

# MILNÍK V DĚJINÁCH AMERICKÝCH ODBORŮ

PRACOVNÍCI V AMAZONU UKÁZALI, ŽE OSOBNÍ KONTAKT A SOLIDARITA JSOU KLÍČEM KE ZMĚNĚ

**Začátkem dubna se v americkém odborovém hnutí odehrál naprostý předěl a historický triumf. Zaměstnanci skladu Amazon v newyorském Staten Islandu se na základě procedury, kdy je pod záštitou národní oborové rady nejprve nutné získat třicet procent zaměstnanců pro možnost vzniku odborů a následně ve druhém kole rozhodnutí nadpoloviční většinou odhlasovat, jasnou většinou rozhodli pro vznik odborového zastoupení. Jde o první americkou odborovou organizaci v této korporaci a její vznik je pokládán za velký úspěch. Amazon je totiž druhým největším zaměstnavatelem v zemi a je známý svým systematickým odporem k odborům.**

ZUZANA ZAVADILOVÁ

**S**polečnost dlouhodobě tvrdí, že dává přednost přímému vztahu se svými zaměstnanci, tedy bez jakéhokoli formálního zastoupení. Kontinuálně bojuje proti odborům, přičemž se uchyluje i ke kontroverzním praktikám. Kromě vytváření protiodborových webových stránek např. svolávala povinné schůzky během pracovních směn, na kterých byly zdůrazňovány nevýhody odborů. Pracovníkům také byly zasílány zprávy s protiodborovým obsahem a výzvou, aby se v hlasování vyslovili proti vzniku odborů. Na všechny tyto aktivity internetový gigant vydává masivní finanční prostředky. Úspěch vzniku prvních odborů v Amazonu v USA je přirovnáván k souboji mezi Davidem a Goliášem.

## Nová taktika odborů

Odborové hnutí Amazon Labour Union (ALU) v newyorském Staten Islandu

vede Chris Smalls, bývalý zaměstnanec Amazonu, kterého společnost nelegálně vyhodila po protestech proti bezpečnostním podmínkám v internetovém gigantu během koronavirové pandemie. Tedy právě v době, která byla pro americkou firmu extrémně výhodná a výnosná. Profit společnosti však neměl reálný dopad na samotné zaměstnance. Naopak větší poptávka mnohdy znamenala ještě větší tlak na výkon.

Smalls po úspěchu v newyorském skladu navštívil prezidenta Joea Bidena a o podpoře odborů v jednotlivých pobočkách v USA nyní mluví s dalšími politiky. Dosaďované úspěchy odborového hnutí v americkém Amazonu však nejsou výsledkem podpory politiků, jak upozorňuje Matěj Schneider pro Voxpot, nýbrž především snažení samotných zaměstnanců, kteří se v newyorském skladu agilně sdružovali mimo struktury stávajících odborových svazů a využívali nové taktiky pro oslovení kolegů.

Uspořádali veřejnou sbírku, mobilizovali příznivce na TikToku, pořádali pikniky s cizokrajními jídly, která spousta zaměstnanců – často přistěhovaleckého původu – zná ze svého domova. Jakkoliv v pracovní době o odborech mluvit nemohli, využívali k tomu polední pauzy a přestávky. Žádali pak zaměstnance, aby o odborech řekli svým rodinám a přátelům, kteří v Amazonu pracují. Bezprostředním cílem – např. pomocí skupinového chatu na Telegramu nebo nošením triček ALU – bylo ukázat, že v pobočce se nejedná jen o pár jednotlivců, kteří odbory chtějí, ale o mnohem větší skupinu lidí.

Když se jeden propuštěný zaměstnanec stal bezdomovcem, skupina pro něj uspořádala kampaň na získání finančních prostředků. Lidský přístup a solidarita tak ukázaly zaměstnancům mnohem lépe, že kolektivní jednání je v jejich zájmu. Nyní musí ALU vyjednat kolektivní smlouvu, aby tak prosadilo zvýšení mzdy, zlepšení pracovních podmínek či zajištění zdravotního pojištění.

Pár týdnů po historickém vítězství však utrpělo americké odborové hnutí také neúspěch – pracovníci nedalekého skladiště Amazonu LDJ5 ve Staten Islandu hlasovali většinou proti zřízení formálního zastoupení zaměstnanců. To však ALU nezastaví – Chris Smalls zdůraznil, že se mu po úspěchu začínaly ozývat další pobočky a ať lidé nejsou demotivováni. Pomoc s organizací odborářských voleb nyní chystají v dalších skladištích firmy po celých USA.

