

Málo ľudí?

Karmína

12. marec 2018

Online verzia s odkazmi na zdroje:
<https://karmina.red/posts/malo-ludi/>

Veríte na život po práci?

Slovenský priemysel sa už štvrtým rokom sťažuje na nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily. Niektorí vravia, že je to pre nízke platy: ak by podniky platili viac, hrnuli by sa k nim nielen nezamestnaní, ktorých je čoraz menej, ale aj ľudia z iných odvetví alebo čerství absolventi. Mzdy iste hrajú významnú úlohu. Nemenej dôležité sú však pracovné podmienky, o ktorých sa diskutuje menej. V tomto článku uvažujeme o tom, prečo práca v továrňach – napríklad tých v automobilovom priemysle – už nie je lákavá.

Zo stužkovej k pásu?

Podľa premiéra R. Fica je nedostatok pracovnej sily najväčšou výzvou roku 2018. V tejto súvislosti nedávno kritizoval kraje za to, že zriaďujú stredné odborné školy, ktorých absolventi nenachádzajú uplatnenie vo svojej oblasti. Naznačil, že ak sa situácia nezmení, štát by mohol zasiahnuť, aby korigoval ponuku škôl. Ostro sa vyjadril aj na adresu univerzít. Myslí si, že priveľa maturantov pokračuje vysokoškolským štúdiom. „Štát“ podľa premiéra potrebuje skôr zručnosti remeselníkov.

V tejto rétorike je vláda zajedno s predstaviteľmi firiem. Ľuboš Sirota, donedávna viceprezident Republikovej únie zamestnávateľov, už v roku 2014 tvrdil, že krajine by stačilo o tretinu menej absolventov vysokých škôl. O tejto tretine študentov „absolútne nepoužitelných odborov“ neskôr hovoril aj viceprezident Zväzu automobilového priemyslu. A niektoré vyjadrenia Vladimíra Sotáka, privatizéra Železiarní Podbrezová a predsedu Klubu 500, už medzičasom zľudovali. O poslucháčoch univerzít si napríklad myslí, že by mali „zažiť fabriku“.

Štát už v roku 2015 prišiel s iniciatívou, ktorá je známa ako „duálne vzdelávanie“. Má zabezpečiť úzku spoluprácu medzi súkromným sektorom a stredným školstvom. Podniky zís-

kali možnosť vychovávať pracovníkov podľa svojich predstáv a v rámci praxe ich využívať ako lacnú pracovnú silu.¹ Absolventi zase budú mať zaručené miesta.

Duálne vzdelávanie však zatiaľ neprináša očakávané výsledky. V roku 2015 sa doň zapojilo len 450 z plánovaných takmer 1500 žiakov. O rok neskôr ich síce nastúpilo asi dvaapokrát viac, no noví žiaci naplnili len čosi vyše polovicu ponúkanej kapacity. V septembri 2017 k nim pribudlo ďalších 1370 prvákov – lenže z celkového počtu takmer 37-tisíc deviatakov, ktorí v tom roku opustili brány základných škôl. Počet miest v duálnom systéme naďalej vysoko presahuje počet uchádzačov. Predseda Rady zamestnávateľov pre systém duálneho vzdelávania minulý rok skonštatoval, že „nie je problém s ponukou učebných miest zo strany zamestnávateľov. Chýba však záujem žiakov o vzdelávanie, ktoré pripravuje na povolanie.“ Nie a nie dostať decká k pásu!

Lákadlá továrenskej práce

Vzdelávací systém produkuje čoraz menej absolventov stredných odborných škôl, ktorí

