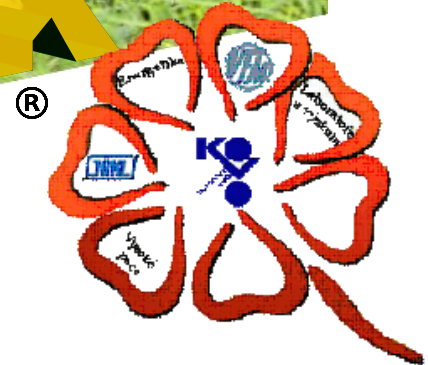




PORKOVÁK



Ročník XI. číslo 01 datum vydání 20. 1. 2017

Nejsou lidi, pláčou firmy. Pracovníky se snaží udržet růstem platů

V tuzemských firmách to letos nebudou mít lehké. Novým pracovníkům, které společnosti potřebují, aby nemusely odmítat další zakázky, už nebude stačit jen nabídka vyšší mzdy. V situaci, kdy se na úřady práce hlásí rekordně málo lidí, navíc hrozí, že se krize na pracovním trhu v tomto roce ještě prohloubí.

Jak ukazuje průzkum společnosti Manpower, už nyní má potíže obsadit volná pracovní místa 30 procent zaměstnavatelů. To je nejvíc od roku 2008. Před rokem řešilo stejný problém 18 procent firem, tuzemská ekonomika přitom byla slušně rozjetá už tehdy.

„Získat kvalitní pracovníky je čím dál větší problém. Týká se to hlavně vysoce kvalifikovaných pozic pro výrobu,“ potvrzuje personální ředitel Doosan Škody Power Richard Kabuď. Vhodní uchazeči se nicméně nedostávají prakticky ve všech sektorech ekonomiky.

„Mezi nejhůře obsaditelné pozice už nepatří pouze specializované technické profese, ale firmy nemohou najít dostatek výrobních dělníků a skladníků,“ říká šéfka tuzemské pobočky Manpower Jaroslava Rezlerová.

Chybí zdravotníci a kamionáři

Z průzkumu, který personální společnost provedla mezi 750 zaměstnavateli na sklonku minulého roku, vyplývá, že špatně se shánějí také lékaři a ostatní neošetrovatelské zdravotnické profese či řidiči kamionů.

Hlavními příčinami, proč firmy nemohou obsadit volná místa, jsou spolu s malým množstvím vhodných uchazečů také nedostatek tvrdých dovedností, tedy hlavně technických znalostí, a málo zkušeností. Řada firem však přiznává, že dnes berou každého, kdo má obě ruce.

„Zdaleka nehledáme jen kvalifikovanou pracovní sílu. Snažíme se nabrat kohokoliv, ale ani u nekvalifikované síly není kam sáhnout,“ potvrzuje ředitel olomouckého výrobce ložisek Koyo Bearings Petr Novák. Firmy proto tlačí, aby vláda usnadnila zaměstnávání zahraničních pracovníků z mimoevropských zemí. Byrokracie, která je s tím spojena, ale příliš neubývá.

Z průzkumu Manpower vyplynulo, že mohutné náborové chystají hlavně velké firmy s více než 250 zaměstnanci. Více lidí bude potřebovat 28 procent z nich, propouštět se chystají tři procenta. Podle Rezlerové budou na začátku roku nabírat zejména průmyslové a logistické podniky. Například Škoda Auto plánuje letos přijmout stovky zaměstnanců.

Z malých firem do 10 pracovníků se chce rozšířit jen šest procent, naopak pět procent hodlá propouštět. Hlavní ekonom Poštovní spořitelny Jan Bureš přitom upozorňuje na zajímavý paradox. Z aktuálních dat úřadů práce vyplývá, že firmy shánějí hlavně „superlevné“ profese. Na nástěnkách na pracáku například visí téměř osm tisíc inzerátů, v nichž firmy hledají pomocné pracovníky ve výrobě. Nabízejí jim ale v průměru jen lehce přes 13 tisíc hrubého.

