

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut mezinárodních studií

Lukáš Janura

Počátky zaměstnávání gastarbeiterů  
v průmyslových podnicích Severního Porýní -  
Vestfálska

Bakalářská práce

Praha 2010

Autor práce: Lukáš Janura

Vedoucí práce: JUDr. PhDr. Petr Mlsna, Ph.D.

Oponent práce: Prof. PhDr. Jiří Pešek, CSc.

Datum obhajoby: 2010

Hodnocení:

Bibliografický záznam

JANURA, Lukáš. Počátky zaměstnávání gastarbeiterů v průmyslových podnicích Severního Porýní – Vestfálska. Praha: Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, 2010. 44 s.

Vedoucí diplomové práce JUDr. PhDr. Petr Mlsna, Ph.D.

Anotace

Bakalářská práce Počátky zaměstnávání gastarbeiterů v průmyslových podnicích Severního Porýní – Vestfálska pojednává o důvodech, které vedly ke státem podporovanému zaměstnávání italských dělníků ve Spolkové republice Německo od roku 1955. Práce zkoumá dva konkrétní průmyslové podniky Severního Porýní – Vestfálska před tímto rokem a sleduje, zda zapadají do běžně uváděného tvrzení, že zaměstnávání zahraničních dělníků, tzv. gastarbeiterů, bylo především ekonomicky motivovaným krokem. Tato teze je poslední dobou v literatuře zpochybňována. Pro účely této práce jsou vybrány podniky spolkové země s jednou z nejvyšších mír nezaměstnanosti, která byla vhodným akceptorem těchto pracovních sil. Práce by měla dojít ke zjištění, zda sledované podniky odpovídaly obecnému konceptu, tedy že poptávka po pracovních silách tu byla vskutku značná a bylo s ní počítáno jako s dlouhodobou.

## Annotation

The bachelor thesis *The Initiation of foreign workers employment in the industry corporations of the Northrhine – Westphalia* deals with the reasons that led to the state-supported employment of Italian workers in the Federal Republic of Germany since 1955. It observes two particular industrial corporations in the Northrhine-Westphalia before this year and compares it with the common statement that the employment was a result of the situation in the German economy. This idea has been doubted in the recent years. The federal country was chosen because of the very low level of unemployment, which makes it an ideal recipient of labour. The thesis should come to the conclusion whether these two corporations conformed to the common concept that the demand for labour was enormous and it was considered to persist in a long term.

## Klíčová slova

gastarbeiter, německé hospodářství, Mannesmann, Bayer, pracovní síly, migrace

## Keywords

German Economy, Mannesmann, Bayer, migrant workers, labour

Obsah:

1. Úvod .....	6
1.1. Základní teze práce .....	6
1.2. Metoda .....	8
1.3. Analýza literatury .....	9
1.4. Současná diskuse a z ní plynoucí cíle .....	10
2. Pracovní trh v SRN v první polovině 50. let .....	12
2.1. Stručná charakteristika německého pracovního trhu na počátku 50. let ...	12
2.2. Dobová argumentace příznivců a odpůrců zahraničních pracovníků .....	13
3. Mannesmann .....	14
3.1. Archiv .....	14
3.2. Zaměstnanci a produkce .....	15
3.3. Zázemí pro dílníky .....	17
3.4. Šíře podniku .....	21
3.5. Shrnutí .....	22
4. Bayer .....	23
4.1. Představení společnosti a archivu .....	23
4.2. Růst počtu pracovních sil a růst produkce.....	24
4.3. Investice .....	27
4.4. Součásti společnosti .....	28
4.5. Shrnutí .....	29
5. Korespondence společnosti Bayer .....	30
5.1. Peny, uění, nezletilí – kdo všechno mohl uspokojovat poptávku .....	30
5.2. Skladba profesí, orientace podniku .....	32

5.3. Naléhavost potøeby pracovních sil .....	33
5.4. Shrnutí .....	37
6. Závìr .....	38
Summary .....	40
Seznam literatury .....	42

## 1. Úvod

### 1.1. Základní teze práce

22. prosince 1955 byla v Bonnu slavnostnì podepsána dohoda mezi Spolkovou republikou Nìmecko a Itálií o pøísunu pracovních sil. Pro svou dobu se jednalo bez pochyby o jedno z klíèových rozhodnutí, která spolková vláda podstoupila, aèkoliv podpis probíhl bez většího rozruchu na veřejnosti a bez pøílišného zájmu médií.<sup>1</sup> Smlouvou byly vymezeny podmínky, za kterých měla fungovat tzv. Mezinárodní pracovní komise v Boloni. Ta měla za úkol posoudit pracovní pádosti tisícù italských dílníkù, uzavírat pracovní smlouvy podle vzoru a nabrané pracovní síly expedovat pøímo do konkrétních podnikù ve spolkových zemích.

1 Napø. odboráøský èasopis Quelle vìnuje za celý rok 1955 pouze jednu struènou zmínku pøipravované dohodi, aèkoliv její význam se nakonec ukázal jako znaèný.

2 HERBERT, Ulrich: Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland. Saisonarbeiter, Zwangsarbeiter, Gastarbeiter, Flüchtlinge. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, 2003, s. 208.

3 BADE, Klaus: Ausländer, Aussiedler, Asyl. München: Beck, 2004, s. 67.

Smlouva se záhy stala vzorovou pro smlouvy s ostatními zeměmi, a sice s *Øeckem* a *Španilskem* v roce 1960, o rok pozdji s *Tureckem*, v roce 1964 s *Portugalskem* a koneèn s *Jugoslávií* v roce 1968.<sup>2</sup> Spolková republika *Nìmecko* tento trend, jak je patrné, neopustila ani po krátké recesi v letech 1966/1967, bìhem níþ jsou první velké skupiny ze zahranièných dílníků komplikovanì a za probíhajících protestù propouštìny. Kromì stávkujících dílníků na druhou stranu v takto ménì pøíznivém období bují nenávisť vůèi cizincùm a ve vznikajících cizineckých dílnických ètvrtích dochází k vlnám násilí.<sup>3</sup> Z pøistìhovalých zahranièných pracovníků, tzv. *gastarbeiterù*, se vyvinul *nìmecký* fenomén svého druhu se specifickou formou souþití s *nìmeckým* prostøedím. Samotný pojem *gastarbeiter*, který uvádím i v názvu práce, byl pouþíván v různých kontextech s různou mírou politické korektnosti. Od mírnì pejorativního nádechu aþ po zcela neutrální, v odborných textech obvyklý pojem v dnešní dobì.

Zùstává do dnešních dnù diskutovanými otázkami: Zaprvé, zda bylo masivní zamìstnávání zahranièných dílníků druhé poloviny padesátých let a dekad následujících pro *SRN* pøínosem èi spíše zaløþilo celou øadu problémù v budoucnu. Zadruhé, jak mohla být

situace øešena jinak. Ponìkud ménì èasto pokládanou otázkou však je, odkud vlastnì vznikl popadavek pøísunu migrantù a proè tedy vlastnì nakonec zvítìzilo právi toto øešení.

Práce se soustøeiovala od zaèátku pøedevším na tuto otázku. Sekundární literatura na ni nikde spolehlivì neodpovídá, bádný z autorù se jí také aþ do nedávné doby nezabýval. Ekonomické výhody zamìstnávání zahranièných dílníků, shrnuté pomìrnì pøehlednì v èlánku *Markovitse* a *Kazarionové* *Class Conflict, Capitalism and Social Democracy*, doplninè o obraz tehdejší situace v *Itálii* by nasvidèovaly spíše skuteènosti, þe poptávka po zahranièných pracovních silách vychází pøedevším od ekonomických subjektù samotných a øešení v podobì *gastarbeiterù* je pøedevším ve prospìch jich samotných.

Pokud iniciativa vznikala v podnicích samotných, lze ji pøedpokládat pøedevším v industrializovaných oblastech s nízkou mírou nezamìstnanosti. Ta v *Severním Porýní – Vestfálsku* èinila ve zkoumaném roce 1955 pouhých 2,9 %.<sup>4</sup>

4 HERBERT, s. 202.

5 Quelle. *Magazin des deuter Gewerkschaftsbundes*. Èasopis vydávaný v *Kolínì* v letech 1950 – 1987. Pro svou práci jsem zkoumal roèník 1955.

6 GRUBER, Ludger: *Die CDU-Landtagsfraktion in Nordrhein-Westfalen 1946 - 1980*. Düsseldorf: Droste, 1998.

V pátrání po pùvodu myšlenky na zamìstnávání *gastarbeiterù* jsem nejprve vycházel z hodnocení situace ve zmiðovaném odboráøském èasopise *Quelle*<sup>5</sup>, který však problematice nevinuje pozornost. Rovniþ spojitost s vládnoucí frakcí, tedy *CDU/CSU*, v zemském parlamentu *Severního Porýní – Vestfálska* se nepodaøilo prokázat. Za tímto úèelem jsem prostudoval materiál popisující hlavní problémy, náplò práce a volební programy strany *CDU* na pùdi zemského snìmu.<sup>6</sup> Na základì této publikace jsem dospìl k závìru, þe nemohu potvrdit spojitost mezi uzavřením dohody a aktivitami místních politikù. To ovšem neznamená, þe ji tímto vyvracím. Sekundární literatura, vìnující se zamìstnávání *gastarbeiterù* v *Severním Porýní – Vestfálsku* prakticky neexistuje. Objevují se struènè informace, nicménì skuteèný popis situace v podnicích jsem nenalezl.

Zbývalo jíh tedy obrátit svou pozornost na průmyslové společnosti samotné.

V Severním Porýní – Vestfálsku volím archivy dvou velkých společností v prudce se rozvíjejících oborech. Dřívější představa, citovaná v publikacích z 60. a 70. let, že největší podíl gastarbeiterů zaměstnávalo v SRN zemědělství, kterou ale bere za platnou i Ulrich

Herbert,<sup>7</sup> je později opuštěna. Zásadní důležitosti nabyly během let 1955 – 1957 průmyslové obory. Podrobněji se k této skutečnosti vracím v následující kapitole.

7 HERBERT, s. 206.

8 FELDENKIRCHEN, Wilfried: Die Deutsche Wirtschaft im 20. Jahrhundert. München, Oldenbourg, 1998, s. 108.

Protože není možné v rámci podniků nelézt přímo zmínku o nábore pracovních sil ze zahraničí, je nutné se podívat na nepříma kritéria svědčící ve prospěch myšlenky, že iniciativa nejspíše vycházela z podniků samotných. Zjednodušení lze říci, že pokud podniky plánovaly svůj růst jako dlouhodobý a nebraly ohled na krátkodobé výkyvy, patrně počítaly i s dlouhodobým přílivem pracovních sil, a tudíž bylo i v jejich zájmu podporovat proces přílivu gastarbeiterů, který byl bezesporu plánován jako dlouhodobý. Jednotlivé sledované jevy v podnicích, stejně jako díle charakteristiky konkrétních podniků budu prezentovat v příslušných kapitolách.

Cílem práce je tedy prozkoumat situaci ve dvou systematicky vybraných společnostech ve vybrané lokalitě a porovnat ji s obecní vřítými trendy. Výsledkem je potom zhodnocení, zda se s touto běžně uváděnou představou shoduje, či zda je odlišná.

