

BULLETIN

Kolektivně proti kapitálu

Třídní boj v autoprůmyslu:

PŘIDÁ PLYN?

- ▶ *Průzkum pro boj jako politická metoda*
- ▶ *Automobilový průmysl v Česku a na Slovensku*
- ▶ *Mzdy a Škodovka: promarněná šance*
- ▶ *Leták KPK: Jak si vydobýt ze zisků Škody co nejvíc!*
- ▶ *Dělnický hlas zevnitř Škody: „Moc je v našich rukou“*
- ▶ *a další*



OBSAH

AUTOPRŮMYSL V ČESKU A NA SLOVENSKU JAKO PROSTOR PRO TŘÍDNÍ BOJ

Úvod: Proč se zabývat autoprůmyslem? Jak a s jakým politickým cílem?	3
Automobilový průmysl v Česku	6
Automobilový průmysl na Slovensku	11
Místo závěru... další otázky	16

KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ VE ŠKODĚ AUTO

Zatím jenom strašidlo? (report o kolektivním vyjednávání ve Škodě Auto).....	17
Vydobýt si ze zisků Škodovky co nejvíc! (leták KPK česky, únor 2007).....	20
Wycisnąć z zysków Škody jak najwięcej! (leták KPK polsky, únor 2007).....	21
„Veškerou moc máme my!“ (anonymní výzva zevnitř Škody, 2007).....	22
„Pak si přečtem v Odboráři... jakej to byl tvrdej boj“ (... aneb dělnická „důvěra“ v odbory, básnička ze svařovny Fabie v Mladé Boleslavi, 2003).....	zadní obálka

Bulletin *Kolektivně proti kapitálu*, číslo 1, červen 2007

Třídní boj v autoprůmyslu: Přidá plyn?

V edici ***Průzkum pro boj*** vydalo nakladatelství ***Solidarita*** jako svou 12. publikaci.

Texty jsou (kromě básničky a anonymní výzvy) kolektivním dílem skupiny KPK.

-1155; Kolektivně proti kapitálu

je skupinou, která se vnímá jako součást komunistické tendence v proletariátu a jeho třídního boje a usiluje o spojení praktické a teoretické kritiky kapitálu a jeho překonání společností bez směny, peněz, státu a všech dalších separací, které na nás diktatura kapitálu uvaluje.

www.protikapitalu.org (provizorní internetové stránky)

kpk@protikapitalu.org

Proč se zabývat autoprůmyslem? Jak a s jakým politickým cílem?

V bulletinu, který držíte v ruce, najdete několik textů, které spojuje téma automobilového průmyslu: ústřední materiál nabídné základní náčrt situace autoprůmyslu v České republice a na Slovensku; následuje report o vyjednávání o kolektivní smlouvě ve Škodě; náš pohled na možnosti dělnického boje na začátku vyjednávání shrne leták, který jsme distribuovali před továrnami Škody; důležitý pohled na věc zevnitř Škodovky pak anonymní výzva, která byla před vyjednáváním elektronicky šířena po továrně; skepsi k odborovým „reprezentantům dělníků“ ilustruje anonymní básnička, která se objevila na zdi jedné ze škodovských dílen během minulých vyjednávání (a která je dělnickým pohledem trapně „písni škodovských odborů“ složené při letošním vyjednávání odborovým šéfem ve Škodě).

Ještě předtím je však na místě odpovědět na otázku, proč (a jak) se vůbec zabývat něčím tak nudným, jako je autoprůmysl.

I) Vlastně... chtělo by se přímo říci, že zijeme v nudných časech: jakou výzvou pro nás jsou?

Komunismus byl zdiskreditován předlistopadovým (státním) kapitalismem, který se za něj jen vydával, dělnická třída o sobě nedává otevřeně vědět, odbory, integrované do kapitalismu, plní svou úlohu pacifikátora a nástroje sociálního smíru více než zdárně. Bezpochyby, ale znamená to, že komunismus lze odložit do časů, které jsou revolučně víc *chic*?

Určitě ne, třídní antagonismus přece nevyzimel – a komunismus je pro nás nikoli ideálním uspořádáním, ale reálným hnutím, které vyrůstá z rozporů kapitalistické společnosti. Právě tam je jej třeba hledat – se vši pozorností k materiální realitě. Samozřejmě, abstrakce je na místě, je nutné jít k jádru a neulpívat na povrchu věcí, na tom, jak se jeví, je třeba se ale vyvarovat ideologizace – používání politických pojmů a konceptů bez propojení s konkrétní třídní realitou. Zatímco je pravda, že auto vyrobené v kapitalismu bude prostě *vždy* zbožím, zahrnujícím vykořisťování, zastavit se s kritikou tady by znamenalo ignorovat, že přece velmi záleží na konkrétní podobě vykořisťování, na organizaci práce při výrobě atd. Kritika, o kterou nám jde, je kritikou praktickou. Třídní boj má svou materiální základnu a komunismus vyrůstá z ní, nebude uvalen z říše metafyziky a seberadikálnější znějících tezí a hesel. Třídní boj není veden nějakým abstraktním proletariátem, ale vyvěrá a je ovlivněn jednotlivými formami vykořisťování. Diktatura kapitálu se vyznačuje neměnnými prvky, jako je existence tříd, zbožních vztahů..., ale v jejich rámci vždy existuje jen konkrétní třída, konkrétní vykořisťování a konkrétní boj.

Pokud se však máme vyhnout ideologii, je třeba neskončit v léčce empirismu či nějaké formy „radikální sociologie“, která by byla snad jen jakousi intelektuálsko-revoluční libůstkou, jak „něco dělat v nepříznivých časech“ či získat „poznání“. Na svět kolem nás se díváme „zaujatě“, z třídní perspektivy. Nejde o zmapování situace samo o sobě, ale o prozkoumání třídního terénu: o rozpoznání aktuální mocenské balance mezi proletariátem a kapitálem, slabých míst nepřítelů a potenciálních možností pro boj.

To, co bychom nazvali *průzkumem pro boj* (a co odkazuje na metodu v angličtině označovanou jako „workers inquiry“, v němčině jako „die militante Untersuchung“), se snaží o propojení teorie s praxí: Nemůžeme říci „aniň“ komunistické kritice, aniž bychom znali konkrétní (historickou i aktuální) realitu vykořisťování.

Stěžejním politickým předpokladem pro nás přitom bezpochyby je centralita proletariátu: dojde-li k revoluci za překročení

kapitalismu, bude vedena dělnickou třídou. Jenže stejně jako je pojem „dělnická třída“ odsuzován k zatracení jako archaismus, přistupuje se k němu z druhé strany s přílišnou samozřejmostí – a vzduchem létají automatické definice, od těch, které se snaží proletariát nacpat do sociologické škatulky, až po ty, které staví jeho existenci naopak na povytce subjektivním kritériu. Kdo to ale je proletariát? Třída, která jako by existovala zcela odděleně, nezávisle od kapitálu, jako romanticky apriorní čistá negace svého oponenta, „na níž je spoleh“? Není spíše s kapitálem spojená v jednom rozporném svazku jako ten, kdo jej reprodukuje? Je na místě definovat ho jako třídu obětí – těch, na něž kapitál uvalil nutnost prodávat svou pracovní sílu (nechávat se vykořisťovat), aby mohli nedůstojně přežívat? Nepřehlížejte tenhle lítostivý pohled to, že proletariát je spíše třídou těch, kdo jako jediní mají destruktivní moc kapitalistický výrobní způsob zablokovat, zastavit – a přivést k jeho konci? Je to vlastně tato poslední protiotázka, která naznačuje, proč je pro možnost zrušení kapitalismu proletariát centrálním subjektem, její konkrétnější implikace jsou ale prozatím před námi.

Podobně automaticky se zachází s celou řadou pojmů a konceptů – třídní uvědomění je jedním z nich, v rukou jistých „revolucionářů“ je dokonce ideologickou zbraní *par excellence*. Můžeme si ale však něco jako uvědomění, třídní vnímání, dělnickou subjektivitu osahat konkrétněji? Zaoberání se ekonomickými daty, statistikami ohledně ziskovosti podniků či průmyslových sektorů, analýzy z novin či odborového tisku jsou tím, na co jsme byli v případě autoprůmyslu převážně odkázáni dosud, před námi jsou ale jako součást *průzkumu pro boj* stejně tak rozhovory s dělníky (s otázkami, které si nevynucují „tu chťenou“ odpověď): Jaké jsou jejich zkušenosti? Jak vidí své postavení v práci, v každodenních konfliktech (které se pod povrchem, za branami pracovišť odehrávají, o nichž se však oficiálně nemluví... přičemž právě to vede mnoho lidí z „radikálního prostředí“ k odevzdané deziluzi, „že se nic neděje“)? Vnímají možnost kolektivní síly? O tom, jak se formuje třída ve své interakci s kapitálem, může vypovědět koncept třídní kompozice, kdy jsou technickou kompozicí myšleny podmínky, za nichž kapitál dává dělnickou třídu dohromady, zatímco politickou kompozicí proces, jak dělníci obracejí technickou kompozici proti kapitálu, kdy své postavení jako pracovní síly využívají jako výchozí bod boje.

Stejně jako nejde o neutrální zkoumání, nejde ani o propagandu (za svobodnou společnost, za...), ani o lanáření dělníků do stávajících či nových, „radikálních“ odborů, ani o tak či onak dlouho trvající kampaň za účelem mobilizace teď tu, pak onde. Obecná hesla jsou impotentní, odbory jako permanentní ekonomické organizace jsou integrovány do kapitalistického státu („mainstreamové“) nebo na cestě k této integraci (nové, „radikální“), boje se vyvolávají nedají. Spíš jde o „dlouhý příběh“, o obecný politický přístup k realitě kolem nás, který úzce souvisí se smysluplnou intervencí a který může být nástrojem dělnické sebe-organizace. Tenze, drobné každodenní „války“, konflikty existují, ještě než případně vypukne boj – a radikální minority (ne onen vysněný, „dokonalý“ proletariát, ale dělníci z masa a kostí), které v nich figurují, jsou základním referenčním bodem. Jejich propojování je to, co může dát základ dlouhému procesu ustavování autonomie dělnické třídy, kdy třída, či její část, začne „egoisticky“ sledovat své vlastní zájmy, navzdory a proti politickým stranám a odborům. A jen začne-li třída jednat jako nezávislý politický aktér (a my věříme, že příspěvkem k tomu bude i vznik skutečné politické proletářské organizace vzešlé ze spojení radikálních minorit), může změnit svět.

Tak by asi znělo pár našich úvodních slov o **politické metodě** v boji za zrušení kapitalistického výrobního způsobu a státu. To, co následuje, dává spíše více vodítek a otázek než odpovědí, ale pozornost k tomu, že věci jsou komplexnější, bývá užitečným spolebojovníkem než horkokrevným velikáštvím. Ostatně, cesta k pádné odpovědi bývá spíše složitá a plná pochyb, s nimiž je nutné se pečlivě vypořádat, než rigidních dogmat... a žijeme v době, kdy jsou potřeba spíše běžci na dlouhou trať než sprinteři.

II) Před vlastními texty teď ještě zbývá odpovědět na otázku: proč zrovna automobilový průmysl?

Předně si myslíme, že vůbec není lhostejné, kde třídní boje probíhají – v jakém místě v rámci společenského výrobního procesu, nakolik je významné pro akumulaci kapitálu, z jaké formy organizace práce boje vyrůstají.

Pokud jde o význam pro kapitál, v západní Evropě byl po druhé světové válce až do počátku 80. let bezpochyby klíčovým sektorem právě automobilový průmysl. Byl páteří poválečného boomu, nasával tisíce dělníků a dělnic z venkova do měst, na základě užívaných technologií a organizace práce, které „vzayřovaly“ i do dalších částí společenského výrobního procesu, sjednocoval dělnickou zkušenost a v neposlední řadě byl centrem mezinárodní dělby práce, která překračovala hranice jednotlivých sektorů. Auto se zároveň stalo společenským symbolem bohatství, na kterém se však bylo možné podílet pouze tak, že se člověk podřídil diktatuře továrny.

Boje v automobilovém průmyslu tak v poválečné Evropě (stejně jako předtím v USA 30. a 40. let 20. století nebo později v jihoamerických či od 80. let v některých asijských zemích) poháněly kupředu i boje v ostatních sektorech a působily jako sjednocující činitel.¹

Ačkoli se nyní objevují názory, že klíčové místo automobilového sektoru v rámci procesu akumulace – a tím i třídního boje – je již záležitostí minulého století (stejně jako klíčové místo textilního průmyslu patří již století devatenáctému), domníváme se, že se jeho potenciál ještě zdaleka nevyčerpal. Nikdo totiž ještě prakticky nedokázal, že by místo automobilového průmyslu v rámci kapitalistického výrobního cyklu zaujal nějaký jiný sektor – IT bublina splaskla již před „dlouhými“ lety, tolik omílané „služby“ jen ukazují, že jsou pouhým prodlouženým chapadlem klasické továrny a že samy o sobě netvoří samostatný sektor, který by zahájil nový cyklus kapitalistické akumulace, jako se to před sto lety povedlo Fordovi a jeho továrně. I dnes tak s automobilovým průmyslem akumulace kapitálu do velké míry stojí a padá. A boje v autoprůmyslu mají nepochybně rozhodně větší moc zasáhnout kapitál než například zaměstnanci fast foodů či knihoven (ačkoli pokud jde o transformaci proletářské zkušenosti či uvědomění, je na místě nepodceňovat žádný boj!!)

I povrchní pozorovatel zjistí i bez statistik a „tvrdých dat“, že ve středo- a východoevropských luzích a hájích začíná autoprůmysl koukat zpoza každé „zelené louky“. Vezme-li si potom na pomoc ona tvrdá data, zjistí, že tomu tak skutečně je, ačkoli to platí pouze na rovině kapitalistické akumulace, nikoli otevřeného třídního boje. *Zatím (?)*.

Dalším faktorem je charakter organizace práce. Dělnické boje nabývají různých forem, protože se od sebe liší konkrétní pracovní procesy – a tím i materiální formy vykořisťování. Pro rozvinutí a úspěšnost kolektivních bojů má význam úroveň dělnické kooperace v rámci konkrétního pracovního procesu i v rámci celého společenského výrobního procesu a stupeň koncentrace dělníků a dělnic. Politické zevšeobecnění bojů potom závisí právě na tom, nakolik se jim daří rozvinout se podél linií společenské výroby a zasahovat kapitál v jeho klíčových bodech, které mají strategický význam.

Klíčové postavení však nemusí být záležitostí pouze určitých sektorů, ale i regionů. V minulosti se jednalo např. o hornické regiony, dnes to mohou být např. přístavní města, zvláštní průmyslové zóny, v nichž dochází k vysoké koncentraci výroby (mezi známé příklady patřilo v 60-70. letech např. okolí Turína, dnes se jedná např. o maquiladory v severním Mexiku, zvláštní ekonomické zóny v Číně, oblast západního Polska, u nás o oblast středních a severních Čech či severní Moravy). V těchto „centrech rozvoje“ obzvláště zřetelně vystupuje na povrch souvislost státu a kapitálu (investiční pobídka, zabezpečení výstavby infrastruktury státem, politika pracovního trhu, zvláštní zákony apod.) a zároveň „globalita“ těchto společností (působení „zahraničních investorů“, pracovní migrace apod.). Stejně jako v případech klíčových sektorů nelze ani u „klíčových regionů“ hovořit o tom, že by bez nich nemohlo dojít k žádnému významnému rozšíření bojů. Na druhou stranu však porážka (stávkových) hnutí často souvisí s tím, že se „centra“ k bojům buď nepřipojila, nebo že boje v nich byly poraženy.²

V případech autoprůmyslu mluvíme o výrobním řetězci, v němž vše musí běžet jako na drátkách a který je závislý na přesných a včasných dodávkách (*just-in-time*). Automobilový průmysl zde působí jako průkopník téměř nových metod výroby a organizace práce (nových alespoň co se týče stupně jejich rozšíření v společenské produkci jako celku), stejně jako motor „nové“ industrializace. Vysokým stupněm dělnické kooperace v rámci výrobního cyklu napříč celým tímto odvětvím, která však zasahuje i mimo něj (např. doprava, výroba elektroniky, ocelářství atd.), se zároveň tento sektor stává velice zranitelným vůči případným bojům – zastavení výroby v jednom strategickém bodě může ochromit celý výrobní proces.

To vše dělá z autoprůmyslu z hlediska třídního boje potenciálně zajímavou oblast, ačkoli a priori předjímat budoucí boje by bylo jen velmi spekulativním úsilím. Kolektivní vyjednávání ve Škodě Auto letos na jaře, byť nakonec dopadlo s hubeným výsledkem, vyvolalo hysterii – kapitalisté, ekonomičtí experti i politici (a v soukromí svých kanceláří, vsadme se, i odboroví šéfové) se přímo hmatatelně báli toho, že by se dělnický nepokoj mohl přelít i do dalších firem, které zde v posledních letech zřizovaly nové výroby: kombinace nedostatku pracovních sil a relativně vysokých firemních zisků totiž spolu s rozpoznáním svého klíčového místa v rámci celkového výrobního řetězce samotnými dělníky vytváří pro kapitál značně ožehavou situaci... Panika však nespadla z nebe – s méně medializovanými, avšak stejně varujícími obavami se setkala již jen na pouhých několik hodin omezená a odbory kontrovaná stávka ve Škodě Auto v březnu/dubnu 2005.

Proč k propuknutí otevřených bojů v tomto sektoru doposud nedošlo, je otázkou dalšího průzkumu³, přičemž v potaz je třeba

¹ Způsoby jednání třídního aktéra označované jako „masový dělník“ tak např. během 60. let v Itálii získaly určitou hegemonii a měly praktický význam i pro ostatní dělníky a dělnice, a to jak díky praktickému příkladu, tak na základě „vzayřování“ fordismu a taylorismu do ostatních částí společenského výrobního procesu, a to i mimo hromadnou výrobu spotřebního zboží. To však rozhodně neznamená, že by ostatní části dělnické třídy byly „masovému dělníkovi“ podřízené, že by musel nutně stát v jejich čele, jak později tvrdili někteří operaisté (např. skupina Potere Operaio). Viz rozhovor se Stevem Wrightem, *Wildcat 70*, Sommer 2004, s. 9-12. (http://www.wildcat-www.de/wildcat/70/w70_steve.htm)

² Jako příklad slabosti jinak velice zajímavého hnutí v Argentině po státním krachu v roce 2001 se uvádí, že se k nezaměstnaným a proletarizované „střední třídě“ v ulicích nepřipojili dělníci a dělnice z tak důležitých sektorů, jako je např. ropný nebo automobilový průmysl.

³ Jisté je, že právě absence větších třídních konfliktů (zabezpečená restrukturalizačními procesy zejména druhé poloviny 90. let) a s tím spojená „politická stabilita“ tvoří jeden z hlavních důvodů toho, proč do Česka „zahraniční investoři“ přicházejí: „[...] přijela sem delegace japonských podnikatelů. Přišli zkoumat trh, zda se jim vyplatí k nám investovat. Očekával jsem, že se budou ptát na stav fabriky. Ne, první otázka zněla: Jaká je pozice odborů, kolik máme stávek, zda existuje sociální napětí či zda máme sociální smír.“ (Rozhovor s Igorem Tomešem, poradcem Světové banky pro sociální politiku, *Ekonom 12/2005*, 24. 3. 2005)

brát, že dělníci (nejen) v automobilovém průmyslu jsou konfrontováni s pro ně zcela novými způsoby organizace práce a výroby a že změna technické kompozice dělnické třídy v podstatě stále ještě probíhá. (To však rozhodně neznamená, že by nedocházelo k mikrokonfliktům na pracovištích.⁴) Stejně tak chybí informace o tom, kde se v těchto nových výrobních nacházejí nejdůležitější konfliktní body, z nichž by se případný boj mohl rozvinout. S tím samozřejmě neoddělitelně souvisí i jen velmi nedostatečné povědomí o tom, jak konkrétně se mění technická kompozice třídy, *kdo* přesně v těchto továrnách pracuje: s jakou kvalifikací, jakého věku, odkud a s jakými zkušenostmi do nich dělníci a dělnice přicházejí, s jakými subjektivními perspektivami a ambicemi, jak konkrétně reagují na novou organizaci práce a nové technologie, jaký je konkrétně jejich vztah k odborům?

Podobné otázky jsou relevantní, nejdřív ale bylo nutné udělat první krok, který shrnují texty o Česku a Slovensku. Chvilími jsou možná naneštěstí trochu suchopárné a rozvléklé (čísla jsou zde „nutným zlem“), ale jen tak je možné získat alespoň hrubý obraz o základním poměru třídních sil. Další rovina *průzkumu pro boj*, kontakty s dělníky, je nezbytná nejen pro odhalování

podpovrchového dění v továrnách, ale též pro navazování kontaktů s radikálnějšími dělníky z jednotlivých míst, v delším horizontu pak pro jejich propojování, vytváření sítě, která neuspokojí horkokrevnou touhu, „aby k něčemu došlo teď hned“, která však roztříštěné ostrůvky nenechá napospas izolaci a rezignaci, vytvoří prostor pro praktickou, konkrétní kritiku kapitálu a pro zevšeobecnění, pro politickou unifikaci minorit. To je něco, co je vlastně ústředním bodem *průzkumu pro boj*, čemu ale schází konkrétnější obrysy: větší boje v automobilovém průmyslu, ve střední Evropě ostatně stále nejsou ničím reálným, ale pouze budoucí možností.

