



OGÓLNOPOLSKIE
POROZUMIENIE
ZWIĄZKÓW
ZAWODOWYCH

KPRM



RPW/74027/2025 P
Data: 2025-09-30

NIP: 526-025-13-39

Regon: 001133016

KRS: 0000033976

Warszawa, 30 września 2025 r.

Petycja

Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych – „Głos Ogólnopolskiego Marszu Niezadowolenia”

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, reprezentujące miliony pracowników z 7 branż kluczowych dla polskiej gospodarki i społeczeństwa – górnictwa i energetyki, przemysłu, oświaty i nauki, usług publicznych, budownictwa i przemysłu drzewnego, transportu oraz handlu, usług, kultury i sztuki – wyraża swoje niezadowolenie z obecnej sytuacji, która zagraża przyszłości naszych branż, miejsc pracy i przyszłości Polski.

Rząd Rzeczypospolitej Polskiej nie może dłużej ignorować narastającego kryzysu społeczno-gospodarczego, który uderza w fundamenty państwa, warunki zatrudnienia i godność pracowników oraz bezpieczeństwo obywateli.

Domagamy się natychmiastowej reakcji w związku z dramatyczną sytuacją w przemyśle, usługach publicznych, transporcie, budownictwie, górnictwie i energetyce.

Nie żądamy przywilejów. Żądamy uczciwości, odpowiedzialności i działań, które przywrócą równowagę społeczną i gospodarczą.

Tymczasem zamiast dialogu społecznego – mamy milczenie.

Zamiast reform – stagnację.

Zamiast godnych warunków pracy – systemowe ignorowanie potrzeb pracowników, którzy codziennie budują wartość tego kraju.

Przedstawiamy szczegółowe postulaty branżowe wymagające pilnej interwencji. Mamy świadomość, że kluczem do ich realizacji jest nie tylko wola polityczna, lecz również zapewnienie odpowiedniego finansowania. Nie uda się jednak znaleźć środków na realne zmiany, dopóki państwo świadomie pozwala na marnowanie ogromnych dochodów publicznych w imię utrzymywania niesprawiedliwego systemu podatkowego, który chroni kapitał, a obciąża pracę.

Obecnie ciężar fiskalny spoczywa niemal w całości na pracownikach, podczas gdy biznes korzysta z przywilejów. Rozwiązaniem jest przesunięcie części ciężaru podatkowego z pracowników na podmioty gospodarcze dysponujące nadwyżkami kapitału. Konieczne jest uszczelnienie systemu podatkowego, opodatkowanie nadmiarowych zysków banków i korporacji, wprowadzenie podatku dla gigantów cyfrowych (BigTech), zmiany w podatku od spadków i darowizn oraz skuteczna walka ze spekulacją na rynku nieruchomości. To nie kapitał, lecz pracownicy powinni płacić niższe podatki, dlatego niezbędne jest wprowadzenie realnej progresji podatkowej poprzez podniesienie kwoty wolnej od podatku, ustanowienie nowych progów i stawek podatkowych oraz zapewnienie corocznej waloryzacji zarówno progów podatkowych, jak i pracowniczych kosztów uzyskania przychodów.

To nie jest marsz polityczny. To marsz ludzi pracy. Marsz niezadowolenia, który może przerodzić się w marsz desperacji, jeśli rząd nie podejmie natychmiastowych działań. Ogólnopolski Marsz Niezadowolenia jest protestem przeciwko bierności rządu i ignorowaniu problemów, które dotyczą miliony obywateli. Nasza walka to walka o przyszłość, godność pracy i uczciwe warunki życia.

Wnosimy następujące postulaty:

1. Górnictwo i Energetyka

Sektor górnictwa i energetyki znajduje się w kryzysie. Brak spójnej strategii transformacji energetycznej oraz ryzyko utraty miejsc pracy w kopalniach, elektrowniach i spółkach zaplecza stanowią zagrożenie dla bezpieczeństwa energetycznego państwa.

Domagamy się:

- Objęcia pełnym systemem osłon socjalnych wszystkich pracowników zakładów górniczych, niezależnie od struktury własności i rodzaju wydobywanego węgla, w tym zatrudnionych w LW „Bogdanka” S.A., Jastrzębskiej Spółce Węglowej S.A., PG „Silesia” oraz w spółkach zaplecza górniczego.
- Realizacji zobowiązań wynikających z umowy społecznej dla górnictwa – opracowania i wdrożenia programu osłonowego dla pracowników firm kooperujących z kopalniami.
- Zablokowania zapisów Krajowego Planu na rzecz Energii i Klimatu, które zagrażają przyszłości górnictwa i bezpieczeństwu energetycznemu, oraz uwzględnienia postulatów strony społecznej w procesie konsultacji.
- Wprowadzenia rozwiązań kompensacyjnych gwarantujących utrzymanie potencjału gospodarczego regionów w procesie transformacji.
- Przyjęcia długofalowej polityki energetycznej, która zrównoważy rozwój Odnawialnych Źródeł Energii z utrzymaniem krajowego potencjału węglowego, gwarantując bezpieczeństwo energetyczne oraz stabilne miejsca pracy.
- Zawarcia Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla całej branży energetycznej, który zagwarantuje spójne i jednolite standardy zatrudnienia, wynagradzania oraz ochrony praw pracowniczych we wszystkich spółkach sektora.
- Podpisania Umów Społecznych zabezpieczających prawa i interesy pracowników branży energetycznej w perspektywie transformacji energetycznej.
- Stworzenia realnych alternatyw zatrudnienia dla pracowników likwidowanych jednostek wytwórczych oraz zapewnienia, że proces odchodzenia od węgla będzie odbywał się z poszanowaniem zasady sprawiedliwej transformacji.

2. Przemysł

Przemysł jest kluczowym motorem wzrostu gospodarczego i gwarantem bezpieczeństwa państwa. Stanowi podstawę konkurencyjności gospodarki dzięki inwestycjom, innowacjom i wykorzystaniu wyników badań naukowych. Wspiera rozwój usług i daje impuls do tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy.

Niestety, polski przemysł stoi dziś na skraju systemowego załamania. Nieuczciwa konkurencja z państw trzecich i brak wsparcia państwa w postaci polityki przemysłowej zwiększają niepewność i negatywnie wpływają na kondycję firm i zatrudnienie w tym sektorze. W ostatnich miesiącach obserwujemy narastającą skalę zwolnień. Główne przyczyny tej sytuacji to gwałtowny wzrost cen energii i restrykcyjna polityka klimatyczna. W ciągu pięciu lat średnia cena energii dla przemysłu w Polsce wzrosła o blisko 80%, co w połączeniu z rosnącymi kosztami uprawnień do emisji CO₂ (EU ETS) obniża konkurencyjność naszych zakładów wobec producentów spoza Unii Europejskiej. Dodatkowo utrzymywanie zawieszania ceł ochronnych na stal grozi dalszym zamykaniem polskich hut.

Związki zawodowe od dawna apelują o zdecydowane działania rządu. Wiele potrzebnych rozwiązań może zostać wdrożonych na poziomie krajowym, bez oczekiwania na decyzje UE. Brak szybkiej reakcji oznacza likwidację miejsc pracy.

Domagamy się:

- Opracowania i przyjęcia kompleksowej strategii przemysłowej dla Polski, która pozwoli na budowanie innowacyjnej gospodarki opartej na wysokiej jakości miejscach pracy i która nie będzie dłużej konkurowała niskimi kosztami pracy.
- Zapewnienia stabilnych dostaw energii w akceptowalnej cenie dla zakładów przemysłowych, m.in. poprzez ustanowienie stałej ceny energii elektrycznej dla przemysłu na poziomie nie wyższym niż 60 EUR/MWh oraz dostosowanie Krajowego Planu na rzecz Energii i Klimatu do realnych potrzeb polskiej gospodarki.
- Wprowadzenia skutecznych środków ochronnych na wyroby stalowe z krajów spoza UE, aby powstrzymać niekontrolowany napływ taniej stali uderzający w polskie huty.
- Wprowadzenia barier ochronnych na wyroby chemiczne (np. sodę kaustyczną) sprowadzane z państw, gdzie w procesie produkcji wykorzystuje się rosyjskie surowce energetyczne albo półprodukty z terenów okupowanych.
- Reformy systemu EU ETS oraz dostosowania polityki klimatyczno-energetycznej UE do realiów gospodarczych, tak aby wspierała konkurencyjność przemysłu, zamiast ją osłabiać.

