



منظمة
العمل
الدولية



اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
The Jordanian National Commission for Women

تقرير اجتماع الطاولة المستديرة حول الإنصاف في الأجر في الأردن



المصادر: رين القيسون في لقاء العمل الثلاثي



حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية ٢٠١٠

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورة منظمة العمل الدولية التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن المراز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

والإشارة إلى أسماء الشرات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، أما أن إغفال ذار شرات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

طبع في (الأردن)

تقرير اجتماع الطاولة المستديرة حول الإنصاف في الأجر في الأردن^١

عمّان - الأردن

١١ آذار ٢٠١٠

^١ جمعته ثريا الرئيس ، مكتب منظمة العمل الدولية- المكتب الإقليمي للدول العربية

الموقعون (حسب الترتيب الأبجدي)

الدكتورة سمال إشم
الاختصاصية الإقليمية حول النوع الاجتماعي والعمالات
مكتب منظمة العمل الدولية - المكتب الإقليمي للدول العربية

الدكتور زكي الأيوبي
مدير عام وعضو مجلس إدارة
غرفة صناعة الأردن

السيد فايز الجبور
رئيس قسم التشريعات والاتفاقيات الدولية
وزارة العمل

معالي الأستاذة أسمي خضر
أمين عام
اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة

السيدة هيا زيادين
مديرة مديرية عمل المرأة
وزارة العمل

السيد سامح العجلوني^٢
مستشار في الاقتصاد والسياسات
مكتب منظمة العمل الدولية - المكتب الإقليمي للدول العربية / وزارة العمل

السيد فتح الله العمراني
رئيس النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل، النسيج والألبسة
الاتحاد العام للنقابات العمالية الأردنية

الدكتورة منى مؤتمن
الأمينة العامة المساعدة ومستشارة التخطيط الاستراتيجي
اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة

السيدة ليسا ونغ
خبيرة القضاء على التمييز في الاستخدام والمهن
مكتب منظمة العمل الدولية - قسم إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

^٢ رئيس الجلسة

شارك الموقعون على هذا التقرير في اجتماع الطاولة المستديرة حول سياسات المساواة في الأجر في الأردن لمنظمة العمل الدولية / اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة بالنيابة عن مؤسساتهم، وقد أدرجت مؤسسات كل من الموقعين.

تعكس الآراء المبينة في هذا التقرير مجريات الاجتماع ويجب عدم تفسيرها على أنها تمثل آراء هؤلاء الأفراد أو مؤسساتهم.

قائمة المحتويات

٤	مقدمة
٥	المؤسسات المشاركة (حسب الترتيب الأبجدي)
٦	ملخص للمداخلات والتوصيات
١٢	الاستنتاجات والخطوات المستقبلية
١٣	الملحق ١
١٥	الملحق ٢

مقدمة

التزم الأردن منذ زمن بتحقيق الإنصاف في الأجر، فقد صادق على اتفاقية المساواة في الأجور في عام ١٩٦٦ واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) ١٩٥٨ (رقم ١١١) في عام ١٩٦٣، كما صادق في عام ١٩٩٢ على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي تشدد على الحق بالحصول على أجر متساو مقابل العمل ذي القيمة المتساوية. لكن على الرغم من الخطوات المعيارية والتوجهات السياسية، ما زال هناك معوقات كبيرة أمام تطبيق تدابير شاملة لضمان الإنصاف في الأجر للنساء.

ويعكس هذا التقرير جهدا تعاونيا بين مكتب منظمة العمل الدولية واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة الذي يهدف لصياغة إستراتيجية وطنية لتعزيز الإنصاف في الأجر في الأردن من خلال حوار اجتماعي بين منظمات المجتمع المدني إلى جانب الأطراف الثلاثة المحورية^٣: الحكومة، ونقابات العمال ونقابات أصحاب العمل.

