



Kalisz, 2022-04-25

AKADEMIA KALISKA  
im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego

Wpłynęło dnia 25.04.2022 36

Licz. 1300

Skierowano do

**Jego Magnificencja**

**R e k t o r**

**A k a d e m i i K a l i s k i e j**

**im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego**

*Jego magnificencjo*

W odpowiedzi na pismo z dnia 7 kwietnia 2022 r. Zarząd NZZZP AK przyjmuje przedstawioną argumentację, przedstawiając swoje stanowisko na podstawie także załączonych wyliczeń, które umożliwiają analizę sytuacji materialnej Pracowników i stosowanej w Uczelni polityki płacowej.

Truizmem jest stwierdzenie o dramatycznym spadku poziomu wynagrodzeń pracowników szkolnictwa wyższego (w marcu 2022 r. przeciętne wynagrodzenie w przedsiębiorstwach wg. GUS wyniosło 6 665,42 zł). Jak wskazano w załączonym wyliczeniu około 50 % pracowników naszej Uczelni (w tym – profesorowie Uczelni, adiunkci, wszyscy asystenci, jak również wykładowcy i starsi wykładowcy, większość pracowników administracyjnych) mają mniejsze płace, nizeli średnia w gospodarce. Jest to jaskrawy przykład lekceważenia polskiej nauki, marginalizowania roli i znaczenia polskiego szkolnictwa wyższego przez władze centralne. Widoczny jest również obraz zaniechań w sprawach płacowych w naszej Uczelni, co jest także pokłosiem rządów kolejnych kierownictw Uczelni.

Analiza przekazanych danych, obrazujących strukturę płacową w odniesieniu do poszczególnych grup pracowniczych, zatrudnionych na danych stanowiskach, wskazuje na pewne tendencje. W grupie pracowników, zatrudnionych na stanowiskach profesorów, różnice między otrzymującym najniższą stawkę, a najwyższą, wynoszą od około 1 000 zł do ponad 3 000 zł. Profesorowie Uczelni, podobnie jak i wykładowcy (i starsi wykładowcy) najwyżej zarabiający mają dwukrotnie więcej od zarabiających najmniej w tych grupach. Mamy w gronie pracowników naukowych profesora „belwederskiego”, którego wynagrodzenie znajduje się w tym samym przedziale, co wynagrodzenie starszego

wykładowcy. Są też tacy profesorowie, którzy zarabiają mniej, aniżeli starsi wykładowcy. Podobna uwaga o różnicach płacowych odnosi się także do nauczycieli, znajdujących się w grupie adiunktów.

Ogromny rozrzew widoczny jest w grupie pracowników, zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych, przy czym ponad pięćdziesięciu z nich ma (nominalnie) wynagrodzenie zasadnicze niższe od minimalnego wynagrodzenia, obowiązującego w Polsce (!). Sam ten fakt powinien być źródłem wstydu dla nas wszystkich, gdyż bez tych ludzi Uczelnia nie ma zapewnionego porządku i bezpieczeństwa, a prowadzący zajęcia – właściwej oprawy ćwiczeń, seminariów czy wykładów.

Wskazane zjawiska rażącej nierówności płacowych są sprzeczne z zasadami i aksjologią polskiego prawa, noszą znamiona dyskryminacyjne, mogą naruszać art. 112 i 18<sup>3c</sup> §1 kodeksu pracy. Przepisy prawne nie wskazują wprost, jak dalece można różnicować wysokość płac, przysługujących pracownikom i decyduje o tym pracodawca. Wolność w tej mierze nie oznacza jednak d o w o l n o ś c i, nie może wynikać z nieograniczonej woli decydentów czy kaprysów. Jej zanurzenie w faworytyzmie i protekcjonizmie neguje rządę prawa. Decyzja o wysokości wynagrodzenia ma charakter uznaniowy, ale m u s i mieć podstawy prawne i uwzględniać zasady sprawiedliwości społecznej. Kryteria w tej mierze powinny mieć charakter zobiektywizowany, określony w dokumentach uczelnianych. Będą to na przykład: staż pracy, doświadczenie zawodowe, zakres obowiązków, porównywalna odpowiedzialność i wysiłek itd. W żadnym z dokumentów prawnych naszej Uczelni nie było i nie ma podanych kryteriów, które kształtowałyby zakres kompetencyjny decydentów w obszarze równego traktowania pracowników w zakresie wynagradzania!

Zdajemy sobie sprawę z tego, że różnice między wynagrodzeniami na poszczególnych stanowiskach narastały od dziesiątków lat, a rozpoczęły się w dawnej Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego. Od samego początku nie było jasnej polityki kadrowej, a w tym – płacowej. Erozja rządów prawa w tej mierze następowała stopniowo, w aurze „przestrzegania” tajemnicy służbowej, ochrony danych osobowych, ze strony pracowników Działu Kadr i kierowników różnego szczebla (którzy mieli wgląd w dokumentację osobową), w scenerii strachu pozostałych osób, milczącej obojętności każdego z nas, zajętego swoimi sprawami, nie widzącego obok siebie innego człowieka. Niestety, nie było związków zawodowych, nie było żadnej siły, aby przeciwstawić się tym, którzy naruszali uczelniane dobro wspólne i prawa pracowników.