Samotná „situační zpráva“ je rozčleněna do oddílů o Česku a Slovensku, je ale třeba mít na paměti, že toto rozdělení je čistě instrumentální. Automobilový průmysl v těchto zemích totiž rozhodně netvoří uzavřený okruh, jeho výrobní cyklus probíhá napříč (nejen) česko-slovenskými hranicemi, kromě toho tu pak existuje též významná provázanost spočívající v migraci pracovních sil (zatím zejména ve směru ze Slovenska a Polska do České republiky). V neposlední řadě poté věříme, že se na základě těchto aspektů vzájemné mezinárodní provázanosti v budoucnu vytvoří i internacionální souvislost třídního boje. ■

⁴ O tom, že i takovéto malé konflikty se můžou potenciálně stát základem větších „problémů“, svědčí i následující výrok jednoho funkcionáře OS KOVO (který zároveň ilustruje roli odborů v třídních konfliktech): Otázka: „Co se vám v poslední době povedlo?“ Odpověď: „Především to bylo zažehnutí živelné stávkové části zaměstnanců VDO Brandýs nad Labem, jejímž důvodem mělo být personální obsazení středního managementu a nejasné hodnocení v plnění kritérií pobídkové složky mzdy v týmové práci.“ (Vedoucí středočeského metodického pracoviště OS KOVO Milan Fiala v rozhovoru v Kovákově č. 42/2005. http://www.oskovo.cz/kovak/2005/k42_25a.htm#04)

AUTOPRŮMYSL V ČR

Co se děje na zelených loukách

Pro dělnickou třídu v Česku představuje období po roce 1989 takovou zásadní proměnu, kterou lze srovnat snad jen s industrializací druhé poloviny 19. století či počátky stalinismu v poválečných letech. Dochází k podstatné proměně dělnické třídy, prozatím především v její technické kompozici. (Nakolik se změnou technické kompozice třídy souvisí i změna politické kompozice, mohou ukázat právě jen boje, které však zatím nejsou...) Během 90. let započal proces restrukturalizace starých průmyslových oblastí (severní Morava, severní a střední Čechy atd.) doprovázený masovým propouštěním. To připravilo půdu pro mohutný příliv investic ze zahraničí, který započal především po roce 1998 (symbolické překrytí s nástupem sociální demokracie k moci).

Automobilový průmysl se během několika málo let stal klíčovým odvětvím akumulace kapitálu v Česku.¹ Dvě hlavní automobilky – Škoda/Volkswagen (s hlavními výrobami v Mladé Boleslavi, Vrchlabí a Kvasinách) a TPCA (Kolín) – vytvořily páteř tohoto odvětví, která na sebe váže značné množství nových dodavatelských firem (např. VDO Siemens, Bosch, Visteon, Continental, Behr atd.). Dodavatelské firmy však nevyrobí pouze pro „domácí“ výrobce automobilů, ale jsou součástí výrobních řetězců jak automobilek v západní Evropě, tak např. nově vznikajících automobilových výrobních závodů na Slovensku (Volkswagen, PSA, Kia). Výstavbu své první evropské továrny v Ostravě zahájil již také jihokorejský koncern Hyundai.

Tyto firmy do Česka ve většině případů svou výrobu pouze rozšiřují (tedy nikoli přesunují!), a to ať získáním stávajících provozů, tak výstavbou zcela nových továren na „zelených loukách“, případně kombinací obojího.

V roce 2006 bylo v Česku vyrobeno historicky rekordních 855 tisíc osobních a nákladních aut a autobusů. Z velké většiny se však na tomto čísle podílejí auta osobní – těch se vyrobilo 849 tisíc.² Na tisíc obyvatel tak tady připadá 84 vyrobených aut; více je to v současné době už jen v Belgii – osmdesát sedm. Na celkové průmyslové výrobě se automobilový průmysl v Česku podílí zhruba dvaceti procenty. Celkové tržby automobilového sektoru dosáhly vloni 550 miliard korun.

Celých 85 procent výroby je přitom určeno na export, což představuje 21 procent z celkového českého vývozu. Automobilový průmysl v Česku zaměstnává dohromady kolem 200 tisíc dělníků a dělnic. V některých krajích (např. Libereckém nebo Jihočeském) tento sektor tvoří více než 75 procent všech investic (v Libereckém kraji jde 91 investovaných korun ze 100 právě do automobilového průmyslu – roli zde jistě hraje blízkost Mladé Boleslavi).

Dodavatelské firmy přitom tvoří nejvýznamnější část automobilového průmyslu v Česku. Zaměstnávají v tomto sektoru většinu dělníků, jako celek dosahují větších tržeb než koneční výrobci aut a na produkci sektoru se podílejí z 56 procent. Tyto podniky vyrábějí nejen pro automobilky v Česku – hlavní část jejich výroby směřuje do ostatních zemí EU. Tak např. Fordu, který zde přímou výrobu nemá, dodává součásti na třicet firem z Česka.

Stejně tak desítky firem dodávají díly do továren Volkswagenu (nepočítaje v to Škodu) – jen v roce 2004 jich vyvezly za miliardu eur. Část těchto dodavatelů tvoří podniky s domácím původem, většina z nich sem však přichází ze zahraničí.

Nedostatek kvalifikovaných dělníků a dělnic se stal brzy hlavním problémem, kterému automobilový průmysl v Česku (ale též na Slovensku a v Polsku) čelí a který je tu označován za hlavní překážku jeho dalšího rozvoje – obecně se tvrdí, že čtvrtou automobilku by ekonomika v Česku a na Slovensku právě s ohledem na pracovní sílu již „nasytit“ nezvládla. Proces tzv. odbourávání sociálního státu má donutit k práci (nejen) v těchto nových továrnách i ty, kteří ji doposud pro její drtící a otupující charakter a nízké mzdy odmítali. Přesto všechno je však zpráva automobilového průmyslu pro letošní rok jednoznačná: nejsou lidi. Škodovka, TPCA a Hyundai (za současného působení slovenského VW, PSA a Kia) se pomalu začínají přetahovat o zaměstnance: Hyundai svým budoucím „operátorům ve výrobě“ nabízí již minimálně stejně peněz, kolik si vydělají v TPCA, a tak je velice pravděpodobné, že mnoho dělníků ze severní Moravy a Slovenska bude raději volit továrny bližší svým domovům.

Značný počet dělníků a dělnic tak přichází do nově zakládaných továren nejen ze Slovenska, ale též z Polska a částečně i Ukrajiny. Podle projevů na mnohých internetových fórech se zdá, že právě tito dělníci se potom stávají velmi snadným terčem vybíjení frustrace „domácích“ dělníků – a tím i efektivním nástrojem taktiky kapitálu na rozdělení osazenstev továren a vůbec třídy jako takové.

Škoda: „neklid v lokalitě“?

S mírou nadsázkou lze říci, že hlavním městem České republiky není Praha, ale Mladá Boleslav. Škoda Auto tvoří firmu číslo jedna ve všech směrech – od ziskovosti a podílu na celkové ekonomice přes objem vývozu až po přímé i nepřímé ovlivňování mzdové úrovně v celé republice. Na rozdíl od samotného Volkswagenu se Škoda na první pohled nepotýká s žádnými vážnějšími problémy – v posledních třech letech se její zisk rok od roku rekordně stupňuje: za rok 2006 tak firma dosáhla zisku 14,2 mld. Kč, což znamená oproti předchozímu roku nárůst o 41 procent. Rekordy trhá také samotná výroba: v loňském roce Škoda poprvé překročila magickou hranici půl milionu vyrobených aut. Zatímco v roce 2001 musela zavádět nucené dovolené a přerušovat výrobu kvůli nedostatečnému odbytu, v posledních letech zavádí naopak mimořádné „dobrovolné“ směny (na což odbory přistoupily), aby uspokojila údajnou zvýšenou poptávku. Vedle zvyšujícího se odbytu má však výrazný podíl na rekordních ziscích posledních let snižování nákladů a změny v logistice (mj. i snižování zásob), nikoli všeobecně dobrá situace na trhu jako takovém.

Celkový prodej se v roce 2006 zvýšil oproti roku předchozímu téměř o dvanáct procent, a to na 550 tisíc vozů. Na tomto zvýšení se však podílel především export, protože na českém trhu prodej Škodovek stagnoval.³ Tahounem růstu byly především různé verze Octavie (270 274) a Fabie (243 982).⁴

¹ „Management automobilek měl na ekonomiku větší vliv než většina politiků.“ Vladimír Pikora (Next Finance), *Události ČT24*, 9. 3. 2007.

² Ostatní automobilky (tedy kromě Škody a TPCA) měly vloni na celkové výrobě sektoru spíše jen okrajový podíl: Tatra vyrobila 1 511 vozidel, Avie dokonce jen 468 aut, Jawa Moto snížila produkci na tisíc strojů za rok; větší objem zaznamenala výroba autobusů: Iveco Vysoké Mýto (bývalá Karosa) vyrobilo 2 400 vozů, SOR Libchavy potom 410 autobusů.

³ Ve střední a východní Evropě (bez Česka; zejména v Rusku, Rumunsku a na Ukrajině) se v loňském roce prodeje Škody zvýšily oproti roku 2005 o 21,6 procent, v Asii/Africe (zejména Indii, Turecku a Egyptě) o 21,1 procent, v západní Evropě, která s ohledem na prodeje a tržby představuje nejvýznamnější trh Škody Auto, se jejich aut prodalo více o 9,1 procent.

⁴ Superbu se pak prodalo 20 989 a Roomsteru, jehož výroba se teprve rozbíhá, 14 422.

Škoda představuje v ČR největšího exportéra stejně jako jednoho z největších zaměstnavatelů. Její hlavní výroba v Mladé Boleslavi je doplněna ještě továrnami ve Vrchlabí (montáž Octavie) a východočeských Kvasinách (především výroba modelů Roomster a Superb). Montážní závody Škoda otevřela již i v Bosně (Sarajevo), na Ukrajině (Solomonovo), Indii (Aurangabad)⁵ a v Kazachstánu (Ust – Kamenogorsk), Octavie se mají montovat též v Číně (Šanghaj; od roku 2007)⁶ a Rusku (Kaluga; od roku 2008)⁷. Celkově Škoda v zahraničí v loňském roce vyprodukovala resp. smontovala 35 tisíc vozů – letos to však už má být až 80 tisíc aut. Avšak ani tento nárůst rozhodně nepředstavuje předznamenání nějakého přesunu výroby – všechny automobily vyrobené v zahraničí jsou totiž určené výhradně pro místní trhy. Navíc jsou doposud všechny zahraniční továrny Škody závislé na přesných *just-in-time* dodávkách z Mladé Boleslavi⁸ – v podstatě je to tak, že v Mladé Boleslavi se prakticky zhotoví celé auto, rozmontované se pak zabalí do kontajneru, přepraví se do příslušné továrny v zahraničí a tam se pak jen smontuje. Vyhrožování nějakým budoucím přesunem výroby personálního šéfa Škody Jahna z počátku roku (v souvislosti s ohlášeným zdražováním aut kvůli přísnějším emisním limitům) tak bylo jednoznačným propagandistickým výrokem v době vyostřujícího se mzdového konfliktu ve firmě. Sám Jahn pak na začátku března v on-line rozhovoru na otázku, proč Škoda nedováží auta z Číny a Indie, odpověděl zcela jednoznačně: „Výroba vozů v Indii, ale i v Číně a Rusku je určena výhradně pro tamní trhy. Důvody k této výrobě jsou zejména tarifní bariéry a vysoké náklady na dopravu.“⁹

Na výrobu Škody jsou napojeny desítky dodavatelských firem, které jí v roce 2004 dodaly díly za 1,8 mld. eur. To bylo o čtyři sta milionů eur více než v předchozím roce. Uvažuje se prý o větší orientaci na dodavatele z ostatní východní Evropy, kam přicházejí firmy, které v Česku již nenacházejí dostatek kvalifikovaných pracovníků. Dodavatelské firmy vyrábějící v Česku přitom pokrývají potřeby Škody ze šedesáti procent.

V Mladé Boleslavi a okolí přitom tvoří nejen hlavního zaměstnavatele, ale i průmyslové centrum, kolem kterého se točí doslova celý život. Ve skupině Škody v loňském roce pracovalo rekordních 27 680 zaměstnanců, z toho bylo 3 879 zaměstnáno přes pracovní agentury. Většina zaměstnanců přitom připadá na Mladou Boleslav: V Kvasinách nyní pracuje 3 250 zaměstnanců, ve Vrchlabí 1 609¹⁰ zaměstnanců. Značný počet zaměstnanců pochází ze Slovenska, necelá tisícovka též z Polska – právě tito dělníci a dělnice jsou velice často zaměstnávání prostřednictvím pracovních agentur a v minulosti sloužili jako „nárazník“ při občas probíhajících propouštěních.

Průměrný věk zaměstnance ve Škodovce je 38 let.¹¹ Na rozdíl třeba od TPCA Škoda tvrdí, že nenabírá zcela nekvalifikované pracovníky. Když se během roku 2006 rozjížděla v Kvasinách výroba Roomsteru, která si vyžádala podstatné rozšíření továrny a přijetí nových 1500 zaměstnanců, požadovala firma po zaměstnancích alespoň výuční list. Ačkoli i zde měla Škodovka problémy se sehnáním dostatečného počtu nových zaměstnanců, přesto si mohla vybírat. V Kvasinách tak ze zájemců o práci

v rozšiřující se továrně neprošel téměř každý druhý, a to zejména ze zdravotních důvodů. Navíc musel každý uchazeč projít i testem zručnosti, kdy měl za úkol rozmontovat a zase složit jakýsi strojírenský hlavolam. Personalisté Škody tím mj. sledovali eliminaci uchazečů se sklony k „agresivitě“ nebo „nadměrné unavitelnosti“. Škodovka se poučila z problémů TPCA s nevhodným ubytováním dělníků, které se tam podílí na jejich vysoké fluktuaci, a zajistila v regionu kolem Kvasin 2,5 tisíce nových lůžek v ubytovnách.

Průměrný plat ve Škodovce je prý nyní i bez vedení 27 tisíc Kč (jak bylo alespoň vedením Škody oficiálně vypuštěno do éteru na konci ledna, tedy v době, kdy ve Škodovce začínal současný mzdový konflikt, o kterém píšeme na jiném místě tohoto Bulletinu). O tom, že si však řadoví dělníci na linkách mohou o takovémto „průměru“ nechat jenom zdát, svědčí také reakce některých z nich na internetových fórech: „Nesnáším ty fráze průměrný plat! To je jako když se říká že, 'soused měl na oběd celou husu, já h...o, ale oba jsme sežrali v průměru půl husy na oběd'. Já tam také pracuju, ale o 27 000 hrubého si můžu akorát tak zdát. To je jen jejich propaganda. Pravda je taková, že každý dělník žije jeden a půl lempla v kanceláři. A to nemluví o mistrech a thp ale o všelijakých 'důležitých' nástěnkářích, asistentech, auditorech apod.“

Na jaře roku 2005 proběhla ve Škodě tříhodinová stávka (v každé směně se stávkovalo po hodině) doprovázená desetitisícovou demonstrací v Mladé Boleslavi. Jejím hlavním požadavkem bylo zvýšení mezd ve světle rekordního zisku firmy. Kvůli silicím nedostatku kvalifikované pracovní síly, který automobilový průmysl v Česku začíná pociťovat, a nutnosti zachovat pokud možno plynulou výrobu ve chvíli, kdy se Škodě relativně daří, vedení podniku dělníkům ustoupilo a přistoupilo na zvýšení mezd o 7 procent, zachování třináctých platů, zvýšení příplatků za odpolední a noční směny a vyplacení jednorázových premií.

Přes silnou výchozí pozici tento konflikt nevybočil z mezí vytyčených odborovou kontrolou. Za ni se doposud dostalo pouze „dívoké“ zastavení práce v červnu 2000, kterým několik set dělníků ve svařovně Fabie v Mladé Boleslavi protestovalo proti neúnosně vysokým teplotám v provozu. V říjnu stejného roku proběhl protestní mítink dělníků z montáže a výpravny Fabie proti přetěžování na výrobních linkách, ze stejného důvodu a na stejném místě proběhlo protestní shromáždění ještě v červenci 2001.¹² Počátkem roku 2003 dělníci opakovaně odmítli nastoupit do mimořádných nočních směn, zde se však spíše jednalo o taktiku odborů během kolektivního vyjednávání než o projev autonomního dělnického odporu.¹³ Již tehdy však šéf odborů varoval před „neklidem v lokalitě“, který by mohl být doprovázen záměrným ničením aut ze strany dělníků...¹⁴

TPCA: „Práce budiž požehnána“

Narozdíl od Škody, která vyrábí auta již několik desítek let a kterou Volkswagen v roce 1991 pouze převzal, rozšířil

⁵ V Indii se navíc vedle Octavií montují již i Superby a zvažuje se tam i montáž Fabie.

⁶ I za předpokladu optimistického vývoje se však v Číně nemá v roce 2007, kdy tam Škoda plánuje zahájení výroby, vyprodukovat více než 35 tisíc vozů.

⁷ V roce 2010 chce Škoda v Číně až 100 tisíc vozů; pro srovnání – v roce 2005 jich na tamním trhu prodala 1 196. Výroba nových řad Octavie tam má zaměstnávat čtyři až pět tisíc dělníků a dělnic.

⁸ V loňském roce prodala Škoda na ruském trhu 14 835 vozů, což představuje oproti roku 2005, kdy jich tam prodala 7 539, nárůst o 52 procent.

⁹ Tam se totiž nenachází jen finální montáž (jako je tomu v případě kolínské TPCA), ale i motorárna, výroba převodovek a dalších komponentů. Výroba těchto součástí však není určena jen pro samotnou Škodu a její zahraniční montovny, ale i pro Volkswagen jako celek. Tento její „dodatelský“ význam se má nadále zvyšovat.

¹⁰ <http://lidovky.zpravy.cz/odpovedi.asp?t=JAHN4>

¹¹ Ve Vrchlabí se však plánuje výrazné rozšíření závodu, a tím i počtu zaměstnanců – až na 4 800.

¹² Například v bratislavském Volkswagemu je průměrný věk zaměstnance 34 let.

¹³ <http://www.oskovo.cz> – přehled stávek od roku 1997

¹⁴ *Právo*, 18. 1. 2003

¹⁵ Předseda OS Kovo ve Škodě Auto Jaroslav Povšík v rozhovoru pro *Právo* (příloha Praha-Střední Čechy), 8. 3. 2003.

a „modernizoval“, je TPCA typickou ukázkou zcela nové továrny vybudované u Kolína doslova na „zelené louce“ – továrna se totiž skutečně nachází uprostřed polí, z nichž je to do Kolína ještě několik dlouhých kilometrů. Rovněž v polích, u obce Ovčáry, která je automobilem nejbližší, stojí nedaleko továrny temný kamenný obelisk s vyobrazením auta a latinským nápisem „Ut sit labor“ („Práce budí požehnána“)...

Původně na jejím místě měla stát továrna koncernu BMW. Ten se však nakonec rozhodl vystavět nový závod u Lipska a cesta do Kolína se tak otevřela pro konsorcium firem Toyota-Peugeot-Citroen. TPCA však nepřicházela jen za levnou pracovní silou, ale dostala do vínku i bohaté pobídky, a to jak od státu, tak od města. Město Kolín se kromě kompletní přípravy průmyslové zóny zavázalo hradit veškeré náklady na rozšíření dopravních cest, stavbu protihlukových stěn a odstraňování dalších negativních dopadů automobilky na životní prostředí. Dále slíbilo postavit nové byty pro zaměstnance včetně odpovídající infrastruktury. Díky tomu všemu se Kolín zadlužil v řádu stovek milionů korun, které by měl splácet až do roku 2019. Stát se zavázal urychlit výstavbu dálnice D11 ve směru na Hradec Králové, která má s přivaděčem vybudovaným zvlášť pro TPCA tvořit životní tepnu automobilky. Dohromady se stát zavázal poskytnout TPCA pobídky ve výši patnácti procent celkové investice.

V Kolíně a celém Česku vůbec se rozhodnutí TPCA investovat zde přes 23 miliard korun stalo hitem hned na několik sezón: mluvilo se o „největší investici“, „nejmodernější automobilce v Evropě“, „záchraně pro nezaměstnané“ i „záchraně pro ekonomiku“. V samotném Kolíně se okamžitě zvedly ceny bytů, školy se předháněly, která z nich že dokáže továrně vychovat lepší pracovní sílu, lokálnímu tisku dění kolem automobilky dlouhodobě zaplňuje titulní stránky.

Když se na jaře 2005 výroba konečně vážavě rozjela, bylo jasné, že její efekty budou mít do zázraku hodně daleko. Již při její stavbě se hluk z projíždějících nákladáků stal pro obyvatele Velkého Oseku – jedné z obcí přilehlých k továrně – natolik nesnesitelným, že jeho obyvatelé hrozili blokadou příjezdových komunikací k závodu. Stejně tak v těch částech Kolína, které byly rovněž postiženy hlukem a zátěží z projíždějících nákladních aut, se zformovaly občanské iniciativy, které po upozornění na nesrovnalosti s povolováním výstavby klíčových komunikací k automobilce získaly od města (a neoficiálně údajně též od TPCA) vše, co si nadiktovaly.¹⁵

Kolínská továrna TPCA má dosahovat roční produkce tří set tisíc automobilů, tzn. že na jednoho zaměstnance by mělo připadat okolo 100 vyrobených aut ročně.¹⁶ Na první pohled se jedná o vysoké číslo, obzvláště srovnáme-li ho s osmnácti vozy na jednoho zaměstnance ve Škodě. Za vysokým počtem aut vyrobených na zaměstnance v TPCA se skutečně může skrývat užití nových metod organizace výroby a práce, tedy obzvláště tvrdého pracovního tlaku na dělníky a dělnice. Zároveň je však nutné za těmito čísly vidět také skutečnost, že v TPCA neprobíhá nic jiného než montáž vozů, zatímco v rámci mladoboleslavské Škody funguje vedle montáže navíc i motorárna, výroba převodovek a dalších komponentů. Na osmdesát procent komponentů permanentně proudících do TPCA údajně pochází přímo z firem

vyrábějících v Česku. Na jeden kamión připadá 10,5 kubických metrů komponentů, tzn. že pokud bude po plném rozjezdu výroby automobilka denně polykat 11 550 kubických metrů dílů, bude do ní muset každý den dorazit 1 100 plně naložených kamiónů.¹⁷ Celkově za TPCA přišlo do Česka více než sto dodavatelských firem (zhruba šedesát japonských a přibližně stejný počet dalších ze západní Evropy). Ty však nepočítají pouze s dodávkami pro automobilku v Kolíně, ale chtějí dodávat i pro Škodu a nově vznikající výroby automobilů na Slovensku. Od dodavatelských firem odebere TPCA ročně díly za 20 miliard korun.

