

Agenda polityczna i gospodarcza 2026

Rok weryfikacji i kumulacji wyzwań

Forum Związków Zawodowych, dokonując analizy nadchodzących zmian w 2026 roku stwierdza, iż ich kumulacja - od rekordowych, sięgających 5% PKB, wydatków na zbrojenia, po unijną procedurę nadmiernego deficytu – tworzy sytuację, w której stabilność systemu finansów publicznych opiera się na (wciąż) wysokim, realnym wzroście gospodarczym.

Podczas gdy państwo inwestuje 200 miliardów w obronność w klasycznym rozumieniu (głównie zakupy sprzętu), sfera usług publicznych traktowana jest w sposób zachowawczy, niemal lękowy. Warto, biorąc pod uwagę doświadczenia państw skandynawskich i bałtyckich, podkreślić, iż nie ma silnej armii bez silnego, odpornego państwa, a silnego państwa nie da się zbudować na **pozornych** oszczędnościach wobec tych, którzy je obsługują. Ignorowanie granic wytrzymałości pracowników sektora finansów publicznych, w tym państwowej sfery budżetowej to prosta droga do głębokich napięć i niepotrzebnego obniżania poziomu odporności.

Zmiany, które definiują rok 2026:

1. **dyscyplina fiskalna a zbrojenia:** Polska objęta procedurą nadmiernego deficytu (EDP) musi balansować między rekordowymi wydatkami na obronność (4,81% PKB) a koniecznością cięć w wydatkach bieżących, co skutkuje, między innymi, propozycją zaledwie 3-procentowej waloryzacji płac w państwowej sferze budżetowej;
2. **staż pracy:** od 1 stycznia 2026 r. okresy pracy na umowach cywilnoprawnych i działalności gospodarczej będą wliczane do stażu pracy, co długofalowo zwiększy uprawnienia urlopowe i gratyfikacyjne osób funkcjonujących na rynku pracy;
3. **energetyka:** odmrożenie cen energii i powrót opłaty mocowej wpłyną na wzrost kosztów utrzymania gospodarstw domowych o ok. 15-20%, mimo spadku taryfowej ceny samej energii;
4. **implementacja Dyrektyw UE:** wdrożenie dyrektywy o jawności wynagrodzeń (czerwiec 2026) oraz dyrektywy o pracy platformowej (grudzień 2026) będą wpływać na zmianę relacji pracownik – pracodawca, wymuszając przejście z obecnego, niskiego poziomu transparentności płacowej do modelu o wyższym standardzie jawności;
5. **spór o przyszłość finansowania publicznej ochrony zdrowia:** rządowe propozycje dotyczące zmian w systemie wynagradzania i mechanizmów waloryzacyjnych grożą destabilizacją systemu.

Uwarunkowania makroekonomiczne i fiskalne

Wzrost gospodarczy vs. procedura nadmiernego deficytu

Polska gospodarka w 2026 roku, zgodnie z prognozami, będzie rozwijać się w tempie 3,5–3,7% realnego wzrostu PKB. Jest to wynik zadowalający, na tle gospodarek strefy euro. Należy jednak zauważyć, iż porównanie to tyczy się gospodarek w stagnacji. Warto również podkreślić, iż motorem napędowym polskiego modelu wzrostu pozostaje szeroko pojęte spożycie.

Deficyt sektora instytucji rządowych i samorządowych (general government) prognozowany jest na poziomie przekraczającym 5,5% PKB. To mechanizm wymuszający realne działania oszczędnościowe. Rząd premiera Donalda Tuska z jednej strony deklaruje, że redukcja deficytu nie odbędzie się kosztem drastycznych cięć w sztandarowych programach socjalnych (takich jak 800+ czy 13. i 14. emerytura), co potwierdzają wypowiedzi wiceminister finansów Pani Hanny Majszczyk. Z drugiej strony, sam fakt obecności w procedurze EDP oraz konieczność redukcji długu wymusza na Ministerstwie Finansów dyscyplinę, która w pierwszej kolejności uderza w wydatki elastyczne – czyli m.in. w fundusze płac sektora publicznego, inwestycje „miękkie” oraz jakość usług publicznych.

