

富士康科技集团

**Foxconn**  
v České republice  
a na Slovensku

*Kolektivně proti kapitálu*

Pri příležitosti Anarchistického festivalu knihy v Praze v roku 2013  
preložili, napísali, zostavili, vysádzali a vydali **Kolektivně proti kapitálu**.  
<http://www.protikapitalu.org> — [kpk@protikapitalu.org](mailto:kpk@protikapitalu.org)

# Obsah

<b>R. Andrijašević – D. Sacchetto: Odlišné režimy práce? Foxconn v ČR</b>	<b>4</b>
„Made in the EU“ na čínsky spôsob? . . . . .	5
Delba práce a rozdelenie pracujúcich . . . . .	7
Pracovný proces a formy kontroly . . . . .	9
Rozličné pracovné podmienky . . . . .	13
Staré víno v novej fľaši? . . . . .	15
Medzinárodné pobočky: úloha pracovných agentúr . . . . .	17
Medzinárodná pracovná sila v nadnárodnej korporácii . . . . .	20
Harmonický spánok . . . . .	23
Závery . . . . .	24
Literatúra . . . . .	25
<b>Gongchao.org – Kolektívne proti kapitálu: Foxconn, Nitra</b>	<b>28</b>
Predslov . . . . .	28
„Stratila som šesť rokov života.“ . . . . .	29
Úryvky z rozhovoru s odborárom v nitrianskom Foxconne . . . . .	33
Dejiny Sony/Foxconn na Slovensku, 1996 – 2012 . . . . .	34

## **R. Andrijašević – D. Sacchetto: Odlišné režimy práce? Foxconn v ČR**

### **Poznámka vydavateľov**

Nasledujúci článok je – pokiaľ vieme – jedinou analýzou svojho druhu, ktorá sa zameriava na české továrne Foxconnu v Pardubiciach a Kutnej Hore. Pochádza z knihy *iSlaves – Ausbeutung und Widerstand in Chinas Foxconn-Fabriken* (iOtroci – Vykorišťovanie a odpor v čínskych fabrikách Foxconnu“), ktorej zostavovateľom je Ralf Ruckus, a ktorá vyšla v marci 2013 vo viedenskom nakladateľstve Mandelbaum Verlag. Pôvodná, nemecká verzia textu je k dispozícii online.<sup>1</sup> My sme však prekladali z aktualizovanej, zatiaľ nepublikovanej anglickej verzie, ktorú nám láskavo poskytli autori štúdie, Rutvica Andrijašević a Devi Sacchetto.

---

<sup>1</sup> <http://www.gongchao.org/de/islaves-buch/foxconn-in-tschechien>

Cieľom tejto štúdie je analyzovať skúsenosti pracujúcich, organizáciu práce, manažment pracovnej sily a úlohu štátu v továrňach Foxconnu v Českej republike. V posledných rokoch sa pozornosť médií upriamila na samovraždy čínskych zamestnancov Foxconnu, no len málo sa vie o továrňach tejto firmy vo východnej Európe. Naša analýza je založená na šesťdesiatich rozhovoroch s českými a migračnými pracovníkmi, ako aj na odborných svedectvách zo závodov v Pardubicích a Kutnej Hore, ktoré spolu zamestnávajú 8 – 9000 ľudí. Tieto dve továrne vyrábajú produkty pre významné medzinárodné značky (HP, Samsung, Chimei, Innolux, Cisco a donedávna i Apple). Ich pracovná sila je jasne rozdelená na kmeňových zamestnancov a pracujúcich, ktorých najímajú medzinárodné agentúry dočasného zamestnania. Extrémna flexibilita výroby, vysoká miera fluktuácie zamestnancov a dequalifikácia pracovnej sily sú faktory, ktoré poháňajú potrebu po neustálom príleve pracovníkov. Tí sa regrutujú z rôznych oblastí v Európskej únii i mimo nej. Pracovná sila sa asi z päťdesiatich percent skladá jednak z migrantov zo susediacich krajín (Slovensko, Poľsko, Rumunsko a Bulharsko) a v menšej miere i z migrantov z krajín mimo Únie (Mongolsko, Ukrajina, Vietnam). Okrem toho, že agentúry regrutujú zamestnancov a dodávajú ich továrni, organizujú aj bývanie na ubytovniach. Tie sa nachádzajú mimo výrobných prevádzok Foxconnu.

## **„Made in the EU“ na čínsky spôsob?**

Česká republika predstavuje čosi ako špeciálnu exportnú zónu, v ktorej môžu nadnárodné spoločnosti experimentovať s rôznymi metódami manažovania pracovnej sily v spektre stredne vysokých miezd v EÚ. Výrobu podporuje efektívny „štátny stroj“, ktorý si vybudovali viaceré východoeurópske krajiny, aby pritiahli zahraničné investície (Drahokoupil 2008). V prípade Foxconnu ide napríklad o desaťročné daňové prázdniny (2000 – 2010), ktoré firme umožnili označovať produkty ako „Made in the EU“ namiesto „Made in China“. <sup>2</sup> Východoeurópske krajiny hrajú kľúčovú úlohu vo výrobe informačných a komunikačných technológií (IKT) pre západoeurópsky trh. Prvou krajinou, ktorá bola cieľovou stanicou presunu výroby IKT, bolo Maďarsko, ktoré je dodnes najdôležitejším výrobcom. Česká republika sa bežne opisuje ako „uzol výroby počítačov pre trh v západnej Európe“ (Bormann, Plank 2010: 4). Dve fabriky Foxconnu v ČR – v Pardubicích a Kutnej Hore – sú si pomerne podobné, pokiaľ ide o najímanie zamestnancov a organizáciu práce. <sup>3</sup> Očakávaná spojená s otvorením fabrik boli v oboch mestách pomerne vysoké. Miestne samosprávy boli totiž presvedčené, že spoločnosť vytvorí pracovné miesta pre miestnych obyvateľov. Podľa niektorých zúčastnených však po príchode v roku 2000 spoločnosť zaviedla podstatne nižšie priemerné mzdy oproti tým, ktoré dovtedy v regióne prevládali. V dôsledku toho aj iné spoločnosti okamžite prispôbili mzdy úrovni, nastavenej Foxconnom.

Továrňu v Pardubicích funguje od roku 2000 a nadväzuje na staršiu prevádzku. Fo-

<sup>2</sup> „Foxconn získal od Českej republiky desaťročné daňové prázdniny. . . Výroba v EU tiež umožňuje spoločnostiam ako Foxconn alebo Changhong vyhnúť sa 14-percentnému clu, ktoré Brusel vyrubil na televízory vyrobené v Číne.“ (Evertiq, „Asian EMS-firms discover Eastern Europe“, 5. 1. 2007, <http://evertiq.com/news/6299>)

<sup>3</sup> Okrem dvoch závodov v Českej republike stojí ďalšia fabrika v Nitre na susednom Slovensku, kde sa výroba orientuje na televízory s plochou obrazovkou značky Sony.

xconn totiž prevzal spoločnosť HTT Tesla, ktorá tu predtým pôsobila.<sup>4</sup> Pracovná sila sa tu počas špičiek vo výrobe skladá z 5 – 6000 zamestnancov.<sup>5</sup> Továreň v Kutnej Hore, asi 40 kilometrov od Pardubíc, postavili na zelenej lúke. Otvorili ju v roku 2008 a dnes zamestnáva asi 2500 – 3000 pracovníkov.<sup>6</sup> V oboch továrňach sa pracovná sila skladá najmä z mužov. Zamestnanci pracujú na rôznych úsekoch, ktoré sú prísne rozdelené podľa značky a produktu, napríklad „Samsung“, „Chimei“, „Innox“, „Cisco“, „HP“ a „Apple“.<sup>7</sup> Toto horizontálne delenie podľa značiek, popri vertikálnom rozdelení na oddelenia, bráni vzájomnému spoznávaniu medzi robotníkmi a ako uvidíme, je zdrojom treníc a nedorozumení. Zamestnankyňa z účtovného oddelenia to vyjadrila takto:

„Nemám pocit, že sú podo mnou ľudia, pracujúci pri páse. Nemám nijakú možnosť stretnúť robotníkov, najmä nie tých z výroby. Stretávam len kolegov z oddelenia. Pre mňa predstavuje montážna linka len čísla a slová [...]; pojem montážnej linky mi znie veľmi teoreticky.“ (Svatava, kmeňová zamestnankyňa, Pardubice, 12. 9. 2012)

Počiatkové najímanie zamestnancov pre Foxconn prebiehalo cez miestne pracovné úrady. Ako predbežný krok si v Pardubiciach firma najprv vybrala časť pracovnej sily pôvodne zamestnanej v HTT Tesla, najmä najmladších pracovníkov a tých, ktorí hovorili po anglicky. V súčasnosti si zamestnancov vyberá a najíma sama firma.<sup>8</sup> To však neplatí pre robotníkov, ktorých poskytujú agentúry. Keď sa na ne Foxconn obráti so žiadosťou o nových pracovníkov, agentúry prácu ponúknu ľuďom na Slovensku, v Poľsku, Rumunsku či Bulharsku. Selektácia pracovnej sily i školenie na väčšinu úloh sú pomerne povrchné a zvyčajne zahŕňajú jednoduchý test zložený z praktických a všeobecných otázok. Migrantskí pracujúci, ktorí neovládajú češtinu, majú k dispozícii tlmočníčku. Tu je úryvok z rozhovoru o testovaní a školení agentúrnych pracovníkov po ich umiestnení do Foxconnu:

„Keď som sa prihlásil o prácu [v agentúre], musel som urobiť dva testy, jeden v Poľsku a jeden tu [v Pardubiciach]. Netrvalo to viac ako 20 minút. Test nevyplňate sami: povedia vám, čo treba zaškrtnúť. Vo Foxconne mi vysvetlili, čo mám robiť. Nebol som na školení – keď som začínal pracovať, postavili ma k linke a ukázali mi, ako na to. Po troch hodinách som na podpis dostal papier, podľa ktorého som ukončil školenie. V skutočnosti mi trvalo asi týždeň, kým som sa všetko naučil.“ (Gabriel, poľský agentúrny pracovník, Pardubice, 30. 8. 2012)

Bývalí zamestnanci HTT Tesla, ktorých prevzal Foxconn, zažili zásadné zmeny týkajúce sa vzťahu k manažmentu a pracovných podmienok v závode. Z jedno-jazyčného a jedno-

<sup>4</sup> Foxconn v Pardubiciach „vznikol 18. mája 2000 ako hlavné dodávateľské centrum pre elektrotechnický priemysel v celej Európe... Ukázalo sa, že prevziať prevádzku bývalej spoločnosti HTT Tesla bolo jednoduchšie a rýchlejšie. V roku 2000 sa začalo s výrobou PC pre IBM a Compaq.“ Investícia dosiahla 1,8 miliardy Kč (asi 50 miliónov €). Areál továrne sa rozprestiera na 30 hektároch (<http://www.pardubice.eu>).

<sup>5</sup> V roku 2008 tu pracovalo 3811 kmeňových zamestnancov. K nim treba pripočítať robotníkov zamestnaných prostredníctvom pracovných agentúr. Napríklad v roku 2008 tu Xawax – jedna z hlavných agentúr – zamestnávala 1200 robotníkov. Len malá časť pracovníkov Xawaxu nepracuje pre Foxconn. Okrem Xawaxu firma využíva aj ďalšie agentúry.

<sup>6</sup> <http://www.mzv.cz>.

<sup>7</sup> Oddelenie Apple v Kutnej Hore existovalo do konca roku 2011 a zamestnávalo asi 330 pracujúcich.

<sup>8</sup> Zdá sa však, že v niektorých prípadoch sa Foxconn spolieha na neformálne dohody s veľkými výrobcami v oblasti, aby uspokojil rozmanité potreby, týkajúce sa pracovnej sily (Pechová 2009).

národného modelu HTT Tesla prešli do prostredia, v ktorom čelili taiwanským, čínskym a britským manažérom, ktorí prevzali koordináciu a dozor v jednotlivých oddeleniach. Robotník, ktorý vo Foxconne pracuje od začiatku v roku 2001, to vyjadril takto:

„Keď Foxconn pred dvanástimi rokmi začínal, väčšinu manažérov tvorili Číňania a Taiwanci, no dnes sú mnohí z nich Česi. Keďže Foxconn prevzal výrobu Compaqu a HP, sú tu aj škótski manažéri. . . Čínski manažéri hrajú dôležitú úlohu: rozhodujú o presunoch ľudí a presadzujú predpisy.“ (Alexandr, český kmeňový zamestnanec, Pardubice, 31. 8. 2012)

Zahraniční manažéri sa pokúsili zmeniť postoj zamestnancov k potrebám podniku. No aj po dvanástich rokoch sa zdá, že nový model manažovania celkom neodstránil všetky staré pracovné a životné návyky robotníkov. Administratívna zamestnankyňa, ktorá pôvodne pracovala v Tesle, opisuje počiatočné zmeny takto:

„V minulosti [v Tesle] sme pracovali od šiestej ráno do 14:30. Teraz je to od ôsmej ráno do 16:30. . . Keď prišiel Foxconn, ak bol o štvrtej poobede nejaký problém, nemohli sme odísť, kým sa nevyriešil. Nedalo sa povedať »nie«. Aj keď si už bol doma, čínski manažéri ťa vyzdvihli, priviezli do kancelárie, aby si to mohol urobiť, a potom ťa odviezli domov. Stalo sa mi, že po mňa prišli o šiestej večer, vzali ma do práce, a dovezli domov o jedenástej. S novým manažmentom to bolo tak, že veci sa jednoducho museli urobiť, a to hneď. . . Keď tu s Foxconnom začínali, mysleli si, že z Pardubíc urobia niečo ako Shenzhen. Tam je lojalita dôležitá. No tu bežia veci inak a ľudia takto nefungujú. Takže Číňania sa zmýlili.“ (Ivona, bývalá česká kmeňová zamestnankyňa, dnes na dôchodku, Pardubice, 13. 9. 2012)

Pokus implementovať nové manažérske predstavy a pracovné procesy sa nepresadzoval len prítomnosťou zahraničných manažérov, ale aj prostredníctvom pobytov českých technikov v Číne. Niekoľko českých technikov prešlo špeciálnym mesačným školením v továrni v Shenzhene. Jeden z nich na to spomína s rešpektom:

„Bol som v Číne mesiac spolu s ďalšími asi dvadsiatimi českými zamestnancami. Šokovalo ma to, ale bolo to i zaujímavé, pretože to tam beží ako na vojne. Ubytovali nás v hoteli, ktorý je súčasťou komplexu továrne. Začínali sme o ôsmej ráno a končili o siedmej večer. Museli sme každé dve hodiny písať správy o tom, čo robíme a čo sa učíme. A znova na konci dňa, týždňa a mesiaca – o tom, ako napredujeme a aká je kvalita školenia.“ (Borek, bývalý český kmeňový zamestnanec, Pardubice, 31. 8. 2012)

## **Delba práce a rozdelenie pracujúcich**

Rozdelenie pracovnej sily v továrňach je osobité: kmeňoví zamestnanci sú najmä Česi a dočasní zase migranti. Českí a slovenskí muži sú na najlepších pozíciách: v kanceláriách, na miestach technikov, alebo vo výrobe ako supervízori. Migranti a české ženy vykonávajú nekvalifikovanú prácu na linkách. Delba práce vo vnútri továrni sa zakladá na charakteristikách ako národnosť, vek, rod (gender), úroveň vzdelania, vykonávané

úlohy a typ kontraktu. Toto rozdelenie je zrejmé a viditeľné podľa odlišne sfarbených uniforiem:

„Tréner má fialové tričko, *group* líder zelené, kontrola kvality žlté, *line* líder biele, supervízor čierne a skladník červené.“ (Cezara, rumunská agentúrna pracovníčka, Pardubice, 8. 9. 2012)

Dozor majú na starosti českí a v menšej miere slovenskí kmeňoví zamestnanci. Koordinátori z agentúr zodpovedajú za kvalitu, kvantitu a načasovanie práce agentúrnych zamestnancov. Niektorých *line* lídrov, *group* lídrov a supervízorov zamestnávajú agentúry, no častejšie priamo Foxconn. *Line* líder zodpovedá za výrobu a vie, ktorý zamestnanec je na ktorej pozícii na danej linke. *Group* líder je na pozícii „nad“ *line* lídrom a zodpovedá za 4 – 5 liniek. Supervízor je nadriadený *line* i *group* lídrom. Za montážnu linku zodpovedá – formálne či neformálne – pracovná agentúra. Keďže väčšina „jej“ robotníkov nehovorí po česky, výrobu organizuje koordinátor, ktorý je často zároveň tlmočníkom. Zodpovedá za výkon pracovníkov. Schematicky sa vnútorné rozdelenie pracujúcich dá zhrnúť takto.

