

Warszawa, dnia 22 września 2023r.

Związek Zawodowy Bibliotekarzy
Biblioteki Narodowej
Al. Niepodległości 213
02-086 Warszawa

Szanowny Pan
Prof. Piotr Gliński
Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego
ul. Krakowskie Przedmieście 15
00-071 Warszawa

Szanowny Panie Ministrze,

Działając w imieniu pracowników Biblioteki Narodowej, reprezentowanych przez nas jako reprezentatywną organizację związków zawodowych, zwracamy się do Pana Ministra jako organu nadzorującego instytucję kultury - Bibliotekę Narodową o interwencję w sprawie, którą przedstawiamy poniżej.

Na wstępie wskazujemy, że wielokrotnie na przestrzeni lat 2021-2023 zwracaliśmy się do Dyrekcji Biblioteki Narodowej w sprawie wynagrodzeń pracowników, przejrzystego przedstawiania pracownikom oceny ich pracy, lecz zamiast otrzymać rzeczową odpowiedź na nasze propozycje i podjęcie z nami konstruktywnego dialogu otrzymywaliśmy odpowiedzi wymijające i nie dotyczące sedna problemu. Załączamy korespondencję na potwierdzenie naszych twierdzeń.

W obecnej sytuacji - braku rzeczowej odpowiedzi Dyrekcji Biblioteki Narodowej na naszą korespondencję oraz braku woli Dyrekcji Biblioteki co do jakichkolwiek uzgodnień zmiany zasad wynagradzania i oceny pracowników, pozostaje nam jedynie zwrócenie się do Pana Ministra.

Obecna sytuacja na rynku pracy, który stał się rynkiem pracownika, spowodowała, że przykładowo ostatnie ogłoszenia o pracę na stanowiska młodszy bibliotekarz / starszy kustosz do katalogowania publikacji z zakresu ekonomii zawierają stawki wynagrodzenia zasadniczego dla pełnego etatu w widełkach 3 900 - 7 000 zł brutto/mies. (szczegółowe rozbięcie: 3 900 zł (młodszy bibliotekarz), 4 500 zł (bibliotekarz), 5 000 zł (starszy bibliotekarz), 6 000 zł (kustosz), 7 000 zł (starszy kustosz)).

Natomiast pracownicy merytoryczni z wieloletnim doświadczeniem (przykłady 20-letniego doświadczenia w pracy), dodatkowymi kwalifikacjami, czasem po studiach podyplomowych lub po kursach specjalistycznych) otrzymują wynagrodzenia zasadnicze, ukształtowane według stawki minimalnej brutto graniczącej ze stawką wynagrodzenia minimalnego za pracę. Wymagania obejmujące kwalifikacje zawodowe wobec pracowników już zatrudnionych oraz dla kandydatów do pracy na stanowiska kustosza, konserwatora, starszego kustosza i starszego konserwatora pozostają takie same.

Co oznacza, że pracownicy doświadczeni już zatrudnieni od kilkudziesięciu bądź kilkunastu lat są dyskryminowani pod względem płacowym.

Przykłady wynagrodzeń zasadniczych w Bibliotece Narodowej:

- pracownik z 12-letnim stażem pracy, posiadający wyższe wykształcenie, ze stopniem doktora, zatrudniony w Zakładzie Starych Druków, od 01.07.2023 r. ma wynagrodzenie zasadnicze ustalone w wysokości 3.600 zł według XVIII kategorii zaszeregowania,
- pracownik z 25-letnim stażem pracy, posiadający wyższe wykształcenie, zatrudniony w Zakładzie Zbiorów Cyfrowych, od 01.07.2023 r. ma wynagrodzenie zasadnicze ustalone w wysokości 3.600 zł według XII kategorii zaszeregowania,
- pracownik z 37-letnim stażem pracy, posiadający średnie wykształcenie, zatrudniony w Instytucie Konserwacji Zasobów Bibliotecznych, od 01.07.2023 r. ma wynagrodzenie zasadnicze ustalone w wysokości 3.600 zł według X kategorii zaszeregowania,
- pracownik z 20-letnim stażem pracy, posiadający wyższe wykształcenie, zatrudniony w Zakładzie Zbiorów Cyfrowych, od 01.07.2023 r. ma wynagrodzenie zasadnicze ustalone w wysokości 3.600 zł według XIII kategorii zaszeregowania.

Podstawą ustalenia wynagrodzeń pracowników Biblioteki Narodowej jest obowiązujący Regulamin wynagradzania pracowników Biblioteki Narodowej, stanowiący załącznik do zarządzenia nr 10/2000 Dyrektora Biblioteki Narodowej z dnia 24 marca 2000 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Biblioteki Narodowej w Warszawie, ze zmianami.

Załączamy do pisma zarządzenie oraz załączniki nr 1 i nr 2 do zarządzenia Dyrektora Biblioteki Narodowej w brzmieniu obowiązującym na datę niniejszego pisma.

