

ŠTRAJK
VO VOLKSWAGENE
A MOC PRACUJÚCICH
KARMÍNA



Štrajk vo Volkswagene a moc pracujúcich

Karmína

© Karmína, 2017

Tlač: Matica protislovenská

Vznik publikácie podporila Nadácia Maxa Hölza / Max Hölz Stiftung

Elektronickú verziu brožúry nájdete na adrese karmina.red/vw



Obsah

Predslov 4

1 Bilancia júnového štrajku 7

Príloha: Podrobná chronológia 14

2 Štrajk vo VW v historickom kontexte 21

3 VW, autopriemysel a moc pracujúcich 29

4 Dejiny bojov pracujúcich v autopriemysle 44

5 Ako budovať moc na pracovisku? 62

Literatúra a zdroje dát 69

Predslov

Štrajk vo Volkswagene, ktorý trval od 20. do 25. júna 2017, vyvolal veľký rozruch. Čo do počtu účastníkov bol najväčším prerušením práce u súkromného zamestnávateľa v moderných dejinách Slovenska. Zároveň išlo o prvý štrajk v zahraničnej automobilke u nás. A nie v hocijakej, ale hneď v tej najväčšej a najmodernejšej, ktorá sa hrdí ocenením „najlepší zamestnávateľ“ a je známa tým, že vypláca nadpriemerné mzdy. Požiadavky zamestnancov pritom presadzovali Moderné odbory Volkswagen, jedna z najväčších odborových organizácií na Slovensku, ktorá však nie je členkou Konfederácie odborových zväzov SR a zdôrazňuje svoju nezávislosť od „tradičných“ odborov aj politických strán. Štrajk, ktorý zorganizovali, sa tiež svojou „festivalovou“ atmosférou líšil od odborárskych akcií a protestov, na ktoré sme boli zvyknutí. A v neposlednom rade sa konflikt skončil dohodou o raste miezd, ktorý je v kontexte ich predchádzajúceho vývoja dosť výrazný.

Pochopiteľne, tieto prvenstvá, superlatívy a výnimky pútajú pozornosť. Vyvolávajú však aj mnoho otázok. V tejto brožúre sa na ne pozrieme bližšie.

Myslíme si totiž, že hoci štrajk nedosiahol splnenie svojich pôvodných požiadaviek, bol v istom zmysle prelomový. Ak by naň v budúcnosti nadviazali podobné boje v autopriemysle (a možno aj v iných odvetviach), čakali by nás veľmi zaujímavé časy. Chceme preto odpovedať na päť otázok:

Aké boli silné a slabé stránky štrajku?

V prvej kapitole sa pozrieme na to, čo pracujúci týmto štrajkom dosiahli. Zároveň sa pokúsime zhodnotiť, v čom spočívali prednosti a slabiny štrajku. Budeme sa tiež zaoberať otázkou, či Moderné odbory VW predstavujú „radikál-

nejšiu“ alternatívu voči tradičnému OZ KOVO. K tejto kapitole pripájame aj podrobnú chronológiu najdôležitejších udalostí od začiatku roku 2016 až po júnový štrajk v roku 2017.

Čím bol tento štrajk výnimočný?

V súvislosti s dianím v bratislavskej automobilke sa v médiách **objavili** porovnania počtu štrajkov (resp. preštrajkovaných dní) na Slovensku a v iných krajinách. Podľa nich sa u nás vôbec alebo takmer vôbec neštrajkuje. Tento záver sa opiera o veľmi nepresné údaje Medzinárodnej organizácie práce, ktorá vedie štatistiky o počte štrajkov, štrajkujúcich a preštrajkovaných dní. V skutočnosti bolo u nás za posledných zhruba dvadsaťpäť rokov dosť štrajkov na to, aby sme mohli uvažovať o ich vývoji, dynamike či ich súvislosti s ekonomickým rozvojom krajiny.¹

Štrajk vo Volkswagene teda nebol výnimočný jednoducho tým, že išlo o štrajk na Slovensku. Nebol dokonca ani prvým štrajkom v tomto roku.² Boj vo VW vybočuje skôr v iných, konkrétnejších ohľadoch. Predovšetkým tým, že sa týkal automobilového priemyslu. Výrobu vozidiel u nás dosiaľ štrajky obchádzali. Aj subdodávateľského retazca automobiliek sa dotkli len okrajovo. Zároveň tento štrajk prišiel v období, keď sa ekonomike darí, nezamestnanosť vytrvalo klesá a zamestnávateľia hlásia nedo-

¹ Pozri **Boje pracujúcich na Slovensku (1994 – 2014)**. Pokiaľ ide len o obdobie rokov 2009 – 2015, s ktorým sa operovalo v médiách, vyskytol sa napr. známy sedemdnňový „štrajk v Hencovciach“ v dvoch textilných fabrikách. Z hľadiska počtu zamestnancov a preštrajkovaných hodín však boli v tomto období najvýznamnejšie dva štrajky v školstve (jedno- a trojdňový) v roku 2012, ktoré sa týkali desiatok tisícov pedagogických a nepedagogických zamestnancov regionálneho školstva.

² V januári na tri dni prerušilo prácu sedemsto zamestnancov detvianskej PPS Group. Vydobyli si 4,5-percentné zvýšenie tarifných miezd.



Utorok 20. júna 2017, ráno. Parkovisko pred „novou bránou“ nikdy nebolo také plné.

tatok pracovnej sily. Také obdobie sme na Slovensku už zažili, a to tesne pred vypuknutím globálnej krízy v roku 2008. Vtedy bolo charakteristické skôr úpadkom bojov v súkromnom sektore. A napokon, požiadavky štrajkujúcich z VW boli ofenzívne – v tom zmysle, že ich cieľom nebola „len“ obrana voči prepúšťaniu zamestnancov alebo voči znižovaniu či stagnácii reálnych miezd. Teraz išlo o to, získať väčšiu časť zo zväčšujúceho sa koláča, zlepšiť vlastné postavenie a pracovné podmienky. Do istej miery sa to aj podarilo.

Pravda, ani z tohto hľadiska nebol štrajk vo Volkswagene prvý. Boje, ktoré neboli číro defenzívne, sa kde-tu vyskytli už predtým. No kombinácia „automobilka + ekonomická konjunktúra + ofenzívne požiadavky“ sa javí ako jedinečná. A ak by na štrajk vo Volkswagene nadviazali ďalšie podobné boje, tak sa naň neskôr iste bude hľadieť ako na lastovičku, ktorá ohlásila nový cyklus bojov pracujúcich na Slovensku nevídaného druhu.

V druhej kapitole podrobnejšie zasadíme štrajk vo Volkswagene do historického kontextu minulých bojov pracujúcich na Slovensku, od deväťdesiatych rokov po súčasnosť.

Akú moc majú pracujúci vo VW?

Faktu, že júnový štrajk zasiahol práve autopriemysel, treba venovať osobitnú pozornosť.

Toto odvetvie má v slovenskej ekonomike mimoriadny význam. Zodpovedá za značnú časť všetkej pridanej hodnoty, ktorá vzniká v sektore priemyselnej výroby, a tvorí okolo 40 % slovenského exportu. Výroba motorových vozidiel zamestnáva asi 18-tisíc ľudí a asi stotisíc zamestnancov pracuje v dodávateľskej sieti. Ďalšie desatisíce pracovných miest s autopriemyslom nejako súvisia. V počte vyrobených áut na obyvateľa sme svetovou špičkou. Skrátka, tempo kapitalistického rozvoja na Slovensku úzko súvisí s tým, ako hladko sa pohybujú linky v Bratislave, Trnave, Žiline a ich okolí.

Zároveň ide o technologicky vyspelé a kapitálovo náročné odvetvie, ktoré ďalej rastie a rozvíja sa. Hoci už dnes sa u nás automobilky sťažujú na nedostatok pracovnej sily, onedlho k nim pribudne ďalšia. Výroba automobilov je tiež úzko prepojená na globálnu ekonomiku a spolieha sa na plynulú súčinnosť množstva článkov – subdodávateľov, odberateľov, ale aj hál a oddelení v jednotlivých závodoch. Tieto charakteristiky autopriemyslu sú podľa nás základom obrovskej potenciálnej moci ľudí, ktorí v tomto odvetví pracujú. Táto moc sa dá použiť na zlepšenie ich vlastných životných podmienok, ale otvára aj širšie možnosti s ďalekosiahlymi dôsledkami.

V tretej kapitole sa preto pozrieme na niektoré základné údaje o Volkswagene a jeho postavení

v autopriemysle na Slovensku, ako aj na širší kontext autopriemyslu v strednej Európe. Na základe týchto faktov priblížime zdroje potenciálnej moci pracujúcich v autopriemysle.



Čo môže priniesť budúcnosť?

História ukazuje, že takmer všade tam, kam autopriemysel prišiel, si pracujúci v tomto sektore časom začali uvedomovať spomínanú moc. Presadzovaním svojich záujmov voči zamestnávateľom (a štátu) si mnohokrát dokázali vybojovať významné ústupky na poli miezd a pracovných podmienok. No v týchto bojoch sa neraz prepracovali aj ku kladeniu zásadných otázok: Čo nám vlastne táto spoločnosť ponúka? Chceme navždy pracovať za mzdu, hoci bude vyššia? Ako *inak* by to mohlo fungovať? Stručným dejinám víťazstiev a porážok robotníckej triedy v autopriemysle od roku 1936 po súčasnosť venujeme štvrtú kapitolu.

Minulosťou sa však budeme zaoberať preto, aby sme pochopili, čo môže priniesť budúcnosť. Za posledných pár rokov sa totiž objavili určité skromné náznaky toho, že aj zamestnanci automobiliek v bývalom východnom bloku sa dávajú do pohybu. Štrajk vo Volkswagene je jedným z nich. Autopriemysel je dnes skutočne globálny a zdá sa, že v blízkej budúcnosti to môže začať platiť aj o bojoch jeho pracujúcich. Tým sa otvára možnosť, že by sa pracujúci v stredo európskom autopriemysle podieľali na vzniku nového svetového hnutia, sústredného v kľúčových odvetviach globálnej ekonomiky. Také hnutie by sa nemuselo uspokojiť s omr-

vinkami zo stola. Malo by dosť moci na to, aby otriaslo samými základmi svetovej ekonomiky. Tejto možnosti, hoci sa dnes zdá vzdialená, sa venujeme v neskorších častiach 4. kapitoly.

Čo robiť?

Poslednú, piatu kapitolu venujeme skôr praktickým úvahám. Čo by sa dalo už dnes robiť vo fabrikách na Slovensku, aby sa spomínanému hnutiu pomohlo na svet? A akú úlohu môžeme zohrať my ostatní, ktorí sme ľuďom na parkovisku v Devínskej Novej Vsi držali palce? K týmto otázkam sa dostaneme v samom závere textu.



V texte uvádzame hypertextové odkazy, ktoré sú **vysádzané** tučným písmom a farebne odlišené. Ak sa vám dostala do rúk tlačaná verzia a chcete si kliknúť na niektorý z odkazov, elektronickú podobu tejto publikácie nájdete na adrese karmina.red/vw.

Poznámka k zdrojom: Pracujeme tu s množstvom údajov aj historických faktov. Aby sme text príliš nezaťažovali bibliografickými odkazmi, uvádzame na konci zoznam najdôležitejšej literatúry a ďalších zdrojov, o ktoré sme sa opierali.

1 Bilancia júnového štrajku

Čo dokázal júnový štrajk? Na túto otázku sa dá odpovedať z viacerých hľadísk. Predovšetkým sa pozrieme na hmatateľné výsledky, ako je rast miezd či ďalšie výdobytky, ktoré sú súčasťou novej kolektívnej zmluvy.

Viac ako výsledok nás však zaujíma *skúsenosť*, ktorú pracujúci Volkswagenu nadobudli svojím prvým štrajkom. Tento pohľad je pre nás dôležitý, pretože aj štrajk, ktorý nedosiahol veľa z hľadiska bezprostredných výsledkov, môže byť veľmi významný, ak na pracovisku naštartuje procesy zjednocovania, organizovania a kritického uvažovania o postavení pracujúcich zoči-voči šéfom. Tieto procesy a nové skúsenosti či poznatky, ku ktorým vedú, môžu neskôr vyústiť do oveľa účinnejších zápasov. A naopak, štrajk, ktorý vybojuje významné ústupky, ale odohrá sa bez skutočného zapojenia väčšiny pracujúcich do diania a nepomkne ich k žiadnej vlastnej iniciatíve, môže z dlhodobého hľadiska len posilniť apatiu a pocit, že „sami nič nezmeníme“. Zatiaľ je príliš skoro na to, aby sme v tomto ohľade vyslovili nejaký verdikt o štrajku vo Volkswagene. Budeme sa však pýtať, čo pozitívne a nasledovaniahodné priniesol, a čo sa možno dalo urobiť inak.

Čitateľom, ktorí sa najprv chcú zorientovať vo faktoch a udalostiach, odporúčame preskočiť na chronológiu (s. 14).

Hmatateľné výsledky

Pochopiteľne, Moderné odbory prezentovali štrajk ako víťazstvo. Zdôrazňovali najmä to, že sa podarilo dosiahnuť výrazný rast miezd. Keďže podrobné prepočty a porovnania sme už publikovali v staršom [článku](#), tu sa sústreďíme na všeobecnejšie zhodnotenie.

Tabuľka na nasledujúcej strane konfrontuje body novej kolektívnej zmluvy, ktoré sa dajú jednoducho vyčísliť, s pôvodnými požiadavkami MOV a s poslednou ponukou zamestnávateľa pred štrajkom. Miera rastu tarifných miezd (ôsmy riadok tabuľky), ktorú sa podarilo vybojovať, nemá v kontexte predchádzajúceho vývoja plátov vo VW obdobu. Predstihuje aj mieru rastu priemernej mzdy v národnom hospodárstve v roku 2017, ktorú zatiaľ odhaduje NBS.³ V porovnaní s pôvodnou požiadavkou však príliš neohromí a kontrastuje aj s odhodlaním, ktoré bolo viditeľné počas prvých troch dní štrajku na parkovisku. Platí tiež, že získaný rast je bližšie predstavám firmy než pôvodnej požiadavke odborov. Z našich rozhovorov so štrajkujúcimi zároveň vyplynulo, že dôležitou otázkou je pre nich dĺžka prestávky (4. riadok). Súčasná tridsaťminútová prestávka (rozdelená na 10 a 20 minút) nestačí ani na oddych, ani na to, aby sa človek dôstojne najedol. Žiaľ, v tejto veci sa štrajkom nezmenilo nič.

Celkovo vzaté, po započítaní jednorazového príplatku a odpočítaní (približných) strát spôsobených štrajkom získajú pracujúci na mzdách zhruba toľko, koľko im ponúkala firma tesne pred štrajkom.⁴ Všetko ostatné (dovolenka, prípadný príspevok na cestovné, vyšší príspevok počas PN atď.) môžu považovať za „plus“, ktoré by bez štrajku zrejme nedosiahli. To, či sa štrajk oplatil z hľadiska ziskov pre pracujúcich, teda závisí od toho, nakoľko si cenia toto „plus“.

³ Odhady NBS z júna 2017 sú: v roku 2017 rast o 4,4 %, v roku 2018 o 4,8 %.

⁴ Máme tu na mysli celkové príjmy zamestnanca od júna 2017 do decembra 2018 (vrátane), keď by sa končila platnosť kolektívnej zmluvy podľa návrhu zamestnávateľa z 19. 6. 2017. Náš výpočet nezohľadňuje vplyv zmien tarifného systému, ktoré zatiaľ nie sú známe.

	NOVÁ KOLEKTÍVNA ZMLUVA	PÔVODNÉ POŽIADAVKY MOV	POSLEDNÁ PONUKA FIRMY
Rast tarifných miezd	4,7 % (od 1. 6. 2017) 4,7 % (od 1. 1. 2018) 4,1 % (od 1. 11. 2018)	16 % (v dvoch krokoch, do 30. 6. 2018)	4,5 % (od 1. 6. 2017) 4,2 % (od 1. 1. 2018)
Jednorazový príplatok	500 €	–	350 €
Dovolenka	+1 a +1 deň	+5 dní	–
Prestávka	–	+10 minút	–
Príplatok: cestovné a ubytovanie	30 €	50 €	–
Príspevok: prvé 3 dni PN (z priemernej mzdy; podľa zákona: 25 %)	40 %	60 %	–
Platnosť kolektívnej zmluvy	do 31. 8. 2019 (27 mesiacov)	1 rok	do 31. 12. 2018 (19 mesiacov)
Celkový rast miezd	14,12 %/2,25 roka (priem. 6,27 %/rok)	16 %/1 rok	8,89 %/1,58 roka (priem. 5,62 %/rok)

Tabuľka: Porovnanie niektorých bodov novej kolektívnej zmluvy s pôvodnými požiadavkami a poslednou ponukou firmy.

Myslíme si však, že nemenej dôležité než bezprostredné výdobytky je to, ako štrajk prebiehal a akú skúsenosť si z neho odniesli radoví zamestnanci.

Silné stránky štrajku

Táto skúsenosť bola cenná, pretože znamenala *iný pohľad* na vlastnú prácu. Moderná výroba automobilov je naplánovaná na sekundy a milimetre a spolieha sa na dokonalú súčinnosť zamestnancov vo viacerých podnikoch. Aj preto je práca v nej taká vyčerpávajúca, stresujúca a monotónna. Štrajk ukázal, že to isté, čo je za normálnych okolností výhodou pre firmu, sa ľahko môže stať jej slabinou. Účastníkom štrajku sa podarilo ochromiť nie-

len vlastnú fabriku, ale spôsobiť problémy aj ďalším. V praxi si tak overili to, čo zrejme túžili – že celý mechanizmus je veľmi krehký a ak chcú, môžu ho držať pevne v rukách oni, nie firma. Mali príležitosť spoznať svoju vlastnú potenciálnu moc.⁵

Produkcia áut funguje hladko iba vďaka úzkej kooperácii pracujúcich. Manažmenty, ktoré riadia štíhlu výrobu, preto zdôrazňujú význam „tímovej práce“. Sociálne vzťahy, ktoré zamestnanci medzi sebou nadväzujú v práci, však firmu zaujímajú len potiaľ, pokiaľ slúžia výrobe. A tá si napríklad nevyžaduje (ako sa ukázalo počas štrajku), aby sa medzi sebou po-

⁵ Otázke potenciálnej moci zamestnancov autopriemyslu sa budeme podrobne venovať v tretej kapitole.

znali pracovníci z rôznych hál – napriek tomu, že ich práca a každodenné problémy sú podobné. Pre firmu je tiež výhodné, ak zamestnanci síce spolupracujú vo výrobe, ale zároveň sú rôznymi spôsobmi rozdelení – podľa tarifných tried, výkonnostných príplatkov či formálnej príslušnosti k firme (kmeňoví verzus agentúrni, Volkswagen verzus DHL a Autovision atď.). Podobne, ak medzi pracujúcimi existujú konflikty alebo nevraživosť, ktoré môžu byť spôsobené napríklad rozdielmi v rase, jazyku, kultúre či pohlaví, pre podnik to nepredstavuje problém, pokiaľ neohrozujú plynulosť výroby. Z pohľadu manažmentu môžu byť, naopak, prospešné, ak pracujúcim bránia v tom, aby spoločne presadzovali svoje záujmy voči firme: „Rozdeľuj a panuj.“

Štrajk umožnil iný druh kontaktov, a **všimli** si to odborári aj radoví účastníci. Vďaka tomu, že zamestnanci neštrajkovali doma, ani sa neschádzali kdesi na námestiach, ale sa na zmeny striedali na parkovisku, vytvorili na pár dní komunitu. V utorok ráno sa zišli ako masa, v ktorej sa navzájom poznali najmä tímy z liniek. Po každom „turnuse“ ľudia odchádzali z parkoviska bohatší o pár nových známych, ale aj o praktickú skúsenosť s tým, že majú spoločný

záujem a dokážu sa zaň postaviť. Zažili tiež viaceré dojemné prejavy symbolickej solidarity od okoloidúcich, vodičov zmluvnej dopravy či od kolegov, ktorí museli byť v práci.

Štrajkujúci počas pobytu na parkovisku prejavovali pozoruhodnú kreativitu. Už v prvý deň sa v areáli behom niekoľkých hodín objavili stany, stoličky, športové náčinie, neskôr grily. Štrajk vďaka tomu výrazne vybočoval z radu obvyklých odborárskych akcií, ktoré sprevádzajú škrobené prejavy, mávanie erárnymi zástavami, nezmyselné presuny „z bodu A do bodu B“, prípadne kolektívne trúchlenie nad ťažkou sociálnou situáciou. Jeden z funkcionárov OZ KOVO **označil** dianie na parkovisku za „zneváženie inštitútu štrajku“. V skutočnosti išlo o pravý opak: o prisvojenie si taktiky štrajku pracujúcimi a o jej potvrdenie ako niečoho, čo môže zodpovedať ich potrebám a nemusí mať podobu vojenského cvičenia, ktoré riadia odborárski lampasáci na tribúne.

Komunita, ktorá sa utvorila na parkovisku, sa tiež prevažne darilo vyhýbať zbytočným rozbrojom vo vnútri i navonok. Národnárska, xenofóbna či iná podobná rétorika nehrala počas štrajku nijakú úlohu. Na parkovisku stáli bok po boku muži aj ženy, bieli i Rómovia, Slováci



„Zneváženie inštitútu štrajku“? Nie, skôr jeho kreatívne prispôbenie vlastným potrebám štrajkujúcich.



Niektorí zamestnanci, napríklad údržbári Volkswagenu či pracovníci firmy DHL a Autovision, sa štrajku nezúčastnili, hoci by chceli. Štrajkujúci s nimi diskutovali cez plot.

aj Maďari. V dave bolo vidieť jediná slovenskú vlajku. Aj Moderným odborom slúži ku cti, že nezbierali lacné body rečami o „zahraničnom útlaku“ a „kolonizácii“. V časoch toxického nacionalizmu napravo i naľavo bolo osviežujúce pripomenúť si, že toto svinstvo nemá nič spoločné s potrebami pracujúcich a že vo svojich zápasoch sa bez neho ľahko zaobídu.

Inak bezchybný dojem trochu kazili drobné incidenty, ktoré sa udiali počas prvých dní pri striedaní zmien. Pracujúci, s ktorými sa v štrajku nepočítalo (agentúrni pracovníci; zamestnanci DHL a Autovision; kolegovia z maďarského Audi), takže museli ísť do práce, čelili pokrikovaniu a nadávkam davu, ktorý ich mylne považoval za štrajkokazov. Na jednej zo zmien sa vyskytol prípad, keď príliš horlivý štrajkujúci začal sácať pracovníka z Maďarska, ktorý sa ponáhlal sa do práce. Neskôr sa však tieto prejavy výrazne zmiernili vďaka vysvetleniam a upozorneniam od odborárov.

... a jeho slabiny

Štrajk v bratislavskom Volkswagene však mal aj slabé miesta. Predovšetkým sa doň nepodarilo zapojiť tých, ktorí v továrni síce pracujú, ale formálne ich zamestnáva niekto iný. Ide o asi dve tisícky agentúrnych pracovníkov

VW,⁶ ale aj o ľudí, ktorí priamo či prostredníctvom agentúry pracujú v DHL a Autovision, prípadne prišli do závodu dočasne vypomáhať ako zamestnanci maďarského Audi. Z čisto právnického uhla pohľadu sa ich proces kolektívneho vyjednávania (a teda ani štrajk) „netýkal“. V skutočnosti však:

1. na agentúrnych pracovníkov mal priamy dosah, pretože aj oni sú zaradení do rovnakého tarifného systému, ktorý určuje výšku ich základnej mzdy a príplatkov;⁷
2. keďže Moderné odbory zastupujú aj zamestnancov DHL a Autovision (v separátnych vyjednávaniach) a usilujú sa tu presadzovať podobné požiadavky ako vo Volkswagene, závery vyjednávania vo VW majú vplyv na situáciu v týchto dvoch firmách;⁸
3. celého osadenstva bratislavského závodu sa týka napríklad otázka prestávok. Ak by sa štrajkom podarilo dosiahnuť predĺženie prestávky o desať minút, je ťažko predstavitelné, že by sa tento výtobytok vzťahoval len na kmeňových zamestnancov VW.

Zároveň možno predpokladať, že ak by sa štrajk bol skončil vážnou porážkou (napríklad prijatím pôvodného návrhu firmy), pre manažment by to bol signál, že môže silnejšie priškripnúť aj agentúrnych pracovníkov. Pre DHL a Autovision by zase išlo o znamenie, že môžu očakávať pokojné a pokorné kolektívne vyjednanie

⁶ Agentúrni pracovníci údajne tvoria asi 15 % celkovej pracovnej sily bratislavského závodu. Ku koncu roka 2016 tu pracovalo vyše 11 450 kmeňových zamestnancov. Podľa toho je agentúrnych pracovníkov okolo 2000.

⁷ Pokiaľ ide o príjem, agentúrni pracovníci na rozdiel od kmeňových zamestnancov VW nemajú nárok na 13. a 14. plat či na bonus za hospodárske výsledky. Ich základnú mzdu však určuje ten istý tarifný systém. Od výšky tejto mzdy sa odvíjajú ďalšie príplatky, ktoré sa počítajú ako percentuálny podiel základu. Zvýšenie taríf teda zvyšuje aj príjmy agentúrnych zamestnancov.

⁸ Potvrdil to aj vývoj po štrajku. Na prelome júla a augusta sa začalo kolektívne vyjednanie v DHL a Autovision, v ktorom MOV predložili požiadavky založené na novej kolektívnej zmluve vo VW (rast miezd v troch krokoch, spolu o 14,12 %, dva dni dovolenky navyše, príspevok na dopravu atď., ale aj dĺžka platnosti kolektívnej zmluvy).

vanie s vlastnými zamestnancami. Všetky spomínané kategórie pracujúcich teda boli priamo zainteresované na výsledkoch štrajku, hoci sa ich formálne „netýkal“.

Navyše, nielen vo vzťahu k júnovému štrajku, ale vo všeobecnosti platí, že čím viac sa pracujúci nechajú rozdeľovať, tým budú slabší. Firma to dobre chápe. Vďaka tomu, že pracovná sila bratislavského závodu je rozdelená už *vopred* (na agentúrnych, kmeňových atď.), mohol sa manažment počas štrajku pokúsiť pokračovať vo výrobe. Použil na to ľudí, ktorých sa štrajk „netýkal“, a ktorí museli byť v práci.

Zdá sa, že počas štrajku sa mohlo urobiť viac preto, aby sa tieto skupiny pracujúcich nejakým spôsobom zapojili. Význam takých aktivít by bol dvojaký. Na jednej strane by aktivita agentúrnych pracovníkov a ďalších kategórií pracujúcich dodala odvahy a odhodlania štrajkujúcim kmeňovým zamestnancom. Na druhej strane by mohla byť dôležitým impulzom pre organizovanie agentúrnych pracovníkov či zamestnancov DHL a Autovision v nových, budúcich zápasoch.

Ako zapojiť všetkých?

Vrcholným úspechom úsilia o čo najširšie zapojenie všetkých by bolo, ak by sa tí, ktorí nastúpili do práce, pripojili k štrajku a odmietli by pracovať – či už by zostali v továrni, alebo by sa pripojili k ľuďom na parkovisku. Samozrejme, museli by byť pripravení čeliť obvineniam z „nezákonného štrajku“ a súdnej represii. Firma by k tomu nemusela prikročiť, ale vzhľadom na iné obštrukcie, ktoré robila, sa zdá pravdepodobné, že by sa o to pokúsila.⁹ Treba tiež povedať, že divoký štrajk so sebou

⁹ V súkromnom sektore na Slovensku by to bol prvý prípad svojho druhu. Súdy zatiaľ zasiahli proti štrajkom vodičov mestskej hromadnej dopravy (1997), železničiarov (2003) a nemocničného personálu (2006). Učiteľia však v roku 2016 ukázali, že sa dá masovo štrajkovať aj mimo kolektívneho vyjednávania, no bez toho, aby proti štrajkujúcim zasiahla justícia. Snáď sa čoskoro dočkáme podobného príkladu zo súkromného sektora. Lipnutie na kolektívnom vyjednávaní je podľa nás vážnou prekážkou rozvoja

nesie riziko prepúšťania či inej perzekúcie na pracovisku (hoci toto riziko je zrejme tým nižšie, čím početnejší sú účastníci).

No okrem tohto „maximalistického“ variantu boli k dispozícii aj iné, miernejšie a bezpečnejšie možnosti. To najmenej, čo sa azda dalo urobiť, bolo rozdávať pred bránou letáky, ktoré by objasňovali ciele štrajku a ich súvislosť so situáciou neštrajkujúcich (napr. body 1 – 3, ktoré sme už načrtli). Prípadne by vysvetlovali, že kmeňoví zamestnanci nepovažujú svojich agentúrnych kolegov (resp. ľudí z DHL, Autovision, Audi) za štrajkokazov. Podobne by sa dalo vyzvať pracujúcich, ktorí museli nastúpiť, aby solidaritu so štrajkom vyjadrili symbolicky: napríklad krátkou, ale zato hromadnou návštevou parkoviska po pracovnom čase, skupinovými výletmi „k plotu“ počas prestávok, prípadne dostatočne viditeľným „poznávacím znamením“ (odznak, stužka a pod.). Symbolická akcia s oblepeným autom, ktorú podnikli zamestnanci Autovision, mala na parkovisku veľký úspech a iste zanechala hlboký dojem. Jednote pracujúcich vo Volkswagene by prospelo, ak by takých momentov bolo viac.

Vážnejším krokom by bola výzva, aby ľudia „vnútri“ dali nejakým nevinným spôsobom firme pocítiť svoju nechuť kooperovať s ňou počas štrajku (ignorovanie príkazov alebo, naopak, dôsledné dodržiavanie predpisov, spomaľovanie práce a pod.).¹⁰ Ďalšou možnosťou sú výzvy na hromadné čerpanie dovolenky alebo návštevu lekára. Netvrdíme, že všetky tieto nápady sa dajú zrealizovať v podmienkach Volkswagenu, ale snáď by stáli za zváženie.

bojov, ktoré by pracujúcim na Slovensku priniesli výraznejšie výdobytky. Vráťame sa k tomu v štvrtej kapitole.

¹⁰ Možno by sa tým predišlo aj úplne zbytočnému úrazu na linke SUV. Podľa dostupných informácií si počas štrajku jeden robotník poranil ruku pri práci s manipulátorom, na ktorú nebol dostatočne zaškolený. Je ľahké povedať, že túto prácu mal odmietnuť. Oveľa jednoduchšie by sa mu odmietalo, ak by existovala všeobecná výzva od štrajkujúcich k všetkým „vnútri“, aby nevykonávali úlohy, na ktoré nie sú zaškolení.



Rozhodovanie v rukách odborov

Ďalší dôležitý problém sa týkal počínania odborov pri vyjednávaní a počas štrajku. Predseda Moderných odborov síce vo svojich prejavoch na parkovisku tvrdil, že každú dohodu s vedením najprv predloží na schválenie štrajkujúcim, ale to sa napokon nestalo. Až do piatka 23. júna prebiehali rokovania tak, že zástupcovia odborov v prejavoch na improvizovanej tribúne priebiežne oboznamovali zamestnancov s najnovším vývojom a pýtali sa ich na názor, ktorý prejavovali krikom. Samozrejme, ani zďaleka to nie je ideálny spôsob, ako zabezpečiť kontrolu štrajkujúcich nad vlastným štrajkom, ale je to lepšie ako nič.¹¹ Po piatkovom odchode z parkoviska sa komunikácia medzi odbormi a štrajkujúcimi obmedzila na krátke správy na Facebooku a mediálne výstupy. Definitívna dohoda sa v nedeľu uzavrela bez akýchkoľvek konzultácií s členskou základňou.

