

# Škodouácký ODBORÁŘ

Ročník XXIII

číslo 7

25. 2. 2016

## Problém s nedostatkem personálu je vážný, došlo i k porušení uzavřené dohody

Člen představenstva odpovědný za oblast personalistiky Bohdan Wojnar loni při rozhovoru s předsedou PR Jaroslavem Povšíkem informoval, že firma zvažuje navýšení agenturního personálu, a to například směrem k závodu Kvasiny. „Nic takového jsme zatím s firmou neprojednali, přesto se nyní objevují informace, že tam je personál s určitými kvalitativními nedostatky,“ říká předseda Podnikové rady Jaroslav Povšík. Ačkoli došlo k určitému navýšení, uzavřená dohoda umožňuje takzvaný klouzavý půlroční průměrný počet agenturních zaměstnanců. „Došlo k mírnému překročení na 2620 lidí, to by nám až tolik nevadilo, pokud by dál nebylo v plánu jeho navýšování,“ uvedl předseda Povšík.

Firma nemá v Kvasinách lehkou situaci, potýká se tam s dramatickým nedostatkem kvalitního personálu, protože už nyní je v regionu nejnižší nezaměstnanost z celé České republiky a ani zahraniční dělníci se příliš do práce v Česku nehrnou jako v minulých letech. „Možná jsme na konci roku situaci mírně podcenili s ohledem na nedostatek personálu. Musíme si ale uvědomit, že nás letos v Kvasinách čeká náborová akce na zhruba 2 000 zaměstnanců,“ upozornil na Podnikové radě Pavel Hlaváč, šéf útvaru řízení lidských zdrojů.

Firma se proto snažila situaci stabilizovat alespoň agenturním personálem. „Začátkem ledna ve snaze získat menší náskok a mít dostatek připravených lidí na zapracování, jsme skočili opravdu mírně mimo stanovené počty. Celý

projekt musíme řádně dopracovat, abychom zajistili výrobu v Kvasinách,“ podotýká Pavel Hlaváč.

„Pokud je to jen jednorázové porušení, kdy se oběma stranám může stát, že něco ujede, tak se to dá pochopit, nelíbilo by se nám, ale kdyby tento počet měl i nadále narůstat,“ upřesňuje předseda Povšík. „Byli bychom rádi, kdyby se hladina agenturního personálu držela stabilně a nedošlo například jindy zase k velkému propadu,“ dodává předseda.

K podobné situaci došlo již na podzim, kdy byla enormní poptávka zákazníků po nových vozech a například na Octavii se projížděly i některé přestávky a bylo nutné doplnit personál. Během měsíce byly náborové akce na 150 zaměstnanců. „Musíme si proto nyní sednout k jednacímu stolu a domluvit se na dalším postupu.

Je to důsledek situace v předchozím roce,“ dodal Hlaváč.

Firma připravuje, respektive chce projednat možnosti k náborem, které jsou odlišné od některých firem. Připravuje se k tomu celá koncepce, kterou chce firma s odbory KOVO projít. „Musíme postupovat společně, je velký nedostatek kvalifikovaných lidí, který nás bude provázet i v dalších letech a musíme k tomu proto připravit koncepci,“ říká Hlaváč a je právě otázkou v jakém poměru kmenového vůči agenturnímu personálu.

Podle předsedy Povšíka je nutné jednat okamžitě, aby nadále nedocházelo k porušení uzavřených dohod. „Jinak příště můžeme říci, že zaměstnanci nenastoupí na flexikonta, to je také jednorázové porušení smlouvy, a budeme tím vyrovnaní,“ dodal předseda.

