležitá otázka přerozdělování, protože rozhoduje o životních šancích. Jde o rovné postavení zaměstnance a zaměstnavatele, o právo na volitelnou pracovní dobu a o finanční kompenzaci při zkrácení pracovní doby ze společensky žádoucích důvodů. Současně je potřeba diskutovat o kratším, případně flexibilním standardu plné pracovní doby v průběhu života.

Osobní profesní dráhy se fragmentarizují, ve stále větší míře se střídají fáze zaměstnanosti s fázemi péče, dalšího vzdělávání a částečně také s fázemi, kdy je člověk samostatně výdělečně činný nebo je nezaměstnaný. Nezřídka sklouzávají tyto rozdrobené životní dráhy do prekarity, protože postavení jednotlivce ve společnosti je přímo nebo nepřímo ovlivněno jeho pozicí na trhu práce. Stoupá tak počet těch, kteří se ocitají na okraji společnosti. Sociální demokracie dosud postrádá přesvědčivý protinávrh, zřetelnou odpověď na narůstající nerovnost životních šancí. Narůstá znepokojení uspořádáním společnosti, která nestoupá jako celek „ve výtahu“ vzhůru, ale ve které se šance dědí a přibývající měrou se prosazuje princip „vítězi patří vše“. Je třeba promýšlet alternativy k nerovnému rozdělení šancí, například koncept „kreditu pro životní šance“ (Steffen Mau), na který má člověk nárok jako na své občanské právo: prostředky na další vzdělávání, jako finanční polštář pro případ změny zaměstnání a profese, nebo k tomu, aby člověk získal čas na péči a výchovu. Takové prostředky mají potenciál zmírnit centrální dimenzi nerovnosti, a totiž to, že někteří

mají to privilegium si své síly rozložit, vzdělávat se, zatímco jiní se musejí z nedostatku alternativ vysilovat, aniž by se kdy z této pozice dostali.

Kdybychom měli věřit vědcům a vědkyním, vstupujeme právě do „druhého věku industrializace“ (Erik Brynjolfsson/Andrew McAfee). Ale jaké důsledky to bude mít, když digitalizace sice zvyšuje produktivitu národního hospodářství a zlehčuje práci na řadě pracovních pozic, když se ale zároveň řada pracovních míst stává zbytečnou, a to dokonce i v profesích založených na vědění, které jsme dosud chápali jako v tomto smyslu bezpečné? Bude z pokroku těžit jen málo velmi dobře a v tom „správném“ odvětví vzdělaných lidí a zbytek degraduje na lacinou pracovní sílu nebo se rovnou odsune do nezaměstnanosti? S první průmyslovou revolucí se poжил enormní růst produktivity, ale také to, že velká část lidí upadla do chudoby. Jak se může podařit docílit toho, že tato druhá průmyslová revoluce nepovede k rozdělení společnosti práce? Otázka, jak utvářet tuto fázi strukturálních změn a vznikající „smíšenou ekonomiku“ tak, aby byla spravedlivá, je rozhodující pro legitimitu německé sociální demokracie jako strany práce. To také znamená, že SPD bude muset být stále více stranou pro ty, kteří nejsou zaměstnaní v klasickém slova smyslu.

Druhou stranou digitalizace je také narůstající význam činností, které nemohou dělat roboti či chytré počítače: sociální služby, zejména profese související s výchovou a péčí. Tyto profese až dosud ve velké míře vykonávají ženy, jsou špatně ohodnocené, kvůli vyčerpávajícím pracovním podmínkám jsou často vykonávány na částečný úvazek a v průběhu života člověku nabízejí jen malé příležitosti pro další rozvoj. Důležitým úkolem pro sociální demokracii je popsat, jak by v těchto sektorech měla vypadat dobrá práce. K tomu patří také potřeba překonat anachronickou domněnku, že hodnoty se budují pouze tam, kde se staví auta, stroje a počítače, a že se v případě vzdělávání a výchovy nebo péče jedná pouze o spotřebu, a proto je potřeba v těchto oblastech držet výdaje zkrátka. Sociální demokracie musí začít vést takovou debatu, na jejímž konci bude stát nové hospodářské uchopení takzvaných pečujících profesí jako ústředního prvku budování hodnot. Přitom je

potřeba zodpovědět také otázku, jakou hodnotu pro nás vlastně výchova, vzdělávání a péče vlastně má?

Přibývá diagnóz „vyčerpané společnosti“ se souběžně narůstajícím společenským neklidem (Stephan Grünewald), diagnóz „izolace a odcizení“ (Hartmut Rosa), „drolící se střední třídy“ (Steffen Mau), „společnosti strachu“ (Heinz Bude). Popisováni jsou jednotlivci, kteří usilují o společenské postavení a mají pocit, že šplhají do kopce, který se pod nimi stále propadá, a nikdy se nedostanou na bezpečnou výšku. Kde má původ tento doutnající hněv, pocit „zběsilé nehybnosti“ ve střední třídě, která z velké části nežije ve finančně překérných podmínkách? Nejnovější výzkumy (především Nadace Hanse Böcklera) ukazují, že pro pracující jsou důležité tři věci: uznání, také ve formě peněz, další rozvoj a smysl. Ve všech dimenzích ale zůstávají reálné výsledky daleko za očekávaními. Princip spravedlivého posuzování výkonu je politiky a političkami stále znovu proklamován, ale není praktikován; protože rozdíly v úrovni mezd a reálné výkony spolu nijak nesouvisí, ztratil se pocit důvěry v princip výkonu. Kariéry jsou ve stále větší míře nevypočitatelné, mechanismy vzestupu a povýšení jsou stále více neprůhledné. Z profesí se staly „joby“, nejsou již spojené s trvalým statutem. Došlo ke znehodnocení svého času vysoce ceněných profesí, které garantovaly materiální jistoty. Průběh života se již nechápe jako lineární, ale spíše jako klopýtání od jedné příležitosti k druhé, v nejlepším případě jako surfování na vlnách (Klaus Hurrelmann). Stále se setkáváme s rozhodnutími, jejichž důsledky není možné dohlédnout. Ve společnosti, která má vzdělání za nejvyšší dobro a imperativ ke vzdělávání si velmi hluboce zvnitřnila, se stále méně daří garantovat, že lidé budou moci získané vzdělání uplatnit. Narůstající počet úspěšných absolventů vytváří „převis ambicí“, který společnost práce není schopna absorbovat. To generuje hněv, zklamání a frustraci. Z těchto paradoxů vyrůstají myšlenkové úkoly pro sociální demokracii: Jak může princip oceňování výkonu znovu nabýt reálnou váhu? Jak mohou vypadat nové kariérní dráhy? Jak je možné docílit toho, aby se nejistota snášela lépe? Odpovědi leží na mnoha úrovních, dotýkají se vzdělávacích struktur, kolektivních smluv a kultury podnikání – ale přemýšlet o tom společně se vyplatí.

Kontrola nad vlastním časem, přerozdělování ve vztahu k životním šancím, lepší ohodnocení sociálních služeb – aby se tyto věci staly skutečností, je třeba získat moc pro jejich prosazení. Ale jak zorganizovat pokrok tváří v tvář masivní ztrátě důvěry v politické instituce? Jak se mohou sociální demokraté a odbory znovu stát uznávanými nositeli pokroku? Jak mezi nimi funguje součinnost? A jak je možná mobilizace v době hospodářské krize, která veškeré nároky a přání „relativizuje“? Doufáme v širokou debatu nad těmito otázkami.

# Debata o daních tady ještě ani nezačala

Rozhovor  
s Josefem Středulou

*Josef Středula je předseda Českomoravské  
konfederace odborových svazů, předtím stál v čele  
největšího českého odborového svazu KOVO.*

*Rozhovor vedli spolupracovníci Deníku Referendum  
Jaroslav Bican a Vratislav Dostál. Vyšel  
v nezkrácené verzi 3. 8. 2015 na Deníku Referendum  
(<http://denikreferendum.cz>).*

### **Říkáte, že celková úroveň mezd v České republice je zoufalá. Čím to podle vás je?**

Hlavním důvodem je nejspíš to, že politické strany necílí verbálně na běžného občana, nýbrž třeba na podnikatele. Tyto zájmové skupiny na politiky soustavně tlačí, což se projevuje i v rozhodovacích procesech. Vláda raději upřednostní živnostníky, kterých tady máme necelý milion.

Proto jsme to dopracovali až na osmdesátiprocentní paušál u OSVČ, nebo pokud jde o daně z příjmu právnických osob, tak z devatenácti procent máme ve finále dvanáct. A tak bych mohl pokračovat. Mís- to abychom si vážili běžných lidí, kteří tady žijí, jsme schopni na ně zapomenout...

### **Myslíte tedy, že by vláda měla přistoupit k daleko vyššímu zdanění velkokapitálu, korporací, vysoko příjmových skupin obyvatel a bankovního sektoru?**

Ano, samozřejmě. Daňový systém v České republice by měl doznat zásadních změn. Je hodně pokřivený, ale diskuse na téma daňového systému tu zatím ještě ani nezačala.

Nevoláme po tom, aby se tady daně tomu či onomu zvyšovali nebo snižovali, ale je třeba se dívat na to, co je nutné a co je akceptovatelné. Česká republika neexistuje ve virtuálním prázdnu, máme kolem sebe řadu zemí, jsou zde investoři, jsou zde lidé, kteří tady žijí, chceme mít kvalitní a dostupné školství a zdravotnictví, kvalitní bezpečnostní služby a podobně. Tato diskuse se nevede jen o tom, kdo má platit více a kdo méně. Problém je, že se zde prací politiků daňový systém pokřivil a nyní tu máme jeho velmi svéráznou podobu, kde jsou si někteří rovní a někteří rovnější. Uvedu příklad z tohoto týdne: Svaz dovozců automobilů zveřejnil informaci, že se do České republiky dovezlo devětadvacet vozů Ferrari, z toho sedmadvacet jich je napsáno na firmu. Předpokládám, že v tom vozí cihly, cement, šrouby a sbíječku k tomu. Samozřejmě na sedadle spolujezdce, protože nikam jinam se to v tomto autě nevejde...

Porovnáte-li to s obyčejným zaměstnancem, který si na stranu nákladů nemůže napsat nic, musíte uznat, že tento typ daňového systému je prazvláštní. My-

slím si, že právě sportovní vozy by z principiálních důvodů neměly být na stranu nákladů připsány, mělo by to být zakázáno. Podobných příkladů by bylo více.

### **Francouzský ekonom Thomas Piketty ve své u nás nedávno vydané knize Kapitál v 21. století píše o tom, že debata o daních není záležitost pouze ekonomická, nýbrž výsostně politická a filosofická. V souvislosti s vysoko příjmovými skupinami obyvatel hovoří o konfiskační dani a navrhuje její zavedení na úrovni osmdesáti procent. Za jak realistický požadavek to považujete a v jakém časovém horizontu si myslíte, že se k němu můžeme dopracovat?**

Obávám se, že je to realističtější požadavek, než si je většina z nás ochotna připustit. Existuje koncept vypracovaný v Německu, který se jmenuje Průmysl 4.0 a který řeší téma digitální, nebo spíše kybernetické budoucnosti, a to nikoli vzdálené, ale velmi blízké budoucnosti. Ubude tradiční práce, principiálně ohroženo bude asi čtyřicet procent stávajících pracovních míst.

K tomu existuje koncept vypracovaný také v Německu, který se jmenuje Práce 4.0 a hovoří o tom, co to všechno může znamenat, co to může přinést do pracovních vztahů a do života lidí. Z tohoto pohledu nemůžeme vést oddělenou diskusi o budování digitální ekonomiky, nebo ještě přesněji kybernetické ekonomiky, což bude znamenat například takřka bezobslužné továrny či bezobslužné obchody, a o spravedlivém přerozdělování zdrojů.

Musíme vzít například v potaz, že největšími plátcí do státního rozpočtu jsou zaměstnanci a zaměstnavatelé zaměstnanců, to znamená, že se bavíme o zdravotním a sociálním pojištění a o dani z příjmu fyzických osob. Jde o obrovský díl příjmů státního rozpočtu a jestliže peníze mít nebudeme, protože lidé nebudou mít práci, systém se zhroutí.

Pokud práce v dnešním slova smyslu z velké části v budoucnu nebude, nebudeme moct všechny lidi, kteří ji dnes zastávají, zahrnout mezi nezaměstnané, nebo z nich dokonce udělat bezdomovce. Společnost

se bude muset dohodnout na nějakém novém typu přerozdělování financí, které k dispozici jsou, anebo by být mohly.

Dnes je to tak, že hodně prostředků z České republiky odchází mimo její území. Ten objem je tak obrovský, že to dělá osm procent hrubého domácího produktu, jde o přibližně 310 nebo 315 miliard korun. Tyto peníze neskončí jako mzdy zaměstnanců, odcházejí pryč. A podle mého soudu se to musí řešit, v opačném případě nás čeká kolaps.

Pokud to řešit nebudeme, můžeme se skutečně dočkat nějaké revoluce s fatálními důsledky. Obrovské množství lidí bez práce a tedy bez možnosti smysluplně žít, by byl hodně velký problém. A hlavně, diskutovat se o tom musí už nyní, nemáme čas to odkládat o nějakých deset nebo patnáct let.