## 1.2. Metoda

Práce je případovou studií dvou konkrétních podniků, v níž je zkoumáno, zda odpovídají obecným trendům. Stojí při tom na průsečíku dějin ekonomických, politických a sociálních. V obecné rovině tak čerpá z literatury všímající si migrace, obecných trendů v německém hospodářství a konfrontuje tyto skutečnosti s pohledem na zahraniční politiku. Tím poněkud vybočuje ze zabíhých rámců těchto jednotlivých disciplín.

Pokud jde o dějiny hospodářské, z nichž práce těží pravděpodobně nejvíce, existují spory o interpretaci celého hospodářského růstu spojené mimo jiné se sporem o makro- či mikroanalýzu hospodářství. Patrně nejuznávanější autor hospodářských dějin SRN Werner Abelshausen byl odpůrci napadán za přílišnou makrosyntézu, která přeskakuje logické vazby mezi jednotlivými zjištěními.<sup>8</sup> Informace k dalším diskusím zde s ohledem na rozsah práce nepopisují.

Dějiny podniků v Severním Porýní – Vestfálsku pak do jisté míry obdobným způsobem popisuje Susanne Hilger, která ovšem primárním výzkumem dokládá díle jevy

jako amerikanizaci<sup>9</sup> či změny systému příspvků zaměstnancům<sup>10</sup>. V pádné z prací není sledována poptávka po pracovních silách, natož její vazby na politickou situaci.

9 HILGER, Susanne: Amerikanisierung deutscher Unternehmen. Stuttgart: Franz Steiner Verlag, 2004.

10 HILGER, Susanne: Sozialpolitik und Organisation. Formen betrieblicher Sozialpolitik in der rheinisch-

westfälischen Eisen- und Stahlindustrie seit der Mitte des 19. Jahrhunderts bis 1933. Stuttgart: Franz Steiner Verlag, 1996.

11 RIEKER, Yvonne: Ein Stück Heimat findet man ja immer. Essen: Klartext, 2003.

12 Èesky: BADE, Klaus: Evropa v pohybu: Evropské migrace dvou století. Praha, Lidové Noviny, 2005.

### 1.3. Analýza literatury

Sekundární literatura zabývající se pracovní imigrací do Spolkové republiky Německo se otázce přesného důvodu a počátku iniciativy přisunu migrantů dosud věnovala jen okrajově. Lze říci, že daleko spíše než důvody podepsání první dohody s Itálií zkoumá jeho následky. Jeden směr této literatury lze označit za spíše sociologický, reprezentovaný autorkou Yvonne Rieker, která ve své publikaci *Ein Stück Heimat findet man ja immer*<sup>11</sup> řízenými rozhovory zpovídá skupinu italských pamětníků a jejich potomků. Zde jsou analyzovány osudy jednotlivců, rodin, knihu lze pojmout jako sondu do italské společnosti, nicméně není tu vůbec řešen pohled shora ani např. ekonomická situace v Itálii. Kniha popisuje očekávání migrantů a jejich následnou konfrontaci s realitou. Dalšími autorkami tohoto směru, zabývajícími se gastarbeiteri jako sociální skupinou, jsou například Karin Hunn, jejíž ve své knize s výmluvným názvem *Nächstes Jahr Kehren wir zurück* popisuje způsob myšlení gastarbeiterů z Itálie a následujících zemí, nebo Karen Schönwälder či později Björn Schröder, který už předznamenává celou řadu autorů věnující se spíše problému integrace cizinců. Celý velký okruh literatury, tzv. *Gastarbeiterliteratur*, zkoumající recepci zahraničních dělníků v novém prostředí, však není přínosný pro účel této práce.

Další literatura pak zkoumá fenomén migrace. Opravdovým klasikem v tomto oboru je Klaus J. Bade, který na téma migrace sepsal několik standardních prací – *Ausländer, Aussiedler, Asyl*, později *Europa in Bewegung*<sup>12</sup> a konečně v roce 2007 spolukoncipoval rozsáhlou encyklopedii migrace. Migraci zkoumá jako jeden z prvních jakožto jev sám o sobě, komparuje migrační vlny v různých oblastech a různých obdobích a přináší tak další možný pohled na celý běh událostí. Další významnou postavou je Ulrich Herbert se svou nejvýznamnější prací *Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland*. Ten opírá vyupívá ve

svých pracích řadu makroekonomických analýz a všímá si stavu dosahování plné zaměstnanosti v SRN. Knut Dohse či Andrei Markovits a Samantha Khazarinová<sup>13</sup> se pokoušejí nastínit dobové uvažování politiků zvažujících jednotlivé klady a zápory celé akce.

13 MARKOVITS, Andrei – KHAZARINOV, Samantha: *Class conflict, Capitalism and Social Democracy. The Case of Migrant Workers in the Federal Republic of Germany*. *Comparative Politics*, 1978, roč. 10, č. 3, s. 373-391

14 FIJALKOWSKI, Jürgen: *Gastarbeiter als industrielle Reservearmee? Zur Bedeutung der Arbeitsimmigration für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland* in: *Archiv für*



Sozialgeschichte, 24, 1984, s. 399 a následující.

15 PAGENSTECHE, Cord: Ausländerpolitik und Immigrantidentität: Zur Geschichte der Gastarbeit in Bundesrepublik. Berlin: Bertz, 1994, s. 144.

16 SCHILL, Erich: Das Recht der ausländischen Arbeitnehmer in Deutschland. Baden-Baden: Nomos, 1965.

17 KNORTZ, Heike. Diplomatische Tauschgeschäfte. „Gastarbeiter“ in der westdeutschen Diplomatie und Beschäftigungspolitik 1953-1973. Köln: Böhlau, 2008.

Dá se ōci, Ťe tyto dva proudy – sociologický a ekonomicko-historický – dominovaly literatuře na tomto poli aŤ do současnosti. Prvním, kdo poukazuje na spojitost mezi zahraničnÍ politikou a ōřením pracovní migrace do SRN, se stává Jürgen Fijalkowski ve svém ělánku *Gastarbeiter als industrielle Reservearmee?*<sup>14</sup> Jako první si klade otázku, zda ōliv migrantů byl spíše dílem „Laissez-Faire“ nebo promyšleným konceptem.<sup>15</sup>

Pro pochopení mechanismu fungování zmíňované Mezinárodní pracovní komise v Boloni a systému umisování gastarbeiterů do jednotlivých podniků pak poskytovala po ōadu let mnoho materiálu publikace Ericha Schilla *Das Recht der ausländischen Arbeitnehmer in Deutschland*.<sup>16</sup>

#### 1.4. Současná diskuse a z ní plynoucí cíle práce

Přelomová kniha pro tuto diskusi vyšla teprve v nedávné době, v roce 2008. Nese název *Diplomatische Tauschgeschäfte*.<sup>17</sup> Její autorka, Heike Knortz, se pokouší narušit dosud vřitou představu, Ťe za počátkem ōřzeného ōřsunu pracovních sil stojí reálné ekonomické potřeby obou trhů. Autorka v knize ve vřdomé návaznosti na zmíňovaného Fijalkowského zpochybňuje pozici tehdejšího spolkového ministerstva práce, které dle autorky se zamítnáváním zahraničních dĪlníků značnÍ váhalo, a místo v archivech tohoto ministerstva, měl by se badatel především opřít o archiv ministerstva zahraničnÍ. Zde autorka nastiňuje, jak byla jednání od počátku iniciována spíše italskou stranou, jak zapadala do celkové atmosféry doby, poznamenané ōeínající evropskou integrací a nadstandardními osobními vztahy Konrada Adenauera a Alcide De Gasperiho.

Kniha popisuje velice pečlivě zahraničnÍpolitickou úroveň problému, stejnĪ jako makroekonomickou situaci. NicménĪ dle mého soudu zásadnĪ zanedbává skutečnÉ dĪleř potřeby trhu práce v určtých oblastech SRN ōed rokem 1955. Publikace má nespornou výhodu v tom, Ťe poskytuje ětenáři velmi kvalitnÍ ucelený přehled o dosud publikované literatuře k tématu.

K závěřm této knihy se v Nimecku objevily jen drobné výhrady v podobĪ reakcí v diskusích, Ĥádnou odbornou práci, ani malého rozsahu, která by s autorkou jakkoli polemizovala, se mi nepodařilo nalézt.

PrávĪ toto zpochybnĪnĪ celého ōedchozího výzkumu se jevilo jako zajímavý problém hodnĪ zamyšlení. Situace v ōřmyslu konkrétnĪ spolkové zemĪ, která se blĪží dosápenĪ plnĪ zamĪstnanosti, mĪ osobnĪ nikterak nepřesvĪdčuje o tom, Ťe by zde poptávka po zahraničních pracovních silách neexistovala. Pro popis této situace jsem se tedy rozhodl prozkoumat dva z nejnĪtšĪch ōřmyslových podniků v SevernĪm PorýnĪ – Vestfálsku, tedy

zemi s jednou z nejnižších míř nezaměstnanosti v tehdejší SRN.<sup>18</sup> Zde se soustředím na poptávku po pracovních silách. Není možné nalézt konkrétní výslovný popadavek po dílnících za zahraničí, nicméně na příkladu těchto dvou společností lze ukázat, že otázka nedostatku pracovních sil je na počátku padesátých let v ěm dāl vyšší míře pojmána jako problém. Práce si všímá nejrůznějších způsobů řešení nedostatku pracovních sil. V dalších rovinách pak sleduje, jak se dívali oba tyto typičtí zaměstnavatelé do budoucnosti. Jednak jaký vývoj firmy očekávali – zda razantní expanzi ěi spíše pokles produkce, jednak jak nahlířeli na budoucí popadavky pracovních sil.

<sup>18</sup> Jip zmiřovaných 2,9%.

Důležitým znakem při tomto pozorování je pak dlouhodobost ěi krátkodobost v jednotlivých plánech společnosti. Vycházím z následujícího předpokladu: Jestliže je v podniku poptávka po dalších pracovních silách považována za dlouhodobě silnou a firma si ve své strategii přilíř nevířímá výkyvů, které považuje za přechodný jev, pak si vedení společnosti musí být jisto dlouhodobým růstem v budoucnu. Při stavu zaměstnanosti, v jakém se Severní Porýní – Vestfálsko nacházelo v roce 1955, by se nutně potom i v rámci jednotlivých podniků objevovaly návrhy, jak situaci řešit a nějaká opatření by zkrátka bylo nutno přijmout.

Sledovat lze i záměry společností s nově najímanými dílníky. Jestliže by společnost najímala dílníky spíše do určité konkrétní profese, nebylo by zcela zřejmé, jestli se

jedná o úzce specializovanou poptávku, ěi zda bude nedostatek pracovních sil obecnějšího rázu. Jestliže se však podaří prokázat, že nově najímaní dílníci mohli plnit v podstatě jakoukoli roli a firma byla ochotna je buď rekvalifikovat, nebo po krátké zkušenosti převést na jiný provoz, lze opit tvrdit, že zvyšující se zájem o pracovní síly byl orientován na dílníky obecně, bez ohledu na konkrétní profesi.

## 2. Pracovní trh v SRN v první polovině 50. let

### 2.1. Stručná charakteristika německého pracovního trhu na počátku 50. let

Zatímco mezi lety 1948 a 1950 se v SRN (resp. západních okupačních zónách) zvýšil počet nezaměstnaných z jednoho milionu na dva, což představovalo takřka 12% nezaměstnanost, díky tzv. korejské krizi a následnému korea-boomu a v neposlední řadě díky více než pítimiliardové injekci spolkové vlády dochází posléze k nebývalému opivení. Nezaměstnanost začíná relativně rychle klesat a v roce 1955 jip dosahuje 5,1%.<sup>19</sup> Tento rok bude pro další sledování pochopitelně klíčovým.

