PRÁCE PRO LEPŠÍ BUDOUCNOST

UČEBNÍ TEXT

ČMKOS

Práce pro lepší budoucnost

Změnit pravidla hry

učební text

ČMKOS

Materiál byl realizován v rámci projektu ČMKOS 2020 „§ 320a ZP 2020 – Budoucnost práce – investice do lidí a posilování sociálního dialogu“, který je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

© Českomoravská konfederace odborových svazů

autor: Matěj Metelec

Praha, březen 2020

ISBN: 978-80-86809-78-6

OBSAH

Lidská práce jen tak z povrchu Země nezmizí 5

Revoluce, kterou žijeme 8

Klikaté cesty dvacátého století 10

Roboti a umělá inteligence 13

Digitální budoucnost 16

Práce a volný čas 19

Národní rámec a nadnárodní strategie 22

Zpět na výsluní 25

Práce se jen tak nezbavíme 28

Bibliografie 31

Lidská práce jen tak z povrchu Země nezmizí

Na konci devatenáctého století Bedřich Engels napsal:

> **„Práce je zdrojem všeho bohatství říkají političtí ekonomové. Je jí – vedle přírody, jež dodává práci materiál, který práce proměňuje v bohatství. Ale práce je ještě něco daleko více než to. Je první základní podmínkou všeho lidského života, a to v takové míře, že v jistém smyslu musíme říci: práce dokonce vytvořila člověka.“ (Engels, 1950, p. 147)**

Aniž by to měl v úmyslu, navázal Engels na křesťanskou, zvláště protestantskou tradici, která práci přisuzovala také důležitou, ba přímo ústřední roli v kultivaci našeho lidství. Nutnost dobývat chléb svůj „v potu tváře“ byla sice člověku souzena jako trest následující po vyhnání z ráje, na druhou stranu ale práce byla lékem na zahálku, jež byla přece „matkou hříchu“. A i když vedle pracujících vždy existovali i ti, kteří nepracovali, ať už se jednalo o středověké mnichy, novověkou aristokracii, nebo „zahálčivou třídu“[1)] v moderním kapitalismu (Veblen, 1999), práce byla tím, co člověka definovalo. To znamená například, že i ty, již patří k zahálčivé třídě, bude pracovní instinkt, který je vlastní každému člověku bez ohledu na to, ke které třídě náleží (Veblen, 1999, p. 76nn), strhávat k touze upnout nějakým směrem alespoň domněle produktivní úsilí.

[1)] Jeden z ústředních pojmů klasického díla Thorsteina Veblena *The Theory of the Leisure Class* (1898). Autor tvrdí, že vyšší třídy se v lidských společnostech od okamžiku vzniku soukromého vlastnictví snaží odlišit své postavení od jiných společenských tříd tím, že se věnují okázalé zahálce. Ta je znakem a nejskutečnějším svědectvím bohatství a tím i vznešenosti. Pojem zahálka (leisure) však nepopisuje stav naprosté nečinnosti, ale neproduktivní využití času (např. okázalá spotřeba).

Práce tak nikdy neznamenala pouze zaměstnání, byla vždy kategorií daleko hlubší a pojila se s ní důstojnost, kterou „zaměstnání“ automaticky nezaručuje. V rámci psaní a myšlení, které bylo spjato s emancipačním hnutím pracujících, byla tato hodnota přičítaná práci jedním z ústředních argumentů.

Život z plodů cizí práce se v moderní době obhajoval stále obtížněji a i příslušníci zmíněné zahálčivé třídy hledali cestu jak obhájit svou společenskou užitečnost – nacházeli ji například ve filantropii nebo financování muzeí a galerií.

Jen málokdo zpochybnil důstojnost a smysl práce tak jako Paul Lafargue. Jeho spíše slavný než intelektuálně vlivný esej *Právo na lenost* (Lafargue, 1987) ustavuje přerušovanou a nepříliš početnou tradici moderního odmítání práce. Tato představa začala silněji rezonovat až ve dvacátém století, když se začalo zdát, že rozvoj vědy a techniky skutečně umožní život bez práce. V poslední době s požadavkem světa po práci, který umožní postupující automatizace, vystoupili v knize *Inventing the Future* Nick Srnicek a Alex Williams (Srnicek & Williams, 2015).

Je nepochybné, že v důsledku „čtvrté průmyslové revoluce“ čelíme a budeme i nadále čelit řadě nových výzev a nových rizik. Jakkoli ale není možné tvrdit, že se nemáme čeho obávat, je zároveň dobré mít na paměti, že tato rizika a výzvy nejsou v mnoha směrech nijak nové. A platí, že se s nimi dokážeme vypořádat tím lépe, čím více dopředu o nich víme a že skoro vždy jim lze čelit, jestliže k tomu existuje dostatek odhodlání.

Počátky naší éry jsou spjaty s průmyslovou revolucí. Ta přinesla na jedné straně do té doby nepředstavitelný hospodářský růst a v konečném důsledku totální proměnu způsobu, jakým lidský druh žil po celou předcházející etapu své existence na planetě Zemi. Krom pozitivních dopadů a exploze průmyslové výroby ale znamenala také znevolnění dělníků v továrnách, do té doby nepředstavitelné zbídačení v podmínkách rychle rostoucích měst, dětskou práci a počátek znečišťování životního prostředí, které bylo počátkem globálního oteplování.

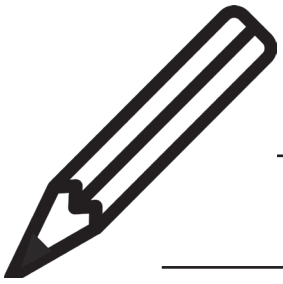
Podobné dopady jako průmyslová revoluce podle všeho bude mít na naše životy revoluce digitální.

I v tomto případě lze očekávat, že podobně jako zřejmé benefity budou nevyhnutelně vznikat i nepochybně škodlivé následky. To je velmi dobře

možné ilustrovat už dnes na příkladu internetu. I ten není možné hodnotit výhradně kladně nebo pouze záporně. Globální komunikace, díky níž se dříve nepředstavitelnou rychlostí šíří informace takřka v reálném čase a potenciální všeobecné sdílení znalostí a vědomostí s sebou zároveň nesou nebezpečí globálního sledování, špiclování a těžení big data, tedy informací, které za sebou zanecháváme během své aktivity na síti. Ty pak mohou takřka monopolní hráči, jako Google, Amazon nebo Facebook, dál přeprodávat nebo sami využívat, ať proto, aby na nás dokázala přesněji zacílit reklama, nebo aby se nás pokoušeli manipulovat štáby politiků během volební kampaně jednoduše tak, že nám o svém kandidátovi poskytnou jenom ty informace, které se nám budou zamlouvat, a zamlčí nám všechno, co by nás mohlo štvát.

I když už dnes v mnoha odvětvích, od manuálních až po ty administrativní, automatizace, která jde s digitalizací ruku v ruce, začíná převládat, lidská práce jen tak z povrchu Země nezmizí. Bude se ale proměňovat a patrně rychleji, než se dělo dříve.

Tento text se pokouší naznačit možné manévry organizované práce ve složitém a zatím se jen nejasně formujícím světě digitální revoluce a „Průmyslu 4.0“. Tyto termíny nám většinou naznačují, že jsme účastni něčeho zcela nového a nesrovnatelného, ve skutečnosti by nás ale měly spíš upozornit na skutečnost, že jde o pokračování procesu, který důvěrně známe.