¹ Žiaci v systéme duálneho vzdelávania majú nárok na „odmenu za produktívnu prácu“ vo výške 50 – 100 % hodinovej minimálnej mzdy. Žiakom, ktorí študujú vybrané nedostatkové odbory, navyše štát prispieva motivačným štipendiom, ktorého výška závisí od študijného priemeru a pohybuje sa od 23 do 60 € mesačne. Zamestnávatelia, ktorí sa angažujú v duálnom vzdelávaní, môžu žiakovi vyplácať podnikové štipendium v maximálnej výške asi 365 € mesačne. Správa z roku 2016 informuje, že štátne motivačné štipendium prináša osôh: „Zlepšila sa disciplína žiakov v škole, žiaci si chcú opraviť prospech. Pretože od toho, aký majú prospech, disciplínu a dochádzku, závisí ich mesačná odmena.“ Absolventov duálneho vzdelávania takto pripravujú aj na systém dochádzkových bonusov v továrňach. Už pri prvej viróze by totiž mali vedieť, že neradno špekulovať s lekárom. Lepšie je naordinovať si Theraflu a s úsmevom napochodovať k vrátnici.

tvoria jadro zamestnanosti v priemysle.² Samozrejme, pokles súvisí aj s demografickým trendom: celá populácia starne. No podiel absolventov gymnázií na všetkých absolventoch stredných škôl sa v rokoch 2008 až 2016 mierne zväčšil, čo svedčí o tom, že štúdium na SOŠ – duálnych i klasických – sa nepovažuje za lákavé. A zatiaľ čo vysokoškolskí študenti ešte v roku 2000 predstavovali len 20 % celkového počtu „mladých“ (20- až 24-ročných), od roku 2008 to bolo každoročne vyše 30 %.³

Len automobilky a ich dodávatelia však budú počas najbližších troch rokov potrebovať štrnásťtisíc nových pracovníkov. Neschopnosť firiem v priemysle obsadzovať voľné pracovné miesta sa už považuje za hrozbu pre ďalšie investície. Zoči-voči tomuto vývoju sa vyťahujú ťažké kalibre.

Prezident zväzu automobiliek napríklad láka na zaujímavú prácu: dnes to už vraj nie je „špinavá robota“ a vyžaduje si „ovládanie veľmi sofistikovaných robotických technológií“. Personálna agentúra Wincott People začiatkom roka vydala správu, podľa ktorej absolventi stredných odborných škôl môžu na niektorých pozíciách zarobiť viac než mnohí vysokoškoláci. Absolventi pedagogiky, filozofie, estetiky či sociálnej práce vraj „nedostanú ani 800 eur mesačne v hrubom“, čo je údajne bežný plat pre veľkú časť „robotníkov v priemysle bez špeciálnej kvalifikácie“.

² Napríklad spomedzi všetkých pracovníkov Volkswagenu na Slovensku len necelé tri percentá absolvovali gymnázium a asi dvanásť percent má vysokoškolský titul (údaje za rok 2015).

³ Pozri Štatistický úrad, SLOVSTAT, Stredné školy (2008 – 2016), Vysoké školy (1989 – 2016) a Vekové zloženie obyvateľstva SR podľa pohlavia a veku (1945 – 2016). Samozrejme, na vysokých školách neštudujú len dvadsiatnici. Mnohí dvadsiatnici sa zase vzdelávajú na zahraničných univerzitách, takže v týchto číslach vôbec nefigurujú. Aj toto hrubé porovnanie však ukazuje, čo sa považuje za atraktívne a aký je dlhodobý trend.

Faktom je, že priemerná mesačná mzda v priemyselnej výrobe už v roku 2016 dosiahla úroveň 978 € a minulý rok istotne prekročila magickú hranicu tisíc eur. Základný hrubý plat nového zamestnanca žilinskej Kie, ktorý má úplné stredoškolské vzdelanie a vo fabrike vydrží aspoň mesiac (tarifná skupina B), je dnes 808,40 €. Slovenský proletariát musela načisto zaslepiť láska k múdrosti, keď sa s diplomom z filozofie nechá vykorisťovať v kancelárii za menej, než berie operátor s maturitou. Alebo nie?

Za viac peňazí – viac práce!

