

الإنصاف في الأجور

نحو عالم عمل أكثر مساواة بين الجنسين في الأردن

مفاهيم المساواة في الأجور

يُعد مبدأ «الأجر المتساوي للعمل المتساوي» ومبدأ «الأجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية» من الركائز الأساسية لتحقيق المساواة بين الجنسين في سوق العمل الأردني، حيث يهدف هذان المفهومان إلى ضمان عدم التمييز في الأجور بين الرجال والنساء بناءً على الجنس. فالمفهوم الأول، «الأجر المتساوي للعمل المتساوي»، يشير إلى ضرورة منح الرجال والنساء الأجر ذاته والمزايا مثل الإجازات والعلاوات والامتيازات للعمل الذي يتطلب المهارات والجهد والمسؤولية ذاتها، ويؤدي في ظروف عمل متماثلة.¹

أما المفهوم الثاني «الأجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية» فيعني أن الأجور تعتمد على تقييم موضوعي لقيمة العمل، لضمان تلقي الرجال والنساء أجورًا متساوية حتى في وظائف تتطلب مؤهلات أو مهارات أو مسؤوليات مختلفة، شريطة أن تتمتع الوظائف بقيمة إجمالية متماثلة.

ويتجاوز مفهوم الأجر حدود الراتب الأساسي، إذ يشمل مجموعة من المزايا الإضافية، مثل العلاوات، المكافآت المالية، مكافأة نهاية الخدمة، الإجازات المدفوعة الأجر، العलाوة العائلية، مساهمات الضمان الاجتماعي، خطط التأمين الصحي، بدل العمل الإضافي، وتأمين السكن.

كذلك قد تتضمن المزايا استخدام سيارة المؤسسة، تغطية تكاليف الاجتماعات الرسمية، توفير معدات وأدوات العمل، بالإضافة إلى مساهمات صاحب العمل في تأمينات التقاعد والصحة والأمومة والأبوة وغيرها.



◀ التفاوت في الأجور بين الجنسين

رغم الجهود المستمرة، لا يزال التفاوت في الأجور بين النساء والرجال قائماً. وفقاً لدائرة الإحصاءات العامة لعام 2022، سجّلت فجوة الأجور بين الحاصلين على البكالوريوس فأعلى 26.2% في القطاع العام و38.9% في القطاع الخاص لصالح الذكور، ما يعكس تحديات هيكلية تواجه النساء المتعلّقات. كما ظهرت فجوات ملحوظة بين الفئات التعليمية الأقل من الثانوي بنسبة 25.1% (17.9% في العام و23.4% في الخاص)، في حين بلغت الفجوة بين حملة الثانوية والدبلوم 8.8%، لكنها بقيت واضحة في كلا القطاعين (15.9% في العام و13.2% في الخاص).

◀ نموذج الأردن في تحقيق المساواة في الأجور

◀ التزامات الأردن الدولية

كان الأردن من أوائل الدول التي صادقت على اتفاقيات دولية لتعزيز المساواة في الأجور ومنع التمييز في الاستخدام والمهنة. ففي عام 1966، صادق الأردن على «اتفاقية المساواة في الأجور» رقم 100 التي تُلزم بتطبيق مبدأ الأجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية، وفي عام 1963، صادق على «اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة» رقم 111، التي تهدف إلى المساواة في الفرص والمعاملة ومنع التمييز في العمل.

منذ ذلك الحين، يعمل الأردن على تقليص الفجوة في الأجور بين الجنسين من خلال منهجية شاملة بالتعاون مع منظمة العمل الدولية. وتشمل هذه الجهود البحث والدراسات، التدريب على المناصرة، والإصلاحات التشريعية. كما أُنشئت اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور عام 2011 برئاسة وزارة العمل واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، بهدف زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، وضمان مبدأ الأجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية. وبحسب منظمة العمل الدولية، فإنّ الأردن يُعتبر مثالاً رائداً في المنطقة؛ فقد كان أول دولة عربية تنضم إلى التحالف الدولي للمساواة في الأجور عام 2017.

