

Warszawa, 21 maja 2021 r.

MEMORANDUM ZPP WS. ZATRUDNIENIA I ZAROBKÓW W ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców przez ostatni rok wielokrotnie podejmował problematykę wpływu pandemii na gospodarkę. Niezmiennie podkreślamy, że znajdujemy się w środku głębokiego kryzysu, który w dwojaki sposób ma również negatywne przełożenie na stan finansów publicznych.

Po pierwsze, obowiązujące w gospodarce ograniczenia podażowe negatywnie przekładają się na dynamikę wpływów podatkowych do budżetu. Po drugie, finanse publiczne zostały obciążone dodatkowymi wydatkami na świadczenia skierowane do m.in. przedsiębiorców i pracowników; mającymi na celu ratowanie istniejących firm i stanowisk pracy. Z niebagatelnymi wydatkami wiąże się również konieczność utrzymania państwowego systemu ochrony zdrowia, funkcjonującego obecnie w nadzwyczajnych warunkach.

Powyższy destrukcyjny dualizm obciążenia finansów publicznych powoduje, że coraz większa staje się pokusa szukania dodatkowych źródeł wpływów do budżetu. Należy jednak stanowczo podkreślić, że sposobem na wyjście z kryzysu nie powinno być podnoszenie, ani wprowadzanie nowych podatków.

Jednym z możliwych i racjonalnych sposobów finansowania dodatkowych wydatków jest znalezienie źródeł oszczędności wśród jednostek i podmiotów finansowanych ze środków publicznych. Trudno wyobrazić sobie lepszy moment, by zrationalizować poziom zatrudnienia w administracji publicznej, a jednocześnie dokonać przeglądu wynagrodzeń stosowanych w jej strukturach i jakkolwiek dostosować je do poziomów rynkowych.

Dodatkowo w czasie wychodzenia gospodarek z pandemii priorytetem dla rządów jest zwiększanie produktywności. Przykładem długookresowych działań w tym obszarze są działania dążące do efektywniejszej alokacji siły roboczej. Przez efektywniejszą alokację rozumiemy przepływ pracowników z sektorów w których wartość produkcji na jednego pracownika jest niższa do sektorów o wyższej produktywności. Zmniejszenie zatrudnienia w sektorze publicznym i przekierowanie dodatkowych zasobów siły roboczej w do sektorów przemysłowych i usługowych przyczyni się do szybszego wzrostu gospodarczego Polski w przyszłości.

1. Administracja publiczna w liczbach

1.1 Zatrudnienie w administracji publicznej

W 2017 r. w administracji zatrudnionych było 403,59 tys. urzędników¹. Oznacza to, że urzędnicy stanowili 2,6% liczby osób pracujących w gospodarce narodowej.²

Roczne koszty zatrudnienia tej grupy wynosiły 23,9 mld zł³, co stanowiło 1,2% rocznego Produktu Krajowego Brutto lub 3% rocznych wydatków sektora finansów publicznych.

Dyskusje o przeroście zatrudnienia w administracji trwają już od wielu lat, a diagnoza dot. nadmiaru etatów w strukturach sektora publicznego stała się na przestrzeni ostatnich dwóch dekad niemal frazesem. W praktyce jednak nadal pozostaje aktualna, ponieważ – mimo szeregu głosów eksperckich w tym zakresie – do tej pory nie zdecydowano się na realną reorganizację zatrudnienia w sektorze publicznym.

W latach 2011-2019 obserwowaliśmy spadek udziału wartości dodanej w PKB wytwarzanej w sekcji administracja publiczna, obrona narodowa i obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, pomimo że w tym samym czasie w Polsce zatrudnienia w tym sektorze utrzymuje się na relatywnie stałym poziomie⁴. Wyjątkowy wzrost udziału zatrudnienia obserwujemy w 2020, gdzie liczba pracujących ogółem spadła, a zatrudnienie w sektorze publicznym się nie zmieniło. Jest to związane z wystąpieniem kryzysu w gospodarce spowodowanego pandemią. Wyraźny wzrost dysproporcji między wzrostem produktywności pracy w sektorze prywatnym i publicznym na przestrzeni ostatnich lat uwidacznia problem spadku efektywności sektora publicznego w odniesieniu do wzrostu całej gospodarki.

