



# NOVÁ DOBA

V tomto čísle sa okem iného dočítate:

30-hodinový pracovný týždeň - utópia? | Dramatický pôvod Sviatku práce | Brigády - nástroj prekarizácie

## ●●● Úvodník

### NR SR A VLÁDA UKAZUJÚ, KTO RIEŠI PODSTATNÉ ...

Vláda SR bola mentálne v demisii už do roku 2020. Avšak odkedy je v demisii oficiálne, začali parlamentné strany odkrývať svoje pravé farby. Jedni riešia kovošrot, iní sa hrajú na inkvizítorov, ďalší sa zasa hrajú na vojakov. A prezidentka to, samozrejme, veľmi citlivo vníma. Človek by mal pocit, že sa na Slovensku máme tak perfektne, že už nemáme čo iné riešiť, len reformu rodných čísel.

S vládou v demisii strany stratili dôvod riešiť podstatnejšie veci, a tak si začali robiť kampaň - každá pre vlastné publikum.

Lenže 99,9% z nás stále musí pracovať, cestovať, prežívať. 99,9% z nás čelí nedôstojným pracovným podmienkam či šikane, vidí bezúbožný stav slovenských ciest a železníc, pociťuje rast cien potravín i energií. Kríza (vládna i ekonomická) Slovensku ukazuje, ktoré strany to s prácou pre ľudí myslia vážne, a pre ktoré je to iba marketing. Naše Hnutie ani na moment nezaváhalo.

(red)



### KTO SÚ SOCIALISTI.SK?

Lepšie Slovensko je možné: Slovensko mierové, sociálne, ekologické. Dosť bolo oligarchov, privatizérov, špekulantov, vlády (cudzieho) kapitálu! Chceme, aby sa na Slovensku žilo dôstojne a dobre. Všetkým.



Predstavitelia hnutia Socialisti.sk a Frontu ľavicovej mládeže na proteste na podporu Miloša Kapuša, predáka odborov v BPC Beluša.

## BELUŠA - VŠETCI ZA JEDNÉHO!

Hnutie Socialisti.sk už dlhodobo pomáha medializovať šikanu v podniku BPC v Beluši, ktorej tamojší manažmen vystavuje predáka odborov no i zamestnankyne. Tento boj je pre médiá ale i zvyšné politické strany nezaujímavý, napriek tomu, že práca je to, čo živí bežného človeka. Zápas v Beluši je tak dôležitou školou solidarity.

O boj za lepšie pracovné podmienky, proti zvyšovaniu veku odchodu do dôchodku, boj proti šikane na pracovisku nie je taký záujem, ako o zástupné témy. Všetci hromžiaci, o všetkom informovaní a jediní spravodliví „revolucionári“ z IP adres tieto témy obchádzajú. Záujem

neprejavili ani naše médiá hlavného prúdu, hoci dostali pozvánky. Ráno vyrážam z Liptova, beriem ešte Tóna z Oravy, ktorý sa uvoľnil z práce. O pol desiatej sme na mieste. Na provizórnom parkovisku sa Miloš Kapuš každému osobne podaním ruky poďakoval za účasť.

### Našou zbraňou je solidarita

Na Slovensku na takéto formy triedneho boja nie sme zvyknutí. A podporné zhromaždenie pred fabrikou, kvôli ktorému musí zamestnávateľ najat' oplatenie a SBSku je len slabý odvar toho, čo je ešte možné na poli tohto zápasu dosiahnuť. Podstatné však je, že sme ukázali jednodu a solidaritu, že robíme prvé pevné

kroky. Že sa postavíme všetci za jedného. Áno, ľudia z celého Slovenska prídu pred fabriku len preto, lebo jedna organizácia čelí vyhrážkam a obmedzeniam. A tiež že sa naši ľudia, ktorí majú odvahu. Lebo búchať do stola či písať, kto by čo mal spraviť – na to máme na Slovensku mnohých odborníkov a radcov. Ale činiť sa v rozhodujúcom momente, to každý nedokáže. Slovensko potrebuje viac Milošov Kapušov! Práve tu sa učíme vytvárať svoju budúcnosť. Situácia v Beluši je školou pre budúcnosť odborov a pracujúcich na Slovensku.

Stanislav Pirošík

## NAŠE PRIORITY VO VOLBÁCH SÚ JASNÉ

### 1 UDRŽATELNÝ MIER

Ako Slovensko neochránili spojenci pred 1938, tak nás neochráni ani dnes. Našou jedinou možnosťou je budovanie mieru a spolupráce skrz medzinárodný obchod medzi Európou a Áziou.

### 2 30h PRACOVNÝ TÝŽDEŇ

Produktivita práce je 5x vyššia než pred 30 rokmi, no drieme stále rovnako. Presadzujeme 30-hodinový pracovný týždeň a mesačné mzdy vyššie než dnes. Chceme žiť dôstojne, nie len prežívať.

### 3 NÁRODNÉ HOSPODÁRSTVO

Vysoké ceny, nezamestnanosť. To sú dôsledky privatizácie nášho hospodárstva a krátkozrakosti kapitalistov. Chceme silné a moderné strategické podniky a chceme ich vo verejných rukách.

# BRIGÁDY SÚ PROBLÉM, NIE LEN PRE MLÁDEŽ

Podmienky mladých ľudí na trhu práce sú v súčasných podmienkach naozaj neprijateľné. Vysoká nezamestnanosť, problémy s uplatnením, nedôstojné pracovné podmienky na brigádach. To sú len niektoré z problémov, ktorým čelí mladý pracujúci, ktorý sa usiluje predať svoju pracovnú silu za mzdu na trhu práce.

## Nezamestnanosť mládeže

Štatistiky posledného desaťročia poukazujú na vysoký podiel nezamestnanosti mladých ľudí, ktorý vo februári 2023 dosiahol 19,9%. Tieto vysoké čísla sú na Slovensku de facto dlhotrvajúce a stali sa normou. V Európe patríme medzi 10 krajín s najväčším podielom nezamestnanosti mladých ľudí. Ak si porovnáme grafy nezamestnanosti mladých hľadajúcich prácu a celkovej nezamestnanosti, zistíme, že sú vo veľkom nepomere. Konkrétne 19,9% u mladých a 5,76% celkovo.

Jedna z bariér uplatnenia mladých ľudí na trhu práce sú vysoké nároky zamestnávateľov na pracovné skúsenosti. Keďže mnohí zamestnávateľia vyžadujú aspoň dvojročnú prax v odbore, práca popri štúdiu sa pre značnú časť mladých stáva nutnosťou. Avšak intenzívna práca popri štúdiu môže byť pre mladých ťažko realizovateľná a veľmi vyčerpávajúca. Nabité školské rozvrhy, práca po víkendoch, nociach, či voľných dňoch, nedostatok voľného času. Ďalší problém, ktorému čelia mladí ľudia, je nedostatok pracovných pozícií v menších mestách a na vidieku. To má za následok sťahovanie mladých ľudí do iných regiónov, alebo dokonca krajín, kde tieto pozície trh poskytuje. Kvôli tomu pre mladých nastáva ešte väčšia neistota z dôvodu veľkých finančných nákladov a bývania v podnájdoch, v ktorých sú mladí ľudia náchylnjší k vysťahovaniu prenajímateľom.