Odborári vychádzali z toho, že mali mandát na akceptovanie ponuky nižšej ako 16 %, ale vyššej ako 13,9 %. Získali ho spomínaným „hlasovaním krikom“ na parkovisku. Odhliadnuc od toho, že davové hlasovanie „áno/nie“ nie je adekvátnou náhradou za triednu kolektívnu diskusiu, tento mandát sa nevzťahoval na ďalšie požiadavky, napríklad na spomínané pre-

¹¹ Ako inak by to mohlo byť? Jednotlivé tímy, linky alebo haly by napríklad mohli mať volených a odvolateľných zástupcov, ktorí by spoločne rozhodovali o ďalšom vývoji štrajku a zodpovedali sa priamo členskej základni. Samozrejme, niečo také predpokladá dosť vysoký stupeň organizovanosti a zainteresovanosti zamestnancov.

dĺženie prestávky. V týchto záležitostiach odbory jednoducho postavili štrajkujúcich pred hotovú vec. O ukončení štrajku sa nehlasovalo.

Tento záver sa vlastne dal očakávať na základe skorších náznakov. Štrajku podľa našich informácií nepredchádzali žiadne masové stretnutia, na ktorých by sa formulovali a schvaľovali požiadavky či taktika. Možno sú zamestnanci VW skrátka príliš pasívni. No aktivity MOV ani nesmerovali k ich skutočnej mobilizácii. Odborári prezentovali vyjednávanie ako proces, ktorý si vyžaduje expertov na oboch stranách. Keď štrajkujúcich informovali o aktuálnom priebehu rokovania, málokedy presne špecifikovali, o akých návrhoch sa hovorí a čo všetko zahŕňajú. Moderné odbory akoby vychádzali z jasnej schémy: Našou úlohou je formulovať požiadavky a vyjednávať o nich; vašou úlohou je dať alebo nedať nám mandát na toto vyjednávanie a postaviť sa za nás na parkovisku. Na kontrolu a participáciu „zdola“ nezostáva v tejto schéme takmer žiadne miesto. MOV sa v tomto ohľade nijako nelíšia od ostatných odborových organizácií na Slovensku.

Pripomeňme, že MOV vznikli odštiepením od Odborového zväzu KOVO.¹² Konflikt medzi základnou organizáciou vo Volkswagene, resp. neskoršími Modernými odbormi, a vedením OZ KOVO je pre najväčší odborový zväz prvým vážnejším sporom, ktorý prenikol na verejnosť. MOV v ňom zaujali pozíciu alternatívy voči zastaranej organizácii, ktorú charakterizujú blízke vzťahy s politikmi a korupcia.¹³ Samozrejme, táto kritika voči OZ KOVO je oprávnená. Bolo by však chybou, ak by sme vznik MOV považovali za znamenie, ktoré ohlasuje obrat k bojovnejšiemu odborárstvu.

¹² Viac informácií o spore pozri v chronológii, s. 14.

¹³ Pri odborárskej ťahanici prišla na pretras aj staršia **správa**, podľa ktorej Samsung v Galante poskytol základnej organizácii OZ KOVO dar vo výške takmer 157-tisíc eur. Išlo o asi desať percent rozpočtu OZ KOVO v roku 2013. Neskor **vyšlo najavo**, že medzi darcami odborovému zväzu boli v roku 2011 aj automobilka Kia a jej dodávateľ Mobis (spolu 109-tisíc eur).

MOV sa nijako neusilujú pôsobiť radikálne, a to ani na úrovni marketingovej pózy. Konflikt medzi záujmami pracujúcich a šéfov podávajú za balený do „sociálneho partnerstva“, tak ako kováči. Zoroslav Smolinský vo svojich vyjadreniach počas štrajku napríklad zdôrazňoval, že odborom ide o úspech podniku.¹⁴ Manažment vraj treba racionálnymi argumentmi presvedčiť o tom, že zvýšenie platov pomôže aj firme.

K pádnym argumentom patrí podľa MOV aj to, že pracujúci sa počas krízy po roku 2008 uskromnili, takže firma by sa im teraz mala odvdáčiť. Toto „uskromňovanie“ však nebolo výsledkom rozhodnutia zamestnancov. Išlo o oficiálnu politiku slovenských odborov. KOZ SR, ktorej členom je aj OZ KOVO, podpísala v roku 2009 memorandum, v ktorom sa zaviazala, že na firmy nebude vyvíjať nátlak. Na úrovni Volkswagenu tento prístup presadzovala vtedajšia kovácka základná organizácia, na čele ktorej stál Smolinský. Z personálneho hľadiska nie je medzi touto organizáciou a jej „modernou“ nasledovníčkou nijaký podstatný rozdiel: nezmenil sa predseda, podpredsedníčka, ani väčšina predákov z jednotlivých hál.

Zdá sa, že väčšina štrajkujúcich prijala spomínané rozdelenie úloh: odbory vedú, my stojíme za nimi. Nespokojné hlasy sme zaregistrovali až po štrajku. Kritizovali dĺžku trvania novej kolektívnej zmluvy či spôsob jej schválenia. Napriek týmto problémom bol štrajk vo Volkswagene mimoriadne dôležitý. Primárne však nie preto, čo dosiahol, ale pre to, čo znamenal – a čo by raz, pri spätnom pohľade, mohol znamenať. Staronovému vedeniu odborov teda nemožno odprieť zásluhu na tom, že po rokoch štrajkových pohotovostí a symbolických protestov (organizovaných tými istými odborármi) sa vo fabrike odohral prvý štrajk. Možno bude podnetom aj na procesy, ktoré odbory nebudú mať pod kontrolou.



Medzičasom sa skončila prestávka v prejavoch. Z korby auta sa kolegom prihovára asi tridsaťročný muž:

– Ahojte. Som Tomáš. Zdravím vás vospolok. Vo Volkswagene pracujem dvanásť rokov. Nastúpil som po strednej škole. Ale – bohužiaľ. Berie sa dnes ohľad na to, že tu niekto pracuje desať, dvanásť rokov, päť, štyri, tri, dva, jeden...? Nechali sme tu našu mladosť, a čo z toho máme?

Z davu sa ozve:

– Hovno!

Tomáš potvrdí: „Hovno. Presne.“

(Viac v **reportážach** Karmíny zo štrajku.)



¹⁴ Tajomstvom úspechu Volkswagenu na Slovensku je pritom najmä lacná a poslušná pracovná sila.

Príloha: Podrobná chronológia

V tejto prílohe zachytávame najdôležitejšie udalosti od vzniku nových odborov cez kolektívne vyjednávanie až po samotný štrajk.

Vznik Moderných odborov Volkswagen

Základná organizácia OZ KOVO bola v rokoch 1992 – 2016 jedinou odborovou organizáciou, ktorá pôsobila v spoločnosti Volkswagen Slovakia. Jej predsedom (a zároveň členom dozornej rady podniku, v ktorej zastupuje odbory) bol od roku 2008 Zoroslav Smolinský. V roku 2016 sa však vyostřili spory medzi touto základnou organizáciou a vedením odborového zväzu, ktoré viedli až k úplnému rozkolu a vzniku Moderných odborov Volkswagen (MOV) v septembri 2016. Ich predsedom sa stal Smolinský. Nová organizácia získala na svoju stranu prevažnú časť členskej základne OZ KOVO.

Podľa odborárov z MOV bola príčinou sporov nespokojnosť so spôsobom, akým vedenie OZ KOVO zaobchádzalo s peniazmi, ktoré získavalo z členských poplatkov. Väčšina odborových organizácií postupuje tak, že určitá časť vyzbieraných prostriedkov zostáva na úrovni podniku a ďalšia časť sa odovzdáva „centrále“. Keďže základná organizácia vo Volkswagene je najväčšia na Slovensku, prispievala na chod OZ KOVO nezanedbateľnou sumou. Jej majetok dosahoval (podľa slov Z. Smolinského) hodnotu vyše jedného milióna eur. Zástupcovia MOV, ale aj radoví zamestnanci, s ktorými sme o probléme hovorili, boli sklamaní z „protihodnoty“, ktorú dostávali od OZ KOVO za svoje členské príspevky. Zároveň sa sťažovali na úzke prepojenie medzi vedením OZ KOVO a stranou Smer-SD. V roku 2016 vedenie kováckych odborov údajne na túto kritiku „zdola“ reagovalo

administratívnou šikanou a pokusom ovládnuť neposlušnú základnú organizáciu.

Spomínané spory však pravdepodobne majú dlhšiu históriu. V jednom z čísel kováckeho časopisu **Priority** sa uvádza, že Smolinský ešte v roku 2014 „potajme inicioval založenie konkurenčného odborového zväzu **AIOS**“, od ktorého sa na výzvu vedenia OZ KOVO neskôr dištancoval. Spomínaný odborový zväz skutočne existuje. Podľa vlastnej webovej stránky pôsobí v automobilovom priemysle, v IT, obchode a službách. Zdôrazňuje svoju „politickú neutralitu“ a „transparentné hospodárenie“. Nie je však jasné, aké základné organizácie združuje.

Február – marec 2016

V ZO OZ KOVO vo Volkswagene prebehla revízia kontrola, údajne na anonymný podnet zamestnanca firmy. Smolinský spochybnil jej výsledky a v marci vedeniu odborového zväzu oznámil, že pozastavuje vyberanie časti členského príspevku, ktorá sa odvádza centrálne.

Máj 2016

Vo voľbách predsedu základnej organizácie sa Smolinskému postavil Koloman Kraslan, považovaný za kandidáta vedenia OZ KOVO. Získal však len 492 z takmer päťtisíc odovzdaných hlasov.

September 2016

Výbor ZO OZ KOVO vo VW vylúčil spomínaného K. Kraslana. Vedenie zväzu reagovalo zrušením tohto uznesenia. Osemnásteho septembra vznikli Moderné odbory Volkswagen; ich zakladatelia sú stále členmi ZO OZ KOVO.

Október 2016

OZ KOVO rozhodol o likvidácii základnej organizácie vo Volkswagene. Ako dôvod uviedol porušenie stanov pri vylučovaní K. Kraslana. Začali sa súdne ťahanice o majetok organizácie.

MOV začali oficiálne pôsobiť v závode. Za prvé dva dni získali vyše 5500 nových členov.

OZ KOVO podal trestné oznámenie na Zoroslava Smolinského „pre zavádzajúce, osočujúce a nepravdivé vyhlásenia“ na adresu zväzu a jeho predsedu.

November – december 2016

OZ KOVO vylúčil Zoroslava Smolinského a Jolanu Julkeovú (v tom čase stále v pozícii predsedu, resp. podpredsedníčky základnej organizácie v podniku) za porušenie stanov.

Okresný súd Bratislava II zamietol návrh ZO OZ KOVO na vydanie neodkladného opatrenia, ktoré by obmedzilo zaobchádzanie s majetkom základnej organizácie. Tento návrh podalo bývalé vedenie ZO (na čele so Smolinským), aby zväzu zabránilo disponovať majetkom základnej organizácie. Proti rozhodnutiu sa odvolali.

Konala sa ustanovujúca konferencia MOV a prvé voľby do odborových orgánov. Zloženie predsedov halových výborov je takmer identické so zložením výboru ZO OZ KOVO Volkswagen Slovakia, ktorý vzišiel zo spomínaných volieb v máji 2016. Ani predseda a podpredsedníčka sa nezmenili.

Kolektívne vyjednávanie

31. januára 2017

Začína sa vyjednávanie o novej kolektívnej zmluve. Zúčastňujú sa ho obe odborové organizácie, MOV i ZO OZ KOVO. Keďže MOV vznikli ako nová odborová organizácia, disponujú iba prostriedkami, ktoré vyzbierali z členských príspevkov od svojho vzniku. Na druhej strane, kováčska organizácia podľa prvých informácií z roku 2017 združovala okolo 800 čle-

nov.¹⁵ Začiatok vyjednávania preto sprevádza dokazovanie veľkosti členskej základne. Každá z organizácií vystupuje s vlastnými požiadavkami.

MOV žiadali:

- zvýšenie tarifných miezd o 16 % v dvoch krokoch,
- zvýšenie 13. a 14. platu,
- príspevok 50 € na dopravu a ubytovanie,
- predĺženie dovolenky o 5 dní,
- predĺženie prestávky o desať minút,
- zvýšenie osobného ohodnotenia,
- zvýšenie príspevku za prácu na zmeny,
- zvýšenie príspevku zamestnávateľa počas prvých troch dní práceneschopnosti na 60 % priemernej mzdy (z povinných 25 %, ktoré určuje zákon),
- zmeny v tarifnom systéme.

Nová kolektívna zmluva mala platiť do júna 2018.

O požiadavkách ZO OZ KOVO je známe len to, že obsahovali plošné zvýšenie tarifných miezd o 120 € a zvýšenie ďalších príplatkov v priemere o 40 €.

Prvá ponuka vedenia podľa neskorších vyjadrení Zoroslava Smolinského počítala so zvýšením tarifných miezd o 1,7 %. Túto informáciu sa nám nepodarilo overiť.

Február 2017

Keďže požiadavky odborových organizácií sa líšili, firma sa obrátila na Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, aby poverilo rozhodcu, ktorý by určil, s ktorou z dvoch odborových organizácií má vyjednávať. Rokovania sú zatiaľ prerušené.

Marec 2017

Okresný súd Bratislava IV vydal predbežné opatrenie, ktorým zakázal ZO OZ KOVO dispo-

¹⁵ Ich počet ďalej klesal. V súčasnosti údajne ide o zhruba 400 členov.

novat finančnými prostriedkami z členských príspevkov. Odborový zväz sa voči rozhodnutiu odvolal.

Rozhodca poverený MPSVaR SR koncom marca vylúčil ZO OZ KOVO z kolektívneho vyjednávania. Podľa zistení rozhodcu mali MOV k 28. februáru 7556 členov, ZO OZ KOVO len 564. Kolektívne vyjednávania môže pokračovať.

Apríl 2017

Firma odmieta pristúpiť na požiadavky MOV. Problémom je najmä zvýšenie tarifných miezd o 16 %.

Vedenie ponúka zvýšenie o 2,5 % k 1. júlu 2017 a o ďalších 2,5 % k 1. aprílu 2018 pri platnosti kolektívnej zmluvy do 31. 8. 2018. Neskôr navrhuje tri zvýšenia o 4 % (k 1. 7. 2017, k 1. 4. 2018 a k 1. 4. 2019 pri platnosti kolektívnej zmluvy do 30. júna 2020). Zatiaľ neponúka jednorazový príplatok.

Objavujú sa prvé zmienky o štrajku.

OZ KOVO na svojej webovej stránke publikoval správu, podľa ktorej Krajský súd v Bratislave dal za pravdu odborovému zväzu a potvrdil rozhodnutie Okresného súdu z októbra 2016. Základná organizácia vo Volkswagene teda môže disponovať svojím majetkom.



Ralf Sacht, predseda predstavenstva Volkswagen Slovakia, a. s.

26. mája 2017

Ôsme kolo kolektívneho vyjednávania už prebieha za účasti sprostredkovateľky.

29. mája

MOV začali zbierať podpisy zamestnancov, ktorými vyjadrujú súhlas so štrajkom. Za štrajk sa nakoniec vysloví „80 – 90 %“ zamestnancov.

2. júna

Ani deviate kolo vyjednávania sa neskončilo dohodou.

Vedenie Volkswagenu vypovedalo dohodu o bezplatnom zrážaní odborárskeho členského príspevku zo mzdy. Každý člen odborov si oteraz musí úhradu členského zabezpečiť sám. MOV to považujú za zámernú obštrukciu zo strany firmy. Problémy s vyberaním členského potrvajú do augusta 2017.

6. júna

MOV po neúspešnom desiatom kole rokovaní vyhlasujú, že ak z najbližšieho stretnutia (9. júna) nevzide dohoda, navrhnu ukončiť kolektívne vyjednávania.

9. júna

Firma ponúka zvýšenie tarifných miezd o 4,3 % k 1. 6. 2017, o 4 % k 1. 1. 2018 a jednorazovú platbu vo výške 350 €. Súčasťou návrhu je aj nový spôsob výpočtu trinásteho a štrnásteho platu. Kolektívna zmluva by platila do 31. 12. 2018.

MOV v úsilí o kompromis ustupujú zo zvýšenia plátov o 16 %, namiesto ktorého navrhujú hromadný posun všetkých zamestnancov o jednu tarifnú triedu vyššie a zvýšenie tarifných miezd o 3,5 % od marca 2018. Táto požiadavka sa v diskusii na Facebooku stretáva s nesúhlasom mnohých zamestnancov. Nie je jasné, ako dlho sa jej Moderné odbory držali. Počas štrajku sa o nej už nehovorilo.

Jedenástym kolom sa končí kolektívne vyjednávanie a rozbiehajú sa praktické prípravy na štrajk.

19. júna

Posledná ponuka firmy v predvečer štrajku počíta s jednorazovým príspevkom vo výške 350 €, zvýšením taríf o 4,5 % k 1. 6. 2017 a ďalším zvýšením o 4,2 % k 1. 1. 2018. Kolektívna zmluva by platila do 31. 12. 2018.

Štrajk

Štrajk, ktorý vyhlásili a zorganizovali Moderné odbory Volkswagen, trval šesť dní: od 20. júna do 25. júna. Dianie na parkovisku sme sa pokúsili sprostredkovať v sérii **reportáží**. Tu uvádzame len najdôležitejšie fakty.

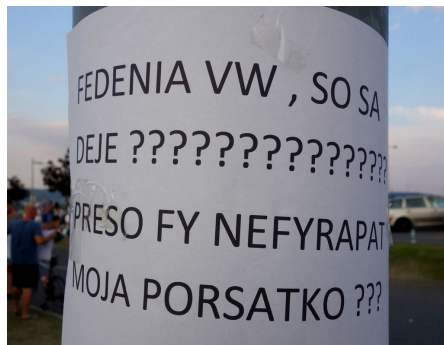
20. júna (utorok)

Ranná zmena (6:00) nenastúpila do práce. Namiesto toho sa zamestnanci zhromaždili pred tzv. novou bránou závodu. Parkovisko pred bránou je spočiatku obsadené autobusmi, ktoré priviezli rannú zmenu a neskôr odvezú tú nočnú. Štrajkujú len kmeňoví zamestnanci firmy. Agentúrní pracovníci, ako aj všetci tí, ktorí síce pracujú v závode, no spadajú pod firmu DHL alebo Autovision, nastupujú do práce.¹⁶ Okrem tých kmeňových zamestnancov VW, ktorí nesúhlasili so štrajkom, nastúpili do práce aj haloví údržbári (ako dôvod **uvádzajú** nátlak zo strany vedenia).

V informačnom stánku Moderných odborov, ktorý je obsadený prevažne ženami-odborárkami, štrajkujúci podpisujú formuláre súvisiace s účasťou na štrajku. Až do piatku to budú robiť v každom deň štrajku, osobitne za každú neodpracovanú zmenu. Okrem iného sa tým zabezpečuje, že pred fabrikou je neustále živo. Každý musí prísť podpísať formulár, aby mal pokryté zdravotné poistenie a aby mu v práci neevidovali neospravedlnenú absenciu.

¹⁶ Patria sem aj zamestnanci Audi v Győri, ktorí dočasne pracujú na Slovensku.

Odchádzajúce autobusy postupne prechádzajú špalierom štrajkujúcich a trúbia im na podporu. Tento scenár sa bude opakovať pri odchode každej zmeny až do piatka. Pred siedmou ráno sa štrajkujúci presúvajú na parkovisko, kde s prejavmi vystupujú zástupcovia Moderných odborov Volkswagen, odborových organizácií z iných podnikov, ako aj odborári z českej Škody. Rečnia z improvizovanej tribúny, ktorú tvorí korba malého nákladného auta. K dispozícii je kvalitné ozvučenie. Po oficiálnych prejavoch sa pri mikrofóne striedajú predsedovia halových výborov (t. j. predáci, ktorí sa odborárskej činnosti venujú na plný úväzok), ale aj radoví štrajkujúci.



Správa od nespokojného spotrebiteľa.

Už v prvý deň štrajku je veľmi horúce počasie. Na parkovisku sa zdržiava sanitka so zdravotníkmi. Po pár hodinách je k dispozícii pitná voda zdarma, neskôr aj jedlo (dva krajce chleba s paštétou či syrom), prenosné toalety a príležitostne aj cisterna s úžitkovou vodou, ktorá kropí štrajkujúcich. Väčšinu týchto vymožeností zabezpečili odbory. Vedenie Volkswagenu však pre médiá **tvrdí**, že neuzná organizáciu štrajku a firma musela na vlastné náklady poskytnúť vodu a toalety.

Štrajkujúci sa postupne vybavujú rôznym príslušenstvom: dekami, slnečníkmi, rozkladacími stoličkami, prístreškami, loptami atď. At-

mosféra na parkovisku už od prvého dňa pripomína letný festival. Vo vzduchu necítiť napätie, hrá hudba, ľudia sa rozprávajú, smejú sa.

Zástupcovia odborov hovoria, že ak dospejú k dohode s vedením, aktuálna zmena nastúpi do práce. Preto zdôrazňujú, aby štrajkujúci nepili alkohol. Zdôvodňujú to aj vágrou (a vymyslenou) hrozbou, že by firma mohla na opitých štrajkujúcich zavolať políciu a nechať ich rozohnať. Za celý čas štrajku sa nevyskytli vážnejšie porušenia tohto pokynu.

Poobede (pred 14:00) prichádza nová zmena, ktorá strieda rannú. Striedanie sa opakuje aj večer (22:00). Atmosféra solidarity a dobrej nálady v takých chvíľach vrcholí, ľudia skandujú a pískajú. Štrajkujúci si prisvojili vlajky s logami značiek áut, ktoré firma vystavuje v areáli. Mávajú nimi vítajú prichádzajúce autobusy. Zamestnanci z nočnej zmeny zostávajú na parkovisku celú noc, niektorí vybavení spacími vakmi a karimatkami.

Podľa informácií zvnútra závodu, ktoré sa dostali k štrajkujúcim, sa firme nepodarilo udržať výrobu na linkách na vozidlá SUV. Na linkách na menšie vozidlá (NSF) sa pracuje, ale vyrobí sa len pár desiatok kusov denne, údajne pochybnej kvality. Súčasťou Volkswagen Slovakia sú aj závody v Martine (výroba komponentov), Stupave (výroba nástrojov) a Košiciach (príprava vozidiel na export do Ruska). Aktívne sa štrajkuje len v závode v Devínskej Novej Vsi, no medzi odborármi sú aj kolega a kolegyňa z Martina.

Podľa neskorších údajov z účastníckych listín v pondelok štrajkovalo: 2870 ľudí z rannej zmeny, asi 2200 ľudí z poobedňajšej zmeny a zhruba 1500 ľudí z nočnej zmeny (spolu teda 6570 ľudí).¹⁷

Štrajk od začiatku podporuje aj ZO OZ KOVO. Členom, ktorí sa zapoja do štrajku, neskôr za

každý neodpracovaný deň vyplatia kompenzáciu vo výške 50 €.

21. júna (streda)

V druhý deň štrajku je atmosféra na parkovisku ešte väčšmi uvoľnená. Výroba SUV je zastavená, firma sa stále pokúša vyrábať malé vozidlá. Podľa informácií, ktoré sme získali neskôr, bola účasť na štrajku medzi zamestnancami linky NSF o čosi nižšia.

Každý deň prebiehajú rokovania odborov s manažmentom, ktoré trvajú niekoľko hodín. Odborári po každom kole vyjednávania prichádzajú na parkovisko medzi zamestnancov a informujú ich o priebežných výsledkoch. Predseda MOV Zoroslav Smolinský zdôrazňuje, že odborári neuzavrú dohodu bez toho, aby jej kľúčové body prediskutovali s každou štrajkujúcou zmenou.

OZ KOVO znova vystupuje so svojou požiadavkou plošne zvýšiť tarifné mzdy o 120 €. Kováci tvrdia, že tento návrh „nepresahuje finančné možnosti továrne“. Za jeho výhodu považujú aj to, že by zvýšenie výraznejšie pocítili zamestnanci s nižšími príjmami. Podľa šéfa OZ KOVO Emila Machynu bude návrh predmetom rokovaní s firmou, ale nie je jasné, či sa ním vedenie podniku niekedy zaoberalo.

V druhý deň štrajku sa objavujú informácie o tom, že jednotliví supervízori sa prostredníctvom esemesiek snažia presvedčiť zamestnancov zo svojich úsekov, aby nastúpili do práce.

Štrajk už pravdepodobne pocítili aj dodávatelia závodu, ktorých sklady sa zaplnili, a tak musia prerušiť výrobu. Kolujú zvesti o prerušení výroby v Lipsku, kde sa v tom čase ešte dokončujú vozidlá Porsche Cayenne. Túto informáciu sa však nepodarilo potvrdiť.

Rovnako nie sú známe ani presnejšie informácie o počte štrajkujúcich v druhý deň a počas ďalších dní.

¹⁷ Čísla pochádzajú zo spravodajstva z prvého dňa štrajku. Neskorší údaj hovorí o 5500 štrajkujúcich počas prvého dňa.

22. júna (štvrtok)

Štrajk pokračuje. Pred závozom je menej ľudí než v predchádzajúcich dvoch dňoch, no ťažko povedať, či to znamená, že nastúpili do práce. Niektoré informácie naznačujú, že si mohli vziať dovolenku, prípadne inú formu ospravedlnenej absencie. Podľa odborov je výroba v závode stále prerušená.

Hovorí sa aj o problémoch s výrobou v Škode (Mladá Boleslav), ktorá odoberá prevodovky z bratislavského závodu, no hovorca Škody tieto tvrdenia odmieta.

V areáli továrne sa objavuje auto, na ktorom je zreteľný odkaz vytvorený lepiacou páskou: „Podporujeme štrajk – Autovision“.

Ani vo štvrtok sa rokovania neskončili dohodou. Vedenie ponúklo zvýšenie miezd o 4,5 % k 1. júnu 2017 a o ďalších 4,5 % k začiatku roku 2018, ako aj jednorazovú platbu vo výške 350 €. Kolektívna zmluva by platila do konca roka 2018.

Odbory vyhlasujú, že neprijmú žiadnu ponuku, podľa ktorej by sa mzdy zvýšili o menej ako 13,9 %. Namiesto pôvodných 16 % teraz navrhujú zvýšenie o 8,9 % k 1. júnu 2017 a o 5 % k júnu 2018. Podľa hovorkyne firmy nie je stanovený ďalší termín rokovaní a vedenie sa s odborármi stretne až na ich žiadosť.

23. júna (piatok)

Štrajk pokračuje aj štvrtým dňom. Od rána prší. Zamestnanci dostávajú od odborárov pokyn, aby neprichádzali pred fabriku a zostali doma, a to aj počas víkendy. Potrebné tlačivá vyplnia až v pondelok.

Odbory vyzývajú firmu na ďalšie kolo rokovaní. Areál parkoviska sa postupne vyprázdňuje. „Verejná“ fáza štrajku sa tým končí. Zoroslav Smolinský podvečer hovorí, že počet štrajkujúcich sa v skutočnosti zväčšuje.

24. júna (sobota)

Štrajk pokračuje spolu s rokovaniaми. Podľa odborov „smerujú k dohode“.

25. júna (nedeľa)

Vedenie ponúka tri zvýšenia: k 1. júnu 2017 o 4,5 %, k 1. júnu 2018 o 4,5 % a k 1. júnu 2019 o 4,1 %. Ďalej navrhuje jednorazový príplatok vo výške 350 € (k 1. júnu 2017) a 200 € (k termínu, ktorý sa nám nepodarilo zistiť).

Po celodennom rokovaní sa štrajk skončil dohodou o novej kolektívnej zmluve. Výroba sa obnoví v pondelok nástupom rannej zmeny. O konci štrajku sa zamestnanci dozvedajú prostredníctvom stránky odborov na Facebooku. Podľa údajov MOV sa celého štrajku zúčastnilo okolo 8500 ľudí, teda necelí tri štvrtiny kmeňových zamestnancov podniku.



Odkaz od zamestnancov Autovision. Oblepené vozidlo bolo zaparkované v areáli tak, aby ho videli štrajkujúci na parkovisku. Túto fotografiu urobil jeden zo zamestnancov, šírila sa na facebookovej stránke Moderných odborov.

Nová kolektívna zmluva zahŕňa:

- jednorazovú platbu vo výške 500 € k 1. júnu 2017,
- rast tarifných miezd o 4,7 % k 1. júnu 2017,
- rovnaký nárast k 1. januáru 2018,
- zvýšenie taríf o 4,1 % k 1. novembru 2018,
- dva dodatočné dni dovolenky (jeden v roku 2018, ďalší v roku 2019),
- zrušenie prvej a druhej tarifnej triedy,
- zvýšenie príspevku firmy počas prvých troch dní pracovnej neschopnosti na 40 %,
- zmeny v tarifnom systéme, ktoré majú viesť k rýchlejšiemu postupu zamestnancov v triedach,
- zmeny v systéme odmeňovania (zatiaľ nie sú známe podrobnosti),
- príspevok na ubytovanie a dopravu (detaily takisto zatiaľ nepoznáme),

príčom kolektívna zmluva platí do 31. 8. 2019 (t. j. spolu 27 mesiacov od júna 2017).

Zvýšenie základnej mzdy v tarifných triedach, ako aj príplatkov, ktoré sú na ňu naviazané, sa pritom týka aj agentúrnych zamestnancov.

26. júna – 2. júla

Obnovená prevádzka fabriky.

2. júla – 23. júla

Letná odставка, celozávodná dovolenka.



Z rozhovoru so zamestnancom VW

Ako hodnotíš atmosféru štrajku?

Top. Tam niet čo vytknúť. Atmosféra a súdržnosť tam bola skvelá. Poviem jednu príhodu. Mali sme vnútri kontraktných kolegov, ktorí nemali čo robiť. Tak sme im vonku ugrilovali klobásky a podali im ich cez plot, aj s chlebom a horčicou. Boli celí nadšení. Od nich sme potom aj mali informácie o tom, čo sa deje vnútri. Vyskytol sa tiež prípad jedného supervízora,

ktorý si počas štrajku vzal dovolenku. Nechcel byť vnútri, ale nechcel ani otvorene ísť proti zamestnávateľovi. Prišiel na parkovisko autom, doniesol nealkoholické pivo, klobásky a odovzdal to svojej partii. Človek tam veľa zažil a negatív bolo málo. Jediný problém bol v tom, že dvaja-traja sa tam dosť opili, ale inak boli ľudia veľmi disciplinovaní. Kým si neboli istí, že nenastúpia, tak nepili.

Súhlasíš s tým, že štrajk ľudí zomkol?

Určite áno. Hneď aj lepšie vychádzame, napríklad s triebsatzom. Oni sú tí, ktorým posielame hotové nápravy, a oni na ne dávajú motory a prevodovky. Je medzi nami prirodzená nevraživosť: „Jáj, vy nápravári, vy tam pospájate pár skrutiek a maticiek, ale my robíme ozajstnú robotu!“ No počas štrajku sme sa stretli, podebatovali pri grile, a teraz sa už z diaľky zdravíme. A keď príde ich tím líder do našej haly, povie mi, „Počúvaj, našiel som ti tam chybu, poď si to opraviť, nebudem to hlásiť supervízorovi.“ Vzťahy medzi nami sa určite zmenili, aj na linke. Napríklad s človekom, ktorý robí dvadsať metrov odo mňa, bežne nemám šancu hovoriť. Ak nefajčí, na prestávke sa nestretieme. Za tie tri-štyri dni štrajku sme sa aspoň trochu zblížili. Už len tým, že prišiel štrajkovať a nešiel do práce. Pritom nemusel, má dve deti a pôžičku.

