

# CHARAKTER PRÁCE V DIGITÁLNEJ SPOLOČNOSTI A JEHO SOCIÁLNE DÔSLEDKY

*THE NATURE OF WORK IN THE DIGITAL SOCIETY AND ITS SOCIAL  
CONSEQUENCES*

Gizela BRUTOVSKÁ, Beáta BALOGOVÁ

## ABSTRAKT

Ku kľúčovým nositeľom aktuálnych zmien vo svete práce patrí najmä digitalizácia a robotizácia. Cieľom príspevku je analyzovať charakter práce v spoločnosti Industry 4.0, v ktorej základom sú zvyšujúca sa flexibilita a výkon človeka spojené so zavedením komunikujúcich strojov (robotov) do pracovného procesu. Hlavnými pravidlami štvrtej priemyselnej revolúcie sú prepojenosť, transparentnosť informácií, technická asistencia a decentralizované rozhodnutia. To má vplyv aj na celú spoločnosť, v ktorej sa človek stáva sám sebe motivátorom a sebakontrolórom výkonu. Namiesto zákazu, príkazu alebo pravidla nastupuje projekt, iniciatíva a sebamotivácia. Štandardná práca na plný pracovný úväzok a na neurčitý čas je na ústupe a rozširujú sa možnosti podnikania a rôzne formy atypických zamestnaní.

**Kľúčové slová:** práca. flexibilita. výkon. sebamotivácia.

## ABSTRACT

Key elements of current changes in the world of work include digitization and robotics. The goal of the post is analyze character of work in company Industry 4.0, which is based on increasing the flexibility and performance of people involved in introducing communication machines (robots) into the work process. The main rules of the Fourth Industrial Revolution are interconnection, transparency of information, technical assistance and decentralized decisions. This also affects the entire society in which one becomes self-motivating and self-controlling. Instead of a ban, order or rule the project starts, initiative, and self-motivation. Standard full-time work and indefinite time is in decline and business opportunities and various forms of atypical employment are expanding.

**Key words:** work. flexibility. performance. self-motivation.

## ÚVOD

Príspevok je inšpirovaný dielom Byung-Chul Hana Vyhorelá spoločnosť (2016), v ktorom autor analyzuje súčasnú spoločnosť ako spoločnosť založenú na prebytku pozitívity. Človek výkonu má prebytok podnetov, informácií a impulzov v dôsledku čoho dochádza k fragmentácii jeho pozornosti a vnímania. Narastá pracovné zaťaženie, ktoré si vynucuje nasadenie špeciálnych strojov a prístrojov vrátane robotov. Vo vzťahu k času a pozornosti človeka to však má negatívny dôsledok, keďže spätne pôsobí na jeho štruktúru pozornosti. Hlbokú koncentráciu vytlačí tzv. hyperpozornosť t.j. rozptýlená po-

zornosť, ktorú charakterizuje rýchle striedanie pozornosti medzi rozličnými úlohami, informačnými zdrojmi a procesmi. Tak je ničená kreativita, ktorá si vyžaduje určitý dlhší čas pozornosti. Prudká čínorodosť neprináša nič nové a len replikuje to čo už existuje. A to dokážu aj roboti bez pomoci človeka. A netýka sa to len nízko kvalifikovanej „rutinnej“ práce. Rýchlo rastúci potenciál prediktívnych algoritmov s rozširujúcimi sa možnosťami automatizácie prostredníctvom softwaru ohrozuje tak v najbližších rokoch aj vysokoškolsky vzdelaných zamestnancov. Mení sa zároveň obsah a formy práce. Zaniškajú predovšetkým rutiné pracovné činnosti

a vznikajú nové pracovné pozície vyžadujúce flexibilitu a kreativitu.

