



推動薪資透明政策之 國際經驗—以歐盟為例

李健鴻 | 中國文化大學勞動暨人力資源學系 教授

◎ 壹、前言

2020年11月6日，歐盟執委會特別在歐洲「同工同酬日」（11月10日）之前，發表聲明指出：2020年時，女性與從事同樣工作的男性相比，有高達14.1%的薪資差距，比起2019年的14.5%只是略有進步。歐盟執委會強調，以這個速度，要實現「性別薪酬平等」將需要數十年，必須加快腳步，將性別薪資差距縮小為零，特別是在提供社區服務的低薪工作中，女性所占的比例極高，在社會保護體系未涵

蓋的非典型工作部門中，女性勞工的比例也很高。

在發表聲明後不久，歐盟執委會為了改善男女薪資不平等的長期問題，決定在2021年3月4日，向歐洲議會與歐盟理事會提交「透過薪酬透明與執行機制加強男女同工同酬原則或同值同酬原則的指令草案」(Proposal for a Directive to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or

work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms，簡稱「薪酬透明指令草案」），為歐盟推動「性別薪酬平等」的目標，邁進了一大步。歐洲議會歷經多次的協商後，終於在 2023 年 3 月 30 日修正通過薪酬透明指令，隨後歐盟理事會也在同年 4 月 24 日批准該法案，並由歐洲議會與歐盟理事會於同年 5 月 10 日聯合簽署，自此以後，歐盟正式進入「性別薪酬透明法制」的新時代。

歐盟所面臨的性別薪酬差距問題，其實也是台灣社會長期面臨的問題。根據主計總處公布的「受僱員工薪資與生產力調查報告」顯示，在 1995 年以前的 35 年間，台灣女性的平均經常性薪資，都是低於男性平均經常性薪資的 70%，直到 1995 年才達到 71%；至 2003 年時，開始實施性別平等工作法，才首次提高為 80%，2014 年時，進一步達到 85% 的新高水準。此後連續數年，都只有小幅進步，2021 年微幅進展到 86% 的水準，但是至 2022 年時，卻又倒退回 84.2%，顯示女性與男性的薪資差距，面臨了難以突破的困境，有必要思考改善性別薪資差距的制度途徑。

有鑑於歐盟執委會推動的薪酬透明指令，乃是歐盟加強實踐「性別薪酬平等政策」的重要指令，具有重要的政策意義，而歐盟在推動「薪酬透明指令草案」的立法過程中，面對勞資團體的爭論以及解決途徑，對於台灣社會討論如何制定「性別薪

酬平等」的政策，應可提供一定的參考，因此，本文擬針對歐盟制定薪酬透明指令的內容進行瞭解，首先說明歐洲國家推動薪資透明制度的途徑，其次說明歐洲勞資團體對於薪酬透明指令草案的爭論，第三部分說明歐盟通過薪酬透明指令的主要內容，最後，提出台灣未來推動性別薪酬平等法制的建議。

◎ 貳、歐洲國家推動「薪資透明制度」的途徑

長期以來，歐盟始終面臨女性勞工與男性勞工之間的薪酬差距問題。根據「歐盟統計局」（Eurostat）調查，在 2010 年以後，歐盟女性勞工相較於男性勞工，始終存在相當程度的薪資差距。2017 年時，歐盟成員國的「性別薪資差距」平均值是 16%，相較於 2019 年的「性別薪資差距」平均值 14.1%，雖然略有下降，但是仍有差距，其中又以愛沙尼亞（21.7%）、拉脫維亞（21.2%）的性別薪資差距最大，其次是奧地利（19.9%）、德國（19.2%）、法國（16.5%）等國，顯示有許多成員國都出現性別薪資差距的問題。

有鑑於「性別薪酬差距」問題，違反歐盟長期堅持的平等原則，在歐盟執委會於 2021 年提出薪資透明指令草案以前，已經有部分的歐盟成員國透過訂立本國的薪酬透明法律或是計畫措施，推動實施薪酬透明制度。根據歐盟執委會在 2017 年公布的「歐盟薪酬透明報告」（Pay Transparency in EU）指出，歐洲各國的

