



منظمة  
العمل  
الدولية



وزارة العمل  
نبني معاً



اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة  
The Jordanian National Commission for Women

# نحو المساواة في الأجور مراجعة قانونية للتشريعات الوطنية الأردنية



الأردن  
الإنصاف في الأجور

تشير التقديرات على المستوى العالمي إلى أنّ النساء يتقاضين أجرًا أكثر انخفاضًا من الأجر الذي يتقاضاه زملائهنّ الرجال بنسبة تعادل ٢٢,٩ في المائة. وتدلّ الأرقام الرسمية في الأردن على أنّ الفجوة في الأجور بحسب القطاع تبلغ ٤١,٣ في المائة في قطاع الصناعات التحويلية و٢٧,٩ في المائة في قطاع الصحة والعمل الاجتماعي و٢٤,٥ في المائة في قطاع التعليم.

وسعيًا إلى الاستجابة إلى الحاجة لمعالجة الفجوة في الأجور بين النساء والرجال في سوق العمل في الأردن، بادرت اللجنة التوجيهية للإنصاف في الأجور بدعم من منظمة العمل الدولية إلى إعداد مراجعة للتشريعات الوطنية في العام ٢٠١٣. وتتظر المراجعة على مجموعة التشريعات الأردنية بما فيها الدستور، قانون العمل وتعديلاته (رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ والقانون المؤقت رقم ٢٦ لعام ٢٠١٠)، قانون الأحوال الشخصية، نظام الخدمة المدنية (رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٧)، قانون الضمان الاجتماعي المؤقت (رقم ٧ لسنة ٢٠١٠)، وقوانين النقابات المهنية، وغيرها من القوانين والأنظمة.

تمّ تأسيس اللجنة التوجيهية للإنصاف في الأجور في العام ٢٠١١ وكلفت بمهمة تحقيق الإنصاف في الأجور (أجر متساو عن عمل ذي قيمة متساوية) للعمال والعاملات في الأردن. ويرأس اللجنة كلٌّ من اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة ووزارة العمل. وتتضمّن اللجنة ممثلين من نقابات العمال والنقابات المهنية والمجتمع المدني وهيئات حكومية، إلى جانب ممثلين من غرفة التجارة وغرفة الصناعة والجامعات والقطاع الخاص ووسائل الإعلام.

وبناء على تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (لجنة الخبراء)، تسلط المراجعة الضوء على أبرز التناقضات والثغرات والتضارب في الإطار القانوني الحالي بالمقارنة مع معايير العمل الدولية، لا سيّما اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالمساواة في الأجور ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة) ١٩٥٨ (رقم ١١١). وتقترح هذه المراجعة بعض التحسينات التي تهدف إلى القضاء على التمييز وتعزيز حماية الأجور وضمان حماية الأمومة والتوفيق ما بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات العائلية.

مراجعة التشريعات

# قانون العمل (رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ والقانون المؤقت رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٠)

## بعض الاستنتاجات

- ← عدم وجود أحكام صريحة تمنع التمييز في الاستخدام والوظيفة
- ← عدم وجود أحكام صريحة تنص على الحق في المساواة في الأجور بين العمّال والعاملات عن العمل ذي قيمة متساوية
- ← فرض قيود على المرأة من حيث ساعات العمل والقطاعات والمهام
- ← عدم اتساق فترات إجازة الأمومة مع أقسام أخرى من التشريع
- ← عدم وجود إشارات تشريعية لتقييم الوظائف بطريقة محايدة للنوع الاجتماعي

إنّ تقييم العمل عبارة عن إجراء رسمي يقوم بإعطاء قيمة عددية لكلّ وظيفة من خلال تحليل مضمون الوظيفة. ولدواعي ضمان المساواة بين الجنسين في تحديد الأجر، تمّ الاتفاق على أنّ الأساليب التحليلية لتقييم الوظائف هي الأساليب الأكثر فعالية. وتقوم هذه الأساليب بتحليل وتصنيف الوظائف على أساس عوامل موضوعية ذات صلة بالوظائف التي ينبغي مقارنتها مثل المهارات/ المؤهلات والجهد والمسؤوليات وشروط وظروف العمل. ومن الممكن تقسيم هذه العوامل إلى عوامل فرعية من شأنها أن تضمن عدم تجاهل الجوانب الخاصّة عادةً بالنساء. وينبغي إيلاء اهتمام خاص للتأكد من أنّ تقييمات العمل خالية من التحيّز الجنسي. وبالتالي، من الضروري ضمان أنّ اختيار عوامل المقارنة غير تمييزي وأنّ ترجيح هذه العوامل و المقارنة الحاصلة لا يتطويان على التمييز.