Kolektívna zmluva bola uzavretá na pomerne dlhé obdobie, 27 mesiacov. Ako to podľa teba ovplyvní ďalší vývoj?

Teraz bude pokoj, bude sa len robiť.

Štrajk by však ľudí mohol povzbudiť k tomu, aby sa aj inými cestami snažili niečo pre seba získať.

Áno, štrajk ukázal, že sa niečo dá dosiahnuť. A možno hneď nepovedie k ďalšiemu štrajku, ale aspoň k tomu, že si poviem svoje a možno tým aj niečo dosiahnem.

(Celý rozhovor čítajte na Karmíne.)



2 Štrajk vo VW v historickom kontexte

V správe z *Financial Times*, ktorá informuje o výsledkoch boja vo Volkswagene, sa uvádza, že išlo o „**prvý vážny štrajk**“ na Slovensku po roku 1989. Ťažko povedať, čo presne sa tým myslí. Z pohľadu účastníkov bol predsa „vážny“ ktorýkoľvek ostrý a časovo neobmedzený štrajk. Verejná mienka by zase mohla za vážnejší považovať štrajk štrnástich nemocníc v roku 2006, prípadne prerušenie práce nemocničných lekárov a vyhlásenie krízového stavu spojené s hromadným podávaním výpovedí v roku 2011. Štrajk vo VW nepochybne bol **výnimočný**. Aby sme však pochopili, čím vynímal, musíme sa trochu bližšie pozrieť na boje, ktoré mu predchádzali. Nebolo ich tak málo, ako by sa mohlo zdať. Len v období rokov 1994 – 2014, ktoré Karmína už podrobnejšie **zmapovala**, sa u nás odohralo najmenej 113 štrajkov. To je v priemere asi päť za rok. Čím teda júnový štrajk v Devínskej Novej Vsi vybočoval z radu?

Pri pohľade na spomínané, vyše dvadsaťročné obdobie možno identifikovať tri úseky („cykly“) intenzívnejšej aktivity pracujúcich, ktorá sa prejavovala štrajkami, štrajkovými pohotovosťami, demonštráciami a ďalšími druhmi kolektívnych akcií: roky 1997 – 1999, obdobie rokov 2001 – 2004 a roky 2011 a 2012.

Deväťdesiate roky

V *prvom cykle* (1997 – 1999) prevažovali boje, ktoré sa týkali transformácie slovenskej ekonomiky a privatizácie podnikov. Pracujúci sa v tomto období bránili nevyplácaniu miezd, tunelovaniu spoločností, hromadnému prepúšťaniu a rôznym opatreniam, ktoré boli spojené s reštrukturalizáciou firiem. Zápasy, ktoré viedli, boli teda prevažne *defenzívne*. Ohniskami týchto konfliktov boli podniky stro-

járskeho, potravinárskeho či textilného priemyslu, ale aj autobusová doprava či ťažobný priemysel. Tento cyklus sa odohral *predtým*, než na Slovensko začali vo veľkom prúdiť zahraničné investície – čiže aj *predtým*, ako sa zo Slovenska stalo centrum automobilového priemyslu. Spomínané boje sa ani nijako nedotkli výroby vozidiel Volkswagen, ktorá sa v Bratislave začala po roku 1991.¹⁸ Protestovalo sa však v iných podnikoch automobilového priemyslu. Je príznačné, že dnes si na ne spomenie len málokto: TAZ Sipox v Trnave a LIAZ vo Zvolene. Prvý vyrábala známe dodávky a sanitky „tisícvestotrojky“, druhý nákladné vozidlá a autobusy. Oba boli v tom čase v problémoch a napokon sa ocitli v konkureze.

Viaceré boje v tomto období boli úspešné, napríklad v tom zmysle, že sa podarilo prinútiť zamestnávateľa, aby spätne vyplatil aspoň časť miezd. No z celkového hľadiska pracujúci koncom deväťdesiatych rokov utrpeli ťažkú porážku: proces transformácie sa nepodarilo významnejšie ovplyvniť, veľká časť starého priemyslu jednoducho zmizla a miera nezamestnanosti po roku 1999 stúpila na vyše devätnásť percent.

Boje proti reformám a nevyužitá príležitosť

S rokom 2000 prichádza masívna investičná vlna, ktorá neskôr priniesla PSA Peugeot Citroën v Trnave (sériová výroba sa začala v roku 2006) či Kia v Žiline (rovnako 2006), celú sieť

¹⁸ Nemeckého koncernu sa však predsa len trochu týkali: v roku 1998 sa odohral dvojhodinový štrajk vo firme Volkswagen Elektrické systémy v Nitre. Príčinou bolo opakované meškanie výplat počas troch mesiacov. Tento podnik na výrobu káblových zväzkov vznikol v roku 1996 a patril spolovice Volkswagenu a Siemensu. Firmu v roku 2006 prevzali japonské spoločnosti z koncernu Sumitomo. Dnes pôsobí pod názvom SE Bordnetze – Slovakia, s. r. o.

subdodávateľov automobilového priemyslu, ale aj elektrotechnické či iné podniky. V *druhom* období (zhruba 2001 – 2004) sa však významné boje odohrávajú inde. Týkali sa jednak verejného sektora, ktorého zamestnanci sa bránili poklesu reálnych miezd, reštrukturalizácii a reformám (školsstvo, zdravotníctvo, železničná doprava), jednak všeobecných, celospoločenských požiadaviek (protesty proti novému Zákonníku práce či znižovaniu sociálnych dávok). Znova teda prevažovali *defenzívne* konflikty, tentoraz sústredné vo verejnom sektore. V súkromnom sektore pokračovali mnohé zápasy, ktoré sa začali ešte v deväťdesiatych rokoch.

V časoch krátko pred krízou sa začali ozývať sťažnosti zamestnávateľov na nedostatok pracovnej sily. Miera nezamestnanosti sa v roku 2008 dostala na historické minimum 9,6 % (ktoré v tomto roku zrejme prekonáme). Reálne mzdy rástli. Neobjavili sa však pozoruhodnejšie príklady bojov v priemysle, ktoré by využili priaznivú situáciu a vynútili si nielen výraznejší rast miezd, ale aj ústupky, ktoré by sa tý-

kali pracovných podmienok.¹⁹ Namiesto toho pokračujú zápasy vo verejnom sektore (napríklad spomínaný štrajk nemocníc v roku 2006 a ďalšie akcie zdravotníkov), prípadne defenzívne boje v duchu deväťdesiatych rokov.

Z úspešných štrajkov a iných akcií v tomto období možno spomenúť štrajkovú pohotovosť v SAD Poprad (15 % rast miezd) a Dopravnom podniku mesta Košice (19 % rast), výstražný a neskorší celodenný štrajk v armatúrke HDO SK v Myjave (8 % rast) či štrajkovú pohotovosť v Bosch Siemens Hausgeräte v Michalovciach (14,5 % rast). S automobilovým priemyslom súvisel okupačný štrajk vo fabrike Kromberg & Schubert v Kolárove, ktorá vyrába káblové zväzky. Skončil sa dohodou o 5 % raste miezd a zvýšení príplatkov za prácu cez víkend. Vo Volkswagene bol v celom predkrízovom období pokoj, s výnimkou roku 2004, keď odbory po-

¹⁹ O možnosti ofenzívnych bojov v českom a slovenskom autopriemysle ako prvá hovorila skupina Kolektívne proti kapitálu vo svojom bulletinu **Třídni boj v autopřemyslu: přidá plyn?**, ktorý vyšiel už pred desiatimi rokmi (2007). Jeho politické východiská, ale aj otázky, ktoré kladie, však nijako nestratili na aktuálnosti.



čas kolektívneho vyjednávania prvýkrát vyhlásili štrajkovú pohotovosť.²⁰

Pri celkovom pohľade na obdobie pred krízou je zrejmé, že sa nepodarilo využiť príležitosť, ktorú poskytovala situácia na trhu s pracovnou silou. Tak ako počas prvého a druhého cyklu, aj v predkrízovom období prevažovali defenzívne boje. Kríza potom zásadne zmenila pomery. Poklesom objednávok v priemysle vyvolalo začalo prepúšťanie a miera nezamestnanosti stúpila na dvanásť a neskôr na vyše štrnásť percent. Konfederácia odborových zväzov SR, už predtým spojená so Smerom prostredníctvom dohody o spolupráci, sa teraz zaviazala, že v záujme udržania zamestnanosti sa vzdá nátlakových akcií. Aj kooperácia, ktorú odbory poskytovali firmám v súvislosti so zavádzaním konta pracovného času („flexikonto“) či ďalších opatrení, sa zdôvodňovala zachovaním pracovných miest.²¹

Úsporné opatrenia a nová konjunktúra

V roku 2010 prichádzajú prvé náznaky oživenia v priemysle a kríza sa presúva na úroveň štátneho rozpočtu. Boje, ktoré sa objavili v *treťom* období, teda v rokoch 2011 a 2012, prevažne súviseli práve s úspornými opatreniami vo verejnom sektore (podávanie výpovedí v nemocniciach, dva štrajky v školstve) a s reformami vlády Ivety Radičovej (odborárske demonštrácie). Zamestnávateľia v súkromnom sektore medzitým využívajú nové, priaznivejšie podmienky: vyše dvanásťpercentnú mieru nezamestnanosti (až do roku 2015), oslabené odbory, štátne stimuly a ďalšie ústretové

²⁰ Vyjednávanie sa vtedy skončilo dohodou o jednorazovom príplatku vo výške 4650 SK, raste tarifných plátov o 7,3 % v priebehu 21 mesiacov a zvýšení trinásteho platu o 5 % (počítaných z tarifného platu).

²¹ Volkswagen, ale aj Kia a PSA, museli v krízových rokoch 2008 a 2009 viackrát obmedziť alebo zastaviť výrobu. V januári 2009 tiež VW zatraktívnil podmienky pre zamestnancov, ktorí dobrovoľne odídu z firmy alebo si vyberú dlhodobé neplatené voľno. V roku 2009 sa zaviedlo aj tzv. flexikonto, neskoršie konto pracovného času.

opatrenia (napr. Zákonník práce za Radičovej vlády).²² Firmy spájajú pracovné pozície, začínajú intenzívnejšie využívať agentúrnu prácu či „živnostníkov“ a tie, ktoré si to môžu dovoliť, rozširujú výrobu alebo investujú do nových technológií. Boje v súkromnom sektore sa opäť sústreďujú na nevyhnutnú obranu: proti prepúšťaniu (SPP, železnice, Refrako), proti nevyplácaniu miezd (Moldavský recyklačný podnik, Metalurg Steel, Slotex Fashion) či proti núteniu do živností (PPS Detva).

K bojom, ktoré aspoň trochu vybočovali z tejto orientácie, patrili „štrajk v Hencovciach“ (týždňový štrajk v dvoch textilných fabrikách, ktorý sa skončil rastom miezd o 50 €), štrajkové pohotovosti v opravovni autobusov Corex Servis vo Vrábľoch (rast miezd o 5 % a neskôr o 2,6 %) a vo firme Yazaki Wiring Technologies (výroba káblových zväzkov v Michalovciach; rast tarifných miezd o 5 %, v najnižších tarifných triedach o 7 %). Pokus OZ KOVO zorganizovať „zvonka“ okupačný štrajk v spoločnosti Yura Eltec v Hnúšti, ktorá vyrába káblové zväzky do áut a z ktorej sa ozývali sťažnosti na nedôstojné pracovné podmienky, nebol úspešný. Štrajkové pohotovosti sa v rokoch 2010 a 2012 odohrali aj vo Volkswagene. Zamestnanci vďaka prvej z nich získali rast miezd o 3 % a jednorazovú platbu vo výške 215 € pri ročnej platnosti kolektívnej zmluvy. Druhá viedla k rastu taríf o 4,8 %, pričom dohoda zahŕňala aj dve jednorazové platby (200 + 100 €) v priebehu osemnástich mesiacov.

Obdobie bezprostredne po kríze položilo základy hospodárskeho boomu, ktorý zažívame v súčasnosti. Postupne znova vznikla situácia, keď je na trhu nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily. Najmä v posledných dvoch rokoch preto rýchlejšie rastie počet pracovníkov, ktorí do slovenských fabriek prichádzajú z Rumun-

²² Do Zákonníka práce sa vtedy dostalo aj konto pracovného času. Zamestnávateľ ho mohol zaviesť po písomnej dohode so zástupcami pracujúcich. Po ďalšej zmene zákona v roku 2013 to môže urobiť len prostredníctvom kolektívnej zmluvy.

Z týždňového štrajku
v Hencovciach v roku 2010.



ska, Srbska a Bulharska. Za posledné štyri roky aj vďaka nízkej inflácii rástli reálne mzdy v priemere o asi tri percentá ročne (v priemyselnej výrobe o štyri percentá), teda podobne, ako v štyroch rokoch pred krízou.

A podobne ako pred krízou, ani po roku 2012 výraznejšie nepribúdalo ofenzívnych bojov v súkromnom sektore. Pred Volkswagénom sa v roku 2013 konala demonstrácia za vyšší jednorazový príplatok: odbory žiadali vyše 1600 €, firma ponúkala asi 1300 €. Zápas sa skončil dohodou na odmene vo výške 1350 €. V roku 2014 tu odbory počas kolektívneho vyjednávania vyhlásili štrajkovú pohotovosť. Pôvodný návrh firmy údajne počítal so *znížením* miezd o štyri percentá. Odborári napokon vyjednali rast tarifných plátov v dvoch krokoch, o 2,4 % a o 2,3 %, a dve jednorazové platby v celkovej výške 280 €.

Náznaky akéhosi obratu priniesol až rok 2017. Začal sa trojdňovým štrajkom v PPS Group Detva, ktorým si zamestnanci vybojovali rast tarifných miezd o 4,5 percenta. Štrajk hrozil aj v čínskej firme Yanfeng Slovakia Automotive Interior Systems v Námestove. Odbory napokon vyrokovali zvýšenie miezd o 50 € v dvoch krokoch a jednorazový tridsaťeurový príplatok (pri priemernej mzde zamestnancov výroby

na úrovni zhruba 660 €). Štrajková pohotovosť postihla aj odberateľa tejto námestovskej firmy – automobilku Kia. V marci sa tu dohodli na raste plátov o 75 € (v najpočetnejšej tarifnej triede to znamenalo zvýšenie o 8,8 %).

Ofenzíva vo VW

A potom prišiel štrajk vo Volkswagene. Ako sme videli, medzi jeho pôvodné požiadavky patril rast tarifných miezd o 16 % v priebehu jedného roka, predĺženie platenej prestávky o desať minút, predĺženie platenej dovolenky o päť dní, príspevok 50 € na cestovné a bývanie či zvýšenie trinásteho a štrnásteho platu. Čo znamenali tieto požiadavky, za ktorými sa zjednotila veľká väčšina kmeňových zamestnancov, a za ktoré bola ochotná obetovať niekoľkodňovú mzdu?

Požiadavka zvýšiť mzdy tu neprišla v kontexte stagnujúcich či dokonca klesajúcich miezd. Od roku 2010 sa v kolektívnych vyjednávaniach darilo pravidelne zvyšovať tarifné mzdy tempom, ktoré bolo rýchlejšie než miera rastu nominálnych miezd v celom hospodárstve. Ak berieme do úvahy len rast tarifných miezd vo VW, v rokoch 2010 – 2016 rástli v priemere o 3,2 % ročne. Nominálna mzda v celej ekonomike sa v rovnakom období zvyšovala v priemere o 2,9 % ročne. Kumulatívne, teda za celé spo-

mínané obdobie, sa tarifné mzdy vo VW zvýšili o 24,6 %. Celoslovenská priemerná mzda pri tom vzrástla o 22,5 %.²³ Pri tomto porovnaní odhliadame od toho, že pravidelnou súčasťou kolektívnych zmlúv vo VW sú aj jednorazové príplatky, ktoré ďalej zvyšujú priemernú mesačnú mzdu v podniku.

Cieľom šestnásťpercentnej požiadavky teda nebolo *dobehnúť* ostatných pracujúcich na Slovensku, ani *udržovať* rýchlosť ako na tempomate, ale *pridať plyn*. To isté platí o ďalších požiadavkách: ich splnením by sa ešte rozšíril okruh výdobytkov, ktoré zďaleka nie sú samozrejmosťou pre väčšinu zamestnancov nielen v priemysle, ale vôbec v slovenskej ekonomike.

Takisto tu nešlo o zápas robotníkov, ktorých dosiaľ držali na krátkej reťazi. Odbory sú vo Volkswagene nielen tolerované, ale dvaja ich zástupcovia sú členmi dozornej rady podniku. To je zásadný rozdiel napríklad oproti situácii v žilinskej Kia, v ktorej odbory nemajú ani len vlastnú kanceláriu a sídla ďaleko od areálu, v centre mesta. A už vôbec sa boj vo VW nedá porovnávať so zápasmi deväťdesiatych rokov, keď sa zamestnanci pomocou demonštrácií, protestných hladoviek a štrajkov usilovali zabrániť prepúšťaniu alebo zániku výroby. Bratislavský závod má v koncerne významnú pozíciu, je miestom rozvoja, expanzie a investícií.

Skrátka, zápas vo Volkswagene bol ofenzívny. V slovenskom súkromnom sektore sme takých dosiaľ videli len málo. Ak berieme do úvahy iba štrajky, v žiadnej automobilke sa zatiaľ nič

podobné nestalo, a aj subdodávateľský reťazec bol na podobné boje veľmi chudobný. To všetko nás núti zbystriť pozornosť. Objavil sa tu štrajk, ktorý mal *ofenzívne požiadavky*, týkal sa *automobilového priemyslu* a odohral sa v období hospodárskej *konjunktúry*, a to v podniku mimoriadneho významu. Ak by naň nadviazali ďalšie podobné boje, išlo by o zásadný rozchod s doterajšou (modernou) históriou slovenskej triedy pracujúcich.

Stará a nová trieda

Boje deväťdesiatych rokov, ktoré sme už stručne zhrnuli, viedla istá konkrétna podoba triedy pracujúcich. Bola charakteristická svojím zložením a späť s vtedajšou podobou kapitalistickej výroby na Slovensku. Transformačný proces a tlak svetového trhu odsúdili túto podobu triedy pracujúcich z veľkej časti na zánik, pretože zničili podmienky, v ktorých mohla existovať. V zápasoch v strojárstve, potravinárstve, textilnej výrobe či sklárstve sa teda nebojovalo len za zachovanie jednotlivých podnikov. Aspoň implicitne išlo aj o obranu určitých spôsobov organizácie práce, ktoré boli spojené so *starým* priemyslom zdedeným z minulého režimu. Pracujúci ich dôverne poznali, orientovali sa vo výhodách i nástrahách, ktorými sa vyznačovali, a lipli na istotách, ktoré so sebou niesli. Spolu s touto priemyselnou základňou bránili aj širší „spôsob života“, ktorý na nej v priebehu desaťročí vyrástol, a ktorý sa netýkal len práce.²⁴ Transformácia slovenskej ekonomiky ho rozbúrала spolu s priemyselnou (a poľnohospodárskou) základňou, na ktorej bol vybudovaný.²⁵

²³ V odvetví priemyselnej výroby však mzdy rástli o čosi rýchlejšie: v priemere o 4,2 % ročne, kumulatívne o vyše 33 %. Netreba však zabúdať, že porovnáваме miery rastu, nie absolútne veľkosti plátov. To, že v niektorých priemyselných podnikoch rástli mzdy rýchlejšie ako VW, ešte vôbec neznamená, že životná úroveň ich zamestnancov je vyššia. Základný plat v šiestej tarifnej triede vo Volkswagene dosahoval v roku 2010 848 €, čo bol 1,1-násobok vtedajšej priemernej mzdy v celej ekonomike, resp. 1,07-násobok vtedajšej priemernej mzdy v priemyselnej výrobe. Tieto priemerné mzdy už zahŕňajú (na rozdiel od tarifného platu vo VW) aj všetky príplatky a prémie. Zodpovedajúce čísla za rok 2016 sú: 1027 €, 1,13-násobok a 1,03-násobok.

²⁴ Pripomeňme len, že pracujúci v starom priemysle boli so svojimi podnikmi často späť od strednej odbornej školy až do dôchodku, a že v mnohých mestách a regiónoch boli firmy nielen motorom ekonomického rozvoja, ale hrali dôležitú úlohu v každodennom živote. Zaujímavým svedectvom o tom sú aj spomienky pracovníkov Solivarov Prešov v článku „Smrť solného trpaslíka: Koniec fabríky, ktorú mali ľudia radi ako soľ“ (Plus 7 dní).

²⁵ Samozrejme, tieto procesy zahŕňali aj premenu funkcií štátu, zmeny v sociálnom systéme, skúsenosť s masovou

Vlna investícií po roku 2000 vystavala *nový* priemysel, ktorého centrom je nové odvetvie (z pohľadu Slovenska), teda výroba motorových vozidiel. Je zasadený do kontextu novej medzinárodnej delby práce a zakladá sa na moderných technológiách, súčasných metódach riadenia pracovnej sily, štíhlej výrobe, dodávkach „v pravý čas“ (*just-in-time*) či využívaní agentúrnej práce. S príchodom nového priemyslu sa zmenilo aj zloženie triedy pracujúcich. Vznikla jej nová podoba, ktorá sa od tej starej líši svojou prácou, životnými podmienkami a zrejme aj spôsobmi, akými sa k obom vzťahuje. V rozhovore, ktorý sme už **uverejnili**, nám o tom zamestnanec žilinskej Kie povedal: „... mladí ľudia dnes majú trošku iné očakávania než ľudia, ktorí začali robiť v strojárňach ešte za socializmu. Podľa mňa sa to kedysi prezentovalo tak, že pracovná sila na Slovensku je lacná, neorganizovaná, nefungujú tu odbory. V Kii ani nemali nikdy vzniknúť. A Kia akoby stále vychádza z tejto predstavy, lenže pomaly prichádza na to, že Slovensko sa mení, ľudia cestujú, vedia, ako sa žije inde. A zvlášť tí mladí.“

Táto nová trieda pracujúcich, ktorá je sústredená v autopriemysle, kovovýrobe či elektrotechnickom priemysle, dosiaľ nehrala hlavnú

nezamestnanosťou koncom deväťdesiatych rokov atď. Tu sa týmto fenoménom nemôžeme venovať podrobnejšie.

úlohu v nijakom období bojov a neiniciovala žiadne významnejšie štrajky.

„Polanyiovské“ a „marxovské“ boje pracujúcich

Americká sociologička Beverly Silverová prišla v knižke *Forces of Labor* (2003) s užitočným rozlíšením dvoch druhov bojov pracujúcich. Boje, ktoré označuje ako „*polanyiovské*“, vedie existujúca, dlhodobo zavedená trieda pracujúcich (resp. určité „zloženie“ tejto triedy, ako sme o ňom už hovorili), aby ubránila svoj súčasný spôsob života pred útokmi zo strany kapitálu a štátu. Takéto boje vznikajú ako reakcia na reštrukturalizáciu firiem, úsporné opatrenia na strane štátu alebo zníženie životnej úrovne vyvolané krízou. Ich cieľom býva udržať existujúce podmienky či odškodniť pracujúcich po období strádania a klesajúcich reálnych miezd. Príkladmi takých bojov na Slovensku sú všetky spomínané zápasy proti privatizácii v deväťdesiatych rokoch, ale zdá sa, že sem rovnako môžeme zaradiť akcie proti reformám v období druhej Dzurindovej vlády, rôzne boje vo verejnom sektore (lekári, sestry, učitelia), ako aj pokusy klásť odpor úsporným opatreniam v období rozpočtovej krízy okolo roku 2010.

Boje druhého typu Silverová označuje ako „*marxovské*“. Ich nositeľom býva nová, vznikajúca trieda pracujúcich (resp. jej nanovo sformovaná



Inzerát personálnej agentúry láka do žilinskej Kie.

mované zloženie), ktorá kladie odpor vyko-ristovaniu a nadvláde zamestnávateľa na pracovisku. Tieto boje vznikajú ako reakcia na rastúce nároky zamestnávateľov, ktoré sa týkajú napríklad dĺžky pracovného dňa či intenzity práce, prípadne reagujú na nedostatočný rast miezd alebo neuspokojivé pracovné podmienky. O „novej“ triede pracujúcich pritom hovoríme buď v tom zmysle, že sa rodí spolu s nástupom a počiatočným rozvojom kapitalistickej výroby v danej krajine, alebo že strieda inú, staršiu podobu triedy pracujúcich, ktorá zaniká v dôsledku technologických a iných zmien, alebo že vzniká spolu s novými odvetvami kapitalistickej výroby popri staršej podobe triedy, ktorá dominuje v zavedených odvetviach.

Názvy oboch typov odkazujú na autorov, ktorí považovali sociálne konflikty za prirodzený výsledok fungovania kapitalizmu: Karla Polanyiho (1886 – 1964) a Karla Marxa (1818 – 1883). Kým prvý si všimol skôr boje, pri ktorých sa ľudia bránili rozširovaniu trhového mechanizmu a kapitalistickej „logiky“ na nové oblasti, druhý sa orientoval na boje o rozsah a intenzitu vyko-ristovania na pracovisku. Zjednodušené: typickým predmetom Polanyiho záujmu by boli boje kvalifikovaných remeselných tkáčov, ktorí sa v devätnástom storočí bránili zavádzaniu strojov, pretože chápali, že by podstatne oslabilo ich moc a viedlo by k zániku ich spôsobu života. V ohnisku Marxovho záujmu by naopak boli zápasy menej kvalifikovaných robotníkov, ktorí už pracovali pri parných tkáčskych stavoch a usilovali sa vybojovať kratší pracovný deň či vyššie mzdy.

Rozlíšenie polanyiovských a marxovských bojov nepovažujeme za absolútne. Niektoré konflikty ťažko jednoznačne zaradiť. Dvojica pojmov sa nám však zdá užitočná na charakterizáciu trendov alebo dlhších období bojov.

VW: na začiatku novej etapy?

Podľa nášho názoru zatiaľ na Slovensku ne- možno hovoriť o nijakom období konfliktov, v ktorom by dominovali marxovské boje. To by sa mohlo zmeniť, ak sa štrajk vo VW stane inšpiráciou pre ďalšie zápasy. Pripomínal totiž skôr marxovský než polanyiovský typ boja.

O ofenzívnom charaktere jeho požiadaviek, v ktorých nešlo o obranu existujúcich štandardov, ale o nové výdobytky, sme už hovorili. Mohlo by sa namietat, že Volkswagen nemôže byť predstaviteľom „nového“ odvetvia s „novou“ triedou pracujúcich, pretože na Slovensko prišiel už v roku 1991. Z rozhovorov s pracujúcimi v bratislavskej fabrike je však zrejme, že organizácia práce tu prechádzala podstatnými zmenami. Predovšetkým sa rozširovala výroba, pribúdali nové modely a zvyšovala sa produktivita. Fabrika sa postupne prispôbala ideálu „štitľej výroby“ s *just-in-time* logistikou.²⁶ Firma tiež venovala veľa úsilia tomu, aby sa jednotlivé pracovné úkony čo najviac zefektív- nili. Začala sa využívať agentúrna práca; viaceré činnosti, ktoré pôvodne prebiehali pod stre- chou firmy, sa zadali subdodávateľom (DHL, Autovision).²⁷

Zdá sa teda, že slovenský Volkswagen v prie- behu posledných dvadsiatich piatich rokov prešiel podobnou zmenou („v malom“) ako celá slovenská ekonomika. Inými slovami, Volkswa- gen z roku 1997 nie je ten istý Volkswagen ako v roku 2017. Od starých, z dnešného hľadiska dost ťažkopádnych foriem organizácie práce,

²⁶ Samozrejme, okrem vlastných záujmov ju k tomu tlačila aj konkurencia, vrátane tej zo strany dravých východoázijských automobiliek. Termíny ako „štitla výroba“, „tímová práca“, „eliminácia odpadu“, „neustále zdokonaľovanie“ – v tom zmysle, v akom sa používajú v autopriemysle – majú všetky pôvod v Ázii, v „toyotistickej“ organizácii výroby.

²⁷ DHL získala prvý kontrakt na internú logistiku pre bratislavský Volkswagen v roku 2010. Túto službu zabezpečuje firma DHL Exel Slovakia, ktorá na konci minulého roka zamestnávala 954 kmeňových zamestnancov. Spoločnosť Autovision Slovakia existuje od roku 2008 a na konci roku 2016 zamestnávala 238 ľudí. Podľa správy denníka *SME* z júla 2017 pracuje v DHL okolo 1200 ľudí a v Autovision päťsto ľudí.

ktoré boli charakteristické voľnejším režimom na pracovisku, sa prešlo k novým, racionalizovaným a ekonomicky efektívnejším, ktoré sa tiež vyznačujú prísnejšou disciplínou. Podpisalo sa to na atmosfére na pracovisku (dnes už je napríklad nepredstaviteľné, aby na linkách v Devínskej Novej Vsi **vyhrávali rádiá**) aj na rastúcej fluktuácii (tú potvrdili takmer všetci zamestnanci, s ktorými sme hovorili počas štrajku a po ňom). A v priebehu rokov do VW čoraz rýchlejšie prúdila mladá krv, ktorá už nepoznala „starý režim“ zdedený z Bratislavských automobilových závodov, ani si nepamätala výrobu prvých Passatov. Formovali ju nové podmienky. Je preto úplne na mieste, ak v súvislosti s Volkswagenom hovoríme o novom zložení triedy pracujúcich, ktoré má spoločné s Kia, PSA či subdodávateľmi.

Slovensko, Čína a nový potenciál

Ak by po období, ktoré bolo charakteristické polanyiovskými bojmi, prišiel na Slovensko cyklus marxovských bojov, krajina by kopírovala dráhu, po ktorej sa už vydala napríklad Čína. Aj tam v deväťdesiatych rokoch zažili deštrukciu starého priemyslu, ktorá vyvolala masovú nezamestnanosť, ale aj množstvo polanyiovských bojov proti prepúšťaniu, za vyššie odstupné a podobne. Tento proces sa skončil porážkou pracujúcich a rozkladom starej podoby triedy pracujúcich, ktorá bola navyknutá na určitý životný štandard a s ním spojené istoty (model, ktorý bol známy ako „železná miska ryže“). Na prelome tisícročí prišli obrovské zahraničné investície, ktoré z Číny urobili nielen „továreň sveta“, ale aj druhú najväčšiu ekonomiku.²⁸ V roku 2010 sa už naplno rozbehli boje v nových fabrikách, ktoré sa začali v autopriemysle. Ich hlavným protagonistom je druhá generácia vnútrozemských migrantov, ktorá tvorí „novú“ čínsku robotnícku triedu. Toto obdobie marxovských bojov v Číne trvá dodnes.²⁹

²⁸ Alebo vôbec najväčšiu, ak si všimame hrubý domáci produkt prepočítaný pomocou parity kúpnej sily.

²⁹ K súčasným bojom v Číne sa ešte vrátíme v štvrtej kapitole.

Boje tohto typu sa od polanyiovských líšia východiskovou pozíciou. Vznikajú v situáciách, keď je kapitál silno závislý od robotníckej triedy, ktorá ich vedie. Oproti obdobiam, keď sa kapitál zbavuje celých odvetví ako „nadbytočných“, resp. obdobiam, keď sa usiluje o demontáž minulých výdobytkov zamestnancov, môže byť takáto situácia pre pracujúcich výhodnejšia. Poskytuje totiž príležitosť na to, aby oni vyvíjali tlak, namiesto toho, aby boli sami tlačení.