- Corocznego upubliczniania informacji na temat spodziewanych wpływów z uprawnień do emisji CO₂ w ramach systemu ETS oraz informowania o sposobie ich wykorzystania.
- Pilnego przyjęcia strategii rozwoju hutnictwa w Polsce w ramach dialogu rządu, pracodawców i związków zawodowych.
- Uruchomienia krajowych programów wsparcia inwestycji w istniejących zakładach przemysłowych, na wzór mechanizmów funkcjonujących w innych państwach UE.
- Urealnienia kosztów tzw. opłaty jakościowej według zasad stosowanych w opłacie mocowej.
- Skrócenia terminów wypłaty rekompensat kosztów pośrednich oraz wprowadzenia systemu zaliczkowych wypłat dla przemysłów energochłonnych.

3. Oświata i Nauka

Polska szkoła i sektor nauki od lat borykają się z poważnymi problemami kadrowymi i finansowymi. Nauczyciele, wychowawcy, pracownicy administracji i obsługi oraz środowisko akademickie pracują w trudnych warunkach i za niskie wynagrodzenia oraz towarzyszy im niepewność zawodowa, co skutkuje odpływem kadr oraz spadkiem jakości kształcenia i badań naukowych. Brak stabilnej polityki w obszarze edukacji i nauki uderza w całe społeczeństwo, ograniczając szanse młodego pokolenia oraz rozwój innowacyjności w Polsce.

Domagamy się:

- Podwyższenia o co najmniej 10% wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli oraz wszystkich pracowników oświaty i nauki, z uwzględnieniem dynamiki inflacji i rosnących kosztów życia.
- Niezwłocznego uchwalenia obywatelskiej inicjatywy Związku Nauczycielstwa Polskiego, która wiąże wynagrodzenia nauczycieli z przeciętnym wynagrodzeniem w gospodarce narodowej, zapewniając im stabilny i przewidywalny wzrost płac.
- Wprowadzenia korzystniejszych rozwiązań w pragmatyce zawodowej nauczycieli.

- Podjęcia szerokich działań na rzecz podniesienia prestiżu zawodu nauczyciela.
- Zapewnienia nauczycielom i pracownikom oświaty realnej ochrony prawnej w sytuacjach konfliktowych, tak aby mogli wykonywać swoje obowiązki bez obawy o bezpieczeństwo osobiste i prawne.
- Znaczącego zwiększenia nakładów finansowych na oświatę oraz szkolnictwo wyższe i naukę, docelowo do poziomu 3% PKB.
- Znaczącego wzrostu wynagrodzeń wszystkich pracowników szkolnictwa wyższego i nauki oraz powiązania ich wzrostu z przeciętnym wynagrodzeniem w gospodarce narodowej.

4. Usługi Publiczne

Pracownicy sektora publicznego stanowią fundament funkcjonowania państwa i bezpieczeństwa obywateli. Ich praca jest kluczowa dla jakości życia w Polsce. Tymczasem od lat wynagrodzenia w sektorze publicznym pozostają na niskim poziomie, zasady awansu i wynagradzania są niespójne, a wiele instytucji zmaga się z niedoborem kadr i nie zapewnia jasnych perspektyw rozwoju. Niedoinwestowanie usług publicznych prowadzi do przeciążenia pracowników i pogarszania jakości świadczonych usług.

Domagamy się:

- Podwyższenia wynagrodzeń w sektorze publicznym w 2026 r. o co najmniej 12%.
- Systemowej reformy polityki wynagradzania w sektorze publicznym, gwarantującej m.in. regularną waloryzację płac i wzrost płac realnych.
- Powiązania wzrostu wynagrodzenia w sektorze publicznym z przeciętnym wynagrodzeniem w gospodarce narodowej.
- Systemowego uregulowania zasad wynagradzania i awansowania pracowników sektora publicznego, z poszanowaniem różnic kompetencyjnych pracowników.
- Wyłączenie z minimalnego wynagrodzenia wszystkich dodatków za pracę oraz zahamowanie zjawiska spłaszczenia wynagrodzeń.

- Wprowadzenia ponadzakładowych układów zbiorowych pracy w usługach publicznych.
- Systematycznego zwiększania nakładów na ochronę zdrowia z budżetu państwa (a nie wyłącznie z Narodowego Funduszu Zdrowia), aby poprawić dostęp pacjentów do świadczeń – w szczególności do specjalistów, diagnostyki i profilaktyki.
- Rozpoczęcia prac nad nowelizacją ustawy o nakładach publicznych na ochronę zdrowia w taki sposób, aby docelowy poziom wydatków na ten cel był adekwatny do potrzeb zdrowotnych społeczeństwa.
- Realnej wyceny świadczeń zdrowotnych we wszystkich zakresach wobec tendencji demograficznych, przyczyniających się do wzrostu popytu na świadczenia.
- Intensyfikacji dialogu w Trójstronnym Zespole ds. Ochrony Zdrowia jako głównym forum uzgodnień w tej dziedzinie.
- Podjęcia dialogu o rozwiązaniu deficytu kadr w sektorze publicznym, w tym o polityce kształcenia, zatrudnienia i odpowiedzialnej migracji.
- Kontynuacji prac nad poprawą sytuacji tzw. pracowników niemedyceńskich w ochronie zdrowia i objęcia ich szerszymi gwarancjami płacowymi (w ramach art. 5 ustawy).
- Wprowadzenia emerytur stażowych oraz skrócenia czasu pracy, co pozwoli ograniczyć przeciążenie i poprawić bezpieczeństwo pracowników usług publicznych.
- Przywrócenia w sądach zlikwidowanych wydziałów pracy, przyspieszenia postępowań i podniesienia progu zwolnienia z opłat sądowych w sprawach pracowniczych.

5. Budownictwo i Przemysł Drzewny

Budownictwo oraz przemysł drzewny są ważnymi sektorami polskiej gospodarki i bezpieczeństwa. To od nich zależy rozwój infrastruktury, stabilność rynku mieszkaniowego oraz tysiące miejsc pracy w produkcji drzewnej i meblarskiej. Niestety polityka rządu i brak długofalowej strategii narażają te sektory na stagnację i utratę konkurencyjności. Z jednej strony przyjmowane są programy mieszkaniowe oparte

wyłącznie na mechanizmach rynkowych, z drugiej – wprowadzane są restrykcyjne regulacje ograniczające pozyskiwanie drewna i destabilizujące funkcjonowanie Lasów Państwowych. Dodatkowo, brak wsparcia dla dużych firm budowlanych z polskim kapitałem sprawia, że zyski z kluczowych inwestycji infrastrukturalnych odpływają za granicę.

Domagamy się:

- Efektywnego programu mieszkaniowego, który zapewni finansowanie budowy i utrzymanie mieszkań komunalnych; będzie przeciwdziałać ich prywatyzacji oraz uwzględni spółdzielczość mieszkaniową w planach rozwoju.
- Prowadzenia przez państwo polityki drzewnej zapewniającej stabilny dostęp do surowca.
- Działań wspierających rozwój polskich firm budowlanych, aby stały się konkurencyjne wobec europejskich koncernów i reinwestują zyski w kraju. Przykłady z sektora paliwowego czy zbrojeniowego pokazują, że to możliwe.
- Zaniechania kampanii dyskredytującej polskich leśników oraz poszanowania dorobku racjonalnej gospodarki leśnej, zamiast wdrażania inicjatyw wąskich radykalnych grup, które destabilizują sektor.
- Przywrócenia dialogu społecznego na poziomie trójstronnym, w tym reaktywacji Zespołów Trójstronnych w budownictwie i gospodarce leśnej.

6. Transport

Transport jest krwioobiegiem polskiej gospodarki i warunkiem mobilności społeczeństwa. Bezpieczeństwo w transporcie kolejowym, drogowym, morskim czy lotniczym musi być absolutnym priorytetem państwa. Niestety w ostatnich latach obserwujemy brak spójnej strategii oraz niedostateczne inwestycje w infrastrukturę i ochronę pracowników. Słabnie pozycja przewozów kolejowych, zaniedbywane jest bezpieczeństwo ruchu, a marynarze na statkach pod polską banderą wciąż nie mają pełnych gwarancji socjalnych.

