

VÍME CO CHCEME

ZPRAVODAJ ODBORÁŘŮ
SIEMENS ELEKTROMOTORY s. r. o.
I. ZO OS KOVO MOHELNICE

2/2015 občasník 16. 10. 2015



LOUČENÍ S ŘEDITelem ZÁVODU ...

strana 3-4

ODMĚNA ZA PŘÍTOMNOST

strana 5

VYLEPTE SE NA VRATA

strana 7

Děkuji a vyjadřuji úctu ...

Děkuji a vyjadřuji úctu všem zaměstnancům, kteří se v pondělí 21. 9. 2015 zúčastnili mítinku na podporu vyjednávačů kolektivní smlouvy, v čase ranní směny, v areálu závodu SEM Mohelnice. Velmi děkuji i za to, že disciplinovaně, což chápu jako projev kvality, síly, dodrželi vyhlášený čas akce maximálně 20 minut.

Děkuji všem, kteří zvali k účasti přímo na pracovištích. Děkuji všem vedoucím pracovníkům, kteří tuto situaci zvládli (ne o všech se to dá říci, slyšel jsem i o hrozbách „okamžitého propuštění“ zájemců o účast na mítinku).

Smekám před postojem ředitelů závodu, zejména pana Pavla Pěničky, kteří sice, a to pochopitelně, *nejásali*, že se takové shromáždění (v pracovní době) *koná*, ale v rámci svých možností to *respektovali*. Zachovali se, dle mě, jako profesionálové, navíc, s velkou duší. Zdaleka ne každý (manažer) *chápe zásady byznysu*, a také *principy demokracie* (prosím nespojovat výrobní proces s demokracií, tak to nemyslím).

Po mnoha letech váhání, kdy jsme (vedení odborové organizace) byli přesvědčováni, že „*lidi by nepřišli, že se bojí, že jen tak alibisticky mluví, ale nic neudělají*“, jsme se tentokrát odhodlali. Napomohlo k tomu několik okolností, jako třeba kampaň ČMKOS v oblasti výše mezd v ČR (Praha, 16.9.2015, Aréna Sparty, .. zúčastnili jsme se). Rozhodli jsme se svolat mítink ne „*proti někomu*“, ale „*pro něco*“.



Zaměstnanci přišli podpořit své vyjednávače kolektivní smlouvy.

Svolali jsme mítink na podporu vyjednávačů kolektivní smlouvy (tedy nic o výši mezd, či jiných požadavcích, byť, samozřejmě, to implicitně vyjádřeno bylo). Jistě, že jsme měli na mysli podporu vyjednávačů za stranu odborů, potažmo zaměstnanců, nicméně, rozhodně jsme neměli v úmyslu vyvolat nějaké negativní pocity u kolegů za stranu zaměstnavatele. Každý, kdo má zkušenost z vyjednávání za stranu odborů, respektive zaměstnanců, ví, JAK VELMI DŮLEŽITÉ JE VĚDOMÍ PODPORY TĚCH, ZA NĚŽ VYJEDNÁVÁ. VIDITELNÉ PODPORY. Takové to, sem tam, slovní povzbuzení tak nějak „bokem“, jakoby „soukromě“, je také důležité, ale to, co se zde odehrálo 21. 9., to nahradit nemůže.

Původně jsem měl v úmyslu obejít celý závod, všechna pracoviště, a lidi informovat, pozvat je. Zvažovali jsme i letákovou formu. Než jsem tak ale učinil, zjistili jsme, že kampaň již „žije svým životem“, že se o tom už mezi zaměstnanci, dělníky zejména, většinou ví. Pravda, „lidová tvořivost“ zajistila, že se mnohde mluvilo o „STÁVCE... za navýšení mezd o...minimálně 5%“, a tak dále. Vzniklo nebezpečí jak dezinformací, tak nereálných očekávání (a z nich, poté, zklamání). Na druhé straně, vyvolalo to určité napětí, takovou, řekněme, lehce „bojovou náladu“, zvědavost. A to bylo pro účast na akci dobře. Aby nevznikla větší panika „než bylo třeba“, e-maily jsem předem informoval jak vedení závodu, tak vedoucí pracovníky výroby, že rozhodně nejde o stávkou, že to není akce proti nim, jakožto vedoucím pracovníkům, a že má trvat maximálně 20 minut. I tak někteří, řekněme, „*střečkovali*“. Bylo to ale pochopitelné,



Zaměstnanci přišli (nebo nakukovali z oken) a byli disciplinováni – obojí velmi cenné

neměli, zatím, podobnou zkušenost, a, jak už jsem uvedl, velmi záleželo na velikosti duší každého z nich. Pravda, kouzelné bylo, jak se někteří dovolávali respektování zákonů, vnitřních pravidel, co do vykazování oněch 20 minut mimo pracoviště, což, samo o sobě, je jistě v pořádku, kdybych zároveň nevěděl (nepracuji tady první den), jak jindy, někde, když „se to hodí“ pravidla porušují (např. neproplácení rizikových přestávek, chybné tarifní zařazení prací, psaní prostojů na jiné než oficiálně vyhlášené přestávky, nesoulad mezi normami a skutečně prováděnou prací, atd.).

Velmi cenná je pro nás zkušenost, že odboráři na pracovištích, tedy, jak předsedové dílenských výborů, tak členové závodního výboru, splnili svůj úkol, zvládli to. Jistě, že ne každý stejně, i zde platí rčení o velikosti duší. Navíc, zástupci TH pracovníků byli buď na dovolené, nebo prostě „mimo službu“. I tak někteří TH pracovníci přišli (a někteří nakukovali z oken). Moc si toho vážím a kolegyním a kolegům znovu děkuji.

