

Mnożnikowy mechanizm wynagradzania i jego zmiany w opinii członków korpusu służby cywilnej

EWA ŚMIGIELSKA

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

Artykuł stanowi prezentację wyników dwóch badań ankietowych mających na celu poznanie opinii członków korpusu służby cywilnej na temat mnożnikowego systemu wynagradzania. Wyniki badań pozwalają dodatkowo na porównanie sposobu postrzegania systemu płacowego przed i po reformie płacowej oraz poznanie opinii respondentów na temat samej reformy płac i nowo wdrożonych narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi. Opracowanie omawia także zmiany w systemie wynagradzania w korpusie.

Słowa kluczowe: służba cywilna, wynagrodzenia, mechanizm mnożnikowy.

Wprowadzenie

System wynagradzania i poziom płac członków korpusu służby cywilnej są przedmiotem licznych dyskusji i artykułów publikowanych na łamach czasopism czy stron internetowych. Dodatkowo w społeczeństwie panuje powszechna opinia, że urzędnicy zatrudnieni w administracji rządowej mają wysokie zarobki, a poszczególne wynagrodzenia niekoniecznie odpowiadają kwalifikacjom. Opinie dotyczące mnożnikowego systemu wynagradzania obowiązującego w korpusie służby cywilnej wyrażane były przede wszystkim przez media czy specjalistów w dziedzinie administracji rządowej. Co więcej, krytyczne uwagi pod adresem poprzednich rozwiązań płynęły także od samego organu nadzorującego korpus służby cywilnej. Natomiast praktycznie nigdzie nie są dostępne wyniki badań dotyczących opinii samych zainteresowanych, czyli członków korpusu służby cywilnej, na temat sposobu ich wynagradzania. Celem realizacji badania ankietowego było zatem uzupełnienie informacji w tym zakresie. Przy czym ideą realizowanego badania była nie tylko analiza poglądów na temat aktualnie

obowiązujących zasad przyznawania wynagrodzeń, ale także porównanie ich w kontekście wdrożonych modyfikacji i poznanie opinii członków korpusu dotyczących samej reformy płacowej.

Zasady kształtowania wynagrodzeń członków korpusu służby cywilnej

Wynagrodzenie zasadnicze członków korpusu służby cywilnej ustalone jest zgodnie z ustawą o służbie cywilnej i rozporządzeniem płacowym do tej ustawy, czyli na podstawie systemu mnożnikowego. System ten sprowadza się do wyznaczenia iloczynu kwoty bazowej, określanej przez ustawę budżetową oraz mnożnika definiowanego w rozporządzeniu. Mnożniki wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych grup stanowisk mają postać widełek, czyli minimalnych i maksymalnych wartości mnożników kwoty bazowej w poszczególnych grupach stanowisk.

Do końca 2009 roku mnożniki podzielone były na pięć grup, zgodnie z podziałem stanowisk w służbie cywilnej, co prezentuje tabela 1.

Tabela 1 Tabela mnożników kwoty bazowej służących do ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego członków korpusu służby cywilnej przed 2010 r.

Grupa stanowisk w służbie cywilnej	Mnożnik
Stanowiska średniego szczebla	od 0,604 do 9,630
Stanowiska koordynujące	od 0,540 do 7,154
Stanowiska samodzielne	
Stanowiska specjalistyczne	od 0,522 do 4,340
Stanowiska wspomagające	od 0,522 do 2,713

Źródło: rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 16 stycznia 2007 r. w sprawie określania stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (Dz. U. 12, poz. 78 i 79).

Obowiązujące do 2010 r. przepisy umożliwiały przyznawanie tego samego wynagrodzenia osobom zatrudnionym na różnych, pod względem umiejscowienia w hierarchii, stanowiskach. Zgodnie bowiem z zapisami Kodeksu pracy dla korpusu służby cywilnej nie tworzy się zbiorowych układów pracy, co oznacza, że indywidualne płace członków korpusu służby cywilnej ustalone są bezpośrednio

na podstawie ustawy o służbie cywilnej i rozporządzenia „mnożnikowego”. Oznacza to, że jedynym formalnym kryterium przyznawania wynagrodzeń indywidualnych była tabela mnożników i określony w rozporządzeniu poziom wykształcenia. Dodatkowo w korpusie obowiązywały tzw. limity etatów, oznaczające, że urzędowi przyznawana była określona ilość etatów na powiększenie zasobów kadrowych, a wraz z etatami przyznawane były środki na finansowanie wynagrodzeń nowo zatrudnianych osób.

Po coraz liczniejszych głosach krytyki, mechanizm mnożnikowy uległ pewnym modyfikacjom. Zmianie uległ zakres podmiotowy korpusu (m.in. włączenie wyższych stanowisk w służbie cywilnej). Ponadto, dokonano podziału mnożników według trzech grup urzędów, zgodnie ze specyfiką działania urzędów. Zawężono także przedziały mnożnikowe wynagrodzenia zasadniczego, przy czym zmiana ta została dokonana w oparciu o analizę faktycznego poziomu płac w korpusie (Przegląd Służby Cywilnej, Nr 3, s. 8). Nową tabelę mnożników kwoty bazowej przedstawia tabela 2.

Tabela 2. Tabela mnożników kwoty bazowej służących do ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego członków korpusu służby cywilnej od 2010 r.

