
Je tu alternativa: Svobodná post-pracovní společnost¹

Martin Dominik

*Masarykova univerzita
Filozofická fakulta*

*Arna Nováka 1, Brno, 602 00, Česká republika
martin.dominik@mail.muni.cz*

Česká společnost je společností práce. V tomto paradigmatu je současný rozvoj moderních technologií považován pouze za důvod pro přeskupení pracovní síly. Trh si se situací poradí a vytvoří nová pracovní místa. Druhou připouštěnou alternativou je pro technologicky nezaměstnané lidi chudoba. Nutnost volby mezi prací a chudobou je ve skutečnosti falešným dilematem. Nabízí se i jiné řešení – post-pracovní společnost. Hlavní argument pro přechod k post-pracovní společnosti vychází ze svobody. Domnívám se, že technologie nemusejí být považovány za hrozbu zaměstnanosti, ale za osvoboditele pracujících. Člověk není v práci svobodný a cestou k překonání této situace je opuštění práce v nejvyšší možné míře. Přechod k post-pracovní společnosti má rovněž praktické a ekonomické výhody.

Klíčová slova: práce, post-pracovní společnost, svoboda, společnost práce, kapitalismus, post-work

Úvod

Česká společnost je společností práce. Práce je centrální, hlavní aktivitou jejích členů, kteří jí věnují jak čas, tak energii a podřizují jí nastavení sociálních a právních norem. Práce je chápána jako dobrá a žádoucí. Se

¹ Článek byl vypracován v rámci projektu specifického výzkumu Masarykovy univerzity MUNI/A/1412/2023, Filozofie pro odolnou společnost.

současným rozvojem technologií ale hrozí velké části populace technologická nezaměstnanost. Dle obecně přijímaného názoru si trh s touto situací poradí a vytvoří nová pracovní místa. Druhou připouštěnou alternativou je pro technologicky nezaměstnané lidi chudoba.

Domnívám se, že nutnost volby mezi prací a chudobou platí pouze v paradigmatu společnosti práce. Jedná se o falešné dilema, protože se nabízí i jiné řešení – post-pracovní společnost. Moderní technologie nemusí způsobovat technologickou nezaměstnanost jako negativní jev, ale mohou představovat osvoboditele pracujících. Hlavní argument pro přechod k post-pracovní společnosti vychází ze svobody. V současné době není člověk v práci svobodný. Cestou k překonání této situace může být reorganizace práce a vztahů v ní, nebo opuštění práce v nejvyšší možné míře. Vyjdeme-li z *argumentu ze svobody*, pak je druhá varianta lepší. Přechod k post-pracovní společnosti má rovněž praktické a ekonomické výhody.

Článek dělím na čtyři části. V první krátce ukazuji, že česká společnost je společností práce. V druhé se věnuji technologiemi ohroženým profesím jako sociálnímu problému. Dále představím *argument ze svobody*. V poslední části se věnuji možné roli technologií při přechodu k novému společenskému uspořádání.

1 Práce a společnost práce

Základním pojmem článku je práce. Její univerzální charakteristiku nelze podat, protože se mění v čase a napříč různými kulturami.² Ve stati se zaměřuji na námezdní práci, která tvoří v běžném diskurzu jádro uvedeného konceptu. Zároveň jsem si vědom existence neplacené a často i společensky neuznané práce, kterou vykonávají například ženy v domácnosti. Ta však předmětem mého zkoumání není. Domnívám se, že přes rozšíření předmětu bádání na nové oblasti, není kritika (post-) industriální námezdní práce vyčerpána.

Vycházím z omezeného pojetí námezdní práce, jaké užíváme v současné západní společnosti. To lze vymezit pomocí tří znaků, jimiž jsou 1) proces s úsilím, 2) nutnost a 3) externě měřitelný a hodnotitelný produkt,

2 Weeks (2011, s. 95).

který může být materiální i imateriální. Typicky je práce rovněž spojena s 4) odděleností prostoru, 5) seriózností a 6) kompenzací ve formě peněz. Posledně uvedené znaky nemusí být u každé práce přítomny. Nemusí například probíhat na vymezeném místě, tedy typicky na pracovišti. Kompenzace nemusí mít formu peněz, ale může být naturální.³ Mluvím-li v článku o *práci*, mám na mysli *námezdní práci*.

V České republice práci vykonávají především zaměstnanci (4 019 600 osob),⁴ a také lidé v tzv. švarcsystému, kterých může být až dalších 300 000.⁵ Práce je nicméně důležitá nejen pro pracující, ale i pro ty, kteří jsou z ní vyloučeni nebo v jejím rámci marginalizováni.⁶ Domnívám se, že by filozofie měla reflektovat životní situaci takto značného počtu lidí, zvláště v době automatizace a umělé inteligence. Tento článek má být přispěním k debatě v českém prostředí.

Společnost práce je taková společnost, kde je práce centrální, hlavní aktivitou jejích členů. V produktivním věku jí kontinuálně věnují jak čas, tak energii, a zároveň práci podřizují nastavení sociálních a právních norem.⁷ Dle pravidel této společnosti je práce žádoucí a dobrá sama o sobě⁸ a je takto i vnímána.⁹ Zároveň se zde pracovat musí.¹⁰

Průměrný český pracující odpracuje 39 hodin týdně.¹¹ Je také běžné, že se od zaměstnanců očekávají explicitně nenařizené přesčasy. Nedodržování této neformální normy se může považovat za „krádež času“¹² a negativně ovlivnit vztahy na pracovišti. Zaměstnanci jsou rovněž pro své zaměstnavatele dostupní i mimo pracoviště. Práce tak má přesah do volného času.¹³

V české společnosti převládá morálka práce, což znamená, že práce je vnímána jako dobrá sama o sobě.¹⁴ Toto přesvědčení se prosazuje nejen

3 Geuss (2021, s. 5).

4 Český statistický úřad (2024b).

