

◀ تشريعات الشفافية في الأجور: الآثار المرتبة على المنظمات الممثلة لجهات العمل والعمالة



◀ تشريعات الشفافية في الأجور: الآثار
المرتبة على المنظمات الممثلة لجهات
العمل والعمالة

منظمة العمل الدولية - جنيف

حقوق الطبع والنشر لمنظمة العمل الدولية، 2022

طبعة أولى 2022



تتمتع منشورات منظمة العمل الدولية بحقوق التأليف والنشر بموجب بروتوكول 2 من الاتفاقية العالمية لحقوق التأليف والنشر. ومع ذلك، يمكن إعادة إنتاج مقتطفات قصيرة من تلك المنشورات بدون إذن شريطة الإشارة إلى المصدر. فيما يتعلق بحقوق إعادة الإنتاج أو الترجمة، ينبغي تقديم طلب إلى منظمة العمل الدولية للنشر (الحقوق والترخيص)، مكتب العمل الدولي، CH-1211، جنيف 22، سويسرا، أو عن طريق البريد الإلكتروني (rights@ilo.org). ترحب منظمة العمل الدولية بمثل تلك الطلبات.

يجوز للمكتبات والمؤسسات، وغيرها من الأطراف الراغبة باستخدام المنشورات والمسجلة لدى منظمة تعنى بحقوق إعادة الإنتاج، النسخ وفقا للتراخيص الصادرة لهذا الغرض. يرجى زيارة (www.ifrro.org) لإيجاد منظمة تعنى بحقوق إعادة الإنتاج.

تشريع الشفافية في الأجور: الآثار المترتبة على المنظمات الممثلة لجهات العمل والعمالة

منظمة العمل الدولية - جنيف: منظمة العمل الدولية، 2022

رقم ISBN: 9789220412787 (pdf)

متوفر أيضا باللغة الإنجليزية:

(مطبوع) 9 - 036915 - 92 - 978 ISBN (PDF) 6 6 - 036916 - 92 - 978 ISBN

وباللغة الفرنسية:

(PDF) 4 - 037210 - 92 - 978 ISBN *Législation sur la transparence des salaires: Implications pour les organisations d'employeurs et de travailleurs*

وباللغة الإسبانية:

(PDF) 1 - 037211 - 92 - 978 ISBN *salario: transparencia sobre legislación: implicaciones para los trabajadores y empresarios de organizaciones*

لا تنطوي التسميات والمعلومات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، وفقا لممارسات الأمم المتحدة، على التعبير عن رأي منظمة العمل الدولية بشأن الوضع القانوني لأي بلد، منطقة، أو إقليم، أو بشأن سلطات أو حدود أي منها.

تقع مسؤولية الآراء المعبرة في مقالات، دراسات، أو أي إسهامات أخرى تحمل توقيعها، على عاتق المؤلفين/المؤلفات فقط، ولا تقرها منظمة العمل الدولية.

لا تعني الإشارة إلى أسماء شركات، منتجات، وعمليات/إجراءات تجارية إقرارا لها من قبل مكتب العمل الدولي، ولا يعني إغفال ذكر أي شركات، منتجات، وعمليات/إجراءات تجارية إشارة على عدم إقرارها.

يمكن الحصول على معلومات عن المنشورات والمنتجات الرقمية لمنظمة العمل الدولية عبر [هذا الرابط الإلكتروني](#).

أنتج هذا العمل وحدة إصدار الوثائق والمطبوعات، الطباعة، والتوزيع في منظمة العمل الدولية. تصميم، وضع، وتكوين الرسوم البيانية؛ صف الكتابة/الحروف؛ الطباعة؛ والنشر والتوزيع الإلكتروني. تسعى الوحدة إلى استخدام ورق مستخرج من غابات تدار بطريقة مستدامة بيئيا، ومسؤولة اجتماعيا. رمز:

JMB-PMSESV

المحتويات

v	مقدمة
vi	شكر وتقدير
vii	الملخص التنفيذي
1	1. مقدمة: تركيز متجدد على معالجة الفجوة في الأجور على أساس النوع الاجتماعي
5	2. تشريعات الشفافية في الأجور: أداة سياسة ناشئة ومبتكرة
5	2.1. تشريع شفافية المساواة في الأجور
6	2.2. الحجج المؤيدة والمعارضة لتشريعات شفافية المساواة في الأجور
6	2.2.1. الحجج المؤيدة
7	2.2.2. الحجج المعارضة
9	3. ممارسات متنوعة ونهج شائعة لتعزيز الشفافية في الأجور
9	3.1. تقارير الشفافية في الأجور
9	3.2. تدقيق المساواة في الأجور
9	3.3. حق العمالة في طلب معلومات عن الأجور
10	3.4. المشاركة والتواصل بين جهات العمل والعمالة
11	3.5. الأدوات الرقمية لتعزيز الشفافية في الأجور
13	4. تحديد التشريعات الوطنية المعنية بالشفافية في الأجور
13	4.1. الوضع القائم: تشريعات الشفافية في الأجور
14	4.2. ملخص تدابير الشفافية في الأجور
18	4.3. ممارسات الدول
18	أستراليا
20	النمسا
21	بلجيكا
23	كندا
24	تشيلي
25	الدنمارك
25	فنلندا
26	فرنسا
27	ألمانيا
29	أيسلندا
30	إيطاليا
30	ليتوانيا
31	لوكسمبورغ
32	هولندا
32	النرويج
33	البرتغال

34	إسبانيا
35	السويد
36	سويسرا
36	المملكة المتحدة
37	الولايات المتحدة

41 5. تشريعات الشفافية في الأجور: آراء جهات العمل والعمالة

41	5.1. التدابير الفعالة للشفافية في الأجور لمعالجة فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي
42	5.2. أثر تشريعات الشفافية في الأجور
42	5.3. التشاور بين جهات العمل والعمالة
42	5.4. تحديات تنفيذ تشريعات الشفافية في الأجور
43	5.5. الإنصاف في الأجر في الاتفاقيات الجماعية

45 6. استنتاجات وسبل المضي قدما

47	المراجع
----	---------

◀ صناديق المعلومات

2	معايير وأدوات منظمة العمل الدولية	صندوق معلومات 1
6	الفوائد الاقتصادية لتدابير الشفافية في الأجر	صندوق معلومات 2
6	فوائد تدابير الشفافية في الأجر في تقليص فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي	صندوق معلومات 3
7	هل يمكن لتدابير الشفافية في الأجر تخفيض الأجور؟	صندوق معلومات 4
19	فاعلية معززة عبر تقارير معيارية (أستراليا)	صندوق معلومات 5
20	حاسبة أجور عبر الإنترنت (النمسا)	صندوق معلومات 6
22	إدراج فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي في مستويات الحوار الاجتماعي (بلجيكا)	صندوق معلومات 7
23	تقارير تحليل الأجور قبل فرض جزاءات (بلجيكا)	صندوق معلومات 8
24	تدقيق الامتثال من قبل مفوضية حقوق الإنسان (كندا)	صندوق معلومات 9
25	قياس الأثر على تدابير الشفافية في الأجور (الدنمارك)	صندوق معلومات 10
26	قياس الأثر على تدابير الشفافية في الأجور (فنلندا)	صندوق معلومات 11
27	مؤشر المساواة في الأجور (فرنسا)	صندوق معلومات 12
28	تقييم أثر قانون الشفافية في هياكل الأجور (ألمانيا)	صندوق معلومات 13
29	نهج فريد للشفافية في الأجور (أيسلندا)	صندوق معلومات 14
30	حوافز اقتصادية للحصول على شهادة المساواة في الأجور (إيطاليا)	صندوق معلومات 15
31	مشاركة الجهات الممثلة للعمال (لوكسمبورغ)	صندوق معلومات 16
34	المفاوضة الجماعية من أجل المساواة في الأجر (إسبانيا)	صندوق معلومات 17
35	تقييم أثر عمليات تدقيق المساواة في الأجور، (السويد)	صندوق معلومات 18
37	قياس الأثر على تدابير الشفافية في الأجور (المملكة المتحدة)	صندوق معلومات 19
38	قانون كاليفورنيا للمساواة في الأجور، (الولايات المتحدة)	صندوق معلومات 20
41	خطة عمل تكميلية من جهات العمل لدعم تنفيذ تشريعات الشفافية في الأجور	صندوق معلومات 21
42	تقييم أثر تشريعات الشفافية في الأجور والدعم العملي الإضافي	صندوق معلومات 22
43	تحديد الأطراف التي تمثل أساسا للمقارنة في الإبلاغ عن الشفافية في الأجور	صندوق معلومات 23
43	الحاجة إلى زيادة الوعي بالتشريعات المتعلقة بالشفافية في الأجور	صندوق معلومات 24

◀ الجداول

10	ملخص: المشاركة والتواصل بين جهات العمل والعمالة لتنفيذ تدابير الشفافية في الأجر، بحسب الدولة	جدول 1
13	لمحة عامة عن تشريعات الشفافية في الأجر بحسب الدولة	جدول 2
14	ملخص تدابير الشفافية في الأجر بحسب الدولة	جدول 3

مقدمة

إن الآثار الكاملة لجائحة فيروس كورونا المستجد لن تكون معروفة لبعض الوقت، لكن من الواضح أن الجائحة تسببت في خسائر كبيرة في التوظيف بين الإناث والذكور. من الواضح أيضاً أن تأثير الجائحة كان متفاوتاً، إذ كانت الإناث من بين أكثر الفئات المتضررة من حيث ضمان دخلهن، تمثيلهن في القطاعات الأكثر تضرراً من -الجائحة، وتقسيم المسؤوليات الأسرية على أساس النوع الاجتماعي. أدى كل ذلك إلى تأثير سلبي على توظيف الإناث مما يهدد التقدم المحرز عبر عقود مضت نحو تحقيق المساواة القائمة على النوع الاجتماعي. حتى قبل الجائحة، واجهت الإناث تحديات عديدة في مشاركتهن في سوق العمل، ومن أعراض هذا فجوة الأجور القائمة على النوع الاجتماعي، التي تبلغ عالمياً 20%. وفيما تفسر الخصائص الفردية مثل التعليم، المهارات، والخبرة جزءاً من فجوة الأجور القائمة على النوع الاجتماعي، لا يزال جزء كبير منها يمكن أن يعزى إلى التمييز على أساس النوع الاجتماعي أو الجنس.

أصبحت الحاجة إلى سد فجوة الأجور العالمية على أساس النوع الاجتماعي معترف بها الآن أكثر من أي وقت مضى من جانب الحكومات، والمنظمات الممثلة لجهات العمل والعمالة. الهدف من سد تلك الفجوة محدد في دستور منظمة العمل الدولية، في الاتفاقية بشأن المساواة في الأجور، 1951 (رقم 100) 1951، وفي الاتفاقية بشأن التمييز (في مجال الاستخدام والمهنة)، 1958 (رقم 111). نص إعلان عام 1998 بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على أن المساواة في الأجر مبدأ أساسي يتعين على جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية تعزيزه، احترامه، وتحقيقه. في الآونة الأخيرة، تجلب أهمية تحقيق المساواة في الأجر بين الإناث والذكور عن العمل ذي القيمة المتساوية في إعلان مئوية منظمة العمل الدولية (2019)، والدعوة العالمية للعمل من أجل تحقيق تعاف من جائحة كورونا محوره الإنسان (2021)، الذي يؤكد أهمية السياسات العامة وممارسات المؤسسات لضمان المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، مدعومة بشفافية الأجور، من بين جملة أمور. يشدد كذلك قرار منظمة العمل الدولية بشأن عدم المساواة وعالم العمل (2021) على أن «التدابير الرامية إلى تحقيق المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية وشفافية الأجور وغيرها من الإجراءات، بما في ذلك في سلاسل التوريد، أساسية لتحقيق توزيع منصف لثمار التقدم الاقتصادي» (فقرة 23/ج).

من أجل دعم الالتزامات والجهود التي تبذلها مكونات منظمة العمل الدولية لتحقيق مبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، تقدم هذه الوثيقة لمحة عامة عن تشريعات شفافية الأجور في السياق الأوسع لمعالجة فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي وعدم المساواة القائمة على النوع الاجتماعي في سوق العمل. بالرغم من أن تشريعات شفافية الأجور قد تعتبر تطور حديثاً ومبتكراً، إلا أن مناقشتها وتداولها من قبل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية آخذة في التزايد لتسريع إحراز تقدم نحو المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية. وعلى ذلك النحو، تقدم هذه الوثيقة خريطة مفصلة لتشريعات الشفافية في الأجور التي سنتها بلدان، مع تقييم آثار هذه التشريعات. عن طريق ذلك، تولي الوثيقة اهتماماً خاصاً لآراء المنظمات الممثلة لجهات العمل والعمالة، والحجج المؤيدة والمعارضة لتشريعات الشفافية في الأجور.

هذه الوثيقة نتجت عن تعاون مشترك بين مكاتب الأنشطة العمالية وجهات العمل في منظمة العمل الدولية، وإدارة ظروف العمل والمساواة في المنظمة. طُورت الوثيقة لتحفيز مناقشات بشأن التشريعات، السياسات، والبرامج المتعلقة بالشفافية في الأجور بين مكونات منظمة العمل الدولية وأعضاء التحالف الدولي للمساواة في الأجور، وهي شراكة بين أطراف المصلحة بقيادة منظمة العمل الدولية، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. تتمنى أن تكون قراءة هذه الوثيقة ثاقبة، ونأمل أن تدعم الوثيقة جهود تلك المكونات في إيجاد أماكن عمل منصفة، شمولية، ومنتجة.

ماريا هيلينا أندريه

مديرة مكتب الأنشطة العمالية، منظمة العمل الدولية

ديورا فرانس ماسين

مديرة مكتب أنشطة جهات العمل، منظمة العمل الدولية

مانويلا تومي

مديرة إدارة ظروف العمل والمساواة، منظمة العمل الدولية

◀ شكر وتقدير

تجت هذه الوثيقة عن تعاون مكثف بين مختلف التخصصات في منظمة العمل الدولية، وعن جهود جماعية لمكتبي أنشطة جهات العمل، والأنشطة العمالية، وإدارة ظروف العمل والمساواة.

قادت جاي هي تشانغ (مكتب أنشطة جهات العمل) مع رافائيل بيلز (مكتب الأنشطة العمالية) التنسيق والتطوير الشامل لهذه الوثيقة. يمتد التقدير للزملاء/الزميلات في منظمة العمل الدولية على الملاحظات الفنية في مختلف مراحل إعداد الوثيقة، بما في ذلك إيمانويلا بوزان، ليزا وونغ، روزاليا فاسكويز-ألفاريز. شكر خاص لمديرة مكتب الأنشطة العمالية، ماريا هيلينا أندريه، مديرة مكتب أنشطة جهات العمل، ديبورا فرانس ماسين، ومديرة إدارة ظروف العمل والمساواة، مانويلا تومي، اللواتي قدمن توجيهها ودعمًا.

المؤلفة الرئيسية للوثيقة هي دكتورة أنك ماسيلوت، أستاذة في كلية الحقوق في جامعة كانتربري (نيوزيلندا) بخبرة في المساواة على أساس النوع الاجتماعي، المساواة في المعاملة، قانون العمل، والسياسة الاجتماعية، ودكتورة مارثا سيبايوس، باحثة في كلية الحقوق في جامعة كانتربري، مؤلفة مشاركة. المختصتان أجريتا معاً استعراضاً مستقيضاً للأدبيات المتعلقة بالممارسات على الصعيد القطري في مجال تشريعات الشفافية في الأجور، صممتا أسئلة مسح للشركاء الاجتماعيين، تشاركتا في تحليل نتائج المسح، وأجريتتا مقابلات مع ممثلي/ممثلات الشركاء الاجتماعيين.

وأخيراً، فإن إسهامات المنظمات الممثلة لجهات العمل والعمالة ضرورية لعكس آراء هذه الأطراف في الوثيقة، التي لم يكن ممكناً إنجازها لولا التزام هذه الجهات والوقت الذي منحتة للمشاركة في المسوحات والمقابلات.

تم ترجمة هذه الوثيقة إلى اللغة العربية بدعم من قبل الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيدا) وحكومة مملكة النرويج.

وتم مراجعتها من قبل الزميلات: ريم أصلان مسؤولة برنامج العمل اللائق للمرأة في المنطقة العربية ودعاء العجاردة مسؤولة دعم برنامج العمل اللائق للمرأة في مكتب منظمة العمل الدولية الأردن.



الملخص التنفيذي



◀ الملخص التنفيذي

كان لجائحة كورونا أثراً مدمراً بنطاق غير مسبوق على عالم العمل، وكشفت وعمقت أوجه عدم المساواة القائمة في بلدان كثيرة، بما في ذلك عدم المساواة القائمة على النوع الاجتماعي. أثرت الجائحة بصورة مختلفة على الذكور والإناث، مهددة التقدم المحرز عبر عقود في المساواة على أساس النوع الاجتماعي. مع خروج البلدان من الجائحة، فإن اتخاذ إجراءات لمعالجة تلك التكتلات عامل حاسم في تحقيق تعافٍ شمولي، مستدام، ومتكيف.

خلال الدورة 109 لمؤتمر العمل الدولي (2021)، تبنت مكونات منظمة العمل الدولية قراراً بشأن أوجه عدم المساواة وعالم العمل يدعو الأعضاء إلى ضمان المساواة على أساس النوع الاجتماعي وعدم التمييز، وتعزيز المساواة، التنوع، والشمول، الأمر الذي يتطلب نهجاً متكاملاً وشاملاً يركز على الإنسان في المركز، يأخذ في الاعتبار تأثير الهويات الشخصية المتقاطعة، وكذلك ظروف الضعف، ويعالج مسألة المساواة طوال دورة الحياة. يستلزم ذلك سد فجوات الأجور القائمة على النوع الاجتماعي، من بين جملة أمور.

لم تعد الحاجة الملحة لمعالجة فجوة الأجور القائمة على النوع الاجتماعي موضع نقاش، لكن المسألة الآن عن الكيفية. يمكن أن تكون تدابير الشفافية في الأجور، حسب كيفية تطبيقها، أداة فعالة في تحديد الفروق القائمة في الأجور بين الذكور والإناث، معالجة فجوة الأجور القائمة على النوع الاجتماعي، والحد من عدم المساواة على أساس النوع الاجتماعي على نطاق أوسع في سوق العمل.

تقدم هذه الوثيقة خريطة مفصلة لتشريعات المساواة في الأجر في بلدان حول العالم، وتُقيم آثار هذه التشريعات وتناقش الحجج المؤيدة والمعارضة لتشريعات الشفافية في الأجور، مع إيلاء اهتمام خاص لدور المنظمات الممثلة لجهات العمل والعمال. على وجه الخصوص، تقدم الورقة نتائج مسح عبر الإنترنت جرى مع مؤسسات اجتماعية شريكة بين تموز/يوليو وأيلول/سبتمبر 2021، ومقابلات شبه مهيكلة جرت بين تشرين الأول/أكتوبر وتشرين الثاني/نوفمبر 2021. يبين المسح والمقابلات فهم الشركاء الاجتماعيين لكيفية تنفيذ تدابير الشفافية في الأجور من الناحية العملية، إضافة إلى تقييم فاعلية تشريعات الشفافية في الأجور في تعزيز سياسات الأجور العادلة.

يظهر التنوع في النهج المستخدمة في بلدان حول العالم عدم وجود حل واحد يناسب الجميع. إضافة إلى ذلك، بدأت بلدان كثيرة مؤخراً فقط تطبيق تشريعات تتعلق بشفافية الأجور، مما يشير إلى حاجة لمزيد من الوقت لتقييم آثارها وفعاليتها واقعياً.

من وجهة نظر العمالة، قد تزود الشفافية في الأجور العمالة بمعلومات وأدلة للتفاوض بشأن معدلات الأجور، وتمنحها وسائل لمعالجة احتمالية التمييز في الأجور. ومن وجهة نظر جهات العمل، قد تتيح تشريعات الشفافية في الأجور فرصة لتحديد ومعالجة التمييز في الأجور الذي قد يؤثر سلباً على حسن سير أعمال الشركات.

تُجسد تدابير الشفافية في الأجور مجموعة متنوعة من الأدوات، بما في ذلك الكشف الدوري عن الأجور، تقارير أو عمليات التدقيق المنتظمة للفجوة في الأجور على أساس النوع الاجتماعي، حق العمالة في الوصول إلى بيانات الأجور أو الأدوات الرقمية. تجد هذه الوثيقة أن تقارير الشفافية في الأجور هي من أكثر التدابير المنفذة شيوعاً على الصعيد القطري. بصورة عامة، يُطلب من جهات العمل الإبلاغ دورياً عن القوى العاملة والاختلافات في الأجور بين الذكور والإناث. أما عمليات تدقيق المساواة في الأجور، فتتطلب من جهات العمل تحليل وفهم الفجوات المحددة في الأجور واتخاذ خطوات لمعالجتها. نفذ عدد متزايد من البلدان تدابير لتمكين العمالة من ممارسة حقها في طلب معلومات عن الفروق في الأجور. ومن الخصائص المشتركة بين البلدان التي تبنت الحق في طلب معلومات عن الأجور أن هذا الحق يمارس بصفة عامة عن طريق ممثلي/ممثلات العمالة. يمثل التشاور بشأن تدابير الشفافية في الأجور بين جهات العمل وممثلي/ممثلات العمالة سمة تشكّل جزءاً من تشريعات الشفافية في معظم البلدان. في الآونة الأخيرة، بدأت بعض البلدان في استخدام أدوات رقمية عبر الإنترنت لمساعدة جهات العمل على الوفاء بالمتطلبات التشريعية المتعلقة بشفافية الأجور. تشترك جميع تلك التدابير والنهج المختلفة في أنها مصممة لتمكين ولتيسير تحقيق المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية من خلال تعزيز الوصول إلى المعلومات.

تميل ردود الشركاء الاجتماعيين في المسوحات بشأن تأثير تشريعات الشفافية في الأجور إلى التباين حسب البلد أو خصائص التشريع النافذ. في البلدان كافة تقريباً، أبلغت الأطراف الممثلة للعمالة ولجهات العمل عن مشاورات بشأن المسائل المتصلة بالمساواة في الأجر. تختلف الردود على إدراج بنود الأجور على أساس النوع الاجتماعي في المفاوضات الجماعية بين البلدان. اختلفت الشواغل الرئيسية للعمالة بشأن التنفيذ الفاعل بصورة كبيرة عن شواغل جهات العمل، مما يشير إلى أن ضمان التنفيذ الفعال يتطلب من تشريعات الشفافية في الأجور النظر في مجموعة واسعة من القضايا التي تُعالج بتساو تحديات تواجه جهات العمل والعمال.

بصورة عامة، وجدت هذه الوثيقة أن تشريعات الشفافية في المساواة في الأجور توفر وسيلة مفيدة محتملة لمعالجة فجوة الأجور القائمة على النوع الاجتماعي، وبالتالي معالجة عدم المساواة على أساس النوع الاجتماعي على نطاق أوسع في سوق العمل. إن للشراكة الاجتماعية الفاعلة أهمية أساسية في تحقيق النتائج المرجوة من الالتزامات التشريعية، والأهم من ذلك، القضاء على التمييز في الأجور في عالم العمل.



مقدمة:
تركيز متجدد على معالجة
الفجوة في الأجور على
أساس النوع الاجتماعي

1

1. مقدمة: تركيز متجدد على معالجة الفجوة في الأجور على أساس النوع الاجتماعي

كانت جائحة كورونا غير مسبوق في نطاقها العالمي وفي حجم الاضطرابات الاقتصادية والاجتماعية، التي كان لها آثار مدمرة على عالم العمل. من بين أوجه عدم المساواة العديدة المتفاقمة في معظم البلدان برزت عدم المساواة القائمة على النوع الاجتماعي. أثرت جائحة كورونا بصورة مختلفة على الذكور والإناث، حيث تعمل نسب أكبر من الإناث في القطاعات الأكثر تضرراً وتعتمد على العمل في القطاع غير المنظم. نتيجة لذلك، اختلفت معاناة الذكور والإناث في فقدان الوظائف والدخل خلال الجائحة. وفقاً للتقرير العالمي عن الأجور 2020-2021 الصادر عن منظمة العمل الدولية، أثرت الجائحة بشكل غير متناسب على إجمالي أجور الإناث مقارنة بالذكور. يعني ذلك التخفيض الأكبر في أجور الإناث أن الفجوة القائمة في الأجور على أساس النوع الاجتماعي قد تتسع.

بالرغم من إحراز تقدم في العقود السابقة، لا تزال الفجوة في الأجور على أساس النوع الاجتماعي مستمرة وسائدة. تُظهر الأبحاث أن الإناث في المتوسط يملن إلى الكسب أقل من الذكور، فيما تشير آخر تقديرات إلى فجوة عالمية في الأجور على أساس النوع الاجتماعي في متوسط الدخل في الساعة قدرها نحو 20% (منظمة العمل الدولية 2018). تمثل الفجوة في الأجور على أساس النوع الاجتماعي انعكاساً للتحيز القائم على النوع الاجتماعي في تحديد الأجور وفي هياكلها، وكذلك عدم المساواة في النوع الاجتماعي في الساعات المخصصة للعمل بأجر وتوزيعها عبر القطاعات والمهن. والفجوة في الأجور على أساس النوع الاجتماعي مؤشر مركب يعكس مختلف أنواع عدم المساواة التي تواجه الإناث في سوق العمل. ويبرز الأثر المستمر لكورونا وجهود التعافي التي تبذلها الدول الأعضاء الحاجة إلى سياسات تراعي منظور النوع الاجتماعي وتعالج بفاعلية آثار الأزمة على النوع الاجتماعي وتدعم إيجاد توظيف دائم ومنتج للإناث وللذكور.

