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 dotykają 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 CO_2 (EU ETS) obniża konkurencyjność naszych zakładów wobec producentów spoza Unii Europejskiej. Dodatkowo utrzymywanie zawieszenia 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 CO_2 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 spłaszczania 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 niemedycznych 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 ważny 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 pracownic i pracowników zasługują na sprawiedliwe warunki pracy i godne życie!

Ogólnopolskie Porozumienie
Związków Zawodowych

Przewodniczący OPZZ

Piotr Ostrowski

Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

DYREKTOR GENERALNY
Liwiusz Laska

Warszawa, /elektron. znacznik czasu/
DPP-V.055.7.2025.MP

Pan
Piotr Ostrowski
Przewodniczący OPZZ

Dotyczy: petycji OPZZ w zakresie postulatów branżowych wymagających pilnej interwencji

Szanowny Panie Przewodniczący,
działając na podstawie art. 13 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870), w związku z przekazaną przez KPRM (znak: DWS.WNP.161.1736.2025) petycją Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych – „Głos Ogólnopolskiego Marszu Niezadowolenia" z dnia 30 września 2025 r. zawierającą postulaty branżowe, proszę o przyjęcie poniższych wyjaśnień.

W odniesieniu do postulatu dotyczącego wyłączenia składników wynagrodzenia z minimalnego wynagrodzenia za pracę uprzejmie informuję, że projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (UC62) wprowadza modyfikację kształtu minimalnego wynagrodzenia za pracę. Celem wprowadzenia zmiany jest zapewnienie bardziej sprawiedliwego i przejrzystego kształtu minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz sukcesywne przywracanie motywacyjnego charakteru poszczególnym składnikom wynagrodzenia (np. dodatkowi funkcyjnemu, dodatkowi

tel. 222-500-108
info@mrpips.gov.pl
https://www.gov.pl/web/rodzina

ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

specjalnemu i innym dodatkom), które obecnie często stanowią uzupełnienie do poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę. W takich przypadkach dodatki te przestały pełnić rolę gratyfikacji i uznania pracownika za posiadane przez niego np. doświadczenie zawodowe, dodatkowe kwalifikacje czy sprawowanie dodatkowych funkcji.

W związku z powyższym projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (UC62) przewiduje etapowe wyłączenie poszczególnych składników z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę. Rozwiązanie to powinno przyczynić się z jednej strony do zwiększenia ochrony pracowników, poprawy ich sytuacji materialnej, a z drugiej strony do zapewnienia pracodawcom zarówno z sektora publicznego, jak i prywatnego odpowiedniego czasu na dostosowanie istniejących regulacji wewnętrznych do nowych przepisów i zabezpieczenie w swoich budżetach środków na sfinansowanie proponowanej zmiany.

W odniesieniu do postulatu dotyczącego wprowadzenia skróconego czasu pracy uprzejmie informuję, że w sierpniu 2025 r. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (dalej: MRPiPS) zorganizowało nabór do pilotażu skróconego czasu pracy z zachowaniem wynagrodzenia. Celem pilotażu „Skrócony czas pracy - to się dzieje!" jest wypracowanie i przetestowanie modeli skróconego czasu pracy oraz ocena ich wpływu na zatrudnienie, produktywność, zdrowie pracowników, organizację pracy, a także możliwość godzenia życia zawodowego z prywatnym pracowników u pracodawców biorących udział w projekcie pilotażowym.

W dniu 15 października 2025 r. została ogłoszona lista projektów zakwalifikowanych do dofinansowania w ramach naboru do pilotażu „Skrócony czas pracy – to się dzieje!". Po podpisaniu umów wybrane firmy i instytucje będą miały czas do końca 2025 r. na przygotowanie się do skrócenia czasu pracy. Z dniem 1 stycznia 2026 r. rusza zasadniczy etap

pilotażu. Pracodawcy przez rok będą testować, jak wybrane przez nich modle skrócenia czasu pracy z zachowaniem wynagrodzenia będą sprawdzać się w praktyce. W wyniku pilotażu zostaną opracowane dobre praktyki wdrażania skróconego czasu pracy oraz działania na rzecz jego upowszechniania. Mogą one stanowić również podstawę do rozważenia wprowadzenia odpowiednich rozwiązań do porządku prawnego również w sektorze publicznym.

W odniesieniu do postulatu dotyczącego zmiany rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe uprzejmie informuję, że przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe określają:

1) wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii dla stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe,
2) wymagania dotyczące organizacji pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.