5 Švejdová (2014).

6 Weeks (2011, s. 2).

7 Tamtéž, s. 11.

8 Geuss (2021, s. 86).

9 Graeber (2018, s. 242).

10 Roessler (2012, s. 76).

11 Český statistický úřad (2024a).

12 Graeber (2018, s. 88).

13 Anderson (2017, s. 39).

14 Geuss (2021, s. 86).

v soukromém sektoru, ale také ve veřejných institucích.¹⁵ Více práce, respektive větší výkon jsou obecně považovány za dobré. V politickém diskurzu se vytváření pracovních míst prezentuje jako společenská terapie na sociální i individuální problémy, což se v právu odráží existencí investičních pobídek na vytváření nových pracovních míst.¹⁶ Rovněž podpora v nezaměstnanosti je v ČR koncipována tak, aby motivovala či nutila k práci.¹⁷

Práce je zásadní při rozhodování dětí o jejich vzdělání na středních i vysokých školách.¹⁸ Vzdělávání na univerzitách slouží primárně k přípravě studentů na budoucí povolání. Jde o glorifikované školení na pracovní pozici.¹⁹ Vysoké školy v ČR mohou nabízet jen dva profily studijních programů, a to profesní a akademický.²⁰ Zatímco akademický program je zaměřen na teoretické znalosti, profesní program má za úkol nabídnout studentům praktické dovednosti. V obou případech je však cílem studia připravit studenty na budoucí kariéru v zaměstnání. Vysokoškolské vzdělání tedy slouží především jako příprava na povolání, nikoliv k šíření vzdělanosti a vědění.

Českou společnost lze charakterizovat jako společnost práce.

2 Ohrožené profese jako sociální problém

V současnosti dochází k rychlému vývoji nových technologií, které mohou mít vliv na dostupnost a kvalitu práce. Jejich vliv na zaměstnanost je jak pozitivní, tak negativní. Nové technologie mohou přispět k vytvoření nových pracovních míst, ale také mohou způsobit zánik existujících. Obecně lze rozlišit technologie podporující současnou práci

15 Graeber (2018, s. 53).

16 Vláda České republiky (2004).

17 Příjemce musí mít předem odpracováno, aby mu vůbec byla přiznána. Dále se poskytuje po omezenou dobu, pro většinu lidí je to pouhých pět měsíců. Navíc procentuálně v čase klesá z 65 % na 45 % z průměrného měsíčního čistého výdělku. Pokud osoba skončí v zaměstnání „bez vážného důvodu“, získá od počátku pouze 45 %.

18 Srov. Kulhánek (2016, s. 28), Veselka (2019, s. 59), Pátková (2020, s. 20), nebo Drobná (2019, s. 40).

19 Srnicek & Williams (2015, s. 99).

20 Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách (§ 44 odst. 5).

a technologie, které ji nahrazují.²¹ Nyní se rozvíjí především ty druhé.²² Dle výzkumů mohou v blízké budoucnosti nahradit 47 až 80 % pracovních míst.²³ V rámci Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj by se mělo jednat o 59 %, pro ČR se předpoklad pohybuje kolem 40 % do roku 2030.²⁴

Automatizace nejvíce ohrožuje pozice s nízkou a střední kvalifikací²⁵ a úzkou specializací,²⁶ což se historicky opakovaně ukázalo. Současná situace se však liší tím, že změny jsou rychlejší a širší než v minulosti. Nyní se změna týká všech sektorů hospodářství, zatímco dříve byl překotný vývoj omezen na jednu oblast a vliv mimo sektor byl spíše nepřímý.²⁷

Technologická nezaměstnanost může mít vážné sociální dopady, včetně rostoucích sociálních rozdílů a chudoby. Tyto problémy mohou vést k negativním jevům, jako je například kriminalita a polarizace politiky.²⁸

Jedním z prosazovaných řešení situace je digitální transformace hospodářství zaměřená na podporu konkurenceschopnosti a vzdělávání. Jde o uplatnění klasického ekonomického náhledu, který tvrdí, že se trh s novou situací vyrovná a vzniknou nové profese.²⁹ Lidé by se dle tohoto názoru měli vzdělávat tak, aby se uplatnili na trhu práce budoucnosti.³⁰ Problémem je, že rychlost nahrazování lidí stroji může být vyšší než jejich překvalifikace. Navíc je důležité rozlišovat mezi změnou kvalifikace pracujících jako celku a jednotlivců. Nové profese budou většinou vyžadovat vysoce kvalifikované pracovníky³¹ a každý není této změny schopen. Těchto pracovníků je navíc třeba poměrně málo.³² Zbývá tak možnost, že lidé, kteří se na novém pracovním trhu neuchytí, budou žít v chudobě. Jiná alternativa se obecně nepřipouští.

