

Прилагане на Директивата на Европейския съюз за прозрачност на заплащането в отделните държави



Част от европейските държави вече имат въведени практики за прозрачност на заплащането, целящо минимизиране на разликите във възнагражденията между половете, чрез различни местни законодателни инициативи. **В България** тепърва предстои дебат по тази тема и въвеждане на директивата в близките години.

Най-напред във въвеждането на директивата е **Швеция**, която вече работи по изчистването на закон. Анализатори обаче посочват, че има спорни моменти в законопроекта, които ще бъдат проверени след въвеждането му като закон.

Пример обаче за местно работещо законодателство е това в **Испания**. То вече е дало реални резултати в намаляване на разликата в заплащането между мъжете и жените. Подобна е ситуацията в **Италия**, която с малки корекции лесно ще въведе новите изисквания на ЕС директива, като сред тях са периода на отчитане и броя на служителите на в компаниите;

Франция също има сериозни законодателни всеобхватни мерки за решаване на проблема с неравното заплащане, с доста нестандартни и сериозни изисквания и параметри за наблюдение и отчитане. Там най-голямото предизвикателство е културно отношение към прозрачността на заплащането във Франция: Говоренето за заплащане исторически се е възприемало като културно табу във Франция. Но с корекции в изискванията и това може да се промени.

Най-сериозни проблеми имат **Австрия и Германия**. Те са водещи в процентите на неравносечно заплащане в Европа. Проблемът при тях е,

че мерките в това отношение са препоръчителни отколкото задължителни и закони. Санкциите също са меки.

ШВЕЦИЯ:

Най-сериозни стъпки в прилагането на директивата на ЕС към момента са предприети от Швеция.

Предлага се прозрачността в структурите на заплащането да приеме формата на нова глава в шведския Закон за дискриминацията, където проучванията на заплащането да станат важен фактор за създаване на прозрачност в структурите на заплащането.

1. Работодателите ще имат задължението да информират търсещите работа своевременно за първоначалното им заплащане или диапазона на заплащане, преди да преговарят за заплащането, но по техен избор – или в обявата за работа или да бъде предоставена преди интервюто;
➤ *Ще бъде интересно да се види каква ще се развие пазарната практика в Швеция, ако Директивата бъде въведена по този начин и дали други държави-членки ще последват примера ѝ при въвеждането на законодателството по този начин.*
2. Служителите също така ще имат право да поискат от работодателя информация за собственото си заплащане, както и средното заплащане за подобни работни задачи, разделени по пол.
3. Работодателите няма да могат да попречат на служителите да разкриват заплащането си на други, което означава, че на работодателите няма да бъде позволено да прилагат правила за поверителност около индивидуалното заплащане на служителя.
4. От работодателите вече се изисква да провеждат годишен анализ на заплащането, за да гарантират, че структурите на заплащането са справедливи и че еквивалентният труд се компенсира по справедлив начин.
5. За да се осигури равно заплащане между половете в организациите с много работни места, от работодателите с най-малко 100 служители ще се изисква да извършват отчетане на заплатите, което ще се извършва на различна честота в зависимост от това колко служители има работодателят. Отчетът за заплащането трябва да включва информация за разликите в заплащането на мъжете и жените за всички служители.
6. Докладът за заплащането се представя на омбудсмана по дискриминация (швед. Diskrimineringsombudsman, EO), който е органът, предложен да бъде назначен като надзорен орган.
7. **Санкции и щети** - ако правилата за прозрачност на заплащането са нарушени, работодателят може да бъде задължен да плати обезщетение. По същия начин, работодателят, който не представи отчет за заплащане или не предостави информацията, изисквана или поискана от EO, рискува да плати санкция.

ИСПАНИЯ:

Испания е много по-напред в намаляването на разликата в заплащането, което в момента се движи около 9% и нацията е постигнала значителен напредък през последните години благодарение на по-строгите закони за отчитане на данните за заплащането. По този начин работодателите в Испания ще се справят по-бързо, отколкото много от техните колеги в ЕС. Въпреки това ще има някои допълнителни изисквания, наложени им с напредването на закона, който трябва да влезе в сила до юни 2026 г.

