

»Musíme držať spolu«



Príbeh štrajku
v Booster
Precision
Components

Karmína
2021

„Musíme držet spolu“

Príbeh štrajku v Booster Precision Components (2021)

Karmína

Venované odbojným zamestnankyniam a zamestnancom
Booster Precision Components v Beluši a v Považskej Bystrici.



Zo zhromaždenia v prvý deň štrajku (kovobpc.sk).



Jedna zo štrajkových hliadok (kovobpc.sk).

Obsah

Úvod 6

Chronológia 9

1 Považská fabrika s globálnym presahom 12

2 Výroba a pracujúci 18

3 Ofenzíva na niekoľkých frontoch 23

4 Na ceste k štrajku 30

5 Výrobný reťazec: tromf v rukách pracujúcich 34

Zhodnotenie a výhľad 39

Úvod

V júni 2021 sa vo fabrike nemeckej spoločnosti Booster Precision Components v Beluši (Považie, západné Slovensko; ďalej aj „BPC“), ktorá vyrába komponenty pre turbodúchadlá automobilov,¹ odohral päťdňový štrajk. Zamestnanci a zamestnankyne sa ním bránili proti znižovaniu miezd a ďalším opatreniam, ktoré firma začala presadzovať v roku 2020 a zdôvodňovala ich ťažkou situáciou vyvolanou pandémiou.

Štrajk mal v závode prakticky všeobecnú podporu a firma bola počas neho ochromená. Vďaka blokade štrajkových hliadok sa manažmentu nepodarilo ani vyviezť zásoby vyrobeného tovaru či naskladniť komponenty potrebné na montáž. Zastavenie práce napokon viedlo k splneniu každej z požiadaviek štrajkujúcich, a to buď v celom rozsahu, alebo aspoň v miere, ktorá výrazne predčila pôvodné ponuky vedenia firmy. Okrem toho mal štrajk v Beluši niekoľko ďalších dôležitých aspektov:

- až dve tretiny zamestnancov firmy tvoria ženy,
- závod je subdodávateľom čiže dodávateľom „druhého rádu“ (*tier 2*) pre autopriemysel a tvorí súčasť medzinárodných výrobných reťazcov v tomto ekonomicky kľúčovom odvetví,
- popri pár desiatkach agentúrnych pracovníkov fabrika zamestnáva asi dvestodvadsať ľudí, prevažne z okolia Beluše, ktorí tvoria pomerne stabilný kolektív,
- výroba závodu sa zakladá na kvalifikovanej práci s CNC strojmi,

¹ Turbodúchadlo je zariadenie, ktoré pomocou turbíny a kompresora zväčšuje objem vzduchu nasávaného spaľovacím motorom. Výfukové plyny, ktoré produkuje motor a ktoré by inak zostali nevyužitú, vháňa späť do motora. Vďaka tomu sa zväčšuje výkon motora, resp. jeho účinnosť, takže klesá spotreba a objem emisií. Turbodúchadlá sa dnes používajú v autách s naftovými aj benzínovými motormi.

- fabriku vlastní stredne veľký investičný fond so sídlom v Nemecku, ktorý do tohto odvetvia vkladá nemalé nádeje a k riadeniu koncernu pristupuje s agresivitou vlastnou *private equity* firmám,²
- okrem miezd sa nespokojnosť pracujúcich týkala (a stále týka) dvoch ďalších kľúčových otázok: bezpečnosti práce a prístupu manažmentu.

V tomto texte sa na štrajk Beluši pozrieme bližšie a zasadíme ho do širšieho kontextu. K úvodu pripájame chronológiu, ktorá stručne zhrňa vývoj udalostí od začiatku pandémie po koniec štrajku.

V prvej kapitole sa zaoberáme históriou a medzinárodnými súvislosťami belušskej fabriky. Úsporné opatrenia, ktoré sa tu začali presadzovať v roku 2020, možno podľa nás vysvetliť na základe globálnej stratégie koncernu, do ktorého závod patrí. Ďalšia časť opisuje výrobný proces a skladbu pracovnej sily v Beluši. Za hlavné príčiny úspechu štrajku totiž považujeme schopnosť pracujúcich obrátiť výrobný proces a organizáciu sektora *automotive* proti firme. K víťazstvu prispel aj fakt, že pracovná sila nie je jednoducho nahraditeľná a tvorí komunitu na pracovisku i mimo neho.

V tretej časti sa venujeme stratégii zamestnávateľa. Ten pod zámienkou krízy, ktorú vyvolala pandémia koronavírusu, zaútočil na pracovné podmienky zamestnancov na viacerých frontoch naraz a sériu úsporných opatrení postupne ukrajoval z miezd. Štvrtá kapitola zhrňa reakcie pracujúcich. Z našich rozhovorov vyplynulo, že bezohľadnosť, s akou firma postupovala, bola pri-

² *Private equity* fondy vyhľadávajú súkromné firmy (ktoré nefigurujú na akciovom trhu) s potenciálom rastu a vstupujú do nich ako investori. Investícia je často spojená s reorganizáciou firmy, výmenou manažmentu a podobne, s cieľom maximálne využiť spomínaný potenciál. Samotný fond obvykle získava prostriedky na investície od súkromných investorov, ktorí si kupujú podiely vo fonde, aby zhodnotili svoje peniaze. Manažéri fondu sa usilujú o to, aby firmy, do ktorých fond investoval, prinášali zaujímavý výnos pre klientov-investorov. Cieľom fondu často býva „postaviť na nohy“ firmu, ktorú kúpil, nájsť pre ňu kupcu, a zisk z predaja rozdeliť medzi investorov. Samotný fond, resp. jeho manažéri, žijú z poplatkov, ktoré si účtujú za spravovanie. Klienti fondu porovnávajú ziskovosť svojho vkladu s inými alternatívami, ako sú dlhopisy, akcie a podobne. Vo všeobecnosti musia investície do *private equity* fondov ponúkať relatívne vyšší výnos, keďže sú spojené s vyšším rizikom. Tým sa vysvetľuje agresívny prístup fondov k zvyšovaniu produktivity a znižovaniu nákladov vo firmách, do ktorých investujú. Fungovanie fondov prístupne objasňuje článok z *Harvard Business Review* (hbr.org/2007/09/the-strategic-secret-of-private-equity).

najmenšom rovnako dôležitým faktorom nespokojnosti ako ekonomické účinky jej krokov. V piatej časti opisujeme priebeh štrajku a jeho výsledky. Na tomto základe napokon v závere vysvetľujeme, v čom podľa nás spočívali prednosti a slabiny štrajku, a aké ponaučenia si z neho treba odniesť.

Ďakujeme pracujúcim fabrik Booster Precision Components v Beluši a v Považskej Bystrici, ktorí (a ktoré) nám v rozhovoroch poskytli množstvo cenných informácií. Za ich interpretáciu a prípadné chyby však zodpovedáme sami. Ekonomické údaje, pri ktorých neuvádzame zdroj, pochádzajú z účtovných závierok a výročných správ koncernu BPC, resp. jeho súčastí. Ďalším dôležitým zdrojom informácií, na ktorý v texte neodkazujeme, je webová stránka odborovej organizácie závodu (kovobpc.sk).

Karmína
august 2021

Chronológia

2020

február

Zástupca zamestnancov pre BOZP (bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci) zakladá uzavretú zamestnaneckú skupinu na Facebooku. Pri príprave štrajku a počas neho bude slúžiť ako dôležitý komunikačný kanál.

marec

Po vypuknutí pandémie nového koronavírusu firma žiada odbory, aby jej pomohli preklenúť ťažké obdobie. Odbory súhlasia a pristupujú na úsporné opatrenia, ktoré majú byť iba dočasné.

august

Firma prenáša náklady na čistenie pracovných odevov na zamestnancov.

november

Podnik bez vysvetlenia kráti osobné ohodnotenie.

Na základe meraní rizikových faktorov, ktoré sa odohrali za chrbtom odborovej organizácie, vydáva externá pracovná zdravotná služba (najatá zamestnávateľom) posudok o riziku, ktorý sa týka hluku a chemických faktorov.

Zároveň pre fabriku pripravuje nové prevádzkové poriadky, ktoré zamestnávateľ predkladá na schválenie Úradu verejného zdravotníctva SR (ÚVZ SR).

Návrhom odborovej organizácie sa začína rokovanie o kolektívnej zmluve na rok 2021. Firma reaguje návrhom, ktorý počíta s nulovým zvýšením miezd.

Súkromná zamestnanecká skupina na Facebooku, ktorá pôvodne vznikla na informovanie o problematike BOZP, rozširuje svoju orientáciu na všetky oblasti činnosti odborovej organizácie.

2021

január

Firma pokračuje v krátení variabilnej zložky mzdy. Rovnako postupuje sesterská spoločnosť Booster Precision Components (Považská Bystrica), no po odmietaní dobrovoľnej práce nadčas zo strany zamestnancov musí ustúpiť.

február

Odbory v Beluši konštatujú spor v kolektívnom vyjednávaní a navrhujú dvoch sprostredkovateľov. Firma prichádza s drobnými ústupkami.

Zamestnávateľ predkladá nové prevádzkové poriadky schválené ÚVZ SR. Mnohí zamestnanci a zamestnankyne fabriky následne prichádzajú o rizikové príplatky.

Odbory spúšťajú ďalší komunikačný kanál – vlastnú webovú stránku.

apríl

Koná sa vyjednávanie pred sprostredkovateľom, ktoré však nevedie k dohode.

Firma prestáva vyplácať motivačný bonus.

máj

11. 5. 2021

Odbory vyhlasujú štrajkovú pohotovosť.

13. 5. 2021

Na podnet odborovej organizácie sa koná posledné rokovanie pred štrajkom, ktoré sa končí bez dohody.

20. 5. 2021

Odborová organizácia konštatuje, že sprostredkovanie zlyhalo. Začína sa s prípravami na hlasovanie o štrajku.

26. – 27. 5. 2021

Zamestnanci fabriky hlasujú o štrajku.

Hlasovania sa zúčastnilo asi 75 % všetkých zamestnancov a zamestnankýň, z nich takmer 89 % hlasovalo za štrajk.

jún

10. 6. 2021 (štvrtok)

Vo fabrike sa rannou zmenou začal štrajk.

14. 6. 2021 (pondelok)

Štrajk sa večer skončil dohodou o dodatku ku kolektívnej zmluve. Výroba bola obnovená na rannej zmene v utorok 15. júna.

1 Považská fabrika s globálnym presahom

Závod v Beluši, ktorý bol dejiskom štrajku, funguje len od roku 2015, no jeho história je v skutočnosti dlhšia. Pohľad do jeho prítomnosti zase ukazuje zaujímavé globálne súvislosti.

Pripomeňme, že v druhej polovici deväťdesiatych rokov sa tradičný priemysel na Považí dostal do hlbokkej krízy, ktorú sprevádzali početné protesty a štrajky pracujúcich. Tieto boje nakoniec nedokázali zabrániť krachu bývalých štátnych podnikov. Medzi zaniknuté firmy patrili aj Považské strojárne, ktoré ešte v roku 1990 zamestnávali dvanásťtisíc ľudí. V nasledujúcom desaťročí sa drobili na divízie, ktoré postupne zanikali.