Rozpor může podle Bureše vysvětlovat mimo jiné slabší vyjednávací síla odborů. „V Česku není až polovina zaměstnanců chráněna prakticky žádnou kolektivní smlouvou, ve většině západoevropských zemí je bez ní jen pět až dvacet procent zaměstnanců,“ upozorňuje ekonom. (pozn.redakce: čím je nás méně, tím je hůře)

Zdroj: http://ekonomika.idnes.cz/firmam-chybi-kvalifikovani-zamestnanci-zvysuji-platy-ppj-/ekonomika.aspx?c=A170104_2296350_ekonomika_rts

PLACENÉ PŘESTÁVKY NA JÍDLO A ODDECH?

Pro přestávku na jídlo a oddech platí tato pravidla:

- Zaměstnavatel je povinen přestávku na jídlo a oddech zaměstnanci poskytnout nejdéle po šesti hodinách práce, nezletilému za 4,5 hodiny.
- Přestávku je možné poskytnout vcelku, nebo i po částech.
- Celkově musí přestávka trvat (po oněch šesti hodinách) nejméně 30 minut, může tedy být i delší, třeba celou hodinu.
- Pokud by došlo k dělení přestávek na kratší úseky, tak jeden musí trvat vždy alespoň 15 minut (další mohou tedy být i kratší, například deset a pět minut).
- Přestávku není možné poskytnout na počátku a na konci pracovní doby
- O přestávce zaměstnanec nemusí být na pracovišti, a nemusí tedy ani plnit pokyny zaměstnavatele k této době se vztahující, při skončení přestávky však musí být připraven k okamžitému výkonu práce.
- Poskytnuté přestávky se nezapočítávají do pracovní doby.

Pro posouzení zda může být práce zaměstnance přerušena je podstatné, jaké činnosti vykonává.

Pokud zaměstnavatel dojde k závěru, že přerušení práce zaměstnance je možné a čerpání přestávky v práci na jídlo a oddech zaměstnanci určí, je zaměstnanec povinen ji čerpat.

Pokud ovšem zaměstnavatel rozhodne, že práce být přerušena nemůže a zaměstnanci čerpání přestávky v práci neurčí, ale poskytne mu přiměřenou dobu na jídlo a oddech, pak mu musí tuto dobu započítat do pracovní doby.

Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo. Jedná se o pracoviště, které z důvodu technologického či provozního neumožňuje přerušit práci, kde nelze zajistit vystřídaní zaměstnance v době přestávky bez přerušení provozu nebo práce. Na takovém pracovišti má zaměstnanec právo na přiměřenou dobu pro oddech a jídlo, která se započítává do pracovní doby. Délku přiměřené doby však zákoník práce neurčuje.

Mohou ale nastat i mimořádné situace (např. naléhavé opravné práce), kdy zaměstnanec přestávku čerpat nemůže, ačkoliv ji za normálních okolností má. V takovém případě má zaměstnanec právo na přiměřenou dobu pro oddech a jídlo, která se započítává do pracovní doby.

Podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce hrozí zaměstnavateli, který by u prací, které nemohou být přerušeny, odečtení z pracovní doby přestávku na jídlo a oddech, pokuta do výše 2 000 000 Kč.

Sobolová Alena

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA VYŠŠÍHO STUPNĚ

Odpověď Odvětvového svazu hutnictví železa z 9. 1. 2017 předsedovi OS KOVO

„Vážený pane předsedo, lituji, ale Odvětvový svaz hutnictví železa nesouhlasí a ani nemůže souhlasit s Vašimi názory uvedenými ve Vašem dopisu ze dne 12.12.2016. Jsou pro nás nepřijatelná Vaše vyjádření, že Odvětvový svaz hutnictví železa nerespektuje Zákon o kolektivním vyjednávání a že sabotuje sociální dialog. Zarážejícím a nepochopitelným, je pak pro nás Vaše tvrzení, že Odvětvový svaz hutnictví železa je nedůvěryhodným sociálním partnerem pro Odborový svaz KOVO.

