



**OGÓLNOPOLSKIE
POROZUMIENIE
ZWIĄZKÓW
ZAWODOWYCH**

Do druku nr 125

NIP: 526-025-13-39

Regon: 001133016

KRS: 0000033976

OPZZ/BP/76/2024

Warszawa, 8 stycznia 2024 r.

DS 1806.3.2024
8.01.2024

Pan
Dariusz Salamończyk
Zastępca Szefa
Kancelarii Sejmu RP
Warszawa

Szanowny Panie Ministrze

W związku z toczącymi się pracami nad projektem ustawy budżetowej na rok 2024 (druk sejmowy nr 125), w imieniu Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych (OPZZ), przekazuję poniższe uwagi do przedmiotowego projektu.

Nowy projekt ustawy budżetowej na rok 2024, przedstawiony Sejmowi RP przez premiera Donalda Tuska, bazuje na projekcie przedłożonym Wysokiej Izbie we wrześniu ubiegłego roku przez rząd premiera Mateusza Morawieckiego. Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, wyrażając opinię do tego projektu, negatywnie zaopiniowało zawarte w nim rozwiązania, w tym kwestie wynagrodzeń pracowników sektora publicznego. Projekt ten przewidywał łączny wzrost wynagrodzeń pracowników państwowej sfery budżetowej o 12,3 proc., co wynikało z przyjęcia średniorocznego wskaźnika wzrostu wynagrodzeń na poziomie 106,6 proc. oraz dodatkowego wzrostu funduszu wynagrodzeń o 5,7 proc. OPZZ uznało tę propozycję za nieuzasadnioną merytorycznie i w konsekwencji nieakceptowalną.

Mimo że rząd premiera Donalda Tuska wziął tę opinię pod uwagę, modyfikując decyzję swoich poprzedników, to proponowany obecnie wzrost płac (o 20 proc.) nie

OGÓLNOPOLSKIE POROZUMIENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

00-924 Warszawa, ul. Kopernika 36/40

tel.: 22 551 55 00, fax: 22 551 55 01

e-mail: opzz@opzz.org.pl, [www: http://opzz.org.pl](http://opzz.org.pl)

SPS-WP 020.37.3.2023
L. dz.
Data wpływu 09.01.2024 r.

spełnia oczekiwania OPZZ, aby płace w sektorze publicznym w 2024 r. wzrosły o co najmniej 24 proc.

Zdaniem OPZZ, aby w pełni wykorzystać potencjał wzrostu gospodarczego Polski, konieczne jest pilne zwiększenie wynagrodzeń pracowników państwowej sfery budżetowej w stopniu wyższym niż proponuje rząd. Taka decyzja przyniesie liczne pozytywne skutki zarówno dla pracowników, jak i przedsiębiorców. Przede wszystkim, podwyższenie płac zwiększy zainteresowanie pracą na rzecz społeczeństwa, co skutkować będzie redukcją poważnych deficytów kadrowych oraz stymulacją procesów rozwojowych państwa. Dodatkowo, wzrost płac korzystnie wpłynie na podniesienie społecznego zaufania oraz poprawę jakości świadczonych usług publicznych. W rezultacie, przyczyni się to do rozwoju gospodarczego, wsparcia przedsiębiorczości i powstawania nowych miejsc pracy. Dlatego, w naszej ocenie, proponowane zwiększenie wynagrodzeń o 20 proc. nie zapewni pełnego wykorzystania potencjału wzrostu gospodarczego, który jest kluczowy dla długoterminowego rozwoju kraju. Nie rozwiąże także narastających problemów pracowników sektora publicznego i nie wyrówna strat, które obecnie oni ponoszą w związku z wciąż wysoką inflacją. Spowoduje jedynie, że wskaźnik wzrostu wynagrodzeń pomiędzy rokiem 2021 a 2024 wzrośnie do 127,8 proc., przy prognozowanej, skumulowanej inflacji w tym okresie w wysokości prawie 45 proc.