「薪酬透明制度」可以區分為二種制度途徑，第一種制度途徑是：透過行政命令或是政策計畫的途徑，實施薪酬透明的制度措施，包括：歐盟成員國的瑞典、丹麥、芬蘭、荷蘭等國家，以及不是歐盟成員國的挪威，例如，早在2001年時，挪威就開始賦予挪威公民擁有「薪酬資訊權」，可以至政府的網站，查詢同事與雇主的薪資與每年繳納的稅額。瑞典、芬蘭則是訂立措施，針對男女員工的薪酬進行審計，並採取激勵措施，促使「同工同酬」成為勞資集體協商的議題。

第二種制度途徑是「訂立薪酬透明法律」，在歐盟提出薪資透明指令草案之前，已經有7個歐洲國家通過薪資透明法。最早是奧地利在2012年時，通過薪資透明法，規定100人以上的企業，必須每年向「職場性別平等機構」提交「薪酬資訊報告」，報告內容必須包括：職場中的性別組成結構；底薪、其他報酬、總薪資等數據；工作場所中關於員工履行家庭照顧責任的彈性工作安排；雇主針對性別平等問題與員工進行諮商的問題；工作場所的性騷擾與歧視問題。同樣在2012年時，比利時也通過薪資透明法，要求50人以上的企業必須每二年向政府提交「性別薪酬差距分析報告」，報告的內容包括：每種職業類別、工作級別的本薪與津貼的性別區隔平均值，工作評估等級、資歷與教育水準。如果「性別薪酬差距分析報告」顯示，女性的薪酬低於男性，則企業必須制定行動計劃，以縮小差距。

歐盟執委會為了回應奧地利、比利時等會員國的薪資透明立法行動，就在2014年公布「執委會對薪酬透明的建議」（Commission Recommendation on pay transparency，簡稱「薪酬透明建議」），提出改善性別薪資差距的建議：成員國應鼓勵公民營企業與社會夥伴針對薪酬組成結構，採取透明政策；成員國應採取適當措施，以確保員工獲知薪酬資訊的權利；成員國應採取具體措施，以確保僱用50名以上員工的雇主定期向員工與員工代表告知平均薪資的資訊；成員國應針對僱用250名以上員工的企業實施薪酬審計等。

薪酬透明建議公布以後，鼓勵了更多成員國推動薪資透明的立法。義大利在2015年訂立的薪資透明法規定，企業必須公布「性別薪酬資訊」的報告，並且接受政府的性別薪酬資訊的審計。至2016年時，立陶宛也立法規定，賦予20人以上企業的員工代表會與工會，有權利獲知企業內的性別薪酬資訊。英國則是在2017年的性別平等法規定，250人以上企業必須每年提供員工的性別薪酬資訊報告。北愛爾蘭在2017年時，也立法要求企業必須提供員工的性別薪資資訊。另外，德國也在2018年時，訂立薪資透明法，要求超過200人的企業，其員工有權知道同等職務另一性別同事的薪水。而員工超過500人的大公司，必須主動檢視公司內部的薪資結構，並定期向員工告知。還有愛爾蘭也已經立法要求50人以上企業，員工有權得知企業內性別薪資的資訊。

▷ 參、歐盟「薪資透明指令草案」的爭論

有鑑於歐盟成員國實施薪酬透明的立法趨勢已經形成，歐盟執委會歷經 6 年的研究後，終於在 2021 年 3 月提出薪資透明指令草案。在這項草案公布之後，由於直接影響了歐盟各成員國的所有產業，因此很快就引發了勞工團體與雇主組織的關注，當然也引發了歐洲的性別平權團體的討論。歐洲經濟與社會委員會為了瞭解各方團體的意見，在 2021 年 5 月 5 日舉辦薪酬透明指令草案公布後的首場公聽會，出現正反不同的評價，持正面立場者，包含：各工會組織、性別平等團體、女權團體，雖然對於適用對象與執行方式仍然有不同意見，但是基本上都支持歐盟執委會應該制定具有約束力的性別薪酬指令。

在工會組織方面，歐洲工會聯合會 (European Trade Union Confederation，簡稱 ETUC)、歐洲工會教育委員會 (European Trade Union Committee for Education，簡稱 ETUCE)、歐洲公共服務工會 (European Public Service Union，簡稱 EPSU) 等組織，都是支持歐盟應該訂立「薪酬透明立法」的歐洲工會組織，其中又以 ETUC 最為積極。ETUC 早在 2019 年時就公開呼籲，歐盟應制定具有約束力的薪酬透明指令。除了 ETUC 之外，EPSU 早在 2014 年時，就曾經公開質疑歐盟執委會在 2014 年提出「執委會對薪酬透明的建議」，對於雇主的約束力有限，將導致縮



