

Stát využívá nedostatku nezávislých bojů pracujících k úpravě podmínek vykořisťování ve Francii.

Prázdna gesta odborů a podívaná pouličních střetů jsou jen zbraněmi masového odvedení pozornosti.

Porážky bez boje nás může uchránit jen nezávislý boj a organizování se na pracovištích

Mnoho let si francouzské firmy stěžovaly na příliš vysoké pracovní náklady, nedostatečnou flexibilitu pracovního trhu (najímání/propouštění), nedostatečně kvalifikovanou pracovní sílu a nedostatečnou přizpůsobivost pracovních podmínek rozmarům trhu. To podle nich oslabovalo zisky. Macronův rozsáhlý projekt slibuje odstranění těchto překážek.

Pět nařízení z roku 2017 je výchozím bodem a zaměřuje se na změnu vztahů mezi pracujícími, odbory a firmami, zejména v malých a středních podnicích (SME)¹ a ve velmi malých společnostech. Macron byl na základě tohoto programu zvolený a má významnou výhodu, neboť se odborům, které se proti těmto reformám postavily, podařilo uspořádat jen symbolické protesty. Ty shromáždily postupně klesající počet účastníků, z větší části pouze odborových předáků. Hlavním problémem, který zaměstnává všechny etatizované, po-státněné odborové svazy, ať už jejich členové pochodují v ulicích, nebo ne, je útok na jejich institucionální výsadu: podíl na řízení ekonomiky, který je alespoň na papíře rovnocenný podílu šéfů.

V případě obrovské většiny zaměstnanců v soukromém sektoru naproti tomu tyto kapitalistické reformy znamenají pouze to, že se zákon pouze přizpůsobuje jejich každodenním praktickým zkušenostem s vykořisťováním na trhu práce a na pracovištích. Mezi pracujícími a do státu integrovanými (tedy státními) odbory roste odloučení, a to na základě jejich odlišných,

protichůdných zájmů: zatímco odbory chtějí bránit své místo v kapitalistické organizaci státu a společnosti, dělníci žádnou pozici, kterou by měli bránit, nemají – musejí bránit jen sami sebe před vykořisťováním a státem, který je jeho vyjádřením. Abychom mohli účinně bojovat proti nejnovější ofenzívě, kterou vede proti pracujícím Macronova vláda, musíme přesně porozumět tomu, jaký je její obsah a účel. Proto těm pracujícím, kteří chtějí bojovat, předkládáme tuto analýzu Macronových dekretů.

Kapitalismus ve Francii zaostal z hlediska úrovně zaměstnanosti za ostatními velkými průmyslovými zeměmi

Míra zaměstnanosti ve Francii – podíl lidí v produktivním věku (15 až 64), kteří mají práci – je, s výjimkou Itálie, o deset bodů nižší než v jiných velkých průmyslových evropských zemích. Ekonomové ve službách firem vysvětlují, že míra zaměstnanosti odráží schopnost ekonomiky využívat své pracovní síly, a my bychom mohli dodat, že i schopnost zvýšit zisky z námezdní práce. Slabá úroveň zaměstnanosti je ve Francii spojena s vysokou mírou dlouhodobé nezaměstnanosti. Jenže dlouhodobě nezaměstnané (více než 44 procent nezaměstnaných ve Francii nenachází práci více než rok) už nelze použít jako páky ke snížení mezd těch, kteří mají práci, protože ve skutečnosti jsou mimo trh pracovní síly a už nejsou „zaměstnatelní“. A to se šéfům opravdu nelíbí.