Rząd RP, chcąc uniknąć cięć w transferach socjalnych, przenosi ciężar konsolidacji na zamrożenie lub minimalną waloryzację kosztów funkcjonowania państwa. W efekcie, ciężar "zaciskania pasa" jest przerzucany na pracowników sektora publicznego oraz na jakość usług publicznych.

Koszty bezpieczeństwa w praktyce

Rok 2026 będzie bezprecedensowy pod względem skali wydatków na obronność. Zaplanowana kwota 200,1 miliarda złotych, stanowiąca 4,81% prognozowanego PKB, pozycjonuje Polskę jako lidera NATO w udziale wydatków zbrojeniowych w kontekście procentowego udziału wydatków na obronność w PKB. Z perspektywy makroekonomicznej jest to potężny impuls fiskalny, jednak jego mnożnik dla krajowej gospodarki pozostaje przedmiotem ożywionej debaty.

Istota leży w strukturze tych wydatków. Znaczna część środków trafia do zagranicznych kontrahentów (USA, Korea Południowa) na zakup zaawansowanych systemów uzbrojenia (czołgi K2, wyrzutnie HIMARS, samoloty F-35), z powodu niskiego udziału w inwestycjach rodzimych, związkowcy z sektora zbrojeniowego oraz eksperci podnoszą postulat konieczności większej polonizacji zamówień.

W 2026 roku kluczowym testem w tym obszarze będzie realizacja programu „Tarcza Wschód”, wartego 10 miliardów złotych (w perspektywie wieloletniej), który ma charakter inwestycji budowlano-inżynierskiej.

Inflacja: od wskaźnika CPI do inflacji uporczywej

Choć główny wskaźnik inflacji konsumenckiej (CPI) ma szansę zbliżyć się w 2026 roku do celu inflacyjnego Narodowego Banku Polskiego (2,5% +/- 1 pkt proc.), analitycy, w tym Międzynarodowy Fundusz Walutowy, ostrzegają przed zjawiskiem wzrostu inflacji bazowej. Po wyłączeniu cen żywności i energii, inflacja ta może utrzymać się na poziomie powyżej 3,1%. Oznacza to, że ceny usług – od fryzjera, przez prywatne usługi medyczne, po edukacyjne i remontowe – będą nadal rosły szybciej niż ogólny koszyk dóbr. Jest to zjawisko, które docelowo uderza w najslabiej zarabiających.

Państwowa sfera budżetowa – kryzys strukturalny i napięcia społeczne

Waloryzacja 3% jako zapalnik konfliktu społecznego

Najbardziej zapalnym punktem agendy społecznej na rok 2026 jest decyzja rządu o ustaleniu średniorocznego wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej na poziomie zaledwie 3%. Decyzja ta, podjęta mimo sprzeciwu wszystkich reprezentatywnych central związkowych w Radzie Dialogu Społecznego (FZZ, OPZZ, NSZZ „Solidarność” postulowały wzrosty rzędu 12%), jest de facto decyzją o realnym obniżeniu płac w sektorze publicznym, biorąc pod uwagę prognozowaną inflację oraz wzrost kosztów życia (szczególnie energii).

Argumentacja Ministerstwa Finansów opiera się na konieczności redukcji deficytu i spełnienia wymogów unijnych. Jednak strona społeczna wskazuje na fundamentalną niespójność tej polityki. W obliczu 20-procentowych podwyżek z 2024 roku (które miały charakter jednorazowego wyrównania inflacyjnego po latach zamrożenia), powrót do polityki „zaciskania pasa” w budżetówce grozi całkowitym zaprzepaszczeniem efektu rekrutacyjnego i motywacyjnego tamtych zmian. 3-procentowa waloryzacja przy minimalnym wynagrodzeniu rosnącym do 4806 zł brutto powoduje dalsze, drastyczne spłaszczenie struktury płac i migrację do sektora prywatnego.