- През 2020 г. испанското правителство въведе два допълващи се кралски декрета, насочени към справяне с равенството между половете. [Указ 901/2020](#) урежда плановете за равенство между половете, а [Указ 902/2020](#) е насочен към дискриминацията при заплащането въз основа на пола. И двата указа имат за цел да осигурят равно третиране и възможности за служителите.
- Кралски указ 902/2020 установи четири ключови компонента за прозрачност на заплащането:

- **Регистър на възнагражденията:** Всяка компания е длъжна да подготви регистър, включващ обобщени и дезагрегирани данни за заплатите:

- **Система за оценка на работата:** Оценка на работата имат за цел да установят равно заплащане за работа с еднаква стойност

- **Одит на възнагражденията:** ефективното прилагане на принципа на равно заплащане за труд с еднаква стойност и да идентифицира всички коригирани разлики в заплащането.

- **План за равенство:** набор от специфични мерки за осигуряване на равно третиране и равни възможности за мъжете и жените.

- Санкциите за неспазване са наказателни и сред най-високите в Европа. Нарушенията на равното третиране, включително дискриминационното заплащане между мъжете и жените, се считат за „много сериозно нарушение“. Ако поведението на работодателя представлява „сериозно“ или „много сериозно нарушение“, потенциалните финансови санкции варират от €626 до €187 515

- Могат да се прилагат допълнителни санкции, включително загуба на обществени придобивки и бонуси за период от шест месеца до две години.

- Законът за договорите в публичния сектор (Ley de Contratos del Sector Público) забранява на организациите да сключват договори с компании, които не успяват да изготвят план за равенство, когато се изисква.

ИТАЛИЯ:

Италия има една от най-ниските разлики в заплащането на жените и мъжете в ЕС - 8,7%, но тя се увеличава през последните години .

- Италия наскоро въведе закон за равното заплащане, който изисква работодателите с 50 или повече служители да предоставят отчети с данни за заплатите.

- Работодатели, които представят доклада за равенство и отговарят на определени критерии за пол, могат да кандидатстват за [Сертификат за равенство между половете](#) .
- Шест области се използват за оценка на работодателя по отношение на равенството между половете:
 - ✓ Култура и стратегия.
 - ✓ управление.
 - ✓ Процеси на човешките ресурси.
 - ✓ Възможности за растеж.
 - ✓ Справедливост на възнагражденията по пол.
 - ✓ Родителска защита и баланс между работата и личния живот.
- Всяка област получава оценка, съдържаща комбинация от качествени и количествени KPI. Компаниите трябва да постигнат минимален общ резултат от 60%, за да получат сертификат. Сертификатите са валидни 36 месеца .
- В допълнение към ползите за репутацията, работодателите, които получат сертификат, са освободени от плащания на социалноосигурителни вноски на стойност от 1% до 50 000 евро годишно. Компаниите също се възползват от бонус резултат за осигуряване на държавна помощ или публично финансиране.

ФРАНЦИЯ:

Според последните данни на ОИСП разликата в заплащането на жените и мъжете във Франция е 11,6%, подобно на средното за ЕС от 10,8%.

- Културно отношение към прозрачността на заплащането във Франция: Говоренето за заплащане исторически се е възприемало като културно табу във Франция. Но, както и навсякъде, има доказателства, че това може да се промени. Когато сайтът за работа Monster анкетира френски служители през 2022 г., те установиха, че средно 52% биха се чувствали комфортно да обсъждат заплатата си с другите .
- Правилата относно прозрачността на заплащането във Франция са изложени най-вече в част от законодателството, наречено „ **Закон за свободата да избирате вашето професионално бъдеще от 2018 г.** “ —Този закон изисква от работодателите да съставят и публикуват годишен доклад за своя „Индекс на равно заплащане“.
- Резултати от индекса Егарго (2023):
 - ✓ Всяка година френското правителство публикува резултатите от Индекса за равно заплащане, след като всички данни бъдат събрани. Ето малко информация за ситуацията през 2023 г.:
 - ✓ 74% от предприятията публикуваха своя индекс Егарго (спрямо 54% през 2020 г.)
 - ✓ Средният резултат за тези компании, които публикуваха резултата си, беше 88
 - ✓ 93% от компаниите имат резултат от 75 или по-висок
- Има две конкретни мерки, върху които правителството иска да се съсредоточи през 2024 г. и след това.

