

# Záblesk naděje uprostřed úsporných opatření a sociální regrese?

vlna stávek ve Spojeném království  
2022/2023

Mouvement Communiste/Kolektivně proti kapitálu  
září 2023

# Záblesk naděje uprostřed úsporných opatření a sociální regrese?

## - vlna stávek ve Spojeném království 2022/2023

*„Ve Velké Británii se tedy musíme smířit s tím, že jsme na tom hůře, a přestat se snažit udržovat si svou reálnou kupní sílu tím, že se budou zvyšovat ceny, ať už vyššími mzdami, nebo přenášením nákladů na energie na zákazníky. A to, s čím se nyní potýkáme, je neochota přijmout, že ano, jsme na tom všichni hůře, a všichni musíme přijmout svůj podíl.“*

Huw Pill,  
hlavní ekonom Bank of England, duben 2023<sup>1</sup>

*„Těchto několik náznaků dostatečně ukazuje, že celý vývoj moderního průmyslu musí stále víc sklánět misku vah ve prospěch kapitalisty proti dělníkovi, a že tudíž všeobecná tendence kapitalistické výroby není zvyšovat průměrnou úroveň mezd, nýbrž snižovat ji, čili stlačovat hodnotu práce víceméně na její minimální mez. Je-li však tendence při nynějším systému věci taková, znamená to snad, že se má dělnická třída vzdát svého odporu proti přehmatům kapitálu a že se nemá pokoušet o to využívat příležitostných příznivých možností k dočasnému zlepšení svého postavení? Kdyby to dělníci učinili, degradovali by se na lhostejnou masu zchátralých chudáků, jimž není pomoci. Doufám, že jsem tu ukázal, že boj dělníků za určitou výši mezd je nerozlučným průvodním zjevem celého námezdního systému, že jejich snahy o zvýšení mezd jsou v 99 případech ze 100 pouze snahami o udržení dané hodnoty práce a že nutnost dohadovat se s kapitalisty o cenu práce tkví v té situaci dělníků, jež je nutí prodávat se jako zboží. Kdyby dělníci ve svých každodenních srážkách s kapitálem zbaběle ustupovali, ztratili by bezesporu schopnost rozvinout jakékoli širší hnutí.“*

Mzda, cena a zisk, Karel Marx, 1865<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> <https://www.theguardian.com/business/2023/apr/25/britons-need-to-accept-theyre-poorer-says-bank-of-england-economist>

<sup>2</sup> <https://www.marxists.org/cestina/marx-engels/1865/061865.html>

Současná vlna stávek pracujících se ve Spojeném království<sup>3</sup> budovala od léta 2022. Nepochybně byla podpořená pravidelnými jednodenními a dvoudenními stávkami železničářů (svolanými dvěma nejvýznamnějšími železničními odbory RMT a ASLEF<sup>4</sup>), počínaje třemi celostátními stávkami na železnici ve dnech 21., 23. a 25. června 2022, ačkoli se již v květnu odehrály stávky v poštovním sektoru. Do konce července 2023 se na železnici stávkovalo více než 30 dní, přičemž toto číslo nezahrnuje několikadenní zapovězení přesčasů ze strany strojevedoucích. Celkově sjednocujícím faktorem je napříč všemi odvětvími bezpochyby míra inflace spolu s potlačováním zvyšování mezd, které v posledních několika letech poznamenalo zejména státní sektor. V září 2023 vlna stávek stále ještě pokračuje, a to i přes pokusy některých významných odborových svazů ve veřejném sektoru stávky odvolávat, aby toto „gesto dobré vůle“ údajně pomohlo vyjednávání<sup>5</sup>. Kromě toho, podíváme-li se do sektoru pracujících ve zdravotnictví, Rada NHS (viz níže, dodatek B) hlasovala pro přijetí poslední vládní platové nabídky pro zdravotníky a zdravotnice. Ona nabídka se zúžila na jednorázovou platbu a zvýšení platů o pět procent 2023 až 2024 pro většinu zaměstnanců, zatímco pro nejnižší platové třídy bude činit více než 10 procent.<sup>6</sup> Ačkoli však Rada v rámci NHS údajně zastupuje 10 odborových svazů, tedy více než milionů zaměstnanců a zaměstnankyň, není ve skutečnosti její hlasování závazné pro všechny zúčastněné odbory – a v tomto případě se dvoje důležité odbory rozhodly nabídku odmítnout. Byly to RCN<sup>7</sup> (s více než půl milionem členů, v NHS mají přes

---

<sup>3</sup> Stávky se týkaly všech čtyř národních složek Spojeného království (Anglie, Skotska, Walesu a Severního Irsku), ale některá vyjednávání o mzdových a pracovních podmínkách probíhala na regionální úrovni, a proto byly jisté stávky vyhlášeny na regionální úrovni. Například ve zdravotnictví bylo zaměstnancům NHS v Anglii a Walesu nabídnuto zvýšení mezd o 4,75 procenta, ale ve Skotsku o 7,5 procenta. V obou případech nabídku Royal College of Nursing (RCN, Královská společnost ošetrovatelství, hlavní odborová organizace zdravotních sester) odmítla. RCN nato svolala v Anglii a Skotsku stávky, ale na jiné dny. Viz <https://www.bbc.co.uk/news/health-63561305>

<sup>4</sup> National Union of Rail, Maritime and Transport Workers (RMT) je Národní odborový svaz pracovníků v železniční a námořní dopravě: <https://www.rmt.org.uk/home> Associated Society of Locomotive Engineers and Firemen (ASLEF) odborově organizuje strojevedce a hasiče na drahách. <https://aslef.org.uk/>

<sup>5</sup> Ano, je to tak, odboroví předáci přicházejí s touhle pohádkou pro velký úspěch a zachování tradice pořád, zas a znova.

<sup>6</sup> Viz <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-9775/> a <https://theguardian.com/society/2023/may/02/nhs-staff-council-votes-to-accept-pay-deal-for-health-workers-in-england-nurses>

<sup>7</sup> Royal College of Nursing (RCN), Královská společnost ošetrovatelství je jak odborovým tělesem, tak profesním.

Viz dopis RCN Stevovi Barclayovi, ministru zdravotnictví a sociální péče:

<https://www.rcn.org.uk/news-and-events/Press-Releases/letter-from-rcn-to-steve-barclay-following-nhs-staff-council-meeting>

200 tisíc) a Unite (s více než 100 tisíci členů v NHS).<sup>8</sup> Hlasování v Radě znamená, a to je důležité, že členové RCN a Unite obdrží nabízené, ale jejich odbory se rozhodly bojovat o víc.<sup>9</sup> Kromě toho je zásadní, že se dohoda netýkala lékařů – a došlo k dalším stávkám lékařů bez atestací.<sup>10</sup> Na konci června se RCN nepodařilo získat mandát pro svolání dalších stávek, když získala drtivou většinu hlasů, 84 procent, pro stávku, účast na hlasování byla pouze nedostatečných 43 procent. Stávkovaly naopak všechny čtyři kategorie lékařů (všechny patří do stejných odborů BMA)<sup>11</sup> – a v blízké budoucnosti by mohly stávkovat znovu.<sup>12</sup> A nejde jen o NHS... Pravidelně dochází ke stávkám na železnici, stávkám londýnského metra.

Ve veřejném sektoru se uskutečnilo mnoho „bezprecedentních“ stávek. Stávka akademických pracovníků na 150 univerzitách ve dnech 24. až 25. listopadu 2022 byla označena za „největší stávku v dějinách vysokého školství Spojeného království“, což je dost možná pravda! Lékaři spustili poprvé v dějinách NHS čtyřdenní stávku, a to hned několikrát.<sup>13</sup> Koncem září/začátkem října 2023 se uskutečnil první společná stávka lékařů bez atestací a konzultantů (nemocničních lékařů – specialistů) v historii NHS.<sup>14</sup>

Současná vlna stávek pracujících se ve Spojeném království<sup>15</sup> budovala od léta 2022. Nepochybně byla podpořena pravidelnými jednodenními a dvoudenními stávkami

---

<sup>8</sup> Počet členstva uvádíme podle vlastních prohlášení odborů, spolehlivější údaje zřejmě nejsou k dispozici.

<sup>9</sup> Jak uvádí sama RCN: <https://www.rcn.org.uk/news-and-events/news/uk-nhs-england-pay-offer-to-be-implemented-but-rcn-remains-in-dispute-020523>

<sup>10</sup> Klasifikací pro Spojené království „junior doctors“; v zásadě se dají chápat jako lékaři, lékařky bez specializované způsobilosti – bez atestace.

<sup>11</sup> Striktně řečeno British Medical Association (BMA), Britská lékařská asociace, není odborovou organizací, ale profesní. <https://www.bma.org.uk/>

<sup>12</sup> <https://www.theguardian.com/society/2023/jun/29/all-four-types-of-nhs-doctor-could-strike-before-general-election-bma-fears>

<sup>13</sup> Páté kolo stávek lékařů bez atestací: <https://www.theguardian.com/society/2023/aug/11/junior-doctors-england-launch-fifth-round-industrial-action-nhs-strike>

<sup>14</sup> <https://www.theguardian.com/society/2023/aug/31/junior-doctors-nhs-england-vote-to-continue-strikes-through-winter>

<sup>15</sup> Stávky se týkaly všech čtyř národních složek Spojeného království (Anglie, Skotska, Walesu a Severního Irsku), ale některá vyjednávání o mzdových a pracovních podmínkách probíhala na regionální úrovni, a proto byly jisté stávky vyhlášeny na regionální úrovni. Například ve zdravotnictví bylo zaměstnancům NHS v Anglii a Walesu nabídnuto zvýšení mezd o 4,75 procenta, ale ve Skotsku o 7,5 procenta. V obou případech nabídka Royal College of Nursing (RCN, Královská společnost ošetrovatelství,

železničářů (svolávanými dvěma nejvýznamnějšími železničními odbory RMT a ASLEF<sup>16</sup>), počínaje třemi celostátními stávkami na železnici ve dnech 21., 23. a 25. června 2022, ačkoli se již v květnu odehrály stávky v poštovním sektoru. Do konce července 2023 se na železnici stávkovalo více než 30 dní, přičemž toto číslo nezahrnuje několikadenní zapovězení přesčasů ze strany strojevedoucích. Celkově sjednocujícím faktorem je napříč všemi odvětvími bezpochyby míra inflace spolu s potlačováním zvyšování mezd, které v posledních několika letech poznamenalo zejména státní sektor. V září 2023 vlna stávek stále ještě pokračuje, a to i přes pokusy některých významných odborových svazů ve veřejném sektoru stávky odvolávat, aby toto „gesto dobré vůle“ údajně pomohlo vyjednávání<sup>17</sup>. Kromě toho, podíváme-li se do sektoru pracujících ve zdravotnictví, Rada NHS (viz níže, dodatek B) hlasovala pro přijetí poslední vládní platové nabídky pro zdravotníky a zdravotnice. Ona nabídka se zúžila na jednorázovou platbu a zvýšení platů o pět procent 2023 až 2024 pro většinu zaměstnanců, zatímco pro nejnižší platové třídy bude činit více než 10 procent.<sup>18</sup> Ačkoli však Rada v rámci NHS údajně zastupuje 10 odborových svazů, tedy více než milionů zaměstnanců a zaměstnankyň, není ve skutečnosti její hlasování závazné pro všechny zúčastněné odbory – a v tomto případě se dvoje důležité odbory rozhodly nabídku odmítnout. Byly to RCN<sup>19</sup> (s více než půl milionem členů, v NHS mají přes 200 tisíc) a Unite (s více než 100 tisíci členů v NHS).<sup>20</sup> Hlasování v Radě znamená, a to je důležité, že členové RCN a Unite obdrží nabízené, ale jejich odbory se rozhodly bojovat o víc.<sup>21</sup> Kromě toho je zásadní, že se dohoda netýkala lékařů – a

---

hlavní odborová organizace zdravotních sester) odmítla. RCN nato svolala v Anglii a Skotsku stávky, ale na jiné dny. Viz <https://www.bbc.co.uk/news/health-63561305>

<sup>16</sup> National Union of Rail, Maritime and Transport Workers (RMT) je Národní odborový svaz pracovníků v železniční a námořní dopravě: <https://www.rmt.org.uk/home> Associated Society of Locomotive Engineers and Firemen (ASLEF) odborově organizuje strojevedce a hasiče na drahách. <https://aslef.org.uk/>

<sup>17</sup> Ano, je to tak, odboroví předáci přicházejí s touhle pohádkou pro velký úspěch a zachování tradice pořád, zas a znova.

<sup>18</sup> Viz <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-9775/> a <https://theguardian.com/society/2023/may/02/nhs-staff-council-votes-to-accept-pay-deal-for-health-workers-in-england-nurses>

<sup>19</sup> Royal College of Nursing (RCN), Královská společnost ošetrovatelství je jak odborovým tělesem, tak profesním.

Viz dopis RCN Stevovi Barclayovi, ministru zdravotnictví a sociální péče:

<https://www.rcn.org.uk/news-and-events/Press-Releases/letter-from-rcn-to-steve-barclay-following-nhs-staff-council-meeting>

<sup>20</sup> Počet členstva uvádíme podle vlastních prohlášení odborů, spolehlivější údaje zřejmě nejsou k dispozici.

<sup>21</sup> Jak uvádí sama RCN: <https://www.rcn.org.uk/news-and-events/news/uk-nhs-england-pay-offer-to-be-implemented-but-rcn-remains-in-dispute-020523>

došlo k dalším stávkám lékařů bez atestací.<sup>22</sup> Na konci června se RCN nepodařilo získat mandát pro svolání dalších stávek, když získala drtivou většinu hlasů, 84 procent, pro stávku, účast na hlasování byla pouze nedostatečných 43 procent. Stávkovaly naopak všechny čtyři kategorie lékařů (všechny patří do stejných odborů BMA)<sup>23</sup> – a v blízké budoucnosti by mohly stávkovat znovu.<sup>24</sup> A nejde jen o NHS... Pravidelně dochází ke stávkám na železnici, stávkám londýnského metra.

Ve veřejném sektoru se uskutečnilo mnoho „bezprecedentních“ stávek. Stávka akademických pracovníků na 150 univerzitách ve dnech 24. až 25. listopadu 2022 byla označena za „největší stávku v dějinách vysokého školství Spojeného království“, což je dost možná pravda! Lékaři spustili poprvé v dějinách NHS čtyřdenní stávku, a to hned několikrát.<sup>25</sup> Koncem září/začátkem října 2023 se uskutečnil první společná stávka lékařů bez atestací a konzultantů (nemocničních lékařů – specialistů) v historii NHS.<sup>26</sup>

Začínáme být nicméně svědky zjevných rozsáhlých porážek pracujících. Jednou z nich je dohoda odsouhlasená odbory v britské poštovní službě Royal Mail. Pokud jde o mzdy, dohoda přinesla zvýšení o 10 procent... během tří let! Plus jednorázové částky ve výši 500 liber.<sup>27</sup> Communication Workers Union<sup>28</sup> se s Royal Mail v zásadě dohodl v dubnu, členové o smlouvě hlasovali na začátku července, výsledek byl znám

---

<sup>22</sup> Klasifikací pro Spojené království „junior doctors“; v zásadě se dají chápat jako lékaři, lékařky bez specializované způsobilosti – bez atestace.