W związku z tym OPZZ oczekuje znacznego i zauważalnego wzrostu płac w sektorze publicznym. Wynagrodzenia otrzymywane przez wielu pracowników tego sektora są bowiem nieadekwatne do ich wykształcenia, doświadczenia i odpowiedzialności wynikającej z powierzonych zadań. Widoczna jest też nierównowaga w wynagrodzeniach. Pracownicy państwowej sfery budżetowej otrzymują wynagrodzenia niższe niż osoby zatrudnione w podmiotach spoza sfery finansów publicznych. Stan ten jest konsekwencją prowadzonej w ostatnich latach polityki ograniczania wzrostu wynagrodzeń pracowników państwowej sfery budżetowej, która spowodowała, że pomiędzy rokiem 2021 a 2023 ich wynagrodzenia, liczone na podstawie wskaźnika wzrostu wynagrodzeń, wzrosły o 7,8 proc., podczas gdy skumulowana inflacja w tym okresie wyniosła niemal 35 proc. Tylko w 2022 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w państwowej sferze budżetowej, z uwagi na inflację na poziomie 14,4 proc., zmniejszyło się realnie o 5,3 proc. Nie ma też pewności, czy płace w sferze budżetowej w 2023 r. realnie wzrosły. Negatywne

skutki tej polityki byłyby mniej dotkliwe, gdyby poprzedni rząd zrealizował postulat OPZZ i podniósł wynagrodzenia w sektorze publicznym w 2023 r. o co najmniej 20 proc., a nie o 7,8 proc. W tej sytuacji ustalenie wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w 2024 r. na poziomie 120,0 proc. nie zrekompensuje pracownikom utraty siły nabywczej ich płac. Konieczna jest podwyżka na poziomie co najmniej 24 proc. i zagwarantowanie środków na wyrównanie płac w związku z niskimi wynagrodzeniami w 2023 r.

Ponadto OPZZ zauważa, że planowany przez rząd na 2024 r. wzrost nakładów na wynagrodzenia zostanie skonsumowany w dużym stopniu przez wydatki na podniesienie wynagrodzeń pracowników sfery budżetowej otrzymujących minimalne wynagrodzenie za pracę, w związku ze zmianą jego ustawowej wysokości, oraz zatrudnienie nowych pracowników w sektorze publicznym. Stwarza to ryzyko, że przekazane dysponentom poszczególnych części budżetowych środki finansowe będą niewystarczające, aby po pierwsze pokryć wydatki związane ze wzrostem płacy minimalnej w 2024 r., a po drugie zniwelować zjawisko spłaszczenia wynagrodzeń w sferze budżetowej powodowane wzrostem płacy minimalnej. Dlatego wciąż aktualny jest postulat OPZZ, aby rząd przedstawił Radzie Dialogu Społecznego szczegółową analizę sytuacji płacowej u poszczególnych dysponentów części budżetowych, przeprowadzonej przez Ministra Finansów w toku prac nad projektem budżetu na 2024 r. Powinny znaleźć się w niej informacje, jakie jednostki budżetowe zgłaszały zapotrzebowanie na dodatkowe środki w związku ze zjawiskiem spłaszczenia wynagrodzeń i potrzebą zagwarantowania podwyżek wynikających ze wzrostu płacy minimalnej w 2024 r. oraz w jakiej wysokości. Istnieje bowiem obawa, że przewidziane w projekcie ustawy budżetowej na rok 2024 środki na wynagrodzenia pracowników, np. Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, nie zagwarantują im podwyżki płac o 24 proc.

OPZZ uznaje ponadto za zasadne zabezpieczenie w projekcie ustawy budżetowej środków na podwyższenie wynagrodzeń nauczycieli. Kwota bazowa dla tej grupy zawodowej zwiększa się z 4471,28 zł w 2023 r. do 5176,02 zł. w 2024 r. Towarzyszy temu zabezpieczenie w projekcie ustawy środków na ten cel poprzez m.in. zwiększenie subwencji oświatowej, dotacji podmiotowej dla jednostek systemu oświaty i rezerwy celowej na podwyższenie wynagrodzeń nauczycieli podlegających

administracji rządowej. Zwracamy jednak uwagę, że zróżnicowanie podwyżek wynagrodzeń dla pracowników sektora publicznego, poprzez wzrost płac nauczycieli o 30 proc. i wynagrodzeń pracowników państwowej sfery budżetowej o 20 proc. nie zmniejszy dysproporcji płacowych wśród pracowników tego sektora. Dlatego OPZZ ponawia postulat wzrostu wynagrodzeń pracowników państwowej sfery budżetowej w 2024 r. o co najmniej 24 proc.

Dodatkowo, w związku z narastającymi dysproporcjami dochodowymi między różnymi grupami zawodowymi i poszczególnymi pracownikami sfery finansów publicznych oraz zjawiskiem tzw. spłaszczenia wynagrodzeń zatrudnionych w tej sferze, OPZZ wskazuje na konieczność podjęcia przez rząd dialogu społecznego, w ramach Rady Dialogu Społecznego, w sprawie systemowej zmiany zasad wynagradzania pracowników sfery finansów publicznych.

