

UNIVERZITA PARDUBICE

FAKULTA FILOZOFICKÁ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2022

Michal Vondruška

Univerzita Pardubice  
Fakulta Filozofická

Dopad kapitalismu na užitečnost práce:

*„Fenomén bullshit jobs“*

Diplomová práce

Univerzita Pardubice  
Fakulta filozofická  
Akademický rok: 2018/2019

# ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	<b>Bc. Michal Vondruška</b>
Osobní číslo:	<b>H19373</b>
Studijní program:	<b>N6703 Sociologie</b>
Studijní obor:	<b>Sociální antropologie</b>
Téma práce:	<b>Dopad kapitalismu na užitečnost práce</b>
Zadávací katedra:	<b>Katedra sociální a kulturní antropologie</b>

## Zásady pro vypracování

Práce se zaměřuje na fenomén „bullshit jobs“, přesněji řečeno na práce, jejichž vykonavatelé věří, že jsou neužitečné. Napříč touto tezí je pojednáváno o byrokracii, moci, státu a industriální společnosti jako takové. Tato práce se zabývá kapitalistickým moderním světem, jenž by mohl být zdrojem tohoto fenoménu. Hlavním cílem této práce je zjistit, na čem závisí smysluplnost práce a jaké hlavní faktory ji utváří. Také se zabývá myšlenkami, proč má smysl pracovat a jak se tato souvislost pojí s kapitalismem. Práce bude založena na terénním výzkumu zaměřeného na perspektivu (nejen) zaměstnanců ve vybraných odvětvích.

Rozsah pracovní zprávy:  
Rozsah grafických prací:  
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

Durkeim, E. 2004. *Společenská dělba práce*. Brno: CDK.  
Geertz, C. 2000. *Interpretace kultur*. Praha: Slon.  
Graeber, D. 2018. *Bullshit jobs*. London: Penguin books.  
Graeber, D. 2012. *Dluh*. Praha: Bizbooks.  
Graeber, D. 2017. *Utopie pravidel*. Praha: Prostor.  
Chomsky, N. 1998. *Perspektivy moci*. Praha: Karolinum.  
Prokop, D. 2019. *Slepé skvrny*. Brno: Host.  
Polanyi, K. 2003. *Velká transformace*. Brno: CDK.

Vedoucí diplomové práce: **PhDr. Adam Horálek, Ph.D.**  
Katedra sociální a kulturní antropologie

Datum zadání diplomové práce: **30. března 2019**  
Termín odevzdání diplomové práce: **30. března 2020**

---

**doc. Mgr. Jiří Kubeš, Ph.D.**  
děkan

---

**PhDr. Tomáš Boukal, Ph.D.**  
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 30. listopadu 2019

Prohlašuji:

Práci jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 19. 03. 2022

Michal Vondruška

## **PODĚKOVÁNÍ**

Rád bych poděkoval především svému vedoucímu práce PhDr. Adamu Horálkovi, Ph.D. za čas a cenné připomínky. Dále děkuji své rodině, přátelům a známým za podporu při studiu a při psaní této práce. Mnohé dík patří také ostatním odborníkům, bez kterých by tato práce nevznikla.

## **ANOTACE**

Práce se zaměřuje na fenomén "bullshit jobs", přesněji řečeno na práce, jejichž vykonavatelé věří, že jsou neúčinné. Napříč touto tezí je pojednáváno o byrokracii, moci, státu a industriální společnosti jako takové. Tato práce se zabývá kapitalistickým moderním světem, jenž by mohl být zdrojem tohoto fenoménu. Hlavním cílem této práce je zjistit, na čem závisí smysluplnost práce a jaké hlavní faktory ji utváří. Také se zabývá myšlenkami, proč má smysl pracovat a jak se tato souvislost pojí s kapitalismem. Práce bude založena na terénním výzkumu zaměřeného na perspektivu zaměstnanců ve vybraných odvětvích.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Kapitalismus, práce, antropologie, ekonomie, společnost, konzumerismus, technologie, automatizace, AI, smysluplnost, hodnota.

## **ANNOTATION**

The work focuses on the phenomenon of "bullshit jobs", more precisely on the work, the found executives believe that they are useless. Across this thesis, bureaucracy, power, the state and industrial society as such are discussed. This work deals with the capitalist modern world, which could be the source of this phenomenon. The main goals of the work are to find out what the meaningfulness of the work depends on and what main factors shape it. I also look at why it makes sense to work and how I relate this to capitalism. The work will be based on field research focused on the perspective of employees in selected industries.

## **KEYWORDS**

Capitalism, work, anthropology, economy, society, consumerism, technology, robots, AI, meaningfulness, value.

# OBSAH

Úvod.....	9
1. METODOLOGIE .....	11
1.1 Výzkumná strategie .....	11
1.2 Výzkumný design.....	11
1.3 Terén výzkumu a sebereflexe: <i>aneb jak jsem k tématu přišel</i> .....	11
1.4 Výběr vzorku a etika výzkumu.....	15
1.5 Zpět na začátek: <i>etnografie v praxi</i> .....	17
2. Definice bullshit jobs: <i>je moje práce na „hovno“?</i> .....	27
2.1. Hodnota z různých perspektiv .....	29
2.2. Antropologie a Ekonomie.....	32
3. Koncept práce: <i>od obchodníka středověku k puritánskému korporátu</i> .....	35
3.1. Dělbá práce .....	37
3.2. Dopad vzestupu kapitalismu na práci.....	39
4. Socialismus, práce a Marxova (bez) třídní představa .....	41
5. Technologie: <i>aneb možná budeš bez práce</i> .....	43
6. Aktéři korporátního kapitalismu .....	45
6.1. Temná strana korporátu .....	46
6.2. Život v korporátní bance .....	48
6.3. Bourdieuovský vhled.....	54
Závěr .....	56
LITERATURA .....	58
PŘÍLOHY .....	61



## Úvod

V roce 1930 americký ekonom J. M. Keynes prohlásil, že na konci století bude technologie na takové úrovni, že vyspělé státy v Evropě nebo USA budou mít 15hodinovou týdenní pracovní dobu (Graeber in Alarm 2013). O skoro století později se ukazuje, že se tak nestalo. Lidé mají standardně v evropských kulturách průměrně 36hodinovou pracovní dobu (Eurostat 2021). Jakou má práce skutečnou hodnotu? Co formuje smysluplnost práce a děláme svoji práci rádi? Máme práci, která nás opravdu naplňuje nebo nám přijde neúčinná? Na tyto otázky se snažím odpovědět touto prací. Teze této práce je založena na pohledu mnoha lidí, kteří pracují v korporátním sektoru každý den. Snažím se zde vysvětlit, co to znamená skutečná hodnota a na čem závisí.

Už jste si někdy říkali, proč tahle práce, kterou děláte, vůbec existuje? Jak ji ti lidé mohou vykonávat bez toho, aniž by jim vzala duši? Já si takovou otázku kladu celkem často a tato práce je i částečně pro mě samého odpovědí na mé otázky. Jako první s fenoménem „bullshit jobs“ přišel známý americký antropolog David Graeber, který sepsal esej na toto téma. Následně se mu ozvalo nespočet lidí, kteří cítili, že jejich práce nemá žádný smysl nebo by neměla ani existovat, a říkali si „ano, to jsem přesně já, moje práce nemá žádné využití, jsem společnosti k ničemu“. Rok poté vydal stejnojmennou knihu, která byla přeložena do desítek jazyků. Tato práce je věnována jeho památce.

David Graeber se ve své knize *Bullshit Jobs* věnuje problematice nesmyslných prací. Takovým pracím, jejichž obhajitelnost smysluplnosti jejich vykonavatelům schází. Mezi základní myšlenky patří, že samotná otázka smysluplnosti vychází se subjektivního pocitu zaměstnance. Popisuje například korporátní právníky, HR, PR nebo lobbisty, kteří svoji smysluplnost práce nemohou morálně obhájit. Za vytváření nesmyslných prací podle Graebera může finanční kapitalismus. Hlavní cíl této práce je zjistit: *Na čem otázka smysluplnosti práce závisí a jaké faktory ji utváří?* Tento cíl zkoumám v prostředí korporátní banky, jejíž jsem tři roky součástí.

V obsahu této práce se věnuji pojmům hodnoty, smysluplnosti a historickému hledisku práce. Představuji srovnání kapitalismu a socialismu a dopadu technologií na smysluplnost práce. Dále rozvíjím myšlenku smysluplnosti práce a jejich hodnot na teorii P. Bourdieuho, která mi napomáhá vysvětlit hodnotu práce na ilustrativním vzorku zaměstnanců, kteří pracují v korporátním sektoru. Kapitola 6 se podrobně věnuje teoretickému konceptu hodnoty a smysluplnosti a snaží se ji vysvětlit na teorii P. Bourdieuho. První část práce má metodologický a etnografický charakter, ve kterém ukazují osobní zkušenost z terénu. Kapitoly 2 až 5 slouží

jako odborný teoretický rámec, který poukazuje na různý historický vývoj práce (kapitola 3), a také na smysluplnost práce z hlediska ideologií a technologií (kapitola 4,5). Poslední kapitola osvětluje korporátní temné stránky, ale i každodennost aktérů, se kterými jsem prováděl rozhovory. Popisují svoji pracovní zkušenost a hodnotí, zda jim jejich práce dává smysl. V poslední subkapitole (6.3) vysvětlují a analyzují otázku smysluplnosti a faktory s ní související na již zmíněné teorii P. Bourdieuho.

Jsme terčem dezinformací a sociálních dilemat jako jsou sociální sítě, internet a obrovské množství informací. Naše planeta pomalu umírá a jediné, co nás trápí je, že na televizním kanálu TV NOVA už skončila poslední řada Superstar. Tato práce je psána trochu kontroverzním způsobem snad ne proto, že by se snažila něco hodnotit, ale spíše proto, že satiricky poukazuje na skutečné výzvy naší společnosti.

# 1. METODOLOGIE

Tato práce etnograficky ilustruje danou problematiku „bullshit jobs“ v prostředí bankovního korporátu, která vychází z pohledu zaměstnanců a z autorových zkušeností v tomto prostředí.

## 1.1 Výzkumná strategie

Pro svůj výzkum jsem zvolil kvalitativní výzkumnou strategii. Kvalitativní typ výzkumu popisuje rovinu sociální reality tak, jak ji vnímají různí lidé. Jak různé jsou lidské životy a jak odlišně o nich druzí přemýšlejí. Proč si myslíme o dané věci tohle, a ne tamto a jak a proč to ostatní vidí jinak (Novotná, Špaček, Jantulová 2020: 259). Svou vlastní perspektivou. V životě jedince hrají roli určité determinanty jako například osobní zkušenost, výchova, rodina, přátelé, ale i veřejný prostor. Ne jinak je tomu u osobních hodnot. Pokud se ptáme na otázku, jestli nám práce přijde smysluplná, z velké míry budou hrát roli faktory uvedené výše. Výrazně mi tato metoda výzkumu napomáhá do hloubky pochopit chování a pozice zkoumaných jedinců v oblasti daného fenoménu. Na vlastní informátory se snažím nahlížet přes emickou perspektivu. To znamená, jak na danou situaci nebo fenomén nahlízejí sami aktéři (Novotná, Špaček, Jantulová 2020: 262). Pohled informátora A je stejně tak důležitý v kontextu pochopení toho, co zkoumáme, jako odlišný pohled informátora B.

## 1.2. Výzkumný design

Mezi zvoleným výzkumným designem této práce je etnografický výzkum. Je typickým designem pro sociokulturní antropologii. Etnografický výzkum je založen na dlouhodobém pobytu výzkumníka v terénu, během něhož je sám výzkumník součástí života a prostředí zkoumaných jedinců. Mezi hlavní metodou tohoto typu je zúčastněné pozorování. Etnografie výrazně napomáhá k ponoření se do světa zkoumaného jevu nebo společnosti, díky níž mohou pochopit, co lidé dělají, jak to dělají, stejně tak co říkají (Ipsos 2017). Byl jsem sám součástí firemního prostředí a podílel jsem se na denních procesech a firemních náležitostech. Trávil jsem mnoho času se zaměstnanci a získal vhled do prostředí korporátní banky právě i díky tomu, že jsem byl sám zaměstnancem, díky čemuž jsem v roli insidera získal důvěru lidí.

## 1.3 Terén výzkumu a sebereflexe: *aneb jak jsem k tématu přišel*

Jednoho dne v práci sedím na židli před počítačem a přemýšlím nad tématem diplomové práce. Tehdy jsem byl v prvním ročníku magisterského studia a blížil se termín zápisu témat. Nevěděl jsem absolutně žádné téma, které by mě oslovovalo. Vize a myšlenky, které mě často napadaly, jako by se v určitém období vypařily. Věděl jsem, co mě baví, ale nedokázal jsem zformulovat myšlenku, ze které by potom mohla vyjít má závěrečná práce. Nechal jsem to být a dal si prostor

na povinnosti, které měly přednost. Další den se nesl v podobném duchu myšlenek jako ten předchozí. S tím rozdílem, že datumová ručička se posunula o další den dopředu a čas se rychle krátil. Protože byl začátek týdne a do pátku zbývalo spousta času, nechal jsem téma na náhodě, že se do konce týdne určitě něco objeví. Byl pátek, 9:00 a já seděl na té samé židli s myšlenkou, že dnes je ten osudový den, kdy se moje téma blíží nápadu. A opravdu, myšlenky se probouzely k životu. Akorát v úplně jiný pátek a v jiném týdnu. Toho dne jsem měl pracovní povinnosti za sebou a před koncem mi zbýval nějaký volný čas. Jednou za čas jsem rád četl blog Prigl.cz, kde satiricky a velice vtipně popisují různé sociální reality ze života lidí. Tentokrát byl článek o ženách v korporátu, a protože jsem v jednom takovém seděl a měl k tématu blízko, se zatajeným a úsměvným výrazem jsem sledoval řádky textu a nevěřil, jak moc byl článek výstižný. Při listování dalších podobných satir, jak už to bývá, jsem narazil na zajímavý odkaz. „Mladí by měli přestat makat, říká profesor David Graeber“. Prigl.cz má zajímavé a zábavné články a Graebera mám načteného dost.

Při studiu sociální antropologie se vám nemůže stát, že tohle jméno přehlédnete, a pokud ano, přicházíte o velmi zajímavé a kontroverzní myšlenky. David Graeber byl americký antropolog známý díky své úspěšné knize Dluh. Neváhal jsem odkaz rozkliknout. Zde se zrodilo moje téma. Článek se zaměřoval na smysluplnost práce, a hlavně na to, že čím dál více lidí cítí, že jejich práce nedává smysl anebo že by vůbec neměla existovat. Začíná nějak takhle...

***„Stále víc mladých lidí v Česku začíná mít dojem, že práce člověka nešlechtí. Myslíte, že tenhle postoj se dá jakkoli obhájit?“***

*„Je hezké slyšet, že alespoň někde to takhle lidi mají.“*

***„Fakt, jo?“***

*„Jasně, pro národní kulturu není nic lepšího než nezaměstnaná mládež. Tady v Londýně i Velké Británii celkově se ještě před nějakou dobou každý rok objevila nová kapela, která dobyla svět, a přitom pocházela z nějaké dělnické čtvrtě v nějakém britském městě. V posledních deseti, patnácti letech se to zastavilo. A sám se ptám lidí, co se stalo, kam odešli? A všichni odpovídají stejně: stali se z nich tupci. Všichni makají. Člověk, který by mohl být druhý John Lennon dnes doplňuje zboží v Tesco.“ (Prigl.cz)*

V tomto duchu je veden celý článek, a protože mě myšlenka o smysluplnosti práce zaujala, chystal jsem se jeho teorii ilustrovat a ověřit v korporátním sektoru, ve kterém jsem pracoval.

Terénní výzkum je realizován v prostředí jedné korporátní banky. V terénu vystupuji jednak jako výzkumník, který zkoumá danou problematiku, ale také jako zaměstnanec firmy. Do firmy jsem se dostal jako „brigádník“ ještě jako student vysoké školy v srpnu 2019 přes kamaráda, který tam tehdy pracoval nějakou dobu. Z pozice insidera znám prostředí daleko lépe než z pozice, když bych nebyl součástí firmy. Ve firmě jsem za dobu dva a půl roku nabral cenné zkušenosti a dokázal jsem se stát plnohodnotným členem týmu. Seznámil jsem se s kolektivem a mnozí kolegové se pro mě stali přáteli. Poznal jsem mnoho zajímavých osobností na různých pozicích, díky kterým mohla vzniknout tato práce. I přes spousty zaměstnanců a velikost firmy jsem se díky kolegům dokázal dostat přes doporučení na další zajímavé zaměstnance, kteří mi byli nakloněni v oblasti mého výzkumu a rozhovorů, jež jsem s nimi realizoval. Za to jim patří mnohé díky. Za období mého působení ve firmě jsem prožil nemálo hodin v prostředí společnosti, kde jsem zažíval korporátní život v bance, socializoval jsem se s ostatními kolegy a prožíval stres a různé protichůdné emocionální stránky, ale dostal jsem se i k myšlenkám, které mě dovedly až k morální obhajitelnosti existence oné práce.

Brigáda v korporátu byla moje první brigáda kancelářského typu. Do té doby jsem nikdy nepoznal zkušenost sedavé práce v teplé kanceláři za obrazovkou počítače. Jelikož jsem ve firmě strávil poměrně hodně času a denně zažíval zkušenost s ostatními zaměstnanci stejně tak, jako jsem zažíval sociální realitu s aktéry, kteří byli součástí ekonomického „žraloka“, začal se mi otevírat terén a výzkumný prostor, prožívání a realizace výzkumu diplomové práce. Vznikla tak ideální příležitost pro etnografický výzkum a též vhodná metoda nebo spíše kreativní činnost pro antropologii. Termín etnografie se z pohledu některých autorů liší. Například, že etnografie je distinktivní metodou antropologie, kdy je nezbytnou tvorbou dat zúčastněné pozorování (Novotná, Špaček, Jantulová 2020: 260). Další pohled, který zprostředkovává kniha *Etnografie*, uvádí, že „etnografové a etnografky nejsou roboti, kteří v terénu nezaujatě zaznamenávají, a ani nemohou postupovat podle předem daného metodologického scénáře. [...] Etnografie není metoda. Etnografování je kreativní proces, ve kterém se prolíná vytváření dat, teoretizace, reflexivita, různé způsoby psaní stejně jako sociální vztahy v terénu i epistémické komunitě“ (Ghosh, Stöckelová 2013: 7). I když oba pohledy se rozcházejí v oblasti metody nebo kreativního složitého procesu, ve kterém hrají roli další vlivy, základní stavební kámen je pro etnografii stejný. Oba typy vychází z principu, že základem etnografického výzkumu je dlouhodobý pobyt ve zkoumaném terénu a zúčastněné pozorování. Jak už jsem výše nastínil, svůj terénní výzkum stavím v prostředí korporátní banky, ve které jsem byl výzkumníkem i zaměstnancem. Z toho hlediska mohu porovnávat zkušenosti a pocity jako

výzkumník, který s firmou nemá nic společného, ale také jako zaměstnanec firmy, který celou dobu pobytu v terénu zažíval stejná pravidla jako ostatní zaměstnanci. Tento pohled se obzvlášť v okamžiku rozhovorů napůl vytratil. Při rozhovorech jsem zapomněl na to, že jsem součástí firmy jako zaměstnanec a převzal jsem svou sociální roli jako výzkumník. Dokázal jsem se odprosit od všech myšlenek, které mě jako zaměstnance svazovaly a nahlížel jsem na odpovědi z rozhovoru jako někdo, koho se pravidla firmy netýkají. Je zajímavé, že pokud kdy vznikla jakákoliv debata po skončení rozhovoru, rázem jsem se dostal zpět do pozice zaměstnance, který se prostě před chvílí na něco ptal. Vzniká tím zajímavý paradox, přičemž bych v etnografii měl zastávat roli výzkumníka, ale též primárně člena nějaké skupiny či komunity, který je součástí daného terénu a snaží se splynout s ostatními. Toto bylo velice těžké rozlišit v průběhu rozhovorů, kdy se mé já distancovalo od pozice zaměstnance a spíše přijalo roli výzkumníka, který se ptá na to, zda jim práce přijde smysluplná, abych mohl podtrhnout, že práce v korporátu nedává smysl. To se ale po rozhovorech nestalo. Výzkum se nesnaží být reprezentativního charakteru, ani nesplňuje kvantitativní množství respondentů pro podobný reprezentativní typ. Snaží se poukázat na život a děje v korporátním prostředí z etnografického pohledu. Ilustruje na daném případě fenomén bullshit jobs, přičemž vyvrací nebo potvrzuje smysluplnost práce u daných účastníků. Definicí tohoto fenoménu se budu podrobně věnovat v kapitole 2. Stejně tak jako smysluplnosti práce nebo termínu hodnota, kterému je také věnováno pár řádků filozofické podstaty. Ať už ve vztahu k hodnotě práce nebo hodnotě obecně z antropologické perspektivy. Na terén je však vždy nahlíženo jako na výchozí bod. Terénní výzkum v konkrétní firmě trval 3 měsíce, z hlediska zaznamenávání jevů, přičemž samotná zkušenost a znalost prostředí sahá do roku 2019.

Z hlediska rozhovorů vnímám, že existují aspekty, které jsou problematické v rámci samotné realizace jakéhokoliv výzkumu v sociálních vědách. A to za prvé, upřímnost v odpovědích informantů mohou vést ke zkreslení a fakt, že jsou nahráváni, může vyvolávat stres, nervozitu, kvůli čemuž mohou být odpovědi irelevantní nebo v rozporu s tím, co si skutečně informátoři myslí. Dále odpovědi mohou být zkresleny z důvodu strachu vyjádřit se na dané téma, strachu ze ztráty pracovní pozice nebo sociálního statusu ve firmě. Jako další metodologický problém vidím na poli převážně antropologie, ale i sociálních věd, metody intuice a emoce jako další rovinu poznání, kterou lze vstřebávat informace a vnímat prostor z pozice výzkumníka v terénu. Etnografie se v nejlepším případě snaží poukázat na to, aby výzkumník zaznamenával nejen rozhovory, ale taky okolní situace, a aby splynul se zkoumaným prostředím. Je pravda, že by měl v rámci etnografie pocity a emoce zaznamenávat

také, ale z hlediska metodologie je například intuice z pozice vědy nespécifikovatelná. „Emoce jsou tedy nadány schopností hloubit propast mezi nejrůznějšími módy poznávání, z nichž každý se snaží zmocnit jejich unikavé povahy po svém; avšak zároveň k sobě emoce vábí i snahu tyto propasti překlenout mostem celostního pohledu tam, kde je o něj zájem“ (Samek 2021: 186). Každý výzkumník nemá rovinu intuice rozvinutou tak, aby ji dokázal používat v rámci své práce, a také nemůže být verifikovatelná někým jiným ze stejné perspektivy. Tudíž na poli metodologie a obecně vědy není uplatnitelná. Pokud jde o antropologii jako studium člověka, myslím, že by to měla řešit. Vzniká tím velký redukcionismus v přístupu k člověku a k celému poznávání.

#### **1.4 Výběr vzorku a etika výzkumu**

Veškerý výzkumný vzorek pochází ze stejného prostředí, tedy z bankovního korporátního sektoru v konkrétním sídle centrály. Celkem se účastnilo pět informátorů, s nimiž jsem prováděl rozhovory. Účastnili se muži i ženy na různých pozicích a různého věku. Avšak všichni informátoři museli mít pracovní zkušenosti 3 roky a více, z důvodu požadavku, který jsem na začátku výzkumu stanovil. Vzorek obsahuje jak pozice z managementu, tak pozice jako je team leader, coach, zpracovatelé klientely a další specifikované pozice, které dovysvětlím níže. Z managementu jsem prováděl rozhovory napříč hierarchií. Nechybí tedy Top management ani management nižší. Vzorek jsem vybral pomocí dvou metod. První metoda se nazývá účelové vzorkování. Metoda spočívá v tom, že vzorek „je založen na úsudku výzkumníka o tom, které aktéry či zdroje dat do vzorku vybrat. Předpokládá tedy, že výzkumník terén buď dobře zná, nebo se s ním v procesu výzkumu seznámí natolik, že je sám schopen posoudit, kteří aktéři jsou do vzorku vhodní“ (Novotná, Špaček, Janutová 2020: 296). Touto metodou jsem zvolil první informátory do mého výzkumu. Jedná se o informátory, kteří mají bohaté zkušenosti s prací a jsou jak informačně, tak komunikačně zdatní. Ostatní informátoři byli vybráni pomocí metody nabalování. Tedy sněhové koule, kdy na základě jejich doporučení vám případnou další informátory, kteří vás pak odkážou na další a ty na další (Novotná, Špaček, Janutová 2020: 297). Z hlediska etiky výzkumu jsou jména informátorů anonymní a případné zmínky jmen v této práci jsou pozměněny. Všichni informátoři souhlasili s nahráváním a uveřejněním rozhovorů. V rámci anonymity záměrně neuvádím jméno společnosti. Práce není zaměřena ani se nesnaží ukázat objektivní pravdy, názory a též výsledky, které mohou s tématem souviset. Práce se především zaměřuje na subjektivní pohled každého informátora, na jeho pocity a zkušenosti s danou pozicí. Protože se jedná o kontroverznější typ otázek, tak jsou jména pozměněna v rámci celé práce. Každé jméno odpovídá stejnému genderu jako u

originálních informátorů. Všichni informátoři pracují v rámci jedné budovy na stejném pracovišti s rozdílem týmu, kdy každý tým má na starost něco jiného.

Zde krátce popíšu všechny informátory, kteří se účastnili rozhovorů. První z nich je Jaroslava, která zastává svou pracovní pozici jako vrcholový management společnosti. Má pod sebou 700 lidí a dbá na to, aby se posouvaly strategické cíle a snaží se o zprostředkování klientům nejlepší zákaznické zkušenosti. Dále zajišťuje potřeby klientů ve všech produktech, které společnost nabízí.

Další informátor je Lubomír, který setrvává na pozici manažer o hierarchickou třídu firmy níže. Pod sebou má celé jedno oddělení a jako náplň práce je svěřenec celého útvaru, práce kapacit a rozpočtu budgetů. Rozvoj klíčových rolí jako je team leader, garant nebo CJE (custom journey expert, pozn. autora). Mezi jeho hlavní cíle patří posouvání procesů, které daný útvar spravuje, a hledá efektivní cesty, jak procesy dále zefektivňovat.

Daniela patří mezi informátora, která ve firmě funguje jako team leader. Má pod sebou 18 lidí a jako hlavní náplň práce mimo vedení lidí kontroluje procesy a dbá na jejich funkčnost. Sleduje možné procesy i z hlediska potřeby změn. Dohlíží a komunikuje se třetími stranami.

Dan je dalším informátorem, který zastává roli CJE (custom journey expert) neboli specialista zákaznických cest. Jeho cílem a náplní práce všeobecně u této pozici je sledování cest u různých produktů, konkrétně se ale primárně zaměřuje na hypotéky. Zákaznickou cestou se myslí to, kdy klient je s firmou v kontaktu v rámci nákupu produktu dané služby. Mění procesy tak, aby zákaznickou zkušenost, co klient se společností zažívá, měli co nejlepší. Snaží se odbourávat ty segmenty, které jsou z hlediska klientů problematické, a zároveň posiluje zpětnou vazbu v procesech, které jsou si v úspěchu podobné.

Mezi další informátory patří Hana a Lucie. Hana zastává ve svém týmu roli garanta. Má pod sebou 50 lidí, kteří cokoliv potřebují, jako jsou například stížnosti klientů nebo nestandardní požadavky nebo složitější věci, které sami zaměstnanci nedokážou rozhodnout, pomáhá vyřešit. Role garanta je tedy zaštitění týmu. V podstatě tato role funguje jako starší mentor, který by měl znát velkou část věcí. Mezi neposlední náplň spadá zlepšování procesů. Jako poslední informátor je Lucie, která funguje na pozici kouče. Kouč je v podstatě takový firemní psycholog, který dbá na správné vedení různých týmů, mapuje komunikaci mezi managementem a jednotlivými týmy. Stará se o zaměstnance v případě negativních vlivů z okolí. Dále řeší problémy vzniklé uvnitř pracoviště a snaží se o jejich potlačení. Mezi další náplní této pozice je komunikace s managementem a přítomnost na schůzkách právě s vedením



společnosti. Celá společnost je vedena hierarchickým systémem, kde nejvyšší jsou členové představenstva. Dále se člení na různé pozice jako je top management projektoví manažeři a další funkce. O patro níž je střední management, a právě zmíněná pozice CJE. Dále ve firmě fungují právě koučové, mentoři, garanti a team leadeři. Na nejnižší úrovni společnosti v hierarchické třídě, jsou řadoví zaměstnanci, kteří se na pozicích back office snaží vyřizovat klientskou administrativu. Jelikož zkoumám právě centrální správu společnosti, na pozicích back office nezařazuji zaměstnance, kteří pracují na pobočkách banky ani obdobné zaměstnance a pozice, kteří ve firmě ještě fungují jiným způsobem. Neřeším tedy různé firemní právníky ani HR či PR pracovníky, kteří se starají o další jistě potřebné stránky firmy.

## **1.5 Zpět na začátek: *etnografie v praxi***

V roce 2019 jeden můj kamarád dostal práci v jednom z bankovních korporátů na pozici IT pracovníka. Shodou náhod netrvalo dlouho a nabídl mi příležitost brigády právě v této společnosti. Tehdy jako student jsem zrovna žádnou brigádu neměl, takže nějaký přivýdělek ke studiu se určitě hodil. Nebyl jsem si ale zcela jistý finančním sektorem. Přece jenom jako student antropologie jsem byl mírně mimo obor. Každopádně jsem nabídku přijal a zkusil štěstí. Tenkrát mi říkal, že stačí, abych poslal svůj životopis na jeho firemní email a domluví pohovor ve firmě, i když žádné přijímací řízení tenkrát neprobíhalo. Poslal jsem tedy svůj životopis a zanedlouho jsem byl kontaktován, ať se dostavím na přijímací pohovor.

### **1.5.1 Krok jedna: pohovor**

Abych řekl pravdu, byl jsem značně nervózní. Přece jenom jsem nikdy v kanceláři nedělal a už vůbec ne v bance. Neuměl jsem žádný z těch bankovních termínů ani nenacvičoval doma před zrcadlem přijímací pohovor. Neuměl jsem naučené žádné fráze, proč jsem dobrý pro společnost, a ani jsem nevěděl, co od práce očekávám. Zkrátka to, co po vás na pohovoru zaměstnavatel žádá. Tyhle otřepané věty, které stejně nikdy neprozradí, kdo jste, mně už „lezly krkem“. Jelikož je firma opravdu velká a známá, nemusel jsem se zabývat zbytečným čtením na webové stránce v záložce O nás, čím se firma zabývá. Bylo to zkrátka jasné už z logiky věci, že je to banka. V den, kdy jsem vyrazil na pohovor, jsem měl smíšené pocity. Co to vůbec dělám? Student antropologie, který jde na pohovor z důvodu brigády do banky? Možná tak pro studenty ekonomie, ale pro mě to byla sázka do loterie. Budova, v níž se centrála nachází, byla opravdu krásná. Moderní prostředí velkých skleněných oken orámovaných dřevěným obkladem. V přízemí u hlavního vchodu recepcce a hned vedle můj ráj. Totiž kavárna i

s kantýnou. Od recepcce stoupal most přes uměle vytvořené jezírko a hned za ním zřejmě jedno z mých potencionálních míst. Měl jsem schůzku se slečnou hned u recepcce, a tak jsem čekal, než přijde ještě s ostatními kandidáty, kteří přišli zřejmě také na pohovor. Slečna dorazila hned 5 minut po našem sjednaném čase. Už z dálky bylo zřejmé, že je slečna z HR a jde si právě pro nás. Středně vysoká blondýnka v černém kostýmku na podpatcích, která reprezentativní chůzí bankovního korporátu dávala najevo pár metrů před sebou, že čas už nadešel a teď přijde na onu konverzaci, na které teď záleží nejvíc. Postavila se před nás, uvítala nás ve jménu společnosti, představila se a stejně ladnou chůzí nás vedla přes onen most do velké skleněné budovy. Budova měla 4 podlaží a co do šířky velká křídla v každém patře. Každý zaměstnanec věděl, že jsme tu noví, a že zřejmě kráčíme vstříc nové pracovní příležitosti. Pochod byl doprovázen zvukem klapajících podpatků nesoucí se napříč všemi korporátními patry. Což jsem postupem času zjistil, bylo základní poznávací znamení naší HR náborářky. Jednotlivě jsme postupně každý krácel do uzavřené místnosti, kde pohovor probíhal. Na řadu jsem přišel mezi posledními a pohovor neprobíhal vůbec tak, jak jsem si představoval. Místo nacvičených monologů probíhal pohovor až moc přátelsky. V místnosti jsme byli tři ještě s mou potencionální šéfovou. Pohovor byl zaměřen na osobnější typy otázek. Například na to, co studuji, o čem jsem psal bakalářskou práci a jen zřídka kdy se dotkl firemním a pracovních záležitostí jako je třeba mzda nebo konkrétní náplň práce. Pohovor trval zhruba půl hodiny a byl ukončen slovy, že se mi ozvou do týdne. Mimo jiné jako další podmínka jako součást práce je mít certifikát od české bankovní asociace. Nástup byl plánován na červenec a certifikát se měl splnit do třech měsíců od nástupu. Jelikož jsem čekal na stánice, váhal jsem, jestli do firmy vůbec nastoupit. Měl jsem před sebou hodně práce a nechtěl jsem marnit čas učením se na certifikát, když bych případně měl nastoupit na brigádu. Uběhl zhruba týden a slečna z personálního se mi ozvala, že mě berou. Nabídku jsem přijal, a tak začala moje pracovní zkušenost na pozici brigádníka v bankovním korporátu.

### **1.5.2 Krok dva: *seznámení s prostředím***

První pracovní den v korporátu jsem byl zařazen do pracovního týmu brigádníků, kde seděli jen brigádníci. Tým čítal asi 15 až 20 lidí. Každý měl na práci něco jiného. Moje práce spočívala v tom, že jsem zpracovával klientskou administrativu. Mým úkolem bylo poslat klientovi informační dopis, pokud mu skončilo pojištění na nemovitost. Seděl jsem ve třetím patře uprostřed velkého křídla. Měl jsem svoje místo, které bylo jen moje. Budova byla opravdu velká. Základním poznávacím znamením je open space tj. vnitřní prostor, kde situovanost budovy splňuje parametry široké volné místnosti a úzkých uliček, mezi které jsou vpasovány

stoly se základními kancelářskými potřebami jako je třeba papír, tužka, počítač nebo židle. Nechybí ani osobní úložný prostor pro případné dokumenty, které ale stejně nikdo nevyužívá. Snad jen na nějaké ty osobní věci, které po pár dnech od podepsání smlouvy přitáhnete z domu, aby vám těch osm a půl hodin utíkalo rychleji. Každá místnost obsahuje i jednu dlouhou širší uličku, díky níž místnost přejdete na druhý konec ve znatelně kratším čase. Každý stůl má pro představu dva počítače na jedné straně a další dva na straně druhé oddělené lehkou dřevotřískovou deskou. Mezi hlavní výhody tohoto typu kanceláří patří, že už se vám nestane, že by váš hovor byl soukromý nebo že by někdo ztratil nit', o čem se ostatní kolegové baví. Jako další výhodu považuji počet míst a lidí v místnosti. Nestane se vám, že byste se s někým neznali. Pravdou je, že mnohdy záleží, na jakém patře se nacházíte. Korporát je velká firma, kde pracuje spousta lidí, a tak vám bude stačit, když se seznámíte aspoň se svým patrem. Jako začínající zaměstnanec jsem zpočátku vyfasoval svůj vlastní login pro přihlášení do systému. Díky němu jsem se mohl přihlásit kdekoliv na počítači ve firmě a mohl odtud pracovat. Super, řekl jsem si, nemůže to být jednodušší. Ovšem po prvním přihlášení to chtělo změnit heslo. S čím jsem právě nepočítal, bylo to, že hned se změnou hesla budu mít problém. Poprosil jsem svou šéfkou, zda by mně s tímto krokem neporadila. Po třech neúspěšných pokusech o přihlášení jsem si totiž svůj firemní účet zablokoval. Musela mi resetovat heslo u mého účtu a vygenerovat nové. Na třetí pokus se to podařilo a já měl své vlastní heslo. Jako další krok v pracovním nasazení mě čekalo školení. Sešel jsem o pár pater níž, kde jsem měl sraz ještě s jedním kolegou ve školící místnosti, kde na nás už čekala paní, která nás měla zaškolit. Školení trvalo něco málo přes 5 hodin a po něm jsem byl snad ještě hloupější než předtím. Seznámení s procesem, seznámení s aplikacemi. Na každou činnost byla jiná aplikace. Spousta administrativy a hrabání v různých typech dokumentů byla moje další zbývající činnost, než jsem skončil den. Další dny se nesly v podobném duchu. Zvykání si na pracovní proces, další školení, ptaní se a komunikace s ostatními kolegy. Všichni kolegové byli podobně staří jako já. Alespoň prozatím. Zpočátku pro mě práce v bance bylo něco nového, a tak mi čas ubíhal rychleji než kdy předtím. Za pár týdnů a měsíců mně ovšem práce přišla až moc stereotypní. Měl jsem se tehdy školit na další práci, kterou budu dělat ještě k tomu, co vykonávám nyní. Jednalo se o razítkování podobných dokumentů, které jsem odesílal klientům, a protože bych na papíry musel dávat razítka a podpisy, potřeboval jsem k tomu speciální bankovní certifikát vydávaný Českou bankovní asociací. Bez toho bych tu práci nemohl vykonávat. Certifikát se skládal tak, že příslušný pracovník složil digitální test před členem právě zmiňované instituce a před dalšími dvěma kamerami na příslušeném místě. Stačilo si jen vybrat termín a přihlásit se na něj. Test měl kolem 1000 otázek a skládal se z několika dílčích částí, které obsahovaly i výpočtové příklady z praxe.

Na splnění zkoušky byly, jak už to tak bývá, zpravidla tři pokusy a byly hrazené firmou. První pokus jsem měl za čtrnáct dní. Dostal jsem odkaz na webové stránky, kde si můžete test proklikat nanečisto, a naučit se tak otázky. V tom byl hlavní vtíp. Nedostal jsem žádný materiály, ze kterých by se mi dobře učilo. Pouze se zaškrtovaly odpovědi pod otázkou, a tak jsem zjistil, jestli je odpověď dobře nebo špatně. Otázky v testu byly až příliš moc vzdálené mému oboru a už vůbec ne zábavné. Pro mě jako pro antropologa to byla „španělská vesnice“. A tak můj první pokus skončil mizerně. Nu co, ještě jsem měl dva další pokusy. V práci už jsem měl vyrobené razítka s mým jménem. Připravené na otiskování firemních dokumentů. Další pokusy jsem nechal až po státnicích, abych se na ně lépe připravil. Ovšem velký počet otázek bylo komplikované zvládnout i v širším horizontu času. Udělal jsem, co jsem mohl a přihlásil se na další pokus. Test probíhal jako obvykle. Všichni účastníci starší než já. Na začátku najdete své jméno, ukážete občanku, vypnete si telefon a čekáte na pokyny pana bankéře. Ten vás ujistí, že jste monitorováni přes další dvě kamery jeho kolegy, abyste náhodou negooglili možné odpovědi. Čas nehrál u testu vůbec žádnou roli, protože jste měli něco málo přes tři hodiny. Bankovní a spotřebitelské termíny mi byly až moc vzdálené. Druhý pokus jsem dokončil opět neúspěšně. O pár týdnů později přišel pokus třetí a zároveň poslední. Svoji snahu v bankovním sektoru jsem už vzdal. A tak jsem si šel zkusit poslední pokus už jen z principu, jestli nevidím známé tváře. Samozřejmě poslední pokus dopadl tak, jak dopadnout měl. Zase neúspěšně. Uvědomil jsem si, že tímto moje bankovní zkušenost nejspíš končí a já se budu muset přesunout zase o dům dál. Další krok, který vedení ve firmě udělalo, bylo zrušení našeho brigádnického týmu. Každý člen se zařadil do týmu podle toho, co zpracovává. Já jsem přestoupil do týmu pojištění hypoték. To spočívalo v tom, že jsem zůstal u své práce a nepotřeboval jsem certifikát, díky kterému jsem mohl dávat razítka a podpisy. Jaká to náhoda. Zkrátka jsem byl poslán na něco, co bylo ve výsledku zbytečné. Do svého nového týmu jsem přisedlal i s pár kolegy z předešlého týmu. Byli jsme tam nejmladší, ale byl jsem v korporátním ráji. Ve firmě, jak se ukázalo, pracuje spousta holčín, kočen a kolegyněk. Zkrátka zahrnuje všechny typy, o kterých se píše na prigli.<sup>1</sup> Od té doby se moc věcí nezměnilo. V týmu občas jednou za čas přibyl někdo nový nebo celý tým vystřídal jiné patro. Postupně jsem si ale na prostředí korporátu začal zvykat a případné přesunutí týmu už mě nevyvedlo z míry, protože všechna místa vypadala stejně. Posledním aktuálním opatřením z pozice pracovního prostředí bylo redukovat co nejvíce nevyužívaných míst z důvodu home office v době pandemie covid-19. Nedávalo smysl platit pronájem prostorů na poloviční kapacitu, kdy polovina zaměstnanců pracuje na 50 % z domova.

---

<sup>1</sup> Prigl.cz. Článek o ženách v korporátu. Dostupné z: <http://prigl.cz/brnaci/clanek-o-zenach-v-korporatu/> [2.2.2022]

Celé křídlo kanceláří bylo odebráno a poloviční útvar včetně našeho týmu se přesunul do křídla polovičně obsazeného. V praxi to znamenalo, že tým osmnácti lidí měl vyhrazených logických 14 pracovních míst pro tým. Nemohlo se tedy stát, že by si nikdo neměl kam sednout. Přílehlých sedacích vaků po okolí bylo dostatek.

### 1.5.3 Krok tři: *socializace*

Mnoho lidí zřejmě zajímá, jak probíhá pracovní socializace ve velkém korporátu. První dny se vlečou většinou soustředěním se na pracovní povinnosti a koukáním do monitoru. Případně nastávají suché odpovědi na otázky ostatních kolegů, když se vás ptají, co jinak děláte mimo brigádu, odkud jste nebo jaké máte koníčky a ještě prožíváte stud. Takové ledové bariéry mají za cíl prolomit firemní teambuildingy. Ten náš se konal asi čtrnáct dní po mém nástupu. V plánu bylo přátelské firemní posezení na sushi okolo šesté hodiny v dobře recenzovaném podniku na google review. Nutno dodat, že se jednalo ještě o starý brigádnický tým, který čítal cca 15-20 podobně starých zaměstnanců. Přátelská atmosféra nastala hned po pár vypitých drincích a skvělém jídle v doprovodu se super zábavnou šéfovou, která byla o generaci starší než my, ale za to dokázala věnovat pozornost a pochopení naší mladistvé niti a neztratila pochopení ani v našich generačně mladších debatách. Pokud má teambuilding prolomit ledy mezi jednotlivými zaměstnanci a též team leaderem (šéfem), u této sešlosti to platilo dvojnásob. Vedli jsme debaty o práci, firmě, ale i o našich soukromých životech. Mladý kolektiv byla určité motivace, proč se události zúčastnit. Bylo by zajisté jiné, kdyby tým obsahoval převážně o generaci nebo dvě starší zaměstnance jako je tomu teď. Firemních večírků a teambuildingů bylo dostatek a vždy to pro nás bylo místo, kde se můžeme neformálně setkat a vést spolu dialogy napříč různými tématy. Posilovali jsme mezi sebou pracovní i soukromé vztahy a vzájemnou koordinaci zpětně v pracovních povinnostech. Za krátký čas se z mnohých mých kolegů a kolegyně stali přátelé a kamarádi. Posiluje to pracovní solidaritu a přátelské místo, kam se každý den nebojíte chodit. Po pár měsících práce jsem už získal jistý odstup od neutrkaného režimu a začal jsem si všimnout dalších věcí, které se týkají právě socializace na pracovišti, ale i mimo něj.

Ráno jsem procházel okolo vrátnice přes most vedoucí nad jezírkem do větší budovy. Před schodištěm skrz prosklené automatické dveře se každou chvíli shromažďovali zaměstnanci na cigaretě, když je zrovna pálily oči od počítače a potřebovali si ulevit na čerstvém městském vzduchu. Postávali naproti sobě a vedli dialogy o svých kolezích, o stížnostech, že Lucie dělá samé chyby a všechno po ni musí opravovat nebo, že Vlasta má pořád „blbě kecy“, na všechno si stěžuje a nikdo z týmu ji už nemůže vystát (deník autora). Nebo

naopak, jak je teplé počasí, moc zima nebo příliš deštivo. Má cesta, ale vedla po schodech nahoru směrem do kanceláře mého týmu. Usadil jsem se za svůj stůl, zapnul počítač a pozoroval jakým způsobem mezi sebou probíhají lidské interakce. Mimo debat o všem možném, malou část pracovní doby zaplňuje své místo chůze, která se projevuje pobíháním v uličkách a zastavováním se u jednotlivých kolegů, když zrovna nechcete křičet přes celé patro a vést dialog a mít trochu toho soukromí. Za uplynulý den nachodíte těch zdravých pár tisíc kroků a nemusíte tak dohánět resty doma odpoledne ve svém volném čase.

Socializace je pro mnoho zaměstnanců důležitým prvkem pracovního prostředí. Jedná se hlavně o aktivity jako jsou právě teambuildingy rozhovory zaměstnanců v práci mezi sebou nebo mimopracovní aktivity například káva s kolegou nebo společné výlety ve volném čase. Jaroslava popisuje svou důležitost socializace takto:

*„Pro mě si troufnu říct, že to je jedna z nejdůležitějších věcí. Protože jak už jsem říkala na začátku, v té práci trávíme strašně moc času a je hrozně důležitý abychom dělali s lidma, se kterýma se nám dělá dobře, věříme jim a bylo to jako upřímný. Já ráda ten tým беру i na nepracovní aktivity. Na nějaký „ofsajdy“, protože si myslím, že to je hrozně důležitý, aby se ten tým jako v tomhle tom stmelil. Takže pro mě to jako důležitý je. Neříkám, že to je vždycky jako jednoduchý, protože na jednu stranu jako šéf jsem tvrdší šéf, že umím tomu týmu i říct, jo, vyžaduju od nich nějaký aktivity, ale na druhou stranu ty týmy většinou i když říkají, že jsem jako šéf, kterej to posouvá, tak se jim semnou dobře dělá, protože tu zpětnou vazbu v tomhle tom беру hodně a vim, že jsem v tomhle trochu náročnější. Je dobrý na druhou stranu, že se to může vybalancovat právě jinýma aktivitama“ (rozhovor: Jaroslava, 6.1.2022).*

Z rozhovoru vidíme, že na pozici manažera je pro Jaroslavu socializace důležitá právě proto, že člověk tráví v práci spoustu času. Nikdo nechce trávit čas na pracovišti, kde jsou špatné vztahy, a i přes náročnost „šéfky“ zpětnou vazbu od svých kolegů vítá, protože vědí, že má za sebou pracovní výsledky. Díky teambuildingu se tým očistí od někdy náročných požadavků svého vedení. Dan na pozici CJE (custom journey expert) má zkušenost se socializací rozdělenou mezi své dvě pracovní pozice, které v minulosti zastával.

*„Mám zkušenost od zpracovávatelů i z jiných pozic. Tam jako v týmu, když člověk sedí a je tam s těma kolegama tak mi přijde, že to je vřelejší, takový to, co dávají v televizi. Víc se bavíš o těchle scénářích, najdeš si tam možná víc ty přátele. Já si je i po těch letech držím. V týmech, kde jsem pracoval, se setkáváme i doted' mimopracovní a je to takovej kolektiv, oblast lidí, kde jsme víc jako...nemusíš řešit takový ty zásadní věci a rozhodnutí pracovní. Je to*

*víc takový, že zpracováváš a nenesíš za to takovou zodpovědnost a není to tak jako moc pod tlakem jako když jsi vejš. Když se člověk dostává v tom žebříčku od toho zpravovatele na úroveň team leadera nebo ještě o krok vejš, tak už byt' se tam bavíš mimopracovně, ale už tam nevnímám jako takovou tu vřelost toho. V tom smyslu, že je to takový to nepřijdu do práce a nebudeme tady na sebe jen koukat, ale budeme vést takové ty..jak bych to řekl...chladné diskuze, ale ono to není jenom chladně...můžeš se tomu i zasmát klidně, ale je to takový jako povinná nebo taková ta slušná diskuze, když jdeš někam na večírek, tak že se tam s někým budeš bavit. Takhle to asi zhruba je. Taková formálnější diskuse. Jako se bavíš jo i se zasměješ, ale nemůžu říct, že bych tam měl nějakého kamaráda nebo někoho s kým bych si našel jako bližší notu. Je to spíš na tady té úrovni a spíš cítíš, že si každý sleduje nějaký svý zájmy. Socializace určitě není to hlavní, co mi na té práci dává smysl. Na druhou stranu zase nepříjemný pracovní kolektiv by byl jako taky druhej extrém. Určitě by to byl důvod, proč bych tady třeba nevydržel“ (rozhovor: Dan, 11.1.2022).*

Z výňatku uvedeného rozhovoru je patrné, že v případě Dana je navozování přátelské atmosféry a bližších vztahů se svými kolegy na pozici, kterou zastával dříve jeho slovy „vřelejší“ než naopak u vyšších pozic, kdy má člověk větší zodpovědnost a možná více pracovních povinností než řadový zaměstnanec sedící v jednom týmu. Na vyšších pracovních pozicích se zaměstnanci stýkají s různými lidmi. Z jiných týmů, měst a oddělení. Z tohoto důvodu je patrné, že zaměstnanec nebude trávit s těmito lidmi tolik času jako „řadový“ zpracovatel, který se každý den socializuje s těmi samými lidmi a tráví s nimi celé dny v kanceláři. Nemají takový časový pres a ani kvantitativně tolik povinností jako občas pracovníci na vyšších pozicích. Mají tedy více času na socializaci mezi sebou. Další aspekt, který bychom mohli zohlednit, jsou pozice a s ním spojené vlivy na člověka. Management si většinou vybírá člověka, který dokáže dobře komunikovat, je vůdčí osobností a dokáže mít na pracovišti respekt a autoritu u jiných zaměstnanců. Většinou splňuje požadavky zkušeností jedince s chodem firmy. S tím roste finanční ohodnocení a u některých i vlastní ego, které je také zajisté důležitým prvkem role managementu. I to je možná důvod, proč jsou zaměstnanci na vyšších pozicích více otrkaní, ale komunikace a vztahy jsou s nimi těžší s to navázat. Možná budu mít větší pracovní pozici a vyšší plat, mé pracovní povinnosti se zdvojnásobí, ale to ještě neznamená, že náplň práce bude smysluplná. Od rána do večera budu chodit na meetingy, kde se jedná o chodu firmy a různých vizích a cílech, ale jelikož jde o velkou firmu, zdá se, že naplnění cílů jsou v nedohledu. Ostatně to se zdá být problémem i v naší firmě, kdy tentýž zaměstnanec navozuje problematiku uvnitř velkého korporátu.

*„Co mi naopak nepřijde smysluplné je neduh každé korporace, kde je více jak 500 lidí. Protože, všechny procesy, jak jsou navázaný a všichni se k nim vyjadřují a mají potřebu tam prosazovat svoje potřeby tak, než nějaká změna vdechne svůj život tak je to prostě otázka třeba roku a ten progres je na můj vkus až extra pomalej. Já jsem zvyklej jako mít rychlý delivery. Něco udělám a chci to mít rychle hotový a vyzkoušet si to. Což můžeme dělat v menších firmách, a ne jako ve větších korporacích“ (rozhovor: Dan, 11.1.2022).*

S vyšších pracovních pozicích roste ego a také moc, kterou mnozí zaměstnanci zažívají. Na meetingách pak prosazují egoisticky a tvrdohlavě svoje vize i přes to, že mnozí kolegové je upozorňují na to, že jejich idea není aplikovatelná (pozn. autora po rozhovoru). To je pouze jen jeden faktor, se kterým se může setkat každá firma a každý proces a meeting se tím prodlužuje k nespelnitelnosti. Dnes už lze definovat syndrom mocenské pýchy jako nemoc z povolání, jejíž příčinou je vznik závislosti na moci což se odborně nazývá syndrom hubris. Znamená existenci patologické osobní změny, která je doprovázena antisociálním chováním a narcistickou poruchou osobnosti (Owen, Davidson 2009).

V týmu jsem našel kolegy, se kterými dodnes trávím čas i mimo práci různými aktivitami, sžil jsem se s prostředím a co se týče socializace, díky příjemnému prostředí a lidské interakci, se stává pracovní čas něčím příjemnějším.

#### **1.5.4 Krok čtyři: zavedení pracovní rutiny**

Jelikož jsem byl už nějaký pátek zaměstnanec na smlouvu DPČ a už jsem byl zvyklý na pracovní i společenské prostředí, jediné, co zbývalo bylo vytvořit si pracovní rutinu. Jak už jsem poznamenal v předchozích řádcích, má náplň práce byla administrativní činnost zaměřená na zániky pojištěných nemovitostí klientů. Zpracovával jsem klienty, jejichž pojištění nemovitosti se změnilo, bylo aktivní, jiné nebo už neplatné. Práce spočívala v tom, že jsem pracoval v několika programech, kde bylo možné dohledat klientskou dokumentaci potřebnou k práci. Jedna aplikace měla klientskou frontu požadavků, ze kterých jsem přebíral nové a nové požadavky. Každý požadavek jeden klient. Zaměstnavatel dohlíží na odpracovanou činnost svých zaměstnanců přes časy, které mají zaměstnanci nastaveny na jednotlivé požadavky. Takzvané plnění nesmí u zaměstnance klesnout pod 80 %. V mém případě bylo plnění nastaveno zpočátku na 8 minut na požadavek. Za hodinu si tedy mohu spočítat kolik jsem potřeboval mít požadavků, abych byl v zelených číslech a měl 100 %. Ovšem hlavní problém tkví v tom, že každý požadavek se liší časovou náročností. Někdy trvá požadavek 15 minut a někdy 2 minuty. Je tedy těžké odhadnout, jak moc budu ten den stíhat být v zelených číslech.



Kolem 80 až 95 % jste v oranžovém čísle a pod 80 % v červeném. Za celý měsíc vychází analýza, jak moc jsem jaký den pracoval na kolik procent a všechny dny v měsíci se zprůměrují do konečného výsledku za daný měsíc. Celkově dostává tým bonusy, když je jako celek v číslech zelených. Na nás brigádníky se bonusy nevztahovaly. Nebylo tedy motivující být dnešní den nebo měsíc zelený.

Jeden z mnoha měsíců, kdy moje čísla byla z jakýchkoliv důvodů červená mi vyskočila následující den zpráva v chatu, „viděl si svoje plnění? Jak to, že neplníš?“ píše mi vedoucí týmu sedící o dvě židle přede mnou, z dostupné analýzy zaměstnanců, kterou zrovna otevřela. V tu chvíli mi zatrnulo. Začal jsem se více snažit a bouchat jeden požadavek za druhým, aby moje číslo stouplo do zelené barvy. Nechtěl jsem přijít o brigádu, a tak jsem potřeboval mít alespoň 80 % plnění. Každý požadavek, měl stejný způsob zpracování, a proto se mi po pár měsících práce stalo to, co zřejmě každému zaměstnanci s podobnou náplní. Stala se z ní rutina, a co hůř zpracování se pro mě stalo stereotypem a tolik se zautomatizovala, že pro mě přestala být naplňující, jestli vůbec někdy byla. U každého požadavku jsem zopakoval stejný postup minimálně 10x a pracoval několik hodin denně. Čím více měsíců ubíhalo tím více byla moje práce deprimující. Opravdu takhle zvládne někdo pracovat 20 let? Jednu věc mě banka přece jenom dala. Nebude to cesta, kterou bych se chtěl v životě vydat. Každý den v korporátu vypadá stejně, ale přece jenom odlišně z pohledů mezilidských interakcí, které se dějí mezi open space kanceláři. Jednoho slunečného dne jsem si sedl k počítači do poslední hraniční řady. Hraniční proto, protože zammou už seděla skupinka žen z jiného týmu. Nerad poslouchám cizí rozhovory, ale v tomto případě je prostředí nevýhodou. Jedna žena sedící za mými zády povídá té druhé, která seděla opodál. „*Hele, co budeš dělat s tou mateřskou? Víš, že první tři měsíce budeš mít plat dvacet osm tisíc, ale po třech měsících ti to spadne? Už máš vymyšlený, kam půjdeš kdyžtak?*“ Ptá se žena své kolegyně. Kolegyně odpovídá, „*no já vím, to je hrozné, přemýšlela jsem, že půjdu do jiného týmu, ale ten sice dobře platí, ale s těma lidma tam, tam fakt dělat nechceš*“ odpověděla. „*No můžeš jít do týmu pojištění (tým autora) ještě, třeba by to šlo*“ pokračuje žena v konverzaci mířenou na svou kolegyni. Ta ji následně odpovídá... „*do týmu pojištění? To víš, že jo, prosím tě, tam je to zadarmo a stejně dělají pořád hovno*“ (z deníku autora, 18.1.2022). Následně jsem byl až příliš ponořen do práce a mimo témata o rodině, dětech a počasí již neproběhla žádná zajímavá konverzace.

Uběhly skoro tři roky a já začal zpracovávat téma své diplomové práce. Do svých výzkumných specifikací jsem potřeboval zaměstnance, kteří by byli ochotni říct svůj vlastní subjektivní pohled. A tak jsem oslovil i management, aby mě rozhovory a svůj pohled poskytl

a oni mi vyhověli. Ptal jsem se jich na mzdu, na práci, na to, jak se socializují, na jejich zájmy a koníčky, co dělají ve volném čase, jaké mají životní hodnoty, a hlavně na to, jestli jim jejich práce přijde smysluplná, protože moje, pro mě určitě není.

## 2. Definice bullshit jobs: je moje práce na „hovno“?

Jaká je definice bullshit jobs? Možná mohu začít jedním příkladem, který popisuje Graeber. Zaměstnanec jménem Kurt pracuje jako subdodavatel subdodavatele subdodavatele pro německou armádu. Svoji práci popisuje takto:

*„Německá armáda má subdodavatele, který dělá jejich IT práci. IT firma má subdodavatele, který dělá jejich logistiku a logistická firma má subdodavatele, který dělá jejich personální management a já pracuji pro tuto společnost. Dejme tomu, že voják A jde z kanceláře o dvě patra níže. Namísto, aby si tam sebou vzal počítač, musí vyplnit formulář. IT subdodavatel si převezme formulář a lidi si ho přečtou, schválí a předají ho subdodavateli logistiky. Ten musí zase schválit přesunutí z vyššího patra do nižšího a bude požadovat personál. Kancelářští zaměstnanci v mojí firmě budou dělat to, co obvykle dělají a v tu chvíli přicházím já. Dostanu email: buď před kasárnami B v čas C. Obvykle jsou tyto kasárny od sto do pětiset kilometrů pryč od mého domova, takže si musím pronajmout auto. Vezmu si pronajaté auto a jedu na místo kasáren, dám vědět expedici, že jsem přijel, vyplním formulář, odháknu počítač, naložím počítač do boxu, zalepím krabici, přidělí mě chlapa z logistiky, který donese balíček do další místnosti, kde zase rozbalím krabici, vyplním další formulář, připojím počítač, zavolám expedici, jak dlouho mi to trvalo, několikrát se podepíšu, vezmu pronajaté auto zpět domů, pošlu expedici dopis se všemi přílohami a poté dostanu zapláceno“ (Graeber 2018: 1).*

Technicky řečeno nikdo z těchto lidí u armády nepracuje. Všechno to jsou zaměstnanci soukromého sektoru. Otázka zní, kdyby Kurtova pracovní pozice neexistovala, byl by na světě rozpoznatelný rozdíl? Poznamenalo by to nějakým způsobem svět? Odpověď zní, že nejspíše ne. Dostáváme se tu právě k definici samotného termínu „bullshit jobs“.

**„Bullshit jobs je taková forma placeného zaměstnání, která je kompletně nesmyslná, nepotřebná nebo zhoubná, že dokonce sám zaměstnanec nemůže ospravedlnit její existenci, i když zaměstnanec cítí povinnost předstírat, že tomu tak není“ (Graeber 2018: 3).**

Jednoho letního dne jsem byl pozván na letní grilování. Pořádal ho jeden z mých přátel. Vyprávěl mi o kamarádovi jeho otce, který pracoval spoustu let ve vedení firmy, která se zabývala určitými výrobními činnostmi. Říkejme mu třeba Petr. Petr pracoval v top managementu a za jeho práci dostával nadprůměrný měsíční plat. Většinou chodil do práce pozdě, ale zdálo se, že tomu nikdo nevěnoval moc pozornosti. Po čase zjistil, že když zůstane pár dní v týdnu doma, nikdo si toho ani nevšimne. Na čas tedy začal pracovat z domu a stále

nikomu to nepřipadalo divné. Přestal chodit do práce úplně a po dobu 5 let mu stále chodila výplata. Možná si říkáte jak smysluplná a přínosná musí být jeho práce, když si nikdo po 5 ti letech nevšimne, že nepracuje a netráví čas v práci? Nakonec Petra samozřejmě vyhodili. Stalo se to tehdy, když ho chtěli povýšit a zjistili, že už přes 5 let nebyl v práci. Tento příklad je typicky specifikovatelný jako „bullshit job“. Práce, kterou zkrátka nemůžeme morálně obhájit jako potřebnou nebo smysluplnou. Sama pracovní náplň Petra byla zřejmě tak nedůležitá a nepotřebná, že ani nikdo z interních zaměstnanců firmy nepoznal, že ji nikdo nevykonává. Možná se naskytá otázka, proč jsou většinou takzvané „bullshit jobs“ tak dobře placené? Většinou platí pravidlo, že čím máte smysluplnější práci tím za ní dostanete méně zapláceno a naopak. Třeba například překladatelství. To už je hodně zajímavá práce, a proto byste ji měli dělat zadarmo (Graeber in Prigl.cz: 14.3. 2022).

Samotná problematika, jaká práce je smysluplná a jaká ne, by měla vždy vycházet od zdroje jejího vykonavatele. Interní zaměstnanci vždy znají danou firmu zevnitř nejlépe a jelikož vykonávají určitou pracovní činnost, vždy dokážou sami posoudit, jestli je jejich práce „bullshit“. Můžeme samozřejmě jako ostatní pozorovatelé dané pracovní pozice posuzovat, jestli ta či ona práce má nějaký celkový dopad nebo užitek pro širší společnost, ale vždy by ono posuzování smysluplnosti mělo připadat na aktéry, kteří danou pracovní pozici sami vykonávají, a dokáží tak posoudit pro ně samotné, jestli jim jejich práce přijde smysluplná. Vezmu si jako příklad univerzitní uklízečku. Taková pracovní pozice je určitě důležitá. Studenti a zaměstnanci univerzity by zajisté nechtěli pracovat nebo studovat ve špinavém a neuklizeném prostředí. Můžeme tedy s jistotou říct, že taková pracovní pozice je jistě smysluplná, ale proč je tedy méně placená než třeba pozice firemních lobbistů, o kterých bychom mohli tvrdit, jestli vůbec jejich práce nějaký užitek společnosti přináší? Samotná uklízečka se svým specifickým pohledem na danou pracovní pozici může cítit, že její práce smysluplná není. Ať už pro její náplň práce nebo z dalších možných důvodů. Naopak pokud můžeme tvrdit, že firemní lobbista, který má za svoji pracovní pozici nadměrný měsíční plat a jeho práce nic smysluplného nepřináší, ba i kdyby skončila, nikdo by to nepoznal, může být koneckonců pro něj samotného smysluplná. Tento příklad je typickým příkladem, který Graeber rozděluje na tzv. „shit jobs“ a „bullshit jobs“. Univerzitní uklízečka je typickým příkladem „shit jobs“. Jsou to zkrátka „špatné práce“, které nechce nikdo dělat. Práce je špatně placená, nedoceněná, vyčerpávající a s lidmi, kteří ji vykonávají není zacházeno s respektem (e-fellows.net). „Shit jobs“ neznamená „bullshit“. „Shit jobs“ jsou práce, které musí být provedeny. Např. přeprava lidí, stavění budov, péče o lidi, uklízení po lidech. Na druhou stranu „bullshit jobs“ jsou práce, které jsou většinou velmi dobře placené. S lidmi, kteří je vykonávají, je zacházeno, jako by byli důležití a dělali

něco, co je třeba udělat, ale ve skutečnosti není. Jinak řečeno, i mou pozici ve firmě, kterou uvádím v předchozí kapitole, bych mohl nazvat tímto termínem.

V této práci se ovšem držím roviny „bullshit jobs“ a ilustruji problematiku v korporátní bance. Zároveň ale vychází z předpokladu, který je vidět po celém světě. Například „každý čtvrtý zaměstnanec ve světě pochybuje o tom, zda má jeho práce smysl. Osm procent si jich dokonce myslí, že to, co dělají, není pro společnost nijak užitečné. To se ukázalo v průzkumu mezi více než stovkou tisíc zaměstnanců ze 47 zemí světa, který zpracoval nizozemský Institut Tinbergen“ (Mynářová in Deník N 2019). Z Graeberova výzkumu vyplývá, že největším podílem nesmyslných prací je zastoupen pouliční prodej a práce v marketingu nebo PR (Graeber 2018). Mým cílem je tedy zodpovědět na otázku, zda zaměstnancům korporátní banky dává jejich práce smysl či nikoliv a jaké aspekty tento postoj ovlivňují.

V otázce smysluplnosti nemusí nutně hrát roli finanční ohodnocení. Práce musí hlavně dávat smysl i třeba za cenu menších peněz (Veinbender in HN 2018). Až polovina Čechů ale svůj smysl v zaměstnání nevidí a čtvrtina mileniálů z průzkumu IBM Institute chce, aby jejich práce měla pozitivní dopad na společnost (Veinbender in HN 2018). V otázce smysluplnosti hraje určitou roli samotná hodnota. Protože vedle tržní hodnoty existuje něco jako sociální hodnota, na kterou ale ještě nikdo nepřišel, jak ji měřit. Dbám na to, že sociální hodnota zkrátka znamená to, co si zaměstnanci myslí, že je. Ať už přináší nebo nepřináší různé práce různé sociální hodnoty, je nejlepší držet se toho, co si sami vykonavatelé těchto prací myslí a co za sociální hodnotu považují (Graeber 2018: 11).

## **2.1.Hodnota z různých perspektiv**

Hodnota v terminologii není jednoznačně definovatelná a má různé kontexty. V prvním bodě můžeme hodnotu chápat sociologickým nebo filozofickým smyslem. Třeba jak Hurons umístil sociální vysokou hodnotu na individuální ekonomii nebo jak politici hovoří o rodinných hodnotách. Druhý význam hodnoty je klasický ekonomický pohled. Tedy tržní hodnota jídla nebo hodnota domu. Posledním třetím smyslem je výraz „hodnota“ ve specifickém lingvistickém termínu, prakticky strukturální lingvistika F. de Saussure (Graeber in Carrier 2005: 439). „Co mají všechny tyto termíny společné? Například existenci nějakého typu symbolického systému, který definuje svět v pojmech toho, co je důležité nebo užitečné. Vysvětluje a určuje různé kulturní prvky a spojuje je s věcmi, s lidmi, se sociální rolí a statutem nebo dalšími věcmi, které lidé považují za důležité nebo hodnotné“ (Graeber in Carrier 2005: 439).

Sami sociální aktéři v kultuře přisuzují věcem určitý smysl, který má různé dopady, pozitivní či negativní. Tím se věci stávají hodnotné. Je to jako prázdná miska, která není ničím jiným než miskou. Jeden člověk ji naplní zlatem a druhý vodou. Voda je pro člověka důležitější a přeci jen v různých částech světa mají tyto naplněné misky jinou váhu. Tak je to i se značkami oblečení. Pokud větší množství lidí prosazuje značku, kvůli svým specifickým vlastnostem např. kvalita, design, přisuzují jí nějakou hodnotu a v kontextu širšího uznání za „dobrou“ se značka stává slavnou, čímž ji lidé více znají, více chtějí a více sdílí v obecně známou. Voda je přece jenom pro život člověka důležitější. Bez zlata a ekonomického bohatství to člověka může v dnes tak provázané ekonomice stát vlastní život těž. „Veškeré sociální bohatství je odvozeno od zemědělství“ (Graeber in Carrier 2005: 440).

Politická ekonomie tvrdí, že hodnota byla produktem lidské práce. Po čase se začala hodnota odvíjet od ceny. Kolik budou zákazníci ochotni zaplatit za nějaký produkt (Graeber in Carrier 2005: 440)? S možnou vyšší cenou může růst i kvalita zpracovaného výrobku. Ne nadarmo se říká, že za kvalitu si člověk musí připlatit. Otázka spíš zní, co lidé myslí tím, že např. 6 mil. korun už je za byt v hezké čtvrti moc? Že onen byt takovou hodnotu nemá? Co určuje hodnotu? Někakou cenu za hodnotnou a kvalitní věc člověk jistě nabídne, ale jaká je ta meze překročení pomyslné čáry hodnoty? Hodnota je pro spoustu výrazů pouze symbolickou miskou vah srovnávající buď historickou kolektivní paměť nebo aspekt sociokulturní a psychologické změny, která se v našem životě vytváří od doby socializace a výchovy. Ceny bytů, které byly dříve normou, pro nás dnes s polovičním navýšením ceny už přijatelné nejsou, protože zkrátka současná cena převyšuje symbolickou hodnotu a cenu věci dřívější, která je zakořeněná v naší minulosti. Dalším aspektem je to, že zkrátka čím dál více lidí na vlastní bydlení nedosáhne. Stejně tak jako existují hodnoty ekonomické, existují i hodnoty sociální. Právě ty, které získáváme výchovou v rodině nebo socializací. Ty ale teprve v kulturním spektru dosahují nějaké „hodnoty“, v čemž hraje roli určitá míra etického paradigmatu. Je úctyhodné pomáhat druhým? Má cenu se snažit dělat ze světa lepší místo? Tyto určité etické náhledy vychází ze socio-kulturního prostředí a z naší výchovy, která nám stejně jako naše kultura zprostředkovává určité typy chování a jednání, též řečeno habitus, jež nám pomáhá projevat se určitým způsobem.

Bourdieu tento koncept rozvinul v kontextu sociálního pole a kapitálu (Bourdieu 1998). Habitus je jen produkt odrážející naši pozici v sociálním poli a tuto pozici určují naše kapitály. Hodnoty, které jsou čistě symbolického charakteru, kterým přisuzujeme význam, se vynořují ze zdrojů našich kapitálů, čímž pak ustavujeme svoji pozici v daném sociálním poli, třeba v poli smysluplných hodnot práce/život. stylu. Produkovaným habitem může v konečném důsledku

být třeba to, že pracuji v korporátním sektoru, který je v souladu s mými hodnotami a cíli, jež jsou třeba shodné s firemní kulturou nebo mým životním cílem. Bourdieu také uvádí, že aktéři mezi sebou vedou symbolický boj o legitimizaci výhodnější sociální pozice v sociálním prostoru (Bourdieu 1998). To vede k uplatňování symbolického násilí mezi aktéry.

V korporátním sektoru je uplatňování symbolické moci velice zjevné. O tom více pojednává kapitola 6. Proč chtějí aktéři lepší sociální pozici, může mít mnoho důvodů. Celkově vzato, ale touží po symbolických hodnotách. Prestiž, společenské uznání, moc, peníze, sláva, vysoké pracovní funkce, akademické tituly. To vše je konstruktem lidského snažení. Zde hraje nejdůležitější rovinu *hodnota*. K čemu by nám byl akademický titul, kdyby ho většina společnosti neuznávala? Nebo vysoká pozice ve firmě, kdybychom netoužili po společenském uznání a prestiži? Díky tomu, co lidé nazývají *hodnotou* a staví různé věci do opozic na váhu, můžeme vidět, co naše společnost ukazuje, že je důležité, i když ve výsledku třeba není, ale toužíme mít takové hodnoty, které jsou celospolečensky uznávány nebo ty které nám přijdou morálně blízké. To nás samozřejmě staví do pozic mnohdy vysoce náročných. Pro mnoho lidí z nikdy nesplnitelných cílů, pramení určité nepříjemné aspekty v našem životě. Například třeba páchání sebevražd v Japonsku z důvodů pracovních neúspěchů. Velký vliv má ve společnosti i otázka budoucnosti jedinců. Ti se musí část svého života snažit, aby dosáhli cílů, které si chtějí splnit. Tlak ve společnosti je tak obrovský, že po neúspěchu je velice těžké najít zpětně další rovinu svého snažení a svých osobních hodnot, které nám v tu onu chvíli připadají ztraceny někde hluboko v dáli našeho života. Každý člověk je svým způsobem svobodný. Tak proč ztrácet čas prací, která nám nedává smysl?

To, jaké sociální hodnoty aktéři mají a pro jaké jsou předurčení, se pak odvíjí od toho, jakou práci vykonávají, přičemž si toho sami nemusí být vědomi. V důsledku toho se projevuje jejich náklonnost a odhodlání dělat tu onu práci. Po nějakém čase sami zjistí, jestli je jejich pracovní místo naplňuje nebo naopak, vzhledem ke svým nabitým a předurčeným hodnotám.

Výše příjmu měsíčního platu mnohdy také odráží to, jaký životní styl aktéři žijí. Kde si mohou dovolit bydlet a ustavuje i to, jaký má aktér status. V období finanční krize roku 2008 byli městští bankéři, kteří byli zodpovědní za tuto krizi odměňováni extravagantními bonusy. V tu dobu docházelo k vysoké mzdové nerovnosti, v důsledku zvýšené koncentrace velmi vysokých a velmi nízkých příjmů v ekonomice (Lawlor in New Economics 2009). Kontroverze s bankéřskými bonusy vyvolala fundamentální otázku ohledně relativní hodnoty práce každého ve společnosti. Stejně tak jak Graeber uvádí, že většinou opravdu společensky důležité práce jsou málo placené, i článek od Lawlor, Kersley a S. Steed uvádí, že „nejméně placená zaměstnání jsou často ta, která patří mezi společensky nejhodnotnější, takové práce, které drží

komunity a rodiny pohromadě. Trh tento druh práce neodměňuje dobře a jsou přehlíženy nebo podceňovány“ (New Economics 2009). „Graeber tvrdí, že příčinou nárstu zbytečných prací je rozmach finančního kapitalismu. [...] „Zatímco kapitalismus byl v minulosti založený hlavně na výrobě zboží, dnes plynou největší zisky firmám primárně z finančních transakcí, renty z akvizicí majetku. Současné korporace si totiž především přivlastňují a přerozdělují zdroje – bohatnou zabíráním dalších firem, obchodováním s dluhy nebo vybíráním bankovních poplatků a dalšími na první pohled méně nápadnými způsoby. Pro představu: dokonce i proslulému americkému výrobcí aut General Motors dnes většinu zisků přináší jeho „finanční divize“. Jinými slovy, slavná detroitská firma vydělává většinu peněz z úroků a půjček, které si lidé vezmou, aby si mohli koupit auto“ (Fiala 2019). Graeber je toho názoru, že dnešní finanční kapitalismus připomíná feudalismus, kdy mocní oligarchové a majitelé korporací si kupují lidi, kteří jsou zavázáni, aby pro ně pracovali (Fiala 2019). Přičemž se spoustou korporátních zaměstnanců roste výrazně zisk firmám, které ale nejsou ochotni zvednout platy řadovým zaměstnancům. To je ostatně i problém ve firmě, kterou popisují. Jednou za čas chodí emaily všem interním zaměstnancům, kolik firma za daný kvartál vydělala milionů korun i přes krizi pandemie covid-19. Řadoví zaměstnanci to však ani nepocítí. S tím roste i nespokojenost ve firmě. Jediný, kdo to pocítí jsou manažeři určitých segmentů, kteří získávají bonusy za plnění norem svého oddělení.