Veľkou prekážkou je taktiež nedostatočný počet odborných pozícií pre mladých v odboroch,



V polovici februára protestovali prekarizovaní zamestnanci kuriérskej spoločnosti Wolt v Prahe (foto: česká strana Levice)

ktoré študujú, alebo už vyštudovali. Tento problém ich núti siahnuť po takzvaných "nekvalifikovaných" prácach, kde príliš často dochádza k hrubému porušovaniu zákonníka práce či šikane zo strany manažmentu. Z reálneho života vieme spozorovať, že nekvalifikované pracovné pozície ako čašníci, donášková služba, zákaznicke poradenstvo sú obsadené prevažne mladými ľuďmi, keďže je to ich jediná šanca pre zamestnanie. Je to neschopnosť trhu a štátu vytvárať kvalitné pracovné podmienky a pracovné miesta adekvátne pre mladých absolventov. Tí sú však utvrdzovaní okolím, že si za nezamestnanosť či mizerný plat môžu sami a nie systém. Kapitalizmus sa týmto utvrdzovaním individualizmu a individualizácie problémov chráni pred systémovou kritikou - odvádza ťažko ozornosť. Pracujúcej triede neustále hrozí strata práce (a tým jediný zdroj obživy). Táto neistá pozícia sa pre mladú demografiu pracujúcej triedy znásobuje kvôli nedostatkovej praxi a nedostatkovej kvalifikácii. Pre kapitál je zamestnanie absolventov s nízkou praxou riskantnou investíciou. Preto sú mladí ľudia nútení ponúkať svoju pracovnú silu firmám, ktoré využívajú "nekvalifikovanú", zväčša brigádnickú, prácu.

## Brigády ako forma nestability

Kvôli nedostatku pracovných miest siahajú často študenti po brigádach. Tu však nastáva problém. Zlé zaobchádzanie, nepreplatené nadčasy, zlá bezpečnosť na pracovisku, nedodržiavanie zákonníka práce, šikana a ponižovanie zo strany nadriadených. Toto všetko je na dennom poriadku na mnohých pracoviskách. Brigádnické zmluvy sú často mátnuce a neprehľadné, čo núti uchádzačov voliť brigádnické agentúry, ktoré si berú až 50% z vyplácejanej mzdy. Obrovským problémom sú zlé, často až život ohrožujúce, pracovné podmienky, najmä v strojárskych fabrikách. Pri brigádach je neraz pracovná doba neznáma až do začiatku zmeny. Môže sa pokojne stať, že vám zamestnávateľ oznámi nástup hodinu pred zmenou z dôvodu zastupovania kolegu, ktorý neprišiel do práce. Taktiež, vybavovanie zmien je v niektorých firmách frustrujúce a neisté. Napríklad, v niektorých potravinových reťazcoch sa zmeny vybavujú na začiatku týždňa tým, že brigádnik zavolá po predurčení časov zmien do práce a vyberie si zmenu, ktorá mu vyhovuje najviac. Často sa stáva, že aj pol hodinu po určení zmien už nie sú žiadne dostupné, kvôli tomu že ich zobrali ostatní brigád-

nici, ktorých je veľké množstvo. Takto brigádnika sprevádza konštantná neistota, či zmenu dostane. Nehovoriac o rodinárstve, kedy zmeny dostávajú najmä tí, čo v podniku robia po známosti. Opačným extrémom je hlavne pri "nekvalifikovaných" brigádach, keď mladí ľudia (aj pod 18 rokov) musia pracovať až 12 až 13 hodín na jednej zmene, samozrejme v rozpore so Zákonníkom práce. Bežným problémom je tiež nedodržiavanie sľúbenej náplne práce. Stáva sa, že brigádnici robia veci, ktoré v zmluve nemali. Napríklad, že niekto ide za čašníka a robí iné veci. Umývanie okien, riadov a stolov, tiež vykladanie ťažkého nákladu do skladov.

Tieto problémy v brigádnických prácach sa líšia medzi firmami. Faktom však zostáva, že brigády sú pre mladých pracujúcich nestabilné, frustrujúce a neisté. Aj lepšie brigády sú sprevádzané zlými pracovnými podmienkami. Nie sú to však len brigády - agentúry, živnostníctvo, iné formy "práce na voľnej nohe" - všetkým pracujúcim hrozí táto tzv. prekarizácia.

**Samuel, Patrik a Matej**  
členovia Frontu ľavicovej mládeže  
Košice

# 30h PRACOVNÝ TÝŽDEŇ NIE JE UTÓPIA ●●●

*Pracujeme 8 hodín, aby sme žili 4 hodiny. Pracujeme 6 dní, aby sme si užili 1 deň. Pracujeme celý rok, len aby sme si vzali 2 týždne dovolenky. Pracujeme celý život na to, aby sme si užili dôchodok, ktorého sa ani nemusíme dožiť. Napriek tomu, že technologický pokrok neustále napreduje, tak ľudia musia pracovať intenzívnejšie a pod vyšším tlakom ako v minulosti. Prítom pokrok by mal ľuďom prinášať vyšší komfort.*

Pred poslednými voľbami otvorilo hnutie Socialisti.sk odvážnu tému – skrátenie pracovnej doby na 4 dňový pracovný týždeň. Industry 4.0 je už niekoľko rokov realitou a pokiaľ na tento trend nezaoreagujeme, tak automatizáciou môže byť v priemysle a poľnohospodárstve ohrozených až 70% pracovných miest. Navyše, ako ukazujú prieskumy skracovanie pracovnej doby je aj želaním väčšiny zamestnancov. Na niektorých pracoviskách sa robí taký švindľ, kedy zamestnanci odrobia rovnaký počet hodín počas 4 dní. Ale cieľom je predsa skrátenie pracovných hodín a zároveň zachovanie rovnakého mzdového ohodnotenia! Francúzsko, Švédsko či Dánsko so skracovaním pracovnej doby úspešne experimentujú. Produktivita práce sa im zvyšuje, pričom majú dlhší čas na odpočinok. Uvádžam to preto, aby som hneď na začiatku eliminoval možné tvrdenia, že plošné zavedenie 30 hodinového pracovného týždňa

by nefungovalo a že nie na každom pracovisku je možné. Samozrejme, že okamžité a plošné zavedenie takéhoto opatrenia by spôsobilo chaos a finančné straty, ale to nikto ani nechce. Prvým krokom je preto pokusné zavedenie 30 hodinového týždenného pracovného fondu na vybraných pracoviskách. Takéto pokusy však musia byť dobrovoľné zo strany zamestnávateľov a nesmú pre nich znamenať nútenú stratu. Ako teda dosiahnuť, aby za nižší čas dostal zamestnanec rovnakú mzdu, a zároveň aby nebol zamestnávateľ stratový? Kľúčom je udržanie produktivity práce na rovnakej úrovni. To znamená, že zamestnávateľ nebude stratový. Chceme, aby technologický pokrok znamenal nielen zvyšovanie ziskov zamestnávateľov, ale v prvom rade vyšší komfort pre zamestnancov. Činiteľom, ktorý to môže priniesť je teda technologický pokrok.