Domagamy się:

- Wdrożenia nowoczesnych systemów nadzoru bezpieczeństwa ruchu pociągów oraz podniesienia poziomu bezpieczeństwa na przejazdach kolejowo- drogowych.
- Zakończenia antykolejowej polityki transportowej, w szczególności w zakresie przewozów towarowych oraz przywrócenia równych warunków konkurencji między różnymi gałęziami transportu.
- Zwiększenia nakładów z budżetu państwa na transport kolejowy i infrastrukturę kolejową.
- Przygotowania i uchwalenia ustawy o czasie pracy maszynistów, która zapewni bezpieczeństwo prowadzenia ruchu kolejowego i ochroni zdrowie pracowników.
- Wznowienia pod auspicjami Ministra Infrastruktury prac Zespołu ds. Bezpieczeństwa w Transporcie Kolejowym, z udziałem przedstawicieli administracji, zarządców infrastruktury, przewoźników, Urzędu Transportu Kolejowego, Państwowej Komisji Badania Wypadków Kolejowych i reprezentatywnych związków zawodowych.
- Podjęcia z ministrem właściwym do spraw pracy, Centralnym Instytutem Ochrony Pracy i stroną społeczną działań prowadzących do zmian w rozporządzeniu BHP dotyczącym stanowisk z monitorami ekranowymi, w tym określenia maksymalnej liczby monitorów do obsługi na jednym stanowisku pracy oraz zobowiązania pracodawców do przeprowadzenia audytu ergonomicznego i psychomotorycznego stanowisk dyżurnych ruchu w LCS i na dużych stacjach przez niezależną jednostkę audytową.
- Przywrócenia pełnych praw pracowniczych polskim marynarzom, zgodnie z Konwencją Międzynarodowej Organizacji Pracy, na statkach pod polską banderą.
- Przyjęcia ustawy gwarantującej rzeczywiste zabezpieczenie socjalne załóg statków, tak aby zobowiązania Polski wobec marynarzy i Międzynarodowej Organizacji Pracy były w pełni respektowane.

7. Handel, Usługi, Kultura i Sztuka (HUKiS)

Pracownicy handlu, usług, kultury i sztuki – od pocztowców i pracowników ZUS, po ludzi kultury, bibliotekarzy czy animatorów życia społecznego – są niezbędnym filarem rozwoju państwa i jakości życia obywateli. To oni codziennie zapewniają sprawne funkcjonowanie instytucji publicznych, obieg informacji, bezpieczeństwo dokumentów i dostęp do kultury. Mimo to ich wynagrodzenia, warunki pracy i pozycja w dialogu społecznym wciąż odbiegają od wagi zadań, jakie wykonują. Bez realnego wsparcia kadrowego i finansowego Poczta Polska, ZUS czy instytucje kultury mogą utracić zdolność do prawidłowej realizacji zadań ustawowych, co uderzy w obywateli i osłabi fundamenty państwa.

Domagamy się:

- Realnego wzrostu wynagrodzeń zasadniczych w Poczcie Polskiej i innych instytucjach sektora HUKiS, tak aby podwyżki minimalnego wynagrodzenia przekładały się na płace pracowników, a nie były neutralizowane włączaniem różnych dodatków, premii i nagród do podstawy wynagrodzenia.
- Przywrócenia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w Poczcie Polskiej, zgodnego z Dyrektywą UE 2022/2041 i rezygnacji z zapisów niekorzystnych dla zatrudnionych, takich jak brak nagród jubileuszowych czy ograniczanie odpraw emerytalno-rentowych.
- Zatrzymania redukcji zatrudnienia w Poczcie Polskiej i zapewnienia odpowiedniej liczby etatów w celu prawidłowej realizacji zadań, także w kontekście bezpieczeństwa i obronności państwa.
- Przywrócenia konstruktywnego dialogu społecznego między zarządami spółek i instytucji a stroną pracowniczą, prowadzonego w dobrej wierze i z poszanowaniem praw zatrudnionych.
- Wzrostu zatrudnienia w ZUS, dostosowanego do rosnącej liczby zadań (np. obsługa renty wdowiej) oraz zapewnienia środków na nowe etaty zamiast obciążania pracowników nadgodzinami.
- Objęcia wszystkich instytucji kultury statusem jednostek sfery budżetowej.
- Wprowadzenia normatywnego obowiązku dokonywania corocznej waloryzacji wynagrodzeń pracowników instytucji kultury.

- Ustalenia wzrostu wynagrodzenia w sektorze kultury w odniesieniu do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.
- Wdrożenia ustawowego zapisu w sprawie wypłacania pracownikom instytucji kultury dodatkowego wynagrodzenia rocznego w postaci trzynastej pensji.
- Wprowadzenia ustawowego dodatku za gotowość do pracy w niedziele i święta w branżach wymagających ciągłości działania, w szczególności przy równoważnym systemie czasu pracy.
- W całej branży HUKiS – zapewnienia godnych warunków zatrudnienia i wynagrodzeń w instytucjach kultury i usługach publicznych, by zatrzymać odpływ wykwalifikowanych pracowników i umożliwić rozwój sektora.

Wzywamy rząd Rzeczypospolitej Polskiej do niezwłocznej realizacji naszych postulatów i jednoznacznego odniesienia się do nich. Przypominamy, że składane publicznie deklaracje muszą znaleźć odzwierciedlenie w konkretnych działaniach. Pracownicy rozliczą skuteczność rządzących przy urnach wyborczych!

Nie ma naszej zgody na ignorowanie głosu ludzi pracy. Czas na decyzje!

16 milionów pracowników i pracowników zasługują na sprawiedliwe warunki pracy i godne życie!

**Ogólnopolskie Porozumienie
Związków Zawodowych**



LIST DO RADY MINISTRÓW

POSTULATY

- 1. WYŻSZE ZAROBKI NA UCZELNIACH
DLA WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW**
- 2. OCHRONA MIEJSC PRACY**
- 3. GODNE EMERYTURY I EMERYTURY
STAŻOWE,**
- 4. WSPARCIE DLA POTRZEBUJĄCYCH
NA UCZELNIACH**

„PAMIĘTAJMY O PRACOWNIKACH UCZELNI – TAK SZYBKO ODCHODZĄ...”



LIST DO RADY MINISTRÓW



POSTULATY

- 1. OBNIŻKA STÓP PROCENTOWYCH I TAŃSZE KREDYTY**
- 2. UPORZĄDKOWANIE SPRAW ZWIĄZANYCH Z ORZECZENIAMI DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH I WIĘKSZA MOŻLIWOŚĆ UZYSKANIA ŚWIADCZENIA WSPIERAJĄCEGO DLA CHORYCH**
- 3. CHIPOWANIE I PROGRAM OGÓLNOPOLSKIEGO ZALECENIA STERYLIZACJI/KASTRACJI ZWIERZĄT, CELEM ZAPOBIEGANIA BEZDOMNOŚCI PSÓW I KOTÓW**
- 4. OGRANICZENIE WYCINEK DRZEW – ZAZIELENIENIE KRAJU.**

LIST DO RADY MINISTRÓW

WNIOSKUJEMY O:

1. WYŻSZE ZAROBKI DLA ADMINISTRACJI, BY TO BYŁY W KOŃCU GODNE ZAROBKI DLA ADMINISTRACJI.
2. TO, ABY PRACOWNIK ADMINISTRACJI ZARABIAŁ, JAK CZŁOWIEK, BO TO TEŻ CZŁOWIEK.
3. TO, BY ZAROBKI DLA ADMINISTRACJI BYŁY WYŻSZE I O TO, BY EMERYTURY DLA ADMINISTRACJI BYŁY W KOŃCU GODNE.
4. ZWIEKSZENIE WYBNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW ADMINISTRACJI, KTÓRZY ZARABIAJĄ UŁAMEK TEGO CO PROFESORZY A PRACUJĄ ZNACZNIE WIĘCEJ GODZIN NIŻ PROFESORZY.
5. WYŻSZE ZAROBKI KTÓRE DADZĄ WIĘKSZĄ ZDOLNOŚĆ KREDYTOWĄ.



LIST DO RADY MINISTRÓW

Administracja na Uczelniach Wyższych

Otrzymuje najniższe wynagrodzenie, gdyż płace uległy spłaszczeniu.

Administracja ma również bardzo duży wkład w rozwój Uczelni, natomiast jest niedoceniana.

Premie i dodatki motywacyjne omijają administrację.

