

Pani Agnieszka Dziemianowicz - Bąk
Ministra Rodziny, Pracy
i Polityki Społecznej

PETYCJA

wnosi o podjęcie intensywnych działań zmierzających do poprawy warunków pracy i płacy pracowników instytucji kultury oraz rozwiązania wskazanych problemów występujących w sektorze kultury.

Pracownicy instytucji kultury należą do jednej z najniższych 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 zaszerzegowania 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.**

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

Mając powyższe na uwadze Federacja wnosi o:

- I. Wzrost wynagrodzeń pracowników instytucji kultury o 20% w roku 2024 i o 15% w roku 2025, oraz o ustanowienie corocznej waloryzacji płac.**

Postulatem jest w zakresie wynagrodzeń w roku 2024 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, oraz o 15% w przyszłym roku 2025.

Jednocześnie wnosi o wprowadzenie 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.

W trosce o bezpieczeństwo socjalne pracowników instytucji kultury strona rządowa, jak również strona pracodawców-organizatorów powinni zostać normatywnie zobligowani do ustanawiania odpowiednich nakładów na wynagrodzenia w tej branży, a także adekwatną do inflacji waloryzację wynagrodzeń pracowników kultury.

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

Postulatem jest ustanowienie dla pracowników instytucji kultury prawa do trzynastej pensji, wypłacanej na zasadach określonych w ustawie o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

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.

W związku z tym wnosi o dokonanie nowelizacji ustawy z dnia 25 października 1991 r. *o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej* (u.o.p.d.k.) poprzez wprowadzenie do treści ww. ustawy dodatkowej normy, która *expressis verbis* określi prawo pracowników instytucji kultury do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, na zasadach określonych w ustawie *o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej*, bez względu na to, jaki podmiot jest organizatorem (organem prowadzącym) danej instytucji kultury.

III. Wyłączenie określonych dodatków z kwoty wynagrodzenia minimalnego

Postulatem jest doprecyzowanie ustawy *o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* (u.m.w.p.) w zakresie **wyłączenia określonych dodatków z wynagrodzenia minimalnego**.

Nowelizacja u.m.w.p. polegałaby na wskazaniu w treści art. 6 ust. 5 u.m.w.p., że przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się:

- dodatku funkcyjnego,
- dodatku specjalnego,
- ekwiwalentu pieniężnego za używanie instrumentu,
- dodatku za pracę w dniu wolnym od pracy (niedziele i święta),
- wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych (artystyczne szkoły rządowe).
- Konieczność wyłączenia z wynagrodzenia minimalnego dodatku funkcyjnego, dodatku specjalnego, ekwiwalentu pieniężnego za używanie instrumentu, ekwiwalentu za akcesoria do instrumentów, wynika z faktu, że wskazane powyżej składniki nierozdzielnie związane są z wykonywaniem zawodu artysty lub związane ze specyficznym charakterem wykonywania tego zawodu.

Biorąc pod uwagę fakt, że zarobki pracowników instytucji kultury oscylują wokół kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, zaliczanie dodatków związanych z dodatkowym nakładem pracy, pracą w niedziele i święta, czy też pracą na instrumencie zakupionym za prywatne fundusze, jest rozwiązaniem krzywdzącym tę grupę zawodową.

IV. 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, co w przypadku pozostałych samorządowych jednostek organizacyjnych, jak również w sytuacji gdy u.o.p.d.k. w bardzo niewielkim zakresie wskazuje uprawnienia pracownicze przysługujące pracownikom instytucji kultury powoduje, że sytuacja prawna tej grupy zawodowej w odniesieniu do pozostałej grupy pracowników samorządowych ukształtowana jest na zdecydowanie gorszym poziomie.

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. **Nierówność ta ma więc bez wątpienia charakter systemowo dyskryminacyjny.**

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

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

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

Zaproponowany mechanizm określania wzrostu wysokości wynagrodzeń zostanie powiązany więc ze stanem gospodarki narodowej. Poprawa stanu gospodarki narodowej i związany z tym faktem wzrost wynagrodzeń w gospodarce narodowej będzie się przekładał bezpośrednio na wysokość wynagrodzeń pracowników instytucji kultury. Wprowadzenie zobiektywizowanego mechanizmu normatywnego kształtowania wynagrodzeń pracowników instytucji kultury zdecydowanie „odpolityczni” kwestię podwyżek wynagrodzeń.

W sytuacji występowania ustabilizowanego wzrostu gospodarczego, jaki obecnie występuje 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 wzrostu wynagrodzeń pracowników instytucji kultury, co bez wątpienia wpłynie korzystnie na poczucie stabilności tego zawodu i jego atrakcyjność.

VI. Wznowienie funkcjonowania Trójstronnego Zespołu Branżowego ds. Kultury i Mediów przy MKiDN.

Od 2015 r. postulatem _____ było utworzenie Trójstronnego Zespołu Branżowego do spraw Kultury i Mediów, który ostatecznie został powołany przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w dniu 14 czerwca 2017r. Pierwsze posiedzenia Zespołu odbyły się w czerwcu i we wrześniu 2017 r.

Od dnia powołania przedstawiciele _____ wykazywali aktywność w sprawach dotyczących istnienia i przedmiotu działalności Zespołu. Niestety prac Zespołu nie wspierali przedstawiciele Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego, natomiast reprezentanci strony pracodawców skutecznie uniemożliwili działanie Zespołu, nie desygnując swojego kandydata do funkcji współprzewodniczącego.

W związku z całkowitym paraliżem funkcjonowania Zespołu Prezydium Zgromadzenia Delegatów we wrześniu 2018 r. odwołało swoich przedstawicieli z udziału w pracach Zespołu.

W marcu 2023 r. _____ w piśmie do Przewodniczącego Rady Dialogu Społecznego wystosowała wniosek o podjęcie działań na rzecz wzrostu wynagrodzeń pracowników kultury, a także ustanowienia systemowych rozwiązań mających na celu wyłączenie z płacy minimalnej określonych dodatków do wynagrodzenia, zwłaszcza dodatku funkcyjnego. Prezydium RDS przekazało wniosek do procedowania w ramach TZB ds. Kultury i Mediów.

W czerwcu 2023 r. _____ dwukrotnie skierowała wniosek do Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego o reaktywowanie działalności Zespołu i ponownie delegowała do prac Zespołu swoich trzech przedstawicieli.

Pomimo wystosowanych pism, wniosków i postulatów _____ dotyczące wznowienia funkcjonowania TZB ds. Kultury i Mediów, pozostały bez odpowiedzi ze strony rządu. Z informacji zamieszczonej na stronie rządowej wynika, że nic odnotowana została nawet zmiana w składzie osobowym, związana ze wskazaniem nowych członków Zespołu ze strony _____

W związku z brakiem reakcji ze strony Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego, w styczniu i marcu 2024 r. ponowiła swój wniosek o wznowienie działalności Zespołu, uaktualnienie składu osobowego i jak najszybsze zwołanie posiedzenia. W dalszym ciągu nie zanotowano jakiegokolwiek odzewu na poczynione starania.

VII. Przywrócenie praw emerytalnych tancerzom i muzykom

Postulatem jest wprowadzenie do treści ustawy *o emeryturach pomostowych* (u.c.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 uszkodzeniem 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 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 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:

- klas I-III ogólnokształcących szkół artystycznych,
- ponadpodstawowych ogólnokształcących szkół artystycznych,
- 6-letnich szkół muzycznych (popołudniowych).

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 wskazując nauczycieli klas I-III szkół podstawowych i szkół artystycznych, nauczycieli 6-letnich szkół muzycznych (popołudniowych), a także szkół ponadpodstawowych artystycznych, 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. Ogólne problemy bibliotekarstwa

1. Przeważająca większość pracowników bibliotek ze wszystkich składników otrzymuje łączne wynagrodzenie, które oscyluje na poziomie płacy minimalnej. Brak jest regulacji prawnych dotyczących ustalania podwyżki wynagrodzenia, która byłaby adekwatna do zajmowanych stanowisk pracy, kwalifikacji, wykształcenia czy doświadczenia zawodowego. W efekcie wielu pracowników bibliotek przez lata nie zostaje przeszeregowanych placowo mimo faktycznej zmiany stanowisk pracy, zakresu obowiązków, etc.

Jednocześnie praktycznym problemem finansowym jest zaliczanie premii, dodatków funkcyjnych do wysokości minimalnego wynagrodzenia, o czym była już mowa w pkt III niniejszej petycji.

Pracownicy bibliotek wraz z przejmowaniem dodatkowych funkcji i zwiększonego zakresu obowiązków, uzyskują prawo np. do dodatku funkcyjnego, który pozwala im osiągnąć wysokość płacy minimalnej, lecz jednocześnie tracą oni prawo do wypłaty wyrównania na podstawie art. 7 u.m.w.p.

Z kolei pracownicy, którzy nie wykonują dodatkowych zadań, a tym samym dodatkowej pracy, otrzymują wyrównanie na podstawie art. 7 u.m.w.p. Bez wątpienia jest to rozwiązanie niesprawiedliwe, naruszając zasady współżycia społecznego.

Z tego powodu postulatem jest wprowadzenie zasady równego traktowania pracowników, optymalnych warunków zatrudnienia w zakresie wynagrodzeń, niwelowania dysproporcji placowych między grupą pracowników bibliotek publicznych, a choćby grupą pracowników samorządowych, skoro biblioteki w ogromnej mierze prowadzone są przez ten sam organ samorządu terytorialnego, co inne budżetowe jednostki samorządowe.

2. Wyjęcie grupy pracowników publicznych bibliotek z kategorii pracowników samorządowych, mimo, że ich organizatorem jest organ samorządu terytorialnego, powoduje, że sytuacja prawna tej grupy w odniesieniu do grupy pracowników samorządowych jest zdecydowanie gorsza.

Z tego powodu standardem jest zatrudnienie w bibliotekach na część etatu, niedoprecyzowany sposób rozliczenia nadwymiarowego czasu pracy i zasad odbierania wypracowanych przez pracownika nadgodzin, praca w soboty (odbiór dnia wolnego w tygodniu) i planowane niedziele odbierane w tygodniu pracy.

W związku z tym, że obowiązujące przepisy prawa nie określają zasad zatrudniania bibliotekarzy, jak również nie standaryzują liczby etatów przypadających na bibliotekę, problemem na który zwraca uwagę są nieustanne redukcje zatrudnienia przy jednoczesnym zwiększaniu zakresu obowiązków pozostałych pracowników, lecz przy zachowaniu niezmiennej wysokości wynagrodzenia.

Zc względu na ograniczone plany finansowe bardzo często obsługa bibliotek jest jednoosobowa, co stanowi ogromne obciążenie dla jednego bibliotekarza; często skutkuje to zamykaniem bibliotek w tygodniu w jednoosobowych placówkach przy konieczności realizacji przez bibliotekę projektów ministerialnych.

3. Kolejnym komponentem zagadnień wymagających naprawy są kwestie związane z funkcjonowaniem bibliotek jako instytucji, a także wykonywaniem ich celów ustawowych.

Brak jest regulacji prawnych dotyczących gromadzenia zbiorów elektronicznych przez biblioteki (e-booki i audiobooki); gromadzenia i udostępnianie filmów; gromadzenia i udostępnianie muzyki; gromadzenia, opracowania, zabezpieczania i eksploatacji gromadzonych regionalnych dokumentów życia społecznego (DŻS). Kwestie te wymagają rozwiązań normatywnych.

Poważnym problemem jest niedoszacowanie rzeczywistych kosztów realizacji zadań bibliotecznych, również wynikające z braku regulacji prawnych w tym względzie. Na przykład rozwój zadań dotyczących archiwizacji i udostępniania regionalnych zbiorów unikalnych wymaga zmian metod ustalania budżetów.

Należy także zwrócić uwagę na brak szczególnych norm prawnych określających zakres i zasady wsparcia bibliotek ze strony Biblioteki Narodowej; dla niedofinansowanych bibliotek publicznych i spauperyzowanej grupy zawodowej bibliotekarzy poważnym problemem jest też pobieranie opłat przez Bibliotekę Narodową za szkolenia bibliotekarzy.

Na koniec chce zasygnalizować problem finansowania projektów ministerialnych realizowanych przez biblioteki; obecnie projekty ministerialne finansowane są w 2/3 z budżetów bibliotek w ramach wkładu własnego, co powoduje, że wiele z bibliotek wycofuje się z realizacji tych projektów

Podsumowując, 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,¹ wnosi jak na wstępie .

GODNE PŁACE W KULTURZE!

Z poważaniem

, 12.06.2024r.

Do wiadomości:

1. Pan Sebastian Gajewski
Podsekretarz Stanu w Ministerstwie PiPS
2. Pan Piotr Ostrowski
Przewodniczący OPZZ.



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Zastępca Dyrektora
Departamentu Prawa Pracy
Mirostawa Brzostek - Kleszcz



DPP-V.055.8.2024
Warszawa, dnia 23 lipca 2024 r.

Szanowni Państwo,

W zakresie pkt III dotyczącego wyłączenia określonych dodatków z kwoty wynagrodzenia minimalnego uprzejmie informuję, że problematykę dotyczącą minimalnego wynagrodzenia za pracę reguluje ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207, z późn. zm.).

Zgodnie z konstrukcją ustawową, minimalne wynagrodzenie za pracę nie ma charakteru jedynie wynagrodzenia zasadniczego. Jest to łączne wynagrodzenie pracownika za nominalny czas pracy w danym miesiącu, a więc poza wynagrodzeniem zasadniczym obejmuje również inne składniki wynagrodzenia i świadczenia pracownicze zaliczone do wynagrodzeń osobowych, w tym m.in. premie, nagrody oraz dodatki do wynagrodzenia z wyjątkami określonymi w ustawie.

W świetle art. 6 ust. 5 ww. ustawy, przy obliczaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się: nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, dodatku za staż pracy oraz dodatku za szczególne warunki pracy.

Należy zauważyć, że propozycja zmian w zakresie składnikowym minimalnego wynagrodzenia za pracę, wymaga rozważenia i dokonania pogłębionej analizy zarówno w aspekcie ekonomicznym jak i systemowym. Proponowane rozwiązanie miałoby znaczący wpływ na kształt płacy minimalnej, która stanowi istotne narzędzie w kształtowaniu stosunków pracy w gospodarce i w sposób szczególny wpływa na sytuację osób najniżej wynagradzanych.

Nie można pominąć faktu, że minimalne wynagrodzenie za pracę od początku funkcjonowania ustawy wprowadzającej tę instytucję (tj. od 2003 r.) jest corocznie

telefon
adres email
strona www

adres korespondencyjny
organu administracji rządowej

systematycznie podwyższane. Tempo wzrostu tego wynagrodzenia jest od wielu lat wyższe niż wynika z ustawowego minimum, co znacznie wzmacnia jego siłę oddziaływania.

Należy zauważyć, że w odniesieniu do sektora finansów publicznych, co do zasady, wprowadzane rozwiązania prawne nie powinny powodować konieczności ponoszenia dodatkowych wydatków, ani też stanowić podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki finansowe na ten cel w latach następnych. W tym miejscu wymaga podkreślenia, że wydatki na wynagrodzenia, jako wydatki o charakterze quasi-zdeterminowanym, tj. takie, których skutki będą przechodzić na kolejne lata, będą tym samym stale zwiększać udział wydatków budżetu państwa koniecznych do zrealizowania w pierwszej kolejności.

Tego rodzaju zmiany systemowe, determinujące w znacznym stopniu poziom kosztów pracy (zarówno pracodawców sektora prywatnego, jak i sektora finansów publicznych) powinny zostać poddane pogłębionej analizie pod kątem wpływu na rynek pracy, sytuację gospodarstw domowych, system wynagradzania w państwowej sferze budżetowej, ale również finanse publiczne.

Ze względu na systemowy charakter zmian w zakresie konstrukcji minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz możliwe znaczące skutki finansowe, ich dokonanie powinno odbywać się w sposób stopniowy i wyważony.

