

třídní kniha

č. 2

::: chronologie ::: přednosti stávky ::: její limity ::: co přinesla? ::: kontext :::

STÁVKA V HYUNDAI

„Miluju žlutý obrazovky“

Když vypukla 2. prosince v Hyundai v Nošovicích stávka a zažlutila tovární monitory na znamení zastavení výroby, byl to políček do tváře šéfů firmy. Ale nejen to. Akce byla i povzbuzením pro zaměstnance. Výkřik „Miluju žlutý obrazovky!“, který se objevil na internetu, mluví za vše. Stávka připomněla, že je možné se proti přesčasům, tovární represí, pracovním podmínkám a mizerným platům kolektivně bránit.

Stejně rychle, jako stávka začala, tak ale i skončila. Co jí dělníci a dělnice získali? Jaké byly její slabiny a jaká byla její silná místa? Jaký poměr sil v továrně stávka vytvořila? Právě u těchto otázek se zastavíme na následujících řádcích.

SILNÁ MÍSTA STÁVKY...

- Aktivní dělníci, byť jich bylo sebestmálně, nečekali, až něco konečně udělají odbory nebo zaměstnanecká rada. Ve skutečnosti to obě tyto zastupitelské instituce, jejichž obecným úkolem je být nárazníkem mezi šéfy a pracujícími, od dělníků často schytávaly.

Bezprostřední reakce na shromáždění v kantýně i pozdější na internetovém fóru či jinde svědčí o tom, že iniciátoři stávky vyjádřili pocity a postoje dělníků jako celku. Nakonec, vedení firmy dělalo přesčasy a šikanou vše proto, aby si našťvané dělníky vypěstovalo.

Na tom, že byla samotná akce iniciována menšinou, není nic špatného: dělnický boj jako jakýkoli jiný často potřebuje akci minority, která by ho nakopla. Je dobře, že se našla, a je důležité, že se ostatní přidali.

- Stávka ukázala, že šéfové nemají výrobní proces pod naprostou kontrolou. Uvědomění si toho, že nejsme totálním rukojmím šéfů, je přitom ztraceně cenné.

JAK ŠLY PROSINCOVÉ UDÁLOSTI V HYUNDAI ZA SEBOU

1. prosince

Operátoři na Metal Finish během dne požadovali zrušení přesčasu a vyhrožovali, že na něj nepůjdou. S žádným leadrem nebyla řeč, vážnost situace pochopil až korejský manažer, který ji prý zklidnil dohodou, že půlka může jít domů, druhá zůstane.

2. prosince

Aniž by svůj plán předem projednala s nejbližšími kolegy, zastavuje kolem 16.00 hodiny malá skupinka operátorů (každý z jiné linky z celkových sedmi linek) práci. Byla to trefa do obecné našťvanosti na pravidelné přesčasy, které se v továrně vlekly už od října (přesčasy se týkaly vždy ranní směny, trvaly od 16.00 do 18.00 hodin).

Knoflíky „Stop line“ zastavily linky Final I, Final II a Chassis, což představuje něco do 150 dělníků. Domino efekt ale paralyzuje i výrobu v shopech, které linkám předcházejí či na ně navazují.

Na 400 dělníků se shromažďuje v kantýně, říká se, že vedení továrny je v panice, nakonec do kantýny přichází vedoucí směny. Padá dohoda: druhá hodina přesčasu se odpracuje, dělníci ale dostanou plat za hodiny obě, příští den se přesčas ruší a začne se vyjednávat.

3. prosince

[Podle (neověřených) informací z dělnického internetového fóra bylo prý ráno zaměstnancům na svařovně sděleno, že oni na přesčas musejí zůstat. Když se celá svařovna rozhodla, že v 15.45 vstoupí do stávky, byl přesčas zrušen.]

Mezi 16.00 a 17.00 proběhla stávka v Dymosu, dodavatelské firmě na výrobu autosedaček patřící pod koncern Hyundai, která sídlí v tomtéž areálu.

4. prosince

Odbory se setkávají s vedením, ve vyjednávacím týmu je zastoupena i skupinka, která stávku iniciovala.

7. prosince

Odbory v Hyundai zahajují stávkovou pohotovost. V jejím vyhlášení se píše:

„Požadujeme, aby:

- zaměstnanci, kteří přerušili výrobu dne 2. 12. 2009, nebyli postihováni žádnými sankcemi, včetně vytýkáčích dopisů.