◀ التحديات القائمة بما يتعلق بفجوة الأجور بين الجنسين في الأردن

تعاني النساء من فجوة في الأجور تصل إلى حوالي 20% مقارنةً بالرجال على مستوى العالم، وذلك وفقاً لمنظمة العمل الدولية في دراسة أطلقتها في العام 2022 عنوانها «تسريع الشفافية في الأجور: الآثار المترتبة على جهات العمل والنقابات العمالية والعمالة». وعلى الصعيد الوطني، من خلال وثيقة «حصاد المرأة الأردنية 2024»، تبرز فجوة الأجور كأحد التحديات المستمرة في المشهد الاقتصادي للمرأة في الأردن. رغم التحسن الملحوظ في ترتيب المملكة على مؤشر الفجوة الجندرية العالمي فيما يخص «المساواة في الأجور للعمل المتساوي القيمة»، حيث تقدمت الأردن 14 مرتبة في عام 2024 لتحتل المرتبة 18 من أصل 146 دولة، إلا أن الفجوة ما تزال قائمة. ويُعزى هذا التحسن إلى الجهود الحكومية والمجتمعية المبذولة في إطار السياسات والتشريعات التي تسعى إلى تعزيز المساواة وتحقيق العدالة في سوق العمل. ومع ذلك، لا تزال التحديات مرتبطة بغياب الشفافية في الأجور، وضعف إنفاذ بعض القوانين، واستمرار التمييز القائم على النوع الاجتماعي في بيئات العمل، مما يتطلب مواصلة العمل على تفعيل السياسات الرقابية والتوعوية وتوسيع نطاق برامج الحماية الاجتماعية والتشغيل العادل للنساء في مختلف القطاعات².

الفجوة في الأجور

تصل الفجوة إلى حوالي

في القطاع العام **13.9%**

في القطاع الخاص **14.1%**

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة (2022)

◀ تداعيات الفجوة في الأجور على الإقتصاد

تؤثر الفجوة في الأجور بين الجنسين على النساء الأردنيات بشكل كبير، حيث تحد من قدرتهن على الادخار والاستثمار في مستقبلهن، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى المعيشة وارتفاع معدلات الاعتماد المالي على الأسر أو الأزواج. وفقًا [للتقرير](#) [منظمة العمل الدولية لعام 2024](#)، تكسب المرأة العربية 12.5% فقط من الدخل الذي يكسبه الرجل العربي، وهي أدنى نسبة في العالم. هذه الفجوة تؤثر أيضًا على الأسر بشكل عام، حيث تعمق الفجوة الداخلية وتحد من الوصول إلى الرعاية الصحية والتعليم، مما يزيد من معدلات الفقر ويقلل من جودة الحياة للأجيال القادمة.

على مستوى الاقتصاد الكلي، تعيق فجوة الأجور تحقيق النمو الاقتصادي الشامل، حيث تؤدي إلى ضعف القوة الشرائية للنساء، مما يقلل من حجم الاستهلاك المحلي، وهو أحد المحركات الأساسية للاقتصاد. كما أن التفاوت في الأجور يساهم في تراجع مشاركة النساء في سوق العمل، ما يؤدي إلى فقدان الاقتصاد الوطني لمواهب وإمكانات كبيرة قد تساهم في تعزيز الإنتاجية والابتكار.

سد الفجوة في الأجور قد يساهم في زيادة الناتج المحلي الإجمالي للدول بشكل ملحوظ ويمكن أن يؤدي إلى ارتفاع الناتج المحلي الإجمالي في الدول العربية، حيث يعزز من مشاركة النساء الاقتصادية ويدعم الاستثمارات في المشاريع الصغيرة والمتوسطة، مما يخلق فرص عمل جديدة ويحسن الاستقرار الاقتصادي.

