



SCHAEFFLER

ZO OZ KOVO pri Schaeffler Skalica

**Zápisnica zo zasadnutia VZO OZ KOVO pri Schaeffler Skalica,
konaného dňa : 30.4. 2021 od 15:00 hod. do 17:00 hod.
na otvorenej terase vinohradníckeho domčeka v Skalici.**

Program:

1. *Privítanie členov VZO*
2. *Informovanie všetkých členov základnej organizácie (ZO)*
3. *Otvorené body za mesiac apríl*
4. *Plán práce a celozávodná dovolenka*
5. *Cieľ na rok – zvýšenie členskej základne*
6. *Voľba podpredsedu ZO*
7. *Darčkové kupóny ku Dňu matiek*
8. *Testovanie*
9. *Benefity pre členov*

1. Predseda p. František Matúš privítal na zasadnutí členov VZO OZ KOVO pri Schaeffler Skalica. Vyjadril myšlienku a prosbu, aby sa nám všetkým vo výbore spolu dobre spolupracovalo, aby sme boli „dobrá partia“ a boli k sebe úprimní.

Tiež by bol rád, aby mu členovia výboru povedali vždy do očí, ak bude niečo robiť zle, aby sme všetci boli k sebe féroví. Naša práca zástupcov zamestnancov sa nám bude robiť oveľa lepšie. Musíme v prvom rade navzájom dobre spolupracovať.

2. Sme si všetci vedomí, že bola v minulosti slabá informovanosť a osobný kontakt s členmi. To chceme do budúcnosti vylepšiť.

Všetci chceme dostávať informácie, ktoré potrebujeme k svojej práci. Naším členom musíme dávať aktuálne informácie. Musia vedieť, že sa neustále pracuje na ich pripomienkach, podnetoch a riešia sa ich problémy. Takisto musia dostávať spätnú väzbu čo najskôr!

Naším členom dávame aktuálne informácie – otvorené body, ktoré sa riešia počas mesiaca a ktoré sa podarilo vyriešiť.

Aktuálne témy sa dávajú na facebook, na webovú stránku, nástenky vo firme.

Na mailové adresy sa posielajú aj aktuálne informácie z krízových štábov, aby boli informovaní aj členovia, ktorí sú na PN a OČR.

Najlepší kontakt je ale osobný. Protiepidemiologické opatrenia nám doteraz vôbec neumožňujú sa s našimi členmi stretávať osobne. Máme obmedzený pohyb vo výrobe. Virtuálny svet - online stretnutia nenahradia osobný kontakt, ktorý je pre nás tak veľmi dôležitý !

Keď sa začnú opatrenia uvoľňovať, tak by sme chceli naplno robiť osobné stretnutia s našimi členmi na segmentoch.

3. Od začiatku tohto roka sme riešili 29 otvorených bodov , z toho sme uzavreli 26.

Máme otvorené body :

- svalová záťaž na seg. P31 – máme dohodnutú snímku dňa. Príde podnikový ergonóm, ktorý túto svalovú záťaž zmeria
- hlučné prostredie na seg. P13 – čakáme na termín, dané pracovisko bude premerané

Na niektorých pracoviskách sa opakujú slová - na tomto pracovisku nie je nárok na príplatok za svalovú záťaž alebo nikdy tu hlučné nebolo.

Dbáme na to, aby boli pracoviská správne vyhodnotené.

Zamestnanci musia vedieť , že majú nárok na príplatok a tiež potom musia byť informovaní aký je výsledok merania. Musia vidieť riešenie. Prečo by mali ťahať ťažké náradie alebo ťažké KLT ? Celú pracovnú zmenu je neúnosné premiestňovať príliš ťažké diely alebo KLT.

Otázka: Táto sťažnosť, že chcem premerať silovú záťaž sa podá kde ?

Odpoveď : Môže sa vypísať PDCA – doba spracovania beží, musia dať odpoveď a riešiť podnet.

