

T1 T2 C
C2 F1 F2 C
C2-01 TEMP STOP
C1-21ST TEMP STOP
CM C2-HANGER STOP
C2 HANGER FULL

MILUJU ŽLUTÝ OBRAZOVKY

OHLEDNUTÍ NEJEN ZA STÁVKOU V NOŠOVICKÉ TOVÁRNĚ HYUNDAI V PROSINCI 2009

KOLEKTIVNĚ
PROTI
KAPITÁLU

MILUJU ŽLUTÝ OBRAZOVKY

OHLÉDNUTÍ NEJEN ZA STÁVKOU
V NOŠOVICKÉ TOVÁRNĚ HYUNDAI
V PROSINCI 2009

Miluju žlutý obrazovky

**– ohlédnutí nejen za stávkou v nošovické továrně Hyundai
v prosinci 2009 (Bulletin KPK)**

V dubnu 2010 vydala skupina *Kolektivně proti kapitálu – KPK (ČR, SR)*

KPK je skupinou, která usiluje o politickou autonomii proletariátu
proti diktatuře kapitálu.

<http://protikapitalu.org>

kpk@protikapitalu.org

<http://mouvement-communiste.com>

OBSAH

1. Úvod: Prolomení ticha? (KPK)	4
2. Divoké zastavení práce v Hyundai Nošovice, prosinec 2009 (KPK)	
<i>Jak šly prosincové události za sebou</i>	5
<i>Silná místa stávky</i>	7
<i>... a její limity</i>	8
<i>K čemu to všechno vedlo?</i>	10
3. Kontext nošovických stávek a provizorní zhodnocení	12
4. Hyundai, Kia a spol.: jedna velká továrna, jeden společný nepřítel (KPK)	15
<i>Člověk není stroj. Je níž než stroj</i>	17
<i>Odbory z Ústavu hutnictví železa</i>	20
<i>Konflikty</i>	21
<i>Jeden kapitál versus jedna dělnická třída</i>	22
<i>Hyundai - chronologie do prosincové stávky</i>	23
5. Kapitalistický plán a proletársky kontra-plán: případ Hyundai (KPK)	25
<i>Dejiny Hyundai</i>	26
<i>Vznik kórejského národního autopriemyslu</i>	27
<i>Úspěch strieda úpadok</i>	28
<i>Dvojnásobné poučenie z krízového vývoja</i>	29
<i>Od „fordizmu“ k masovej flexibilnej výrobe</i>	30
<i>Třínistá cesta k flexibilitě</i>	32
<i>Záhadná premenná</i>	34
<i>Plán a kontra-plán</i>	35
<i>„Sajonara“ toyotizmu</i>	36
<i>Dva systémy, jeden cieľ</i>	37
<i>Dodatok: niekoľko postrehov</i>	39
6. Dělnická třída v Koreji: od masové stávky k prekarizaci a ústupu, 1987–2007 (Loren Goldner)	
<i>První část: historické zázemí</i>	41
<i>Druhá část: demokracie prodává utahování opasků; třídní boj v autoritářském rozvojovém režimu</i>	43
<i>Třetí část: povstání v Kwangdžu a obrat k „marxismu-leninismu“</i>	47
<i>Čtvrtá část: národní politika a velký dělnický boj; 1987–1990</i>	49
<i>Pátá část: začátek úpadku; 1990–1997</i>	50
<i>Šestá část: generální stávka a krize MMF; 1997–1998</i>	51
<i>Sedmá část – po roce 1998: vztah stálých dělníků k příležitostným se stáva hlavním tématem hnutí dělnické třídy</i>	53
<i>Osmá část: stávka v E-Land rozjasňuje sociální horizont</i>	54
7. Apendix: Kolektivní vyjednávání v Nošovicích, 2010	56

1 PROLOMENÍ TICHA?

Konec loňského roku a začátek letošního přinesl v Česku několik pokusů o to, postavit se šéfům: stávku v Hyundai a Dymosu v Nošovicích, v mosteckém Grammeru, neklid v OKD Rekultivace.

Žádný z těchto bojů nebyl vítězný ani materiálně (pokud jde o bezprostřední, ekonomické výdobytky), ani politicky (pokud jde o rozvinutí dělnické jednoty a třídního vědomí). Přesto ale něco znamenaly. Po nějakých devíti letech ekonomického boomeru, 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 Praha, Zetoru Brno či Letu Kunovice.

Teď je předčasné pokoušet se odpovídat na otázku, zda jsou nedávné události předzvěstí větší dělnické aktivity v Česku a zda upozorňují na návrat kolektivního třídního boje. Rozhodně ale stojí za to se u nich zastavit.

V bulletinu, který držíte v rukou, se podíváme především na továrnu Hyundai: – shrneme silná i slabá místa prosincového neklidu v továrně i jeho výsledky; – podíváme na situaci v Hyundai v kontextu dalších zmíněných projevů dělnické nespokojenosti v Česku; – všimneme si provázanosti továren Hyundai v Nošovicích a Kia v Žilině: jsou totiž daleko spíše jedním výrobním celkem než oddělenými provozy a pro úspěch případného boje je podstatné, aby se jako celek chápali i jejich zaměstnanci, navzdory překážkám, které staví dělnické jednotě do cesty šéfové; – a řekneme něco slov i o výrobním procesu a represivní politice proti zaměstnancům, která je Hyundai jako firmě vlastní, i o vztahu mezi kolektivním dělníkem, stroji a kapitálem.

Kontext rozvoje ekonomiky, dělnické třídy a třídního boje v Jižní Koreji za posledních 20 let nám nabídne text Lorena Goldnera. Zmiňuje i boje v korejských továrnách Hyundai a Kia a mimo jiné v druhém plánu vyvrací mýtus, že systém práce, který v továrnách firem z Asie panuje, „dělníkům v Asii vyhovuje, protože odpovídá jejich mentalitě“.

2 DIVOKÉ ZASTAVENÍ PRÁCE V HYUNDAI NOŠOVICE

5

Když vypukla 2. prosince v Hyundai v Nošovicích stávka a zažlutila tovární monitor 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.

Jak šly prosincové události 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 naštvanosti 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 svačkovně sděleno, že oni na přesčas musejí zůstat. Když se celá svačovna 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 vytýkacích dopisů.

- 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 – vytýkácí 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 vytýkácích 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 beztržnost 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 represí 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.

- Aktivní dělníci, byť jich bylo sebestmála, nečekali, až něco konečně udělají odbory nebo zaměstnanecká rada. Ve skutečnosti to obě tyhle 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 zatraceně cenné.

Nepodceňujeme 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 na 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, obrazejí 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 nadřízený.

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 rukou 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 stávky po jednotlivých provozech, aby doháněly šéfy k nepřítelosti. 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 příspěvatelů na Hyundai fóru, *„více než posrané odbory a zmanipulovaná zaměstnanecká rada za rok“*.

Na zkušenost kolektivního odmítnutí být poslušnými kolečky v nošovicovém soukolí ale pracující nenavázali. 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 opovázlivce, 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 nejvíc 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 rozbíjet 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 rákosnících, šikmofirmě atd. Když se postava šéfa překrývá s jinou národností, bývá lákavé kanalizovat dělnický vztek rassistickým 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 nejvíc 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 nejvíc peněz) za co nejméně práce (ostých 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.

• Budme realisté. Možná by byl boj příliš riskantní, možná prostě ještě situace neznázrala. 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 nejtvrdší represi.

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 mizící efekt šrotovného až tak nemrzely (mimořádně, jen o pár dnů dříve oznámila omezování 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 precedent a výstraha případným budoucím potížistům, 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. Víc 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 zaměstnaneckou 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, – odbory ve Škodovce, jejichž šéf Povšík je členem dozorčí rady Škody Auto, je nebetýčný 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 střeďeční 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 rozpačitěji 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.

Zdroje citací: odbory hmmc.cz, hyundai.phorum.cz

3 KONTEXT NOŠOVICKÝCH STÁVEK

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.

Kolektivně, ale mimo odbory!

Z politického úhlu pohledu je nejvýznamnějším 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.

Spojujícím 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 nejaktivnějších 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 „viníci“ po-
hnáni k soudu kvůli kompenzaci za majetkovou škodu, kterou stávka způsobí, shodlo
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 leccos 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 (případ-
nou, nebo reálnou) snahu dělníků vzít obranu vlastních zájmů do vlastních rukou,
vyhlášení stávkové pohotovosti. Dělníky tak chlácholí: „Vaše starosti bereme vážně,
vyhlašujeme dokonce stávkovou pohotovost, takže není důvod se nijak zvlášť an-
gažovat a jít proti šéfům! Věci v klidu nechejte na nás, stačí, když nám budete držet
palce na vyjednávání.“

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 ukáznit 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 přidají 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 od-
borů 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 pon-
dělí zastavit práci. Právě proto jsme stávkovou pohotovost vyhlásili. Naším cílem je za-
bránit 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 zkuše-
nosti k rázné odpovědi na despotismus šéfů zatím schází.

... a dál?

Žádný z těchto bojů nebyl vítězný ani materiálně (pokud jde o bezprostřední, eko-
nomické výdobytky), ani politicky (pokud jde o rozvoj dělnické jednoty a kritiky základů

14 | 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 stávkou 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 boomu 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 rozhostilo téměř ticho...

To, co jsme psali o stávce v Hyundai, platí i o všech dalších zmíněných továrnách, které zažily vyhrcošenou 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 oslabil? Otevřely stávky dělníkům oči směrem k širší reflexi jejich postavení v kapitalistické společnosti a nezbytnosti a možnost 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?)

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.

4

HYUNDAI, KIA A SPOL.: jedna velká továrna, jeden společný nepřítel

Hyundai, Kia a s nimi spojené dodavatelské firmy v Česku a na Slovensku nejsou světy samy pro sebe, ve skutečnosti 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 ani rozepisovat. Ve skutečnosti nejde o různé továrny, ale o jednu velkou továrnu. Silnice mezi Nošovicemi a Žilinou potom není ničím jiným než prodlouženou výrobní linkou. Že Hyundai, Kia, Mobis, Dymos, Glovis a Hysco patří do koncernu Hyundai, je z hlediska jejich materiální provázanosti už jen třešničkou na dortu.

Hyundai v Nošovicích je po Škodě Auto a TPCA třetí automobilkou v Česku. Jedná se o první závod značky Hyundai na evropském kontinentu. V rámci koncernu ale byla první evropskou továrnou Kia, která od prosince 2006 vyrábí v Žilině na Slovensku.

Plán na výstavbu závodu v Česku oznámila Hyundai v roce 2005, o Nošovicích se rozhodlo o rok později. Na přípravu nošovické průmyslové zóny vláda uvolnila 1,5 miliardy korun. Celková investice do továrny byla nakonec kolem 25 miliard. Podobné sumy automobilky vložily také do staveb továren v Žilině, Trnavě a Kolíně.

Stavět se v Nošovicích začalo v roce 2007, tedy stále ještě v době, kdy byl automobilový průmysl ve střední a východní Evropě v plném rozkvětu.

Výrobu v Nošovicích firma Hyundai oficiálně zahájila v listopadu 2008. Kapacita závodu je 200 tisíc aut ročně, v roce 2011 to má být 300 tisíc. Denně vyrábí automobilka kolem 500 aut, podle některých údajů to má být ale až 750.¹ Denní produkce žilinské továrny činí přibližně 900 aut. Přibližně 90 procent vozů z Nošovic putuje k zákazníkům do Evropy, zbytek firma vyvážá na Blízký východ a do Afriky.

– Dodavatelé –

Na Hyundai je v Nošovicích napojena řada dodavatelů, kteří na severní Moravu přišli až s korejskou automobilkou. Někteří z dodavatelů sídlí přímo v nošovickém areálu Hyundai. Jsou to firmy Dymos Czech Republic (autosedačky), Hysco (plechy), Mobis Automotive Czech (podvozky a nápravy) a Glovis (logistika).

Všechny firmy jsou součástí koncernu Hyundai. Podíl komponentů vyráběných v Česku se má pohybovat kolem 65 až 70 procent.

¹ ČT1, Události v regionech (Ostrava), 6.11. 2009. <http://www.ceskatelevize.cz/ivysilani/409231100111106-udalosti-v-regionech-ostrava>.

Celkem se v Nošovicích mají vyrábět čtyři typy aut: verze hatchback a kombi modelu i30, později mají přibýt i dva velkoprostorové vozy kategorie MPV. Čtvrtý model má ale továrna začít vyrábět až od roku 2011. V posledním čtvrtletí 2009 továrna začala vyrábět model Kia Venga, který má přijít na trh až letos.

Kromě aut vyrábí nošovický závod od října 2008 také převodovky, kterými zásobuje i továrnu Kia v Žilině. Kia naopak produkuje motory také pro Nošovice.² V současné době vyrábí v Hyundai převodovky jedna hala s roční kapacitou kolem 300 tisíc kusů; za první pololetí 2009 firma vyrobila 100 tisíc převodovek. Na jejich výrobě nyní pracuje kolem 230 lidí. Hyundai připravuje výstavbu ještě druhé převodovkárny (se stejnou kapacitou). Její stavba má začít v dubnu 2010, pracovat v ní má dalších 256 zaměstnanců.

V prosinci 2008 firmy Hyundai a Kia oznámily, že kvůli krizi omezí ve světě výrobu, opatření se prý ale nevztáhne na Česko. Už na začátku ledna 2009 však Hyundai začala v Nošovicích omezovat výrobu na čtyři dny v týdnu, výpověď dostali první dělníci. Mělo jít hlavně o zaměstnance ve zkušební době, kteří ještě neměli nárok na odstupné. V polovině ledna 2009 Hyundai dočasně omezila výrobu dokonce jen na tři dny v týdnu. Zaměstnanci byli doma s náhradou mzdy. Celkový počet odstávek činil přibližně 10 dní.³

Původní plán výroby na rok 2009 činil 185 tisíc vozidel, kvůli krizi ale firma vyrobila pravděpodobně méně než 160 tisíc aut. Hlavně díky šrotovnému ale firma Hyundai, stejně jako další automobilky, výraznější propad dosud nezažila.

Dvě směny

V Hyundai i v Kia se vyrábí v současnosti ve dvou směnách. Spuštění druhé směny Hyundai plánovala na jaro 2009, na dvousměnný provoz nakonec přešla až v září, když zahajovala výrobu modelu Kia Venga. V červnu a červenci 2009 firma přijala pro druhou směnu 300 pracovníků. Na konci října 2009 však druhá směna ještě nebyla plně obsazena. Zahájení výroby čtvrtého modelu v roce 2011 si prý v Nošovicích vyžádá zavedení třetí směny a přijetí dalších 650 zaměstnanců. Zatím mělo od podzimu třetí směnu v Nošovicích jen oddělení repair, aby byla od ledna 2010 opět zrušena.

V Hyundai je aktuálně ranní a noční směna. V Kia byl tento model dříve také, po čase ale přešla továrna na ranní a odpolední provoz. Po zavedení odpolední směny v Žilině přesčasů výrazně ubylo, což někteří zaměstnanci vnímají jako ztrátu možnosti si přivydělat.⁴ Na druhou stranu to samé v Nošovicích vedlo nakonec k revoltě zaměstnanců. Střídání nočních a ranních směn v Nošovicích tam totiž jako dříve v Žilině přesčasů lehce umožňuje, čehož manažeři od podzimu 2009 využívali extrémně často.

² Hyundai často kritizuje špatné silniční spojení mezi Nošovicemi a Žilinou, kvůli kterému prý vážně zásobování výroby. Mezi Žilinou a Nošovicemi jezdí denně stovky kamiónů. ČT1, Události v regionech (Ostrava), 6. 11. 2009. <http://www.ceskatelevize.cz/ivysilani/409231100111106-udalosti-v-regionech-ostrava>.

³ Tamtéž

⁴ Na některých provozech v Žilině, jako je lakovna nebo montáž, se při údržbě strojů ale občas dělají po odpolední směně přesčasy až do půlnoci.

Nyní v Hyundai pracuje kolem dvou tisíc lidí,⁵ Kia má přibližně 2 600 zaměstnanců. Na 95 procent z pracovníků v Nošovicích podle tvrzení firmy pochází přímo z Moravskoslezského kraje, část lidí ale dojíždí například také z nedalekého Slovenska. Také v Žilině převažují zaměstnanci z Žilinského kraje a přilehlých regionů, těch ze zahraničí je tam zanedbatelné množství. Stejně jako v továrně Hyundai, která se nachází mimo město uprostřed ničeho, pracující do továrny sváží autobusy, které si samozřejmě platí ze svého. Jaká je jejich kompozice dělníků?

O kvalifikaci nejde

Mnoho z nich je sice vyučených, ale naprosto v jiných oborech, než které by souvisely se strojní výrobou, někteří mají zkušenost z jiných automobilek. V případě Hyundai přešla část lidí z kolínské TPCA,⁶ v Kia pracuje pár lidí, kteří předtím dělali například v bratislavském Volkswagenu nebo okolních strojírenských fabrikách. (Díky zkušenostem z jiných automobilek tak mohou dělníci porovnávat platy i konkrétní pracovní podmínky.)

Odborná kvalifikace ani zkušenost z oboru ale pro práci v automobilekách není až tak podstatná. „*Treba pripomenúť, že pri výbere ľudí na prijímacích pohovoroch je oveľa dôležitejším kritériom ochota pracovať za čo najnižšiu mzdu, vzdelanie a prax až tak dôležitá nie je,*“ říká dělník, který má za sebou pracovní zkušenost v žilinské továrně Kia.

„*Práca v minútovom takte nevyžaduje nijako špecifickú kvalifikáciu. Ľudia tu vykonávajú v podstate veľmi jednoduché úkony, ktoré sa veľmi rýchlo naučia. Pokiaľ robíte ten istý úkon 450x denne, za jeden deň ste spoľahlivo zaučení.*“ Automobilky jako by byly ztělesněním toho, že v době reálné dominance kapitálu se dělník stává pouhým přívěskem, prodlouženou rukou stroje. Na většině pozic je tak nový zaměstnanec zaučený během jednoho, maximálně několika dní.

Počet kvalifikovanějších dělníků v Kia se tak postupně zmenšoval právě proto, že charakter práce v automobilce nepovažovali za odpovídající svému vzdělání a praxi.

Ještě v listopadu 2009 si firma stěžovala, že jí chybí kvalifikovaní zaměstnanci pro střední technický management. Chybí prý místní, například pro lakovnu.⁷

Operátoři i operátorky

Jiné je to už ale pro zaměstnance s jinou či žádnou kvalifikací, mezi které patří často i ženy. Zvláště pro ně je v regionech s vysokou nezaměstnaností práce

⁵ V první fázi mělo v Hyundai pracovat 2 750 lidí, v roce 2013 by to mělo být až 3 400 zaměstnanců. Další 4 tisícovky lidí měly najít práci v dodavatelských firmách, po plném rozběhnutí výroby v roce 2011 má u dodavatelů dělat 7 500 zaměstnanců. Do poloviny roku 2010 plánuje Hyundai přijmout dalších 500 zaměstnanců, původně to mělo být kolem 750. V srpnu 2009 přitom automobilka uzavřela náborové centrum v Ostravě s tím, že masivní nábor už není nutný.

⁶ Původně odešli do TPCA, když ale začala nabírat Hyundai, vrátili se do domovského regionu. Kromě jiného i proto, že v Kolíně byly životní náklady pracovního migranta vyšší o platby za ubytování.

⁷ „*Velmi těžko se hledají lidé kolem 30 let, kteří mají středoškolské či vysokoškolské technické vzdělání, určité zkušenosti z praxe a znalost angličtiny, aby mohli komunikovat se svými nadřízenými a jezdit na školení do zahraničí,*“ uváděl v listopadu 2009 mluvčí automobilky Vaněk.

18 v automobilce možností, jak si opatřit peníze na živobytí. Poměr žen a mužů v Žilině je tak v současnosti přibližně 1:1, podobně jsou na tom i Nošovice.

Mladých hodně, agenturních málo

Velkou část zaměstnanců obou továren tvoří mladí lidé, hodně z nich jen před krátkým časem dokončilo střední školu.⁸

Proti jiným továrnám byl v Hyundai dosud zanedbatelný počet agenturních dělníků. V posledním čtvrtletí 2009 ale začala firma zaměstnávat také prostřednictvím personálních agentur. Takto zaměstnaným pracujícím slibuje, že po třech měsících budou moci přejít mezi kmenový personál.

V Žilině naopak v době všeobecného chronického nedostatku zaměstnanců (přibližně roky 2005-2007) továrna přibližně 400 agenturních dělníků zaměstnávala, nyní je to ale už minulost. Agenturní dělníci vykonávali v Žilině stejnou práci jako kmenoví pracovníci, bez rozdílu ve formě zaměstnání museli na lince všichni stíhat minutový takt. K nevráživosti mezi „kmenovými“ a „agenturními“ nedocházelo.

Ubohé mzdy...

Nově přijatý zaměstnanec nyní v Hyundai dostává kolem 14 700 korun.