小性別薪酬差距的成效不佳，至 2018 年時，EPSU 進一步公開呼籲，歐盟執委會應該制定具有約束力的薪酬透明指令，因為只有透過立法，才是縮小性別薪酬差距的正確途徑。

相對而言，歐洲的各雇主組織，則是明確表達反對歐盟執委會制定具有約束力的性別薪酬指令，商業歐洲組織 (Business-Europe)、中小企業聯合組織 (Small Medium Enterprise United，簡稱 SME-united)、歐洲公共服務與一般利益服務企業與雇主中心 (European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services and Services of general interest，簡稱 CEEP)，都反對歐盟訂立薪酬透明指令。其中，商業歐洲組織早在 2018 年 5 月時，就對於歐盟執委會啟動制定薪酬透明指令草案的立法行動，表達極大的擔心，因為商業歐洲組織認為，這種作法將導致員工個人的薪酬資訊被揭露，不利於勞動市場的運作，而且不論是在歐盟層次或是國家層次，都已經訂立了關於

性別平等的立法。SME-united 作為歐洲的中小企業組織，在 2019 年 5 月時也表達反對的立場，因為中小企業難以承受薪酬報告增加的成本負擔，而且歐盟已經存在充足的性別平等制度措施，不需要再採取新的立法行動。

整體而言，這場公聽會呈現的實際情況就是：歐洲的勞工團體與雇主團體間，已經陷入了應該「訂立具有約束力的指令」或是「加強落實現有性別平等措施」的政策爭論中，而爭論的背後，其實反映出歐盟面臨了如何同時兼顧「性別薪酬平等目標」與「經濟發展目標」的兩難。

當歐盟執委會面臨歐洲的勞資團體針對「是否制定薪酬透明指令」、「中小企業難以承受薪酬報告增加的成本負擔」、「各成員國勞動市場的性別薪酬差距」等爭議問題出現明顯的立場分歧時，為了使薪酬透明指令草案順利通過，決定採取「限縮企業報告男女薪酬差距的適用範圍」、「薪酬資訊權不涉及個別員工隱私及薪酬獎

勵」、「最低標準的歐盟立法方式」、「限縮聯合薪酬評估的適用對象與條件」等各種妥協性的立法途徑，以減少企業團體的反對壓力。而在薪酬透明指令草案提交歐洲議會進行審查時，歐洲議會的各黨團議員共提出了高達 313 項修正案，針對上述各項爭議問題，進行多次的協商，最後終於通過薪資透明指令，以下說明指令的主要內容。

► 肆、歐盟「薪資透明指令」的主要內容

薪酬透明指令第 1 條開宗明義指出，指令的立法目的是：訂立最低的要求，透過「薪酬透明」與「強化執行機制」，加強男女同酬原則的適用，禁止基於性別的歧視。從前述立法目的可以得知，「薪酬透明指令」的整體制度設計，乃是透過「薪酬透明制度」(Pay transparency)、「補救與執行制度」(Remedies and enforcement) 等二方面的制度共同聯結形成，而受到外



界重視的立法新制主要集中於「薪酬透明制度」，至於「補救與執行制度」則是涉及「員工代表或支持員工的程序」、「獲得補償的權利」、「舉證責任轉移」、「時效」、「法律與司法費用」、「處罰制度」等執行層面的制度，以下說明「薪酬透明制度」的各項制度內容。

在薪酬透明指令的第2章－「薪酬透明」專章中，共訂有「就業前的薪酬透明」、「薪酬設定及薪資調升政策的透明」、「資訊權」、「報告性別薪酬差距」、「聯合薪酬評估」、「資料保護」、「支持中小企業與員工」、「社會對話」等8項條款，分別在第2章的第5條至第13條中規範。

