



Warszawa, 8 kwietnia 2021 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 2020 roku

W internetowym Serwisie Służby Cywilnej opublikowano sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej o stanie służby cywilnej i o realizacji zadań tej służby w 2020 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 tych fragmentów sprawozdania, które zawierają szczególnie istotne – z naszego punktu widzenia – informacje.

Zatem przede wszystkim warto zauważyć, że Szef Służby Cywilnej dostrzega iż regulacje prawne przyjęte przez ustawodawcę w 2020 r. osłabiły ochronę stosunku pracy wynikającą zarówno z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, jak i z pragmatyk służbowych różnych kategorii pracowników sektora publicznego. Dotyczy to również członków korpusu służby cywilnej, w tym urzędników. Nie mają już oni – przynajmniej w takim stopniu jak przed wprowadzeniem przedmiotowych regulacji – gwarancji względnej trwałości zatrudnienia i jego warunków. Stowarzyszenie sygnalizowało ten problem m.in. zgłaszając uwagi do projektów ustaw na etapie prac parlamentarnych oraz wielokrotnie występując publicznie w tej sprawie. Bezsprzecznie regulacje dające pracodawcy większe możliwości rozwiązywania stosunku pracy lub zmiany jego warunków, np. obniżenia wynagrodzenia, osłabiają poczucie stabilizacji i bezpieczeństwa osób zatrudnionych w służbie cywilnej. Przyjęcie tych rozwiązań – w ocenie Stowarzyszenia – należy uznać za niezrozumiałe w kontekście deklarowanej troski o utrzymanie poziomu zatrudnienia w czasie pandemii oraz za krótkowzroczne w odniesieniu do potrzeby zapewnienia zdolności administracji do realizacji zadań publicznych.

Kolejną mało optymistyczną informacją jest to, że w sprawozdaniu Szef Służby Cywilnej potwierdza fakt, że odwołanie postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej pociągnęło za sobą znaczące ograniczenie liczby mianowań. W 2020 r. bowiem mianowano jedynie 34 osoby, czyli o prawie 92% mniej osób niż rok wcześniej. W rezultacie – w związku z odejściami urzędników mianowanych ze służby cywilnej – maleje i liczba, i udział w korpusie służby cywilnej tej kategorii jego członków: na koniec 2020 r. w służbie cywilnej było zatrudnionych 7659 urzędników służby cywilnej, w porównaniu do 2019 r. o 231 (o 2,9%) mniej. Dodatkowo, nie widać perspektyw na zmianę tego niekorzystnego trendu – limity mianowań na lata 2021-2023 zostały ustalone na bardzo niskim poziomie (najniższym w historii, w 2021 roku limit ten wyniesie 30 osób). Zdaniem Stowarzyszenia blisko trzyprocentowy spadek liczby urzędników mianowanych w 2020 r. jest symptomem procesu deprofesjonalizacji służby cywilnej. Odwrócenie tego szczególnie niekorzystnego trendu wymaga pilnego zwiększenia limitu mianowań i przeprowadzenia postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej. Bez wątplenia jest możliwe zorganizowanie tego procesu z zachowaniem wszelkich wymogów sanitarnych.

Bez satysfakcji należy także odnotować informację o zmniejszeniu funduszu wynagrodzeń na 2021 r. i zmienieniu zasad dotyczących funduszu nagród. Nie będzie on tworzony, a nagrody będą mogły być przyznawane jedynie w wyjątkowych sytuacjach. Ograniczyło to dyrektorom generalnym i kierownikom urzędów możliwości skutecznego motywowania pracowników. Zdaniem Szefa Służby Cywilnej może być to szczególnie dotkliwy efekt pandemii, gdyż uderzy m.in. w tych, którzy od początku byli i nadal są zaangażowani w zwalczanie jej skutków. Na 2021 r. zaplanowano utrzymanie poziomu kwoty bazowej z 2020 r. Dla członków korpusu służby cywilnej oznacza to brak wzrostów wynagrodzeń przynajmniej w stopniu odpowiadającym wzrastającej inflacji. W wystąpieniach kierowanych do organów władzy publicznej oraz tych prezentowanych publicznie Stowarzyszenie wyrażało krytyczne opinie dotyczące zamrożenia płac i likwidacji funduszu nagród w służbie cywilnej.