Grupa stanowisk w służbie cywilnej	Ministerstwa, urzędy centralne i wojewódzkie oraz państwowe fundusze celowe	Administracja skarbowo i celna	Administracja zespolona i niezespolona
Wyższe stanowiska	2,2 – 8,0	X	2,0 – 5,0
Stanowiska średniego szczebla zarządzania	1,5 – 7,0	2,0 – 6,5	1,5 – 4,3
Stanowiska koordynujące i samodzielne	1,0 – 6,0	1,0 – 4,2	1,0 – 4,0
Stanowiska specjalistyczne	0,9 – 3,5	0,9 – 3,0	0,8 – 3,0
Stanowiska wspomagające	0,8 – 2,7	0,7 – 2,7	0,7 – 2,5

Źródło: rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 grudnia 2009r. w sprawie określania stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (Dz. U. 211, poz. 1630).

Jak widać w tabeli 2 niemal we wszystkich grupach stanowisk obniżono maksymalne wysokości mnożników. Zmianą wprowadzoną nowymi przepisami jest także zniesienie limitu zatrudnienia w urzędach. Modyfikacje te miały na celu – ogólnie rzecz biorąc – racjonalizację systemu wynagradzania. Służyć temu miały

również wdrożone nowe narzędzia zarządzania zasobami ludzkimi, czyli opisy i wartościowanie stanowisk pracy.

W opinii Autorki obowiązujący do końca 2009 r. system wynagradzania był dalece niedoskonały. Coroczna przysługująca wszystkim w korpusie waloryzacja kwoty bazowej o wskaźnik inflacji jest mało motywująca i niekoniecznie sprawiedliwa. Bardzo szerokie, niemal pokrywające się przedziały mnożnikowe w połączeniu z bardzo ogólnie określonymi wymogami pozwalały na dużą dowolność w ustalaniu wynagrodzeń zasadniczych. Uzależnienie wysokości środków na wynagrodzenia od liczby etatów skutkowało natomiast zawyżaniem zapotrzebowania na te etaty. Poprzednio obowiązujący system płacowy nie był zatem przejrzysty. Pracownikom osiągającym średnie wyniki takie rozwiązania mogą być wystarczające bo zapewniają określony poziom płac, jednak wysiłek osób osiągających ponadprzeciętne wyniki nie będzie przy takim mechanizmie opłacany.

Opracowane zmiany w systemie wynagradzania członków korpusu służby cywilnej oraz wdrożone narzędzia, mimo, że stanowią zdecydowanie lepsze rozwiązania od poprzednich, budzą pewne wątpliwości. Zniesienie limitu zatrudnienia pozwala wprowadzić na bardziej racjonalne gospodarowanie środkami finansowymi, jednak ustalone nowe przedziały mnożnikowe, mimo że zawężone, w dalszym ciągu pozostawiają dużą swobodę w kształtowaniu wynagrodzeń. Biorąc zatem pod uwagę przesłankę zmniejszenia przedziałów mnożnikowych w celu ograniczenia dysproporcji w wysokości wynagrodzeń urzędników w poszczególnych grupach trudno stwierdzić, że cel został w pełni osiągnięty. Dodatkowo nowo wprowadzone narzędzia, mimo, że profesjonalnie przygotowane, stanowią ogólne ramy odnoszące się do całego korpusu, a poszczególne instytucje samodzielnie je wdrażają w granicach nałożonych przez rozporządzenie oraz zasoby urzędu. Jest to rozwiązanie racjonalne, gdyż pracownicy poszczególnych urzędów najlepiej znają realizowane zadania oraz specyfikę funkcjonowania instytucji. Na uwagę zasługuje jednak fakt, że dokumenty definiujące założenia do budowy tabel płac nie są wiążące, a obowiązujące przepisy prawne nie nakazują uwzględnienia wyników wartościowania w kształtowaniu wynagrodzeń zasadniczych. Nowe rozwiązania stanowią zatem duży krok ku racjonalnemu wynagradzaniu w tej grupie zawodowej, ale wymagają dalszego doskonalenia.

Metodyka badania

Przekazany respondentom kwestionariusz ankietowy zawierał pytania dotyczące poglądów w zakresie aktualnie wypracowanych rozwiązań płacowych a w 2012 r. – również pytania dotyczące opinii na temat wdrożonych modyfikacji.

W szczególności udzielane przez respondentów odpowiedzi miały dostarczyć informacji w kwestii:

- oceny rozwiązań ustawowych dotyczących systemu wynagradzania w korpusie służby cywilnej oraz wprowadzonych zmian i nowo wdrożonych narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi,
- opinii na temat występowania związku pomiędzy posiadanymi kwalifikacjami i przyznanym wynagrodzeniem zasadniczym,
- opinii dotyczących czynników wpływających na przyznawane wynagrodzenia i benefity.

Badanie ankietowe zostało przeprowadzone dwukrotnie. Pierwszy raz w 2007 roku, w czasie obowiązywania ustawy o służbie cywilnej z 2006 r. i stosownego rozporządzenia płacowego. Kolejne badanie zostało zrealizowane po wprowadzeniu zmian w systemie wynagradzania i wejściu w życie związanych z tym nowych przepisów płacowych, czyli w roku 2012. Informacja o realizowanym badaniu ankietowym wraz z zaproszeniem do wypełnienia kwestionariusza została przekazana, za pośrednictwem KPRM, do kierowników urzędów centralnych, którzy rozpowszechnili je wśród członków korpusu służby cywilnej w nadzorowanych i podległych jednostkach. Następnie urzędnicy odwiedzali wskazaną w zaproszeniu stronę internetową gdzie odpowiadali na pytania on-line.

