

Spotkanie online w dniu 21 lutego 2025 roku w ramach projektu: *Rozwój zdolności NSZZ „Solidarność” dla aktywnego udziału w procesie monitorowania i stanowienia prawa* w godzinach 14:00-16:00.

W spotkaniu wzięli udział:

- Pani Katarzyna Zimmer-Drabczyk (BE), Marzena Podolska-Bojahr (BE), Aneta Chełminiak (BBK)
- Bartłomiej Mickiewicz - zastępca przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, przewodniczący Sekretariatu Służb Publicznych.
- Wojciech Pleciński - Przewodniczący Zespołu Urzędów Centralnych Administracji Rządowej,
- Daniel Gruszka - Członek Prezydium Krajowej Sekcji PARiS NSZZ "Solidarność", przewodniczący Administracji Rządowej w terenie (urzędy wojewódzkie)
- Anna Lisoń-Walak - Regionalna Sekcja PARiS Region Śląsko-Dąbrowski Urząd Wojewódzki Katowice
- Mieczysław Bętkowski – Małopolski Urząd Wojewódzki
- Małgorzata Szczytko – Białystok
- Marta Gilarska - Administracja Zespólna
- Daniel Pokuta – Przewodniczący Krajowej Sekcji Pracowników Administracji Rządowej i Samorządowej NSZZ „Solidarność”

Katarzyna Zimmer-Drabczyk poinformowała, że Komisja Krajowa prowadzi dwuletni projekt z FERS dotyczący podnoszenia poziomu wiedzy, kwalifikacji oraz monitoringu prawa – nasz zespół ma się zająć zmianami systemowymi w zatrudnieniu i wynagrodzeniu w psb.

Do omówienia w ramach warsztatów jest *DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania*. Nie jest ona jeszcze implementowana, ale musi wejść do porządku prawnego do czerwca 2026.

Na pierwszym posiedzeniu zespołu był prof. Walczak, który przybliżył ww. dyrektywę. W trakcie spotkania profesor skupiał uwagę na to, na jakim poziomie będzie możliwość odniesienia się i porównywania wynagrodzeń:

- ustawa budżetowa – badanie wynagrodzeń w całej sferze budżetowej
- szczegółowe ustawy bądź poszczególne ministerstwa czy urzędy.

I część projektu dotyczy reformy/ zmian w systemie wynagrodzeń w psb. Procedura wynika zarówno z ustaw szczególnych – ustawa o wynagrodzeniach w psb i ustawa o RDS. Są określone terminy, kiedy członkowie RDS dostają dokumenty i na tej podstawie członkowie zespołu ds. budżetu i wynagrodzeń proponują wzrost wynagrodzeń w psb na rok następny.

W 2024 roku zostało podpisane porozumienie po stronie związkowej co do wzrostu wynagrodzeń w roku 2025 co najmniej na poziomie 15%.

W tej chwili rozpoczęła się coroczna konsultacja projektów rozporządzeń dotyczących podwyżek w psb.



Jedno z posiedzeń zespołu chciałyby poświęcić sytuacji w urzędach wojewódzkich: jakie są systemy wynagrodzenia, czy są różnice pomiędzy składnikami dodatkowymi lub płacą zasadniczą, jak przebiegają coroczne rozmowy na temat wzrostu wynagrodzeń. Jedno ze spotkań mogłoby być poświęcone analizie obowiązujących urzędów wojewódzkie aktów prawnych.

Przygotowywane jest spotkanie z szefową służby cywilnej: o czym chcielibyśmy porozmawiać na spotkaniu.

1. Czy są prowadzone rozmowy co do wzrostu wynagrodzeń w urzędach i jak wyglądają?

Daniel Gruszka (szef zespołu problemowego). Zespół zajmuje się zespoloną administracją w województwie, urzędy wojewódzkie

Urzędy wojewódzkie

Dialogu praktycznie się nie prowadzi – podwyżki do kwoty bazowej (20% w 2024 r., przelicznik wg kwoty bazowej). Kierownicy urzędów nie mieli możliwości manewru. Przed 2022 rokiem : 500 zł na każdego lub kwota na urząd (decyzja dyrektora generalnego) – wtedy dochodziło do negocjacji. Zazwyczaj związki dochodziły do porozumienia. W 2022 roku podwyżki otrzymały urzędy wojewódzkie. W tym roku urzędy dostały ekstra podwyżki wg pewnego kryterium. Wystąpiły drastyczne różnice w przekazanych środkach: była brana pod uwagę średnia wynagrodzenia w stolicy województwa (duża dysproporcja: zawyżają kopalnie, Lotos itd.) To spowodowało dużą dysproporcję w zarobkach między województwami. Ściana wschodnia ma znacząco niższe wynagrodzenia (Rzeszów, Lublin). Chociaż nie obejmuje to np. policjantów lub nauczycieli. Kryterium przyznawania podwyżek: o których pracowników najczęściej na rynku (rozpiętość podwyżek od 200 do 1000 zł).

Skutkiem podwyżek z 2022 są pogłębiające się dalej dysproporcje.

Administracja zespólna

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2023 rok: 22,3% dynamika wynagrodzeń nominalnych w uw, bo były podwyżki ekstra dla niektórych urzędów, natomiast administracja zespólna zwłaszcza w powiecie – 16%. Występują też różnice terytorialne.

Katarzyna Zimmer-Drabczyk: Na jakiej podstawie prawnej różnicuje się wynagrodzenie? Jaka podstawa prawna? Dowolność w przekazywaniu pieniędzy w 2022.

