

Jak zahraniční odbory přemýšlí o nových

Zaměstnanost a životní prostředí jdou ruku v ruce

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB – Německá odborová konfederace) a Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland (BUND – Svaz pro životní prostředí a ochranu přírody Německo) se již řadu let zasazují o sociálně-ekologickou transformaci. Konstatujeme, že se způsob, jakým hospodaříme a jak chápeme blahobyt a růst, musí zásadně změnit.

U příležitosti našeho Transformačního kongresu v roce 2012 jsme se této otázce již společně věnovali. Od té doby se tlak na to konat v důsledku klimatické změny, digitalizace, přesunu uprchlíků, obchodních sporů a vzestupu pravicově populistických a extremistických hnutí enormně zvýšil. Postavit se těmto výzvám, k tomu je třeba odvážná politika, která poskytuje odpovědi, řeší problémy, ale vyvíjí také vize budoucnosti a dokáže pro ně nadchnout většinu. Trhům každopádně utváření budoucnosti přenechat nelze. A to proto, že přístředí ekologické krize a sociálních konfliktů o prostředky mají společný původ: politiku, která staví zájem na zisku nad zájmy pracujících, spotřebitelů a spotřebitelek a životního prostředí. Těsné ekonomické propojení členských zemí EU si přitom vynucuje hledat na ekologickou krizi a sociální problémy nejen národní, nýbrž evropská řešení. Evropská unie pro nás představuje šanci najít v globalizovaném světě svébytnou, emancipatorní cestu k sociálně-ekologické proměně.

Sociálně-ekologická přestavba

BUND a DGB se zasazují o zásadní změnu v přemýšlení o hospodářské politice. Její cíl může z našeho pohledu být jediné utváření sociálně-ekologické přestavby naší společnosti. Místo stavění ekologických a sociálních otázek proti sobě je na čase zacílit náš hospodářský systém tak, aby byla všude v EU dobrá práce za stejnou mzdu, a přitom nebyly překračovány planetární hranice.

Z toho všeho vyvozujeme potřebu dialogu mezi BUND a DGB k vypracování detailních požadavků na sociálně-

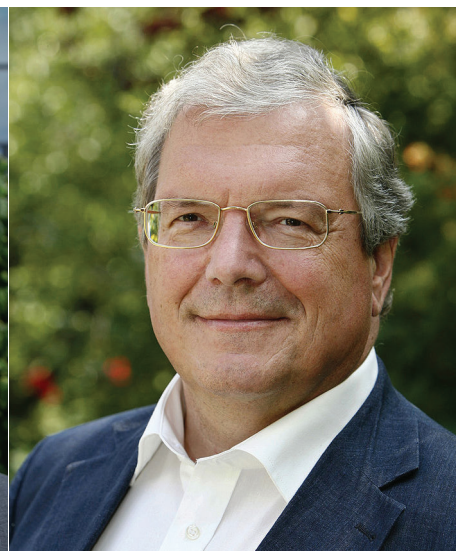


Reiner Hoffmann je předseda německé odborové centrály DGB

-ekologickou přestavbu naší ekonomiky. Vyzýváme lidi se zájmem o životní prostředí a zaměstnané k dialogu a zintenzivnění kontaktů. Otázky životního prostředí je třeba spojit s otázkami přerozdělování příjmů a majetku, ale také otázkami společenské moci a nerovného rozdělení vlivu a možností utvářet dění. Musíme se dát do hledání sociálních a technických inovací pro budoucnost. Sdíleme vizi dobrého života pro všechny. Bereme klimatické cíle velmi vážně a jsme si vědomi toho, jak masivní bude strukturální změna z nich vyplývající – změna pro tvorbu přidané hodnoty, životního prostředí, stejně jako pro individuální životy a konzum. Víme o konfliktech, které jsou s tím spojené, a chceme přispět k jejich řešení. Jde nám o férové vypořádání zájmů, které může konečně přispět k posílení demokracie a participace. Budeme vést diskuzi o nových formách udržitelného blahobytu, který by dostával jednak zachování přírodních podmínek života, stejně tak jako ambici spravedlivé strukturální změny a vysoké životní úrovně.

