

Exkluzivní pohled Reinerja Hoffmanna, představitele německých odborů

Jedenáct tezí o práci budoucnosti

Debata o práci budoucnosti rozhodně není nová, již po mnohá desetiletí prostupuje diskursy ve společnosti i v odborech. Nikdy nebylo možno s jistotou říci, jak bude „práce budoucnosti“ vypadat. Dnes se velmi mnoho odvíjí od takzvaných megatrendů - globalizace, digitalizace, demografické změny, které lze je stěží předvídat.

Následujících jedenáct tezí obsahuje požadavky německých odborů na organizaci práce budoucnosti:



1. Dobrá práce je práce uzpůsobená lidem

Práce musí být současně organizována lépe, aby se zmírnily psychologická zátěž a tlak na výkon, posílila se kvalifikace a flexibilizovala pracovní doba ve prospěch zaměstnanců. Kromě aspektů organizace práce, podporujících pracovní rozvoj a rozvoj osobnosti, a kromě zvýšení kvality práce se velký prostor pro zlepšení skrývá v úpravě pracovních podmínek takovým způsobem, aby chránily zdraví.

Pokud hovoříme o práci uzpůsobené lidem, nesmíme se omezit pouze na Německo a Evropu. Globalizace hodnotových řetězců je v mnoha případech provázána vykořisťováním pracovníků a pracovníků v rozvojových zemích, což jsme v poslední době obzvláště dramaticky zažili v textilním průmyslu. Organizace práce a *dobrá práce* i v jiných regionech světa jsou také požadavkem německých odborů.

2. Dobrá práce potřebuje možnosti kvalifikace a rozvoje

Vzdělání a kvalifikace patří již roky na vrchol veřejné debaty. A to z dobrého důvodu. Dosažené vzdělání nám přiděluje místo v naší společnosti. Stále ještě platí: Čím vyšší vzdělání, tím lepší šance na účast na pracovním trhu a ve společnosti. Tento trend se bude dále přirostovat – využívání

nových technologií, rušení hierarchie v podniku, přesouvání koordinačních úkolů na výkonnou složku, to vše klade na zaměstnance vyšší nároky. Vzdělání, kvalifikace a *dobrá práce* spolu tedy souvisejí. Pokud jde o to poskytnout člověku důstojný život a důstojnou práci, zaujímá právo na dobré vzdělání a odbornou přípravu ústřední roli. Vzdělání a politika vzdělávání se však nesmějí redukovat na pouhé podmínky ekonomického zhodnocení. Dobré vzdělání umožňuje i demokratickou a kulturní participaci na společenském životě a má tedy zároveň i emancipační dimenzi.

3. Dobrá práce je práce se spolurozhodováním

Spolurozhodování je základem, aby i v době digitálního pracovního světa zůstaly na stejné úrovni individuální přání, sociální zájmy a ekonomický úspěch spolu s kolektivními smlouvami. Nikdo by neměl být zredukován na číslo v podnikovém hospodářství. Hospodaření není samoučelné.

Spolurozhodování dělá z pracovníků a pracovníků v podniku občany. Spolurozhodování posiluje sociální rovnováhu ve společnosti. Rozdíl spočívá v přítomnosti zástupců odborů a zaměstnanců v dozorčích radách. Bez tohoto legislativně i politicky žádoucího převzetí občanské odpovědnosti ve volených i dobrovolných funkcích by nefungovaly ani občanské instituce, ani firmy a podniky.

Zástupci odborů a zaměstnanců propůjčují našemu soužití demokratickou tvář vůči zaměstnavatelům. To je civilizační výdobytek spolurozhodování. V budoucnosti už nepůjde tolik jako dosud o zajištění pracovního statu quo, nýbrž především o participaci, která podporuje jedince během pracovních změn a chrání jeho pozici na pracovním trhu.

4. Dobrá práce musí být chráněna a utvářena kolektivní smlouvou

Další centrální bod práce budoucnosti tkví v posílení kolektivního vyjednávání a závaznosti kolektivních smluv. Každodennímu obcházení kolektivních smluv ze strany zaměstnavatelů musí být učiněna přítrž. Tyto hanebné praktiky musejí být ukončeny. Nová organizace přístupu ke kolektivním smlouvám je rozhodující i pro práci v podniku, která dbá na stáří a stárnutí. Důležitost tohoto tématu ukazuje rostoucí počet kolektivních smluv zohledňujících demografický vývoj, zdraví a kvalifikaci.

5. Hodnota práce patří do centra společensko-politické debaty

S tímto požadavkem spojujeme perspektivní politiku práce, která zohledňuje hluboké strukturální změny v pracovním životě, které jsou poháněny demografickými změnami, razantním vývojem technologií a dále i takzvanou Industrie 4.0, inteligentními

Sondy Revue vám ve spolupráci s nadací

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

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

službami, zásadními změnami hodnotových řetězců a dělbu práce v důsledku pokročilé globalizace.

Abychom si tváří v tvář těmto výzvám i nadále zachovali tvořivý potenciál, musí být politika práce ukotvena silně společensko-politicky – proto v ní musí být vedena nová diskuse o hodnotě práce, o participaci a účasti, o sladování osobního a pracovního života – a musíme rozvinout nové modely práce budoucnosti, které se budou opírat o společnost.

6. Práce budoucnosti nebude zásadně ovládnuta novými technologiemi

Digitalizace zasahuje do všech oblastí práce i života. Neomezuje se na klasickou průmyslovou výrobu, nýbrž postihuje téměř všechny služby, ač s rozdílným dosahem.