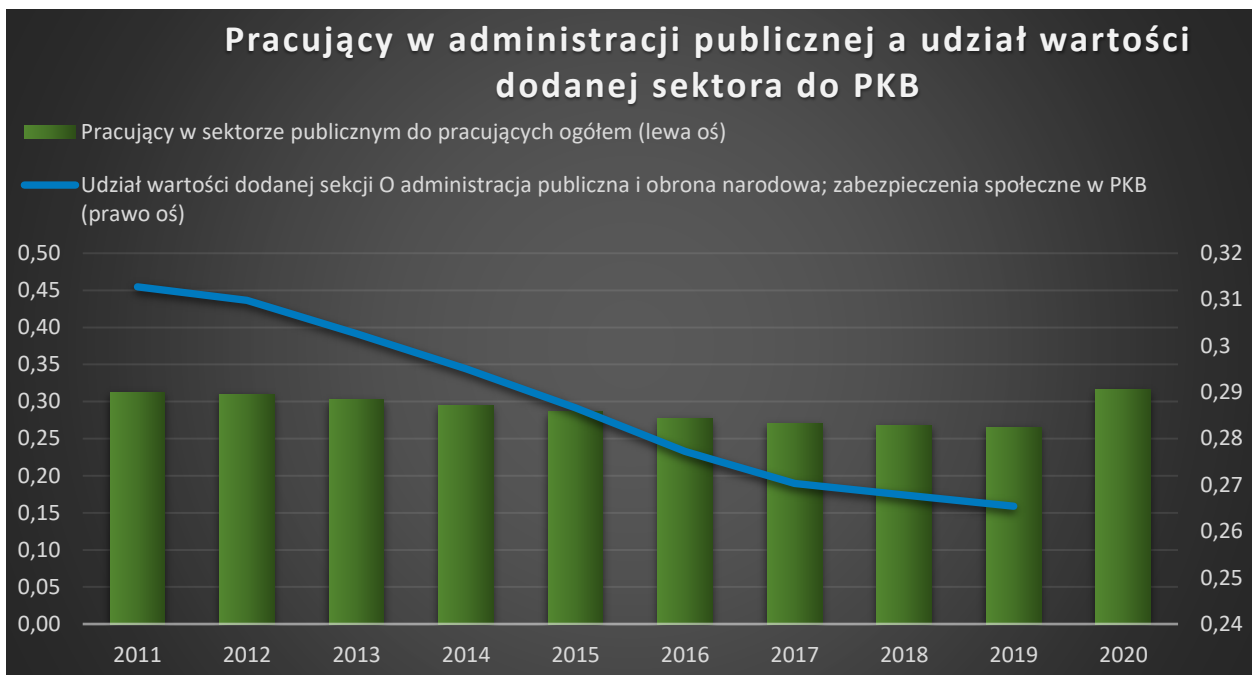
¹https://www.mapawydatkow.pl/wp-content/uploads/2019/05/Mapa-Zatrudnienia-2017_web-150dpi.png

Wyliczenie nie obejmuje sfery obsługi rent i emerytur oraz obsługi rynku pracy.

² Obliczenia własne na podstawie raportu „Rynek pracy w Polsce w 2017 roku”, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (2018), zgodnie z którym w roku 2017 pracujących w gospodarce narodowej było 15 720 tys. osób <https://psz.praca.gov.pl/documents/10828/6677329/Rynek%20pracy%20w%20Polsce%20w%202017%20roku.pdf/5a276180-ddf5-4849-a8de-a76788ad9b9e?t=1521018774788>

