


Poznatky a závěry z mezinárodní konference „Genderový rozměr digitalizace práce“

 29.12.2017

Findings AND CONCLUSIONS from THE INTERNATIONAL CONFERENCE "GENDER DIMENSION of WORK DIGITALIZATION"

Eliška Kuhnová¹, Irena Kuhnová¹

¹Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., kuhnovae@vubp-praha.cz, kuhnova@vubp-praha.cz

technologické inovace

digitalizace

práce

organizace práce

gender

rovné zacházení

konference

pracovní podmínky

Abstrakt

Dne 18. května 2017 se v Braunově domě v Praze uskutečnila mezinárodní konference "Genderový rozměr digitalizace práce". Konference se soustředila na otázku, do jaké míry tyto změny reprodukují či dokonce zesilují stávající nerovnosti mezi muži a ženami na trhu práce a kde jsou naopak ve stávajícím vývoji příležitosti k využití změn k nabourání genderově diskriminačních praxí a nerovného zacházení.

Klíčová slova: technologické inovace, digitalizace, práce, podmínky pracovní, organizace práce, gender, rovné zacházení, konference,

Abstract

The international conference "The gender dimension of work digitalization" was held on 18th May 2017. Conference took place in Braun House in Prague. The conference focused on the question, what extent these changes reproduce or even amplify existing inequalities among men and women in the labour market, and where, on the contrary, are opportunities to make use of changes to tackle gender discriminatory practices and unequal treatment.

Keywords: technological innovations, digitalization, work, working conditions, work organization, gender, equal treatment, conference

O konferenci

Ve fungování společnosti dochází vlivem zavádění technologických inovací ke změnám, které bývají nazývány revolučními. V souvislosti s velkými proměnami v hospodářství se transformuje i práce, jak z hlediska počtu a kvality pracovních míst, tak konkrétních pracovních podmínek a procesů. Témata, na která se konference "Genderový rozměr

digitalizace práce" zaměřila, reflektovala existující i předpokládaný vliv nových technologií a masové automatizace a digitalizace práce, služeb a procesů označovaných jako Průmysl 4.0 do pracovních příležitostí a pracovních podmínek žen. Konferenci uspořádala Československá konfederace odborových svazů společně s pražským zastoupením Nadace Friedricha Eberta (Friedrich-Ebert-Stiftung). Další text seznamuje s hlavním sdělením jednotlivých vystoupení.

Jsou pracovní místa vlivem Průmyslu 4.0 v ohrožení?

Zahájení mezinárodní konference se ujal **Josef Středula**, předseda Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS). Hovořil o digitálních technologiích, se kterými se budeme v blízké budoucnosti setkávat, jako jsou bezobslužné dopravní prostředky, kde uvedl například testování autonomních automobilů, možnost využívání bezpilotních letadel či autonomní lodě podle konceptu Rolls-Royce, ale také například drony, které jsou v dnešní době již známé a dostupné. Josef Středula zmínil také jisté psychologické bariéry, které ve společnosti vůči takto digitalizovaným technologiím máme. Zdůraznil i vysoký podíl průmyslu v České republice, který je v rámci digitalizace ve větším ohrožení (podle některých průzkumů je v blízké budoucnosti ohroženo procesem digitalizace až 10 % pracovních míst v Česku), a skutečnost, že první vlna digitalizace postihne spíše ženy, z důvodu vyššího podílu žen v administrativních pracovních pozicích nebo v pozicích v oblasti prodeje, kam automatizace a digitalizace proniká rychleji. Připojil také prognózy ohledně počtu míst, která budou v důsledku digitalizace zrušena, a míst, která budou nově vytvořena. Tyto prognózy jsou zatím spíše negativnějšího rázu. Nezbytnou součástí digitalizace je zvyšování digitálních dovedností v ČR. Důsledkem digitální revoluce a digitalizace ekonomiky se ovšem nemění jen oblast průmyslu. Změny způsobené čtvrtou průmyslovou revolucí se dotknou i oblasti vzdělávání nebo pracovního trhu. V rámci tzv. čtvrté průmyslové revoluce, pro kterou jsou v současnosti užívány také pojmy Průmysl 4.0 nebo Práce 4.0, je proto třeba upozornit na sociální rozměr přechodu společnosti na digitalizaci a fenomén zvaný Společnost 4.0, tedy společnost, která představuje komplexní přístup, propojující průmysl, služby, vědu a výzkum, inovace a nové technologie, společnost, která využije technický pokrok v pracovním procesu k tomu, aby zbavil dosavadní pracovní trh některých jeho nespravedlností, mezi nimi i té genderové.