W konsekwencji szczególnie negatywnie należy ocenić niepełne wydatkowanie środków zaplanowanych na wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej. W 2020 r. fundusz wynagrodzeń wyniósł nieco ponad 10 mld zł. Na wynagrodzenia wydatkowano zaś łącznie 9,8 mld zł, co oznacza, że nie zostało wydatkowanych z niego 2,1%, tj. 207 mln zł. To najwyższy odnotowany dotychczas poziom niewydatkowanych środków na wynagrodzenia w służbie cywilnej. Największy poziom niewydatkowanych środków osiągnęły ministerstwa wraz z KPRM (około 9% planowanego funduszu). W rezultacie nastąpił spadek przeciętnego wynagrodzenia w ministerstwach i KPRM w porównaniu do 2019 r. o 0,7%. Stowarzyszenie nie znajduje uzasadnienia dla obniżenia przeciętnego wynagrodzenia w grupie członków korpusu służby cywilnej pracujących w najważniejszych urzędach administracji rządowej. Wygenerowane w ten sposób oszczędności są znikome w skali budżetu państwa, natomiast skutkiem tych decyzji będzie dalsze obniżenie konkurencyjności wynagrodzeń oferowanych przez urzędy w relacji do płac w sektorze przedsiębiorstw. Według danych GUS przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw wzrosło w 2020 r. o 4,7%. W rezultacie pogłębią się problemy ministerstw w zakresie pozyskiwania do pracy nowych i powstrzymywania przed odejściem wykwalifikowanych pracowników, co w sposób oczywisty znajdzie odzwierciedlenie w obniżeniu jakości realizacji zadań publicznych przez te urzędy.

Kolejnym powodem do niepokoju jest informacja o znacznie większej liczbie powołań i odwołań dotyczących stanowisk kierowniczych w porównaniu do 2019 r. W 2020 r. odnotowano 1009 powołań i 943 odwołania (w 2019 r. odpowiednio 665 i 662). Zestawiając wyżej przytoczone dane z ogólną liczbą wyższych stanowisk w służbie cywilnej należy zauważyć, że ruchy kadrowe objęły blisko 30% stanowisk kierowniczych w 2020 r. (w 2019 r. ok. 20%). Najwięcej zmian kadrowych dotyczyło stanowisk zastępców dyrektora departamentu (komórki równorzędnej) – odpowiednio: 40% i 38% wszystkich przypadków. Powyższe dane wraz z informacją, że największa fluktuacja (odejścia z urzędu) występuje w grupie stanowisk kierowniczych (ponad 13%) prowadzą do wniosku, że na wyższych stanowiskach mamy do czynienia z endemiczną niestabilnością korpusu służby cywilnej. W związku z powyższym – w opinii Stowarzyszenia - należałoby 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 w 2020 r.

o 6 punktów procentowych, do 30%, wzrosła liczba przypadków powołania na wyższe stanowisko osób spoza korpusu służby cywilnej.

Podsumowując, obraz służby cywilnej który wyłania się z materiału przygotowanego przez Szefa Służby Cywilnej nie jest optymistyczny: osłabienie prawnych gwarancji stabilizacji zawodowej, „ociosywanie” twardego rdzenia korpusu jakim są urzędnicy mianowani, rezygnacja z podstawowych narzędzi motywacyjnych dla ogółu korpusu w imię oszczędności znikomych w skali budżetu państwa, permanentna wymiana kadr kierowniczych – wszystko to nie może przyczynić się do uzyskania zadowalającej jakości usług administracji państwowej.

Jednocześnie Stowarzyszenie docenia rzetelność i profesjonalizm przedłożonego sprawozdania, które pozwala zdiagnozować słabości służby cywilnej i może być podstawą do podjęcia działań naprawczych. Za element takich działań Stowarzyszenie uznaje wprowadzenie zmian do zarządzenia Szefa Służby Cywilnej w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej w zakresie dotyczącym weryfikowania kompetencji kierowniczych.

-Zarząd SAKSAP-