Zgodnie z brzmieniem § 3 rozporządzenia, przepisów rozporządzenia nie stosuje się do:

1) kabin kierowców oraz kabin sterowniczych maszyn i pojazdów,
2) systemów komputerowych na pokładach środków transportu,
3) systemów komputerowych przeznaczonych głównie do użytku publicznego,
4) systemów przenośnych nieprzeznaczonych do użytkowania na danym stanowisku pracy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy,
5) kalkulatorów, kas rejestrujących i innych urządzeń z małymi ekranami do prezentacji danych lub wyników pomiarów,
6) maszyn do pisania z wyświetlaczem ekranowym.

Wyłączenia te oznaczają, że dla ww. systemów lub urządzeń nie ma obowiązku spełnienia wymagań zawartych w rozporządzeniu, ponieważ jest to niecelowe lub niemożliwe.

Należy zauważyć, że objęcie przepisami rozporządzenia systemów komputerowych na pokładach środków transportu oznaczałoby konieczność zorganizowania stanowisk pracy w taki sposób, aby spełniały one minimalne wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, określone w załączniku do rozporządzenia, zgodnie z § 4 rozporządzenia.

Obciążenie pracą przy monitorach ekranowych nie może być oceniane w oparciu o liczbę monitorów lecz wynika ono między innymi z ilości wyświetlanych i przetwarzanych przez pracownika informacji, presji czasu i odpowiedzialności za bezpieczeństwo. Określanie przez prawodawcę maksymalnej liczby monitorów na jednego pracownika nie jest zatem właściwym podejściem w procesie organizacji pracy. Powinno raczej wynikać z oceny ryzyka zawodowego przy uwzględnieniu ww. czynników. Dodatkowo, przy organizacji stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe, w szczególności stanowisk pracy dyżurnych ruchu, należy zwrócić większą uwagę na ich ergonomię.

Wymienione w przepisach wymagania są wymaganiami minimalnymi, które muszą być bezwzględnie spełniane. Nie ma jednak przeciwwskazań, aby w trosce o zdrowie i dobre samopoczucie pracownika, pracodawca wyznaczał wyższe standardy niż zostało to określone w przepisach prawa. Zgodnie bowiem z art. 207 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, 807 i 1423) pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Jest też obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

Niezależnie od powyższego, należy zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 237^{15} § 2 Kodeksu pracy, ministrowie właściwi dla określonych gałęzi pracy lub rodzajów prac, zostali upoważnieni do określenia w porozumieniu z Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej oraz Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej, w drodze rozporządzenia, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących tych gałęzi lub prac. Często zdarza się, że przepisy te, ze względu na specyfikę prac w danej branży, są bardziej rygorystyczne od przepisów ogólnych określonych przez ministra właściwego do spraw pracy.

Przedmiotowe rozporządzenie w zakresie swojej regulacji wdraża postanowienia dyrektywy Rady 90/270/EWG z dnia 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe (piąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. UE L 156 z 21.06.1990, str. 14, z późn. zm.). Zakres wyłączeń w rozporządzeniu pokrywa się z wyłączeniami w dyrektywie.

W odniesieniu do postulatu dotyczącego wdrożenia ustawowego zapisu w sprawie wypłacania pracownikom instytucji kultury dodatkowego wynagrodzenia rocznego w postaci trzynastej pensji informuję, że rozwiązania w zakresie wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników instytucji kultury już obecnie funkcjonują w przestrzeni prawnej. W niektórych instytucjach kultury zostały określone odpowiednie regulacje w zakładowych przepisach płacowych, np. regulaminach wynagradzania, przyznające pracownikom prawo do dodatkowego wynagrodzenia, np. jako nagrody rocznej w wysokości 8,5% z tworzonego w ramach posiadanych środków – funduszu nagród, tj. świadczenia odpowiadającego tzw. 13 - tce wypłacanej pracownikom sfery budżetowej. Tym samym, można uznać, że brak odpowiedniego umocowania

ustawowego, nie przesądza o pozbawieniu pracowników instytucji kultury prawa do przyznania tego świadczenia pracowniczego.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że możliwe jest wprowadzenie odesłania w ustawie z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2024 r. poz. 87) do stosowania przepisów ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. z 2025 r. poz. 560) do pracowników instytucji kultury. Ustawa o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej określa bowiem zasady wynagradzania za pracę pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury i przyznawania im innych świadczeń związanych z pracą. Na podstawie art. 31d ust.3 tej ustawy, zasady wynagradzania za pracę pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury i przyznawania im innych świadczeń związanych z pracą określone w ustawie obowiązują do czasu objęcia ich układem zbiorowym pracy lub regulaminem wynagradzania.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zwróciło się do Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego właściwego w zakresie zmian w ustawie o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej z propozycją dokonania w niej stosowanych zmian tj. wprowadzenia odesłania do ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

W odniesieniu do postulatu dotyczącego funkcjonowania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w zakresie wzrostu zatrudnienia w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych (dalej: ZUS, Zakład) dostosowanego do rosnącej liczby zadań oraz zapewnienia środków na nowe etaty zamiast obciążania pracowników nadgodzinami należy wskazać, że ZUS jest państwową jednostką organizacyjną, posiadającą osobowość prawną, działającą na

podstawie przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350, z późn. zm.).