Chceme zmapovať do budúca všetky segmenty, aké sú druhy práce, aké sú príplatky, ale hlavne aby zamestnanci mali všetky príplatky právom aj zaplatené.

Dochádzame na to, že nie sú všade rovnaké podmienky. Tvrdia, že je to zjednotené , ale nie je.

Segmenty sa rozkúskujú. Chodia nám podnety od zamestnancov – triedy 2 A , 2 B – chceme vedieť, čo musí zamestnanec ovládať, aby mohol mať vyššiu platobnú triedu (napr. montáže). Zaujímá nás, kedy má nárok na túto vyššiu triedu alebo čo majú urobiť, aby ju zamestnanci získali.

V minulosti sa triedy vyradili - na montážach ich zrušili a naspäť sa to už nevrátilo.

Napr. montážnu linku zamestnanci aj nastavujú, nielen obsluhujú, preto by mali byť aj vyššie platovo ohodnotení.

Nie je tiež spravodlivé, že skúsení starší zamestnanci , ktorí tu pracujú niekoľko rokov majú skoro rovnaký plat, len o pár centrov vyšší ako noví menej skúsení zamestnanci.

Kedysi vedenie sľubovalo , že to bude rozlíšené na JUNIOR, SENIOR, GARANT.

Osobné ohodnotenie – zaujíma nás nový prémiový systém, z ktorého má veľa zamestnancov pocit, že je nespravodlivý. Zamestnancom nie je príjemné sa dotazovať stále na pridanie osobného ohodnotenia. Stále nie sú vypočutí.

- Preťaženie vedúci tímu (TL) – skôr mali TL na starosti max. 20 zamestnancov, teraz je to v priemere až okolo 35. Vplýva to aj na prémie. Nestíhajú so všetkými svojimi členmi tímu komunikovať ani spravodlivo hodnotiť prémie.

Nemajú šancu sa k niektorým veciam dostať, lebo musia robiť všetky možné činnosti.

Vedúci chceli niektoré činnosti TL odobrať, ale nestalo sa tak.

Najväčšia chyba tejto firmy je, že kariérne ani platovo nerastíme. Firma ľudí nemotivuje.

Zamestnanec by mohol dostať za rok, za vyšší počet bodov, ak je šikovný a má napr. 190 bodov vyššie osobné ohodnotenie. Nikto mu ale nič nedá. Nefunguje prepojenie s ohodnotením.

Na prémiový systém si myslíme, že nie je dostatok času. Nie je robený objektívne, lebo o tom rozhoduje len 1 človek. Môže to kontrolovať vedúci výroby, ale pochybujeme, že to urobí vždy. Prerozdelenie prémie je podľa sympatií !

Chceli by sme, aby boli viac ohodnotení vernostní zamestnanci – tí, ktorí tu dlhšie pracujú. Aby prémie fungovali automaticky.

Tiež by sme chceli, aby boli ohodnotení zamestnanci, ktorí celý rok nečerpajú paragraf, nie sú na PN, poctivo chodia do práce. Treba si všimnúť takýchto zamestnancov ! Mali by takíto zamestnanci dostať na konci roka odmenu. Aby boli viac motivovaní !

Aktuálne sme v pozícii , že nevyjednávame , ale riešime podnety od ľudí, stretávame sa pravidelne s vedením podniku a stále bojujeme za práva všetkých zamestnancov. Nielen naši členovia sa môžu na nás obrátiť so svojimi problémami.

Isteže našim cieľom je , aby sme mohli vyjednávanie budúci rok chytiť do svojich rúk . Aby sme boli my tou organizáciou , ktorá bude s podnikom rokovať o kolektívnej zmluve.

4. Plán práce a celozávodná dovolenka – je teraz výpadok čipov, ale to našu firmu skoro vôbec nezasiahne. Výhľad práce je tento mesiac veľmi dobrý a aj na celý rok to vyzerá pozitívne.