1. Česi, Briti a Číňania, 40- až 50-roční, väčšinou muži, vykonávajú manažérske úlohy; často majú bakalársky titul a sú zamestnaní na trvalý pracovný pomer. Väčšina z nich hovorí po anglicky a patrí k nadnárodnej elite;
2. Českí robotníci a v malej miere migranti, 30- až 50-roční, pracujú v administratíve a v HR; majú aspoň maturitu, ale často aj vysokoškolské vzdelanie. Majú trvalý pracovný pomer a aspoň základné znalosti angličtiny;
3. Česi a Slováci, 30- až 40-roční, najmä muži, s trvalým pracovným pomerom, vykonávajú úlohy predákov, supervízorov a *group* lídrov. Majú technické vzdelanie, často sú ženatí a majú deti. Rovnaké úlohy vykonáva aj hŕstka migrantov, ktorí majú trvalý pracovný pomer alebo ich ako koordinátorov najímajú agentúry;
4. Česi a Slováci, 20- až 30-roční, muži i ženy, a v menšej miere migranti s dočasnou zmluvou na tri mesiace (až do dvoch rokov), vykonávajú rôzne úlohy na montážnej linke i inde; sú vyučení, prípadne majú technické vzdelanie, často v továrni zostávajú len pár mesiacov;
5. Migranti z Európskej únie (najmä Slováci, Poliaci, Rumuni a Bulhari), ale aj niekoľko Čechov či migrantov z krajín mimo EÚ, najmä mladí (20 až 35-roční), najatí medzinárodnými pracovnými agentúrami, pracujú na montážnej linke. Menší počet migrantov pracuje v úlohách *group* lídrov a tlmočníkov. Aj zamestnanci z EÚ či Česi môžu byť „prenajatí“ cez subdodávateľa, čiže pracovnú agentúru. Úroveň vzdelania a predchádzajúca prax sú tu veľmi rôznorodé: niektorí majú medzinárodné skúsenosti, kým pre iných je to prvá práca v zahraničí;
6. Migranti z krajín mimo EÚ (Vietnamci, Mongoli, Ukrajinci), ktorých najímajú agentúry alebo ich zamestnáva priamo Foxconn, pracujú na montážnej linke alebo ako údržbári, počítačoví technici či predáci. Vela z nich má stredoškolské vzdelanie, často technického smeru.



## Pracovný proces a formy kontroly

Úlohy, ktoré pracujúci vykonávajú na jednotlivých úsekoch, sú zväčša jednoduché. Kľúčovou požiadavkou je ich rýchle vykonanie. Výrobný proces v továrni je založený na systéme *kaizen*: výroba *just-in-time* zameraná na neustále zlepšovanie výrobného procesu, ktorým sa zvyšuje produktivita a udržiava dobrá kvalita. Stratégie spoločnosti sa rodia v kontexte trhovej neistoty. V roku 2008 závod v Kutnej Hore po niekoľkých mesiacoch fungovania prepustil 100 zamestnancov. Hoci tu v júli 2009 pracovalo už len 800 zamestnancov, koncom leta už Foxconn plánoval do konca roka zamestnať ďalších 1000 pracovníkov. Firma v novembri 2009 plánovala vybudovať v Českej republike ďalší závod (Evertiq 2008; 2009a, 2009b). V júli 2011 Foxconn ohlásil, že by sa fabrika v Kutnej Hore mohla zatvoriť a namiesto nej by vznikli nové závody v iných mestách v ČR, napríklad v Jihlave alebo Třebíči (Evertiq 2011).

Pracujúci v dvoch existujúcich továrňach v ČR montujú komponenty, ktoré pochádzajú z rôznych krajín, ale najmä z Číny. Hotové výrobky smerujú na západoeurópsky trh (Bormann, Plank 2010: 43). Cieľom manažérov je zvyšovať produktivitu: hoci mzdy sú časové, pracovná sila musí denne splniť vysokú cieľovú výrobnú kvótu. Spoločnosť zaviedla niekoľko ergonomických zmien ako sú lepšia organizácia priestoru a dopravy, vhodnejšie nástroje, lepšie pracovné podmienky. Zároveň zvýšila produktivitu: „Produktivita je v českých závodoch zhruba rovnaká ako v čínskych, no miera absencií tu v niektoré dni dosahuje 15 %.“ (Evertiq 2007; Bormann, Plank 2010: 43).

Menšia časť pracujúcich má skúsenosti z oboch českých závodov a zhoduje sa, že v Kutnej Hore sú lepšie pracovné podmienky než v Pardubiciach, a to pokiaľ ide o tempo práce a hierarchické vzťahy. Azda to súvisí aj s odlišnosťou výrobkov, keďže v Kutnej Hore sa vyrábajú servery, kým v Pardubiciach stolné a prenosné počítače. Robotník, ktorý pracoval v oboch závodoch, ich opísal takto:

„V Kutnej Hore sa mi páčilo viac, pretože tam boli dvanásťhodinové zmeny. Group líder i supervízor sa tam k tebe správajú ako ku kamarátovi, pomáhajú ti. Keď v Kutnej Hore nie je na linke práca, presunú ťa na inú, takže každý môže pracovať. Neposielajú ľudí domov, keď nie je práca. V Pardubiciach je to ako v Osvienčime, group lídri a supervízori sú ako Gestapo – tak sa k tebe správajú.“ (Karol, bývalý poľský agentúrny pracovník, Pardubice, 2. 9. 2012)

Režim na montážnej linke je tvrdý, no práca nenáročná a ľahko sa ju naučiť. Predáci a group lídri neustále na zamestnancov tlačia, aby udržiavali vysoké tempo práce:

„Nie je ťažké sa to naučiť, ale linka beží veľmi rýchlo a keď nestíhaš, supervízorka vrieska.“ (Konrad, poľský agentúrny pracovník, Pardubice, 26. 2. 2012)

Obe fabriky zamestnávajú najmä mladých robotníkov, ktorí zvládajú monotónne úkony a 40- až 60-sekundový takt linky. Práca na montážnej linke je jednoduchá, takže pracovná sila je ľahko nahraditeľná. Na linke a baliacom úseku nájdeme najviac dočasných pracovníkov zamestnaných prostredníctvom agentúr:

„Chcú len ľudí od 20 do 35 rokov, pretože práca je veľmi rýchla... Starí to nezvládajú. Je to fyzicky vyčerpávajúce a starší človek túto prácu nedokáže robiť

viac ako 5 mesiacov, najmä ak má viac ako 50 rokov.“ (Madalena, rumunská agentúrna pracovníčka, 1. 9. 2012)

Ženy zväčša pracujú na pozíciách, kde nemusia zdvíhať ťažké bremená – aj preto, že tak stanovuje zákon. To však neznamená, že robia len „jemnú prácu“. Naopak, aj ženy – tak ako muži – pracujú postojacky pri linke. Sťažujú sa na nočné zmeny, ale rovnako sa sťažujú muži. Nočné zmeny sú zvlášť náročné pre starších a pre zamestnancov s deťmi, pretože „nočné ťa rozhodia. . . Niektorí z toho majú depresie, iní to nezvládajú a idú preč. Ľudia na nočných sú nervózni, podráždení a vyčerpaní.“ (Artur, český kmeňový zamestnanec, Pardubice, 13. 9. 2012)

Firemná politika je veľmi citlivá na úroveň formálneho vzdelania, ale platí to len pri administratívnych, technických a manažérskych pozíciách. Robotníci na výrobné linke sa nevyberajú podľa úrovne vzdelania, ale na základe veku a schopnosti udržať vysoké pracovné tempo. Výsledkom je situácia, v ktorej ľudia s vyšším vzdelaním môžu pracovať na pozícii, ktorá sa nevyžaduje nijaké vzdelanie. Jeden z pracovníkov, s ktorými sme sa rozprávali, sa o tom vyjadril takto:

„Podľa môjho názoru vzdelávanie v tejto továrni nie je dôležité. Na rovnakej pozícii ako ja sú dvaja kolegovia: jeden nemá školu, ale má dosť praxe, druhý má strednú školu s maturitou. Ja mám stredoškolské vzdelanie bez maturity. Takže všetci traja máme odlišné vzdelanie, no pracujeme na rovnakej pozícii. Myslím si, že úroveň vzdelania tu nie je dôležitá.“ (Rupert, slovenský kmeňový zamestnanec, Pardubice, 10. 9. 2012)

Na montážnej linke sa inštrukcie zobrazujú na obrazovkách nad robotníkmi. Z nich sa dozvedia, ako pracovať a splniť normy. Ak pracujúci nie sú schopní splniť stanovené úlohy, alebo robia chyby, dostávajú pokuty alebo prichádzajú o prémie. S výnimkou niekoľkých úloh musia všetci stáť. Ak sa posadia alebo bez dovolenia oprú o linku, dostanú pokutu. Vzhľadom na princíp montážnej linky a prítomnosť kamier sa supervízor okamžite dozvie, kto pochybil:

„Nikto mi inštrukcie nevysvetlil; všetko je na obrazovke a stojí tu supervízor, ktorý kontroluje moju prácu. Ak sa posadím alebo opriem o pás, dostanem pokutu až 2000 Kč (80 €). Je to rýchla, neprestajná práca, a oni hneď vedia, či plníš normu. Je tam panel s displejom pre všetky štyri linky. Pri každom riadku sú zelené a červené svetlá. Ak svieti červená, normu nespĺňame, ak zelená, normu spĺňame. Keď zasvieti červená, supervízor aj group líder pribehnú a začnú ľudí tlačiť, aby robili rýchlejšie.“ (Pawel, poľský agentúrny pracovník, Pardubice, 8. 9. 2012)

Robotníci majú k svojej práci rozličné postoje. Štyridsaťročný mongolský pracovník hovorí, že „práca je práca“ a sťažovať sa je zbytočné:

„Roboty je rýchla, ale záleží na tom, kde na linke si. Je to tímová práca. Sedem ľudí za hodinu vyrobí asi 53 osobných počítačov.“ (Bolor, kmeňový zamestnanec, Pardubice, 1. 3. 2012)

Rýchlosť úkonov a obmedzený čas na odpočinok, najmä pri 12-hodinovej dennej zmene a spánku v miestnosti s ďalšími zamestnancami, však zrejme spôsobuje dosť úrazov:

„Máme pri práci veľa úrazov, ľudia sú nevyspatí.“ (Alexej, bývalý český zamestnanec Foxconnu, Kutná Hora, 25. 2. 2012)

Nedávne technologické inovácie montážnej linky umožňujú neustále testovanie produktu, ktoré dokáže zabrániť poškodeniu kvality veľkých množstiev produktu. Testy, ktoré sa na komponentoch vykonávajú vždy po niekoľkých operáciách, umožňujú overiť kvalitu práce a zároveň okamžite identifikovať pôvodcu chyby. Tento systém tiež bráni tvorbe odpadu. Princípom montážnej linky je fragmentácia pracovných procesov na čoraz menšie časti, v dôsledku čoho výsledný výrobok akoby „mizne“. Robotníci vykonávajú veľmi obmedzené úkony a nevidia hotový výrobok.

V roku 2010 dostala továreň Foxconnu v Pardubiciach polmiliónovú pokutu (v Kč; asi 20 000 €) od miestneho inšpektorátu práce za porušovanie minimálnej dĺžky odpočinku (Evertiq 2010). Inšpektorát práce monitoruje závody pomerne pravidelne, no pri vyhľadávaní porušení legislatívy v takej veľkej spoločnosti naráža na problémy:

„Foxconn kontrolujeme každých šesť mesiacov. Minule sa inšpekcia zamerala na nelegálnu prácu a nijaké nezákonnosti sme nenašli.“ (Zbyšek, pracovník inšpektorátu práce, Pardubice, 4. 9. 2012)

Výkyvy vo výrobe si vyžadujú rýchlu dostupnosť pracovnej sily, ale tiež extrémnu flexibilitu a schopnosť vykonávať rozmanité úlohy. Pri špičkách vo výrobe sa montážne linky delia podľa národností tak, aby robotníci jednej národnosti pracovali spoločne na jednej linke. Keď objednávky klesnú, situácia sa zmení a na jednej linke opäť pracujú robotníci rôznych národností, či už kmeňoví zamestnanci alebo agentúrni pracovníci. Sú tu i zamestnanci, ktorí dokážu pracovať na všetkých pozíciách a dokážu na linke nahradiť kohokoľvek; títo dostávajú vyššiu mzdu. Jeden z nich hovorí:

„Som vo Foxconne päť rokov. Pracoval som na asi deväťdesiatich percentách pozícií v hale. Vždy som robil niečo iné, ale nikdy to nebolo povýšenie. Len ma presúvali. Stratégiou Foxconnu je mať flexibilných zamestnancov, ktorí zvládajú rozmanité úlohy.“ (Rupert, slovenský kmeňový zamestnanec, Pardubice, 10. 9. 2012)

Dvanásťhodinové zmeny a tlak na produktivitu sú hlavnými príčinami vysokej fluktuácie zamestnancov. Schopnosť pracovných agentúr najímať nových pracovníkov umožňuje manažmentu regulovať fluktuáciu, no v mnohých prípadoch sa sami pracujúci – najmä migranti – rozhodnú odísť. Títo pracujúci „utekajú“ z továrne pre vysokú rýchlosť úkonov, monotónnosť práce a nízku mzdu. Vysoká, 25 až 30% ročná miera fluktuácie súvisí so slabou identifikáciou robotníkov s prácou a tiež s nízkymi investíciami Foxconnu do tohto druhu zamestnania. Odcudzenie však nie je jednoduchý fakt, ale sociálna konštrukcia, ktorú každodenne ovplyvňujú aj sami pracujúci (Lindio-McGovern 2004). Práca na montážnej linke si pri niekoľkohodinovom opakovaní rovnakých úloh vyžaduje vysokú koncentráciu. Keď si pracujúci uvedomia, že ich zručnosti sa nevyužívajú, alebo že rozdiel medzi ich predstavami a každodenným životom je priveľký, odchádzajú. Mladí českí pracujúci obvykle nemajú záujem zostať vo Foxconne dlho, pokiaľ ich nepovýšia. Migranti sú pomerne dobre zvyknutí na hľadanie práce v rôznych európskych krajinách a dokážu sa prispôbiť rozličným systémom práce. Nemalá časť pracujúcich, tak Čechov ako migrantov z EÚ, akceptuje pracovné podmienky vo Foxconne preto, lebo ide o veľkú

spoločnosť, ktorá garantuje pravidelnú mzdu a platí zdravotné a sociálne poistenie.

