



Warszawa, 6 kwietnia 2022 r.

Stanowisko Stowarzyszenia Absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej w związku z publikacją sprawozdania Szefa Służby Cywilnej o stanie służby cywilnej i o realizacji zadań tej służby w 2021 roku

W internetowym Serwisie Służby Cywilnej opublikowano sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej o stanie służby cywilnej i o realizacji zadań tej służby w 2021 roku. Stowarzyszenie Absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej, kierując się troską o sprawność instytucji administracji rządowej oraz godne warunki pełnienia służby publicznej przez członków korpusu służby cywilnej, pragnie odnieść się do wybranych fragmentów sprawozdania.

W 2021 r. przeciętne wynagrodzenie w służbie cywilnej wzrosło o 7,8% (względem 2020 r.). Biorąc jednak pod uwagę inflację, realny wzrost był znacznie niższy i wyniósł jedynie 2,6%. Co więcej realna wartość wynagrodzeń spadła w powiatowej administracji zespolonej, a w urzędach wojewódzkich i wojewódzkiej administracji zespolonej pozostała na niemal niezmiennym poziomie względem 2020 r. W gospodarce narodowej i sektorze przedsiębiorstw wzrosty wynagrodzeń były znacznie wyższe – nominalnie odpowiednio 9,6% oraz 8,8%. W związku z tym liczba urzędów z przeciętnym wynagrodzeniem poniżej średniego wynagrodzenia dla gospodarki narodowej wzrosła w porównaniu do 2020 r. o 11,5% do ponad 1000 (ponad połowa urzędów w służbie cywilnej). W ponad $\frac{3}{4}$ urzędów powiatowej administracji zespolonej wynagrodzenia są niższe niż w gospodarce narodowej. Oznacza to spadek konkurencyjności płacowej służby cywilnej, czego wyrazem jest m.in. utrzymujący się podwyższony wskaźnik fluktuacji zatrudnienia. Główną przyczyną decyzji o odejściu z pracy w urzędzie jest zbyt niski poziom wynagrodzeń i konkurencyjne oferty innych pracodawców. Oznacza to, że niewystarczający poziom finansowania służby cywilnej sprzyja odejściom pracowników. Fakt, że dotyczy to także ministerstw i KPRM wskazuje, że nawet urzędy z najwyższymi wynagrodzeniami

w służbie cywilnej nie zawsze są w stanie zapewnić płace na takim poziomie, aby zatrzymać w urzędzie pracowników w obliczu konkurencyjnego otoczenia. Praca w urzędzie nie jawi się jako atrakcyjna również dla potencjalnych pracowników, o czym może świadczyć wzrost liczby nieudanych naborów. W 2021 r. około 46% naborów zakończyło się nieobsadzeniem stanowiska, w tym 34% z powodu braku ofert kandydatów. W ocenie Stowarzyszenia zamrożenie wartości kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej na poziomie obowiązującym od 2020 r. w warunkach najwyższej od 20 lat inflacji powoduje realny, znaczący spadek dochodów wielu pracowników administracji i ich rodzin. Brak indeksacji kwoty bazowej, w połączeniu z dynamicznym wzrostem wynagrodzeń w innych sektorach gospodarki, pogłębia problemy z rekrutacją pracowników do urzędów państwowych, wzmaga odpływ najbardziej doświadczonych urzędników i przyspiesza niekorzystne zmiany w strukturze wieku osób zatrudnionych w administracji. Konieczne jest zatem podjęcie przez premiera i Radę Ministrów natychmiastowych działań w celu nowelizacji ustawy budżetowej na 2022 rok i zwiększenia kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej. Biorąc pod uwagę średnioroczne wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych w latach 2020 i 2021 wg danych GUS oraz prognozę NBP na 2022 rok kwota bazowa dla korpusu służby cywilnej powinna wzrosnąć o ok. 15%. Trwałe powstrzymanie spadku konkurencyjności płacowej służby cywilnej względem sektora prywatnego oraz zapewnienie stabilnego poziomu siły nabywczej płac wymaga powiązania wysokości kwoty bazowej ze średnim wynagrodzeniem w gospodarce narodowej na podstawie przepisu ustawy. Za wprowadzeniem wyżej opisanego mechanizmu waloryzacji przemawia także wadliwość mnożnikowego systemu wynagradzania w służbie cywilnej, który obecnie cechuje istotne zróżnicowanie wynagrodzeń na tych samych stanowiskach oraz brak jasnych kryteriów awansu i wynikająca z niego duża uznaniowość. Staż zatrudnienia i wyniki ocen okresowych nie wpływają bezpośrednio na wysokość wynagrodzenia zasadniczego, dlatego dla wielu członków korpusu służby cywilnej jedynie wzrost kwoty bazowej oznacza podwyżkę.

