

# Škodouácký ODBORÁŘ

Ročník XXIII

číslo 18

12. 5. 2016

## Náročná vyjednávání u dodavatelů a v integracích, firmy se snaží na zaměstnancích šetřit

**Téměř nikdy nekončí práce na kolektivním vyjednávání: po úspěšném vyjednávání ve firmě ŠKODA, které již bylo uzavřeno, nyní pokračují Odbory KOVO MB v kolektivním vyjednávání u dodavatelů, v integracích a agenturách práce.**

Předseda PR Jaroslav Povšík ovšem upozornil, že některé integrované firmy a dodavatelé se snaží dělat všemožné, aby zaměstnancům přidávat nemusely a dostatečně je neocenily. Firmy, které získaly lukrativní zakázky od společnosti ŠKODA, by přitom měly mít jasnou sociální odpovědnost za kvalitu života svých zaměstnanců, kteří často vykonávají těžkou práci, kterou tvoří jejich zisk. „Musíme nyní na základě Charty dodavatelůských vztahů a všech dalších dohod tlačit na dodavatele a integrované firmy, aby odpovídajícím způsobem ohodnotily zaměstnance. Není možné, aby takto laxně přistupovaly k zaměstnancům,“ říká předseda Povšík.

Vedení společnosti AB Facility a firmy SAPE proto Odbory KOVO adresovaly písemnou výzvu k zahájení kolektivního vyjednávání, která zůstala do dnešního dne bez odpovědi. Odbory KOVO budou zásadně trvat na dodržení zákonem stanovených lhůt ze strany těchto

dvou firem a jsou připraveny použít všech zákonných prostředků k uzavření kolektivních smluv ve prospěch zaměstnanců jmenovaných společností.

Výzva k zahájení kolektivního vyjednávání byla počátkem tohoto týdne odeslána i společnosti ISS Facility Services, kde máme své členy, zastupujeme je a chceme pro zaměstnance vyjednat odpovídající úroveň kolektivní smlouvy.

Členská základna v integrovaných firmách stoupá a odborům KOVO se daří rok od roku vyjednat pro zaměstnance lepší podmínky, nicméně situace stále ani zdaleka není ideální. „Budeme se snažit pro zaměstnance vyjednat ze všech sil co nejlepší podmínky,“ říká předseda Povšík. V některých firmách již přitom bylo dosaženo kýženého výsledku, v jiných bude vyjednávání ještě velmi náročné.

Připomeňme, jak složité bylo kolektivní vyjednávání na přelomu roku ve společnosti Johnson Controls, kde také díky dobrému výsledku výrazně stoupl členská základna. Čím více přitom bude členů, tím lepší podmínky bude možné v budoucnu dosáhnout.

Dohoda již byla uzavřena také ve společnosti Ško-Energo, kde mzdy vzrostou stejným poměrem jako ve firmě ŠKODA. Ve Zdravotní

pojišťovně ŠKODA se zvyšují tarify a dále byla pro zaměstnance ZPŠ vyjednána jednorázová platba. Tuto platbu zaměstnanci dostanou ve výplatě za květen. Zároveň se zaměstnancům zvýší fixní bonus. Společně s tím také odbory KOVO vyjednaly vyšší dostupnost tohoto bonusu pro nové zaměstnance.

Růst mezd vyjednaly Odbory KOVO MB také ve firmě Lipraco, kde se zvýší hned několik složek mezd. Zvýší se nejen tarif, ale i osobní ohodnocení, příplatek za práci v odpolední směně a rovněž fixní bonus. Tento bonus bude také díky Odborům KOVO MB výrazně dostupnější novým kolegům. Dříve jeho plnou výši dostávali zaměstnanci až po 3 letech zaměstnání.

Vyjednávání bude pokračovat i v dalších integrovaných firmách, například ve společnosti Eurest, kde Odbory KOVO MB otvírají také téma práce o sobotách. Ve firmě ŠKODA se totiž plánuje práce v atypických směnných systémech a rovněž v pravidelném flexikontu. To má pochopitelně dopad i na část zaměstnanců v Eurestu, kteří zajišťují zaměstnancům stravování také v noci z pátku na sobotu, případně během soboty. To bude muset být řešeno nějakým systémem ve prospěch zaměstnanců.

Podniková rada dne 4. května 2016 byla též informována o zahájení kolektivního vyjednávání na ŠKODA AUTO Vysoké škole, kde Odbory KOVO MB již předložily své požadavky na růst mezd. Současná mzdová dohoda vyprší 30. června. „Chceme udělat vše proto, aby byla dohoda uzavřena do této doby, a s co nejlepším výsledkem pro zaměstnance včetně akademiků,“ uvedl předseda Povšík.