Publiczna ochrona zdrowia - nagonka na wynagrodzenia medyków zamiast dyskusji o zwiększeniu finansowania

Ministerstwo Zdrowia od kilku miesięcy wskazuje, że kluczową barierą dla polepszenia sytuacji finansowej Narodowego Funduszu Zdrowia jest konstrukcja wynagradzania grup zawodowych objętych ustawą o sposobie ustalania minimalnego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Prezentowane są różne propozycje, których celem jest zamrożenie waloryzacji opartej na dynamice wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, a więc de facto - opartej na dynamice wzrostu gospodarczego.

Tym samym Polska, pomimo nominalnie wysokich nakładów na publiczną ochronę zdrowia, pozostaje państwem o jednym z najniższych udziałów w PKB w wydatkach na publiczną ochronę zdrowia. Zgodnie z projektami budżetowymi, nakłady na ochronę zdrowia zaplanowano na poziomie **6,81% PKB** (według zasady „t-2”). W ujęciu realnym wskaźnik ten wynosi jednak około **5,97%**, co rażąco kontrastuje ze średnią unijną na poziomie ok. **10,4% PKB**.

Rok 2026 jest więc szansą na uczciwą debatę o finansowaniu systemu oraz wypracowania trwałych, systemowych rozwiązań problemu niedofinansowania, zamiast doraźnego „łatania dziury” dotacjami. Wątek ten ma charakter fundamentalny dla spójności państwa Polskiego.

Samorządy: pracodawca „ostatniego wyboru”

Forum Związków Zawodowych wskazuje na postępującą degradację systemu wynagradzania w Jednostkach Samorządu Terytorialnego (JST). Nowy system finansowania samorządów, oparty na potrzebach wydatkowych, a nie tylko prostym udziale w podatkach (PIT/CIT), teoretycznie miał stabilizować budżety gmin i niezależniać je od cykli koniunkturalnych.

Prognozy wskazują, że w 2026 roku luka płacowa między pracownikiem urzędu gminy a pracownikiem dyskontu czy centrum logistycznego powiększy się na niekorzyść tego pierwszego. JST stają się „pracodawcą ostatniego wyboru”. Jest to zjawisko groźne dla wydolności całego systemu, ponieważ to samorządy odpowiadają za najbardziej codzienne procesy administracyjne: wydawanie decyzji budowlanych, obsługę świadczeń socjalnych, planowanie przestrzenne czy realizację inwestycji z KPO.

Implementacja Dyrektyw UE – zmiany w standardach rynku pracy

Rok 2026 wyznacza termin wdrożenia do polskiego porządku prawnego unijnych dyrektyw modyfikujących dotychczasowe zasady prawa pracy oraz ramy funkcjonowania relacji między zatrudniającym a zatrudnionym. Pierwszym z kluczowych obszarów jest jawność wynagrodzeń, którą Polska ma obowiązek zaimplementować do 7 czerwca 2026 roku. Nowe przepisy nakładają na pracodawców wymóg podawania przedziałów płacowych w ogłoszeniach o pracę lub przekazywania takiej informacji kandydatowi przed rozmową kwalifikacyjną. Dodatkowo pracownicy zyskują uprawnienie do uzyskiwania danych o średnich poziomach wynagrodzeń osób wykonujących pracę o tej samej wartości, z uwzględnieniem podziału na płeć. Kolejny etap zmian przypada na 2 grudnia 2026 roku i dotyczy uregulowania pracy platformowej. Legislacja ta wprowadza mechanizm domniemania stosunku pracy w sektorze usług świadczonych za pośrednictwem aplikacji cyfrowych. W sytuacjach, gdy platforma sprawuje kontrolę nad sposobem wykonywania zadań, monitoruje pracę elektronicznie lub ustala stawki, osoba wykonująca te zadania zostaje objęta ochroną wynikającą z przepisów kodeksowych.