Revoluce, kterou žijeme

První průmyslová revoluce propukla v druhé půlce osmnáctého století. Ačkoli se za vynálezce parního stroje často označuje James Watt, tento skotský inženýr a chemik ve skutečnosti parní stroj v roce 1765 nevynalezl, pouze zlepšil jeho výkon natolik, že se mohl stát průmyslově efektivním.

Parní stroj nejen umožnil rozvoj továren, které už nebyly závislé například na vodních tocích, ale také doslova zmenšil svět, když v průběhu devatenáctého století došlo jak k boomu železniční, tak paroplavební dopravy včetně zámořské. Díky tomu začala růst města a na světě se objevil fenomén urbanizace. Ač městská sídla hrála od počátku dějin význačnou civilizační roli, jejich velikost byla limitovaná nutností uživit populaci, která se sama nevěnuje výrobě potravin. Rozvoj průmyslu tak nejen šel ruku v ruce s efektivnějším zemědělstvím, ale sám na něj vytvářel tlak, protože potřeboval uvolňovat víc a víc pracovních sil do vlastní průmyslové výroby. Že průmyslová revoluce při vší své dynamice má i rozměr procesu dlouhého trvání, ukazuje skutečnost, že ještě do roku 2000 byla většina světa (tj. více než 50 %) zaměstnána v zemědělství. Od chvíle, kdy byla tato hranice prolomena, podíl pracovníků v zemědělství stále strmě klesá a dnes činí méně než 30 %.

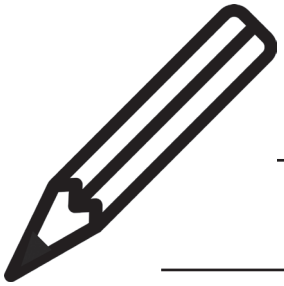
Díky schopnosti produkovat dostatek jídla i pro ty, kteří se na jeho produkci aktuálně přímo nepodílí, se objevil fenomén, populační exploze, na který jsme si už stačili zvyknout, ale v průběhu dvacátého století měl nádech něčeho dramatického, až děsivého. Před populační explozí přitom varoval už anglický pastor a ekonom Thomas Robert Malthus. V anonymně vydané knize *Esej o principu populace* (Malthus, 2001) už v roce 1798 tvrdil, že podmínky obživy rostou aritmeticky, zatímco populace roste geometricky, a tak brzy nebude dost jídla pro všechny. Malthus se však ukázal špatným prorokem. Jestliže v roce 1800 žila na celém světě jedna miliarda obyvatel, aktuálně se blížíme miliardám osmi.

Značný podíl na tom mělo také to, že průmyslová revoluce se nezastavila. Po prvním impulsu, kterým bylo využití energie páry, akcelerovala „druhou průmyslovou revoluci“, která vypukla mezi lety 1870 až 1900. Jejími hlavními hybateli byly tehdy elektřina (v českých zemích se do dějin zapsal vynálezce

obloukové lampy se samočinnou regulací František Křižík), spalovací motor a vznik montážních linek.

> **Druhá průmyslová revoluce dodnes zásadně formuje žitý svět naší každodenní zkušenosti. Bez elektřinou svítících sídel a sítě silnic, která spojuje milionová velkoměsta s těmi nejzapadlejšími vesničkami, si už sotva dokážeme představit naši krajinu.**

Třetí průmyslová revoluce se spojuje s nástupem elektroniky a informačních technologií v druhé polovině dvacátého století. Jsme jejími současníky, její ohraničení je tak pro nás problematičtější podobně jako je těžší odhadnout všechny její dopady a to, zda ji vůbec můžeme považovat za skončenou. Čtvrtá průmyslová revoluce, také označovaná jako Průmysl 4.0 nebo „druhý věk strojů“, představuje nový digitální věk, jehož počátek právě prožíváme.



Klikaté cesty dvacátého století

Jestliže na globální úrovni znamenal věk průmyslové revoluce nebývalý vzestup technologického pokroku i bezprecedentní nárůst lidské populace, tato doba také dramaticky otřásla zavedenými společenskými pořádky. Jakkoli měl průmyslový kapitalismus řadu až skandálních důsledků a jeho dopady na současníky byly mírně řečeno drastické, ať už se týče kvality života, nebo průměrné doby dožití, v dlouhodobém horizontu přinesla průmyslová revoluce zvýšení životní úrovně. O tom ostatně dostatečně svědčí již zmiňovaná populační křivka. V tom ovšem nezanedbatelnou roli hrály právě sociální důsledky průmyslové revoluce. Nárůst masy dělnictva vytvořil novou, dříve neznámou městkou třídu, proletariát. V průběhu devatenáctého století se díky sdílenému osudu, v němž zásadní roli hrála jen mizivá šance proletářů vymanit se ze svého postavení a povznést se na společenském žebříčku, vytváří sdílená zkušenost.

Tento jim společný horizont vedl k vytvoření prvních odborových organizací. Ty vznikaly ve Velké Británii, která byla průmyslově nejpokročilejší zemí světa. Navzdory tomu, že byly tyto dělnické spolky zakázány zákonem, dokázaly spojovat desítky tisíc lidí. První pokusy o celostátní odborovou organizaci se uskutečnily už ve dvacátých letech devatenáctého století. Jak nesamozřejmá byla existence odborů, ilustruje fakt, že k jejich legalizaci v Británii došlo až v roce 1872! České země, který byly tehdy součástí Rakouska-Uherska, se paradoxně legálních organizací pracujících dočkaly dříve. Rakousko, které následovalo příklad Německa, pod tlakem velkých dělnických demonstrací legalizovalo už 7. dubna 1870 tzv. koaliční svobodu, což nebylo nic jiného než povolení zakládat odborové organizace.

Odbory pak legálně, byť nikdy zcela neproblematicky, působily v celé Evropě až do konce druhé světové války. Po jejím konci se nejen zrodil bipolární svět konfliktních systémů, jenž představovala dvojice velmocí Sovětský svaz a Spojené státy, ale nastal zásadní obrat i pro organizovanou práci.

Vznik sociálního státu zaměstnancům nejen zaručil mnohé základní jistoty, ale také je postavil do centra širšího příběhu o pokroku. V poválečné éře se tento příběh stal součástí širokého politického konsenzu a účasti na něm se nezříkaly ani konzervativní politické strany.

Tento konsenzus by neměl překrýt historický význam ideologie pokroku pro poválečné socialistické vlády v západní Evropě. V mnohých náhledech na budoucnost a receptech jak jí dosahovat se západní socialisté nijak nelišili od komunistů na východě.