<sup>19</sup> HERBERT, s. 202

<sup>20</sup> Tamtéž.

<sup>21</sup> ABELSHAUSER, Werner: Deutsche Wirtschaftsgeschichte seit 1945. München: Beck, 2004, s. 297.

<sup>22</sup> ABELSHAUSER, s. 300.

<sup>23</sup> FELDENKIRCHEN, s. 107

Sledujeme-li však regionální rozložení nezaměstnanosti, zjistíme, že ačkoli se průměrná nezaměstnanost nacházela poměrně vysoko, panovaly v její výši v jednotlivých spolkových zemích značné rozdíly. Ve Šlesvicku-Holštýnsku tak dosahovala 11,1%, oproti tomu v Badensku-Württembersku pouhých 2,2%, podobně v Severním Porýní – Vestfálsku 2,9%.<sup>20</sup>

Růst HDP, který probíhal od roku 1950, byl nevídaný. Rozdíl jej lze zpravidla do několika vln, přičemž v letech 1950-1954 je zaznamenáno průměrné tempo 8,8%<sup>21</sup> Ani v roce 1954 nenastává hospodářský pokles, nýbrž dochází jen ke zpomalení dynamiky růstu, by ono zpomalení znamená stále téměř šestiprocentní růst.<sup>22</sup> Zároveň se částečně proměňuje i charakter německé ekonomiky, ta se více otevírá a mění svou odvětvovou strukturu.<sup>23</sup>

Většina autorů až doposud vycházela ze zapité představy, že skutečně většina gastarbeiterů nakonec obsazovala sektor zemědělství. Tak tomu ovšem podle autorky Heike

Knortz, o které budu ještě v další kapitole podrobněji hovořit, bylo jen v prvních letech sledovaného období. Proporce zaměstnanosti v jednotlivých oblastech hospodářství přehledně ukazuje následující tabulka:

Obor

1956

1957

1958

Zemědělství

5935

3607

2593

Stavebnictví

3932

3191

7268

Průmysl stavebních

hmot

1451

1069

983

Hornictví

833

2397

2169

Hutnictví

544

447

691

Ostatní

2913

4084

5536

Celkem

15608

14795

19240

Tab. 1: Zaměstnaní gastarbeiterei v jednotlivých odvětvích hospodářství SRN (bez Sársko) v letech 1956 – 1958. Zdroj: KNORTZ, s. 90.

Kromě poklesu počtu přijímaných dělníků do zemědělství se tu objevuje rapidní nárůst ve stavebnictví i v kategorii Ostatní, kam můžeme zařadit například chemický průmysl, což bude mít význam pro další analýzu.

## 2.2. Dobová argumentace příznivců a odpůrců zahraničních pracovníků

Shrňme hlavní skupiny příznivců a odpůrců tohoto řešení: Pro zaměstnání gastarbeiterů byla část CDU sdružená především kolem ministra hospodářství Ludwiga Erharda.<sup>24</sup> A o kterou z výhod se mohlo toto křídlo opírat? Především, ačkoliv plán na zaměstnávání cizinců byl dlouhodobý, předpokládal, že jednotliví zaměstnanci nebudou v SRN po příliš dlouhou dobu. Prototypem takového zaměstnance byl svobodný bezdiťný

muž ve věku kolem 25 let, zdravý a plně mobilní. Tito rekruti tak měli plně odvádět dávky do sociálního systému, ovšem s vyhlídkou, že z něj jednou nebudou čerpat. Než se dostanou do věku, kdy budou pobírat starobní důchod, či ve zvýšené míře zatížovat systém zdravotního pojištění, budou již dávno žít ve své vlasti.

24 KNORTZ, s. 26.

Druhým pádným argumentem byla prokazatelně vyšší mobilita těchto osob oproti domácím pracovním silám. Třetím argumentem bylo potom tvrzení, že zahraniční dělníci neakcelerují inflaci v SRN. Početilo se s tím, že zaměstnanci nebudou na německém trhu ve zvýšené míře své prostředky utrácet, ale že část svého platu poujijí na tzv. remittance, tedy že je budou zasílat do země původu, například svým rodinám.<sup>25</sup>

25 MARKOVITS, s. 377 a následující.

26 Diskuse o záporném saldu obchodní bilance Spolkové republiky Německo např. v Die Kabinettsprotokolle der Bundesregierung / Kabinettsausschuss für Wirtschaft 1954/1955, Bd. 2. München: Oldenbourg, 2000, s. 28

27 BETHLEHEM, Siegfried: Heimatvertreibung, DDR-Flucht, Gastarbeiterzuwanderung. Wanderungsströme und Wanderungspolitik in der Bundesrepublik. Stuttgart: Klett-Cotta, 1982, s. 144.

28 HERBERT, s. 203.

29 HERBERT, s. 204.

30 Tamtéž.

Tím nebudou, při očekávaném silném růstu, ještě zesilovat již beztak vysoké inflační tlaky. Dokonce se objevují úvahy o tom, že pokud budou pøece jen prostředky poujity k nákupu německého zboží, bude tomu tak v zemi původu a učiní tak rodina zaměstnance. Z toho by plynulo vyrovnávání obchodní bilance, tedy jev pro SRN prospěšný, uvážíme-li stále silnou závislost Německa na importu.<sup>26</sup> Zkrátka slovy Siegfrieda Bethlehem: „Krátkodobě se jednalo o optimální řešení.“<sup>27</sup>

Hlavním argumentem odpůrců byla vřta: „Nejprve musí mít práci poslední německý občan, než ji dostane cizinec“<sup>28</sup> Stavila se za ni část poslanců CDU, celá SPD a převážná část odborářů. Alternativy, ke kterým měla vláda dle nich sáhnout dříve, než by vůbec pomyslela na řešení v podobě gastarbeiterů, byly pøiblípně takovéto: Jednak se vláda měla pokoušet podporovat racionalizaci výroby, jednak měla do práce silněji zapojit ženy, což ale za vlády křesanskodemokratické strany nepůsobilo pìvotaschopně. Dále bylo možné zvýšit pracovní dobu, což ale samozřejmě narápeklo na odpor u odborů.<sup>29</sup>

Ačkoli zaznívala nejružnější upozornění zaměstnavatelům, aby si pøípadně dobře prověřovali vlastnosti nově nabíraných pracovních sil, neobjevuje se argument kulturní odlišnosti v diskusích pøed podpisem smlouvy takøka vůbec.<sup>30</sup>

### 3. Mannesmann

#### 3.1. Archiv

Společnost Mannesmannröhren-Werke byla podle spojeneckých plánů jako jeden z hlavních podniků zásobujících nacistickou říší několika nařízeními postupně přeměňována v menší následníky, až roku 1952 zaniká docela a namísto ní se objevují vlastní akciová společnost Mannesmann, jejíž osud bude nadále předmětem této kapitoly, Consolidation Bergbau AG a Stahlindustrie und Maschinenbau AG.<sup>31</sup> Výzkum proto pro jednodušší odlišení začínám až ročenkou 1952, ročenka 1951 je však již rovněž koncipována pro samostatnou společnost Mannesmann AG, je tedy zahrnuta také.

<sup>31</sup> Stručné dějiny koncernu je možno nalézt např. na stránkách archivu podniku: [www.mannesmann-archiv.de/deutsch/download/konzern.rtf](http://www.mannesmann-archiv.de/deutsch/download/konzern.rtf) (22.3.2010)

Dnešní archiv společnosti Salzgitter Mannesmann, AG v Mühlheimu zpřístupnil základní dokumenty, které pomáhají objasnit situaci v podniku, především ročenky a letáky popisující modernizaci. Dále je tu k dispozici několik propagačních materiálů. V případě Archivu Mannesmann nebyla (v roce 2008) zpřístupněna (jako v případě Bayeru) významná podniková korespondence. Sledovat tedy mohou pouze jevy, které jsou v ročenkách zpřístupněny – tj. například stav zaměstnanců a jejich věkovou či specializační strukturu, produkci podniku, její růst a proměny a v neposlední řadě pak zázemí budované pro zaměstnance, speciálně pro dělníky.

Původně se nabízela možnost pokusit se rekonstruovat i samotné počátky skutečného zaměstnávání zahraničních dělníků. Pádny z archivních materiálů ovšem netvoří zaměstnance podle národnosti, resp. díky opítnému sloučení tří podniků v roce 1955 nejsou dostupné statistiky za celý podnik, z nabízených dat není možné sestavit relevantní závěry.

#### 3.2. Zaměstnanci, produkce

Je zajímavé, že společnost Mannesmann-Export, G.m.b.H. vykazuje růst exportu v roce 1952, kdy je v souvislosti s korejskou krizí poptáváno v celosvětovém měřítku menší množstvím oceli. Poklesl pouze podíl zámořského exportu z 54% na 35%, a to jen díky „snížení

kupisčopnosti v USA“.<sup>32</sup> Růst exportu je pak ještě výraznější v roce 1953, a to i relativně v rámci SRN – zde se podíl společnosti Mannesmann na trhu dostává k 1,5%.<sup>33</sup>

<sup>32</sup> Výroční zpráva společnosti Mannesmann AG 1953, s. 33.

<sup>33</sup> Mannesmann 1954, s. 29.

<sup>34</sup> Mannesmann 1953, s. 34.

<sup>35</sup> Mannesmann, 1955, s. 35.

Expanze společnosti však neznamenala její přílišné pronikání na zahraniční trhy. Jestliže počet zahraničních zastoupení vzrostl oproti předválečné úrovni o 13%, počet poboček se dokonce redukuje na pouhou sedminu.<sup>34</sup> Z toho je zřejmé, že vedení se veškerá kapitálová rozšiřování rozhodlo soustředit na domácí trh, kde lze očekávat o to větší potřebu najímání zaměstnanců. Pokud by se výroba rozšiřovala převážně do jiných zemí, nebylo by tomu tak.

Lze si představit, že společnost, očekávající jen krátkodobý vzestup ekonomiky celé země, bude reagovat na situaci krátkodobě, tedy zvýšením variabilního faktoru – práce. Až v momentě, kdy počítá s dlouhodobým růstovým trendem, bude sahat k rozšiřování kapitálu. Co se týče množství pracovních sil, je zde nutné odlišit skutečné dělníky, jejichž nasazení je úzce spjata s množstvím produkce, a například úřednictvo. Jak ukazuje přehledná tabulka, počet dělníků vzrostl mezi lety 1946 a 1952 přibližně dvaapůlkrát, ve stejném poměru však narostlo množství ostatních zaměstnanců.

1946

1952

dělníci

11200

26000

úřednictvo

2000

5000

Tab.2: Růst počtu dělníků a úředníků v podniku Mannesmann v poválečných letech. Zdroj: Mannesmann 1953, s. 34.

V následujících dvou letech (1952-1954) je trend přibližně zachován, nárůst úřednictva vůči nárůstu dělníků je jen nepatrně nižší.<sup>35</sup>

Jako nevýhodná se vedení závodu neustále zdá věková struktura zaměstnanců, zejména dělníků. Zmiňuje se o tom většina ročenek. Důvod je samozřejmě spatřován zejména v úbytku díky válce, přičemž kolem 7% stabilně tvoří tělesně postižení<sup>36</sup> a z nich se jedná většinou o válečné invalidy. Právě i tato nevyhovující struktura, uvážíme-li nejčastější věk najímaných zahraničních dělníků, zmiňovaný v předchozí kapitole, leccos napovídá o potřebách pracovního trhu.