<sup>23</sup> Striktně řečeno British Medical Association (BMA), Britská lékařská asociace, není odborovou organizací, ale profesní. <https://www.bma.org.uk/>

<sup>24</sup> <https://www.theguardian.com/society/2023/jun/29/all-four-types-of-nhs-doctor-could-strike-before-general-election-bma-fears>

<sup>25</sup> Páté kolo stávek lékařů bez atestací: <https://www.theguardian.com/society/2023/aug/11/junior-doctors-england-launch-fifth-round-industrial-action-nhs-strike>

<sup>26</sup> <https://www.theguardian.com/society/2023/aug/31/junior-doctors-nhs-england-vote-to-continue-strikes-through-winter>

<sup>27</sup> Ono desetiprocentní přidání se ve skutečnosti rozpadá na tři a zahrnuje předchozí zvýšení mezd o dvě procenta od 1. dubna 2022, další zvýšení o šest procent od 1. dubna 2023 a zvýšení o další dvě procenta od 1. dubna 2024. Jednorázová platba ve výši 500 liber odpovídá dvěma procentům mzdy a je poměrně rozdělena pro zaměstnance na částečný úvazek: <https://www.theguardian.com/business/2023/apr/21/royal-mail-agrees-pay-deal-cwu-postal-workers-union>

<sup>28</sup> Communication Workers Union (CWU), Odborový svaz pracujících v komunikacích, sdružuje personál pracující v kabelových, telefonních, digitálních linkách i v poštovních doručovacích společnostech. <https://www.cwu.org/>

11. července. Pro dohodu hlasovalo 75 procent členů při účasti 67 procent.<sup>29</sup> Obsah dohody shrnuje pětaticetistránkový dokument nazvaný „Ozdravení podniku, transformace a růst“.<sup>30</sup> Jediný bod, který by šlo označit za ústupek zaměstnancům, je závazek, že do dubna 2025 nedojde k propouštění. Stejně tak byly v Anglii odvolány stávky ve školách poté, co učitelé a vedoucí pracovníci škol ve čtyřech odborových svazech ze sektoru vzdělávání odhlasovali přijetí vládní nabídky navýšení mezd o 6,5 procenta.<sup>31</sup>

Částečnou reflexí působení skutečných sociálních sil je to, že se příslušníci vládnoucí třídy dovolávají starého argumentu o „mzdové cenové spirále“ (viz úvodní citát). Stejně jako v sedmdesátých letech dvacátého století působí inflace jako „náborářka“ do bojů pracujících, protože logika je prostá: Růst mezd menší než inflace je pro dělníky nevýhodný. Všichni ostatní stávkují za zvýšení mezd, tak proč ne vy? Na tomto místě je třeba zdůraznit, že inflace zůstává ve Spojeném království pořád vysoká: v dubnu 2023 činila přibližně 10 procent, tedy výrazně více než v jiných zemích západní Evropy.<sup>32</sup>

Vyšší míra inflace ve Spojeném království má různé příčiny, které zde nebudeme dlouze rozebírat. Můžeme však říci, že jednou z nich je brexit, který narušil dodavatelské řetězce a postavil obchodu do cesty větší bariéry, tím zvýšil ceny mnoha

---

<sup>29</sup><https://www.cwu.org/news/grim-determination-solid-unity-among-cwu-royal-mail-reps/>

<sup>30</sup> Chtěli-li byste si dát opravdu tu práci, viz <https://www.cwu.org/wp-content/uploads/2023/04/RMG-and-CWU-Business-Recovery-Transformation-and-Growth-Agreement-NEGOTIATORS-AGREEMENT-IN-PRINCIPLE-FORMATTED-FINAL-21.04.23-005.pdf>

<sup>31</sup> <https://www.theguardian.com/education/2023/jul/31/neu-teaching-union-accepts-pay-deal-england-school-strikes>

<sup>32</sup> Viz stránky Trading Economics: <https://tradingeconomics.com/country-list/inflation-rate?continent=europe>. V dubnu 2023 byla inflace ve Francii 5,9 procenta, v Belgii 5,6 procenta, v Dánsku 6,7 procenta, v Řecku 4,6 procenta. Kromě toho v květnu „zůstala celková inflace oproti předchozímu měsíci na stejné úrovni, a to 8,7 procenta. To bylo nad očekáváním ekonomů, kteří předpokládali pokles na 8,4 procenta. (...) Jádrová inflace jak v Americe, tak v eurozóně mírně klesá, ačkoli je stále vysoká – v květnu dosáhla v obou oblastech 5,3 procenta – a celková inflace klesala v obou celcích, včetně potravin a energií, rychleji. Ze zemí G7 nemá žádná vyšší inflaci než Británie. Blíží se jí pouze Itálie s celkovou mírou inflace 7,6 procenta.“ „Británie si inflační bolest způsobuje převážně sama a stále více.“ Economist, 21. června 2023

V Česku byla inflace samozřejmě mnohem vyšší. Meziroční míra inflace byla v dubnu 2023 na úrovni 12,7 procenta. <https://www.czso.cz/csu/x/mira-inflace-v-cr-v-dubnu-2023>

druhů zboží z EU. Vyčíslit přesně o kolik, je obtížné, protože se ono narušení časově shodovalo s pandemií, ale studie naznačují, že to byl významný vliv. Například výzkumníci z Centra pro ekonomickou výkonnost dospěli k závěru, že brexit zvýšil průměrné ceny potravin v Británii v letech 2020 a 2021 přibližně o tři procenta ročně. A to i přesto, že britská vláda zavedla pouze část kontrol dovozu, které slíbila. Pokud někdy zavede celý soubor kontrol (nejzazší termín je konec roku 2023), budou dopady ještě horší.<sup>33</sup>

## míra inflace ve Spojeném království

UK CPI annual inflation rate, %



# Hlavní charakteristiky hnutí

Hnutí má jisté jasně definované rysy, které se ukázaly od léta 2022 jako víceméně konstantní. Lze je shrnout takto:

---

<sup>33</sup> Viz text „The impact of Brexit, in charts - How has leaving the EU affected Britain?“, The Economist, 3. ledna 2023.

Náš pohled na brexit v době referenda najdete v češtině v prohlášení „Hlasování o brexitu: jak mu rozumět a co znamená“:

<https://mouvement-communiste.com/documents/MC/Leaflets/BLT1610CZ%20vF.pdf>



- Pracující ukázali, že stávkují velmi ochotně. Pro stávku (a jakoukoli jinou akci) hlasují pokaždé, kdykoli jim odbory možnost hlasovat dají. To platí zejména v několika velkých odvětvích:

::: ve zdravotnictví

::: v základních a středních školách

::: na univerzitách

::: na železnici

::: na poště/v Royal Mail

- Pro stávky obvykle hlasuje výrazná většina. Například stávka lékařů z nemocnic, která začala 11. dubna 2023, následovala po únorovém hlasování BMA, v němž pro stávku bylo 98 procent z 36 tisíc lékařů, kteří hlasovali (celkem má asociace BMA 47 600 členů, členek)!<sup>34</sup> V srpnu 2022 hlasovalo o stávce v poštovním sektoru 115 tisíc pracujících z odborů CWU – a pro stávku bylo 99 procent (i když tedy s účastí pouhých 72 procent, hlasovalo tedy asi 83 tisíc pracujících).<sup>35</sup>
- Stávky jsou důsledně dodržovány – vlaky nejezdí, lékaři, lékařky bez atestací nechodí do práce (takže nemocnice jsou během stávkových dnů závislé na atestovaných lékařích, lékařkách), zavírají se poštovní úřady a třídírný Royal Mail, sanitky jezdí pouze podle pokynů pro mimořádné situace, na nichž se odbory dohodly s vedením... Jinými slovy, stávkokazectví je velmi málo. Tato úroveň militantnosti paradoxně znamená, že stávkové hlídky často nejsou nijak významné, protože nejsou (ve smyslu zabránění stávkokazům v narušení stávky) potřeba; často jsou malé a symbolické (zejména ve srovnání s počtem stávkujících). Výjimkou jsou stávky v soukromém sektoru: pracující Amazonu, autobusoví řidiči, řidičky v Abellio...
- Stávkové hnutí představuje vzestup – pracující třída byla po dlouhou dobu pasivní. Statistiky stávek hovoří samy za sebe.<sup>36</sup>

<sup>34</sup> <https://www.independent.co.uk/news/health/what-is-a-junior-doctors-salary-b2317656.html> a

<https://news.sky.com/story/when-are-junior-doctors-striking-why-this-could-be-the-worst-nhs-strike-yet-12854292>

<sup>35</sup> <https://www.theguardian.com/business/2022/aug/17/royal-mail-workers-vote-further-action-ahead-of-four-days-of-strikes-cwu>

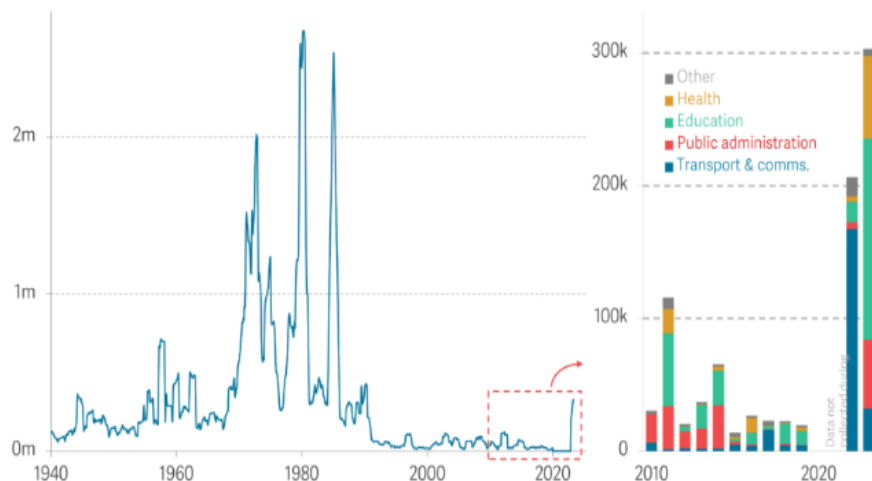
<sup>36</sup> Velmi působivý graf, který to dosvědčuje, je z Resolution Foundation Labour Market Outlook Q2 2023:

<https://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2023/08/LMO-Q2-2023.pdf>

prostávkové dny, obecně (levá část), podle odvětví (pravá)

Working days lost per month, overall (left panel), and by industry (right panel): UK

Reso  
Four

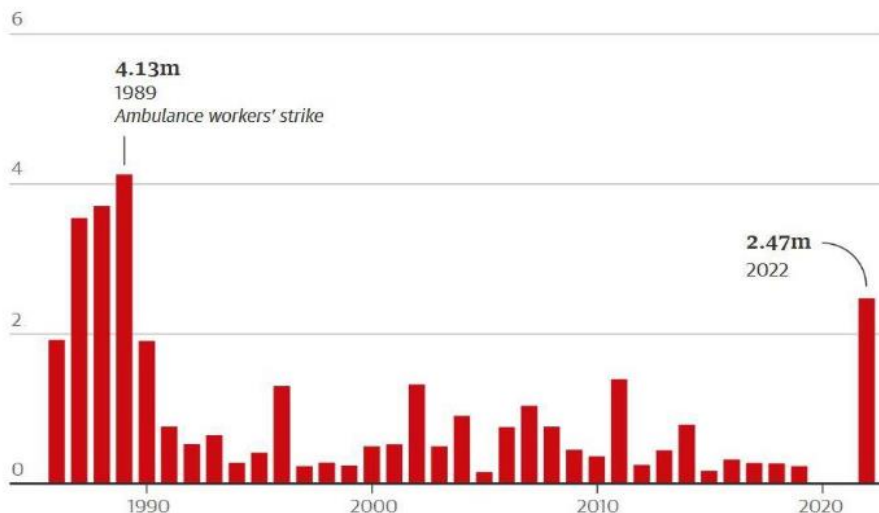


Notes: Left panel shows rolling 12-month average; right panel shows the average within the calendar year. Data is missing between February 2020 and June 2022 -

© Resonitium Found

prostávkové dny, v milionech

Working days lost, millions



Guardian graphic. Source: ONS

S ohledem na tato data<sup>37</sup> je lákavé usuzovat, že většina stávkujících stávkovala vlastně poprvé v životě. V případě pracujících ve zdravotnictví je to do značné míry pravda. Například většina zdravotních sester patří k RCN, k organizaci, která nikdy nestávkovala po dobu celé své více než stoleté historie – poprvé právě až v roce 2022! Nesmíme však zapomínat, že v dubnu 2016 stávkovali lékaři bez atestací a že tehdejší stávky byly stejně pevné jako ty nedávné, o nichž mluvíme. Stávky se odehrávaly, pravidelně, i na železnici, napříč celou železniční sítí a napříč mnoha zaměstnaneckými kategoriemi (viz příloha A níže). Řada stávek týkajících se zachování systému penzijních benefitů (tzv. „Universities Superannuation Scheme“, USS) se odehrála v únoru/březnu 2018 na vysokých školách. Už jen počet stávkových dnů byl tehdy významný – v jednu chvíli to bylo 14 během čtyř týdnů.<sup>38</sup>

- Stávkové hnutí se týkalo především veřejného sektoru. Do něj bychom měli zařadit železnice – během pandemie byly de facto znovu znárodněné (viz příloha A níže).

Za polo-státní firmu lze snad považovat i Royal Mail/poštu. Royal Mail (distribuce, třídění a logistika poštovního úřadu) byla v roce 2015 plně

<sup>37</sup> Druhý graf pochází ze zprávy „The impact of strikes in the UK: June 2022 to February 2023“, Office for National Statistics, 8. března 2023

<sup>38</sup> <https://notesfrombelow.org/article/looking-back-anger-ucu-strikes>

privatizována, ale před zahájením privatizačního procesu v roce 2013 vláda zcela převzala její penzijní systém, aby se přihlásila k zodpovědnosti za jeho obrovské závazky.<sup>39</sup> Kromě toho je s klienty v kontaktu prostřednictvím sítě více než 11 600 poštovních poboček po celém Spojeném království. Většina z nich jsou ve skutečnosti „pošty“ provozované majiteli obchodů. Poštovní úřady se zaměstnanci se označují za „Crown Post Offices“, Královské poštovní úřady, těch je jen 191. Provozuje je samostatná společnost Post Office Limited, která je stále ve vlastnictví státu. Zaměstnává přibližně pět tisíc osob. A konečně, podle zákona o poštovních službách z roku 2011 je společnost Royal Mail povinna poskytovat „univerzální poštovní služby“, doručování pošty šest dní v týdnu za jednu cenu na jakoukoli vzdálenost na všechny adresy ve Spojeném království.<sup>40</sup> K tomu můžeme připočítat příležitostné stávky v BBC, státem dotované, ale z velké části samofinancované korporaci British Broadcasting Corporation.<sup>41</sup> A pak tu byly stávky právníků loni v létě kvůli poplatkům za právní pomoc.<sup>42</sup> V srpnu 2023 se dokonce málem konala stávka ve zbrojní továrně dodávající rakety Ukrajině, kterou provozuje ministerstvo obrany.<sup>43</sup>

- Je si však uvědomit, že se hnutí se *neomezuje* pouze na státní a polostátní sektor. V soukromém sektoru došlo k mnoha případům stávek menšího rozsahu. Malý vzorek :

••• Sklady Amazonu: stovky zaměstnanců (z 3 500 zaměstnanců v areálu) zastavily v srpnu 2022 práci v Tilbury v Essexu.<sup>44</sup> Ve stejné době došlo také k

---

<sup>39</sup> Detaily najdeme v knihovně Dolní sněmovny:

<https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/sn04940/>

V dubnu roku 2012 se historické dluhy odhadovaly na 40 miliard liber.

<sup>40</sup> [https://en.wikipedia.org/wiki/Post\\_Office\\_Limited](https://en.wikipedia.org/wiki/Post_Office_Limited)

<sup>41</sup> Viz například:

<https://www.theguardian.com/media/2023/mar/31/bbc-journalists-call-second-strike-over-local-radio-cuts>

BBC je financovaná především z koncesionářských poplatků jednotlivých domácností a z vlastních komerčních aktivit.

<https://en.wikipedia.org/wiki/BBC>

<sup>42</sup> Viz například:

<https://www.theguardian.com/law/2022/aug/22/barristers-england-wales-vote-indefinite-strike>

<sup>43</sup> Šlo o podnik Defence Equipment&Support v Beithu, ve skotském Ayrshire. Děni mělo zahrnovat „téměř 50 zaměstnanců“.

<https://www.theguardian.com/uk-news/2023/aug/17/strikes-suspended-at-uk-munitions-plant-that-supplies-missiles-to-ukraine>

<sup>44</sup> Viz

<https://www.theguardian.com/technology/2022/aug/04/hundreds-amazon-staff-essex-stop-work-protest-35p-pay-rise>

neoficiálním zastavením práce v Coventry, Bristolu, Rugeley, Dartfordu, Belvederu, Hemel Hempsteadu a Chesterfieldu (tedy v celé Velké Británii!).<sup>45</sup> Dělníci ve skladu v Coventry stávkovali opět v lednu 2023 po dobu osmi dnů a poté znovu v dubnu.<sup>46</sup> Společnost Amazon má po celém Spojeném království 62 distribučních center.<sup>47</sup>

- Britský Telecom (BT) a jeho dceřiná společnost Openreach (první celostátní stávka od roku 1987), do níž se podle odborů zapojilo 40 tisíc zaměstnanců.<sup>48</sup>
- Řidiči autobusů ve společnosti Abellio (1 800 pracujících), stávka podle odborů vedla k významnému navýšení mezd, údajně o 18 procent.<sup>49</sup>
- Soukromé školky<sup>50</sup>
- Ropné plošiny (viz níže)
- Výrobci rakví z Co-op<sup>51</sup>

---

<sup>45</sup> Viz

<https://www.theguardian.com/technology/2022/aug/05/amazon-staff-essex-protest-pay-dispute-coventry-bristol-rugeley>

<sup>46</sup> Viz

<https://www.theguardian.com/technology/2023/mar/31/amazon-workers-in-coventry-announce-six-new-strike-dates> a

<https://www.theguardian.com/technology/2023/mar/22/amazon-raises-warehouse-pay-11-hour-strikes-threatened> a

<https://notesfrombelow.org/article/wildcat-strike-amazon> (pro zajímavý popis improvizované neoficiální stávky)

<sup>47</sup> Viz

[https://en.wikipedia.org/wiki/List\\_of\\_Amazon\\_locations](https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_Amazon_locations)

<sup>48</sup> Viz [https://en.wikipedia.org/wiki/2022\\_BT\\_Group\\_strikes](https://en.wikipedia.org/wiki/2022_BT_Group_strikes). Stávka usilovala o vylepšení mzdového přidání.