خلال مؤتمر العمل الدولي 2021 لمنظمة العمل الدولية، تبنت حكومات، ومنظمات ممثلة لجهات العمل والعمال قراراً بشأن عدم المساواة، وعالم العمل يدعو أعضاء منظمة العمل الدولية إلى ضمان المساواة القائمة على النوع الاجتماعي، وعدم التمييز، وتعزيز المساواة، التنوع، والشمول من خلال:

نهج متكامل وشامل يركز على الإنسان ويأخذ في الاعتبار تأثير الهويات الشخصية المتقاطعة، وكذلك ظروف الضعف، ويعالج المساواة طوال دورة الحياة. يستلزم ذلك إزالة الحواجز التي تحول دون وصول الإناث إلى سوق العمل وبقائهن وتقدمهن فيه، مثل القوالب النمطية، القوانين والممارسات التمييزية، التقسيم غير العادل لأعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر، والافتقار إلى ترتيبات عمل مرنة. ينطوي ذلك على ضمان الحصول على رعاية جيدة للأطفال، طويلة الأجل، وبتكاليف معقولة؛ تعزيز الإجراءات والسياسات الرامية إلى إنهاء التمييز العنصري وغيره من أشكال التمييز كافة؛ وتحقيق المساواة في الفرص والمعاملة للجميع. يعني ذلك أيضاً سد الفجوات في الأجور والرواتب التقاعدية على أساس النوع الاجتماعي، والاستمرار في تحقيق المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية للجميع؛ معالجة التفرقة المهنية؛ وزيادة إتاحة البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي، السن، الإعاقة، العرق، الأصل الإثني، وضع الهجرة، والموقع الجغرافي (منظمة العمل الدولية 2021a، فقرة e/23)

علاوة على ذلك يدعو القرار إلى تعجيل «تنفيذ برنامج تحويلي للمساواة القائمة على النوع الاجتماعي، وبرنامج تحويلي للمساواة، التنوع، والشمول، وفقاً للدعوة العالمية للعمل وإعلان مئوية منظمة العمل الدولية» (منظمة العمل الدولية 2021a، فقرة h/24). تطالب الدعوة العالمية للعمل لمنظمة العمل الدولية بتعافي من جائحة كورونا محوره الإنسان يتسم بالشمول، الاستدامة والتكيف، وتبين ما يلي: «عانت الإناث من خسائر غير متناسبة في الوظائف والدخل، بما في ذلك بسبب تمثيلهن الزائد في القطاعات الأكثر تضرراً، ولا تزال كثيرات منهن يعملن في الخطوط الأمامية، ويحافظن على أنظمة رعاية، اقتصادات ومجتمعات، بينما يقمن غالباً بمعظم أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، مما يؤكد الحاجة إلى تعاف يراعي منظور النوع الاجتماعي» (منظمة العمل الدولية 2021b، فقرة 4). وهي تدعو إلى:

برنامج تحويلي للمساواة القائمة على النوع الاجتماعي عن طريق:

- أ. ضمان أجر متساو عن العمل ذي القيمة المتساوية، المدعوم بالشفافية في الأجر، من بين جملة أمور؛
- ب. توسيع السياسات التي توفر إجازة كافية للرعاية المدفوعة الأجر وتشجع على تقاسم أكثر توازناً لمسؤوليات العمل والأسرة؛
- ج. تشجيع خلق فرص توظيف وسياسات تعلم مدى الحياة لسد الفجوات القائمة على النوع الاجتماعي في المهارات؛

- د. الاستثمار في التعليم، الرعاية الصحية، العمل الاجتماعي، اقتصاد الرعاية، والقطاعات الأخرى، ومعالجة نقص العمالة، وتحسين ظروف العمل؛
- هـ. إزالة الحواجز القانونية وغيرها من الحواجز التي تحول دون الالتحاق والتقدم في التعليم، التدريب، التوظيف والسلك/المسار المهني، بما في ذلك عن طريق محاربة الصور النمطية للنوع الاجتماعي؛
- و. منع العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي في عالم العمل (منظمة العمل الدولية 2011b، فقرة B/g/11).

تجدد الدعوة العالمية للعمل وتوسع الالتزامات المعلنة في مئوية منظمة العمل الدولية (2019)، حين تبنت مكونات المنظمة العمل إعلان المئوية لمستقبل العمل. ويدعو إعلان المئوية إلى:

-
- تحقيق المساواة القائمة على النوع الاجتماعي في العمل من خلال برنامج تحويلي مع تقييم منتظم للتقدم المحرز، بحيث:
- ◀ يكفل تكافؤ الفرص والمساواة في المشاركة والمساواة في المعاملة، بما في ذلك المساواة في الأجر بين الإناث والذكور عن العمل ذي القيمة المتساوية؛
 - ◀ يتيح تقاسماً أكثر توازناً للمسؤوليات الأسرية؛
 - ◀ يوفر مجالاً لتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة من خلال تمكين العمالة وجهات العمل من الاتفاق على حلول، بما في ذلك بشأن وقت العمل، تماشياً مع احتياجات ومصالح العمالة وجهات العمل؛
 - ◀ يشجع الاستثمار في اقتصاد الرعاية (منظمة العمل الدولية 2019، فقرة II/A/vii).

كل وثيقة من وثائق منظمة العمل الدولية الرئيسية تطبق نقطة مختلفة -- مثل عدم المساواة، جائحة كورونا، أو مستقبل العمل -- إلا أنها تركز جميعاً على التحديات المتعلقة بالمساواة في الأجر. ومع ذلك، من الواضح أيضاً أن الفجوة في الأجر على أساس النوع الاجتماعي ليست سوى شكل واحد من أشكال عدم المساواة القائمة على النوع الاجتماعي الأوسع في عالم العمل.

صندوق معلومات 1: معايير وأدوات منظمة العمل الدولية

يبدأ «المساواة في الأجر بين الذكور والإناث عن العمل ذي القيمة المتساوية» في دستور منظمة العمل الدولية. وتُدر أيضاً المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية في الاتفاقية بشأن مساواة العمال والعمالات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، 1951 (رقم 100)، وفي الاتفاقية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 (رقم 111)، وهما تهدفان إلى القضاء على الممارسات التمييزية بما في ذلك في الأجر في أسواق العمل. في إطار أوسع لعدم التمييز، تناول الاتفاقية بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، 2019 (رقم 190) العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي. وينص إعلان منظمة العمل الدولية 1998 بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على أن عدم التمييز والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية مبدآن أساسيان يتعين على جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية تعزيزهما، احترامهما، وتحقيقهما.

النهج الأكثر شمولاً واستخداماً لتقييم الفوارق القائمة في الأجر بين الذكور والإناث يطبق من خلال مفهوم «الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية». يرد ذلك في الاتفاقية بشأن مساواة العمال والعمالات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، 1951 (رقم 100)، وهي اتفاقية أساسية (الصندوق رقم 1). والأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية شرط أساسي لسد الفجوة في الأجر القائمة على النوع الاجتماعي. ويرجع ذلك إلى أن المحرك الرئيسي للفجوة في الأجر القائمة على النوع الاجتماعي في الاقتصادات الحديثة هو التقليل من قيمة عمل الإناث بدلاً من إعطائهن أجراً أقل من أجر الذكور عن نفس العمل (Meyersson Milgrom, Petersen, Snartland 2001). ذلك اختلاف هام ويعني بلغة مبسطة أن الإناث لا يتقاضين أجوراً أقل من الذكور لنفس العمل فحسب؛ بل أن الوظائف عالية التأنيث بغير تناسب تقدر قيمتها عادةً بطريقة أقل¹. ويعني ذلك أن الوظائف يمكن أن تكون مختلفة، لكنها لا تزال تعتبر ذات قيمة متساوية عندما تكون الاحتياجات التعليمية، المهنية، التدريبية، والمهارات، الجهد، المسؤولية، العمل، أو طبيعة المهام متكافئة في الواقع. في مثل تلك الحالات يجب أن تحصل كلتاوظيفتين على نفس الأجر (المفوضية الأوروبية 2019). يمثل ذلك تحدياً لأن اكتشاف عدم المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية ليس سهلاً، وهو يتطلب تقييماً دقيقاً للوظائف يطبق معايير موضوعية ومشتركة، مثل المهارات ذات الصلة، التعليم، الخبرة العملية ذات الصلة، وظروف العمل. يرد ذلك أيضاً في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100².

1. منظمة العمل الدولية 2018 للاطلاع على مناقشة مستفيضة عن هذه المسألة.

2. وهذا ما أكدته لجنة الخبراء/الخبرات المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التي تقول إن «التقييم الموضوعي للوظائف على أساس العمل الذي سيؤدي هو الطريقة الوحيدة المنصوص عليها في الاتفاقية [رقم 100] للتفريق بين الأجر وفقاً لمبدأ المساواة» (منظمة العمل الدولية، 1986، فقرة 21).

تدرك الحكومات والمنظمات الممثلة لجهات العمل والعمالة حول العالم أهمية معالجة الفجوة في الأجر القائمة على النوع الاجتماعي بصورة متزايدة، وكذلك مبدأ الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية. لمواجهة فجوة الأجر القائمة على النوع الاجتماعي، استعرضت الحكومات عدداً من التدابير والسياسات. ينصب تركيز هذه الوثيقة على تدبير واحد محدد: تشريعات وسياسات الشفافية في الأجر. بالرغم من أن تشريعات الشفافية في المساواة في الأجر يمكن اعتبارها مبتكرة وحديثة لمعالجة الفجوة في الأجر القائمة على النوع الاجتماعي، إلا أنها محل نقاشٍ بصورة متزايدة في المنتديات الدولية، الإقليمية، والوطنية المعنية بالسياسات.

لدى دول متعددة حالياً، بما في ذلك فرنسا، ليتوانيا، أيسلندا، والولايات المتحدة الأمريكية، تشريعات أو سياسات شفافية. يعمل الاتحاد الأوروبي على تبني تعليمات الشفافية في الأجر (المفوضية الأوروبية 2021). عززت منظمات دولية أخرى، مثل هيئة الأمم المتحدة للمرأة، منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، والمؤسسة الأوروبية لتحسين ظروف المعيشة والعمل، برامج أعمالها بشأن تلك المسألة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة 2020؛ منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية 2021؛ Aumayr-Pintar 2021).

طُورت هذه الوثيقة ضمن إطار عمل التحالف الدولي للمساواة في الأجر، وهو شراكة بين أطراف مصلحة بقيادة منظمة العمل الدولية، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية تهدف إلى تقليص الفجوة في الأجر القائمة على النوع الاجتماعي على المستويات العالمية، الإقليمية، والوطنية³. تقدم الوثيقة لمحة عامة عن تشريعات الشفافية في الأجر ضمن المجموعة الأوسع من السياسات للحد من فجوة الأجور القائمة على النوع الاجتماعي، إضافة إلى خريطة مفصلة للتشريعات في الدول التي سنت تشريعات الشفافية في الأجر. علاوة على ذلك، تقيم الوثيقة آثار تلك التشريعات على فجوة الأجور القائمة على النوع الاجتماعي وعلى اعتبارات سوق العمل الأوسع نطاقاً، وتحلل تكاليف وفوائد تشريعات الشفافية في الأجور. تبحث الوثيقة في آراء المنظمات الممثلة للعمالة ولجهات العمل، والحجج المؤيدة والمعارضة لتشريعات الشفافية في الأجور، مع توضيح دور هذه المنظمات بناء على مسح عبر الإنترنت نفذته منظمة العمل الدولية معها⁴.

3. لمزيد من المعلومات عن التحالف الدولي للمساواة في الأجر، يرجى الاطلاع على الموقع الإلكتروني للتحالف الدولي للمساواة في الأجر.

4. نفذ المسح في الفترة من حزيران/يونيو إلى أيلول/سبتمبر 2021.



تشريعات الشفافية في الأجر: أداة سياسة ناشئة ومبتكرة

2

2. تشريعات الشفافية في الأجور: أداة سياسة ناشئة ومبتكرة

بالرغم من أن الشفافية في الأجور أداة جديدة ومبتكرة إلى حد ما في مجال سياسة معالجة فجوة الأجور القائمة على النوع الاجتماعي، فقد تبني أو في صدد أن يتبنى عدد متزايد من دول العالم تشريعات أو سياسات الشفافية في الأجور. لدى كثير من الدول الأوروبية بالفعل تشريعات للشفافية في الأجور، مع انتظار تبني تعليمات الشفافية في الأجور على مستوى الاتحاد الأوروبي⁵. تبنت أو بصدد أن تبني دول غير أوروبية، مثل كندا، تشيلي، آيسلندا، والولايات المتحدة، تشريعات للشفافية في الأجور، التي تناقشها هذه الوثيقة لاحقاً. تهدف تشريعات وسياسات الشفافية في الأجور إلى توضيح فجوة الأجور القائمة على النوع الاجتماعي عن طريق تعزيز الوصول إلى المعلومات ومعالجة التباين/عدم التماثل في المعلومات. من منظور العمال/العاملات، قد تزود الشفافية في الأجور العمال بالمعلومات ذات الصلة والأدلة التي تحتاج إليها للتفاوض بشأن معدلات الأجور وكذلك الوسائل اللازمة للتصدي للتمييز المحتمل في الأجور. من منظور جهات العمل، تشريعات الشفافية في الأجور قد تتيح فرصة لتحديد ومعالجة التمييز في الأجور الذي قد يؤثر سلباً على حسن سير عمل منشآتها.

2.1. تشريع شفافية المساواة في الأجور

تُجسد تدابير الشفافية في الأجور مجموعة متنوعة من الأدوات، تشمل إفضاحاً دورياً عن الأجور، وتقارير منتظمة عن فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي، أو تقييمات الأجور في الشركات. جميعها مصممة لتمكين وتيسير تطبيق مبدأ الأجور المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية من خلال تعزيز الوصول إلى المعلومات. على ذلك النحو، تهدف تدابير الشفافية في الأجور إلى الكشف عن التحيز القائم على النوع الاجتماعي أو التمييز في ممارسات الأجور، إيماناً بأن هذه الاكتشافات قد تؤدي إلى عوامل أخرى لمعالجة وتصحيح فجوات الأجور على أساس النوع الاجتماعي. الممارسات الحالية في تشريعات الشفافية في الأجور مهيكلت عادة حول عدة نُهج:

- ◀ السماح للكادر الوظيفي بطلب معلومات عن مستويات الأجور في الشركات والوصول إلى هذه المعلومات.
- ◀ مطالبة جهات العمل بالكشف عن معلومات الأجور الفردية للكادر الوظيفي.
- ◀ مطالبة جهات العمل بالكشف عن راتب وظيفية معلنة عنها للكادر الوظيفي المحتمل تعيينه، إما أثناء المقابلات أو في إعلانات الوظائف.
- ◀ منع جهات العمل من طلب سجل تاريخ راتب الكادر الوظيفي المحتمل تعيينه.
- ◀ إنشاء هيئة مستقلة لتزويد جهات العمل بشهادة الأجور المتساوي إذا حققت متطلبات بشأن الأجور المحايد من حيث النوع الاجتماعي.
- ◀ إلزام الشركات ذات الحدود المعينة من عدد الكادر الوظيفي (50 شخصاً مثلاً) بنشر معلومات عن النوع الاجتماعي والأجور داخلها.
- ◀ تدقيق منتظم لكشوفات العمالة من حيث النوع الاجتماعي والأجور في الشركات ذات الحد الأدنى من عدد الكادر الوظيفي.
- ◀ تدقيق منتظم للأجور في الشركات بمشاركة ممثلي/ممثلات الكادر الوظيفي.
- ◀ تشجيع مناقشة مساواة وتدقيق الأجور خلال المفاوضات الجماعية.

5. في وقت كتابة هذه الوثيقة، تناقش المفوضية الأوروبية تعليمات جديدة بشأن سياسات الشفافية في الأجور بهدف جعل هذه السياسات إلزامية في الاتحاد الأوروبي. لمزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على الموقع الإلكتروني للمفوضية الأوروبية 2021، وكذلك الإجراءات التشريعية المتبع.

2.2. الحجج المؤيدة والمعارضة لتشريعات شفافية المساواة في الأجر

يقدم هذا القسم لمحة عامة عن مختلف الحجج المؤيدة والمعارضة لاستحداث تشريعات الشفافية في الأجر تستند إلى مراجعة الأدبيات⁶. في الفصل الخامس، تُدعم تلك الحجج بآراء الشركاء الاجتماعيين استناداً إلى مسح عبر الإنترنت نفذ مع المنظمات الممثلة لجهات العمل والعمالة في الدول التي لديها تشريعات شفافية. وبينما يحاول هذا القسم تقديم لمحة عامة شاملة عن الفوائد والصعاب المحتملة فيما يتعلق بتشريعات الشفافية في الأجر، تشير الأدلة إلى أن هذه التشريعات تقلل بصورة عامة فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي وتحقق فوائد اقتصادية.

2.2.1. الحجج المؤيدة

كقاعدة عامة، تُعتبر زيادة المعلومات مفيدة في صنع القرار الاقتصادي. توفر الشفافية في الأجر تحسناً مباشراً في المعلومات المتاحة لسوق العمل، وتؤثر إيجابياً على قدرة جميع الجهات الفاعلة على توجيه اختياراتها وصنع قراراتها. إضافةً إلى ذلك، تقلل الشفافية في الأجر من تغاير/عدم تماثل المعلومات الذي كان سيوجد لولا هذا بين مختلف الجهات الفاعلة في سوق العمل.

صندوق معلومات 2: الفوائد الاقتصادية لتدابير الشفافية في الأجر

وثقت على نطاق واسع فاعلية الشفافية في الأجر في سد فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي. ذكرت دراسة أجراها البرلمان الأوروبي عام 2020 أن تقليل فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي "يمكن أن يؤدي إلى زيادة مشاركة القوى العاملة وساعات العمل للإناث (نظراً لأن الحوافز أقوى عندما تكون الأجور أعلى)". علاوة على ذلك، يمكن أن تؤدي تدابير الشفافية في الأجر الملزمة إلى "استخدام أفضل لمهارات الإناث وزيادة الإنتاجية" (Hofman et al. 2020, 16). قدرت دراسة أجرتها المفوضية الأوروبية عام 2014 أن الإبلاغ الإلزامي المنتظم من قبل الشركات عن مستويات الأجر من شأنه أن يولد فائدة اقتصادية صافية سنوياً على مستوى الاتحاد الأوروبي قدرها 18 مليار يورو، وتكاليف امتثال سنوية تبلغ 108 مليون يورو فقط. باستخدام تلك الأرقام، فإن إجمالي الفائض الصافي من تفعيل تدابير الشفافية في الأجر بناءً على الإبلاغ المنتظم عن الأجر سيصل إلى 17.892 مليار يورو سنوياً، مما يشير إلى فوائد كبيرة للرعاية الاجتماعية.

المصدر: Hofman وآخرون/أخرى 2020؛ المفوضية الأوروبية 2014

تُمكن الشفافية في الأجر العمالة من اتخاذ قرارات أكثر وأفضل استنارة، مما يسمح بإجراء مفاوضات التوظيف والأجر بناءً على أسس متساوية. كما أن الشفافية في الأجر تساعد العمالة على تحديد ممارسات الاجر التمييزية المحتملة والشروع في إجراءات تصحيحية محتملة، مما سيؤدي إلى تطورات إيجابية في إزالة فجوات الأجور على أساس النوع الاجتماعي على مستوى الشركات.

صندوق معلومات 3: فوائد تدابير الشفافية في الأجر في تقليص فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي

تقدم دراسة للمفوضية الأوروبية عام 2014 عدة تقديرات بشأن تدابير الشفافية في الأجر تقلل من فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي، وتشمل (من بين أمور أخرى) ما يلي:

- ◀ منح العمالة الحق في الحصول على معلومات عن الأجر داخل الشركات يخفض فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي بنسبة 0.33% - 0.5%
 - ◀ الإبلاغ المنتظم عن الشفافية في الأجر من قبل الشركات عن مستويات الأجر يقلل فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي بنسبة 0.66% - 1.5%
 - ◀ تدقيق المساواة في الأجر من قبل جهات العمل يقلل فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي بنسبة 0.66% - 2%.
 - ◀ مراعاة مفهوم المساواة في الأجر في عمليات المفاوضة الجماعية يقلص فجوة الأجر على أساس النوع الاجتماعي بنسبة 0.33% - 4.33%
- بصورة عامة، تبني نهج شامل للشفافية في الأجر يحوي كافة النهج الأربعة -- حق العمالة في الحصول على معلومات عن الأجر، الإبلاغ عن الشفافية في الأجر، تدقيق المساواة في الأجر، وإدراج المساواة في الأجر في المفاوضة الجماعية - سيكون ذو تأثير تراكمي على تقليص فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي بنسبة 1.65% - 4.33%

المصدر: المفوضية الأوروبية 2014

6. معظم الحجج المقدمة في هذا الجزء نوقشت من قبل Hofman et al (2020).

2.2.2. الحجج المعارضة

النقد الأكثر ذكراً لتشريعات الشفافية في الأجر يتمثل في انطوائها على تكاليف امتثال وأعباء إدارية على جهات العمل. قد يؤدي أي نظام ينطوي على تكاليف لا تقابلها مكاسب ذات قيمة متساوية على الأقل إلى شكل من التملص من المسؤولية، أو سلوك معين لتقليل التكلفة بشكل أساسي⁷. في حال الشفافية في الأجر، تشير حقيقة أن الشركات ستواجه تكاليف امتثال وتكاليف إدارية مع فائدة مباشرة قليلة أو غير معروفة -- أو أنها قد تواجه حتى آثاراً سلبية معقولة -- إلى احتمال محاولة بعض الشركات الامتثال، لكن بأقل تكلفة ممكنة، مما سيؤدي في أحسن الأحوال إلى معلومات غامضة أو غير كافية⁸.

من ناحية أخرى، شكلت خصوصية التعاقد الفردي أو خصوصية معلومات أجر الشخص مع جهة العمل مصدراً للشواغل. إن احترام الحق في الخصوصية يعني عدم إمكانية تقديم معلومات عن الأجر الكامل بصورة علنية. ولمواجهة ذلك التحدي، تشتت دول على الشركات تقديم أرقام مجمعة أو متوسط للأجور في فئة مهنية معينة، أو عدم إيراد معلومات تشير إلى العمالة التي تتلقى الأجور. ومع ذلك، إذا وجد عدد قليل جداً من الأفراد في أي فئة مهنية معينة أو يؤدون مجموعة معينة من المهام المحددة، فإن تقديم معلومات عن متوسط الأجور يمكن أن يكشف عن معلومات فردية وخاصة. على سبيل المثال، تشتت ألمانيا وجود ستة موظفين/موظفات على الأقل لإنفاذ حق تزويد موظف/موظفة بمعلومات. ولما كان الأمر كذلك، فإن الشركات تحتاج إلى تحديد متوسط الأجر على نطاق أوسع من الفئات المهنية، الأمر الذي يمكن بطبيعة الحال أن يحد من دقة تفاصيل المعلومات، وتقليل القيمة الإجمالية لممارسات الشفافية في الأجر⁹.

صندوق معلومات 4: هل يمكن لتدابير الشفافية في الأجر تخفيض الأجور؟

طورت أطراف أكاديمية في الولايات المتحدة نموذجاً نظرياً تقترح فيه تفسيراً لسبب إمكانية أن تخفض الشفافية في الأجر من الأجور بدلاً من أن ترفعها. يتوقع النموذج أن الشفافية في الأجر قد تقلل من القدرة التفاوضية الفردية للعمال، مما يؤدي إلى انخفاض متوسط الأجر. بموجب هذا النموذج، من شأن زيادة الشفافية في الأجر أن تخفض الأجور بصورة عامة، لكنها ستقلل أيضاً من تباين/تفاوت الأجور بين الكادر الوظيفي (أي أنها ستسد فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي). وبالتالي، فإن فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي يأتي على حساب العمالة ذات الأجر المنخفض بصورة عامة (مع زيادة مقابلة في أرباح الشركات). علاوة على ذلك، يحمل النموذج تحذيراً: إذا لم تكن تدابير الشفافية في الأجر قوية بما يكفي، فقد تؤدي إلى زيادة تفاوت الأجور.

المصدر: Cullen 2021

توجد أيضاً ادعاءات بأن الشفافية في الأجر يمكن أن تُصحح فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي، لكن عن طريق خفض أجور الذكور بدلاً من زيادة أجور الإناث. وجد (Bennedsen (2019), Duchini, Simion, Turrell (2020) أن الفوائد النسبية لأجور الإناث تأتي غالباً من تباطؤ نمو الأجور بين الذكور. ومع ذلك، بالمقارنة، وجد (Böheim and Gust (2021) أن فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي انخفضت بين الموظفين/الموظفات الجدد في الشركات الكبيرة نتيجة لزيادة كبيرة في أجور الإناث مع عدم وجود تأثير إحصائي على أجور الذكور.

تشمل الشواغل الأخرى التي حددت أن الشفافية في الأجر يمكن أن تحفز جهات العمل على التفاوض بقوة أكبر مع الكوادر الوظيفية، لأن راتب عامل/عاملة قد يؤثر على المفاوضات مع كثير من العمال (Cullen, Pakzad-Hurson 2019). إضافة إلى ذلك، يمكن أن تقلل الشفافية في الأجر من الروح المعنوية والانسجام بين الزملاء/الزميلات في العمل، إذ قد يشعر أشخاص في شركة ما بالإحباط بسبب معرفة أن أشخاصاً آخرين في نفس الشركة يكسبون أكثر حتى لو كانت أسباب فروقات الأجور مشروعة (Canales 2018).

7. يمكن أن يشمل السلوك الذي يقلل من التكاليف خياراً طوعياً لتحمل غرامات عدم امتثال بدلاً من دفع التكاليف الإدارية للامتثال إذا كانت الأخيرة يفوق الأولى.

8. بعد تقديم تقارير الأجور القانونية في الدنمارك، قامت 30% فقط من الشركات ذات الصلة بتجميع تقارير أجور (المؤسسة الأوروبية لتحسين ظروف المعيشة والعمل 2018).

9. بالرغم من الطبيعة الخاصة للأجور، وجد (Smit, Montag-Smit (2019) أن العمالة قد يكون لديها حافز لمشاركة معلومات الأجر طواعية فيما بينها على أي حال.



ممارسات متنوعة ونُهُج شائعة لتعزيز الشفافية في الأجر

3

3. ممارسات متنوعة ونُهج شائعة لتعزيز الشفافية في الأجر

تتألف تشريعات الشفافية في الأجر من نُهج متنوعة. فيما يبحث الفصل الرابع بالتفصيل النُهج العديدة التي تطبقها مختلف الدول، يقدم هذا الفصل لمحة عامة عن بعض النُهج الأكثر شيوعاً في الدول التي سنت تشريعات الشفافية في الأجر لتعزيز المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، تشمل تلك النُهج الشائعة:

- ◀ تقارير الشفافية في الأجر؛
- ◀ تدقيق المساواة في الأجر؛
- ◀ حقوق الموظف/الموظفة في طلب معلومات عن الأجر؛
- ◀ المشاركة والتواصل/التشاور بين جهات العمل والعمالة بشأن التدابير المتخذة؛
- ◀ الأدوات الرقمية لتعزيز الشفافية في الأجر.

3.1. تقارير الشفافية في الأجر

تقارير الشفافية في الأجر من أكثر التدابير المنفذة شيوعاً على الصعيد القطري. بصورة عامة، يُطلب من جهات العمل الإبلاغ دورياً عن المعلومات المتعلقة بالقوى العاملة والاختلافات في الأجور بين الذكور والإناث. تهدف تلك التقارير إلى تعزيز الحوار بين جهات العمل والعمالة بشأن الأجور القائمة وممارسات الأعمال، لا سيما بشأن النوع الاجتماعي. يمكن لجهات العمل بعد ذلك أن تقرر تنفيذ سياسات خاصة بمكان العمل لمعالجة أي فجوات على أساس النوع الاجتماعي.

يُطلب عادةً من جهات العمل تقديم تقارير الشفافية في الأجر إلى الجهات التي تمثل العمالة (مثل مجالس العمل أو النقابات العمالية) و/أو إلى مؤسسة حكومية. ترتبط متطلبات الإبلاغ عادة بحجم المنشأة وتختلف من دولة إلى أخرى. فعلى سبيل المثال، يجب على المنشآت التي تضم أكثر من 35 عامل/عاملة في الدنمارك أن تبلغ عن إحصاءات معينة للأجر. ويشمل واجب الإبلاغ المنشآت التي توظف 50 عامل/عاملة أو أكثر في بلجيكا وفرنسا. بينما حددت ألمانيا، المملكة المتحدة، وأيرلندا الشمالية حدود عدد العمالة بـ 501 و 251 شخصاً، على التوالي.