### 1 Meniaci sa svet práce

Ku kľúčovým nositeľom zmeny sveta práce patrí tzv. platformová ekonomika a robotizácia. V prípade platformovej ekonomiky Degryse (2017) ide o rôzne formy ekonomickej aktivity, založené na využívaní tzv. digitálnych platforiem (Facebook, LinkedIn a pod.), nových služieb (napr. Uber, Airbnb) vrátane komerčných služieb (Amazon), či aplikácií. Táto platformová ekonomika priniesla na trh nového hráča – tzv. crowd (crowdworker), pripraveného pracovať nepretržite 24 hodín, 7 dní v týždni a často za nízku odmenu. Robotizácia zahŕňa všetku automatizáciu a automatizáciu, kde roboty robia nerutinnú manuálnu a kognitívnu prácu. Roboty môžu byť buď skutočné (inteligentné továrne, autá bez vodiča, 3D tlačiarne, atď.) alebo virtuálne (softvér, algoritmy, riadenie výrobných procesov \ t systémov, umelej inteligencie atď.). Robotizácia nevedie k vytváraniu hromadných pracovných miest a nové technológie umožnia izolovať každého jednotlivca od toho, čo je naozaj len virtuálny „dav“. Popri skutočných továrňach (Bosch, Renault, atď.), ktoré označujú menej a menej pracovných miest pre ľudí a čoraz viac zavádzanie inteligentnejších robotov, v súčasnosti existujú virtuálne továrne (napr. FouleFactory, AMT), kde je práca masívna, ale je rozptýlená po celom svete.

Online komunikácia prostredníctvom digitálnych platforiem však nespája len ľudí navzájom, ale rozvoj tzv. internetu vecí a služieb umožňuje online komunikáciu medzi ľuďmi a rôznymi zariadeniami, či dokonca medzi samotnými zariadeniami navzájom. Podľa Degryseho (2017) fyzický a virtuálny svet sa prepája a vytvára tzv. kyber-fyzické systémy. Tieto systémy umožňujú vytváranie nových obchodných modelov, založených na tzv. online outsourcingu, resp. crowdsourcingu. Úlohu, ktorú by inak vykonával kmeňový zamestnanec, prípadne obchodný partner v rámci klasického outsourcingu, sa pri crowdsourcingu zadá pomocou digitálnej platformy ako otvorená výzva bližšie nešpecifikovanej skupine ľudí. Hlavná myšlienka outsourcingu sa začala aplikovať dokonca aj

mimo pracovného života. Outsourcing "súkromných" služieb je novou generáciou tejto činnosti. Ale nejde tu len o tradičné domáce práce, ako upratovanie, nakupovanie, varenie, pranie, žehlenie, ale tiež o starostlivosť o deti, alebo o prípravu a zabezpečenie rodinných osláv. Flexibilita pracovnej sily je základnou požiadavkou súčasnosti. Najčastejšie je koncept flexibility interpretovaný ako prispôsobivosť dopytu po práci a ponuky práce voči trhovým šokom a zmenám podmienok na trhoch práce. Existuje niekoľko typov flexibility práce. Atkinson (1984) rozlíšil funkčnú, numerickú (externú a internú) a finančnú flexibilitu. K funkčnej flexibilitate možno zaradiť flexibilitu v obsahu práce a organizácii práce. Externá numerická flexibilita v sebe zahŕňa rôzne zmluvné opatrenia (flexibilné pracovné zmluvy – dočasné, čiastočné úväzky, neisté zamestnanie). Základom internej numerickej flexibility je pracovný režim t.j. časová flexibilita (práca na zmeny, nepravidelný režim a pod.). Numerická flexibilita umožňuje dosahovanie optimálnej rovnováhy medzi pracovnou silou, ktorá je k dispozícii, a tej po ktorej je dopyt. Základom finančnej flexibility je schopnosť Atkinson (1984) organizácie pružne reagovať na stav ponuky a dopytu na vonkajšom trhu práce. Využíva pri tom rôzne flexibilné prvky odmeňovania.

