



**SCHAEFFLER**

ZO OZ KOVO pri Schaeffler Skalica

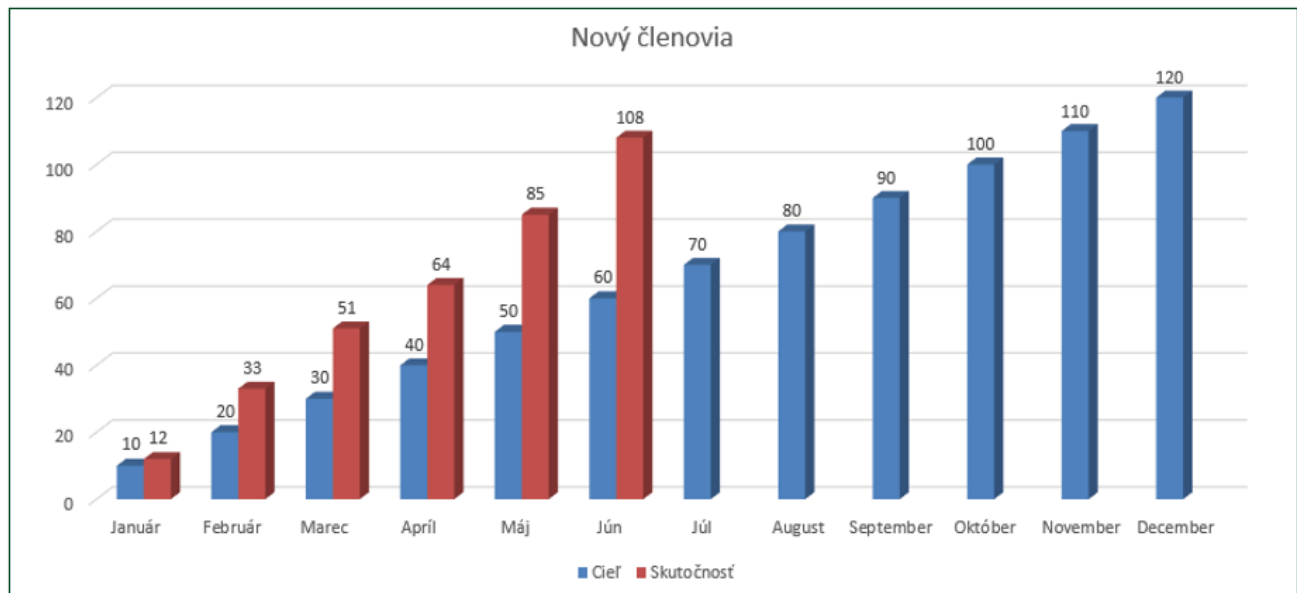
Zápisnica z rokovania VZO OZ KOVO pri Schaeffler Skalica,  
konaného dňa : 7.7. 2022 od 13:00 hod. do 14:00 hod.  
v kancelárii ZO OZ KOVO pri Schaeffler Skalica.

**Program:**

1. Aktuálny stav členskej základne
2. Zamestnanci z Ukrajiny
3. Plán práce júl, august
4. Organizačné zmeny v centrále OZ KOVO, EPR
5. Generálny štrajk - prieskum
6. Návrh, motivácia pri zaškolení novoprijatých
7. Valorizácia miezd
8. Podnety z výroby
9. Záver

**1. Aktuálny stav členskej základne**

Zhodnotenie vývoju našej členskej základne v prvom polroku:  
Od začiatku roku stúpol počet členov o 8,1 %.



Stále je vysoká fluktuácia zamestnancov.

Do podniku, do pracovného procesu vstúpilo od začiatku roku 97 zamestnancov (kmeňových, nie agentúrnych). Prepustených z podniku bolo 168 zamestnancov, z toho bolo 31 našich odborárov. V podniku sú aj agentúrny zamestnanci a tiež zamestnanci z Ukrajiny. Na slovenskom trhu nie je aktuálne dostatok pracovnej sily.

## 2. Zamestnanci z Ukrajiny

Aktuálne máme v podniku 80 zamestnancov z Ukrajiny.

