

الإنصاف في الأجر في الأردن

الإطار ١- تعريف الإنصاف في الأجر

هناك نوعان من التمييز في الأجر:

يحدث النوع الأول عندما يتم دفع أجر مختلف لقاء نفس العمل. على سبيل المثال، منح أجر مختلف لضابط وضابطة في الشرطة بنفس المؤهلات والأقدمية والمسؤوليات. هذا النوع من التمييز يخالف مبدأ الحصول على أجر متساو مقابل العمل ذي القيمة المتساوية، واكتشافه سهل نسبياً.

أما النوع الثاني فيحدث عندما يتم الحصول على أجر مختلف مقابل أعمال مختلفة لها قيمة متساوية. فعندما يؤدي الرجال والنساء عملاً ذا محتوى مختلف لكن له قيمة متساوية، فمن المفترض أن يحصلوا على أجر متساو. ففي جميع أنحاء العالم، تحصل الأعمال التي تهيمن عليها النساء (مثل التنظيف والأعمال المكتبية) على أجر أقل مقارنة بالأعمال التي يهيمن عليها الرجال والتي لها نفس القيمة (الاتحاد الدولي لنقابات العمال، ٢٠٠٨).

يسعى مفهوم الإنصاف في الأجر إلى معالجة مسألة عدم منح قيمة مهمة في سوق العمل للأعمال التي تقوم بها النساء تقليدياً. وبشكل عام - في سوق العمل والمنظمات كذلك - نجد أن المهن ذات الأجور الأدنى هي تلك التي تهيمن عليها النساء، في حين أن المهن ذات الأجور الأفضل هي تلك التي يهيمن عليها الرجال. وبحسب شيشا (٢٠٠٦، iii):

"الإنصاف في الأجر ليس أن يحصل النساء والرجال على نفس الأجر، وليس تغيير العمل الذي تقوم به النساء. الإنصاف في الأجر هو معالجة ما يتم من إبخاس لقيمة العمل الذي تقوم به النساء في العادة، وتعويضهن بما يتفق مع قيمة ذلك العمل."

المصدر: Chicha, ٢٠٠٦.

التزام قديم ومتجدد^١

يشير الإنصاف في الأجر إلى مبدأ الحصول على أجر متساو مقابل العمل ذي القيمة المتساوية. ومع أنه حق جوهري كفلته اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالمساواة في الأجور ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، إلا أن تحقيقه ما زال بعيد المنال، وما زالت النساء حول العالم يتعرّضن للتمييز في الأجور (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٨).

إن عدم التمييز في العمل حق إنساني أساسي، وبالتالي يجب السعي لتحقيقه كغاية بحد ذاتها، فالإنصاف في الأجر يعني الاعتراف بحقوق العاملات وتقدير مهاراتهم ومنح عملهن قيمته الحقيقية، ليس بشكل رمزي فقط، بل بشكل ملموس وذلك من خلال إدخال تعديلات على أجورهن (Chicha, ٢٠٠٨)، فالإنصاف في الأجر هو مسألة كرامة وعدالة للعاملات.

النزح 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.



^١ أعدت منظمة العمل الدولية موجز السياسات هذا حول الإنصاف في الأجر في الأردن بشراكة مع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة.



الأحكام القانونية الخاصة بالمساواة في الأجر في الأردن

كما ذكرنا سابقاً، صادق الأردن على العديد من الاتفاقيات الدولية التي تؤكد على الحق في الحصول على أجر متساو مقابل العمل ذي القيمة المتساوية. وبالإضافة إلى هذه الاتفاقيات، من الجدير بالذكر أن المادة ٢/٢٣ (أ) من الدستور الأردني تكفل حصول جميع العاملين على أجور متناسبة مع كمية العمل وكفاءته. لكن، وكما بينت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التابعة لمنظمة العمل الدولية، ذلك لا يحظر بشكل صريح التمييز في الأجر في الحالات التي يؤدي فيها الرجال والنساء أعمالاً مختلفة لكنها ذات قيمة متساوية. بالإضافة إلى ذلك، لا يوجد أحكام في قانون العمل الأردني تكفل مبدأ الحصول على أجر متساو مقابل العمل ذي القيمة المتساوية.

حجم وطبيعة فجوة الأجور بين الجنسين في الأردن

تُعرّف فجوة الأجور بين الجنسين بأنها نسبة الفرق بين متوسط الأجر في الساعة بين الموظفين والموظفات، حيث يصل معدل الأجر الشهري للمرأة في الأردن ٤١٣ دينار أردني (٣٤٤ دولار أمريكي)، مقابل ٤٦٣ دينار أردني (٤١٥ دولار أمريكي) للرجل (دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠١٠ أ).^٢ وبعد إدخال تعديلات على البيانات للأخذ بعين الاعتبار متوسط عدد الساعات التي يقوم بها الرجال والنساء، فإن فجوة الأجور بين الجنسين تصل إلى ما نسبته ٧٪.

