

**Małgorzata Maciejewska • Unavené telá  
a drahocenné výrobky • Pracovné podmienky žien v zvláštnej  
ekonomickej zóne v elektronickom priemysle v Poľsku**

Poľská sociologička Małgorzata Maciejewska sa od októbra do decembra 2011 zamestnala prostredníctvom pracovnej agentúry v továrni na výrobu televízorov v jednej zo zvláštnych ekonomických zón v juhozápadnom Poľsku. Vo svojej štúdii vychádzajúcej z terénneho výskumu nadväzuje na výskum Pun Ngai z nasledujúcej kapitoly. Okrem továrne ako disciplinujúceho mechanizmu ju však zaujímajú ďalšie aspekty tejto nízko platenej a náročnej práce. Skúma, aké dôsledky má pracovný režim na každodennú reprodukciu života žien, ich domácností a rodín. Problému sa venuje na pozadí transformácie spoločenského, ekonomického a politického systému prebiehajúcej od začiatku deväťdesiatych rokov. Štúdia vznikla ako súčasť činnosti autorky v organizácii Think Tank Feministyczny, združení ľavicových výskumníčov a aktivistiek. Cieľom Think Tanku je rozvíjať feminizmus ako spoločenskú kritiku a v spolupráci s tými, ktorých sa dotýkajú problémy chudoby, práce a občianstva.

Nápad pozrieť sa na továrne v zvláštnych ekonomických zónach znútra patrí k pokusom zbaviť sa pohľadu zhora a uprednostniť opis a analýzy zdola – čiže hlasy tých, pre ktorých je pracovný režim v továrni každodennou záležitosťou. Je to spôsob, ako zviditeľniť problémy zamestnankýň tovární, ktorých život a práca sa vo všetkých akademických, štátnych či firemných správach a bilanciách týkajúcich sa fungovania zvláštnych ekonomických zón v Poľsku celkom obchádzajú. Továrňu opisujem v prvej osobe množného čísla – vyjadrujem tak spoločnú skúsenosť pracujúcich vrátane spoločného vnímania ťarchy práce, ako aj celého spektra emócií. Postupné porozumenie systému práce v továrni bolo totiž možné predovšetkým vďaka poznatkom a skúsenosti žien, s ktorými som sa celé tri mesiace delila o prácu aj o problémy.

Táto štúdia patrí do výskumnej tradície usilujúcej sa predovšetkým o také uchopenie továrenských režimov práce<sup>1</sup>, ktoré dovoľuje nielen ukázať pracovné miesto a pracovné vzťahy, ale aj pochopiť ich prepojenie a dôsledky pre každodennú reprodukciu – pre život zamestnankýň a ich možnosti vykonávať opatrovateľskú prácu, teda prácu súvisiacu so starostlivosťou o iných. Výskumy, v ktorých sa kritické poznanie tvorí zdola, sa navyše môžu stať špecifickým nástrojom intervencie do existujúcich mocenských vzťahov. Ukazujú to sociologické a etnografické výskumy, z ktorých čerpá aj táto práca – napríklad výskumy uskutočnené v čínskych továrňach v zvláštnych ekonomických zónach v Šen-čene (Pun, 2010) alebo pri výrobných linkách londýnskych dodávateľov automobilových súčiastok (Glucksmann, 2009), v montážnych halách elektronických zariadení v Silicon Valley v USA (Pellow – Park, 2002) či v mexických *maquiladoras* (Fernández-Kelly, 1983), ale aj v iných ázijských zvláštnych exportných zónach (Fuentes – Ehrenreich, 1983; Mitter, 1986; Halim, 2008; Cross, 2010). Na jednej strane tieto výskumy znamenajú prielom nového poznania do verejného diskurzu vrátane akademického – posilňujú totiž marginalizované hlasy, na ktoré sa v prevládajúcich diskusiách neberie ohľad. Na druhej strane sa stávajú súčasťou procesu budovania aktivistických sietí bojujúcich za zmenu pracovných podmienok a života ľudí.

Napokon je táto prípadová štúdia pokusom o zobrazenie výseku pracovných vzťahov v systéme globálnych tovární<sup>2</sup>, akým sú zvlášť-

ne ekonomické zóny. Ako pod zväčšovacím sklom môžeme sledovať mikropraktiky disciplinovania a prispôsobovania života ľudí, ktoré umožnil historický proces transformácie spoločenského systému v Poľsku a ktoré sa počas transformácie začali zavádzať.

### Prvý deň v práci

V Monitore<sup>3</sup> – jednej z tovární zvláštnej economickej zóny pri Vroclave na Dolnom Sliezsku<sup>4</sup> – som pracovala od októbra do decembra 2011. Bola som jednou zo 150 dočasne zamestnaných pracovníčok v období nárastu výroby. S hľadaním práce som začala v júli – zaregistrovala som sa na stránkach viacerých agentúr dočasného zamestnávania. Ponuky som však dostala až v októbri. Práca v továrni sprostredkovaná agentúrou sa objavuje sezónne práve v obdobiach nárastu výroby v zóne. Pri návšteve jednej z agentúr som sa dozvedela, že „ihneď“ hľadajú pracovníkov a pracovníčky pre tovareň v zóne. Osoba, ktorá ma prijímala v rámci náboru, povedala, že budem pracovať vo výrobe za 1 400 zlotých (340 eur) brutto. V kancelárii ma pri vstupe privítal plagát, na ktorom sa na mňa radostne usmieval pán v obleku a pod ním svietil nápis: „S nami ľahko spravíš kariéru.“ Agentúra ma tiež informovala, že sa musím dostaviť do Monitoru pred siedmou ráno a že autobus s pracujúcimi z Vroclavu odchádza o 5.30 ráno. Bolo ešte pomerne tma, v autobuse bolo veľmi tesno, ľudia sa pridŕžiavali a pokúšali sa postojacky si ukradnúť aspoň chvíľu spánku. Do zóny dochádzali z mesta len dva spoje, takmer nikdy sa nedalo sadnúť, niekedy sa ľudia do autobusu ledva zmestili.

Prvý deň práce v továrni si pamätám veľmi dobre, čo sa určite spája so stresom, ktorý som vtedy pociťovala. Cesta z mesta trvala skoro hodinu. Na mieste som sa pripojila k zástupu asi 50 osôb čakajúcich na školenie, väčšinou to boli mladé ženy. V tom čase prešlo bránou 11 autobusov. Boli to zamestnanci dochádzajúci do práce z iných miest regiónu. Najprv nás zaviedli do závodnej jedálne, kde sa konalo školenie. Veľmi zbežne nám porozprávali o predpisoch týkajúcich sa bezpečnosti pri práci a o spôsobe fungovania továr-

ne. Kázali nám podpísať doklad o tom, že sme sa oboznámili s pracovným poriadkom (ktorý sme ani nevideli) a odfotografovali nás (údajne z dôvodu identifikácie, ale na zamestnaneckých preukazoch neboli naše tváre, iba pridelené čísla). Vzápätí sme s agentúrou podpísali dvojtýždňové zmluvy o dočasnom zamestnávaní<sup>5</sup> a potom nás previedli po výrobnnej hale. Až vtedy sme sa dozvedeli, čo sa v závode vyrába. O tom, čím sa budeme zaoberať a aké je výrobné zameranie závodu, nás predtým nikto neinformoval.

### **Zóny, transformácia a práca žien**

Zvláštne ekonomické zóny sú enklávy, kde sú poľské a zahraničné firmy oslobodené od platenia daní zo zisku a dostávajú aj iné formy finančnej podpory: nenávratné dotácie, oslobodenie od daní z nehnuteľnosti, možnosť kupovať pozemky za nižšie ceny. Štátu prinášajú zisky dane zo zamestnaneckých miezd. Správa zón sa realizuje prostredníctvom štátnych korporácií – špeciálne vytvorených spoločností, kde má najvyšší podiel štátna pokladnica a jednotlivé obce, v ktorých sú zóny umiestnené. Podniky v zónach majú okrem daňového raja a dotácií pre stavbu továrne zabezpečený aj pozemok s vybudovanými inžinierskymi sieťami, ba občas aj hotové továrenské haly a možnosť využívať budovy po starých priemyselných centrách. Náklady spojené s dobudovaním cestnej, vodovodnej, kanalizačnej a elektrickej siete na území zón znášajú predovšetkým obce, ktoré sa takto ďalej zadlžujú. Hoci zóny majú fungovať do roku 2026 (a pravdepodobne aj dlhšie), mobilita zahraničného kapitálu nezaručuje priemyselnú stabilizáciu zón: kontajnerové továrne sa stavajú dočasne, čo vidieť na príkladoch podnikov, ktoré skončili s výrobou v zónach a presťahovali sa do iných, lacnejších oblastí Európy, v dôsledku čoho stovky ľudí prišli o prácu.<sup>6</sup>

Prvé zákony umožňujúce fungovanie zón v Poľsku boli prijaté v roku 1994, s budovaním zón sa však začalo väčšinou až koncom deväťdesiatych rokov.<sup>7</sup> Zóny boli ustanovené nariadením Rady ministrov – na začiatku bolo založených 17 zón, dodnes ich funguje 14, pričom spolu zahŕňajú 282 podzón.<sup>8</sup> Projekty zón sa v Poľsku

objavovali už od začiatku systémovej transformácie. Jednou z hlavných skupín, ktoré lobovali v prospech ich zakladania, boli miestne samosprávy a regionálne štruktúry odborového zväzu Solidarity. V dôsledku šokovej terapie, teda balíka ekonomických reforiem zavedených roku 1990<sup>9</sup>, došlo k masovej likvidácii (najmä ťažkého) priemyslu. Odborový zväz konfrontovaný s touto situáciou videl v zónach nové pracovné miesta pre prepustených robotníkov, miestne úrady však zóny vnímali skôr ako príležitosť pre ochranu vlastných záujmov, čiže napr. aj prílev kapitálu nevyhnutného pre zavedenie systémových administratívnych a ekonomických zmien nanútených zhora. Hlboká ekonomická a spoločenská kríza zo začiatku deväťdesiatych rokov však odsunula tento projekt na neskor.<sup>10</sup>

Ak máme pochopiť, čím sú zóny a aké pracovné podmienky vytvárajú, nemožno obísť systémové premeny v Poľsku, čiže transformáciu spoločenského zriadenia. Ešte v období Poľskej ľudovej republiky bol prístup k príjmu z námezdnnej práce zabezpečovaný štátom. Navyše náklady na život v podobe výdavkov na také statky ako bývanie, kultúra, školstvo alebo starostlivosť o deti boli vo veľkej miere redistribuované medzi domácnosťami a tzv. socialistický ekonomický systém. Deväťdesiate roky priniesli v oboch sférach obrovské zmeny spojené predovšetkým s privatizáciou hospodárstva a presunom štátu do koľají kapitalizmu, ktoré položil neoliberalný diskurz.<sup>11</sup>

V prvých štyroch rokoch transformácie (1989 – 1993) vzrástol v Poľsku počet nezamestnaných z nuly na takmer 3 milióny osôb (Kowalik, 2009, s. 100). V rokoch 1990 – 2001 bolo zlikvidovaných 5,1 milióna pracovných miest, predovšetkým vo verejnom sektore. Odhaduje sa, že do roku 2011 sa počet pracovných miest znížil približne o 6 miliónov, a to pri populácii 24,4 milióna osôb v produktívnom veku (Kabaj, 2001, 2012). Tento proces sprevádzalo zavádzanie čoraz intenzívnejšej kontroly nezamestnaných a regulácia ich sociálneho zabezpečenia. Nová legislatíva z deväťdesiatych rokov týkajúca sa trhu práce a zamestnávania priniesla možnosť vylúčiť ľudí z evidencie nezamestnaných (a tým aj zo systému zdravotného a dôchodkového poistenia), a tiež značne obmedzila nárok niektorých skupín na dávku v nezamestnanosti.<sup>12</sup> Rozsiahla likvidácia a privatizácia verej-

ného sektora v tom čase sa nesústredila výhradne na štátne podniky, ale mala dosah aj na premenu vlastníctva v iných sférach zabezpečujúcich biologické a sociálne potreby ľudí. Popri obmedzovaní výroby a zamestnanosti či poklesu reálnej hodnoty miezd<sup>13</sup> tu zohrala svoju úlohu aj likvidácia sociálno-kultúrneho zázemia, akým v tom období disponovali štátne podniky: bytov, jasí, škôlok, škôl, závodných jedální, zdravotných stredísk, rekreačných stredísk, knižníc, domov kultúry, kín či divadiel.<sup>14</sup> Tieto premeny sprevádzali neoliberálne reformy dôchodkového systému, zdravotníctva, ale aj vzdelávania, administratívy a sociálnej starostlivosti zavádzané od konca deväťdesiatych rokov a pokračujúce dodnes. V dôsledku týchto zmien výrazne postupovala komercializácia a privatizácia verejných služieb, čo viedlo k obmedzeniu ich dostupnosti, prístup k nim sa zdražil a v kontexte trhu práce to viedlo k hlbšej destabilizácii podmienok zamestnávania.