Zaproszenie do wzięcia udziału w badaniu zostało skierowane do członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych na stanowiskach niekierowniczych. Zatem brały w nim udział osoby zatrudnione na stanowiskach należących do jednej z trzech grup stanowisk w służbie cywilnej: wspomagających, specjalistycznych i samodzielnych. Analizie zostały poddane kwestionariusze wypełnione przez 1810 osób z 2007 roku i 3081 osób z roku 2012.

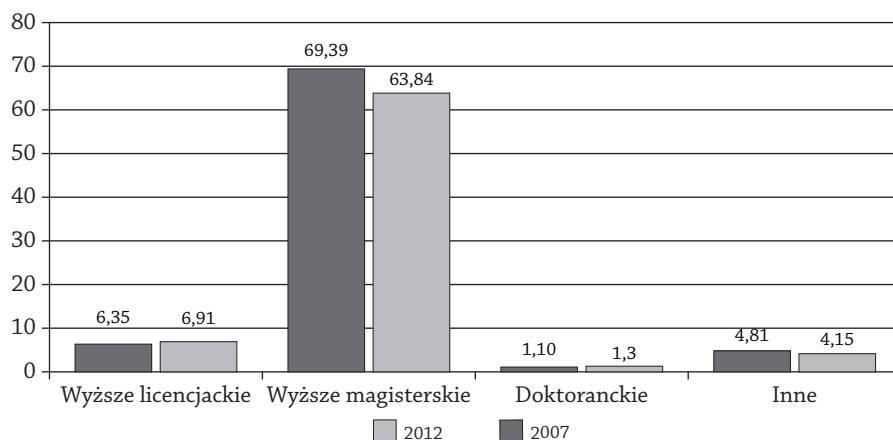
Charakterystyka respondentów

Większość członków korpusu służby cywilnej uczestniczących w badaniu z 2007 r. zatrudniona była w ministerstwach i urzędach wojewódzkich. Natomiast w 2012 roku w badaniu brali udział przede wszystkim pracownicy urzędów wojewódzkich i urzędów administracji zespolonej. Zarówno w 2007 jak i w 2012 roku respondenci w większości zajmowali stanowiska należące do grupy stanowisk specjalistycznych w służbie cywilnej.

Dodatkowo w badaniu z 2007 r. 16% ankietowanych stanowili mianowani urzędnicy służby cywilnej, natomiast w 2012 r. udział osób o statusie urzędnika mianowanego wyniósł 11% respondentów.

Zarówno w pierwszej jak również w drugiej fali badania większość ankietowanych stanowiły kobiety – 61% w 2007 r. i 65% w 2012 r. Z punktu widzenia wieku osób uczestniczących w badaniach największą grupę w roku 2007 stanowiły osoby w wieku 21 – 30 lat, natomiast w 2012 r. – osoby w wieku 31 – 40 lat. Zdecydowana większość ankietowanych to osoby z wykształceniem wyższym, co prezentuje wykres 1.

Wykres 1. Respondenci ze względu na poziom wykształcenia (w %)



Źródło: badanie własne przeprowadzone wśród członków korpusu służby cywilnej w roku 2007 i 2012.

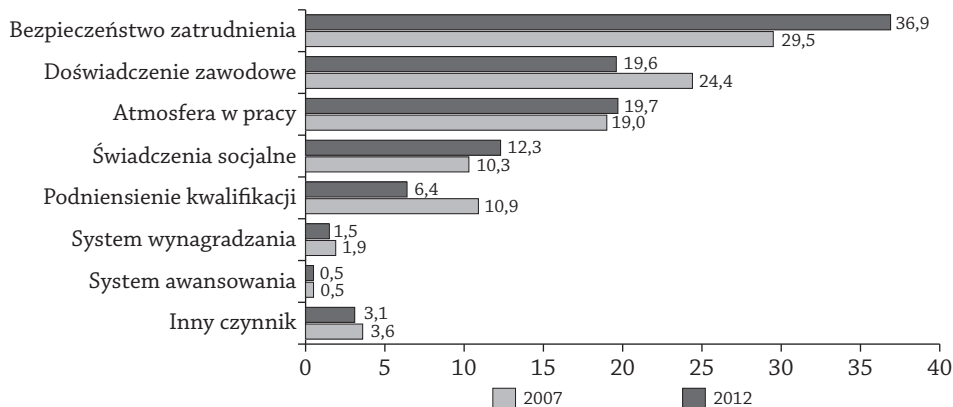
Trzeba podkreślić, że w 2007 r. wśród respondentów z wykształceniem wyższym osoby z tytułem magistra stanowiły 90%, natomiast w 2012 r. – 89%.

Ocena systemu mnożnikowego – wyniki badania ankietowego

Mając na celu poznanie opinii członków korpusu służby cywilnej na temat systemu wynagradzania w ankiecie zawarto pytanie dotyczące atrakcyjnych czynników w obecnym miejscu pracy, a ankietowani zostali poproszeni o wskazanie trzech z nich. Zarówno w pierwszym, jak i w drugim badaniu ankietowym za najbardziej atrakcyjne czynniki w miejscu pracy respondenci najczęściej uznawali bezpieczeństwo zatrudnienia, możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego i atmosferę pracy. System wynagradzania i awansowania był zachęcający w opinii odpowiednio 1,9% i 0,5% w roku 2007 oraz 1,5% i 0,5% w roku 2012. Wśród atrakcyjnych czynników w obecnym miejscu pracy odsetki te dają zarówno w 2007 jak i w 2012 r. przedostatnie i ostatnie miejsce. Świadczy to o negatywnej ocenie

ankietowanych co do wypracowanych rozwiązań w zakresie płac. Dane w tym zakresie prezentuje wykres 2.

