

Prawo pracy mówi jasno: osoby wykonujące porównywalne prace (takie, do których wymagane są podobne kwalifikacje, wysiłek i odpowiedzialność), w szczególności niezależnie od swojej płci, powinny otrzymywać to samo wynagrodzenie. Mimo jednak, że wspomniana zasada równości płac od dawna wynika z wielu wiążących aktów prawnych, jej praktyczna realizacja nastrocza problemów. Dowodem na to jest w szczególności luka płacowa – średnia różnica w zarobkach kobiet w porównaniu do mężczyzn. W większości rozwiniętych państw od lat utrzymuje się ona na zauważalnym poziomie. Sprawia to, że pracodawcy na całym świecie poszukują potencjalnych powodów tego zjawiska, jak też możliwych rozwiązań.

W ostatnim czasie, jako jedną z głównych przeszkód na drodze do pełniejszego wypełnienia zasady równości płac, wymienia się przede wszystkim to, że pracodawcy – jako silniejsze strony stosunku pracy – posiadają nieporównywalnie więcej informacji o wysokości wypłacanych poszczególnym pracownikom wynagrodzeń. Z tego powodu zatrudnionym trudno jest w praktyce zorientować się, że są nierówno wynagradzani w porównaniu do współpracowników, co uniemożliwia im dochodzenie swoich praw. Aby temu zaradzić, w niektórych krajach przyjmowane są środki przejrzystości wynagrodzeń – rozwiązania, które mają zagwarantować pracownikom dostęp do większej ilości danych na temat polityk płacowych stosowanych przez pracodawców. W 2023 r. w Unii Europejskiej przyjęto Dyrektywę 2023/970, która zobowiązuje państwa członkowskie, w tym Polskę, do wprowadzenia wspomnianych środków przejrzystości wynagrodzeń.

W Polsce dotychczas nie obowiązywały żadne środki przejrzystości wynagrodzeń. Przeciwnie, w naszym kraju (także w sensie prawnym) akcentuje się raczej zasadę ochrony tajności płac. Kwestia otrzymywanych zarobków traktowana jest w dużej mierze jako społeczne tabu – utarło się nawet powiedzenie, że „dżentelmeni o pieniądzach nie rozmawiają”. Sprawia to, że wdrożenie do polskiego prawa Dyrektywy 2023/970 może być dużym wyzwaniem oraz wiązać się z koniecznością zmianą dotychczasowego podejścia do ustalania i rozmawiania o wynagrodzeniach.

Przedmiotem badań będą prawne aspekty przejrzystości wynagrodzeń. Zasadniczym celem projektu badawczego będzie zestawienie międzynarodowej koncepcji zwiększania przejrzystości wynagrodzeń z obecnie obowiązującymi w polskim prawie pracy standardami w tym zakresie. Powyższe ma doprowadzić do odpowiedzi na pytania, jak powinny zmienić się polskie regulacje, aby z jednej strony prawidłowo wdrożyć Dyrektywę 2023/970 oraz skorzystać z najlepszych doświadczeń państw zagranicznych, u których funkcjonują już mechanizmy przejrzystości wynagrodzeń, a z drugiej mieć na uwadze istniejący rodzimy kontekst prawnospołeczny.