Po uplynutí tříměsíční zkušební doby automaticky „poskočí“ do první výplatní třídy a dostane tak přidáno na úroveň 15 300 korun. Ve druhé třídě má 16 tisíc, ve třetí 17 tisíc korun. Dál už postoupit nelze, to je operátorský strop.⁹ Vyšší mzdy jsou až na úrovni team nebo group-leaderů.¹⁰

V Kia dostane nový dělník přibližně 12 500 Kč (500 eur).¹¹ Přesto minimálně v Žilině neplatí, že by dva zaměstnanci vykonávající stejnou práci, se stejnou kvalifikací a délkou zaměstnaneckého poměru museli mít stejnou mzdu. „Zaměstnanec totiž obvykle dostane najnižšíu možnú mzdu, za akú je ochotný pracovať.“¹² (Stejně jako na většině jiných pracovišť platí i v Kia přísný zákaz sdělování výšky svého platu, který se samozřejmě nedodržuje.)

... a despotismus továrny

V Hyundai a Kia panuje značně intenzivní protidělnická represe. Na denním pořádku jsou vytýkácí dopisy („Vytýkací list je v Kia žiaľ častým javom. V sériovej výrobe tohto typu nie je možné udržať výkon človeka na 100 percent, človek nie je stroj. Hlavne ku

⁸ Ve Škodě Auto se průměrný věk pohybuje kolem 38 let, ve Volkswagenu Bratislava činil ještě v roce 2007 přibližně 34 let. (Údaje jsou z roku 2007.) Pro Hyundai i TPCA údaje chybí, lze se však domnívat, že jejich věkový průměr bude sotva překračovat třicetku.

⁹ Jen pro srovnání: V kolínské TPCA se základní průměrná dělnická mzda pohybuje kolem 20 tisíc bez příplatků, jak sdělila v prosinci 2009 ČTK šéfová tamních odborů, ve Škodě Auto je to kolem 25 tisíc. Rozdíl s Hyundai je významný i přes fakt, že si mnoho dělníků ze Škody stěžuje, že o podnikové průměrné mzdě si můžou nechat jen zdát. Dělníci z Moravskoslezského kraje, kteří do Hyundai přišli z TPCA, si tak z hlediska mzdy určitě nepolepšili.

¹⁰ Na lince jsou dva team-leadeři, pod sebou mají 40-70 lidí, nad nimi je pak group-leader. (Nejnižší nadřazení dělníků, jimž se kdysi říkalo mistři, jsou dnes „team-leadeři“, stejně jako dělník už „není“ dělníkem, ale „operátorem“...)

¹¹ Agenturní dělníci brali v Kia přibližně 400 eur.

¹² A dělníci jako celek mají tak vysoké mzdy, jak velká je jejich kolektivní síla a boj, chce se poznamenat...

koncu smeny dochádza k chybám.”) Dělníci je dostávají za sebemenší provinění proti i těm nejmalichernějším vnitropodnikovým a bezpečnostním předpisům a vzápětí se promítnou, stejně jako absence, do výše bonusů nebo osobního ohodnocení.

19

Z nulté do první třídy dělník vyskočí v Nošovicích automaticky, další postup ale závisí na tom, zda během dvou po sobě jdoucích kvartálů dostane sto bodů¹³ (body souvisí právě s docházkou/absencemi, vytýkacími dopisy atd.). To je ale jen velmi ideální případ. Ve skutečnosti stačí málo, například nemoc, a příčky bodového žebříku dělníkům a dělnicím nemilosrdně praskají pod nohama. Sto bodů za kvartál je v nedohlednu, s tím plný bonus 6 tisíc korun, ale též šance na povýšení: šplhání do vyšší třídy začíná od příštího kvartálu od nuly, aby ho zase zastavila absence v práci či drobné provinění. Zejména na dělnice s dětmi dopadá tento systém zvláště tvrdě.

Podobnou konstrukci měl výroční bonus za rok 2009. Jeho základní část tvořilo 50 procent mzdy zaměstnance, která se počítala z období ledna do října 2009. Odtotoho výsledku se ale vzápětí začalo odečítat. Méně dostali ti, co nastoupili až během tohoto období, dále se odečítaly delikty v docházce a následovaly odpočty za vytýkací dopisy.¹⁴

V Kia se cesta do vyšší třídy řídí jinými pravidly, to však neznamená, že by byla méně tvrdá. Naopak, je běžné, že v továrně pracují lidé se stejným základem třeba i po dobu čtyř let. Platy se přehodnocují jen jednou za rok, ale povýšení, které znamená zvýšení platu asi o 60 eur (kolem 1500 Kč), čeká vždy jen na omezený počet pracovníků. „*Pokiaľ ale nie ste tým šťastlivcom, čo dostane jednu triedu navyč – nedostanete nič. Najskôr o ďalší rok. Na robotníka sa tu nehladí – robotník je ľahko vymeniteľný prvok.*“ Něco na způsob valorizací sice v Žilině existovalo, v roce 2008 ale činila valorizace marná dvě procenta mzdy a o rok později už nic – podle manažerů kvůli krizi.

Také v Kia existují bonusy v podobě osobního ohodnocení udělovaného supervizorem. Stejně jako v Hyundai se přehodnocuje každé tři měsíce. Výška osobního ohodnocení se pohybuje v rozmezí 0-5-7-10-15 procent ze základní mzdy. „*Počet ľudí na oddelení, ktorý môžu mať hodnotenie určitej výšky, je však daný istou pevnou kvótou, takže pomyselného čierneho Petra musí mať niekto vždy.*“ Průměrné osobní ohodnocení v Žilině je kolem 7 procent. Před krizí tam existoval ještě docházkový a výrobní bonus, ty už jsou ale také minulostí.

Nevydrží každý

S tempem práce a represivním režimem, který v továrnách panuje, souvisí i fluktuace zaměstnanců a potřeba kontinuálního náboru.

„*Přibíráme ale i průběžně. Každý měsíc od nás odejde 50 lidí.*¹⁵ Polovina dobrovolně a zbytek pro porušení kázně,“ netajil se v listopadu 2009 mluvčí Hyundai Vaněk.¹⁶

¹³ Za jeden stobodový kvartál dostává dělník bonus 6 tisíc korun, který klesá podle délky absencí atd.

¹⁴ Jeden dopis za období leden–říjen 2009 znamenal snížení bonusu o 25 procent, dva dopisy o 75 procent, zaměstnanec s třemi a více vytýkacími dopisy už z bonusu neviděl vůbec nic.

¹⁵ Přibližně stejná fluktuace byla podle posledních dostupných údajů z roku 2007 také v TPČA.

¹⁶ ČT1, Události v regionech (Ostrava), 6. 11. 2009. <http://www.ceskatelevize.cz/ivysilani/409231100111106-udalosti-v-regionech-ostrava>.

V Kia se už vystřídalo téměř 6 tisíc lidí. Odcházejí kvůli nízkým mzdám, špatným pracovním podmínkám (na mnoha pracovištích panují vysoké teploty), mnoho lidí začalo mít z monotónní práce na lince také zdravotní problémy. „*Práce v minulovom take je fyzicky aj psychicky extrémne namáhavá.*“ Lidé alespoň v případě továrny Kia odcházejí většinou sami, výpovědi se vyskytují hlavně za absence.

Odbory z Ústavu hutnictví železa

Odbory vznikly v Hyundai v červenci 2008. Na začátku prý byla hlavně nespokojenost s pracovními podmínkami – firma nezajišťovala vyprání montérek, na pracovištích chyběla pitná voda, byl nedostatek ochranných kukel. „*A tak jsem obešel pár kluků, jestli by do toho šli,*“ řekl předseda odborů v Hyundai Radek Kuchař.¹⁷ U založení odborů bylo celkem 21 dělníků. Vedení firmy prý založení odborů očekávalo.¹⁸

V červenci 2009 měly odbory v Hyundai kolem 320 členů,¹⁹ organizovaly tedy něco málo nad 10 procent všech pracujících.

V Kia se přesné číslo sice neví, protože členství v odborech je utajené, pohybuje se ale pravděpodobně kolem 200, odborově se organizují především starší zaměstnanci, zatímco většina dělníků jsou mladí. To je vzhledem k celkovému počtu zaměstnanců a délce existence odborové organizace méně než v Nošovicích (odbory jsou v továrně Kia považovány za nežádoucí a mnozí starší se do nich bojí vstoupit ze strachu před vyhozením, protože většina lidí má smlouvy na dobu určitou²⁰).

Předseda a další funkcionáři odborů v Hyundai jsou stále neuvolnění, normálně pracují, nejsou placenyými funkcionáři. Kuchař je dosud řadovým dělníkem na lisovně, kde jsou vedle lakovny odbory nejsilnější. Zaměstnavatel odmítl poskytnout odborům místnost v areálu továrny, odbory tak sídlí v kanceláři v pět kilometrů vzdáleném Ústavu hutnictví železa.²¹ Firma navíc ani Kuchařovi neumožňovala volný pohyb po továrně a už vůbec ne po pracovní době,²² problémy jsou s umístěním odborových nástěnek. (Dělníky tak prý odboráři oslovovali například při střídání směn před vrátnicí, v jednotlivých halách jsou prý odboroví úsekovi důvěrníci, kteří se zaměstnanci komunikují třeba během přestávky na oběd.²³)

¹⁷ Kovák 26/2009, 2.7. 2009.

¹⁸ Kromě odborů je ve firmě i rada zaměstnanců, která podle zákona působí v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Má právo na informace od zaměstnavatele a projednání sporných věcí.

Zvolen do ní může být každý, kdo má k zaměstnavateli pracovní poměr. Tam, kde působí zaměstnanecká rada i odbory, projednává zaměstnavatel věci s oběma orgány, pokud se neshodnou na součinnosti. Na založení rady v Hyundai se podílel například její současný předseda Petr Tupý z oddělení nákupu, jejími členy ale jsou prý i dělníci z výroby. Zaměstnanci ji nepovažovali za svůj orgán, zaměstnavatel ji, zřejmě, preferoval před odbory a zaměstnanecká rada samotná prý měla díky své existenci tendenci považovat odbory za nadbytečné. Po stávce Tupý na Hyundai fóru vysvětloval, že problém byl v tom, že se radě nedařilo dělníky informovat o své aktivitě.

¹⁹ Kovák 26/2009, 2.7. 2009. Podle jiných informací bylo v odborech před loňským prosincem 200-250 lidí.

²⁰ Podle slovenských zákonů má člověk nárok na smlouvu na dobu neurčitou až po 2 letech.

²¹ „*Sem za námi žádný zaměstnanec z firmy nechodí, a když by někdo přeci jenom chtěl, raději to s dotčným vyřídím po telefonu,*“ popisoval v červenci 2009 komunikaci s kolegy šéf odborů. Tamtéž.

²² Dosavadní postavení odborů ilustruje také událost, kdy jejich předseda Kuchař dostal pozvánku na odborářské setkání v Jižní Koreji. Chystal se tam v rámci své dovolené, firma mu ji nakonec ale zrušila s tím, že se zvýšil počet zakázek a on je kvůli tomu na pracovišti nepostradatelný. Kovák 26/2009, 2.7. 2009.

²³ „*O pauzách jsme chodili s přihláškami do odborů a lidé se jen hrmuli,*“ tvrdí Kuchař. Cit. dle Kovák 26/2009, 2.7. 2009.

Podobná situace panuje i v Žilině, kde jsou odbory zcela bez vlastní místnosti a komunikují a organizují jen prostřednictvím informačních letáků.

21

Kolektivní vyjednávání v Hyundai

V květnu 2009 uzavřely odbory v Hyundai svou historicky první kolektivní smlouvu. Zaměstnancům zaručila růst mezd o 6,5 procenta.²⁴ První návrh kolektivní smlouvy vzešel ze strany firmy, a to ve druhém pololetí 2008, jen dva měsíce po vzniku odborů. Podle Zdeňka Ševčíka, který má v odborech na starosti bezpečnost práce, byl návrh kopií kolektivní smlouvy z TPCA, chyběly jen veškeré výhody. Jednání se prý táhla hlavně kvůli tomu, že vedení probíralo každý, i zákonný návrh. Největším problémem údajně bylo dojednat body týkající se postavení odborů ve firmě – práva na informace, projednávání, spolurozhodování, ale také co lze a co již ne umístit na odborové nástěnky.²⁵ Manažeri prý navíc při vyjednávání zamítli účast zástupce regionálního pracoviště OS Kovo.

Smlouva byla nakonec uzavřena na dva roky, ujednání o mzdách ale platí jen na jeden rok (kolektivní jednání skončilo v Hyundai v dubnu 2010 - viz. appendix.). Předseda odborů Kuchař po uzavření smlouvy uvedl, že zaměstnanci čekali vyšší nárůst. Problémem prý také je, že oněch 6,5 procenta je jen průměrným číslem, takže se zdaleka netýká všech. Číslo také zahrnuje bonusy a příplatky. A hlavně, navýšení o 6,5 procenta v dubnu 2009 proběhlo v rámci řádného postupu z nižších tříd operátorů do vyšších - růst nebyl v tarifech.

Konflikty

Šikana, špatné pracovní podmínky, špatné mzdy a neprůchodný proces povyšování a extrémně obtížné dosažitelné bonusy, v Žilině též fakt, že za stejnou práci dostávají běžné lidé různý plat, a především obecný charakter práce (*„Hlavný problém vidím v tom, že táto práca je všeobecne veľmi namáhavá a človek proste nemôže udržať stopercentný výkon celých 8 hodín. Potom vznikajú samozrejme chyby a konflikty.“*)... To vše vytváří jak v Nošovicích, tak v Žilině třecí plochy mezi firmou a pracujícími a to vše je předmětem dělnické kritiky.

Ta však zatím, kromě stávky 2. prosince v Hyundai, nedospěla k praktické kolektivní akci proti šéfům.

To ale neznamená, že by se v továrně válka vedla výhradně jen ze strany vedení. Represivní režim v Kia vedl k ultimatu na adresu vedení: *„Pamätám si na jeden divoký štrajk robotníkov na Iakovni, keď dali ultimátum Kórejcom – pokiaľ nevymenia ich slovenského manažéra, tak odmietajú pracovať. Dôvody – vyhrážanie. Kórejci samozrejme manažéra preložili na iné oddelenia – straty vo výrobe sa boja najviac.“* K dalším podobným konfliktům prý ale zatím nedošlo.

Podobně jako v řadě jiných světových automobilek se také v Žilině projevuje skrytý dělnický odpor v podobě sabotáží. *„Vyskytli sa, naposledy na montáži, sabotáže*

²⁴ Ve Škodě Auto se v roce 2009 zvýšily mzdové tarify od dubna o 3 procenta, od října o dalších 1,8 procenta.

²⁵ Návrh kolektivní smlouvy předložený vedením prý původně obsahoval i tento bod: *„Odbory nezveřejní, nevyvěsí ani nedistribují informace, které by zbytečně a nerozumně podněcovaly zaměstnance nebo vytvářely pochybnosti a neklid.“* Konečný text smlouvy ale prý již tuto větu neobsahuje. Cit. dle Kovák 26/2009, 2.7. 2009.

- 22 *vyrobených aut. Poškrabané a preliačené dvere. Vedenie dokonca niekoľkokrát vypísalo peňažnú odmenu na toho, kto odhalí takéhoto škodcu."*

Jeden kapitál versus jedna dělnická třída

Materiálně provázaná je dnes téměř veškerá výroba, o automobilovém průmyslu to ale platí zvlášť. Je dobré to mít na paměti, když se dělníky pokoušejí šéfové separovat a rozdrobit. Nepřátelé dělníků z Hyundai, Dymosu, Mobisu či Kii, jejich šéfové, jsou provázáni jako materiálně (výrobou), tak kapitálově. Dělníci by neměli zůstat pozadu a neměli by se nechat separovat a izolovat ve „svých“ továrnách (platových třídách, provozech...). Naše síla je v jednotě.

Pro kapitál je automobilový průmysl strategickým odvětvím. Točí se kolem něj nejen nejbližší dodavatelské firmy, ale také významná část výroby oceláren, chemických továren, textilního průmyslu, ale například také školství. Zastavení výroby a další otřesy v autoprůmyslu bolí kapitál nejen materiálně, ale i politicky – protože se týkají nejen velmi citlivého bodu ekonomické produkce, ale skrze něj i fungování kapitalistické společnosti jako celku.

A právě z toho vyplývá i síla zaměstnanců, kteří v automobilkách a u jejich dodavatelů pracují.

A zatímco je celková organizace práce v továrně i celém výrobním celku seřizena tak, aby sloužila šéfům, v době kolektivního boje se z ní může stát i zbraň dělníků. Protože výroba na jednom místě navazuje na výrobu jinde, pokud se produkce zasekne na jednom provozu, může to v krátkém čase ochromit výrobní řetězec jako celek.

„I kdyby byla aktivně zastavena jen jedna linka, a to v jakémkoli shopu, dříve či později by se zastavil provoz na všech shopech. Čím více linek by stálo, tím kratší dobu by trvalo, než by stála celá výroba,“ ví o slabých místech výrobního systému dělník XY z jedné automobilky.

Září 2005

Hyundai oznamuje plán na výstavbu továrny v Česku; závod má dodávat auta pro evropský trh.

Březen 2006

Hyundai oznamuje, že novou továrnu postaví v Nošovicích.

Březen 2007

Začíná výstavba továrny.

Leden 2008

Hyundai zahajuje testování výroby převodovek.

Červenec 2008

21 dělníků zakládá v Hyundai odbory.

Listopad 2008

Továrna zahajuje sériovou výrobu.

Leden 2009

Hyundai omezuje výrobu na čtyři dny v týdnu, zastavuje přijímání nových zaměstnanců, propouští první zaměstnance, kteří jsou ještě ve zkušební době, a odkládá zavedení druhé směny.

V polovině ledna automobilka kvůli údajným problémům s odbytem omezuje výrobu dokonce jen na dva dny v týdnu; opatření se týká jen jednoho týdne.

Únor 2009

Továrna začíná opět vyrábět naplno; kvůli růstu zakázek zvažuje zavedení mimořádných sobotních směn, nové zaměstnance ale stále nepřijímá; na růstu zakázek se prý podílí šrotovné

Zahájení sériové výroby modelu i30 určeného pro evropský trh, dosud továrna vyráběla jen model i30 hatchback.

Březen 2009

Továrna obnovuje nábor pracovníků na druhou směnu, přijímá kolem 150 lidí.

Duben 2009

Nošovická automobilka oznamuje, že za 1. čtvrtletí 2009 vyrobila 20 tisíc aut, údajně v souladu s plánem.

Květen 2009

Po osmi měsících končí první kolektivní vyjednávání, zaměstnancům mají v průměru vzrůst mzdy o 6,5 procenta.

Červen 2009

Hyundai oznamuje, že prodej modelu i30 od ledna do května 2009 na evropském trhu vzrostl o 10 procent na 33 500 aut.

Červenec 2009

K 1. červenci nastoupilo 71 nových dělníků, na rozjezd druhé směny ale továrně stále ještě chybí 150 lidí, zaměstnává 1 835 pracovníků.

V médiích se objevuje informace, že Hyundai zvažuje přesun části výroby modelu i20 z Indie do některého ze závodů v Česku, na Slovensku nebo v Turecku; výrobu vozu i20 chce totiž přiblížit velkým trhům, jako jsou Německo, Francie, Itálie a Británie.

Firma oznamuje, že za 1. pololetí 2009 vyrobila 50 tisíc aut a 100 tisíc převodovek.

Hyundai oznamuje, že do české divize v příštích dvou letech investuje 130 milionů eur; investice se má týkat také rozšíření převodovkárny o druhou halu související s plánovaným přechodem automobilky na třísměnnou výrobu v roce 2011, od kdy chce produkovat 300 tisíc aut ročně.

Srpen 2008

Automobilka upřesňuje, že přesun části výroby modelu i20 z Indie do Evropy se má týkat roční produkce asi 70 tisíc vozů; Nošovice ale prý pravděpodobně lokalitou pro přesunutou výrobu nebudou.

Hyundai zavírá náborové centrum v Ostravě.

Září 2009

K 1. září nastupuje dalších 40 nových zaměstnanců.

Nošovická automobilka zahajuje kvůli plánovanému zahájení modelu Kia Venga dvousměnný provoz; výrobu rozšíří kvůli trvalé poptávce po vozech Hyundai i30 a plánovanému zahájení sériové výroby modelu Kia Venga v posledním čtvrtletí 2009; Kia Venga má být třetím modelem, který se v továrně vyrábí, čtvrtý má přijít na řadu až v roce 2011.

V továrně pracují 2 tisíce lidí, další 4 tisícovky zaměstnanců pracují u dodavatelů.

Hyundai začíná připravovat výstavbu druhé převodovkárny, v níž by mělo pracovat 256 lidí; kapacita nové haly bude 300 tisíc převodovek ročně, její výstavba má začít v dubnu 2010.

Firma oznamuje, že lokalitou pro přesun části indické výroby modelu i20 bude Turecko.

Od zahájení výroby v listopadu 2008 továrna vyrobila 80 tisíc vozů.

21. října 2009

Továrna oznamuje, že v příštích měsících přijme dalších 700 zaměstnanců, jejich počet se má zvýšit na 2750; důvodem má být zářijový rozjezd druhé směny.