### **A mohou být odbory lídrem v tom slova smyslu, že tuto debatu otevřou?**

Už se stalo, zrovna tento týden jsem na tripartitě kolegům citoval z obou konceptů, jak Průmysl 4.0 tak Práce 4.0. Mimo jiné jsem zdůraznil, že by bylo dobře, aby Česká republika, která má ryze proexportní ekonomiku, navíc většinou závislou na vývozu do SRN, oba koncepty prostě převzala a zahájila o nich diskusi.

### **Jak se na tripartitě na tato slova ostatní tvářili?**

Česká republika není připravena na éru digitální ekonomiky. Sice existuje Rada vlády pro konkurenceschopnost nebo Národní konvent, především by se měl ale stanovit nějaký koordinátor, nejlépe na úrovni člena vlády, protože se nejedná pouze o kompetence, ale také o sílu politického rozhodování.

### **Pokud bude radikálně ubývat tradičních pracovních míst, určitě to bude znamenat i nějakou proměnu odborů. Jste na podobný vývoj připraveni a jak si chcete zachovat vliv a členskou základnu?**

Funkce se nezmění. Práce se ale, aspoň myslím, změní určitě. Stejně jako způsob komunikace s lidmi. Výhodou odborů je, že vytváří sociální vazby. A bez

těch se ani v digitální a virtuální ekonomice neobejdeme. Pokud jde o strukturu členů, to je otázka.

Na druhou stranu se i v minulosti mohlo zdát, že odbory nemohou přežít a přesto se nedočkaly ztracení. Naopak, mnoho lidí k odborům vzhlíží jako k jediné možnosti, jak hájit svá práva. A v budoucnu bude obhajoba jejich práv ještě obtížnější. Signály už tu jsou.

### **Nezaměstnanost je u nás sice relativně nízká, ale pokud jde o pracující chudobu, uvádí se, že obrovské množství lidí lze označit za prekariát. Schválila vláda opatření, která by situaci těchto lidí zlepšila? Napadá nás konkrétně případ pracovních agentur. Parazitují na už tak bídné situaci lidí, kteří nemohou sehnat práci, zvláště v některých regionech.**

Nemyslím si, že vláda v tom něco udělala. Co se týká agentur, je to speciální věc, ale vy jste začal ještě vážnějším tématem a to je otázka pracující chudoby, prekarizace práce. Předěšlé vlády situaci v tomto ohledu zhoršily. Máme tady sto padesát, dvě stě tisíc lidí, kteří chodí do práce a jsou objektivně chudí. Další možná milion lidí je tomu blízko.

Jestliže člověk v České republice onemocní, při průměrném výdělku dostane třináct tisíc korun, přiblíží se hranici chudoby úplně stejně, v tom se nic nezměnilo. Teď jsme otevřeli diskusi na téma, zda by lidé, kteří onemocní, měli dostat proplaceno i první tři dny nemocenské. Bezvýsledně.

Otázka je, co je cílem České republiky. Z našeho pohledu by to měla být „plná“ zaměstnanost a trvalé pracovní poměry, protože z těch je nejenom příjem, ale je to také jistota pro člověka. Jenomže u nás se donedávna vedla diskuze, že máme málo krátkodobých či zkrácených pracovních poměrů. To je úplná hloupost.

Nebo ženy na mateřské. To je vážná diskuze. U nás je problém, že žena na mateřské, když se má vrátit, zpravidla nedostane zapláceno to, co měla předtím, než šla na mateřskou, a potom se to s ní táhne prakticky celý pracovní život.

Agentury mají nabízet dočasná zaměstnávání, ale staly se z nich regulérní zaměstnavatelé, v tom smyslu, že si dokonce pronajmou linky, jenom aby nemusely dávat stejnou mzdu za stejnou práci nebo aby se vyhnuly zdanění, tak uzavřely s konkrétním zaměstnancem smlouvu čtyři agentury, agentura A na první dvě hodiny, agentura B na druhé dvě hodiny, agentura C na třetí dvě hodiny a agentura D na poslední dvě hodiny.

### **Skutečně?**

Opravdu. Důvod je ten, aby se nemusely platit odvody. V České republice jsme si neuvědomili, co je agenturní práce. Umožnili jsme obrovský nárůst počtu agentur. Je jich asi šestnáct set. A je nutné to řešit.

### **Uzrál už čas pro hlubší debatu o čtyřdenním pracovním týdnem?**

Klidně začnu vést debatu o čtyřdenním pracovním týdnem při zachování úrovně mezd pro pětidenní týden. Nikomu to neublíží. Navíc to může znamenat větší nabídku práce, ale je nutno si uvědomit, zda by nabídka práce byla relevantní, zda jí máme, zda náš vzdělávací systém je schopný připravit rekvalifikace.

Diskuze o zkrácení pracovní doby určitě přijde, ale jsou tu dva rozdílné přístupy: zaměstnavatelé chtějí zkrácení pracovní doby se zkrácením mzdy a odbory zkrácení pracovní doby bez zkrácení mzdy. Pokud ale porovnáme úroveň mzdy německé, rakouské a české, můžeme tu snížit pracovní týden na tři dny se zachováním mzdy a ještě pořad budeme mít velmi nízkou mzdovou úroveň...

### **Zásadní debata za účasti odborů se tu vede o prolamování limitů těžby. Vy jste pro jejich úplné prolomení. Otázka zní jednoduše: proč?**

Jednak úplné prolomení neznamená, že se bude těžit. Mezi rozhodnutím o prolomení limitů a mezi skutečnou těžbou, je obrovská vzdálenost. Druhá věc je, že Česká republika by si měla udržet přístup ke strategickým zásobám. Neměly by být odepsány a žádná varianta s výjimkou čtvrté to nezabezpečí. Podle druhé varianty se rozhodne pouze o Bílině, o dalším až za pět let, to není dobrá varianta. Ani

pro těžaře, přesněji řečeno pro ty, co tam pracují, ale ani pro ty, co tam žijí, protože když budete vědět, že máme možná pět let, budete investovat do svého domu a podobně?

Region je navíc postižen dlouhodobou nezaměstnaností, jednou z nejvyšších v České republice. Dostali jsme srovnání socioekonomických dopadů jednotlivých variant a jasně z toho vyplývá, že nejlepší je varianta úplného prolomení limitů.

Zájmem České republiky však je, aby strategické zásoby byly přístupny. V dole ČSA je vůbec nejkvalitnější uhlí z celých severních Čech.

### **Pomineme-li pro tuto chvíli zásadní ekologické argumenty, v dolech pracuje asi 850 lidí, to je přibližně stejný počet pracovních míst jako v Horním Jiřetíně. Úplné prolomení by se týkalo i průmyslového areálu Unipetrolu v Záluží u Mostu, který zaměstnává přes čtyři tisíce lidí. Nehájí tu odbory paradoxně zájmy těžařů proti zájmům zaměstnanců?**

Otázka Litvínova je velmi vzdálená záležitostí. Tam by se těžilo někdy kolem roku 2050, 2070. Teď se řeší něco, čemu se dá říct malá armáda, to je první část dobývacího prostoru, ale v této chvíli je tam jáma přizpůsobená těžbě, která se musí sanovat a spravovat. Například ve Švédsku, aby si zabezpečili přístup k železné rudě, stěhují město s dvaceti tisíci obyvateli.

Jak to ale dopadne, je věcí vlády. Při poslední diskusi bylo pozitivní, že pan premiér i ministr Brabec mluvili velmi seriózně na téma nákladů, které z toho vzniknou, protože jestliže vláda rozhodne o jakékoli jiné variantě, rozhodne tím o osudu lidí, kteří tam pracují, a o jejich rodinách. Oni tam také žijí. Nejsou to žádní gastarbeiteři, kteří by bydleli na ubytovně. Vláda si musí být vědoma, že za rozhodnutí, které přijme, musí nést veškeré jeho důsledky, a tím nemyslím jen politické, ale socioekonomické.



# **Práce pro všechny - čas k žití**

Reinhard Dietrich

*Reinhard Dietrich v době vydání článku pracoval pro Deutscher Gewerkschaftsbund v oblasti Bremen-Elbe-Weser a byl členem Bremer Arbeitszeitinitiative.*

*Text vyšel v Sondy REVUE 7/2014.*

Tak jsme nadepsali manifest Brémské iniciativy k pracovní době (Bremer Arbeitszeitinitiative). Jsem toho názoru, že krátce a výstižně shrnuje, o které problémy se nám jedná. V roce 2005, roce s nejvyššími hodnotami nezaměstnanosti ve Spolkové republice Německo, se spojili Německý odborový svaz (DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund, *německá zastřešující odborová konfederace – pozn. překladatelky*) a jeho členské odbory v Brémách, organizace attac a zástupci církví do Brémské iniciativy k pracovní době, aby do veřejné debaty vnesli požadavek na takovou pracovní dobu, která by vyhověla jak lidským potřebám, tak byla udržitelná do budoucna, a také požadavek na přerozdělení práce místo prodlužování pracovní doby.

Před zhruba 30 lety vedly v Německu odbory odhodlané a tvrdé boje za zavedení 35-ti hodinového pracovního týdne při plném zachování výše platů a podařilo se jim s těmito požadavky se prosadit. V následujících desetiletích se většina odborů soustředila na boj za zvýšení mezd. Obzvláště v dobách krizí se pracovní doba namísto zkrácení (s několika málo výjimkami) flexibilizovala či dokonce prodlužovala. Dnes se dá konstatovat: Už zase pracujeme déle (v průměru 42 hodin za týden). Současně zůstávají jiní bez práce nebo se musí protloukat s částečnými úvazky či jinými formami prekární práce (jako například agenturní zaměstnávání). Na konci tunelu je ale vidět světlo.

V současné době nabírá odbory vedená diskuze o zkrácení pracovní doby opět na intenzitě. Nedávné průzkumy ukazují, že mnoho zaměstnanců si přeje pracovat méně. I nově zvolený předseda Německého odborového svazu, Reiner Hoffmann požadoval před nedávnem takovou politiku pracovní doby, která by se řídila životní situací kolegů a kolegů, a volal také po společenské debatě o hodnotě práce. K tomu patří také otázka času k práci a času k žití. Modely pracovní doby se musí přizpůsobit životním etapám a potřebám lidí. V průběhu celé produktivní fáze života a ne až po nástupu do důchodu musí být čas na společenské zapojení, čas pro rodinu a přátele, zkrátka čas na to vést kvalitní život.

Stejně tak se k této debatě připojilo i IG Metall (Industriegewerkschaft Metall, *odborní pracující v ko-*

*voprůmyslu – pozn. překladatelky*), největší členský odbor v Německém odborovém svazu. Žádá, aby zaměstnancům připadlo více práv při nakládání s vlastním časem. Podle průzkumu IG Metall je pro zaměstnance téma pracovní doby velice důležité. Průzkum ukázal, že mnoho z nich si přeje 30-ti hodinový pracovní týden. Řadě z nich jde také o to zastavit proces postupného stírání hranic mezi prací a volným časem a o možnost lépe skloubit pracovní a rodinný život. Proto se má pracovní doba, respektive nové modely pracovní doby stát opět tématem v rámci tarifní politiky, vyjádřil se druhý předseda IG Metall Jörg Hofmann.

Zkrácení pracovní doby zajistí zaměstnanost. Aby bylo takové zkrácení možné prosadit, je třeba podpora většiny společnosti. Za to se vyplatí bojovat. V časech masové nezaměstnanosti to však nestačí, stejně jako například zavedení 35-ti hodinového týdne nedokázalo zabránit tomu, že za krize konjunktury v odvětví kovo- a elektroprůmyslu v letech 1993 a 1994 došlo k zániku každého pátého pracovního místa. To platí obzvláště za situace vysoké nezaměstnanosti v některých evropských zemích jako Španělsko, Portugalsko nebo Chorvatsko. Nezaměstnanost mladých je v těchto zemích ještě výrazně vyšší (30 – 50 procent a více, Eurostat, březen 2014). Už se mluví o ztracené generaci. To nemůžeme dopustit. Proto v Evropě potřebujeme program na podporu konjunktury, potřebujeme investice do vzdělávání a odborného výcviku, do udržitelné energetiky a do redukce spotřeby energie, do udržitelného průmyslu a služeb, do vědy a vývoje, do moderní dopravní infrastruktury, do opatření zabraňujícím globálnímu oteplování a chránícím životní prostředí. A: potřebujeme kratší pracovní dobu, abychom měli práci pro všechny a čas na kvalitní život.

# **Nerovnost a práce ve druhém věku strojů**

Henning Meyer

*Henning Meyer je vědecký pracovník v Public Policy Group na London School of Economics, vydavatel Social Europe Journal a ředitel konzultantského institutu New Global Strategy.*

*Text vyšel v Social Europe Journal 4/2014.*

## Abstrakt

Digitální revoluce, která bývá spojována s druhým věkem strojů, bude představovat s největší pravděpodobností velkou výzvu pro veřejnou politiku. Nerovnost, která již tak dosahuje rekordních výšek, bude dále růst následkem technologického vývoje a nezaměstnanost se bude zvyšovat přinejmenším v přechodovém období s tím, jak se digitální technologie budou stávat stále výkonnějšími. Odpovědní političtí činitelé by se v tomto ohledu měli zaměřit na tvorbu opatření, jimiž redukuje nerovnost, na pobídky, které umožní transformovat zbylá pracovní místa a na způsoby, jimiž zajistí dostatečnou zaměstnanost prostřednictvím vytvoření veřejných pracovních míst.

