BOJ O VYŠŠIE PLATY ALEBO CESTA K SPRAVODLIVOSTI...

Po roku 2007 v čase vrcholu krízy firmy na Slovensku si v oblasti mzdy- odmeňovanie vyberali z dvoch možností . Buď prepúšťať a tým udržať platy, alebo neprepúšťať , ale znižovať platy. Väčšina sa rozhodla neprepúšťať, ale znižovať resp. zmraziť platy a po kríze sa vrátili na pôvodne odmeňovanie. Manažmenty železničných podnikov, nevynímajúc ŽSR odskúšali na zamestnancoch postupne obidve varianty. A je vhodné pripomenúť , že sa tak udialo aj za podpory OC pôsobiacich u zamestnávateľa. Predseda jednej z nich po podpise KZ na rok 2010 vyhlásil. Citujem : „Pocit zodpovednosti pri podpise tejto kolektívnej zmluvy bol motivovaný hlavne zachovaním zamestnanosti“ / Zvesti č.3/2010 /. Potom prišiel rok 2011 , kde o prácu prišli zamestnanci ŽSR. Ich počty sa dajú v stovkách.

Na sklonku roka 2011 nastáva čas kolektívneho vyjednávania o novej KZ na rok 2012. Po veľkých prísľuboch od vedenia ŽSR nadišiel čas reality. Mzdový nárast /návrh / na rok 2012= 2%. Považujem za nutné uviesť , že inflácia v NH za prvých 10 mesiacov roku 2011 osciluje na hodnote cca 4,2 %, a je predpoklad , že do konca roka ešte to číslo ešte rapídne porastie./Len tak na margo vecí, infláciu najviac potiahne zvýšenie cien železničnej dopravy od 1.11.2011./ Takže nemôžeme hovoriť o žiadnom zvyšovaní reálnych platov. K vývoju mzdy je ešte potrebné dodať , že Štatistický úrad SR odhaduje mzdu v NH SR za rok 2011 na úrovni 820 EUR, v ZSSK je za prvý polrok priemerná mzda 843 EUR a ŽSR je na rok 2011 plánovaná mzda 757,63 EUR.

Jeden slovenský politik s obľubou používa frázu „ Kde je vôľa ,tam je cesta “ , ale kde je cesta k spravodlivosti v odmeňovaní?. Peniaze boli a vždy budú dôležitým motívom. Pokiaľ zamestnanec nemá uspokojené existenčné potreby, ťažko očakávať , že bude spokojný a bude systém odmeňovania považovať za spravodlivý. A pritom to nemusí byť až také zložité. Spravodlivé odmeňovanie musí byť postavené na dvoch základných princípoch. Prvým je EXTERNÁ KONKURENCIESCHOPNOSŤ a druhým INTERNÁ SPRAVODLIVOSŤ. Externá konkurencieschopnosť je dôležitá preto, aby si firma vedela udržať dobrých zamestnancov a prípade potreby osloviť na trhu práce tých najlepších. / Vo firme kde 32 % zamestnancov je vo veku nad 50 rokov, resp.70 % nad 40 rokov je to dosť dôležitý nástroj/. Interná spravodlivosť – všetci zamestnanci firmy rozumejú politike odmeňovania a musia cítiť, že je spravodlivá, hoci v tomto kontexte spravodlivosť pre všetkých znie ako abstrakt. Politika odmeňovania má byť postavená na hodnote pracovných pozícii. A hodnota pracovných pozícii sa meria veľkosťou pozície a veľkosť sa odvíja od toho, ako pozícia prispieva k výsledkom firmy. Každá pozícia má mať priradené platové rozpätie, kde je jasné čitateľná minimálna, stredná a maximálna hodnota. Mzda nového pracovníka musí byť férová voči nemu, ale aj voči spolupracovníkom. Platové rozpätia umožňujú férovosť vo vzťahu k začínajúcim i veľmi skúseným pracovníkom. Firma sa môže dostať do konfliktu medzi lojalitou zamestnanca a jeho finančnými potrebami. Môže mať prácu aj firmu rád, ale žije z peňazí a tak je nútený hľadať uplatnenie inde. Ak firme záleží na lojalite svojich zamestnancov a vidí pridanú hodnotu aj v tom , že zamestnanec je vo firme dlhšie, mala by skôr ochotne pristúpiť k úprave jeho platu. A v profesii kde je potrebný dlhší čas zaučenia by sa o tom nemalo ani polemizovať.

Verní zamestnanci vedia myslieť v kontexte firmy, vnímajúc až „neviditeľné“ súvislosti a ľahšie tak prispejú k jej rastu. Celkom na záver. Podľa nedávneho hodnoverného prieskumu sociológov medzi najvernejšie profesie na Slovensku patria výpravcovia a rušňovodiči.