Podle odborů dosáhlo pro nejnižší mzdové třídy přidání více než 15 procent. Do stávky se podle nich zapojilo kolem 40 tisíc pracujících. Viz

<https://www.cwu.org/btopenreachstrikeinfo>

<sup>49</sup> Viz

<https://www.unitetheunion.org/news-events/news/2023/february/long-running-abbellio-london-bus-dispute-ends-as-workers-receive-major-pay-boost>

<sup>50</sup> Viz

<https://www.theguardian.com/education/2023/apr/08/liverpool-nursery-workers-who-lost-jobs-after-striking-call-for-solidarity-in-sector> V tomto případě přišlo nějakých 50 pracujících, kteří se do stávky zapojili, o práci, když byla krátce po ní školka zrušena.

<sup>51</sup> Viz

••• Ostraha letiště Heathrow<sup>52</sup>

••• Továrna Coca-coly ve Wakefieldu, možné „stovky“ zúčastněných

••• Dokaři: například, 1 900 pracovníků stávkovalo v srpnu 2022 po osm dní v docích Felixstowe, byla to první stávka ve Felixstowe za posledních třicet let.<sup>53</sup> Dělníci v docích nakonec získali zvýšení platu o 15,5 procenta, ale v průběhu dvou let.<sup>54</sup> V Liverpoolu stávkovalo v docích asi 600 dělníků po dva týdny v říjnu, což se částečně překrývalo se stávkou ve Felixstowe. V listopadu bylo vyjednáno zvýšení mezd o 14,3 až 18,5 procenta.<sup>55</sup>

••• Stávka hrozila dokonce i v luxusní soukromé škole, kde se učil Rishi Sunak... aby byla vyřešena zvýšením platů.<sup>56</sup>

••• V charitativní organizaci pro lidi bez domova Shelter sáhlo v prosinci k „bezprecedentní“ stávce 600 pracovníků,<sup>57</sup> vybojovali si zvýšení platů ze tří na sedm procent.

---

<https://www.theguardian.com/business/2023/jan/05/co-op-glasgow-coffin-factory-workers-begin-further-strike-action-over-pay> Stávka se vlekla po několik měsíců, ale zahrnovala jen nějakých 50 zaměstnanců.

<sup>52</sup> Viz

<https://www.theguardian.com/uk-news/2023/mar/31/heathrow-airport-service-security-staff-strike-easter>

<sup>53</sup> Viz <https://www.bbc.co.uk/news/uk-england-suffolk-62608112>

<sup>54</sup> Odborové prohlášení najdete zde:

<https://www.unitetheunion.org/news-events/news/2022/december/felixstowe-port-workers-win-155-per-cent-pay-increase/>

<sup>55</sup> Viz <https://www.reuters.com/world/uk/uks-liverpool-port-workers-agree-pay-deal-end-strike-2022-11-10/>

a odborová zpráva:

<https://www.unitetheunion.org/news-events/news/2022/november/liverpool-dockers-celebrate-major-victory-after-unite-secures-pay-deal-worth-between-143-and-185>

<sup>56</sup> Viz <https://neu.org.uk/press-releases/neu-wins-pay-rise-teachers-winchester-college>

<sup>57</sup> Viz

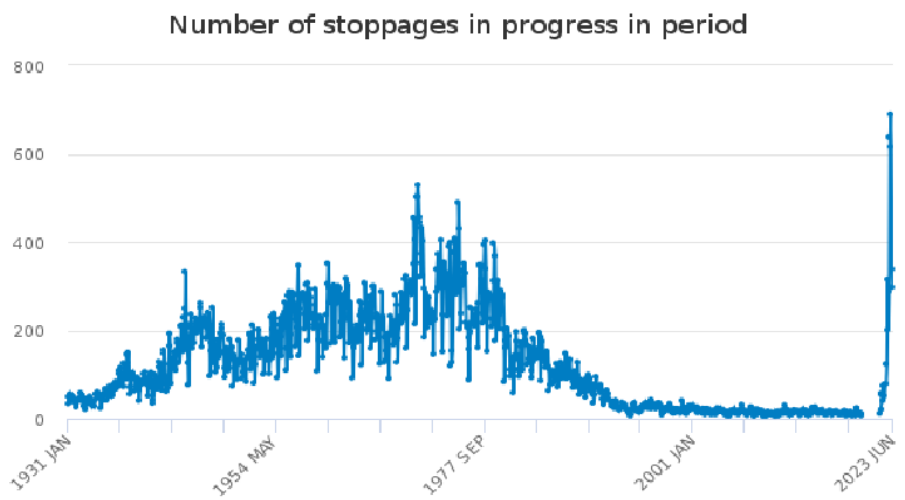
<https://www.theguardian.com/society/2022/dec/05/homelessness-charity-shelter-staff-start-unprecedented-two-week-strike>

<https://www.insidehousing.co.uk/news/shelter-strike-ends-early-following-improved-pay-offer-79483>

••• A když je již řeč o charitativních organizacích, v září 2023 čelila první stávce své historie Královská společnost umění (charitativní organizace založená v roce 1754 na podporu hodnot osvícenství).<sup>58</sup>

- Podíváme-li se na další graf od ONS, vidíme, že existuje obrovské množství sporů (samozřejmě většinou velmi malých).<sup>59</sup>

počet zastavení práce podle období



- Počet pracujících, kteří se do té které stávky obecně zapojili, byl v porovnání se stávkami ve státních a semi-státních sektorech velmi malý. Jedinou výjimku tvořila společnost BT – jenže tam angažmá zahrnovalo pouhé dva stávkové dny. Srovnajte to se zdravotními sestrami, které jen v období od prosince 2022 do dubna 2023 stávkovaly 10 dní.<sup>60</sup>

<sup>58</sup> Stávku svolaly jedny z malých aktivistických odborů vytvořených ve Spojeném království během posledních let IWGB (Independent Workers Union of Great Britain). Viz <https://www.theguardian.com/politics/2023/sep/02/royal-society-of-arts-strike-pay-union>

<sup>59</sup>

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/timeseries/bluu/lms>

<sup>60</sup> Viz

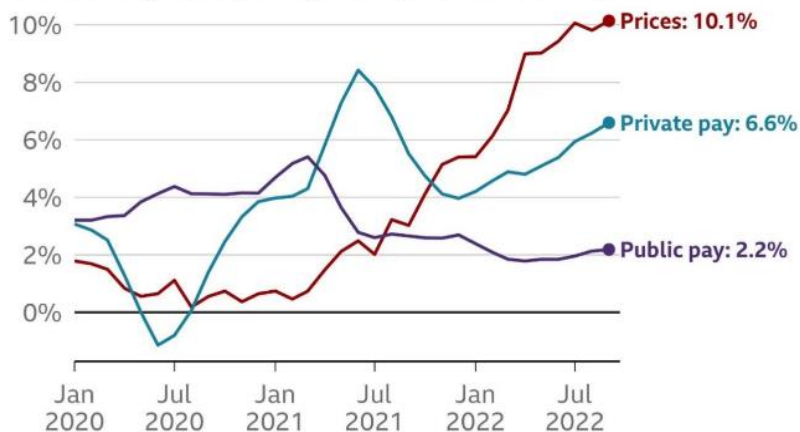
[https://en.wikipedia.org/wiki/2022%E2%80%932023\\_National\\_Health\\_Service\\_strike](https://en.wikipedia.org/wiki/2022%E2%80%932023_National_Health_Service_strike)

- Takové odlišení veřejného a soukromého sektoru je zčásti způsobeno tím, že ve státním sektoru se za poslední zhruba dekádu příliš nezvyšovaly platy, viz následující graf.<sup>61</sup> Zdá se však, že v otázce mezd panuje všeobecná nálada odporu, která se rozšířila do mnoha odvětví. Jak řekl v prosinci jeden zaměstnanec ostravy na dráze: „Už tři roky nám nezvýšili mzdu.“<sup>62</sup>

mzdy nedrží tempo s inflací

## Pay is not keeping up with inflation

Annual wage and price growth, Jan 2020 to Sep 2022



Dalším zřejmým faktorem je, že veřejný sektor je mnohem více odborově organizovaný. To je důležité samozřejmě právě proto, že řeč je o stávkách, které téměř výhradně iniciují a kontrolují právě odbory (viz níže).

odborová organizovanost (1995 až 2021)

<sup>61</sup> Poslední čísla (z června 2023) naznačují, že onen trend pokračuje. Mzdy v soukromém sektoru, včetně příplatků, byly o 7,6 procenta vyšší než rok předtím, a to i když se přidání koncentrovala v dobře placených sektorech: 9,2 procenta ve finančním – versus 5,1 procenta v pohostinství nebo obchodu.

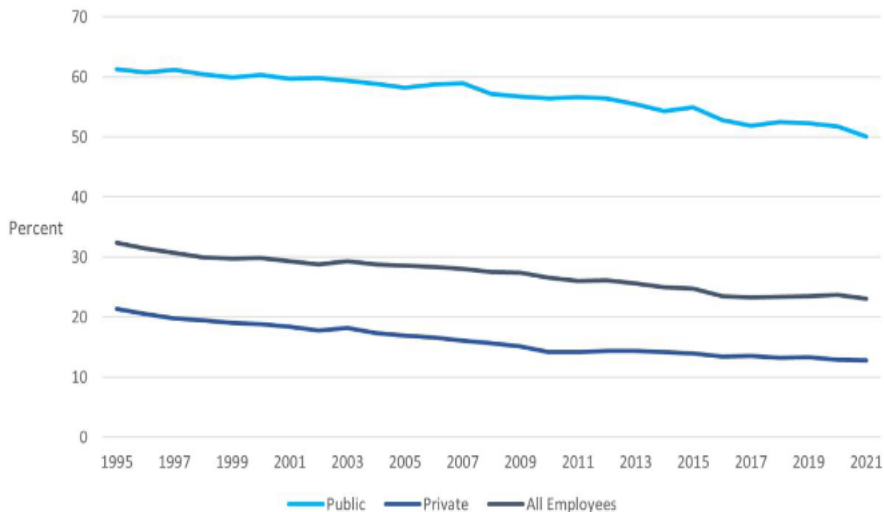
Viz text „Wage growth, inflation and more place Britain’s central bank in a spot“, Economist, 14. června 2023

<sup>62</sup> Viz

<https://www.theguardian.com/uk-news/2022/dec/06/we-havent-had-a-rise-for-three-years-a-striking-rmt-train-guard-speaks-out>



## Trade Union Density 1995 to 2021



*zdroj: Labour Force Survey, Office for National Statistics<sup>63</sup>*

- Navzdory skutečnosti, že jednotlivým prvkem stávkové vlny jsou mzdy, všechny hlavní kategorie veřejného sektoru mají i své specifické potíže. Ty jsou i nadále motivačním faktorem stávek, a když mluvíme o dynamice boje, nemůžeme je ignorovat. Zejména pracující ve zdravotnictví (ať už zdravotní sestry, lékaře, řidiče sanitek, porodní asistentky, fyzioterapeuty...) trápí neustále rostoucí intenzita práce způsobená tím, že se do zdravotnictví po mnoho let nedostatečně investovalo, přičemž podmínky jistě masivně zhoršila pandemie. Na železnici jde spíše o jistotu zaměstnání, protože některá pracovní místa se na železnici stávají technologicky přežitá. Pošt (jak Royal Mail, tak poboček – poštovních úřadů) se týká jak otázka intenzity práce, tak hrozby rozsáhlé restrukturalizace (včetně tisíců zrušených pracovních míst), protože Royal Mail nedokáže konkurovat novějším společnostem pro doručování balíků, jako jsou UPS, Deutsche Post DHL, FedEx atd. (aniž bychom museli zmiňovat Amazon), zatímco doručování dopisů (kvůli němuž Royal Mail původně vznikla) se stává stále méně důležité. Vedení Royal Mail trvá na tom, že otázka zvýšení mezd může být položena na stůl pouze výměnou za dohody o restrukturalizaci, a tedy zvýšení produktivity. Poštovní odborová organizace CWU ví, že takovou dohodu nemůže svým členům prodat snadno. Hlavním problémem na univerzitách a v londýnském metru jsou pak důchody.

<sup>63</sup> <https://www.gov.uk/government/statistics/trade-union-statistics-2021>

- V některých odvětvích šéfové klasicky tvrdí, že víc peněz lze dostat na stůl jen v případě, že zaměstnanci přistoupí na restrukturalizaci vedoucí k vyšší produktivitě. Železnice a pošta jsou odvětví, kde je produktivitu možné zvýšit pomocí stávajících technologií.<sup>64</sup> V období, kdy je hodnota mezd relativně stabilní, odbory o těchto otázkách vyjednávají rády. V odvětvích, v nichž dominuje produktivní kapitál, jsou dohody o produktivitě skutečně hlavní funkcí odborů. Jenže v období vysoké inflace se reálná hodnota mzdy neustále snižuje, takže otázka vyšších mezd vázaných na produktivitu není bezprostředně relevantní – investice do vyšší produktivity jsou něco, co se odehrává v časovém horizontu let, což pracujícím, jejichž mzdy se fakticky snižují o procento své hodnoty každý měsíc, příliš nepomůže!
- Nevidíme téměř žádné známky reakčního protiútoky na stávkující ze strany „veřejnosti“, kromě obvyklých novinových úvodníků a projevů toryovských a labouristických politiků o nepřiměřených mzdách, které přispívají k inflaci. Četné průzkumy veřejného mínění ukázaly podporu, nebo přinejmenším nedostatek nepřátelství vůči stávkujícím, a to i tam, kde by se to dalo očekávat.<sup>65</sup> Průzkumy veřejného mínění skutečně ukázaly, že většina veřejnosti *podporuje* stávky zdravotníků. Podle agentury IPSOS (nadnárodní společnosti výzkumu trhu se sídlem v Paříži), podpora lékařů bez atestací dokonce vzrostla ze 47 procent v lednu 2023 na 56 procent v červnu 2023, zatímco u zdravotních sester se podpora zvýšila z 61 procent na 62 procent a u personálu záchranné služby z 58 procent na 62 procent.<sup>66</sup>
- Navzdory značnému počtu stávek a navzdory velkému počtu zapojených pracujících (k 1. únoru 2023 byl celkový počet stávkujících přibližně půl

---

<sup>64</sup> Trochu víc „sci-fi“ podobu to dostává, když se bavíme o zdravotnictví nebo vzdělávání, zdravotní sestry roboti nenahradí a školy se celé nepřesunou do virtuálního světa, navzdory (obecně katastrofálním) experimentům během pandemických lockdownů.

<sup>65</sup> Například průzkum YouGov se v prosinci 2022 ptal, jak respondenti a respondentky nahlízejí na stávku zdravotních záchranářů, záchranářek a operátorů, operátorek z linky první pomoci. Padesát procent vyslovilo „silnou podporu“ nebo „podporu“.  
<https://yougov.co.uk/topics/politics/survey-results/daily/2022/12/07/9c7fb/1>  
 A to byl případ „nejnižší“ podpory zdravotníků, zdravotnic. Podpora zdravotních sester je mnohem vyšší, jejich první velkou stávku podporovalo v prosinci 66 procent dotazovaných.