Odvětvový svaz hutnictví železa je přesvědčen, že rozhodující a nenahraditelný sociální dialog vždy byl a je sociální dialog na podnikové úrovni, založený na znalosti konkrétního prostředí, možnostech jednotlivých zaměstnavatelů a potřebách jejich zaměstnanců. Odborovému svazu KOVO je bezpochyby známo, že zaměstnavatelé, členové Odvětvového svazu hutnictví železa řádně se svými partnerskými odborovými organizacemi vedou jednání o uzavření svých podnikových kolektivních smluv, že mají podnikové kolektivní smlouvy řádně uzavřené a že si také plní závazky z nich vyplývajících, jak vůči odborovým, organizacím, tak i vůči svým zaměstnancům.

Právě z tohoto důvodu, tedy s ohledem na fungující sociální dialog na podnikové úrovni Odvětvový svaz hutnictví železa a jeho členové v současné době nevidí důvod pro uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně. Odvětvový svaz hutnictví železa tedy v žádném případě nesabotuje sociální dialog, naopak účinně jej podporuje, na čemž nic nemění skutečnost, že za současného stavu nepovažuje za účelné uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně. Toto stanovisko, samozřejmě ani není nerespektováním Zákona o kolektivním vyjednávání.

Odvětvový svaz hutnictví železa v rámci své činnosti usiluje o udržení konkurenceschopnosti českých hutnických podniků. Ze strany Odvětvového svazu hutnictví železa jsou vyvíjeny také aktivity směřující k tomu, aby v oblastech ekologie, energetiky, obchodu nebyly jeho členové diskriminováni vůči svým zahraničním konkurentům. S tím souvisí též jeden z hlavních cílů Odvětvového svazu hutnictví železa, kterým je udržení racionální zaměstnanosti a stálý růst výdělků garantovaný podnikovými kolektivními smlouvami.

Odvětvový svaz hutnictví železa si velmi váží podpory Odborového svazu KOVO v tomto jeho úsilí, a oceňuje zejména i Vámi zmiňovanou demonstraci v Bruselu, Odvětvový svaz hutnictví železa proto věří, že jeho stanovisko a stanovisko jeho členů ohledně kolektivní smlouvy vyššího stupně neovlivní spolupráci mezi ním a Odborovým svazem KOVO týkající se zachování hutnického průmyslu v České republice.“

KLÍČOVÁ FAKTA Z PLENÁRNÍHO SHROMÁŽDĚNÍ KONAJÍCÍHO SE 14. A 15. PROSINCE 2016

42 odborových zástupců z 9 evropských zemí má příležitost setkat se a hovořit s vedením skupiny ArcelorMittal pouze jednou ročně: v rámci plenárního shromáždění.

Jedná se tedy o velmi významnou událost vyvolávající skutečné očekávání odpovědi na otázky a obavy jednotlivých zástupců odborů ze všech sektorů a regionů skupiny ArcelorMittal.

Rok 2016 byl však zmarřenou příležitostí; pod záminkou důvěrnosti informací a s nedostatečnou důvěrou vůči naší instanci se jednotliví manažeři sektorů předháněli v dezinformaci, frázích a poskytování již známých informací. Snůška banalit vyvolávající hněv a nespokojenost zástupců zaměstnanců po celoročně vynakládaném úsilí.

Rok 2017 by měl v zájmu obnovení podmínek vzájemné důvěry a tím poskytování užitečných informací nezbytných pro zaujetí pozice skupiny zaměstnanců v rámci její role hájení zájmů evropských zaměstnanců ArcelorMittal začít na lepších základech.