Počas vlny opätovnej industrializácie Slovenska, ktorá sa spustila po roku 2000, začali uvoľnené miesta v areáli strojární na okraji Považskej Bystrice (asi 15 kilometrov od Beluše) obsadzovať investori z Nemecka, Kórey či Francúzska.³ Okrem iného ich priťahoval rozvíjajúci sa autopriemysel. Medzi nových zamestnávateľov patrila aj francúzsky výrobca komponentov do turbodúchadiel, CCN Group. Spoločnosť vznikla v roku 1986 a jej príchod na Slovensko (2005) stál na začiatku širšej medzinárodnej expanzie (2006: Mexicali v Mexiku, neďaleko amerických hraníc; o čosi neskôr Čína). V Považskej Bystrici firma zriadila dve prevádzky. Okrem závodu na výrobu dielov pre turbodúchadlá to bola aj zlievareň, ktorá tomu prvému dodávala polotovary.

³ Dnes tu pôsobia napríklad spoločnosti Danfoss Power Solutions, Bonfiglioli, SEOYON E-HWA či Yura Corporation. V tradičnej výrobe ložísk dnes pokračuje ThyssenKrupp (pôvodne PSL, Považské strojárne – ložiská). Výrobca pneumatík Continental tu má veľký sklad.

Francúzsku spoločnosť v roku 2011 získal nemecký investičný fond Halder.⁴ Ten sa špecializuje na tzv. *management buyouts* (MBO). Ide o transakcie, pri ktorých manažment podniku vykúpi majiteľov. Keďže manažmenty obvykle nemajú dostatok prostriedkov na takúto akvizíciu, uchádzajú sa o spolufinancovanie u investorov, akým je aj Halder. Ten za svoju účasť dostal väčšinový podiel vo firme, kým manažment získal šesť percent. V tom čase CCN Group zamestnávala spolu 604 ľudí vo Francúzsku, Mexiku a na Slovensku.

Skupina v roku 2013 spustila výrobu v novom čínskom závode v Taicangu, jednom z centier nemeckých priemyselných investícií v Číne, ktoré sa nachádza asi sto kilometrov od Šanghaja. O ďalšie dva roky sa jeden z považskobystrických závodov presťahoval do nových priestorov v Beluši. Výstavbu tejto fabriky firma zdôvodnila rastúcim objemom objednávok, ktoré by čoskoro prekročili kapacitu pôvodnej prevádzky. Do belušského závodu sa presunula veľká časť pôvodných zamestnancov, pre ktorých firma zriadila podnikovú dopravu. Zlievareň, ktorá je kľúčovým dodávateľom výroby v Beluši, zostala v Považskej Bystrici.

Vznik koncernu

V roku 2015 Halder prostredníctvom ďalšieho MBO získal kontrolu nad nemeckou firmou Prae-Turbo.⁵ Vo svojom závode v Schwanewede (Dolné Sasko, neďaleko Brém) takisto vyrábala diely do turbodúchadiel. O rok nato sa CCN (s tržbami okolo 71 miliónov eur v roku 2015) a Prae-Turbo (asi 62 miliónov eur) zlúčili do koncernu s novým názvom Booster Precision Components a sídlom v Nemecku. V súlade s týmto spojením sa zmenili aj názvy považskobystrického a belušského závodu.

Pri príležitosti fúzie sa investor podielil o svoje zámery. Zatiaľ čo CCN vyrábala diely pre „horúcu“ časť turbodúchadla (turbínu), Prae-Turbo sa zameriaval na výrobu komponentov pre „studenú“ časť (dúchadlo, t. j. kompresor). Ich

⁴ CCN Group v tom čase patrila už len jednému zo zakladateľov; ďalší veľký podiel vlastnil švajčiarsky investičný fond Helarb.

⁵ V tom čase v nej pracovala asi stovka kmeňových zamestnancov a takmer dvesto agentúrnych pracovníkov.

spojenie robí z BPC dodávateľa, ktorý dokáže pokryť širšie spektrum potrieb výrobcov turbodúchadiel, ako sú Garrett (kedysi Honeywell), IHI, BMTS či BorgWarner. Halder v tomto sektore očakáva rast, pretože emisné normy sa stále sprísňujú a bez využitia turbodúchadiel je čoraz ťažšie ich splniť. Než sa – podľa očakávaní – prestane s výrobou áut so spaľovacími motormi, zostávajú v rôznych častiach sveta možno dve-tri desaťročia rastúceho dopytu po turbodúchadlách, a teda aj po dieloch na ich výrobu.⁶ Samozrejme, iba za predpokladu, že sa nebudú rýchlejšie presadzovať elektromobily alebo nedôjde k výraznejšiemu odklonu od individuálnej dopravy. Časť produkcie firmy je podobne citlivá aj na prísnejšie normy na používanie vozidiel s naftovým motorom v európskych veľkomestách.

BPC chce ťažiť zo svojej medzinárodnej pozície, vďaka ktorej dokáže obslúžiť trhy v asi dvadsiatich krajinách po celom svete. Vo svetle tejto stratégie sa francúzska fabrika pôvodnej CCN (neďaleko Lyonu a švajčiarskych hraníc) ukázala ako nadbytočná. Jej tržby už dlhšie klesali, pretože nové projekty výroby komponentov do turbodúchadiel s variabilnou geometriou lopatiek (VTG, *variable geometry turbocharger*) pre európskych zákazníkov sa sústreďovali v belušskom závode. Koncern svoju francúzsku prevádzku v roku 2018 predal (so stratou) čínsko-francúzskej skupine OMV System.

Nové príležitosti na rast vidí BPC skôr v Amerike a Ázii.⁷ Továrňam v Mexiku a Číne prevádzky v Schwanewede a Beluši slúžia ako vzory, od ktorých sa odvíjajú štandardy pre výrobný proces a kvalitu produktov. Belušká fabrika hrá úlohu „kompetenčného centra“ v oblasti VTG. *Know-how*, ktoré sa tu nahromadilo, chce koncern preniesť do ďalších závodov inde vo svete. Špecifickú pozíciu však má aj závod v Považskej Bystrici. Je jedinou zlievarňou v koncerne a polotovary dodáva nielen slovenskej fabrike, ale aj tým ostatným. Veľká väčšina jej tržieb za vlastné výrobky pochádza práve z obchodu so sesterskými spoločnosťami.

⁶ Už v roku 2015 mali turbodúchadlo asi dve tretiny všetkých áut predaných v Európe. V USA je ich podiel vzhľadom na menej prísne normy nižší, no rovnako sa očakáva rast. Aj v Číne je podiel turbodúchadiel zatiaľ relatívne nízky a má rásť.

⁷ Potvrďuje to aj plán, ktorý sa spomína v účtovnej závierke koncernu z roku 2019. Čínska fabrika sa má presťahovať do väčších priestorov, a to v súvislosti s nábehom nového projektu od roku 2021. Z novších informácií nie je jasné, či sa tento plán už podarilo zrealizovať.

Expanzia BPC bola v posledných piatich rokoch spojená s investíciami, najmä do strojov a zariadení, v celkovom objeme vyše 40 miliónov eur. To by nešlo bez úverov a ďalších záväzkov, vrátane kapitálu požičaného od spoločníkov firmy, teda investičného fondu Halder. Odpisy a splácanie úverov spôsobujú, že koncern už niekoľko rokov vykazuje záporný výsledok. V roku 2019, teda ešte pred začiatkom pandémie, vyrobil stratu 3,2 milióna eur a kumulovaná strata od roku 2016 sa vyšplhala na asi 57,5 milióna eur.

Na týchto číslach však nevidieť úsilie koncernu, ktoré sa prejavuje rastom zisku pred úrokmi, zdanením a odpismi (EBITDA).⁸ Medzi rokmi 2016 a 2019 sa viac než zdvojnásobil na vyše osemnásť miliónov eur (pri marži asi 14 %). Nebyť pandémie, zrejme by rástol ďalej. Rast EBITDA sa podaril aj napriek poklesu tržieb, a tak ho treba pripísať na vrub rastu produktivity a optimalizácii nákladov. Napríklad tie personálne boli (v celom koncerne) v roku 2019 pod úrovňou roku 2016, hoci počet zamestnancov sa mierne zvýšil.

Tlak na úspory

Rok 2019 však predznamenával aj problémy. Hoci z pohľadu EBITDA dosiahol koncern rekordný výsledok, predsa sa mu nepodarilo splniť plán. Svetová výroba automobilov zaznamenala pokles, ktorý bol citeľný najmä v Európe, a v prípade BPC ho nedokázal vynahradiť ani nárast tržieb v Číne a Amerike. Tržby sa medziročne znížili o asi desať miliónov eur.

Vplyvom pandémie v roku 2020 klesli tržby o ďalších vyše dvadsať miliónov eur a koncern si zapísal stratu takmer päť miliónov. Situáciu okolo svojej

⁸ Tento ukazovateľ sa niekedy používa ako indikátor „skutočnej“ ziskovosti podniku, keďže zachytáva prevádzkový zisk podniku ešte pred jeho znížením o úroky (z úverov, ktoré podnik spláca svojim veriteľom, napríklad bankám) a dane (ktoré platí štátu). Zároveň nezohľadňuje odpisy hmotného a nehmotného majetku, ktoré najmä pri priemyselných podnikoch s kapitálovo náročnou výrobou zhltnú veľkú časť čistého zisku. Podnik, ktorý si požičal veľa cudzieho kapitálu a disponuje rozsiahlym strojovým parkom, môže mať nízky či dokonca záporný čistý zisk, no tento údaj len málo vypovedá o skutočnej produktivite a budúcom potenciáli firmy – na rozdiel od EBITDA, ktorý uvedené vplyvy nezohľadňuje. Samozrejme, spomínaný potenciál sa z rôznych dôvodov nemusí podať naplniť, takže vysoký EBITDA nie je zárukou vysokého čistého zisku v budúcnosti.

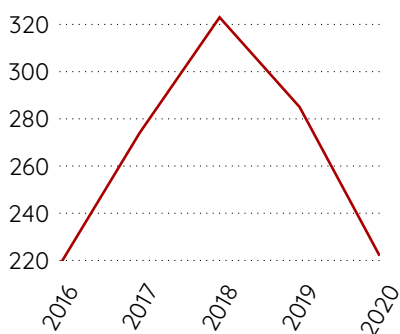
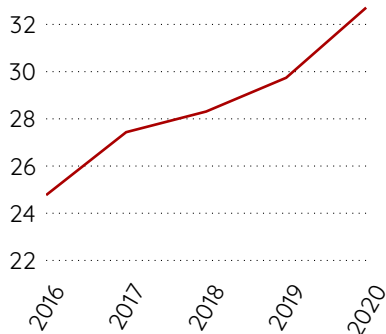
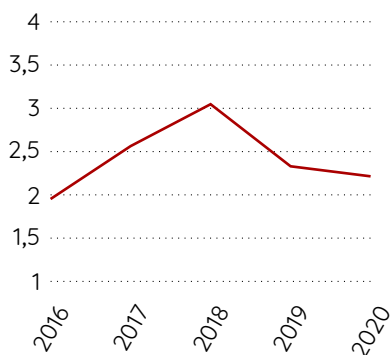
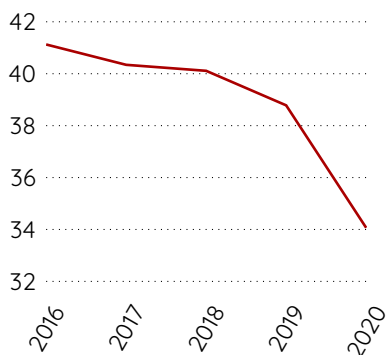
platobnej schopnosti v polovici minulého roka označil ako „napätú“ a riešil ju ďalšími úvermi (3 mil. €), ako aj dodatočným kapitálom od spoločníkov (3,5 mil. €). EBITDA na úrovni 14 miliónov eur (pri marži 12,5 %) napokon dosiahol aj vďaka „výrazným úsporám“ na personálnych nákladoch. Priemerný počet zamestnancov koncernu sa oproti predchádzajúcemu roku znížil asi o stovku na 827 (z toho 669 vo výrobe). Koncern využíval aj schémy štátnej pomoci – napríklad *kurzarbeit* v Schwanewede. Slovenské fabriky zase podľa údajov Transparency International získali spolu okolo 450-tisíc eur zo štátnej Prvej pomoci.