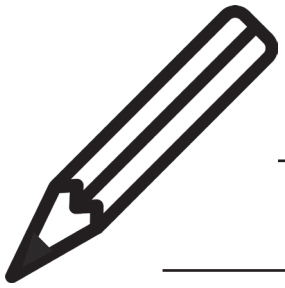
Reformismus, jak jej představovaly socialistické a sociálnědemokratické strany západu, do značné míry vycházel z představy socialismu jako cesty, po níž je možné postupovat. Na rozdíl od komunistů, kteří jej považovali za cílový či konečný stav, kterého je možné se dopracovat (jedině) prostřednictvím revolučního zvratu. V procesu postupného nastolování socialismu, který znamenal zaručení sociálních práv, díky čemuž svůj smysl konečně nabyla i práva občanská, se pro ně stejně jako pro komunisty stal klíčovým nástrojem stát. Druhým nepostradatelným nástrojem byl však na rozdíl od komunistů kapitalistický růst. Byl to právě setrvalý růst „zlatého věku kapitalismu“, který zavádění institucí sociálního státu umožnil. Poválečný růst sice nebyl bez zádrhelů, ale přesto vyvolával dojem, že by nastolený konsenzus mohl trvat ne-li věčně, pak aspoň po dobu, která byla „budoucností“ pro socialistické politiky.

Milníkem oné budoucnosti, která nakonec přišla, byla krize kapitalismu na počátku sedmdesátých let, jejím politickým zlomem se stal neoliberální obrat na přelomu sedmdesátých a osmdesátých let. François Mitterrand ještě v roce 1981 vyhrál volby s příslibem naplnění socialistických ideálů, tuto představu ale pod tlakem ekonomické reality rychle „odpískal“. Socialistický reformismus od té doby prožíval ústup na celé čáře.

Zatímco výdobytky sociálního státu začala pod vlajkou neoliberalismu odbourávat nejdříve Margaret Thatcherová v Británii a Ronald Raegan ve Spojených státech, aby se k nim později přidaly i všechny další západní státy, změnil se i celý svět práce. Nejen skladba zaměstnanosti, kdy dřív převažující zaměstnanost v průmyslu ustoupila převaze služeb. Drasticky se proměnila i struktura příjmů. Jak uvádí v knize *Slepé skvrny* sociolog Daniel Prokop, „podle organizace Oxfam vlastní dvacet šest nejbohatších lidí světa

majetek srovnatelný s majetkem celé chudší poloviny lidstva“. (Prokop, 2019, p. 40)

Všechny ukazatele nám jasně říkají, že většina zisku globálně teče k malému množství vítězů a většina ostatních je na tom relativně hůř než předtím. Z hlediska práce lze s nadsázkou říct, že digitální revoluce těžko mohla přijít v horší čas. Je ale budoucnost skutečně tak neodvratně černá, jak se nám někdy zdá, a zbaví nás roboti práce?



Roboti a umělá inteligence

Je to robotizace, která v kontextu digitální revoluce vyvolává patrně nejvíce obav z hlediska zaměstnanosti. V zemi původu slova robot, tj. v České republice, o nic méně než kdekoli jinde. Tento neologismus, vycházející z názvu nucené práce poddaných robota, který poprvé použil pro umělý život Josef Čapek v dramatu RUR v roce 1920, se stává synonymem hrozby stabilní práci. Svůj podíl na tom má patrně i většinová populární kultura, v níž jsou často právě roboti a obecně umělá inteligence vykreslována jako hrozba. Od zrádného androida z *Vetřelce* po vražedného Terminátora ze stejnojmenné filmové série nám vědecko-fantastické filmy už desítky let ukazují, že roboti jsou tady, aby nás zničili.

> **Odpor ke strojům se často pohrdavě odmítá s poukazem na zpátečnickou pomatenost anglických ludditů, kteří na počátku devatenáctého století reagovali na šíření mechanizace výroby rozbíjením strojů. Tento všeobecně rozšířený pohled na luddity je ale ve skutečnosti mylný.**

Ano, je sice pravda, že stroje rozbíjeli, ale rozhodně se nejednalo o několik pomatených, hysterických dělníků vyděšených z toho, že jim tkalcovské stavy seberou práci. Mytický Ned Ludd byl údajně prvním dělníkem, který dlouho před dobou vzestupu hnutí mezi lety 1811 až 1816, už v roce 1799, měl rozbít dvojici pletacích stavů. Ve skutečnosti byl ale fiktivní postavou. Jako „generála Ludda“ či „krále Ludda“ jej příslušníci hnutí užívali jako poznávací znamení, svolávací heslo a také ke zmatení nebo provokování úřadů.

> **Jak ukázal anglický historik E. P. Thompson v knize The Making of English Working Class (Thompson, 2013), luddité byli ve skutečnosti dobře organizovanou skupinou, či spíše řadou skupin, které nezasahovaly nijak chaoticky, ale úmyslně cílily na ty zaměstnavatele, kteří byli známí svým špatným chováním k dělníkům. Luddité nebyli ustrašení zpátečníci, bylo to sociální hnutí pracujících.**

Jak o luddismu řekl jiný anglický historik Eric Hobsbawm, jednalo se o kolektivní vyjednávání prostřednictvím vzpour. Veteráni luddismu pak sehráli mnohdy významnou roli ve formování jak anglického odborového hnutí, tak v anglickém chartismu, tedy hnutí za volební právo.

> **Poučením, které je možné si vzít z ludditského hnutí, není, jak by se nám někteří snažili namluvit, že je možné zastavit technologický pokrok ničením strojů. Je jím samotná organizovanost.**

Ve skutečnosti to s roboty, kteří nahrazují lidskou práci, není tak jednoduché. V mnoha směrech organismy stále vedou nad mechanismy. Robotické montážní linky jsou skvělé v tom, že umějí opakovat stále ten samý úkon, a stroje dokážou vyplňovat daňová přiznání nebo třídit poštu, ale jsme na hony vzdáleni tomu vytvořit třeba robotickou verzi obyčejné mouchy. Posuny v umělé inteligenci jsou nicméně neméně dramatické než výše zmíněná populační exploze. V roce 1997 byl jedním z nejlepších počítačů ASCI Red, rozkládající se na rozloze 150 metrů čtverečních. V roce 2008 měla tutéž výpočetní kapacitu herní konzole Playstation 3 (Brynjolfsson & McAfee, 2015, p. 55). Digitální revoluce není samospásná a její řešení často generují nové problémy. Dobrým příkladem je navigační aplikace Waze. Ta nám dokáže v reálném čase poradit, kterou cestou se máme dát, abychom dorazili co nejrychleji do cíle a vyhnuli se zácpám i v dopravní špičce. Paradoxem je, že aby Waze fungovala co nejlépe, mělo by ji používat co nejvíc lidí, protože aplikace zpracovává informace, které jí poskytují její uživatelé. Čím více řidičů ale Waze používá, tím méně výhodnými se stávají zkratky a objížďky, které jim Waze nabízí. Výsledkem často je, že dopravní zácpy se přesunou do vedlejších ulic, které nejsou na takovou kapacitu dopravy připravené, a z tiché ulice se stane hřímající a troubící peklo.

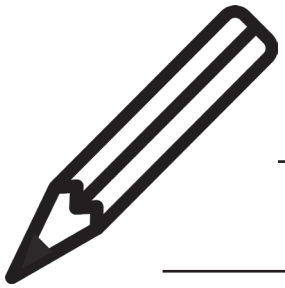
Přijdou tedy roboti a seberou nám práci, nebo ne? Už dnes toho roboti dělají mnoho a jejich využití se bude nepochybně dále rozšiřovat. A si není potřeba litovat, když nahradí lidské zaměstnance tam, kde z nich již dnes vysoká míra automatizace dělá lidské stroje, jako je to v moderních třídírnách zásilek nebo u výrobních linek a pásů. Nemluvě o tom, že je namístě, aby lidé byli pokud možno co nejdříve nahrazeni stroji ve zdraví škodlivých provozech, jako jsou třídírny odpadu nebo spalovny. Ale právě proto že víme, že tento proces je už v této chvíli na pochodu, je třeba vyvinout co největší tlak jak na zaměstnavatele, tak na stát, ale i na veřejné mínění, abychom s postupující automatizací nenechávali nikoho na pospas technologickému skoku.

