

Vážený pán predsedu vlády,

v mene výboru odborovej organizácie ZO ECHOZ uniJA by som Vám rád poblahoželel k úspešnej pracovnej ceste do Spojených štátov. S veľkým záujmom sme sledovali medializované správy, ako aj Vaše vyjadrenia po stretnutí so zástupcami amerických spoločností pôsobiacich na Slovensku.

Niektoré zo správ nás však nepríjemne prekvapili. Preto považujeme za nevyhnutné poukázať na aspekty, ktoré pravdepodobne neboli súčasťou Vášho rokovania so zástupcami amerických spoločností. A to predovšetkým z dôvodu, že ide o takú citlivú tému, ako je ústavou garantované právo združovať sa v odboroch za účelom ochrany hospodárskych a sociálnych práv. Ide o najdôležitejší nástroj zamestnancov vykonávajúcich závislú prácu pri zabezpečovaní si uspokojivých pracovných podmienok a dôstojného života pre seba a svoje rodiny.

Právna úprava zriaďovania odborových organizácií ako formy zastupovania oprávnených záujmov zamestnancov patrí k najstarším právnym normám prijatých po novembri 1989 s ambíciou umožniť nezávislé a demokratické fungovanie odborových organizácií a priblížiť tak štandardy zastupovania záujmov zamestnancov štandardom obvyklým v tzv. západných krajinách Európskej únie.

V kontexte tvrdení, že slovenské legislatívne predpisy umožňujú príliš jednoduché zriaďovanie odborových organizácií, považujeme za potrebné poukázať na **aktuálny stav**:

V sektore podnikových služieb, ktorého zástupcovia zamestnávateľov sú hnacím motorom snáh o zásahy do terajšej právnej úpravy – s ich v európskych podmienkach až exotickým návrhom zavedenia reprezentatívnej pre činnosť odborových organizácií na úrovni právnej úpravy platnej v Spojených štátoch vo výške 30 % – **začalo dochádzať k plošnejšiemu zriaďovaniu odborových organizácií až v posledných dvoch rokoch.**

Predchádzajúce ojedinelé pokusy založiť a etablovať odborové organizácie ako zástupcov zamestnancov z nejakého zvláštneho dôvodu pravidelne stroskotávali, o čom svedčia aj záznamy MV o evidencii (resp. likvidácii) odborových organizácií, ale aj **nápadne nízka reprezentácia slovenských zástupcov zamestnancov v európskych zamestnaneckých radách.**

Bez prehánania je možné konštatovať, že v sektore, ktorý je tretím najväčším súkromným zamestnávateľom na Slovensku donedávna prevládala prakticky **nulová odborová organizovanosť zamestnancov**, čo je hodnota, ktorá **nemá obdobu v žiadnom inom členskom štáte EÚ.**

Bezbrehú spokojnosť desiatok tisícov zamestnancov v sektore ako dôvod pre absenciu odborových organizácií vzhľadom na nami získané poznatky (predovšetkým v oblasti reorganizácií a transparentnosti odmeňovania), ako aj bezprecedentnú mieru fluktuácie v dotknutých spoločnostiach môžeme s istotou vylúčiť.

Takéto odborárske „anomálie“ sa však prejavujú aj v konkrétnych číslach. Podľa dát OECD **index jednotkových nákladov práce** v odvetví administratívy a podporných služieb medzi rokmi 2010 a 2017 **klesol**. V prípade zohľadnenia roku 2018 vykazuje tento ukazovateľ mierny nárast, avšak stále ide s veľkým odstupom o **najhoršiu hodnotu spomedzi krajín V4**. Najhoršiu z pohľadu zamestnancov.

Aj k dnešnému dňu je počet osôb vykonávajúcich činnosť zástupcov zamestnancov v dotknutom sektore v medzinárodnom porovnaní nápadne nízky. Požiadavka represívneho zásahu do aktuálnej právnej úpravy v skutočnosti znamená vedomú **snahu o znovunastolenie bezodborového priestoru**, teda **navodenia stavu znemožňujúceho plnohodnotný sociálny dialóg**.

Tvrdenia, že ide o najväčší problém nadnárodných korporácií pôsobiacich na Slovensku, vyznievajú v tomto svetle prinajmenšom ako **zavádzajúce**. Obzvlášť pri plnej subordinácii riadenia týchto spoločností, rozpočtovej nesamostatnosti tu pôsobiacich častí korporácií a pravidelne **prepadovo** zo zahraničia **nariadených organizačných zmenách** – teda témach, ktoré nevyhnutne kolidujú aj s právnymi normami EÚ a ktoré boli čiastočne taktiež témami Vášho stretnutia.

Obdobne **pochybne vyznievajú aj odôvodnenia požiadavky na účelovú zmenu zákona na základe jednorazového excesu** pri vyjednávaní kolektívnej zmluvy v ŽSR. Pri bližšom pohľade je totiž evidentné, že v tomto konflikte vyskytujúci sa „alternatívny“ model zastupovania zamestnancov je v reálnych podmienkach Slovenskej republiky nevyhnutne odsúdený na samovoľný zánik.

Urýchlený zásah do ustanovení o zriaďovaní a fungovaní odborových organizácií môže ešte viac sťažiť už beztak náročné fungovanie zástupcov zamestnancov. V situácii, keď **veľké časti súkromného sektora zostávajú naďalej odborovo neorganizované**, a aj naši kolegovia z etablovaných odborových zväzov referujú o **problematickom presadzovaní práv** na pôsobenie odborových organizácií, alebo o úmyselnej absencii sociálneho partnera z dôvodu znemožnenia vyjednávania kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, je potrebné pristupovať k požiadavkám korporácií z dôvodu vyrovnávania záujmov zamestnancov na Slovensku veľmi opatrne a citlivo, po objektívnom vyhodnotení aktuálneho stavu a **na základe celospoločenskej diskusie**.

V prípade, že Vám to Vaše pracovné povinnosti dovoľia a Váš záujem o túto problematiku presahuje Vám sprostredkované informácie, nesmierne radi Vás kedykoľvek privítame v priestoroch našej odborovej organizácie.

V mene odborového výboru ZO ECHOZ uniJA s úctou,

Mag. iur. Emil Gula