Marxovské boje sú tiež charakteristické pre obdobia prudkej akumulácie a kapitalistického rozvoja. Priestor na ústupky na strane kapitálu je v takých časoch väčší. Boje tohto druhu sa preto rýchlo šíria a stupňujú. Z histórie poznáme prípady, keď viedli až k tomu, že pracujúci začali klásť požiadavky, ktoré spochybňovali existujúci poriadok, vrátane rozdelenia na „šéfov“ a „pracujúcich“. A naopak, zdá sa, že cesta od polanyiovských bojov k štádiu, keď sú v stávke zásadné spoločenské zmeny, je komplikovanejšia. Iste nie je nemožná, no pracujúci v týchto bojoch obvykle ťahajú za kratší koniec a usilujú sa predovšetkým ubrániť vydobyté pozície – aj za cenu kompromisov.

Ak by teda štrajk vo Volkswagene ohlasoval začiatok nového obdobia bojov marxovského typu, čakali by nás potenciálne veľmi zaujímavé časy. Tým viac, ak by jedným z centier diania zostal autopriemysel. Toto odvetvie má v slovenskej ekonomike mimoriadny význam a jeho zamestnanci disponujú obrovskou potenciálnou mocou. V ďalšej kapitole sa preto bližšie pozrieme na postavenie autopriemyslu na Slovensku, pričom si osobitne budeme všímať Volkswagen. Neskôr ukážeme, ako toto postavenie súvisí s mocou pracujúcich.

3 VW, autopriemysel a moc pracujúcich

Ekonomický význam automobilového priemyslu na Slovensku je dobre známy. Podľa informácií, ktoré Volkswagen uvádza vo výročnej správe za rok 2016, pracovalo v tomto roku vo výrobe motorových vozidiel a ich dodávateľov takmer 130-tisíc ľudí. To je zhruba každý dvadsiaty pracujúci človek. Ďalšie pracovné miesta sú na autopriemysel naviazané, takže jeho celkový podiel na zamestnanosti predstavuje okolo desať percent. Na HDP krajiny sa toto odvetvie podieľa asi dvanástimi percentami a tvorí viac ako tretinu priemyselného exportu Slovenska.

Nebolo to tak vždy: prudký rozvoj autopriemyslu na Slovensku je otázkou posledných asi pätnástich rokov. Pre naše potreby ho môžeme datovať od roku 2002, keď sa vo Volkswagene rozbehla sériová výroba vozidiel SUV. Nasledovalo spustenie výroby v Kia a PSA (obidve 2006), ale tiež budovanie rozsiahlej siete firiem, ktoré ich zásobujú komponentmi. Podiel autopriemyslu na celkovej pridanej hodnote, ktorú vytvorí priemyselná výroba na Slovensku, sa tak v rokoch 2000 – 2008 zdvojnásobil a neskôr ďalej rástol.

Pracujúci v tomto odvetví majú obrovskú potenciálnu moc, ktorá sa zakladá na ekonomickom význame ich každodennej práce. Ak odmietnu pracovať, spôsobia straty nielen firmám, ktoré ich zamestnávajú, ale aj radu podnikov, ktoré od ich práce tak či onak závisia. Toto je páka, ktorú pracujúci môžu nasadiť svojim zamestnávateľom (teoreticky „kedykoľvek“) a žiadať od nich ústupky. A každý rozsiahlejší štrajk v autopriemysle by mal dôsledky, pre ktoré by sa veľmi rýchlo stal predmetom záujmu vlády.³⁰ Toľko je jasné aj zo zbežného po-

hľadu na najdôležitejšie čísla. Pozrime sa však na zdroje spomínanej potenciálnej moci trochu bližšie – na príklade Volkswagenu.

Krátka história VW

Pripomeňme si najprv, aspoň stručne, históriu celého koncernu. Pod nadnárodnou skupinou Volkswagen Group sú dnes sústredné viaceré značky. Jej korene však siahajú k spoločnosti s ručením obmedzeným, ktorú v roku 1937 založil Nemecký pracovný front, a ktorá mala vo Wolfsburgu zabezpečiť výrobu „ľudového auta“.³¹ Išlo o známy model „Chrobák“, ktorý pre nacistický štát navrhla dizajnérska spoločnosť Ferdinanda Porscheho.

Po roku 1939 sa však výroba musela preorientovať na vojnové potreby. Po vojne sa uvažovalo o tom, že by prevádzku prevzal americký Ford, ktorý však ponuku odmietol. Volkswagen teda pokračoval vo výrobe Chrobáka pod kontrolou spolkovéj krajiny Dolné Sasko. V roku 1960 sa firma zmenila na akciovú spoločnosť (Volkswagenwerk AG), v ktorej nemecká spolková vláda a vláda Dolného Sasko vlastnili po dvadsať percent. Výroba sa rýchlo rozrastala a spoločnosť v roku 1962 zamestnávala takmer sedemdesiat tisíc ľudí. O dva roky prevzala značku Audi. Počnúc sedemdesiatimi rokmi sa rozbieha globálna expanzia. Chrobák v roku 1972 prekonal starší rekord „modelu T“ od Forda a stal sa do-

skej Novej Vsi štrajkovať dvanásť dní, miera rastu slovenského HDP klesne o jednu desatinu percentuálneho bodu.

³¹ *Deutsche Arbeitsfront* bola štátom kontrolovaná odborová organizácia, ktorá po nástupe nacistov k moci nahradila všetky existujúce odbory. Členstvo vo fronte bolo povinné. DAF sa podieľal na riadení nacistickej ekonomiky, zabezpečoval pracovnú disciplínu, sprostredkúval riešenie konfliktov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi, a tiež organizoval voľnočasové aktivity. V niektorých ohľadoch sa podobal na Revolučné odborové hnutie, ktoré fungovalo v stalinistickom Československu.

³⁰ Stojí za to pripomenúť, čo zaznelo počas štrajku vo Volkswagene v televíznych správach: ak bude závod v Devín-

vtedy najvyrábanejším automobíľom. Firma už zamestnávala takmer 200-tisíc ľudí. Postupne pribúdajú ďalšie značky, ale aj nové činnosti, napríklad aktivity na finančnom trhu. V roku 1986 koncern prevzal značku Seat, o päť rokov neskôr Škodu. V deväťdesiatych rokoch pribudlo Bentley, ktoré Volkswagenu zostalo po súboji s BMW o britskú firmu Vickers (majiteľa Rolls-Royce a Bentley). Ako sme videli, VW od svojho zrodu úzko spolupracoval so spoločnosťou Ferdinanda Porscheho. V roku 2012 napokon Porsche AG prešla do vlastníctva skupiny Volkswagen.

Vzťahy medzi Porsche a Volkswagen sú však trochu zložitejšie. Spoločnosť Porsche AG, ktorá vyrába autá značky Porsche, patrí do skupiny Volkswagen, spolu s Audi AG, Škoda Auto a ďalšími. No automobilový holding Porsche SE (ktorý je stále spojený s rodinou Porscheovcov) je jedným z vlastníkov samotnej skupiny Volkswagen. Táto skupina pozostáva z troch súčastí: Volkswagen AG, Volkswagen Financial Services AG a Porsche Holding GmbH. Najvplyvnejším akcionárom v skupine je práve Porsche SE (52,2 % hlasov). Nasleduje Dolné Sasko s dvadsiatimi percentami hlasovacích práv, ďalej Katarský štát (17 %) a ostatní akcionári (10,8 %).³² Tabuľka na tejto strane znázorňuje poradie akcionárov z hľadiska ich podielu na celkovom upísanom kapitáli.

V roku 2016 sa Volkswagen stal **najväčším výrobcom áut na svete** (pred Toyotou) a zamestnával takmer 630-tisíc ľudí.

VW na Slovensku

Volkswagen k nám prišiel v roku 1991, keď vstúpil do spoločného podniku s Bratislavskými automobilovými závodmi (BAZ) v Devínskej Novej Vsi.³³ Nová spoločnosť dostala názov

AKCIONÁR	PODIEL (%)
Porsche SE	30,8
Zahr. inštitucionálni investori (investičné banky, fondy atď.)	22,5
Súkromní akcionári a iní	18,1
Qatar Holding LLC	14,6
Spolková krajina Dolné Sasko	11,8
Nem. inšt. investori (investičné banky, fondy atď.)	2,3

„Volkswagen Bratislava, spol. s r. o.“ a koncern v nej vlastnil osemdesiat percent. Vo februári 1992 sa začalo so sériovou výrobou modelu Passat. Denná produktivita závodu spočiatku dosahovala pätnásť kusov vozidiel. Zamestnanci, ktorí v tom čase nastupovali, si spomínajú na fabriku, ktorá bol založená prevažne na ručnej práci a vyznačovala sa atmosférou rodinnej firmy.

Závod sa postupne rozvíjal. V roku 1993 spustila prevádzku nová lakovňa s dennou kapacitou 150 karosérií. O rok nato sa začala sériová výroba modelu Golf, ako aj produkcia prevodoviek. V roku 1995 podnik zamestnával 1900 ľudí.³⁴ O dva roky neskôr bolo zamestnancov tritisíc, otvorila sa ďalšia karosáreň a závod vyrobil 40 000 automobilov. V roku 1998 pribudol model Bora. Do roku 1999, keď sa spustila výroba modelu Polo, stúpol počet zamestnancov na päťtisíc. K začiatku tohto roka sa tiež podnik transformoval do súčasnej podoby: nemecký koncern sa stal stopercentným vlastníkom akciovej spoločnosti Volkswagen Slovakia.

V máji roku 2000 otvorili závod v Martine, ktorý vyrába komponenty pre prevodovky,

³² Kým nemecká spolková vláda sa svojho podielu zbavila už v osemdesiatych rokoch, Dolné Sasko okrem akcií disponuje aj osobitnými právami, ktoré vyplývajú zo „zákona o VW“ z roku 1960.

³³ BAZ vznikli už začiatkom sedemdesiatych rokov, no počas svojej existencie vyrábali najmä súčiastky, komponenty

a stroje pre iné podniky automobilovej výroby v Československu. So sériovou výrobou vozidiel sa tu začalo v roku 1982, no až do zániku podniku išlo o jediný model (Škoda Garde).

³⁴ Keď v texte uvádzame počty zamestnancov firiem, spravidla ide o počty kmeňových zamestnancov.



Výroba v bratislavskom závode v deväťdesiatych rokoch.

podvozky a motory. O rok sa v Bratislave začína s prípravou na výrobu vozidiel SUV (Volkswagen Touareg a Porsche Cayenne): buduje sa nová montážna hala a karosáreň. Závod v tom čase zamestnával 7500 ľudí. Sériová výroba SUV sa začala v roku 2002. V ďalšom roku sa začalo s výrobou vozidla SEAT Ibiza a firma uviedla do prevádzky novú lakovňu s kapacitou 1200 karosérií denne. V roku 2005 sa produkcia závodu rozšírila o ďalšie auto, Audi Q7. V roku 2007 už SUV tvorili osemdesiat percent produkcie bratislavského závodu.

V roku 2008 sa pre veľký dopyt rozbehla výroba vozidiel Škoda Octavia. No tak ako ostatné automobilky, aj slovenský Volkswagen sa počas krízy ocitol v problémoch. Tržby sa v roku 2008 medziročne znížili o asi 10 %. Kríza pokračovala, a tak roku 2009 klesli o ďalších takmer 43 % a prevádzkový zisk sa prepadol o takmer 75 %. Pre nedostatok objednávok musel závod viackrát prerušiť výrobu. Zaviedlo sa tzv. *flexikonto*, neskôr známe ako konto pracovného času. Spoločnosť sa tiež zbavovala ľudí. Kým v roku 2007 ich zamestnávala asi 9200, v roku 2010 išlo o necelých 7000. Tržby sa však postupne začali spamätávať a v rokoch 2010 – 2012 rástli v priemere o tridsať percent ročne. Na konci tohto obdobia, teda v roku 2012, automobilka prekonalala úroveň zamestnanosti z konca roku 2007.

Volkswagen už v roku 2009 začal s prípravou výroby vozidiel „New Small Family“ (NSF:

VW up!, SEAT Mii, Škoda Citigo), no sériová produkcia sa začala až v roku 2011. Ďalší model (elektromobil e-up!) pribudol v roku 2013, spolu s novou lisovňou. V roku 2014 pre Volkswagen pracovalo bezmála 10 000 ľudí a firma otvorila novú logistickú halu v Martine a nástrojárňu v Stupave. O rok neskôr sa začalo s výstavbou novej montážnej haly Porsche.

Prichádzame takmer k súčasnosti. V roku 2016 firma zamestnávala spolu takmer 12 600 ľudí, z toho 11 540 v Bratislave, 850 v Martine, zvyšok v Košiciach a Stupave. Tento rok bol rekordný nielen z hľadiska tržieb. Priniesol aj dosiaľ najvyššie investície, ktoré súviseli najmä s výstavbou novej karosárne, pokračovaním prác na hale pre Porsche Cayenne a budovaním nového logistického centra. Celková ročná produkcia predstavovala vyše 388-tisíc automobilov, 263-tisíc prevodoviek, 33,3 milióna komponentov a 21-tisíc nástrojov. SUV pritom tvorili 57 % vyrobených áut bratislavskej fabriky.

Pokiaľ ide o štruktúru zamestnancov, k dispozícii sú len veľmi čiastkové informácie. Tabuľky na nasledujúcej strane porovnávajú vekové a vzdelanostné zloženie zamestnancov v rokoch 2010 a 2014.

VZDELANIE	2010 (%)	2014 (%)
Bez vzdelania	0	0
ZŠ	1,4	1,3
SOU bez maturity	41,5	37
SOU s maturitou	27,2	29,6
Gymnázium	3,6	2,8
SOŠ s maturitou	16,3	17,2
VŠ	10,3	12,1

VEK	2010 (%)	2014 (%)
Do 20 rokov	1,5	0,5
21 – 25	6,5	11,3
26 – 30	13,6	12,9
31 – 35	26,4	15,2
36 – 40	21,6	23,1
41 – 45	12,1	16,1
46 – 50	10,2	9,7
51 – 55	5,5	7,0
56 – 60	2,4	3,6
61 a viac	0,2	0,6

Tabuľky: Vzdelanostná (hore) a veková štruktúra (dole) zamestnancov VW.

Pozícia v koncerne

Aj počas štrajku v roku 2017 sa veľa hovorilo o postavení závodu v Devínskej Novej Vsi v rámci koncernu. Značka „Made in Slovakia“ sa vraj stala známkou kvality, produktivita slovenskej práce údajne prevyšuje produktivitu nemeckej práce, vyrábame tie najlepšie modely atď. V koncerne teda slovenská fabrika údajne zastáva významné miesto. Pri týchto tvrdeniach ťažko rozlíšiť fámy a fakty. Niekoľko vecí je však istých.

Bratislavský závod získal koncernové ocenenie „mach18.FACTORY Oscar“ za roky 2013 a 2014. Ako „mach18.FACTORY“ sa označuje plán, ktorého cieľom je zvýšiť produktivitu závodov (úsporou až 20 % nákladov na vozidlo), zlepšiť kvalitu, posilniť inováciu, zvýšiť spokojnosť zamestnancov (ktorá sa vraj pravidelne zisťuje prostredníctvom dotazníka), rozšíriť ich odborné znalosti a skrátiť dobu „nábehu“ nových modelov do sériovej výroby. Spomínanú cenu získava fabrika, ktorá je v danom roku najúspešnejšia v plnení týchto cieľov.³⁵

Fabrika v Devínskej Novej Vsi vyrába viaceré modely exkluzívne. Vozidlá Volkswagen Touareg, Škoda Citigo a SEAT Mii sa podľa dostupných informácií vyrábajú len tu. Volkswagen up! sa od roku 2014 vyrába aj v závode v brazílskom Taubaté. Montáž Audi Q7 prebieha aj v ruskej Kaluge a indickom Aurangabáde, ale zdá sa, že v oboch prípadoch ide len o finalizáciu čiastočne zmontovaných produktov bratislavského závodu (tzv. *semi-knock down* a *complete-knock down*). Finalizácia Porsche Cayenne sa do septembra 2017 realizovala v závode v Lipsku, no po dokončení novej haly v Bratislave sa presunula na Slovensko. Pozíciu slovenskej továrne v koncerne dokresľuje aj to, že trojica modelov SUV, ktoré vyrába, patrí k tým drahším a technologicky náročnejším autám týchto troch značiek.

Bratislavská fabrika je tiež dlhodobou miestom expanzie. Tá sa začala už dávnejšie a dôležitým míľnikom bol začiatok výroby SUV v roku 2002. Kríza potom na istý čas prerušila rozvoj. Od roku 2010 sa však tržby s menšími výkyvmi znova zvyšujú a v rokoch 2015 i 2016 dosiahli rekordné hodnoty. Celkovo vzaté, za posledných päť rokov (2012 – 2016) rástli v priemere o takmer deväť percent ročne. Hrubý zisk sa v rovnakom období zvyšoval v priemere o vyše

³⁵ Cenu za roky 2015 a 2016 získal závod v mexickej Pueble. V roku 2016 zamestnával 14 600 ľudí (vrátane zamestnancov motorárne v Silao) a vyrobil 415 000 vozidiel. Išlo o modely Jetta, Beetle Cabriolet, Golf, Golf Variant a Tiguan Allspace.

FIRMA	TRŽBY (2016, TIS. €)	ZAMESTNANCOV (K 31. 12. 2016)
Volkswagen SK	7 586 602	12 594
Kia Motors SK	5 566 181	3625
PSA Peugeot Citroën SK	2 509 804	2535

FIRMA	RENTABILITA TRŽIEB	HRUBÝ ZISK NA ZAMESTNANCA	HRUBÝ ZISK/ OSOBNÉ NÁKLADY
Volkswagen SK	4,3 %	25 900 €	82 %
Kia Motors SK	9,6 %	147 400 €	581 %
PSA Peugeot Citroën SK	1,7 %	16 900 €	70 %

Tabuľky: Slovenské automobilky podľa tržieb a počtu zamestnancov (hore); rentabilita tržieb, hrubý zisk na zamestnanca a podiel hrubého zisku a osobných nákladov u slovenských automobiliek (dole).

7 % ročne. Rokom 2012 sa tiež začalo obdobie rozsiahlych investícií, ktoré sa odvtedy zvyšovali v priemere o viac než 25 % ročne a v roku 2016 dosiahli rekordnú úroveň asi 540 miliónov €. ³⁶ Expanzia podniku sa prejavuje aj rastom počtu zamestnancov. Pred krízou, na vrchole konjunktúry, firma na Slovensku zamestnávala 9200 ľudí; v súčasnosti ide o takmer 12 600 zamestnancov. Počas posledných piatich rokov rástol počet zamestnancov priemerne o vyše osem percent ročne. Čo do počtu zamestnancov je fabrika v Devínskej Novej Vsi zhruba pätnásť najväčšia zo stodvadsiatich výrobných prevádzok Volkswagenu po celom svete. ³⁷

Na presnejšie určenie pozície bratislavského závodu v koncerne by sme potrebovali podrobné údaje o ostatných fabrikách. No z rastu

³⁶ Všetky údaje pochádzajú z verejných účtovných závierok spoločnosti. S tržbami a ziskami, ktoré VW vykazuje na Slovensku, sú spojené určité problémy, ku ktorým sa ešte vrátíme. Údaj o investíciách sa vzťahuje na „Výdavky na obstaranie dlhodobého majetku“ vo výkaze peňažných tokov. Vyčnievajú najmä roky 2012 (356 mil. €), 2015 (387 mil. €) a 2016 (538 mil. €).

³⁷ Podľa údajov VW za rok 2016 pracovalo v Devínskej Novej Vsi vyše 11 450 zamestnancov. Závod je z tohto hľadiska v rovnakej kategórii ako prevádzka Audi v Győri, SEAT v španielskom Martorelli či Scania v švédskom Södertälje.

investícií, presunu kompletnej montáže Porsche Cayenne, ako aj z toho, že v roku 2018 sa v Bratislave začne s exkluzívnou výrobou Audi Q8, je zrejmé, že koncern s touto fabrikou počíta a plánuje ju ďalej rozvíjať.

Pozícia na Slovensku

Ako ukazuje prvá tabuľka na tejto strane, Volkswagen je u nás najväčšou automobilkou z hľadiska rozsahu výroby (v zmysle: počtu vyrobených automobilov), absolútnej výšky tržieb aj počtu zamestnancov. Pri pohľade na tabuľku možno zaradiť, že Kia dosahuje takmer tri štvrtiny tržieb Volkswagenu, no stačí jej štvrtinový či tretinový počet zamestnancov. Druhá tabuľka zobrazuje rentabilitu tržieb (počítanú ako percentuálny podiel hrubého zisku na tržbách), hrubý zisk na zamestnanca a podiel hrubého zisku a nákladov na zamestnancov za rok 2016. Podľa toho je Kia oveľa ziskovejšou prevádzkou než VW (nehovoriac o trnavskej PSA), a to napriek tomu, že vyrába lacnejšie a zrejme aj technologicky menej náročné produkty. Na každé euro, ktoré Kia zaplatila zamestnancom, pripadalo v roku 2016 5,80 € hrubého zisku; naproti tomu vo VW išlo o 82 centov a v PSA len 70 centov. Tieto čísla môžu vyjadrovať sku-

točné rozdiely medzi tromi fabrikami. Na prvý pohľad sa napríklad môže zdať prijateľné, že by miera vykoristovania bola vyššia vo fabrike s menej významným vplyvom odborov než v závode nemeckého koncernu, ktorý funguje inak. Existuje však dobrý dôvod, prečo tieto čísla nebrať príliš vážne. Súvisí so spôsobom, akým Volkswagen na slovensku „optimalizuje“ svoje dane.

Toureg z Luxemburska

Volkswagen, Kia aj PSA sú spoločnosti, ktoré majú zahraničných vlastníkov. Títo vlastníci ovládajú aj ďalšie firmy, napríklad svoje fabriky v iných krajinách, ale aj rôzne finančné a obchodné korporácie, ktoré sa nezaobierajú priamo výrobou. Materskú firmu, ako aj všetky ostatné firmy, ktoré kontroluje, budeme označovať ako „spriaznené firmy“ troch spoločností zaregistrovaných na Slovensku. Všetky tri realizujú väčšinu tržieb v transakciách s týmito spriaznenými firmami:

FIRMA	% TRŽIEB SO SPRIAZNENÝMI FIRMAMI
Volkswagen SK	99,8
Kia Motors SK	83,0
PSA Peugeot Citroën SK	99,5

Tabuľka: Podiel tržieb so spriaznenými firmami na celkových tržbách u slovenských automobiliek.

To znamená, že naše automobilky nepredávajú svoje finálne produkty (motorové vozidlá, komponenty) priamo zákazníkovi ani externým distribútorom, ale spriazneným firmám. Tie ich môžu ďalej predať iným spriazneným firmám, prípadne distribútorom alebo koncovému zákazníkovi. Významným dôvodom, prečo to automobilky robia, je „optimalizácia daní“. Fungovanie celého mechanizmu si zjednodušať možno predstaviť takto. Firma, ktorá

je zaregistrovaná na Slovensku, predá svoje produkty spriaznenej firme v krajine X *za cenu, ktorá je nižšia ako tržobná cena*. Tržby a zisk, ktoré tento výrobca vykáže na Slovensku, sú teda nižšie, než by boli v prípade, ak by sa produkty predávali za tržobnú cenu. Daň, ktorú musí zaplatiť na Slovensku, sa počíta z tohto nižšieho základu. Spriaznená firma potom produkty predáva ďalej, napríklad za tržobné ceny. Ak je v krajine X nižšia daňová sadzba, spriaznená firma zaplatí na daniach z týchto príjmov menej, prípadne aj oveľa menej, než by bol výrobca zaplatil na Slovensku. Cenám, za ktoré spolu obchodujú spriaznené firmy, sa hovorí „transferové ceny“.³⁸

O tom, že s tržbami Volkswagenu je čosi v neporiadku, sa dá presvedčiť aj jednoduchým výpočtom. Slovenský VW v roku 2016 realizoval tržby z predaja nových vozidiel vo výške 6,85 miliardy eur. Celkový počet vyrobených automobilov dosiahol 388 687 kusov. Autá sa teda predávali za priemernú cenu asi 17 600 €. Z údajov, ktoré o sebe bratislavská fabrika uvádza, vieme, že vozidlá SUV tvorili 57 % produkcie. To je asi 221-tisíc vozidiel. Zvyšok, teda asi 167-tisíc kusov, tvorili autá z radu NSF. Odporúčaná cena trojdvierového variantu Škody Citigo, ktorý je najlacnejším modelom spomedzi trojice „malých áut“, sa začína na asi 8000 €. Povedzme, že najlacnejší Toureg stojí 40 000 €.

³⁸ Zdá sa, že Volkswagen pri týchto transakciách používa štruktúru, ktorú v roku 2014 opísal denník *The Guardian* na základe uniknutých dokumentov auditorskej firmy PricewaterhouseCoopers Luxembourg. Základom tejto štruktúry sú dve firmy zaregistrované v Luxembursku, ktoré oficiálne tvoria jednu účtovnú jednotku. Jedna prijíma úvery od materskej firmy (zaregistrovanej napr. v Nemecku), druhá poskytuje dcérskej firme (zaregistrovanej napr. na Slovensku) úvery v podobnej výške. Výsledkom je minimalizácia daňovej povinnosti v krajine materskej firmy, v krajine dcérskej firmy i v Luxembursku. Podrobnosti o fungovaní tohto mechanizmu nájdete v spomínanom článku. Pre investigatívne naladených čitateľov dodávame, že stopercentným akcionárom Volkswagen Slovakia, a.s., je spoločnosť Volkswagen Finance Luxembourg S.A., že slovenský VW má dlhodobé záväzky voči ďalšej luxemburskej firme, Volkswagen International Luxembourg S.A.; a že spomínané luxemburské spoločnosti majú spoločné účtovníctvo.

Ak by automobilovú produkciu bratislavského závodu tvorili len tieto najlacnejšie varianty a predávali by sa za uvedené trhové ceny, tržby slovenského VW by dosiahli takmer 10,2 miliardy eur. To je skoro 1,5-násobok tržieb, ktoré v skutočnosti vykázal. Rentabilita tržieb by z pôvodných 4,3 % razom stúpila na takmer 39 %. Samozrejme, spolu s tržbami a ziskom by stúpila aj daň, ktorú by Volkswagen musel odvieť slovenskému štátu. A tá je vysoká už teraz: Volkswagen sa v rebríčku platcov dane z príjmu za rok 2015 umiestnil na štvrtom mieste.

Pravda, s dopravou a predajom vyrobených vozidiel sú spojené ďalšie náklady. Predajca, ktorý auto odovzdá konečnému vlastníkovi, chce tiež dosiahnuť nejaký zisk. Nemožno teda očakávať, že by sa autá z bratislavského závodu predávali koncernu za tú istú cenu, ktorú zaplatí zákazník. Na druhej strane však ťažko uveriť tomu, že by spomínané náklady a marža predajcu predstavovali až tretinu trhovej ceny auta, ako to naznačujú tržby, ktoré Volkswagen vykázal na Slovensku. Navyše, v uvedenom príklade neberieme ohľad na to, že modely z rodiny NSF i SUV sa v závislosti od výbavy predávajú aj oveľa drahšie.

Skrátka, tržby Volkswagen Slovakia sú podľa nášho názoru podhodnotené. K indikátorom finančnej situácie Volkswagen Slovakia, v ktorých nejako figuruje absolútna hodnota tržieb (resp. od nej odvodený hrubý alebo prevádzkový zisk), preto treba pristupovať skepticky. Nepoznáme účtovnícku prax VW, Kia ani PSA a nevidíme dovnútra siete spriaznených firiem, s ktorými obchodujú ich slovenské dcéry. Ťažko teda odhadnúť, ktorá z trojice spoločností najviac podhodnocuje transferové ceny oproti trhovým cenám. Preto sa nám nezdá zmysluplné porovnávať na základe dostupných údajov ich ziskovosť.³⁹ Takéto porovnania sa

³⁹ Kia v roku 2016 vyrobila 339 500 áut. Z predaja nových automobilov vykázala výnosy vyše 4,9 miliardy eur. Priemerná cena auta teda bola zhruba 14 500 €. Podľa online konfigurátora výbavy, ktorý Kia ponúka na svojom webe, sa cena najdrahšieho modelu Sportage začína na

podľa nás dajú zmysluplne robiť len na úrovni konsolidovaných účtovných závierok (napr. za celý koncern VW), ktoré však zahŕňajú údaje o výrobných prevádzkach na celom svete, a tak sa z nich nedozvieme veľa o efektívite fabriky na Slovensku.⁴⁰

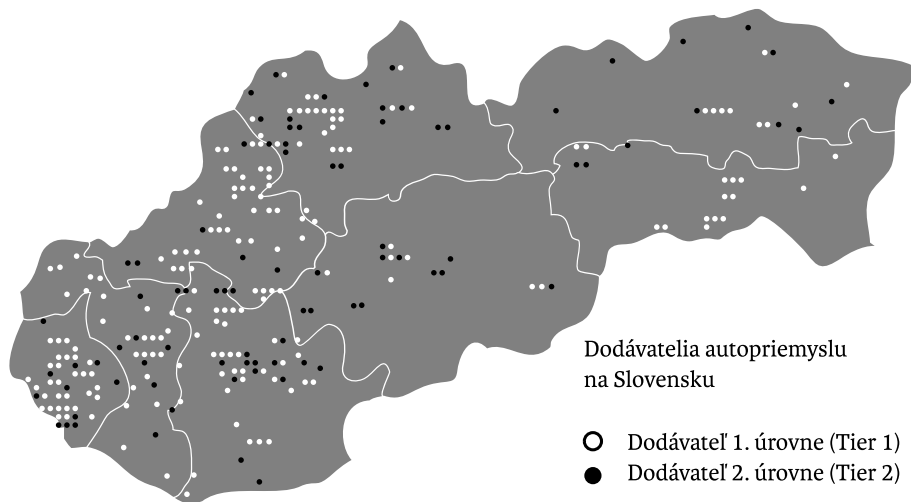
S istotou sa však dá povedať, že spomedzi troch automobiliek Volkswagen najviac investuje do infraštruktúry a zariadení, a to nielen v absolútnom meradle, ale aj v prepočte na zamestnanca. V rokoch 2012 – 2016 vydával v priemere vyše 35 000 € ročne na zamestnanca na nákup budov a strojov, v porovnaní s asi 20 000 € (Kia), resp. 17 000 € (PSA). Volkswagen má tiež najväčšie osobné náklady na zamestnanca: v roku 2016 to bolo zhruba 31 000 € v porovnaní s 25 000 € (Kia) a 24 000 € (PSA).

Výrobný reťazec Volkswagenu

Na Slovensku pôsobí vyše 300 dodávateľov automobiliek, pričom väčšina je koncentrovaná v trojuholníku, ktorý tvorí Bratislava, Nitra a Žilina. Menšie koncentrácie vznikli aj v okolí Košíc a Prešova. Dodávatelia prvej úrovne („Tier 1“), ktorí vyrábajú priamo pre automobilky, zamestnávajú okolo šesťdesiat tisíc ľudí. Ďalších asi 40-tisíc zamestnancov pracuje pre firmy, ktoré zásobujú týchto dodávateľov. S príchodom spoločnosti Jaguar Land Rover sa počet podnikov aj zamestnancov zrejme zvýši.

asi 19 000 € a podľa výbavy stúpa až na dvojnásobok. Rozpätie medzi priemernou cenou, ktorú sme vypočítali na základe účtovníctva firmy, a najvyššou trhovou cenou je podstatne menšie než v prípade modelov VW Touareg či Audi Q7. Zdá sa teda, že tržby Kia (a teda aj jej zisky) sú menej podhodnotené než tržby VW. Ide však len o veľmi hrubý výpočet.