Graf 1: Věková struktura dělníků v závodě Mannesmann v roce 1952. Zdroj: Mannesmann, 1952, s. 3, vlastní graf.

Tento graf ilustruje výrazný nedostatek dělníků kolem třicátého roku života, kteří za normálních podmínek představují pro společnost obvykle nejvýhodnější pracovní sílu – upřívětšinou zkušení, přesto ještě v plné fyzické síle. Zhruba čtvrtinový podíl dělníků nad 50 let pro společnost rovněž není výhodný.

Brojura z roku 1953 se pak zmiňuje o dalším podstatném fenoménu. Úada dělníků – v některých dolech až tři čtvrtiny všech nově najatých – odchází po prvním roce do jiného odvětví. Nejčastěji právě horníci do jiných oborů činnosti. Společnost na to má dle tohoto zdroje reagovat tak, že „pomocí nových staveb a zázemí musí učinit dělníky ještě více usedlé.“<sup>37</sup> Zaučení dělníka v nové profesi přichází v této době podnik na přibližně 1500 marek.<sup>38</sup>

0  
500  
1000  
1500  
2000  
2500  
3000  
3500  
do 21  
21  
-  
25  
25  
-  
30  
30  
-  
35  
35



-  
40

40  
-  
45

45  
-  
50

50  
-  
55

55  
-  
60

60  
-  
65

nad 65

Øady1

37 Mannesmann, 1953, s. 26.

38 Tamtéþ.

### 3.3. Zázemí pro dílníky

Sledujeme-li pùvodní tezi, þe zamìstnavatel pøedpokládal delší rùst, a ne jen krátkodobý výkyv, mùþeme ji podepøít i tvrzením, þe by se potom snaþil zlepšovát pracovní podmínky zamìstnancù výdobytky dlouhodobìjšího charakteru. Plánovaných i skuteènì

realizovaných projektù podporující napø. zdravotní stav zamìstnancù nabízí podnikový archiv celou øadu. Najdeme tu fotografie na svou dobu velice moderních bazénù na podvodní masáþe, perlièkové koupele a dokonce inhalaèní zaøízení.<sup>39</sup> Za nemalých nákladù je zcela zrekonstruován Dùm zdraví, jehoþ fotografie rovnìþ nechybí.<sup>40</sup>

39 Mannesmann, 1952, s. 71.

40 Mannesmann, 1952, s. 72.

41 Mannesmann, 1952, s.73 a následující.

42 Mannesmann 1951, s. 7, Mannesmann 1952, s.33.

43 Mannesmann, 1954, s. 30.

44 Mannesmann, 1952, s. 23.

45 Mannesmann, 1951, s. 9.

Jako zcela nové jsou potom stavby rekreační objekty v Rüttlingenu a jinde. Kromě hostinců, sportovních bazénů či místností ke společenskému tanci jsou nově otvírány školky a jesle.<sup>41</sup> V prvních zkoumaných letech jsou stavěna nová sportoviště, a to i pro ne zcela obvyklé druhy aktivit – např. boxerský ring, rybník pro sportovní rybáře, okruh pro kolečkové brusle či výcviková dráha pro psy.<sup>42</sup> V dalších letech se již nevyskytují záznamy o realizaci takovýchto projektů.

Podnik ale na počátku padesátých let masivně investuje i do výstavby obytných domů. Z tabulek vyplývá, že za rok 1954 bylo do výstavby rodinných domů pro dělnictvo investováno 20 milionů DM.<sup>43</sup> V dnešních relacích, uvážíme-li asi pitinovou kupní cenu německé marky před její konverzí na euro, představuje tato částka asi 1000 eur na osobu. Přitom za rok 1952 činila tato částka pouze 2,2 miliony DM.<sup>44</sup>

Pokud bychom chtěli zkoumat, jaké typy obytných zařízení byly nejčastěji poptávány, pak to byly dvou- až třípokojové byty, přičemž výjimkou nebyly ani byty šestipokojové. Zde poněkud kulhá myšlenka, že by společnosti nijak anticipovaly masivní příchod pouhých svobodných bezdětných dělníků.<sup>45</sup>

Graf 2: Podíl typů bytů na bytové výstavbě realizované v roce 1951 závody Mannesmann. Zdroj: Mannesmann, 1951, s. 10.

Jak je z obrázku patrné, nejednalo se však o značný podíl, spíše jen o výjimku. Pět- a šestipokojové byty tvoří z celé výstavby pouhých dvě procenta. Jinde je naopak možno se dočíst, že stavby byly i „svobodárny“. V roce 1951 tak disponovalo pět závodů celkem šesti sty osmdesáti dvěma lůžky a jak zdroj uvádí „ještě zatím prázdnými domovy pro uění“. I ty byly zřejmí v plánu.<sup>46</sup>

46 Mannesmann, 1951, s. 9.

Graf 3: Podíl typů bytů na bytové výstavbě realizované v roce 1953 závody Mannesmann. Zdroj: Mannesmann, 1953, s. 38, vlastní graf.

Jak je patrné struktura se během dvou let prakticky nezměnila, nepatrný nárůst je jen v nejvyšších kategoriích. Pět- a více pokojové byty tvoří tři procenta.<sup>47</sup>

17%

29%

44%

7%

3%

2

2,5

3

4

5+

47 Mannesmann, 1953, s. 38.

48 Mannesmann 1952, s. 2, Mannesmann 1953, s. 46, Mannesmann 1955, s. 31.

Co se týče povinných odvodů na sociální pojištění na jednoho pracovníka, je možné spočítat, že zatímco mezi lety 1951 a 1952 částka lehce klesá (zaměstnanců celkově několik stovek přibude, ale částka celkových odvodů zůstává konstantní – 15 milionů DM), mezi lety 1952 a 1953 naopak roste (celkové odvody se zvyšují na téměř 29 milionů DM). Tyto náklady nepředstavovaly pro společnost nijak zanedbatelnou částku. Celkové náklady na pracovníka pak činily v roce 1955 145% hrubé mzdy. Takový podíl je pro představu vyšší v porovnání s počátkem 21. století. Tento trend pokračuje i v následujících dvou letech (údaj za meziroční růst 1953 a 1954 chybí, ale v roce 1955 se jedná o téměř 31 milionů). Je tedy obtížné soudit, zda se jedná z tohoto pohledu o rostoucí či klesající náklady na pracovní sílu v odvětví. Každopádně následující tabulka ukazuje, že se přes drobné výkyvy dařilo držet reálné mzdy na konstantní úrovni.<sup>48</sup>

Graf 5: Vývoj průměrné měsíční mzdy v koncernu Mannesmann a celém odvětví. Zdroj: Mannesmann 1955, s. 45.

### 3.4. Šíře podniku

Za ukazatele tendence k dlouhodobému růstu je možné považovat i rozšiřování sortimentu podniku. V této souvislosti by bylo jistě zajímavé prozkoumat, jak moc se s novými zaměstnanci počítalo jako s univerzální pracovní silou. Je zřejmé, že primární

zpracování železné rudy a s ní související těžba černého uhlí jsou během první poloviny padesátých let v podílu koncernových činností stále více nahrazovány produkty s vyšší přidanou hodnotou. Obecně lze říci, že se jedná ve stále vyšší míře o dvě kategorie – plechy a trubky. Zároveň ale i absolutně roste produkce koksu, oceli a litiny.<sup>49</sup>

49 Mannesmann, 1955, s. 24.

Ke skutečné činnosti ovšem přibývají i podpůrné procesy – z vlastních zdrojů jsou zabezpečovány linky na obrábění oceli, vzniká široký systém zásobování potravinami. Na první pohled je pak při listování ročenkami patrná další věc: Zatímco první dvě mají podobu kancelářských desek se strojově psanými stránkami uvnitř, od roku 1953 nastupuje velkorysá barevná tisková úprava realizovaná ve vlastních tiskárnách.

Plány do budoucna jsou v každé ročence vyjadřovány pro nejbližší rok, místy i na dva či tři roky.<sup>50</sup> Ve všech výpovědích bez zbytku je plánována expanze společnosti, a to i v roce 1955, kdy už je ve spolkové zemi Severní Porýní – Vestfálsko dosahováno téměř plné zaměstnanosti. Připravováno bylo zvyšování podílu v jednotlivých oborech činnosti podniku (na německém exportu kovových trubek se například Mannesmann v roce 1951 podílel jen přibližně z 10% v roce 1953<sup>51</sup>, o dva roky později je to již přes 35%.<sup>52</sup> Ani v posledním roce před uzavřením smlouvy s Itálií na tomto trhu (a tím pádem ani na ostatních) nezískal Mannesmann postavení monopolisty, ba ani jasně dominantní firmy.

50 Např. Mannesmann, 1953, s. 26.

51 Mannesmann, 1953, s. 29.

52 Mannesmann, 1955, s. 20.

### 3.5. Shrnutí

Zkoumání podnikových materiálů koncernu Mannesmann za období 1951 – 1955 utvrzuje eterně mnoha různými aspekty v jednom: Společnost počítala s růstem, a to dokonce dlouhodobým. Svědčí pro to jak strategie najímání pracovních sil, tak posilování zázemí pro zaměstnance, často koncipované na mnoho let dopředu. Dalším poznatkem je, že růst měl být realizován především v domácím prostředí, expanze do zahraničí byla spíše nižší, než by odpovídalo tempu růstu produkce.

Společnosti se vyplácí investovat do blaha zaměstnanců v neobvykle vysoké míře, vyplácí se nákladné rekvalifikace a firma vykazuje růst, i když odvítví propívá zakolísání. Nadto společnost stále musí reagovat na konkurenční prostředí, není v situaci, kdy by mohla určovat cenu. Zajímavé je, že po celou zkoumanou periodu je ocelářství možné označit za odvítví s konstantní mzdovou sazbou.

Nálada nedostatku pracovních sil a boje o každého pracovníka je znát snad z každé stránky ročenek, přesto k růstu mezd prakticky nedochází. Zde již patrně sehrávají roli další okolnosti v tomto odvítví, které náhled do podnikových materiálů neozřejmuje.

## 4. Bayer

### 4.1. Představení společnosti a archivu

Osud společnosti po skončení druhé světové války byl víceméně obdobný jako v předchozím případě. Původně hrozilo společnosti IG Farben úplné rozpuštění a demontáže, nakonec však firma prochází pouhým omezením produkce. Hospodářská nutnost ale nakonec nutí spojeneckou komisi k ponechání mnoha částí výroby, situace je navíc nepřehledná a výstavba provozů probíhá chaoticky. Roku 1950 je zákonem společnost IG Farben rozdělena do dvanácti nezávislých částí, jednou z nich je i Farbenfabriken

Bayer AG.<sup>53</sup> Kontinuita vedení však zůstala po celou dobu částečně zachována. Post předsedy představenstva je od sklonku války až do roku 1961 spojen se jménem Ulricha Haberlanda, významné postavy dějin koncernu. Haberland svým vlivem, který měl mezi nejvyššími politickými představiteli, prosadil postupné rozšíření společnosti Bayer o dílny v Dormagenu a Elberfeldu.<sup>54</sup>

<sup>53</sup> Podrobněji například v BUßMANN, Ludwig - ABELSHAUSER, Werner (Eds.): Die Wirtschaft des Landes Nordrhein – Westfalen. Köln: Kohlhammer, 1988.