هذا الجهد التعاوني ابتدأ في نهاية عام ٢٠٠٧ من خلال إعداد مشترك لوثيقة تصف خلفية الإنصاف في الأجور في الأردن والتي تخضع حاليا للتحديث والتطوير لتصبح ورقة سياسات حول الإنصاف في الأجر في الأردن. ويتم تعديل ورقة السياسات تباعا أثناء المراحل المختلفة من المشاورات مع الشركاء الاجتماعيين ومنظمات المجتمع المدني ذات الصلة. وقد عرضت النسخة قبل الأخيرة من ورقة السياسات للنقاش في اجتماع الطاولة المستديرة حول سياسات الإنصاف في الأجر في الأردن الخاصة بمنظمة العمل الدولية واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة.

وكان الهدف من الاجتماع المذكور عرض لمسودة ورقة السياسات و إتاحتها للنقاش النهائي بين الشركاء الأساسيين لأغراض إكمال الملخص والتوصيات التي يحتوي عليها. حيث قام ممثلو كل من منظمة العمل الدولية واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة بعرض المسودة وأعرب ممثلو الشركاء الاجتماعيين عن موقفهم من القضية (الملحق ١ يحوي جدول أعمال هذا الاجتماع).

^٣ هذه هي الأطراف الثلاث التي ستتكرر الإشارة إليها.

المؤسسات المشاركة (حسب الترتيب الأبجدي)

- الاتحاد العام لنقابات العمال
- برنامج سابق للتنمية الاقتصادية - وكالة الإنماء الدولي الأمريكيه
- جمعية صاحبات الأعمال والمهن- الأردن
- دائرة الإحصاءات العامة
- ديوان الخدمة المدنية
- صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة
- غرفة صناعة الأردن
- غرفة تجارة الأردن
- اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
- المجلس الاقتصادي والاجتماعي
- المركز الوطني لحقوق الإنسان
- مكتب منظمة العمل الدولية
- منتدى صاحبات الأعمال والمهن
- مؤسسة الضمان الاجتماعي
- النقابة العامة للعاملين في التعليم
- النقابة العامة للعاملين في الخدمات الصحية
- النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة
- وزارة العمل
- وزارة المالية

يحتوي الملحق ٢ على القائمة الكاملة بأسماء المشاركين.

ملخص للمداخلات والتوصيات

الكلمات الافتتاحية

قدمت معالي الأستاذة أسمى خضر - الأمينة العامة للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة - الكلمة الافتتاحية حيث أكدت في كلمتها على أهمية تحسين ظروف العمل المنصفة للمرأة الأردنية. وأشارت إلى أن ظروف العمل المنصفة للمرأة ليست مهمة من منظور حقوقي فحسب، ولكنها أيضا تعزز من نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل. وأكدت الأستاذة أسمى خضر أن انخفاض نسبة مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل يعد واحدا من أهم تحديات التنمية التي تواجهها المملكة. وأشارت إلى أنه ينبغي على أي إستراتيجية أن تهدف لتحسين ظروف العمل للمرأة الأردنية ورفع نسبة مشاركتها في سوق العمل وأن تسعى للقضاء على التمييز في الأجور، الأمر الذي سيؤدي إلى تحسين مصادر عيش الرجال والنساء الأردنيين على حد سواء.

وقدمت الدكتورة سمال إشم - الاختصاصية الإقليمية حول النوع الاجتماعي والعمالات في المكتب الإقليمي للدول العربية - الكلمة الافتتاحية بالنيابة عن منظمة العمل الدولية. وتحدثت الدكتورة إشم عن المستوى الرفيع لمشاركة دوائر منظمة العمل في قضية الإنصاف في الأجر في الأردن. وأشارت إلى حقيقة أن الأردن يأخذ دور الريادة في العالم العربي فيما يتعلق بتحقيق الإنصاف في الأجر، وذكرت أن منظمة العمل الدولية متطلعة للتعاون مع الشركاء الاجتماعيين الأردنيين لتعزيز الإنصاف في الأجر في المملكة. واختتمت الدكتورة إشم حديثها بالترحيب بالمشاركين في الاجتماع، والذي أملت أن يكون قاعدة الانطلاق لمستوى عال من الحوار الثلاثي حول مسألة الإنصاف الاجتماعي في الأردن.

تعزيز الإنصاف في الأجر : منهج منظمة العمل الدولية

قدمت السيدة ليسا ونغ - خبيرة القضاء على التمييز في مجال الاستخدام والمهنة في مكتب منظمة العمل الدولية - موجزا عن منهج منظمة العمل الدولية في تعزيز الإنصاف في الأجر.