### 2 Nadbytok pozitivity verzus výkon

Agresivita pozitivity, ktorej príčinou je nadprodukcia, nadmerná výkonnosť a nadpriemerná komunikácia, je šírená reťazovo v celej spoločnosti. Živlom pozitivity je od akejkoľvek negativity oslobodený priestor rovnakého, v ktorom nedochádza k žiadnej polarizácii medzi priateľom a nepriateľom, vnútorom a vonkajškom alebo vlastným a cudzím. Je dôsledkom procesu globalizácie ako zjednoteného sveta, ktorý jej pomáha sa šíriť. Ohromná dynamika je navyše spojená s ekonomickými javmi (liberalizácia trhu a vznik planetárneho kapitalizmu), technickými inováciami (informačno-komunikačné technológie, robotizácia a digitalizácia reálneho nielen virtuálneho prostredia) a geopolitickými zmenami (rúcanie autoritatívnych režimov). „Uvedený trend sa prekrýva so skôr nevídaným kultúrnym režimom, v ktorom kultúra získava v spoločnosti nové miesto a novú

hodnotu... rozrastá sa kultúra tretieho typu, akási nadnárodná hyperkultúra“ Juvin a Lipovetky (2012, s. 11). Vznikajú bezbrehé nadnárodné mediálne siete a expanduje kultúrny priemysel, ktorý pretvára hmotný svet výroby a obchodu. „Keď sa ekonomika premení v kultúru a kultúra prenikne do obchodu, nastupuje svetokultúra, ktorá sa vymyká nielen charakteristikám jednotlivých miestnych kultúr, ale tiež deleniu, ktoré odjakživa rozlišovalo medzi produkciou a reprezentáciou, tvorbou a výrobou, vysokou a komerčnou kultúrou, imagináciou a ekonomikou, avantgardou a trhom, umením a módou“ Juvin a Lipovetsky (2012, s. 13). Patologická (konzumná) spotreba, zahltenie reklamou a komunikáciou, záplava audiovizuálnych a internetových sietí to všetko vytvára živnú pôdu nárastu pozitivity, ktorá je saturatívna a exhautívna.

S možnosťou komunikácie strojov, prístrojov, senzorov a ľudí prostredníctvom internetu vecí alebo internetu ľudí má pozitívita neobmedzené možnosti šíriť sa. „Technika vniesla do všetkých svetových kultúr určitý životný štýl, spôsob uvažovania, organizáciu práce, výroby a vzdelávania. Dnes si už nevieme predstaviť žiadny iný vývoj len ten, ktorý počíta so strmým rastom technizácie sveta, optimálnym využívaním prostriedkov a závrtným vývojom špičkových technológií“ Juvin a Lipovetsky (2012, s. 49). Technický univerzalizmus vedie svet k rovnakým hodnotám, symbolom a normám: výkonnosť, racionalita a efektívnosť.

Podľa Hana (2012) nadbytok pozitivity vytvára z ľudí subjekty výkonu, ktoré sú podnikateľmi sebe samým. Existuje len neohraničené môžem, nie musím. To napokon môže viesť až k deštruktívnym sebvýčítkam a k autoagresii, keď človek zistí, že nevládze už ďalej môcť. Subjekt výkonnosti je rýchly a produktívny. A to sa v súčasnosti od zamestnaného človeka očakáva. Nastupuje vlastná zodpovednosť a iniciatíva. Vzostup výkonnosti začína v mene normy, ktorá nabáda každého človeka k osobnej iniciatíve a zaväzuje ho stať sa sebou samým. „Vedomie sebe sama nahradilo predchádzajúce triedne vedomie, narcistické vedomie nahradilo vedomie politické...narcizmus na človeka nalieha, aby vstúpil sám do seba, čo mu umožní odkloniť sa od verejného života, takže si skôr zvykne na sociálnu izolovanosť“ Lipovetsky

