



Firemní kultuře se v HOCHTIEF CZ i díky odborům daří

Stavební společnost HOCHTIEF CZ patří ke špičkám ve svém oboru. V současnosti zaměstnává cca 1100 pracovníků, kteří realizují stavby v segmentech stavebního trhu celé České republiky. Jde o bytovou, občansko-administrativní, průmyslovou, ekologickou a vodohospodářskou výstavbu včetně projektů dopravní a liniové infrastruktury. Už čtrnáctým rokem je součástí významné nadnárodní společnosti HOCHTIEF. Spolupracuje s jeho pobočkami z Evropy a zámoří. Společnost HOCHTIEF CZ, a.s., byla v žebříčku soutěže 100 obdivovaných firem České republiky 2014 zvolena nejobdivovanější firmou v odvětví stavebnictví. Za dosahované úspěchy vděčí HOCHTIEF i trvalému důrazu na firemní kulturu a v jejím rámci na sociální dialog se zástupci zaměstnanců, tedy s odbory.



Předseda odborů Petr Janoušek (vlevo) a personální ředitel HOCHTIEF CZ Miroslav Kos.

„Hlavní pracovní motivací pro většinu zaměstnanců jsou stále mzdy. Finanční motivace prostě funguje a nemá smysl si nalhávat, že ne. Každý potřebuje zajistit sebe a svoji rodinu,“ řekl nám na rovinu při naší návštěvě personální ředitel HOCHTIEF CZ Miroslav Kos. To ale neznamená, že by zaměstnanci a jejich zástupci, firemní odbory, nepreferovali i jiné hodnoty. S tím souhlasí i předseda Základní organizace Odborového svazu Stavba ve firmě HOCHTIEF CZ Petr Janoušek. „Otázka růstu mezd je pro zaměstnance, které zastupujeme, nejvyšší prioritou v jejich pracovním životě. Proto je tak důležitá propagace této myšlenky. Lidé by měli vědět, že je tady někdo, kdo pravidelný růst mezd se zaměstnavatelem dojednává. A ten někdo jsou právě odbory, že za vyšší mzdy a další výhody pro zaměstnance v této zemi bojují jedině odbory. A odbory si zase uvědomují, jak důležité místo v tomto

kontextu hraje úroveň sociálního dialogu ve firmě. Mohu potvrdit, že sociální dialog je v naší firmě na dobré úrovni a přispívá k tomu i vedení firmy,“ říká předseda Janoušek.

Bezpečnost práce není popelkou

Ve firmě se klade důraz i na oblast bezpečnosti práce, kde právě odbory hrají důležitou roli. „Vedení firmy si uvědomuje, že bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců se nedají měřit jen v penězích, a proto s námi spolupracuje a podporuje naše odborové inspektory,“ informuje Janoušek. A to nese dobré ovoce. „Mimochodem, HOCHTIEF CZ získal certifikaci ISO 18001 a je držitelem osvědčení Bezpečný podnik, který již několik let úspěšně obhájí při auditech. Odbory kladou v tomto směru velký důraz i na vzájemnou komunikaci zaměstnanců s jejich bezprostředními nadřízenými,“ doplňuje předseda.

Firemní kultura má mnoho podob

Předseda Janoušek má tu zkušenost, že velkou motivací jsou nejen výplaty, ale i firemní benefity, které odbory dokážou v kolektivním vyjednávání se zaměstnavatelem dohodnout. A je toho skutečně hodně. „Například sociální fond nabízí finanční příspěvky na lékařskou péči, sociální výpomoc zaměstnanci a jeho rodině, jednorázové odškodnění pozůstalým v případě úmrtí zaměstnance, pomoc při řešení bytové situace formou bezúročných půjček, půjčku k překlenutí tíživé finanční situace, příspěvek na rekreaci pro děti zaměstnanců, příspěvky bývalým zaměstnancům na jejich činnost v klubech důchodců, dále úhradu nákladů na kulturní a sportovní akce nebo nepeněžní dary spojené s mimořádnou aktivitou ve prospěch zaměstnavatele a aktivitou humanitárního a sociálního charakteru,“ vyjmenovává předseda Janoušek skutečně úctyhodný počet benefitů.

Jdeme nad zákoník práce

Pozadu nechtěl zůstat ani personální ředitel Miroslav Kos. Zákoník práce podle něho počítá s různými formami náhrad nebo příspěvků, na které mají zaměstnanci nárok. „My však jdeme ještě dál a zaměstnancům poskytujeme další výhody,“ trvá na personální ředitel a pokračuje: „Týká se to zejména prodloužení doby zákonného volna při různých příležitostech, zvýšení některých typů příplatků, týdne dovolené navíc, jednoho dne na dobrovolnickou práci. Nesmíme zapomenout na stravenky, odměny při významných životních a pracovních jubileích, různé formy vzdělávání a následnou odměnu za znalost cizího jazyka, poskytování služebního automobilu pro soukromé účely nebo výhodné tarify pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky zajištěné mobilním operátorem. Mezi dlouhodobé benefity sloužící k zabezpečení zaměstnance a jeho rodiny pro případ nenadálých životních situací patří příspěvek na životní pojištění a penzijní připojištění. Firma si svých zaměstnanců váží, a proto jim zajišťuje pravidelné lékařské prohlídky. Zaměstnanci, kteří to potřebují, mohou využít i léčebných pobytů v lázních Třeboň a Bechyně.“

Volnočasové aktivity podporují sounáležitost zaměstnanců s firmou

Vedení společnosti ve spolupráci s odbory organizuje akce sportovního, kulturního a společenského charakteru. Jejich základním motivem je podpořit sounáležitost

zaměstnanců s firmou a umožnit jim osobně se poznat napříč pozicemi, lokalitami i divizemi. Každoročně se pořádá setkání zaměstnanců na vytipovaném místě v ČR. „Loni to bylo na pražském Vyšehradě, kde se sešlo asi 350 zaměstnanců i s rodinnými příslušníky. Letos se v prostorách Velkého světa techniky v Ostravě uskuteční Den HOCHTIEF,“ dodal Kos.

Kluby důchodců podporuje firma i odbory

„Součástí firemní kultury také je, že nezapomínáme na své bývalé zaměstnance. Máme dva aktivní kluby, jeden v Táboře, druhý v Českých Budějovicích.

covních pobytů zaměstnanců v jiných jednotkách či regionech, kde HOCHTIEF CZ realizuje svoje aktivity,“ informuje Kos. Stavební odbory sbírají zahraniční zkušenosti působením v zaměstnaneckých radách. „V Evropské podnikové radě HOCHTIEF AG působí zástupci jednotlivých dceřiných podniků včetně našeho HOCHTIEF CZ. Členové rady projednávají všechny důležité zaměstnanecké otázky. Zpočátku nám dělalo problémy srovnat si úlohu zaměstnaneckých rad v Německu s naším pojetím odborové práce, neboť jejich zaměstnanecké rady tak trochu suplují práci odborů. Na druhou stranu pro německé kolegy je překvapující, že se u nás zabýváme například organizováním



Zaměstnanci firmy se podílejí mj. také na rekonstrukci dálnice D1. Pracuje se i v noci.

Každoročně finančně přispíváme na jejich aktivity. Jednou za rok financujeme společná setkání. Kluby vyvíjejí především samostatnou činnost,“ vysvětluje Miroslav Kos. O bývalé zaměstnance a zároveň i členy odborů se stará také odborová organizace. Předsedové obou klubů důchodců jsou zároveň členy výboru základní organizace, takže mají informace z první ruky i o činnosti firemních odborů a pro členy výboru jsou i důležitým zdrojem celoživotních zkušeností,“ doplňuje k tomuto tématu Petr Janoušek.

Mezinárodní zkušenosti přijdou vhod

„Zkušenosti našich zahraničních kolegů se snažíme využívat především v oblasti přípravy nabídky a při realizaci staveb. V rámci nabídkového a realizačního procesu jsme schopni sestavit mezinárodní týmy, čímž dochází ke vzájemnému předávání zkušeností. Naší snahou je i zajištění pra-

žských táborů či péči o děti zaměstnanců z prostředků ze sociálního fondu. To oni neznají,“ diví se Petr Janoušek.

Třetinu dozorčí rady tvoří zástupci zaměstnanců

Janouškovi se tuze nelíbí, podobně jako vedení Odborového svazu Stavba i ČMKOS, že v souvislosti se změnou obchodního zákoníku bylo v zákonu o obchodních korporacích vypuštěno ustanovení, že v dozorčí radě společnosti mají právo jednu třetinu míst obsadit zástupci zaměstnanců, tedy odbory. „V mateřské společnosti HOCHTIEF AG je tato zásada dodržována, proto jsme dohodli, že i v naší firmě HOCHTIEF CZ jednu třetinu členů dozorčí rady obsazují odboráři. I to potvrzuje vysokou úroveň a efektivitu sociálního dialogu, potažmo firemní kultury v koncernu HOCHTIEF a jsme hrdí, že na to mají velký vliv i stavební odbory,“ chlubí se po právu předseda Petr Janoušek.