1- Segment Plochých výrobků (FCE)

Geert Van Poelvoorde, CEO nejvýznamnějšího segmentu ArcelorMittal, uvedl během tříhodinového vystoupení několik významných výsledků dosažených v roce 2016 a poté se zmínil o několika tématech pro rok 2017. Z průmyslového hlediska, a to i přes nesnáze v 1. pololetí ve spojitosti s dovozem z Číny, se evropskému trhu dařilo spíše dobře. 19 fungujících vysokých pecí (8 pecí stále stojí) bylo v roce 2016 využito na 90 % jejich kapacity. Stejně tak tomu bude i v 1. čtvrtletí 2017. Co se týče dokončovacích linek, kromě žihání a elektroztínování s nedostatečnou kapacitou, byly všechny ostatní linky vytíženy na 90 %. S celkovým počtem 70 000 zaměstnanců (-1,5% za rok), z čehož 27% představuje flexibilní pracovní místa, a spolu se zvyšováním výroby produktivita nadále roste.

V roce 2017 bude mít ArcelorMittal FCE před sebou 3 výzvy: koupi Ilvy, přičemž nyní se vše nachází v mrtvém bodě, pokračování antidumpingových opatření proti čínskému dovozu a realizování nového systému obchodování s povolenkami CO2. Ohledně tohoto posledního bodu sdílí Evropská rada analýzu rizik pro evropské hutnictví a cíle skupiny, nesouhlasí však úplně s prostředky.

2- Segment Dlouhých výrobků (LCE)

V důsledku zavření závodů v roce 2016, hlavně ve Španělsku, nesplní segment LCE cíle v oblasti dodávek. Jedná se však skutečně o špatný výsledek v té míře, že se již několik měsíců jasně hlásá zaměření se na ocel s vysokou přidanou hodnotou? Je to správná volba, když dovoz nadále roste? Zajisté, s ohledem na výkyvy cen šrotu je marže slabá, ale tato volba je možná rovněž diktována neustálými problémy segmentu nabírat a obnovovat operátorské kompetence ve svých továrnách. Jako vždy řeší skupina tyto nedostatky využíváním flexibilních pracovníků (agenturní pracovníci a subdodavatelé).

Zhoršení věkové pyramidy, nedostatečná atraktivnost, vysoký počet absencí, to jsou hlavní problémy a zároveň výzvy na další roky. Pro Evropskou radu to není nic nového, avšak prostředky zavedené pro nápravu těchto problémů nejsou na konkrétních místech vidět. Odpoví nová organizace na tato očekávání?

3- Segment Distribuce (AMDS)

Ani v prezentaci Vijay Goyala, CEO AMDS, ani v odpovědích na otázky nenačerpala Evropská rada zajímavé informace. Segment byl však v roce 2016 velmi sledován: prodej Solustilu/Stalobrexu skupině CLN a Cellino, projekt prodeje odvětví Wire Solutions, plán restrukturalizace v Industeelu. Žádnému z těchto témat vedení nevěnovalo pozornost.

Díky našemu expertu Syndex je nutno upozornit na několik významných bodů: růst trhu byl pro ArcelorMittal prospěšný, ovšem pouze v menší míře (+3%). Jako v ostatních segmentech poklesl počet vlastních zaměstnanců o 5%, přičemž dotčeny byly hlavně 2 země: Francie a Rumunsko, které ztratily každá přibližně 300 pracovních míst.

Agenturní pracovníci a subdodavatelé kompenzovali potřebu pracovní síly. Pokud se jedná o investice, můžeme za prvních 9 měsíců 2016 konstatovat jasný pokles Capexu; v roce 2015 však byla polovina investic realizována během posledního čtvrtletí; bude tomu tak i v roce 2016? Budeme muset čekat celý rok, než dostaneme nějaké informace ?

4- Subdodavatelství

Cíle bylo dosaženo, podařilo se! I přesto, že 3 pracovní skupiny Evropské rady neměly mnoho prostředků, stanovily si Plenární shromáždění jako termín pro sdělení závěrů práce za první rok jejich fungování.

