

Seimas priėmė ir prezidentas pasirašė ilgai diskutuotą valstybės tarnybos reformą. Kol viešai daugiausiai kalbama apie tai, kiek uždirbs vienas ar kitas aukštas Lietuvos pareigūnas, svarbu nepamiršti esmės - juk reforma buvo skirta ne padidinti atlyginimus, bet skatinti viešojo sektoriaus konkurencingumą.

Jeigu tikrai pavyko padidinti konkurencingumą, tai turės įtakos visai Lietuvos darbo rinkai. Kokie pokyčiai ir kada gali reikšmingai paveikti mus visus?

Pokytis Nr. 1 - vadovų atlyginimai

Atlyginimai didinami skirtingu laiku (merams nuo 2023 m. liepos 1 d., valstybės pareigūnams ir įstaigų vadovams nuo 2024 m. sausio 1 d., o Seimo nariams ir prezidentui po naujų rinkimų). Kartais sakoma, kad vadovai ir taip gerai gyvena, tačiau realybė rodo ką kita.

Lietuvos banko ar valstybės įmonių vadovų atlyginimai gali siekti iki 10 tūkst. eurų ir daugiau, tačiau tokių yra vienetai. Viešajame sektoriuje veikia apie 4 tūkstančius organizacijų, kurioms daugiausia vadovauja valstybės tarnautojai, o jų atlyginimai – gerokai kuklesni.

Pavyzdžiui, trijų didžiausių verslą prižiūrinčių institucijų vadovų atlyginimai 2023 m. I ketv. buvo tokie: Valstybinės mokesčių inspekcijos – apie 6,5 tūkst. Eur „ant popieriaus“, t. y. apie 4 tūkst. Eur į rankas, „Sodros“ – apie 4 tūkst. Eur „ant popieriaus“, t. y. 2,5 tūkst. Eur „į rankas“, o Muitinės – apie 4,5 tūkst. Eur „ant popieriaus“, t. y. 2,7 tūkst. Eur „į rankas“.

Ar tokie atlyginimai gali padėti pritraukti aukščiausio lygio profesionalus į vadovaujančias viešojo sektoriaus pozicijas? Matyt, ne, todėl jie ir buvo padidinti. Dabar, kai atlyginimai taps kiek konkurencingesni, visa darbo rinka suvoks, kad kovoti dėl geriausių vadovų reikia ne tik su privačiu, bet ir su viešuoju sektoriumi.

Pokytis Nr. 2 - viešojo sektoriaus darbuotojų atlyginimai

Valstybės tarnautojams ar darbuotojams pagal darbo sutartis atlyginimai įstatymais nedidinami, tačiau reforma sudaro sąlygas įstaigų vadovams kiekvienam darbuotojui nustatyti konkretų apmokėjimą už darbą.

Šį pakeitimą daug kas kritikuoja dėl galimo nepotizmo, nes bijomasi, kad vadovai nepagrįstai didins atlyginimus tiems, kurie to neverti. Kaip bus, parodys laikas, tačiau svarbiausia, kad vadovams pagaliau bus atrištos rankos pasisamdyti gerą informatiką,

teisininką ar kitos srities specialistą neapeinant įstatymų, neprirašant papildomų etatų, priedų už krūvius, kurių nėra – tiesiog užtikrinti geram specialistui bent kiek konkurencingą atlyginimą.

Nors pokytis, mano nuomone, geras, tačiau realaus jo įgyvendinimo, deja, teks palaukti. Įstatymas įsigalioja nuo kitų metų, tačiau faktiškai institucijų biudžetuose daugiau pinigų neatsiras. Taigi vadovas, norėdamas pakelti atlyginimą vienam ar kitam darbuotojui, turės ieškoti kitų, tvaresnių sprendimų gauti tam lėšų, tokių kaip darbo optimizavimas ir nebūtinų išlaidų atsisakymas. Todėl realaus pokyčio darbo rinka artimiausiu metu nepajus, o brangiau apmokami darbuotojai ir toliau rinksis privatų sektorių.

Pokytis Nr. 3 – tas, kuris gali ir neįvykti

Valstybės tarnyba siekia daugybės tikslų – skatinti viešojo sektoriaus konkurencingumą, užtikrinti tinkamą geriausių darbuotojų darbo apmokėjimą, pritraukti į viešąjį sektorių daugiau kompetentingų darbuotojų.

Visi šie tikslai geri, tačiau ir iki reformos priėmimo buvo galima naudoti daugybę personalo skatinimo ir motyvavimo įrankių, kurie nėra susieti su darbo užmokesčiu. Tik ar institucijos jais naudojosi? Mano patirtis sako, kad reta.

Taigi naujoji reforma suteiks daugiau galimybių, tačiau ar sistema sugebės jomis pasinaudoti, siekdama tinkamų tikslų? Būtinai tikėtis, kad tie geriau apmokami viešojo sektoriaus vadovai bus suinteresuoti keisti ne tik atlyginimus, bet ir darbo principus, o tai padidins ne tik atlyginimus, bet ir visą viešojo sektoriaus veikimo efektyvumą.

Dr. Živilė Simonaitytė, mokymų įmonės COUNTLINE lektorė

