Nieprzewidziane skutki

Kategoria: Felietony
Opublikowano: poniedziałek, 03, październik 2022 00:39
Grzegorz P. Kubalski
Odsłony: 2195

Rozregulowanie systemu dochodów jednostek samorządu terytorialnego może doprowadzić – szczególnie w powiatach – do odpływu pracowników, a w konsekwencji do drastycznego obniżenia sprawności działania administracji świadczącej usługi dla obywateli.

Garść liczb. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w administracji samorządu terytorialnego wyniosło w roku 2021 5.828,24 zł brutto. Sytuacja wygląda jednak zróżnicowanie na poszczególnych poziomach samorządu. Najwyższe przeciętne wynagrodzenia są w województwach – tutaj średnia pensja wyniosła 6.632,14 zł, a najniższe w powiatach – 5.349,13 zł. Dla porównania – przeciętne wynagrodzenie w naczelnych i centralnych organach administracji wyniosło w minionym roku 8.016,40 zł.

Podkreślić w tym miejscu należy, że mówimy o wynagrodzeniu przeciętnym. Biorąc pod uwagę, że do średniej wchodzi pewna liczba wysoko opłacanych urzędników (zwłaszcza z najwyższego kierownictwa) oznacza to, że liczna musi być grupa urzędników zarabiających niewiele ponad najniższą krajową. To też oznacza, że mediana wynagrodzeń – wartość która dzieli grupę wszystkich pracowników na równe połowy przy użyciu kryterium wysokości wynagrodzenia jest jeszcze niższa niż przywołana średnia.

Fakt, że sytuacja w powiatach jest najtrudniejsza nie wynika z tego, że akurat na tym poziomie samorządu pracodawcy są najbardziej oszczędni, albo że pracują tu pracownicy o najniższych kwalifikacjach. To ostatnie jest zresztą całkowitą nieprawdą. Powiaty realizują wiele zadań wymagających pracowników o specjalistycznych kwalifikacjach – uprawnieniach budowlanych, uprawnieniach geodezyjnych, uprawnieniach geologicznych. Na niski poziom wynagrodzeń składają się dwa główne czynniki.

Pierwszym z nich jest fakt, że powiaty nigdy nie posiadały zbyt dużo dochodów własnych – w praktyce ograniczały się one do udziałów w PIT i CIT (niewielkich) oraz opłat za niektóre czynności administracyjne przez siebie wykonywane. Tym samym nie miały potencjału do prowadzenia hojniejszej polityki płacowej.

Drugim jest fakt, że wiele zadań realizowanych przez powiaty jest zadaniami zleconymi z zakresu administracji rządowej. Koszty tych zadań powinny być w pełni pokryte przez dotację z budżetu państwa – tyle że w większości przypadków dotacje nie są liczone metodą kosztową tylko metodą historyczną. Skoro rok wcześniej zadanie kosztowało określoną kwotę to dokonujemy jej waloryzacji określonym współczynnikiem i środków ma wystarczyć. Taka metoda działa lepiej lub gorzej – ale przy spełnieniu dwóch warunków. Kwota początkowa musi być realnym odzwierciedleniem kosztów, a współczynnik waloryzacyjny musi być sprawiedliwy. Niestety – w chwili, gdy powiaty się odradzały kwota należnych im środków na zadania zlecone też została ustalona historycznie – tyle tylko, że w kwotach niższych niż były potrzebne na realizację tych samych zadań przez administracją rządową. W konsekwencji zadania zlecone były i są finansowane na zbyt niskim poziomie – a to przekłada się na poziom wynagrodzeń osób, które wykonują te prace.

Warto w tym miejscu przytoczyć słowa prof. Huberta Izdebskiego, specjalizującego się w problematyce administracji publicznej i samorządu terytorialnego. W wypowiedzi dla serwisu Prawo.pl zauważył: „Jeśli wynagrodzenia w administracji publicznej są oderwane nie tylko od wynagrodzenia minimalnego za pracę, ale i od średniego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, a na dodatek są autonomiczne systemy wynagradzania, takie jak nauczycieli, którzy na pełny etat mogą legalnie zarabiać poniżej minimalnego wynagrodzenia, to mamy sytuację, że dochodzi do coraz większego spłaszczenia wynagrodzeń pracowników państwowych.”

Phoca PDF

Kategoria: Felietony
Opublikowano: poniedziałek, 03, październik 2022 00:39
Grzegorz P. Kubalski
Odsłony: 2195

I to spłaszczenia nie tylko w grupie urzędników, ale też pomiędzy urzędnikami a pracownikami obsługi. Z całym szacunkiem dla pracy portiera, czy sprzątaczki – jeśli praktycznie takie samo wynagrodzenie otrzymuje urzędnik na którym spoczywa odpowiedzialność prawna i finansowa za wydawane decyzje to zaczyna to być demoralizujące. Jeśli wynagrodzenie na kasie w supermarkecie staje się bardziej atrakcyjne niż pensja urzędnika to wcześniej czy później nastąpi odpływ kadr.

Sytuacja jest o tyle gorsza, że wszystko dzieje się w warunkach wysokiej inflacji. Tymczasem dokonane na przestrzeni ostatniego czasu zmiany w systemie dochodów jednostek samorządu terytorialnego uniemożliwiają szybką reakcję. Prosty przykład – oderwanie wysokości udziałów w PIT od jego rzeczywistego wykonania poprzez ustalanie należnych udziałów przed rozpoczęciem roku budżetowego praktycznie uniemożliwia zapewnienie wzrostu wynagrodzeń chociażby w zgodzie z inflacją. Po prostu nie ma z czego ich wypłacić przed upływem pełnego roku kalendarzowego. Tak, w czasie zarówno poprzedniego, jak i tego roku budżetowego nastąpiło zwiększanie środków – ale jako że nie ma ono charakteru systemowego nie za bardzo może stanowić podstawę do podejmowania decyzji o charakterze długoterminowym. Dzisiejsza podwyżka ma skutek nie tylko na dany rok, ale i na wszystkie kolejne. Gdy nie wiadomo jakie będą przyszłe dochody podwyżki są ograniczane. Szybko może to doprowadzić do braków kadrowych w urzędach – takich jakie już w tej chwili są widoczne w szkołach.

Rządzący podejmując decyzje o zmianach w systemie dochodów jednostek samorządu terytorialnego najwyraźniej nie biorą tego pod uwagę.

Phoca PDF