

Mzdová nerovnost ve vysokém školství

Implementace směrnice EU 2023/970

Východiska: Zákoník práce ČR a směrnice EU 2023/970

„Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.“ (ZP § 110 odst. 1)

Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se zde přitom rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

Směrnice EU 2023/970 o transparentnosti odměňování vyžaduje, aby zaměstnavatelé zveřejňovali mzdová rozmezí, informovali o průměrných odměnách a při rozdílech nad 5 % přijali nápravná opatření. Členské státy musí směrnici implementovat do 7. června 2026. Směrnice předpokládá, že mezi muži samotnými a mezi samotnými ženami rovnost a transparentnost již je (v ČR není).

Současný stav odměňování na VŠ

Současný stav odměňování na VŠ se řídí “do velké míry tím, kolik má která fakulta peněz, na což má vliv řada faktorů, včetně absurdního systému, jak univerzita rozděluje peníze od státu. Těžko asi někdo řekne, že psychologie není společensky prospěšný přínosný obor. Nebo že psychologové a právníci na trhu mají málo peněz, a proto musí mít málo peněz i v akademii?

A tento stav, kdy to odměňování dominantně vychází ze zařazení zaměstnance v organizační struktuře univerzity, je nezákonný.”



Jakub Čech

Katedra pracovního práva a
práva sociálního zabezpečení

Právnická fakulta UK

Dogmata a kognitivní zkreslení

Bohaté vs. chudé fakulty...

Musíme zohledňovat, kolik si lidé vydělají mimo univerzitu...

Koeficienty ekonomické náročnosti...

Rovnost nerozlišuje kvalitu...

Změnu si nemůžeme dovolit, už tak jsme na tom špatně...

Nezodpovědné chování a malé, neudržitelné obory...

Neužitečné humanitní obory...

Kolik nás stojí nerovnost?

HUNGER GAMES: nemotivovaná, rozhádaná, vyhořelá akademická obec, neochota spolupracovat, slabý interdisciplinární výzkum, neochota sdílet studenty, duplikace různých částí systému

BRAIN DRAIN: talent odchází jinam, včetně dotovaného z EU prostředků

STAGNACE: nejsou studenti, dorost, granty, publikace, prospěch pro veřejnost

Uvedené symptomy jsou dlouhodobým projevem absence vize vysokého školství a jeho podfinancování. Celková patologie českého školství, které bylo pilířem rozvoje v 19. a 20. století, sugeruje obraz národa, který si není jistý ani svým místem na světě ani vlastní budoucností a chybí mu ambice (viz. Polsko).

Jak může vypadat mzdová rovnost - Holandský model

Úspěšné univerzitní systémy ve světě znají cenu práce a nastavují standardy výkonu, které zohledňují časovou náročnost úkolů a jsou si vědomy toho, že hospodaří s veřejnými prostředky, které by mohly být použity jinde.

Základní prvky jsou:

1. Výuka a výzkum jsou definovány časovou dotací
2. Administrativní pozice jsou definovány časovou dotací
3. Kariérní růst je součástí systému (délka tzv. tenure track, sabbatical, granty)
4. Očekává se spolupráce, efektivita, pružnost, transparence, otevřenost a služba společnosti.

Charakteristika pracovních míst (Hay Group Method)

Holandské VŠ využívají mezinárodní metodiku klasifikace pracovních míst, tzv. The Korn Ferry Hay Group Method (více než polovina Fortune 500 firem jí používá také). Příprava trvala několik let a byla koordinovaná radou nizozemských univerzit.

Metoda identifikuje typy pracovních míst (český Katalog prací) podle jednoduché metriky, která zohledňuje **3 hlavní prvky**, snadno implementovatelné na VŠ:

1. Odborné znalosti a dovednosti ([Know-how](#))
2. Řešení problémů ([Problem Solving](#))
3. Odpovědnost ([Accountability](#))

Charakteristika pracovních míst (Hay Group Method)

1. Odborné znalosti a dovednosti (Know-how):

- Technické dovednosti: Znalost postupů, technik a vědních oborů.
- Manažerské dovednosti: Schopnost plánovat, organizovat a řídit.
- Lidské dovednosti: Schopnost motivovat, komunikovat a vést lidi.

2. Řešení problémů (Problem Solving):

- Rámec myšlení: Jak moc je práce definována pravidly a postupy.
- Náročnost myšlení: Míra kreativity a složitosti úkolů.