Spoločenské náklady transformácie okrem obmedzenia príjmu z námezdnéj práce a zapojenia ľudí do systému (nízkyh a neistých) sociálnych dávok boli teda zjavné aj v ničení sietí, ktoré redistribuovali záťaž opatrovateľskej práce rozhodujúcej pre reprodukciu spoločnosti. Malo to obrovský vplyv na situáciu stredne- a nízkopríjmových domácností a v jej rámci predovšetkým na zdravie, život a prácu žien.<sup>15</sup>

## Globálna továreň

Zvláštna ekonomická zóna, v ktorej sídli továreň Monitor, vznikla v roku 2005 a prvé závody v nej spustili výrobu v roku 2007. Zóna nazývaná „klaster LG“ sa mala stať európskym centrom výroby LCD televízorov kórejského koncernu LG. Bol to typický projekt druhej generácie zón (podzón vznikajúcich po roku 2004), v ktorej sa pri udelení investičného povolenia už vôbec nebrali do úvahy činitele spojené so znevýhodnením regiónu, do ktorého sa umiestňovala výroba (výška priemerného príjmu či miera nezamestnanosti). Zóna vznikla predovšetkým na želanie koncernu a na mieste, ktoré si vybral. Hlavným záujmom juhoázijského kapitálu bolo rozšírenie

odbytísk najmä o strednú a východnú Európu, a tým aj nárast konkurencieschopnosti v elektronickom odvetví. Vďaka tomu, že sa časť výrobného procesu premiestnila do Poľska (továrne LG sa nachádzajú aj v strednom Poľsku), mohol medzinárodný koncern znížiť náklady na prepravu i pracovné náklady a zvýšiť konkurencieschopnosť voči inému kórejskému gigantovi – Samsungu.<sup>16</sup> V podzónе vzniklo deväť tovární, takmer všetky vyrábajú polotovary do televízorov LG, v Monitore sa skladajú ich hlavné časti.

Územie zóny, kde sa nachádza továreň Monitor, je obklopené kukuričnými poľami. Do najbližšej dediny je niekoľko kilometrov. Továrenské kontajnery sú od seba oddelené drôteným oplatením, okrem ulíc (s orientálne znejúcimi názvami ako Soulská alebo Kórejská) nie je v zóne nijaká infraštruktúra. Zóna pripomína dočasné mesto zložené výhradne z továrenských hál, ktoré možno zmontovať rovnako rýchlo ako rozmontovať. Funguje ako veľký organizmus, delí sa na továreň, kde sa montuje koncový produkt – LCD televízory, a zvyšok hál, v ktorých pre ne subdodávatelia vyrábajú komponenty. Ja som pracovala v jednej takejto hale, kde sa montovali komponenty zo stoviek iných menších súčiastok privážaných do Poľska hlavne z Číny, Indonézie a Bangladéša. Televízory alebo časti montované v zóne sa neskôr rozvážali takmer do celej Európy a severnej Afriky.

Vjazd do zóny symbolicky označuje iné územie – jeho hranice vyznačujú závary a drôtené oplatenie. Autobusy so zamestnankyňami a zamestnancami prichádzajú s rezervou tridsať – päťdesiat minút, len aby sa neoneskoril výrobný proces. Robotníčky a robotníci sa sem schádzajú z celého južného regiónu Dolného Sliezska, v autobusoch strávia aj štyri hodiny denne (a v zime ešte viac), cestou tam a späť precestujú až 160 kilometrov. V roku 2006, teda tesne pred začiatkom masového pracovného náboru v zóne, predstavovala miera nezamestnanosti v regióne, odkiaľ pochádza väčšina pracovnej sily, 24,9 % (v súčasnosti je to 20,8 %).

Dohromady je v kobierzyckej podzónе zamestnaných okolo trinásť tisíc pracujúcich. Za dvadsaťštyri hodín bránou zóny prejdú desiatky autobusov. Rytmus zmien je spojený s dopravou do práce, všetci zamestnanci a zamestnankyne zóny pracujú v rovnakých ho-



dinách, niektoré továrne fungujú dvadsaťštyri hodín denne, sedem dní v týždni. Keď sa začne práca, zóna vyzerá ako mŕtve mesto, všetok pohyb je sústredený v halách, do ktorých zvonku nevidno. Výroba v Monitore teoreticky prebieha v nepretržitom cykle od pondelka do piatku, v skutočnosti sa však týždenný pracovný čas takmer vždy predĺžil na šesť dní.

### „Úžasná firma, úžasní ľudia“<sup>17</sup> – továreň znútra

Interiéry tovární odzrkadľujú kontajnerovo-betónovú pustatinu – zónu. Monitor, postavený na obdĺžnikovom pôdoryse, zahŕňa dve haly. Dlhá chodba oddeľuje spoločenské miestnosti a kancelárie manažmentu od výrobných plochy. Na stene haly z každej strany, každých pár metrov, sú okná s veľmi hrubým sklom, cez ktoré neprenikne zvuk, ale zato všetko dokonale vidieť. Pri prechádzaní chodbou možno pozorovať výrobný proces. Nad výrobnou halou sa nachádza kancelária manažmentu továrne, ktorej okno tiež smeruje do haly. Okno je však vždy tmavé – nikdy sme nevedeli, či tam dnu niekto je, alebo nie. Pri vstupe do továrne nás víta nápis „Najdôležitejšie je dobro zákazníka a kvalita výrobkov“. Pozdĺž steny na druhej strane okien sú rozvešané plagáty s patetickými heslami v angličtine „Robiť niečo komplikované, z toho, čo je jednoduché, je všedné. Robiť niečo jednoduché, z toho, čo je komplikované, je kreatívne“, alebo s krásnymi krajinami a textom „Naša výdrž a kreativita nepozná hranice“.

Na konci chodby sa treba postaviť do dlhého radu na čítačku odtlačkov prstov, ktorá eviduje prítomnosť na pracovisku. Čítačka je umiestnená oproti personálnemu oddeleniu. Počas čakania v rade sa možno oboznámiť s oznamami vyvesenými na nástenkách. Na prvej je v angličtine opísaný proces zavádzania moderných riešení v oblasti znižovania výrobných nákladov (*processing cost innovation*), kde sa prezentuje prístup vedenia továrne k šetreniu pracovných nákladov. Čítame, že zavádzaním nových spôsobov školenia a riadenia sa podarilo zredukovať až 24 pracovných pozícií (čo pri trojzmennej prevádzke predstavuje 72 pracujúcich), a pod tým svieti suma

ušetrených financií (604,8 tisíc zlotých / 146 tisíc eur) – prehľad je ozdobený mottom „Úžasná firma, úžasní ľudia“. Druhá tabuľka, už v poľštine, predstavuje históriu podniku. Možno si tu prečítať o „medzníkoch korporácie“, o jej „vízii a poslaní“, prezrieť si jej zemepisné rozmiestnenie a štruktúru, ako aj rozkvet podniku v uplynulých rokoch. Takisto sa možno oboznámiť so zamestnaneckou štruktúrou firmy, kde sa píše, že „nepriami zamestnanci“ (t. j. dočasní agentúrni zamestnanci) tvoria len 10 % pracovnej sily, no len čo som sa rozhliadla po svojej výrobnjej linke, tento údaj sa ukázal ako nepravdivý. Po „odtláčkoch“ prechádzame pod dohľadom kamery, ktorá je pripevnená v kovovom svietidle na strop (aby ju nebolo vidieť), do šatne, prezliekame sa do pracovného odevu – prezuviek a zástery – a berieme si pracovné náradie: marker, rukavice, pinzetu, uzemňovací pás, nožnice, pero a pracovný výkaz.

Šatne pracujúcich sú umiestnené na opačnom konci výrobných hál, ďaleko od jedálne. Aby si pracujúci mohli počas prestávky zjesť

Pracovné stanovište autorky. Zdroj: archív autorky.



desiatu, čo si priniesli so sebou, musia prejsť celou halou až na koniec chodby do šatne (a vybrať desiatu) a potom musia merať späť rovnakú cestu do jedálne, v ktorej nikdy nie je dosť stoličiek a väčšina ľudí musí aj tak stáť. Jedáleň je takisto pod kontrolou, v stene, ktorá pokračuje ďalej na chodbu, sú zabudované rovnaké okná ako vo výrobnnej hale. V továrni sú výhradne automaty s nápojmi známych značiek a pochúťkami, nemožno si tam kúpiť nič teplé. Na sto osôb z jednej zmeny pripadajú dve mikrovlnné rúry a dve kanvice s horúcou vodou. Kto príde do jedálne posledný, teplého čaju sa ne-napije. Preto už pred prestávkou, počas nej i po nej sa ľudia pretekajú o miesto v jedálni, o teplú vodu a toaletu (na osemdesiat pracovníčok jednej zmeny sú len tri ženské záchody). Ťažko sa možno porozprávať, keď ste jednoducho v pohybe, ešte aj počas pauzy na jedlo. Väčšina času vlastne uplynie v mlčanlivom čakaní. Krátkosť času pred začiatkom pracovnej doby a počas prestávky núti ľudí, aby si zaviedli rituály: šatňa – jedáleň – fajčiarenie – výrobná hala (a naspäť). Rovnaké pohyby, tá istá trasa, to všetko je rovnako monotónne ako práca pri páse. Keď sa končí prestávka, pracovníčky náhle do-fajčievajú cigaretu a prispôbujú sa inému typu náhlenia – pohybu výrobného pásu. Keď vstupujeme do haly, počujeme zvonenie, čo znamená, že už musíme byť na svojich pozíciách a začať pracovať. Každá z nás vie, kde je jej stanovište a okamžite sa vyberie tým smerom, začína sa ďalší monotónny pracovný deň (alebo noc).

### **Asia: „Toto je jednoducho pracovný tábor.“ Pohyb pásu a poslušnosť<sup>18</sup>**

Keď som si mala zvyknúť na prácu pri výrobnnej linke, najťažšie boli prvé dni. Hneď ako mi prideliť samostatné stanovište – „na vizuále“ (zrakovej kontrole dosiek), pociťovala som pohyb pásu veľmi bolestivo. Linka postupovala pre mňa príliš rýchlo, nestíhala som a po celý čas sa mi hromadila zásoba neskontrolovaných dosiek. Iné pracovníčky mi začali pomáhať. Počula som: „Musíš pracovať trochu rýchlejšie.“ Stres spojený s pohybom pásu a nedostatočná zručnosť viedli k tomu, že som celú prácu brzdila. Jeden z technikov rozprá-

val historku, ako prijali do práce mladú ženu. Stručne jej vysvetlili, čo má robiť a ponechali ju s komplikovaným zariadením samu, pás šiel rýchlo a zásoba dosiek po celý čas rástla. V istej chvíli sa žena rozplakala. Bezmocnosť, nedostatok zručností a vedomostí sme počítali najmä vtedy, keď na našu linku prideliť novú osobu. Stávalo sa, že pracovníčky ušli zo svojho stanoviska, lebo nevydržali tlak pohybu pásu v spojení s monotónnosťou manuálnej práce. Staršie pracovníčky z našej linky občas rozprávali o svojich prvých dňoch v továrni. Wiesława, päťdesiatročná žena, ktorá väčšinu svojho života strávila ako administratívna pracovníčka v baniach, rozprávala, že keď ju postavili k linke, „montovala a plakala“ a bola od nervozity „celá červená a spotená“.