OPZZ oczekuje ponadto wyłączenia z wynagrodzenia minimalnego wszystkich dodatków do tego wynagrodzenia. Wyłączenie z niego z dniem 1 stycznia 2024 r. dodatku za szczególne warunki pracy tylko połowicznie rozwiąże zgłaszany od wielu lat przez OPZZ problem nieuzasadnionego obniżania wynagrodzeń otrzymywanych przez pracowników. Uważamy, że skoro przepisy prawa przyznają pracownikom prawo do jakiegoś dodatku, to powinny również zagwarantować jego wypłatę w pełnej wysokości. Dzięki wprowadzeniu takiego rozwiązania zostałby zapewniony bardziej sprawiedliwy i przejrzysty kształt minimalnego wynagrodzenia, co poprawiłoby sytuację pracowników otrzymujących płacę na najniższym poziomie. W konsekwencji minimalne wynagrodzenie stałoby się kategorią jednoskładnikową, wynagrodzeniem zasadniczym, co przywracałoby właściwą funkcję dodatkom i składnikom wynagrodzenia. Dlatego OPZZ postuluje ustanowienie powyższej zasady w przepisach ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Uwzględniając, że skala tegorocznych podwyżek płac w państwowej sferze budżetowej, na co wskazano powyżej, nie zadowala w pełni OPZZ, oczekujemy, że zapowiadana podwyżka płac o 20 proc. będzie pierwszym krokiem do dalszego, znacznego wzrostu płac pracowników sfery budżetowej, połączonego z reformą kształtowania wynagrodzeń w sektorze publicznym. W tym zakresie Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych pozostaje otwarte na dialog w celu

wypracowania najlepszych rozwiązań, które poprawią sytuację pracowników sektora publicznego oraz podniosą jakość funkcjonowania państwa, w tym usług publicznych.

Poniżej OPZZ przedstawia szczegółowe uwagi do projektu ustawy budżetowej na rok 2024.

Składka na Fundusz Pracy

OPZZ negatywnie ocenia propozycję zawartą w art. 26 projektu ustawy budżetowej na 2024 r. odnośnie utrzymania obniżonej wysokości obowiązkowej składki na Fundusz Pracy na poziomie 1,0 proc. podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, określonej w art. 104 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Zwracamy uwagę, że znaczące obniżenie składki na Fundusz Pracy, które nastąpiło w 2021 r. i nadal ma być utrzymane w 2024 r., będzie skutkować negatywnymi konsekwencjami dla struktury zadań i wydatków Funduszu w 2024 r., co może mieć dalsze negatywne konsekwencje związane z realizacją aktywnych polityk rynku pracy. Utrzymywanie tak niskiej podstawy wymiaru składek na Fundusz Pracy, który służy m.in. przeciwdziałaniu bezrobociu i łagodzeniu jego skutków, nie jest zrozumiałe w kontekście rażąco niskiej wysokości zasiłków dla bezrobotnych, która wymaga podniesienia.

Stąd OPZZ przypomina o postulacie przywrócenia składki na Fundusz Pracy do wysokości 2,45 proc. podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne przy jednoczesnym niepodwyższaniu obciążeń składkowych pracowników.

Plan finansowy Funduszu Pracy

Krytycznie oceniamy utrzymywanie wydatkowania środków Funduszu Pracy na inne niż ustawowe cele. Przykładowo, podtrzymanie rządowych planów wydatkowania środków z FP na Pracownicze Plany Kapitałowe będące programem długoterminowego oszczędzania w miejscu pracy, a także zadania związane z koordynacją przez asystenta rodziny zadań określonych w art. 8 ust. 2 ustawy o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”. Opowiadamy się także za wprowadzeniem nadzoru partnerów społecznych nad wydatkowaniem środków z Funduszu Pracy, a także Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Uchodźcy z Ukrainy na polskim rynku pracy

W projekcie ustawy budżetowej brakuje uwzględnienia wpływu na polski rynek pracy uchodźców oraz migrantów z Ukrainy, zarówno przyjeżdżających do Polski, jak i z niej wyjeżdżających.