3. Odpovědnost (Accountability):

- Volnost jednání: Míra samostatnosti.
- Rozsah (velikost): Finanční nebo jiný dopad pozice.
- Vliv na konečné výsledky: Přímý nebo nepřímý dopad na výsledky firmy.

Charakteristika pracovních míst - Vzdělávání a výzkum

Funce	Analytické schopnosti	Komunikace	Řízení	Realizace a evaluace
Děkan/ka	Víze a vnímavost	Přesvědčivost	Propojení vedení	Podnikavost
Ředitel/ka výzkumného ústavu	Víze a vnímavost	Přesvědčivost	Řízení k výsledkům	Podnikavost
Ředitel/ka vzdělávacího institutu	Víze a vnímavost	Přesvědčivost	Řízení k výsledkům	
Předseda/kyně skupiny kapacit	Víze	Přesvědčivost	Propojení vedení	Jednání s ohledem na náklady
Profesor/ka	Víze	Přesvědčivost	Propojení vedení	Podnikavost
Docent/ka	Víze a vnímavost	Přesvědčivost	Řízení k výsledkům	
Odborný asistent/ka	Představivost a vnímavost	Schopnost vysvětlit		Orientace na výsledek
Výzkumný pracovník/ce	Představivost a vnímavost	Schopnost vysvětlit		Orientace na výsledek
Lektor/ka	Analytické schopnosti a vnímavost	Schopnost vysvětlit		Orientace na výsledek
Doktorand/ka	Představivost	Schopnost vysvětlit		Plánování a monitorování pokroku

Schopnosti jsou prokázány výstupy (mzdové zařazení)

Vlastnosti definují (interní) systém vzdělávání a řídí se jimi výběrová řízení

Systém pozic je aktualizován každoročně a sdílí ho všechny holandské VŠ

Jak může vypadat mzdová rovnost - Holandský model

Třída	Stupně	Funkce	Od	Do 
18	0-9	Rektor, Děkan 1, Profesor 1*	€ 8 185	€ 11 686
17	0-9	Děkan 2, Ředitel výzkumného ústavu 1, Předseda skupiny kapacit 1	€ 8 025	€ 10 635
16	0-9	Ředitel vzdělávacího institutu 1, Ředitel výzkumného ústavu 2, Předseda skupiny kapacit 2, Profesor 2**	€ 7 405	€ 9 680
15	0-9	Ředitel vzdělávacího institutu 2, Ředitel výzkumného ústavu 3, Předseda skupiny kapacit 3	€ 6 836	€ 8 815
14	0-9	Ředitel vzdělávacího institutu 3, Docent 1	€ 6 305	€ 8 025
13	0-8	Odborný asistent 1, Výzkumník 1, Docent 2	€ 6 002	€ 7 305
12	0-10	Odborný asistent 2, Výzkumník 2, Univerzitní lektor 1	€ 5 247	€ 6 737
11	0-11	Odborný asistent 3, Výzkumník 3, Univerzitní lektor 2	€ 4 332	€ 5 929
10	0-12	Odborný asistent 4, Výzkumný pracovník 4, Doktorand	€ 3 226	€ 5 090

Mzdové rozdíly nejsou velké.

Jednotlivé mzdové třídy se překrývají a skrývají uvnitř stupně, které umožňují rozlišit kvalitu odvedené práce.

System je transparentní.

Charakteristika pracovních míst (Hay Group Method)

Funkční oblasti na holandských univerzitách zahrnují:

- Vzdělávání a výzkum
- Podpora výuky a výzkumu
- Administrativní podpora
- Zdraví a životní prostředí
- Správa a provoz
- ICT
- Podpora vedení
- Personál a organizace (Human resources)
- PR, informace a komunikace
- Podpora studentů

Závěr

České VŠ znají pečlivý formát plánování a vyhodnocování práce (především výzkumu) z projektů podporovaných evropskými institucemi.

Úkoly mají jasně stanovené cíle, výstupy, milníky, atd.

Stejně pečlivý a transparentní způsob řízení musí přijmout české VŠ na všech úrovních, jinak stagnace bude pokračovat bez ohledu na množství přidělených veřejných prostředků.

Pouze takto fungující VŠ dokážou mluvit jedním hlasem směrem ke společnosti, MŠMT, a vládě, a racionálně a pravdivě argumentovat o výši potřebné podpory.