BPC je vo fáze konsolidácie po rokoch expanzie. Očakáva, že minulé investície, a najmä pozícia jedného z mála výrobcov svojho druhu (ak nie jediného), ktorý má závody na troch kontinentoch, začnú prinášať ovocie.⁹ Na to však treba starostlivo strážiť náklady a držať maržu čo najvyššie. Pandémia tieto nároky ešte prehýbala. Aby koncern dokázal plniť dlhodobé záväzky, mal by v rokoch 2021 a 2022 podľa vlastných zámerov dosiahnuť tržby „od 115 do 120 miliónov eur“ a EBITDA okolo „16 miliónov eur“.

Zdá sa, že belušský závod v tom môže zohrať dôležitú úlohu. Už v roku 2019 tu bol pokles tržieb nižší než v Schwanewede (o 1,7 mil. € verzus 10,6 mil. €). V roku 2020, teda už počas pandémie, dosiahol slovenský závod najnižší pokles tržieb v koncerne:

PREVÁDZKA	REÁLNE TRŽBY V POMERE K PLÁNU (%)
Nemecko	79,2
Mexiko	82,1
Čína	99,3
Slovensko	99,8
SPOLU	86,9

⁹ V tomto svetle treba vidieť aj predaj francúzskeho závodu v roku 2018: krátkodobo priniesol stratu, no výroba sa vďaka nemu presunula do krajiny s relatívne lacnejšou pracovnou silou oproti Francúzsku a tiež s najnižšou mierou zdanenia spomedzi všetkých krajín, kde BPC vyrába – na Slovensko.



Vybrané ekonomické ukazovatele BPC Beluša: tržby za vlastné výrobky (hore vľavo, v mil. €), EBITDA (hore vpravo, v mil. €), pridaná hodnota na zamestnanca (dole vľavo, v tis. €), priemerný počet zamestnancov (dole vpravo).

Fabrika v Beluši síce v minulom roku zaznamenala záporný výsledok po zdanení (prvýkrát za päť rokov), no zachovala si EBITDA zhruba na úrovni roku 2019 (2,2 mil. € verzus 2,3 mil. €; marža okolo 6 %), znížila celkovú zadlženosť a zvýšila pridanú hodnotu na zamestnanca. Takto meraná produktivita tu rastie dlhodobo – od roku 2016 v priemere o asi 5 % ročne.¹⁰ V ďalšej časti sa bližšie pozrieme na podmienky, z ktorých toto číslo vyrastá.

¹⁰ Nejde však o presný ukazovateľ vývoja produktivity. V počte zamestnancov napríklad nie sú zahrnutí agentúrni pracovníci, ktorí sa tiež podieľajú na tvorbe hodnoty.

2 Výroba a pracujúci

Tak ako závody BPC v ostatných krajinách, aj ten v Beluši vyrába kovové komponenty do turbodúchadiel. Keďže toto zariadenie pracuje pri teplotách okolo tisíc stupňov a vysokých obrátkach, výroba kladie vysoké nároky na kvalitu polotovaru (kovovej zliatiny) a presnosť spracovania dielov. Tolerancie rozmerov sa určujú na tisícinu milimetra. Výrobný proces je rozdelený na dve časti: je to jednak obrábanie polotovarov, ktoré vyrába povážskobystriická zlievareň, na strojoch, jednak montáž komplexnejších komponentov z vlastných výrobkov, resp. z dovezených dielov. Pracuje sa na tri zmeny od pondelka do piatku, no zopár zamestnancov pracuje (na základe individuálnej dohody) v dvanásthodinových zmenách v nepretržitej prevádzke, teda aj počas víkendov. Zamestnanci z „trojzmenky“ môžu cez víkendy pracovať dobrovoľne nadčas. Väčšina ľudí dochádza do BPC z blízkeho okolia: zmluvné autobusy pristavujú v Považskej Bystrici, v Dubnici nad Váhom a v Púchove.

Hlavnú časť produktov Boosteru tvoria komponenty do turbodúchadiel pre dieselové motory. Súčasťou programu je aj výroba turbín. Pri nej sa polotovar zo zlievarne, ktorý má podobu zliatinových rúr, najprv nareže na strojoch na akési obruče. Tento krok výrobného procesu sa len nedávno presťahoval z Považskej Bystrice do Beluše. Narezané časti rúr sa potom opracúvajú na CNC sústruhoch. Následne sa do nich pomocou CNC vrtáčiek vyvrtávajú otvory, do ktorých sa na montáži vkladajú turbínové lopatky. Niektoré výrobky sa na konci montážnej linky zvaria a expedujú sa ako celok, iné cestujú ako samostatné diely.

Stroje verzus linky

Práca pri CNC stroji je náročnejšia na kvalifikáciu. Vyžaduje si schopnosť čítať technické výkresy a dokumentáciu k súčiastkam, odstrániť menšiu poruchu, vykonať základnú údržbu stroja, vymeniť nástroje, premerať výrobok. Časť sústruhov tvoria automatizované stroje, časť jednoduchšie, s ktorými sa pracuje ťažšie. Operátori a operátorky majú často stredoškolské odborné vzdelanie s technickým zameraním, ktoré má v regióne dlhú tradíciu. Ženy pritom prevažujú nielen z celkového hľadiska (tvoria asi dve tretiny pracovnej sily vo fabrike), ale aj na pozíciách pri strojoch. Medzi operátormi strojov nájdeme mužov iba na nedávno presťahovanom pracovisku (hrubovacie sústruhy, tzv. hrubovačky), kde sa režu zliatinové rúry, a pri niektorých dokončovacích sústruhoch či obrábacích centrách.

Operátor(ka) CNC sústruhu alebo vrtačky zarobí okolo 700 – 750 € mesačne (netto). Pracuje v „hniezde“, ktoré tvoria dva či tri stroje. Tie obsluhuje paralelne. Človek s praxou v priemysle alebo so stredoškolským technickým vzdelaním sa túto prácu dokáže naučiť zhruba za dva týždne; uchádzač bez skúseností potrebuje na zaučenie jeden až dva mesiace. Získať potrebný cit pre prácu a naučiť sa obsluhovať viacero druhov strojov však trvá dlhšie. Zamestnankyne za výhodu práce „pri mašine“ považujú najmä to, že si môžu do určitej miery samy regulovať jej intenzitu – napríklad urobiť si vynútenú prestávku pri meraní hotových dielov či pri kontrolách stroja.

Naproti tomu tempo na montáži diktujú stroje. Pracovníčky tu stoja pri linke alebo sedia pri točiacom sa kruhu („kolotoči“) a vykonávajú monotónnu činnosť, od ktorej nemôžu odísť, ak ich nemá kto vystriedať. Zvláštne požiadavky na kvalifikáciu tu nie sú, čomu zodpovedá aj ohodnotenie okolo 600 – 700 eur v čistom. Tieto čísla sa nevymykajú z priemeru v priemyselnej výroby v Trenčianskom kraji; v niektorých elektrotechnických fabrikách či vo výrobe plastov v okolí sú bežné aj nižšie mzdy.

Fakt, že vo výrobe prevažujú ženy, si samy zamestnankyne vysvetľujú jednak slabšími zárobkami, jednak náročnosťou práce na trpezlivosť a zmysel pre detail. Vyrábajú sa tu menšie kusy, takže práca nie je náročná na fyzickú silu,

no zahŕňa veľa merania a kalibrovania. Pri montáži sa zase vyžadujú šikovné prsty a schopnosť koncentrovať sa na minútový takt.

Vo výrobe funguje štandardná hierarchia: každá zmena má svojho majstra (*shift leader*), každá linka svojho vedúceho (*line leader*) a jednotlivé pracovné tímy majú zase svojich vedúcich (*team leader*). Montážne linky aj CNC stroje majú svojich nastavovačov a operátorov. Nastavovači sú výlučne muži a ich zárobky sú vyššie. Ich úlohou je pripraviť stroj na výrobu konkrétneho dielu podľa programu, ktorý vyrábajú technológovia v kanceláriách, ale tiež odstraňovať rôzne poruchy a kolízie. Samostatnými pracoviskami sú merné stredisko, výtlačňa nástrojov a sklad.

BPC disponuje len malým interným sklodom bez dlhodobých zásob. Zo zlievarne a od ďalších dodávateľov sa kamiónmi privážajú polotovary, ktoré sa priebežne vyskladňujú podľa objednávok. Hotový tovar, ktorý vychádza zo strojov alebo montáže, sa skontroluje, zabalí a expeduje. Firma nezverejňuje detailné informácie o svojich klientoch, no je známe, že dodáva diely najvýznamnejším výrobcom turbodúchadiel – vrátane prešovského závodu Garrett (cca 270 km).

Agentúrna práca

Agentúrni pracovníci boli v belušskej fabrike, na rozdiel od tej v Schwanevede, vždy v menšine; podľa tohtoročných informácií ich je okolo sedemdesiat. Firma začala využívať agentúrnu prácu v čase, keď sa výroba presťahovala z Považskej Bystrice. Spočiatku mali agentúrni pracovníci rovnaké podmienky ako tí kmeňoví, a ak sa človek osvedčil, bolo pomerne jednoduché prestúpiť do kmeňa. To sa časom menilo, spolu so zmenami vo vedení firmy. Nábor kmeňových zamestnancov do výroby sa pred pár rokmi v podstate skončil a ak dnes pribúdajú noví ľudia, ide o pracujúcich najatých prostredníctvom agentúry.¹¹ To spôsobuje, že medzi kmeňovými a agentúrnymi pracovníkmi sú vekové rozdiely: tí prví sú zväčša v strednom veku a starší, medzi tými druhými nájdeme aj čerstvých absolventov.

¹¹ Malú časť pracovníkov tvoria aj živnostníci, ktorí formálne nie sú zamestnancami firmy.

Skúsenosti kmeňových zamestnankýň ukazujú, že sa zhoršuje servis, ktorý agentúry poskytujú: agentúrni pracovníci dostanú len pracovné tričká, pričom obuv a montérky si musia zabezpečiť sami. Postupne sa tiež zhoršuje kvalifikačná úroveň agentúrnych kolegov: „Berú všetkých bez rozdielu, ani sa nepýtajú, či je vyučený.“ Zamestnankyne strávia viac času ich zaúčáním, práca pri stroji je pre nich často príliš náročná a dlho v nej nevydržia. Z nerovnosti v zaobchádzaní („Agentúrny chodí v lete tričku a kraťasoch, my musíme mať montérky“), v práci („Ten si to príde odsedieť na vizuálnu kontrolu, a mne pribúda robota“) či odmeňovaní („Agentúrny, ktorého som zaúčala, dostal vo výplate o sto eur viac než ja“) vznikajú obvyklé napätia medzi dvoma časťami pracovnej sily. Vo všeobecnosti sa však nerobia veľké rozdiely: kmeňové zamestnankyne považujú agentúrne pracovníčky za svoje kolegyne a rovnako k nim pristupuje – v rámci legislatívnych možností – aj odborová organizácia. Vo fabrike sa nikdy nevyužívala pracovná sila z tretích krajín, ako sú Srbsko či Ukrajina.