⁴⁰ Z tohto globálneho hľadiska sa zdá, že koncern zápasí s viacerými problémami. Okrem známeho emisného škandálu aj s tým, že ročne síce vyrobí podobné množstvo áut ako Toyota či General Motors, ale s oveľa väčším počtom kmeňových zamestnancov. Z nich takmer polovica pracuje v Nemecku, kde je pracovná sila ešte stále pomerne drahá. VW už ohlásil, že do roku 2020 zruší tridsaťtisíc pracovných miest, z toho dve tretiny práve vo svojej rodnej krajine. K tomuto plánu sa ešte vrátíme v inej súvislosti v štvrtej kapitole.



sku (vyše 400 zamestnancov, autobusy Scania) a v Głógowe (vyše 100 zamestnancov, sedadlá).

V **ukrajinskej** obci Solomonovo, ktorá je neďaleko slovenských hraníc, vyrába VW v spolupráci s kyjevskou spoločnosťou Eurocar vozidlá značky Škoda (Kodiaq, Octavia RS, Spaceback, Superb, Yeti) a pravdepodobne aj ďalších značiek koncernu. Nie je však jasné, akú časť výroby tvorí montáž áut dovezených v štádiu *semi-knock down*. Firma podľa dostupných informácií v roku 2008 zamestnávala vyše 1100 ľudí, v súčasnosti len okolo 250.

Popri Volkswagene pôsobí v regióne celý rad ďalších nadnárodných výrobcov. Uvedme aspoň najznámejších:

V **Maďarsku** je to okrem Audi v Győri aj Mercedes-Benz v Kecskeméte (3500 zamestnancov, výroba modelu triedy B, CLA a CLA Shooting Brake), Suzuki v Ostrihome (okolo 3000 zamestnancov, modely Vitara, Swift, SX4 S-CROSS) a Opel v Szentgottharde (vyše 800 zamestnancov, motory a komponenty).

V **Českej republike** popri Škode: Hyundai v Nošovicích (okolo 3500 zamestnancov, modely i30, ix20 a Tucson), TPCA pri Kolíne (2800

zamestnancov, Toyota Aygo, Peugeot 108 a Citroën C1), Iveco vo Vysokom Mýte (vyše 3100 zamestnancov, autobusy).

V **Rakúsku**: Magna Steyr v Grazi (asi 6500 zamestnancov, kontraktová výroba Mercedes-Benz triedy G, BMW radu 5, v roku 2017 nábeh výroby BMW radu 4, Toyota Supra a dvoch modelov Jaguar Land Rover) a Steyri (4500 zamestnancov, výroba motorov pre BMW), Opel vo Viedni (okolo 1500 zamestnancov, výroba motorov a prevodoviek).

V **Poľsku** sa nachádza niekoľko závodov FCA Poland, ktoré patria pod Fiat Chrysler. Sú to továrne v mestách Tychy (výroba modelov Fiat 500, Abarth 500, Lancia Ypsilon a do roku 2016 aj Ford Ka) a Bielsko-Biała (výroba motorov) a päť závodov Magneti Marelli (všetky v mestách Sosnowiec a Bielsko-Biała, výroba komponentov). Fabriky skupiny FCA spolu zamestnávajú okolo 10 000 ľudí. General Motors pôsobí v Gliwiciach (vyše 3000 zamestnancov, výroba modelov Opel Astra Hatchback, GTC, GTC OPC a Cascada) a v Tychách (do 500 zamestnancov, naftové motory).

Situácia na **Ukrajine** je neprehľadná. Zdá sa, že v súčasnosti sa tam nevyrábajú zahraničné značky áut okrem spomínaných modelov koncernu VW. V Čerkasoch však existuje továreň Bogdan Corporation, ktorá v minulosti vyrábala niekoľko modelov Hyundai. Jej súčasná kondícia nie je známa. Fabrika ZAZ vyrábala licencované autá: modely Lanos (Dae-woo), Forza (Chery A13 od čínskej automobilky Chery) a Vida (Chevrolet Aveo).

Autokapitál a moc pracujúcich

Zoznamy výrobcov a dodávateľov alebo čísla z výročných správ Volkswagenu neuvádzame samoučelne. Tieto fakty o súčasnom automobilovom priemysle úzko súvisia aj s potenciálnou mocou pracujúcich v tomto odvetví. Čo ukazujú? Predovšetkým to, akým dôležitým centrom autopriemyslu sa za necelé dve desaťročia stali štáty Vyšehradskej skupiny. Ak by tieto krajiny spolu s Rakúskom tvorili celok, išlo by o siedmeho najväčšieho producenta automobilov na svete (po Číne, USA, Japonsku, Nemecku, Indii a Južnej Kórei). Ak spojíme len Česko a Slovensko, dostaneme deviateho najväčšieho výrobcu. Zároveň nejde o akýsi izolovaný ostrov. Automobilky a dodávatelia sú kapitálovo prepojení so zahraničnými vlastníkmi a ich pobočkami v ďalších krajinách.

Prevažná časť produkcie tohto regiónu je tiež určená na export. Napríklad až 99,9 % áut, ktoré sa vyrobia v Devínskej Novej Vsi, putuje do zahraničia, z toho asi tretina do Nemecka, 16 % do USA a 11 % do Číny. Globálne automobilky dnes rady využívajú možnosť vyrábať relatívne blízko pri spotrebiteľovi, no zároveň ťažiť z výhod, ktoré ponúkajú jednotlivé regióny či krajiny, a ktoré sa týkajú infraštruktúry, kvalifikácie a ceny pracovnej sily, štátnych dotácií atď. To všetko znamená, že prostredníctvom autopriemyslu je slovenská ekonomika pevne zakotvená v globálnom kapitalizme. Samozrejme, nielen prostredníctvom neho, ale rozhodne má osobitný význam.

Po druhé, aj zo štruktúry výrobcov v strednej Európe je zrejmé, že výrobu automobilov si rozdelili globálni hráči, ktorých konkurencia stále ženie k ďalšiemu spájaniu. Aj medzi dodávateľmi vyrástli giganty ako Johnson Controls, Continental, Mobis či Faurecia. Drobné „rodinné“ podniky nájdeme len v limitovanej výrobe špeciálnych komponentov (resp. úzkoprofilových automobilov), prípadne na samom začiatku dodávateľského reťazca, kde sa vyrábajú jednoduchšie súčiastky. V masovej produkcii motorových vozidiel je kapitál silno centralizovaný, kontroluje ho hŕstka spoločností.

Samotná výroba je zase vysoko kapitálovo náročná. Vyžaduje si veľké investície najmä do fixného kapitálu,⁴² ktoré z dlhodobého hľadiska rastú. Kapitál sa koncentruje: v rukách úspešnej automobilky sa sústreďuje čoraz väčšia hodnota tvorená budovami, halami, linkami, robotmi a iným zariadením. Vysoké náklady, ktoré sú nevyhnutné pri vstupe do tohto odvetvia, znamenajú pre etablovaných výrobcov relatívne bezpečie pred nečakanými konkurentmi. Výroba v masovom meradle, ktorá je možná len s masou kapitálu, zase prináša značné úspory z rozsahu.

A po tretie, oblak firiem, ktorý sa na Slovensku tiahne od Čadce po Nové Zámky a od Malaciek po Levice, ukazuje, akú husto tkanú sieť delby práce si vyžaduje moderný autopriemysel. Fungovanie každého článku reťazca závisí od fungovania predchádzajúcich článkov. Ich operácie sú načasované a koordinované, s nízkou toleranciou voči odchýlkam a s vysokými pokutami pre podniky, ktoré nedodržia pravidlá. Dodávatelia si tiež konkurujú: o možnosť zásobovať niektorú z automobiliek sa uchádzajú v súťažiach. Tým sa znižujú náklady odberateľov. Výsledkom je efektívny a štíhly výrobný proces.

⁴² To znamená investície do dlhodobého majetku, ako sú budovy, infraštruktúra, stroje a zariadenia.



Zraniteľné miesta

Spomínané tri body sú dôležité aj z hľadiska odporu, ktorý by pracujúci v tomto sektore mohli klásť.

Začnime od konca, teda tretím bodom. Pavučina dodávateľov, odberateľov a logistických medzičlánkov je efektívna vďaka tomu, že jej prvky sú na seba tesne naviazané. To isté ju však robí krehkou, pretože každá vážnejšia porucha v jednom uzle sa rýchlo prenáša na tie ďalšie. Ak významný dodávateľ nedostane polotovár, nemôže načas doručiť ani vlastný produkt, od ktorého zase závisia ďalšie články reťazca. A ako ukázal štrajk vo Volkswagene, prenos porúch funguje aj v opačnom smere. Ak dôležitý odberateľ nevyrába, teda nespotrebuje produkty dodávateľov, zakrátko sa musí zastaviť aj ich výroba. Dnes sa skrátka nepočíta s produkciou „na sklad“. Do značnej miery to platí aj o delbe práce *vnútri* jednotlivého podniku. Preto aj drobná kolektívna akcia pracujúcich, ktorí sú zamestnaní na kľúčovom mieste v reťazci alebo v podniku, môže rýchlo zastaviť činnosť celého reťazca. Krátke, no koordinované a nadväzujúce štrajky malých skupín v rôznych podnikoch, resp. na rôznych oddeleniach toho istého podniku, by dokázali držať reťazec ochromený aj dlhšie, pričom by minimalizovali škody pre zamestnancov (napríklad prepadnutú mzdu).

Dôvod, pre ktorý sú poruchy vo výrobe (vrátane štrajkov) pre firmy také nepríjemné, priamo súvisí s druhým bodom. Vybudovanie výrobných kapacít si vyžaduje obrovské investície, ktoré sa vrátia až v horizonte niekoľkých rokov. Pokiaľ výroba beží, budovy, infraštruktúra aj zariadenia sú (v kombinácii s pracovnou silou) ako stroj na peniaze, ktorý na seba zarába a zároveň prináša zisk. No vo chvíli, keď sa zasekne, všetko sa razom zmení na tony šrotu. Potenciálny „výtlak“ kolektívnych akcií pracujúcich, ako sú štrajky, spočíva práve v ich schopnosti nechať firmu podúsiť vo vlastných investíciách. Navyše, vecné bremeno, ktoré pre firmu znamenajú minulé investície, je aspoň v určitej miere poisťkou pre zamestnancov: čím väčší je výrobca a čím náročnejšia je jeho výroba, tým ťažšie je preňho presťahovať ju „na počkanie“, hneď ako sa zamestnanci začnú búriť.⁴³

A vzhľadom na to, čo sme uviedli v prvom bode, môže mať spomínaný „výtlak“ pracujúcich medzinárodný dosah. Štrajk, ktorý zablokuje chod výrobného reťazca v autopriemysle, sa dnes netýka len malého slovenského pieskoviska. Má priamy ekonomický dosah na prevádzky v iných krajinách. Medzinárodné prepojenia vo výrobe zároveň umožňujú – aspoň potenciálne – koordinované štrajky a rôzne druhy solidárnych akcií medzi pracujúcimi, ktorí žijú v rôznych krajinách, no pracujú v rovnakom odvetví. Takáto cezhraničná solidarita by mohla byť kľúčovou poisťkou pracujúcich proti presunu výroby či proti využívaniu zahraničných zamestnancov ako štrajkokazov.

Kde sa berie moc pracujúcich?

Potenciálna moc pracujúcich v autopriemysle teda súvisí s tým, čo môžu urobiť *priamo na pracovisku* – predovšetkým s ich možnosťou *odmietnuť* plniť si svoje pracovné povinnosti.

⁴³ Samozrejme, ďalším faktorom je tu samotná pracovná sila, ktorú treba nájsť, zaplatiť, zaškoliť, nechať zapracovať atď. – to všetko nejaký čas trvá. Aj tu zrejme platí, že čím je výroba technologicky náročnejšia, tým menší je manévrovací priestor zamestnávateľa.

V tomto ohľade sa zamestnanci automobiliek a ich dodávateľov líšia od niektorých iných profesií. Aby sme o týchto rozdieloch mohli hovoriť trochu presnejšie, pozrime sa na ďalšie užitočné pojmy, ktoré používa sociologička Beverly Silverová. Hovorí o dvoch druhoch moci pracujúcich: o *štruktúrálnej* a *asociačnej* moci. Štruktúrálna moc vyplýva z pozície pracujúcich v ekonomike a delí sa na *moc vychádzajúcu z pracoviska* a *moc vychádzajúcu z trhu práce*. Asociačná moc sa opiera o formálne alebo neformálne organizácie, ktoré si pracujúci dokážu vytvoriť a prostredníctvom ktorých vyvíjajú tlak na zamestnávateľov. Pozrime sa na jednotlivé druhy moci bližšie.

Vyššie sme už hovorili o moci zamestnancov autopriemyslu, ktorá vyplýva zo spôsobu, akým je zorganizovaná výroba áut. Táto výroba je medzinárodná, vyžaduje si obrovské investície a, čo je najdôležitejšie, zakladá sa na komplikovanej delbe práce, v ktorej každá ľudská súčiastka má svoju funkciu a nezastupiteľné miesto. To všetko robí výrobu efektívnou, ale zároveň zraniteľnou voči „svojevôli“ ľudských súčiastok. Citlivý bod, na ktorý môžu pracujúci zatlačiť, je daný samotnou povahou ich práce. Disponujú teda značnou *štruktúrálnou mocou*, ktorá *vychádza z pracoviska*.

V iných odvetviach je to inak. Ako ukazuje Silverová v spomínanej knižke, konfekčná textilná výroba je oveľa menej náročná na technológiu a kapitál. Okrem známych značiek sa v tomto odvetví pohybuje množstvo malých podnikov, ktoré sú často ekonomicky menej významné a pracujú na zákazku pre firmu so zvučnejším menom. Dodávky materiálu a hotových produktov tu nebežia v režime *just-in-time* a aj počet rôznorodých prvkov („komponentov“), ktoré si výroba vyžaduje, je oveľa menší než v autopriemysle. Činnosť jednotlivých šičiek na pracovisku je tiež menej prepojená než práca tímov na montážnej linke. Zjednodušené: ak sa päťna šičiek v hale rozhodne štrajkovať, zvyšným štyrom päťinám sa tým ne-

skomplikuje ich vlastná práca (ak sa nepridajú ku kolegyniam). A keďže náklady spojené s vybudovaním novej prevádzky sú v tomto odvetví oveľa menšie, hrozba presunu alebo zániku výroby je tu podstatne väčšia. Štruktúrálna moc šičiek, ktorá vychádza z podmienok na pracovisku, je teda v porovnaní s autopriemyslom výrazne menšia.

Podobne sa môžeme pozrieť na učiteľov, ktorí pracujú vo verejnom sektore. Ak prerušia prácu, v krátkodobom horizonte tým štátu spôsobia len veľmi malé škody. To je dané samou povahou ich práce. Tá prebieha vo veľkom množstve relatívne malých, navzájom nezávislých pracovísk, škôl. Každý zamestnanec v jednotlivé škole pritom vykonáva prácu, ktorá bezprostredne nezávisí od práce jeho kolegov a kolegyň. Akcie menších skupín pracujúcich tu preto majú len veľmi obmedzený dosah.

Skupiny pracujúcich, ktoré majú relatívne malú moc na pracovisku, môžu vyvíjať nepriaznivý pomer síl pomocou *asociačnej moci*, teda tým, že sa budú združovať a organizovať. Tam, kde štrajk na niekoľkých miestach vo výrobe nestačí na to, aby ochromil celú prevádzku, je skrátka potrebné, aby sa zapojilo čo najviac zamestnancov. Napríklad bezprostredný efekt učiteľského štrajku môže spočívať v tom, že skomplikuje život rodičom žiakov a spôsobí škody ich zamestnávateľom. Aby bol tento efekt citelný, musí sa zapojiť dostatok škôl a učiteľov.

Všetky skupiny pracujúcich však môžu ťažiť (aspoň v určitej miere) z druhej podoby štruktúrálny moci, ktorá vyplýva zo situácie *na trhu práce*. Vo chvíľach, keď miera nezamestnanosti je nízka a zamestnávateľia pociťujú nedostatok pracovnej sily, majú pracujúci lepšiu príležitosť na to, aby vznášali nároky voči šéfovi, než vtedy, keď je každá práca dobrá. Samozrejme, z tejto situácie majú väčší prospech tie skupiny zamestnancov, ktoré sa vyznačujú vyššou kvalifikáciou a nedostatkovými zručnosťami, takže nie sú jednoducho nahraditeľné.

Pre nich môžu byť pomery na trhu s pracovnou silou priaznivé aj po dlhší čas. Naproti tomu pre nekvalifikovaných pracujúcich sa chvíľe veľkej štruktúrálnej moci, ktorá vyplýva zo situácie na trhu práce, obmedzujú na obdobia rýchleho hospodárskeho rastu a expanzie podnikov, keď je hlad po pracovnej sile najväčší.

Rozlíšili sme teda tri typy moci: moc na pracovisku, asociačná moc a moc na trhu práce. V skutočnosti sa rôzne kombinujú a uplatňujú sa spoločne. Napríklad štrajk vo Volkswagene nevyužíval len prvý druh moci. Pracujúcim hrala do karát aj situácia na trhu práce (t. j. dlhodobý nedostatok pracovnej sily), aj to, že do štrajku sa zapojilo okolo 75 % zamestnancov bratislavského závodu.

Podobne, keď v roku 2011 nemocniční lekári podávali hromadné výpovede, aby si vydobyli vyššie mzdy a splnenie ďalších požiadaviek, takisto spájali rôzne formy moci. Do akcie sa zapojila menšina zamestnancov (na začiatku išlo o 2400 lekárov z celkového počtu asi 8000; do konca vydržalo 1200 lekárov), ktorá však bola dobre zorganizovaná v Lekárskom odbo-

rovom združení (asociačná moc) a boli v nej silno zastúpené profesie, bez ktorých sa chod nemocnice nezaobíde, napríklad anesteziológovia (moc na pracovisku). Lekári si tiež uvedomovali, že vzhľadom na svoju kvalifikáciu a nedostatok lekárov na Slovensku sú ťažko nahraditeľní (moc na trhu práce).

V ďalšej kapitole sa pozrieme na to, ako sa v dvadsiatom storočí pracujúci v autopriemysle na celom svete učili zaobchádzať so svojou mocou – najmä tou, ktorá vychádza z pracoviska.



V starej nemeckej robotníckej hymne sa spieva: *Všetky kolesá sa zastavia, ak to tvoja silná ruka bude chcieť.*

Príloha: Slovenskí dodávatelia VW

Tento zoznam sa v žiadnom prípade nedá považovať za úplný. Žiaľ, pri nie všetkých firmách sa nám podarilo s určitostou zistiť, či skutočne dodávajú komponenty aj do bratislavského závodu VW. Niektoré z uvedených firiem tiež môžu byť dodávateľmi pre dodávateľov Volkswagenu.

- Schaeffler Skalica (vyše 4700 zamestnancov; Skalica; ložiská),
- Continental Matador Rubber (do 2800 zamestnancov; Púchov; pneumatiky),
- ZF Slovakia (2700 zamestnancov; Trnava a Levice; komponenty podvozkového a hnacieho ústrojenstva),
- Leoni Slovakia (2400 zamestnancov; káblové zväzky pre e-up!),
- Faurecia Automotive Slovakia (do 1900 zamestnancov; prevádzky v Lozorne, Trnave, Košiciach, Žiline a Hlohovci; sedadlá pre NSF a Audi Q7),
- Hella Slovakia Signal-Lighting (do 1500 zamestnancov; Bánovce nad Bebravou; signálne osvetlenie),
- Eissmann SMP Automotive Interieur Slovensko a Eissmann Automotive Slovensko (720 + 470 zamestnancov; Holíč; kožené interiéry),
- Continental Matador Automotive (1000 zamestnancov; Vrábľe; lisované a zvárané diely),
- Inteva Products Slovakia (1000 zamestnancov; Lozorno; sklenené a plastové diely),
- Hella Slovakia Front-Lighting (do 1000 zamestnancov; Kočovce; predné osvetlenie),
- SaarGummi Slovakia (do 1000 zamestnancov; Dolné Vestenice; gumové tesnenia),
- Duvenbeck Slovensko (do 900 zamestnancov; Devínska Nová Ves; nákladná doprava),
- CIKAUTXO SK (850 zamestnancov; Nové Zámky; gumové hadičky),
- IAC Group (Slovakia) (825 zamestnancov; Lozorno; interiérové obklady),
- SE Bordnetze – Slovakia (780 zamestnancov; Nitra; káblové zväzky),
- Boge Elastmetall Slovakia (vyše 700 zamestnancov; Trnava; plastové a gumokovové diely),
- Plastic Omnium Auto Exteriors (700 zamestnancov; Lozorno; nárazníky),
- Schnellecke Slovakia a Schnellecke Transport Slovakia (625 + 40 zamestnancov; Lozorno; logistické služby),
- ContiTech Vibration Control Slovakia (do 600 zamestnancov; Dolné Vestenice; gumové komponenty),
- RF (570 zamestnancov; Malacky; okná, spojery),
- Tower Automotive (vyše 500 zamestnancov; Malacky; komponenty karosérií pre VW Touareg a Porsche Cayenne),
- SAS Automotive (500 zamestnancov; Devínska Nová Ves; palubné moduly),
- Magna Slovteca (470 zamestnancov; Nové Mesto nad Váhom; vonkajšie zrkadlá),
- Fremach Slovakia (380 zamestnancov; Trnava; plastové komponenty),
- Benteler Automotive SK (375 zamestnancov; Malacky; kovové diely pre karosérie VW Touareg a Porsche Cayenne),
- Brose Bratislava (340 zamestnancov; Lozorno; dverové systémy) a Brose Prievidza (pravdepodobne vyše 300 zamestnancov, Prievidza, zdvíhače okien),
- C.E.P Scherdel Pružiny (250 zamestnancov; Myjava; pružiny),
- Grupo Antolin Bratislava (240 zamestnancov; Devínska Nová Ves; stropné moduly pre VW Touareg a Porsche Cayenne),
- Plastic Omnium Auto Inergy Slovakia (vyše 200 zamestnancov; Lozorno; palivové systémy),
- Fremach Slovakia Vrábľe (200 zamestnancov; Vrábľe; maska chladiča a ďalšie diely pre VW up!),
- Inalfa Roof Systems Slovakia (200 zamestnancov; Krakovany; strešné okná pre Audi Q7),
- HBPO Slovakia (vyše 150 zamestnancov; Lozorno; front-end moduly pre všetky vozidlá bratislavského závodu),
- Hella Innenleuchten-Systeme (okolo 150 zamestnancov; Devínska Nová Ves; interiérové osvetlenie),
- Delphi Slovensko (135 zamestnancov; Senica; káblové zväzky pre VW Touareg a Porsche Cayenne),
- ArcelorMittal Gonvarri SSC Slovakia (130 zamestnancov; Senica; plechy),
- THERMOPLASTIK (130 zamestnancov; Poriadie; plastové diely pre VW up!),
- Huhn PressTech (130 zamestnancov, Vrábľe, brzdové doštičky),



Jeden z mnohých grilov, ktoré sa objavili v areáli počas štrajku.

- Polytec Composites Slovakia (100 zamestnancov; Sládkovičovo; kovové a plastové diely),
- Slovakian Door Company (100 zamestnancov; Devínska Nová Ves; dverné moduly),
- PTG Slovakia (100 zamestnancov; Lozorno; montáž kompletých kolies; od mája 2017),
- MCSyncro Bratislava (do 100 zamestnancov; Devínska Nová Ves; montáž kompletých kolies),
- Hollen (do 90 zamestnancov, Bratislava, kontrola kvality),
- ArcelorMittal Tailored Blanks (do 60 zamestnancov; Senica; lisované a zvárané diely),
- QSR24h (do 15 zamestnancov, Bratislava, kontrola kvality).

Firmy, pri ktorých je ako sídlo uvedená Devínska Nová Ves, fungujú plne v režime *just-in-time*. Sídli v priemyselnom parku, ktorý sa nachádza len stovky metrov od závodu VW.

4 Dejiny bojov pracujúcich v autopriemysle

V dvadsiatom storočí bol autopriemysel vlajkovou loďou kapitalistického rozvoja. Vyspelosť krajiny akoby sa merala počtom vyrobených áut. Vybudovanie autopriemyslu sa považovalo za dôležitý mílnik každého procesu industrializácie a štátne ekonomické politiky od Latinskej Ameriky po východnú Áziu hľadali spôsoby, ako ho naštartovať na svojom území. Automobil je z kapitalistického hľadiska takmer ideálny produkt: jeho výroba na seba viaže množstvo odvetví (kovospracujúci, chemický, gumárenský, textilný, elektrotechnický priemysel a ďalšie); jeho spotreba predpokladá výstavbu rozsiahlej infraštruktúry a masívnu produkciu fosílnych palív; má komerčné i súkromné využitie; a navyše, zákazníkov sa zatiaľ darí presvedčať o tom, že autá treba pravidelne vymieňať, že jedno auto v rodine nestačí atď.

Na začiatku bola masová výroba áut sústredená v Spojených štátoch. Ešte v roku 1950 schádzali tri štvrtiny všetkých áut z amerických liniek. Počas ďalších päťdesiatich rokov výroba motorových vozidiel obletela zemeguľu a poradie najväčších výrobcov sa viackrát zmenilo. Aj na konci dvadsiateho storočia však platilo, že podpora autopriemyslu je zlatou cestou k prosperite – napríklad v bývalých ekonomikách východného bloku, ktoré v tom čase prechádzali procesom transformácie.

No príbeh celosvetovej expanzie autopriemyslu je zároveň príbehom bojov. Takmer všade, kam automobily prišli, vznikli masové hnutia pracujúcich, ktoré tiež často hrali dôležitú úlohu v širších, celospoločenských zápasoch.

Flint, USA 1936

Za začiatok tohto príbehu možno považovať okupačný štrajk zamestnancov karosární Fisher Body č. 1 a 2 v americkom Flinte (štát Michi-

gan), ktorý sa začal v predvečer Silvestra roku 1936. General Motors v tom čase neuznávali nijaké odborové organizácie. Štrajk iniciovala malá skupina robotníkov, ktorá zastavila linku a posadala si na zem. Na kolegov, ktorí boli dovedty apatickí, to zapôsobilo a pripojili sa. Štrajkujúci okrem iného žiadali: zrušenie systému úkolovej mzdy,⁴⁴ preplácanie nadčasov, uznanie odborov a povinnosť zamestnávateľa konzultovať zvyšovanie tempa výrobnéj linky so zástupcami zamestnancov.

Zápas vypukol v období, keď sa americká ekonomika len zviechala z Veľkej hospodárskej krízy. Miera nezamestnanosti bola vysoká. Zamestnanci tiež nemali odborové zastúpenie. Kľúčom k úspechu štrajku teda nebola ani moc na trhu práce, ani asociačná moc, ale moc na pracovisku. Štrajkujúci si uvedomovali, že firma bez funkčných karosární (a neskôr aj motorárne) nedokáže vyrábať. Kým ešte v decembri 1936 dokázala vo všetkých závodoch vyprodukovať spolu 50 000 áut, teda asi 12 500 týždenne, pred koncom štrajku vyrobila stokrát menej – len 125 áut týždenne.

Štrajk trval vyše dva mesiace, počas ktorých robotníci zostali v závode. Firma fabriku odstavila od kúrenia i vody. Jedlo im nosili ich ženy, ktoré tiež organizovali rôzne podporné a solidárne akcie. Polícia a najatí násilníci začiatkom januára napadli okupovaný závod. Štrajkujúcim sa ich podarilo zahnať, no štrnásť robotníkov pri tom utrpelo strelné poranenia. Napriek všetkému sa začiatkom februára podarilo rozšíriť prerušenie práce aj na motoráreň Chrysler. Táto posledná kvapka prinútila firmu vyjednávať. Štrajk sa skončil víťazstvom robotníkov

⁴⁴ Pri úkolovej mzde sa robotníkovi platí za každý vyrobený (resp. opracovaný a pod.) kus produktu.



Štrajkujúci robotníci vo Fisherovej karosárni č. 1 sa tešia z víťazstva (1937).

11. februára 1937. Okrem iného získali 5 % rast miezd a odborové zastúpenie.

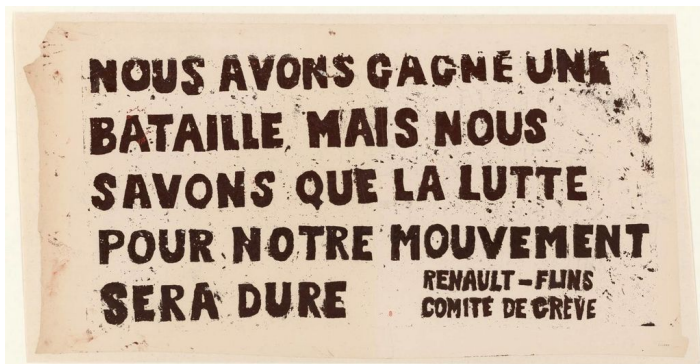
Po úspešnej ofenzívnej akcii nasledovala celá vlna „sit-down“ štrajkov, ktorá sa prehnila celým odvetvím. Nasledovali podobné akcie v ďalších závodoch GM, v Chrysleri a u Forda. V americkom autopriemysle sa len v roku 1937 odohralo asi 130 štrajkov. Dotkli sa vyše 330-tisíc zamestnancov a firmy pre štrajky prišli o vyše 3,8 milióna pracovných dní. Zamestnanci automobiliek si postupne vydobyli početné výhody: uznanie odborov; vyššie mzdy, ktoré umožňovali slušné bývanie; dôchodkové zabezpečenie; poistenie pre prípad nezamestnanosti; štandardné postupy na riešenie sťažností (napr. pri zlom zaobchádzaní zo strany manažmentu), ako aj určitú mieru kontroly nad každodenným fungovaním pracoviska. Priami účastníci si na toto obdobie spomínajú ako na udalosť, ktoré zo zamestnancov autopriemyslu v USA vytvorili „strednú triedu“.

Bezprostrednou reakciou General Motors na tento vývoj bola expanzia do tých oblastí USA, v ktorých malo organizovanie pracujú-

cich slabšiu tradíciu. Už v roku 1937 začali s výstavbou závodu v meste Buffalo. Postupne sa výroba amerických automobiliek začala rozširovať aj na agrárny Juh, charakteristický nižšími mzdami, absenciou odborov a ostrými rasovými hranicami. Firmy sa tiež začali vyhýbať príliš vysokým koncentráciám závodov a robotníkov na jednom mieste, pretože v takých podmienkach je organizovanie pracujúcich jednoduchšie. Tieto geografické posuny išli v ďalších rokoch ruka v ruku s technologickými zmenami. Okrem rastu produktivity, ktorý prinášajú, majú technologické inovácie aj viaceré ďalšie výhody. Umožňujú zmenšiť mieru kontroly, ktorú robotníci majú nad svojou prácou (napríklad nad jej tempom) či znížiť závislosť podniku od pracovnej sily (tým, že sa zredukuje počet ľudí, ktorí sú potrební na určitú operáciu).

Po druhej svetovej vojne rozmach pokračoval aj v Európe. Americké automobilky vo veľkom investovali do závodov vo Veľkej Británii a Západnom Nemecku. Objem produkcie talianskeho autopriemyslu sa v päťdesiatych rokoch stroj-

„Vyhrali sme bitku, ale vieme, že boj za naše hnutie bude ťažký.
– Štrajkový výbor Renault-Flins“
(Plagát, 1968)



násobil a v šesťdesiatych rokoch zase zdvojnásobil. Výrobu automobilov „na zákazku“, ktorá v Európe dominovala v medzivojnovom období a pri ktorej sa využívala tradičná remeselná práca, nahradila masová výroba s modernými montážnymi linkami.

