



THE WORLD BANK

Working for a World  
Free of Poverty

## INFORMACJA PRASOWA

### Bank Światowy: system wynagrodzeń sektora publicznego potrzebuje reform

**WARSZAWA, 18 lipca 2013 roku** — Dzisiaj w Ministerstwie Finansów Bank Światowy przedstawił raport na temat kształtowania wynagrodzeń w sektorze publicznym w Polsce. Raport powstał we współpracy z Ministerstwem Finansów i stanowi przegląd praktyk w zakresie kształtowania wynagrodzeń w sektorze publicznym w Polsce, wraz z zaleceniami dotyczącymi usprawnień.

Głównym wnioskiem autorów raportu jest, że dotychczas Ministerstwu Finansów skutecznie udało się utrzymać zagregowany fundusz płac sektora publicznego pod kontrolą, a średni poziom wynagrodzeń był wystarczający, aby pozyskać i utrzymać pracowników. Jednak z punktu widzenia jednostki (urzędnika) brak jasno określonych zasad dotyczących klasyfikacji stanowisk w ramach kategorii zaszeregowania i kształtowania wysokości wynagrodzeń, a także awansów, może mieć negatywny wpływ na motywację pracowników oraz, w średnim okresie, na możliwości pozyskiwania wartościowych pracowników zainteresowanych pracą w sektorze publicznym.

*"Zaprezentowana analiza Banku Światowego to pierwszy etap prac związanych z oceną systemów kształtowania płac w szerokim sektorze publicznym. W przyszłości, poza służbą cywilną, planujemy przyrzeć się również praktykom wynagradzania pracowników agencji rządowych oraz jednostek samorządu terytorialnego. Dążymy do tego, żeby sposób wynagradzania w polskiej administracji stwarzał bodźce do efektywnego funkcjonowania sektora publicznego"* - powiedział Ludwik Kotecki, Główny Ekonomista w Ministerstwie Finansów.

Raport zawiera odpowiedzi na trzy najważniejsze pytania, tj.: 1/ czy system pozwala na skuteczne utrzymywanie zagregowanego funduszu płac pod kontrolą?; 2/ czy pensje są wystarczająco wysokie, aby przyciągnąć i utrzymać wykwalifikowanych pracowników?, oraz 3/ czy proces kształtowania wynagrodzeń jest sprawiedliwy i motywujący dla pracowników?

Jak wynika z treści raportu, w obecnym systemie zagregowany fundusz płac jest utrzymywany pod kontrolą, przede wszystkim z racji ścisłej kontroli sprawowanej przez Ministerstwo Finansów nad kopertą funduszu płac w każdym z resortów. W ostatnim czasie tendencja ta uległa dodatkowemu wzmocnieniu w związku z nałożoną przez Radę Europejską „procedurą nadmiernego deficytu”. W ramach tej procedury Rząd wprowadził ogólne „zamrożenie” płac. Jednak, gdy Polska spełni zakładane cele w zakresie deficytu, procedura zostanie uchylona, ten czynnik kontroli zewnętrznej przestanie istnieć. Aby go zastąpić, Rząd proponuje wprowadzenie własnej permanentnej reguły fiskalnej, ograniczającej wzrost wydatków sektora finansów publicznych do tempa wzrostu PKB. Autorzy raportu zalecają, aby - obok wyżej opisanego rozwiązania - powiązać wskaźnik wzrostu funduszu wynagrodzeń z inflacją lub połączyć płace ze wzrostem PKB.

W raporcie czytamy również, iż w przypadku większości stanowisk poziom wynagrodzeń w sektorze publicznym jest podobny do poziomu płac w sektorze prywatnym. Jednak w przypadku wysokich stanowisk specjalistycznych i kierowniczych wynagrodzenia są z reguły niedoszacowane w stosunku do ich odpowiedników w sektorze prywatnym. Wydaje się, że obecnie w sektorze publicznym nie występują problemy z pozyskaniem i utrzymaniem tego rodzaju pracowników, jednak może to wynikać z obecnego spowolnienia gospodarczego, ograniczającego możliwości zatrudnienia w sektorze prywatnym. Wraz z powrotem lepszej koniunktury gospodarczej władze mogą mieć problem z pozyskaniem i utrzymaniem takiego personelu, chyba, że płace na tych stanowiskach zostaną podniesione.