Z povahy práce v závode vyplývajú aj riziká, ktoré sú s ňou spojené. Zamestnanci si nespomínajú na vážnejší úraz, no drobné poranenia reznými nástrojmi označujú ako bežné. Závažnejšie však môžu byť dlhodobé vplyvy. Polotovary zo zlievarne sa najprv obrábajú na hrubovačkách, ktoré sú veľmi hlučné, podobne ako ostatné sústruhy a vŕtačky. Ďalším rizikovým faktorom pri práci na strojoch sú chemické látky. Pri obrábaní kovov sa používa chladíaca a rezacia emulzia, prípadne oleje, ktoré sa odparujú a tvoria aerosóly. Operátorky ich odstraňujú pomocou ofukovacej pištole, ktorá je tiež významným zdrojom hluku. Pri tomto úkone sa emulzia dostáva do kontaktu s ich pokožkou – a vzhľadom na nedostatočné vetranie aj s respiračným systémom. Pri dlhodobom vystavení tieto látky spôsobujú kontaktnú dermatitídu, dýchacie ťažkosti, a podľa niektorých štúdií aj rôzne druhy rakovinových ochorení. „Máme gumové rukavice, ale v nich sa ruky paria, rukavica sa občas pretrhne, takže emulzia sa dostane na kožu. Ja som vždy celá od toho – masťná tvár, masťné vlasy,“ hovorí jedna z CNC operátoriek. Pracovníčky montáže neprichádzajú do styku s chémiou, no monotónna práca v tempe námaha svalstvo a kĺby, najmä chrbát a ruky. Okrem toho sú vystavené hluku, keďže hrubovacie sústruhy, na ktorých sa režu rúry, susedia s montážou a od-

deľujú ich len gumové závesy. Ako ešte uvidíme, zdravotné riziká a postoj zamestnávateľa k nim hrali dôležitú úlohu na ceste k štrajku.

Odbory v belušskom BPC pôsobia od čias, keď sa výroba presťahovala z Považskej Bystrice. Nemajú však podobu štandardnej základnej organizácie. Fungujú ako závodný výbor začlenený pod ZO OZ KOVO Považské strojárne – teda entitu, ktorá existovala v už zaniknutom podniku. Podobnú formu majú aj odbory pôsobiace v ďalších fabrikách v areáli bývalých strojárni, vrátane zlievarne BPC. Ďalším špecifikom beluškých odborov je, že žiadny z ich zástupcov nie je uvoľnený na výkon funkcie. Všetci členovia závodného výboru pracujú ako radoví zamestnanci, pri strojoch či na montáži. Kolektívne vyjednávanie bolo v minulých rokoch nekonfliktné, bez sporov, štrajkových pohotovostí alebo protestných zhromaždení. Odbory zvyčajne žiadali skromný rast miezd o 3 %.

Postoj zamestnávateľa nebol otvorene nepriateľský, no zostával rezervovaný: odbory mali k dispozícii nástenku, no žiadnu kanceláriu. Kontakt s kolegami a kolegyňami udržiavali počas prestávok či mimo práce. Až neskôr, vo februári 2020, zástupca zamestnancov pre BOZP založil uzavretú zamestnaneckú skupinu na Facebooku. Išlo o reakciu na zhoršujúce sa podmienky v oblasti bezpečnosti práce, no zároveň to bola odpoveď na „konkurenčnú“ facebookovú skupinu pod kontrolou zamestnávateľa, v ktorej pracujúci nemali možnosť komentovať príspevky. Zakladateľ novej skupiny sa tým dostal do nemilosti a čelil prenasledovaniu, ktoré malo podobu vykonštruovaných porušení pracovnej disciplíny, osobných pohovorov s nadriadenými, odopierania nočných zmien či presúvania z pracoviska na pracovisko. O rok neskôr si odborová organizácia založila aj webovú stránku. Obidva komunikačné kanály hrali strategickú úlohu pri rozširovaní informácií o krokoch, ktoré firma podnikla po začiatku pandémie, a tiež pri organizácii štrajku.

3 Ofenzíva na niekoľkých frontoch

Chaos, ktorý koronavírus vyvolal v priemysle, je dostatočne známy. Na jar 2020 v dôsledku karanténnych opatrení zastali automobilové fabriky po celom svete. Všeobecná neistota zároveň spôsobila, že zamrzol dopyt po nových autách. Pre koncern BPC to znamenalo okamžitý pokles objednávok a výpadok tržieb. Časť slovenských zamestnancov zostávala doma „na pre-kážkach“ so 60 % platu, ďalší maródovali alebo čerpali pandemickú OČR. Na rozdiel od iných fabrík sa však výroba v BPC nikdy celkom nezastavila. Napriek tomu sa vedenie spoločnosti už v marci obrátilo na odborovú organizáciu so žiadosťou, aby ústupkami pomohla firme prekonať náročné obdobie a vyhnúť sa prepúšťaniu. Odbory na to pristali a podpísali dodatok ku kolektívnej zmluve, ktorá vo firme platí od roku 2018. Získali neformálny prísľub, že opatrenia budú iba dočasné.

Zamestnanci a zamestnankyne v dodatku z 23. marca urobili tri zásadné ústupky. Jednak súhlasili s tým, že v roku 2020 nedostanú tzv. dovolenkovú a koncoročnú odmenu. Ide o trinásť plat rozdelený na dve rovnaké splátky, ktoré sa vyplácajú v júli a v decembri. Po druhé, vzdali sa naplánovanej valorizácie základných miezd o 3 %. Akceptovali teda ich zmrazenie na úrovni z roku 2019. A po tretie, v dodatku súhlasili so zavedením nových kritérií na vyplácanie variabilnej zložky mzdy, a to na obdobie troch mesiacov (od júna do septembra). Tieto kritériá určujú výšku osobného ohodnotenia na základe dosiahnutej produktivity a chybovosti výroby. Firma prisľúbila, že počas skúšobnej doby pripraví nové normy produktivity a kvality, ktoré prerokuje s odborovou organizáciou.

Vedenie argumentovalo tým, že v nejstej dobe nedokáže zaručiť udržanie zamestnanosti, a že o prácu by mohlo prísť asi šesťdesiat kmeňových za-

mestnancov. Aj vzhľadom na predchádzajúcu redukciu stavov¹² išlo o dôveryhodnú hrozbu. Navyše, manažment dal džentlmenské slovo, že keď sa podmienky na trhu zlepšia, firma sa vráti k vyplácaniu odmien a bude otvorená rokovaniu o zvyšovaní miezd.

Odborári sa dnes sebakriticky smejú z naivity, s akou k tomuto sľubu pristúpili. Situácia podniku sa začala zlepšovať už začiatkom leta, spolu s tým, ako začal v Európe rásť počet registrácií nových áut. Firma však neodvolala ani nezmiernila spomínané opatrenia a na dôvažok už počas prvej vlny rozviazala pracovný pomer s niekoľkými zamestnancami. V auguste tiež náhle ukončila spoluprácu s externým dodávateľom, ktorý pre ňu zabezpečoval čistenie pracovných odevov. Dovtedy zamestnanci a zamestnankyne v pravidelných intervaloch odovzdávali montérky znečistené chemikáliami či odpadom z výroby a naspäť ich dostávali čisté. Odteraz si ich mali prať sami, na vlastné náklady – hoci podľa platných noriem by ich vzhľadom na povahu pracoviska mal znášať zamestnávateľ.

Toto rozhodnutie by azda ani nevyvolalo pobúrenie – z dávnejších čias boli zamestnanci zvyknutí, že si perú sami –, ak by firma častejšie poskytovala nové ošatenie. V posledných rokoch sa totiž nové montérky a tričká fasovali len zriedka (opäť v rozpore s legislatívou aj vnútornými smernicami). Spomínaný krok firmy zamestnanci vnímali ako prejav arogancie a úsilia šetriť aj na celkom elementárnych položkách. Podobne hodnotili odňatie stravných lístkov. Dovtedy platil úzus, že ak sa zamestnanec rozhodne nestravovať v jedálni, dostane stravný lístok. Keďže závodná strava viacerým nevyhovovala, vítali túto možnosť. Teraz ju zamestnávateľ zrušil, zrejme s cieľom ušetriť.

Osobné ohodnotenie a nové vyjednanie

V poslednom kvartáli minulého roka, počas druhej vlny pandémie, sa výroba v BPC opäť zaobišla bez odstávok, ba dokonca bežala naplno. Situácia na trhu sa stabilizovala a firma mala dostatok objednávok. Manažment však pokračoval v úsporných opatreniach. Niektorým zamestnankyniam, s ktorými sa

¹² Ku koncu roka 2018 firma zamestnávala 320 ľudí, o rok neskôr už len 261.

rozlúčil počas prvej vlny, ponúkol návrat, no už nie do kmeňa, ale prostredníctvom agentúry. Bez vysvetlenia tiež začal krátiť osobné ohodnotenie, teda variabilnú zložku mzdy, hoci spomínanú skúšobnú dobu (jún – september 2020) nevyužil na predstavenie a prerokovanie sľúbeného návrhu noriem. Variabilná zložka mzdy predstavuje maximálne 13 % základnej mzdy navyše. Firma zoškrtala vyplácanú sumu najprv o tridsať, neskôr až o sedemdesiat percent. Bolo definitívne jasné, že opatrenia z jari nebudú dočasné, a že firma hľadá stále ďalšie spôsoby, ako znížiť personálne náklady.

Platnosť kolektívnej zmluvy sa mala skončiť k 31. júlu 2021, a tak odborári začali vyjednávať o nových podmienkach. V novembri 2020 vedeniu predložili tieto požiadavky:

- zvýšenie základnej mzdy výrobných zamestnancov o 6 %,
- obnovenie vyplácania dovolenkovej a koncoročnej odmeny v rozsahu pred pandémiu,
- presunutie variabilnej zložky mzdy (ktorá tvorí 13 % základnej mzdy) do základnej mzdy,
- zachovanie motivačného bonusu (25 €),
- navýšenie tzv. dochádzkových bonusov, ktoré sa vyplácajú viackrát v roku, o 10 € (jednotlivo),
- predĺženie platnosti kolektívnej zmluvy do 31. 3. 2022.

Zvýšenie miezd o šesť percent malo nahradiť zrušený nárast (o tri percentá) v roku 2020 a zabezpečiť obvyklú valorizáciu na rok 2021. Aj ďalšie dve požiadavky reagovali na nedávne úsporné opatrenia. Pokiaľ ide o motivačný a dochádzkový bonus, boli dohodnuté už v existujúcej kolektívnej zmluve (KZ) a odbory ich chceli zachovať.

Protinávrh zamestnávateľa negoval všetky požiadavky odborov:

- žiadne zvýšenie základnej mzdy počas platnosti KZ,
- nevyplatenie dovolenkovej odmeny (k 30. 6. 2021); vyplatenie koncoročnej odmeny iba pod podmienkou, že zisk pred úrokmi a zdanením (EBIT) dosiahne v roku 2021 mieru rastu väčšiu ako 2 %,

- zavedenie kritérií na vyplácanie variabilnej zložky mzdy,
- naviazanie motivačného bonusu v jednotlivom mesiaci na vývoj EBIT v danom mesiaci,
- zachovanie dochádzkového bonusu do 31. 7. 2021,
- ukončenie platnosti KZ v pôvodnom termíne (31. 7. 2021).

Podľa predstáv firmy malo zmrazenie platov pretrvať aj v roku 2021, bez ohľadu na to, ako sa bude vyvíjať situácia na trhu. Trinásty plat by sa zredukoval na polovicu, ktorá by ešte bola podmienená vývojom ekonomických ukazovateľov firmy.