Hoci Volkswagen začal na Slovensku vyrábať už začiatkom deväťdesiatych rokov, skutočná masová produkcia automobilov sa u nás rozbehla až po roku 2000. Vtedajšia investičná vlna sem priniesla nielen výrobcov áut a ich komponentov, ale aj kovospracujúce prevádzky, elektrotechnický, gumárenský a iný priemysel. Pripomeňme si, v akej situácii sa rozbiehal tento priemyselný *boom*: takmer každý piaty človek nezamestnaný, štrnásťpercentná inflácia a s ňou spojený pokles reálnych miezd.⁴ Nasledovali reformy, ktoré zmenili systém sociálnych dávok a skomplikovali život nezamestnaným. Investície, ktoré vyvrcholili okolo roku 2006, priniesli výrobu nového typu: čisté haly, nové stroje, nad každou linkou veľká obrazovka, všetko presne načasované. Po období, keď jedni boli nezamestnaní a ďalším vytunelované podniky nevyplácali mzdy, sa práca v nových fabrikách mohla zdať ako vykúpenie. Priemyselná zamestnanosť rýchlo rástla a v roku 2008 sa vrátila na hodnoty z polovice deväťdesiatych rokov.

V rozhovore, ktorý sme vydali na jeseň minulého roka, zamestnanec žilinskej Kie spomína, že krátko po nástupe naňho fabrika pôsobila ako kozmické centrum. Mnohí sa iste

⁴ Údaje sa týkajú roku 1999.

cítili podobne. Počiatkové nadšenie z *ovládania veľmi sofistikovaných robotických technológií* však postupne opadá. Zamestnanci zisťujú, že hoci ich platy dlhodobo rastú, spolu s nimi sa zvyšuje intenzita práce. „Tam, kde sme boli štyria, sme teraz dvaja,“ ozývalo sa počas štrajku v Devínskej Novej Vsi.

Ukazuje sa tiež, že ani toľko oslavované technológie neprinášajú spasu. Pracovníci Volkswagenu dnes nostalgicky spomínajú na staré časy výroby modelu Golf, keď pri linkách vyhrávali rádiá a pracovalo sa v znesiteľnom tempe. Bolo to obdobie, keď podiel manuálnej práce vo fabrike bol oveľa vyšší než dnes. Paradox? Iba pre toho, kto ešte verí, že firmy kupujú stroje na to, aby ľuďom uľahčili prácu. Navyše, po kríze, ktorá na slovenský priemysel doľahla na prelome rokov 2008 a 2009, vývoj nabral prudké obrátky. Mnohí zamestnanci sa zázračne zmenili na živnostníkov, zaviedli sa kontá pracovného času, prekvitajú agentúry dočasného zamestnávania, ktorých sú dnes stovky. Povráva sa, že u top zamestnávateľa roku 2015 sa dnes žena len ťažko zamestná ako kmeňová pracovníčka. Musí nastúpiť cez agentúru. V tréningovom centre vám vysvetlia, prečo: lebo ženy môžu byť tehotné. Podiel všetkých pracovníkov priemyselnej výroby, ktorých pozícia je podľa definície Eurostatu „prekérna“, sa od roku 2012 zdvojnásobil a v súčasnosti je oproti Nemecku takmer päťnásobný. To, že podiel nočnej práce je na Slovensku najvyšší v Európskej únii, je už dostatočne známe.

Tichý bojkot

Zamestnancov tieto štatistiky nemusia zaujímať, pretože majú informácie z prvej ruky. Na starších kolegoch vidia, čo s človekom za desať, pätnásť rokov dokáže urobiť zmennosť, bezmála minútový takt a jednostranná zá-

ťaž.⁵ Preto kto môže, hľadá šťastie inde. Vysokú fluktuáciu v rozhovoroch potvrdili pracujúci z Volkswagenu i Kie. Prieskum spoločnosti Profesia z novembra 2017 hovorí, že vo fabrikách sa ročne otočí asi pätina ľudí.

Dodávatelia autopriemyslu v nedávnom prieskume za hlavné dôvody nestability personálu označili nielen nespokojnosť s platom (55 % firiem), ale aj s prácou na zmeny (53 %) a pracovným prostredím (35 %). Hlavnými výzvami v oblasti ľudských zdrojov sú pre firmy nielen „neadekvátne platové očakávania“ zamestnancov (59 %) či ich neochota pracovať na zmeny (45 %), ale najmä „chýbajúce základné pracovné návyky“ (67 %). To posledné môže znamenať všeličo: napríklad aj to, že pracovná sila už nie je taká poslušná a tvarovateľná ako vtedy, keď mala v živjej pamäti masovú nezamestnanosť alebo hromadné prepúšťanie počas krízy.