Teorie „bullshit jobs“ vyvolala i ohlas kritiky. Podle kritiků totiž práce připomíná konspirační teorii, kdy se byrokratická finanční elita zmocňuje a zotročuje běžně pracující lid. Sám dokládá, že dnešní podoba systému nutně vytváří feudální hierarchie, dělí společnost na pány a jejich vazaly v důsledku, že už dnes nejde primárně jen o výrobu a prodej zboží, ale o přerozdělování zdrojů (Fiala 2019). Graeber také tvrdí, že nejde o globální spiknutí bohatých lidí, ale o velkou nerovnost kapitálu, která už je tak oddělená od zbytku, že už nejde překlenout. Je vytvářena spontánním procesem organizace společnosti, ale ne globálním spiknutím (Graeber 2019). Lidé mnohdy žijí jakoby zakletí v ideologii. V ideologii nesmyslné práce, která by měla být morální a vděčná, že ji člověk vykonává.

## **2.2. Antropologie a Ekonomie**

V návaznosti na teorii hodnoty byl projekt C. Kluckhohna o tom, že redefinuje antropologii na komparativní studium hodnot. Hodnoty jsou podle jeho definice „žádoucí koncepcí“ – takovou koncepcí, která hraje částečnou roli v ovlivňování rozhodování lidí v různých možných postupech (Kluckhohn 1951: 395 in Graeber 2001: 3). Na druhou stranu antropologie by mohla



být komparativní studium praktických životních filozofií (Graeber 2001: 5). Což je analogické k Weberovské srovnávací studii světového náboženství, která oplývá různými možnými cestami myšlení o smyslu lidské existence. [...] „Antropologie a Ekonomie byly vytvořeny ze zcela opačných účelů. Ekonomie je o předpovědích. To přišlo a nadále je udržováno pomocí nejrůznějších štědrých finančních prostředků, protože lidé chtějí vědět, co ostatní lidé s penězi pravděpodobně udělají. [...] Antropologie je kompletně od začátku odlišná. Vždy se nejvíce zajímala o akci těch lidí, kteří jsou nejméně ovlivněni praktickým a teoretickým světem, ve kterém se analytik pohybuje a působí“ (2001: 7). To vrhá opačné světlo dramatickým pohledem na danou disciplínu. „Ekonomie je tedy o predikování individuálního chování, antropologie o pochopení kolektivních diferencí“ (2001: 8). Ne nutně musíme tyto dvě koncepce chápat odděleně. Ekonomie i antropologie jsou ve svém vlastním smyslu silně kolektivní skutečností. Stejně tak jako individuální. Jestliže je kolektiv tvořen diferencí ve vztahu k jiné kolektivní diferencí, pak oba kolektivy musí být poskládány ze silně individualizovaného celku jednotlivých diferencí, které nabírají tvar až v kolektivu, který je tím pádem čím více individuálně diferencní, tím více kolektivně odlišný. Při studiu čistě ekonomické instituce banky, kde hrají důležitou roli právě kapitálový trh a další aspekty vlastní kapitalismu, se vytváří jistý způsob práce s individuálním predikování chování, ale do jisté míry má i kolektivní vlastnosti, protože je celý systém zkrátka vytvářen lidmi a jejich kolektivní a individuální diferencí. A i v takových případech můžeme vidět ekonomické instituce jako prostředek k sociální integraci v důsledku toho, že společnost vytváří síť morálních vazeb mezi tím, co by jinak byla chaotická masa jednotlivců (Graeber 2001: 12).

„Stejně jako samotný rozvoj je i spravedlivý obchod současně globálním projektem s ucelenými vlastními pravidly a normami a shromážděním historicky i sociokulturně odlišných idejí, heterogenních zájmů a dalších destabilizačních prvků“ (Fisher 2018: 76). V záměru těchto tvrzení vzniklo vznešené tvrzení, že spravedlivý obchod začleňuje do tržní logiky principy demokracie a etiky (2018: 76). Ruku v ruce se mění i etické principy společnosti, která též začleňuje morální a etické vazby do interních sítí spolu s rovnoprávností a demokracií na papíře. Tyto principy firma od firmy de facto přebírá a uceluje představu chování zaměstnance. Méně jasné je ovšem to, jak vzniká morální základ a obhájení smysluplné práce, když středem zájmu je úspěch a nedostatky modelu spravedlivého obchodu (Fisher 2018: 75).

*„Důstojná práce jako alternativní pracovní morálka je jedním z mechanismů, pomocí kterých se takové etické postoje vytvářejí. V socialistických humanistických tradicích, včetně feministických, marxistických a dalších filozofických odrůd, není plat jen otázkou distribuce a práce otázkou platu. Jen práce je seberealizace. To znamená, že podobně jako může být*

*adekvátní mzda signálem uznání a úcty, záleží i na prožitých zkušenostech z práce, včetně toho, zda jsou posilující nebo znemožňující, smysluplné nebo nudné, naplňující či vysávající, účelové nebo zbytečné (Folbre 1982; Okin 1991; Young 1990). V sázce je zkušenost pracujících na mnoha kapitalistických pracovištích – rozsáhlé profitování a hluboká nuda – nic menšího než základní lidské schopnosti člověka k seberealizaci, totiž něco konceptualizovat a realizovat ve světě“ (srov. Marx 1982, 284), (Fisher 2018: 76). To, jak hodnotí zaměstnanci své pozice, se odráží od jejich zkušeností, z jejich hodnot a cílů. Práce má hlavně zprostředkovávat realizaci sama sebe a odráží další faktory, které v konečném směru nemusí být smysluplné. Jak firma přerozděluje svůj finanční kapitál závisí i na jejím přežití. Pokud je podnikání pomalé a zdouhavé, přichází otázka, zda svůj majetek přerozdělit mezi dělníky nebo zaměstnance či svůj majetek táhnout dál nad vodou pro záchranu podniku s možností propouštění zaměstnanců nebo zmenšení platů. „Přežití a vzkvétání tudíž nejsou nastavené meze, nýbrž probíhající kulturní a politicko-etické rozhovory, které se týkají otázek distribuce, společenské organizace, tempa práce i života samotného“ (Fisher 2018: 80).*

Práce sama o sobě udává tempo celému světu, ale vždy jsme pracovali tak tvrdě, abychom naši práci vnímali smysluplně nebo abychom dosáhli určitého společenského postavení? Dosud jsem mluvil o ekonomické a sociální hodnotě ve vztahu ekonomie a antropologie. Teď se ale naskýtá otázka, co znamená práce a jak je pro nás důležitá?

### **3. Koncept práce: *od obchodníka středověku k puritánskému korporátu.***

Dříve bychom si neuměli představit, že práce v našem životě bude zastávat tak důležitou roli. Také jsme zastávali názory, že život v lovecko-sběračských a primitivních společnostech obnáší jen ustavičný boj s hladem. Dnes víme, že v mnohých těchto společnostech lidé hladem netrpěli. Ba naopak mají o jídlo postaráno, dožívají se delšího věku, a přesto tráví lovem a prací méně času než lidé prací v západních společnostech. Spoustu času věnují odpočinku, mají čas na svůj kmen, svoji rodinu a možná žijí šťastnější život. Práci věnují méně než 15 hodin týdně. To všechno si mohou dovolit proto, že se nevěnují soustavné tvorbě potravinových zásob a nelámou si hlavu s majetkem či sociálním postavením a práci omezují výhradně k uspokojování krátkodobých materiálních potřeb (Suzman 2021: 15). Po většinu času lidské historie homo sapiens se lidé živilí právě tímto způsobem. Práce zabírala jen tolik času, kolik ji bylo nutně potřeba k zajištění životních potřeb. Člověk tak měl čas na různé věci a možná byl i svobodnější. Možná neměli skvělou lékařskou péči a umírali často v kontextu bojů s ostatními kmeny, ale byli součástí zemské ekologie a o svůj systém života se dobře starali. Kdybychom přivedli jedince z lovecko-sběračských společenství do západní moderní civilizace, nejspíše by se divil, proč trávíme čas prací, kde modifikujeme a následně konzumujeme své potraviny. Proč těžíme zdroje z naší planety a zanášíme celý ekosystém. Proč vyrábíme a přerozdělujeme majetek nerovným dílem a proč nesdílíme naše majetky s ostatními. „To skýtá dobrý důvod k hypotéze, že ono pojetí lidské přirozenosti, z něž vyrůstá problém nedostatku a naše představy o práci, souvisí až s nástupem zemědělství“ (Suzman 2021: 15). Po většinu lidské existence na této planetě zkrátka lidé nepřisuzovali práci takový význam jako lidé v moderní společnosti. Práci nemusíme vnímat jen jako zaměstnání, ale jako všechny věci, které lidé vykonávají. Například starání se o lidské tělo, o svoji mysl nebo o svého ducha. Jakékoliv věci, které jsou opečovávány. Tím jak lovecko-sběračské společnosti vnímají práci se mění samotná její podstata. Většinou hon na soba nebo rybaření budou brát jako vzrušující akci, u které se dá dobře pobavit. Když se zeptáte korporátního právníka, jak vzrušující je jeho práce, nejspíš bychom narazili na diametrálně odlišný postoj. Natož zeptat se, jestli jeho práce přináší vnitřní uspokojení nebo onu smysluplnost. Definice práce, ke které by se přihlásilo nejvíce odlišných společností by mohla vypadat takto: že jde o „plánovité vynakládání energie za určitým cílem nebo účelem (2018: 16).

Nejvlivnější ekonom dvacátého století J.K. Keynes v roce 1930 předpověděl, že vlivem a zásluhou kapitálového růstu bude v 21. století dosaženo takového ekonomického a

technologického pokroku, že lidé nebudou trávit prací více než 15 hodin týdně. Tuto hranici jsme překročili už dávno a stále pracujeme více. Vytvářejí se nová pracovní místa, u kterých ani nevíme, co obnášejí a hospodářský růst se stále čím dál více zvětšuje. Odkud se ale tato nedostatková potřeba bere? Lovecko-sběračské společnosti nedisponovaly takovými technologiemi a znalostmi jako dnes moderní civilizace. To nám ovšem nabízí otázku, zda by byly schopny zatěžovat planetu, pokud by těmito znalostmi vládly. Jejich aktivita ovšem spočívala v tom, že se staraly primárně o životně důležité náklady a nestaraly se tak příliš o uspokojování materiálních potřeb. Neměly ani potřebu přemýšlet nad tím, kdo je tu šéfem. Jejich společnost oplývala rovností a vzájemným sdílením. Sdílením věcí, znalostí, potravy a mnohým dalším. Každý kmen fungoval na svém vlastním dostatku a byl soběstačný. První změna přišla zřejmě se vznikem větších vesnic doprovázenými malými vesničkami a poté velkými městy, kde se lidé začali velmi hromadit. Důsledkem toho se změnila celá ekonomická otázka nedostatku a proměnila se v dynamickou. Díky zemědělství, a tedy i rolníkům, kteří obdělávali pole, měli měšťané postaráno o dostatek potravin a materiální potřeby. Mohli se tak v klidu věnovat honbou za postavením, majetkem, volným časem a mocí (Suzman 2021: 20). Zde nejspíš nastává první hierarchizovaná společnost. Další příčinou bylo to, že z rovnostářské společnosti se stala hierarchie nerovnosti. Dříve úzce spojená vesnice, jejíž komunita držela pospolu a jejíž vazby byly silné, se rozpadly a rozdělily dále mezi měšťanstvo. Příčinou toho se začala proměňovat sociální identita a lidé se začali více ztotožňovat se svým povoláním. „Kdo jsi“, ptá se lovec lovce. „Jsem člověk“. „Kdo jsi“, ptá se měšťan svého nadřízeného. „Já jsem tvůj král a zde platí má pravidla“. Stejně tak, když člověk vstupuje do zaměstnání, se drží firemními pravidly, normami a respektuje korporátní hierarchii. Byť ne třeba dobrovolně. Následně dramatickou dynamiku světa zapříčinila čtvrtá průmyslová revoluce, kdy se životní tempo zrychlilo natolik, že jsme si uvědomovali svou dramatickou chuť po vývoji a nadbytku. Vyrábělo se více věcí, vymýšlely nové objevy, rozvíjely se vědy, čas našeho života se zrychloval takovým tempem, že ztráta času znamená ztrátu peněz. Což není dobré pro obchod, pro sociální postavení a pro další rozvoj. Hierarchii moci a vládnutí postupně vystřídala hierarchie pomyslné příjmové třídy a společenského postavení založené na ní.

Na těsném konci jedenáctého století v důsledku války, anarchie a nedostatku pracovní síly, polovina a více územní půdy Francie, Německa a možná čtyři pětiny Anglie byla neobdělána. Potřebu spotřeby a obchodu stimulovaly třídy vlastníci půdu k rekultivaci pozemku, aby si udržely své příjmy. Zemědělská třída se také snažila zlepšit svůj úděl prací. Mezitím elita společnosti organizovala hnutí. Kostely a kláštery ovládalo hnutí jménem zbožné práce a hromadění jeho vlivu a bohatství. Ohromné množství průkopníků z mnoha církví

způsobilo čistky půdy vypálením dřeva, houštin a mnohé vegetace (Applebaum 1992: 253). Všechno vedlo k zisku půdy surovin a k získání dalších množství pracovníků, rolníků k obdělávání půdy a k získání bohatství ve formě nadbytku. Více než 90 % středověkých obyvatel žilo v malých vesnicích a pracovalo na pozemku, což bylo základní povolání. Jeden z fundamentálních principů středověku byl koncept práva a povinnosti a malé vesnice středověkého času byly modely těchto principů (Applebaum 1992: 309). Vesnický život tak představoval sociální systém povinností k těm, kteří vlastnili a ochraňovali půdu. Většinou půdu vlastnil král, který dostal pozemky a území od boha. Chránit a opečovávat toto území bylo tedy posvátnou půdou danou od boha ve svěřeni krále. Na tomto příkladu je vidět změna rovnoprávnosti ve vztahu od lovců a sběračů po zemědělské středověké hierarchizované společnosti, ve kterých rovnoprávnost změnila svou tvář. Společně s moderní dobou má tento výklad v tom, že rolníci a zemědělci byly vlastně v jistém slova smyslu zaměstnanci svého krále, kterým se dostávalo takové cti, že mohou pracovat na posvátné půdě, s vděčností a naplněním k bohu a svému králi. Stejně tak manažerští vůdci motivují své zaměstnance k obrovskému štěstí a vděčnosti svých zaměstnanců, že takovou práci v korporátním sektoru mohou vykonávat. Vždyť lidé jsou odměňováni platem, díky kterému mohou v důchodovém věku splnit svůj cíl a splatit svou hypotéku a pokojně žít ještě těch pár zbývajících let.

### **3.1. Dělbba práce**

Smith tvrdí, že „největší zvýšení produktivní síly práce a větší díl dovednosti a zručnosti [...] jsou zřejmě důsledky dělby práce“ (Smith 2001: 7). Dále Smith popisuje dělbu práce na příkladu výroby špendlíků, kdy stěží jeden zaměstnanec dokáže celý jeden špendlík vyrobit. „Dělník, který nebyl vyučen tomuto oboru, a který nebyl obeznámen s užíváním příslušných strojů, [...] by sotva dokázal vyrobit za den jediný špendlík, byť by se snažil sebevíc a určitě by jich nedokázal vyrobit dvacet. [...] Naopak nyní se v tomto odvětví pracuje tak, že jeden člověk drát vytahuje, druhý jej narovná, třetí jej stříhá, čtvrtý jej zaostřuje, pátý jej nahoře přibrusuje, aby se mohla nasadit hlavička [...] a tak je ona důležitá operace výroby jednoho špendlíku rozdělena asi na osmnáct samostatných úkolů“ (Smith 2001: 8). To má za následek mnohé výhody. Například každý dělník nabude větší zručnosti, ušetří se tím čas a také důsledkem toho, byly vynalezeny mnohé stroje, které lidem ušetří další námahu. Dělbou práce se tak zrychluje proces výroby a množství odvedené práce. Nebudu se věnovat celému postupu a historii vzniku tohoto fenoménu výroby, ale bude nám stačit jen malý vhled k tomu, co je z dělby práce nejpodstatnější a jaké má odrazy v korporátní sféře. Podle E. Durkheima dělba

práce plodí solidaritu. [...] Vytváří mezi lidmi celý systém práv a povinností, který je mezi sebou trvale váže (Durkheim 2004: 339). Základ této solidarity bylo podle Durkheima kolektivní vědomí. Přišel s termínem organické solidarity, což znamená vzájemně se doplňující odlišnosti v dělbě práce, kde každý jedinec vykonával individuálně specializované funkce (Durkheim 2004: 38–50). Tento typ organické solidarity podle něj je typický pro moderní společnost. V mém příkladu korporátní banky je dělba práce zjevná i přes modernizovaný kabát. Celá banka funguje jako jeden celek, ale primárně bohatne na úrocích z hypotečních půjček. Mohli bychom tedy s přesností říct, že čím víc lidí zadluží, tím více banka vydělá. Banka poskytuje nejrůznější služby a s velkou klientelou zpracovává obrovské množství firemní agendy. Dělba práce je tak vhodným specifíkem. Bez ní by totiž jeden člověk nemohl stíhat a ani ve výsledku ovládat celou řadu specializací, které jsou potřeba udělat. Vnitřní hierarchie, jak už jsem popisoval v první kapitole je rozdělena na týmy, v nichž každý z nich je zaměřen na jednotlivou specializaci a úsek. Klienta musí někdo obsloužit na pobočce. Zaměstnanec, který s klientem vyřídí jeho požadavek následně odešle dokumentaci a příslušné požadavky na další místo. Další tým zpracuje administrativu a přepošle agendu dalšímu týmu. Celý tento proces projde přes nespočet týmů, než se dobere konečného schválení. Každý tým tedy zastává svou specializační funkci. Tým pojištění vyřizuje klienty a agendu zaměřenou na práci s tímto specifíkem. Tým dědictví se stará o nemovitosti pozůstalých. Zaměstnanci pobočky komunikují přímo s klienty. Celý tento proces tedy funguje na principu dělby práce, bez které by celý korporátní bankovní monopol nemohl fungovat. Samozřejmě každý tento tým má svého team leadera, který dohlíží na zaměstnance v týmu. Stejně tak každé oddělení má svého manažera, který dohlíží na například 20 týmů. Celá hierarchie tak stoupá až ke králi. Král je ředitelem celého finančního monopolu v továrně na úvěry. Když si představíme, co vlastně znamená úrok je zajímavé přemýšlet o celkové hodnotě, kterou firma sama vytváří. Úrok můžeme chápat jako daň z půjčených peněz klientovi. Není to sice ekonomická odborná definice úroku, ale postačí nám pro pochopení toho, co znamená reálný výdělek firmy. Čím se vůbec firma živí. Úrok je totiž tak abstraktní myšlenka, že v sociální realitě prakticky neexistuje. Zkrátka je to číslo, o které navýšíte svůj dluh v případě, že si chcete půjčit peníze. Vůbec nejzajímavější na tom je fakt, že ekonomové dokáží takovou hodnotu úroku nebo celkově dluhu vůbec vyčíslit. Samotný úrok má tedy symbolický význam. Stejně tak jako sociální hodnota a všechny další fenomény, kterým lidem přisuzují nějaký smysl nebo význam. Kolik tedy zaplatíte navíc na hypotéce? Počkejte, nejdřív se musíte zeptat národní centrální banky. Až si to vymyslí, dáme vám vědět. Samozřejmě, že tak jednoduché to není. Ekonomie je tak složitý proces všech tržních faktorů, kvůli kterým ani sami ekonomové ekonomice

nerozumí. Tento popis dělby práce je zjevný i u období zemědělského rozmachu, kdy rolníci měli svou práci na farmách rozdělenou na jednotlivé úseky, přičemž díky tomu vyprodukovali více obilí.

### **3.2. Dopad vzestupu kapitalismu na práci**

V moderní době je práce založena na industriální společnosti. Stejně tak pracovní etika je součástí fabrik, kanceláří a velkých korporací, kapitalismu, státem regulované ekonomiky, která je stresující (Applebaum 1992: 571). Spokojenost při práci závisí na různých faktorech. Tyto hodnoty ovšem nejsou tak pevné jako hodnoty rodiny, náboženství nebo kulturních tradic. Ovšem hrají určitou roli v otázce spokojenosti nebo smysluplnosti práce. Kapitalismus, jenž je součástí našeho současného života může nemálo přispět k otázce smysluplnosti. Jak jsem dříve poznamenal, Graeber je toho názoru, že za nárůst zbytečných prací může rozmach finančního kapitalismu. Samotný zrod kapitalismu souvisí s průmyslovou revolucí v Anglii. Začala dominovat nová forma průmyslové produkce a továren. Spolu s tím i rozmach mechanických strojů, který ulehčoval práci. Výroba mechanizované produkce s podporou dělby práce se soustředovala na výrobu široké jednotkové produkce, která by byla nemožná bez sil větších, než zvládne člověk nebo zvíře (Applebaum 1992: 411). Kapitalismus sám o sobě je založen na tržní ekonomice. Lépe řečeno na samo regulujícím trhu, taková ekonomika, která se řídí tržními cenami (Polanyi 2006: 48). Podle A. Smitha je dělba práce závislá právě na tržní ekonomice (2006: 48). Koncept práce byl spojován i s protestanstvím a perspektiva práce měla také ideologické prekurzory pro kapitalismus a jeho pracovní etiku (Applebaum 1992: 321). Tato pozdější představa byla vytvořena Maxem Weberem v jeho významném díle *Protestanská etika a duch kapitalismu* (1950). Ten se ve svém díle věnuje vztahem mezi rozmachem kapitalismu a náboženství. Je toho názoru, že kapitalismus se nemohl rozvinout ve východních kulturách, protože mu v nich bránili náboženské systémy jako je třeba buddhismus, hinduismus nebo konfucianismus, křesťanství a islám. V důsledku vzniku protestantismu je spojena změna sociálních vlivů, které stály za zrodem idejí kapitalismu. Vznik kapitalismu tedy souvisí podle Webera s moderní západní společností díky racionalizaci a byrokracii. „Dnešní kapitalismus, který dominuje ekonomickému životu, vyučuje a vybírá ekonomické subjekty, které potřebují projít procesem ekonomického přežití těch nejschopnějších. [...] A aby vůbec mohl být zvolen způsob života tak dobře přizpůsobitelný zvláštnostem kapitalismu, aby mohl ovládnout ostatní, musel někde vzniknout, a nejen v izolovaných jednotlivcích, ale jako způsob života společnosti celé skupiny lidí“ (Weber 2012: 17). Kapitalistický zisk jako dobrodružství byl domovem všech

typů ekonomických společností, které znali obchodování s používáním peněz, státních půjček a držitelů úřadu (Weber 2012: 19). Dále odkazuje na B. Franklina, který tvrdí, že je potřeba vkládat svůj čas na aktivní vydělávání peněz. Každý člověk, který pracuje je tedy skutečně ke své práci povolán. To nazývá Weber duchem kapitalismu, „vydělávání peněz jako soustavná činnost provozovaná člověkem“ (Loužek 2015). Práce je z tohoto pohledu tedy jakýmsi božím dílem. Když se obchodníkovi daří, je to známkou dobré boží přízně. V opačném případě by se měl obchodník více snažit. „Ke svému svěřeneckému majetku má člověk závazek a je mu podřízen jako služebník“ (Loužek 2015: 697). Čím větší je tento majetek tím by měl jeho držitel cítit větší zodpovědnost ve svém asketickém svědomí. Určitá predestinace je tedy hlavní učení náboženského vztahu, která vede skrz asketickou usilovnou práci až ke spáse boží. Hromadění bohatství statků a peněz je tímto způsobem vnímáno pozitivně a práce se stává onou hodnotou, o které jsem psal v předchozí kapitole, práce tak přestává být vnímána jako pouhý zdroj obživy (Petrousek 2011: 102-103).

„Since asceticism undertook to remodel the world and the to work out its ideals in the world, material goods have gained an increasing and finally an inexorable power over the lives of men as at no previous period in history“ (Weber 2012: 115).