Pokiaľ ide o variabilnú zložku mzdy, na základe navrhovaných kritérií malo 60 % z nej závisieť od produktivity práce zamestnanca a zvyšných 40 % od nepodarkovosti.¹³ Napríklad zamestnanci, ktorých produktivita by bola nižšia než 75 % celozávodného priemeru, by vôbec nedostávali časť určovaných produktivitou. Na jej plnú výšku by mali nárok iba tí s produktivitou na úrovni aspoň 85 % priemeru. Zamestnanci s nepodarkovosťou vyššou ako 0,8 % by zase nedostávali zvyšných 40 % variabilnej zložky. V plnej miere by sa táto časť vyplácala iba zamestnancom a zamestnankyniam, u ktorých by podiel nepodarkov nepresiahol 0,6 % produkcie.

Tieto pravidlá sú na jednej strane nástroj na úsporu mzdových nákladov. Vo fabrike bude vždy existovať spektrum pracovných síl s rôznou úrovňou produktivity a chybovosti – zvlášť ak uvážime, že produktivnosť práce nezávisí len od robotníka či robotníčky, ale aj od poruchovosti stroja a ďalších faktorov. Závislosť časti mzdy od podielu nepodarkov je zase skrytou formou pokutovania (zrážky časti mzdy) za nepodarené výrobky.

Spomínané kritériá sú zároveň formou úkolovej mzdy, ktorá slúži na disciplináciu. Má zabezpečiť, aby sa pracujúci sami usilovali o maximalizáciu vlastného výkonu bez toho, aby ich bolo treba neustále kontrolovať a poháňať. No v neposlednom rade sú kritériá „politickým“ nástrojom na individualizáciu

¹³ Nepodarkovosťou máme na mysli podiel nepodarkov, teda nepoužiteľných výrobkov, na celkovom produkte robotníka (napr. dennom či mesačnom). Nepodarky čiže „scrapy“ putujú späť do zlievarne.

a rozdelenie pracujúcich. Naviazanie mzdy na výkon jednotlivca je jednoduchý spôsob, ako vnútri pracovnej sily rozohrať súťaživosť a odstredivé sily, ktoré rozdrobujú spoločný záujem a komplikujú organizovanie.

Motivačný bonus sa mal podľa návrhu zmeniť na sumu závislú od aktuálneho ekonomického výkonu firmy, ktorý zamestnanci v niektorých ohľadoch nedokážu ovplyvniť (dopyt na trhu, platobná disciplína klientov a pod.). Dochádzkový bonus mal byť garantovaný len na najbližších niekoľko mesiacov. Firma evidentne počítala s tým, že po skončení platnosti KZ dohodne novú, ešte výhodnejšiu, alebo sa bude vyhýbať uzavretiu akejkoľvek zmluvy.

Po vianočných sviatkoch vedenie znova pritlačilo. Variabilná zložka mzdy nebola vyplatená vôbec a kritériá z jesenného návrhu sa v ďalších mesiacoch mali začať uplatňovať jednostranne, bez schválenia odborovou organizáciou. Rovnako postupoval aj manažment považskobystrickej zlievarne, kde sa v tom čase už takisto vyjednávalo o novej kolektívnej zmluve. Snaha manažmentu zoškrtáť osobné ohodnotenie tu však rýchlo narazila. Zamestnanci odmietli chodiť na (dobrovoľné) nadčasy a firma musela vyplácanie variabilnej zložky mzdy obnoviť.

V Beluši však odbory vo februári 2021 skonštatovali spor v kolektívnom vyjednávaní a navrhli dvoch sprostredkovateľov. Zamestnávateľ síce medzičasom prišiel s menším ústupkom, keď navrhol zvýšenie základnej zložky mzdy výrobných zamestnancov o 1,5 % k 1. 4. 2021,¹⁴ no odbory trvali na zvýšení aspoň o 5 %.

Príplatky za riziko

Spomínaný ústupok by si však firma beztak vynahradiła ďalšími škrtmi. Pracovná zdravotná služba (PZS) najatá zamestnávateľom v novembri 2020 vypracovala nové prevádzkové poriadky založené na meraní rizikových faktorov – hluku a pôsobenia chemických látok. Merania sa realizovali bez prítomnosti a vedomia zástupcov odborov, teda v rozpore so zákonom. Zistené hladiny hluku boli čírou náhodou tesne pod limitom škodlivosti (85 dB). Po

¹⁴ Čistý mesačný príjem by sa tým zvýšil zhruba o desať eur.

tom, čo vo februári 2021 nové poriadky schválil ÚVZ SR, viacerých pracujúcich na pozíciách pri strojoch preradili z tretej kategórie rizikových prác do druhej kategórie. Tým stratili nárok na rizikový príplatok (najmenej 20 % minimálnej mzdy na hodinu; v roku 2021: 0,72 €/hod. v hrubom), zvýšené ohodnotenie nočnej práce (2021: fixný príplatok 1,79 €/hod.) a zvýšené ohodnotenie práce nadčas (2021: príplatok 35 % priemerného zárobku, t. j. „dovolenkového priemeru“). Napríklad robotníčka, ktorá v apríli odpracovala 160 hodín, z toho 37,5 hodiny v noci, po preradení do druhej kategórie rizikových prác prišla o asi 130 eur hrubej mzdy.

Odňatie rizikových príplatkov sa vo firme pripravovalo dlhšie. Už na jeseň 2020 začalo vedenie zasahovať do konštrukcie niektorých strojov, aby sa znížila hlučnosť a obmedzila expozícia aerosólov – napríklad tak, že k stroju primontovali dodatočný ochranný panel s otvorom na ruky či presklené dvere. Tieto zásahy nekonzultovali ani s odbormi, ani s technickou inšpekciou, ktorá by mala preveriť a schváliť zásadnejšie úpravy strojov. Niektoré zásahy viedli k výmene jedného rizikového faktora za iný. Napríklad sušenie dielov pomocou ručnej kompresorovej pištole sa nahradilo ofukovaním v uzavretom boxe. Zamestnankyne sa však začali sťažovať na krčce v rukách, zrejme spôsobené opakovaným kontaktom rúk v mokrých rukaviciach so studeným vzduchom v boxe. Podobné zmeny podľa zamestnancov nielen zhoršili ergonómiu, ale viedli aj k spomaleniu práce – bez zodpovedajúcej úpravy noriem.

Škrty rizikových príplatkov neznamenali len okamžitú úsporu na mzdách, ale mali pre firmu širší význam. Pri zamestnancoch, ktorí vykonávajú rizikovú prácu, totiž zamestnávateľa nesmú uplatňovať také „motivačné“ systémy odmeňovania, ktoré by pri zvyšovaní výkonu mohli ohroziť zdravie a bezpečnosť. Príkladom takého systému je zrejme aj normovanie produktivity a nepodarkovosti podľa priemeru fabriky, ktoré firma navrhovala. Zamestnanci, ktorí pracujú v riziku, sú tiež automaticky sporiteľmi v tzv. III. dôchodkovom pilieri (doplňkové dôchodkové sporenie) a zamestnávateľ im musí povinne prispievať. Okrem toho majú po piatich rokoch práce v 3. kategórii rizika nárok na najmenej sedemdnňový rekondičný pobyt na náklady zamestnávateľa. Preradením zamestnankýň do druhej kategórie teda firma získala viac, než len okamžité úspory na príplatkoch.

Treba podotknúť, že z pohľadu triedy pracujúcich sú príplatky a benefity za prácu v riziku – podobne ako príplatok za nočnú prácu – dvojsečná zbraň. Na jednej strane ide o kompenzáciu za prácu v podmienkach, ktoré najmä pri dlhodobom pôsobení ohrozujú zdravie a skracujú (produktívny) život robotníka. Z tohto hľadiska je samozrejmé, že pracujúci si nárokujú príplatky a podporujú snahy o ich legislatívne zvýšenie.

Na druhej strane, príplatok je vlastne suma, za ktorú robotník predáva poškodenie svojho zdravia, resp. svoju ochotu podstúpiť riziko takého poškodenia. Pri krátkych úsekoch, počas ktorých je poškodenie zanedbateľne malé, sa to môže zdať ako racionálny obchod. Existuje však hranica, za ktorou nijaký obnos peňazí ani rekondičný pobyt nedokáže nahradiť skrátenie času života (nielen v zmysle jeho „produktívnej“ časti strávenej prácou) alebo telesnú ujmu. V záujme pracujúcich preto nie sú jednoducho čo najvyššie príplatky, ale odstránenie nočnej a škodlivej práce ako takej, a to v maximálnej možnej miere. To je však v rozpore so záujmami zamestnávateľov, ktorým ekonomická „nevyhnutnosť“ (napr. úsilie o čo najrýchlejšiu návratnosť investícií do strojov a zariadení) diktuje maximálne žmýkanie pracovnej sily. A ak sú základné mzdy dostatočne nízke, príplatky fungujú aj ako nástroj, ktorý zabezpečuje, že pracujúci sami vyhladávajú možnosť privyrobiť si na úkor vlastného zdravia.

Vráťme sa však ku kolektívnemu vyjednávaniu, ktoré sa rizikových príplatkov netýkalo. Sprostredkovateľ, na ktorom sa zhodli odbory aj vedenie, medzičasom prišiel s kompromisným návrhom. Zahŕňal zvýšenie základných miezd o 6 %, ale aj ústupky na strane zamestnancov. Vedenie firmy návrh neakceptovalo a predložilo svoju poslednú ponuku: zvýšenie základnej zložky mzdy zamestnancov vo výrobe o 2,5 %, teda asi osemnásť eur (v hrubom). Manažment v tom istom čase (apríl 2021) odňal zamestnancom motivačný bonus vo výške 25 €, čím uzavrel sériu škrtov. Odbory nový návrh, samozrejme, odmietli a skonštatovali, že sprostredkovanie definitívne zlyhalo.

4 Na ceste k štrajku

Séria krokov, ktoré firma podnikla od marca 2020 do apríla 2021, pripravila zamestnancov a zamestnankyne v priemere o asi 170 €. Ľudia však s rovnakou, ak nie väčšou nevôľou vnímali aroganciu, s ktorou sa škrty presadzovali. Pomery sa menili zo dňa na deň, nijaké dohody zrazu neplatili, nehľadalo sa na porušenia kolektívnej zmluvy či zákonov, ani na upozornenia od inšpektorátu práce. Namiesto toho, aby sa ochrana zdravia (pred hlukom), resp. kompenzácia jeho poškodzovania, rozšírila aj na pracovníčky montáže, podmienky pri strojoch sa začali vydávať za neškodné, porovnateľné s prácou v kancelárii (2. kategória rizikovej práce).

Okrem toho sa zostrila disciplína v závode. Za vyššiu nepodarkovosť sa krátila variabilná zložka mzdy, no zároveň sa za ne v jednotlivých prípadoch udeľovali porušenia pracovnej disciplíny. Dva súbežné tresty, finančný a disciplinárny, dostávali zamestnanci aj za iné priestupky (napr. porušenie zákazu fajčiť, chýbajúce ochranné prostriedky), hoci je to v rozpore s pracovným poriadkom fabriky. Samostatnou témou bolo nosenie rúšok a respirátorov. Na jednej strane radoví zamestnanci čelili postihu, ak si rúško na chvíľu zložili, na druhej strane sa členovia manažmentu a ich návštevy pohybovali po hale – s obvyklou nadradenosťou – bez rúška a reflexnej vesty, v nevhodnej obuvi.