Naszym zdaniem, działania Dyrekcji Biblioteki Narodowej są dyskryminujące wobec pracowników z dłuższym stażem zawodowym i z doświadczeniem.

Jak wynika z wyżej podanych przykładów, staż, poziom wykształcenia, zaszeregowanie do różnych kategorii nie mają wpływu na wysokość wynagrodzenia zasadniczego.

Regulacje oraz ich realizacja przez Dyrekcji Biblioteki Narodowej są nie tylko dyskryminujące doświadczonych pracowników merytorycznych, ale też zniechęcające do podwyższania kwalifikacji oraz dalszej pracy w Bibliotece.

Zdajemy sobie sprawę, że Pan Minister w zakresie kompetencji posiada wiele instytucji polskiej kultury, podnosimy jednak, że Biblioteka Narodowa mająca szczególne zadania w

zakresie ochrony zbiorów wydawniczych zasługuje na zainteresowanie Pana Ministra w aktualnej sytuacji.

Nasze oczekiwania co do ustalenia równej płacy za równą pracę (a więc takiej, w której zakres obowiązków oraz jakość świadczonej pracy jest taka sama) był podnoszony w korespondencji od 2021 r. do Zastępcy Dyrektora Pani dr Moniki Mitery, którą załączamy.

Nie domagaliśmy się, wbrew błędnemu rozumieniu przez Panią Dyrektora, równej płacy za pracę na tym samym stanowisku, a tym bardziej "aby wszyscy pracownicy BN otrzymywali wynagrodzenia zasadnicze w tej samej kwocie" (pismo ZDE 017.36.2023 z dnia 11 sierpnia 2023r., s. 4).

Naszym zdaniem wynagrodzenie pracownika merytorycznego Biblioteki powinno odpowiadać stażowi pracy, kompetencjom i efektywności pracownika jak również wykonywanej pracy.

Uzależnianie wynagrodzenia od ogólnikowych, subiektywnych i często bezzasadnych ocen uważamy za niedopuszczalne i sprzeczne z prawem pracy.

W kontekście omawianych powyżej stawek wynagrodzeń, wielokrotnie również zwracaliśmy się do Zastępcy Dyrektora Pani dr Moniki Mitery z prośbą o wprowadzenie **przejrzystego przedstawiania pracownikom oceny ich pracy** oraz informowania pracowników o powodach otrzymywania przez nich takiego, a nie innego wynagrodzenia.

W Bibliotece Narodowej nie przeprowadza się ocen pracowniczych na wzór tych obowiązujących w administracji rządowej. Oceny pracy dokonywane przez przełożonych są więc dowolne.

Wskazujemy, że na przestrzeni lat 2021-2023 oczekiwaliśmy od Dyrekcji Biblioteki Narodowej przedstawiania ocenianym negatywnie pracownikom (ocenianym negatywnie w sposób domyślny - czyli poprzez wypłacanie im minimalnej pensji krajowej - ta decyzja nie była przedstawiona w żadnej formie werbalnej bądź nie była pisemnie uzasadniona).

Pojawiały się natomiast ze strony Dyrekcji Biblioteki Narodowej wobec pracowników następujące przyczyny negatywnej oceny, np.: nieumiejętność wykonania powierzonej pracy lub konkretnych zadań, odmowy wykonania poleceń służbowych, czy niskiej oceny pracy.

Uzasadnianie przez Dyrekcję Biblioteki Narodowej ustalenia pracownikowi wynagrodzenia na poziomie równym wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę jedynie ogólnikami nie jest naszym zdaniem wynikiem dokonanej obiektywnej oceny pracy pracownika, lecz stanowi dyskryminację pracowniczą, w konsekwencji płacową.

Każdy pracownik, którego kompetencje i efekty pracy są traktowane jako niskowartościowe, powinien być poinformowany o konkretnych przyczynach takiej negatywnej oceny.

Ponadto, wbrew temu, co twierdzi Pani Dyrektor Mitera najniższe wyangrodzenie zasadnicze (w kwocie 3600 zł brutto) często otrzymują pracownicy o udokumentowanych osiągnięciach w pracy bibliotecznej, których dorobek zawodowy jest ceniony przez instytucje kultury i nauki. Ich praca jest również pozytywnie oceniana przez ich aktualnych i byłych przełożonych. Niejednokrotnie kierownicy wnioskowali o podniesienie wynagrodzenia zasadniczego tychże pracowników, lecz spotykali się z odmową Dyrekcji.

Próba przeciwstawienia naszego stanowiska zawartego w pismach do Dyrekcji Biblioteki Narodowej, interpretacjom przepisów prawa pracy dotyczących dyskryminacji i nierównego traktowania pod względem płacowym wydaje się być formą manipulacji wobec intencji naszych pism.