## EXPRES

### Podpora pro odboráře v americkém závodě VW

Podniková rada odsouhlasila zaslání dopisu s podporou pro odboráře v americkém závodě koncernu Volkswagen v oblasti Chattanooga. V závodě je poměrně vyhrocená situace. Zdejší odboráři organizace UAW požádali o podporu proti managementu, který odmítá uznat jejich oprávněné požadavky. V závodě mezi odboráři trvá složitá situace vycházející z faktu, že v podniku působí více odborových organizací a vedení závodu chtělo, aby ve vznikající Podnikové radě bylo zastoupeno více odborů. Odboráři UAW požádali o pomoc americký úřad práce, který jejich prosbě vyhověl a mohly se tak konat volby, které UAW vynesly vítězství. Podnik to však odmítá uznat a s odbory nechce vyjednávat. Jednotlivé lokality VW americkým kolegům vyjadřují podporu a solidaritu.

### Vyhrajte After tombolu plesu Odborů KOVO MB

Všichni návštěvníci plesu Odborů KOVO MB se ještě mohou zúčastnit „After tomboly“ o zájezd, spojené s anketou o tom, který ze sponzorů letošního plesu je nejvíce oslovil. Seznam sponzorů našli spolu s programem na stole při plesu, který se konal 13. února. V něm se nacházel rovněž anketní formulář, který stačí společně se vstupenkou z plesu odevzdat v knihovně nebo videopůjčovně Odborů KOVO MB v budově M5, nebo zaslat na adresu Odborů KOVO MB, V. Klementa 869, Mladá Boleslav 293 60, a to do 7. března 2016. Z došlých vyplněných kupónů bude vylosován výherce zájezdu.

### Jak se zapojit do největší sportovní akce odborů KOVO – bowlingu?

V termínu od 21. 3. 2016 do 26. 4. 2016 se uskuteční již XXVIII. ročník bowlingového turnaje pořádaný sportovní komisí Odborů KOVO MB. Hrací doba bude tradičně pondělí až pátek od 16 do 18 hodin. Turnaj je vypsán pro členy Odborů KOVO MB a uzavěrka přihlášek je do 15. 3. 2016. Podat ji můžete od tohoto týdne na pokladně odborů společně s řádně vyplněnou přihláškou. Startovné pro družstvo činí 200 korun, tedy jen 50 korun na člena týmu. Družstva jsou složena libovolně ze čtyř hráčů/ček a před zahájením si každé družstvo vylosuje dráhu, kterou má k dispozici na 2 hodiny včetně tréninku (cca 3 zkušební hody pro hráče). Kontakty i aktuální informace naleznete na našem webu odborykovomb.cz.

## Postupně až 500 nových pracovních míst pro nepřímou oblast

Nedostatek personálu a boj na trhu práce o kvalifikované zaměstnance jde tak trochu proti ráci - snižování nepřímého personálu, což je dlouholetý program ve firmě ŠKODA z koncernu VW, jenž má za úkol každý rok snížit počet lidí v nepřímé oblasti, stejně jako zavádět další programy optimalizace. Zapomenout nemůžeme ani na program HPO, který ještě loni či předloni představoval na mnoha pracovištích velkého strašáka a je jím dodnes.

Podle Karla Matějky, předsedy DO 12 v Česanech jde o koncepční problém, kdy například v oblasti nepřímého personálu docházelo dlouhodobě ke snižování ze strany firmy, která chtěla šampionsky v rámci koncernu Volkswagen dokazovat, jak umí snižovat náklady, snižovat personál a zvyšovat produktivitu. „Činnosti se nakonec musely dávat externím firmám, pracovních míst bylo méně a méně. Ti lidé potom práci jen těžko zvládají a na řadu nových míst teď lidi jen velmi těžko hledáme. Firma si za to může sama,“ dodává Matějka.

Podle Bohdana Wojnara, člena představenstva pro oblast personalistiky, je ale situace v Česanech nadstandardně lepší, než v jiných oblastech firmy, a to i co se týče výše platů. „Pro následující období jsme schválili až 500 nových míst, která jsou již částečně obsazena a budou dále obsazována v průběhu letošního a příštího roku. To jsou místa pro činnosti, které jsou pro nás budoucností, novými výzvami a úkoly. Například pro Česano se jedná řádově o 200 míst,“ říká Wojnar. „Průměrná doba obsazování volného místa v Česanech je kolem 45 dnů, což také není nijak špatné číslo,“ dodává.

