

Wynagrodzenia nie nadążają za inflacją

23 stycznia 2023

W grudniu 2022 roku inflacja, drugi miesiąc z rzędu zwalniając, wyniosła 16,6 proc. w ujęciu rocznym. Wynagrodzenia w przedsiębiorstwach zatrudniających przynajmniej 10 osób wzrosły o 10,3 proc. Jeszcze trudniejsza jest sytuacja w mikrofirmach i sferze budżetowej. Dodatkowo presję na wzrost płac podbija rosnąca płaca minimalna. Zdaniem Jacka Męciny z Konfederacji Lewiatan firmy średnio są w stanie zaakceptować podwyżki płac rzędu 10–13 proc. Wyższe wiązałyby się z koniecznością zwolnień.

„Trend wzrostu wynagrodzeń w 2023 roku będzie w największym stopniu decydował o utrzymaniu bądź redukcji poziomu zatrudnienia. Firmy są w dość trudnej sytuacji, bo oprócz wynagrodzeń rosną inne koszty związane z funkcjonowaniem, bo przecież inflacja dotyczy także firmy nie tylko w postaci wzrostu cen energii, ale półfabrykatów, innych zakupów, które muszą realizować” – mówi agencji informacyjnej Newseria Biznes dr hab. Jacek Męcina, prof. UW, doradca zarządu Konfederacji Lewiatan. „Do tego dochodzi czynnik płacowy. Cała filozofia musi polegać na tym, aby zabezpieczając pracownikom możliwość przynajmniej częściowego urealnienia płac, jednocześnie nie przesadzić ze wzrostem wynagrodzeń. Myślę, że bezpieczny wzrost poziomu wynagrodzeń to jest od 10 do 13 proc. Wszystko, co powyżej, będzie powodować, że firmy będą musiały się restrukturyzować”.

Wysoka inflacja spowodowana na świecie tzw. drukowaniem pieniędzy podczas pandemii koronawirusa i lockdownów (czyli masowym skupem obligacji przez banki centralne), a potem wojną energetyczną Rosji, w Polsce zaczęła się ugruntowywać już w 2019 roku z powodu trwających od 2016 roku transferów społecznych – programu 500+, dodatkowych emerytur i mocnych

podwyżek płacy minimalnej. W efekcie w Polsce wzrost cen wynosi 16,6 proc., podczas gdy w strefie euro jest to 9,2 proc., a w Stanach Zjednoczonych – 6,5 proc. Wyższe koszty życia w naturalny sposób przenoszą się na oczekiwania wyższych płac przez pracowników. To jednak oddziałuje na bilanse firm, w których są oni zatrudnieni.

„Jeżeli postulaty związkowe i postulaty w trakcie negocjacji będą znacznie wyższe, to przedsiębiorcy mogą sobie nie poradzić z tak dużymi podwyżkami przy innych rosnących kosztach i słabnącym zapotrzebowaniu na produkty i usługi. To może się przełożyć niestety na wzrost bezrobocia” – przewiduje Jacek Męcina. „Musimy pamiętać o tym, że zbyt duże wzrosty wynagrodzeń mogą grozić nam spiralą cenowo-płacową, która będzie jeszcze gorsza z punktu widzenia pracowników i ich rodzin. Wiele firm podejmuje działania nadzwyczajne: mówi o ostrożnym wzroście wynagrodzeń i stara się pracownikom zapewnić jednorazowe świadczenie inflacyjne, które ma pomóc przetrwać ten trudny okres”.

Jak pokazały najnowsze dane Głównego Urzędu Statystycznego, wynagrodzenia w przedsiębiorstwach zatrudniających więcej niż dziewięć osób wzrosły w grudniu 2022 roku średnio o 10,3 proc. Choć nominalnie po raz pierwszy w historii przekroczyły, i to wyraźnie, 7 tys. zł brutto, to ekonomiści spodziewali się wzrostu wyższego (o 12,5 proc. rok do roku). Taka dynamika i tak nie dorównywałaby wzrostowi cen, gdyż w grudniu średnio inflacja wyniosła 16,6 proc. Tempo wzrostu wynagrodzeń pozostaje w tyle za wzrostem cen od maja 2022 roku (z wyjątkiem w lipcu).

Z nowym rokiem nastąpił też wzrost płacy minimalnej, który po raz pierwszy będzie dwustopniowy: od stycznia jest to 3490 zł, o 480 zł więcej niż w roku poprzednim. Minimalna stawka godzinowa wynosi z kolei 22,80 zł. Kolejna podwyżka płacy minimalnej będzie miała miejsce 1 lipca br. i wyniesie już 3600 zł.

„Podwyżki minimalnego wynagrodzenia są dość wysokie i przede wszystkim mogą uderzyć w mikroprzedsiębiorstwa, które i tak z trudem radziły sobie z podwyżkami składki zdrowotnej i ze zmianami podatkowymi w roku 2022” – ocenia doradca zarządu Konfederacji Lewiatan. „Także w wielu dużych firmach wzrost minimalnego wynagrodzenia jest powiązany z innymi stawkami taryfikatora wynagrodzeń. Część z nich ma tak ułożone taryfikatory wynagrodzeń w układach zbiorowych pracy lub w regulaminach wynagrodzeń, że automatycznie wzrost płacy minimalnej powoduje, że rosną procentowo wynagrodzenia także dla innych grup zawodowych. To oczywiście będzie dla tych firm trudne, zwłaszcza jeżeli działają one w sektorze najbardziej energochłonnym i nie otrzymują pomocy od państwa”.

Jeszcze większe dysproporcje widać w sferze budżetowej. Planowany w 2023 roku wzrost płac w jednostkach budżetowych to 7,8 proc., jak na początku roku zadeklarował wiceminister finansów Sebastian Skuza podczas posiedzenia senackiej Komisji Budżetu i Finansów Publicznych. Przyznał tym samym, że w tym roku osoby zatrudnione w administracji powinny się liczyć z realnym spadkiem wynagrodzeń.

„Państwowa sfera budżetowa to najbardziej w tej chwili zaniedbany dział gospodarki, w którym płace są bardzo niskie. Niektórzy nauczyciele bez nadgodzin czy pracownicy administracji odpowiedzialni za poważne zadania, takie jak zapewnianie nam wyrobienia dowodu czy paszportu, zaczynają zarabiać mniej niż np. pracownicy znacznie mniej kwalifikowani w handlu” – wskazuje Jacek Męcina. „To może oznaczać, że będą albo odchodzić i szukać innego zatrudnienia na rynku pracy, albo spowoduje pauperyzację tej grupy. Do tego nie możemy dopuścić. To musi być priorytet, który bardzo trudno zrealizować w kontekście bardzo trudnej sytuacji budżetowej, ale wokół tego musi być jakiś konsensus także w Radzie Dialogu Społecznego”.

Źródło: [Biznes.Newseria.pl](https://biznes.newseria.pl)