Zgodnie z art. 72-74 ww. ustawy Zakładem kieruje Prezes, przy pomocy członków Zarządu Zakładu. Prezes ZUS ponosi odpowiedzialność za realizację zadań oraz prawidłowe funkcjonowanie Zakładu, w tym za politykę zatrudnienia i organizacji pracy. Decyzje dotyczące m.in. kwestii ewentualnego zwiększenia zatrudnienia w Zakładzie należą w związku z tym do kompetencji Prezesa ZUS, który dokonuje oceny sytuacji funkcjonowania Zakładu z uwzględnieniem aktualnych potrzeb, dostępnych środków finansowych oraz możliwości organizacyjnych Zakładu. Swoboda działania Zakładu w tym zakresie ma swoje prawne granice, które wyznacza plan finansowy i przewidziany w nim sposób wydatkowania środków. Podkreślenia wymaga, że Zakład, zaliczany do jednostek sektora finansów publicznych i będący odrębnym dysponentem części budżetowej prowadzi samodzielną gospodarkę finansową w ramach posiadanych środków.

Przepisy ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych dopuszczają możliwość powierzania Zakładowi realizacji nowych zadań. Środki na ich wykonanie przewidziane są w ustawach wprowadzających te zadania, i w razie potrzeby, ujmowane w planie finansowym Zakładu (na etapie jego tworzenia lub poprzez jego ewentualną aktualizację).

Obsługa przez Zakład nowych zadań, w tym m.in. „renty wdowiej", stanowi zatem wykonanie obowiązków ustawowych przez odpowiedzialny za ich realizację podmiot. Obowiązki z tego zakresu Zakład wykonuje przy wykorzystaniu dostępnych w budżecie środków finansowych oraz zasobów, których wielkość może być determinowana m.in. sposobem organizacji i zarządzania instytucją, w tym prowadzenia polityki kadrowej mającej na celu jak najszybsze uzupełnianie ewentualnych braków

etatowych oraz wzmacnianie najbardziej obciążonych komórek organizacyjnych.

W podniesionej kwestii pracy w godzinach nadliczbowych w ZUS należy podkreślić, że instytucja godzin nadliczbowych jest wyłącznym uprawnieniem pracodawcy wynikającym z art. 151 §1 Kodeksu pracy. Decyzja o poleceniu pracy w godzinach nadliczbowych powinna być podejmowana przede wszystkim w sytuacjach uzasadnionych szczególnymi potrzebami pracodawcy, np. w celu łagodzenia skutków okresowego spiętrzenia zadań oraz obciążenia pracą. Specyfika jednostek sektora finansów publicznych (związanych z obsługą środków publicznych), przy zachowaniu wysokich standardów merytorycznych i organizacyjnych, w przypadku rzeczywistej konieczności, może wymagać powierzania zadań pracownikom posiadającym odpowiednie doświadczenie, wiedzę czy znajomość systemów teleinformatycznych. W tym kontekście Zakład niejednokrotnie wyjaśniał, że korzysta z pracy w godzinach nadliczbowych wyłącznie w przypadkach rzeczywistej konieczności, wynikającej z wystąpienia szczególnych potrzeb pracodawcy.

Należy podkreślić, że Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie posiada ustawowych kompetencji do ingerowania w bieżące decyzje Zakładu, jako pracodawcy, w szczególności w sprawy z zakresu polityki kadrowej, organizacji pracy, czy kształtowania polityki finansowej. Nadzór ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego nad działalnością Zakładu sprawowany jest wyłącznie w obszarze legalności działania Zakładu. Nadzór ten wynika z przepisów ustawy i koncentruje się nad zgodnością działań ZUS z obowiązującymi przepisami prawa.

MRPiPS dostrzega złożony charakter zadań realizowanych przez Zakład mających istotne znaczenie dla obywateli oraz dla prawidłowego funkcjonowania systemu ubezpieczeń społecznych, a także wysoki poziom zaangażowania pracowników ZUS. W miarę posiadanych możliwości

wspiera przedsięwzięcia Zakładu, ze szczególnym uwzględnieniem działań ukierunkowanych na poprawę standardów i warunków pracy.

