

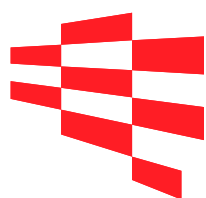


PRACODAWCY RP

Dyskusja o wynagrodzeniach i nie tylko na forum Rady Dialogu Społecznego

**Szymon Witkowski**

główny legislator Pracodawców RP,
pełnomocnik zarządu ds. dialogu
społecznego.



PRACODAWCY RP



11 lipca 2025 r. na forum Rady Dialogu Społecznego odbyła się coroczna dyskusja na temat wynagrodzeń w Polsce. Podczas posiedzenia plenarnego poruszono kwestie minimalnego wynagrodzenia za pracę, wynagrodzeń w sferze budżetowej oraz waloryzacji rent i emerytur.

Rada Dialogu Społecznego to platforma dialogu między związkami zawodowymi, pracodawcami a stroną rządową, działająca na podstawie ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. W jej skład wchodzi przedstawiciele władz państwowych oraz reprezentatywne – a więc spełniające ustawowe kryteria – organizacje pracodawców i związki zawodowe. Na forum Rady podejmowane są najistotniejsze zagadnienia gospodarcze i społeczne. Do kompetencji Rady należy także opiniowanie rządowych projektów aktów prawnych.



O1 Dyskusja na temat wysokości minimalnego wynagrodzenia.

Zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz ustawy o RDS, w teorii to Rada Dialogu Społecznego powinna zdecydować o wysokości minimalnego wynagrodzenia. Potrzebny do tego jest jednak konsensus związków zawodowych i pracodawców, który w praktyce niezwykle trudno osiągnąć. W takiej sytuacji, mówiąc w dużym uproszczeniu, decyzję podejmuje Rząd.

Związki zawodowe zaproponowały podwyżkę minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2026 r. do poziomu 5015 zł brutto. Jeszcze w 2020 r. najniższa pensja wynosiła 2600 zł, w 2025 r. jest ona o około 80% wyższa (4666 zł brutto), a przyjęcie propozycji związków zawodowych oznaczałoby niemal dwukrotną (93%) podwyżkę w ciągu 6 lat. Trzeba zwrócić uwagę, że w 2024 r. 3,6 miliona obywateli (o pół miliona więcej niż w 2023 r.) pracowało za najniższe wynagrodzenie, podczas gdy wszystkich pracowników w naszym kraju jest około 17 milionów. Otrzymanie najniższego wynagrodzenia przez co piątego pracownika jest sytuacją niemal niespotykaną w krajach rozwiniętych. Pracodawcy niejednokrotnie spotykają się z argumentacją związków zawodowych, że wobec tego powinni podnosić wynagrodzenia wszystkim pracownikom – i nie powinniśmy konkurować kosztami pracy, ale innowacyjnością. Tylko, że budżetów płacowych nie można rozciągać i pracodawców nie stać już na podwyżki dla wszystkich pracowników, a tym bardziej na inwestycje w innowacje.

Propozycja związków zawodowych podwyżki minimalnego wynagrodzenia do 5015 zł brutto dawałaby pracownikom około 3750 zł na rękę, ale koszt pracodawcy po uwzględnieniu składek społecznych przez niego płaconych to już prawie 6050 zł. Jest to kwota, która nie jest do udźwignięcia przez wielu przedsiębiorców, szczególnie małych firm w małych miejscowościach. Przyjęcie propozycji związków zawodowych oznaczałoby, że poza dużymi miastami płaca minimalna stałaby się standardem. Od kilku lat występuje trend zamykania firm szczególnie w uboższych regionach kraju, a to prowadzi do bezrobocia i migracji pracowników do dużych ośrodków miejskich.