<sup>54</sup> NEUMANN, Lothar: Die Ruhrkohle AG. Bochum: Germinal – Verlag, 1987, s. 231.

<sup>55</sup> Stručnou historii podniku lze nalézt např. na stránkách společnosti Bayer <http://www.bayer.com/en/1945-1951.aspx> (25. 3. 2010)

Od počátku padesátých let expanduje společnost i do zahraničí, nejprve do Francie, poté do latinské Ameriky. Poválečná situace nutí firmu orientovat se více na novinky ve farmaceutickém průmyslu. Jestliže v prvních poválečných letech se jednalo především o nedostatek umělého sladidla, v padesátých letech roste poptávka po penicilinu, analgetických přípravcích a podobně. V latinské Americe se postupně začne rozvíjet výroba polyuretanových směsí. V roce 1952 je založena samostatná stavební společnost Bayer-Wohngesellschaft, o níž se budou následující podkapitoly zmiňovat.<sup>55</sup>

V souvislosti s rozšiřováním pestrosti produkce vyvstává otázka, do jakých provozů a na jaké pozice tedy byli přijímáni noví dělníci. Vzhledem k cíli vytyčenému v úvodu bude sledována otázka, zda právě noví najímaní měli mít pouze svůj specifický

vymezený úkol, nebo s nimi společnost spíše počítala dlouhodobě, a už po určité rekvalifikaci či bez ní.

Archiv společnosti Bayer AG v Leverkusenu nabízí k danému období kromě podnikových ročenek různého rozsahu a v různých jazykových mutacích i šanony s příslušnou korespondencí. Při své práci jsem si nechal vyjmout ty šanony, které se týkaly pracovních sil, především jejich nábory. Zde bylo možno pracovat s originály z korespondencí jednotlivých oddělení

#### 4.2. Růst počtu pracovních sil a růst produkce

Podobně jako v případě předchozí firmy, je i zde možné se podívat na růst počtu zaměstnanců. Mezi lety 1950 a 1951 roste celkový počet zaměstnanců z 30 000 na 32 815. Počet dělníků ve stejném období roste z 22 080 na 23 964 a počet úředníků roste rovněž. Jiná situace ale nastává v dalším meziročním srovnání. V roce 1952 již společnost disponuje 33 165 zaměstnanci, přibylo však pouze úřednictva, dělníků je dokonce méně! V některých odvětvích, jako například oddělení prodeje, můžeme pozorovat přírůstek až pitinový.<sup>56</sup> Tento trend opět může svědčit pro dlouhodobý charakter růstu podniku. Otázkou ale zůstává vysvětlení poklesu dělníků v roce 1952. Za tím může stát výše zmiňovaný celosvětový pokles způsobený korejskou krizí, v následujících letech pak nárůst počtu dělníků pokračuje. V roce 1954 je tak v továrnách koncernu Bayer zaměstnáno 40 596 zaměstnanců, z čehož dělníci představují 29 274.<sup>57</sup>

<sup>56</sup> Výroční zpráva společnosti Bayer AG, 1953, s. 21.

<sup>57</sup> Výroční zpráva společnosti Bayer 1955 anglická verze, s. 17.

Graf 6: Vývoj počtu zaměstnanců ve společnosti Bayer. Zdroj: Bayer, 1953, s. 22.

Pohled na věkovou strukturu nabízí podobný obraz jako v případě první společnosti. V tomto případě je ale sčítání prováděno jinak a věkové kategorie jsou členěny po desetiletích. I tak je patrný následek války, tedy mezera ve věkových vrstvách kolem třiceti let, by zdaleka ne tak, jako v předchozím případě. Přes jeho mírnost se na něj ale autoři ročenky odvolávají.<sup>58</sup> Je nutno si povšimnout, že v následujícím grafu se nejedná o věkovou strukturu dělníků, ale všech zaměstnanců. Zde tedy rozdíly nemusí být tak patrné, např. vzhledem k podílu žen.

<sup>58</sup> Bayer, 1953, s. 22.

Graf 7: Věková struktura zaměstnanců v závodu Bayer v roce 1953. Zdroj: Bayer, 1953, s. 22, vlastní graf.

Chceme-li srovnat růst mezd na jednoho pracovníka, nenalezneme ve výročních materiálech přímé údaje, je nutné je zjistit nepřímou cestou. Zjistíme tak, že v roce 1949 představovala mzda asi 382 marek a v roce 1952 přibližně 563 marek.<sup>59</sup> Během tří let se tak zvýšila bezmála o polovinu. Zde tedy, na rozdíl od společnosti Bayer musíme jasně konstatovat, že se jedná o odvětví s rostoucí cenou práce. K porovnání povinných odvodů na sociální pojištění nejsou k dispozici údaje za více období, jen za rok 1952.<sup>60</sup>

0

1000

2000

3000

4000

5000

6000

7000

8000

9000

do 20

20-29

30-39

40-49

50-59

nad 60

Øady1

59 Bayer, 1953, s. 23.

60 Tamtéž.

61 Tabulky oznaèené „Dormagen, d. 11. 11. 48“.

62 Tamtéž.

Dùležitým aspektem personální politiky společnosti je také v úvodu zmínovaný vysychající tradiční pramen zaměstnanců – uprchlíci z NDR (èi Sovìtské okupaèní zóny) a vystihované osoby z Východních území. Poslední spolehlivý údaj o poètu zaměstnanců společnosti Bayer tohoto druhu pochází z listopadu 1948. Dle něj se v podniku v té dobì nacházelo 3589 takovýchto zaměstnanců, z toho pouze 97 uprchlíkù ze Sovìtské okupaèní zóny a 618 osob, nacházejících se „1. 1. 1939 východnì od linie Odra-Nisa“.<sup>61</sup> Zajímavé je, že „cizincù“, tedy osob nacházejících se k 1. 1. 1938 mimo nìmecké území, se v podniku v té dobì nacházelo pouhých 69. Ve všech kategoriích se jedná o øádovì více mužù než žen.<sup>62</sup>

### 4.3. Investice

Statistiky popisující vývoj zázemí pro dělníky není naopak tak podrobný jako v prvním případě, nicméně i zde pozorujeme neustálý strmý nárůst nových sídel. V roce 1952 je tak k uplácení připraveno 175 nových slubebních bytů (z velké části postavených vlastní produkcí, částečně nakoupených). V dalším roce to je již 327 bytů. Srovnáme-li nárůst počtu zaměstnanců s nárůstem počtu bytů, zjišťujeme, že bytů přibývá ještě rychleji. Během roku 1953 překračuje celkový počet společností vlastních bytů 7000.<sup>63</sup> Údaj o počtech pokojů v bytech chybí.

63 Bayer, 1953, s. 23.

64 Bayer, 1954, s. 12.

Plánuje-li podnik růst, musí jednoznačně investice převyšovat odpisy. Z tohoto pohledu jsou nejprve zajímavá léta 1949 a 1950. Zde jsou investice jen nepatrně vyšší než dokonce nižší než odpisy. Pak ale nastává zlom a začíná rokem 1951 jsou investice dramaticky vyšší než odpisované částky. Tento rozdíl se ale postupně během let 1952 a 1953 pozvolna snižuje. Zatímco v roce 1951 je odepsáno přibližně 56 milionů a investováno asi 115 milionů, v roce 1953 je poměr již jen 73 ku 99. Za postupným uskutečňováním investic stojí složitější mechanismus, který může všemožně zkreslovat způsoby růstu. Je ale nesporné, že během zkoumaných let vesměs investice výrazně přesáhly odpisy.<sup>64</sup>

Důležitým aspektem je také produktivita kapitálu. Společnost je schopna i dlouhodobě vyrábět ve fázi klesající produktivity kapitálu, avšak je-li tato dokonce rostoucí, svědčí to o předpokládaném růstu dvojnásob. Oproti prvnímu případě volí tato společnost kapitálově stále náročnější výrobu. Přesvědčí nás o tom pohled do statistik. Mezi lety 1950 a 1955 vzrostl podíl hmotného kapitálového vybavení na zaměstnanou osobu o více než 60%.

Graf 8: Vývoj kapitálové vybavenosti na jednoho pracovníka a poměr obrátu ke kapitálu ve společnosti Bayer v letech 1950 -1955. Zdroj: Bayer, 1956, s. 18, vlastní reprodukce grafu.

Data obsažená v tomto grafu ukazují jednak na skutečnost, že kapitál na jednoho pracovníka (přerušovaná čára) neustále roste i v momentě, kdy v letech 1951-1952 obrát klesá. Jak příslušná ročenka uvádí, jedná se o pokles způsobený korejskou krizí. Z textu opět vyplývá, že tento pokles je považován za krátkodobý, kdežto dlouhodobá predikce je jednoznačně růstová.

### 4.4. Součásti společnosti



Celkové ukazatele vyznívají pro společnost rovněž příznivě, dle očekávání.

Není jednoduché porovnat růst společnosti v jednotlivých letech, pokud společnost vstřebává další závody a kapitálové vlastnictví se promiňuje. Určitý obrázek nám však poskytne pohled na její jednotlivé části, resp. dceřiné společnosti. Informace k tomu poskytuje zpráva z roku 1954. Agfa Aktiengesellschaft für Fotofabrikation, Leverkusen a AgfaCamera-Werk, München jsou popisovány zvlášť a údaje k nim v roence nejsou uvedeny.

U společnosti Harzer Dolomitwerke GmbH., Leverkusen vzhledem k blízkosti hranic zón dochází k mírnému poklesu. Fluss- und Schwerspatwerke Pforzheim Döppenschmitt & Co., Würm hlásí nově již znovu otevřené provozy.<sup>65</sup> Ve srovnání

0  
20  
40  
60  
80  
100  
120  
140  
160  
180  
1950  
1951  
1952  
1953  
1954  
1955

<sup>65</sup> Bayer, 1954, s. 22.

s předcházejícím rokem obrat výrazně roste, téměř o 50%.<sup>66</sup> Steinkohlenbergwerk Neu-Mecklingsbank zaznamenává růst těžby, přebytek, který není spotřebován v rámci vlastního provozu, je dopravován výhradně dalším společností v rámci koncernu Bayer.<sup>67</sup>

<sup>66</sup> Bayer, 1953, s. 21.

67 Bayer, 1954, s. 22.

68 Bayer, 1954, s. 22.

69 Tabulky označené „Dormagen, d. 11. 11. 48“.

UCA Werkstätten für Feinmechanik und Optik GmgH, Flensburg – teprve od ložského roku vlastníná společnost (součástí mnichovské společnosti) se soustřeďuje na filmové cívky a kazety do kamer. Na základě smluvních ustanovení v rámci koncernu nevykazuje tato společnost zisk ani ztrátu.<sup>68</sup>

Tyto údaje nám navíc poskytují informaci o růstu pestrosti produkce celé společnosti. Zpočátku společnost orientující se na základní chemické výrobky nyní stále více inklinuje k produkci týkající se filmových a fotografických technologií. Dále zajišuje společnost, podobně jako v prvním případě, dodávky stále větší části surovin a polotovarů z vlastních zdrojů. Tento trend bude patrný i v další části.