Całe Życie pracując na Uczelni odchodzi się z głodową emeryturą. Pozostaje jedynie prestiż pracy na Uczelni!!!!.



LIST DO RADY MINISTRÓW

WNIOSKUJEMY O:

1. LIKWIDACJĘ BETONOZY I ZAZIELENIENIE POLSKI.
2. REALNĄ POMOC I WSPARCIE
DLA NIEPEŁNOSPRAWNYCH.
3. OBNIŻENIE STÓP PROCENTOWYCH.
4. POWSZECHNIEJSZĄ DOSTĘPNOŚĆ DO KREDYTÓW.
5. POMOC I WSPARCIE DLA RODZIN ZAJMUJĄCYCH SIĘ
OSOBAMI NIEPEŁNOSPRAWNYMI.



Częstochowa, 25.09.2025r.

Prezes Rady Ministrów, Ministrowie

Szanowny Panie Premierze, Panie i Panowie Ministrowie,

Zwracam się z prośbą o wysłuchanie mojego głosu, który powinien być równie ważny jak każdy inny głos pozostałych Obywateli Rzeczypospolitej Polskiej. Jestem matką trojga dzieci, które wychowałam najlepiej jak tylko potrafiłam. Odkąd ukończyłam edukację w szkole branżowej w zawodzie krawcowej, od ponad 40 lat ciężko pracuję, aby utrzymać dom i godnie żyć. Niestety, jak to w życiu każdego człowieka napotkały mnie różne problemy życiowe oraz zdrowotne. W swojej odezwie chciałabym zwrócić uwagę na fakt, iż większość polskiego społeczeństwa bardzo ciężko pracuje, a tak naprawdę nie może żyć na poziomie na jakie zasługuje. Pracuję od poniedziałku do piątku w systemie dwuzmianowym, a zdarza się również, że w soboty. Jestem kobietą, która sama utrzymuje dom, której po rozwodzie ciężko było sobie poradzić. Dlaczego my jako ciężko pracujący obywatele nie możemy godnie żyć w własnym kraju? Pracuję w firmie, która od lat zajmuje się przygotowaniem mundurów dla żołnierzy RP. Poza dumą, która mi towarzyszy, nie odczuwam satysfakcji ekonomicznej, ponieważ moje zarobki są nieadekwatne do wykonywanej pracy. Dodatkowo czas dojazdu na miejsce pracy wynosi około godziny w jedną stronę. Mam blisko 58 lat i od ciągłego siedzenia przy maszynie, mam zniszczony kręgosłup, a ręce odmawiają mi posłuszeństwa. Dlatego zwracam się z prośbą do osób decyzyjnych w Państwie, aby pracownicy tacy jak ja zostali docenieni, aby nasze zarobki były godne. Chciałabym zaznaczyć, iż ludzie pracy powinni otrzymać lepszy dostęp do opieki zdrowotnej, bez kolejek, które trwają latami. Szanowni Państwo, dobrym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie emerytur stażowych, które będą odzwierciedlały wynagrodzenie godne dla przepracowanych lat. Nasze stanowiska pracy powinny być chronione z umową na pełen etat. Bardzo proszę o wysłuchanie mojej prośby i przemyślenie moich postulatów, ponieważ jako obywatelka Rzeczypospolitej Polskiej jestem jej częścią i to od Państwa zależy w jaki sposób zostaną wynagrodzeni jej obywatele za wkład w jej rozwój.

Z poważaniem

Warszawa 27.09.2025 r.

Szanowny Pan
Donald Tusk
Prezes Rady Ministrów

Szanowny Panie Premierze,

zwracam się do Pana zarówno jako bibliotekarka z ponad trzydziestoletnim stażem pracy, jak i przewodnicząca Międzyzakładowych Związków Zawodowych Pracowników Kultury i Sztuki z/s w Słupsku.

Prosimy o niezwłoczne podjęcie systemowych działań zmierzających do ustanowienia normatywnego obowiązku corocznej waloryzacji wynagrodzeń pracowników instytucji kultury. Wprowadzenie mechanizmu waloryzacyjnego jest konieczne, aby zabezpieczyć realną wartość nabywczą naszych pensji.

Grupa zawodowa pracowników kultury należy do najniżej wynagradzanych w Polsce, co prowadzi do systematycznego rozwarstwiania płacowego w stosunku do innych branż. Większość zatrudnionych w instytucjach kultury otrzymuje wynagrodzenie na poziomie płacy minimalnej, do której zaliczane są wszelkie dodatki (z wyjątkiem dodatku stażowego). Powoduje to faktyczne spłaszczanie wynagrodzeń.

Obecne rozwiązania ustawowe mają charakter dyskryminujący wobec pracowników kultury, wykluczając tę grupę z realnego udziału w efektach wzrostu gospodarczego państwa. Naszym zdaniem podwyżki płac muszą uwzględniać rzeczywisty wzrost kosztów utrzymania. W trosce o bezpieczeństwo socjalne tej grupy zawodowej zarówno rząd, jak i pracodawcy oraz organizatorzy powinni być zobligowani do zagwarantowania odpowiednich nakładów na wynagrodzenia, a także do ich corocznej, adekwatnej do inflacji waloryzacji.

Panie Premierze, bezradność i determinacja zmuszają mnie do wystąpienia z tym apelem bezpośrednio do Pana. Jestem bibliotekarką z 33-letnim stażem pracy, z wyższym wykształceniem i trzema ukończonymi kierunkami studiów. Obecnie pełnię jednocześnie funkcję Instruktora ds. bibliotek w powiecie słupskim, Specjalisty ds. zarządzania projektami oraz Inspektora ds. BHP. Pomimo tak szerokiego zakresu obowiązków moje wynagrodzenie zasadnicze wynosi 5 200 zł brutto.

Od 2025 roku, przy ustaleniu płacy minimalnej na poziomie 4 666 zł, różnica między moją pensją a wynagrodzeniem nowo zatrudnionej osoby (np. na stanowisku sprzątającej) wyniesie jedynie 534

zł. W Miejskiej Bibliotece Publicznej w Słupsku zatrudnionych jest 57 osób, z czego ponad połowa otrzymuje wynagrodzenie zaledwie nieznacznie wyższe od najniższej krajowej.

Wybór Pana na stanowisko Prezesa Rady Ministrów stał się dla środowiska bibliotekarzy i ludzi kultury źródłem nadziei na zmianę. Na poziomie samorządowym nie mamy realnych szans na poprawę sytuacji płacowej. Przykładowo: dla nauczycieli Miasta Słupska na rok 2024 przewidziano 30% podwyżki i 20% dla pracowników budżetówki, natomiast dla kultury nie zaplanowano żadnych środków – poza wyrównaniem do minimalnego wynagrodzenia.

Tymczasem inflacja i rosnące koszty życia dotyczą również pracowników instytucji kultury. Co więcej, biblioteki – jako instytucje kultury – nie mają prawa do tzw. trzynastej pensji, którą otrzymują inne grupy sektora publicznego. Dodatkowym ograniczeniem jest przestarzała Ustawa o bibliotekach z 1997 r., która w art. 14 uniemożliwia bibliotekom podejmowanie działań pozwalających na uzyskanie dodatkowych środków. W efekcie różnice płac pomiędzy instytucjami kultury – np. teatrami czy ośrodkami kultury a bibliotekami – sięgają od 650 zł do nawet 3800 zł na etacie (dane na podstawie budżetu Miasta Słupska na 2024 r., str. 88–90).
[Źródło: https://bip.um.slupsk.pl/urząd_miejski/zarządzenia_prezydenta/38380.html]


Panie Premierze, pracownicy instytucji kultury czują się coraz bardziej marginalizowani. Nasza praca – wymagająca wysokich kwalifikacji, doświadczenia i odpowiedzialności – nie znajduje odzwierciedlenia w poziomie wynagrodzeń.

Dlatego w imieniu pracowników instytucji kultury zwracam się z apelem o:

1. Wprowadzenie obowiązkowej, corocznej waloryzacji wynagrodzeń co najmniej o wskaźnik inflacji, na wzór innych grup zawodowych;
2. Przyznanie pracownikom instytucji kultury prawa do trzynastej pensji;
3. Rozważenie nowelizacji Ustawy o bibliotekach, która obecnie uniemożliwia bibliotekom podejmowanie działań zwiększających przychody.