بالإضافة إلى ذلك، تؤثر الفجوة في الأجور على بيئة العمل، حيث تؤدي إلى انخفاض معنويات النساء العاملات، وتزيد من معدلات التسرب الوظيفي، مما ينعكس سلبيًا على استقرار القوى العاملة وتكاليف الشركات من حيث استبدال الموظفين وإعادة التدريب. علاوة على ذلك، فإن عدم المساواة في الأجور يضعف ثقة النساء في سوق العمل، مما يقلل من إقبالهن على البحث عن وظائف ذات دخل مرتفع أو التفاوض على أجور عادلة.

◀ جهود الأردن لتحقيق الإنصاف في الأجور

في مسيرة الأردن نحو تحقيق الإنصاف في الأجور، تم إنشاء اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور عام 2011، برئاسة مشتركة بين وزارة العمل واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة. تضم اللجنة 22 ممثلًا عن مختلف القطاعات، وبشراكة وطيعة ومستمرة مع منظمة العمل الدولية بفعالية في دعم جهودها.

حتى الآن، عقدت اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور 19 اجتماعًا لمناقشة استراتيجيات ملموسة ومبادرات فعالة تهدف إلى معالجة الفجوة في الأجور، مما يساهم في تعزيز العدالة والمساواة في سوق العمل الأردني.

حققت اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور عدة إنجازات، من بينها:

◀ تطوير سياسات جديدة

قامت اللجنة بوضع معايير واضحة لتحديد الأجور بناءً على قيمة العمل دون النظر إلى الجنس. وتشمل هذه المعايير توجيهات لأصحاب العمل حول كيفية تقييم وتحديد الأجور بطريقة عادلة.

◀ مقارنة التشريعات الوطنية مع معايير العمل الدولية

ساهمت اللجنة في اقتراح إصلاحات تشريعية تهدف إلى دعم تنفيذ مبدأ الأجر المتساوي بين الجنسين. تشمل هذه الإصلاحات توصيات لتحسين القوانين التي تضمن حقوق العاملين [والعاملات](#) وتدعم المساواة. وفقًا للمادة 2 من قانون العمل الأردني، يُعرّف «العامل» بأنه أي شخص، ذكرًا كان أو أنثى، يؤدي عملاً مقابل أجر ويكون تابعًا لصاحب العمل. كما تنص المادة 53 على معاقبة صاحب العمل الذي يدفع أجرًا تقل عن الحد الأدنى المقرر. علاوة على ذلك، تتيح المادة 54 تشكيل «سلطة الأجور» للنظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور، مما يساهم في تحقيق العدالة ويعزز من أهمية المساواة في الأجور بين الجنسين كجزء من تحسين ظروف العمل. كما نصت المادة 69 من قانون العمل الأردني على حظر أي شكل من أشكال التمييز القائم على الجنس بين العاملين والعاملات، بما من شأنه أن يمس بمبدأ تكافؤ الفرص.

◀ التدريب والتوعية

نظمت اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور بالتعاون مع منظمة العمل الدولية والجهاز التشريعي ورش عمل وجلسات تدريبية لزيادة وعي أصحاب العمل والعمالة حول أهمية الإنصاف في الأجور. بالإضافة إلى ذلك، أطلقت ثلاث حملات توعوية عبر الإنترنت بمناسبة اليوم العالمي للمساواة في الأجور والذي يصادف 18 أيلول/سبتمبر من كل عام، بهدف زيادة الوعي بأهمية هذا المبدأ وكيفية تطبيقه في أماكن العمل.



◀ المبادرات والأدوات

تتواصل جهود الأردن لتعزيز المساواة في الأجور من خلال تنفيذ مجموعة من المبادرات العملية والأدوات الفعالة وبدعم من منظمة العمل الدولية.

◀ أداة «لوجيب»

تم تجربة الأداة، وهي إحدى أدوات قياس الفجوة في الأجور، على المستوى الوطني، بالتعاون مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي، وتهدف إلى تحديد الفجوات في الأجور واقتراح حلول فعالة لسدها.

