

PROMĚNY TRHU PRÁCE V POSTINDUSTRIÁLNÍCH SPOLEČNOSTECH A JEJICH DOPADY NA POTENCIÁLNÍ PRACOVNÍ SÍLU

Magdalena Kotýnková

Abstrakt

Příspěvek předkládá základní trendy v proměnách evropského trhu práce. Teoretickým východiskem jsou současné změny v charakteru a struktuře hospodářské činnosti, které jsou odrazem končící industriální éry dominující v Evropě od druhé poloviny 19. století. Zvláštní pozornost je věnována procesu digitalizace materiální produkce a administrativy. Odrazem probíhajících změn jsou proměny obsahu a forem zaměstnávání. Průvodními jevy jsou nejistoty trhu práce a nezaměstnanost, která se od 90. let minulého století stává společně řešeným problémem v evropských zemích. Cílem příspěvku je předložit rizika potenciální pracovní síly na postindustriálním trhu práce.

Klíčová slova: trh práce, digitalizace, nezaměstnanost

JEL klasifikace: J210, J240

CHANGES IN THE LABOR MARKET IN THE POST- INDUSTRIAL ERA AND THEIRS IMPACT ON THE WORKFORCE

Abstract

The paper presents the basic trends in the changing labor market. Industrial era that dominated in Europe since the second half of the 19th century is gradually ending. Digitization of production and administration gets into the spotlight. It has an impact on the structure of economic activity and consequently to the labor market. The content and form of employment are changing. Unemployment and insecurity of the labor market is increasing. Unemployment is a problem to be solved by European countries jointly since the 90s of the last century. The aim of this paper is to present potential risks of the labor market in the post-industrial era and theirs impact on the workforce.

Keywords: labour market, digitization, unemployment

JEL Classification: J210, J240

Úvod

Koncem 20. století se začala významně proměňovat industriální společnost dominující v druhé polovině 19. století a 20. století, která byla často nazývána jako „společnost práce“, neboli společnost, v níž práce (přesněji: výkon práce v placeném zaměstnání) tvořila základní strukturu společnosti a rovněž strukturovala životy jednotlivců. Práce měla sílu propojovat společnost a sociálně ji stratifikovat, avšak tato síla v posledních letech značně zeslábla. Profese, které svého času garantovaly materiální jistoty, již dnes nelze spojit s trvalým sociálním statutem, kariéry jsou nevypočitatelné a povýšení stále více nepřehledné (Bogedan, Schildman, 2015). To vše souvisí s proměnami industriální společnosti, které se dotkly způsobu hospodářské činnosti, čímž se proměnil význam výdělečné činnosti a trh práce. Diskurz o budoucnosti práce již započal, přičemž hlavním motorem jsou megatrendy, z nichž v poslední době nejdiskutovanějším je digitalizace materiální výroby i administrativy.

1 Proměna závislosti mezi ekonomickým růstem a objemem a kvalitou pracovní síly

Diskurz o budoucnosti práce již nastal a to v kontextu nové éry průmyslu, pro který se v Německu vžil název průmysl 4.0. Název je odvozen ze čtvrté změny, která znamená zásadní změnu nejen ve výrobě materiálních statků, ale tentokrát i ve výkonu administrativních činností a patří k zásadním změnám, které byly zaznamenány v tomto pořadí: pára, elektřina, numericky řízené stroje a digitalizace řízení výroby a administrativy. Poslední změna, tj. digitalizace je prezentována jako úplné propojení strojů a jejich ovládání pomocí softwarových programů bez nutnosti lidské obsluhy. „Podle předpokladu odborníků bude v roce 2020 spolu komunikovat asi 50 miliard přístrojů a produktů prostřednictvím internetu, tento fenomén se nazývá internet produktů. Předzvěstí toho, co zní jako science fiction, lze již dnes zaznamenat v automobilové výrobě nebo v logistických centrech. V tomto případě to již není stroj, kdo řídí výrobu, ale samotný produktový polotovár má informaci o tom, jak má být zpracován, přičemž tyto informace jsou uloženy na internetu“, tak je nový fenomén nazvaný průmysl 4.0 vysvětlován Wolfgangem Wahlsterem (Wahlster, 2015), předsedou německého Výzkumného centra pro umělou inteligenci. Obráběná část (případně nosič této části) mají čip, na němž jsou uloženy všechny požadavky na výrobu a jako digitální produktová paměť zaznamenává všechny kroky ve zpracování. Každý jednotlivý produkt, vybavený informacemi o sobě samém optimalizuje svůj vlastní výrobní proces. Ti, kteří poskytují softwarové a hardwarové technologie, informační a telekomunikační služby mají v úmyslu přeměnit pracovní svět ve svět bezdrátové komunikace a informací.

