

RAPORT ZE SPOTKANIA 17.12.2025

**Temat: „Konsultacje zakresie wdrożenia Dyrektywy w sprawie przejrzystości
płac i wynagrodzeń”**

Czas: 17 grudnia 2025 r. 14.00 – 16.00

Miejsce: online

Lista uczestników:

Prof. UW dr hab. Krzysztof Walczak – ekspert zewnętrzny projektu

Bartłomiej Mickiewicz - ekspert ds. branż

Katarzyna Zimmer-Drabczyk – liderka zespołu

Marzena Podolska-Bojahr – członek zespołu

Anna Waszczuk – członek zespołu

Agata Baranowska-Gryciuk - Biuro Ekspertkie, Dialogu i Polityki Społecznej
KK NSZZ „Solidarność”

Magdalena Gryciuk - Biuro Ekspertkie, Dialogu i Polityki Społecznej
KK NSZZ „Solidarność”

Jakub Dorawa - Biuro Ekspertkie, Dialogu i Polityki Społecznej
KK NSZZ „Solidarność”

Janusz Zabiega – Biuro Szkoleń KK NSZZ „Solidarność”

Dominika Falkowska – Dział Kadr KK NSZZ „Solidarność”

Liderka zespołu omówiła projekt poradnika przygotowanego przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej we współpracy z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy „Wskazówki do oceny i porównania wartości pracy zgodnie z czterema kryteriami przyjętymi w dyrektywie 2023/970” (<https://www.gov.pl/web/rodzina/wartosciowanie-pracy>) podkreślając elementy, w których związki zawodowe mogą brać aktywny udział.



Nadmieniono, iż w dniu 16 grudnia br. na stronie Rządowego Centrum Legislacji umieszczono projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości ([projekt](#)).

Liderka zaznaczyła, iż proces wartościowania stanowisk i pracy będzie stanowił olbrzymie wyzwanie dla związków zawodowych. Trzeba zwrócić uwagę na różnicę pomiędzy oceną a wartościowaniem stanowiska pracy. Dlatego związek musi z wyprzedzeniem przygotować się do wdrożenia rozwiązań ustawy, zwłaszcza w kwestii wartościowania stanowisk pracy – aby być równorzędnym partnerem dla pracodawcy. Będzie to wymagało opracowania podstawy programowej i przeprowadzenia szkoleń w tym zakresie dla organizacji związkowych.

Profesor Walczak wyraził zdanie, że aktualne propozycje nie są żadną rewolucją z punktu widzenia formalno-prawnego, ponieważ procedura wartościowania (poza warunkami pracy) funkcjonują już od jakiegoś czasu. Za wzór do aktualnej ustawy posłużyła metoda wartościowania w służbie cywilnej. Poradnik, który był wydany przed upublicznieniem projektu ustawy, jest jedynie propozycją w zakresie wartościowania dla przedsiębiorstw, a plik exel może być przydatny jedynie w małych organizacjach.

Zmiana Art. 183c. § 2 i 3 Kodeksu pracy – w sposób ewolucyjny zmienia definicja z 2004 roku.

1. Doprecyzowuje wartościowanie,

§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wartość oceniana łącznie na podstawie wymaganych **umiejętności, wysiłku, zakresu odpowiedzialności i warunków pracy**, a także ewentualnie na podstawie innych **dodatkowych kryteriów** lub **podkryteriów** ustalonych przez pracodawcę, mających znaczenie dla określonego rodzaju pracy lub dla określonego stanowiska, jest porównywalna.

W dużych organizacjach zespół wartościujący powinien pracować bez przerwy ze względu na zmieniające się warunki (przynajmniej raz na pół roku). Wartościowanie stanowisk będzie odnosiło się do wynagrodzeń, które obejmuje wszystkie składniki.

Rolą związków zawodowych będzie sprawdzenie wartościowania (alokacji punktów) określonych kompetencji, która to procedura nie jest opisana ani w dyrektywie, ani w projekcie ustawy. Ocena dotychczas istniejącej procedury wartościowania czy odpowiadają na te 4 kryteria i ewentualne uzupełnienie o podkryteria. W jednej organizacji nie może działać kilka

metod wartościowania. Bardzo ważne jest przygotowanie organizacji związkowych do zadawania odpowiednich pytań w kwestii wartościowania.

Problem może stanowić odróżnienie doświadczenia zawodowego a stażu (sposób ustalania stażu) – wyciągamy staż z wynagrodzenia zasadniczego i dołączamy do dodatku stażowego albo rezygnujemy ze stażowego i uznajemy jako element składowy np. odpowiedzialności.

Prowadzenie rozmów organizacji zakładowych z pracodawcą w zakresie negocjowania wynagrodzeń i wartościowania stanowisk pracy może prowadzić do uaktywnienia i promowania układów zbiorowych.

Dużą trudność może sprawiać również raportowanie (metodologia) i negocjowanie zmniejszenia luki płacowej (wspólna ocena i działanie naprawcze). Nowością będzie, że przy wspólnej ocenie luki płacowej Państwowa Inspekcja Pracy będzie miała wpływ na zasady wynagradzania.

Liderka podniosła kwestię szansy na rozpoczęcie cyklu szkoleniowego z obszaru wartościowania stanowisk, zmniejszenia luki płacowej oraz roli związku zawodowego w kontekście ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, zakładając wejście w życie ustawy w dniu transpozycji.

W chwili obecnej Dział szkoleń robi szkolenia z układów zbiorowych. W trakcie realizowanych aktualnie szkoleń trenerzy mogą informować o ustawie oraz przekazywać namiary na źródła niezbędnych informacji.

Czy w związku z wejściem w życie 24 grudnia zmiany ustawy Kodeks pracy jest potrzebny przegląd aktów wewnętrznych ze względu m.in. na neutralność płciową w nazewnictwie? Na przykład w szubie cywilnej bądź samorządach funkcjonują przepisy wyższej rangi, które mówią jakie mogą być nazwy stanowisk. W związku z brakiem sankcji nie są znane skutki braku wprowadzenia przepisów ustawy.

Liderka podsumowała spotkanie określając wyznaczone w trakcie warsztatów cele:

- dołączenie do aktualnych szkoleń modułu dotyczącego dyrektywy, ustawy oraz zadań, które czekają organizacje zakładowe;
- organizacja konferencji;
- przygotowanie podstawy programowej do szkolenia członków związku z zakresu wartościowania, zmniejszenia luki płacowej (np. eksperci zewnętrzni)

Rozwój zdolności dla aktywnego udziału
w procesie monitorowania i stanowienia prawa

- wyszukanie wśród członków związków osób, które mają w zakładach pracy do czynienia z wartościowaniem stanowisk i mogliby być wsparciem merytorycznym.

Protokół sporządziła

Anna Waszczuk



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską

