**Príhovor**

Vážené kolegyne, kolegovia, sympatizanti a všetci, ktorí sa cítite srdcom aj dušou železničiarmi!

Dňa 8.6.2011 sa konala RR v ŠALI, kde štrajkový výbor skladal účty od svojho konštituovania, cez všetky postupné kroky, t.j. príprava o vyhlásení štrajku, rokovaní v Žiline,  Košiciach, Spišskej Novej Vsi, Trebišove a nakoniec v Bratislave na GR- ŽSR s najvyšším vedením. Po tvrdej a konštruktívnej debate, najvyšší orgán OAVD- RR všetky doterajšie kroky schválila, a štrajkový výbor dostal mandát na ďalšie rokovania so zamestnávateľom.

V krátkom čase dôjde k ďalším rokovaniam na úrovni Riaditeľa odboru 410, znovu aj s generálnym riaditeľom p. ing. V.Ľuptákom a nám.GR pre ĽZ p. ing. J. Žačkom, a RR dala aj mandát na rokovanie ŠV s predstaviteľom MDVRR p. ministrom . Našou snahou a prvou métou bude vyrokované dohody dať do písomnej podoby, lebo iba to nám zaručí aj ich napĺňanie. Preto si dovolím zacitovať slová generálneho riaditeľa p. Ľuptáka z jeho príspevku k momentálnej situácii: „*Realizácia krokov v oblasti personálnej politiky, pri zachovaní navrhovaných riešení, pritom bude formovať novú kultúru v prístupe voči zamestnancom a do budúcnosti zvýši atraktivitu práce železničiarov*. “ K tomu sa dá dodať iba toľko, že manažéri železničných firiem majú okrem štandardných úloh súvisiacich s prevádzkou aj ťažšie výzvy a to budovať dôveru v železničné firmy. Za OAVD môžeme zodpovedne vyhlásiť, že našim cieľom je im v tom napomáhať, ale aj prijímať podnety a riešenia priamo prevádzky, takzvaný pohľad zdola. Od vás všetkých je správne a korektné, že očakávate od odborárov, aby sme si uvedomili, že musíme tvrdo kontrolovať šéfov našej firmy v tom, či sa vydali na cestu zaistenia budúcnosti.

ŠV OAVD zodpovedne vyhlasuje, že všetky doterajšie kroky a rozhodnutia, ktoré sa nerobili ľahko, vedú k vyššie popísanému cieľu.

Ten z vás, kto si prečítal príspevok Význam plynulého a bezpečného chodu ...,, nám dá určite za pravdu, že naše pragmatické videnie situácie sa naplnilo skoro do bodky, a veríme, že naše vízie k zlepšeniu situácie vo všetkých oblastiach našej firmy sa tiež pomaly ale isto začnú napĺňať.

Dovolíme si, vrátiť sa k vyhlásenému štrajku na 27.5.2011, a po rokovaniach v Žiline k dohode o odstúpení od štrajku na deň 27.5.2011. Boli tam prijaté určité písomné a aj ústne dohody. Teraz je ten čas, kde dochádza k ich napĺňaniu a cizelovaniu.

Štrajk v tom čase by určite nepriniesol vyriešenie všetkých problémov a nebol by všeliekom na boľačky, ktoré nás všetkých spoločne trápia. Aby bol štrajk legitímny a oprávnený musí okrem iných podmienok spĺňať minimálne 5 základných podmienok:

1. Oprávnenosť cieľov (musí byť spravodlivý dôvod)

2. Pravidlo primeranosti (Nesmie spôsobiť väčšie spoločenské škody, než je cielený úžitok)

3. Musia mu predchádzať všetky iné formy riešenia rozporov (vyjednávanie, rokovania)

4. Musí byť vyhlásený (iba tak je schopný vytvoriť želaný tlak na zamestnávateľa, pomoc medializácie, príprava verejnosti, ktorá bude štrajkom zasiahnutá pre minimalizáciu strát a dôvery)

5. Morálne prístupné prostriedky (nikto nemá právo ničiť majetok iného)

Vaše hodnotenie týchto podmienok môže byť rôzne, a aj z vašich reakcií to tak bolo, ale bod č.3 v podmienkach štrajku je právne veľmi jasné zadefinovaný. Každý z vás ešte aj s malým zbytkom zdravého úsudku musí pochopiť, že jedine ŠV by prebral plnú zodpovednosť za všetky prípadné kroky vedúce k neúspešnému štrajku a následným postihom. A mementom pre všetkých nech je štrajk v roku 2003 a najaktuálnejšie aj situácia v Česku, kde sa druhá strana predbieha vo vyhláseniach o nezodpovednosti, škodlivosti takého postupu, a narýchlo prijala určité legislatívne kroky, ktorých cieľom je obmedziť pripravovaný štrajk a aj zastrašiť aktérov štrajku.