Reálně TPCA během roku 2006, kdy se výroba stále ještě teprve rozjížděla, vyrobila 293 650 vozů a dosáhla celkových tržeb kolem 50 miliard Kč. To však nic nemění na tom, že kvůli vysokým počátečním investicím je doposud ve ztrátě.

Šedesát procent veškeré produkce TPCA, která je určena pro západní trhy, opouští továrnu po železnici. (Pro automobilku byla kromě zvláštních dálničních přivaděčů vybudována i zvláštní železniční vlečka.) Na export má přitom celkově jít až 95 procent všech vyrobených vozů.

Samotná výrobní linka je v TPCA organizována tak, že z ní neustále sjíždí za sebou jedna Toyota Aygo, jeden Peugeot 107 a jeden Citroen C1. Původně se mělo vyrábět okolo 1100 aut denně, avšak vzhledem k neustálému zvyšování norem se nyní vyrábí až kolem 550 za směnu, tzn. 1650 za den. Ale i tento zvýšený průměr je opakovaně překračován: „Dnes v noci jsme udělali od 18:30 do 5:11 (581 minut) celých 581 autáků!!! At tato informace slouží všem, kteří chtějí nastoupit do TPCA, jako výstraha.“¹⁸

Dělník v jakékoli části linky by měl mít možnost (ba, podle vnitropodnikových předpisů, dokonce povinnost!) v případě zjištění jakéhokoli defektu okamžitě zastavit celou linku.¹⁹ Smyslem tohoto opatření typického pro „toyotistickou“ výrobu má být kontrola kvality výroby; pokud je však tato „pravomoc“ dělníků a dělnic v této chvíli součástí jejich vykořisťování, využijí ji jindy ve svůj prospěch a svou „pravomoc“ změň v moc proti stroji a kapitálu?

Z Kolínska nakonec údajně pochází asi jen čtyřicet procent jejich zaměstnanců – v tradičně „bohatším“ regionu středních Čech se nikdo do robotárny za 14 000 Kč hrubého (tolik TPCA nabízela dělníkům při svém rozjezdu) zrovna nehrnul. Většina dělníků a dělnic v TPCA tak pochází ze severní Moravy, Slovenska a Ukrajiny. Avšak i přes masivní nábor i v těchto nezaměstnanosti a chudobou více postižených oblastech se TPCA dlouho nedařilo sehnat odpovídající počet dělníků. A to i v situaci, kdy od zájemců o práci v továrně nepožadovala ani odpovídající kvalifikaci! (Nabízeno bylo zaškolení na místě.)

První směna se nakonec jakžtakž dala dohromady, sehnat lidi do druhé směny však již trvalo podstatně déle, kompletace třetí směny byla dokončena v říjnu 2005. Celkově má v továrně pracovat asi 3 000 lidí (zatím jich tam je však jen 2 400; spolu s navazujícími výrobami dodavatelských firem se však hovoří až o 10 tisících dělníků a dělnic). Po zkompletování třetí směny byly pracovní týmy ze všech tří šicht promíchány tak, aby byl v každém stejný poměr zkušených a nových zaměstnanců – údajně proto, aby byla výkonnost každé směny stejná.²⁰

¹⁵ *Hospodářské noviny – magazín Víkend*, 38/2005

¹⁶ Přibližně stejnou výrobní kapacitu i počet zaměstnanců má mít též Hyundai v Nošovicích, Kia v Žilině a PSA v Trnavě.

¹⁷ <http://www.cbw.cz>, publikováno 7. 3. 2005.

¹⁸ *Dělník z TPCA na internetovém fóru*.

¹⁹ „Nechci snižovat význam technologií, ale co z našeho systému činí něco efektivnějšího než v jiných automobilkách, je člověk, který vyrábí. Ten je nejdůležitější. Ta důvěra spočívá v tom, že každý zaměstnanec rozhoduje o chodu celé továrny. Konkrétně, každý zaměstnanec má právo a povinnost zastavit výrobní linku, pokud zjistí ve svém úseku vadu nebo nedostatek, který není schopen při chodu linky napravit. Zatáhne za provaz a linka stojí. Výrobní systém je založen na principu, který se z japonsky těžko překládá. Něco jako automatizace s lidským prvkem.“ Bývalý ředitel kolínské TPCA Masataka Enomoto pro *Hospodářské noviny*, 18. 10. 2004. Enomoto zde nechtěně odkrývá pravdu nejzákladnější: sebedůmyslnější automatizace nenahradí kapitálu nejdůležitější faktor jeho reprodukce (ale také jeho konečného zrušení) – živou práci.

²⁰ Denní směna běží v TPCA od 6.30 do 17.11, noční pak od 18.30 do 5.11. Prapodivná pracovní doba vznikla vydělením pracovní doby pro směnný provoz, která činí 38,75 hodiny týdně, čtyřmi. Při výrobě v třísměnném provozu běží továrna nepřetržitě šest dní v týdnu, stojí vždy od soboty 17.11 do neděle 18.30.

Jedním z hlavních lákadel pro dělníky a dělnice z Moravy a Slovenska byla možnost získat firemní byt. Město se jich v Kolíně pro TPCA zavázalo vybudovat a zrekonstruovat 850. Skluz v jejich výstavbě však vedl k tomu, že mnoho dělníků muselo bydlet v naprosto nevyhovujících podmínkách po ubytovnách (jedna skříň na pokoji, společné záchody a umývárny na chodbě), kde za lůžko na tří- až čtyřlůžkových pokojích platí okolo 3 700 Kč měsíčně. Automobilka údajně garantuje každému zaměstnanci, že za ubytovnu nezaplatí víc než 1 650 Kč – zbytek do skutečné ceny má dorovnávat. V závislosti na dojezdové vzdálenosti potom nabízí až dalších 500 korun na dojíždění. Pokud se zaměstnanec rozhodne přestěhovat se do Kolína i s rodinou, nabízí příspěvek na stěhování ve výši 10 000 korun. Problém s novými byty je však ten, že ho může získat jen zájemce, který se továrně upíše na delší dobu. Jestliže zaměstnanec z továrny odejde do jednoho roku po uzavření smlouvy, musí vrátit všechny příspěvky na ubytování a navíc uhradit i 1 700 Kč za vstupní lékařskou prohlídku; jestliže se jedná o příspěvek na přestěhování do bytu pro zaměstnance firmy, potom se může „beztrestně“ odstěhovat dokonce až po třech letech.

Právě problémy s ubytováním jsou údajně jedním z důvodů, proč z továrny každý měsíc odchází padesát až šedesát lidí. Roli však zcela nepochybně hraje i obrovský nápor, který je na dělníky a dělnice v nové výrobě a organizaci práce vyvíjen. Výrobní linka běží v taktu 55 vteřin, což si vyžaduje přísnou standardizaci práce a předem určené rozvržení i toho sebemenšího pohybu. To je zde výrazem snahy o naprosto hladký a bezkonfliktní chod výroby. Zachází se v ní až tak daleko, že dělníci procházeli školením i v tom, jak např. správně držet kladívko, aby byly jednotlivé pracovní úkony co nejefektivnější.

„Strašně nerada měním zaměstnání, ale teď už nejsem schopná vyluštit ani křížovku. A za chvíli by se tam ze mne stal totální trol,“ říká o důvodech toho, proč uvažuje o opuštění továrny, mladá dělnice, absolventka obchodní školy, která po škole pracovala u jednoho prodejce automobilů, aby se později nechala nalákat kampaní TPCA slibující nástupní plat 16 500 korun, firemní byt a doživotní perspektivu. Teď bydlí na ubytovně, protože byt za osm tisíc si nemůže dovolit, a bere 14 tisíc hrubého. Pracuje u kontroly kvality dílů. Když k ní díl na lince připutuje, přiloží na svár železný hák a udeří do něj kladivem. Pokud svár nepraskne, může díl putovat dál. „Kladivo musím mít v levé a hák v pravé ruce. Běda, kdybych si to prohodila. Brzy se zjeví někdo z šéfa a upozorní mě, že porušuji pracovní postupy,“ říká dělnice. Když se linka zastaví a není zrovna přestávka, musí pokračovat v práci. Tedy vzít koště a oprašovat svůj čtverec na podlaze, i když na něm není ani smítka. Pokud by se těmto nesmyslným procedurám vzepřela, „pošlou mi vytýkáci dopis, že nejsem dostatečně přízpůsobivá“. Když se vrátila po tříměsíční nemoci do práce, „dali mě na jinou práci, mezi úplně novými lidmi. Vlastně jsem začínala od začátku“. Popisuje, jak ve výrobních halách visí nápisy typu „Tvářím se vesele, energicky a usměvavě“. „Neustále nás nutí, abychom se družili a komunikovali. Dopadne to tak, že šéf našeho 'shopu' dostane na ruku deset tisíc korun, jdeme všichni do hospody, kde se za peníze určené na komunikaci zaměstnanců nácpe jídlem a opijeme,“ líčí mladá dělnice pozadí systému permanentní mobilizace zaměstnanců, který má vést k jejich otupování – a tím i kontrole a disciplinaci.²¹

Kriticky se k organizaci a tempu práce vyjadřují i další dělníci: „Je to neskutečný dril, hodinu nasazujete matice na kola, pořád stejně. A za čtrnáct tisíc hrubého, přitom energetika a automobilový průmysl jsou ve Francii nejlépe placená odvětví,“ stěžuje si šestatřicetiletý dělník z východních Čech. Stejně kriticky vnímají i dosavadní podmínky bydlení na ubytovnách, kde nemají ani ledničky, ani místo, kde si uvařit. Město jako takové prakticky nepoznají – na ubytovnu se nedostávají dřív než v šest večer, takže na nějaký společenský život jim chybí nejen síly a peníze, ale i čas. Hospoda je pak jednou z mála možností, jak alespoň na chvíli vypadnout z koloběhu ubytovna-práce-ubytovna-práce. Další dělník z Ostravy, který si údajně měsíčně vydělává až k dvaceti tisícům, za večery v hospodě každý měsíc vydá přes čtyři tisíce. Další čtyři tisíce dá za ubytování a cesty domů, kam přiváží osm tisíc, z nichž živí čtyřčlennou rodinu. „Drží mě tady jen šance na postup, snad se dočkáme platů jako v mladoboleslavské Škodovce, až zaberou odbory,“ dodává.²²

Odbory sice v TPCA již skutečně fungují, avšak o jejich charakteru si nelze dělat iluze – na založení základní organizace OS KOVO se podílel i management továrny.²³ Iluze si nakonec o nich už nedělají ani mnozí dělníci z továrny, a to dokonce i ti, kteří se účastnili jejich zakládání: „Děkuji všem co můžou za nadstandartní navýšení mého platu a hlavně taky odborům, nechápu jaxem těm lidem moč strkat peníze od doby co začali ve fabrice fungovat, i když jen procento z platu každéj měsíc, jak vocas sem seděl v tý hospodě a věřil když se to dávalo do kupy.....díky a sbohem odbory,“ říká jeden z dělníků z TPCA na internetovém fóru. V současné době je z 3 500 zaměstnanců v odborech zhruba asi jen 500.²⁴

Že je však na druhou stranu otázkou času, kdy si dělníci a dělnice v TPCA uvědomí svou kolektivní sílu a budou se dožadovat mezd vyšších, než mají teď, se shodují i komentáře v oficiálním tisku. Např. během stávky ve Škodě na jaře 2005 novináři hned sondovali nálady v TPCA, jestli se tam náhodou neschyluje k něčemu podobnému. Jak vyplývá z prohlášení samotných dělníků, jsou si dobře vědomi toho, že ve Škodě (či v automobilkách na západě) jsou na tom s platy o něco lépe a že jejich nízká úroveň v TPCA rozhodně nemůže zůstat neměnným stavem. Na tom nic nemění ani zvýšení celkové mzdy o 7,5 procent (průměrná mzda ve výrobě by tak měla být 20 000 Kč hrubého + 3 000 Kč benefity), které je výsledkem přísně utajovaného kolektivního vyjednávání v lednu a únoru tohoto roku a které je zároveň vykoupeno zesílenými tlaky na zrychlování práce na linkách. Jak v této souvislosti poznamenal na jednom chatu dělník z lakovny TPCA: „[...] myslíš si, že když zvednou prachy tak budou lidi spokojeni, ale já v tom vidím háček (za více peněz více práce už od začátku vyrábíme více aut než je plán a odpověď od zástupce manažera!! - že prý je větší poptávka) kdo to viděl větší poptávka na začátku roku!!!“

Hyundai

Na rozdíl od předešlých automobilek (včetně těch na Slovensku) se stavba Hyundai v Nošovicích teprve rozbíhá. Firma Hyundai se kvůli zvyšující se poptávce rozhodla postavit pro evropský trh svou první zdejší továrnu. Mezi dalšími významnými adepty na umístění továrny bylo kromě Česka také Polsko a Turcko. Nakonec tedy byly vybrány Nošovice, a to pravděpodobně

²¹ *Hospodářské noviny – magazín Víkend*, 38/2005

²² *Hospodářské noviny*, 14. 6. 2005

²³ Kovák, 26. 11. 2004 (http://www.oskovo.cz/kovak/2004/k40_24a.htm#02). Ve společném prohlášení TPCA a základní organizace OS KOVO při TPCA se mj. uvádí: „Společnost TPCA a základní organizace Odborového svazu KOVO TPCA společně definují zásadu vzájemného soužití a spolupráce: ' Pouze úspěšná a zisková firma může z dlouhodobého hlediska uspokojovat zájmy zaměstnanců. Pouze spokojení zaměstnanci mohou zajistit úspěch firmy.' Společnost TPCA vnímá odbory jako přirozenou součást vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem.“ Roli odborů ve vztahu k dělnické třídě a kapitálu v procesu „restrukturalizace“ průmyslu podtrhl i předseda ČMKOS Štěch: „Kolektivní vyjednávání je nutné, protože zabezpečuje sociální smír – a ten je zásadně důležitý pro investory, aby sem šli.“ Štěch v diskusním pořadu *Partie TV Prima*, 16. 10. 2005.

²⁴ „Odbory tu jsou, ale vzhledem k velké fluktuaci se zatím nepodařilo rozšířit členskou základnu natolik, abychom měli opravdu rovnocenné postavení při vyjednávání s vedením TPCA.“ Dělnice z TPCA na internetovém fóru.

ze dvou hlavních důvodů: V regionu je stále relativně vysoká nezaměstnanost a k tomu mnoho dělníků ze Slezska a severní Moravy již v automobilovém průmyslu pracuje (např. v TPCA a ve Škodovce). Navíc, coby kamenem dohodil je Slovensko s množstvím další pracovní síly v automobilovém průmyslu, kterou se Hyundai jistě bude snažit nalákat, resp. ty dělníky ze Slovenska, kteří již v českých automobilkách pracují, přetáhnout alespoň poukazem na to, že to domů mají ze Slezska blíže než ze středních Čech. Nošovice mají strategickou pozici – nedaleko jsou klíčové železniční tratě, stejně jako napojení na dálnici D47, dodavatelská centra (kromě těch, která vzniknou v regionu kolem Nošovic) na západním Slovensku a v polském Slezsku, která bude Hyundai sdílet s žilinskou Kia, jsou na dohled; kromě sdílených dodavatelů na sebe ovšem bude Hyundai s Kia napojená i přímo – po nové rychlostní silnici, která má být vybudována speciálně kvůli spojení obou automobilek, mají z Nošovic do Žiliny produčit převodovky, zatímco v opačném směru to budou motory.

V nošovické továrně má Hyundai produkovat zcela nový model i30, která má být postavena na stejném základě jako Kia Cee'd vyráběná v Žilině. Ve své třídě má být tento model konkurentem takových modelů, jako je VW Golf, Ford Focus, Opel Astra nebo Peugeot 307. Ve druhé polovině příštího roku má být zahájena zkušební výroba, první fáze sériové produkce má potom začít od března 2009. Až pojedou továrna v roce 2011 na plný výkon, mělo by v ní pracovat na 3 500 zaměstnanců, kteří mají ročně vyrobit 300 tisíc vozů. Hyundai nyní pro nošovickou továrnu slibuje platy ve výši 19 900 až 24 800 korun, tedy zhruba na úrovni TPCA.

Dodavatelské firmy aneb „Podařilo se nám zažehnat živelnou stávkou“

Automobilky se vždy snaží o to, aby jejich dodavatelé dílů byli vždy co nejlíže konečné výrobě aut. A protože jsou dodavatelské firmy často závislé na několika hlavních odběratelích, mohou si automobilky rozšiřování výroby dodavatelů do zahraničí v podstatě diktovat. Boom automobilového průmyslu, v němž většinu produkce tvoří právě dodavatelé, je proto nutné vidět také z tohoto úhlu. Díky značné části zahraničních investic se stávají celé regiony dodavatelskými centry několika automobilek (zde Škoda, TPCA, Volkswagen, Kia, PSA; přesto však významná část dílů putuje i k automobilkám v zahraničí).

Více než tři sta dodavatelských firem (z nich jsou minimálně dvě třetiny podniky zahraniční) tvoří hlavní část automobilového průmyslu v Česku, a to ať už se jedná o celkový podíl na výrobě (56 procent), nebo o zaměstnávání dělníků a dělnic v tomto sektoru či o podíl na úhrnných tržbách. Jako ilustrace jeho významu může sloužit i příklad japonských firem: z 57 japonských výrobních podniků působících v Česku jich 34 vyrábí přímo pro automobilový průmysl a zároveň se ze sedmdesáti procent podílejí na všech japonských investicích v Česku.²⁵ Z německých dodavatelských firem má ve východní a střední

Evropě výrobu údajně již každá třetí²⁶ – většina z těchto 85 firem přitom prý vyrábí v Česku.²⁷ Mezi největší dodavatele automobilového průmyslu v Česku patří např. Continental v Otrokovicích, který zaměstnává 4 500 dělníků a dělnic a jenž se stal největší továrnou na pneumatiky pro osobní auta v Evropě. Dalším velice významným dodavatelem je Bosch, který v Jihlavě vyrábí komponenty pro dieselové motory a zaměstnává tam na 5 800 lidí (je tak největším zaměstnavatelem na Vysočině). Další továrnu má Bosch v Českých Budějovicích, kde pracuje dva tisíce zaměstnanců, kteří vyrábějí díly pro osobní auta. Mezi odběrateli jsou údajně všechny velké evropské automobilky, část produkce však prý vyváží i pro asijské a jihoamerické automobilové výrobce.

Mezi další významné dodavatele autodílů v Česku patří např. novojičínský Visteon, který zaměstnává 4 500 lidí, VDO Siemens v Brandýse n/Labem (přes dva tisíce pracujících) a ve Frenštátu p/Radhoštěm (1 200 zaměstnanců) nebo přeloučský Kiekert (1 400 zaměstnanců). Výčet by samozřejmě mohl být mnohem širší.

Lze říci, že význam dodavatelů automobilového průmyslu ilustruje jeho základní charakter, který se vyznačuje množstvím výrobců, kteří jsou vzájemně provázáni ve výrobních řetězcích – a tím i politicky velice zranitelní. Přes tuto jeho významnou roli je jen velmi obtížné za současného stavu zevrubněji popsat třídní procesy, které se v něm odehrávají. Příčinou je mj. i určitá „skrytost“ automobilových dodavatelů, daná u velké části z nich tím, že se jedná o firmy maximálně o pár stovkách zaměstnanců, kdy dochází k jejich „zastínění“ ze strany automobilek, na jejichž výrobu jsou napojeny; to se zase odráží v množství dostupných oficiálních informací, které jsou k dispozici – a to vše je zase v úzké souvislosti s tím, že doposud nebyli dodavatelé automobilového průmyslu pro tisk „politicky zajímaví“, protože v nich zatím nedošlo k žádným otevřeným bojům.

Přesto však pod povrchem továren (nejen) v automobilovém průmyslu probíhá řada „mikrokonfliktů“, které sice ještě „neprobubalaly“ na povrch, avšak mohou se stát živoucím základem budoucích větších střetů. Ilustrativním příkladem je tu například následující část rozhovoru s jedním odborovým funkcionářem z časopisu Kovák: *„Otázka: „Co se vám v poslední době povedlo?“ Odpověď: „Především to bylo zažehnutí živelné stávky části zaměstnanců VDO Brandýs nad Labem, jejímž důvodem mělo být personální obsazení středního managementu a nejasné hodnocení v plnění kritérií pobídkové složky mzdy v týmové práci.“²⁸ Odbory se zde veřejně chlubí tím, že se jim podařilo zabránit divoké stávce, což ukázkově vypovídá o tom, že vůči dělníkům slouží především jako disciplinační a kontrolní nástroj. Ještě významnější však je, že i tento příklad ilustruje, že ve zdejších továrnách rozhodně nepanuje klid a mír, jak by se mohlo na první pohled zdát z absence otevřených bojů. VDO Siemens přitom patří v Česku mezi největší dodavatelské firmy: Jen v Brandýse n/L. zaměstnává přes 2 000 dělníků a dělnic,²⁹ kteří vyrábí autorádia, palubní desky a palivové systémy pro automobilky jako VW, DaimlerChrysler, GM-Opel, BMW, Ford, Scania nebo Porsche. Případný boj v Brandýse by citelně zasáhl Škodovku. Když v roce 2001 došlo v brandýském VDO k rozsáhlému požáru, znamenalo to pro Škodu vážné ohrožení výroby. ■*

²⁵ *Hospodářské noviny*, 2. 11. 2004

²⁶ *Hospodářské noviny*, 15. 9. 2004

²⁷ *Die deutsche Automobilindustrie in der erweiterten EU*. Frankfurt a./M., VDA 2004, s. 53

²⁸ Vedoucí střeďočeského metodického pracoviště OS KOVO Milan Fiala v rozhovoru v *Kovákovi* č. 42/2005. (http://www.oskovo.cz/kovak/2005/k42_25a.htm#04)

²⁹ Další továrny tady má VDO Siemens též v Adršpachu, Frenštátu p./R., Mladé Boleslavi a Trutnově.

AUTOPRŮMYSL V SR

Nový Detroit?

První místo na světě v počtu automobilů vyrobených na jednoho obyvatele – tento primát bude patřit Slovensku, pokud se tam zrealizují všechny investice, které jsou naplánovány. Slovensko tak vedle Česka a Polska tvoří třetí pilíř „nového Detroitu“, který v prostoru mezi Varšavou a Bukurešťí začal postupně vznikat od druhé poloviny devadesátých let. Například pro německé automobilky tak prostor na východ od Německa získal pro jejich produkci větší význam, než tomu bylo donedávna v případě Španělska.