- ✓ Процент на жените, получаващи увеличение на заплатата след отпуск по майчинство:
- ✓ Брой жени сред десетте най-добре печелещи
- **Френският закон Rixain от 2021 г.** също изисква от големите организации (1000 или повече служители) да изчисляват и публикуват разликите в представителството между жените и мъжете на длъжности на висше ниво. Законите квоти изискват минимум 30% жени на ръководни длъжности или членове на управителни органи от 1 март 2026 г., увеличавайки се до 40% от 1 март 2029 г.
- Въпреки че не знаем как точно Франция ще приложи директивата, е ясно, че някои от правилата относно прозрачността на заплащането ще се променят. Например, в момента не е задължително да се включва информация за заплатите в обявите за работа (и както видяхме, около половината компании все още не го правят).

ИРЛАНДИЯ:

- Разликата в заплащането в Ирландия е една от най-ниските в ЕС с **9,6%**. От ирландските работодатели със 150 или повече служители и до сега се изисква да публикуват годишни доклади за разликата в заплащането на жените и мъжете от 1 юни 2024 г. А след 1 юни 2025 г. работодателите с 50 или повече служители в Ирландия, също ще попаднат в обхвата на този закон.
- Прилагането на закона се контролира от [Комисията за отношения на работното място \(WRC\)](#) и [Ирландската комисия за правата на човека и равенството \(IHREC\)](#).
- Финансовите санкции за неспазване не са посочени в закона.

БЕЛГИЯ:

- Белгийският закон налага равно заплащане за еднакъв труд или труд с еднаква стойност между жените и мъжете служители. Работодателите трябва да осигурят равенство между половете във всички аспекти на възнаграждението, включително системите за оценка на работата и класификацията, които трябва да бъдат неутрални по отношение на пола.
- Преведен в белгийското законодателство, Колективен трудов договор (СВА) номер 25 – обявен за задължителен с Кралски указ – налага равно заплащане на мъжете и жените за еднаква или равностойна работа.
- Освен това, равното заплащане е задължително въз основа на „Закона от 10 май 2007 г. за борба, наред с другото, с дискриминацията между жените и мъжете“, който е един от основните антидискриминационни закони, обхващащи трудовите отношения. Това изискване е подсилено и от националния СВА номер 95 относно равното третиране през всички етапи на трудовото правоотношение.
- Законът за защита на възнагражденията потвърждава принципа, че при прилагане на Договора за ЕС всеки служител може да подаде иск до

компетентния съд за прилагане на принципа за равно заплащане на мъжете и жените.

- Одити на „социалния баланс“ на фирмите - На ниво компания, въз основа на Закона за заплащането на жените и мъжете от 22 април 2012 г., разликите в заплащането и разходите между мъжете и жените трябва да бъдат очертани в годишния одит на компанията („социален баланс“). Тези годишни одити се предават на Националната банка, за да бъдат публично достъпни.
- Неспазването на СВА № 25 **се санкционира предимно гражданско**, с възможност за искане на възстановяване на работа и право на шестмесечно обезщетение за защита в случай на отказ от страна на работодателя. Законът за борба с дискриминацията от 2007 г. предвижда – подобно на други закони за борба с дискриминацията – главно граждански санкции, включително недействителност на разпоредбите, обезщетения, съдебни мерки и защита при уволнение.