W 2021 r. podobnie jak w 2020 r. nie odbyło się postępowanie kwalifikacyjne dla pracowników służby cywilnej ubiegających się o mianowanie. Skutkowało to mianowaniem jedynie nielicznej grupy osób – absolwentów KSAP, którzy złożyli wnioski

o mianowanie. Jest to jeden z powodów zmniejszenia się - drugi rok z rzędu - liczby urzędników służby cywilnej. Zdaniem Stowarzyszenia spadek o 3,2% r/r liczby urzędników mianowanych jest symptomem procesu deprofesjonalizacji służby cywilnej. Odwrócenie tego szczególnie niekorzystnego trendu wymaga zdecydowanego zwiększenia limitu mianowań w nadchodzących latach oraz wzmocnienia instytucji mianowania w systemie służby cywilnej.

Na wysokim poziomie utrzymuje się liczba powołań i odwołań dotyczących stanowisk kierowniczych. W 2021 r. odnotowano 852 powołania i 767 odwołań, co oznacza, że powołania i odwołania objęły odpowiednio 24% i 22% wyższych stanowisk w służbie cywilnej. Najwięcej powołań i odwołań dotyczyło stanowisk zastępców dyrektora departamentu (komórki równorzędnej) – odpowiednio: 41% i 35% stanowisk. Powyższe dane wskazują na niestabilność korpusu służby cywilnej w segmencie wyższych stanowisk.

W opinii Stowarzyszenia należy dokonać korekty trybu obsadzania stanowisk kierowniczych w kierunku jego większej otwartości (publikowanie ogłoszeń) i konkurencyjności oraz poprawy mechanizmów weryfikacji spełniania merytorycznych kryteriów przez kandydatów. Rzetelne badanie przygotowania kandydatów do pełnienia funkcji kierowniczych w służbie cywilnej, w tym ocena ich wiedzy, doświadczenia i kompetencji, jest kluczowe biorąc pod uwagę, że więcej niż co czwarta osoba powołana na stanowisko kierownicze w 2021 r. pochodziła spoza korpusu służby cywilnej. O luce kompetencyjnej tych osób może świadczyć przygotowanie przez Krajową Szkołę Administracji Publicznej kursu pn. „Vademecum administracji – studium dla dyrektorów w służbie cywilnej”, w ramach którego dyrektorzy generalni oraz dyrektorzy departamentu o „niedługim stażu w służbie cywilnej” mogą uzyskać „praktyczną wiedzę na temat zasad funkcjonowania administracji publicznej”.

Stowarzyszenie pozytywnie ocenia plany wspierania urzędów we wdrażaniu rozwiązań z zakresu work-life balance. Trendy na rynku pracy, zintensyfikowane m.in. przez pandemię COVID-19, pokazują, że pracownicy poza samymi warunkami płacowymi zwracają coraz większą uwagę również na przyjazność miejsca pracy, w tym na możliwość świadczenia pracy w formie zdalnej. Promocja oraz upowszechnianie funkcjonujących już w administracji rozwiązań, które pozwalają lepiej zorganizować

obowiązki służbowe i połączyć je z zajęciami domowymi może być pomocna w prezentowaniu wizerunku służby cywilnej jako przyjaznego i atrakcyjnego miejsca pracy.

-Zarząd SAKSAP-