Wprowadzenie tych regulacji oznacza przejście w stronę modelu opartego na transparentności struktur płacowych oraz sformalizowaniu statusu osób działających w ramach tzw. Gig-Economy.

Z perspektywy organizacji proces ten wymusza rewizję polityk kadrowych oraz dostosowanie systemów wynagradzania do wymogów sprawozdawczych dotyczących luki płacowej. Jawność informacji o wynagrodzeniach staje się narzędziem weryfikacji równości płac, natomiast regulacja pracy platformowej ma szansę włączyć określoną grupę faktycznych pracowników do powszechnego systemu ubezpieczeń społecznych.

Rewolucja w stażu pracy

Od 1 stycznia 2026 roku wchodzi w życie przepis: nakaz wliczania okresów pracy na umowach cywilnoprawnych (zlecenie) oraz prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej (B2B) do pracowniczego stażu pracy.

Dotychczas, osoba przez 5 lat wykonująca czynności wynikające z umów cywilnoprawnych, a następnie zatrudniona na etacie, była traktowana jak debiutant z zerowym stażem (co wpływało np. na niższy wymiar urlopu). Od 2026 roku, każdy udokumentowany okres, za który odprowadzono składki rentowe i emerytalne, będzie wliczał się do stażu ogólnego.

Energia i koszty życia

Rachunek za prąd: mniej za energię, więcej za dystrybucję

Rok 2026 przynosi nową architekturę cen energii dla gospodarstw domowych, która może być myląca dla przeciętnego odbiorcy. Z jednej strony, Prezes Urzędu Regulacji Energetyki (URE) zatwierdził taryfy na sprzedaż energii na poziomie ok. 495 zł/MWh netto, co jest stawką niższą niż zamrożona cena z 2025 roku (500 zł/MWh). Teoretycznie powinno to cieszyć i sugerować spadek rachunków. Jednak diabeł tkwi w kosztach dystrybucyjnych i opłatach dodatkowych, które w 2026 roku drastycznie rosną.

- **powrót opłaty mocowej:** opłata ta, zawieszona w ramach tarcz osłonowych, wraca dla gospodarstw domowych. Dla przeciętnego gospodarstwa zużywającego 1200-2800 kWh rocznie (standardowa rodzina), miesięczna stawka wyniesie 17,18 zł netto. Dla gospodarstw zużywających więcej (np. domy z pompą ciepła), stawka wzrośnie do 24,05 zł miesięcznie. To wzrost o blisko 50% względem stawek bazowych sprzed zawieszenia;

- **taryfy dystrybucyjne:** URE zatwierdził wzrost opłat dystrybucyjnych średnio o ponad 9%. Wynika to z konieczności gigantycznych inwestycji w modernizację sieci energetycznych, które muszą przyjąć energię z OZE.

<https://www.ure.gov.pl/pl/urząd/informacje-ogolne/aktualnosci/13002,Prezes-Urzedu-Regulacji-Energetyki-zatwierdzil-taryfy-na-sprzedaz-i-dystrybucje-.html>

Mimo spadku ceny samej „czarnej energii” (towaru), całościowy rachunek za prąd dla przeciętnego Kowalskiego wzrośnie. Szacunki ekspertów mówią o wzroście rzędu 15-20% w ujęciu całkowitym, gdy zsumujemy powrót opłaty mocowej, wyższe opłaty sieciowe i ewentualny powrót pełnych stawek VAT/akcyzy (jeśli wygasną resztki tarcz). To uderzenie w budżety domowe, które będzie odczuwalne szczególnie w sezonie grzewczym I kwartału 2026 r. oraz latem (klimatyzacja).

Mieszkalnictwo: popyt bez podaży?