3.2. تدقيق المساواة في الأجر

يتطلب تدقيق المساواة في الأجر من جهات العمل تحليل وفهم الفجوات المحددة في الأجر واتخاذ خطوات لمعالجتها (Veldman 2017). يمكن للمرء أن يجادل بأن تلك خطوة أبعد من الإبلاغ عن المساواة في الأجر المذكورة سابقاً، لأنها تتضمن تقييماً للبيانات المبلغة. يشمل تدقيق المساواة في الأجر إلى حد كبير تحليلاً لنسبة الإناث والذكور لكل فئة أو وظيفة مهنية، نظام تقييم وتصنيف الوظائف المستخدم، معلومات مفصلة عن الأجر والتفاوت في الأجر على أساس النوع الاجتماعي¹⁰. نفذت فنلندا، ألمانيا، إسبانيا، السويد، وسويسرا عمليات تدقيق المساواة في الأجر.

3.3. حق العمالة في طلب معلومات عن الأجر

نفذ عدد متزايد من الدول تدابير لتمكين العمال/العاملات من طلب معلومات عن الأجر. ومن السمات المشتركة بين الدول التي تبنت الحق في طلب معلومات عن الأجر أن هذا الحق يمارس عموماً عن طريق جهات ممثلة للعمالة. في النرويج، للعمالة الحق في طلب المعلومات مباشرة، لكن يمكن لممثلي/لممثلات النقابات العمالية مساعدة العمالة. في ألمانيا وإسبانيا، لا يُسمح للعمالة بطلب ذلك مباشرة إلا في حالة عدم وجود جهات ممثلة للعمالة في المنشآت. علاوة على ذلك، لا يلزم في ألمانيا تقديم معلومات إلا عند وجود ما لا يقل عن ستة أشخاص من الكادر الوظيفي من الجنس الآخر يعملون في نفس المنشأة. في إسبانيا، إذا طلبت العمالة تلك المعلومات مباشرة بسبب عدم وجود جهات ممثلة للعمالة، فإن المعلومات المقدمة تقتصر على فجوة الأجور بين الذكور والإناث. من ناحية أخرى، يجب أن تحصل جهات العمل في فنلندا وإيرلندا على موافقة العمالة المتأثرة بطلب المعلومات (أي العمالة التي سيكشف عن معلومات أجورها نتيجة للطلب) قبل الكشف عن أي معلومات.

10. توصية المفوضية الأوروبية بشأن تعزيز مبدأ المساواة في الأجور بين الذكور والإناث من خلال الشفافية (EU/124/2014).

3.4. المشاركة والتواصل بين جهات العمل والعمالة

يمثل التشاور بشأن تدابير الشفافية في الأجور بين ممثلي/ممثلات جهات العمل والعمالة جزءاً من تشريعات الشفافية في معظم الدول المذكورة في هذه الوثيقة (ملخص في الجدول 1). فيما يتعلق بتقارير الشفافية في الأجر في بلجيكا، تدرس مجالس العمل أو ممثلي/ممثلات النقابات تقرير تحليل الأجر لتقييم ما إذا كان لدى المنشأة سياسة رواتب حيادية تجاه النوع الاجتماعي. إضافة إلى ذلك، قد تقترح مجالس العمل تعيين أطراف وسيطة عمالية. في الدانمارك، يتطلب واجب الإبلاغ عن الأجر تجميع إحصاءات عن الأجر بالاشتراك مع منظمات ممثلة لجهات العمل المشاركة في العملية، قبل مناقشة تقارير الأجر مع المنظمات الممثلة للعمالة. وعن تدقيق المساواة في الأجر في ألمانيا، تُبلغ جهات العمل مجالس العمل بعمليات تدقيق الأجر وتقدم الوثائق المتعلقة بالتقييم. تُبلغ العمالة بالتقييم النهائي للأجر، ويمكن للمنشآت التي لديها اتفاقيات جماعية أن تحيل العمالة إلى أحكام الاتفاقية عند ممارسة حقها في الحصول على معلومات بشأن مستويات الأجر. بناءً على ذلك، تشكل النقابات جزءاً من خطة الشفافية بوصفها مقدمة للمعلومات، وأيضاً عبر ضمان أن تكون الاتفاقيات الجماعية حيادية تجاه النوع الاجتماعي وأن تحدد تصنيفات الوظائف وفقاً لمعايير موضوعية. في السويد، ينفذ تدقيق الأجر بالتعاون مع الجهات الممثلة للعمالة. وفي البرتغال، يمكن للجهات الممثلة للعمالة والنقابات العمالية أن تطلب من سلطة خارجية في مجال المساواة على أساس النوع الاجتماعي (هيئة المساواة في العمل والتوظيف) إصدار رأي بشأن أي تمييز على أساس الجنس في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية. يجب على مقدم/مقدمة الطلب بيان مجموعة الكادر الوظيفي من الجنس الآخر كأساس للمقارنة.

جدول 1. ملخص: المشاركة والتواصل بين جهات العمل والعمالة لتنفيذ تدابير الشفافية في الأجر، بحسب الدولة

الدولة	نوع المشاركة والتواصل بين جهات العمل والعمالة
أستراليا	تقدم المنشآت التي توظف أكثر من 100 شخصاً تقريراً عن الشفافية في الأجر، وقد تطلب الجهات الممثلة للعمالة الحصول على التقرير. يشكل التشاور مع العمالة بشأن مسائل المساواة على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل جزءاً من المؤشرات التي ينبغي معالجتها في التقارير الدورية.
النمسا	يجب تقديم تقرير الشفافية في الأجر إلى مجلس العمالة المركزي أو لجان العمل. يمكن للجهات الممثلة للعمالة طلب معلومات عن التقرير، وهي مسؤولة عن تقديم المعلومات ذات الصلة للعمالة.
بلجيكا	يجب إبلاغ تقرير تحليل الأجر إلى مجلس العمل، أو، في حال عدم وجود مجلس للعمل، إلى وفد نقابي يدقق تقرير المنشأة ويحدد مع جهة العمل ما إذا كان لديها سياسة في الأجر حيادية تجاه النوع الاجتماعي. بناءً على طلب الجهة الممثلة للعمالة، يمكن تعيين طرف وسيط. الأنظمة البلجيكية توجب إدراج فجوة الأجر على أساس النوع الاجتماعي في جميع مستويات الحوار الاجتماعي (المهني، القطاعي، وعلى مستوى المنشأة).
كندا	يجب على كل جهة عمل إبلاغ كادرها الوظيفي بالتدابير المتخذة أو المقرر اتخاذها لتنفيذ خطة المنشأة للإنصاف في التوظيف. جهة العمل مُلزمة بالتشاور مع كادرها الوظيفي أو أطراف وسيطة بشأن مساعدتها في تطوير الخطة، تنفيذها، أو إبلاغها إلى الكادر الوظيفي. يجب على جهات العمل والعمالة التعاون طوال عملية تنفيذ خطة الإنصاف.
تشيلي	غير مطبق.
الدنمارك	يقدم تقرير وإحصاءات المساواة في الأجر إلى الكادر الوظيفي ويشترط أخذ هذه المعلومات في الاعتبار في الاتفاق الجماعي للمنشأة.
ألمانيا	يُمارس الحق في طلب المعلومات من خلال مجلس العمالة إلا في حالة عدم وجوده، وعندها يمكن للكادر الوظيفي تقديم طلب مباشرة إلى جهة العمل. على مجلس العمالة أيضاً واجب تعزيز تنفيذ المساواة في الأجر بين الإناث والذكور، وهو مكلف بتقييم كشوفات الرواتب التي تبين إجمالي أجور ورواتب الكادر الوظيفي. ينبغي على المنشآت التي توظف أكثر من 500 شخص وتجري تدقيقاً للأجور استشارة مجلس العمالة بشأن تقارير التدقيق.
فنلندا	ينص القانون على حق العمالة في الحصول على معلومات عن أجور وشروط العمل من خلال الجهات التي تمثل العمالة أو ممثلي/ممثلات النقابة المحلية. توضع خطة الإنصاف بالتعاون مع النقابات العمالية المحلية والجهات الممثلة الأخرى التي تعينها العمالة. يمكن للمؤسسات الممثلة لجهات العمل والنقابات العمالية مساعدة أعضائها في إجراء عمليات تدقيق الأجر. يناقش الالتزام بالمساواة في الأجر في إطار الحوار الاجتماعي الثلاثي (الحكومة، جهات العمل، العمالة). ويوجد تقييم لأثر الاتفاقيات الجماعية على النوع الاجتماعي.
آيسلندا	لا تشارك الأطراف الممثلة للعمالة في عملية اعتماد المساواة في الأجر، إلا إذا فشلت المنشأة في الحصول على هذا الاعتماد، وفي هذه الحالة يمكن لهذه الأطراف الحصول على تقرير هيئة المساواة.
إيطاليا	يتعين على المنشآت إنجاز تقارير للمساواة في الأجر ومشاركتها مع مجلس العمل.

الدولة	نوع المشاركة والتواصل بين جهات العمل والعمالة
فرنسا	يجب على المنشآت التي يعمل فيها 50 عامل/عاملة أو أكثر أن تتفاوض مع النقابات العمالية بشأن المساواة المهنية بين الذكور والإناث، بما في ذلك اتخاذ تدابير لسد فجوة الأجر على أساس النوع الاجتماعي في المنشأة. يمكن لمجالس العمالة الوصول إلى البيانات المتعلقة بالمساواة في الأجر ومؤشر الأجر ونتائج قاعدة البيانات الاجتماعية والاقتصادية.
ليتوانيا	يجب على المنشآت التي تضم أكثر من 20 عامل/عاملة مناقشة برنامج تكافؤ الفرص مع مجلس العمالة.
لوكسمبورغ	تتجسد الشفافية في الأجر في الحوار الاجتماعي على مستوى المنشأة. بحسب قانون العمل، يتعين على مدير/مديرة المنشأة إبلاغ الجهات الممثلة للعمالة والمساواة والتشاور معهما. يجب تزويد الأطراف الممثلة للعمالة ببيانات مصنفة حسب الجنس عن توظيف، ترقية، تنقلات، أجور، وتدريب الكادر الوظيفي.
هولندا	غير مطبق.
النرويج	بالتعاون مع الجهات الممثلة للعمالة، ينبغي على جهات العمل إجراء تقييمًا منتظمة لتحديد ما إذا كان يوجد تمييز، أو لكشف أي عقبات أخرى أمام تحقيق المساواة، بما في ذلك مراجعة الأجور على أساس النوع الاجتماعي. يتعين على جهات العمل في القطاع الخاص التي توظف 20-50 شخصًا الامتثال لتدابير الشفافية في الأجر إذا طلب هذا أحد الشركاء الاجتماعيين. يحق للكادر الوظيفي وللجهات التي تمثله، من بين أطراف أخرى، تدقيق تقرير الشفافية في الأجر في المنشأة.
البرتغال	يمكن للجهات الممثلة للعمالة والنقابات العمالية أن تطلب رأيًا ملزمًا من لجنة المساواة في العمل والتوظيف بشأن ممارسة تمييزية مزعومة تتعلق بالنوع الاجتماعي والأجر في منشأة ما. إذا وجد ذلك الرأي أن تلك الممارسة تمييزية، فعلى المنشأة اتخاذ تدابير للقضاء عليها.
اسبانيا	المساواة في الأجر جزء من عملية المفاوضة الجماعية. ينبغي أن تتفاوض لجنة مشتركة من الجهات الممثلة للعمالة وللمنشآت على خطط المساواة داخل منشأة ما. اللجنة المشتركة مكلفة بمتابعة تنفيذ الخطة المتفاوض عليها. علاوة على ذلك، للعمالة الحق في الوصول إلى السجلات من خلال جهة ممثلة للعمالة، أو من قبل طرف نقابي.
السويد	يكلف القانون جهات العمل والعمالة بالتعاون في عمليات تدقيق الأجر. يتعين على جهات العمل تزويد النقابة المرتبطة مع جهة عمل باتفاق جماعي بالمعلومات اللازمة للتعاون في المسح وفي تحليل تحديد الأجور. تظهر أبحاث مشاركة أكثر من 70% من الجهات الممثلة للعمالة في تحديد الأجور وتحليلها، والأغلبية راضية عن المعلومات التي تلقتها.
المملكة المتحدة	غير مطبق
الولايات المتحدة	غير مطبق

ملاحظة: مزيد من التفاصيل بشأن تدابير الشفافية في الأجر على المستوى القطري متوفرة في الفصل الرابع. تستخدم دول كثيرة مصطلح «الإنصاف في الأجر» في قوانينها وممارساتها لوصف «الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية».

3.5. الأدوات الرقمية لتعزيز الشفافية في الأجر

تستخدم دول أدوات رقمية عبر الإنترنت لمساعدة جهات العمل على الوفاء بمتطلبات تشريعية بشأن الشفافية في الأجر. كانت سويسرا أول دولة تقدم أداة رقمية تسمى «Logib» وتمكن جهات العمل من إجراء تحليلات للمساواة في الأجر. لدى سويسرا نموذجان مختلفان من تلك الأداة، اعتمادًا على حجم المنشأة، بما في ذلك نموذج مخصص للمنشآت الصغيرة التي توظف أقل من 50 شخصًا. توفر النمسا وألمانيا أداة مماثلة للمنشآت، إلا أن استخدام هذه الأداة في البلدين طوعي. تقدم لوكسمبرغ أيضًا أداة رقمية للمنشآت للتحقق من هياكل الأجور فيها، مما يسمح للمنشأة بتحديد الاختلافات غير المبررة في الأجر وأسبابها (لوكسمبرغ، وزارة المساواة بين النساء والرجال).

تسهل الأداة الرقمية على المنشآت الوفاء بمهمة الإبلاغ من خلال إزالة جانب من العبء الذي تسببه هذه المهمة، وتستحدث شكلًا ومعايير موحدة مما يسهل الرصد والمراقبة. وبالمثل، تعمل الأداة الرقمية على تحسين إمكانية مقارنة البيانات من أجل تقييم ما إذا كانت المنشأة تنفذ سياسة حيادية تجاه النوع الاجتماعي. علاوة على ذلك، يمكن أن يتيح استخدام الأدوات الرقمية لجهات العمل الصغيرة وصولًا أسهل إلى تطبيق تدابير الشفافية، مما يسمح بتوسيع الشفافية في الأجر لتشمل الكادر الوظيفي كاملاً بدون أعباء مفرطة على جهات العمل الصغيرة. وبالتالي، يمكن للعمالة ولجهات العمل الصغيرة على حد سواء إدراك فائدة الشفافية في الأجر في مكان العمل.



تحديد التشريعات الوطنية المعنية بالشفافية في الأجر

4

4. تحديد التشريعات الوطنية المعنية بالشفافية في الأجر

يحدد هذا الفصل التطورات التشريعية بشأن الشفافية في الأجر حول العالم. نفذت تدابير الشفافية في الأجر في معظم الدول الأوروبية، أستراليا، كندا (كندا الاتحادية، أونتاريو، كيبيك)، والولايات المتحدة (على مستوى الولاية)، بينما يمر حالياً في تشيلي مشروع قانون في مراحله التشريعية. يقدم الفصل 4 تحليلاً للتشريعات ذات الصلة في كل دولة، مع إيلاء اهتمام خاص للدول التي طبقت أو عدلت تشريعات مؤخراً. وحيثما يتوافر تقييم لأثر تشريعات الشفافية في الأجر، يرد أيضاً تحليل لهذا التقييم.

4.1. الوضع القائم: تشريعات الشفافية في الأجر

يوفر الجدول 2 قائمة بالدول التي نفذت تشريعات للشفافية في الأجر، وأسماء هذه التشريعات.

جدول 2. لمحة عامة عن تشريعات الشفافية في الأجر بحسب الدولة

الدولة	التشريع
أستراليا	قانون المساواة على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل (2012)
النمسا	القطاع الخاص: قانون المساواة في المعاملة (1979)؛ القطاع العام: القانون الفيدرالي للمساواة في المعاملة (1993)
بلجيكا	قانون فجوة الأجر على أساس النوع الاجتماعي (2012)
كندا	قانون الإنصاف في التوظيف (1995)؛ قانون الإنصاف في الأجر (2021)
تشيلي	غير مبثوث فيه
الدانمارك	القانون الموحد للمساواة في الأجر بين الرجال والنساء (2019)
فنلندا	قانون المساواة بين النساء والرجال (رقم 609/1986)، كما عدل عام (2016)
فرنسا	قانون مؤثر المساواة في الأجر على أساس النوع الاجتماعي (2018) (Loi n° 2018-771)؛ المرسوم 2019-15 (8 كانون ثاني/يناير 2019)
ألمانيا	قانون الشفافية في هياكل الأجر (2017)
آيسلندا	قانون المساواة في المركز والمساواة في حقوق النساء والرجال، (2008) (2020)
إيطاليا	قانون تكافؤ الفرص (مرسوم تشريعي رقم 198/2006)
ليتوانيا	قانون العمل (2016)
لوكسمبورغ	قانون العمل (2016)
هولندا	قانون المساواة في معاملة الرجال والنساء (1998)، ويحتمل تعديله عبر مشروع قانون 2019 (قيد التنفيذ)
النرويج	القانون بشأن المساواة وحظر التمييز (2019)
البرتغال	قانون المساواة في الأجر (رقم 60/2018)
إسبانيا	قانون المرسوم الملكي (6/2019)؛ المرسوم الملكي (902/2020)؛ المرسوم الملكي (901/2020)
السويد	قانون بشأن التمييز (2008)
سويسرا	القانون الفيدرالي للمساواة على أساس النوع الاجتماعي (1995) كما عدل في (كانون أول/ديسمبر 2018)
المملكة المتحدة	القطاع الخاص والقطاع غير الربحي: أنظمة (2017) لقانون المساواة (2010) (معلومات فجوة الأجر على أساس النوع الاجتماعي)؛ القطاع العام: أنظمة (2017) لقانون المساواة (2010) (واجبات محددة وسلطات عامة)
الولايات المتحدة	قانون المساواة في الأجر (1963) (المستوى الفيدرالي)؛ قانون المساواة في الأجر مقابل العمل ذي القيمة المتساوية (2021) (كولورادو)؛ قانون كاليفورنيا للمساواة في الأجر (2018)؛ قانون المساواة في الأجر مقابل العمل ذي القيمة المتساوية (2020) (ماريلاند)؛ القانون بشأن الكشف عن نطاق الرواتب لوظيفة شاغرة (كونيتيكت، 2021)؛ قانون فرص مساواة الأجر (2021) (ولاية واشنطن)

4.2. ملخص تدابير الشفافية في الأجر

يقدم هذا القسم ملخص لتدابير الشفافية في الأجر التي نفذتها دول حول العالم. تقيم كل دولة بناء على ما يلي:

- أ. أبعاد نطاق القطاع (أي منشآت خاصة و/أو عامة)؛
- ب. حجم المنشأة (أي عدد العمالة)؛
- ج. تدابير شفافية معينة قائمة (مثل تقارير الشفافية في الأجر، تدقيق المساواة في الأجر، حق العمالة في طلب معلومات عن الأجر)¹¹؛
- د. الامتثال (مثل إمكانية فرض عقوبات وغرامات).

جدول 3. ملخص تدابير الشفافية في الأجر بحسب الدولة

الدولة	القطاع	عدد العمالة	تدابير الشفافية		الامتثال
			تقارير الشفافية في الأجر	تدقيق المساواة في الأجر	حق طلب معلومات الأجر
أستراليا	خاص	+100/+500	على جهات العمل التي توظف أكثر من 100 شخص إعداد تقرير عن 6 مؤشرات للمساواة على أساس النوع الاجتماعي. على جهات العمل إبلاغ العمالة، الأطراف المساهمة/العضوة والمنظمات العمالية، وإتاحة الوصول إلى التقرير.	غير مطبق	غير مطبق
			يجب أن يكون لدى جهات العمل التي توظف أكثر من 500 شخص سياسة أو استراتيجية رسمية لتحقيق المساواة في الأجر على أساس النوع الاجتماعي.		
النمسا	عام وخاص	+150	على المنشآت الإبلاغ عن إحصاءات مصنفة على أساس النوع الاجتماعي لكل وظيفة، بما في ذلك عدد الأشخاص والأجور المستلمة.	غير مطبق	يمكن للجهات الممثلة للعمالة الاطلاع على المعلومات الواردة في التقرير والإشراف على تقديم المعلومات ذات الصلة للعمالة.
بلجيكا	خاص	+50/+100	على المنشآت أن تبين في حساباتها/تقاريرها السنوية معلومات «توازنها الاجتماعي» مصنفة حسب النوع الاجتماعي، بما في ذلك متوسط ساعات العمل، متوسط تكاليف العمل، متوسط بيانات العقود، وفرص التدريب. يتيح البنك الوطني البلجيكي تلك المعلومات للجمهور.	يجب على المنشآت التي توظف أكثر من 50 شخصا إجراء تحليل لهياكل الأجور كل عامين.	غير مطبق
			يوفر المعهد البلجيكي لمساواة النساء والرجال قائمة مرجعية حيادية تجاه النوع الاجتماعي لتقييم وهي بمثابة معيار لتقييم الحيادية تجاه النوع الاجتماعي في تصنيف الوظائف.		تسمح بعقوبات

11. هذه الأنواع الثلاثة من التدابير تعتبر الفئات الرئيسية التي يمكن مشاهدتها في البلدان والتشريعات. غير أن الحالات المفصلة لكل دولة في القسم 4.3 تقدم صورة أوفى للتدابير المحتملة، التي لم يذكر بعضها بالضرورة في جدول 3. علاوة على ذلك، قد تكون تلك الفئات المنفصلة في الواقع أقل تميزاً بصورة واضحة، ولها تداخلات معينة.

الدولة	القطاع	عدد العمالة	تدابير الشفافية			الامتثال
			تقارير الشفافية في الأجور	تدقيق المساواة في الأجور	حق طلب معلومات الأجور	
تشيلي	خاص	+200/+50	نشر سجل أجور بدون معلومات عن العمالة التي تتقاضاها كل ستة أشهر لكل وظيفة، بحسب النوع الاجتماعي. يجب نشر المعلومات في موقع المنشأة الإلكتروني وإرسالها إلى مديرية العمل.	غير مطبق	غير مطبق	إمكانية فرض غرامات، في حالة العقوبة، يجوز استبعاد المنشأة من العقود الحكومية.
الدانمارك	خاص	+35	نشر إحصاءات سنوية للأجور مصنفة حسب النوع الاجتماعي أو تقارير أجور على أساس النوع الاجتماعي كل ثلاث سنوات. ينبغي أن تتضمن التقارير وصفا للأحكام والشروط ذات الصلة بتحديد أجور الذكور والإناث، بيان المبادرات المحددة المتعلقة بالمساواة في الأجور، وتحديد إجراءات متابعة المبادرات أو الخطط.	غير مطبق	للعاملة الحق في الحصول على معلومات عن تصنيفها المهني.	غرامة مالية لعدم تقديم تقرير ومسؤولية جرمية محتملة.
فنلندا	عام وخاص	+30	خطة مساواة على أساس النوع الاجتماعي لتحديد الأجور وغيرها من شروط التوظيف. يجب أن يتضمن التقرير بيانات الأجور مفصلة حسب النوع الاجتماعي عبر مجموعات مماثلة من الكادر الوظيفي.	تلتزم جهات العمل بإجراء تدقيق للأجور أو مسح (مدرجة في خطة المساواة) للتأكد من عدم وجود فروق غير مبررة في الأجور على أساس النوع الاجتماعي. في حالة وجود فروق في الأجور بين الإناث والذكور، يجب على جهة العمل تحليل سبب وأساس هذه الاختلافات. يتطلب القانون من المنشآت اتخاذ إجراءات إيجابية لعلاج أي فجوة أجور على أساس النوع الاجتماعي تكتشف في تدقيق الأجور.	ضمان حق العمالة في الحصول على معلومات عن الأجور وشروط التوظيف عن طريق الجهات الممثلة للعمالة أو للنقابات المحلية.	لا توجد عقوبات محددة ضد عدم الامتثال لخطة المساواة، تدقيق الأجور، والمسح. توجد عقوبات ضد الممارسات التمييزية.
فرنسا	عام وخاص	+250/+50	على المنشآت إعداد تقارير سنوية تتضمن إحصاءات عن فجوات الأجور والترقيات على أساس النوع الاجتماعي، وفقا للقانون. يجب نشر التقارير في مواقع المنشآت الإلكترونية، وأن يكون لدى هذه المنشآت أيضا خطط عمل سنوية للمساواة على أساس النوع الاجتماعي.	على جهة العمل نشر مؤشر المساواة في الأجور كل عام إلى جانب التدابير المتبناة لسد فجوة الأجور، وفقاً لمنهجية متفق عليها.	غير مطبق	قد تغرم المنشآت التي لا تسجل 75 نقطة في مؤشر المساواة في الأجور على مدى ثلاث سنوات بغرامة تصل حتى 1% من مجموع ما تدفعه من أجور.

الدولة	القطاع	عدد العمالة	تدابير الشفافية			الامتثال
			تقارير الشفافية في الأجر	تدقيق المساواة في الأجر	حق طلب معلومات الأجر	
أيسلندا	عام وخاص	+25	خطة سياسة المساواة في الأجور بشأن الكيفية التي ستحقق من خلالها المنشأة سياسات المساواة. يجب مراجعة الخطة كل 3 سنوات.	يجب الحصول على شهادة المساواة في الأجور، بناء على قواعد وتوجيهات عامة (معيّار المساواة في الأجور) من هيئة حكومية مستقلة. ينبغي توفير تقرير الهيئة المختصة بإصدار الشهادات في حال فشل عملية التدقيق.	يجب عادة على الكادر الوظيفي تقديم دليل على عدم المساواة في مكان العمل، لكن في أيسلندا تكون جهة العمل مسؤولة عن تقديم أدلة على أن الكادر الوظيفي يتقاضى أجراً متساوياً عن العمل ذي القيمة المتساوية. يحق للعمالة أن تطلب من جهة العمل إبلاغها بالأجور والشروط التي وظفت بموجبها.	فرض غرامات على المنشآت التي لا تمتثل لالتزامات المساواة على أساس النوع الاجتماعي، بما في ذلك الحصول على اعتمادات/شهادات.
إيطاليا	عام وخاص	+50	يجب على المنشآت الإبلاغ عن فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي في قوائم العاملة وظروف العمل، مثل التوظيف، التدريب، الترقية، التسريح بهدف تقليل الكادر الوظيفي، والتقاعد، وغير ذلك من المعايير. يجرى تعبئة التقرير باتباع نموذج متاح عبر الموقع الإلكتروني لوزارة العمل والسياسات الاجتماعية.	تدقق الهيئات الوطنية تقارير الأجور على أساس النوع الاجتماعي للتأكد من صحتها. يمكن للمنشآت أن تطلب طوعاً الحصول على "شهادة المساواة على أساس النوع الاجتماعي"، التي تتضمن تقييماً لضمان استيفائها معايير معينة.	غير مطبق	فرض غرامات في حال عدم الامتثال لشرط الإبلاغ. وفي أكثر الحالات شدة، قد تجمد لسنة الإعانة الاجتماعية التي تتمتع بها المنشأة. كما تطبق حوافز (على الطلب الطوعي للحصول على الشهادة) مثل الخصم الضريبي.
ليتوانيا	خاص	+50/+20	يشترط على جهات العمل التي توظف أكثر من 20 شخصاً تقديم متوسط أجور الكادر الوظيفي بدون الكشف عن معلومات تشير إلى هوية العمالة التي تتقاضى الأجور، بحسب الفئة المهنية، والنوع الاجتماعي. ويجب على جهة العمل التي توظف أكثر من 50 شخصاً تبني ونشر برنامج أو سياسة لتكافؤ الفرص. لا ينظم القانون التفاصيل أو المحتوى الخاص بذلك.	غير مطبق	غير مطبق	لا ينص القانون صراحة على عقوبات في حالات عدم الامتثال. ومع ذلك، يمكن تقديم قضية نزاع عمالي جماعي بشأن الحقوق إلى هيئة النزاعات العمالية، أو هيئة أخرى لتسوية النزاعات، التي يمكن أن تفرض غرامة ضد عدم الامتثال.
لوكسمبورغ	خاص	+50	يجب على المنشآت أن تقدم إلى الجهات الممثلة للعمالة إحصاءات مصنفة بحسب الجنس عن التعيينات، الترقية، التنقلات، التسريح، الأجور، والتدريب.	توفر وزارة المساواة بين النساء والرجال أداة لجهات العمل لتحديد أسباب فجوات الأجور في هيكلها، فضلاً عن تيسير وضع خطة عمل لسد هذه الفجوات.	غير مطبق	في حال عدم إمكانية تبرير الفرق في الأجر بأسباب موضوعية، استناداً إلى اعتبارات قائمة على النوع الاجتماعي، يجوز تغريم جهة العمل.