首先，針對「就業前的薪酬透明條款」而言，主要目的是確保求職者可以在「進入僱用關係」以前，擁有必要的薪酬資訊，以利求職者針對薪酬內容，與雇主進行公平的協商談判。為了達到上述目的，薪酬透明指令第5條明確規定，求職者有權利要求未來的雇主，提供以下資訊：(1)基於客觀的、性別中立的標準，提供職位的初始薪資或其範圍；(2)提供該職位適用的集體協議規定，以確保針對薪酬進行透明的談判。另外，第5條特別規定，雇主不得詢問求職者在當前或以前的僱用關係中的薪酬歷史。

在「薪酬設定及薪資調升政策的透明條款」方面，為了確保「薪酬設定及薪資調升政策」的性別中立，因此要求雇主應

該向員工描述「性別中立」的標準，同時應向員工說明「薪酬設定」以及「薪資調升」的做法。薪酬透明指令第6條規定，雇主應以客觀、不分性別的方式，向員工說明員工薪資水準與薪資等級的標準。但是為了避免使小型企業承受不合理的負擔，因此，第6條特別訂有「例外條款」，規定成員國可以免除員工人數少於50人的企業雇主，履行前述規定的薪資調升相關義務。

在「資訊權條款」方面，薪酬透明指令第7條規定：員工有權利以書面的形式，要求及收到有關其個人薪資水準及平均薪資水準的資訊，依照性別分類，從事與他們相同工作的工人類別或與他們同等價值的工作。另外，如果員工獲知的資訊不準確或不完整，員工有權利親自或透過其員工代表要求雇主提供有根據的答覆。同時，雇主應每年告知所有員工獲知上述資訊，以及員工為行使該權利，可以採取的步驟，而且雇主應在員工提出要求之日起2個月內告知。最後，雇主不得阻止員工為執行同工同酬原則而揭露其薪酬資訊，成員國應採取措施，禁止「限制員工揭露其薪酬資訊」的契約條款。但是雇主可以要求獲得資訊的員工，除了關於自己的薪資或薪資水準的資訊之外，不得將這些資訊用於行使「同工同酬權利」以外的任何目的。

在「報告男女薪酬差距條款」方面，薪酬透明指令第9條第1項規定，成員國應

確保雇主提供下列各項薪酬資訊：(1) 所有女性員工與男性員工的薪資差距資訊；(2) 所有女性員工與男性員工間，超出正常基本薪資的補充薪資或變動薪資的薪酬差距資訊；(3) 所有女性員工與男性員工的薪資中位數差距資訊；(4) 所有女性員工與男性員工，關於補充薪資或變動薪資的薪資中位數差距資訊；(5) 所有女性員工與男性員工領取補充薪資或變動薪資比例的資訊；(6) 在每一個四分位的薪資區間範圍內，女性員工與男性員工的比例；(7) 在不同的職業類別中，女性員工與男性員工領取補充薪資或變動薪資比例的資訊。

原本在歐盟執委會提出的指令草案中，上述規定的適用對象僅限於「250人以上的大型企業」，但是歐洲議會在審查時，考量到不同規模的企業擁有的資源有明顯差距，因此訂立了「分級適用」的規定，第9條第2項至第5項分別針對不同員工人數規模的企業，訂有不同的義務規定(1) 擁有250名以上員工的雇主，應在本指令生效之日起的4年後，每年提供第1項規定的資訊；(2) 擁有150名至249名員工的雇主，應在本指令生效之日起的4年後，每3年提供第1項規定的與資訊；(3) 擁有100名至149名員工的雇主，應在本指令生效之日起的8年後，每3年提供第1項規定的資訊；(4) 成員國不得阻止員工少於100人的雇主，自願提供第1項規定的資訊，成員國也可以根據國家法律，要求員工少於100人的雇主提供薪酬資訊。

而為了確保員工可以獲得雇主提供的性別薪酬差距資訊，薪酬透明指令第9條的第6項至第10項，特別要求雇主提供薪資差距資訊的合理方式。首先，雇主每年應該採取員工方便接近與使用的方式，在企業網站或是其他公開的管道，公布上述各項性別薪酬差距資訊。同時雇主應根據勞動檢查機構或就業平等機構的要求，向所有的員工與員工代表，提供過去4年的上述各項性別薪酬差距資訊。最後，員工與員工代表、勞動檢查機構、就業平等機構，有權利針對雇主提供的任何資訊，要求雇主提供解釋，雇主應在合理時間內，提供答覆，如果雇主不能基於客觀、性別中立的因素，證明性別薪資差距是合理的，則雇主應與員工代表、勞動檢查機構或就業平等機構進行合作，修正不合理的薪資差距問題。

在「聯合薪酬評估條款」方面，要求雇主執行「聯合薪酬評估」的主要目的是：識別、糾正雇主未能根據客觀、性別中立的標準而訂立出不合理的男女員工薪資差距問題，為了達到上述目的，薪酬透明指令第10條，特別要求成員國應該採取適當的措施，以確保雇主與員工代表合作，在符合下列3項條件的情況下，執行「聯合薪酬評估」的行動：(1) 雇主提供的「性別薪酬差距報告」顯示，在任何職業類別的員工之中，女性員工與男性員工之間的平均薪資差距，至少達到5%以上；(2) 雇主無法以客觀、性別中立的因素，證明女性員工與男性員工之間的平均薪資差距，

是合理情形；(3) 雇主在提交「性別薪酬報告」之日起的6個月內，沒有糾正這種不合理的平均薪酬水準差距。

在符合上述條件後，當雇主執行「聯合薪酬評估」時，應該評估的項目包括：(1) 分析每一種職類類別中，女性員工與男性員工的比例；(2) 女性員工與男性員工之間的平均薪資水準，以及每一種職業類別的補充薪資或變動薪資組成內涵的資訊；(3) 確定每一種職業類別的女性員工與男性員工間，關於薪資水準的任何差異的資訊；(4) 薪資水準差異的原因，以及由員工代表與雇主共同確認的客觀、性別中立的理由；(5) 在休完產假或陪產假、育嬰假或看護假之後，如果相關類別的員工在休假期間的薪資有所提高，則受益的女性員工與男性員工的比例；(6) 如果沒有根據客觀、性別中立的標準，證明這些薪資差異是合理的情形，則必須採取措施，改善這種薪資差異；(7) 報告關於先前的「聯合薪酬評估」中，任何措施的有效性的資訊。

為了加強監督聯合薪酬評估行動的成效，薪酬透明指令第10條特別要求，雇主應該向員工與員工代表提供「聯合薪酬評估」的結果，並將「聯合薪酬評估」的結果提交給勞動檢查機構、就業平等機構。另外，雇主在執行聯合薪酬評估時，應根據國家法律或慣例，與員工代表密切合作，在合理期限內，糾正不合理的薪酬差異。應該實施的措施包括：對於現有的不分性別的工作評價及分類制度的分析，以確保排除任何基於性別的直接或間接薪酬歧視。

在「支持中小企業與員工」條款方面，薪酬透明指令第11條特別規定，成員國應採取技術援助與培訓的適當方式，向員工人數少於250人的雇主以及相關員工代表提供必要的支持，以促進中小企業與員工代表履行本指令規定的各項義務。

在「資料保護條款」方面，薪酬透明指令第12條規定，根據本指令而實施各項薪酬透明度措施時，對於員工個人資料的潛在處理或揭露，應依照歐盟於2006年通過的一般資料保護法進行。第12條規定，雇主根據第7條、第9條或第10條而蒐集的任何員工個人資料，可以用於「執行同工同酬或同值同酬原則」的事項，但是不得用於任何其他目的。另外，如果雇主揭露特定員工的薪酬資訊，將會在直接或間接的情形下，可以識別該名員工之同事的薪酬，則只有員工代表、勞動檢查員或就業平等機構有權利獲得這項資訊，而不需要揭露從事相同工作或同等價值工



作的個別員工的實際薪資水準，同時員工代表或就業平等機構應該向該名員工之同事提供「要求賠償」的建議。

在「社會對話條款」方面，這項條款的主要目的是確保社會夥伴可以在適當的集體協商層次，將同工同酬或同值同酬的議題，納入集體協商的範圍內。基於上述目的，薪酬透明指令 13 條規定，成員國應該在不損害社會夥伴自主權的情況下，根據本國的法律與慣例，採取適當措施，以確保的有效參與，討論本指令規定的權利和義務。