Množstvo pracujúcich, ktoré Foxconn v danom čase využíva, je určené potrebami výroby. Agentúrnych pracovníkov preto firma občas pošle domov, keď ich nepotrebuje: „V polovici augusta 2012 poslali domov 300 Rumunov, pretože nebola práca,“ hovorí Marius (rumunský agentúrny pracovník, Pardubice, 31. 8. 2012). Pre odbory vo Foxconne predstavuje fluktuácia problém, pretože komplikuje vytváranie povedomia medzi pracujúcimi:

„Najväčším problémom v továrni je fluktuácia migrantov a českých robotníkov. Pracujúci, ktorí dajú výpoveď, odchádzajú preto, lebo práca je monotónna a veľmi rýchla. Je tu tiež problém pracovného času, niektorí ľudia pracujú 60 hodín týždenne.“ (Dobroslav, český kmeňový zamestnanec a úsekový dôverník, Pardubice, 26. 2. 2012)

Agentúry sa snažia regulovať fluktuáciu pomocou špeciálnych zmlúv. Väčšina agentúrnych pracovníkov najprv podpisuje zmluvu na 300 hodín a potom, po dvoch mesiacoch, novú zmluvu s tou istou agentúrou:

„Veľa Poliakov počas týchto 300 hodín odišlo. Keď chceli odísť okamžite, nesmeli. Prinútili ich pracovať ďalšie dva týždne. Agentúra im povedala, že inak nedostanú nijaké peniaze.“ (Gabriel, poľský agentúrny pracovník, Pardubice 30. 8. 2012)

Výkyvy vo výrobe vytvárajú pocit všeobecnej neistoty, ako aj nedostatok lojality zamestnancov voči Foxconnu. Tento systém extrémnej flexibility migrantských pracujúcich zaručuje Foxconnu vysokú prispôsobivosť zamestnancov vo vzťahu k potrebám výroby.

Názor kmeňových zamestnancov na túto problematiku sa kryje s názorom manažmentu:

„Kmeňových zamestnancov treba platiť aj vtedy, keď je výroba obmedzená. Ak pracujú cez víkendy, stojí to viac, takže dohromady je to pre Foxconn drahšie. Preto najímajú agentúrnych pracovníkov, ktorí prichádzajú a odchádzajú.“ (Phuong, vietnamská kmeňová zamestnankyňa, Pardubice, 9. 9. 2012)

Hoci agentúrni pracovníci často pracujú v horších podmienkach, kmeňoví zamestnanci sú často názoru, že nemajú záujem o dlhodobú zmluvu:

„Myslím si, že ľudia idú do agentúry preto, lebo je to veľká pomoc, ak si nevieš zohnať prácu. Ak si migrant, agentúra ti zariadi aj ubytovňu. Nemyslím si, že je lepšie byť kmeňovým zamestnancom.“ (Ariel, slovenský kmeňový zamestnanec, Pardubice, 10. 9. 2012)

V továrňach je veľa dezinformácií a nedostatok komunikácie medzi kmeňovými zamestnancami a agentúrnymi pracovníkmi. Kmeňoví zamestnanci sa väčšinou snažia vyhýbať tomu, aby museli pracovať na jednej linke s agentúrnymi:

„Nerád pracujem pri agentúrnych, nikdy nevieš, či splnia normu.“ (Altan, mongolský kmeňový zamestnanec, Pardubice, 2. 9. 2012)

V oboch továrňach pracujúci zatiaľ medzi sebou nenašli významnejšie styčné body a sú často rozdelení „etnickými“ hranicami. Foxconn sa o komunitu opiera pri organizovaní a školení pracujúcich (napr. v kooperácii), ale tiež pri kontrole a manažovaní ich správania. Robí tak cez reťazec prostredníkov, akými sú predáci, šéfovia oddelení, tlmočníci a personál pracovných agentúr. Kmeňoví a agentúrni zamestnanci teda koexistujú v priestore

jednej továrne bez toho, aby sa zapájali do konkrétnejších interakcií – najmä v dôsledku jazykových problémov a vzájomného neporozumenia. Dielňa je miestom, kde sa pracujúci učia stratégiám odporu, no v súčasnosti pracujúci vo Foxconne nemajú pocit, že patria do tej istej triedy. Kmeňoví zamestnanci i agentúrni pracovníci sú presvedčení, že tá druhá skupina má dovolené pracovať viac nadčasov a viac zarobiť. Medzi kmeňovými a agentúrnymi zamestnancami je nízka miera dôvery, čiastočne aj preto, že všetci sú podrobení prísnej kontrole.

Mnohí migrantskí pracujúci sú izolovaní, keďže nehovoria po česky. V práci medzi sebou veľa nekomunikujú, a ak áno, používajú ruky. Nedostatok jazykových znalostí má aj vážnejšie dôsledky, pretože niektorí migrantskí pracujúci nerozumejú zmluvám, ktoré podpísali – tie sú totiž len v češtine (Pechová 2009). Napríklad rumunská agentúrna pracovníčka, ktorá vo Foxconne pracuje tri roky, podpísala každý rok inú zmluvu s tou istou agentúrou:

„Neviem, čo za zmluvu mám, pretože je v češtine. Nikdy som nevidela kópiu v rumunčine.“ (Amina, agentúrna pracovníčka, Pardubice, 1. 9. 2012)

Zdá sa však, že formálna zmluva zaujíma migrantských pracujúcich menej než spôsob, akým sa presadzuje v praxi. Znalosť češtiny je tiež kľúčová, ak sa chce človek vyhnúť horším úlohám: „Tí, ktorí nehovoria po česky, obvykle pracujú na montážnej linke.“ (Dobroslav, český kmeňový zamestnanec a úsekový dôverník, Pardubice, 26. 2. 2012). Migranti, ktorí sa naučili po česky, častejšie dostávajú lepšie miesta predákov, opravárov alebo tlmočníkov. Často dostávajú na starosť celú linku so zamestnancami rovnakej národnosti. Etnický rozmer komunity však pracujúcim tiež pomáha odovzdávať si iné formy odporu voči pracovnému rytmu, ktorý im vnucuje manažment.

## **Rozličné pracovné podmienky**

Zmeny a pracovné doby kmeňových a agentúrnych zamestnancov sa líšia, no zväčša platí, že agentúrni pracovníci pracujú dlhšie. Dĺžku pracovného dňa určujú potreby výroby. Ekonomická kríza ovplyvnila organizáciu pracovných zmien a posilnila význam pracovných agentúr, keďže Foxconnu poskytujú flexibilitu pracovnej sily.

Systém hodinových zmien delí robotníkov na tri skupiny. Prvú skupinu tvoria zamestnanci Foxconnu, ktorí pracujú na denných a v niektorých prípadoch nočných zmenách po osem hodín, spolu 37,5 hodín týždenne. Druhá skupina pozostáva zo zamestnancov Foxconnu, ktorí pracujú na 12-hodinových zmenách, nočných i denných, trikrát do týždňa, a sú k dispozícii na ďalšie prípadné zmeny počas týždňa. Tretiu skupinu tvoria agentúrni pracovníci, ktorí takmer všetci pracujú na 12-hodinových zmenách vo dne i v noci, pričom viac ako päť dní v týždni pracujú len počas výrobných špičiek. Tento systém rozvrhov berie do úvahy, až na určité výnimky, českú legislatívu, ktorá prikazuje najviac 48 hodín práce týždenne vrátane nadčasov.<sup>9</sup> To znamená osem hodín nadčasov týždenne alebo 416

<sup>9</sup> „Pri programoch flexibilného pracovného času sa v Českej republike môže pracovná doba predĺžiť z 9 na 12 hodín na vopred stanovené obdobie.“ (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2008; pozri tiež český zákonník práce, <http://portal.gov.cz/app/zakony/download?idBiblio=62694&nr=262-2F2006-20Sb.&ft=pdf.>)

hodín ročne. Legislatíva však má určité paradoxy, vysvetľuje odborár:

„Nezáleží na tom, ako sú tieto zmeny zorganizované a aké dlhé sú, pokiaľ nepresiahnu 40 hodín týždenne. Takže 12- alebo 24-hodinové zmeny sú v poriadku. Človek tiež môže mať dva plné úväzky naraz. To nie je protizákonné. Z EÚ prichádza tlak na predĺženie zo 48 hodín na 56 hodín týždenne, ako je to v európskej pätnástke.“ (Bohdan, ČMKOS, Praha, 4. 9. 2012)

Pracujúci na 8- a 12-hodinových zmenách podliehajú odlišným pravidlám. Tí, čo pracujú na osemhodinových zmenách, majú 22 dní dovolenky ročne. Zamestnanci na 12-hodinových zmenách majú právo na 15 dní dovolenky. Kým tí prví sú za nadčasy platení od hodiny, odpracované hodiny druhej skupiny sa riadia takzvaným „systémom časových kont“. Systém kont funguje asi dva roky. Zaviedla ho kolektívna dohoda s cieľom vytvoriť pre firmu značnú časovú flexibilitu. Pracujúci na 12-hodinovej zmene by mali za 6 mesiacov odpracovať spolu 930 hodín. Či za šesť mesiacov odpracujú viac alebo menej ako 930 hodín, stále dostávajú rovnakú mesačnú mzdu. V systéme kont sa stráca informácia o tom, či niekto pracoval cez víkend: pracovný deň a víkend sa počítajú rovnako, takže práca cez víkendy nezvyšuje mzdu. Systém kont má tiež regulatívnu funkciu a používa sa na organizovanie pracovných zmien. Manažment prideluje prácu tým, ktorí neodpracovali dosť hodín, a dočasne z výroby vylučuje tých, ktorí majú hodín dostatok. Keď teda nie sú objednávky a zamestnanci odpracujú málo hodín, neodpracované hodiny za daný mesiac sa im presunú do nasledujúceho:

„V marci 2012 som odpracoval len deväť dní [po 12 hodín] a zvyšok sa mi odčítal z konta. Nakoniec som Foxconnu »dlžil« hodiny, no dostal som normálnu mzdu.“ (Gombo, mongolský kmeňový zamestnanec, Pardubice, 9. 9. 2012)

Systém kont sa riadi objednávkami a pre zamestnancov má výhody i nevýhody. Kým na jednej strane im garantuje pevný mesačný príjem, na druhej strane sa u spoločnosti „zadlžujú“. Keďže hodiny sa im počítajú po dobu šiestich mesiacov, robotníci na 12-hodinových mzdách sú k Foxconnu priviazaní jednak preto, že musia „splatiť“ svoj hodinový „dlh“, ale aj preto, lebo chcú na konci šesťmesačného obdobia dostať príplatky za nadčasy.

Situácia agentúrnych pracovníkov je o čosi iná. Platia ich len za odpracované hodiny, pričom pracujú takmer výlučne na 12-hodinovej zmene, či už dennej (6:00 – 18:00) alebo nočnej (18:00 – 6:00). To sa považuje za „normálny“ pracovný čas. Dvanásťhodinová zmena, tak ako rozvrh, ktorým sa riadia pracujúci v čínskych závodoch Foxconnu, umožňuje lepšiu organizáciu výroby a zníženie nákladov, hoci môže viesť aj k zvýšenej fluktuácii.

Dvanásťhodinové mzdy sa často spájajú s dňami odpočinku, takže robotníci nepracujú viac štyri až päť zmien za sebou. Nahradenie osemhodinovej zmeny 12-hodinovou, ktorá sa považuje za „normálnu“ vytvára veľký tlak na výrobu a spolieha sa na odolnosť pracujúcich voči intenzívnemu tempu práce. Napriek tlaku sa agentúrni pracovníci bežne sťažujú na nedostatok práce:

„V priemere odpracujem 165 hodín mesačne. Zvyčajne pracujem tri dni, niekedy štyri dni týždenne, dvanásť hodín denne. To nie je tak veľa, rád by som pracoval dlhšie.“ (Agentúrny pracovník, Pardubice, 26. 2. 2012)

Dvanásťhodinové zmeny sú skutočne charakteristické dlhými obdobiami odpočinku,

ktorý zamestnanci trávia na ubytovni, čakajúc, kedy ich zavolajú do práce.<sup>10</sup>

Tí, čo niekoľko dní alebo týždňov nepracujú, zvyčajne zostávajú na ubytovni a neopúšťajú mesto. Ak však objednávky klesajú, agentúry nezriedka dočasne vracajú pracovníkov do ich domovských krajín. Znova ich povolajú vtedy, keď stúpne počet objednávok. Ako vidno, jedným z ústredných prvkov továrni Foxconnu v ČR je ich nespochybniteľná moc riadiť pohyblivú masu pracovnej sily. Poľský agentúrny pracovník vysvetľuje:

„Teraz vo Foxconne robím cez agentúru, no problém je v tom, že veľa nepracujem. V januári 2012 som odpracoval len 51 hodín a zarobil 5000 Kč (203 €). Každé ráno som išiel do fabriky opýtať sa, či je možnosť pracovať, no vždy mi povedali, že pre mňa prácu nemajú. Spolu so mnou tam boli stovky iných robotníkov. Všetkých nás najali agentúry. Prišli sme pred bránu a čakali, kým nás šéf nezavolá. Takto si však prídu len po asi desať robotníkov, ostatní čakajú na telefonát od agentúry alebo sa vrátia na ubytovňu. Niektorí pred bránami továrne čakajú celé ráno.“ (Szymon, poľský agentúrny pracovník, Pardubice, 26. 2. 2012)

Vo Foxconne existujú aj mzdové rozdiely. Kmeňoví zamestnanci zarábajú asi 3,5 € na hodinu, čo znamená, že mesačne zarobia zhruba 600 – 700 €. Agentúrni pracovníci zarábajú menej: 2,5 € na hodinu, čiže 400 – 500 € za mesiac. Mzdy sa počas prvého desaťročia po roku 2000 zvyšovali, no po roku 2010 v súvislosti s ekonomickou krízou klesli. Výška mzdy sa odvíja aj od kvalifikácie, pozície a počtu nočných zmien, odpracovaných nadčasov a prémieí. Kmeňoví zamestnanci napríklad nechcú pracovať na linke, pretože mzdy sú prinízke. Na linke si kmeňoví zamestnanci mesačne zarobia asi 12 – 13 000 Kč (487 – 528 €), kým supervízor asi 20 000 Kč (812 €). Aby manažment prekonal tento problém, ponúka prémie zamestnancom, ktorí splnia vysoké normy:

„Moja mesačná mzda je asi 12 000 korún (487 €) a k tomu dostávam prémie 1000 Kč (40 €)“ (Saikhan, mongolský kmeňový zamestnanec, Pardubice, 26. 2. 2012)

## **Staré víno v novej fľaši?**

Úlohu odborov vo Foxconne možno charakterizovať ako okrajovú. Je to tak nielen preto, lebo členstvo v odboroch je nízke a fluktuácia vysoká. Súvisí to aj s tým, že starosti odborov sa obmedzujú na lokálnu úroveň. Koordinácia medzi odbormi v oboch českých továrňach je slabá, a ešte slabšia je vo vzťahu k odborom v prevádzke Foxconnu na susednom Slovensku. Úsekový dôverník v Pardubiach to opísal takto:

<sup>10</sup> „Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce... Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.“ O noční práci: „Délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích; není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.“ Pozri *Zákoník práce*, hlava 5, § 93; hlava 6, § 94.

