



Jak fungují odbory v úspěšné rodinné společnosti?

Dozvíte se v rozhovoru, který zpravodaji e-Echo poskytli **Oldřich Bár**, předseda odborové organizace akciové společnosti SPUR.

Základy společnosti byly ukotveny již v roce 1934 firmou Baťa, která založila zlínský Výzkumný ústav gumárenské a plastikářské technologie. Rodinná firma SPUR zaměstnává 245 zaměstnanců, zabývá se výrobou plastových výrobků, vychází z vlastních výzkumně vývojových aktivit, které odrážejí požadavky zákazníků a poptávku po nových vlastnostech plastů. Více než 70 % produkce vyváží do zahraničí. V době pandemie se firmě podařilo neztratit cíl a stále rozšiřuje výrobní program.

souvisejících produktů. Nicméně rozmanitost a pestrost produktového portfolia je kontinuální prakticky již od počátku vzniku společnosti v roce 1992.

• Takže firma stále plánuje nové investice?

Ano. I nyní se řeší další nové projekty. Například naše nové pouzdro SPURTEX® zajišťuje bezpečné uložení ochranné pomůcky, respirátoru nebo roušky. Pouzdro zaručuje nejen spolehlivou ochranu respirátoru či roušky před možným poškozením nebo znečištěním, ale díky speciální vnitřní vrstvě textilie s antimikrobiální úpravou oxidem mědi navíc během uložení předmětu dochází k deaktivaci virů a bakterií.

Firma SPUR pokračuje a staví na baťovských hodnotách



• Jak vůbec fungují odbory v rodinné společnosti? Takových zkušeností není v ČR mnoho?

Majitelé – rodina, která firmu vede, mají velký zájem na komunikaci se zaměstnanci a odbory považují za velmi důležitou součást této komunikace. Ve SPUR skutečně funguje diskuze mezi vedením a odbory na komunikačně otevřenější platformě. Způsob projednání otázek je neformálnější, setkání „u kulatého stolu“ probíhají v přátelském duchu otevřenou diskuzí. Prakticky veškeré body, které řeším s vedením, jsou výsledkem komunikace napříč celou firmou se všemi zaměstnanci. O to, co by lidé chtěli nebo potřebovali na pracovišti změnit nebo zlepšit, se však kontinuálně zajímá sama rodina, která tuto společnost vede.

• Proč myslíte, že je SPUR tak úspěšnou firmou, která nebyla nucena hromadně propouštět ani v době pandemie koronaviru?

Jednoznačně si myslím, že je to vizionářský pohled vedení a diverzifikace výroby. Jsme plastikáři. Běžný spotřebitel se s našimi výrobky setkává nejvíce v nábytkovém odvětví v zastoupení světových řetězců, kam dodáváme různé plastové komponenty a výrobky. Vyrábíme také stavební izolace, potrubní systémy pro telekomunikační sítě, obalové materiály, specifické jsou například reflexní pásy a folie. V loňském roce jsme vstoupili také na B2C trh, tedy pro nás něco úplně nového. Společnost zúročila mnohaletý výzkum a vývoj v oblasti nano materiálů, v dnešní době nabízí opravdu široký sortiment nano respirátorů více velikostí a typů, a také nano roušek a dalších

• Čím je pro vás SPUR jako zaměstnavatel? Jak zvládl situaci v posledním roce očima zaměstnance?

SPUR oslaví příští rok 30 let působení na trhu. Pandemie se promítla samozřejmě i u nás určitými opatřeními, nicméně si myslím, že s dobrým výsledkem a bez nutnosti hromadně propouštět. Práce na home office se stala běžnou denní součástí. Dokonce i v rámci náročných hygienických opatření dokázalo vedení připravit akci pro všechny zaměstnance - „Tvoříme SPUR“. Proběhla ve venkovních prostorách firmy. Myšlenkou celé akce byla snaha propojit nás všechny zaměstnance, jako to kdysi dělala firma Baťa. Věřím, že až se vše vrátí do „normálu“, opět se budeme setkávat na dalších akcích typu Den otevřených dveří, laser game, cyklovýlety, půlmaraton pro Zlín, film festival a na mnohých jiných. Prakticky všechny další benefity, kromě společných setkání, nám zaměstnancům zůstaly.

• Jak pohlížíte jako výrobce plastových produktů na ekologii?

