

Vliv fenoménu big data na svět práce

Pro proces opatřování čím dál většího množství přístrojů, nástrojů a předmětů stále výkonnějšími počítačovými čipy napojenými na internet, jehož jsme svědky, se postupně prosazuje pojem digitální revoluce. Řada pozorovatelů odhaduje, že její důsledky pro životy jednotlivců i fungování společnosti budou minimálně stejně převratné jako důsledky industrializace v 18. a 19. století, která dala vzniknout tržnímu hospodářství, veřejným sociálním systémům a v důsledku pak i politickým stranám a demokratickým státům.



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

Jádrum digitalizace jsou data, která počítačovými čipy vybavené předměty o své činnosti, respektive aktivitách svých uživatelů shromažďují. Odhaduje se, že do roku 2020 bude takových předmětů na světě na 50 miliard – od výrobních linek přes počítače, chytré telefony, hodinky a brýle až kupříkladu po ledničky nebo zrcadla. Informací a dat vzniká při jejich provozu obrovské množství, proto se pro celý fenomén vžil pojem big data. Právě analýza těchto dat, jejichž velké množství zaručuje spolehlivost výsledků, a jejich využití prakticky ve veškerých oblastech lidského života jsou tím vsutku revolučním na procesu digitalizace. Hovoří se například o velkém potenciálu analýzy zdravotních

informací pro vývoj nových léků a léčebných postupů nebo o revoluci ve veřejné dopravě, která by se místo pevnými jízdními řády mohla v budoucnu řídit skutečnými aktuálními potřebami jednotlivých cestujících. Sběr a vyhodnocování dat, posílání a příjem informací mezi jednotlivými přístroji a jejich schopnost podle vlastních či přijatých dat řídit svoji činnost urychlují automatizaci a vznik umělé inteligence.

Dvoječná zbraň

V souvislosti s automatizací výroby a jejími dopady na počet pracovních míst se o fenoménu big data v kontextu práce pomalu začíná mluvit také u nás. Z velké části opomíjeny zatím nicméně zůstávají další důsledky všudypřítomného sběru a vyhodnocování informací na zaměstnané a jejich pracovní podmínky.

Dá se očekávat, že zaměstnavatelé využijí možnost pomocí nejrozličnějších senzorů sbírat a vyhodnocovat data o způsobu práce, výkonu a chování zaměstnaných i zákazníků k zefektivnění a optimalizaci pracovních procesů a jejich výsledků. Že jde z pohledu zaměstnanců o dvoječnou zbraň,

dobře dokládá příklad jedné nemocnice v kalifornském Orlandu. Ta zaměstnává datovou analytičku, která nejenže vyhodnocením posbíraných dat zjistila, jak je o kterou skupinu nemocných nutné pečovat (kupříkladu muži jsou s péčí spíše spokojeni, když se jim personál věnuje méně často, zato ale delší dobu, a že ženy to mají právě naopak), ale také navrhla očipování zaměstnanců nemocnice tak, že je pro ostatní viditelné, čím se zrovna zabývají. Opatření mělo především usnadnit koordinaci a spolupráci všech zaměstnaných, což je v praxi ovšem vykoupeno neustálým dozorem a zpětnou kontrolou nerespektující individuální způsob práce nebo aktuální kondici zaměstnaných.

Sondy Revue vám ve spolupráci s nadací

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

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

Automatizace bude pokračovat

Převratné bude zřejmě pro svět práce také využití softwarů jako Psyware, který umí pomocí algoritmů vyvinutých na základě dat z pěti tisíc psychologických pohovorů zhotovit neuvěřitelně přesné osobnostní profily lidí na základě jejich řeči – nikoli co říkají, ale jakým tempem mluví či jak často používají přídavná jména. Software Psyware a jemu podobné zřejmě povedou k další automatizaci v oblastech, kde bylo dosud nahrazení člověka softwarem nepředstavitelné – kupříkladu zákaznické linky, kde by software mohl na základě bleskové analýzy osobnosti volajícího automaticky nabídnout řešení, které by zákazník s určitým osobnostním profilem uspokojilo. Dá se ale také očekávat, že se podobné nástroje rychle rozšíří do oblasti personalistiky k rychlému a efektivnímu posouzení vhodnosti uchazečů o různé pracovní pozice.

Fenomén big data je tedy pro pracující příslibem i hrozbou zároveň. Má na jedné straně potenciál umožnit lépe nastavit pracovní procesy a usnadnit spolupráci s ostatními, což může vést k větší spokojenosti v práci či časové úspoře. Může také generovat informace, které umožní objektivnější a tím i spravedlivější personální rozhodnutí. Na druhou stranu pracující vystavuje neustálému dohledu a měření jejich potenciálu a výkonu a tím omezuje prostor pro individualitu a svobodnou vůli – tedy to, co člověka odlišuje od stroje – a v jádru odporuje lidské důstojnosti. Zároveň také nastoluje řadu dalších kritických otázek, např. jak dobře jsou citlivé informace o zaměstnancích chráněny u zaměstnavatelů proti zneužití či jak přesně jsou sestaveny algoritmy vyhodnocující naše data. Aféra s podvodným softwarem ve Volkswagenu poukázala na to, že musíme způsobem, jakým aplikace a programy generují z dat výsledky, věnovat větší pozornost, nikoli se jimi jen slepě řídit. To platí o to spíše, pokud se týkají citlivých osobních dat. Digitální revoluce nás staví před výzvu jak nastavit pravidla pro zacházení s daty v kontextu práce tak, abychom těžili z potenciálu, který pro zaměstnané má, a zároveň lidem ponechali prostor být i v práci lidmi a ne stroji.