## بعض التوصيات

### تعديل المادة ٤ لتتضمّن التالي:

لا يجوز لصاحب العمل التمييز ضد العامل، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، على أساس نوع الجنس الحقيقي أو الملحوظ، أو العرق، اللون، الدين، الرأي السياسي، الأصل الوطني، الأصل الاجتماعي، الحالة الزوجية، المسؤوليات العائلية، الإعاقة، أو بسبب أي وضع مرضي كفيروس نقص المناعة البشرية، فيما يتعلق بأي جانب من جوانب العمل، بما في ذلك الحصول على فرص العمل، وشروطه، والحقوق أو المزايا، وفي الترقية في العمل، وفي حالة التدريب أو إنهاء الخدمة.

### تعديل المادة ٢٧ (عقود العمل) على الشكل التالي:

أ. مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في حال كان العامل:  
١. امرأة حامل دخلت في الشهر السادس على الأقل من حملها أو امرأة في إجازة الأمومة.

### مراجعة المادة (٢٩) / ٦ / أ (عقود العمل) للنظر في ما يلي:

- ← تعريف واضح للتحرش الجنسي.
- ← حقّ العامل في العمل في بيئة خالية من التحرش.
- ← آلية محدّدة وحلول ملائمة لمعالجة التحرش الجنسي ومعاقبة مرتكبه في حال قدّمت الضحية شكوى بموجب قانون العقوبات أو لم تفعل.
- ← توسيع نطاق الحلول بما في ذلك الإعادة إلى المنصب من أجل تلافي اضطراب العمّال إلى الاستقالة من العمل والحصول على مبلغ محدّد للتعويض وحسب.
- ← احتساب الحدّ الأدنى للتعويض حسب الأضرار بما يعادل أجر شهر واحد لكلّ عام من الخدمة الفعلية.

### تعديل المادة ٤٥ (حماية الأجر) لتتضمن التالي:

يلتزم صاحب العمل بتطبيق مبدأ المساواة في الأجر دون تمييز بين العاملين رجالاً ونساءً عن كل عمل ذي قيمة متساوية، ومن ذلك الأعمال التي تختلف في نوعيتها وتتساوى في قيمتها .

أ. ويتم تحديد ما إذا كانت الوظائف ذات قيمة متساوية من خلال تطبيق أساليب موضوعية لتقييم الأعمال، وخالية من التحيز القائم على النوع الاجتماعي، ومبنية على تقييم شامل للمسؤولية والمعارف والمهارات والجهد، وظروف وشروط العمل المطلوبة للتوظيف.

ب. عند تحديد ما إذا كان هناك مساواة في الأجر، ينبغي الأخذ في عين الاعتبار جميع الأجور والعلاوات والبدلات والمزايا بما في ذلك الأجر الأساسي والحد الأدنى للأجور والعمل الإضافي، وجميع التعويضات الأخرى المستحقة على الإطلاق، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عيناً، من قبل صاحب العمل للعامل.

### تعديل المادة ٥٢ (حماية الأجر) لتشمل:

أ. تقوم اللجنة الثلاثية من خلال الاضطلاع بولايتها، بالسعي إلى تعزيز المساواة بين الرجال والنساء، وضمان المساواة في الأجر للرجال والنساء عن العمل ذي القيمة المتساوية.

### تعديل المادة ٦٧ (تنظيم العمل ووقت الإجازة) على الشكل التالي:

«للمرأة التي تعمل للعامل أو العاملة في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفاله/أطفالها، ويحق له/لها الرجوع إلى عمله/عملها بعد انتهاء هذه الإجازة، على أن تفقد/يفقد هذا الحق إذا عمل/عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة.»

ينبغي إلغاء المادة ٦٩ بشأن تنظيم العمل ووقت الإجازة لأنها تقيد حق المرأة في العمل وحققها في اختيار فرصة العمل المناسبة، إلى جانب تقييد حقها في اختيار ساعات العمل التي تناسبها، بما في ذلك ساعات الدوام الليلي.

### مراجعة المادة ٧٠ (تنظيم العمل ووقت الإجازة) للنظر في ما يلي:

#### تعديلها كما يلي:

أ. «للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها أربعة عشر أسبوعاً، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة.»

ب. في حال الولادة المتأخرة يبقى الالتزام على رب العمل بمنح العاملة إجازة ستة أسابيع بأجر كامل من تاريخ الولادة الفعلية.

ج. يبقى من حق العاملة إجازة كاملة مع الأجر في حالة ولادة جنين ميت.