V prešovskej SADke, či košíckom eurobuse budeme v súčasnosti asi len veľmi ťažko hľadať možnosti, ako prostredníctvom nových technológií udržať rovnakú produktivitu práce pri nižšom objeme odpracovaných hodín (i keď časom sa to iste podarí nastaviť aj v tomto type zamestnaní). Ale je množstvo závodov, ktorých výroba je automatizovaná. A v ich prípade je bez väčších problémov možné investíciou do modernizácie výrobného procesu



Využívanie robotov a moderných technológií na Slovensku zaostáva oproti zvyšku Európy. Svetové trendy na Slovensku kopírujú najmä zahraničné spoločnosti. Robotizáciu a automatizáciu zavádzajú napr. automobilky, ktoré v súčasnosti tvoria jadro slovenskej výroby.

docieliť zvýšenie produktivity práce. Čo by pri znížení objemu odpracovaných hodín znamenalo, že zamestnávateľ by zostal zhruba na rovnakých úrovniach ekonomických ukazovateľov. Tu vzniká priestor pre štát. Pokiaľ je štát ochotný preinvestovať desiatky až stovky miliónov eur v prospech konkrétnych zahraničných investorov, prečo by nemohol vytvoriť program v hodnote 10 miliónov eur na modernizáciu výrobného procesu vo vybraných závodoch? Tie sa na oplátku zaviazajú k skráteniu týždenného pracovného fondu svojich zamestnancov, udržaniu miezd a pracovných miest vo vopred dohodnutom časovom období. 10 miliónov eur by znamenalo, že štát môže vytipovať v každom kraji jeden závod, ktorý môže predložiť plán modernizácie svojho výrobného procesu až do výšky 1,25 mil. eur. A kde vziať 10 miliónov? Napríklad minulý rok bol ohlásený príchod nemeckého investora do okresu Rimavská Sobota – vláda vyčlenila 10 miliónov eur. Investícia padla, no financie štátu zostali.

Celý proces skracovania pracovnej doby vo vybraných závodoch by na pravidelnej báze vyhodnocovali regionálne tímy odborníkov KOZ SR a Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení SR. Spomínaní experti by boli financovaní z prostriedkov EÚ podprogramu Sociálnejšie a inkluzívnejšie Slovensko. Štátu by dodávali

dôležité dáta a skúsenosti, na základe ktorých by štát mohol v nasledovnom období ďalej rozvíjať skracovanie pracovnej doby.

## V minulosti sme to už zvládli

Systém, v ktorom je jedinou motiváciou maximalizácia zisku, musí obsahovať určité činitele, ktorých úlohou bude zabrániť tomu, aby sa honba za ziskom zvrhla na anarchiu umožňujúcou hŕstke ľudí neobmedzený profit vykúpený biedou státisícov bežných ľudí. Toto reálne hrozí, ak sa ako spoločnosť nepripravíme na dopady automatizácie. V 19. storočí technologický pokrok spôsoboval, že stroje začali nahrádzať pracujúcich. Nízka organizovanosť pracujúcich a absencia základných práv a slobôd umožňovali neúmerne zvyšovanie ziskov vlastníkov kapitálu na úkor bežných pracujúcich. Až pod tlakom organizovaného hnutia pracujúcich bol v Československu týždenný pracovný fond skrátený na 48 hodín v roku 1918, v roku 1966 na 46 hodín a v roku 1968 na 42,5 hodiny. Jedným z výdobytkov Pražskej jari bolo zrušenie pracovných sobôt a uzákonenie päť dňového pracovného týždňa tak, ako ho poznáme dnes.

Súčasný stav bol na začiatku minulého storočia rovnako nepredstaviteľný, ako je dnes pre mnohých nepredstaviteľný 30-hodinový pracovný týždeň.

**Artur Bekmatov**



Vďaka moderným technológiám je 7. najrúšnejší obchodný prístav sveta v meste Qingdao v šanghajskej provincii **plne automatizovaný**. Podobný trend nasledujú takmer všetky sektory čínskej ekonomiky, vrátane mestskej dopravy. (foto: CGTN)

# NIKTO NÁM NEDÁ NIČ ZADARMO, TREBA SA ČINIŤ

Pri diskusiách o skracovaní pracovného času nie je snáď počas roka symbolickejší dátum než 1. máj so svojou históriou úzko spätou s bojom za kratší čas v práci, viac času pre seba a mimopracovný život. Udalosti na Haymarket square odštartovali dlhoročný zápas, v ktorom sa nechali inšpirovať odbory a robotnícke organizácie v podstate na celom svete. Časť z nich zvolila aj revolučné cesty. Výsledkom týchto snáh bolo uzákonenie osemhodinového pracovného dňa vo všetkých vyspelých krajinách. Podstatnou črtou tohto zápasu bol dobový charakter masovosti odborov. Pre v odboroch organizované masy pracujúcich, bola otázka dĺžky pracovného času bezprostredne blízka téma. Dnes sa zdá, že to už príliš neplatí. Či už ide o masovosť, alebo potenciál tejto témy v spoločnosti zarezonovať (jej bezprostrednosť). Tento článok sa pokúsi v krátkosti načrtnúť niektoré myšlienky, ktoré by po dopracovaní mohli pozitívne ovplyvniť potenciál odborov do budúcnosti, účinnejšie presadzovať túto agendu.

Opis celkového spoločenského marazmu a dôvody, pre ktoré sme sa k nemu dostali by bolo plytvaním čitateľovým časom. Spoločenská diskusia je presýtená geopolitickými témami, kultúrnymi otázkami a na debate o tom, čo by sme nazvali ekonomickou základňou, akoby často nezostávalo priestoru. Masy ľudí pociťujú, že sa nemajú tak, ako by očakávali a nemalá časť z nich priamo vníma pokles životnej úrovne. Napriek tomu sa masovo neorganizujú a zrejme, nie sú schopní podniknúť masové akcie, ani ak dostanú plnú podporu a v podstate "stačí len prísť". Dva dôkazy o tom máme v prípade aktivity OZ KOVO smerom k vyhláseniu generálneho štrajku s vlažnými výsledkami prieskumu medzi zamestnancami a druhá v účasti na demonštrácii "Proti chudobe", v októbri 2022



s účasťou, ktorá nenaplnila očakávania snáď nikoho. Organizácia Priama akcia to zhodnotila nemilo ale pravdivo - odbory nevedia mobilizovať ľudí.

Napriek tomu, tu je po odboroch dopyt. Solidárny míting v Beluši síce médiá celkom úspešne odignorovali, no stretli sa tu odborári z celého Slovenska a zamestnanci tridsiatky závodov mohli na svojich komunikačných kanáloch vidieť "tých svojich", ako podporujú ľudí rovnakých ako oni v spoločnom zápase. A to je niečo, čo prehľbuje potrebný pocit (niekto by ho nazval aj pocit triednej identity), že odbory "žijú". Samozrejme, nedá sa venovať všetok čas iba cestovaniu po podporných mítingoch. Ale aj malé solidárne mítingy, v prípade, že sa firmy vykrúcajú pred kolektívnym vyjednávaním, alebo vytvárajú odborom prekážky vo fungovaní a pod., majú potenciál zarezonovať. O to viac, že sa konajú priamo v blízkosti ľudí, o ktorých máme záujem, a o ktorých bezprostredné témy ide. Ak začneme odspodu, od jednotlivých pracovísk, potom určite prídu na pretras aj témy o niečo abstraktnejšie ako napríklad skracovanie času, ekológia atď. Ak nevieme dojednať kolektívnu zmluvu, ak zamestnávateľ rozbíja odborové štruktúry, legislatíva o pracovnom čase nie je na programe dňa. Teda je, ale ako sa hovorí – myslí globálne, konaj lokálne. Viac vlajok, viac solidarity, viac odborárov na mieste činu

môžu odbory a ich agendu v očiach verejnosti oživiť.