◀ العقد الموحد للعاملين في المدارس الخاصة ورياض الأطفال

تم تطبيقه برئاسة نقابة العاملين في التعليم الخاص، وضمن حماية حقوق أكثر من 50 ألف عامل وعاملة وضمان عدالة الأجور، حيث دخل حيز التنفيذ اعتباراً من العام الدراسي 2024-2025، وتم البدء بأتمة هذا العقد خلال العام 2024 وتم ربطه مع العديد من المؤسسات الوطنية الأخرى لضمان فعالية أدائه، وضمان الشفافية أثناء التنفيذ.

◀ حملة «قم مع المعلم»

أطلقتها اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور عام 2015، وتهدف إلى حماية أجور المعلمين والمعلمات، حيث كان لهذه الحملة دور بارز في أتمتة العقد الموحد.

كما أطلقت الحملة بدعم من منظمة العمل الدولية برنامج «تميز» عام 2023 من خلال توقيع مذكرات تفاهم مع عشرة مدارس خاصة من محافظات عمان، الزرقاء، عجلون، إربد، والبلقاء. ويهدف هذا البرنامج إلى مكافأة المدارس التي تعطي أولوية لحقوق ورفاه المعلمين/المعلمات في قطاع التعليم الخاص، والدعوة إلى الإنصاف في المعاملة، وتعزيز التطوير المهني، وتهيئة بيئة تعليمية إيجابية، وتحسين جودة التعليم.

وفي إطار التوسع في هذه الجهود، تم توقيع مذكرات تفاهم مع **عشرين مدرسة خاصة من خمس محافظات** في المملكة الأردنية الهاشمية **ضمن المرحلة الثانية من برنامج «تميز»**، اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2025 مما يعكس التزاماً متزايداً بتعزيز بيئات العمل العادلة في قطاع التعليم الخاص وتعزيز الحماية الاجتماعية لهم.

ومع استمرار الجهود في عام 2025، سيواصل برنامج «تميز» العمل على توسيع نطاقه ليشمل المزيد من المدارس، مع التركيز على تطوير معايير التعليم وتحسين بيئة العمل للمعلمين والمعلمات، بما يضمن تحقيق تعليم أكثر جودة واستدامة للجميع.

◀ العيادة القانونية «واعي/واعية»

أطلقها الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن في أيلول / سبتمبر 2022، بدعم من برنامج العمل اللائق للمرأة في منظمة العمل الدولية إدراكاً للحاجة الملحة لتمكين النساء اقتصادياً، وتحسين ظروف عملهن في القطاعين العام والخاص. وأظهرت المرحلة الأولى من العيادة وجود صلة وثيقة بين التوعية القانونية والعمل اللائق للمرأة. كثير من العاملات، خاصة من يتقاضين دخلاً منخفضاً، يفتقرن إلى تمثيل قانوني، مما يدفعهن إلى الاعتقاد بأن آلية تقديم الشكاوى غير فاعلة. مكن التوجيه القانوني العاملات الضعيفات من التعبير عن التظلمات وطلب المساعدة.

في أيار/مايو 2023، أطلقت المرحلة الثانية من العيادة، وتوسع تركيزها ليشمل العمالة من الأشخاص ذوي الإعاقة. عززت العيادة وجودها عبر الإنترنت من خلال تحسين استراتيجيات التواصل عبر وسائل الإعلام الاجتماعي، وإنشاء موقع إلكتروني تفاعلي. إضافة إلى ذلك، استخدم المركز قنوات مختلفة، بما في ذلك حملات رسائل نصية قصيرة، منشورات وسائل إعلام اجتماعي مدفوعة/مدعومة، ولوحات إعلانية، للتوعية بحقوق العمل. كما دعمت المرحلة الثانية إجراء مسح/تدقيق تشاركي للنوع الاجتماعي في الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن ولجانه التنفيذية، بتقييم مشاركة النساء في النقابات واقتراح استراتيجيات لتعزيزها.