Tempo na linke si vyžadovalo špecifickú koordináciu práce rúk a zraku. Postupom času som sa naučila mať natoľko efektívne pohyby, aby som v práci stačila a mala sem-tam aj pár sekúnd pauzu. Keď ma pohyb pásu vtiahol až tak, že som sa prestala sústrediť na koordináciu myšlienok s činnosťami, vykonávaná práca sa ešte väčšmi zautomatizovala. Po dvoch týždňoch kolegyňa z linky, ktorá pracovala v továrni už tri roky, povedala: „No konečne, začínaš sa zdokonaľovať.“ Vtedy som sa tiež dozvedela, že naša norma je vyrobiť a skontrolovať 1 400 dosiek denne (počet vyrátaný na základe produktivity strojov za jednu minútu) – od tohto výsledku záviseli prémie. Nijaká linka však nebola schopná dosiahnuť takúto prísne normy, stroje sa často kazili, prípadne chýbali komponenty pre výrobu. Obvykle sme vyrobili okolo 1 200 dosiek. Keď som prerátala pracovný čas na toto množstvo, vyšlo mi, že som musela skontrolovať asi päť dosiek za minútu. Po zničujúcom pracovnom dni či noci sme sa cestou domov v autobuse rozprávali o bolesti v prstoch, zápästiach a lakťoch alebo sme od únavy jednoducho zaspali.

Prísne normy a pohyb výrobné linky neumožňovali ani chvíľu odpočinku. Vôbec sme nemohli opustiť pracovné stanovište. Naš pohyb bol navyše obmedzený uzemňovacími pásmi, ktoré sme si museli pripevniť na zápästie a kábel, ktorý z nich vychádzal, zapnúť pri svojom pracovnom stanovišti. (Pásky slúžili na zrušenie elektromagnetického poľa našich tiel, ktoré by mohlo poškodiť dosky.) Keďže sme boli so strojom prepojené káblami, mohli sme sa vzdialiť

nanajvýš na meter. Boli sme uzavreté v pasci pohybu pásu a často sa stávalo, že v tomto obmedzenom priestore sme dlho nemohli požiadať o zastupovanie, ani keď nás k tomu nútili fyziologické či hygienické potreby.

V Monitore som pracovala na rôznych stanovištiach, vždy a všade však bola prvoradá rýchlosť a zručnosť, čo nadriadení po celý čas kontrolovali. Každú hodinu sa zaznamenávali množstvá vyrobených a skontrolovaných komponentov, množstvá komponentov na opravu a typy defektov. Každá prestávka vo výrobe musela byť ohlásená, bolo treba uviesť príčinu a dĺžku jej trvania. Na každý výkaz a skontrolovaný komponent sme sa museli podpísať prideleným číslom, lebo ako sme počúvali: „Musíme byť zodpovedné za svoju prácu.“ Každá činnosť bola skatalogizovaná a pomenovaná, pri pracovnom stanovišti sme mali zavesené inštrukcie: čo treba urobiť a koľko to musí zabráť času, krok za krokom.

Najdlhšie som v továrni pobudla pri elektronickom testovaní dosiek. Bola to veľmi únavná práca, ktorú som musela vykonávať postojacky. Na monitoroch sme mali umiestnené počítadlo dosiek, každú hodinu ho kontroloval vedúci alebo jeho zástupcovia, a tí ustavične kričali, že „robíme primálo“. Hlavnou metódou pre výpočet výrobných noriem bolo meranie času jednotlivých činností. Vedúci výroby a jeho zástupcovia so stopkami počítali, koľko času zaberie pracovnícke vykonanie jednej úlohy (napr. vlepenie komponentu alebo odlepenie chybného komponentu). Normou sa stávali výkony najdlhšie zamestnaných pracovníčok, ktoré už mali v práci mimoriadnu zručnosť, a preto pracovali najrýchlejšie. Disciplína pásu bola spojená s bezprostredným dozorom nadriadených. Vedúci zmeny často opakoval, že „dobré súťažiaci určite zostanú v továrni“, a preto časť žien pracovala ešte intenzívnejšie. Dozor nadriadených posilňovali aj pracovníčky. Vedeli sme, že ak spomalíme prácu, viac povinností zostane iným ženám, preto sme poháňali jedna druhú. Ak niektorá z nás pracovala pomalšie, ostatné na ňu nadávali. To sa najzjavnejšie prejavovalo vtedy, keď prichádzali do práce nové osoby. Pohyb pásu, parcelácia práce (jej delenie na jednotlivé pohyby vykonávané v určitom čase) a zdokonaľovanie noriem rozbíjali solidarietu, rozdeľovali nás na viac a menej užitočné.

Pohyb pásu, ustavičná kontrola našich tiel a výsledkov bola spojená s ďalším prvkom disciplíny v továrni: technologickým jazykom práce. Opis činností a komponentov čerpal z angličtiny a často bol založený na skratkách, ktorých celé znenie a význam sme nepoznali (napr. SMT, DFT – názvy hál, ESD – názov oblečenia, AOI – názov pracovného stanovišťa). Nezrozumiteľné názvy sme si osvojovali intuitívne. Chápali sme, ako musíme pracovať, nerozumeli sme však prečo a načo. Technologický jazyk v spojení s potrebou prispôbovať naše schopnosti a zručnosti pohybu pásu a komplikovaným strojom sťažoval (najmä na začiatku) správne vykonávanie príkazov. Občas bolo v hale počuť krik nadriadených – „nie takto, zle to robíš“, „rob rýchlejšie“, „prečo nič nechápeš“. Získavanie vedomostí o továrni bolo dlhým procesom vteľovania mechanických činností, „učili sme sa továreň“ – čiže to, ako prispôbiť naše telo rytmu, jazyku a režimu tohto priestoru.

### **Modré, žlté a biele zástery – rod a štruktúra práce**

Rozdelenie priestoru a segregácia zamestnankýň a zamestnancov boli vo vzájomnej súčinnosti v celom výrobnom cykle. V dôsledku toho bolo všetko navzájom ideálne zladené – dynamika výroby, doprava, reprodukcia zmien, režim liniek a strojov i naše telá. Továreň zapájala do seba náš život na viacerých úrovniach a jedným zo základných prvkov, ktoré riadili tento proces, bol náš rod. Výrobné haly sú rozdelené na pozdĺžne vedené výrobné linky – spolu 14 (10 liniek v prvej hale a 4 v druhej), pri ktorých pracuje dohromady okolo 100 osôb. V čase, keď som bola zamestnaná v Monitore, tam pracovalo asi 300 osôb v trojzmennej, dvadsaťštyrihodinovej prevádzke (ranná, popoludňajšia a nočná zmena). Práca je rozdelená podľa typu činností aj postavenia v zamestnaneckej hierarchii. Pracovníčky a pracovníci sa delia na „kvalitu“ (žlté zástery), „výrobu“ (biele zástery; dohromady okolo 75 % všetkých pracujúcich) a „techniku“ (tmavomodré zástery). Celú výrobu i všetkých pracovníkov kontroluje vedúci výroby, vedúci zmeny a jeho asistenti (bledomodré zástery). Ich prácu kontroluje vedenie, riaditeľ (červená zástera) a prezident

továrne a jeho pomocníci – všetci pochádzajú z Číny alebo z Južnej Kórey. Továrň riadi personálne oddelenie a oddelenie logistiky. Vedenie, vedúci výroby a vedúci zmien sú muži, asistenti vedúcich sú väčšinou tiež muži. Administratíva bola v tom čase spolovice zložená zo žien (personálne a účtovné oddelenie) a spolovice z mužov (oddelenie logistiky).

Keď som sa druhý pracovný deň (po školení) dostavila do haly aj s ďalším novým pracovníkom, vedúci ho automaticky prideliť k pomoci pri obsluhu veľkého stroja a mňa k zrakovej kontrole dosiek. Takto sa delí aj celá výrobná hala. „Mužské činnosti“ zahŕňajú prácu pri veľkých strojoch, ich obsluha sa začína najmenej dva mesiace, alebo prácu pri oprave poškodených dosiek. K „ženským činnostiam“ patria tie najmonotónnejšie práce ako kontrola kvality, ručná montáž komponentov na dosky („manuál“) a zrková i elektronická kontrola dosiek („vizuál“) či registrácia a balenie dosiek.

Pracovníčky testujú komponenty. Zdroj: archív autorky.





Čím nižšie v hierarchii, tým viac dočasných agentúrnych zamestnancov, a tým viac žien. Práca v továrni je rozvrhnutá tak, že ženy predstavujú podstatnú väčšinu z pracujúcich vo výrobe (okolo 90 %). Takmer celú pracovnú silu zamestnávajúcich prostredníctvom agentúr predstavovali veľmi mladé ženy (vo veku od osemnásť do tridsať rokov). Veľká väčšina pracovníčok vo výrobe mala zmluvy o dočasnom zamestnávaní uzavreté na jeden alebo dva roky a pracovala za najnižšiu mzdu v továrni – 1 500 zlotých (360 eur) brutto. Dočasné agentúrne pracovníčky boli na samom dne zamestnateľskej hierarchie, dohody sa uzatvárali na týždeň alebo mesiac a pracovali za 1 400 zlotých (340 eur) brutto.

Štruktúra zamestnanosti a deľba práce v továrni boli postavené na rodovo nerovnom poriadku, ktorý zlepšoval dynamiku výroby a riadenie pracovnej sily. Na jednej strane rod prekážal v postupe na pracovnom rebríčku, čo bolo zrejmé na jeho jednotlivých stupňoch, ako aj pri priradovaní pracovných stanovišť a činností. Na druhej strane rod bol hlavnou osou, okolo ktorej sa organizovala stratégia zamestnávania. Mladé a neskúsené ženy možno ľahšie a rýchlejšie zaradiť do systému továrne a do pracovného režimu na linke. Začleňovanie pracovníčok do práce vo výrobe, prostredníctvom učenia sa práci a kontroly jej efektívnosti, nás prispôbovalo, stávali sme sa poslušnými a podriadenými. „Pružné“ a „obratné“ ženské telá boli základom pre monotónnu a únavnú prácu, čo bolo vidieť takmer na každom kroku nášho disciplinovania v záujme toho, aby sme sa stali ekonomicky čo najužitočnejšími pre výrobný proces.<sup>19</sup>

### **Na čo stačia naše mzdy?**

Keď som po mesiaci práce dostala prvú výplatnú pásku, začala som preratúvať, na čo postačuje mzda pracovníčky vo výrobe. Zarobila som 1 232 zlotých (300 eur) netto (vrátane príplatku za nočné zmeny a prítomnostnej prémie, ktorá zohľadňovala nulovú pracovnú neschopnosť). Vyplatila som účty (nájom, plyn, rozhlas, televízia, telefón – 600 zlotých / 145 eur), mesačný cestovný lístok (50 zlotých / 12 eur) a prirátala som náklady na stravu (550 zlotých / 130 eur) –



spolu 1 200 zlotých (290 eur). Ak by som si prenajímala izbu v meste, ako všetky moje kolegyně dochádzajúce z Vroclavu, výška nájomného by predstavovala 50 % mojej mzdy. Ak by som mala deti alebo niekoho, o koho by som sa musela starať, moja mzda by nepostačovala na pokrytie životných nákladov.