2. listopadu 2009

V Nošovicích začíná výroba třetího modelu Kia Venga.

6. listopadu 2009

Firma oznamuje, že do poloviny roku 2010 přijme 500 lidí, podle informace ze října to mělo být 700 nových pracovníků.

Hyundai odhaduje, že kvůli krizi vyrobí v roce 2009 nošovický závod méně než plánovaných 160 tisíc vozů; roční kapacita továrny je přitom 200 tisíc aut.

5 KAPITALISTICKÝ PLÁN A PROLETÁRSKY KONTRA-PLÁN: prípád Hyundai

Pri pohľade do modernej automobilovej továrne človek zostáva – zvlášť, ak v nej-kej továrni sám nepracuje – v úžase nad množstvom procesov a činností, ktoré sa v nej v jednej chvíli odohrávajú. Zváracie roboty zvárajú, lakovači lakujú, lisy lisujú, kvalitatí skvalitňujú... a šéfovia šéfuju. Denne tento zložitý organizmus, v ktorom „ten vie to, a tá zas toto“ dokáže vyprodukovať stovky vozidiel. Spája sa v ňom cieľavedomé ľudské úsilie s premysleným plánovaním, najnovšie výdobytky vedy so „zdravým rozumom“, moderné technológie so starou známou „poctivou robotou“. Spolu a len spolu tvoria neúnavný celok, ktorý pracuje s fascinujúcou presnosťou.

Selanka sa rozplynie, len čo sa na vec pozrieme z inej perspektívy. Uvidíme tu proti sebe stáť živú prácu, ľudí oslobodených od existenčných prostriedkov, a mŕtvu prácu, výsledky minulej práce takých istých ľudí, ktorá sa spredmetnila v surovinách, továrenských halách, výrobných linkách a strojoch. Ich spojenie – teda spojenie ľudskej aktivity s jej predmetom a prostriedkom – je predpokladom akejkoľvek výroby. V spoločnosti, v ktorej žijeme, však zmyslom tohto spojenia nie je len vyrábať užitočné produkty a služby. Tento cieľ je len prostriedkom k veľkolepejšiemu cieľu: zhodnoteniu preddavkovanej hodnoty, ktorá sa vynaložila na prenájom ľudských zdrojov, nákup surovín, technológií a všetkého, čo na výrobu treba. Pohyb, v ktorom sa z pôvodne investovanej sumy peňazí akýmsi zázrakom stáva viac peňazí, je procesom zhodnocovania kapitálu, jeho akumulácie. Tomuto procesu slúži živá i mŕtva práca. Celok, ktorý spolu tvoria v továrni, je tvarovaný potrebami tohto procesu.

Výroba a jej organizácia sú tu teda niečím, čo nevychádza z iniciatívy výrobcov samých. Prvým hýbateľom, ktorý tento kolos nielen štartuje, ale aj pripravuje, projektuje a plánuje, je kapitál a jeho funkcionári z mäsa a kostí, kapitalisti. To kapitál dáva prácu. Vďaka nemu sa pracovná sila ocitá zoradená pri linkách, pri tých správnych strojoch a s dostatočným tréningom, vďaka nemu stojí sama továreň, vďaka nemu svietia obrazovky a vďaka nemu všetko funguje ako hodinky. Napriek svojej nesmiernej veľkorysosti majú kapitalisti a kapitál s pracovnou silou veľký problém: režim, ktorý zorganizovali, sa jej prieči. Nakoniec, je to režim, ktorý zodpovedá potrebám kapitálu. Stojí a padá na ochote pracovnej sily neustále robiť spomínaný zázrak – pridávať k hodnote, investovanej do kúpy výrobných prostriedkov a pracovnej sily, viac hodnoty. Grátis.

Preddavkovaná hodnota sa bez tohto celkom pozemského zázraku nikdy nezhodnotí, nevzrastie ani o halier. Kapitálu navyše nejde o akékoľvek zhodnotenie, ale o maximálne možné. Proces akumulácie kapitálu tak vždy sprevádza úsilie čo najviac žmýkať pracovnú silu a robiť všetko preto, aby zajtra bolo žmýkanie intenzívnejšie: preškoľovať ju, deliť, kontrolovať, nanovo usporadúvať – jedným slovom, pacifikovať. Táto snaha nie je v žiadnom zmysle vedľajšia či druhotná. Stojí na začiatku každej prípravy a projektu, tvorí jadro každého kapitalistického plánu. Dobrý plán je polovicou úspechu.

Podľa plánu sa teda v továrni, maximálne prispôsobenej potrebám *akumulácie* a podľa možnosti ničomu inému, stretáva *živá práca* s horami *mŕtvej práce*, čakajúcej na kus starej, dobrej poctivej roboty, ktorá by ich zhodnotila. Žiadny plán však nie je dokonalý: stačí málo, a kolos sa začne potkýnať. Dodávateľ nedodá, kvalitár prehliadne, stroj sa pokazí. Alebo sa operátor hodí maród, autá začnú vykazovať podozrivé chybičky, na majstra niekto nakričí... a jedného dňa sa linka zastaví, v kantíne je hukot, oknom kancelárie preletí ložisko. Ešte stále „ten vie to, a tá zas toto“. Aj stroje tu stále sú. Len plán už nie je jeden: okrem plánu, ako najlepšie zhodnocovať hodnotu, sa tu rodí iný, ktorý začína tušiť, že s kapitálom vlastne nechce mať nič spoločné.

Žiadny kapitalistický plán teda nie je dokonalý. Každá konštelácia *živej* a *mŕtvej* práce, nech je akokoľvek premyslená – krutá či, naopak, rafinovane ústretová – pripravuje podmienky na zvrhnutie panstva vecí nad človekom. Táto abstraktná poučka je však málo platná zoči-voči mnohorakým a čoraz viac sofistikovaným stratégiám, ktoré na nás vyťahuje kapitál, a proti ktorým sa usilujeme formulovať vlastné protiplány. Nasledujúci text je pokusom o analýzu jednej z množstva podôb, ktoré plán kapitálu nadobúda v 21. storočí, a tak aj ilustráciu platnosti uvedenej poučky.

Pozrieme sa na výrobný systém, ktorý sa skrýva za režimom v továrňach Hyundai. Na to, aby sme pochopili špecifickú stratégiu kórejskej automobilky, musíme najprv aspoň krátko preskúmať jej dejiny. V druhej časti si všimneme vývoj výrobných systémov v Hyundai od skromných začiatkov až po moderné, automatizované linky, ktoré bedlivo strážia obrazovky. Tretiu, záverečnú časť venujeme faktoru, pre ktorý kapitalistické plány vznikajú: *robotníckej triede*, ktorá poctivo zhodnocuje hodnotu vo fabrikách kórejskej značky. A občas aj *nie*.

Dejiny Hyundai

Hoci oficiálne dejiny automobilovej výroby v Hyundai sa začali písať až v roku 1967, jej prehistória siaha k druhej svetovej vojne. Chung Ju-Young, zakladateľ Hyundai Group, prevzal v roku 1940 malý autoservis. Podnik sa čoskoro stal obeťou represíí zo strany japonských okupantov a činnosť naskôr obnovil ako Hyundai Auto Service až po vojne, v roku 1946. Oveľa lukratívnejšou oblasťou podnikania však v podmienkach zničenej Kórey bolo stavebníctvo, kde sa Youngova Hyundai Engineering & Construction Company uplatnila najmä vďaka štátnym zákazkám, pričom sa tiež podieľala napríklad na budovaní diaľnic v Thajsku a infraštruktúry vo vojnovom Južnom Vietname. Až v šesťdesiatych rokoch, počas prvej vlny diverzifikácie Hyundai Group, sa Youngov koncern opäť vrátil k automobilom, pričom okrem toho vstúpil aj do lodiarstva, strojárstva a výroby ocele.

Automobilová výroba nemala v Kórei dlhú tradíciu. Prvý montážny závod, s kapacitou asi 1500 kusov, tu vznikol v roku 1955. Vojenská diktatúra Pak Čong-huiho si však uvedomovala strategický význam a potenciál rozvoja automobilizmu, a tak už v rámci prvého päťročného plánu (1962) schválila zákon o ochrane automobilového priemyslu, ktorým sa štát zaviazal poskytovať výrobcom podporu. Prvou kórejskou päťročnicou sa tak zároveň začalo prvé obdobie rozvoja výroby áut, do ktorého v roku 1967 vstúpil aj koncern Hyundai založením Hyundai Motor Company.

Na trhu mal niekoľko súperov. Spoločnosť Saenara Motor Company montovala v spolupráci s Nissanom model Bluebird. Neskôr bola pohltená väčšou Shinjin Motor Company, ktorá mala technologickú alianciu s Toyotou. Ďalším výrobcom osob-

ných automobilov bola firma Asia Motors, ktorá v aliancii s Fiatom montovala jedno z najpredávanejších áut na svete, známy Fiat 124. Na výrobu malých nákladných automobilov sa špecializovala Kia, ktorá počas nasledujúcich troch desaťročí patrila k hlavným konkurentom Hyundai. Výroba autobusov bola zase doménou spoločnosti Hadongwan Motor Company. Tak ako ostatní dvaja výrobcovia osobných automobilov, aj Hyundai začínala spojenectvom s väčším zahraničným partnerom. V spolupráci s Fordom montovali rodinnú Cortinu – pomocou Fordových strojov a pod dohľadom amerických manažérov.

Ako vidno, montáž, resp. výroba automobilov v Kórei sa spočiatku nezaobišla bez aliancií so zahraničnými výrobcami. Tí považovali svojich kórejských partnerov za nástroje, ako preniknúť na tamajší trh, a na montáži boli zainteresovaní kapitálovo, technologicky i personálne. Súčasťou dohôd s partnermi bola i podmienka, že kórejské automobilky nebudú vyvážať. Ambície kórejského kolektívneho kapitalistu – štátu – ako aj jednotlivých firiem však boli väčšie, než byť len lokálnou montážnou halou amerických, japonských a európskych automobiliek. V roku 1970 kórejský štát vyhlásil plán lokalizácie automobilovej výroby, podľa ktorého sa do roku 1974 mala úplne zdomáčniť výroba všetkých typov áut. Kórejskí výrobcovia sa teda mali usilovať nadobudnúť úplnú samostatnosť od zahraničných partnerov a dosiahnuť schopnosť pokryť domáci trh vlastnými, „národnými“ modelmi.

Vznik kórejského národného autopriemyslu

Pre kórejské firmy to bol tvrdý oriešok. Nedisponovali vlastnými technológiami, inžiniermi, dizajnérmi či vyškoleným manažmentom a, nakoniec, ani kvalifikovanou pracovnou silou. No hoci sa plán nepodarilo v termíne splniť, dnes už vieme, že predznačil stratégie kórejských automobiliek v najbližších desaťročiach.



Výrobní linka v automobilce v kórejském Ulsanu

Všetci výrobcovia pri pokusoch o nezávislosť v 70. rokoch spočiatku čelili problému, ako sa dostať k technológiám a know-how modernej výroby áut a zároveň si zachovať kapitálovú a manažérsku autonómiu. Shinjin nerešpektoval štátne zámery a založil spoločný podnik s General Motors; už v roku 1982 však nad Shinjinom prevzal čiastočnú kontrolu koncern Daewoo Group. Asia bola pohltená Kiou, a tak na trhu zostávajú traja veľkí výrobcovia: Daewoo (vyrábajúci verziu Opela Kadett nazvanú Gemini), Kia (ktorá vyrábala prvý v Kórei navrhnutý automobil s názvom Brisa) a automobilová divízia Hyundai Group.

Tá sa najdôslednejšie držala štátneho plánu a pri hľadaní partnera pre svoj prvý model trvala na samostatnosti. Vyjednávania s tromi kandidátmi, ktorých oslovila – Volkswagenom, Fordom a Renaultom – tak zlyhali. Nakoniec sa preto obrátila k malej talianskej dizajnárskej firme ItalDesign, známej dizajnom Volkswagenu Passat, ktorá pre ňu navrhla model nového automobilu. Zostávalo nájsť partnera, ktorý by bol ochotný poskytnúť „platformu“: nápravy, podvozok a ostatné základné súčasti auta. Hyundai nakoniec uzavrela dohodu s Mitsubishi, ktorý bol ochotný vzdať sa kapitálového podielu i dosahu na riadenie výroby. Výsledkom spolupráce bol prvý „vlastný“ model Hyundai, Pony, ktorého výrobu ohlásili v roku 1973.

Úspech strieda úpadok

Na domácom trhu Pony zaznamenal obrovský úspech vďaka nízkej spotrebe a uspôsobeniu na kórejské nekvalitné cesty. Situáciu na automobilovom trhu však dočasne skomplikovala druhá vlna ropnej krízy, v dôsledku ktorej sa rok 1980 stal jediným v dejinách kórejskej výroby, kedy došlo k poklesu predaja. Využitie výrobných kapacít v Hyundai kleslo na 44 percent, a pokles pokračoval aj v roku 1981. Nová vojenská vláda Čon Tu-hwana, ktorá sa k moci dostala v máji 1980, sa preto rozhodla direktívne konsolidovať autopriemysel prostredníctvom plánu, ktorý bol potvrdený v roku 1982. Podľa neho malo dôjsť k monopolizácii odvetvia: GM-Korea (čiastočne patriaci Daewoo) a Hyundai sa mali spojiť a vyrábať osobné autá, kým Kia sa mala zamerať len na stredne veľké komerčné vozidlá. Výroba autobusov a veľkých nákladných áut pritom mala zostať otvorená konkurenčnému boju. Vyjednávania s GM však nakoniec, podobne ako o desaťrocie skôr v prípade Fordu, nakoniec zlyhali. Hyundai nebol ochotný pristúpiť na spoločné vlastníctvo s GM, ani na podiel americkej automobilky na riadení výroby – predovšetkým preto, aby neohrozil svoj prístup na zahraničný trh. Koncern si nakoniec presadil svoje: štát od plánu upustil, a osobné autá naďalej vyrábala nezávislý Hyundai i GM-Korea.

Ďalším krokom bol vývoj automobilu, ktorý by mohol konkurovať modelom GM. Hyundai vybudoval v Ulsane novú továreň s kapacitou 300 000 kusov, a vďaka výhodným úverom od štátu vyvinul model Pony Excel. Opäť sa pritom nezaobišiel bez technologickej aliancie s Mitsubishi, ktorá firme poskytla technológiu náhonu na predné kolesa. Tentoraz však pod podmienkou desaťpercentného kapitálového vlastníckeho podielu a účasti dvoch japonských manažérov v správnej rade. Čoraz intenzívnejšia konkurencia v automobilovom sektore, spôsobená celosvetovým nadbytkom výrobných kapacít, vôbec rozmnožila priemyselné aliancie, a Hyundai opäť stál pred známou voľbou: stať sa v lepšom prípade partnerom, v horšom prípade pobočkou zahraničných gigantov, alebo sa pokúsiť o samostatný rast prostredníctvom agresívnej a expanzívnej exportnej stratégie s minimom aliancií a kompromisov týkajúcich sa vlastníctva a podielu na manažmente. Tak ako predtým, aj teraz si Hyundai vybral druhú možnosť.

Ešte pred uvedením Excelu (1985) prišiel s vylepšenou verziou prvého auta s označením Pony II (1983), ktorý sa úspešne pokúsil presadiť na kanadskom trhu. Rastúci predaj v Kanade firmu presvedčil, že na trhu existuje priestor pre lacné dvojdvérové automobily, čo sa onedlho potvrdilo úspechom Excelu v Spojených štátoch. V roku 1987 si tam model vydobyl titul najpredávanejšieho zahraničného automobilu, pričom počet predaných kusov dosiahol 260 000. Napriek počiatočnému úspechu sa čoskoro začali ukazovať nedostatky, spôsobené špecifikami kórejského autopriemyslu. Autá trpeli množstvom výrobných chýb a nízkou hodnotou pri opätovnom predaji. Rast predaja Excelu v USA sa zastavil v roku 1988 a o rok nato klesol na 188 000. Ďalší model – Sonata – problémy nevyriešil, ba naopak, zrýchlil pád. Firma ešte v roku 1989 zahájila montáž v kanadskej továrni v Quebecu s kapacitou 100 000 kusov, no v dôsledku neustáleho poklesu predaja ju v roku 1994 musela zavrieť. Zlé výsledky na zahraničných trhoch pomohol kompenzovať domáci, kórejský trh, kde Hyundai nikdy nestratil pozíciu lídra. Problémy s kvalitou a neúspech v USA však spolu s ďalšími faktormi (najmä v súvislosti s nástupom dovozných reštrikcií na európskych a amerických trhoch, ktoré sa bránili prívahu lacnej konkurencie) prinútili firmu definitívne reorganizovať výrobný proces, zaviesť „flexibilnú“ výrobu a nanovo premyslieť stratégiu.

Dvojnásobné poučenie z krízového vývoja

Významným zlomom, ktoré firmu postihli koncom osemdesiatych rokov, ako aj charakteru súčasného výrobného systému v Hyundai, sa budeme podrobne venovať nižšie; tu naznačíme len niekoľko kľúčových udalostí, ktoré nasledovali. V roku 1993 Hyundai ohlásil plán „Global Top-10“, podľa ktorého sa firma mala do roku 2000 stať jedným z desiatich najväčších výrobcov áut – v porovnaní s 20. miestom, na ktorom sa umiestnila v roku 1992. Súčasťou tohto plánu bolo rapidné rozširovanie výroby prostredníctvom budovania nových tovární v Kórei, ale aj v zámorí: v Turecku, Indii alebo Číne. Plán zároveň znamenal vývoj nových modelov, vrátane stredne veľkých a veľkých automobilov, ako aj diverzifikáciu exportu. Kým v roku 1986 firma vyvážala do 65 krajín, v roku 1994 predávala autá do vyše stoštyridsiatich krajín.

Presadzovanie plánu vážne prerušila „ázijská“ finančná kríza v roku 1997, ktorá na kórejský automobilový priemysel dopadla zvlášť tvrdo. Po rokoch štátnej podpory, často spojenej s korupciou, boli kórejské *čäboly*¹ hlboko zadĺžené. Platobná neschopnosť kórejského finančného sektora a poklesu wonu spustili lavínu, ktorá viedla k zásadným premenám v kórejskom autopriemysle. Napriek tomu, že predaj a prevádzkový zisk Hyundai v rokoch 1996 – 1997 rástol, čistý zisk začal klesať, pretože firma musela utrácať čoraz viac prostriedkov na splácanie dlhu. Využitie výrobných kapacít tak kleslo na 71 percent (1997) a neskôr až na 46 percent (1998). Automobilku to prinútilo k finančnej reštrukturalizácii a prepúšťaniu (o prácu prišlo 2000 ľudí), pričom i jej materská skupina Hyundai Group bola rozdelená na menšie časti. V dôsledku reštrukturalizácie sa prvýkrát od vzniku kórejských *čäbolov* stali prioritami efektivita a ziskovosť, a nie veľkosť firmy a jej podiel na trhu.

¹ Tento kórejský termín (v angličtine sa prepisuje *chaebol* alebo *jaebol*) označuje priemyselné konglomeráty, zvyčajne patriace zakladajúcim rodinám a charakteristické centralizovaným vlastníctvom. Najväčšie kórejské podniky a skupiny – Samsung, LG, Hyundai, atď. – majú práve túto podobu. Čäboly zohrali kľúčovú úlohu v industrializácii Južnej Kórey a tešili sa spolupráci a štedrej podpore zo strany štátu, najmä výhodným úverom.

Pre Hyundai sa však „ázijská“ kríza ukázala byť kľúčovou príležitosťou: tlaku dlhov už v roku 1996 podľahla Kia, vďaka čomu ju v roku 1998 mohol Hyundai prevziať. Keďže zbankrotoval aj ďalší konkurent – Daewoo, z ktorého sa neskôr stal GM Daewoo – podarilo sa Hyundai Motor Company potvrdiť dominantnú pozíciu na kórejskom trhu s podielom vyše 70 percent. Prevzatie Kia tiež znamenalo významné rozšírenie výrobných kapacít, takže spomínaný ambiciózný plán firma splnila v predstihu. V roku 1999 sa Hyundai stal jedným z desiatky najväčších výrobcov automobilov na svete.

Expanzia pokračovala: roku 1999 bola vybudovaná továreň v Číne a o rok neskôr sa začalo so stavbou závodov v Indonézii a Brazílii. Vďaka neustálemu tlaku na zlepšovanie kvality, ktorý súvisel s rozvojom vlastného výrobného systému, sa podarilo obnoviť zahraničný predaj. Ten prudko rástol najmä v USA: v rokoch 1998 až 2001 vyše trojnásobne. Do 21. storočia sa tak firma prehupla v plnej sile a položila základy úplnej výroby svojich automobilov v zahraničí. Súčasťou tohto procesu bolo vybudovanie dvoch nových tovární v bývalom Československu, ale aj amerického montážneho závodu v Alabame (2005). A hoci súčasná ekonomická kríza vážne poznačila globálny automobilový priemysel, zatiaľ sa zdá, že Hyundai z nej vyjde ako víťaz. Jediným výrobcom áut, ktorému sa v roku 2008 podarilo zvýšiť predaj, bol práve Hyundai. Konkurencia, ku ktorej vždy vzhliadal – japonská Toyota – vtedy prvýkrát za sedemdesiat rokov svojej existencie predpovedala ročnú stratu. Kórejská automobilka úspech zopakovala aj v roku 2009.

