

Stanowisko Nr 2/2026
strony pracowników, strony pracodawców i strony samorządowej
Kujawsko-Pomorskiej Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego
z dnia 7 października 2026 r.

w sprawie wynagrodzeń pracowników sfery finansów publicznych.

Na podstawie art. 42 ust. 1 pkt 1 lit. b ustawy z dnia 24 lipca 2018 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2026 r. poz. 836) oraz § 6 załącznika do uchwały Nr 2/2026 Kujawsko-Pomorskiej Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego z dnia 20 lutego 2026 r. w sprawie ustalenia regulaminu Kujawsko-Pomorskiej Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego, Kujawsko-Pomorska Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego (K-P WRDS), mając na uwadze znaczenie poziomu wynagrodzeń dla stabilności zatrudnienia, jakości realizacji zadań publicznych oraz sytuacji społeczno-ekonomicznej pracowników, wskazuje na potrzebę podjęcia działań w następujących obszarach:

1. Istotnym problemem pozostaje zróżnicowanie poziomu wynagrodzeń pielęgniarek zatrudnionych w domach pomocy społecznej w porównaniu z pielęgniarkami wykonującymi pracę w podmiotach leczniczych, w szczególności w szpitalach. Różnice w wynagrodzeniach osób wykonujących pracę o porównywalnym charakterze i wymagającą podobnych kwalifikacji mogą negatywnie wpływać na stabilność zatrudnienia w domach pomocy społecznej oraz utrudniać pozyskiwanie i utrzymanie wykwalifikowanej kadry.

Strona pracowników, strona pracodawców i strona samorządowa K-P WRDS postuluje podjęcie przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministra Zdrowia działań zmierzających do zwiększenia wynagrodzeń pielęgniarek zatrudnionych w domach pomocy społecznej oraz ograniczenia istniejących dysproporcji płacowych w stosunku do pielęgniarek zatrudnionych w podmiotach leczniczych.

2. Kolejnym istotnym zagadnieniem jest poziom wynagrodzeń pracowników cywilnych Policji i Państwowej Straży Pożarnej. W wielu przypadkach ich wynagrodzenia pozostają wyraźnie niższe od wynagrodzeń funkcjonariuszy, mimo że pracownicy cywilni wykonują zadania istotne dla prawidłowego funkcjonowania obu formacji i realizacji ich ustawowych obowiązków.

Strona pracowników, strona pracodawców i strona samorządowa K-P WRDS postuluje podjęcie przez Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji, działań na rzecz zwiększenia wynagrodzeń pracowników cywilnych Policji i Państwowej Straży Pożarnej oraz stopniowego ograniczania dysproporcji płacowych w tej grupie zawodowej.

3. Strona pracowników, strona pracodawców i strona samorządowa K-P WRDS postuluje wprowadzenie, w możliwie szerokim zakresie, sprawiedliwych algorytmów lub innych przejrzystych mechanizmów wzrostu wynagrodzeń w sferze budżetowej, tak aby ich wysokość była powiązana z obiektywnymi wskaźnikami ekonomicznymi oraz sytuacją na lokalnym rynku pracy, gdzie umiejscowiona jest dana jednostka państwowa.

W odniesieniu do członków korpusu służby cywilnej Rada postuluje podjęcie przez Szefową Służby Cywilnej działań zmierzających do wypracowania takich mechanizmów w zakresie właściwości Szefa Służby Cywilnej.

4. Kolejnym zagadnieniem jest stopniowe spłaszczanie struktury wynagrodzeń w następstwie kolejnych podwyżek minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wzrost płacy minimalnej poprawia sytuację osób otrzymujących najniższe wynagrodzenia, jednak w praktyce nie zawsze

proceedzi do proporcjonalnego wzrostu wynagrodzeń pracowników znajdujących się wyżej w strukturze płac. Zjawisko to, w połączeniu ze skutkami wysokiej inflacji z ostatnich lat, prowadzi do ograniczenia różnic płacowych pomiędzy stanowiskami wymagającymi odmiennego poziomu kwalifikacji, doświadczenia i odpowiedzialności.

Dążenie do zmniejszenia zróżnicowania poziomu płac pielęgniarek zatrudnionych we wskazanych systemach oraz pracowników cywilnych służb mundurowych jest koniecznością. Istniejący stan rzeczy godzi w podstawowe, wynikające z Konstytucji RP prawo dotyczące równego traktowania osób o takich samych kwalifikacjach i obowiązkach. Jest to sytuacja rażąco niesprawiedliwa i demotywująca.

Ważnym problemem dotyczącym wzrostu wynagrodzeń w sferze budżetowej jest zapobieganie utracie wartości nabywczej wynagrodzeń zarówno wobec członków korpusu służby cywilnej, ale również konieczne jest dokonanie odpowiednich zapisów w rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnianych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek budżetowych.

Kluczowym problemem przy płacy minimalnej jest nie tylko jej wysokość, ale również sposób, w jaki ją wyliczono. Uważamy, że trzeba utrzymywać odpowiednie relacje w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej oraz do przewidywanego poziomu inflacji. Muszą to być systemowe zasady wynikające z kontekstu społeczno-ekonomicznego a nie tylko jednostronne obawy o kondycję finansową firm i nadmierne koszty wynagrodzeń. Należy brać również pod uwagę zasady wynikające z dyrektywy UE w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych, która, zobowiązuje państwa członkowskie do ustanowienia przejrzystych kryteriów jej ustalania i waloryzacji.

Strona pracowników, strona pracodawców i strona samorządowa Kujawsko-Pomorskiej Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego zwraca się do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministra Zdrowia, Szefowej Służby Cywilnej oraz Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji o analizę przedstawionych postulatów, w zakresie kompetencji poszczególnych organów, oraz o podjęcie działań zmierzających do zapewnienia bardziej przewidywalnych, przejrzystych i adekwatnych zasad kształtowania wynagrodzeń pracowników sektora publicznego.

podpis w imieniu strony pracowników,
strony pracodawców i strony samorządowej
złożył

Wiceprzewodniczący Kujawsko-Pomorskiej
Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego



Sebastian Gawronek

Otrzymują:

1. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej,
2. Ministra Zdrowia,
3. Szefowa Służby Cywilnej,
4. Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji.
5. Przewodniczący Rady Dialogu Społecznego.