Obecně k tématu digitalizace práce

Čím dál tím více lidské činnosti se přesouvá do digitálního prostoru, pod označením Průmysl 4.0 dochází k nové éře masivní automatizace výroby, rozšířením počítačů a internetu se proměňují i služby a vznik inteligentních zařízení a nástrojů vede k digitalizaci řemesel. Do tématu digitalizace práce uvedla účastníky **Kateřina Smejkalová**, vědecká pracovníce Nadace Friedricha Eberta. Připomněla, co vše s sebou digitalizace přináší od nárůstu digitálního prostoru reprezentovaného Mooreovým zákonem, přes internet věcí, tedy to, že počítači už jsou ovládány například domácí spotřebiče. Dále také big data, rozšířenou nebo virtuální realitu, block chaining nebo také služby, které jsou v rámci digitalizace měněny. V souvislosti s obecnými dopady mají tyto změny vliv na trh práce a na pracovní podmínky zaměstnaných. Digitalizace prohlubuje podle Kateřiny Smejkalové trend prekarizace práce. Dopady globalizace na obyvatele lze očekávat v oblasti pracovních podmínek obecně, homeworkingu, BOZP, daňového nebo odvodového systému. Např. v oblasti digitalizace a zdraví se budou objevovat pozitivní i negativní projevy. Mezi pozitivní lze zařadit asistenční systémy v Průmyslu 4.0 (chytré brýle, chytré rukavice, chytré technologie, ...), očekává se propojení fyzické i psychické složky pracovní síly v interakci „člověk-stroj“ nebo zintenzivnění práce a z něho plynoucí případné zkracování pracovní doby a přerozdělování objemu práce), vyvstane potřeba nových kvalifikací a současně i potřeba nahrazení zmizelých pracovních míst novými. Negativním rysem digitalizace práce je hrozba neustálé zastižitelnosti zaměstnanců a z toho plynoucí nedostatek času na odpočinek při stírání hranic mezi pracovním a osobním životem, ale také chybějící systémy jak tuto práci vykazovat jako práci přesčas. Z hlediska pracovních podmínek nelze opomenout právo člověka (a zaměstnance) na soukromí a otázku personální práce, která podmínky práce zaměstnanců řeší, a díky níž je možné udržovat na požadované úrovni také kvalifikační a osobní rozvoj zaměstnanců. Další otázkou je ochrana dat zaměstnaných, neboli kde je hranice mezi legitimní kontrolou efektivity pracujících, a kdy už jde o šikanu. Z

pohledu dat, které o sobě i dobrovolně digitálně poskytujeme lze sestavit obraz tzv. „skleněného člověka“, to znamená, že při poskládání těchto dat lze o člověku zjistit mnoho informací jak z hlediska jeho fyzická, tak jeho myšlení, chování i rozhodování. V procesu digitalizace práce nesmí být opomíjeno vzdělávání, na které jsou kladeny nové nároky, jako je větší orientace na komplexnost, systém celoživotního vzdělávání a interdisciplinární vzdělávání. Zahraniční výzkumy dokazují, že vzdělávání je v procesu změn v průmyslu zcela zásadní. Dle Kateřiny Smejkalové tento nastoupený technologický vývoj nedopadá na obě pohlaví stejně.

Genderové aspekty digitalizace práce aneb Jakými otázkami se zabývá mezinárodní výzkum práce?