## Proměna vnímání nerovnosti

Titul roku 2014 v kategorii intelektuální publikace by měl nejspíše získat Thomas Piketty za svou zásadní knihu *Kapitál v 21. století*, která změnila naši diskuzi o nerovnosti. Existuje mnoho spekulací o důvodech, které stály za mimořádným a neočekávaným úspěchem této knihy. Jedním z nich je nepochybně šťastné načasování. Určitě pomohla i ta skutečnost, že jí půdu připravili takové osobnosti jako Joseph Stiglitz, Emmanuel Saez, Tony Atkinson, Robert Reich, Richard Wilkinson či Kate Pickett, abychom jich zmínili jen několik. Nejdůležitější je však především to, že Pikettyho kniha dostala otázku nerovnosti do centra politického mainstreamu a nastartovala diskuzi o férovosti.

Pikettyho hlavní argument, který tvrdí, že návratnost kapitálu je strukturně vyšší než ekonomický růst a tím vede k větší nerovnosti, výrazně proměnil vnímání tohoto problému. Na nerovnost se vždy nahlíželo jako na takřka nutnou normu, která je výsledkem meritokratické společnosti. Ne každý totiž dokáže podávat stejné výkony, a proto se nerovnost zdá být spravedlivým odrazem odlišných výkonů. Redistribuce zisku a bohatství je nadto nežádoucí, protože nijak nepodněcuje vyšší výkony, čímž vposledku trpí celá společnost.

Jednoduchý a přesvědčivý argument o strukturální povaze nerovnosti v kapitalistických systémech však

zcela otřásl tímto názorem. Mnoho lidí si začíná myslet, že nerovnost není spravedlivým výsledkem odlišné úrovně výkonů ale spíše výsledkem distributivního systému, který je ve své podstatě vadný a zvýhodňuje pouze nepatrnou hrstku na vrcholu.

Vezměme si např. platy v řídicích funkcích. Podle AFL-CIO se v USA mezi lety 1983 až 2013 zvýšil poměr platů vedoucích pracovníků k platům běžných zaměstnanců ze 46násobku na 331 násobek. Evidentně neexistuje jediný přesvědčivý doklad o tom, že by tento ohromující nárůst odrážel údajný takřka více než sedminásobný růst v produktivitě těchto pracovníků za období posledních třiceti let.

Dále se podívejme na globální nerovnost. *Credit Suisse Global Wealth Report 2014* říká, že „chudší polovina globální populace vlastní méně než jedno procento celkového bohatství. Naopak nejbohatších deset procent vlastní 87 procent a nejbohatší procento pak 48,2 procenta globálního jmění“. Autoři této studie se rovněž obávají o budoucí růst, protože takováto úroveň nerovnosti „v minulosti vždy signalizovala recesi“. Důvodem je, že ekonomika potřebuje poptávku i nabídku a pokud stále více zisku a bohatství putuje k nejbohatším, dochází ke stále většímu poklesu agregátní poptávky. Sklon ke spotřebě je totiž mnohem vyšší u nízkopříjmových skupin. Rovněž pomocné mechanismy, jejichž cílem je oživit agregátní poptávku pomocí zadlužení, jež nahrazuje chybějící příjmy, patrně vyčerpaly své možnosti.

Ačkoliv se nerovnost znovu vrátila na scénu ve své historické výši a pohled na ní se proměnil, přesto stále čekáme na nějakou významnější politickou odezvu z obou stran Atlantiku. Avšak čím více empirické evidence je k dispozici, tím více se bude s největší pravděpodobností upevňovat pocit nespravedlnosti. Džin byl vypuštěn z láhve a bude stát hodně námahy dostat ho zpátky. I proto největším přínosem Thomase Pikettyho není jen to, že  $r > g^1$ , ale rovněž, že nerovnost = nespravedlnost.

1 Pro Pikettyho tento zápis vyjadřuje vztah fundamentální nerovnosti mezi  $r$ , které zde zastupuje průměrnou roční míru návratnosti kapitálu (v tom počítaje zisk, dividendy, úroky, rentu a jiné příjmy z kapitálu) a  $g$ , které zde zastupuje míru růstu ekonomiky (roční růst příjmů či produktů). Pozn. překl.

## Úsvit digitální revoluce

Další zásadní práci vyšlou v roce 2014 byla kniha *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of brilliant Technologies* Erika Brynjolfssona a Andrew McAfeeho z Massachusettského technologického institutu (MIT). Podle autorů se nyní nacházíme v tzv. druhém věku strojů, který přichází po věku prvním, tj. po průmyslové revoluci, která učinila zbytečnou velkou část manuální práce zavedením nové strojní výroby. V tomto novém období nám další zdokonalování digitálních technologií dovolí automatizaci mnoha kognitivních úkolů, jejímž následkem budou podobné společenské a ekonomické dopady, jež provázely průmyslovou revoluci. Analýza autorů je založena na mnohaletém výzkumu a širokém spektru evidence z každodenního života a ukazuje nám, jak nové technologie pronikají do našeho společností a ekonomiky. Vzhledem k těmto argumentům lze jen stěží popřít, že se nacházíme na začátku období, které bude charakterizovat urychlená inovace, jež způsobí podstatné změny v sociálním a ekonomickém uspořádání naší společnosti.

Zásadní problém spočívá v tom, že vývoj tažený těmito technologiemi bude nejen prohlubovat již existující nerovnosti, ale bude dále vytvářet nové a to v době, kdy se ocitáme, jak ukázal Piketty, již na neudržitelné úrovni. Brynjolfssonova a McAfeeho analýza nám zase ukazuje, že ačkoliv první dopady digitální revoluce jsou již v posledních letech hmatatelné, zdaleka jsme ještě nezažili to nejhorší. Nový vývoj, který pravděpodobně ještě zrychlí společenskou polarizaci, teprve nabírá na síle s tím, jak se urychluje ekonomický a společenský dopad digitálních technologií.

Na debatě na ústředí Googlu Erik Brynjolfsson řekl: „V ekonomii existuje takové nepříjemné tajemství, o kterém mnoho lidí neví (...) Zatímco technologie může způsobovat ekonomický růst (...), neexistuje žádný ekonomický zákon, který by ukazoval, že by z těchto technologických inovací profitovali všichni lidé. (...) Zhruba 50 procent lidí na nich nemá žádný podíl a data ukazují, že za posledních deset až patnáct let se jedná o systémovou záležitost. Technolo-

gie určitě přispívá k růstu ekonomického koláče, ale zisky hromadí pouze relativně malá skupina.“

Obzvláště trh práce je vystaven působení technologického vývoje. Mnoho tzv. „středostavovských“ pracovních míst bude ohroženo následkem technologických změn a to buď prostřednictvím automatizace administrativní práce a nebo tím, jak někteří zaměstnavatelé budou prohrávat svůj konkurenční boj v rámci polarizujících se globálních trhů. Jak píše Brynjolfsson a McAfee: „Digitalizace vytváří takovou situaci na trhu, kde vítěz bere všechno, protože (...) s digitalizovaným zbožím se kapacitní omezení stávají čím dál tím více irelevantní. Jednotlivý výrobce s webovou stránkou může v principu uspokojit poptávku miliónů či možná i miliard zákazníků. (...) Každý vývojář v digitálních aplikacích se nehledě na velikost své kanceláře či týmu takřka automaticky stává mikromultinárodní jednotkou (...)“

Pokud se na problém nerovnosti podíváme Pikettyho perspektivou, který odhalil hluboké strukturální problémy v primárním distribučním systému, a Brynjolfssona a McAfeeho, kteří nám ukázali, že stále rostoucí dopad digitální technologie tyto problémy nejen zesílí ale přímo bude vytvářet nové, pak se zde setkáváme se zásadním politickým problémem. Pokud bude velká část střední třídy nikoliv vlastní vinou ohrožena nezaměstnaností, hladina politického tlaku se zvýší. V době, kdy se politické rozhodování stále více zaměřuje na krátkodobé cíle, se zanedbávání dlouhodobých cílů stává velmi nebezpečné.

Tvrdím, že tyto okolnosti donutí nové politické koncepcce, aby velké zisky plynoucí z digitální revoluce rovnoměrně rozdělovaly v rámci celé společnosti a minimalizovaly její škodlivé dopady. Je nepochybně lepší být tvůrcem daného procesu, než být vystaven jeho nekontrolovaným silám. Jaké tedy mají být parametry nové politiky?

## Ekonomie práce ve druhém věku strojů

Nemalý počet úkonů v administrativě bude v dohledné době automatizováno. Ať už jde o práci sekre-

tářky, textové analýzy nebo komplexnější aktivity jako je zpracování nových výzkumných dat, které je počítač Watson od IBM již schopen provádět, čekají nás v blízké budoucnosti významné změny. Carl Benedikt Frey a Michael A. Osborne ve své studii o skladbě práce v USA došli k závěru, že 47 procent zaměstnaných se ocitá v nebezpečí ztráty zaměstnání. Přestože se zde debatuje o dlouhodobých důsledcích digitální revoluce, nemálo z účastníků diskuse se shodne na již krátkodobých zásadních dopadech.

Pew research centrum se ve svém výzkumu dotazovalo zhruba dvou tisíc expertů na jejich očekávání pro další dekádu až do roku 2025. Přestože se prognózy o konečném stavu liší, mnoho z nich shodne na způsobu, jakým bude dosažen: „Takřka polovina z těchto odborníků (48%) předpovídá, že roboti a digitální aktéři v budoucnu nahradí významný počet dělnických a administrativních prací s důvodnými obavami, že to vše povede k významným příjmovým rozdílům, masám nezaměstnatelných a kolapsu společenského řádu. Druhá polovina expertů (52%) naopak očekává, že technologie do roku 2025 nespokne více pracovních míst, než jich dokáže vytvořit. Jejich předpokladem je, že mnoho činností až dosud vykonávaných lidmi převezmou roboti a digitálními aktéři. Zároveň však věří, že lidé jsou dostatečně vynalézaví na to, aby vytvořili nová pracovní místa, nová výrobní odvětví a nové způsoby obživy tak, jak k tomu došlo po průmyslové revoluci.

Odlišnosti v odpovědích nespočívá v neshodách ohledně krátkodobých důsledků digitální revoluce na ekonomiku a pracující, ale spíše v odpovědi na otázku, zda budou jednotlivé ekonomiky schopny zopakovat historické vzorce a vytvořit více pracovních míst, než jich technologická změna pohltí. I v případě naplnění pozitivního scénáře zde stále existuje nebezpečí vzniku pásma přechodné nezaměstnanosti. Tím výrazně nabývá na významu role veřejné politiky, jejímž úkolem bude usměrňovat tento proces tak, aby se nenaplnil temný scénář sociální katastrofy.

Pokud dojde k přesunu pracovních míst, k nepoznání se změní jejich podoba nebo dokonce bude nutné vytvořit místa zcela nová, stává se proaktivní vzdělávací politika zásadním úkolem. Jde o všeobecně

pocitovaný problém, který by měl vést k okamžitému promyšlení toho, čím dnes vzdělávací politika je. Setkáváme se však s dalšími otázkami, které představují pro veřejnou politiku mnohem větší výzvu, jež nicméně zůstávají neadresovány. Obzvláště dvě oblasti si zasluhují pozornost: alokace stávající práce a zajištění nových pracovních míst.

## Alokace práce a garance nových pracovních míst

V jistém smyslu se opět ocitáme v roce 1930, kdy John Meynard Keynes napsal *The Economic Possibilities of Our Grandchildren*. V tomto přelomovém eseji předpovídá, že ekonomický vývoj osvobodí budoucí generace od obstarávání bezprostředních životních potřeb. Jistě měl pravdu ohledně stupně ekonomického vývoje, zmýlil se ale v předpokládaném patnáctihodinovém pracovním týdnu. Keynes věřil, že pokud bude většina ekonomických potřeb zajištěna, lidé upřednostní více volného času před vyšším příjmem, který podléhá zmenšujícím se mezním návratům. Toto dobrovolné zkrácení pracovní doby se nakonec nekonalo z několika důvodů. Dva z nich se však zdají být podle Laryho Elliota z *The Guardian* bezprostředně svázány s nerovností. Robert Frank se ve své knize o revizi Keynesových myšlenek domnívá, že Keynes nedokázal pochopit, že lidé nevnímají své postavení skrze vlastní absolutní potřeby ale relativně vzhledem k postavení druhých. Jedním z hlavních hesel je tedy „mít to samé, co Novákovi“. Pokud si můj soused koupí nové auto, pak já si ho s největší pravděpodobností budu chtít koupit rovněž. Proto, abych si ho mohl dovolit, ale budu muset samozřejmě více pracovat. Ve výsledku to znamená, že rostoucí nerovnost nás nutí pracovat více, abychom udrželi krok s ostatními.

