

RAPORT ZE SPOTKANIA W DNIU 17.03.2026 r.

Czas: 17 marca 2026 r. 8.30 – 16.00

Miejsce: ul. Wały Piastowskie 24, 80-855 Gdańsk

Liderka Zespołu powitała gości oraz przedstawiła, że w ramach spotkania realizowane są następujące cele programu:

1. Śledzenie legislacji związanej z *dyrektywą w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania* oraz projektu aktu prawnego w zakresie rządowego projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (UC127).
2. Systemy wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej – jest to temat, który w 2026 roku jest tematem Rady Dialogu Społecznego.

Przewodniczący Zarządu Regionu Rzeszowskiego NSZZ „Solidarność” Roman Jakim – przedstawił dobre praktyki w zakresie wartościowania pracy i taryfikatorów, wyraził opinię że jest to potrzebna rzecz ale niesłuchanie trudna do wprowadzania bez konfliktu. Stwierdził, że ustawa wchodzi zbyt wcześnie – nie da się takich procesów zrobić tak szybko. Przedstawił metodę do tworzenia taryfikatorów kwalifikacyjnych UMEWAP oraz podzielił się doświadczeniami związanymi z wprowadzaniem taryfikatorów w zakładzie pracy. Założono w ramach prac nad taryfikatorami że będzie to pewien proces a żaden pracownik nie może na tym stracić. W przeszłości zmiany zostały wypracowane i przyjęte ale nadal ulegają drobnym korektom (np. zmiany nazw zawodów). Podzielono pracowników na 3 grupy: produkcyjne, specjalistyczne, management. W tych grupach nie ma imiennie wymienionych pracowników ale grupy zawodów. Do tego dostosowano tabele płac i widełki. Ważne jest, żeby wartościowanie pracy robić z wyczuciem. Podzielono kryteria na pomocnicze (np.



zdolności organizacyjne) oraz główne podstawowe, twarde kryteria (wydajność, dyspozycyjność, jakość bhp). Ważne było opracowanie i zastosowanie procedur odwoławczych. Proces naprawczy musi być elementem niezbędnym.

Andrzej Kuchta przedstawił doświadczenia w zakresie opisów stanowisk pracy, zakwalifikowania pracowników. Przygotowania do wartościowania trwały dwa lata. Zaczęto od ujednoczenia nazewnictwa stanowisk pracy. Podkreślił on, że ważne jest *vacatio legis* ustawy, ale również przygotowanie członków związku do tego procesu.

W punkcie poświęconym informacji z posiedzenia Zespołu problemowego ds. prawa pracy RDS dowiedzieliśmy się o przygotowywaniu kolejnej wersji projektu ustawy wdrażającej Dyrektywę, którego założenia zostały przedstawione, niestety nie uwzględnia on zastrzeżeń NSZZ „Solidarność” do projektu. Pracodawcy mają bardzo dużo pytań dotyczących wartościowania pracy. Nowy projekt, który będzie dostępny dopiero za 3 tygodnie jest nieczytelny. Ministerstwo będzie to zmieniać.

Przepisy są często powtórzone z dyrektywy bezpośrednio i Ministerstwo nie chce zmieniać tych zapisów.

Odbyły się konsultacje z Unią Europejską, ale Ministerstwo nie przedstawiło raportu z tych konsultacji. Prawdopodobnie wynik konsultacji zostanie przekazany razem ze zmodyfikowanym projektem ustawy.

Nadal nie znany jest organ monitorujący (nie będzie to GUS), nie znany jest również organ kontrolujący.

Zgłaszany był problem liczenia pracowników, Ministerstwo stwierdziło że należy brać cały rok kalendarzowy pod uwagę i odpowiednio przeliczać etaty na jednostki zgodnie ze wzorem zamieszczonym w uzasadnieniu do projektu ustawy.

Roczne jednostki robocze ustala się z uwzględnieniem zaleceń komisji. Inaczej liczy się pracowników sezonowych, tymczasowych (art. 18 projektu i opis w uzasadnieniu).

Dyskutowano jak prawidłowo przeprowadzić wartościowanie stanowisk pracy w przedsiębiorstwie.

Proces wartościowania stanowisk pracy w zakładzie pracy warto rozpocząć od przeglądu aktualnych stanowisk. Warto powołać zespół, w którego skład wchodzi przedstawiciele pracodawców, związku zawodowego oraz przedstawiciele Biur.



Istotne jest ustalenie hierarchii poszczególnych biur w strukturze firmy. Pojedyncze stanowiska należy zostawić na koniec.

Następnie w ramach punktu *Wynagrodzenia w PSB, wynagrodzenia orzeczników w ZUS* omówiono projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie mnożników do ustalenia wynagrodzenia zasadniczego lekarzy oraz osób wykonujących samodzielne zawody medyczne zatrudnionych w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych.

Zmienia się organizacja orzecznictwa lekarskiego w ZUS-ie. Powstaną centra orzecznicze, z poziomu tego centrum będzie organizowane orzecznictwo. Ustawa wprowadziła nowe zawody do orzekania: pielęgniarki i fizjoterapeuci w ograniczonym zakresie. Lekarze orzecznicy mogą wykonywać świadczenie pracy na podstawie umowy cywilno-prawnej od 13 kwietnia. Ma to umożliwić zwiększenie zatrudnienia w ZUS lekarzy orzeczników oraz przyspieszyć procedurę orzekania.

Wnioski ze spotkania:

1. Będzie możliwe zrobienie szkolenia pilotażowego ze środków Rady Dialogu Społecznego dotyczące Dyrektywy.
2. Konieczna jest ponowna analiza przepisów karnych w projekcie ustawy.
3. Przygotowanie cyklu szkoleń dla członków związku po wejściu w życie ustawy.
4. Wzmocnienie struktur związku w zakresie wartościowania stanowisk poprzez webinaria, szkolenia, konsultacje.
5. Przekazanie informacji na temat projektu ustawy prawnikom związkowym podczas Forum Prawników Związkowych w czerwcu 2026 r w Zakopanem.