Odbory po celej európe aktuálne trpia aj akousi generačnou krízou. Základňa starne a mladých ľudí sa príliš nedarí organizovať. Samozrejme, vplyv na to majú aj zmeny v organizácii práce a sociologické aspekty ako individualizácia a podobne. Napriek tomu je v slovenských odboroch množstvo mladých, ktorí už teraz ukazujú svoj potenciál a záujem a to sme ešte množstvo z nich neobjavili. Zásadne bude to, či pre mladých vytvoríme dostatok priestoru na vzdelávanie, aktivitu a prístupíme to, že niečo, čo fungovalo generácii pred nami, už nám dnes generácii pred nami, už nám dnes dvadsiatnik premýšľa inak, než jeho o 10 či 20 rokov starší kolega. Týchto mladých ľudí nie len potrebujeme dostať do odborov, ale potrebujeme ich aj počúvať a dať im priestor na realizáciu. Pretože aj to skracovanie pracovného času si vedia predstaviť asi zo všetkých najlepšie.

No a do tretice tá solidarita. Nie je však len mojim pocitom, že medzizväzová solidarita je často papierová. Doteraz to bolo o tom, ako zaujať nových ľudí a utvárať masu. Lenže odbory už dnes majú masové členstvo. Máme viac organizovaných odborárov, než politicky organizovaných ľudí, poľovníkov a policajtov dohromady. Otázka ako prebudiť ľudí, ktorí nám už svojim členstvom prejavujú dôveru je asi

na debatu, ktorá ďaleko prevyšuje rozsah tohto článku. Je však na každom jednom čitateľovi aby si zvážil to, do akej miery bude aktívny vo svojej práci a agitovať za fyzickú účasť jeho kolegov na každej odborárskej akcii, kde sa len dá. Veď predsa "obetovať" dve tri posedenia pri pive ročne, alebo pekné víkendy a vyraziť na demonštráciu svojho hnutia – najsilnejšieho hnutia na svete, to je dobrý obchod. Nemasové odbory sú len neziskovky pár profíciok, ktorým sa občas podarí dostať do legislatívy nejaký ten príplatok. Bez masy a spoločenskej angažovanosti pracujúcich nakoniec ku skráteniu práce jednotlivca aj tak dôjde. Zabezpečí to technologický pokrok. Avšak ak sa o podobu jeho skracovania nepričiní hlas samotných pracujúcich, dopadne to pre nich veľmi zle, minimálne veľmi nevýhodne.

Preto: podporujte odbory všemožne a všade, chodievajte na ich mítingy, zakladajte organizácie, nenechajte sa znechutiť spoločenským marazmom aj keď je to niekedy náročné a hľadajte viac to spájajúce než rozdeľujúce, viac to ako sa to dá a nie ako sa to nedá! Tak môžeme vrátiť odbory späť do pozície spoločenskej sily, ktorej sa ten kto sa má báť, bojí.

**Martin Čech**  
člen hnutia Socialististi.sk  
a odborového zväzu KOVO



## VEDELI STE ŽE..? ●●●

Najväčší maloobchodný reťazec na svete je americký Walmart, ktorý zaeštnáva takmer 2,5 milióna ľudí. Tento podnik patrí rodine Waltonovcov a jej ročný výnos bol v minulom roku 611,3 miliardy amerických dolárov (približne 560 miliardy eur). Pre predstavu, podľa Medzinárodného menového fondu bolo HDP (v princípe ekvivalent výnosov) Švédska 604 mld. dolárov a Belgicka 589 miliárd. Walmart sa môže porovnávať so svetovými ekonomikami, medzi

ktorými by v roku 2022 obsadil 25. priečku. Vďaka čomu dosiahli tento úspech? Nebudete tomu veriť, ale aj vďaka ekonomickému plánovaniu! Collaborative Planning, Forecasting and Replenishment - spoločné plánovanie, predpovedanie a dopĺňanie je názov stratégie, na základe ktorej Walmart koordinuje celý proces, ktorým tovar musí prejsť než sa dostane k zákazníkovi. Na základe dát, ktoré sa zbierajú priebežne a v reálnom čase počítačové programy predpove-



Distribučné stredisko v americkom štáte Utah. Walmart ponúka všetko od potravín až po autoservis.

dajú aký bude dopyt, kde sa nachádza aký tovar a ako ho včas doručiť do správnej predajne. Moderné plánovanie je skrátka efektívnejšie.

**Plánovanie vôbec nie je utópiou. Otázkou ostáva, kedy bude plánovanie slúžiť ľuďom, nie kapitálu.**

## ODBORY A PRACUJÚCI NA PRAHU ĎALŠEJ KRÍZY

### Kolektív Karmína o limitoch odborov

*Prinášame úryvok textu, ktorý ponúka kritický pohľad na nedostatky odborov u nás*

Silná averzia odborov voči riziku právneho postihu, ktorá sa prejavila aj pred dvadsiatimi rokmi pri štrajku na železnici, znamená prijatie určitých pravidiel, ako jednať so zamestnávateľmi. Tento rámec, diktovaný zákonníkom práce a zákonom o kolektívnom vyjednávaní, otupuje najúčinnější zbrane pracujúcich: štrajk sa môže uskutočniť iba za presne vymedzených podmienok, bez momentu prekvapenia, po niekoľkých pokusoch o zmier. Bezvýhradne prijať tieto pravidlá znamená od začiatku bojovať s jednou rukou za chrbtom. Každá snaha súperiť s kapitálom na právnom teréne bude vždy zápasom na naklonenom ihrisku. Legislatíva nie je neutrálna, ale tvarovaná záujmami kapitálu – zamestnávateľom sa vždy ľahšie prepečuje porušovanie zákona. A keby sa aj neprepieklo, na rozsudky v tejto oblasti, napríklad pri nezákonných výpovediach, sa čaká v lepšom prípade niekoľko rokov a v súboji ide aj o to, kto si môže dovoliť viac investovať do kvality právneho zastúpenia. Prechod od mobilizačného modelu odborov k tomu organizačnému (v ktorom má



väčšiu iniciatívu členská základňa) by si vyžadoval výrazne ubrať legalizmu, pridať v dôvere voči členskej základni a jej schopnostiam, ale tiež akceptovať riziká spojené s bojovnejším prístupom k presadzovaniu požiadaviek. Nejde o nijaký zázračný recept a nepochybne by sa to nezaobišlo bez porážok a neúspechov, po ktorých by sa organizácia musela otriast' a vytrvať. Vzhľadom na celkový stav odborov na Slovensku príliš neveríme tomu, že by sa taký obrat mohol v najbližších rokoch podať. Zásadnú zmenu smerovania nesignalizujú ani kroky a rétorika nového vedenia. Hovorí o potrebe „zvýšiť atraktivitu“ odborov, osobitne v očiach mladých ľudí, no nezdá sa, že by malo ísť o niečo iné než kvantitatívne rozširovanie členskej základne v rámci mobilizačného modelu. Diskusie o tom, kde by malo byť ťažisko aktivity odborov

a aké by mali byť ich strategické priority, ktoré sa už dlho vedú aj vo veľkých, nie zvlášť radikálnych odborových zväzoch v USA, sa na Slovensku zatiaľ príliš nereflektujú.