Brak natychmiastowych działań doprowadzi do dalszej pauperyzacji tej grupy zawodowej oraz odpływu wykwalifikowanych kadr z bibliotek i instytucji kultury. W konsekwencji zagrożone będzie nie tylko bezpieczeństwo socjalne pracowników, lecz także rozwój czytelnictwa, edukacji kulturalnej i kapitału społecznego w Polsce.

Z wyrazami szacunku,


Bibliotekarka, przewodnicząca
Międzyzakładowych Związków Zawodowych
Pracowników Kultury i Sztuki z/s w Słupsku



**FEDERACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH
PRACOWNIKÓW KULTURY I SZTUKI
FEDERATION OF TRADE UNIONS OF CULTURE
AND ARTS WORKERS**

ul. Żelazna 67 lok. 66; 00-871 Warszawa

Konto: PKO BP Nr 34 1020 1156 0000 7102 0060 1146

Warszawa, 27.09.2025r.

INTERNET:

federacja@fzpkis.pl

<http://www.fzpkis.pl>

TELEFONY:

przewodnicząca 798 910 479

sekretariat 22 629 85 80

798 408 365

dz. fin.-prawny 22 621 43 81

L.dz. FED/ 174/2025

Sz. P.

Donald Tusk

Prezes Rady Ministrów

Członkowie Rady Ministrów

Al. Ujazdowskie 1/3

00-583 Warszawa

PETYCJA

Federacja Związków Zawodowych Pracowników Kultury i Sztuki wnosi o podjęcie intensywnych działań zmierzających do poprawy warunków pracy i płacy pracowników instytucji kultury oraz rozwiązywania wskazanych problemów występujących w sektorze kultury.

Pracownicy instytucji kultury należą do jednej z najniżej opłacanych grup zawodowych, co skutkuje nie tylko sukcesywnym pogarszaniem się ich sytuacji materialnej i finansowej, ale też systematycznie wzrastającym rozwarstwieniem płacowym w odniesieniu do innych branż. Większość osób zatrudnionych w bibliotekach, muzeach, domach kultury czy instytucjach artystycznych otrzymuje wynagrodzenie na poziomie płacy minimalnej, mimo że wliczane są do niego wszystkie możliwe dodatki do wynagrodzenia (z wyjątkiem dodatku stażowego).

Brak unormowanych regulacji prawnych, określających kwoty minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w kategoriach zaszeregowania oraz minimalne wymagania kwalifikacyjne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach powoduje zaniżanie i spłaszczanie wynagrodzeń. Nagminnie występujące zjawisko zróżnicowania wysokości uposażenia osób wykonujących pracę na tych samych stanowiskach w różnych placówkach **jest przejawem rażącej dyskryminacji i nierównego traktowania pracowników świadczących ten sam rodzaj pracy.**

FZZPKiS podkreśla konieczność wypracowania zmian o charakterze systemowym w zakresie wynagradzania pracowników instytucji kultury i instytucji artystycznych w celu podwyższenia i ujednoczenia minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego.

Mając powyższe na uwadze Federacja ZZPKiS wnosi o:

- I. wzrost wynagrodzeń pracowników instytucji kultury o 20% w 2026 r. oraz ustanowienie normatywnej corocznej waloryzacji płac;**
- II. wdrożenie ustawowego zapisu w sprawie wypłacania pracownikom instytucji kultury dodatkowego wynagrodzenia rocznego w postaci trzynastej pensji;**
- III. włączenie samorządowych jednostek kultury do sfery budżetowej/pracownicy kultury jako pracownicy samorządowi;**

- IV. ustalenie wzrostu wynagrodzenia w odniesieniu do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej;
- V. obligatoryjna umowa o pracę - likwidacja umów śmieciowych;
- VI. przywrócenie praw emerytalnych tancerzom i muzykom;
- VII. przyznanie bonów na laptopy nauczycielom szkół muzycznych;
- VIII. uregulowanie prawa do godzin ponadwymiarowych dla nauczycieli szkół artystycznych.

I. Wzrost wynagrodzeń pracowników instytucji kultury o 20% w 2026 r. oraz ustanowienie normatywnej corocznej waloryzacji płac.

Postulatem FZZPKiS w zakresie wynagrodzeń w roku 2026 jest podwyżka wynagrodzeń pracowników kultury o 20%, z jednoczesnym wprowadzeniem mechanizmu nadzorczego ze strony państwa, zabezpieczającego wyrównanie podwyżki od 1 stycznia w sytuacji wprowadzenia podwyżki wynagrodzenia w trakcie roku kalendarzowego.

Należy podkreślić, że dokonane w 2025 roku 20% podwyżki wynagrodzeń pracowników sfery budżetowej nie objęły pracowników sektora kultury, który funkcjonuje w szeroko rozumianej sferze finansów publicznych.

Jednocześnie FZZPKiS wnosi o niezwłoczne wprowadzenie ustawowego mechanizmu corocznej, obligatoryjnej waloryzacji wynagrodzeń pracowników kultury o stopień inflacji za rok poprzedni, ogłoszony w komunikacie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Wprowadzenie mechanizmu waloryzacyjnego zabezpieczy wartość nabywczą wynagrodzeń pracowników kultury.

Z powodu wieloletnich zaniedbań, grupa zawodowa pracowników kultury jest jedną z najniżej uposażonych, co skutkuje systematycznym rozwarstwieniem płacowym w odniesieniu do innych branż zawodowych. Większość pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury otrzymuje wynagrodzenie na poziomie płacy minimalnej, mimo że zaliczone są do niego wszystkie dodatki do wynagrodzenia (za wyjątkiem dodatku za wysługę lat). Sytuacja ta eskaluje zjawisko niesprawiedliwego spłaszczania wynagrodzeń, zwłaszcza w odniesieniu do pracowników z wyższym stażem i doświadczeniem zawodowym.

W przypadku pracowników instytucji kultury występuje duże prawdopodobieństwo dalszego pogłębiania pauperyzacji oraz powiększania się obszarów ubóstwa społecznego tej grupy zawodowej.

Obecne rozwiązania ustawowe zdaniem FZZPKiS mają ewidentnie **dyskryminujący charakter dla pracowników instytucji kultury** poprzez faktyczne wykluczenie tej grupy społecznej z partycypacji finansowej we wroście gospodarczym państwa.

Zdaniem FZZPKiS wzrost wynagrodzeń powinien uwzględniać rzeczywisty wzrost kosztów utrzymania. W trosce o bezpieczeństwo socjalne pracowników instytucji kultury strona rządowa, jak również strona pracodawców i organizatorów powinni zostać normatywnie zobligowani do ustanawiania odpowiednich nakładów na wynagrodzenia w tej branży, a także adekwatnej do inflacji **bezwarunkowej waloryzacji wynagrodzeń pracowników kultury**.

II. Wdrożenie ustawowego zapisu w sprawie wypłacania pracownikom instytucji kultury dodatkowego wynagrodzenia rocznego w postaci trzynastej pensji.

Postulatem FZZPKiS jest ustanowienie prawa do trzynastej pensji w ustawie z 25.10.1991 r. o *organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej* (u.o.p.d.k.) dla pracowników instytucji

kultury, wypłacanej na zasadach określonych w ustawie o *dotywnym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej* (u.d.w.r.).

Wprowadzone w 2000 r. zmiany legislacyjne pozbawiły pracowników instytucji kultury wypłaty wynagrodzenia w postaci trzynastej pensji. Przy bardzo niskich zarobkach stanowi to znaczący ubytek w budżetach gospodarstw domowych przedstawicieli tej grupy zawodowej.

Instytucje kultury w ogromnej większości stanowią jednostki organizacyjne przynależące do publicznego sektora finansów, a więc takie, dla których organizatorami są albo resort kultury albo jednostki samorządu terytorialnego.

Jednakże pracownicy jednostek kultury pozbawieni są wielu uprawnień, które przysługują pracownikom państwowej sfery budżetowej, np. pracownikom samorządowym czy nauczycielom. Jednym z takich uprawnień jest prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, o którym mowa w u.d.w.r.

FZZPKiS uważa, że jest to rozwiązanie niesprawiedliwe i nieuzasadnione.

Zdaniem FZZPKiS z zasady równego traktowania wynika konieczność zrównania pracowników jednostek kultury z innymi sektorami budżetowymi, ponieważ pracownicy wielu innych sektorów budżetowych, takich jak nauczyciele, pracownicy samorządowi, czy służby mundurowe, mają zagwarantowane prawo do 13. pensji.