Z výroby k nám prichádzajú podnety, že zamestnanci z Ukrajiny vykonávajú len ľahké, jednoduché práce, nemajú zodpovednosť, zdržujú pri práci našich zamestnancov, ktorí sú z nich vyčerpaní. Je to náročnejšie zaškoľovanie. Niekoľkokrát im pracovný úkon naši zamestnanci ukážu, oni len prikyvujú, ale neurobia to dobre. Naši zamestnanci sa potom boja, aby neprišla reklamácia.

Poukázali sme na to vedeniu. Postupne by sa mali títo zamestnanci posunúť aj na ťažšie práce. Majú oveľa dlhšiu dobu zaúčania, keďže pri nich je problém aj s jazykovou bariérou. Popri práci sa predsa musia aj veľa vecí pýtať a keď nerozumejú po slovensky, tak je to ťažké. Prekladateľ nestojí 24 hodín pri nich. Nemôžu len sedieť a naši zamestnanci ich budú obskakovať. Musia sa naučiť byť samostatní. Ak chcú byť rovnocenní našim skúseným zamestnancom, tak sa musia zamestnanci z Ukrajiny viac snažiť.

## 3. Plán práce júl, august

Automotive nárast o 4,15 %

Industrie nárast o 40,2 %

Je problém s dodávkami niektorých komponentov, aktuálne môžu byť mierne odchýlky v pláne práce z dôvodu nedodania.

Na letné obdobie je dostatok práce.

## 4. Organizačné zmeny v centrále OZ KOVO a v Európskej podnikovej rade (EPR)

[Odborový zväz KOVO \(ozkovo.sk\)](http://ozkovo.sk)

V dňoch 2.- 3.6.2022 sa konal VIII. Zjazd OZ KOVO, kde prebehla voľba vedenia zväzu.

P. Machyna Emil po 26 rokoch končí vo vedení OZ KOVO. Jeho nástupcom sa stal p. Stanislav Ľupták z Podpolianskych strojární v Detve.

Podpredsedníčkou sa stala p. JUDr. Monika Benedeková.

Za náš región – Bratislavský a Trnavský kraj ostáva predsedom Rady OZ KOVO p. Jaroslav Kopanica.

Mandátový obvod č.05 (MO č.05)

p. Matúš František sa stal okrem členom Rady OZ KOVO aj predsedom MO č.05, ktorý združuje okolité firmy, v ktorých pôsobí OZ KOVO.

Sú to: Fortago Holíč, Maccaferry Senica, TS Senica, OSBD Senica, Mahle Senica

EPR – pôsobia v nej delegáti z 11 krajín Európy, kde sú závody Schaeffler

Delegátom, ktorý bude reprezentovať Slovenskú republiku zo Schaeffler závodov v EPR bol zo strany Združenia zamestnancov Kysuce navrhnutý p. Zicho Peter. Následne bol odsúhlasený návrh zo strany ZO OZ KOVO pri Schaeffler Skalica , ZO OZ KOVO Kysuce, MOAS a ZZ Kysuce.

Veríme, že dokážeme informácie z EPR efektívne využiť pri vyjednávaní kolektívnej zmluvy, nakoľko môžeme porovnať aktuálnu situáciu aj v iných krajinách , kde pôsobia závody Schaeffler.

[KOZ SR – Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky](#)

Prezidentkou KOZ SR bola zvolená p. Monika Uhlerová

Viceprezidentom bol zvolený p. Gajdoš

## 5. **Generálny štrajk OZ KOVO**

Výsledok prieskumu o podpore sektorového generálneho štrajku v takmer 600 podnikoch, v ktorých organizácie OZ KOVO v SR pôsobia:

Vôľu zúčastniť sa plánovaného celoslovenského hodinového štrajku prejavilo len 17 tisíc zamestnancov, čo nie sú požadované 2/3.

Pán Stanislav Ľupták po zhodnotení tejto štatistiky si zobral nezáujem zamestnancov o štrajk osobne, vyvodil osobnú zodpovednosť a z funkcie predsedu odstúpil, keďže sa neprihlásilo na štrajk dostatočné množstvo ľudí.

Čo sa týka nášho podniku:

Celkový počet zamestnancov je 4025, z toho podporuje generálny štrajk 560 zamestnancov, ale len 117 zamestnancov by sa generálneho štrajku zúčastnilo.

