

NÍZKE MZDY BANKÁROV:

NA SLOVENSKU REALITA

NÍZKE MZDY BANKÁROV: NA SLOVENSKU REALITA

Na ozdravenie slovenských bánk bolo začiatkom tohto storočia vynaložených približne 105 miliárd slovenských korún. V súčasnosti môžeme hodnotiť slovenský bankový sektor ako **dlhodobo vysoko ziskový, stabilný a zdravý**, a to najmä vďaka húževnatému nasadeniu jeho 21 tisíc zamestnancov. Jeho ziskovosť potvrdzuje aj vyše 400 miliónov eur zisku za posledných 7 mesiacov.

Napriek tomu, že čísla poukazujú na pozitívny vývoj slovenského bankového sektora, **nastavenie pracovných podmienok zamestnancov vykazuje skôr opak**. Banky majú ťažkosti nájsť kvalifikovaných zamestnancov so zodpovedajúcim vzdelaním. Nízke mzdy nútia ľudí s ekonomickým vzdelaním sa bankám obľúkom vyhýbať. Dôsledkom tejto situácie nastupujú na „ich“ miesta zamestnanci s nezodpovedajúcou kvalifikáciou, pričom sa od nich očakáva, že sa budú odborne a zodpovedne starať o peniaze klientov, tzn. peniaze nás všetkých.

Slovenská banková asociácia (ďalej len SBA), ako zástupca bankového sektora, **však** namiesto zodpovedného hľadania riešení pretrvávajúcich problémov, **odmieta viesť s Odborovým zväzom pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva sociálny dialóg**. Na Slovensku máme 27 bánk. V 13 z nich existujú odborové organizácie, v rámci ktorých je možné rokovať a vyjednávať na podnikovej úrovni. Avšak potrebné systémové nastavenie štandardov pre celý bankový sektor prostredníctvom vyjednávania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (ďalej len KZVS) možné nie je! A to z dôvodu, že právne postavenie SBA jej umožňuje sa takémuto kolektívnemu vyjednávaniu vyhýbať. SBA o tomto probléme dlhodobo vie, a preto môžeme skonštatovať, že **SBA zámerne bráni vyjednávaniu KZVS**.

Zástupcovia bánk robia všetko preto, aby neboli vytvorené podmienky na možnosť vyjednávania o kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa. **SBA zámerne udržuje stav, v ktorom je možné kolektívne vyjednávať maximálne iba na úrovni jednotlivých bánk a znemožňuje tak, aby podmienky mohli byť nastavované efektívne a systematicky pre celý sektor.**

Zdá sa, akoby sa riaditelia jednotlivých bánk nechali inšpirovať heslom rímskej vojenskej stratégie „*rozdeľuj a panuj*“. **Možnosť odborov legitímne kolektívne vyjednávať s celým bankovým sektorom, nie len selektívne s jednotlivými bankami, by pritom vďaka možnosti prijať KZVS napomohla oveľa efektívnejším spôsobom riešiť nemalé problémy v oblasti pracovných podmienok a v oblasti odmeňovania zamestnancov v bankách**. Tomu, že zamestnanci v bankovníctve a poisťovníctve sú nedocení, sa budeme venovať neskôr. Momentálne upriamime pozornosť na využívanie **medzery v legislatíve, ktorá znemožňuje rokovať s bankami na sektorovej úrovni a tlačí odborárov do vyjednávania iba na podnikovej úrovni**. To vedeniu bánk vytvára priestor efektívnejšie tlačiť na zamestnancov.



AKO JE TO VÔBEC MOŽNÉ?

