



Warszawa, 9 kwietnia 2019 r.

**Stanowisko Stowarzyszenia Absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej
w sprawie poprawy warunków zatrudnienia i zwiększenia wynagrodzeń w korpusie służby
cywilnej**

W internetowym Serwisie Służby Cywilnej opublikowano *Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej o stanie służby cywilnej i realizacji zadań tej służby w 2018 roku*. Na szczególną uwagę zasługują zawarte w *Sprawozdaniu* informacje dotyczące zatrudnienia i wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej.

W 2018 roku, podobnie jak w poprzednich latach, obserwowano **niekorzystny trend związany z brakiem zainteresowania pracą w służbie cywilnej**. Ponownie spadła średnia liczba kandydatów ubiegających się o pracę. Osiągnięty poziom jest ponad czterokrotnie niższy niż przed pięciu laty. Coraz trudniej pozyskać do służby cywilnej pracowników z odpowiednim przygotowaniem i kompetencjami. Znacznie wzrosła liczba ogłaszanych naborów (o ponad 61%), co jest tłumaczone zwiększeniem (o ponad 4 p. proc., do poziomu 41,5%) liczby naborów, które zakończyły się nieobsadzeniem stanowiska.

Na wysokim poziomie utrzymuje się wskaźnik fluktuacji zatrudnienia (odejść z urzędów). Problem ten dotyczy w szczególności ministerstw oraz urzędów wojewódzkich, dla których wskaźnik fluktuacji zatrudnienia w 2018 roku wyniósł odpowiednio 14,4% (wzrost o 4,5 p. proc.) i 13,6% (wzrost o 1,6 p. proc.).

Utrzymuje się **niski poziom zatrudnienia osób młodych w służbie cywilnej**. W 2018 roku udział zatrudnienia osób w wieku do 29 roku życia wyniósł 7%. Odsetek młodych pracowników w korpusie służby cywilnej jest niewspółmiernie niski w relacji do sektora prywatnego, w którym młodzi pracownicy stanowią ponad 20% ogółu zatrudnionych.

W ocenie Stowarzyszenia Absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej główną przyczyną coraz mniejszego zainteresowania pracą w administracji rządowej i związanych z tym trudności w pozyskaniu i utrzymaniu wykwalifikowanej kadry jest sytuacja płacowa w służbie cywilnej.

Niska konkurencyjność płac w urzędach administracji rządowej jest efektem różnej dynamiki wzrostu wynagrodzeń w służbie cywilnej i wzrostu płac w sektorze przedsiębiorstw. W 2018 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie w korpusie służby cywilnej (zawierające wynagrodzenie zasadnicze, „trzynastkę”, dodatki, nagrody, etc.) wzrosło o 6,1%, natomiast przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw wzrosło o 7,1%. Rok 2018 był zatem kolejnym rokiem, w którym pogorszyła się

konkurencyjność płac w służbie cywilnej względem wynagrodzeń oferowanych przez firmy, w których liczba pracujących przekracza 9 osób.

W latach 2009-2018 przeciętne miesięczne wynagrodzenie w korpusie służby cywilnej wzrosło o 32%. W tym czasie przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw wzrosło o 44%. Oznacza to, że **w ostatniej dekadzie płace pracowników polskich firm rosły szybciej od płac członków korpusu służby cywilnej o 12 p. proc.** Efektem różnicy w dynamice wzrostu wynagrodzeń w służbie cywilnej i wzrostu płac w sektorze przedsiębiorstw jest obecnie niska konkurencyjność płac w urzędach administracji rządowej.

Rozwiązanie problemu niskiej konkurencyjności wynagrodzeń w służbie cywilnej wymaga planu podnoszenia przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej w perspektywie wieloletniej. Do czasu poprawy konkurencyjności płac w administracji rządowej wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej powinny rosnać szybciej niż płace w sektorze przedsiębiorstw. Kolejnym krokiem powinno być powiązanie wzrostu wynagrodzeń w administracji rządowej ze wzrostem przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw.

Stowarzyszenie postuluje **przyjęcie przez Radę Ministrów trzyletniego planu zakładającego zniwelowanie negatywnych efektów nierównej dynamiki wzrostu wynagrodzeń w służbie cywilnej i sektorze przedsiębiorstw**, skutkujących obniżeniem konkurencyjności płac w administracji rządowej w ciągu ostatniej dekady. W praktyce oznaczałoby to **podnoszenie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej w ujęciu rocznym w tempie o 4 p. proc. większym od wyrażonego procentowo wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w roku poprzedzającym**. Mając na względzie, że wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w 2018 roku wyniósł 7,1%, **plan powinien zakładać wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej w 2019 roku o 11,1%.**

Oczekujemy niezwłocznego podjęcia działań mających na celu zwiększenie wynagrodzeń członków korpusu służby cywilnej. Właściwe warunki do pełnienia służby publicznej, w tym godne wynagradzanie za pracę urzędników, są niezbędne do realizacji celów stawianych przed administracją.

W związku z powyższym, kierowani troską o sprawność instytucji publicznych i jakość dostarczanych usług, prowadzimy akcję zbierania podpisów pod petycją do Prezesa Rady Ministrów Mateusza Morawieckiego. Podpisy pod petycją można składać na stronie: <https://www.petycjeonline.com/petycja-do-pana-mateusza-morawieckiego-prezesa-rady-ministrow-w-sprawie-zwyzszenia-wynagrodze-czlonkow-korpusu-sluby-cywilnej>.

- Zarząd SAKSAP -