الدولة	القطاع	عدد العمالة	تدابير الشفافية		الامتثال
			تقارير الشفافية في الأجر	تدقيق المساواة في الأجر	حق طلب معلومات الأجر
النرويج	عام وخاص	+20/+50	ينبغي للمؤسسات التي يتعين عليها إجراء التقييم المنتظم أن تدرج بياناً في التقرير السنوي للمنشأة، أو أي وثيقة عامة أخرى، بشأن حالة المساواة في المنشأة والعمل الذي اضطلعت به بشأن مكافحة التمييز.	يجب على جميع منشآت القطاعين العام والخاص التي توظف أكثر من 50 شخصاً، أو منشآت القطاع الخاص التي توظف أكثر من 20 شخصاً إنجاز تقييم لتحديد ما إذا كان يوجد تمييز أو أي عقبات أخرى لتحقيق المساواة، وهذا بناء على طلب منها شريك اجتماعي.	لا توجد أحكام محددة بشأن العقوبات المفروضة ضد المخالفات، إلا أن محكمة مناهضة التمييز تتخذ قرارات بشأن شكاوى محددة تتعلقها ضد التمييز والتحرش.
البرتغال	عام وخاص	غير مطبق/غير متوفر	يجب على المؤسسات المملوكة للدولة والعاملة في القطاع العام إعداد خطط سنوية للمساواة، بهدف تحقيقها في المعاملة والفرص بين الذكور والإناث. ينبغي إرسال خطط المساواة إلى لجنة المواطنة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي ولجنة المساواة في العمل والتوظيف. يجوز للجنة الأخيرة إصدار توصيات بشأن خطط المساواة للمنشآت ونشرها في موقعها الإلكتروني.	بعد تلقي المنشآت تقييمات الفروق في الأجور بين الذكور والإناث بحسب المهنة ومستوى التأهيل، تطلب مفتشية الخدمات في وزارة العمل، التضامن، والضمان الاجتماعي من المنشأة تقديم خطة لتقييم أي فروق في الأجور استناداً إلى المهام المحددة للوظيفة، وتطبيق معايير موضوعية لاستبعاد أي تمييز محتمل على أساس النوع الاجتماعي. ينبغي على المنشأة تنفيذ الخطة خلال السنة التالية، وبعد هذه الفترة يجب على المنشأة إبلاغ مفتشية الخدمات بنتائج الخطة، مع بيان الفروق المبررة في الأجور وتعديل أي فروق غير مبررة في الأجور.	يمكن للجهات الممثلة للعمال أن تطلب من لجنة المساواة في العمل والتوظيف إصدار رأي بشأن التمييز في الأجور على أساس الجنس فيما يتعلق بالعمل المتساوي أو العمل ذي القيمة المتساوية في المنشأة. يجب على جهة العمل، بمجرد إعلامها بالطلب، أن تقدم سياسة الأجور في المنشأة والمعايير المستخدمة لتحديد أجر مقدم/مقدمة الطلب والكادر الوظيفي كأساس للمقارنة.
إسبانيا	خاص	+50	بعد إجراء مراجعة للأجور، يجب على المنشآت وضع خطط لمعالجة أي فجوات على أساس النوع الاجتماعي.	يجب أن تدرج المنشآت عمليات تدقيق للمساواة في الأجور في خططها للمساواة. يعني ذلك أن المنشأة ملزمة بإجراء مراجعة لسياسة الأجور وفقاً للمعايير الواردة في التشريع، وبوضع خطة لتصحيح أي فجوات في الأجور تكتشف أثناء عملية المراجعة.	ينص المرسوم الملكي بشأن المساواة في الأجور بين الإناث والذكور على حق العمالة في الحصول على المعلومات. يجب على المنشآت وضع سجل للأجور يوثق أجور ومكافآت العمالة كافة. يمكن للعمالة الوصول إلى تلك البيانات من الجهات الممثلة للعمالة أو طرف نقابي.

الدولة	القطاع	عدد العمالة	تدابير الشفافية		الامتثال	
			تقارير الشفافية في الأجر	تدقيق المساواة في الأجر		حق طلب معلومات الأجر
سويسرا	عام وخاص	+100	غير مطبق	يجب على جهات العمل في القطاعين الخاص والعام التي توظف أكثر من 100 شخص إجراء تحليل وتدقيق داخليين للمساواة في الأجور كل أربع سنوات. ويجري تحليل المساواة في الأجور وفقاً لأسلوب علمي وبحسب القانون. توفر الدولة أداة التحليل القياسية (Logib). على جهات العمل في القطاع الخاص تدقيق تحليل المساواة في الأجور من قبل هيئة مستقلة.	غير مطبق	لكي تتمكن المنشأة من التقدم بطلب للحصول على عقود أو إعانات عامة، يجب أولاً أن تكون قد دقت امتثالها للمساواة في الأجور خلال السنوات الأربع السابقة. لا عقوبة لعدم الامتثال، إلا أن للامتثال أثر إيجابي على سمعة المنشأة.
المملكة المتحدة	عام وخاص	+250	يُطلب من المنشآت إنجاز تقرير ونشره في مواقعها الإلكترونية. يجب أن يتضمن التقرير إحصاءات عامة عن توزيع أجور الذكور والإناث في المنشأة.	غير مطبق	غير مطبق	لا توجد تدابير أو عقوبات محددة لعدم الامتثال للنظام، بالرغم من أن قانون المساواة يمنح صلاحيات لوزير الدولة. منح قانون المساواة 2010 وحقوق الإنسان صلاحيات إجراء تحقيقات، إصدار إشعارات بالعمل المخالف للقانون، وضع خطط عمل، إجراء تقييمات لواجبات القطاع العام، وإصدار إشعارات بامتثال القطاع العام لواجباته. قد يؤدي عدم الامتثال إلى غرامات.
الولايات المتحدة	عام وخاص	غير مطبق/غير متوفر	غير مطبق	كولورادو: قد تعتبر جهة العمل أنها تصرفت "بحسن نية" إذا أجرت تدقيقاً كاملاً للأجور في قواها العاملة، وبالتالي، وبالرغم أن تدقيق الأجور ليس إلزامياً، يشجع ذلك بصورة غير مباشرة على تدقيق الأجور.	يمنح قانون العمل في كاليفورنيا الأشخاص المرشحين للتوظيف الحق في معرفة الأجر عن الوظيفة أو مقياس الأجور.	كولورادو: يمكن فرض غرامات. بحسب قانون الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية، يحق للعمالة مقاضاة جهات العمل في حال انتهاك القانون.

4.3. ممارسات الدول

أستراليا

تقرير الشفافية في الأجور

يوجب القانون الأسترالي للمساواة على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل (2012) على جهات العمل في القطاع الخاص التي توظف 100 شخصاً أو أكثر «إعداد تقرير علني يتضمن معلومات بشأن جهة العمل ومؤشرات المساواة على أساس النوع الاجتماعي»¹². يرفع التقرير إلى وكالة المساواة على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل، وهي الجهة القانونية المسؤولة في أستراليا عن تعزيز وتحسين المساواة على أساس النوع الاجتماعي في أماكن العمل الأسترالية¹³. فيما يلي المؤشرات الستة للمساواة على أساس النوع الاجتماعي التي يتعين على جهات العمل الإبلاغ عنها¹⁴:

12. قانون المساواة على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل (2012)، قسم 13.

13. في القطاع العام، جدول/مقياس رواتب العمالة ضمن الخدمة المدنية معروف علناً.

14. قانون المساواة على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل (2012)، قسم 3.1.

- ◀ تركيبة القوة العاملة على أساس النوع الاجتماعي؛
- ◀ تركيبة هيئات الحوكمة على أساس النوع الاجتماعي؛
- ◀ المساواة في الأجور بين الذكور والإناث؛
- ◀ توافر منافع، شروط، وممارسات التوظيف بشأن ترتيبات عمل مرنة للكادر الوظيفي وبترتيبات عمل تدعم الكادر الوظيفي الذي لديه مسؤوليات أسرية أو مسؤوليات رعاية؛
- ◀ التشاور مع الكادر الوظيفي بشأن مسائل المساواة على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل؛
- ◀ أي مسألة أخرى يحددها الوزير/الوزيرة، بما في ذلك التحرش والتمييز على أساس الجنس.

لا تنشر معلومات شخصية أو متعلقة بالأجور التي يمكن أن تحدد الشخص المعني، ما لم يوافق خطياً. يجب على جهة العمل المعنية عند تقديم التقرير، أن تبين خطياً إلى وكالة المساواة على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل المعلومات التي تعتبر شخصية¹⁵.

سياسات واستراتيجيات الشفافية في الأجور

يجب على جهات العمل التي توظف 500 شخصاً أو أكثر الوفاء بالحد الأدنى من المعايير المحددة لإثبات التزامها بالمساواة على أساس النوع الاجتماعي. وعلى وجه التحديد يتعين على جهات العمل الكبرى إقرار سياسة أو استراتيجية رسمية في واحد على الأقل من المجالات التالية:

- ◀ تركيبة القوة العاملة (المساواة على أساس النوع الاجتماعي في التوظيف، الاحتفاظ بالكادر الوظيفي، إدارة الأداء، الترقيات، تخطيط تعاقب الكادر الوظيفي، التدريب والتطوير، وما إلى ذلك)؛
- ◀ إجراءات تحقيق المساواة في الأجور بين الذكور والإناث؛
- ◀ دعم الكادر الوظيفي الذي لديه مسؤوليات أسرية أو مسؤوليات رعاية؛
- ◀ التحرش والتمييز على أساس الجنس (أستراليا، وكالة المساواة على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل¹⁶).

يقدم الموقع الإلكتروني لوكالة المساواة على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل مصادر عن كيفية الوفاء بالتزامات الإبلاغ، مثل حاسبة الأجور، المسح المتعلق بالإبلاغ، وملف تعريف مكان العمل، وما إلى ذلك (أستراليا، وكالة المساواة على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل). تزود الوكالة أيضاً كل جهة عمل ذات صلة بتقرير معياري تحليلي لأداء جهات العمل المنافسة في مجال المساواة على أساس النوع الاجتماعي، مما يتيح لجهة العمل إدراك مجالات المساواة على أساس النوع الاجتماعي التي يمكن تحسينها في منشأتها. تكمن قوة نظام الشفافية في الأجور في أستراليا في مقارنة التقارير المعيارية التحليلية، وهي آلية تسمح لجهات العمل بمقارنة تقاريرها بشأن بالنوع الاجتماعي بتقارير المنشآت الأخرى في قطاعات مماثلة أو مشابهة، أو المنشآت الأخرى بحجم مماثل أو مشابه.

صندوق معلومات 5: فاعلية معززة عبر تقارير معيارية (أستراليا)

وفقاً للمعلومات المتاحة من خلال وكالة المساواة على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل، فإن مقارنة التقارير المعيارية التحليلية تشجع المنشآت على التصرف ومعالجة نتائج تحليلاتها. عام 2018، قام أكثر من نصف المنشآت التي أجرت تحليل فجوة الأجور واكتشفت فجوة في الأجور بإبلاغ النتائج التي توصلت إليها إلى المستوى التنفيذي ومستوى مجلس الإدارة. «المخرجات المحسنة للأجور على أساس النوع الاجتماعي أقوى بكثير للمنشآت التي تجمع بين إجراءات محددة للإنصاف في الأجور، مما يعزز فاعلية هذه الإجراءات مع المساءلة من خلال الإبلاغ إلى الإدارة التنفيذية ومجلس الإدارة في المنشأة» (أستراليا، وكالة المساواة على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل؛ BCEC 2018)

15. قانون المساواة على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل (2012)، قسم 13C.

16. 2014. Workplace Gender Equality (Minimum Standards) Instrument، قسم 5.

المشاركة والتواصل مع الجهات الممثلة للعمالة

يجب على جهات العمل إبلاغ التقارير وإتاحة الوصول إليها من قبل الكادر الوظيفي والمنظمات التي تمثله ويمكنها تقديم ملاحظات بشأن التقرير إلى وكالة المساواة على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل أو إلى جهة العمل.

التشاور مع الكادر الوظيفي بشأن مسائل المساواة على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل جزء من المؤشرات التي ينبغي تناولها في الإبلاغ الدوري.

الامتثال

قد تكشف وكالة المساواة على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل علنا عن فشل المنشأة بالوفاء بالتزامات القانون في موقعها الإلكتروني أو في صحيفة. قبل الكشف عن المعلومات، يجب على وكالة المساواة على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل تقديم إشعار مكتوب يشير إلى سبب الكشف ودعوة جهة العمل إلى الرد ببيان مكتوب.

النمسا

في النمسا، ينص القانون الفيدرالي للمساواة في المعاملة في القطاع الخاص على التزام بشأن المساواة والشفافية في الأجور في القطاع الخاص. أما القطاع العام، فينظم من خلال القانون الفيدرالي بشأن المساواة في المعاملة في المنطقة الفيدرالية، الذي ينص على الإبلاغ عن المساواة في الأجور على غرار المنصوص عليه بشأن القطاع الخاص¹⁷.

ينص القانون الفيدرالي للمساواة في المعاملة في القطاع الخاص على وجوب أن تنشر المنشآت التي توظف أكثر من 150 شخصا تقارير عن توزيع الأجور بين الذكور والإناث كل سنتين¹⁸. ينبغي أن يتضمن التقرير ما يلي:

- ◀ عدد الذكور والإناث في مختلف تصنيفات الوظائف، الفئات، أو المجموعات المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية أو في تصنيف فئة المنشأة؛
- ◀ عدد الذكور والإناث في مختلف تصنيفات أو فئات الوظائف على النحو الوارد سابقا، مع مراعاة الأقدمية؛
- ◀ متوسط الأجور السنوية أو متوسط أجور الكادر الوظيفي في مجموعات التصنيف، موزعة بحسب النوع الاجتماعي.

المعلومات الواردة في التقرير لا تكشف هويات العمالة، والتقرير نفسه سري. يجب تقديم التقرير إلى مجلس العمالة المركزي أو لجان العمل. يمكن للهيئات الممثلة للعمالة أن تطلب معلومات عن التقرير، وهي مسؤولة عن تقديم المعلومات ذات الصلة للعمالة.

صندوق معلومات 6: حاسبة أجور عبر الإنترنت (النمسا)

عام 2019، حدثت الوزارة الفيدرالية للشؤون الاجتماعية [حاسبة الأجور عبر الإنترنت](#) لدعم المنشآت في تقديم تقارير الأجور وتوفير معلومات عنها على المستوى الإقليمي أو على مستوى القطاع. تحدد حاسبة الأجور عبر الإنترنت متوسط إجمالي الأجور الشهرية ومتوسط فجوة الأجور. تجمع البيانات من ضرائب الأجور، ومؤسسات الضمان الاجتماعي، إضافة إلى تعداد جزئي.

17. قانون المساواة على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل (2012)، قسم ١٩D، فقرات 2-4.

18. القانون الفيدرالي للمساواة في المعاملة في القطاع الخاص، قسم 11a.

تقييم الأثر

وفقاً لبحث أجرته المؤسسة الأوروبية لتحسين ظروف المعيشة والعمل عام 2018، قدمت منشآت نمساوية كثيرة الحد الأدنى من المعلومات التي يتطلبها القانون في تقرير الشفافية في الأجور، بالرغم من أن بعض المنشآت تجاوزت هذا (المؤسسة الأوروبية لتحسين ظروف المعيشة والعمل 2018). من بين جميع تقارير الشفافية في الأجور، لم تفرق 55% بين التوظيف بدوام كامل والتوظيف بدوام جزئي، لكن بعد طلب من جهة ممثلة للعمالة، أضافت 16% من المنشآت هذه المعلومات. بالمثل، لم تقدم 39% من المنشآت تصنيفاً لمستوى مجالات الوظائف، لكن هذا التصنيف ارتفع إلى 50% بعد تقديم طلبات محددة. وفقاً لمسح لجهات ممثلة لكوادر وظيفية، أشارت 54% منها إلى ردود فعل إيجابية من جهات العمل تجاه تجميع تقرير الشفافية في الأجور؛ 23% أبدت استعداداً للتعامل مع أو تحليل فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي؛ 21% من جهات العمل أبدت استعداداً لاتخاذ تدابير محددة على أرض الواقع (AK; ÖGB 2014).

وجدت ورقة نقاشية صدرت عام 2020 من قبل مركز الأبحاث التعاوني أن الشفافية في الأجور في النمسا لم يكن لها أي تأثير على أجور الذكور أو الإناث، وبالتالي لم تكن فعالة في سد فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي (Gulyas; Seitz; Sinha 2020). بما أن البحث الذي أجري في بلدان أخرى وجد عموماً أن تشريعات الشفافية في الأجور قللت من فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي، لاحظ فريق التأليف أن سياسة النمسا في الحفاظ على سرية/خصوصية تقرير الشفافية في الأجور كان يمكن أن يكون لها تأثير. إضافةً إلى ذلك، فإن سياسة النمسا في عدم مطالبة المنشآت بتصحيح الاختلالات في الأجور بين الذكور والإناث أصبحت موضع تساؤل.

الامتثال

تتبع النمسا نهجاً ميسراً في تنظيم الشفافية في الأجور. لا ينص القانون على عقوبات أو جزاءات لعدم الامتثال، أو آلية للرقابة على العملية، أو إجراءات إذا كشف التقرير عن فجوة في الأجور على أساس النوع الاجتماعي. ومن المثير للاهتمام أن مكتب الإحصاءات للاتحاد الأوروبي وجد لدى النمسا واحدة من أعلى فجوات الأجور على أساس النوع الاجتماعي في الاتحاد الأوروبي، بنسبة 18.9% من متوسط إجمالي الأجور في الساعة، مقارنة بمتوسط 13% للاتحاد الأوروبي - 27.

لكن بحسب القانون، إذا وقع انتهاك للحق في المساواة في المعاملة (أي التمييز على أساس النوع الاجتماعي)، فإن أي كادر وظيفي من الجنس الآخر يؤدي عملاً ذي قيمة متساوية أو عملاً بأجر أقل، فإن لهذا الكادر الوظيفي الحق في الحصول على الفرق في الأجور، فضلاً عن التعويض عن الأضرار الشخصية¹⁹.

بلجيكا

تقرير الشفافية في الأجور

يتطلب قانون فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي (2012) من منشآت القطاع الخاص في بلجيكا أن تشير في حساباتها السنوية إلى معلومات «التوازن الاجتماعي» مصنفة حسب النوع الاجتماعي، بما في ذلك متوسط ساعات العمل، متوسط تكاليف العمل، متوسط معلومات العقود، وفرص التدريب. تقدم الحسابات السنوية من خلال تطبيق «الرصيد المركزي» للبنك الوطني البلجيكي²⁰ الذي يتيح هذه المعلومات للجمهور²¹. تشمل المعلومات ما يلي:

- ◀ متوسط عدد الكادر الوظيفي العامل بدوام كامل وبدوام جزئي ومجموع القوة العاملة، معبرا عنه بما يعادله بدوام كامل.
- ◀ عدد ساعات عمل الكادر الوظيفي العامل بدوام كامل والكادر الوظيفي العامل بدوام جزئي ومجموع ساعات العمل.
- ◀ تكاليف الكادر الوظيفي العامل بدوام كامل والكادر الوظيفي العامل بدوام جزئي ومجموع تكاليف الكادر الوظيفي.
- ◀ مجموع العلاوات الممنوحة إضافة إلى الأجور.

19. القانون الفيدرالي للمساواة في المعاملة في القطاع الخاص، قسم 1202.

20. أنشأ البنك الوطني البلجيكي تطبيقاً يسمى «Centrale des bilans» ويمكن للمنشآت تعبئة النموذج في التطبيق. في النموذج الموحد لملء الحسابات السنوية، يشير قسم C6 إلى «التوازن الاجتماعي».

21. المادة 4 من قانون الفجوة في الأجور على أساس النوع الاجتماعي، 2012، المكمل للمادة 91، النقطة ب «التقرير الاجتماعي»، 1، 17/3 من المرسوم الملكي المؤرخ 30 كانون الثاني/يناير 2001 الذي ينفذ قانون الشركات.

يوفر المعهد البلجيكي للمساواة بين الإناث والذكور قائمة مرجعية حيادية تجاه النوع الاجتماعي لتقييمات الوظائف وتصنيفاتها تستخدم كمعيار لتقييم الحيادية تجاه النوع الاجتماعي في تصنيفات الوظائف. صممت تقارير تحليل الأجور لتكون بمثابة أساس للحوار الاجتماعي داخل المنشأة دون تقديم بيانات فردية (بلجيكا، مجلس العمل الوطني، 2020). يجب حماية سرية/خصوصية معلومات الأجور التي تقدمها جهة العمل. تستخدم المنشآت التي توظف 50-100 شخصا نموذجاً مختصراً، بينما تحتاج المنشآت التي توظف أكثر من 100 شخص إلى استخدام النموذج الكامل.²²

يجري الإبلاغ عن معلومات الأجور مصنفة بحسب جنس الكادر الوظيفي وموزعة على النحو التالي:

- ◀ مستوى الوظيفة حسب فئات الوظائف المذكورة في نظام تصنيف الوظائف المطبق على المنشأة، أو في حال عدم القيام بهذا، وفق التصنيفات المتبقية للكادر الوظيفي العامل، يستخدم كادر الإدارة التنفيذية والكادر الإداري؛
- ◀ الأقدمية التي اكتسبها الكادر الوظيفي في المنشأة؛
- ◀ مستوى تأهيل أو تدريب الكادر الوظيفي، وفقاً لمستوى التعليم المكتسب؛
- ◀ الرواتب والعلاوات المباشرة (بالنسبة للكادر الوظيفي العامل بدوام جزئي، يعبر عنها بما يعادلها بدوام كامل)؛
- ◀ مساهمات جهات العمل في التأمين الإضافي الذي يزيد عما يتطلبه القانون؛
- ◀ مجموع الاستحقاقات الإضافية الأخرى، بالإضافة إلى الأجور، التي منحت للكادر الوظيفي أو لمجموعة فرعية من الكادر الوظيفي (بلجيكا، الهيئة الفيدرالية للتوظيف في الخدمة العامة، العمل، والحوار الاجتماعي).

على جهة العمل أن تذكر في التقرير أيضاً ما إذا كانت القائمة المرجعية الحيادية تجاه النوع الاجتماعي في تقييم الوظائف وتصنيفها قد استخدمت عند وضع هيكل الأجور.²³

مجلس العمل

يجب إبلاغ تقرير تحليل الأجور إلى مجلس العمل، أو، في حال عدم وجوده، إلى طرف نقابي يتأكد من تقرير المنشأة ويحدد مع جهة العمل ما إذا كانت المنشأة تتبع سياسة أجور حيادية تجاه النوع الاجتماعي. إذا تبين أن المنشأة تخلو من سياسة للأجور حيادية تجاه النوع الاجتماعي، تنفذ خطة عمل لتحقيق هذه السياسة. بناء على طلب مجلس العمل أو الطرف النقابي، يمكن لأي منشأة توظف في المتوسط 50 شخصاً على الأقل أن تعين طرفاً وسيطاً من الكادر الوظيفي لوضع خطة عمل لتطبيق هيكل أجور حيادي تجاه النوع الاجتماعي في المنشأة.

صندوق معلومات 7: إدراج فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي في مستويات الحوار الاجتماعي (بلجيكا)

تضع الأنظمة البلجيكية واجب إدراج مسألة فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي في جميع مستويات الحوار الاجتماعي (المهنة، القطاع، المنشآت). يجب إدراج الفجوة في الأجور وتطورها وتدابير مكافحتها في برنامج أعمال المفاوضات نصف السنوية للاتفاقية المهنية المشتركة¹. على المستوى القطاعي، ينص القانون على أن تجعل اللجان المشتركة المؤلفة من الأطراف الممثلة لجهات العمل وللعمالة نظم تصنيف الوظائف المدرجة في اتفاقيات المفاوضات الجماعية حيادية تجاه النوع الاجتماعي. بمجرد أن تتوصل اللجنة المشتركة إلى اتفاق جماعي بشأن تصنيفات الوظائف، ينبغي تقديم الاتفاق إلى الهيئة الفيدرالية للتوظيف في الخدمة العامة، العمل، والحوار الاجتماعي، التي تقيم ما إذا كانت التصنيفات حيادية تجاه النوع الاجتماعي في مدة لا تتجاوز 18 شهراً. إذا اعتبر نظام التصنيف غير حيادي تجاه النوع الاجتماعي، تمنح الأطراف المعنية مدة 24 شهراً من تاريخ الإشعار لمعالجة المسألة².

1. يتفاوض الشركاء الاجتماعيون من القطاع الخاص في بلجيكا كل سنتين على الصعيد الوطني حول الاتفاقية المهنية المشتركة بشأن تطور الأجور، تخفيض مساهمات جهات العمل، ومستوى الفوائد الاجتماعية (بلجيكا، معهد المساواة بين النساء والرجال 2021).

2. المادة 6.1 من قانون فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي 2012. (بلجيكا، معهد المساواة بين النساء والرجال).

22. المرسوم الوزاري الذي يحدد النموذج كأساس لتقرير تحليل هيكل أجور الكادر الوظيفي. نشرت النماذج بموجب مرسوم وزاري في الجريدة الرسمية الصادرة في 15 أيار/مايو 2014.

23. يوفر المرسوم الوزاري 2014 Arrete Salarial، في ملحق 2 موقعاً الكترونياً لتعبئة القائمة المرجعية.

الامتثال

أدخلت بلجيكا عام 2013 قسماً في قانون العقوبات الاجتماعي يسمح بعقوبات من المستوى 2 ضد عدم تقديم تقرير تحليلي عن هياكل أجور العمالة وكذلك ضد عدم إبلاغ التقرير لمجلس العمالة أو الأطراف النقابية العمالية²⁴. ينص قانون العقوبات الاجتماعي على أن عقوبة من المستوى الثاني تتألف إما من غرامة جنائية تتراوح من 50 يورو إلى 500 يورو، أو غرامة إدارية تتراوح من 25 يورو إلى 250 يورو²⁵.