Čomu za to vďačí? V nasledujúcej časti sa pozrieme na vývoj výrobných systémov a kapitalistického plánu Hyundai, od jeho skromných počiatkov až k automatizovanej súčasnosti – kdesi tam sa skrýva prvá časť odpovede na túto otázku.

Od „fordizmu“ k masovej flexibilnej výrobe

Montáž automobilov v Hyundai mala ešte v 70. rokoch klasický „fordistický“ charakter, založený na mechanizácii s minimom automatizácie a na polokvalifikovanej pracovnej sile. Až do polovice sedemdesiatych rokov sa v Hyundai napríklad používal aj ručne poháňaný konvejerový systém na dodávku materiálu k linke. Montáž Fordovej Cortiny trvala dnes nepredstaviteľných štyristo minút a prebiehala na piatich nadväzujúcich linkách, kde pracovalo spolu 349 robotníkov. Úspech modelu Pony na domácom trhu a intenzívne úsilie o export posilnili potrebu prechodu k modernej masovej výrobe, založenej na automatizácii, počítačovom riadení a komplexnom manažmente „ľudských zdrojov“. Už v počiatkoch výroby Ponyho si firma ako poradcu prizvala Seiyou Araia, bývalého vedúceho inžiniera Mitsubishi, ktorý bol žiakom zakladateľa výrobného systému Toyoty. V rámci obmedzených možností kórejskej automobilovej výroby, ktorá bola v tom čase ešte v plienkach, mal pomôcť presadiť princípy flexibilného výrobného systému, ktorý preslávil Toyotu.

Termín „toyotizmus“ patrí k módnym hitom kapitalistickej výroby posledných tridsiatich rokov. Spočiatku označoval špecifický spôsob organizácie výroby, vďaka ktorému sa Toyota podarilo vyhnúť najednému z top-výrobcov automobilov. Bola založená na úsilí eliminovať odpad (jap. *muda*) v najširšom zmysle slova (nadvýroba, nadbytočné pohyby, prestoje, prebytky na sklade, opravy atď.) a maximálne využiť produktivitu práce pomocou moderných technológií. Organizácia výroby automobilov, charakteristická pre Forda a ostatné západné automobilky,

bol avtom čase založená na tzv. modeli *push*. Pri výrobe, organizovanej podľa tohto modelu, závisí množstvo vyrobených áut, ako aj ich vlastností (model, vybavenie, farba atď.), od výrobného plánu. Výrobca hotové automobily *tlačí* (a preto ide o model *push*) na predajcov, ktorí si samí musia poradiť s problémom, akonáhle kúpivcovia chýbajú. Tento model zodpovedá klasikej technickej základní výroby áut: ak malabyť masová výroba, založená na poloautomatickej linke, efektívna, musela prebiehať pokiaľ možno nepretržite; ak malabyť zároveň úsporná, nebolo možné ušetriť plánovaného počtu rôznych modelov, pretože každá zmena si vyžadovala ďalšie náklady a prerušenie výroby. Model *push* teda na jednej strane umožňoval významné úspory rýchlosti výroby veľkého počtu kusov rovnakého produktu, na druhej strane častivo vedol k hromadeniu nepredaných zásob (nielen automobilov, ale aj komponentov) a komplikoval výrobu variantov jedného typu auta, nehovoriac o výrobe rôznych modelov.

Výrobný systém, ktorý vyvinula Toyota (Toyota Production System – TPS), tento spôsob organizácie výroby prevrátil na tzv. model *pull*. Impulzom kvôli robotu už nie je plán, ale požiadavka od predajcov, ktorí avýchádzajú z dopytu zákazníkov, a ktorou k sebe predajcovia *táhnú* (*pull*) automobily do výrobcu. Vďaka rozvoju informačných technológií a počítačového riadenia výrobných procesov bolo možné prepojiť sieť predajcov a integrovať ich komunikáciu medzi miestom predaja a miestom výroby, takže výrobca je ten, kto reaguje na podnety od predajcu, a nie naopak, ako to bolo v modeli *push*. Cieľom výrobného systému Toyoty bolo odstrániť „odpad“ – aj edným z odpadu sú aj prebytočné zásoby na sklade. Oprotifordistickému modelu *tlačenia* bol podstatne flexibilnejší: kým klasická montážna linka umožňovala masovú výrobu jedného typu automobilu, toyotizmus „vďaka reorganizácii výrobných procesov umožnil synchronizovanú výrobu rozmanitých modelov masového meradla, čiže bez straty úspor, ktoré prináša masová výroba, as v ýhodou pestrejšej ponuky modelov, šitých na mieru zákazníkom. Mechanizmus *táhaniya* sa prenáša aj do vnútra výroby: toyotistická organizácia práce odzamestnancovo čakáva, že budú kooperovať, učiť sa od kolegov, zúčastňovať sa tímových akcií a prejavovať vlastnú iniciatívu pri návrhoch, ako výrobu ešte zdokonaľiť.

Silná stránka toyotizmu je však zároveň jeho hlavnou slabinou: okamžitá reakcia výrobcu na požiadavky predajcov si vyžaduje plynulú koordináciu výroby všetkých komponentov, ktoré musia byť dodané načas, teda *just-in-time* (JIT). Ak sa na jednom mieste výroba preruší, ohrozí to celý výrobný a predajný reťazec. Táto slabina je tiež predbežnou odpoveďou na otázku, prečo súvislosť sozavádzaním flexibilnej výroby takstúpový význam, manažmentu ľudských zdrojov“, o ktorom ešte budeme hovoriť.

Dnes je význam termínu toyotizmus podstatne širší a zároveň viac hmlistý – postupy, ktoré zaviedla Toyota, sa rozšírili aj do iných sektorov a boli obhátené mnohými novými prvkami. Toyotizmus dnes označuje široký súbor výrobných postupov, postavených na „tenkej“ (angl. *lean*) výrobe, minimalizácii zásob, dodávkach *just-in-time*, flexibilnej automatizácii, počítačom riadení všetkých procesov podniku (od objednávky až po dodávku hotového produktu), úzkej kooperácii zamestnancov, ako aj priamej zainteresovanosti operátorov na zlepšovanie výroby. Nie vždy, keď je reč o toyotistickom riadení výroby v nejakom podniku, to znamená, že uvedené techniky tam boli zavedené úplne. Napríklad Hyundai vidíme, že implementácia toyotizmu, resp. akékoľvek snaženie o podobenie výrobného systému Toyoty, sú spravidla spojené s modifikáciami, ktoré súvisia s kompozíciou pracovnej sily, výskumom ied, dostupnosťou technológií a kapitálu atď.

Úspech, ktorý vďaka špecifickej organizácii výroby dosiahla Toyota, sa skôr či neskôr pokúšali rôznymi spôsobmi napodobiť aj ostatné automobily. Intenzívna konkurencia v automobilovom sektore podľa odborníkov vytvorila „nový konsenzus“: kto nedokáže prejsť na flexibilnú, „tenkú“ výrobu, neprežije. Spôsoby napodobňovania know-how priemyselných konkurentov sú zvyčajne kombináciou odvážnych experimentov (pri ktorých sa v jednej fabrike pokusne zavedú techniky konkurencie), transferu technológií (ktorý znamená prevzatie znalostí a technológií jednoducho tým, že sa kúpia) a *benchmarkingu* (pri ktorom výsledky konkurenta slúžia ako nastavená latka, ku ktorej sa podnik usiluje priblížiť, a po dohode si s konkurenciou vymieňa informácie). Ako uvidíme, nie je nič neobvyklé, že sa na imitácii výrobných procesov podieľajú bývalí zamestnanci konkurencie.

Tŕnistá cesta k flexibilitě

V prípade Hyundai znamenal k flexibilnej výrobe komplikovaný a dlhý proces, plný neplánovaných zastávok a obchádzok. Hoci prvé kroky v tomto smere urobila kórejská automobilka už v 70. rokoch, prechod k flexibilnej výrobe sťažoval nedostatok moderných technológií, ktorý firmu sprevádzal od počiatku. Zavádzanie princípov toyotistického riadenia výroby si vyžadovalo nesmierne investície do modernizácie výrobných systémov, takže v 80. rokoch sa k nim Hyundai odhodlával len vtedy, keď bola potrebná renovácia existujúcich výrobných liniek alebo otvorenie nových.

Päť liniek prvého závodu Hyundai, ktoré v počiatkoch výroby zhruba každých šesť hodín zrodili novú Cortinu, sa na prelome sedemdesiatych a osemdesiatych rokov premenilo na 8 dielní a 31 montážnych liniek. Úspech modelu Pony na domácej pôde si vynútil prudké rozšírenie kapacít: kým v roku 1974 dokázal závod vyrobiť 50 tisíc automobilov ročne, v roku 1979 vyrábala dvojnásobok. Osemdesiate roky si – v súvislosti s úspechom Excelu doma i v USA – takéto zmeny vynucovali ešte väčšími. Kým v roku 1980 Hyundai len v Kórei predal asi 65 000 automobilov, v roku 1990 to bol výše desaťnásobok. Výrobu Excelu a ďalších nových modelov tak nevyhnutne sprevádzali obrovské investície do výstavby nových kapacít, ako aj automatizácie výrobného procesu a zavádzania základov *just-in-time* výroby. Hyundai v tom čase prešiel na sekvenčnú dodávku komponentov, v ktorej príchod dielov od subdodávateľov, ako aj poradie, v ktorom prichádzajú, zodpovedá požiadavkám výroby hotového produktu. Dizajn foriem na komponenty sa zároveň stal doménou počítačových systémov a inžinieri Hyundai tak konečne vymenili rysovacie dosky za obrazovky.

Proces prechodu na flexibilnú výrobu pokračoval po výstavbe druhého montážneho závodu v kórejskom Ulsane koncom 80. rokov. Sekvenčnú dodávku komponentov vtedy doplnila flexibilná karosérna linka (*flexible body line*, FBL), ktorá umožnila výrobu dvoch až štyroch rôznych modelov súčasne. Pri vývoji tejto linky sa Hyundai obrátil na firmu Yamashita Machinery, ktorá predtým spolupracovala s Toyotou. V tomto období sa Hyundai tiež podarilo komputerovať správu skladu, vďaka čomu sa zefektívnili systémy presne načasovaných dodávok. Výstavba tretej fabriky v Ulsane priniesla vytvorenie počítačovej siete, ktorá prepájala subdodávateľov s výrobným centrom, čím sa zavŕšil prechod na systém JIT. Počítačové riadenie a automatizácia sa v tomto období tiež definitívne udomácnili v celom výrobnom procese tretej továrne: množstvo nákladných testov potrebných pri dizajne do veľkej miery nahradili počítačové simulácie, na lakovni pôsobil takmer 20 robotov a karosáreň dosiahla vďaka výše dvom stovkám robotov 97 percentnú mieru automatizácie. V roku 1990 vďaka

týmto premenám prekročila kapacita kórejských fabrík Hyundai milión áut ročne, ak počítame aj autobusy a nákladné autá.

33

Aj problémom s kvalitou, ktoré boli príčinou dramatického poklesu predaja v zahraničí, sa Hyundai snažil zabrániť implementáciou toyotistických techník „manažmentu kvality“. Počiatkom deväťdesiatych rokov zaviedol princípy preventívnej údržby a sledovania kvality, podľa ktorých sa operátori vo výrobe mali sami usilovať vykonávať údržbové práce na svojom pracovisku a v rámci normálneho pracovného času. Ako ukazuje tabuľka nižšie, nekvalita, ktorej Hyundai čelil, bola neúnosná.

	GM	Ford	Toyota	Hyundai
1989	169	149	117	178
1991	134	127	90	235
1992	136	129	83	193
1993	95	112	74	194

Tabuľka 1.: Porovnanie počtu porúch vozidiel podľa značiek (počet porúch počas prvých 90 dní od kúpy u 100 nových vozidiel).

Pokiaľ ide o flexibilitu a modernizáciu výroby, situácia bola podobná naprieč celým kórejským automobilovým priemyslom: oproti konkurentom, ku ktorým najviac vzhliadal, teda japonským automobilkám, žalostne zaostával:

	Kórea	USA	Japonsko	Európa
1990	32,5	25,1	16,8	35,6
1993	26,5	20,6	16,8	26,7

Tabuľka 2.: Porovnanie priemerného času montáže vozidla v Kórei, USA, Japonsku a v Európe (v hodinách).

	Kórea	USA	Japonsko
Počet strojov na robotníka	1,4	2,5	7,4
Čas potrebný na zmenu matrice na lise (v minútach)	48	114,3	7,9
Množstvo zásob (v dňoch)	8	1,5	8,1

Tabuľka 3.: Porovnanie ukazovateľov produktivity u dodávateľov komponentov v r. 1995 (Kórea, USA, Japonsko).

Pokusom o úplné zavedenie toyotistického riadenia – s jeho prepracovaným systémom kvality, úplnou dodávkou JIT a modelom *pull* – bola továreň v kórejskom Asane, postavená na zelenej lúke v polovici deväťdesiatych rokov. Na výstavbe závodu spolupracovali bývalí inžinieri Toyoty, ktorí ho navrhli ako takmer identickú kópiu japonskej fabriky na ostrove Kjúšu. Vďaka dôslednému zavedeniu systému *pull* sa čas skladovania komponentov podarilo znížiť z 1,7 dňa na 0,8 dňa, a zvýšilo sa aj

množstvo komponentov, ktoré mohli byť dodávané sekvenčným spôsobom, teda načasované a zoradené podľa požiadaviek výroby.

Napredujúci proces zavádzania toytostických prvkov do výroby v Hyundai zastavila „ázijská“ kríza v roku 1997. Ako vieme, Hyundai Group sa vtedy nevyhla deleniu a prepúšťaniu. Jedným z dôsledkov reštrukturalizácie bolo aj zanechanie experimentu v Asane a úplný návrat k modelu *push*. Potom, čo sa firma pozviechala z finančnej krízy, ohlásila vývoj vlastného výrobného systému – Hyundai Production System, HPS. Ideálom, ku ktorému sa usiluje priblížiť, zostáva aj naďalej Toyota s jej TPS, no teraz už s jasným vedomím, že podmienky v Hyundai, ako aj stratégie, ktoré firma používa, sa od japonského konkurenta zásadne líšia, a že HPS má byť špecifickou odpoveďou Hyundai na výzvy 21. storočia.

Naše zhrnutie dejín kórejského autopríemyslu a výrobných systémov v Hyundai je na prvý pohľad neúplné. Nie preto, že vynechalo množstvo podstatných faktov, týkajúcich sa vzťahu kórejského priemyslu a štátu (o nich viac v texte Lorena Goldnera, ktorý je súčasťou tohto bulletinu), ani preto, lebo obišlo podrobnosti o vývoji robotizácie jednotlivých dielní. Najvýznamnejším chýbajúcim momentom je premenná, ktorá síce figuruje v účtovníctve, no nikdy nemožno jej správanie dokonale predvídať či riadiť – robotnícka trieda. Ak chceme pochopiť špecifiká výrobného systému Hyundai, musíme v poslednej časti začať odznova.

Záhľadná premenná

Platí to všeobecne: v každom pláne vystupuje pracovná sila ako prvok, ktorý je potrebný, ba nevyhnutný, ale zároveň nestabilný a zradný. Opakujúci sa proces, v ktorom sa predpávkovaná hodnota zhodnocuje, v ktorom znova a znova dochádza k realizácii inžinierskych a manažérskych plánov, stojí a padá na ochote pracovnej sily podrobiť sa plánu a akceptovať podmienky svojho vykorisťovania. Aj najmenšie zakolísanie rovnováhy moci v pracovnom procese – ktorý je zároveň zhodnocovacím procesom – môže zahatiť ten najlepší plán, obrátiť ho proti šéfom, a prinútiť ich nanovo ho premyslieť, urobiť ústupky, celkom reorganizovať továrenskú mašinériu... alebo hnať sa za poslušnejšou pracovnou silou na druhý koniec sveta. Pracovná sila je najväčšou devízou kapitálu a zároveň najslabším článkom v reťazci jeho reprodukcie.

Hyundai je pozoruhodným dôkazom platnosti týchto abstraktných téz.

Ako vieme, v súvislosti s výrobou prvého vlastného modelu Pony v polovici 70. rokov sa výrobný proces v Hyundai začal transformovať po technickej stránke. Ruka v ruku s týmito zmenami prichádzali nové spôsoby manažovania pracovnej sily. Vďaka kontaktom s Mitsubishi sa vo firme postupne začali presadzovať princípy „vedeckého“ riadenia práce – podnikli sa napríklad štúdie času a pohybu, ktoré umožnili roztrieštenie zložitých úloh, vyžadujúcich kvalifikáciu, na množstvo jednoduchých, ktoré sa prideliť mohli nekvalifikovaným pracujúcim. Fragmentácia práce tiež manažmentu poskytla lepší prehľad o tom, koľko jednotlivé úkony trvajú a aké sú dôležité, od čoho sa potom odvíjali zmeny v mzdovom systéme. Nekvalifikovaní robotníci v Hyundai v tom čase pracovali v pomerne veľkých jednotkách (tzv. *banoch*), zložených z tridsiatich pracujúcich, ktorí priamo podliehali predákovi. Samozrejme, neskoršie zavádzanie flexibilnej výroby si vynútilo rozdelenie týchto veľkých, ťažko kontrolovateľných celkov na menšie časti, skladajúce sa z piatich až desiatich robotníkov,

ktoré sa viac podobajú dnešným „tímom“. Organizácia práce operátorov na jednotlivých dielnach v 70. rokoch pripomínala kasárne: firma pri výbere kandidátov na predákov uprednostňovala bývalých dôstojníkov, od robotníkov sa pod hrozbou trestov vyžadoval krátky strih a pred vstupom do fabriky ich prehľadávali pracovníci bezpečnosti, oblečení v uniformách.

Až do vzniku kórejského nezávislého odborového hnutia, o ktorom bude reč nižšie, určoval mzdy jednostranne manažment. Mzdová politika odrážala štruktúru „dvojitého“ trhu práce: pracovníci manažmentu dostávali mesačný plat, zatiaľ čo robotníci boli platení na hodinu. Tridsať až štyridsať percent ich mzdy pritom tvorili „bonusy“ a príplatky za nadčasy. Inak povedané, systém miezd od pracujúcich vynucoval množstvo nadčasov, ak chceli zarobiť aspoň existenčné minimum.

Úsilie minimalizovať náklady na pracovnú silu sa prejavovalo aj v úplnej absencii akýchkoľvek sociálnych služieb pre robotníkov zamestnaných vo výrobe, vo všetkých spoločnostiach patriacich do Hyundai Group. Takéto formy starostlivosti – štipendia pre deti, príspevky na bývanie a podobne – boli vyhradené pre administratívu a manažment. Vylúčenie operátorov zo sociálnych programov nadobúdalo absurdné rozmery: kým manažér v Hyundai Heavy Industries platil za obed v spoločnej kantíne 75 wonov, robotníci z výroby doplácali 110 wonov.

Napriek tomu expanziu výroby áut v Hyundai Group až do konca 80. rokov nepoznali žiadne významné boje. Oproti iným zložkám priemyselnej skupiny – napríklad lodeniciam, ktoré zamestnávali množstvo robotníkov na dočasné kontrakty – poskytovala automobilová divízia relatívnu istotu zamestnania. V ulsanskej priemyselnej oblasti navyše nebolo veľa pracovných príležitostí mimo gigantickej skupiny. Zamestnanci automobilky tiež boli svedkami represie a trestov, ktoré postihli ich štrajkujúcich kolegov v iných spoločnostiach patriacich do skupiny, najmä v stavebníctve a lodiarstve.

Plán a kontra-plán

Rozvoj automobilky však chtiac-nechtiac pripravoval terén budúcim bojom. V roku 1982 bolo v Ulsane sústredených vyše 50 000 robotníkov, pracujúcich v rôznych továrňach Hyundai Group. Tvorili takmer polovicu všetkých zamestnancov v tamtojej priemyselnej výrobe. Tento proces koncentrácie pracovnej sily prebiehal asi pätnásť rokov (1968–1983) a bol súčasťou premyslenej stratégie koncernu: znižoval vzdialenosť medzi dodávateľmi, skracoval čas, potrebný na transport komponentov a surovín, a pomáhal šetriť na celkových nákladoch na prácu – v súlade s celkovou „nízkonákladovou“ politikou skupiny. Zároveň však sústredenie obrovského množstva robotníkov, ktorí mali spoločnú skúsenosť s vojenským dozorom, množstvom nadčasov či pokračujúcou mechanizáciou a automatizáciou práce, vytvorila podmienky pre erupciu konfliktov. Plán sa obracia proti plánovačom.