Aktywizacja kobiet na rynku pracy

W roku 2024 zapewniono finansowanie instrumentu wsparcia kobiet wracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka w ramach programu „Aktywny Rodzic” (tzw. „babciowe”). Istotne jest pytanie o rozpoczęcie prac legislacyjnych/rządowych wprowadzających to rozwiązanie wraz ze wskazaniem w jakiej wysokości będą zaplanowane środki na ten cel?

Polityka senioralna

W projekcie ustawy budżetowej na 2024 r. jest zapowiedź nowych rozwiązań w obszarze polityki senioralnej, uwzględniających m.in. uruchomienie bonu senioralnego. OPZZ oczekuje włączenia szerokiej reprezentacji środowisk związkowych reprezentujących seniorów do wypracowania rozwiązań prawnych wraz z gwarancją środków finansowych do ich realizacji w projekcie ustawy budżetowej na 2024 r.

Waloryzacja świadczeń emerytalno-rentowych

Od 1 marca 2024 r. nastąpi waloryzacja emerytur i rent. Świadczenia będą waloryzowane wskaźnikiem cen towarów i usług konsumpcyjnych w poprzednim roku kalendarzowym powiększonym o 20 proc. realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w poprzednim roku kalendarzowym. Wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych dla celów ustalenia wskaźnika waloryzacji stanowi średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych dla gospodarstw domowych emerytów i rencistów albo średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, w zależności od tego, którego wartość jest wyższa. Ustawa stanowi, że świadczenia powinny być waloryzowane o co najmniej 20 proc. realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w poprzednim roku.

OPZZ negatywnie ocenia utrzymywanie przez rząd mechanizmu obliczania świadczeń w zakresie ustalania zasad waloryzacji emerytur i rent w oparciu o wskaźnik inflacji zwiększony o 20 proc. realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w poprzednim roku kalendarzowym. Od lat podkreślamy, że rząd powinien podejmować działania na rzecz zachowania adekwatności wysokości świadczeń emerytalnych i rentowych, m.in. poprzez zmianę mechanizmu obliczania świadczeń w zakresie ustalania zasad waloryzacji emerytur i rent. Podtrzymujemy, że w 2024 r. wskaźnik waloryzacji emerytur i rent powinien wynosić nie mniej niż średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług w 2023 roku, o którym mowa w art. 89 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, zwiększony o co najmniej 50 proc. realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia za pracę w roku 2023.

Dodatkowo, pozytywnie oceniamy zapowiedź wprowadzenia drugiej, warunkowej waloryzacji emerytur i rent od 1 września w sytuacji, gdy inflacja w pierwszej połowie roku przekroczy poziom 5 proc. OPZZ zgłaszał powyższy postulat od wielu lat. Mechanizm ustalania dodatkowej waloryzacji emerytur i rent powinien zostać wypracowany przez partnerów społecznych w Radzie Dialogu Społecznego.

Emerytura minimalna

W 2023 roku seniorzy mieli zagwarantowane podwyżki w ramach mechanizmu kwotowo-procentowego nie niższe niż 250 zł brutto. Minimalna emerytura została podniesiona z 1338,44 zł do 1588,44 zł brutto. Natomiast projekt budżetu na 2024 r. nie wskazuje na to, by waloryzacja emerytur była również mieszana. Podwyżki będą więc procentowe i niższe niż w tym roku z uwagi na niższą inflację. Minimalna emerytura, która obecnie wynosi 1588,44 zł brutto, dzięki 11,4 proc. waloryzacji wzrosłaby do kwoty 1769,52 zł brutto - zatem tylko o 181,08 zł, znacznie mniej niż w 2023 roku.

OPZZ stoi na stanowisku, że minimalna emerytura nie powinna być niższa niż minimum socjalne dla jednoosobowych gospodarstw emeryckich, które w III kwartale 2023 roku wyniosło 1695,66 zł. Minimum socjalne to wskaźnik prezentowany przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Jest to wzorzec konsumpcji niezamożnych gospodarstw domowych, w którym przewidziano taki zakres i poziom zaspokajanych potrzeb, aby osobom w gospodarstwie na każdym etapie ich rozwoju umożliwić

reprodukcję sił życiowych, posiadanie i wychowanie potomstwa oraz utrzymanie więzi społecznych. Zakłada to zaspokajanie potrzeb na godziwym, choć skromnym poziomie, z uwzględnieniem wskazań nauki (np. normy żywieniowe), ale także norm obyczajowych i kulturowych czy norm prawnych (np. w zakresie mieszkania, edukacji). Model minimum socjalnego jest punktem odniesienia w analizach i działaniach instytucji publicznych (np. wymiar sprawiedliwości, urzędy skarbowe) oraz prywatnych (np. banki, NGO) i w opinii OPZZ jest uzasadnione, by był również podstawą ustalania najniższej emerytury.