Stejně jako v Česku i pro Slovensko zůstává obrovskou neznámou, jaký konkrétní vliv má změna skladby kapitálu na kompozici dělnické třídy. Zatím bylo nutné spokojit se s velice vágním a neurčitým tvrzením, že tento vliv bude ve světle nově zaváděných technologií a forem organizace práce, stejně jako tváří v tvář změně skladby kapitálu na Slovensku, značný – a to jak v technickém, tak v politickém slova smyslu. Aby bylo možné posunout se dál za toto téměř nic neříkající tvrzení, bude i v tomto případě nutné věnovat nejdříve určitý prostor, stejně jako v části věnované automobilovému průmyslu v Česku, „technickému“ popisu situace.

Další krok, spočívající v rozhovorech se samotnými dělníky a dělnicemi z tohoto odvětví, se kvůli (doposud) chybějícím kontaktům a zeměpisné vzdálenosti zdá být ještě o něco obtížnější, než tomu je v případě automobilového průmyslu v Česku. A stejně jako v Česku je i v případě Slovenska celá věc rovněž znesnadněná dosavadní absencí vážnějších otevřených třídních konfliktů v této sféře, které vždy otvírají pro takovouto *průzkum pro boj* v jeho „horké“ podobě nové horizonty.

Atraktivní lokalitou pro kapitál v automobilovém průmyslu (a pro zahraniční investice obecně) se Slovensko stalo po roce 1998, kdy se k moci dostala „neoliberální“ vláda M. Dzurindy, která pro něj ráznými reformami připravila vhodné prostředí. Časová shoda se zahájením přílivu (nejen) automobilového kapitálu do Česka i do dalších částí středo- a východoevropského regionu může poukazovat na to, že tento proces je nutné vnímat spíše v souvislosti s hlubšími proměnami forem třídních vztahů v tomto regionu po roce 1989 v rámci tzv. transformace než pouze jako výsledek konkrétní politiky tak či onak zabarvené vlády.¹ (Z významných firem automobilového průmyslu vyráběl před rokem 1998 na Slovensku pouze Volkswagen – ostatně opět jako v Česku.)

Aby bylo možné si učinit co nejuplněnější obrázek o významu automobilového sektoru pro kapitál (a tedy i dělnickou třídu!) na Slovensku, bude nutné opět přistoupit k poněkud nudnému „cifršpionství“. Pokud se rozjedou výroby automobilek PSA a Kia v plánovaném rozsahu, bude Slovensko v roce 2008 v počtu aut

vyrobených na hlavu první na světě (doposud toto místo patří Belgii).² V období let 1998-2004 se objem produkce ve slovenském automobilovém sektoru více než zdvojnásobil a jeden a půl násobně tak překonal růst celkové průmyslové výroby³ – to je výsledkem 167,3 miliard Sk investovaných od roku 1999 kapitálem do tohoto odvětví (pouze za rok 2005 zde bylo investováno na 40 miliard Sk). Na celkové průmyslové výrobě na Slovensku se automobilový sektor v roce 2005 podílel téměř z 25 procent (oproti 14 procentům z roku 1998), na celkovém vývozu potom z 30 procent (dvě třetiny tohoto exportu je tvořeno pouze vývozem Volkswagenu!). Právě na export je přitom slovenský automobilový průmysl silně orientován – v zahraničí končí na 90 procent veškeré jeho produkce.

S tímto významným postavením automobilového sektoru pro kapitál na Slovensku kontrastuje ve srovnání s ostatními zeměmi stále nízká úroveň tamního automobilismu: Počet vlastních osobních aut se sice od roku 1990 zvýšil o 64 procent, kdy v roce 1990 na tisíc obyvatel připadalo 163 aut, zatímco v roce 2004 to bylo již 256 automobilů; přesto je však toto číslo oproti jiným zemím stále nízké: V Maďarsku na tisíc obyvatel připadá kolem 290 aut, v Česku 367 a v západních zemích dokonce kolem 400-500 automobilů. Příčina je nasnadě – Slovensko sice může být pro automobilový sektor výrobním místem světového významu, avšak stejně tak je i místem, kde dispoziční příjmy obyvatelstva patří v Evropě mezi nejnižší.

Kromě nízkých daní a mohutných pobídek pro investory⁴ představuje na Slovensku hlavní lákadlo pro kapitál nízká úroveň mzdových nákladů a zároveň kvalifikovaná pracovní síla. (Pro Volkswagen to údajně byl hlavní důvod, proč investovat na Slovensku.) Úroveň mezd tu patří dokonce mezi nejnižší v celém regionu. Podle německého Centra pro automobilový průmysl tvoří hodinové mzdové náklady v dodavatelských firmách na Slovensku 3,3 euro – v členských zemích EU je to méně již jen v Rumunsku: 1,7 euro. Pro srovnání: v Česku to je potom 4,2; v Maďarsku 4,7; v Polsku 5,4; na východě Německa 16,5 a na západě Německa 25,8 euro.⁵ Na druhé straně se v tisku objevují „varování“ před rychlým růstem mezd: Hodinové mzdové náklady se na Slovensku v roce 2005 zvýšily o 9,2 procenta, tedy kromě pobaltských zemí úplně nejvíce v Evropě. Samotná reálná mzda v průmyslu se přitom v loňském roce na Slovensku zvýšila o 4,8 procent, když rok předtím její růst činil 2,6 procenta a v roce 2003 dokonce zaznamenala pokles o 1 procento.

Ve srovnání se západní Evropou nejsou na Slovensku (a v dalších středo- a východoevropských zemích) drahé ani přesčasy a příplatky za mimořádné směny. Dělníci jsou až doposud připraveni ve směnném provozu pracovat 24 hodin denně sedm dní v týdnu – zatímco ve Francii a Německu se pracuje průměrně za rok 1 440 hodin, je to v Česku, Polsku a na Slovensku

¹ Příliv zahraničních investic do Česka po roce 1998 je spojen s nástupem sociální demokracie k moci, kde vystřídalá předešlé „neoliberální“ vlády. Sociální demokracie v Česku udělala to, k čemu Klausovi „neoliberálové“ nikdy odvahy nenašli: V rámci tzv. „reformy sociálního státu“ zahájila razantní útok na dělnickou třídu, čímž podstatně zrychlila její technickou reorganizaci ve prospěch nové skladby kapitálu.

² Zatímco v roce 1992 se na Slovensku vyrobilo pouze 2 175 automobilů, bylo to v roce 1997 již 40 885, aby následoval skok na číslo 125 281 v roce 1998; zcela nejvíce automobilů se na Slovensku vyrobilo během roku 2003, a sice 281 160; v roce 2004 došlo k přechodnému poklesu na počet 223 542 vozů, avšak k roku 2009 se očekává, že na Slovensku bude po rozjezdu automobilek PSA a Kia produkováno zhruba 950 000 až 1,2 milionu automobilů ročně, což by znamenalo na tisíc obyvatel zhruba 149 vyrobených aut; v Belgii se ročně vyprodukuje kolem 900 tisíc vozů (tzn. cca 87 automobilů vyrobených na tisíc obyvatel).

³ Ve stejném období (tzn. v letech 1998-2005) se tržby automobilového průmyslu na Slovensku zvýšily tři a půl násobně (na objem 330 miliard Sk v roce 2005; v roce 1998 činily jen 89 miliard Sk), zatímco v průmyslové výrobě jako celku se „pouze“ zdvojnásobily. V této době dochází též k průběžnému zvyšování podílu automobilového sektoru na celkových tržbách průmyslu: zatímco v roce 1998 se na nich podílel ze 14 procent, roku 2004 jeho podíl činil již 24 procent.

⁴ PSA dostala od slovenského státu na 1 pracovní místo subvenci ve výši 1,2 mil. Sk, Kia dokonce až 1,8 mil. Sk.

⁵ *Mittel- und Osteuropa Perspektiven – Jahrbuch 2005/2006.* (<http://www.bd-forecast.de>)

téměř 2 000 hodin. A to je pro kapitál v procesu utváření nadhodnoty (spolu s podstatně nižšími mzdami) významný rozdíl.

Nízké mzdové náklady a větší objem odpracovaného času korunuje kvalifikovaná pracovní síla. Slovensko bylo před rokem 1989 baštou vojenského průmyslu, jehož rozpad uvolnil velké množství kvalifikovaných dělníků do nových sektorů kapitalistické akumulace. Až doposud tak zaměstnanci do budovaných automobilek i dodavatelských firem rozhodně nepřicházeli odněkud ze zemědělského venkova, nýbrž se jednalo o kvalifikované dělníky se zkušenostmi s prací v průmyslových provozech. Během let 1998-2004, kdy se produkce slovenského automobilového průmyslu více než zdvojnásobila, vzniklo v tomto sektoru na 20 tisíc nových pracovních míst. (Ve stejném období přitom klesl počet pracovních míst v slovenském průmyslu jako celku o sedm tisíc.)

Nejsou lidi!?

Nyní v automobilovém průmyslu na Slovensku pracuje více než 58 tisíc dělníků a dělnic (zhruba 11 procent všech zaměstnanců v průmyslové výrobě). Tento počet by se měl dále zvyšovat až na zhruba 85-100 tisíc v roce 2008 (na tomto počtu by se Volkswagen, PSA a Kia měli podílet zhruba se 16 tisíci zaměstnanci). Avšak stejně jako v Česku a Polsku začíná i zde kapitál (přes existenci zmiňovaného rezervuáru pracovní síly z někdejšího vojenského průmyslu) narážet na zásadní problém: nedostatek kvalifikovaných dělníků, a to především na západním Slovensku, kde je automobilový průmysl zvláště koncentrován.⁶ (Není přitom zcela jasné, co se v tomto případě za pojmem „kvalifikovaný dělník“ skrývá, protože zatím údajně do těchto výroby dostačovalo přeškolení pracovníky z jiných odvětví i bez odpovídající kvalifikace.)

Značný počet zkušených dělníků a dělnic ze Slovenska přitom již pracuje v automobilovém průmyslu v Česku a představuje tak možný zdroj pracovní síly pro slovenské automobilky i dodavatele (Kia při náboru dělníků konstatovala, že část z jejich nových zaměstnanců má již zkušenosti s prací v českých automobilkách). V některých oblastech, jako je např. střední Morava, sice už skutečně lze zaznamenat slábnutí proudu slovenské pracovní migrace právě v souvislosti se vznikem nových výroby na Slovensku, avšak celkově stále ještě platí, že by se produkce např. Škody nebo TPCA bez dělníků a dělnic ze Slovenska neobešla.

Zatímco v Česku kapitál problém s nedostatkem dělníků doposud řešil především najímáním zaměstnanců ze Slovenska a Polska, na samotném Slovensku podle všech informací zatím k takovéto přeshraniční pracovní migraci nedochází (jediným možným směrem by zde byl příliv dělníků dále z východu – Ukrajiny, Běloruska, Moldávie, Rumunska atd., avšak doposud nic nenasvědčuje tomu, že by něco podobného probíhalo nebo mělo nastat). Částečně má být tento problém řešen tím, že v regionech kolem automobilek má proběhnout začlenění vysokých i středních škol a učilišť do automobilového sektoru přizpůsobením učebních osnov potřebám tohoto odvětví. Faktem však je, že zde hraje roli (stejně jako v Česku) „demografická krize“ a úbytek nových žáků i to, že se mladí lidé na učiliště a odborné střední školy, které je mají připravovat pro dílnu na výrobních linkách, příliš nehrnou.

Dalším faktorem zapříčiňujícím nastávající nedostatek dělníků je (opět stejně jako v Česku) bydlení – v centrech automobilové

výroby (Bratislava, Trnava, Žilina) jsou ceny bytů a nájmu podstatně vyšší, než je tomu v jiných regionech, takže stěhování může být velice problematické. A řešením, jak se zdá, nemusí být ani vnitrostátní pracovní migrace (kdy se dočasně za práci stěhuje pouze dělník, a to bez rodiny, za kterou se periodicky vrací). Ačkoli mezi dělnickou třídou na Slovensku existuje silná tradice pracovní migrace, paradoxně se v rámci země nestaví dělníci k dojíždění za prací nijak nadšeně. Přestože tedy např. bratislavský Volkswagen nabízí přespolním dělníkům ubytování, pochází v něm ze vzdálenosti větší než sto kilometrů pouze 16 procent zaměstnanců; ze všech uchazečů o práci v trnavské PSA bylo pouze 15 procent z nezaměstnaností postižených střední a východoslovenských regionů; s náborem pracovníků z větších vzdáleností neměla problémy jenom žilinská Kia, kde po uchazečích z žilinského kraje tvořili nejpočetnější skupinu právě ti z košického a michalovského regionu na východním Slovensku. Přes tuto výjimku však celková situace spíše poukazuje na stav, kdy ti z dělníků a dělnic na Slovensku, kteří jsou ochotni migrovat za prací, za ní kvůli vyšším výdělkům odcházejí do zahraničí (zejména Česka a Anglie), zatímco migrace v rámci Slovenska pro ně již zdaleka tak atraktivní není.

Kapitálu nedokáže obstarat dostatečný počet pracovníků a pracovníci ani tvrdý systém sociálních dávek a podpor v nezaměstnanosti, který je na Slovensku vůči dělnické třídě mnohem nekompromisnější, než tomu je doposud v okolních zemích. Přestože by tedy lidé na Slovensku měli být mnohem více „motivováni“ (nuceni) k práci, ukazuje se, že ani prostřednictvím takovýchto tvrdých forem donucení není kapitál schopen problém s nedostatkem dělníků vyřešit.

Nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců se tak může pro kapitál v automobilovém sektoru stát jak překážkou jeho další expanze, tak především silnou kartou v rukou dělníků v potenciálních třídních bojích. Již teď se ze strany kapitálu ozývají obavy, že nedostatek dělníků může vést k tlakům na zvyšování mezd v průmyslu.⁷

Organizace výroby: „Když sa to nedostane v pravý čas na pravé miesto, tak je problém“

Ještě větším trumfem se však v rukou dělníků může stát způsob *just-in-time* výroby, který je dnes ostatně charakteristický pro automobilový průmysl (ale i další sektory) v globálním měřítku. Spočívá v tom, že v jednotlivých továrnách se nevytváří žádné nebo jen minimální zásoby a celá výroba je tak postavena na přesných a včasných dodávkách. Zastavení práce v jenom bodě, stejně jako např. zablokování dopravní infrastruktury, tak může velice rychle ochromit celý výrobní cyklus (stejně jako zastavení práce v jednom bodě výrobní linky zastaví celou linku či dokonce výrobu jako celek).⁸ Právě v tomto aspektu akumulace kapitálu spočívá největší objektivní síla dělníků a dělnic v automobilovém sektoru.

Ostatně když už byla zmíněna otázka dopravní infrastruktury, tolik významné nejen pro kapitál a *just-in-time* produkci, ale i z hlediska dopadů na životní prostředí – dálniční síť byla na Slovensku rozvinutá pouze minimálně. Budování nových (nejen) automobilových výroby si tak vyžaduje intenzivní výstavbu nových dálnic, a to především ve směru na Žilinu a Košice. Stejný problém se rýsuje i v propojení závodu Kia (Žilina) a plánované

⁶ Současný deficit kvalifikovaných dělníků v automobilovém průmyslu na Slovensku se odhaduje kolem 16 tisíc.

⁷ Jak již bylo zmíněno, v roce 2005 došlo na Slovensku v průmyslu k nejrychlejšímu růstu reálných mezd za poslední tři roky – o 4,8 procent; o rok dříve vzrostla reálná mzda v slovenském průmyslu jen o 2,6 procenta a v roce 2003 se dokonce o jedno procento propadla. Kvůli nedostatku dělníků zvýšila základní mzdy již i TPCA v Kolíně.

⁸ Toho jsou si dobře vědomí i čelní představitelé „automobilové buržoazie“, jako je např. prezident slovenského Združenia automobilového priemyslu Jozef Uhrík: „Dopravná infrastruktúra pre automobilový priemysel je veľmi dôležitá. Je tu jeden fenomén. My nemáme sklady vo fabrikách. Tie sklady sú na kolesách. Keď sa to nedostane v pravý čas na pravé miesto, tak je problém.“ (<http://www.hnonline.sk>, 18. 11. 2005)

továrny Hyundai v slezských Nošovicích – obě výroby mají být úzce propojené, avšak doposud mezi oběma lokalitami neexistuje v horském terénu vyhovující silniční spojení. Dálnice budované na východě země (Košice) mají do tohoto regionu přilákat další investory, kteří zejména na západě začínají čím dál více čelit zmiňovanému nedostatku kvalifikovaných dělníků.

Zároveň je ovšem nutno pamatovat na existenci dobrého železničního spojení, a to mezi všemi zmiňovanými centry automobilového průmyslu – Bratislavou, Trnavou, Žilinou i Ostravou.⁹

Volkswagen Bratislava: „Odbory přicházejí a ptají se nás, jak můžeme zvýšit byznys...“

Bratislavský Volkswagen tvoří v bujícím slovenském automobilovém průmyslu výjimku především tím, že se původně nejedná o investici období „postmečiarskeho“ boomu, ale o výrobu rozběhla již na počátku devadesátých let po spojení Bratislavských automobilových závodů (BAZ) s německým koncernem. Po dvanáct let se tak jednalo o jedinou výrobu osobních automobilů na Slovensku. Během této doby Volkswagen investoval v Bratislavě na 1,2 miliardy euro. Hodnota jeho produkce činila v roce 2004 na 174 miliard Sk. Kromě Bratislavy má Volkswagen menší závod také v Martinu na severním Slovensku.

V roce 2005 byl tento podnik největším slovenským vývozcem, kdy se na celkovém exportu ze Slovenska podílel až ze dvaceti procent. Výrobu v Bratislavě orientuje Volkswagen především na vozy vyšší kategorie – Bratislava je tak například výhradním místem produkce modelů Touareg a dále Audi Q7 a Porsche Cayenne určených především pro americký trh (v případě modelu Porsche Cayenne se však v Bratislavě vyrábí pouze jeho část – úplná kompletace auta probíhá v Německu); vyrábí se zde však dále také část produkce VW Polo určené pro Evropu. Kromě těchto modelů se v Bratislavě vyrábí rovněž převodovky a díly pro převodovky. Továrna VW v Martinu, která byla spuštěna v roce 2000, se soustředí výhradně na produkci dílů. S 250 tisíci vyrobenými vozy za rok se bratislavský Volkswagen řadí mezi nejvíce ziskové ze 42 továren koncernu rozmístěných po celém světě – to vše díky nízkým mzdám a doposud neodborným dělníkům.

Volkswagen Slovakia je stále ještě největším strojírenským podnikem na Slovensku. Na tři směny sedm dní v týdnu zde pracuje na 8 400 kmenových zaměstnanců, kteří na počátku roku 2005 pobírali průměrnou mzdu kolem 26 tisíc Sk (zatímco celoslovenský průměr se pohyboval kolem patnácti tisíc).¹⁰ Hodinové náklady tvoří ve VW Bratislava okolo deseti procent těch, které firma musí vyplácet dělníkům v Německu – a navíc za 40 hodinový pracovní týden, nikoli za 28 hodin týdně.¹¹ Průměrný věk zaměstnance je ve VW Bratislava 34 let, tedy ještě o čtyři roky méně, než je tomu ve Škodovce. Co se týče vzdělání pracovníků, 47 procent zaměstnanců ho má ukončené maturitou, sedm procent zaměstnanců prý má ukončené vysokoškolské vzdělání.

Protože v samotné Bratislavě, kde je nezaměstnanost pouze minimální, by automobilka nesehnala dostatečný počet dělníků, sváží je autobusy z celého širokého regionu, resp. části z nich poskytuje možnost přebývání na ubytovnách. I tak však, jak již bylo řečeno výše, pochází ze vzdálenosti nad sto kilometrů pouze 16 procent dělníků a dělnic této továrny.

Na sedmdesát procent dělníků a dělnic v bratislavském Volkswagenu má být organizováno v odborech. Přesto však (nebo spíše právě proto) zde doposud nedošlo k větším otevřeným střetům. Jedním z mála známých vážnějších konfliktů byla v této továrně hrozba stávky na sklonku roku 2004, kdy se zaměstnanci dožadovali zvýšení platů o osm procent a zrušení změn ve mzdových příplatcích. Co se týče návrhu na změny v příplatcích, ten vedení závodu hned po hrozbě stávkou stáhlo.

Zajímavé na tom bylo, že se tento konflikt uskutečnil jen krátce poté, co v Německu proběhla ve firmě řada stávkových pohotovostí a protestů namířených zejména proti propouštění. A jen krátce po divoké stávce v Opelu Bochum (říjen 2004). Více společného (a to nejen díky časovému souběhu) měl však neklid ve slovenském Volkswagenu s mladoboleslavskou Škodou, kde se ve stejné době začalo mluvit o možné stávce v souvislosti s požadavkem vyšších mezd ve světle rekordního zisku firmy (tříhodinová stávka nakonec ve Škodě skutečně počátkem dubna 2005 proběhla). V ekonomickém tisku se tehdy objevovaly články plné obav z možného boje s titulky jako „Problémy Volkswagenu se šíří na východ“.

Od letošního ledna platí ve VW Bratislava nová kolektivní smlouva uzavřená na dva roky. Její součástí je zvýšení mezd o 7,5 procent (tedy stejně jako letos v TPCA), zavedení příspěvků na dovolenou a na Vánoce a zvýšení některých dalších příplatků a benefitů. Jaké dění uvnitř závodu uzavření této kolektivní smlouvy předcházelo, se bohužel nepodařilo zjistit.