Za všetkým stojí už spomínaná legislatívna medzera. Členovia SBA využívajú všetky výhody členstva v Republikovej únii zamestnávateľov (ďalej len „RÚZ“), ale žiadne spoločenské náklady nemajú. Tento nesúlad v legislatíve SR „de facto“ upiera právo zamestnancom v bankovom a poisťovacom sektore na kolektívne vyjednávanie na sektorovej úrovni. SBA ani Slovenská asociácia poisťovní (ďalej len „SLASPO“) nie sú totiž podľa zákona č. 2/1990 Zb. o kolektívnom vyjednávaní oprávnenými subjektmi, ktoré môžu uzatvárať KZVS a obe organizácie v minulosti odstránili možnosť kolektívneho vyjednávania zo svojich stanov (aj keď SLASPO napriek legislatívnemu rozporu pokračuje v kolektívnom vyjednávaní naďalej).

SBA je záujmovým združením bánk, založeným podľa občianskeho zákonníka. Tým, že SBA nie je založená podľa zákona o združovaní občanov, sa SBA šikovne a zámerne vyhla tomu, aby bola zo zákona partnerom na kolektívne vyjednávanie. V konečnom dôsledku súčasný právny stav znamená, že vymáhanie záväzkov z aktuálne uzatvorených KZVS, napríklad so SLASPO, nie je právne možné. Navyše dochádza k absencii sociálneho partnera, s ktorým by mohol Odborový zväz pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva (ďalej len „OZ PPaP“) viesť legitímny a plnohodnotný sociálny dialóg. SBA momentálne odmieta vyjednávanie KZVS, no prostredníctvom svojho členstva v RÚZ sa nepriamo zúčastňuje sociálneho dialógu v Hospodárskej a sociálnej rade. To je podľa nás v rozpore nielen so zákonom, ale aj so stanovami RÚZ a pre členov OZ PPaP neakceptovateľné.



CHÝBAJÚCI LEGITÍMNY PARTNER BANKOVÝCH ODBOROV – PRÍČINA DLHODOBO NERIEŠENÝCH PROBLÉMOV

Hrubé mzdy bežných bankových zamestnancov za prepážkou v pobočkách sa pohybujú od 750 do 1000 eur. Nadčasy sú ich každodennou pracovnou realitou, no v niektorých bankách nie sú preplácané, čo v preklade znamená, že zamestnanci vykonávajú prácu v tomto zmysle zadarmo. Niektoré banky zároveň nevedú evidenciu reálneho pracovného času, čo spôsobuje že zamestnanci zostávajú v práci oveľa dlhšie, než povoľuje zákon. Zároveň dochádza ku kumulácii funkcií, z dôvodu nízkeho počtu zamestnancov a ich vysokej fluktuácii, tzn. prácu piatich ľudí vykonáva bežne jeden/dvaja zamestnanci. Výnimkou nie sú ani rozdielne mzdy na rovnakých pracovných pozíciách a za porovnateľných podmienok len na základe rôznej regionálnej polohy danej pobočky (platová diskriminácia). Zároveň sa zvyšuje tlak na predaj bankových produktov, a nie je nič výnimočné ak napr. 6-mesačný zamestnanec zaškoľuje 2-mesačného „nováčika“. Vznikajú tak časté chyby a reklamácie. Aj v dôsledku zosobňovania týchto škôd voči zamestnancom narastá v bankách fluktuácia. Problémov, ktoré čakajú na riešenie v bankovom sektore nie je málo a v ich vymenovávaní by sme mohli naďalej pokračovať. **Záver je však jasný - absencia legitímneho partnera, s ktorým by mohol prebiehať konštruktívny sociálny dialóg o možných riešeniach situáciu komplikuje a blokuje prijatie systémových opatrení.**