Firma se podle něho dostává do situace, kdy spíše bude nepřímý personál růst. „V podstatě jsme se dostali na úroveň, kdy jsme i díky všem debatám naše plány korigovali směrem nahoru, protože nám přibýly nové cíle, nová témata. To se týká nejen Česany, ale i oblastí IT a dalších,“ upřesňuje Wojnar. Podle něho se začalo s tímto tématem včas, firma se mu věnuje už několikrát.

Podle Matějky ale existuje seznam míst, která mají být i přesto časem zrušena. „A to nám vadí, protože to ničí některé profese,“ dodává Matějka.

## Ve Vrchlabí už vyrobili přes milion automatických převodovek

Závod ve Vrchlabí od počátku výroby v roce 2012 vyrobil již přes milion dvouspojkových převodovek DQ 200. Moderní, přímo řazená převodovka, se používá ve vozech značky ŠKODA i v modelech dalších koncernových značek. Transformace vrchlabského závodu z výroby automobilů na výrobu převodovek se uskutečnila v roce 2012. Za 18 měsíců byla postavena nová výrobní hala, stávající haly byly modernizovány. Za rychlou přípravu výroby převodovek DQ 200

a za dynamický rozvoj závodu dostal vrchlabský závod v loňském roce ocenění „Továrna roku“. Tato cena je jedním z nejprestižnějších ocenění v evropském zpracovatelském průmyslu. Do přípravy závodu na výrobu převodovek DQ 200 investovala ŠKODA AUTO společně s koncernem Volkswagen celkem 245 milionů eur. Stabilitu ovšem ohrožuje stav výroby v některých světových automobilkách VW, které převodovky odebírají, například v Mexiku.

## Kolektivní vyjednávání pokračovalo tento týden třetím kolem

Mezi odbory KOVO a firmou ŠKODA pokračuje kolektivní vyjednávání. Další kolo se uskutečnilo v úterý 23. února. Odbory KOVO MB předaly firmě 1. února mzdový návrh, který představuje růst mezd a je určen ke kolektivnímu vyjednávání. Firma jej přesto označila jako nereálný.

Na úterním kole KV reagovala firma na mzdový návrh odborů svou argumentací a předložila své stanovisko na mzdový vývoj v letech 2016 – 2018. Návrhy zaměstnavatele odbory odmítly, seznámí s nimi Podnikovou radu na mimořádném jednání v pátek 26. 2. 2016 ve 13 hodin v zasedací místnosti OKMB.

Podle odborů KOVO má za sebou firma opět významně úspěšný rok a jak informuje veřejnost, ve vysokých prodejích pokračuje i v roce letošním. V loňském roce prodala více než 1 milion vozů za jeden kalendářní rok. Celosvětové prodeje značky v jubilejním roce vzrostly o 1,8 procenta na 1 055 500 vozů. A ŠKODA pokračuje ve svém růstovém kurzu i v roce 2016. V lednu zvýšila značka své celosvětové dodávky o 5,2 procenta na 91 600 vozů. „Jedná se o dosud nejlepší lednový výsledek v historii podniku,“ informovala automobilka. V celé Evropě a i v Číně ŠKODA výrazně rostla. Dobrý ohlas u zákazníků získaly nové generace modelů. Dodávky vozu Fabia vzrostly celosvětově o 25,8 procenta a u vozu Superb dokonce o 62,3 procenta. Poptávka po voze Yeti vzrostla o 29,4 procenta.

Zaměstnanci jsou enormně zatíženi, pravidelně pracují ve flexikontech a s plným nasazením a snahou dodat co nejvíce vozů

včas zákazníkům. „Překvapuje nás, že firma v dobách rekordních prodejů i rekordního nasazení zaměstnanců reaguje na požadavky zástupců zaměstnanců takovýmto způsobem. O naše požadavky jsme připraveni říci si všemi prostředky,“ říká předseda DO 32 v Iakovně Lukáš Jindra. „Na podzim se kvůli snaze uspokojit zákazníky dokonce i projížděly přestávky, pracujeme už roky ve flexikontech, firma by to rozhodně měla řádně ocenit, stojíme za vyjednávacím týmem a jsme připraveni jej všemi prostředky podpořit,“ říká předseda DO 40 ve výrobě Octavií Michal Řídký.