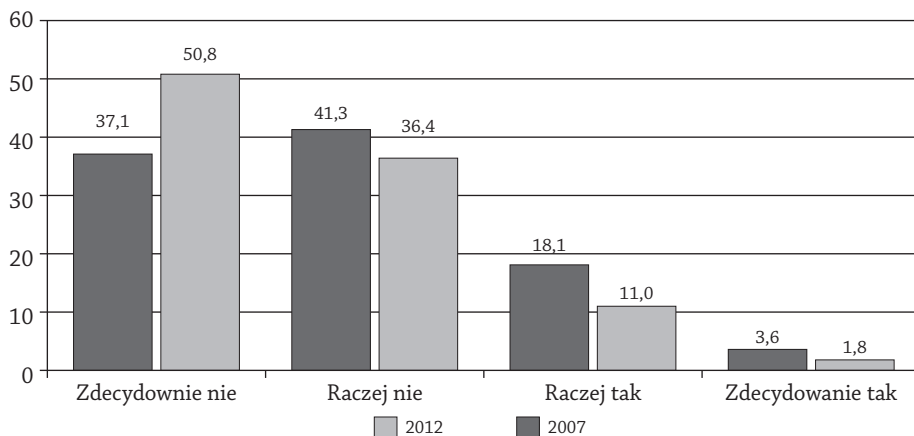
Wykres 2. Najbardziej atrakcyjne w opinii ankietowanych czynniki w miejscu pracy (w%)



Źródło: badanie własne przeprowadzone wśród członków korpusu służby cywilnej w roku 2007 i 2012.

Należy dodatkowo zauważyć, że prezentowany na wykresie niewielki odsetek osób, które uznały system płacowy za atrakcyjny, po wdrożeniu modyfikacji w zakresie wynagrodzeń w służbie cywilnej obniżył się.

Wykres 3. Respondenci ze względu na opinię dotyczącą korelacji między kwalifikacjami i wynagrodzeniem (w%)

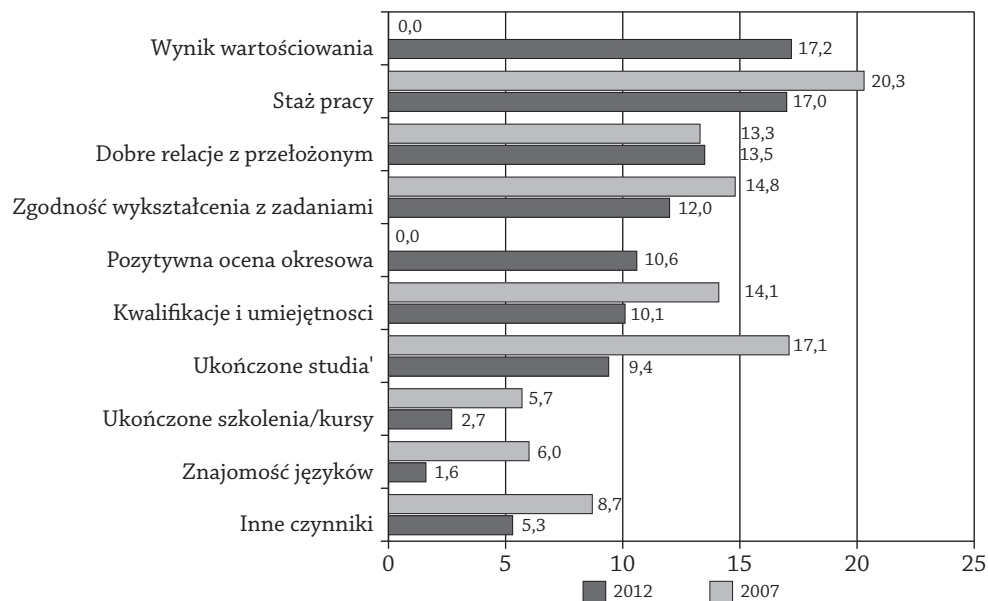


Źródło: badanie własne przeprowadzone wśród członków korpusu służby cywilnej w roku 2007 i 2012.

Poza negatywną opinią na temat systemu płacowego w korpusie służby cywilnej ankietowani źle oceniają również korelację między wynagrodzeniem i posiadanymi kwalifikacjami. 78,4% członków korpusu służby cywilnej z 2007 r. i 87,2% z 2012 r. uważa, że w obecnym miejscu pracy wzrost kwalifikacji nie skutkuje wyższym wynagrodzeniem. Dane w tym zakresie prezentuje wykres 3.

Należy tu zwrócić uwagę na znaczne zwiększenie w 2012 r. odsetka osób zdecydowanych co do swojej negatywnej opinii na temat współzależności kwalifikacji zawodowych i wynagrodzeń. Wzrost ten nastąpił kosztem udziałów w pozostałej części kafeterii w 2012 r. w stosunku do roku 2007.

Wykres 4. Determinanty wynagrodzeń w opinii ankietowanych (w%)



Źródło: badanie własne przeprowadzone wśród członków korpusu służby cywilnej w roku 2007 i 2012.