„Na Slovensku, v Nitre, nerobia odbory nič, čo by sa Foxconnu nepáčilo. Pardubické odbory nemajú dovolené sa s nimi rozprávať. [...] Nemáme žiadne kontakty na odbory v iných krajinách.“ (Vilém, Čech, úsekový dôverník, Pardubice, 12. 9. 2012)

Zamestnanci, ktorí sú členmi odborov, sa tiež sťažujú na neexistenciu spojenia medzi miestnou organizáciou a centrárou v Prahe:

„[Odborárska] Centrála je príliš teoretická a málo praktická.“ (Libor, Pardubice, 12. 9. 2012)

Prioritami pre miestnu organizáciu sú mzdy, dovolenky a zrušenie 12-hodinovej mzdy. K najväčším úspechom podľa Libora, kmeňového zamestnanca a úsekového dôverníka, patrí obmedzenie pracovného času na 163 hodín mesačne (Libor, Pardubice, 12. 9. 2012). Úsilie odborov sa sústreďuje na uzatváranie kolektívnych dohôd, zvyšovanie miezd a zlepšovanie pracovných podmienok:

„Najviac hrdí sme na to, že sme dokázali zvýšiť mzdy aj v čase krízy.“ (Dobroslav, český kmeňový zamestnanec a úsekový dôverník, Pardubice, 26. 2. 2012)

Jeden z najdôležitejších bojov za mzdy a lepšie pracovné podmienky sa odohral v Kutnej Hore, kde sa pracujúci v divízii „Apple“ pokúsili o krotký protest. Bývalá zamestnankyňa, ktorú prepustili pre jej úlohu v proteste, to opisuje takto:

„Keď nám prestali preplácať nadčasy, napísali sme ako odbory vedeniu [odborov] v Pardubiciach a požiadali ich o stretnutie. . . V Pardubiciach bol šéfom odborov 75-ročný chlapík, ktorý nechcel robiť nič, chcel mať len pokoj. Keď sa vedenie odborov konečne zmenilo [...] začali sme robiť viac pre ľudí. . . Jediný protest, ktorý sme zorganizovali, bola štrajková pohotovosť. Vedeniu fabriky som odovzdala naše požiadavky, pretože ľuďom sľúbili ročné prémie, niečo ako trinásť platy. . . [Tento sľub však nesplnili.] Vtedy sme povedali, že tie prémie chceme, a že inak bude štrajk a pred Vianocami prerušíme výrobu. Vzhľadom na trh sa začali [manažéri] báť a zrazu hneď mali peniaze, ktoré ľudia do týždňa dostali na účty. . . Apple potom robil audit a keď prišli, pýtali sa ľudí, či sú spokojní s podmienkami a podobne. A tak im ľudia povedali otvorene, s čím nesúhlasia, čo sa im nepáči. . . Tí, čo robili ten audit, hovorili, že chcú veci zlepšiť, ale namiesto toho sa potom celá divízia zrušila a 330 ľudí prepustili. . . Hromadné prepúšťanie by sa malo oznamovať úradu práce, ale oni to spravili veľmi šikovne. Podľa zákonníka práce ide o hromadné prepúšťanie vtedy, ak zamestnávateľ prepustí viac ako 30 ľudí. Foxconn preto každý mesiac prepustil 29 ľudí [...] Pravidelne, každý mesiac vyhodili 29 ľudí.“ (Andrea, bývalá česká zamestnankyňa Foxconnu, Kutná Hora, 25. 2. 2012)

Odbory majú 250 – 300 členov v Pardubiciach a 80 v Kutnej Hore. Drvivá väčšina z nich sú kmeňoví zamestnanci a Česi. Agentúrni pracovníci, prevažne migranti, totiž do odborov vo Foxconne nemôžu vstúpiť.<sup>11</sup> Odbory sa o podmienky migrantov veľmi nezaujímajú –

<sup>11</sup> V odboroch je preto len 30 migrantských pracujúcich. Podľa iného zdroja: „Odbory majú 500 členov, nezastupujú dočasných agentúrnych pracovníkov“ (Bormann, Plank 2010: 41).



s výnimkou Slovákov, s ktorými ich spájajú spoločné politické dejiny – pretože nehovoria po česky a rýchlo odchádzajú. Zdá sa, že tento nedostatok záujmu má pôvod v národnostnej optike práce odborov, ktorá nedokáže (alebo nechce) pochopiť potreby migrantských pracujúcich. Absencia vzťahu k agentúrnym pracovníkom je paradoxná, keďže kancelárie odborov a najdôležitejšej agentúry Xawax spolu susedia a nachádzajú sa na prízemí továrenského komplexu. Sťažnosťami agentúrnych pracovníkov sa teda takmer výlučne zaoberá niekoľko združení a skupín, ktorých cieľom je podpora a pomoc migrantom. Vzhľadom na toto de facto vylúčenie agentúrnych pracovníkov je budúcnosť odborov dosť neistá, lebo ako vysvetľuje nedávno prepustený zamestnanec, „V niektorých chvíľach boli vo výrobe len agentúrni pracovníci“ (Vilém, Čech, úsekový dôverník, Pardubice, 12. 9. 2012). Táto situácia podľa nášho názoru naznačuje, že sa odohrávajú zmeny jednak na úrovni kompozície pracovnej sily, ale aj v úlohe odborov. Neodkladne a dôkladne treba začať zvažovať štátny i európsky rozmer tohto stavu.

Odbory medzi pracujúcimi nemajú veľkú popularitu. Starší ich vnímajú ako pozostatok „komunizmu“, kým mladým pojem odborov nič nehovorí. Pri získavaní nových členov odbory nesmú chodiť po hale a hovoriť s robotníkmi o práci odborov. Niektorí úsekoví dôverníci používajú individuálnu stratégiu – chodia za jednotlivými pracovníkmi a pýtajú sa, „Hej, chceš byť vykorisťovaný?“ (Vilém, Čech, úsekový dôverník, Pardubice, 12. 9. 2012)

Práca odborov vo Foxconne pripomína prácu organizácie spreď roka 1989:

„Členovia platia 1 % mzdy ako členské, ktoré si môžu odpočítavať zo základu dane. Majú zdarma k dispozícii právnicka a dostávajú poradenstvo v záležitostiach ako sú úvery, hypotéky atď. Súčasťou odborov je aj organizácia dôchodcov, ktorí predtým pracovali v Tesle. Príspevky sú 1000 Kč (40 €) na dovolenku, 500 Kč (20 €) na dieťa na letný tábor, 300 Kč (12 €) na hlavu na kultúru. Členovia majú 50% zľavu na odborársku rekreačnú chatu. All inclusive vychádza na 250 Kč (10 €) na noc, teda vrátane stravy. Organizujeme aj spoločenské aktivity, napríklad bowlingový turnaj v Kutnej Hore či rodinné aktivity na chate počas víkendov. Väčšinu členov tvoria Česi. V odboroch je aj 10 – 15 kmeňových zamestnancov zo zahraničia, ale problém s cudzincami je, že nikdy nevieme, ako dlho tu zostanú.“ (Libor, český kmeňový zamestnanec a úsekový dôverník, Pardubice, 12. 9. 2012)

Odbory venujú pozornosť aj voľnému času: organizujú športové hry, exkurzie, oslavy a ponúkajú zľavy na kúpu rôznych produktov.

## **Medzinárodné pobočky: úloha pracovných agentúr**

Jednou z najdôležitejších charakteristík svetového systému výroby je používanie agentúr dočasného zamestnania, ktoré fungujú ako sprostredkovatelia medzi prácou a kapitálom, a to najmä v prípade migrantských pracujúcich (Collinson 1987; Gray 2002). Moc súkromných pracovných agentúr spočíva v schopnosti členiť rôzne segmenty pracovnej sily. Na medzinárodnej úrovni sa trhy práce čoraz viac dostávajú pod kontrolu takýchto

prostredníkov, ktorí umožňujú kapitálu vytĺkať z tejto aktivity viac hodnoty a lepšie manažovať či kontrolovať pracovnú silu.

Používanie pracovných agentúr (PA) v Českej republike funguje od roku 2004. Tak ako v iných krajinách EÚ, aj tu je cieľom zvýšiť flexibilitu miestneho trhu práce a zároveň zaručiť agentúrnym pracovníkom rovnaké podmienky zamestnania ako kmeňovým zamestnancom firmy. Do roku 2008 mohli súkromné zamestnávateľské agentúry v ČR získať licenciu veľmi jednoducho a regulácia bola slabá. To pritiaхло množstvo malých podnikateľov, takže v priemysle cez agentúry pracovali desiatky tisícov robotníkov.<sup>12</sup> Dnes fungujú nové pravidlá. Keďže regulácia je prísnejšia a počet PA sa znížil z asi 1936 v roku 2006 na 1650 v roku 2010 (Ciett 2009, 2012), je zrejmé, že legislatíva je v tomto priemysle kľúčovým faktorom (Peck et al. 2005: 13). Migračná a pracovná legislatíva v ČR podporuje migráciu *just-in-time* (Düvell 2005) a voči migrácii z krajín mimo EÚ je pomerne reštriktívna. Česká republika však neuplatňuje prechodné opatrenia na občanov Rumunska a Bulharska, ktorí sa v ČR môžu voľne pohybovať a pracovať, tak ako občania iných krajín EÚ.

Založenie PA v Českej republike je aj naďalej pomerne jednoduché. Podnikateľ musí mať aspoň 23 rokov a čistý register trestov; ak má stredoškolské vzdelanie, musí mať aspoň päťročnú prax. Ľuďom s vysokoškolským vzdelaním stačí trojročná prax. Povolenie schvaľuje ministerstvo práce. Mohlo by sa zdať, že na tomto fragmentovanom trhu práce, ktorý je charakteristický priemernými až nízkymi mzdami, budú marže agentúr pomerne nízke. Zisky PA však do značnej miery nepochádzajú zo sprostredkovania pracovnej sily, ale z celkového manažmentu skupín migrantských pracujúcich, ktorý zahŕňa dopravu, ubytovanie atď.

Foxconn sa v Českej republike spolieha najmä na tri medzinárodné agentúry (Xawax, Express People a VVV Tour). V delbe práce, ako aj v zvládaní potenciálnych foriem odporu pomocou vysokej fluktuácie zamestnancov, hrajú agentúry kľúčovú úlohu. Každá sa špecializuje na najímanie pracovníkov konkrétnej národnosti, hoci príležitostne sprostredkujú prácu aj iným. Keďže českí robotníci uprednostňujú pracovnú zmluvu s Foxconnom, väčšinu agentúrnych pracovníkov tvoria migranti.

Počet agentúrnych pracovníkov sa mení podľa množstva objednávok, no dosahuje až 60 % celkovej pracovnej sily.<sup>13</sup> To predstavuje asi 2000 – 2500 robotníkov v pardubickom a 1000 – 1500 v kutnohorskom závode. Vďaka pracovným agentúram si Foxconn dokáže zabezpečiť značnú flexibilitu, ktorá je kľúčová pri výkyvoch vo výrobe. Dvojnásobne to platí počas výrobných špičiek v decembri, keď spotrebiteľia na západe horľivo kupujú najnovšie technologické hračky. Jeden z robotníkov to opisuje takto:

„2004 a 2005, to boli dobré roky. Potom prišiel tlak na flexibilitu. Neexistuje stála výroba, všetko závisí od životného cyklu produktu, práca je »sezónna«. Celý biznis je tiež naviazaný na dolár, čo ovplyvňuje hodnotu produktov a výrobu.“ (Alexandr, český kmeňový zamestnanec, Pardubice, 31. 8. 2012)

<sup>12</sup> „V prvom štvrťroku 2007 bolo takých pracovníkov asi 40 000, z toho väčšina v automobilovom priemysle (10 500), v elektrotechnickom a optickom priemysle (10 000) a v metalurgii (6000).“ (Hala 2008)

<sup>13</sup> „Podľa informácií odborov v roku 2009 zamestnávali agentúry 58 % pracovníkov Foxconnu v Pardubiciach a Kutnej Hore. Množstvo sa však líši podľa počtu objednávok.“ (Bormann, Plank 2010: 41)

V roku 2010 pochádzali migranti najatí cez agentúry najmä z Vietnamu, Rumunska, Bulharska a Slovenska (Bormann, Plank 2010: 41). Situácia sa rokom 2012 zmenila, pretože v dôsledku zmien v legislatíve už agentúry nemôžu prenajímať klientským spoločnosťami robotníkov z krajín mimo EÚ. Nový imigračný zákon teda znemožnil agentúram sprostredkovať prácu občanom tretích krajín (OTK). Keďže štátni príslušníci krajín mimo EÚ teraz musia mať priamu zmluvu zo zamestnávateľom, počet OTK pracujúcich vo Foxconne klesol z 20 – 25 % na 8 – 10 %. Táto zmena prinútila agentúry aspoň čiastočne zmeniť svoj vzťah s firmou: predtým jej len „prenajímali“ robotníkov, teraz medzi pracujúcimi a firmou hrajú úlohu sprostredkovateľa. Aby obišli nové pravidlá, niektoré agentúry si tiež otvorili pobočky, ktoré sú legálne zaregistrované ako samostatné firmy. To im umožňuje zamestnávať OTK a poskytovať ich Foxconnu na základe zmluvy medzi dvoma firmami. Konkrétne to znamená, že si agentúra od Foxconnu prenajme časť výroby, stane sa subdodávateľom a manažuje vlastné montážne linky (a pracujúcich, či už OTK alebo občanov EÚ) v závode.

Prax subdodávateľstva mení vzťah medzi agentúrou a klientskou firmou. Tradične ide o trojuholníkový vzťah medzi robotníkom, agentúrou a firmou. Vzťah medzi robotníkom a agentúrou pritom reguluje zákonník práce, kým vzťah medzi agentúrou a firmou je obchodným vzťahom poskytovania služieb, ktorý sa reguluje zmluvou. Podľa našich zistení sa však pri subdodávateľstve tento trojuholníkový vzťah čoraz viac stáva dvojstranným vzťahom. Celá dohoda sa krúti okolo vzťahu medzi firmou a agentúrou, pričom robotník z nej postupne „mizne“. Máme tým na mysli to, že regulácia pracovných podmienok agentúrnych pracovníkov postupne čoraz viac spadá do sféry komerčného, a nie pracovného práva (pozri Vosko, 2009). Táto situácia je nová aj pre inšpektorát práce. Mení sa rámec vzťahov: časť továrne, a teda aj zodpovednosti za pracovné podmienky, sa presúva od Foxconnu pod kuratelú agentúry. Že v stále väčšej miere ide o komerčnú dohodu najlepšie ukazuje to, že miestny inšpektorát práce tento systém (a prípadné nepravosti v ňom) považuje za niečo, čo nespadá do jeho kompetencií (inšpektorát práce, Pardubice, 6. 9. 2012).

Ako vidno, fakt, že agentúry sú zákonnými zamestnávateľmi dočasných pracovníkov, viedol v prípade Foxconnu k oslabeniu vzťahu medzi firmou a agentúrnymi pracovníkmi. Iní autori v tejto súvislosti uvádzajú, že fungovanie agentúr je charakteristické určitou štandardizáciou ich fungovania na medzinárodnej úrovni, hoci „medzinárodný trh s dočasnou prácou aj naďalej zostáva silne diferencovaný“ (Peck, Theodore, Ward 2005: 23). PA zvyčajne nie sú schopné vykonávať úlohy tradične pripisované zamestnávateľom, ako je kontrola nad pracovným procesom alebo disciplinovanie pracujúcich. V prípade Foxconnu však agentúry nielen vyberajú, ale aj priamo manažujú pracovnú silu tým, že kontrolujú jej výkonnosť priamo na pracovisku. Náš výskum ukazuje, že pracovné agentúry sa stali zásadným prvkom v manažovaní produktívnej i reprodukčnej práce. Agentúry majú na starosti najímanie pracovníkov v ich krajinách pôvodu, organizujú dopravu a ubytovanie, kontrolujú výkonnosť v továrni a organizujú cestu domov pracovníkom, ktorých firma už nepotrebuje. Tento proces zodpovedá potrebám výroby just-in-time: migrantskí pracujúci obvykle odchádzajú z krajiny pôvodu v ten istý deň, keď podpíšu zmluvu s agentúrou, a po príchode do Pardubic zvyčajne začínajú pracovať do 24 – 48 hodín. Robotníčka z Bulharska o tom hovorí:

„Prišla som v júli 2012, pretože tu 4 roky pracuje môj brat, ktorý mi povedal, že sa tu dá dobre zarobiť. . . V autobuse nás bolo päťdesiat, všetko organizovala agentúra. . . Začala som pracovať po dvoch dňoch od príchodu.“ (Rosita, bulharská agentúrna pracovníčka, Pardubice, 1. 9. 2012)

Každá agentúra má koordinátorov výroby, ktorí majú na starosti robotníkov v závode, a tiež koordinátorov ubytovania, ktorí organizujú odpočinok a udržiavajú disciplínu na ubytovniach. Môže ísť aj o migrantov, ktorí dobre ovládajú češtinu. Koordinátori výroby úzko spolupracujú s Foxconnom a zúčastňujú sa operačných poradí firmy. Ich úlohou je testovať robotníkov a kontrolovať ich prácu; pridelujú tiež úlohy a rozhodujú o tom, komu dajú prácu. Koordinátori agentúr majú na starosti aj úradné záležitosti a kontakt s políciou ohľadom pobytu. Starajú sa o všetko, čo súvisí s reprodukciou migrantov. Možno teda povedať, že agentúra je firmou vo firme. Nie je preto náhoda, že medzi Foxconnom a agentúrami existuje neformálna dohoda, podľa ktorej sa robotník, ktorý už nepracuje pre agentúru, nemôže hneď zamestnať vo Foxconne, ale musí počkať aspoň šesť mesiacov. Jeden robotník hovorí:

„Ak pracuješ cez agentúru, nemôžeš sa zamestnať priamo vo Foxconne. Musíš počkať, kým sa ti skončí zmluva s agentúrou, potom ďalších šesť mesiacov, a až potom sa môžeš zamestnať vo Foxconne“ (Vassil, bulharský robotník, Pardubice, 26. 2. 2012)

Šéf jednej z agentúr to opísal ako džentlmenskú dohodu medzi dvoma firmami.

Poplatok, ktorý Foxconn platí agentúram, sa odvíja od množstva odpracovaných hodín a závisí aj od kvalifikácie robotníkov či oddelenia, na ktorom pracujú. Napríklad za skladníkov platí Foxconn 158 Kč za hodinu (6,3 €), kým za robotníkov na linke 141 Kč (5 – 6 €). Intenzívna konkurencia medzi agentúrami, ktoré sa bijú o podiely na „práci“, údajne viedla k prípadom korupcie medzi manažérmi, ktorí rozhodujú o najímaní. Jedna z robotníčok hovorí:

„[Agentúry] sa medzi sebou bijú a súťažia, kto poskytne lacnejších pracovníkov. Keď ten a ten z takej a takej agentúry dal manažérom vecné dary a zaplatil im dovolenku v Bulharsku, oni na oplátku jeho agentúre odkývali kontrakt. . . V podstate ich podplatil.“ (Andrea, bývalá česká zamestnankyňa Foxconnu, Kutná Hora, 25. 2. 2012)

## **Medzinárodná pracovná sila v nadnárodnej korporácii**

V českých továrňach Foxconnu nachádzame medzinárodnú pracovnú silu. Popri Čechoch sú tu migranti zo Slovenska, Bulharska, Mongolska, Rumunska, Poľska, Ukrajiny a Vietnamu. Historické putá medzi bývalými „socialistickými“ krajinami sú základom migračného prúdenia, ktoré manažujú pracovné agentúry operujúce za hranicami ČR. Česká republika má v dovoze migrantskej práce dlhú tradíciu, ktorá sa prinajmenšom do roku 1989 zakladala najmä na medzištátnych dohodách a v oveľa menšej miere na individuálnych zmluvách (Drbohlav 2003: 197). V deväťdesiatych rokoch sa Česká republika považovala za nárazníkovú zónu medzi západnou a východnou Európou (Wallace,

Chmuliar, Sidorenko 1996). Rýchle ekonomické zmeny v posledných rokoch túto krajinu premenili na oblasť dočasného usadzovania migrantskej pracovnej sily v rámci rozšírenej EÚ, ktorá je charakteristická stredne vysokými mzdami.

Národnosti migrantov vo Foxconne odrážajú všeobecnú situáciu v Českej republike, kde v roku 2011 cudzinci tvorili 5,4 % pracovnej sily, čo predstavuje asi 310 000 ľudí (Horáková 2011). Migranti v ČR pochádzajú najmä zo Slovenska (114 000), Ukrajiny (70 000), Vietnamu (34 000), Poľska (21 000), Bulharska (8000) a Rumunska (7000). Počet Mongolov v roku 2008 presahoval 13 000, no v roku 2011 klesol na 3300 (Horáková, 2011). Tento klesajúci trend je typický aj pre Ukrajincov či Vietnamcov a je dôsledkom reštriktívnej imigračnej politiky voči OTK. Počty migrantov z Bulharska a Rumunska sa v posledných rokoch naopak zvyšujú:

„Foxconn teraz zamestnáva najmä migrantov z EÚ, pretože sa zmenila legislatíva. Ide o Slovákov, Poliakov, Bulharov a Rumunov. Najnovším prírastkom sú robotníci z Moldavska s rumunskými pasmi.“ (Diana, člena mimovládnej organizácie, Praha, 27. 2. 2012)

V Pardubicach i v oblasti okolo Kutnej Hory sa počet povolení na pobyt postupne zvyšoval od roku 2001 do r. 2008, pričom odvtedy sa rovnakou rýchlosťou znižuje. Podľa oficiálnych čísel bolo v oboch mestách spolu 621 OTK, v roku 2008 až 9457 a v r. 2011 ich počet klesol na 1937 (Horáková 2011).

Podľa českej vlády sú prísnejšie pravidlá pre obyvateľov krajín mimo EÚ, zavedené v roku 2012, nevyhnutné na boj s rastúcou nezamestnanosťou v krajine, ktorý je dôsledkom poklesu globálnej ekonomiky. Zamestnanie OTK je teraz zložitejšie a vytvára pre zamestnávateľov čoraz ťažšie administratívne bremeno. Nové pravidlá vyžadujú od pracujúcich z krajín mimo EÚ akademickú kvalifikáciu, ak im ministerstvo práce neudelí výnimku. Vláda sa tiež rozhodla neobnoviť existujúce pracovné povolenia migrantským agentúrnym pracovníkom, pokiaľ boli klientskej firme pridelení pred 1. januárom 2012.<sup>14</sup> A napokon, existujúce pracovné povolenia OTK sa obnovujú len na 6 mesiacov (predtým išlo o jeden až dva roky), pričom obnova stojí 2500 Kč (100 €). Aj robotníci s dvojročnou zmluvou alebo kontraktom na neurčito si musia každých šesť mesiacov obnovovať pracovné povolenie: „Minulý rok som dostal ročné povolenie na pobyt, ale teraz mám len polročné. Foxconn sa o to stará a povolenie mi obnovuje“ (Delger, mongolský kmeňový zamestnanec, Pardubice, 26. 2. 2012).

Pre väčšinu migrantských pracujúcich – s výnimkou tých z Vietnamu – je sťahovanie do ČR lacnou investíciou, pretože musia pokryť len výdavky na vycestovanie zo susediacej, resp. blízkej krajiny. Mongoli si obvykle vybavujú vízum a cestu sami a/alebo sa spoliehajú na rodinné či priateľské siete, a tak nemusia platiť sprostredkovateľský poplatok agentúre či inej firme. Veľká časť robotníkov, s ktorými sme sa rozprávali, má predchádzajúce skúsenosti s prácou v zahraničí, často vo viacerých krajinách, takže dokážu porovnať mzdy, dĺžku pracovného času a výrobné kvóty. Tí, čo to nedokážu, ako napríklad niektorí bulharskí pracujúci, zväčša pochádzajú z vidieka a práca v továrni je pre nich novinkou. Mladých Poliakov, Slovákov a Rumunov možno najlepšie charakterizovať ako mobilnú

<sup>14</sup> Podobné pravidlo sa uplatňuje v Holandsku: <http://www.undutchables.nl/candidates/working-in-the-netherlands/work-permit/>.

medzinárodnú pracovnú silu. Systém pracovných agentúr im umožňuje relatívne ľahko nájsť prácu. Na druhej strane umožňuje firmám nájsť a využiť ich pracovnú silu. Príkladom tejto mobility je Madalena, mladá Rumunka, ktorá pred Foxconnom v ČR pracovala na Slovensku a v Španielsku. Pochádza z mesta Tulcea v delte Dunaja, kde pôvodne pracovala pre taliansku textilnú spoločnosť. Hovorí: „Vo Foxconne je to lepšie ako v Rumunsku. Zarobím 450 € mesačne a na ubytovni, ktorú platí agentúra, som s manželom“ (Madalena, rumunská agentúrna pracovníčka, Pardubice, 1. 9. 2012). Madalena je, ako iní migrantskí pracujúci, súčasťou rozsiahlej zásoby pracovnej sily so skúsenosťami s prácou za nízku mzdu v európskych krajinách. Zdá sa však, že tieto rozličné skúsenosti zatiaľ nedokážu vytvoriť silnejšie putá medzi pracujúcimi, ktoré by im umožnili organizovať sa za lepšie pracovné podmienky. Namiesto toho sa na svoju situáciu pozerajú ako na záležitosť jednotlivých zamestnaní a izolovaných príležitostí v rôznych krajinách. Petre, rumunský robotník, striedal prácu v zahraničí a v Rumunsku:

„Robil som murára v Maďarsku. Na Slovensku som pracoval v TPCA [joint-venture Toyoty, Peugeotu, Citroenu a Audi], v Taliansku v poľnohospodárstve. Teraz som tu. V septembri 2011 som prišiel do talianskej Imoly, kde bola hodinová mzda 6 €, no v marci 2012 sa znížila na 3,50 €, tak som sa rozhodol vrátiť do Rumunska. Potom som sa dozvedel, že agentúra hľadá ľudí do Foxconnu a prišiel som sem.“ (Petre, rumunský agentúrny pracovník, Pardubice, 2. 9. 2012)

Jedným z najdôležitejších zdrojov migrantských pracujúcich z krajín mimo EÚ je nepochybne Vietnam, ktorý bol hlavným dodávateľom migrantskej práce do východného bloku pred rokom 1989 (Pérez-López and Díaz-Briquets 1990). Dnes je migrácia vietnamských pracujúcich silno regulovaná v dôsledku obmedzených možností. Z Vietnamu možno vycestovať za prácou buď prostredníctvom oficiálnych agentúr licencovaných štátom, alebo cez brokerov či prostredníkov, ktorí sprostredkujú vzťah medzi potenciálnymi migrantmi a českou ambasádou vo Vietname. Ľudia, ktorí sa rozhodnú vycestovať z Vietnamu, obyčajne nie sú najchudobnejší, takže majú nejaké peniaze a kontakty v mestách. Väčšina vietnamských robotníkov zaplatí sprostredkovateľom 10 – 15 000 dolárov, aby mohla vycestovať do ČR. Dúfajú, že túto sumu splatia do dvoch až troch rokov (Bormann and Plank 2010, Pechová 2009). Svetová ekonomická kríza problém zadlženosti vietnamských migrantov výrazne prehĺbila. Mnohé rodiny zbankrotovali, pretože ich dlh je denominovaný v zlate a cena tohto vzácneho kovu po nástupe krízy vzrástla.

Viacerí výskumníci si všimli, že časť vietnamských pracujúcich pochádza z vidieka a nie je zvyknutá na spôsob práce v priemysle, takže pracujú veľmi intenzívne a sú veľmi ľahko prístupní nadčasom (Kannika 2007). Vo vlastnom výskume sme narazili na iný aspekt tejto skutočnosti. Mnoho vietnamských robotníkov vo Foxconne má početné predchádzajúce skúsenosti s prácou v zahraničí pred príchodom do ČR:

„Mám dlhú históriu práce v zahraničí. Od roku 1995 do roku 2002 som bol v Južnej Kórei. V rokoch 2003 až 2005 som bol na Taiwane, a potom v Katare. Keď som sa v roku 2007 dočul o možnosti ísť pracovať do Čiech, bol som v Katare. Okamžite som bol rozhodnutý to vziať. Tak som tu. Som group líder a obvykle pracujem s Vietnamcami.“ (Bao, vietnamský kmeňový zamestnanec, Pardubice, 27. 2. 2012)

## Harmonický spánok

Väčšina migrantských pracujúcich najatých agentúrami prespáva na ubytovniach v meste a pri továrni. Niektoré ubytovne sú lacné hotely, iné, v priestoroch bývalých kasární, sú určené len pre robotníkov. Napriek rozdielom v type budov je systém manažovania ubytovní pomerne štandardizovaný. Ubytovne vlastnia súkromní vlastníci, agentúry a Foxconn. Agentúry si obvykle prenajímajú fixný počet izieb, nezávislý od počtu robotníkov, a prevažnú väčšinu pracujúcich ubytujú tam. Niektoré agentúry tiež vlastnia byty alebo rodinné domy. Agentúry za ubytovne platia medzi 80 a 140 Kč na hlavu na deň (3,2 – 5,6 €), podľa kvality ubytovania, polohy a typu dohody s ubytovňou.

Medzi ubytovňami existuje jasná hierarchia, založená na kvalifikácii a profesných skúsenostiach robotníkov, ich národnosti, ako aj agentúre, pre ktorú pracujú. Agentúra Express People ubytováva ľudí v dosť spustnutom penzióne Veselka neďaleko vlakovej stanice. Veselka je pomerne veľká: skladá sa z dvoch budov, z ktorých každá má asi tridsať miestností po štyroch posteliach. Kuchynky a sprchy sú spoločné (a vzácné), pričom sa o ne delia muži i ženy na rovnakom poschodí. Tu býva väčšina mladých robotníkov a robotníčok z Poľska a Slovenska. Na jednom zo záchodov vo Veselke niekto po slovensky – alebo žeby predsa len po poľsky? – napísal: „Šukam Foxconn“ a „Šukam Express People“. Ďalšia ubytovňa sa volá Hurka a je vzdialenejšia. Skladá sa zo štyroch budov, ktoré kedysi slúžili ako kasárne. Každá budova má tri poschodia a medziposchodie s celkovou kapacitou tisíc ľudí. Izby sú väčšie ako vo Veselke a v každej sú dve poschodové postele. Migranti v Hurke sú rodiny, mladí Bulhari a Rumuni, ako aj hŕstka Vietnamcov. Takmer všetkých zamestnáva Xawax. Najlepšia ubytovňa v meste má sugestívny názov Hotel Harmony. V jej dvoch budovách býva niekoľko stoviek Slovákov, Rumunov a Poliakov, zväčša mladých či v strednom veku, spravidla pracujúcich pre Xawax. Izby v Hoteli Harmony majú štyri postele a každá má vlastnú kúpeľňu (so sprchou a WC), ako aj malú kuchynku s varičom a chladničkou.

Systém ubytovní nie je v Českej republike novinkou. Pokus udržať veľkú časť obyvateľstva na vidieku a koncentrovať priemysel vo veľkých mestských centrách viedol v mnohých „socialistických“ krajinách k rozsiahlemu dochádzaniu za prácou. Náklady na tento typ rozvoja presúval štát na pracujúcich, jednak v zmysle zlého prístupu k službám, ako aj hodín strávených cestou do práce:

„Významnou črtou dochádzania za prácou na veľkú vzdialenosť v sedemdesiatych rokoch vo východnej Európe sú týždenné alebo dlhšie cesty. Dochádzajúci žije počas pracovného týždňa na ubytovni alebo v nocľahárni neďaleko pracoviska a do vzdialeného miesta pobytu sa vracia každý týždeň alebo mesiac. Takéto týždňové alebo mesačné dochádzanie je zvlášť charakteristické pre Maďarsko, ale zdá sa byť obvyklé aj u poľských alebo slovenských poľnohospodárskych robotníkov. . . Dochádzajúci sú obyčajne mladí muži, manuálne pracujúci alebo nekvalifikovaní zamestnanci.“ (Fuchs, Demko 1978: 178)

Systém ubytovní Foxconnu umožňuje mať k dispozícii potenciálnu pracovnú silu, ktorá je permanentne pod diskretnou kontrolou agentúr. Niektorí migranti žijú na ubytovni šesť mesiacov, iní aj päť rokov. Veľká časť migrantov pracujúcich pre agentúry si nechce

prenajať bývanie a radšej zostáva na ubytovniach. Nepotrebuje tam ovládať češtinu, ktorá je pri vybavovaní prenájmu a ostatných záležitostí, ako sú účty za vodu či elektrinu, nenahradiťelná. Pobyt na ubytovni tiež garantuje určitú mieru socializácie s krajanmi, často mladými, ako aj nepretržitú výmenu informácií o práci v továrni, iných príležitostiach a spoločenských udalostiach.

Sú to agentúry, kto spravuje ubytovanie robotníkov. Majú na ubytovniach koordinátorov, ktorí zodpovedajú za pridelenie izieb a administratívu, ako aj za kontrolu pracujúcich. Úlohou koordinátora je udržiavať na ubytovni poriadok, dbať na to, aby robotníci nemali návštevy a nerušili ostatných nadmerným pitím, hlučnou hudbou atď. Problémy, ktoré musí koordinátor riešiť, sú zväčša konflikty medzi robotníkmi rôznej národnosti, alkohol (ktorý síce nie je tolerovaný, ale predsa častý) a príležitostne prostitúcia. Kontrola nie je príliš prísna, ale vytrvalá a zameriava sa na potlačenie správania, ktoré firmy považujú za nebezpečné (fajčenie v izbách) alebo za ohrozujúce produktivitu (nadmerné pitie) či príliš kamarátske (ubytovávanie priateľov):

„Aspoň raz za mesiac niekto [z agentúry] príde skontrolovať, či tu nespia iní ľudia. Majú kľúče od izieb a ak neotvoríme, vojdú sami.“ (Alina, rumunská agentúrna pracovníčka, Pardubice, 1. 9. 2012)

Ubytovanie platí agentúra, no ak pracujúci porušia pravidlá, môžu ich vyhodiť. Od tej chvíle si musia bývanie platiť sami. Ide o ústnu dohodu, ktorá nemá podobu písomnej zmluvy. Ak si agentúrni pracovníci chcú prenajať byt, agentúry ho dotujú až do 3000 Kč mesačne. Nájdu sa robotníci, ktorí sa po pár mesiacoch z ubytovne odsťahujú na privát, no náklady v meste sú vyššie. Ako hovorí Gabriel, „Teraz žijem sám v byte, ktorý si prenájam. Agentúra platí 3000 Kč (142 €) a ja ďalších 6500 Kč (263 €) vrátane energií a všetkých nákladov“ (Gabriel, poľský agentúrny pracovník, Pardubice, 30. 8. 2012)

Život na priváte poskytuje pracujúcim väčšiu slobodu a možnosť lepšie zapadnúť do miestnej komunity. No aby mali nárok na bývanie, musia odpracovať aspoň 150 hodín mesačne. Gabriel vysvetľuje, prečo sa odsťahoval z ubytovne na privát:

„Odišiel som na privát, lebo je tam menšia kontrola. . . Keď som bol na ubytovni, koordinátor mohol prísť, zaklopať na dvere, vojsť a povedať nám »Poďme, je práca«. Schytil nás a my sme museli ísť bez ohľadu na to, či sa nám práve skončila zmena. Budil nás a nútil ísť do práce. Na priváte to neexistuje. Som pokojnejší, pretože keď si platíme za ubytovanie, dostáva sa nám viac účty.“ (Gabriel, poľský agentúrny pracovník, Pardubice, 30. 8. 2012)

Policijná kontrola migrantských pracujúcich nie je príliš prísna, no polícia občas navštevuje ubytovne alebo iné miesta, kde sa často vyskytujú imigranti: „Polícia sem-tam príde na ubytovňu alebo aj na privát, do baru, supermarketu alebo na stanicu, a kontroluje migrantov“ (Diana, členka mimovládnej organizácie, Praha, 27. 2. 2012)

## Záver

Foxconn je najväčšou spoločnosťou v sektore EMS („electronic manufacturing services“, služby výroby elektroniky), ktorý vyrába produkty pre významné značky ako Apple,



HP, Dell, Nokia, Motorola, Sony a Samsung. Od roku 1988 má najsilnejšie zastúpenie v Číne, kde v súčasnosti riadi 31 výrobných prevádzok. Po vlne samovrážd a incidentov, ktoré sa skončili ťažkým poškodením zdravia, sa Foxconn dostal do pozornosti médií. Vyšla najavo tvrdosť pracovných podmienok a intenzita kontroly vojenského typu v čínskych továrňach firmy. Pozornosť, ktorú médiá, mimovládne organizácie a výskumníci venovali tejto taiwanskej spoločnosti, umožnila porozumieť pracovným podmienkam v čínskom IKT priemysle (Pun Ngai, Jenny Chan 2012). Stále však vieme len málo o Foxconne v strednej a východnej Európe, hoci práve stredo- a východoeurópske krajiny sú významným uzlom vo výrobe pre trhy s elektronikou v EÚ.

V tomto príspevku sme poskytli všeobecný prehľad o dvoch továrňach Foxconnu v ČR, v Pardubiciach a Kutnej Hore. Získaný obraz ukazuje silno sezónnu výrobu, ktorá v dôsledku toho využíva veľké množstvo dočasných pracovníkov. Títo robotníci, ktorí v oboch továrňach tvoria čosi vyše 50 % celkovej pracovnej sily, pochádzajú predovšetkým zo susediacich krajín EÚ (Slovensko, Poľsko, Rumunsko a Bulharsko) a najali ich agentúry dočasného zamestnávania na krátkodobé, obnoviteľné zmluvy. Národnosť zamestnancov je dôležitým faktorom v organizácii výroby, keďže pracujúcich na jednotlivé linky často delia podľa pôvodu a jazyka, ktorým hovoria. To isté delenie nachádzame na ubytovniach, kde robotníkom pridelujú izby podľa národnosti. Výsledkom je situácia, v ktorej nie je časté, aby spolu interagovali pracujúci, ktorí nemajú spoločné ubytovanie alebo prácu na montážnej linke. Rozličné národnosti sú hierarchicky organizované: spomedzi zahraničných pracovníkov sú na prvej priečke Slováci, na poslednej Bulhari. To sa premieta do diferenciácie hodinových miezd a životných podmienok.

Najímanie robotníkov v ich krajinách pôvodu, cesta do ČR, bývanie na ubytovniach, doprava z práce a do práce – to všetko manažujú pracovné agentúry. Tie za robotníkov zodpovedajú aj v továrenskej hale, čo zahŕňa rozdeľovanie pracujúcich podľa príkazov Foxconnu, poskytovanie uniforiem a monitorovanie výkonu či dochádzky. Agentúry teda hrajú kľúčovú úlohu v organizácii výroby i reprodukcie, vďaka čomu má Foxconn prístup k just-in-time zásobe pracujúcich potrebnej pre výrobu, ktorá sa vyznačuje výkyvmi. Flexibilita je rovnako charakteristická pre kmeňovú pracovnú silu. Tu sa dosahuje pomocou systému časových kont. Prevalu, ktorú pri manažovaní pracujúcich majú agentúry a Foxconn, umožňujú štátne politiky, ktoré dovoľujú dlhé pracovné dni (zmeny) a motivujú agentúry slabou reguláciou a nízkymi nárokmi. Domnievame sa, že veľký podiel dočasných a mobilných pracovníkov znižuje tlak na český štát, pokiaľ ide o sociálne výdaje, a aj na EÚ ako celok, pokiaľ ide o celkovú nezamestnanosť. Predbežná analýza plánov Foxconnu v ČR teda ukazuje vysoko diferencovanú a hierarchicky organizovanú pracovnú silu. Jej flexibilita je hnaná potrebami výrobného procesu; možná je vďaka neoliberalným štátnym politikám.

## Literatúra

Bormann S., Plank L. (2010), *Working Conditions and Economic Development in ICT production in Central and Eastern Europe*, Weed, Berlin.

Ciett (2009) The agency work industry around the world, Ciett ([www.ciett.org](http://www.ciett.org))

- Ciett (2012) The agency work industry around the world, Ciett ([www.ciett.org](http://www.ciett.org))
- Collinson D. (1987), "Picking Women": The Recruitment of Temporary Workers into the Mail Order Industry", *Work, Employment and Society*, Vol. 1 (3), pp. 371-87.
- Drahokoupil J. (2008), "The Investment-Promotion Machines: The Politics of Foreign Direct Investment Promotion in Central and Eastern Europe", *Europe-Asia Studies*, 60:2, pp. 197-225.
- Drbohlav D. (2003), "Immigration and the Czech republic with a Special Focus on the Foreign Labor Force)", *International Migration Review*, vol. 37, No. 1 (Spring), pp. 194-224.
- Düvell F. (2005), "Globalisation of migration control. A tug-war between restrictionists and the human agency?" In Holger Henke (ed.) *Crossing Over: Comparing Recent Migration in Europe and the United States*. New York, Oxford, Mass.: Lexington Books, pp. 23-46.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2008), Revisions to the European working time directive: recent Eurofound research, Dublin
- Evertiq (2007), "Asian EMS-firms discover Eastern Europe", <http://evertiq.com/news/6299>.
- Evertiq (2008): "Foxconn lays off in Czech", August 12, 2008, <http://www.evertiq.com/news/12031>.
- Evertiq (2009a): "Foxconn to hire 1000 new employees in CZ", <http://www.evertiq.com/news/14547>.
- Evertiq (2009b): "Foxconn to build another Czech plant", <http://www.evertiq.com/news/15579>.
- Evertiq (2010c): "Labour inspection fines Foxconn CZ", <http://www.evertiq.com/news/17370>.
- Evertiq (2011), "Big changes for Foxconn Kutna Hora?", <http://evertiq.com/news/20108>.
- Fuchs R. J., Demko G. J. (1978), "The Postwar Mobility Transition in Eastern Europe", *Geographical Review*, vol. 68, No. 2 (April), pp. 171-182
- Gray A. (2002), "Jobseekers and Gatekeepers: the Role of the Private Employment Agency in the placement of the Unemployed", *Work, Employment and Society*, Vol. 16 (4), pp. 655-674.
- Hala J. (2008), "Czech Republic: Temporary agency work and collective bargaining in the EU", Eironline, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/cz0807019q.htm>.
- Horáková (2011), "International Labour Migration in the Czech Republic", Bulletin No. 27 (September), Prague, RILSA.
- Kannija A. (2008), "Situation and Trends of Vietnamese Labor Export", *The Asian Scholar*, Vol. 5, pp. 1-11.
- Mc Govern L. L. (2004), "Alienation and Labor Export in the Context of Globalization. Filipino Migrant Domestic Workers in Taiwan and Hong Kong", *Critical Asian Studies*, vol. 36, No. 2, pp. 217-238
- Peck J., Theodore N., Ward K. (2005), "Constructing Markets for Temporary Labour: Employment Liberalization and the Internationalization of the Staffing Industry", *Global Networks*, 5, 1, pp. 3-26

Pechová E. (2009), "A Meeting in Loin. Vietnamese Workers in the Czech Republic", <http://www.migrationonline.cz>

Pérez-López J., Díaz-Briquets S. (1990), "Labor Migration and Offshore Assembly in the Socialist World: The Cuban Experience", *Population and Development Review*, Vol. 16, No. 2, pp. 273-299.

Pun Ngai, Jenny Chan (2012), "Global Capital, the State, and Chinese Workers: The Foxconn Experience", *Modern China*, 38, n. 4, pp. 383-410

Vosko, Leah (2009), "Less than adequate: regulating temporary agency work in the EU in the face of an internal market in services", *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2, 395-411

Wallace C., Chmuliar O., Sidorenko E. (1996), "The Eastern Frontier of Western Europe: Mobility in the buffer Zone", *New Community*, vol. 22, No. 2, pp. 259-286.

# **Gongchao.org – Kolektívne proti kapitálu: Foxconn, Nitra: Spomienky ex-zamestnankyne a dejiny fabriky**

## **Predslov**

V spolupráci s projektom **gongchao.org** sme v apríli 2013 pripravili nasledujúci materiál o Foxconne v slovenskej Nitre. Jeho súčasťou je *príbeh bývalej zamestnankyne*, ktorá pracovala najprv v Sony v Trnave a neskôr v novej fabrike tejto firmy v Nitre. K materiálu patria aj úryvky z *rozhovoru s odborárom* vo Foxconne, ktorý sme prevzali z novín. Na konci celého textu uvádzame tiež *chronológiu* výroby televízorov Sony na Slovensku od r. 1996 do r. 2012, takisto zostavenú z informácií z tlače.