Keď človek pracuje za drobné, musí si privyrábať nadčasmi. Za jeden deň nadčasov som si mohla privyrobiť dennú mzdu (okolo 56 zlotých / 14 eur) a dostať tzv. motivačnú prémie (100 zlotých / 24 eur). Pokiaľ som v danom mesiaci nechýbala v práci ani jeden deň, privyrobila som si k výplate dodatočných 100 zlotých (tzv. prémie za dochádzku). S nadčasmi dosiahol môj najvyšší mesačný zárobok 1 400 zlotých (340 eur) netto. Práca nadčas bola často stabilnou súčasťou systému šestnásťhodinovej práce – po jednej zmene pracovníčka zostávala na nasledujúcu zmenu. Pracovníčky obvykle brali maximálny počet nadčasových hodín (šesť až sedem dní za mesiac) a v takom prípade mali sotva jeden voľný deň v mesiaci.

Danuta pri mne rátala náklady na živobytie: na byt, stravu a škôlku pre dieťa minie takmer celú mzdu, vraví, že by to mala veľmi ťažké, keby nezarábal aj jej manžel. Robert povedal, že keď nemá nadčasy, dostáva 1 500 zlotých (360 eur), z toho 500 zlotých (120 eur) je určených na splácanie hypotekárneho úveru, ďalších 500 na účty a 500 na potraviny; zároveň sa musí postarať o manželku, ktorá nemôže nájsť prácu, a o ročnú dcérku. Beata a Marek bývajú vo Vroclave, pricestovali za prácou do mesta z menších obcí. Za prenájom izby platia 50 – 70 % svojej mzdy (asi 600 – 700 zlotých / 145 – 170 eur). Beata má ešte splácať študentský úver, bez štyroch až šiestich dní nadčasov by neprežila, lebo ako hovorí, „čo je to holý plat?“. Marek platí ešte za diaľkové štúdium (okolo 2 200 zlotých za semester / 530 eur). Keď som sa začala rozprávať o úveroch s inými, vyšlo najavo, že väčšina mojich kolegýň je zadlžená, často si berú malé pôžičky s vysokým úročením na základné výdavky alebo na nákup zariadenia do domácnosti. Keď skončia so splátkami jednej, vezmú si hneď ďalšiu. Božena vraví, že tu pracuje, „aby splatila elektrický sporák a chladničku“, inak by už išla do dôchodku. Staršie ženy sa väčšinou starajú o svoje dcéry s malými deťmi alebo o deti, ktoré študujú. Jedna z dočasných agentúrnych pracovníčok, ktorá

sama vychováva tri deti, predou mnou vyrátala svoj mesačný príjem: práca v továrni nepostačuje na pokrytie všetkých výdavkov, a preto je nútená využívať aj sociálnu podporu. Jej mzda je okolo 1 200 zlotých (290 eur) netto, navyše dostáva rodinnú sociálnu podporu – na staršie deti po 93 zlotých (22 eur) a na mladšie 68 zlotých (16 eur), a tiež príspevok na bývanie 320 zlotých (77 eur). Nemôže si brať veľa nadčasov, lebo sa obáva, že k nej príde kontrola z úradu sociálnoprávnej ochrany detí a že jej úrady odoberú deti, ktoré sú doma často samy. Peniaze z práce v továrni sa zvyčajne minú pred desiatym dňom mesiaca (pred výplatným termínom). Rozprávala mi, že raz – tesne pred výplatou – jej zostalo 6 zlotých (1,5 eura), akurát toľko, aby sa doviezla po bankomat (vzdialený desať kilometrov od jej bydliska). Dlhو čakala, viackrát si overovala, či už peniaze prišli na účet, bohužiaľ však neprišli, domov sa musela vrátiť pešo.

Nízke mzdy za prácu v továrni – práca za drobné – sa často odrážali v rozhovoroch o tom, čo si môžeme dovoliť, či a kedy sa minú peniaze z výplaty, či mzda príde načas. Veľkým problémom bolo práve čakanie na výplatu pred koncom účtovného mesiaca, pracovníčky ráтали dni a dokonca hodiny do prevzatia výplaty. Jedna druhej sa nervózne vypytovali: „budú peniaze načas?“; „čo urobím, ak sa výplata oneskorí?“. Všetky museli rozvažovať, ako prečkať tých niekoľko dní do desiateho s tým, čo zostalo alebo s nedostatkom prostriedkov na živobytie.

### **Beata: „V podstate sme tak trochu otroci.“ Masová výroba, masové prepúšťanie a intenzifikácia práce**

Podriadenie tiel a života pracovníčok v továrni sa prejavovalo na mnohých úrovniach – od toho, že nás pripúťali uzemňovacími pásmi k pracovným stanovištiám, cez hierarchizáciu práce podľa rodu, až po dynamiku výroby a zamestnávania. Okrem pohybu pásu a dozoru nás továreň po celý čas prispôbovala svojmu výrobnému plánu, ktorý sme nepoznali. Nútili nás do práce v sobotu na výmenu za voľný deň. Keď však prišiel voľný deň, nanútili nám „dobrovoľný nadčas“. Vyskytovali sa aj náhle zmeny v rozpise zmien. Zvyčajne

v piatok pred koncom popoludňajšej zmeny nám oznámili, že musíme prísť do práce v sobotu, pričom neprítomnosť v práci môže mať za následok prepustenie z disciplinárnych dôvodov. V takýchto chvíľach sme mimoriadne silne cítili nedostatok vplyvu na svoju situáciu v továrni, a tým aj nedostatok kontroly nad svojím životom. Privykanie na poslušnosť sa teda posilňovalo ustavičnou požiadavkou na disponibilitu našich tiel a flexibilitu nášho života.

Disciplinované telá v priestore továrne musia vedieť, čo robiť, no nemusia vedieť, prečo to robia. Množstvo objednávok a čas ich realizácie sme vôbec nepoznali, z čoho potom vyplýval aj nedostatok informácií o potrebách továrne pri zabezpečovaní pracovnej sily. Iba staršie pracovníčky, ktoré vychádzali z vlastnej skúsenosti, mohli na základe výrobného cyklu v minulých rokoch odhadnúť približné obdobie nárastu či poklesu výroby, a teda aj približnú dobu prepúšťania. Inými slovami, neistota zamestnania bola súčasťou výrobných plánov továrne ako prvok riadenia pracovnej sily. Nárast a pokles výroby boli prepojené s masovým prepúšťaním v továrni – dochádzalo k nemu tesne pred výrobnou prestávkou dvakrát v roku, začiatkom leta a začiatkom zimy. V období nárastu výroby do továrne prichádzala takmer každý pondelok nová skupina pracujúcich sprostredkovaných agentúrou, bolo ich od zopár ľudí až po niekoľko desiatok osôb. V čase výrobnej špičky predstavovali osoby zamestnané prostredníctvom agentúry vyše 50 % z celkového počtu. Keď sa končila doba objednávok od zmluvnej strany, všetky osoby, ktoré sprostredkovala agentúra dočasného zamestnávania, prišli o prácu, prepúšťala sa aj časť kmeňových zamestnankýň s pracovnými zmluvami na jeden rok. Ja som prišla o prácu v polovici decembra, keď poslali všetkých 150 dočasných agentúrnych pracovníčok na dvojtyždňovú neplatenú dovolenku, po ktorej sme však už prácu nedostali.

Naše prispôsobovanie sa práci bolo zintenzívňované nielen tým, že sme boli vylúčené z informovania o výrobných a personálnych plánoch továrne, ale aj postupne sa zvyšujúcim množstvom práce. Pracovníčky s dlhšou praxou rozprávali, že na začiatku výroby v továrni väčšinu komponentov montovali ručne zamestnankyne a zamestnanci. So zavádzaním nových technológií prevzali značnú časť

ľudskej práce stroje. Ako som už uviedla, v Monitore zaviedli stratégiu znižovania pracovných nákladov, ktorá spočívala predovšetkým v intenzifikácii práce.

Júlia pracuje pri stroji, ktorý vypaľuje dosky a montuje spolu asi 700 komponentov. Jej práca je ťažká a skladá sa z viacerých úloh, vykonáva ju však veľmi plynulo, rýchlo a zručne: „Po štyroch rokoch je to už rutina“, ale „keď ide výroba, na nič nie je čas“. Júlia hovorí, že na jej poste pracovali na začiatku dve až tri osoby, ale neskôr sa pracovné miesta zredukovali. Ako povedala druhá operátorka: „Najhoršie je, keď zistia, že si vieš poradiť, potom pritvrdia.“ Nahradením manuálneho montovania komponentov strojovým znížili na každej linke počet pracovných stanovišť zo šesť na tri a dohromady zrušili 72 pracovných miest. Množstvo úloh a nároky na ich splnenie – čiže normy týkajúce sa správneho montovania komponentov za minútu – sa tým však neznížili. V dôsledku toho pracovníčky na ostatných stanovištiach montovali namiesto jedného komponentu dva či tri naraz. Keďže pracovné miesta sa rušili, nebolo možné dodržať zvýšené normy v obdobiach nárastu výroby. Na jednej strane dochádzalo pri veľmi vysokom pracovnom tempe často k nedostatku komponentov a poruchám strojov, ktoré spôsobovali prestoje na linkách. Na druhej strane nové, ustavične sa meniace pracovníčky „kazili výrobu“ pre nedostatok skúseností a zručností, zvyšoval sa tak počet poškodených dosiek, a tým aj množstvo práce na ich opravu a opätovnú kontrolu. Pracovníckam to znemožňovalo dosiahnuť dobré výsledky a získať prémie. Ďalším dôsledkom bola zvýšená kontrola a sprísnená pracovná disciplína. Ak bolo treba opraviť alebo vyrobiť veľkú várku dosiek, aby sa splnil výrobný plán, organizovali sa nadčasy. Ako spomínajú staršie pracovníčky, kedysi boli nadčasové hodiny dobre platené, lenže spolu s nárastom flexibilného zamestnávania a s ním spojeným zvyšovaním chybovosti vo výrobe sa prémie za nadčasy znížili o 50 % a zamestnankyniam sa predĺžila týždenná pracovná doba. Vedenie prinútilo zamestnankyne pristúpiť na nadčasy tak, že tieto sa stali povinnými, pracovníčky ich odpracovali a v období poklesu výroby si vyberali náhradné voľno. Takto vedenie presúvalo svoju zodpovednosť za výrobné straty na pracovníčky na úkor kvality ich života a zdravia.

Zároveň s tým, ako sa znižoval počet pracovných miest, sa pridávali ďalšie montážne linky a firma budovala v zóne novú továreň. Intenzifikácia práce priamo súvisela s rozvojom podniku a bola úzko spojená aj s čoraz častejším reťazením pracovných zmlúv na dobu určitú a so znižovaním pracovných nákladov. Pracovníčky, ktorých som sa na tieto zmeny pýtala, ich obvykle dávali do súvislosti s ekonomickou (finančnou) krízou v Poľsku. Vraveli, že keď vedenie začalo zavádzať čoraz horšie pracovné podmienky a pracovné zmluvy, odvolávalo sa na zlý finančný stav firmy a ekonomickú stagnáciu. Skrývalo sa za krízu a zároveň naplno využívalo výhody, ktoré ponúkali vládne protikrizové opatrenia.<sup>20</sup> Narástol počet osôb zamestnávaných na ročné zmluvy, vedenie začalo po istom čase prijímať pracovníčky a pracovníkov výhradne prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania. Zlikvidoval sa aj podnikový sociálny fond a znížili sa mzdy. Mzdy stálych pracovníčok a pracovníkov, ktorí boli zamestnaní od začiatku fungovania továrne, kolíšu medzi 1 700 – 1 900 zlotých (410 – 460 eur) brutto. Ďalšia flexibilizácia zamestnávania však umožnila zníženie miezd nových zamestnankýň a zamestnancov dokonca o jednu tretinu (500 zlotých / 120 eur). V rovnakom čase v Poľsku stúpili základné životné náklady (na bývanie a na potraviny).<sup>21</sup>

Ba čo viac, postupom času zaviedli v Monitore trojmesačné účtovné obdobie. To dovoľovalo vedeniu továrne maximalizovať pracovný čas v období nárastu výroby. Pracovníčky a pracovníci robili šesť dní v týždni a odpracované nadčasy si vyberali ako náhradné voľno v období poklesu výroby, keď sa znižovalo množstvo práce aj zamestnanosť v továrni (za nadčasy teda nedostávali dodatočnú mzdu). Takýto spôsob práce bol pre ľudí zničujúci. V štyridsaťosem hodinovom pracovnom týždni zostávalo totiž na odpočinok necelých dvadsať hodín (ak odrátame štyri hodiny denne na dochádzanie do práce a späť), čo nepostačovalo ani na regeneráciu vlastných síl, nehovoriac už o práci v domácnosti. V najhoršej situácii sa ocitli dočasné agentúrne pracovníčky, tie za odpracované nadčasy nedostávali nič, keďže obvykle ich prepúšťali pred koncom účtovného obdobia.