Nepodceňujme totiž protivníka. Moderní továrna, jako je Hyundai, je mocným nepřitelem dělníků. Je sama o sobě policajtem, jehož úkolem není jen zrychlit výrobu pro zisky šéfů. Celá historie inovací kapitalistické výroby je snahou šéfů o to, nechat dělníkům co nejméně prostoru pro to, aby se mohli vzpírat.

Když kdysi nebyla výroba tolik postavena na strojích, byla daleko více závislá na dělníkově zručnosti, ochotě či neochotě dřít, pomalé práci na protest či ulevování se. Strojní zařízení tuhle závislost na potenciálně tak nespolehlivém výrobním činiteli, jakým je pracovní síla, stále víc eliminovalo, až jsme dnes spíše jen prodlouženými rukama strojů.

Stroje, roboti, automaty jsou produkty naší práce, které ale kapitalisté, pro něž je kvůli mzdě musíme vyrábět, obracejí proti nám. Stroje jsou vždy na straně svých majitelů – a těmi jsou šéfové, kterým jde jen o vyšší produktivitu, kterou z nás musejí vymáčet, a o to, aby prohloubili svou moc nad námi. Čím modernější je strojní zařízení, tím větší kontrolu nad námi tovární soukolí má. Pás nečeká, pás nebere ohledy. Linka hlídá šéfy nastavený takt výroby nemilosrdněji než ten nejvíc patolízalský nadřizený.

Šéfové Hyundai jsou ti poslední, kdo by tohle ve svých továrnách opomíjel. Stávka, byť jednohodinová, tak byla významná proto, že ukázala, že naše podřízení se továrně není totální. Ukázala, že dělníci

jsou i pro ten nejmodernější a nejmocnější kapitalistický výrobní proces pořád potenciálně nejistou a nevyzpytatelnou proměnou X, kterou nemůže ovládnout totálně.

Pracující jsou faktorem výroby, na který není spoleh a který se může postavit na zadní.

Právě kvůli své váze ve výrobě se můžeme stát z poddajné pracovní síly hráčem, který se sebou nenechá zametat. My zisky vlastníků kapitálu produkujeme – a naše potenciální moc je v tom, že se můžeme vzepřít a sledovat vlastní zájmy. A stávka či jiná kolektivní neposlušnost v práci je jedním z mála momentů, kdy se v práci můžeme cítit důstojně a ne jako bezmocný hadr na holi šéfů.

• Ještě jednu věc stávka ukázala. Sofistikovaný systém výroby a organizace práce, v němž jeden provoz navazuje na druhý, aniž by se během produkce hromadily větší zásoby jako „polštář“ pro případ nouze, je pro šéfy jistě výhodný a zvyšuje jim zisky. Stejně tak se ale může stát i zbraní v ruce dělníků. Znamená totiž, že zastavení práce na jednom úseku výroby zastaví díky domino efektu i jiné provozy a v případě dodavatelských firem zasáhne i mimo hranice továrny.

Takovým stávkám se říká „rotující“: když je například vedení stávky v celé fabrice náročné, rotují

- byla zahájena skutečná komunikace se zástupci OS KOVO, jejímž cílem by mělo být nejen uklidnění situace, ale zejména nastavení nové kvality spolupráce mezi firmou Hyundai a OS KOVO. Bez splnění této podmínky není možné garantovat uklidnění situace. Informování ze strany zaměstnavatele vůči zástupcům zaměstnanců je nedostačující a firma neumožňuje zákonné právo na informování zaměstnanců ze strany odborové organizace na pracovišti a neumožňujete nám tak informovat zaměstnance.

- v oblasti přesčasů firma:
- zmírnila práci přesčas na minimum, a to po dohodě s odborovou organizací.
- za vykonanou práci přesčas v roce 2009 vyplatila odměnu 5.000 korun.