Prvním, abych tak řekl, „saltem smrti“ akce, bylo rozhodnout se pro ni (víkend před akcí byl poznamenán, i pro mé okolí viditelným, mým stresem,.. a ne jen mým, jak mi řekli někteří kolegové). Druhým saltem, (ne)účast lidí. Třetím, vyvolaná očekávání. Čtvrtým, reakce lidí po akci. Pátým, reakce zaměstnavatele po akci. Když to vše sečtu a podtrhnu, tak ti, co věděli a přišli, to zvládli. Ti vedoucí pracovníci, kteří z toho nedělali větší „poprask v Kovářské uličce“ než bylo třeba, a takových byla většina, to zvládli. A vedení závodu, zde myslím ředitele závodu? Už jsem se vyjádřil. Klobouk dolů.. No a ti ostatní (co věděli)? Znáte to, ... třeba jako ve škole. Jednomu jde dobře přírodopyt, jinému počty.

Závěr:

Smekám a děkuji

Odvážili jsme se, a tak máme cennou zkušenost. Na druhé straně, nevznášeje se v oblacích. Stávka coby německý IG Metall, už vůbec boje coby jihokorejští, či francouzští odboráři (rozbité hlavy, zapálená auta, ze sak a košilí orvaní manažeři – viz. nedávno AIR France) to nebyly. Nebyly, a, doufám, ani jich nebude nikdy třeba. Ta zapálená auta, rozbité hlavy a oškubaní manažeři, to vnímám jako extrém. Ale ke stávce po vzoru IG Metall, by se zdejší odbory měly, časem, dopracovat. Samozřejmě ne samoúčelně, jen, kdyby nebylo zbylí. Ale to je pro nás velmi dlouhá cesta (pravda, v Německu zcela běžná). A stojí mnoho peněz.

Někdy po roce 1990, kdy jsem byl poprvé zvolen do funkce předsedy zdejších odborů, jsem prosadil zrušení role naší 1.ZO OS KOVO coby „cestovní kanceláře a dárce vánočních kolekcí“. Prosadil jsem vytváření stávkového fondu, jakož i využívání peněz odborů na vzdělávání. Uvažoval jsem tak, že jedním ze základních znaků odborů je schopnost sociálního boje. A to, kromě odvahy a znalostí, vyžaduje i peníze. Brzy jsem ale pochopil, že šetřit peníze na, případnou, stávku, na vzdělávání, tedy, neutráct je za zájezdy, rekreace, vánoční kolekce, znamená, obrazně řečeno, mluvit s lidmi „čínsky“. A naši lidé, většinou, „čínsky“ neumí (je jedno jestli D nebo THP). Jako vždy, čest výjimkám. A je to tak dodnes. Ale ať nevznikne dojem, že jen u nás. Jsou (běžně, většina) odborové organizace, kde tamní odboráři nechápu, proč by měli šetřit peníze. Vše, co vyberou na příspěvcích, případně získají od zaměstnavatele, zase hned utratí. Tedy, chovají se ne jako pojišťovna, což by tak mělo být, ale jako spořitelna. „Co jsem do odborů dal, chci zase zpět. A, nejlépe, ještě víc“.

Toto je, bohužel, stále většinový přístup odborářů, obecně zaměstnanců (opět jedno zda D nebo THP).

Za mimořádně důležitou schopnost odborů považují i schopnost se dohodnout, vyjednat. Samozřejmě důstojně pro obě strany (což ale bývá relativní). Je to vždy lepší, než „válčit“. Myslím, že tuto schopnost jsme již, jako zdejší odbory, prokázaly. Pravda, bez, ač tvrdého, ale jinak solidního, partnera, by to nebylo možné. Cílem by měl být stav „výhra – výhra“, tedy, že jeden „neoškubal“ druhého, že obě strany mají dobrý pocit z dohodnutí reálně možného. Posudte sami, jak se nám to zde v SEM Mohelnice daří.

Jiří Hanák, předseda odborové organizace

3,5% . . . a dalších pár změn

Kolektivní vyjednávání v SEM Mohelnice bylo ukončeno s tím, že nejvíce diskutovaná položka, tarifní mzdy, byla navýšena o 3,5%. Částka na zaměstnance v zaměstnaneckých benefitech byla navýšena na 5.000 bodů, tedy korun. Odměna za přítomnost (řešení absencí na pracovišti) byla zvýšena na dvě pololetní částky ve výši 4.000,- korun (4.000,-+ 4.000,-/rok)

Byla ale také změněna pravidla přiznání této odměny. Všem zaměstnancům (kategorie D) doporučuji se s nimi seznámit (intranet, resp. každý zaměstnanec dostane výtisk kolektivní smlouvy). Požádal jsem zaměstnavatele (HR), aby provedl seznámení především vedoucích pracovníků a dílenských písařek výroby s těmito pravidly (na INFO poradách poté všechny zaměstnance D kategorie). Je dobré vědět, že třeba absence kvůli dárcovství krve (plazmy, krevních destiček) jiné než oficiálně vyhlášené firmou, se nezohledňuje. Tedy, že je absencí spadající do onoho limitu 10 směn za pololetí (1 směna zameškaná soukromě

sjednaným (sjednal si pracovník sám) dárcovstvím krve snižuje limit povolených 10 absencí-směn na 9,.. atd.). Stejně tak to platí u absencí kvůli svatbám, pohřbům, stěhování, viz. pracovní volna s náhradou mzdy dle kolektivní smlouvy. Tato volna s náhradou mzdy platí i nadále, ale jejich čerpání zkracuje onen „polštář“ 10 povolených absencí-směn pro odměnu za přítomnost. Jinak řečeno, volno s náhradou mzdy ano, ale odměnu za přítomnost ne, bude-li vyčerpán limit 10 povolených absencí za pololetí obchodního roku. Možností, tam kde lze, rozhoduje o tom zaměstnavatel, bude, si zameškanou pracovní dobu napracovat.