Druhým argumentem je, že vysoká úroveň nerovnosti neumožní lidem z nejnižších příjmových příček, aby si zaopatřili své základní potřeby, což je donutí pracovat delší dobu. Elliott výstižně shrnul oba argumenty, když napsal: „Keynesovým největším neúspěchem bylo to, že nerozpoznal důležitost rozdělování. Ekonomické problémy se nevyřeší, když bude jedna čtvrtina světa žít v nesnesitelné chudobě, ani když se nezanedbatelná část obyvatel z roz-

vinutých zemích nebude chtít dělit o svou prosperitu, a nebo bude mít pocit, že musí pracovat stále více, aby si splnila své cíle.“ Zmenšení nerovnosti by tedy mohlo vytvořit podněty k tomu, aby lidé pracovali méně.

Zmenšení nerovnosti by se tedy mělo stát východiskem pro aktivity, které se přímo zabývají problematikou nezaměstnanosti. Jedním z cílů by mělo být vytvoření dostatečných podnětů pro přerozdělení práce mezi více lidí. Spoluzakladatel Google Larry Page má na mysli něco obdobného, když nedávno navrhl v přátelské diskuzi se spekulantem Vinodem Khoslou, abychom buď méně pracovali, nebo právě rozdělili pracovní místa mezi více lidí. S ohledem na skutečnost, že naše materiální potřeby jsou dnes (alespoň v teorii) snáze dosažitelné, existuje podle Page nikým nepozorovaný společenský problém. Z toho vyplývá, že bychom měli začít zvažovat takovou koncepci podnětů, která by umožnila jednak podnikům přerozdělit práci a jednak jednotlivcům méně pracovat tím, že se zaměří na zmenšování nerovností.

Co ovšem s těmi, kteří nemají prospěch z přerozdělení práce a zůstávají nezaměstnaní? Brynjolfsson a McAfee varují ve shodě se zprávou Credit Suisse před nedostatečnou agregátní poptávkou. Nenavrhují konkrétní politická opatření, ale pouze doporučují, aby byl znovu debatován základní příjem s tím, že práce má rovněž svůj společenský rozměr, který dalece přesahuje pouhé obstarávání obživy.

Aniž bychom zabíhali do podrobností otázky základního příjmu, musíme zmínit ještě dva významné nedostatky. První, který rovněž uznává Brynjolfsson s McAfeem, spočívá ve skutečnosti, že práce je nejen zdrojem příjmů ale rovněž osobního naplnění, sebeúcty a obecně je významnou součástí každodenních společenských vztahů. Tato významná společenská funkce nemůže být prostě nahrazena tím, že lidé obdrží dostatek peněz, aby mohli vykonávat svou spotřebitelskou funkci. Druhý aspekt spočívá v tom, že základní příjem dostane každý; tedy i pomyslní vítězové nového digitálního věku, což v posledku představuje vysoce neefektivní využití jinak omezených veřejných zdrojů.

Mnohem schůdnější cestou, která se bude s to vyrovnávat s nezaměstnaností, je aplikovat principy základní myšlenky „Youth Guarantee“ na celý pracovní trh. Ta spočívá v konkrétní nabídce práce, vzdělávání či školení nezaměstnaným z řad mladé populace napříč Evropskou unií, čímž se snaží řešit obecný problém nezaměstnanosti mladých. Neexistuje zde jediný zjevný důvod, proč by právě tento princip a poučení (ať již jsou špatná či dobrá) plynoucí z jeho různých implementací, nemohly být aplikovány na širší trh práce.

Garance veřejných pracovních míst by spočívala v placení mzdy přinejmenším ve výši základního příjmu, takže každý by si nakonec práci mohl najít. To by rovněž umožnilo soustředit veřejné zdroje na ty, kteří to nejvíce potřebují. Tato garance pracovních míst by navíc zajistila, aby společenské funkce práce zůstaly netknuté. Lidé by tak byli ochráněni nejen před chudobou ale rovněž před společensky chudším životem.

Pro veřejnou politiku se tu ale ukazuje ještě další výhoda. Pokud vlády zajistí zaměstnanost, budou moci nastavit podmínky takovým způsobem, že doposud opomíjené regiony získají pracovní kapacity, které jim doposud chyběly. Stárnoucí populace si bude v rámci starobní a zdravotní péče vyžadovat pravděpodobně stále více pracovní síly. Garance veřejných pracovních míst by mohla zajistit, aby nabídka pracovní síly držela krok s poptávkou v této oblasti. Další výhodou je, že péče i ostatní osobní služby jsou něčím, co bude nejméně postiženo digitální revolucí. Samozřejmě si dokážeme představit roboty vykonávající určitý druh péče, ale ve své podstatě jde o činnost, která závisí na emoční lidské interakci. Právě v této oblasti lidská práce zůstane nenahraditelnou. Další oblastí, v níž se může zvyšovat zaměstnanost, je neziskový sektor, jenž bývá většinou financován z vládních prostředků. Jeremy Rifkin ve své knize *The Zero Marginal Cost Society* tvrdí, že „zatímco stále méně lidí bude zapotřebí v tržní ekonomice pro výrobu zboží a služeb, stroje budou hrát mnohem menší roli v tzv. commons již jen z toho důvodu, že výraznější společenské angažmá a kumulace sociálního kapitálu je ve své podstatě čistě lidskou činností. Myšlenku, že stroje budou někdy v budoucnosti

schopny hromadit sociální kapitál, nesdílí snad ani nejnáruživější technofilové.“ Činnosti, které závisí na lidském jednání, zůstanou tak i nadále oblastí, kde se budou vytvářet pracovní příležitosti. Poskytování podnětů a podpora tvorby pracovních míst v těchto sektorech je významným úkolem veřejné politiky, jež zároveň zvýší naše možnosti při řešení aktuálních sociálních problémů.

Myšlenka poskytnutí veřejných pracovních míst ale není nová. Zaměstnanecký model založený na pojistných zásobách („Buffer Stock Employment Model“) a představa o vládě coby „zaměstnavatele v poslední instanci“ jsou již delší dobu známy. Garance zaměstnání může podle Randyho Wrighta fungovat jako efektivní protiváha vůči šokovým propadům v zaměstnanosti: „garantovaná zaměstnání ve veřejném sektoru by mohla mít proticyklický dopad, který by automaticky zvyšoval podíl vlády na zaměstnanosti a na výdajích v době poklesu zaměstnanosti v soukromém sektoru a naopak snižoval tento podíl v momentě růstu zaměstnanost v tomto sektoru. Stala by se tak stálým prvkem ekonomie. Ve skutečnosti by byla jakousi pojistkou, která by tvořila podlahu pod nezaměstnaností“. Samozřejmě, že by zavádění tohoto modelu vytvářelo své vlastní problémy, na obecné rovině jde ale o vykročení správným směrem.

Vytváření podnětů k rozdělování práce spolu s garancí pracovních míst by se mohlo stát řešením nové (i staré) formy nezaměstnanosti, zvláště když spolu s tím budou přijata další opatření pro zmenšování nerovností. Všechny tyto oblasti veřejné politiky musí být v základu přehodnoceny.

## **Práce, kolaborativní commons a volný čas**

Nové promyšlení si rovněž vyžádá skutečnost, že čas se již nadále nebude dělit mezi práci a odpočinek. Díky technologii jsme byli svědky otřesení tradičních forem výroby a spotřeby a vzniku nových typů činností. Označení typu „sdílená“ („sharing“) či „peer-to-peer“ ekonomie nebo „otevřené zdroje“ („open source“) popisují nové způsoby tvorby a dis-

tribuce hodnoty, která jednoduše nepasuje do tradičních ekonomických modelů. Zrod těchto činností je klíčovým faktorem při stírání hranic mezi prací a osobním životem, které dnes každodenně zakouší mnoho lidí. Řečeno ekonomickým slovníkem, za placenou práci jsme si kupovali volný čas. Toto rozlišení se stává čím dál tím méně smysluplné.

Nicméně, spíše než že by tyto nové aktivity způsobovaly zánik stávajícího kapitalistického ekonomického systému, nacházíme je jako most v pomyslném středu mezi prací a volným časem. Ekonomické modely podnikání založené na sdílené ekonomice jsou vytvářeny proto, aby pomocí aproximace výroby a spotřeby prostřednictvím internetu vytvářely zisk. Hnutí za „otevřené zdroje“ na druhé straně spektra zase poskytuje zadarmo statky k obecnému prospěchu. Často se v těchto případech setkáváme i s rozvíjejícím se komplementárním podnikáním (jako např. při zákaznických úpravách volně sdíleného softwaru), ale jádrem myšlenky „otevřených zdrojů“ je, že lidé vytváří produkty ve svém volném čase a poskytují je zadarmo.

Tyto dva příklady ukazují na to, jakým způsobem se tvorba ekonomických hodnot vyvíjí a že maximalizace zisku nemusí být dominantní motivací ve všech oblastech ekonomického života. Tyto nové sektory nabývají na významu a proměňují celou dynamiku ekonomiky. To vše by nás mělo vést k novému promyšlení nejen samotného technologického procesu a jeho dopadu na problematiku práce, ale rovněž celého vztahu mezi ekonomikou, soukromým životem a hranicí, která je od sebe odděluje. Tu je sice důležité zachovat, nicméně je třeba si uvědomit, že již nejde o hranici tradiční. Zároveň musí veřejná politika najít odpovědi na otázky, které jí klade digitální revoluce.

## **Závěr**

Nacházíme se teprve na začátku druhého věku strojů a konečné dopady nás čekající teprve v nastávajících letech. V naší situaci je nicméně důležité vzít v potaz změny, které nás s největší pravděpodobností neminou. Vidina nových a rychle rostoucích nerovností se stává obzvláště znepokojující, když si



uvědomíme, že se nenacházíme na nízkém ale naopak na nejvyšším stupni nerovností za poslední dobu. Současný stav je již chápán jako nespravedlivý a zakoušíme jeho ničivé ekonomické dopady. Zatím nikdo nedokáže jednoznačně předpovědět, jak vše vpsledku dopadne, ale pokud se jen malá část odůvodněných předpovědí stane skutečností, budeme čelit významným politickým a sociálním problémům.

Leží tedy před námi úkol koncipovat nová politická řešení, abychom byli schopni minimalizovat neblahé dopady a zároveň využít mimořádných příležitostí, které nám poskytuje digitální revoluce. Tento příspěvek je prvním pokusem analyzovat vzájemný vztah mezi nerovností, prací a technologickou změnou. Rovněž jsem se pokusil načrtnout určitý širší rámec pro promyšlení budoucích politických výzev. Nic z toho samozřejmě není nezpochybnitelné a politické debaty jsou teprve na začátku. Je však důležité někde začít a uvést tuto problematiku do běžných politických diskuzí. To, co často prochází ve vládách jako „digitální agenda“ se zdá být zoufale nedostupující ve světle nastávajících výzev. Jak se přesně vyjádřil Martin Wolf ve Financial Times, cesta, jíž se bude digitální revoluce ubírat, bude nakonec záležitostí politického rozhodování:

„Nástup inteligentních strojů je zásadním momentem v historii. Hodně věcí se změní, ekonomiku nevyjímaje. Ale jejich potenciál je nepopíratelný, protože by mohly lidem umožnit žít mnohem lepší život. Jestli se tak nakonec stane, závisí na způsobu, jakým budou zisky vytvářeny a rozdělovány. Je možné, že výsledkem bude nepatrná menšina vítězů a obrovská většina poražených. Ale tento výsledek bude dílem rozhodnutí a nikoliv osudu. Určitá forma techno-feudalismu není nezbytně nutná. Sama technologie totiž neurčuje výsledky. Ty určují ekonomické a politické instituce. Pokud ty, které máme k dispozici, neposkytnou požadované výsledky, musíme je změnit.“

# **Digitalizace a budoucnost práce**

Jan Gruber

*Jan Gruber je publicista, píše do Listů, Deníku  
Referendum a A2.*

*Text vyšel v Listech 3/2015.*

„Industriální společnost nastupovala s velkým příslibem, že měnicími se a zlepšujícími se způsoby výroby se budou potřeby lidí uspokojovat v nebyvalé míře, a strojní výrobou, automatizací a digitalizací se lidstvo osvobodí od biblického prokletí práce. V souladu s tím se stále tvrdilo a tvrdí, že nejvyšším historickým smyslem industrializace je vytvoření materiálního blahobytu při současné redukci k tomu potřebné pracovní doby. Díky výkonnosti vysoce technologického průmyslu člověk získá nejen univerzum věcí, ale i více svobody, sebeurčení a času.“

Konrad Paul Liessmann, *Univerzum věcí*

Na počátku industrializace lidé se stroji spojovali především obavou ze ztráty zaměstnání. Dělníci rozbíjeli stroje, protože jim braly práci. Až později začalo být vidět, že modernizaci výroby se nedá vyhnout, že věc, o kterou jde, je provést onu modernizaci tak, aby ji lid v klidu přežil. Aby ztráta jedněch pracovních míst byla nahrazena vznikem pracovních míst nových.

Později se začala prosazovat teze, že stroje mají lidem práci brát. Že ale potom, co ji seberou, budou lidé mít pořád nárok na stejnou mzdu. A že společně se mzdou budou mít čas na vzdělávání, chození do divadla nebo za děvčaty / chlapci. „Dělník dělníka z práce přeci nevyhodí,“ říká na to konto jeden z hrdinů Budovatelského románu nedávno zesnulého polského spisovatele Tadeusze Konwického (*Listy 2/2015*).