### Beluša ide príkladom

Aj u nás však nájdeme praktické príklady, ktoré naznačujú iný smer. Vo fabrike nemeckej spoločnosti Booster Precision Components v Beluši sa v roku 2021 odohral niekoľkodňový úspešný štrajk, ktorého výsledkom boli viaceré dôležité ústupky. Podarilo sa ich vybojovať najmä vďaka jednote kmeňových pracujúcich vo výrobe, ako aj ich povedomiu o tom, že spoliehať sa môžu len na vlastnú schopnosť ochromiť produkciu a narobiť problémy celému reťazcu firiem. V našej brožúre **Musíme držať spolu** upozorňujeme aj na tie črty tohto zápasu, ktoré zodpovedajú skôr mobilizačnému modelu. Novší vývoj však potvrdzuje, že

pracujúci v Beluši – prevažne ženy – majú správne našliapnuté. Začiatkom tohto roka kolektívne vystúpili na obranu niekoľkých kolegyň a kolegov, ktorým zamestnávateľ už niekoľko týždňov neprideluje prácu. Zároveň sa postavili za agentúrnych pracovníkov, ktorí nedostávajú možnosť prestúpiť do kmeňa.

### Ako teda ďalej?

Zostáva dúfať, že ak sa odborové centrály pokúsia využiť takéto skúsenosti, neskončí sa to kooptáciou aktívnych odborárov či odborárov z pracovísk do aparátu, ďaleko od miest kde je z nich najväčší osov. Mohlo by sa zdať, že ak sa šikovný organizátor dostane na pozíciu v centrále, na všetky nižšie úrovne sa zázračne prenesú jeho či jej organizačné schopnosti. V skutočnosti sa premení na funkcionára a jedno pracovisko stratí organizátora. Užitočnejšie by azda bolo, ak by sa bojovné členky a členovia odborov z rôznych pracovísk a zväzov učili od seba navzájom a vymieňali si konkrétne skúsenosti, či už s pomocou centrály, alebo bez nej.

*Celý text nájdete na [karmina.red](http://karmina.red)*

# ZO SVETA

V rubrike **Zo sveta** dávame priestor spriatelneným ľavicovým organizáciám z celého sveta, aby sme ukázali, že bežný človek čelí rovnakým problémom nech je odkiaľkoľvek.

### **Naša minulosť je dôkazom, že máme na viac!**

*Zväz komunistickej mládeže Juhoslávie píše o hnutí práce v Srbsku.*

Svetový deň práce je pravdepodobne najdôležitejší deň v roku pre nás ako komunistov. Začiatkom minulého storočia v Srbsku a predtým i v Kráľovstve Srbov, Chorvátov a Slovincov trval vo väčšine prípadov pracovný deň 12-15 hodín. Ale samozrejme, bolo aj pár výnimiek. Jeden z príkladov sú i deti z bane "Crveni breg", v blízkosti Belehradu. V bani pracovali deti vo veku 5-10 rokov. Tieto deti pracovali 10 hodín denne za 4 groše (tie vystačili na dve kilá chlieba). V mnohých iných

prípadoch deti zarábali aj menej, napríklad v textilnom priemysle dostávali 3, či len 1.5 groša!

Fakt je, že Kráľovstvo Srbov, Chorvátov a Slovincov bol nerozvitý, feudálny štát. Viac ako 75% populácie štátu boli roľníci. Hlavný problém bol v zaostalosti roľníckej techniky. Ženy najčastejšie boli nezamestnané. Čítať a písať vedela menej než tretina obyvateľstva. Toto všetko sa zmenilo nástupom socializmu. Gramotnosť vzrástla na takmer 100%, ženy získali volebné právo už v roku 1945, pracovný deň bol skrátený na 8 hodín, pôda bola kolektivizovaná a boli založené družstvá, pracujúci získali predtým



Busta Josipa Tita, prezidenta socialistickej a vrchného veliteľa juhoslávského antifašistického odboja.

výhody (nové a dostupné byty, dovolenky atp.). No v prvom rade so socializmom Juhoslávia získala nezávislosť.

Po vojne a rozpade Juhoslávie, bola ekonomika privatizovaná zahraničným kapitálom a Srbsko je dnes krajinou, ktorá je úplne závislá od západného kapitálu. Nezamestnanosť v Srbsku je dnes vyššia ako 20%, srbská mládež je už veľkým

dielom v zahraničí, verejný sektor a odborové zväzy prakticky neexistujú. Situácia, vidno, nie je jednoduchá, ale minulosť nám ukázala, že sme sa z prepahliska vlastnou prácou raz dostali, a preto smelo kráčame vpred k svetlejšej budúcnosti, ktorá nás po tvrdej práci čaká!

### **La dolce vita - ako sladká je talianska realita?**

U nás v Taliansku často slychame z médií o takzvanej "talianskej výnimočnosti" v rôznych odvetviach - od kulinárskej, cez turistickú oblasť až po umenie a kultúru. Avšak keď sa pozriete bližšie, rýchlo zistíte, že za touto fasádou sa skrýva tvrdá realita vykorisťovania. Práve rekreačná oblasť je skvelým príkladom: hodinová mzda nepresiahne 5 eur, ľudia sú nútení pracovať načierno, smeny niekedy trvajú 12 či dokonca viac hodín. V týchto odvetviach často pracuje prekari-

*Federácia komunistickej mládeže Talianska o výnimočnosti talianskej kultúry*

zované študentstvo, ktorému neostáva nič iné len pracovať v takýchto podmienkach, len aby zarobili na štúdium. Nesmiernu mieru vykorisťovania možno sledovať i v oblasti kultúry, napriek všetkým rečiam o jej význame a o talianskom kultúrnom dedičstve. V skutočnosti naša kultúra stojí na pleciach tisícov prekérne pracujúcich, prevažne živnostníkov z donútenia. Títo ľudia nedostávajú ani 8€ v čistom, napriek vysokému vzdelaniu



Podobne ako na Slovensku, aj v Taliansku sa kultúrou oháňa kde-ko. Ale to, v akom zruinovanom stave sa nachádza kultúra, alebo pracujúci, na ktorých pleciach stojí, je pre obe vlády druhoradé.

a miere zručností, ktoré táto profesia vyžaduje. Napriek tomu ale v médiách počujeme fňukanie podnikateľov o tom, ako je mládež rozmaznaná!

Tieto problémy nedávno vyvrelí aj v netypickom sektore hlasového herectva. 21. februára začal štrajk dabérov, ktorý skončil až 15. marca. Podobne ako v ostatných prípadoch, práva pracujúcich a mzdy sú 15 rokov pozadu. Toľko ospevovaná výnimočnosť

v očiach kapitalistov ale existuje: výnimočne veľký počet ľudí zúfalo hľadajúcich akúkoľvek mizernú prácu; výnimočná je aj naša krajina, v ktorej je zákonník práce nie zákonom, ale skôr odporúčaním.

Skrátka, máme výnimočne dobré podmienky pre výnimočné zisky pre kapitalistov.



### ... pokračovanie rubriky **Zo sveta**

#### **Niečo je zhnité v štáte dánskom**

*Dánska komunistická mládež píše o hnutí zápasoch pracujúcich v modelovej krajine škandinávskej sociálnej demokracie*

Momentálne prebieha antikampaň proti aktívnym častiam odborového hnutia, ktoré sa zapredaný manažment snaží udržať pod palcom v prospech kapitalistov a protiobčianskej vlády. Ich cieľom je vytvoriť dojem, že vzpierajúca sa časť ľudí práce Dánska je v skutočnosti iba hlúpa kopa nezbedníkov. Ihneď potom, čo sa protiobčianska vláda Sociálnych demokratov, Liberálov a stredopravých Umiernených uchopila moci, sa začal útok na pracujúcu triedu, aký sme nevideli už dlhé roky. Išlo o zrušenie štátneho sviatku kvôli úsporám, aby mohli ísť 2% zo štátneho rozpočtu Dánska na podporu imperialistickej zločineckej aliancie NATO. Vládny návrh však neprešiel bez odporu. Pracujúca trieda nesmie byť nútená pracovať ani o deň viac. Zisky z tohto ďalšieho pracovného dňa nesmú byť použité na imperialistické vojny, v ktorých sú štvaní pracujúci proti sebe pod

vľajkou imperializmu. Vláda zneužíva prirodzený strach ľudí z vojny, o ktorej hovorí, že sa môže dotknúť aj ich krajiny, pokiaľ nebudú zbrojiť.