## **„Stratila som šesť rokov života.“ Príbeh bývalej zamestnankyne Foxconnu v Nitre**

S Luciou, mladou ženou pred tridsiatkou, sme sa stretli v jej rodnom meste na strednom Slovensku. Spojili sme sa s ňou prostredníctvom spoločných priateľov, pretože sme sa chceli dozvedieť viac o podmienkach v závode firmy Foxconn v Nitre. Lucia tu – a predtým v Trnave – pracovala šesť rokov, kým ju začiatkom roku 2012 neprepustili spolu so stovkami ďalších. Nasledujúci článok je založený na rozhovore, ktorý sme s ňou urobili.

Po strednej škole Lucia pracovala v továrni v Českej republike. V roku 2006 sa vrátila na Slovensko a začala pracovať vo fabrike Sony v Trnave. Zostala s firmou, keď sa výroba koncom roka 2007 presunula do Nitry. Pracovala tu aj potom, čo nitriansky závod v roku 2010 prevzal Foxconn. Továreň vyrába televízory Sony, panely a základné dosky.

V Trnave Lucia spočiatku pracovala prostredníctvom agentúry a bývala na ubytovni. Neskôr dostala zmluvu na dobu neurčitú, ktorá pokračovala aj po prevzatí Foxconnom. Podľa jej slov bolo len málo ľudí, ktorí po nej ešte dostali plný úväzok na dobu neurčitú. Začínala ako operátorka výroby v montáži televízorov. Neskôr sa stala kontrolórkou kvality a „náhradníčkou“, ktorá podľa potreby zastupuje ľudí na rôznych pozíciách na linke.

### **Továreň**

V trnavskej továrni Sony pracovalo 1500 ľudí, v nitrianskej 3000. Kým Sony v Trnave vyrábala 330 televízorov denne, v Nitre sa toto číslo za čias Foxconnu toto číslo zvýšilo na 400, neskôr na 550 a 900 televízorov. Lucia zdôraznila, že kvalita televízorov vyrobených Foxconnom je oveľa nižšia.

Bezprostredne po tom, čo závod prevzal Foxconn, tu zostala pracovať väčšina zamestnancov. Nezmenila sa ani technológia a výrobný proces. Fabrika ďalej vyrábala televízory Sony. Zmenili sa však šéfovia, a podľa Lucie sa zintenzívnili kontrola na pracovisku. Časté boli takzvané audity. Supervízori pred auditom vyvíjali veľký tlak na robotníkov, aby bolo všetko čisté a aby čo najlepšie pracovali.

### **Robotníci**

Asi polovica pracujúcich vo Foxconne bola zamestnaná prostredníctvom agentúry, druhú polovicu tvorili kmeňoví zamestnanci. Väčšina kmeňových však s Foxconnom mala zmluvu na dobu určitú. Agentúrnych pracovníkov zamestnávali na dni, týždne alebo mesiace, s prestávkami. Kým agentúrni pracovníci mali nárok na ubytovanie, kmeňoví nie. Len line lídri a vyšší zamestnanci dostávali príspevok na bývanie vo výške 100 € a viac.

Všetci robotníci boli zo Slovenska, vrátane niekoľkých Rómov. Väčšinu pracovníkov tvorili mladí ľudia, no medzi tými, ktorých Foxconn prevzal od Sony, sa našlo aj pár starších, až päťdesiatročných, ktorí v Nitre a Trnave pracovali aj pätnásť rokov. Podľa Lucie boli vzťahy medzi kmeňovými zamestnancami a agentúrnymi pracovníkmi celkom dobré; pracovalo sa aj na zmiešaných linkách, no niektoré linky boli zložené výlučne z agentúrnych pracovníkov.

## **Podmienky**

Po tom, čo Foxconn kúpil fabriku od Sony, sa mzdy okamžite nemenili. Lucia v Sony ako kmeňová zamestnankyňa dostávala asi 500 € mesačne. V ére Foxconnu sa však mzdy pomaly, kúsok po kúsku, začali znižovať. Výplatná páska bola nezrozumiteľná. Luciina najvyššia mzda bola 550 € v čistom, no zväčša sa pohybovala medzi 330 a 450 eurami. Agentúrni pracovníci zarábali viac ako kmeňoví, okolo 600 € mesačne (čiže 3,00 až 3,30 € na hodinu plus nadčasy).

V nitrianskom závode sa spočiatku pracovalo na rannej a poobedňajšej zmene, pričom vo výrobe základných dosiek mali aj tretiu, nočnú zmenu. Každá trvala 8 hodín. Ak bolo treba dokončiť objednávky, nasledoval nadčas. Preto sa stávalo, že ranná zmena pracovala aj do šiestej večer – najmä v sezóne, po letných prázdninách, keď sa vyrábali produkty na predvianočný predaj.

Kmeňových zamestnancov, ktorí žili v Nitre a okolitých obciach či mestách, vozili do fabriky firemné autobusy. Agentúrni pracovníci ich nesmeli používať. Lucia vstávala o tretej ráno, o štvrtej nasadla na autobus, o šiestej začínala pracovať a spať domov sa dostala okolo štvrtej poobede. Cesta autobusom trvala 90 minút jednosmerne.

Výrobný plán sa oznamoval na rannom stretnutí; potom si robotníci museli prečítať operačný plán na linke. O počte vyrobených jednotiek a rozdiel oproti plánu informovali obrazovky (červené čísla = pod plánom, zelené čísla = nad plánom). Ak bolo treba dokončiť objednávku, zamestnanci museli zostať v práci a pracovať nadčas; ak plán nebol neodkladný, dokončil sa v nasledujúci deň alebo na inej linke.

Lucia dodáva, že po roku 2010 sa situácia zmenila a v dôsledku poklesu objednávok sa vyrábalo len na rannej zmene. Kým predtým sa pri veľkom počte objednávok pracovalo každý pracovný deň i nadčas v sobotu (pričom nedeľa bola voľným dňom), neskôr sa pracovné soboty zrušili.

Podľa Lucie 99 percent robotníkov nedokázalo držať krok s rýchlosťou linky. Práca bola veľmi vyčerpávajúca a príliš rýchla. Nebolo dost času na jedlo či návštevu toalety. Prestávky boli príkrátke a cesta do jedálne prídlhá. Keď na nejakej linke neboli objednávky, robotníkov presunuli na iné linky alebo ich nechali upratovať. Kým v trnavskom Sony sa v takých prípadoch podľa Lucie dalo vyjsť von zo závodu a vypiť si kávu, vo Foxconne museli zamestnanci stáť pri linkách, a to aj celé hodiny.

Fluktuácia zamestnancov bola vysoká. Agentúrni pracovníci, ktorí vo Foxconne chvíľu pracovali, sa na ďalší turnus už zväčša nevracali.

## **Pracovné vzťahy**

Foxconn mal v nitrianskom závode veľmi prísny systém trestov. Za prvé porušenie pravidiel bola pokuta 100 eur. Pri treťom porušení čakala zamestnanca výpoveď. Za také porušenia sa považoval aj neskorý príchod do práce alebo návrat z prestávky. „Mali sme len držať hubu a pracovať.“

Zamestnanci pri práci nesmeli hovoriť, nehrala tu žiadna hudba, prostredie bolo úplne tiché a nudné. Bolo ťažké spomaľovať prácu, pretože manažéri okamžite zasiahli, ak zbadali nejakú zmenu na obrazovkách. Pri zrýchlení práce klesala kvalita.

Hierarchia bola prísna: najnižšiu úroveň tvorili operátori na linkách, ktorí nosili sivé antistatické vesty (Lucia spomína, že aj napriek veste dostala kopanec od elektriny). „Náhradníci“ a kontrolóri kvality mali o 50 € vyššie platy a nosili rovnaké vesty, no keď na týchto pozíciách pracovala Lucia, spomínaný bonus nedostala. Line lídri, často ľudia z regiónu, nosili žlté vesty. Shift lídri mali zelené vesty a manažéri červené. Niektorí z nich boli Slováci, mnohí však Číňania či Španieli.

Lucia opísala hádky a spory o nadčasy a problémy s kvalitou. Raz sa stalo, že celá linka odišla po práci domov aj napriek ohláseným nadčasom. Hovorí, „Musíte si otvoriť ústa.“

### **Rodová (genderová) delba práce**

Mužom prideliť práce, pri ktorých bolo treba zdvíhať bremená (napríklad televízory na montážnu linku), kým ženy robili takzvané jednoduché práce, napríklad zapájanie komponentov. Medzi line lídrami bolo veľa žien. Lucia zdôrazňovala, že nemala ambície stať sa line líderkou, pretože mzda nebola o toľko vyššia a pozícia prinášala oveľa väčšiu zodpovednosť. Medzi shift lídrami bolo pár žien, no medzi manažérmi žiadne. Po nástupe krízy všetkých agentúrnych pracovníkov prepustili, takže ženy so zmluvou na dobu neurčitú museli robiť aj práce, ktoré predtým vykonávali muži, napríklad zdvíhanie bremien. Tam, kde predtým pracovali dvaja ľudia, musel teraz úlohy zvládať jeden človek.

### **Odbory**

Jeden zo zamestnancov podľa Lucie založil v nitrianskom závode odbory. Tie vyjednávali s manažmentom, no nedokázali zvýšiť príplatky a mzdy či zabrániť výpovediam. Odborári chodili po linkách a ponúkali ľuďom členstvo (čo bolo proti pravidlám Foxconnu), no len málo zamestnancov podpísalo. Človek, ktorý odbory založil, bol neskôr prepustený. Potom už odbory v závode nevyvíjali nijakú aktivitu. Lucia hovorí, že „Odbory nič nezmenili.“

### **Iné závody**

O fabrikách Foxconnu v Českej republike mali v Nitre len málo informácií. Niektorí nitrianski zamestnanci tam však predtým pracovali a hovorili, že pracovné podmienky boli v Čechách lepšie. Zamestnanci počuli o vlne samovrážd v Číne a rozprávali sa o nich. Lucia si spomína, ako zo žartu hovorili, že čoskoro budú samovraždy aj v slovenskom závode.

### **Prepúšťanie**

Po roku 2010 sa v továrni zmenšil objem produkcie. Počet liniek sa začiatkom roka 2012 znížil z pôvodných 32 na 15, a na začiatku roku 2013 na päť. V priebehu posledných dvoch rokov prebehlo niekoľko vln prepúšťania, ktoré niekedy zasiahli sto i viac zamestnancov. Postupne boli prepustení všetci agentúrni pracovníci. Mnohí kmeňoví zamestnanci sedia doma, čakajúc, že ich zavolajú do práce. Niekedy sa pracuje jeden, dva dni, a prestávka pokračuje. Tí, ktorí sú doma, dostávajú 60 percent mzdy. Doteraz bolo obvyklé, že sa v januári roka začalo s výrobou nového modelu, no teraz je to inak.

Luciu prepustili začiatkom roka 2012 spolu s ďalšími asi 700 zamestnancami. Dostala trojmesačné odstupné, ktoré jej vyplatili spolu s trinástym platom a poslednou mzdou.

Celková suma presiahla 1000 eur. Podľa jej slov jej tento balíček vyplatili naraz schválne, aby bola daňová zrážka vyššia. Po pár mesiacoch si našla novú prácu v reštaurácii.

V elektrotechnickej továrni – najprv v Trnave, potom v Nitre – pracovala šesť rokov. Keď začínala, bola ešte tínedžerka. Čas podľa nej síce plynul rýchlo, no aj tak sa jej zdalo, akoby to bolo desať rokov. Považuje ich za „stratené“, a nikdy viac by tu nechcela pracovať.



## Úryvky z rozhovoru s Otom Masarykom, odborárom v nitrianskom Foxconne

„Zamestnávateľ to vidí tak, keď nemáme objednávky, tak robotníci neprídu do práce a za ten deň nedostanú nič zaplatené. Ak teda týždenné objednávky stihneme vyrobiť do štvrtka, tak-piatok sa odplánuje, ľudia ostanú doma a nič si nezarobia. Z pohľadu zamestnávateľa je to super, dosiahol maximálnu flexibilitu, akurát že ľudia nemajú pomaly z čoho živiť svoje rodiny...“

„U nás to funguje tak. Manažér ráno oznámi, že dnes vyrobíme šesťsto televízorov a ak sa to nestihne, tak sa to musí dorobiť ako nadčas. Ľudia sú, samozrejme, unavení a začnú robiť chyby. Ak zle zapojíte napríklad kontakt, je to brané ako porušenie pracovnej disciplíny. Za jedno porušenie pracovnej disciplíny je o polovicu skrátenej trinásť plat, pri dvoch sa zruší celý a za tri je výpoveď...“

„Irániou je, že agentúrni zamestnanci majú lepšie podmienky ako stáli zamestnanci, pritom všade vo svete to je naopak. Nový agentúrny zamestnanec dostane 3,20 eura na hodinu a ja po štyroch odpracovaných rokoch mám za hodinu len 2,38 eura. Zamestnanci cez agentúru majú tiež zaplatenú cestu [z ubytovne do fabriky zvláštnym autobusom] a ubytovanie. Nie je to v poriadku a niekto na to nemusí určite profitovať...“

„U nás tak buď pracujete nadčasy, alebo ste doma a výsledkom je dosiahnutie maximálnej flexibility. Na to, aby to mohli robiť čo najefektívnejšie, potrebujú sa zbaviť väčšiny kmeňových zamestnancov a ľudí si najímať len cez pracovné agentúry. Sú napríklad také situácie, že v jednom dni nejde len linka na výrobu LCD panelov a ostatné bežia normálne. Podniková lekárka tiež nemá problém podpísať hocikomu výpoveď zo zdravotných dôvodov a podnik bez problémov vyplatí dvojmesačné odstupné.“<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> „Odbory: Cieľom Foxconnu je zbaviť sa stálych pracovníkov“, *Pravda*, 30. 5. 2011, č. 124, s. 11.

## **Dejiny Sony/Foxconn na Slovensku, 1996 – 2012**

### **1996**

Sony v apríli vstupuje na Slovensku a neďaleko Trnavy buduje nový závod na výrobu komponentov do televízorov. Tie sa majú ďalej používať vo výrobe vo fabrikách v Británii, Španielsku a Nemecku. Spoločnosť pri Trnave kúpila priemyselný areál, ktorý predtým slúžil ako sklady Jednoty.

V auguste sa začína skúšobná prevádzka. Asi polovicu strojov presunuli do Trnavy z iných závodov Sony. Spočiatku tu pracuje 350 až 400 ľudí na tri zmeny. S výrobou sa začína v čase, keď závod nie je celkom dostavaný. Skupiny robotníkov cestujú na stáže do Japonska, Nemecka a Veľkej Británie, pričom polovicu nákladov hradí firme štát.

Inzerovaný nástupný plat je 4500 korún v hrubom, bez nadčasov a príplatkov. V tom čase to na slovenské pomery nie je veľa.<sup>2</sup> Minimálna mzda v roku 1996 bola 2450 korún.

### **1998**

V Trnave sa denne vyrobí 500 televízorov. Sony spolupracuje aj s lokálnymi subdodávateľmi; k prvým patrili výrobcovia baliacich materiálov a plastových krytov.<sup>3</sup>

### **1999**

Devalvácia rubľa vedie k výkyvom na trhu a vplýva aj na výrobu v Trnave. Z celkového počtu 660 zamestnancov sa 40 ľudí dočasne presúva do iných firiem.<sup>4</sup> Sony nezvažuje obmedzenie výroby, pretože polohu závodu v Trnave vníma ako strategickú vzhľadom na trhy v Rusku, Poľsku a na Ukrajine.

