**Stanovisko VOS FF UK k materiálu *K principům rozdělování prostředků na UK***

Odborová organizace FF vítá, že vedení fakulty předložilo na zasedání AS FF UK 12. 10. 2017 materiál *K principům rozdělování prostředků na UK*, který otevírá otázku nerovnosti mezd akademických pracovníků napříč fakultami i uvnitř FF. Tento problém je i tématem odborové organizace, která tímto využívá příležitost do debaty vstoupit.

Předložený materiál sleduje dva cíle. Na jedné straně má být podkladem pro vyjednávání o změně mechanismu rozdělování dotací na UK, který je nevýhodný pro humanitní a sociálněvědní fakulty. Na druhé straně má být nástrojem vnitrofakultní reflexe. Otázku nerovnosti mezd tedy nastoluje z hlediska podmínek vnějších i vnitřních. Zatímco v univerzitním měřítku hovoří o „morálním problému“, v podmínkách fakulty naopak poukazuje na relativně malou nerovnost mezd a vysokou míru solidarity. Odborová organizace se domnívá, že k tomuto závěru o vnitrofakultních podmínkách materiál nejen neposkytuje klíčové údaje, ale i předkládá zavádějící argumentaci.

V části 3 (Platy na FF UK) se snaží „pomocí Giniho koeficientu doložit, že nízké průměrné platy (sic!) nejsou způsobeny platovou nerovností“ (s. 5). Tato argumentace si zasluhuje podrobnější rozbor. Výše průměrné mzdy v rámci celku (např. FF) totiž na míře mzdové nerovnosti uvnitř tohoto celku není nijak závislá. Při konstantní výši celkového rozpočtu na mzdy a konstantním počtu úvazků (FTE) bude průměr vždy stejný bez ohledu na míru mzdové nerovnosti (viz tab. 1). Zvýšení průměrné mzdy lze dosáhnout buď zvýšením rozpočtu na mzdy nebo snížením počtu FTE a „efektivizací“, nejčastěji rozdělením stejné práce mezi menší počet zaměstnanců.

Z výše uvedeného vyplývá, že nízké průměrné platy na FF nemohou být způsobeny vnitřní mzdovou nerovností už z povahy průměru jako matematické veličiny a tuto skutečnost není třeba dokládat Giniho koeficientem mzdové nerovnosti. Giniho koeficient je tedy v materiálu zjevně uveden z jiného důvodu. Objektivizující síla čísel, ekonomických výpočtů a jejich vizualizace jsou zde zřejmě mobilizovány proti subjektivnímu pocitu řady zaměstnanců, kteří pracují za nejnižší nebo téměř nejnižší možnou mzdu ve své mzdové třídě, že jejich práce není dostatečně oceňována ani na poměry FF. Každý zaměstnanec si však může srovnat zveřejněné údaje o růstu průměrných mezd v letech 2011-2016 (s. 4) s vývojem mzdy vlastní, zvláště od ledna 2015. V té době došlo i k přeřazení řady zaměstnanců do nižších mzdových tříd, čemuž se někteří úspěšně bránili právní cestou. Tato forma snižování mezd zůstává v předloženém materiálu za grafy růstu v jednotlivých třídách zcela skryta.

Údaje zveřejněné v předloženém materiálu jsou příliš selektivní na to, aby bylo možné dojít k závěru, že „morální problém“ platové nerovnosti v rámci UK není i vnitřním problémem FF. Pro účely vnitrofakultního srovnání lze například stěží tvrdit, že „data, která by umožnila porovnání mediánu, nejsou k dispozici“ (s. 5). Přitom právě srovnání mediánu s průměrem v rámci jednotlivých mzdových tříd a jejich skupin je důležitým indikátorem stavu a vývoje nerovnosti mezd. Vedení FF by proto mělo spolu s průměry zveřejnit i mediány.

Tabulka 1 ukazuje vypovídací hodnotu průměru, mediánu a Giniho koeficientu na příkladu fiktivního týmu zaměstnanců. Řekněme, že ho tvoří devět odborných asistentů na plný úvazek, na jejichž měsíční mzdu může vedoucí více či méně rovným způsobem rozdělit přidělený rozpočet (zde 220500). Varianty rozdělení mezd I-VI jsou seřazeny podle stoupající míry nerovnosti indikované rostoucím Giniho koeficientem. Při fixním rozpočtu i počtu úvazků zůstává průměr stejný bez ohledu na míru nerovnosti, o níž tedy také nijak nevypovídá. Naopak rozdíl mezi průměrem a mediánem stoupá spolu s Giniho koeficientem, jak ukazuje následující tabulka.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **I** |  | **II** |  | **III** |  | **IV** |  | **V** |  | **VI** |
|  | 24500 |  | 22500 |  | 22500 |  | 22500 |  | 22500 |  | 13500 |
|  | 24500 |  | 23000 |  | 22500 |  | 22500 |  | 22500 |  | 14500 |
|  | 24500 |  | 23500 |  | 22500 |  | 22500 |  | 22500 |  | 17500 |
|  | 24500 |  | 24000 |  | 23000 |  | 22500 |  | 22500 |  | 20000 |
| **medián** | 24500 |  | 24500 |  | 23000 |  | 22500 |  | 22500 |  | 21000 |
|  | 24500 |  | 25000 |  | 26750 |  | 22500 |  | 22500 |  | 24000 |
|  | 24500 |  | 25500 |  | 26750 |  | 22500 |  | 22500 |  | 27000 |
|  | 24500 |  | 26000 |  | 26750 |  | 31500 |  | 22500 |  | 38000 |
|  | 24500 |  | 26500 |  | 26750 |  | 31500 |  | 40500 |  | 45000 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **součet** | 220500 |  | 220500 |  | 220500 |  | 220500 |  | 220500 |  | 220500 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **průměr** | **24500** |  | **24500** |  | **24500** |  | **24500** |  | **24500** |  | **24500** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Giniho koeficient[[1]](#footnote-2)** | **0** |  | **0,03** |  | **0,042** |  | **0,063** |  | **0,073** |  | **0,221** |

Tab. 1 – Medián, průměr a Giniho koeficient jako indikátory mzdové nerovnosti.