Byl také dohodnut nový princip, model, příspěvku zaměstnavatele na penzijní (životní) připojištění, a to, schematicky vyjádřeno“ „300/600“. To znamená, že zaměstnanec (viz. pravidla příspěvku) přispívající si na penzijní (životní) pojištění minimálně částkou 300 Kč za měsíc, dostane od zaměstnavatele příspěvek ve výši 600 Kč za měsíc. Tedy, je zrušen tak zvaný „reciproční“ model 100/100, 200/200, 300/300 a tak dále. To znamená, zaměstnavatel přispíval stejnou částkou, jakou se připojistil zaměstnanec (až do limitu zaměstnavatele 600 Kč).

Změnudoznalaipravidlakontapracovnídoby.Zaměstnavatel může nařídít maximálně 4 hodiny vícepráci pro jeden pracovní den a maximálně 15 hodin za týden. Další vícepráci už jen po dohodě se zaměstnancem. Za vícepráce dostane zaměstnanec v příští nejbližší výplatě proplacenu polovinu hodin z vícepráci jako přesčas (= novinka). Druhá polovina jde na účet kladného salda pracovní doby zaměstnance.

Kolem nových pravidel odměny za přítomnost je teď hodně rušno, přišla změna, které se mnohým nebude líbit, ale jinak považují výsledky kolektivního vyjednávání za solidní.

Jiří Hanák, předseda odborové organizace

Loučení s ředitelem závodu, panem Christianem Casperem

System „čtyř očí“ praktikovaný u firmy Siemens znamená, že máme dva ředitele (jeden vždy tím vyšším, a nemám na mysli centimetry). Zpravidla jednoho českého a druhého německého. Po asi pětileté misi zde v mohelnickém závodě, končí v pozici zdejšího ekonomického ředitele pan Christian Casper.

Pro mě, jakožto předsedu zdejších odborů, to byl můj 14. ředitel (od 2. 2. 1990, kdy jsem byl poprvé zvolen). Vzpomínám na chvíli, kdy jsem se ptal ředitele pana Pavla Pěničky, jaký má pocit z tehdy nového kolegy. Odpověděl, že dobrý, že podobně dobrý, jako z jeho předchůdce pana Andrease Denningera (a to byl dobrý chlap, říkám já..). S napětím jsme čekali, jak se bude „jevit“ nám. Trvalo poměrně dlouho, než začal náš kontakt s novým ředitelem. Byl nový, neznal naše poměry, už vůbec v komunikaci s odbory zde (se mnou). Také zde byla jazyková bariéra.

Potom to ale přišlo. Nejdříve opatrně, oficiálně. Velkým „testem“ bylo kolektivní vyjednávání. Zvláště jeho závěr (KS už dohodnuta, slavnostně se podepisuje), kdy se poprvé seznamoval s již letitou tradicí zde v SEMM, námi, odbory (mnou), zavedenou, kdy sice stále s kulturou, ale jinak v recesním stylu děkujeme svým partnerům za korektní

přístup (a oni nám.. poděkování je opravdové, forma recesní). Byla to riskantní chvíle, když jsem *odlehčeně* řekl a, poté, předával panu Casperovi *přilbu řeckého reka Achilea* (repliku, ..jako symbol statečného bojovníka a jako pomůcku pro „nenápadné“ procházení závodem).. S mírnou prodlevou způsobenou překladem, najednou vidím, a slyším, jak se pan



Ředitel závodu pan Christian Casper (druhý zleva) je seznamován panem Grulichem (v uniformě) s vozidlem Čapajev.



Modernní vozidlo John Deere... nakonec nebylo k máni

Casper, sice ředitelsky zadržovaně, ale srdečně... směje... Ufff.. "Jo, ...není to malá duše",... oddechl jsem si tehdy.

A potom už velmi solidní, profesionální, spolupráce, občas, jako teď při kolektivním vyjednávání, „říznutá“ lehkou bojovnou emocií pan Caspera, když slyšel ty neustále stesky na propad přesčasové práce, a, tedy, možnosti si přivydělat, při jednání o kontu pracovní doby. On, totiž, má zkušenost z Německa, kde už dávno pochopili (dělníci) pravý význam konta, tedy jeho příspěvek k flexibilitě zaměstnavatele při výrobě produktů pro zákazníky, a tím zvýšení pravděpodobnosti zachování pracovních míst. Ale my tam také, jednou, dojdeme.

Pan Christian Casper od nás odchází do Německa, do závodu Siemens v Bad Neustadtu. Bude tam dělat svoji práci podobnou jako zde, jen v jiné pozici. I touto cestou mu děkujeme za profesionální a i příjemně lidskou spolupráci. V novém působišti mu přejeme úspěch, jakož i daleko více času na rodinu, než měl jako ředitel našeho závodu.

Čapajev ...

My, zdejší odbory, jsme se s ním rozloučily i malým dárkem. Prý, mimo jiné, i rád řídí dobré, moderní, vozy. Původně jsme se snažily zajistit půjčení „moderního vozu“ značky John Deere, ale to se nám nepodařilo. Překážkou byly především v té době pilné polní práce. Tak jsme „sáhli“ jinam, a byl z toho „moderní“ bojový vůz zvaný „Čapajev“, a to i s důstojníkem KGB (vzácné vojenské terénní vozidlo kdysi sovětské Rudé armády, nyní majetek místního podnikatele a sběratele, fandý a znalce v této oblasti, pana Radka Grulich.. zde jako důstojník KGB). Pan Casper, po mírném zaváhání způsobeném překvapením a počáteční nervozitou, se chopil volantu, a jako ostřílený soldat rukavádtel étoj avtomašiny vyrazil směř jídelna. Kolemjdoucím zaměstnancům skoro zaskočilo, když spatřili tu proměnu svého ředitele. No ještě že seděl u volantu a důstojník KGB vedle. Být to obráceně, možná by se někteří stateční maladci vrhli ho vyrvat ze spárů nenáviděné sovětské státní bezpečnosti. Pan Casper šoférování onoho skoro tanku zvládl na jedničku (pan Grulich ho chválil) a viditelně spokojený nám poděkoval.