Odborová organizácia pomerne podrobne informovala zamestnancov o krokoch firmy prostredníctvom súkromnej skupiny na Facebooku a na webovej stránke. Takto sa aj záležitosti, ktoré by inak zostali len medzi vedením a odborami, stávali predmetom všeobecnejšej diskusie medzi radovými pracujúcimi, vrátane nečlenov odborov. Keď firma začiatkom roku 2021 pritvrdila, platil zákaz vychádzania, takže odborári nesmeli zvolávať zhromaždenia a mimo pracoviska mohli udržiavať len minimálny osobný kontakt s kolegynami a kolegami. V týchto podmienkach sa najmä sociálna sieť osvedčila ako účinný komunikačný kanál.

Úsporné opatrenia ako také neboli pre zamestnankyne BPC ničím novým. Boli zvyknuté, že s príchodom nového riaditeľa, ktorých sa tu už vystriedalo sedem či osem, sa zavádzali rôzne zlepšenia s cieľom zvýšiť produktivitu. Operátorky CNC strojov takto prišli o stoličky, na ktoré sa mohli posadiť pri premeriavaní hotových výrobkov, teda vo chvíli, keď stroje pracovali na ďalších kusoch. Už skôr sa zaviedli aj „kukane“ pre majstrov, z ktorých môžu lepšie sledovať operátorov pri práci, a experimentovalo sa s pripájaním jednotlivých strojov na sledovanie v reálnom čase priamo z kancelárie.

Tentoraz však v rýchlom slede prišla celá batéria opatrení, ktoré znamenali okamžitý pokles životnej úrovne¹⁵ a zaviedli sa bez akéhokoľvek komentára. Ako atmosféru vo fabrike zhrnula jedna zo zamestnankýň, „Dobre, vzali nám riziko a príplatok. Ale nechceli nám to ani len vysvetliť, ani s nami komunikovať, ani nám inde pridať – nič. A týmto nahnevali ľudí. Keby nám zobrali riziko, ale komunikovali by, možno by k štrajku ani nedošlo. Alebo by sa dohodol nejaký kompromis. Lenže oni všetko odmietali. A to ľudí nahnevalo, viac než to, že nám niečo vzali.“

Neformálny odpor

Podobne ako ich kolegovia v zlievarni v Považskej Bystrici, aj v Beluši sa zamestnankyne pokúsili brániť kráteniu variabilnej zložky tým, že odmietali chodiť na nadčasy. Do tejto akcie sa však nezapojil dostatočný počet operátoriek, a hoci menšia skupina vytrvala niekoľko týždňov, na rozhodnutie firmy to nemalo vplyv. „Tridsiati chlapi sa ľahšie dohodnú, ako tu stopäťdesiat báb,“ glosuje jedna z účastníčok. Vzhľadom na ostatné škrty miezd boli príplatky za nadčas zrejme príliš atraktívne na to, aby sa ich všetky operátorky vzdali, navyše s neistým výsledkom a pod hrozbou písomného upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny.

Bezvýsledné boli aj žiadosti o zvýšenie platu, ktoré si zamestnankyne hromadne začali podávať po skrátaní variabilnej zložky, či sťažnosti jednotlivcov

¹⁵ Všetko sa pritom odohrávalo v čase, keď situácia na trhu práce bola napätá a mnohí pracujúci, vrátane rodín zamestnancov a zamestnankýň BPC, čelili zníženiu príjmov alebo strate práce.

a skupín na personálnom oddelení. „Tam už potom lavínovito išli všetci, stačilo povedať, že sa treba ísť sťažovať.“ Manažérka si ich síce vypočula a ubezpečila, že sa to „bude riešiť“, no týždne a mesiace plynuli ďalej.

Jednou z najbežnejších foriem pasívneho protestu na pracovisku je – odchod. Frustrovaní pracujúci z BPC by sa mohli zamestnať v niektorom z početných priemyselných podnikov v okolí. Podľa nich však žiadny neponúka také podmienky, pre ktoré by malo zmysel opúšťať starý kolektív. Priemyselné zóny v okolí Bratislavy a Trnavy, kde sú o čosi vyššie mzdy, ich zase nelákajú pre dochádzanie, ktoré by najmä ženy ťažko zladili so starostlivosťou o deti. Z rozhovoru so zamestnankyňami na túto tému vyberáme:

Diana: „My sme si povedali, že nebudeme dávať výpovede. Chceme mať lepšie podmienky tu. Vyjednávanie bolo neúspešné, riaditeľ arogantne odmietol požiadavky, chcel nám dať nulu. Tak sme vedeli...“

Martina: „...že je zle.“

Diana: „...a že musíme držať spolu.“

Hoci odmietanie nadčasov ani viac či menej kolektívne sťažovanie na personálnom oddelení nemali úspech, predsa len ukazujú, že pracujúcim v BPC nechýba sebavedomie. S novými pomermi vo fabrike sa odmietli zmieriť a východisko neľadali v individuálnych stratégiách, akou je aj odchod.

Nespokojnosť sa teda hromadila ďalej, až kým odbory nevyčerpali všetky možnosti, ktoré im dáva zákon o kolektívnom vyjednávaní. Keď v polovici mája zlyhalo posledné rokovanie, začali pripravovať hlasovanie o štrajku. To prebehlo obvyklým spôsobom: zamestnanci a zamestnankyne hlasovali v areáli firmy pri príchode do práce, resp. odchode z práce. Tí, ktorí boli dlhodobo PN či na rodičovskej dovolenke, mohli hlasovať z domu. Keďže odborári museli zladíť obsluhu hlasovacieho miesta s vlastným pracovným režimom, organizačnú pomoc im poskytli aj kolegovia z Považskej Bystrice.

Na hlasovaní o štrajku sa mohol zúčastniť ktokoľvek spomedzi kmeňových zamestnancov, vrátane pracujúcich z kancelárií (THP) alebo členov manažmentu. Pokiaľ ide o THP, sporné body vyjednávania sa ich priamo netýkali a zo samotnej kolektívnej zmluvy majú len čiastočný prospech (vyplácanie

dovolenkovej a koncoročnej odmeny, odmena pri životnom jubileu, príspevok pri narodení dieťaťa a pod.), nad ktorým je ľahké mávnuť rukou. Priemerný plat tejto kategórie zamestnancov je tiež podstatne vyšší, ako v prípade kolegýň a kolegov vo výrobe. Hoci odbory adresovali žiadosť o podporu aj tejto časti pracovnej sily, možno sa domnievať, že väčšinu tých, ktorí nehlasovali alebo hlasovali proti štrajku, tvorili práve zamestnanci kancelárií. Viac-menej to potvrdzujú aj výsledky hlasovania. Počas dvoch dní sa ho zúčastnili asi tri štvrtiny všetkých zamestnancov. Z nich sa takmer 89 %, teda okolo 150 ľudí, vyjadrilo v prospech štrajku. Otázkou zostávalo, či podľa toho budú konať.



Z hlasovania o štrajku (kovobpc.sk).

5 Výrobný reťazec: tromf v rukách pracujúcich

Krátko pred štrajkom sa firma pokúsila diskreditovať odbory verejnou „Výzvou na zdržanie sa protiprávneho konania“, v ktorej sa ohradila voči „prerezaným pneumatikám“, „posprejovanej a poškodenej karosérii automobilu“ a ďalším „príkladom protiprávneho správania“. Zamestnanci a zamestnankyne v Beluši však netušia, o čo malo ísť. Okrem toho manažment dvom členom závodného výboru nariadil čerpanie zostatkovej dovolenky, čím zrejme chcel skomplikovať prípravu štrajku. Veď čo môže byť pre organizátora horšie ako voľno na účet zamestnávateľa? Úspech nemalo ani úsilie výrobného riaditeľa, ktorý sa pokúšal zamestnankyne individuálne odhovárať a obhajovať postup firmy. Stretnutie zamestnancov, ktoré zvolal sám konateľ firmy, sa takisto nestretlo s očakávaným ohlasom: prišlo len pár zvedavcov.

Štrajk sa začal vo štvrtok 10. júna ráno. Pred fabrikou sa konalo zhromaždenie štrajkujúcich za prítomnosti funkcionárov OZ KOVO a predsedu ZO OZ KOVO Považské strojárne Pavla Šujaka, ktorí boli členmi vyjednávacieho tímu. Z účasti na demonstrácii bol zrejmý rozsah podpory. Do štrajku vstúpila drvivá väčšina výrobných zamestnancov, prakticky iba s výnimkou majstrov a niektorých lepšie platených profesií. Zapojili sa všetci nastavovači; jeden z nich sa pre médiá vyjadril, že s vlastným platom je síce spokojný, ale štrajkuje za ostatných. Firma nedokázala postaviť rannú zmenu aj preto, lebo nenastúpila veľká časť pracovníkov a pracovníčok agentúr. Keďže nejde o zamestnancov BPC, formálne sa štrajku nemohli zúčastniť. Viacerí sa zrejme rozhodli podporiť kmeňové kolegyne a kolegov: „Agentúrne si uvedomili, že sa chcú dostať do kmeňa, a že keď podporia nás, tak aj oni budú mať v kmeni lepšie podmienky. A na druhej strane, ak my budeme menej zarábať, tak aj

oni v ďalšej zmluve od agentúry dostanú menej. Tí, ktorí si to dokázali takto uviesť, nás podporili,“ vysvetlila nám jedna zo zamestnankýň.

Po rannom zhromaždení sa väčšina štrajkujúcich rozišla domov. Odbory sa však pod vplyvom arogantného postoja manažmentu pri poslednom rokovaní (v prvý deň štrajku) rozhodli prejsť k okupácii, hoci nie v tradičnom zmysle obsadenia priestorov fabriky (t. j. *sit-down* štrajk). Namiesto toho sa pred fabrikou každých dvanásť hodín striedali asi šesťčlenné štrajkové hliadky, ktoré aj pomocou osobných áut blokovali vjazd pre kamióny. Firma teda nemohla ani vyviezť zásoby, ani doviezť komponenty potrebné na výrobu. Štrajkové hliadky boli vždy zložené prevažne zo žien a zahŕňali radových zamestnancov, členov závodného výboru a funkcionára OZ KOVO.

Štrajkujúce pri fabrike už ráno čakala viacnásobne posilnená súkromná bezpečnostná služba a kovové zábrany, ktoré sa používajú pri demonštráciách alebo futbalových zápasoch. Ako dnes s úsmevom hovorí jedna z nich, „Bolo to, ako keby sme ohlásili teroristický útok, a nie štrajk.“ Manažment na štrajkujúcich opakovane volal políciu a usiloval sa ich dať vykázať, no okrem drobných dopravných priestupkov (auto čiastočne zaparkované na súkromnom pozemku firmy) policajti nezistili nič, čo by ich oprávnilo zasiahnuť.

Štrajk teda prebiehal pokojne, až na niekoľko drobných incidentov a úsmevných epizód. Pred fabrikou napríklad prišiel minibus pracovnej agentúry, ktorý mal priviesť pracovníkov na ďalšiu zmenu a odviezť tých odchádzajúcich. Pri obidvoch cestách v ňom však sedel iba šofér. Niektorí vodiči kamiónov, ktorí prišli po tovar, mali pre štrajk menej pochopenia a znervózňovalo ich zdržanie – a napokon aj zbytočná cesta, aj spoza hraníc. V jednej chvíli sa manažment rozhodol vybabrať so štrajkovou hliadkou tak, že dal prestrihnúť pletivo plota, aby kamióny mohli vchádzať na parkovisko pre osobné autá. Jeden taký kamión dokonca ručne naložili členovia vedenia, pričom si vyskúšali aj jazdu s paletovým vozíkom po trávniku.