So starou verziou autopriemyslu postupne zmizla aj stará podoba robotnickej triedy, ktorá v ňom pracovala. Vyznačovala sa relatívne vysokou technickou kvalifikáciou a nedostatkovými remeselnými zručnosťami. Príliv novej, menej kvalifikovanej pracovnej sily – často prisťahovaleckej a v čoraz väčšej miere ženskej – odbúral moc vychádzajúcu z trhu práce, o ktorú sa zamestnanci automobiliek mohli dovtedy oprieť. Niekde upadali aj staré organizácie, ktoré presadzovali ich záujmy.

Francúzsko 1968

Skrátka, v Európe sa po druhej svetovej vojne odohral príbeh veľmi podobný tomu, ktorý sa v Spojených štátoch začal písať už v roku 1913, keď Ford zaviedol prvú montážnu linku. Aj v USA nejaký čas trvalo, kým sa pracujúci spamätali z nových podmienok a objavili spôsoby, ako klásť odpor a presadzovať svoje potreby voči zamestnávateľom. Výsledkom bol Flint a ďalšie zápasy. V západnej Európe to boli boje v horúcich šesťdesiatych rokoch.

Vyvrcholili na konci dekády. Vo Francúzsku boli pracujúci v autopriemysle súčasťou najväčšieho štrajku v dejinách tejto krajiny, ktorý sa odohral v máji 1968. Zúčastnilo sa ho 11 miliónov ľudí, teda vyše 20 % celkovej populácie. Zatiaľ čo študenti okupovali univerzity a rôzne kultúrne inštitúcie, zamestnanci Renaultu, Citroënu a Peugeotu obsadili továrne na rôznych miestach Francúzska. Hnutie v závodoch sa inšpirovalo študentskými akciami a vyznačovalo sa iniciatívou radových zamestnancov, ktorá sa odohrávala mimo oficiálnych odborových štruktúr alebo na ich okraji. Požiadavky pracujúcich sa netýkali len klasických odborárskych tém (skrátene pracovného týždňa na 40 hodín bez zníženia mzdy; zvýšenie miezd; odchod do dôchodku v 60 rokoch pre mužov a v 55 rokoch pre ženy; päť týždňov dovolenky aj pre mladých atď.), ale aj zlých medziľudských vzťahov a nedostatku rešpektu na pracovisku, nedôstojných podmienok a prísnej disciplíny na ubytovniach, neustáleho zrýchľovania tempa práce, ale aj frustrácie zo samotnej náplne práce, jej nezmyselnosti atď.

Zároveň sa v týchto štrajkoch – nielen v autopriemysle – objavovala perspektíva, ktorá prekračovala hranice „normálnych“ kapitalistických vzťahov na pracovisku a v spoločnosti. Poukazovala na možnosť iného spôsobu organizácie života, v ktorom by neexistovalo rozde-

lenie na šéfov a zamestnancov, majetných a nemajetných, mocných a bezmocných. Nositeľmi tejto perspektívy boli rôzne robotnícke a študentské skupiny, ktoré oproti oficiálnym odborom vystupovali ako radikálna menšina. Za základ hnutia, ktoré podľa nich nemalo smerovať len k vyšším platom a lepším podmienkam pre určitú časť zamestnancov, ale aj k zásadnej premene spoločnosti, považovali aktivity pracujúcich „zdola“ a ich kontrolu nad okupovanými pracoviskami.

Tieto sily sa napokon ukázali ako prislabé v porovnaní s odborárskou (a straníckou) byrokraciou. Štrajkujúci navyše čelili silnej represii. Polícia napríklad 11. júna 1968 zaútočila na továrňu Peugeotu v Sochaux. Výsledkom boli dvaja mŕtvi a 150 zranených. Odbory sa po počiatčnom váhaní rýchlo chopili iniciatívy a začali hľadať kompromis, ktorý by zachoval základný spoločenský rámec. Nakoniec sa im v kľúčových závodoch podarilo odhlasovať ukončenie štrajkov, hoci niekde len s tesnou väčšinou. K výdobytkom, ktoré nakoniec pracujúci v autopriemysle získali, patrili rast miezd o desať až štrnásť percent či skrátenie pracovného času (napr. v Citroëne o 30 minút). Ostatné požiadavky ako 40-hodinový týždeň či skorší odchod do dôchodku zostali nesplnené. Po návrate do práce zavládlo rozčarovanie.

Taliansko: dlhý rok 1968

Ešte intenzívnejšie a odvážnejšie boje sa v šesťdesiatych rokoch viedli v talianskom autopriemysle. Povojnová expanzia automobiliek Fiat, Lancia a Alfa Romeo či dodávateľov ako Pirelli, Michelin a Magneti Marelli priťahovala do miest na severe množstvo prisťahovalcov z agrárneho juhu, ktorí nemali predchádzajúce skúsenosti s prácou v priemysle. Nový život, ktorý našli v metropolách, sa vyznačoval nízkymi mzdami, prísnou disciplínou a ťažkou prácou vo fabrike, otravným bývaním, nekvalitnými a drahými verejnými službami, ale často aj rasizmom a diskrimináciou zo strany domá-

cích severanov. Rozvoj autopriemyslu a iných odvetví vytvoril v Taliansku obrovské koncentrácie mladých robotníkov. Vo fabrike Fiat Mirafiori v Turíne pracovalo koncom šesťdesiatych rokov až 50 000 ľudí. Na týchto miestach postupne začínala vrieť nespokojnosť.

Zatiaľ čo vo Francúzsku sa boje skoncentrovali do dvoch mesiacov – mája a júna 1968 – v Taliansku trval „dlhý rok 1968“ až do roku 1980. Len v rokoch 1968 a 1969 sa v turínskom Fiate odohralo okolo dvadsať štrajkov, od malých, „spontánnych“ prerušení práce až po hromadné, odbormi organizované výstupy, ktoré boli súčasťou celoštátnych alebo celosektorových generálnych štrajkov. Podobnú aktivitu vykazovali aj zamestnanci firiem Pirelli, Lancia či Alfa Romeo. Za pozornosť stoja najmä iniciatívy radových zamestnancov, resp. ich taktiky a požiadavky.

Aktie pracujúcich Fiatu vychádzali z povedomia o ich moci na pracovisku. Podobne ako ich predchodcovia vo Flinte, aj oni využívali fakt, že na zastavenie automobilovej továrne stačí prerušiť prácu v jednom kľúčovom bode. Zároveň sa snažili vyhýbať príliš dlhým štrajkom, ktoré by nadmieru poškodili zamestnancov jednotlivého oddelenia. Preto organizovali štrajky „na preskáčku“ (angl. *rolling strikes*), pri ktorých štrajk postupne prechádzal rôznymi oddeleniami, pričom každé štrajkovalo len obmedzený počet hodín. Takto zostala ochromená prevádzka celej továrne, no bremeno štrajku sa rovnomerne rozdelilo medzi väčší počet zamestnancov.

Na aktivitách zamestnancov Fiatu tiež vidno, že si uvedomovali problémy spojené s tradičnými, „odborárskymi“ metódami vedenia boja. Odbory zvyčajne vyhlasujú štrajk vtedy, keď majú k dispozícii súhlas značnej časti zamestnancov, ktorí takto vyjadrili ochotu zapojiť sa. No ak sú zamestnanci vnútorne rozdelení, obávajú sa postihov zo strany zamestnávateľa, alebo jednoducho neveria tomu, že štrajk získa dostatočnú podporu („Podpísal by som, keby

ste mali viac podpisov!“), môže sa stať, že sa nepodarí nazbierať dostatok účastníkov. Vo Fiate, ale aj v iných podnikoch v Taliansku, sa tento problém riešil prakticky. Robotníci, ktorí začali s malým štrajkom na jednom oddelení, organizovali „interné“, vnútropodnikové demonstrácie a pochody na iné oddelenia, ktorých cieľom bolo presvedčiť menej odhodlaných alebo apatických kolegov, aby sa k nim pripojili. Takýto pochod zorganizovali 27. mája 1969 zamestnanci lisovne a karosárne vo Fiat Mirafiori. Tridsiateho mája už stáli všetky haly.

Keď štrajk viedli odbory, zamestnanci boli často ochotní pokračovať v boji aj nad jeho vytýčený rámec, ak sa im zdalo, že je nedostačujúci. Výstražné štrajky, ktoré boli naplánované napr. na dve hodiny, svojvoľne predlžovali (napriek vôli odborov), aby na firmu vyvinuli väčší tlak a ukázali, že nie sú jednoducho ovládateľní pomocou odborov.

Požiadavky, ktoré formulovali zamestnanci Fiatu a ďalších fabrik, sa týkali všetkých klasických tém, ako je dĺžka pracovného času, výška

miezd či kontrola nad tempom práce. Dôležitú úlohu hrali aj požiadavky jednotlivých oddelení, ktoré sa týkali celkom konkrétnych podmienok ich práce. Spontánny štrajk teda mohol vzniknúť napr. na lakovni a týkať sa takej „banality“, ako sú ochranné pomôcky. Prerušenie práce na tomto úseku však čoskoro ochromilo ďalšie oddelenia, ktorých zamestnanci pridávali k pôvodnej požiadavke svoje vlastné, prípadne také, ktoré mali dosah na všetkých zamestnancov.

Aj v bežných otázkach, ako sú napríklad mzdy, sa preukazovala schopnosť štrajkujúcich uvažovať strategicky. Namiesto zvýšenia miezd o určité percento žiadali plošné navýšenie o čiastku, ktorá bola rovnaká pre všetkých. Vychádzali z toho, že systém tarifných tried nie je len ekonomický fakt, ale má aj mocenský, politický rozmer. Rozdiely v tarifách slúžia zamestnávateľovi ako „motivačný“, disciplinačný nástroj a zároveň rozdeľujú zamestnancov. Robotníci chceli pomocou rovnostárskych požiadaviek nabúrať základy tohto systému a prak-



ticky obnoviť jednotu medzi sebou. Zároveň si uvedomovali, že zvýšenie miezd samo osebe ešte neznamená kvalitnejší život. Preto žiadali „Viac peňazí za menej práce!“.

Plánovanie a realizácia takýchto bojov si už spočiatku vynútili vznik nezávislých organizácií, ktoré existovali mimo odborov a vystupovali s radikálnejšími požiadavkami, čím vyvíjali tlak aj na samotné odbory. Išlo o tzv. autonómne zhromaždenia pracujúcich, ktoré boli otvorené všetkým radovým zamestnancom firmy bez rozdielu. Nadväzovali kontakty s podobnými organizáciami v iných firmách, ako aj s rôznymi študentskými a inými aktivistickými skupinami z prostredia krajnej ľavice, ktoré viedli svoje špecifické zápasy a zároveň sympatizovali s bojmi zamestnancov priemyslu.⁴⁵ Pokus polície rozohnať študentsko-robotnícku demonstráciu v júni 1969 neďaleko fabriky Fiatu, na ktorú prišli aj zamestnanci ďalších firiem, sa skončil pouličnými stretmi. Zapojili sa aj miestni obyvatelia. Mesiac nato sa v Turíne konal kongres, na ktorom sa zišli zástupcovia autonómnych organizácií z vyše tridsiatich podnikov z autopriemyslu (Fiat, Pirelli, Alfa Romeo, Magneti Marelli atď.), chemického priemyslu (Montedison), ale aj ďalších sektorov (napr. televízia RAI). Vznik takýchto orgánov podnietilo aj rozčarovanie z odborov a politických strán. Z tohto kongresu boli vylúčené, pretože, ako sa vyjadrili účastníci stretnutia, „doteraz hovorili a rozhodovali za nás, ale pritom nás prehliadali“.

Boje, ktoré tieto organizácie viedli, siahali za brány továrni. Životnú úroveň robotníkov totiž určovala nielen výška miezd, ale aj ceny za cestovné, energie, bývanie či potraviny. Na obranu pred rastom cien organizovali hromadné od-



„Platíme 8 lír za kilowatthodinu. Tak ako šéfovia.“

mietanie platenia. Táto taktika dostala názov *autoriduzione*, čo možno preložiť ako „samozlavenie“. Napríklad zamestnanci Fiatu kolektívne odmietali platiť za cestovné v hromadnej doprave. Vydupali si (aj v konfrontáciách s revízormi), aby dopravný podnik akceptoval preukaz zamestnanca automobilky ako „električenku“. Na cestovanie do práce sa nepozerali ako na niečo, čo robia vo svojom voľnom čase, ale ako na súčasť pracovného času. Ak mestský dopravný podnik chce za ňu peniaze, má si ich pýtať od ich zamestnávateľa. Na iných miestach zase rôzne skupiny zorganizovali kolektívne zníženie cien za elektrinu. Hlavný dodávateľ elektrickej energie, firma Enel,⁴⁶ poskytoval priemyselným podnikom elektrinu za 8 lír za kilowatthodinu. Domácnosti však platili 43 lír. Robotnícke rodiny preto začali platiť zníženú cenu. Na účty rukou dopisovali: „Platíme 8 lír, tak ako šéfovia“. Podobné praktiky, v ktorých sa významne angažovali najmä ženy, sa uplatňovali aj pri platbách nájomného či pri bežných nákupoch v obchodoch. Dnes sa zdajú ťažko predstaviteľné. Boli možné len vďaka obrovskej kolektívnej moci, ktorú zamestnanci začali uplatňovať na pracoviskách.

⁴⁵ K dôležitým témam spoločenských zápasov tých čias patrili napr. akademické slobody či životné podmienky študentov, ale aj postavenie žien v spoločnosti. Napríklad právo na rozvod manželstva bolo v Taliansku uzákonené až v roku 1970, práve ako výsledok aktivít ženského hnutia, ktoré bolo úzko prepojené s robotníckym a študentským hnutím.

⁴⁶ Do skupiny Enel dnes patria aj Slovenské elektrárne, ktoré prevádzkujú obe slovenské jadrové elektrárne, dvojicu tepelných a 34 vodných elektrární.

Prvá etapa bojov v talianskom autopriemysle vyvrcholila niekoľkodňovým neobmedzeným štrajkom vo Fiate v decembri 1969. „Horúcu jeseň“ ukončilo podpísanie kolektívnej zmluvy pre celý kovopriemysel, ktorá priniesla plošné zvýšenie miezd (o rovnakú čiastku pre všetkých), skrátenie pracovného času a rozšírenie právomocí odborových organizácií.

Boje sa však čoskoro vrátili. Turín v roku 1972 ochromil generálny štrajk. O rok nato zamestnanci počas vyjednávania novej kolektívnej zmluvy obsadili továreň Fiat Mirafiori a zabarikádovali sa v nej. Popri štrajkoch sa rozmáhalo absentérstvo: pracujúci Fiatu si začiatkom sedemdesiatych rokov vynútili „firemnú kultúru“, v ktorej sa tolerovalo, ak každý deň chýbalo v priemere 28 % z celkových 100 000 zamestnancov firmy. Pritom dostávali mzdu, ako keby pracovali. Pracovný týždeň sa tak reálne skrátil na čosi vyše 30 hodín. Podobné pomery sa vyskytovali aj v ďalších fabrikách.

Prirodzene, to všetko nemohlo zostať bez odpovede. Každodenné dianie vo fabrikách nastoľovalo zásadnú otázku: kto je tu šéfom? O čom ešte rozhoduje zamestnávateľ, a kde sa už začína moc pracujúcich? A keďže boje presahovali hranice pracovísk a prenikali aj do miest, na sídliská, do obchodov, prirodzene vyvstala otázka, kto vlastne v spoločnosti rozho-

duje a vládne. Zamestnávateľa a štát na tieto výzvy reagovali rôznymi taktikami. Firmy sa od začiatku sedemdesiatych rokov usilovali zavládzať nové technológie, ktoré umožnili znížiť závislosť od pracovnej sily. Odbory, v snahe udržať svoju legitimitu, ochotne spolupracovali na obnove „normálnych“ pomerov. Štát zintenzívnil policajnú represiu, pričom využíval aj služby krajne pravicových teroristov.⁴⁷ Zrážky medzi pracujúcimi a poriadkovými zložkami boli čoraz násilnejšie.

Definitívny koniec „dlhého roku 1968“ však vyznačila až porážka štrajku vo Fiate v roku 1980. Pracujúci ním protestovali proti plánovanému prepusteniu 24 000 nadbytočných zamestnancov, medzi ktorými bolo aj množstvo odborárov a aktivistov. Blokádu závodu, ktorá trvala pätnásť dní, ukončila demonstrácia 40 000 zamestnancov (manažérov, majstrov, administratívnych pracovníkov a umiernených robotníkov) a ich podporovateľov, ktorí stáli na strane manažmentu a žiadali návrat do práce. Odbory napokon pristúpili na prepúšťanie a „pochod štyridsiatich tisícov“ sa stal symbolom konca jednej éry.



„Agnelli a Pirelli – zlojejská dvojka.“

Dynastia Agnelliovcov vlastnila automobilku Fiat. Pirelli bol zakladateľom rovnomennej firmy, ktorá je známa výrobou pneumatík.



„Robotníci Volks[wagenu] – jednotní až do vítězstva.“ (Brazília)

Štíhla výroba

Tak ako ďalšie automobilky po celom svete, aj Fiat v tomto období nastúpil na cestu „štíhlej výroby“. Ide o súbor postupov organizovania výroby, ktorý má pôvod v japonskej automobilke Toyota. Preto sa o ňom niekedy hovorí ako o „toyotizme“. Charakterizuje ho niekoľko bodov. Predovšetkým je to úsilie o maximálnu úspornosť: eliminujú sa nadbytočné úkony pri práci, resp. nadbytočný personál, a minimalizujú sa prestoje či zdroje možných porúch. Dodávky sú načasované tak, aby na pás dorazili práve vtedy, keď sú potrebné (*just-in-time*). To tiež umožňuje zbaviť sa nadmerných skladových priestorov a súvisiacich nákladov.

Zásadný rozdiel oproti predchádzajúcej praxi v autopriemysle je princíp, podľa ktorého výroba má flexibilne reagovať na dopyt. Namiesto toho, aby firma „tlačila“ svoje produkty smerom k zákazníkom (tzv. model *push*), zákazníci ich „ťahajú“ k sebe prostredníctvom objednávok (model *pull*). Kým v prvom prípade sa autá najprv vyrobia a potom sa hľadajú spôsoby, ako ich predat', v druhom prípade si zákazník najprv vyberie či dokonca nakonfigu-

ruje automobil podľa svojich predstáv a fabrika ho vzápätí vyrobí. Táto pružnosť si vyžaduje schopnosť rozšíriť výrobu vtedy, keď je dopyt vysoký. Nástup štíhlej výroby preto znamenal aj postupný prechod k flexibilizácii zamestnaneckého stavu a rozdeleniu pracovnej sily na „kmeňovú“ a „agentúrnu“.

Pre pôvodný model *push* boli typické tzv. vertikálne integrované výrobné reťazce. Dodávateľia dôležitých komponentov boli súčasťou materskej firmy, ktorá tak vyrábala všetky podstatné prvky automobilu. Príkladom sú potahy: ešte v roku 1968 ich pre Ford šili vlastné zamestnankyne závodu v britskom Dagenhame.⁴⁸ Štíhla výroba sa naopak vyznačuje osamostatňovaním takých činností. Ako vieme z bratislavského Volkswagenu, týka sa to aj procesov, ktoré sa fyzicky musia odohrávať v bezprostrednej blízkosti samotnej výroby áut (DHL a Autovision).

Toyotizmus tiež zdôrazňuje „tímovú prácu“: motivuje zamestnancov k lepšej spolupráci skupinovými aj individuálnymi bonusmi

⁴⁷ Pozri napr. bombový atentát na námestí Piazza Fontana (1969) alebo na bolonskej železničnej stanici (1980).

⁴⁸ V tomto roku šičky z Dagenhamu zvíťazili vo významnom štrajku za rovnosť v odmeňovaní. Štrajk viedol k prijatiu zákona o rovnakom odmeňovaní v roku 1970. Tento zápas stvárnil príjemný, oddechový film *Made in Dagenham* (2010).

(o ktorých rozhoduje nižší manažment), ako aj sledovaním produktivity (pracujúci v každej chvíli vedia, aký je výrobný plán a ako sa im darí plniť ho). Lepšiu kooperáciu s firmou majú zabezpečiť aj zlepšovateľské návrhy od zamestnancov, ktoré sa takisto odmeňujú príplatkami. S cieľom „spestriť“ prácu a zmierniť monotónnosť, ktorá viedla k frustrácii a nespokojnosti, sa zase zavádza rotácia úloh.

Všetky významné automobilky sveta postupne prijali tieto zmeny a prispôbili ich svojim potrebám. Na jednej strane išlo o reakciu na novú, efektívnejšiu konkurenciu, ktorá prichádzala z Japonska. Na druhej strane to bola odpoveď – ako v prípade Fiatu – na obdobie intenzívnych bojov v šesťdesiatych a sedemdesiatych rokoch, ktoré zvýšili personálne náklady a obmedzili moc firiem nad pracujúcimi. Aj preto sa modernizácia spočiatku sústredila najmä na továrne v krajinách s vyššími mzdami.

Vlastne sa zopakovala situácia zo začiatku dvadsiateho storočia. Vtedy Ford zaviedol pohyblivý pás a zlikvidoval moc pracujúcich, ktorá vyplývala z ich remeselnej kvalifikácie. Teraz zase štíhla výroba rozbila obrovské koncentrácie robotníkov (pomocou robotizácie, prepúšťania a *outsourcingu*), odstránila ich istoty (prostredníctvom flexibilizácie, zavádzania pohyblivých zložiek mzdy, sankcií) a v ešte väčšej miere ich zbavila kontroly nad vlastnou prácou (vďaka novým technológiám, eliminácii prestojov a monitorovaniu produktivity).

Brazília, Juhoafrická republika, Južná Kórea (80. roky)

Ďalším krokom, ktorým výrobcovia automobilov reagovali (aj) na neposlušnosť zamestnancov, bola zahraničná expanzia a presúvanie výroby do lacnejších lokalít. Americké automobilky na to mali dobré dôvody; okrem iného v šesťdesiatych rokoch do USA vrátili boje na pracoviskách. Dôležitú úlohu opäť hrala „nová“ robotnícka trieda: z veľkej časti čer-

nošská, a teda horšie platená, žijúca v zlých podmienkach a vystavená rasizmu a diskriminácii. V roku 1968 vypukol divoký štrajk štyroch tisícok zamestnancov fabriky Dodge Main (Chrysler) v Detroit. V sedemdesiatych rokoch už Spojené štáty zachvátila najväčšia štrajková vlna od roku 1946. Symbolickým sa stal štrajk vo fabrike General Motors v Lordstowne (Ohio) v roku 1972, ktorý pre svoju atmosféru a vizáž účastníkov dostal názov „priemyselný Woodstock“.⁴⁹ Dlhodobý rast miezd vo všetkých odvetviach priemyslu bol významným motívom, pre ktorý sa americké firmy začali obzerať po lacnejších destináciách.

Aj európsky Volkswagen bol v tomto smere veľmi aktívny. S veľkým predstihom, už v roku 1949 vybudoval továreň v Juhoafrickej republike. V roku 1959 otvoril závod v brazílskom São Bernardo do Campo, ku ktorému neskôr pribudol ďalší v Taubaté (1975).⁵⁰ V roku 1964 vznikla fabrika v mexickej Pueble, kde sa onedlho začalo s výrobou Chrobáka.⁵¹ Nízky

⁴⁹ Mimochodom, v prvý deň štrajku vo Volkswagene sme na Facebooku publikovali krátky komentár, ktorý ho charakterizoval ako „otvorenie festivalovej sezóny“. Aj sami štrajkujúci hovorili o stretnutí na parkovisku ako o „štrajkfeste“ alebo „festivalové Dohoda“.

⁵⁰ Prednosťou Brazílie bola nepochybne aj vojenská dikta-túra, ktorá tu vládla v rokoch 1964 – 1985 a odborárov držala skrátka. Ako neskôr vyšlo najavo, podniková bezpečnostná služba VW donášala polícii o odborárskej činnosti a politických názoroch zamestnancov. V roku 1976 sa tu odohralo hromadné zatýkanie a niekoľkých zamestnancov mučili v priestoroch závodu. Chýbal už len Josef Mengele ako podnikový lekár. V závode však našla zamestnanie iná postava tohto rangu, Franz Stangl, bývalý príslušník SS a veliteľ vyhladzovacích táborov Sobibor a Treblinka. Pod skutočným menom tu pracoval v rokoch 1959 – 1967 ako údržbár.

⁵¹ Nemecké závody VW v tom čase čerpali pracovnú silu aj z talianskeho juhu. Nahrádzali tým výpadok východonemeckých robotníkov, ktorí až do uzavretia hraníc v päťdesiatych rokoch dochádzali z NDR. Wolfsburg vďaka prílevu pracujúcich z Talianska získal prezývku „najväčšia talianska dedina na tejto strane Alp“. V roku 1962 prišli prvé protesty talianskych pracujúcich a divoký štrajk. K dôvodom nespokojnosti okrem pracovných podmienok patrilo aj zlé bývanie (na ploche asi 13 štvorcových metrov žili štyria robotníci), nedostatočná zdravotná starostlivosť či rasizmus zo strany „domáчих“. Výroba Chrobáka sa definitívne presunula do Mexika v roku 1978.

mzdami a represívnym režimom bolo atraktívne aj Španielsko, kde sa v roku 1965 otvorili brány fabriky v Pamplone.

Z Brazílie sa v šesťdesiatych a sedemdesiatych rokoch stalo významné centrum, kam okrem Volkswagenu prišli aj Mercedes, Ford či Chrysler. A tak ako predtým v okolí Detroitu či v Turíne, aj tu čoskoro vypukli masové boje.

V roku 1978 sa začal štrajk v nástrojári závodu Saab-Scania v São Bernardo do Campo. Robotníci nastúpili do práce, ale odmietli zapnúť stroje. V tichosti postávali so založenými rukami. Onedlho takto stála celá fabrika a vlna sa šírila ďalej, do tovární všetkých zahraničných značiek. Pracujúci si vydobyli výrazné zvýšenie miezd a postupne aj uznanie nezávislých odborov. Čoskoro prišla vlna represie a prepúšťania odborárov, no to situáciu len zhoršilo. Boje sa vrátili v podobe spomaľovania práce, prekvapivých štrajkov a odmietania spolupráce s manažmentom v bežných situáciách. Štrajky vyvrcholili v roku 1987, keď sa ich zúčastnilo deväť miliónov zamestnancov z rôznych odvetví. Reálne mzdy v priemyselnom regióne São Paulo rástli v rokoch 1985 – 1988 o 10 percent ročne. Brazílske hnutie pracujúcich tiež zohralo významnú úlohu v boji proti diktatúre, ktorú sa podarilo odstrániť v roku 1985.

Podobný príbeh sa odohral v Juhoafrickej republike. Aj tu zahraničné investície vytvorili veľké koncentrácie priemyselných, prevažne černošských robotníkov. V osemdesiatych rokoch, krátko pred pádom rasistického režimu, boli súčasťou masového štrajkového hnutia (1980: štrajky u Forda, vo VW, v Datsune a BMW; 1982: Ford a General Motors). Znova sa tu stretávame s podobným využívaním štrukturálnej moci, ktorá vychádza z pracoviska. V roku 1984 zamestnanci lakovne Volkswagenu prerušili prácu ako jediní, no podarilo sa im na päť dní ochromiť celú továreň. Výroba sa obnovila až po tom, čo vedenie pristúpilo na požiadavky odborov.

Ďalším príkladom je juhokórejský autopriemysel, ktorý sa zrodil koncom šesťdesiatych rokov. Spočiatku išlo o výrobu licencovaných modelov amerických značiek, ktorej cieľom bolo nahradiť dovoz automobilov. Autoritárske režimy, ktoré v Kórei vládli až do roku 1988, zároveň presadzovali zmenu orientácie kórejskej ekonomiky na export. Preto štedro podporovali priemyselné konglomeráty ako Hyundai, Daewoo či Samsung. Aj vďaka úzkej spolupráci s japonskými a americkými automobilkami sa Kórei v rokoch 1977 až 1987 podarilo pätnásobne zväčšiť objem vyrobených áut.



Zamestanci koncernu Hyundai, ktorý zahŕňa napríklad automobilku, lodenice či stavebnú firmu, využívali na demonstráciách ťažkú techniku.

Juhokórejské režimy zakazovali nezávislú odborovú činnosť a prenasledovali politickú opozíciu. V priemysle vládol prísny poriadok: pracujúci mali povinné ranné rozcvičky a museli napríklad dodržiavať stanovenú dĺžku účesu. Firmy na pozície majstrov najímali bývalých príslušníkov polície a armády. Explózia prišla v roku 1987, keď sa v rôznych odvetviach odohralo vyše tisíc štrajkov. Ich dôležitou súčasťou boli zamestnanci Hyundai, Kia a Daewoo. Vybojovali nárast miezd o 25 – 30 %, uznanie nezávislých odborov a zrušenie vojenskej disciplíny vo fabrikách. Hrali významnú úlohu v masovom demokratizačnom hnutí, ktoré už v roku 1987 porazilo vojenský režim Čun Tu-hwana a vyvolalo slobodné voľby. Tieto zápasy pokračovali aj v deväťdesiatych rokoch.

Boje, ktoré sa odohrali v Brazílii, Juhoafrickej republike, Južnej Kórei a ďalších krajinách, viedli k rastu miezd a premenili kedysi „poslušnú“ pracovnú silu na vzdorovitú a organizovanú masu. Spolu s rastúcou konkurenciou na trhu to bol pre automobilky jasný signál, že je čas na nové kolo reštrukturalizácií a presunov. Znova sa tak zopakoval starý príbeh.

Čína (2010)

Významnou cieľovou krajinou pre nové investície bola Čína, ktorá sa od konca sedemdesiatych rokov čoraz viac otvárala svetovému trhu. Volkswagen tu výrobu spustil už v roku 1985 (v Šanghaji). Ani ďalšie automobilky nezostávali pozadu a vstupovali do spoločných podnikov (*joint venture*) s čínskym štátom (Daihatsu: 1983; AMC, neskorší Chrysler: 1983; Peugeot: 1984; Honda: 1992). V deväťdesiatych rokoch prešla čínska ekonomika hlbokou transformáciou, ktorá viedla k zániku alebo skresaniu veľkých štátnych priemyselných podnikov. Tento proces sa podobal tomu, ktorý v rovnakom čase zažívali stredo- a východoeurópske krajiny. Sprevádzali ho početné defenzívne boje pracujúcich proti prepúšťaniu. Do konca desaťročia sa ich však podarilo úplne poraziť.

Medzitým do krajiny pritekal zahraničný kapitál, ktorý sa usadzoval v textile, elektronike i autopriemysle. Počet áut vyrobených v Číne v rokoch 1990 až 2000 vzrástol štvornásobne na dva milióny kusov za rok. V rokoch 2000 až 2010 sa znova zväčšil na neuveriteľný devätnásobok. Starý priemysel nahradil nový. Čína sa v roku 2009 stala najväčším výrobcom automobilov na svete.

V deväťdesiatych rokoch prichádzali pracovať do čínskych metropol na pobreží milióny migrantov z chudobných vidieckych provincií. Táto prvá generácia prisťahovalcov nebola príliš bojovná. Ich cieľom zvyčajne bolo poslať čo najviac peňazí rodinám, ktoré zostali doma, a po čase sa vrátiť k poľnohospodárskemu životu. Preto tolerovali prísnu disciplínu, nízke mzdy, dlhý pracovný čas, preplnené ubytovne, ale aj postavenie „občanov druhej kategórie“, ktoré im prisudzovali čínske zákony. V mestách sa napríklad nesmeli usídliť natrvalo a nemali prístup k riadnej zdravotnej starostlivosti a sociálnym službám.