Digitalizace výroby materiálních produktů již započala. Obdobně se očekává, že budou digitalizovány úkony v administrativě, ať již se bude jednat o sekretářské práce, textové analýzy nebo komplexní zpracování výzkumných dat, což jsou některé počítače schopny provádět již v současné době.

Z výše popsaných proměn jasné, že digitalizace, která znamená, že produkty, které „sami ví“, jak mají být vyhotoveny, bude mít dopady na pracovní sílu. Při výrobě nebude potřeba mnoho lidí, od kterých se navíc bude vyžadovat, aby byli mladí, inovativní a orientovaní na výkon.

Vzato z hlediska delšího časového úseku, napětí na trhu práce, které souvisí s nedostatečnou tvorbou pracovních míst, jež by uspokojila nabídku na trhu práce, není zcela nové. Již od počátku 70. let minulého století, kdy došlo k nástupu pracovně úsporných technologií, se oslabil vztah mezi ekonomickým růstem a tvorbou nových pracovních míst¹. Postupem času přestala být pro ekonomický růst rozhodující produkce materiálních statků, ale rozhodující se stala produkce znalostí, vědění a algoritmů spolu s toky informací a jejich využitím, čímž došlo k proměně vztahu mezi kapitálem a placenou prací.

Byl-li pro industriální společnost typický vztah vzájemné závislosti mezi ekonomickým růstem a objemem a kvalitou pracovní síly, pro současnou etapu vývoje společnosti, která je nazývána často jako post-industriální společnost, toto propojení již neplatí (Baumann, 1998). Faktor práce se stává ve vztahu k ekonomickému růstu marginálním, vztah mezi ekonomickým růstem a prací se rozpojil, což lze doložit tím, že ekonomický růst začal být ve druhé polovině 20. století dosahován i při stagnaci počtu pracovních míst, případně při jejich velmi pozvolném nárůstu (Evropská komise, 1994). Tím bylo zaznamenáno napětí na trhu práce, k němuž přispívaly demografické faktory, neboť počet osob hledajících práci od 70. let minulého století vzrůstal. Ekonomická realita dala podnět k tomu, že v tomto období byl ekonomickou teorií přijat koncept tzv. přirozené míry nezaměstnanosti, v němž je nezaměstnanost pojata jako přirozený jev.

Koncept přirozené míry nezaměstnanosti předpokládá, že existuje určitá nejnižší, dlouhodobě udržitelná míra nezaměstnanosti, která odpovídá potenciálnímu produktu. Jedná se o takovou míru nezaměstnanosti, která je pro ekonomiku typická v určité fázi jejího rozvoje, tzn., že její výše je pro každou ekonomiku v čase jiná. Snahy snížit tuto přirozenou míru zvyšováním poptávkově orientované hospodářské politiky vlády či centrální banky

¹ Mezinárodní organizace práce dokládá, že 1% ekonomický růst vyvolá růst nových pracovních míst o 0,3 %, přičemž tento vztah se nadále oslabuje (ILO, 2013).

vyústí jen v nárůst inflace (Friedman, 1968)². Avšak v průběhu času se jeví, že přirozená míra nezaměstnanosti se stále zvyšuje, přičemž důvodem mohou být nejen pracovně úsporné technologie, ale celková změna charakteru a organizace práce (posun od významu materiálové produkce k významu nehmotné produkce), což vytlačuje nejen nízkokvalifikovaná zaměstnání, ale i profese s vyšší kvalifikací, jak se v současnosti ukazuje.

2 Proměny v charakteru a obsahu práce

Změny v charakteru práce vyvolaly již od 70. let minulého století růst dynamiky sektorových změn. Tradiční odvětví byla utlumována a rozvinuly se nová odvětví a obory založená na aplikaci moderních technologií. Svět práce se dramaticky změnil, uvolněná pracovní síla se již od nástupu pracovně úsporných technologií, tj. od 70. let minulého století začala přelévat z průmyslu do sektoru služeb. Postupně došlo ke změně celkové struktury ekonomiky, sektor služeb se stal dominantním a to jak podílem na hrubém domácím produktu, tak podílem na zaměstnanosti.