V roku 1987 prepukol v Kórei cyklus triednych bojov, ktorý vážne zasiahol aj automobilový priemysel. Situácia v kórejských továrňach Hyundai dovtedy vzdialene pripomínala Nošovice: neexistovali tu odbory, iba orgán na spôsob zamestnaneckej rady, v ktorej boli v rovnakej miere zastúpení členovia manažmentu a robotníci – tzv. *Labor Management Council* (LMC) – a ktorý bol podriadený záujmom šéfov, ale i štátu. Rady nemali žiadnu dôveru u pracujúcich, keďže na manažment mohol jednoducho ovplyvňovať výber kandidátov spomedzi pracujúcich, a ich kompetencie

boli navyše prísne obmedzené. Vznik nezávislého odborového hnutia koncom osemdesiatych rokov preto vyvolal búrlivú reakciu, pričom na jeho potlačenie manažment nezriedka používal teror, v spolupráci s bezpečnostnými agentúrami a políciou.

Odbory sa v ulsanských továrňach Hyundai Motor Company zrodili 25. júla 1987. Už v prvom roku svojej existencie si vynútili nárast miezd o dvadsať percent. V roku 1988 mzdy ďalej rástli o 30 percent, o rok nato znova o 28 percent. Výrečné je porovnanie s predchádzajúcim obdobím – v období rokov 1982 až 1986 mzdy vzrástli o asi šesť percent. Zatiaľ čo v 70. rokoch v Hyundai neexistovala, ako už vieme, žiadna sociálna starostlivosť o pracujúcich vo výrobe (až na ubytovne pre dochádzajúcich robotníkov, v ktorých panoval podobný vojenský režim, ako v dielňach), boje koncom osemdesiatych rokov si ich vynútili.

	V montáži	U dodávateľov	Spolu
KIA	–	159,5	159,5
Daewoo	193,4	212,4	405,8
Hyundai	455,1	85,3	540,4
Ssangyong	2,9	8,6	11,4
Asia	11,2	67,4	78,6
Spolu	662,6	533	1195,7

Tabuľka 4.: Škody spôsobené štrajkami v kórejskom autopríemysle, 1987 – 1988 (v miliónoch dolárov).

Pripomeňme situáciu, v ktorej sa automobilka v tom čase nachádzala: nízka kvalita spôsobila prepád predaja v Spojených štátoch, dovozné reštrikcie sťažovali vývoz a firma stála pred úlohou prejsť na modernú, flexibilnú výrobu. Vlna triednych bojov všetko ešte skomplikovala. Odbory odmietali prechod k novým formám organizácie práce, ktoré boli charakteristické rotáciou činností, širokými náplňami práce a zaangažovanosťou operátorov v zlepšovaní výrobných postupov – to všetko znamenalo zintenzívnenie práce. Posun k flexibilnej výrobe mal byť zároveň sprevádzaný prechodom od štandardizovaného mzdového systému, v ktorom výška platu závisí od pracovnej pozície, k novému, v ktorom sa mzda odvíja od hodnotenia supervízora. Príchod automatizácie a ďalšie rozkúskovanie pracovných činností zároveň znamenal – a odbory to dobre vedeli – najímanie čoraz väčšieho počtu dočasných zamestnancov s krátkodobými zmluvami.

„Sajonara“ toyotizmu

Tvárou v tvár odporu organizovaných pracujúcich voči „flexibilizácii“ výroby a úplnému prechodu k toyotizmu automobilka čiastočne ustúpila. „Global Top-10“ zďaleka nebola len marketingová stratégia, ako vybudovať prestížnu značku a zbaviť sa povesti lacného kórejského aušusu. Išlo o odpoveď na *plán*, ktorý formuloval a presadzoval najslabší článok výroby.

Keďže v existujúcich továrňach sa nepodarilo presadiť flexibilné technológie, Hyundai Motor Company sa obrátila k stavbe tovární na zelených lúkach – s nádejou,

že nová pracovná sila bez mnohoročnej skúsenosti s režimom fabriky bude poslušnejšia... a bez odborov. Pre rovnaký ťah sa v tom čase rozhodli aj ďalšie kórejské automobilky; Hyundai si vybral poľnohospodársku oblasť Wandžu, vzdialenú od priemyselných centier, a spomínaný Asan, situovaný blízko Soulu.

Predstava, že z bývalých roľníkov budú poslušní operátori, sa však nenaplnila. Fabrika sa potýkala s vysokou fluktuáciou a ignorovaním nadčasov, najmä v období žatvy. Zároveň firma doplatila na vzdialenosť a vnútrozemskú polohu Wandžu, v dôsledku ktorých prudko vzrástli náklady na dopravu. Továreň v Asane mala byť definitívnu odpoveďou na ambície organizovanej pracovnej sily. Zamestnala mladých, neskúsených robotníkov z prímestských oblastí, ktorých doplnila dočasnými pracujúcimi – tí tvorili až 33 percent pracovnej sily fabriky. Zároveň, ako vieme, bola dôslednou kópiou továrne Toyoty a výkladnou skriňou modernej flexibilnej výroby.

Až do roku 1998 stratégia firmy fungovala: v nových továrňach sa nezmobilizoval organizovaný odpor. No potom, čo sa Hyundai pozviechal z útľahu spôsobeného „ázijskou“ finančnou krízou a opäť zaviedol systém dvoch zmien, začala medzi pracujúcimi narastať nespokojnosť a objavili sa prvé lastovičky bojov v podobe odmietania zrýchľovania práce a zvyšovania noriem. Rastúci dopyt onedlho firmu prinútil zamestnať v Asane 150 robotníkov, ktorí boli predtým, počas krízy, prepustení z továrni v Ulsane. Mnohí z nich boli skúsení militanti a čoskoro sa im podarilo prevziať kontrolu nad asanskými odbormi. V roku 1999 sa v Asane počas kolektívneho vyjednávania prvýkrát štrajkovalo. Výsledkom bolo zníženie normy, určujúcej počet automobilov vyrobených za hodinu.

Vývoj situácie v Asane bol pre Hyundai Motor Company nepochybne poučením. Nádeje, že sa pri vysokej bojovnosti pracujúcich a vyostrených vzťahoch s manažmentom podarí presadiť plnokrvný toyotizmus, typický „tímovou prácou“, kooperáciou, flexibilnými náplňami práce a iniciatívou zo strany operátorov, sa rozplynuli. Tento neúspech, spolu s rastúcimi obmedzeniami dovozu v Európe a USA, prinútil Hyundai k expanzii. Nasledovali nové továrne v Turecku, v Indii, Číne, Brazílii, ale aj v strednej Európe a na juhu USA.

Dva systémy, jeden cieľ

Ohlásenie vlastného, špecifického výrobného systému – *Hyundai Production System* – bol výrazom tohto poučenia. Nejde o ústup od toyotizmu a flexibilnej výroby, ktoré naďalej zostávajú vzorom, ale o úsilie prispôsobiť ich princípy vlastnej firemnej stratégii, charakteristickej lacnejšími modelmi, menej vyspelou technickou základňou, dôrazom na nízke náklady na pracovnú silu, ako aj úsilím v maximálnej miere využiť výrobné kapacity.

Model *pull*, o ktorom bola reč vyššie, sa v HPS nahrádza klasickým *push* modelom, ktorý je však obohatený o moderné počítačové plánovanie a komunikačné technológie, vďaka čomu dosahuje porovnateľne nízku mieru zásob na sklade a krátky čas dodávky. Toyotistické spoliehanie sa na iniciatívu operátorov pri zlepšovaní výroby, ktorá u nich predpokladá vyššiu kvalifikáciu, viac driny, väčšiu záťaž, ako aj vyššie mzdy, tu chýba. Inovačné programy sú v dnešnom výrobnom systéme Hyundai na pleciach „dielenského manažmentu“, teda skupinových lídrov, a technických pracovníkov, ktorí sú príplatkami motivovaní k vlastným patentom a zlepšeniam.

Tieto rozdiely medzi výrobnými systémami Toyoty a Hyundai pripisujú odborníci trom faktorom. Po prvé, kým pozícia Toyoty na trhu trpí výkyvmi a vyžaduje si flexibilné reakcie na požiadavky zákazníkov, Hyundai si dlhodobo drží dominantnú pozíciu na domácom trhu a neustále posilňuje svoj význam na zahraničných trhoch. Preto je potrebné maximálne využitie výrobných kapacít, pre ktoré je vhodnejší model *push*. Po druhé, subdodávateľia Toyoty sú zväčša malé a stredné firmy s nedostatkom zdrojov na zabezpečenie flexibilnej a bezchybnej výroby. Výroba komponentov preto nemôže fungovať dôsledne podľa princípov JIT, a počíta s „rezervami“ pre prípad defektov, neskorých dodávok či iných porúch vo výrobe. A po tretie, keďže kľúčovou súčasťou stratégie Hyundai je cenová konkurencieschopnosť (čiže predovšetkým nízke mzdy), výrobný systém nemôže počítať s kooperáciou zo strany radových operátorov, ktorá je významným prvkom toyotistickej výroby, aspoň v jej ideálnej podobe.

Nejasnosti snáď rozptýli nasledujúca tabuľka:

Hyundai náklady na robotníka				Toyota náklady na robotníka			
2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
34,88	32,4	40,24	40,12	96,05	88,82	91,5	104,04

Hyundai vyrobených jednotiek (na robotníka)				Toyota vyrobených jednotiek (na robotníka)			
2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
25,2	30,3	37	31,9	62,1	60,3	62,5	65,6

Tabuľka 5.: Porovnanie produktivity a nákladov na pracovnú silu, Hyundai a Toyota, 2003. Náklady sú uvedené v tisícoch dolárov.

Vzhľadom na slabšiu technologickú a manažérsku vybavenosť Hyundai (v porovnaní s Toyotou), ako aj orientáciu na lacnejšie modely, je výroba v HPS založená na nízkych nákladoch na pracovnú silu a jej maximálnom využití pomocou nadčasov. Výrobný proces je teda vysoko náročný na ľudskú prácu a zároveň menej automatizovaný, než je zvykom v „tenkej“, *lean* výrobe. Dôraz na úplne vyťaženie produktivity „živej práce“ pri nízkych mzdách je súčasťou špecifickej stratégie automobilky, ktorou sa usiluje vyrovnat' výrobným systémom svojich konkurentov, ktoré vznikali v iných kontextoch. V tomto svetle treba vidieť aj zahraničnú expanziu automobilky a vybudovanie závodov v bývalom Československu. Zdá sa, že stratégia zatiaľ funguje: využitie kapacít dosahuje v HPS 95,6 percenta, pričom Toyota si udržiava malý náskok (97 percent); podobné údaje sa týkajú kvality (HPS: 92,3 percenta, TPS: 94–95 percent) – nezabúdajme, že produktivita na jedného robotníka, ale i mzdové náklady, sú pritom v Hyundai asi polovičné.

Veľmi čitateľnou ukážkou stratégie, ktorej cieľom je maximálne vyťažiť pracovnú silu a stlačiť náklady, je indická továreň Hyundai v provincii Chennai, ktorá bola postavená v roku 1999 a v roku 2001 zamestnávala vyše 3000 robotníkov na tri zmeny. V lisovni a v montáži sa tam používa len deväť robotov a z linky vychádza 22 jednotiek za hodinu, kým v Ulsane v Kórei používajú 257 robotov a každú hodinu vyrobí 75 jednotiek. Na jednej „podstanici“ je pritom v Indii zaradených v priemere 3,6 robotníka, kým v dvoch továrňach v Ulsane 2,2 a 1,9 robotníka.

Inak povedané, prácu, ktorú v kórejských továrňach odvádzajú stroje, robia vo fabrike v Indii operátori. Vysvetliť to možno dvomi príčinami. Po prvé, vláda od kórejského investora žiadala, aby vytvoril čo najviac pracovných miest, výmenou za podporu a úľavy od štátu. Po druhé, pracovná sila indických robotníkov je jednoducho taká lacná, že sa opláca maximálne ju využívať aj na úkor zvýšenej produktivity, ktorá by sa dosiahla automatizáciou výrobného procesu.

S dávkou preháňania možno povedať, že všeobecná téza, že pracovná sila je nevyhnutným, no zároveň veľmi vratkým základom existencie a reprodukcie kapitálu, v prípade Hyundai platí dvojnásobne. Firma je poučená z bojov, ktoré v Kórei prepukli koncom 80. rokov a tvrdo dopadli na jej „štruktúru nákladov“. Zároveň má skúsenosť s neúspechom pri zavádzaní plnokrvnej „toyotistickej“ výroby, pod ktorý sa podpísali aj organizovaní a militantní robotníci. Hyundai dobre vie, že lacná pracovná sila – kým zostáva pracovnou silou, teda nemými rukami, ktoré lisujú, zvárajú, lakujú a montujú, presne podľa plánu – je na surovom automobilovom trhu jeho hlavnou devízou. Stačí však málo, a môže sa zmeniť na strašného nepriateľa, ktorý *diktuje vlastný plán*.

Dodatok: niekoľko postrehov

Naša krátka analýza si v žiadnom prípade nenárokuje úplnosť. Problematika kapitalistického plánu, výrobných systémov a spôsobov, akými im čelia pracujúci, je nesmierne široká a vyžaduje si oveľa dôslednejší a detailnejší prístup. Napriek tomu snád' môže tento text prispieť k vyjasneniu otázok, ktoré sa objavili počas bojov v Nošoviciach či v Moste, ale aj v napätej situácii v kórejskej fabrike YURA v slovenskej Hnúšti. Tieto otázky sú tým významnejšie, že ich často formulovali sami pracujúci na fórach a v diskusiách k článkom na internete.

Predovšetkým: predstava, že režim v kórejských továrňach v strednej Európe súvisí so zvláštnou kórejskou „mentalitou“, a že kórejskí robotníci sú na rozdiel od „nás“ zvyknutí tvrdo a poslušne pracovať za nízke mzdy, *neobstojí* zoči-voči historickým faktom. Fabriky v Nošoviciach a v Žiline sa zrejme viac podobajú indickej továrni v Chennai než dvom ulsanským fabrikám alebo tej v Asane. Či sa nám to páči, alebo nie, Hyundai si na svojej ceste za lacným a poslušným „najsľabším článkom“ vybral bývalé Československo nie náhodou, ale z dobrých dôvodov. A k zahraničnej expanzii, ktorú započal v 90. rokoch a ktorej súčasťou bolo aj vybudovanie výroby u nás, bol v nemalej miere donútený práve rastúcou a nebezpečnou *mocou* pracujúcich v Kórei. Nošovice a Žilina sú dieťaťom osemdesiateho siedmeho, generálneho štrajku počas „ázijskej“ finančnej krízy, ktorý paralyzoval kórejský autopriemysel o desať rokov neskôr, alebo boja v Asane, ktorým kórejskí pracujúci zamávali „tenkej“ výrobe.

V názore, že „inde“ (v mladoboleslavskej Škodovke, v bratislavskom Volkswagene, v trnavskom PSA) je to „lepšie“, sa ukrýva zmkno pravdy – je fakt, že stratégie rôznych firiem, od ktorých sa odvíja aj organizácia výroby, sú totožné len v cieľoch a v mnohom sa zásadne líšia. Napríklad význam odborov v Škode, kde tvoria „štát v štáte“, je celkom iný, ako v Nošoviciach, kde sú v očiach manažmentu škodnou. Treba však pripomenúť dve veci. Po prvé, aj toľko idealizovaný toyotistický výrobný systém s jeho dôrazom na kooperáciu, tímovú prácu, motivujúce ohodnotenie a nekonfliktný prístup k zamestnancom, má svoju odvrátenú stranu – tvoria ju prísna disciplína, vyžadovanie „všestrannosti“, vysoká intenzita a náročnosť práce, značný stres. A svoju

40 | odvrátenú stranu ukáže každý továrenský režim, len čo ho podrobíme bližšej analýze... alebo zažijeme na vlastnej koži.

Po druhé, každý *kapitalistický plán*, každý výrobný systém, vytvára podhubie, na ktorom môže vyrásť proletársky proti-plán. Pracovná sila – lebo je to *ľudská* pracovná sila – nie je nikdy totálne a neprekonateľne podriadená plánu a stroju. Každý nový pokus kapitálu lepšie sa jej zmocniť vždy zostáva dočasným riešením, ktoré stojí na hlinených nohách a rýchlo sa môže prevrátiť vo svoj opak. Nakoniec, dôkazom toho je aj panika, ktorá sa v nošovických kanceláriách strhla, len čo sa na obrazovke rozsvietila žltá.

Literatúra

Pri zostavovaní tohto textu sme vychádzali z nasledujúcich zdrojov. Uvádzame ich zoradené abecedne podľa autora.

Chung, Myeong-Kee (2005). Is It New Paradigm? Modular Production System in Hyundai. (Príspevok z 13. medzinárodného kolokvia GERPISA.) Dostupné z: <http://leda.univ-evry.fr/PagesHtml/laboratoires/gerpisa/rencontre/13.rencontre/Papers/P-S.05.Chung.pdf>.

Chung, Myeong-Kee (2007). Hyundai: Is Its Possible to Realize the Dream of Becoming a Top 5 Global Automaker by 2010? (Príspevok z 15. medzinárodného kolokvia GERPISA.) Dostupné z: <http://www.gerpisa.univ-evry.fr/rencontre/15.rencontre/GERPISAJune2007/Colloquium/Papers/P.HS.Chung.pdf>.

Hyun, Jae Hoon (2003). Korean Automotive Foreign Direct Investment in Europe: The Effects of Economic Integration on Motivations and Patterns of FDI and Industrial Location. New York: Palgrave Macmillan.

Jeong, Seung-II (2004). Crisis and Restructuring in East Asia: The Case of the Korean Chaebol and the Automotive Industry. New York: Palgrave Macmillan.

Kwon, Seung-Ho – O'Donnell, Michael (2001). The Chaebol and Labour in Korea: The development of management strategy in Hyundai. London: Routledge.

Lansbury, Russel D. – Suh, Chung-Sok – Kwon, Seung-Ho (2007). The Global Korean Motor Industry: The Hyundai Motor Company's Global Strategy. London: Routledge.

Lee, Young-Sook (2003). Lean Production Systems, Labor Unions, and Greenfield Locations of the New Korean Auto Assembly Plants and Their Suppliers. In: Economic Geography, 79(3): 321–339.

Lee, Byoung-Hoon – Jo, Hyung-Je. Mutagenization of Toyota Production System: The Story of Hyundai Motor Company. Dostupné z: <http://www.docstoc.com/docs/20677607/Mutagenization-of-Toyota-Production-System>.

6 DĚLNICKÁ TŘÍDA V KOREJI: od masové stávky k prekarizaci¹ a ústupu (1987–2007)

Podobně jako ve Španělsku a Portugalsku (v letech 1974–1976) a v Brazílii (1978–1983) zničila dělnická třída v Jižní Koreji desítky let trvající vojenskou diktaturu masovými stávkami v letech 1987–1990. Stávky vyústily v ustavení radikálních demokratických odborů (zhruba v letech 1990–1994) a dosáhly plošného zvýšení mezd.

Ovšem stejně jako v jiných případech byla dělnická třída degradována na nástroj „demokratické“ politické agendy, která rychle přijala globalizaci a neoliberální mantru volného trhu. Dokonce již před stávkovou vlnou, avšak především po ní, investoval korejský kapitál v cizině, zatímco doma prosazoval neoliberální utahování opasků. V letech 1997–1998 uvrhla asijská finanční krize Koreu do područí Mezinárodního měnového fondu (MMF) a rapidně urychlila prekarizaci tamní dělnické třídy, prekarizaci, která bývala hlavní kapitalistickou odpovědí již na problémy na konci 80. let. Dnes je prekarizováno nejméně 60 procent pracovní síly, a to tím nejbrutálnějším způsobem: tiito pracující jsou neustále nuceni potýkat se s propouštěním a pobírají o polovinu nižší mzdu než asi 10 procent pracovní síly, která jsou označována za „stálé dělníky“.

Byrokratické pozůstatky radikálních demokratických odborů ze začátku 90. let jsou dnes zatracovanými korporativními organizacemi dělnické elity a mezi překérni a stálou dělnickou třídou dochází k tolika bojům jako proti kapitálu samotnému.

První část: historické zázemí

Stávková vlna známá jako Velký dělnický boj (Nodongdža Tejtudženg²), která v Koreji začala v červnu 1987 a pokračovala až do roku 1990, se řadí po boku polské Solidarity (1980–1981), iránských dělnických rad (1979–1981) nebo brazilské stávkové vlny v letech 1978 až 1983 mezi nejvýznamnější boje dělnické třídy 80. let. Tato stávková vlna otřásla základy diktatury, která kontinuálně existovala od konce korejské války, vybojovala významný nárůst mezd pro velké sektory korejské dělnické třídy a ustavila (v letech 1990–1994) radikální demokratické odbory v Národní odborový kongres (ChoNoHyop, NCTU), který se alespoň verbálně hlásil k antikapitalismu.

Stávková vlna triumfovala až ve chvíli, kdy začaly být její výdobytky vážně podkopávány. ChoNoHyop byl zničen vládní represí, která dopadla na jeho nejlepší militanty.

