



Warszawa, Gdańsk, dnia 19 lipca 2022 r.

Pan

**Piotr Patkowski**

Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Finansów

Warszawa

Szanowny Panie Ministrze,

Stosownie do art. 17 ust. 3 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232 z późn. zm.), strona pracowników, reprezentowana przez Forum Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, przedkłada wspólne stanowisko w sprawie Założeń projektu budżetu państwa na rok 2023 (dalej: Założenia).

### **Prognozy makroekonomiczne**

Scenariusz makroekonomiczny, zaprezentowany w Założeniach projektu budżetu państwa na rok 2023, jest spójny z prognozą przedstawioną w kwietniu br. w Wieloletnim Planie Finansowym Państwa na lata 2022-2025, w tym w Aktualizacji Programu Konwergencji, a więc bazuje na danych oraz wiedzy o perspektywach gospodarki na koniec marca br., co rodzi poważne wątpliwości odnośnie do aktualności podstawowych wskaźników makroekonomicznych. Tyczą się one przede wszystkim poziomu inflacji w 2023 r.

Strona pracowników podziela pogląd, że krótkookresowe perspektywy dla polskiej gospodarki obarczone są dużą niepewnością związaną z sytuacją

geopolityczną, wzrostem cen surowców na światowych rynkach oraz zaburzeniami w globalnych łańcuchach dostaw. Z pewnością utrudnia to prognozowanie sytuacji makroekonomicznej. Należy jednak zwrócić uwagę, że Założenia projektu budżetu państwa na rok 2023 powinny zostać oparte o trwałe i solidne podstawy, ponieważ przyjęcie błędnych wskaźników wpłynie negatywnie na prognozę dochodów i wydatków zapisanych następnie w projekcie budżetu państwa. W konsekwencji będą mieć one wpływ na planowaną dynamikę wzrostu wynagrodzeń oraz rent i emerytur.

W tym kontekście trudno zgodzić się z rządową prognozą inflacji, która ma wynieść w 2023 r. 7,8%. W świetle dostępnych danych, w tym prognoz Komisji Europejskiej i Narodowego Banku Polskiego (NBP), założenie to wydaje się mało prawdopodobne, dlatego wymaga pilnej korekty.

Warto zauważyć, że Komisja Europejska szacuje inflację (HICP) w Polsce w 2023 r. na poziomie 9%. Będzie ona najwyższa wśród wszystkich państw Unii Europejskiej. Z kolei Narodowy Bank Polski prognozuje poziom inflacji w Polsce w przyszłym roku na poziomie 12,3%.

Powyższe prognozy korespondują z aktualnymi odczytami inflacji Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) i obserwowanym trendem wzrostu cen. Po kilkumiesięcznych wzrostach, inflacja w czerwcu br. osiągnęła poziom 15,5% (r/r). Mając na uwadze wysokość cen produktów rolnych i surowców energetycznych, scenariusze wzrostu inflacji mogą być różne, a najbardziej prawdopodobny, jest dalszy wzrost inflacji w 2022 r. i jej skokowy wzrost na początku 2023 r.

W związku z powyższym brak decyzji o korekcie wskaźnika inflacji w 2023 r. uznajemy za poważny błąd, który będzie skutkował koniecznością nowelizacji ustawy budżetowej na rok 2023 w trakcie roku budżetowego. Kierując się doświadczeniem wynikającym z prac nad projektem ustawy budżetowej na 2022 r., w trakcie których rząd przyjął nierealistyczne założenie wobec wysokości inflacji (wedle strony rządowej miała ona wynieść w tym roku 3,3%), wnosimy o podjęcie niezbędnych prac analitycznych w celu urealnienia wskaźnika inflacji na przyszły rok.

W interesie wszystkich stron uczestniczących w dialogu społecznym jest skuteczne ograniczenie inflacji, która powoduje koszty finansowe i społeczne. Dlatego, w ocenie strony pracowników, powinny być one rozłożone sprawiedliwie pomiędzy różne grupy społeczne. Ograniczanie wzrostu inflacji nie może odbywać się wyłącznie kosztem pracowników, zwłaszcza najslabiej zarabiających.

Po raz kolejny pragniemy zauważyć, że forma przedłożonych partnerom społecznym Założeń utrudnia ich analizę. Z roku na rok pogłębia się tendencja polegająca na ograniczaniu zakresu informacji prezentowanych partnerom społecznym, co w znacznym stopniu ogranicza możliwości merytorycznej dyskusji i w efekcie, próby osiągnięcia konsensusów w przedmiotowych kwestiach.