Tato neúprosná moc majetkových statků, konzumerismu a vydělávání peněz sužuje západní společnosti dodnes. Jak poznamenává dále Weber: „*Pro tento kulturní vývoj, můžeme s pravdou říci: specialisté bez ducha, senzualisté bez srdce*“ (2012: 116). Jde o ideologický boj mezi hromaděním majetku a přepychu k dosažení prestiže nebo uznání. Koncept, který byl dříve založen na cti z obdělávání půdy pro svého krále a z daru božího se přesouvá k puritánskému a spasitelskému hromaděním hmotných statků a peněz za účelem stále stejným. Totiž morální povinností, ctí, vděkem a společenskou prestiží. V průběhu času se otevírá nová dimenze výměny. Tato výměna je klíč k pracovní praxi ve smyslu placené práce. Typ aktivity, kdy je práce vyměňována za peníze, definuje samotou směnu jako kritéria moderní pojetí práce (Kjaerulff 2015: 9).

„Vítejte na planetě práce. Když 21letý bankovní praktikant Moritz Erhardt, zemřel ve svém londýnském bytě v roce 2013, přilákal pozornost celého světa. Co bylo na jeho smrti tak znepokojivé, že měl za sebou 72 hodin plné stresující práce. Následné zprávy poukazovaly na průmysl mentality, který radostně oslavoval tak namáhavé projevy oddanosti. Pracovat neuvěřitelně dlouhé hodiny jako odznak cti, něco, na co je třeba být hrdý a být odměňován společností.“ (Fleming 2015: 56).



## 4. Socialismus, práce a Marxova (bez) třídní představa

Jestliže za zrodem nesmyslných prací může finanční kapitalismus. Pak idea socialismu a ušlechtilosti práce v tomto případě nikoliv za účelem hromadění majetku a vydělávání peněz musí obsahovat také určitou tvorbu nesmyslných prací. Vždyť všichni lidé za dob socialismu museli pracovat. Stejně tak byla potřeba dostatečných pracovních míst, aby tuto aktivitu mohli všichni vykonávat. Pracovat pro stát byla čest. Výsostné právo, které šlechtilo každého člověka. Marx ve svém díle *Kapitál* kritizoval kapitalismus a vykořisťování dělníků v soudobé Anglii v rozmachu průmyslové revoluce. Věnuje se kritice anglické teorie hospodářství. Hlavním problémem bylo vykořisťování těch, kteří disponovali pouze svou pracovní silou. Ti byli vykořisťováni podle Marxe majiteli továren, kterým šlo pouze o tvorbu finančních statků. V důsledku a konečném řešení měla být snaha o zrušení třídních rozdílů mezi buržoazií a proletariátem. Soukromé továrny a vlastnictví mělo být zrušeno. Všude, kde by vznikala nárok na výrobu produktů a statků mělo podléhat veřejnosti, tedy především mělo být ovládáno státem. Marxova teorie proletariátu ovšem není založena na empirickém pozorování třídního konfliktu. Žádné množství praktické angažovanosti nepovede k odhalení historické role proletariátu (Gorz 1987: 16). To, co je samo o sobě důležité je to, co si sami proletáři myslí, že jsou. Vše záleží na tom, kdo jsou a co si sami o sobě myslí. Stejně tak jako smysluplná práce je smysluplná tehdy, pokud sami věříme, že je. „Zavedení trhu a privatizace půdy ve vlastnictví dřívějšího JZD nebo státem nevedl k lepší ekonomické výkonnosti, ale téměř ve všech v celém bývalém „druhém světě“ k vážné dislokaci a snížené ekonomické efektivitě“ (Hann 2010: 193).

Smysluplnost práce v socialismu může nabízet stejné hledisko jako smysluplnost práce v korporátním kapitalismu. To, že za vytváření nesmyslných prací může jen kapitalismus je myšlenka stejně tak vágní jako že socialismus přináší rovnost. A. Jurčák popisuje pracovní schůzi jednoho zaměstnance Igora v období socialismu v Rusku. Igor byl vedoucí komsomolské skupiny jedné ze středních škol v Sovětsku. „Rozlišoval práci mezi smysluplnými a nudnými aspekty své povinnosti k práci.

*„Když to byla schůze, kde seděla více než stovka lidí (...) samozřejmě jsem si vzal s sebou knížku. Seděl jsem tam, četl si a studoval. Bylo mi úplně jedno, jaké usnesení bude přijato, protože mi bylo naprosto jasné, a myslím, že to bylo jasné absolutně každému, že usnesení byla připravená předem. Schůzi si člověk musel odsedět. Nedalo se moc mluvit, takže čtení bylo optimální. Každý si četl nějakou knížku. Každý. A zajímavé na tom bylo, že jakmile schůze začala, všechny hlavy se sklonily a všichni si začali číst. Někteří usnuli. Ale když se mělo*

*hlasovat, všichni se probrali – nějaký senzor zablikal v hlavě; Kdo je pro? – a člověk automaticky zvedl ruku“ (Jurčák 2018: 119).*

„Formalismus velkých schůzí a hlasování sice Igora vzdaloval stereotypním komsomolským rituálům, přece mu však nijak nezošklivil základní etické ideály a přísliby samotného socialismu“ (Jurčák 2018: 119). Stejně tak jako v období socialismu měli občané povinnost v rámci své práce účastnit se nezáživných schůzek, tak i v dnešním kapitalismu jsou v korporátních sférách zaměstnanci povinni účastnit se meetingů, které v mnoha ohledech fungují na podobném principu.

*„Jsou věci, které mě v práci stresují, a vím, že je musím třeba udělat. Ani mě nevdá, když musím přednášet například něco před padesáti hypotečními specialisty. To mě docela i baví. Ale když je to nějaká nepříjemná osoba a vím, že mě tam čeká třeba dvou hodinová schůzka a mám tam něco prosazovat a vím, že o to nebudou mít zájem a musím to argumentovat, tak jsem ve stresu, spíš proto, že tam není ta protistrana, která rozumně komunikuje, takže to je i o tom sociálním chování té druhé strany. Všichni tam jen sedí a mlčí, mnohdy ani o to nemají zájem aniž by věděli o čem bude řeč,“(Dan, 11.1.2022).*

Jeden můj známý mi popisoval stejně tak podobně jako Dan svůj meeting v korporátu na téma automatizace.

*„Schůze měla začít v 9. Vstával jsem v 9:15 a už mi volal šéf, kde jsem, že máme meeting. Připojil jsem se kolem 9:30 a ta „sračka“ se táhla celý den. Všichni u toho spali. Nikdo nic neříkal, až to bylo šéfovi trapné, tak nám napsal do soukromého chatu ať aspoň trochu vyvíjíme nějakou aktivitu. Samozřejmě, že aby nebyl průser, zeptali jsme se na nějakou kravinu, aby nám dal pokoj“ (deník autora: 12.4.2022)*

Kapitalismus a socialismus je ve formování smysluplné práce natolik podobný, že nelze říci, že by jedno bylo typickým zdrojem pro vytváření nesmyslné práce. Ba naopak i každá smysluplná práce nese v malých částech nesmyslné úkony. Třeba například byrokratizované aspekty práce, které jsou mnohdy nezáživné, ale musí být vykonány. Míra byrokracie je velmi podobná i v socialismu. Jsem toho názoru, že pokud finanční kapitalismus odkrývá nesmyslné práce více napovrch, pak musí existovat i v socialismu s tím rozdílem, že socialismus tyto práce neodkrývá tak snadně z důvodu mnohdy z ideologizovaných forem každodennosti lidí, kteří stále věří v utopii. Na druhou stranu srovnávat idealizaci jednoho systému s realitou druhého je špatný nápad. To znamená, že není o nic méně scestné skutečný socialismus za to, že nedokáže dostát idealizaci kapitalismu, než aby zaútočil skutečný kapitalismus za nedosahování socialistické utopie (Burawoy in Baldoz 2001: 30).

## 5. Technologie: *aneb možná budeš bez práce*

Na smysluplnost práce můžou mít vliv i technologie. Práce, které dříve někdo vykonával nahradily stroje a automatizace. Je, ale žádoucí, aby lidé stále někde pracovali, a tak se vymýšlí nejrůznější typy prací, které by člověka zaměstnávali dále, byť třeba absolutně nezábavně. „Rodney Brooks, spoluzakladatel firmy iRobot, si všiml, že moderní, vysoce automatizované továrny spojuje ještě něco jiného. Není v nich mnoho lidí, ale přece tam jsou. A často dělají nezáživnou práci, která se neustále opakuje. [...] Roboti naplňují sklenice marmelády, našroubují víčko a nalepí etiketu. Aby tento proces mohl začít, musí obsluha na každou linku položit prázdné sklenice“ (Brynjolfsson 2014: 37). Firma, který by jinak mohla zaměstnávat nespočet zaměstnanců využívá pracovníky pouze k přemísťování prázdných sklenic na linku. Brynjolfsson je toho názoru, že rapidní technologická změna zničí práce rychleji, než budou vytvářeny (Brynjolfsson 2014). V ekonomii, produktivita, tedy velké množství ekonomické hodnoty vytvořené pro danou jednotku vstupu, jako je čest práce, je klíčovým ukazatelem růstu tvorby bohatství (Rotman 2013). Po konci druhé světové války podniky generovaly větší hodnotu od svých zaměstnanců, země se stávala více bohatou, což vytvářelo více ekonomické aktivity a více prací. S nástupem roku 2000 se produktivita stále zvětšuje, ale už neroste zaměstnání. S tím souvisí neustálý růst technologií. Nejen že jsou lidé v důsledku technologií omezeni dělat mnohdy práci, která nedává smysl, ale technologie přímo přispívají k nedostatku pracovních míst. S tím je spojená hlavně automatizace firem, které do vývoje investují ohromné množství peněz, který přispívá k nedostatku pracovních pozic. Pro firmu je tento aspekt ekonomicky výhodnější. Zaměstnává jen tolik lidí, kolik je potřeba na pokrytí údržby strojů nebo dalších výrobních nebo technologických pozic. V kontextu automatizace výrobních procesů, ale nakonec firma ušetří ohromné množství peněz. Pracovní místa se sice kvůli technologiím zmenšují, ale právě i díky nim vzrostl počet prací, které sice někdo vykonává, ale nikdo si není jist, zda vůbec tato práce přináší nějaký užitek. Celková inovace a víra v automatizaci je spojená s praktičností. Pokud firma díky automatizaci ušetří peníze, ale také se zvedne výrobní kvantita za ještě levnější a menší čas, pak je rozhodnutí velkých firem vcelku jasné. Nikdo si už ale neláme hlavu s tím, kde všichni ti lidé budou následně pracovat, až za ně bude jejich práci odvádět stroj nebo umělá inteligence. V delším časovém horizontu obsluha robotů a vyšší životní úroveň by měla vytvořit nový typ zaměstnanosti a nahradí tak ztrátu pracovních míst (Harari 2019: 37). Automatizace především nahradí zaměstnání s úzkou specializací složitějších úkonů. Otázka, která se ovšem nabízí je samotná specializace. Pokud automatizace způsobí hromadnou nezaměstnanost, je otázka kam tito lidé dále půjdou.

Hromadná nezaměstnanost může způsobit i nedostatek kvalifikovaných odborníků. I kdyby se nějakým nadlidským úkolem čtyřicetiletý prodavač v kauflandu naučil řídit dron, musel by se nejspíš po deseti letech neustálého vojenského vývoje znovu přeškolit na něco jiného (Harari 2019: 48). A tak nám nezbývá nic jiného než doufat ve své uplatnění do budoucna.

## 6. Aktéři korporátního kapitalismu

V této závěrečné kapitole se věnuji modernímu kapitalismu s vřledem do života lidí, kteří pracují v korporátním sektoru. Mnohé dokládané rozhovory ilustrují každodenní život v bance, ale také zpřístupňují hledisko fenoménu „bullshit jobs“ D. Graebera. Následně nabízím hledisko, v čem tkví tato problematika a jak na tento fenomén nahlížet. Smysluplnost práce na ilustrovaných rozhovorech aplikuji v subkapitole, která se věnuje Bourdieuovské tradici habitu, kapitálů a sociálního pole. Toto hledisko je důležité pro pochopení různých sociálních jevů, které mají, co dočinění s fenoménem „bullshit jobs“ a snaží se poukázat na jeho skromné řešení. Jak už je z názvu kapitoly patrné, jedná se o aktéry, kteří jsou zasazeni do moderního života korporátního kapitalismu a nějakým svým malým dílem se na něm podílejí.

„Jeden z největších mýtů kapitalismu je ten, že redukuje dřinu. Tento mýtus je typicky bráněn moderním 40hodinovým pracovním týdnem. [...] Před kapitalismem ovšem mnoho lidí nepracovalo tolik hodin“ (Schor 1993: 43-44). Tempo práce bylo pomalé a práce nebrala tak hektický směr. Tomu jsem se věnoval ve třetí kapitole. Čím více zaměstnavatelé požadovali více odpracovaných hodin, tím více požadovali zaměstnanci větší plat. Ze stálého růstu kapitálu a ze samotného růstu se začaly tyto kapitály „lepít“ k sobě. Tím se objem celkového podniku a kapitálu více hromadil a podnik se začal zvětšovat. „Společnost jako forma přerušuje přímé spojení mezi kapitálem a jeho jednotlivým vlastníkem. Monopolní kapitalismus je postaven přesně na této formě“ (Braverman 1974: 179). Manažerismus a monopolní vlastník splývá v tu samou individuální osobu. Velké korporátní banky jsou dnes tak velkými hráči, že ovládají, a hlavně vytváří sociální realitu mnoha lidí. Zaměstnávají ale také velké množství lidí. Všechno, co dnes sledujeme na sociálních sítích a co na nich děláme je výplodem té oné korporátní společnosti, která svým údělem ovlivňuje náš život, aniž bychom to nutně chtěli nebo potřebovali.

Dnes velké korporátní banky jsou tím samým příkladem. Jsou to hlavní pilíře kapitalismu a celé tržní směny. Když dnes chcete bydlet a nemáte vlastní úspory, musíte požádat banku o půjčku nebo bydlet v nájmu. Jistější je mít ve stáří vlastní bydlení, a tak nám nezbyvá nic jiného než celý život splácet svůj dluh vůči bance. To je trochu černá realita současného života. Abychom toho byli schopni musíme mít takovou práci, která nám umožňuje plnit daný cíl, tedy splácet. Měli bychom být tím pádem vděční za možnost pracovat a plnit náš cíl, byť třeba s tím, že naše práce nás silně demotivuje, nejsme šťastní nebo nám přijde nesmyslná. O tom, jaká je v korporátech práce brána jako svatá povinnost např. třeba D. Doukas: *Worked over* (2003). Především co se týče smysluplnosti a korporátních sfér, je

součástí jakási byrokratická vrstva, která uceluje stereotypní jednání a ritualizuje každodennost pracovních povinností. Byrokracie samo o sobě tedy přispívá ke tvorbě nesmyslných prací jak v kapitalismu, tak i třeba v socialismu. Korporátní firmy, a především tedy banky jsou touto byrokracií nasáklé. Sami určitě znáte nesmyslnou byrokracii při řešení různých problémů souvisejících s bankou.

Co se týče regulace, banky nikdy nemohou být neregulované. Nebo lépe řečeno samo regulující. Vždy je někdo musí regulovat a ten kdo je reguluje je stát. „Banky jsou totiž instituce, kterým vláda svěřila moc vytvářet peníze, nebo, řečeno trochu odborněji právo vytvářet dluhy, které vláda uzná jako právně závazné, a tedy akceptuje při placení daní a urovnávání jiných dluhů v rámci svého vlastního teritoria (Graeber 2017: 23).

## 6.1. Temná strana korporátu

Jednu z nejuvtipnějších parodií korporátních ideologií můžeme najít na YouTube s názvem „Australians for coal“. Video začíná s manažery v čele, ve tmavých oblecích, kteří se radují ze závazku v rámci těžby australského uhlí ke snižování emisí a uhlíkové udržitelnosti. Projevují hluboké znepokojení z ničivých odpadů. Každý lídr prohlašuje, co dělají jejich nadnárodní firmy o naléhavé otázce životního prostředí. Jejich poselství je zvláště citlivé pro budoucí generace, které zdědí planetu, kterou doposud ničil těžební průmysl. Satira začíná tak jak bychom očekávali, v zobrazení sebevědomého korporátu s etikou lži. Video funguje v konvenčně kritickém duchu způsobem odhalující toho, jak směšné se může stát vyprávění firemních lží tváří tvář faktům. Ve skutečnosti se rozvinul celý koncept public relations, tedy společný koncept odpovědnosti firem za životní prostředí k vytvoření nepravdivého image nadnárodního kapitalismu a jeho náznaků zelenějšímu „vědomí kapitalismu“, ideálu, který je v rozporu s každodenní obchodní činností (Fleming 2015: 139). Následně mluvčí v obleku přestanou lhát a začnou odhalovat některá realistická pravdivá prohlášení, která odhalují jejich autentické názory:

**Tim Buckley:** I am proud to announce the company's new policy of 'Fuck you.' 'Fuck you' is more than a policy. It's a philosophy where we are able to straddle the dichotomy between what we know is true and how we can benefit by ignoring that truth.

**Birgit Eichman:** 'Fuck you' takes what would be our present-day financial burden away from us and transforms it into a chronic, economic, social, cultural, and political crisis for future generations.

**Rob Dean:** With this policy, we delay action and leverage the gap, and are able to maintain our role as a global leader in destroying the planet.

**Tim Buckley:** Ultimately, this is a reflection of the values of our shareholders. Everyday Australians have chosen to invest \$20 billion into the company, but we prefer to think of it as 20 billion ‘Fuck yous’ to the Australians of tomorrow (Fleming 2015).

„Brilantnost tohoto zobrazení korporátní propagandy funguje na dvou úrovních. Za prvé, a to je zcela zjevné, firemní ideologie již nepotřebuje činit taková podivně nepravdivá tvrzení o jeho neexistujícím příspěvku k společnosti vzhledem ke své hegemónické pozici. Není vyžadováno žádné krytí triumfálního neoliberalního kapitalismu. Některé korporace skutečně vycházejí ze svého způsobu, jak nám říci, jak ve skutečnosti poškozují životní prostředí a zneužívají ho pracovníci s pochopením, že je lepší být pravdivý. Ve smyslu budoucích skandálů a potenciálních soudních sporů, mohou čestně prohlásit, že nikoho neuváděli v omyl“ (Fleming 2015: 140). Pro byrokracii jsou nezbytné určité aspekty k tomu, aby fungovala: jasná dělba práce, specializace s doprovodnou expertizou, hierarchická struktura autority, formální soubor pravidel pro rozhodování a jednání, administrativní skupina pro záznam a udržování, neosobní orientace na úkoly a kariérní růst (Hanlon 2016: 31). Kapitalismus sám osobně ustavuje různé formy jako jsou například formy autority a hierarchie. V jistém smyslu hraje roli kooperace, protože ta sama zpřístupňuje určité sounáležitosti byrokracie a korporátního kapitalismu. Spolupráce je nutná v případě hierarchické struktury nebo uznávání autorit.

Kapitál a management se stávají organizačním orgánem, který pak morálně omlazuje lidi jako nové neoliberalní subjekty. Rozhodující je zde myšlenka výběru, které Taylor, Mayo a Weber (1994: 283) skutečně všichni chápali, bylo zásadně přetvářet společnost prostřednictvím vytváření nových forem „kázně“. Tato kázeň znamenala, že dělníci nejenže dbají na volání po práci, ale že se jí také přizpůsobí, aby byli v soutěži vybráni do práce. Neoliberalismus by jednou prosakoval skrz instituce řízení a organizaci. Elita strukturovala společnost podle konkurenčních linií (Hanlon 2016: 190). S tím je spojena korporátní sociální zodpovědnost. Termíny etika a korporátní sociální zodpovědnost se staly integrální součástí manažerského diskurzu. Tyto termíny jsou používány manažerskými nadnárodními společnostmi, aby si vylepšily image a nestalo se, že by firmu někdo obvinil z čistě finančních zájmů. Jsou to cesty k legitimizaci kapitalismu, aby vypadali eticky (Salmon 2010: 166). Podle Webera je zbytečné koukat na čistě ekonomické vysvětlení vzniku moderního kapitalismu. Jestli si přejeme rozumět jeho racionalitě, musíme koukat i na kulturní fenomény jejichž počátek leží v protestantské reformaci a obzvláště tam je etika formována (Salmon 2010: 167). Určitá etická forma tříd funguje i v korporátních bankách. Beder popisuje, že „vysoká patra korporátní hierarchie jsou zaměstnanecký vztahy označovány za vysoký stupeň důvěry. To

nabízí alternativní myšlenku kontroly skrz odměňování a trest v kariérní struktuře (Beder 2000: 119). Ve výsledku to znamená, že těm, kterým se dá „věřit“ a pracují tvrdě vůči bankovním cílům, dostanou povýšení. Korporátní firmy jsou postaveny převážně na budování své kariéry. S budováním kariéry přichází budování svého charakteru, tedy identity. Buduje se tím, že zaměstnanci pracují tvrdě a vytvářejí produktivní věci ve své organizaci (2000: 126). Tím jsme se naučili definovat sebe sama ke svoji práci. My jsme naše práce. S tím je něco špatně. Jestliže si myslím, že jsme to, co děláme, abychom přežili, pak ztrácíme naši identitu, a hlavně sami sebe. Možná samotný problém smysluplnosti práce, bereme tak vážně, že ona smysluplnost se stává určitou hodnotou, která je potřeba pro uchování naší pracovní morálky a identity. Tím, že lidé potřebují dělat smysluplnou práci, ale nemají ji, se potýkají s osobním vyhořením nebo duševní depresí. Naopak ti, kteří berou svoji práci moc vážně a obětují pro svou smysluplnost vše, se tak vzdalují sami sobě a určuje je samotná definice jejich práce. Z člověka se stává pracující nádoba definovaná podle toho, co vykonává.

## **6.2. Život v korporátní bance**

Život v korporátní bance se zaměřuje na aktéry, kteří jsou ho součástí, prožívají ho každý den a utváří jim vlastní představu o jeho smysluplnosti ve vztahu k práci. Co je pro zaměstnance důležité? Co dělá jejich práci smysluplnou? Na tyto otázky odpovídali zaměstnanci z různých pozic. Ilustruji zde jen výčet toho nejdůležitějšího ve vztahu povahy této práce. Zde je jejich vysvětlení. Jako první uvádím Jaroslavu, která pracuje na pozici v top managementu.

*„Moje pracovní pozice je vlastně šéfová celého operations, tu pozici mám teď kon vlastně novou od prvního prosince. Rolí nebo náplní té práce je posouvat operations v rámci strategických cílů a doručovat našim zákazníkům tu nejlepší zákaznickou zkušenost. Před touto pozicí jsem 20 let dělala ve Vodafonu a vlastně i tam jsem procházela různěma pozicema v rámci vlastně operations, úplně té podobné oblasti“.*

Jaroslava má pod sebou přes 700 lidí a o své práci přemýšlí následovně.

### **Jak o práci obecně přemýšlíte? Přijde vám smysluplná?**

*„Rozhodně mně přijde smysluplná i z toho důvodu, že vlastně tenhle ten typ práce dělám už přes 20 roků. Já vlastně vždycky říkám a péče nejenom o naše klienty, ale i vlastně o zaměstnance, protože když už máš pod sebou 700 lidí, tak už to není jen o tom, že chceš, aby se ty tvoje lidi starali o zákazníky externí, ale ty se zase musí dobře starat o ty zaměstnance, aby oni se dobře starali o naše klienty. Já jsem teď do nedávna říkala, že to je moje druhá rodina,*



*že to není práce, ale můj koníček, ale vlastně teď jsem někde četla takovej zajímavěj příměr, že rodina to není. Protože v rodině je vždycky máma táta a děti poslouchaj a to vlastně v tý práci úplně nechcem. Jako chceme mít něco jako příměr takové komunity. Opravdu aby to bylo o tom, že tady o těch věcech můžeme diskutovat. I když jsem nadřizená, tak to neznamena, že ty lidi dole můžou říct ten svůj názor. A to je přesně to jak se snažím měnit i tu kulturu tady v rámci firmy. Protože hodně mě lidi říkali právě na těch zpracovatelských pozicích, že když nastupovali tak se počítalo, že budou zpracovávat ty požadavky, neočekává se od nich žádná aktivita, vstupy, a to já vlastně nechci. Já chci, aby v rámci třeba i té future banky jsme jako komunita fungovali, aby ta práce nebyla jenom práce, ale aby to bylo vlastně i něco co ty lidi těší v tom životě. Trávíme v té práci tolik času, tak by bylo dobrý, kdyby si tady lidi vybudovali dobrý vztahy mezi sebou. Já nejsem ani odpůrce toho přátelství, často se říká nojo ty si lidi nabíráš jako přátele. Ale oni se přáteli stali díky tomu, že jsem s nimi pracovala a bylo to dobrý, tak proč to vlastně nepropojit. To hlavní, co mi na tý práci dává smysl tak proto, že ty klienti potřebuj tu pomoc, oni nerozumí bankovním produktům, oni nás berou jako ty pomocníky, kteří jim s tím pomůžou od a až do z, protože oni mají svých starostí dost a my jsme tady pro ně abychom jim s tím pomohli na jejich zákaznický cestě“ (Jaroslava).*

Jaroslavě přijde její práce smysluplná hlavně proto, že zpřístupňuje bankovní svět laické veřejnosti a pomáhá jim v orientaci s bankovními produkty. Jelikož je na vysoké pozici, kde plat už tolik nehraje roli, jde jí primárně o značku, pro kterou dělá.