¹ Prekarizace označuje proces zavádění překérní práce (precarious work) do vztahu kapitál–práce, kdy je „tradiční“, dlouhodobý zaměstnanecký poměr nahrazován částečnými či krátkodobými úvazky nebo prací na živnostenský list či přes agentury, tedy méně jistou prací. Kritika podmínek překérní práce ale nemá co dělat s adorací podmínek „tradičních pracovních míst“, i ta s sebou totiž nesou odcizení a vykořisťování a i ta jsou překérni – nejistá: i ta ve finále závisí na tom, zda kapitál pracovní sílu potřebuje, či ne. (pozn. překlad.)

² Anglickou transkripcí Nodongja Taettujaeng (pozn. překlad.)

Na druhé straně začala vláda tolerovat konzervativnější aktivisty, kteří v roce 1995 založili Korejskou odborovou konfederaci (Minču Nočong,³ zkratkou v angličtině KCTU). V prosinci 1996 se vláda pokusila prosadit zákon prohlubující prekarizaci práce, proti němuž se KCTU v lednu 1997 polovičatě postavila generální stávkou. Na podzim roku 1997 přivedl asijský finanční krach Jižní Koreu pod opatrovnictví MMF výměnou za pomoc ve výši 57 miliard dolarů, kterou MMF explicitně podmínil požadavkem, aby se součástí jeho restrukturalizačního programu stala prekarizace práce a masové propouštění.

V prosinci 1997 byl korejským prezidentem zvolen dlouholetý člen opozice Kim Dej Čong,⁴ aby v únoru následujícího roku přivedl KCTU k „historické dohodě“, která akceptovala propouštění v řádu stovek tisíc pracovních míst a restrukturalizaci ve shodě s požadavky MMF výměnou za plnou legalizaci KCTU.

V roce 1998 založila Kim Dej Čongova vláda tripartitní komisi státu, kapitálu a práce podle korporativistické linie – bezúčelné těleso, které samozřejmě jedná jen ve prospěch vlády a kapitálu.

Jakkoli chmurně působí tento obraz (a navzdory téměř nekonečné sérii porážek), musela být korejská dělnická třída rozbíjena krok za krokem během dlouhých, tvrdých stávek. A nedávné události ukazují, že její bojovnost není rozhodně zničena.

Dnes, dvacet let po Velkém dělnickém boji z roku 1987, se korejská pracovní síla nachází v situaci, kdy byl v Koreji proces kapitalistické prekarizace doveden snad nejdál na celém světě (určitě však v rámci rozvinutých průmyslových zemí). Kolem 10 procent pracovní síly v Koreji je organizováno v KCTU se stálým zaměstnáním a výplatami, zatímco 60 procent je v režimu prekarizace a outsourcingu. Například v Hyundai Motor Company, jedné z bašt průmyslové militantnosti z let 1987–1990,



Proti povstání v Kwandžu poslala vláda armádu včetně speciálního komanda. Na snímku odnášejí ozbrojení dělníci v rakvi zabitého soudruha.

³ Anglickou transkripcí Minju Nodong (pozn. překlad.)

⁴ Anglickou transkripcí Kim Dae Jong (pozn. překlad.)

pracují stálí a prekarizovaní dělníci vedle sebe, dělají tutéž práci, ti prekarizovaní však vydělávají až o 50 procent méně než stálí, kteří vydělávají asi 50 až 60 tisíc dolarů ročně plus příplatky za přesčas a odměny. Mezi prekarizovanou dělnickou třídou jsou odbory KCTU nenáviděny jako korporativistický štít pro stálé dělníky s vysokým platem. Ti pro změnu dokonce fyzicky napadali prekarizované dělníky, kteří šli do divoké stávk (např. v Kia Motor Company v srpnu 2007). V nedávných volbách (v prosinci 2007) volila značná část dělníků prezidentského kandidáta pravicové Velké národní strany (Hannara) I Mjong-baka,⁵ bývalého výkonného ředitele Hyundai a soulského starostu, ve falešné naději v návrat expanzivního hospodářství 70. a 80. let.

Jakou cestu urazila korejská dělnická třída od ofenzivních bojů a vítězství k prekarizaci a porážce během pouhých dvou desetiletí, je předmětem tohoto článku.

Druhá část: demokracie ordinuje utahování opasků; třídní boj v autoritářském rozvojovém režimu

Korejskou dělnickou třídu je třeba situovat do širšího cyklu přechodu od diktatury k (buržoazní) demokracii, který začal ve Španělsku a Portugalsku (1974–1976) a pokračoval v zemích, jako je Polsko nebo Brazílie. Můžeme také zmínit následné exploze v období ústupu severoamerické a evropské dělnické třídy.

Došlo k nim vlastně v širším kontextu světové ekonomické krize, která přišla po poválečném boomu. Na Iberském poloostrově, v Polsku, Brazílii i v Jižní Koreji přišly větší intervence dělnické třídy v politice i ve společnosti po delším období intenzivního „ekonomického růstu“ (značně různé kvality) a po intenzivní represi nezávislé aktivity dělnické třídy, její organizace a po snižování mezd. Dělnické boje byly ve vztahu k zápasu širší „demokratické opozice“ vůči diktátorství pokaždé centrální a tato širší „demokratická opozice“ pokaždé převzala moc a uskutečnila (vždy ve spolupráci s mezinárodním kapitálem) tvrdé programy utahování opasků, které hnutí dělnické třídy rozdělily. Bylo by z toho možné vyvodit, že „demokracie ordinuje utahování opasků“, což je také skutečně i můj závěr.

V případě Koreje existují samozřejmě mnohá specifika, která nelze v žádném obecném porovnání opomenout.

V roce 1960 byla Korea považována za ekonomický „odpadkový koš“, v přepočtu na hlavu byla tak chudou zemí jako Indie nebo Tanzanie. V roce 1996 byla s velkými fanfáry přivítána do OECD jako „rozvinutá ekonomika“ a pouze rok poté (jak jsme již zmínili) padla pod kontrolu MMF.

Nicméně, Korea byla jako jeden z „asijských tygrů“ společně s Taiwanem, Hong-kongem a Singapurem v letech 1960–1997 vyzdvihována jako příklad velkého úspěchu západní „pomoci“ zemím třetího světa a opatrovnictví MMF a Světové banky, který se stavěl proti stovkám příkladů nezdarů a regresu této „pomoci“.

Čím se Korea lišila? Zprvů můžeme upozornit na její zvláštní status (který sdílela spolu s ostatními tygry) „výkladní skříně“, předsunuté hlídky amerického imperialismu, jejíž ekonomický úspěch byl důležitým nástrojem propagandy vůči (takzvaným)

⁵ Anglickou transkripci Lee Myung-bak (pozn. překlad.)

socialistickým režimům v její bezprostřední blízkosti, jmenovitě vůči Severní Koreji, Číně a Sovětskému svazu. Spojené státy s desítkami tisíc jednotek v Jižní Koreji tolerovaly etatistickou rozvojovou politiku, zatímco něco podobného ve zbytku nerozvinutého světa běžně podvracely.

Za druhé, Jižní Korea se stejně jako Taiwan od zbytku třetího světa lišila tím, že v letech 1945 až 1950 provedla agrární reformu, která definitivně eliminovala předkapitalistickou aristokracii *jangban*. (K této reformě došlo pod intenzivním tlakem agrární reformy na severu, která se rozšířila i na jih, když Kim Ir-senova armáda v prvních měsících války nakrátko okupovala téměř celý poloostrov.)

Za třetí, Jižní Korea, chudá na přírodní zdroje a sražená na kolena válečným stavem v letech 1950–1953, je příkladnou zemí „lidského kapitálu“, se silným důrazem, ne-li mánií po vzdělání. V roce 1960 zde byla mezi dospělými 90procentní gramotnost, což se s ostatními zeměmi třetího světa nedá srovnávat.

V roce 1945 byla země okupačními armádami Sovětského svazu a Spojených států rozdělena podle 38. rovnoběžky. Porážka Japonska ve druhé světové válce ukončila 35 let trvající japonskou koloniální nadvládu, která byla důležitým mezníkem v pokládání základů moderní kapitalistické ekonomiky (dědictví tohoto období je do dnešních dnů kontroverzní).

Když v srpnu 1945 japonští okupanti uprchli, jeden až dva miliony dělníků v americké zóně vytvořily v opuštěných továrnách dělnické rady. Mnohem spíš než oddanost dělnické samosprávě (korejská levice byla z drtivé většiny stalinistická) však byla důvodem potřeba výroby věcí nezbytných ke každodennímu přežití. Systém dělnických rad byl, jak se sluší a patří, zničen americkými okupačními úřady v prosinci 1945.

Korejská vrstva *jangban* a malí kapitalisté byli stejně jako evropská buržoazie kolaborující za okupace s nacistickým Německem politicky a společensky diskreditováni. Americké okupační síly musely z pestré směsice slátat dohromady vládu, která bude schopná porazit silící dělníky a zemědělce, z nichž mnozí podporovali Kim Ir-sena a jeho partyzány a všichni obecně volali po radikálních změnách. Spojené státy vsadily na osobu I Sung-mana⁶ a dohlížely, ba přímo se účastnily nemilosrdného rozbití levice v jižní zóně během pětileté partyzánské války a masakrů, které předcházely propuknutí války se Severní Koreou v červnu 1950. Cokoli ze skutečné levice v roce 1950 zbylo, bylo fyzicky eliminováno během válečných let nebo uteklo na sever (kde levici často čekal stejný osud). Kontinuita s levicí před rokem 1945 byla na jihu zcela rozbita, což je faktor, který hrál důležitou roli během znovuzrození levice v 70. letech.

I Sung-man vedl obecně neobratnou a ekonomicky stagnující Jižní Koreu do roku 1960 zcela odkázán na americkou vojenskou podporu a pomoc. Nakonec byl svržen až studentskými nepokoji v roce 1960, po nichž si Jižní Korea užívala krátké období demokracie. To bylo ukončeno pučem Pak Čong-huiho⁷ v roce 1961, jímž začala nová éra.

Pak Čong-hui nebyl jen dalším loutkovým diktátorem poválečné éry podporovaným Spojenými státy. Obecně se má za to (ačkoli pro to osobně nemám definitivní důkaz),

⁶ Anglickou transkripcí Rhee Syngman (pozn. překlad.)

⁷ Anglickou transkripcí Park Chung-hee (pozn. překlad.)

že byl už v roce 1943 komunistou a o pět let později byl jako člen komunistické studijní skupiny mladých důstojníků uvězněn. Když se roku 1961 chopil moci, Spojené státy původně váhaly s jeho uznáním a během jeho diktátorské éry (1961–1979) nedůvěřovaly jeho nacionalistickým impulzům (k nimž patřil například nezávislý jaderný program) a jeho příležitostnému diplomatickému koketování se Severní Koreou.

Pak byl navíc během světové války vzděláván v japonské vojenské akademii a byl uchvácen japonským modelem ekonomického rozvoje, který se s jistým úspěchem snažil okamžitě napodobit v Jižní Koreji. Vzhledem k tomu, že japonský model zase kopíroval Prusko konce 19. století, vzala na sebe Jižní Korea „německý kabát“, který je zahalen vysoce sporným (a často zkresleným) japonským odkazem. Např. Pakova ústava byla napsána korejským právníkem, který studoval v 50. letech v Německu a oblíbil si teorii Carla Schmitta; základním kamenem Pakovy ideologie tak byl „výjimečný stav“. Poválečné středoškolské učebnice dějepisu napsal An Ho Sang,⁸ ve 30. letech otevřený pro-nacista, který studoval během Hitlerovy éry v Německu: knihy byly plné ultranacionalistických mýtů zděděných po německém romantickém populismu.

Co je důležitější, Pak si došlápl na parazitické kapitalisty I Sung-manovy éry, které buď eliminoval, nebo přinutil k produktivním investicím. Na venkově zavedl politiku „Nové vesnice“ (*Saemaeul*), která měla plně kapitalizovat zemědělství a přinutit venkovské obyvatelstvo odejít do měst a nechat se zaměstnat v průmyslu. Skrze antikomunistickou Federaci korejských odborů (FKTU) zavedl režim drakonickou kontrolu nad prací, v případě nutnosti vynucovanou policejním terorem a mučením. Výjimkou nebyl sedmidenní pracovní týden s dvanáctihodinovými směny. Během Pakovy éry vyrostly za státní kontroly úvěrů a za výběru „národních favoritů“ v jednotlivých průmyslových odvětvích slavné *čábol*¹⁰ (konglomeráty). Tento proces byl později, když se korejská ekonomika dostala v 90. letech do potíží, odsouzen jako „kapitalismus já-na-bráchu-brácha-na-mě“.¹¹

Hospodářský rozvoj Koreje, stejně jako ostatních tygrů a na rozdíl od zbytku třetího světa, souvisel se vstupem do mezinárodního výrobního řetězce a se strategií orientovanou na export. Odstartoval textilním a dalším lehkým, spotřebním průmyslem, poté přešel k autoprůmyslu a loďařství a skončil u high-tech odvětví, v němž získával od 90. let důležité světové trhy s počítačovými komponenty.

Ekonomický úspěch desetiletí Pakova vládnutí nesmíme samozřejmě oddělovat od jeho diktátorských metod ani od mezinárodní konjunktury své doby (to jsou dvě skutečnosti, na něž se při debatách o ekonomických problémech Jižní Koreji zapomíná; nostalgický pohled na Pakovu éru skrze růžové brýle povzbudilo vítězství tvrdé pravice v prezidentských volbách v prosinci 2007). Kromě užitku, který Koreji přinesla americká geopolitická strategie během studené války, se jihokorejská ekonomika také svezla na vlně investic do průmyslu, které počínaje zhruba rokem 1965 začaly hledat cílová místa mimo Severní Ameriku a Evropu. Nezanedbatelnou roli hrály též odměny Korejců v zahraničí – jihokorejské jednotky sloužící ve Vietnamu přivedly do Koreje miliony dolarů, desetitisíce jihokorejských dělníků odešly během ropného boomu po roce 1973 pracovat na stavební projekty na Střední východ.

⁸ Anglickou transkripci Ahn Ho Sang (pozn. překlad.)

⁹ Alternativně *Sämaul*, anglickou transkripci Se Maul (pozn. překlad.)

¹⁰ Alternativně *jaebol*, *chaebol* (pozn. překlad.)

¹¹ V angličtině „crony capitalism“. (pozn. překlad.)

Vzhledem k centralitě lehkého průmyslu během „odrazu“ v 60. letech se korejské dělnické hnutí ne náhodou znovuzrodilo v textilním průmyslu a náhodně (protože pracovní síla je zde převážně tvořena mladými ženami) nebylo ani to, že bylo vedeno dělnicemi.

Současné korejské dělnické hnutí označuje za svůj symbolický počátek 13. listopad 1970, kdy se Čon Tchä-il,¹² mladý textilní dělník, rituálně sebe-obětoval na malé demonstraci v soulské oblasti sweatshopů. Předtím neúspěšně vyzkoušel všechny legální cesty, jak dělnické podmínky ve sweatshopech zlepšit.

Hnutí ze 70. let je charakterizováno vzrůstajícím počtem stávek vedených textilními dělnicemi v těch nejextrémnějších podmínkách. Požadavky byly jednoduché a přímočaré, zaměřovaly se na nelidskou pracovní dobu, nízké mzdy, autoritativní předáky a nedobrovolné umístění dělnic na ubytovny. Dělnice byly obvykle rekrutovány přímo z venkova a ze slumů kolem Soulu a ostatních měst. Stávky se téměř bez výjimky setkávaly s brutální represí ze strany tovární ochranky, policie, armády a najatých gangsterů z korejského podsvětí. Boj za demokratické odbory v Dongil Textile Company v Inčchoně v letech 1972 až 1976 byl v tomto smyslu exemplární. Sedmdesátá léta byla také svědky toho, jak se do dělnického hnutí zapojily náboženské skupiny (hlavně křesťanské) a radikální studenti (*hakčul*¹³ neboli „přicházející z univerzity“). Náboženské skupiny byly inspirovány hlavně katolickou teologií osvobození a také podobnými protestantskými sociálními doktrínami. Stejně jako studenti zakládaly večerní školy pro textilní dělníky, kde je vyučovaly čtení a psaní, kancelářským dovednostem, ale také základům zaměstnaneckých práv.

V 70. letech vyrostlo též hnutí *minčung* (lidové kultury), které bylo úzce spjato s raným hnutím *hakčul* a náboženským hnutím. Jednalo se o hnutí především středních tříd, které se obracelo ke korejské lidové kultuře, která rychle ustupovala pod vlivem nucené modernizace, a pokoušelo se jí využít k vytvoření „kontrakultury boje“ s využitím hudby a tance korejského šamanismu a rolnických tradic, což upevňovalo odhodlání skupiny v boji proti těžkým překážkám a represím. Zpívání je, podobně jako tomu bylo u amerických Industrial Workers of the World (IWW; Průmysloví dělníci světa), dodnes důležitou součástí korejského dělnického hnutí; demonstrující a stávkující zpívají tucty písní, které všichni dobře znají.

Korejské hnutí 70. let, ať už dělnické, *hakčul*, *minčung*, nebo náboženské, nepřekročilo rámec liberální demokratické ideologie a mělo tendenci dívat se na Spojené státy jako na sílu, která by mohla přehodit výhybku od diktátorství směrem k demokracii. To vše se změnilo po povstání v Kwangdžu¹⁴ a následném masakru v květnu 1980.

Korea byla historicky zemí intenzivního lokálního patriotismu, který přežil do éry moderního kapitalismu. Provincie Čolla¹⁵ na jihozápadě byla tradičně zemědělským zaostalým regionem. Pak Čong-hui na druhé straně pocházel z jihovýchodní provincie Kuongsang a jeho průmyslová politika byla primárně uplatňována zde, kde vytvořila hlavní centra jako Ulsan, Pohang a Pusan. Obyvatelé Čolly mu toto zanedbávání zazlivali.

¹² Anglickou transkripci Jeon Tae-il (pozn. překlad.)

¹³ Anglickou transkripci hakchul (pozn. překlad.)

¹⁴ Anglickou transkripci Kwangju (pozn. překlad.)

¹⁵ Anglickou transkripci Cholla (pozn. překlad.)

V roce 1979 se zemí šířily masové demonstrace požadující demokracii. V čele mnohých z nich stáli dělníci. V říjnu byl Pak Čong-hui zabit šéfem korejské tajné služby, údajně po hádce kvůli otázce, jak demonstrace potlačit.

Třetí část: povstání v Kwangdžu a obrat k „marxismu-leninismu“

Podobně jako v roce 1960 došlo i teď ke krátkému demokratickému otevření, které však rychle skončilo nástupem dalšího vojenského diktátora Čon Tu-hwana.¹⁶ V květnu 1980 armáda střílela do demonstrace v Kwangdžu, největším městě provincie Čolla. Výsledkem bylo povstání, v němž lidé převzali nad Kwangdžu kontrolu, ozbrojili se zbraněmi z vojenské zbrojnice a několik dnů bojovali s represivními silami včetně elitní jednotky, která byla stažena z demilitarizované zóny na hranici se Severní Koreou. Odhadovaný počet mrtvých na obou stranách (většina jsou pochopitelně oběti státní represe) je kolem 2 tisíc osob.

Kwangdžu bylo zablokováno a proniknutí jakýchkoli seriózních zpráv ven zabránila extrémní cenzura. (Dodnes platný korejský zákon o národní bezpečnosti znamená, že mluvit o povstání v Kwangdžu na veřejnosti bylo až do 90. let těžkým zločinem.) Obecně se má za to, že se na rozhodnutí o tom, že se sáhne k extrémní represí, značně podílela americká vláda, která se poučila z nedávného svrhnutí iránského šáha v roce 1979, byla uprostřed teheránské krize s rukojmími a snažila se vyhnout se dalším radikálním masovým hnutím proti proamerickým diktátorům (toto přesvědčení bylo v poslední době posíleno odtajněním komunikace obou vlád během krize).

Od tohoto bodu se korejské hnutí rychle přesunulo od liberálně demokratických a náboženských ideologií 70. let k radikálnější, v podstatě marxisticko-leninské revoluční orientaci.

Tento ideologický obrat ukazuje důležitost celé předchozí éry: absolutní diskontinuita s levicí před rokem 1945, k níž došlo kvůli vládní a americké represí v letech 1945 až 1953 po japonském kolapsu; desetiletí diktátorství po korejské válce, kdy byla sebemenší společenská kritika označována jako kritika inspirovaná Severní Koreou; izolace od světového kvasu 60. let a dále. (Když se korejští studenti přidávali k podzemní opozici v 70. a 80. letech, bylo často jedním z prvních úkolů naučit se japonsky, aby mohli číst veškerou politickou – hlavně marxistickou – literaturu, která v Koreji nesměla být publikována).