Jako řada dalších společenských procesů dopadá proces digitalizace práce rozdílně na ženy i muže, a to v mnoha různých ohledech. Které z nich identifikoval zahraniční výzkum práce? Jaké se rýsují trendy a z nich vyplývající úkoly pro politiku? Z pohledu **Drahomíry Zajíčkové** z Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i., je potřeba vytvořit nové formy pracovních (pracovněprávních) podmínek z důvodu vzniku nových forem spolupráce člověka a stroje. Pohledy na digitalizaci můžeme brát z více hledisek, z hlediska věku (mladá x starší generace), vzdělání (nízká x vysoká úroveň), národnosti (rezidenti x migranti) a gender (muži x ženy). Uváděla také odhad dopadů digitalizace v ČR uvedený v roce 2015 úřadem vlády, tedy 5:2 ve prospěch zániku pracovních míst před vytvořením nových. Hovořila také o tom, že v souvislosti s digitalizací zřejmě vznikne celý nový sektor práce, tzv. „ekonomika péče“. Zajímavým bodem je pohled na rozdíly flexibility práce mezi muži a ženami, kdy muži v tomto modelu věnují práci více času a naopak ženy méně, věnují totiž více času k zaopatřování domácnosti. Za největší výzvu digitalizace proto považuje problém stírání práce a soukromí, který, ačkoli se jeví jako výhoda, může v posledku vést k tomu, že člověk vlastně pracuje pořád. Zajíčková připomněla statistiky, ze kterých vyplývá, že je-li dělba domácích prací mezi partnery rovnoměrnější, ženy pak častěji aspirují na vyšší pracovní pozice. Obecně mají muži více času na školení. Další odhad, který Drahomíra Zajíčková zmínila, byl ten, že společnost směřuje k nedostatku ICT specialistů. Odhaduje se, že v roce 2020 bude v této oblasti kolem 825 000 volných pracovních míst. Zajímavou poznámkou byl i fakt, že ženy v současnosti realizují 64 % výdajů v domácnostech, a dá se očekávat, že jejich význam na spotřebitelském trhu tak poroste.

Dopad technologických změn na zaměstnanost žen a mužů a gender pay gap v České republice

V důsledku automatizace lze v řadě oborů očekávat mizení pracovních míst. Otázkami:

- ❖ jak bude tento fenomén dopadat na muže a ženy;
- ❖ jaké existují genderově uvědomělé koncepty, jak se s tímto vývojem včas vyrovnat;
- ❖ ovlivní digitalizace nerovné odměňování žen a mužů a v jakém směru

se zabýval **Aleš Chmelař**, tehdejší vedoucí Oddělení strategií a trendů EU na Úřadu vlády ČR. Na pozadí výsledků studie z roku 2015 upozornil na stoupající rizika spojená s digitalizací. Zatímco severozápad Evropy je podle aktuálních zjištění na samotný proces digitalizace poměrně dobře připraven, země na východě kontinentu čeká poměrně obtížný proces transformace. Zajímavé jsou z pohledu genderu poznatky z USA. Rozsáhlé výzkumy provedené v nedávné době v USA ukázaly, že technologie asociované digitalizací se spíše týkají mužů, jejich tlak ovšem podle Aleše Chmelaře časem pocítí i ženy. Digitalizace a nárůst moderních technologií, které významně omezují pracovní příležitosti a mění trh práce, se v USA ukázal jako významná příčina páchaní sebevražd, zejména u osob ve věku 50+. Ty se s novými podmínkami trhu práce těžce vyrovnávají, např. z důvodu malé sebedůvěry v sebe sama, ve své schopnosti rekvifikovat se a adaptovat se na nové pracovní pozice a na požadavky (odborné, fyzické i psychické), které s sebou vytváření nových pracovních pozic nese. Zmíněnou skutečnost lze brát jako varování a zároveň výzvu k tomu, nač se v ČR při rozvoji automatizace a digitalizace připravit a čeho se vyvarovat. Obecně je v ČR opakovaně poukazováno na

nerovné odměňování žen a mužů. Rozdíly v odměňování obou pohlaví vyplývají ze zažitých vzorců odměňování a nelze tvrdit, že jej významně ovlivní právě (nebo právě jen) digitalizace. Změna přístupu v zájmu rovného odměňování žen a mužů za stejnou práci na stejné pracovní pozici je změnou, která by měla vyplynout z rozpoznání příčin a nápravě rozdílů v odměňování. Vedle jiných jsou v ČR rezervy v zákonné úpravě a činnosti kontrolních mechanismů. Na úrovni podniků a zaměstnavatelů se často setkáváme s platovou netransparentností, podhodnocováním práce žen, odvětvovou segregací trhu práce, stereotypy nebo překážkami v prosazování svých práv a sebe sama apod. Podle Chmelaře je čtvrtá průmyslová revoluce tou první v historii, ve které významně ztrácí onen „bílý muž ve středním věku“, z čehož může vyplývat i nárůst konzervativních populistických hnutí v USA a v Evropě. Právě proto je podle Chmelaře potřeba najít cestu, jak společnost v procesu digitalizace stabilizovat a učinit ji sociálně spravedlivější pro všechny.