*„Já už jsem opravdu v pozici, kdy to není vůbec o penězích. Je to o té náplni tý práce o to, s kým pracuji, co doručuješ a pro jakou značku opravdu děláš a u mě už ty peníze to nejsou. Já si dovedu představit, že právě pro ty zpracovávatele, který mají samozřejmě tu mzdu jinou tak tam ten hlavní motivátor nebo ten větší je ta mzda. Já jsem šla vlastně sem z vodafonu a vůbec mě nešlo o žádnou kariéru nebo hierarchii i vlastně ve vodafonu jsem končila na roli ředitele a sem jsem šla zase na manažerskou pozici i s menšíma penězma a vůbec jsem to jako nevnímala. Nějak už mě to netrápilo“ (Jaroslava).*

Naopak socializace je pro Jaroslavu velmi důležitá, protože v práci všichni tráví moc času a je potřeba dělat s lidmi, se kterými se dělá dobře. Ráda jezdí s kolegy na mimopracovní aktivity, jako je například grilování nebo společné dovolené. Práce pro ni primárně znamená starost o klienty.

Mezi dalšího informátora patří Lubomír, který zastává pozici managementu jako Customer loyalty lead. Tedy manažer back-office útvaru. Řídí svěřený útvar, kapacit, rozpočtu, rozvoj klíčových rolí.

### **Jak o práci obecně přemýšlíte? Přijde vám smysluplná?**

(smích)... „práce mi určitě přijde smysluplná, to by možná mohli hodnotit kolegové, se kterými já pracuju. Ale pro mě ten smysl, nebo to co mě na tom baví, to, proč jsem rád, že můžu být v té pozici v jaký jsem je možnost věci ovlivňovat. Nebýt jenom tím pasivním účastníkem. A být tím, kdo do těch věcí může aktivně vstupovat a hledat právě ty cesty, jak ty věci dělat jinak“ (Lubomír).

Pro Lubomíra je plat samozřejmě důležitý také, ale není to pro něj jediná motivace. Ten největší benefit je pro něj to, že se může na pracovních úkolech aktivně podílet a spoluutvářet. Mzda mu podle něj umožňuje nastolit a využít work-life balanc k volnému času k odpočinku a nabrání energie pro práci. U Lubomíra se projevuje v otázce smysluplnosti určitá touha a naplnění po moci, která mu je zpřístupněna pomocí korporátní hierarchie, která znamená, čím výše na žebříčku pyramidy, tím větší moc a pravomoci má účastník k tomu, aby mohl něco vykonat.

Socializaci vnímá jako důležitý aspekt pro plnění pracovních povinností. S nejbližším týmem v okolí musí být v kontaktu hlavně z hlediska neustálé komunikace nad pracovními problémy. Ve chvíli, kdy nefungují pracovní vztahy, se to na práci a výsledcích projeví. Část bankovního útvaru by podle této výpovědi nemohla fungovat bez ucelených pracovních vztahů v rámci socializace. To je předmětem zkoumání hlavně kooperace, o které jsem hovořil výše. Bez osobní alespoň elementární sociální vazby se nedokáží zaměstnanci domluvit a řešit spolu určité pracovní problémy a aspekty nutné k zajištění chodu oddělení ve firmě.

Jako negativní aspekt své práce Lubomír přikládá míru stresu a strach z důsledků, pokud něco nedotáhne. S tím je spojena zodpovědnost, kterou Lubomír má, ať už za zaměstnance pod sebou nebo za odvedenou práci. Konstatuje, že nadmíra pracovní vytíženosti zhoršuje stres při plnění pracovních aktivit, což ale podotýká, není negativum práce, ale jeho osobní pocit.

### **Jaké máte osobní hodnoty ve vztahu k vlastní práci?**

„V tom pracovním, a i potažmo soukromém životě je to hlavně nějaká transparentnost a upřímnost. Já nerad bych ty lidi vodil za nos nebo před nima něco skrýval nebo říkal nějaký polopravdy. Já si myslím, že ta upřímnost a to, že když mají všichni ty pracovníci maximum možných informací tak to vždycky přispívá k tomu, že jsou více angažovaní i když jsou to často

*informace nepříjemný, které můžou vyvolat nějaký negativní reakce tak určitě s takovou informací, pokud je stoprocentní tak se s ní dá líp pracovat“ (Lubomír).*

Mezi dalšího informátora patří Daniela, která je team leader týmu pojištění. Vede tým o dvaceti lidech. Její náplní práce je vedení lidí v týmu, kontrola procesů a komunikace se třetími stranami. Na svou smysluplnost k práci odpovídá tímto způsobem.

**Jak o práci obecně přemýšlíte? Přijde vám smysluplná?**

*„No smysluplná mě přijde, ale otázkou je, jestli leckdy nedělám věci nad rámec. Já nevím, jak to říct. Nemáme přímo stanovené limity, kde to začíná a ke končí ten popis práce. Takže pokud v té práci najdu něco, co mohu ovlivnit z té své pozice, ale není to vysloveně moje práce, tak do toho jdu, a to mě i naplňuje“ (Daniela).*

**Co byste vytyčila jako hlavní, co dává vaší práci smysl?**

*„Ovlivňovat věci, který...mít tu moc ovlivňovat věci, který mají vliv právě i na životy ostatních lidí, což mám tu pozici“ (Daniela).*

**A kdybych se zeptal na vaše osobní hodnoty?**

*„no mmm... pokud můžu něco ovlivnit a má to dopad na ty klienty, tak do toho jdu. Nechci, aby dělali něco, co nemusí třeba. Chodit zbytečně na pobočku. A to ze své pozice chci jakoby ovlivnit. Peníze jsou pro mě určitě také důležité, pro koho by nebyly. Kvůli tomu chodíme do práce, ale furt tam je, že mě naplňuje ta možnost něco ovlivnit. Pokud bych to tady asi neměla, tak by ta mzda to nezachránila. Kdybych se měla celý den jen nudit.“ (Daniela).*

Stejně tak jako Lubomír i Daniela pokládá za smysluplné věci ovlivňovat věci díky své moci tak učinit, kterou jim propůjčuje jejich pozice.

Předposledním informátorem je Hana, která zastupuje pozici Garant procesu čerpání.

**Jak o práci obecně přemýšlíte? Přijde vám smysluplná?**

*„Určitě ano. Každý zaměstnanec potřebuje pomoc, svého tzv. vztyčného důstojníka, na kterého se obrátí. Což se lidem v týmu snažím dát. Řeším průšvihy. Zlepšujeme proces. Co řešit, upravit, zlepšit. Role garanta je podstatná. Garanti budou mít změny. To je novinka. A to zaměření pouze na proces. O zrychlování a zefektivnění práce. Aby zůstali Senioři, kteří budou radit. A garanti budou řešit proces. Bude na to teprve pilot“ (Hana).*

**Mohla byste mi popsat, jak vypadá váš pracovní den?**

*„Hned ráno sundávám bundu a už se mě na něco ptají, a já zapínám PC a už odpovídám. Náš tým pracuje na směny. Máme je od 8 ráno od 10 a máme pružný. Tak u těch pružných chodí třeba na šestou, já přijdu na sedmou a oni mají už připravené desítky dotazů a ptají se a potřebují tu zpětnou vazbu. Tak to je první hodina, která je rozlitaná, podívám se do emailů, zodpovím dotazy., podívám se na požadavky od nadřízené, jsem i spojka pro help desk a ostatní pobočky, udělám urgency. V tom startu se snažím odbavit co nejvíc věcí. Mám v mailech i plán z předchozího dne, tak se snažím co nejvíc ráno všechno odbavit. Takže ten start je takovej hektickejš, ale když se mi to podaří odbavit, tak pak je víc odlehčenější den. Pak nastávají schůzky. Ted' mi nastoupila nová nadřízená, která není z firmy a musí se samozřejmě všechno naučit, začlenit nemá takové povědomí o zpracování, takže je více schůzkování ohledně procesních záležitostí, schvalování kompetencí kredit risku a tak dále. Pak si tam musím vyčlenit garant schůzku typu razení, dělání stížností a vyčlenit čas na zpracování úkonů. My jako garanti bychom měli zpracovat 10 % ze dne požadavků, úkonů. Ono to není tak jako úplné masírování je to o tom, aby si člověk vlastně uchoval to vědomí toho požadavku. Abych nekázala něco, co vlastně nedělám. Je to o tom si uchovat ten aktuální vztah vidět, jak se ten požadavek chová dělá a tak dále. Abych nechtěla učit něco a zlepšovat něco co ani neznám a nedělám“ (Hana).*

**Když ted' přejdeme k tématu, co se týká mzdy, tak jestli byste mi řekla, zda jste spokojená se svou mzdou ve vztahu ke své pozici, kterou vykonáváte?**

*„Asi jak kdy. Ve své podstatě ty mzdy se nám samozřejmě zvyšují a přidávají nám co se týká inflací. Já jsem se mzdou spokojená, samozřejmě když jsou náročnější dny, tak si říkám jeee tohle by mi měli platit zlatem, to je jasný, ale ve své podstatě ano jsem spokojená.*

*Upřímně nejsem ten typ. Samozřejmě peníze jsou důležitá věc, musíte jíst, zaplatit bydlení, tak samozřejmě, že je to prioritou, že člověk chodí do práce, aby si vydělával. Ale pro mě je důležitý to, aby mě ta práce naplňovala a bavila. Já bych asi trochu umírala, a to myslím fakt fyzicky kdyby mě ta práce netěšila nebavila. Takže musím říct já jsem ten typ člověka nebo musím říct šťastný procento lidí, kdy prostě chodím do práce jako ráda. Občas jo je toho nad hlavu, občas bych si to vyměnila s někým třeba na týden bych řekla jo já půjdu dělat zpracovatele a vy si vezměte tady toho garanta a nechte mě být. Určitě přijdou takovýhle dny, ale peníze jsou důležitý a bez toho, aby mě práce těšila by to nebylo ono. Je to prostě půl na půl“ (Hana).*

Jako poslední uvádím rozhovor s Danem. Dan vykonává pozici CJE (custom journey expert), specialista na zákaznické cesty. Všeobecně tahle pozice sleduje zákaznické cesty u různých produktů. Dan se primárně zaměřuje na hypotéky a zákaznickou cestou se myslí to, že

klient je s Danem v kontaktu v rámci nákupu služby. Na této pozici se dbá na to, aby měl klient svoji zákaznickou zkušenost co nejlepší.

### **Jak o práci obecně přemýšlíte? Přijde vám smysluplná?**

*„Ta práce mi přijde určitě smysluplná. Co mi nepříjde úplně smysluplné, tak je neduh každé korporace, kde je více jak 500 lidí. Takže všechny ty procesy pak jak jsou provázaný a všichni se k nim vyjadřují a všichni mají potřebu tam prosazovat svoje potřeby, tak než nějaká změna vdechne svůj život, tak je to prostě otázka třeba roku a ten progres je na můj vkus až příliš pomalý. Já jsem zvyklý mít rychlý „delivery“. Něco udělám a chci to mít hned hotové a rychle nasazené, vyzkoušet si to. Což můžeme dělat v menších firmách a ne tady“ (Dan).*

### **Jaký je podle vás důvod takové prodlevy?**

*„Je to určitě byrokracie, musí se k tomu všichni vyjadřovat, samozřejmě jsou tu i nějaký kapacity vývojový, což zrovna v bance jsou, ale není jich asi tolik, abychom pokryly všechno, co bychom potřebovali. Ale určitě je to ta byrokracie, v tom slova smyslu, že to kolečko, než se k tomu všichni vyjádří, všechna oddělení, právní, risk a podobně a než se někam dobereme a každé na to má nějakou dobu a ty to musíš... a to mě možná na těchto korporacích nejvíc štve, že když něco někam pošleš, tak se pak musíš ještě třikrát připomínat a vynucovat si nějakou odpověď. Když pak musíš všechny nahánět a jak to vypadá s tímhle a co tohle, tak to mě pak i silně demotivovalo. Pak ti přijde negativní stanovisko a ty to musíš obhajovat, že to má pro klienta i pro banku smysl. Kdybych měl říct, co mě na tom silně demotivuje tak to je asi ono. Určitě to je ta byrokracie a to, že mají všichni potřebu se k tomu vyjadřovat“ (Dan).*

Pro Dana není otázka platu důležitá jako pracovní smysluplnost. Socializaci nedává taky takovou váhu, ale pracovat v nepříjemném pracovním kolektivu by pro něj byl druhý extrém. Byl by to pro něj důvod proč by ve firmě nevydržel. Dále popisuje, že kvůli pracovní vytíženosti by si neuměl představit, že by měl rodinu nebo něco řešit v soukromém životě. Byrokracie je podle Dana hlavní „bullshit“ aspektem spolu s mnohdy nic neřešících schůzek.

Tyto dialogy jsem vybral z důvodu přímého vhledu do pracovních životů mnoha zaměstnanců, jež pracují v korporátní bance. Popisují svou náplň pracovních povinností a přímo osvětlují svůj náhled na smysluplnost jejich práce. Jaký je tedy závěr? Většina zaměstnanců pokládá svoji práci za smysluplnou a nepřisuzují jí žádné jimi vnímané negativní aspekty, až na Dana, který jako jediný pokládá míru byrokracie a velikosti korporátní firmy za nesmyslný jev.

### 6.3. Bourdieuvský vhlad

Ve druhé kapitole jsem hovořil o hodnotě. Hodnota nabývá určité váhy, která je dána aspekty jako jsou morální zásady, moc, prestiž, společenské uznání atp. Jsou to hlediska, která získáváme výchovou a kulturní socializací. Postupem času se v nás usadí a začnou více těžknout. Po nějaké době už lze hodnoty přetvářet jen velmi těžko. Hodnoty jsou přímo závislé na určitých kapitálech, o kterých pojednával Bourdieu (Bourdieu 1998). Každý aktér disponuje nějakým množstvím kapítálů. Jsou ekonomické, sociální, kulturní kapitály, souborem nichž je kapitál symbolický. Z těchto celkových kapítálů pak vystávají naše hodnoty. Podle Bourdieuho tyto kapitály určují naši pozici v sociálním poli. Pro tuto práci nazvu sociální pole polem hodnot. Aktéři mají tedy takové hodnoty, které pramení z jejich kapítálů, a to určuje jejich pozici v rámci sociálního pole, tedy pole hodnot. V rámci svého umístění v tomto sociálním poli, v závislosti na svých hodnotách, produkují určité habity – myšleno zastávání různých stanovisek, např. takové, jako jestli nám práce přijde smysluplná či nikoliv. Zastávám takový názor, že subjektivní smysluplnost práce vždy závisí na těchto hodnotových pozicích, na kterých se aktér umísťuje v důsledku svých vlastněných kapítálů. A jak jsem poznamenal ve druhé kapitole, hodnocení té či oné práce podle smysluplnosti by měla být vždy založena na subjektivním pohledu a cítění daného aktéra vykonávajícího tu onu zaměstnaneckou činnost. V tomto důsledku hodnot, které jsou do jisté míry formovány společností, mohou vznikat různé hodnotové spory, v nichž hraje roli symbolická, někdy až éterická vlastnost touhy po prestiži, společenském uznání a moci ovládat ostatní. Aktéři pak mezi sebou mnohdy svádí symbolický boj o legitimizaci vlastní sociální pozice např. v hierarchii korporátu, která je pro ně výhodnější z jakýchkoliv důvodů.

Finanční kapitalismus určitě může být jeden ze zdrojů nesmyslných prací, ale to také i socialismus, v němž míra byrokracie není menší. Ovšem z perspektivy ideologických narativů, může nést prvky mnohdy na první pohled skrytějších, než je to u kapitalismu. Za zrodem nesmyslných prací může určitě byrokracie a technologie doprovázená automatizací výrobních procesů. Ovšem, aby mohla být práce vůbec nesmyslná, musí ji někdo za nesmyslnou pokládat, což znamená, že někdo musí dát význam slovu *smysluplnost*, což vede k určení samotné hodnoty slova *smysl*. Tyto hodnoty vytvářejí lidé, a proto oni sami můžou za hodnocení pracovních míst, které jsou smysluplné či nikoliv. V čem tkví třeba jedna pozitivní vlastnost nesmyslné práce? Můžete například závrtně zbohatnout, aniž byste něco museli vytvořit. „Čím více se bohatství koncentruje na vrcholu, tím větší je poptávka po korporátních právnících, lobbistech a vysokofrekvenčních obchodnících“ (Bregman 2017: 129). Jaké je tedy řešení?

Graeber ve skutečnosti popisuje ve své knize problém. Navrhuje nedávat všechnu moc do rukou vlád a korporací. Ale spíše dát lidem prostředky ke spravování jejich záležitostí (Graeber 2019: 270). Graeber popisuje jediné řešení, které může identifikovat s vyřešením problému nesmyslných prací. Je to univerzální nepodmíněný základní příjem. Nabízí, jak oddělit obživu od práce. Okamžitý efekt by masivně redukoval množství byrokracie (Graeber 2019: 279). Mnozí lidé by tak nemuseli dělat nesmyslnou práci například z nutnosti: chodíme do práce, abychom se uživili. Základní příjem je tedy nejen řešením pro vymýcení chudoby, ale také pro redukci nesmyslných prací spolu s byrokracií. Vzniklo by místo, kde by se lidé cítily alespoň trochu svobodnější a možná by se tím vyřešila i otázka nerovnosti.

## Závěr

Svou práci jsem začal vzhledem do bankovního korporátu, kde pracuji a kde se pro mě prostředí stalo též i terénem mého výzkumu. Popisoval jsem různé děje a každodennosti, které se v korporátní bance odehrávají. Vymezil jsem problematiku nesmyslné práce a snažil se najít souvislosti v terénu svého výzkumu. Následně jsem se věnoval historii vzniku konceptu práce a její časové souslednosti do moderní doby, kde se koncept práce zcela změnil v myšlení toho, co nazýváme prací a co pro nás znamená. Na pomezí ekonomie a antropologie jsem se snažil vysvětlit souvislost mezi prací a hodnotou, která přímo souvisí s otázkou smysluplnosti práce. Práci, kterou dříve lovecko-sběračské společnosti nebraly tak vážně a určitě nebyla středem zájmu pro vydělávání peněz, se v průběhu času od středověkého feudalismu začala proměňovat v něco posvátnějšího. V něco, co sám bůh přikazuje, abychom opečovávali. Souvislost s náboženstvím poté přerostla do šlechtění kapitálu a morální povinnosti být úspěšný v obchodu. S průmyslovou revolucí a industrialismem byla veškerá ctnost a povinnost starat se o svůj majetek a ukojit potřebu po nekonečném výrobním růstu. Z práce se stala svatá povinnost. Socialismus nám zase napovídá, že byrokracie a nesmyslné práce jsou součástí i jiného systému než jen kapitalismu, spíš že zakrývá přes ideologické narativy ony aspekty, které nejsou na první pohled vidět. Skvělou sovětskou každodennost života perfektně ilustruje Aleksej Jurčak (*Bylo to na věčné časy, dokud to neskončilo* 2018). Celý tento historický koncept práce nám ukazuje, že moderní doba finančního kapitalismu a korporátních nadnárodních společností připomíná prvky feudálního věku. Morálně nás práce svazuje, zadlužuje a apeluje na náš rozum. Když nebudeme pracovat, nebudeme mít peníze a bez peněz nemůžeme obstarat potravu, vychovávat děti, dělat v životě, co chceme, nemůžeme bydlet. A hlavně to „nejlepší“ na téhle době, zadlužit se na celý život ve prospěch korporátní banky, která vydělává na všech klientech primárně z úroků svých půjček. Exekuce jsou potom vlastně taková soukromá znárodnění nebo kolektivizace za období socialismu v současném kapitalismu, v důsledku neschopnosti splácet.

To vše poukazuje na naši moderní společnost a na hodnoty, které určují smysluplnost práce. Věnoval jsem se temné stránce korporátu a dopadem na životní prostředí. Východiskem pro nejen zmenšení byrokracie, a i nesmyslné práce je základní nepodmíněný příjem. Více o tomto fenoménu skvělá analýza *Utopie pro realisty* (R. Bregman 2017). To je částečně odpovědí na příjmovou nerovnost, svobodu a více volného času. Každopádně hlavní jádro tohoto problému považuji samotný význam hodnoty, který se utváří z různých sociálních jevů a takřkajíc vyrůstá z našich kapitálů, které určují naši sociální pozici v poli, díky kterému pak



aktéři produkují konkrétní habity. Smysluplnost práce tedy v konečném znění závisí na tomto procesu. Když bych měl tento aspekt nějak definovat pak by definice zněla přibližně takto:

*Smysluplná práce je taková práce, která odráží význam našich hodnot v závislosti na systému kapitálů, které vlastníme, přičemž ony samy určují naše hodnotové pozice. Je to tedy proces, ze kterého vyplývá na povrch soubor přenositelných dispozic, jak jednat myslet a vnímat okolní svět v souvislosti s životním stylem aktéra.*

Z mého výzkumu plyne, že všem tázaným informátorům přijde práce smysluplná, protože mají tu pozici a moc něco měnit a ovlivňovat. Všichni svoji práci považují za smysluplnou i z hlediska svých vlastních hodnot. Proto je baví to, co vykonávají. Na výzkumnou otázku: *Na čem otázka smysluplnosti práce závisí a jaké faktory ji utváří?* můžeme odpovědět, že smysluplnost práce závisí na hodnotách osobních. Ty předurčují, zda nám naše práce dává nějaký smysl nebo zda je nebo není v rozporu s našimi hodnotami. To, jaké hodnoty zastáváme a jaké vlastníme později odráží i to, jak budeme nahlížet na naši práci. Vždy toto hledisko hodnocení vychází ze subjektivního pohledu daného jednotlivce. Avšak naše hodnoty jsou určovány a transformovány skrz naši kulturu, ve které žijeme, naší výchovou a socializací. Možná by bylo dobré zmínit, že mezi další potenciálním faktorem, který by tento jev mohl ovlivňovat je i celospolečenský konsenzus a období, které se vždy mění s dobou, ve které žijeme. Toto hledisko však záměrem této práce nebylo.

„Potřebujeme novou společnost, alternativu vůči debilizaci individuálního chorobného bytí a vůči socioekonomickému vývoji celého světa, který směřuje ke katastrofě“ (Fromm 2001: 25). Rád bych uzavřel tuto práci citátem, který definuje samotné bytí v dichotomii vlastnění mít vs. být.

„Já sám, tak tiše se lesem bral, nic nezamýšlel, nic nehledal.

A v stínu skrytý jsem kvítek zhléd: jak oko zářil, jak nebe květ.

Já shýb se pro něj, on šeptem dých: „*kdybys mě utrhl, já uvadl bych!*“

A květ jsem vyhráb i s kořínkem, nes na zahrádku, kde doma jsem,

zde v tichu zase já prst' ho dal. A ujímá se. A kvete dál“.

- Goethe

## LITERATURA

- Applebaum, H. 1992. *Concept of work*. New York: State University of New York press.
- Baldoz, R., Ch. Koeber, P. Craft (eds.) 2001. *The critical study of work*. Philadelphia: Temple university press.
- Beder, S. 2000. *Selling the work ethic*. Australia: Scribe publications
- Braverman, H. 1998. *Labor and monopoly capital*. New York: Monthly review press
- Bregman, R. 2017. *Utopie pro realisty*. Praha: Knižní klub.
- Brynjolfsson, E. 2014. *Druhý věk strojů*. Praha: Jan Melvil publishing.
- Bourdieu, P. 1998. *Teorie jednání*. Praha: Karolinum.
- Carrier, G. J. (ed.) 2005. *A handbook of economic anthropology*. Glos: Edward Elgar Publishing.
- Doukas, D. 2003. *Worked over*. London: Cornell university press.
- Durkheim, É. 2004. *Společenská dělba práce*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury.
- E-fellows.net. Bullshit jobs or shit jobs? Available at: <https://www.e-fellows.net/Karriere/Beruf-und-Karriere/Fremdsprachen-und-Weiterbildung/Business-Englisch-trainieren/Bullshit-jobs-or-shit-jobs> [15.3.2022].
- Eurostat 2021. Hours of work – annual statistics. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hours\\_of\\_work\\_-\\_annual\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hours_of_work_-_annual_statistics) [12.6.2022]
- Fiala, J. 2019. Máte práci na hovno? Nediňte se, náš svět připomíná nevolnictví, *A2larm*. Dostupné z: <https://a2larm.cz/2019/10/mate-praci-na-hovno-nediňte-se-nas- Svet-pripomina-nevolnictvi/> [18.3.2022].
- Fisher, J. 2018. In search of dignified work, *american ethnologist* 45,1: 74–86.
- Fleming, P. 2015. *The mythology of work*. London: Pluto press.
- Fromm, E. 2001. *Mít, nebo být?* Praha: Aurora.
- Graeber, D. 2018. *Bullshit Jobs*. UK: Penguin Books Ltd.
- Graeber, D. 2001. *Towards an anthropological theory of value*. London: Palgrave.