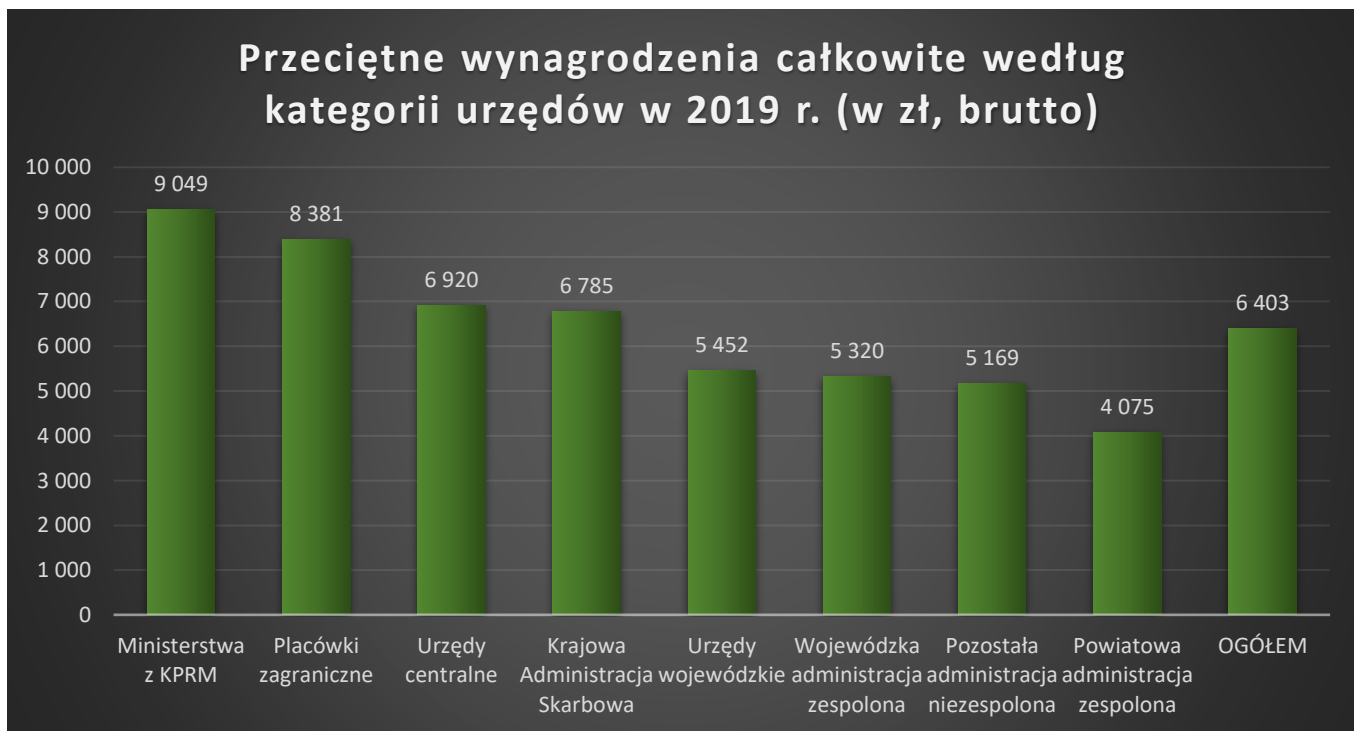
³ https://www.mapawydatkow.pl/wp-content/uploads/2019/05/Mapa-Zatrudnienia-2017_web-150dpi.png

⁴ GUS, Bank Danych Lokalnych, Pracujący według grup i sekcji dochodowych (<https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/temat/4/479>)



1.2 Zarobki w administracji

Zarobki w administracji znacząco się wahają, biorąc pod uwagę kategorie urzędów (jednostek budżetowych). Najniżej opłacanymi urzędnikami w 2019 roku byli pracownicy powiatowej