21 Frey (2019, s. 14).

22 Tamtéž, s. 287.

23 Shirik (2022, s. 1842).

24 Chessell (2018, s. 77).

25 MacLeavy & Lapwort (2019, s. 312).

26 Frey (2019, s. 177).

27 MacLeavy & Lapwort (2019, s. 312).

28 Frey (2019, s. 253, s. 274).

29 Means (2017, s. 23).

30 Tamtéž, s. 28.

31 Frey (2019, s. 339).

32 Means (2017, s. 28).

Ve skutečnosti se jedná o falešné dilema, které platí jen v rámci společnosti zaměřené na práci. Jde však o paradigma, které lze překročit. Právě nástup moderních technologií může umožnit vznik svobodnější post-pracovní společnosti.

3 Post-pracovní společnost a argument ze svobody

Post-pracovní společnost je společnost, která není na práci zaměřená a nepovažuje ji za centrální aktivitu. Není pro ni zásadním měřítkem. Její podoba není přesně daná, jde o negativní koncept. Slouží ke kritice současné společnosti a nechce se uzavírat před svobodnou volbou a možnými alternativními politickými uspořádáními.³³ Nejde o jasnou a konkrétní představu utopické budoucnosti.³⁴ Přesto je však možné o její podobě, například při spojení s moderními technologiemi, uvažovat.

Existují praktické výhody spojené s post-pracovní společností, zejména v hospodářské oblasti. V literatuře jsou dostatečně rozvedené, a nemá smysl je opakovat.³⁵ Na tomto místě bych zdůraznil jen dopad na zdraví lidí. Podle studií má 70 až 94 % pracovníků stres z práce.³⁶ Ten je spojen s nemocemi a může mít stejně vážné následky jako pasivní kouření.³⁷ Stresové zaměstnání rovněž významně zvyšuje riziko mrtvice.³⁸ Mnoho lidí rovněž vykonává *bullshit jobs*, které pro zaměstnance představují psychickou zátěž. Tyto práce jsou nesmyslné, nepřínosné pro společnost a jejich absence by neměla žádný negativní dopad.³⁹ Odstranění nutnosti pracovat je tak způsob, jak se zbavit nezanedbatelného původce psychických a dalších zdravotních problémů.

Z filozofického pohledu je zásadní, že post-pracovní společnost je svobodnější než naše současné uspořádání. Argument lze krátce shrnout

33 Srnicek & Williams (2015, s. 86).

34 Weeks (2011, s. 16).

35 Např. Bregman (2016, s. 44 a násl).

36 Occupational Safety and Health Administration (2023), Hansen (2021), Grafton Recruitment (2020).

37 Goh, Pfeffer & Zenios (2015).

38 Huang et al (2015).

39 Graeber (2018, 26).

následovně. Svoboda a demokracie jsou lepší než jejich alternativy. Námezdní práce je nesvobodná a v současné podobě zároveň nedemokratická. Změna organizace práce ve smyslu demokratizace není dostatečná pro zajištění svobody. Proto bychom měli omezit práci v nejvyšší možné míře.

Problematiku nedemokratičnosti je třeba zkoumat uvnitř pracovního vztahu a otázku nesvobody jak při jeho vzniku, tak v jeho rámci.

V zaměstnání je hierarchie moci a autority.⁴⁰ Samotný mzdový poměr je hierarchický, nikoli rovnoprávný.⁴¹ V zaměstnání jsou vládci a ovládaní.⁴² Zaměstnavatel určuje, jaké činnosti a v jakém množství se budou vykonávat, co a kdy se bude vyrábět. Má kontrolu nad výrobou,⁴³ kterou mu zajišťuje mimo jiné užití technologií.⁴⁴ Obecně má v dnešní společnosti kapitál moc nad prací.⁴⁵ Uvedené plyne nejen z faktického stavu věcí, ale povahu vztahu explicitně zakotvuje i zákon, dle kterého je závislá práce vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance.⁴⁶ Zaměstnavatele lze dokonce označit za soukromou vládu. Dle Anderson vykazují všechny znaky ovládnutí svých „občanů“.⁴⁷ Je tu hierarchie, sledování, kontrola, příkazy, sankce a odměny. Naopak zde však chybí demokratická účast „občanů“. Jedná se tedy nejen o vládu, ale i o diktaturu. Pracovní prostředí bez pochyby bylo a je nedemokratické.⁴⁸

Jako protiargument neobstojí, že mezi firmami a zaměstnanci dochází k vyjednávání o pracovních podmínkách. Kolektivní smlouvou je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.⁴⁹ Jedná se tedy pouze o vztahy uvnitř pracovního poměru, dohoda nemůže změnit jeho povahu. Naopak se zdá, že skrze vyjednávání dochází ze strany pracujících

40 Geuss (2021, s. 44).

41 Weeks (2011, s. 55).

42 Tamtéž, s. 2.

43 Bowles & Gintis (1986, s. 67).

44 Mueller (2021, s. 15).

45 Bowles & Gintis (1986, s. 69).

46 Viz *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce* (§ 2 odst. 1).

47 Anderson (2017, s. 37 a násl).

48 Bowles & Gintis (1986, s. 5).

49 Viz *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce* (§ 23).

cích k přijetí pravidel kapitalistické hry a povahy pracovního poměru.⁵⁰ Zaměstnanci však stále nemají vliv na obchodní směřování společnosti a na konkrétní úkoly, které musí plnit. Stále je tu demokratický deficit.⁵¹ Ten by byl odstraněn pouze v případě, že by se mohli rovnoprávně s vedením a vlastníky podílet na rozhodnutích společnosti. V současné době ke konsenzu o směřování firmy mezi zaměstnanci a společností, která je zaměstnává, nedochází. Ani v minulosti tomu tak nebylo, odbory jakožto nejsilnější zástupci zaměstnanců dokázaly jen částečně ovlivnit pracovní podmínky, zejména platové ohodnocení.⁵² Jejich působení tak způsobilo pouze posun od despotie k snesitelnější hegemonii zaměstnavatele.⁵³ Nevedlo k demokratickému zapojení pracujících.

