

## **Manewry ministerialne**

Janusz Sobieszkański

### **Projekt układu ponadzakładowego dla pracowników publicznego szkolnictwa wyższego jest próbą powstrzymania niszczenia dobrego prawa.**

Minister Barbara Kudrycka 20 czerwca br. spotkała się z Krajową Sekcją Nauki NSZZ Solidarność i Radą Szkolnictwa Wyższego i Nauki Związku Nauczycielstwa Polskiego. Rozmawiano o ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy pracowników publicznych uczelni. Nie było to jednak regularne spotkanie mediacyjne, lecz spotkanie w sprawie. Tak jest prawie od roku. Minister kwestionuje zakres układu i czaruje obietnicami podwyżek. To klasyka. Gra na czas i na uwikłanie związków zawodowych w pozorne dylematy.

Minister chce ograniczyć układ ponadzakładowy do kwestii wynagrodzeń, powołując się na art. 152 p. 2 ustawy „Prawo o szkolnictwie wyższym”. Jego treść jest następująca: „Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy określa sprawy, o których mowa w art. 151” (art. 151 definiuje zasady kształtowania wynagrodzeń w publicznym szkolnictwie wyższym). Różnorodna interpretacja tego artykułu jest taka, że w układzie ponadzakładowym należy uregulować kwestie wynagradzania pracowników, co nie ogranicza zawarcia w układzie innych typowych ustaleń, np. uprawnień emerytalnych czy regulacji dotyczących urlopów i dni wolnych od pracy, gdyż byłoby to naruszeniem sensu instytucji układów zbiorowych. W sytuacji gdy Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego zgłasza jednak obiekcje, należy rozpocząć negocjacje dotyczące wynagradzania pracowników uczelni i równolegle wyjaśniać, co może być materiały układu ponadzakładowego. Nie sposób sobie wyobrazić, by ministerstwo negocjowało takie racjonalne postępowanie.

Wynagrodzenia stanowią najistotniejszą część każdego układu zbiorowego. W razie czego resztę można próbować regulować w inny sposób, choćby w układach zakładowych. Nawet trzeba by tak uczynić, gdyby strona związkowa nabrała przekonania, że problem zakresu spraw regulowanych w układzie jest wprowadzany tylko po to, by w nieskończoność przedłużać rozpoczęcie negocjacji układowych, a dokładniej – w nieskończoność odsuwać rozpoczęcie negocjacji w sprawie pieniędzy na wynagrodzenia, bo to w sprawie płac w publicznym szkolnictwie wyższym jest zasadnicze zderzenie, choć nie tylko.

Związki zawodowe w projekcie układu proponują, by pieniądze z budżetu państwa gwarantowały, aby w publicznym szkolnictwie wyższym wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w poszczególnych grupach pracowników, w relacji do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, nie była niższa:

w grupie profesorów – od 300 proc.

w grupie docentów, adiunktów, starszych wykładowców – od 200 proc.

w grupie asystentów – od 120 proc.

w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – od 120 proc.

Wokół tych przeciętnych powinny się kształtować rzeczywiste wynagrodzenia pracowników uczelni. W projekcie układu dla poszczególnych grup zostały określone

minimalne i maksymalne stawki. Strona związkowa, wykazując zrozumienie dla nie najlepszej sytuacji finansowej państwa, proponuje stopniowe, w okresie trzyletnim, dochodzenie do stawek docelowych. To nie jest nowe roszczenie. To jest powrót do ładu płacowego w publicznym szkolnictwie wyższym określonego w ustawie z 2001 roku.

Minister nie chce się na to zgodzić. Dokładnie nie wiadomo, jaka jest ministerialna koncepcja kształtowania środków na wynagrodzenia i regulowania wynagrodzeń, choć można się domyślać, że generalnie chodzi o uniknięcie konieczności zagwarantowania środków pozwalających na przyzwoite kształtowanie wysokości wynagrodzeń. W ubiegłorocznej noweli ustawy „Prawo o szkolnictwie wyższym” wprowadzono zasadę, że zamiast minimalnych i maksymalnych stawek wynagradzania dla poszczególnych grup pracowników są określane tylko stawki minimalne. „Wprowadzone w reformie nowe przepisy przewidują tylko minimalny gwarantowany poziom wynagrodzeń, co pozwala na większe zróżnicowanie płac. (...) Dobry pracownik naukowo-dydaktyczny powinien przecież zarabiać więcej niż przeciętny” – mówi Barbara Kudrycka w internetowym wydaniu „Rzeczpospolitej”. Oczywiście stwierdzenie zawarte w drugim zdaniu może przy okazji sugerować, że dopiero wprowadzona w ostatniej noweli ustawy o szkolnictwie wyższym likwidacja maksymalnych stawek daje możliwość znacznego różnicowania wynagrodzeń.

Trzeba więc wyraźnie zaznaczyć, że w ubiegłych latach widełki wynagrodzeń były bardzo rozległe. Pozwalało to wyraźnie różnicować wynagrodzenia w tej samej grupie. Oto przykład: stawki wynagrodzenia zasadnicze wg rozporządzenia z grudnia 2006 kształtowały się następująco: profesorowie nadzwyczajni 3270–7000 zł, adiunkci ze stopniem doktora 2710–4920 zł, asystenci 1740–3120 zł. Również w projekcie układu ponadzakładowego zróżnicowanie stawki minimalnej i maksymalnej jest znaczne. Trzeba tu dodać, że uprzednio uczelnia mogła zwiększyć wynagrodzenie wybitnym pracownikom ponad wynikające ze stawki maksymalnej, jeżeli posiadała na to pieniądze z innych źródeł niż budżet państwa. To rozwiązanie jest też proponowane w układzie ponadzakładowym.

Jego projekt jest właściwie powieleniem ładu płacowego wprowadzonego w publicznym szkolnictwie wyższym ustawą z 2001 roku. To była ustawa rzetelnie regulująca wynagrodzenia w uczelniach. Powstrzymany został proces, bo tak to trzeba nazwać, zbiednienia społeczności akademickiej. Było to też realne działanie na rzecz ograniczenia wieloletowości. Obecny rząd i poprzedni systematycznie rozmontowywał ów ład płacowy, przeznaczając na szkolnictwo wyższe środki niewystarczające na kształtowanie wynagrodzeń zgodnie z tym ładem, a także poprzez zabiegi legislacyjne, takie jak likwidacja maksymalnej stawki wynagrodzeń.

Sytuacja jest poważna, a projekt układu ponadzakładowego dla pracowników publicznego szkolnictwa wyższego jest próbą powstrzymania niszczenia dobrego prawa.