Príbeh továrne protirečí tézam, že flexibilný model výroby (nárazy a poklesy výroby), ktorý si vyžaduje flexibilné zamestnávanie

(masový nábor a vzápätí masové prepúšťanie), vyplýva zo samoregulačných mechanizmov ponuky a dopytu charakteristických pre voľný trh.<sup>22</sup> Naopak, ukazuje, že to je vedomá stratégia podriaďovania a disciplinovania pracovníčok a pracovníkov a maximalizácie ziskov a konkurencieschopnosti na úkor života ľudí. Dočasnosť zamestnania v Monitore tak nevyplývala z „náhlych potrieb“ zamestnávateľa, ale tvorila konštitutívnu zložku dynamiky výroby a akumulácie kapitálu. Lacná pracovná sila, ktorá bola ustavične k dispozícii, predstavovala pre firmy čosi ako zisk navyše, a nie ochranu pred „krízou“. Vďaka flexibilným formám zamestnávania a pracovného času mohlo vedenie naplánovať výrobu tak, aby čo najviac ušetrilo na pracujúcich a čo najviac získalo z predaja. Podľa pracovníčok, ktoré mi rozprávali o týchto zmenách, bola kríza priehľadnou zámienkou na to, aby nás intenzívnejšie zapojili do pracovného režimu. Pri vysokej miere nezamestnanosti v regióne a stále rastúcich životných nákladoch bola práca v továrni často jedinou možnosťou, ako získať nejaký príjem. Z perspektívy pracujúcich to nie je flexibilná výroba, čo si vyžaduje flexibilné zamestnávanie, ale, naopak, sú to práve zmluvy o dočasnom zamestnávaní (v Poľsku prezývané „odpadové“), čo umožňujú flexibilnú výrobu. Inými slovami, firma sa mohla krok za krokom rozvíjať vďaka zlacňovaniu a intenzifikácii práce, pričom zarábala na našom živote a zdraví.

### Unavené telá, drahocenné výrobky

Prácou znavené telá robotníčok sa najviac pripomínali v nočných zmenách. Pri práci sme sa často rozprávali o únave a vyčerpanosti. Občas, keď som sa po nočných vracala domov, som v autobuse upadla do letargie, z ktorej som sa prebrala, až keď som bola na mieste. Mala som otvorené oči, no strácala som vedomie. Niektoré staršie pracovníčky využívali prestávku na prechádzanie sa po hale, aby nezaspali. Pani Jadwiga – ako vravela „v krízových momentoch“, keď sa jej podarilo nájsť za seba náhradu, chodievala po hale s napoly prižmúrenými očami. Obvykle sa to stávalo v pondelok ráno. Po týždňovom maratóne nočných zmien sme v práci končili v sobo-

tu o siedmej ráno a v pondelok bolo treba vstať medzi tretou a piatou ráno, aby sme stihli prísť na rannú zmenu. Organizmus nebol schopný sa za taký krátky čas zregenerovať a prestaviť. Narušenie rytmu spánku a bdenia a pobyt v prostredí, kde sú telá pracovníčok vystavené toxickým chemickým zlúčeninám, sa prejavovali hormonálnymi poruchami. Viacero žien sa sťažovalo, že dlhší čas nedostali menštruáciu alebo že majú veľmi nepravidelné cykly. Ranné a nočné zmeny nás ničili najviac. Prispievalo k tomu predovšetkým dlhé dochádzanie do práce, ktoré zapríčiňovalo chronický nedostatok spánku. Pracovný deň žien bývajúcich v Nowej Rude alebo Walbrzychu a okolí sa takto predlžoval dokonca na dvanásť až trinásť hodín. Popri starostlivosti o deti a domácich prácach tak na spánok zostávalo štyri – päť hodín. Občas bolo treba po nočnej zmene vybaviť nejaké úradné záležitosti alebo urobiť väčšie nákupy či zájsť s dieťaťom k lekárovi a v takom prípade sa spánok odsúval do úzadia. Elwira rozprávala, ako sa po nočnej zmene nemohla popoludní prebudiť: „Sedela som na posteli, zavinutá do deky, akoby ma niekto ovalil po hlave.“ V ten deň nestihla pripraviť obed pre rodinu. Kasia vravela, že cez víkendy varí pre rodinu na celý týždeň, porozdeľuje porcie a dá jedlo zamraziť. Keď som sa pýtala na deti a domáce povinnosti, ženy obvykle odpovedali: „Ak sú deti, treba pracovať po celý čas.“ Keď som sa prezliekala pred nočnou zmenou, všimla som si, že jedna z pracovníčok spí v šatni. Zobudila som ju, lebo už bolo treba ísť do haly. Povedala, že spala dve hodiny, lebo ráno musela cestovať s ročnou dcérkou na očkovanie. Veľa mladých žien z továrne má na starosti výchovu detí, najčastejšie v predškolskom alebo školskom veku, staršie majú už dospelé deti alebo vnučky a vnukov. Dvadsaťsedemročná Joasia sa často sťažovala, že nemá čas sledovať, ako jej dcéra rastie a tešiť sa z toho. Býva totiž v „dvoch domoch“ – pri popoludňajších zmenách nemá zo svojej dediny spojenie, takže býva u otca. Žaneta povedala, že odkedy pracuje v továrni, jej štvorročná dcéra začala jej matku oslovovať „mama“, lebo ona býva doma len zriedka. Keď ženy pracujú v nočných alebo popoludňajších zmenách, o deti sa starajú staré mamy, staršie príbuzenstvo alebo iní blízki. Ako vravia – škôlky a jasle buď neexistujú (v menších sídlach), alebo sú príliš drahé. Preto tesne pred prácou alebo po nej



a počas prestávok matky trávia veľa času telefonátmi s deťmi. Rozprávajú sa o tom, čo si obliekli, čo jedli, či sa učili, budia ich, vyjednávajú o tom, kedy majú ísť spať, kedy sa majú učiť, koľko môžu hrať počítačové hry alebo pozerieť televízor. Režim trojzmennej práce v továrni veľmi sťažuje výchovu, čo sa prejavuje väčšou únavou žien a odráža sa to na ich zdraví.

Unavené telá žien sú jedným z úsporných opatrení firmy. Považovanie našich tiel za súčasť strojov či doplnkov výrobnéj linky bolo viditeľné najmä v porovnaní s tým, ako prebiehala produkcia výrobkov. Raz kolegyňa z linky pustila od vyčerpanosti a únavy kábel pod napätím na testovaný komponent a ten začal iskriť a dymiť. Hneď pribehol vedúci a začal na ňu kričať: „Vieš, koľko to stojí? To má cenu polovice tvojej výplaty!“ Žena sa zľakla a zbledla. Spôsob zaobchádzania s komponentmi (ich držanie, prenášanie, posúvanie na páse), používanie nástrojov, obsluhu strojov, obliekanie pracovného odevu riadili presné inštrukcie, príkazy a pravidlá, a chránili tak výrobky aj pred najmenším poškodením. Pred začiatkom práce si bolo treba obliecť zásteru, natiahnuť rukavice, pripevniť uzemňovací pás a obuť si prezuvky. Pri vstupe do haly stálo zariadenie, ktoré merať, či prezuvky a pásy nie sú zelekttrizované – všetko preto, aby sme elektromagnetickým poľom nepoškodili komponenty. Na každom pracovnom stanovišti a na každej stene viseli desiatky fotografií so správnou a nesprávnou pozíciou komponentov alebo spôsobmi zaobchádzania s nimi. Hneď pri kanvici s vodou visel komiks zobrazujúci, čo sú to elektrostatické výboje a prečo sú pre komponenty také nebezpečné.

Nás nechránilo nič. Vedenie nikam nerozvešovalo pracovný ani mzdový poriadok. Ak nám nejaké práva prislúchali, pracovníčky ich nepoznali. Neexistovali formálne postupy ohlasovania problémov v práci, naše prosby alebo upozornenia sa úplne ignorovali. V továrni neboli odbory ani nijaká iná robotnícka samospráva. Absencia spoločného hlasu bola aj formou politiky vedenia továrne – umožňovala tlmenie našej nespokojnosti a odporu.<sup>23</sup> V režime dočasného agentúrneho zamestnávania sme boli takmer úplne zbavené našich práv. Ako to vyjadril jeden z pracovníkov: „Si obyčajný nástroj, ak ťa potrebujú, tak ťa berú, ak už nie, postavia ťa do kúta.“ Boli sme výrobné



prostriedky, ktoré, ak sa opotrebojú alebo sa neprispôbia pohybu pásu a továrenskej disciplíny, možno ľahko nahradiť novými.

Vo výrobnom procese bola skrytá špecifická hierarchizácia hodnôt: komponenty a stroje v nej stáli nad našimi telami a životom. Keď sa testy vyrábaných komponentov blížili ku koncu, komponenty sa zrátajú a starostlivo sa balia do debien, v ktorých sú bezpečne dopravované k objednávateľovi. Deň čo deň z továrne odchádzajú kamióny vyrobených komponentov. Pracovníčky sú takisto deň čo deň privázané a odvázané z továrne, no s tým rozdielom, že už za menej bezpečných podmienok. Kým som bola zamestnaná v Monitore (teda počas troch mesiacov), došlo najmenej k dvom nehodám robotníckych autobusov, o ktorých som vedela. Keď v zóne rastie výroba, treba do továrni priviezt' väčšie množstvo pracovnej sily, a tak sa prenájmajú ďalšie dopravné firmy a poveláva sa akákoľvek doprava, len aby sa zabezpečila plynulosť výroby. Staré a opotrebované autobusy sa často kazia. Robotníčky vravia, že autobusy vyzerajú, „ako keby sa mali rozsypať“, že vodiči majú problémy s prevodovou alebo zapalovaním. V rozhovoroch o doprave jedna z pracovníčok použila prirovnanie: „Narábajú s nami ako s vrecami zemiakov, ako s mäsom.“

Starostlivosť o vyrábané komponenty stála v protiklade k úplnému zanedbávaniu nášho zdravia. Zatiaľ čo vedenie rozvešovalo detailné návody, ako nárábať so základnými doskami, nikto pracovníčky a pracovníkov neinformoval, aké látky sa používajú v procese výroby a či nie sú zdraviu škodlivé. Hoci zamestnávateľ má povinnosť poskytovať takéto informácie (má sprístupniť tzv. kartu bezpečnostných údajov<sup>24</sup>), nikdy to neurobil. V továrni sme pracovali prinajmenšom s niekoľkými nebezpečnými alebo zdraviu škodlivými látkami. Vo výrobnom procese sa používal izopropylalkohol (IPA), silný čistiaci a odmasťovací roztok, ktorý je vysoko horľavý a dráždi dýchacie cesty a pokožku. Ženy ním často čistili pracovné stanovišťa znečistené lepidlom na komponenty. Pri používaní izopropylalkoholu si žiadna z nás nenaťahovala rukavice. Opravárky čistiace komponenty po celý deň vdychovali izopropylalkoholové výpary. Ania, ktorá tento roztok na svojom pracovnom stanovišti používala denne, mi ukazovala ruky – prsty mala celkom biele

ako papier (efekt odmasťovania), pokožka na bruškách prstov bola zhrubnutá a na dlaniach poškodená, na zápästiach bola zase silno začervenaná a popraskaná. Ak bol komponent poškodený tak, že sa už nedal opraviť, bolo z neho treba stiahnuť menšie a cennejšie prvky na opätovné použitie. Ženy strávili celý deň pri odliepaní takýchto prvkov pomocou ohrievača, medi, cínu a izopropylalkoholu. Keď som raz pracovala oproti opravárkam, počula som, ako mladšia z nich povedala: „Z tohto smradu sa mi krúti hlava.“ Staršia, skúsenejšia odpovedala, že to je normálne, že na konci zmeny máva bežne závraty a zahmlieva sa jej pred očami. Na etikete letovacej pasty, ktorá sa v továrni používala vo veľkom, výrobca vytlačil upozornenie v angličtine: „Opakované alebo dlhotrvajúce vystavovanie sa pôsobeniu tejto látky môže zapríčiniť poškodenie orgánov. Opakované vystavovanie sa toxickkej látke môže spôsobiť zhoršenie celkového zdravotného stavu v dôsledku jej hromadenia v jednom alebo viacerých ľudských orgánoch.“<sup>25</sup> Pracovníčky nanášali pastu na komponenty