V Jižní Koreji se tak téměř nevědělo o desítky let trvajícím rozpadu stalinismu, který jsme znali v Evropě nebo Americe, ale neznámé byly též důsledky roku 1968 a nová západní levice, radikální kritika leninismu, znovuoobjevení Hegela a důsledky popularizace „mladého“ Marxe. (Na začátku 80. let byla odhalena tajná studijní skupina Lukácsových a Hegelových prací o estetice psaných v němčině a její členové byli odsouzeni na půl roku do vězení.) Výsledkem bylo, že se radikalizace hnutí po Kwangdžu ubírala podle „marxisticko-leninské“, pro-sovětské, pro-čínské, pro-severokorejské, ale vždy stalinistické linie. Do konce 80. let byl Trockij téměř neznámý, o jeho levé kritice ani nemluvě.

¹⁶ Anglickou transkripcí Chun Doo Hwa (pozn. překlad.)

Některé marxisticko-leninské frakce, které se objevily v 80. letech, byly základem dvou hlavních tendencí organizovaného korejského hnutí (konfederace KCTU, kterou jsme již zmínili, a Korejské demokratické strany práce neboli KDLP). Těmito frakcemi je pro-severokorejská formace „Národní osvobození“ (NL neboli *ču-čcheisté*, jak byli nazýváni podle severokorejské doktríny soběstačnosti *ču-čche*¹⁷) a minoritní „Lidová demokracie“ (PD, více sociálně-demokratická). Během kampaně k prezidentským volbám v prosinci 2007 převzali *ču-čcheisté* plnou kontrolu v aparátu KDLP a zbavili se některých členů PD. (Je potřeba poznamenat, že jak *ču-čcheisté*, tak i PD mají hlavní základnu v odborech bílých límečků, jako jsou odbory v bankovníctví, školství a veřejném sektoru, zatímco modré límečky jsou k oběma frakcím z valné většiny indiferentní. Pod vedením *ču-čcheistů* KDLP v prosincových volbách roku 2007 oproti roku 2002 propadla, celonárodně z 5 na 3 procenta a v Ulsanu, baště korejské dělnické třídy, z 11 na 8 procent.)

Nacionalismus je v Koreji endemický, hnutí dělnické třídy nevyjímaje. Důvody můžeme nalézt ve staletích cizí nadvlády (čínské, pak japonské, nakonec americké), v rozdělení země po roce 1945 a v geopolitické pozici Koreji na „křižovatce“ čínské, japonské, ruské a americké sféry vlivu. Korejský poloostrov nebo hegemonie na něm byl odměnou pro cizí vetelce už před staletími, v ne tak vzdálené historii byla Korea odměnou v čínsko-japonské válce v roce 1895, rusko-japonské válce v letech 1904 až 1905 a nakonec v korejské válce.

Staré korejské přísloví vystihuje tuto realitu slovy: „Když velryby bojují, rybičky se utíkají schovat.“ Snaha Japonců vymazat během jejich 35leté koloniální nadvlády (1910–1945) korejskou kulturu nacionalistické tendence jen posílila. A celý obrázek konečně dokreslují mýty o etnické stejnorodosti posilované mytickým populismem učebnic dějepisu a čerstvěji televizní historická dramata o báječných dobách korejské velikosti. (Odlišná, ještě nakažlivější verze tohoto nacionalismu je i v Severní Koreji.) V tomto kontextu jsou k posílení národní identity využívány i sportovní události jako olympiáda v Soulu v roce 1988.

Jakýkoli vážnější třídní střet tak na sebe v Jižní Koreji okamžitě bere internacionální rozměr.

Během znovuzrození levice v 70. a 80. letech tak nebyl nacionalismus zpochybněn. Když po Kwangdžu vytlačil stalinistický „marxismus“ liberálně demokratickou orientaci aktivistů, byly do Koreje dominantně importovány Leninova teorie imperialismu, teorie monopolního kapitálu a teorie závislosti, popularizované marxisticko-leninskými skupinami a vlivnými podzemními publikacemi.

Osmdesátá léta byla také svědky vstupu hnutí *hakčul* do továren. Byl tak masový jako každý srovnatelný „obrat k dělnické třídě“, který provedli po roce 1968 aktivisté ze střední třídy v západních zemích. Na vrcholu hnutí přijaly práci v továrnách tisíce bývalých studentů, kteří příležitostně dokonce vedli důležité stávky.

Korejské hnutí 80. let nahlíželo z pochopitelných důvodů Jižní Koreu jako „periferii“ zemi v americkém imperiálním systému, z něhož ji může vyprostit jen „socialismus“ (chápaný ve stalinistickém smyslu) a národní sjednocení. Z toho důvodu zde po

¹⁷ Anglickou transkripci *juche* (pozn. překlad.)

dělnické revoltě let 1987–1990 existovala tendence podceňovat význam korejského průmyslového rozvoje a především pružnosti systému, který by v kapitalistickém rámci umožnil podstatně vyšší mzdy. Tato teorie byla posílena skutečností, že Jižní Korea ekonomicky doběhla a překonala Severní Koreu až kolem roku 1980.

Všechny tyto faktory dohromady znamenaly, že pád Sovětského svazu v roce 1991 měl společně s odlivem dělnických bojů po roce 1990 na korejské militanty mnohem hlubší psychologický dopad, než tomu bylo kdekoli na západě, kde prestiž Sovětského svazu splaskla částečně už v roce 1956 a zajisté po roce 1968. Ponurá nálada se objevila už na jaře 1991, kdy byl v Soulu policií ubit student a kandidáti demokratické levice byli poraženi v obecních volbách, což znamenalo symbolickou tečku za léty mobilizace a bojů. Můžeme navíc dodat, že korejská ekonomika se po boomu z let 1986–88 a první fázi velkého dělnického boje dostala kolem roku 1990 do nových potíží, z nichž se nikdy plně nevzpamatovala.

Podobně jako na západě v 70. letech tisíce aktivistů vyhořely, zmizely do soukromého života, pokusily se udělat kariéru jako střední třída nebo se jako akademici nechaly zlákat postmodernismem.

Čtvrtá část: národní politika a Velký dělnický boj; 1987–1990

Nezbytná je diskuze o politickém horizontu třídního boje. Začátkem 80. let se dělnický boj za demokratické odbory přesunul (jako korejská ekonomika samotná) z lehkého do těžkého průmyslu. Vojenská diktatura Čon Tu-hwana, která přišla po diktatuře Pak Čong-huiho, musela v polovině 80. let poněkud uvolnit kontrolu kvůli silicím tlaku širší demokratické opozice před blížícími se Asijskými hrami v roce 1986 a olympiádou v Soulu v roce 1988.



Protest proti řetězci E-Land v Soulu, červenec 2007

Bezprostředním spouštěčem velkého dělnického boje toho léta bylo konkrétné demokratizační prohlášení z června 1987, které vzniklo pod hrozbou, že by se k pro-demokratickým protestům mohla přidat dělnická třída. Hnutí se poprvé přesunulo z regionu Soulu a Inčchonu do nové jižní průmyslové zóny kolem Ulsanu, Masanu a Čannjongu. V roce 1987 došlo k více než třem tisícovkám stávek, které si vydobýly vznik odborů, zvýšení mezd o 25–30 procent a zrušení nenáviděné vojenské disciplíny (stanovená délka vlasů, povinná ranní rozcvička) v továrnách. Svědkem masivní pouliční mobilizace a pouličních bojů, které trvaly až do roku 1990, byl konkrétně Ulsan, město společnosti Hyundai.

Stávka v Hyundai Heavy Industries (HHI), která trvala 128 dnů (prosinec 1988 až duben 1989), vyústila ve vojenský útok na okupované loděnice. Účastnilo se ho 9 tisíc vojáků a policistů, kteří zaútočili po zemi, z vody i ze vzduchu. Následovalo 10 dnů pouličních bojů (jichž se účastnily i ženy a děti dělníků) v dělnických oblastech Ulsanu. Po tomto boji následovala stávka v Goliatu, opět v HHI, která skončila trpkou porážkou. (Jako odpověď na tyto boje vystavěla firma Hyundai pro dělníky rozsáhlý komplex činžáků.)

Pátá část: začátek úpadku; 1990–1997

Odliv masových ofenzivních bojů mezi lety 1987 až 1990 a obecná poráženecká nálada, která následovala, otevřely novou fázi korejských dělnických organizací. Zvýšení mezd, vydobyté na konci 80. let, nakrátko posílilo iluzi o možnosti soužití kapitálu a práce, a tedy i reformistické proudy. Konkrétně uvnitř Národního kongresu odborů (ChoNoHyop) získala navrch pravicová a otevřeně reformistická (pro-severokorejská) frakce Národního osvobození (NO) nad oslabenou radikální frakcí. (Korejsky se frakce NO jmenuje Kukminpa, doslova „Práce spolu s národem“.) Tato frakce se vždy orientovala na politiky a byrokraty. Jak jsme již zmínili, vládní politika represe proti těm nejlepším militantům NCTU a podpora otevřených reformistů do roku 1995 NCTU zničily a vedly k přeskupení do KCTU pod pravicovým vedením. (Když byl NCTU v lednu 1990 zakládán, byla většina jeho vůdců ve vězení nebo se skrývali.) Vzhledem k dlouhé zkušenosti s diktátorstvím a „kapitalismem já-na-bráchu-brácha-na-mě“ mnoho dělníků buržoazní demokracii a neoliberalismus zpočátku podporovalo.

V Ulsanu nicméně panovala napjatá atmosféra dál, a když byl v červnu 1991 ve vězení zavražděn dělnický vůdce Pak Čang-su,¹⁸ zaútočilo 20 tisíc dělníků z HHI a 30 tisíc dělníků z HMC na radnici. Boje probíhaly po celý měsíc.

V roce 1992 vstoupila Korea do Mezinárodní organizace práce (ILO; International Labour Organization). Bylo to v téže době, kdy se kapitalisté chystali k útoku na dělníky vybojované zvýšení mezd. Tehdy se začali organizovat také dělníci ze špatně placeného veřejného sektoru, přičemž těmi nejmilitantnějšími byli pracovníci Korea Telcom (KT). Ačkoli byly jejich požadavky zaměřeny hlavně na mzdy, týkaly se i prosazování demokracie na pracovišti.

Mezi lety 1993 až 1994 se uvnitř hnutí rozproudila debata o cestě vpřed, která zahrnovala i politické stávky, jejichž potřebu dělníci pociťovali. Radikálnější proudy chtěly

¹⁸ Anglická transkripce Park Chang Su (pozn. překlad.)

změnit charakter odborů z podnikových organizací (tenhle charakter mají korejské odbory dodnes) na sektorové a vytvořit zastřešující organizaci. Jak NCTU pod náporu represe a machinací frakce NL dále kolaboval, byla otevřena cesta k vytvoření konfederace KCTU, která byla formálně založena v listopadu 1995 (legalizovaná byla ovšem až po krizi MMF).

Některé úspěšné stávky pokračovaly i v letech 1995 až 1996, např. stávka v KT, která si vydobyla významné mzdové vítězství. Díky podobným stávkám mzdy modrých límečků převýšily mzdy zaměstnanců ve veřejném sektoru. V téže době se korejsší zaměstnavatelé přeorientovali z modelu *čábo* na výhody globalizace.

Kolem let 1996 až 1997 zařadily obě strany vyšší rychlost směrem ke konfrontaci kvůli zákonu o prekarizaci. Na podzim roku 1996 sílil tlak členské základny a rozjela se příprava na generální stávku. Pod tímto tlakem se musela KCTU stáhnout z rozhovorů ohledně neslavné tripartitní komise (stát, práce, kapitál), která bude vytvořena uprostřed krize MMF na jaře 1998. Členská základna skupinu NL stále silněji odmítala. Důležitou protizbraní radikálních militantů byl vznik *hyung-jang jujik* neboli dílenských organizací, které se pokoušely bojovat proti degeneraci odborů a proti KCTU alternativními organizacemi. Nikoli mimo odbory, ale jako skrytá mocnost uvnitř. Zároveň se ustavily „horizontální“ vazby mezi militanty v jiných odborech a bojovalo se proti trendu omezovat odbory na jeden podnik. Tyto dílenské organizace trvaly od roku 1990 do roku 2005. Někdy převzaly kontrolu v hlavních odborových organizacích, kde obvykle podlehly byrokratizaci; ke konci své existence se staly obětí rozličných skupin, které hledaly zadní vrátka pro převzetí moci v odborech, a nakonec se zhroutily. V nejlepších případech však uchovávaly, v obecně defenzivní situaci, kontinuitu s radikálním impulzem období let 1987 až 1990.

Šestá část: generální stávka a krize MMF; 1997–1998

Těsně po Vánocích roku 1996 Kim Jong-samova vláda na svém zvláštním nočním zasedání bez přítomnosti opozice prosadila první ze série prekarizačních zákonů zaměřených na vstup korejské ekonomiky plně do éry „globalizace“, zjednodušení propouštění a zavedení dvoupilířového systému pracovních smluv.¹⁹ Jak již bylo řečeno, zaměstnavatelé postupně oklešťovali dělnické výdobytky z 80. let a ekonomika během roku 1996 slábla s narůstajícími případy bankrotů, tohle však byla první otevřená konfrontace nově získané moci dělnické třídy.

Konfederace KCTU, plně v rukou pravicové frakce, která porazila a nahradila NCTU, pod tlakem členské základny okamžitě svolala široce podporovanou generální stávku. Přidaly se dokonce „žluté“ odbory FKJU z éry studené války. Bílé límečky se přidaly též a na jejím vrcholu byly ve stávce tři miliony dělníků. (Původní zákon byl stažen, ale naprosto stejný byl přijat v březnu 1997 bez viditelné protiakce KCTU.) Historická zkušenost korejské dělnické třídy a novost prekarizace opět způsobily, že stávka byla spíše „antifašistická“ než protineoliberální. Konfederace KCTU učinila vše pro to, aby odvrátila konfrontaci s vládou, a všude, kde to šlo, aktivně demobilizovala. Členská základna na druhou stranu prokázala značnou spontaneitu např. v Hyundai a Kia Motor Company. KCTU byla podezřívána z tajných setkání s kapitalisty, na nichž je ujišťovala,

¹⁹ Nově přijatí zaměstnanci tak mají jiný plat než stávající. (pozn. překlad.)

že má stávku plně pod kontrolou a že stávka vybledne. Odbory navrhly impotentní taktiku „středeční stávky“, kterou později opakovaly znovu a znovu. Generální stávka vyčpěla v lednu bez výsledků. Po stávce byla na jaře roku 1997 založena Korejská demokratická strana práce (KDLP; Minju Nodong Tang) opírající se o tytéž pravicové prvky dominantní v KCTU. Neúspěch generální stávky byl nicméně zastíněn devastací korejské ekonomiky během asijského finančního krachu v letech 1997–1998.

Krise, která začala kolapsem místní měny v Thajsku v červenci 1997, se v následujících měsících valila přes Asii a každá země, která přijala „volný trh“, a rozvolnila tak kontrolu kapitálu, byla svědkem masivního odlivu kapitálu a pádu měny. Nejpostiženějšími zeměmi bylo Thajsko, Jižní Korea a Indonésie. Korejský won klesl do listopadu 1997 o 40 procent, pak se vládě Kim Jong-sama podařilo získat pomoc MMF. Všichni čtyři prezidentští kandidáti, kteří šli do prosincových voleb v roce 1997, museli podepsat souhlas se smlouvou s MMF, kterou bylo vyplacení pomoci podmíněno. Tak musel Kim Te-džung, konečně zvolený po desítkách let strávených v odloučení demokratické opozice, své volební období zasvětit prosazování drakonického balíčku propouštění, škrtnů ve veřejných službách, deregulovaného rozprodeje korejského průmyslu a bank a prekarizace práce.

Korejská demokracie, stejně jako předtím hnutí organizované práce, triumfovala přesně v tutéž chvíli, kdy se splnění jejích předchozích slibů stalo nemožným, a triumfovala jako nezbytná cukrová poleva na hořkou medicínu. Bankroty přibývaly a počet sebevražd rostl raketovou rychlostí.

MMF původně požadoval, aby korejské banky propustily 50 procent zaměstnanců (číslo bylo později upraveno na 30 procent) a aby byl propuštěn zhruba stejný počet zaměstnanců veřejného sektoru. Do roku 1999 se míra nezaměstnanosti ztrojnásobila a miliony lidí byly uvrženy zpět do chudoby.

V této situaci hrál Kim Te-džung a KCTU role, které jim byly přiděleny. Jak jsme již zmínili, Kim dotlačil vedení KCTU do tripartitní dohody v únoru 1998, kdy KCTU schválila masové mimořádné propouštění. Členská základna proti takové ubohé porážce revoltovala a vedení vyhnala. V roce 1998 došlo k několika velkým stávkám proti propouštění jako např. v Hyundai Motor Company, ovšem noví předáci KCTU byli uvězněni a stávky utrpěly obecnou porážku.

Během krize MMF bylo zavřeno mnoho menších továren, včetně těch s militantními dělníky, kteří původně podporovali NCTU. V souladu s požadavky MMF se hlavním fenoménem korejské pracovní síly stali překerní, příležitostní dělníci. Jako reakce na rozprodej podílů Korea Telcom investorům na Wall Street vypukla stávka a poukázala na rostoucí propast mezi stálými a překerními dělníky. Kromě toho, že dostávali vyšší mzdy za méně práce, starším, stálým dělníkům chyběla na rozdíl od těch mladších, příležitostných počítačová gramotnost, a pociťovali tak zvýšenou nejistotu ohledně svého zaměstnání. Odborová předáčí hodně mluvili, ale neudělali nic. Nakonec stávkovali jak stálí, tak příležitostní dělníci, ale nikoli společně. Stávka v KT nakonec skončila propuštěním 10 tisíc příležitostných dělníků. Když pravicové vedení KCTU podepsalo s Kim Te-džungem v únoru 1997 smlouvu o masovém propouštění, bylo celé vyměněno poté, co kanceláře konfederace KCTU obsadili dělníci s ocelovými trubkami v rukou. Kontrolu převzalo nové levicové vedení, které se skutečně pokoušelo znovu odstartovat generální stávku proti novému pracovnímu zákonu v květ-

nu, červnu i červenci, ale bez úspěchu. Staré vedení zůstalo zakopané v některých odborech v těžkém průmyslu a bránilo militantním akcím. V červenci a srpnu došlo k 28denní stávce v HMC, která skončila vyhozením 10 tisíc stálých dělníků. Během dalších dvou let bylo na jejich pozice přijato 10 tisíc příležitostných. KT a různé banky učinily podobné kroky.

Sedmá část – po roce 1998: vztah stálých dělníků k příležitostným se stává hlavním tématem hnutí dělnické třídy

Od krize MMF se otázka příležitostných dělníků stávala uvnitř korejského hnutí stále palčivější, stejně jako antagonismus mezi nimi a stálými dělníky, kteří na příležitostné nahlíželi jako na ty, kdo jim podkopávají jistotu práce. (V roce 2000 byly založeny celonárodní odbory příležitostných dělníků, které jsou dnes zastřešující organizací s více než 50 tisíci členy.)

Už v roce 1999 si dvaatřicet dnů trvající celonárodní stávka 4 tisícovek lektorů škol *jaenung* (soukromých akademií pro školení po pracovní době) vydobyla práva kolektivního vyjednávání. Vláda popírala, že by šlo o dělníky, a nazývala je „nezávislými dodavateli“. Stávka byla důležitá, protože ukázala, že je možné příležitostné dělníky organizovat i přes odpor státu a zaměstnavatelů.

V letech 2000–2002 došlo k další stávce v Korean Telcom, která trvala 517 dní. Následkem porážky bylo rozpuštění odborů příležitostných dělníků. Stálí dělníci k nim byli obecně nepřátelští. Po stávce najal KT lidi jako dělníky, aniž by s nimi přímo podepsal smlouvu. V roce 2002 bylo 49 procent akcií KT prodáno americkým investorům, což přineslo vyšší balíčky odstupného a vyšší akcie pro stálé zaměstnance.

V měsíc trvající stávce v továrně na klimatizační zařízení na přelomu let 2000 a 2001 bojovnost příležitostných dělníků zradili stálí dělníci, kteří se proti ní postavili. Na druhou stranu ovšem dělníci z Lotte Hotel organizovali masový nábor do odborů a ukázali, že za jistých podmínek mohou odbory stálých zaměstnanců organizovat i příležitostné. Po kruté represi ze strany vlastníků a po uvěznění stávkujících hotel souhlasil s tím, že na dva roky uzavře se všemi pracovní smlouvy.

Během těchto let se však KDLP posouvala doprava a dominance linie NL orientované na byrokraty z KCTU a politiky KDLP organizování příležitostných dělníků bránila. (V roce 2004 dokonce KCTU pomáhala řediteli Hyundai v jeho volební kampani jako nezávislému kandidátovi.) KCTU byla integrální součástí neoliberalismu a posilovala outsourcing.