Aktivita odborů v bratislavském Volkswagenu má však své silné limity – spočívající ostatně v jejich podstatě. Manažeři si pochvalují, jak v Bratislavě – oproti Německu – odbory aktivně spolupracují na řešení problémů ve výrobě a samy problémy nezpůsobují. A vedení odborů tomu přitakává.¹² Podle vedení továrny tak prý není problém zřídit mimořádnou směnu prakticky přes noc; v Německu by to prý s odbory zabralo půl roku vyjednávání a navíc příplatky za extra směny. Není nutné zde sdílet stesky agentů kapitálu nad „bojovnými“ německými odbory – situace tam zdaleka tak růžová není – přesto však něco o situaci a míře integrace odborových struktur v bratislavské továrně vypovídají. Otázkou však potom zůstává: Proč se 70 procent dělníků a dělnic ve VW Bratislava organizuje v odborech?¹³

Co se týče samotných dělníků a dělnic, právě mezi nimi může být situace, co se týče míry integrace a spolupráce s managementem, již poněkud jiná; jestliže si manažeři pochvalují kooperaci odborů při řešení problémů ve výrobě, není tomu tak již v případě dělníků samotných – management si stěžuje, že většinu výrobních problémů si prý nechávají pro sebe, místo aby je sdíleli s vedením. Samotná organizace práce je přitom

⁹ O významu železnice pro automobilový průmysl na Slovensku se konkrétní údaje dohledat nepodařilo, pokud ale závislost autoprůmyslu na železnici existuje, samozřejmě by to zvyšovalo strategický význam pozice dělníků a dělnic na železnici (a představovalo by to jejich klíčovou zbraň v případných bojích). O tom, že taková závislost jinde existuje, svědčí několik příkladů: Pro TPCA Kolín byla vybudována zvláštní železniční vlečka, napojená na nedalekou klíčovou trať Kolín-Nymburk; šedesát procent veškeré produkce této továrny určené pro západní trhy totiž z Kolína putuje právě po železnici. Dalším příkladem je výroba Škody/Volkswagenu v ukrajinském Solomonovu – ta je kvůli nevyhovujícímu silničnímu spojení zcela odkázána na pravidelné zásobování (i odbytu produkce) právě prostřednictvím železnice.

¹⁰ Takovému průměru je však nutné brát se značnou rezervou. Většinou je to tak, že i o průměru, tvořeném z mezd všech kategorií zaměstnanců, se řadovým dělníkům na linkách může jenom zdát.

¹¹ Vedení firmy nyní pod hrozbou masivního propouštění tlačí na dělníky a dělnice v Německu, aby akceptovali delší pracovní dobu bez navýšení mezd.

¹² Čelný představitel odborů v bratislavském Volkswagenu Jan Jankovič k tomu otevřeně říká: „*Jsmo si dobře vědomí toho, že když by továrna nevyrobila, nemohli by nás ani zaplatit. Žijeme z toho, co vyrobíme.*“ *Chicago Tribune*, 19. 3. 2006. „*Odbory přicházejí a ptají se nás, jak můžeme zvýšit byznys a jak mohou pomoci vytvořit další pracovní místa,*“ pochvaluje si místní odborovou organizaci jeden z německých manažerů v Bratislavě. *Business Week*, 25. 7. 2005.

¹³ Podobně vysoké číslo, a tedy i podobná otázka, se však vztahuje také na Škodu Auto.

i podle odborů ve VW vůči dělníkům dost náročná: „U nás musí lidé velmi tvrdě pracovat, často ve stanoveném rytmu, což předpokládá velmi přesně znormované pracovní úkony v určených cyklech. Tyto cykly jsou velmi náročné a takřka nedovolí zaměstnanci odskočit si mimo přestávky na WC.“¹⁴

Distanc vůči zaměstnavateli, v níž se mísí sociální kritika s patriotickým podtónem, se ozývá také z úst Vlada, 27letého dělníka z Ilavy: „Západní firmy přicházející na Slovensko se zde chovají jako v kolonii; vidí nás pouze jako levnou pracovní sílu.“ Z hodinové mzdy se podle něj vyžít dá, ale už nic víc: „Slovensko má nízké mzdy, ale evropské ceny,“ říká. Koupit si dokonce malý VW Polo, který vyrábí, je pro něj jen bláhovým snem: „S 22 000 korunami měsíčně je to nemožné.“¹⁵

Frustraci mnoha dělníků, zejména těch dojíždějících za prací, přiznává i odborový předák Jankovič: „Volkswagen možná zachránil jejich rodiny před bídou, avšak zároveň své rodiny vůbec nevidí. Tady můžete vidět, proč jsou nešťastní.“ Zároveň však vytahuje propagandistický trumf – určitě hrající ve prospěch kapitálu i odborů: „Můžete sice slyšet lidi, jak si stěžují, ale nikdy je nevidíte odcházet. Neodcházejí, ale dívají se přes rameno na Ukrajinu, o níž vědí, že průměrná mzda v průmyslu je tam 1,80 dolaru na hodinu.“¹⁶ Odbory to sice neříkají explicitně, ale i zde vytahují proti dělníkům podobnou propagandistickou zbraň, jakou znají již mnozí zaměstnanci v západní Evropě – hrozbu přesunem výroby...

Právě bratislavskou továrnu ostatně manažeri koncernu rádi používají proti dělníkům v jiných částech Evropy, když je potřebují donutit akceptovat nižší mzdy a horší pracovní podmínky. V roce 2003 tak Volkswagen přesunul deset procent výroby Seatu Ibiza ze Španělska do Bratislavy, když se dělníci z továrny v Martorelle u Barcelony zdráhali přistoupit na „pružnější“ organizaci pracovní doby. Když dělníci ustoupili, stáhnul o rok později VW výrobu Ibiza z Bratislavy zpět do Martorelle.¹⁷

Podobná situace vyvstala také na jaře 2006. Ve španělském závodu Volkswagenu ve městě Navarra, kde se vyrábí VW Polo, přišel management s úsporným programem pro 4 300 zaměstnanců. Když odbory odmítly na horší podmínky přistoupit, sáhlo vedení koncernu k hrozbě přesunu výroby VW Pola do Bratislavy (kde se část celkové produkce tohoto modelu již beztak vyrábí). V Bratislavě prý jsou narozdíl od Španělska zaměstnanci „vysoce flexibilní“ a navíc by prý nebylo nutné ani přijímat nové zaměstnance; 500 až 800 nových dělníků prý již bylo ostatně stejně přijato v souvislosti s rozšiřováním výroby Audi Q7 – a ti by údajně byli schopni pokrýt i případné rozšíření produkce Pola.

PSA Trnava: „Slováci berou práci“?

V západoslovenské Trnavě existovala automobilová výroba již před rokem 1989, kdy se zde vyráběly nákladní automobily a dodávky. Na tuto výrobu však PSA přímo nenavazuje – firma zde za 700 milionů euro vybudovala zcela novou továrnu, v níž má na 3 300 dělníků a dělnic ročně vyrobit okolo 300 tisíc automobilů střední třídy (Peugeot 207 + zcela nový model, který má být na trhu až od roku 2010).¹⁸ Automobilka sice doposud neběží na plný výkon, ale již nyní produkuje kolem sedmi set vozů denně. Plné kapacity výroby má dosáhnout v roce 2008.

Minulý rok PSA krátce před ohlášením uzavření své britské továrny ve městě Ryton oznámila, že kromě této základní investice

postaví v Trnavě za dodatečných 357 milionů euro také ještě druhý menší závod.¹⁹ V Británii se v části tisku rozhořela kampaň, která obviňovala dělníky ze Slovenska z toho, že „berou práci“. Propagandisticky zbarvená argumentace médií si potom už vůbec nekladla otázku, zdali je tomu skutečně tak, například s ohledem na to, že v Rytonu se vyráběl model Peugeot 206, zatímco v Trnavě se má produkovat nová řada 207. PSA nakonec záměr o dodatečné investici v Trnavě přehodnotila a zamítla ho (údajně po „analýze vývoje trhu“), to však nic nemění na tom, že v uzavírané továrně v Rytonu tento typ argumentace jistě mezi zaměstnanci udělal své. Místo další továrny v Trnavě se tam PSA rozhodla rozšířit již stávající výrobní linky.

Přestože tedy souvislost mezi rozjezdem výroby v Trnavě a uzavíráním továrny v Rytonu nelze nijak prokázat, jedná se o jeden z mála případů, kdy se otázka po možném reálném přesunu výroby skutečně vynořuje. Nakolik se však jedná o skutečnou souvislost a nakolik jde znovu o pouhé propagandistické tvrzení kapitálu a jeho médií, by bylo nutné ještě dále prozkoumat.

Kia Žilina: „Najotravnejšie je tvárit sa, akí sme mimoriadne spokojní“

Kia Žilina má být stejně jako Hyundai v Nošovicích (obě firmy jsou součástí jedné vlastnické skupiny) první evropskou továrnou koncernu, budovanou zde za účelem expanze na evropský trh. V Žilině se chce Kia, podobně jako kolínská TPCA, soustředit na výrobu automobilů nižší třídy. V nové továrně za 1,3 miliardy dolarů (tedy zhruba stejný objem investice jako u trnavské PSA, kolínské TPCA či plánované nošovické továrny Hyundai) jich má přibližně 3 400 dělníků a dělnic vyrobit okolo 300 tisíc za rok (tedy opět přibližně stejný objem výroby dosažený se stejným počtem dělníků jako v případě TPCA, PSA i Hyundai). Z tohoto počtu pracujících má být kolem patnácti procent žen, které rozhodně nejsou zaměstnány pouze v administrativě, ale také na kontrole a v montáži.

Plné kapacity výroby má žilinský závod dosáhnout v roce 2009. Celkově má Kia kolem padesáti evropských a deseti korejských dodavatelů; navíc sází i na úzkou výrobně-dodavatelskou provázanost s nošovickou továrnou Hyundai. V Žilině se zatím vyrábí pětidveřová verze modelu Cee' d. Postupně se má výroba rozšířit také o jeho třídveřovou a kombi verzi a o sportovní-užitkový vůz Sportage.

V průběhu výstavby závodu Kia čelila značným problémům z důvodu vleklých se průtahů s výkupem pozemků pod továrnou. Během stavby se zjistilo, že se část lisovny, svařovny, lakovny a montážní haly staví na půdě, jejíž majitelé ji doposud odmítali odprodat. Jedna věc je, že se tak nepochybně z velké části dělo čistě z důvodu spekulace na cenu. Jinou stránkou věci ovšem je, že Kia kvůli průtahům s výkupem pozemků hrozila nejen žalobou na slovenský stát, ale dokonce i stažením celé investice. Celý problém nakonec stát vyřešil rázně – vlastníky pozemků jednoduše vyvlastnil.

Výroba se v Kia rozeběhla naplno začátkem listopadu 2006. Hned ze začátku však mnoho z dosavadních 1 600 dělníků na svých výplatních páskách poznalo, že realita práce v této továrně se bude dalece lišit od té líčené v náborových letáčcích. Během rozbihání továrny prý vedení maximálně oddalovalo sdělení skutečné výše mezd, kterou budou mít zaměstnanci poté, co se továrna

¹⁴ Předseda OZ KOVO ve VW Bratislava Ján Jankovič, in: Kovák, 10. 9. 2004. (http://www.oskovo.cz/kovak/2004/k30_24a.htm#06)

¹⁵ *Chicago Tribune*, 19. 3. 2006

¹⁶ Tamtéž

¹⁷ *Hospodářské noviny*, 20. 10. 2004

¹⁸ Vedle Trnavy se má Peugeot 207 vyrábět i ve francouzském městě Poissy a ve španělské továrně koncernu nedaleko Madridu.

¹⁹ V rámci tohoto plánu měly mít oba trnavské závody PSA dohromady 5 300 zaměstnanců ročně vyrábějících 450 tisíc vozů.

naplno rozjede. Když pak reálně dostali platy ve výši 14-16 tisíc Sk hrubého, cítili se oprávněně podvedeni: „*Nevedeli sme, či si robia žarty, bol to výsmech do tváre. Veď na školeniach sa hovorilo o plate tridsaťtisíc na mesiac,*“ říkají někteří z dělníků.²⁰ Mnozí z nových zaměstnanců automobilky si dokonce ve srovnání se svým předešlým zaměstnáním pohoršili, jako např. dělník, který dostal 15 700 Sk hrubého: „*A to mám pritom prac osem a pol roka. Po zdanení je to smiešne. Viac som zarábala vo fabrike pri Martine, odkiaľ som odišiel do Kia, a tá teda nemala žiadne miliardové stimuly od štátu.*“²¹ Nejvyšší plat, kterého mohou dělníci ve výrobě po několika letech dosáhnout, je v Kia 22 700 Sk. Ten však lze dostat pouze v případě dosažení nejvyššího možného hodnocení, což je prý prakticky nemožné.²²

Stejně jako v případě TPCA ani v Kia nemohou nespokojení zaměstnanci jednoduše odejít. Jestliže by tak totiž učinili dříve než za dva roky od podepsání smlouvy, museli by firmě zpětně uhradit kromě dalšího též náklady na vzdělávání, do něhož spadá například i zaškolovací „služební cesta“ do Jižní Koreje, které se účastnilo čtyři sta zaměstnanců. Ta údajně obnášela na jednoho dělníka náklady ve výši 250 tisíc resp. 90 tisíc Sk (v závislosti na délce kurzu).²³

Odbory v Kia vznikly teprve nedávno, ale na rozdíl od TPCA zde vedení továrny nedeklaruje zájem na vzájemné spolupráci, ale zatím je pouze víceméně okázala ignoruje.²⁴ Obecně však lze právě v případě Kia/Hyundai očekávat obezřetnější přístup ke zprostředkujícím institucím typu odborů či jakékoli formě dělnické sebeorganizace. Koncern totiž patří mezi dnešními automobilkami mezi ty, které mají (v tomto případě z Jižní Koreje) největší zkušenosti s militantními stávkami a dělnickým bojem.

„*Najotravnejšie je tvárit sa, akí sme mimoriadne spokojní. Jediné, čo sa tu berie, je úsmev a láska ku Kii, kritika je nemožná. Na pravidelných team-buildingoch sa stretávame s predákmi, ktorí nám najprv povinne vyčistia žalúdok a potom sa máme akože spoločne priateľsky zabávať. Je to súčasť ich chápania, ale je to trápne. Navyše, kto by sa odvážil prejavit nespokojnosť s platom, keď mu kedykoľvek hrozí zaradenie do najnižšej skupiny?*“ popisují celkovou atmosféru, která zatím v žilinské Kia panuje, tamní dělníci.²⁵

Dodavatelské firmy

Dodavatelské firmy – opět stejně jako v Česku – tvoří nejdůležitější část automobilového průmyslu na Slovensku. Výroba dílů pro automobilový průmysl zde tvoří jednu z nejvíce se rozvíjejících částí tohoto sektoru: V roce 2004 dosáhla hodnota produkce dodavatelských firem 140 miliard Sk (zatímco jen o rok dříve to bylo 105 miliard Sk a v roce 2002 dokonce jen 53 miliard. Sk). Stejně významní jsou dodavatelé také z pohledu zaměstnanosti: Na jednoho dělníka v přímé automobilové výrobě připadá na Slovensku pět dělníků v dodavatelských firmách.

Mnoho dodavatelských firem je vázáno přímo na automobilky působící v místě – jsou tedy soustředěné především na západním a středním Slovensku v Záhorí (Volkswagen), Pováží (PSA) a Kysuciach (Kia). Například dodavatelé v bezprostřední blízkosti žilinské Kia mají vytvořit okolo čtyř tisíc pracovních míst, zatímco v samotné automobilce má být 3 400 lidí. Na slovenský

Volkswagen je údajně v dodavatelských firmách napojeno dalších zhruba jedenáct tisíc dělníků. Mnozí dodavatelé nepřicházejí na Slovensko kvůli výrobě pouze pro jednu automobilku, ale do svého akčního pole zahrnují výrobních automobilových závodů hned několik. Například se jedná o továrnu koncernu Visteon v Nitře, v níž 400 dělníků vyrábí části interiérů a klimatické systémy pro Kia i PSA.

Ještě významnější místo mezi dodavateli má na Slovensku německý koncern INA-Schaeffler (výroba valivých ložisek a uložení pro automobilový průmysl), který ve dvou továrnách v Kysuckom Novom Meste a ve Skalici (napojení na Volkswagen) zaměstnává na šest tisíc lidí. Vedle Volkswagenu dodává INA-Schaeffler svou produkci i automobilkám Daimler-Chrysler, General Motors, Toyota a BMW.

Pro jiné než slovenské automobilky má díly dodávat například také firma Getrag Ford, která bude asi s 3 000 zaměstnanci ve východoslovenské obci Kechnec (asi dvacet kilometrů jižně od Košic) vyrábět převodovky a motory pro své evropské továrny. Kapacita závodu má být 200 tisíc motorů a převodovek ročně. Má jít o první výrobní investici Fordu ve střední Evropě. Zároveň běží o jednu z prvních větších automobilových investic, která nemá být umístěna v západní části Slovenska, nýbrž právě na jeho východě. To je také případ japonsko-americké firmy Yazaki, která na východě Slovenska v Michalovcích a Stropově postavila dvě nové továrny, v nichž 3 500 zaměstnanců vyrábí kabelové svazky pro auta hlavních odběratelů, jako je např. Ford.

Významné místo mezi dodavateli na Slovensku má firma Matador, která v severozápadně položeném městě Púchov vyrábí pneumatiky. (V Púchově má výrobu pneumatik i Continental.) Tradici výroby pneumatik zde má Matador ještě z doby před rokem 1989. Prakticky pro svou potřebu zřídil ve městě chemicko-technologickou vysokou školu. Zároveň se Matador stal jednou ze slovenských firem, které investují i v dalších zemích – výrobu má v Rusku a Etiopii, uvažuje o investicích v Číně a Indii. Vedle výroby pneumatik však Matador zahájil výrobu i dalších autodílů – spolu s korejskou firmou Dong Won tak v Dubnici nad Váhom rozjel společnou produkci dveřních konstrukcí pro žilinskou Kia. Celkově na Slovensku Matador zaměstnává přes 3 850 dělníků a dělnic.

Mezi dodavatelskými firmami na Slovensku nelze opomenout továrnu amerického koncernu Delphi v západoslovenské Senici. Ten tam zaměstnává na 2 300 pracovníků. Jedná o jednu z mála dodavatelských továren na Slovensku, o nichž je známo, že v nich došlo k nějakému konfliktu: Na sklonku roku 2005 se v souvislosti s tvrdým úsporným programem celého koncernu (který nejvíce dopadl na dělníky v USA, kde stále ještě není zažehnána možnost stávky) pokusil management snížit mzdy i v této slovenské a několika českých výrobcích Delphi. Odbory ze všech těchto továren zahájily jednání o společném postupu. Výsledkem byla hrozba stávkou a následný ústup vedení továren od plánů na mzdové škrty.

Jednou z mála dodavatelských firem, které na Slovensku nezřídily prostou výrobu, ale přímo výzkumné a vývojové centrum, je americká společnost Johnson Controls, která v Trenčíně zaměstnává okolo 500 zaměstnanců. ■

²⁰ <http://www.plus7dni.sk/plus7dni/v-tieni-paragrafov/podvedeni.html>

²¹ Tamtéž

²² Hodnocení zaměstnanců prý v Kia probíhá následujícím způsobem: „*Všetci podliehame platovým triedam a navyše aj hodnoteniu predákov, ktoré sa delí do ďalších piatich tried, od hodnotenia vynikajúci po neuspokojivý. V každej pracovnej skupine vraj musia byť tí, ktorí dostanú dobré ohodnotenie, a tí, ktorí nie. Človek sa nedozvie, na základe čoho dostane najhoršie hodnotenie, jasné je len to, že niekto v skupine to vždy musí byť, a to aj keby všetci robili svoju prácu rovnako. Tak to vraj chodí v Kórei. Vraj, aby sme mali motiváciu.*“ Tamtéž.

²³ Kovák 10/2007, 16. 3. 2007

²⁴ Tamtéž

²⁵ <http://www.plus7dni.sk/plus7dni/v-tieni-paragrafov/podvedeni.html>

MÍSTO ZÁVĚRU...

Z tohoto hrubého přehledu, který je spíše jen „situační zpráva“ o automobilovém průmyslu v Česku a na Slovensku, lze vyvozovat pouze velice omezené politické závěry – a to především opět kvůli dosavadní absenci větších bojů, chybějícím dlouhodobějším kontaktům na dělníky přímo v místě, stejně jako kvůli doposud jen velice nedostatečně širší politické diskusi o celé věci.

Je proto poctivé říci, že jsme se na poli automobilového průmyslu posunuli sotva dál než za startovní čáru. Jisté však je, že se nám v rukou množí stále více otázek, zatímco politicky uspokojivých odpovědí je jen velmi poskrovnu. Mnohé z těchto otázek vzešly čistě z rozpoznání toho, co se v tomto článku, jehož přelouskání si jistě od každého/každé vyžádalo značnou trpělivost a odvahu :), nepodařilo zjistit a vysledovat. Samozřejmě, že tuto „situační zprávu“ lze nyní donekonečna aktualizovat – a je to i nutné. Další krok, soustředěný nejen kolem otázek, které následují na závěr, ale bude muset stát na kontaktech s dělníky a politické diskusi s nimi, stejně jako na systematictější diskusi (a praxi!) s lidmi, s nimiž sdílíme alespoň základní politická východiska a kteří se na tomto průzkumu budou chtít či chtějí podílet. Že to bude mnohem těžší a zajímavější než sbírání suchých statistických dat, je jisté už teď.

...další otázky:

1) Proč automobilový průmysl začíná trpět nedostatkem dělníků, když v regionech, jako jsou severní Čechy, severní Morava, či na Slovensku a v Polsku jako celku je nezaměstnanost stále relativně vysoká? Jsou snad stávající nezaměstnaní vzhledem ke své skladbě pro kapitál v tomto sektoru „nepoužitelní“? Ale proč, když například TPCA (a mnohé další firmy) nepožadují od „operátorů ve výrobě“ víc než základní vzdělání? Znamená to, že tito lidé práci na výrobních linkách automobilek prostě odmítají? A lze obecně říci, že automobilový kapitál tváří v tvář nedostatku dělníků narazil na hranice své expanze ve střední a východní Evropě?

2) Do jaké míry jsou si dělníci vědomi síly svého postavení (nedostatek dělníků, snadná zasažitelnost výrobního cyklu, vysoké zisky firem atd.)? A do jaké míry proti vědomí této síly působí demobilizační mýtus „přesunu výroby“, rozštěpení dělníků podél národnostních linií atd.?