► 伍、結語

從歐盟推動薪酬透明指令面臨爭議問題時所採取的妥協性立法途徑，對於台灣社會討論如何制定「性別薪酬平等」的政策，具有多項可供借鏡之處。特別是考量到台灣的中小企業家數占全部企業家數的 98% 以上，略高於歐盟的中小企業比例，因此歐盟採取的「分級規範企業報告男女薪酬差距的適用範圍」、「薪酬資訊權不涉及個別員工隱私及薪酬獎勵」、「限縮聯合薪酬評估的適用對象與條件」等各種妥協性的立法途徑，確實是值得台灣參考的作法。

台灣可以思考制定的薪酬透明法制，建議有二種立法途徑，第一種途徑是制定薪酬透明法，在考量台灣勞動市場現況的情況下，將上述歐盟制定薪酬透明指令的



主要立法內容，做為薪酬透明法的立法核心內容。第二種途徑則是「修正現行相關法律」，包括下列四項修法方向 (1) 修正「僱用前薪資透明條款」，雖然台灣已經修正就業服務法第 5 條第 2 項，要求雇主在招募或僱用員工時，不得有提供職缺之經常性薪資未達新台幣 4 萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍的情形，不過這項條款並不適用「職缺薪資 4 萬元以上」的求職者，為了擴大保護更多求職者，應該修正就業服務法第 5 條第 2 項，將適用範圍擴充至所有職缺；(2) 增訂「員工資訊權條款」，台灣目前並沒有「企業報告男女薪酬差距的義務」的相關法律規定，建議仿效歐盟的作法，修正性別平等工作法，增訂「員工資訊權條款」：員工有權利得知相同企業內從事相同工作之其他員工的平均薪酬水準；(3) 「企業報告性別薪資差距條款」：考量台灣的多數企業是中小企業，建議修正性別平等工作法，要求僱用超過 250 人的企業，有義務定期報告在同一職

業類別中的女性員工與男性員工之間的薪酬差異；(4) 增訂「聯合薪酬評估條款」，考量台灣多數企業是中小企業，建議修正性別平等工作法，要求僱用超過 250 人的雇主，應該定期與員工代表共同執行聯合薪酬評估，同時員工有權利因為違反同工同酬或同值同酬的性別薪酬歧視，而獲得

全額賠償；(5) 建議修改「勞資會議實施辦法」與「團體協約參考範本」，確保在適當的集體協商層次，將「同工同酬」或「同值同酬」的問題，以及檢視性別之間的薪酬差距問題，納入勞資會議與團體協約的討論議題中。

參考文獻

1. 主計總處 (1995-2022)：「受僱員工薪資與生產力調查」。台北：主計總處。
2. BusinessEurope (2018). EU action plan on tackling the gender pay gap - a BusinessEurope position paper, 29/05/2018. <https://www.bussinesseurope.eu/publications/eu-action-plan-tackling-gender-pay-gap-bussinesseurope-position-paper>.
3. European Parliament legislative resolution of 30 March 2023 on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0091_EN.html.
4. EU Commission: Commission Recommendation of 7 March 2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency Text with EEA relevance. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32014H0124>.
5. European Commission(2017). Author: Albertine Veldman, Pay Transparency in EU: A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway.p.7.
6. Eurostat (2020). Structure of Earnings Statistic. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/structure-of-earnings-survey>.
7. ETUC (2019). Fine companies who refuse gender pay transparency, unions tell Von der Leyen, 25 October 2019. <https://www.etuc.org/en/pressrelease/fine-companies-who-refuse-gender-pay-transparency-unions-tell-von-der-leyen>.
8. EPSU (2018). Women's Rights Are Workers' Rights: "The Prague Statement". Adopted by the EPSU Executive Committee, 8–9 May 2018. <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EPSU%20Prague%20Statement%20New%20Gender%20Contract%20-%20EN.pdf>.
9. National Woman's Law Center(2020). Promoting Pay Transparency to Fight the Gender Wage Gap: Creative International Models. <https://nwlc.org/resource/promoting-pay-transparency-to-fight-the-gender-wage-gap-creative-international-models/>.
10. Reporting requirements, Austrian Government, Workplace Gender Equality Agency, <https://www.wgea.gov.au/about-legislation/reporting-requirements>; Reference Guide, Guide to reporting under the Workplace Gender Equality Act 2012, Austrian Government, Workplace Gender Equality Agency.
11. SMEunited (2019) . "Reducing the Gender Pay Gap", 7 May 2019. <https://smeunited.eu/news/reducing-the-gender-pay-gap>.