Doba, kdy průmyslové podniky komplexně zabezpečovaly celý výrobní proces postupně zmizela prosazováním procesů outsourcingu a offshoringu (přesouvání průmyslové výroby a služeb z domácích do hostitelských zemí). Oba tyto procesy ukazují na spojení průmyslu se službami a na měnící se geografii průmyslu (Dvořáček, 2007). Výkon práce se na jedné straně přesouvá z uzavřených prostor čím dál více do terénu, blíže k zákazníkům a klientům. Na druhé straně se služby díky informačním a komunikačním technologiím koncentrují a vykonávají daleko od zákazníků mimo dané území státu v ekonomicky nejvýhodnějších teritoriích s levnou pracovní silou (asijské zóny).

3 Formální proměny práce

O proměnách práce v placeném zaměstnání svědčí obsahové a formální proměny výdělečné činnosti, ke kterým postupně dochází v podobě „flexibilizace práce“. Změny v obsahové náplni práce vyplývají z toho, že pro ekonomický růst se stala rozhodující produkce znalostí a vědění spolu s výměnou informací, nikoliv pouze produkce materiálních statků. Průvodním znakem proměn obsahové náplně práce jsou formální proměny práce, jejichž dokladem je nárůst nejistých pracovních smluv (termínovaných, krátkodobých, nárůst agenturního

² Milton Friedman kritikou Philipsovy křivky, která vychází ze vzájemné závislosti nezaměstnanosti a inflace (za cenu inflace lze snížit nezaměstnanost) stanovil, že tato závislost platí jen v krátkém časovém období, v dlouhém časovém období je Phillipsova křivka ustálena na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti.

zaměstnávání³ a práce na základě živnostenského listu). Část zaměstnanců je postavena před riziko nejistého zaměstnání, které vyplývá z vnucených nejistých pracovních míst, která jsou spojena s horšími pracovními podmínkami, s nižší pracovní – právní ochranou zaměstnanců, nižšími mzdovými vyhlídkami, s malou možností osobního rozvoje a také s opakovanou či déle trvající nezaměstnaností.

Pracovní síla, která je stále závislá na příjmech z výdělečné činnosti, se dostává do nově vzniklých nejistých vztahů na trhu práce, neboť zaměstnavatelé si pro splnění slibu růstu zaměstnanosti kladou podmínky požadující uvolnění bariér na trhu práce, zvláště těch, co zajišťovaly určitou životní jistotu zaměstnancům - jisté pracovní místo, přiměřenou výši mzdy a ochranu zdraví. Nové trendy v oblasti forem závislé práce začínají být vnímány jako přechod od celodenní a celoživotní práce k neúplné zaměstnanosti, neboť nové formy pracovních podmínek a smluv smazávají jasnou hranici mezi zaměstnaností a nezaměstnaností tím, že zaměstnanecký status „nasál“ řadu z nejistot a nevýhod nezaměstnanosti a dále tím, že krátkodobá a opakující se nezaměstnanost oddělující od sebe jednotlivé zaměstnanecké vztahy se stává běžnou součástí životů lidí a to dokonce bez ohledu na vzdělání (Giddens, 1998). Okruh lidí ohrožených nezaměstnaností a nejistotami trhu práce postupně roste a od 90. let minulého století je projevem tohoto problému setrvale vysoký podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti. Trh práce se v současné době člení na několik segmentů, přičemž mezi segmentem s jistými pracovními místy (tradiční zaměstnání) a mezi nezaměstnaností se nachází tranzitní zaměstnání (nejistá pracovní místa) a šedá ekonomika.

Nezaměstnanost a vzniklé nejistoty trhu práce se staly součástí sociálně-ekonomické reality Evropy spolu s vytvořením znevýhodněných skupin obyvatelstva na trhu práce, k jejichž obecným charakteristikám patří zkušenost s opakovanou či dlouhodobou nezaměstnaností, případně zkušenost s nekvalitním zaměstnáním, přičemž přístup k lepšímu zaměstnání nemají. Pracovní síla se tím dostává do nově vzniklých nejistých vztahů na trhu práce, o čemž svědčí nárůst tzv. outsourcingu pracovní síly (agenturní zaměstnávání, práce na základě živnostenského listu), přičemž však pracovní síla nadále zůstává závislá na příjmech z výdělečné činnosti. Situace se na trhu práce zhoršuje, dochází – li k poklesu výkonnosti ekonomiky a k poklesu poptávky po pracovní síle.

³ Na českém trhu práce mohou agentury práce dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti uzavřít pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti se zaměstnancem, jehož dočasně přidělí k výkonu práce konečnému uživateli na základě písemné dohody o tzv. dočasném přidělení zaměstnance dle zákoníku práce. Konečný uživatel při potížích s odbytem své produkce tohoto zaměstnance může velmi rychle propustit.

Práce však zůstává nadále v centru naší pozornosti. Zajistit si svůj vlastní příjem je cestou k nezávislosti a tím i k pocitu sebeuspokojení. Současný trh práce však způsobuje fragmentizaci osobních drah jednotlivců, to znamená, že se ve stále větší míře se střídají fáze zaměstnanosti s fázemi péče o závislé členy rodiny, dalšího vzdělávání a částečně také s fázemi, kdy je člověk samostatně výdělečně činný nebo je nezaměstnaný. Nezřídka tyto „rozdrobené“ životní dráhy vedou do tzv. „prekarity“, protože postavení jednotlivce ve společnosti je přímo nebo nepřímo ovlivněno jeho pozicí na trhu práce. Průběh života se již nechápe jako lineární, ale spíše jako klopýtání od jedné příležitosti k druhé.

4 Jaká je budoucnost práce?

V důsledku změny technologií lze již několik desetiletí pozorovat fragmentaci práce v prostoru a čase. Jurgen Kocka uvádí: „Zatímco v roce 1970 činil v Německu poměr mezi zaměstnanci na plný úvazek a součtem všech zaměstnanců na zkrácený úvazek, na dobu určitou a těch, kteří vykonávajících zaměstnání zanedbatelného rozsahu tj. všech atypických pracovních poměrů, přibližně 5:1, v roce 1990 se tento poměr změnil na 4:1 a dnes (rok 2015) činí asi 2:1“ (Kocka, 2015). Z toho vyplývá, že každý třetí člověk, který se pohybuje na německém trhu práce, pracuje v atypickém pracovním poměru, výdělečná činnost se stává stále flexibilnější a pracovní poměry stále „tekutější“. Pracoviště ztrácí jasné ohraničení, které získalo v 19. století, neboť nové komunikační prostředky umožňují nové formy práce z domova.

Na flexibilizaci práce však lze nahlížet diferencovaně, a to z následujících dvou stránek:

- Flexibilní charakter pracovních poměrů s sebou nese možnost propojení výdělečné činnosti spolu s dalšími aktivitami, především propojení práce a dalšího vzdělávání, pracovního a rodinného života, práce a volného času.
- Flexibilizace práce vede k velkému znejistění dotčených osob a ztěžuje jim v životě plánovat. Život jednotlivce ztrácí jasnou časovou strukturu. Fragmentace pracovních poměrů může vést až k erozi sociální soudržnosti, pokud se společnost bude i nadále opírat o stálou práci, jako tomu bylo ve „společnostech práce“ od 19. století až dodnes.

Otázkou zůstává jak se dále bude vyvíjet svět práce v nadcházejícím období úsvitu digitální revoluce. Centrum Pew Research provedlo výzkum názorů dvou tisíc expertů, který byl zaměřen na jejich očekávání ve vývoji světa práce pro nadcházející dekádu do roku 2025. Prognózy expertů se sice liší, mnoho expertů se však shodne na očekávaném vývoji v oblasti technologií, přičemž téměř polovina oslovených expertů (48%) odhaduje, že roboti a digitální aktéři nahradí významný počet dělnické a administrativní práci a obávají se, že tento vývoj

bude doprovázen růstem příjmové nerovnosti, velkým počtem nezaměstnatelných a kolapsem společenského řádu. Druhá polovina expertů (52%) naopak očekává, že moderní technologie sice do roku 2025 způsobí zrušení současných pracovních míst, avšak zároveň nová místa budou vytvořena. Vychází z předpokladu, že lidé jsou dostatečně tvořiví a vytvoří nová pracovní místa, nové výrobní odvětví a nové způsoby obživy. Dva odlišné přístupy k odhadu vývoje světa práce nespočívají v neshodě ohledně krátkodobých důsledků digitální revoluce na ekonomiku a pracovní sílu, ale spíše v odpovědi na otázku, zda budou jednotlivé ekonomiky schopny vytvořit více pracovních míst, než jich technologická změna pohltí. I v případě naplnění pozitivního scénáře existuje nebezpečí vzniku přechodného období s vysokou nezaměstnaností. Proto se do veřejné diskuse znovu dostává otázka nepodmíněného příjmu jako příjmu, na který by měl nárok každý občan. Současně by měla být otevřena otázka pracovní doby, která by mohla být postupně zkrácena při současném ponechání platů a mezd.