Ponadto, zwracamy uwagę że, po pierwsze, scenariusz makroekonomiczny nie uwzględnia pozytywnego wpływu, jaki na dynamikę aktywności gospodarczej będzie miało wykorzystanie środków z unijnego Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności. Niepokoi przy tym niepewność związana ze stanem wykorzystania środków z unijnej perspektywy finansowej na lata 2021-2027 oraz terminem rozpoczęcia korzystania ze środków Krajowego Programu Odbudowy.

Po drugie, w Założeniach nie wskazano skutków wdrożenia Krajowego Programu Reform. Powinny one zostać zaprezentowane ze względu na znaczenie, jakie strona rządowa przypisuje inwestycjom publicznym i prywatnym we wzroście PKB w 2023 r. oraz w latach następnych.

Po trzecie, oprócz ogólnych ocen i prognoz makroekonomicznych rząd powinien przedstawić w Założeniach dane dotyczące strony dochodowej i wydatkowej budżetu państwa, w tym dochodów podatkowych, tym bardziej, że czas na opiniowanie projektu ustawy budżetowej jest bardzo krótki.

### **Stabilizująca reguła wydatkowa**

Komisja Europejska potwierdziła utrzymanie ogólnej klauzuli wyjścia do końca 2023 r. celem zapewnienia elastycznej polityki budżetowej. W wytycznych z maja br. Komisja zwróciła jednak uwagę, że w przyszłym roku należy skoncentrować się na kontroli tempa wzrostu wydatków bieżących, przy priorytetowym traktowaniu wydatków inwestycyjnych, co z kolei może stanowić zagrożenie dla tempa wzrostu wydatków przeznaczanych na wynagrodzenia oraz renty i emerytury. Dlatego strona pracowników podkreśla potrzebę prowadzenia polityki budżetowej, ukierunkowanej przede wszystkim na walkę z gospodarczymi i społecznymi skutkami inwazji Rosji na Ukrainę oraz celowane działania łagodzące skutki wysokiego poziomu inflacji. Podejmowane w powyżej nakreślonym zakresie decyzje powinny chronić osoby o najniższych dochodach i zapewniać wzrost wynagrodzeń i świadczeń na poziomie wyższym niż inflacja.

## Wynagrodzenia

Strona pracowników uznaje za konieczny znaczny wzrost wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz płacy minimalnej w 2023 r. Podtrzymuje tym samym postulaty przedstawione we wspólnym stanowisku trzech central związkowych z dnia 13 maja 2022 r. zgodnie z którym:

- wzrost wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej powinien wynosić nie mniej niż 20%;
- wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę powinien wynosić:
  - od 1 stycznia 2023 r. nie mniej niż o 16,28% (o 490 zł)
  - od 1 lipca 2023 r. nie mniej niż o 7,15% (o 250 zł)
- wskaźnik waloryzacji emerytur i rent powinien wynosić nie mniej niż średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług w 2022 r., o którym mowa w art. 89 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 504 z późn. zm.), zwiększony o co najmniej 50% realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia za pracę w roku 2022.

Strona pracowników podkreśla, że hamowanie wzrostu płac poprzez ustalenie wysokości płacy minimalnej oraz wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej na poziomie niższym od proponowanego przez reprezentatywne centrale związkowe jest niewłaściwe z punktu widzenia społecznego oraz gospodarczego. Pracujący muszą mieć możliwość utrzymania się w warunkach wysokiej inflacji. Osoby o najniższych wynagrodzeniach to grupa, wobec której rząd powinien być szczególnie uważny i tak kształtować poziom płac, aby realna wartość wynagrodzeń nie spadła. Strona pracowników uznaje tę kwestię za fundamentalnie istotną. Mimo nominalnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia, płace w Polsce pozostają na niskim poziomie. W październiku 2020 r. połowa zatrudnionych w podmiotach gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 i więcej osób otrzymała wynagrodzenie poniżej mediany, która wyniosła 4702,66 zł. W badanych przez GUS podmiotach 10% najniżej zarabiających osób otrzymało wynagrodzenie co najwyżej w wysokości 2719,68 zł. Zatrudnieni, którzy otrzymali miesięczne wynagrodzenie brutto mniejsze lub równe przeciętnemu wynagrodzeniu miesięcznemu stanowili 65,6% ogółu pracowników najemnych. Warto zauważyć, że w 2021 r. w Polsce zarobki wynosiły średnio 1,17 tys. euro miesięcznie, czyli 38,6% średniego poziomu wynagrodzenia w Unii Europejskiej.

Strona pracowników wyraża obawę, iż niższe dochody realne i wysoki poziom niepewności doprowadzą do znacznego spowolnienia wzrostu konsumpcji, co zmniejszy prognozowane tempo PKB. Rada Ministrów prognozuje, że realne tempo wzrostu płac w 2022 r. wyniesie 1% i 1,6% w przyszłym roku. Dlatego też strona pracowników ma uzasadnione prawo sądzić, że znajdziemy się na poziomie realnych wzrostów odnotowanych 10 lat temu.