Odnosząc się do postulatu zmiany warunków uzyskania prawa do emerytury pomostowej dla tancerzy zawodowych należy wskazać, że obniżenie wieku emerytalnego do 40 lat w przypadku kobiet oraz 45 lat w przypadku mężczyzn nie znajduje uzasadnienia. Wydaje się bowiem, że tancerze zawodowi, którzy z uwagi na stan zdrowia nie mogą faktycznie kontynuować swojej dotychczasowej pracy, mają uzasadnione podstawy do wystąpienia do organu rentowego o ustalenie prawa do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy (zgodnie bowiem z art. 12 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych - Dz. U. z 2024 r. poz. 1631, z późn. zm., częściowo niezdolną do pracy jest osoba, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji). Osoby zaś, które nie mogą kontynuować kariery zawodowej do wieku wyznaczonego przepisami ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. z 2024 r., poz. 1696, z późn. zm.), i nie spełniają kryteriów ustalenia prawa do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy powinny korzystać z dostępnych programów reorientacji zawodowej/ przekwalifikowania zawodowego.

Odnosząc się do postulatu rozszerzenia katalogu prac uprawniających do emerytury pomostowej o prace wykonywane przez solistów wokalistów, artystów chóru oraz muzyków grających na instrumentach dętych, oraz muzyków grających na instrumentach strunowych, perkusyjnych i klawiszowych, proszę o przyjęcie poniższych wyjaśnień. Zawarte w ww. ustawie o emeryturach pomostowych, zarówno definicje pracy w szczególnych warunkach i o szczególnym charakterze, jak i treść wykazów prac w szczególnych warunkach i o szczególnym charakterze, są efektem

szczegółowej dyskusji, jaka toczyła się nad projektem ustawy o emeryturach pomostowych w zespołach problemowych ówczesnej Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych oraz w trakcie prac parlamentarnych z udziałem ekspertów z zakresu medycyny i ochrony pracy. W ramach tych prac wykorzystano wiele opinii i analiz znanych ośrodków naukowo- badawczych.

Ostatecznie powstały, oparte na obiektywnych (medycznych) kryteriach, wykazy prac w szczególnych warunkach i o szczególnym charakterze, stanowiące załączniki do ustawy o emeryturach pomostowych. W wykazach tych nie znalazły się rodzaje prac związanych z działalnością artystyczną (oprócz tancerzy zawodowych) postulowane we wniosku.

Ustawa o emeryturach pomostowych była trzykrotnie merytorycznie badana (w tym w zakresie zgodności z Konstytucją definicji zawartych w jej art. 3 ust. 1-3 i kompletności załączników nr 1 i 2) przez Trybunał Konstytucyjny, który orzeczeniami z dnia 16 marca 2010 r., sygn. akt K 17/09, 25 listopada 2010 r., sygn. akt K 27/09, oraz 3 marca 2011 r., sygn. akt K 23/09, orzekł o zgodności tej ustawy z Konstytucją RP.

Niezależnie od powyższego, należy wskazać, że kwestie poszerzenia katalogu prac w szczególnych warunkach i o szczególnym charakterze były omawiane przez grupę roboczą, działającą w ramach Zespołu problemowego ds. ubezpieczeń społecznych Rady Dialogu Społecznego, w której uczestniczyli przedstawiciele partnerów społecznych oraz strona rządowa (wspierana ekspercko przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy). Strony zgodziły się, że analiza załączników nr 1 i 2 do ustawy o emeryturach pomostowych będzie dokonywana pod kątem ich kompletności, w ramach obowiązujących definicji prac w szczególnych warunkach i w szczególnym charakterze (art. 3 ust. 1-3 ww. ustawy). Oznacza to, że ewentualne nowe prace w wykazach prac w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze mogą się znaleźć

tylko wówczas, jeśli określone prace wypełniają definicje prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

Pragnę jednakże poinformować, że w związku z pracami ww. grupy roboczej, w dniu 25 października 2024 r. została przyjęta przez stronę pracowników i stronę pracodawców Rady Dialogu Społecznego - Uchwała nr 132 w sprawie podjęcia prac nad nowelizacją ustawy w zakresie emerytur pomostowych. W uchwale tej, strona społeczna, formułując określone rekomendacje w odniesieniu do różnych rodzajów prac zwróciła się do Rządu Rzeczpospolitej Polskiej „o podjęcie prac w celu przygotowania, w uzgodnieniu ze stroną społeczną:

1) projektu nowelizacji ustawy w zakresie emerytur pomostowych dla grup zawodowych w sposób określony w Stanowisku,
2) w przypadku konieczności uzupełnienia dokumentacji odnoszącej się do konkretnego rodzaju prac wykonywanych w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w niniejszym Stanowisku – przedstawienia odpowiednich wytycznych w szczególności przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – PIB i Instytut Medycyny Pracy".