◀ أهمية التعاون بين الجهات المختلفة / أطراف الإنتاج الثلاث ++

- يتطلب تحقيق الإنصاف في الأجور تعاونًا مكثفًا بين الحكومة، القطاع الخاص، والنقابات العمالية، والمجتمع المدني. وذلك من خلال تبني أدوات تساعد الحكومة والقطاع الخاص والعام على قياس فجوة الأجور وتطبيق التشريعات المتعلقة بالإفصاح عن الأجور بما يتوافق مع التشريعات الوطنية واتفاقيات العمل الدولية التي صادقت عليها الأردن.
- إظهار التزامات الحكومة من حيث وضع إجراءات قانونية وعملية لفرض مبدأ المساواة في الأجور.
- التفاوض الجماعي، إذ يتعين على منظمات أصحاب العمل والعمالة الالتزام بالتفاوض الجماعي لتحقيق اتفاقيات تعزز واقع الأجر المتساوي.
- تفعيل دور مؤسسات المجتمع المدني بحيث تأخذ هذا الأمر كأولوية، والعمل على اتخاذ إجراءات لتحسين الوضع الراهن.



الخطوات المستقبلية لتحقيق الإنصاف في الأجور بالأردن، التركيز فيه على العاملين والعاملات:

◀ تعزيز الشفافية في سياسات الأجور من خلال توضيح معايير تحديد الرواتب وإتاحتها لجميع العاملين والعاملات لضمان العدالة والمساواة.	◀ رفع أجور النساء في القطاعات الرئيسية مثل التعليم والرعاية الصحية، حيث تتركز نسبة كبيرة من العاملات فيها.
◀ تطبيق مراجعات دورية لسياسات الأجور لضمان عدم وجود تمييز بين الجنسين.	◀ تعزيز الإصلاحات التشريعية لضمان تنفيذ مبدأ «الأجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية».
	◀ تأمين أدوات عملية تقيس فجوة الأجور.

الأنشطة المستهدفة مع اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور للأعوام 2024 - 2025

إعداد دراسة حول المساواة في الأجور في قطاع الصحة

ستعمل اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور بالتعاون مع وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية على إعداد دراسة تفصيلية حول الفجوات في الأجور ضمن قطاعات فرعية في قطاع الصحة يتم تحديدها بناء على دراسة أولية كمية. تشمل الخطوات وضع الشروط المرجعية، تنفيذ الدراسة، وإطلاق توصيات عملية قابلة للتطبيق.



أتمتة العقد الموحد في المدارس الخاصة ورياض الأطفال

هدف المشروع هو توحيد العقود عبر إطلاق منصة إلكترونية خاصة بأتمتة العقد الموحد للعاملين والعاملات في هذا القطاع. سيتم تقييم نجاح المبادرة من خلال عدد المدارس الملتزمة وإصدار تقرير شامل.



إنشاء منصة توعوية للعاملين والعاملات في المدارس الخاصة ورياض الأطفال

سيتم تطوير منصة إلكترونية لنشر الوعي بحقوق العاملين والعاملات في قطاع التعليم الخاص. يشمل ذلك إعداد برامج تدريبية ومحتوى توعوي، مع إصدار تقارير تقييمية لقياس أثر المنصة.



أداة شفافية الأجور (LOGIB)

تم تدريب ضباط ارتباط على استخدام الأداة لتحديد فجوات الأجور في القطاع الخاص. تضمن المشروع جمع البيانات، تحليلها، وإعداد تقرير شامل لتقديم توصيات تعزز المساواة في الأجور.



تحديث كتيب حقوق المرأة العاملة في قانون العمل، وإصدار كتيب حقوق المرأة العاملة في قانون الضمان الاجتماعي

تم تحديث كتيب حقوق المرأة العاملة في قانون العمل، وسيتم إصدار كتيب حقوق المرأة العاملة في قانون الضمان الاجتماعي لتضمين التعديلات الأخيرة في قوانين العمل والضمان الاجتماعي. كما سيتم تنفيذ حملة توعوية مصاحبة لنشر هذه الحقوق عبر الرسائل الموجهة والمواد البصرية.



البريد الإلكتروني: aslan@ilo.org
رقم الهاتف: 009627 9717 2656

برنامج العمل اللائق
للمرأة - الأردن
منظمة العمل الدولية
المكتب الإقليمي للدول العربية
عمان - الأردن

بيانات التواصل: