



الإنصاف في الأجور الأردن

JORDAN PAY EQUITY

شركاء وأعضاء



عن اللجنة

بدعم من منظمة العمل الدولية، أسست الحكومة الأردنية في عام 2011 اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور لمعالجة الفجوة في الأجور القائم على النوع الاجتماعي، برئاسة مشتركة بين اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة ووزارة العمل. كُلفت اللجنة بتعزيز سياسات وممارسات فعالة تحد من فجوة الأجور القائمة على النوع الاجتماعي. وتشمل اللجنة في عضويتها 22 مؤسسة تمثل الحكومة، العمال/العاملات، المجتمع المدني، أصحاب/صاحبات العمل، السلطة التشريعية، والإعلام.

تحديات

تبلغ فجوة الأجور القائمة على النوع الاجتماعي في الأردن 18% في القطاع العام و14.1% في القطاع الخاص، بحسب تقرير دائرة الإحصاءات العامة 2018.¹ بلغ متوسط الأجر الشهري للعاملين/للعاملات في القطاع العام 642 ديناراً للذكور، مقابل 544 ديناراً للإناث. وتختلف فجوة الأجور في القطاعين العام والخاص في الأردن إذ تشير التقديرات إلى أن العاملين في القطاع الخاص يتقاضون أجوراً أعلى من العاملات بنسبة 7%، بينما تتقاضى العاملات في القطاع العام أجوراً أعلى في المتوسط 13% من العاملين.

وتبلغ نسبة مشاركة المرأة² في قوة العمل في الأردن 14%، مقابل 64% للذكور، بينما تقدر نسبة مشاركة الإناث في قوى العمل ذات الطابع غير الرسمي، والقطاعات الهشة وغير المستقرة، مثل أعمال الزراعة في مزارع الأسرة، والعمل لحسابهن الخاصة بنسبة 10%، مقارنة بـ 23% للذكور. أما في المشاركة في إجمالي المراحل المبكرة لأنشطة ريادة الأعمال، فتبلغ نسبتها 3% للإناث و13% للذكور، بحسب تقرير مشترك³ لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، منظمة العمل الدولية، ومركز المرأة العربية للتدريب والبحوث.

في المؤشر العالمي لفجوة النوع الاجتماعي 2020،⁴ الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، كان تصنيف الأردن الكلي في المرتبة 138 من بين 153 دولة (المرتبة 145 في المشاركة الاقتصادية والفرص).

¹ http://dosweb.dos.gov.jo/databank/yearbook/YearBook_2018.pdf

² <http://www.oecd.org/mena/competitiveness/Changing-Laws-Breaking-Barriers-MENA-women-econom-ic-activity-AR.pdf>

³ https://www.ilo.org/africa/information-resources/publications/WCMS_760512/lang--ar/index.htm

⁴ http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

فجوة الأجور القائمة على النوع الاجتماعي تبدو واضحة في قطاعات يتركز فيها عمل المرأة كقطاعي الصحة (31.8%) والتعليم (30.2%) الخاصين. وتدل هذه الثغرات على أن الإناث يتركزن في أعمال منخفضة الأجر ويواجهن تمييزا في الأجور، إذ يحصلن على أجور أقل مقابل نفس الأعمال التي يقوم بها الذكور.

إنجازات

منذ تأسيسها، عملت اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور على تقييم تشريعات في مجال تمكين المرأة الاقتصادي لموائمتها مع معايير منظمة العمل الدولية لضمان حقوق المرأة في العمل. ودعت اللجنة إلى وضع قوانين عمل أكثر مراعاة للنوع الاجتماعي، واقترحت تعديلات في نظام الخدمة المدنية فنتج عنها إجازة أبوة لمدة يومين، ولكن العلاوة العائلية لا تزال محصورة على الرجال إلا في حالات خاصة. وتقدمت اللجنة في بداية عملها باقتراحات لإجراء 11 تعديلا في قانون العمل الأردني. في عام 2019، نتج عن هذه الاقتراحات تعديل 5 مواد بشأن المساواة في الأجور، حضانات لرعاية أبناء العاملات/العاملين، إجازة الأبوة لمدة ثلاثة أيام، والعمل المرن والجزئي. أما المواد الأخرى المتعلقة بالحماية من العنف والتحرش في عالم العمل، حماية أجور العمال/العاملات كافة من خلال التحويلات الإلكترونية/البنكية، زيادة إجازة الأمومة من 70 يوم إلى 98 يوم (14 أسبوعا)، ساعات العمل، المهن المغلقة للنساء، وحماية المرأة الحامل فلا تزال قيد الدراسة من قبل الحكومة.

ولمعالجة الأسباب الجذرية للتمييز في الأجور، شكّلت اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور حملة "قم مع المعلم" بقيادة مجموعة من معلمات قطاع التعليم الخاص، وتنظيم من قبل مؤسسة أهل للتنظيم المجتمعي. خلقت الحملة تحركا نسائيا مع مؤسسات المجتمع المدني للمطالبة بمزيد من حقوق العمل، بما في ذلك إنصاف الأجور. توصلت نقابة أصحاب/صاحبات المدارس الخاصة ونقابة العاملين/العاملات في التعليم الخاص إلى اتفاقية جماعية قطاعية عالجت لأول مرة في الأردن قضايا بشأن فجوة الأجور القائمة على النوع الاجتماعي، ومنها تحويل الأجور من خلال البنوك. مهدت الاتفاقية الطريق أمام قوانين جديدة لحماية الأجور وتحسين ظروف العمل في التعليم الخاص. وكان آخر إنجاز في هذا الصدد صدور نظام ترخيص وتجديد المؤسسات التعليمية الخاصة والأجنبية، الذي ربط تجديد وترخيص المدارس الخاصة بتحويل أجور المعلمات والمعلمين عبر البنوك أو المحافظ الإلكترونية⁵، بالتنسيق مع البنك المركزي الأردني، وباستصدار براءات ذمة تؤكد شمول المعلمات والمعلمين تحت مظلة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. ويستفيد من هذا النظام نحو 37,000 معلمة ومعلم في المدارس الخاصة، معظمهم من الإناث.

وسعى لتمكين الأمهات العاملات اقتصاديا، وإبقائهن في القوى العاملة، أقر الأردن مؤخرا النظام رقم (93) لسنة 2020 بشأن الحماية الاجتماعية المرتبط بتأمين الأمومة⁶.

وأطلق الأردن الاستراتيجية الوطنية للمرأة 2020 - 2025،⁷ لمراجعة الإجراءات والمبادرات المتعلقة بتمكين المرأة، وبحث معوقات تحد من استقلالها الاقتصادي ووصولها للفرص، الموارد، والخدمات.

وجرى تقييم وتكريم مدارس خاصة لديها أنظمة موارد بشرية واضحة تراعي النوع الاجتماعي، إضافة إلى تكريم شركات أردنية تأخذ أنظمتها الداخلية اعتبارات النوع الاجتماعي، عبر تأمين حضانات، إجازة أمومة وأبوة، ترتيبات عمل مرنة بأنواعه للأشخاص ذوي المسؤوليات العائلية، وحماية من العنف والتحرش في مكان العمل، إضافة إلى توفير منافع إضافية مادية ومعنوية (مرافق رياضية، مطاعم، مواصلات، وتأمينات صحية، إلخ).

اعتراف دولي بجهود الأردن

نتج عن عمل اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور، وفق أسس ومنهجية واضحة وشراكة حقيقية بين أعضائها، اعتراف دولي بعملها. فقد دُعي الأردن⁸ إلى الانضمام إلى التحالف الدولي للمساواة في الأجور⁹، الذي أطلق في أواخر عام 2017، من قبل منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، منظمة العمل الدولية، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وكان الأردن البلد العربي الوحيد الذي تلقى الدعوة.

في عام 2019، أطلق في مؤتمر إقليمي "التحالف الدولي للمساواة في الأجور في الدول العربية"¹⁰، بتنظيم من اللجنة الوطنية لشؤون المرأة وبالتعاون مع التحالف الدولي للمساواة في الأجور. تهدف المبادرة إلى نقل المعرفة وتبادل الخبرات عن الممارسات المثلى¹¹ لردم فجوة الأجور، ودعوة بقية الدول العربية إلى الانضمام إلى التحالف وفق معايير محددة.