Dodatkowe roczne świadczenia pieniężne dla emerytów i rencistów

Projekt budżetu państwa na 2024 r. przewiduje także realizację wypłaty dodatkowego rocznego świadczenia pieniężnego dla emerytów i rencistów (tzw. 13 emerytury) oraz kolejnego dodatkowego rocznego świadczenia pieniężnego dla emerytów i rencistów (tzw. 14 emerytury). OPZZ od lat zwraca uwagę, że należy wprowadzać systemowe rozwiązania poprawiające sytuację materialną emerytów i rencistów. Podtrzymujemy stanowisko, że tzw. 13 i 14 emerytura podejmują jedynie doraźnie próbę złagodzenia problemów finansowych osób otrzymujących niskie świadczenia emerytalne i rentowe.

Renta wdowia

Z zadowoleniem przyjmujemy zapowiedź wprowadzenia tzw. renty wdowiej, która zakłada, że w przypadku śmierci współmałżonka pozostała przy życiu osoba mogłaby zachować świadczenie i powiększyć je o 50 proc. renty rodzinnej po zmarłym małżonku lub pobierać rentę rodzinną po zmarłym małżonku i 50 proc. swojego świadczenia. Obecnie, po śmierci małżonka, drugi partner może zachować własną emeryturę lub zdecydować się na 85 proc. emerytury zmarłego (renta rodzinna). Projekt obywatelski złożony przy współpracy z OPZZ zakłada, że świadczenia te zostaną połączone - wdowy oraz wdowcy będą mogli sami wybrać czy dalej chcą korzystać ze 100 proc. stawki własnej emerytury wraz 50 proc. renty rodzinnej czy też wolą 100 proc. renty rodzinnej połączonej z połową swojego świadczenia. Nie jest natomiast jednoznaczne, kiedy rozpoczną się prace legislacyjne związane z wdrożeniem ustawy o tzw. rencie wdowiej i w jakiej wysokości zaplanowano w projekcie budżetu na 2024 rok środki na ten cel.

Emerytury stażowe

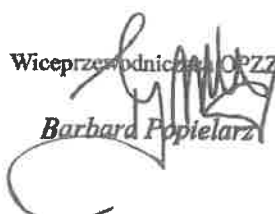
OPZZ postuluje stworzenie pracownikom o bardzo długim stażu pracy możliwości przejścia na emeryturę przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego (dla kobiet, które mają okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 35 lat oraz dla mężczyzn mających okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 40 lat). Nie jest jednoznaczne, czy w 2024 roku zostaną przeprowadzone rządowe prace nad stworzeniem projektu w sprawie emerytur stażowych i czy w projekcie budżetu państwo uwzględniło koszty związane z realizacją naszego postulatu.

Wynagrodzenia dla pracowników pomocy społecznej

W obszarze pomocy społecznej oczekujemy wzrostu wynagrodzeń dla pracowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, w szczególności dla pracujących w domach pomocy społecznej – w wysokości co najmniej analogicznej, jak planowany wzrost wynagrodzeń dla pracowników jednostek budżetowych. Pracownicy pomocy społecznej to pracownicy samorządowi, w przypadku tego sektora to grupa zawodowa, której nie można pomijać w kontekście podwyżek dla pracowników jednostek budżetowych, a dla której OPZZ od dłuższego czasu zabiega o systemowe rozwiązania płacowe. Zdecydowana większość z nich otrzymuje wynagrodzenie na poziomie płacy minimalnej - w roku 2023 zapewniono jedynie doraźny, jednorazowy dodatek do wynagrodzeń pracowników DPS prowadzonych przez samorząd lub na zlecenie samorządu z rezerwy celowej, w kwocie około 600 zł, będący efektem protestów i nacisków związkowych.

Stąd OPZZ domaga się gwarancji środków finansowych również dla tej grupy pracowników, które mogłyby być zagwarantowane np. w budżetach wojewodów (w 2024 wojewodowe w obszarze pomocy społecznej mają zaplanowane zwiększone środki do kwoty 4,8 mld zł).

Z poważaniem

Wiceprzewodnicząca OPZZ

Barbara Popielarz