Nie występuje żaden racjonalny powód, dla którego pracownicy kultury mieliby być traktowani gorzej. Wprowadzenie takiej zmiany stanowiłoby docenienie roli pracy w kulturze i jej specyfiki. Praca w sektorze kultury jest nisko wynagradzana, a wiąże się z odpowiedzialnością i koniecznością maksymalnego zaangażowania.

Stanowiłoby to poprawę sytuacji materialnej pracowników jednostek kultury, co przełożyłoby się na ich motywację i stabilność zawodową. Wzmocniłoby także prestiż zawodu i uczyniłoby go bardziej atrakcyjnym dla potencjalnych kandydatów aspirujących do tego zawodu, a także byłoby formą docenienia trudu i wkładu pracowników w rozwój kultury.

W związku z tym FZZPKiS wnosi o dokonanie nowelizacji u.o.p.d.k. poprzez wprowadzenie do jej treści dodatkowej normy, która *expressis verbis* określi prawo pracowników instytucji kultury do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, na zasadach określonych w u.d.w.r. bez względu na to, jaki podmiot jest organizatorem (organem prowadzącym) danej instytucji kultury.

III. Włączenie samorządowych jednostek kultury do sfery budżetowej/pracownicy kultury jako pracownicy samorządowi.

Zgodnie z treścią art. 2 ustawy o *pracownikach samorządowych* (u.p.s.) przepisy ustawy stosuje się do pracowników samorządowych zatrudnionych m.in. w samorządowych jednostkach organizacyjnych, w tym samorządowych jednostkach budżetowych.

Na podstawie art. 3 u.p.s. przepisów ustawy nie stosuje się jednak do pracowników zatrudnionych w jednostkach samorządowych, których status prawny określają odrębne przepisy.

Przykładem przepisów odrębnych, do których odwołuje się ww. norma prawna, są pracownicy samorządowych instytucji kultury świadczących pracę m.in. w takich podmiotach, jak muzea, biblioteki, domy kultury, instytucje artystyczne czy galerie sztuki, dla których gmina, powiat lub województwo jest organizatorem w rozumieniu art. 10 ustawy o *organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej* (u.o.p.d.k.)

Tym samym wyjęcie grupy pracowników samorządowych instytucji kultury z kategorii pracowników samorządowych, mimo, że ich organizatorem jest przecież ten sam organ samorządu

terytorialnego, powoduje, że sytuacja prawna tej grupy zawodowej w odniesieniu do pozostałej grupy pracowników samorządowych ukształtowana jest na zdecydowanie gorszym poziomie.

U.o.p.d.k. w bardzo niewielkim zakresie wskazuje uprawnienia pracownicze przysługujące pracownikom instytucji kultury.

Pracownicy instytucji kultury nie korzystają więc z wynikających z u.p.s. uprawnień m.in. do:

- normatywnego określenia w rozporządzeniu wysokości wynagrodzenia zasadniczego z obowiązkiem corocznej jego waloryzacji,
- normatywnego określenia zasad nawiązywania umów o pracę – z uwzględnieniem zasady zatrudnienia na czas nieokreślony,
- dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Taka nierówność wobec prawa, nie jest niczym uzasadniona, gdyż wszyscy pracownicy zatrudnieni w samorządowych jednostkach organizacyjnych są podlegli właściwym organom samorządu terytorialnego, a więc powinni mieć co najmniej takie same uprawnienia jak pozostali pracownicy samorządowi. Nierówność ta ma więc bez wątpienia charakter systemowo dyskryminacyjny.

IV. Ustalenie wzrostu wynagrodzenia w odniesieniu do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

Postulatem FZZPKiS jest zastąpienie dotychczasowego arbitralnego i nietransparentnego mechanizmu określania wzrostu wynagrodzeń pracowników instytucji kultury, konstrukcją podwyżek dla pracowników instytucji kultury ustalonych w odniesieniu do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

Zdaniem FZZPKiS zaproponowane rozwiązanie zabezpieczy prawo pracowników instytucji kultury do wzrostu ich wynagrodzenia w oparciu o aktualne wskaźniki ekonomiczne w gospodarce narodowej.

Zaproponowany mechanizm określania wzrostu wysokości wynagrodzeń zostanie powiązany ze stanem gospodarki narodowej. Poprawa stanu gospodarki narodowej, i związany z tym faktem wzrost wynagrodzeń w gospodarce narodowej, będzie bezpośrednio oddziaływać na wysokość wynagrodzeń pracowników instytucji kultury.

Wprowadzenie zobiektywizowanego mechanizmu normatywnego kształtowania wynagrodzeń pracowników instytucji kultury zdecydowanie „odpolityczni” i zobiektywizuje kwestię podwyżek wynagrodzeń pracowników instytucji kultury.

W sytuacji występowania ustabilizowanego wzrostu gospodarczego, jaki obecnie notowany jest w Polsce, wprowadzenie mechanizmu ustalania wzrostu wynagrodzeń pracowników instytucji kultury w oparciu o kwoty przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, podniesie status zarobkowy tej grupy zawodowej.

Jednocześnie wprowadzenie zaproponowanego instrumentu prawnego zabezpieczy mechanizm corocznego wzrostu wynagrodzeń pracowników instytucji kultury, co bez wątpienia wpłynie korzystnie na poczucie stabilności tego zawodu i jego atrakcyjność.

V. Obligatoryjna umowa o pracę - likwidacja umów śmieciowych.

1. FZZPKiS wnosi o normatywne ukształtowanie zasady pracowniczego zatrudnienia pracowników publicznych instytucji kultury, a więc wprowadzenie ustawowego obowiązku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, a nie umów cywilnoprawnych (eliminacja tzw. umów śmieciowych).

W rozdziale 2a u.o.p.d.k. nie zawarto normatywnego wskazania w jaki sposób nawiązywany jest stosunek prawny między pracownikiem a instytucją kultury jako pracodawcą. Samo odesłanie w art. 26a ust. 1 u.o.p.d.k. do przepisów k.p. jeszcze nie determinuje w żaden sposób sposobu zatrudnienia w instytucjach kultury.

Przykładowo - w przypadku pracowników samorządowych ustawa w art. 43 ust. 1 u.p.s. (podobnie jak w treści art. 26a ust. 1 u.o.p.d.k.) odsyła w zakresie nieuregulowanym do przepisów Kodeksu pracy, ale w art. 16 u.p.s. wyraźnie wskazuje sposoby zatrudniania pracowników samorządowych na podstawie umowy o pracę (na czas nieokreślony i warunkowo – na czas określony).

2. Należy zauważyć, że stosunek pracy różni się od stosunku powstającego na podstawie umów cywilnoprawnych z których wynika obowiązek dokonania określonej czynności prawnej lub świadczenia innych usług w warunkach braku podporządkowania zleceniobiorcy kierownictwu dającemu zlecenie (w przeciwieństwie do stosunku pracy). Czynności i usługi nie muszą być wykonywane osobiście przez przyjmującego zlecenie (w przeciwieństwie do stosunku pracy).

Prawidłowo nawiązana umowa cywilnoprawna nie może zmierzać do obchodzenia przepisów prawa pracy, dotyczących stosunku pracy, co wprost wynika z art. 58 k.c.¹

Jest to możliwe jedynie w sytuacji, kiedy nie występuje chociażby jeden z obligatoryjnych elementów sytuujących stosunek pracy (wykonywanie pracy określonego na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, za wynagrodzeniem – art. 22 § 1 k.p.²).

Sąd Najwyższy w wyroku z 21.06.2017 r., I UK 273/16 (LEX nr 2337355) stwierdził, że razie wątpliwości, czy dana umowa jest - przykładowo - umową o pracę, czy umową cywilnoprawną, należy ustalić, czy w treści i sposobie jej wykonywania przeważają cechy umowy o pracę, czy też umowy cywilnoprawnej. Należy też mieć na uwadze, że nazwa umowy z eksponowaniem terminologii służącej podkreśleniu charakteru umowy jako umowy o zlecenie lub umowy cywilnoprawnej, nie jest elementem decydującym samodzielnie o rodzaju zobowiązania, w oderwaniu od oceny rzeczywistego przedmiotu tej umowy i sposobu oraz okoliczności jej zawarcia i wykonania.