تُعتبر فجوة الأجور بين الجنسين في الأردن أفضل من غيرها في الدول ذات الدخل المتوسط وحتى الدول الصناعية

المهارة والأجور، فضلاً عن أن أكثر من ٩٠٪ من الأردنيات اللاتي أنهين تعليمهن الثانوي أو أقل غير نشطات اقتصادياً، في حين أن حوالي ثلثي الأردنيات الحاصلات على تعليم جامعي نشطات اقتصادياً (دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠١٠ ب).^٣ كما أن معظم العاملين في المهن ذات المهارات المتدنية هم من الرجال (دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠١٠ أ).

بالتالي، فإنه عند تقييم فجوة الأجور بين الجنسين في الأردن، من المهم أن نأخذ بعين الاعتبار أن الموظفات غالباً أكثر مهارة من الموظفين. وعند أخذ مستوى المهارة في الاعتبار، يتضح أن النساء في الأردن يحصلن عادة على أجور أقل بكثير من الرجال. على سبيل المثال، تحصل الموظفات المتخصصات في الأردن على أجور تقل بنسبة هائلة تصل إلى ٣٣٪ عن أجور الموظفين المتخصصين.

التحدّي الأساسي في تحديد فجوة الأجور بين الجنسين يكمن في التفريق بين التمييز في الأجر الناجم تحديداً عن النوع الاجتماعي، والفروقات بين أجور الإناث/ الذكور الناجمة عن التفاوت في خصائص سوق العمل (ساعات العمل، المهارات، الخبرة، إلخ..). ومن المفيد في تحديد تلك الفجوة أن نقارن بين الأجر في الساعة بين النساء والرجال ذوي مستويات المهارة المتقاربة. يعرض الجدول ١ توزيعاً للأجور في الأردن بحسب أربعة مستويات مهارة عامة بحسب التصنيف الدولي الموحد للمهن (ISCO-88).

جدول ١ – فجوة الأجور بين الجنسين بحسب مستوى المهارة في الأردن، ٢٠٠٨

تتفق مع التصنيف الدولي الموحد للمهن (ISCO-88)	أجر الرجال في الساعة (بالدينار الأردني)	أجر النساء في الساعة (بالدينار الأردني)	فجوة الأجور بين الجنسين	حصة الموظفات	حصة الموظفين
المهن الأولية	٠,٩١	٠,٨٤	٨٪	٦٪	١٦٪
الكتبة، العاملون في الخدمات والباعة في المحلات والأسواق، العاملون في الحرف وما إليها من المهن، مشغلو الآلات ومجموعها	١,٠٢	٠,٨٣	١٩٪	٢٨٪	٥٤٪
الفنيون والمتخصصون المساعدون	١,٥٤	١,٢٥	١٩٪	١٥٪	١٠٪
المتخصصون	٢,٤٨	١,٦٥	٣٣٪	٤٧٪	١٧٪
المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠١٠ أ.					

تتقاضى الموظفات في الأردن أجوراً أقل من أجور الموظفين في نفس فئة المهارة، وهناك فجوة في الأجور بين الجنسين في جميع مستويات المهارة. ومن المهم الإشارة إلى أن حوالي نصف الموظفات في الأردن متخصصات (مستوى

المتقدمة) (الاتحاد الدولي لنقابات العمال، ٢٠٠٨). لكن هذه النسبة المتدنية لا تعكس الواقع بشكل صحيح، فمستويات مشاركة النساء في سوق العمل الأردني متدنية، كما أنهن يملن إلى عدم المشاركة في أنواع العمل ذات المستويات المتدنية من

^٢ البيانات الخاصة بالأجور هي من مسح الاستخدام في الأردن ٢٠٠٨، الذي يشمل على معلومات عن العاملين الأردنيين وغير الأردنيين.

^٣ جميع البيانات من مسح العمالة والبطالة تشير إلى المواطنين الأردنيين فقط.



الإنصاف في الأجر والقطاع العام

على الرغم من وجود فجوة في الأجور بين الجنسين في القطاعين العام والخاص في الأردن، إلا أنها تبدو أكبر بكثير في القطاع الخاص (الجدول ٢). ومن الجدير بالذكر أن الفجوة في الأجر بين الجنسين للمتخصصين والمتخصصات في القطاع الخاص (٤١٪) أعلى بكثير من نظيرتها في القطاع العام (٢٨٪).

المهارة (٤)، لكنهن يتقاضن أجوراً أقل بكثير من الرجال المتخصصين، حيث أن متوسط أجرهن في الساعة أقل بـ ٣٣٪ من الرجال المتخصصين. بالإضافة إلى ذلك، فإن ٢٨٪ من الموظفات يُصنفن في "مستوى المهارة ٢"، ويحصلن على أجور أقل بـ ١٩٪ من الرجال في الفئة نفسها.