#### 4.5. Shrnutí

Ve srovnání s předchozím případem se zde jedná o společnost většího rozsahu, která je nicméně obdobným způsobem dekonstruována poválečným režimem, aby po několika letech opět fúzovala. I zde zůstává přítomna část managementu z doby války. Celkový počet zaměstnanců, kteří byli členy v podniku Bayer před koncem války a pokračovali v zaměstnaneckém poměru i v roce 1948, činil přibližně 5000.<sup>69</sup> Společnost nicméně volí odlišný styl růstu a expanduje značně i v zahraničí. Obrat zahraničních společností, v nichž investuje, nabývá důležitých rozměrů, proto není celková personální situace v podniku ovlivňována jen domácími vlivy. Stejně jako v předchozím případě ale společnost ustojí bez úhony zakolísání z roku 1951 a považuje ho za skutečně krátkodobé. Ještě šířeji než v případě společnosti Mannesmann se tu rozvíjí nová odvětví činnosti. Ty slouží mimo jiné k zabezpečení surovin pro výrobu mateřského podniku.

Statistiky ukazují stále vyšší kapitálovou náročnost a ještě vyšší růst investic. Investice po prvních letech začínají výrazně převyšovat odpisy. Opět jeden ze symptomů dlouhého očekávaného růstu. Ačkoliv údaje nejsou tak bohaté jako v předchozím případě, i

zde můžeme zaznamenat rychlým tempem přibývajícím počet bytů pro zaměstnance a růst dalšího zázemí. Oproti předchozímu případu, tedy ocelářskému průmyslu, je chemické odvětví sférou s rostoucí cenou pracovní síly. To je argument, který naopak popírá v úvodu vyslovenou tezi.

#### 5. Korespondence společnosti Bayer

## 5.1. Peny, uèni, nezletilí – kdo všechno mohl uspokojuvat poptávku

V dopise øediteli oddìlení Náboru pracovních sil Jacobimu z dubna 1955, který pádá kromì novì pøijaté skupiny dílníků ještì dalších 56, se objevuje zmínka o tom, že vlastní lidé už jsou nespokojeni s urèitým typem èinnosti: „...jedná se o lidi zamìstnané u nás už dlouho, kteøí už nechtìjí tyto skuteènì nepøíjemné práce pøi souèasnè konjunktuvø vykonávat.“<sup>70</sup> V dopise je poptávána øada automechanikù a elektrotechnikù do dopravního oddìlení. Na jiném místì této korespondence je tomuto øediteli pøipomínáno, že pøednostnì musí být øešen pøísun dílníků pøedstavujících náhradu za zemøelé èi penzionované.<sup>71</sup> Jindy je øediteli Jacobimu vytýkáno, že nejedná v souladu s podnikovými cíli: „Kromì toho Vás mohu odkázat na obìpník pana Profesora Haberlanda (...), že se musíme v první øadì snažit pokrýt další poptávku po pracovních silách vlastní racionalizací.“<sup>72</sup>

70 Dopis øediteli Dr. Jacobimu, è.j. 5983 ze dne 21.4.1955.

71 Dopis øediteli Dr. Jacobimu, è.j. 5983 ze dne 16.2.1955.

72 Dopis øeditel Dr. Jacobimu ze dne 22. 1. 1955.

73 Dopis øediteli Schmicklerovi ze dne 24. 11. 1955.

V dopise z listopadu 1955 se objevuje pøekvapivá konstrukce. Øediteli Schmicklerovi ze sousedního stavebního oddìlení je pøedestøen problém takto: Jako každý rok se o pracovní výpomoc bìhem jarních prázdnin hlásí uèni. „Jedná se pøedevším o syny našich zamìstnancù, kteøí se u nás pozdìji budou ucházet o zamìstnání.“ Autor dopisu navrhuje peèlivì zvážit tyto pádsti, protože se obává, že nikteøí uèni by byli „nadbyteèní“.<sup>73</sup> Zajímavý je však tento dopis i z jiného dùvodu. Autor pokračuje: „...pracovní zkušenost bude uèdùm zohlednìna, pokud se pøi ní osvidìí. Tak bychom mohli, s ohledem na snížení poètu

zamìstnancù v roce 1957, vytvoøit urèitou rezervu.“ Tato zmínka je obzvláš zajímavá proto, že o plánovaném poklesu (ke kterému beztak nedošlo) se neuvápuje jako o trvalém.<sup>74</sup>

74 Tamtéž.

75 Dopis adresovaný sekretariátu Stavebního oddìlení ze dne 28. 12. 1954.

76 Dopis adresovaný sekretariátu Stavebního oddìlení ze dne 18. 1. 1955.

77 Napø. dopis è.j. 1103 z 31.12.1954.

78 Dopis Profesoru Riessovi, è.j. 1103, ze dne 3.1. 1955.

Pokud se ale jedná o první bod dopisu, totiž obavu z „nadbyteènosti“ uèdù, nabízí se ještì jeden moment, který ji spíše vyvrací. Je nutno nahlédnout do výmìny dopisù o rok starší, z prosince 1954, kde jsou opìt vysvìtlovány problémy se zamìstnáváním uèdù. Jejich „nadbyteènost“ je tu zdùvodnìna nedostatkem pracovního prostoru. S lítostí tak autor oznamuje, že uèdù mùže zamìstnat pouze omezený poèet. Navrhuje pak organizaèní opatøení, jako napøíklad využití uèdù støídavì na jiných provozech, pøièemž praxe by jim mìla být pozdìji zapoèítávána. „Vzhledem k tomu, že následující roèníky budou produkovat málo nových absolventù, je cílem tohoto opatøení zajistit si dostatek dorostových pracovních sil.“<sup>75</sup>

Opět se tu objevuje zmínka o slabších roěních a samozřejmě odkaz na válku. V odpovědi na tento dopis nicméně konkrétní oddělení příslibuje místo pět pomocníkům do dílny, čtyřem pomocníkům do laboratoře a dvěma dílníkům. Jako náhradu za odcházejícího zaměstnance by naopak oddělení uvítalo jednoho z laborantů už v prosinci.<sup>76</sup>

Pokud jde o zaměstnávání uèòù a otázky s ním spojené, představuje korespondence bohatou základnu pro zjišování jednotlivých poptávaných profesí. Jedná se nejčastěji o zedníky, pokrývaèe, malíøe a pracovníky s isolaèními materiály, a to po celé zkoumané období.<sup>77</sup> Jinde jsou poptávány skupiny „schopných“ dílníků pro celá oddělení bez specifikace jejich èinnosti, èasto jako „pomocníky“. Tato formulace je opakovaná, doøe patrná pak napø. v dopise z ledna 1955. Zde se navíc opět objevuje zmínka, že možnosti zaměstnávání mládeže jsou omezené, v tomto pøípadi napøíklad „pøichází v úvahu nanejvýš dva poslèci.“<sup>78</sup>

Zaměstnávání žen je jednou z otázek øešených v úvodu této práce. Ve společnosti Bayer dochází dle korespondence minimálně v jednom pøípadi k opaènému problému. Vzhledem k nedostatku žen na jednom z oddělení je popadováno zvýšené množství mužských zaměstnancù z jiných provozù. Autor dopisu, samotný generální øeditel Haberland, tu øeší dilema, zda napøíklad na práci laboratorních pracovníc do oddělení Foto uvolòovat muže, kteøí pak ale budou chybìt na stavbách a v montážních halách. O externích zdrojích pracovních sil tu nepadá ani zmínka. Tuto skuteènost ale objasòuje vïta: „Vzhledem ke

známé napjaté finanèní situaci dílny...“<sup>79</sup> Zároveò ale pádá sekretariát o koordinaci s dalšími odděleními, která by mïla postupnì uvolòované ženy nabízet fotografickému oddělení. Z výše uvedeného vyplývá, že minimálně v roce 1949 panoval v podniku naprostý nedostatek ženských pracovních sil, a to v takové míøe, že bylo nutné mnohdy volit dostatek žen jako prioritu pøed dostatkem dílníků. Jiný z dopisù ale postihuje situaci ponìkud odlišnì. V nìm Dr. Riess popisuje situaci, kdy je jedním ze zasloužilých pracovníků podniku pádán o pracovní místo pro patnáctiletou dceru, nejlépe v oddělení fotografií. Dr. Riess podotýká, že není zvykem v tìchto provozech ženy zaměstnávat.<sup>80</sup>

79 Dopis sekretariátu technického oddělení ze dne 7. 10. 1949.

80 Dopis p. Hoffmannovi z personálního oddělení ze dne 14. 8. 1952.

81 Dopis Dr. Krempa, stavební oddělení A, ze dne 18. 2. 1953.

82 Napø. dopis Dr. Schnellovi ze dne 17.3.1953 èi 27.2. 1953.

83 Dopis Dr. Jacobimu ze dne 21. 1. 1953.

## 5.2. Skladba profesí, orientace podniku

Podívejme se nyní podrobněji na skladbu dílnictva podle jeho profesí. K tomu poskytuje korespondence slušné množství materiálù, ovšem málokdy bývají souvisleji, v nìkolika po sobì jdoucích letech, srovnávány stejné kategorie. Pokud srovnáme na pøíkladu Stavebního oddělení A poèet zaměstnancù pøed válkou a po válce, zaznamenáme nárùst na témìø dvojnásobek. Nejvíce v této dílni pøibylo lakýrníků, okenáøù a pokrývaèù, naopak lehce ubylo kanalizaèních pracovníků. Z dopisu dále plyne, že zatímco v døívjších

letech si nechávalo oddělení mnoho prací dodávat externě a samo obstarávalo jen ty činnosti, které byly jiným oddělením nějakou překážkou znemožňovány, v roce 1953 již zabezpečuje téměř úplně všechny činnosti. Samozřejmě je pak vzájemná výpomoc jednotlivých profesí uvnitř jednotky.<sup>81</sup> To znamená, že opit není upřednostňována nějaká náročná forma rekvalifikace, nýbrž dělníci jsou často přidělováni k činnostem podle potřeby.

Žáda dopisů<sup>82</sup> se na příslušná oddělení obrací s prosbou po nekvalifikovaných pracovních silách na „výpomoc“. Má se jednat o mladé dělníky, nejčastěji o mládež. Jinde je přímo specifikováno, že se (z důvodu, který není uveden) má jednat o „mladší 18 let“.<sup>83</sup> Svou roli tu sehrává aplikace různých rafinovaných postupů, jak tlačit vykazovaný počet pracovních sil co nejvíce dolů a zároveň jak zaměstnat dělníky s co nejnižšími náklady. Zahrnutí nově přijatých pracovníků mezi uění patrně obchází znění oběhovníku ředitele Haberlanda o nenavyšování počtu pracovních sil.

V odpovědi na tento dopis lze nalézt podrobnější popis změn zastoupení v rámci jednotlivých profesí za období let 1948 až 1953. V rámci tohoto popisu dochází autor k závěru, že každý výrazný výkyv v počtu pracovníků určité profese je zapříčiněn konkrétní událostí. V případě pokrývače je to nový postup skládání zkoušek přímo v továrních halách, v případě lakýrníků je to například značný nárůst požadavků na odběr jejich práce v rámci celého podniku. V závěru pak ale dopis oznamuje, že počet nově najímaných dělníků do tohoto oddělení klesá. Pracovní síly je sice potřeba více, ale situace je stále více řešena z vnitropodnikových zdrojů pracovních sil.<sup>84</sup>

84 Dopis Dr. Kremptovi ze stavebního oddělení A, ze dne 19.2.1953.

85 Dopis řed. stavebního oddělení A ze dne 15. 2. 1953.

86 Viz první odstavec této podkapitoly.

87 Dopis řediteli stavebního oddělení Dr. Schnellovi ze dne 17. 3. 1953.

Příloha předchozího dopisu ukazuje podrobnější tabulky, které ukazují, jak se vyvíjel počet pracovníků v jednotlivých profesích v letech 1948 až 1953 ve srovnání s počtem zaměstnanců z rezerv. Z údajů je patrný jasný trend: Stále více zaměstnanců je z jakého si rezervního fondu přidělováno přímo do dílny oddělení A. Jaký fond zde mají autoři na mysli, mi přitom nepřišlo zcela zřejmé.