3. W związku z tym warunkiem wstępnym nawiązania umowy cywilnoprawnej jest niewystępowanie cech stosunku pracy: np. wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Jeżeli jednak ma być to praca pełniąca cechy stosunku pracy, np. podlegająca nadzorowi pracodawcy i jego kierownictwu a także podległości służbowej, wówczas nieodzownym jest nawiązanie umowy o pracę. Wskazuje na tę konieczność art. 22 § 1² k.p., który zakazuje zastępowanie umowy o pracę umową cywilnoprawną. Zasada ta dotyczy wszelkich umów cywilnoprawnych, nawet umów nienazwanych (np. „umów o współpracę”).

W związku z tym istnieje konieczność wprowadzenia do treści art. 16 u.o.p.d.k. ustawowego obowiązku zatrudniania pracowników instytucji kultury na podstawie umowy o pracę, co będzie przejawem zapewnienia choćby minimalnych standardów zatrudnieniowych w instytucjach kultury finansowanych z budżetu publicznego i będzie miało także wpływ na sytuację ubezpieczeniową tychże pracowników (ubezpieczenie zdrowotne i emerytalne).

¹ Ustawa z dnia 23.04.1964 r. Kodeks cywilny (tj. Dz.U. z 2024 r. poz. 1061 ze zm.)

² Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.)

VI. Podwyższenie wysokości nagrody jubileuszowej, odprawy emerytalnej i dodatku stażowego

1. Ważnym postulatem FZZPKiS jest ujednoczenie wysokości nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalnej wszystkich „pozostałych” (tzn. niebędących pracownikami baletu lub solistami – art. 31b ust. 1 u.o.p.d.k.) pracowników instytucji kultury w ten sam sposób w jaki ukształtowana została ona w odniesieniu do pracowników samorządowych.

Zdaniem FZZPKiS należy także rozważyć zwiększenie maksymalnej wysokości dodatku stażowego do 30%.

Zauważyć należy, że pracownicy instytucji kultury w ogromnej mierze są pracownikami samorządowych jednostek organizacyjnych; mimo to u.o.p.d.k. nie przewiduje w ogóle wysokości nagrody jubileuszowej za **45 lat pracy**, natomiast wysokość odpraw emerytalnych we wszystkich przypadkach jest niższa.

2. W związku z tym FZZPKiS proponuje zmianę art. 31b ust. 3 u.o.p.d.k. poprzez dopisanie kolejnego punktu 6; w ten sposób, że za wieloletnią pracę pozostali pracownicy instytucji kultury otrzymują nagrodę jubileuszową w wysokości **400% wynagrodzenia miesięcznego po 45 latach pracy**.

3. Z kolei w zakresie odprawy emerytalnej FZZPKiS również postuluje uregulowanie sytuacji pracowników instytucji kultury w sposób analogiczny jaki obowiązuje w odniesieniu do pracowników samorządowych.

Stąd też zmianie powinna ulec treść art. 31c ust. 1 u.o.p.d.k. w ten sposób, że pracownikowi instytucji kultury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

- dwumiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat;
- trzymiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat;
- sześciomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 20 lat.

4. Podniesienie maksymalnej wysokości dodatku stażowego do 30% jest uzasadnione z kilku przyczyn:

- podwyższenie dodatku za wysługę lat będzie stanowić powrót do rozwiązań, które obowiązywały na podstawie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, jaki został zawarty przez FZZPKiS z Ministrem Kultury w dniu 29.04.1997 r., a dotyczącego pracowników instytucji kultury prowadzonych przez resort kultury.

W treści układu zawarto regulację dotyczącą dodatku stażowego, którego maksymalna wysokość wynosiła 30%, pod warunkiem, że pracownik przepracował ostatnie 10 lat w danej instytucji kultury.

Zdaniem FZZPKiS podobny wskaźnik dodatku stażowego powinien zostać uregulowany w u.o.p.d.k.

- wprowadzenie dodatku stażowego w maksymalnej wysokości 30% będzie także związane z wydłużaniem się średniej życia w Polsce; wynosi ona 74,7 dla mężczyzn i 82 dla kobiet. Zauważyć należy, że w związku z wyżej wskazaną tendencją rząd deklaruje wsparcie zatrudniania osób 60+ (kobieta) i 65+ (mężczyzna) na podstawie nowej ustawy *o rynku pracy i służbach*.

Nowe przepisy premiować będą zatrudnianie m.in. osób 60+, także dla osób, które nabyły prawo do emerytury. Według deklaracji rządu po wprowadzeniu nowej ustawy pracodawca, który zatrudni

emeryta na 3 lata będzie przez 2 lata otrzymywał dofinansowanie liczone w odniesieniu do 50% pensji minimalnej.

- stanowić będzie uznanie za doświadczenie i wieloletni wkład w rozwój instytucji kultury, co z pewnością zwiększy motywację i lojalność pracowników. Ponadto może pomóc w utrzymaniu zatrudnienia, ale i rekrutacji, wykwalifikowanych pracowników. Na skutek zwiększenia wysokości dodatku stażowego podniesie się także wysokość wynagrodzeń, oscylujących na poziomie płacy minimalnej, a tym samym poprawi jakość życia pracowników instytucji kultury.

Wzrost dodatku stażowego może przyczynić się do uczynienia z instytucji kultury bardziej konkurencyjnych pracodawców na rynku pracy, przyciągnąć do pracy w zawodzie pracownika instytucji kultury osób utalentowanych, zdolnych do świadczenia pracy wysokiej jakości.

Stąd też należy w treści art. 31 ust. 2 u.o.p.d.k. dokonać zmiany maksymalnej wysokości dodatku stażowego z dotychczasowych 20% na 30 %.

VII. Przywrócenie praw emerytalnych tancerzom i muzykom

Postulatem FZZPKiS jest wprowadzenie do treści ustawy *o emeryturach pomostowych* (u.e.p.) odrębnej normy wprowadzającej uprawnienie dla określonych grup pracowników kultury do uzyskania emerytury pomostowej ze względu na wykonywanie pracy w szczególnych warunkach

Zakres podmiotowy nowelizacji miałby obejmować następujące grupy pracowników:

- tancerza zawodowego - 40 lat dla kobiet i 45 lat dla mężczyzn,
- solisty wokalisty, artyści chóru, muzyka grającego na instrumentach dętych - 50 lat dla kobiet i 55 lat dla mężczyzn,
- muzyka grającego na instrumentach smyczkowych, strunowych, perkusyjnych oraz klawiszowych - 55 lat dla kobiet i 60 lat dla mężczyzn

Uzasadnieniem dla przeprowadzenia nowelizacji w ww. zakresie jest przede wszystkim wysiłek fizyczny i intelektualny wkładany w wykonywanie zawodu artystycznego. Profesjonalni muzycy, podczas wieloletniej gry na instrumentach, przyjmują odpowiednią, wymuszoną aparatem gry postawę, co skutkuje uszczerbkiem na zdrowiu i w konsekwencji, w miarę upływu czasu, utrudnia wykonywanie zawodu. Od wokalistów i muzyków grających na instrumentach dętych dodatkowo wymagana jest bardzo duża wydolność oddechowa, od tancerzy niesamowita wręcz koordynacja i sprawność ruchowa. Możliwość należytego wykonywania zawodu muzyka i tancerza zmniejsza się przed osiągnięciem wieku emerytalnego na skutek pogorszenia sprawności psychofizycznej, związanej z procesem starzenia się.

Z powyższych względów FZZPKiS wnosi o podjęcie starań o przywrócenie szczególnych uprawnień emerytalnych wskazanym powyżej grupom artystów, którzy wraz z wiekiem narażeni są na trwałe uszkodzenia zdrowia, spowodowane wykonywaniem czynności w szczególnych warunkach środowiska pracy, które pomimo zastosowania różnych środków profilaktycznych, stawiają przed pracownikami wymagania zdecydowanie przekraczające standardowy poziom wymagań zawodowych w porównaniu do innych grup zawodowych.

Ważkim argumentem na rzecz wprowadzenia postulowanej zmiany prawa jest to, że wskazane grupy artystów wraz z wiekiem i występującym procesem starzenia tracą możliwości prawidłowego wykonywania obowiązków na swoim stanowisku pracy jeszcze przed osiągnięciem wieku emerytalnego na zasadach ogólnych.