Odbory zorganizovali masové protesty proti vládnemu návrhu zrušiť sviatok. Využili rozhorčenie ľudu, ktoré sa odborom podarilo organizovať no následne ho nechali vyfučať, krátko pred začatím kolektívneho vyjednávania. Doterajšie výsledky vyjednávania (ku ktorým sú postupne pridávané ďalšie ústupky) sú charakterizované marginálnymi zlepšeniami v individuálnych oblastiach, pričom ale neustále zdôrazňujú "flexibilitu pracovného trhu". Pod týmto termínom sa rozumie právo na zodieranie pracujúcich, prekariátne pracovné podmienky a presúvanie pracovných miest do imperiálnej periferie. Navyše dohody, ktoré vzniknú v súkromnom sektore, budú mať výrazný vplyv na priebeh vyjednávania vo verejnom sektore nasledujúci rok. Podľa buržoázie, verejný sektor nesmie za žiadnych okolností mať lepšie podmienky ako zamestnanci privátnej sféry. Čo je ešte tragickejšie je fakt, že úroveň miezd v privátnej sfére má dopad aj



Protivládny protest za účasti mládeže dal vláde jasne najavo postoj uvedomelých ľudí práce

na ľudí, ktorí sú nezamestnaní a dostávajú pomoc od štátu. Tým pádom ak klesnú mzdy, padnú aj sociálne dávky. Požiadavky má aj mládež – uční vo viacerých remeslách majú rovnaké kolektívne požiadavky ako ich profesionálni kolegovia. Mladší odborníci však zažívajú ešte väčšiu mieru zanedbávania než ich skúsenejší spolupracovníci. Sú nútení si totiž platiť za nástroje, ktoré potrebujú na výkon povolania a ich mzdy sa ani

len nepribližujú tomu, čo potrebuje priemerný človek na dôstojný život.

Otázka teraz znie, či dôjde ku všeobecnému konfliktu medzi pracujúcimi a kapitalistami na súkromnom pracovnom trhu. Zo skúsenosti každopádne vieme, že iba cez mobilizáciu, protestovanie a konfrontáciu si zapredaný manažment spolu s kapitalistami uvedomí, že k ľuďom práce sa nesmú správať ako k tomu najposlednejšiemu odpadu.

## ... NAŠA ANKETA

### **Prečo by sa zamestnanec mal na svojom pracovisku organizovať v odboroch?**



**Tatiana Seňanová**

#### **Tatiana Seňanová**

*predsedníčka ZO OZ KOVO LIDL*

V dnešnom nestáalom svete, je poistenie domu, auta či vlastného života už štandardom. Byť členom odborovej organizácie môžem bez okolokov nazvať "pracovnou poisťou". Je potrebné brať odbory ako možnosť niečo tu po sebe zanechať aj pre budúce generácie. Zamestnanci sú jediní, ktorí dokážu vyvinúť taký nátlak na zamestnávateľa, či vládných predstaviteľov, že naozaj príde dokonca až k celoplošnému zlepšeniu ich pracovných podmienok. Rovnako, ale jediní komu môžu zamestnanci nadávať, že k zlepše-

niu neprišlo sú oni sami, ak sa o to zlepšenie nepričinili. Aj ako rodičia učíme od malička svoje deti samostatnosti a je naozaj zvláštne, že dnešní zamestnanci - občania v produktívnom veku v alarmujúcej drvinej väčšine stále očakávajú, že ich problémy bude niekto riešiť za nich. Jedinou cestou je vzkriesenie odborov na Slovensku.

#### **Martin Čech**

*predseda ZO OZ KOVO KIA*

Organizovať sa v odboroch je úplne prirodzené. Pracuješ – si odborár. Odbory sú trochu ako lístok v autobuse. Ak nemáš možno na



**Martin Čech**

chvíľku "zarobíš", ale príde prúser a dlhodobo určite tratiš! Odbory nie sú nejak božská entita ktorá zariaďuje veci. Tvoria ich ľudia. A sú len tak dobré ako dobrí ľudia so v nich. Ak sa vám nepáči fungovanie odborov u vás v závode, kandidujte a zmente ich! Alebo založte nové, pretože aj male iskry vedia spôsobiť veľký oheň.

#### **Jozef Želinský**

*predseda ZO OZ KOVO SAD, Bardejov*

Lebo je to jeho právo, lebo dohodnutá kolektívna zmluva a všetky benefity z nej vyplývajúce platia pre všetkých zamestnancov vo firme,



**Jozef Želinský**

nie len pre odborárov. Na túto tému som mal nedávno rozhovor s kolegom, ktorý po cca 13 rokoch práce v súkromnej firme prišiel naspäť k nám. Okamžite ma oslovil a vstúpil do odborov; podľa jeho slov každý by si mal uvedomiť, čo všetko odbory pre zamestnancov robia. Väčšina zamestnancov berie kolektívnu zmluvu ako samozrejmosť, dodržiavanie pracovnoprávných predpisov je u nás samozrejmosťou a ak je problém, sú tu ľudia, ktorí poradia, pomôžu. Prečo asi vznikajú v niektorých firmách tzv. žlté odbory? Odpovedzte si sami.

# PREČO NA VÝCHODE UŽ NIČ NIE JE

*Je dnešná realita skutočným odrazom neschopnosti ľudí z východu? Skúsme sa pozrieť na súčasnosť cez prizmu rokov minulých a zistíme, že nie všetko čo sa o východe tvrdí bolo odjakživa skutočnou realitou.*

Narodil som sa a žijem v meste Prešov v meste duchov, ako ho mnohí Prešovčania začali nazývať. Prešov však v minulosti patril medzi dynamicky sa rozvíjajúce mesta Československej socialistickej republiky. Mesto so svojou orientáciou na elektrotechnický a strojársky priemysel ponúkalo množstvo pracovných miest v tejto oblasti so zameraním aj na rozvoj služieb obyvateľstvu. V priemyselných podnikoch bolo zamestnaných takmer 35 tisíc ľudí, čo pri počte obyvateľov 79 tisíc (80. roky) bol určite vysoký podiel nielen z radov obyvateľov mesta ale aj okolitých dedín. Rozvíjajúci sa priemysel mal práve za následok presun obyvateľov z dedí do miest a tak bytová výstavba bola podriadená tomuto trendu. Vznikali nové sídliska v priamej úmere k záujmu priemyslu o kvalifikovaných robotníkov a technikov. Pozadu nezaostávalo ani školstvo so zameraním na požiadavky priemyselných odvetví, a to najmä na už spomenuté oblasti elektropriemyslu a strojárstva.