## 6. **Návrh a motivácia pri zaškolení nových zamestnancov**

V septembri minulého roku sme upozorňovali na to, že naši zamestnanci nie sú dostatočne ohodnotení, keď zaškoľujú nových zamestnancov. Motivácia pre školiteľov bola minimálna. Skoro žiadny príspevok, dlhá doba zaškolenia za minimálnu odmenu. Na niektorých segmentoch to nebolo vôbec vyplácané.

Aby školiteľ pristupoval k novému zamestnancovi trpezlivejšie, zodpovednejšie, celkovo lepšie, tak by mal byť aj finančne ohodnotený.

Jedna z variant by bola , že zdvihnú príplatok za zaškolenie na 0,30,- Eur krát počet zaškolených hodín s tým, že nárok na tento príplatok by mali len zamestnanci, ktorí nie sú garanti alebo resp. nemajú v pracovnej náplni, že sú školitelia.

Rozlišovať by mali aj pozície. Na niektoré pozície je potrebné dlhšie zaškolenie.

Spolu s príplatkom by mal školiteľ dostať po ukončení doby zaškolenia jednorazovú odmenu.

Veríme, že tento spôsob odmeňovania prispeje k efektívnejšiemu zaškoleniu nového zamestnanca. Hlavne apelujeme na to, aby novoprijatý dostal správnu dĺžku zaškolenia a prišiel do výrobného procesu pripravený a správne zaškolený.

Máme skúsenosti s tým, že zamestnanci, ktorí neboli dostatočne zaškolení , v krátkej dobe ukončili pracovný pomer.

Je dôležité, aby sa tu zamestnanci cítili dobre, aby si udržali svoje pracovné miesto a tiež aby mali lepšie mzdové podmienky.

Podnik často reaguje neskoro na naše podnety.

Ani s osobným ohodnotením vôbec niektoré segmenty nepracovali a neohodnotili svojich zamestnancov.

Aktuálne vnímame ako veľký problém, že vedúci zamestnanci motivujú svojich zamestnancov sľubmi, ktoré sa nezrealizujú ( navýšenie tarifnej triedy, OOH, odmeny, prémie a pod.).

## 7. **Valorizácia miezd**

Na základe rastúcej inflácie sme otvorili tému s vedením podniku o možnosti zvýšenia miezd v tomto roku. Respektíve žiadali sme o riešenie aktuálnej situácie, kde chceme pomôcť zamestnancom v neľahkej situácii. Jedna z ďalších možností je návrh na vyplatenie jednorazového finančného príspevku, ktorý pokryje nárast cien do konca roka.

Chceli by sme, aby sa valorizácia miezd uskutočnila už od 1.januára. Taktiež by sme zahrnuli do kolektívnej zmluvy zmenu bodu 3.6.2. odst.2.

Aktuálne znenie je :

Ak v priebehu hodnoteného obdobia dôjde k odchýlke miery inflácie o 20 % z hodnoty predpokladanej pri dojednávani mzdových záväzkov v tejto kolektívnej zmluve, resp.ak vláda SR v priebehu hodnoteného obdobia prognózuje odchýlku ročnej miery inflácie o 20 % z hodnoty predpokladanej pri zostavovaní štátneho rozpočtu.

**Chceli by sme to zmeniť na 10 %, tak ako to majú zahrnuté kolegovia v kolektívnej zmluve v Kysuckom závode Schaeffler.**

Boli sme oslovení zo strany kolegov z MOAS, aby sme ich podporili pri návrhu dodatku č. 5 ku KZ ohľadom zvýšenia valorizácie miezd o 7% od 1.8.2022.

Daný návrh v plnej miere podporujeme, nakoľko ide o zlepšenie mzdových podmienok zamestnancov. Na najbližšom stretnutí s vedením podniku, budeme daný návrh podporovať. Taktiež daný návrh podporujú kolegovia z Kysúc.

Toto sú témy, kde musíme spolupracovať všetci zástupcovia zamestnancov spolu, aby sme dosiahli spoločný cieľ.

## 8. *Podnety z výroby*

Vráti sa dochádzkový bonus ?

Prečo majú niektorí VT „pod sebou“ na seg.až 38 ľudí ?

Veľké teplo na hale ?

Otázka:

Tropické horúce počasie. Prečo sa teplota meria vonku v tieni o 11:00 hod. ? My máme na hale len výmeničku vzduchu a samozrejme keď je vonku teplý vzduch , tak ten príde aj dovnútra do haly.