وبينت أن فكرة الإنصاف في الأجر - مفهوم الأجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية - هي أحد المفاهيم المتعلقة بالمعايير الجوهرية في منظمة العمل الدولية والتي تعد أحد المفاهيم التي يصعب إدراك المعنى الذي تقوم عليه. وذكرت السيدة ونغ أن مفهوم "الأجر المتساوي للعمل المتساوي" قد توقف العمل به منذ الحرب العالمية الثانية ذلك أن عدد من يزاولون أعمالا متساويا لا يكاد يذكر، لاسيما أن الرجال والنساء يزاولون أنواعا مختلفة من الأعمال. وبالتالي، فإن الإنصاف في الأجر يتطلب إعادة النظر بقيمة العمل الذي تزاوله المرأة والذي لا يعطى حقه من التقدير غالبا. الأمر الذي يؤكد الحاجة لإيجاد وسيلة لمقارنة قيمة الأنواع المختلفة من الأعمال.

كما قدمت السيدة ونغ عرضا موجزا لمنهجية تقييم الأعمال، وهي المنهجية التي أعدتها منظمة العمل الدولية لقياس قيمة العمل. وذكرت السيدة ونغ بأن الترجمة العربية لهذه المنهجية ستكون متوفرة قريبا.

وأضافت السيدة ونغ أنه بالرغم من مقدرة وسائل تقييم الأعمال (غير المنحازة للنوع الاجتماعي) على معالجة التمييز في الأجور غير أنها لا تنجح دوماً في تقليص الفجوة بين الأجور وذلك بسبب تعقيد وصعوبة تقييم الأعمال المختلفة. وتعد المفاوضات الجماعية أحد الأساليب التي أثبتت فاعليتها في معالجة قضايا الإنصاف في الأجر غير أن الاعتماد بشكل كامل على المفاوضات الجماعية قد يقلل من أهمية قضية الإنصاف في الأجر بالمقارنة مع القضايا الأخرى التي تعد أكثر أهمية بالنسبة للمفاوضات الجماعية.

كما بينت السيدة ونغ أن منهجية منظمة العمل الدولية على المستوى الدولي في تعزيزها للإنصاف في الأجر تستند إلى ثلاث ركائز هي: تنبني توليد المعرفة، وإقامة العلاقات والتعاون مع اتحادات النقابات العالمية وتقديم المساعدة الفنية على المستوى القطري. وذكرت أن منظمة العمل الدولية قد اختارت الأردن كأحد الدول التي ستستفيد من المساعدة الفنية المتعلقة بهذه القضية، وأضافت أن مشاركة الجهات الوطنية في هذه القضية يشكل أساساً واعداء لبناء التعاون المستقبلي. ولدى اختتام كلمتها أشارت الأستاذة ونغ أن هذا الاجتماع يقدم الفرصة لتحديد الخطوات المستقبلية والقابلة للقياس والتي يمكن للشركاء الوطنيين اتخاذها للسير قدماً نحو تحقيق الإنصاف في الأجر.

عرض لمخلص مسودة ورقة سياسات منظمة العمل الدولية واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة "الإنصاف في الأجر في الأردن"

عرضت الأنسة ثريا الرئيس - مسؤولة برنامج الأردن لمشروع "العمل اللائق وقضايا المرأة العاملة" في مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية - النتائج الرئيسية لمخلص سياسات منظمة العمل الدولية واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة. وفيما يلي عرض للنقاط الرئيسية:

- **التزم الأردن منذ زمن بتحقيق الإنصاف في الأجر**، فقد صادق على اتفاقية المساواة في الأجور في عام ١٩٦٦ واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) ١٩٨٥ (رقم ١١١) في عام ١٩٦٣، كما صادق في عام ١٩٩٢ على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي تشدد على الحق بالحصول على أجر متساوٍ مقابل العمل ذي القيمة المتساوية. لكن على الرغم من الخطوات المعيارية والتوجهات السياسية، غير أنه ما زال هناك معوقات كبيرة أمام تطبيق تدابير شاملة لضمان الإنصاف في الأجر للنساء.
- بالرغم من أن الفصل ٢ من الدستور الأردني المادة ٢٣ فقرة ٢ / أ ينص على تلقي كل العاملين لأجور تتناسب مع نوعية وكمية العمل المنجز، **إلا أن القانون الأردني لا يحظر صراحة التمييز في الأجور في الأحوال التي يكون فيها عمل الرجل مختلفاً عن عمل المرأة من حيث النوع و مساويا له من حيث القيمة**، كما أن قانون العمل الأردني لا يتضمن نصوصاً تؤكد على مبدأ الأجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية.
- وتشير الإحصاءات الرسمية الأردنية إلى أن الموظفات في الأردن يتلقين أجوراً أقل من تلك التي يتلقاها الرجال من نفس مستوى المهارات. **وتظهر الفجوة في أجور الرجال والنساء بين الموظفين عند جميع مستويات المهارات**. تظهر الإحصاءات بأن حوالي نصف النساء العاملات في الأردن هن متخصصات ويتلقين أجوراً أقل بشكل واضح الرجال المتخصصين، حيث يقل متوسط أجرهن في الساعة بما نسبته ٣١٪ من متوسط أجر الرجال المتخصصين. بالإضافة إلى ذلك، فإن ٣٢٪ من الموظفات يُصنفن في "مستوى المهارة ٢"، ويحصلن على أجور أقل بـ ١٥٪ من الرجال في الفئة نفسها.

- على الرغم من وجود فجوة في الأجور بين الجنسين في القطاعين العام والخاص في الأردن، إلا أنها تبدو أكبر بكثير في القطاع الخاص. **ومن المهم ملاحظة وجود تمييز بين الجنسين في هيكلية الأجور في القطاع العام.** فبموجب نظام الخدمة المدنية الأردنية (رقم ٣٠ لعام ٢٠٠٧)، يكون الموظف الذكر مؤهلاً تلقائياً للحصول على علاوة عائلية إن كان متزوجاً، في حين لا تتأهل الموظفة لذلك إلا في ظروف محددة.
- توجد نسبة كبيرة من النساء الأردنيات اللواتي يعملن في قطاعات التعليم والصحة والتصنيع والعمل الاجتماعي والتي تشهد فجوة كبيرة في الأجور، ما يجعل هذه القطاعات ذات أهمية إستراتيجية لدراسة التمييز في الأجور بالأردن.

تعليقات الشركاء الاجتماعيين على ورقة السياسات

السيدة هيا زيادين

مديرة مديرية عمل المرأة- وزارة العمل

- تلتزم وزارة العمل بالتحقق من تلقي الرجال والنساء لأجور متساوية مقابل العمل ذا القيمة المتساوية.
- توجد حاجة لإيجاد إطار تشريعي مناسب للمضي قدماً في علاج قضايا المساواة في الأجور. وقد قدمت وزارة العمل سابقاً اقتراحاً للجنة القانونية في مجلس الوزراء بإفراد بند في قانون العمل يضمن الحق في الأجر المنصف غير أنه لم تتم الموافقة على هذه التوصية مما أظهر الحاجة لضرورة نشر الوعي بين صناع القرار وأصحاب العمل بمسائل الإنصاف في الأجر إذا أريد لقانون العمل أن نصا كهذا النص.
- إدراكاً من وزارة العمل بمدى صعوبة تطبيق نص
من أفضل الممارسات الدولية في تطبيق هذا النص. وقد عبرت السيدة زيادين عن تمنياتها بأن تقوم منظمة العمل الدولية بمساعدة الوزارة للاستفادة من خبرات وتجارب الدول الأخرى.
- يعد نشر التوعية حول موضوع الإنصاف في الأجر ضرورة أساسية لتحقيق التقدم في هذا الموضوع. وقد أطلقت وزارة العمل عام ٢٠٠٨ حملة توعوية حول هذا الموضوع في الصحف الوطنية. وأشارت السيدة زيادين أن هذا إنجاز تسعى مديرية عمل المرأة للبناء عليه مستقبلاً.