### **Wynagrodzenia w państwowej sferze budżetowej**

Strona pracowników wyraża sprzeciw wobec propozycji Rady Ministrów, aby średnioroczny wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej w przyszłym roku wyniósł w ujęciu nominalnym tylko 107,8%, przy prognozowanym wskaźniku inflacji w wysokości 107,8%. Decyzja ta oznacza, że realny wzrost płac w przyszłym roku wyniesie 0%. Reprezentatywne centrale związkowe uznają taki scenariusz za nieakceptowalny.

Złożenie powyższej propozycji partnerom społecznym stanowi potwierdzenie tezy, że rząd bagatelizuje opinię związków zawodowych na temat docelowej wysokości inflacji w 2023 r., która będzie wyższa niż prognozowana w Założeniach z powodu dynamicznego wzrostu cen energii elektrycznej, paliw i żywności oraz z uwagi na sytuację geopolityczną. Czynniki te powinny znaleźć odzwierciedlenie w skali proponowanych podwyżek.

Należy podkreślić, że siła nabywcza przeciętnego wynagrodzenia w państwowej sferze budżetowej od dłuższego czasu ulega zmniejszeniu. W pierwszym kwartale br. przeciętne realne miesięczne wynagrodzenie brutto w państwowej sferze budżetowej wzrosło co prawda nominalnie, ale realnie zmniejszyło się o 3,6% (kw/kw). Trend spadkowy rozpoczął swój bieg w 2021 r. Przy średniorocznym wskaźniku wzrostu wynagrodzeń na poziomie 100%, realna płaca w sferze budżetowej zwiększyła się w 2021 r. tylko o 1,4% r/r, podczas gdy rok wcześniej o 5,7%. Był to najniższy wzrost odnotowany od 2012 r. Dlatego strona pracowników domaga się podjęcia pilnych działań, które zahamują trend spadkowy realnej płacy w sferze finansów publicznych.

W związku z zaistniałą sytuacją strona pracowników proponuje wzrost płac w całym sektorze publicznym w 2023 r. o 20%. Podwyżki w zaproponowanej wysokości są konieczne, ponieważ obecny poziom płac w sferze finansów publicznych

jest skandalicznie niski. Zmniejsza zainteresowanie pracą na rzecz społeczeństwa, co prowadzi do poważnych deficytów kadrowych, hamuje procesy rozwojowe państwa, wpływa na obniżenie kapitału społecznego zaufania i pogarsza jakość usług publicznych. Zgłoszone przez stronę pracowników oczekiwania nie są ponadnormatywnie wygórowane, ponieważ wydajność pracy wciąż przewyższa wzrost płac, a prognozy dotyczące wzrostu wydajności na przyszły rok są optymistyczne, przy jednocześnie malejącej dynamice kosztów pracy.

Należy założyć, że podniesienie wynagrodzeń w sferze finansów publicznych można z powodzeniem sfinansować ze środków budżetu państwa, którego kondycję można ocenić jako stabilną. Po upływie maja br. budżet odnotował nadwyżkę w wysokości 12,1 mld zł. Wpływy z samych podatków wzrosły o blisko 30 mld zł w porównaniu z ubiegłym rokiem. Świadczy to o wysokim popycie i dobrej kondycji finansowej firm. Warto także podkreślić, że w czerwcu br. Narodowy Bank Polski dokonał wpłaty z zysku ponad 10,4 mld zł do budżetu państwa. Ponadto:

- dochody z podatku VAT były wyższe o blisko 16% r/r,
- dochody z podatku PIT były wyższe o blisko 14% r/r,
- dochody z podatku CIT były wyższe o blisko 40% r/r,
- dochody z podatku akcyzowego i podatku od gier były wyższe o blisko 14% r/r,
- dochody z tytułu podatku od niektórych instytucji finansowych były wyższe o blisko 16% r/r.

W tym kontekście szczególnie istotne są dochody z podatku CIT. Powinny one zapewniać realizację funkcji redystrybucyjnej państwa. Uważamy, że skoro przedsiębiorstwa wykazują zyski i są w dobrej kondycji finansowej nie ma przeszkód, aby finansować w większym stopniu zadania państwa w obszarze wynagrodzeń. Jest to tym bardziej pożądane, ponieważ podatnicy w 2020 r. udzielili przedsiębiorcom pomocy publicznej w wysokości około 138 mld zł, co stanowi wartość 6% PKB.