Zapojení členů pracovních skupin a motivace animátorů umožnily předložit vedení výsledky 3 průzkumů a výhledy na rok 2017.

Podle názoru Evropské rady musí být téma subdodavatelství prohloubeno a i nadále bude ústředním tématem všech 3 skupin.

Stálý řídicí výbor « Zdraví – Bezpečnost » uzavřel své práce vyjádřením 10 doporučení a další měsíce bude věnovat vypracování akčního plánu s cílem snížení počtu smrtelných úrazů u subdodavatelů.

Skupina «Udržitelný rozvoj» navrhla stanovit 4 prioritní kritéria pro volbu subdodavatelů: bezpečnost coby prioritou 1, kvalita, blízkost a zaměstnání osob se zdravotním postižením jsou dalšími ze seznamu kritérií. Na rok 2017 skupina navrhuje vypracovat sociální chartu pro využívání subdodavatelství, přičemž se bude inspirovat chartami, které již existují v Německu a v Polsku.

3. pracovní skupina «Zaměstnanost» konstatovala, že údaje o subdodavatelství nejsou zcela přesné. Ukázalo se však, že hlavním kritériem výběru je cena bez jakéhokoliv změření rizik nebo účelnosti zadání citlivých aktivit subdodavatelům. V roce 2017 by se měla podrobněji zjistit situace profesí vykonávaných subdodavateli.

Prezentace představené na Plenárním shromáždění budou v dohledné době poskytnuty v jednotlivých jazycích členům Evropské rady. Podrobnější zpráva bude vypracována skupinou « Komunikace ».

Plenární shromáždění má být příležitostí k poskytování přesných informací a k upřímné diskuzi s vedením jednotlivých segmentů. Rozhodnutí vedení je opačné: pod záminkou nedostatečného respektování mlčenlivosti několika členů ERZ omezilo informace na pouze všeobecné a veřejné informace bez konkrétních čísel nebo na ústní sdělení.

Takto si Evropská rada nepředstavuje svoji roli a myslí si, že její výsadní práva nejsou respektována.

Otázka mlčenlivosti zakrývá závažnější problém, který přetrvává již po několik let: vedení nemá důvěru a úctu vůči nejvyšším zástupcům evropských zaměstnanců ArcelorMittal. Chybí vůle k upřímnému a konstruktivnímu dialogu se členy ERZ o strategických otázkách, průmyslových volbách a sociálních důsledcích těchto voleb.

Pro pana Mittala nemůže existovat protiváha vůči GMB, který řídí. ERZ absolutně nepovažuje za důležitou instanci, jelikož systematicky odmítá v ní zasednout, a to i přes naše opakované žádosti. Jak tedy můžeme za těchto podmínek obnovit důvěru zaměstnanců a jejich zástupců v orientaci skupiny a příznivé dopady, z nichž by mohli mít pracovníci prospěch?

KEĎ PADLA, TAK PADLA. NOVÝ ZÁKON UMOŽNÍ FRANCÚZOM IGNOROVAŤ DOMA PRACOVNÉ MAILY

Vybavovanie pracovných mailov vo voľnom čase môže dlhodobo spôsobiť nespavosť či vyhorenie. Francúzi ako prví na svete môžu povedať nie.

Počas večere s rodinou vám príde urgentný mail od šéfa? Je to v poriadku, odpoviete mu až ráno. Kolega vás emailom poprosí v sobotu doobeda o radu? Poradíte mu, ale až v pondelok.

Takto budú môcť po novom ignorovať Francúzi pracovné maily, ktoré im prídu po pracovnom čase. Francúzsko ako prvá krajina na svete schválilo vlni v máji zákon, ktorý upravuje vzťahy zamestnancov k práci po pracovnom čase.

Platiť začal od Nového roku. Hovorí mu aj zákon, ktorý dáva zamestnancom právo „odpojiť sa“.