Zvíšující se zábor produkce je v korespondenci rovněž patrný. Například v dopise února 1953 se odesílatel zmiňuje o rozšíření činnosti jejich oddělení, a to o například o tzv. tlakovou hydrogenaci, výrobu formaldehydu a polyakrylátů.<sup>85</sup> V dopise je vznesen požadavek na 10 nových zaměstnanců, kteří ale mají provádět pouze odborný dozor. Z textu tak vyplývá, že dosavadním zaměstnancům, a již byli z kteréhokoliv oboru, bude svěřena práce s chemikáliemi, ačkoli se jedná o pracovníky z výše zmiňovaných oborů.<sup>86</sup> Vzhledem k brzkému termínu zahájení výroby je pak navrženo, aby „tato poptávka byla považována za akutní.“ Výroba AZO-barviv a nejrůznějších kyselin je zohledněna v dopise z března roku 1953. Velice obdobně je postupováno i v tomto případě nově zaváděného provozu.<sup>87</sup>

### 5.3. Naléhavost potřeby pracovních sil

Výraz „naléhavý“ èi „akutní“ je vùbec v celé korespondenci ve vztahu k poptávce po pracovních silách pouíván èasto. Podobnì je tomu v dopise z téhož mìsíce, kde je øeditel Dr. Jacobi pádán o urychlené zajištìní dvaceti nových mužù nad 18 let pro

chemický provoz.<sup>88</sup> Stejnì jako v pøedchozím pøípadì tu není pádáná zmínka o popadované kvalifikaci. Stále tíživjší situaci bìhem posledních zkoumaných let vystihuje dopis neznámého autora adresovaný sekretariátu stavebního oddìlení, který je uveden: „V poslední dobì jsem Vámi témìø dennì zahrnován pádostmi o navýšení stavu Vašeho personálu.“<sup>89</sup> Autor jiného dopisu uvádí následující formulaci: „Pøi každé moþné pøíležitosti (...) se pokoušíme o nábor...“<sup>90</sup>

88 Dopis øediteli Jacobimu, è.j. 1732 ze dne 21.2.1953, velice podobnì dopis z 27. 2. 1953 Dr. Riessovi na personální oddìlení.

89 Dopis adresovaný sekretariátu oddìlení Náboru pracovních sil ze dne 22. 1. 1955.

90 Dopis øediteli technického oddìlení Dr. Millerovi ze dne 22. 10. 1954.

91 Obìþník øeditele Haberlanda ze dne 25. 5. 1949.

92 Dopis øediteli Dr. Jacobimu ze dne 6. 11. 1953.

93 Napø. dopis øediteli stavebního oddìlení Dr. Schnellovi ze dne 17. 3. 1953.

94 Dopis Ing. Meyera ze dne 2. 12. 1955.

Situaci pomìrnì piknì ilustruje obìþník øeditele Haberlanda, kterým dává na vùdomí øeditelùm jednotlivých oddìlení, jak mají zacházet s doèasnì propuštìnými pracovními silami (zeitweise frei gewordene Arbeitskräfte). Tyto pracovní síly se dle naøízení mají okamþitì hlásit na stavebním oddìlení, kde „budou zamìstnání urèitými pracemi a budou pøipraveni se na vyzvání opìt nabízet.“<sup>91</sup> Ilustrativní je rovnìþ vzkaz øediteli Dr. Jacobimu, ve kterém autor vysvìtluje, þe ètveøice novì nastoupivších uèdù pøišla jen pod urèitými podmínkami týkajícími se posunù dat jejich nástupu.<sup>92</sup> Z dnešního pohledu je jistì zajímavé pøedstavit si pracovníka s takhle silnou vyjednávací pozicí.

Øada dopisù velice peèlivì zdùvodòuje potøebné navyšování poètu pracovních sil, a to i v pøípadì, þe se jedná tøeba o jednotlivce. Nikolikrát je v dopise takový postup odùvodòován, pøièemþ autor obvykle zahajuje pøání formulací, þe se je vùdom obìþníku a naøízení, ale situace je skuteènì nouzová. V nikolika pøípadech je slovo „naléhavý“ pøímo podtrþeno.<sup>93</sup>

Podnik se také pokouší vyuívát jako pracovní sílu uteèence z NDR. Svìdìí o tom záznam o pracovní cestì Ing. Meyera, který v ní popisuje návštìvu uprchlického tábora v okrese Bremervörde. Všímá si neutišených podmínek asi tisícovky osob, z nichþ vybírá asi 70 jako vynikajících kandidátù na zamìstnání v podniku. Jediné pøedpoklady, podle kterých jsou opìt vybírání, jsou nízký vùk, vynikající fyzická kondice a dobré charakterové vlastnosti. 23 z nich je za úèasti zástupce Úøadu práce v Opladenu je vybráno pro vytipované profese. Jak autor uvádí, jmenování „navzdory vesmìs dvouleté vùyuèní dobì nepùsobí nezkušení.“<sup>94</sup>

Vùkové sloþení vybraných dílníků je patrné v dopise samotném – samozøejmnì i zde se jedná o nikteré sotva dosáhnuvší osmnáctého roku.

Obr. 1: Dopis Ing. Meyera ze dne 2. 12. 1955 Zdroj: Archiv Bayer – korespondence, šanon 1955.

Potøebné je uvìdomit si, ÷e samotný nárùst pracovních sil v èástech podniku, o nichþ je øeè, pøitom není nikterak závratný. Následující tabulka ukazuje bilanci pøíchodù a

odchodù z celého technického úseku, který je v korespondenci nejèastìji zmiòován. Jak je patrné, k více neþ pìti tisícùm zamìstnancù jich nakonec pøibývá pouhých 13 (22 odchází a 35 nových je pøijato. Jedná se však jen o ukázk u svìdèící o jednom mìsíci, nelze ji tedy brát za absolutní vypovídající.

Obr. 2: Pøehled pøíchodù a odchodù v technických oddìleních společnosti Bayer za èerven roku 1953. Zdroj: Personalbericht, Juni 1953, Archiv Bayer, šanon 1953.

Dokumenty pøirazené v archivu Bayer ke korespondenci se však neomezují jen na výmìny dopisù mezi jednotlivými èiniteli. Obèas jsou tu neuspoøádanì øazeny napøíklad významné zprávy z periodik. Tak je tøeba v èervnu roku 1950 archivován èlánek o marných pokusech drobnìjších francouzských podnikatelù získat vùtšinouvý podíl v koncernu Francolor. Ten je v té dobì stále z 51% vlastnìn společností Bayer. Hrozí tu však nebezpeèí, ÷e podnik bude zestátnìn.<sup>95</sup>

<sup>95</sup> Neue Zürcher Zeitung, 14. 6. 1950, kopie výstøipku v archivu Bayer, zaøazeno zvláš.

#### 5.4. Shrnutí

Celá zkoumaná èást korespondence, která se týká pracovních sil, je neúplným kompletem s ne pøíliš jasným zpùsobem výběru dokumentù. Nicménì tento vzorek obsahuje asi stovku dokumentù, z nichþ zhruba polovina má pro úèel tohoto prùzkumu nijakou výpovìdní hodnotu. Co tedy ètenáø zjistí nahlédnutím do této korespondence? Tato podkapitola shrne zjištìní, ke kterým lze dospìt.

Podnik se potýká s chronickým nedostatkem pracovních sil. Ostatním

problémům se korespondence vlnuje jen okrajově. Lze z toho soudit, že je tento problém v rámci podniku silně akcentován. Ve všech dokumentech, ať na jednu výjimku, je řešena otázka přílivu nových pracovních sil, nikde (celkem logicky) se neobjevuje snaha nedostatek kompenzovat např. motivací pracovníků důchodového věku k setrvání v pracovním poměru. Všudypřítomná je nicméně snaha racionalizovat výrobní proces, aby nově najímaných pracovních sil nebylo zapotřebí takové množství. Ačkoliv pracovních sil tak rapidně nepřibývá, je problém neustále vnímán jako zásadní.

Dalším trendem je neustále rostoucí míra zabezpečování pracovních sil z vlastních zdrojů. Společnost se snaží neustálými přesuny pracovníků uspokojovat aktuální potřeby produkce. Často jsou tak vyupíváni nekvalifikovaní dělníci (a už dlouhodobě nekvalifikovaní, nebo nezletilí či čerství zletilí, kteří zatím potřebné kvalifikace nedosáhli). V jednotlivých dopisech jsou navrhovány přesuny zaměstnanců do ne zcela příbuzných profesí bez větších problémů. Nejde zde ani tak o poptávku po pracovní síle pro nekvalifikované práce, jako o vyupití osob se spíše praktickými dovednostmi pro činnosti ne zcela nenáročné. Rekvalifikace nejsou nikde řešeny, ať na zmíněný příklad získávání praxe učeď. Právě nových učeď, schopných a ochotných vykonávat takřka jakoukoli práci, je zřejmě důležitým aspektem firemní taktiky v tomto období. Peny nejsou zaměstnávány ve větší míře, naopak jsou v několika případech nahrazovány muži.

Eventuelní poklesy produkce, ať skutečné, jako v roce 1951, či pouze plánované, jako v roce 1957, jsou dlouho dopředu pojímány jen jako krátkodobé zakolísání, při němž trend zůstává zachován. Jedině tak si lze vysvětlit výše popsany nápad s tvořením rezerv. Skutečnost, že takto podnik uvažuje, rovněž vypovídá o silné víře v dlouhodobý růst.

## 6. Závěr

Podpis smlouvy o zaměstnávání tzv. *gastarbeiterů* v prosinci roku 1955, který vedl v následujících letech k podpisu dalších obdobných smluv a následně stoupajícímu podílu jiných národností mezi pracovními silami v SRN, byl výslednicí celé řady příčin. V první řadě zaznamenávala Spolková republika Německo značný růst HDP a s ním spojený růst zaměstnanosti, o kterém se všeobecně soudilo, že bude dlouhodobý. Z něj pravděpodobně vyplývala potřeba průmyslových podniků vzrůstající poptávku po pracovních silách řešit. Zároveň se v první polovině padesátých let rozvíjí plány evropské integrace, do nichž svým způsobem zapadá úzká spolupráce dvou zemí a příprava nejrůznějších předstupů jednotného pracovního trhu. Dále je to hospodářská situace Itálie, především vysoká nezaměstnanost a snaha tuto situaci nějak řešit. Svou roli sehrávají i zlepšující se sociální podmínky dělníků, především rapidní zkrácení pracovní doby.

Ve své době argumentovala pro podpis dohody v SRN poměrně úzká skupina politiků v rámci CDU, její druhá část (její velikost nikdy nebyla oficiálně určena) se stavěla ke smlouvě spíše skepticky a opozičně (v této době ještě marxistická) SPD se stavěla ostře proti, přičemž její argumentace však byla spíše národní. Ekonomickým teoretikům mohlo řešení v podobě přesunu pracovních sil přijít velmi výhodné vzhledem k výborně se doplňujícím podmínkám na italském a německém pracovním trhu, svou roli sehrávala i vysoká mobilita a zdravotní úroveň zahraničních dělníků.