Nucená aktivace tohoto segmentu průmyslové rezervní armády zvýší pracovní sílu, která je firmám

¹ SME: Small and Medium Enterprise

skutečně k dispozici. Tato aktivace bude prováděna přísnějším omezením přístupu k dávkám v nezaměstnanosti i důkladnějším monitoringem nezaměstnaných, kteří budou nuceni přijmout práci, která je méně kvalifikovaná a hůř placená, a budou podrobeni „kvalifikačnímu“ školení. Reforma učňovského vzdělávání, která je za dveřmi, usiluje o lepší přizpůsobení schopností pracujících rychle se vyvíjejícím potřebám podniků. Také předpokládá zvýšení sazby SMIC (minimální mzdy) o částku v rozmezí od 100 do 150 eur měsíčně, které bylo dosaženo snížením mzdových odpočtů, má za cíl zvýšit rozdíl mezi příjmy z pracovního poměru a dávkami v nezaměstnanosti – má být další pobídkou hledat práci, byť i tu nejmizernější.

Ve snaze dostat nezaměstnané do práce a zvýšit tak konkurenci mezi pracujícími a snížit mzdy, zavedly různá opatření vlády mnoha dalších zemí už dříve (a Macronovy dekrety se jimi inspirují): patří mezi ně *Back to Work Schemes* (práce za dávky) ve Velké Británii, *Hartz IV* v Německu, *Jobs Act* v Itálii atd. Tato opatření jistě snížila počet nezaměstnaných, ale současně zvýšila počet pracujících chudých.

Pracovní trh, jemuž podle firem chybí flexibilita
Ekonomové kapitálu si dlouhodobě stěžují na nedostatek flexibility na francouzském pracovním trhu. Nepříjemným důsledkem pro kapitál je, že se pracovní trh stále zřetelněji dělí na dvě hermeticky uzavřené skupiny: Na jedné straně jsou zde klasické smlouvy na dobu neurčitou a pracovníci ve veřejném sektoru s postavením státních zaměstnanců (*fonctionnaires*) – v roce 2016 tvořili 85 ekonomicky aktivních. Na druhé straně pak máme okolo 15 procent aktivních s velmi nejistými smlouvami (na dobu určitou, falešná samostatná výdělečná činnost, smlouvy na délku trvání staveb atd.). Až dosud bylo hlavním způsobem, jak ušetřit na vyplácených mzdách, omezení smluv na dobu neurčitou, zvýšení počtu nejistých smluv a zmrazení mezd.

Dnes je stát, stát ve službě firem a šéfům, toho názoru, že je čas jít dál směrem ke zjednodušení a usnadnění propouštění, a to prostřednictvím snížení jeho náročnosti a jeho zrychlením – u všech typů pracovních smluv. Plynulé fungování pracovního trhu usnadňují i dávky v nezaměstnanosti přiznané osobám samostatně výdělečně činným a pracovníkům, kteří dají po nejméně pěti letech práce výpověď, spolu se zavedením vyjednaného přerušování pracovní smlouvy (kolektivní přerušování ve

smlouvě následuje po zavedení individuálního přerušování z roku 2008).

Vedení firem navíc získá lepší přehled o nákladech na propouštění zaměstnanců i o možných časových odkladech propouštění, což vytváří přísnější rámec pro činnost a výsady pracovních soudů. Macronovy příkazy snižují hladinu náhrady za propuštění a stanovují její zákonné limity v případě takového propuštění, které se považuje za propuštění „bez skutečné a závažné příčiny“. Také výrazně omezují zpoždění v řízení oněch soudů. Před Macronovými dekrety bylo průměrné zpoždění téměř 22 měsíců. Státem integrované odbory, které jmenují soudce pracovních tribunálů (spolu se zaměstnavatelskými organizacemi), učinily svou opozici k reformě pracovních soudů jednou ze svých priorit. Ale pro proletáře nejsou pracovní soudy terénem vhodným pro třídní boj. Buržoazní soud totiž představuje dlouhou a bolestnou, ale především individuální cestu, jejíž příčinou je porážka nebo absence kolektivního boje.