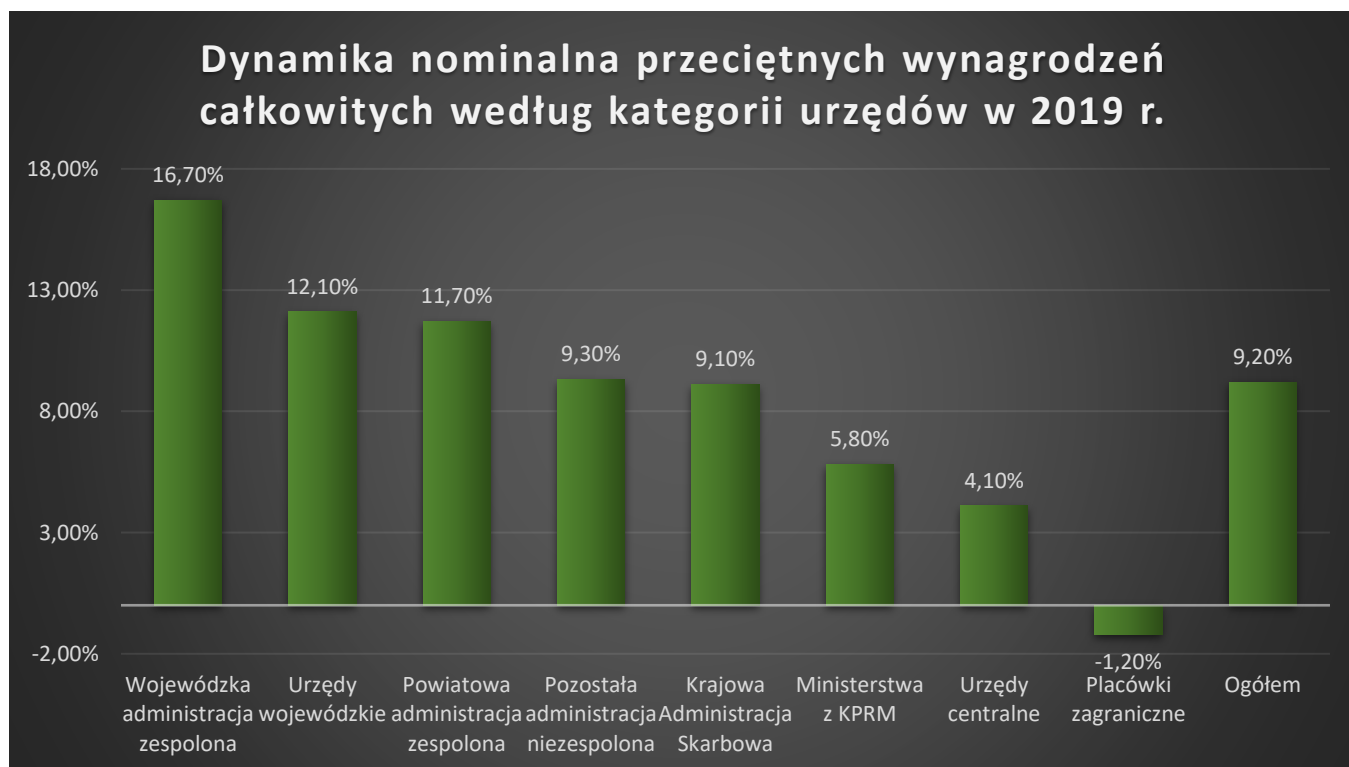
administracji zespolonej (w ich skład wchodzi np. starostwa powiatowe) – zarabiając przeciętnie 4075 zł. brutto, czyli o 2 328 zł. mniej niż wynosi przeciętne wynagrodzenie w całej administracji. Na relatywnie najwyższą pensję w ramach administracji mogli liczyć urzędnicy z ministerstw (w tym Kancelarii Prezesa Rady Ministrów) - osiągając przeciętne miesięczne zarobki w wysokości 9 049 zł.⁵

Źródło danych: <https://www.gov.pl/attachment/0e4090b5-ddcb-425a-a154-e7fc93c3bd16>

Dane dotyczące wynagrodzeń całkowitych obejmują wszystkie składniki wynagrodzeń, takie jak: wynagrodzenie zasadnicze, dodatki stażowe, dodatki funkcyjne, nagrody z funduszu nagród, nagrody jubileuszowe, dodatki służby cywilnej, dodatki zadaniowe, dodatki wynikające ze szczególnych uprawnień, odprawy emerytalne i rentowe oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastka).

1.3 Dynamika płac w administracji

Na najwyższy wzrost płac w 2019 r. mogli liczyć pracownicy wojewódzkiej administracji zespolonej (w jej skład wchodzi np. komendy wojewódzkie policji, komendy wojewódzkie państwowej straży pożarnej, wojewódzkie inspektoraty weterynarii), odnotowując dynamikę w wysokości 16,7%. Oznacza to bardzo wysoki wzrost, biorąc pod uwagę ogólną dynamikę płac w Polsce, która wynosiła 4,8%.⁶



⁵ <https://www.gov.pl/attachment/0e4090b5-ddcb-425a-a154-e7fc93c3bd16>

⁶ <https://stat.gov.pl/sygnalne/komunikaty-i-obwieszczenia/lista-komunikatow-i-obwieszczen/komunikat-w-sprawie-realnego-wzrostu-przecietnego-wynagrodzenia-w-2019-roku-w-stosunku-do-2018-roku,274,7.html>

Źródło danych: <https://www.gov.pl/attachment/0e4090b5-ddcb-425a-a154-e7fc93c3bd16>

Natomiast zdumienie może budzić ujemna dynamika płac pracowników placówek zagranicznych, co oznacza, że przeciętne wynagrodzenie uzyskiwane przez pracownika placówki dyplomatycznej w 2019 roku było niższe od tego osiąganego rok wcześniej – w 2018 roku.⁷

Zjawisko ujemnej dynamiki płac w rynkowych warunkach co do zasady występuje w sytuacjach recesji gospodarczej lub nadpodaży pracowników w danej branży. Zarówno w roku 2019 jak i w roku wcześniejszym globalna sytuacja gospodarcza charakteryzowała się stabilnością i zadowalającym wzrostem, tym samym nie ma możliwości wytłumaczenia wyżej opisanego zjawiska za pomocą negatywnych czynników gospodarczych.