Zdá sa, že ilúzie, ktoré ľudia kedysi mohli mať o práci v novom priemysle, sú preč. Každý už vie, ako to chodí. Áno, platy ako-tak rastú, ale aj roboty je z roka na rok viac a všetci sú tu čoraz nervóznejší. Na kontrole kvality je to trochu lepšie, ale nie je ľahké sa tam dostať. Jasné, máme benefity, ale keď máš už-už získať nárok na ozdravovací pobyt, lebo si na rizikovej pozícii, rýchlo ťa preložia niekam inam. A inak, v lete sem pravidelne chodievala sanitka. To všetko sa medzi ľuďmi vie. Dnešní robotníci – napríklad ženy z DHL Exel, s ktorými sme sa rozprávali v júni 2017 – preto nechcú, aby ich deti boli robotníkmi. Najistejšou únikovou cestou je akýkoľvek vysokoškolský titul, pretože ten u nás platí najmä ako *Osvedčenie o schopnosti vykonávať ne-manuálnu prácu*.

⁵ Túto skúsenosť nevyvráti ani štatistika, podľa ktorej počet chorôb z povolania dlhodobo klesá. Údaje zachytávajú len tie prípady, ktoré pacienti ohlásili, resp. vysúdili.

Keď dokončujeme tento článok, Internetový sprievodca trhom práce ponúka asi 78-tisíc voľných pozícií. Takmer každá štvrtá má v názve „operátor“. Vyše 40 % miest zahŕňa nočnú prácu. Skoro trinásť percent pozícií je „sezónnych“, čo je len iný názov pre prekérnu prácu. Zhruba rovnaký podiel miest ponúkajú pracovné agentúry. O tieto pozície sa už nik nebije. Zamestnanci v iných oblastiach, ale aj nezamestnaní, ktorých je okamžite k dispozícii okolo 160-tisíc, akoby držali nevyhlásený bojkot.

Peniaze nie sú všetko

Terčom nespokojnosti na trhu práce i na pracoviskách sú mzdy – ale už nielen ony. Priemerná reálna mzda v celej ekonomike počas posledných piatich rokov rástla o vyše 2 % ročne.⁶ Tento vývoj by sme nemali preceňovať, ani zabúdať, že stále existujú odvetvia v súkromnom i verejnom sektore, kde platy sú mizerné. No pre časť zamestnancov priemyselnej výroby sa pravidelné zvyšovanie plátov už stalo samozrejmosťou. Nakoniec, táto nálada sa premieta aj do údajných „neadekvátnych platových očakávaní“, na ktoré sa v prieskume poťažovali dodávatelia autopriemyslu.

Lenže peniaze nie sú všetko. Pracujúci sa dožadujú aj rešpektu zo strany nadriadených. Chcú mať v práci dost času na to, aby sa mohli v pokoji najesť. Nechcú drieť v horúčavách, z ktorých je človeku nevoľno. Túžia po tom, aby sa výrobnému plánu podriaďovala menšia časť ich života. Bolo to zrejme z viacerých požiadaviek štrajku vo Volkswagene, ale najmä z vyjadrení samotných zamestnancov. Ukazuje sa to aj na nevôli, s ktorou zamestnanci Kie privítali najnovší zámer firmy – zaviesť konto pracovného času. V Česku zase

pracovníci Škodovky nesúhlasia s rozšírením tzv. atypických zmenových systémov, ako sa vo firemnom *newspeaku* hovorí pracovným sobotám.