Osobní terénní automobil GAZ-67 B „Čapajev“ (zdroj: Wikipedie)

K vývoji sovětských lehkých terénních automobilů s pohonem všech čtyř kol dala podnět sovětsko-finská Zimní válka z

přelomu let 1939 a 1940. Právě automobily s pohonem 4x4 v těžkém severském terénu scházely. V lednu 1941 byl vývojem nového vozu pověřen V.A. Gračev. Jako ideový základ posloužil americký terénní automobil Bantam. Od projektu k zhotovení prvního automobilu označeného GAZ-64 (vyjel z továrny 25. března 1941) uplynulo jen 51 dní. Po armádních zkouškách, které se uskutečnily v druhé polovině měsíce dubna 1941, byl zaveden do výzbroje Rudé armády. Do konce roku 1941 bylo vyrobeno 602 vozů. Automobil vykazoval určité nedostatky, a proto bylo v roce 1942 po dodání 67 kusů od další výroby tohoto typu upuštěno. Od dubna 1942 se všechny zhotovené podvozky používaly jen pro výrobu obrněného automobilu BA-64. V roce 1943 se přistoupilo k modernizaci GAZ-64, byl zvětšen rozchod kol, zesílen podvozek a úpravou motoru byl zvýšen výkon. Od září 1943 začala produkce modernizovaného automobilu pod označením GAZ-67. V průběhu roku 1944 se začala vyrábět upravená verze GAZ-67 B. Do konce války bylo zhotoveno 4 851 kusů. Produkce vozu probíhala i po skončení války až do srpna 1953 a dosáhla 62 843 kusů.

Technická data: Hmotnost celková: 1.720 kg, pohotovostní: 1.620 kg; motor: čtyřválcový, kapalinou chlazený, zážehový, SV, objem 3.285 ccm, výkon 40 kw (54k) při 2.800 ot/min; převodovka hlavní: 4+1, přídatná: jednostupňová s možností vyřazení předního náhonu; max. rychlost: 90km/hod, s přívěsem do 800 kg 60 km/hod; spotřeba na silnici: 30 l/100 km.

Hodně štěstí a pevně zdraví, pane Caspere.

S dovolením, ..i za vás všechny zaměstnance, kteří jste se s panem Casperem přímo nesetkávali,

preje Jiří Hanák, předseda odborové organizace.



Vozidlo GAZ 67 „Čapajev“, vedle „důstojník KGB“, fakticky majitel, mecenáš, znalec, pan Radek Grulich



„...davaj, .. v perjod,.. rukavádtel Casper..“..svého kolegu monitoruje i pan Pavel Pěnička, ředitel závodu (vpravo)

Také vedle v SBTS „přepřahali“

Tak jako v závodě Siemens Elektromotory zde v Mohelnici (SEMM), tak se měnili ředitelé i vedle v Siemens přípojnicových systémech (SBTS).

Odešel bývalý ředitel závodu pan Swen Zschiedrich a nastoupil **nový ředitel pan Petr Mazal**.

S „bývalým“ ředitelem jsem se (za odbory) rozloučil a předal mu recesní dárek, boxerské rukavice, na setkání (všech)zaměstnanců s vedením závodu (pravidelné čtvrtletní setkávání). Popřál jsem mu mnoho úspěchů na novém působišti. Novému řediteli jsem popřál vše dobré, s vírou v naši, pro firmu i zaměstnance prospěšnou, spolupráci.

*Jiří Hanák, předseda odborové organizace
(1.ZO OS KOVO Mohelnice působí v SEM Mohelnice,
v SBTS Mohelnice a v MEZ Stroje.. Mohelnice)*

Odměna za přítomnost

Ne, není řeč o Řecku (viz. tamní odměny za „včasný příchod do práce“, za „práci s počítačem“, atd.), mluvíme o již letitém zaměstnaneckém (přesněji, dělnickém, TH pracovníci nemají) benefitu (dříve mzde) v našem závodě. Odměna za to, že jsou zaměstnanci dělnických kategorií v práci, a ne v pracovní době u lékaře, nebo ne zbytečně dlouho, ne ve „zbytné“ pracovní neschopnosti (relativní pojem) a podobné absence. Jinak za práci, samozřejmě, dostávají mzdu. Vždy je mi všelijak, když někde, třeba při rodinném, přátelském či pracovním setkání, zkrátka, někde mimo zdejší firmu, slyším a vidím ten údiv a nepochopení toho, že zde máme „odměnu za PŘÍTOMNOST v práci“.

Odměnu zavedl zaměstnavatel před lety, už si ani nepamatuji kdy. Tehdy byla průměrná absence (procento zameškané pracovní doby z celkového plánovaného fondu pracovní doby, ..tj. ne jen z důvodu nemoci, ale i z návštěvy lékaře v pracovní době, případně z důvodu zbytečně dlouhé návštěvy lékaře – spojení s nákupem atd.), zaměstnanců dělnických profesí velmi vysoká. V některých obdobích a případech i přes 20%!? Pamatuji si, jak se nějací nadřízení našich ředitelů, pánové z Německa, až zhrozili nad výší absence u nás. Absence pracovníka je pro zaměstnavatele velký organizační problém a také zvýšený náklad. Zákazníka, který nás, fakticky, živí, a čeká na objednané motory, nezajímá, že jsme zrovna „museli“ k lékaři, a že teď nemůžeme vyrábět. Nahrazením chybějícího zkušeného pracovníka někým, případně, méně zkušeným, se zvyšuje pravděpodobnost chyby ve výrobě a, tedy, zvýšeného nákladu. Nehledě k nutnosti dříve přesčasové práce, dnes více směn v kontu pracovní doby. Tehdy přišel „rozkaz“ snížit absenci zaměstnanců (TH pracovníci už tehdy procento absence většinou kolem 2%, maximálně do 6%) . Limit byl maximálně 6%.

Diskriminační, nesouhlasím,

... ale bude fungovat (nějaký čas) ...