Po roku 2000 sa situácia začala meniť. Do fabrík nastúpila nová generácia, ktorá už nevidí perspektívu v živote na vidieku a nemá skúsenosti s poľnohospodárskou prácou. Títo potomkovia migrantov prvej generácie chcú žiť moderný mestský život, mimo úzkych mantinelov „tradície“. Sú vzdelanejší, majú prístup k internetu, sú v kontakte s globálnou kultúrou. Vedia, ako sa žije vo vyspelých krajinách. Ako spotrebiteľia majú väčšie nároky. Navyše, kým za čias ich rodičov sa čínske zásoby pracovnej sily zdali nevyčerpatelne, dnes je jasné, že vysychajú, a demografický trend v blízkej budúcnosti ešte zlepši vyjednávaciu pozíciu mladých zamestnancov.⁵²

⁵² V tejto súvislosti je zaujímavá otázka, v čom sa túžba a vôbec mentalita dnešnej podoby triedy pracujúcich na Slovensku líšia od túžob a mentality jej predchádzajúcej podoby, ktorá utrpela porážku v transformačnom procese deväťdesiatych rokov. Podobajú sa mladí slovenskí robotníci svojim čínskym rovesníkom?

To všetko znamená, že súčasná generácia čínskych robotníkov je oveľa ochotnejšia bojovať za lepšie podmienky. Ich potenciálna moc tiež vzrástla úmerne tomu, ako sa v Číne rozvíjala výroba automobilov, *hi-tech* elektroniky a ďalších tovarov, ktorá je kapitálovo a technologicky náročnejšia a založená na zložitejšej delbe práce než napríklad výroba lacných džínsov či napodobenín značkových tenisiek. No vzhľadom na to, že čínski pracujúci žijú v represívnom režime a nemajú k dispozícii nezávislé odbory (jediné legálne odbory sú plne pod kontrolou štátu), musia sa organizovať sami a potajomky. Hlavným prostriedkom je smartfón. Na rôznych diskusných fórach sa nielen vymieňajú skúsenosti, ale aj pripravujú plány spoločných akcií na pracovisku.

Výraznejší nepokoj v čínskych fabrikách sa objavil už okolo roku 2004. V roku 2010 prepukol do masívnej štrajkovej vlny, ktorá sa začala v autopriemysle. Zamestnanci závodu Honda vo Foshane, ktorý vyrába prevodovky, zastavili 17. mája 2010 výrobné linky v dvoch halách. Menšia skupina sa potom vydala do ďalších hál presvedčiť ostatných, aby sa pripojili. Štrajk mal krátke trvanie a v nasledujúci deň sa všetci vrátili do práce. Len o tri dni, 21. mája, však boj prepuká nanovo. Pracujúci znova prerušujú prácu a žiadajú zvýšenie miezd o vyše tretinu.

Do štrajku sa zapojili nielen zamestnanci, ale aj študenti, ktorí v továrni praxujú a za rovnakú prácu vo výrobe dostávajú oveľa nižšie mzdy. Po troch dňoch sa zastavuje výroba v troch ďalších závodoch automobilky, ktorým chýbajú prevodovky. O ďalšie dva dni už stojí aj štvrtá (a posledná) fabrika Hondy v Číne. Táto situácia trvá až do 2. júna, keď zamestnanci z výroby prevodoviek dostanú prísľub 24 % rastu miezd a vracajú sa do práce.

Už siedmeho júna sa však objavuje štrajk v inej továrni vo Foshane, ktorá je dodávateľom tlmičov pre Hondu. Dôvodom sú nadčasy, ktorými ich vedenie núti dohnať straty spôsobené prvým štrajkom. Štrajk sa po dvoch dňoch skončí, no nadväzuje naň prerušenie práce u ďalšieho dodávateľa, ktorý vyrába dverové systémy. Robotníci tu spočiatku žiadajú rast miezd o takmer deväťdesiat percent. Sedemnásteho júna prepuká štrajk u ďalších dvoch dodávateľov, a o tri týždne u tretieho. Vlna sa zároveň šíri do podnikov mimo reťazca Hondy.

Odtedy počet štrajkov v Číne každoročne rastie, a spolu s ním aj mzdy pracujúcich. Minimálna mzda v provincii Šenžen sa v roku 2016 vyšplhala na asi 280 €, čo bolo viac ako v Rumunsku, Bulharsku či Srbsku.⁵³

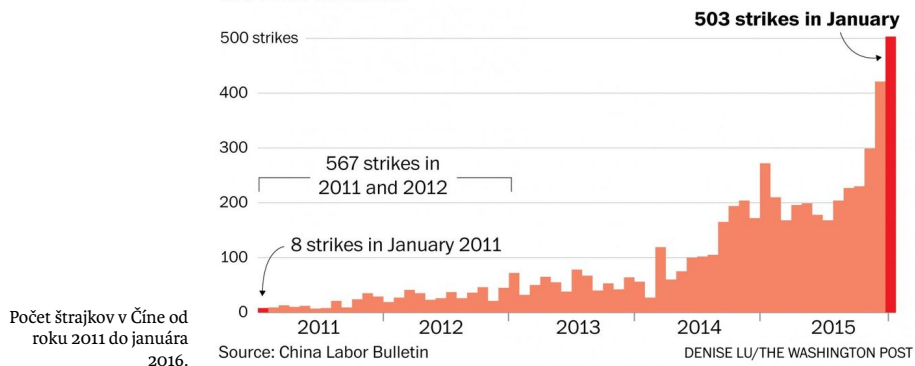
⁵³ Výrobcovia textilu, pre ktorých je sťahovanie jednoduchšie, už zareagovali expanziou do krajín juhovýchodnej



Zo štrajku v jednom zo závodov japonskej automobilky Honda v Číne.

Strikes across China have increased in recent months

The instances of reported strikes in January nearly reached the total for 2011 and 2012 combined.



Zápasy pracujúcich neobišli ani ďalšie nové centrum automobilovej výroby. India sa v rokoch 2000 – 2010 posunula z pätnásteho na šieste miesto v rebríčku najväčších výrobcov a v súčasnosti je na piatom mieste. Od roku 2009 sa tu množia boje v dodávateľskom reťazci (Bosch, Dunlop) a v automobilkách Suzuki, General Motors a Hyundai.

Nový autopriemysel – nové boje?

V predchádzajúcich dvoch častiach sme z vtáčej perspektívy sledovali históriu bojov v autopriemysle v 20. storočí. Aký trend sa z nej dá vyčítať? Takmer všade, kam autopriemysel prišiel, vytvoril „novú“ triedu pracujúcich, ktorá skôr či neskôr objavila svoju potenciálnu moc a začala ju používať. Firmy museli znova a znova reagovať tým, že zavádzali technologické a organizačné zmeny (od pohyblivého pásu až k robotizácii, *just-in-time* dodávkam

a agentúrnemu zamestnávaniu) alebo sa obzerali po nových zdrojoch lacnejšej a poslušnejšej pracovnej sily, kam by mohli presťahovať výrobu. Táto naháňačka prinútila automobilky obletieť celý svet.

Nové technológie a organizačné postupy však nie sú nijakým všeliakom proti bojom pracujúcich. Výroba v režime *just-in-time* v skutočnosti zväčšuje potenciálnu moc zamestnancov na pracovisku, ako to ukázalo zastavenie výroby vo všetkých fabrikách Hondy v Číne už po štyroch dňoch štrajku v *jedinej* továrni. Rozdelenie zamestnancov na kmeňových a tých, ktorí sú mimo kmeňa, je síce účinnou zbraňou v rukách zamestnávateľov, ale dá sa poraziť. V Honde sa do boja masovo zapojili aj praktikanti z odborných škôl, ktorí vo fabrikách neboli formálne zamestnaní. Na okupácii továrne Suzuki Maruti v Indii sa agentúrni zamestnanci podieľali po boku kmeňových.

Outsourcing rôznych činností (vrátane takých prác, ktoré musia prebiehať priamo v materskej firme) je takisto mocný nástroj šéfov, ako sme to videli aj počas štrajku vo Volkswagene, do ktorého sa nezapojili zamestnanci DHL a Autovision. Samotný *outsourcing* však nedáva žiadnu záruku, že práve títo pracovníci sa ne-

Ázie. Aj tam sa však už stihli stretnúť s masovými nepokojmi a štrajkami pracujúcich. V desiatkach textilných tovární v Bangladéši, ktoré šijú pre značky ako H&M, Gap a Zara, vypukli v decembri 2016 protesty proti nízkym mzdám. V Mjanmarsku, kde je minimálna mzda na úrovni 2,60 dolára na deň, stovky textilných robotníčok začiatkom tohto roka vstúpili do štrajku po tom, čo firma prepustila odborára. Protest prerástol do násilných nepokojov, pri ktorých zamestnankyne ničili stroje. Fabrika, ktorá vyrába pre H&M, stála niekoľko týždňov.

stanú iniciátormi zápasov. Napríklad Fiat ešte v roku 1994 otvoril továreň v Melfi, ktorá bola ako vystrihnutá z manažérskeho sna o „štithej výrobe“. Mladí zamestnanci, trojsemenná prevádzka, maximálna flexibilita, dodávky *just-in-time*, minimálne poruchy a nepodarky, bonusy a pokuty za individuálny výkon. Všetku logistiku v závode majú na starosti zamestnanci externej firmy TNT-Arvil. No práve oni v roku 2004 začali štrajk, ku ktorému sa o pár hodín pripojili aj zamestnanci Fiatu. Žiadali zmenu systému zmien, vyrovnanie miezd na úroveň ostatných fabriek Fiatu a zrušenie systému pokút. Štrajk dostal na kolená nielen výrobu v Melfi, ale v celom Taliansku. Po dvadsiatich dňoch a strate 35 000 nevyrobených automobilov firma pristúpila na dohodu, v ktorej urobila viaceré ústupky.

Presuny výroby zo severu USA na juh, z Európy do Latinskej Ameriky či zo západu do Ázie boli vždy bolestivé pre robotníkov, ktorých postihli, no v konečnom dôsledku viedli k vzniku bojových hnutí pracujúcich a k rastu miezd na nových miestach výroby.

Stredná a východná Európa

Pri svojej naháňačke za lacnou a poslušnou pracovnou silou prišiel moderný autopriemysel aj do strednej a východnej Európy. Udalosti posledných rokov môžu naznačovať, že pracujúci v tomto regióne sa postupne prebúdzajú. Dočkáme sa teda ďalšieho potvrdenia dynamiky, ktorú sme opísali, aj na Slovensku, v Čechách či v Rumunsku? Pozrime sa na pár príkladov konfliktov v našom regióne za posledných päť rokov. Väčšina z nich sa odohrala počas posledného roka:⁵⁴

⁵⁴ Za zmienku stojí aj jeden skorší prípad. Ešte v roku 2009 sa v Českej republike odohral hodinový divoký štrajk v automobilke Hyundai na protest proti nadčasom. Bol to typický príklad využitia moci na pracovisku: výrobu na troch linkách zastavila malá skupina pracujúcich, z ktorých každý pracoval na inej linke. Ochromili tým aj ďalšie haly. Štrajk sa skončil po tom, čo robotníci dostali príslub, že nadčas naplánovaný na nasledujúci deň sa zruší a firma začne rokovať s odborními. Neuvádzame ho pre to, čo do-

- V roku 2013 sa konal štrajk v rumunskej Dacii. Trval 36 hodín a jeho požiadavkou bolo zvýšenie miezd o 500 lei (v tom čase išlo o asi 113 eur). Zúčastnilo sa ho menej ako dvadsať percent zamestnancov, no zdá sa, že ovplyvnil priebeh ďalšieho vyjednávania. Robotníci získali 220 lei, zvýšenie osobných príplatkov o päť percent a nárast ročnej prémie o vyše 600 lei. Už v rokoch 2008 – 2013 pritom mzdy v Dacii rástli, celkovo o asi 60 %. Bolo to aj zásluhou skoršieho štrajku, ktorý sa tu konal v roku 2008 a trval devätnásť dní. Robotníci vtedy získali zvýšenie miezd o 360 lei v dvoch krokoch (v tom čase išlo o zhruba 120 €) a jednorazový príplatok vo výške 900 lei. Vedenie vtedy ponúkalo rast o 112 lei, odbory žiadali 500 lei.
- V maďarskom závode Mercedesu (Kecskemét) sa koncom roku 2016 odohral výstražný dvojhodinový štrajk, ktorý vyhlásili odbory Vasas. Žiadali 15 % rast miezd. Štrajk podľa správ zdržal výrobu päťdesiatich áut. Výsledkom bola dohoda o raste miezd o 20 % v dvoch krokoch (do apríla 2018).
- Aj v maďarskom závode Audi v Győri sa v januári 2017 konal výstražný dvojhodinový štrajk – možno inšpirovaný dianím v Mercedese. Odbory žiadali okamžité plošné zvýšenie miezd o 45-tisíc forintov (takmer 150 €), príplatok za odpracované roky a ďalšie zvýšenia v rokoch 2017 a 2018. Vo februári podpísali dohodu o raste o 30-tisíc forintov (späťne k 1. 1. 2017) a o ďalších 30-tisíc forintov k 1. 1. 2018. Firma podľa správ pristúpila na zavedenie bonusu za odpracované roky a urobila aj ďalšie, bližšie nešpecifikované ústupky.
- 23. februára 2017 prerušilo prácu šesťdesiat zo sto zamestnancov výroby nárazníkov vo

siahol, ale preto, lebo išlo o jedinú akciu zamestnancov stredoeurópskeho autopriemyslu v tomto období, ktorá sa odohrala mimo rámca odborov. Tie sa v českom Hyundai zamiešali do diania až dodatočne. Podrobnú analýzu štrajku a jeho dohry pozri v brožúre **Miluju žltý obrázok** od českej skupiny Kolektívne proti kapitálu.

fabrike Magneti Marelli v srbskom Kragujevci. Štrajk sa skončil po šiestich dňoch, keď firma súhlasila so zvýšením miezd na úroveň továrne FCA (Fiat Chrysler), ktorá je odberateľom jej produktov.

- 27. júna 2017 vstúpilo do štrajku aj 2000 zamestnancov spomínanej továrne Fiatu v Kragujevci. Žiadali zvýšenie miezd o 30 % (na asi 400 €), príplatky za výkonnosť, zlepšenie pracovných podmienok a zabezpečenie nočnej dopravy pre tých, ktorí pracujú nadčas. Časť štrajkujúcich prerušila štrajk už 14. júla; druhá časť pokračovala do 19. júla. V čase návratu do práce však pracujúci nemali v rukách žiadny konkrétny prísľub o ústupkoch – okrem toho, že firma „bude rokovať“. Výsledkom štrajku bol rast miezd o 9,53 % (v dvoch krokoch, do januára 2018), teda v priemere o asi 33 €, zdvojnásobenie príspevku na cestovné a dohoda o pravidelnej valorizácii plátov o infláciu.

Samozrejme, na tento zoznam patrí aj štrajk v bratislavskom Volkswagene v júni 2017. Tieto lastovičky nerobia leto, a tobôž nie horúcu jeseň. Po rokoch pasivity by však mohli byť prvým znamením, že „nová“ trieda pracujúcich v stredo- a východoeurópskom autopriemysle si začína uvedomovať svoju potenciálnu moc a vznášať primerané nároky. Všetky spomínané štrajky žiadali dvojciferný rast miezd. Pravda, nie všade sa ho podarilo dosiahnuť, ale – s jedlom rastie chuť.

Ružová budúcnosť?

Predpokladajme teda, že strednú Európu skutočne čaká obdobie ofenzívnych bojov v autopriemysle. Čo by také boje mohli dosiahnuť? Pracujúcim v USA, ktorých boje sa začali koncom tridsiatych rokov 20. storočia, v čase absolútnej dominancie amerických automobiliek a veľmi rýchleho rozvoja odvetvia, sa podarilo vydobýť niekoľko desaťročí relatívneho blaho-

bytu a istoty.⁵⁵ Podobne obišli aj zamestnanci automobiliek v najvyspelejších západoeurópskych krajinách. Dohody, ktoré pracujúci vybojovali krátko po druhej svetovej vojne, sa začali rozpadaf až koncom sedemdesiatych rokov – v čase vážnej ekonomickej krízy a nástupu ázijských konkurentov.

Lenže úspechy pracujúcich v ďalších krajinách už mali kratšie trvanie. Zdá sa, že čím viac sa zintenzívňovala konkurencia v odvetví (jednak medzi automobilkami navzájom, ale aj medzi krajinami, ktoré súperili o ich investície) a čím viac rástli nevyhnutné investície do výroby, tým väčšími sa skracovala dĺžka obdobia „zlatých rokov“, ktoré sa podarilo vybojovať. Inak povedané: tým skôr prichádzalo obdobie reštrukturalizácií, zavádzania technologických noviniek, reorganizácie práce a prepúšťania, expanzie do nových lokalít a postupného útlmu v tých starých.

Šance, že by sa zamestnancom autopriemyslu u nás podaril „slovenský Flint“ a vydobyli by si od firmou tridsať (či viac) rokov relatívne rýchlo rastúcich reálnych príjmov a stability, sa preto javia ako slabé. Všetky úspechy, ktoré dosiahnu, budú zamestnávateľia porovnávať s príležitosťami, ktoré poskytujú iné krajiny, ako aj s podmienkami, v ktorých vyrábajú ich šťastnejší konkurenti. Áno, zatiaľ mzdy rastú a automobilky ďalej investujú. Čo však bude o desať, pätnásť rokov, ak na Slovensku naozaj začneme dobiehať vyspelejšie krajiny?

Tento tlak už pocítili aj zamestnanci rumunskej Dacie, kde sú zárobky nižšie než na Slovensku. Počas štrajku v roku 2013 sa im Renault vyhrážal, že zväzčí presun výroby do Maroka.

⁵⁵ V skutočnosti sa tento blahobyt aj v USA rozdeľoval nerovnomerne. Viac sa týkal tých, ktorí pracovali v samotných automobilkách (resp. vo veľkých firmách), než tých, ktorých zamestnávali menší dodávateľia. Bol tiež vo väčšej miere závislosťou veľkých centier autopriemyslu (ako Detroit) a menej zasahoval perifériu (na juhu USA). Vo všetkých prípadoch tiež znamenal akceptáciu rastúcej produktivity a intenzity práce a straty kontroly nad touto prácou: viac peňazí, ale len za viac práce, ktorá bola čoraz monotónnejšia.

Iste, bol to len taktický ťah a žiadny presun sa nekonal. No fabrika v Maroku už existuje (od roku 2012) a je najväčšia v Afrike. Zamestnáva takmer 8000 ľudí a ročne vyrába vyše 270 000 vozidiel. Volkswagen koncom roka 2016 otvoril novú továreň v Keni, ktorá bude vyrábať model Polo Vivo pre africký trh. Zároveň ohlásil, že chce v Rwande vybudovať závod, v ktorom sa budú montovať vozidlá VW Tiguan, a s ďalšími nemeckými firmami plánuje v krajine založiť technickú akadémiu. Afrika zrejme bude pre autopriemysel jednou z najbližších mét. Patrí k posledným miestam na svete s bohatými zásobami mladej pracovnej sily a s priaznivým demografickým trendom. Pravda, je tu aj mnoho prekážok, ako sú nedostatočná infraštruktúra či politická nestabilita, ale kapitál si z dlhodobého hľadiska vždy dokázal poradiť s takými problémami.

Súčasná situácia sa však v určitých ohľadoch líši od podmienok, v ktorých boje vznikali predtým. Možno otvára aj iné perspektívy, než je len ďalšie opakovanie známeho príbehu.

Veľké cykly bojov sa doteraz sústreďovali na jednotlivé krajiny a objavovali sa „sériovo“. Z USA sa presunuli do Európy, odtiaľ do Brazílie, Juhoafrickej republiky a Južnej Kórey. Nestávalo sa, že by intenzívne konflikty prebiehali súčasne na viacerých kontinentoch, resp. súčasne v najvyspelejších a nastupujúcich krajinách. Pracujúci v krajinách s etablovaným autopriemyslom bývali v čase bojov v „nových“ krajinách buď spacifikovaní minulými výdobytkami (či ich zvyškami), alebo sa spamätávali z nedávnych porážok. Z globálneho hľadiska platilo, že firmy mali navrch.

V období po poslednej kríze, teda približne v rovnakom čase, keď prišli explózie v Číne a Indii, sme však boli svedkami polanyiovských konfliktov⁵⁶ proti zatváraní tovární v býva-

lých centrách autopriemyslu – napríklad v Aulnay (francúzska fabrika PSA; zanikla v roku 2013) či v Bochume (nemecký závod Opel; zatvorený v r. 2014). Boli porazené, tak ako širšie hnutia proti úsporným opatreniam v USA a EÚ. No takýchto zápasov možno bude v najbližšom období pribúdať. Volkswagen pred necelým rokom ohlásil, že chce do roku 2020 zrušiť 30 000 pracovných miest, z toho vyše dve tretiny v Nemecku. Aj niektoré ďalšie značky (Ford, GM, PSA, Toyota) sa za posledný rok vyjadrili, že plánujú redukovať stavy, alebo to už urobili.



Ďalším zdrojom nespokojnosti v tradičných krajinách autopriemyslu môže byť stagnácia miezd, zhoršovanie pracovných podmienok či rozširovanie neistoty na kmeňových zamestnancov. Spojenie polanyiovských bojov, ktorými budú pracujúci v týchto krajinách reagovať na tento vývoj, s marxovskými bojmi v nových krajinách (v Ázii či strednej Európe), by sa mohlo stať jedným zo základov budúceho *globálneho* hnutia pracujúcich v 21. storočí. Takéto hnutie, sústredené v dôležitých sektoroch (nielen v autopriemysle, ale aj v elektronike či logistike, ale napokon aj v maloobchodných reťazcoch), by dokázalo mobilizovať nezanedbateľnú moc a nemuselo by sa obmedzovať na boje o omrvinky. Mohlo by napríklad nasto-

postavenie (boje proti prepúšťaniu, znižovaniu miezd a pod.), zatiaľ čo marxovské boje sú charakteristické skôr pre vznikajúcu triedu pracujúcich, ktorá sa usiluje vy dobyť si vyššie mzdy, kratší pracovný čas, lepšie pracovné podmienky či väčšiu mieru kontroly nad svojou prácou.

⁵⁶ S rozlíšením polanyiovských a marxovských bojov pracujúcich, ktoré preberáme od Beverly Silver, sme už pracovali v 2. kapitole. Tu len v skratke: polanyiovskými bojmi sa etablovaná trieda pracujúcich bráni útokom na svoje

liť otázky podobné tým, ktoré tvorili agendu talianskeho „dlhého roku 1968“.

Zároveň sa zdá, že boje marxovského typu by sa mohli vrátiť do starých krajín. Na jednej strane v dôsledku úspešných bojov rastú personálne náklady v nových destináciách, napríklad v Číne. Na druhej strane sa v dôsledku minulých porážok (nielen v autopriemysle) zhoršujú podmienky pracujúcich v niektorých starých krajinách, a to už dlhodobo. Čím početnejšie budú ofenzívne boje v nových krajinách a čím drahší budú ich zamestnanci, tým atraktívnejšie budú menej rozvinuté regióny vyspelých krajín. Napríklad Volkswagen v roku 2011 otvoril závod v Chattanooga (štát Tennessee), ktorý vyrába vozidlá VW Passat a má sa stať najproduktívnejším v koncernu. Vo fabrike zatiaľ nepôsobia odbory a množia sa tu sťažnosti na tempo práce, ktoré je vraj dlhodobo neznesiteľné. Aj ázijské automobilky a ich dodávatelia využívajú nízke mzdy a absenciu odborov na juhu USA. Podmienky v týchto fabrikách zhrnul titulok v týždenníku Bloomberg Businessweek: „**nízke mzdy, slabé zaškolenie, rozdrvené končatiny**“.

Samozrejme, na vznik globálneho hnutia, ktoré by bolo založené na rôznych typoch bojov v rôznych krajinách, nestačí, aby tieto boje prebiehali paralelne. Na to sú potrebné kontakty naprieč hranicami a praktická koordinácia akcií. Od takého stavu sme dnes veľmi ďaleko.

Pri úsilí o jeho dosiahnutie sa sotva môžeme spoliehať na pomoc od odborov, ktoré sa sústreďujú najmä na úspech vo svojich domovských krajinách. Ich projekty sú v podstate nacionalistické. V krajinách, ako je Slovensko, hovoria o potrebe dobiehať vyspelejšie krajiny v mzdách, lebo s nimi úspešne súťažime v produktivite. A vo vyspelejších krajinách zase zdôrazňujú potrebu chrániť domácu výrobu (jedinečnú svojou vysokou kvalitou atď.) pred hrozbami zvonka. Je preto načase, aby zamestnanci na Slovensku i vo svete oprášili metódy nezávislého organizovania a boja, s ktorými prišli



„Renesancia priemyslu na juhu USA si vyberá krutú daň.“

ich predchodcovia v dvadsiatom storočí, a s ktorými sa už učia zaobchádzať ich kolegovia a kolegyne v Číne, lebo nemajú inú možnosť.

Dôvody, prečo sa nespoliehať na odbory, však nesúvisia len s medzinárodným kontextom a úvahami o globálnom hnutí pracujúcich, ktoré by chcelo meniť svet. Môžu byť aj celkom pragmatické. Odbory a systém kolektívneho vyjednávania, v ktorom operujú, sa ľahko stávajú skôr prekážkou než katalyzátorom bojov za vyššie mzdy a lepšie pracovné podmienky. Kolektívna zmluva je nástroj, ktorý konflikty na pracovisku robí predvídateľnými a vypočítateľnými: „Áno, dnes vám pridáme, ale dohodneme sa, že najbližší rok (rok a pol, dva...) nebudete nič skúšať. Tak dovidenia o rok!“ Vďaka kolektívnemu vyjednávaniu medzi sociálnymi partnermi sa konflikty stávajú ľahšie zvládnuteľnými. Firma od partnera očakáva, že nebude klášť „nerealistické“ požiadavky či robiť „neuvážené“ kroky. A tiež to, že dokáže umlčať ne-

spokojné hlasy vo vlastných radoch a predať im výslednú dohodu vždy ako to najlepšie, čo sa v daných podmienkach dalo dosiahnuť.

Dohody medzi odbormi a firmou (prinajmenšom tie slovenské) tiež nepokrývajú mnohé legitímne problémy, napríklad prístup nadriadených k zamestnancom či celkovú „atmosféru“ na pracovisku. V kolektívnom vyjednávaní sa všetko mení na otázku peňazí či iných materalných ukazovateľov. Zamestnanci akoby predávajú svoju ochotu tolerovať buzeráciu, svojvôľu majstrov, únavu a stres výmenou za viac peňazí. Nie všetko sa však dá merať mzdou, výškou príspevku na cestovné či minútážou prestávky. Zároveň odbory pri svojich akciách akceptujú rozdelenie zamestnancov na kmeňových a agentúrnych, resp. firemných a externých. Tým sa oslabuje spoločná moc pracujúcich a zbytočne vznikajú podnety na nevraživosť v kolektíve.

Proti týmto metódam organizovania a vedenia bojov treba postaviť sebedomý, jednotný a akcieschopný kolektív, ktorý sa nespolieha na to, že *niekto iný to vybaví*. Samozrejme, začať sa organizovať zdola, hľadať spôsoby, ako

rozvíjať vlastnú kolektívnu moc na pracovisku, prekonať fixáciu na kolektívne vyjednávanie, nadviazať kontakty naprieč odvetvím, ale aj naprieč štátnymi hranicami – to všetko sú obrovské kroky vpred, ktoré sa dnes javia ako nemožné. Z minulosti však vieme, že sa dajú urobiť. Zdá sa, že súčasnosť im nahráva.

V záverečnej, piatej kapitole budeme uvažovať o tom, aké praktické kroky, hoci aj veľmi skromné, no predsa len smerujúce k budovaniu spoločnej moci na pracovisku, by sa dali podniknúť už zajtra (a nielen v autopriemysle). Pozrieme sa aj na to, akú úlohu by mohli hrať ľudia ako my, ktorí vo vlastnej práci zatiaľ nevidia priestor na účinné organizovanie, no radi by v ňom pomohli iným.



„Budúcnosť nikde nie je napísaná.“

5 Ako budovať moc na pracovisku?

V predchádzajúcich kapitolách sme zhodnotili štrajk vo Volskwagene a pozreli sa naň z historickej perspektívy. Preskúmali sme postavenie fabriky v slovenskom autopriemysle a zasadili sme ju do stredoeurópskeho kontextu. Zaoberali sme sa možnosťou, že by na júnový štrajk nadviazali ďalšie boje v podobných podnikoch. Náznaky toho, ako by mohla vyzeráť vlna ofenzívnych bojov v automobilovom priemysle, ako aj príklady toho, čo by mohla priniesť, sme hľadali v minulých a súčasných cykloch zápasov od USA po Čínu.

Táto kapitola vznikla z potreby urobiť viac, než skonštatovať abstraktnú možnosť budúcich zápasov či vydať všeobecné odporúčanie, aby sa pracujúci na Slovensku začali organizovať za vlastné záujmy. Chceli by sme povedať niečo konkrétne: spojiť analýzu zdrojov potenciálnej moci pracujúcich s praktickými krokmi, pomocou ktorých by sa dali vybudovať aspoň skromné zárodoky tejto moci. To, čo tu predkladáme na diskusiu, však stále nie je „recept“, podľa ktorého stačí nakúpiť a navariť. Ide skôr o námety, ktoré treba prispôbiť špecifickým podmienkam na pracovisku. Napriek tomu sa nám zdá, že aspoň niektoré z našich návrhov môžu byť v súčasnej situácii na Slovensku užitočné. Budeme radi, ak nám svoje pripomienky k nim pošlete na info (zavináč) karmina.red.

Naše úvahy vychádzajú z toho, že moc pracujúcich je kolektívna a opiera sa o spôsob, akým je zorganizovaná ich každodenná práca. Túto organizáciu práce diktuje zamestnávateľ podľa svojich potrieb, ale v predchádzajúcich kapitolách sme videli, že sa lahko môže stať nástrojom v rukách zamestnancov. Preto sa naše návrhy týkajú dvoch okruhov: budovania komunity pracujúcich a objavovania potenciálnych zdrojov moci.

Individualizácia

Hlavnou prekážkou v rozvoji moci pracujúcich na pracovisku, pomocou ktorej by mohli vzdorovať diktátu firmy, je ich *individualizácia*. Máme tým na mysli stav, v ktorom voči zamestnávateľovi vystupujú nie ako kolektív, ale ako samostatní jednotlivci, nezávislí a izolovaní od svojich kolegov. K svojej nespokojnosti v práci pristupujú ako k svojmu vlastnému, osobnému postoj. Ak sa usilujú odstrániť jej príčiny, hľadajú prevažne individuálne riešenia, pri ktorých sa opierajú o vlastné zdroje a schopnosti, a nie o moc kolektívu.

Ak je napríklad zamestnanec nespokojný s prístupom tím lídra alebo supervízora, snaží sa dostať na iný úsek. Ak má pocit, že je nedostatočne ohodnotený, hľadá možnosti kariérneho postupu, prípadne sa uchádza o vyššie osobné ohodnotenie. A ak nevidí iné východisko, dáva výpoveď. Stav, v ktorom zamestnanci vidia svoju situáciu ako niečo, čo je ich osobná vec, je vlastne uskutočnením právneho vzťahu, ktorý vzniká pracovnou zmlouvou medzi jednotlivým zamestnancom a firmou.

Na druhej strane, v každom komplikovanejšom pracovnom procese, ktorý využíva delbu práce, zamestnanci musia spolu prichádzať do kontaktu a *spolupracovať*. Z tohto hľadiska vždy tvoria kolektív. Je však v záujme zamestnávateľa, aby tento kolektív bol podriadený potrebám výroby a nepresahoval rámec, ktorý si vyžaduje výroba. Preto firme vôbec neprekáža, ak sa napríklad nepoznajú zamestnanci, ktorí pracujú na rôznych úsekoch (či v rôznych halách). Z pohľadu zamestnancov by také kontakty mohli byť, naopak, prospešné, pretože by uľahčili výmenu skúseností, ale aj uvedomenie si spoločných problémov a záujmov. Vzniku takýchto spojení však bráni nedostatok času



v práci, fyzická vzdialenosť medzi pracovníkmi či veľké vzdialenosti medzi miestami bydliska pracujúcich. V otázkach, ktoré sa netýkajú spoločných pracovných úloh („tímovej práce“), a najmä v situáciách, ktoré hrozia konfliktom (napr. rôzne disciplinárne záležitosti), sa zamestnávateľ usiluje obracať na zamestnancov vždy ako na jednotlivcov.

Individualizáciu udržiavajú aj ďalšie faktory. Pracujúci sa napríklad líšia charakteristikami, ktoré sa týkajú ich postavenia ako pracovníkov firmy: svojou pracovnou pozíciou, stupňom kvalifikácie, služobným vekom, právnym vzťahom k firme (agentúrni alebo externí pracovníci verzus kmeňoví zamestnanci) či individuálnou výkonnosťou a nasadením v práci. Z týchto rozdielov medzi pracujúcimi prirodzene vznikajú odlišnosti v tom, čo považujú za hlavné dôvody na nespokojnosť. Systém odmeňovania, ktorý zahŕňa rozličné tarifné triedy, výkonnostné bonusy, príplatky za rôzne druhy práce a ďalšie výhody pre určité skupiny pracujúcich, ešte posilňuje spomínané odlišnosti. Na tomto základe vyrastá celá sústava rôznych vrstiev pracovníkov, ktorí sú viac či menej „privilegovaní“ a lepšie či horšie platení. Takto sa

rozrieduje nespokojnosť pracujúcich a triešťa sa ich záujmy.

Navyše, ako v každej väčšej skupine ľudí, aj medzi pracujúcimi v podniku existujú mnohé rozdiely, ktoré sa týkajú napríklad pohlavia, veku, farby pleti, jazyka či pôvodu. Žiadna firma neexistuje vo vzduchoprázdne, takže spoločenské predsudky, ktoré sa týkajú týchto charakteristík, sa prenášajú aj na pracovisko. Tu sa z nich môžu stať ďalšie prekážky v nadväzovaní bližších kontaktov a budovaní vzájomnej dôvery a jednoty medzi kolegami.

Budovanie komunity

Našťastie, individualizácia nikdy nie je absolútna. Človek je spoločenský tvor a bližšie sociálne vzťahy si vytvára spontánne, aspoň vo svojom bezprostrednom okolí. Spomínané faktory, ktoré prispievajú k individualizácii, si preto môžeme predstaviť ako *odstredivé sily*, ktoré pracujúcich odtláčajú od seba a bránia širšiemu rozvoju takýchto kontaktov. Prvou úlohou pracujúcich, ktorí chcú v podniku začať „meniť veci“, je pôsobiť ako *dostredivá sila*.

To predovšetkým znamená programovo sa usilovať o nadväzovanie kontaktov aj mimo vlastného pracovného tímu, bez ohľadu na prísluš-

nosť ku kmeňovému stavu, členstvo v odboroch či ďalšie spomínané rozdiely. Môže ísť len o to, dať sa s niekým novým do reči „iba tak“ (o čomkoľvek, vrátane záležitostí, ktoré sa najprv netýkajú práce), alebo hneď zaviesť debatu na nejakú aktuálnu pracovnú tému, ktorá sa týka každého (výrobný plán, teplota na pracovisku, vzťahy s nadriadenými, strava v jedálni, dĺžka prestávok...).

Cieľom týchto rozhovorov je vymieňať si celkom bežné postrehy a informácie z rôznych úsekov. Majú byť sondami do nespokojnosti na rôznych miestach podniku a jej príčin. Pomocou týchto rozhovorov by sa tiež malo zisťovať, či ide skôr o „zmierenú“ nespokojnosť („Aj tak sa nič nezmení“), alebo či sa niekde hromadí potenciálna energia, ktorá by sa mohla premietnuť do nejakej aktivity („Niečo by sa s tým malo urobiť“). Dôležité môžu byť aj tie najmenšie detaily: drobné zmeny na linke, ktoré robia prácu menej pohodlnou alebo bezpečnou; zlé podmienky na ubytovni; nedostatočné ochranné pomôcky; nekompetentný tím líder;

vysoké ceny v podnikovom bufete... Zároveň o nich treba uvažovať strategicky, so zreteľom na celkový terén podniku: Akú úlohu hrá toto oddelenie v celkovom procese výroby? Akí dôležití sú jeho zamestnanci pre chod podniku? Sú rýchlo a ľahko nahraditeľní? Týka sa príčina nespokojnosti len jedného úseku, alebo sa dá zovšeobecniť na viaceré úseky či celý podnik? Je toto problém, ktorý trápi viacerých? Čo by musela firma urobiť, aby sa problém odstránil? Ako nespokojnosť na oddelení XY rezonuje medzi ostatnými kolegami?

Vzhľadom na to, že pracovná doba poskytuje len obmedzený priestor na takéto rozhovory, zrejme sa bude treba obzerať po iných príležitostiach: v autobusoch zmluvnej dopravy, na autobusových zastávkach, v ubytovniach, v jedálni. Kontakty na nespokojných kolegov možno nájsť aj na sociálnych sieťach – na stránkach odborových organizácií či v rôznych fanúšikovských skupinách, ktoré sú určené zamestnancom podniku. Trpezlivou prácou by sa z takých rozhovorov mohla vyvinúť sieť kon-



taktov na rôznych miestach podniku, ktorí sú dobre informovaní o aktuálnom dianí, majú v okruhu svojich kolegov dôveru a poznajú najčastejšie sťažnosti a problémy. V ideálnom prípade budú v sieti zastúpení pracujúci z rôznych oddelení a s rôznym postavením (tarifná trieda, kmeň/agentúra atď.).

Komunikácia v takejto sieti by časom zrejme postupne presiahla rozhovory medzi štyrmi očami a presunula sa na neformálne skupinové stretnutia a podľa potreby aj online.⁵⁷ Bude celkom prirodzené, ak sa diskusie v skupine a jej činnosť nebudú týkať len práce. Napokon, rozhovory na osobné témy a rôzne spoločné voľnočasové aktivity sú výborným prostriedkom, ako vybudovať vzájomnú dôveru. *Teambuilding*, ale trochu inak.

Časom zrejme vznikne potreba, aby skupina dala vedieť o svojej existencii. Napríklad prostredníctvom jednoduchej webovej stránky či

blogu, na ktorom sa budú zverejňovať čerstvé informácie o dianí podniku, príhody z bežnej prevádzky, svedectvá o každodenných problémoch a rôzne sťažnosti. Pri verejnej činnosti na webe sa dá ľahko zachovávať anonymita. Odvážnejším krokom, ktorý je zároveň ekonomicky a logisticky náročnejší, sú letáky či nepravidelné podnikové „noviny“ (rozdávané na začiatku zmeny, na ubytovni, v autobusoch) s rovnakým obsahom. Takéto „médiu“, či už elektronické, alebo papierové, plní viacero funkcií. Môže pomknúť ďalších podobne zmýšľajúcich kolegov k tomu, aby so skupinou nadviazali kontakt (anonymne, napr. prostredníctvom spoločnej e-mailovej adresy), ale zároveň môže presvedčať apatických a zvyšovať úroveň nespokojnosti vo firme. Preto je tiež určitou formou vytvárania tlaku na manažment. Tento tlak zrejme bude tým väčší, čím častejšie sa bude o médiu hovoriť medzi zamestnancami a čím pozitívnejší ohlas vyvolá.

⁵⁷ Pri používaní sociálnych sietí na takúto komunikáciu je však na mieste opatrnosť: Volkswagen v Poľsku nedávno **prepustil trojicu odborárov**, pričom zámienkou boli príspevky na Facebooku. Prinajmenšom spočiatku je anonymita nevyhnutná.



Objavovanie moci

Prečo to však robiť? Nie je to skôr práca pre odborárov? Áno, predmety záujmu spomínanej siete na pracovisku a odborevej organizácie sa čiastočne prekrývajú. Odbory sa však – v súlade s platnou legislatívou – orientujú prevažne na „svoju“ firmu a jej kmeňových zamestnancov. Cieľom skupiny, o ktorej hovoríme, je napopak preraziť túto hranicu a zahrnúť aj agentúrnych pracovníkov či zamestnancov externých firiem, ktoré pôsobia v podniku.

Ďalší rozdiel sa týka spôsobu vedenia boja a dá sa priblížiť taktó. Odbory zvyčajne vedú vojnu klasického typu. Pri kolektívnom vyjednávaní dajú obe strany – odbory aj zamestnávateľ – nastúpiť svoje vojská. Do bitky, akou je napríklad štrajk, vrhajú všetky sily. O víťazovi sa rozhoduje jednoznačne: „kto z koho“. Dôležité je, kto dlhšie vydrží znášať ťažké straty, pretože firma krváca z tržieb a štrajkujúci z miezd.

Skupina či sieť, o ktorej hovoríme, by musela byť veľmi početná a vplyvná, aby mohla uvažovať o podobnej taktike. Jej doménou je, aspoň spočiatku, skôr partizánsky spôsob boja. Vo všeobecnosti ide o to, dať hlavy dokopy a využiť informácie z rozhovorov a diskusií v rámci skupiny pri plánovaní drobných akcií, ktorých cieľom je podkopať autoritu manažmentu v podniku a zároveň posilniť pozíciu pracujúcich pomocou drobných víťazstiev. Posilnením pozície máme na mysli jednak malé hmatateľné výdobytky, ale aj zmeny v „atmosfére“ v podniku vyvolané faktom, že pracujúci dokázali presadiť svoju vôľu proti manažmentu.

Poučnou by mohla byť napríklad stratégia „malých krokov“, ktorú vyvinula skupina robotníckych aktivistov v indickom veľkomeste Faridabád. Stratégia sa zrodila zo série veľkých odborárskych bojov, ktoré sa tu odohrali ešte v osemdesiatych rokoch. Detailne naplánované a vopred ohlásené štrajky s masovou účasťou sa postupne stali ľahkým terčom, na ktorý firmy zaútočili spoločne s vládou, políciou, armádou, súdmi aj oficiálnou lavicou. Po dramatických

porážkach sa robotníci naučili pracovať v malých „afinitných skupinách“.⁵⁸ Tie dokážu klásť odpor manažmentu bez toho, aby zo seba urobili viditeľné terče. Miestni aktivisti to metaforicky **vyjadřili** taktó: „Ak sa včely držia pokope v úli, je ľahké ochromiť ich dymom a vziať im med. Ak sa však včely rozptýlia do nezávislých skupiniek, ktoré poletujú hore-dolu, nikto sa neopováži siahnuť im na med.“

Prakticky to znamenalo, že napríklad manažérov konfrontovali so sťažnosťami zásadne v skupinách a nikdy neposielali „zástupcov“, ktorých by firma mohla exemplárne potrestať alebo, naopak, kúpiť. Robotníci, ktorých supervízor odmietal pustiť na toaletu, začali priamo na linkách demonštratívne močiť na podlahu, kým nedosiahli svoje. Keď manažment nariadil zamykať bránu podniku presne o ôsmej, čím vymkol tých, ktorí meškali do práce, zamestnanci začali pri každom striedaní zmien blokovat bránu z oboch strán, až kým vedenie nezrušilo toto rozhodnutie.

Podobné „partizánske“ taktiky sa v továrňach na celom svete používali už skôr. Boli typické pre viaceré z hnutí, o ktorých sme hovorili v štvrtej kapitole. Vychádzajú z týchto skúseností a organizačných princípov, akcie v slovenskom autopriemysle by mohli mať napríklad tieto formy:

- Skôr symbolický význam majú petície alebo zahlcovanie oficiálnych kanálov (ak existujú) totožnými sťažnosťami zamestnancov. Umožňujú však presnejšie odhadnúť náladu a pomer síl v podniku. Do arzenálu každodenného „psychologického“ boja patrí aj šírenie rôznych „drzých“ nálepiek, ktoré kri-

⁵⁸ „Afinita“ znamená jednoducho „blízkosť“ či „spriaznenosť“. Ako „afinitné skupiny“ sa vo všeobecnosti označujú skupiny ľudí so spoločnými záujmami a cieľmi. V užšom zmysle, ktorý tu používame, ide o viac-menej neformálne skupiny založené na priamych, osobných kontaktoch. Ich členovia o svojich aktivitách rozhodujú spoločne a nedelia sa na tých, ktorí vydávajú príkazy, a tých, ktorí ich vykonávajú.

tizujú firmu, na zastávkach, parkoviskách, ubytovniach atď.

- Opatrnou formou nátlaku je vytváranie rôznych drobných komplikácií, ktoré znemožňujú hladký chod výroby – napríklad malé, ale početné a vytrvalé prípady, keď pracujúci odmietajú plniť mimoriadne úlohy alebo iným spôsobom dávajú najavo svoju nechut kooperovať s manažmentom.
- K ďalším druhom akcií, ktorými sa dajú spôsobiť problémy vo výrobe, patrí hromadné odriekanie nadčasov, resp. hromadné návštevy lekára či koordinované darcovstvo krvi.
- Citeľný tlak na firmu možno vyvolať aj koordinovaným spomaľovaním výroby, resp. prácou podľa predpisov. Pri druhej metóde sa dôsledne dodržiava pracovný postup, ktorý sa za normálnych okolností zvykne porušovať, pretože spôsobuje zdržania.
- Pre firmu najcitlivejšou aktivitou je kratšie alebo dlhšie zastavenie práce na niektorom úseku, prípadne na viacerých úsekoch. Môže byť motivované konkrétnou požiadavkou (napr. žiadosť o okamžité vyhlásenie teplotnej prestávky, o trvalé ústupky v oblasti miezd či pracovných podmienok atď.), ale môže mať aj symbolický význam – ako ukážka sily voči firme, resp. ako testovanie tejto sily pre potreby samotných pracujúcich. Samozrejme, „divoký štrajk“ je náročný na koordináciu a nesie viaceré riziká, najmä pre organizátorov.

Širšia sieť kontaktov v podniku by mala umožniť, aby sa takéto akcie v prípade potreby uskutočňovali koordinovane. Máme na mysli napríklad sériu krátkych prerušení práce na niekoľkých oddeleniach, ochromenie kľúčových miest výroby pomocou hromadnej návštevy lekára či tichú dohodu o nevykonávaní určitého druhu úloh na viacerých zmenách po sebe. Skupina tiež môže zväziť, či na organizáciu akcií využije svoje verejné komunikačné nástroje, ako je web či leták. V takom prípade sú akcie ohlásené vopred, čo môže zvýšiť šance, že sa

do nich zapoja aj ďalší kolegovia. Vždy však treba počítať s tým, že takáto informácia o pripravovanej akcii sa dostane aj k manažmentu a umožní mu pripraviť sa. Preto môže byť výhodnejšie využívať moment prevkapania a informovať o dosahu akcií až po tom, čo sa odohrajú – s cieľom inšpirovať kolegov a pritiahnuť ďalšie kontakty. Znova však chceme zdôrazniť, že bez ohľadu na to, aké aktivity a formy organizovania si skupina zvolí, je výhodné udržiavať anonymitu a vystupovať kolektívne.

Aby sa sieť aktivistov v podniku prepracovala k úspešným akciám, ktoré prinesú konkrétne ústupky zo strany firmy, zrejme sa bude musieť vyzbrojiť veľkými dávkami trpezlivosti, ochoty experimentovať, ale aj odhodlania znášať porážky. Mocenskú základňu, o ktorú sa môže oprieť, možno vybudovať len postupne. Tvoria ju detailné poznatky o citlivých miestach výroby a dôvera medzi kolegami.

Úloha externistov

Záverom by sme sa chceli vyjadriť k možným úlohám ľudí, ktorí na svojich pracoviskách v súčasnosti nevidia príležitosti na tento druh organizovania, ale radi by nejako prispeli k tomu, aby sa boje rozvíjali inde. Ich funkcia môže byť nezanedbateľná: v každom z veľkých období bojov, ktorými sme sa zaoberali v predchádzajúcich častiach, hrali dôležitú úlohu kontakty medzi bojovnými pracujúcimi a ich rôznymi podporovateľmi (napr. z prostredia študentov, komunít pracujúcich na sídliskách, ale aj politických skupín krajnej ľavice). Zdá sa nám, že existujú aspoň dva okruhy užitočných aktivít:

Po prvé, je to skúmanie pracovných podmienok, organizácie výroby a bojov doma a v zahraničí, resp. šírenie informácií o nich. Boje na Slovensku môžu inšpirovať kolegov v iných krajinách (pozri **list od poľských robotníkov Volkswagenu a rozhovor s nimi**) a naopak. Šírenie informácií o pracovných podmienkach (na vlastnom alebo na iných pracoviskách) tiež



„Akčná jednota študentov a robotníkov.“ Taliansko počas „dlhého roku 1968“.

môže byť spôsobom, ako získať kontakty na potenciálne bojovných pracoviskách, prípadne prepájať podobne zmýšľajúcich ľudí z rovnakého podniku, ktorí o sebe dosiaľ nevedeli. Vo svete sociálnych sietí nie je núdza o možnosti na publikovanie. Samozrejme, na Karmíne radi uverejníme akékoľvek príspevky k týmto témam alebo poradíme, ako na to. Mimochodom, na rozhovory s pracujúcimi, ktoré sme zatiaľ stihli publikovať, nemáme žiadny patent. Ide o štandardnú výbavu robotníckeho aktivizmu a dôležitú súčasť skúmania, o ktorom tu hovoríme. Inšpiratívny príklad, ako sa takýto výskum dá prepojiť s aktivitami na pracovisku, poskytuje skupina *Angry Workers of the World* (Nahnevaní pracujúci sveta). Tvoria ju pracujúci z veľkoskladov a tovární v západnom Londýne. Okrem príspevkov na svojej stránke na Facebooku či na blogu produkujú aj tlačené **noviny** (v angličtine a poľštine), ktoré prinášajú poznatky z ich vlastnej práce i krátke rozhovory s pracujúcimi z iných oddelení či firiem. Užitočnou formou získavania informácií a nadväzovania kontaktov je aj **dotazník** (v prípade záujmu ho radi preložíme). Vo všeobecnosti

platí, že pracujúci si vážia, ak za nimi niekto príde s čestnými úmyslami a úprimne sa zaujíma o podmienky ich práce, prípadne má informácie o podmienkach inde. Pravidelná prítomnosť ľudí „zvonka“ pred fabrikou, na zastávkach či pred ubytovňami môže aj posilniť sebadôveru pracujúcich a pomknúť ich k tomu, aby vzali veci do vlastných rúk.

Druhým okruhom užitočných aktivít je solidarita so zápasmi. Štrajk vo Volkswagene sa tešil veľkej podpore zo strany verejnosti, ktorá však zostala deklaratívna. Krokom vpred by boli praktickejšie formy solidarity, ktoré by nadväzovali na aktuálne potreby štrajkujúcich (zásobovanie rôznymi potrebami, peňažné zbierky, solidárne demonštrácie alebo blokády, pokusy rozšíriť boje na ďalšie pracoviská).

Tieto návrhy chápeme ako príspevok do diskusie – budeme radi, ak v nej budete pokračovať s nami. Karmínu zastihnete e-mailom na info (zavináč) karmina.red, ale aj **na Facebooku**. Želali by sme si, aby taká diskusia pri vhodnej príležitosti vyústila aj do praktických krokov, na pracoviskách i mimo nich.

Literatúra a zdroje dát

Prvá kapitola a príloha

Pri zostavovaní týchto častí sme vychádzali z dennej tlače z obdobia kolektívneho vyjednávania, resp. štrajku (najmä **článok v SME**). Dôležitým zdrojom informácií boli prejavy zástupcov Moderných odborov Volkswagen, ktoré vysielali naživo prostredníctvom **stránky na Facebooku**, ako aj rozhovory so zamestnancami priamo na mieste, ktorých časti sme **uverejnili** v niekoľkých článkoch. Informácie o ponukách firmy počas vyjednávania a o návrhoch odborov pochádzajú takisto z Facebooku Moderných odborov, resp. z dennej tlače (napr. článok **Denníka N**).

Druhá kapitola

Údaje o štrajkoch na Slovensku vychádzajú z nášho staršieho článku **Boje pracujúcich na Slovensku (1994 – 2014)**. Pre potreby tohto textu sme ich doplnili o závery kolektívnych vyjednávanií vo VW, ktoré sme získali z dobových novinových správ.

Všetky údaje o ekonomickom vývoji Slovenska pochádzajú z Eurostatu, resp. z databáz Štatistického úradu SR. Ekonomické a iné údaje o Volkswagene, DHL Exel, Autovision a ďalších firmách na Slovensku pochádzajú z výročných správ a účtovných závierok, ktoré sú k dispozícii **na internete**.

O súčasných bojoch v Číne a ich pozadí pozri napr. článok kolektívu Gongchao „**Lavicová slepá ulička verzus deštruktívna kritika**“ a brožúru Mouvement Communiste a Kolektívne proti kapitálu, **Dělnická autonómie útočí v Číně**.

Tretia kapitola

Ekonomické a iné údaje (vrátane dát o počtoch kmeňových zamestnancov) o Volkswa-

gene, DHL Exel, Autovision a ďalších firmách na Slovensku pochádzajú z výročných správ a účtovných závierok, ktoré sú k dispozícii **na internete**. Informácie o závodoch VW vo svete pochádzajú sčasti z **Wikipédie**, ale porovnávali sme ich s novšími oficiálnymi údajmi, ktoré VW **uvádza** na vlastnej webovej stránke, resp. na stránkach prevádzok v jednotlivých krajinách. Užitočné informácie o autopriemysle na Slovensku obsahuje aj článok **Ako sa zo Slovenska stala automobilová veľmoc** a bulletin SARIO **Automotive Sector in Slovakia**.

Informácie o autopriemysle v strednej Európe sme čerpali z Wikipédie (heslá „Automotive Industry in...“), ale pokiaľ to bolo možné, porovnávali sme ich s oficiálnymi údajmi na webových stránkach automobiliek, resp. ich miestnych prevádzok, ako aj s informáciami o jednotlivých závodoch, ktoré vyšli v miestnej tlači.

Pri zostavovaní zoznamu dodávateľov bratislavského závodu sme vychádzali z údajov v slovenskej ekonomickej tlači a z informácií, ktoré o sebe firmy uvádzajú na svojich webových stránkach či vo výročných správach a účtovných závierkach.

Štvrtá kapitola

Naše prerozprávanie histórie bojov v autopriemysle sleduje líniu, ktorú oveľa podrobnejšie rozpracovala Beverly Silver vo svojej knižke *Forces of Labor* (2003). Mnohé dôležité údaje (vrátane faktov o bojoch v jednotlivých krajinách), ale aj všeobecnejšie analytické závery, pochádzajú odtiaľ. Čitateľov tiež odkazujeme na Silverovej článok „Theorising the Working Class in Twenty-First-Century Global Capitalism“ zo zborníka *Workers and Labour in a Globalised Capitalism* (2014), ktorý zostavil Maurizio Atzeni. Náš pohľad na autopriemysel zá-

sadne ovplyvnil bulletin českej skupiny Kolektívne proti kapitálu z roku 2007 (**Třídní boj v autoprůmyslu: Přidá plyn?**).

Okrem toho sa v tejto časti odvolávame na ďalšie zdroje, ktoré tu uvádzame rozdelené podľa tematických častí:

USA

- Monthly Labor Review: **Analysis of Strikes in 1937** (1938)
- Stephen Meyer: **The Degradation of Work Revisited: Workers and Technology in the American Auto Industry, 1900–2000**
- Chris Brooks: **Class War by Other Means: Tennessee, Volkswagen and the Future of Labor**
- Julian Guerrero: **The Flint Militants**

Francúzsko (1968)

- R. Gregoire — F. Perlman: **Dělnicko-studentské akční výbory. Francie, květen 1968.**
- Andre Hoyles: **General Strike: France 1968 – A factory by factory account**

Taliansko

- Wildcat: **Porto Marghera: Posledné ohne – booklet k DVD**
- Diego Giachetti – Marco Scavinio: *La Fiat in mano agli operai. L'autunno caldo del 1969* (1999)
- Steve Wright: *Storming Heaven* (2002)
- Bruno Ramirez: **The Working-Class Struggle Against the Crisis: Self-Reduction of Prices in Italy**
- Potere Operaio: **Italy, 1973: workers' struggles in the capitalist crisis**
- Robert Lumley: **States of emergency: cultures of revolt in Italy from 1968 to 1978**
- Ginsborg: *A History of Contemporary Italy* (1990)

- Wildcat: **Fiat Melfi: stávka proti modelové továrně**
- Anne von Oswald: **„Venite a lavorare con la Volkswagen!“: „Gastarbeiter“ in Wolfsburg 1962–1974** (o talianskych migrantoch v Nemecku)
- Peter Birke: *Wilde Streiks im Wirtschaftswunder* (2007) (o bojoch talianskych migrantov vo Volkswagene)

Brazília

O spolupráci VW s diktatúrou:

- Reuters: **Documents suggest foreign auto-makers aided Brazil's dictators**
- Reuters: **Exclusive: Volkswagen spied on Lula, other Brazilian workers in 1980s**
- Buenos Aires Herald: **Volkswagen to pay Brazil dictatorship reparations**
- Süddeutsche Zeitung: **Der ehrenwerte Herr Massenmörder** (o Franzovi Stanglovi)

Južná Kórea

Fakty o dejinách autopriemyslu v tejto krajine, ale aj o hnutí pracujúcich v ďalších odvetviach, sme okrem Silverovej knižky čerpali z brožúry **Miluju žlutý obrazovky** českej skupiny Kolektívne proti kapitálu. Jej súčasťou je aj preklad dôležitého textu Lorena Goldnera, **Dělnická třída v Koreji: od masové stávky k prekari-zaci a ústupu** (1987–2007).

Čína

Všeobecne o rozvoji kapitalizmu a bojov pracujúcich v Číne pozri Gongchao.org: **Laví-cová slepá ulička ver-zus deštruktívna kri-tika a Nové štrajky v Číne.**

Štrajkovú vlnu v roku 2010 analyzujú: Mouvement Communiste – Kolektívne proti kapitálu: **Dělnická autonomie útočí v Číně** a Lance Carter: **Auto industry strikes in China.**

Graf, ktorý znázorňuje štrajkovú vlnu po roku 2010, pochádza z článku Simona Denyera: **Strikes and workers' protests multiply in China,**

testing party authority, *Washington Post*, 25. 2. 2016.

India

O štrajku v Suzuki Maruti pozri Mouvement Communiste – Kolektivně proti kapitálu: **Ná-silí a dělnická autonomie**, 2. kapitola.

Afrika

- eNCA: **Volkswagen launches Kenya plant in Africa expansion**
- News of Rwanda: **Volkswagen Puts 1mln Euros in Rwanda Plant Project**

Súčasné boje v Maďarsku

- Post: **Hungarian union reaches two-year wage deal with Audi**
- Magyarhirlap.hu: **Audi Signs Wage Agreement with Union**
- Automotive News Europe: **Mercedes will raise wages by over 20% at Hungary plant in next 2 years**
- WageIndicator.org: **Hungary – Audi agreement concluded – strike cancelled**
- Automotive News: **Audi workers threaten strike at A3, TT plant in Hungary**

Súčasné boje v Rumunsku

- Prol-Position: **Strike at the Dacia-Renault plant in Romania, 2008**
- Tinette Schnatterer: **Dacia, Rumänien: Höchster Lohnabschluss seit 15 Jahren**
- Reuters: **Pay strike stops Romanian car production at Renault's Dacia**
- Carscoops: **Dacia Workers Launch Sudden Strike, Stop Production at Romanian Plant**
- Carscoops: **Dacia Workers Want Bigger Wages After Strike Ends**
- Romania-Insider.com: **Dacia deems workers' strike illegal**

- BalkanInsight: **Dacia Threatens to Move Production From Romania**
- AutoEvolution: **Protests Continue at Dacia Romania as Workers Ask for More Money**

Súčasné boje v Srbsku

- Mašina: **Labour strikes in Serbia: the Pit of Foreign Investment**

Čo je Karmína?

Karmína je blog, ktorý od februára 2017 vychádza na karmina.red. Publikuje články, ktoré sa z rôznych hľadísk zaoberajú rozvojom kapitalizmu a jeho rozpormi.

Základnú perspektívu,

ktorá je spoločná všetkým článkom, možno zhrnúť takto:

- kapitalizmus je spoločnosť, ktorej rozvoj nevyhnutne naráža na ľudské potreby a šliape po nich;
- v dôsledku toho vznikajú rôzne sociálne konflikty, vrátane zrážok medzi kapitálom na jednej strane a pracujúcimi či nezamestnanými na druhej strane;
- v týchto zrážkach sa niekedy objavujú zárodoky takej organizácie spoločenského života, ktorej základným cieľom je všestranné uspokojovanie potrieb;
- historická skúsenosť z týchto zrážok ukazuje, že vedú k porážkam alebo degenerácii, ak pracujúci ustupujú z pozícií vlastných potrieb a ich uspokojovania, a namiesto toho hľadajú riešenia v rámci hraníc vytýčených kapitalistickou spoločnosťou (v rámci trhu, štátu, národa).

Články na Karmíne vychádzajú spravidla v pondelok ráno, jeden text týždenne.

Vítame texty, ktoré:

- prístupným jazykom objasňujú teoretické problémy. Hlavné okruhy, o ktoré sa Karmína zaujíma, zachytávajú tieto kľúčové slová: kapitál, trieda, štát, národ, rasa. Ak problém jasne spadá pod jedno či viaceré z nich a orientácia textu zodpovedá horeuvedeným tézám, pravdepodobne ide o článok, ktorý radi uverejníme. Texty tohto druhu obvykle vychádzajú na pokračovanie.

- mapujú spoločenské konflikty (na pracoviskách, v uliciach atď.), pričom sa pokúšajú aj o všeobecnejšie závery o nich (aspoň v podobe hypotéz), ktoré sa vzťahujú na kľúčové slová uvedené v predchádzajúcom bode. Články tohto typu by teda (v ideálnom prípade) nemali byť číro opisné. Témy, ktorým sa venujú, sa môžu týkať Slovenska alebo ktorejkoľvek inej krajiny, môžu byť súčasné alebo historické.
- opisujú vlastné skúsenosti z práce. Takéto články by mali podrobne opisovať pracovné podmienky, organizáciu práce, vzťahy na pracovisku, prípadné konflikty a pnutia (aj individuálne, drobné), ako aj spôsoby, akými pracujúci tieto tieto aspekty reflektujú alebo praktické stratégie, pomocou ktorých im čelia. Cieľom týchto textov je predstaviť mnohoraké podoby práce a životných podmienok triedy pracujúcich v súčasnosti, s dôrazom na individuálnu skúsenosť. Vítané sú príspevky z akéhokoľvek odvetvia ekonomiky, na Slovensku i inde. Do tejto kategórie spadajú aj texty, ktoré reflektujú skúsenosť s nezamestnanosťou.

Karmína nepublikuje akademické články ani texty, ktoré už niekde vyšli.

Na Karmíne zatiaľ vyšlo:

Boje pracujúcich na Slovensku (1994 – 2014) / Čo je trieda pracujúcich? / Ideologická lavica vs. alternatíva / Lavica a nacionalizmus / Mináčovská lavica / Volby, robotníci a ľudáci / Boje v rakúskom zdravotníctve / Poľsko: Triedny boj v tieni liberalizmu / Seriál o učiteľskom štrajku / Reportáže zo štrajku vo Volkswagene / Rozhovor so zamestnancom VW / Seriál o štrajku vo Volkswagene / Rozhovor so zamestnancom Kie / a ďalšie...