<https://yougov.co.uk/topics/politics/articles-reports/2022/12/20/nurses-and-ambulance-workers-have-most-public-supp>

<sup>66</sup> Viz

<https://www.theguardian.com/society/2023/jul/02/majority-back-nhs-strikes-despite-disruption-polls-show>

milionu lidí a více než půl milionu lidí stávkovalo také 15. března)<sup>67</sup> zůstala všechna bojovnost striktně v odborovém rámci. Dokonce i určité náznaky vlastní aktivity ze strany pracujících, které jsme viděli, měly většinou podobu tradičního „řadově odborářského“ obviňování vedení z toho, že „se zaprodalo“, nebo ze snahy ovlivňovat hlasování atd. Příkladem může být skupina řadových odborářů a odborárek z UCU (odborový svaz vysokoškolských učitelů), která v březnu 2023 protestovala před odborovou centrálou s transparentem „*Gradyová ven*“ (Jo Gradyová je generální tajemnice odborů). Jediný příklad něčeho, co by mohlo vyjadřovat zárodek autonomie pracujících, se odehrál na ropných plošinách v Severním moři v září 2022. Tamní stávka zahrnuje 15 ropných plošin a organizovalo ji těleso nazvané „Stávkový výbor pracujících v ropném a plynárenském průmyslu na moři“. Výbor vydal prohlášení, v němž odsoudil nabídku tříprocentního zvýšení mezd (což není překvapivé!) a hovořil o „*letech nečinnosti odborů*“ a o tom, že „*pomocť si můžeme jen my, tím, že věci vezmeme do rukou sami*“.<sup>68</sup>

## Protest versus boj

Důležité rozlišení, které je na tomto místě třeba podtrhnout, je mezi „ekonomickými“ stávkami (které jsme v pokušení nazývat „skutečnými stávkami“) – stávkami, při nichž se pracující snaží (i když prostřednictvím odborů) způsobit skutečné ekonomické potíže a finanční ztráty šéfům – a „protestními“ stávkami, jimž jde spíše o to, poškorpit vládu a ovlivnit veřejné mínění. Mezi nimi nutně neexistuje jasné rozlišení. Rozsáhlé stávky ve zdravotnictví jsou často v podstatě protestní akcí. Ale

---

<sup>67</sup> Viz

<https://www.bloomberg.com/news/articles/2023-03-15/half-a-million-workers-to-strike-on-uk-chancellor-s-budget-day>

<sup>68</sup> Viz

<https://www.angryworkers.org/2023/01/12/on-the-current-strike-wave-in-the-uk/57>

Prohlášení stávkového výboru je zde:

<https://www.leftcom.org/en/articles/2022-08-31/oil-and-gas-fields-the-struggle-continues>

Takhle psal o událostech tisk ropného průmyslu:

<https://scaffmag.com/2022/09/offshore-scaffolders-plan-unofficial-strike-in-north-sea/>

<https://www.energyvoice.com/oilandgas/north-sea/442996/breaking-north-sea-workers-begin-wildcat-cost-of-living-strike-action/>

<https://www.energyvoice.com/oilandgas/north-sea/442528/unions-contractors-decry-smash-and-grab-wildcat-strikes-planned-across-north-sea/>

Třetí článek je výmluvný: „*Signatáři dohody Energy Services Agreement, odbory Unite, RMT a GMB, ve společném dopise uvedly, že 'formální vyjednávání nabízí skutečnou šanci změnit odvětví pro dobro každého pracujícího' a že 'jakákoli neoficiální akce všechno riskuje'*“!

„místní spory“ ve zdravotnictví mohou být skutečným pokusem o prosazení moci pracujících a dosažení zvýšení mezd nebo snížení intenzity práce. A někdy může být veřejná podpora využita k povzbuzení skutečně rozvratných akcí. Během předchozí velké vlny stávek v NHS – před čtyřiceti roky (ano, od oné doby už uteklo tolik času!), v letech 1982/1983 – došlo k pokusům zdravotních sester a dalšího zdravotnického personálu o vyvolání solidárních přerušení práce na jiných pracovištích, proto se podnikaly výjezdy do okolních podniků (zejména za pracujícími v uhelném revíru v jižním Yorkshiru, v Británii tehdy ještě existovaly uhelné doly).

Protestní stávky často vyjadřují vysokou míru „mezitřídnosti“: management (dokonce i velmi vysoký) je v daném odvětví vnímán tak, že vlastně stojí též proti vládě, na stejné straně jako zaměstnanci, že i on je proti „podfinancování“ „svého“ sektoru, ať je to školství, zdravotnictví nebo cokoli jiného. To obvykle znamená naprostý nedostatek kritiky hierarchie moci na pracovišti. V době psaní tohoto článku byly mohly v blízké budoucnosti stávkovat všechny čtyři kategorie lékařů v NHS (zastoupených stejným reprezentantem, BMA).<sup>69</sup> To znamená, že dojde ke stávkám, které zahrnují „konzultanty“, tedy starší lékaře s řídicí pravomocí. To potenciálně otevírá otázku hierarchie na pracovišti i toho, jak se proti ní během boje postavit. To je něco, čemu se v posledních letech věnovala Iniciativa sester<sup>70</sup> v Česku, o čem se však ve Velké Británii v bojích zdravotníků, zdravotnic stěžít byt jen diskutovalo.

## **„Státní“ versus „soukromý“ kapitál**

Je zcela možné, a ne neobvyklé, aby stát přímo vlastnil podíl ve firmě nebo aby společnost vlastnil úplně, kvůli zisku (zisku, který je částečně reinvestován a částečně tvoří část státních příjmů). V minulosti byly ziskovými podniky například státní

---

<sup>69</sup> Viz

<https://www.theguardian.com/society/2023/jun/29/all-four-types-of-nhs-doctor-could-strike-before-general-election-bma-fears>

<sup>70</sup> Iniciativa sester – Neodcházíme, organizujeme se:

<https://organizujemese.cz/>

železniční společnosti, jako Trenitalia (Itálie) a Société nationale des chemins de fer français (Francie). Ve Spojeném království byly po druhé světové válce znárodněny uhelné doly právě proto, aby byly ziskové. Drobní vlastníci uhelných dolů, kteří usilovali o rentu, nebyli v předválečném období schopni zvýšit produktivitu průmyslu – to mohly dokázat pouze masivní státem organizované investice. Práce je v takovém podniku z marxistického hlediska „produktivní“. „Produktivní je ten dělník, který vykonává produktivní práci, a produktivní je ta práce, která přímo vytváří nadhodnotu, tj. *zhodnocuje kapitál*.“<sup>71</sup>

To se však v dnešní době pod pojmem „veřejný sektor“ zpravidla nerozumí. Zprivatizováno bylo mnoho nejvýnosnějších státních podniků. Jedním z nejlepších příkladů je skupina DHL, která byla dříve německým poštovním úřadem, privatizovaným v roce 1995. V Německu stále doručuje dopisy (jako Deutsche Post), ale divize balíkových zásilek (DHL) je nyní přítomna ve více než 220 zemích (i když v roce 2019 prodala svou čínskou pobočku). „Veřejným sektorem“ nebo „státním sektorem“ se obecně rozumí ten sektor námezdní práce, který je placen ze státních příjmů. V marxistickém pojetí hovoříme o „neproduktivní práci“, protože *přímo* nevytváří nadhodnotu. Co to znamená v praxi z hlediska pracujícího? Je zřejmé, že skutečnost, že práce je neproduktivní (ve smyslu, který my, marxisté, dodnes užíváme), *neznamená*, že není užitečná pro kapitál *nebo* pro uspokojování lidských potřeb. Práce ve státem financované nemocnici je jistě užitečná pro proletáře, proletářky, stejně jako je užitečná pro akumulaci kapitálu, protože jí poskytuje pracovní sílu, která je dostatečně zdravá, aby byla produktivní (ale nutně nemusí být zdravější nad onu nezbytnou míru!).

Je zřejmé, že pokud jde o každodenní zkušenosti pracujících – mzdy, pracovní podmínky, hierarchii řízení atd. – není mezi „produktivní“ a „neproduktivní“ prací rozdíl. Veškeré moderní techniky řízení používané v „soukromém sektoru“ se uplatňují i ve „veřejném sektoru“: „klíčové ukazatele výkonnosti“ i další metriky pro měření úspěšnosti podniku jsou doma všude. Kromě toho má kapitál v jakémkoli sektoru vždy tendenci přeměnit veškerou práci v něco, co se podobá práci v továrně. Jak jsme uvedli v textu „Zdraví jako průmysl“:<sup>72</sup>

*„Nemocnice vyjadřuje nejpokročilejší formu koncentrace a centralizace kapitálu na trhu sektoru zdravotnictví. Řečeno jinými slovy a schematictěji: rodinný lékař připomíná postavu řemeslníka; zdravotnické středisko se podobá spíše manufaktuře (shromažďuje pracující na jednom místě a sdílí fixní náklady, ale stále se opírá o jednoduchou kooperaci); nemocnice se pak jeví jako specifická průmyslová organizace kapitalistického výrobního způsobu, protože kombinuje dělbu a vědeckou*

---

<sup>71</sup> Karel Marx, (Nevydaný) Návrh šesté kapitoly Kapitálu

<https://www.marxists.org/archive/marx/works/1864/economic/ch02b.htm>

<sup>72</sup> <http://mouvement->

[communiste.com/documents/MC/Booklets/BR6\\_Sant%C3%A9\\_CZ\\_vF.pdf](http://communiste.com/documents/MC/Booklets/BR6_Sant%C3%A9_CZ_vF.pdf)

*organizaci práce (specializace, rozčlenění, repetitivní práce), mechanizaci (technologie a aplikovaná věda) a rozvinutou kooperaci (kolektivní pracovník a centralizace aplikovaného výzkumu).“*

S touto tendencí souvisí prolínání soukromého a „veřejného“ kapitálu. Stejně jako velké soukromé společnosti, zadává například i NHS stále více „interních“ funkcí externím dodavatelům, aby se, jak se říká v podnikovém světě, mohla soustředit na svůj jádrový byznys. To má za následek prohlubování rozdílů mezi personálem a také vystavení outsourcovaných pracovních míst přímému tržnímu tlaku. Od poloviny osmdesátých let dvacátého století je NHS předmětem „výběrových řízení“ na služby, jako je stravování, úklid a prání prádla,<sup>73</sup> což vedlo k tomu, že tyto služby poskytují celá řada soukromých společností, často stejných, které poskytují externí služby například ve velkých kancelářích ve finančním sektoru.<sup>74</sup> Během vlny stávek známé jako Zima neklidu (zima 1978-1979) sehrál personál prádelny v NHS důležitou roli – dokázal narušit chod nemocnic, aniž by přímo poškodil pacienty.<sup>75</sup> V současné stávkové vlně došlo ke stávkám externích zaměstnanců NHS, zůstaly však „spory“, které byly od rozsáhlých stávek pracujících přímo zaměstnaných NHS oddělené.<sup>76</sup>

V rámci NHS mají konzultanti od jejího založení povoleno nabízet soukromou lékařskou péči s využitím zařízení NHS. Konzultanti však vždy pobírali většinu svých příjmů z platů v NHS a před rokem 2003 byla výše příjmů, které mohli získat ze soukromé praxe, omezena na 10 procent jejich platu v NHS.<sup>77</sup> Samotná NHS využívá také soukromé poskytovatele zdravotní péče, ale tato služba tvoří jen malou část celkových výdajů na zdravotní péči. Soukromý sektor se podílí 10 procenty na „elektivní péči“ (tj. péči, která je předem plánovaná, na rozdíl od akutní péče), přičemž polovinu tvoří pacienti NHS ošetření v soukromém sektoru (druhou polovinu

---

<sup>73</sup> Viz stránky „Lidové dějiny NHS“, zejména:

<https://peopleshistorynhs.org/encyclopaedia/outsourcing-in-the-nhs/>

<sup>74</sup> Existují však i takové, které se specializují na poskytování služeb státu. Například společnost SERCO provozuje nejrůznější státní funkce, od call center v místní samosprávě až po věznic...

<sup>75</sup> Viz sedmá kapitola knihy „The Winter of Discontent - myth, memory and history“ Tary Martin López, Liverpool University Press, 2014.

<sup>76</sup> Tento článek například popisuje stávku uklízečů a stravovacího personálu v psychiatrických nemocnicích v jižním Londýně, kterou svolal odborový svaz GMB: <https://tribunemag.co.uk/2023/04/south-londons-outsourced-nhs-workers-are-fighting-back>

<sup>77</sup> Viz text „Consultants/Specialists“ v publikaci „UK Health System Review, 2022“, kterou vydalo Evropské středisko pro sledování zdravotnických systémů a politik: <https://eurohealthobservatory.who.int/countries/united-kingdom-of-great-britain-and-northern-ireland/> 66 Viz oddíl 2.3 dokumentu „UK Health System Review, 2022“, tamtéž.

tvoří pacienti, kteří si hradí zdravotní péči ze soukromého zdravotního pojištění nebo z vlastní kapsy.<sup>78</sup>

Od osmdesátých let dvacátého století se odehrálo mnoho reorganizací NHS, jejichž cílem bylo zavést do zdravotnického systému tržní mechanismy. Především zákon pojmenovaný „National Health Service and Community Act“ z roku 1990 umožnil nemocnicím a jiným poskytovatelům péče stát se „trusty“, nezávislými na dohledu zdravotnických úřadů. Zdravotnické úřady od oněch „trustů“ nakupovaly služby.<sup>79</sup> Svět by byl rozdělený na poskytovatele a kupce, aby imitoval trh. Poslední významné kolo reforem se však v roce 2017 zaměřilo na to, aby „*spojilo rozpočty a propojilo personál z odlišných částí zdravotnické služby k těsnější spolupráci*“ a „*efektivně ukončilo rozdělení kupující – poskytovatel*“.<sup>80</sup>

Navzdory tendencím k pro-tržní orientaci zůstává NHS většinou financovaná ze všeobecných daní, nemocnice jsou stále vlastněné státem. Intenzifikaci práce, kterou NHS zažívá, je tedy třeba chápat primárně jako výraz fiskální krize státu,<sup>81</sup> ne jako výsledek tržního mechanismu. To znamená, že většina stávek směřuje proti státu, stát je v nich šéfem. Jsou tedy „politictější“ (řeceno buržoazně parlamentním termínem), také to však znamená, že stát má možnost nedělat nic a doufat, že to pracující vzdají, a to byla víceméně Sunakova strategie. Dokonce je možné i to, že státní exekutiva vidí ve stávkách úsporu mezd. Administrativu z toho může bolet hlava, ale okamžitý dopad, řekněme jednodenní stávky stovky tisíc pracujících v NHS, ušetří miliony liber na nevyplacených mzdách (i když celkově se může dojít ke ztrátám kvůli výdajům na agenturní personál).<sup>82</sup>

V univerzitním sektoru existuje již dlouhá historie partnerství mezi vzdělávacími institucemi a soukromými společnostmi, zejména za účelem komercializace vědeckého a technického výzkumu. Nejlepším příkladem z let pandemie je partnerství mezi Oxfordskou univerzitou a společností AstraZeneca při vývoji vakcíny. Není to však jen spolupráce „za velké peníze“, která vyjadřuje tuto tendenci – na univerzitách dochází také k implantaci soukromě financovaných nevládních organizací. V Goldsmiths College například sídlí organizace „Forensic Architecture“ (organizace, která využívá techniky architektonického modelování k vyšetřování porušování

---

<sup>78</sup> Viz oddíl 2.3 textu „UK Health System Review, 2022“, ibid

<sup>79</sup> Server BBC, 19. května 1998:

[http://news.bbc.co.uk/1/hi/health/background\\_briefings/your\\_nhs/93732.stm](http://news.bbc.co.uk/1/hi/health/background_briefings/your_nhs/93732.stm)

<sup>80</sup> Economist, 2. listopadu 2017: <https://www.economist.com/britain/2017/11/02/is-this-the-end-of-the-nhss-internal-marke>

<sup>81</sup> Viz naše předchozí texty, především materiál „Státní fiskální krize a příklad Řecka“ (vyšlo jako Letter číslo 35)

[https://protikapitalu.org/down/Statni\\_fiskalni\\_krize\\_a\\_priklad\\_Recka.pdf](https://protikapitalu.org/down/Statni_fiskalni_krize_a_priklad_Recka.pdf)

<sup>82</sup> Viz <https://www.theguardian.com/society/2023/jul/20/ministers-urged-to-resolve-nhs-strikes-that-could-cost-billions>

lidských práv) – v době, kdy akademičtí pracovníci Goldsmiths stávkovali, nikdo z jejich zaměstnanců nestávkoval! Není to však tento průnik soukromých korporací, co vnucuje pracujícím v tomto sektoru tržní síly. Univerzity nyní fungují v podstatě jako podniky, které soutěží o zákazníky: o studenty ochotné platit školné. To platí zejména ve Spojeném království po Brownově přezkumu britských univerzit v roce 2010,<sup>83</sup> který doporučil výrazné zvýšení školného, aby se nahradila ztráta jiných zdrojů financování, v kombinaci s rozšířením systému studentských půjček. Pro univerzity vyučující převážně „humanitní“ obory to znamená, že jejich hlavním zdrojem financování jsou poplatky za studium.