Pracovníčky testujú komponenty. Zdroj: archív autorky.



a na stroje niekoľkokrát denne, jej výpary sa po celý čas vznášali vo vzduchu, čo bolo cítiť už pri vstupe do haly (charakteristická aróma ako v tlačiarňi). Pri nanášaní pasty či lepidla na komponenty nikto nenosil rukavice ani ochranné okuliare. Nikto nenosil ochranné masky na tvár, hoci najškodlivejšie na letovacej paste sú práve výpary a prach, ktorý vzniká pri jej zahrievaní a tvrdnutí. Vysoká teplota, škodlivé látky a vyčerpávajúca práca viedli k mdlobám. Poruchy ventilácie a chladenia sa vyskytovali pravidelne, a preto sa nedala znížiť vysoká teplota spôsobovaná pecami na vypaľovanie dosiek ani vyvetrať výpary vznikajúce v dôsledku výroby a opráv.

Dalším úplne neviditeľným ohrozením zdravia pracovníčok bol tzv. elektrosmog, ktorý sa v továrni vytváral. Boli sme v ustavičnom a veľmi blízkom kontakte s veľkým množstvom elektronických zariadení, ktoré fungovali bez prestávky. Pripojené uzemňovacími pásmi k linke sme na zápästiach často cítili prerážajúce elektrické napätie, čo sa prejavovalo začervenaním a spuchnutím pokožky. Keď sme sa sťažovali na prerážanie prúdu, túto poruchu opravili až po dvoch dňoch. Ak sa však pokazilo zariadenie vyrábajúce či testujúce dosky, opravili ho okamžite. Elektrické napätie vytvára elektromagnetické znečistenie nazývané aj elektrosmog. Pri častom a dlhom pobyte v miestach, kde sa vyskytuje veľké elektromagnetické vyžarovanie (ako v továrni na elektronické prístroje), podlieha organizmus zamoreniu (podobne ako pri rádioaktívnom žiarení). Ako dokazujú niektoré výskumy, stála prítomnosť v takomto prostredí vedie k zvýšenému riziku rakoviny a v mnohých prípadoch k výskytu rakoviny.<sup>26</sup>

Továreň funguje necelých päť rokov, ako však ukazuje história iných pracovišť elektronického priemyslu, v ktorých sa s výrobou začalo pred viac než desiatimi alebo pred niekoľkými desiatkami rokov a pokračuje dodnes, robotníci a robotníčky, čo tam pracujú, trpia mnohými chorobami, medzi ktorými najpočetnejšiu skupinu predstavujú rôzne druhy rakoviny. Po niekoľkoročnej práci v elektronickom priemysle sú niektoré robotníčky neplodné alebo rodia deti s genetickými poškodeniami. A tie, ktoré postihne rakovina, sa často nedožijú veku, keď by sa ich deti mohli o seba postarať samy (pozri Pellow – Park, 2002). Možno teda povedať, že ťažká a monotónna práca za nízke mzdy je navyše aj smrtonosná. Dôsledky ohro-

zenia života ako výsledok práce v továrni, dôsledky, ku ktorým sa vedenie nikdy neprizná a nekompensuje ich, sa odsúvajú na neskôr. To spôsobuje, že náklady na zdravotnú starostlivosť znášané pracovníčkami sú v súčasnosti prakticky neviditeľné. Vyspelá technológia so sebou prináša vysokú cenu – cenu života a zdravia robotníčok. Nedostatok spánku, dvojité pracovná záťaž (doma a pri páse), stres vyplývajúci z nedostatku prostriedkov na živobytie a z nestability zamestnania, zničujúce a nebezpečné dochádzanie do práce, škodlivé chemické látky – to všetko poukazuje na tlak továrenského režimu práce. Sú to externalizované, zospoločenštené náklady, ktoré v globalizovanom systéme výrobných reťazcov elektronického priemyslu znášajú ľudia, ktorí sú základnou súčasťou ich jednotlivých článkov.

## Zhrnutie

Globálna továreň elektronického priemyslu orientovaného na export umiestnená vo zvláštnej ekonomickej zóne je miesto, kde sú súčasné napätia a konflikty medzi prácou, kapitálom a štátom výrazne viditeľné. Továrne v zóne pracujú ako mobilná mašinéria súčasného kapitalizmu, pričom využívajú dočasné formy zamestnávania a opierajú sa o právne a sociálne zázemie, ktoré vytvára štát a charakter regiónu (predovšetkým využívajú nedostatok životných istôt – dôstojnej práce a stabilného príjmu, o ktoré ľudia prišli v procese transformácie). Nestabilita práce a nedostatok iných pracovných príležitostí, než je práca v továrni, umožňuje prehlbovanie foriem útlaku redukovaním alebo likvidáciou pracovných práv. Globálne továrne v zónach maximalizujú zisky vďaka spojeniu flexibilných foriem zamestnávania s flexibilným modelom výroby. Disciplinujúci a hierarchizovaný model práce v zóne vytvára novú pracovnú silu: feminizovanú, silne podriadenú a izolovanú od miestneho spoločenstva. Kapitál (najmä medzinárodný), pôsobiaci v súčinnosti so štátom, vytvára prostredníctvom výroby „presne na čas“ (just-in-time) a jej fluktuácie (nárastov a poklesov), subdodávateľského systému a nízkych pracovných nákladov spojených s vysokou nezamestnanosťou a daňovými úľavami nové formy závislosti a pri-

spôsobovania života ľudí kapitálu. Je to zrejmé z perspektívy zdola, z perspektívy robotníčok, z ktorých monotónna, zdraviu škodlivá a slabo platená práca, vyčerpávajúce cestovanie a nedostatok stabilných foriem zamestnania „vysáva“ život. A vidno to aj z perspektívy miestnych spoločenských, investície do zón totiž vysávajú ich životné prostredie i rozpočty. Navyše, vykorisťovanie a útlak robotníčok, ktoré vyrábajú elektronické zariadenia v zónach, sú čoraz menej viditeľné a pre verejnosť sa stráca ich súvislosť s nákladmi na koncový produkt. Okrem iného to súvisí s novou dynamikou závislosti medzi miestom práce a miestom bydliska, ako aj s rozptýlenosťou a nedostatočnou transparentnosťou v globálnych výrobných reťazoch. Na jednej strane sú továrne odrezané od konkrétneho miesta, v ktorom pracujú osoby žijú – sú tak vyňaté z miestnej príslušnosti a na úrovni spoločnosti nie sú viditeľné. Na druhej strane je v dôsledku globalizovanej podoby tovární čoraz ťažšie vysledovať a pochopiť prepojenia medzi výrobou založenou na subdodávateľstve, koncovou montážou a distribúciou výrobkov – a to umožňuje zakrývanie celkových nákladov na fungovanie tejto siete.

Riadenie zón odráža širšiu ekonomickú tendenciu v Poľsku, ktorej dôsledkom je vylúčenie početných sociálnych skupín z možnosti uplatňovať občianske práva, hoci tieto sociálne skupiny sú povinné plniť si záväzky voči štátu (platiť dane, rodiť deti, starať sa o rodinu). Rozvoj zón v Dolnom Sliezsku v rokoch 2000 – 2007 nepriniesol významnejší pokles nezamestnanosti ani zlepšenie situácie na trhu práce, hoci práve to boli hlavné očakávania kladené na zóny. Daňové úľavy a početné nákladné investície rozširujúce infraštruktúru zón ukazujú, koho berú do úvahy zahraničné vedenia firiem a miestne úrady v procese plánovania politík. Presun prostriedkov z miestnych rozpočtov do investícií v zónach „vysáva“ rozpočty na zlepšenie kvality života v regióne. Globálne továrne financované okrem iného aj z týchto miestnych zdrojov odoberajú teda prostriedky a možnosti potrebné pre dôstojný a stabilný život.

Čo je obzvlášť dôležité, reprodukčná (opatrovateľská) práca v domácnosti sa zoči-voči zlacneniu, dočasnosti a intenzifikácii práce v továrni vykonáva čoraz náročnejšie. Pracovníčky, zaťažené úmornou prácou za mzdu a opatrovateľskou prácou v domácnosti,

nemajú čas na regeneráciu vlastných síl a ich zárobky nepostačujú na zabezpečenie základných potrieb. Život je na rôznych úrovniach komodifikovaný, jeho prispôsobovanie má vytvárať zisk. Pri pohľade z dnešnej perspektívy zistíme, že ekonomická reštrukturalizácia sa počas transformácie odohrala na úkor straty živobytia (reprodukcie života) väčšiny obyvateľstva v regióne a moderný priemysel spolu so zahraničným kapitálom v zónach tieto zmeny zabetónovali.<sup>27</sup>

Z poľštiny preložil Karol Chmel

#### Poznámky

<sup>1</sup> Režim sa tu chápe ako disciplinárna a regulačná moc, ktorá s pomocou špecifických techník disciplinovania a podriaďovania vytvára poslušné subjekty (pozri Foucault, 1998a, 2. zv.; Foucault, 1998b, s. 237 – 260). Význam pojmu sa však rozširuje o chápanie, aké mu vo svojich prácach dávajú výskumníčky zaoberajúce sa analýzou rodových vzťahov ako mocenských vzťahov v systéme súčasného kapitalizmu (pozri Acker, 2010; Connell, 2010; Dunn, 2008; Pun, 2010; Scott, 2009). Pojem režim tak možno používať ako špecifický analytický nástroj, ktorý sa pokúša navzájom spájať na seba navrstvené poriadky: rodový poriadok, systém práce v továrni a triedny poriadok. Navyše, pojem režim práce rozširujem o jeho význam pre každodennú ľudskú reprodukciu – o rozmery a sily pôsobenia továrenského systému námezdnéj práce na možnosti reprodukcie života.

<sup>2</sup> Odvolávam sa na označenie používané Pun Ngai, ktorá ním opisuje továreň – subdodávateľa vyrábajúceho elektronické zariadenia pre najväčšie svetové korporácie, o. i. Apple, Siemens, Motorola (2010, s. 49 – 61).

<sup>3</sup> Názov firmy bol anonymizovaný. Svoju identitu sociologičky som pred vedením továrne aj pred pracovnou agentúrou zatajila. Dôvodom bol predovšetkým predchádzajúci – neúspešný – pokus získať prácu v inej továrni kobierzyckej podzóny, keď som predradila, že mám v pláne robiť tam aj výskum.

<sup>4</sup> Dolné Sliezsko so sídelným mestom Vroclav je jedným zo 16 vojvodstiev v Poľsku. Leží v juhozápadnej časti krajiny, pri hraniciach s Českou republikou a Nemeckom.