Podobně hovoří také odboráři ve výrobě vozu Fabia či ve svařovně. „Zatížení zaměstnanců je obrovské, mnozí nemohou trávit čas s rodinou. Zájem podpořit vyjednávání deklaruje svařovna v některých oblastech maximální organizovaností 98 procent,“ říká předseda DO 31 ve svařovně Petr Knotek.

Předseda PR Jaroslav Povšík připomněl, že vyjednávací tým vede vyjednávání nejprve u stolu, kde chce všemi metodami dosáhnout nejvyššího možného výsledku vůči zaměstnancům. „Samozřejmě musíme dodržet zákony, ale uděláme maximum ve prospěch reálného růstu mezd,“ říká předseda Povšík. Do okamžiku dosažení mzdové dohody nebudou odbory KOVO vyjednávat o jiných tématech. Současná mzdová dohoda vyprší 31. března.

„Jsme připraveni jednat. Jednání je vždy o dvou stranách, které k tomu přistupují zodpovědně. Víme, že je i v těžkých situacích nutné najít nějaké východisko,“ podotkl Bohdan Wojnar, člen představenstva pro oblast personalistiky.



## Naše kvalita a bezpečnost vozů není dost vidět

Vozy značky ŠKODA bez sporu ve své třídě patří k tomu nejvyšší kvalitě, co lze na trhu najít. Díky české a německé kvalitě výroby a především technického vývoje jsou to vozy krásné, funkční, odolné a bezpečné. Mnozí zaměstnanci Česany ale upozorňují, že toto „domácí zlaté“ firma dostatečně neprodává. Na Podnikové radě proto padl dotaz na člena představenstva za oblast technického vývoje Christiana Strubeho od předsedy DO 12 Karla Matějky ohledně nedostatečného marketingového využití tématu aktivní a pasivní bezpečnosti vozů ŠKODA.

„Je to v průměru podobné, kdyby se u francouzské restaurace, která má michelinskou hvězdu, se tato hvězda schovala, neboť zákazník si tuto informaci může najít

na internetu. Je to hodnota, kterou máme, ale není nikterak dostatečně využita. Která automobilka se může pochlubit 5 hvězdičkami Euro NCAP v kompletním portfoliu všech svých vozů? Je například ve třídě A0, tedy u Fabie, zákazník informován, že si může objednat asistenčními systémy, jako mají vozy vyšších a dražších tříd?“ dodal Matějka.

„Budeme k tomu muset v budoucnu vést diskuzi,“ reagoval Christian Strube. Podle firmy je to těžko uchopitelné téma a bližší informace si dnes zákazník najde na internetu, nebo jej informuje prodejce. Podle Matějky je však dobré toto téma lépe využít.

Firma se však v oblasti vývoje bude muset vypořádat i s řadou dalších témat, například s autonomním řízením. Některé společnosti již totiž vyrábějí vozy, které jsou schopné samostatně řídit. Pochopitelně jde

o prototypy, které takto ujedou jen pár metrů za dohledu odborníků. „Odhaduju, že kolem roku 2020 to bude spíše otázka autonomního parkování, kolem roku 2025 už by ale autonomní řízení mohlo být o něco pokročilejší. Vývoj pokračuje tak rychle a překvapivě, že je to až neuvěřitelné,“ reagoval Strube na dotaz, zda firma sleduje i tyto trendy.

Členové PR se dále zajímali, zda firma ŠKODA plánuje zavést do výroby hybridní motory dle trendů z podzimního autosalonu. Podle Strubeho také díky koncernovým modulům má ŠKODA šanci na elektromobilitu. „Zatím by se nám to nevyplácelo, ale určitě bude nutné začít. V koncernu jsme se dohodli, že s přípravou jistého projektu začneme. Aktuálně o tomto tématu velmi intenzivně diskutujeme. Bojuji za tuto technologii,“ podotkl Strube.

## Diskutuje se o automatických převodech členů mezi DO

Větší logika, pořádek a přehlednost. To by mohlo přinést zavedení automatického převodu členů Odborů KOVO ve ŠKODA AUTO mezi jednotlivými Dilemskými organizacemi, pokud dojde k jejich dlouhodobému přesunu na jinou pracovní pozici například na druhé straně areálu firmy. Zaměstnanec by byl přiřazen k příslušné DO podle daného pracoviště, samozřejmě až po určité době, kdy je jasné, že na této pozici setrvá. O tématu se diskutuje v rámci Podnikové rady.

Zaměstnanci to přinesou řadu výhod. Důvodem je, že v blízké DO se řeší problémy dané oblasti, má blíže ke svému předsedovi a především by nebyl v členství chaos, ke kterému dnes může docházet. Řeší se mnoho záležitostí typu plánu dovolených, které se týkají jen dané

DO. Přesuny navíc mohou být stále častější kvůli výkyvům v produkci v jednotlivých oblastech firmy.

„Musíme preferovat řešení pracovních vztahů,“ zdůrazňuje předseda PR Jaroslav Povšík. A připomíná, že DO mají s členy, kteří jsou třeba na druhé straně firmy potíže ohledně jednání, organizace, kontaktů atd. „Když lidé pracují v nějaké hale, tak by tam měli automaticky přejít. Jsme jedna společná organizace a lidé by měli mít na svém pracovišti aktuální informace, služby či podporu od svého nejbližšího důvěrníka. Není logické, aby se někdo s řešením problému na pracovišti obrátil na předsedu na druhé straně fabriky,“ říká specialista pro oblast výroby a BOZP Miloš Kovář.

Samozřejmě tím odbory KOVO nechťjí trhat party kolegů, odborářů

z bývalé DO se mohou dále setkávat, kamaráditi, sportovat a využívat odborových výhod. „Musíme zejména řešit pracovní problémy zaměstnanců v dané DO, což nejde, pokud je evidován úplně jinde,“ dodává Kovář. V některých případech se přechází i mezi závody například z Mladé Boleslavi do Kvasin.

„Snažíme se celý systém profesionalizovat, abychom byli co nejněkonnější. Pokud zaměstnanec v rotaci někde přestoupí a je tam dva roky, tak je lepší, když je v DO na svém novém pracovišti, aby tam mohl řešit dovolenou, veškeré pracovní problémy, aby dostával informace z místa, kde je, kterého se ho týkají,“ dodal J. Povšík. „Je to záměr, nad kterým se zamýšlíme, nikoho do něčeho nenutíme,“ dodává.

## V úrazovosti dál vede firma ŠKODA, loni došlo k dalšímu zlepšení

Firma ŠKODA loni dosáhla lepších výsledků v oblasti úrazovosti zaměstnanců než v předchozím roce 2014. Konkrétně bylo dosaženo celkového indexu 1,0, přitom v roce 2014 to bylo 1,3. V obou letech tak byl výrazně splněn limit úrazovosti, který byl na rok 2016 ustanoven na maximální hodnotu 1,5. Převedení do řech čísel: v roce 2014 se stalo 53 úrazů, loni už to bylo „jen“ 42 úrazů.

„V rámci koncernu Volkswagen zůstáváme s nejnižší úrazovostí na prvním místě, na druhém je značka Seat s hodnotou indexu 1,2,“ uvedl specialista BOZP a výroby Odborů KOVO MB Miloš Kovář.

ŠKODA AUTO se dlouhodobě drží na předních příčkách v koncernovém hodnocení úrazovosti, a to i pod zájvy Volkswagenu, Audi a Seat. Kromě jiného pomohla značná angažovanost odborů KOVO

do oblasti bezpečnosti práce, tlak na zajištění pracovišť, vytváření koridorů pro chodce, kvalitních návodů, normy obsluhy, dostatečného zaučení i školení. Stejně tak se investuje do popularizace tématu a nenásilným až zábavným kampaním, které mají upozornit na rizika v zaměstnání a vyvarovat se jim. Příkladem je dobře známá kampaň s humornými obrázky kreslíře Urbana.