Nie można także zapominać o Krajowym Planie Odbudowy, który choć jest projektem stricte proinwestycyjnym to będzie w sposób pośredni odciążał budżet państwa w zakresie finansowania wielu publicznych zadań. Wygenerowane w ten sposób oszczędności mogą zostać przesunięte na realizację innych zadań państwa oraz służyć poprawie efektywności sektora publicznego i wzrostowi płac.

Z powyższego wynika, że budżet dysponuje środkami finansowymi na realizację postulatu strony pracowników dotyczącego wskaźnikowego wzrostu płac w sferze finansów publicznych o nie mniej niż 20%. Ważne jest jednak, aby rząd

dokonał, jeszcze w 2022 r., pozytywnej interwencji w kwestii wzrostu wynagrodzeń zatrudnionych w sferze finansów publicznych, aby utrzymać ich realną wartość wobec wysokiej dynamiki inflacji w bieżącym roku.

Pozytywnie należy ocenić to, że rząd zamierza podnieść płace w oparciu o mechanizm, który określa ustawa o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej a nie poprzez zwiększanie funduszu płac, z czym mamy do czynienia w bieżącym roku.

Strona pracowników zwraca jednak uwagę, że płace w sferze finansów publicznych ulegają rozwarstwieniu. Rząd preferuje przyznawanie podwyżek poprzez wzrost funduszu wynagrodzeń, co sprzyja uznaniowości w ustalaniu wzrostu wynagrodzeń. Wskaźnik wzrostu wynagrodzeń pomiędzy rokiem 2011 a 2022 rokiem był odmrożony tylko dwukrotnie, w 2019 i 2020 r. Ewentualny wzrost wynagrodzeń wynikał ze wzrostu funduszu płac. Wskaźnikowo płace wzrosły w tym okresie tylko o 8,3%, podczas gdy inflacja wyniesie ponad 35%. Doprowadziło to do znaczącego zróżnicowania pensji poszczególnych pracowników i grup zawodowych. Te różnice należy pilnie niwelować, dlatego strona pracowników apeluje o dokonanie przeglądu wynagrodzeń - i to w całej sferze finansów publicznych, a nie tylko w państwowej sferze budżetowej. Ponadto, strona pracowników oczekuje kontynuacji rozmów prowadzonych w przedmiotowej sprawie przy okazji prac nad umową społeczną.

Apelujemy również o zwiększenie transparentności w zakresie prac nad budżetem państwa. Po wielokroć podczas negocjacji w sprawie wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej strona rządowa informuje o pracach nad limitami wydatków dla poszczególnych części budżetowych, które są ustalane w lipcu i które to w końcu determinują wzrost funduszu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej. Postulujemy, aby Ministerstwo Finansów informowało Radę Dialogu Społecznego o przyjętych limitach wydatków już na etapie negocjacji wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej, płacy minimalnej oraz wzrostu wskaźnika rent i emerytur. Brak takich informacji powoduje, że negocjacje na temat kształtu budżetu państwa w Radzie Dialogu Społecznego są mało efektywne, tym bardziej, że czas na jego opiniowanie jest bardzo krótki, a dostęp do materiałów źródłowych posiada tylko jedna strona negocjacji.

## **Minimalne wynagrodzenie za pracę**

Strona pracowników stwierdza, że przedstawiona przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej propozycja wzrostu:

- minimalnego wynagrodzenia za pracę:
  - od dnia 1 stycznia 2023 r. w kwocie 3383 zł,
  - od dnia 1 lipca 2023 r. w kwocie 3450 zł;
- minimalnej stawki godzinowej:
  - od dnia 1 stycznia 2023 r. w kwocie 22,10 zł,
  - od dnia 1 lipca 2023 r. w kwocie 22,50 zł.

- jest nieakceptowalna.

W odpowiedzi na powyższe strona związkowa zaproponowała, aby minimalne wynagrodzenie za pracę wzrosło od 1 stycznia 2023 r. o nie mniej niż 490 zł (do wysokości co najmniej 3500 zł) i od 1 lipca 2023 r. o nie mniej niż o 250 zł (do wysokości co najmniej 3750 zł). W trakcie rozmów w Radzie Dialogu Społecznego strona pracowników przedstawiła alternatywną propozycję kompromisu, wedle której wynagrodzenie minimalne od 1 stycznia 2023 r. wyniosłoby co najmniej 3450 zł i od 1 lipca 2023 r. co najmniej 3600 zł. Propozycja ta - bez jakichkolwiek argumentów - została odrzucona przez stronę rządową, podobnie jak zmodyfikowana propozycja wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej (5% w 2022 r. i 15% w 2023 r.), co potwierdza obawy związków zawodowych o stan dialogu społecznego w Polsce i jego perspektywy. Dlatego strona pracowników podtrzymuje swoje stanowisko negocjacyjne wyrażone we wspólnym stanowisku trzech central związkowych z dnia 13 maja 2022 r.