Wprawdzie obecnie stosowany system kształtowania wynagrodzeń pozwala na utrzymywanie zagregowanego funduszu płac pod kontrolą, a także na pozyskanie i utrzymanie wykwalifikowanych pracowników (przynajmniej

na chwilę obecną), lecz stwarza problemy o bardziej fundamentalnym charakterze. Problemy te są konsekwencją samego procesu kształtowania wynagrodzeń. W obecnie obowiązującym systemie kształtowania wynagrodzeń osoby zarządzające poszczególnymi jednostkami administracyjnymi mają dużą swobodę decydowania o wysokości wynagrodzeń pojedynczych pracowników. Generalnie podejście to niesie ze sobą wiele korzyści. Każdy z menedżerów może dostosowywać poziom wynagrodzeń do warunków lokalnego rynku pracy i nagradzać pracowników osiągających najlepsze wyniki. Jednak w takim systemie bardzo wiele zależy od umiejętności poszczególnych menedżerów, którzy powinni korzystać z posiadanej swobody w sposób sprawiedliwy i konsekwentny. W przeciwnym razie może dojść do osłabienia motywacji pracowników i trudności z pozyskaniem osób pragnących związać swoją karierę zawodową z sektorem publicznym.

W poszukiwaniu rozwiązań autorzy raportu przyglądają się praktykom w zakresie kształtowania wynagrodzeń w wybranych krajach regionu, ze szczególnym uwzględnieniem autonomii przyznawanej menedżerom na najniższym szczeblu administracji. Wspomniane praktyki obejmują całe spektrum rozwiązań, od niemal całkowitej autonomii (np. Szwecja) do jej całkowitego braku (Niemcy).

*„Model oparty na dużej autonomii wymaga pewnych warunków wstępnych. Szwedzi potrzebowali kilku dekad, aby takie warunki stworzyć. Polska może potrzebować więcej czasu. Na razie proponujemy „drogę środka”, podobną do rozwiązań stosowanych w Finlandii i na Litwie.”* – powiedział William Dillinger, główny autor raportu.

Według autorów raportu, pierwszym krokiem powinno być opracowanie precyzyjnego systemu klasyfikacji stanowisk, w ramach którego wszystkie stanowiska zostałyby opisane zgodnie ze swoimi cechami i zakresem odpowiedzialności. Następnie należy je pogrupować w kategorie zaszerogowania, przyznając każdej kategorii jeden współczynnik płacowy albo wąski zakres współczynników. Dzięki temu, że każdy pracownik będzie miał przypisany pojedynczy współczynnik (albo wąski zakres współczynników), obecnie występujące, znaczne rozbieżności w poziomach wynagrodzeń między jednostkami administracji państwowej ulegną zmniejszeniu. Dzięki wprowadzeniu jednolitej klasyfikacji i taryfikatorów wynagrodzeń dla całego korpusu służby cywilnej można byłoby te rozbieżności (występujące pomiędzy poszczególnymi jednostkami sektora budżetowego) zmniejszyć.

## Informacja prasowa

### Kontakt:

W Warszawie: Anna Kowalczyk + 48 605 282 998, [akowalczyk@worldbank.org](mailto:akowalczyk@worldbank.org) ;

W Waszyngtonie: Kristyn Schrader, [kschrader@worldbank.org](mailto:kschrader@worldbank.org)

Kod pola został zmieniony

Kod pola został zmieniony

Więcej informacji na temat działalności Grupy Banku Światowego w Europie i Azji Środkowej można znaleźć na stronie: [www.worldbank.org/eca](http://www.worldbank.org/eca)

oraz na Facebooku: <https://www.facebook.com/WorldBankEuropeCentralAsia>

Kod pola został zmieniony

Kod pola został zmieniony