O dvoch podnikoch, ZPA DUKLA PREŠOV, š.p. a VUKOV, v.v.z Prešov, bolo známe, že dokázali dať priestor mladým inžinierom, technikom a kvalifikovaným robotníkom a pripravili ich pre budúcnosť a možný rozvoj. Ľudský potenciál bol základom pre nutný rozvoj a pri pohľade na množstvo podnikov na území mesta Prešov to všetko dokonale zapadalo. Kto by si v tom čase pomyslel, že raz sa bude o východe Slovenska hovoriť ako o území kde nič nie je. V Prešove boli známe dve ulice, Budovateľská a Strojnícka, s priemyselnou infraštruktúrou a zoznam tam fungujúcich podnikov bol skutočne zaujímavý. Iba v Prešove, kde prácu malo asi 35 tisíc ľudí, naše domáce štátne podniky a družstvá poskytovali výrobu, opravu, predaj

vozidiel, súčiastok i príslušenstva; stavali domy, haly a konštrukcie vrátane betónových prefabrikátov; zabezpečovali výrobu potravín od ovocia a zeleniny až po hovädzie mäso; odievali a odevy čistili; atď.

A dnes? Zrušili sme niečo, čo fungovalo. Sprivatizovali sa fabriky, ktorých manažment s podnikaním nemal veľké skúsenosti a tak zákonite sa tieto po čase zrútili ako domček z kariet či skrachovali v riadenom konkurze. V niektorých prípadoch sme bezprecedentne prenechali zahraničný trh iným dodávateľom. Ostalo nám mnoho prázdnych a opustených, často chátrajúcich výrobných hál, ktoré sa často predávali záujemcom ako teplé rožky. Majitelia sa menili a často slúžil tento majetok len ako zábezpeka v banke pre získanie úveru. O rozvoji a budovaní na tradíciách, skúsenostiach a kontaktoch ako aj profesijnom základe nebol záujem. Upadalo všetko a dokonca aj poľnohospodárska výroba. Družstvá boli prvé ktoré začiatkom 90 tých rokov zažili riadený krach. Dnes, sa potravinová bezpečnosť zmenila na závislosť na dovoze zo zahraničia. Tento stav mal za následok aj pokles výroby a záujmu o poľnohospodársku techniku. Trh sme opäť uvoľnili na úkor našich výrobcov. Súkromne hospodáriaci roľník sa stal predmetom posmechu a neúcty za to, že chcel dorábať potraviny ale bez patričného moderného vybavenia. Toto všetko je dôsledok nepremyslenej a nelogickej privatizácie, ktorá sa s odstupom času javí ako cielená dosiahnutie vazalstva. Polia sme uvoľnili

výstavbe montovaných hál pre zahraničných investorov v nádeji získania väčšej zamestnanosti pre obyvateľov Slovenska. Vznikli doslova hladové doliny z ktorých ľudia dodnes dochádzajú za prácou do iných vzdialenejších miest nie len na Slovensku ale aj v zahraničí. Kapitalistický štát neurobil nič pre podporu podnikateľov a živnostníkov, Neurobil nič ani pre občanov odkázaných na možnosť zamestnať sa. Učňovské odborné školy zabudli nie len na strojársku profesie ale zamerali sa na všetko čo bolo v danom čase skôr umelo požadované. A tak sa dnes stáva, že chlieb pečú stolári, mäsové výrobky vyrábajú stavbári, mnohí vysokoškooláci obsluhujú vysokozdvížený vozík v sklade potravín. Štát všetko nechal na trhovej regulácii, na ktorú ešte aj dnes, po viac ako tridsiatich rokoch po zmene, nie je mnoho ľudí mentálne ale ani skúsenosťami pripravených. Kapitalizmus je niečo, kde krach jedného štartuje vzostup druhého. Tvorba zisku je hnacím motorom a často sa zabúda na tých čo ten zisk tvoria. Česť všetkým, ktorí na začiatku tvorby zisku ale najmä na jeho konci myslia na svojich zamestnancov.

Aj napriek tomu alebo skôr práve kvôli týmto všetkým pomenovaným skutočnostiam musím konštatovať: Človek je často vnímaný len ako číslo v Sociálnej poisťovni. A to treba zmeniť!

**Luboš Petra**  
člen hnutia Socialisti.sk, Prešov



## ●●● STĽPČEK



*V našom politickom hnutí, hoci pomerne mladom, si uvedomujeme základnú vec, že slobodní zamestnanci nemôžu existovať bez odborov. Lebo očakávanie spravodlivosti pre zamestnancov naplňajú svoju aktívnu účasťou práve odborové organizácie. Tie majú na starosti dve hlavné oblasti: bezpečnosť pri práci a obmedzenie vykorisťovania zamestnancov. Činnosť odborov v oboch oblastiach má aj vzájomne prepojenia, ktoré bývajú zreteľné, ak sa pri ohodnotení práce zanedbáva najmä jej sociálny rozmer. Toto sú dôvody, pre ktoré sa aj členovia hnutia Socialisti.sk angažujú a budú podporovať úsilie i oprávnené požiadavky odborárov.*

*Ľudia na pracoviskách vo fabrikách, dielňach, v obchode, na farmách, v remeslách, na stavbách, v školách, na úradoch verejnej správy, v ozbrojených zložkách, zdravotníctve atď. musia zažívať pocity a realitu spravodlivo ohodnotenej práce. Nemôžeme dopustiť nárast "pracujúcej chudoby", musíme byť na strane požiadaviek odborov. A že kvôli tejto situácii robia odborové organizácie verejné protesty, to je dobre. V tomto úsilí ich jednomyseľne podporujeme. Vyzývame aj všetkých zamestnávateľov, aby sa nielen zlepšila kvalita bezpečnosti na pracoviskách, ale aj uspokojenie zamestnancov zo zarábania "na chlieb" pre rodiny. Popri túžbe po mieri, pri nadchádzajúcom Sviatku práce, ide Socialistom o solidaritu s ľuďmi práce v zdravom životnom prostredí.*

**Doc. Ing. Juraj B. Ďurove, PhD.,**  
člen odborov i hnutia Socialisti.sk

Foto: Pomník L. Korkoša v Prešove pripomína Slovenskú republiku rád - našu prvú socialistickej republiku.



## ●●● SVIATOK PRÁCE MÁ DRAMATICKÝ PÔVOD

Federácia organizovaných remesiel a odborových zväzov v roku 1884 na národnom sneme v Chicagu schválila rezolúciu, žiadajúcu prijatie zákona, ktorý by od 1. mája 1886 skrátil pracovný čas na osem hodín. V novembri 1885 v Chicagu vznikla Asociácia za osem hodín, do ktorej sa združili rôznorodé pracovné, odborové a politické organizácie. Viaceré z nich zaznamenávali významný nárast členstva, ktoré bolo militantne naladené a často agitovalo za osemhodinový pracovný čas napriek postojom vedenia. Celonárodný boj za osemhodinový pracovný deň tak vyvrcholil spojením síl v prvých mesiacoch roka 1886. Chicago sa stalo epicentrom tohto zápasu. V roku 1886 sa počet štrajkujúcich oproti predchádzajúcim piatim rokom celkovo strojnásobil. Heslo „Osem hodín – Pracovný čas, 1. máj 1886“ sa stalo urgentnou požiadavkou doby.

### Generálny štrajk

Ako sa blížil 1. máj, celé mesto sa nachádzalo v ovzduší napätého očakávania. Pripravovali sa aj represívne zložky. Prebehla mobilizácia policajných rezerv, pripravených zasiahnuť. V zálohe vyčkávala štátna milícia a šepkalo sa o federálnych jednotkách, ktoré by na pokyn vstúpili do mesta. Vznikol aj výbor popredných predstaviteľov biznisu, ktorí sa stretávali na pravidelnej báze.