#### إقتراحات أخرى:

- ← إمكانية منح إجازة أبوة للرجل كما هو الحال في عدد من البلدان، وكذلك فترة إجازة والدية لمدة عام، والتي يمكن أن تكون غير مدفوعة الأجر، لكل من الرجال والنساء.
- ← إضافة نصوص تسمح بإجازة إضافية مدفوعة الأجر الكامل قبل أو بعد فترة إجازة الأمومة، في حالة حدوث مضاعفات أو مرض أو خطر حدوث مضاعفات ناجمة عن الحمل أو الولادة أو الولادات المتعددة.
- ← وينبغي أيضاً إعطاء المرأة الحق في العودة إلى نفس العمل أو إلى وظيفة مماثلة بنفس الأجر في نهاية إجازة الأمومة.

### تعديل المادة ٧٢ (تنظيم العمل ووقت الإجازة) على الشكل التالي:

« على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة أو عاملة تهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة موظفين مؤهلين لرعاية أطفال العاملات والعمّال الذين تقل اعمارهم عن أربع سنوات، على أن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال وذلك بموجب الأنظمة الصادرة عن وزير العمل.»

# نظام الخدمة المدنية رقم ٣٠ (لسنة ٢٠٠٧)

## بعض الاستنتاجات

- ← إن تعريف مصطلح «الراتب» ليس واسعاً بما فيه الكفاية لتلبية متطلبات «الأجر» المنصوص عليها في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠.
- ← يتم تقديم العلاوة العائلية إلى موظف الخدمة المدنية الذكر في حال كانت زوجته أو لم تكن تعمل في مؤسسة حكومية في حين يتم دفع هذه العلاوة فقط إلى موظفة الخدمة المدنية المتزوجة في حال برهنت أنها المعيلة الوحيدة لأطفالها أو أن زوجها متوفٍ أو صاحب إعاقة.

## بعض التوصيات

### مراجعة المادة ٤ أ (المبادئ العامة) للنظر في ما يلي:

#### تعديلها كما يلي:

لا يجوز التمييز ضد الموظف، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، على أساس نوع الجنس الحقيقي أو الملحوظ، أو العرق، اللون، الدين، الرأي السياسي، الأصل الوطني، الأصل الاجتماعي، الحالة الزوجية، المسؤوليات العائلية، الإعاقة، أو بسبب أي وضع مرضي كفيروس نقص المناعة البشرية، فيما يتعلق بأي جانب من جوانب العمل، بما في ذلك الحصول على فرص العمل، وشروطه، والحقوق أو المزايا، وفي الترقية في العمل، وفي حالة التدريب أو إنهاء الخدمة.

يجب تطبيق مبدأ المساواة في الأجور ما بين الرجال والنساء عن العمل ذي القيمة المتساوية بما في ذلك مختلف أنواع العمل على موظفي الخدمة المدنية.

أ. يتم تحديد ما إذا كانت الوظائف ذات قيمة متساوية من خلال تطبيق أساليب موضوعية لتقييم الوظائف، وخالية من التحيز حسب النوع الجنسي، واستناداً إلى تقييم كلي للمعرفة والمهارات، والمسؤولية والجهد، وشروط العمل المطلوبة للحصول على الوظيفة.

ب. لتحديد ما إذا كان هناك مساواة في الأجر، يجب أن تؤخذ في عين الاعتبار كافة الدفعات والبدلات، والمزايا، بما في ذلك، الأجر العادي، والأساسي أو الحد الأدنى للأجر ومقابل العمل الإضافي، وأي مكافآت إضافية كيفما دعت بشكل مباشر أو غير مباشر، نقداً أو عيناً، من قبل صاحب العمل للعامل.

#### النظر في:

← إستراحات الرضاعة المدفوعة

← توفير مرافق لرعاية الأطفال في مؤسسات القطاع العام من أجل دعم العمّال، رجالاً ونساءً، على التوفيق ما بين العمل ومسؤولياتهم العائلية بشكل أفضل.

### تعديل المادة ٢٥ (الرواتب والإعانات) على الشكل التالي:

العلاوة العائلية وغيرها من البدلات يجب أن تدفع أيضاً للمرأة الموظفة على قدم المساواة مع الرجل.

# تشريعات أخرى ذات صلة

تعتبر المنظومة التشريعية منظومة متكاملة تهدف الى ضمان حقوق وواجبات واضحة وإلى تحقيق الاستقرار والأمن داخل المجتمع. لذلك، تقوم المراجعة بتحليل القوانين التالية التي لها أثر على ضمان المساواة في الاستخدام والمهنة:

← قانون الضمان الاجتماعي المؤقت

← نظام الخدمة المدنية

← قانون الأحوال الشخصية

← نظام التأمين الصحي المدني

← القوانين العشائرية

← قوانين النقابات المهنية والقوانين والأنظمة لفئات معينة من العمال وبالأخص قانون نقابة المهندسين الأردنيين، و نظام التقاعد والضمان الاجتماعي للممرضين والمرضات والقابلات صادر بمقتضى قانون نقابة الممرضين

← نظام الخدمة القضائية للقضاة النظاميين

← أنظمة الموظفين للجامعات الأردنية

← نظام علاوات الكادر والعلاوات الإضافية لضباط وأفراد القوات المسلحة الأردنية

← نظام موظفي البلديات

← نظام موظفي أمانة عمان الكبرى

← نظام موظفي هيئة مكافحة الفساد

← النظام الداخلي للشركات الخاصة

## على مستوى السياسات

سعيًا إلى إتمام الإجراءات التشريعية من الضروري النظر أيضًا في الاقتراحات على مستوى السياسات، وذلك في ضوء الأمثلة التطبيقية التالية التي تمّ تحديدها في مختلف القطاعات والمؤسسات في الأردن.