Mieszkalnictwo społeczne to system zapewniania lokali o niskim czynszu dla osób, których dochody nie pozwalają na zakup lub wynajem mieszkania na rynku komercyjnym. W budżecie państwa na **2026 rok** na ten cel zabezpieczono rekordową sumę **8,7 mld zł** (z czego 6,7 mld zł pochodzi bezpośrednio z budżetu państwa, a pozostałe środki m.in. z Funduszu Dopłat), co stanowi niemal dwukrotny wzrost względem lat ubiegłych. Największa część tych funduszy, ponad **4 mld zł**, ma zasilić programy bezzwrotnego wsparcia dla samorządów na budowę mieszkań komunalnych oraz dla Społecznych Inicjatyw Mieszkaniowych (SIM). Jednocześnie rynkowi eksperci przewidują, że stopa referencyjna NBP może spaść w tym roku do poziomu **3,5%**, co bezpośrednio obniżyłoby oprocentowanie kredytów hipotecznych o ok. 1,5–2 pkt proc. w skali roku. Taki spadek kosztów finansowania prawdopodobnie pobudzi popyt na kredyty hipoteczne, ułatwiając dostęp do rynku prywatnego osobom o wyższej zdolności kredytowej.

KPO: szczyt inwestycyjny i luka kompetencyjna

Rok 2026 to absolutny szczyt wydatkowania środków z KPO. Polska musi wydać i rozliczyć miliardy euro w bardzo krótkim czasie (zgodnie z zasadą n+3). Oznacza to spiętrzenie przetargów w samorządach i spółkach skarbu państwa. Głównym wąskim gardłem w 2026 roku nie będą pieniądze, ale ludzie. Brakuje inżynierów, kierowników projektów, a nawet urzędników do certyfikacji wydatków (co wiąże się z opisywanym wyżej kryzysem płacowym w budżetówce). Ryzyko niewykorzystania środków z powodu braku mocy przerobowych administracji i rynku budowlanego jest realne i wysokie.

Rynek pracy w roku 2026 – struktura i wynagrodzenia

Kluczowym elementem oceny stabilności społecznej w 2026 roku jest kondycja rynku pracy, którą definiują oficjalne prognozy makroekonomiczne oraz realny rozkład dochodów obywateli. Zestawienie danych z projektu budżetu państwa oraz statystyk GUS pozwala na obiektywną ocenę adekwatności planowanych zmian płacowych.

Zgodnie z uzasadnieniem do projektu ustawy budżetowej na rok 2026 (Tabela 1), przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej ma wzrosnąć nominalnie o **6,4%**, osiągając poziom **9 420 zł brutto** miesięcznie. W ujęciu realnym wzrost ten prognozowany jest na poziomie **3,3%**. Te dane wskazują na dynamiczny wzrost płac rynkowych, wobec którego proponowana 3-procentowa waloryzacja w budżetówce jest rażąco niekonkurencyjna.

Forum Związków Zawodowych podkreśla przy tym, że równie istotnym punktem odniesienia musi być mediana zarobków, która precyzyjniej niż średnia oddaje sytuację większości zatrudnionych. Według danych GUS, w lipcu 2025 r. mediana wyniosła **7 246,64 zł brutto**. Fakt, że połowa

pracujących w Polsce zarabia poniżej tej kwoty, stanowi imperatyw dla rządu: planowana waloryzacja w państwowej sferze budżetowej o zaledwie 3% jest drastycznie nieadekwatna do realnej sytuacji większości pracowników.

Dopełnieniem obrazu rynku pracy są zmiany w płacy minimalnej. Od 1 stycznia 2026 r. wyniesie ona **4 806 zł brutto** (ok. 3600 zł netto), a minimalna stawka godzinowa zostanie ustalona na poziomie **31,40 zł brutto**.

Podsumowanie

Rok 2026 jawi się jako okres wielkiego testu **odporności państwa i społeczeństwa**. Polska wchodzi w fazę, w której musi jednocześnie:

1. finansować gigantyczne zbrojenia (4,8% PKB);
2. redukować deficyt (EDP);
3. transformować energetykę (ceny prądu, sieci);
4. wdrażać dyrektywy UE wpływające na relacje panujące na rynku pracy.

Opracowała: Karolina Dąbrowska – Dział merytoryczny FZZ