Hliadka však privolala na pomoc zamestnancov, ktorí bývajú v okolí, a o niekoľko minút zablokovali aj druhý vjazd: „Prišli štyri autá, vyskákalo dvadsať báb.“ Vedeniu teda nezostalo nič iné, než kamión zase vyložiť. Podobne dopadli pokusy vyviezť diely v osobných autách či taxíkoch. Členovia manažmentu dávali najavo svoju frustráciu aj tým, že štrajkujúcich častovali

vulgárnymi výrazmi a gestami. Sám konateľ podniku v jednej chvíli nezvládol napätie („Dychčal, ako keby vybehol Butkov“) a pokúsil sa fyzicky konfrontovať jedného z členov štrajkovej hliadky. Po dôraznom upozornení od ostatných sa zase upokojil.

V druhý deň štrajku už nastúpilo viac agentúrnych zamestnancov, a tak sa výroba mohla – v minimálnej miere – rozbehnúť. Pokračovala však blokáda výjazdov a nik zo štrajkujúcich sa do práce nevrátil. Medzi kmeňovými zamestnancami tiež bolo viacero takých, ktorí síce (azda zo strachu) neštrajkovali, no svoje kolegyne a kolegov podporili aspoň inou formou absencie v práci. Ako kľúčová sa ukázala účasť nastavovačov. Bez ich pomoci si agentúrni pracovníci, ktorí nastúpili do práce spolu s hŕstkou kmeňových z oddelenia kontroly, nedokázali poradiť s poruchami. Pri každom probléme sa museli presunúť k inému stroju. Teda ani v prípade, ak by štrajkujúci neblokovali výjazd z fabriky, by firma bez nastavovačov dlho výrobu neudržala.

Manažment k vyjednávaniu spočiatku pristupoval s nezmenenou aroganciou a predkladal ultimatívne ponuky. Počas víkendu však bola celá fabrika „vypnutá“, pretože bez kmeňových zamestnancov sa nenazbieralo dosť ľudí. „Aj kompresory vypli, lebo to nemalo význam. Boli tam iba dvaja ľudia a všetko bolo odstavené,“ povedali nám zamestnanci. Bolo zrejmé, že zásoby sa von nedostanú. To sa nezmenilo ani v nedeľu večer a v pondelok ráno, keď agentúrni pracujúci nastúpili vo väčšom počte.

Firme už išlo o viac než len stratené, resp. odložené tržby. Dodávateľské reťazce v autopriemysle fungujú v režime *just-in-time*: nielen Booster, ale ani jeho zákazníci nemajú plné sklady polotovarov. Narušenie výroby vo fabrike začalo už po štyroch dňoch ohrozovať odberateľov. Podľa našich informácií hrozilo prerušenie výroby turbodúchadiel v prešovskej fabrike Garrett, od ktorej zase závisí produkcia niekoľkých automobiliek. Dodávateľ v sektore *automotive*, ktorý nedokáže plniť záväzky v dohodnutých termínoch, sa vystavuje zmluvným pokutám, v horšom prípade aj strate kontraktu. A to si vedenie závodu – na čele ktorého stojí Roland Grijpma, niekdajší generálny riaditeľ púchovského Continentalu a vášnivý jachtár – dobre spočítalo. Pondelňajšie rokovanie, na ktorom už bol prítomný aj člen vedenia z Nemecka, sa večer skončilo dohodou, v ktorej firma pristúpila na všetky požiadavky.

Oplatí sa tu zdôrazniť, že rozhodujúci obrat v štrajku neprišiel vďaka pozornosti médií, početným solidárnym vyjadreniam odborových organizácií a iných skupín,¹⁶ ani vďaka umeniu vyjednávať za rokovacím stolom. O úspechu akcie rozhodol ekonomický tlak, ktorí pracujúci dokázali vyvinúť jednoducho tým, že odmietli pracovať. Organizáciu výroby a konkurenčné podmienky v sektore, ktoré sú inak zodpovedné za vysoké tempo na linkách a prehliadanie zdravotných rizík, obrátili proti firme. Túto potenciálnu kolektívnu moc¹⁷ majú aj iní pracujúci – treba sa s ňou len naučiť zaobchádzať.

Zhrnutie výsledkov štrajku

Nový dodatok č. 4 k platnej kolektívnej zmluve zahŕňa tieto body:

- zvýšenie základnej mzdy výrobných zamestnancov o 7 % od 1. 6. 2021,
- garancia dovolenkovej odmeny vo výške 50 % priemernej mzdy,
- vyplatenie koncoročnej odmeny vo výške 50 % priemernej mzdy v prípade, ak fabrika splní kritérium rastu EBIT; ak sa ho nepodarí splniť, firma garantuje vyplatenie 25 % priemernej mzdy,
- garancia vyplácania variabilnej zložky mzdy (13 % základnej mzdy) vo výške najmenej 85 %, a to dovtedy, kým s odborovou organizáciou neuzavrie dohodu o normách spotreby práce, ktorá určí kritériá na vyplácanie variabilnej zložky až do 100 %,
- obnovenie vyplácania motivačného bonusu pre zamestnancov v trojzmennej prevádzke vo výške 25 € mesačne,
- zachovanie dochádzkového bonusu,
- garantovaný príspevok zamestnávateľa do tretieho piliera vo výške 20 €/mes., ak si zamestnanec sporí najmenej 10 €/mes. (platí pre zamestnancov, ktorí nevykonávajú rizikovú prácu, resp. boli z preradení

¹⁶ Pripomeňme však, že solidarita mala aj praktickú podobu. Jednotlivci a malé prevádzky z okolia nosili štrajkovým hliadkam jedlo; bývalá kolegyňa s pomocou nového zamestnávateľa zabezpečila prenosnú toaletu.

¹⁷ Bližšie sa jej venujeme v samostatnom texte (karmina.red/posts/volkswagen-6).

z tretej do druhej kategórie, čím stratili zákonný nárok na doplnkové dôchodkové sporenie),

- predĺženie platnosti kolektívnej zmluvy do 31. 7. 2022.

Dôležitou súčasťou dodatku sú aj výdobytky, ktoré zamestnancom kompenzujú účasť štrajku. Na vyplatenie (júnového) motivačného bonusu, ktorý je podmienený aj dochádzkou, rovnako ako na výšku dochádzkového bonusu, nemala vplyv absencia počas štrajku. Okrem toho zamestnanci dostali vo výplate za jún jednorazovú odmenu 150 € (hrubá mzda), ktorá viac-menej nahrádza ušlú mzdu za obdobie štrajku.

Z porovnania pôvodných požiadaviek a výsledkov štrajku je zrejmé, že odbory urobili určité ústupky. Na jednej strane sa základné mzdy zvýšia o sedem namiesto šiestich percent, na druhej strane je koncoročná odmena podmienená hospodárskymi výsledkami podniku. Zároveň sa nepodarilo presunúť celé osobné ohodnotenie do základnej mzdy, ako žiadali odbory – namiesto toho firma garantuje vyplácanie 85 % variabilnej zložky dovtedy, kým sa nedohodnú normy spotreby práce. Celkovo vzaté, tie operátorky CNC strojov, ktoré prišli o rizikové príplatky, dnes vidia na výplatných páskach o čosi menej než pred firemnými škrtmi. Presná výška rozdielu sa určuje ťažko a medzi zamestnancami sa líši, no v priemere môže ísť o asi 50 – 60 € v hrubom. Naopak, pracovníčky montáže, ktoré ani predtým nepracovali v riziku, dnes zarobia viac.

Zdá sa však, že medzi zamestnancami a zamestnankyňami sa takýto kompromis dočkal všeobecného prijatia. Podľa odborárov o tom svedčí aj nárast miery organizovanosti v závode. Podiel členov odborov medzi zamestnancami výroby sa zvýšil natoľko, že sa blíži sto percentám. Štrajk vraj „utužil vzťahy“ a zblížil ľudí. To je dobre, pretože schopnosť kolektívne sa postaviť za svoje záujmy zrejme môžu už čoskoro znova potrebovať.

Pracujúci sa do fabriky vrátili v utorok 15. júna. Koncom mesiaca im však manažment pripravil ešte jedno prekvapenie v podobe individuálnych dodatkov k pracovným zmluvám. V nich okrem iného stálo, že vyplácanie variabilnej zložky mzdy má závisieť od rozhodnutia vedenia. Odborárski právnici poukázali na rozpor s podmienkami, ktoré boli dohodnuté v dodatku ku kolektívnej zmluve – a teda na neplatnosť dodatkov. Firma ich musela prepracovať.

Zhodnotenie a výhľad

Štrajk v Beluši je po dlhom čase príkladom kolektívneho prerušenia práce v najdôležitejšom odvetví priemyselnej výroby na Slovensku.¹⁸ Zároveň ide o prípad jediného úspešného štrajku u nás v období po konci predchádzajúcej konjunktúry a začiatku koronakrízy, ktorá v rôznych sektoroch zhoršila pracovné podmienky.¹⁹ Dianie v BPC ponúka viaceré ponaučenia. Predovšetkým pripomína, s akou obozretnosťou treba pristupovať k žiadostiam firiem o spolupatričnosť v čase krízy. Ako mnohokrát predtým, aj teraz sa ukázalo, že dočasné a výnimočné opatrenia sa môžu rýchlo zmeniť na permanentné. A nielen to – môžu byť začiatkom ofenzívy, na ktorú je krízová situácia iba zámienkou. Manažment sa tu pokúsil využiť krátkodobý pokles dopytu na zásadnú „rekonfiguráciu“ pomerov vo fabrike. Útok sa prevažne podarilo odraziť, no bolo by naivné myslieť si, že je po všetkom.

Po prvé, ambície koncernu, ktoré sme opísali v jednej z predchádzajúcich častí, sú jasné. Rovnako jasné je, na koho účet pôjde očakávaný rast. V súvislosti s blížiacim sa koncom platnosti kolektívnej zmluvy (o necelý rok) sa pracujúci v Beluši musia pripravovať na ďalšiu bitku. Jedným z prvých bojísk možno budú normy spotreby práce, na základe ktorých sa má vyplácať variabilná zložka mzdy, resp. otázky praktického uplatňovania týchto noriem. Ak sa pracujúci dokážu skoordinať (jednoducho povedané, ak sa nebudú pretekať vo výkone), môžu napríklad zabrániť tomu, aby ich firma pomocou miezd rozdeľovala a rozkladala kolektív na súťažiacich jednotlivcov.

¹⁸ Vôbec prvý štrajk v odvetví sa odohral až v roku 2017 v bratislavskom Volkswagene.

¹⁹ V priemyselnej výrobe sa prvýkrát od roku 2011 znížili reálne mzdy. Najväčší podiel na tom nepochybne malo zatváranie fabrík a vyplácanie zníženej mzdy počas prvej vlny pandémie. Príklady z BPC a zo spoločností Tubex a Slovakia Packaging však ukazujú, že priemyselné firmy siahali aj po úsporných opatreniach – a nie všade museli naraziť na odpor.