W środowisku akademickim naszej Uczelni prawda o dysproporcjach płacowych „zatrzymała” pewien intelektualny i emocjonalny klimat, potęgowała anomie, uniemożliwiała budowanie wspólnoty, marginalizując pojęcie „dobra wspólnego”, prowadząc do separacji i zasklepienia osób i grup. Konsekwencje okazały się groźne. Decydenci w sferze akceptacji woluntarnie określonego poziomu wynagrodzenia zostali pozbawieni wszelkich hamulców prawnych i moralnych. Zaczęli postępować niepraworządnie i źle, może nie dlatego, że takie czy inne ich motywacje były silne, dominujące, ale że - jak się wydaje - ich sumienia były za mało wrażliwe.

Narastał rozdział między efektywnością pracy na zajmowanym stanowisku, a zakresem partycypacji zatrudnionego w tworzeniu wspólnego dobra naszej Uczelni. Aktualnie pracownicy, zaszerzegowani do najwyższych przedziałów płacowych, otrzymują nadmiernie wysokie wynagrodzenie kosztem na przykład tych ponad pięćdziesięciu zatrudnionych i wielu innych. Ci, którzy otrzymują zbyt niskie płace, staczają się z rodzinami w biedę, co jest przekazywane następnym pokoleniom. Ich rodziny, dzieci, przez długie lata w sposób nieuprawniony były (i dalej są) pozbawione takich możliwości rozwojowych, jak te rodziny, których członkowie znajdowali się w warunkach protekcjonizmu, faworyzmu, praktykowanego w naszej Uczelni.

Za pomocą niniejszego pisma, przedstawionego także na forum publicznym, w związku z wykazanymi nieprawidłowymi, jaskrawymi i ewidentnymi zjawiskami nierówności, **Zarząd NZZP Akademii Kaliskiej przeprasza Was**. Jesteśmy przekonani, że Jego Magnificencja przyłącza się do nas w tej mierze, a w przyszłości, gdy uruchomione zostaną kanały subwencyjne zapoczątkowany zostanie proces naprawy krzywd. Aktualnie przedkładamy propozycje natychmiastowego podjęcia działań:

1. Należy jasno określić **strategię wynagradzania**, gdyż jej brak może rodzić zjawisko dyskryminacji płacowej. Wartościowanie stanowisk musi zastąpić swobodną uznaniowość, z jaką mamy do czynienia w naszej Uczelni. Zawarte w **strategii cele antidyskryminacyjne, zasady i wartości polityki kadrowej, a w tym - płacowej**, zgodne z Konstytucją RP, wartościami moralnymi i dobrymi obyczajami, powinny być wprowadzone do regulaminów pracy, wynagradzania i premiowania.

2. Ważne jest podjęcie **działań decentralizacyjnych** o charakterze finansowym. Gdy powstaną rady wydziałowe, z ich członkami, wybranymi przez społeczności (w związku z czym niedługo będziemy zabiegali o głosy Senatu nad nowelą Statutu), one będą, wspólnie z kadrą kierowniczą wydziału, zarządzały określoną na dany rok pulą wydziałowych środków finansowych.

3. Prosząc o poparcie Senat i Radę Uczelni **wnosimy o powołanie komisji**, która wyjaśni genezę i uwarunkowania nierównego traktowania pracowników w sferze płacowej. Skala naruszenia dobrego imienia Uczelni i praw podmiotowych jednostek jest tak duża, że wymaga instytucjonalnej interwencji. Nie tylko po to, aby wskazać winnych, ale żeby nie dochodziło do tego typu sytuacji w przyszłości.

Na koniec proszę przyjąć uwagi o charakterze ogólnym. W piśmie z dnia 7 kwietnia 2022 r. pisze Jego Magnificencja o obowiązku dostosowania się do zasad w zarządzaniu finansami publicznymi. My doskonale rozumiemy, jakie jest przeznaczenie środków do wykorzystania na cele inwestycyjne. Nie jest prawdą, że przeciwstawiamy cele realizowanej działalności inwestycyjnej sprawom płacowym i chcemy zapewnić, iż wiemy, jakie w tej mierze obowiązują przepisy prawne i zasady. Wiemy natomiast, iż w budżecie Uczelni nie było i nie ma zaplanowanych środków własnych, które można byłoby wykorzystać w wyjątkowych sytuacjach, na przykład nagłego wysokiego wzrostu inflacji. Takie rezerwy finansowe funkcjonują w większości polskich uczelni.

Pragniemy podkreślić, że zarządzanie finansami naszej Uczelni odbywa się, naszym zdaniem, w warunkach nie w pełni zaplanowanych i kontrolowanych. Wyrazem tego jest błędna polityka płacowa, która przyniosła ujemny wynik finansowy za rok 2020 w wysokości 800 000 zł, jaki zanotowano po raz pierwszy w jej historii.

Prosimy razem z nami i z całą społecznością naszej Uczelni budować dom, w którym nie będzie wykluczonych z jakiegokolwiek względu, w którym płaca będzie miała charakter **sprawiedliwy**. Tylko w takich warunkach każdy z nas będzie identyfikował swój los z losem ogółu. Zmiana nazwy naszej Uczelni, zdobycie statusu uniwersyteckiego, niczego nie zmieni, gdy jej majątek będzie traktowany jak prywatny i nie będzie służył wszystkim. Gdy ludzie z najwyższymi nawet osiągnięciami naukowymi będą współpracować z pokrzywdzonymi, jeśli nie ma w tym winy tych ostatnich, miejsce pracy wszystkich będzie budowane od dymu z komina, a nie od fundamentów.

Z wyrazami szacunku

Przewodniczący,  
NZZP AKADEMII KALISKIEJ

Andrzej Kwiatkowski