3) Odbory: Proč se velká většina dělníků ve Škodě a VW Bratislava organizuje v odborech, ačkoli mezi zaměstnanci dlouhodobě panuje velice rozšířené mínění o jejich zkorumpovanosti a odtrženosti od dělníků? Proč potom v těchto dvou klíčových automobilkách doposud nedošlo k vážnější projevům autonomní organizace a boje? Jak tito lidé vnímají svou odborářskou zkušenost? Proč se oproti těmto dvěma automobilkám v TPCA organizuje v odborech jen šestina všech zaměstnanců a u Kia jsou odbory sotva v plenkách? Jak vypadá situace odborů v dodavatelských firmách a jakou roli v nich hrají?

4) Radikální dělnické minority: Bod, který byl nad rámec úvodní popisné části, v níž jsme čerpali zejména z oficiálních zdrojů. Přesto se však již nyní nabízí provokativní otázka: Zatímco odbory jsou nástrojem integrovaným do kapitalistického státu a pro dělnickou sebeorganizaci nenabízejí cestu, nelze za takovéto minority považovat řadové dělnické aktivisty, kteří v té či oné nové továrně zakládají odbory na „zelené louce“? Kdo jsou tito lidé? Jaké mají motivace a třídní zkušenosti?

5) Nepodařilo se systematicky sledovat stejné ukazatele a aspekty výroby a třídních vztahů u všech sledovaných

automobilek, kvůli absenci dostupných údajů. Tzn. že nebylo možné provést jejich srovnání s ohledem na kompozici zaměstnanců (gender, kvalifikace, věk, předešlé pracovní a třídní zkušenosti atd.), organizaci práce, odbory, pracovní dobu, technologie atd.

6) Stejně tak se nepodařilo detailně zjistit a srovnat okolnosti každodenního života dělníků a dělnic z automobilek: způsob bydlení, vzájemná komunikace a styky mimo práci (hospody), vztahy s dalšími dělníky a obyvateli měst, v nichž se automobilky nacházejí, u migrantů vztahy s „domácími“ atd. Ačkoli to tak na první pohled nevypadá, může být právě i tento bod pro budoucí boje a jejich charakter důležitý.

7) Je organizace práce, výroby a odměňování ve zdejších automobilkách pouze kopií té již užívané v západní Evropě, Americe a Japonsku, nebo je něčím zcela nová? Neslouží v tomto směru střední a východní Evropa pro kapitál jako určitá laboratoř, kdy pokusy v ní uskutečněné bude možné později aplikovat i jinde?

8) Schází hlubší pochopení souvislosti probíhající (či již proběhlé?) restrukturalizace kapitálu a třídní rekonpozice s ohledem na automobilový průmysl se změnami na makroekonomické a politické úrovni, tzn. zejména s transformačními procesy 90. let, v Česku krizí roku 1997, odbouráváním sociálního státu atd.

9) *Průzkum pro boj* v Česku a na Slovensku je nutné perspektivně propojit s děním v automobilovém průmyslu v celé střední a východní Evropě. Je to o to naléhavější, že zde neexistuje pouze materiální souvislost (firmy jedou na plný výkon a dosahují velkých zisků; dodavatelské vztahy; pracovní migrace atd.), ale i politická: stávka ve Fordu Petrohrad (Rusko) či v Michelinu Zalau (Rumunsko); vření v Suzuki Esztergom (Maďarsko), Škodovce nebo GM Bielsko-Biala (Polsko). Bez mezinárodní spolupráce se však již v tomto bodě obejit rozhodně nepůjde.

10) Ze zřetelů však nelze ztrácet ani bod, který si vyžádá další prohloubení revoluční teorie: Co vypovídá zatím relativně úspěšná expanze automobilového kapitálu do střední a východní Evropy o jeho situaci jako celku? Je snad výrazem začátku jeho celkového „ozdravení“, nebo jen znakem zoufalého pokusu vyřešit tím své globální problémy s nadprodukcí a překapitalizováním? Co může znamenat pro automobilový průmysl a třídní boj čím dál pravděpodobnější zhroucení dolaru a globální bubliny, a tím také pád do celosvětové recese, ne-li krize? ■

ZATÍM jenom strašidlo?

Požadavky zaměstnanců na podstatné zvýšení mezd byly logickým důsledkem toho, že Škodovka v posledních letech rekordně roste a že také rok 2006 překonal všechny dosavadní rekordy. To bylo jasné už počátkem roku, ještě před oficiálním zveřejněním výsledků firmy. Odbory také již dopředu oznamovaly, že jejich požadavky budou v rámci letošního kolektivního vyjednávání vyšší než obvykle.

Povšik:

„Nepřijmeme žádné nereálné číslo“

Zároveň se však ale odbory začaly připravovat také na to na to, že mohou být letos kvůli celkovým příznivým podmínkám vystaveny ještě silnějšímu tlaku dělníků a dělnic než během kolektivního vyjednávání v minulosti. Již v lednu odbory deklarovaly, že dělníci jsou tentokrát připraveni jít i do neomezené stávky více než kdy jindy. Předseda organizace OS Kovo ve Škodovce Jaroslav Povšik otevřeně přiznal, že první kolo vyjednávání vlastně neprobíhá s vedením, ale se zaměstnanci: „Bude to vlastně první stupeň kolektivního vyjednávání – vyjednávací tým versus základna. Nepřijmeme žádné nereálné číslo, které by základna navrhovala, které by bouralo jiné hodnoty.“¹ Co však bude tím „reálným číslem“ a o jaké „jiné hodnoty“ se vlastně jedná („vyšší“ zájem firmy? „sociální smír“?), tehdy ještě odbory neprozradily – ostatně v minulých letech číslo, se kterým vstupovaly do vyjednávání, před zaměstnanci po celou dobu pečlivě tajily a vždy oznámily až výsledek.

Letos poprvé odbory učinily výjimku a také to neváhaly patřičně prezentovat. Za touto změnou taktiky lze však tušit nejen silnější tlak dělníků na zvyšování mezd, ale také zápas odborů „o svou tvář“ před zaměstnanci – přes většinovou odborovou organizovanost není zároveň ve Škodovce rozhodně ojedinelým hlasem názor, že odbory jsou zkorumpované, hrající na ruku managementu v rámci dohodnutého divadélka zvaného kolektivní vyjednávání a že se vůbec nestarají o zájmy řadových dělníků.² Jak nepřímo po skončení mzdového konfliktu přiznal v interním sdělení zaměstnancům z lakovny předseda tamní odborové dílenské organizace Martin Smolka, „nešlo pouze o mzdy a uzavření kol. smlouvy, ale také o to dokázat, že jsme silná odborová organizace, za níž stojí skuteční a živí zaměstnanci“. Právě tím, že za nimi stojí zaměstnanci, si odbory nebyly jisté a během vyjednávání, jak Smolka přiznává, vlastně bojovaly o svůj kredit (či spíš o jeho zbytky) u zaměstnanců.

Ještě před nimi však s výchozí nabídkou přišel management. Na stůl hodil návrh na zvýšení tarifů o 6,1 procenta na dva roky, zavedení nového mzdového systému, v němž by se zejména u pracovníků ve výrobě zvyšovala váha pohyblivé úkolové složky mzdy a zároveň by došlo ke zrušení osobního ohodnocení, poloviny třináctého platu a příplatku za práci v taktu a jejich rozpuštění v tzv. „cílové prémii“, zavedení výkonnostní části bonusu ovlivněné hodnocením vedoucích, celkové odtržení mimotarifních složek mzdy od výše tarifu atd.

Odbory tomu jen krátce nato kontrovaly zveřejněním svých požadavků, o nichž později samy prohlásily, že jsou „mnohdy ještě nižší, než požaduje členská základna“³: zachování současného mzdového systému; platnost mzdové dohody na jeden

rok; navýšení tarifu v průměru o 17 procent; „upravení“ osobního ohodnocení, ale zachování jeho plošného vyplácení, vazby na růst tarifu a zároveň zvýšení jeho objemu na 16 procent nových tarifních mezd; nahrazení 13. platu třikrát ročně vypláceným podnikovým bonusem „se značným podílem zaručené částky“; zachování příplatků za práci přesčas, v noci, ve svátek, v odpolední směně, o sobotách a nedělích, za práci v taktu a ve ztíženém prostředí a jejich odpovídající navýšení.⁴

Militantní výzva ze Škodovky:

„Veškerá moc je pouze v našich rukou“

Těžko říci, zda Povšikův výrok vypuštěný ještě před zahájením vyjednávání, že dělníci jsou letos více než kdy jindy ochotní jít do neomezené stávky, vypovídá o skutečných bojovnějších náladách v podniku, nebo zda byl jen rétorickou figurou před zasednutím za jednací stůl. Nepřímo by na bojovnější náladu zaměstnanců bylo možné usuzovat také z toho, jak moc odbory dbaly, aby při organizování „informačních mítinků“ se zaměstnanci (viz dále) vše proběhlo po jejich plnou kontrolou, a jak si po nich pochvalovaly, že „nedošlo k žádným událostem, které by se při podobných hromadných akcích mohly vyskytnout“.⁵ Z čeho měly asi odbory strach? Že by na nich místo moderujících odborových předáků mohli získat hlavní slovo samotní dělníci? Že by se po takovémto mítinku, který se spořádaně konal během řádné přestávky, odmítli vrátit na linky?

Od pondělí 19. března proběhlo během čtyř dnů celkem 55 informačních mítinků, včetně těch ve Vrchlabí a Kvasinách. Každého z nich se účastnilo několik stovek dělníků a dělnic (celkově se mítinků mělo zúčastnit kolem 15 tisíc zaměstnanců). Původně se kvůli nim počítalo s výpadkem asi třiceti vyrobených aut, nakonec se však jednalo v některých místech maximálně o menší zpomalení výroby, které však na počet vyrobených vozů nemělo vliv.

Nálady alespoň mezi částí zaměstnanců Škodovky však zdaleka nemusely být tak pasivní, jak by se mohlo z tohoto průběhu mzdového vyjednávání zdát. Svědčí o tom zejména leták, který uvnitř Škodovky obíhal po zaměstnaneckých mailech a jenž si pro svůj politický obsah zasloužil krajní pozornost. Vyjadřuje dělnický pohled na probíhající vyjednávání a klade radikální požadavky, které shrnuje následovně:

1. navýšení tarifních platů ne méně než o 30 % s dobou fixace (platnost kolektivní smlouvy) pouze na jeden rok;

2. zachování nynějšího platového systému a zaměstnanosti;

3. navýšení všech příplatků (nepřetržitý provoz, směnnost, ztížené pracovní prostředí apod.) o 100 procent;

4. jednorázový bonus za úspěšný rok 2006 ve výši 10 000 Kč pro každého zaměstnance.

Dál leták polemizuje s argumentem na nereálnost tak vysokých požadavků, s hrozbami přesuny výroby atd. Snad ještě důležitější než výše samotných požadavků je fakt, že (kromě

¹ Škodoväcký odborář 1/2007, 11. 1. 2007 (<http://www.oskovo.cz/Skoda-auto/cz/odborar/2007/01.pdf>)

² Názor dělnice z montáže Fabie v Mladé Boleslavi získaný z osobního rozhovoru.

³ Škodoväcký odborář 10/2007, 15. 3. 2007 (<http://www.oskovo.cz/Skoda-auto/cz/odborar/2007/10.pdf>)

⁴ Souhrn nabídky vedení a požadavků odborů (z jejich pohledu) je dostupný na <http://www.oskovo.cz/Kovo/Data/2007/hl080207.pdf>

⁵ Škodoväcký odborář 11/2007, 22. 3. 2007 (<http://www.oskovo.cz/Skoda-auto/cz/odborar/2007/11.pdf>)

pro-českých a pro-firemních sentimentů a hrdosti) vyjadřuje základní realistický třídní pohled na věc: my dělníci versus šéfové, na odbory nespolehat. Celkové vyznění letáku je velice ofenzivní, zdůrazňuje sílu současné pozice dělníků ve Škodovce a v podstatě nepřímou vyjadřuje možnost dělnického boje i bez účasti odborů: „Nespoléhejme pouze na odbory a definujme sami své požadavky! Pokud nechceme dopadnout jako před dvěma lety, kdy nám odboráři 'vítězoslavně vybojovali' zvýšení tarifů o směšných 7 % navíc s platností na dva roky!!! Odbory jsou pouze zprostředkovatelem resp. jednatelem mezi firmou a zaměstnanci, nic víc, nic míň. Veškerá moc je pouze v našich rukou, bez nás odbory stejně jako celá firma nejsou vůbec ničím – jsou pouze logo! Všichni vedoucí až k těm nejvyšším v představenstvu jsou závislí na svých podřízených, ne oni na nich. Bez řadových pracovníků jsou naprosto bezmocní, čehož jsou si velice dobře vědomí, proto se nás snaží všelijak zastrašovat. Zastrašování to je jejich jediná zbraň! Situace došla do stádia, kdy si můžeme, resp. musíme, máme totiž jedinečnou příležitost, diktovat sami podmínky.“

Povšík: „Musel jsem lidi uklidňovat“

Samotná stávka proběhla v úterý 17. dubna. Odbory zvolily tzv. „skákavou“ formu stávky, kdy se zastavení práce a organizování protestních mítinků mělo po 2,5 hodinách stěhovat z jedné části výroby do druhé. Podle původních prohlášení odborů tím mělo dojít ve všech třech továrnách (Mladá Boleslav, Vrchlabí, Kvasiny) k úplnému ochromení výroby. Do toho však měla skutečnost daleko: místo denně vyrobených 2500 aut se jich vyrobilo pouze o osm set méně, což i podle vedení firmy není nic dramatického – tento výpadek prý půjde nahradit pouhou lepší organizací práce a eliminováním prostojů, takže nebudou nutné ani mimořádné směny a zrychlování linek, jako tomu bylo po stávce před dvěma lety. (Odbory přitom s napracováním výpadků v důsledku stávky vždy souhlasily! Jak to potom ale jde dohromady s Povšíkovým tvrzením během kulminace letošního vyjednávání, že odbory hledají nástroj, jak co nejméně poškodit zaměstnance a co nejvíce firmu?)

Kdyby v době stávky nepostával před branami houf novinářů, nešlo by ani upozorovat, že by se uvnitř závodu mělo odehrávat něco mimořádného. V době střídání ranní a odpolední směny jsme na jedné z hlavních bran zaznamenali pouhé dva zaměstnance, kteří měli nějaké identifikační znaky odborů (odznáčky), které nasvědčovaly, že se vevnitř něco děje. Velká část z oslovených lidí tvrdila, že nějakou stávku ani nezaznamenala a že se jednalo o pracovní den jako jakýkoli jiný. Na takových klíčových provozech, jako je montáž Octavie (hala M13), sice docházelo k občasným výpadekům, ale jinak výroba probíhala zcela normálně. Protest prostřednictvím „skákavé stávky“ tak nejen neochromil hlavní tah výroby, ale navíc znamenal i to, že se do něj velká část zaměstnanců vůbec nemohla oficiálně zapojit, což u některých z nich prý vzbudilo nevoli.⁶

Nejsou žádné zprávy o tom, že by se během oficiálního protestního dne vyskytly ze strany dělníků jakékoli autonomnější tendence o ovlivnění jeho průběhu. Zdá se, že odbory měly vše plně pod kontrolou a že jim ani zaměstnavateli dělníci nezpůsobili nic

neočekávaného. Jediným známým okamžikem, kdy se něco podobného objevilo, byl pátek 13. dubna poté, co vedení stáhlo svou nabídku na 13 procentní navýšení mezd na dva roky. Součástí tohoto návrhu byla tzv. inflační doložka, která stanovovala, že v roce 2008 by se tarify meziročně zvyšovaly o inflaci pouze tehdy, pokud by překročila tři procenta. Proto také odbory tento návrh poté, co ho údajně konzultovaly prostřednictvím dílenských organizací se zaměstnanci, odmítly. Na odmítnutí tohoto návrhu, a tím v podstatě také na stávku, prý tlačili zejména dělníci, a z nich především ti z linek. Po stažení tohoto návrhu managementem prý došlo v Mladé Boleslavi k spontánním dělnickým protestům, podle předsedy OS Kovo Středuly prý dokonce hrozila divoká stávka. Sám Povšík k tomu říká: „Musel jsem lidi uklidňovat, aby nezačali sami dělat protestní akce.“⁷

Ekonom: „Úspěch vedení oproti původnímu požadavku odborů“

To byl však pouhý náznak existence samostatného dělnického jednání a k jeho dalšímu rozvíjení podle všech informací již skutečně nedošlo. Tomu odpovídá také umolovaný výsledek deseti kol kolektivního vyjednávání, které bylo uzavřeno den po stávce, tedy 18. dubna: Jako hlavní výsledek odbory prezentují zachování současného mzdového systému; zvýšení tarifu o 10 procent pro všechny tarifní třídy do 31. prosince 2008 (tedy téměř na dva roky!); zvýšení o deset procent se týká také zaručené části bonusu (dříve 13. platu); variabilní část bonusu za výsledky roku 2006 bude vyplacena ve výši deset tisíc korun, jehož má být příští rok zvýšena o stejné procento, jako vzroste zisk firmy (nebo snížena v případě jeho poklesu?); v červnu příštího roku potom dostanou všichni jednorázový bonus ve výši 2500 Kč jako náhradu za to, že se v roce 2008 tarify zvedat nebudou; zvýšení osobního ohodnocení o deset procent a tedy zachování jeho vazby na růst tarifu a zvýšení jeho celkové rozpočtové hodnoty na 15 procent; navýšení všech dalších příplatků, které by měly spolu se zvýšením tarifů dát v ideálním případě celkový mzdový nárůst kolem 12,7 procenta.⁸

Nové tarify podle jednotlivých tarifních tříd⁹

Třída	Tarif/Kč	Počet zam.
L	11 679	3
K	13 967	136
J	15 193	1 657
I	16 500	6 235
H	17 888	3 943
G	19 425	2 739
F	21 134	2 084
E	23 079	1 493
D	25 254	1 584
C	27 716	1 456
B0	29 115	0
B	30 513	864
A0	32 112	0
A	33 712	285

⁶ Škodovácký odborář 16/2007, 26.4.2007 (<http://www.oskovo.cz/Skoda-auto/cz/odborar/2007/16.pdf>)

⁷ Škodovácký odborář 15/2007, 19.4.2007. Toto číslo Škodováckého odboráře bylo ve skutečnosti dostupné pouze po omezenou dobu na stránkách OS Kovo, odkud je také tato citace Povšíka. Krátce nato však č. 15 Škodováckého odboráře z těchto stránek zmizelo, aby se o číslo později objevilo následující vysvětlení: celé toto číslo bylo údajně staženo z oběhů kvůli tomu, že obsahovalo popis akcí, které by následovaly, kdyby firma ani po „skákavé stávce“ neustoupila. (Viz Škodovácký odborář 16/2007, 26.4.2007; <http://www.oskovo.cz/Skoda-auto/cz/odborar/2007/16.pdf>) Politicky významnější však je, že tím byla „zlikvidována“ také zmínka o tom, že dělníci ve Škodovce měli našiápnuto k boji i bez odborů. Pro případné zájemce je Škodovácký odborář 15/2007 dostupný v archivu KPK.).

⁸ Zcela novým příplatkem je ten za práci v nestandardních pracovních podmínkách ve výši 7 Kč/hod (dříve příplatek za pracovní prostředí ve výši 4 Kč/hod), který bude vyplácen se zpětnou platností od 1.1.2007; příplatek za práci ve ztíženém prostředí má činit 9 Kč/hod; dále se zvýšil příplatek za práci v noci ze 14 Kč/hod na 20 Kč/hod, a to i u přesčasů, kde doposud činil 8 Kč/hod; příplatek za práci v taktu se zvýšil z 350 na 450 Kč (v prvním návrhu ho firma chtěla zcela zrušit a nahradit „cílouovou prémie“); mezi další dojednané položky patří zvýšení bezúročných půjček na pořízení bydlení z 225 tisíc na 300 tisíc, navýšení odstupného až do výše 12 průměrných měsíčních platů a zvýšení příspěvku firmy na penzijní připojištění zaměstnance: letos o 100 Kč a příští rok o stejnou sumu na celkových 500 korun.

Při srovnání výchozích požadavků odborů/nabídky vedení se jeví jako nejvýznamnější úspěch strany kapitálu uzavření dohody na 21 měsíců, což je jen kosmetický ústupek managementu od jeho původního požadavku uzavření smlouvy na dva roky. Odbory sice po celé vyjednávání tvrdily, že jeden rok je pro trvání smlouvy klíčový, byl to však klíčový bod, z něhož ustoupily a který podstatně srazí reálnou hodnotu dojednaného zvýšení tarifů. Navíc desetiprocentní zvýšení tarifů, stejně jako výše příplatků a jednorázového bonusu, bylo dohodnuto již týden před stávkou 11. dubna; od původního požadavku na změnu mzdového systému zaměstnanců ve výrobě v podobě přetavení osobního ohodnocení, poloviny třináctého platu a příplatku za práci v taktu do tzv. „cílové prémie“, firma ustoupila dokonce již 8. března během čtvrtého vyjednávacího kola.

Vedení Škodovky se tak po stávce v podstatě pouze vrátilo k tomu, co nabízelo již v pátek 13. dubna. Jediným „výdobytkem“ stávky se tak jeví být jednorázový bonus ve výši 2500 Kč, který má být zaměstnancům vyplacen v červenci 2008 a jenž má zabezpečit alespoň minimální meziroční nárůst mezd. Jestliže se však právě to, že firma na jednání 11. dubna odmítla zvýšení mezd v roce 2008 být jen o inflaci, stalo pro odbory hlavním důvodem stávky,⁹ je její výsledek – oněch jednorázových 2500 Kč v červencové výplatě příští rok – výsledkem více než slabým; pokud se má pro rok 2008 jednat o kompenzaci firmou odmítnutého meziročního navýšení tarifů alespoň o inflaci, potom to přepočteno na jednotlivé měsíce reálně znamená, že se např. v případě tarifu I (do něhož je zahrnuto nejvíce zaměstnanců) jedná o růst ve výši 1,32 procenta, což očekávanou inflaci pokryje sotva z jedné třetiny.