Očekávání spojovaná s mechanizací, automatizací a digitalizací dnes ovšem berou za své. Lidé pracují déle a intenzivněji, než kdy dříve. Stírají se rozdíly mezi volným časem a prací. Jako společnost produkujeme čím dál tím více zboží. Vznikají nové služby, propojují se trhy, a přesto se ne a ne podařit, aby se rozdíly v příjmech i míře vlastněného majetku mezi lidmi snižovaly. Ty naopak v posledních desetiletích strmě narůstají do bezprecedentních výšin.

Práce v celé Evropě ubývá a nezaměstnanost roste. Kumulace světového bohatství v rukou jednoho pro-

centa nejbohatších stále pokračuje a každým rokem stanovuje nové rekordy. Předpokládá se další narůstání stávajících nerovností a rozevírání socioekonomických nůžek. Očekává se, že práce – jakožto zdroje obživy – bude v následujících letech výrazně ubývat.

## Alternativním životem za silnější kapitalismus?

Studie *Budoucnost práce: Jak náchylná jsou pracovní místa k digitalizaci?*, jejímiž autory jsou Carl Benedikt Frey a Michael Osborne z Oxfordské univerzity už v českých médiích byla citována několikrát. Dvojice z Oxfordské univerzity propočítává, kolik pracovních míst by mohlo zmizet v důsledku digitalizace. Předvídají, že v příštích dvaceti letech může jít až o čtyřicet sedm procent pracovních míst. Nejméně by digitalizace podle nich měla ovlivnit umění (potřebuje nejen zručnost, ale i emoci), práci ve stísněných prostorech (třeba výkopech pro kabely) a práci vyžadující velkou manuální zručnost (kde by se s tím digitalizace nevyplatila).

Právě kvůli rozvoji moderních technologií dnes mnozí autoři mluví o digitalizaci případně o *Industry 4.0* jako o jedné z největších výzev, kterým kdy evropská (resp. světová) společnost vůbec kdy čelila. Rozvíjející se digitální revoluce bývá zhusta srovnávána s revolucí průmyslovou, která s sebou přinesla bezprecedentní změnu statusu quo, nárůst sociálních nerovností a kumulaci kapitálu.

Důsledky digitalizace v oblasti ztráty pracovních míst přitom můžeme sledovat již dnes. Britský časopis *The Economist* uvádí v jednom ze svých článků jako příklady digitalizace internetové služby *Instagram* a *Airbnb*.

Když byl *Instagram* před třemi lety prodán *Facebooku* za jednu miliardu dolarů, měl třicet milionů uživatelů a zaměstnával pouze třináct lidí. Firma *Kodak*, která ve stejné době zkrachovala, zaměstnávala takřka sto padesát tisíc lidí po celém světě. *Instagram* je přitom jen sofistikovaná služba na sdílení fotografií. S *Kodakem* byla spojená výroba a prodej

fotoaparátů, filmů i potřeb na jejich vyvolávání. *Airbnb* je internetová stránka, na které můžete po registraci a zadání základních údajů nabízet zájemcům ubytování ve svém bytě. Na jednu stranu si můžete myslet, že konáte antikapitalisticky, protože lidé z celého světa mohou bydlet u vás a vy tak třeba snadno vyděláte na nájem nebo alespoň energie. Na druhou stranu ale služby tohoto typu poškozují provozovatele hotelů – ti totiž přicházejí o zákazníky, a tak v duchu kapitalistické logiky budou propouštět zaměstnance, snižovat mzdy nebo třeba zpoplatňovat hotelové snídaně, které třeba byly dosud „v ceně“.

Doplnit jako příklady bychom mohli různé systémy na společnou jízdu autem, které připravují o výdělek veřejné železnice i soukromé autobusové dopravce. Ale mezi příklady, kdy digitalizace připravuje lidi o dnešní pracovní místa, můžeme zařadit i rozmáhající se samoodbavovací kiosky v supermarketech, na letištích nebo nádražích.

## Ohlušující české mlčení

Digitalizace tak nejenom ohrožuje současná pracovní místa a prakticky nevytváří prostor pro vznik nových, ale zároveň dramaticky proměňuje podmínky práce. Vytváří-li nové „joby“, tak jde často o práci na dobu určitou, na dohody o provedení práce, bez náležitých odměn. Digitalizace nejenže rozměňuje rozdíl mezi pracovním a volným časem (například nevyžadovanou nutností být na e-mailu kdykoli, i během dovolené). Tlačí na větší a větší flexibilitu pracovní síly, která musí odpovídat pohybům kapitálu. Oslabuje odbory, možnost kolektivní akce a proces subjektivace člověka jakožto pracujícího. Zároveň se technologický pokrok často staví do opozice vůči demokracii. Místo překonávání jejich nedostatků by ji rád překonal jako systém a metodu správy společnosti. Přitom, je-li velká část společnosti ohrožena nezaměstnaností vlivem digitalizace, nelze jí to dávat za vinu. Chybu je třeba hledat v politice, která na podobné strukturální společenské změny není připravena. Omezena krátkodobým plánováním není s to předjímat a připravit se na skutečné výzvy přesahující volební období.

V této souvislosti je třeba připomenout, že české odbory digitalizaci jako téma prakticky nezaznamenali a odpovědná ministerstva se jí rovněž příliš nevěnují. Ve srovnání s dlouhodobou a intenzivní debatou v sousedním Německu je české mlčení ohlušující.

Očekává-li se ztráta prakticky poloviny pracovních míst, je třeba se zamyslet nad tím, jakým způsobem se k problému postavit. Především bude nutné vytvořit nová pracovní místa a proměnit vzdělávací systémy. Bude nutné v delší debatě nově popsat, jak se chceme vztahovat k práci. A přesměrovat občany a občanky do takových pracovních oborů, které bude v důsledku demografických změn nutné posílit – prakticky celou oblast péče – a navíc budou s to nejlépe odolávat tlaku digitalizace. Současně by měla být otevřena otázka pracovní doby, která by při současném zvyšování platů a mezd měla být systematicky zkracována.

Britsko-německý politolog Henning Meyer v této souvislosti často hovoří o nároku na práci, kterou by měl zajišťovat stát. Jako výchozí bod nabízí unijní projekt garance práce pro mladé – Youth Guarantee. Vlády by podle něj měly garantovat práci pro všechny, kteří ji chtějí, a směřovat pracovní sílu do oblastí, které jsou dlouhodobě personálně podhodnocené. To samozřejmě vyžaduje pružný systém vzdělávání a rekvalifikací, který bude s to reagovat na postupující technologický pokrok. I přes všechny hrozby nicméně může digitalizace představovat šanci.

Může naplnit odvěké touhy člověka, který předá práci strojům a získá volný čas a blahobyt. Současný vývoj k tomu cíli, zdá se, bohužel nesměřuje. Přinejmenším v České republice nikdo neví, co od digitalizace požadovat. I přesto ale platí, že probíhající technologická revoluce bude vypadat dle příslušných politických rozhodnutí. Pokud si tedy politika uvědomí, že i v této věci rozhodovat má.

# **Totálně digitální - racionalizace vydávaná za revoluci**

Ralf Kronig

*Ralf Kronig je ekonom a odborník na lidské zdroje. Je členem IG Metall a působí jako zastupující předseda podnikové rady firmy SAP AG. Zabývá se pracovními podmínkami a jejich dopadem na zdraví především v odvětví IT.*

*V plné verzi článek vyšel 16. 7 2015 na portálu Německého odborového svazu DGB Gegenblende (<http://www.gegenblende.de/-/iXy>).*

Vědci, zástupci zaměstnavatelských svazů a průmysloví magnáti předpovídají průmyslovou revoluci s miliardovým tržním potenciálem, jakou jsme prý ještě neviděli. V éře *průmyslu 4.0* dojde k totálnímu propojení strojů a jejich ovládání pomocí softwarových programů bez nutnosti lidské obsluhy. Slibuje však technologický pokrok také více životní a pracovní kvality pro člověka?

„Podle předpokladu odborníků spolu bude v roce 2020 dobrých 50 miliard přístrojů a věcí komunikovat prostřednictvím internetu, tento fenomén se nazývá *internet věcí*. Předzvěsti toho, co zní jako science fiction, je přitom možné již dnes vidět v automobilové výrobě nebo v logistických centrech. A jedno je jasné: Pokud bude v budoucnu zboží samo nejlépe vědět, jak má být zpracováno, pak to nezůstane bez dopadů na lidskou pracovní sílu. (...) Už to není stroj, kdo říká, co se má dít, nýbrž samotný produktový polotovár ví, jak chce být zpracován“, tak základní myšlenku *průmyslu 4.0* vysvětluje Wolfgang Wahlster, předseda vedení německého Výzkumného centra pro umělou inteligenci. A pokračuje: „Obráběná část nebo její nosič mají čip, na kterém jsou uloženy všechny požadavky na výrobu a který jako digitální produktová paměť také zaznamenává všechny kroky ve zpracování.“

Poskytovatelé softwarových a hardwarových technologií, IT služeb, stejně jako startupy chtějí pracovní svět překopat a proměnit ho ve svět bezdrátové komunikace a informací, ve „flexibilní a inteligentní továrnu budoucnosti“. K tomu bude zapotřebí méně lidí. Ti zbývající mají být mladí, inovativní a orientovaní na výkon. Prof. Bauernhansl říká: „Zaměstnanec ve výrobě se stane dirigentem řetězce tvorby hodnoty, jeho pracovní obsahy budou náročnější a zajímavější.“

*Průmysl 4.0* má být spásnou „čtvrtou průmyslovou revolucí“. V „inteligentní továrně“ mají lidé, stroje a suroviny společně komunikovat. Každý jednotlivý produkt, vybaven informacemi o sobě samém, má umět optimalizovat svůj vlastní výrobní proces.

Digitální práce znamená revolučně hluboký řez v organizaci práce, protože zaměstnanci vykonaná

práce je nyní na síti transparentně kvantitativně a kvalitativně měřitelná. Každý se musí naučit najít psychickou rovnováhu v situaci, když je úroveň jeho výkonu viditelná. Tomu však úmyslně brání management svými agresivními pokusy o srovnávání výkonů za účelem pohánění zaměstnanců, plynoucí z ekonomických úvah. Člověk přece MUSÍ mít vždy špatné svědomí ze svého výkonu! Tento enormní psychický tlak v důsledku transparentnosti digitálního světa stále stoupá.

Dalekosáhlá digitalizace, vizualizace a nové uspořádání výrobních procesů vyžadují novou formu přístupu k technice. Lidé však jsou a zůstanou průsečíkem úspěchu a neúspěchu těchto moderních průmyslových konceptů.

Aktuální kniha „Bezohledně proti zdraví a životu“ (Rücksichtslos gegen Gesundheit und Leben) od Klause Pickshause, vynálezce konceptu „Dobrá práce“ jako prostředku k humanizaci světa práce, se podrobně zabývá současnými přemrštěnými nároky na zaměstnance. Jejich příčinu vidí v nové ekonomické bezuzdnosti, která je poháněna tím, že finanční trhy očekávají extrémní výnosnost investic. Podle autora knihy je bilance stávajícího hospodářského systému, respektive systému kapitalismu finančních trhů z hlediska zdravotních dopadů překerní. Čím větší je pracovní rychlost, tím dále postupuje plíživé vyčerpání lidských sil a s ním také nebezpečí vyhoření. Dilema mezi potřebami trhu a zdravím lidí tím tedy přetrvává.

Tyto staré problémy ještě nejsou vyřešeny a už na zaměstnance doléhají výzvy nové. Mantinely, které by zaručily humánní pracovní podmínky, jsou nedostatečné, a tak jsou zaměstnanci už jen jedním malým kolečkem ve virtuální síti, odlidštěné kybertovárně – stále řízení a jednoho dne také odhození. Chceme být opravdu už jen instruováni rozkazy počítačů, neustále podrobeni kontrole našeho chování, pracovního výkonu a doby reakce?

*Průmysl 4.0* musí přinést společenskou harmonizaci. To však znamená, že současné nedostatky jako například neohraničená pracovní doba, nejisté pracovní poměry a patrné zvýšení zátěže u zaměst-

nanců musí být odstraněny. Dále musí být posílena práva volených zástupců lidu na spolurozhodování o výrobních procesech a co možná nejrychleji musí být povinně zavedeny návrhy řešení pro „humanizaci práce 2.0“, pro „dobrou digitální práci“.

Potřebujeme evaluaci důsledků zavádění nových technologií a zajištění zaměstnanosti, zakotvené v kolektivních smlouvách nebo podnikových dohodách. V budoucnosti mají být lidé schopni plnit nároky digitálního pracovního světa a ve zdraví odejít do důchodu. Alarmující údaje o jejich zdravotním stavu však neslibují příliš nadějně vyhlídky.