- v oblasti výročního bonusu:
- Musí být písemně stvrzeno, že pokud zaměstnanci splňovali kritéria vnitřního předpisu a nebyl jim vyplacen v plné výši, tak bude udělena náprava v následujícím výplatním termínu.
- noční směny, které mají začít 21.12.2009 byly přesunuty na 20.12.2009 a ukončeny dne 23.12.2009
- snížení kritérií pro hodnocení zaměstnanců – vytýkací dopisy, neměli tak razantní vliv na povyšování, roční bonus a měsíční prémie. Navrhujeme, aby se vztahoval jen na jedno hodnocení a ne na všechny výše uvedené příklady.
- byl odborové organizaci a jejím zástupcům umožněn přístup na pracoviště všech výrobních oddělení.
V případě splnění výše uvedených podmínek podpoříme zaměstnavatele v oblasti práce přesčas, kterou nám

předložil dne 4.12.2009, a to na následující dny 8.-10.12.2009 a končit bude v těchto dnech v 17:55 hod. a v sobotu 12.12.2009.”

12. prosince

Odbory nechávají v továrně podepisovat „souhlas zaměstnance s účastí na stávce“, případná stávka by se vedla kvůli

- nesouhlasu s pravidelnými a opakujícími se přesčasy;
- nesouhlasu se sankcemi proti iniciátorům stávky;
- nesouhlasu s praxí vytýkacích dopisů;
- nesouhlasu se změnou kritérií pro výplatu výročního bonusu;
- požadavku finanční kompenzace za odpracované přesčasy.

15. prosince

Konec stávkové pohotovosti. Dohoda odborů s vedením
- zaručuje beztravnost iniciátorům stávky;
- slibuje, že přesčasová práce nebude nařizována „ve stejné míře jako dosud“;
- slibuje zlepšení komunikace mezi firmou a odbory.
Kromě toho se odbory s vedením shodly na represii proti případným divokým přerušením práce v budoucnu:
- „... v případě podobného spontánního a svévolného zastavení výroby z jakékoli příčiny bez předchozího smířčího řízení zúčastněných stran, odborová organizace a Zaměstnancká rada nebudou proti potrestání viníků, včetně jejich eventuálního trestního stíhání za vzniklou majetkovou škodu.“

Otázce pětistícového bonusu se dohoda nevěnuje, stejně tak ani otázce hodnocení.

stávky po jednotlivých provezech, aby doháněly šéfy k nepřičetnosti. A obecně platí, že na nic jiného než na moc a sílu zaměstnanců (a na ztráty ve svých peněženkách) šéfové neslyší.

... A JEJÍ LIMITY

• Během jedné prostávkované hodiny dělníci skutečně udělali, slovy jednoho z přispěvatelů na Hyundai fóru, „*víc než posrané odbory a zmanipulovaná zaměstnanecká rada za rok*“.

Na zkušenost kolektivního odmítnutí být poslušnými kolečky v nošovicském soukolí ale pracující nenařáli. Hned po shromáždění v kantýně 2. prosince složili zbraně, aby je už nevytáhli. Stávka k zahájení boje nevedla, skončila jako protest.

• V prostoru, který stávka a následná pasivita dělníků a dělnic vytvořila, se tak objevily odbory. „*Proč budete jednat s odbory a zaměstnaneckou radou, které s tím (se stávkou) neměly nic společného?*“ ptal se řečnický na Hyundai fóru jeden z dělníků mluvčího firmy Vaňka. Dobrá otázka, odpověď na ni ale není až tak složitá. To, že se z boje stalo vyjednávání v kancelářích a že se místo dělníků samotných staly aktérem odbory, odpovídá tomu, že se pracující nedokázali zorganizovat pro boj za vlastní zájmy sami.

Odbory se tak v popředí ocitly díky dynamice událostí. A samozřejmě se snažily vydobýt ze situace co nejvíce pro sebe: Situace se neuklidní, pokud nás neuznáte za respektovaného partnera, vzkázaly vedení. Zároveň tak odbory šéfům jasně řekly, čím by pro ně mohly být dnes i v budoucnu potřebné: Budete-li brát odbory vážně, můžeme garantovat, že budeme hasit problémy, budou-li vám je dělníci dělat.

A v konečné dohodě odbory vedení ukázaly, jak dovedou s firmou spolupracovat, v praxi. Zasloužily se sice o to, že iniciátoři prosincové stávky nebyli potrestáni, *všechny* další potenciální opovážlivce, kteří by k divoké stávce měli odvahu sáhnout někdy v budoucnu, však odbory hodily přes palubu.

Řečeno jinými slovy: Poté, co se odbory díky dělnické, ne-odborové akci, díky divokému zastavení práce mohly pokusit upevnit své postavení ve firmě, shodly se s vedením, že všechny další podobné, dělnické akce, které by šly mimo ně, budou oprávněným terčem represe. Dohodly se, že by případní účastníci ne-odborového přerušení práce, jakým bylo to prosincové, museli uhradit majetkovou škodu, kterou by odmítnutím pracovat firmě způsobili. A to se rovná, jak odbory i firma dobře ví, sociální sebevraždě.

• Pracující jako jednotlivci mají oproti šéfům daleko slabší pozici, jejich síla je ale v jednotě. Zaměstnavatelé, a ti v Hyundai především, to velmi dobře vědí a dělají vše pro to, aby jí házeli klacky pod nohy. Diferencovaný systém mzdových skupin a složitá struktura mezd jsou pro ně jedním z prostředků, jak naše zájmy co nejvíce separovat tak, aby nám prostor pro kolektivní boj co nejvíce zúžili. Abychom se nevnímali jako celek a abychom hůře rozpoznávali, že naše kolektivní zájmy jsou společné, ať patříme k operátorům I či II, ať děláme na lince či offline.

Už dávno se ale šéfové naučili rozbít kolektivní dělnickou moc také rozdělováním výroby do různých firem. Jsou to však hranice, na něž bychom neměli brát ohled: Důležité není to, jakou uniformu kdo nosí a v které budově dělá. Důležité je, že jsou pracující, tak jako zaměstnanci Hyundai, Dymosu, Glovisu či dokonce firmy Kia v Žilině, materiálně propojeni výrobou a „jejich“ firmy propojeny kapitálově. Kapitál a výroba funguje v koncernu Hyundai jako celek, není žádný důvod, proč by se jako celek neměli bránit i dělníci a dělnice, které zaměstnává.

Šéfům jejich trik ale často vychází – a vyšel jim i v Nošovicích. Mezi dělníky Hyundai se v polovině prosince sice mluvilo o tom, že by bylo fajn oslovit dělníky z Glovisu či Dymosu, nakonec ale k pokusu o navázání kontaktu nedošlo, a to ani po jednohodinové divoké stávce v Dymosu. Stávce, která i kvůli své izolovanosti dopadla bohužel porážkou.

• Občas se daly mezi dělníky slyšet hlášky o rákosnicích, šikmofirmě atd. Když se postava šéfa překrývá s jinou národností, bývá lákavé kanalizovat dělnický vztek rasistickým plivancem – je to ale trefa vedle. Tím důležitější je, že spousta zaměstnanců ví, že spousta českých manažerů a jejich poskoků se nechová lépe než korejští proto, že jsou „naši“. Hranice vede mezi šéfem, který má moc, a zaměstnancem, ne mezi národnostmi.

Podobně není na místě hořekovat nad tím, že vedení Hyundai není kompetentní, neumí podnikat, řídit továrnu atd. Jde totiž o to, že v tom, jak ze zaměstnanců vysávat co nejvíce práce za co nejméně peněz, je vedení kompetentní velmi. A jde o to, že naším cílem je pravý opak, zajistit si co největší prostředky na živobytí (co nejvíce peněz) za co nejméně práce (ořstých stranou, investoři taky nezastírají, že je v Česku láká hlavně levná a poslušná pracovní síla). Starat se o to, jak šéfové svou firmu vedou, není náš byznys. Naším byznysem je starat se o vlastní potřeby. A ty jsou v rozporu právě s jejich kompetentností, jak nás co nejziskověji vykořisťovat.

Šéfové slyší jen na moc a sílu zaměstnanců a na ztráty ve svých peněženkách

Kapitál a výroba funguje v koncernu Hyundai jako celek, jako celek by se mu měli bránit i pracující, které zaměstnává.

Budme realisté. Možná by byl boj příliš riskantní, možná prostě ještě situace nenazrála. A svou roli hrála jistě nezkušenost – probůh, kdo má v České republice zkušenosti s vedením stávky, s kolektivním třídním bojem, který navíc tak zprofanoval stalinismus? Pokud jde o tohle, začínáme pořád ještě na zelené louce, jako třída pořád sbíráme první zkušenosti. Nemá cenu házet flintu do žita, i malá a krátká zkušenost může být velkým základem propříště.

Stejně tak však je, právě propříště, na místě i realistický pohled na věc. Je třeba vědět: Hyundai není, pokud jde o třídní boj, žádným nováčkem. V Koreji čelí daleko bojovnější dělnické třídě, než je ta u nás, a umí jí být silným soupeřem, který používá proti odbojným dělníkům tu nejtvrďší represí.

Chceme-li se něčeho domoci, v Hyundai i jinde, je třeba se rozhodnout, zda jsme schopni do boje investovat totéž úsilí, které odvádíme v práci pro zaměstnavatele a jeho zisky. Budme realisté: Náš vlastní boj nemůže být nahrazen vyjednáváním či odvoláváním se na zákonnost, boj je tím jediným, na co šéfové slyší. A šéfové nejsou všemocní. Velkým nepřítelem dělníků je jejich vlastní nedostatek sebevědomí a pasivita.

Ne, žádný boj nemá výsledek jistý dopředu. Nikdy není možné říci, že dopadne úspěšně, záleží na odhodlání a důvtipu dělníků, jejich jednotě i objektivních podmínkách... Dělnická aktivita však otevírá možnost, že vítězstvím skončí.

K ČEMU TO VŠECHNO VEDLO?

• **Firma** nakonec netratila. Zrušené přesčasy ji možná s ohledem na mizivý efekt šrotovného až tak nemrzely (mimořádně, jen o pár dnů dříve oznámila omezení výroby Škoda), každopádně se ale uchránila toho, aby musela platit jednorázovou odměnu 5 tisíc korun za již odpracované přesčasy, jak chtěli dělníci a odbory.

Po potrestání iniciátorů stávky toužila jistě hodně, protože by to byl vítaný precedens a výstraha případným budoucím potíživostem, nakonec se ale represí vzdala a vyměnila je s odbory za dohodu o tom, že trestání budou všichni účastníci budoucích divokých stávek.

A pro vedení Hyundai to byl dobrý byznys. Majetkové sankce za škody na výrobě jsou obrovskou praktickou, materiální hrozbou pro případné stávkující, kteří by snad někdy v budoucnu nechtěli spoléhat na to, že se k něčemu rozhýbou odbory. Více nemá vedení Hyundai důvod se k prosincové stávce vracet – tváří se proto, že se nic nestalo, a doufá, že dělníci na to, jak se Hyundai postavili, rychle zapomenou.

• **Odbory** byly od svého vzniku v Hyundai vedením odstrkované (šéfové měli navíc po ruce zaměstnavatelskou radu, která byla dělníkům odcizenější než odbory), takže rozhodně neměly prostor zdegenerovat do pozice struktury, která je součástí managementu. Mezi odbory v Hyundai, které nemají ani uvolněného předsedu, a odbory ve Škodovce, jejichž šéf Povšík je členem dozorčí rady Škody Auto, je nebetyčný rozdíl.

Od svého angažmá v době po stávce, kdy se mezi dělníky nenašla vlastní síla, která by vedla boj, se pak skrze vyjednávání snažily odbory domoci hlavně právě toho, aby se jejich vztahy s vedením zlepšily: aby je šéfové začali brát jako respektovaného partnera.

Věci samozřejmě nejsou černobílé: v odborech v Hyundai se angažují právě ti dělníci, kteří nechtějí mlčet a nechat si šlapat po hlavě od vedení. Problém je ale ve zvolené cestě – a ta odborová je cestou smíru a dohody se šéfy. Právě odborová logika stála za tím, že poté, co se konečně zdálo, že se v Hyundai mohou dát věci do pohybu, snažily se je odbory zastavit. „Vyhlásili jsme stávkovou pohotovost, bereme věci vážně. Zaměstnanci se prozatím musí distancovat od všech aktivit podobné středěčnické stávce! Vedlo by to ke krachu jednání!“ zněl jejich vzkaz těm, kdo by snad přece jen mohli chtít na stávku navázat.

Odbory si slibovaly, že když zajistí, že dělníci budou zase poslušní a nebudou ohrožovat výrobu, posílí se jejich vlastní vliv. „Bude-li nás brát vedení teď a v budoucnu jako respektovaného partnera, můžeme garantovat uklidnění situace,“ vzkázaly odbory pro změnu vedení.