Svoboda při vstupu do práce je omezena nutností pracovat proto, aby člověk mohl důstojně žít. Jako protiargument neobstojí to, že pracovní smlouvu uzavřel dobrovolně.⁵⁴ Ve skutečnosti totiž většina lidí, pokud již nejsou dostatečně zaopatřeni, nemá volbu. Mohou si jen vybrat svého zaměstnavatele, a zde je omezuje nabídka prací a jejich sociální pozice. Mají svobodu pracovat, nebo hladovět.⁵⁵ Svobodu ale není možné chápat jen jako formální možnost volby, která je pro všechny stejná, ale je potřeba zohlednit i materiální kapacitu osoby jednat.⁵⁶ Jen se zdroji a kapacitou je člověk skutečně, nikoliv jen formálně, svobodný. Současný sociální stát pak nedosahuje takové úrovně, která by představovala skutečnou alternativu pro příjem ze zaměstnání umožňující volbu mezi dvěma relativně rovnocennými možnostmi.

Zároveň je třeba dodat, že vstup do zaměstnání na základě smlouvy nemá vliv na obsah vztahu, tedy na práva a povinnosti s ním spojené. Dobrovolný vstup do otroctví a volba otrokáře také nic nemění na tom, že jde o otroctví.⁵⁷ I v případě, že by tedy platila neoliberální teze o skutečně svobodném a dobrovolném vstupu do zaměstnání, nemá vliv na povahu vztahů uvnitř pracovního vztahu po uzavření smlouvy.

50 Burawoy (1982, s. 115).

51 Anderson (2017, s. 45).

52 Frey (2019, s. 192).

53 Burawoy (1982, s. 110).

54 Srov. Anderson (2017, s. 58) a Marx (1953, s. 605).

55 Marcuse (2002, s. 4).

56 Srnicek & Williams (2015, s. 79).

57 Marcuse (2002, s. 10).

V práci je člověk často redukován na zdroj, což dokládají např. oddělení *Human Resources*. V čisté formě služby, respektive zaměstnání, existuje člověk jako věc.⁵⁸ V současné době tento trend pokračuje a lidé se stávají objekty algoritického AI řízení chování.⁵⁹ To vše popírá lidskou důstojnost a svobodu. Člověk si nemůže volit, co bude dělat, a to nejméně na dvou úrovních. Jednak musí být v zaměstnání v určité době, jednak musí dělat, co je mu řečeno. Již z legální definice se jedná o práci dle pokynů jiného.⁶⁰

Na věci nic nemění ani přístup zaměstnavatelů následující rozvolněný korporátní paternalismus.⁶¹ Pracujícím se sice poskytují určité výhody, nicméně jejich primárním cílem je udržení zaměstnanců a zvýšení produktivity. Zaměstnavatelé preferují, aby zaměstnanci pracovali nad rámec svých povinností, čehož se snaží docílit tím, že budují v zaměstnanci pocit sounáležitosti. Vycházejí přitom z faktu, že jednotlivci se snáze identifikují s institucí, kterou vnímají jako sledující jejich zájmy.⁶² Ve skutečnosti jsou ale stále sledovány primárně zájmy firmy.⁶³ V neoliberalním paradigmatu mají firma a její výkonní představitelé za úkol zvyšování zisku vlastníka bez sociální odpovědnosti, přičemž jiné cíle jsou výjimkou.⁶⁴ Přestože tak v poslední době společnosti přejímají dobrovolně i nedobrovolně společenskou a ekologickou odpovědnost, nelze ztratit ze zřetele, že jejich cíl je stále stejný. Český zákonodárce situaci vystihl tím, že všechny obchodní korporace považuje za podnikatele, což jsou osoby vykonávající výdělečnou činnost za účelem dosažení zisku.⁶⁵

Stejně tak nemá na závěr o nesvobodě vliv to, že zaměstnanci dokáží v práci najít okamžiky pro sebeurčení.⁶⁶ Zpestření práce či vymýšlení her je únikem a budováním alespoň malého svobodného prostoru. Tato snaha

58 Tamtéž, s. 36.

59 Zuboff (2022, s. 468–469).

60 Dle § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, je závislou prací práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

61 Frey (2019, s. 200).

62 Bowles & Gintis (1986, s. 78).

63 Shirk (2022, s. 1840).

64 Friedmann (1970).

65 Srov. *Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník* (§ 420 a § 421).

66 Burawoy (1982, s. 78).

dokládá, že práce jinak možnost pro podstatnou volbu nenabízí. V rámci prostoru nesvobody je tak vytvářena oblast, kde je člověk zachován jako svobodný subjekt. Právě tato aktivita je pak pro zaměstnance subjektivně středobodem pracovní aktivity.⁶⁷ Výroba je však stále v zájmu firmy.

Je také třeba upozornit na trend ovládnutí práce pomocí čísel.⁶⁸ Manažeři zadávají svým podřízeným cíl, který je jasně vyčíslitelný či měřitelný, přičemž jim neurčují metodu. Pracující se pak subjektivně cítí být svobodnými a zapojenými, nicméně z pohledu nadřízených je to předně činí odpovědnými.⁶⁹ Pracující nemají žádný vliv na to, co budou dělat, mohou si jen volit cestu, někdy ji dokonce musí vymyslet. V pracujících je vyvoláván pocit, jako by byli svými vlastními pány, ačkoliv to není pravda. Jde o falešné vědomí svobody. Ovládnutí práce pomocí čísel může být považováno za poměrně nové. Nicméně následuje obecný trend pracovní kultury kapitalismu, která vede k podpoře cílů managementu, což bylo pozorováno i dříve.⁷⁰ Přímé donucení ke konkrétní činnosti je tak nahrazeno jemnějšími nástroji a souhlasem s pravidly kapitalistické hry.⁷¹ Právě menší zřejmost těchto přístupů je však problematická, protože skrývá, jaký je účel hry a komu ve skutečnosti přináší prospěch. V pozadí je pak stále přítomna mocenská převaha zaměstnavatele.⁷²

Vliv zaměstnavatele překračuje rámec vztahů na pracovišti.⁷³ Běžnou součástí pracovních smluv jsou doložky mlčenlivosti (např. o platu) či zákazu konkurence. Člověk se nesmí chovat tak, aby poškozoval svého zaměstnavatele, vůči kterému má povinnost loajality.⁷⁴ Zaměstnanec může mít obtíže za své mimopracovní názory či kritiku (třebas i nelegálního) chování zaměstnavatele.⁷⁵ Tudíž i v mimopracovní sféře je svoboda pracujících existencí pracovního vztahu omezena.

67 Tamtéž, s. 64.

68 Lopes (2019, s. 159).

69 Tamtéž, s. 160.

70 Burawoy (1982, s. 64).

71 Tamtéž, s. 116.

72 Tamtéž, s. 27.

73 Anderson (2017, s. 39).

74 Srov. Podrazil (2016).

75 Jako například zaměstnanci, kteří informovali o problémech v provozu čističky odpadních vod. Viz náleží ústavního soudu (Ústavní soud ČR (2012)) a navazující usnesení (Ústavní soud ČR (2015)).

Současná organizace práce je tedy nedemokratická a zároveň nesvobodná. Jako řešení se nabízí reorganizace práce a vztahů v ní, což je jistě žádoucí.⁷⁶ Nicméně se domnívám, že i ve změněných podmínkách zůstávají zachovány prvky nesvobody. Z toho důvodu tvrdím, že je třeba práci nejen demokratizovat, ale i v co nejvyšší možné míře opustit.

V demokraticky vedené korporaci se pracující podílejí na rozhodování o obchodním směřování. Mají přímou či nepřímou účast na „vládě“, a tím pádem tuto organizaci nelze kritizovat z pozic, které zastává mimo jiné výše zmíněná Anderson. Demokraticky vedené firmy jsou navíc více efektivní.⁷⁷ Z politického i ekonomického pohledu na věc jsou tedy žádoucí. Nicméně i v takto organizované firmě může docházet k omezování svobody.

Představme si například námezdního zemědělce pěstujícího obilí, z kterého se upeče chléb. Dělá žádoucí a smysluplnou práci, která prospívá společnosti, a přitom ho baví. Vycházejme z toho, že dostává důstojnou mzdu a skrze své volené zástupce se podílí na obchodním vedení společnosti, která ho zaměstnává. Zdá se, že není nesvobodný, ani nečelí nedemokratické moci.

První obtíž může nastat v případě, že je zaměstnanec nebo jeho zástupce při rozhodování přehlasován, či je dokonce dlouhodobě členem menšiny. Ačkoliv je dosaženo účasti a je posílena identifikace s korporací,⁷⁸ v konkrétních situacích nemá na přijatý výsledek vliv. Musí například dodržovat schválené pracovní tempo, s kterým nesouhlasí a považuje jej za nehumánní, nebo je nucen chodit do zaměstnání i ve dnech pracovního klidu. Jeho svoboda je na základě demokraticky přijatého rozhodnutí omezena. Situaci můžeme považovat za legitimní, ale stále se jedná o restrikcii.

Druhý problém je v tom, že tuto činnost musí vykonávat kontinuálně. Aby vedla k cíli, nesmí ji přerušit. Zastavení práce by mělo negativní celospolečenské i osobní dopady. Ostatní lidé by neměli co jíst, a on by neměl peníze na živobytí. Ve skutečnosti tedy jedná jak z osobní, tak vnější nutnosti. Nemůže se svobodně rozhodnout pro přerušování prací bez negativního dopadu na něj a jeho okolí.

76 Obdobně Deranty (2021, s. 436).

77 Bowles & Gintis (1986, s. 70).

78 Tamtéž, s. 78.

Přestože je jeho práce žádoucí a smysluplná a není podřízen nede-mokratickému zaměstnavateli, stále se jedná o omezení svobody. Byla-li by práce přeorganizována tak, aby byla zcela svobodná (např. by se odstranila nutnost z uvedeného příkladu), nejednalo by se již o práci ve slova smyslu v tomto článku užívaném. Tato změna by byla ve skutečnosti opuštěním práce. Z těchto důvodů není demokratizace pracoviště dostatečná, ke svobodě vede až opuštění práce v co nejvyšší míře.