Sekundární literatura se již dlouho odklání k názoru, že tato řízená migrace byla výsledkem ekonomické situace, v poslední době se však objevuje i názor, že byla spíše



výsledkem politického tlaku. Práce proto sledovala, jaká situace panovala přímo v konkrétních podnicích

Cílem práce bylo zhodnotit poptávku po pracovních silách v rámci dvou významných průmyslových podniků Severního Porýní – Vestfálska, tedy země s jednou z nejnižších mír nezaměstnanosti v tehdejší SRN. Pro tento účel jsou vybrány podniky Mannesmann, zástupce ocelářství, a Bayer, představitel průmyslu chemického. V obou případech existují obecné materiály firemních ročenek či výročních zpráv, v druhém případě dokonce korespondence mezi úředníky zprostředkujícími nové pracovní síly. V obou

podnicích lze potom sledovat vzestupný trend nejen počtu dělníků (zde se jedná o dělníky obecně, nikoli ještě o dělníky z Itálie), ale i ostatních zaměstnanců, plánovanou rozsáhlou výstavbu zázemí a růst tzv. čistých investic. Ačkoliv oba podniky uplatňují odlišnou strategii dosahování růstu, vykazují celou řadu podobných znaků v tom smyslu, jak velká u nich existovala poptávka po pracovních silách a jak byla v rámci obou podniků řešena. Rozdílná jsou také obě odvětví – jedno s rostoucími, jedno prakticky s konstantními cenami vstupu.

Posouzení situace v obou podnicích ve vztahu k pracovním silám vedlo k utvoření určitého obrázku o potřebě pracovních sil v těchto odvětvích. S najímanými dělníky nepočítali zaměstnavatelé jen například na jednu sezónu, nebo řada z nich mohla být velice pružně přesunuta do jiných úseků výroby, otázka rekvalifikací nebyla v rámci společnosti Bayer nikde řešena. Spolu s rostoucí šíří sortimentu obou podniků pak samozřejmě rostla poptávka po dalších profesích, která ale nebyla uspokojována nijak cíleně.

Nedostatek pracovních sil je v obou sledovaných podnicích všudypřítomný. Jinou agendou se příslušná oddělení takřka nezabývají a veškerá korespondence se vztahuje k tomuto problému. Pokud je některé stanovisko zamítavé a podnik se naopak přijetí určité skupiny dělníků brání, je to vzápětí vysvětleno například nedostatkem prostoru. I v době, kdy hospodářství neroste, podniky svou kapitálovou a pracovní výbavu navyšují.

Pracovníci jsou sháněni nejruznějším způsobem, často nestandardními postupy. Z korespondence je pak nápadně patrná snaha nejvyššího vedení přivliv pracovních sil přeci jen brzdit a vycházet především z vlastních rezerv. Při delším čtení podnikové korespondence navíc skutečně čtenář nabývá dojmu, že problémem zaměstnavatelů zůstává obava z náhlé absence flexibilní zásoby pracovních sil, která by mohla brzdit další expanzi podniku.

Očekávání dlouhodobého růstu se u podniků projevuje neproporčním růstem doprovodného personálu a nevídaným rozvojem zázemí všeho druhu. Z vývoje ve sledovaných letech, tedy zhruba 1950 – 1955, lze předjímat další růst v letech následujících, expanzi firmy a kritický nedostatek vhodných pracovních sil.

Zde se projevuje klíčový rozpor s teorií, se kterou v posledních letech vystoupila Dr. Knortz, podle níž byl podpis smlouvy v roce 1955 pouhou diplomatickou hrou, která příliš nebrala ohled na skutečné potřeby trhu. Autorka, která zpochybňuje dosavadní tvrzení, že podpis smlouvy roku 1955 byl výsledkem okamžité situace, vychází z analýzy

materiálů ministerstva zahraničních věcí a přísun zahraničních dělníků považuje za především politicky motivovaný krok. Vhodnost tohoto řešení byla zdůvodňována již současníky, a to rozličným způsobem. Obavy z budoucnosti přitom neměly podobu strachu z jiné kultury importované takto do SRN, ale v drtivé většině ekonomickou povahu.

Práce tak díky omezeným možnostem případové studie poměrně malého rozsahu neposkytuje odpověď, kdo konkrétně v podmínkách celé SRN stál v pozadí a kdo inicioval vyjednávání o dohodě z roku 1955. To ostatně nebylo ani jejím cílem. Práce ukazuje, že zjištění situace ve dvou průmyslových podnicích jedné z klíčových zemí odpovídá všeobecně zapité představi většiny autorů sekundární literatury. Je možné, že výzkum v jiných společnostech či v prostředí zemědělské výroby by přinesl odlišný pohled. Značný nedostatek pracovních sil ve dvou z podniků Severního Porýní – Vestfálska panoval a vedení společností si uvědomovalo, že se nejedná o přechodnou záležitost. Ačkoli tento zájem nebyl pravděpodobně jasně artikulován, lze se domnívat, že existoval.

## Summary

The ratification of the Treaty on Employment of the so-called Gastarbeiter that led to a massive inflow of other foreign workers was a result of many causes. Firstly there was an enormous GDP growth in the Federal Republic of Germany followed by the rising rate of employment, which was considered to last in the long run and which had to be solved. Meanwhile the European integration evolves. It is connected with the efforts to establish common labour markets. Moreover there is the situation in Italy – high level of unemployment above all. It is also a result of a rapid working hours cut.

At the time a quite thin group of the Christian democrats argued for the Treaty, the rest of the party along with the Socialists and the Labour Union were against. This solution may have seemed quite suitable to the economic specialists. The aim of the thesis was to analyze the labour demand in two large industrial corporations in North Rhine – Westphalia, because of the low unemployment rate in this country.

The aim of the thesis was to evaluate the demand for labour in two meaningful corporations in the North Rhineland – Westphalia, the land with one of the lowest

unemployment rates in the Federal Republic of Germany. For this purpose I chose two corporations - Mannesmann, the representative of steel industry and Bayer from the branch of chemistry. In both cases there are general corporate brochures or annual reports at disposal. In the second one we can deal with the corporate correspondence too. Not even the number of labours rises, but also the number of other employees. We can also observe the widening of infrastructure and net investment. Although both companies implemented different strategies of growth, they have many characteristics in common – e.g. the labour demand and its solutions. The two branches also differ – in the first one the labour price rises.

The employees were considered as long term. Many of them could be easily transferred into the other sections of production without any need of requalification. Along with the widening assortment of the company, there was an increasing demand for other professions, which was not fulfilled in a targeted way.

The shortage on labour is omnipresent in both corporations. There is almost no other agenda to deal with. If there is a negative attitude to the question of employment, it is only affected by the insufficient space or tools or other equipment. These corporations increase their labour and capital, even if there is no growth in the whole economy.

Different unusual ways to obtain workers are used. We can observe the

efforts to restrict the flow of labours or to use own reserves instead of hiring new ones. The overproportional growth of the accompanying personal and the strengthening of free time facilities of all kind can also be observed.

There is the key discrepancy with the theory of Dr. Knortz from the recent years. According to this theory the ratification of the treaty in 1955 was only a “diplomatic play” which did not take the real market needs into consideration. Dr. Knortz uses the materials of the Ministry of Foreign affairs at most.

Thanks to the limited chances of a low range case study the thesis does not clearly answer the question who schemed the dealing of the treaty, which was not its aim, incidentally. It shows that the facts observed in the two companies in one of the key industrial countries in Germany correspond to the seated views on this problem, illustrated in the secondary literature. I can declare that the shortage of labour was present in those two corporations and despite the fact that it was not articulated it was probably present.

## Seznam literatury

### Prameny - archivy podnikù

Mannesmann AG, Výroèní zpráva 1950, 1951, 1952, 1953, 1954 a 1955 a vložené informaèní letáky

Bayer AG, Výroèní zpráva 1950, 1951, 1952, 1953, 1954, 1955 a 1956.

Bayer AG ,Výroèní zpráva v anglickém jazyce 1955.

Bayer AG šanony s podnikovou korespondencí týkající se pracovních sil – 1950, 1951, 1952, 1953, 1954 a 1955.

### Monografie a sborníky

ABELSHAUSER, Werner: Deutsche Wirtschaftsgeschichte seit 1945. München: Beck, 2004.

BADE, Klaus: Ausländer, Aussiedler, Asyl. München: Beck, 2004.

BADE, Klaus: Evropa v pohybu: Evropské migrace dvou století. Praha, Lidové Noviny, 2005.

BETHLEHEM, Siegfried: Heimatvertreibung, DDR-Flucht, Gastarbeiterzuwanderung. Wanderungsströme und Wanderungspolitik in der Bundesrepublik. Stuttgart: Klett-Cotta, 1982.

BUßMANN, Ludwig - ABELSHAUSER, Werner (Eds.): Die Wirtschaft des Landes

Nordrhein – Westfalen. Köln: Kohlhammer, 1988.

FELDENKIRCHEN, Wilfried: Die Deutsche Wirtschaft im 20. Jahrhundert. München, Oldenbourg, 1998.

GRUBER, Ludger: Die CDU-Landtagsfraktion in Nordrhein-Westfalen 1946 - 1980. Düsseldorf: Droste, 1998.

HERBERT, Ulrich: Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland. Saisonarbeiter, Zwangsarbeiter, Gastarbeiter, Flüchtlinge. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, 2003.

HILGER, Susanne: Amerikanisierung deutscher Unternehmen. Stuttgart: Franz Steiner Verlag, 2004.

HILGER, Susanne: Sozialpolitik und Organisation. Formen betrieblicher Sozialpolitik in der rheinisch-westfälischen Eisen- und Stahlindustrie seit der Mitte des 19. Jahrhunderts bis 1933. Stuttgart: Franz Steiner Verlag, 1996.

KNORTZ, Heike. Diplomatische Tauschgeschäfte. „Gastarbeiter“ in der westdeutschen Diplomatie und Beschäftigungspolitik 1953-1973. Köln: Böhlau, 2008.

NEUMANN, Lothar: Die Ruhrkohle AG. Bochum: Germinal – Verlag, 1987

PAGENSTECHEER, Cord: Ausländerpolitik und Immigrantenidentität: Zur Geschichte der Gastarbeit in Bundesrepublik. Berlin: Bertz, 1994.

RIEKER, Yvonne: Ein Stück Heimat findet man ja immer. Essen: Klartext, 2003.

SCHILL, Erich: Das Recht der ausländischen Arbeitnehmer in Deutschland. Baden-Baden: Nomos, 1965.

Èlánky v odborných periodických

FIJALKOWSKI, Jürgen: Gastarbeiter als industrielle Reservearmee? Zur bedeutung der

Arbeitsimmigration für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland in: Archiv für Sozialgeschichte, roè. 1984, è. 24, s. 378-410.

MARKOVITS, Andrei – KHAZARINOV, Samantha: Class conflict, Capitalism and Social Democracy. The Case of Migrant Workers in the Federal Republic of Germany. Comparative Politics, 1978, roè. 10, è. 3, s. 373-391.

Internetové zdroje

Struèná historie spoleènosti Bayer <http://www.bayer.com/en/1945-1951.aspx> (25. 3. 2010)

Struèná historie spoleènosti Mannesmann [www.mannesmann-archiv.de/deutsch/download/konzern.rtf](http://www.mannesmann-archiv.de/deutsch/download/konzern.rtf) (22.3.2010)

Ostatní

Quelle. Magazin des deutscher Gewerkschaftsbundes. Roèník 1955