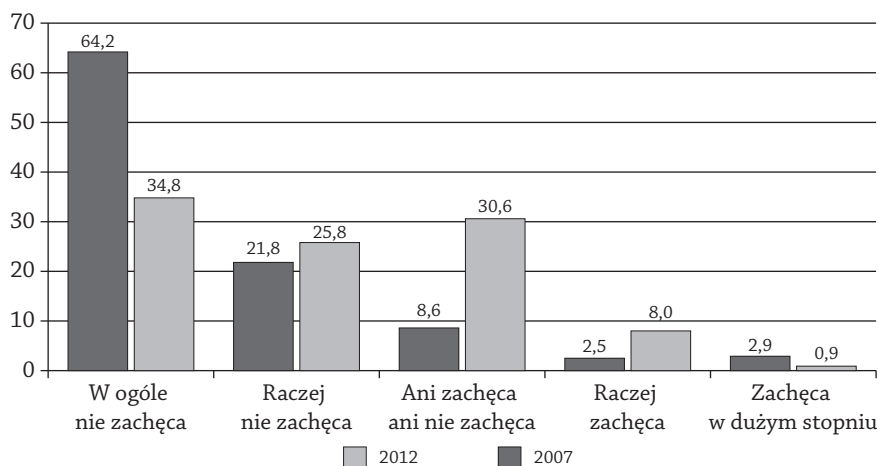
Sposób postrzegania systemu płacowego i wpływu kwalifikacji na poziom wynagrodzeń wiąże się w pewnej mierze z czynnikami, które w opinii urzędników determinują otrzymywane wynagrodzenie. Dlatego też kwestionariusz ankietowy zawierał pytanie dotyczące determinant płac w urzędach. W 2007 r. ankietowani spośród czynników, które ich zdaniem miały największy wpływ na przyznane wynagrodzenie najczęściej wskazywali staż pracy, ukończone studia i zgodność wykształcenia z powierzonymi obowiązkami. Natomiast w drugim badaniu czynnikami determinującymi wysokość wynagrodzenia, w największym stopniu, w opinii respondentów, były wynik wartościowania stanowiska pracy,

staż pracy i dobre relacje z przełożonym¹. Dane dotyczące determinant płac prezentuje wykres 4.

Trzeba podkreślić, że wynik wartościowania, będący oczywistą determinantą płacy, nie oddaje tu opinii respondentów na temat samego narzędzia (ocena respondentów w tym zakresie zostanie omówiona w dalszej części). Tak duży udział wskazań na ten czynnik w 2012 r. jest niewątpliwie następstwem wdrożenia nowych narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi. Jak widać na wykresie 4 w 2012 r. nastąpił spadek w stosunku do roku 2007 odsetka wskazań dla poszczególnych czynników. Wynika to z rozbudowania w drugim badaniu kafeterii omawianego pytania. Na uwagę zasługuje przy tym stały odsetek osób, zdaniem których czynnikiem determinującym wysokość płac są dobre relacje z przełożonym – zarówno w 2007 jak i 2012 r. wyniósł on ponad 13 % wskazań.

Negatywne opinie na temat czynników determinujących przyznawane wynagrodzenie zasadnicze, pejoratywna ocena systemu wynagrodzeń – przed i po zmianach, a także brak ich współzależności z kwalifikacjami wiążą się z postrzeganiem płac jako stymulatorów wzrostu kwalifikacji zawodowych. Zdaniem większości respondentów, zarówno w 2007 r. jak i 2012 r. system wynagradzania nie zachęca do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co prezentuje wykres 5.

Wykres 5. Respondenci ze względu na opinie na temat systemu wynagradzania jako czynnika stymulującego do podnoszenia kwalifikacji zawodowych (w%)



Źródło: badanie własne przeprowadzone wśród członków korpusu służby cywilnej w roku 2007 i 2012.

¹ W drugim badaniu kafeteria w tym pytaniu została wzbogacona o dwa dodatkowe czynniki: wynik wartościowania stanowisk pracy i pozytywna ocena okresowa. Wynika to ze zmiany w 2010 r. przepisów i wdrożenia nowych narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej, o czym była mowa wcześniej.

Należy tu podkreślić bardzo duży odsetek ankietowanych negatywnie oceniających system wynagradzania jako czynnik motywujący do podnoszenia kwalifikacji w 2007 roku. W drugim badaniu ankietowym udział ten wyniósł ok. 60%, przy czym tu oceniany był już zreformowany system wynagradzania. Jedynie 5,4% osób uczestniczących w badaniu w 2007 r. miało pozytywną opinię na temat płac jako stymulatorów podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Odsetek ten w 2012 r. kształtował się na poziomie niecałych 9%. Na uwagę zasługuje również udział członków korpusu służby cywilnej o ambiwalentnej opinii w tym zakresie – w pierwszym badaniu wyniósł on 8,6%, natomiast w drugim – ponad 30%. Omawiając zagadnienie wynagrodzeń jako stymulatorów rozwoju zawodowego należy jednak wyraźnie zaznaczyć pewne niedoprecyzowanie wyników w tym pytaniu, utrudniające porównanie dwóch badań w tej części. W 2007 r. pytanie to zostało skierowane do wszystkich respondentów, przy czym w wyniku problemów technicznych nie było możliwości identyfikacji ok. 1/5 liczby odpowiedzi. W wyniku tego brak danych w omawianym pytaniu w 2007 r. kształtuje się na poziomie 19,4%. Natomiast w 2012 r., z uwagi na fakt, iż przedmiotem pytania były nowe rozwiązania, pytanie zostało skierowane wyłącznie do respondentów mających świadomość przeprowadzonej reformy (57% wszystkich ankietowanych w tym badaniu).

Na system wynagradzania składają się nie tylko wynagrodzenia zasadnicze ale również m.in. zasady przyznawania pracownikom podwyżek i nagród. W 2007 roku prawie 40% ankietowanych zadeklarowało, iż otrzymało w ciągu dwóch lat poprzedzających badanie podwyżki². W 2012 r. natomiast awans finansowy otrzymało niecałe 20% ankietowanych. Trzeba jednak wyraźnie podkreślić, że spadek liczby przyznanych podwyżek w drugim badaniu prawdopodobnie jest efektem spowolnienia gospodarczego oraz wynikających z niego oszczędności, realizowanych przez urzędy administracji rządowej.