Chceme, aby se naše děti mohly koupat v čistém moři bez plastů. Přesně toto jsou důvody, proč do našeho výrobního programu stále více zahrnujeme slova recyklace, znovu obnovitelné zdroje nebo přirozené sluneční světlo. Například do našich podložek pod židle používáme 40 % recyklátu z PET lahví, nicméně použití recyklátu je v zastoupení ve velké části produktového portfolia.



Na červnovém zasedání tripartity - Rady hospodářské a sociální dohody ČR bylo odstartováno jednání o navýšení minimální mzdy na rok 2022.

Tentokrát se téma stalo o to zajímavější, že mu předcházelo projednání návrhu Směrnice o evropské minimální mzdě. Cílem směrnice je zlepšit pracovní a životní podmínky v EU, a to stanovením rámce pro určení přiměřené výše minimálních mezd a pro přístup pracovníků k ochraně poskytované minimální mzdou.

Charakter směrnice je ve vztahu ke stanovení výše minimální mzdy procedurální, nepředepisuje v žádném případě konkrétní výši minimální mzdy, ani žádný vzorec pro její výpočet. Směrnice pouze požaduje, aby členské státy na národní úrovni nastavily předvídatelný proces stanovování a valorizace minimální mzdy. Povinné má být přihlídnutí k obvyklým ekonomickým kritériím a parametrům se systematickým zapojením sociálních partnerů. Konkrétní podobu takového procesu a jeho parametry si mají určit členské státy samy. Jako zdroj inspirace je pro příklad uvedeno, že při posuzování přiměřenosti minimální mzdy vůči hladině hrubých mezd mohou být vodítkem ukazatele, které se běžně používají na mezinárodní úrovni, jako je 50% průměrné hrubé mzdy nebo 60% mediánu hrubé mzdy.



• Směrnice EU o minimální mzdě má podporu ČR

Rámcová pozice České republiky byla projednána a schválena Výborem pro Evropskou unii dne 1. prosince 2020. ČR předložený návrh směrnice vítá a podporuje přístup, že pracovat se lidem musí vyplatit a zaměstnanci mají nárok na důstojnou mzdu za svoji práci. Česká republika se ztotožňuje s oběma základními cíli navrhované směrnice, tj. zajištění minimální mzdy na národní úrovni a podpora mzdové konvergence v rámci EU. Konečná pozice ČR k návrhu směrnice by se měla odvíjet od konečné podoby textu směrnice po jejím projednání.

Bohužel z dosavadních jednání na pracovní úrovni vyplynulo, že navrhovaná směrnice má i své kritiky, jako např. Dánsko, Rakousko, Švédsko a Nizozemsko, které se obávají nedostatku kompetencí EU v dané oblasti a zejména obavy z narušení národního systému kolektivního vyjednávání o mzdách a narušení autonomie



sociálních partnerů. Zpochybňována je rovněž vhodnost zvoleného právního nástroje, tj. směrnice, kdy za adekvátní považují spíše formu doporučení. Komise však nepovažuje právně nezávazné doporučení za dostatečně účinný nástroj. Rezervovaný postoj zatím zaujímá Polsko, Malta, Rumunsko a Maďarsko. Některé členské státy, včetně Německa, zatím svou celkovou pozici neprezentovaly. Jasně směrnici podpořilo Španělsko, Lucembursko, Belgie a Francie.

• Od roku 2015 stoupla minimální mzda v ČR o 65 %, přesto stále patří nejnižší v EU

Ministerstvo práce a sociálních věcí navrhuje **zvýšit od 1. ledna 2022 minimální mzdu v České republice na 18.000 korun**. To představuje meziroční nárůst minimální mzdy o 18,4%. Minimální mzda v ČR při současné výši 15.200 korun, bohužel stále patří mezi nejnižší v rámci EU. Při vyjádření v eurech, činí minimální mzda v letošním roce podle databáze Eurostatu cca 579 eur, což nás řadí na 6. nejnižší úroveň v rámci zemí EU, a to za Bulharsko, Lotyšsko, Estonsko, Slovensko a Maďarsko.

• Sociální partneři se na výši růstu minimální mzdy nedohodli

Předložený návrh MPSV ČR našel podporu pouze ze strany odborů a naprosto odmítnut byl stranou zaměstnavatelů, kteří navrhují navýšení minimální mzdy na rok 2022 o pouhých 500 korun, tj. na celkových 15 700 Kč. Z průběhu diskuse je tedy možné již dnes předvídat, že další projednávání navýšení minimální mzdy na rok 2022, nebude rozhodně jednoduchou záležitostí a konečné rozhodnutí bude muset učinit podobně jako v předchozích letech vláda České republiky.

JUDr. Zdeněk Černý MBA, předseda OS ECHO



Odborový svaz ECHO je aktivním členem evropské odborové federace industriAll Europe, která vznikla v roce 2012 sloučením klíčových průmyslových odborových svazů a sdružuje 230 členských organizací s 7,1 miliony členů.

Ve dnech 1. - 2. června 2021 se uskutečnil první Kongres industriAll Europe formou online. Vzhledem k okolnostem probíhající pandemie COVID-19 byla zvolena tato forma. Zúčastnilo se ho 350 delegátů a sledovala ho v přenosu řada hostů a pozorovatelů. Kongres zahájil období nového čtyřletého mandátu této významné odborové evropské organizace.



• Pandemie versus nejistota pracovních míst

Namísto rozhodnutí o akčním plánu na příští čtyři roky přijal Kongres strategický plán, který stanoví priority a opatření **industriAll Europe** na příští dva roky. Pandemie přinesla a stále přináší mnoho nejistot zaměstnancům, ohrožuje pracovní místa v odvětvích, která industriAll Europe zastupuje, to znemožňuje dlouhodobější plánování. Proto bude nutné neustále sledovat vývoj a přizpůsobovat se novým strategiím a opatřením. Vzhledem k tomu bylo rozhodnuto uskutečnit v roce 2023 fyzické setkání delegátů Kongresu, který přehodnotí realizaci strategického plánu na období 2021–2023, delegáti prodiskutují a určí směr pro následující roky do příštího Kongresu industriAll Europe v roce 2025.

• Plán obnovy pro všechny

Vzhledem k hlubokému hospodářskému a sociálnímu poklesu vlivem pandemie a dopadům na odvětví a zaměstnance se strategický plán zaměřuje na průmyslové a sociální oživení z krize, na řízení zelené a digitální transformace. Hlavním cílem bude zajistit spravedlivou transformaci, která nezanechá žádného zaměstnance ani region v tomto přechodu oživení pozadu. Zajistíme, aby pracovníci byli v centru transformací.

• Nový tým industriAll Europe

Delegáti Kongresu zvolili nový vedoucí tým industriAll Europe: Luc Triangle generální tajemník, Isabelle Barthès



A STRONG VOICE FOR INDUSTRIAL WORKERS IN EUROPE

a Judith Kirton-Darling náměstkyně generálního tajemníka a Michael Vassiliadis prezident industriAll Europe.

• Zajímavé rezoluce, které byly předloženy:

Mzdová konvergence a spravedlivé mzdy v Evropě

- ▶ V rámci celé Evropy je třeba usilovat o stejnou mzdu za stejnou práci v rámci EU.
- ▶ Podporovat veškeré úsilí o obnovu evropského hospodářství po koronavirové krizi a prosazovat zapojení odborů do plánů obnovy na všech úrovních.
- ▶ Evropské průmyslové odbory musí jednat společně a solidárně.
- ▶ Dosáhnout lepších práv a kolektivních záruk pro všechny.
- ▶ Pokračovat v podpoře účinného boje proti daňovým únikům v dialogu s evropskými orgány.
- ▶ Prosadit uplatňování směrnice o vysílání pracovníků s cílem řešit mzdový a sociální dumping.
- ▶ Prosazovat zásadu, že zisk by měl být zdaněn v zemi, kde byl vytvořen.
- ▶ Zvýšit míru krytí kolektivních dohod a usilovat o obnovení odvětvového kolektivního vyjednávání tam, kde oslabilo.



• Pro spravedlivou transformaci energetiky

IndustriAll Europe a její přidružené organizace nejsou proti přijetí opatření na evropské a celosvětové úrovni, která přispívají k dekarbonizaci, snižování emisí CO2. Zamýšlená transformace energetiky musí být postupná a vyvážená, musí zajistit pracovní místa bez ztráty práv, s kvalitní odbornou přípravou a odbornou rekvalifikací (v případě potřeby), musí přinést pokrok v průmyslu a hospodářství občanů a zemi.



Evropská Unie

Evropský sociální fond

Operační program Zaměstnanost