### SERIAL

#### Jaké výhody mají zaměstnanci navíc díky kolektivnímu vyjednávání

Nejen mzdy, které rostou kontinuálně každý rok, ale také řada dalších výhod vychází z kolektivního vyjednávání Odborů KOVO, které by ve firmě, jakou je ta naše, bez každoročního tlaku odborářů neexistovaly. Řadu z těchto věcí se Odborům KOVO v průběhu dlouholetého vyjednávání podařilo sjednat nad rámec platných právních předpisů a zaktovit nejen v kolektivní smlouvě (KS), ale i v souvisejících dohodách se zaměstnavatelem.

#### 3. díl

#### KAPITOLA F (BOZP)

Kolektivní smlouva a navazující dohody v oblasti Bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) zajišťují nadstandardní zapojení zástupců zaměstnanců (Odborů KOVO) do činnosti, která se dotýká veškerého dění ve firmě.

Oproti české legislativě jsou zásadní témata BOZP ve ŠKODA AUTO v úrovni spolurozhodování. To znamená, že musí dojít k oboustrannému souhlasu. Ve spolurozhodování s odbory je vydávána i interní legislativa ve formě Organizačních norem a Metodických pokynů. To nám umožnilo být včas a plně zapojeni do každodenního dění na provozech a reagovat na připomínky ze strany zaměstnanců a pomáhat jim v řešení jejich problémů. Z naší iniciativy byl založen systém společných pravidelných komisí BOZP. Při kolektivním vyjednávání se nám podařilo vyjednat celou řadu nadstandardních věcí, např.:

- Při nepříznivých mikroklimatických podmínkách je poskytování ochranných nápojů a přestávek

- na vyšší úrovni než stanovuje česká legislativa.
- Zaměstnanci kategorie D, kteří nefasují ochranný oděv a obuv mají nárok na pracovní oděv a obuv dle vlastního výběru ze stanoveného katalogu.
- Zaměstnanci mají možnost si nechat vyrobit nadstandardní dioptrické ochranné brýle.
- Při dlouhodobé pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu může zaměstnanec požádat o poskytnutí zálohy.
- Tam kde se nepodařilo odstranit rizikové faktory pracovního prostředí, je v Kolektivní smlouvě dohodnuto, že mimo zákonných příplatků za ztížené pracovní prostředí je mimo tato pracoviště dohodnuto vyplácení příplatku za nestandardní pracovní podmínky ve výši 8 Kč/hod.

## Termíny dětských letních táborů 2016

Ačkoli do letních prázdnin zbývá ještě necelých 5 měsíců, už nyní Odbory KOVO MB připravují dětské tábory pro děti svých členů a zaměstnanců ŠKODA AUTO. To svědčí o každoroční důkladné a profesionální přípravě táborů, které jsou perfektně zajištěné, mají výborné zázemí a také špičkově proškolený a zkušený personál.

#### DT NEDAMOV

1a. běh	pá 1. 7. - so 9. 7.	9 dní
1b. běh	ne 10. 7. - po 18. 7.	9 dní
2. běh	út 19. 7. - so 5. 8.	18 dní
3. běh	ne 6. 8. - st 23. 8.	18 dní

#### DT JETŘICHOVICE

1. běh	so 2. 7. - út 19. 7.	18 dní
Z toho zkrácený DT	so 2. 7. - ne 10. 7.	9 dní
Z toho zkrácený DT	ne 10. 7. - út 19. 7.	10 dní
2. běh	ne 24. 7. - st 10. 8.	18 dní
Z toho zkrácený DT	ne 24. 7. - ne 31. 7. (Altamira)	
3. běh	čt 11. 8. - ne 28. 8.	18 dní
Z toho zkrácený DT	čt 11. 8. - pá 19. 8.	9 dní
Z toho zkrácený DT	pá 19. 8. - ne 28. 8.	10 dní

#### SVĚTLANKA

1. běh	po 25. 7. - ne 7. 8.	14 dní
2. běh	ne 14. 8. - so 27. 8.	14 dní

## DO 40 pořádala turnaj v sálové kopané

Již tradiční turnaj v sálové kopané uspořádala DO č. 40 Odborů KOVO MB v sobotu 13. února ve sportovní hale u Kauflandu v Mladé Boleslavi. Turnaje se zúčastnilo 90 odborářů z haly M13 Octavia.