### **2001**

Sony plánuje do dvoch rokov zdvojnásobiť výrobu. V roku 2001 v Trnave pracovalo v priemere 1137 zamestnancov. Závod sa stal najväčším producentom a vývozcom televízorov a televíznych komponentov na Slovensku. Ročná produkcia dosiahla 600 000 kusov televízorov určených pre celý európsky trh. Komponenty vyrobené v Trnave sa používajú v závodoch Sony v USA, Británii, Španielsku a Číne. V tomto čase Sony spolupracuje s 26 miestnymi subdodávateľmi, ktorí sú asi o 20 % lacnejší než zahraniční a majú o 55 % kratšie dodacie lehoty.<sup>5</sup>

### **2004**

Celková výroba (televízorov i komponentov) dosahuje v roku 2004 úroveň 9,55 milióna jednotiek (o 18 % viac ako v roku 2003). Iba dve percentá celej výroby sa predávajú na Slovensku, no napriek tomu tvoria až 51 % predaja televízorov v krajine. Tržby Sony v roku 2004 vzrástli o 11,2 percenta. V rokoch 1996 – 2004 firma na Slovensku preinvestovala

<sup>2</sup> „Japonská robota – slovenský plat“, *Slovenská republika – Víkend*, 14. 2. 1997, č. 7, s. 3.

<sup>3</sup> „Produkty trnavského závodu Sony sú určené pre strednú...“, *Národná obroda*, 29. 1. 1998, č. 23, s. 3.

<sup>4</sup> „Ambície Sony Slovakia“, *Pravda*, 30. 3. 1999, č. 74, s. 2.

<sup>5</sup> „Sony v Trnave zdvojnásobí výrobu“, *Sme*, 31. 10. 2002, č. 254, s. 7.

spolu 1,6 miliardy korún, čo v tom čase predstavovalo asi 40 miliónov eur (len v roku 2004 išlo o investície vo výške 300 miliónov korún čiže 7,5 milióna eur).

V Trnave vzniká najväčšie servisné centrum pre konzoly Playstation v Európe. Celková pracovná sila činí 1598 zamestnancov.<sup>6</sup>

## 2006

Sony prechádza od výroby CRT obrazoviek k LCD televízorom. Ohlasuje tiež presun výroby do Nitry. Medzi dôvodmi sa uvádza rýchle cestné spojenie s Bratislavou a Trnavou, ako aj priestor na ďalšiu expanziu Sony i subdodávateľských závodov. Nitra mala tiež vyššiu mieru nezamestnanosti než Trnava, kde nedostatok pracovnej sily predstavoval problém. Inzerovaná mzda v Nitre bola 14 000 korún vrátane príplatkov a nadčasov (minimálna mzda v roku 2006 bola 7600 Sk).<sup>7</sup> Sony plánuje v Nitre zamestnať spolu 3000 ľudí, z čoho polovicu majú tvoriť bývalí zamestnanci z Trnavy. Plánovaná ročná kapacita výroby bola 3 milióny televízorov. Celková investícia dosiahla 2,735 miliardy korún (73 miliónov eur).

Firma dostala štedrú podporu od štátu. 380 miliónov korún sa malo použiť na vybudovanie infraštruktúry v Nitre. Podľa európskej legislatívy mohol štát ďalej pokryť maximálne 15 % investície Sony. Jednou z požiadaviek spoločnosti bolo, že 90 % štátnej podpory použije na nákup technológií. Sony tiež žiadalo beztretnosť v prípade, že zrealizuje len 80 % celého projektu. 1500 nových pracovných miest sa podľa podmienok pomoci malo udržať najmenej najbližších päť rokov. Firma tiež dostala sedemročnú úľavu z dane zo zisku.<sup>8</sup> V roku 2010 sa objavilo viac informácií o štátnych dotáciách. Celková dotácia pre Sony predstavovala 1,17 miliardy korún (38,8 milióna €), celková úspora na daniach dosiahla 408,6 milióna korún (13,56 €).<sup>9</sup> Podľa informácií z roku 2012 štát pokryl asi 42 % nákladov Sony, čím sa operácia stala najväčším programom štátnej podpory investícií na Slovensku.<sup>10</sup>

## 2007

V októbri sa spúšťa prevádzka závodu v Nitre. Trnavskú fabriku presúvali po jednotlivých linkách. V Nitre zatiaľ pracuje 600 zamestnancov, ktorí vyrábajú LCD televízory typu Bravia. Očakáva sa, že pri plnej kapacite sa nitrianska továreň stane najväčším dodávateľom týchto televízorov na európsky trh, popri staršej fabrike v Barcelone.

## 2008

Japonský subdodávateľ Ryoka investuje v Nitre 300 miliónov korún a zamestnáva 270 ľudí.<sup>11</sup> Firma spočiatku čelí ťažkostiam pri hľadaní zamestnancov na technické pozície a miesta shift lídrov, na ktorých sa vyžaduje anglický jazyk. S výstavbou vlastného závodu začal aj juhokórejský výrobca plastových krytov Daidong, podobne ako španielsky výrobca

<sup>6</sup> „Sony Trnava plánuje vyrobiť milión televízorov“, *Pravda*, 20. 5. 2005, č. 116, s. 13.

<sup>7</sup> „Sony v Trnave síce končí, ale ľudí hľadá ďalej“, *Hospodárske noviny*, 26. 9. 2006, č. 183, s. 13.

<sup>8</sup> „Stimuly pre Sony neprekročia 15 % investície“, 2. 11. 2006, <http://openiazoch.zoznam.sk/cl/48973/Stimuly-pre-Sony-neprekrocia-investicie>.

<sup>9</sup> „Sony je na predaj. Chcú ho Taiwanci“, *Hospodárske noviny*, 29. 3. 2010, č. 60, s. 13.

<sup>10</sup> „Foxconn má prepúšťať, riskuje stratu dotácií“, *Sme*, 17. 1. 2012, č. 13, s. 7.

<sup>11</sup> „Za Sony prichádza Ryoka“, *Hospodárske noviny*, 18. 4. 2007, č. 75, s. 13.

kovových krytov Farguell a japonský dodávateľ plastových komponentov Meiki. Sony plánuje postaviť pri nitrianskej fabrike nový závod.

Prvýkrát po päťdesiatich rokoch však japonský gigant zaznamenáva straty. Dopyt na svetovom trhu klesá. Sony doteraz v Nitre investoval 82 miliónov eur. Závod je už najväčším producentom televízorov značky Sony na svete.<sup>12</sup>

## 2010

Továrň Sony v Nitre kúpil Foxconn. Podmienky zamestnancov, vzťahy zo subdodávateľmi a výrobné kvóty sú v zmluve zafixované na jeden rok. Po uplynutí tejto doby bude mať Foxconn rozviazané ruky.<sup>13</sup> Táto spoločnosť už skôr, v roku 2009, kúpila továrň na LCD televízory Sony v Mexiku. Sony zvýšilo podiel subdodávateľmi vyrobených LCD televízorov na 40 % (v roku 2009 sa u subdodávateľov ako Foxconn vyrábalo len 5 % televízorov značky Sony). Japonská firma si v Nitre ponecháva 10% podiel a Foxconn plánuje udržať výrobu televízorov Bravia, ale tiež zvýšiť do dvoch rokov kapacitu z 5 miliónov jednotiek (plánovaných na rok 2010) na 7,5 milióna jednotiek. To by znamenalo rast počtu zamestnancov o 20 %. V júni 2010 pracuje v Nitre 2500 ľudí.

Sony sa zbavuje aj barcelonského závodu, ktorý kupujú dve španielske firmy (Ficosa International a Comsa Emte). Výroba produktov Sony (pod vlastnou značkou) sa tým v Európe končí. Fabrika v Barcelone fungovala od roku 1973 a zamestnávala 1100 ľudí.<sup>14</sup>

## 2011

V januári Foxconn hovorí o pláne zvýšiť výrobu o 50 % a počet zamestnancov o 30 %. V máji však dochádza k poklesu výroby. Zamestnanci zostávajú doma, no bez nároku na mzdu.

Odbory podávajú sťažnosť na Inšpektorát práce, ktorá sa týka aj nerovnomerného rozloženia pracovného času, reorganizácií pracovných zmien bez dohody s odbormi a neposkytnutia priestorov odborovej organizácii. Vo firme pôsobí aj zamestnanecká rada, ktorá je pod kontrolou manažmentu. Zástupca odborov bol z volieb do tejto rady vyšachovaný. Členovia rady – medzi ktorými nebol jediný robotník z výroby, len administratívni pracovníci – schválili zmeny v organizácii pracovného času a zmien, ktoré navrhla spoločnosť. Po zemetrasení v Japonsku dochádza k problémom v zásobovaní. Výroba v Nitre sa redukuje na jednu zmenu. Mzdy klesajú z 420 € na 370 € v čistom.<sup>15</sup>

V júni závod oficiálne prechádza na jednu zmenu, údajne v dôsledku sezónnosti výroby a nových investícií do liniek, ktoré umožnili zvýšiť dennú produkciu o 40 % a vyrábať viaceré modely na jednej linke. V tejto chvíli pracuje v továrni asi 3000 ľudí.

V júli sa zatvára celé oddelenie zložené z kmeňových zamestnancov, ktorých presúvajú na iné pozície. Asi 60 agentúrnych pracovníkov tak prichádza o prácu. Zástupcovia spoločnosti vyhlásili, že podiel agentúrnych pracovníkov bol v tomto období asi 10 až

<sup>12</sup> „Sony odložila nitriansku megainvestíciu“, *Trend*, 11. 12. 2008, č. 49, s. 10.

<sup>13</sup> „Japonci predali vlajkovú loď“, *Trend*, 8. 4. 2010, č. 14, s. 32.

<sup>14</sup> „Sony v Európe s televízormi končí“, *Trend*, 16. 9. 2010, č. 37, s. 29.

<sup>15</sup> „Foxconn necháva pracovníkov doma bez mzdy“, *Pravda*, 30. 5. 2011, č. 124, s. 10.

20 %.<sup>16</sup>

V roku 2010 továreň vyrobila 2,6 milióna jednotiek, kým v roku 2011 to bolo 2,1 milióna.

## 2012

Foxconn ohlásil hromadné prepúšťanie v dôsledku prudkého poklesu dopytu po televízoroch značky Sony. Plánoval znížiť stav o 600 pracovníkov na 1800 zamestnancov. Plán sa napokon znížil na 430 výpovedí, ktoré zasiahli zamestnancov výroby i administratívnych pracovníkov.

Medzičasom Inšpektorát práce rozhodol vo veci sťažnosti odborov vo Foxconne. Prvý verdikt z mája 2011, ktorý stál na strane zamestnancov, sa zrušil. Podľa inšpektorátu bol postup Foxconnu, týkajúci sa zmien a pracovného času, v súlade s pravidlami, pretože manažment konzultoval zmeny so zamestnaneckou radou.<sup>17</sup>

V septembri predstavitelia Foxconnu ohlásili, že objednávky od Sony klesli o tretinu (v porovnaní s rokom 2011). Kým na svojom vrchole v roku 2008 továreň zamestnávala takmer 4000 ľudí, odvtedy upadá. V septembri 2011 tu pracovalo 2100 zamestnancov, v septembri 2012 už menej ako 1300 (najmä kmeňoví zamestnanci).<sup>18</sup> V tomto období sa vyrábalo len na jednej zmene, na 22 linkách (z 32).

Subdodávateľ Ryoka z Nitry v novembri 2012 odišiel a prepustil všetkých 227 zamestnancov. V blízkosti nitrianskeho Foxconnu zostal len jeden subdodávateľ: Meiki, výrobca plastových komponentov.<sup>19</sup>

Foxconn vyhlásil, že závod v Nitre je strategicky významný pre európske trhy a poprel akékoľvek plány na odchod – napriek tomu, že v súčasnosti sa využíva len 50 % výrobnéj kapacity fabriky.

---

<sup>16</sup> „Foxcon na jednu zmenu“, *Trend*, 6. 6. 2011, č. 22, s. 31, „Taiwančania prepustia stovky ľudí“, *Hospodárske noviny*, 15. 7. 2011, č. 136, s. 11.

<sup>17</sup> „Inšpektorát práce vo Foxconne nezistil porušenie predpisov“, *Pravda*, 21. 3. 2012, č. 68, s. 10.

<sup>18</sup> „Foxconn prepúšťa brigádnikov“, *Hospodárske noviny*, 2. 11. 2012, č. 212, s. 13.

<sup>19</sup> „Sony sa vracia do Nitry“, *Trend*, 14. 9. 2012, č. 36, s. 40., „Investor z Nitry končí. Prepustí stovky ľudí“, *Hospodárske noviny*, 23. 10. 2012, č. 205, s. 1.



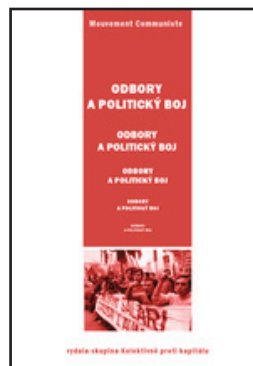
## - Z distribuce KPK -



**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 autonómiu 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](mailto:kpk@protikapitalu.org),  
v pdf verzi ke stáhnutí na [protikapitalu.org](http://protikapitalu.org)

## **Kto sú Kolektívne proti kapitálu?**

**Kolektívne proti kapitálu** (KPK) je skupina, ktorá pôsobí v Českej republike a na Slovensku. Vznikla v roku 2005 a nadväzuje na zaniknutú anarchokomunistickú skupinu *Organizace revolučních anarchistů – Solidarita*. Teoreticky sa opiera o prúd označovaný ako „ľavý komunizmus“, ale tiež o kritiku ideológie ľavice i ultra-ľavice a o prvú vlnu tzv. operaizmu. Odbory považuje za integrálnu súčasť moderného kapitalistického štátu a stavia proti nim autonómiu pracujúcich (nezávislosť pracujúcej triedy od štátu, kapitálu i „robotníckych“ strán či odborov). Skupina kladie dôraz na metódu *inquiry*. Ide o robotnícky výskum „zdola“, ktorého cieľom je spoznať organizáciu kapitálu a povahu jeho nástrojov, ktorými sa usiluje podrobiť si pracujúcich a rozdeliť ich. Zároveň umožňuje skúmať triednu kompozíciu – štruktúru pracovnej sily, jej vzťah k organizácii práce a k technológiám – ktorá je zásadným faktorom pri formovaní kolektívneho odporu voči diktátu kapitálu a jeho štátu.

KPK vydali niekoľko publikácií, venovaných napríklad novembru 1989, francúzskemu máju '68, divokému štrajku v českej fabrike Hyundai, nátlakovej akcii českých lekárov, súčasnej finančnej a rozpočtovej kríze alebo rasovým nepokojom na severe Čiech. V Prahe a Bratislave od roku 2009 organizujú čítanie Marxovho *Kapitálu*. Od roku 2005 úzko spolupracujú s *Mouvement Communiste* (Francúzsko/Belgicko) a od roku 2013 so skupinou *Smer zmeny* (India).

Skupina publikuje na **[protikapitalu.org](http://protikapitalu.org)** a **[facebook.com/protikapitalu](https://www.facebook.com/protikapitalu)**.