Je třeba také upozornit, že post-pracovní společnost se neoproštuje od jakékoliv produktivní aktivity. Snaží se pouze omezit primát práce ve společnosti a její vliv na společenské normy. Jejím smyslem je zajistit vyšší míru svobody pro více lidí. Tato vize se může v současném paradigmatu zdát nedosažitelná. Nicméně usilování o lepší budoucnost nemůže být založeno jen na malých reformách, musí mít také cíl, ke kterému směřuje.⁷⁹

Přechod k post-pracovní společnosti a opuštění práce v co nejvyšší míře lidí osvobodí. Slovy Marxe a Engelse by mi mělo být umožněno, abych „dnes dělal to, zítra ono, ráno lovil zvěř, odpoledne rybařil, večer se zabýval chovem dobytka, po jídle kritisoval, co se mi právě zlíbí.“⁸⁰

4 Cesta k post-pracovní společnosti

Pro dosažení post-pracovní společnosti by byla nutná koordinovaná změna v minimálně dvou oblastech. Z technického hlediska může být dosažena prostřednictvím nových technologií. Na společenské úrovni překonáním morálky práce⁸¹ a změnou práva.

Nové technologie mohou pro pracující představovat osvoboditele, kteří je zbaví práce. Technologie jsou schopny nahradit lidskou práci především v prvním a druhém sektoru hospodářství. Rovněž v oblasti služeb jimi lze mnoho pracovních úkolů zastat. Například samoobslužné pokladny jsou již dnes součástí obchodů a lze očekávat využití podobných zařízení v celém obchodním sektoru. Stejně tak generaci textů zastane umělá inteligence.

79 Bregman (2016, s. 26).

80 Marx & Engels (1952, s. 32).

81 Srnicek & Williams (2015, s. 124).

K nahrazení lidské práce je třeba zaměřit vývoj technologií. Většina projektů vývoje se ale tímto směrem neubírá. Naopak cílí na spotřebitele, kterého neosvobozují, ale vydělávají na něm v rámci logiky kapitalismu dohledu.⁸² Případně směřují ke kontrole pracujících, což jen zvyšuje moc zaměstnavatelů.⁸³ To je opět projevem neoliberální kapitalistické společnosti práce a její morálky.

Ačkoliv konkrétní technologie nejsou politicky neutrální a mohou přispívat k udržování současného rozložení moci,⁸⁴ technika jako taková nemusí vždy sloužit jen prospěchu zaměstnavatelů. Je představitelné, že by postavení pracujících mohla zlepšit. K tomu ale nestačí objevování nových technických možností, ale také jejich uplatnění v praxi takovým způsobem, který směřuje k post-pracovní společnosti, nikoliv k akumulaci bohatství, jak se děje nyní.⁸⁵

Technologie umožňující post-pracovní společnost by také neměly zbývající práci zhoršovat,⁸⁶ a to ani pro určité skupiny jako ženy,⁸⁷ ani ji bez kompenzace přenášet na jiné osoby, například spotřebitele.⁸⁸ Stejně tak by neměly zvyšovat pracovní tempo zbývajících zaměstnanců. Pokud vývoj a údržba technologií vyžadují množství lidské námezdní práce, tak k osvobození nijak nepřispívají.

Post-pracovní společnost není nutným vyústěním současné situace. Může být pouze výsledkem cílené společenské změny, která by měla proběhnout na poli politických institucí demokratického státu. Současně se změnou celospolečenského paradigmatu by měla probíhat i změna individuálních postojů v dialektickém pohybu mezi subjektivním a objektivním. Nejpravděpodobnějším subjektem, který by změnu mohl prosadit, jsou samotní zaměstnanci. Co do počtu osob se jedná o významnou skupinu, kterou současná společnost práce omezuje na svobodě. Jejich emancipace od požadavků společnosti práce a nutnosti pracovat by byla rozhodným zlomem na cestě k post-pracovní společnosti.

82 Zuboff (2022).

83 Bowles & Gintis (1986, s. 81).

84 Mueller (2021, s. 15).

85 Tamtéž, s. 13.

86 Tamtéž, s. 53.

87 Tamtéž, s. 70.

88 Tamtéž, s. 92.

Právě v zaměstnání tak může vzniknout účinný odpor, který předčí i působení odborů. Ty sice dokázaly v minulosti po určitou dobu zajistit, že se zisk firem odrážel v platech,⁸⁹ ale změnu pracovního paradigmatu neprosazují.