Reálná hodnota tohoto mzdového nárůstu bude snížena právě též o inflaci, jejíž celková výše se pro letošní a příští rok odhaduje minimálně na šest procent – je však pravděpodobnější, že bude ještě vyšší. Zároveň u vyšších mezd dojde k jejich vyššímu zdanění, což také snižuje jejich reálný nárůst. (Zdaněn byl navíc také samotný desetitisícový bonus!) Obecně půjde tlak na snižování reálných mezd také ze strany vládních reforem, které zvyšováním nepřímých daní, zaváděním nových plateb za zdravotnickou péči atd. znamenají další útok na dosavadní mzdovou úroveň celé dělnické třídy.

Odbory neváhaly bezprostředně po skončení stávky halasně prohlašovat, že je jejich vítězstvím. Pravda však asi leží někde jinde. Management se vzápětí po uzavření kolektivní dohody nechal slyšet, že takovému nárůstu mezd firma bez problémů absorbuje. Či výhrou tento konflikt byl, natvrdo konstatoval také předseda dozorčí rady Škody Vratislav Kulhánek: „*Nechápu to mediální pozdvižení. Kolínská TPCA zvýšila platy na rok o sedm procent a povyk kolem toho nebyl. A v podstatě o to samé zvýšení jde i ve Škodovce, necelých třináct procent, ale na dva roky. To je dokonce méně než v Kolíně.*“¹⁰ Ve stejném duchu mluví také někteří ekonomičtí experti: „*Reálně vyjednaný výsledek činí šest a půl procenta ročně, což v intencích současného růstu ekonomiky v Česku znamená šedivý průměr. Se všemi přírůstky v podobě jednorázové odměny a pojištění sice mzdy poskočí o zhruba třináct procent, ovšem tarifní část vzroste jen o deset procent, což lze hodnotit jako úspěch vedení oproti původnímu požadavku odborů ve výši sedmnácti procent. Martin Jahn totiž chytře poskládal dohromady opticky zajímavě vypadající růst, který nezakládá odborům pro příští kolo za dva roky příliš silnou pozici.*“¹¹

Dalším faktem je, že ani tyto neslavné výsledky vyjednávání se nijak netýkají téměř čtyř tisíc „agenturních“ dělníků (velice často z Polska a Slovenska).¹² Vyplacení jednorázových bonusů se zase nebude týkat 2 340 nových zaměstnanců, kteří byli přijati do Škodovky v loňském roce – součástí dohody uzavřené odbory je ustanovení o tom, že bonus se vztahuje pouze na ty zaměstnance, kteří ve firmě pracovali po celý rok 2006.¹³

Zprávy o náladách mezi zaměstnanci po oznámení výsledku vyjednávání naznačují, že spokojeni jsou spíše ti z vyšších tarifních tříd. Zejména dělníci z linek, kteří měli patřit k těm, kteří na provedení stávky tlačili nejvíce, prý však mají do spokojenosti daleko. Tomu by mohlo nasvědčovat také strohé usnesení dílenské organizace odborů z lakovny (kde „skáková stávka“ začala), v němž se sice šalomounsky píše, že DO č. 32 (lakovna) dosažený výsledek respektuje, „*ale s konečným výsledkem není spokojena*“.¹⁴

„Atentát na ekonomiku“? Snad příště!

Politicky nejvýznamnějším momentem letošního mzdového konfliktu ve Škodovce je bezesporu anonymní leták. Jestliže vyjadřuje nálady alespoň části pracujících firmy, lze v jeho světle více pochopit, že se právě tento rok odbory rozhodly změnit svou taktiku vyjednávání ve prospěch jeho zdánlivého zprůhlednění a zveřejňování svých požadavků, protože jinak by jim hrozila ztráta půdy pod nohama. Právě dělníci, kteří vnímají realitu v továrně podobně jako anonymní výzva, jsou jedním ze základních referenčních bodů politické intervence.

Dalším z politicky významných jevů, které provázely tento mzdový konflikt, lze kromě neustálého propagandistického omílání nebezpečí „přesunu výroby“ v důsledku zvyšování mezd označit snad jen paniku, která stejně jako před dvěma lety zachvátila všechna média v podobě nepřetržitého přetřásání obav, aby se požadavky na zvýšení mezd nerozšířily také do dalších továren a nezpůsobily celostátní „mzdové vzlinání“. (Klaus dokonce mluvil o „atentátu na ekonomiku“!) Souběžně se stávkou ve Škodovce totiž probíhalo shromáždění zaměstnanců firmy ETA Hlinsko, kde se také jednalo o zvýšení mezd, ačkoli tam ke stávce nakonec nedošlo. Už tento pouhý fakt však na straně kapitálu stačil vyvolat značné zděšení.

Že by tu obcházel strašidlo třídního boje? Zatím však pravděpodobně skutečně jen strašidlo, protože je faktem, že reálné výsledky a průběh tohoto mzdového konfliktu ve Škodovce až tolik inspirující nejsou. Jestliže je mzda jedním z materiálních vyjádření poměru sil mezi dělnickou třídou a kapitálem, je nutné dále diskutovat o tom, co výsledek mzdového konfliktu ve Škodovce znamená politicky a co vypovídá o vzájemném vztahu objektivních podmínek a dělnického jednání. Na obecné rovině zůstává tedy do budoucna stále otevřenou otázkou, zda a za jakých podmínek pracující (nejen) ve Škodovce překonají dlouhodobou sestupnou spirálu „mzdové zdrženlivosti“ a kolektivně si pro své životy vymůžou něco lepšího, než mají.

To bezpochyby záleží na tom, nakolik se ve Škodě prakticky zakotví pohled, jehož základy představuje anonymní výzva. Pokud by se minoritnímu dělnickému jádru podařilo dál prohloubit svou samostatnost na odborech a politicky rozšířit svůj vliv uvnitř závodu, mohlo by se stát výchozím bodem budoucího dělnického boje přesahujícího odborové horizonty. ■

⁹ Zdroj tabulky: Škodovský odborář 16/2007, 26.4.2007 (<http://www.oskovo.cz/Skoda-auto/cz/odborar/2007/16.pdf>). Tarifní třídy A0 a B0 jsou nově vytvořené; jejich vznik byl součástí změn navrhovaných vedením na počátku kolektivního vyjednávání.

¹⁰ Škodovský odborář – Hot-line 5/2007, 12.4.2007 (<http://www.oskovo.cz/Skoda-auto/cz/odborar/2007/hot05.pdf>)

¹¹ [http://hn.inned.cz/index.php?p=500000_d&article\[id\]=20940010](http://hn.inned.cz/index.php?p=500000_d&article[id]=20940010)

¹² http://www.rozhlas.cz/cro6/stop/_zprava/340543

¹³ Celkový počet zaměstnanců skupiny Škoda Auto dosáhl v roce 2006 čísla 27 680.

¹⁴ Toto ustanovení se však dotkne především zaměstnanců, kteří v roce 2006 teprve nastoupili. Alespoň na část tohoto variabilního bonusu dosáhnou ti, kteří v roce 2006 odešli do důchodu, před-důchodci a ti, kteří museli odejít z důvodu organizačních změn (tzn. že byli propuštěni) ve výši podle odpracovaných čtvrtletí.

¹⁵ Škodovský odborář 16/2007, 26.4.2007 (<http://www.oskovo.cz/Skoda-auto/cz/odborar/2007/16.pdf>)

vydobýt si ze zisků škodovky co nejvíc!

Ekonomika roste – a experti tuto situaci označují za tu nejhodnější pro prohloubení reform, které mají dál zhoršit postavení dělnické třídy (zaměstnanců továren, kancelářů, nemocnic, škol, nezaměstnaných atd.).

Také „kolektivní vyjednávání“ ve Škodě Mladá Boleslav, v němž jde hlavně o mzdy a jejich strukturu, se odehrává v situaci, kdy Škoda dosahuje obrovských zisků.

Tato situace však není výhodná jen pro kapitál. Dělníci mají prostřednictvím svého nezávislého boje (tzn. bez odborů a politických stran) velice dobrou možnost obrátit ji ve svůj prospěch.

V ČEM MŮŽE BÝT **SÍLA DĚLNÍKŮ A DĚLNIC** ZE ŠKODOVKY?

Vedení Škody *nemůže* zastrašovat dělníky pohrůzkou propouštění: automobilový sektor (do něho patří i dodavatelské firmy) expanduje a už teď má problém s **nedostatkem dělníků**. TPCA dala v Kolíně horko těžko dohromady všechny tři směny; Škoda se při rozjezdu výroby Roomsteru v Kvasinách potýkala s podobným problémem; kvůli nedostatku dělníků nemůže rozšířit výrobu kolejových vozidel Siemens na pražském Zličíně.

Dělníkům nahrává i **organizace práce**: výrobní linka (mezi dílnami a dodavatelskými továrnami) je závislá na systému přesných just-in-time dodávek a zastavení práce v kterémkoli místě vede k **ochromení výroby jako celku**.

Příklady ukazují, že tohle jsou slabá místa kapitálu. Když v dubnu 2005 probíhala tříhodinová stávka ve Škodě, zaměstnavatel věděl, že *je nelze jen tak vyhodit* – a toho, že se o „podíl na zisku“ začnou hlásit další dělníci, se báli i šéfové dalších firem, kterým se daří (jihlavský Bosch, kolínská TPCA, brandýský VDO Siemens, novojičínský Visteon či otrokovický Continental...) O zranitelnosti organizace práce svědčí, že pouhý výpadek elektriny v lakovně TPCA *ochromil* na třicet hodin *celou* továrnu. V Itálii dokázali před třemi lety divokou stávkou **ochromit** dělníci z továrny Melfi celou výrobu Fiatu v zemi, která byla závislá na jejich dodávkách plechů, a vydobyli si tak zlepšení pracovních podmínek.

JAK TĚTO **SÍLY** VYUŽÍT?

Věci kolem nás lze měnit – a mohou je měnit zejména dělníci, jejichž práce zisky tvoří. Ovšem jedině, když si své cíle/požadavky stanovují a boj za ně **vedou sami**. Spoléhat na odbory a jejich „kolektivní vyjednávání“ je prohraná sázka. Ostatně, vyjednávání odbory začaly – vyjednáváním **proti** dělníkům. Když se začal předseda odborů Povšík scházet s dílenskými organizacemi, pro „Škodovákého odboráře“ prohlásil: „*Bude to vlastně první stupeň kolektivního vyjednávání – vyjednávací tým versus základna. Nepřijmeme žádné nereálné číslo, které by základna navrhovala a které by bouralo jiné hodnoty.*“ Odbory v akci: nejprve je třeba zpacifikovat dělnickou základnu, přijmout „realistické“ číslo (*jednat o něm s vedením a před dělníky ho tajit!*), aby se pak z něj během vyjednávání, jak už to bývá, *ustoupilo* a u stolu se za zády dělníků přijalo ještě „realističtější“ číslo akceptovatelné pro vedení. (Před dvěma lety odbory požadovaly růst o 10 procent, aby dosáhly 7 procent: Kolik si tehdy bývali mohli vydobýt dělníci, kdyby si požadavky zvolili a bojovali za ně sami?)

Kdo rozhoduje o tom, co je „reálné“ číslo? Odbory a vedení firmy? *Reálný* je předně fakt, že čistý zisk Škody jen mezi lety 2004 a 2005 *stoupl o 134 procent*; že v případě uzavření mzdové dohody na dva roky by růst mezd o 8 procent pořád jen sotva pokryl (odhadovanou) inflaci; že akceptování *jakékoli* změny mzdového systému, která by provázala mzdu s efektivitou dělníka/prodejem škodovek, by bylo těžkou výhrou šéfů, že strašení „přesunem výroby“ je *propagandistickou lží* – vybudování TPCA či Hyundai, jimiž se Jahn ohání, neznamenal zrušení pracovních míst v Koreji/Francii/Japonsku a jejich přesun do ČR, bylo to prostě *rozšíření výroby*.

Na tajných jednáních za zavřenými dveřmi dělníci nejednají, měli by se ale sejít na vlastním mítinku – bez poručnictví odborů. Své místo by na něm měli mít všichni dělníci, se smlouvou/přes pracovní agentury, odboráři/neodboráři, z ČR/Polska/Slovenska, z dílen/kancelářů, protože síla spočívá v jejich počtech a **sebeorganizaci**, kdy o vedení boje nerozhodují jejich odborová „zástupci“, ale oni sami.

Škodovka je v situaci, kdy dělníci mohou slabých míst kapitálu využít pro **přímý nátlak**: požadavky dělníků se totiž nedosahují „kolektivním vyjednáváním“ u stolu, ale kolektivním bojem. To, na co zaměstnavatel při prosazování dělnických požadavků slyší, je **kolektivní síla dělníků** – kteří jsou těmi, kdo může zastavit výrobu a tvorbu zisku. Objektívni situace přitom hraje do karet dělnického boje. I to je *reálný* fakt.

12. února 2007
Kolektivně proti kapitálu
e-mail: 1155kpk@safe-mail.net
tel.: 721 218 974

KPK
infocafé
Sochařská 6
Praha 7 – Bubeneč

WYCISNAĆ Z ZYSKÓW ŠKODY JAK NAJWIĘCEJ!

Gospodarka rośnie – a eksperci mówią o tej sytuacji jako o **najwłaściwszej dla pogłębienia reform, które mają pogorszyć położenie klasy robotniczej (pracowników fabryk, biur, szpitali, szkół, bezrobotnych itd.)**

Także „negocjacje zbiorowe” w Škodzie Mladá Boleslav, w których chodzi przede wszystkim o płace i ich strukturę, rozgrywają się w sytuacji, kiedy Škoda ma ogromne zyski.

Ta sytuacja nie jest jednak wygodna dla kapitału. Pracownicy mają bardzo dobrą okazję, aby poprzez niezależną walkę (tzn. bez związków zawodowych i partii politycznych) obrócić ją na swoją korzyść.

W CZYM MOŻE TKWIĆ **SIŁA PRACOWNIKÓW I PRACOWNIC** ŠKODY ?

Kierownictwo Škody *nie może* zastraszać pracowników groźbą zwolnienia: sektor samochodowy (do którego należą także dostawcy) rozwija się i już teraz ma problem z **niedostatkiem siły roboczej**. TPCA w Kolínie nie bez problemów zebrała trzy zmiany; Škoda była w podobnej sytuacji zaczynając produkcję w Roomsterze w Kvasinach; z powodu niedostatku pracowników nie może rozszerzyć produkcji pojazdów kolejowych Siemens na praskim Zličínie.

Na korzyść robotników przemawia i **organizacja pracy**: linia produkcyjna (między warsztatami a fabrykami dostawczymi) jest uzależniona od systemu dostaw typu just-in-time, a zatrzymanie pracy w którymkolwiek miejscu prowadzi do **sparaliżowania całości produkcji**.

Przykłady pokazują, że właśnie to są słabe punkty kapitału. Kiedy w kwietniu 2005 miał miejsce trzygodzinny strajk w Škodzie, pracodawca wiedział, że *nie może ot tak wyrzucić* – a tego, że się „udziału w zyskach” zaczęły domagać następni pracownicy, bali się również szefowie innych prosperujących firm (Bosch w Jihlavie, TPCA w Kolínie, VDO Siemens w Brandýsie, Visteon w Novym Jičínie, czy Continental w Otrokovicach...). O kruchości organizacji pracy świadczy chociażby to, że zwyczajna awaria elektryczności w lakierni TPCA *sparaliżowała* na trzydzieści godzin *całą* fabrykę. Przed trzema laty we Włoszech robotnikom z fabryki Melfi udało się, poprzez dziki strajk, **sparaliżować** całą krajową produkcję Fiata, która była uzależniona od ich dostaw blachy i wywalczyli w ten sposób polepszenie warunków pracy.

JAK WYKORZYSTAĆ TĘ **SIŁĘ** ?

Sprawy wokół nas da się zmienić – a mogą je zmienić zwłaszcza robotnicy, których to praca wytwarza zyski. Tylko wtedy jednak, kiedy sami ustanawiają swoje cele / żądania i kiedy **sami kierują** walką o nie. Poleganie na związkach zawodowych i ich „negocjacjach zbiorowych” jest przegranym zakładem. Zresztą, rozmowy z pracodawcą związki zaczęły negocjowaniem **przeciwko** pracownikom. Kiedy przewodniczący związków Povšik zaczął spotykać się z organizacjami w warsztatach, powiedział dla „Škodovackiego odboráča”: „*Będzie to właściwie pierwszy stopień negocjacji zbiorowych – grupa negocjacyjna versus baza. Nie przyjmujemy żadnych nierealnych liczb, które proponowałyby baza, a które burzyłyby inne wartości.*” Związki zawodowe w akcji: najpierw trzeba spacyfikować pracowniczą bazę, przyjmując „realne” liczby (*negocjować* o nich z pracodawcą, a przed pracownikami je *taid*), aby potem z nich z biegiem negocjacji, jak to już bywa, *ustąpić* i przy stole przyjmując za plecami pracowników jeszcze „realniejsze” liczby, do zaakceptowania przez dyrekcję. (Przed dwoma laty związki żądały wzrostu płac o 10 %, aby w końcu wynegocjować 7 %: Ile mogliby wywalczyć robotnicy, gdyby sformułowali sobie żądania i walczyli o ich realizację sami?)

Kto decyduje o tym, co jest „realną” liczbą? Związki zawodowe i kierownictwo firmy? *Realny* jest przede wszystkim fakt, że czysty zysk Škody tylko między rokiem 2004 a 2005 *wzrósł o 134 %*; że w przypadku zawarcia umowy na dwa lata, wzrost płac o 8 % jedynie ledwie pokryłby (prognozowaną) inflację; że zaakceptowanie *jakiegokolwiek* zmiany w systemie płac, która związałaby płacę z wydajnością pracownika / sprzedażą samochodów, byłoby znaczną wygraną szefów, że straszenie „delokalizacją produkcji” jest *propagandowym kłamstwem* – wybudowanie TPCA czy Hyundai, które Jahn podaje jako przykład, nie oznaczają likwidacji miejsc pracy w Korei / Francji / Japonii, a ich „delokalizacja” była w rzeczywistości *rozszerzeniem produkcji*

W tajnych negocjacjach za zamkniętymi drzwiami pracownicy nie biorą udziału, powinni jednak zorganizować własny meeting – bez pośrednictwa związków. Powinno znaleźć się na nim miejsce dla wszystkich pracowników: z umową / zatrudnianych przez agencje pośrednictwa pracy, uzwiązkowionych / nieuzwiązkowionych, z Czech / Polski / Słowacji, z warsztatów / biur, siła bowiem spoczywa w ich liczbie i **samoorganizacji**, kiedy o walce nie decydują związkowi „przedstawiciele”, ale oni sami.

Škoda jest w sytuacji, w której pracownicy mogą wykorzystać czule miejsca kapitału dla **bezpośredniej presji**: realizacji żądań nie dochodzi się bowiem „negocjacjami zbiorowymi” przy stole, ale zbiorową walką. Tym, czego pracodawca słucha przy wprowadzaniu w życie pracowniczych żądań, jest **kolektywna siła robotników** – którzy są tym, kto może zatrzymać produkcję i wywarzanie zysku. Obiektywne uwarunkowania przemawiają przy tym na korzyść walki robotników. Taka jest *realna* sytuacja.

12 lutego 2007

Kolektywnie Przeciwko Kapitałowi
e-mail: 1155kpk@safe-mail.net
tel.: 721 218 974

KPK
infocafé
Sochařská 6
Praha 7 – Bubeneč

Anonymní výzva šířená ve Škodovce

Vážení kolegové,

dne 31. 3. 2007 končí platnost kolektivní smlouvy.

Nespoléhejme pouze na odbory a definujme sami své požadavky! Pokud nechceme dopadnout jako před dvěma lety, kdy nám odboráři „vítězoslavně vybojovali“ zvýšení tarifů o směšných 7%, navíc s platností na dva roky!!!

Odbory jsou pouze zprostředkovatelem, resp. jednatelem mezi firmou a zaměstnanci, nic víc, nic míň.

Veškerá moc je pouze v našich rukou, bez nás odbory, stejně jako celá firma, nejsou vůbec ničím – jsou pouze logo! Všichni vedoucí až k těm nejvyšším v představenstvu jsou závislí na svých podřízených – ne oni na nich. Bez řadových pracovníků jsou naprosto bezmocní, čehož jsou si velice dobře vědomi, proto se nás snaží všelijak zastrášovat. Zastrášování, to je jejich jediná zbraň!

Situace dozrála do stádia, kdy si můžeme, resp. musíme, máme totiž jedinečnou příležitost, diktovat sami podmínky.

Proto požadujeme:

1. Navýšení tarifních platů ne méně než o 30% s dobou fixace (platnost kolektivní smlouvy) pouze na jeden rok. Fixace na dva roky je pro nás velice nevýhodná! Příští rok budeme vyjednávat znovu!

2. zachování nynějšího platového systému a zaměstnanosti

3. navýšení všech příplatků (nepřetržitý provoz, směnnost, ztížené pracovní prostředí apod.) o 100%

4. jednorázový bonus za úspěšný rok 2006 ve výši 10 000 Kč pro každého zaměstnance

TENTO POŽADAVEK JE NAPROSTO REÁLNÝ!

Nynější průměrný plat ve Škodě Auto oproti německému Volkswagenu činí propastných 600% rozdílu. VW: 42 eur/hod.; Škoda: 7 eur/hod. V dnešní době už neexistuje důvod, proč by měl být tento platový rozdíl tak extrémní. Dostat se na jejich úroveň je zatím pro nás samozřejmě nereálné, ale je třeba tento rozdíl postupně, v krocích závislých na úspěchu naší firmy, smazávat.

Dejme důrazně najevo, že pokud firma našemu požadavku nevyhoví, tak my dále odmítáme pracovat, tj. vyhlásíme časově neomezenou stávkou. Nemusíme se ničeho bát, pokud budeme jednotní, tzn. všichni do jednoho (včetně těch věčně připsor. a těch, co sedí někde spokojeně na klidném a teplém místěčku).

Nemůžeme na tom prodělat, můžeme pouze získat! Nevěříte?

Tak počítejte se mnou:

– Firma Škoda Auto má roční tržby cca 200 miliard Kč, z toho čistý zisk činí cca 12 miliard Kč. Kdo vydělal tyto peníze? Ne firma, ale my jsme je vydělali, společným úsilím.