Propozycja strony pracowników jest adekwatna do tempa wzrostu inflacji i potencjalnych zagrożeń, z którymi zmierzą się pracownicy w 2023 r. Brak zgody rządu na jej realizację oznacza dla pracujących stratę na podwójnej zmianie wysokości płacy minimalnej. Osoby otrzymujące płacę minimalną odczują niekorzystną zmianę już na początku przyszłego roku, ponieważ proponowana przez rząd kwota 3383 zł jest niższa od minimalnego wzrostu gwarantowanego ustawą. Dopiero druga podwyżka (3450 zł) przewyższa ustawowe minimum, ale tylko o niecały 1 procent. Przez pół roku, do 30 czerwca 2023 r., płaca minimalna będzie zatem niższa o 67 zł miesięcznie od wysokości obowiązującej od 1 lipca 2023 r. Oznacza to łączną stratę pracowników w wysokości 402 zł. Należy zaznaczyć, iż prowadzona przez rząd



polityka jest sprzeczna z celami ustawy o płacy minimalnej. Warto przypomnieć, że przepis o dwukrotnej zmianie wysokości płacy minimalnej ma z założenia chronić pracujących przed realnym spadkiem wartości otrzymywanego wynagrodzenia. Tymczasem propozycja rządu spowoduje, że siła nabywcza minimalnego wynagrodzenia w pierwszym półroczu będzie niższa niż w drugim, ponieważ wzrost cen osiągnie swój szczyt na początku roku. Takich propozycji związki zawodowe nie mogą zaakceptować.

Zwracamy uwagę, że osoby zarabiające minimalne wynagrodzenie są najbardziej narażone na wzrost cen. W dodatku, każdego roku, przybywa osób zarabiających na poziomie minimalnego wynagrodzenia. O ile w szacunkach na 2021 r. przewidywano 1,7 mln osób, pobierających tego typu wynagrodzenie, to na 2022 r. ta kwota obejmowała już 2,2 mln osób. Biorąc pod uwagę nasilające się zjawisko spłaszczania wynagrodzeń, między innymi poprzez objęcie minimalnym wynagrodzeniem coraz większej liczby pracowników państwowej sfery budżetowej, podniesienie płacy minimalnej do wysokości niższej, aniżeli zawartej w propozycji strony związkowej, doprowadzi to dalszego powiększenia grupy osób, szczególnie narażonych na działanie skutków wzrostu inflacji.

Zwracamy także uwagę na problem rozwarstwienia dochodowego. Przeciętny miesięczny dochód rozporządzalny osób o najwyższych dochodach był w 2021 r. 6,3 razy wyższy (5,6 razy w 2020 r.) od analogicznego dochodu osób najuboższych. Oznacza to wzrost dysproporcji pomiędzy osobami najbogatszymi i najbiedniejszymi w porównaniu z 2020 r.

Z kolei udział wydatków w dochodzie rozporządzalnym osób najbogatszych wyniósł 50,9% (2020 r. - 52%), a najbiedniejszych 151,5% (2020 r. - 126%). Z powyższego wynika, że podobnie jak w latach poprzednich, gospodarstwa najbiedniejsze nadal były zmuszone korzystać ze swoich oszczędności, pożyczek czy kredytów (często są to tzw. chwilówki, a korzystanie z nich stwarza zagrożenie wpadnięcia w spiralę zadłużenia), aby zaspokoić podstawowe potrzeby bytowe - i to nawet w większym stopniu niż w 2020 r.

Ponadto w 2021 r. po raz pierwszy od kilku lat przeciętne realne miesięczne wydatki na 1 osobę w gospodarstwach domowych rosły szybciej niż poziom przeciętnego miesięcznego dochodu rozporzadzalnego na osobę (odpowiednio wzrost o 3,5% i 2,2% r/r), a współczynnik Giniego, który odzwierciedla zróżnicowanie

dochodów na osobę w gospodarstwach domowych, wzrósł z poziomu 0,313 w 2020 r. do 0,319 w 2021 r.

Nie można zapominać, że w wyniku trwającej od 2020 r. pandemii COVID-19, część gospodarstw domowych była zmuszona do podejmowania decyzji o ograniczaniu wydatków, sprzedaży części majątku, rezygnacji ze spłaty stałych zobowiązań finansowych czy udzieleniu wsparcia finansowego rodzinie i znajomym.