Společenská část změny spojené s přechodem k post-pracovní společnosti vyžaduje rovněž významné úpravy právního řádu, který zakotvuje normy společnosti práce. Bude nezbytné přizpůsobit systém sociálního zabezpečení, zejména podporu v nezaměstnanosti, a zákoník práce, například zkracováním pracovní doby. Případně též zavést základní nepodmíněný příjem. Automatizace bez regulačních zásahů totiž primárně zvyšuje podíl vlastníků technologií na národním příjmu.⁹⁰

Změna paradigmatu nemůže být jen lokální. Bylo by třeba přizpůsobit právo mezinárodního obchodu tak, aby nedocházelo k přesunu pracovní zátěže do chudších zemí, což je v podstatě novým kolonialismem. Na domácím poli by primárně vysokopříjmové společnosti a technologické firmy měly nést větší daňovou zátěž. Redistribuce ekonomických zisků a dobra z automatizace je nutná, aby se výhody, tak jako dnes, nehromadily jen v rukou korporací⁹¹ a v centrech bohatých států.⁹²

Jsem si vědom toho, že přes technologický pokrok může být v některých oblastech stále preferována lidská práce,⁹³ a to zejména v oblasti politiky. Zde se stroje pravděpodobně nevyužijí k nahrazení lidské práce, ale na její podporu. Stroje jsou v politice užitečné díky schopnosti rychle a efektivně zpracovávat velké množství informací. Mohou sloužit k řešení akutních problémů, nikoli ale k vytváření politických vizí a výběru mezi nimi. V dnešní době je však politika redukována právě na technický *problem management*,⁹⁴ který stroje zastanou. Skutečnou legitimní politiku by měli nadále (či opět) dělat lidé.

89 Frey (2019, s. 192).

90 Tamtéž, s. 245.

91 Means (2017, s. 24).

92 MacLeavy & Lapworth (2019, s. 312).

93 Srnicek & Williams (2015, s. 112).

94 Bregman (2016, s. 26).

Závěr

Stroje mohou v blízké budoucnosti nahradit většinu lidské práce, což může vést k sociálním problémům. Filozofie by měla toto téma reflektovat a zabývat se předpoklady nabízených řešení. Zvláště, žijeme-li ve společnosti práce, která omezuje svobodu. Automatizace a moderní technologie mohou představovat příležitost a nástroje k utvoření post-pracovní společnosti. Krom praktických výhod je základním důvodem pro změnu *argument ze svobody*.

Zastávaný přístup se může jevit jako utopický. V jistém ohledu tomu tak je, nicméně při bližším zkoumání nikoli. Koncept post-pracovní společnosti jde dále než klasické utopie. Ty totiž operovaly s prací. Až post-pracovní společnost se jí snaží zbavit a člověka osvobodit. Na druhou stranu se, zejména s ohledem na rozvoj technologií, nejedná o nedosažitelnou vizi. Technicky se jedná o dostupnou možnost, musí ale dojít ke změně paradigmatu.

Literatura

- Anderson, E. (2017): *Private government: how employers rule our lives (and why we don't talk about it)*. Princeton University Press, Princeton, Oxford.
- Bowles, S. & Gintis, H. (1986): *Democracy and capitalism: property, community, and the contradictions of modern social thought*. Basic Books, New York.
- Bregman, R. (2016): *Utopia for realists. The case for a universal income, open borders, and a 15-hour workweek*. The Correspondent.
- Burawoy, M. (1982): *Manufacturing Consent*. University of Chicago Press, Chicago.
- Český statistický úřad (2024a): Obvykle a skutečně odpracované hodiny v týdnu. In *Český statistický úřad* [online]. [cit. 4. 10. 2024]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/docs/107508/8392c729-f3a2-6ee5-cf56-996c87d75332/25012824q231.pdf?version=1.0>.

- Český statistický úřad (2024b): Počet zaměstnanců a průměrné hrubé měsíční mzdy. In *Český statistický úřad* [online]. [cit. 4. 10. 2024]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=855&katalog=30852&pvo=MZD01-A&pvo=MZD01-A&evo=v208_!_MZD-LEG3-MZD01_1.
- Deranty, J.-P. (2021): „Post-work society as an oxymoron: Why we cannot, and should not, wish work away.“ *European Journal of Social Theory* 25 (3): 422–439. Dostupné z: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/13684310211012169>.
- Drobná, A. (2019): *Faktory ovlivňující rozhodování studentů o vysoké škole*. Bakalářská práce. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií. Brno. Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/nwnc5/>.
- Frey, C. B. (2019): *The Technology Trap: Capital, Labor, and Power in the Age of Automation*. Princeton University Press, Princeton.
- Friedman, M. (1970): „The social responsibility of business is to increase its profits.“ *The New York Times*. [online]. 13. 9. 1970 [cit. 25. 8. 2023]. Dostupné z: <https://www.nytimes.com/1970/09/13/archives/a-friedman-doctrine-the-social-responsibility-of-business-is-to.html>.
- Geuss, R. (2021): *A Philosopher Looks at Work*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Goh, J., Pfeffer, J. & Zenios, S. A. (2015): „Workplace stressors & health outcomes: Health policy for the workplace.“ *Behavioral Science & Policy* 1 (1): 43–52. Dostupné z: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/237946151500100107>.
- Graeber, D. (2018): *Bullshit jobs: a theory*. Allen Lane, London.
- Grafton Recruitment (2020): „S pracovním stresem se potýkají dvě třetiny českých zaměstnanců.“ In *grafton* [online]. 12. 8. 2020 [cit. 4. 5. 2023]. Dostupné z: <https://www.grafton.cz/cs/o-nas/medialni-zona/archiv-2020/tiskove-zpravy-2020/s-pracovnim-stresem-se-potyka-ji-dve-tretiny>.