Slovenská verejná debata o mzdách, do ktorej sa zapájajú politici, novinári, občianski aktivisti, ale aj odborári, tieto túžby zatiaľ prevažne ignoruje. Ak ich reflektuje, tak len v jazyku peňazí. Treba zvýšiť príplatky za nočnú prácu – alebo naopak, nesmú rásť, lebo firmám by sa neúmerne zvýšili náklady. Musíme znížiť odvody – alebo nie, pretože by klesli príjmy štátu. Minimálna mzda rozhodne musí rásť až na šesťsto eur – alebo v žiadnom prípade, lebo inak stúpne nezamestnanosť a s ňou aj záťaž pre sociálny systém. Odborový zväz KOVO už na Facebooku súťaží s Modernými odbormi Volkswagenu o percentá: „Tu sme vyjednali nárast o iks percent za toľko a toľko mesiacov, čo je pri prepočte na rok viac, než sa podarilo vám!“

Dôstojnosť, zdravie, voľný čas a iné elementárne potreby sa v tejto diskusii pomeriavajú peňažnými ekvivalentmi. A koľko zaplatíme vám, aby ste neľutovali poničené platničky či rozhasený zažívaci trakt?

Za viac peňazí – menej práce!

Kalkul, ktorý sa zameriava len na mzdy a príplatky za nadčasy, prácu v noci či na rizikových pozíciách, je pre zamestnávateľov prijateľný. Najrôznejšie pnutia a problémy, ktoré na pracovisku vznikajú, dokáže premeniť na položky v nákladoch, ktoré sa dajú sčítať a porovnať. Otázkou je potom len to, o koľko firma ustúpi, koľko bude ochotná pridať a komu. Škrty v ziskoch, ktoré podnik utrpí, sa neskôr môžu dať vykompenzovať napríklad zmenami v organizácii práce. Základný mocenský rámec – kto komu rozkazuje, a koľko si pri tom môže dovoliť – zostáva nedotknutý. Rovnako ako základný predpo-

⁶ Údaj je za obdobie rokov 2012 – 2016. Pozri Štatistický úrad, STATdat, Priemerná mesačná mzda v hospodárstve SR.

klad, že je v poriadku, ak sa životy ľudí podriaďujú práci a požiadavkám firiem.

Tento kalkul treba nahradiť prístupom, ktorý berie vážne tempo práce, správanie supervízorov, dĺžku prestávok, útoky na ženy, alebo to, že zamestnanci v nepretržitej prevádzke môžu stráviť s rodinou len dvanásť víkendov ročne. To všetko sú dôležité témy, ktoré nemajú stáť kdesi mimo diskusie, pretože táto diskusia je v skutočnosti vždy aj o nich.

Zaoberať sa spomínanými témami však znamená konfrontovať moc zamestnávateľa priamo na pracovisku. Odbory sa takým zrážkam často vyhýbajú.⁷ Spoliehajú sa na rast miezd, ktorý v kolektívnom vyjednávaní vymenia za sociálny zmier a toleranciu voči diktátu šéfa v pracovnom procese. Spomínané témy vytvárajú priestor, ktorý by mohli vyplniť samotní zamestnanci – vlastnou aktivitou a bojmi organizovanými zdola. Ich heslom by nebolo len „Viac peňazí!“, ale aj „Menej práce!“. Súčasný nedostatok pracovnej sily vytvára priaznivé podmienky na takú iniciatívu. Je na pracujúcich, aby sa jej chopili, a skúsili si predstaviť život po práci.

⁷ Nie však vždy, ako to ukazuje prípad Moniky Žemberovej, predsedníčky ZO OZ KOVO v obuvníckej fabrike spoločnosti Gabor. Odbory v bánovskej továrni verejne vyjadrili nesúhlas s nadčasovou politikou firmy. Manažment predsedníčku suspendoval a nechal ju vyviešť z pracoviska. Aj vďaka medializácii a podaniu na Inšpektorát práce sa jej miesto podarilo udržať. Priebeh konfliktu sčasti rekapituluje kovácky časopis *Priority* (december 2017), s. 1 – 2.

Karmína

Karmína je týždenný 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 otriast 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 dobrotivých politikov, vševediacich expertov a hlásateľov sociálneho dialógu.

Karmína publikuje na webe (karmina.red), Facebooku (**Karmína**) a Instagrame ([@karmina.red](https://www.instagram.com/karmina.red)).