Použijeme-li ještě jednou jako příklad Goldsmiths, zjistíme, že tato instituce čerpala 79 procent svého příjmu ze školného, sektor vyššího vzdělávání jako celek pak z 54 procent.<sup>84</sup> Školnému však nastavila v roce 2012 vláda strop na devíti tisících librách a další zvyšování se má pro studenty, studentky v UK za politicky neprůchodné. To samozřejmě znamená, že univerzity jsou závislejší na poplatcích od studentů, studentek mimo UK – na ně se zastropování nevztahuje.<sup>85</sup>

Soutěž o spotřebitele má očekávatelné výsledky. Univerzity se pouštějí do „spekulativních“ investic do nových budov, aby oslovily dobře placící studenty, studentky – a ony investice mohou dopadat velmi zle, jak se několika univerzitám vyjevilo během pandemie. Kromě toho univerzity musejí snižovat náklady (především mzdové, které tvoří jejich největší výdajovou položku)... Jenže akademický personál příliš často reaguje jen tím, že hlasitě protestuje s tím, že miluje svou práci, svá pracovní místa a své studentstvo! Jak podotkl, jen napůl humorně, jeden z militantů z univerzitního sektoru: *„Přijde mně, že se má za to, že neudělení jednoho PhD titulu nebo něco takového... je pro ně na etické rovině srovnatelné s vraždou na operačním sále.“*

Neexistuje přitom důvod, proč by boje pracujících nemohly uspět i v tomto odvětví, ale stejně jako v jiných částech „veřejného sektoru“ to znamená zpochybnit samu myšlenku „veřejné služby“.

Rovněž bychom neměli podcenit moc, kterou mohou mít pracující „veřejného sektoru“ na výrobní pracoviště skrze nepřímý dopad na produktivní kapitál. Zřejmým příkladem je rozsáhlá stávka učitelů, učitelek – následkem je fakt, že si musejí

---

<sup>83</sup> Viz [https://en.wikipedia.org/wiki/Browne\\_Review](https://en.wikipedia.org/wiki/Browne_Review)

<sup>84</sup> Školné činí 23.5 miliard liber z celkového příjmu 43.9 miliard liber:

<https://www.universitiesuk.ac.uk/latest/insights-and-analysis/higher-education-numbers>  
Detailněji viz: <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/finances/income>

<sup>85</sup> “Muddled policies are harming British universities” (Britským univerzitám škodí popletená politika“), Economist, 18. července 2023:

<https://www.economist.com/britain/2023/07/18/muddled-policies-are-harming-british-universities>



miliony rodičů, včetně produktivních pracujících, brát volno, aby se mohli starat o děti, které nemohou být ve škole. Učitelé tak mají obrovskou schopnost působit ekonomický rozvrat, zdá se však, že tentokrát se nevyzkouší.

Důležitým následkem, kterou měla státní fiskální krize na „veřejný sektor“, je nedostatek pracovní síly. V soukromém sektoru se post-pandemický nedostatek pracovní síly téměř automaticky projevil ve mzdových navyšováních. Zřejmým příkladem je doprava (především řidiči kamionů) a sklady. Pracujícím se často dostávalo přidání, aniž by pro to museli cokoli udělat, kromě toho, jít si sehnat práci do jiného nejbližšího skladu (nebo jen počkat, až to udělají kolegové, kolegyně a zaměstnavatel bude muset začít přemlouvat zvýšením mzdy). Když se pracující rozhodli jednat kolektivně, prostřednictvím stávky (nebo třeba i jen její hrozbou), domáhali se přidání rychle a snadno. Porovnejme to s NHS, kde najdeme chronický nedostatek kvalifikované pracovní síly (nejen lékařů, lékařek a zdravotních sester, ale i porodních asistentek...) – a stagnující mzdy. „Jít do jiného nejbližšího skladu“ znamená v tomto sektoru emigrovat do finančně solventnějšího státu, obvykle Austrálie... což nakonec hodně kvalifikovaných zdravotníků, zdravotnic dělá.<sup>86</sup>

Nakonec dodejme, že když se stávky omezují na „veřejný sektor“, zmenšuje se možnost internacionalizace boje. Stávky ve veřejném sektoru mohou inspirovat pracující v jiných zemích, skrze články nebo YouTube, ale nabízejí jen malou příležitost pro konkrétní solidaritu. Naopak soukromé firmy (včetně těch, které jsou používány pro outsourcing práce státními firmami) jsou obvykle nadnárodní. Příkladem par excellence je Amazon. Za posledních pět let tahle obří korporace (zaměstnává 1,5 milionu lidí po celém světě,<sup>87</sup> víc než NHS) zažila stávky v USA, Kanadě, Německu, Itálii, Turecku, Francii, Indii i UK...

## **Řadové odborářství a autonomie pracujících**

Ještě jednou zdůrazníme, že jsme byli svědky odborářských stávek. Odbory správně zhodnotily úroveň nespokojenosti mezi svými členy a svolaly stávky, na něž pečlivě dohlížely a které posílily jejich vyjednávací pozici. Byly dodrženy všechny právní náležitosti britského odborového práva. Tyto zákony velmi ztěžují svolávání synchronizovaných stávek různými odbory a téměř znemožňují zaměstnancům vyjádřit přímou solidaritu s jinou skupinou zaměstnanců (kromě toho, že skutečně solidární stávky jsou od dob Thatcherové nezákonné). Pro vyhlášení stávky musí odbory zorganizovat hlasování, požaduje se alespoň 50procentní účast a

---

<sup>86</sup> Anekdotický příklad viz <https://archive.ph/2hcwM>

<sup>87</sup> Viz <https://www.statista.com/statistics/234488/number-of-amazon-employees/>

přinejmenším 40procentní podpora stávce, stávku je třeba vyhlásit do čtyř týdnů, šéfům se musí dát vědět alespoň dva týdny dopředu. Mnohým odborům zabere organizace hlasování měsíce...

Co myslíme řadovým odborářstvím? Jednoduše řečeno, oním označením míníme pokusy pracujících o využití odborových struktur ve svém zájmu jakožto proletářů, proletárek bojujících proti svým šéfům. Takový pokus rychle narazí na limity využívání soukolí kapitalistického vyjednávání v boji za proletářské zájmy, ale nemusí být nutně úplnou ztrátou času. V zemích s dlouhou historií liberální a sociální demokracie jsou odbory často velmi zručné v „oficializaci“ a pohlcování dělnických aspirací k sebe-organizovanému boji, což znamená, že ho zcela nerozdrťí. Stejně tak, s výjimkou případů, kdy existuje silné hnutí pro nezávislou politickou organizaci pracujících (pro autonomii pracujících), je zcela přirozené, že se dělníci snaží využít organizaci, která tvrdí, že reprezentuje jejich zájmy, zejména proto, že nespokojenost zaměstnanců má tendenci tlačit odborové byrokraty a lídry k zaujímání „bojovnějších“, „levicovějších“ (dokonce „radikálnějších“) postojů. Jak řekl jeden představitel odborů GMB o divokých stávkách v Amazonu v srpnu minulého roku: *„Celé to začalo a někdo řekl: 'Zavoláme odbory'... Vždy jsme tam byli, takže jsme to byli i my, komu zavolali.“*<sup>88</sup> Na toto často nemá vliv ideologické nastavení odborů. Kdo by čekal, že se RCN, která začínala v roce 1916 jako klasické konzervativní profesní těleso stojící v opozici ke stávkování (napovídá už přívlastek „royal“, ve jménu, odkazuje na monarchii) a jako odborová organizace se zaregistrovala až v roce 1977, stane v posledních měsících jednou z nejobovnějších odborových organizací ve Spojeném království? Obdobně je možno hovořit o BMA, i když ta v minulosti alespoň vyhlášovala stávky. A pro upřesnění napíšeme, že nemáme nic proti bojům, které jsou „čistě ekonomické“ a defenzivní – byly a vždy budou nepostradatelnou základnou jakýchkoliv budoucích politických bojů.

Jakou řadovou odborovou iniciativu jsme mohli vlastně sledovat? Samozřejmě existují obvyklá neformální spojení mezi odborovými zástupci (v některých odvětvích se jim nostalgicky stále říká „shop stewards“, s odkazem na hnutí odborových předáků)<sup>89</sup> a „tvrdé stávkové hlídky“ během některých sporů (např. řidičů autobusů Abellio). Kromě toho se vyskytly i formálnější pokusy. V NHS funguje od léta 2020<sup>90</sup>

---

<sup>88</sup> Užitečný popis dynamiky boje ve skladu Amazonu v Coventry najdete tady:

<https://www.theguardian.com/technology/2023/jul/29/to-them-we-are-like-robots-inside-story-of-a-strike-at-amazon>

<sup>89</sup> Hnutí radikálních odborových předáků vzniklo napříč Spojeným královstvím zkraje první světové války, rekrutovali se povětšinou z řad továrních dělníků. Po válce se organizace přihlásila ke Komunistické internacionále, její členství však nebylo schváleno, protože nebyla politickou stranou.

<sup>90</sup> Ohledně vzniku iniciativy viz: <https://nhsworkerssayno.org/about-us/> a <https://metro.co.uk/2021/10/28/as-a-nurse-i-think-rishis-plan-to-end-oursectors-pay-freeze-is-meaningless-15504799/> „Loni v létě jsme se se čtyřmi dalšími zdravotními sestrami rozhodly bojovat – za sebe

platforma „NHS Workers Say No“ (Pracující NHS říkají NE“). Označuje se za „grassroots sebe-organizovanou skupinu pracujících NHS a podporovatelů, která se dala dohromady kvůli boji proti mzdové nerovnosti ve veřejném sektoru“. Vydávají dvoustránkový newsletter Healthworker Bulletin, se sloganem „All Unions – All bands – One fight“ („Všechny odbory – všechny mzdové třídy – jeden boj“). Jejich bulletin zdůrazňuje, že jsou to právě stávky, co přináší výsledky<sup>91</sup> – a s tím nemůžeme nesouhlasit. V univerzitním prostředí pochodeň řadového odborářství z velké části převzala skupina „Notes From Below“, která produkuje analýzy třídních bojů v různých odvětvích od roku 2018.<sup>80</sup> Hlásí se k vlivu operaismu a konceptu dělnického inquiry... a o tom není pochyb, ale zdá se, že zapomínají na životně důležitou složku italského hnutí za horké dekády 1968 – 1979: kritiku (velmi praktickou kritiku) odborářství. Stejně jako ostatní řadově orientované skupiny iniciativa plnila řadu funkcí, které sloužily třídnímu boji a o které odbory nemají zájem nebo jich ani nejsou schopné. Patří mezi ně oběh informací o dění na různých pracovištích během stávky, vybízení k diskusi mezi dělníky na stávkových hlídkách (a online) o způsobech posunutí boje na další stupeň a informační pokrytí bojů v ostatních sektorech.

## „Vítězství“?

Hnutí pomalu upadá, a to vzhledem k vládní strategii jednoduše čekat, než budou stávkující demoralizovaní, překvapuje jen těžko. Ve státním a polo-státním sektoru nedošlo k významnému mzdovému navýšení. Jediných skutečných mzdových zisků se dosáhlo v soukromém sektoru (například autobusáci v Abellio a dokaři ve Felixstowe a Liverpoolu).

Je potřeba znovu zdůraznit, že v odvětvích „neproduktivní práce“ obyčejná bojovnost (delší a intenzivnější stávky) nestačí. Během psaní tohoto článku nastoupili lékaři bez atestací již páté (!) kolo čtyřdenních nemocničních stávek. Nikdo nemůže tvrdit, že jim schází bojovnost, ale šanci získat významné mzdové navýšení, které prostě nesmaže inflace, mají pracující pouze účastí v širším hnutí, které přímo narušuje kapitalistickou akumulaci.

---

*navzdávám a za naše pacienty. Spolu-založila jsem grassroots kampaň NHS Workers Say No, usiluje o mzdovou spravedlnost pro personál NHS. Rozhodli jsme se mobilizovat se, organizovat se a bojovat.* “Jednou z důležitých předáček iniciativy je odborová delegátka Holly Turner: <https://www.gmb.org.uk/long-read/fighting-rights-nhs-workers-has-never-been-more-important>

<sup>91</sup> Viz Facebook NHS Workers Say No“ <https://www.facebook.com/NHSworkersSayNo> nebo web Notes From Below: <https://notesfrombelow.org/author/nhs-workers-say-no>

# Proč nezastáváme řadové odborářství?

Naše kritika odborářství, včetně jeho verze stranící členské základně a odborářství zdola, nestojí na tvrzení, že odbory jsou vždycky byrokratické a vždy se zaprodají. Stejně tak nejde o kritiku organizační formy, jak vysvětlujeme v brožuře „Odbory a politický boj.“<sup>92</sup> Například všeobecná zaměstnanecká shromáždění na pracovištích nebo mimo ně, která překračují odborové a profesní separace, jsou obvykle krokem vpřed, ale nejsou zárukou autonomie pracujících. V některých odvětvích ve Francii (například na železnici) mají taková Assemblées Générales, všeobecná shromáždění, dlouhou tradici, ale často se z nich prostě stane pódium, na němž představitelé jednotlivých odborových konfederací představují oficiální stanoviska pasivnímu (a často nepoččetnému) zaměstnaneckému publiku.

*„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.“*

*Vztah mezi defenzivními boji a politickým zápasem není v žádném případě lineární. Je-li pravda, že každodenní boje představují školu komunismu, mohou se stát opakem, když se kapitálu podaří zmrazit cenu využívání pracovní síly do rámce svých limitů pro smlouvání. Takzvané ekonomické boje zůstávají uvnitř komunistického hnutí tématem reflexe prvního řádu jako potenciální brzda revolučního rozvoje i jako základna pro politické boje dělnické třídy.“*

Odbory a politický boj

Důležité je zpochybňovat, napadat separaci mezi ekonomickým a politickým bojem, taková kritika onoho rozdělování je přítom něco, čeho odbory (jakkoliv militantní) nejsou nikdy schopny.

*„To, co může uvrhnout kapitalistickou společnost do krize, je však právě sjednocení ekonomického a politického boje. Ve skutečnosti je ekonomický boj plodný jedině*

---

<sup>92</sup> [https://protikapitalu.org/download/MC-Odbory\\_a\\_politicky\\_boj.pdf](https://protikapitalu.org/download/MC-Odbory_a_politicky_boj.pdf)

*tehdy, když bojuje proti obecnému plánu politiky šéfu, a to v továrně jako v celé společnosti (terén politického boje). Více než to, ekonomický boj je plodný jedině tehdy, když vychází z politického. A naopak, politická bitva nemůže být separována, aniž by uhasla, od ekonomických bojů. Navíc, v obecném boji ve společnosti lze uspět jedině skrze to, že se dělníci stanou uvědomělejšími ohledně svých zájmů a práv v místě práce – a naopak. Když je, tak jako nyní, politický boj uvězněn u stranických vůdců a ekonomický u jejich odborových protějšků, existuje riziko, že se dělnická třída odcizí oběma procesům. A to nezmiňujeme to, že se tito vůdci přemění ve stranické a odborové byrokraty.“*

Comitati Unitario di Base (Výbor sjednocené základny)  
milánské továrny Pirelli, 1968/1969<sup>93</sup>

-----

# přílohy

## **příloha A – specifika britské železniční sítě**

### **přehled**

Železnice byly privatizovány v roce 1997, ačkoliv vláda Margaret Thatcherové začala postupnou privatizací majetků British Rail (státní společnost) už v osmdesátých letech. Vlastnictví infrastruktury (koleje, velká nádraží, mosty, tunely atd.) bylo převedeno na konsorcium Railtrack. Zprvu na železnici působilo 25 dopravních provozovatelů (TOC), stejně jako společnosti vlastníci vagonů a lokomotivy (ROSCO) a jiné, které se staraly o infrastrukturu. Stejně jako během privatizace

---

<sup>93</sup> Odbory a politický boj

jiných velkých zestátněných odvětví, i zde se tedy odehrál pokus o vytvoření silně regulované simulace tržní soutěže.

V roce 2001 však Railtrack padl a byl znovu zestátněn jako Network Rail. Toto rozhodnutí následovalo po velké vlakové nehodě, při které zahynulo 10 lidí a 82 bylo těžce zraněno<sup>94</sup>. Následkem bylo navýšení výdajů na bezpečnost provozu. Systém franšizování regionálních dopravních provozovatelů (TOC) pokračoval. Myšlenka spočívá v tom, že vládní orgán si může společnost ponechat nebo ji opustit podle její výkonnosti. Pokud společnost výrazně selže, může být dočasně přesunuta pod státní vlastnictví, což se již několikrát stalo.

Ironií privatizace je, že většina oněch dopravních operátorů (TOC) je vlastněna zahraničními společnostmi, a to především *státními* železničními společnostmi ostatních evropských zemí. Nejdůležitější je Deutsche Bahn, významné podíly však mají též Trenitalia a Nederlandse Spoorwegen (NS),<sup>95</sup> skrze dceřinou společnost Keolis též Société nationale des chemins de fer français (SNCF), ačkoliv do železnic investuje pouze v Londýně. Toto vede k nacionalismu, který je u britských odborů vždycky přítomný – leták rozdáváný RMT během léta tvrdil, že „80 procent zisků jde zahraničním společnostem“.