Odpoveď:

Pravidlá merania sú dané zákonom. Aby mohli zamestnanci v práci podávať stopercentný výkon, musí im zamestnávateľ zabezpečiť vhodné pracovné podmienky. Vysoké teploty narušujú pracovnú činnosť. Preto sú zriadené sódobary (pitný režim) , kde si môžu zamestnanci odobrať akékoľvek množstvo vody. Taktiež sú poskytnuté „teplotné prestávky“ navyše.

Minulý rok, keď sa nosili rúška bola daná teploty z 30 stupňov znížená na 29. To znamená, že ak sa o 11:00 hod.nameralo viac ako 29 stupňov, tak mali zamestnanci teplotnú prestávku o 13:00 v trvaní 10 minút. Tento rok je hranica určená podľa zákona viac ako 30 stupňov. Opäť by sme chceli, aby sa teplotná prestávka dávala pri 29 stupňoch. Už sme dali návrh, aby teplota bola meraná o 12:00 hod.

Pripomíname, že pitný režim je naozaj veľmi dôležitý.

Tiež sme poukázali na to, že žalúzie bývali na nočných zmenách zatvorené. Aj z toho dôvodu podnik elektronicky nastavil požiarne žalúzie, aby mohli byť pri dobrých vonkajších podmienkach otvorené celú noc a prúdil tak do výrobných priestorov čerstvý vzduch.

Otázka:

Prečo majú niektorí VT „pod sebou“ na seg.až 38 ľudí ?

Odpoveď:

Je jasné, že keď má VT u seba v tíme taký veľký počet zamestnancov, tak nemá čas komunikovať so všetkými. Nemá na to časový priestor, nevenuje sa ľuďom, všetko sa to naňho nabaluje. Je rád , že nejako narýchlo zloží zmenu. Tým pádom sú jeho zamestnanci nervózni, on je nervóznym, nekomunikujú.

Ak za ním aj príde jeho zamestnanec napr.s dovolenkovým lístkom a VT má nahromadenú robotu, tak nereaguje na zamestnanca alebo emočne vybuchne. Robí často nezmyselné tabuľky, odstraňuje výhrady z auditu, robí QS, hľadá diely atď. Nemá čas ani na KHP3. Najjednoduchšie a najrýchlejšie preňho je to nejako skopírovať, aby mal túto úlohu splnenú.

Vedenie sľúbilo , že niektoré úlohy a činnosti budú mať VT odobrané. Budeme to opäť riešiť.

Preveríme si znovu pracovné náplne.

Otázka:

Zamestnanci vo vekovej kategórii nad 60 rokov v 3-zmennej pracovnej prevádzke sú niektorí príliš unavení, tým pádom niektorí – v noci nedávajú potrebný výkon. Na úkor niektorých mladých zamestnancov ktorí chodia len na jednu , dve zmeny, vyhýbajú sa nočným.

Mal by sa tento vek zohľadniť. Je nespravodlivé, keď mladí chodia len na jednu zmenu a 60-tnici na tri.

Odpoveď:

Skúsime na to poukázať, aby posledné 2 roky pred dôchodkom – tí zamestnanci nad 60 rokov, ktorí budú chcieť , aby sa ocenili za roky vykonanej práce aj tým, že by chodili len na dve zmeny. Teda nebude to možné na všetkých prevádzkach. Táto myšlienka je dobrá. Preveríme možnosti. Aby sa nám nestávalo, že zamestnanci chodia predčasne do dôchodku alebo to do dôchodku odmaródujú. Tomuto sa dá vyhnúť.

## 9. Záver

Je veľa tém na riešenie. Zamestnanci sa nesmú báť o daných témach rozprávať. Potrebujeme sa dozvedieť nedostatky z výroby.

Snažíme sa všetko vybaviť v čo najkratšom čase a dávať spätné väzby našim členom. Dozviete sa na nástenkách.

Ak máte akékoľvek námety, požiadavky, tak nám zavolajte alebo sa za nami zastavte v kancelárii. Nedržte problémy v sebe. Spolu ich vybavíme.

V Skalici 7.7. 2022

Zapísala : Andrea Iršová  
Hospodárka ZO OZ KOVO

Overovateľ zápisnice : František Matúš  
Predseda ZO OZ KOVO

Dušan Machlica  
Podpredseda ZO OZ KOVO