



Wysokość uposażenia na poszczególnych stanowiskach pracy, często stanowi ognisko konfliktów. W urzędach jednostek samorządu terytorialnego konflikt ten może mieć podłoże pokoleniowe. Często, wśród starszych pracowników panuje przeświadczenie, że podstawowym wyznacznikiem wysokości wynagrodzenia powinien być staż pracy, a nawet wiek metrykalny, z pominięciem kompetencji, wykształcenia czy predyspozycji psychofizycznych pracownika. Zapomina się, że ustawodawca wprowadzając dodatek stażowy oraz nagrody jubileuszowe, już uwzględnił czas pracy jako podstawę do przyznania pracownikowi dodatkowych przywilejów.

Przeanalizujmy przykład.

Pracownik X z 10-letnim stażem pracy zajmuje stanowisko inspektora o zakresie obowiązków „A”, z wynagrodzeniem zasadniczym 2400 zł brutto.

Pracownik Y z 25-letnim stażem pracy, również zajmuje stanowisko inspektora o zakresie obowiązków „A” z wynagrodzeniem zasadniczym 3100 zł brutto.

Dodatek stażowy dla pracownika X liczy się od kwoty 2400 zł, dla pracownika Y od kwoty 3100 zł. Pracownik Y jest podwójnie uprzywilejowany z tytułu stażu pracy. Pojawia się również pytanie, czy takie ukształtowanie poziomu wynagrodzenia zasadniczego jest zgodne z art. 18(3c) Kodeksu pracy?

Ograniczenie konfliktów w organizacji na tle płacowym

Wpisany przez RR
Pon, 26 sie 2013

Zgodnie z tym przepisem, pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Wynagrodzenie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Wartością dodaną przeprowadzenia wartościowania pracy i wprowadzenia jego wyników w życie, jest ograniczenie przypadków błędnego kształtowania wysokości wynagrodzeń.

Oczywiście początkowo może pojawić się opór przeciwko wprowadzanym zmianom. Jednak, jeżeli wartościowanie zostanie przeprowadzone prawidłowo i przy zastosowaniu obiektywnych kryteriów, w dłuższej perspektywie opór ten ustaje.

Aby ograniczyć ewentualny sprzeciw czy obawy pracowników przed wartościowaniem stanowisk pracy, warto wyprzedzająco wskazać pracownikom ewentualne skutki jego przeprowadzenia.

Przykładowo, pracodawca może przyjąć, że wyniki wartościowania nie będą skutkować zmniejszeniem płacy, pracowników już zatrudnionych, a dostosowanie do wyników będzie odbywało się stopniowo poprzez ograniczenie podwyżek wynagrodzeń na niektórych stanowiskach pracy.

Źródło: B. Skóbel, "Wartościowanie stanowisk pracy w jednostkach samorządu terytorialnego. Poradnik", ZPP, Marzec 2011 r.