Byla privatizace úspěšná? Shrnuje to tento citát z týdeníku The Economist:<sup>96</sup>

*„V kontinentální Evropě se otevřením železnic konkurenci snížily náklady, což se stalo i při deregulaci britské autobusové dopravy. Naproti tomu britské železnice nejenže zůstaly drahé, zdražily se ještě víc. Čistá vládní podpora železnic v letech 2018 až 2019 činila 7,1 miliardy liber – reálně více než dvakrát tolik, než byla průměrná úroveň v desetiletí před privatizací.“*

Verdikt cestujících shrnoval typický povzdech, který jste ve vlacích slyšeli opakovaně: „*Mysleli jsme si, že privatizovaná železnice nemůže být horší než British Rail, ale může...*“ Do roku 2018 se jízdné od privatizace reálně zvýšilo o 45 procent.<sup>97</sup> Dalším důležitým důsledkem privatizace ve Velké Británii je, že provozovatelé vlaků (na rozdíl od British Rail) neinvestovali do výcviku, zaškolování strojvedoucích. To vedlo k jejich nedostatku, což strojvedoucím zajistilo silnější vyjednávací pozici. Výsledkem byla řada místních sporů o mzdy, které strojvedoucí často vyhrávali:

---

<sup>94</sup> See: [https://en.wikipedia.org/wiki/Selby\\_rail\\_crash](https://en.wikipedia.org/wiki/Selby_rail_crash)

<sup>95</sup> [https://www.forbes.com/sites/davekeating/2019/08/15/almost a https://www.rmt.org.uk/news/rmt](https://www.forbes.com/sites/davekeating/2019/08/15/almost_a_https://www.rmt.org.uk/news/rmt)

<sup>84</sup> [https://www.keolis.com/\\_](https://www.keolis.com/_) - See their page on the UK.

<sup>96</sup> *Economist*, “Britain’s experiment in radical rail privatisation is over”, 24 Sept 2020.

<sup>97</sup> *Economist*, “Foreign firms are taking over Britain’s railways - But they are not making as much money as they hoped”, 24 May 2018. <sup>87</sup> *Economist*, “Gravy train - Why a popular, well-paid job suffers shortages”, 24. listopadu 2012

„Odbory – zejména federace ASLEF, která zastupuje řidiče – získaly po privatizaci v roce 1994 kupodivu na síle. Krátké franšizové smlouvy na pět nebo šest let provozovatele od boje s odbory o mzdy a podmínky odrazují, protože i krátká stávka by mohla zisky z franšizového období zlikvidovat. Krátkodobé smlouvy také ztěžují ospravedlnění dlouhodobých investic, které by šetřily pracovní sílu, například do technologií pro prodej jízdenek a zavírání dveří. A politická vůle k řešení nákladů na pracovní sílu je malá. Přestože je London Midland známý tím, že je dobře spravovaný a nedostatek řidičů je důsledkem odborových požadavků týkajících se doby školení a mezd, politici vyhrožují, že provozovatelé franšizu odejmou.“<sup>87</sup>

## dopady covidu

Stejně jako v mnoha jiných hospodářských odvětvích vedl covid k faktickému znovuzestátnění. Provozovatelé vlaků byli propuštěni z franšiz, podle jejichž podmínek mohli skutečně zkrachovat, a dostali nové smlouvy, v nichž za ztráty nesla odpovědnost vláda.<sup>98</sup> Veškeré příjmy z jízdného nyní dostává stát, nikoli provozovatelé. Takže ve skutečnosti je to opět „veřejný sektor“... Ministerstvo dopravy uvedlo, že zaměstnavatelé budou vyjednávat „s jasným pokynem ze strany vlády ohledně modernizace, které je třeba dosáhnout“.

Situace ve Skotsku je trochu jiná než ve zbytku Spojeného království... Skotský provozovatel byl v dubnu 2022 oficiálně znárodněn jako ScotRail Trains.<sup>89</sup> Totéž platí od února 2021 pro Wales.<sup>99</sup>

Jaké jsou tedy překážky, jimž je průmysl vystaven, a jakou „modernizace“ požadují státní představitelé? Mzdový růst má být poskytnut výměnou za vyšší produktivitu – ale odkud se bere?

## železnice ustupuje

Během pandemie došlo k výraznému poklesu počtu cest po železnici a diskutuje se o tom, zda se na úroveň před pandemií ještě někdy vrátí (železniční odbory samozřejmě tvrdí, že se téměř vrátila). Celkové tržby z přepravy cestujících ve Spojeném království ve čtvrtém čtvrtletí roku 2021 činily 1,7 miliardy liber, což odpovídá 60 procentům tržeb před pandemií ve stejném čtvrtletí roku 2019 (ve výši 2,9 miliardy liber). Data svědčí o tom, že se počet cest na předpandemickou úroveň nevrací.<sup>100</sup> Údaje z londýnského metra i státních drahách ukazují nejen drastické snížení počtu cest ve všední dny, ale i o víkendech. Důvod je prostý: práce z domova je stále běžná a v dohledné době pravděpodobně nezmizí. Vysvětlení víkendového cestování

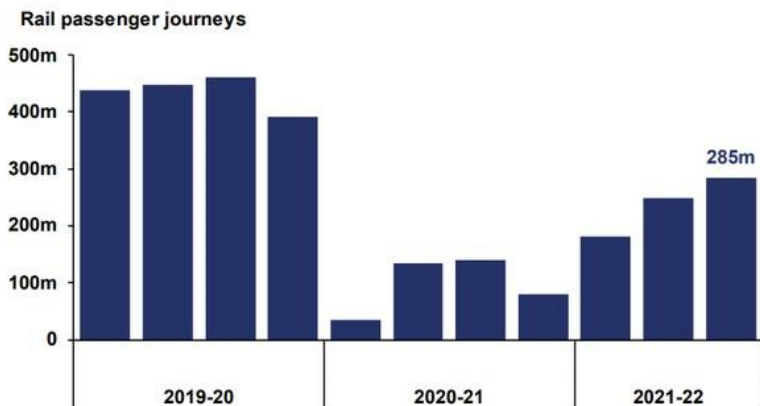
---

<sup>98</sup> <https://www.theguardian.com/uk-news/2022/jun/21/uk-rail-strikes-the-truth-behind-the-claims-and-counter-claims> <sup>89</sup> <https://en.wikipedia.org/wiki/ScotRail>

<sup>99</sup> [https://en.wikipedia.org/wiki/Transport\\_for\\_Wales\\_Rail](https://en.wikipedia.org/wiki/Transport_for_Wales_Rail)

<sup>100</sup> <https://www.theguardian.com/uk-news/2022/jun/11/uk-rail-unions-dismiss-claim-that-usage-is-in-decline-and-cuts-are-needed>

železnici je trochu záhadnější, zohlednit je však třeba to, že se snížily víkendové cesty za nákupy, protože stále více lidí nakupuje online. Využívání vlaků je zasaženo více než jiné dopravní prostředky, protože vlakem cestují (většinou) bílé límečky (a jejich manažeři). V dnešní době cestuje vlakem do práce pouze 10 procent lidí a 70 procent z nich tvrdí, že mohou pracovat z domova.<sup>101</sup>

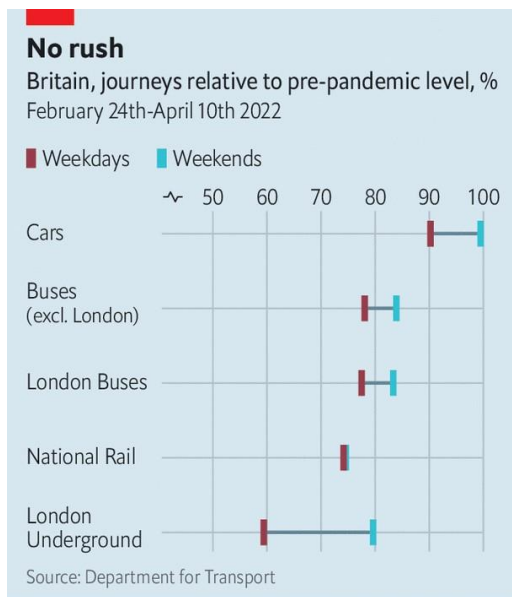


*data dostupná k 11. dubnu 2022<sup>93</sup>*

---

<sup>101</sup> BBC News, 2 June 2023, “Do train strikes still have any impact?”: <https://www.bbc.co.uk/news/business-65779925>. <sup>93</sup> <https://www.business-live.co.uk/economic-development/latest-rail-passenger-numbers-uk-23656866>





The Economist

zdroj: The Economist, „Budoucnost veřejné dopravy v Británii“, 19. května 2022

## produktivita

Stručně řečeno, železniční průmysl se skutečně smršťuje. Ale co produktivita? Mluví se o „tajném plánu“ šéfů zavřít asi tisícovku pokladen (tj. všechny) po celé zemi.<sup>102</sup> Uzavírání pokladen je na železnici živým tématem již mnoho let, a to jak na vnitrostátní síti, kde jsou provozovány dopravci (TOC), tak v Londýně, kde patří společnosti Transport for London (TfL).<sup>103</sup>

Stávky v TfL jsou v mnoha ohledech opakováním stávek z roku 2014... a vlastně většiny stávek od oné doby! Problémem jsou opět důchody (postupná eroze dávkově definovaných důchodů), propouštění (zejména nucené propouštění) a mzdy.<sup>104</sup> Otázka uzavírání pokladen je stále aktuální. Stejně jako v případě vnitrostátních železnic je otázka pokladen velmi jednoduchá – papírové jízdenky si kupuje stále méně lidí. V TfL se za většinu cest platí debetní nebo kreditní kartou nebo skrze kartou Oyster (která může být placená nebo může být nějakým druhem koncesionářské karty,

<sup>102</sup> This is what the RMT says:

<sup>103</sup> See:

<sup>104</sup> See: <https://www.theguardian.com/uk> for the latest iteration at the time of writing.

například pro osoby starší 60 let). Za posledních deset let byly uzavřeny stovky pokladen.<sup>105</sup>

Z vnitrostátních železnic mizí papírové jízdenky, protože se kupují online a stahují do telefonů. I tam, kde se papírové jízdenky používají, se nejčastěji kupují v automatu. Kromě toho se na tratích v Londýně postupně rozšiřuje placení bankovními kartami.

Problémem není jen ztráta pracovních míst. V obou případech se od zaměstnanců, kteří dříve pracovali v pokladnách (kde neměli moc práce, protože si moc lidí jízdenky nekupovalo), nyní očekává, že budou cestujícím k dispozici tím, že se budou potloukat po nádraží – a ano, občas ještě prodají jízdenku. To jednoznačně představuje zintenzivnění práce.

Další oblastí, kde lze údajně zvýšit produktivitu, je údržba kolejí, a to díky častějšímu používání metod kontroly kolejí, jako je například Plain Line Pattern Recognition (PLPR).<sup>106</sup> Jedná se o nepřetržitou automatickou kontrolu kolejí pomocí vysokorychlostních kamer umístěných pod vlaky. Další možností je využití dronů. V obou případech se sníží počet pracovníků, kteří musí být přítomni na kolejích, i když některá pracovní místa budou přesunuta do kanceláří.

A na závěr slovo ohledně produktivity od odborů strojvedoucích:

*„Je to záměrný čin jak ze strany vlády, tak ze strany lidí, se kterými jednáme. Oni zjevně nechtějí řešení... Zdá se, že chtějí tisíce procent [zvýšení produktivity] za dvacetiprocentní snížení platů.“* - Mick Whelan, generální tajemník ASLEF<sup>107</sup>

Ačkoli bychom mohli tohoto pána kritizovat za nepřesnost, pokud jde o možný růst produktivity v kapitalismu (nebo v jakémkoli jiném výrobním způsobu), můžeme to považovat za příklad toho, že i klasické profesní odbory mohou uznat význam míry vykořisťování.

## **příloha B – specifika veřejného zdravotnictví v Británii**

---

<sup>105</sup> This article contains a useful short history of the ticket-office question on TfL:

<sup>106</sup> <https://www.networkrail.co.uk/stories/how>

<sup>107</sup> See: <https://www.theguardian.com/uk>

## krize v NHS<sup>108</sup>

Katastrofální stav NHS dobře popisuje nedávný článek v Private Eye, jeho autorem je lékař z NHS:

*„NHS selhává, ale není to kvůli nedostatku úsilí zaměstnanců. Poptávka je prostě příliš vysoká na to, aby ji bylo možné bezpečně zvládnout. Průměrná doba čekání na sanitku u infarktu a mrtvice je více než hodina (deklarovaný cíl: 18 minut). Čtvrtina předání sanitek na pohotovostních odděleních trvá déle než hodinu (cíle: 15 minut). Téměř 10 procent pacientů čeká na pohotovosti na vyšetření 12 hodin. Rozšířená jsou úmrtí, jimž se lze vyhnout. Do září 2022 zaznamenala záchranná služba West Midlands 37 úmrtí způsobených zpožděním sanitek, zatímco za celý rok 2020 to bylo jedno úmrtí. Aby tlaku nebylo málo, v týdnu do 22. prosince vzrostl průměrný počet hospitalizací kvůli covidu o 36 procent, přičemž obsazenost lůžek se zvýšila o 29 procent. Covid získaný během hospitalizace vykázal nejrychlejší nárůst ze všech způsobů přenosu, o 44 procent. Počet hospitalizací s chřipkou je nyní výrazně vyšší než kdykoli za posledních pět let. Zdá se, že nedávná velká vlna výskytu respiračního syncytiálního viru u dětí ustupuje, ale 24 dětí ve Spojeném království zemřelo na streptokokovou infekci skupiny A, což vyvolává všeobecnou paniku mezi rodiči a poptávku po návštěvách praktických lékařů a antibiotikách. To vede k rozsáhlému nedostatku antibiotik a může to podpořit antimikrobiální odolnost.“*

MD, Private Eye, 6. ledna 2023<sup>109</sup>

Právě tyto podmínky do značné míry vysvětlují bojovnost zdravotníků, zejména „radikální“ postoj tak konzervativních profesních organizací, jako je Královská společnost sester (RCN) a Britská lékařská asociace (BMA).

---

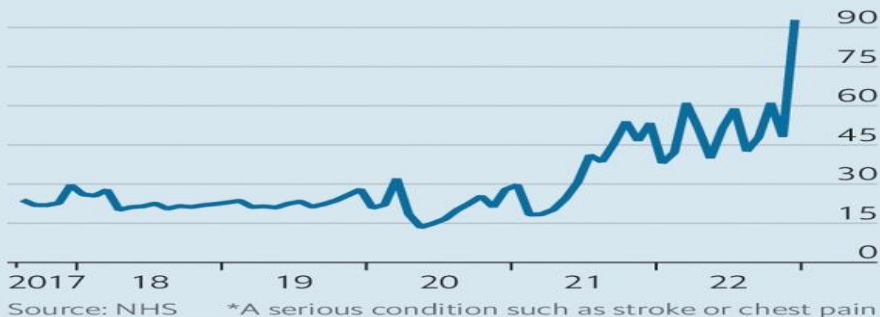
<sup>108</sup> National Health Service (NHS), Národní zdravotní služba, je veřejně financovaný systém zdravotní péče. Skládá se z NHS v Anglii, NHS ve Skotsku, NHS ve Walesu, systém zdravotní a sociální péče v Severním Irsku vznikl odděleně.

<https://www.nhs.uk/>

<sup>109</sup> Většina článků z Private Eye nebývá dostupná online, takže nezbyvá než se k nim dostat v knihovně.

## Faith but no deeds

England, average ambulance response time for a "category two" incident\*, minutes



The Economist

## kontext

Jak je známo, britská NHS byla prvním univerzálním systémem zdravotní péče na světě, vznikl v roce 1948. Je hrazen téměř výhradně ze všeobecných daní.<sup>110</sup> Poplatky od pacientů za zubní ošetření a recepty netvoří více než jedno procento příjmů. Na rozdíl od mnoha jiných zemí OECD se za návštěvu praktického lékaře<sup>111</sup> neplatí žádné poplatky. Zubní ošetření a recepty jsou zpoplatněny od roku 1952, ale v praxi pouze v případech, že pracujete.<sup>112</sup> Ve Skotsku má každý recepty zdarma. Nikdy v historii NHS se neobjevil vážný návrh na její financování jiným způsobem.

