Iluzoryczna gwarancja wynagrodzeń

Kategoria: Felietony
Opublikowano: niedziela, 05, luty 2023 12:27
Grzegorz P. Kubalski
Odsłony: 2163

Idea ustalania w formie rozporządzenia ramowej siatki płac pracowników samorządowych budziła od dawna wątpliwości jako ingerująca w samodzielność działania jednostek samorządu terytorialnego. Gdy rozwiązanie to było jednak wprowadzane uzasadniano je koniecznością ujednolicenia stanowisk (i wymagań kwalifikacyjnych z nimi związanych) w ramach administracji samorządowej, a także zapewnieniem godnego, ale jednocześnie odgórnie ograniczonego poziomu płac. Dziś z tych założeń nie pozostało nic.

Ujednolicenie stanowisk miało jakiś sens tak długo jak funkcjonowała koncepcja służby cywilnej, która miała dotyczyć nie tylko administracji rządowej, ale i administracji samorządowej. Wówczas znormalizowane w poszczególnych urzędach zasady umożliwiały mobilność pracowników. Sytuacja obecnie jest jednak inna, a i mobilność okazała się bardziej postulatem niż realną możliwością. W efekcie to założenie przestało odgrywać rolę.

W czasie gdy rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych było wprowadzane do polskiego porządku prawnego przewidywało ono nie tylko minimalną, ale też maksymalną wysokość wynagrodzenia w poszczególnych kategoriach zaszeregowania. Dość szybko okazało się jednak, że górny limit wynagrodzenia jest niemożliwy do utrzymania. W przypadku stanowisk wymagających wiedzy (a często i uprawnień) specjalistycznych płace oferowane w sektorze prywatnym – zwłaszcza na obszarze wielkich aglomeracji miejskich – były wielokrotnie wyższe niż wynikający z rozporządzenia limit. W efekcie zaczęło brakować pracowników i aby temu zapobiec zrezygnowano w określaniu w rozporządzeniu limitu wynagrodzeń na stanowiskach urzędniczych i kierowniczych stanowiskach urzędniczych. Pozostał limit minimalny – w imię godności płacy pracowników samorządowych.

Jak to wygląda w rzeczywistości? Przykładowo w 2009 r. określona w rozporządzeniu tabela zapewniała, że na najwyższych kategoriach zaszeregowania wynagrodzenia były prawie 2,5 raza wyższe niż płaca minimalna. W chwili obecnej minimalne wynagrodzenie zasadnicze we wszystkich (sic!) kategoriach zaszeregowania jest niższe niż obowiązujące od 1 stycznia 2023 roku minimalne wynagrodzenie za pracę. W rzeczywistości zatem to ustawowo określone minimalne wynagrodzenie za pracę zaczyna stanowić jednolity punkt odniesienia we wszystkich kategoriach zaszeregowania, a samo rozporządzenie w tym zakresie jest martwym przepisem. W ramach naprawy tej sytuacji Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej przedłożyło projekt nowelizacji rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych. Zgodnie z nową propozycją minimalne wynagrodzenie w najniższej kategorii zaszeregowania ma wynieść 3 tys. zł, a w najwyżej… 4,3 tys. zł. Niecałe 20% wyższe niż płaca minimalna. Aby było jasne – XXII kategoria zaszeregowania to prawdziwie ekskluzywna kategoria – mieści się w niej w skali całego kraju 25 osób. Kategoria ta przysługuje bowiem jedynie sekretarzowi m.st. Warszawy, sekretarzom miast na prawach powiatu liczących powyżej 300 tys. mieszkańców i sekretarzom województwa; wszyscy inni pracownicy samorządowi zatrudnieni czy to na podstawie powołania, czy to umowy o pracę przypisani są do niższych kategorii. Innymi słowy – rząd zakłada, że osoba kierująca urzędem zatrudniającym kilkaset osób ma mieć zagwarantowane wynagrodzenie niższe niż oferowane szeregowym pracownikom sklepów wielkopowierzchniowych znanych sieci handlowych.

Pojawia się zatem pytanie o sensowność dalszego utrzymywania rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych w obecnym kształcie. Trudno oprzeć się wrażeniu, że przemawia za tym interes budżetu państwa. Koszty realizacji przez jednostki samorządu terytorialnego zadań zleconych z zakresu administracji rządowej powinny być w całości pokryte przez budżet państwa. W kosztach tych bardzo istotną część stanowią koszty wynagrodzeń. Utrzymywanie zaniżonych

Phoca PDF

wynagrodzeń minimalnych w poszczególnych kategoriach zaszeregowania daje podstawę do twierdzenia, że przecież zadania może wykonywać pracownik zatrudniony na pensji minimalnej i tylko taką kwotę budżet państwa jest gotów pokryć. A to, że za takie pieniądze pracownika nie dało się zatrudnić i należało zaproponować wyższe wynagrodzenie… To już nie jest zmartwienie budżetu państwa.

Może i nie jest, ale wyłącznie przy krótkowzrocznym patrzeniu. Istnieje coś takiego jak trójkąt niemożliwości. Generalnie sprowadza się on do zauważenia, że nie jest możliwe jednoczesne spełnienie trzech cech działania: tanio, szybko i dobrze. Możemy wybrać co najwyżej dwa – a wtedy trzecia cecha nie będzie spełniona – przykładowo: jeśli coś ma być zrobione szybko i dobrze to nie da się tego zrobić tanio. Zasada ta dotyczy również funkcjonowania administracji publicznej – tutaj jednak ciągle żyjemy w ramach paradygmatu „Taniego państwa" – które robi sprawnie wszystko co sobie tylko wyobrazimy, ale jednocześnie nie obciąża nas zbyt wysokimi daninami publicznymi. Tyle tylko że jest to niemożliwe. Jeśli mówimy, że coś ma być tanie to pozostaje nam wybór: albo będzie to dobre, albo szybkie. Możemy oczekiwać albo dobrego działania służb publicznych, ale będzie to zajmowało dużo czasu; albo działania szybkiego, tyle że byle jakiego. W praktyce częściej stawiamy na to drugie. Słabe wynagradzanie pracowników sektora publicznego nie służy nikomu.

Phoca PDF