الدكتور زكي الأيوبي

عضو مجلس الإدارة \ المدير العام - غرفة صناعة الأردن

- تعتبر الموارد البشرية في الأردن أهم الموارد لاسيما في ظل شح الموارد الطبيعية، ولذلك ينبغي استغلال هذه الموارد الاستغلال الأمثل. غير أن الموارد البشرية النسوية غير مفعلة وحتى الآن بشكل كاف. وبالتالي لا بد من وضع السياسات الكفيلة بتشجيع المرأة على الانضمام لسوق العمل لتأخذ دورها الفاعل في الاقتصاد.
- بالرغم من التقدم الحاصل في مستوى التحصيل التعليمي للمرأة في الأردن غير أن نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل لم ترتفع بشكل كبير خلال الخمس والعشرون سنة الماضية. مما يشير إلى وجود عوائق هيكلية تحول دون دخول المرأة لسوق العمل.

- اقتصر اجتماع الطاولة المستديرة حول السياسات على طرح قضية الإنصاف في الأجر، ولكن **ماذا بالنسبة للإنصاف في باقي الحقوق الأساسية مثل التمييز في التعيين؟** إذ من الصعب جداً أن نحقق الإنصاف باستخدام مقاربات جزئية بدل المقاربات الكلية التي تحقق الهدف المنشود. و من هنا تؤمن مؤسسات أصحاب العمل الأردنية بأهمية وجود برنامج شامل لزيادة مشاركة المرأة في عالم الأعمال.

- تعتبر **المسؤوليات الأسرية كذلك من القضايا الأساسية** التي لا يجب إغفالها، حيث أن جزءاً من مسؤولية المرأة الأساسية يرتبط بسنها ومقدرته الإنجابية . وبالتالي يجب على المجتمع بأسره أن يعمل لإيجاد صيغة لموازنة عمل المرأة مع مسؤولياتها الأسرية. ومن ضمن الحلول المقترحة لذلك، جعل الاستخدام أكثر مرونة من حيث ساعات ومكان العمل (أي العمل من المنزل).

السيدة منال الدباس

عضو الهيئة الإدارية- النقابة العامة للعاملين في قطاع التعليم
رئيسة لجنة المرأة- الاتحاد العام للنقابات العمالية الأردنية

- إن **مسألة الإنصاف في الأجر قضية واضحة جداً في قطاع التعليم**، ويعد تحسين الأجور في هذا القطاع هدفاً أساسياً لنقابة العاملين في قطاع التعليم. وبحكم قلة العاملين من الرجال في هذا القطاع يتلقى الرجال أجوراً أعلى من النساء حتى لو كن ذوات درجات علمية مكافئة وخبرات أطول. وبالمقابل يستغل أصحاب العمال استعداد المعلمات لقبول أجور أقل من المعلمين.

- وجود هيئة ثلاثية الأطراف لمراقبة الأجور قد يكون لها دور هام في تعزيز الإنصاف في الأجر، وعلى هذه الهيئة أن تركز على القطاعات التي توظف نسبة عالية من النساء مثل قطاع التعليم، بالإضافة لقطاع التمريض والنسيج.

- ومن المهم أيضاً تحسين دور التفتيش العمالي لمعالجة مشكلة الإنصاف في الأجر في قطاع التعليم الخاص حيث أن الكثير من المدارس الخاصة لا تلتزم بالحد الأدنى للأجور. ونادراً ما يفتش المفتشون العماليون على المدارس الخاصة.

مدخلات من مكونات منظمة العمل الدولية لبناء خطة عمل وطنية لتحقيق الإنصاف في الأجر

قدمت الدكتورة منى مؤتمن- الأمانة العامة المساعدة ومستشارة التخطيط الاستراتيجي في اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة - عرضاً عن المقترحات التي قدمتها مكونات منظمة العمل الدولية لبناء خطة عمل وطنية لتحقيق الإنصاف في الأجر في سلسلة من الاجتماعات بين الشركاء . وفيما يلي عرض للتوصيات المقدمة:

النتيجة	الفعالية/المخرج
١. بناء إطار مؤسسي رصين للعمل على تحقيق الإنصاف في الأجر	تشكيل لجان متخصصة للتعامل مع قضايا الإنصاف في الأجر، كما هو مبين فيما يلي: • لجنة وطنية تضع الإستراتيجية الوطنية وخطة العمل • لجان فنية لدعم تنفيذ الإستراتيجية الوطنية وخطة العمل
	بناء قدرات الحكومة والشركاء الاجتماعيين للعمل على قضايا الإنصاف في الأجر، ونذكر منها على وجه التحديد: • لجنة المرأة في الاتحاد العام لنقابات العمال الأردنية • المفتشين العماليين • مديرية عمل المرأة في وزارة العمل • أخصائيي الموارد البشرية
	تضمين قضية الإنصاف في الأجر في الإستراتيجية الرباعية ٢٠١١-٢٠١٥ للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
	تقوية وتفعيل نظام معلومات سوق العمل الوطني
	إجراء الدراسات والمسوحات عن التمييز في الأجور خاصة في القطاعات المنتقاة على أساس إستراتيجي (قطاع التعليم والخدمات الصحية)
٢. تسهيل وضع السياسات والإجراءات المبنية على الأدلة	إكمال دراسة وزارة العمل حول دور المرأة في نقابات العمال والبناء عليها

النتيجة	الفعالية/المخرج
٣. التوعية بقضايا الإنصاف في الأجر	التوعية بقضية الإنصاف في الأجر وأهميتها الجوهرية كحق عمالي بين مكونات وشركاء منظمة العمل الدولية وبين الجمهور العام.
	توعية المسؤولين الحكوميين (خاصة البرلمانين) وأصحاب العمل بالحاجة إلى مادة تنص صراحة على الإنصاف في الأجر في قانون العمل
	التوعية بالمنفعة الاقتصادية المترتبة على تحقيق الإنصاف بالأجر.
٤. سن التشريعات لدعم الإنصاف في الأجر	إفراد مادة للإنصاف في الأجر في قانون العمل
٥. معالجة مشكلة الإنصاف في الأجر من خلال المفاوضات الجماعية	بناء القدرات في مجال الحوار الاجتماعي والمساواة بين الرجل والمرأة
	تطبيق اتفاقيات التفاوض الجماعي لمعالجة مشاكل الإنصاف في الأجر
٦. التحقق من أن كل العاملات يأخذن على الأقل الحد الأدنى من الأجور	تصميم وتطبيق إستراتيجية للالتزام بالحد الأدنى للأجور

تلا عرض الدكتورة المؤتمن نقاش معمق لتلك التوصيات . ويمكن تلخيص تعليقات المشاركين في خمسة محاور:

• أهمية وضع إطار قانوني للتحقق من الإنصاف في الأجر

لا تنص اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ و ١١١ على حقوق العاملين المتعلقة بالإنصاف في الأجور بشكل صريح، وبالتالي لا يمكن الإدعاء بها في القضاء. وتترك الاتفاقيات للدول المصادقة مهمة وضع قوانينها وسياساتها الخاصة لتحقيق الإنصاف في الأجور. وبالتالي فإن وضع إطار قانوني للإنصاف في الأجر يتطلب تعديل قانون العمل ليتضمن نصا صريحا مباشرا عن الإنصاف في الأجر.

• أهمية رفع الوعي

يجب أن تستهدف حملات التوعية مجموعات مختلفة متنوعة من ضمنها صناع القرار الحكوميين وأصحاب العمل والعمال والمفتشين العماليين والقضاة والمحامين.

• أهمية تقييم العمل بشكل لا يميز بين الجنسين

يعتبر إثبات قيمة العمل عقبة رئيسية أمام تحقيق الإنصاف في الأجر ولذلك الغرض يمكن أن تتبنى الأردن منهجية تقييم الوظيفة الخاصة بمنظمة العمل الدولية. ما يتطلب من منظمة العمل الدولية تدريب الشركاء الوطنيين على استخدام هذه المنهجية.

• أهمية تهيئة القضاة والمحامين لتطبيق التشريعات المستقبلية المتعلقة بالإنصاف في الأجر

إن تشريعات الإنصاف في الأجور قاصرة لوحدها. ولذلك من الضروري بناء قدرات القضاة والمحامين للمساعدة على تطبيق تشريعات الإنصاف في الأجر.