Z treści tej uchwały wynika, że strona społeczna nie oczekuje rozszerzenia katalogu prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze o prace wykonywane przez solistów wokalistów, artystów chóru oraz muzyków grających na instrumentach dętych, oraz muzyków grających na instrumentach strunowych, perkusyjnych i klawiszowych.

W przekonaniu MRPiPS treść ww. uchwały ma istotne znaczenie, ponieważ potencjalne, ewentualne rozszerzenie katalogu prac uprawniających do nabycia prawa do emerytury pomostowej powinno się odbywać w dialogu ze stroną społeczną.

Aktualnie w Sejmie RP prowadzone są również prace legislacyjne nad projektami ustawy regulującymi kwestię emerytur stażowych.

Obywatelski projekt ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz o zmianie niektórych ustaw (druk nr 27), a także poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, mający na celu wprowadzenie tzw. emerytury stażowej (druk nr 187), zostały w dniu 8 lutego 2024 r., po przeprowadzeniu pierwszego czytania na posiedzeniu Sejmu, skierowane do dalszych prac w Sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny.

W tym zakresie MRPiPS przygotowało projekt stanowiska Rady Ministrów przychylnie odnoszącego się do rozwiązań prawnych zaproponowanych w obu wymienionych projektach ustaw. Dokument ten w dniu 30 września br. przekazany został do uzgodnień międzyresortowych. O ostatecznym kształcie aktu prawnego, regulującego zagadnienie emerytur stażowych, zadecydują kolejne etapy procesu legislacyjnego, toczącego się na szczeblu Parlamentu RP.

W odniesieniu do postulatów w części dotyczącej realnej pomocy i wsparcia dla osób niepełnosprawnych i ich rodzin, oraz w zakresie uporządkowania spraw związanych z orzeczeniami dla osób niepełnosprawnych, uprzejmie informuję, że Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych MRPiPS prowadzi szereg działań legislacyjnych i programowych ukierunkowanych na poprawę jakości życia osób z niepełnosprawnościami, zwiększenie ich samodzielności, niezależności, aktywności społecznej i zawodowej, dostępności usług, pełniejsze włączenie w życie społeczne i zawodowe, a także poprawę jakości życia rodzin tych osób. Działania obejmują obszary asystencji, komunikacji, rehabilitacji, mieszkalnictwa, opieki zdrowotnej, wsparcia rodzin, a także modernizacji systemu orzecznictwa. Działania te są finansowane z przede wszystkim z Funduszu Solidarnościowego, Funduszu

Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, środków unijnych (FERS), a także z budżetu państwa. Do tych działań zaliczyć należy:

1. Programy resortowe finansowane z Funduszu Solidarnościowego, w tym:
    a) Program „Asystent osobisty osoby z niepełnosprawnością" dla jednostek samorządu terytorialnego oraz program „Asystent osobisty osoby z niepełnosprawnością" dla organizacji pozarządowych;
    b) Program „Opieka wytchnieniowa" dla jednostek samorządu terytorialnego i „Opieka wytchnieniowa" dla organizacji pozarządowych;
    c) Program „Centra opiekuńczo-mieszkalne".
2. Projekt ustawy o asystencji osób z niepełnosprawnościami;
3. Ustawa i program „Za życiem";
4. Działania w zakresie funkcjonowania ZAZ i WTZ;
5. Działania systemowe w ramach FERS, w tym:
    a) Projekt „Centrum Komunikacji dla Osób z Niepełnosprawnościami";
    b) Projekt „Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce" ;
    c) Projekt „Testowanie wdrożenia usługi zatrudnienia wspomaganego";
    d) Program „Przebudowa modelu orzekania o niepełnosprawności oraz form wsparcia" .
6. Projekt ustawy o polskim języku migowym.

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy o petycjach sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Z wyrazami szacunku

Liwiusz Laska
Dyrektor Generalny

/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

Do wiadomości: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Departament Wniosków, Petycji i Skarg (dot. sprawy: DWS.WNP.161.1736.2025)

telefon
adres email
rządowej
strona www

adres korespondencyjny
organu administracji