Studie z roku 2016 naznačila, že v tisícovce případů propouštění „bez skutečné a vážné příčiny“ se průměrná výše náhrady pohybovala někde kolem 24 tisíc eur. Po uzavření automobilového závodu PSA Aulnay v roce 2013 (po velmi menšinové stávce trvající čtyři měsíce) získali stávkující bonus ve výši 19 700 eur, pokud okamžitě opustili společnost. Někteří dělníci se obrátili na pracovní soudy s cílem napadnout své propuštění. Rozsudek z března 2016 přiznal v průměru 12 tisíc eur každému dělníkovi, jehož propuštění pro nadbytečnost bylo označeno za „bez skutečné a vážné příčiny“. Případy stávkující, kteří podepsali bonus a dostali 19 700 eur, byly zamítnuty. Pokud jde o nestávkující, kteří firmu opustili, ti získali ve jménu rovného zacházení se zaměstnanci bonus 19 700 eur. Je to dobrý příklad toho, že průmyslové tribunály nejsou přáteli boje. Jsou k němu prostě lhostejné.

Jako třešinku na dortu Macronova vláda omezila také restrikcí „ekonomického“ propouštění. Od této chvíle je nutné zohlednit pouze zdraví a kondici firmy ve Francii, nikoliv její globální bilanci. To je příjemný dárek pro francouzské společnosti, které jsou dobře zavedené v zahraničí.

Vyjednávání jako způsob, jak přiblížit podmínky vykořisťování potřebám trhu a firem

Kapitalisté si přejí více třídní spolupráce, tedy více vyjednávání. Šéfové potřebují „sociální partnery“,

silné a zodpovědné, jinými slovy spolupracující. Nezáleží příliš na tom, zda je jejich postoj „konfliktní“, nebo „konsenzuální“. Současné odborové organizace toho ovšem nejsou schopny. Vyjednávání mezi firmami a odbory jsou mařena především nízkou reprezentativností odborů. Zatímco kolektivní dohody podepsané odbory zahrnují téměř všechny námezdně pracující, patří k odborům pouze 11 procent pracujících (8 procent v soukromém a 20 procent ve veřejném sektoru). To je nejnižší číslo z velkých průmyslových zemí.

Firmy chtějí následovat příklad Německa, kde na úrovni pracoviště vyjednávají s důvěryhodnými zvolenými zástupci. Dnes však smlouvy na pracovišti podepisuje jen 15 procent podniků. Jedním z Macronových cílů je tedy takové smlouvy zobecnit a rozšířit.

Především jde o zjednodušení reprezentace dělníků. Delegáti zaměstnanců, podnikové výbory a výbory pro hygienu, bezpečnost a pracovní podmínky budou se svými různorodými výsadami sloučeny do jediného tělesa: do sociálního a ekonomického výboru.

Téměř úplná absence odborů v SME (ne víc než sedm procent voličů v posledních volbách na pracovišti) bude kompenzována možností kandidovat v prvním kole voleb do sociálního a ekonomického výboru, aniž by bylo nutno nejprve získat mandát uznaných odborů.

Odbory dále budou moci podepisovat smlouvy, jen pokud budou zastupovat více než 50 procent dělníků, zatímco zákon El Khomri stanovil laťku na 30 procent. Zvýšená hranice tlačí různé sekce odborů na pracovišti k vzájemné dohodě. V případě, že k dohodě nedojde skrze sociální a ekonomický výbor, osloví se přímo zaměstnanci. Dohody podepsané na úrovni pracoviště se budou moci týkat snížení měsíčních mezd a rozličných bonusů (příplatků za odsloužené roky, noční směny, třináctých platů) a prodloužení pracovní doby a zvyšování flexibility. Posílená decentralizace vyjednávání na pracovištích má posloužit rychlejšímu a přesnějšímu přizpůsobení pracovních podmínek a mezd situaci na každém jednotlivém pracovišti.

Dohody na úrovni odvětví nadále stanovují fixní minimální mzdu, kategorizují práce, stanovují profesní školení, dodatečnou zdravotní péči a zajišťují profesní rovnost mezi muži a ženami.

Odvětvová úroveň bude mít monopol na definování kritérií krátkodobých pracovních smluv (dobu trvání, maximální počet obnovení smluv na dobu určitou). Budou také mít vliv na smlouvy na projekt (CDI de chantier), což bylo dosud výsadou sektoru stavebnictví a služeb. Tato opatření mají za cíl brzdit nekalou konkurenci mezi firmami, jak tvrdí vláda.

Počet profesních kategorií, které budou podepisovat smlouvy, se během dvou let sníží ze 700 na zhruba jednu stovku tak, jako je tomu v Německu. Redukce přinutí konfederace postátněných odborů vnést více řádu do džungle federací, místních odborů a dalších zprostředkujících těles skrze jejich fúze, inkorporace a lepší kontrolu.

Pracovní zákony nepřinášejí žádnou zásadní změnu skutečných podmínek vykořisťování. Pouze generalizují naše více či méně nedávné porážky

Bez ohledu na to, co tvrdí odboroví zapomnětlivci a levice kapitálu ve stylu Mélenchona, tato opatření nevrátí pracovní podmínky do 19. století. S Macronovými dekrety zvyšování flexibility podmínek vykořisťování skrze legislativu pouze pokračuje po cestě, kterou otevřely zákony „Lois Aroux“ v roce 1982, „Loi Robien“ z roku 1996 a uplatnění legislativy o 35 hodinách (známé jako „Loi Aubry“) z let 1998 a 2000.² Tento proces byl následně urychlen zákony o modernizaci pracovního trhu z roku 2008, předpisem o ochraně zaměstnanosti roku 2013, opatřením „Loi Rebsamen“ roku 2015 a „Loi El Khomri“ v roce 2016.

Když dělníci z firmy Smart museli pracovat o 12 procent více výměnou za šestiprocentní zvýšení mzdy, opatření El Khomri ani Macronovy dekrety neexistovaly. Je to exemplární příklad, na který bychom neměli zapomínat. Koncem roku 2015 více než 90 procent dělníků z továrny Smart v Hambachu (bez jakékoli kapacity ke kolektivnímu boji) v referendu organizovaném šéfem akceptovalo postupné zvýšení pracovní doby z 35 hodin týdně na 39 individuálním podpisem dodatku ke své pracovní smlouvě. A stalo se tak navzdory opozici ze strany CGT a CFDT, která byla stejně hlasitá jako

² Viz Revue MC číslo 8: „Les 35 heures contre le proletariat“, červen 1998. V angličtině vyšlo jako součást brožury Stop the clock! Critiques of the new social workhouse (<https://libcom.org/library/aufheben/pamphlets-articles/stop-the-clock-critiques-of-the-new-social-workhouse/35-hours-against-the-proletariat-mouvement>)

nekonzistentní a která skončila tak, že dodatek jeden po druhém podepsali i sami odboroví delegáti. Na oplátku byla dělníkům navýšena hrubá měsíční mzda o 120 eur a obdrželi bonus 1 000 eur rozprostřený do dvou let. Tento příklad, který předznamenává, co se bude dít stále častěji, nebyl bohužel izolovaný, k podobným událostem už došlo v Michelinu, Renaultu, PSA a Continentalu.

Poučení z těchto všech dohod je pro dělníky stále stejné: akceptovat diktát šéfa pod pohrůzkou propouštění není zárukou ničeho, protože vyhazovy mnohdy následovaly stejně.