O tom, že to môže mať zlý vplyv na psychiku človeka, vyšlo viaceré štúdií. Kanadskí vedci napríklad zistili, že tí zamestnanci, ktorí nekontrolujú emailovú schránku tak často, cítia menej emocionálnej únavy.

Dlhodobo to môže mať zlé následky na psychické zdravie zamestnanca. „Predchádzajúci výskum ukázal, že keď sa ľudia neodkážu úplne odtrhnúť od práce a zotaviť sa, vedie to k vyhoreniu, väčšej fluktuácii zamestnancov, nevhodnému správaniu, nižšej produktivite a iným neželaným dôsledkom,“ povedala ďalšia autorka štúdie Liuba Belkinová.


Syndróm vyhorenia išiel podľa Le Figaro za posledné roky dramaticky nahor a v súčasnosti ním trpí 12 percent pracujúcich Francúzov. Môže to tiež viesť k nespavosti či problémom vo vzťahoch.

Stáva sa vám, že sa netešíte do práce prvý deň po dovolenke, pretože budete mať plnú schránku nevybavených emailov? Na toto myslela nemecká firma Daimler, ktorá svojim zamestnancom dáva možnosť mazať prichádzajúce emaily počas dovolenky. Odosielateľovi príde takáto odpoveď:

„Som na dovolenke. Nemôžem si prečítať Váš email. Váš email sa vymaže. Prosím, kontaktujte Hansa alebo Moniku, ak je to skutočne dôležité, alebo mi email prepošlite, keď budem späť v kancelárii.“

<https://dennikn.sk/646834/ked-padla-tak-padla-novy-zakon-umozni-francuzom-ignorovat-doma-pracovne-maily/>

NEJKRATŠÍ CESTA K NEJLEPŠÍMU VOZU



PROGRAM OPEL PARTNER

Prihlase sa do programu Opel Partner a získate slevu až 25 % na vozy Opel. Stačí sa zaregistrovať na opel-partner.cz a vložiť unikátny kód: **ODB36951**.

odbornyplus.cz

AUTO ROKU 2016

opel partner
OPEL výhody pro Vás a Vaš rodinu.

Tato nabídka platí exkluzivně pro členy programu Odbory Plus a jejich rodinné příslušníky. Kambinované spotřeba a emise CO₂: 3,6-5,4 l/100 km, 90-124 g/km.

ceník pro členy programu Odbory plus, nové automobily se slevou **10 až 26 %** od automobilky Opel

Firma Opel Vám umožňuje využití **významných slev** ve speciálním programu **Opel Partner**.

Slevy v rámci programu Opel Partner jsou počítány z aktuálních ceníkových cen před slevou a vždy převyšují akční ceny, které jsou zákazníkům běžně nabízeny. Člen odborů tedy dostává díky programu Opel Partner nejlepší možnou cenu

<http://vyhody.odbornyplus.cz/?p=1329>



Nevíš? Zeptej se!

Mgr. Bc. Sobolová Alena, MBA ZO Energetika

595 686 141 mobil 774 101 642 alena.sobolova@arcelormittal.com

Verner David ZO Laboratoře a Výzkum

595 684 034 mobil 724 937 020 david.verner@arcelormittal.com

Borůvka Pavel ZO Vysoké pece

595 686 254 mobil 724365533 pavel.boruvka@arcelormittal.com

Lůčan Luděk ZO Válcovny plechu F-M

558 482 946 mobil 721 427 805 ludek.lucan@arcelormittal.com

Bug Emil ZO ArcelorMittal Karviná

596 391 338 mobil 602 560 947 emil.bug@arcelormittal.com

PORKOVÁK

Rada odborů OS KOVO ArcelorMittal Česká republika
ul. Vratimovská 689, 707 02, Ostrava - Kunčice,
tel. 59 568 4231,
E-mail: vspor01.ostrava@mittalsteel.com