Nutné jsou masivní investice státu

Vyrovňování těchto zájmů a hledání nových forem hospodaření je vedle ostatního také finanční výzva, která si vyžádá vysoké sumy veřejných prostředků, pokud se má ekologická změna vydařit, aniž by



Hubert Weiger je předseda jedné z největších německých ekologických organizací BUND

vedla k sociálním problémům a vzniku regionů, které by si pohoršily. Politika, která sází pouze na „trh“, takové vyrovnávání různých zájmů nezvládne zorganizovat. Proto chceme zlepšit akceschopnost a příjmovou situaci státu. Důrazně se zasazujeme o rozsáhlý sociálně-ekologický investiční plán. Masivní investice do energetické sanace budov, železniční tratě, alternativních zdrojů energie a ochrany přírody mohou významně pomoci k ochraně klimatu.

Že se hluboká strukturální změna dá při dostatečném financování a dobrém politickém řízení zvládnout, dokázali všichni zúčastnění již na příkladu Porúří nebo Sársky. Spolu s ekologickými spolky a odbory vytvořená preventivní strukturální politika může dát „jistotu uprostřed změny“, zároveň zajistit skrze aktivní a ekologickou průmyslovou politiku dobrou práci a prostřednictvím větší decentralizovanosti vyšší odolnost naší ekonomiky. Protože navzdory všem nejistotám a nebezpečí ve spojitosti s přestavbou našich průmyslových odvětví nám tato změna nabízí také velkou šanci zajistit mobilizaci investic v ekologických mezích Země udržitelný blahobyt a více spravedlnosti.

Příspěvek vyšel v červenci 2019 na debatním portálu německých odborů Gegenblende.

výzvách současnosti

Ženy patří do vedení odborů

S tím, jak se feminizuje pracovní síla a v odborech mnohdy začínají ženy převažovat, je dalším logickým krokem uvažovat o nich jako o kandidátkách do vedení odborového hnutí.

Ženy byly vždy na špici bojů za zaměstnanecká práva, a to i ve Velké Británii. V roce 1888 stávkovaly dívky a ženy ve fabrice na zápalky Bryant & May proti dlouhé pracovní době a špatným pracovním podmínkám. Jejich aktivity vedla k zákazu jedovatého bílého fosforu, který do té doby stál mnoho životů. O osmdesát let později, v roce 1968, stávka šiček ve Fordu v Dagenhamu položila základy pro přijetí zákona o rovném odměňování, jehož padesáté výročí oslavíme příští rok. A teprve loni se v Glasgowě tisíce žen zúčastnily největší stávky za rovné odměňování ve Velké Británii, čímž se jim podařilo téma spravedlnosti pro nízkopříjmové ženy prosadit jako celostátní agendu a dosáhnout pro ně milionů liber doplateků. V tomto roce také slavíme sto let od přijetí prvních mezinárodních standardů ochrany matek, což je připomínkou moci odborářek sjednotit se napříč hranicemi a dosáhnout změny.

Segregace a nerovnost

Spolu také musíme dále pokračovat v kritice segregace trhu práce, nerovného odměňování a institucionalizovaného nedoceňování ženské práce. A zajistit, aby pracovní místa byla pro ženy bezpečná, podpůrná a komfortní. Ve Velké Británii existují skvělé příklady proměn pracovišť ve prospěch žen. Královská škola pro doly například poskytla excelentní školení o menopauze. Odbory Unite zase spustily kampaň za důstojnost na pracovišti během menstruace. A kampaň odborů USDAW pro zaměstnané v oblasti prodeje, nejčastěji právě ženy, nazvaná Beze strachu pomohla ochránit ty, které mají největší riziko špatného zacházení. Ale abychom změnili svět práce, musíme proměnit také naše vlastní hnutí a zajistit, aby se ženám – a také etnickým minoritám, příslušníkům LGBT komunity a postiženým – dostalo podpory přitom podílet se na dění a vést naše odbory. Počet žen v našich vedoucích pozicích a hierarchiích vzrostl a v odborovém hnutí už jich je celkově víc než mužů. Postupně přebíráme pozice na všech