Varianta I je příkladem absolutní rovnosti mezd, varianta II pak nepatrné, kontinuálně stoupající nerovnosti, kdy mají všichni zaměstnanci stále blízko k průměru. Varianta III zahrnuje pět hůře placených a čtyři lépe placené zaměstnance, varianta IV sedm zaměstnanců se mzdou na „podlaze“ a dva ve výši zhruba odpovídající aktuálnímu průměru mzdy odborného asistenta na FF.

Varianta V představuje maximální míru nerovnosti mezi nejnižší a nejvyšší mzdou v daných parametrech (fixní rozpočet i počet úvazků, neprolomitelnost „podlahy“). I přesto dosáhne míra Giniho koeficientu jen hodnoty 0,073. Aby dosáhla hodnoty mírně přes 0,2 (odpovídající míře nerovnosti na FF UK podle předloženého materiálu), musely by rozdíly mezi mzdami být tak výrazné, jako například ve variantě VI, která již nepočítá s „podlahami“. Giniho koeficient na úrovni mírně nad 0,2 v podmínkách rozpočtové organizace s danými tarifními mzdami při bližším pohledu tedy nemusí být interpretován tak, že mzdová nerovnost je na FF „relativně malá.“ Zvláště ne hůře placenými zaměstnanci.

Bohužel z materiálu není zřejmé, z jaké báze dat je koeficient vypočten a zda je tedy srovnatelný s dalšími údaji uvedenými v předloženém materiálu (např. není jasné, zda zahrnuje všechny zaměstnance včetně THP pracovníků s nižšími tarify nebo jen pracovníky akademické). Je také otázkou, zda mírný pokles Giniho koeficientu v posledních letech indikuje „především platovou solidaritu v rámci fakulty“ (s. 5) nebo je spíše důsledkem nutného zvyšování „podlah“ v návaznosti na změnu VMP v kombinaci s přeřazováním zaměstnanců do nižších mzdových tříd.

Tento materiál dále v souvislosti s nízkými průměrnými mzdami na FF poukazuje na „nepoměr mezi poklesem počtu studentů a stagnací v oblasti počtu úvazků akademických pracovníků“ (s. 6). Jinými slovy, počet vyučujících neklesá dost rychle, aby udržel krok s propadem počtu studentů (graf bohužel začíná až rokem 2009 a neukazuje tedy vývoj v období, kdy počet studentů stoupal). Jak již bylo uvedeno, zvýšení průměrné mzdy lze dosáhnout buď zvýšením rozpočtu na mzdy nebo snížením počtu FTE. Předložený materiál naznačuje, že vedení se chce vydat oběma směry. Mělo by proto jasně říci, zda plánuje i nadále snižovat počet FTE a v jakém rozsahu. Snaží se vedení předložením tohoto materiálu předjednat konsenzus na potřebě snížení počtu akademických zaměstnanců (de facto restrukturalizaci) a této možnosti použít jako argumentu při vyjednávání s rektorátem o zvýšení příspěvku?

S ohledem na rostoucí aparát děkanátu by si podobnou analýzu zasloužil i vývoj počtu úvazků a mzdových nákladů neakademických zaměstnanců, jakož i vývoj podílu akademických a neakademických zaměstnanců na celkových mzdových nákladech fakulty. Zároveň je důležitá i otázka, zda se nerovnost odměňování napříč UK dotýká i THP pracovníků. Posledním tématem, které by podle odborové organizace ve vnitrofakultní reflexi mzdové nerovnosti nemělo chybět, je odměňování managementu fakulty.

Závěrem si dovolujeme vyjádřit přesvědčení, že vedení fakulty nic nebrání zveřejnit podrobnější údaje, které nad otázkou platové nerovnosti uvnitř FF umožní opravdu kvalifikovanou diskusi. Žádáme proto, aby vedení fakulty zveřejnilo doplňující údaje ve struktuře uvedené v Příloze 1.

Za VOS FF UK,

Mgr. Martina Lukášová, předsedkyně

**Příloha 1.**

Žádáme o zveřejnění všech níže uvedených údajů v časové řadě za posledních pět let:

* Průměrná výše tarifní mzdy u každé mzdové třídy AP a VP za celou FF
* Průměrná výše celkového výdělku (včetně odměn a osobních příplatků) u každé mzdové třídy AP a VP za celou FF
* Medián tarifní mzdy u každé mzdové třídy AP a VP za celou FF
* Medián celkového výdělku (včetně odměn a osobních příplatků) u každé mzdové třídy AP a VP za celou FF
* Giniho koeficient celkového výdělku (včetně odměn a osobních příplatků) souborně za třídy AP a VP
* Srovnání vývoje průměru a mediánu mezd THP pracovníků (souborně) na FF a na UK
* Podíl projektového financování (kromě dotace UK) a doplňkových zdrojů na mzdách v kategoriích AP a VP
* Celkový počet a struktura pracovních pozic akademických a vědeckých pracovníků na FF

Dále žádáme o zveřejnění vývoje počtu studentů a úvazků od roku 2000, aby graf zahrnoval i období, kdy počet studentů stoupal.

1. # Vypočítán podle Gini coefficient calculator, dostupný online na http://shlegeris.com/gini

   [↑](#footnote-ref-2)