Manipulacją jest także insynuowanie nam przez Zastępcę Dyrektora Panią dr Monikę Miterę w pismach wprowadzania przez nas do prawa pracy pojęć pracowników rokujących i nie rokujących. Posłużenie się przez nas opisowym językiem było natomiast kolejną próbą wyjścia naprzeciw Dyrekcji Biblioteki Narodowej – próbą zrozumienia rozumowania skutkującego rzeczywistą (choć nie werbalną) odmową powiązania wynagrodzenia z kompetencjami pracowników oraz wynikami ich pracy. Niestety i ta próba spotkała się z dezawuacją zamiast wyjaśnieniem przyczyn działań Dyrekcji Biblioteki odbieranych przez pracowników jako dyskryminujące.

Powiązanie wynagrodzenia z kompetencjami pracowników oraz jakością świadczoną przez nich pracy jest naszym fundamentalnym postulatem i powodem stanowczego sprzeciwu wobec ustalania dla pracowników Biblioteki Narodowej najniższego możliwego wynagrodzenia na podstawie ogólnikowych i subiektywnych zarzutów, by nie powiedzieć pomówień, przy jednoczesnej uporczywej odmowie przedstawienia pracownikom faktów wskazujących na rzekomo niską jakość ich pracy.

Dotychczasowa praktyka Dyrekcji Biblioteki Narodowej polegająca na utrzymywaniu pracowników w stanie ciągłej niewiedzy odnośnie do przyczyn niskiej „oceny” ich pracy przekłada się na ciągłe poczucie ich zagrożenia i zaniżanie ich samooceny. Problemy te mogą negatywnie wpływać nie tylko na życie zawodowe, lecz także prywatne pracowników Biblioteki Narodowej.

Nie spotkał się także ze zrozumieniem Dyrekcji Biblioteki Narodowej nasz postulat w sprawie **podwyżek inflacyjnych dla wszystkich pracowników, a nie jedynie wybranych.**

Fakt, że Biblioteka Narodowa jest tzw. „jednostką budżetową”, a więc instytucją wyłączoną z obligatoryjnych podwyżek inflacyjnych, **nie oznacza, że pracownicy nie odczuwają skutków inflacji.**

Oczekujemy wsparcia Pana Ministra w uzgodnieniach z Dyrekcją Biblioteki Narodowej w kierunku ustalenia przejrzystych zasad polityki personalnej i urealnienia zasad wynagradzania pracowników merytorycznych Biblioteki Narodowej.

Prosimy w imieniu pracowników merytorycznych Biblioteki Narodowej, mając na względzie dobro instytucji, z którą jesteśmy związani, o interwencję w sprawie.

Nie chcielibyśmy występować, każdy z nas osobno, z pracowników z powództwami do sądów pracy w przedmiocie dyskryminacji płacowej i nierównego traktowania. Orzecznictwo sądowe, w tym Sądu Najwyższego obejmuje szereg orzeczeń dotyczących problemu dyskryminacji płacowej, warto tu wskazać tezę z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 2021 r. w sprawie sygn. akt I PSKP 27/21: „Do naruszenia zasady równego traktowania w odniesieniu do wynagrodzenia za pracę (art. 18^{3c} Kodeksu pracy) dochodzi, gdy pracodawca od początku przyjmuje, że dotychczasowy pracownik będzie zarabiał mniej niż inni zatrudnieni, w tym także osoby o krótszym stażu i doświadczeniu.”.

Liczymy, że z pomocą Pana Ministra uda się wypracować kompromis.

Z wyrazami szacunku,

Załączniki:

- 1) Zarządzenie nr 10/2000 Dyrektora Biblioteki Narodowej z dnia 24 marca 2000 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Biblioteki Narodowej w Warszawie, z aktami zmieniającymi zarządzenie
- 2) Załącznik nr 1 do zarządzenia
- 3) Załącznik nr 2 do zarządzenia
- 4) Pismo Związku Zawodowego Bibliotekarzy Biblioteki Narodowej z 30.06.2021 r.
- 5) Pismo Zastępcy Dyrektora Biblioteki Narodowej z 6.08.2021r, ZDE.017.7.2021 r.
- 6) Pismo Związku Zawodowego Bibliotekarzy Biblioteki Narodowej z 10.07.2023 r.
- 7) Pismo Zastępcy Dyrektora Biblioteki Narodowej z 28.07.2023r, ZDE.017.22.2023 r.
- 8) Pismo Związku Zawodowego Bibliotekarzy Biblioteki Narodowej z 1.08.2023 r.
- 9) Pismo Zastępcy Dyrektora Biblioteki Narodowej z 31.08.2023r, ZDE.017.36.2023 r.
- 10) Pismo Zastępcy Dyrektora Biblioteki Narodowej z 31.08.2023r, ZDE.017.35.2023 r.
- 11) Pismo Związku Zawodowego Bibliotekarzy Biblioteki Narodowej z 4.09.2023 r.
- 12) Pismo Zastępcy Dyrektora Biblioteki Narodowej z 11.09.2023r, ZDE.017.36.2023 r.