Kolegyne a kolegovia, dovoľte mi prezentovať ešte jeden poznatok z rokovaní so zamestnávateľom. Z úst viacerých zástupcov zamestnávateľa zaznelo konštatovanie máme tu tvrdý kapitalizmus musíme sa mu prispôsobovať a vy si musíte zvykať. V podstate majú pravdu, skutočnosť je taká, ale určite nemôžem súhlasiť s tým, aké formy kapitalizmu sa v našej spoločnosti aplikujú. Tieto spôsoby a formy kapitalizmu patria niekde do 19. storočia a nie do druhej dekády 21. storočia. Práve v začiatkoch kapitalizmu, tam, kde sa začínal formovať, vznikali ako protiváha odbory ako organizácie zastrešujúce „námedzných“ robotníkov. Pri riešení ich problémov a vytvárajúce protiváhu ekonomickým záujmom zamestnávateľa.

Ciele a úlohy odborov z minulých dôb , sú stále aktuálne aj do dnešných dní, ich princíp ostáva stále rovnaký, menia sa len určité formy cieľov a úloh odborov. Medzi základné ciele odborov patria:

1. Negociácia o mzdách a podmienkach práce.
2. Regulácia vzťahov zamestnávateľ - zamestnanec.
3. Organizácia kolektívneho vyjednávania.
4. Zastupovanie svojich členov.
5. Pomoc pri riešení sťažnosti.

Z týchto storočiami overených oprávnených cieľov sa vygenerovali hlavné ochranné úlohy odborov medzi, ktoré patria predovšetkým :

1.Ochrana zamestnancov a zamestnaneckých práv - prvé a základné poslanie na ochranu zákonom ustanovených a garantovaných práv ako aj práv garantovaných vnútropodnikovými smernicami. Ide o ochranu konkrétnych osôb v rámci firmy, ktoré to v istom čase potrebujú.

2.Vplyv na legislatívu a socialne zákonodarstvo.

3.Ochrana a zabezpečenie trvácnosti práce-aby sa práca stala pre pracovníkov perspektívnou, aby videli progres i ocenenie svojej práce a sami sa ňou cítili byť zabezpečení.

4.Ochrana sociálnych podmienok.

5.Ochrana firmy- formácia zamestnancov, aby zamestnanci videli a prijali diel vlastnej zodpovednosti za vlastné pracovné miesta a mzdy ako aj za spoločné dobro, aby firma mala potenciál ďalšieho rastu a rozvoja.

6.Ochrana mravnosti u zamestnancov- má to byť prostredie, ktorom pokojne a pre vlastné dobro, tak hmotné ako aj duchovné, vykonáva isté služby a pracovné úkony.

 K napĺňaniu cieľov a úloh odbory používajú najmä tieto nástroje činnosti:

1. Stála aktualizácia metód aj prostriedkov- majú si byť vedomé svojej primárnej úlohy , využívať všetky dostupné a legitímne prostriedky na obhajobu práv zamestnancov.
2. Rozvoj odbornej pripravenosti- neustále vzdelávanie zástupcov zamestnancov, aby obhajovali ich záujmy, pretože na rozdiel od nich, zamestnávatelia s prevahou ekonomickej moci majú k dispozícii odborné posudky a analýzy.
3. Kontinuálne štúdium a vzdelávanie – štúdium ekonomiky , legislatívy aj vnímanie spoločenských a sociálnych zmien.
4. Stála potreba oslovovať členskú základňu.
5. Tvorba vlastných nástrojov – aby boli schopné komunikovať s vládou aj zamestnávateľmi, nové formy komunikácie s verejnosťou ,mladou generáciou,mali by ponúkať najvhodnejšie prostriedky na DOSAHOVANIE CIEĽOV.

Vážené kolegyne, kolegovia a priatelia ,pouvažujte nad týmto stručným výkladom, a skúste sa zamyslieť, na ktorej strane som, kde je moje miesto. Benefity vyrokované v predošlých KZ, sociálne istoty a iné vymoženosti nad rámec zákonov môžu byť v krátkom čase minulosťou. Nikde nie je dané a napísané, že sú večné a nemenné. Ako bolo spomenuté, z pohľadu manažérov je doba tvrdého kapitalizmu, a ak zamestnávateľ nebude mať protiváhu silného, korektného sociálneho partnera, všetko môže byť inak. Silný sociálny partner pre zamestnávateľa je ten, ktorý má odborne zdatných a erudovaných ľudí s vyššími morálnymi princípmi, morálkou, etikou a opierajúcich sa o silnú členskú základňu a jej podporu.

Úprimne ľutujem mladšiu generáciu zamestnancov v sektore železníc, ktorí majú za sebou odrobenú prvú desiatku (a menej) rokov v službe. Skúsenosť mi hovorí, že ak nenastane nový pohľad dôležitosť a činnosť odborov a hlavne zo strany týchto zamestnancov potreba byť organizovaní a niekde začlenení, v horizonte jednej, dvoch, dekád nastane vo vzťahu zamestnávateľ verzus zamestnanec nerovnovážny stav. Tým, kto bude ťahať za kratší koniec motúza bude zamestnanec. Zamestnávateľ nebude mať sociálneho partnera – oponenta a tak bude pre neho oveľa jednoduchšie presadiť iba svoje záujmy!

Nakoniec, pre všetkých s úplnou vážnosťou, ak si myslíte, že je všetko zlé, tak rátajte s tým, že bude ešte horšie, ak tieto konštatovania nezoberiete s plnou vážnosťou.

Člen štrajkového výboru