Co prawda do końca października br. zostały przedłużone tarcze antyinflacyjne dotyczące m.in. zwolnienia z podatku akcyzowego energii elektrycznej wykorzystywanej przez gospodarstwa domowe, obniżki stawki VAT na żywność i paliwa, ale zapowiadany jest co najmniej dwukrotny wzrost cen na energię elektryczną od 2023 r. Trzeba także zaznaczyć, że tarcze antyinflacyjne są niewystarczającym instrumentem wsparcia społeczeństwa w warunkach wysokiej inflacji. Kluczowy pozostaje wzrost dochodów z pracy.

### **Spirala marżowo-cenowa**

Strona pracowników stwierdza, że Rada Ministrów proponując bardzo niskie podwyżki wynagrodzeń uległa opinii tych pracodawców, którzy twierdzą, że presja płacowa napędza wzrost cen i wywołuje spiralę cenowo-płacową. Strona pracowników nie może się zgodzić z takim stanowiskiem. Wysoka inflacja nie wynika ze wzrostu płac, ale z presji marżowo-cenowej. Za wzrost cen odpowiadają przede wszystkim czynniki podażowe: szybko rosnące ceny energii, paliw i żywności, a także bardzo wysokie marże części firm, które korzystają z obecnej sytuacji i zwiększają zyski poprzez szybkie podnoszenie cen. Tymczasem odpowiedzialność za wysoką inflację próbuje się przerzucić na pracowników, czego nie można zaakceptować.

Pracodawcy poszukujący przyczyn wysokiego poziomu inflacji w rosnących wynagrodzeniach mieliby rację w momencie, w którym płace rosłyby nieadekwatnie do wzrostu wydajności pracy. Tak się nie dzieje, co potwierdzają dane NBP i GUS.

Wydajność pracy według NBP w IV kwartale 2021 r., mimo wysokiej dynamiki wzrostu wynagrodzeń, rosła w przedsiębiorstwach w szybszym tempie niż przeciętna płaca. W I kwartale 2022 r. trend ten utrzymał się. Źródłem dynamicznego wzrostu wydajności pracy był wysoki poziom przychodów ze sprzedaży, co dowodzi jak ważne dla kondycji przedsiębiorstw są dochody pracujących. Ponadto, pomimo wyraźnego wzrostu wynagrodzeń na początku 2022 r., dynamika jednostkowych kosztów pracy

w gospodarce obniżyła się w I kwartale br. do 2,9% r/r (z 5,0% r/r w IV kw. 2021 r.), właśnie dzięki rosnącej wydajności pracy. Z kolei według danych GUS wydajność pracy w przemyśle, mierzona produkcją sprzedaną na jednego zatrudnionego, w okresie styczeń-maj br. była o 13,0% większa niż przed rokiem przy wzroście przeciętnego miesięcznego nominalnego wynagrodzenia brutto o 11,6%.

Gdyby faktycznie płace były głównym czynnikiem zwiększającym inflację powinien wyraźnie wzrosnąć udział płac w PKB kosztem zysków przedsiębiorstw. Tymczasem, według danych Eurostatu, w 2021 r. wynagrodzenia pracowników stanowiły 38,7% PKB, podczas gdy rok wcześniej 40,3%. Udział płac w PKB w zeszłym roku zmniejszył się do poziomu, jaki ostatni raz odnotowano w 2017 r.

W tym okresie wzrosły za to zyski i przychody firm niefinansowych. Przychody ogółem były wyższe o 22,5% od osiągniętych w 2020 r., a koszty ich uzyskania wzrosły o 19,8%. Zysk netto był wyższy o 51,1% od uzyskanego w 2020 r., a strata netto zmniejszyła się o 18,8 mld zł w skali roku. Zysk netto wykazało 83,1% ogółu przedsiębiorstw (wobec 78,9% rok wcześniej). Poprawiły się podstawowe wskaźniki ekonomiczne. Wskaźnik rentowności sprzedaży brutto zwiększył się z 4,9% do 5,8%, wskaźnik rentowności obrotu brutto z 4,7% do 6,8%, a wskaźnik rentowności obrotu netto z 3,9% do 5,8%. Trend ten utrzymał się w I kwartale 2022 r. Przychody ogółem były wyższe o 30,2% od osiągniętych rok wcześniej. Wynik finansowy netto był wyższy o 25,1% niż przed rokiem. Zysk netto był o 20,7% wyższy od uzyskanego w I kwartale 2021 r. Zysk netto wykazało 70,6% ogółu przedsiębiorstw (wobec 69,4% rok wcześniej).

Reasumując, mimo wzrostu kosztów, wysoki popyt pozwala przedsiębiorstwom generować zyski a korzystna krajowa koniunktura ułatwia przenoszenie rosnących kosztów na ceny konsumpcyjne.

Ponadto warto podkreślić, że gdyby płace były głównym czynnikiem proinflacyjnym, obserwowalibyśmy także wzrost ich znaczenia w ogólnych kosztach prowadzenia działalności. Przedsiębiorstwa ankietowane przez NBP wskazują jednak, że płace i presja płacowa nie są barierą w prowadzonej działalności gospodarczej. Na pierwszym miejscu są wysokie koszty zakupu materiałów i inflacja, wojna i niejasne przepisy, brak surowców i pracowników. Dopiero na 9. pozycji wymieniają płace, co potwierdza tezę, że są one relatywnie niskie. Według NBP udział kosztów pracy w kosztach operacyjnych przedsiębiorstw w Polsce spada. W 2020 r. wynosił 14%, jednak na koniec ostatniego kwartału 2021 r. zmniejszył się do zaledwie 11,4%.

Przedsiębiorstwa oceniły ponadto, że w I kw. 2022 r. do wzrostu kosztów działalności w największym stopniu przyczyniły się rosnące ceny gazu, paliw, energii elektrycznej i surowców. Wzrost płac miał wyraźnie mniejsze znaczenie. Podobnie kształtują się prognozy na kolejne 12 miesięcy.

Potwierdzenie powyższego znajdujemy także analizując dane GUS. W I kwartale 2022 r. w strukturze rodzajowej kosztów ogółem zwiększył się udział zużycia materiałów (o 4,9 p.p.), zużycia energii (o 0,6 p.p.) oraz pozostałych kosztów rodzajowych (o 0,2 p.p.). Zmniejszył się natomiast udział wynagrodzeń (o 2,1 p.p.), usług obcych (o 1,6 p.p.), amortyzacji (o 1,1 p.p.), ubezpieczeń społecznych i innych świadczeń (o 0,5 p.p.) oraz podatków i opłat (o 0,4 p.p.).

Dane te dowodzą, że po stronie wielu przedsiębiorców brakuje refleksji i woli do wprowadzenia zrównoważonych i etycznych rozwiązań w zakresie prowadzenia biznesu, polegających na między innymi dzieleniu się zyskami z pracownikami, szczególnie w okresie kryzysu i wysokiej inflacji.

### **Świadczenia emerytalno-rentowe**

Zgodnie ze wspólnym stanowiskiem strony pracowników przyjętym w dniu 13 maja 2022 r., podtrzymujemy oczekiwanie, że wskaźnik wzrostu emerytur i rent w 2023 r. powinien odpowiadać wysokości wskaźnika wzrostu cen towarów i usług w 2022 r. powiększonego o co najmniej 50% realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia za pracę w roku 2022.

Wobec dynamicznego wzrostu cen żywności i nośników energii w 2022 r. jeszcze bardziej aktualny staje się postulat przyjęcia rozwiązań systemowych w zakresie waloryzacji minimalnych świadczeń emerytalno-rentowych, które najszybciej tracą siłę nabywczą. Wprawdzie dochody świadczeniobiorców są dodatkowo zasilane kolejnym świadczeniem rocznym, jednak kwoty te nie wpływają na trwały wzrost świadczeń i nie mogą stać się alternatywą do utrzymania minimalnych emerytur i rent na wystarczającym do godnego życia poziomie.

### **Rynek pracy**

Zdaniem strony pracowników Założenia nie uwzględniają wpływu na polski rynek pracy uchodźców oraz migrantów z Ukrainy, zarówno przyjeżdżających do Polski, jak i z niej wyjeżdżających. Zwracamy uwagę na fakt, że znana jest obecnie

skala przyjazdów do Polski uchodźców i ich wyjazdów, główne kierunki i branże, w których nastąpił napływ od 24 lutego 2022 r. Stąd uzasadnione byłoby przynajmniej prognostyczne przedstawienie wpływu migracji na polski rynek pracy w 2023 r.

Wiadomo na przykład, że w ramach uproszczonej procedury, która umożliwia legalne zatrudnienie na co najmniej 24 miesiące, zatrudnienie znalazło ponad 300 tys. obywateli Ukrainy. Najwięcej osób podjęło pracę w województwie mazowieckim (45,1 tys.) i na Dolnym Śląsku (21,2 tys.), a także w Wielkopolsce (19,6 tys.). Cudzoziemcy najczęściej są zatrudniani do prostych prac (w branży utrzymania czystości i gastronomii), a także w branży usługowej i przemyśle). Niemal połowa uchodźców z Ukrainy to pełnoletnie kobiety (48%), a jedynie niespełna 5% stanowią pełnoletni mężczyźni. Dysproporcja w liczbie kobiet i mężczyzn ma swoje odzwierciedlenie również w danych dotyczących zatrudnienia. Dostępne dane pozwoliłyby w naszej ocenie na przygotowanie prognozy wpływu uchodźców z Ukrainy na polski rynek pracy.