Wojciech Pleciński: na rozmowach z szefem służby cywilnej była podnoszona kwestia różnic w przeciętnym wynagrodzeniu pomiędzy urzędami wojewódzkimi a także ministerstwami. Udało się zniwelować różnicę pomiędzy poszczególnymi urzędami skarbowymi. Szef służby cywilnej nie chciała podejmować rozmów na ogólne tematy odnośnie wynagrodzeń.

Marta Gilarska (przedstawiciel administracji zespłonej, pracownik inspektoratu roślin)

Inspekcja Ochrony Roślin stoi w miejscu jeżeli chodzi o wynagrodzenia. Jeden pracodawca czyli inspektor – sprawy merytoryczne, kwestia pieniędzy organizacyjna – wojewoda. Różne ośrodki decyzyjne.

W MINROL – prowadzone są rozmowy, inspekcje są w kiepskiej kondycji. Inspektor oraz minister Kołodziejczak będą wspierać związki zawodowe w rozmowach z wojewodami o podwyżki.

Wojewoda podkarpacie poprosiła o udostępnienie danych. Brak przepływu informacji pomiędzy wojewodą a wicewojewodą w kwestiach wynagrodzeń.



Młodzi mają wynagrodzenia na początku pracy mają wyższe wynagrodzenie niż doświadczeni pracownicy (nadrabiają dodatkami). Praca na granicy, praca w nocy, w święta, w szczególnych warunkach – praca zespólna nie może liczyć na dodatki, co jest dodatkowo krzywdzące. Woj. lubelskie i podkarpackie – słabo wyglądają jako administracja zespólna i urzędy wojewódzkie. Sytuacja jest dynamiczna - brak pomocy psychologicznej dla pracowników wojewody. Różnice terytorialne – w ramach inspektoratu jest różnica pomiędzy różnymi województwami. Odbiło się spotkanie z Głównym Inspektorem w kwestii uregulowania różnic w wynagrodzeniach. Rozmowy z wojewódzkimi inspektorami. 8-9 lat temu były próby zrównania wynagrodzeń pomiędzy województwami. Obecnie Gorzów i podkarpacie – 2 tys różnicy pomiędzy pracownikami. Brak możliwości pracy zdalnej.

Pracodawcą jest Główny Inspektor. Stosunek pracy nawiązują z wojewódzkim inspektorem ochrony roślin, który jako kierownik jednostki podlega pod wojewodę (podległość administracyjna). Wojewoda dzieli pieniądze i odpowiada za całą organizację, podpisuje regulaminy pracy. Natomiast merytorycznie odpowiada GI. Jeżeli Główny Inspektor potrafił wynegocjować podwyżki, to szły one w rezerwie celowej, to były one tylko na Inspekcję Wojewoda nie ma wtedy wpływu. W przypadku ogólnych podwyżek – pozostaje w gestii wojewody, GI może wesprzeć wnioski o dofinansowanie i podwyżki Inspekcji. Rozmycie odpowiedzialności pomiędzy decydentami. Wniosek związku zawodowego o pionizację inspekcji (jedna jednostka decyzyjna), ale MSWiA nie zgadza się na centralizację. Nie ma na to szans.

Wojciech Pleciński: podwójna podległość nie działa na korzyść administracji zespólonej, nikt się nie czuje w pełni odpowiedzialny.

Daniel Gruszka: praca zdalna i elastyczny czas pracy: różnice pomiędzy uw i poszczególnymi inspektoratami. Dyrektor generalny urzędu decyduje o możliwości lub braku możliwości pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy. Wojewoda dostaje na poszczególne części budżetu, ma pewne pole manewru ale nie wielkie. Cały budżet inspekcji jest na szczeblu centralnym. Jeżeli Inspekcja nie jest zespólna – to ma łatwiejszy lobbing i dostęp do pieniędzy. Podstawy prawne: w urzędzie (zespólnym i niezespólnym) – wartościowanie i opis stanowiska pracy -> w oparciu o opis przypisuje się punkty -> tworzy się siatkę płac -> inne wynagrodzenia. Każdy urząd może mieć swoje siatki.

Katarzyna Zimmer-Drabczyk: czy zespół problemowy wypracował postulaty w obszarze wynagrodzeń i kwestii związanej z zatrudnieniem (pomoc psychologiczna, dodatki). Czy jest możliwość podjąć wspólne zmiany?

Daniel Gruszka: Czy jest możliwość wyrównania różnic pomiędzy urzędów? Była rozmowa na RDS, ale brak partnerów po stronie rządowej. Postulaty są, ale brak partnerów do rozmowy. Chętnie podejmą współpracę z zespołem.

Bartłomiej Mickiewicz:

Celem jest konsolidacja partnerów po stronie społecznej w ramach struktury PARiS.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Biuro Ekspertkie będzie odpowiedzialne za zbiór przedstawianej informacji, postulatów i propozycji ze struktur oraz przekazanie ich dalej.

Istotne jest przestrzeganie standardów w negocjacjach i działanie poprzez struktury branżowe „Solidarności”.

Kwestia ustalenia zasad wynagradzania w psb.

Katarzyna Zimmer-Drabczyk: „Solidarność” zaproponowała duży temat w ramach prac RDS „Analiza wynagrodzeń w psb” – 6 marca w RDS posiedzenie zespołu ds. budżetu i wynagrodzeń.

„Solidarność” będzie tworzyła koalicję po stronie pracowników, ponieważ pracodawcy nie są zainteresowani tematem.

Propozycja kolejnego spotkania w marcu.

*Raport opracowała
Anna Waszczuk*