<sup>5</sup> Zmluva o dočasnom zamestnávaní medzi agentúrou (zamestnávateľom) a zamestnankyňou podlieha predpisom Zákonníka práce, neposkytuje však rovnakú ochranu ako pracovná zmluva na dobu určitú alebo neurčitú uzatváraná so zamestnávateľom, ktorým nie je agentúra. Zmluvy o dočasnom zamestnávaní podliehajú predovšetkým regulácii v rámci zákona zo dňa 9. júla 2003 o zamestnávaní dočasných pracovníkov, ktorý mimoriadne obmedzuje zamestnanecké práva, keďže vytvára možnosť podpísať ľubovoľné množstvo zmlúv na dobu určitú (dokonca niekoľkodňových); má kratšiu výpovednú lehotu (trojdňovú, bez udania dôvodu); kráti dovolenku (na dvadsaťštyri

dni v roku, pričom počas prvých šiestich mesiacov trvania dohody má zamestnávateľ právo odmietnuť dočasnému zamestnancovi či zamestnankyni udeliť dovolenku); zamestnávateľ nemá povinnosť preplácať dovolenku. Navyše, v Monitore sa často stávalo, že dočasným zamestnankyniam, ktoré si vybrali voľno na ošetrovanie chorého dieťaťa alebo boli práceneschopné, potom zmluvu nepredĺžili.

<sup>6</sup> Pôvodný termín, keď mali zóny „vyhasnúť“, bol určený na rok 2017, neskôr ho však vláda presunula na rok 2020 a neskôr až na rok 2026 (Obowiązujące prawo, 2014).

<sup>7</sup> Zákon zo dňa 20. októbra 1994 o zvláštnych ekonomických zónach bol neskôr viackrát novelizovaný. Širším právnym základom pre vznik zvláštnych ekonomických zón v Poľsku bola Dohoda o založení Svetovej obchodnej organizácie z roku 1994, ktorú Poľsko ratifikovalo. Na základe dohody sa zvláštne ekonomické zóny chápu ako inštitúcie pomoci pre zaostalé regióny. Okrem toho boli dôležité aj iné právne regulácie (v rámci vstupu Poľska do Európskej únie), ktoré povoľovali štátnu podporu a dotácie firmám. Na celoštátnej úrovni iniciovali vytvorenie zón minister hospodárstva a minister regionálneho rozvoja (Fiedor, 2007, s. 40 – 41, 54 – 59).

<sup>8</sup> Podzóny sú filiálky zón – územne oddelené výrobné priestory. Nie všetky zóny sú využité, viacero vyznačených a inžinierskymi sieťami vybavených pozemkov zostáva prázdnych, keďže tam nechce nikto investovať.

<sup>9</sup> Reformy zavádzali hlavne nový režim fiškálnej a úverovej politiky v Poľsku. Zrušila sa regulácia väčšiny cien aj väčšina dotácií pre štátne podniky, navyše nariadením zhora sa zdvihli o 400 % oficiálne ceny pohonných hmôt a o 200 % sa zvýšila účtovná hodnota majetku štátnych podnikov (čo značne ovplyvnilo zvýšenie daní platených podnikmi), zvýšilo sa aj úročenie úverov a zrušili sa reštrikcie týkajúce sa zahraničného obchodu. Služka znižujúceho sa dopytu – tak zo strany štátu, ako aj podnikov či obyvateľstva – sa postupne sťahovala, v dôsledku čoho došlo nielen k poklesu výroby, ale aj k bezprostrednému nárastu prípadov privatizácie alebo likvidácie štátnych podnikov. Pokles výroby a privatizácia zároveň vyústili do poklesu zamestnanosti (Tittenbrun, 2007, s. 173 – 174; pozri aj Karpiński, 2012, s. 25 – 29).

<sup>10</sup> Na začiatku deväťdesiatych rokov sa však v niektorých regiónoch (o. i. v regióne opísanom v tejto práci) zaviedli početné daňové úľavy (na dobu 3 až 5 rokov) pre firmy, ktoré vytvárali nové pracovné miesta.

<sup>11</sup> O pôsobení neoliberalného diskurzu na podoby a rámce poľskej transformácie pozri Charkiewicz (2004).

<sup>12</sup> Zákon zo dňa 16. októbra 1991 o zamestnanosti a nezamestnanosti; zákon zo dňa 14. decembra 1994 o zamestnanosti a opatreniach proti nezamestnanosti; zákon zo dňa 20. apríla 2004 o podpore zamestnanosti a inštitúciách trhu práce.

<sup>13</sup> Deregulácia cien, hyperinflácia a daň z nárastu miezd (dosahujúca až o 500 % viac ako indexácia miezd) na začiatku deväťdesiatych rokov viedli k zdraženiu základných tovarov. Za prvé štyri roky transformácie (1989 – 1993) sa podiel miezd na príjmoch obyvateľstva znížil takmer o polovicu (Kowalik, 2009, s. 100).

<sup>14</sup> Ako vyplýva z výskumov Zofie Moreckej: „Podniky vlastnili v roku 1980 43 % zdravotných stredísk, 30 % jaslí, 20 % knižníc, 14 % knižných fondov, 20 % miest vo škôlkach.“ Celkovo 80 % detí a 40 % mládeže využívalo letné tábory organizované a spolu-



financované závodmi a podnikmi. Všetky tieto inštitúcie označili začiatkom deväťdesiatych rokov vedenia novovytvorených firiem za náklady navyše a väčšinou sa predali, zlikvidovali alebo previedli do vlastníctva obecných úradov (Morecka, 1999, s. 17).

<sup>15</sup> Viac o transformácii spoločenského zriadenia v Poľsku a o jej sociálnych nákladoch pozri Dunn (2008) a Hardy (2010). Pre porovnávaciu analýzu neoliberálnych transformácií a ich dôsledkov pre spoločenskú reprodukciu v Poľsku a na Slovensku pozri Stenning et al. (2010).

<sup>16</sup> Minimálna mzda, ktorú väčšinou dostávajú výrobní zamestnanci a zamestnankyne v elektronickom priemysle, predstavovala v roku 2011 v Kórei okolo 600 eur, čiže 2 500 zlotých brutto, zatiaľ čo v Poľsku 1 400 zlotých (340 eur) brutto.

<sup>17</sup> Marketingové heslo Monitoru.

<sup>18</sup> Tento aj nasledujúce citáty pochádzajú z výpovedí robotníčok. Všetky mená boli zmenené.

<sup>19</sup> Viacero feministických výskumníčov, ktoré sa venovali rodovej deľbe práce (pozri Acker, 1990; Bradley, 1998; Glucksmann, 2009; Sassen, 2007), upozorňuje, že organizačný rozmer práce nie je rodovo neutrálny a feminizácia určitých odborov, profesií, kvalifikácií a zamestnania je pre materiálny základ života žien – či už na mikroúrovni, alebo na makroúrovni – podstatnou otázkou. „Nedocenená“ alebo „feminizovaná“ práca (spojená s „ženskými“ schopnosťami a kompetenciami) v kontexte súčasného kapitalizmu vytvára nové triedne a rodové rozdiely a zapája do nich patriarchálnu ideológiu a posilňuje ju. V tomto kontexte, ako poznamenáva Pun Ngai, je pohyb výrobného pásu pohybom moci: zapojenie pracujúcich tiel do montážnej linky tak, aby boli dokonale prispôbené jej pohybu, tvorí z ľudských tiel a strojov symbiotické zariadenie, ktoré nepremárni ani chvíľu výrobného času a je základom pre tvorbu zisku (Pun, 2010, s. 97). Hoci samotná tvorba zisku v type výroby „presne na čas“ (just-in-time) nie je priamo rodovo určeným mechanizmom, mzdy, pracovné podmienky, kvalifikácia a vydávanie príkazov rodovo určené sú. V procese industrializácie orientovanej na export sú ženy (najmä mladé ženy) preferovaným typom pracujúcich, sú vnímané ako prispôsobivejšie a poslušnejšie, „obratnejšie“ a ochotnejšie pracovať aj za nízku mzdu. Na tento vzťah medzi femininitou a poslušnosťou viackrát poukazovali feministické výskumy (pozri Elson – Pearson, 1981; Mitter, 1986; Phillips – Taylor, 1980), keď dokumentovali stratégie zamestnávania alebo riadenie pracovnej sily. Uvedený vzťah vyplýva rovnako z historickej rodovej deľby práce, ako aj zo sociálneho konštruovania podriadeného postavenia žien.

<sup>20</sup> Zákon zo dňa 1. júla 2009 o zmierňovaní následkov ekonomickej krízy pre zamestnancov a podnikateľov umožnil ďalšiu flexibilizáciu podmienok zamestnávania. Zamestnávateľom totiž poskytol možnosť zamestnať pracovníčky a pracovníkov na neobmedzený počet zmlúv na dobu určitú; obmedzil len ich celkovú dobu trvania na dva roky.

<sup>21</sup> V rokoch 2008 – 2010 poplatky za byt spolu s cenami zariadenia domácnosti narástli o 11 %, ceny za potraviny dokonca o 7 % (NSZZ „Solidarność“, 2010). Keď to porovnáme s najbežnejšími mzdami v továrni, ktoré sa pohybujú na úrovni najnižších miezd v krajine (1 400 – 1 500 zlotých / 340 – 360 eur brutto), je zjavné, že reálne mzdy pracovníčok vo výrobe klesajú.



<sup>22</sup> Ak to zovšeobecníme, flexibilná výroba je charakteristická pre globálne výrobné reťazce (od ťažby nerastných surovín cez výrobu, montáž až po distribúciu výrobkov) ako prvok riadenia just-in-time. Továrne vyrábajúce komponenty sú s továrňami montujúcimi elektronické zariadenia navzájom prepojené v zásobovacom systéme založenom na subdodávateľskom princípe. Firma – značka (ktorej logo sa objavuje na koncovom produkte) riadi predovšetkým marketing produktu, pričom jeho skutočnú výrobu a distribúciu zveruje iným firmám. To vytvára časový, ako aj ekonomický (finančný) tlak kladený na továrne – subdodávateľov, ktoré zasa všetky výdavky spojené s nedostatkom objednávok či ich priveľkým množstvom presúvajú na svoje pracovníčky a pracovníkov tak, že zlacňujú a zintenzívňujú ich prácu. Inými slovami, výrobné a montážne továrne pokrývajú náklady na nárast i pokles výroby prostredníctvom flexibilného zamestnávania, v rámci ktorého dochádza aj k zníženiu mzdových pracovníkov a pracovníčok (pozri Os – Theuws, 2013; Palpacuer, 2008; Sassen, 2007).

<sup>23</sup> V továrni niekoľkokrát došlo k tzv. divokým štrajkom, zvyčajne za zlepšenie pracovných podmienok (napr. za obmedzenie vynútených nadčasov alebo za zníženie príliš vysokej teploty v hale). V decembri 2011 po predbežnom zisťovaní a vďaka kontaktom s odborovými aktivistami a aktivistkami zvonku dokonca v továrni vznikla prvá odborová organizácia. Pracovníčky a pracovníci využili tento nástroj a začali kolektívne vyjednávať o zlepšení pracovných podmienok a miezd. Po niekoľkých mesiacoch začali pracovníčky a pracovníci dvojtyždňový štrajk, dôvodom ktorého bola neústupčivosť vedenia Monitoru a prepustenie jedného z vedúcich predstaviteľov odborej organizácie. Aby zamestnávateľ utišil protest, uplatnil voči štrajkujúcim výluku a 25 štrajkujúcich prepustil. Prepustenie štrajkujúcich bolo podľa poľského zákonníka práce nelegálne. Táto skupina zamestnankyň a zamestnancov za prejavovaný odpor zaplatila veľmi vysokú daň, pracovné podmienky sa však trochu zlepšili – zvýšili sa mzdy a prémie (viac o tom pozri Mrozowicki – Maciejewska, 2012).