Tehdy se mě ředitelé závodu zeptali na můj názor na řešení tohoto problému. Moje odpověď byl asi tato:

1. Je to v především hlavách lidí (jak si váží své práce, možnosti výdělků, zde, jak jsou ochotni spolupracovat).
2. Žádné příspěvky na masáže, bazény, lékařské dny, atd. nepomohou.
3. Problém vyřeší peníze „na ruku“. Peníze za to, že zaměstnanci (D) budou v čase své pracovní směny na svém pracovišti, a budou pracovat.
4. Je to sice relativně krátkodobé řešení, lidi si na to časem zvyknou, problém s absencemi se vrátí.
5. Je to, dle mě, diskriminační řešení (různé podmínky – zdravotní, s dětmi, se starými rodiči, atd.,... THP odměnu nemají), proto vnitřně nesouhlasím, ale bude to (chvilí) fungovat.
6. Lidi nás, odboráře, budou nutit do zvyšování této odměny (viz. KS).

I dnes, po těch letech, vidím problém stejně. Nic bych na svém tehdejší názoru nezměnil. Snad jen to, že jsem i tak podcenit sílu zvyku. Lidi si na tuto odměnu zvykli jako na „nárokový“ příjem. Roky nás nutili dojednat její změnu do podoby stálého měsíčního příspěvku ke mzdě (resp., navýšení tarifní mzdy jako takové), a, samozřejmě, rok od roku vyššího. Nic je nezajímalo, že to byla zaměstnavatelem vyhlášená odměna (do KS včleněná pro zdůvodnění, zlegalizování, její existence). Odměna účelová, mající za cíl snížit procento absence na maximálně 6 %.

Za peníze to šlo..

To se velmi rychle i podařilo. Přispěl k tomu i nový zákon o zrušení tak zvané karenční doby, tedy, o zrušení nemocenské v prvních třech dnech nemoci. Ti, co s nemocenskou dříve běžně kalkulovali, zjistili, že „marodit“ už se tak nevyplácí. Samozřejmě skutečná nemoc je skutečná nemoc, tu žádná karenční doba neovlivní. Rázem, jakoby mávnutím kouzelného proutku, výrazně pokleslo procento absencí (stále je řeč zejména o zaměstnancích v dělnických kategoriích). Tedy, „bez peněz, bez finanční odměny, to nešlo, „za peníze“ to jde. Zaměstnanci daleko více hledali způsoby jak nezameškovávat pracovní dobu. A jak ukazovaly statistiky (ne) absencí, nacházeli je.

Absence jsou především ze dvou důvodů. Prvním je, že je k nim skutečný důvod. Že není jiné řešení. To je, vlastní skutečná nemoc, nemoc dětí, které nemá kdo hlídat, ježdění se starými rodiči po nemocnicích, vyšetřeních, kdy je nemá kdo jiný vozit, nelze navštívit lékaře jindy, než v pracovní době, byť jsem se o to vážně pokusil. Druhým je fakt, že bych sice mohl jinak a jindy, ale nechce se mi. „Proč bych se snažil, když mám nárok“. V prvním případě, pokud je ta možnost, většinou je, myslet a starat se o svoje zdraví, o svoji životosprávu. Výsledek nejistý, za to, když vydržíme, dlouhodobý. V druhém případě je to o tom, „co mám v hlavě“. Jak vnímám sebe coby zaměstnance, jak vnímám zaměstnavatele. Prostě naše vzájemné role, pozice. A v tomto nastal velký, dle mě negativní, posun. No, přesněji řečeno, „staré“ myšlení se nezměnilo v „nové“. Je to, asi, přirozeně lidské. Necítím-li ohrožení, tak si víc „foukám“. A naopak. Představte si, že poté, co jste založili rodinu, zadlužili se,

ztratíte práci. Nastanou kruté, třeba až, roky nejistoty strachu, nedůstojnosti, přežívání. Najednou práci seženete. Navíc, dle poměrů v regionu, dobře placenou, se solidními podmínkami u solidní firmy, pravda, na zkušební dobu. Co nyní uděláte v situaci, když byste měl jít pro něco k lékaři? Půjдете prostě a v klidu v pracovní době (ať si to zaměstnavatel nějak vyřeší), nebo budete hledat způsob jak pracovní dobu nezameškat? Myslím, že odpověď je jasná. Co to znamená? My, prostě, potřebujeme cítit ohrožení. Jinak ...?! Vše nasvědčuje tomu, že, bohužel, ano. Škoda.

No a tak se „naše hlavy“ řeší penězi. V tomto případě odměnou za přítomnost (můžeme změnit název, ale podstata zůstane). Jak jsem řekl, jsem pro boj za přiměřené mzdy (vždy problém, co to je „přiměřené“), pro boj za lepší podmínky práce, pro boj proti, případně, nespravedlnost, diskriminaci, .. ale odměna ze PŘÍTOMNOST ??!

Jiří Hanák, předseda odborové organizace

Rizikové přestávky, tarifní zařazení, normy výkonu

Domnívám se, že ten, koho se to týká, ví, že rizikové přestávky, jinak řečeno i odpočinkové (určí příslušný zdravotní orgán, hygiena práce), jsou dle zákona výkonem práce, tedy, čas na nich strávený, je časem placeným. Je v souladu se zákonem, pokud se část, nebo i celá, riziková přestávka kryje s klasickou přestávkou na jídlo a oddech (ta, sama osobě, neplacená). Riziková přestávka je přestávkou od působení škodliviny, kvůli které je vyhlášena (hluk, jednostranné namáhání, atd..), nikoli přestávkou od práce jako takové. Tedy, je-li, na příklad, rizikem hluk a pracovištěm lisovna, a dotyčný pracovník je obsluhou lisu, na, řekněme, deset minut (délku a četnost určí hygiena), lis vypne, hluk = škodlivina nepůsobí, on nelisuje, ale, je-li to účelné (rozhoduje zaměstnavatel), vykonává jinou vhodnou práci, při níž na něho nepůsobí škodlivý hluk. Kdysi zavedená zvyklost jít si, v čase rizikové přestávky, zakouřit, posvačit, atd., by mohla být porušením pracovních povinností (postaru pracovní kázně..).

Před několika lety došlo v této oblasti ke změně legislativy, k zneprůhlednění pravidel. Patrně to bylo příčinou chyby na straně zaměstnavatele, který, po jistou dobu, rizikové přestávky na jednom ze svých pracovišť neproplácel. Za pomoci některých zaměstnanců jsme věc prověřili, a oslovili zaměstnavatele. Ten svoji chybu uznal. Uzavřeli jsme dohodu o zpětném proplacení času rizikových přestávek. Rozhodujícím kritériem doplatku nebyla délka pracovního poměru zaměstnance k zaměstnavateli, nýbrž počet hodin odpracovaných v příslušném riziku. Je dobré znát své povinnosti a svá práva. Nejsem-li si jist, jsou zde odbory (pro odboráře zejména).

Tarifní mzdové zařazení práce ...

V mzdovém systému SEM Mohelnice je tarifně (= mzdově) zařazeno pracoviště, samotná práce. Tedy ne „osobní“ tarifní třída zaměstnance. Tedy nemusí platit, že věkově starší pracovník musí mít vyšší mzdu než ten mladší. Záleží na charakteru, náročnosti, práce a na schopnosti ji

vykonávat. Různými organizačními i technickými změnami se stává, že pracovník už nevykonává náročnější práci jako dříve (např. více strojová obsluha), ale stále za ni pobírá k ní příslušející vyšší mzdu. To je nespravedlnost, chyba především zaměstnavatele, jeho ztráta. Zaměstnavatel tyto zdroje hledá (např. obrobna hřidelí), stav napravuje (změny dodatků pracovních smluv).

Existují ale i opačné případy. Příkladem budiž tlaková slévárna hliníku, licí stroje COLOSIO. Zavedením těchto licích strojů došlo ke zvýšení náročnosti obsluhy (i seřízení). Několika prvním přeškoleným pracovníkům zaměstnavatel zvýšil mzdové tarifní zařazení. Po zavedení kompletního počtu licích strojů COLOSIO, měli být zaškoleni a, poté, i příslušně tarifně odměněni, všichni ostatní pracovníci (přes 20).. Nestalo se. A to několik let !? Ozvali se a obrátili se na nás samotní pracovníci. Výsledkem bude technologií zpracovaný dokument obsahující popis jak obsluhy stroje, tak potřebné kvalifikace pracovníka. Všichni pracovníci projdou školením, respektive prověrkou schopnosti obsluhovat tyto stroje, a dle toho budou tarifně zařazení. Zajímavé pro mě je, že při tak hektickém hledání *krmiva pro PUMU*, se takovéto věci dějí. Nebo právě proto se dějí ??!

A POZOR, ..dle „tiché pošty“, tento problém není jen v tlakové slévárně hliníku!?

Normy výkonu versus skutečně vykonávaná práce

Už v minulém čísle KONTAKTu jsem se zmínil o problému norem výkonu ve vazbě na skutečně vykonávanou práci, viz. ruční pracoviště navijárny (NAV). Jinými slovy, zcela konkrétní práce, úkony, byly znormovány, ale další, normou už nezachycené, činnosti tamní pracovníci vykonávají (trvá dlouhé roky). Problém norem, či špatné organizace výroby? Iniciací odborové organizace vznikl projekt na řešení tohoto problému. Více se dočtete v článku paní Janky Rýznarové (odbory), členky týmu zmíněného projektu.

Jiří Hanák, předseda odborové organizace

Práce v noci, prostoje – mzda, příplatky

Za práci v noci, pro pracovní právní účely se myslí od 22:00 h aktuálního dne do 06:00 h dne následujícího, náleží pracovníku mzda za vykonanou práci a příplatek za práci v noci (dle zákona, KS, či jiné dohody, vždy však v souladu se zákonem). A to za jakoukoli část onoho časového úseku (neplatí tedy různé umělé, = nezákonné, podmínky typu: „...minimálně až po dvou hodinách práce v noci.. atd.“).

Varianty:

1. **Pracuji** v noci (22:00 – 06:00): musím dostat mzdu za práci a příplatek za práci v noci.
2. Nepracuji pro **prostoj**, a nejsem převeden na jinou práci: dle zákona musím dostat náhradu mzdy ve výši nejméně 80% tarifní mzdy (v SEMM 90%), .. příplatek za práci v noci nedostanu (protože nepracuji.)
3. Mám prostoj a jsem převeden na jinou práci, tedy pracuji: jde-li o práci s nižším mzdovým ohodnocením než je moje původní práce (kterou momentálně nevykonávám

pro prostoje), musím dostat mzdu za vykonanou práci, doplatek ke mzdě do výše mého průměrného výdělku před převedením, příplatek za práci v noci.

4. Mám prostoje, jsem převeden na jinou práci, tedy pracuji: jde-li o práci stejně, či výše, mzdově ohodnocenou jako je ohodnocení mé původní práce před převedením, musím dostat mzdu dle vykonané práce a příplatek za práci v noci.

Obecně platí, že, **pracuji-li v noci**, musím, kromě mzdy za práci, dostat i **příplatek za práci v noci**. Mám-li prostoje v noční směně, a nebyl jsem převeden na jinou práci, tedy nepracuji, nemám nárok na příplatek za práci v noci (příplatek za práci v noci je za práci v noci, ne za pobyt u zaměstnavatele v noci).

V případech, kdy pracovník třeba asistuje při opravách svého stroje, je nápomocen údržbářům, je rozhodující, jak je tento jeho čas vykázan. Je-li vykázan jako prostoje, či jako práce. Dle toho se řídí odměňování (viz. výše).