Nejsilnější hnací síly zásadních změn v našem pracovním a hospodářském světě bezpochyby skýtají výrazný potenciál pro zneužití a dalekosáhlý chybný vývoj. Technologická změna a digitalizace práce budou zaměstnance a zaměstnankyně stále více redukovat na výkonné pomocníky v pracovním procesu na rozhraní člověka a stroje, budou vytvářet masivní nezaměstnanost v oblasti vysoce automatizovaných rutinních činností a tím postihnou především ty, kteří mají jen nízkou či střední kvalifikaci. Současně nadále rapidně poroste „digitální prekariát“, tedy počet osob samostatně výdělečně činných bez sociálního pojištění. Odbory nesmějí digitální výdělečnou činnost šmahem odmítnout nebo proti ní bojovat. Mají se spíše snažit ji inteligentně regulovat. Musejí být nalezeny nové formy sociálního zabezpečení, účasti a spolurozhodování. Když budou odbory tyto procesy úspěšně utvářet, rozhodnou i o své roli, jakou budou hrát jako zástupci kolektivních zájmů v práci budoucnosti.

7. Úspěšná ekologická změna rozhodne i o práci budoucnosti

Ochrana životního prostředí a klimatu sice nepatří k ústředním úkolům zastupování

zájmů zaměstnanců odbory. Práce budoucnosti ale nebude fungovat bez ekologické modernizace průmyslové společnosti. Cesta směrem ke společnosti vědění s nízkou uhlíkovou náročností nabízí dalekosáhlé možnosti inovací, pracovní místa vytvořená v oblasti obnovitelných zdrojů energie ale zpravidla nejsou spojena s odměňováním podle kolektivní smlouvy. Zde se rozprostírá široké pole působnosti pro odbory. Nesmíme zamlčovat, že s ekologickými strukturálními změnami je spojeno ohrožení pracovních míst. Potřebujeme strategii přechodu na obnovitelné zdroje energie a strategii modernizace, s jejichž pomocí se ekologické strukturální změny podaří a vytvoří nové perspektivy zaměstnávání.

8. Práce budoucnosti potřebuje evropské mantinely

Udržení vysokých standardů pracovního a sociálního práva nelze zajistit pouze v rámci národních států. Utvoření práce budoucnosti umožní nikoliv deregulace, nýbrž moderní pracovní právo na úrovni EU. Takové právo zahrnuje investiční sociální transfery místo těch konzumních, efektivní služby zaměstnanosti v členských zemích, vybudování evropského zprostředkování práce a cílenou podporu mobility. Evropské pracovníprávní a zdravotnické standardy nejsou byrokratickou překážkou, a proto nejsou na pořadu dne při odstraňování byrokracie. Tyto standardy jsou předpoklady pro zdravé pracovní podmínky a v měnícím se pracovním světě se musejí modernizovat. Současně musejí být posílena evropská práva na spolurozhodování.

9. Práci budoucnosti určuje i úspěšné přistěhovalectví

Spolková republika Německo již je přistěhovaleckou zemí, přestože se její obyvatelé dlouho zdráhali tuto skutečnost přijmout. Právě aktuální debaty o xenofobii, pravicevém populismu a averzi vůči EU ukazují, že se musíme silně přihlásit k otevřené Evropě – Evropě spojené s migrací. V diskusi se rádo přehlíží, že přistěhovalec-

tví je prospěšné i pro německé zaměstnankyně a zaměstnance. Přistěhovalci jsou většinou dobře kvalifikovaní. Potřebujeme je, abychom se obrnili proti vymořujícímu se nedostatku kvalifikovaných pracovních sil. Ve společnosti jako je ta německá, klesají nedostatkem kvalifikovaných pracovních sil šance všech na účast na pracovním trhu a šance na dobrou práci. Už z tohoto důvodu přistěhovalecká politika není politikou pro „okrajové skupiny“, nachází se dokonce ve středu úvah o práci budoucnosti.

10. Práce budoucnosti musí silněji zohledňovat genderový pohled

Do pracovní reality žen ale spadá také fakt, že ženy v Německu stále ještě dosahují o 20 procent nižších výdělků než jejich kolegové, že jsou nadměrně často zaměstnávány na částečný úvazek a že je jim znemožněn kariérní postup. Aktuální diskuse o ženách ve vedoucích pozicích, především v dozorčích radách podniků indexu DAX, je proto důležitým signálem, aby se ženy rovnoprávně podílely na zaměstnanosti.

Odbory se doposud soustředily na odstranění rozdílů ve *mzdách* žen a mužů. V budoucnosti se musejí více zaměřit na rozdíly v *příjmu*. Protože jsou ženy – většinou kvůli rodině – častěji zaměstnány na částečný úvazek a častěji a déle než muži svou výdělečnou činnost přerušují, vydělají za svůj celý ekonomicky aktivní život v průměru méně.

11. Práce budoucnosti potřebuje větší časovou nezávislost

Pohled na utváření pracovní doby se v průběhu doby v odborové politice zásadním způsobem změnil. K tomu výrazně přispěly i její vlastní úspěchy. Dnes už jde o požadavek větší časové nezávislosti, to znamená o větší disponibilitu časem během výdělečné činné doby – z naprosto rozdílných individuálních důvodů, například z důvodu práce pro sebe, z důvodu dobrovolné péče o rodinného příslušníka, účasti na politickém dění nebo tvůrčího volna. Za indikátor bývají stále více považovány možnosti utváření pracovní doby.

Pokud budeme brát větší ohledy na individuální životní situace, konečně budeme i více uznávat pečovatelskou činnost a dokážeme zpružnit klasické rozdělení výdělečné práce a práce v rodině. Svět práce se musí více orientovat na život.

Článek je zkrácenou verzí příspěvku Reinera Hoffmanna v knize: „*Arbeit der Zukunft: Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen*“, Campus Verlag; Frankfurt am Main, 520 s., ISBN-10: 3593504510; ISBN-13: 978-3593504513.