Společnost musí být připravena nabídnou lidem, kteří vykonávali často náročnou a špatně placenou, ale společensky nutnou práci, alternativu, až je nahradí stroj.

Další otázkou je, zda máme přijmout automatizaci všude, kde je možné ji zavést. Už dnes se mluví o pečujících robotech, kteří by mohli vykonávat náročnou práci v domovech pro seniory, případně jako ošetřovatelky v nemocnici. Byť je taková představa z hlediska realizovatelnosti stále ještě hudbou daleké budoucnosti, je pochybné, zda by to vůbec bylo žádoucí.

Je nahrazování lidských pokladních automatickými pokladnami pokrok zbavující ženy a muže zbytečné a stereotypní práce, nebo se tím pouze snižují náklady zaměstnavatelům a my všichni jako zákazníci se budeme pohybovat ve sterilním automatizovaném prostředí bez kontaktu s jinou lidskou bytostí? Chceme, aby se o staré lidi či dlouhodobě nemocné staraly stroje jenom proto, že tu nelehkou práci nedokáže naše společnost adekvátně ohodnotit?

Odpovědi na tyto otázky nemůže dát samotný technologický pokrok, bude nutné je zodpovídat s přihlédnutím ke zcela jiným hlediskům než rentabilita.



Digitální budoucnost

Inovace obecně přinášejí růst prosperity, není ale nijak samozřejmé, že pro všechny. Realitou je, že s restrukturalizací pracovního trhu vlivem digitální revoluce se růst produktivity ekonomiky přestal promítat do příjmů velké části zaměstnanců. Polepšit si dokázali ti s kvalifikací, která vycházela těmto proměnám vstříc. Na tom ale není nic zvláštního ani nového, podobně s nástupem tovární sériové výroby postupně zmizela stará řemesla, jako kováři nebo ševci. Problém je spíše v rychlosti, rozsahu a míře komplexity. Tedy v tom, do jaké míry nebyly naše společnosti připravené si uvědomit, že proměny, které zažíváme, vyžadují, aby se na ně reagovalo adekvátním způsobem. Prvotní reakce byla často spíš v duchu názoru, že internet je jen přechodná móda, která pomine, a od počítačů a smartphonů se vrátíme ke starým dobrým děrovaným štítkům. Domněnkou, že stačí narazit si čepici pořádně přes uši a přimhouřit oči, jako by digitální revoluce byla jen přeháňkou, která se rychle přežene, se ztratil čas, který mohl být využit na promyšlení nových strategií.

> **Je velmi pravděpodobné, že v mnoha ohledech se bude vývoj ekonomiky ve dvacátém prvním století podobat tomu, co známe ze století devatenáctého. Pokud se naše společnosti nevrátí k podobně husté záchranné síti, jakou dokázaly vybudovat v druhé polovině dvacátého století, která by zamezila tvrdým dopadům krizí na běžné lidi, je velmi pravděpodobné, že se budou i na jiných místech opakovat situace, jakou si prošlo Řecko po roce 2008.**

Dramatické rozdíly mezi obdobími hospodářské konjuktury a recese jsou důvodem, proč je žádoucí se na ně připravit dřív, než krize dopadne se vší tvrdostí.

Už před poměrně dlouhou dobou, po roce 2000, se změnil poměr mezd a zisků na globálním HDP. Poprvé v historii byl podíl zisků větší než podíl mezd (Brynjolfsson & McAfee, 2015, p. 142). Tento trend od té doby trvá. To není nijak dobrá zpráva, protože to signalizuje, že je levnější používat kapitál, tedy stroje, namísto lidské práce.

Zároveň ale není důvod k panice. Platí, že zmízí spíše rutinní práce bez ohledu na to, jestli je kognitivní (práce „hlavou“) nebo manuální. To znamená, že bankéř, který zpracovává platby v bance, přijde o místo spíše nežli kadeřnice, stavební dělník nebo zahradník (Brynjolfsson & McAfee, 2015, p. 138). Navíc nové technologie nemusí automaticky znamenat vyřazení těch starých.

Ekonom Robert Jensen v letech 1997-2001 prováděl v přímořských oblastech indického státu Kérala výzkum mezi místními rybáři. Zjistil, že s nástupem mobilních telefonů se jejich život dramaticky změnil. Rybáři už nemuseli naslepo vozit svůj úlovek na ten trh, kde odhadovali nejvyšší cenu, aniž ovšem věděli, jestli tam náhodou před jejich příchodem nebylo už dost ryb. Díky mobilním telefonům se ceny ryb stabilizovaly. Rybáři sice nezískávali vysoce nadprůměrné ceny, jako se jim to mohlo podařit v tom případě, že někam dorazili jako jediní, ale také jim nehrozilo, že jim výtěžek jejich úlovku ani nezaplatí náklady, když přišli pozdě. (Brynjolfsson & McAfee, 2015, p. 96)

Z hlediska globální ekonomiky je ale zásadnější, že poměr mezd a zisků není dán nějakou neutrální kalkulací, která by visela ve vzduchoprázdnu. Vrcholový management, který získává vysoké prémie, není ve skutečnosti placen za práci, ale dostává vysoké prémie díky silné vyjednávací pozici. A silná vyjednávací pozice je něco, o co by měla usilovat i organizovaná práce.

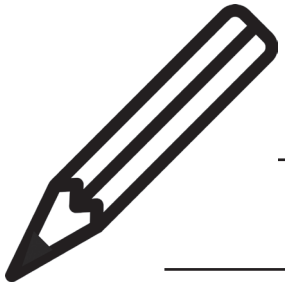
Luddistické aktivity nemotivovala představa, že je možné zničit všechny stroje do posledního, ale jejich smyslem bylo získat v situaci, kdy jsou všechny legální trumfy v držení druhé strany, lepší vyjednávací pozici. Ani dnes nejde o to zastavit nastupující „Průmysl 4.0“, ale získat silné vyjednávací pozice. Na rozdíl od luddittů je navíc pravděpodobnější, že budou moci být i z hlediska stávajícího řádu legitimní.

Zůstává nejasné, zda „Průmysl 4.0“ v dlouhodobém horizontu přesune více pracovních sil do tzv. kvartéru, tedy oblasti vědy, výzkumu a vývoje, který se podle některých odhadů nakonec stane novým terciérem. Současná konjunktura ukazuje, že i s postupující automatizací může být pracovních sil i v tradičních průmyslových odvětvích nedostatek.

Jisté ale je, že nic z toho se neodehraje vlastním pohybem technologického pokroku. Vždycky bude záležet na lidských preferencích a rozhodnutích.