Spośród czynników determinujących przyznanie podwyżki w 2007 roku ankietowani najczęściej wybierali zaangażowanie w pracę, fakt, że podwyżkę otrzymali wszyscy pracownicy, a także czynniki niezależne od posiadanych kwalifikacji np. staż pracy. Podobnie kształtowały się odpowiedzi w 2012 r., przy czym tu trzecim czynnikiem decydującym w opinii respondentów o przyznaniu podwyżki była pozytywna ocena pracownicza (wykres 6).

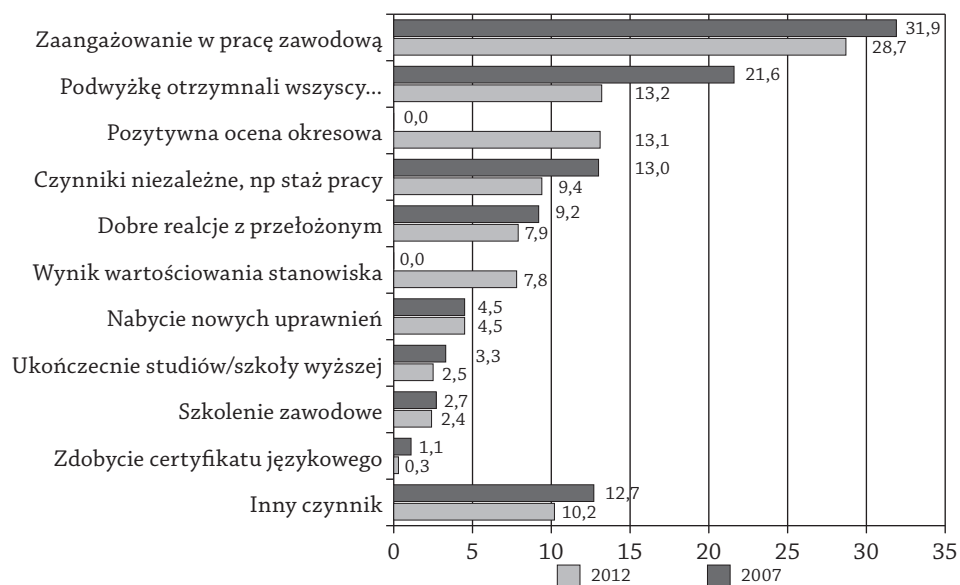
Na wykresie 6. można zauważyć zmniejszenie w 2012 r. odsetka wskazań poszczególnych czynników w porównaniu do roku 2007³. Na uwagę zasługuje

² Pytanie dotyczyło podwyżki wynagrodzenia zasadniczego nie uwzględniającej podwyżki inflacyjnej.

³ Wynika to prawdopodobnie z rozbudowania kafeтерии do tego pytania w 2012 r. o dwa warianty odpowiedzi: wartościowania stanowiska pracy i pozytywnej oceny pracowniczej, tak jak miało to miejsce w przypadku pytania dotyczącego determinant płac.

fakt, że wzrost kwalifikacji zawodowych miał zarówno w 2007 jak i w 2012 r. mniejsze znaczenie niż np. dobre relacje z przełożonym, czy też zaangażowanie w wykonywane obowiązki. W 2012 r. znaczną liczbę wskazań otrzymały także wartościowanie stanowisk i ocena pracownicza (podczas pierwszego badania zmienne te nie występowały z uwagi na brak lub nieobowiązkowy charakter tych narzędzi w urzędach administracji rządowej), stanowiące przyczyny obiektywne.

Wykres 6. Respondenci ze względu na opinie na temat przyczyn przyznania podwyżki wynagrodzeń (w%)



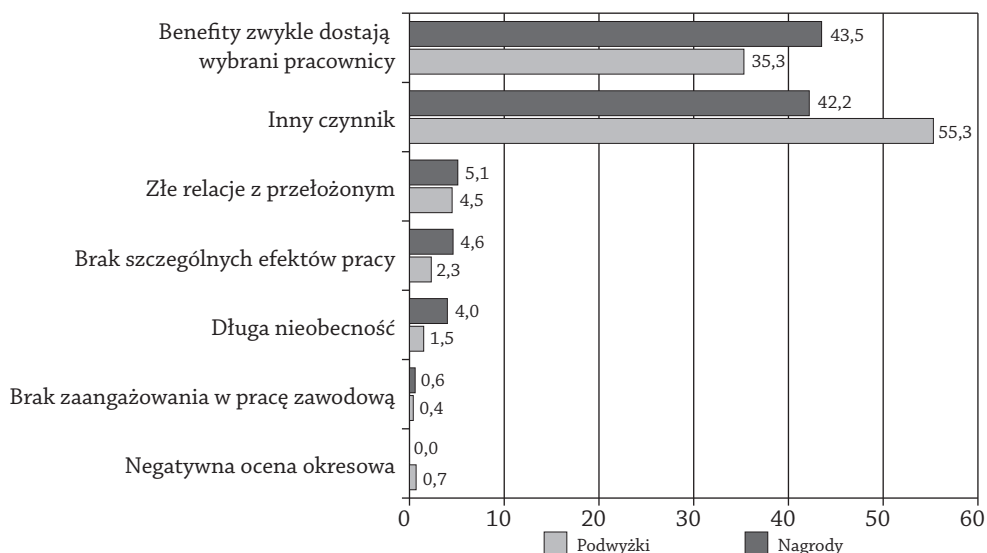
Źródło: badanie własne przeprowadzone wśród członków korpusu służby cywilnej w roku 2007 i 2012.