- Hansen, B. (2021): „Crash and Burnout: Is Workplace Stress the New Normal?“ In *Wrike.com* [online]. 6. 9. 2021 [cit. 4. 5. 2023]. Dostupné z: <https://www.wrike.com/blog/stress-epidemic-report-announcement/>.
- Huang, Y., Xu, S., Hua, J., Zhu, D., Liu, C., Hu, Y., Liu, T. & Xu, D. (2015): „Association between job strain and risk of incident stroke.“ *Neurology* 85 (19): 1648–1654. Dostupné z: <https://doi.org/10.1212/WNL.0000000000002098>.
- Chessell, D. (2018): „The Jobless Economy in a Post-Work Society: How Automation Will Transform the Labor Market.“ *Psychosociological Issues in Human Resource Management* 6 (2): 74–79. DOI:10.22381/PIHRM6220187.
- Kulhánek, O. (2016): *Motivace žáků při výběru středních škol*. Bakalářská práce. Univerzita Hradec Králové, Pedagogická fakulta, Hradec Králové. Dostupné z: <https://theses.cz/id/loq22t/STAG85043.pdf>.
- Lopes, H. (2019): „The (De)Politicisation of Work – An Inquiry into the Political Function of Work.“ *Revista Crítica de Ciências Sociais* (119): 149–170. Dostupné z: <https://doi.org/10.4000/rccs.9276>.
- MacLeavy, J. & Lapworth, A. (2019): „A ‚Post-Work‘ World: Geographical Engagements with the Future of Work.“ *The Political Quarterly* 91 (2): 310–316. Dostupné z: <https://doi.org/10.1111/1467-923X.12785>.
- Marcuse, H. (2002): *One-dimensional man: studies in the ideology of advanced industrial society*. Routledge, London.
- Marx, K. (1953): *Kapitál I*. Svoboda, Praha.
- Marx, K. & Engels, B. (1952): *Německá ideologie I, Feuerbach*. Svoboda, Praha.
- Means, J. A. (2017): „Education for a Post-Work Future: Automation, Precarity, and Stagnation.“ *Knowledge Cultures* 5 (1): 21–40. Dostupné z: <https://doi.org/10.22381/kc5120173>.

- Mueller, G. (2021): *Breaking Things at Work: The Luddites Are Right About Why You Hate Your Job*. Verso Books, London.
- Occupational Safety and Health Administration. „Workplace Stress.“ In *OSHA* [online]. [cit. 4. 5. 2023]. Dostupné z: <https://www.osha.gov/workplace-stress/understanding-the-problem>.
- Pátková, M. (2020): *Volba vysoké školy středoškolských studentů na Mostecku*. Diplomová práce. Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, Fakulta sociálně ekonomická. Ústí nad Labem. Dostupné z: <https://theses.cz/id/ruaw3j/?lang=sk>.
- Podrazil, P. (2016): „Povinnost loajality zaměstnance aneb koho chleba jíš, toho píseň zpívej.“ *Právní rozhledy* 24 (8): 273–278.
- Roessler, B. (2012): „Meaningful Work: Arguments from Autonomy.“ *Journal of Political Philosophy* 20 (1): 71–93. Dostupné z: <https://doi.org/10.1111/j.1467-9760.2011.00408.x>.
- Shirk, J. (2022): „From Bureaucratic Discipline to Self-Actualization: Using Marx and Foucault to Critique the Demand for Better Work Rather Than Less Work.“ *Administration & Society* 54 (9): 1827–1847. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/00953997211069049>.
- Srnicek, N. & Williams, A. (2015): *Inventing the Future*. Verso Books, London.
- Švejdová, Z. (2014): „Až 300 tisíc Čechů pracuje na ‚švarcsystém‘. Ten podle ministryně Marksové okrádá stát.“ In *iRozhlas.cz* [online]. [Cit. 4. 5. 2023]. Dostupné z: <https://www.irozhlas.cz/node/5933727>.
- Ústavní soud České republiky (2012): *Nález Ústavního soudu III. ÚS 298/12 ze dne 13. 12. 2012. Loajalita k zaměstnavateli vs. ochrana veřejného zájmu*.
- Ústavní soud České republiky (2015): *Usnesení Ústavního soudu IV. ÚS 2449/15 ze dne 4. 11. 2015*.

- Veselka, A. (2019): *Faktory ovlivňující volbu oboru vzdělávání na středních školách*. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta, Brno. Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/dtc2p/432985.pdf>.
- Vláda České republiky (2004): *Nariženi vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek*. 21. 9. 2004.
- Weeks, K. (2011): *The problem with work: feminism, Marxism, antiwork politics, and postwork imaginaries*. Duke University Press, Durham, N.C., London.
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Parlament České republiky, 22. 3 2012.
- Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách. Parlament České republiky, 22. 4. 1998.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Parlament České republiky, 21. 4. 2006.

Abstract

There is an alternative: Free post-work society

Czech society is a work society. In this paradigm, the current development of modern technology is seen as a reason for the reallocation of the workforce. The market will cope with the situation and create new jobs. The other recognized alternative for the technologically unemployed is poverty. The need to choose between work and poverty is in fact a false dilemma. There is another solution – a post-work society. The main argument for moving to a post-work society is based on freedom. It is not necessary for technology to be seen as a threat to employment, but as a liberator of workers. One is not free at work and the way to overcome this situation is to abandon work as much as possible. The transition to a post-work society has both practical and economic advantages.

Key words: work, post-work society, freedom, work society, capitalism, post-work

Dominik, M. (2024): „Je tu alternativa: Svobodná post-pracovní společnost.“ *Filosofie dnes* 16 (1): 34–52. Dostupné z www.filosofiednes.ff.uhk.cz