وإذا نظرنا إلى مسح الاستخدام لدائرة الإحصاءات العامة، فإن وجود فجوة صغيرة في الأجور بين الجنسين في المهن الأولية متدنية المهارة ("مستوى المهارة ١") يعكس طبيعة ذلك المسح إلى حد ما، فهو يغطي المنشآت ولا يتضمن بيانات حول العاملين والعاملات في المنازل. لكن العاملات في المنازل يشكّلن حوالي ثلاثة أرباع النساء العاملات في المهن الأولية في الأردن، واللّاتي يملن إلى الحصول على أجور أقل من الرجال العاملين في المهن الأولية. في ٢٠٠٨، رفعت الحكومة الأردنية الحد الأدنى للأجور في معظم القطاعات الاقتصادية إلى ١٥٠ دينار أردني (٢١١ دولار أمريكي)، باستثناء المناطق الصناعية المؤهلة والعمل المنزلي (الذي تهيمن عليه النساء) والتي بقي

الجدول ٢ – الفجوة في الأجر بين الجنسين حسب مستوى المهارة في الأردن، ٢٠٠٧ (القطاع الخاص مقابل القطاع العام)

مستوى المهارة	الفجوة في الأجر بين الجنسين في القطاع الخاص	الفجوة في الأجر بين الجنسين في القطاع العام
١	٢١٪	٢٪ (لصالح النساء)
٢	٢٥٪	١٠٪
٣	٢٣٪	١٤٪
٤	٤١٪	٢٨٪
المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠١٠ أ.		

مع ذلك، من 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 إن استوفت إحدى الفئات التالية:

- إن كانت أرملة.
- إن كان زوجها مقعداً.
- إن أمكنها إثبات أنها "المعيلة" الأساسية لأبنائها.

يؤدي هذا الأمر إلى الحد من قدرة موظفات الخدمة المدنية على الحصول على مستحقاتهن من العلاوات العائلية، هذا إضافة إلى أنهن يتلقين في العادة أجوراً أقل لقاء الأعمال ذات القيمة المتساوية.

الحد الأدنى للأجور فيها ١١٠ دينار أردني (١٥٥ دولار أمريكي). وبهذا، يؤدي استثناء العاملين والعاملات في المنازل من مسح الاستخدام إلى المبالغة في تقدير متوسط أجور النساء في المهن الأولية، حيث تم تقديره بـ ١٩٦ دينار أردني (٢٧٧ دولار أمريكي).^٤

يُذكر أن الإحصاءات الرسمية التي تفيد بعدم وجود فجوة في الأجور بين الجنسين في المهن الأولية ليست دقيقة.

حتى وقت قريب، كان يتم استثناء العاملين والعاملات في المنازل من أحكام قانون العمل الأردني. وفي أيلول/ تموز ٢٠٠٨، أقرّ البرلمان الأردني تعديلاً على قانون العمل يقضي بإصدار نظام قانوني لتحديد شروط العمل للعاملين والعاملات في المنازل وقد تم نشر النظام في الجريدة الرسمية في ٢٠٠٩/١٠/١.

^٤ حسابات توصلت لها المؤلفة بالرجوع إلى أرقام من وزارة العمل (٢٠٠٩) ودائرة الإحصاءات العامة (٢٠١٠ أ). تشير الإحصاءات الرسمية إلى أن عدد العاملين والعاملات في المنازل في عام ٢٠٠٩ كان ٤٥ ألف امرأة وافدة و ١٢ ألف رجل وافدة.

^٥ تبرر الحكومة الأردنية الحد الأدنى للأجور المنخفض للعاملين والعاملات في المنازل والمناطق الصناعية المؤهلة بأن العاملين والعاملات في هذين القطاعين يحصلون في العادة على مأكّل ومأوى بالمجان. ويُعتبر ذلك أحد عناصر الأجر بموجب القانون الأردني وتعريف الأجر في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠. مع ذلك، يحق لجميع العاملين والعاملات الحصول على تعويض غير نقدي بمؤله أصحاب العمل، مثل المواصلات والطعام. وفي الوضع المثالي، يجب أن تراعي أية مقارنات لتحديد الإنصاف في الأجر المعنى الكامل للأجر، لكن البيانات المتعلقة بالأجور لا تأخذ ذلك بالاعتبار.