Podobnie jak w przypadku podwyżek kształtują się dane odnoszące się do przyznanych nagród finansowych. Respondenci, którzy w ciągu dwóch lat poprzedzających badanie otrzymali tę formę benefitu, za przyczynę nagrodzenia najczęściej uznawali po prostu podział środków finansowych pomiędzy wszystkich pracowników. Drugim, najczęściej wskazywanym czynnikiem determinującym przyznanie nagrody było szczególne zaangażowanie w pracę zawodową. Ankietowani często zaznaczali także „dobre relacje z przełożonym” jak powód przyznania nagrody, przy czym odsetek tych wskazań był znacznie mniejszy w stosunku do dwóch pierwszych.

W kwestionariuszu ankietowym z 2012 roku zostały dodatkowo zawarte pytania dotyczące czynników, które zdaniem respondentów przyczyniły się do

nieprzyznania podwyżek i nagród. W obydwu przypadkach respondenci wskazywali przede wszystkim fakt, że benefity są przyznawane wybranym pracownikom, co prezentuje wykres 7.

Wykres 7. Respondenci ze względu na opinie na temat przyczyn nieprzyznania podwyżki wynagrodzeń (w%)



Źródło: badanie własne przeprowadzone wśród członków korpusu służby cywilnej w roku 2007 i 2012.

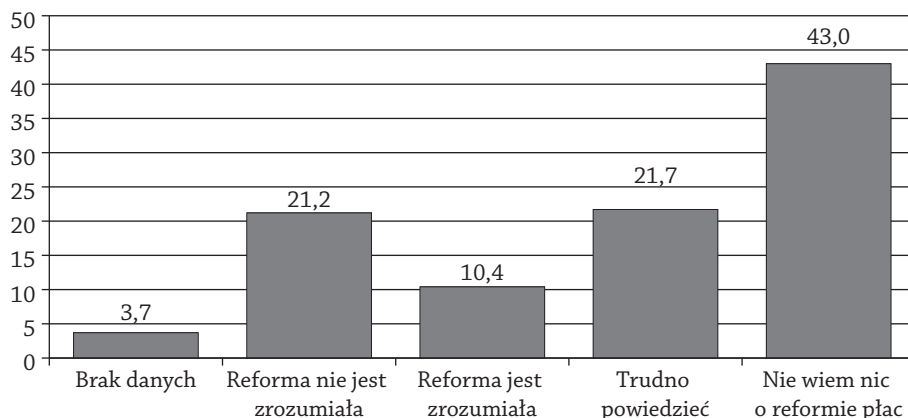
Na wykresie 7. można zauważyć znaczny udział respondentów, którzy wskazali czynniki inne niż wymienione w kafeterii. Osoby te jako przyczynę nieprzyznania benefitów najczęściej wymieniały brak środków finansowych w urzędach. Należy tu jeszcze zaznaczyć, że czynnik „negatywna ocena pracownicza” zawarty był jedynie w kafeterii pytania dotyczącego podwyżek. Zgodnie bowiem z ideą tych benefitów nagroda jest uznaniową formą gratyfikacji, natomiast w odniesieniu do podwyżek przyznanie ich może być następstwem oceny.

Ankietowani w 2012 r. członkowie korpusu służby cywilnej negatywnie oceniają również samą reformę systemu wynagradzania. Należy przy tym jednak wyraźnie podkreślić, że aż ponad 40% osób wypełniających kwestionariusz nie wie, że taka reforma miała miejsce. Dodatkowo dla ok. 20% ankietowanych jest ona niezrozumiała, a jedynie 10% respondentów uznało nowo wdrożone rozwiązania za czytelne. Wyniki analizy w tym zakresie prezentuje wykres 8.

54% świadomych reformy respondentów nie dostrzega wpływu reformy wynagradzania na wzrost płac indywidualnych w administracji. Nieznaczna tylko część

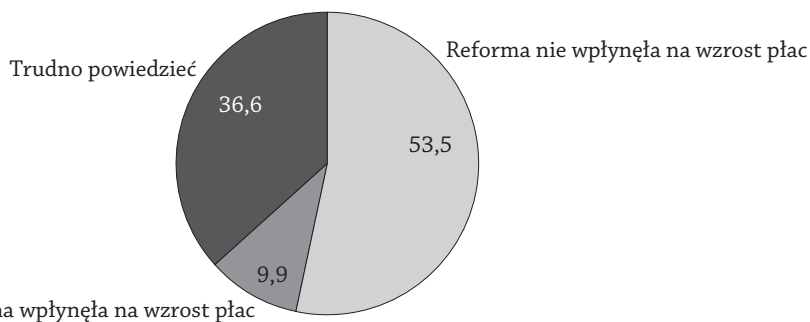
z nich uważa, że wdrożone modyfikacje przyczyniły się do podniesienia wynagrodzeń indywidualnych w administracji, co prezentuje wykres 9.

Wykres 8. Respondenci ze względu na stopień zrozumienia i świadomość reformy wynagrodzeń w służbie cywilnej (w%)



Źródło: badanie własne przeprowadzone wśród członków korpusu służby cywilnej w roku 2007 i 2012.

Wykres 9. Respondenci ze względu na opinie dotyczącą wpływu reformy na płace indywidualne w administracji (w%)



Źródło: badanie własne przeprowadzone wśród członków korpusu służby cywilnej w roku 2007 i 2012.

