



DOBRE PRAKTYKI W KRAJACH EUROPY



- Kraje UE, które wprowadziły zmiany legislacyjne
- Kraje spoza UE, które wprowadziły zmiany
- Kraje UE, które planują zmiany
- Kraje, które nie wprowadziły żadnych zmian

PRAWO PRACOWNIKA DO INFORMACJI O PŁACACH

Finlandia, Irlandia, Niemcy,
Hiszpania, Austria, Dania,
Belgia

OBOWIĄZEK PRACODAWCY INFORMOWANIA O PRZECIĘTNEJ LUCE PŁACOWEJ

Austria, Belgia, Dania, Francja,
Włochy, Niemcy, Hiszpania,
Wielka Brytania, Litwa,
Niderlandy*

OBOWIĄZEK PRACODAWCY DO AUDYTU PŁAC

Finlandia, Szwecja, Francja,
Dania, Norwegia, Włochy,
Belgia, Włochy, Niemcy,
Wielka Brytania, Austria,
Irlandia*

WŁĄCZENIE RÓWNEJ PŁACY DO ZBIOROWYCH NEGOCJACJI PŁACOWYCH

Belgia, Francja, Finlandia,
Dania, Szwecja, Hiszpania

*dotyczy planowanych zmian

Obowiązek pracodawcy informowania o przeciętnej luce płacowej, obejmuje zazwyczaj różnice w średnim wynagrodzeniu godzinowym brutto mężczyzn i kobiet, ale także różnice w innych ruchomych częściach wynagrodzenia, takich jak dodatki i premie uznaniowe (Belgia, Wielka Brytania, Austria, Niemcy, Finlandia). W niektórych krajach należy również przedstawić przyczyny wpływające na różnice w zarobkach, a także plany naprawy sytuacji oraz procedury monitorowania (Norwegia, Hiszpania, Francja, Dania). Istnieje również obowiązek informacji o szansach kobiet i mężczyzn na awans, zdobywanie dodatkowych kwalifikacji i możliwości szkoleń. Raport zawiera także dane dotyczące zwolnień (Włochy).

AUSTRIA:



Obowiązek informowania co dwa lata o luce płacowej obejmuje pracodawców zatrudniających powyżej 150 osób. Sprawozdanie musi zawierać informacje o liczbie pracujących kobiet i mężczyzn, ich stanowiska w systemach wynagrodzeń, staż pracy oraz średnie wynagrodzenie, które obejmuje wynagrodzenie zasadnicze oraz premie i dodatki.

BELGIA:



Obowiązek informowania co pół roku o luce płacowej kobiet i mężczyzn przez pracodawców zatrudniających powyżej 50 osób. Sprawozdanie analityczne powinno zostać sporządzone na podstawie specjalnych formularzy. Istnieje forma dla przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 100 pracowników oraz forma zredukowana dla przedsiębiorstw zatrudniających od 50 do 100 pracowników, ale w których ustanowiono delegaturę związkową.

FRANCJA:



Obowiązek informowania roku o luce płacowej kobiet i mężczyzn przez pracodawców zatrudniających powyżej 50 osób. W sprawozdaniu należy przeanalizować sytuację mężczyzn i kobiet w każdej kategorii zawodowej pod względem wynagrodzenia i rozwoju kariery. Dla pracodawców zatrudniających 300 lub więcej pracowników sprawozdanie musi obejmować również skalę płac w spółce, przeciętne lub średnie wynagrodzenie miesięczne kobiet i mężczyzn i procentowy udział kobiet w pierwszej dziesiątce najwyższych płac. Informacje muszą zawierać również diagnozę i analizę płac mężczyzn i kobiet w każdej kategorii zawodowej w zależności od wieku, stanowiska i stażu pracy.

NIEMCY:



Obowiązek informowania o luce płacowej kobiet i mężczyzn przez wszystkie przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 200 osób. Dodatkowo, należy podać informację o kryteriach branżowych pod uwagę przy ustalaniu płac. Firmy zatrudniające powyżej 500 osób, muszą co roku prezentować raport dotyczący struktury płac. Przedsiębiorstwa zatrudniające poniżej 200 osób są jednocześnie zachęcane do przeprowadzania podobnych analiz.

SZWECJA: Obowiązek informowania o luce płacowej kobiet i mężczyzn przez wszystkie przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 10 osób. To samo dotyczy warunków zatrudnienia. Wynik takiego przeglądu jest przedstawiany na piśmie i analizowany w odniesieniu do np. istniejących różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.



WIELKA BRYTANIA: Obowiązek informowania o luce płacowej kobiet i mężczyzn przez wszystkie przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 250 osób. Informacje należy opublikować na specjalnej rządowej stronie internetowej oraz na stronie firmy/institucji. Raport zawiera:



- Mediana różnicy w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn w przypadku pracowników zatrudnionych na pełny etat
 - Średnia różnica w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn w ciągu ostatnich 12 miesięcy
 - Mediana różnicy w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn w ciągu ostatnich 12 miesięcy
 - Odsetek pracowników płci męskiej i żeńskiej, którzy otrzymują premię
 - Kwartyle płac podzielone według płci w przypadku pracowników zatrudnionych na pełny etat
- Nie wymaga się ujawniania danych na temat rzeczywistych indywidualnych stawek płac – jedynie procentowe różnice/straty.

PODMIOTY PRZYJMUJĄCE RAPORT

INSPEKCJA PRACY	Portugalia, Francja, Włochy
RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH	Szwecja, Norwegia, Finlandia
INNE INSTYTUCJE (np. specjalnie powołane instytuty), organizacje, doradczynie i doradcy ds. Równości	Islandia, Wielka Brytania, Norwegia, Dania, Finlandia, Niemcy, Francja, Włochy
ZWIĄZKI ZAWODOWE	Belgia, Włochy, Portugalia,
RADA ZAKŁADOWA FIRMY	Austria, Belgia, Francja, Niderlandy, Portugalia
PRZEDSTAWICIELE PRACOWNIKÓW/PRACOWNICY	Finlandia, Niemcy

PRZYKŁADY SANKCJI



Kara finansowa
od 5. 000,00 EUR do 10. 000,00 EUR.



Kara finansowa

(do 1% listy płac) od 1. 500 EUR do 7 500 EUR. Sankcja jest podwajana w przypadku ponownego popełnienia przestępstwa. Grzywna jest płacona tyle razy, ile jest dyskryminowanych pracowników.

Wykluczenie z procedury zamówień publicznych

okres do 3 lat.



Kara finansowa

Sąd może nakazać pracodawcy zapłacenie kary w wysokości nie większej niż 5 000 GBP (około 5 855 EUR).
Brak twardych sankcji



Kara finansowa

do 4 000 EUR, która zostanie pomnożona przez liczbę zatrudnionych pracowników i pracownic (z zastrzeżeniem limitu 100 pracowników).

Wykluczenie z procedury zamówień publicznych



Kara finansowa i penalizacja

Islandia jest pierwszym krajem na świecie, który ogłosił, że odpowiedzialność za kwestię równych płac ponoszą menedżerowie. Brak sprawiedliwego systemu wynagrodzeń jest przestępstwem podlegające karze. Opracowano również system certyfikacji. Certyfikat należy odnawiać co trzy lata otrzymując zgodnie z normą równości wynagrodzeń. Każdy podmiot, który nie zastosuje się do tego wymogu, będzie musiał zapłacić grzywnę za każdy dzień, w którym nie posiada certyfikatu.

Źródła: Albertine Veldman, "Pay transparency in the EU: A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway", Luxembourg, April 2017 <https://europa.eu/>

European Commission: Country report Gender equality, Luxembourg 2017-2019 (<https://www.equalitylaw.eu/>)

Clare Gregor, Kate Hodgkiss, "Gender Pay Reporting An International Survey" September 2018 (<https://www.dlapiper.com>)

Eurofound: Pay transparency in Europe: First experiences with gender pay reports and audits in four Member States, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018

(<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/pay-transparency-in-europe-first-experiences-with-gender-pay-reports-and-audits-in-four-member>)