



Date

MS
2019-02-01

Gerteric Lindquist
Koncernchef.
VD i NIBE Industrier AB
och NIBE AB

Platová a mzdová politika v Backer Elektro CZ a.s. Hlinsko / NIBE

Obracím se na Vás na základě toho, že jsme byli naší českou sesterskou organizací OS KOVO upozorněni na obtíže dosáhnout rozumné dohody v rámci probíhajícího kolektivního vyjednávání v Backer Elektro CZ a.s. Hlinsko/NIBE v České republice.

IF Metall se obvykle nevyjadřuje k mzdovému vyjednávání ani k tomu, jaký je rozumný nárůst mezd v jiných zemích, pokud například nedochází k odmítání vyjednat, porušování národní legislativy, týkající se třeba statutárních minimálních mezd atd.

Nicméně, pokud jde o závod NIBE v České republice, byli jsme informováni, že v posledních letech NIBE nabídla českým zaměstnancům výrazně nižší nárůst mezd, než byl ten v případě nárůstu statutární minimální mzdy. Ještě více znepokojující je to, že mzdy v NIBE jsou výrazně nižší než ty srovnatelné v průmyslu a že mzdový vývoj v posledních letech výrazně zaostává. Viz tabulka níže:

Mzdy v NIBE/Backer

	Průměrná mzda			Nárůst
	2015	2016	2017	2015-2017
Backer Elektro CZ a.s.	17 256	17 841	17 960	4,08%
Pardubický kraj - výroba elektrických zařízení	21 947	23 742	25 988	18,41%
Rozdíl	4 691	5 901	8 028	71,13%
Pardubický kraj - kovoprůmysl	26 288	27 530	29 803	13,37%

Podle informací, které jsme obdrželi, dosahují mzdy v Backer CZ v průměru EUR 600, zatímco průměr v českém průmyslu činí až EUR 1200.

To, co je výše popsáno není z dlouhodobého hlediska udržitelné pro pozitivní vývoj podniku, který je charakterizován vývojem produktivity, zlepšením kvality, zainteresovanými a kompetentními zaměstnanci, dobrými a stabilními vztahy mezi odbory s podnikem, což vytváří podmínky pro ziskovost a zlepšení pracovních podmínek.

Výše uvedené informace nám dávají důvod k obavám ohledně politiky NIBE týkající se platů a platových systémů. Kodex chování společnosti uvádí, že:

“Dobré pracovní podmínky

- Nabízíme zaměstnancům možnost rozvíjet znalosti a dovednosti. Cílem je zvýšit odborné dovednosti a posílit osobní a ekonomický rozvoj.
- Platíme platy a náhrady v souladu se smlouvami a v souladu se zákony a smlouvami. Odměňujeme dobrý výkon a mimořádné úsilí.”

Co však výše uvedená politika znamená pro zaměstnance v praxi?

Naší nadějí je, že společnost přispěje k pozitivnímu řešení současné akutní situace v České republice a že to povede k dlouhodobému rozvoji práce v rámci skupiny, společně s odborovou organizací, v rámci spolupráce mezi sociálními partnery, což povede k dlouhodobému pozitivnímu vývoji, pokud jde o platy a další pracovní podmínky.



Marie Nilsson
President of IF Metall

c.c Managing Director in Sweden Mr. Christer Fredriksson