Zwracamy ponadto uwagę na niepokojący trend, jakim jest spadek liczby ofert pracy - w maju liczba ofert spadła o 5% w porównaniu z kwietniem, podczas gdy o tej porze roku zawsze przybywało ofert, ponieważ pracodawcy poszukiwali pracowników do prac sezonowych w rolnictwie, turystyce, budownictwie czy gastronomii. Kwestia ta powinna zostać uwzględniona w ramach Założeń.

## **Rodzina**

Rok 2021 był rokiem weryfikacji progów dochodowych uprawniających do świadczeń rodzinnych oraz kwot tych świadczeń. Jednak wbrew wspólnemu stanowisku strony społecznej zostały one ustalone na niezmiennym poziomie. Należy przypomnieć, że świadczeniami tymi są objęte najuboższe rodziny z dziećmi, a według deklaracji rządu polityka rodzinna nadal pozostaje jego priorytetem. Z badań GUS wynika, że w 2021 r. najbardziej narażone na skrajne ubóstwo były rodziny z 3 dziećmi, a istotnym elementem wsparcia takich rodzin jest system świadczeń rodzinnych. Dalsze marginalizowanie tych świadczeń w obliczu dwucyfrowej już inflacji jest krzywdzące dla najuboższych rodzin. Aktualnie poziom kryteriów uprawniających do świadczeń rodzinnych jest blisko dwukrotnie niższy niż minimum socjalne obliczane przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (IPiSS).

Jednocześnie niektóre rodziny dotknięte ubóstwem, już w 2022 r. nie mogą ubiegać się o wsparcie z pomocy społecznej, gdyż niedoszacowany przyjęty próg dochodowy uprawniający do wsparcia z pomocy społecznej, pomimo pierwszego roku jego obowiązywania, znajduje się poniżej poziomu minimum egzystencji liczonego przez IPiSS dla dwóch typów rodzin wielodzietnych. Strona pracowników sygnalizuje potrzebę podwyższenia progów dochodowych w 2023 r., gdyż to budżety najuboższych rodzin będą najbardziej odczuwały skutki wysokich wskaźników wzrostu cen towarów i usług w 2022 i 2023 r. a poziom dochodów zapewniający egzystencję, będzie determinowany przez ceny towarów, które stanowią największy udział w koszyku inflacyjnym ubogich rodzin.

### **Osoby z niepełnosprawnościami**

Strona związkowa oczekuje przedstawienia planów aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Nie godzimy się na brak wykorzystania potencjału pracowników z niepełnosprawnościami. Partnerzy społeczni od kilku lat przedstawiają wniosek o uregulowanie dotacji z budżetu państwa na dofinansowanie do pracy pracowników niepełnosprawnych, jednak strona rządowa pozostawia ten temat bez odpowiedzi.

Ponadto, po raz kolejny, domagamy się zagwarantowania środków na realizację wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 21 października 2014 r. dotyczącego różnicowania prawa do świadczenia pielęgnacyjnego osób sprawujących opiekę nad osobą niepełnosprawną. Należy przypomnieć, że jedni opiekunowie otrzymują świadczenie pielęgnacyjne w wysokości 1583 zł natomiast inni 620 zł specjalnego zasiłku opiekuńczego (opiekujący się osobami, które stały się niepełnosprawnymi po 18 roku życia). Rok 2022 jest szóstym rokiem oczekiwania na naprawę niekonstytucyjnych przepisów prawnych.

### **Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych**

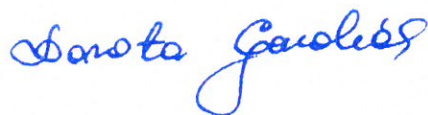
Strona pracowników ponownie domaga się całkowitego odmrożenia wysokości odpisów na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (ZFŚS). Obecnie podstawę do wyliczeń odpisu podstawowego na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych stanowi przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2019 r. Nie godzimy się na dalsze mrożenie wysokości odpisów na

ZFŚS, biorąc pod uwagę fakt, że beneficjentami tego funduszu są pracownicy i ich rodziny oraz emeryci i renciści znajdujący się w najtrudniejszej sytuacji ekonomicznej, nierzadko w związku z tragicznymi zdarzeniami losowymi, pogorszeniem się lub wręcz utratą zdrowia czy warunków bytowych.

Nie można zaakceptować rozwiązań, które utrwalają złą praktykę ostatnich lat, szczególnie, gdy dotyczy ona osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji. Podkreślić należy, że skutki odmrożenia ZFŚS są dla budżetu pozytywne biorąc pod uwagę zwiększenie wpływów podatkowych z tytułu wzrostu konsumpcji.

Z poważaniem

**FZZ**



**NSZZ „Solidarność”**



**OPZZ**