Mając na uwadze drugi przytoczony aspekt, tj. nadpodaż pracowników – służba zagraniczna istotnie cechuje się wysokim zainteresowaniem pod pewnym względem. Przykładowo, w roku 2017 do konkursu na aplikację dyplomatyczno-konsularną przystąpiły 423 osoby, z których wyłoniono 36 do pracy w MSZ, co oznacza ponad 11 chętnych przypadających na jedno stanowisko w ministerstwie.⁸

Jednakże, wskaźniki popytu i podaży w odniesieniu do służby dyplomatycznej powinny mieć w ograniczone znaczenie. Znacznie istotniejszym jest, aby stawki wynagrodzeń tej grupy pracowników były zbliżone do warunków rynkowych po to, aby korpus służby dyplomatycznej i konsularnej składał się wyłącznie z wysokiej klasy specjalistów, którzy nierzadko odpowiadają za sprawy wagi państwowej i kształtowanie naszej polityki zagranicznej.

Ponadto, są to osoby najczęściej osoby wykształcone, wysoko wykwalifikowane, znające co najmniej dwa języki obce i posiadające dostęp do newralgicznych informacji niejawnych. Tej kategorii pracownicy są również istotnie narażeni na zainteresowanie nimi ze strony wywiadów obcych państw. Dlatego wynagrodzenie członków korpusów dyplomatycznych i konsularnych powinno istotnie ograniczać ryzyko wystąpienia korupcji. Jednocześnie – wysokość wynagrodzenia powinna po prostu być odpowiednia do charakteru zadań i obowiązków, wymaganych umiejętności i kwalifikacji, a także uwzględniać czynniki związane z funkcjonowaniem w innym państwie.

⁷ Zgodnie z Zarządzeniem Nr 13 Ministra Spraw Zagranicznych z dnia 16 maja 2012 r. w sprawie kategorii placówek zagranicznych ze względu na ich znaczenie merytoryczne dla realizacji celów i zadań polskiej polityki zagranicznej oraz jakoś warunków życia w miejscu urzędowania w państwie przyjmującym, placówkę zagraniczną należy rozumieć jako przedstawicielstwo dyplomatyczne, stałe przedstawicielstwo przy organizacji międzynarodowej, urząd konsularny, instytut polski lub inną placówkę podległą ministrowi właściwemu do spraw zagranicznych, mającą siedzibę poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej.

⁸ <https://www.pap.pl/aktualnosci/news%2C1226382%2Cwaszczykowski-w-ciagu-dwoch-lat-rzadow-pis-zmieniono-ponad-60-proc-ambasadorow.html>

Na ten problem zwracał już w 2013 roku uwagę Bank Światowy w swoim raporcie dotyczącym reformy praktyk kształtowania wynagrodzeń w sektorze publicznym przygotowanym na zlecenie Ministerstwa Finansów⁹. Dodatkowo zwrócił on uwagę, że system mnożnikowy choć daje możliwość kierownictwu swobodę w dopasowaniu go do wyróżniania efektywnych pracowników, ale jednocześnie brak jasności kryteriów jego przyznawania może być przyczyną nadużyć.

1.4 Struktura wynagrodzeń urzędników

Należy zwrócić uwagę na strukturę wynagrodzeń w administracji. Przytaczane na wykresie 1 wynagrodzenie całkowite obejmuje różne rodzaje składników wynagrodzeń, takie jak wynagrodzenie zasadnicze, dodatki stażowe, dodatki funkcyjne, nagrody z funduszu nagród, nagrody jubileuszowe, dodatki służby cywilnej, dodatki zadaniowe, dodatki wynikające ze szczególnych uprawnień, odprawy emerytalne i rentowe oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastka).