Tak wysokie podwyżki płacy minimalnej wiążą się również z negatywnymi skutkami społecznymi. Spłaszczanie wynagrodzeń oznacza brak motywacji dla młodzieży do nauki, a dla pracowników już obecnych na rynku – do podnoszenia kompetencji. Po co się uczyć, skoro i tak zarabiać się będzie najniższą krajową? Również pracownicy, którzy posiadają wyższe kwalifikacje bądź są związani z danym pracodawcą od dłuższego czasu tracą motywację z uwagi na to, że ich wynagrodzenia coraz bardziej zbliżają się do minimalnych. Niestety, ale jeśli zdecydowana większość pieniędzy przeznaczanych na podwyżki wiąże się ze wzrostem minimalnego wynagrodzenia, to brakuje środków na podwyżki dla pozostałych.

Warto również zwrócić uwagę na fakt, że już dziś relacja między minimalnym wynagrodzeniem a przeciętnym znacząco przekroczyła 50%, co jest rzadko spotykane w innych krajach UE.

Kolejna istotna kwestia to fakt, że jeśli wynagrodzenia rosną szybciej niż cała gospodarka, to efekt inflacyjny obniża realną wartość pieniędzy otrzymywanych przez wszystkich pracowników. Nie można dobrobytu zbudować ustawą. Gdyby tak było, to moglibyśmy wprowadzić minimalne wynagrodzenie rzędu 10.000 zł i cieszyć się, że gospodarka kwitnie. Zaskakująca jest w tym zakresie argumentacja związków zawodowych, które kilkakrotnie podkreślały (również na forum RDS) w debacie, że mamy gospodarkę opartą na konsumpcji, więc wzrost minimalnego wynagrodzenia przyczyni się do naszego wzrostu gospodarczego. Technicznie jest w tym trochę prawdy, bo więcej pieniędzy w gospodarce rzeczywiście oznacza większą konsumpcję i krótkofalowo będzie można zaobserwować pobudzenie gospodarki. Pomija to jednak całkowicie prosty mechanizm rynkowy, który znają wszyscy przedsiębiorcy w praktyce. Jeśli rosną koszty pracy, to rośnie koszt produkcji towarów i dostarczania usług a to oznacza wyższe ceny. Wzrost wynagrodzeń, również minimalnych, nie powinien następować z całkowitym pomijaniem wskaźników gospodarczych i powinien iść w parze wraz z bogaceniem się całego państwa.

Mając powyższe na względzie cała strona pracodawców apelowała o wprowadzenie minimalnych podwyżek dopuszczalnych ustawą. Miałoby to dać oddech tym firmom, które działają na granicy opłacalności i uchronić przede wszystkim biedniejsze regiony kraju przed zamykaniem działalności gospodarczej a tym samym przed wzrostem bezrobocia.

Rozwiązaniem, które można odczytać jako kompromisowe, choć oczywiście niezadowolające ani związków zawodowych, ani pracodawców okazuje się propozycja strony rządowej. W tym roku jest ona znacznie bardziej wyważona i zdecydowanie bardziej rozsądna niż w latach ubiegłych. Zaproponowano bowiem wzrost wynagrodzenia minimalnego jedynie o wskaźnik prognozowanej inflacji, czyli o 3%. Oznaczałoby to, że w przyszłym roku najniższe płace będą wynosić 4806 zł brutto.

Propozycja podwyżki minimalnego wynagrodzenia zaproponowana przez rząd wyłącznie o wskaźnik prognozowanej inflacji (3%) jest znacznie bliższa propozycji pracodawców niż związków zawodowych. Nie jest ona w pełni satysfakcjonująca, ale z pewnością jest znacznie bardziej rozsądna niż podwyżki na przestrzeni ostatnich lat. Jeśli rządowa propozycja nie ulegnie zmianie, to w 2026 r. minimalne wynagrodzenia wyniosą 4806 zł brutto.

Mając na względzie trwające prace nad nową ustawą o minimalnym wynagrodzeniu pracodawcy podkreślają konieczność powiązania minimalnego wynagrodzenia z jasnym wskaźnikiem np. 60% mediany bądź ewentualnie 50% średniej wynagrodzeń. Byłoby to zgodne z przepisami europejskimi w tym zakresie. Niestety, obecna propozycja rządu w tym zakresie zakłada wprowadzenie wskaźnika referencyjnego dla minimalnego wynagrodzenia na poziomie 55% przeciętnego wynagrodzenia.