- Graeber, D. 2017. *Utopie pravidel*. Praha: Prostor.
- Gorz, A. 1987. *Farewell to the working class*. London: Pluto press.
- Hanlon, G. 2016. *Dark side of management*. NY: Routledge.
- Hann, Ch. 2010. *The human economy*. Cambridge: Polity press.
- Harari, Y.N. 2019. *21 lekcí pro 21. století*. Praha: Leda.
- Hart, K., J.L. Laville, A.D. Cattani (eds.) 2010. *The Human economy*. Cambridge: Polity press.
- Ipsos 2017. Etnografie. Dostupné z: <https://www.ipsos.com/cs-cz/etnografie> [12.6.2022]
- Jurčák, A. 2018. *Bylo to na věčné časy, dokud to neskončilo*. Praha: Karolinum.
- Kjaerluff, J. 2015. *Flexible capitalism*. NY: Berghahn books.
- Lawlor, E., H. Kersley, S. Steed 2009. *A bit rich*, New Economics Foundation. Available at: <https://neweconomics.org/2009/12/a-bit-rich> [18.3.2022].
- Loužek, M. 2010. Protestanská etika a duch kapitalismu, *politická ekonomie* 58,5: 689-704.
- Mynářová, T. 2019. Mnoha lidem chybí v zaměstnání smysl, *Deník N*. Dostupné z: <https://denikn.cz/168592/mnoha-lidem-chybi-v-zamestnani-smysl-sebemotivace-cestaci-musi-za-sebou-videt-odvedenou-praci/> [15.3.2022]
- Novotná, H., O. Špaček, M. Šťovičková Jantulová (eds.) 2020. *Metody výzkumu ve společenských vědách*. Praha: Fakulta humanitních studií.
- Owen, D, J. Davidson. 2009. Hubris syndrome: An acquired personality disorder? A study of US Presidents and UK Prime Ministers over the last 100 years, *BRAIN*: 1–11 Available at: <http://www.lorrdavidowen.co.uk/wp-content/uploads/2009/02/BRAINarticle.pdf> [13. 3. 2022].
- Petroušek, M. 2011. *Dějiny sociologie*. Praha: Grada.
- Polanyi, K. 2006. *Velká transformace*. Brno: CDK.
- Prigl.cz. Mladí by měli přestat makat, říká profesor David Graeber z London School of Economics. Dostupné z: <http://prigl.cz/brnaci/mladi-by-meli-prestat-makat-rika-profesor-david-graeber-z-london-school-of-economics/> [8. 1. 2022].
- Rotman, D. 2013. How technology is destroying jobs, *MIT technology review magazine* July/august 2013.

- Samek, T. 2021. *Most i propast: Ambivalence emocionality a celostní vzdělávání*. In: Naděžda PELCOVÁ, Lea KVĚTOŇOVÁ et al., *Emocionalita ve výchově prizmatem filozofické, psychologické a sociálně pedagogické reflexe*, Praha: Univerzita Karlova.
- Smith, A. 2001. *Bohatství národů*. Praha: Liberální institut.
- Schor, J. 1993. *Overworked American*. NY: Basic books.
- Suzman, J. 2021. *Práce: dějiny toho, jak trávíme čas*. Brno: Host.
- Stöckelová, T., Y. A. Ghosh (eds.) 2014. *Etnografie: Improvizace v teorii a terénní praxi*. Praha: SLON sociologické nakladatelství.
- Veinbender, K. 2018. Někomu vysoký plat tolik neříká, práce musí dávat smysl, *Hospodářské noviny*. Dostupné z: <https://archiv.hn.cz/c1-66245220-nekomu-vysoky-plat-tolik-nerika-prace-musi-davat-smysl> [16.3.2022].
- Weber, M. 2012. *The protestant ethic and the spirit of capitalism*. USA: Renaissance classics.

## **PŘÍLOHY**

Příloha A – Informátorka Hana

Příloha B – Informátorka Daniela

Příloha C – Informátorka Jaroslava

Příloha D – Informátor Lubomír

Příloha E – Informátor Dan

## **PŘÍLOHA A – Informátorka Hana**

A: Popište mi prosím svoji pracovní pozici, své pracovní cíle, náplň práce.

I: Moje pozice se jmenuje garant procesu čerpání. Pracuji, na oddělení Čerpání hypoték převádíme peníze z hypotéky klienta na účet klienta. Mám pod sebou 50 čerpačů. Cokoliv potřebují řešíme, stížnosti klientů, potřeby, nestandardní požadavky, Co nedokáží rozhodnout. Jdu a pomáhám jim. Role garanta je zaštit'ovat tým, aby měl mentora a zaštit'oval by všechno. Pomáhám jim, zlepšuji proces, zefektivňuji. Podávám návrhy. Řekneme si, zda to má přidanou hodnotu a začneme pracovat. Zlepšuji proces. Uděláme procesní mapy.

A: Máte vytyčené cíle, co máte splnit?

I: Ano. Poslední rok a půl bylo velké množství hypoték. Máme plno přesčasů. Nabíráno hodně nováčků což zabralo hodně času na školení. Teď se to uklidnilo a mělo by být víc času na zefektování práce týmu a jít zase více garantskou cestu.

A: Jak dlouho děláte v bance?

I: 8 let a 5 let na garantovi.

A: To máte hodně zkušeností. Jak o práci obecně přemýšlíte Je pro vás zde práce smysluplná?

I: Určitě ano. Každý zaměstnanec potřebuje pomoc, svého tzv. vztyčného důstojníka, na kterého se obrátí. Což se lidem v týmu snažím dát. Řeším průšvihy. Zlepšujeme proces. Co řešit, upravit, zlepšit. Role garanta je podstatná. Garanti budou mít změny. To je novinka. A to zaměření pouze na proces. O zrychlování a zefektování práce. Aby zůstali senioři, kteří budou radit. A garanti budou řešit proces. Bude na to teprve pilot.

A: Pokud máte vy jako garant vize nebo cíle tak se, snažíte je zprostředkovávat zaměstnancům co to zpracovávají?

i: Prvotně se snažím to vnutit nadřízeným, aby o tom začali přemýšlet, aby řekli jo dobře do tohohle půjdeme, ne tohle nemá smysl, prvotně to tlačit výš i na IT, zda je to reálný vůbec uskutečnit, nejdřív s tou myšlenkou jít výš a potom pokud je to posvěcený od všech nadřízených, pak to rozprostřít mezi lidí, mezi zpracovatele, aby tak postupovali.

A: To mě zajímá, jestli komunikujete víc s managementem, jak se oni k tomu staví, zda z jejich hlediska je problém se zaváděním nového procesu?

I: Ne, tak samozřejmě je to velký korporát, tak když to takhle blbě řeknu se nemůže řešit každá blbůstka, je potřeba zaměřit na to, jestli ten úkon, který se změní jestli je efektivní, zjistit vidina klienta jestli mu to pomůže, i systému jestli se ušetří čas na zpracování na kontrole a zda se zpracovatelům to bude líp dělat. Je hodně aspektů, které je potřeba prověřit, kouknout se celkově a pak se uvidí jestli to projde. Nebudu lhát jsou peněžní badžety. Máme x plánů, který máme napsaný a čekáme až na to budou peníze. Nějaká ta prioritizace tam je.

A: A máte zpětnou vazbu od zaměstnanců jestli změna vyhovuje nebo nevyhovuje? Zda se mu změna líbí? Je ku prospěchu?

I: Ano určitě. Pokaždé když se něco nasazuje, tak se to nejenom testuje dopředu, aby to mělo tu přidanou hodnotu, ale i potom když se to rozprostře mezi zpracovatele nasadí se ta změna, tak potom x dní a týdnů sledujeme jestli to tak má být. Třeba u nás v čerpání si holky nenechají něco nasadit, co by se jim nelíbilo, a i řeknou hele tohle by tam mohlo být líp a podobně. Nebo tohle je fajnový, ale je to špatně nazvaný. Máme štěstí, že zpracovatelé používají selský rozum. Takže ano, víc hlav víc ví, rozprostře se to a pak se bere ta zpětná vazba a doladuje.

A: Teď bych přešel k organizace vaší práce. Jak byste popsala Váš běžný den, jestli máte raději když vám někdo řekne, co máte dělat nebo máte raději svobodnější přístup.

I: Tak já mám určitě raději ten svobodnější přístup. Už jen proto, že mám na starosti těch 50 čerpačů, zpracovatelů. Ono úplně nejde, aby mi někdo diktoval, co a kdy mám dělat. Já si sama monitoruju třeba i u nováčků v jakým jsou stavu, co je potřeba je naučit. Mám nějaký ten plán, co u něho potřebuju. Takže já si jedu na kalendář, schůzkuju. Dávám si, že potřebuju tohodle nováčka a musím ho naučit toto, další týden mám třeba novou vlnu nováčků, kteří neumí jinou látku, takže já jedu podle kalendáře, na každého si dávám hodinu, dvě, tak jak je potřeba. Musím si to trochu monitorovat. Já mám štěstí v tom, že jak je ta práce různorodá, že to pokrývá spoustu věcí od proškolení přes proces po poradění přes manuály. Schůzek je hodně a mam kliku v tom, že moje nadřízená je rozumná ženská a ví, že by bylo neefektivní, kdyby ona mi říkala co mám dělat. Takže jsem taková samostatná jednotka, která si to řeší.

A: Mohla byste mi popsat jak vypadá váš pracovní den?

I: Hned ráno sundávám bundu a už se mě na něco ptají, a já zapínám PC a už odpovídám. Náš tým pracuje na směny. Máme je od 8 ráno od 10 a máme pružný. Tak u těch pružných chodí třeba na šestou, já přijdu na sedmou a oni mají už připravené desítky dotazů a ptají se a potřebují tu zpětnou vazbu. Tak to je první hodina, která je rozlitaná, podívám se do emailů, zodpovím

dotazy., podívám se na požadavky od nadřízené, jsem i spojka pro help desk a ostatní pobočky, udělám urgencyy. V tom startu se snažím odbavit co nejvíc věcí. Mám v mailech i plán z předchozího dne, tak se snažím co nejvíc ráno všechno odbavit. Takže ten start je takovej hektickej, ale když se mi to podaří odbavit, tak pak je víc odlehčenej den. Pak nastávají schůzky. Teď mi nastoupila nová nadřízená, která není z firmy a musí se samozřejmě všechno naučit, začlenit nemá takové povědomí o zpracování, takže je více schůzkování ohledně procesních záležitostí, schvalování kompetencí kredit risku a tak dále. Pak si tam musím vyčlenit garant schůzku typu razení, dělání stížností a vyčlenit čas na zpracování úkonů. My jako garanti bychom měli zpracovat 10% ze dne požadavků, úkonů. Ono to není tak jako úplné masírování je to o tom, aby si člověk vlastně uchoval to vědomí toho požadavku. Abych nekázala něco co vlastně nedělám. Je to o tom si uchovat ten aktuální vztah vidět jak se ten požadavek chová dělá a tak dále. Abych nechtěla učit něco a zlepšovat něco co ani neznám a nedělám.

A: Ono je lepší, když ví co člověk dělá jak to funguje a pak je jednodušší něco vymýšlet a zlepšovat, než když neví o co jde. A má do toho něco vymýšlet.

I: to vidíme i na tom, když třeba ajťákům potřebujete něco zprostředkovat, tak musíte to znát od A do Z jinak jim to nevysvětlíte. Oni to nevědí nedělají to je potřeba jim to vysvětlit. Tak máme stand upy Pondělí středa pátek. Pravidelně. Původně jsou na pul hodiny, teď je ale hodně novinek tak jsou na hodinu. Takže opravdu ten pracovní den, zrovna teďka je pracovní den, že si trasujeme ty garanti prvních 14 dní v roce a tam bylo hodně schůzek.

A: Když teď přejdeme k tématu, co se týká mzdy, tak jestli byste mi řekla, zda jste spokojená se svou mzdou ve vztahu ke své pozici, kterou vykonáváte.

I: Asi jak kdy. Ve své podstatě ty mzdy se nám samozřejmě zvyšují a přidávají nám co se týká inflací. Já jsem se mzdou spokojená, samozřejmě když jsou náročnější dny, tak si říkám jeee tohle by mi měli platit zlatem, to je jasný, ale ve své podstatě ano jsem spokojená.

A: Jak je mzda důležitá ve vztahu k jiným věcem, co se týká smysluplnosti práce nebo socializace. Zda je to to hlavní proč tu práci vykonáváte.

I: Upřímně nejsem ten typ. Samozřejmě peníze jsou důležitá věc, musíte jíst, zaplatit bydlení, tak samozřejmě, že je to priorita, že člověk chodí do práce, aby si vydělával. Ale pro mě je důležitý to, aby mě ta práce naplňovala a bavila. Já bych asi trochu umírala a to myslím fakt fyzicky kdyby mě ta práce netěšila nebavila. Takže musím říct já jsem ten typ člověka nebo



musím říct šťastný procento lidí, kdy prostě chodím do práce jako ráda. Občas jo je toho nad hlavu, občas bych si to vyměnila s někým třeba na týden bych řekla jo já půjdu dělat zpracovatele a vy si vezměte tady toho garanta a nechte mě být. Určitě přijdou takovýchle dny, ale peníze jsou důležité a bez toho, aby mě práce těšila by to nebylo ono. Je to prostě půl na půl.

A: Ještě se zeptám na téma socializace, jak se lidi socializují v práci ať už jde o pracovní nebo soukromý život. Jestli, můžete popsat vztah ke kolegům jak to probíhá v rámci práce a jak jsou pro vás vztahy na pracovišti důležité.

I: Jo , nevím jak u ostatního , ale u našeho oddělení je to jedna velká rodina. Když vezmu náš ten hlavní tým tak to je 25-28 lidí. Takže se nedá říct, že bychom o každým věděli všechno. Kor když jsou teď home office, tak jsme se rozdělili. Když někoho vidíte jednou za den nebo týden, že něco potřebuje, tak si nestihnete říct nějaké informace. Ale ty, co chodí sem tady na Vinici, tak jsme takoví ucelení. Musím říct, že jsme i přátelé. Chodí se na oslavy narozenin, chodí se na kafička po práci, sdílí se fotky dětiček a psů, takže jo jsme přátelé.

A: A kdybyste mohla popsat ten čas sdílení s kolegy v průběhu dne co se domlouvá. Klidně do podrobná.

I: Dobře, tím, že není moc čas, tak ráno když přijdete do práce tak řekne tak áááá jaký byl víkend. Jooo víkend byl dobrý a co ty. Nebo naopak v pátek, tak co chystáte se někam na víkend? Je to spíš o tom, že když se někdo chystá na nějaké dovči nebo koncerty, tak se zmíní v té práci. Tak so to tak jako pamatujete a zeptáte se na to. Ale v práci na to není úplně čas to rozebírat. To se spíš domluvíme na kafičko po práci anebo si užíváme obědy.

A: A máte v práci si dát třeba čas si po obědě jít na kafe:

I: Ne. Spíš si popovídáme cestou když si jdeme koupit něco do kantýny k sváče, ale není to o tom že bychom měli čas si sednout to ne.

A: Dobře a když se zeptám na worklive pracovní versus soukromej život, kolik času trávíte prací ve volném času, jestli teda vůbec.

I: No jak kdy. Když je to náročnější, tak hodně ale jinak tak průměrně 3 hodiny týdně. Teď od toho začátku roku je to volnější.

A: A to myslíte tak, že děláte přesčasy nebo když se něco nestíhá, tak si k tomu sednete.

A: No, ono bysme ani neměli sedět nad prací, aniž bysme byli zapojení s tím, že pracujeme. Takže mimo práci v podstatě nee. Spíš si to přetáhneme v rámci toho přesčasu. Ono nebudu lhát, že by to nebylo práce že se mi honí myšlenky hlavou nebo zlepšováky, to nedovedu úplně říct, časově. Někdy si lehnu do postele a řeknu si tady v tom george mohlo být tohle nebo si čistíte zuby a napadne mě jo dneska mám schůzku a co bych tam mohla vytáhnout to se jako nedá na čas úplně porovnat. Nebo vás to jako vyruší a začnete si čmárat ty vaše myšlenky, jak by se to dalo zlepšit a tak dále. To jako jo. Ale to jsou takové mžitky v soukromém životě.

A: Co ráda děláte ve volném čase.

I: Všechno. Neee já jsem hodně velký introvert. Takže mě úplně stačí těch 50 lidí co se na mě obrací. Takže focení, malování, knížky. Takže se cení malování, knížky. Ráda bych řekla, že miluju sport, ale maximálně turistiku a box. Box mám ráda. Ráda chodím boxovat. Což mi trochu znemožnila korona.

A: Prožíváte stres z pracovních povinností, ať už jako v práci nebo mimo ni doma.

I: Občas nějaké stresy jsou, když jsou nějaké novinky. Třeba teď když nastoupila nová nadřízená, tak tam máte takovou tu obavu. Protože jsem přímo pod ní, je to moje nadřízená, měla bych s ní trávit hodně času, všechno s ní sdílet a je to taky o tom, že jsem byla zvyklá pracovat sama samostatnost v té práci. Tak člověk měl obavu jestli nebude diktovat. Takže když přijde úplně ta velká změna, tak nejsem úplně salámista, že bych řekla ňák to bude. To určitě nee. Ten projev toho stresu noční můra se přezene, ale často ne to jen když je extrémní změna.

A: Takže, že by se člověk z toho zhroutil to ne.

I: ne to určitě ne.

M: Trávíte čas s kolegy mimo práci:

I: Ano

A: a jak to vypadá:

I: tak jako kafička, oslavičky nebo laser game nebo něco akčnějšího. Já jsem si tady udělala hromadu přátel, který jsou dlouhodobý.

A: A domluvíte se, že v rámci přátelství někam půjdete nebo celý tým.? Nebo teambuilding.

I: Teambuilding ano. Ted' ale je korona, tenhle strašák je tady pořád, ale než byla tak jsme si pravidelně dávali nějaké schůzky. Firma nám dává určitý badžet a tak na špici jsme si pronajali takové to opékání buřtů a všichni jsme se tam sešli, takže jako jo.

A: Jak probíhá spolupráce s nadřízenými, Jestli rozumí tomu, co zaměstnanci pod nima dělaj. Jde mi o to co odsouhlasí, ale úplně nevidí do toho jak to funguje.

I: Ano, Já jsem nejčastejc v kontaktu s naší nadřízenou a v kontaktu s naším managerem. Pak s ostatníma teamleadrama a s ostatníma garantama. Tady všichni vědí o co jde. Všichni mají povědomí, když někdo něco neví, tak to nastuduje nebo naopak navšíví jiný tým, aby si ty vědomosti ucelil. Tak tady na Vinici se ví. Jak je to pak dál, tak chápu, že mají zase úplně jiný starosti a úplně nemůžou vědět jak se zpracovává třeba čerpání hypoték. Takže jak to jde výš, tak ty vědomosti odplouvají, tam jsou zase jiné starosti, do kterých nevidím já.

A: Ono je to i o tom, že těch věcí pak je hodně a ta firma je velká na to aby každý chápal všechno.

I: přesně tak. To samé jako tady je to rozdělený na nový obchod a potom na správu, tak na správě úplně nevidíme co oni tam ted' aktuálně řeší. My víme nějaký celek. Dokážeme se obrátit na jejich guaranty týmlídry, ale je to taky už vzdálenější.

A: Kdybyste mohla shrnout negativní aspekty práce, co vás nebaví nebo štve nebo cokoliv.

I: nooo asi náš kreditrisk?? Ja tomu říkám takový dinosaur. Prostě některý aspekty ve firmě a všude v korporátech jsou tak jako zabředlý, zajetý, že v podstatě nehnou ani do prava ani do leva že nejsou tak flexibilní jak by mohly jako být. A Náš kreditrisk si myslím by mohl být. Zjistit si o je potřeba a ne si zarputile jet si to svoje.

A: Můžete popsat svoje hodnoty v životě a zda sounáleží s prací, kterou vykonáváte. Jde to vlastně s tou smysluplností práce. Jestli Nemáte osobní hodnoty které jsou v rozporu s prací. Jestli jste si někdy neříkala, jo mohla jsem dělat raději tohle, nebo tohle by mě naplňovalo víc ale jsem prostě tady a tak.

I: No musím se přiznat, že na moje osobní vlastnosti je tahle práce je na mě šitá. Ráda komunikuju, ráda vysvětluju lidem, školím, mám i zpětnou vazbu, že to lidi ode mě chápou, takže v rámci empatie, když přijde nějaký nováček tak do něj vidím, jestli to dokáže nebo nedokáže, kde je potřeba ubrat, jít pomaleji, ráda se učím nové věci. Tak si myslím, že je to dobrý. Občas jsem bojovala s tím, že jsem introvert a když tady sedíte mezi plno lidma v jediný kanceláři otevřený, tek to byla velká zkouška pro mě. První dva roky jsem to těžko zkousávala,

že tady musím sedět s tolika lidmi. Soukromí tady chybí, že to není kancelář o 5 lidech. Ale to si myslím, že mě jako introvertovi to bude vždycky jako na škodu, že to soukromí tady není.

A: Omezuje vás práce s hlediska osobních věcí, že něco nestíháte. Jak moc to zasahuje do vašeho soukromého života.

I: Když je hodně práce, stres, nebo když rok a půl byly nahlášeny přesčasy, tak to zasahovalo hodně. Protože člověk byl unavený a teď přijdete domů unavený a čeká tam ta rodina a řekne ty nechceš jít na ten výlet? No nechci protože bych si nejradyji tady lehla a vyčistila si tady hlavu a protože mám tady plno lidí tak si nechci povídat. Chci si číst třeba tu knížku udělat si čaj a nechci o nikom slyšet. Takže jako určitě. Ten soukromý život zasahuje 100 %. Když všechno jde jak po drátkách lehce a jdete s čistou hlavou domů. Tak to nezasahuje. Ale tahle práce když rok a půl byl stres, tak to zasahuje. Uvidíme teďka, když se to začíná uklidňovat, ale na druhou stranu se nám uklidňuje fronta požadavků, ale zase začínáme pracovat na doškolení a tom co se nestíhalo. Takže doháníme jiny resty nebo vymýšlíme nové projekty, takže se do toho vrháme s vervou. Ono bude vždycky něco co si nosíte domů.

A: A co vaše bývalá práce?

I: No tato firma je druhá práce. Byla jsem tam rok a bylo to nud'o. To mě nenaplňovalo, protože jsem pracovala v rámci objednávek pro prémiové klienty v telefonice zpracovávala objednávky takže papírování.

A: Kdybyste měla zhodnotit co této firmě ubírá drive jestli se všechno stíhá nebo jsou aspekty, které omezují inovacím probudit se k životu trochu dřív.

I: No na tomhle makáme pořád, trochu nestíháme george internetové bankovníctví nestíháme upravovat. Jako takhle hodně se to posunulo. Firma šla do špičky má na to aby to dotáhla úplně na špičku, ale nestíháme úplně všechny změny co bysme chtěli. Takže to internetové bankovníctví trošku pokulhá. Takže menší banky, co nejsou tak velký korporát dokáží malé změny udělat rychleji. Takže internetové bankovníctví má hodně změn a ani není tolik ajťáků, aby na tom dělali. Všechno se musí postupně. Na všechno nejsou peníze a tak dále. Do čehož zase nevidíme my jako laikové. Ale vím, že tam je velký seznam a ví se co by se mělo doladit. Takže to pokulhá a tam by to chtělo trošičku zrychlit ty změny.

## **PŘÍLOHA B – Informátorka Daniela**

A: Popiš mi prosím svoji pozici, náplň a cíle v práci

I: jsem tým lídr – vedu tým lidí, pozice se zaměřuje v rámci hypoték, vedení lidí, kontrola procesu jestli vše sedí nebo je potřeba něco změnit:, komunikace s třetími stranami,

A: Jak vzniká stanovení cílů, na co se

I: obecné cíle jsou v mé pozici pro všechny stejné. Sváčko – plnění požadavků dle termínů 90 % splněn ve stanoveném čase. Produktivita sledována, aby byli zaměstnanci vytíženi.

A: Kolik vedete lidí

I: 18 kor a brigádníky

A: jak o práci přemýšlíš je práce smysluplná pro tebe co přímo děláš ty.

I: co dělám já?

A: ano

I: ano je smysluplná, ale nevím zda nedělám věci nad rámec. nemám limity kde má práce začíná a kde končí. Pokud najdu co mohu ovlivnit ze své pozice a vidím, že je to smysluplný i když to není v mé náplni práce, pak do toho jdu.

A: co je gro tvé práce co jí dává smysl

I: ovlivňovat věci, mít tu moc ovlivnit ty věci, který mají vliv na životy ostatních lidí. Což tu pozici mám.

A: Jaké jsou tvé osobní hodnoty obecně v životě jestli se shodují, souzní s tvou prací s její smysluplností?

I: Pokud vidím něco co můžu ovlivnit a má to dopad na klienty, tak ano. Například klienti, aby nechodili na pobočku, když nemusí. A to ze své pozice chci ovlivnit.

A: smysluplnost je tedy nejvíc v rámci klientů. V tom to vidíš nevyšší spolupráci

I: ano, aby bylo zjednodušení procesu tak, aby nechodili na pobočku. nemuseli zbytečně chodit na pobočku. V tom vidím mou smysluplnost práce hodně. Abych zbytečně nezatěžovala klienty.

A: Budeme-li se bavit o tvé organizaci pracovního času, flexibilitě, organizaci práce – jsi ráda, když ti někdo přesně řekne co máš dělat a nebo máš raději svobodnější přístup v tom co děláš.