Hrozba tzv. technologické nezaměstnanosti je tu s námi po celé dvacáté století. Už v roce 1930 o ní mluvil jeden z nejvýznamnějších ekonomů dvacátého století John Maynard Keynes. Podle něj jde o takovou nezaměstnanost „která vzniká tím, že naše zavádění prostředků k úspoře pracovní síly probíhá rychleji, než dokážeme najít nová využití pro pracovní sílu“. (Keynes, 1963, p. 358) Keynes předpokládal, že v konečném důsledku bude adekvátní odpovědí snížení pracovního týdne až na patnáct hodin.

Je jedním z největších paradoxů dvacátého století, že navzdory setrvalému růstu produktivity jsme se od doby zavedení osmihodinové pracovní doby nedočkali jejího výraznějšího poklesu.



Práce a volný čas

Jako první vyslovil požadavek osmihodinové pracovní doby už v roce 1817 velšský filantrop, továrník a sociální reformátor Robert Owen. Za její zavedení pak urputně bojovaly dělnické organice v průběhu celého devatenáctého století. V roce 1915 zavedla osmihodinový pracovní den jako první země na světě Uruguay, ovšem některé profese z toho byly vyňaty.

> **Univerzální osmihodinovou pracovní dobu zavedlo jako první v roce 1919 Španělsko. V Československu byl osmihodinový pracovní den zaveden od roku 1918, tehdy to ale znamenalo osmačtyřicetihodinový pracovní týden, protože soboty byly pracovní. Byl to výrobce automobilů Henry Ford, kdo v roce 1926 zavřel svoje továrny na celou sobotu a neděli, čímž de facto stvořil víkend.**

Je však pravda, že s touhle praxí začala v roce 1908 jedna novoanglická přádelna bavlny, aby její židovští zaměstnanci mohli světit sabat. Ford byl zastáncem průmyslového paternalismu (a vášnivým odpůrcem odborů), ale nelze popřít, že pětidenní pracovní týden umožnil dělníkům realizovat se ve volném čase i jinak než vyčerpaným spánkem – což byl také jeden z Fordových úmyslů: výlety na venkov v lidovém automobilu vyžadují čas. To bylo o to podstatnější, že prostor pro uspokojení z dobře vykonané práce a realizaci vlastní kreativity, spojené s řemeslnou výrobou, moderní továrna redukovala čím dál tím víc.

> **Skutečně čtyřicetihodinový pracovní týden byl v Československu zaveden až v roce 1968, když se zrušila práce v sobotu (v šedesátých letech se střídaly pracovní a nepracovní soboty). Od té doby se pracovní doba nepohnula.**

Jsou sice snahy ze strany odborů snížit ji na třicet sedm a půl hodiny započítáním pauzy na oběd do doby práce a také existují některé zahraniční

příklady, jako francouzské zavedení pětatřicetihodinového pracovního týdne, nic z toho se ale nepodobá globálnímu tažení pracujících za snížení pracovní doby. Je velmi nepravděpodobné, že bez podobné celosvětové kampaně může dojít k úspěšnému snížení pracovní doby, přinejmenším ve státech jako je Česká republika.

Ekonomové s oblibou vyčíslují produktivitu práce a debatují, zda pracujeme moc či naopak příliš málo, zda naše práce má nízkou či naopak vysokou efektivitu. Část debaty, která se o těchto tématech vede v mediálním prostoru, je ale do velké míry pohlcena otázkou kariéry. To poněkud pokřivuje skutečnost, jak ji většina z nás zažívá. Ano, členové manažerské elity, některá svobodná povolání, většina vysokoškolsky vzdělaných odborníků, a dokonce i vědci možná budují kariéru, drtivá většina obyčejných zaměstnanců a zaměstnankyň má a nejspíš i nadále bude mít „jenom“ práci. Přitom je zastírán vztah, který existuje mezi prací a volným časem, který motivoval tažení za osmihodinovou pracovní dobu.

V době, kdy ještě pracovní doba byla naprosto běžně daleko delší než dvanáct hodin, přišla s požadavkem na osmihodinovou pracovní dobu na svém ženevském kongresu v roce 1866 i První internacionála. V ní hrál význačnou roli Karel Marx, který ve třetím svazku *Kapitálu* přichází se slavnou úvahou o „říši svobody“ a požadavkem na zkrácení pracovní doby jako nutným předpokladem pro její realizaci. Práce není považována za boží trest, ale je základnou, ze které má lidská svoboda vyrůstat.

> **Požadavek na zkrácení pracovní doby je skutečně základní podmínkou lidské svobody.**

Jak Marx napsal už dříve v Rukopisech „Grundrisse“:

> **„Hospodaření s časem, na to se koneckonců redukuje veškerá ekonomie. I společnost musí účelně rozdělovat svůj čas, aby dosáhla produkce přiměřené jejím celkovým potřebám, právě tak jako musí jednotlivec správně rozdělovat svůj čas, aby získal vědomosti v potřebných proporcích nebo aby dostál různým požadavkům na svou činnost. Hospodaření s časem, stejně jako plánovité rozdělování pracovní doby na různá odvětví výroby, je tedy i na základě společenské výroby prvním ekonomickým zákonem.“ (Marx, 1971, p. 129)**

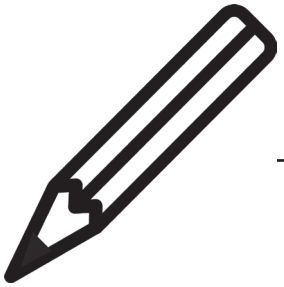
Je s podivem, že boj o čas se za posledních padesát let nepohnul takřka ani o píď. Před více než sto lety se ještě za osmihodinový pracovní den bojovalo. Po dosažení vítězství, místo aby s rozvojem technologií, které dále šetřily lidskou práci, boj pokračoval, dospělo se ke kompromisu. Tím byl již zmíněný sociální stát. Ve chvíli, kdy ale jeho jistoty padly do propasti zapomnění, a pozorujeme jen to, jak se proměňuje celosvětová skladba bohatství, je namístě začít požadovat to, co už mělo být s rostoucí produktivitou práce, o které tváří v tvář technologickému boomu nelze pochybovat, dávno na stole.

Šestihodinová pracovní doba by mohla být dobrým začátkem.

Pokud nebude zavedena pouze lokální, což by umožnilo zaměstnavatelům přesunout výrobu o stát dál, může nám pomoci se vyrovnat s nástupem automatizace, která hrozí redukovat pracovní místa.

Už nějakou dobu sociální vědci, ale také nonkonformní ekonomové zpochybňují představu, že o míře blahobytu ve společnosti dostatečně vypovídá růst HDP. V éře digitální revoluce se na jednu stranu křivka produktivity (a také růst zisků) odděluje od růstu mezd. Dochází také k pozitivnímu efektu, kdy se i pro běžného spotřebitele snižují pořizovací náklady mnoha statků, které dříve byly finančně náročné. Internet zpřístupňuje, často zdarma, nejen zábavu, ale i vědomosti a znalosti (internetová encyklopedie wikipedia, ale i řada kurzů přístupných třeba přes server youtube.com).

Jestliže dříve byl růst produktivity podmíněn tím, abychom pracovali více, dnes naopak technologie alespoň potenciálně umožňují, abychom s růstem produktivity práce pracovali méně. Ve skutečnosti by bylo absurdní, kdyby tomu bylo opačně.



