

Dovolte, abych se tomu trochu obšírněji vyjádřil: Takové argumenty trochu zavání teorií „stejných žaludků“, kvůli níž již v minulosti svedli boj různí sociologové a politici zprava i zleva, a všichni takový názor odmítli a upřednostnili diferenciaci mezd podle náročnosti práce včetně kvalifikace zaměstnanců k jejich výkonu. A různé podmínky práce při stejné kvalifikaci (výšky, doly, fyzická námaha, noční, atd.) nechtě řeší příplatky.

Nepodezírám přitom pana představitele, že by hájil rovnostářské mzdy podle sociálních aspektů, byť bychom při jejich akceptaci hodně ušetřili právě na mzdách vedoucích zaměstnanců. Tato kategorie vedoucích zaměstnanců totiž zvedá mzdový průměr všech zaměstnanců tak, že ti řadoví žasnou, jakou že to mají statisticky vysokou mzdu, když ani v u položky superhrubé mzda to číslo prostě na pásce nevidí. (Poznámka: Superhrubá mzda je známá to lest ODS, když byla u moci, jak zvýšit naoko mzdu a ve skutečnosti zvýšit zdanění a odvody na sociální a zdravotní pojištění, aniž by to stát něco stálo. Zato zaměstnanci a firmy „se prohnuly“ a prohýbají doted).

Veškerá porovnání, zvláště mezd, bývají ošidná – a nepouštěl bych se do nich, pokud bych taková poměrně jednoduchá srovnání neslyšel poměrně často. Ale: U učitelů chybí přepočtení mzdy i za dva měsíce prázdnin, resp. oproti jiným zaměstnancům o měsíc navíc (a dojde se k částce vyšší), u SŽDC zase není jasné, zda je ona, nám o hlavu otloukaná průměrná mzda dosažena i díky příplatkům za soboty, neděle a svátky a noční a přesčasy - a je třeba ji od těchto vlivů očistit (i od vlivů mezd manažerů), aby takové sdělení mělo vůbec nějakou vypovídací hodnotu – a dojde se k částce zřejmě výrazně nižší. Nicméně v této podobě - jako klacek na nenažrané odbory - je to docela funkční. Klacek se ukáže jako hodně ztrouchnivělý, pokud uvážíme, že průměrná hrubá mzda v ČR je 29 346,- Kč. Kde je náročnost železničářských profesí? Ve dvoutisícovém rozdílu – když ještě před cca 5 lety byl dvojnásobný?

Pes je zakopaný jinde, a není to ani tolik záležitost (ne)šikovnosti minulých kolektivních vyjednávačů při „klání“ se zaměstnavatelem, ať již to bylo u SŽDC nebo třeba i u ČD, anebo jinde. Tito zaměstnavatelé v minulých létech prostě „pod nátlakem“ odborových centrál zvedali mzdu o inflaci plus nějaký drobak navíc – a skoro všem účastníkům kolektivního vyjednávání to (oficiálně) stačilo. SOSaD v minulosti jednou kolektivní smlouvu s takovými hubenými výsledky odmítl podepsat – a byl některými svými členy ukřičen a ostatními odborovými centrály vláčen jejich tiskovinami (jak jsme ublížili lidem svým zavilým postojem). Otevřeně štváli proti nám i někteří „šéfové“ (vedoucí zaměstnanci). Ti proto, že neměli týden dovolené navíc – a nic jiného už nepotřebovali.

V zápalu vášně všeho druhu, které tenkrát planuly na obou stranách, se ovšem vždy zapomnělo (a dodnes zapomíná) na to nejdůležitější. Že vždy a všude platí zákonná zásada (už tolik ne ve skutečnosti) o stejné odměně za stejnou práci; a to by mělo platit v celé EU, když už jsme do tak podivného uskupení vlezli. Proto např. nechtějí francouzské orgány pouštět do jejich země naše řidiče kamionů, kteří pracují za (z jejich hlediska) směšnou a dumpingovou mzdu. To není lidumilství a snaha pomáhat našim šoférům získat jinde obvyklou mzdu, ale obava, aby jejich zaměstnanci nebrali zrovna tak málo, jako naši.