Firma každý mesiac prijíma nových zamestnancov. Na pracovnom trhu už ale nie sú strojársky kvalifikovaní odborníci. Onedlho začne na okolí stavať iná firma novú halu. Predpokladom je , že niektorí naši zamestnanci budú kvôli tomu odchádzať z firmy za lepšími platovými podmienkami. Mala by preto firma ukázať lepšie platové podmienky, aby si svojich zamestnancov udržala.

Celozávodná dovolenka je plánovaná na KW 30 a druhý týždeň celozávodnej dovolenky zamestnávateľ oznámi najneskôr do 31.5.2021.

V tomto období celozávodnej dovolenky sme preto aj naplánovali pre našich členov 7-dňový pobyt v SR v krásnom horskom čistom prostredí na rozhraní Spišskej Magury a Levočských vrchov (SOREA Ľubovňa), kde môžu využiť aj príspevok na rekreáciu.

5. Zvýšenie členskej základne – to je cieľ našej organizácie na tento rok. Od októbra sme navýšili členskú základňu o 23,5 %, takže sa nám to darí a dúfame , že sa staneme čoskoro aj väčšou a silnejšou odborovou organizáciou.

Vo firme bolo	k 31.12.2020	4000 zamestnancov.
K dnešnému dňu	k 30.04.2021	4109 zamestnancov.

V Kysuciach vznikla tento rok tiež odborová organizácia OZ KOVO. Môžete ju sledovať na FB ZOOZKOVO SCHAEFFLERKYSUCE. Máme z toho radosť a držíme kolegov v OZ KOVO Kysuce palce.

6. Voľba podpredsedu – keďže sme sa od volieb v novom zložení VZO prvý krát stretli, tak bolo potrebné si zvoliť podpredsedu našej základnej organizácie. Návrh bol, aby pokračoval v tejto funkcii p. Machlica Dušan. Dalo sa hlasovať – p. Machlica bol jednomyseľne zvolený za podpredsedu.

Do najväčších segmentoch, kde máme aj najviac členov sme volili prísediacich k VZO: Za seg. H bol navrhnutý a jednomyseľne aj zvolený p. Obrtlík Bruno. Za seg. G ešte hľadáme vhodného kandidáta, keďže p. Filová Božena je dlhodobo PN.

7. Deň matiek 9.5.2021 – pre všetky naše členky – pre všetky naše ženy (nielen matky) sa začnú od KW 18 rozdávať darčkové kupóny UpCadhoc v hodnote 20,- eur. Obdržia ich člensky s riadnym členstvom a členky na materskej dovolenke. Predseda p. Matúš ich bude osobne rozdávať na segmentoch.
8. Testovanie – firma bude prehodnocovať . Je možné, že sa bude testovať v intervale každých 14 dní. Bola avizovaná zmena vo vyhláske SR. Zatiaľ sa ale stále testuje v intervale každých 7 dní. Výnimky z testovania sú určené v internom predpise (prekonanie covid, zaočkovanie).

9. Chystáme - benefit pre staronových členov – do firmy sa vracajú prepustení zamestnanci. Chceli by sme ich prijať naspäť do odborov a ráтали by sa im členské roky z minulosti – mali by tak vyššie sociálne benefity.

Tiež by sme chceli zakúpiť permanentky a následne vybaviť aj zľavy do solária a na masáže alebo fyzioterapeutovi. Aby to bolo spravodlivé pre všetkých, tak by to bolo najlepšie urobiť vo všetkých troch okresoch (Skalica, Senica aj Myjava). Dáme čoskoro vedieť.

Benefity v našom regióne sú uvedené na našej vynovenej webovej stránke. Odporúčame ju sledovať. Budú tam postupne pribúdať ďalšie.

www.ozschaefflerskalica.sk

V Skalici 30.4. 2021

Zapísala : Andrea Iršová
Hospodárka ZO OZ KOVO

Overovateľ zápisnice : František Matúš
Predseda VZO OZ KOVO

 Dušan Machlica
Podpredseda VZO OZ KOVO