Przeciętne wynagrodzenia w podziale na wybrane typy urzędów w 2019 r. (w zł, brutto)		
Typ Urzędu	Zasadnicze	Całkowite
Ministerstwa z KPRM	5 614	9 049
Placówki zagraniczne	5 655	8 381
Urzędy centralne	4 585	6 920
Krajowa Administracja Skarbowa	4 231	6 785
Kuratoria oświaty	4 022	6 122
Wojewódzkie inspektoraty ochrony środowiska	4 071	6 534
Wojewódzkie inspektoraty transportu drogowego	3 902	6 487
Wojewódzkie inspektoraty inspekcji handlowej	3 370	5 195
Wojewódzkie inspektoraty nadzoru budowlanego	3 479	5 921
Komendy wojewódzkie Policji	3 299	4 657
Urzędy wojewódzkie	3 628	5 452

⁹ Bank Światowy, Polska: Reforma praktyk w procesie kształtowania wynagrodzeń w sektorze publicznym, Warszawa 2013.

Urzędy statystyczne	3 083	4 822
Oddziały Straży Granicznej	2 928	4 282
Komendy powiatowe (miejskie) PSP	2 946	4 232
Komendy powiatowe (miejskie) Policji	2 797	3 858
Służba cywilna ogółem	4 110	6 403

Źródło danych :<https://www.gov.pl/attachment/0e4090b5-ddcb-425a-a154-e7fc93c3bd16>

Jak wskazują powyższe dane, dodatki i nagrody potrafią stanowić nawet 38% wynagrodzenia całkowitego (tak jak jest to w przypadku wynagrodzeń w ministerstwach wraz z KPRM).

O ile uzyskanie części z dodatków - po spełnieniu odpowiednich wymagań - stanowi dla urzędnika niemalże pewnik, gdyż warunki ich wypłaty jednoznacznie wynikają z przepisów ustaw i rozporządzeń - o tyle niektóre z nich mają charakter uznaniowy i są wyłączną kompetencją pracodawcy.

Dodatki o charakterze uznaniowym:

- Dodatek zadaniowy - członkowie korpusu służby cywilnej mogą otrzymać dodatek zadaniowy za wykonywanie dodatkowych, powierzonych mu przez pracodawcę zadań na okres wykonywania tych zadań, ze środków przeznaczonych na wynagrodzenia;
- Nagroda z funduszu nagród - członkom korpusu służby cywilnej za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej można przyznać nagrodę ze specjalnie utworzonego w tym celu funduszu nagród w służbie cywilnej.

Ponadto, istotna część dodatków jest uzyskiwana ze względu na osiągnięty staż pracy. Taka konstrukcja nie zachęca specjalistów do podejmowania pracy w administracji publicznej, ponieważ początkowe wynagrodzenie jest znacznie niższe, od tego oferowanego „na start” w warunkach rynkowych.

Dodatki związane z wieloletnią pracą:

- Dodatek stażowy – urzędnikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, w wysokości wynoszącej po pięciu latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego;

- Nagroda jubileuszowa – Po przepracowaniu określonej ilości lat (20, 25, 30, 35, 40, 45 lat) urzędnikowi przysługuje nagroda jubileuszowa stanowiąca określony iloczyn wynagrodzenia miesięcznego (od 75% wynagrodzenia miesięcznego po przepracowaniu 20 lat, do 400% wynagrodzenia miesięcznego po przepracowaniu 45 lat).

Można uznać, że co do zasady początkującemu urzędnikowi nie przysługuje żaden dodatek, zatem otrzymuje on wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze, którego przeciętne kwoty zostały podane powyżej.

Tym samym mając na uwadze powyższe dane dot. wynagrodzeń zasadniczych, można sobie wyobrazić urzędnika-specjalistę rozpoczynającego pracę w wojewódzkim inspektoracie nadzoru budowlanego z pensją wynoszącą 3 479 zł. brutto, lub pracownika oddziału straży granicznej z początkową pensją w wysokości 2 928 zł. brutto. Są to rażąco niskie kwoty, mając na uwadze charakter pracy i stopień odpowiedzialności, z jakim urzędnik musi się mierzyć od pierwszego dnia pracy. Powyższe nie sprzyja również pozyskiwaniu wykwalifikowanych pracowników w danych obszarach kompetencji urzędów, co powoduje niewykorzystanie potencjału administracji, a wręcz niewydolność urzędów.