Národní rámce a nadnárodní strategie

Nizozemský odborník na politickou ekonomii a geopolitiku Bastiaan Van Apeldoorn ukazuje (Van Apeldoorn, 2000), do jaké míry ovlivňuje politiky Evropské unie velká průmyslová lobby. Tradiční ochranářství rýnského kapitalismu, pod jehož deštníkem se velké evropské firmy, například automobilky Volkswagen nebo Volvo, staly globálními hráči, jim na začátku devadesátých začalo být těsné.

> **Se zpožděním vůči Velké Británii či Americe nastoupil neoliberalismus i na evropský kontinent, což se projevilo nadvládou hesla konkurenceschopnost.**

Aniž by bylo zcela jasné, co konkrétního se konkurenceschopností myslí, dokázala tato doktrína formovat evropské politiky. Její projevy známe i u nás ještě z doby, než jsme do Evropské unie vstoupili. Tzv. investiční pobídky, tedy svým způsobem uplácení korporací, které byly do středoevropského prostoru beztak přitahovány jako do nově otevřené zásobárny levné, a přitom kvalifikované pracovní síly. Tyto benefity se časem staly natolik běžnými, že pokud k nim nedošlo, korporace to považovaly za příkoří, jako by jim někdo sebral hračku, a zapomínaly na to, že ji měly jen půjčenou. Strach z toho, že nadnárodní firmy se posunou dál směrem na východ, kde je práce ještě levnější, nebyl samozřejmě nijak neoprávněný.

> **Migrace firem je reálnější hrozba, než jakou je často diskutovanější levná pracovní síla migrantů. Ta totiž dokáže efektivně stlačovat cenu práce jen do té míry, do jaké pracující dovolí zaměstnavatelům, aby levnou pracovní sílu jako hrozbu, či vyloženou zbraň proti nim používali.**

Mezi nejinspirativnější texty knihy *Just Work?* (Choudry & Hlatshwayo, 2016) patří příspěvek Vasca Pedriny, dlouholetého švýcarského odborového předáka, jednoho z vrcholných funkcionářů tamních odborů Unia. Málokdo v Evropě nejspíš tuší, že čtyřiadvacet procent obyvatel Švýcarska tvoří migranti, kteří odpracují až třetinu odpracovaných hodin v zemi.

> **Ještě podivuhodnější je ale Pedrinovo líčení, kterak se švýcarské odbory odvážily opustit cestu „strukturálního konzervatismu", jímž odborové organizace často trpí, a začaly do svých struktur v masové míře integrovat migranty.**

To se jim přes značné výdaje na tlumočníky, vícejazyčné tiskoviny a podobně povedlo. Nejenže se jim tak podařilo zastavit úbytek odborově organizovaných zaměstnanců, který je ve většině Evropy běžný, ale navíc nutnost vytvářet novou odborářskou kulturu skrze „jednotu v různosti" podle Pedriny zvýšila bojovnost odborů. Švýcarský příklad patří k těm, které jdou invenčním způsobem vstříc výzvám jednadvacátého století. Vychází přitom od konkrétních pracujících, kteří, jakkoli se jejich zájmy mohou křížit, mají vždy víc společného spolu než s globálním světem volných trhů, v němž hrají zásadní roli nikoli už výroba či obchod, ale finanční operace a toky.

Před podceněním významu těch, kteří nezapadají do tradičního obrazu odborově organizovaných, varuje Christine McAnea z britských odborů UNISON. Ta říká, že pokud dovolíme, aby se prekérní, málo placená a málo kvalifikovaná „podtřída" zaměstnanců rozšiřovala a stávala se normou, zvyšujeme tím riziko, že se zaměstnavatelé a vlády právě na to spolehnou ve snaze maximalizovat svůj zisk a neustále snižovat náklady na práci. To bude mít dopad i na všechny ostatní zaměstnance.

> **Odbory musí v jedenadvacátém století rozvinout zcela novou a dříve nepředstavitelnou organizační flexibilitu s cílem přilákat zaměstnance v soukromé části sektoru služeb, pracovníky v malých podnicích, ale také samostatně výdělečně činné a zaměstnance na dočasné nebo částečné pracovní úvazky.**

Obtížný cíl podchytit a odborově organizovat i tyto zaměstnance a nenechat je na pospas chamtivosti zaměstnavatelů může nést nečekané ovoce. To se povedlo v roce 2018 v americkém New Yorku. Zaměstnanci restaurací rychlého občerstvení si dokázali vynutit zaručení minimální mzdy patnáct dolarů na hodinu a úspěch jejich boje vedl k zavedení patnáctidolarové minimální

mzdy v celém New York City. Ve Spojených státech, kde od doby úpadků odborů je regulace zaměstnanecko-zaměstnavatelských vztahů do velké míry ponechána trhu, to bylo velké vítězství. Zvlášť proto, že zaměstnanci fast foodu jsou zpravidla málo kvalifikovaní, pocházejí z horších čtvrtí a mají horší vzdělání. Vždycky byli považováni za snadno nahraditelné a bez dostatku podobných pák, jaké mohli do boje za zlepšení pracovních podmínek a platů nasadit třeba průmysloví dělníci.

Ukázalo se ale, že pokud se dokážou zorganizovat, je možné i v takové nerovné bitvě vyhrát.

Pracující měli už v devatenáctém století svou Internacionálu, začali se organizovat a pokoušeli se spolupracovat přes hranice, navzájem se podporovat proti daleko mocnější síle peněz, politického vlivu, a to v době, kdy ve většině evropských států neměli ani volební právo.

Dnes, když jsou korporace nadnárodní, by takové měly být i odbory.

Pokusy o internacionalizaci, tedy nikoli jen formální spolupráci, ale skutečné fúzování se dějí. Spolupráce britských odborů NUMAST a nizozemských FWZ vyústila v roce 2009 v jednotné odbory námořních zaměstnanců Nautilus International, ke kterým se v roce 2011 připojili ještě švýcarští námořníci.

Až příliš snadno jsme si nechali vnutit názor, že myšlenka spolupráce pracujících po celém světě je skluzavkou k diktatuře. To se pochopitelně náramně hodí velkým firmám, které v posledních desítkách let fúzují jak divé a čím dál větší část světového bohatství drží čím dál menší procento populace.

Rezignovat na spojování a organizování se napříč hranicemi, nebo dokonce nechat se obracet proti sobě pracující soustavně oslabuje.

Přitom přeshraniční organizovanost dává mimo jiné jednoznačnou odpověď na otázku, jak zabránit firmám přesunout své výrobní haly jinam. Ve chvíli, kdy se pracující stanou stejně globalizovanou silou, schopnou vzájemné spolupráce bez ohledu na hranice, rozplyne se tato výhoda nadnárodních korporací ve vzduchu a jejich vyděračský potenciál zmizí z povrchu zemského.

Zpět na výsluní

Starý spor z dějin organizované práce mezi politickými cíli a konkrétními zájmy konkrétních pracujících, který velmi záhy nabral podobu sporu mezi stranami, které měly pracující reprezentovat, a mezi vlastními odborovými organizacemi, do značné míry zakryl fakt, že odbory jsou samy politickou silou.

> **Dnes, když jsou staré socialistické a sociálnědemokratické strany v celé Evropě na ústupu, pokud nejsou vyloženě v úpadku, je tato role odborů možná zřetelnější, než bývala dřív.**

Odbory jsou samozřejmý hráč v tripartitě, zároveň jsou ale globálně také na ústupu. Organizovaná práce v celosvětovém měřítku ustupuje ve prospěch práce neorganizované.