Jiří Hanák, předseda odborové organizace

Už roky a běžně,

aneb, abychom splnily, a viděly si, děláme i to, co nemáme v normách, a to i o přestávkách..(děláme práci někoho „jiného“ .. kdo „není“?!)

Pracovnice navijárny pracující na dokompletaci, se před časem obrátily na naší odborovou organizaci se stížností na to, že už **roky a běžně** vykonávají práce, které nemají zahrnuty do výkonových norem. Stěžovaly si na to, že aby splnily normu, často si buď krátí, anebo vůbec nejsou schopné dodržovat, přestávky, a to jak rizikové (odpočinek od jednostranného namáhání), tak klasické, na jídlo oddech.

Pracovnice jsme vyzvali, aby si po dobu jednoho měsíce vedly evidenci činností (a příslušného času), o kterých jsou přesvědčeny, že jsou nad rámec výkonové normy.

Po měsíci jsme tyto údaje zpracovali a předali zaměstnavateli. Na jeho popud (vedoucí výroby p. R. Valný), byla vytvořena komise ve složení zástupců BE (systémové inženýrství), PT (příprava výroby-technologie), PROD (výroba), I.ZO OS KOVO (odborní - J. Rýznarová).

První schůzka této komise se uskutečnila 23. 4. 2015 a vedoucím této komise byl pověřen p. D. Hadač – BE. Na této schůzce jsme si specifikovali problémy a navrhli možné postupy řešení, které jsme v následujících zasedáních komise probrali více do hloubky:

* snímkování pracovišť (člen komise po celou pracovní dobu měří čas na daném pracovišti)

* samosběr (pracovnice obdržely formulář, do kterého měly zapisovat všechny činnosti i s časem během pracovní doby – některé pracovnice zapisování odmítly s tím, že na to nemají čas)

* pojmenovat, co jsou režijní časy, co prostoje

Vyhodnocení a pojmenování všech činností zabralo spoustu času, trvalo to déle, než jsem předpokládala. Do řešení problému nám zasáhly prázdniny a hlavně plánovaná dovolená členů komise.

Poslední schůzka komise proběhla 24.9.2015. Skonečným

řešením a prezentací výsledků seznámí zaměstnavatel pracovnice pravděpodobně do konce měsíce října, formou infoporady – p. R. Valný, P. Minarik, M. Ihnát.

P.S.: Termín prezentace výsledků se asi posune až na měsíc listopad. Důvodem je dovolená pracovníka IT, který by měl změnit příslušný formulář v SAP.

Janka Rýznarová, asistentka předsedy odborové organizace (specializace - oblast výroby)

Vylepte se na vrata...

Nadpis je poněkud metaforickým vyjádřením povinnosti každého zaměstnance, a to, minimálně, ve vztahu ke kontrolorům dodržování léčebného režimu v době nemoci, úrazu.

Nedávno jsem se zabýval zcela konkrétním případem jedné naší zaměstnankyně, která, v té době, byla ve stavu nemocných. Jako takovou ji navštívili pracovníci firmy, kterou si náš zaměstnavatel najal ke kontrole dodržování léčebného režimu. Paní, poté, obdržela výzvu, ať se dostaví na personální oddělení (HR) k vysvětlení, proč neumožnila kontrolu dodržování léčebného režimu... Div ji netrefil šlak!?

Léčebný režim přece poctivě dodržovala, dychtiva návratu do pracovního procesu, tak co má tohle znamenat?! V minulosti již takové kontroly absolvovala, kontrolory vpustila, vše bylo v pořádku..

Problém spočíval v tom, že ti „minulí“ kontroloři byli „naši“. A jako takoví, věděli co a jak, navíc, měli trochu jinou motivaci. Paní znali osobně. Tím, „co a jak“ myslím, že věděli, že stačí otevřít nezamčenou branku v plotu, popojít asi deset metrů ke vstupním dveřím domu aniž je rozsápal nějaký krvelačný dunčo, a zazvonit na zvonek, s fixem, již trochu vybledle, napsanou jmenovkou. A bylo vymalováno.. *Kopli do sebe tři štamprlátka slivovice, přece, ..do každé nohy jednu, snědli bábovku, vypili kávičku, rozšafně verbálně zalaškovali,.. a šli na autobus (nebo jak se dostali domů..).*

A teď vážně.. „Minulí-naši“ kontroloři šli za branku ke dveřím domu. Znali co a jak (snad kromě zákonů v této věci). To současní, „cizí“, jinak ale řádní, znali příslušných zákonů, našli adresu pacientky, .. ale.. jinak NIC. Žádný zvonek na brance, žádnou schránku se jmenovkou. Navíc nevěděli, jestli paní nemá někde za angreštem číhajícího leoparda. Ale i kdyby to věděli, na pozemek by nevstoupili. Nesmí. Ze zákona.

Proto, i když to jinak u vás funguje tak nějak po sousedsku, všichni (znalí) ví, že stačí otevřít branku, popojít pár kroků a zabouchat na dveře baráku, tak si, minimálně, tu poštovní schránku s vaší jmenovkou (kontroloři do ní vhodí lístek se s dělením že u vás byli, ale že vás nezastihli – „nedozvonili se“), ještě lépe zvonek, na vstupní branku, dveře, vrata, instalujte. Kontroloři ne že nemají povinnost vstupovat na váš pozemek bez vašeho souhlasu, oni ani nesmí. Jinak se vystavíte podobné nepříjemnosti jako zmíněná paní.

Jiří Hanák, předseda odborové organizace

„Konec levné práce (v Česku)“ – mítink ČMKOS 16. 9. 2015

Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS), jejímž předsedou je ještě nedávny předseda OS KOVO pan Josef Středula, uspořádala dne 16. 9. 2015 v Praze, ve „Sparta aréně“ (krytá hala ve Vysočanech, nikoli fotbalový stadion Sparty Praha na Letné) mítink odborářů na téma, „Konec levné práce (v Česku)“.

