

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 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 zaszerogowania 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 plac.**

Postulatem 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, obowiązkowej 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 ponadwymiarowych (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, wnioski i postulaty _____ dotyczące wznowienia funkcjonowania TZB ds. Kultury i Mediów, pozostały bez odpowiedzi ze strony rządu. Z informacji zamieszczonej na stronie rządowej wynika, że nie 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 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 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 wskazuje 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 płacowo 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 wątplenia jest to rozwiązanie niesprawiedliwe, naruszające zasady współżycia społecznego.

Z tego powodu postulatem jest wprowadzenie zasady równego traktowania pracowników, optymalnych warunków zatrudnienia w zakresie wynagrodzeń, niwelowania dysproporcji płacowych 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 ponadwymiarowego 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 niestanne redukcje zatrudnienia przy jednoczesnym zwiększaniu zakresu obowiązków pozostałych pracowników, lecz przy zachowaniu niezmiennej wysokości wynagrodzenia.

Ze 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 (DŹS). 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, 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.