الإتصاف في الأجر والفصل بين الجنسين

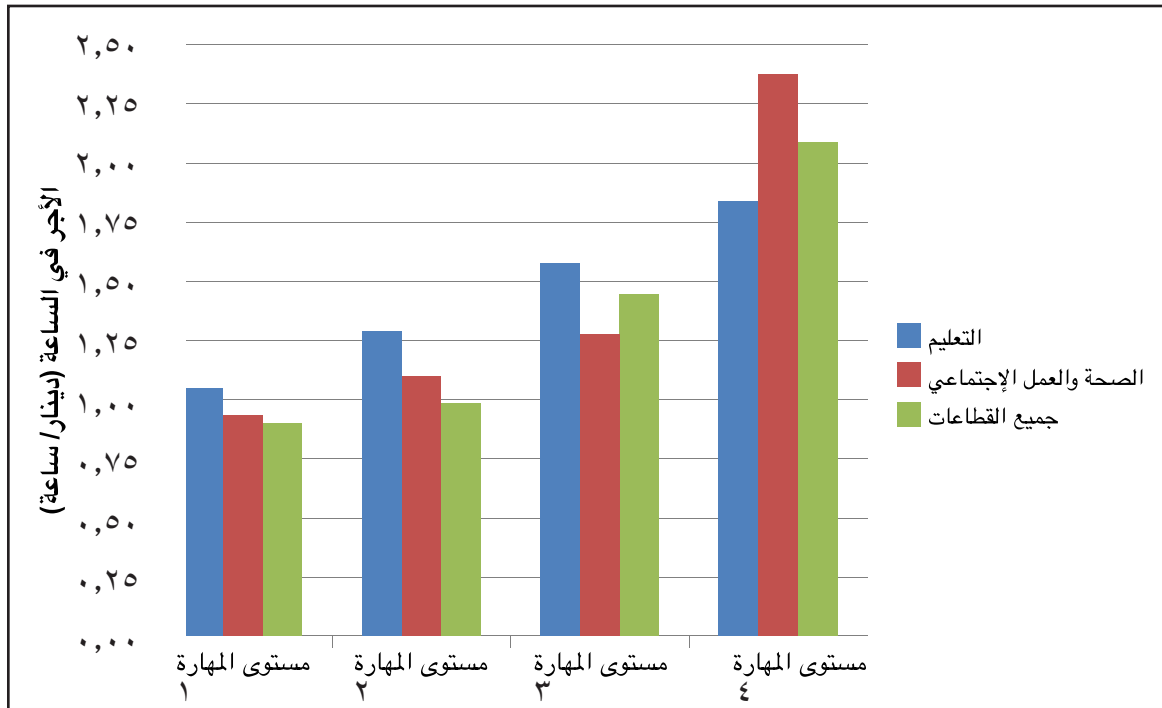
تقدّم الأرقام المبينة أعلاه مؤشراً على التمييز بين الجنسين في الأجور بين الموظفين والموظفات في مستويات المهارة المتشابهة. لكن المهارات ليست سوى بُعداً واحداً من الأبعاد المختلفة التي تحدد قيمة عمل ما. وبالتالي، فإن التحليل الذي قدمناه سابقاً لا يعرض صورة كاملة. ففي الكثير من الدول، تتركز النساء في القطاعات الاقتصادية ذات الأجور المتدنية. لذلك، من المهم دراسة مستويات الأجور في القطاعات التي تهيمن عليها النساء.

في الأردن، تتركز حوالي ثلاثة أرباع النساء العاملات في ثلاثة قطاعات اقتصادية هي التعليم، والتصنيع، والصحة والعمل الاجتماعي (دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠١٠ أ). ولأن

النساء المتخصصات الموظفات في قطاع التعليم أقل من الرجال المتخصصين في نفس القطاع بمقدار الثلث. وتشكّل هذه الفجوة الكبيرة في الأجور تحدياً هائلاً بالنظر إلى النسبة المرتفعة من النساء المتخصصات في التعليم، حيث أن تقريباً ٨٠٪ من الموظفات في قطاع التعليم متخصصات، وثُلث جميع الموظفات في الأردن هن متخصصات في التعليم (دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠١٠ أ).

وهناك كذلك تفاوتات كبيرة في الأجور في مجال الصحة/ العمل الاجتماعي، حيث تتقاضى النساء أجوراً أقل بـ ٣٠٪ مما يتقاضاه الرجال. وتتنضح الفجوة في الأجور بين الجنسين بشكل خاص بين المتخصصين والمتخصصات (٣١٪) والعاملين والعاملات في "مستوى المهارة ٢" (٢٠٪). كما أن هناك

الشكل ١ – مستويات الأجور في القطاعات المؤنثة في الأردن ٢٠٠٨



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠١٠ أ

تفاوتات في قطاع التصنيع الذي تقل فيه أجور النساء عن أجور الرجال بنسبة (٣٧٪). وتعود هذه النسبة المرتفعة في جزء منها إلى تركّز النساء في وظائف التصنيع متدنية المهارة (دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠١٠ أ). لكن حتى عند أخذ مستوى المهارة في عين الاعتبار، تظل النساء يتقاضين أجوراً أقل بكثير من الرجال في هذا القطاع، حيث تقل أجور المتخصصات في قطاع التصنيع بنسبة ٢١٪ عن أجور الرجال. تقل أجور العاملات في مستوى المهارة ٢ و ٣ في قطاع التصنيع بنسبة ٣٦٪ و ٣٧٪ عن نظرائهن من الرجال على التوالي (دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠١٠ أ).

٢٣٪ فقط من العاملين هم من النساء (دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠١٠ أ)، فإنهن لا يشكّلن الغالبية إلا في قطاع واحد وهو التعليم (٥٦٪ من النساء). في الوقت ذاته، يشتمل قطاع الصحة/العمل الاجتماعي على نسبة مرتفعة من العاملات (٤٩٪) (دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠١٠ أ).