• أهمية التحقق من تطبيق الأنظمة الحالية للأجور، إلى جانب تشريعات الإنصاف في الأجر المستقبلية

يلعب المفتشون العماليون دوراً مهماً في تطبيق التعليمات الحالية للحدود الدنيا للأجور إلى جانب دورهم في تطبيق تشريعات الإنصاف في الأجر المستقبلية.

الاستنتاجات والخطوات المستقبلية

يمثل اجتماع السياسات هذا ختام المشاورات بين الشركاء حول ملخص سياسات منظمة العمل الدولية واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة للإنصاف في الأجر في الأردن. وبعد إنهاء ورقة السياسات سيتم استخدام التوصيات الواردة فيها لبناء مكونات خطة العمل الوطنية لتحقيق الإنصاف في الأجر.

وبناء على التوصيات التي تلقتها من الشركاء استغلت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة هذه المناسبة للإعلان عن تشكيل اللجنة الوطنية الثلاثية للإنصاف في الأجر للمتابعة على هذه القضية، ويشترك بترؤسها كل من اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة ووزارة العمل. لتكون هذه الخطوة الأولى نحو خلق إطار مؤسسي رصين يسعى لتحقيق الإنصاف في الأجر في الأردن. ومن المؤمل أن يكون تشكيل هذه اللجنة هو الخطوة الأولى لجهود تعاونية لاحقة بين منظمة العمل الدولية واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة والشركاء الاجتماعيين الأردنيين الرامية لتعزيز الإنصاف في الأجر في الأردن.

الملحق ١

مشروع العمل اللائق وقضايا المرأة العاملة في لبنان، والأردن وسوريا

الطاولة المستديرة حول الإنصاف في الأجر في الأردن

الأجندة

١١ آذار ٢٠١٠ - فندق شيراتون - عمان

١٠:٠٠ - ١٠:١٥	تسجيل المشاركين
برئاسة: السيد سامح عجلوني مستشار في الاقتصاد والسياسات، مكتب منظمة العمل الدولية / وزارة العمل	
١٠:١٥ - ١٠:٤٥	الكلمات الافتتاحية معالي الأستاذة أسمي خضر أمين عام، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة الدكتورة سيميل إشم اختصاصي إقليمي حول النوع الاجتماعي والعمالات ، المكتب الإقليمي للدول العربية
١١:٠٠ - ١١:٤٥	تعزيز الإنصاف في الأجر: منهج منظمة العمل الدولية السيدة ليسا ونغ خبيرة القضاء على التمييز فيما يتعلق بالاستخدام والمهن، منظمة العمل الدولية - جنيف
١١:١٥ - ١١:٣٠	عرض لمخلص مسودة سياسات منظمة العمل الدولية واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة "الإنصاف في الأجر في الأردن" السيدة هيا زيادين مديرة مديرية عمل المرأة، وزارة العمل الدكتور زكي الأيوبي مدير عام وعضو مجلس إدارة، غرفة صناعة الأردن السيدة منال الدباس عضو مجلس إدارة، النقابة العامة للعاملين في قطاع التعليم رئيسة لجنة المرأة، الاتحاد العام لنقابات العمال الأردنية
١١:٣٠ - ١١:٤٥	تعليقات على ورقة السياسات
١١:٤٥ - ١١:٣٠	استراحة القهوة
١١:٤٥ - ١٣:٠٠	مدخلات من مكونات منظمة العمل الدولية لبناء خطة عمل وطنية لتحقيق الإنصاف في الأجر الدكتورة منى مؤتمن الأمينة العامة المساعدة ومستشارة التخطيط الاستراتيجي ، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
١٣:٠٠	الغداء