Gesta odborů a spektakulární střety v ulicích odvádějí pozornost. Další porážce bez boje může zamezit jen autonomní boj a organizace na pracovišti

Slábnoucí reakce odborů na Macronova opatření není způsobena domnělou zradou jejich vůdců, které odsuzují jejich protivníci na levici kapitálu, jako je *France insoumise*, Komunistická strana nebo dokonce NPA („Nová antikapitalistická strana“). Dělníci velmi dobře rozumí tomu, že podívaná neúčinných pouličních demonstrací, ochucených mdlým kořením konfrontací s represivními složkami, o něž se pokoušelo několik set bezmocných obchodníků se zemědělskou produkcí, nemají šanci reprezentovat hněv dělníků. Státní odbory, a to všechny, včetně oněch takzvaně bojovných, jsou oslepeny touhou zachovat si své pozice v kapitalistickém státě. Dělníci také velmi dobře pochopili, že terénem případného boje jsou především pracoviště. Macronovy dekrety stejně jako všechna prohlášení stejného druhu, které jim předcházela, pocházejí zevnitř pracovišť a jsou důsledkem porážky dělnických bojů.

Pokud se boje nerodí a neposilují tam, kde dochází k vykořisťování, v továrnách, kancelářích, skladech, nemá jejich zobecnění, generalizace smysl. Boj proti Macronovým dekretům není záležitostí pro rozhořčené občany, jde o záležitost proletářů, kteří jsou schopni bojovat organizovaně sami, bez nadvlády a zdrženlivosti. Permanentní vyzývání „všichni se spojme, všichni se spojme!“, vyzývání k jednotě s politickými a odborovými organizacemi, spojenými s vykořisťováním a politickým handlířstvím, je synonymem preventivní porážky ještě před začátkem jakéhokoli skutečného boje. Pracující, kteří si jsou toho vědomi, odboráři, kteří nejsou zabředlí v „sociálním dialogu“, proletáři, kteří chtějí svět bez státu a bez kapitálu, se musejí

organizovat sami a připravit se na dlouhý a obtížný boj bez záruky úspěchu vůči všem organizacím a společenským vztahům, které udržují vykořisťovatelský řád a které ho činí „přijatelným“.

Na konkrétních místech reprodukce kapitálu, na pracovištích, se musí prosadit boj a nezávislá organizace.

„V současném období poznamenaném tím, že odbory byly uznány a integrovány do státu, v období, která trvá přinejmenším od konce druhé světové války (a ve Francii ještě déle), není možné mít permanentní orgány na obranu dělnických zájmů. Pokud početné autonomní boje usilovaly o zformování nezávislých orgánů, nemají za tohoto stavu žádnou šanci dlouhodobě přežít. Jsou postaveny před jednoduchou volbou. Buď budou autonomní organizací, která půjde za své původní limity, i za cenu, že se stane minoritou, to znamená, že se ustaví zásadně na politické úrovni, nebo přispějí k obohacení sociálnědemokratických institucí kapitálu tím, že se omezí na obranu bezprostředních zájmů dělníků. Ve skutečnosti je zde ještě třetí výstup, který je vlastně nejčastější: tím je prostě zánik autonomní organizace na konci proletářského cyklu, který může či nemusí být akcelerován represí. To je případ Itálie let 1968-78.

Lze velmi dobře pochopit, že otázka dělnické autonomie nemůže být v žádném případě zredukována na banální záležitost technik či forem organizace. Ke změně hry nestačí nabízet magické slogany, jako jsou výbory, koordinace, Cobas či jiné revoluční odbory. Během historie dělnického hnutí existovaly kombinace všeho druhu: dělnické strany s odbory či bez nich, více či méně politizované odbory se stranou či bez, rady či milice se stranou/odbory či bez. K tomu, aby zajistila vítězství, se však neukázala být dostatečně silnou žádná organizační alchymie. Během boje vytváří třída takové orgány ad hoc. Není-li přerušena, směřuje dynamika hnutí vždy k jejich unifikaci, fúzi ve službách maximální koncentrace dostupných sil.“³

³ MC Letter číslo 11 Odbory a politický boj”:

http://protikapitalu.org/down/MC-Odbory_a_politicky_boj.pdf