OCHRANA NAŠICH PEŇAZÍ SI VYŽADUJE PRIMERANÉ OCENENIE PRÁCE BANKÁROV

Čo spôsobuje už spomínané nedostatočné ocenenie zamestnancov v bankovníctve a poisťovníctve? Pre nízke platy v bankovom sektore sa znižujú požiadavky na kvalitu zamestnancov. A v dôsledku nízkych kritérií dochádza často pri obsluhu klientov k chybám. Pri rekordných ziskoch bánk je však na primerané ohodnotenie zamestnancov k dispozícii dostatočný finančný priestor. Slovenské banky dávajú napriek tomu najmenej zo svojej pridanej hodnoty na platy svojim zamestnancom. **Naši bankári paradoxne patria k najhoršie plateným v Európskej únii.** Všetci sa však zhodneme, že **naše peniaze by mali mať v rukách kompetentní a skúsení ľudia**, ktorí sa nemenia každý týždeň, ako svedčia posledné štatistiky o fluktuácii v bankovom sektore.

Silné postavenie odborov pôsobí ako protiváha svojvôli riadiacich pracovníkov. Toto je obzvlášť dôležité v bankovom sektore, keďže ako sme videli na príklade finančnej krízy v roku 2008, vysokopostavení manažéri majú častokrát zvyk dávať prednosť ziskom za každú cenu pred spoločenskou zodpovednosťou. Preto považujeme aj možnosť uzatvárať KZVS, a tým pádom rovnejšie postavenie zamestnancov, za nevyhnutný krok k stabilite finančného sektora. Navyše, bez kvalitného odmeňovania sa fluktuácia pracovníkov nezmierni, práve naopak, a zhorší sa i kvalita poskytovaných služieb. Už dnes sa v odmeňovaní využíva vysoká miera provízií z predaja úverov, čo na jednej strane vytvára u zamestnancov tlak na predaj, na druhej strane to navyše tlačí aj spotrebiteľov k zadlžovaniu a to neprospieva stabilite národného hospodárstva. **Absencia vyjednávania o KZVS tak v neposlednom rade neškodí len zamestnancom, ale aj všetkým občanom ako klientom.**



RIEŠENIE SITUÁCIE

Riešenie situácie si vyžaduje zmenu právnej formy SBA, ktorá by sa mala stať združením na základe zákona o združovaní občanov. Iba vďaka tomu sa stane partnerom pre vyjednávanie o KZVS s bankovými odbormi (s Odborovým zväzom pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva). Druhú možnosť predstavuje zásah štátu v podobe donútenia SBA k vyjednávaniu, a to prostredníctvom zmeny legislatívy. Treťou možnosťou ostáva vylúčiť SBA z jej participovania na tripartite.

Naším zámerom nie je len kritika aktuálneho stavu, ale predovšetkým urgentné volanie po riešení legislatívnych rozporov a po postupnom zabezpečení legitímne oprávnenej, jasnej, konštruktívnej a pravidelnej diskusie medzi SBA a bankovým odborovým zväzom (OZPPaP). Ako príklad nám slúžia aj matky bánk v Rakúsku, Taliansku, Belgicku a pod., ktoré regulárne vedú kolektívne vyjednávanie so zástupcami zamestnancov bankového sektora. **Naším cieľom je preto umožniť rokovania o KZVS aj na úrovni bankového sektora a dosiahnuť legitimitu takéhoto kolektívneho vyjednávania medzi SBA a bankovými odbormi.**



ČO TO PRINESIE NÁM VŠETKÝM – OBČANOM?

Vďaka kolektívnemu vyjednávaniu zmluvy vyššieho stupňa by sa v rámci celého bankového sektora mohli **systémovo riešiť pracovné a platové podmienky zamestnancov**. Systémový prístup by priniesol **pozitívny dopad na mieru kvalifikácie uchádzačov, zníženie fluktuácie, zvýšenie kvality pracovného prostredia a v konečnom dôsledku aj kvality poskytovania služieb zákazníkom**. Klienti bánk by prostredníctvom adekvátne zaplatených a stabilizovaných zamestnancov dostávali aj kvalitný servis. O peniaze bežných ľudí by tak bolo postarané zamestnancami s príslušnou odbornosťou a skúsenosťou, priamo úmernej dôležitosti ich povolania.