IG Metall (*pozn. největší německý odborový svaz, sdružující pracující v KOVO průmyslu*) proto vidí velkou potřebu jednat a proces spoluvytvářet: uspořádáním práce přizpůsobené věku zaměstnanců, rozvojem možností další kvalifikace a vzdělání, využíváním a rozšířením organizačně-pracovních inovačních kompetencí, vyjasněním podmínek pro flexibilitu a flexibilizaci, ochranou zdraví. V neposlední řadě jde také o obsáhlou ochranu dat zaměstnanců, ochranu osobnosti a širší práva spolurozhodování v podnicích.

Zaměstnanci, odborové rady a odbory musí mnohem více přijít ke slovu. Musí být mnohem více participovat, jinak budou obcházeny a převálcovány stejně jako v minulosti. Stroje, komunikační systémy a softwarové programy neznají žádný odpočinek a neberou ohledy na člověka. Nestačí, aby management jen diskutoval o příležitostech a globálních výzvách a věřil miliardový obchod, zatímco pracovní podmínky zaměstnanců se stále více destabilizují.

# **Stírání hranic mezi prací a volným časem musí mít své hranice**

Rolf Schmucker

*Dr. Rolf Schmucker pracuje v Institutu Německého  
odborového svazu DGB Index Dobré práce (Institut  
DGB-Index Gute Arbeit).*

*Článek vyšel v Sondy REVUE, 11/2014.*



Píchačky a moderní systémy evidence pracovní doby existují dodnes v celé řadě podniků, souběžně s tím se však v posledních letech rozvinuly také flexibilní formy pracovní doby a kontroly jejího dodržování. Nejnázorněji tento trend lze sledovat na modelu pracovní doby založené na důvěře, kdy zaměstnavatel pracovní dobu již vůbec neviduje, ale „důvěřuje“ v to, že zaměstnanec smlouvenou práci odvede a pracovní dobu si přitom naplánuje podle svého.

Máme tak stále častěji co dočinění s mizením ostré dělící čáry mezi pracovní dobou a volným časem, a to jak v časovém, tak prostorovém slova smyslu: Úkoly již často nutně nemusejí být vykonávány na určitém pracovišti, digitalizace a informační technologie umožňují práci kdykoli a kdekoli.

## **Stírání hranic mezi prací a volným časem – je to dobře či špatně?**

Stírání hranic mezi prací a volnem může pro zaměstnance znamenat větší svobodu při nakládání s jeho časem, což je základní předpoklad pro sladění práce s ostatními životními oblastmi (rodina, koníčky, dobrovolnické aktivity apod.). Podmínkou přitom ovšem je, aby tato větší flexibilita skutečně byla utvářena podle potřeb a zájmů zaměstnanců a přinášela jim tak opravdovou suverenitu. V opačném případě totiž časová a prostorová flexibilizace práce vede k prodloužení pracovní doby, vymizení přestávek na odpočinek a celkově špatné rovnováze mezi prací a ostatními oblastmi života.

V realitě bohužel negativní důsledky flexibilizace práce převažují. Přetížení zaměstnanců v důsledku přesčasů a profesní situace, které lze jen těžko sladit s ostatními životními potřebami, jsou čím dál tím častější a jsou zásadním faktorem pro zvyšující se výskyt psychických problémů u zaměstnanců.

## **Více práce a nepřetržitá zastižitelnost**

Německý odborový svaz se v celoněmeckém reprezentativním průzkumu nazvaném Index dobré práce pravidelně dotazuje zaměstnanců na jejich pracovní

podmínky. Mimo jiné jsou zaměstnanci tázáni, zda mají dojem, že musí za stejný čas zastat více práce než dříve. Přes 60% respondentů odpovědělo v roce 2013 na tuto otázku kladně.

Vyšší nároky v kombinaci s novými možnostmi použití informačních a komunikačních trend stírání hranic mezi prací a volnem dále posilují. Výsledky průzkumu také ukazují, že od 54% zaměstnanců zaměstnavatelé očekávají, že budou pro firmu k dostižení i mimo pracovní dobu. Ti, od kterých to je očekáváno „velmi často“, se vyznačují kromě toho další specifickou charakteristikou: mimo regulérní pracovní dobu pracují pro firmu také nadprůměrně často bez nároku na mzdu. To je jednoznačný ukazatel toho, že flexibilní práce v mnoha případech není evidována jako pracovní doba a tím pádem ani odpovídajícím způsobem ohodnocena.

## **Stres je nezdravý**

Zvýšené pracovní nároky ve spojení s velkým tlakem stíhat termíny a podávat očekávaný výkon, vysokým pracovním tempem a vymizením času na odpočinek způsobeným nepřetržitelnou zastižitelností vedou k nárůstu psychické zátěže s nepopiratelnými negativními důsledky pro zdraví zaměstnanců. Vysoká psychická zátěž zvyšuje – především pokud je trvalého charakteru – riziko jak fyzických, tak psychických onemocnění.

Od konce 90. let výrazně přibylo případů pracovní neschopnosti způsobených psychickými onemocněními. V roce 2012 se psychické poruchy dostaly v žebříčku německých pojišťoven poprvé na druhé místo za nemoci svalů a kostí. Také jako příčiny invalidity tvoří s podílem přes 40% psychická onemocnění s odstupem největší kategorii diagnóz.

Že si rizika pro své zdraví a schopnost pracovat plynoucí ze jejich pracovních podmínek uvědomují i sami zaměstnanci, i o tom svědčí výsledky Indexu dobré práce: Jen 45% dotázaných si myslí, že budou bez omezení schopni vykonávat své zaměstnání za stávajících podmínek až do odchodu do důchodu.

## Flexibilní práce si žádá hranic

Moderní pracovní svět v době globalizovaného kapitalismu se vyznačuje v mnoha odvětvích velkou konkurencí a tlakem na výkon. Propouštění, restrukturalizace a permanentní tlak na snížení nákladů se promítají do pracovních podmínek. V této situaci je těžké proměnit šance, které pro zaměstnance skýtá probíhající proměna pracovního světa. Potenciál flexibilizace práce využívají především zaměstnavatelé k prosazení svých krátkodobých zájmů; autonomie a rozhodování zaměstnanců o svém profesním a soukromém životě jdou stranou.

Existuje řada charakteristik důstojné práce. Patří k nim i to, že práce nemá způsobovat újmu, má být únosná, sloužit rozvoji osobnosti a být sociálně šetrná, tedy sladitelná s ostatními oblastmi lidského života. S cílem umožnit humánní práci v tomto smyslu byla v minulosti přijata řada zákonných, tarifních a podnikových opatření, jako například zásady bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Aktuální trendy, jakým je i flexibilizace práce, si vyžadují nová přiměřená pravidla, aby bylo možné vyčerpat jejich potenciály k humanizaci moderního světa práce, které byly načtrnuty v úvodu.

## Ochrana volna

Neustálá dostižitelnost zaměstnanců byla v minulých měsících předmětem dohod mezi zaměstnavateli a podnikovými radami v řadě německých podniků i státní správě (například ve Spolkové ministerstvu práce či u Volkswagenu či BMW). Domluveno přitom například bylo, že od určité hodiny již nejsou zaměstnancům doručovány emaily, že nadřízení své zaměstnance po konci pracovní doby nekontaktují telefonicky, případně pouze ve výjimečných případech, nebo že doba odpracovaná mimo pracoviště se počítá k pracovní době. Všechny tyto regulace slouží k tomu stanovit flexibilizaci smysluplné hranice a lépe chránit volno, platí ale zatím jen pro relativně malý počet zaměstnanců několika velkých zaměstnavatelů. Je třeba regulace prostřednictvím zákoníku práce, která by právo na nezastižitelnost a nereagování zajistila všem zaměstnancům.

Právo na to nebýt k zastižení je ovšem jen první krokem, protože délka pracovní doby vždy souvisí s objemem práce, která musí být zvládnuta. Při čím dál větším objemu práce sice vypnutí serveru volno po práci zajistí, vyhlídka na přeplněnou emailovou schránku následující den však k bezstarostnému zotavení zrovna nepřispívá. Řešení tohoto problému je obtížné, protože souvisí s firemní politikou výkonu a růstu a vnímáním toho, jaké pracovní penzum je pro zaměstnance únosné a přiměřené. Zde je třeba zákonem předepsané posuzování zátěže zaměstnanců na základě kritérií humánní práce, při kterém by měli mít zaměstnanci právo spolurozhodování. Pokud se má zaměstnancům uchránit volno, zlepšit jejich work-life rovnováhu a zredukovat zdravotní rizika způsobená stresem, pak je třeba flexibilizaci vytyčit hranice.

# **Ekonomika by měla sloužit lidem**

**Jak mohou odbory  
a ekologické organizace  
spolupracovat  
na prosazování sociální,  
zdravé a chytré  
ekonomiky**

Jiří Koželouh

*Jiří Koželouh je programový ředitel Hnutí DUHA.*

Pozoruhodná věc: odbory a ekologické organizace v řadě zemí dobře a úzce spolupracují. Přitom mají očividně dost odlišné úkoly. Proč je to tedy možné?

Protože odbory a ekologické organizace sice pracují na jiných věcech, nicméně mají mnoho společného. Shodně – a na rozdíl od mnoha jiných – poukazují, že ekonomiku tvoří lidé a ekonomika by měla hlavně sloužit lidem.

Jde o dvě důležité skupiny naší společnosti, které prosazují, aby se lidem žilo a pracovalo lépe, aby rostla kvalita života.

Obě skupiny sdílí společnou skepsi k ekonomické politice, která chce všechno přenechat trhu a komerčnímu sektoru. Váží si veřejných služeb a péče státu o veřejný zájem. A ekologické organizace i odbory shodně stojí o to, aby vznikala nová odvětví, rozvíjely se moderní technologie a díky nim vznikala pracovní místa.

Je však třeba připomenout, že shoda je také na zachování tradičních průmyslových odvětví. Jak jinak bychom ostatně postavili větrnou elektrárnu bez oceli a betonu? Jak by mohla fungovat rychlá a pohodlná veřejná doprava bez strojírenských podniků? Jak bychom využili obrovského potenciálu snížení spotřeby energie a účtů, jež domácnosti platí za energii, bez výroby potřebných materiálů i technologií, bez stavebních firem? Pokud chceme snížit smog, který škodí zdraví, musíme začít s velkou renovací našich měst a obcí. Budou to statisíce projektů a spousta práce pro české dělníky a inženýry.

Odbory a ekologické organizace navíc spojuje ještě jedna věc: nepřejí si, aby průmysl odešel za hranice a výrobky importoval do Česka. Znečištění z výroby vznikne tak jako tak (a může být dokonce větší než u nás, pokud výroba unikne do země s horšími standardy) a přidají se ještě exhalace z dálkové dopravy vyrobeného zboží. Nedává smysl kvůli našim potřebám špinit vzduch lidem na druhém konci světa a zároveň připravit o práci lidi v tuzemsku.

Platí to v Británii, ve Francii i v Německu. A tím víc v Česku s ještě vyšším podílem průmyslu na národ-

ním hospodářství a silnou tradicí strojírenství, erudovanými inženýry a schopnými dělníky.

Odboráři a ekologičtí experti se také shodnou na tom, že modernizace ekonomiky musí být provedena spravedlivě a sociálně ohleduplně. Není možné, aby z nových technologií profitovala úzká skupina lidí, kteří mají investiční kapitál a dobré konexe. To byl případ nezvládnuté podpory fotovoltaických elektráren v Česku. Mnohem lepší (a po právu úspěšnější) jsou programy, kterými stát pomáhá hlavně slabším domácnostem, aby zateplily domy, vyměnily vytápění a ušetřily na účtech za teplo.

Přitom modernizace energetiky může přinášet spoustu pracovních příležitostí, příjem domácnostem a také impuls pro tradiční průmysl. V Německu je téměř polovina obnovitelných zdrojů energie v rukou lidí a družstev, kteří si vyrábí vlastní proud a šetří rodinné rozpočty. Výstavba větrných elektráren v Dolním Sasku přilákala velkou fabriku Siemens, která bude dodávat součástky. Podobná továrna vzniká také v severní Anglii, neboť i tam staví větrníky.

Proč tedy českou debatou o ekologických řešeních probublává populární názor, který říká, že vystěhování těžkého průmyslu je podmínkou, bez níž se nezbavíme smogu, vysokých exhalací a poničené krajiny? Čistý vzduch a zdravý domov prý budeme mít tehdy, až proměníme ekonomiku na lehkou výrobu a služby.

Jde o nerozumný přístup, protože nás odvádí od řešení problému. Ocel, chemické látky nebo cement k životu patří a patřit budou nejspíš dál. Naučíme se méně plýtvat, lépe recyklovat, přejdeme na chytřejší technologie a čistší produkci. Ale třeba při výrobě oceli bude ještě dlouho nezbytné uhlí.

Modernizovat ekonomiku znamená přestavět ji. K tomu potřebujeme nejen Křemíková údolí, ale také ocelárny a chemičky. Legendární gdaňské loděnice poté, co klesla poptávka po plavidlech, přešly na větrné elektrárny a prosperují. Pro Českou republiku, která má silnou tradici strojírenského, chemického a metalurgického průmyslu, představuje inovativní ekonomiky velkou příležitost.

Samozřejmě není možné předstírat, že se v měnící se ekonomice nic nezmění. A ekologické organizace si tento problém uvědomují spolu s odbory. Nelze užstat u tabulek s bilancemi zaměstnanců, které nás uklidní vyššími čísly nových pracovních míst oproti zanikajícím.