Genderové důsledky časové a prostorové flexibilizace práce umožněné zaváděním digitálních technologií

Filip Pertold z Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu IDEA Národohospodářského ústavu Akademie věd ČR ve svém vystoupení zmínil zejména problematiku flexibilizace práce, která se s postupným vývojem bude stávat více žádanou. Flexibilizace práce se bude týkat jak času, tak místa výkonu práce. V neflexibilních formách zaměstnání, je zejména pro ženy s dětmi obtížné sladit osobní a pracovní život. Jsou „trestány“ za svou nepřítomnost tím, že finančně trátí kvůli počtu odpracovaných hodin a nedostane se jim ani možnosti finančního ohodnocení za práci přesčas, protože tou dobou musí například vyzvedávat děti ze školy. Ve flexibilní formě zaměstnání se žena může zaměřit jak na péči o domácnost a rodinu, tak na plnění pracovních úkolů. Díky flexibilní práci tak nepřichází třeba o možnost povýšení. Od flexibilní práce se očekává lepší sladování profesního a osobního života, avšak jak již uvedla Kateřina Smejkalová, výsledně spíše dochází ke stírání hranic mezi pracovním a osobním životem. Rozdílné jsou také důvody, které vedou ženy a muže k zájmu o využívání flexibilně organizované práce.

Nové formy a způsoby organizace práce umožněné digitálními technologiemi a jejich genderové dopady

Jan Drahekoupil, z Evropského odborového institutu (ETUI) věnoval pozornost novým formám práce odvozeným od nových technologií, k nimž se řadí zakázková ekonomika vč. zprostředkování drobných zakázek přes internetové platformy (Uber, cloud- nebo crowd-working). A jak tento fenomén přispívá či naopak potlačuje stávající genderové nerovnosti na trhu práce? Podle Jana Drahekoupila jen malá část lidí pracujících v režimu platformem např. v Německu dosáhne na německou minimální mzdu. Flexibilita, která má být hlavní výhodou digitalizované práce na bázi platformem, se přitom paradoxně vytrácí, protože člověk de facto pracuje stále, a navíc mu chybí sociální zabezpečení spojené s tradičními pracovními úvazky. Proto je digitalizace především také problémem nové definice odměňování za práci.

Index dobré práce německé odborové konfederace Deutscher Gewerkschaftsbund

O tom, jak vnímají dopad digitalizace na muže a ženy němečtí pracující, hovořila členka německé odborové konfederace (Deutscher Gewerkschaftsbund - DGB) **Mareike Richter**. Představila mimo jiné reprezentativní průzkum, který předsednictvo německé odborové konfederace provádí každoročně, věnuje se tomu, jak němečtí pracující vnímají své pracovní podmínky. V centru pozornosti průzkumu za rok 2016, jehož se zúčastnilo na 9 tis. zaměstnanců, byla otázka o dopadech digitalizace. Jednou ze sledovaných dimenzí bylo, jak vnímají vliv digitalizace na práci muži a jak ženy, a jak se vnímání obou těchto skupin liší. Podle výsledků průzkumu jsou ženy v souvislosti s procesem digitalizace více vystaveny pocitu bezmoci. Na druhou stranu, chce-li společnost realizovat Práci 4.0, resp. posunout se pod vlivem digitalizace k tzv. Dobré práci 4.0, může být pro ni pozitivním signálem vstřícný postoj žen k flexibilitě pracovní doby, kterou digitalizace umožňuje, a vítané možnosti využívat homeworking jako příležitost pro lepší sladování rodinného a pracovního života.

Digitalizace práce vs. překonávání nerovností mezi ženami a muži na trhu práce: panelová diskuze

Do panelové diskuze přijali pozvání:

Radim Hejduk, vedoucí Oddělení poradců ministryně práce a sociálních věcí, **Kristina Kosatíková**, IBM ČR, **Mareike Richter**, Německá odborová konfederace (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB) a **Josef Středula**, předseda Českomoravské konfederace odborových svazů. Za moderace Kateřiny Smejkalové se čtveřice diskutujících pokusila zodpovědět otázky:

- ❖ Jak se vypořádat s potenciálem digitalizace práce pro překonání stávajících nerovností mezi ženami a muži na trhu práce a současně minimalizovat hrozbu, že v některých ohledech digitalizace práce nerovnosti ještě posílí?
- ❖ Jaké strategie mají zvolit jednotliví aktéři – státní správa, zaměstnavatelé, odbory?

