

„JAK DĚLÁME SOCIÁLNÍ DIALOG?“ Příklad základní organizace Odborového svazu KOVO Aircraft Industries

Aircraft Industries, a.s., je tradiční český letecký výrobce s historií sahající až do roku 1936. Od roku 2022 je součástí skupiny OMNIPOL, do níž patří také společnosti MESIT, ERA a AERO Vodochody, které skupina rovněž z části vlastní. V době převzetí se firma nacházela v náročné geopolitické situaci a její budoucnost byla výrazně ohrožena. Skupina OMNIPOL podnik doslova „zachránila za pět minut dvanáct“ – odkoupila jej od ruského vlastníka a stabilizovala jeho provoz.

Přestože se firma musela vyrovnat s náhlým propadem části trhů, ztrátou tradičních zákazníků a nutností budovat nové obchodní vztahy po celém světě, skupina OMNIPOL ji několik let finančně podporovala. I v tomto obtížném období zůstali zaměstnanci prioritou – docházelo k postupnému navyšování mezd, zlepšování benefitů a stabilizaci pracovních podmínek. To vše významně přispělo k udržení kvalifikovaných pracovníků a k obnovení důvěry v budoucnost firmy, která dnes opět roste a rozšiřuje svou výrobní kapacitu.

Spolupráce mezi vedením společnosti Aircraft Industries a odborovou organizací ZO OS KOVO LET je postavena na vzájemné důvěře, otevřené komunikaci a respektu. Vnímáme se jako partneři, nikoli protivníci. I když se v některých názorech můžeme lišit, spojuje nás společný zájem – stabilní firma, spokojení zaměstnanci a férové pracovní podmínky. Odbory nejsou pouze vyjednávačem kolektivní smlouvy, ale také aktivním tvůrcem firemního prostředí – přicházejí s vlastními návrhy, přinášejí podněty z provozu a fungují jako spojovací článek mezi zaměstnanci a vedením firmy.

Sociální dialog má v naší firmě jasně stanovenou strukturu. Pravidelně, minimálně jednou měsíčně, se koná schůzka vedení společnosti se zástupci výboru odborové organizace. Kromě toho probíhá každodenní operativní kontakt podle aktuální potřeby, kdy společně řešíme různé podněty a obtíže. Důležitou roli hrají také pravidelné schůzky s personální ředitelkou. Neřeší se jen příjemné věci, ale i náročné situace – například vytýkácí dopisy, kázeňské přestupky, porušení pracovního řádu či opakované porušování BOZP.

Odbory jsou aktivně zapojeny do činnosti několika klíčových komisí, například komise BOZP, etické komise nebo komise stravovací. V rámci porad s vedením výroby a personalistiky přinášejí zástupci odborů konkrétní připomínky zaměstnanců a přispívají ke zlepšení provozních i personálních procesů. Důležitou součástí je také účast předsedy ZO na společných občůzkách vedení společnosti po provozech, kde probíhají přímé diskuse se zaměstnanci. Zaznívají zde konkrétní náměty, stížnosti i návrhy, které odbory dále zpracovávají. Podněty od zaměstnanců získávají odbory nejen během osobních setkání, ale také prostřednictvím anonymních návrhových boxů či dotazníků. Cílená zpětná vazba nám umožňuje lépe reagovat na skutečné potřeby zaměstnanců napříč provozem.

Participace se promítá i do konkrétní praxe. Odbory například aktivně navrhují a připomínají podobu benefitů. Vyjednání dovolené navíc je jen dalším příkladem hmatatelného přínosu pro všechny zaměstnance. Předseda ZO se účastní vstupních školení nových zaměstnanců, kde pravidelně vítá nově nastupující kolegy a představuje jim nejen historii odborů, ale i jejich aktivity a výhody členství.

Zaměstnanci se mohou aktivně zapojit i do rozhodování o pracovním prostředí – například při výběru ochranných a pracovních pomůcek, ergonomických prvků či při zlepšování šaten, denních místností a hygienického zázemí.

Neméně důležitá je informovanost. Odbory se podílejí na sdělování pracovněprávních práv, informací o bezpečnosti práce a novinek z oblasti sociálního dialogu. K tomu slouží nástěnky, letáky, e-maily nebo osobní konzultace. Jsme zde i pro individuální situace – pomáháme při problémech s motivací, nemocností či osobními obtížemi. Spolu s personální ředitelkou nebo přímými nadřízenými hledáme lidská a smysluplná řešení. Odbory mají pravidelně prostor v podnikovém časopise Airpress, kde informují všechny zaměstnance o dění v odborech, zároveň se podílejí na organizaci firemního života. Společně s personálním oddělením připravují a spolupořádají společenské akce, jako jsou setkání bývalých zaměstnanců Letu, Vánoční turnaj v šipkách, Den otevřených dveří nebo podzimní Slavnosti vína. Právě tam máme možnost se neformálně setkat, popovídat si a posílit vzájemné vztahy.

V období ekonomické nejistoty se odbory ukázaly jako stabilizační prvek. Když došlo k výpadkům zakázek, nevolili jsme konfrontaci, ale spolupráci. Odborová organizace se společně s personálním oddělením a vedením Aircraft Industries aktivně podílela na hledání vhodných zaměstnavatelů a při dočasném přidělení zaměstnanců k jiným firmám pomáhala komunikovat důvody a smysl tohoto opatření, vysvětlovala jeho dočasnost a řešila obavy jednotlivců. Předseda ZO se rovněž účastní jednání se členy představenstva a nejvyšším vedením – ať už na vlastní žádost, nebo na pozvání – kde má možnost prezentovat postoje odborů jako rovnocenný partner.

Nejdůležitějším výstupem sociálního dialogu je kolektivní smlouva. Není to diktát odborů ani jednostranný ústupek zaměstnavatele, ale výsledek mnohdy náročného, přesto konstruktivního dialogu, který reflektuje realitu provozu, možnosti firmy a potřeby zaměstnanců. Obě strany se vždy snaží najít společnou řeč a dosáhnout kompromisu v rámci daných podmínek a dosažitelných cílů. Tento dialog funguje díky férovému přístupu obou stran. I když máme někdy odlišné pohledy, spojuje nás zájem na dobře fungující firmě. Důvěra je výsledkem dlouhodobé práce, transparentního jednání, dodržování dohod a ochoty naslouchat. Důležité změny jsou komunikovány společně a srozumitelně. V krizových obdobích nehledáme viníka, ale cestu k nápravě.

Sociální dialog v Aircraft Industries není pouhá formalita. Je to funkční nástroj, který firmě i jejím zaměstnancům pomáhá růst, zajišťovat stabilitu a vytvářet prostředí založené na vzájemném respektu a ochotě spolupracovat – i v nejtěžších chvílích. Skutečnou hodnotu firmy vždy tvoří lidé. Ti lidé, kteří chtějí být součástí společného příběhu, mají příležitost ovlivnit své pracovní podmínky a cítí, že nejsou jen číslem ve výkazu.

Právě proto mají odbory v pracovním prostředí své pevné místo – ovšem odbory moderní a aktivní, konstruktivní a vizionářské. Nejsou brzdou změn, ale partnerem, který dokáže hledat rovnováhu mezi zájmy firmy a potřebami zaměstnanců, a mnohdy se naopak stávají spoluvůdci změn. Možná je to podobné jako v dlouhodobém vztahu – není nutné si každý den říkat, že si vážíme jeden druhého. Síla spočívá v tom, že si to uvědomujeme a chováme se podle toho – a na tom se dá stavět.