

Przede wszystkim pracownik

Truizmem jest stwierdzenie, że najważniejszym czynnikiem funkcjonowania sprawnej organizacji, także samorządu, są pracownicy. To od ich predyspozycji oraz motywacji zależy, czy samorząd będzie odnosił sukcesy w długim terminie. Jest więc o kogo walczyć, bo zmiany demograficzne obserwowane w Polsce od kilku lat coraz wyraźniej wskazują na rynek pracownika. To on zaczyna dyktować warunki.

Autor: Stanisław Friedel*

Od ponad 15 lat stopa bezrobocia w Polsce niezmienne spada i jest na najniższym poziomie w historii: 6,3 proc. (kwiecień 2018 r.). Warto być przygotowanym do zachodzących zmian i dostosować system motywacyjny wraz z odpowiednim komunikatem do oczekiwań pracowników. Czym zatem kieruje się pracownik przy wyborze pracodawcy i co powoduje, że chce z nim pozostać?

Spektrum ważnych czynników jest bardzo szerokie. Większość samorządów dobrze identyfikuje istotne obszary z punktu widzenia oczekiwań pracowników. Ma to swoje odzwierciedlenie w regulaminach wynagradzania i regulaminach świadczeń socjalnych, które najczęściej składają się łącznie z czterech obszarów:

- 1) systemu nagród,
- 2) systemu awansów,
- 3) świadczeń socjalnych,
- 4) systemu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Z badań wynika, że jednym z wysoko notowanych watorów są również świadczenia pozapłacowe podnoszące poczucie bezpieczeństwa pracowników, w tym szczególnie opieka zdrowotna oraz ubezpieczenia na życie.

Biorąc pod uwagę ograniczenia wynikające z ustawy o finansach publicznych, a także ograniczenia budżetowe jedno-

stek, rola pracodawcy samorządowego w zakresie tych benefitów sprowadza się w praktyce do funkcji organizatora (ubezpieczającego) procesu negocjowania ofert. Wydana w tym zakresie przez Prezesa Urzędu Zamówień Publicznych interpretacja, ze względu na odpłatny charakter umowy ubezpieczenia pracowniczego (bez względu na to, czy składka pochodzi ze środków pracownika, czy pracodawcy) wskazuje, że usługa ta powinna być kontraktowana z zastosowaniem ustawy Prawo zamówień publicznych. Formuła grupowego ubezpieczenia jest dalece bardziej korzystna od ubezpieczeń indywidualnych w praktycznie każdym możliwym wymiarze. Poczawszy od szerszego zakresu ubezpieczenia, niższej składki, skończywszy na braku indywidualnej oceny ryzyka medycznego. Wykorzystanie doskonale znanej i stosowanej na co dzień przez samorządy procedury zamówień publicznych do kontraktowania ubezpieczeń grupowych na rzecz pracowników jest transparentnym i bardzo efektywnym narzędziem.

W ramach istotnych obszarów motywacyjnych, do zagospodarowania w przyszłości, należy pamiętać o zaawansowanych pracach prowadzonym przez rząd w zakresie Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK), czyli dobrowolnego, prywatnego systemu oszczędzania emerytalnego. Zgodnie ze wstępnymi założeniami program ma być skierowany do ponad 11 mln pracowników, w tym do ponad 2 milionów osób pracujących w sektorze finansów publicznych. Harmonogram przewiduje wdrożenie rozwiązania w jednostkach tego sektora w połowie 2020 roku.

Obecnie funkcjonują bardzo podobne rozwiązania w postaci Pracowniczych Programów Emerytalnych, jednak w odróżnieniu od PPK nie są obligatoryjne dla jednostek samorządu terytorialnego. Dlaczego obszar ten jest tak istotny z punktu widzenia relacji pracodawca – pracownik? Bo to pracodaw-

cy wybierać będą instytucję finansową, z którą podpiszą umowę i która zarządzać będzie środkami pracowników. Należy być dobrze przygotowanym na tę zmianę, ponieważ przyszłe efekty będą mierzalne i obserwowane na bieżąco w postaci stopy zwrotu z zainwestowanych środków. Decyzja o wyborze instytucji powinna zostać poprzedzona pogłębioną analizą z udziałem profesjonalnego doradcy, m.in. w zakresie historycznych stóp zwrotu poszczególnych instytucji finansowych. Świadomy i trafny wybór instytucji przełoży się na pozytywny wizerunek pracodawcy zarówno wśród potencjalnych, jak i obecnych pracowników.

Jak zatem wypracować ciekawy system motywacyjny w samorządach? System, który swoim zakresem pokryje się z potrzebami i oczekiwaniami pracowników i, co istotne, w pełni pokaże obszary, o które zadbał pracodawca? Przygotowując się do wprowadzenia odpowiednich rozwiązań, warto rozważyć skorzystanie z pomocy niezależnego doradcy. Pomoże on nie tylko przejść przez proces wyboru wykonawców w zakresie odpowiednich produktów. Wyręczy także w przygotowaniu bazy informacyjnej wspomagającej komunikowanie pracownikom oferowanych rozwiązań. Chodzi tu o instrukcje, regulaminy, a także informatory wspomagające pracownika w zaznajomieniu się ze skomplikowaną materią ubezpieczeniową.

Wszystko po to, by utwierdzić pracowników w przekonaniu, że są w centrum uwagi pracodawcy, który dobrze dba o ich bezpieczeństwo i komfort. ■

**wiceprezes zarządu EIB Sa*

► stanislaw.friedel@eib.com.pl
► www.eib.com.pl

