

RAPORT ZE SPOTKANIA

WARSZTATY 16.09.2025

Temat: Spotkanie **projektowe związane z realizacją zadania 6. Konsultacje z zakresie wdrożenia dyrektywy w sprawie przejrzystości płac i równości wynagrodzeń**

Czas: 16 września 2025 r. 8:45 – 16.15

Miejsce: Warszawa

Lista uczestników:

1. Katarzyna Zimmer- Drabczyk – liderka Zespołu
2. Marzena Podolska-Bojahr – członkini zespołu projektowego
3. Anna Waszczuk – członkini zespołu projektowego
4. Marta Lipke - ekspertka biura KK NSZZ „Solidarność”
5. Magdalena Gryciuk- ekspertka biura KK NSZZ „Solidarność”

Przedstawicielki Krajowej Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność”:

6. Joanna Kruk - Przewodnicząca
7. Jolanta Kamińska-
8. Teresa Koper
9. Marzena Kościelniak
10. Kamila Szelągowska
11. Bartłomiej Mickiewicz (zdalnie) – Prezydium KK NSZZ „Solidarność”



Spotkanie poświęcone zostało między innymi dalszej analizie przepisów znajdujących się w procesie uchwalania w zakresie przepisów wprowadzających elementy Dyrektywy (UE) 2023/970 w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania.

Przeanalizowano uwagi oraz postulaty do projektu ustawy budżetowej na rok 2026 zgłoszonych przez struktury Związku ze szczególnym uwzględnieniem wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej.

Przeanalizowano zmiany w ustawie o RDS w zakresie Rady Fiskalnej – wykreślono w ustawie założenia makroekonomiczne. Plany strukturalno – budżetowe sporządzane na okres 4 letni.

Następnie Pani Marta Lipke przedstawiła rolę związków zawodowych wynikającą z dyrektywy.

Odbyła się dyskusja z uczestnikami na temat roli związku zawodowego dzisiaj oraz po wejściu w życie ustawy transponującej dyrektywę oraz jakie są oczekiwania członków Związku i co powinno znaleźć się w ustawie.

Przeanalizowano przykłady dyskryminacji w różnych państwach. Za przykład podano Holandię gdzie dyskryminacja nie jest oczywista. Na przykład 62 % kobiet nie ma pełnego etatu (po urodzeniu dziecka). Narzucone przez system 1,5 etatu na rodzinę.

Przedstawiono dobre praktyki w krajach europejskich (Niemcy, Wielka Brytania, Francja, Szwecja, Islandia) w zakresie objętym dyrektywą.

Przeanalizowano Dyrektywę pod kątem organu monitorującego i sprawozdawczego. Rola Państwowej Inspekcji Pracy.

Zastanawiano się na jakim poziomie mają być przekazywane dane ws. wynagrodzeń, aby były sprawdzone. Czy to może być na poziomie zakładu?

Dyskutowano na temat komparatora przewidzianego w dyrektywie i jego roli w badaniu luki płacowej.



W następnej części spotkania przedstawione zostały obserwacje przedstawicielek Krajowej Sekcji Kobiet dotyczące luki płacowej. Wskazano na skrajności płacowe związane są wynagrodzeniami personelu lekarskiego, funkcjonowaniem spółek organizujących dyżury. W zakładach mięsnych – mężczyźni lepiej są opłacani niż kobiety. Wskazano, że były przymiarki do wynagrodzeń i równego traktowania – na uczelni a w innych firmach nie.

Według obserwacji Krajowej Sekcji Kobiet nie widać szczególnych różnic w zakresie finansowania samorządów po zmianie ustawy (wzrost udziału samorządu w dochodach PIT).

Krajowa Sekcja Kobiet stwierdza, że wynagrodzenie młodych pracowników i starszych jest większym problemem niż różnice wynagrodzeń między kobietami i mężczyznami.

Dyskutowano na temat ankiety, która będzie skierowana do członków związku – wstępne pytania

- Czy niezbędne jest szkolenie w zakresie dyrektywy?
- Czy niezbędne są materiały informacyjne na temat dyrektywy?
- Czy niezbędne jest szkolenie na temat ustawy wdrażającej dyrektywę?
- Czy niezbędne są materiały szkoleniowe na temat ustawy wdrażającej ustawę / ustawy
- czy występuje luka płacowa?

Zastanawiano się jakie struktury (branżowe) mogą wykazać się największym zainteresowaniem – gdzie występuje największa luka?

Raport sporządziła

Marzena Podolska - Bojahr