## بعض التحديات

← تزايد كثافة النساء في الوظائف المنخفضة الأجر وفي نطاق ضيق من القطاعات.

← التفاوتات في مستوى الأجر بين الرجال والنساء في القطاعين العام والخاص.

← عدم وجود إشارة إلى مساواة العمال والعاملات في الأجور للعمل ذي قيمة متساوية في آليات تحديد الأجور وذلك عبر تحديد الحد الأدنى للأجور والاتفاقات الجماعية.

← ما من برنامج أو حملة رسمية تديرها الحكومة أو الشركاء الاجتماعيين لمناصرة المساواة في الأجور.

← إجبار العمّال، لا سيّما النساء منهم على توقيع إيصالات تبرهن أنّهم حصلوا على أجورهم الكاملة في حين يكونون في الواقع يتقاضون أجرًا أكثر انخفاضًا. وينطبق ذلك في شكل خاص على قطاع التعليم الخاص.

← طرد الموظفات الإناث بسبب الحمل أو إنهاء أو عدم تجديد مدة عقود الموظفات بسبب زواجهنّ و/أو مسؤولياتهنّ العائلية.

## بعض التوصيات

### ← توسيع الخيارات المهنية للمرأة

ينبغي على سياسات تمكين المرأة تشجيع ومساعدة الرجال والنساء على حدٍ سواء على العمل في وظائف «غير تقليدية».

### ← اكتساب المهارات والتدريب

دعم التدابير المناسبة لتقييم عمل المرأة والحد من القوالب النمطية التمييزية في كل من نظام التعليم وعالم العمل.

### ← رفع وعي المرأة بفرص العمل المتاحة

تحسين قدرة أنظمة الاستخدام على تقديم معلومات ملائمة حول فرص العمل المتاحة والأجور وظروف العمل المخصصة لمهارات واهتمامات النساء التي قد تشكل وسيلة فعالة لتعزيز وصول النساء الى عالم العمل.

### ← الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية

تحقيق المساواة في سن التقاعد وإعادة النظر في نظام التعويضات المقترح في قانون الضمان الاجتماعي المؤقت، وزيادة مدة إجازة الأمومة المسموح بها، ورفع القيود عن عدد حالات الحمل المغطاة، وإيجاد آليات لجعل رعاية الأطفال أفضل ومتاحة للوالدين العاملين.

### ← نشر الوعي بحقوق المرأة العاملة

من المهم حشد جميع الجهات الاجتماعية الفاعلة لرفع مستوى الوعي وتغيير المواقف لتتجه نحو مجتمع أكثر مراعاة للفوارق بين الجنسين.

### ← الاهتمام بصحة وسلامة المرأة العاملة

تعزيز الصحة والسلامة المهنية والعمل، وتدبير التوازن في الحياة من أجل حماية كل من الرجال والنساء على نحو فعال.

### ← تعزيز دور النقابات ومنظمات أصحاب العمل في مجال المساواة بين الجنسين

زيادة مشاركة المرأة في منظمات العمال وأصحاب العمل وتوفير حيز للتحرك من أجل النهوض بحقوق المرأة في مكان العمل من خلال المراجعات للسياسات الداخلية وهيكلها.

### ← الحماية التشريعية

مواصلة العمل باتجاه مسح التشريعات للتأكد من خلوها من نصوص تمييزية على أساس النوع الاجتماعي.

### ← مفتشي العمل

تنفيذ آلية لتعويض أولئك المتقيدون بالقوانين وفرض عقوبة على اللذين لا يتقيدوا أو لا يلتزموا بالقوانين.

### ← إيجاد آليات فعالة لضمان التقيد بمبدأ تكافؤ الفرص في إجراءات التعيين والترقية والتدريب في المؤسسات العامة والخاصة على

حدٍ سواء

رفع مستوى الوعي حول أنماط التمييز في مكان العمل وخصوصا عندما يتعلق الأمر بالحرمان من الترقيات والتدريب والأجور.

### ← دعم جهود المجتمع المدني

الشراكات مع المنظمات غير الحكومية ونقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل في هذا المجال قد تكون مفيدة بشكل خاص.