– Roční náklady na platy všech zaměstnanců (včetně vrcholového managementu) činí cca 8 miliard Kč ročně.

– Tržby za jeden pracovní den činí cca 1 miliardu Kč.

– Z toho jasně vychází, že zvýšení všech platů o 30% přijde firmu na cca 2,4 miliardy Kč ročně, což jsou tržby za celé 3 pracovní dny.

– Jsme jedna z nejméně úspěšných a nejproduktivnějších značek a závodů v celém koncernu, ale platově jsme úplně na samém dně.

Z toho jasně vyplývá, že se firmě stávka nevyplatí. Jedinou její šancí je nás od tohoto kroku odradit – zastrážit.

Rozšířené naivní názory, omyly a fámy:

1. Bojím se o práci, mám sice malý plat, který neodpovídá odvedené práci, ale jsem rád, že alespoň nějakou tu práci mám, protože vím, jaká je v ČR situace.

Fakta:

Přestaňte s myšlenkami typu: Mohlo by být i daleko hůře, v oblastech s velkou nezaměstnaností vydělávají lidé podstatně méně než my – to je sice pravda, ale může být i podstatně lépe.

V ČR působí řada společností tuzemských i zahraničních, kde jsou výrazně vyšší platy než ve Škodě Auto. Zapomeňme konečně na falešnou skromnost, není totiž ničím jiným než naším skrytým strachem. Nemusíme doplácet na zbabranou ekonomiku v našem státě. Je to vina politiků, kteří svými špatnými rozhodnutími připravili stát o stovky miliard Kč.

Naše platy nejsou přímo závislé na ekonomice našeho státu, ale jsou závislé na úspěšnosti naší firmy. Jsme jakoby stát ve státě, obrazně řečeno: zelená oáza v polopoušti, kterou jsme my z této polopouště sami svou pílí vytvořili.

Vy si musíte uvědomit, že pracujete pro úspěšnou gigantickou nadnárodní společnost, která na to, aby vás odpovídajícím způsobem zaplatila, prostředky jednoznačně má! Žádná firma vás už v dnešní době nezaměstná na dobré vůle a jen proto, že jí moc nestojíte, aby zvýšila zaměstnanost... minulý režim je už dávno pryč (pouze některé jeho stopy a následky v našich myslích pořád přetrvávají).

Dnes žijeme v drsném kapitalismu, což znamená, že si musíme dobré pracovní podmínky a výhody sami vydobýt.

V dnešní době, pokud nás nebudou potřebovat, tak nás vyhodí, ať máme plat jakýkoli, pokud nás však potřebují, pak nás musí odpovídajícím způsobem zaplatit. Jak jistě víte, ve firmě probíhá personální audit, takže místo pro nějaké čistky je už minimální, prakticky žádné, naopak firma se dále rozvíjí a roste, tím se vytvářejí nové pracovní pozice.

2. Odbory jsou stejně zkorumpované, když to dobře půjde, tak nám zase vítězoslavně, samozřejmě po tvrdých bojích, navýší platové tarify o směšných 7% navíc s fixací na dva roky. My zase budeme „panáčekovat“ před Pentagonem a vedení společnosti bude beztak s odbory již předem dohodnuté. A nám se budou akorát zase smát, jaký jsme pitomci!!!

Fakta:

Odpověď na tuto otázku je již víceméně zodpovězena výše. Ponechám úplně stranou, jestli je vedení odborů zkorumpované, nebo nikoliv (i když je to velmi pravděpodobné), i to, že ve vedení firmy jsou lidé, kteří myslí jen na zisk, se kterým se budou moci pochlubit v koncernu a částečně si ho i sami rozdělít. Situace lidí – zaměstnanců je vůbec nezajímá. Zajímáme je jen do té míry, abychom dělali, tak jak oni potřebují, proto nám dají to nejnutejnější, abychom zas byli na nějakou tu dobu zticha.

Uvědomte si toto: My tvoříme firmu, my tvoříme odbory. Nedovolme, aby s námi takto orali, jaké si vytvoříme podmínky, takové je budeme mít. Pokud s nimi zástupci firmy nebudou souhlasit, tak je k tomu budeme muset donutit.

3. Firma nás nahradí levnějšími pracovníky, nebo celý závod přesune do jiné země.

Fakta:

Ti nejlevnější kvalifikovaní pracovníci, jsme právě my – Češi! Bohužel, je to smutné, ale je to tak. Chytré, vzdělané, šikovné a kvalifikované pracovníky, kteří budou dělat za ještě méně než my firma nikde ve světě už nesežene. Jeden levnější pracovník možná seženou někde z Dálného východu, ale to jsou většinou lidé nekvalifikovaní a téměř nevzdělaní, viz agenturní personál.

Kvalitní pracovníky, kteří jsou pro úspěšnou firmu nepostradatelní, musí každá firma náležitě ohodnotit, ať už pocházejí odkudkoli. Je nemorální, můžeme to nazvat až rasistické, dělat rozdíly mezi stejně odvedenou prací Čecha, Poláka, Němce, Brita, Bulhara nebo kohokoliv jiného. Záleží na kvalitě odvedené práce, nikoli na národnosti. Je očividné, že někteří mají pořád tendenci tyto rozdíly mezi lidmi dělat.

Značka Škoda Auto je česká značka (bohužel s cizím vlastníkem) s více než stoletou tradicí, a proto je přesun do zahraničí nejen z politického hlediska vyloučený.

Jak jistě víte, ostatní zaměstnanci v koncernu jsou placeni několikanásobně lépe, my jsme proti nim úplní žebráci. Myslíte si, že jsme o tolik horší než oni?! Naopak, jsme daleko lepší než oni a výsledky naší firmy to potvrzují! Průměrný hodinový plat ve Volkswagenu v Německu je cca 42 eur (1 176 Kč), ve Škodě cca 7 eur (196 Kč, větší na nemá ani to). Myslíte si tedy, že jsme horší a pracujeme hůře než naši němečtí kolegové? Se zvýšením platů o 30% by průměrný hodinový plat ve Škodě stoupl na 9,1 eur (255 Kč).

4. Máme nadprůměrné platy vzhledem k platům v celé ČR.

Fakta:

Je pravda, že vzhledem k situaci v celé ČR jsou platy škodováků mírně nadprůměrné. Tento údaj ale u většiny zaměstnanců není pravdivý, respektive není přesný. Hodnotu platového průměru velice zvyšují astronomické platy předních manažerů (hlavně těch zahraničních). Reálný plat průměrného škodováka se pohybuje kolem celostátního průměru asi +/- 3 000 Kč. I v ČR jsou firmy, kde jsou platy podstatně vyšší než ve Škodě Auto!

Znovu opakují: společnou pílí jsme vytvořili vysoce prosperující společnost a za situaci v celém státě nezodpovídáme. Za ekonomickou situaci ve státě zodpovídají jiní, sami velice dobře placení politici. Naše výplata záleží na tom, jak a v jaké pracujeme firmě, jestli ta firma na to má prostředky a cení si svých zaměstnanců, ne na tom, v jakém žijeme státě. My naopak svými vyššími platy ekonomice státu pomůžeme – stát vybere více na daních, budeme si moci dovolit dražší zboží a služby (peníze se budou více točit u nás a prostřednictvím nás, ne někým jiným v zahraničí).

Musíme se srovnávat s těmi, co jsou na tom lépe než my, a ne s těmi, co jsou na tom hůře, kdyby toto bylo motto celé firmy, tak již dnes v hyperkonkurenčním prostředí dávno neexistuje!

5. Do stávky jít nemůžu, mám hypotéku, půjčky a musím živit rodinu.

Fakta:

Firma již z výše uvedených důvodů do delší stávky nepůjde a ani jít nemůžu – nevyplatí se jí to. Ale nám zaměstnancům se to bohatě vyplatí.

Pokud si nepůjčujete u lichvářů, kde Vám úrok stoupá každým dnem o 50%, tak vám jedna pozdní platba nemůže způsobit žádné vážné problémy.

6. Firma měla dobrý rok, který se již nemusí opakovat. Mohou nastat špatné časy a vyšší platy budou pro firmu neúnosné.

Fakta:

Takto může argumentovat jen zástupce firmy, kterému jde pouze o zisk a svou vlastní odměnu za to, že ušetřil na platech zaměstnanců. Nic nenasvědčuje tomu, že by měla být v automobilovém průmyslu nějaká krize, naopak, pro naši firmu, vypadá budoucnost velmi optimisticky. Škoda Auto se pořád rozvíjí.

Jak již bylo výše uvedeno, náklady firmy na výplaty tvoří pouze zlomek nákladů celkových, proto zvýšení platů nemůže firmu vážně ohrozit, ani v horších letech. V úspěšných firmách, kde si svých zaměstnanců cení, tvoří náklady na výplaty jednu z největších položek. Většina lidí si pořád, až neuvěřitelně naivně, myslí, že když budou pracovat za nízký plat, tak mají větší šanci si místo udržet: není tomu tak!

Firma šetří na nepravém místě, tj. na našich platech. Ale místa, která firmě způsobují zbytečné mnohamilionové výdaje, nikoho nezajímají, respektive nechtějí o tom vědět nebo dělají, že o tom neví. Mám na mysli hlavně korupci, která vesele bují v naší firmě Škoda Auto. Jde především o externí dodavatelské společnosti a firmy (materiální, personální, dílů apod.). Na ně by se měla zaměřit pozornost, protože nás vysávají jako pijavice. Tyto pijavice navíc vykořisťují své zaměstnance ještě daleko horším způsobem než naše firma nás, majitelé těchto pijavic bohatnou stále nerušeně více a více.

Ukažme, že my Češi máme odvahu, dokážeme být silní a hlavně jednotní, že si dokážeme naše požadavky vybojovat. Dejme tím příklad i ostatním vykořisťovaným zaměstnancům, jejichž firmy bohatnou na jejich úkor, nejen v ČR, ale i ve světě.

Odbory KOVO již vyslovily požadavek navýšení mezd o 20%. To znamená, že vyjednávání bez našeho zásahu skončí někde (optimistický pohled) u 12% navíc s fixací na dva roky, což znamená reálný roční nárůst mezd o pouhých 6%!!!

To je výsměch, který nesmíme dopustit! Nemůžeme a nesmíme vše nechat pouze na odborářském vedení, které dostává za své „urputné boje za zaměstnance“ od firmy (!) služební auta a finanční odměny.

Pokud toto tvrzení není pravdivé nebo alespoň se v nich probudilo svědomí, ať to dokážou a prosadí naše – a ne jejich s firmou už dopředu dohodnuté požadavky.

Zástupce firmy musíme postavit nekompromisně mezi volbu: splnění všech našich požadavků, nebo časově neomezená stávka a s tím spojené ohromné firemní ztráty (to by je v Německu moc nepochválili). ■

Dacia: pohrůžka stávkou přinesla dělníkům růst o 20, 1 procenta

(Rumunsko) – Ústupek vedení firmy Dacia odvrátil v únoru 2007 stávku zaměstnanců továrny v rumunském městě Pitești, kteří se jí během kolektivního vyjednávání domáhali platového růstu. Poté, co se v pondělí 26. února management dohodl s odbory na platovém růstu o 20, 1 procenta, odbory stávku, která byla plánována na tentýž den, odvolaly.

Jednání o nové kolektivní smlouvě s platností na jeden rok začala již počátkem ledna: zatímco odbory do nich šly s požadavkem na platový růst o 26 procent, zaměstnavatel nabízel 13, procent, aby poté nabídku zvýšil na 18, 4 procenta.

V továrně pracuje na 11 tisíc dělníků a průměrný plat činí 250 eur. Odbory požadovaly, aby výsledná dohoda brala ohled na to, že v roce 2006 narostla produktivita o 180 procent a že zisky společnosti se vyšplhaly na více než 100 milionů eur.

Po ohlášení dvouhodinové stávky na 26. února vedení Dacie téhož dne dohodlo s odbory zvýšení platů o 20, 1 procenta.

To představuje měsíčně o 50 eur více ve mzdě a 9 eur více ve složce podílu na zisku.

Nicméně, současné období není pro Dacii, dříve státem vlastněný podnik, který koupila v roce 1999 automobilka Renault (aby následně propustila 15 tisíc dělníků), úplně příhodné. Během jednoho roku automobilka zaznamenala 28procentní propad prodejů v Rumunsku, zejména kvůli tomu, že její model Logan čelil tvrdé konkurenci ojetých vozů dovážených ze západní Evropy. Ve snaze pomoci Dacii chystá vláda opatření, která by registraci ojetých vozidel finančně znevýhodňovala, což by mělo prodej Dacie podpořit. Brusel plánovým daňovým změnám oponuje.

Obecně je však Rumunsko pro výrobce aut atraktivní lokalitou, zejména kvůli levné pracovní síle, nízkým daním a výhledům na rychlý růst produktivity. Dělníkům naopak firmy nabízejí velmi tvrdé pracovní podmínky: například dělníci v továrně Romsteel Cord, která je stoprocentní dceřinou společností Michelinu, mají extrémně nízké mzdy, neplacené přesčasy, sedmidenní pracovní týden, práci na prodloužené časově omezené smlouvě a nezaručené dovolené. Stávka se plánovala i tam, bližší informace se ale nepodařilo získat.

Rompres/AP/AFP/Reuters/prol-position.net

Ford: po jednodenním zastavení výroby dohoda

(Rusko) – Mzdovým růstem skončila jednodenní stávka v továrně Fordu nedaleko Petrohradu. Příští rok tak Ford dá 1 400 zaměstnancům na výplatách o 4, 5 miliónu dolarů více. Zatímco před stávkou se odbory nechtěly spokojit s platovým růstem o 14 až 20 procent, nakonec jej přijaly a stávku ukončily. Kromě toho management slíbil dát speciální finanční částky dělníkům, kteří u něj pracují déle než pět let, zvýšit příplatek na dítě na 280 dolarů, nabídnout úvěry bez úroků a další. Jiné ústupky měly být ještě předmětem dalších jednání.

Dělníci na výrobní lince pobírali mezi 490 až 720 dolary měsíčně, což přesahuje průměrnou mzdu v Rusku. Průměrná inflace přitom činí asi 9 procent.

Stávka vypukla během noční směny ve středu 14. února, pokračovala i během denní a podle tiskové mluvčí Fordu zastavila výrobu. Jejím cílem prý bylo i ukončení najímání dělníků přes agentury, uvedení pracovních podmínek v soulad s normami či příspěvky za práci v nebezpečném prostředí, ovšem nakolik se do ujednání promítly tyto body, agentury neuvádí.

Stávka přišla v době, kdy jsou prodeje zahraničních výrobců aut v Rusku v boomu. Ford je přitom mezi těmi neúspěšnějšími, za loňský rok prodal v Rusku na 116 tisíc svých aut, jak vyro-

bených v Rusku, tak importovaných. Továrna loni vyrobila kolem 60 tisíc vozů, zejména modelu Focus. Letos chce management vyrobit 75 tisíc aut.

Není to přitom poprvé, kdy se odbory snažily zajistit větší zisk z osm let trvajícího prudkého ekonomického růstu. Mzdového růstu mezi 14 a 17 procenty dosáhly po dvou stávkách při jednáních v září 2005.

Jejich úspěch podle serveru komsersant.com může povzbudit další dělníky. Za lepší podmínky chtějí prý bojovat podle odborového předáka nezávislých odborů Jednota Petra Zolotareva i dělníci největšího ruského výrobce aut Avto VAZ.

AP/Reuters/komsersant.com/libcom.org

Opel Antverpy: obnovit práci se stávkujícím nechtělo

(Belgie) – Více než dva týdny trvala stávka v podniku firmy Opel v Antverpách, která byla vyhlášena poté, co vedení firmy General Motors oznámilo, že nový model Astra nebude produkován v antverpské továrně a že bude propuštěno 1 400 lidí, tedy celá třetina dosavadních zaměstnanců. Stávka byla několikrát prodloužena – a k návratu do práce nedošlo podle agentur bez problémů, vzhledem k tomu, že o jejím konci rozhodla těsná většina.

„Hlasování skončilo vlastně 50:50. To znamená, že se práce opětovně zahájí, ačkoli je to obtížné, protože polovina dělníků to nechce,“ uvedl předák křesťanských odborů ACV 10. května 14. května poté agentury hlásí konec stávky, když noc předtím obnovila výrobu noční směna. „Podnik znovu pracuje, ačkoli z toho lidé nebyli šťastní,“ uvedl předák odborů ABVV Rudi Kennes.

V továrně pracuje na 5 100 dělníků, kteří vyrábějí na 220 tisíc vozů modelu Astra, který je v Evropě s téměř půl milióny loni prodanými vozy jedním z nejúspěšnějších modelů GM. Do stávky je vyhnala právě informace o tom, že nová generace tohoto modelu se v Antverpách vyrábět nebude – podle plánů má být vyráběna ve Švédsku, Německu, Polsku a Británii.

Podle agentury Reuters vedení firmy nakonec přislíbilo, že se v továrně budou vyrábět nové typy jiných dvou modelů, což by mělo ročně dělat 120 tisíc vozů. To by znamenalo, že nereagovalo na požadavek odborů, aby se stanovily vyšší výrobní kvóty – a tak se uchovala pracovní místa.

Pro návrat do práce nakonec hlasovalo 50, 38 procent zúčastněných. Aby stávka trvala dál, musely by se pro její pokračování vyslovit dvě třetiny.

Reuters/expatica.com/AP

Belgie: dělníci odmítli kompromis dojednaný odbory

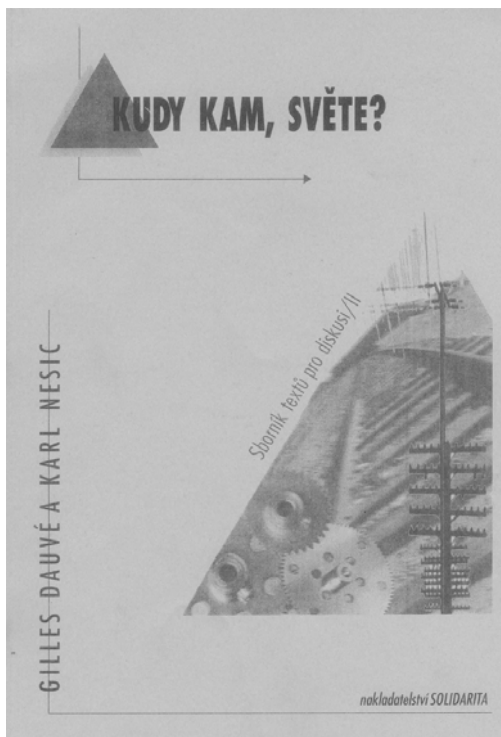
(Belgie) – Stávkující ve dvou firmách, které dodávají pro automobilku Ford, odmítli v dubnu dohodu vyjednanou mezi odbory a managementem. V podniku SLM odmítlo dohodu hlasováním podpořit asi 120 ze stávkujících ze dvou stovek, a to kvůli tomu, že slibovaný růst platů byl příliš nízký. Jako nepříjemnou shledali dohodu též stávkující

v Lear Corporations, dalším podniku, který dodává pro Ford.

Stávka začala jako divoká, a to kvůli značnému zrychlení pracovního tempa. Spojené stávky zastavily výrobu v hlavním podniku Fordu. Odbory FGTB a CSC se poté pokusily vyjednat dohodu, která by celou věc vyřešila. Navzdory jejich neúspěšné snaze přimět

dělníky, aby ji podpořili, odbory CSC uvedly, že se k managementu nevrátí na další jednání s dělníckými požadavky – a budou se nadále snažit dělníky přesvědčit, aby odmítanou dohodu akceptovali. Odbory FGTB se k věci odmítly vyjádřit. O výsledku boje se nepodařilo získat informace.

libcom.org/wsws.org



Kudy kam, světe?

Gilles Dauvé a Karl Nesic (Troploin)

Pohled na současný kapitalistický cyklus a perspektivy pro komunismus zasazený do hypotézy, že kapitál lze zpochybnit, dosahuje-li výrobní cyklus svého vrcholu a začíná-li sestupovat do kritické situace. „Jedině tehdy, když může sociální hnutí zpochybnout bohatství, které kapitál nabízí či slibuje - a nikoli pouze kapitálem uvalenou chudobu - dokáže toto hnutí projevit komunistický potenciál,“ píší autoři, nicméně jejich závěry jsou v krátkodobé perspektivě pesimistické.



Štěkáme, abychom se o nás vědělo. Nepokoje na francouzských předměstích, podzim 2005
Kolektivně proti kapitálu

Co stálo za rioty, které propukly po úmrtí dvou imigrantských chlapců na podzim 2005? Jak vypadá realita předměstských sídlišť ve Francii? Co nepokoje pohánělo? Jak probíhaly - a byly příspěvkem do třídního boje?



Za svět bez morálního řádu/Alenka v říši děsů
Troploin

Morálka, normálnost, láska, trest, integrace, zločin, dětství... Provokativní texty, velmi provokativní.

Komunismus nezná monster.

Krtkova kolona
info café

Vstup zdarma!

Sochařská 6; 170 00, Praha 7 - Bubeneč

e-mail: kk@czechcore.cz

<http://kk.czechcore.cz/>

tel.: +420 605 983 191

Otevřeno: pondělí - čtvrtek od 16.00 do 22.00

Spojení MHD: metro C (Vltavská) nebo A (Hradčanská)

a pak tramvají 1, 8, 15, 25 nebo 26 na Letenské náměstí.

*Co, že nám to zvednou platy?
To jsem zvědav o kolik.
Odborům se potěj hnáty.
Prý o 15, o tolik?*

*Vzpomeňte si na přísloví
o hubě a o medu.
Samý kecy až to bolí.
Tohle taky dovedu.*

*Za 5 procent podškrábnete
v práci samou sobotu.
My vám předem děkujeme
v projevenou ochotu.*

*Pak si přečtem v Odboráři,
jakej to byl tvrdej boj.
Že se vaším kapsám daří?
To vám věřím, tajný zdroj.*

Básnička se objevila v roce 2003 během kolektivního vyjednávání na zdi svařovny Fabie v Mladé Boleslavi jako stále platné dělnické „ocenění“ toho, jak „statečně“ se odbory za zaměstnance bijí.

Třídní boj v autoprůmyslu:

NOHA JE NA PEDÁLU