I: Přejde mi to, jak se to vezme je to půl na půl. Někdy ano mám ráda svobodu. Hlavně co se týká vysloveně procesu, ale když mám něco udělat v obecné rovině nebo že by můj vedoucí něco extra požadoval, abych udělala, pak jsem ráda, když mi přesně řekne, jak si to představuje a co mám udělat než se to dozvědět třeba za půl roku, že to mělo být uděláno jinak. Nebo si na to pozdě přijdu sama.

A: Jak vypadá tvůj běžný pracovní den. Jak vypadá konkrétně

I: Záleží na jednotlivých dnech, větší část dne zaberou schůzky se kterýma nehneš, dál s stýkáme s týmem, řeší se personální věci nebo věci v procesu plus schůzky se třetími stranami, kdy řeším jejich podněty. Časově to není dáno, ale jsou věci, které mají větší prioritu, a to musím řešit.

A: Máš pracovní flexibilitu, můžeš odejít kdy chceš

I: Všeobecně tady máme flexibilitu, ale vše se odvíjí od domluvených schůzek. Pokud mám schůzku s klientem, potom se musím časově přizpůsobit.

A: Další téma je mzda, zda jsi spokojena se svou mzdou v rámci své pozici

I: ano

A: je mzda pro tebe důležitá, je důležitější méně nebo víc než jakákoliv jiná věc v práci jestli je to hlavní proč tu práci děláš nebo jsou důležitější věci které tě naplňují.

I: To bych spojila s tou osobní hodnotou. Peníze jsou důležitý proto chodíme do práce, ale mě naplňuje ta možnost, že mohu některé věci ovlivnit. Pokud bych se nudila nebo měla rutinní práci potom by mě jen ty peníze nenaplňovaly. Já jsem právě ráda, že mohu něco ovlivnit a to mě naplňuje.

A: Takže rutinu nezažíváš nebo ano?

I: To mi nepřijde. Rutinní má schůzky, ale nikdy nejsou stejné. Je vždy jiná tematika.

A: Co se týče socializace. Jak se lidi socializují v rámci týmu, který vedeš, jestli můžeš popsat svůj vztah ke kolegům a jak jsou pro tebe vztahy důležité.

I: Tím, že se setkávám 8 hodin denně, setkáváme častěji se víc než v rodině. Nemám k nim přístup jako k rodině, ale jsou mi blízcí.

A: Myslíš, že máte v rámci týmu k sobě dobré vztahy? Myslím tím, že jsi týmlídr a znáš problémy pracovní i osobní lidí. Jak kolegové mezi sebou nebo z pohledu k tobě.

I: My máme v týmu víc seniorních lidí a ty si dokážeš dát zpětnou vazbu. Možná víc než já. Jsou zde delší dobu v a dle našich dotazníků v naší společnosti v rámci týmů na vztahy mezi sebou nebo ve vztahu ke mně dopadáme velmi dobře. Neřeší mezi sebou konflikty. Jsou schopni si to vyříkat. Nehraje nám do toho home office. To je pro tým problém. Lidé se nevidí, a to je problematické např. kdybych měla přijmout nováčky.

A: Vztah mezi lidmi když vzniká napětí je to pouze z pracovní roviny.?

I: Osobní konflikty to nejsou. Známe se dlouho a tak se spíš svěřují s osobními věcmi.

A: Jak konkrétně vypadá čas strávený s kolegy. Jestli můžeš den popsat.

I: Druhý rok jedeme na home office. Převážná část je chat nebo online schůzky, ale osobnější ne. Ale to je covidem. Všichni jsme se neviděli dlouho. 1x měsíčně jsme se setkávali, ale je to málo. Je to na lidech znát.

A: Bavili jste se o tom, jaký je vliv home office? Jak berou lidé nesetkávání se v práci. Je to znát na vztazích? Vnímají to negativně?

I: Část lidí jsou rádi, nemusí dojíždět, ani se převlíkat. Ale jinak by se chtěli vidět. Využívají školení, aby se mohli vidět.

A: Jaký je tvůj soukromě-pracovní život. Jak trávíš čas mimo pracovní dobu. Kolik trávíš prací mimo pracovní dobu.

I: Pokud se vyhlásí přesčasy tak jdu taky. To zabere část víkendu. I mimo pracovní dobu zkontroluji emaily, ale přes víkend nebo odpoledne v pracovní den ne. Snažím se to nedělat.

A: Co děláš ráda ve volném čase.

I: Především čtu, audioknížky, Netflix introvertní věci, divadlo.

A: Prožíváš stres z pracovních povinností v práci nebo mimo ni?

I: To bych lhala, kdybych řekla že ne. Asi trochu jo.

A: Je vyvíjený tlak ze strany vedení?

I: Z vedení tlak není, to spíš já si dávám nějaké limity, které chci splnit a když se to nedaří tak to mě stresuje.

A: Trávíte volný čas s kolegy mimo práci?

I: Před pandemií jsme trávili. Teambuilding. Nebylo to s celým týmem, ale s částí kterou to bavilo do restaurací jsme chodili. To Mě baví.

A: Pracovní náplň v rámci managementu co vytváří v rámci inovace. Co si o tom myslíš, jestli to uvítáš a je to srozumitelný ty a zaměstnanci nebo zpracovávatelé, jestli všemu rozumí.

I: Ono je to těžké to odlišit. Oni nemají rádi změnu. Jakoukoliv. Než si zjistí, že je to pro ně lepší, než co v tuto chvíli dělali. V tu chvíli přijde negativní reakce, protože prožívají změnu. A zpětně zjistí rozdíl. Změnu je potřeba vysvětlit co se děje a co přinese. Je potřeba zpracování změny.

A: Vidíte máte dostupnou analýzu nebo data a vidíte zpětně, zda změna pomůže ve vaší práci, proces je k lepšímu. ?

I: Za sebe určitě, přes reporty. Máme data dá se vytáhnout co přineslo zlepšení.

A: Naplňuje tým jejich práce baví je:

I: Je to člověk od člověka. Pokud si řekne o zaškolení najde si cestu má rád víc procesů pak vidím, že ho to naplňuje. A baví ho to. U lidí, co rádi pomáhají mentorují si sami najdou zlepšení a více uplatnění si myslím, že je taky naplňuje práce. Ale jsou i lidi kteří dělají jen nějakou práci. Protože něco dělat musí.



## **PŘÍLOHA C – Informátorka Jaroslava**

Moje pracovní pozice je vlastně šéfová celého operations, tu pozici mám teď kon vlastně novou od prvního prosince. Rolí nebo náplní té práce je posouvat operations v rámci strategických cílů a doručovat našim zákazníkům tu nejlepší zákaznickou zkušenost. Před touto pozicí jsem 20 let dělala ve vodafonu a vlastně i tam jsem procházela různěma pozicema v rámci vlastně operations, úplně té podobné oblasti.

### **Mohu se zeptat kolik pod sebou máte lidí?**

Do teď to bylo 550 a od 1.2. to bude dalších ještě 200 lidí, takže něco přes 700.

### **Jak o práci obecně přemýšlíte? Přijde vám smysluplná?**

Rozhodně mně přijde smysluplná i z toho důvodu, že vlastně tenhle ten typ práce dělám už přes 20 roků. Já vlastně vždycky říkám a péče nejenom o naše klienty, ale i vlastně o zaměstnance, protože když už máš pod sebou 700 lidí, tak už to není jen o tom, že chceš, aby se ty tvoje lidi starali o zákazníky externí, ale ty se zase musí dobře starat o ty zaměstnance, aby oni se dobře starali o naše klienty. Já jsem teď do nedávna říkala, že to je moje druhá rodina, že to není práce, ale můj koníček, ale vlastně teď jsem někde četla takovej zajímavěj příměr, že rodina to není. Protože v rodině je vždycky máma táta a děti poslouchaj a to vlastně v tý práci úplně nechcem. Jako chceme mít něco jako příměr takové komunity. Opravdu aby to bylo o tom, že tady o těch věcech můžeme diskutovat. I když jsem nadřízená, tak to neznamená, že ty lidi dole můžou říct ten svůj názor. A to je přesně to jak se snažím měnit i tu kulturu tady v rámci firmy. Protože hodně mě lidi říkali právě na těch zpracovatelských pozicích, že když nastupovali tak se počítalo, že budou zpracovávat ty požadavky, neočekává se od nich žádná aktivita, vstupy a to já vlastně nechci. Já chci, aby v rámci třeba i té future banky jsme jako komunita fungovali, aby ta práce nebyla jenom práce, ale aby to bylo vlastně i něco co ty lidi těší v tom životě. Trávíme v té práci tolik času, tak by bylo dobrý, kdyby si tady lidi vybudovali dobrý vztahy mezi sebou. Já nejsem ani odpůrce toho přátelství, často se říká nojo ty si lidi nabíráš jako přátele. Ale oni se přáteli stali díky tomu, že jsem s nimi pracovala a bylo to dobrý, tak proč to vlastně nepropojit. To hlavní, co mi na tý práci dává smysl tak proto, že ty klienti potřebují tu pomoc, oni nerozumí bankovním produktům, oni nás berou jako ty pomocníky, kteří jim s tím pomůžou od a až do z, protože oni mají svých starostí dost a my jsme tady pro ně abychom jim s tím pomohli na jejich zákaznický cestě.

### **Můžete popsat svoji organizaci práce?**

Ten základ abychom věděli je aby banka měla stanovené dlouhodobé cíle. Abychom měli všichni ten jeden směr. Protože kdybychom ho neměli tak někdo řekne, že chce jet doleva někdo doprava, a to prostě není dobrý. Tady jsem spokojená, že je pak ta kreativita, a naopak se to ode mě i očekává, abych já přišla s těma nápadama jak to potom jako budeme naplňovat tu naši část.

### **Mohla byste popsat svůj pracovní den?**

Já funguji klasicky přes kalendář. Onlineová doba hodně pomohla větší efektivitě, že člověk není potřeba aby trávil ho tolik na tolika meetinzích. Čemu to trošku škodí je to, že historicky když jsme se potkali v té místnosti, tak si spoustu malých věcí sladili před schůzkou, mimo schůzku nebo po ní. Což je v online docela komplikovanější, ale jinak jako funguju tak, že se pořád posílají pozvánky do kalendáře, já se podívám na ten týden. Většinou to dělám tak, že čtvrtek pátek si zreviduju kalendář na ten další týden, abych viděla, co kdy kde mám. Jediný neduh týchle doby je, že lidi nerespektují, když mám někde schůzku tak si tam napíší svojí. Tak se to snažím pročistit, abych věděla co a jak a snažím se abych opravdu ten kalendář neměla úplně plnej od rána do večera a naštěstí se to docela daří. Když jsem měla tu pozici nižší, tak jsem začínala třeba stand upem s týmy. Podívám se ráno na emaily.

### **S jakými lidmi se stýkáte na meetingu?**

Hlavně se stýkám s team leadery, HR, koučové a nebo projektový tým v praze.

### **Jste spokojená se svou mzdou? Jak je pro vás důležitá?**

Já už jsem opravdu v pozici, kdy to není vůbec o penězích. Je to o té náplni té práce o to s kým pracuji co doručuješ a pro jakou značku opravdu děláš a u mě už ty peníze to nejsou. Já si dovedu představit, že právě pro ty zpracovávatele, který mají samozřejmě tu mzdu jinou tak tam ten hlavní motivátor nebo ten větší je ta mzda. Já jsem šla vlastně sem z vodafonu a vůbec mě nešlo o žádnou kariéru nebo hierarchii i vlastně ve vodafonu jsem končila na roli ředitele a sem jsem šla zase na manažerskou pozici i s menšíma peněžma a vůbec jsem to jako nevnímala. Nějak už mě to netrápilo.

### **Jsou pro vás vztahy na pracovišti důležité?**

Troufnu si říct, že to je pro mě jedna z nejdůležitějších věcí, jak už jsem říkala na začátku. V tý práci trávíme strašně moc času, je hrozně důležité abychom dělali s lidma, se kterými se nám

dělá dobře. Já ráda ten tým беру na nepracovní aktivity. Myslím, že to je hrozně důležitý aby se ten tým v tomhle tom stmelil. Neříkám, že to je vždycky jednoduchý, protože já jako šéf, jsem tvrdší šéf, umím tomu týmu i říct nebo vyžaduju od nich určitý aktivity, ale na druhou stranu ten tým i když říkají že jsem jako šéf, kterej to posouvá tak se jim semnou dobře dělá, protože tuhle tu zpětnou vazbu si беру hodně a vím, že jsem v tomhle náročnější, ale je to dobrý když vím, že se to dá vybalancovat právě těma jinejma aktivitama.

## **PŘÍLOHA D – Informátor Lubomír**

### **Můžete popsat svoji pracovní pozici?**

Moje pracovní pozice je customer Loayality lead, což v podstatě znamená manažer back office útvaru, hypotéky nový obchod. Náplň práce je řízení toho svěřeného útvaru po stránce kapacit rozpočtu budgetů atd. Tím cílem je vlastně posouvat ty procesy, který ten daný útvar spravuje, hledat efektivní způsoby, jak ty procesy zefektivnit.

### **Přijde vám vaše práce smysluplná?**

práce mi určitě přijde smysluplná, to by možná mohli hodnotit kolegové, se kterými já pracuju. Ale pro mě ten smysl, nebo to co mě na tom baví, to, proč jsem rád, že můžu být v té pozici v jaký jsem je možnost věci ovlivňovat. Nebýt jenom tím pasivním účastníkem. A být tím, kdo do těch věcí může aktivně vstupovat a hledat právě ty cesty, jak ty věci dělat jinak.

### **Jaké máte osobní hodnoty ve vztahu k vlastní práci?**

V tom pracovním, a i potažmo soukromém životě je to hlavně nějaká transparentnost a upřímnost. Já nerad bych ty lidi vodil za nos nebo před nima něco skrýval nebo říkal nějaký polopравdy. Já si myslím, že ta upřímnost a to, že když mají všichni ty pracovníci maximum možných informací tak to vždycky přispívá k tomu, že jsou více angažovaní i když jsou to často informace nepříjemný, které můžou vyvolat nějaký negativní reakce tak určitě s takovou informací, pokud je stoprocentní tak se s ní dá líp pracovat.

### **Jak je pro vás důležitá mzda?**

To už je trošku složitější otázka. Samozřejmě mzda je důležitá, to nezastírám. Není to ale určitě jediná motivace. Pro mě je asi největší benefit to, že se na těch věcech můžu aktivně podílet a prosazovat. Realizovat nějakou svoji vizi nebo představu. O tom, jak by ta naše práce měla fungovat. Ale samozřejmě ta mzda je důležitá složka hlavně i kvůli nějakému work life balancu, že zase ta mzda mi umožňuje využít ten volný čas, tak abych si dokázal odpočinout, abych měl energii zase pro tu práci.

### **Jak u vás probíhá socializace a vztahy na pracovišti?**

V tom úzkým týmu, se kterým člověk opravdu spolupracuje každý den, tak tam je to extrémně důležitý, protože jsme na sebe úzce napojený a ve chvíli, kdy nefungují osobní vztahy, tak se to na tý práci a výsledcích vždycky projeví.

### **Mohl byste nějak z reflektovat negativní stránky vaší práce?**

To není asi ani kritika tý práce nebo negativum, to je spíš to jak to já vnímám. A to by možná bylo opravdu ten stres a nějaký jako strach z těch důsledků, pokud něco já nedotáhnu, tak ty

následky, jaké to může mít. Určitě zodpovědnost, kterou už mám za ty lidi a za to, že budou mít práci nebo nebudou mít té práce tolik, že z toho se začnu hroutit. Takže asi ten tlak a ten stres, ale to říkám, není negativum té práce, ale spíš to, jak to vnímám já.

**Mohl bych se zeptat na vaše osobní hodnoty?**

Moje předchozí pozice byla vlastně taky v rámci téhle firmy jako team leader, takže to bylo z tohoto pohledu srovnatelný akorát v jiném měřítku. Pro mě potažmo v tom soukromém životě a pracovním možná ještě markantnější, tak je nějaká transparentnost a upřímnost. Já nerad bych ty lidi vodil za nos. Anebo před nimi něco skrýval nebo říkal nějaký polopravdy. I když občas jsou ty informace nepříjemný, které můžou vyvolat nějaký negativní reakce, tak určitě se s takovou informací lépe pracovat.

## **PŘÍLOHA E – Informátor Dan**

### **Můžete popsat svoji pracovní pozici?**

Tak moje pracovní pozice je CJE, tedy specialista na zákaznické cesty. Všeobecně tahle ta pozice by měla sledovat zákaznické cesty u různých produktů bych se měl zaměřovat na nákup hypoték. A měli bychom ty procesy měnit tak, aby ta zákaznická zkušenost, kterou s námi ten klient zažívá byla co nejlepší. Takže se snažíme odbourávat slabá místa tam, kde si klienti často na něco stěžují a zase posilovat tu pozitivní zpětnou vazbu. Když to řeknu zjednodušeně, tak zlepšovat ten klientskej zážitek. Na druhou stranu ta pozice tak jak je tady, protože máme v rámci banky více CJE, tak tady je více ta pozice tak jako procesák i. Více se zaměřujeme na ty procesy, a i se zaměřením na nějaký jako zrychlování úspory apod. Máme nastavené obecné cíle banky, ale i ty individuální jako je třeba odstraňování problémů v kontextu opakovaných stížností a snažíme se jim předcházet, aby vůbec nevznikaly.

### **Jak o práci obecně přemýšlíte? Přijde vám smysluplná?**

Ta práce mi přijde určitě smysluplná. Co mi nepřijde úplně smysluplné, tak je neduh každé korporace, kde je více jak 500 lidí. Takže všechny ty procesy pak jak jsou provázaný a všichni se k nim vyjadřují a všichni mají potřebu tam prosazovat svoje potřeby, tak než nějaká změna vdechne svůj život, tak je to prostě otázka třeba roku a ten progres je na můj vkus až příliš pomalejš. Já jsem zvyklý mít rychlý „delivery“. Něco udělám a chci to mít hned hotové a rychle nasazené, vyzkoušet si to. Což můžeme dělat v menších firmách a ne tady.

### **Jaký je podle vás důvod takové prodlevy?**

Je to určitě byrokracie, musí se k tomu všichni vyjadřovat, samozřejmě jsou tu i nějaký kapacity vývojový, což zrovna v bance jsou, ale není jich asi tolik, abychom pokryly všechno, co bychom potřebovali. Ale určitě je to ta byrokracie, v tom slova smyslu, že to kolečko, než se k tomu všichni vyjádří, všechna oddělení, právní, risk a podobně a než se někam dobereme a každěj na to má nějakou dobu a ty to musíš... a to mě možná na těchlech korporacích nejvíc štve, že když něco někam pošleš, tak se pak musíš ještě třikrát připomínat a vynucovat si nějakou odpověď. Když pak musíš všechny nahánět a jak to vypadá s tímhle a co tohle, tak to mě pak i silně demotivovalo. Pak ti přijde negativní stanovisko a ty to musíš obhajovat, že to má pro klienta i pro banku smysl. Kdybych měl říct, co mě na tom silně demotivuje tak to je asi ono. Určitě to je ta byrokracie a to, že mají všichni potřebu se k tomu vyjadřovat.

### **Mohl byste popsat svoji organizaci práce?**

Tak co se týká organizace, tak já funguju hodně jako přes kalendář a snažím se to dodržovat. Dost si plánuji práci dopředu. Ráno přijdu do práce snažím si ráno pustit emaily, intranet a základní agenda. Potom mi začíná harmonogram, kde jedu primárně podle kalendáře. Chodím ze schůzky na schůzku. Touhle agendou procházím celý den. Většinou ty schůzky jsou na hodinu a občas se podaří skončit dřív, tak se snažím do toho vklínit ještě nějakou tu emailovou korespondenci a podobně. No a bohužel dost často ještě protože sem v kooperaci hodně s Prahou a tam je pracovní doba od 9 do 5 tak ráno ještě chodím kolem té 7 do těch 9 se snažím brát tu agendu, co máme tady a do těch 5 je ta praha nebo ty časové úseky, kdy chci dělat něco sám. Takže do těch 5 jsem v tom kalendáři zabookovanej. Pak když je nějaký větší projekt nebo když se něco nestíhá tak si to otevírám doma ještě večer s tím, že tam spíš je to zase něco na čem si potřebuju sám popřemýšlet. A nebo si jen vybuchám maily.

### **Z toho co povídáte to máte celkem hektické v práci.**

Bohužel, někdy až moc. Já vlastně z firmy odcházím a jako jeden z těch důvodů, když si to pak dávám dohromady na váhy tak i ta jako extrémně časová zatíženost a tak jak jsem na začátku říkal, že je dobrý, aby ten člověk věděl, co se v těch týmech a procesech děje tak to je i kontraproduktivní v tom, že když moc víš tak se tě všichni moc ptaj a chtějí vědět tu zpětnou vazbu, takže ono je někdy lepší nevědět. Já zrovna nejsem ten typ, co by nechtěl vědět, ale ty to co tak mají, mají ten kalendář volnějš.

### **Jste spokojený se svou mzdou?**

Já jako vlastně, obecně teda na těch manažerských pozicích se nesledují hodiny. Takže reálně nepracuju osm hodin, pracuju třeba 9 až 10. S tím, že nejsem hodnocený od hodiny, ale popravdě jsem to ani nikdy nepočítal, popravdě nemám ani přehled kolik za měsíc odpracuju hodin. Ale když to vezmu na firemní poměry a na tu práci co dělám tak bych očekával hodnocení jako vyšší, ale na druhou stranu není to Praha, není to pozice hodnocená za pražský plat, to se dost liší. Ale na tyhle poměry si asi nemůžu stěžovat. Upřímně řečeno já jsem si za celou dobu tady neřekl o zvýšení platu. Vždycky jsem to tak jako podmínil. Nejsem ten typ, co by měl mzdu jako alfa omega. Samozřejmě jsou hranice. Kdybych dostával minimální mzdu tak tady asi jako nezůstanu. Není to pro mě něco, kdybych byl spokojený v těch ostatních věcech, že bych kvůli tomu dal výpověď. Mám určitě priority proč jsem v práci a proč to dělám a peníze určitě nehrajou roli v tom. Někde v 10 bodech určitě budou, ale v top pětce bych je asi neviděl.

### **Co vás hlavně motivuje na té práci?**

No to, že mě to baví. Vím, znám a určitě tam hraje roli to, že mám důvěru ty věci měnit. Když to řeknu na placáka, tak můj manažer ty procesy nezná, tak je hodně závislej na mě a na tom co říkám. A i díky tomu mám v tom důvěru, že když něco říkám a jdu si zatím tak toho cíle jsem schopn dosáhnout a ta práce s těmi procesy když vím jak se to na sebe napojuje. Vím kde co teče jak to funguje a znám ty slabá místa, taková ta analytická činnost. V podstatě jakákoliv změna, která by nastala, tak ji nelze dosáhnout jen tou manažerskou rolí, protože ten manažer to může podpořit může to protlačit, ale není to o tom, že by to vymyslel. V tomhle na nich ten spoleh je. Naopak, když bych měl vedoucího, kterej by mi tu práci delegoval ve smyslu, že kdyby tomu rozuměl, tak by mě to ani tak nevadilo, ale kdyby to bylo slabý jako tady budeme automatizovat u nějakýho procesu u kterého vím, že to není tak jednoduchý a měl bych to za úkol tak by mě to silně demotivovalo. Takže když přicházím já s těmi návrhy a líběj se tak to je pro mě jako motivační.

### **Jak je důležitá pro vás socializace v práci?**

No tak já bych to spíše rozdělil na tu zpracovatelskou pozici, kterou jsem dřív dělal. Tam když člověk sedí v tom týmu tak mě to přijde víc takové vřelejší, takové to, co dávají v televizi. Najdeš si tam asi i víc ty přátele. Já si je i po těch letech držím. Nemusíš řešit takový ty zásadní rozhodnutí. Je to víc takové, že zpracováváš nejsi až tak moc zodpovědný za tu práci jako výš. A když se dostáváš výš po tom žebříčku třeba jako team leader nebo ještě o krok vejš, tak už byt' se tam jako bavíš, ale už tam nevnímám takovou tu vřelost. Je to takový to nepřijdu do práce a nebudeme tady na sebe jen koukat a vést takové ty chladné diskuze. Ono to není jako úplně chladný můžeš se tomu i zasmát, ale je to taková povinná formální diskuze. Jako bavíš se, zasmějete se, ale není to taková kamarádská diskuze no. Vždycky je to na téhle úrovni, ale spíš cítíš, že si každý sleduje nějaký svý zájmy. Socializace pro mě až zas tak důležitá není, ale na druhou stranu nepřijemný pracovní kolektiv by byl zase druhej extrém. To by byl třeba důvod proč bych tu nevydržel.

### **Jak trávíte čas v práci mimo pracovní dobu?**

Asi nějakých 8 až 10 hodin mimo práci týdně. Jinak se snažím 3x týdně chodit do fitka. Akorát to není tak, že bych byl nadšenec, ale spíš to беру jako povinnost, když tady celej den sedím a musím se vybit energeticky jinak. To není jako koníček ale povinná účast. Hned po práci. Jinak rád cestuju s batohem, ale to je spíš dovolená. Jinak v týdnu toho ani moc už nezbývá díky práci a těm třem fitkům přijdu z práce a jsem rád, že jdu spát. Nedokážu si ani představit mít rodinu



nebo něco řešit ještě. V tom soukromém životě bych musel omezit ty hodiny, který trávím v práci třeba i tím fitkem.