VIII. Przyznanie bonów na laptopy nauczycielom szkół muzycznych

Postulatem FZZPKiS jest zrealizowanie wsparcia dla nauczycieli szkół muzycznych, polegającego na wyposażeniu ich w technologię mobilną – przenośne komputery. Zgodnie z treścią art. 2 ust. 1

pkt 2 ustawy o wsparciu rozwoju kompetencji cyfrowych uczniów i nauczycieli (u.w.r.k.c.) wsparcie sfinansowane ze środków publicznych w celu wspierania rozwoju kompetencji cyfrowych przysługuje nauczycielom, wychowawcom i innym pracownikom pedagogicznym, pozostającym w stosunku pracy na dzień 30 września 2023 r. m.in. w:

- publicznych i niepublicznych szkołach podstawowych,
- publicznych i niepublicznych szkołach ponadpodstawowych,
- publicznych szkołach artystycznych, a także w niepublicznych szkołach artystycznych posiadających uprawnienia publicznej szkoły artystycznej.

Tymczasem z treści § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Cyfryzacji w sprawie określenia grup nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych uprawnionych do otrzymania wsparcia sfinansowanego ze środków publicznych z dnia 28.09.2023 r. **zostali wykluczeni nauczyciele** Państwowych Szkół Muzycznych I i II st., realizujących wyłącznie kształcenie artystyczne.

Wydane przez Ministra Cyfryzacji rozporządzenie z dnia 28.09.2023 r. **nie realizuje zakresu delegacji ustawowej** określonej w art. 2 ust. 2 u.w.r.k.c., gdyż w sposób sprzeczny z ustawą nie wskazuje nauczycieli 6-letnich szkół muzycznych realizujących wyłącznie kształcenie artystyczne (popołudniowych), jako grup osób uprawnionych do wsparcia, a tym samym nie określa kolejności wsparcia dla tych nauczycieli.

W związku z tym zasadne są pytania dotyczące uzasadnienia wykluczenia nauczycieli ww. szkół artystycznych z procedury wsparcia.

IX. Uregulowanie prawa do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe dla nauczycieli przedmiotów artystycznych w szkołach artystycznych

Ostatnia nowelizacja ustawy Karta Nauczyciela (KN) wprowadziła nowe zasady rozliczania pracy w godzinach nadwymiarowych, jak również ustalania wynagrodzenia z tego tytułu. Zmiany te dotknęły zwłaszcza nauczycieli szkół artystycznych, m.in. muzycznych, prowadzonych przez Ministra KiDN lub organy samorządu terytorialnego.

Z punktu widzenia nauczycieli szkół muzycznych, którzy uczą przedmiotów zawodowych z zakresu nauki gry na instrumencie w formule "uczeń-mistrz", a więc w formie zajęć prowadzonych indywidualnie, zmiany te powodują utratę prawa do wynagrodzenia w sytuacji nieodbycia zajęć z przyczyn leżących po stronie szkoły lub ucznia.

Uznać należy, że ostatnia nowelizacja KN nie uwzględniła w sposób należyty charakteru pracy ww. nauczycieli w zakresie utrzymania prawa do wynagrodzenia w sytuacji niezrealizowania zajęć z powodów nieleżących po stronie nauczycieli, a więc powodów organizacyjnych dotyczących szkoły lub ucznia (choroba ucznia).

Specyfiką pracy nauczycieli w szkołach muzycznych, uczących gry na instrumencie, jest bowiem to, że w związku ze zindywidualizowanym charakterem pracy - w przypadku nieobecności jednego ucznia, zajęcia te po prostu nie mogą się odbyć.

Nowelizacja art. 35 ust. 3d KN, wprowadziła zasadę, że wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe przysługuje za przydzielone i **zrealizowane** godziny zajęć.

Natomiast prawo do wynagrodzenia z tytułu godzin nadwymiarowych jest według nowych zasad utrzymane w dwóch przypadkach, określonych w art. 35 ust. 3e KN, tj. m.in. gdy niezrealizowanie przez nauczyciela przydzielonych godzin zajęć indywidualnego obowiązkowego rocznego przygotowania przedszkolnego lub indywidualnego nauczania, nastąpiło z przyczyn niedotyczących nauczyciela, a nauczyciel był gotów do realizacji tych zajęć.

Z treści art. 35 ust. 3e KN wynika wyraźne odwołanie do art. 127 ust. 20 ustawy Prawo oświatowe, a więc do treści rozporządzenia MEN z 09.08.2017 r. w sprawie indywidualnego obowiązkowego rocznego przygotowania przedszkolnego dzieci i indywidualnego nauczania dzieci i młodzieży (r.nau.ind.). W myśl § 3 ust. 1 r.nau.ind. indywidualne przygotowanie przedszkolne oraz indywidualne nauczanie organizuje się w sposób zapewniający wykonanie zaleceń określonych w orzeczeniu.

Tymczasem zajęcia prowadzone indywidualnie w szkołach artystycznych (w tym muzycznych) nie stanowią "indywidualnego nauczania" w rozumieniu art. 35 ust. 3e KN.

Zatem choć charakter formy kształcenia indywidualnego w szkołach artystycznych jest bardzo podobny do nauczania indywidualnego w ramach orzeczenia, to jednak art. 35 ust. 3e pkt 2 KN wyklucza zajęcia prowadzone indywidualnie w szkołach artystycznych z prawa do wynagrodzenia w przypadku nieodbycia się zajęć z powodu np. choroby ucznia.

Jest to rozwiązanie skrajnie niekorzystne i niesprawiedliwe.

Stąd też należy rozszerzyć dyspozycję art. 35 ust. 3e pkt 2 KN o zapis dotyczący zajęć edukacyjnych prowadzonych indywidualnie w szkołach artystycznych, których niezrealizowanie nastąpiło z przyczyn nie dotyczących nauczyciela, a nauczyciel był gotów do realizacji tych zajęć.

Proponowana zmiana pozwoli uwzględnić w przedmiotowej regulacji również sytuację nauczycieli szkół artystycznych realizujących zajęcia edukacyjne prowadzone indywidualnie lub w nielicznych grupach. W związku z powyższym nieobecność ucznia lub kilku uczniów na takich zajęciach powoduje brak możliwości realizacji zajęć z przyczyn niezależnych od nauczyciela, w sytuacji, w której jest on gotów do realizacji takich zajęć.

Podsumowanie

Podsumowując, FZZPKiS od wielu lat zwraca uwagę na problem pauperyzacji pracowników kultury, skutkującej sukcesywnym pogarszaniem się ich sytuacji materialnej, obniżaniem standardów życia, warunków socjalnych, a w konsekwencji zwiększaniem się nierówności społecznych i swoistego wykluczenia tej grupy zawodowej.

Brak norm prawnych dotyczących obowiązku corocznej waloryzacji wynagrodzeń według poziomu inflacji, co zabezpieczyłoby wynagrodzenia pracowników instytucji kultury przed realną utratą siły nabywczej, powoduje, że wykwalifikowani, doświadczeni, pełniący odpowiedzialne funkcje pracownicy otrzymują wynagrodzenia w takiej samej wysokości co pracownicy początkujący lub pracownicy obsługi. Brak jest więc różnic finansowych pomiędzy stopniami awansu w ramach poszczególnych kategorii pracowników.

Mając na względzie wzmocnienie zasady wyrównywania zarobków w sektorze kultury do poziomu funkcjonującego w innych obszarach zawodowych, oraz zlikwidowanie stosowanej permanentnie szkodliwej praktyki nierówności płacowych, FZZPKiS wnosi jak na wstępie .

GODNE PŁACE W KULTURZE!

Z poważaniem

PRZEWODNICZĄCA
Federacji ZZPKiS



MACIE GOTOWE

ROZWIĄZANIE DLA

W STYCZNIU 22 ZKOŁYKT

PROJEKT ZMIANY U STAWY

O POLICJI !!

WEŹCIE SIĘ DO ROZJY

NIEROBY



OGÓLNOPOLSKI MARSZ NIEZADOWOLENIA

27.09.2025 | WARSZAWA



**DOŚĆ IGNOROWANIA
GŁOSU PRACOWNIKÓW!**

Federacja Związków Zawodowych
Pracowników Kultury i Sztuki
ul. Żelazna 67 lok.66
00-871 Warszawa



**Sz. P.
Donald Tusk
Prezes Rady Ministrów**

**Członkowie Rady Ministrów
Al. Ujazdowskie 1/3
00-583 Warszawa**