صندوق معلومات 8: تقارير تحليل الأجور قبل فرض جزاءات (بلجيكا)

قبل عام 2013، لم يكن القانون البلجيكي يفرض عقوبات ضد المنشآت التي لا تمثل لمتطلبات الإبلاغ عن تحليل الأجور. وفقاً للمعهد البلجيكي للمساواة بين النساء والرجال، كان ذلك واضحاً في عدة مجالات في القانون. فعلى سبيل المثال، ربح نماذج الموازنات الاجتماعية عبثاً بصورة سيئة أو غير كاملة، أو بمعلومات غير صحيحة متعمدة، مصنفة حسب الجنس. كثيراً ما قدمت المعلومات كما لو أن الفجوة في الأجور على أساس النوع الاجتماعي غير موجودة، وهو أمر غير واقعي عملياً. وفي الوقت الذي أشار فيه البنك الوطني إلى أخطاء جهات العمل المعنية واستبعد المعلومات غير السليمة من إحصاءاته، لم يكن لدى البنك سلطة إضافية لتطبيق عقوبات بهدف تحقيق إجراءات تصحيحية.

المصدر: المعهد البلجيكي للمساواة بين النساء والرجال 2021.

كندا

تقرير الإنصاف في التوظيف وخطة الإنصاف في الأجور

يطبق **القانون الكندي للإنصاف في التوظيف، 1995** على أماكن العمل الخاضعة للتنظيم الفيدرالي، بما في ذلك القطاعين العام والخاص الفدراليين²⁶. يهدف القانون إلى تعزيز المساواة في مكان العمل، ويركز على أربع مجموعات من العمالة المحرومة، يشار إليها باسم «المجموعات المحددة»، وتمثل الجماعات السكانية الأصلية، الأشخاص ذوو الإعاقة، الإناث، الأقليات الظاهرة²⁷.

يجب على جهات العمل إعداد خطة للإنصاف تشمل الأنشطة التي ستقوم بها لتعزيز المساواة؛ السياسات التي تطبق عند توظيف وترقية الأشخاص من المجموعات الأربع المحددة والاحتفاظ بهم؛ ووضع جدول زمني لتنفيذ هذه الأنشطة والسياسات²⁸. كل جهة عمل ملزمة بإبلاغ العمالة بالتدابير المنفذة أو من المقرر تنفيذها لتطبيق خطة الإنصاف في التوظيف. جهة العمل ملزمة بالتشاور مع الجهات التي تمثل العمالة أو أطراف المفاوضة الجماعية بشأن المساعدة التي يمكنها تقديمها في وضع و/أو تنفيذ و/أو إبلاغ الخطة إلى العمالة²⁹. يجب على جهات العمل والكادر الوظيفي التعاون طوال عملية تنفيذ خطة الإنصاف.

يتعين على كل جهة عمل في القطاع الخاص أن تقدم إلى وزارة العمل تقريراً سنوياً عن الإنصاف في التوظيف يتضمن تحليلاً للمجموعات الأربع المحددة. ويجب أن يتضمن التقرير معلومات عن القطاع الذي يعمل فيه الكادر الوظيفي؛ فئاته المهنية؛ نطاقات أجوره؛ درجة تمثيله، بما في ذلك ضمن المجموعات المحددة؛ وعدد الأشخاص الذين وظفتهم، رقتهم أو أنهت أعمالهم جهة العمل³⁰. لتسهيل ذلك الالتزام، أنشأت الحكومة الكندية أداة عبر الإنترنت تسمى نظام إدارة معلومات الإنصاف في مكان العمل³¹.

في كانون الثاني/يناير 2021، دخل حيز التنفيذ تعديل تشريعي في قانون الإنصاف في التوظيف يتطلب من جهات العمل تضمين معلومات عن إجمالي فجوة الأجور في تقاريرهم السنوية عن الإنصاف في التوظيف مع تركيز على المجموعات الأربع المحددة. تنطبق هذه التدابير على جهات العمل في القطاع الخاص المنظمة فيدرالياً والتي توظف 100 شخص أو أكثر (كندا، إدارة التوظيف والتنمية الاجتماعية 2020)

24. Law of 12 July 2013 Modifying Legislation Related to Combating the Pay Gap between Men and Women.

25. قانون العقوبات الاجتماعي، مادة 101.

26. تحدد الأقسام 4-6 نطاق هذا القانون.

27. بخلاف الجماعات السكانية الأصلية، تعني الأقلية الظاهرة في كندا الأشخاص من غير العرق القوقازي، أو الأشخاص غير البيض لوناً.

28. قانون الإنصاف في التوظيف، قسم 10.

29. قانون الإنصاف في التوظيف، قسم 15.

30. قانون الإنصاف في التوظيف، قسم 18.

31. نظام إدارة معلومات الإنصاف في مكان العمل.

في آب/أغسطس 2021، دخل **قانون الإنصاف في الأجور** حيز التنفيذ. تدعم **أنظمة الإنصاف في الأجور** تنفيذ قانون الإنصاف في الأجور لضمان أن الكادر الوظيفي في أماكن العمل المنظمة فيدراليا والتي توظف 10 أشخاص أو أكثر يحصل على أجر متساو عن العمل ذي القيمة المتساوية (كندا، إدارة التوظيف والتنمية الاجتماعية 2021). يتعين على جهات العمل إقرار خطة للإنصاف في الأجور وتحديثها دوريا، ولدى وضعها يجب على هذه الجهات:

- ◀ تحديد مختلف فئات الوظائف المكونة من مناصب وظيفية في أماكن العمل؛
- ◀ تحديد ما إذا كانت كل فئة وظيفية يغلب على تكوينها الإناث أو الذكور، أو حيادية تجاه النوع الاجتماعي؛
- ◀ تحديد قيمة العمل لكل فئة وظيفية يغلب على تكوينها الإناث أو الذكور؛
- ◀ حساب مدفوعات وتعويضات كل فئة وظيفية يغلب على تكوينها الإناث أو الذكور؛
- ◀ مقارنة المدفوعات والتعويضات بين فئات العمل التي يغلب على تكوينها الإناث أو الذكور في العمل ذي القيمة المتساوية أو القابل للمقارنة (كندا، حكومة كندا).

بمجرد إقرار الخطة، يجب على جهات العمل زيادة مدفوعات وتعويضات أي فئات وظيفية يغلب على تكوينها الإناث وتحصل على أجور أقل من نظرائهن من الذكور، مع خطط هذه الجهات كل خمس سنوات.

صندوق معلومات 9: تدقيق الامتثال من قبل مفوضية حقوق الإنسان (كندا)

تتولى المفوضية الكندية لحقوق الإنسان، التي تقوم بتدقيق الامتثال، مسؤولية إنفاذ الالتزام الذي يفرضه قانون الإنصاف في التوظيف على جهات العمل¹. تختار المفوضية جهات العمل التي ستخضع للتدقيق وفقا لتأثيرها المحتمل على نتائج الإنصاف في التوظيف، وتركز على المنشآت التي توظف أكثر من 500 شخصا. تبلغ جهات العمل التي ستخضع للتدقيق خطيا، ويطلب من كل منها تقديم آخر تحليل أجرته للقوى العاملة. بمجرد تقييم تحليلات القوى العاملة من قبل المفوضية، يمكنها إما إصدار تقرير عن حالة الإنصاف في التوظيف، أو يمكنها الاستمرار في التقييم بطلب مزيد من المعلومات إذا لم تكن نتيجة التقييم إيجابية. يجوز للمفوضية إصدار توجيهات في حالات عدم الامتثال، وتستطيع أن تطلب من رئيس/رئيسة مجلس الإدارة إنشاء محكمة مراجعة إنصاف التوظيف، التي يمكنها إنفاذ قرارات المفوضية إذا كانت المحكمة متفقة معها. وفقا لقانون الإنصاف في التوظيف، تتمتع أوامر محكمة مراجعة إنصاف التوظيف بنفس قوة أوامر المحكمة الفيدرالية، وهو قابل للإنفاذ بنفس الطريقة². فيما يتعلق بقانون الإنصاف في الأجور، لمفوض/مفوضة الإنصاف في الأجور سلطة إجراء تدقيق الامتثال وإصدار الأوامر إلى جهات العمل بالامتثال. ويجوز فرض عقوبات تصل إلى 50,000 دولار كندي. يمكن للكادر الوظيفي، أطراف المفاوضة الجماعية، وجهات العمل تقديم شكاوى إلى مفوض/مفوضة الإنصاف في الأجور، وقد تحال هذه الشكاوى إلى محكمة حقوق الإنسان الكندية (Kirkness 2021)

1. قسم 22.1 من قانون الإنصاف في التوظيف
2. قسم 31.1 من قانون الإنصاف في التوظيف

تشيلي

الكشف عن بيانات الأجور

في تشيلي، تجري حاليا مناقشة مشروع قانون في البرلمان³² يهدف إلى وضع تدابير للشفافية لضمان امتثال المنشآت للإنصاف في الأجور. يتضمن مشروع القانون مادة توجب على المنشآت الخاصة التي توظف أكثر من 200 شخص أن تنشر كل ستة أشهر سجلات للأجور بدون معلومات العمالة التي تتقاضاها، مصنفة بحسب الوظيفة وموزعة بحسب النوع الاجتماعي. ويجب على المنشآت التي توظف 50 شخصا أو أكثر إجراء مسوحات سنوية لفجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي. ينبغي نشر المعلومات في المواقع الإلكترونية للمنشآت وإرسالها بالوسائل الإلكترونية إلى مديرية العمل.

الامتثال

تتراوح غرامة عقوبة عدم الامتثال للقانون بين 100-1,000 وحدة ضريبية شهرية. علاوة على ذلك، إلى أن تتخذ إجراءات تصحيحية لتحقيق الإنصاف في الأجور، يجوز استبعاد المنشأة المخالفة من التعاقد مع إدارة الدولة، بموجب شروط قانون أسس العقود الإدارية للتزويد وتقديم الخدمات.

32. Proyecto de ley busca fijar medidas de transparencia para que las empresas cumplan con la igualdad de remuneraciones.

الدنمارك

تقرير الشفافية في الأجور أو الكشف عن بيانات الأجور

يركز التشريع الدنماركي بشأن الشفافية في الأجور على منشآت القطاع الخاص التي توظف 35 شخصا أو أكثر³³. المنشآت في قطاعات الزراعة، البستنة، التحريج/التشجير، المسمكات، معفية من الالتزامات بشأن المعلومات والتقارير الإحصائية.

يسمح لجهات العمل في الدنمارك بالاختيار بين تقديم إحصاءات سنوية عن الأجور مصنفة على أساس النوع الاجتماعي وفقاً لقوانين التصنيف المهني، أو إبرام اتفاقية مع الكادر الوظيفي لإعداد تقارير عن الأجور كل ثلاث سنوات³⁴. تختار غالبية المنشآت تقديم إحصاءات سنوية مصنفة على أساس النوع الاجتماعي بدلا من إعداد تقارير. بعد تقديم إحصاءات الأجور، تتلقى جهات العمل ملخصا لفجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي من مؤسسة إحصاءات الدنمارك. للكادر الوظيفي الحق في الحصول على معلومات عن قانون التصنيف المهني (NIKK 2020, 7)

يجب أن يتضمن التقرير وصفا لأحكام وشروط تحديد أجور الذكور والاناث، المبادرات المحددة بشأن المساواة في الأجور، إجراءات متابعة المبادرات أو الخطط. يقدم التقرير والإحصاءات إلى الكادر الوظيفي ويلزم مراعاته في الاتفاقية الجماعية للمنشأة.

صندوق معلومات 10: قياس الأثر على تدابير الشفافية في الأجور (الدنمارك)

وفقا لدراسة أجراها المركز الوطني الدنماركي للبحوث الاجتماعية شملت 740 منشأة، جمعت 30% فقط من هذه المنشآت إحصاءات عن الأجور على أساس النوع الاجتماعي أو أصدرت تقارير عن الشفافية في الأجور. وقالت نحو 50% من المنشآت غير الممثلة إنها ليست على علم بالتزاماتها، بينما لم تكن 25% من المنشآت على علم بأنها مدرجة في الواقع ضمن مجموعة المنشآت التي يجب أن تقدم تقارير عن الأجور. وأشارت غالبية المنشآت إلى عدم وجود فجوة أجور على أساس النوع الاجتماعي فيها. أما المنشآت الممثلة، فاقترنت معلوماتها المقدمة على الحد الأدنى من المتطلبات القانونية. تفاوتت تعريفات الأجر التي استخدمتها المنشآت بصورة كبيرة بحسب فترة الأجور (الأجر بالساعة، اليوم، وما إلى ذلك)، الإدماج، أو عدم التغيب، وعوامل أخرى.

المصدر: Holt; Larsen 2011

الامتثال

يجوز معاقبة المنشآت غير الممثلة لالتزام الشفافية في الأجور بغرامة وقد تكون مسؤولة جنائياً بموجب قواعد القانون الجنائي³⁵.

فنلندا

تدقيق المساواة في الأجور

القانون الفنلندي بشأن المساواة بين النساء والرجال (رقم 1986/609)، المعدل عام 2016، يطبق على جهات العمل في القطاعين الخاص والعام، ويضمن للعمالة الحق في الحصول على معلومات عن الأجور وشروط التوظيف، من خلال جهات ممثلة للعمالة أو أطراف تمثل النقابات المحلية، إذا كانت المعلومات تشير إلى شخص واحد فقط، فإن الكشف عنها يتطلب موافقة شخصية من هذا الشخص. يسمح للجهات الممثلة للعمالة أو الأطراف الممثلة للنقابات المحلية بالوصول إلى معلومات الأجور لمجموعة من الكادر الوظيفي «إذا وجد سبب للاشتباه في التمييز في الأجور على أساس النوع الاجتماعي»³⁶.

الحق في الحصول على معلومات ليس إشكالية في فنلندا نظرا إلى أن الشفافية في الأجور جزء لا يتجزأ من النظام القانوني، وأن المعلومات الضريبية تنشر علنا سنويا. بالتالي، فإن تلك المعلومات مكشوفة بالفعل بصورة غير مباشرة (Whiting 2018).

يجب على جهات العمل التي توظف 30 شخصا أو أكثر إعداد خطط للمساواة على أساس النوع الاجتماعي لوضع الأجور وغيرها من شروط التوظيف، والتي تشكل الأساس في تنفيذ تدابير المساواة على أساس النوع الاجتماعي. تعد الخطة بالتعاون مع أطراف منتخبة تمثل العمالة، جهات ممثلة للصحة، أو غيرها من الجهات التي يعينها الكادر الوظيفي ممثلة له³⁷.

33. القانون الموحد رقم 2019/156 للمساواة في أجور الرجال والنساء.

34. القانون الموحد رقم 899/2008 للمساواة في أجور الرجال والنساء، قسم 5(a)(4).

35. القانون الموحد للمساواة في أجور الرجال والنساء، قسم 6b.

36. قانون المساواة بين النساء والرجال (رقم 1986/609)، المعدل بقانون رقم (2016/915)، قسم 9.

37. قانون المساواة بين النساء والرجال (رقم 1986/609)، الدال على حيز التنفيذ بموجب قانون (رقم 2014/1329)، قسم 6a.

تلتزم جهات العمل بإجراء عمليات تدقيق للأجور أو مسح (مدرجة في خطة المساواة) بغرض التأكد من عدم وجود فروق غير مبررة في الأجور على أساس النوع الاجتماعي. وهذا يعني تحليل بيانات الأجور مفصلة حسب النوع الاجتماعي عبر مجموعات مماثلة من الكادر الوظيفي. إذا كان تحليل مجموعات الكادر الوظيفي الآخرين، المصنفة باستخدام معايير موضوعية تكشف عن اختلافات في الأجور بين الإناث والذكور يجب على جهة العمل أن تحلل سبب وأسباب هذه الاختلافات³⁸. يجب أن تتضمن خطة المساواة تقييماً لحالة العمل في مكان العمل، تدابير تعزيز المساواة على أساس النوع الاجتماعي، ومراجعة خطة المساواة السابقة لتحديد مستوى تنفيذها وإنجازها.

يحظر القيام بأفعال انتقام ضد الكادر الوظيفي الذي يمارس حقه بموجب القانون، ونعتبر مثل هذه الأفعال تمييزاً³⁹. إذا كان بإمكان شخص ما في محكمة قانونية إثبات وقوع تمييز بسبب وجود أدلة ظاهرة من الوهلة الأولى بناء على الوقائع، فإن عبء الإثبات يتحول إلى الطرف المدعى عليه (أي جهة العمل).

صندوق معلومات 11: قياس الأثر على تدابير الشفافية في الأجور (فنلندا)

وفقاً للمؤسسة الأوروبية لتحسين ظروف المعيشة والعمل (2018)، سجل معدل امتثال جهات العمل الفنلندية لقانون المساواة بين النساء والرجال نسبة 50%-67%، مبيناً أن منشآت القطاع العام أكثر امتثالاً من منشآت القطاع الخاص (77% مقابل 60% على التوالي). أجرت وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة دراسة مسحية مع 800 من مديري/مديرات الموارد البشرية وجهات ممثلة للكادر الوظيفي لتقييم تأثير قانون المساواة. أشار نحو 73% من مديري/مديرات الموارد البشرية إلى أن عمليات تدقيق المساواة في الأجور مفيدة لتحقيق المساواة في مكان العمل. ولاحظ 56% من مديري/مديرات الموارد البشرية أن الفروق في الأجور بين الذكور والإناث قد اكتشفت خلال عمليات التدقيق. يلزم القانون الفنلندي المنشآت باتخاذ إجراءات إيجابية لسد أي فجوة أجور على أساس النوع الاجتماعي تكتشف في تدقيق الأجور. استخدمت نحو 25% من المنشآت معلومات عمليات التدقيق لمراجعة وصف الوظائف وأو تعديل الأجور، بينما حققت حوالي 20% من المنشآت في فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي، وأصلحت أقل من 10% من المنشآت أنظمة أجورها (Uosukainen 2010)

الامتثال

يتناول قانون فنلندا للمساواة بين النساء والرجال التمييز بوجه عام، ولا يقتصر على مكان العمل فحسب. لا توجد عقوبات محددة لعدم الامتثال لخطة المساواة أو لعمليات تدقيق الأجور أو المسح؛ لكن توجد عقوبات ضد الممارسات التمييزية.

فرنسا

تقرير الشفافية في الأجور

تبنت الحكومة الفرنسية قانون حرية اختيار المستقبل المهني 2018، الذي يتضمن تدابير ترمي إلى إزالة الفجوة الأجور بين الإناث والذكور في مكان العمل. قدمت الحكومة نظاماً آخر في القطاع العام في آب/أغسطس 2019. يوجب قانون 2018 على المنشآت وضع هدف القضاء على فجوة الأجور بين الإناث والذكور.

صندوق معلومات 12: مؤشر المساواة في الأجور (فرنسا)

في منشآت القطاع الخاص التي توظف 50 شخصاً أو أكثر وفي جميع منشآت القطاع العام، يجب على جهة العمل نشر مؤشر المساواة في الأجور كل عام إلى جانب التدابير المعتمدة لسد أي فجوة في الأجور، وفقاً للنماذج والمنهجية التي حددها مرسوم عام 2019. أقر المرسوم، الصادر عن وزارة العمل، التوظيف والشمول الاقتصادي في كانون الثاني/يناير 2019، نظام نقاط لحساب درجة المنشأة ضمن مؤشر المساواة في الأجور، والذي يتكون من العوامل التالية²:

- ◀ فجوة الأجور بين الإناث والذكور، مع مراعاة متوسط أجور الإناث والذكور حسب الفئة العمرية وفئة العمل المماثلة؛
- ◀ الفروق في معدلات زيادة الأجور الفردية بين الإناث والذكور؛

38. القانون رقم 1986/609، قسم 6b.

39. القانون رقم 1986/609، القسم 8a.

الفجوات في معدلات الترقية بين الإناث والذكور؛

النسبة المئوية للكادر الوظيفي الحاصل على زيادات في الأجور خلال السنة التالية بعد العودة من إجازة الأمومة؛

عدد الكادر الوظيفي ناقص التمثيل من حيث النوع الاجتماعي من بين أصحاب/صاحبات الدخل العشرة الأوائل في المنشأة.

يجب على المنشآت التي توظف 50-250 شخصا معالجة أربعة فقط من العوامل الخمسة، باستثناء العامل الثالث، بينما يجب على المنشآت التي توظف أكثر من 250 شخصا أن تأخذ جميع العوامل الخمسة في الاعتبار. أنشأت وزارة العمل، التوظيف والشمول الاقتصادي نظام دعم للمنشآت، مع حاسبة لقياس الدرجة التي تسجلها المنشأة. ويجب نشر المؤشر على الموقع الإلكتروني للمنشأة، إدماجه في قاعدة البيانات الاقتصادية والاجتماعية، وإرساله إلى اللجنة الاجتماعية والاقتصادية. كما يجب إرساله إلى الجهات التي تمثل العمالة وإلى وزير العمل.³

1. قانون رقم 771-2018، مادة 104، التي تعدل الفصل الثاني وأحكام أخرى في قانون العمل الفرنسي.
2. مادة 1 من المرسوم رقم 15-2019، التي تضيف مادة D.1142-2 إلى قانون العمل.
3. مادة 1 من المرسوم رقم 15-2019، التي تضيف المادتين D.1142-4 + D.1142-6 إلى قانون العمل.

الامتثال

يعمل مؤشر المساواة في الأجور على مقياس من 0 إلى 100 نقطة، وتمثل 100 نقطة عدم وجود فجوة أجور على أساس النوع الاجتماعي في المنشأة. تمنح المنشآت التي لا تصل إلى 75 نقطة فترة سماح لثلاث سنوات للوصول إلى هذا الحد الأدنى من متطلبات النقاط. عند انتهاء فترة السماح، قد تخضع المنشأة لعقوبة تصل إلى 1% من مجموع ما تدفعه من أجور.

فرض **مرسوم** صدر في 2021 على المنشآت التزاما إضافيا بالنشر على مواقعها الإلكترونية النتيجة الإجمالية التي حصلت عليها والنتائج التي حققتها لكل مؤشر. كذلك، يجب على المنشآت التي تستفيد من خطة التحفيز الاقتصادي المنفذة لمعالجة تبعات جائحة كوفيد-19 وحققته درجة أقل من 75 نقطة في المؤشر أن تحدد وتنشر أهدافها فضلا عن تدابير التصحيح ومنها المتعلقة بالأجور (Smith-Vidal; de Pelet 2021)

ألمانيا

الكشف عن بيانات الأجور

يهدف **قانون الشفافية في هياكل الأجور (2017)** في ألمانيا إلى تطبيق الحق في المساواة في الأجور عن العمل المتساوي والعمل ذي القيمة المتساوية. للكادر الوظيفي الذي يعمل في منشأة قطاع عام أو منشأة قطاع خاص لديها قوى عاملة أكثر من 200 شخص الحق في الحصول على المعلومات المتعلقة بما يلي:

- ▶ الأجور؛
- ▶ المعايير والممارسات المطبقة لتحديد الأجور؛
- ▶ أجر عمل ذي قيمة متساوية أو متماثلة يؤديها كادر وظيفي من الجنس الآخر في نفس المنشأة.

جهة العمل ملزمة بتقديم معلومات فقط إذا توفرت قائمة من ستة أشخاص على الأقل من الجنس الآخر كأساس للمقارنة في المنشأة. يهدف ذلك إلى تجنب ذكر أسماء الكادر الوظيفي الذي اتخذ أساسا للمقارنة، نظرا لأن موافقة الكادر الوظيفي المعني غير مطلوبة.

يمارس الحق في طلب المعلومات من خلال مجلس العمالة، إلا في حالة عدم وجوده، عندها يمكن للعمالة تقديم طلب مباشرة إلى جهة العمل⁴⁰. على مجلس العمالة تعزيز تنفيذ المساواة في الأجور بين الذكور والإناث، وتقييم كشوف الأجور، الذي يبين إجمالي أجور الكادر الوظيفي⁴¹.

تدقيق المساواة في الأجور

يُطلب من منشآت القطاع الخاص التي توظف أكثر من 500 شخصا إجراء تقييم للأجور (تدقيق داخلي طوعي للأجور) لتقييم الأجور، مكوناتها، وطريقة تنفيذ هذه المكونات في هياكل الأجور لتحديد مدى الامتثال لمبدأ المساواة في الأجور بين الذكور والإناث⁴². للمنشآت حرية اختيار طريقة التقييم، ولتيسير تقييم الأجور، توفر الحكومة تطبيقا رقمياً (Logib-D)، مقتبس من النموذج السويسري (المفوضية الأوروبية).

إذا اكتشف تدقيق الأجور تمييزا فيها، فعلى جهة العمل اتخاذ إجراءات لإزالة هذا التمييز⁴³. يجب الاستمرار بإطلاع مجالس العمالة وتزويدها بالوثائق اللازمة أثناء التدقيق. بمجرد انتهاء التقييم، يبلغ الكادر الوظيفي بالنتيجة.

40. قانون الشفافية في هياكل الأجور، قسم 2/15.

41. قانون الشفافية في هياكل الأجور، قسم 2/13.

42. قانون الشفافية في هياكل الأجور، قسم 17.

43. قانون الشفافية في هياكل الأجور، قسم 19.

تقرير الشفافية في الأجور

على المنشآت التي توظف أكثر من 500 شخصا والملزّمة بتقديم تقرير إداري سنوي وفقا للقانون التجاري الألماني، تقديم تقرير منفصل عن المساواة على أساس النوع الاجتماعي والمساواة في الأجور. ينبغي أن يصف هذا التقرير التدابير المتخذة لتعزيز المساواة بين الذكور والإناث، إضافة إلى التدابير الرامية إلى إيجاد أجر متساو للإناث والذكور⁴⁴. كما ينبغي تفسير عدم تطبيق هذه التدابير في التقرير، إذا حدث هذا.

يجب أن يتضمن التقرير إحصاءات مصنفة بحسب النوع الاجتماعي، عن متوسط العدد الإجمالي للكادر الوظيفي، فضلا عن متوسط عدد الكادر الوظيفي بدوام كامل وبدوام جزئي⁴⁵. ليس مطلوبا أن يعكس التقرير مبالغ أو أرقام الأجور.

على جهات العمل الملزمة باتفاقيات جماعية للأجور، أو التي تنفذ اتفاقيات جماعية للأجور، تقديم التقرير كل خمس سنوات. جميع جهات العمل الأخرى ملزمة بتقديم التقرير كل ثلاث سنوات. ينشر التقرير في **الجريدة الفيدرالية** ويتاح في الموقع الإلكتروني الرسمي للجريدة. يحظر القانون أفعال الإيذاء أو الانتقام من جانب المنشأة نتيجة ممارسة الكادر الوظيفي لحقوقه بموجب القانون.

صندوق معلومات 13: تقييم أثر قانون الشفافية في هياكل الأجور (ألمانيا)

في أيار/مايو 2018، وبعد نحو عشرة أشهر فقط من دخول قانون الشفافية في هياكل الأجور حيز التنفيذ، أصدرت الحكومة الفيدرالية تقريرا عن فاعلية القانون في تعزيز الشفافية في الأجور. خلصت الحكومة الفيدرالية في بيانها الرسمي عن التقرير إلى أن التقييم «لا يمكن أن يقدم سوى مؤشرات أولية بشأن أثر القانون وفاعليته»، وأن الاتجاهات والاتكاف طويلة الأجل ستكون محور التقييم المقبل¹. يتضمن ملخص مختار لنتائج تقييم الأثر ما يلي:

- ▶ لم يقدم سوى قسم صغير من الكادر الوظيفي طلبا للكشف: 2% في المنشآت التي توظف أقل من 200 شخصا؛ 4% في المنشآت التي توظف أكثر من 200 شخصا.
- ▶ 45% من المنشآت التي توظف أكثر من 500 شخصا؛ 43% من المنشآت التي توظف بين 201-500 شخصا نفذت مراجعة لهياكل الأجور، بالرغم من أن غالبية هذه المنشآت أشارت إلى أن القانون لم يحفز هذه المراجعة.
- ▶ 25% من منشآت القطاع العام راجعت هياكل أجورها بالرغم من أن القانون لا يلزمها بهذا.
- ▶ من بين المنشآت الملزمة بالإبلاغ عن المساواة على أساس النوع الاجتماعي والمساواة في الأجور، ذكرت 44% أنها فعلت هذا، وأشارت 40% أنها تخطط للقيام بهذا.
- ▶ أشارت 16% من المنشآت إلى نيتها بعدم الإبلاغ مستقبلا بالرغم التزامها القانوني.
- ▶ ادعت 80% من المنشآت التي تشكل مؤشر DAX-30 لبورصة فرانكفورت أنها أصدرت تقارير، لكن 23% فقط من المنشآت من خارج المؤشر فعلت هذا².

في حزيران/يونيو 2018، أجرت شركة Keinbaum الاستشارية للموارد البشرية والإدارة مسحا مستقلا للمنشآت الخاضعة لقانون الشفافية في هياكل الأجور لقياس آرائها بشأن أهمية قضايا المساواة في الأجور³. وجد المسح أن قرابة 40% من المنشآت تعتبر المساواة في الأجور أمرا وثيق الصلة بمنشآتها، على عكس 60% من المنشآت المستطلعة آراؤها. إجمالاً، ترى معظم العمالة أن القانون عزز حقوقها والشفافية في أجورها. من ناحية أخرى، تنظر جهات العمل عموما إلى القانون بتحفظ أكثر، وأشارت إلى تحد كبير يتشمل في الأعباء الإدارية ذات الصلة.

1. ألمانيا، الوزارة الفيدرالية لشؤون الأسرة، كبار/كبيرات السن، النساء، الشباب (2020). مزيد من المعلومات عن التقرير متوفرة في وثيقة [الطريق إلى المساواة في الأجور للنساء والذكور: حقائق، أسباب، تدابير](#)، 2020.
2. مؤشر لسوق الأوراق المالية يتألف من 40 منشأة ألمانية رائدة تداول اسمها في بورصة فرانكفورت.
3. تقرير Keinbaum متاح فقط باللغة الألمانية.

الامثال

إذا لم تقدم جهة عمل معلومات يطلبها كادره الوظيفية بموجب حقه في الحصول على المعلومات، ينتقل عبء الإثبات في أي قضية محكمة بشأن المعلومات المطلوبة إلى جهة العمل لإثبات عدم وجود تمييز في الأجور⁴⁶. ولا يعمل بهذه الفرضية إلا في الحالات المتعلقة بالتوظيف. لا ينص القانون على عقوبات أو تبعات إضافية لعدم الامثال للإبلاغ.

44. قانون الشفافية في هياكل الأجور، قسم 21

45. قانون الشفافية في هياكل الأجور، قسم 2/21.

46. قسم 15، فقرة 5.

أيسلندا

شهادة المساواة في الأجر

يوجب [قانون المساواة في المركز والحقوق للنساء وللرجال \(رقم 2008/10\)](#) الأيسلندي، الذي يطبق على القطاعين الخاص والعام، المنشآت بأن تكون قادرة على إثبات المساواة على أساس النوع الاجتماعي في الأجور وتنفيذ سياسات المساواة في الأجور في مكان العمل. على المنشآت التي توظف 25 شخصا أو أكثر أن تضع خطة لسياسة المساواة في الأجور وخطة عمل بشأن كيفية تحقيق سياسات المساواة⁴⁷. ينبغي أن تراجع المنشأة خطة سياسة المساواة في الأجور كل ثلاث سنوات. على المنشآت التي توظف 25 شخصا أو أكثر الحصول على شهادة سنوية بشأن المساواة في الأجور، وتحقيق معيار المساواة في الأجور (الاتحاد الأيسلندي لحقوق المرأة). يوفر معيار المساواة في الأجور، الذي وضعته الهيئة الوطنية للمعايير في أيسلندا، مجموعة من القواعد والتوجيهات لإرساء المساواة على أساس النوع الاجتماعي في الأجور، الحفاظ عليها، والقضاء على التمييز على أساس النوع الاجتماعي في العمل. تنولى هيئة مختصة إصدار شهادة المساواة في الأجور بمجرد إجراء تدقيق في المنشأة⁴⁸. ترسل نسخة من الشهادة إلى مديرية المساواة المسؤولة عن إنفاذ القانون والتي تحتفظ بسجل للشهادات. وخلال عملية إصدار الشهادات، تدقق الهيئة المختصة في أي إخفاقات، وكذلك أي تعديلات يمكن أن تجريها المنشأة لتحسين تنفيذ سياساتها بشأن المساواة في الأجور. إذا لم ينتج عن التدقيق شهادة، فإن مديرية المساواة مخولة بالسماح للمنظمات الممثلة للعمالة ولجهات العمل بالاطلاع على تقرير الهيئة المختصة عن نتائج تدقيق نظام المساواة في الأجور في المنشأة⁴⁹.

صندوق معلومات 14: نهج فريد للشفافية في الأجور (أيسلندا)

عادة ما يكون الكادر الوظيفي مسؤولاً عن تقديم أدلة على عدم المساواة في مكان العمل، لكن في أيسلندا تكون جهة العمل مسؤولة عن تقديم أدلة على حصول الكادر الوظيفي على أجور متساوية عن العمل ذي القيمة المتساوية من خلال استخدام نظام تقييم من خطوتين للفصل بين مهام العمل والمهارات. يُلزم معيار المساواة في الأجور جهات العمل بالحصول على شهادات من هيئة معتمدة لتقييم ما إذا كانت خطة المساواة في الأجور تستوفي متطلبات المعيار. علاوة على ذلك، يحق للكادر الوظيفي أن يطلب من جهة العمل إبلاغه بالأجور والشروط التي وُظفَ بموجبها.

المصدر: Wagner 2021.

الامتثال

يسمح القانون بفرض غرامات ضد المنشآت غير الممتثلة لالتزامات المساواة على أساس النوع الاجتماعي، بما في ذلك الحصول على اعتمادات/شهادات. قد تصل الغرامات إلى 50,000 كرونة أيسلندية (نحو 400 دولار أميركي) لكل يوم. عند تحديد الغرامة، تؤخذ بعين الاعتبار عوامل مثل عدد العمالة في المنشأة ونطاق الأعمال التجارية المعنية⁵⁰.

إيطاليا

تقرير الشفافية في الأجور

وفقا للقانون الوطني بشأن تكافؤ الفرص بين الذكور والإناث (2006) في إيطاليا، على منشآت القطاعين العام والخاص التي توظف أكثر من 50 شخصا الإبلاغ عن فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي في قواها العاملة وظروف العمل، مثل التوظيف، التدريب، الترقية، التسريح بهدف تقليل الكادر الوظيفي، التقاعد، وغير ذلك من المعايير⁵¹.

يرسل التقرير إلى مجلس العمل، مستشار/مستشارة المساواة، مفتشية العمل الوطنية، وزير/وزيرة العمل والسياسات الاجتماعية، ومؤسسات أخرى.

يجب أن يتضمن التقرير أعداد الأشخاص الذين وظفتهم المنشأة خلال السنة؛ الفجوة الأولية في الأجور بين الإناث والذكور؛ عدد العاملات الحوامل؛ تصنيفات العمالة؛ المهام التعاقدية التي يؤديها كل عامل/عاملة؛ والأجور، التي تشمل المكافآت، البدلات، أو أي استحقاقات أخرى بما في ذلك العينية⁵².

47. قانون المساواة في المركز والحقوق للنساء وللرجال (رقم 2008/10)، مادة 18، فقرة 2.

48. قانون المساواة في المركز والحقوق للنساء وللرجال (رقم 2008/10)، مادة 19.

49. قانون المساواة في المركز والحقوق للنساء وللرجال (رقم 2008/10)، مادة 19.

50. قانون المساواة في المركز والحقوق للنساء وللرجال (رقم 2008/10)، مادة 18.

51. القانون الوطني بشأن تكافؤ الفرص، قسم 46(1).

52. القانون الوطني بشأن تكافؤ الفرص، قسم 46(3).

سندوق معلومات 15: حوافز اقتصادية للحصول على شهادة المساواة في الأجور (إيطاليا)

تستطيع المنشآت التي تقدم التقرير وتحقيق أهدافا معينة بشأن المساواة على أساس النوع الاجتماعي أن تطلب شهادة المساواة على أساس النوع الاجتماعي. تشمل معايير الحصول على الشهادة فرص نمو المهنة للإناث في المنشأة؛ المساواة في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية؛ وجود سياسات التنوع على أساس النوع الاجتماعي؛ وحماية الأمومة. تمنح المنشآت الحاصلة على الشهادات خصم بنسبة 1% من معدل اشتراكاتها الاجتماعية.

المصدر: إيطاليا، رئاسة مجلس الوزراء.

الامتثال

إذا وردت معلومات خاطئة أو ناقصة في التقرير، يجوز لمديرية تفتيش العمل الوطنية أن تفرض غرامة إدارية تتراوح بين 1,000-5,000 يورو⁵³. تمنح المنشأة التي لم تقدم تقريرها ضمن الموعد النهائي 60 يوما أخرى لتقديم تقريرها. وفي حال عدم الامتثال لشرط الإبلاغ، تتراوح الغرامات بين 515-2,580 يورو. وفي أكثر الحالات شدة، قد تجمد لسنة الإعانة الاجتماعية التي تتمتع بها المنشأة⁵⁴.

ليتوانيا

تقرير الشفافية في الأجور

يوجب **قانون العمل (2016)** في ليتوانيا على جهة العمل دفع نفس الأجر عن العمل المتساوي أو العمل ذي القيمة المتساوية. يوفر القانون وسيلتان لتعزيز الشفافية في الأجور. على جهات العمل التي توظف أكثر من 20 شخصا أن تقدم متوسط أجورهم مصنفة على أساس النوع الاجتماعي والمجموعة المهنية، بدون ذكر معلومات تشير إلى أسمائهم، طالما كان في المجموعة شخصان، باستثناء المناصب الإدارية⁵⁵.

إضافة إلى ذلك، على جهات العمل التي توظف أكثر من 50 شخصا أن تبني وتنشر سياسة لتكافؤ الفرص لا ينظم القانون تفاصيلها أو محتوياتها المحددة. يتيح عدم التنظيم القانوني لذلك الأمر في فرصة للشركاء الاجتماعيين لتكييف سياسة تكافؤ الفرص مع ظروف المنشأة، ولفتح حوار حول أفضل السبل لتحقيق تكافؤ الفرص في مكان العمل⁵⁶. يتطلب القانون في ذلك الصدد من المنشآت التي توظف أكثر من 50 شخصا أن تنتخب مجلسا للعمال⁵⁷.

الامتثال

لا ينص القانون صراحة على عقوبات في حالات عدم امتثال جهات العمل لقانون العمل بشأن الشفافية في الأجور. مع ذلك، يمكن تقديم قضية نزاع عمالي جماعي بشأن الحقوق إلى هيئة النزاعات العمالية، أو هيئة أخرى لتسوية النزاعات، التي يمكن أن تفرض غرامة ضد عدم الامتثال⁵⁸.

لوكسمبورغ

الكشف عن بيانات الأجور

في عام 2016، طبق قانون المساواة في الأجور في لوكسمبورغ لتنفيذ مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي أو العمل ذي القيمة المتساوية للذكور والإناث، ولإدخال هذا المبدأ في **قانون العمل**⁵⁹. لضمان مبدأ المساواة على أساس النوع الاجتماعي، يبطل/يلغى أي نص في عقد عمل، اتفاقية عمل جماعي، أو نظام داخلي لمنشأة يتعارض مع هذا المبدأ⁶⁰.

يحظر قانون العمل التمييز على أساس الجنس، ويعرّف التمييز المباشر وغير المباشر على السواء. نشر عرض عمل ينتهك مبدأ المساواة أمرٌ محظور.

53. القانون الوطني بشأن تكافؤ الفرص، قسم (4)46.

54. توصية اللجنة الوزارية رقم CM/RecChS(2021)10، المتبناة في 17 آذار/مارس 2021.

55. قانون العمل الليتواني، مادة 23(2)(1).

56. قانون العمل الليتواني، مادة (5)26.

57. قانون العمل الليتواني، مادة 10.

58. قانون العمل الليتواني، مادة (2)217.

59. قانون العمل في لوكسمبورغ، مادة (1)225.

60. قانون العمل في لوكسمبورغ، مادة (4)225.

توفر وزارة المساواة بين النساء والرجال لجهات العمل أداة لتحديد أسباب فجوة الأجور في هياكل الأجور، إضافة إلى تيسير وضع خطة عمل لسد أي فجوات في الأجور. يركز برنامج (Logib-Lux)⁶¹ على المنشآت التي توظف أكثر من 50 شخصا (لوكسمبورغ، وزارة المساواة بين النساء والرجال). لا تضطر جهات العمل إلى استخدام الأداة أو إبلاغ نتائجها إلى الوزارة.

صندوق معلومات 16: مشاركة الجهات الممثلة للعمالة (لوكسمبورغ)

ينص قانون العمل على واجب الجهات الممثلة للعمالة في حماية مصالح العمال/والعاملات والدفاع عنها، فيما يتعلق بظروف العمل، الأمن الوظيفي، والوضع الاجتماعي (المادة 4142/3). على مدير/مديرة المنشأة توفير المعلومات اللازمة للجهات الممثلة للعمالة، وإعلامها بالتطورات الأخيرة والمخططة للمنشأة ووضعها الاقتصادي (المادة 414-2/4)

وكجزء من ذلك الالتزام، ينص قانون العمل (المادة 414-3/2) على ما يلي:

◀ على مدير/مديرة المنشأة إبلاغ الأطراف الممثلة للعمالة والجهات الممثلة للمساواة والتشاور معها بشأن الوضع، هيكل التوظيف، واحتمال تطوره في المنشأة، إضافة إلى أي تدابير استباقية ينظر فيها، لا سيما في حال وجود خطر على التوظيف، ولهذا الغرض على وجه الخصوص، يجب أن توفر للأطراف الممثلة العمالة ولمسؤول/لمسؤولة عن شؤون المساواة إحصاءات مصنفة بحسب الجنس عن تعيينات، ترقية، تنقلات، تسريح، وأجور، الكادر الوظيفي في المنشأة.

باختصار، فإن الإحصاءات المتعلقة بالأجور المصنفة بحسب الجنس - وهو تدبير ينطوي على الشفافية في الأجور - مضمنة في الحوار الاجتماعي على مستوى المنشأة.

الامتثال

وفقا للمعلومات الموجودة في الموقع الإلكتروني لوزارة المساواة بين النساء والرجال، يجوز تغريم جهة العمل في حال عدم إمكانية تبرير الفرق في الأجر بأسباب موضوعية، استنادا إلى اعتبارات قائمة على النوع الاجتماعي، بغرامة تتراوح بين 251-25,000 يورو (لوكسمبورغ، وزارة المساواة بين النساء والرجال).

هولندا

شهادة المساواة في الأجور

تنشر هيئة الإحصاء الهولندية كل عامين دراسة عن التفاوتات في الأجور في سوق العمل على أساس النوع الاجتماعي. لا توجد أحكام بشأن الشفافية في الأجور بموجب قانون المساواة في المعاملة بين الذكور والإناث (1980). ومع ذلك، فإن [مشروع قانون جديد للشفافية في الأجور الجديد](#)، الذي قدم إلى البرلمان عام 2019 سيوجب على المنشآت التي توظف 250 شخصا أو أكثر الحصول على شهادة امتثال للأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية. يجوز إلغاء شهادة الامتثال عند توقف المنشأة عن استيفاء متطلبات منحها.

بمجرد إقرار مشروع القانون، سيحق لكادر وظيفي في منشآت توظف أكثر من 50 شخصا أن يطلب من جهة العمل الحصول على أجور كادر وظيفي آخر يؤدي عمل مساو للقيمة، بدون الإفصاح عن أسماء أفراد⁶². وإذا كانت هناك اختلافات من هذا القبيل، على المنشأة أن تبررها وأن تذكر التدابير التي اتخذت لتعزيز المساواة في الأجور⁶³.

الامتثال

بموجب مشروع القانون، تفرض غرامات تصل إلى 250,000 يورو لانتهاك الشفافية في الأجور. يزيد مبلغ الغرامة بنسبة 100% إذا ارتكبت المنشأة مخالفة ثانية خلال فترة خمس سنوات. قد يؤدي وقوع انتهاك ثالث خلال نفس فترة الخمس سنوات إلى زيادة الغرامة بنسبة 200%

61. يلاحظ أن البرنامج نفسه مستخدم في عدة بلدان أوروبية، مثل ألمانيا والسويد.

62. مشروع قانون المساواة في الأجور بين الإناث والذكور، مادة 11b.

63. مشروع قانون المساواة في الأجور بين الإناث والذكور، مادة 11.

النرويج

تقرير الشفافية في الأجور

[قانون المساواة وحظر التمييز \(2017\)](#) في النرويج، (المعروف أيضا بقانون المساواة ومناهضة التمييز)، يغطي واجب جهات العمل في تعزيز المساواة ومنع التمييز لأي سبب. على جهات العمل في القطاع العام، بغض النظر عن حجمها، وجهات العمل في القطاع الخاص التي توظف أكثر من 50 شخصا، الامتثال لتدابير الشفافية في الأجور. يتعين على جهات العمل في القطاع الخاص التي تتراوح قوتها العاملة بين 20-50 شخصا بأن تفعل ذلك بناء على طلب من أحد الشركاء الاجتماعيين.

بالتعاون مع الجهات الممثلة للعمال، ينبغي على جهات العمل إجراء تقييمٍ منتظمٍ لتحديد ما إذا كان يوجد تمييز، أو لكشف أي عقباتٍ أخرى أمام تحقيق المساواة، بما في ذلك مراجعة الأجور على أساس النوع الاجتماعي. وفي حال وجود تمييز، على المنشأة أن تحلل الأسباب وتنفذ تدابير لمعالجة التمييز وتعزيز المساواة. إذا كشف عن تمييز، على المنشأة اتخاذ إجراءات ورصد/مراقبة التدابير المستخدمة لتصحيح التمييز في الأجور.

يطلب القانون كذلك من جهات العمل إدراج بيان في التقرير السنوي للمنشأة، أو في أي وثيقة عامة أخرى تتعلق بحالة المساواة في المنشأة، والعمل الذي اضطلعت به بشأن مكافحة التمييز⁶⁴. بعبارة أخرى، على جهات العمل مراجعة الأجور للكشف عن أي فروق في الأجور بين الموظفين والموظفين ضمن نفس العمل أو ضمن عمل ذي قيمة المتساوية في المنشأة. يغطي القانون حق الكادر الوظيفي في طلب معلومات بشأن مستويات أجور زملائه/زميلاته في العمل ومعايير الأجور، حتى يتمكن من إجراء مقارنة. يلتزم الكادر الوظيفي بالحفاظ على سرية تلك المعلومات.

للكادر الوظيفي والجهات الممثلة له، محكمة مكافحة التمييز، وكالة المساواة ومكافحة التمييز، والباحثين/الباحثات، الحق في فحص مراجعة الأجور، حتى في حال تعذر الحفاظ على سرية/خصوصية معلومات وأسماء الأشخاص. ويقع على عاتق الأشخاص المأذون لهم بفحص المعلومات واجب الحفاظ على السرية/الخصوصية، ويجب عليهم التوقيع على تعهد بهذا⁶⁵.

الامتثال

لا يتضمن القانون أحكام محددة بشأن عقوبات ضد المخالفات، إلا أن محكمة مناهضة التمييز تتخذ قرارات بشأن شكاوى محددة تلقاها ضد التمييز والتحرش (النرويج، وكالة المساواة ومكافحة التمييز).

البرتغال

الكشف عن بيانات الأجور

يكرس [قانون العمل \(رقم 2009/7\)](#) في البرتغال الحق في المساواة في الأجر عن العمل المتساوي أو العمل ذي القيمة المتساوية، في القطاعين العام والخاص⁶⁶، إلا أن مفهوم الأجور المتعلق بالمساواة في الأجر في القانون البرتغالي أوسع من تعريفه في قانون العمل. يتضمن [قانون المساواة في الأجور \(رقم 2018/60\)](#) أيضًا استحقاقات المكافآت والأجور غير المباشرة الأخرى المستبعدة من مفهوم الأجور في قانون العمل. يوجب قانون المساواة في الأجور على جهة العمل تنفيذ سياسة شفافة في الأجور، تستند إلى تقييم المهام الوظيفية وتطبيق معايير موضوعية مشتركة على الذكور والإناث⁶⁷. في حالات الادعاء بوجود تمييز، فيمجرد تقديم أساس للمقارنة في نفس الوضع مع وجود اختلافات في الأجر من قبل موظف/موظفة، ينص قانون العمل على انتقال عبء الإثبات إلى جهة العمل لبيان أن الاختلافات في المعاملة لا تُعزى إلى تطبيق عوامل تمييزية في تقييم الوظيفة⁶⁸.

على المنشآت المملوكة للدولة والعاملة في القطاع العام إعداد خطط سنوية للمساواة بهدف تحقيقها في المعاملة والفرص بين الذكور والإناث، وتعزيز القضاء على التمييز على أساس النوع الاجتماعي⁶⁹. ترسل الخطط إلى لجنة المواطنة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي ولجنة المساواة في العمل والتوظيف. يجوز للجنة الأخيرة إصدار توصيات بشأن خطط المساواة للمنشآت ونشرها في موقعها الإلكتروني.

64. قانون المساواة وحظر التمييز (2017)، قسم 26a.

65. قانون المساواة وحظر التمييز (2017)، قسم 26a.

66. قانون العمل، مادة 270.

67. قانون المساواة في الأجور، مادة 4.

68. قانون العمل، مادة 25(5).

69. قانون رقم 2017/68 من مجلسي البرلمان، الذي يحدد نظام التمثيل المتوازن بين الجنسين في الهيئات الإدارية والهيئات القضائية.

Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa

تنشر وزارة العمل، التضامن، والضمان الاجتماعي، المكلّفة بالحسابات الإحصائية، المعلومات الإحصائية التالية سنوياً استناداً إلى ميزانيات سنوية تقدمها المنشآت⁷⁰:

- ◀ فجوة الأجور بين الذكور والإناث؛
- ◀ تقارير عن الفروق في الأجور بين الذكور والإناث بحسب المنشأة، المهنة، مستوى التأهيل.

بعد تلقي تقييمات المنشآت للفروق في الأجور بين الذكور والإناث بحسب المهنة ومستوى التأهيل، تطلب مفتشية وزارة العمل، التضامن، والضمان الاجتماعي من المنشأة تقديم خطة لتقييم أي فروقات في الأجور على أساس المهام المحددة للوظيفة. وينبغي أن تطبق الخطة معايير موضوعية لاستبعاد أي تمييز محتمل على أساس الجنس، ويجب على المنشأة تنفيذ الخطة خلال السنة التالية. بعد تلك الفترة، على المنشأة إبلاغ المفتشية بنتائج الخطة، وبمبررات أي فروقات في الأجور، إضافة إلى أدلة على تصحيح أي فرق في الأجر غير مبرر⁷¹. أي فروقات في الأجور لا يمكن لجهة العمل تبريرها تعتبر تمييزية.

الامتثال

ينص قانون المساواة في الأجور على عقوبات ضد عدم الامتثال لخطة معالجة الفروق في الأجور؛ عدم تنفيذ الخطة؛ وعدم تقديم نتائج تنفيذ الخطة وتبرير الفروق المتبقية في الأجور. ويؤكد القانون على أن الاستمرار في ممارسات تمييزية في الأجور يمثل انتهاكاً جسيماً. إضافة إلى ذلك، قد يُحظر على المنشأة غير الممتثلة أن تشارك في العطاءات العامة أو عطاءات المشتريات لمدة تصل إلى سنتين. في قانون العمل البرتغالي، تعتمد الغرامات التي يمكن فرضها على معدل أرباح المنشأة ودرجة عدم الامتثال. يمكن أن تؤدي مخالفة إدارية جسيمة إلى غرامة تتراوح من 6 UC إلى 95 UC⁷². تساوي حالياً وحدة الحساب 102 يورو، ومع ذلك، يمكن للحكومة تغيير قيمة UC.

إسبانيا

تدقيق المساواة في الأجور والكشف عن بيانات الأجور

في إسبانيا، ينظم **المرسوم الملكي بشأن المساواة في الأجور بين النساء والرجال (902/2020)** المساواة في الأجور على أساس النوع الاجتماعي في القطاع الخاص. يتحقق مبدأ الشفافية في الأجور من خلال تنفيذ أربع آليات للشفافية:

- ◀ تسجيل وسجلات الأجور؛
- ◀ تقييمات الوظائف أو تقييم التصنيفات في المنشأة، أو وفق الاتفاقية الجماعية؛
- ◀ تدقيق المساواة في الأجور؛
- ◀ حقوق الكادر الوظيفي في الحصول على المعلومات.

على جميع المنشآت تنفيذ مبدأ المساواة في الأجور. لتقييم الوظيفة وتحديد الوظائف ذات القيمة المتساوية، ينص المرسوم الملكي على قياس القيمة المتساوية بناء على عوامل منها طبيعة المهمة المنفذة؛ متطلبات التدريب المهني والتعليمي والتأهيلي، العوامل المرتبطة بأداء الوظيفة؛ وظروف العمل التي تؤدي فيها الوظيفة. عندما تتساوى العوامل كافة، تعتبر الوظائف ذات قيمة متساوية، وفقاً لقانون النظام الأساسي للعمال⁷³.

يلزم المرسوم الملكي - القانون بشأن التدابير العاجلة لضمان تكافؤ الفرص للنساء والرجال والإناث في التوظيف والمهن (6/2019) المنشآت التي توظف أكثر من 50 شخصاً بتنفيذ خطة للمساواة⁷⁴ تشمل تدقيقاً للمساواة في الأجور. يتطلب تدقيق المساواة في الأجور إجراء مراجعة لسياسة الأجور في المنشأة، ثم وضع خطة لسد أي فجوات في الأجور تكشف عنها عملية المراجعة⁷⁵. يسهم التدقيق في الشفافية في الأجور ورصد/مراقبة سياسة الأجور في المنشأة.

ينفذ التدقيق بمشاركة الجهات الممثلة للكادر الوظيفي والنقابات العمالية. على اللجنة المشتركة، المؤلفة من الجهات الممثلة للكادر الوظيفي والمنشآت، أن تتفاوض على خطط المساواة على مستوى المنشأة، وتتابع تنفيذها. يجب تبرير الفروق في الأجور التي تبلغ نسبتها 25% أو أكثر بسبب غير النوع الاجتماعي⁷⁶.

70. البيانات الأخيرة المتوفرة ترجع إلى عام 2019.

71. قانون المساواة في الأجور، مادة 5.