على العكس من العديد من الدول، فإن الأجور في القطاعات المؤنثة في الأردن ليست جميعها أقل من الأجور في القطاعات الأخرى (انظر الشكل ١). لكن تحليلاً أولياً يكشف عن فجوة في الأجور بين الجنسين ضمن القطاعات المؤنثة، فأجور

إجراء هذه العملية ضمن أطر زمنية واضحة محدّدة مسبقاً لكل مرحلة. وفي حال كشفت العملية عن وجود فجوة تمييزية في الأجور، فإنه يتوجب معالجتها من خلال رفع الأجور خلال مدة محددة.

الإطار ٢-

تقييم الوظائف المحايد إزاء النوع الاجتماعي

يمكن اكتشاف ما يتم من إبخاس لقيمة عمل المرأة والحد منه من خلال تقييم القيمة الاقتصادية للوظائف المختلفة باللجوء إلى أنظمة محايدة إزاء النوع الاجتماعي لتقييم الوظائف، حيث تقوم هذه الأنظمة في العادة بالمقارنة بين الوظائف باستخدام أربعة أبعاد:

المهارات – أي المؤهلات والمهارات والمعرفة المطلوبة لأداء وظيفة ما. يتم قياسها من خلال العوامل المطلوبة مثل الخبرة والقدرة والتعليم والتدريب. ومن الجدير بالذكر إلى أن المهارات تشير إلى ما هو مطلوب للوظيفة، وليس المؤهلات/المهارات التي قد يملكها الموظفون والموظفات. على سبيل المثال، يمكن اعتبار وظيفتين في السكرتاريا متساويتين حتى وإن كان أحد الموظفين يحمل شهادة ماجستير في الرياضيات، وذلك لأن لا صلة لهذه الشهادة بمتطلبات الوظيفة.

المسؤولية – درجة المساءلة المطلوبة لأداء الوظيفة. على سبيل المثال، موظفة مبيعات مسؤولة عن قبول الشيكات الشخصية من الزبائن أو رفضها تملك مسؤوليات أكبر من موظفي وموظفات المبيعات الآخرين.

الجهد – مقدار الجهد البدني أو الذهني أو العاطفي المطلوب لأداء الوظيفة. على سبيل المثال، قد تتطلب وظيفة عامل أو عاملة في مصنع جهداً بدنياً أكبر من الجهد المطلوب من معلم أو معلمة، في حين أن التدريس قد يتطلب جهداً عاطفياً أكبر. لذلك، فإن تقييم الوظائف المحايد إزاء النوع الاجتماعي يأخذ في عين الاعتبار جميع أشكال الجهد المطلوب عند تقييم مستويات الجهد.

ظروف العمل – يشتمل هذا البعد على عاملين: (١) البيئة المحيطة مثل الضوضاء والحرارة والأبخرة والتهوية، و(٢) السلامة المهنية والمخاطر الصحية.

المصدر: Chicha, ٢٠٠٦.

بالنظر إلى التفاوتات المرتفعة في قطاعات التعليم، والتصنيع، والصحة والعمل الاجتماعي، فإن هذه القطاعات تكتسب أهمية خاصة في السعي لتحقيق الإنصاف في الأجور.

ومع أن الأردن قطع شوطاً كبيراً نحو تحقيق المساواة بين الجنسين في التعليم، إلّا أنه ما زال هناك اختلافات بارزة في الخيارات التعليمية بين النساء والرجال. فالفصل بين الجنسين في التعليم قد يؤدي إلى الفصل بين الجنسين في المهن، وقد يرتبط بتدني مستويات الأجور بين النساء. من جهة أخرى، حققت المملكة المساواة بين الجنسين في معدلات الالتحاق بالتعليم الأساسي والثانوي (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٩)، كما أن عدد الطالبات في التعليم العالي في الوقت الحالي يفوق عدد الطلاب. مع ذلك، ففي السنة الدراسية ٢٠٠٧/٢٠٠٨، تركّز أكثر من نصف النساء في الجامعات (٥٣٪) في تخصصات العلوم التربوية والإنسانية والصحة والخدمات الصحية، مقارنة بنسبة ٢٨٪ للرجال.

الممارسات الجيدة في تعزيز الإنصاف في الأجور

تبنت حكومات في الكثير من الدول استراتيجيات مختلفة لتعزيز الإنصاف في الأجور كان لها نتائج مختلفة. ومن أجل دعم عملية صنع السياسات المبنية على البراهين، ستركز ورقة السياسات هذه على تجارب من دول أجرت تقييمات حديثة لفعالية سياسات الإنصاف في الأجور.

من المهم الإشارة إلى أن تنفيذ سياسات فعالة للإنصاف في الأجور يتضمن وضع أطر عمل مؤسسية وتشريعية شاملة. ويتطلب وضع هذه الأطر في الأردن تطبيق العديد من المراحل على فترة زمنية طويلة. لكن على المدى القصير، يمكن للأردن تبني بعض جوانب السياسات التالية، حيث يمكن تصنيف سياسات تعزيز الإنصاف في الأجور بشكل عام بأنها تتبع أحد النماذج الثلاثة التالية (Chicha, ٢٠٠٦).