<sup>24</sup> Karta bezpečnostných údajov (*Material Safety Data Sheet*, MSDS) je „dokument obsahujúci opis rizík, ktoré môže spôsobiť určitá látka alebo chemická zmes, a zároveň obsahujúci aj opis ich základných fyzikálno-chemických vlastností. Základným účelom karty je informovať o potenciálnych ohrozeniach spojených s danou látkou (zmesou), o metódach ich predchádzania a o procedúrach, ktoré treba vykonať v prípade zamorenia (poškodenia) opisovanou látkou (zmesou).“ (Karta charakteristiky, 2014)

<sup>25</sup> Kedysi letovacie pasty obsahovali olovo, ktoré sa všeobecne považuje za zdraviu vysoko škodlivú látku. V Poľsku bola letovacia pasta s olovom vyradená z priemyselného používania sotva pred niekoľkými rokmi. V súčasnosti je hlavnou zložkou letovacej pasty cín.

<sup>26</sup> Svetová zdravotnícka organizácia v roku 2011 klasifikovala elektromagnetické žiarenie ako ohrozenie zo skupiny 2Bm čiže „pre ľudí potenciálne rakovinotvorné“ (Správa WHO, 2011; cit. podľa Elektrosmog, 2014).

<sup>27</sup> Chcela by som sa poďakovať všetkým robotníckam a robotníkom, ktorých poznanie a skúsenosti mi pomohli napísať tento text. Výskum bol realizovaný v rámci činnosti organizácie Think Tank Feministyczny a financovaný z grantu Global Fund for Women a z grantu Národného centra vedy (č. 4486/PB/IS/II).

## Literatúra

- ACKER, Joan. 1990. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In *Gender and Society*, roč. 4, č. 2, s. 139 – 158.
- ACKER, Joan. 2010. Gender: Od rol pľciowych do upľciowionych instytucji. In *Biblioteka On-line Think Tanku Feministycznego*. Dostupné na: <http://www.ekologiasztuka.pl/pdf/fo08acker.pdf> [Orig. 1992. Gendered Institutions: From Sex Roles to Gendered Institutions. In *Contemporary Sociology*, roč. 21, č. 5, s. 565 – 569.]
- BRADLEY, Harriet. 1998. *Gender and Power in the Workplace. Analysing the Impact of Economic Change*. London: Palgrave Macmillan.
- CONNELL, Robert W. 2010. Režimy pľciowe i porządek pľci. In *Biblioteka On-line Think Tanku Feministycznego*. Dostupné na: <http://ekologiasztuka.pl/pdf/fo09connell.pdf> [Orig. 1987. Gender Regimes and Gender Order. In *Gender and Power: Society, the Person, Sexual Politics*. Stanford: Stanford University Press, s. 119 – 142.]
- CROSS, Jamie. 2010. Neoliberalism as Unexceptional: Economic Zones and the Everyday Precariousness of Working Life in South India. In *Critique of Anthropology*, roč. 30, č. 4, s. 355 – 373.
- DUNN, Elisabeth. 2008. *Prywatyzując Polskę: O bobofrutach, wielkim biznesie i restrukturyzacji pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej. [Orig. 2004. *Privatizing Poland: Baby Food, Big Business, and the Remaking of Labor*. Ithaca: Cornell University Press.]
- Elektrosmog. 2014. In *Wikipedia: Wolna encyklopedia*. Dostupné na: <http://pl.wikipedia.org/wiki/Elektrosmog>
- ELSON, Diane – PEARSON, Ruth. 1981. „Nimble Fingers Make Cheap Workers”: An Analysis of Women’s Employment in Third World Export Manufacturing. In *Feminist Review*, č. 7, s. 87 – 107.
- FERNÁNDEZ-KELLY, María Patricia. 1983. *For We Are Sold, I and My People: Women and Industry in Mexico’s Frontier*. Albany: State University of New York Press.
- FIEDOR, Bogusław (ed.). 2007. *Wałbrzyska Specjalna Strefa Ekonomiczna „Invest-Park”: Bilans pierwszej dekady, wpływ na region i perspektywy rozwoju*. Wrocław: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej.
- FOUCAULT, Michel. 1998a. *Nadzorować i karać: Narodziny więzienia*. Warszawa: Fundacja Aletheia. V slov.: 2000. *Dozerat’ a trestat’: Zrod väznenia*. Bratislava: Kalligram. Preložil Miroslav Marcelli.
- FOUCAULT, Michel. 1998b. *Trzeba bronić społeczeństwa: Wykłady v Collège de France, 1976*. Warszawa: Fundacja Aletheia. V češ.: 2005. *Je třeba bránit společnost: Kurs na Collège de France 1975 – 1976*. Praha: Filosofia. Preložil Petr Horák.
- FUENTES, Annette – EHRENREICH, Barbara (eds.). 1983. *Women in the Global Factory*. Boston: Institute for New Communication.
- GLUCKSMANN, Miriam. 2009. *Women on the Line*. London: Routledge.
- HALIM, Ujjaini. 2008. *Special Economic Zones (SEZs): Untold Agonies: Experiences from Asian Countries*. Dostupné na: <http://www.panap.net/en/fs/post/food-sovereignty/133>
- HARDY, Jane. 2010. *Nowy polski kapitalizm*. Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa. [Orig. 2009. *Poland’s New Capitalism*. London – New York: Pluto Press.]

- CHARKIEWICZ, Ewa. 2004. From Communism to Neoliberalism? Political Technologies of 'Transition'. In *Biblioteka On-line Think Tanku Feministycznego*. Dostupné na: <http://www.ekologiasztuka.pl/pdf/CharkiewiczFemAnalyticTransition-draft.pdf>
- KABAJ, Mieczysław (ed.). 2001. *Badanie bezrobocia długotrwałego*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- KABAJ, Mieczysław. 2012. *Aktywna polityka rynku pracy, jej wpływ na wzrost zatrudnienia*. Dostupné na: [http://orka.sejm.gov.pl/wydbas.nsf/o/5B7C669E89747001C1257A170035E057/\\$File/Infos\\_125.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/wydbas.nsf/o/5B7C669E89747001C1257A170035E057/$File/Infos_125.pdf)
- KARPINSKI, Andrzej. 2012. Budowa nowych przedsiębiorstw przemysłowych w latach 1949-1988 i transformacja polskiego przemysłu w latach 1989-2012. In: SOROKA, Paweł (ed.). *Raport Polskiego Lobby Przemysłowego: Straty w potencjale polskiego przemysłu i jego ułomna transformacja po 1989 roku: Wizja nowoczesnej reindustrializacji Polski*. Warszawa: Polskie Lobby Przemysłowe, s. 6 – 69.
- Karta charakterystyki. 2014. In *Wikipedia: Wolna encyklopedia*. Dostupné na: [http://pl.wikipedia.org/w/index.php?title=Karta\\_charakterystyki&oldid=39412819](http://pl.wikipedia.org/w/index.php?title=Karta_charakterystyki&oldid=39412819)
- KOWALIK, Tadeusz. 2009. *Polska transformacja*. Warszawa: Muza.
- MITTER, Swasti. 1986. *Common Fate, Common Bond: Women in the Global Economy*. London: Pluto Press.
- MORECKA, Zofia (ed.). 1999. *Skutki likwidacji i ograniczenia działalności socjalnej i kulturalnej zakładów pracy*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- MROZOWICKI, Adam – MACIEJEWSKA, Małgorzata. 2012. Conflicts at Work in Poland's New Capitalism: Worker Resistance in a Flexible Work Regime. In: GALL, Gregor (ed.): *New Forms and Expressions of Conflict at Work*. London: Palgrave Macmillan, s. 191 – 211.
- NSZZ „Solidarność”. 2010. *Polska praca 2010*. Warszawa: Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”. Dostupné na: [http://www.solidarnosc.org.pl/stara/uploads/oryginal/4/0/60143\\_Raport\\_PP\\_2010.pdf](http://www.solidarnosc.org.pl/stara/uploads/oryginal/4/0/60143_Raport_PP_2010.pdf)
- Obowiązujące prawo – specjalne strefy ekonomiczne. Webová stránka *Biuletyn Informacji Publicznej*. Dostupné na: <http://bip.mg.gov.pl/Prawo/Obowiazujace+prawo/Specialne+strefy+ekonomiczne#>
- OS, Ros van – THEUWS, Martje. 2013. Nowoczesny sprzęt, stare praktyki: Handel i społeczna odpowiedzialność biznesu w łańcuchu produkcyjnym przemysłu elektronicznego z perspektywy płci: Raport SOMO. In *Biblioteka Online Think Tanku Feministycznego*. Dostupné na: [http://www.ekologiasztuka.pl/pdf/fo117kobiety\\_elektronika\\_somo\\_2009.pdf](http://www.ekologiasztuka.pl/pdf/fo117kobiety_elektronika_somo_2009.pdf) [Orig. 2009. *Modern Devices, Outdated Practices: Gender Perspectives on Trade + CSR in the Electronics Supply Chain*. Amsterdam: SOMO]
- PALPACUER, Florence. 2008. Bringing the Social Context Back in: Governance and Wealth Distribution in Global Commodity Chains. In *Economy and Society*, roč. 37, č. 3, s. 393 – 419.
- PELLOW, David Naguib – PARK, Lisa Sun-Hee. 2002. *The Silicon Valley of Dreams: Environmental Injustice, Immigrant Workers and the High-Tech Global Economy*. New York: New York University Press.

- PHILLIPS, Anne – TAYLOR, Barbara. 1980. Sex and Skill: Notes towards a Feminist Economics. In *Feminist Review*, č. 8, s. 79 – 88.
- PUN, Ngai. 2010. *Pracownice chińskich fabryk*. Poznań: Bractwo Trojka. [Orig. 2005. *Made in China: Women Factory Workers in a Global Workplace*. Hongkong – Durham: Hong Kong University Press – Duke University Press]
- SASSEN, Saskia. 2007. *Globalizacja: Eseje o nowej mobilności ludzi i pieniędzy*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego. [Orig. 1998. *Globalization and Its Discontents*. New York: New Press.]
- SCOTT, Joan Wallach. 2009. *Gender jako przydatna kategoria analizy historycznej. Biblioteka On-line Think Tanku Feministycznego*. Dostępne na: <http://www.ekologiasztuka.pl/pdf/fo064scott.pdf> [V slov.: 2007. Rod: Užitočná kategória historickej analýzy. In: CVIKOVÁ, Jana – JURÁŇOVÁ, Jana – KOBOVÁ, Ľubica (ed.): *Histórie žien: Aspekty písania a čítania*. Bratislava: ASPEKT, s. 40 – 71. Preložila Ľubica Hábová.]
- STENNING, Alison – SMITH, Adrian – ROCHOVSKÁ, Alena – ŚWIĄTEK, Dariusz. 2010. *Domesticating Neo-Liberalism: Spaces of Economic Practice and Social Reproduction in Post-Socialist Cities*. Chichester: Wiley – Blackwell.
- TITTENBRUN, Jacek. 2007. *Z deszczu pod rynnę: Meandry polskiej prywatyzacji*. Poznań: Zysk i S-ka.

079	vyrobné vzťahy	079	vyrobné vzťahy
150	vypláňaná páska	150	vypláňaná páska
143	vydávateľ	143	vydávateľ
114	vyučenie	114	vyučenie
112	usadenie	112	usadenie
156	umavenie	156	umavenie
204	ubytovanie	204	ubytovanie
039	triedenie	039	triedenie
174	triedenie	174	triedenie
140	triedenie	140	triedenie
075	triedenie	075	triedenie
033	triedenie	033	triedenie
112	triedenie	112	triedenie
173	triedenie	173	triedenie
140	triedenie	140	triedenie
157	triedenie	157	triedenie
140	triedenie	140	triedenie
173	triedenie	173	triedenie
112	triedenie	112	triedenie
033	triedenie	033	triedenie
075	triedenie	075	triedenie
120	triedenie	120	triedenie
140	triedenie	140	triedenie
174	triedenie	174	triedenie
039	triedenie	039	triedenie
156	triedenie	156	triedenie
204	triedenie	204	triedenie
114	triedenie	114	triedenie
143	triedenie	143	triedenie
150	triedenie	150	triedenie
079	triedenie	079	triedenie