(2008). Narcizmus oslabuje sociálne väzby človeka a spôsobuje vzrastajúcu fragmentáciu a atomizáciu sociálneho priestoru, v ktorom žije. Jediná vec, ktorá ho núti spájať sa, je zvyšovanie výkonu. Hľadám spolupracovníkov, kontakty, aby som zvýšil svoju efektívnosť lebo môžem, to je krédom nielen podnikateľa v súčasnosti. Podobným príkladom je vysokoškolský učiteľ budujúci si kariéru, ale aj akýkoľvek zamestnanec, ktorý chce zvýšiť svoje postavenie v práci. „Novému typu človeka, ktorý je vydaný na milosť a nemilosť nadbytku pozitivity, chýba akákoľvek suverenita. Je to onen animal laborans, ktorý vykorisťuje sám seba a to úplne dobrovoľne, bez cudzieho nátlaku. Je predátorom aj korisťou zároveň“ Han (2012, s. 18).

Nadbytok pozitivity sa prejaví tiež ako veľké množstvo nápadov, inšpirácií, myšlienok, ktoré je nutné spracovať. To by mali ľudia v spoločnosti Industry 4.0 zvládnuť a vizualizovať za pomoci technickej asistencie, ktorá by navyše pomáhala pri úlohách pre ľudí príliš vyčerpávajúcich alebo nebezpečných. Fyzické systémy by mali byť schopné realizovať samostatné rozhodnutia a vykonávať svoje úlohy čo najsamostatnejšie. „Počítače si neustále osvojujú nové a nové schopnosti a zručnosti, a zvládajú to čím ďalej s väčšou ľahkosťou – hlavne v situácii, keď majú k dispozícii veľký objem dát (informácií), z ktorých sa môžu učiť“ Ford (2017, s. 14). U človeka je to opačne. Platí, že v dôsledku nadbytku informácií (dát) dochádza u neho k fragmentácii a rozptýleniu vnímania. Ak k tomu pridáme hranie online hier, ktorému sa dnes ľudia v čoraz väčšej miere venujú a dlhé trávenie voľného času za počítačom a na internete, ktoré síce kultivujú širokú avšak povrchnú pozornosť, človek sa začína podobať na ostražité divoké zviera a jeho život životu vo voľnej prírode Han (2012). Platí pre neho, že vždy musí byť pripravený (pripojený), inak zomrie (príde o zákazku, klienta, prácu teda zníži sa jeho výkon). Táto roztrúsená pozornosť (hyperpozornosť) má za následok absenciu hlbokej koncentrácie, ktorá ako jediná dokáže rozvíjať tvorivé charakteristiky človeka. „Hektický zhon neprináša nič nové. Reprodukuje a urýchľuje len to, čo už existuje“ Han (2012, s. 21). Spolu s absenciou hlbokej pozornosti mizne aj schopnosť počúvať a spoločenstvo

počúvajúcich. Darí sa preto rôznym poradcom, koučom, terapeutom a pod. Na trhu práce to vedie k tomu, že stále viac sú vyhľadávané také kompetencie ako kreativita, intuitivnosť, inovatívnosť a pod. „Roboti sú čím ďalej zručnejší a všestrannejší a súbežne s tým sa rýchlo šíria nové technológie, ako je 3D tlač. Množstvo továrni skôr či neskôr tak pristúpi k úplnej automatizácii“ Ford (2017, s. 28). Človeku tak neostáva nič iné len vrátiť sa k svojej kontemplatívnej schopnosti a prestať vyznávať kult absolútnej činorodosti. Jej strata v súčasnosti vyvolaná hyperaktivitou spôsobila človeku také problémy akými sú nervové ochorenia ako depresia, porucha pozornosti, hraničná porucha osobnosti alebo syndróm vyhorenia. „Dátami poháňaná spoločnosť pozitívy neprináša žiadne poznanie ani pravdu. Informácie berie človek len na vedomie. Vedomie však neznamená poznanie. Informácia je bez dôsledkov. Poznanie je oproti tomu negatívitou. Je exkluzívne, exkvizitné a exekutívne“ Han (2012, s. 253). Poznanie prináša skúsenosť, ktorá je jedinečná. Spoločnosť pozitívy výrazne spojená s procesmi digitalizácie a robotizácie pracovných postupov výrazne ovplyvňuje charakter a formy platenej práce.