النموذج الأول

يتمثل النموذج الأول بالسياسات التي تتبناها كندا والسويد، ويعمل على معالجة ثلاثة من عناصر التمييز في الأجور:

- مقارنة الوظائف التي تهيمن عليها النساء بتلك التي يهيمن عليها الرجال لنفس صاحب العمل أو المؤسسة.
 - تقييم تلك الوظائف باستخدام نهج محايد إزاء النوع الاجتماعي في التقييم التحليلي للوظائف.
 - تقدير حجم الفجوة في الأجور بين تلك الوظائف.
- في كندا والسويد، يجبر القانون أصحاب العمل على

النموذج الثاني

في النموذج الثاني (مثلاً، المملكة المتحدة وهولندا)، تزود الحكومة أصحاب العمل بتوجيهات مفصلة حول استخدام تقييم الوظائف ليتم الاسترشاد بها في الممارسات الخاصة بالأجور. لكن تطبيق هذه التوجيهات طوعي. وقد كشفت دراسات أجريت لتحديد نجاعة هذا النموذج الطوعي عدم فعاليته في الحد من التمييز في الأجور (Chicha, ٢٠٠٦).

على سبيل المثال، تشير دراسة أجرتها الحكومة البريطانية إلى عدم الالتزام الكامل بميثاق ممارسات الإنصاف في الأجر الذي وضعته الحكومة. ففي العينة التي تمت دراستها، لم يتمكن ثلاثة أرباع المستجيبين من ذكر متوسط الكسب للرجال والنساء في مؤسستهم. كما أن ١١٪ فقط من المؤسسات ذكرت أنها أجرت مراجعة كاملة للإنصاف في الأجر (Adams et al, ٢٠٠٦). وقد دفع هذا المستوى المتدني من الالتزام بميثاق الممارسات لجنة تكافؤ الفرص البريطانية إلى الاستنتاج بأن النهج الطوعي أثبت فشله وأن هناك حاجة إلى نهج جديد (EOC, ٢٠٠٦).

النموذج الثالث

يسعى النموذج الثالث (مثلاً، فرنسا وسويسرا) إلى تصويب التمييز في الأجور، لكنه يركز على النتائج بدلاً من تقييم الوظائف المحايد إزاء النوع الاجتماعي. في فرنسا على سبيل المثال، تكون المؤسسات التي تحتوي على خمسين موظفاً وموظفة أو أكثر مطالبة بالتفاوض حول اتفاقيات للمساواة في العمل بين النساء والرجال، ويترتب على أصحاب العمل تقديم تقرير سنوي يقارن بين وضع الرجال والنساء في المؤسسة وتزويد أعضاء مجالس العمل أو ممثلي النقابات بنسخ عنه. يُذكر أن التقرير يجب أن يشتمل على إحصاءات موزعة حسب الجنس وفترة الوظيفة (جدول تصنيف) وفق العناصر التالية:

- نطاق الأجور
- متوسط الأجر الشهري
- عدد النساء في أعلى عشرة مناصب أجراً

يقدم أول مؤشران معلومات عامة حول التمييز في الأجور، لكنهما غير مرتبطين بشكل محدد بقيمة تلك الوظائف، أما المؤشر الثالث فيبين الصعوبة التي تواجهها النساء في الوصول إلى أعلى المناصب، لكنه لا يقدم معلومات حول التمييز في الأجور في الوظائف ذات القيمة المتساوية.

من جوانب القصور الرئيسية في هذا النهج أنه لا يتضمن إعادة تقدير قيمة المهن بشكل محايد إزاء النوع الاجتماعي (Aebischer and Imboden, ٢٠٠٥). فتقدير قيمة الوظائف باستخدام المؤهلات الرسمية والتصنيف المهني فقط كمعيار يعدّ مشكلة لأنه يستثني كفاءات مهمة أخرى مرتبطة

بقيمة العمل. على سبيل المثال، تتطلب الأعمال "المؤنثة" - مثل رعاية الطفل والتمريض - في العادة مهارات رعاية جيدة، وهي كفاءة لا تأخذها هذه المنهجية في عين الاعتبار. وتشير البحوث إلى أنه لا يمكن التوصل إلى نتائج ذات مغزى إلاّ باللجوء إلى امتحانات مخصصة تحديداً لاكتشاف التمييز في الأجور حسب الجنس (Marry and Silvera, ٢٠٠٥).

وقد كشفت دراسات أجريت لتقييم فعالية هذا الخيار أن مستوى التزام أصحاب العمل به منخفض. ويعزو البعض هذا المستوى المنخفض إلى عدم وجود إطار عمل منهجي محدد وغياب الدعم من جهة متخصصة في تكافؤ الفرص (Chicha, ٢٠٠٦).

خيارات السياسات

تكشف مراجعة دولية لسياسات تعزيز الإنصاف في الأجر أن أكثر النهج فعالية في الحد من التمييز في الأجر هو النموذج السويدي/ الكندي الذي يلزم الشركات بمتطلبات محددة مرتبطة بمدة زمنية لتحسين وضعها فيما يتعلق بالإنصاف في الأجر. ويتطلب تطبيق هذا النموذج إطار عمل مؤسسي وتشريعي شامل، وهو أمر في حالة الأردن يحتاج الكثير من الوقت ويتوجب القيام به على عدة مراحل.