Jednalo se především o mediální zviditelnění problému nízkých mezd (proti Západu,.. např. Německu, Rakousku, .. atd.), s nímž se odbory nechtějí spokojit. Nešlo o nějaký „příkaz“ pro základní odborové organizace ve firmách, státních orgánech, sjednat v kolektivních smlouvách, třeba, minimálně pětiprocentní nárůst mezd, byť takové číslo se objevilo. Především v soukromých firmách je situace různá (výrobky s různou marží na trhu, různá zakázková náplň, různý stav investic, tedy produktivity, tedy nákladů, atd.), tedy jsou i různé možnosti k vývoji mezd.

Byla to první akce českých odborů tohoto typu. Souhlasím s názory, že akce dobře připravená, profesionálně zvládnutá, úspěšná. Akce měla být i takovou morální podporou pro základní odborové organizace před zahájením kolektivního



Mítink ČMKOS: „Konec levné práce..“, 16. 9. 2015 Aréna Sparta, Praha Vysočany.

vyjednávání. Pravda, ne tak pro tu naši, alespoň ne letos, neb my jsme, v té době, měli už skoro „hotovo“ (viz. KS na obchodní roky od aktuálního října do následujícího září).

Ale šlo také o solidaritu s ostatními. A ač jsme se sešli v aréně Sparty, a, obrazně řečeno, sešli jsme se tam jak *Spartané*, tak *Slávisté*..“ (tj. různé odborové svazy), nešlo o jednotlivé *kluby*, ale šlo, obrazně řečeno, o „*FOTBAL*“.. Šlo o ODBORY jako CELEK. A to se, myslím si, PODAŘILO.

Za naši odborovou organizaci jsem byl přítomen já a moje kolegyně Janka Rýznarová.

Jiří Hanák, předseda odborové organizace

IG Watteuw ČR: Stávka byla zahájena!

Krátce po 9. hodině ráno byla v úterý 29. 9. zahájena před sídlem firmy předem oznámená stávka zaměstnanců IG Watteuw ČR v Brně. Jejím vyhlášení předcházela neúspěšná jednání ZO OS KOVO IG Watteuw ČR se zaměstnavatelem o kolektivní smlouvě na rok 2015, ve kterých nepomohlo ani zapojení zprostředkovatele a ani vyhlášení stávkové pohotovosti 9. září. Zahájení stávky se bez ohledu na protiakce zaměstnavatele zúčastnila většina z více než 200 zaměstnanců brněnského podniku, kteří v hlasování souhlasili s jejím vyhlášením. Neodradily je ani informace zaměstnavatele, který je prostřednictvím SMS vyzýval, aby v úterý 29. nechodili do firmy. Také na bráně podniku byla vyvěšena informace, že závod bude v době od úterý 5:45 hod do středy 5:45 hod. zcela uzavřen.

Cílem stávky, která bude trvat po neomezenou dobu do rozhodnutí ZO OS KOVO IG Watteuw ČR, je uzavření kolektivní smlouvy na rok 2015 tak, aby v ní byly sjednány pracovní právní nároky a benefity, které byly poskytovány zaměstnancům na základě KS v roce 2014, bez tzv. flexiboxu a s účinností od 1. 4. 2015. Odboráři také žádají nárůst tarifních mezd ve výši 2,5 % (s ohledem na platy manažérů maximálně 1500 Kč měsíčně) a to také s účinností od 1. dubna 2014.

Pro porovnání: Původní návrhy společnosti IG Watteuw ČR (IGW) pro uzavření KS zněly: snížení mezd o minus 0,6 % a zvýšení limitu flexiboxu ze 150 na 200 hodin ročně.

Ze své tvrdé pozice, zejména k flexiboxu, vedení odmítlo ustoupit. Přitom právě toto opatření nutilo zaměstnance odpracovat v uplynulém roce celkem 17 tisíc převážně víkendových hodin a tím jim značně narušilo rodinný život na úkor potřeb IGW. Právě tato neústupnost vedení brněnského závodu vedla k vyhrocení situace.

Akce odborářů v brněnském závodě IGW vyvolala vlnu solidarity. Už během příprav stávky je podpořili jak vedení OS KOVO, tak také vedení ČMKOS. Podporu stávkujícím přímo do Brna vedle předsedy OS KOVO Jaroslava Součka v úterý přišli vyjádřit i další vedoucí představitelé svazu a také zástupci pracujících z některých brněnských závodů. Svoji solidaritu s akcí kováků z Watteuw vyjadřují i další odborové svazy, základní organizace i jednotlivci. Jak informoval předseda Souček, OS KOVO bude o počínání firmy informovat i partnerské odbory v Belgii, kde sídlí centrála a majitelé IGW.

A není to jen o morální podpoře. Jak i během manifestačního zahájení stávky zdůraznil předseda ZO OS KOVO Zlatomír Vyhňák, odboráři si prozíravě odvádějí po celou dobu existence své základní organizace v podniku část peněz z členských příspěvků do zvláštního fondu. Nyní by tyto peníze bylo možné využít jako stávkový fond. Za 18 let se v něm nashromáždila taková částka, že by bylo možné stávkujícím odborářům po delší dobu kompenzovat případné ztráty na výdělku. Základní organizace je rovněž v kontaktu s Regionálním pracovištěm OS KOVO v Brně a spoléhá na jeho pomoc, zejména právní.

Stávkující, nyní čekají na reakci vedení a belgických majitelů firmy. Ti již informovali, že by o situaci chtěli jednat prostřednictvím videomostu dopoledne 1. října. Pokud se následně odhodlají k návštěvě brněnského závodu, mohou si být jisti tím, že v něm najdou zaměstnance, rozhodnuté dotáhnout svoji akci až do úspěšného konce. Jak uvedl předseda Vyhňák, pokud zaměstnavatel projeví vstřícnost k jejich požadavkům, jsou na druhé straně připraveni k jednáním, aby dopady stávky byly co nejmenší.

O vývoji v IG Watteuw ČR budeme průběžně informovat. (fav)