Po druhé, vedenie firmy predsa len zaznamenalo jedno víťazstvo, a to na poli rizikových príplatkov. Tie neboli predmetom kolektívneho vyjednávania, keďže ich vyplácanie závisí od „objektívnych“ meraní rizikových faktorov. Vybojovať si ich späť nebude ľahké. Zamestnankyne a zamestnanci fabriky musia nájsť spôsob, ako boj o ne preniesť či rozšíriť z terénu, ktorý do veľkej miery kontroluje firma (merania faktorov externou spoločnosťou... ktorú platí Booster), na terén, kde dokážu vyvinúť tlak aj oni. Ak bol štrajk frontálnou zrážkou dvoch armád, tak boj za rizikové príplatky bude skôr partizánskou vojnou. Jej taktika (napríklad rôzne formy odmietania spolupráce s nadriadenými, vrátane odmietania nadčasov, dodržiavanie pracovných postupov a predpisov s cieľom spomaliť výrobu a pod.) musí vychádzať z poznania pomerov na pracovisku, ktoré majú iba zamestnanci a zamestnankyne. Vo všeobecnosti je však jej cieľom vytvoriť v závode situáciu, v ktorej manažment nebude mať na výber: buď sa mu výroba bude neustále vymykať spod kontroly, alebo pristúpi na skutočne objektívne posúdenie rizikových faktorov, prípadne pre zamestnancov vytvorí bezpečnejšie podmienky.

Ako sme už naznačili, rozhodujúcim momentom štrajku bola schopnosť pracujúcich využiť proti firme spôsob organizácie výroby v sektore. Do karát im však hrali aj ďalšie dva faktory. Po prvé, fabrika nie je veľká a zamestnáva prevažne ľudí z okolia, ktorí sa poznajú, pričom ich vzájomné kontakty prekračujú hranice vytýčené v práci (napr. medzi operátorkami a nastavovačmi, ale aj medzi radovými pracujúcimi a najnižšou úrovňou manažmentu vo výrobe). Takáto komunita na pracovisku môže pôsobiť aj ako dôvod, prečo „nevoliť nohami“, ale zostať a bojovať za lepšie podmienky. Zároveň sa pracujúci mohli počas štrajku oprieť o vzťahy, ktoré si roky budovali v každodenných interakciách v práci aj inde. A po druhé, gro výroby v BPC závisí od kvalifikovanej a technicky zručnej pracovnej sily, ktorú nie je jednoduché nahradiť – a ktorá si uvedomuje, do akej miery od nej závisí kvalita výroby.

Jednou zo stratégií, ktoré sa teraz firma môže pokúsiť použiť, aby podkopala tieto zdroje moci (a zároveň oslabila odborovú organizáciu), je ešte intenzívnejšie využívanie agentúrnej práce. Šance takej stratégie na úspech však závisia aj od postoja kmeňových zamestnancov a odborárov. Agentúrnych pracovníkov sa síce kolektívna zmluva netýka, no komunita v Boosteri ich môže „prijat' medzi seba“ a integrovať ich do kolektívu, ktorý bojuje za svoje

záujmy – tie spoločné i tie, ktoré sú špecifické pre agentúrnych. Inak povedané, aj od pracujúcich závisí, či (resp. do akej miery) sa zamestnávateľom nechajú rozdeľovať. Výhoda je v tejto chvíli na ich strane. Viacerí agentúrni pracovníci mlčky podporili štrajk alebo sa aspoň nepostavili proti nemu. Je dôležité nestratiť túto výhodu. Treba uvažovať o tom, čo môžu kmeňoví zamestnanci a zamestnankyne urobiť, aby kolegom a kolegyniam z agentúr oplatili ich solidaritu.

Slabiny štrajku

Ak štrajk v Beluši porovnáme so štrajkom vo Volkswagene, na prvý pohľad je zrejмый jeden rozdiel. Okolie závodu v Devínskej Novej Vsi bolo počas prvých troch dní štrajku obložené prístreškami, stanmi, záhradnými stoličkami a grilmi. Poobedná zmena striedala rannú a nočnú poobednú, ale nie preto, aby išli do práce. Popri zábave a športe tu zamestnanci vystupovali s improvizovanými prejavmi, vznikali rôzne diskusie.²⁰ Naproti tomu areál v Beluši strážiła malá hliadka, ktorá podľa potreby privolávala na pomoc posily spo medzi zvyšku zamestnancov. Účasť na štrajku bola masová, no štrajk v zmysle akcie pred fabrikou nemal masový charakter a okrem prvého a posledného dňa nebol spojený so zhromaždeniami štrajkujúcich. Tí sa o priebehu vyjednávania dozvedali najmä zo správ na sociálnej sieti.

Taktiku, podľa ktorej sa na blokáde vjazdu mal podieľať len nevyhnutný počet ľudí, odborári vysvetlili úsilím „šetriť sily“. Nikto nevedel, ako dlho bude štrajk trvať, a masová prítomnosť pred závodom mohla ľudí rýchlo vyčerpať. Zloženie hliadok, v ktorých vždy figurovali aj externisti z radov profesionálnych odborárov, zase vysvetľujú potrebou, aby bol k dispozícii niekto, kto sa „orientuje v zákonoch“, najmä vzhľadom na časté návštevy polície a ťažko predvídateľné správanie manažmentu. Prítomní pracovníci aparátu OZ KOVO (napr. predseda a podpredsedníčka zväzu, metodik, právnik, šéfredaktorka zväzového časopisu) okrem toho pôsobili aj ako morálna podpora.

²⁰ Niektoré momenty zachytávajú naše videá zo štrajku.

Obidve spomínané vysvetlenia – šetriť sily a mať k dispozícii podporu – dávajú zmysel. Zdá sa nám však potrebné jasne sformulovať to, čo je ich základom. Organizátori štrajku si uvedomovali isté rezervy na strane zamestnancov a zamestnankýň, pokiaľ išlo o ich schopnosť vydržať účasť v početnejších štrajkových hliadkach, ktoré by napríklad zahŕňali všetkých pracujúcich z jednej zmeny a striedali by sa po ôsmich hodinách. S podobnou obozretnosťou pristupovali k otázke, či štrajkujúci sami zvládnu konfrontáciu s políciou a manažmentom (hoci len verbálnu). V oboch prípadoch ide o *slabiny* na strane pracujúcich, ktoré si odborári uvedomovali.

Nehovoríme o tom preto, lebo by sme silou-mocou chceli hľadať na úspešnom štrajku niečo, čo sa dá kritizovať. Naopak. Považujeme za potrebné slabiny otvorene priznať a reflektovať, aby sa dali hľadať spôsoby, ako ich pri ďalších príležitostiach prekonať. Alternatíva, ktorú si vybrali organizátori štrajku, totiž nie je bezchybná. Vytvorila situáciu, v ktorej pomerne malá skupina ľudí (meniace sa štrajkové hliadky plus vyjednávací tím) neustále bojovala za „ostatných“. Tí síce priebežne dostávali informácie o tom, čo sa deje, alebo boli v pohotovosti, aby mohli v prípade potreby prísť na pomoc, ale inak stáli zväčša mimo praktického konfliktu – prinajmenšom dovtedy, kým nevystriedali odchádzajúcu hliadku.²¹ Z diskusií na sociálnej sieti je zrejmé, že prístup časti štrajkujúcich bol skôr pasívny: „Ďakujeme, že za nás bojujete.“

Fakt, že slabé zapojenie radových pracujúcich sa nedá vždy vyvážiť väčším nasadením odborárov, ilustruje prípad z roku 2010. Vo fabrike Yura Eltec v Hnúšti sa odborári z OZ KOVO pokúsili zorganizovať okupačný štrajk bez dostatočnej podpory zo strany zamestnancov. Zatarasili výjazd a podarilo sa im zablokovať dopravu. Akcia sa však skončila tým, že sami pracujúci v rukách vynášali káblové zväzky a nakladali ich do pristavených kamiónov.²² Samozrejme, ak sa na štrajk v Beluši pozrieme z číro pragmatického pohľadu („Bol úspešný? Bol!“), pasívna účasť časti zamestnankýň nepredstavuje problém. Lenže taký pohľad nevidí ďalej než po podpísanie dodatku ku

²¹ Keďže štrajk trval päť dní a zloženie hliadky sa menilo každých dvanásť hodín, zďaleka sa tu nevystriedali všetci štrajkujúci.

²² Ak by sme hľadali presnejšiu paralelu k štrajku v BPC, museli by sme sa vrátiť až do roku 2008. Zamestnanci v kolárovskej fabrike Kromberg & Schubert, ktorá je takisto dodávateľom autopriemyslu, si vďaka podobnej okupácii takisto vybojovali rast miezd (o 5 %).

kolektívnej zmluve. Už čoskoro môžu prísť iné situácie, keď bude potrebné skutočné zapojenie a spoločné úsilie všetkých, alebo aspoň veľkej väčšiny (napr. pri kladení odporu normám, boji za rizikové príplatky alebo v prípade, že firma bude postihovať jednotlivých účastníkov štrajku).

Štrajk bol príležitosťou na to, aby sa pri spoločnej akcii položili základy takejto kolektivity. Zároveň sa tým mohli narušiť hranice medzi tými, ktorí organizujú (členovia závodného výboru a najaktívnejší pracujúci), a tými, ktorí sú organizovaní. Túto príležitosť sa zrejme nepodarilo dostatočne využiť. Treba preto uvažovať o tom, ako teraz preniesť skúsenosti a odhodlanie najaktívnejších štrajkujúcich (tých z hliadok) na zvyšok kolegyň a kolegov. Perspektívne možno rozmyšľať aj o tom, ako nadviazať bližšie kontakty so zamestnancami zlievarne. Prvý impulz už poskytla Beluša: iste aj pod vplyvom úspešného štrajku sa kolektívne vyjednávanie v Považskej Bystrici skončilo rastom základných miezd o päť percent ešte skôr, než zamestnanci stihli hlasovať o štrajku.²³

Užitočné ponaučenia však ponúka aj odmietanie nadčasov v Považskej Bystrici. Predovšetkým ukazuje, že aj neoficiálnymi akciami, ktoré sa odohrávajú mimo rámca kolektívneho vyjednávania, a ktoré zamestnanci dokážu zorganizovať sami, si možno vydobyt' okamžité ústupky. To, aká konkrétna forma neposlušnosti sa zvolí, závisí od detailov organizácie výroby. V tomto prípade pracujúci využili kľúčovú pozíciu jedinej zlievarne v skupine: bez nadčasov by sa pravdepodobne nedarilo uspokojovať objednávky od zákazníkov v ostatných fabrikách. Porovnanie s podobným pokusom v Beluši zase ukazuje, aké dôležité je, aby pracujúci vedeli, že musia držať spolu.

²³ Mimochodom, podľa informácií, ktoré zamestnanci a zamestnankyne BPC dostali od svojich známych z iných podnikov v okolí, sa istá nervozita zo štrajku v Beluši začala šíriť aj medzi manažérmi ďalších firiem.

Karmína je blog, ktorý sa na svet pozerá z perspektívy pracujúcich: ich životných podmienok, potrieb a každodenných zápasov. Hľadá v nich zárodky budúceho globálneho hnutia, ktoré by dokázalo otriasť svetom. Pritom kritizuje umelé hranice – rodové, rasové, národnostné či iné –, ktoré rozdeľujú triedu pracujúcich, a pátra po spôsoboch, ako ich prakticky prelomiť.

Za Karmínou stojí malý redakčný kolektív, ktorý sa hlási k tradícii kolektívneho autorstva a nezávislého organizovania bez pomoci doboťivých politikov, vševediacich expertov a hlásateľov sociálneho dialógu.

Karmína publikuje na webe (**karmina.red**), Facebooku (**Karmína**) a Instagrame (**@karmina.red**).

Kontaktovať nás môžete na Facebooku alebo e-mailom na info@karmina.red.

nastavovač CNC
strojov

nastavovač
montáže

ŠTRAJK ! ŠTRAJK ! ŠTRAJK !

operátorka
montáže

operátorka CNC
strojov

operátorka
merného
strediska

operátor
špecialista