Dodatkowo 54% świadomych reformy respondentów ma sprecyzowaną opinię na temat obecnego i poprzedniego systemu wynagradzania, przy czym 80% z nich uważa, że ani obecne ani poprzednie rozwiązania nie są dobre.

Co do nowo wprowadzonych narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi opinie respondentów są podzielone. Prawie połowa ankietowanych członków korpusu służby cywilnej negatywnie ocenia wynik wartościowania, natomiast 36,3% ma

w tym zakresie pozytywną opinię. Na uwagę zasługuje fakt, że 14,3% respondentów nie zna wyników wartościowania swojego stanowiska. Opisy stanowisk pracy – zdaniem ponad połowy ankietowanych – są sporządzone sprawiedliwie i zgodnie ze znaczeniem związanych ze stanowiskiem obowiązków zawodowych. Ponad 40% natomiast uważa, że ich opis stanowiska nie jest sprawiedliwy i jest niezgodny ze znaczeniem związanych ze stanowiskiem obowiązków służbowych. Szczegółowa analiza tych odpowiedzi pozwala stwierdzić, że sporządzone opisy stanowisk pracy lepiej oceniali ankietowani zatrudnieni na wyższych stanowiskach

Sposób, w jaki członkowie korpusu służby cywilnej postrzegają istniejące rozwiązania systemowe, w tym płacowe, może wpływać na ich plany zawodowe. Ankietowani, którzy planują zmienić pracę w ciągu 12 miesięcy jako przyczynę swojej decyzji najczęściej podają, zarówno w roku 2007 i 2012, niskie wynagrodzenie. Taki rozkład odpowiedzi stanowi potwierdzenie przedostatniego miejsca systemu wynagradzania wśród atrakcyjnych czynników w miejscu pracy. Innymi czynnikami wpływającymi na decyzję respondentów był – zarówno w 2007 jak i w 2012 r. – brak możliwości awansu i rozwoju.

Podsumowanie

Wyniki badania ankietowego, zrealizowanego 2007 r. i w 2012 r. pokazują, że ankietowani członkowie korpusu służby cywilnej mają negatywną opinię na temat systemu wynagradzania. Rozwiązania mnożnikowe uważają za nieatrakcyjne a przyznawane wynagrodzenia za niekoniecznie związane z posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi. System wynagradzania nie jest zatem w opinii respondentów stymulatorem rozwoju zawodowego. Co więcej, podnoszenie kwalifikacji nie stanowi zdaniem ankietowanych, podstawy do przyznawania podwyżek i nagród. Również sama reforma nie jest oceniana pozytywnie. Jakość wdrożonych nowych narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi dość mocno dzieli wyrażane opinie, natomiast respondenci, jeśli w ogóle mają świadomość wprowadzonych zmian – to w dużej części nie rozumieją ich i są zdania, że zmiany te nie wpłyną na poziom płac. Z drugiej jednak strony negatywne opinie dotyczące rozwiązań płacowych nie skutkują decyzjami zawodowymi. Jedynie niewielki odsetek ankietowanych planuje zmienić miejsce zatrudnienia w najbliższym czasie. Należy to uzasadniać tym, że członkowie korpusu służby cywilnej, którzy wzięli udział w badaniu cenią sobie inne czynniki zatrudnienia w administracji, np. bezpieczeństwo zatrudnienia, co znajduje odzwierciedlenie w odpowiedziach na pytanie dotyczące atrakcyjnych czynników w obecnym miejscu pracy.

Bibliografia

- Przegląd służby cywilnej, Nr 3, listopad–grudzień 2009, KPRM, www.dsc.kprm.gov.pl
- Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 16 stycznia 2007 r. w sprawie określania stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej, Dz. U. z 2007r. Nr 12, poz. 78 i 79 z późn. zm.
- Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 grudnia 2009 r. w sprawie określania stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej, Dz. U. z 2009r. Nr 211, poz. 1630.
- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej, Dz.U. z 2008 Nr 227, poz.1505 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 24 sierpnia 2006 roku o służbie cywilnej, Dz.U. z 2006 Nr 170 poz.1218 z późn. zm.

Summary

Multiplier Compensation Mechanism and its Changes in Opinion of Civil Servants

The paper is a presentation of the results of the two surveys of the civil servants, conducted in order to know their opinion on the multiplier system of remuneration. Furthermore the results allow to compare the perception of the payroll system before and after the reform. It also provides information on the civil servants perception of the reform and implemented human resources management tools. Moreover, the paper discusses briefly the changes in the pay system in the civil service.

Keywords: civil service, remuneration, multiplier mechanism.

Резюме

Мнение членов корпуса гражданской службы о механизме мультипликации вознаграждения и его изменениях

Статья представляет собой анализ результатов двух анкетных исследований, имеющих своей целью узнать мнение членов корпуса гражданской службы о механизме мультипликации вознаграждения. Результаты исследований позволяют также сравнить способ восприятия системы оплаты труда до и после ее реформы и узнать мнение респондентов о самой реформе и нововведенных инструментах управления человеческими ресурсами. В статье обсуждаются также изменения в системе вознаграждения в корпусе.

Ключевые слова: гражданская служба, вознаграждения, механизм мультипликации.

Ewa Śmigielska

Jest absolwentką studiów doktoranckich na Wydziale Nauk Ekonomicznych i Zarządzania UMK w Toruniu. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się wokół zagadnień dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi, w szczególności systemów wynagrodzeń. Lubi piesze wędrówki górskie, jazdę na nartach oraz muzykę klasyczną.