Reagovala také na poznámky a dotazy z pléna.



Obr. 1: Panelová diskuze (Zdroj: ČMKOS, 2017)

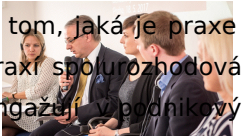
V úvodu všichni debatující jednotlivě představili existující praxi, dobrou praxi nebo vize, díky kterým je (nebo bude)

možné nerovností mezi ženami a muži na trhu práce překonávat. Zajímavá a podnětná byla zejména níže uvedená vystoupení.



Společnost IBM ČR podporuje kariéru žen, zapojuje a motivuje ženy a dívky k práci v informačních technologiích a zároveň pro ně vytváří pracovní podmínky, které jim umožňují flexibilní uspořádání pracovní doby, práci z domova, zkrácené úvazky apod. Má různé programy, které podporují návrat žen po mateřské, resp. rodičovské dovolené nebo umožňují neztratit kontakt s děním na pracovišti po dobu jejich trvání, a další programy na podporu vytváření vhodných pracovních podmínek zaměstnanců společnosti, vč. žen, které z limitovaných časových důvodů nebylo možné v diskusním fóru jmenovat.

Společnost IBM ČR klade vysoký důraz na společenskou odpovědnost firmy (Corporate Social Responsibility - CSR). Hodnoty společenské odpovědnosti jsou zásadní součástí firemní kultury. V rámci svých CSR programů se IBM ČR zaměřuje na řešení celospolečenských problémů za využití moderních technologií. Za prioritní považuje IBM ČR vzdělávání svých zaměstnanců vč. vzdělávání žen, např. speciálními programy. Realizuje řadu vzdělávacích programů, úzce spolupracuje s univerzitami, kterým poskytuje granty, know-how a technické zázemí pro studenty (rozšířené jsou v IBM ČR studentské praxe a letní školy ICT pro dívky). Programy společenské odpovědnosti IBM jsou velmi úzce propojené s firemním dobrovolnictvím a zaměřují se především na podporu přírodních a technických věd a zájmu o obor - a to i u dívek - na všech úrovních vzdělávacího systému. V limitovaném časovém prostoru nebylo možné prezentovat všechny dotčené CSR programy realizované českým zastoupením společnosti IBM.



O tom, jaká je praxe v Německu, hovořila **Mareike Richter**. U našich západních sousedů je dobrou, a zcela běžnou praxí spolurozhodování. Je zde také silně zastoupeno právo zaměstnanců na názor. Němečtí zaměstnanci se hojně angažují v podnikových radách, které se zabývají m.j. i otázkami BOZP, a německá odborářská kultura vykazuje známky vysoké genderové citlivosti. Maximálně zde usilují o to, aby na úrovni spolurozhodování firem byly ženy zastoupeny ve větší míře. Prosazení se žen do těchto složek může přinést lepší výsledky ve vyjednávání o pracovních podmínkách, vč. délky pracovní doby, nezbytné (a nesnižitelné) doby na odpočinek (v Německu je garantováno 11 hodin odpočinku mezi směnami) a práva na nezastižitelnost resp. nedosažitelnost (právo na lock-off). V Německu jsou otázky pracovních podmínek obecně součástí kolektivních smluv. Pro jednotlivá odvětví existují standardy kolektivních smluv, což je velmi silný nástroj na podporu práv zaměstnanců.

Digitalizace se v SRN projevuje více v technických oborech a také v administrativě. Na technických pozicích nemají t.č. ženy velké zastoupení, nicméně v Německu usilují o to, aby se situace zlepšila vzbuzením zájmu u žen o technické pozice. Děje se tak seznamováním s technickými obory již v předškolním a školním věku (výuka ve školách), zvyšováním zájmu o přírodovědné a technické obory s podporou informativních akcí a informační systémů, které seznamují ženy se situací na trhu práce, možnostmi uplatnění v jednotlivých (technických a přírodovědných) oborech, s možnostmi kariérního růstu a platovým ohodnocením.

Závěry z konference

Závěry z konference lze vyvodit z panelové diskuze. Čtveřice panelistů konkrétně doporučila vyrovnávat se s problematikou digitalizace jako takové a řešením genderových otázek v souvislosti s využíváním digitálních technologií následujícími způsoby:

- Zapojením státní, veřejné i soukromé sféry společnosti, přičemž významnou je role vzdělávacích institucí, od nichž se očekává kladení důrazu na vzdělávání na základních, středních a vysokých školách a na další vzdělávání zaměřené na změněné pracovní pozice a s nimi související požadavky na dovednosti a posilování klíčových kompetencí, digitálních dovedností, na základě Strategie digitálního vzdělávání do roku 2020, zpracované

- ❖ Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.
- ❖ Rovnocenným vzděláváním žen i mužů, rekvalifikací na nově vzniklé pozice s cílem získání nových znalostí a dovedností
- ❖ Celoživotním vzděláváním (tréninky, přeškolení, apod.) jako nutnou součástí pracovní pozice.
- ❖ Zavedením a tripartitně spravovaným systémem celoživotního vzdělávání, který umožní všem zaměstnancům adaptaci na měnící se trh práce a vzdělávání vzhledem k danému pracovnímu místu kdykoliv to bude potřeba (např. i během rodičovské dovolené), a to s nárokem na placené volno.
- ❖ Větším využitím výzkumu zacíleného na téma digitalizace práce.
- ❖ Práce s přidanou hodnotou, tj. zastoupením žen v pracovních procesech ovlivněných digitalizací s možností využití flexibilních forem práce, představuje prostředí vhodnější pro dosahování rovnosti v odměňování. Aby se však právě takto digitalizace projevila, musí se o tom vést debata.
- ❖ Zásadním pro zvládnutí digitalizace je model spolurozhodování zaměstnanců a zaměstnankyň. To by v českých podmínkách vyžadovalo zavedení minimálních standardů pro spolurozhodování zákonem.
- ❖ Právo na lock-off, možnost být nedosažitelný (s využitím dobré praxe ve společnosti Microsoft), kde zároveň padla poznámka „ale jak na to“, když se pracuje globálně?

Hlasitě a naléhavě zazněla na konferenci poznámka, s níž všichni zúčastnění vyjádřili souhlas: **„Práce formou home office by neměla být zaměstnavateli ani zaměstnanci chápána jako benefit nebo jako něco, za co by měl být zaměstnanec vděčný, ale jako běžná praxe.“**

V úplném závěru konference vyslovil **předseda ČMKOS** poděkování za příležitost veřejně debatovat o tématu digitalizace práce a o potřebě genderové perspektivy v souvislosti s digitalizací. Znovu připomněl sociální rozměr digitalizace. Mělo by jít o genderově neutrální proces, který je ze své povahy výhodný pro všechny zaměstnance. Klíčovým pro zmenšování sociálních nerovností na pracovištích a pro aktivní usměrňování procesu digitalizace je právě znalost rizik, které práce založená na digitálních technologiích přináší.

Zdroje

- ❖ *Mezinárodní konference "Genderový rozměr digitalizace práce"* [online]. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 19. 05. 2017 [cit. 2017-05-23]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/obsah/219/mezinarodni-konference-genderovy-rozmer-digitalizace-prace/19108>.
- ❖ *To je rovnost* [online]. Úřad vlády ČR, c2017 [cit. 2017-05-24]. Dostupné z: <http://www.tojervnost.cz/cs/10-aktuality/148-je-digitalizace-prace-prilezitosti-nebo-rizikem-pro-rovnost-zen-a-muzu>.

Vzorová citace

KUHNOVÁ, Eliška; KUHNOVÁ, Irena. Poznatky a závěry z mezinárodní konference „Genderový rozměr digitalizace práce“. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online]. 2017, roč. 10, č. Průmysl 4.0. Dostupný z: <http://www.bozpinfo.cz/josra/poznatky-zavery-z-mezinarodni-konference-genderovy-rozmer-digitalizace-prace>. ISSN 1803-3687.

Autor článku:
[Bc. Eliška Kuhnová](#)
[PhDr. Irena Kuhnová](#)