Zatím se nezdá, že by vedení na jejich apely slyšelo. Dělníky naopak odbory formálně postavily téměř mimo hru. Dohodou s vedením proti divokým stávkám si odbory zajistily, že pracující, kteří by vedli boj mimo ně, to budou mít velmi těžké.

• **Pracující** dali firmě políček, ta ho ale s přehledem ustála. O požadavky se hrálo s vachrlatou „podporou“ stávkové pohotovosti a za úzkostlivého nabádání ze strany odborů, aby se dělníci a dělnice chovali „zodpovědně“ a poslušně.

Čím víc vyprchával dobrý pocit z toho, že „jsme se konečně dokázali ozvat“, tím rozpačtěji se hodnotily výsledky prosincového odborového vyjednávání. Pětitisícovou jednorázovou odměnu za přesčasy se z firemního účtu do operátorských kapes vytáhnout nepovedlo. (V Dymosu se navíc nevyhnuli trestům! Jeden ze strůjců stávky byl ve zkušební době propuštěn, pozastavilo se povyšování.)

Přesto prosinec něco znamenal. Největší nadějí je, že snad přežije zkušenost (i když byla sebekratší), že je možné postavit se proti moci šéfů kolektivně na zadní. A snad povede k rozpoznání faktu, že nás se šéfy spojuje jen vykořisťování a boj.

Největším benefitem každé stávky je politicky právě tohle.

KONTEXT A BILANCE

Kromě stávky v Hyundai a Dymosu se uskutečnila 7. ledna stávka v továrně Grammer v Mostu, která vyrábí vybavení do aut. Dělníci totiž dostali nové platové výměry, které jim snižovaly mzdy, v některých případech prý dokonce až o polovinu. (Do té doby brali mezi 12 tisíci a 21 800 hrubého, z čehož tvořily 50 procent benefity.) Dělnická odpověď byla okamžitá. Ranní směna vstoupila v šest hodin do divoké stávky, k ní se údajně během dopoledne připojili i další pracující.

Divoká stávka hrozila koncem ledna i v podniku OKD Rekultivace a i tady šlo o peníze. Ve firmě skončila kolektivní smlouva a za absence nové vyhlásilo vedení mzdový předpis, který zaměstnancům snižoval mzdy o dva či tři tisíce, některým ale i o pět či šest.

Co mají události v Hyundai, Dymosu, Grammeru a OKD Rekultivace společného?

Krizové regiony

Všechny proběhly v podobném sociálním prostředí, v regionech postižených dlouhodobě vysokou nezaměstnaností, kterou kapitalistická krize ještě více zvýraznila. (V lednu 2010 činila míra nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji 12,8 procenta, práci tam nemělo 85 tisíc lidí. Na Mostecku samotném bylo v lednu 2010 bez práce 17 procent lidí. V celé ČR byla v lednu 2010 míra nezaměstnanosti 9,8 procenta.) Kromě OKD Rekultivace se navíc stávky odehrály v sektoru automobilového průmyslu.

Hyundai, Kia a spol.: jedna velká továrna...

Hyundai, Kia a s nimi spojené dodavatelské firmy v Česku a na Slovensku nejsou světy samy pro sebe, jde o úzce provázaný celek. Výroba v Žilině se neobejde bez převodovek z Nošovic, produkce v Nošovicích zas bez motorů z Žiliny. O významu plynulého toku materiálu z dodavatelských firem se nemusíme rozepisovat.

Ve skutečnosti nejde o různé továrny, ale o jednu velkou továrnu. Silnice mezi Nošovicemi a Žilinou potom není ničím víc než prodlouženou výrobní linkou. Že Hyundai, Kia, Mobis, Dymos, Glovis a Hysco patří do koncernu Hyundai, je z hlediska jejich výrobní provázanosti už jen třešničkou na dortu.

Je dobré to mít na paměti, když se dělníky pokoušejí šéfové separovat v „jednotlivých“ továrnách a rozdrolit.

...jeden společný nepřítel

Kolektivně, ale mimo odbory!

Z politického úhlu pohledu je nejnámennějším prvkem těchto událostí, že je dělníci zorganizovali samostatně, sami za sebe, tedy bez odborů. Minimálně v Hyundai a Grammeru se dělníci také po zahájení stávky setkali na shromážděních, v Mostu i před branami závodu. (Vedle sebe tam stáli romští i neromští dělníci a dělnice. Tenhle příklad dělnické jednoty je na Mostecku obzvlášť důležitý, protože je to region, v němž v roce 2008 došlo ke dvěma významným pokusům o pogrom vedeným neonacisty a fotbalovými chuligány, které se bohužel setkaly s výraznou podporou místního obyvatelstva.)

Podobná jsou také čísla stávkujících. V Hyundai stávkovalo 400 lidí, v Dymosu kolem stovky, v Grammeru asi 300.

Spojícím aspektem stávek bylo také jejich trvání: žádná z nich netrvala déle než pár hodin. V Nošovicích se v obou případech stávkovalo hodinu, v Mostu přibližně pět až šest hodin.

Represe

Spojnicí je ale také prudká reakce šéfů. Zatímco v Hyundai k vyhazovům nedošlo, v Dymosu k jednomu ano a v Grammeru dostalo ještě během stávky pro výstrahu výpověď pět neaktivnějších dělníků, včetně předsedkyně odborů (údajně za to, že se jí nepovedlo lidem stávku vymluvit). Ještě během téhož dne vzalo vedení výpovědi zpět výměnou za to, že si dělníci prostávkovaný čas odpracují v mimořádných směnách.

Společným znakem Hyundai i Grammeru je to, že vedení pohrozilo žalobami. V Nošovicích se na tom, že v případě budoucích divokých stávek budou „viniční“ pohnáni k soudu kvůli kompenzaci za majetkovou škodu, kterou stávka způsobí, shodly dokonce s odbory. V Grammeru vytáhl tutéž pohružku, jako by se u Hyundai poučil, podnikový právník na dělníky ještě během stávky samotné.

Stávková pohotovost jako nástroj na uklidnění dělníků

Události v Hyundai a OKD Rekultivace pak lecos vypověděly o tom, jak se k bojům zaměstnanců staví odbory. Řekneme-li, že tam, kde se pokus o dělnickou aktivitu objeví, stojí jí odbory v cestě, zní to jako paradox. Paradox je to ale jen zdánlivý: Nejsilnější dělnickou zbraní na obranu materiálních zájmů je totiž boj, který poškodí zisky šéfů a jejich moc ve firmě. Odbory jsou ale institucí, jejímž úkolem je udržet smír, dělníky „přivést k rozumu“ a se šéfy se dohodnout.

V Hyundai a OKD Rekultivace použily odbory jako nástroj, jak sabotovat (případnou, nebo reálnou) snahu dělníků vzít obranu vlastních zájmů do

vlastních rukou, vyhlášení stávkové pohotovosti. Dělníky tak chlácholí: „Vaše starosti bereme vážně, vyhlášíme dokonce stávkovou pohotovost, takže není důvod se nijak zvlášť angažovat a jít proti šéfům! Věci v klidu nechejte na nás, stačí, když nám budete držet palce na vyjednáváních.“

Má to logiku. Pokud odbory chtějí, aby je šéfové brali vážně a chovali se k nim jako k respektovaným partnerům, musejí jim něco nabídnout – a co víc než to, že jsou schopny ukázat našťvané zaměstnance? (Na druhou stranu si ale odbory musejí uhájit i kredit před dělníky, zejména pokud jsou zaměstnanci odhodláni vést skutečný boj. Proto si někdy nemohou dovolit být stranou a k boji se přidávají a snaží se ho dostat pod svou kontrolu. I když v Česku taková realita nepanuje.)

Když tedy byla v Nošovicích vyhlášena stávková pohotovost, bylo největší starostí odborů zajistit, aby se dělníci zdrželi jakékoli neposlušnosti proti šéfům. V OKD Rekultivace se odborový předák ani nesnažil odborové cíle nijak skrývat a bezelstně přiznal, jakou úlohu odbory pro zaměstnavatele hrají: „Někteří zaměstnanci už byli rozhodnutí od pondělí zastavit práci. Právě proto jsme stávkovou pohotovost vyhlásili. Naším cílem je zabránit divokým stávkám, které mohou vzniknout v důsledku vydání mzdového předpisu.“