АВСТРИЯ:

Докато някои държави от Европейския съюз имат сравнително малки разлики в заплащането на жените и мъжете, които трябва да преодолеят, Австрия е сред групата, където е необходим най-голям напредък. Разликата в заплащането на жените и мъжете в Австрия беше 18,8% през 2021 г. и оттогава се задържа като цяло. Страната е доста над средната разлика в заплащането между половете в ЕС от 12,7%.

- Австрия има съществуващ закон за прозрачност на заплащането, който влезе в сила през 2011 г. Законът първоначално изискваше работодателите с повече от 1000 служители да предоставят на служителите си отчет за заплатите на всеки две години. Законът беше постепенно разширен и сега организациите с най-малко 150 служители са длъжни да спазват законодателството.
- Австрийските сенати на Комисията за равно третиране, при поискване, разследват дали принципът на равно третиране е нарушен. Те могат също така да разследват по своя собствена власт.
- В допълнение към законодателството за равно заплащане, австрийските работодатели със 150 или повече служители се придържат към закона за прозрачност на заплащането. Законодателството изисква съответните работодатели да предоставят на служителите си доклад с данни за заплатите на всеки две години.
- Докладът трябва да посочва най-малко броя на мъжете и жените във всяка група за възнаграждение и техните средни и средни заплати. **Служителите нямат право да съобщават резултатите на трети страни. Австрийските работодатели могат да съдят служители за нарушаване на поверителността.** Това ще бъде драстична промяна за австрийските работодатели съгласно директивата на ЕС, тъй като те ще трябва да бъдат напълно прозрачни относно заплащането и да обосноват разликите в заплащането.

ГЕРМАНИЯ:

- Текущата разлика в заплащането на жените и мъжете в Германия възлиза на 18%, една от най-високите за ЕС, което е почти непроменено от 2020 г. насам, но е подобрение от 23% през 2006 г. Въвеждането на директивата на ЕС за немските работодатели ще бъде шок за системата предвид минималните изисквания, които се прилагат в момента.
- Към момента германските работодатели с 500 или повече служители са задължени да представят отчет за управлението на всеки 3 до 5 години.
- В Германия законодателството по темата е едно от най-либералните. То е заложило на **доброволно докладване**: В допълнение към доклада за равното заплащане, компаниите с повече от 500 служители са силно насърчавани да извършват вътрешни одити на техните структури на заплащане, но това не е задължително. Одитната процедура включва събиране на данни и анализ на структурите на заплащането на компанията, както и процедури за докладване и премахване на разлики в заплатите, ако бъдат открити.
- Право на информация: За компании с повече от 200 служители, лицата имат право да поискат информация относно заплатите на колеги на подобни позиции, както и критериите, използвани за определяне на заплащането. Отговорът трябва да бъде предоставен в рамките на три месеца.
- Компаниите трябва да докладват в рамките на три месеца след края на фискалната си година.
- **Няма санкции за неспазване**. Въпреки това служителите, отговарящи за равенството между половете в организациите, служителите по равните възможности на германската федерална администрация, федералните институции и федералните съдилища са длъжни да насърчават прилагането на закона по отношение на неговото прилагане.

Източници:

1. „Системата за сертифициране на равенството между половете“ е звено към **Отдела за равни възможности на Министерския съвет на Италия**, насочена към насърчаване на компаниите да приемат адекватни политики за **намаляване на разликата между половете** във всички най-критични области за професионалното израстване на жените. - <https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/home>
2. Комисията за връзки на работното място – Ирландия - <https://www.workplacerelations.ie/en/>
3. Ирландска комисия по правата на човека и равенството - <https://www.ihrec.ie/about/contact/>

4. Централната статистическа служба (CSO) към националният статистически институт на Ирландия - <https://www.cso.ie/en/aboutus/howweare/>
5. Нарушения на трудовото законодателство и санкции в Испания - https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/desplazamiento-trabajadores-eng/desplazamiento/infringements.htm#
6. Закон 9/2017 от 8 ноември относно договорите в публичния сектор, с който Директиви 2014/23/ЕС и 2014/24/ЕС от 26 февруари на Европейския парламент и на Съвета се транспонират в испанската правна система. 2014 г. - <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2017-12902>