Frances O'Grady je první ženou v čele největší britské odborové centrály Trade Union Congress

úrovních seniority. V posledních letech naši pozici vylepšilo ženské vedení Evropské a Mezinárodní odborové konfederace – a co se britských odborů týče, máme více než 15 generálních tajemnic.

Malé zastoupení ve vedení

Navzdory tomuto pokroku ženy zůstávají nedostatečně reprezentovány ve vedení odborů a čelí podobným bariérám, jako jejich kolegyně v jiných oborech. Existuje přitom hodně věcí, které můžeme udělat, abychom zajistili zapojení žen na všech úrovních. Boj za rovnoprávnost přitom nekončí odpíchnutím při odchodu z práce. Nerovné rozdělení domácích prací a péče mezi muže a ženy stále ženy znevýhodňuje, když musí zastat 75 procent těchto neplacených činností. Ženy kromě toho to představují valnou většinu těch, kteří pracují v nízkopříjmovém sektoru a v částečných úvazcích – nedostatek flexibilních úvazků a explozivní ceny péče o děti jim přitom zabraňují rozvinout jejich potenciál. To jsou špatné zprávy i pro zaměstnavatele. Ti z nich, kteří selžou v tom přizpůsobit svou strukturu ženám a ostatním osobám s pečovatelskými závazky, nebudou schopni při-

táhnout a uchovat si talenty. To je také důvod, proč TUC žádá pro každého zaměstnaného nárok na flexibilní práci, a to od prvního dne.

Nové výzvy

Pracující ženy také čelí novým výzvám. Povahy práce a kompetence, které k ní jsou potřeba, se mění závratným tempem. Explode nejisté práce a dopady automatizace na pracovní místa obsazovaná ženami by mohly představovat závažné problémy. Jak se ekonomika proměňuje, zisky nesmějí být shromažďovány miliardáři, ale rozděleny mezi pracující. Technologický pokrok je třeba využít pro vytváření produktivnějších a uspokojivějších pracovních míst. Jak automatizace zvyšuje produktivitu, musejí z ní profitovat i zaměstnaní ve formě redukce pracovní doby. Naše hnutí vždycky bojovalo za to, aby pracující měli více volného času, který by mohli strávit se svými blízkými a svými komunitami. Odbory vybojovaly osmihodinovou pracovní dobu, získali jsme víkendy. Pojdme tedy v 21. století zase zvýšit naše ambice a vybojovat čtyřdenní pracovní týden bez snížení příjmu. Poslední statistiky ukazují, že odbory ve Velké Británii rostou. V posledním roce jsme získali více než 100 000 členů a členek. Ti, kteří předpovídali konec odborového hnutí, se přepočítali. Ale skutečně čelíme obrovskému výzvě, a můžeme se s nimi vyrovnat pouze tehdy, když budeme jako hnutí fungovat pro a prostřednictvím pracujících napříč společností – ať už jsou jakéhokoli genderu, etnika, náboženství, věku nebo sexuální orientace. Spolu se můžeme popasovat s rostoucími nerovnostmi, které ničí naše demokracie a komunity a také ekonomiky. Můžeme porazit nejistou práci, bojovat s diskriminací, pravicovou radikalizací a zajistit důstojné ohodnocení a pracovní podmínky pro všechny. Odborově organizované pracující ženy toho v minulosti dosáhly tolik. A nemáme v plánu přestat.

Článek vyšel v červenci 2019 na komentářovém portálu Social Europe.