Odbory KOVO MB řeší také organizování pravidelné noční směny ve firmě Fokusu, související s požadavkem firmy ŠKODA, aby balení dílů mohlo probíhat ve třech směnách. V pravidelných nočních směnách by měla být práce zajišťována 4 - 5 zaměstnanci Fokusu na směnu. Odbory KOVO MB ale upozorňují, že je to velmi složité, protože mnozí zaměstnanci Fokusu mají zdravotní omezení a nemohou pracovat v noci. Navíc mají v pracovních smlouvách práci pouze na dvě směny. Vyjednávání kolektivní smlouvy v této společnosti bylo ukončeno dohodou jednacích stran v úterý 10. května 2016.

Před podpisem jsou i mzdové dohody pro zaměstnance společnosti EUC Premium, kde jsou zaměstnanci naši členové, bývalí zaměstnanci rehabilitace firmy ŠA.

## KVASINY: nové parkoviště, jídlna i modely

**V závodě Kvasiny nadále roste počet zaměstnanců. Nástupy jsou značné každý měsíc, ale zároveň se výroba potýká s poměrně značnou fluktuací. Ne všichni nováčci výrobu v podniku zvládnou. „Organizovanost zaměstnanců v odborech KOVO se v našem závodě drží přes 83 procent, což je velmi dobře pro možnost silného zastupování zaměstnanců,“ říká předseda Odborů KOVO Kvasiny Martin Lustyk.**

Na začátku května se zdejší zaměstnanci alespoň dočkali otevření nového parkoviště, kde vzniklo 415 nových parkovacích míst. Jde však spíše o přelíhnutí automobilů z plochy, kterou měla firma vypůjčenou jako prozatímní řešení od obce Kvasiny. V okolí silnic u závodu je zákaz parkování. Po sečtení všech legálních parkovacích ploch firmy v Kvasinách tak nyní konečně parkovací místa přebývají. „Jsme rádi, že se podařilo nové parkoviště zařídit, dlouho jsme o to firmu žádali, nyní tak přebývá asi 150 volných míst,“ říká Martin Lustyk. „V kontextu s tím, kolik lidí plánuje firma nabírat, je však už teď jasné, že to brzy stačit nebude a firma proto údajně začíná připravovat prostor pro další parkoviště,“ dodal Lustyk.

V závodě zároveň pokračuje rekonstrukce a rozšiřování jídelny, která se provádí za plného provozu. U restaurace proto vyrostl provizorní stan, kde se mohou zaměstnanci stravovat. Komfort tím ale není nijak příliš snížen. „Stejně ale platí, že i po rozšíření bude kapacita jídelny nedostatečná a bude nutné začít s výstavbou nové, a to včetně vývařovny, protože jídla dosud dovážíme z Mladé Boleslavi, kde už nyní je kapacita rovněž hraniční a přitom by mohl přibýt požadavek na zhruba 2 000 dalších jídel denně,“ dodává Lustyk.

V Kvasinách se postupně rozbíhá výroba vozu Seat Ateca a také se zkušebně vyrábí již několik vozů nového modelu A-SUV týdně. Firma již také oficiálně oznámila, že nové velké sportovní užitkové auto se bude jmenovat Kodiaq. Jméno se odvolává na medvěda kodiaka, žijícího na stejnojmenném ostrově u jižního pobřeží Aljašky. Psná podoba tohoto jména je odvozena z jazyka původních obyvatel z kmene Alutiiqů. S novým modelem, který bude veřejnosti představen v druhé polovině roku 2016, zahájí ŠKODA svou modelovou ofenzivu v segmentu SUV.

„Zaměstnanci i vedení závodu Kvasiny mají můj obdiv. Pět náběhů nových modelů v tak krátké době zhruba 2 let, to tady ještě nebylo. I zde však přes veškeré pokroky, které se udělaly, budeme muset jít do atypických směnných systémů,“ uvedl člen představenstva za oblast výroby a logistiky Michael Oeljeklaus.

Michael Oeljeklaus:

### Čekají nás atypické systémy práce, chceme získat investici do lakovny

Výroba značky ŠKODA neustále stoupá. Produkce v posledních letech roste především v českých závodech, než kdekoli jinde na světě. Na zasedání Podnikové rady odborů KOVO to řekl člen představenstva firmy ŠKODA za oblast výroby a logistiky Michael Oeljeklaus. „Tím je jednoznačně doloženo, že internacionalizace značně posílila české závody,“ doplnil. Srdcem značky ŠKODA podle něho byl, je a bude model Octavia, který tvoří 40 procent z celkové produkce. Nejvíce se jich vyrobí právě v Mladé Boleslavi.