Turnaj zahájil organizátor všech sportovních akcí DO č. 40 Tomáš Korec, který se také turnaje aktivně účastnil. Hrlo se na dvě skupiny, v základní skupině A zvítězil se sedmi body tým 4. úsek. Ve skupině B pak vyhrál tým Válců „A“ také se sedmi body.

Po čtvrtfinále a semifinále se do boje o první místo proborovaly týmy Válců „C“ a Válců „A“, kde prvně jmenovaný tým vyhrál po 15minutovém boji tou nejtěsnější výhrou 1:0.

Konečné pořadí: 1. místo Válců „C“, 2. místo Válců „A“, 3. místo Agregát. Tyto tři týmy si odnesly hodnotné ceny a památeční poháry. „Děkují všem účastníkům turnaje a budu se těšit, že se sejdeme v tak hojném počtu i příští rok,“ uvedl předseda DO č. 40 Michal Řídký.



Vítězný tým turnaje DO č. 40 – Válců „C“.

## Na některých pracovištích nákupu zaměstnanec trápí špatné klimatické podmínky

Zaměstnanci v oblasti nákupu by uvítali nějaké řešení klimatických podmínek na jejich pracovištích. Potíž je, že taková řešení by byla velmi nákladná. Například zaměstnancům, zejména pak ženám, je zima v kancelářích bývalé rolnické školy. A to nejen teď v zimě, kdy pohodu zlepšuje alespoň topení. „Osobně trpím a mrznu snad po celý rok, pokud venkovní teplota nepřesáhne výši 25 stupňů, zdi jsou tak silné, že se nevyhřejí a v kanceláři je tak 17-18 stupňů, což je na sedavou práci opravdu málo, balím se do svetrů, jednou tu kolegyně seděla i ve spacáku... To zrovna není komfortní zázemí,“ sdělila jedna ze zaměstnankyň nákupů. Podle ní radiátory neseponou, pokud není venkovní teplota nižší než 15 stupňů, a to je skutečně pozdě.

Jiná je však situace v hale V 19, kde zase mají v létě nesnesitelné vedro. Těžko řešitelný je ale také hluk, který tam musí zaměstnanci snášet. Ten přichází zvenčí a projevil se nyní po otevření severovýchodní tangenty, po níž projíždí stovky automobilů denně. To navíc umocňuje také hluk ze zdejšího šrotiště železa.

Je to nekonečné téma, které těžko někdo vyřeší, upozornit na něj je ale podstatné. Pro zaměstnance je totiž velmi důležité. Známosti jsou klimatické podmínky ve výrobě, kde pracuje nejvíce zaměstnanců. Odbory KOVO je zde sledují velmi pečlivě a v minulosti se zasadily o osazení měřičů čidly, která sledují, zda je v halách optimální teplota. Pravda v létě se s tím mnoho nenadělá, snahou alespoň je zajistit odpovídající pitný režim a přestávky, v zimě odpovídající topení a oblečení.

Potíže ale mají i také zaměstnanci v kancelářích, dříve se řešilo například zatemnění v recepci proskleného vstupu Pentagonu či horko v administrativním centru.

#### Škodouácký ODBORÁŘ

Týdeník. Pro interní potřebu odborové organizace KOVO ŠKODA AUTO, a. s., Mladá Boleslav vydává OO KOVO. Redakční rada: Jaroslav Povšík, Jiří Hašek. Grafická úprava: Vladimír Kvíz, Nymburk, www.kviz.cz. Tisk: Bofitisk, Nymburk, www.bofitisk.cz. Povoleno pod evidenčním číslem MK ČR E 10406.