V březnu se potom šéf odborů OKD Rekultivace mohl pochlubit, že odbory vedení předložily vlastní plán, který s propadem mezd počítá – a podařilo se jim „vysvětlit“ i těm nejvíc „oškubaným“ dělníkům, že by se „oškubat“ měli fakt nechat: „S naším návrhem souhlasili i ti zaměstnanci, kterých se týkají největší propady mezd.“

Současný vztah mezi pracujícími a odbory je v mnoha továrnách charakterizován tím, že jedna i druhá strana jsou slabé. Ve firmách, jako je Hyundai, nepředstavují odbory víc než pár aktivních členů, a pokud by se dělníci rozhodli šéfům kolektivně vzdorovat, nečelili by mocnému odborovému aparátu, který by žil vlastním životem. Na druhou stranu však nám, pracujícím, kolektivní kapacita, vůle i potřebné zkušenosti k rázné odpovědi na despotismus šéfů zatím schází.

... a dál?

Žádný z těchto bojů nebyl vítězný ani materiálně (pokud jde o bezprostřední, ekonomické výtěžky), ani politicky (pokud jde o rozvoj dělnické jednoty a kritiky základů i všech aspektů kapitalistické společnosti). Přesto ale něco znamenaly. Po nějakých devíti letech ekonomického boomu, kdy pracující nevyužili relativně příznivých objektivních podmínek k tomu, aby si vymohli víc a získali zkušenost kolektivního boje, tak představují opatrné prolomení ticha.

Poslední cyklus třídního boje se tady totiž odehrál v letech 1999/2000, kdy jsme byli svědky

dvaadvacetidenní hornické okupační stávky na dole Kohinoor na Mostecku a bojů proti nevyplácení mezd v ČKD Dopravní systémy v Praze, Zetoru Brno či Letu Kunovice. Hned poté se zároveň začala díky boomer zahraničních investic výrazně proměňovat kompozice kapitálu v celé střední a východní Evropě. Řada starších výrobních podniků zanikala, místo nich vznikaly továrny nové, z nichž byla výrazná část napojená na automobilový průmysl, a spolu s tím se začala měnit i samotná dělnická třída. A na poli kolektivního třídního boje se zde na deset let rozhostilo téměř ticho...

Největší nadějí je nabytá zkušenost, že je možné postavit se proti moci šéfů kolektivně na zadní.

To, co jsme psali o stávce v Hyundai, platí i o všech dalších zmíněných továrnách, které zažily vyhrcovanou situaci. Klíčovou otázkou je, co se během těchto konfliktů a po nich v továrnách stalo s neformálními skupinkami bojovně naladěných dělníků (neboli radikálními minoritami), které mohou představovat zárodky dělnické autonomie. Zúročí svou zkušenost, nebo upadnou kvůli rozpačitým výsledkům boje do poraženectví a pasivity? Upevnily ve stávkách své postavení nebo je naopak stávky oslabily? Otevřely stávky dělníkům oči směrem k širší reflexi jejich postavení v kapitalistické společnosti a nezbytnosti a možnosti kolektivního vzdoru? (Ale též: Kolik takových mikro-konfliktů dřímá v továrnách, skladech, úřadech či supermarketech pod povrchem? A kolik jich proběhlo, aniž o nich víme z médií?)

Nevěštíme z křišťálové koule, na tyhle otázky odpoví jen praxe následujících měsíců.

Z dělnické autonomie, samostatné organizace dělníků bez odborů, politických stran lákajících na předvolební sliby a dalších institucí, se zatím objevil jen letmý záblesk. Doufat v nový, byť i „jen“ regionální, cyklus bojů na pracovišti je předčasné.

Jisté ale je, že i ta nejdelší cesta začíná prvním krokem.

- :: rozsáhlejší brožurku o Hyundai
- :: bulletin věnovaný automobilovému průmyslu v Česku
- :: leták KPK ke stávce v Nošovicích
- :: leták KPK k vyjednávání ve Škodě Auto v roce 2007
- :: leták k boji proti dopadům krize
- :: brožuru Jak a proč bojovat proti propouštění
- :: brožuru s analýzou listopadu 1989
- :: brožuru Odbory a politický boj
- :: a další texty...

... najdete na www.protikapitalu.org

Třídní kniha. Vydává skupina
Kolektivně proti kapitálu (KPK) - ČR/SR.
kpk@protikapitalu.org