Prvého mája po celej krajine odložilo svoje nástroje vyše 300-tisíc pracujúcich z vyše 13-tisíc podnikov. V Chicagu sa do štrajku zapojilo 40-tisíc z nich. Zrejme práve kvôli vysokým množstvám pracujúcich v uliciach 1. mája nedošlo k zrážkam s políciou. Nasledujúci deň bol takisto pokojný. Do generálneho štrajku sa zapájalo čoraz viac pracujúcich. K vyvrcholeniu došlo počas tretieho dňa štrajku pri McCormickovej továrni. Iba rok predtým majiteľ továrne zažil trpkú skúsenosť, keď si pracujúci, organizovaní v odboroch, štrajkom vynútili odvolanie 15% zníženia miezd. Odvtedy bol Cyrus H. McCormick junior odhodlaný odbory zničiť.

Vo februári 1886 vyhodil odborovo organizovaných zamestnancov a nahradil ich novými, pričom najal súkromnú bezpečnostnú službu na ich ochranu. Všeobecne zamestnávateľa v atmosfére rozmachu štrajkov začali hromadne využívať „služby“ štrajkokazov. Situácia v McCormickovej továrni eskalovala popoludní 3. mája. Polícia zabila najmenej 2 ľudí, mnohí boli zranení.

zástup policajtov, čo prekvapilo rednuci dav protestujúcich, ktorí sa už pomaly rozchádzali domov. Policajný kapitán vydal rozkaz na rozpustenie akcie. Zaskočený Fielden s ním začal polemizovať. Policajný kapitán výzvu zopakoval, na čo sa Fielden odmlčal a po malej chvíli začal zostupovať z improvizovanej tribúny. V tom momente nastala ohromná explózia, ktorá

podarilo spáchať samovraždu). Práve kvôli faktu, že došlo k realizácii trestov smrti napriek nedostatku dôkazov, začalo sa hovoriť o „haymarketských mučeníkoch“. Mnohí českí anarchisti sa s nimi veľmi dobre poznali a priamo sa zúčastňovali spomínaných udalostí. Napríklad Hynek Dejmek bol zatknutý 3. mája počas incidentu pri McCor



Dobová rytina stvárnajúca explóziu na námestí Haymarket počas prejavu Samuela Fieldena.

### Atentát a strelba do davu

Bol 4. máj 1886, osem hodín večer. Na Námestí Haymarket sa zišlo okolo dvetisíc ľudí, čo bolo pre organizátorov isté sklamanie – očakávali oveľa vyššie počty. Na improvizovanej rečníckej tribúne, korbe nákladného auta, sa vystriedali viacerí rečníci. Ako prvý k davu prehovoril August Spies. Deklaroval, že míting sa zvolal kvôli objasneniu situácie ohľadom boja za osemhodinový pracovný čas a rôznych incidentov, ktoré ho sprevádzali, nie kvôli násilii. Zároveň poukázal na zbytočnosť policajných záloh, prichystaných o pol bloku ďalej od námestia. Krátko po desiatej večer zahájil svoju reč posledný rečník – Samuel Fielden. Zakrátko sa po jeho ostrých slovách k rečníckej tribúne priblížil

vybila okná v celom bloku. Medzi druhý a tretí rad policajtov niekto vhodil podomácky vyrobenú bombu. Tí sa následne chopili svojich revolverov a začali strieľať do davu, ktorý sa rozutekal všetkými smermi. Strelba trvala dve až tri minúty. Sedem policajtov na následky výbuchu zomrelo. Štyria protestujúci zostali na mieste mŕtví, ďalších 70 utrpelo zranenia, najmä v dôsledku strelby. Mediá na druhý deň rozpútať hystériu a z atentátu obvinili organizátorov zhromaždenia. Nasledovalo hromadné zatýkanie, ktoré nakoniec viedlo k tomu, že siedmich organizátorov v zmanipulovanom procese odsúdili za konšpiráciu na trest smrti obesením a jeden dostal 15 rokov väzenia (dvom neskôr zmenili trest smrti na doživotie, jednému sa noc pred popravou

mickovej továrni. Jan Hronek bol takisto zatknutý pri ďalších májových udalostiach roku 1886, rovnako aj iní – autor „Písne práce“ Josef Boleslav Pecka, Václav Dejmek, František Čapek, František Chleboun či František Dvořák.

Haymarketské udalosti sa spolu so všeobecným prvomájovým dňom roku 1886 stali základom pre ustanovenie medzinárodného dňa pracujúcich na 1. máj. Oficiálne k tomu došlo na prvom kongrese II. internacionály v Paríži v roku 1889. Medzinárodný deň pracujúcich – Sviatok práce sa ujal po celom svete.

Viac o svetových ale i slovenských dejinách hnutia pracujúcich nájdete na FB stránke **Labour History - Dejiny práce**

## Sudoku pre všetkých

	9		6					
3					4			
6	8	5			3	7		
2		8	5	4		1		
4					2			
9			8	6	7		5	2
5			4	9	6			7
7	3	6						9
	4		7	3				



6	7	3	5					
		9		2			7	8
		7						3
9	3		2	4				
			6					2
	2	4	8	3				5
	9	8	4		3			1
7		1						
	6		1					



					7			
			9	5				
5		9			6			
	9	3	1					7
	5		7					
						2		
3	6				5		8	
4								5
9	5							



## Lavicová krížovka

Čo používajú podniky na zníženie výrobných nákladov namiesto robotov? (tajnička)

1					e	
2	n					
3						ny
		4				
5		n				
6	K					
7					a	

### Nápovedy

- 1 Ktorý z bratov Čapkovcov vymyslel slovo robot?
- 2 Ideálne miesto pre výrobnú halu.
- 3 ... posilňujú vyjednávaciu pozíciu pracujúcich
- 4 Slovenská rieka.
- 5 Na Slovensku za ňu hrozí vyšší trest než za vraždu.
- 6 Nacisti vypálili obce Ostrý Grúň a ...
- 7 Značka auta z DDR.

## Vtipy (aj) o politike

Slovák chytil zlatú ryбку. "Nejedz ma! Ak ma pustíš, splním ti jedno želanie. Ale tvoju susedovi ho splním dvojnásobne". Slovák sa zamyslí a vraví: "Vylúpni mi oko."

V predajni bielej techniky:

"Vedeli by ste mi poradiť dobrý mlynček na mäso?"

"Ale samozrejme! Máme veľmi kvalitný nový model, až z Bachmutu."

Do krčmy príde politik, náboženský fanatik a díler vodky. Vedúci sa pýta: "To čo zvyčajne, pán premiér?"

Čo má spoločné sociálna demokracia s pravickou? Sponzorov.

V správach vraveli, že toho roku na Slovensko neprídu už žiaden cirkus ani kolotoče. Pre televíziu sa vyjadrili, že s tým, čo je na Hradnom vrchu nemôžu súťažiť.

Čo má spoločné pantomíma a Matovič? Oboje je lepšie bez zvuku.

## Karikatúra z domácej politiky



V rámci družby by sme im mohli poslať so stíhačkami aj týchto, ako posily.



## NÁJDETE NÁS AJ NA:

🌐 [www.socialisti.sk](http://www.socialisti.sk) 📘 [facebook.com/Socialisti.sk](https://facebook.com/Socialisti.sk) 📺 [youtube.com/HnutieSocialisti](https://youtube.com/HnutieSocialisti) 📷 [instagram.com/hnutie\\_socialisti](https://instagram.com/hnutie_socialisti)