V Evropské unii je průměr odborově organizovaných pouhých 23 %. Nejvyšší poměr je tradičně v severských zemích – nejvyšší ve Finsku s 74 %, ve Švédsku se 70 % a Dánsku se 67 %. Nejnižší odborovou organizovanost vykazuje Litva a Francie s 8 %. Česká republika se pohybuje v poslední třetině tabulky se 17 %.

> **Skandinávské země se svým sociálním státem a důrazem kladeným na význam práce a přerozdělování, ale také výraznými investicemi do vzdělání a inovací mají nejvyšší podíl odborové organizovanosti a sotva tedy lze tvrdit, že vysoká organizovanost v odborech je reliktem devatenáctého století.**

Bohužel, tento příběh je často opakován v postkomunistickém světě. I československé ROH bylo vnímáno jako přívěsek mocenské mašinerie komunistické strany, jejímž hlavním cílem bylo v nejlepším případě vyvézt vás na „dovolenou s Andělem“. Což je k odborům v době komunistické diktatury trochu nespravedlivé. Byly cestou, jak na pracovištích komunikovat s vedením a dosahovat cílů, a na samotném programu členských benefitů není nic špatného.

V České republice navzdory relativně malému podílu organizovanosti na celkovém množství zaměstnanců dokážou odbory úspěšně vyjednávat se zaměstnavatelskými svazy i se státem.

Jejich vyjednávací síla je větší než jejich faktická síla mezi zaměstnanci. To má své výhody i pro odbory samotné, do velké míry je to ale výhodné také pro odborově neorganizované. Funguje tu takzvaný efekt černého pasažéra – z toho, co vyjednají odbory, například zvyšování minimální mzdy nebo zvýšení ochrany zaměstnanců, mají prospěch i ti, kteří jejich členy nejsou. Problém černého pasažéra je klasickým dilematem kolektivního vyjednávání. Pro dotyčného jedince je tato pozice výhodná – aniž by musel vynaložit jakékoli úsilí, například platit pravidelné odborové příspěvky, stává se zadarmo příjemcem výhod, jako by tyto nepříjemnosti podstupoval. Pokud se nějaký širší celek jako stát pokouší s problémem černých pasažérů (například v podobě neplatičů daní) vypořádat, může zvolit řadu různých strategií. Pro odbory jsou mnohé z nich nepoužitelné, protože z podstaty věci nemají nástroje jak přimět všechny zaměstnance, kterým odborové aktivity přinášejí nějaké výhody, ke vstupu do organizace.

To ale neznamená, že odbory nemohou alespoň zdůrazňovat svůj přínos, varovat před situací, v níž převáží počet černých pasažérů natolik, že se celý vlak zastaví. Odbory mají obecně sklon soustředit se na své stávající členy, přestože jejich aktivita přináší benefity širšímu celku. Klást důraz na tyto přínosy je v souladu s jejich společenskou úlohu, která nemá být pouze korporativní hájení zájmů svých členů, jako to dělají průmyslové svazy, ale také úsilí o férovější a rovnoprávnější společnost. I proto by se neměly bát přistoupit k asertivnější náborové politice.

Vzhledem k tomu, co všechno už bylo řečeno o vyhlídkách, které nás v následujících dekádách jednadvacátého století čekají, je velmi obtížné stanovovat nějaké jednoduché prognózy a přicházet s přímočarými recepty. Přesto existuje několik směrů, které mohou odborům pomoci neztratit dech ani v době digitální revoluce.

Nepřestávat. Jsou pracoviště, na kterých odbory vzniknou kvůli konkrétnímu řešení konkrétního problému. Když je po „bitvě“, tak zanikají či usínají jako medvědi dlouhým zimním spánkem. Zpřetrhané sítě se ale mnohdy navazují hůř, než když se mají vyrábět nové.

Schopnost flexibilně a rychle reagovat na požadavky členů a členek,

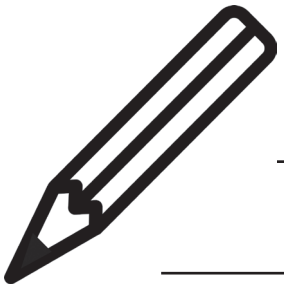
potenciálních nebo aktuálních. Vnímat proměny lidských potřeb, být aktivní, jít lidem naproti a nezamrznout v představě, že papírová příslušnost k odborové organizaci je víc než dost.

Zapojovat co nejširší skupinu členů a členek do života organizace. Komunitní rozměr dokáže spojovat daleko víc než placení členských příspěvků. Pocit, že někam patřím a jsem součástí nikoli jakési abstraktní struktury, ale živé komunity, s kterou jsem v kontaktu ve svém běžném životě, dokáže motivovat i tam, kde nejsou zrovna po ruce nějaké materiální benefity.

Komunikovat, síťovat se a nebýt jednostranní. I když některá odvětví spějí k zániku, neznamená to, že mají být jejich zaměstnanci opuštění. Vypořádat se s proměnami pracovního trhu je nejspíš jedna z největších výzev budoucnosti a odbory by se měly naučit fungovat nejen jako případná záchytná síť, ale také jako lanovka. Rozšiřovat záběr. Jak už bylo řečeno, ve světě digitální revoluce bude tradičních zaměstnanců s plnými úvazky spíše ubývat. To neznamená, že by se k nim měly odbory otočit zády, to by byla prohra a selhání. Ale je nezbytně nutné se připravit a aktivně vyhledávat a přitahovat i nové typy zaměstnanců, kteří běžně v odborech nejsou. Za jejich mizivou organizovaností také často stojí skutečnost, že zaměstnavatelé dělají všechno pro to, aby se to nezměnilo.

Nebýt krátkozraký. Ať už budeme mluvit o zaměstnavatelích, vlastnících nebo prostě kapitálu, faktem je, že v devíti z deseti příkladů dají přednost krátkodobému, ale velkému zisku před výhledem mírné, ale dlouhodobé a široce se rozlévající prosperity. Organizovaná práce na tuto logiku nesmí přistupovat, protože ve sprintu nikdy nemůže vyhrát. Cílem je hledět do buducnosti s vizemi přesahujícími nejbližší tři kvartály.

Vytrvalost. Flexibilita. Komunita. Síť.



Práce se jen tak nezbavíme

Je jisté, že lidská práce ze světa v dohledné době nezmizí. Mluví pro to v prvé řadě ekonomické důvody. Roboti a oslnivé zlepšováky digitálního věku sice mohou pohádkově zvyšovat produktivitu, ale nikdy nebudou nakupovat zboží ani služby.

> **Finanční kapitalismus jednadvacátého století sice vypadá, jako by fungoval samospádem, i kdyby ale částky na bankovním kontu mohly růst do nekonečna, nakonec to budou pouhá čísla. Skutečné požitky, které mohou majitelé těchto kont pojmout, jsou stále omezeny jejich vlastními fyzickými těly a dobou vymezenou jejich životům.**

Když Henry Ford zkrátil svým dělníkům pracovní týden na pět dní, zvyšoval jak efektivitu práce, ale také umožňoval, aby se u pracujících rozvíjely i náročnější způsoby trávení volného času spojeného mimo jiné také s automobilismem.