2. Porównanie wynagrodzeń w administracji z rynkowymi stawkami

Zgodnie z zestawieniem przeciętnych wynagrodzeń całkowitych według kategorii urzędu i grupy stanowisk w 2019 r.¹⁰, urzędnik zatrudniony w ministerstwie na stanowisku samodzielnym zarabiał przeciętnie 8 931zł. Stanowiskiem samodzielnym w ministerstwach jest m.in. stanowisko radcy prawnego, głównego księgowego oraz audytora wewnętrznego.¹¹

Stanowisko	Wynagrodzenie w administracji	Wynagrodzenie rynkowe ¹²	Różnica
Radca prawny		15 000 zł.	6 069 zł.
Główny księgowy	8 931 zł.	17 000 zł.	8 069 zł.
Audytór wewnętrzny		12 000 zł.	3 069 zł.

W ramach innego przykładu, urzędnik zatrudniony w urzędzie centralnym na stanowisku wspomagającym osiąga przeciętne wynagrodzenie w wysokości 4 991 zł. Stanowiskiem

¹⁰ <https://www.gov.pl/attachment/0e4090b5-ddcb-425a-a154-e7fc93c3bd16> - tabela 6, slajd 10.

¹¹ Zgodnie z rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów z dnia 16 stycznia 2007 r. w sprawie określenia 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.

¹² Hays Poland, Raport Płacowy 2019, <https://www.pulshr.pl/media/plik/69727.html>

wspomagającym w ramach urzędów centralnych jest m.in. stanowisko inspektora budowlanego zatrudnionego w Głównym Urzędzie Nadzoru Budowlanego.

Stanowisko	Wynagrodzenie w administracji	Wynagrodzenie rynkowe	Różnica
Inspektor budowlany	4 991 zł.	9 000 zł.	4 009 zł.

Również w urzędzie centralnym, urzędnik zatrudniony na stanowisku specjalistycznym osiąga przeciętne wynagrodzenie w wysokości 5 775 zł. Stanowiskiem specjalistycznym w ramach urzędów centralnych jest m.in. stanowisko starszego analityka w Głównym Urzędzie Statystycznym. Rynkowym odpowiednikiem tego stanowiska może być stanowisko specjalisty ds. raportowania i analiz.

Stanowisko	Wynagrodzenie w administracji	Wynagrodzenie rynkowe	Różnica
Starszy analityk/ Specjalista ds. raportowania i analiz	5 775 zł.	9 000 zł.	3 225 zł.

Administracja ma także coraz większe problemy ze znalezieniem odpowiednich kandydatów na urzędników. W 2017 r. na jedno stanowisko w służbie cywilnej kandydowało średnio 11 osób, podczas gdy w 2013 r. – 35 osób. Wówczas urzędy mogły dokonywać rygorystycznej selekcji wśród aplikujących. W 2018 roku jedynie 63 procent postępowań kwalifikacyjnych kończyło się obsadzeniem stanowiska.¹³

Opinia Szefa Służby Cywilnej pozostaje w zgodzie z naszymi wyliczeniami i wnioskami. Bowiem w jego opinii, przyczyn mniejszego zainteresowania służbą cywilną należy dopatrywać się w niedostatecznej – w porównaniu z sektorem prywatnym – konkurencyjności wynagrodzeń na stanowiskach wymagających specjalistycznych kwalifikacji.¹⁴

¹³ <https://www.rp.pl/Rynek-pracy/306039938-Sluzba-cywilna-szuka-pracownikow-Odstraszaja-zarobki.html>

¹⁴ Ibidem.

3. Propozycje zmian.

Mając na uwadze przedstawione wyżej dane, wydaje się że racjonalnym kierunkiem zmian w strukturze zatrudnienia i wynagradzania urzędników byłoby zmniejszenie etatyżacji, przy jednoczesnym zwiększeniu poziomu wynagrodzeń. Możliwość racjonalnej redukcji zatrudnienia w administracji publicznej wydaje się być potwierdzona doświadczeniami z (wciąż trwającego) okresu epidemii COVID-19. Gmachy ministerstw i najważniejszych urzędów pozostają w znacznej mierze puste, a zdecydowana większość zatrudnionych pracuje zdalnie z – jak to zazwyczaj bywa – różną efektywnością. Być może właśnie wnioski z doświadczenia kilku miesięcy pracy zdalnej były podstawą do oszacowania przerostu zatrudnienia w administracji publicznej na poziom od 4 do 15 procent (tego rodzaju informacje pojawiały się w mediach we wrześniu 2020 roku).