72. قانون العمل، مادة 354(3).

73. قانون النظام الأساسي للعمال، مادة 28، المعدلة بالمادة 2.7 من المرسوم الملكي - القانون (6/2019).

74. المرسوم الملكي - القانون بشأن التدابير العاجلة لضمان تكافؤ الفرص للنساء والرجال والإناث في التوظيف والمهن (6/2019).

75. المرسوم الملكي 902/2020، مادة 7.

76. المرسوم الملكي 902/2020، مادة (b6).

يكلف المرسوم الملكي (902/2020) المنشآت بإنشاء سجل للأجور يسجل إجمالي الأجور، الاستحقاقات، العلاوات، والمزايا الهامشية الممنوحة للكادر الوظيفي⁷⁷، بما في ذلك الإدارة والإدارة العليا. يجب أن يتضمن السجل متوسط قيم الأجور، إضافات الأجور والمزايا الإضافية للأجور، مصنفة بحسب الجنس وموزعة حسب الفئة المهنية أو الفئة المنصوص عليها في اتفاقية المفاوضة الجماعية وكذلك بحسب المسمى الوظيفي أو الوظيفة، أو أي تصنيف آخر للمجموعات المهنية تستخدمه المنشأة⁷⁸. للكادر الوظيفي الحق في الوصول إلى السجل من خلال جهة تمثله أو طرف نقابي.

ينظم مرسوم ملكي منفصل (901/2020) تسجيل خطط المساواة، التي يجب إيداعها في سجل اتفاقيات المفاوضة الجماعية وخطط المساواة. للجنة المشتركة التي تتفاوض بشأن خطة المساواة الحق في الحصول على جميع المعلومات أو الوثائق ذات الصلة لإجراء تقييم الوظائف في المنشأة.

صندوق معلومات 17: المفاوضة الجماعية من أجل المساواة في الأجر (إسبانيا)

يجب استشارة الجهات التي تمثل الكادر الوظيفي قبل 10 أيام من نشر أو تعديل السجل¹. يجب أن تتم المفاوضات بين المنشآت والجهات التي تمثل الكادر الوظيفي بشأن المساواة في الأجر بين الإناث والذكور كل أربع سنوات كجزء لا يتجزأ من مناقشات المفاوضة الجماعية².

1. المرسوم الملكي 902/2020، مادة 5(6).
2. المرسوم الملكي 901/2020، مادة 9(1).

الامتثال

قد يؤدي عدم إنشاء سجل فعال للأجور على النحو المنصوص عليه في المرسوم الملكي (902/2020) إلى اتخاذ إجراءات إدارية وقضائية، سواء على المستوى الفردي أو على مستوى الفئة، وفقاً لقانون مخالفات وجزاءات النظام الاجتماعي⁷⁹. قد يؤدي عدم الامتثال للالتزام بخطط وتدابير المساواة إلى فرض غرامة بين 626 - 6,250 يورو، بناءً على الحالة قيد النظر.

السويد

تدقيق المساواة في الأجور

ينص القانون بشأن التمييز (2008) على الأحكام المتعلقة بالإنصاف في الأجور. على جهات العمل التي توظف أكثر من 10 أشخاص مسح وتحليل معايير تحديد الأجور والفروق في الأجور بين الذكور والإناث ضمن عمل يعتبر متساوياً أو متعادلاً⁸⁰. يجب أن يركز تدقيق الأجور على اكتشاف الاختلافات على أساس النوع الاجتماعي، فيما ينبغي أن يشير التحليل إلى الفروق في الأجور⁸¹ بين:

- ▶ الإناث والذكور ضمن عمل يعتبر متساوياً؛
- ▶ مجموعة من الكادر الوظيفي تؤدي عملاً تهيمن عليه الإناث، ومجموعة من الكادر الوظيفي تؤدي عملاً يعتبر معادلاً لمثل هذا العمل؛ لكن لا يعتبر من الأعمال التي تهيمن عليها الإناث؛
- ▶ مجموعة من الكادر الوظيفي تؤدي عملاً تهيمن عليه الإناث أو عادة ما يعتبر كذلك، ومجموعة من الكادر الوظيفي تؤدي عملاً لا يعتبر من الأعمال التي تهيمن عليها الإناث؛ لكن أجورهم أعلى بالرغم من أن متطلباته تعتبر أقل.

يكلف القانون جهات العمل والكوادر الوظيفية بالتعاون في إجراء تدقيق الأجور. على جهات العمل تزويد النقابة العمالية التي تلتزم بها جهة العمل باتفاقية جماعية بالمعلومات اللازمة للتعاون في المسح وتحليل تحديد الأجور⁸². على جميع جهات العمل المعنية توثيق المسح ونتائج تحليل الأجور، فضلاً عن تعديلات الأجور المقررة للسنوات الثلاث المقبلة لمعالجة أي فروق في الأجور على أساس النوع الاجتماعي يكشف عنها⁸³.

77. المرسوم الملكي 902/2020، مادة (2)5.
78. المرسوم الملكي - القانون 6/2019، مادة 28.
79. المرسوم الملكي 902/2020، مادة 10.
80. القانون بشأن التمييز، فصل 3، قسم 8.
81. القانون بشأن التمييز، فصل 3، قسم 9.
82. القانون بشأن التمييز، فصل 3، قسم 11.
83. القانون بشأن التمييز، فصل 3، قسم 13-14.

صندوق معلومات 18: تقييم أثر عمليات تدقيق المساواة في الأجور، السويد

يوثق بحث أجريته المؤسسة الأوروبية لتحسين ظروف المعيشة والعمل (2018) أن 10% فقط من عمليات تدقيق الأجور في السويد استوفت المعيار القانوني خلال التقييم الأول لتدقيق المساواة في الأجور عام 2008، بينما استوفت 48% من هذه العمليات المعيار القانوني عند إجراء التقييم الثاني عام 2016. منذ عام 2016، ظل تركيز تقييمات أثر الشفافية في الأجور ثابتاً على تقييم جودة المعلومات المقدمة من جهات العمل بدلاً من فحص عدد عمليات تدقيق الأجور. وفقاً لبحث أجريته مؤسسة أبحاث السوق Ipsos عام 2018، وشمل آراء 1,000 جهة ممثلة للكوادر الوظيفية، يعتقد 45% من الأشخاص أن مواقف جهات العمل تجاه تدقيق المساواة في الأجور إيجابية. علاوة على ذلك، أجرى حوالي 60% من جهات العمل عمليات تدقيق للمساواة في الأجور وفقاً للقانون بشأن التمييز. وتشير أكثر من 70% من الجهات الممثلة للكوادر الوظيفية إلى مشاركتها في رسم خرائط الأجور وتحليلها، والأغلبية راضية عن المعلومات التي تلقتها (Unionen 2017)

الامتثال

تتولى وكالة المساواة مسؤولية الإشراف على الامتثال للقانون بشأن التمييز ويمكن أن تطلب معلومات إضافية من جهات العمل. يتعين على جهات العمل إتاحة الوصول إلى أماكن العمل أو مرافقة لوكالة المساواة⁸⁴. قد يؤدي عدم الوفاء بمتطلبات وكالة المساواة أو متطلبات إجراء تدقيق للأجور إلى فرض غرامة⁸⁵.

سويسرا

تحليل المساواة في الأجور وتدقيق الأجور

تتبني سويسرا نهجاً جديداً تجاه تشريع الشفافية في الأجور، إذ توفر الحكومة للمنشآت برنامج تطبيق رقمي لتحليل بيانات المنشآت بشأن أجور الكوادر الوظيفية. يلزم القانون الفيدرالي بشأن المساواة على أساس النوع الاجتماعي (1995) جهات العمل في القطاع الخاص والعام التي توظف أكثر من 100 شخص إجراء تحليل وتدقيق داخليين للمساواة في الأجور كل أربع سنوات باستخدام تلك الأداة الرقمية، إلا إذا أثبتت هذه المنشآت أن لديها طرقاً قانونية أفضل لتحليل بيانات الأجور. بحسب القانون، «يجري تحليل المساواة في الأجور بناءً على أسلوب علمي وفق القانون»⁸⁶. توفر سويسرا أداة التحليل القياسية (Logib) منذ تموز/يوليو 2020، بدون رسوم. خلال عام واحد من انتهاء عملية التدقيق، على جهات العمل إبلاغ الكوادر الوظيفية خطياً بنتائج تحليلات المساواة في الأجور⁸⁷.

على جهات العمل في القطاع الخاص تدقيق تحليلات المساواة في الأجور بواسطة هيئة مستقلة⁸⁸. يمكن أن تقوم بالتدقيق مؤسسة متخصصة أو مسؤولة عن تعزيز المساواة على أساس النوع الاجتماعي. لكي تتمكن المنشأة من التقدم بطلب للحصول على عقود أو إعانات عامة، يجب أولاً أن تكون قد دقت امتثالها للمساواة في الأجور خلال السنوات الأربع السابقة.

الامتثال

لا توجد أحكام تتعلق بعقوبات ضد جهات العمل لعدم الامتثال. ومع ذلك، فإن للامتثال أثر إيجابي على سمعة المنشأة.

84. القانون بشأن التمييز، فصل 4، قسم 1.

85. القانون بشأن التمييز، فصل 4، قسم 4-5.

86. القانون الفيدرالي بشأن المساواة على أساس النوع الاجتماعي، مادة 13.

87. القانون الفيدرالي بشأن المساواة على أساس النوع الاجتماعي، مادة (13g).

88. القانون الفيدرالي بشأن المساواة على أساس النوع الاجتماعي، مادة (13d).

المملكة المتحدة

تقرير الشفافية في الأجور

يوفر [قانون المساواة \(2010\)](#)⁸⁹ القدرة القانونية على وضع أنظمة بشأن الشفافية في الأجور. مبدئياً نفذت المملكة المتحدة خطة طوعية للإبلاغ عن فجوات الأجور على أساس النوع الاجتماعي. ومع ذلك، فشلت المبادرة لأن 11 فقط من بين 300 منشأة وقعت على المبادرة نشرت معلومات عن فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي (Feikert-Ahalt 2015). يهدف التشريع إلى استخلاص دراسة للفجوة في الأجور من جانب المنشآت - تحديداً أسباب الفجوة في الأجور - وتحفيز تحقيق ذاتي بشأن ما إذا كانت سياساتها قد أسهمت في فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي. تتضمن ميزات التشريع التزام جهة العمل المعنية أو الشخص المعني بالتوقيع على المعلومات وضمناً دقتها، من أجل ضمان المصادقية والمساءلة⁹⁰.

قدمت الحكومة عام 2017 أنظمة تلزم جهات العمل في القطاعين العام والخاص التي توظف أكثر من 250 شخصاً بالإبلاغ عن فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي من خلال [أنظمة قانون المساواة 2010 \(معلومات فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي\)](#) إضافة إلى [قانون المساواة 2010 \(واجبات محددة وسلطات عامة\)](#). على تلك المنشآت أيضاً نشر متوسط الأجور في مواقعها الإلكترونية. يتوقع أن يسمح الإبلاغ في منصة للمنشآت بتحقيق ممارساتها الخاصة واتخاذ تدابير لتقليص أو سد أي فجوات.

يتعين على المنشأة أن تنشر في التقرير البيانات السنوية التالية موزعة حسب النوع الاجتماعي:

- ◀ متوسط فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي (معدل الأجر في الساعة للذكور والإناث)؛
- ◀ متوسط الفجوة على أساس النوع الاجتماعي في الأجور الإضافية؛
- ◀ نسبة الكادر الوظيفي بدوام كامل المشمول في نطاقات أجور الربع السفلي، المتوسط الأدنى، المتوسط الأعلى، والربع العلوي من هيكل أجور المنشأة.

إن الالتزام بالإبلاغ عن الأجور الإضافية يستحدث طبقة إضافية للكشف عن مدفوعات/تعويضات لا تصنف كأجور، لكنها تسهم في الفجوة على أساس النوع الاجتماعي.

لا يحق للعمالة طلب معلومات عن أجور عمالة في وظائف مماثلة، ولا يلزم تدقيق الأجور. أنشأ قانون المساواة حقاً للعمالة في طلب معلومات من خلال استبيان، إلا أن هذا الحق ألغي في نيسان/أبريل 2014 لأن الحكومة رأت أن الاستبيان لم يسهم في تعزيز تسويات جلسات الاستماع لتخفيف العبء على المحاكم، ووضع في نفس الوقت تكاليف إضافية على المنشآت (المملكة المتحدة، مجلس العموم 2016)

في آذار/مارس 2020، قرر مكتب الحكومة للمساواة ولجنة المساواة وحقوق الإنسان أن جائحة كورونا استدعت إعفاء المنشآت من الإبلاغ عن المعلومات للفترة من 2019 إلى 2020 (المملكة المتحدة، مكتب الحكومة للمساواة 2020). استؤنف الإبلاغ في أواخر عام 2021 (Webber 2021)

الامتثال

لا توجد تدابير أو عقوبات محددة لعدم الامتثال للنظام، بالرغم من أن قانون المساواة يمنح صلاحيات لوزير الدولة. حددت لجنة المساواة وحقوق الإنسان الصلاحيات التي تتمتع بها لفرض الامتثال بموجب قانون المساواة، وكيفية استخدامها، بموجب [سياسة التقاضي والإنفاذ 2019-2022](#). منح قانون المساواة (2006) لجنة المساواة وحقوق الإنسان صلاحيات إجراء التحقيقات، إصدار إشعارات بالعمل غير القانوني، وضع خطط عمل، إجراء تقييمات لواجبات القطاع العام، وإصدار إشعارات الامتثال للواجبات في القطاع العام (المملكة المتحدة، لجنة المساواة وحقوق الإنسان 2019، 14). لتحديد كيفية استخدام سلطاتها القانونية، تراعي لجنة المساواة وحقوق الإنسان حجم المشكلة. إذا لم تمثل منشأة ما لخطوة عمل، تستطيع اللجنة التقدم بطلب إلى محكمة المقاطعة في إنجلترا وويلز للحصول على أمر يطلب من المنشأة الامتثال لخطة العمل. إذا تجاهلت المنشأة أمر المحكمة دون عذر معقول، فإنها ترتكب مخالفة "عقوبتها غرامة من المستوى 5 مما يعني عدم وجود حد أقصى لمبلغ الغرامة الذي قد تفرض" (المملكة المتحدة، لجنة المساواة وحقوق الإنسان 2019، 17)

89. قانون المساواة، يشير قسم 78 إلى القطاع الخاص وقسم 153 إلى السلطات العامة.

90. جهة العمل المعنية في المنشأة: مدير عام/مديرة عامة؛ في شراكة ذات مسؤولية محدودة: شريك معين/شريكة معينة؛ في شراكة من أي نوع آخر شريك/شريكة؛ في هيئة فردية غير الشراكة: عضو/عضوة في هيئة الحوكمة؛ في أي نوع آخر من الهيئات: موظف كبير/موظفة كبيرة.

الولايات المتحدة

يحظر قانون المساواة في الأجور (1963) على جهات العمل دفع أجور للكوادر الوظيفي بمعدل أقل من الذي يُدفع للكوادر الوظيفية من الجنس الآخر. إضافةً إلى استبعاد الفوارق في الأجور على أساس الجنس، كرس القانون مبدأ المساواة في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية، وحدد معايير لتقييم الوظائف مثل المهارات، الجهد، المسؤولية، وظروف العمل⁹¹. يتزايد عدد الولايات الأميركية التي تطبق تشريعات الشفافية في الأجور. على المستوى الفيدرالي، أقر مجلس النواب في نيسان/أبريل 2021 مشروع قانون العدالة في الأجور، الذي تضمن تدابير لجمع بيانات الأجور والتوظيف من جهات العمل والتي من شأنها أن تكون أساساً لإزالة فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي، لكن مجلس الشيوخ لم يقر مشروع القانون في حزيران/يونيو 2021. يكلف مشروع القانون لجنة تكافؤ فرص التوظيف بتنظيم جمع البيانات من جهات العمل؛ يحظر على جهات العمل أن تطلب من الأشخاص المرشحين للعمل معلومات عن أجورهم السابقة؛ يضمن للكوادر الوظيفي الحق في مناقشة أجورهم دون خوف من الانتقام؛ ويوسع سبل الانتصاف المتاحة لضحايا التمييز على أساس العرق لتشمل قضايا التمييز على أساس النوع الاجتماعي. عدة ولايات تنفذ أو تدرس تطبيق قوانين للشفافية في الأجور. تتضمن التشريعات عادة التدابير التالية:

- ◀ منع جهات العمل من طلب سجلات أجور الأشخاص المرشحين للتوظيف؛
- ◀ إلزام جهات العمل بنشر نطاقات الأجور في عرض العمل؛
- ◀ السماح بالكشف عن الأجور والسجل التاريخي للأجور بين الكادر الوظيفي (Follett and Hentze 2021).

صندوق معلومات 19: قياس الأثر على تدابير الشفافية في الأجور (المملكة المتحدة)

كان الامتثال لأنظمة قانون المساواة 2010 (معلومات فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي) متفاوتاً إلى حد ما. في أيلول/سبتمبر 2021، أجرت شركة CIPHR، التي توفر خدمات بشأن سجلات الأجور والتوظيف، مسحاً شمل أكثر من 1,000 شخصاً من العمالة. أشار 51% من أولئك الأشخاص إلى أن جهة العمل اتسمت بالشفافية في عمليات وسياسات الترقية، الأجور، والمكافآت. ومع ذلك، قال 37% من الأشخاص إنهم يشيرون عن مناقشة أجورهم مع الزملاء/الزميلات في العمل، فيما أفاد 26% أن جهات عملهم اتسمت بشفافية كاملة بشأن معلومات الأجور.

المصدر: CIPHR 2021

تشمل الولايات التي تطبق تدابير للشفافية في الأجور ولاية ماريلاند، التي أدخلت **تعديلات** في أحكام في قانون المساواة في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية عام 2020 لمنع جهة العمل من الاعتماد على سجل تاريخ أجور الشخص المتقدم لعمل لتحديد أجر منصبه، إلا بعد تقديم عرض أولي للتوظيف من جانب جهة العمل، ثم استخدام سجل تاريخ أجور الشخص المتقدم لعمل لدعم عرض أجر أعلى من أجر العرض الأولي. طبقت ولاية كونيتيكت أحكاماً مشابهة عام 2021 تتطلب من جهات العمل الكشف للأشخاص المتقدمين للتوظيف والكوادر الوظيفي عن نطاقات أجور الوظائف⁹². نشرت ولاية واشنطن قانون تكافؤ الفرص في الأجور عام 2021، الذي يحظر على جهات العمل الاستفسار عن سجل تاريخ أجور الشخص المتقدم للتوظيف، ويتطلب من جهات العمل التي توظف أكثر من 15 شخصاً تقديم الحد الأدنى للأجور أو معلومات نطاق الأجور عند الطلب (الولايات المتحدة، ولاية واشنطن، وزارة العمل والصناعات).

كولورادو: قانون المساواة في الأجور عن العمل المتساوي

دخل **قانون المساواة في الأجور عن العمل المتساوي** في كولورادو حيز التنفيذ في كانون ثاني/يناير 2021. يحظر القانون على جهات العمل دفع أجور مختلفة للكوادر الوظيفية مقابل «عمل مشابه إلى حد كبير»⁹³. العوامل التي تستخدم لقياس ما إذا كانت وظيفة ما مماثلة لوظيفة أخرى هي «مجموعة المهارات؛ والجهود، التي قد تشمل النظر في العمل بنظام النوبات؛ والمسؤولية»⁹⁴. ومع ذلك، يمكن أن تستند الفروق في معدلات الأجور إلى معايير موضوعية، باستخدام تدابير أخرى مثل الأقدمية، الجدارة، كمية أو نوعية الإنتاج، الموقع الجغرافي، السفر، التعليم، التدريب، الخبرة اللازمة لأداء الوظيفة. ينص القانون على حق الكادر الوظيفي في مقاضاة جهة العمل عن طريق دعوى مدنية، في غضون سنتين من حدوث تمييز أو انتهاك للقانون. للكوادر الوظيفي أن يحصل على الفرق في الأجور عن الفترة التي وقع فيها الانتهاك لمدة تصل إلى ثلاث سنوات، فضلاً عن التعويضات المقطوعة. قد لا تكون جهات العمل مسؤولة عن دفع تعويضات مقطوعة إذا أثبتت أنها كانت تتصرف بحسن نية. يمكن اعتبار أن جهة العمل كانت تتصرف بحسن نية إذا كانت قد أجرت عملية تدقيق كاملة للأجور في قواها العاملة

91. قانون العمل الفيدرالي، قسم d/1/206.

92. قانون بشأن الكشف عن نطاق راتب وظيفة شاعرة (رقم 6380).

93. قانون المساواة في الأجور عن العمل المتساوي، قسم 4

94. قانون المساواة في الأجور عن العمل المتساوي، قسم 4

يهدف تحديد ومعالجة فوارق غير مشروعة في الأجور في غضون سنتين قبل بدء الدعوى المدنية⁹⁵. بالرغم من أن عمليات تدقيق الأجور ليست إلزامية، فإن ذلك الحكم يشجع بصورة غير مباشرة على تنفيذ عمليات تدقيق الأجور في المنشأة كوسيلة لحماية جهات العمل من دفع تعويضات مقطوعة. يحظر على جهات العمل طلب أو الاعتماد على سجل تاريخ معدلات الأجور للأشخاص المرشحين لوظيفة بغية تحديد معدل للأجور⁹⁶. يكلف القانون جهات العمل بالكشف في كل إعلان وظيفة إما عن أجر الساعة أو الأجر المحدد أو نطاق منه، إلى جانب وصف لجميع المزايا والأنواع الأخرى من التعويضات المقدمة للوظيفة⁹⁷. على جهات العمل إطلاع الكوادر الوظيفية العاملة على جميع فرص الترقية قبل اتخاذ قرار الترقية، والاحتفاظ أيضا بسجلات لتوصيفات الوظائف وتاريخ معدلات الأجور لكل وظيفة. بعد إقرار القانون، أصدرت وزارة العمل والتوظيف في كولورادو **قواعد الشفافية في المساواة في الأجور** لإنفاذ وتطبيق القانون. تنظم القواعد الإجراءات التي يجب اتباعها إذا ظهرت شكوى تمييز في سياق علاقة التوظيف. توجب القواعد على جهات العمل أن تُدرج في كل إعلان وظيفة أجر الساعة أو الأجر؛ وصفا لجميع المكافآت، العمولات، أو أنواع التعويضات الأخرى المدرجة في الوظيفة؛ ووصفا عاما لجميع استحقاقات التوظيف، ومنها المزايا المتعلقة بالرعاية الصحية، التقاعد، أيام الإجازة المدفوعة، وأي مزايا أخرى يجب الإبلاغ عنها لأغراض الضرائب الفيدرالية. على جهات العمل الاحتفاظ بسجلات لتوصيفات الوظائف ومعدلات الأجور للكوادر الوظيفي خلال مدة علاقة التوظيف، ولمدة تصل إلى عامين بعد توقف موظف/موظفة عن العمل⁹⁸. يجوز لوزارة العمل والتوظيف أن تفرض غرامات على جهات العمل المخالفة لتدابير التمييز في الأجور أو لتدابير النشر، الترويج، وحفظ السجلات، بمبالغ تتراوح بين 500 - 10,000 دولار أميركي⁹⁹. إذا اتخذ الكادر الوظيفي إجراءات قانونية ضد جهة العمل بسبب التمييز في الأجور، فيمكن اعتبار عدم وجود سجلات دليلا على أن المخالفة لم تحدث بحسن نية.

صندوق معلومات 20: قانون كاليفورنيا للمساواة في الأجور، الولايات المتحدة

يحظر قانون المساواة في الأجور في كاليفورنيا على جهة العمل دفع أجور للكوادر الوظيفي أقل من أجور الكادر الوظيفي من الجنس الآخر مقابل عمل ذي قيمة متساوية. أدخلت تعديلات في القانون بين عامي 2016 - 2018:

- ◀ الاستعاضة عن المقارنة بـ "العمل المتساوي" بالمقارنة بـ "العمل المتشابه إلى حد كبير؛
- ◀ زيادة تصعيب تبرير عدم المساواة في الأجور على أساس الجنس أو العرق؛
- ◀ حظر جهات العمل من منع الكوادر الوظيفية من الكشف عن أجورها، مناقشة أجور أشخاص آخرين، أو الاستفسار عن أجور أشخاص آخرين؛
- ◀ حظر جهات العمل من الاعتماد على أجور سابقة للكوادر الوظيفية لتبرير فروق في الأجور على أساس الجنس، العرق، أو الإثنية.

المصدر: الولايات المتحدة، كاليفورنيا، وزارة الشؤون الصناعية.

95. قانون المساواة في الأجور عن العمل المتساوي، قسم 6

96. النظام الأساسي المنقح في كولورادو، قسم 8-5-102(2).

97. النظام الأساسي المنقح في كولورادو، قسم 8-5-201(2).

98. النظام الأساسي المنقح في كولورادو، قسم 8-5-203.

99. النظام الأساسي المنقح في كولورادو، قسم 8-5-203 (4).



تشريعات الشفافية في الأجور: آراء جهات العمل والعمالة

5

5. تشريعات الشفافية في الأجور: آراء جهات العمل والعمالة

نفذت منظمة العمل الدولية مسحا عبر الإنترنت للمنظمات الممثلة لجهات العمل والعمالة تناول تشريعات الشفافية في الأجور، خلال الفترة من تموز/يوليو إلى أيلول/سبتمبر 2021. اقتصر المسح على الدول المشمولة في الفصل 4 والتي تطبق تشريعات الشفافية في الأجور. أتاح المسح فهما أعمق لكيفية تنفيذ تدابير الشفافية في الأجور من الناحية العملية ووفر توثيقا مفصلا لتصورات المنظمات الممثلة لجهات العمل وللعمالة عن فاعلية تشريعات الشفافية في الأجور في تعزيز السياسات المنصفة في الأجور. إضافة إلى المسح، نفذت سلسلة من المقابلات النوعية مع المنظمات الممثلة لجهات العمل والعمالة في الفترة من تشرين الأول/أكتوبر إلى تشرين الثاني/نوفمبر 2021 من أجل تحسين فهم الفروق الدقيقة النوعية وراء إجمالي الإحصاءات¹⁰⁰.

5.1. التدابير الفعالة للشفافية في الأجور لمعالجة فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي

طلب المسح من الأشخاص المستجيبين الإشارة إلى تدابير الشفافية في الأجور التي يرون أنها الأكثر فاعلية في معالجة فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي في بلدانهم. يبين تجميع ردود الأشخاص الممثلين للعمال من جميع الدول أن 54% يفضلون "سياسات معينة تهدف إلى معالجة فجوات محددة في الأجور" باعتبارها النهج الأكثر فاعلية. ذلك أمر مثير للاهتمام لأنه يبرز الحاجة إلى نهج شامل يكون فيه تعزيز الشفافية عاملا تمكينيا لاستجابة السياسات على نطاق أوسع. وردت في المسح عمليات تدقيق الأجور، تقارير الشفافية في الأجور، وحق العمالة في طلب معلومات عن الأجور بصورة معتدلة، بنسبة تتراوح بين 10% - 16% بين العمال المستجيبين. علاوة على ذلك، كان تعزيز الامتثال الإجابة الأكثر شيوعا في الفئة "أخرى" ضمن الأشخاص الممثلين للعمال (على سبيل المثال، جزاءات ضد المنشآت التجارية التي لا تعالج الاختلالات على أساس النوع الاجتماعي). يتماشى ذلك مع الملاحظة السابقة.