على المدى القصير، يمكن أخذ عناصر من السياسات المبينة أعلاه وتكييفها وتطبيقها في الأردن، وذلك من خلال مشاريع تجريبية على مستوى الشركات و/أو القطاعات. ويُذكر أن النهج التجريبي على مستوى القطاعات قد حقق نجاحاً في تحسين الفهم لقضايا الإنصاف في الأجر والتوعية بالتمييز في الأجور في البرتغال، حيث نفذت منظمة العمل الدولية والاتحاد الأوروبي مشروعاً مشتركاً في قطاع المطاعم.

أما على المستوى الوطني، فمن الممكن تطوير خطة عمل ثلاثية لتحقيق الإنصاف في الأجر كنقطة انطلاق. وقد التزم الشركاء الاجتماعيون في الأردن بتشكيل لجنة وطنية خاصة بالإنصاف في الأجور لتطوير خطة عمل وطنية لتعزيز الإنصاف في الأجور والإشراف على تنفيذها.

من خلال التشاور مع الشركاء الاجتماعيين تم التوصل للتوصيات التالية لتعزيز الإنصاف في الأجور في الأردن:

١. إنشاء إطار مؤسسي قوي للعمل على قضايا الإنصاف في الأجر - الوصول إلى إجراءات فعالة لتعزيز الإنصاف في الأجر يتطلب العمل ضمن إطار مؤسسي قوي. وقد التزم الشركاء الاجتماعيون في الأردن بتشكيل لجنة وطنية بشأن الإنصاف في الأجر لتطوير خطة عمل وطنية لتعزيز الإنصاف في الأجر والإشراف على تنفيذها.

٦. انضمام العاملين والعمالات إلى منظمات عمالية من أجل تحقيق الإنصاف في الأجر – تلعب منظمات العمال دوراً مهماً في تعزيز الإنصاف في الأجر من خلال:

- إشراك العمالات وذلك لتعزيز تمثيلهن في الانتساب إلى نقابات العمال وقيادتها.
- التوعية بقضايا الإنصاف في الأجر بين أعضاء النقابات و فرق المفاوضة الجماعية.
- التفاوض لضمان الإنصاف في الأجر. في هذا الصدد، يمكن لوضع خطة عمل نقابية داخلية لتعزيز الإنصاف في الأجر أن يكون نقطة انطلاق مهمة.

٧. إشراك منظمات أصحاب العمل في قضايا الإنصاف في الأجر – من المهم إشراك أصحاب العمل في القطاع الخاص في قضية الإنصاف في الأجر. وقد يكون صياغة ميثاق لممارسات تعزيز الإنصاف في الأجر إحدى طرق إشراك أصحاب العمل في هذه القضية. ومع أن تجربة بريطانيا مع ميثاق الممارسات الطوعية للإنصاف في الأجر تشير إلى محدودية فعاليته في تحقيق انخفاض فعلي في التمييز في الأجر، مع ذلك، قد يكون الميثاق أداة مفيدة للتوعية. ويجب في ذلك التعرف على منظمات القطاع الخاص المهمة بتبني تلك المبادئ وتزويدها بالدعم الفني اللازم.

٨. ضمان تطبيق الحد الأدنى للأجور على العمالات – تشير أدلة قصصية من وسائل الإعلام ومفتشي العمل الأردنيين إلى أن عدداً كبيراً من الملمات لا يحصلن على الحد الأدنى للأجور. وتعتبر نقابات العمال الأردنية ومديرية عمل المرأة في وزارة العمل أن ذلك يشكل تحدياً كبيراً أمام تحقيق الإنصاف في الأجر في الأردن.

٩. ضمان استجابة التعليم والتدريب والتوجيه والإرشاد للنوع الاجتماعي – يجب تطبيق التدابير الهادفة إلى معالجة الفصل بين الجنسين في سوق العمل في مرحلة مبكرة من حياة النساء والرجال.

١٠. ضمان استجابة البيانات الرسمية حول الأجور في الأردن لقضايا النوع الاجتماعي – يجب أن تغطي بيانات الأجور العاملين والعمالات في المنازل من أجل رسم صورة دقيقة لوضع الإنصاف في الأجر في الأردن.

٢. صياغة سياسات تستند إلى الأدلة – قاعدة المعرفة بشأن التمييز في الأجور في الأردن ما زالت ضعيفة. هناك حاجة لإجراء دراسات ومسوحات على التمييز في الأجور لغايات وضع سياسات المبنية على الأدلة.