Mají minimálně dva háčky. Jednak se ne každý může přesunout napříč obory nebo zemí a zaujmout nové pracovní místo. Někdy prostě proto, že se už nedokáže novým dovednostem naučit nebo také proto, že o něj není zájem třeba z důvodu předdůchodového věku. Lidé nejsou pracovní síla, kterou lze přelévat jako peníze na účtech nebo libovolně upgradovat jako počítače.

Druhý problém může být mzda. Výpočty expertů vládní Pačesovy komise například ukázaly, že zateplování domů může postupně nahradit tři pětiny spotřebovávaného uhlí a plynu. Zateplování je tedy důležitější „zdroj“ pro zajištění teplých a pohodlných domovů. Ale experti nevládních organizací si nedělají iluze, že by dnes nabízelo stavebnictví byť jen podobné mzdové podmínky jako uhelný průmysl.

Řešením těchto rizik je společná práce odborů a ekologických organizací na tom, aby růst nových i na ně napojených tradičních odvětví znamenal také lepší ohodnocení zaměstnanců, aby se bohatství rozdělovalo co možná nejspravedlivěji. A samozřejmě také na tom, aby změny energetiky a ekonomiky doprovázela aktivní politika zaměstnanosti, která nabídne rekvalifikace, uplatnění či třeba dotace na drobné podnikání.

Je realitou, že pokrok nezastavíme. Můžeme maximálně stát bokem. Pak ovšem postupně stejně přijdeme například o uhelné elektrárny, ale navíc také o tradiční průmysl i šanci podílet se na oborech úplně nových. A to není v zájmu vůbec nikoho.

Za překážku snižování znečištění se často pokládá vysoký podíl průmyslu na HDP – máme ho dokonce nejvyšší ze všech států Unie. Mnozí politici a úředníci na základě toho obhajují skutečnost, že české hospodářství na každou vyrobenou korunu spotřebuje čtvrté největší množství energie ze všech států

EU. Musíme si prý vybrat: nízkou energetickou náročnost, nebo továrny.

Jenže ekonomové z Úřadu vlády se nedávno rozhodli tento argument prověřit. A exaktní ekonomickou metodou je nakonec pohřbili. Spočítali totiž energetickou spotřebu tak, jako by všechny státy EU měly tentýž podíl různých odvětví. Česká republika by se posunula ze čtvrté na šestou nejhorší příčku. Vysokou energetickou náročnost tedy nezpůsobuje velký podíl průmyslu, ale plýtvání. Kvůli ekonomice s nízkou energetickou stopou se tedy nemusíme vzdávat naší industriální tradice. Ale potřebujeme ji modernizovat, aby zůstala silnou, konkurenceschopnou a sociálně citlivou.

A to jednoznačně otevírá cestu ke společné práci odborů a ekologických organizací, tak jak je tomu v západních, ale také třeba řadě rozvojových zemí.

Podobně jistě přemýšleli zástupci ekologických organizací a odborů v Severním-Porýní Vestfálsku, kde leží i německé průmyslové srdce Porúří a podíl průmyslu se blíží české realitě. Tato spolková země přijala zákon, který stanovil, jak se bude zbavovat závislosti na fosilních palivech. Postupně, opatrně ale důsledně. Krok po kroku, až za 35 let spotřeba ropy, zemního plynu a uhlí klesne na pětinu.

V Česku má podobný zákon vláda ve svém programovém prohlášení a probíhají na něm přípravné práce. Je na místě opatrnost. Ani ekologické organizace ani odbory přirozeně nebudou chtít, aby zákon poškodil zaměstnanost či konkurenceschopnost. Ale mohou jej naopak využít pro nastolení změn, které žádají. Budování ekonomiky, která se bude soustředit také na kvalitu života – pracovního i toho ostatního.

Posledním velkým tématem ke spolupráci je rozprava, kterou v naší společnosti vedeme o ekonomice a ekonomické politice. Řada vlivných komentátorů a politiků nejen u nás, ale všude v Evropě míní, že bychom měli hospodářství více podřídit trhu a že model veřejných služeb se přežil.

Je to sice vlivný hlas, ale ne každý s ním souhlasí. Když se rozhlédneme po společenské krajině, právě

odborní a ekologické organizace patří mezi jeho hlavní oponenty. Shodují se v tom, že jsou věci, které bychom neměli svěřovat komerčnímu sektoru. Že pro náš každodenní život jsou důležité veřejné služby. Tady je jedna z oblastí, kde mohou společně vystupovat a hájit důležitý tradiční princip evropské i české ekonomiky.

Jistěže dál zůstanou i věci, na kterých se ekologické organizace s odborovými svazy neshodnou. Není však důvod, aby mezi ně patřila představa, jakým směrem se má vydat česká ekonomika.

Odbory i ekologické organizace mají odlišný úkol. Ale společně poukazují, že ekonomiku tvoří lidé a ekonomika by měla sloužit lidem. Proto by na řadě konkrétních věcí mohly dobře spolupracovat. Také u nás.

# Debata o základním příjmu

Mathias Schweitzer

*Mathias Schweitzer je profesí odborný pracovník pro komunikační technologie. Je dlouholetým členem podnikových rad, toho času uvolněný člen podnikové rady firmy Deutsche Telekom Technik GmbH. Současně zastává na dobrovolnické bázi několik pozic v odborovém svazu Ver.di (svaz pracovníků ve službách).*

*Článek vyšel v Sondy REVUE 12/2014.*

50 odborářů Německého odborového svazu, největší německé zastřešující odborové organizace, se dalo dohromady, aby zahájili v rámci odborů iniciativu týkající se nepodmíněného základního příjmu. Mezi prvními, kteří tuto iniciativu podepsali, jsou i někteří poslanci Německého spolkového sněmu. Cílem je přitom ukotvit téma základního příjmu silněji v odborářské programatice a politice. Kromě toho je třeba zahájit dialog mezi jeho odpůrci a příznivci v odborech, aby byl tento koncept podroben kritickému přezkoumání.

V posledních 15 letech jsme byli svědky zhoršení základního rámce pracovních podmínek, jako například rozšíření nízkomzdového sektoru, snížení podpory v nezaměstnanosti nebo možnosti zaměstnávat na dobu určitou po delší období než dříve. Kromě toho stagnují mzdy – posledních 10 let je považováno z hlediska zvyšování kolektivních mezd za ztracenou dekádu, čím dál tím rozšířenější agenturní zaměstnávání naopak zvyšuje tlak na jejich snižování. Vedle mezd klesají i důchody, a proto se v příštích letech dá očekávat nárůst chudoby ve stáří. Zároveň s těmito trendy se ve společnosti rozmáhá stigmatizace všech lidí postižených tímto vývojem, společnost tváří v tvář jejich situaci otupuje.

V této situaci objevila řada uvolněných i neuvolněných odborářů nezávisle na sobě téma nepodmíněného základního příjmu a začala se mu věnovat. Jeho cíle definuje Německá síť pro základní příjem takto: Má zajistit existenci a možnost být plnohodnotným členem společnosti a přitom být právně vynutitelný bez přezkoumání potřeby či nucení k práci nebo jiným protislužbám.

Odboráři a odborářky z Odborářského dialogu o základním příjmu se k této definici hlásí také a přidávají k ní ze své perspektivy několik dalších bodů. Zaprvé navrhnou alternativní systém ke stávajícímu zdravotnímu a penzijnímu pojištění. Kromě toho je podle nich spolu se základním příjmem nutné zavést minimální mzdu, aby existoval jasný rozdíl v příjmech mezi příjemci základního příjmu s výdělečnou prací a bez ní. Zavedení základního příjmu, které již samo o sobě umožňuje na individuální úrovni vykonávat méně placené práce, by mělo také jít ruku

v ruce s plošným a systémovým krácením pracovní doby. Kromě toho by mělo být financováno tak, aby přispělo k přerozdělování shora dolů, pokud má opravdu zaručit základní existenci a společenské zapojení všech a přispět tak k demokratizaci společnosti a posílení veřejného sociálního systému.

## **Základní příjem pro plnohodnotné zapojení do společnosti**

Pokud se na nepodmíněný základní příjem díváme jako na hluboce demokratický element společenské participace, je možné nechat debatu o jeho financování při prvním zkoumání tohoto konceptu stranou. Nejdříve by ho měli všichni ve společnosti chtít a vnímat jako obohacení svých životů. Až potom můžeme v druhém kroku diskutovat o všech těch propočítaných modelech jeho financování, kterých již máme k dispozici velké množství. Proto i v tomto příspěvku hraje financování nepodmíněného základního příjmu podřadnou roli. Představme si, že by v jižanských státech USA v 19. století nejdříve propočítávali náklady zrušení otroctví a došli k závěru, že se plantážové hospodářství vyplatí jen s otroky. Otroctví bylo zrušeno, protože se většina společnosti zasadila o lidskou důstojnost a svobodu. Či jak absurdní je představa, že by se nejdříve propočítávaly náklady parlamentní demokracie a zjistilo se, že parlamenty a jiné samosprávné jednotky jsou příliš drahé. Byli bychom s levnější diktaturou spokojenější? Nemyslím si. Reformy byly zavedeny, protože si je lidé přáli, a poté se ukázaly jako ekonomicky udržitelné. Z těchto reforem těžíme dodnes. Jsem přesvědčen, že i bezpodmínečný základní příjem budeme jednou vnímat stejně pozitivně a že pro naše potomky bude příjemnou a motivační samozřejmostí.

## **Pozitivní aspekty nepodmíněného základního příjmu**

1. Pojem „práce“ bude naprosto nově definován. Vedle práce za mzdu budou materiálně ohodnoceny a zajištěny i další formy práce jako dobrovolnické činnosti či práce ve prospěch rodiny. Tím se finanční ocenění lidí již nebude omezovat



pouze na to, kolik vykonají práce za mzdu, která je jen výsekem všech lidských činností.

2. Nastane renesance odborů, protože základní příjem výrazně posílí vyjednávací pozici zaměstnanců. Budou hůře vydíratelní, protože základní existenci budou mít zajištěnou základním příjmem. Odbory se v nové situaci také budou moci věnovat prosazování komplexního ideálu dobré práce, protože nebudou neustále vytíženi bojem se mzdovým dumpingem a odbouráváním sociálního zajištění.
3. Emancipace lidí v pracovních poměrech povede k emancipaci obecné a o krok blíž tak budeme seberealizaci všech bez existenčního strachu.
4. K velkým změnám dojde v rodinném životě. Konečně bude možné rodiny zakládat bez materiálních omezení, rodinný a profesní život půjde lépe skloubit.
5. Bude možné udělat si delší přestávku ve výkonu povolání na vzdělávání či cestování. To do fungování naší společnosti beze sporu vnese pozitivní impulsy.
6. Zaměstnavatelé budou muset výdělečnou práci učinit atraktivnější a usídlit se například také v regionech, kde lidé opravdu žijí a ne naopak. To zase pomůže rodinám, jejichž živitelé dnes každý týden dojíždějí přes celé Německo do práce.
7. V posledních letech došlo skrze „sociální reformy“ k přerozdělení prostředků zdola nahoru. Nepodmíněný základní příjem vyjímá oblast příjmů domácností, která slouží k zajištění základní existence a společenskému zapojení jejich členů, z dosahu těchto neoliberálních přerozdělovacích nástrojů.
8. Nepodmíněný základní příjem zruší jako existenci zajišťující základ příjmů starobní chudobu. Důchodový systém by mohl být přestavěn po holandském vzoru. Vedle základního příjmu by nadále existoval paritně financovaný, mezigeneračně přerozdělovaný důchod, který by zajiš-

ťoval zachování životního standardu, podnikově financovaný důchod a případně ještě individuální možnosti důchodového spoření.

9. Lidé s alternativními filozofiemi a přístupem k životu budou moci nezávisle na převládajícím myšlenkovém mainstreamu vést život se zajištěnou základní existencí. A to jednoduše na základě toho, že jsou lidmi.

Na pozadí asociálních reforem posledních let by slovo „reforma“ mělo být konečně zase spojeno se zlepšením sociálního postavení lidí. Nepodmíněný základní příjem jako instrument sociálního přerozdělování shora dolů bez odborů nebude. Proto je důležité a správné, aby si odbory toto téma přivlastnily a ukotvily ho ve své programatice. Široká debata členů odborů k nepodmíněnému základnímu příjmu je přitom stejně tak důležitá jako vyvinout jeho vlastní promyšlený model.