نتج عن ذلك، إطلاق 21 تعهد بتعزيز المساواة في الأجور من قبل ست حكومات، تسع منظمات أصحاب/صاحبات عمل، خمس منظمات عمال/عاملات، وإحدى منظمات المجتمع المدني. كما عبرت الحكومة الفلسطينية، إضافة إلى اتحاد الصناعات المصرية، والهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية عن نيتها الانضمام إلى التحالف تعهدات الدول العربية.¹² ومن المنطقة العربية، أصبحت مصر وتونس من الدول الأعضاء في التحالف، إضافة إلى الأردن.

<https://petra.gov.jo/Include/InnerPage.jsp?ID=113805&lang=ar&name=news> 7

<https://www.equalpayinternationalcoalition.org/members/jordan> 8

https://www.equalpayinternationalcoalition.org/search-results/?global_search=Jordan 9

https://www.equalpayinternationalcoalition.org/whats_new/launching-the-equal-pay-international-coalition-in-the-arab-states 10

https://www.equalpayinternationalcoalition.org/whats_new/launching-the-equal-pay-international-coalition-in-the-arab-states 11

www.oecd.org/mena/competitiveness/Changing-Laws-Breaking-Barriers-MENA-women-career-progress-AR.pdf 11

[gress-AR.pdf](https://www.oecd.org/mena/competitiveness/Changing-Laws-Breaking-Barriers-MENA-women-career-progress-AR.pdf)

https://www.equalpayinternationalcoalition.org/whats_new/arab-states-pledge-to-reduce-gender-pay-gap-in-the-region 12

[/in-the-region](https://www.equalpayinternationalcoalition.org/whats_new/arab-states-pledge-to-reduce-gender-pay-gap-in-the-region)



@JordanPayEquity



/Jordan Pay Equity Initiative

منظمة العمل الدولية أثنت على جهود الحكومة الأردنية لحماية أجور المعلمين/المعلمات¹³ في المدارس الخاصة عبر إقرار آليات دفع الأجور إلكترونياً، وإقرار النظام رقم (93) لسنة 2020 بشأن الحماية الاجتماعية المرتبط بتأمين الأمومة¹⁴، الذي يوفر "أحد أفضل أنظمة حماية الأمومة في المنطقة في عام 2020".

العمل مستمر

- تحديث ورقة موقف، بحسب معايير منظمة العمل الدولية، تتناول مقترحات لتعديل قانون العمل بشأن:

- إصدار نظام وتعليمات العمل المرن (وزارة العمل والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي).
- إقرار حماية أجور العاملين/العاملات كافة من خلال التحويلات الإلكترونية/البنكية.
- زيادة فترة إجازة الأمومة من 70 يوماً إلى 98 يوماً (14 أسبوعاً).
- إزالة قيود عمل المرأة في مهن وساعات عمل محددة.
- توفير بيئة عمل خالية من العنف والتحرش لجميع العمال/العاملات.

- جهود لمصادقة اتفاقيات منظمة العمل الدولية (190 لمناهضة العنف والتحرش في عالم العمل، 183 لحماية الأمومة، 156 لحماية الأشخاص ذوي المسؤوليات العائلية)، خاصة بعد إقرار نظام تأمين الأمومة، وفي ظل جهود الأردن لمواءمة تشريعاته مع هذه الاتفاقيات.

للمزيد من المعلومات:

ريم أصلان
أخصائية النوع الاجتماعي، مسؤولة برنامج العمل اللائق للمرأة
منظمة العمل الدولية
بريد إلكتروني: aslan@ilo.org
هاتف خلوي: ++962 79 567 2704

https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_644225/lang--en/index.htm 13

https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_758972/lang--ar/index.htm 14

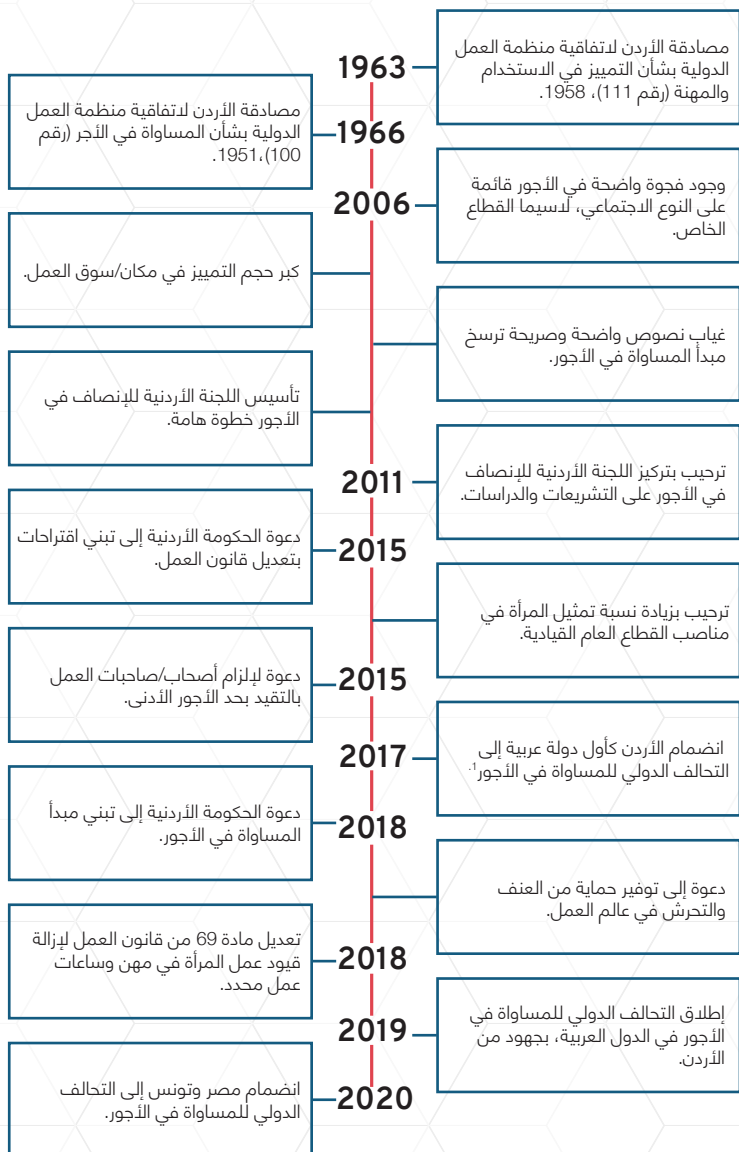


@JordanPayEquity



/Jordan Pay Equity Initiative

الإنصاف في الأجور في الأردن وملاحظات منظمة العمل الدولية



1. التحالف أطلق عام 2017 من قبل منظمتي التعاون الاقتصادي والتنمية، والعمل الدولية، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة.



الأجر^١

تكاليف حضور اجتماعات رسمية

تأمينات حماية اجتماعية (صحية، بطالة، شيخوخة، إصابة عمل، أمومة، أسرية، إلخ.)

مصاريف زي ومعدات العمل

راتب

بدل السكن

بدل عمل إضافي

استخدام مركبات العمل

إجازات مدفوعة الأجر (سنوية، مرضية، أمومة، أبوة، إلخ)^٢

مكافآت مالية ونهاية خدمة

١. بحسب قانون العمل الأردني، ١٩٩٦، وتعديلاته، يشمل الأجر الاستحقاقات النقدية والعينية للعمال والعاملات.

٢. قانونا العمل والضمان الاجتماعي في الأردن.

الإنصاف في الأجر



أجر متساو للذكور والإناث عن عمل ذي قيمة متساوية¹

نسبة ونوع الأجر تعتمدان على تقييم موضوعي للعمل ولوظائف قد تتطلب مؤهلات، مهارات، أو مسؤوليات مختلفة في ظروف عمل متساوية القيمة في المجمال.



أجر متساو للذكور والإناث عن عمل متساو²

أجر عن عمل يتطلب المهارات، الجهد، والمسؤوليات ذاتها في ظروف عمل واحدة



١. اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجر (رقم ١٠٠)، ١٩٥١، ومادة ٢ من قانون العمل الاردني لعام ١٩٩٦ وتعديلاته.

2. اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجر (رقم ١٠٠)، ١٩٥١.

العنف و التحرش ' في عالم العمل يعيقان تحقيق الإنصاف في الأجور

يؤثران سلبا على الأجور، التقدم الوظيفي، وظروف العمل

يقوضان المساواة في العمل

يدفعان العمال والعاملات إلى ترك العمل

١. تعرف اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) الظاهرتين بأنهما "نطاق من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، التي تهدف، تؤدي، أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي، نفسي، جنسي، أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس النوع الاجتماعي"، ويتضمن هذا التنمر والمضايقة، وغيرها من الأمور.

فجوة الأجور بين الجنسين



أجر متساو عن عمل ذي قيمة متساوية