٣. زيادة مستوى الوعي بقضايا الإنصاف في الأجر في الأردن – يمكن لحملة توعوية أن تمهد الطريق من خلال تحسين فهم قضايا الإنصاف في الأجر وخلق قوة دافعة للعمل على هذه القضايا. وعلى وجه الخصوص، ينبغي أن تهدف حملة توعوية إلى:

- رفع مستوى الوعي الإنصاف في الأجر كحق عمل الأساسية بين الشركاء الاجتماعيين وعامة الجمهور
- رفع مستوى وعي صانعي القرار في الحكومة وأصحاب العمل بأهمية إدخال مادة على قانون العمل تنص على الإنصاف في الأجر
- رفع مستوى الوعي بالفوائد الاقتصادية لتحقيق الإنصاف في الأجر

٤. السعي نحو تعديل التشريعات لضمان الأجر المتساوي لقاء العمل ذي القيمة المتساوية – مع أن الأردن قد صادق على العديد من الاتفاقيات الدولية التي تكفل مبدأ الأجر المتساوي مقابل العمل ذي القيمة المتساوية، إلا أنه لا يوجد أحكام تكفل هذا المبدأ في قانون العمل. بالإضافة إلى ذلك، فإن أحكام الدستور أضيق من المبدأ كما هو مبين في اتفاقية المساواة في الأجور، وبكلمات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التابعة لمنظمة العمل الدولية، فإن ذلك "يعيق التقدم نحو القضاء على التمييز في الأجر حسب الجنس ضد المرأة في العمل".

٥. تعزيز الإنصاف في الأجر في وظائف القطاع العام – يمكن للحكومة أن تأخذ الصدارة في تعزيز الإنصاف في الأجر كصاحب عمل يتبنى "الممارسات الفضلى" في القطاع العام. وبما أن حوالي نصف (٤٧٪) دائرة الإحصاءات العامة، (٢٠٠٩ أ) الموظفين يعملون في القطاع العام، فإن الأثر المباشر لهذه الخطوة وحدها يمكن أن يؤدي إلى تأثير وطني واسع. بالإضافة إلى ذلك، فإن الإنصاف في الأجر في القطاع العام يمكن أن يؤثر على معدلات الأجور لموظفي وموظفات القطاع الخاص أيضاً. ويُذكر أن توصية منظمة العمل الدولية حول المساواة في الأجر ١٩٥١ (رقم ٩٠) تشتمل على مبادئ توجيهية لتطبيق تدابير الإنصاف في الأجر.

المراجع

- لجنة الفرص المتساوية. ٢٠٠٦. خبر صحفي، ٢٧ كانون الثاني/يناير (لندن).
- International Labour Office (ILO). 2008. Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence (Geneva).
- International Trade Union Confederation (ITUC). 2008. The Global Gender Pay Gap (London).
- Marry, C.; Silvera, R. 2005. Genre et salaire: histoire de la question en sociologie et en économie. Communication aux journées du GDR Économie et Sociologie et du LEST: «Les Approches du Marché du Travail». 29-30 Septembre (Aix-en-Provence).
- وزارة التربية والتعليم. ٢٠٠٩. الإحصائيات التربوية ٢٠٠٨/٢٠٠٧. تم الحصول عليها في ١٦/٦/٢٠٠٩. <http://www.moe.gov.jo/EDSS/EducStatist2007-2008/Index.htm>
- وزارة العمل. ٢٠٠٩. بيانات حول العاملين المهاجرين في المنازل - ٢٠٠٨. تم الحصول عليها في ١٦/٦/٢٠٠٩.
- Aebischer, C.; Imboden, N. 2005. Le travail est fait, le salaire est au rabais -égalité des salaires maintenant! (Berne, Union Syndicale Suisse).
- Adams, L.; Carter, K.; Schäfer, S. 2006. Equal Pay Reviews Survey 2005. (Manchester, Equal Opportunities Commission).
- Chicha, M. 2008. Promoting Equity. Gender-Neutral Job Evaluation for Equal Pay: a Step-by-Step guide (Geneva, ILO).
- . 2006. A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts (Geneva, ILO).
- دائرة الإحصاءات العامة. ٢٠١٠ أ. مسح الاستخدام ٢٠٠٨، التقرير السنوي (عمّان، الحكومة الأردنية).
- . ٢٠١٠ ب. مسح العمالة والبطالة ٢٠٠٩، التقرير السنوي (عمّان، الحكومة الأردنية).

للمزيد من المعلومات إتصل بنا:

المكتب الإقليمي للدول العربية

مكتب الأردن

٦٣ ج، شارع الأمويين، جنوب عبّدون
ص.ب.: ٨٣١٢٠١ عمان، ١١١٨٣، الأردن
هاتف: ٩٦٢-٦-٥٩٢٥٧٧٨
فاكس: ٩٦٢-٦-٥٩٢٥٧٧٩

منظمة العمل الدولية

المكتب الإقليمي للدول العربية - بيروت

اريسكو سنتر، ط. ١١ و ١٢
شارع جوستنيان، القنطاري، بيروت، لبنان
هاتف: ٩٦١-١-٧٥٢٤٠٠
فاكس: ٩٦١-١-٧٥٢٤٠٦

<http://www.ilo.org/arabstates>

beirut@ilo.org

مراجع الصور

الصورة صفحة ١، مشروع العمل الأفضل - الأردن، ٢٠١٠. الصورة صفحة ٣، نوربرت شلير.

كانون الأول ٢٠١٠