

W czerwcu br. Komisja Wspólna Rządu i Samorządu Terytorialnego będzie opiniowała nowelizację rozporządzenia o wynagradzaniu pracowników samorządowych. Zaproponowana przez stronę rządową zmiana sprowadza pracowników samorządowych do pozycji żebraczej. Brakuje rzeczowej dyskusji i ile minimalnie powinni zarabiać pracownicy samorządowi żeby z jednej strony zagwarantować im normalny byt oraz wynagrodzenie adekwatne do wymogów, kwalifikacji i odpowiedzialności a z drugiej na temat dochodów jednostek samorządu terytorialnego, które gwarantowałyby możliwość godnego wynagradzania zatrudnionych ludzi.

Na początku trochę faktów

W 2009 r., kiedy weszło w życie pierwsze rozporządzenie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę do nowoprzyjętej ustawy o pracownikach samorządowych minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło 1276 zł, przeciętne wynagrodzenie 3103 zł, minimalne wynagrodzenie zasadnicze pracownika samorządowego w I kategorii zaszeregowania wynosiło 1100 zł a XXII – najwyższej 3000 zł.

W 2018 kiedy wprowadzano nowe rozporządzenie o pracownikach samorządowych minimalne wynagrodzenie wynosiło 2100 zł, przeciętne wynagrodzenie 4585 zł. Minimalne wynagrodzenie zasadnicze pracownika samorządowego w I kategorii zaszeregowania wynosiło 1700 zł, ale pracownika w XXII kategorii zaszeregowania nadal było na poziomie 3000 zł.

W 2021 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 2800 zł, przeciętne wynagrodzenie w I kwartale wyniosło 5682 zł. W projekcie rozporządzenia zaproponowano żeby pracownik samorządowy w I kategorii zaszeregowania zarabiał 2000 zł a najwyższej XXII 3300 zł.

Na przestrzeni lat widać wyraźnie, że poziom minimalnych wynagrodzeń pracowników samorządowych nie nadąża ani za płacą minimalną ani za przeciętnymi zarobkami. Dla przykładu w 2009 r. minimalne wynagrodzenie pracownika z XXII kategorią zaszeregowania było zbliżone do przeciętnego wynagrodzenia (97%), w 2021 r. jeżeli nowelizacja wejdzie w życie będzie wynosić 58% przeciętnego wynagrodzenia. Druga niepokojąca tendencja to dramatyczne spłaszczenie wysokości minimalnego wynagrodzenia pomiędzy pracownikami o najniższych i najwyższych kwalifikacjach, a co za tym idzie zakresu odpowiedzialności.

Projekt który ośmiesza Radę Ministrów

Zgodnie z art. 37 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych wydając rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych Rada Ministrów ma brać pod uwagę m.in. realizowane zadania i charakter czynności wykonywanych na poszczególnych stanowiskach oraz potrzebę posiadania przez pracownika samorządowego umiejętności zawodowych i niezbędnego doświadczenia. Nikt chyba na poważnie nie bierze stawek przyjętych w obowiązującym rozporządzeniu ani nie będzie brał pod uwagę tych proponowanych w procedowanym projekcie. Jednak mimo wszystko warto spojrzeć na ile projektodawcy wyceniają pracę wykwalifikowanych urzędników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych.

Przykłady:

- Dyrektor (kierownik) jednostki – XIX kategoria zaszeregowania – 2900 zł
- Główny księgowy – XVI kategoria zaszeregowania – 2440 zł
- Geodeta powiatowy – XV kategoria zaszeregowania – 2400 zł
- Radca prawny – XIII kategoria zaszeregowania – 2340 zł

- Główny specjalista – XII kategoria zaszeregowania – 2310 zł
- Starszy specjalista – XI kategoria zaszeregowania – 2280 zł
- Kierownik zespołu/sekcji – X kategoria zaszeregowania – 2250 zł

Wcześniej wspominałam o relacji minimalnych wynagrodzeń zasadniczych pracowników samorządowych do minimalnego wynagrodzenia za pracę. W 2009 r. w stawce minimalnego wynagrodzenia za pracę nie mieściło się 7 pierwszych kategorii zaszeregowania. W 2022 r. minimalne wynagrodzenie na pewno przekroczy 3000 zł. Jeżeli przejdą stawki wynagrodzeń zaproponowane przez rząd, tylko w przypadku pracowników w XXI i XXII kategorii zaszeregowania pracownicy będą mieli gwarantowane minimalne wynagrodzenie poniżej minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Zbędne prawo ale prawo

Rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych od kilku lat w zasadzie nie pełni funkcji wspomagającej regulację zasad wynagradzania pracowników samorządowych, a wręcz szkodzi w prowadzeniu sensownej polityki kadrowej. Przedstawiona nowelizacja rozporządzenia tylko potwierdza ten trend. Koszty pracy w administracji publicznej samorządowej, a szerzej koszty realizacji zadań publicznych od lat nie są rzetelnie liczone. Dotyczy to również projektowanego rozporządzenia.

Zapisy w ocenie skutków regulacji przypominają humor z zeszytów szkolnych – cyt. „Projekt rozporządzenia nie spowoduje dodatkowych skutków finansowych dla sektora finansów publicznych, w tym dla budżetu państwa i budżetów jednostek samorządu terytorialnego. Projektowane regulacje zostaną sfinansowane w ramach środków na wynagrodzenia pozostających w dyspozycji poszczególnych jednostek. Pracodawcy od dnia 1 stycznia 2021 r. zobowiązani byli do ustalenia pracownikom wynagrodzeń co najmniej w wysokości 2 800 zł, tj. kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę. Proponowane kwoty minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (załącznik nr 3 Tabela I) określone są poniżej kwoty 2 800 zł (kat. I-XIX). Zatem wprowadzenie podwyższonych kwot minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego może spowodować jedynie zmianę struktury wynagrodzenia, jeżeli pracodawca ustali wynagrodzenia na dotychczasowym poziomie; ewentualne zmiany wynagrodzeń nastąpią w ramach środków posiadanych przez jednostki.”. Zatem sami projektodawcy niejako potwierdzają, że rozporządzenie jest zbędne, skoro jego wprowadzenie tak naprawdę nic nie zmieni. Rzeczywiste koszty pracy jak były tak nadal będą pomijane.

Pracodawcy samorządowi są nieco bardziej hojni. Jak podaje GUS, przeciętne wynagrodzenie w administracji samorządu terytorialnego wyniosło w 2020 r. 5505 zł (w powiatach 5094 zł, w miastach na prawach powiatu 6086 zł). Jednak na tle administracji państwowej samorzady wypadają słabo. Tam średnia wynosi 6967 zł.