W zakresie pkt VII uprzejmie przedstawiam poniższe informacje.

Postulat przywrócenia tancerzom zawodowym prawa do wcześniejszej emerytury w wieku 40 lat (w przypadku kobiet) i 45 lat (w przypadku mężczyzn), a więc prawa przysługującego na podstawie art. 32 i 33 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1251, z późn. zm., dalej powoływanej jako: „ustawa emerytalna”) w zw. z § 12 ust.1 pkt 1 lit. a rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. Nr 8, poz. 43, z późn. zm., dalej powoływanego jako: „rozporządzenia RM z 1983 r.”).

Na podstawie ww. regulacji tancerze zawodowi (urodzeni przed 1 stycznia 1949 r.) mogli uzyskać prawo do wcześniejszej emerytury po osiągnięciu wieku 40 lat (w przypadku kobiet) i 45 lat (w przypadku mężczyzn), jeżeli posiadali wymagany okres zatrudnienia (20 lat – w przypadku kobiet i 25 – w przypadku mężczyzn), w tym co najmniej 15 lat działalności twórczej lub artystycznej.

Zgodnie z obecnie obowiązującym stanem prawnym, tancerze zawodowi mogą skorzystać z praw do emerytury pomostowej na podstawie przepisów ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. z 2023, poz. 164, z późn. zm.).

Emerytura pomostowa została przewidziana dla osób wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze (określone w art. 3 ust. 1-3 ustawy o emeryturach pomostowych i jej załącznikach nr 1 i 2) oraz spełniających warunki ustawowe do jej uzyskania.

Zgodnie z obecnie obowiązującym art. 4 ww. ustawy (po uchyleniu wygasającego charakteru emerytur pomostowych), prawo do emerytury pomostowej przysługuje pracownikowi, który spełnia łącznie następujące warunki:

- 1) urodził się po dniu 31 grudnia 1948 r.;
- 2) ma okres pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze wynoszący co najmniej 15 lat;

3) osiągnął wiek wynoszący co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn;
4) ma okres składkowy i nieskładkowy, ustalony na zasadach określonych w art. 5 – 11 ustawy emerytalnej, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i co najmniej 25 lat dla mężczyzn;
5) po dniu 31 grudnia 2008 r. wykonywał prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy o emeryturach pomostowych.

Wśród wielu prac związanych z działalnością twórczą lub artystyczną, do prac uprawniających do emerytury pomostowej zaliczono „prace tancerzy zawodowych związane z bardzo ciężkim wysiłkiem fizycznym” (jako prace w szczególnych warunkach, wymienione w pkt 37 zał. nr 1 do ustawy o emeryturach pomostowych).

Należy zauważyć, że obecnie tancerze zawodowi mogą bowiem nabyć prawo do emerytury pomostowej w wieku 55 (w przypadku kobiet) lub 60 lat (w przypadku mężczyzn), bez względu na datę rozpoczęcia pracy w charakterze tancerza zawodowego, jeżeli będą wykonywać prace, o których mowa w pkt 37 zał. nr 1 do ustawy o emeryturach pomostowych przez co najmniej 15 lat i posiadać 20-letni (25-letni) okres składkowy i nieskładkowy.

Przywrócenie rozwiązań zawartych w art. 32 i 33 ustawy emerytalnej w zw. § 12 ust.1 pkt 1 lit. a rozporządzenia RM z 1983 r. albo obniżenie wieku uzyskania prawa do emerytury pomostowej do 40 lat (45 lat) nie jest zasadne, dlatego, że tancerze zawodowi, którzy (z uwagi na stan zdrowia) nie mogą rzeczywiście kontynuować swojej dotychczasowej pracy, mają uzasadnione podstawy do wystąpienia do organu rentowego o ustalenie prawa do renty z tytułu częściowej zdolności do pracy (zgodnie bowiem z art. 12 ustawy emerytalnej, częściowo niezdolną do pracy jest osoba, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziom posiadanych kwalifikacji).

Z wyrazami szacunku
Mirosława Brzostek - Kleszcz
Zastępca Dyrektora
Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