Równolegle, dyskusje o wynagrodzeniach urzędników na różnych szczeblach hierarchii administracji publicznej, wciąż generują gigantyczne emocje w opinii publicznej. Mimo, że (jak wykazano w poprzednich sekcjach), pensje na tych stanowiskach znacznie odbiegają *in minus* od tych, które można uzyskać na wolnym rynku, w debacie wciąż dominuje populistyczny ciąg ku dalszemu obniżaniu wynagrodzeń, a każda informacja o przyznanych nagrodach (które – jak już wykazano – stanowią istotną część wynagrodzeń w ujęciu rocznym) budzi niezdrowe emocje.

Reasumując, mamy do czynienia z dwoma nakładającymi się na siebie zjawiskami, istotnie ograniczającymi sprawność i fachowość administracji publicznej. Przerost zatrudnienia powoduje, że ciężar pracy rozkłada się nierównomiernie – część pracowników może pozwolić sobie na pewną bierność, ponieważ jest ona kompensowana przez zaangażowanie ambitniejszych i efektywniejszych urzędników. Mnożące się w strukturach poszczególnych organów stanowiska budzą dodatkowo wrażenie „rozpasania” administracji publicznej i utrudniają (a więc i wydłużają) załatwianie spraw. W tym samym czasie, niski (w porównaniu do firm prywatnych) poziom wynagrodzeń powoduje, że administracja nie „ściąga” z rynku najlepszych, lecz często staje się wygodną przystanią dla tych, którym kompetencje i umiejętności nie pozwalają skutecznie konkurować na wolnym rynku.

W przypadku najwyższych stanowisk, poziom wynagrodzeń ma również znaczenie w wymiarze prestiżu i pewnej powagi państwa. Najwyżej umocowane osoby reprezentujące państwo polskie na zewnątrz zarabiają nawet kilkakrotnie mniej, niż ich odpowiednicy z innych krajów.

Wziąwszy pod uwagę wszystkie przedstawione powyżej aspekty, w opinii ZPP należy:

- dokonać przeglądu zatrudnienia w administracji publicznej i dokonać redukcji etatyzacji o ok. 10%;
- zmienić model wynagradzania urzędników, pracowników ministerstw i polityków w taki sposób, by ich pensje jakkolwiek odzwierciedlały rynkowy poziom wynagrodzeń: optymalnym modelem byłoby powiązanie wynagrodzeń poszczególnych kategorii urzędników i polityków z przeciętnym wynagrodzeniem w gospodarce narodowej. Tym samym, każdy szczebel administracji, a także każde stanowisko zajmowane w strukturach państwa, powinno być bezpośrednio powiązane z wynagrodzeniem określonym jako X-krotność przeciętnego wynagrodzenia. Konkretna matryca wynagrodzeń powinna być przedmiotem dyskusji, ale wydaje się, że:
- osoby sprawujące najwyższe stanowiska w państwie (prezydent, premier, marszałek sejmu) powinny zarabiać nie mniej, niż dziesięciokrotność przeciętnego wynagrodzenia za pracę;
- ministrowie konstytucyjni nie mniej niż siedmiokrotność przeciętnego wynagrodzenia za pracę;
- wiceministrowie nie mniej niż sześciokrotność przeciętnego wynagrodzenia za pracę – na tym samym poziomie wynagradzana powinna być Pierwsza Dama.

Współczynnik dla posłów i senatorów mógłby wynosić np. czterokrotność przeciętnego wynagrodzenia za pracę.

Odejście od obecnie obowiązującego systemu wyznaczania wysokości wynagrodzeń w oparciu o kwotę bazową i mnożnik spowoduje, że podwyżki wynagrodzeń nie będą generować kolejnych wzrostów nierówności między osobami zajmującymi dyrektorskie i kierownicze stanowiska, a szeregowymi urzędnikami. A odejście od obecnie stosowanej uznaniowości w wyznaczaniu mnożnika spośród odpowiadających stanowisku przedziałów doprowadzi do większej transparentności systemu wynagrodzeń.

W rezultacie, doprowadzono by do zwiększenia efektywności funkcjonowania administracji publicznej, oraz do pewnych oszczędności budżetowych (część oszczędności wynikających ze zmniejszenia etatyzacji zostałyby skonsumowane przez wzrost wynagrodzeń pozostałych urzędników, jednak zakładamy że nie całość). Odblokowanie nadmiarowych rezerw zasobów pracy i ich przepływ do pozostałych sektorów gospodarki, zmagających się z niedoborem siły roboczej, zapewni zaś

efektywniejszą alokację pracowników w gospodarce i w dalszej perspektywie szybszy wzrost gospodarczy Polski.