Pouze pokud současná globální ekonomika podlehne jednostrannému nadšení z technologických možností, které nahradí práci, můžeme se vydat směrem, který povede ke kolapsu společnosti, jak ji známe.

> **Schopnost organizované práce adekvátně reagovat na digitální revoluci je jedním z důležitých společenských předpokladů vypořádání se se změnami, které tato doba přinese. Pro odbory se stane v postupujícím jednadvacátém století stále důležitější být dostatečně asertivní a v dostatečném předstihu, protože v krátkodobém horizontu, až když se dlouho tušené hrozby vynoří na obzoru, bude takřka jistě nemožné zaktivizovat možnosti kolektivního vyjednávání.**

Čím má nějaká změna širší dopady, tím je nákladnější a obtížnější se jí přizpůsobit. Přitom s dnešními neoliberálními standardy přetrvává snaha tyto dopady

individualizovat. Proto se pro odbory stane v postupujícím jednadvacátém století stále důležitější být dostatečně asertivní a v dostatečném předstihu.

> **V krátkodobém horizontu, až když se dlouho tušené hrozby vynoří na obzoru, bude takřka jistě nemožné zaktivizovat možnosti kolektivního vyjednávání. To totiž nikdy nemá moc smysl, „jestliže se všechny jeho přínosy spotřebují na to, aby se lidé přiměli k účasti". (Elster, 2013, p. 54)**

Dějiny svědčí o tom, že jakýkoli ústupek ze stran moci a bohatství práci musel být vybojován či vyjednán. Přitom ale práce měla po většinu této doby silnější vyjednávací pozici. I proto má zásadní význam, aby se její síly nerozštěpily po liniích parciálních zájmů. Situace, v nichž stálo odvětví proti odvětví, manuálně pracující proti nemanuálním a podobně, byly ve dvacátém století více než běžné. Tehdy ovšem na rozdíl ode dneška bylo možné kalkulovat s tím, že toto tříštění se nezdálo z dlouhodobého hlediska nijak zvlášť nebezpečné. V jednadvacátém století to může být fatální.

Samotný fakt technologického boomu ani jeho dopady přitom nutně nemusely mít tak hrozivý podtón, jaký mají. Ještě v šedesátých letech byl očekávaný příchod vědecko-technické revoluce očekáván s optimismem. V *Civilizaci na rozcestí*, ve své době slavném díle, které vzniklo díky společné práci řady československých vědců a badatelů pod vedením filosofa Radovana Richty v druhé půli šedesátých let, byla artikulovaná silně zakořeněná představa, že vědecko-technická revoluce umožní všestranný lidský rozvoj.

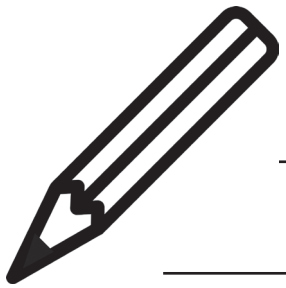
> **Blížící se „věk vědy a techniky" měl člověku nejen v mnoha ohledech usnadnit život, ale také otevřít prostor, aby rozvíjel celou řadu nových potřeb: „potřeba tvořivé práce, potřeba stálého vzdělávání, potřeba všestrannosti a individuálního uplatnění, potřeba intenzivní vnitřní jednoty osobnosti, potřeba průzračných vztahů a lidské účasti, potřeba úplné pohyblivosti a informovanosti, potřeba volné fyzické činnosti, potřeba styku s krásnem i s přírodou, potřeba perspektiv – to vše jsou vnitřně, nerozlučně propojené lidské nároky moderního civilizačního vývoje". (Richta, 1967, p. 97)**

Problematické dopady digitální revoluce a robotické automatizace možná víc než tušíme souvisejí s hranicemi imaginace a myšlenkovým rámcem dneška. I vzhledem k tomu je na místě přiznat, že se jedná o úskalí, která nemohou

překonat samy odbory. Pro celkovou změnu perspektivy od negativních dopadů k pozitivním možnostem přispívat mohou. Svou roli mohou sehrávat nejen v obhajobě zájmů svých členů a členek, ale jak jsme viděli i ostatních pracujících, a zároveň hrát dál i společenskou úlohu, která bezprostřední zájmy jakékoli vymezené skupiny překračuje.

> **Jak napsala dvojice německých sociologů Claus Offe a Helmut Wiesenthal: „použít formu kolektivní strategie konfliktu, jež nejen shromažďuje individuální zdroje členů sdružení v zájmu naplnění společných zájmů těchto jednotlivců, ale také překonává individuálnost těchto zdrojů a zájmů, jakož i překážky efektivní organizace tím, že definuje kolektivní identitu, na jejímž základě už není pravděpodobnost změny existujících mocenských vztahů určována výlučně těmito mocenskými vztahy samotnými". (Offe & Wiesenthal, 1980)**

Jinými slovy, tuto hru můžeme vyhrát jen tehdy, pokud tím, jak ji hrajeme, změníme její pravidla.



Bibliografie

Brynjolfsson, E. & McAfee, A., 2015. *Druhý věk strojů*. Praha: Jan Melvil.

Elster, J., 2013. *Tmel společnosti*. Praha: Academia.

Engels, B., 1950. *Dialektika přírody*. Praha: Svoboda.

Hobsbawm, E. J., 1952. The Machine Breakers. *Past & Present,* February, 1(1), p. 57–70.

Choudry, A. & Hlatshwayo, M., 2016. *Just Work? Migrant Workers' Struggles Today*. London: Pluto Press.

Keynes, J. M., 1963. *Essays in Persuasion*. New York: W. W. Norton and Company.

Lafargue, P., 1987. *Z diela*. Bratislava: Pravda, .

Malthus, T. R., 2001. *An Essay on the principle of population [online]*. London: Electric Book Co..

Marx, K., 1956. *Kapitál III/2*. Praha: Státní nakladatelství politické literatury.

Marx, K., 1971. *Rukopisy „Grunrisse". Ekonomické rukopisy z let 1857-1859. I*. Praha: Svoboda.

Offe, C. & Helmut, W., 1980. Two Logics of Collective Action. *Polical Powr and Social Theory*, Issue 1, pp. 67-115.

Prokop, D., 2019. *Slepé skrvny*. Brno: Host.

Richta, R. a. k., 1967. *Civilizace na rozcestí*. Praha: Svoboda.

Srnicek, N. & Williams, A., 2015. *Inventing the future: postcapitalism and a world without work*. NY: Verso.

Thompson, E. P., 2013. *The Making of English Working Class*. London: Penguin.

Van Apeldoorn, B., 2000. Transnational Class Agency and European Governance: The Case of the European Round Table of Industrialists. *New Political Economy,* 5(2), pp. 157-181.

Veblen, T., 1999. *Teorie zahálčivé třídy*. Praha: Sociologické nakladatelství.

ČMKOS

Vydala Českomoravská konfederace odborových svazů
v nakladatelství SONDY, s.r.o.
Editor: Mgr. Jana Kašparová

Matěj Metelec

Práce pro lepší budoucnost

Zlom DTP Sondy, tisk TMV Praha
Praha - 2020

nám. Winstona Churchilla 2, 130 00 Praha 3,
tel. 234 462 328, e-mail: sondy@cmkos.cz, www.esondy.cz