Úspěšné jsou však podle Oeljeklausa všechny modely značky ŠKODA. Velmi dobře se v tomto směru etabloval například nový Superb. „Dosud výroba tlačila na odbyť, že dokáže vyrábět více, ať se postará o jejich prodej. Dnes je to zcela opačně, teď odbyť tlačí na výrobu, zda dokáže vyrobit více aut,“ uvedl Oeljeklaus. „Musíme se snažit naše zákazníky uspokojit a začít se proto zabývat atypickými směnnými systémy. Naším nejužším místem je lakovna, přestože se udělalo maximum pro navýšení výroby i kvality. Lakovna proto bude muset na podzim přejít do jiného výrobního systému, abychom mohli náš výrobní program vůbec naplnit,“ dodal Oeljeklaus.

„Momentálně bojujeme o investici pro novou lakovnu nové generace, kterou chceme postavit zde v Mladé Boleslavi. Mohu vám slíbit, že o ní budeme usilovat ze všech sil, a to i ve spolupráci s odbory KOVO a předsedou Podnikové rady Jaroslavem Povšíkem, který je rovněž členem dozorčí rady,“ dodal M. Oeljeklaus. Získat několikamilionovou investici ale nebude jednoduché už kvůli tomu, že se Volkswagen nyní nachází ve složité situaci, výrazně jiné než například před dvěma lety. V minulosti se přitom podařilo získat vysoké investice do závodu Vrchlabí, do nové lisovny v Mladé Boleslavi, ale i do nových modelů v Kvasinách. „Poslední boj o investici do lisovny PXL II jsme vyhráli a jinou alternativu nevidím ani u lakovny, musí se nám to podařit,“ dodal Oeljeklaus.

Na atypické systémy bude zcela jistě navazovat pravidelná práce ve flexikontu v montážních provozech. Odbory KOVO MB proto také v kolektivním vyjednávání prosadily humanizaci pracovní doby, dny volna navíc, či láně pro zaměstnance. Právě humanizace pracovní doby bude také jedním z hlavních úkolů pro odbory KOVO v průběhu následujících let.

Pokračování na straně 2

### Zaměstnanec musí být seznámen se svým hodnocením

Osobní ohodnocení je nedílnou součástí mezd ve firmě ŠKODA. Osobní ohodnocení narostlo od 1. dubna korunově stejným poměrem jako tarif, jehož růst vyjednaly odbory KOVO. Procento osobního ohodnocení samozřejmě záleží na přístupu a výkonu zaměstnance, který je hodnocen podle daných pravidel. Odbory KOVO se dlouhodobě snaží, aby toto hodnocení bylo co nejvíce transparentní, aby se nemohlo stát, že zaměstnanec bude ohodnocen nespravedlivě. Odbory KOVO proto ve vyjednávání

prosadily, že výsledek hodnocení výkonu po schválení příslušným personálním útvarem objasní a novou výši osobního ohodnocení sdělí hodnotitel každému zaměstnanci (s výjimkou dlouhodobě nepřítomných) nejpozději první den platnosti nového osobního ohodnocení.

Při snížení osobního ohodnocení je hodnotitel povinen seznámit s touto skutečností zaměstnance písemnou formou s řádným odůvodněním. Zaměstnanec svým podpisem potvrdí, že byl s výsledkem hodnocení seznámen.

### Odbory KOVO vyjednaly sladění týmového odměňování

**V rámci kolektivního vyjednávání byly dohodnuty 3 kategorie cílových prémie:**

I. kategorie (bez příplatku MTM) – 1 500 Kč; II. kategorie (s příplatkem MTM) – 1 850 Kč a III. kategorie (s příplatkem Trend ŠKODA) – 2 200 Kč. Bylo dohodnuto postupné navýšení ve dvou krocích, a to k 1. 7. 2016 a k 1. 7. 2017.

Pro realizaci postupného navýšení částek cílových prémie v určených provozech je ustavena pracovní skupina, ve které je i pověřený zástupce odborů KOVO. Tato pracovní skupina dopracuje výsledky kolektivního vyjednávání tak, aby se od 1. 7. 2016 a od 1. 7. 2017 zohlednily v příslušných cílových dohodách.

Dále, jak jsme již informovali, odbory KOVO budou pracovat na rozšíření tarifních mezistupňů ve vazbě na karierní matici s cílem zlepšit další možnosti karierního růstu zaměstnanců.