V září 2022 zaměstnávala NHS England 1 391 820 osob, což je o 2,7 procenta více než v září 2021.<sup>113</sup> To z NHS činí jednoho z největších zaměstnavatelů na světě, hned za společností McDonalds (1,9 milionu) a o něco málo před indickými železnicemi (1,2 milionu). 78 procent personálu NHS tvoří ženy.<sup>114</sup>

<sup>110</sup> Viz.: <https://www.kingsfund.org.uk/projects/nhs-in-a-nutshell/how-nhs-funded>

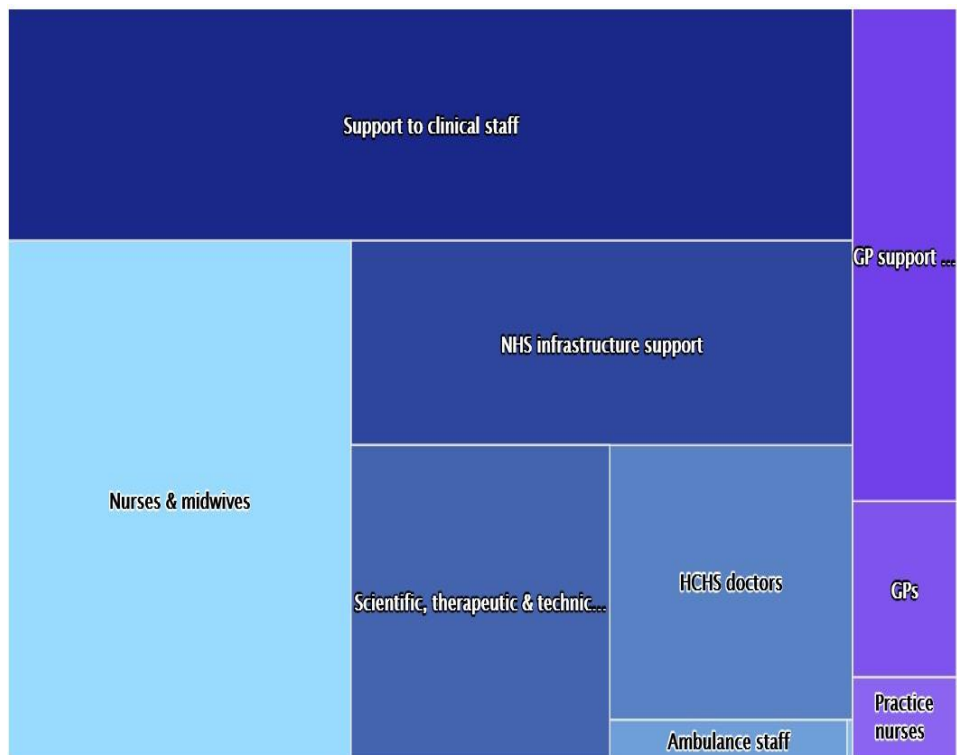
Matoucí je, že kolem 20 procent financí pochází ze zdroje nazývaného „národní pojištění“. To však neodpovídá systémům všeobecného zdravotního pojištění, které známe z jiných částí Evropy, i když zahrnuje příspěvky od zaměstnanců i zaměstnavatelů. Britské „národní pojištění“ je jednoduše jednou ze složek daně ze mzdy, která má specifické použití.

<sup>111</sup> „General Practitioner“

<sup>112</sup> Důchodci, lidé závislí na státních dávkách, mají recepty zdarma, stejně jako těhotné ženy, ženy s dítětem mladším dvanácti měsíců. Zubní péče je zdarma pro studenty, příjemce dávek (včetně pracujících s nízkým příjmem) a těhotné ženy a ženy s dítětem mladším dvanácti měsíců.

<sup>113</sup> <https://digital.nhs.uk/data>

<sup>114</sup> <https://www.closesthegap.org.uk/content/resources/CTG>



## kategorie lékařů ve Velké Británii

Abychom se lépe orientovali a vyhnuli se neadekvátnímu srovnávání s kompozicí lékařské pracovní síly v jiných zemích, zde je přehled hlavních kategorií lékařů:<sup>115</sup>

titul	definice
-------	----------

<sup>115</sup> See: <https://www.bma.org.uk/advice>

<b>student medicíny</b>	Studenti medicíny obvykle absolvují pětileté pregraduální studium nebo čtyřleté postgraduální studium, aby se stali lékaři. To obvykle zahrnuje dva roky studia základních lékařských věd, po nichž následují tři roky dalšího klinického výcviku, během nichž pracují na nemocničních odděleních pod dohledem konzultantů.
<b>lékař bez atestace</b>	Lékaři bez atestací jsou kvalifikovaní lékaři v klinické praxi. Mají ukončené lékařské vzdělání a v závislosti na své specializaci mohou mít až devět let praxe jako nemocniční lékaři nebo až pět let praxe a získávání zkušeností, aby se mohli stát praktickými lékaři. Všichni lékaři bez atestací pracují pod vedoucím lékařem.
<b>konzultant</b>	Konzultanti jsou vedoucí lékaři, kteří absolvovali úplné lékařské vzdělání ve specializované oblasti medicíny a jsou zapsáni v registru specialistů GMC (General Medical Council). Nesou zodpovědnost, na rovině klinické i administrativní, za řízení lékařů SAS (viz níže) a lékařů bez atestací. Obvykle pracují v nemocnicích nebo komunitních zařízeních. Po absolvování lékařské fakulty trvá cesta k pozici konzultanta přibližně šest až osm let.
<b>specializovaní lékaři</b>	Lékaři SAS (lékaři specialisté, odborní lékaři a specializovaní lékaři) jsou zkušení a vedoucí lékaři na stálých pracovních místech. Mají za sebou nejméně čtyři roky postgraduálního vzdělávání na plný úvazek, z toho dva roky v příslušné specializaci. Lékaři SAS pracují v nemocnicích a bývají v častém kontaktu s pacienty. Lékaři SAS pracují v každé nemocniční specializaci a také v komunitních nemocnicích (např. na psychiatrii a pediatrii). Někteří zastávají práci jak v nemocnici, tak v komunitě (např. v oblasti gynekologie a sexuálního zdraví). Někteří lékaři SAS pracují na částečný úvazek také jako praktičtí lékaři. Lékaři SAS tedy pracují napříč primární, komunitní a nemocniční péčí.
<b>praktický lékař</b>	Praktičtí lékaři mají celkovou odpovědnost za řízení péče o pacienty mimo nemocnice. To zahrnuje diagnostiku a léčbu zdravotních problémů a v případě potřeby odesílání pacientů ke specializované léčbě. Praktičtí lékaři mohou spíše než konkrétní specializovanou oblast diagnostikovat mnoho nemocí nebo potíží a určit, zda pacient potřebuje navštívit lékaře s odbornějším vzděláním. Stále více jsou také zodpovědní za léčbu a sledování složitých chronických onemocnění.
<b>akademický lékař</b>	Akademičtí nebo kliničtí akademičtí lékaři často pracují v kombinaci výuky, výzkumu a specializované klinické péče. Provádějí výzkum s cílem rozvíjet lékařskou vědu a mohou být na jakémkoli stupni: od lékaře bez atestace až po konzultanta, praktického lékaře nebo lékaře SAS.

## pracovní podmínky

Stresovost práce vede k vysoké fluktuaci personálu. Ve druhém čtvrtletí roku 2022 NHS dobrovolně opustilo 42 400 osob (tři procenta zaměstnanců).<sup>116</sup> V současné době má služba 154 tisíc volných pracovních míst (z toho 17 tisíc pozic zdravotní sestry),<sup>117</sup> nedávná interní zpráva, která unikla do deníku The Guardian, odhaduje, že do roku 2036 by toto číslo mohlo vzrůst na 571 tisíc.<sup>118</sup>

V roce 2016 se v anglických nemocnicích odehrála řada stávek lékařů bez atestací. Lékaři a lékařky tak v NHS stávkovali poprvé po 40 letech! Ve dnech 26. a 27. dubna lékaři dokonce vypověděli pohotovostní i běžnou péči, což se stalo vůbec poprvé.<sup>119</sup> Spor byl oficiálně vyřešen až v červnu 2019.<sup>120</sup> Toryové se tehdy manifestačně zavázali k „sedmidenní NHS“: Slogan odkazuje to, že NHS bude mít o víkendech stejný počet zaměstnanců jako ve všední dny. Záměrem bylo v podstatě zvýšit základní mzdy a zároveň snížit sazby za přesčasy, s výjimkou nedělí. Cílem bylo přesvědčit lékaře bez atestací, aby pracovali více hodin o víkendu – tedy aby odpracovali více hodin obecně, a to v době, kdy již nyní pracují nebezpečně dlouho (mnozí z nich více než 56 hodin týdně). Jako obvykle neexistoval žádný plán na nábor dalších zaměstnanců – „plánem“ jako obvykle bylo prostě přimět stávající zaměstnance, aby pracovali déle.

Dobrym obecnym zdrojem informací a statistik (nejen) o NHS je Evropské středisko pro sledování zdravotnických systémů a politik, které poskytuje kompletní soubor

---

<sup>116</sup> <https://www.independent.co.uk/news/health/nhs>

<sup>117</sup> Nuffield Trust: „Stávka sester: fakta a data o ošetrovatelství v UK“ figures on UK nursing staff?": <https://www.nuffieldtrust.org.uk/resource/nursing-strikes-facts-and-figures-on-uk-nursing-staff>

<sup>118</sup> Viz <https://www.theguardian.com/society/2023/mar/26/nhs-england-staff-shortages-could-exceed-570000-by-2036-study-finds>

<sup>119</sup> Záchranou službu zajišťovali de facto povětšinou konzultanti. Nebyla to čtyřiařdvacetihodinová stávka – stávkovalo se jen během „úředních hodin“ (od osmi ráno do pěti odpoledne). Nezdálo se, že by stávku doprovázely stávkové hlídky, jen „protestní linie“ na viditelných místech u nemocnic. Lékaři na jedné stávkové hlídce v Londýně vyložili, že to není skutečná „hlídka“, protože nechťejí nikoho „zastrašovat“, ale že stávka je ostatně téměř úplná: stávkuje 80 procent lékařů, lékařek, zbývajících dvacet procent má dovolenou nebo v nemocnici není z jiného důvodu.

<sup>120</sup> The Guardian, 26. června 2019:

<https://www.theguardian.com/society/2019/jun/26/junior-doctors-agree-to-82-pay-rise-ending-four-year-dispute>

zpráv o všech evropských zemích nazvaný „Zdravotnické systémy v přechodném období“.<sup>121</sup>

## trendy ve výdajích na zdravotnictví

Je důležité poznamenat, že navzdory krizi zdravotnictví se výdaje na zdravotní péči ve Spojeném království (v absolutních číslech, jako procento HDP i jako procento vládních výdajů) za posledních 20 let zvýšily. Za zmínku stojí i to, že procento výdajů na soukromé zdravotnictví ve skutečnosti kleslo.

TABLE 3.1 Trends in health expenditure in the United Kingdom, 2000–2019 (selected years)

EXPENDITURE	2000	2005	2010	2015	2019
Current health expenditure per capita in International US\$ (Purchasing Power Parity)	1927	2798	3645	4228	5087
Current health expenditure as % of GDP	7.3	8.5	10.0	9.9	10.2
Public expenditure on health as % of total expenditure on health	76.8	81.3	82.3	80.1	79.5
Public expenditure on health per capita in International US\$ (Purchasing Power Parity)	1481	2276	2999	3389	4043
Private expenditure on health as % of total expenditure on health	23.2	18.6	17.7	19.8	20.5
Public expenditure on health as % of general government expenditure	15.8	16.8	17.3	18.8	19.7
Government health spending as % of GDP	5.6	6.9	8.2	7.9	8.1
Out-of-pocket payments as % of total expenditure on health	17.1	13.3	12.9	15.1	17.1
Private insurance as % of total expenditure on health	4.2	3.9	3.5	3.3	2.8
Capital health expenditure as % of total expenditure on health	3.8	4.5	4.1	3.0	N/A

Source: WHO (2021).

zdroj: UK Health System Review 2022

## odborníky v NHS

Odborová organizovanost v NHS je téměř sto procentní. Vezmeme-li v úvahu například zdravotní sestry, celkový počet zdravotních sester a porodních asistentek je přibližně 344 tisíc.<sup>122</sup> Členství v RCN dosahuje ve skutečnosti dokonce kolem půl milionu, protože zahrnuje i zdravotnické asistentky a studující ošetřovatelství.<sup>123</sup>

## důchody

<sup>121</sup> Zprávu o Spojeném království („UK Health System Review, 2022“) najdete zde: <https://eurohealthobservatory.who.int/countries/united-kingdom-of-great-britain-and-northern-ireland/>

Poslední zprávu o Česku („Czechia: health system review 2023“) stahujte tady:

<https://eurohealthobservatory.who.int/publications/i/czechia-health-system-review-2023>

<sup>122</sup> Nuffield Trust, ibid

<sup>123</sup> Podle dat RCN: <https://www.rcn.org.uk/About-us/What-the-RCN-does>



Stejně jako jiné významné státní instituce má i NHS svůj vlastní důchodový systém (ve skutečnosti jich má více). Penzijní systém NHS PensionScheme (NPS) se vztahuje na Anglii a Wales. Byl vytvořen v roce 1948. Příspěvky zaměstnanců byly v roce 2015 zvýšeny. Sazby zaměstnaneckých příspěvků zaměstnanců se pohybují od pěti procent do 14,5 procenta v závislosti na mzdovém rozpětí. Na Skotsko se vztahuje důchodový systém místní správy (Local Government Pension Scheme, LGPS). Je to „fondové“ schéma, do něhož přispívají zaměstnanci a zaměstnavatelé a investují do spravovaného fondu. NPS je „nefinancovaný“ – příspěvky jdou centrální správě, která je podle potřeby také vyplácí. NPS má 1,7 milionu aktivních členů, 713 tisíc odložených členů a přibližně jeden milion důchodců, jimž se platí. Důchody byly během stávek v NHS předmětem požadavků jen velmi zřídka, s výjimkou těch bojů, které se týkaly vedoucích lékařů, kde jsou nevyřešené daňové implikace.<sup>124</sup>

## **korporativismus NHS**

Je třeba zdůraznit, kolik v NHS existuje institucí pro zprostředkování konfliktů na všech úrovních. Nejde jen o zaměstnance, šéfy a odbory – cílem nejrůznějších byrokratických struktur a postupů je zabránit vypuknutí jakéhokoli konfliktu, nejen třídního boje. Zde je několik příkladů.

Rada NHS (zmínili jsme ji v úvodu) je příkladem rozbujelého korporativismu NHS. V jejím výkonném výboru jsou zástupci zaměstnanců, zaměstnavatelů a vlád Skotska, Walesu a Severního Irsku a anglického ministerstva zdravotnictví a sociální péče. Na straně zaměstnanců jsou zástupci těchto odborových organizací: Unison, Royal College of Midwives, Chartered Society of Physiotherapists, GMB, Unite, RCN. Strana zaměstnavatelů je složena převážně z vedoucích manažerů v oblasti lidských zdrojů.

Jejími hlavními funkcemi jsou: vedení mzdových tabulek v rámci programu Agenda for Change; zprostředkování v případech, kdy se místní partnerství na něčem neshodnou. Pokud dojde k neshodě, musí zaměstnavatel a odborová organizace podat společnou žádost, aby Rada NHS zaujala stanovisko. Agenda for Change je systém zařazování do mzdových tříd a odměňování v NHS (využívající tzv. „rámec znalostí a dovedností“), systém, který byl vytvořen v prosinci 2004. Nezahrnuje lékaře, zubaře, učně a některé vedoucí pracovníky, ale týká se více než milionu lidí.<sup>117</sup> Ve zprávách o vyjednávání se zaměstnanci NHS se často objevují odkazy na Konfederaci NHS (vznikla v lednu 2004). To je v podstatě konfederace zaměstnavatelů (podobně jako CBI, Confindustria<sup>125</sup> atd.), ale pro NHS Trusts, tedy pro jednotlivé organizační

---

<sup>124</sup> Viz <https://www.theguardian.com/uk-news/2023/mar/06/senior-doctors-in-england-prepared-to-strike-over-pensions-and-pay> <sup>117</sup> <https://www.nhsemployers.org/NHStaffCouncil>

<sup>125</sup> Confederation of British Industry (CBI) – Konfederace britského průmyslu; Confindustria – Všeobecná konfederace italského průmyslu

složky v rámci NHS, které obsluhují buď svou geografickou oblast, nebo mají svou specializovanou funkci.

Když byla NHS v roce 1948 založena, přijala „Whitleyho systém pracovních vztahů“, který se běžně používal ve státní správě. „Whitleyho rady“ nebo „společné průmyslové rady“ (JIC) jsou statutární rady zaměstnavatelů a odborů (obvykle mají formální stanovy). Poprvé byly založeny v roce 1919 na základě iniciativy liberálního politika Johna Henryho Whitleyho z roku 1917. Cílem bylo udržet válečnou výrobu tváří in tvář vzestupu hnutí shop stewards, které vyšlo z růstu stávek před první světovou válkou. Záměrem bylo zavést obdobné rady v celém hospodářství, ale v odvětvích skutečně postižených stávkovou vlnou se nikdy neujaly. Reálně se prosadily pouze ve státním sektoru.

## regionalismus

NHS je rozdělena na čtyři samostatné organizace odpovídající čtyřem „národům“ Spojeného království – Anglii, Skotsku, Walesu a Severnímu Irsku. Existují mezi nimi značné rozdíly. Například poplatky za recept existují pouze v Anglii, v ostatních regionech jsou recepty zdarma. Další významnou regionální odlišností je, že v Severním Irsku je zdravotní a sociální péče poskytována prostřednictvím jediné integrované služby, zatímco v ostatních regionech jsou odděleny.<sup>126</sup>

# příloha C – specifika vysokoškolského

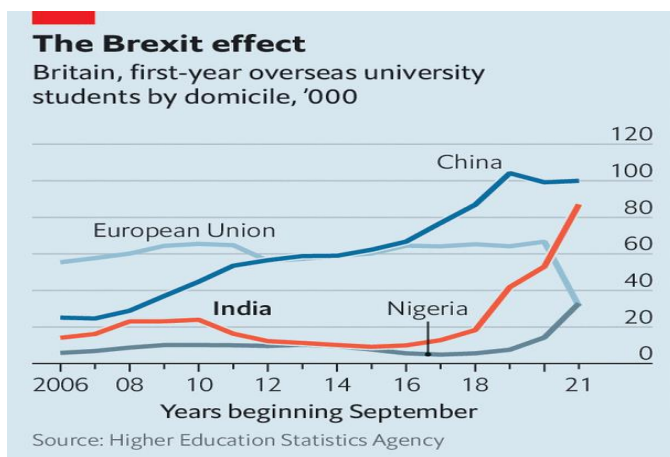
---

<sup>126</sup> Viz Higher Education Statistics Agency (HESA): „Who’s working in HE?“, <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/staff/working-in-he>

*„Smlouvy akademického personálu slouží plánování, řízení a výkonu akademické výuky a výzkumu. To zahrnuje přednášky a výzkum, ale rovněž místokancléře a zdravotnické profesionály, kteří provádějí výzkum. Smlouvy neakademického personálu zahrnují manažery, odborníky z neakademických profesí, personál z oddělení studentské podpory, sekretariátů, personál údržby a úklidu.“*

# vzdělávání ve Spojeném království

Na univerzitách ve Spojeném království studuje více než 2,8 milionu studentů. Většina z nich pochází ze Spojeného království, ale číslo zahrnuje přibližně i 120 tisíc studentů z EU a 560 tisíc studentů ze zemí mimo EU.<sup>127</sup> Počet studentů v posledních zhruba 20 letech neustále roste, aniž by pandemie měla na jejich počet větší vliv.<sup>128</sup> „Zahraniční“ studenti jsou pro příjmy britských univerzit (a dalších poskytovatelů vysokoškolského vzdělávání) stále důležitější a jejich složení se neustále mění v závislosti na vízových pravidlech a geopolitice.



The Economist

V letech 2021/2022 sektor zaměstnával kolem 234 tisíc akademického personálu a kolem 192 tisíc neakademického. Zhruba třetina akademických zaměstnanců a zaměstnankyň jsou ze zemí mimo UK, zhruba půl na půl ze států EU a třetích zemí. V UK je 216 univerzit.

<sup>127</sup> Viz statistiky univerzit UK

<sup>128</sup> Viz data HESA

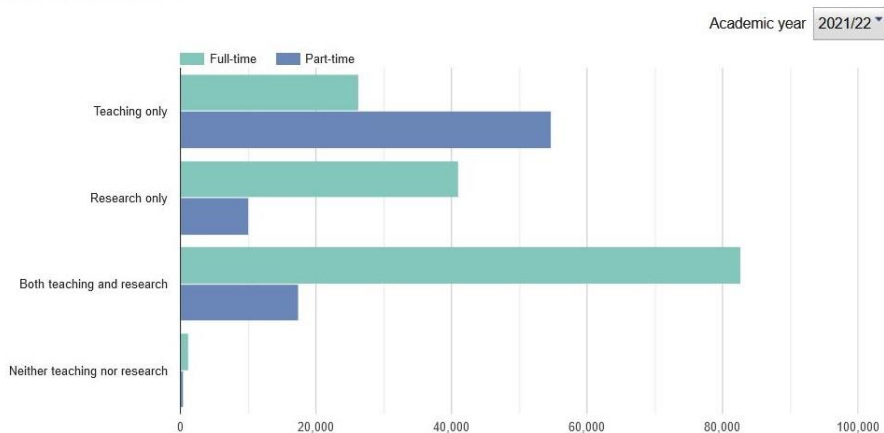
Nejméně 145 z nich se zapojilo do „bojkotu známkování a hodnocení“, který začal v dubnu 2023, <sup>129</sup> nejméně 150 univerzit se zapojilo do stávkových akcí. <sup>130</sup>

Vysoký podíl akademických pracovníků a pracovníc pracuje na částečný úvazek. Zejména většina personálu, který pouze vyučuje, nemá smlouvu na plný úvazek. Ze zaměstnanců na plný úvazek mělo v roce 2021-2022 smlouvu na dobu určitou 24 procent, u personálu na částečný úvazek potom 51 procent. Kromě toho bylo 37 procent personálu na částečný úvazek placeno hodinovou mzdou, ačkoli počet těch, kteří měli skutečně smlouvy na nulový úvazek, byl poměrně malý: 4 420 (řekněme necelá dvě procenta celkového počtu).<sup>131</sup> Z neoficiálních údajů (od našich vlastních kontaktů) však vyplývá, že s téměř nulovým úvazkem je jich mnohem více.

To znamená, že příležitostné zaměstnávání („prekarizace“, abychom použili termín, který je na univerzitách oblíbený) je v celém odvětví velkým problémem.

#### Academic staff by academic employment function

Academic years 2017/18 to 2021/22



zdroj: HESA, Ibid.

## odbory

<sup>129</sup><https://www.theguardian.com/commentisfree/2023/jul/03/lecturers-marking-boycott-uk-universities-pay-cuts-working-conditions-students>

<sup>130</sup> <https://www.independent.co.uk/news/uk/office-for-national-statistics-universities-uk-university-and-college-union-mark-serwotka-london-b2281969.html>

<sup>131</sup> HESA,

Akademické pracující sdružuje v podstatě jen jedna odborová organizace, UCU (University and College Union),<sup>132</sup> naprostá většina odborově organizovaných akademických pracujících je právě v ní. Nezastupuje však pouze akademický personál, podle svých vlastních údajů<sup>133</sup> má více než 120 tisíc členů, včetně výzkumných pracovníků, manažerů, administrátorů, počítačových pracovníků, knihovníků... Téměř polovina akademických pracujících ve Velké Británii není v odborech.

## důchody

Častým problémem zaměstnanců v tomto odvětví jsou důchody. Universities Superannuation Scheme (USS), univerzitní systém dávkově definovaných důchodů, je největším soukromým penzijním systémem ve Spojeném království s aktivy přesahujícími 90 miliard liber. Má přibližně 500 tisíc členů (aktivních i v důchodu).<sup>134</sup>

Na začátku roku 2018 proběhla na obranu důchodového systému řada stávek, když vedla zjištění vážného schodku<sup>135</sup> v systému k hrozbám jeho zrušení a přeměny na systém „Defined Contributions“ (tj. do něhož vkládáte peníze, ale není zaručeno, co dostanete, až půjdete do důchodu). Samozřejmě, jako vždy platí, že zda se penzijní systém dostane do „deficitu“, je více než cokoli jiného otázkou toho, zda/jak se ho šéfové rozhodnou financovat, a to je otázka rovnováhy třídních sil. Přechod na systém „Defined Contributions“ by byl pro většinu univerzitních zaměstnanců katastrofou.<sup>133</sup> Tehdy, stejně jako nyní, měly akce podobu četných vícedenních stávek (dvoudenní, třídní a čtyřdní) a různých forem „práce striktně podle předpisů“ („action short of a strike“, ASOS, tedy „akce bez stávkování“). Boj skončil nepřehledným kompromisem, který nezrušil systém dávkově definovaných důchodů, ale snížil jeho hodnotu.<sup>136</sup>

## požadavky

---

<sup>132</sup> <https://www.ucu.org.uk/>

<sup>133</sup> <https://www.ucu.org.uk/article/1685/About-UCU>

<sup>134</sup> <https://exclerating.com/en/insights/top>

<sup>135</sup>“Universities’ main pension pot faces the biggest deficit of any British fund” („Hlavní pokladna univerzitních důchodů čelí největšímu deficitu ze všech britských fondů“), *Economist*, 3 August 2017: <https://www.economist.com/britain/2017/08/03/universities>

<sup>133</sup> Podle Financial Times by přišli o polovinu důchodů:

<https://www.ftadviser.com/pensions/2017/12/19/university-staff-could-lose-half-their-retirement-income/>

<sup>136</sup> 4 <https://www.timeshighereducation.com/news/strikes-suspended-union-members-vote-end-pensions-dispute> a

[https://www.ucu.org.uk/media/9556/Backing-for-defined-benefit-pension-scheme-bucks-trend-Financial-Times---27-Sep-2018/pdf/Backing\\_for\\_defined\\_benefit\\_pension\\_scheme\\_bucks\\_trend\\_Financial\\_Times.pdf](https://www.ucu.org.uk/media/9556/Backing-for-defined-benefit-pension-scheme-bucks-trend-Financial-Times---27-Sep-2018/pdf/Backing_for_defined_benefit_pension_scheme_bucks_trend_Financial_Times.pdf) (článek Financial Times z webu UCU)

V letech 2022-2023 proběhlo od listopadu do března 21 dní celostátních stávek, po nichž následoval bojkot známkování a hodnocení (Marking and assessment boycott, MAB).<sup>137</sup> Požadavky se týkaly platů, důchodů (USS) a také protestů proti příležitostnému zaměstnávání a nadměrné pracovní zátěži.

## **příloha D – specifika pošty ve Spojeném Království**

Poštovní služba ve Velké Británii (nebo alespoň její většina) je stále známá pod názvem Royal Mail, která existuje již od roku 1635, ačkoli je od roku 2013 privatizována. Jako Royal Mail Group Ltd provozuje značky Royal Mail (dopisy a balíky) a Parcelforce Worldwide (balíky). Jejím vlastníkem je společnost International Distributions Services (IDS) se sídlem v Amsterdamu. Tato společnost vlastní také společnost General Logistics Systems (GLS), která se zabývá mezinárodním doručováním balíků. Společnosti Royal Mail a Parcel Force dohromady zaměstnávají přibližně 130 tisíc lidí, společnost GLS zaměstnává 22 tisíc.<sup>138</sup> Skupina Royal Mail Group je zčásti (22 procent) vlastněna Danielem Křetínským.<sup>139</sup> GLS je mnohem ziskovější než RMG, z výroční zprávy Royal Mail za rok 2021/2022 vyplývá, že tvoří pouze 33 procent příjmů mateřské společnosti, ale 57 procent jejího provozního zisku.<sup>140</sup> To pravděpodobně povede k oddělení GLS od RMG. Praktickým důsledkem toho by bylo, že GLS bude moci volně konkurovat společností Royal Mail a Parcel Force.<sup>141</sup> V současné době je ve Spojeném království v GLS jen velmi málo personálu (a nedávných stávek se neúčastnil), ale zaměstnanci GLS v minulosti stávkovali v jiných evropských zemích, zejména v Itálii. Jak jsme však již uvedli, Královská pošta je oddělena od poboček Post office, které přicházejí do styku s veřejností.

---

<sup>137</sup> Takto protest definovaly odbory: <https://www.ucu.org.uk/MAB2023>

<sup>138</sup> Viz <https://www.internationaldistributionservices.com/en/about-us/our-businesses/>

<sup>139</sup> Viz <https://www.theguardian.com/business/nils-pratley-on-finance/2022/aug/25/prospect-of-royal-mail-break-up-will-not-improve-workers-mood-on-eve-of-strike>

<sup>140</sup> Ke stáhnutí zde: <https://www.annreports.com/royal-mail/royal-mail-ar-2022.pdf>

<sup>141</sup> Viz <https://www.newstatesman.com/quickfire/2022/09/royal-mail-strike-action-break-up-inevitable> and <https://www.theguardian.com/business/nils-pratley-on-finance/2023/may/18/with-strikes-behind-them-get-ready-for-royal-mails-next-battles>

The Poste Office/Royal Mail byly jedním z posledních odvětví, kde byla zachována politika „closed shop“,<sup>142</sup> dokud nebyla tato praxe koncem 80. let za vlády Margaret Thatcherové zakázána. Hustota odborů zůstává velmi vysoká, v odborové organizaci CWU jsou téměř všichni zaměstnanci, zaměstnankyně (včetně doručovatelů, doručovatelek). Vysoké procento manažerů Royal Mail je v odborech Unite, v červenci 2022 hlasovali pro přechod na work-to-rule a následnou stávkou. Důvodem byla částečně mzdová otázka, ale také hrozba zrušení 700 pracovních míst pro vedoucí pracovníky (po zrušení 1 200 míst v předchozím roce).<sup>143</sup> Stejně jako jiné moderní korporace usiluje Royal Mail o „štíhlou“ manažerskou hierarchii, což znamená zintenzivnění práce pro nižší manažerské vrstvy a řadové zaměstnance.

V říjnu 2022 oznámila společnost Royal Mail plány na zrušení 10 tisíc pracovních míst (tj. přibližně šesti procent pracovní síly). IDS tvrdila, že do té doby pozorované třídní stávky měly za následek zásah do prvního pololetí finančního roku ve výši 70 milionů liber, přičemž se očekává, že společnost Royal Mail vykáže za toto období upravenou provozní ztrátu ve výši 219 milionů liber, zatímco v předchozím roce dosáhla zisku 235 milionů liber.<sup>144</sup> Je zřejmé, že přímý dopad stávek přeháněli, ale potřeba restrukturalizace je dostatečně reálná a cena akcií IDS po oznámení klesla o 10 procent. V březnu 2023 představenstvo společnosti Royal Mail dokonce pohrozilo, že fakticky vyhlásí platební neschopnost. Byla navržena „zvláštní správa“ podle zákona o poštovních službách, která by se týkala těch částí Royal Mail, které působí v rámci Universal Service Obligation (nikoliv Parcelforce).<sup>145</sup> Částečně šlo samozřejmě o blafování při vyjednávání s CWU, ale vyhrožování vyhlášením bankrotu je pro velkou společnost stěžejní ortodoxní vyjednávací strategií...

Předchozími vrcholy bojů pracujících v poštovním sektoru byly roky 1964, 1971 (od 20. ledna do 8. března, nejdelší nepřetržitá stávka v sektoru), 1988 (14denní stávka od 31. srpna), 2007 a 2009.<sup>145</sup>

---

<sup>142</sup> „Closed shop“ znamená nastavení pracovních vztahů podle zásady, která zaměstnání podmiňuje odborovým členstvím.

<sup>143</sup> Viz <https://www.unitetheunion.org/news-events/news/2022/july/royal-mail-managers-announce-strike-dates-over-cuts-to-700jobs-and-pay/>

<sup>144</sup> Viz <https://www.printweek.com/news/article/shock-at-royal-mail-plans-to-axe-up-to-10-000-jobs> and <https://www.theguardian.com/business/2022/oct/14/royal-mail-to-cut-up-to-10000-roles-blaming-strikes-and-lower-parcel-volumes>

<sup>145</sup> Viz <https://www.theguardian.com/business/2023/mar/27/royal-mail-bosses-threaten-to-declare-insolvency-as-pay-talks-near-collapse>

<sup>145</sup> Viz web Poštovního muzea: <https://www.postalmuseum.org/blog/brief-history-of-national-postal-strikes/>

V angličtině vyšlo jako Lettre MC/KPK Number 52: A glimmer of hope amidst austerity and social regression? The continuing strike wave in the united kingdom  
<http://mouvement-communiste.com/documents/MC/Letters/LTMC2352ENvFinal.pdf>

Ve francouzštině vyšlo jako Lettre MC/KPK numéro 52: Une lueur d'espoir au milieu de l'austérité et de la régression sociale? La vague de grèves qui se poursuit au royaume-uni  
<http://mouvement-communiste.com/documents/MC/Letters/LTMC2352FRvFsite.pdf>

V italštině vyšlo jako Lettera MC/KPK numero 52: Un lume di speranza in mezzo all'austerità e alla regressione sociale? L'ondata di scioperi che proseguono nel regno unito  
<http://mouvement-communiste.com/documents/MC/Letters/LTMC2352ITvF.pdf>

**Kolektivně proti kapitálu:**

protikapitalu.org • kpk@protikapitalu.org  
www.facebook.com/protikapitalu

**Mouvement Communiste:**

mouvement-communiste.com • postmaster@mouvement-  
communiste.com

**Mouvement Communiste/Kolektivně proti kapitálu**