## Odbory v českém a polském Amazonu

Také v Česku, kde Amazon působí od roku 2015, kdy otevřel distribuční centrum v Dobrušce u Prahy, byly začátky odborů doprovázeny kontroverzemi. Před



vznikem odborů byli manažeři proškolení, aby nahlásili kohokoli, od koho uslyší, že je chce založit, a stihli ho dřív propustit. V Česku tak odbory vznikly tajně.

Pozornost na sebe upoutala návštěva Jany Maláčové v centru v Dobrovízi, po níž slibovala změny v zákoníku práce. Dnes již bývalá ministryně práce a sociálních věcí pracovní podmínky v Amazonu hodnotila tak, že jsou na pracovníky kladeny přehnané nároky a mnohdy nesplnitelné cíle. Téma však od té doby spíše utichlo.

Pracovníky pro Amazon zpočátku zajišťují dvě agentury práce, Ranstad a Adecco. Po půl roce se z nich mohou stát kmenoví zaměstnanci. Ve firmě funguje algoritmus ADAPT, který své zaměstnance naviguje po skladech a hodnotí jejich výkon. Nejhorších pět procent zaměstnanců se každý týden dostane do určitého řízení, jehož součástí je ústní napomenutí, koučink, pak vytýkácí dopis a za tři tyto dopisy zaměstnanec vyhodí. Zaměstnanci si tak musí konkurovat a často nechápou, jak systém funguje.



#### ZUZANA ZAVADILOVÁ

Autorka studuje magisterský program Německá a rakouská studia na Fakultě sociálních věd Univerzity Karlovy v Praze. V květnu a červnu absolvovala stáž v pražském zastoupení Friedrich-Ebert-Stiftung.



V Polsku proti tomuto algoritmickému řízení odbory začaly vystupovat a vítězstvím v soudním sporu si vymohly jeho zrušení.

Hlavním místem expanze je pro amerického giganta v oblasti střední a východní Evropy především právě sousední Polsko, kde v devíti skladech společnost zaměstnává 18 tisíc lidí. Amazon však plánuje další rozrůstání i v České republice, přičemž se rozšiřování jeho aktivit netýká jen logistické části, ale také té cloudové, známé pod zkratkou AWS. V tuzemsku chce zaměstnat až 10 tisíc lidí.

### Ocelová města na periferii

Na konci letošního roku plánuje Amazon v Česku otevřít druhý sklad, tentokrát u moravského Kojetína. Město se dlouhodobě potýkalo s nelichotivou pověstí místa, ve kterém žije hodně Romů a drogově závislých. Obec také neposkytovala mnoho dobře placených míst pro kvalifikované zaměstnance. Starosta Leoš Ptáček si od příchodu Amazonu slibuje příliv peněz - firmy podle něj také budou navíc muset o zaměstnance bojovat zvyšováním mezd. Domnívá se, že Amazon přiláká i mladé a vzdělané obyvatele na pozice ve vývoji a středním managementu. Zda se mu to podaří, je však otázka.

Amazon je jen jedna z mnoha společností, na nichž lze sledovat fenomén rozmachu tzv. ocelových měst (jak rozsáhlé areály skladů nazývá stejnojmenná kniha) nejen ve střední a východní Evropě. Velké logistické společnosti budují obrovské průmyslové komplexy s ubytovnami poblíž. Ve prospěch svého vyššího zisku přitom využívají slabé stránky odlehklých periferií - nejasné a volnější normy, levnou práci či nižší standardy udržitelnosti a nižší zájem veřejnosti.

Firmy však využívají i vzájemné blízkosti periferií a center - pro své sklady si vybírají místa, která se nachází na hranici těchto dvou oblastí. Díky blízkosti dálnice doprava zboží z periferního skladu k zákazníkovi v centru zabírá méně času. České i polské sklady Amazonu vznikly primárně pro uspokojení potřeb německého trhu. Na případu ocelových měst můžeme sledovat mnohem komplexnější problém spojený s vývojem postkomunistické transformace. Kapitálový tok těmto velkým logistickým společnostem vyhovuje. Nevyhovuje však zdraví a zájmům lidí, kteří pro ně pracují.