02 Płace w budżetówce

W ubiegłych latach pracownicy sfery budżetowej mogli liczyć na realne wzrosty wynagrodzeń, jednak w tym roku Rząd proponuje podwyżki na poziomie inflacji, czyli zaledwie 3%. Podkreślić należy, że wciąż istnieje bardzo duża różnica między wynagrodzeniami w sferze budżetowej a stawkami rynkowymi. O ile pensje urzędników w małych miejscowościach wciąż jeszcze mogą być atrakcyjne, szczególnie tam, gdzie wskaźnik bezrobocia jest istotnie wyższy niż dla całego kraju, to znalezienie wykwalifikowanych kadr urzędniczych w dużych miastach graniczy z cudem.

Rząd proponuje podwyżki w sferze budżetowej na poziomie inflacji, czyli 3%. Propozycję tą krytykują zarówno pracodawcy jak i związki zawodowe. Grozi to dalszym pogorszeniem jakości usług publicznych w Polsce.

Efektom niskich wynagrodzeń jest ciągle spadająca jakość usług publicznych, z których korzystamy wszyscy. Dla przedsiębiorców oznacza to często przeciągające się w nieskończoność postępowanie administracyjne i oczekiwanie na ważną decyzję. Dotyczy to bardzo szerokiego wachlarza spraw, od zatrudniania cudzoziemców, poprzez wydanie koncesji, aż do decyzji środowiskowych czy budowlanych. Nie bez powodu od lat pracodawcy podkreślają, że bariery administracyjne są jednymi z najważniejszych w prowadzonej przez nich działalności.

Wyrazem protestu partnerów społecznych przeciwko niskim wynagrodzeniom w sferze budżetowej jest przyjęcie wspólnej uchwały pracodawców i związków zawodowych Rady Dialogu Społecznego nr 139, w której podniesiono powyższe argumenty. Jedyną różnicą w stanowisku związków i przedsiębiorców jest minimalny poziom podwyżek. Nasza propozycja to minimum 5%, zaś związki postulują o 12%.

Pracodawcy i związki zawodowe są w tym temacie zgodni, choć różną się propozycją minimalnej wysokości podwyżek. Związki zawodowe postulują 12%, zaś pracodawcy wnoszą o co najmniej 5%.

O3 Waloryzacja rent i emerytur

W trakcie dyskusji na forum RDS Rząd zaproponował zwiększenie wskaźnika waloryzacji emerytur i rent z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w 2026 r. o 20% realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w 2025 r. W praktyce oznaczałoby to podwyżki o około 4,9%.

Renty i emerytury zgodnie z propozycją rządową w 2026 r. wzrosną o około 4,9%.
Waloryzacja ma na celu przede wszystkim utrzymanie wartości nabywczej świadczeń i cel ten zostanie zrealizowany.

Związki zawodowe skrytykowały tą propozycję domagając się wyższych podwyżek. Pracodawcy jednak co do zasady poparli stronę rządową. Podkreślaliśmy, że waloryzacja ma przede wszystkim na celu zachowanie wartości nabywczej rent i emerytur, a przedstawiona propozycja spełnia ten cel z nadwyżką. Sytuacja finansowa wielu emerytów w Polsce jest zła i jest to z pewnością realny problem. Ponadto trzeba mieć na uwadze, że w obecnych warunkach demograficznych będzie on z roku na rok narastał. Niemniej jednak bez rozsądnych zmian systemowych realne podwyżki emerytur i rent są praktycznie niemożliwe. Każdego roku do FUS budżet państwa musi dopłacać znaczące kwoty, w 2024 r. było to 65 miliardów złotych. W obecnej sytuacji finansowej państwa wyższe świadczenia mogą okazać się zbyt dużym obciążeniem dla budżetu.



PRACODAWCY RP