# Volnem ku svobodě

Tomáš Tožička

*Tomáš Tožička je technik, teolog a rozvojový pracovník.*

*Text vyšel na Deníku Referendum  
(<http://.denikreferendum.cz>) 18. 4. 2014.*

Multimilionář Fred Gratzon ve své knize *Líná cesta k úspěchu* napsal: „*Nevěřím na práci, nikdy bych nemohl mít nějakou práci a popravdě, nikdy jsem o žádnou nestál. Prodat svou svobodu za něco tak triviálního, jako jsou peníze, pro mě znamenalo vždy absolutní agónii. Podle mě je tvrdá práce největší překážkou úspěchu.*“

Gratzon je zakladatelem dvou úspěšných společností. Domnívám se, že jeho úspěch tkví hlavně v tom, že dokáže vymyslet a prodávat tak úspěšné produkty, jako je i ona zmíněná knížka o lenosti, která vede k úspěchu, slávě a bohatství. Nicméně jeho kniha mi připomíná slova starého středoškolského učitele mechaniky: „*Pamatujte si, vy hejhulové, že práce je síla na dráze a né, jak jste si až dosud mysleli, že je to poslední zoufalý pokus člověka zajistit si živobytí.*“

Mluvit o práci jako o něčem, co omezuje lidskou svobodu a brání lidem v jejich rozvoji, je v euro-americkém kontextu poněkud šokující. Zvláště pohoršující je to v rámci náboženských společenství, která navazují na protestantskou tradici. Právě odtud totiž étos tvrdé práce vzešel. Stalo se tak na Dodrechtském synodu roku 1618. Tam se hlavním dogmatem kalvinistů stalo učení o predestinaci, kde si své vyvolené vybírá definitivně Bůh sám. Problémem ovšem bylo, jak toto Boží vyvolení poznat. Nakonec se ustálilo, že Boží milost se pozná podle úspěšné práce a skromnosti.

Vidět v tvrdé práci cosi záslužného je tedy dost nová myšlenka. Po několik tisíc let rozvoje lidstva a v mnoha civilizacích dosud není práce jako taková vnímána jako nějaká ctnost. Pracují prostě ti, kterým nic jiného nezbývá. Pro vyšší stavy, šlechtu, klérus, politiky či vojáky byla práce ponižující činností určenou pro neschopný plebs. Ale ani plebs se nevěnoval práci s nějakým láskyplným a odhodlaným nasazením.

Z drážďanských středověkých kronik se dovídáme o učních, kteří stávkovali, když jim cechovní mistři chtěli prodloužit pracovní dobu z šesti na osm hodin. Romány George Sandové z francouzského venkova ukazují, že francouzští venkované z přelomu osmnáctého a devatenáctého století žádnou posed-

lostí prací netrpěli. Hlavně se rádi veselili, pořádali zábavy a vůbec vedli rušný společenský život.

Problém s prací nastává, když přichází průmyslová revoluce. Kapitalisté, kteří se chtěli bohatstvím vyrovnat vlastníkům půdy, otevřeli Pandořinu skříňku přidané hodnoty – rozdělování peněz od skutečných výrobců k těm, kteří vlastnili kapitál a výrobní prostředky. Tento problém samozřejmě existoval již dávno před tím v podobě pronájmu a byl vázán na vlastnictví půdy, která byla najímána či spravována těmi, kteří na ní skutečně pracovali, zatímco vlastníci žili z pronájmu – renty.

Tradiční vlastníci půdy – tedy šlechta – byli do jisté míry odpovědní i za péči o své poddané. Mnohdy ovšem nebylo o co stát. Proto se práce v průmyslu, v lákavých městech plných něčeho nového, stala symbolem pokroku a byla proklamována jako osvobození jednotlivce a oproštění se od zaostalých tradic. Průmyslová výroba jako přechod od řemeslnických dílen a manufaktur ovšem znamenala, že stále větší část zisku z produktu získával majitel, zatímco ti, kdo produkt skutečně vyráběli, měli stále méně. Inovace a racionalizace – zavádění nových strojů – tento proces zrychlovaly.

V devatenáctém století tento rozdíl ještě nebyl tak veliký. Dnes se dostáváme do situace, kdy rozdíl mezi majiteli nebo vrcholnými manažery a pracujícími dosahují starověkých rozdílů. V této situaci je samozřejmě tlak na étos práce pro vládnoucí ekonomicko-politický establishment klíčový. Je mnohem jednodušší mluvit o lenosti než o systémovém problému přerozdělení bohatství. Především toho obecného, které patří suverénovi (státu), a to znamená všemu lidu. Jedná se o občiny jako půda, voda, nerosty, tradiční postupy a tak dále.

Racionalizace dnes umožňuje enormní nezaměstnanost a ještě enormnější rozevírání nůžek mezi příjmy kapitálu a pracujícími. To vyhovuje samozřejmě držitelům kapitálu a také politickým stranám, jejichž sekretariáty jsou placeny z těchto peněz za udržování takových poměrů. Proto slyšíme v době krize z úst politiků hlavních stran – zprava i zleva – stále častěji výtky proti lenochům. Útok je nejlepší obrana.

Ukazuje se, že pro politiky je stále ještě mnohem snazší přesvědčit lidi, že málo pracují a jsou líní či neschopní, než se snažit přesvědčit své donátory, aby se se svými zaměstnanci spravedlivě dělili o zisk. O tom psal již ve třicátých letech filosof a matematik, nositel Nobelovy ceny za literaturu Bertrand Russell, ve svém eseji *Chvála zahálky*. Upozorňoval v něm na to, že pokrok skutečně umožňuje zahálku stále většímu množství lidí, bohužel naprostá většina je k tomuto „zahálení“ nucena. Jedná se o nezaměstnanost.

Russel uvádí hypotetický příklad firmy, vyrábějící špendlíky. Jejich cena je taková, že další zlevňování už nijak neovlivní jejich prodej. Co se stane, když přijde inovace, která za stejnou cenu zdvojnásobí produkci? Protože zlevňování nemá cenu, nabízí se prostě řešení, lidé budou pracovat za stejnou mzdu o polovinu méně... a zbytek času mohou věnovat tvořivé zahálce... Jenže to by se nestalo.

Devadesát let po Russellově článku je situace odlišná. Technologie je využita k tomu, aby byla propuštěna polovina lidí, a o zisk se rozdělí z větší části manažeři, z menší pak akcionáři. Proto jsme dnes svědky toho, jak raketově rostou rozdíly mezi platy běžných zaměstnanců a top manažerů (CEO).

Podle studie USA Today postavené na analýze dat Governance Metrics International vzrostly příjmy CEO v USA mezi lety 1978–2011 o 725 %, zatímco příjmy zaměstnanců o pouhých 5,7 %. Zatímco průměrný plat zaměstnanců překračovali CEO v roce 1978 26,5krát, v roce 2011 to již bylo průměrně 206krát, ale v některých firmách dokonce více než tisíckrát... Příjmová nerovnost je tak dle USA Today v USA větší, než byla v antickém Římě, a vyšší, než v Pákistánu či na Pobřeží slonoviny.

Matematické řešení zkrácení pracovní doby a radikálního omezení chudoby je prosté. Stačí omezit příjmy na desetinásobek (E. F. Schumacher) či dvacetinásobek (F. Hollande) nejnižších platů, omezit daňové úniky a korupci a zajistit spravedlivou planetární distribuci bohatství. Pak bude dostatek prostředků na to, aby si každý mohl dělat, co chtěl.

Zajisté bychom měli dost na to, aby bylo možno dopřát každému člověku příjem, který bude dostatečný k zajištění důstojného života. Lidé by se tím osvobodili od nutnosti přijmout každou námezdní práci, ke které je nutí nikoli jejich láska k práci, pracovitost či oddanost zaměstnavateli, ale jen a pouze prostá nezbytnost zajistit obživu sobě a případně i své rodině.

Kdyby měli možnost vymanit se z podřízenosti těm, kteří si je najímají, a mohli se svobodně rozhodnout, jakým způsobem se svým životem naloží, je nepochybné, že by to bylo ku prospěchu celé společnosti. Lidé by mohli plně rozvinout svůj talent, mohli by se podílet na komunitních projektech při zvelebování obce, mohli by pečovat o bližní, mohli by se připravovat na vlastní podnikání, či si zvyšovat vzdělání. Nebo by prostě mohli jen využívat volného času k zábavě, jak to dělala šlechta po celá staletí, či jak to dělá velká část establishmentu dodnes.

Samozřejmě se objeví ze strany takzvaných elit zděšená výtka, že obyčejní lidé nebudou vědět, co se svým časem. Že se budou bezcílně poflakovat a následně páchat kriminální činnost. Zajisté, na zahálku mají právo jen bohatí, jak to platilo vždy. Stejně námitky zněly proti zrušení otroctví, proti zrušení nevolnictví, proti zkracování pracovní doby...

Není pochyb, že mnoho lidí by rádo dělalo to, co dělá, kdyby jim zaměstnavatel dopřál důstojné podmínky a zaslouženou odměnu. Ale najednou by se ukázalo, že není dost uklízeček, není dost pokladních ani zdravotních sester. Naproti tomu by nebylo advokátů, manažerů či vysokého zdravotního personálu. Ale kdo ví. Možná, že i tihle lidé by pochopili, že v životě jsou důležitější věci, než vymýšlet finty na své bližní a tahat z nich peníze.

Umožnit lidem tvořivou zahálku otevírá prostor radostnému rodinnému životu i občanské participaci na společenských záležitostech. Námezdní práce lidskou svobodu omezuje. Z kreativních lidských bytostí dělá poslušné poskoky těch, kteří pracovat nemusí a domnívají se — zatím oprávněně — že za peníze si mohou koupit všechno. Nejen kniha extravagantního amerického multimilionáře, ale i historie

nás učí, že tvrdá práce rozhodně není nositelkou štěstí a spokojenosti.

Potřebujeme volno, abychom mohli přemýšlet. Potřebujeme jen tak odpočívat a trávit čas s rodinou a přáteli. Navštěvovat hospůdky a stýkat se na veřejných prostranstvích. Mít čas přemýšlet o Bohu, nebo o tom, jak někdo může na něco takového vůbec myslet. Prostě stát se autentickými lidmi, nikoli jen kolečky ve strojků, který natahuje někdo jiný.

Je jasné, že tohle se vládnoucímu establishmentu nelíbilo a nelíbí. Volný čas je výsadou bohatství. Proto i ty, které systém k zahálce donutí nezaměstnaností, je třeba dostatečně šikanovat, aby neměli pocit, že se vlastně svým flákáním podobají politikům či zbohatlíkům. A to i přesto, že si mnozí na svou dávku v nezaměstnanosti šetřili mnoho let v rámci sociálního pojištění.

Zatím je ovšem problém, že sami námezdní pracovníci, svobodní zaměstnanci i živnostníci věří v étos práce. Nikoli ovšem v étos plodné a tvořivé práce, která přináší užitek, umožňuje rozvoj obce a sdílení hodnot. Nic takového. Ceněná práce je ta, která přinese co nejvíce peněz, a to i na úkor druhých. Práce je spojena s konkurencí a konkurence s bojem. Práce ovšem nemá smysl, pokud není spoluprací. Pokud není spojena vzájemnou solidaritou a podporou.

Aby se takovou stala, je třeba proměnit pracovní étos na étos volného času, setkávání a sdílení. Pokud námezdní práci nahradíme stroji, nic se nestane, budou-li plody produkce spravedlivě sdíleny. Pokud však přenecháme strojům či institucím péči o své blízké, o veřejný prostor, a dokonce i o vzájemnou komunikaci a politiku, přestaneme být lidmi. Budeme jen otrockými nástroji udržovanými při životě v zájmu těch, kteří si mohou dovolit zahálet a přesouvat práci na jiné. Heslem současnosti proto nemá být plná zaměstnanost. Naším cílem musí být více volného času pro každého.

# Obsah

- 4** Předmluva
- 5** Andrea Komlosy: Práce. Globálně historická perspektiva od 13. do 21. století
- 9** Jürgen Kocka: Práce v kapitalismu. Dlouhé linie historického vývoje až do dnešní doby.
- 17** Claudia Bogedan, Christina Schildmann: Co znamená „strana pracujících“ v 21. století?
- 21** Josef Středula: Debata o daních tady ještě ani nezačala.
- 25** Reinhard Dietrich: Práce pro všechny – čas k žití.
- 27** Henning Meyer: Nerovnost a práce v druhém věku strojů.
- 34** Jan Gruber: Digitalizace a budoucnost práce.
- 37** Ralf Kronig: Totálně digitální.
- 40** Rolf Schmucker: Stírání hranic mezi prací a volným časem musí mít své hranice.
- 43** Jiří Koželouh: Ekonomika by měla sloužit lidem.  
Jak mohou odbory a ekologické organizace spolupracovat  
na prosazování sociální, zdravé a chytré ekonomiky
- 47** Matthias Schweitzer: Debata o základním příjmu.
- 50** Tomáš Tožička: Volnem ku svobodě.

## Impressum

### **Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.**

zastoupení v České republice

Zborovská 716/27

150 00 Praha 5

Tel.: +420 224 947 094

Fax: +420 224 948 091

[www.fesprag.cz](http://www.fesprag.cz)

Objednávky/Kontakt:

[fes@fesprag.cz](mailto:fes@fesprag.cz)

Různí autoři: Eseje o práci. 1. vydání. Praha:

Friedrich-Ebert-Stiftung e. V.,

zastoupení v České republice, říjen 2015.

Za publikaci odpovídá: Kateřina Smejkalová.

Názory vyjádřené v této publikaci jsou názory autorů a autorek a nemusejí nutně vyjadřovat stanovisko Friedrich-Ebert-Stiftung.

ISBN 978-80-87748-24-4 (brožovaná verze)

ISBN 978-80-87748-25-1 (elektronická verze)