وافقت أغلبية كبيرة من الأشخاص الممثلين لجهات العمل على وجهة نظر أن وضع سياسات محددة هو الأكثر فاعلية في معالجة فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي. على النقيض من الأشخاص الممثلين للعمال، فإن الأشخاص الممثلين لجهات العمل الذين اختاروا إجابة "أخرى" لا يؤيدون فرض عقوبات ضد عدم الامتثال، بل يرون حاجة إلى دعم حكومي للسياسات التي تعالج الاختلالات على أساس النوع الاجتماعي في أنواع الوظائف التي يسعى إليها الذكور والإناث.

صندوق معلومات 21: خطة عمل تكميلية من جهات العمل لدعم تنفيذ تشريعات الشفافية في الأجور

وفق ممثل/ممثلة من اتحاد الصناعات البريطانية، فإن الإبلاغ عن فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي ليس له معنى، ومن الضروري أن تقرر المنشآت خطط عمل لمعالجة فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي، وأن تكون مساءلة عن هذه الخطط. تحولت مواقف جهات العمل بشأن تدابير الشفافية في الأجور في المملكة المتحدة إلى حد كبير من موقف دفاعي قبل تطبيق التشريع إلى موقف داعم تنفيذ التشريع. في حين كان يُنظر في البداية إلى الإبلاغ عن الشفافية في الأجور على أنه عبء إلى حد على جهات العمل، إلا أن المنشآت شهدت فائدة الشفافية في الأجور على مستويات الرضا في عملية التوظيف.

المصدر: مقابلة منظمة العمل الدولية مع الشركاء الاجتماعيين بشأن الشفافية في الأجور، 2021.

يبين تحليل أجوبة أشخاص ممثلين للعمال على المستوى الوطني وجود اختلافات في التدابير المفضلة للشفافية في الأجور. وأشار أشخاص مستجيبون في النمسا، الدنمارك، ألمانيا، سويسرا، والنرويج إلى أن السياسات اللينة أكثر فاعلية من السياسات التصحيحية الأكثر صرامة. من ناحية أخرى، أشار أشخاص ممثلون للعمال في كندا، فرنسا، إيطاليا، وإسبانيا إلى أن السياسات التصحيحية أكثر فاعلية من السياسات اللينة.

100. شمل المسح 97 جهة ممثلة للعمال على المستوى الوطني أو القطاعي في 15 دولة. علاوة على ذلك، أُرسِل المسح إلى 17 جهة ممثلة لجهات العمل في 10 دول، وحققت نسبة استجابة وصلت إلى 60%.

5.2. أثر تشريعات الشفافية في الأجور

سُئل الأشخاص المستجيبون للمسح عما إذا كانوا يعتقدون أن المنشآت في بلدانهم غيرت سياسات الأجور على أساس النوع الاجتماعي نتيجة لتشريعات الشفافية في الأجور. تبانت كثيرا إجابات الأشخاص الممثلين للعمال في كل دولة؛ أي أن أثر الشفافية المتصور متقلب بين الدول ويعتمد على نظمها القانونية.

وقالت غالبية العمال المستجيبة من بلجيكا، الدنمارك، فرنسا، إيطاليا، والمملكة المتحدة إن المنشآت لم تغير سياساتها بشأن النوع الاجتماعي استجابة لتشريعات الشفافية في الأجور. من ناحية أخرى، أكد معظم الأشخاص الممثلين للعمال من ألمانيا، النرويج، السويد، وسويسرا أن تشريعات الشفافية في الأجور أدت إلى تغييرات بين المنشآت. أجابت غالبية كبيرة من الأشخاص الممثلين للعمال الكندية (67%) بأنهم ليسوا على علم بأي تشريعات بشأن الشفافية في الأجور. يمكن تفسير تلك الإجابة من خلال حقيقة أن كندا طبقت قانون المساواة في الأجور في آب/أغسطس 2021 (أي خلال وقت المسح).

من بين الأشخاص الممثلين لجهات العمل، كانت الغالبية محايدة في آرائها عن أثر تشريعات الشفافية في الأجور، إذ اختارت الإجابة "لا أتفق ولا أختلف". يشير ذلك إلى صعوبة عزو التغييرات التي حدثت إلى تغيير واحد في التشريع.

5.3. التشاور بين جهات العمل والعمال

سُئل الأشخاص المستجيبون للمسح عن مدى تشاور جهات العمل مع الأشخاص الممثلين للعمال بشأن سياسات الأجور أو التدابير المتعلقة بالنوع الاجتماعي. أفاد الأشخاص الممثلون للعمال في كافة الدول تقريباً بأنهم يتشاورون مع جهات العمل بشأن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي "بشكل متكرر" أو "أحيانا". في الواقع، ثلاث دول (النمسا، كندا، إيطاليا) فقط كانت لديها إجابات تشير إلى أن المشاورات بشأن النوع الاجتماعي لم تحدث حسب معرفتها.

ترسم وجهات نظر الأشخاص الممثلين لجهات العمل صورة مماثلة، إذ أشاروا أن التشاور مع الأشخاص الممثلين للعمال بشأن سياسات الأجور أو التدابير المتعلقة بالنوع الاجتماعي يحدث "أحيانا" أو "بشكل متكرر". يلاحظ عدم اختيار إجابة «لم تحدث أبدا» من جانب الأشخاص الممثلين لجهات العمل عند السؤال عن ممارسات التشاور.

5.4. تحديات تنفيذ تشريعات الشفافية في الأجور

طُلب من الأشخاص المستجيبين ذكر ما يرونه أكبر ثلاث تحديات لتنفيذ تشريعات الشفافية في الأجور. كانت شواغل الأشخاص الممثلين للعمال "الأعراف الثقافية والعقليات الاجتماعية"؛ "دور الإدارة"؛ و"الافتقار إلى تدابير المساواة والإنصاف". يلاحظ أن "التكاليف الإدارية الإضافية"، و"العمليات المعقدة/المرهقة" كانت أقل التحديات ذكرا من قبل الأشخاص الممثلين للعمال.

في المقابل كانت "التكاليف الإدارية الإضافية"؛ "المعقدة/المرهقة"؛ و"شواغل خصوصية الكادر الوظيفي" التحديات الأكثر ذكرا من قبل الأشخاص الممثلين لجهات العمل. كانت "الأعراف الثقافية والعقليات الاجتماعية" الأقل ذكرا من بين الحواجز بالنسبة للأشخاص الممثلين لجهات العمل.

تُظهر نتائج المسح بشكل مباشر أن وجهات نظر جهات العمل والعمال تتعارض بشأن أهم تحديات تنفيذ تشريعات الشفافية في الأجور. يشير ذلك إلى أن ضمان تنفيذ تشريعات الشفافية في الأجور يتطلب إلى أن تأخذ في عين الاعتبار مجموعة واسعة من القضايا التي تلبي على قدم المساواة التحديات التي تواجه جهات العمل والعمال.

صندوق معلومات 22: تقييم أثر تشريعات الشفافية في الأجور والدعم العملي الإضافي

وفق ممثل/ممثلة عن الاتحاد الديمقراطي الفرنسي للعمل، من الضروري بذل مزيد من الجهود لسد فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي. بالرغم من سنوات عديدة من الإبلاغ عن الشفافية في الأجور، لا تزال بعض العمال غير مشمولة في القانون، مثل العمال في المنشآت الصغيرة. تود النقابات العمالية والأطراف الممثلة للعمال رؤية مزيد من تقييمات الأثر أو تقييمات تدابير الشفافية في الأجور لمعرفة التدابير الفاعلة وغير الفاعلة. يمكن تعزيز فاعلية تدابير الشفافية في الأجور عبر استحداث التزام بالمشاركة في المفاوضات الجماعية بشأن المساواة على أساس النوع الاجتماعي. ستساعد الأدوات العملية لجهات العمل التي تسهل إجراء مقارنات الوظائف عبر مختلف القطاعات على تعزيز تدابير المساواة والإنصاف.

المصدر: مقابلة منظمة العمل الدولية مع الشركاء الاجتماعيين بشأن الشفافية في الأجور، 2021.

طلب المسح من الأشخاص المشاركين تحديد أنواع تدابير الدعم التي تحتاجها المؤسسات الممثلة لتحسين إدارة التزاماتها بموجب تشريعات الشفافية في الأجور. أجاب أكثر من 45% من الأشخاص الممثلين للعمال بأن تحسين العلاقات مع الأشخاص الممثلين لجهات العمل سيساعدهم على إدارة التزاماتهم بموجب تشريعات الشفافية في الأجور.

اختار عدد كبير من الأشخاص الممثلين لجهات العمل إجابة «أخرى» وفضلوا مجموعة واسعة من الشواغل. وأشار شخص ممثل لجهة عمل إلى وجود شواغل قانونية بشأن المسؤولية عن الإبلاغ الطوعي، بينما أشار شخص آخر إلى أن إلغاء التشريع سيكون أكثر فاعلية، لأن عملية التفاوض على الاتفاقيات الجماعية الموحدة تعتبر إطاراً أنسب لمعالجة الشفافية في الأجور. بصورة عامة، لم يُذكر «توثيق العلاقات مع الأشخاص الممثلين للعمال» كتدبير دعم مفيد، بينما اختيرت «المزايا الضريبية لتعويض تكاليف الامتثال» و «معلومات أفضل من السلطات» في عدة إجابات من جهات العمل.

سُئل الأشخاص الممثلون لجهات العمل عن تكلفة تنفيذ تشريعات الشفافية في الأجور. أجاب 40% بأن التنفيذ «مكلف نسبياً»، وأجاب 20% بأن «العملية مكلفة، لكن التكلفة ضئيلة نسبياً».

صندوق معلومات 23: تحديد الأطراف التي تمثل أساساً للمقارنة في الإبلاغ عن الشفافية في الأجور

يشير «أساس المقارنة» إلى الكادر الوظيفي الذي يستخدم أجره كمرجع لكادر وظيفي آخر في وضع عمل قابل للمقارنة. تطلب معظم الدول التي تطبق تشريعات شفافية في الأجور من جهات العمل الإبلاغ عن الفروق في الأجور للوظائف ذات القيمة المتساوية من أجل تحديد وجود فجوة في الأجور على أساس النوع الاجتماعي. كشفت مقابلة مع اتحاد المنشآت الترويجية عن وجود صعوبات ملحوظة في تشريع الشفافية في الأجور لأنه يتطلب من جهات العمل تصنيف الوظائف وإجراء مقارنات ذات مغزى بين الوظائف. ذلك ليس أمراً واضحاً دائماً إذ قد توجد أنواع مختلفة من الوظائف ومستويات الأقدمية في كل فئة وظيفية. إضافة إلى ذلك، ولتحسين نوعية تقارير الشفافية في الأجور، يمكن تمديد فترة التقديم الدوري من سنة إلى سنتين.

المصدر: مقابلة منظمة العمل الدولية مع الشركاء الاجتماعيين بشأن شفافية الأجور، 2021.

5.5. الإنصاف في الأجر في الاتفاقيات الجماعية

تساءل المسح عما إذا كانت المنشآت في بلدانها قد أدرجت الإنصاف في الأجور ضمن اتفاقيات المفاوضة الجماعية. ذكرت الغالبية العظمى من الأشخاص الممثلين للعمال أن بنود الأجور على أساس النوع الاجتماعي واردة في اتفاقيات الأجور الجماعية على الأقل «في بعض الأحيان». مع ذلك، ذكر أكثر من نصف الأشخاص الممثلين للعمال من بلجيكا، إيطاليا، والنرويج أنهم لم يروا بعد بنوداً للأجور على أساس النوع الاجتماعي تدخل في اتفاقيات الأجور الجماعية. وعلى النقيض من ذلك، أشارت غالبية الأشخاص المستجيبين من السويد والنمسا إلى أن الأجور على أساس النوع الاجتماعي جزء شائع من اتفاقيات المفاوضة الجماعية.

بالنسبة للأشخاص الممثلين لجهات العمل، توزعت الإجابات، إذ اختار النصف «لا أعرف أو لا ينطبق»، وأجاب النصف الآخر «دائماً»، «كثيراً»، أو «أحياناً».

صندوق معلومات 24: الحاجة إلى زيادة الوعي بالتشريعات المتعلقة بالشفافية في الأجور

شدد شخص يمثل اتحاد الأعمال البرتغالي على أن الكمية الهائلة من المنشآت المتناهية الصغر في البرتغال (أكثر من 99% من جميع المنشآت) وضعف توعيتها بالتشريعات البرتغالية بشأن الشفافية في الأجور يجعلان التنفيذ صعباً. لا تفهم العديد من جهات العمل التزاماتها، وتطلب المساعدة في كثير من الأحيان للامتثال. يسلط اتحاد الأعمال البرتغالي الضوء على الحاجة إلى تبسيط العملية، توضيح الالتزامات القانونية، وتنظيم حملات تثقيفية بين أطراف المصلحة بشأن تدابير الشفافية في الأجور. إضافة إلى ذلك، يؤكد اتحاد الأعمال البرتغالي على ضرورة إحداث تحول ثقافي نحو مشاركة الإنث في سوق العمل، لأنه سيعالج قوالب نمطية على أساس النوع الاجتماعي والتمييز في سوق العمل، وسيتمكن في نهاية المطاف مزيداً من الإنث من التحول من وظائف بأجور منخفضة إلى وظائف بأجور مرتفعة. يؤدي التثقيف دوراً رئيسياً في تحقيق تغييرات هيكليّة.

المصدر: مقابلة منظمة العمل الدولية مع الشركاء الاجتماعيين بشأن شفافية الأجور، 2021.



استنتاجات وسبل المضي قدماً

6

6. استنتاجات وسبل المضي قدماً

لم تعد الحاجة الملحة لمعالجة فجوة الأجور القائمة على النوع الاجتماعي موضع نقاش، لكن المسألة الآن عن الكيفية. يمكن أن تكون تدابير الشفافية في الأجور، حسب كيفية تطبيقها، أداة فعالة في تحديد الفروق القائمة في الأجور بين الذكور والإناث، معالجة فجوة الأجور القائمة على النوع الاجتماعي.

تمثل تشريعات الشفافية في الأجور إحدى الوسائل الكثيرة لمعالجة فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي وتحقيق المساواة على أساس النوع الاجتماعي. يظهر التنوع في النهج المستخدمة في بلدان حول العالم عدم وجود حل واحد يناسب الجميع. تلزم دول جهات العمل بإعداد تقارير عن الشفافية في الأجور، في حين تشترط دول أخرى الحصول على شهادات عقب عمليات تدقيق تنفذها هيئات معتمدة. دمجت دول كثيرة عملية للتشاور بين جهات العمل والعمال، مع منح العمال الحق في الاستفسار عن الأجور أو مناقشتها. علاوةً على ذلك، تعتمد غالبية الدول على مجموعة من التدابير لزيادة الشفافية في الأجور وليس على حل واحد: قد يكون الإبلاغ عن الشفافية في الأجور خطوة أولى نحو تدقيق المساواة في الأجور؛ يمكن ربط تدقيق المساواة في الأجور بحوافز مثل التخفيضات الضريبية أو الجزاءات مثل الغرامات؛ والمعلومات التي تجمع من خلال الإبلاغ عن المساواة في الأجور يمكن مناقشتها مع الأشخاص الممثلين للعمال أو استخدامها في تغذية المفاوضات الجماعية.

في دول كثيرة، استحدثت تشريعات الشفافية في الأجور مؤخراً، وتوجد حاجة إلى مزيد من الوقت لتقييم أثر وفعالية التدابير المتبعة. بغض النظر عن المسار المتبع، فإن لدور المنظمات الممثلة لجهات العمل وللعمال أهمية قصوى، سواء في المفاوضات المؤدية إلى تطبيق تشريعات بشأن الشفافية في الأجور أو خلال مراحل التنفيذ. إضافةً إلى ذلك، فإن الدور الاستباقي الحكومي في اتخاذ الخطوات اللازمة لإشراك المنظمات الممثلة لجهات العمل وللعمال أثناء مفاوضات وتصميم تشريعات الشفافية في الأجور أمر هام. تقوم الحكومات كذلك بدور رئيسي في توفير الدعم اللازم -- بما في ذلك معلومات وتوجيهات عملية بشأن تدابير الشفافية في الأجور -- للمنظمات الممثلة لجهات العمل وللعمال بغية ضمان امتثال جهات العمل للالتزامات القانونية وحصولها أيضاً على فوائد تعزيز الشفافية في الأجور على مستوى المنشآت، إضافةً إلى تمكين العمال من فهم وممارسة حقوقها.

بينما تنظر الدول إلى الشفافية في الأجور كوسيلة لتحقيق المساواة في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية، على المنظمات الممثلة لجهات العمل المشاركة بفاعلية في مناقشات الشفافية في الأجور وفجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي، والمساواة على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل من أجل الحصول على فهم أعمق للمستقبل وتوقع اتخاذ إجراءات تشريعية. تتمتع المنظمات الممثلة لجهات العمل بوضع جيد يمكنها من جمع أدلة على شواغل وتحديات المنشآت، تقييم فاعلية تدابير الشفافية في الأجور في المنشآت، والإبلاغ عن الجهود القائمة للمنشآت لتضييق فجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي. علاوةً على ذلك، يمكن للمنظمات الممثلة لجهات العمل ضمان أن تأخذ التدابير المصممة في عين الاعتبار التحديات المحددة التي قد تواجهها بعض المنشآت، مثل الصغيرة والمتوسطة الحجم، في الامتثال للمتطلبات التشريعية التي قد تكون معقدة ومرهقة إدارياً.

بنفس القدر، تقوم المنظمات الممثلة للعمال بدور حيوي في تصميم، تنفيذ، وتعزيز تدابير الشفافية في الأجور. يمكن من خلال آليات الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، معالجة أمور رئيسية للعمال، مثل التمييز في الأجور، تعزيز تحديد أجور شمولية، واتباع تدابير محددة للشفافية في الأجور. تتمتع المنظمات الممثلة للعمال بوضع جيد لإدراج المساواة في الأجور في عملية المفاوضة الجماعية، المشاركة في تطوير تقارير الشفافية في الأجور أو تدقيق الأجور مع المنظمات الممثلة لجهات العمل، خاصة لرصد/مراقبة تنفيذ تدابير الشفافية في الأجور. المنظمات الممثلة للعمال هي الجهات الأولى التي تلجأ إليها للعمال بشأن شواغل تتعلق بفجوة الأجور على أساس النوع الاجتماعي أو بشأن الحصول على مزيد من المعلومات عن ممارسات الأجور في المنشآت.

بصورة عامة، للشراكة الاجتماعية الفاعلة أهمية حاسمة في تحقيق النتائج المتوخاة من التعهدات التشريعية، والأهم من هذا، القضاء على التمييز في الأجور في عالم العمل.



المراجع



المراجع

- AK (Chamber for Workers and Employees), and ÖGB (Austrian Trade Union Federation). 2014. Einkommensberichte – Erfahrungen aus Sicht der BetriebsrätInnen.
- Aumayr-Pintar, Christine. 2021. "Gender Pay Transparency: Advancing the Cause through a Truly European Proposal". Eurofound Blog, 18 June.
- Australia, WGEA (Workplace Gender Equality Agency). n.d.-a. "[What Are the Minimum Standards for Organisations with Over 500 Employees?](#)"
- n.d.-b. "[Documents](#)".
- Australia, WGEA (Workplace Gender Equality Agency), and BCEC (Bankwest Curtin Economics Centre). 2018. Gender Equity Insights 2018: Inside Australia's Gender Pay Gap.
- Belgium, CNT (National Labour Council). 2020. "Écart salarial entre hommes et femmes – Propositions de lois", Avis No. 2156.
- Belgium, FPS Employment, Labour and Social Dialogue. n.d. "Rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs: note explicative pour remplir les formulaires".
- Belgium, Institute for the Equality of Women and Men. 2021. "Eliminating the Gender Pay Gap by Law: Lessons Learned in Belgium".
- n.d. "[La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial](#)".
- Bennedsen, Morten, Elena Simintzi, Margarita Tsoutsoura, and Daniel Wolfenzon. 2019. "Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency?", National Bureau of Economic Research Working Paper No. 25435.
- Böheim, René, and Sarah Gust. 2021. "The Austrian Pay Transparency Law and the Gender Wage Gap", CESifo Working Paper No. 8960.
- Canada, ESDC (Employment and Social Development Canada). 2020. "Press Release on Government of Canada Moves Forward with Pay Transparency Measures for Greater Equality in Workplaces", 25 November 2020.
- 2021. "Press Release on Government of Canada Announces that the Pay Equity Act Will Come into Force on August 31, 2021", 7 July 2021.
- Canada, Government of Canada. n.d. "[Overview of the Pay Equity Act](#)".
- Canales, Bilma. 2018. "Closing the Federal Gender Pay Gap through Wage Transparency." Houston Law Review 55 (4): 959–987.
- CIPHR. 2021. "[Gender Pay Gap – Survey Results](#)".
- Cullen, Zoe B. 2021. "Equilibrium Effects of Pay Transparency", National Bureau of Economic Research Working Paper No. 28903.
- Cullen, Zoe B., and Bobak Pakzad-Hurson. 2019. "Equilibrium Effects of Pay Transparency in a Simple Labor Market: Extended Abstract." In ACM EC'19: Proceedings of the 2019 ACM Conference on Economics and Computation, 193–194.
- Duchini, Emma, Ștefania Simion, and Arthur Turrell. 2020. "Pay Transparency and Cracks in the Glass Ceiling", arXiv: 2006.16099.
- Eurofound. 2018. Pay Transparency in Europe: First Experiences with Gender Pay Reports and Audits in Four Member States.
- European Commission. 2014. "Impact Assessment on Costs and Benefits of Measures to Enhance the Transparency of Pay", Commission Staff Working Document.
- 2019. "Pay Transparency: Time to See the Gap!", factsheet.
- 2021. "Press Release on Pay Transparency: Commission Proposes Measures to Ensure Equal Pay for Equal Work", 4 March 2021.
- n.d. "[Tools and Actions for More Gender Equality](#)".
- Eurostat. n.d. "[Gender Pay Gap Statistics](#)".
- Feikert-Ahalt, Clare. 2015. "United Kingdom: Bill to Provide Transparency in Pay to Reduce Gender Inequalities." Library of Congress Global Legal Monitor, 13 May.

- Follett, Tatiana, and Iris Hentze. 2021. “The Gender Pay Gap”. NCSL Research Blog, 12 February.
- France, Ministry of Labour, Employment and Economic Inclusion. n.d. “[Bienvenue sur Index Egapro](#)”.
- Germany, Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth. 2020. Report by the Federal Government on the Effectiveness of the Act to Promote Transparency in Wage Structures among Women and Men and on the State of Implementation of the Principle of Equal Pay in Establishments with Less Than 200 Employees (Excerpt).
- Gulyas, Andreas, Sebastian Seitz, and Sourav Sinha. 2020. “Does Pay Transparency Affect the Gender Wage Gap? Evidence from Austria”, CRC TR 224 Discussion Paper Series No. 194.
- Hofman, Joanna, Madeline Nightingale, Michaela Bruckmayer, and Pedro Sanjurjo. 2020. Equal Pay for Equal Work: Biding Pay-Transparency Measures. European Parliament.
- Holt, Helle, and Mona Larsen. 2011. Køn opdelt lønstatistik og redegørelse om lige løn: Evaluering af Loven. SFI.
- ILO. 1986. Equal Remuneration: General Survey by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations.
- 2018. Global Wage Report 2018/19: What Lies Behind Gender Pay Gaps.
- 2019. ILO Centenary Declaration for the Future of Work.
- 2020. Global Wage Report 2020–21: Wages and Minimum Wages in the Time of COVID-19.
- 2021a. Resolution concerning inequalities and the world of work, ILC.109/Resolution XVI.
- 2021b. Global call to action for a human-centred recovery from the COVID-19 crisis that is inclusive, sustainable and resilient.
- IWRA (Icelandic Women’s Rights Association). n.d. “[Equal Pay Standard](#)”.
- Italy, Presidency of the Council of Ministers. n.d. “[Certification System for Gender Equality](#)”.
- Kienbaum. 2018. 6 Monate Auskunftspflicht: Kienbaum Studie zum Entgelttransparenzgesetz.
- Kirkness, Jordan Arthur. 2021. “Canada’s Federal Pay Equity Regime Soon Begins”. SHRM Blog, 30 July 2021.
- Luxembourg, MEGA (Ministry of Equality between Women and Men). n.d.-a. “[Vérifiez votre structure salariale avec l’outil LOGIB](#)”.
- n.d.-b. “[Salaire égal à travail de valeur égale](#)”.
- Meyersson Milgrom, Eva M., Trond Petersen and Vemund Snartland. 2001. “Equal Pay for Equal Work? Evidence from Sweden and a Comparison with Norway and the U.S.” Scandinavian Journal of Economics 103 (4): 559–583.
- NIKK (Nordic Information on Gender). 2020. Equal Pay in the Nordic Countries: The Law and Policy Strategies.
- Norway, LDO (Equality and Anti-Discrimination Ombud). n.d. “[The Activity Duty and the Duty to Issue a Statement](#)”.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2021. Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap.
- Smit, Brandon W., and Tamara Montag-Smit. 2019. “The Pay Transparency Dilemma: Development and Validation of the Pay Information Exchange Preferences Scale.” Journal of Applied Psychology 104 (4): 537–558.
- Smith-Vidal, Sabine, and Laetitia de Pelet. 2021. “French Gender Equity Index: New Publication Obligations”. Morgan Lewis Lawflash Blog, 17 March.
- Switzerland, Federal Office for Gender Equality. n.d. “[Equal Pay Analysis with Logib](#)”.
- UN Women. 2020. “Press Release on Explainer: Everything You Need to Know about Pushing for Equal Pay”, 14 September 2020.
- Unionen. 2017. Lönekartläggning lönar sig 2018.
- United Kingdom, Equality and Human Rights Commission. 2019. Our Litigation and Enforcement Policy 2019–22.
- United Kingdom, Government Equalities Office. 2020. “Press Release on Employers Do Not Have to Report Gender Pay Gaps”, 24 March 2020.
- United Kingdom, House of Commons, Women and Equalities Committee. 2016. Gender Pay Gap: Second Report of Session 2015–16.
- United States, California Department of Industrial Relations. n.d. “[California Equal Pay Act](#)”.

- United States, Washington State Department of Labor and Industries. n.d. "[Equal Pay & Opportunities Act](#)".
- Uosukainen, Katja, Hanna-Leena Autio, Minna Leinonen, and Sannu Syrjä. 2010. Työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus: Tutkimus suunnitteluvuorokauden toteutumisesta sekä suunnitelmien ja kartoituksen laadusta. Ministry of Social Affairs and Health.
- Veldman, Albertine. 2017. Pay Transparency in the EU: A Legal Analysis of the Situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway. European Commission.
- Wagner, Ines. 2021. "How Iceland Is Closing the Gender Wage Gap." Harvard Business Review, 8 January.
- Webber, Ashleigh. 2021. "Gender Pay Gap Enforcement Delayed for Another Six Months." Personnel Today, 23 February.
- Whiting, Kate. 2018. "Finland Publishes Everyone's Taxes on 'National Jealousy Day.'" World Economic Forum, 2 November.