Závěr

Nacházíme se na počátku digitální revoluce, jejíž dopady se projeví v nadcházejících letech. Přesto je důležité vzít změny, které nás čekají, v úvahu již dnes. Zvláště znepokojující jsou expertní odhady o nových a rychle rostoucích nerovnostech, které vyplynou z nerovného přístupu na trh práce, kde bude vytvářen pouze omezený počet pracovních míst, přinejmenším po přechodnou dobu, než začnou být kreativně vytvářena pracovní místa zcela nová a možná ve zcela nových odvětvích. Prozatím nelze jednoznačně předpovědět, jaké bude mít digitální revoluce dopady, ale pokud se jen část odůvodněných předpovědí stane skutečností, především nedostatečná tvorba nových pracovních míst, která nahradí pracovní místa pohlcená digitalizací výroby a administrativy, mohou nastat politické a sociální problémy.

Před společností leží nové úkoly, především politická řešení, která budou minimalizovat negativní dopady digitální revoluce a zároveň využijí příležitosti, které digitální revoluce může poskytnout. Vynořují se nové otázky: ve společnosti, v níž je vzdělávání hluboce zakořeněno, lze stále méně garantovat, že lidé budou moci získané vzdělání uplatnit. Narůstající počet úspěšných absolventů vytváří tzv. „převis ambicí“, který společnost práce není schopna absorbovat. Tím se generuje hněv, zklamání a frustraci. Je nezbytné hledat odpovědi na nově vzniklé otázky: Jak by mohly vypadat nové kariérní dráhy? Lze docílit toho, aby systém vzdělávání odpovídal budoucím potřebám trhu práce? Odpovědi leží na mnoha úrovních vzdělávacího systému.

V této souvislosti je třeba připomenout, že česká veřejnost digitalizaci jako téma prakticky nezaznamenala a odpovědná ministerstva se jí rovněž příliš nevěnují. Ve srovnání s dlouhodobou a intenzivní debatou v Německu je „české mlčení ohlušující“ (Gruber, 2015).

Otázka, která se vynořuje jako poslední zní, zda lze technologický pokrok využít pro vyšší kvalitu života pro člověka.

Příspěvek byl vypracován za finanční podpory Interní grantové agentury VŠE IGS F5/15/2014.

Citovaná literatura

BAUMAN, Zygmunt. *Work, Consumerism and The New Poor*. Oxford University Press, Oxford 1998

BOGEDAN, Claudia. SCHILDMAN Christina. Co znamená „strana pracujících“ v 21. století? In: Eseje o práci. Friedrich-Ebert-Stiftung. Praha 2015. 18-21. ISBN 978-80-877-24-4

CENTRUM PEW RESEARCH. *Internet, Science & Tech*. [cit. 2015-10-10]. Dostupné na: <http://www.pewinternet.org/>

EVROPSKÁ KOMISE. *Bílá kniha EU: Růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost – výzvy a cesty vpřed pro 21. století*, Brusel 1994

DVOŘÁČEK, Jiří. Vývoj zpracovatelského průmyslu a průmyslových podniků na počátku 21. století. *Acta Oeconomica Pragensia*, 2007, 2, 6-16. ISSN 0572-3043

FRIEDMAN, Milton. *The Role of Monetary Policy*. (Presidential Address, American Economic Association, 29 December 1967). *American Economic Review*, roč. 58, č. 1, s. 1-17, 1968

ILO. *World of work*, Ženeva, 2013

GIDDENS, Anthony. *The Third Way*. Cambridge: Polity Press. Cambridge, 1998

GRUBER, Jan. Digitalizace a budoucnost práce. In: Eseje o práci. Friedrich-Ebert-Stiftung. Praha 2015. 18-21. ISBN 978-80-877-24-4

KOCKA, Jurgen. Práce v kapitalismu. In: Eseje o práci. Friedrich-Ebert-Stiftung. Praha 2015. 18-21. ISBN 978-80-877-24-4

KRONIG, Ralf. *Total Digital – Rationalisierung unter dem Deckmantel einer Revolution*. [cit. 2015-10-10]. Dostupné na: <http://www.gegenblende.de/++co++31958504-0dbc-11e4-8028-52540066f352>

PIORE, Michael J., DOERINGER, Peter B. *Internal Labor Markets and Manpower Adjustment*. New York: D.C. Heath and Company, 1971.

WAHLSTER, Wolfgang. Industrie 4.0: *Das Internet der Dinge kommt in die Fabriken*. [cit. 2015-10-10]. Dostupné na:
http://www.darmstadt.ihk.de/blob/daihk24/innovation/downloads/2530364/1d5280ac8ee7c8ea311c5ef7c36ffc02/Vortrag_Prof_Wahlster-data.pdf

Kontaktní údaje

KOTÝNKOVÁ, Magdalena, Doc. Ing., CSc.

Národohospodářská fakulta

Vysoká škola ekonomická v Praze

Nám. W. Churchilla 4

130 67 Praha 3

kotynkov@vse.cz