Například v roce 2003 řidiči nákladáků v Pusanu úspěšně odstartovali stávku, kterou však vláda, zaměstnavatelé, KCTU a KDLP sabotovali. V tomtéž roce vypukla stávka v rafinerii LG Caltex (nyní GS Caltex), KCTU však neudělala vůbec nic na její podporu. V roce 2005 stávkovalo po 83 dnů deset tisíc příležitostných dělníků z ropného a chemického průmyslu v Ulsanu za zlepšení pracovních podmínek. Složitá struktura najímání zavedená státem a firemní strategií ovšem stávku ochromila. Z kapitalistů, ředitelů, menších byznysmenů, nevládních organizací a místní pobočky KCTU byla vytvořena „Komise pro oblast Ulsanu“. Odsouhlaseno bylo ovšem jen uznání odborů. Dělníci se vrátili do práce v průběhu jednání, které trvalo šest měsíců a nevedlo nikam. Návrat do práce s sebou přinesl malé ústupky ze strany firmy, ale poté, co se ze scény KCTU a KDLP stáhly, nebyl žádný z nich splněn.

Během léta 2005 se opět rozhořela bitva kolem prekarizace v ulsanské továrně HMC. Jeden dělník na protest spáchal sebevraždu a odbory odmítly, že by jeho smrt souvisela se situací v práci. Příležitostní dělníci se pokusili zastavit linku, stáli se však nepřídali. Manažeri a stávkokazi linku opět rozjeli, zatímco stálí dělníci stáli kolem a nic neudělali. Všichni pracující, kteří se do boje zapojili, byli vyhozeni.

V červnu 2006 kovodělnické odbory odhlasovaly vznik průmyslových odborů ve snaze překonat rozdělení dělníků do nesčetných přidružených provozů s různými pracovními smlouvami, HMC však stále vyjednává s firemními odbory. Mnoho militantních dělníků bylo proti iniciativě průmyslových odborů kvůli její korporativistické agendě.

Později v létě rozjeli divokou stávku příležitostní stavební dělníci gigantické ocelárny POSCO v Pohangu, byli však poraženi. V srpnu 2007 šli do divoké stávky i příležitostní dělníci z Kia Motor Company. Obsadili část továrny, byli však fyzicky napadeni stálými dělníky a byli přinuceni vrátit se do práce.

V jednom pozitivním případě z listopadu 2007 zorganizovali v HMC v Ulsanu hnutí členské základny stálí i nestálí dělníci poprvé společně.

Osmá část: stávka v E-Land rozjasňuje sociální horizont

Stále probíhající (tyto řádky byly napsány v březnu 2008) stávka v E-Land je nejnovějším a v některých ohledech nejdůležitějším bojem, který staví otázku příležitostných dělníků do samého centra korejské společnosti.

V listopadu 2006 schválila korejská vláda další ze série zákonů prekarizujících práci, který se po orwelllovsku jmenuje Zákon o ochraně prekérního dělníka. Zákon byl vytvořen, aby vzbudil iluzi, že „se něco dělá“ s podmínkami, které se nyní týkají více než 60 procent aktivní populace. Zákon určuje, že po dvou letech práce by se měl každý dělník automaticky stát stálým zaměstnancem. Zákon nabyl platnosti o šest měsíců později, 1. července 2007, a nabídl značné právní mezery zaměstnavatelům, kteří se snažili příležitostné dělníky před uplynutím lhůty vyhodit. Některé firmy zákon dodržely, mnohem více jich však prekérní dělníky do července propustilo.

Celý proces bylo možné nejlépe sledovat na řetězci obchodních domů E-Land a na souvisejícím boji v podobném řetězci známém jako New Core. E-Land začínal jako malý rodinný podnik, vlastněný fundamentalistickým křesťanem, a vyrostl do podniku s ročním obrátem 58 miliard dolarů a s 61 pobočkami po celé zemi. Převzal obchodní domy francouzského řetězce Carrefour. Společnost byla známá velmi tvrdými pracovními podmínkami. Zaměstnávala hlavně prekérní dělnice, které braly kolem 800 dolarů za měsíc a pracovaly v režimu 36hodinového pracovního týdne, často s dvanáctihodinovými směny bez přestávky i bez možnosti odejít na toaletu. Firma navíc nutila všechny zaměstnance, křesťany i nekřesťany, aby navštěvovali kaple na provozovnách. V roce 2006 odvedl ředitel své církvi desátek ve výši 100 milionů dolarů. Těsně před tím, než vešel nový zákon v platnost, propustily E-Land a New Core tisíc zaměstnanců, jichž by se týkal a jimž by firmy musely dát řádnou pracovní smlouvu.

Bezprostřední reakcí byla stávka, která nyní (v březnu 2008) trvá devět měsíců a čelí téměř jistě porážce. V jejich počátečních dnech však přišly na pomoc tisíce

příležitostných dělníků z jiných sektorů, aby pomohly provozovny E-Landu zavřít. Konfederace KCTU přistoupila k akci a pokoušela se dělat vše pro to, aby obrousila stávce hrany úlisnou rétorikou, zatímco odváděla energii členské základny a přívrženců „zvenčí“ nesmyslnými symbolickými akcemi.

20. července však okupovalo 200 zaměstnanců pobočku v Soulu. Vláda poslala 7 tisíc vojáků, policistů a firmou najatých gangsterů, aby je násilně vyhnali. Bylo uvězněno 200 osob. Chřadnoucí vláda (značně nepopulární a chystající se odejít v únoru 2008) sázela na úspěch nového zákona všechno. Nebyla však zdaleka jediná, kdo pochopil důležitost této stávky. Mnoho velkých konglomerátů (*čábol*) přišlo E-Landu na pomoc s milionovými půjčkami. KCTU slíbila půjčit značnou částku odborům v E-Landu a New Core, když se jejich fondy na konci léta vyčerpaly, pak ovšem nabídku zrušila. Konfederace stále tlačila na firemní odbory, aby zasedly za jednací stůl, zatímco management E-Landu nenabízel do jednání vůbec nic. V listopadu se E-Land v Pohangu dokonce pokusil otevřít novou pobočku pouze s příležitostnými zaměstnanci. Pět set dělníků z E-Landu a další příležitostní dělníci nejenže zablokovali vstup do obchodu, ale dokonce napadli a odzbrojili policisty a najaté rváče, kteří ho bránili. Podobné akce, včetně blokád a obsazení obchodů, se opakovaly během celého podzimu.

Asi nejzásadnější byla na stávce v E-Landu skutečnost, že na rozdíl od předchozích stávek, které se točily kolem překérní práce, se tato stávka těšila obecným sympatiím a podpoře ze strany pracujících v podobné situaci. Celonárodní bojkot snížil do prosince prodej o 30 procent a událostem byla alespoň v prvních týdnech nakloněna dokonce i média. Ať už si pracující stávkou vydobudou svá pracovní místa v E-Landu zpět, nebo ne (a nyní se zdá, že platit bude bohužel druhá možnost) bude pro širší dělnické hnutí vítězstvím, protože konečně učiní z prekarizace práce v Jižní Koreji otázku, kterou již nebude možné dále ignorovat.

V prosinci roku 2007 vyhrál prezidentské volby kandidát silně pravicové strany Hannara (Velká národní strana) I Mjong-bak, a to s významnou podporou dělnické třídy. To pravděpodobně osud stávky v E-Landu zpečetilo, protože nová vláda, která se právě ujímá úřadu, bude podporovat management E-Landu ještě otevřeněji než odcházející středo-levicová vláda, která byla terčem opovržení, protože znechutila široké masy. Vedení E-Landu pořád těží z finanční podpory dalších velkých korejských *čábolů*, zatímco stávkující opustili téměř všichni jejich spojenci, KCTU v první řadě. Nová vláda přislíbila ofenzivu v podobě privatizací a „volnotržních reforem“ a své stoupence z řady dělnické třídy nepochybně zklame (dělníci ve volbách ostatně vyjadřovali spíše nespokojenost s bývalou vládou než podporu pro novou, kromě marných snů o tom, že I Mjong-bak jako někdejší výkonný ředitel firmy Hyundai navrátí zpět slavné dny korejského kapitalismu, které skončily před dvaceti lety).

Na závěr však řekneme ještě jednou: díky stávce v E-Landu nemůže být rostoucí krize představovaná v Jižní Koreji prekarizací práce potichu přecházena.

Soul, Jižní Korea, březen 2008
Loren Goldner

7

APENDIX:

kolektivní vyjednávání v Nošovicích, 2010

Kolektivní vyjednávání v Hyundai Nošovice, 2010

První kolektivní smlouva byla v Hyundai uzavřena loni v květnu a platí dva roky, ujednání o mzdách však platilo jen rok, takže se o nich začalo jednat 18. února letošního roku znovu.

Odbory se přitom se šéfy Hyundai domluvily, že budou během sedmi kol vyjednávání držet před dělníky jeho obsah v tajnosti. Dělníkům utajily jak vlastní požadavky, tak návrhy firmy.

Čtrnáctého dubna bylo jednání za zavřeným dveřmi ukončeno podpisem dodatku ke kolektivní smlouvě, který má platnost od 1. května 2010 do 30. dubna 2011.

Ujednání zvyšuje k 1. dubnu 2010 „základní mzdy u dělnických i technickohospodářských profesí v průměru nejméně o 7 procent“.

„Výroční bonus je vyplácen všem zaměstnancům s ohledem na dosažené výsledky Hyundai. Výše výročního bonusu bude činit 50 procent základní měsíční mzdy zaměstnance v závislosti na jeho docházce a bude splatný v prosinci.“

„Za práci přesčas v mimořádné pracovní době, která připadá na den pracovního volna a není plánována harmonogramem (rozvrhem) směn, přísluší zaměstnanci mzda, příplatek dle Zákoníku práce a Kolektivní smlouvy a dále fixní příplatek 400 Kč za celou odpracovanou směnu.“

Odbory se domohly i jistého zlepšení svého vlastního postavení uvnitř firmy: jejich předseda je uvolněn pro odborové aktivity v rozsahu nejvýš hodinu týdně, zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (BOZP) na nejvýše čtyři hodiny měsíčně a maximálně šest členů výbory základní organizace na nejvýše čtyři hodiny za měsíc, a to po předchozí dohodě s vedením firmy. Po předchozí dohodě bude Hyundai půjčovat odborům prostory pro schůze. Předseda odborů a zástupce pro BOZP budou mít přístup do veřejných prostor všech výrobních hal (kantýny, učebny...).

Já jsem odborář, vy jste „nespokojení zmrdi, sráči, lenoši“

Na analýzu výsledků kolektivního vyjednávání a jeho srovnání s výsledky kolektivního vyjednávání v kolínské TPCA (zvýšení tarifních mezd o 2,5 procenta, mimořádná odměna 4 500 korun, příplatek za mimořádnou směnu 600 korun) a Škodě Auto (navýšení tarifů o 2,7 procenta, mimořádná odměna 10 tisíc korun) je zatím málo informací.

Otázkou je, zda si Hyundai náklady na pracovní sílu nesníží tím, že zredukuje povyšování, otázkou je, kolik konkrétně dostanou přidáno operátoři I, II a III, firma prý navíc plánuje navyšovat výrobu na 68 aut za hodinu (zrychlit takt na 53 sekund). „*Takže se plat zvedne o 7 procent a výroba o 33 procent. No comment,*“ napsal internetové fórum, kde se všechny tyto otázky řeší, jeden z dělníků z Hyundai.

Někteří dělníci si výsledky pochvalují, jiní čekají, až se bude vědět víc, od dalších létají opět slova o „*zkorumpovaných odborářích a cinklé zaměstnanecké radě*“, nejaktivnější odborový přispěvatel na fóru naopak kritiky odborů tituluje jako „*zmrdy*“, kteří se nemají až tak špatně a, ostatně, v Hyundai by nemuseli být, kdyby se „*lépe učili a víc se snažili*“.

Kolektivní vyjednávání v Dymosu Nošovice, 2010

Jednadvacátého dubna uzavřely svou první kolektivní smlouvu i odbory v Dymosu.

Podle šéfa odborů navyšuje mzdy v průměru nejméně o 3 procenta, sjednává příplatek 12 procent za sobotu a neděli, 12 procent za noční směnu a 200 korun za mimořádnou směnu ve dnech pracovního volna.

BOJ V NOŠOVICÍCH ZAČALI PRACUJÍCÍ. PROTO PATŘÍ JIM!

* Na rovinu: V Nošovicích nepracujeme. Jsme ale dělnická skupina, která podporuje pracující, kteří se sebou nenechají zametat, sledujeme situaci v autoprůmyslu v Česku, známe zkušenosti dělníků, kteří bojovali v automobilkách ve Francii či Itálii, máme kontakty třeba na dělníky v autoprůmyslu v Koreji. K dění v Nošovicích chceme říct jen pár věcí.

* Zaprvé: Respekt. Jít do stávky chtělo, zvláště v době krize, hodně odvahy a odhodlání. Proti režimu továrny a represi a šikaně ze strany nadřízených se **dokázali** dělníci z Metal Finish **zorganizovat v sílu**, které se šéfové **báli**. Oprávněně, narušení výroby je věc, která na ně platí nejvíc. Dotkne se totiž jejich peněženky.

* **Pracující boj začali a o dalších událostech a cílech boje by měli rozhodovat oni sami.**

* Odbory požadují po pracujících pravý opak: *Nechejte vše výlučně na našem vyjednávání, do ničeho se nepouštějte!* Byla by ale chyba věřit tomu, že když budete pasivní, máte šanci domoci se toho, co chcete.

***Vždyť věci se daly do pohybu jen díky tomu,
že se dělníci ve středu 2. prosince
ve prospěch vlastních zájmů pustili do akce.***

Sázet na to, že teď je na řadě **vyjednávání** u stolu a že když budou pracující **ukáznění**, vedení dá najevo **uznání**, znamená **nechat si utéct šanci**. Vedení Hyundai má z Koreje zkušenosti s daleko tvrdšími boji a vyjednávání u stolu ho skutečně nevystraší.

„Není ale teď na místě vstoupit do odborů, aby nás bylo co nejvíc?“ ptají se někteří. Jednota co největšího počtu pracujících je samozřejmě potřeba. Plus minus 400 dělníků ve středu 2. prosince **jednotu vytvořit dovedlo**. Bez odborů. Dělníci v Dymosu **dokázali boj rozšířit**. Další z vás vyzývali, aby **se přidali** lidi z Mobisu a dalších továren. Aniž by odbory pohnuly prstem.

Dělníci k boji odbory nepotřebovali a mnoho z vás si to uvědomuje. A to, že byly obě stávky neodborové, neznamená, že je nikdo nepřipravoval. Měly své **organizátory**, kteří se starali o to, aby proběhly. Jinými slovy: obě stávky vytvořily **základy organizace. Stávkový výbor**, který by boj organizoval dál nezávisle na odborech, může vyrůst právě z nich. Dělníci, kteří jsou v odborech, se mohou přidat.

* Nevíme, nakolik sedí pracujícím v Hyundai **požadavky**, které sepsaly odbory. Určitě by ale měly být předmětem kolektivních debat v továrně (i za cenu přerušení práce) a aktivní dělníci a stávkový výbor by **neměli připustit**, aby je kroky a cíle odborů jakkoli omezovaly.

* Odbory i Vaněk **říkají totéž: Situaci je potřeba uklidnit**. Ne. Situaci je třeba, ve prospěch zaměstnanců, vyřešit. **K tomu je potřeba síla a moc**. A ta není v tom, že na vyjednáváníích budou odbory nebo kdokoli mávat tím, že zastupují tolik a tolik dělníků, **síla pracujících je ve žlutých obrazkách**.

Organizace práce je navíc v Nošovicích velmi zranitelná. Jak vevnitř Hyundai, tak mimo, ve výrobním řetězci. Přerušení práce na jednom úseku či na jednom dodavatelském pracovišti může narušit celou výrobu. **Zranitelná organizace výroby** ale sama o sobě nic neznamená – aby jí dělníci mohli využít, potřebují **efektivní a silnou sebeorganizaci**.

* Tenhle leták vychází z dělnických zkušeností. Je jen na vás, jak s nimi naložíte. Vy nesete kůži na trh. Rozhodnutí, zda bojovat, je vždy těžké a vyžaduje **chladnou hlavu**, protože **neexistuje jistota**, že boj skončí vítězně.

Jisté je jen to, že otázka zní: **Dnes investujeme energii do práce pro zisky šéfů. Jsme ji připraveni investovat do boje za zlepšení vlastních podmínek?** Na odpovědi na tuhle otázku a schopnosti pracujících mít boj pod kontrolou a organizovat se, závisí mnoho: jak velké budou dělnické požadavky, jakou formu bude přímý boj na pracovišti mít...

Rozhodnutí musí být na dělnících a dělnicích, kteří boj zahájili, ne na těch, kdo se teď snaží získat nad ním kontrolu.

Ukázali jste, že máte sílu. Nebojte se jí.

9. prosince 2009

Kolektivně proti kapitálu (ČR/SR)
www.protikapitalu.org
kpk@protikapitalu.org

- Z distribuce KPK -



Listopad 1989: proletariát spoutaný sametovou trikolórou *Kolektivně proti kapitálu*

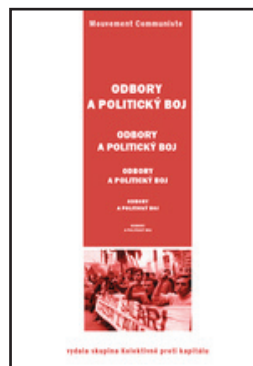
Pád stalinistického monopolu nabízel v roce 1989 relativně otevřenou situaci... které však dělnická třída nevyužila k tomu, aby se prosadila jako nezávislá politická síla. Jednak byl totiž „socialistický režim“ v demobilizaci proletariátu velmi úspěšný, jednak tomu, aby třída našla svou politickou, subverzivní tvář během listopadu, zamezil předvoj „sametové revoluce“ Občanské fórum.



Jak a proč bojovat proti propouštění?

Mouvement Communiste

Na příkladu několika bojů ve Francii v letech 1972–2001 brožurka ukazuje, že ani v situaci masového propouštění nemohou pracující spoléhat na odbory, politické strany ani levičácké aktivisty, ale jen na vlastní sebevědomí a kolektivní sílu.



Odbory a politický boj *Mouvement Communiste*

Politický boj proti kapitalismu se nemůže dívat na zápasy za každodenní zájmy pracujících teď a tady skrze prsty a končit u opakování abstraktních sloganů o revoluci. A naopak, ekonomický boj teď a tady může být plodný, jedině když je opřen o politickou kritiku vlády kapitálu a vede ho pracující třída, která se neohlíží na potřeby firmy nebo národní ekonomiky.



Dělnicko-studentské akční výbory.

Francie, květen 1968
Roger Gregoire a Fredy Perlman

Kritický pohled na osmašedesátý napsaný dvěma aktivními účastníky tehdejšího hnutí.



Francúzsko, máj-jún 1968: zmeškaná příležitost? na autonomii pracujících *Mouvement Communiste*

Komunistická analýza, která události roku 1968 mnohým možná demýtizuje, opřená o svědectví dvou jejich účastníků, z nichž jeden byl aktivní v akčním výboru, druhý v automobilce.

Pro brožurky si pište na adresu kpk@protikapitalu.org,
v pdf verzi ke stažení na protikapitalu.org

:Divoké zastavení práce v Hyundai Nošovice, prosinec 2009 (KPK)

Analýza mikro-stávkky, jejích slabin a silných míst a načrtnutí perspektivy, které přinesla.

:Hyundai, Kia a spol.: Jedna velká továrna, jeden společný nepřítel (KPK)

Hyundai, Dymos, Glovis či Mobis a Kia jsou výrobní jednotky provázané výrobou i kapitálem do jednoho celku. Tím víc se jejich šéfové snaží, aby na to dělníci zapomněli.

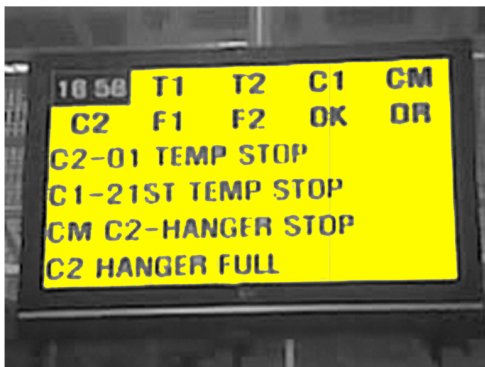
:Kapitalistický plán a proletářský kontra-plán: Příklad Hyundai (KPK)

Maximální zhodnocování a co nehlubší podřízení si pracovní síly: dva základní cíle kapitalistického plánu. Jak je tenhle plán formulován v Hyundai? Na jaký výrobní systém sází? Toyota Production System a Hyundai Production System, „push“ model a „pull“ model, flexibilizace, just-in-time výroba...

I ten nejpromyšlenější kapitalistický plán však nabízí podmínky pro povstání kolektivního proletáře proti despotismu továrny.

:Korejská dělnická třída: Od masové stávkky k perkarizaci a ústupu, 1987– 2007 (Loren Goldner)

Příběh třídního boje v Jižní Koreji: od dělnického hnutí za vojenské diktatury přes masové stávkky proti ní, vznik radikálních odborů a jejich byrokratizaci až po asijskou krizi a útok na dělnickou třídu ve formě zavedení překerní (krátkodobé či agenturní) práce.



Žlutá obrazovka v nošovické továrně signalizuje zastavení linky.