**U profesí v železniční dopravě, včetně provozu, oprav a údržby, je srovnatelná – a pravděpodobně i docela shodná produktivita práce u všech profesí jak na západ, tak i na východ od naší hranice.** Dokonce technologické normy a normy obsluhy a početních stavů – pokud byly – ony jsou dodnes, ale ne už u nás, jsou (při stejných technologiích a

vybavení) zcela shodné, a byly prakticky vždy shodné. Logicky, **průvodčí i výpravčí, i „sdělovák“ dělají poměrně shodnou práci u nás i jinde. Jen to odměňování je jiné.** U nás třeba v polovině (možná někde v 1/3) toho, co v průměru „bere“ západní „železniční“ zaměstnanec. Přitom mzdové náklady zaměstnavatelů na pracovní sílu u našich firem jsou někde kolem 20 - 25% celkových nákladů, kdežto u našich západních sousedů i kolem 40%. Náklady zaměstnanců na udržení své pracovní způsobilosti jsou už dnes také prakticky shodné. Stejně ceny potravin a v podstatě (už i) stejné ceny bydlení (možná s odlišením nájemného v malých městech), ovšem na západě (a kupodivu i v Litvě) nepohlcují zaměstnancovu výplatu zcela, jako u nás, ale něco těm západáckým železničářům zbývá i na úspory. Podívejte se na Seznamu na článek na Novinkách dne 21.9.17. A pokud budeme poměřovat důchody, dostaneme čísla ještě otřesnější v neprospěch důchodců našich. Nechci být závistivý, ale důchod vyměřený ve výši sotva 18% z mezd našich srovnajte s důchodem ve výši 70 - 90% mezd jinde.

**Takže není to tak, že zaměstnancům naši milovaní zaměstnavatelé vlastně dluží? A dluží to hezkou řádku let.** A Vy, milí kolektivní vyjednačníci, na to můžete vzít zřetel. Zatím to na mne dělá dojem, že když zaměstnavatel kolektivním vyjednačům na závěr kolektivního vyjednávání ohlásí (ano ohlásí) nárůst mzdy podle předchozích pokynů pana náměstka ministra, někteří jste spokojeni (říkáte, že to stačí), někteří (např. naši) skřípají zuby, ale co nadělají s Vaší povinnou spokojeností, když všichni odboráři musí podle zákona vystupovat jednotně. **Přitom dosavadní každoroční nárůsty mezd rok od roku nepředstavují žádný oslnivý nárůst. Jde o několik desetin až jednotek procent nad inflaci. Myslím, že konečně je třeba se seznámit s údaji o produktivitě práce a porovnat ji s ostatními železničními společnostmi v zahraničí, konečně je třeba požadovat dorovnání oněch rozdílů ke stejné produktivitě práce u nás i v zahraničí.** Dělá to na mne dojem, že mzdový nárůst, který pracně vyjednáváte, už má zaměstnavatel dávno připravený ve svém návrhu finančního plánu na další rok. Bohužel v plánu musí zohlednit i chybná rozhodnutí minulých šéfů (úvěry, předražené investice, atd.), což nám naší vizi poněkud kazí a zaměstnanci dostanou nakonec vždy o to méně. A že těch „báječných“ rozhodnutí bylo.

Ne, nechci zde tupit kolektivní vyjednače, kteří mnohdy znovu vrací do hry to, co se v minulých letech už pracně vyjednalo a osvědčilo i zaměstnavateli, aby ten při předložení návrhu kolektivní smlouvy na další rok to vše zapomněl a ve svém návrhu popřel, takže se musí zase jednat znovu o pomalu všem již v minulosti dohodnutém. Jde mi o to, aby obě strany seriózně uznaly, že zaměstnavatelé cosi svým zaměstnancům dluží a stanovili jakási pravidla (chcete-li harmonogram) pro případnou nápravu. Usypávání z měšce o inflaci + něco málo navíc takovou nápravou není a asi sto let ještě nebude. A poukazování na to, že vlastně se zaměstnanci mají, takže co by chtěli, to faktické bezpráví nenapraví.

JUDr. Jiří Rokos, člen Generální rady SOSaD