## ZÁVER

Spoločnosť práce sa individualizovala a zásluhou vzrastajúceho egoizmu sa premenila na spoločnosť orientovanú na výkon a spoločnosť vyznávajúcu kult činorodosti. Človek ako subjekt výkonnosti nie je podrobený žiadnej autorite, ktorá by ho nútila k práci alebo ho dokonca vykorisťovala. Klasickým príkladom je človek, ktorý sám podniká. Je podriadený len sám sebe, ale to ho vedie k nutkavej slobode maximalizovať výkon – prijímať všetky zákazky a stále hľadať ďalšie a ďalšie. Nadbytok práce a výkon ho vedú k sebavykorisťovaniu.

Žiadna spoločnosť doposiaľ si necenila ľudí činorodých, to znamená hyperaktívnych, viac než súčasná. Dôsledkom je, že u človeka súčasnosti absentuje možnosť v pokoji si veci premyslieť, tak aby mohlo vzniknúť niečo kvalitné a inovatívne. To však v budúcnosti bude musieť viesť k určitým korektúram, tak aby bolo možné posilniť tvorivý element človeka. Štvrtá priemyselná revolúcia spôsobí, že zaniknú niektoré netvorivé pracovné činnosti a človek tak bude mať viac

možností veci premyslieť, keďže to rýchle a efektívne za neho vykoná stroj. Na druhej strane vzniknú nové pracovné miesta s novým obsahom pracovných činností a s nimi spojené nové formy práce, ktoré ešte v súčasnosti nie je možné celkom popísať.

## Zoznam bibliografických odkazov

- ATKINSON, John, 1984. Manpower strategies for flexible organizations. *The Institute for Employment Studies, Personnel management*. ISBN 09-047-4484-1.
- DEGRYSE, Christophe, 2017. *Shaping the world of work in the digital economy*. Brussels: ETUI [online] [cit. 2022-10-20]. Dostupné z: <https://www.etui.org/Publications2/Foresight-briefs/Shaping-the-world-of-work-in-the-digital-economy>
- FORD, Martin, 2017. *Roboti nastupujú. Automatizace, umělá inteligence a hrozba budoucnosti bez práce*. Praha: Rybka Publishers. ISBN 978-80-87950-46-3.
- HAN, Byung-Chul, 2016. *Vyhořelá společnost*. Praha: Rybka Publishers. ISBN 978-80-87950-05-0.
- JUVIN, H. a G. LIPOVETSKY, 2012. *Globalizovaný Západ. Polemika o planetární kultuře*. Praha: Prostor. ISBN 978-80-7260-265-0.
- LIPOVETSKY, Gilles. 2008, *Éra prázdnoty. Úvahy o současném individualizmu*. Praha: Prostor. ISBN 978-80-7260-190-5.

## Afiliácia

Príspevok vznikol v rámci projektu VEGA 1/0433/20 *Faktory formálnej a neformálnej starostlivosti v systéme dlhodobej starostlivosti* a projektu KEGA č. 027PU-4/2022 s názvom *Transfer digitálnych technológií do inovácie metodiky odbornej praxe v pregraduálnej príprave študentov sociálnej práce*.

## Kontaktné údaje

Mgr. Gizela BRUTOVSKÁ, PhD.  
 prof. PhDr. Beáta BALOGOVÁ, PhD., MBA.  
 Inštitút edukológie a sociálnej práce  
 Filozofická fakulta  
 Prešovská univerzita v Prešove  
 email: [beata.balogova@unipo.sk](mailto:beata.balogova@unipo.sk)  
 email: [gizela.brutovska@unipo.sk](mailto:gizela.brutovska@unipo.sk)