الملحق ٢

الإسم	المنظمة	المنصب
رانيا الجعبري	صحيفة العرب اليوم	صحفية
رانيا الصرايرة	صحيفة الغد	صحفية
ميساء البطاينة	جمعية صاحبات الأعمال والمهن - الأردن	الرئيسة
نضال أبو أحمد	مكتب الخدمة العامة	مدير مديرية التخطيط وتطوير الإدارة
ريم حصه	مكتب الخدمة العامة	مدير مديرية تطوير الأداء
محمد الخرشية	دائرة الإحصاءات	مدير دائرة إحصاءات العمل
موسى شتيوي	المجلس الاقتصادي والاجتماعي	رئيس لجنة السياسة الاجتماعية
رهام المومني	الاتحاد العام لنقابات العمال الأردنية	عضو لجنة المرأة
منال الدباس	النقابة العامة للعاملين في قطاع التعليم / الاتحاد العام لنقابات العمال الأردنية	عضو مجلس إدارة، النقابة العامة للعاملين في قطاع التعليم / رئيسة لجنة المرأة، الاتحاد العام لنقابات العمال الأردنية
محمد غانم	النقابة العامة للعاملين في الخدمات الصحية	الرئيس
فتح الله العمراني	النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل، النسيج و الألبسة	الرئيس
ليسا ونغ	مكتب منظمة العمل الدولية	خبيرة القضاء على التمييز بالاستخدام والمهن
منصور عميرة	مكتب منظمة العمل الدولية	مسؤول الأبحاث وتبادل المعرفة لمشروع العمل اللائق والمساواة في النوع الاجتماعي في لبنان، والأردن وسوريا
فيل فيشمان	مكتب منظمة العمل الدولية	مدير مشروع عمل أفضل الأردن
سناء أبو سليمان	مكتب منظمة العمل الدولية	مساعد مشروع العمل اللائق والمساواة في النوع الاجتماعي في لبنان، والأردن وسوريا
سيميل إشم	مكتب منظمة العمل الدولية	اختصاصي إقليمي حول النوع الاجتماعي والعمالات، المكتب الإقليمي للدول العربية
ثرثيا الرئيس	مكتب منظمة العمل الدولية	مسؤولة برنامج الأردن "المشروع العمل اللائق وقضايا المرأة العاملة" في لبنان، والأردن وسوريا
سامح العجلوني	مكتب منظمة العمل الدولية / وزارة العمل	مستشار في الاقتصاد والسياسات
ريم بدران	غرفة تجارة عمان	نائب الرئيس

عيسى مراد	غرفة تجارة عمان	نائب الرئيس
ندى الواكد	غرفة صناعة الأردن	مدير العلاقات العامة
سمر طه	غرفة صناعة الأردن	مساعد المدير
زكي أبوي	غرفة صناعة الأردن	مدير عام- عضو مجلس إدارة
نور الإمام	جمعية صاحبات الأعمال والمهن- الأردن	نائب الرئيس
إستجان العناترة	اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة	محرر موقع إلكتروني
أمل حدادين	اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة	عضو اللجنة القانونية
أسمى خضر	اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة	الأمين العام
ديانا الشلبي	اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة	مدير مشروع
جوليانا تارجان	اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة	مستشار
منى مؤتمن	اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة	الأمينة العامة المساعدة ومستشارة التخطيط الاستراتيجي
ريما الخطيب	اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة	مسؤول إداري
محمد العقيلي	وزارة المالية	قسم الموازنة العامة-محلل موازنة
أمانى فريحات	وزارة العمل	رئيس قسم الموارد البشرية
أسمى أبو عصبه	وزارة العمل	مديرية عمل المرأة
إيمان عكور	وزارة العمل	مديرية عمل المرأة
فايز جبور	وزارة العمل	رئيس قسم التشريعات والاتفاقيات
هيا زيادين	وزارة العمل	رئيس مديرية عمل المرأة
جواهر تواره	وزارة العمل	رئيس قسم السلامة المهنية
ليلي شوبكي	وزارة العمل	رئيس قسم العلاقات الدولية
عاطف المجالي	المركز الوطني لحقوق الإنسان	ضابط ارتباط لقضايا العمال
ناديا العواملة	مؤسسة الضمان الاجتماعي	مديرة العلاقات الدولية\ ضابط اتصال النوع الاجتماعي
بشير أبو جاموس	صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة	منسق برنامج الأردن
رانيا ترزي	صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة	مساعد مدير إقليمي
نور المغربي	برنامج سابق للتنمية الاقتصادية - وكالة الإنماء الدولي الأمريكية	أخصائية فريق تنمية الشباب و إدماج النوع الاجتماعي
عطاف هلسة		المديرة السابقة لمديرية عمل المرأة في وزارة العمل