



منظمة
العمل
الدولية

المساواة في الأجور

دليل تعريفي



مارتن أولز شونا أولني مانويلا تومي

المساواة في الأجور

دليل تعريفي

مارتن أولز، شونا أولني، مانويلا تومي

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالاستنساخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، بمكتب العمل الدولي في جنيف Ch-1211 Geneva 22, Switzerland أو عبر البريد الإلكتروني: pubdroit@ilo.org. والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.

ويجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.ifo.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

مارتن أولز، شونا أولني، مانويلا تومي

المساواة في الأجور: دليل تعريفي / مارتن أولز، شونا أولني، مانويلا تومي؛ مكتب العمل الدولي، إدارة معايير العمل الدولية، إدارة ظروف العمل والمساواة – جنيف: منظمة العمل الدولية، ٢٠١٣

ISBN 978-92-2-626932-3 (print)

ISBN 978-92-2-626933-0 (web pdf)

مكتب العمل الدولي، إدارة معايير العمل الدولية، إدارة ظروف العمل والمساواة

المساواة في الأجور / التفاوت في الأجور / العمل ذات القيمة المتساوية / دور منظمة العمل الدولية / اتفاقية منظمة العمل الدولية / توصية منظمة العمل الدولية / تعليق / النص

متوفر أيضاً:

In English: *Equal pay: an introductory guide*, ISBN: 978-92-2-126932-8 (Print), 978-92-2-126933-5 (Web PDF), Geneva, 2013; French: *Guide d'introduction à l'égalité de rémunération*, ISBN: 978-92-2-226932-7 (Print), 978-92-2-226933-4 (Web PDF), Geneva, 2013; and in Spanish: *Igualdad salarial: guía introductoria*, ISBN: 978-92-2-326932-6 (Print), 978-92-2-326933-3 (Web PDF), Geneva, 2013.

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

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعها هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة بها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على مطبوعات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو مكاتب منظمة العمل الدولية الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من قسم المطبوعات على العنوان التالي: ILO Publications, International Labour Office, Ch-1211 Geneva 22, Switzerland. يمكن طلب مجاناً قائمة بالمنشورات والمطبوعات الجديدة من العنوان المذكور أعلاه أو عبر البريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org وزيارة موقعنا على العنوان: www.ilo.org/publns

وللحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية، الاتصال على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية/المكتب الإقليمي للدول العربية

شارع جوستينيان – القطاري

ص.ب. ٤٠٨٨، رياض الصلح ١١٠٧٢١٥٠

بيروت – لبنان

شبكة الإنترنت: www.ilo.org/arabstates

تمهيد

إنَّ الحرص على الإنصاف في تقدير العمل الذي يؤديه كلٌّ من الرجال والنساء والقضاء على التمييز في الأجور، من الشروط اللازمة للمساواة بين الجنسين ومن المقومات الأساسية للعمل اللائق. فلا بدَّ من تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، كما نصت عليه اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، إذا ما أردنا النهوض بالمساواة والتصدي بصورة مجدية للتمييز في الأجور، خاصة وأن النساء والرجال يزاوون أعمالاً مختلفة في غالب الأحيان.

على الرغم من التأييد الواسع الذي يلقاه مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، والذي يُعرف عادة بمبدأ «المساواة في الأجور»، تبرز الصعوبة عملياً في تحديد ما يترتب عليه من تبعات وفي كيفية تطبيقه على أرض الواقع.

فالامساواة في الأجور مشكلة مزمنة ودقيقة يصعب التغلّب عليها قبل التوصل إلى فهم واضح للمفاهيم والانعكاسات على مكان العمل والمجتمع ككل، واعتماد التدابير الاستباقية بشأنها. وفي ظل الأزمة الاقتصادية الراهنة، اشتدت صعوبة تطبيق مبدأ «المساواة في الأجور»، حيث رأى فيه البعض مجرد تكلفة إضافية. صُمِّم هذا الدليل لتوضيح المفاهيم التي يقوم عليها مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة والمساعدة على وضعه موضع التنفيذ. ومع العلم أن هذا الدليل يعالج موضوع المساواة في الأجور بين النساء والرجال تحديداً، باعتباره موضع اهتمام دائم لمنظمة العمل الدولية وموضوعاً محفوفاً بالتحديات لغاية اليوم، نأمل في أن يساعد الدليل أيضاً على تحقيق المساواة في الأجور على أسس أخرى غير الجنس.

يمكن اعتماد أساليب مختلفة تناسب الظروف الوطنية لمساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية. بالتالي لا يُراد من الأمثلة الوطنية الواردة في هذا الدليل نماذج يجب الاحتذاء بها، بل هي أشبه بمقاربات يسترشد بها القارئ. إن هذا الدليل موجّه للمسؤولين الحكوميين، ومنظمات العمال وأصحاب العمل، وصانعي السياسات، والمتمرسين، والمدرّبين، إضافة لجميع الجهات المهتمة بهذا المجال المتحرّك والمتغيّر. وهو يقوم على السياسات المتبعة في منظمة العمل الدولية في هذا المجال والمساعدة الفنية التي يقدّمها مكتب العمل الدولي للهيئات المكونة للمنظمة، والملاحظات ذات الصلة الصادرة عن الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية.

ويمكن استعمال هذا الدليل لأغراض مختلفة منها -

- رفع الوعي والإدراك لمبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة؛
 - المساعدة على تكريس هذا المبدأ في القوانين والممارسات الوطنية؛
 - مساعدة الهيئات الوطنية المعنية بالمساواة في تعزيز هذا المبدأ؛
 - مساعدة المؤسسات المعنية بتحديد الأجور في تطبيق هذا المبدأ؛
 - التفاوض على إدراج بنود المساواة في الأجور ضمن الاتفاقات الجماعية؛
 - تطوير سياسات مكان العمل، منها أساليب تقييم الوظائف؛
 - تزويد المدربين بالمعلومات والأمثلة الكفيلة برفع الوعي وبناء القدرات لديهم؛
 - تأمين أرضية للمصادقة على الاتفاقية رقم ١٠٠؛
 - تحسين عملية تطبيق الاتفاقية رقم ١٠٠ ورفع التقارير بشأنها؛
 - تشجيع التدابير الرامية لإعمال الحقوق في العمل كما نص عليها إعلان المنظمة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وتحسين عملية التقرير بشأنها.
- لقد أعدّ هذا الدليل بالتعاون بين إدارة معايير العمل الدولية وإدارة ظروف العمل والمساواة. وقام باعداد هذا الدليل كل من مانويلا تومي، مديرة إدارة ظروف العمل والمساواة، وشونا أولني، منسقة فريق المساواة التابع لإدارة معايير العمل الدولية، ومارتين أولز، خبير قانوني في فرع ظروف العمل والاستخدام التابع لإدارة ظروف العمل والمساواة. نأمل في أن يسترشد القارئ بهذا الدليل للعمل من أجل إنصاف العمال والعاملات في الأجر والمساهمة في متابعة قرار العام ٢٠١٢ بشأن المناقشة المتكررة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وقرار العام ٢٠٠٩ بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق.

مانويلا تومي

مديرة
إدارة ظروف العمل والمساواة

كليوباترا دومبيا-هنري

مديرة
إدارة معايير العمل الدولية

ج	تمهيد
ز	شكر وتقدير
ح	ملاحظة حول المصطلحات المستعملة

القسم الأول: أهمية المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية _____ ١

٢	١. هل المساواة في الأجور من الحقوق الأساسية؟
٣	٢. هل تطرح اللامساواة في الأجور مشكلة في جميع البلدان؟
٣	٣. ما أهمية تعزيز المساواة في الأجور؟
٤	٤. ما التكاليف والفوائد المترتبة عن المساواة في الأجور؟
٦	٥. هل ينبغي اعتماد سياسة عامة للمساواة بين الجنسين أيضا؟

القسم الثاني: فجوة الأجور بين الجنسين _____ ١١

١٢	١. ما هي فجوة الأجور بين الجنسين؟
١٢	٢. ما اتساع فجوة الأجور بين الجنسين؟
١٦	٣. ما الأسباب المؤدية إلى فجوة الأجور بين الجنسين؟

القسم الثالث: الاتفاقية رقم ١٠٠: حق العمال والعاملات في أجر متساو عن عمل ذي قيمة متساوية _____ ٢٣

٢٤	١. ما الذي تقضي به أحكام الاتفاقية رقم ١٠٠؟
٢٥	٢. متى يُسمح بوجود اختلاف في الأجور؟
٢٧	٣. من هم العمال المعنيون بالاتفاقية؟
٢٧	٤. هل المساواة في الأجور تنطبق على جميع البلدان؟

القسم الرابع: إدراك مفهوم "الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة" _____ ٢٩

٣٠	١. ما الفرق بين "الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة" و"الإنصاف في الأجور"؟
٣١	٢. ما هو العمل المتساوي؟
٣١	٣. ما هو العمل المتساوي القيمة؟
٣٤	٤. ما هي مكونات "الأجر"؟

القسم الخامس: مقارنة الوظائف وتحديد القيمة المتساوية _____ ٣٧

١. ما السبيل إلى تحديد القيمة المتساوية؟ ٣٨
٢. ما المقصود بأسلوب تقييم الوظائف؟ ٣٨
٣. ما السبيل إلى تجنب الصور النمطية والانحياز الجنساني عند تقييم الوظائف؟ ٣٩
٤. ما هي الشروط اللازمة لنجاح أسلوب تقييم الوظائف؟ ٤٦

القسم السادس: تحديد الأجور والمساواة في الأجور _____ ٤٩

١. ما هو نظام تحديد الأجور الكفيل بتحقيق المساواة في الأجور؟ ٥٠
٢. ما هو دور الحد الأدنى للأجور؟ ٥٠
٣. ما هو دور المفاوضة الجماعية؟ ٥٤

القسم السابع: دور الحكومات ومنظمات العمال وأصحاب العمل _____ ٥٩

١. ما هو دور الحكومة بمفهوم الاتفاقية رقم ١٠٠؟ ٦٠
٢. ما هو دور منظمات العمال وأصحاب العمل؟ ٦١
٣. ما السبيل إلى تعزيز التعاون بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين؟ ٦٥

القسم الثامن: تدابير من أجل تعزيز وضمان المساواة في الأجور _____ ٧١

١. ما هي الإستراتيجية الكفيلة بتحقيق الإنصاف في الأجور؟ ٧٢
٢. ما الجدوى من سن قوانين خاصة بالمساواة في الأجور؟ ٧٨
٣. ما الذي ينبغي تضمينه في القوانين؟ ٧٩
٤. ما هي الإجراءات الممكن اتخاذها في مكان العمل لتعزيز المساواة في الأجور؟ ٨٥
٥. ما الإفادة من التوجيهات؟ ٨٦

القسم التاسع: مؤسسات وإجراءات الرصد والتنفيذ _____ ٨٩

١. ما نوع المؤسسات التي ينبغي إنشاؤها أو تفعيلها؟ ٩٠
٢. ما نوع الإجراءات اللازمة للرصد والتنفيذ؟ ٩٣
٣. ما هو دور تقنيش العمل؟ ٩٤
٤. ما نوع الإحصائيات المطلوبة؟ ٩٧

القسم العاشر: ما نوع المساعدة المتوقعة من منظمة العمل الدولية؟ _____ ١٠١

- الملحق الأول: مراجع إضافية لمنظمة العمل الدولية ١٠٣
- الملحق الثاني: لائحة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ذات الصلة ١٠٦
- الملحق الثالث: نص اتفاقية المساواة في الأجور (رقم ١٠٠) وتوصية المساواة في الأجور (رقم ٩٠)، ١٩٥١ ١٠٨

شكر وتقدير

يعرب المؤلفون عن عميق امتنانهم لجميع الزملاء الذين أبدوا ملاحظات قيّمة على مسودة الدليل فضلاً عن معلومات وأمثلة سمحت بإثراء النص. فمّنّا شكر خاص لكل من سيمونيّا كافازا، ديميترينا ديميتروفا، سيميل إسيم، نيلين هاسبلز، غرايس همينغز، جاين هودجز، فرانك هوفر، لوسيت هاول، غودرن جفنن، ألبرتينا جورداو، كاثرين لانديوت، كلير مارشاند-كامباس، أدريانا ماتا-غرينوود، رينيه روبير، كريستين سوبك، ماريا مارتا ترافينزو وليزا وونغ. كما نعرب عن عميق شكرنا لداين بلويل على تنقيح النص ومركز التدريب الدولي في تورينو على التصميم والطباعة وخاصة فاليريا مورا ومانويلا فلاميني.

ملاحظة حول المصطلحات المستعملة

المساواة في الأجور والمساواة في الأتعاب. يُشار عادة إلى حق العمال والعاملات في أجر متساو عن عمل ذي قيمة متساوية بعبارة «المساواة في الأجور». في هذا الدليل، تستعمل عبارة «المساواة في الأجور» و«المساواة في الأتعاب» دون تمييز بينها، علماً أنها ترتدي في بعض الأحيان معاني مختلفة في القانون يتناولها القسم الرابع بمزيد من التفصيل.

المساواة في الأجور والإنصاف في الأجور. إن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية هو المبدأ الذي من شأنه إنصاف العمال والعاملات في الأجور. والإنصاف في الأجور مسألة مرتبطة بالأجر العادل (أنظر القسم الرابع).

الأجر. عرّفت الاتفاقية رقم ١٠٠ بتعبير الأجر بحيث يشمل «الأجر أو المرتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقدًا أو عينًا، مقابل استخدامه له» (أنظر القسم الرابع).

المكاسب تشمل

- أ. الأتعاب المدفوعة للأجير، نقدًا أو عينًا، مقابل العمل الذي يؤديه إضافة لأجر الوقت الذي لم يعمل فيه؛
- ب. المكاسب الصافية من العمل للحساب الخاص؛
- ج. المكاسب الإجمالية من الوظيفة والعمل للحساب الخاص (أنظر القسم الثاني).



© ILO/R. Lord



أهمية المساواة في الأجر
عن عمل ذي قيمة متساوية

١. هل المساواة في الأجور من الحقوق الأساسية؟

يحقّ للرجال والنساء بأجر متساو عن عمل ذي قيمة متساوية (ما يُعرف عادة بمفهوم "المساواة في الأجور"). ولا يمكن الاكتفاء بمساواة العمال والعاملات في الأجر عند مزاوله عمل مطابق أو مماثل، بل يجب مساواتهم في الأجر أيضاً عند مزاوله عمل مختلف تماماً ولكنه يُعتبر متساوي القيمة بالاستناد إلى معايير موضوعية. إن المساواة في الأجور من حقوق الإنسان المتعارف عليها، وهي من حق جميع النساء والرجال.^١

قد يبدو هذا المفهوم حديث العهد، لكنّ حق النساء والرجال في أجر متساو عن عمل ذي قيمة متساوية قد أقرته منظمة العمل الدولية منذ العام ١٩١٩^٢ فهو مكرّس في ديباجة دستور^٣ المنظمة الذي يعتبره مكوناً أساسياً للعدالة الاجتماعية. كما أن إعلان فيلادلفيا الذي اعتمدته المنظمة سنة ١٩٤٤ من ضمن دستورها يؤكد على "أن لجميع البشر، أيّاً كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة، والأمن الاقتصادي، وتكافؤ الفرص".

وينص إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ١٩٩٨، على أن جميع الدول الأعضاء، وإن لم تكن صدقت على الاتفاقيات، ملزمة بأن تحترم وتعزز وتحقق المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات، والتي تشمل القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.^٤ كما يؤكد الإعلان الذي اعتمدته المنظمة سنة ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة أن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز قضيتان شاملتان تتضمنهما الأهداف الإستراتيجية لأجندة العمل اللائق.^٥

أما اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) فكانت أول صك دولي يُخصّص لهذا الموضوع. ومن غير المفاجئ اعتماد تلك الاتفاقية غداة الحرب العالمية الثانية، حينما تولّت المرأة زمام الإنتاج في العديد من البلدان أثناء الحرب. وكانت مساواة النساء والرجال في الأجور خطوة أولى ومهمّة نحو تحقيق المساواة على نطاق أوسع في المجتمع، خاصة وأن الاختلاف في الأجور من أوضح أشكال التمييز القابلة للقياس.^٦ إن الاتفاقية التي اعتمدت منذ أكثر من ٦٠ عاماً كانت ولم تزال وثيقة الاتصال بالواقع. فهي تسمح بتطوير أساليب التطبيق التي لم تتوقف عن التطور يوماً.

من أبرز أشكال التمييز في الاستخدام دفع أجور للنساء أدنى من أجور الرجال عن العمل ذاته أو عن عمل ذي قيمة متساوية. إن اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) وثيقة الارتباط بالاتفاقية رقم ١٠٠. فالاتفاقية رقم

١١١ تحظر أي تفریق أو استبعاد أو تفضیل يقوم على عدة أسس منها الجنس، ويكون من شأنه إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام والمهنة. والتوصية المرافقة للاتفاقية رقم ١١١ تشير للحاجة إلى وضع سياسة وطنية ترمي إلى منع التمييز في الاستخدام والمهنة وتراعي عددًا من المبادئ تشمل تمتع كل الأشخاص بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في مجال الأجر المتساوي عن العمل المتساوي.^٦ فبعد أن صادق أكثر من ٩٠ في المائة من الدول الأعضاء في المنظمة على الاتفاقية رقم ١٠٠ والاتفاقية رقم ١١١، يتجلى الإجماع على أهمية الحقوق والمبادئ المكرسة فيهما.^٨

٢. هل تطرح اللامساواة في الأجور مشكلة في جميع البلدان؟

إن اللامساواة في الأجور مشكلة عالمية ومستعصية. فمنذ أن ولجت المرأة مضمار العمل وهي تتقاضى بوجه عام أجرًا أدنى من أجر الرجل. في فترة من الفترات، انتهجت عدة بلدان هذه السياسة صراحة على افتراض أن المرأة ليست بحاجة إلى أجر يؤمن معيشتها، باعتبار أن الزوج، هو "المعيل". بالتالي اعتُبرت المرأة "صاحبة دخل ثانوي"، مما أفضى إلى حلقة مفرغة من الوظائف بأجور متدنية تبرر الاستمرار في دفع أجور أدنى للنساء. لكن مع الوقت، أعرضت معظم البلدان عن السياسة التي تقضي صراحة بتحديد أجور مختلفة للعاملات والعمال عند مزاولة أعمال مطابقة أو مماثلة، غير أن ذلك لم يقض على الاختلاف في الأجور لدى مزاولة أعمال مختلفة في طبيعتها ولكنها متساوية في قيمتها.

نتيجة النظرة التقليدية والنمطية لدور النساء، تغلب المرأة بصورة حصرية أو شبه حصرية على مجموعة صغيرة من المهن. وأدى انحصارها في مهن معينة إلى انحسار الأجور المقررة لتلك المهن، ما أدى بدوره إلى ابتعاد الرجل عن تلك المجالات. نتيجة ذلك، بقي بوجه عام متوسط أجور العاملات دون متوسط أجور العمال في جميع البلدان ولجميع مستويات التحصيل العلمي والفئات العمرية والمهن.

٣. ما أهمية تعزيز المساواة في الأجور؟

لا يمكن النهوض بوضع المرأة الاقتصادي بصورة مستدامة، طالما يُقَل من تقدير وقتها ومهاراتها بالمقارنة مع الرجل. فتعزيز المساواة في الأجور يساعد أيضًا على التصدي للتمييز في الأجور الذي يُعتبر من أبرز أسباب فجوة الأجور بين الجنسين. كما يساهم في النهوض بالمساواة بين الجنسين عمومًا في عالم العمل.

لا بدّ من تصحيح التفاوت بين أجور النساء والرجال من أجل -

- ▶ تصحيح التقسيم غير المتكافئ بين الرجل والمرأة للعمل داخل المنزل، وتوزيع وقت المرأة بين العمل المأجور والعمل غير المأجور طيلة حياتها؛
- ▶ المساعدة على تغيير الصورة النمطية لتطلعات المرأة وأفضليتها وقدراتها و"ملاءمتها" لوظائف محددة؛
- ▶ الحد من التبعية الاقتصادية للمرأة، وبالتالي زيادة نفوذها ومكانتها في الأسرة والمجتمع؛
- ▶ التخفيف من خطر وقوع المرأة وأسرتها في الفقر؛
- ▶ التخفيف من إمكانية الوقوع أو البقاء في الفقر لدى الأسر المتدنية الدخل، بما فيها تلك التي تعيلها نساء؛
- ▶ رفع معاشات التقاعد الممنوحة للمرأة والحد من خطر وقوعها في الفقر عند بلوغ سن الشيخوخة؛
- ▶ الحرص على تمكين المرأة من تخطي الأزمات الاقتصادية؛
- ▶ الحد من الضغوط التي تدفع الأسرة للعمل لساعات أطول؛
- ▶ الحد من اللجوء إلى عمل الأطفال؛
- ▶ تخفيض معدلات تبدل العمال والنهوض بالإنتاجية؛
- ▶ زيادة قدرة المؤسسات على استقطاب المواهب والاحتفاظ بها.

٤. ما التكاليف والفوائد المترتبة عن المساواة في الأجور؟

مع الإقرار بالتكاليف المترتبة على صاحب العمل عند تصحيح الخلل في الأجور، تجدر الإشارة إلى أهمية المكاسب التي تتحقق أيضاً. ينطوي تصحيح الأجور على أنواع مختلفة من التكاليف: (١) زيادة الأجور؛ (٢) التكاليف الإدارية؛ و(٣) الانعكاسات السلبية المحتملة على بعض الأجراء. تفيد الأدلة بأن التكاليف المترتبة عن زيادة الأجور تبقى متدنية نسبياً.^٩ أما التكاليف الإدارية فتشمل اعتماد أساليب وأنظمة جديدة لتقييم الوظائف وتصنيفها، إضافة لبدلات التدريب والاستشارات اللازمة. كما تؤدي هذه العملية أحياناً إلى استياء الموظفين الذين لم تخضع وظائفهم



© ILO/Truong Van Vi

للتقييم أو الترقية، مما يحد من اندفاعهم وإنتاجيتهم على المدى القصير. لكن لا ينبغي أن تفضي تلك العملية إلى تخفيض أجر أي عامل.

للإنصاف في الأجور مكاسب عديدة ومثبتة منها:^١

تحسين ممارسات التوظيف والاختيار. فالإنصاف في الأجور يزيد من فعالية الأساليب المعتمدة لاختيار وتوظيف المرشحين، ويزيد من فعالية التدريب المستمر، ويحسن نسبة الاحتفاظ بالموظفين الجدد بعد فترة الاختبار ويرفع مستوى أدائهم.

التعرّف على المتطلبات المغفلة للوظائف التي تغلب عليها النساء. فالتوظيف على أساس تلك المتطلبات يؤدي إلى إنتاج سلع وخدمات أعلى جودة وإلى تعزيز

المرونة الداخلية. ويتحقق ذلك عند تحديد المهارات المتناقلة بين الوظائف التي يغلب عليها الرجال والوظائف التي تغلب عليها النساء.

▶ تطوير بيئة العمل بناء على مبادئ المساواة. فذلك يؤدي إلى زيادة مستوى الارتياح لدى الموظفين وولائهم للمؤسسة.

▶ تحسين السمعة والجاذبية. ففي ذلك تخفيض للكلفة المترتبة على توظيف العمال الماهرين والتقليل من فترة شغور الوظائف نظراً لتوافر مراكز تستقطب الباحثين عن عمل.

▶ تحسين علاقات العمل. إن الإنصاف في الأجور يعني التقليل من النزاعات وتسوية الشكاوى والمنازعات بسرعة أكبر والتفاوض بفعالية أكبر على الاتفاقات الجماعية.

▶ زيادة الاستقلالية الاقتصادية للعاملة. فهذا يعني استقراراً مالياً أكبر وتقدم عدد أكبر من النساء الماهرات للعمل في المؤسسة.

▶ تراجع التكاليف القانونية والجزاءات. يتفادى أصحاب العمل الدعاوى المرفوعة بشأن التمييز والمساواة في الأجور، والتي تقضي أحياناً بدفع تعويضات كبيرة وتستغرق وقتاً طويلاً.^{١١} فذلك يقي من تدهور أسعار الأسهم ويلمّع صورة المؤسسة وسمعتها.

▶ اعتماد سياسة أكثر تماسكاً للأجور. إن اعتماد هيكل متجانس للأجور يستند إلى قيمة الوظائف، يسمح بتوفير الوقت الذي يكرّسه الموظفون لإدارة الأجور، وبتوزيع أكثر كفاءة لمجموع الأجور بين مختلف الوظائف.

باختصار، تستفيد المرأة من نظام أكثر إنصافاً للأجور والتقدير، وتستفيد عائلتها اقتصادياً، ويستفيد صاحب العمل من توظيف الشخص المناسب ذات المهارات المناسبة، ويستفيد المجتمع من العدالة الاجتماعية وزيادة الإنتاجية.

٥. هل ينبغي اعتماد سياسة عامة للمساواة بين الجنسين أيضاً؟

لا بد من اعتماد سياسة عامة للمساواة بين الجنسين بغية النهوض بالمساواة في الأجور. فالإنصاف في الأجور وثيق الارتباط بالمساواة بين الجنسين، ولا يمكن سد الفجوة في الأجور بين الجنسين بغياب التقدم المستمر والمستدام نحو تكافؤ الجنسين في العمل والمجتمع ككل. بالمقابل، لا يمكن تحقيق المساواة بين الجنسين من دون مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية.^{١٢}



إن عزل المرأة في وظائف ومهن وقطاعات محددة يزيد من إمكانية التقليل من قيمة الأعمال التي تهمين عليها، بالمقارنة مع قيمة الأعمال التي يهيمن عليها الرجل. والتمييز ضد المرأة في التوظيف وفرص التدريب والتقدم والترقية، إضافة للتوزيع غير المتكافئ للمسؤوليات المنزلية والعائلية، له تأثير مباشر على مستويات الأجور الممنوحة للنساء. في الوقت عينه، إن منح المرأة أجوراً متدنية وغير متكافئة يعرقل التقدم نحو مشاركة الرجال والنساء في الاستخدام على قدم المساواة. فعندما تتقاضى المرأة أجراً دون أجر زميلها الرجل، من غير المرجح أن يتحقق التوزيع العادل للأعمال والمسؤوليات العائلية، حتى أن العديد من النساء يهجرن مضمار العمل برمته. بالتالي، لا بد من إدراج ومعالجة موضوع المساواة في الأجور في سياسات وخطط المساواة بين الجنسين على الأصعدة كافة، خاصة وأن التفاوت في أجور الجنسين مؤثر مهم للتقدم الحاصل باتجاه المساواة بين الجنسين.

إلى جانب اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، تشكل اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، واتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)، وإعلان العام ١٩٩٨ بشأن الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، الإطار القانوني والسياسي لتعزيز المساواة بين الجنسين في عالم العمل. والاتفاقية رقم ١١١ تلزم الدول المصادقة على تطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، وهي تشمل تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في مجال التوظيف، والتدريب والترقية والتقدم، إضافة للأجر وشروط العمل.



اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)

تتعهد كل دولة عضو ... بصياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، بإتباع نهج تناسب الظروف والممارسات الوطنية، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال.

توصية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨، رقم ١١١

سياسة وطنية... تراعي المبادئ التالية... يتمتع كل الأشخاص، دون تمييز، بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في مجالات... - الأجر المتساوي عن العمل المتساوي.



© ILO/R. Lord

التعليقات الختامية

^١ أنظر القرار بشأن المناقشة المتكررة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل الدولي، منظمة العمل الدولية، جنيف، ٢٠١٢، الاستنتاجات، الفقرة ٥. أنظر أيضاً العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ١٩٦٦، المادة ٧(أ)(١) واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ١٩٧٩، المادة ١١(١) (د).

^٢ المادة ٢٧٤ من معاهدة فرساي في المرجع بعنوان: ILO, Geneva, Official Bulletin, Vol. 1, April 1919 to August 1920.

^٣ دستور منظمة العمل الدولية المعدل سنة ١٩٤٦ بحيث يشير في الديباجة إلى الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة (المنصوص عليه في المادة ٤١ سابقاً)، في المرجع بعنوان: ILO, Geneva, Official Bulletin, 15 November 1946, Vol. XXIX, No. 4.

^٤ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، ١٩٩٨، المادة ٢(د).

^٥ القسم الأول (باء). حددت منظمة العمل الدولية ماهية العمل اللائق ثم أقرته الأسرة الدولية باعتباره عملاً منتجاً يزاوله الرجال والنساء في جو من الحرية والإنصاف والأمان والكرامة البشرية. وينطوي العمل اللائق على فرص عمل منتجة ويدخل عادلاً؛ وهو يوفر السلامة في مكان العمل والحماية الاجتماعية للعمال ولأسرهم؛ ويزيد فرص التقدم الشخصي ويشجع على الإدماج الاجتماعي؛ ويمنح الأفراد حرية التعبير عن هواجسهم وحرية التنظيم والمشاركة في القرارات التي تؤثر على حياتهم؛ ويضمن للجميع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة. أنظر: منظمة العمل الدولية: أدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق (جنيف ٢٠٠٧).

^٦ ILO: *Giving globalization a human face, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, 2008, Geneva, ILO, 2012, para. 652.

^٧ توصية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، القسم ثانئياً (ب)(٥).

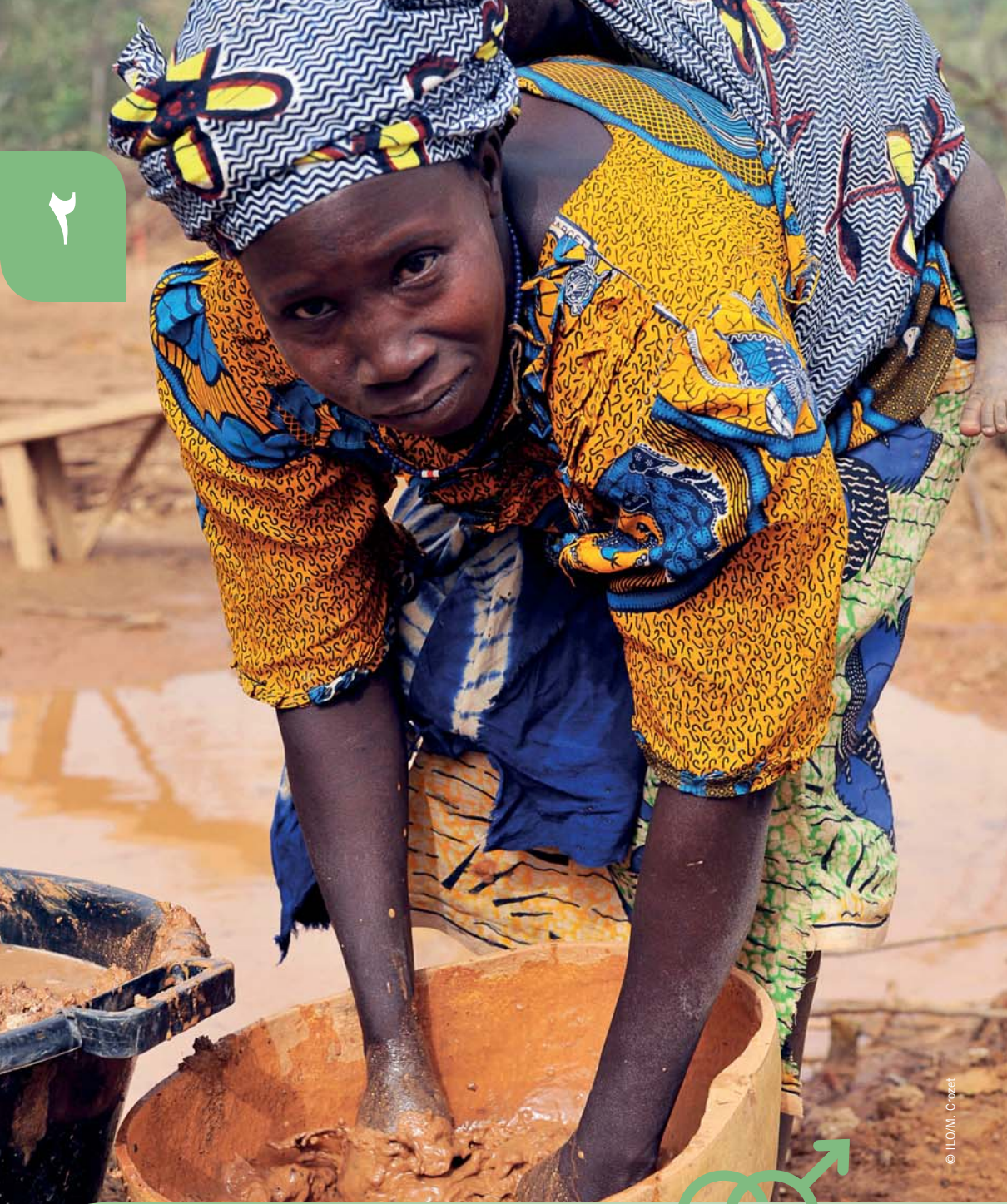
^٨ لغاية كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، حصدت الاتفاقية رقم ١٠٠ على مصادقة ١٧١ دولة عضو في حين حصدت الاتفاقية رقم ١١١ على مصادقة ١٧٢ دولة عضو.

^٩ مثلاً، عندما سويت الأجور في كندا لأغراض الإنصاف، تراوحت الزيادة الإجمالية في الرواتب في أنتاريو بين ٠,٥ في المائة و ٢,٢٢ في المائة وفي كيبيك بين ٠,٥ في المائة أو أقل و ٣,٧٦ في المائة. أنظر: M.-T. Chicha: *A comparative analysis of promoting pay equity: Models and impact*, (Geneva, ILO, Declaration Working Paper, No. 49, 2006). ولكن، عند رفع دعاوى أمام القضاء، أصدرت بعض المحاكم قرارات قضت بتعويضات كبيرة عن التمييز في الأجور.

^{١٠} M.-T. Chicha, *ibid*.

^{١١} أنظر مثلاً القضية بشأن الإنصاف في الأجور التي نظرت فيها محكمة العمل الأسترالية بناء على شكوى رفعتها نقابة عمال البلديات والإدارات والمكاتب والخدمات وغيرهم؛ [2012] Australian Business Industrial FWA 1000, 1 February 2012. صدر قرار عن محكمة العمل الأسترالية في ٢٢ حزيران/يونيو ٢٠١٢ قضى بزيادة الأجور من ٢٣ لغاية ٤٥ في المائة. أنظر أيضاً القضية بين تحالف الخدمة العامة في كندا ضد مؤسسة البريد الكندية رقم ٥٧٢ S.C.R. [2011] ٣, SCC ٥٧، حيث تبيّنت المحكمة الكندية العليا قراراً قضى بوجود اللامساواة بين أجور العمال والعاملات في مؤسسة البريد، بناء على شكوى مرفوعة سنة ١٩٨٣. امتدت المحاكمة الأولى على ٤١ يوماً من الجلسات.

^{١٢} مؤتمر العمل الدولي، الدورة الثامنة والتسعون، حزيران/يونيو ٢٠٠٩، قرار بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق.



فجوة الأجور بين الجنسين



١. ما هي فجوة الأجور بين الجنسين؟

غالبًا ما تُقاس اللامساواة في الأجور بين الجنسين على ضوء مؤشر يُعرف بفجوة الأجور بين الجنسين. وتلك الفجوة تقيس الفرق بين المكاسب المتوسطة للنساء والرجال، على شكل نسبة مئوية من مكاسب الرجال. مثلاً، إذا بلغ معدل المكاسب الشهرية للنساء ٧٠ في المائة من المكاسب الشهرية للرجال، تبلغ فجوة الأجور بين الجنسين ٣٠ في المائة.

يمكن لفجوة الأجور بين الجنسين أن تشير إلى الفرق بين مكاسب النساء والرجال بالساعة أو الأسبوع أو الشهر أو السنة. بالعادة، تكون فجوة الأجور بالساعة دون فجوة الأجور الأسبوعية والشهرية والسوية، ذلك لأن المرأة تزاوّل عملاً مأجوراً لساعات أقل من الرجل، نظراً لتوليها النسبة الأكبر من المسؤوليات العائلية والمنزلية. بالتالي من غير المرجح أن تحقق المرأة مكاسب من الساعات الإضافية مثلاً. ويُعزى هذا الاختلاف أيضاً إلى فرض ضوابط قانونية على عمل المرأة بعد الدوام أو أثناء الليل.

تشمل فجوة الأجور بين الجنسين الاختلافات في مكاسب الرجال والنساء والمكوّنة من (أ) الأتعاب المدفوعة للأجير، نقدًا أم عينًا، لقاء العمل الذي يؤديه، إضافة لأجر الوقت الذي لم يعمل فيه؛ (ب) المكاسب الصافية من العمل للحساب الخاص، أو (ج) المكاسب الإجمالية من الوظيفة والعمل للحساب الخاص.^{١٣} ويمكن أن يكون الفرق كبيراً بين فجوة الأجور المكتسبة من الوظيفة وفجوة المكاسب المحققة من العمل للحساب الخاص، علماً أن فجوة المكاسب الإجمالية بين الجنسين أكبر عادة من فجوة الأجور بين الجنسين.

٢. ما اتساع فجوة الأجور بين الجنسين؟

تُقدّر فجوة الأجور بين الجنسين في العالم بنسبة ٢٢,٩ في المائة، ما يعني بعبارة أخرى أن المرأة تجني ٧٧,١ في المائة من مكاسب الرجل.^{١٤} غير أن حجم الفجوة يختلف باختلاف القطاعات والمهن وفئات العمال والبلدان والزمان. فالفجوة أصغر عادة في القطاع العام منه في القطاع الخاص، وتسجل أعلى مستويات لها في صفوف العمال الأكبر سنًا. كما أن الفارق كبير في الأجور بين الرجال والنساء ذوات المسؤوليات العائلية، وبين النساء مع أو بدون مسؤوليات عائلية.

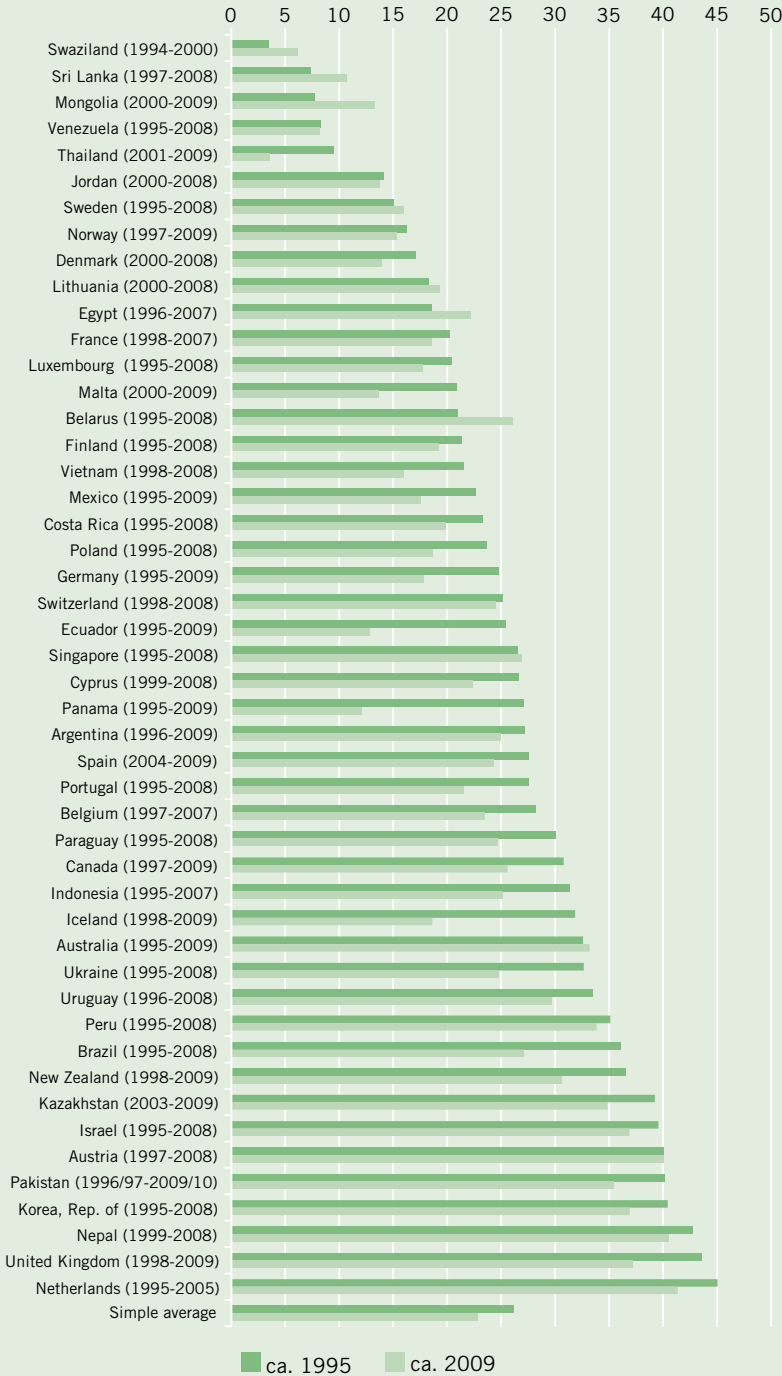
كلّما كثر عددعاملات في فئات معينة من الوظائف، كلما انخفضت الأجور لجميع العاملين في تلك الوظائف.^{١٥} وعدد النساء المستخدمات في الوظائف المتدنية الأجر أكثر بكثير من عدد الرجال فيها. يرتبط أيضًا توزيع الوظائف حسب نوع الجنس

بعرضة الوظائف التي تغلب عليها النساء لتدني الأجور.^{١٦} وتبلغ الفجوة ذروتها في بعض الأعمال اليدوية التي يقل فيها عدد النساء، لكنها تتسع أيضًا في بعض المهن غير اليدوية كوظيفة كبار المدراء والمشرعين. بين عامي ٢٠٠٣ و٢٠٠٦، استقرت فجوة الأجور بالساعة في الاتحاد الأوروبي على ١٥ في المائة، ثم ارتفعت إلى ١٧,١ في المائة سنة ٢٠٠٩.^{١٧} ومن بين دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، سجل كل من اليابان والجمهورية الكورية الفجوة الأكبر التي بلغت ٣٠ و ٤٠ في المائة تبعًا للأجراء بدوام كامل.^{١٨} وفي أمريكا اللاتينية، أفادت إحدى الدراسات بأن فجوة الأجور بالساعة في الأعمال غير الزراعية تبلغ ٢٢ في المائة، ولكنها تبلغ ٣٦ في المائة للمكاسب الشهرية؛ وفي عدد من بلدان آسيا والشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تجاوزت الفجوة ٤٠ في المائة في بعض القطاعات.^{١٩}

وقد تحقق بعض التقدم، وإن ببطء، نحو تحقيق المزيد من المساواة في مكاسب العمال والعاملات، مع العلم أن ردم الهوة يستغرق على ما يُقدر أكثر من ٧٥ سنة بالوتيرة الحالية.^{٢٠} يتضح من الرسم البياني أدناه كيف تراجعت في معظم البلدان الفجوة في الأجور الشهرية بين الجنسين في مختلف القطاعات الاقتصادية في الفترة بين ١٩٩٥ و٢٠٠٩. وتميل الفجوة إلى أن تكون أكبر في البلدان التي تنتشر فيها أنماط العمل لبعض الوقت حيث تكثر أعداد النساء، كالمملكة المتحدة وهولندا وجمهورية كوريا مثلًا. وحيث تحقق العاملة بدوام جزئي مكاسب أقل من زميلاتها العاملات بدوام كامل، تتسع الفجوة في الأجور الشهرية بين الجنسين عند حساب العمال بدوام جزئي.^{٢١}



تطور فجوة الأجور الشهرية بين الجنسين في ٤٨ بلدًا، بين ١٩٩٥ و٢٠٠٩ تقريبًا



المصدر: إحصائيات منظمة العمل الدولية؛ مكتب الإحصاء الأوروبي "أوروستات".

يورد الجدول أدناه فجوة الأجور بين الجنسين في بلدان أميركا اللاتينية، بإجراء مقارنة بين متوسط أجور العمال ومتوسط أجور العاملات من فئة عمرية معينة في المناطق الحضرية، بحسب سنوات التحصيل العلمي. ويتضح من البيانات أن فجوة الأجور تتراجع مع ارتفاع سنوات التحصيل العلمي.

نسبة أجور النساء إلى الرجال في أمريكا اللاتينية (بيانات العام ٢٠١٠ أو آخر البيانات المتاحة)

نسبة أجور النساء إلى أجور الرجال بين ٢٠ و ٩٤ سنة ممن يعملون ٣٥ ساعة أو أكثر في المناطق الحضرية

البلد	سنوات التحصيل العلمي		
	١٢-١٠	٩-٦	٥-٠
أرجنتين	٧٨,٦	٧٠,٨	٧٣,٦
بوليفيا (٢٠٠٧)	٦٧,٨	٧٠	٧٠,٨
برازيل (٢٠٠٩)	٦٧,٩	٦٨,٨	٧١,٨
شيلي (٢٠٠٩)	٧٨,٨	٧٧,٧	٨٤,٥
كولومبيا	٧٨,٥	٧٨,١	٨٠,٠
كوستاريكا	٨٢,٠	٨٢,٥	٦٢,٤
أكوادور	٨٣,٧	٨٠,٩	٨٠,٧
سلفادور	٨٦,٧	٨١,٠	٨٩,٣
غواتيمالا (٢٠٠٦)	٨٣,٦	٧٣,٨	١٠٣,٣
هندوراس	٨٤,٣	٨٣,٣	٨٦,٣
مكسيك	٧٦,٧	٧١,٤	٧٠,٦
نيكاراغوا (٢٠٠٥)	٨٢,٢	٧٦,٨	٨٠,١
باناما	٨٤,٢	٧٠,٩	٦٩,٣
باراغواي	٨٠,٩	٧٧,١	٨١,٩
بيرو	٦٩,٤	٦٣,٧	٦٥,٤
الجمهورية الدومينيكية	٦٦,٢	٥٩,٨	٦٤,٨
أوروغواي	٦٩,٦	٦٤,٥	٥٧,٢
فنزويلا	٨٢,٧	٨٢	٨٤,٥

المصدر: اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية CEPAL، الإحصاءات السنوية لأمريكا اللاتينية والكاريبي، ٢٠١١.

يمكن لفجوة الأجور بين الجنسين أن تضيق مع الوقت إما صعودًا وإما نزولًا. وهي تضيق صعودًا عندما تزداد مكاسب المرأة في حين تبقى مكاسب الرجل مستقرة أو ترتفع بنسبة أقل. وتضيق الفجوة نزولًا عندما تتراجع مكاسب المرأة والرجل على السواء، غير أن مكاسب الرجل تهبط بوتيرة أسرع، أو تزيد نسبة الرجال العاملين لقاء أجور منخفضة. بالتالي لا بد من دراسة العلاقة بين مكاسب الرجال والنساء إلى جانب تغيير المكاسب المتوسطة للذكور مع مرور الوقت.

٣. ما الأسباب المؤدية إلى فجوة الأجور بين الجنسين؟

تكثر العوامل التي تبرر فجوة الأجور بين الجنسين، مع العلم أن أهميتها النسبية تختلف باختلاف البلدان ومع الوقت، وهي تشمل -

■ الاختلاف في التحصيل العلمي وفرص التدريب بين الجنسين

بصورة عامة، لقد ردمت الهوة في التحصيل العلمي بين الجنسين وحققت النساء إنجازات ملفتة في مجال التعليم. غير أن المرأة في بعض البلدان تقضي سنوات أقل من الرجل في الدراسة، ذلك لأن تعليم الفتيات يُعتبر أقل فائدة أو أقل منفعة اقتصادية من تعليم الصبيان. كما أن الفتاة هي أول من يبقى في المنزل للقيام بالأعمال المنزلية أو لرعاية المرضى من أفراد العائلة. بالتالي يتوافر لتلك النساء عددًا أقل من الوظائف التي تتطلب مهارات أقل مقابل أجور متدنية. كما أن الصور النمطية والضغوط الاجتماعية توجه الصبيان والفتيات كما الرجال والنساء نحو مجالات مختلفة في التعليم والتدريب، وتتيح للمرأة مجموعة محدودة من فرص التعليم والتدريب.

■ اختلاف الخبرات المهنية بين الجنسين

تزاول المرأة أعمالاً أكثر تقطعًا بالمقارنة مع الرجل، وغالبًا ما تنسحب من القوى العاملة لتربية أطفالها، مع العلم أن نسبة النساء اللواتي لا يغادرن سوق العمل بعد الإنجاب في تزايد. إن تراجع المهارات بسبب الانقطاع عن العمل يؤدي إلى تبعات تطال كلاً من النساء والرجال (الذين يؤدون الخدمة العسكرية أو يتعرضون للبطالة)، ولكنها تطال المرأة بدرجة أكبر لأن العاملة، بخلاف الرجل، تفقد فرص الوصول إلى الوظائف التي تناسب مهاراتها لدى استئناف العمل.



الفصل المهني على أساس النوع الاجتماعي

تعمل المرأة في مجموعة مهن وقطاعات محدودة ومتندنية الأجر بالمقارنة مع الرجل، في ما يُعرف بالفصل المهني الأفقي. فالمرأة تعمل مثلاً كسكرتيرة أو ممرضة أو حاضنة أطفال، وهي وظائف أجورها أدنى من تلك التي يزاولها الرجل على غرار قيادة الشاحنات أو تشغيل الآليات أو العمل في المناجم. ويترتب هذا الوضع عادة عن النظرة النمطية لنوع الأعمال التي "تناسب" المرأة.

كما أن المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في الوظائف المرتفعة الأجر، وتبقى محصورة بالوظائف البسيطة. هذا ما يُعرف بالفصل المهني العمودي الذي ينطبق حتى على القطاعات التي تغلب عليها النساء، مثل قطاع الصحة والتعليم.

إن المهن التي تغلب عليها النساء (التي تُعرف عادة بالمهن التي تزاولها النساء بنسبة تزيد على ٦٠ في المائة) أقل أجراً وتقديراً بوجه عام من المهن التي يغلب عليها الرجال. وتدني الأجور يثني الرجل عن خوض تلك المهن، ما يؤدي إلى تركيز النساء في غير الوظائف التي يتركز فيها الرجال، ويعزز النظرة التي تبرز تدني الأجور بعوامل السوق والمهارات المطلوبة أكثر منه بسوء التقدير الذي تتعرض له وظائف النساء. فغالباً ما تُغفل الكفاءات التي تتمتع بها المرأة باعتبارها خصائص

أنثوية “طبيعية” أكثر منه كفاءات مكتسبة عن طريق الخبرة أو التدريب. نتيجة لذلك، ينطوي تصنيف الوظائف بين وظائف “ماهرة”، ووظائف “غير ماهرة” على انحياز قائم على النوع الاجتماعي في الكثير من الأحيان.

العمل بدوام جزئي مقابل العمل بدوام كامل

إن العاملين بدوام جزئي هم في معظمهم من النساء. ففي دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، تمثل النساء ثلاثة أرباع العاملين بدوام جزئي تقريباً،^{٢٢} مما يسهم في التفاوت بين الأجور. يُمارَس التمييز بشكل مباشر عندما يكون أجر ساعة العمل بدوام جزئي دون أجر ساعة العمل بدوام كامل، أو بشكل غير مباشر عندما تفرض القيود على اشتراك ذوي المكاسب المتدنية في الضمان الاجتماعي بما يسيء للعاملين بدوام جزئي.

حجم المؤسسة وكثافة المنتسبين للنقابات فيها

كما تبرز اختلافات بين المؤسسات التي تستخدم كلاً من النساء والرجال. فحجم المؤسسات التي توظف أغلبية من النساء أصغر من حجم المؤسسات التي توظف أغلبية من الرجال في الكثير من الأحيان، ونسبة المنتسبين للنقابات فيها أدنى بوجه عام. يُلاحظ أن متوسط الأجور أدنى عمومًا في المؤسسات الصغيرة التي تتدنى فيها نسبة العضوية النقابية.

التمييز في الأجور

يتخذ التمييز في الأجور أشكالاً مختلفة. في بعض الحالات النادرة، ما زالت معدلات الأجور تُحدّد لغاية الآن بالاعتماد على معيار الجنس، في ما يُعرف بالتمييز المباشر. ففي بعض الحالات الاستثنائية، ما زال التمييز المباشر مكرسًا في بعض الاتفاقات الجماعية وصكوك الحد الأدنى للأجور التي تعتمد معدلات أدنى للنساء، في الزراعة مثلاً.^{٢٣} كما هناك بعض التشريعات والاتفاقات الجماعية التمييزية التي تحد من المزايا والمخصصات الممنوحة للمرأة.^{٢٤} لكن المشكلة الأكبر تكمن في التمييز الذي تشهده الأجور في الممارسة أكثر منه في القوانين أو الاتفاقات الجماعية.

ويُمارَس التمييز المباشر أيضًا في المسمى الوظيفي الذي يختلف باختلاف جنس الشخص الذي يشغل الوظيفة، علمًا أن أجر الوظائف التي تشغلها النساء دون أجر الوظائف التي يشغلها الرجال. في ما يلي بعض الأمثلة عن اختلاف المسمى الوظيفي.



اختلاف المسمى الوظيفي لنفس الوظيفة

المسمى الوظيفي للإناث	المسمى الوظيفي للذكور
بائعة	مندوب مبيعات
مساعدة المدير	مدير مساعد
عاملة تشغيل	فني
أمنية المكتبة	مدير المعلومات
مسؤولة عن الطباعة	مدير المكتب
خياطة	مصمم
مضيفة	مضيف
سكرتيرة	معاون شخصي
سكرتيرة	إداري
طباخة	شيف
عاملة تنظيفات	ناطور

كما يُمارس التمييز في الأجور لدى اختلاف الأجر بين النساء والرجال الذين يؤدون وظائف مختلفة ولكنها متساوية في القيمة. ويمكن أن ينجم هذا النوع من التمييز عن التحيز الجنساني للأساليب المعتمدة في تقييم وتصنيف الوظائف، ذلك لأن المهارات والجهود والمسؤوليات وشروط العمل المرتبطة بالوظائف النسائية عمومًا لا تلقى الاعتراف أو التقدير الكافي. بالتالي تحتل العاملات في المؤسسة عادة مراتب أدنى في الدرجات الوظيفية وسلم الأجور.

إلى ذلك، تسهم في استثناء التمييز غير المباشر النظم التي تؤدي إلى اختلاف مكونات الأجر غير الأجر الأساسي، مثل بدل الساعات الإضافية، والاستحقاقات والعلاوات، وبدلات الأقدمية والإنتاجية، والمخصصات العائلية. تميل المرأة إلى العمل لساعات إضافية أقل نظرًا لكثرة مسؤولياتها العائلية. وحتى عندما تعمل لساعات إضافية، يتم حساب تلك الساعات بحيث تكون أكثر فائدة للرجل. كما أن مسيرة المرأة المهنية تتخللها انقطاعات متكررة عن العمل، وهذا أمر لا يصبّ في مصلحتها خاصة عندما تشكّل بدلات الأقدمية حيزًا كبيرًا من الأجر الإجمالي. ويمكن منح علاوات أكبر مقابل المهارات أو المسؤوليات المرتبطة بالوظائف التي يطغى عليها الرجال. وفي بعض البلدان، تُحرم المرأة من المساعدات العائلية لأن الرجل وحده هو رب الأسرة بموجب القانون. إضافة لذلك، تختلف فرص المساومة المتاحة للرجال والنساء بحيث يحصل الرجل على أجر أكبر رغم تساوي ترتيبات العمل ومستويات الأداء.



تفيد لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية أن "النظرة التقليدية لدور المرأة في المجتمع، والافتراضات النمطية لتطلعاتها وأفضلياتها وقدراتها و"ملاءمتها" لبعض الوظائف، ساهمت في فصل المهن على أساس الجنس في سوق العمل. نتيجة لذلك، تغلب المرأة بصورة حصرية أو شبه حصرية على بعض المهن في حين يغلب الرجل على مهن أخرى. كما أن تلك المواقف تؤدي، عند تحديد معدلات الأجور، إلى التقليل من قيمة "المهن النسائية"، بالمقارنة مع مهن الرجال الذين يزاولون أعمالاً مختلفة تتطلب مهارات مختلفة". ٢٥

أظهر تقرير النوع الاجتماعي في الفيتنام (Country Gender Assessment 2011) الذي أجراه كل من البنك الدولي وبنك التنمية الآسيوي سنة ٢٠١١ أن فجوة الأجور بين الجنسين انحسرت منذ التسعينات، غير أن الانحسار توقف بين العامين ٢٠٠٦ و ٢٠٠٨ واستقرت الفجوة على نسبة ٢٥ في المائة تقريباً. في تقرير سابق عن النوع الاجتماعي في الفيتنام، اعتُبرت الفجوة في الأجور بين الجنسين أبرز مؤشر لتأثير النمو الاقتصادي على الفرص الاقتصادية المتاحة للرجال والنساء. بحسب تقرير سابق، يمكن أن تعزى الفجوة إلى فصل فرص العمل المتاحة للنساء عن تلك المتاحة للرجال والتقليل من تقدير الأعمال التي تزاولها المرأة في قطاعات معينة.



التعليقات الختامية

^{١٣} إن القرار المتعلق بنظام متكامل لإحصائيات الأجور، والذي اعتمدته المؤتمر الدولي الثاني عشر لخبراء إحصاء العمل (١٩٧٣)، يعرف بتعبير الأجر الذي يشمل "الأجور الأساسية، وبدلات غلاء المعيشة، وغيرها من التعويضات المضمونة والمنظمة، لكنه يستثنى بدل الساعات الإضافية والعلاوات والمكافآت والإعانات العائلية وغيرها من تعويضات الضمان الاجتماعي التي يدفعها صاحب العمل. كما يستثنى الإكراميات العينية المضافة على معدلات الأجور العادية". ويعرف القرار المذكور بتعبير المكاسب الذي يشمل "الأتعاب التي تدفع للأجير، نقدًا أم عينًا، بوتيرة منتظمة، لقاء الوقت الذي يعمل فيه أو العمل الذي يؤديه، بالإضافة لأتعاب الوقت الذي لم يعمل فيه، على غرار الإجازة السنوية وسائر العطل أو الإجازات المأجورة. تُستثنى من المكاسب الاشتراكات التي يدفعها أصحاب العمل عن أجرانهم للضمان الاجتماعي وصندوق معاشات التقاعد والمزايا التي يتلقاها الأجراء عملاً بتلك البرامج. كما تستثنى من المكاسب تعويضات إنهاء ونهاية الخدمة". ولكن في الممارسة، توضع مؤشرات الأجور والمكاسب بالاستناد إلى معايير تختلف باختلاف البلدان ويصعب بالتالي المقارنة بينها. بالتالي يُستعمل عادة تعبير "الأجور" وتعبير "المكاسب" للإشارة إلى معدلات الأجور والمكاسب على حد سواء.

^{١٤} منظمة العمل الدولية: حقبة جديدة من العدالة الاجتماعية، تقرير المدير العام، التقرير الأول (أ)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٠، جنيف، ٢٠١١.

^{١٥} B.F. Reskin and P. Roos, *Job Queues, gender queues: explaining women's inroad into male occupations* (Philadelphia, Temple University Press, 1990), T. Gálvez, "Discriminación de género en el Mercado laboral: la brecha de ingresos 2001, L. Abramo (ed.), Trabajo decente y equidad de género en América Latina (Santiago de Chile, ILO, 2006), pp. 95-128.

^{١٦} منظمة العمل الدولية: تقرير الأجور العالمي ٢٠١٠/٢٠١١: سياسات الأجور في أوقات الأزمة، جنيف، ٢٠١٠.

^{١٧} European Commission: *Gender gaps in European labor markets: Measurement analysis and policy implications*, Staff working paper SEC(2003) 937, 2003; European Commission: *The gender pay gap in Europe from a legal perspective*, Brussels, 2010; United Nations Economic Commission for Europe Conference of European Statisticians: Note by Eurostat – *The unadjusted gender pay gap in the European Union*, UNECE Work Session on Gender Statistics (Geneva, Switzerland, 26-28 April 2010), Working Paper 1; Eurostat, Gender pay gap statistics 2010, at ec.europa.eu/eurostat [1 Nov. 2012].

^{١٨} OECD: *Employment Outlook*, 2012, Statistical Annex Table I.

^{١٩} M. Corley, Y. Peradel and K. Popova: *Wage inequality by gender and occupation: A cross-country analysis* (Geneva, ILO, Employment Strategy Papers No. 20, 2005), p.1.

^{٢٠} حقبة جديدة من العدالة الاجتماعية، المصدر السابق.

^{٢١} S. McGuinness, E. Kelly, P.J. O'Connell and T. Callan: "The impact of wage bargaining and worker preferences on the gender pay gap", in: *European Journal of Industrial Relations* (2011, Vol. 17, No. 3), pp. 277-293.

^{٢٢} Source: OECD, *Women and men in OECD countries*: available at www.oecd.org/dataoecd/19/14/38172488.pdf

^{٢٣} *Giving globalization a human face*, op. cit., paras. 680, 684.

^{٢٤} Ibid, paras 693-694.

^{٢٥} ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Committee of Experts), general observation on Convention No. 100, published 2007.



الاتفاقية رقم ١٠٠ : حق العمال
والعاملات في أجر متساو عن
عمل ذي قيمة متساوية

١. ما الذي تقضي به أحكام الاتفاقية رقم ١٠٠؟^{٢٦}

إن الاتفاقية رقم ١٠٠:

- تعرّف بتعبير "الأجر" بحيث يشمل الأجر أو المرتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقدًا أو عينًا، مقابل استخدامه له. يتضح من هذا التعريف الشامل ضرورة اعتبار جميع عناصر الأجر المضافة على الأجر أو المرتب العادي أو الأساسي أو الأدنى، جزءًا من الأجر في مفهوم الاتفاقية؛
- تشير بعبارة "مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية" إلى معدلات الأجور المحددة دون تمييز قائم على الجنس؛
- تشجّع الدول الأعضاء على كفالة تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية على جميع العاملين؛
- تتوخى المرونة في كيفية تعزيز هذا المبدأ وضمان تطبيقه. فالاتفاقية تشجع على كفالة تطبيق هذا المبدأ "بوسائل تتلاءم مع الأساليب السائدة في تحديد الأجور".
- تنص على جواز تطبيق هذا المبدأ عن طريق إحدى الوسائل التالية أو أكثر: القوانين أو اللوائح الوطنية، أي نظام قانوني لتحديد الأجور يقرره القانون أو يعترف به، الاتفاقات الجماعية؛
- تقضي باتخاذ تدابير لتشجيع التقييم الموضوعي للوظائف على أساس العمل الذي يتعين إنجازه، حين يكون من شأن التدابير المذكورة تيسير إنفاذ هذه الاتفاقية؛
- تتوخى المرونة في الأساليب التي يمكن إتباعها في التقييم، على أن تقرها السلطة المختصة بتحديد الأجور أو الأطراف المتعاقدة على الاتفاقات الجماعية؛
- لا تعتبر مخالفة لمبدأ الاتفاقية وجود فروق بين معدلات الأجور ناجمة عن التقييم الموضوعي للوظائف؛
- تقر بالدور الأساسي الذي تلعبه منظمات العمال وأصحاب العمل؛
- تطلب من كل دولة عضو أن تتعاون، عند الاقتضاء، مع منظمات أصحاب العمل والعمال من أجل إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية.
- كما تورد التوصية رقم ٩٠ إرشادات إضافية بهذا الشأن.



٢. متى يُسمح بوجود اختلاف في الأجور؟

يُسمح بوجود اختلاف في الأجور عند وجود اختلاف موضوعي في قيمة العمل الذي يتعين إنجازه. فمفهوم الأجر المتساوي للعمل المتساوي القيمة يقضي بتقييم وظائف مختلفة والمقارنة بينها بالاستناد إلى معايير موضوعية كالمهارات وشروط العمل والمسؤوليات والطاقة المبذولة في العمل. وعندما يُسجل اختلاف في قيمة الوظائف ينتج عن تقييم موضوعي لا يتأثر بالقيمة النمطية المنسوبة للوظائف التي اعتاد الرجال أو النساء على مزاولتها، لا بد من أن ينعكس هذا الاختلاف في مستوى الأجور.

فـتـقـيـم الـوظـائـف، الـذي يـهـدـف إلـى تـحـدـيـد الـقـيـمـة النـسـبـيـة للـوظـائـف بـالـاسـتـنـاد إلـى العـمـل المـطـلـوب إنـجـازـه، يـخـتـلـف عـن تـقـيـم الـأدـاء، مـع العـلـم أن تـقـيـم الـأدـاء الـذي يـقـيـم أدـاء العـامـل قـد يـؤـثـر عـلـى الأـجـر. فـعـنـد مـنـح عـلاـوات لـمـكـافـأة الـأدـاء أو الـإـنـتـاجـيـة مـثـلاً، مـن المـحـتمـل أن يـكـون الـاـخـتـلـاف فـي الأـجـر الشـهـري الإـجـمـالي مـبـرراً. وـلـيـس فـي هـذه



الممارسة تمييز بشرط ألا تكون مقاييس الأداء والإنتاجية تمييزية بحد ذاتها، وأن يتمتع الجميع بفرص الحصول على تلك العلاوات. فإذا استثنى العمال بدوام جزئي من بعض العلاوات مثلاً، وكان هؤلاء العمال في غالبيتهم من النساء، يمكن أن يؤدي ذلك إلى ممارسة التمييز غير المباشر في الأجور.

تشدد التوصية رقم ٩٠ المرافقة للاتفاقية رقم ١٠٠ على أهمية الشركاء الاجتماعيين في مجال تقييم الوظائف، وتنص على أن كل دولة عضو، بالاتفاق مع منظمات العمال وأصحاب العمل المعنيين، عليها أن تضع أو تشجع على وضع طرائق تكفل التقييم الموضوعي للعمل الذي يتعين إنجازه.^{٢٧}

٣. من هم العمال المعنيون بالاتفاقية؟

تُطبق الاتفاقية رقم ١٠٠ على نطاق واسع حيث تشير إلى "جميع العاملين" دون استثناء. فهي لا تقبل بأية استثناءات أو تحفظات. وتشمل العمال المهاجرين، سواء بصورة دائمة أو مؤقتة، وسواء كانت أوضاعهم نظامية أو غير نظامية. كما يستفيد منها العاملون في الزراعة والمنشآت العائلية والخدمة المنزلية. بالتالي ينبغي تطبيق هذا المبدأ على أوسع نطاق ممكن بحيث يغطي جميع فئات العمال في القطاعات كافة. وهو ينطبق على القطاعين العام والخاص، بما في ذلك الصناعة والخدمات والزراعة، في الاقتصاد المنظم وغير المنظم على السواء.

٤. هل المساواة في الأجور تنطبق على جميع البلدان؟

إن المساواة في الأجور حق أساسي ينطبق على جميع البلدان، علماً أن طريقة تطبيق هذا الحق في الممارسة قد تختلف من بلد لآخر ومن زمن لآخر. فالاتفاقية تدعو كل دولة إلى تشجيع وكفالة تطبيق مبدأ المساواة في الأجور بما يناسب ظروفها الوطنية، كما تتوخى المرونة في أساليب التطبيق، مع ضرورة احترام مبدأ المساواة في الأجور واتخاذ تدابير فعالة لهذا الغرض. ويرتبط هذا المبدأ ارتباطاً وثيقاً بتحقيق المساواة بين الجنسين.

التعليقات الختامية

^{٢٦} يرد في الملحق الثالث نص الاتفاقية والتوصية المرافقة لها (رقم ٩٠).

^{٢٧} توصية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ٩٠)، الفقرة ٥.



إدراك مفهوم "الأجر المتساوي
عن العمل المتساوي القيمة"

١. ما الفرق بين ”الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة“ و”الإنصاف في الأجور“؟

إن ”الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة“ هو المبدأ الكفيل بتحقيق ”الإنصاف في الأجور“. والإنصاف في الأجور معناه دفع أجور عادلة. لكن في الكثير من الأحيان، يُستعمل التعبيران دون تمييز بينهما.

يسمح كل من هذين المفهومين بتصحيح القيمة المنقوصة المنسوبة للوظائف التي تطغى عليها النساء. تحقيقاً للإنصاف في الأجور ينبغي الحرص على -

► المساواة في أجر الوظائف المطابقة أو المماثلة؛ و

► المساواة في أجر الوظائف المختلفة ولكنها متساوية في القيمة.



٢. ما هو العمل المتساوي؟

إن مفهوم "العمل المتساوي القيمة" يشمل مفهوم "العمل المتساوي"، ولكنه يتجاوزه أيضاً. فالأجر المتساوي عن العمل المتساوي يعني مساواة العمال والعاملات ذوي المهارات المماثلة في الأجر، عند مزاولة نفس العمل أو نفس العمل تقريباً في شروط مطابقة. عملاً بهذا المفهوم، يقتصر نطاق تطبيق مبدأ المساواة في الأجور على الرجال والنساء العاملين في المجال عينه وفي المنشأة عينها.^{٢٨}

عندما يؤدي شخصان عملاً مطابقاً أو مماثلاً، لا بد من مساواتهما في الأجر. ومن أبرز أشكال التمييز في الأجور منح المرأة أجراً دون أجر الرجل الذي يزاول عملاً مطابقاً أو مماثلاً. لا يزال هذا النوع من التمييز قائماً، ولكن من الأسهل التعرف عليه ومعالجته بالمقارنة مع التمييز الذي يطال عملاً متساوي القيمة.

في بعض البلدان، ينص القانون على المساواة في الأجور عند مزاولة أعمال في شروط مماثلة أو أعمال تتطلب مهارات وكفاءات مماثلة. وصحيح أن هذا النهج يشمل مفهوم القيمة المتساوية، لكنه يقتصر على مقارنة المثل بالمثل. بالمقابل تشمل الاتفاقية رقم ١٠٠ أيضاً الأعمال المختلفة تماماً ولكنها مع ذلك متساوية في القيمة.

٣. ما هو العمل المتساوي القيمة؟

إن مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة لا يقتصر على العاملات والعمال الذي يؤدون عملاً مطابقاً أو متشابهاً، بل يشمل أيضاً أولئك الذين يؤدون عملاً مختلفاً، وهي الحالة الأغلب. فعندما يؤدي الرجال والنساء عملاً مختلفاً من حيث المضمون والمسؤوليات، ويتطلب مهارات أو كفاءات مختلفة، ويزاول في شروط مختلفة، لكنه مع ذلك يبقى متساوياً في القيمة الإجمالية، لا بد من مساواتهم في الأجر. وأهمية هذا المفهوم حاسمة في القضاء على التمييز والنهوض بالمساواة، لأن العمال والعاملات يمارسون في غالب الأحيان وظائف مختلفة في ظروف مختلفة وفي منشآت مختلفة حتى. وما زالت المرأة محصورة في عدد محدود من الوظائف، ويُقلّ عموماً من تقدير الوظائف التي تغلب عليها.

يمكن تطبيق مفهوم القيمة المتساوية عندما تكون الوظائف التي يزاولها الرجال والنساء:

■ تُزاول في شروط مختلفة

■ تتطلب مهارات أو كفاءات مختلفة

■ تتطلب مستويات مختلفة من المجهود

▶ تنطوي على مسؤوليات مختلفة

▶ تُزاوَل في أماكن أو منشآت مختلفة أو لدى أصحاب عمل مختلفين.

في ما يلي لائحة ببعض الوظائف التي تمّت المقارنة بينها من زاوية المساواة في الأجور:

الحراس في دور العجزة	بالمقارنة مع حراس الأمن
معظمهم من النساء	معظمهم من الرجال

المشرفون على إعداد الوجبات المدرسية	بالمقارنة مع المشرفين على المنتزهات
معظمهم من النساء	معظمهم من الرجال

العاملون في الحفلات والتنظيفات	بالمقارنة مع العاملين في البستنة والسائقين
معظمهم من النساء	معظمهم من الرجال

العاملون في الخدمة الاجتماعية والأهلية	بالمقارنة مع الموظفين الحكوميين وموظفي البلديات
معظمهم من النساء	معظمهم من الرجال

مدراء الشؤون الاجتماعية	بالمقارنة مع المهندسين
معظمهم من النساء	معظمهم من الرجال

معالجو النطق	بالمقارنة مع الصيادلة
معظمهم من النساء	معظمهم من الرجال

أمناء المكتبات	بالمقارنة مع جامعي النفايات
معظمهم من النساء	معظمهم من الرجال

مضيفو الطيران	بالمقارنة مع قبطان وميكانيكي الطائرة
معظمهم من النساء	معظمهم من الرجال

مدوّنو الحسابات	بالمقارنة مع المسؤولين عن فرز البريد وتوزيعه
معظمهم من النساء	معظمهم من الرجال

أبدت لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية عن "ارتياحها، لدى مراجعة التقارير التي رفعتها الحكومات بشأن الاتفاقية، لتسجيل حالات يطبق فيها مبدأ الاتفاقية لمقارنة الأجور التي يتلقاها كل من النساء والرجال العاملين في مهن مختلفة، كالعاملين في حراسة دور العجزة (معظمهم من النساء) وحراس الأمن في المباني الإدارية (معظمهم من الرجال)؛ أو المشرفين على إعداد الوجبات المدرسية (معظمهم من النساء) والمشرفين على الحقائق والمنتز هات (معظمهم من الرجال). فإجراء مقارنة لقيمة العمل الذي تنطوي عليه تلك المهن، والذي قد يتطلب أنواعاً مختلفة من المهارات أو الكفاءات أو المسؤوليات أو ظروف العمل، ولكنه مع ذلك متساو من حيث القيمة الإجمالية، شرط لازم للقضاء على التمييز في الأجور والناجم عن الإخفاق في تقييم الأعمال التي يزاولها العمال والعاملات بمنأى عن التحيز الجنساني".^{٢٩}



مفهوم "العمل المتساوي القيمة" في التطبيق

في أستراليا، صدر مؤخراً قرار من محكمة العمل العليا Fair Work Australia قضى بتسوية الأجور في قطاع الخدمات الاجتماعية والأهلية والرعاية المنزلية والإعاقة. وأقرت المحكمة أن هذا القطاع الذي تغلب عليه النساء بأكثر من ٨٠ في المائة، لا يساوي العمال والعاملات في الأجر عن العمل المتساوي القيمة، مستندةً بذلك إلى أجور العاملين في خدمات مشابهة في الحكومة المركزية والمحلية. وبعد أن قبلت بحجج الجهات المدعية، أقرت المحكمة بأن الأجور متدنية في هذا القطاع لأسباب مردها التحيز الجنساني. وإثر تقديم مذكرات تحدد دور التحيز الجنساني في تدهور الأجور في هذا القطاع، توافضت النقابات المدعية والحكومة بشأن قرار يقضي بالمساواة في الأجور أصدرته المحكمة في حزيران/يونيو ٢٠١٢،^{٣٠}

في كندا، ثبتت المحكمة الكندية العليا في قرار أصدرته في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١، قراراً كان قد صدر عن محكمة حقوق الإنسان الكندية يعتبر أن الوظائف المكتبية التي تغلب عليها النساء ذات قيمة متساوية مع وظائف فرز وتوزيع البريد الأعلى أجراً، والتي يغلب عليها الرجال. يتعلق القرار بأعمال مختلفة بطبيعتها ولكنها اعتبرت متساوية في القيمة عملاً بمنهجية هاي (Hay) لتقييم الوظائف.^{٣١}

في أيسلندا، تم الفوز أمام المحكمة العليا بدعوى من أجل المساواة في الأجور بين مديرة لقسم الشؤون الاجتماعية في إحدى البلديات ومهندس.^{٣٢}



٤. ما هي مكونات "الأجر"؟

لا بد من مقارنة المكاسب بجميع عناصرها للتأكد مما إذا كانت الأجر متساوية. فتحقيق المساواة في مكان العمل يقضي باعتماد أوسع تفسير ممكن لتعبير "الأجر". وهذا التعبير يتجاوز إلى حد بعيد الأجر الأساسي ليشمل "جميع التعويضات الأخرى"، المدفوعة "بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقدًا أو عينًا".^{٣٣} كما يشتمل على المدفوعات أو المزايا التي يتلقاها العامل بصورة منتظمة أو عرضية، مثل بدل الساعات الإضافية والعلاوات، والأسهم في الشركة، والمخصصات العائلية التي يدفعها صاحب العمل، إضافة للمخصصات العينية مثل تأمين ملابس العمل وتنظيفها (أنظر الخانة أدناه).

وغالبًا ما يشكل الأجر الأساسي أو الأدنى جزءًا صغيرًا من المخصصات والمزايا التي يتلقاها العامل. بالتالي إذا اقتصرَت المساواة على قيمة الأجر العادي أو الأساسي أو الأدنى، ولم تشمل سائر المخصصات أو المزايا المتصلة بالعمل، سوف يستمر التمييز. وقد تكون العناصر الأخرى المكوّنة للأجر كبيرة، كالمخصصات مثلاً، وبالتالي لا بد من منحها للعمال دون أي تمييز على أساس الجنس.

من الواضح في تعريف "الأجر" كما نصت عليه الاتفاقية رقم ١٠٠ أن التعويضات المعنية هي تلك المدفوعة لقاء استخدام العامل. بالتالي، فيما يخص مستحقات الضمان الاجتماعي، تغطي الاتفاقية تلك التي يمولها صاحب العمل أو الصناعة المعنية، لكنها لا تغطي تلك التي تمولها برامج الضمان الاجتماعي الحكومية.

أمثلة عن العناصر المكونة للأجر

الأجر الأساسي
الأجر الأدنى
الأجر العادي
بدل الساعات الإضافية
مكافأة الإنتاجية
مكافأة الأداء
زيادة الأقدمية
مخصصات العائلة أو الأطفال أو الأشخاص المعالين
بقشيش/إكراميات
غسل الملابس أو دفع بدلات لغسل الملابس
دفع مخصصات للسفر أو تغطية مصاريف السفر
تأمين سيارة
تأمين المسكن أو بدلات السكن
تأمين الملابس أو دفع بدلات الملابس
عمولة
التأمين على الحياة
التأمين الاجتماعي الذي يغطيه صاحب العمل أو الصناعة
أسهم أو أرباح في الشركة
تأمين الوجبات أو دفع بدلات الطعام

ولا يهم إن جرى استعمال عبارة "الأتعاب" أو "الأجر" في السياق الوطني طالما يشمل هذا التعبير مجموعة العناصر المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ١٠٠.

التعليقات الختامية

^{٢٨} يستند القسم الرابع على المعلومات والتحليل الواردة في الاستقصاءات العامة. للمزيد من المعلومات حول المواضيع المطروحة في هذا القسم، أنظر المرجع السابق بعنوان *Giving globalization a human face* والاستقصاء العام الصادر عن لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات في منظمة العمل الدولية بعنوان المساواة في الأجور، جنيف، ١٩٨٦ (باللغة الإنكليزية).

^{٢٩} لجنة الخبراء، ملاحظة عامة بشأن الاتفاقية رقم ١٠٠، صدرت سنة ٢٠٠٧.

^{٣٠} Fair Work Australia: [2011] FWAFFB 2700; [2012] FWAFFB 1000; FWA order, 22 June 2012.

^{٣١} .Public Service Alliance of Canada v. Canada Post Corp., op.cit

^{٣٢} .Supreme Court, Case No. 258/2004, decision of 20 January 2005

^{٣٣} الاتفاقية رقم ١٠٠، المادة ١(أ).



© ILO/M. Crozet



مقارنة الوظائف وتحديد
القيمة المتساوية

١. ما السبيل إلى تحديد القيمة المتساوية؟

”القيمة“ كناية عن قيمة الوظيفة المعتمدة لحساب الأجر. تشير الاتفاقية رقم ١٠٠ بوضوح إلى ما لا يمكن الاستناد إليه في تحديد ”القيمة“، إذ تقضي بتحديد معدلات الأجور من دون تمييز قائم على الجنس. لكن الاتفاقية لا تركز على إثبات التمييز، بل تركز على أهمية تقدير القيمة. وهي تشدد بهذا الصدد على أهمية التقييم الموضوعي للوظائف، مع العلم أن وجود فروق بين معدلات الأجور تقابل فروقاً ناجمة عن التقييم الموضوعي، لا يُعتبر مخالفاً لمبدأ المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية.

ينبغي اعتماد معايير موضوعية خالية من التحيز الجنساني لمعرفة إن كان العمل متساوياً في القيمة. وتبقى الأساليب الموضوعية لتقييم الوظائف خير سبيل لتحديد قيمة العمل الذين يتعين إنجازهم.

لقد شددت لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية على أهمية تقييم الوظائف: ”إن مفهوم ”القيمة المتساوية“ يقضي باعتماد أسلوب لقياس ومقارنة القيمة النسبية لوظائف مختلفة. فذلك يستوجب دراسة المسؤوليات التي تنطوي عليها كل وظيفة من الوظائف، على ضوء معايير موضوعية تماماً وخالية من أي تمييز، تلافياً لأي تحيز جنساني في التقييم. ومع العلم أن الاتفاقية لا تنص على أي أسلوب معين للتقييم، إلا أن المادة ٣ تفترض الاستعانة بأساليب ملائمة لتقييم الوظائف بموضوعية، عن طريق المقارنة بين عدة عوامل منها المهارات والمجهود والمسؤوليات وشروط العمل... فتقييم الأجور كناية عن إجراء رسمي يسمح، من خلال تحليل مضمون الوظائف، بإسناد قيمة رقمية لكل وظيفة. واتضح أن أساليب تقييم الوظائف التحليلية هي الأكثر فعالية في ضمان المساواة بين الجنسين عند تحديد الأجور“.^{٢٤}

”أيأ كانت الأساليب المستعملة لتقييم الوظائف بموضوعية، لا بد من الحرص على خلوها من التحيز القائم على النوع الاجتماعي: فمن المهم أن تكون عملية اختيار عوامل المقارنة وعملية ترجيح العوامل والمقارنة الفعلية خالية بذاتها من أي تمييز. من الشائع الانتقاص من تقدير، لا بل إغفال المهارات التي تعتبر ”أنثوية“ كالخفة اليدوية ومهارات الرعاية، بالمقارنة مع المهارات التي تُعتبر ”ذكورية“ كرفع الأوزان الثقيلة مثلاً.“^{٢٥}

٢. ما المقصود بأسلوب تقييم الوظائف؟

إن أسلوب تقييم الوظائف كناية عن منهجية تقارن بين مختلف الوظائف، لتحديد مرتبة الوظائف من بعضها البعض على سلم الأجور أو الرواتب. فكل صاحب عمل يدفع أجوراً مختلفة لوظائف مختلفة، يستعين في الواقع بمنهجية لتقييم الوظائف، رسمية كانت أو غير رسمية.

أساليب تقييم الوظائف الرسمية نوعان:

▶ أساليب التقييم الشاملة أو الترتيبية ؛ و

■ أساليب التقييم التحليلية.

إن أساليب التقييم الشاملة أو الترتيبية ترتب الوظائف بحسب أهمية المتطلبات الوظيفية، وتقيم الوظيفة ككل وليس كل عنصر على حدة. وهذا الأسلوب يميل إلى مزج الخصائص التي يتمتع بها شاغل الوظيفة مع خصائص الوظيفة. وتُبرز الأساليب الترتيبية درجة الوظائف داخل المؤسسة، لكنها لا تحدد اختلافها من حيث القيمة.^{٣٦}

أما أساليب التقييم التحليلية فتقسم الوظائف إلى مكونات أو عوامل وعوامل فرعية، وتضع علامة لكل منها، علمًا أن العوامل تشمل:

■ المهارات والكفاءات المكتسبة من خلال التعليم والتدريب أو الخبرة؛

■ المسؤولية عن التجهيزات والمال والأشخاص؛

■ الجهد الجسدي أو العقلي أو النفسي الاجتماعي؛

■ شروط العمل بجوانبها المادية (الضجيج، الغبار، درجات الحرارة، المخاطر الصحية) وجوانبها النفسية الاجتماعية (الضغط، العزلة، التقطع المتكرر، الطلبات المتزامنة وعدوانية العملاء).

فمن خلال تحديد قيمة الوظيفة بالأرقام، تُظهر أساليب التقييم التحليلية إن كانت وظيفتان مختلفتان متساويتين في القيمة. والوظائف المختلفة التي تُنسب إليها نفس القيمة الرقمية تستحق أجرًا متساويًا. يركز أسلوب التقييم على مضمون الوظيفة وليس على المهارات أو الخصائص التي تميز شاغل الوظيفة ولا على أدائه.

٣. ما السبيل إلى تجنب الصور النمطية والانحياز الجنساني عند تقييم الوظائف؟

صُممت الأساليب التحليلية لتقييم الوظائف في خمسينيات القرن العشرين، وجرى التركيز آنذاك على المجهود الجسدي الذي يميز الوظائف التي يغلب عليها الرجال. وتم التغاضي عن جوانب مهمة من الوظائف النسائية كأعمال التنظيف والرعاية وتنظيم الأفراد. أما اليوم، فباتت أساليب التقييم تعتمد على مجموعة أوسع من العوامل، نتيجة التقدم التكنولوجي الذي شهدته السنوات الخمسين الماضية، وتحول الوظائف من قطاع الصناعة لقطاع الخدمات، والاهتمام المتزايد بالمهارات "الشخصية الحياتية".

ولكن، حتى مع أساليب تراعي المهارات التي تميز الوظائف النسائية، تبقى العلامات التي تحرزها تلك الوظائف دون العلامات المنسوبة للوظائف الذكورية.^{٣٧} فغالبًا ما تولى قيمة أكبر للوظيفة المسؤولة عن المال أو التجهيزات مقارنة بالوظيفة المسؤولة عن شؤون الموظفين. ويعزى هذا الأمر إلى الافتراض الخاطئ بأن المهارات اللازمة لأعمال الرعاية أو التنظيف، والتي تشبه الأعمال التي تؤديها المرأة مجانًا في المنزل، ملازمة لطبيعة المرأة ولا تكتسب عن طريق التعليم أو الخبرة في العمل. وهذا يؤدي إلى التقليل المستمر من شأن الوظائف التي تغلب عليها المرأة وبالتالي إلى تدني مستويات الأجور المقررة لها. في ما يلي لائحة بمتطلبات ”الوظائف النسائية“ التي يُقلّل من شأنها في الكثير من الأحيان.



مواصفات ”الوظائف النسائية“ المغفلة في الكثير من الأحيان^{٣٨}

المهارات

- معرفة كيفية رعاية الأشخاص في الحالات الطارئة
- استعمال مختلف البرامجيات وقواعد البيانات
- تشغيل وصيانة مختلف أنواع التجهيزات الخاصة بالمكاتب والمصانع والعلاج والتشخيص والمراقبة
- التمتع بخفة يدوية في الحقن أو الطباعة أو الفنون التصويرية
- تحرير مراسلات الغير، تدوين محاضر الاجتماعات، مراجعة النصوص، وتنقيح عمل الغير
- التعامل مع الشكاوى
- الابتكار - استحداث إجراءات أو حلول أو سلع مبتكرة
- ترتيب وصيانة وطرح الملفات والسجلات، يدويًا أو إلكترونيًا
- تدريب الموظفين الجدد وتوجيههم
- صرف الأدوية للمرضى
- إعادة ترتيب أولويات العمل باستمرار لتلبية المطالب الخارجية
- المهارات التواصلية، بما فيها التواصل غير اللفظي، والقدرة على خلق المناخ المناسب، وتقديم المشورة لشخص يواجه أوقات عصيبة
- جمع المعلومات وتوفيرها للعاملين في المؤسسة على كافة المستويات

المتطلبات الجسدية والعاطفية

- التكيف مع التغيرات التكنولوجية السريعة في الأجهزة المكتبية والصناعية
- التركيز لفترة طويلة من الوقت على أجهزة الكمبيوتر أو معدات التصنيع

- أداء مهام متعاقبة ومعقدة تستوجب التنسيق بين العنinin واليدين في الأعمال الصناعية
- توفير الخدمة لعدة أشخاص أو دوائر إلى جانب الإيفاء بمجموعة من الاستحقاقات المتزامنة
- الانحناء ورفع الأشخاص باستمرار، بمن فيهم الكبار والصغار
- حمل الأوزان الخفيفة باستمرار
- تقيد الحركة واتخاذ وضعيات غريبة
- رعاية الأفراد جسدياً ومعنوياً (كالأطفال أو المقيمين في مؤسسات طبية)
- التعامل مع شخص مستاء، مصاب، غاضب، عدائي أو غير عقلائي
- التعامل مع الموت والاحتضار
- التعرض لمواد ومستحضرات تؤذي البشرة، مثل تلك المستعملة في أعمال التنظيف

المسؤوليات

- الحلول مكان المسؤول أثناء غيابه
- تمثيل الشركة من خلال التواصل مع العملاء والجمهور
- الإشراف على الموظفين
- تحمّل عواقب الأخطاء المقترفة في المؤسسة
- إدارة المصروفات النثرية
- الحرص على ترتيب الأماكن العامة مثل قاعات الانتظار والمكاتب
- وقاية التجهيزات من التلف
- التنسيق بين مواعيد عدة أفراد
- إعداد جداول العمل
- الحرص على الجودة

شروط العمل

- التوتر بسبب الضجة في الأماكن العامة، واكتظاظ أماكن العمل، والضجيج الناجم عن عمليات الإنتاج
- التعرض للأمراض
- تنظيف المكاتب والمحلات والآليات أو أجنحة المستشفيات
- السفر و/أو العزلة لفترات طويلة
- التوتر الناجم عن التعامل مع الشكاوى

لا بد من مراعاة هذه المواصفات التي يتم إغفالها في الكثير من الأحيان، من أجل تطوير أساليب التقييم القادرة على تصحيح الانحياز الجنساني لدى توصيف وتقييم الوظائف "الذكورية" والوظائف "النسائية". في ما يلي ملخص عن بعض تلك الأساليب.



أمثلة مختارة عن أساليب لتقييم الوظائف خالية من الانحياز على أساس النوع الاجتماعي^{٣٩}

منهجية "خطوات نحو الإنصاف في الأجور"

لقد صمّم هذه المنهجية ديوان المظالم المعني بتكافؤ الفرص في السويد تيسيراً لعملية الإنصاف في الأجور. وهي كناية عن أسلوب سريع وسهل لتحديد متطلبات بعض الوظائف ودرجة صعوبتها. يمكن الاستعانة بتلك المنهجية لمعرفة إن كان الفرق بين أجور النساء والرجال سببه التمييز على أساس الجنس. ويمكن استعمال هذا الأسلوب لأغراض عديدة منها تحديد الأعمال المتساوية القيمة عند مسح الأجور عملاً بالقانون؛ وتحديد مرتبة الوظائف؛ والمقارنة بين وظيفتين أو أكثر؛ وتقدير الحاجة إلى تقييم الوظائف ووضع المقاييس لتقييم قدرة الموظف على أداء الوظيفة.

منهجية التقييم التحليلي للوظائف ABAKABA ومنهجية EVALFRI

صُمّمت منهجية التقييم التحليلي للوظائف (ABAKABA) في سويسرا سنة ١٩٩٦، لاستعمالها بالتزامن مع أداة الفرز VIWIV (أو هل أكسب ما أستحق؟) وهي مخصصة للمرأة التي تعتقد أنها تتقاضى أجرًا أقل من زميلها الرجل في وظيفة مماثلة. تنطبق منهجية ABAKABA وأداة VIWIV على جميع فئات الوظائف في المؤسسة، بدءاً بالأعمال المكتبية وصولاً إلى الأعمال اليدوية، بغض النظر عن رتبة الوظيفة أو مضمونها. أما منهجية EVALFRI فهي منهجية معدلة عن ABAKABA أقرها مجلس ولاية فريبور لتطبيقها على الموظفين الحكوميين.

أسلوب لتقييم الوظائف خال من التحيز القائم على النوع الاجتماعي (ISOS)

أعدت هذه المنهجية في جامعة كاتالونيا للتقنيات المتعددة سنة ٢٠٠٣ بالتعاون مع عدة جامعات أوروبية، بناء لطلب دائرة المرأة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الإسبانية. وهذا الأسلوب عبارة عن نظام إلكتروني سهل الاستعمال يتوافق مع معظم البرمجيات، يضع علامات على الوظائف التي يعاينها بالاستناد إلى الأجوبة على استبيان مغلق. وتوزع دائرة المرأة الطبعة الإلكترونية لنظام ISOS مجاناً باللغة الإسبانية.

النظام الوطني المشترك لتقييم الوظائف (NJC JES)

اشترك في إعداد هذا النظام ممثلون عن منظمات العمال وأصحاب العمل من خلال المجالس الوطنية، لتطبيقه على الحكومة المحلية في المملكة المتحدة. ينطبق هذا النظام القائم على وضع علامات، على جميع الوظائف في المؤسسة.

والمقصود من أسلوب التقييم الخالي من التمييز منهجية تفرز نتائج واضحة ومتوازنة لا ترجح لا كفة الوظائف "الذكورية"، ولا كفة الوظائف "النسائية"، وتكفل نظامًا شفافًا للأجور يساوي الوظائف التي تحصل على عدد متساو من النقاط، دون اعتبار للجنس. في التطبيق، تنطوي عملية تقييم الوظائف على عدة مراحل، بالتالي ينبغي الكشف عن التحيز القائم على الجنس والتصدي له في كل مرحلة من المراحل. في ما يلي ملخص عن تلك المراحل.



© ITCL/OM. Montésario



مراحل التقييم التحليلي للوظائف الخالي من التحيز الجنساني^{٤٠}

١. تشكيل وتدريب لجنة معنية بتقييم الوظائف أو الإنصاف في الأجور. عادة، تتشكل لجنة في مكان العمل تُكلف بتقييم الوظائف. ينبغي أن يتساوى عدد الرجال والنساء في اللجنة، ولا يجب أن تكون جميع النساء فيها من صاحبات الوظائف البسيطة، كما لا يجب أن يكون جميع الرجال فيها من أصحاب الوظائف الإدارية العليا. ولا بد أن تضم اللجنة عدداً متساوياً من العمال والمدراء، وتخضع للتدريب على الجوانب الفنية لمنهجية التقييم المعتمدة، وعلى التمييز في الأجور على أساس الجنس، وعلى مفاهيم المساواة في الأجور.

٢. اختيار الوظائف المعدّة للتقييم والمقارنة. هذه المرحلة تقتضي بتمييز الوظائف التي تغلب عليها النساء من الوظائف التي يغلب عليها الرجال، بالاستناد إلى عدة معايير أبرزها نسبة الرجال إلى النساء في وظيفة معينة. تُعتبر الوظيفة التي يتجاوز أحد الجنسين فيها ٦٠ في المائة أنها ذات أغلبية نسائية أو ذكورية. ينبغي تضمين جميع الوظائف في التقييم، سواء كانت بدوام جزئي أو كامل، وسواء كانت مؤقتة أو دائمة. ومن المحتمل أن تخلو القطاعات التي تغطي عليها النساء من الوظائف الذكورية. يمكن بهذا الصدد معاينة مبادرات إنصاف الأجور الصادرة على الصعيد القطاعي أو عن اللجان القطاعية. في بعض الحالات، تمت الاستعانة بأسس افتراضية للمقارنة.^{٤١}

٣. اختيار المنهجية. تُعتبر الأساليب التحليلية أكثر قدرة على كشف التمييز الحاصل في الأجور على أساس الجنس وتصحيحه وتعزيز المساواة. بعد اختيار المنهجية، ينبغي تحديد العوامل والعوامل الفرعية أو متطلبات الوظيفة التي تتم عن الجوانب المهمة للأعمال "النسائية". وينبغي تحديد جميع صفات الوظائف "الذكورية" أو "النسائية"، خاصة وأن التقييم يقتصر على ما هو ظاهر.

٤. تعيين وزن لكل عامل. لكل عامل سلم تقييم مع مستويات مختلفة من الحدة أو التواتر. لا تعتبر جميع العوامل بنفس الأهمية بالنسبة للمؤسسة، ولا بد أن تنعكس تلك الفروقات في الأوزان المنسوبة لها. وينبغي أن يكون الترجيح شفافاً وخالياً من أي تحيز قائم على النوع الاجتماعي.

٥. جمع المعلومات المتصلة بالوظائف. ينبغي التعرف على مضمون جميع الوظائف المعدّة للتقييم، بالاستناد إلى التوصيف الوظيفي الرسمي و/أو الاستبيانات و/أو المقابلات مع الموظفين. يجب تكييف الأسئلة بحسب الوظائف التي يغلب عليها الرجال والنساء على السواء. كما ينبغي إشراك الموظفين وجميع المسؤولين عنهم في عملية جمع البيانات، ويجب تأييد تلك المعلومات من الموظفين والمسؤولين على السواء. وفي حال الاختلاف في الآراء ينبغي مناقشة الأمر وتسويته.

٦. فحص النتائج. على أساس المعلومات المكوّنة والمجموعة المتفق عليها من العوامل والعوامل الفرعية ومقاييس التقييم، تقوم اللجنة بتوصيف الوظائف الخاضعة للتقييم.

٧. تحديد قيمة الوظائف. من ثم توضع علامة على الوظائف الخاضعة للتقييم، بالاستناد إلى التوصيف الوظيفي المنقّح وعوامل الترجيح، ثم تجمع العلامات ضمن شرائح.

٨. تحليل العلامة النهائية وضبطها. بعد الانتهاء من أعمال التقييم وحساب النقاط، ينبغي معاينة العلامات، ما يقضي التحقق من أية اختلافات متكررة بين علامات الوظائف النسائية والذكورية وبين مستويات أجور تلك الوظائف.

لقد أعدت منظمة العمل الدولية دليلاً يسرد خطوة تلو الخطوة، كيفية تقييم الوظائف بعيداً عن الانحياز الجنساني لأغراض المساواة في الأجور. يحتوي هذا الدليل على المزيد من التفاصيل والإرشادات العملية حول هذا الموضوع (أنظر الملحق الأول).



٤. ما هي الشروط اللازمة لنجاح أسلوب تقييم الوظائف؟

إن العناصر التي تكفل نجاح أي منهجية لتقييم الوظائف هي:

- ✓ مشاركة جميع الأطراف المعنية في عملية إنصاف الأجور بجميع مراحلها. فهذا شرط لازم لإدراك وقبول الإدارة والقوى العاملة لمفهوم الإنصاف في الأجور.
- ✓ تدريب جميع الجهات المعنية، فهذا شرط لازم لحسن سير العملية وتحقيق نتائج أفضل.
- ✓ توجي الشفافية لتعزيز ثقة العمال في العملية والحرص على أداء كل طرف لمسؤولياته بفعالية.
- ✓ التواصل لإحاطة جميع العمال، حتى أولئك الذين لا تخضع وظائفهم للتقييم، بالأسباب والأساليب والمراحل والنتائج المتوقعة من عملية إنصاف الأجور.
- ✓ تقديم الدعم لخلق مناخ مناسب لعملية إنصاف الأجور في مكان العمل، منها إعداد الأدلة والمواد التدريبية، وتنظيم دورات التدريب، وإطلاق حملات التوعية حول التمييز في الأجور؛ وإسداء المشورة لمنظمات العمال وأصحاب العمل وتشكيل ديوان مظالم أو لجان معنية بالإنصاف في الأجور.
- ✓ اللجان القطاعية التي تلعب دوراً مهماً في ما يخص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم خصوصاً. فهذه اللجان قادرة على إعداد منهجيات تقييم الوظائف وما يرافقها من استبيانات ومناهج تدريبية وأدلة مخصصة لقطاعات معينة، وتخفيض التكاليف الإدارية الحاصلة، بما فيها المصاريف المترتبة عن الاستعانة بمستشار في هذا المجال.



التعليقات الختامية

^{٣٤} *Giving globalization a human face*, op. cit., paras. 695, 700

^{٣٥} لجنة الخبراء، ملاحظة عامة بشأن الاتفاقية رقم ١٠٠، صدرت سنة ٢٠٠٧.

^{٣٦} إن أساليب التقييم الشاملة أو الترتيبية غير دقيقة وصعبة الاستعمال عند وجود أكثر من ١٠ فئات وظيفية. إضافة لذلك، ينبغي تكرار عملية المقارنة والترتيب كلما أضيفت فئة وظيفية جديدة. كما يتأثر قرار المقيّم بشدة بالقيمة التقليدية المنسوبة للوظيفة. أنظر: Pay Equity Task force: *Pay equity: A new approach to a fundamental right*, Final report 2004, Ottawa, Canada

^{٣٧} حتى منهجية Hay-Guide-Chart-Profile-Method التي ساعدت في الكشف عن التمييز الجنسي والتحيز الاجتماعي في تقدير عمل المرأة، يشوبها بعض التحيز على أساس النوع الاجتماعي. فهي تركز على المهارات والطاقة العقلية والمسؤولية التي ترجح كفة المراكز العليا التي يغلب عليها الرجال، وتهمل جوانب مثل الرعاية والاعتناء بالغير التي تميز وظائف النساء. أنظر: Ch. Katz and Ch. Baitsch: *L'égalité des salaires en pratique: deux outils d'évaluation du travail non discriminatoire à l'égard des sexes*: ABAKABA et VIWIV, (Geneva, vdf and Georg Editeur 1996), p. 27

^{٣٨} بتصرف J. Burns: *Job evaluations for unions*, Seminar March 2005

^{٣٩} A. Harriman and C. Holm: *Steps to Pay Equity: An easy and quick method for the evaluation of work demands* (Stockholm, Equal Opportunities Ombudsman, 2001); Ch. Katz and Ch. Baitsch: *L'égalité des salaires en pratique: deux outils d'évaluation du travail non discriminatoire à l'égard des sexes*: ABAKABA et VIWIV, op. cit.; S. Hastings: *Pay inequalities in local government*. Submission by Sue Hastings to Local Government Pay Commission on behalf of the Trade Union side. See www.unionson.org.uk/acrobat/B823.pdf; Pay Equity Task force: *Pay equity: a new approach to a fundamental right*, op. cit

^{٤٠} أنظر: منظمة العمل الدولية: تعزيز الإنصاف: تقييم الوظائف المحايد إزاء النوع الاجتماعي من أجل المساواة في الأجر: دليل تطبيقي (جنيف، ٢٠٠٨)؛ منظمة العمل الدولية: المساواة في العمل: مواجهة التحديات: التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، جنيف، ٢٠٠٧.

^{٤١} مثلاً في النمسا وكندا (كيبيك): أنظر *Giving globalization a human face*, op. cit. para. 699



© ILO/M. Crozet



تحديد الأجور والمساواة في
الأجور

١. ما هو نظام تحديد الأجور الكفيل بتحقيق المساواة في الأجور؟

إن أبرز الأساليب المعتمدة في تحديد الأجور أربعة، وكل منها يساهم في تعزيز المساواة في الأجور. يمكن تحديد الأجور عن طريق -

أ. الحكومة أو المؤسسات الحكومية التي تحددها مركزياً؛

ب. المفاوضة الجماعية؛

ج. التحكيم من قبل محاكم العمل أو سائر الهيئات؛

د. الاتفاق بين صاحب العمل والعمال.

في الكثير من الأحيان، تُعتمد أنظمة مختلطة في الاقتصاد المنظم حيث يُحدّد الحد الأدنى للأجور بموجب القانون أو التحكيم، وتُحدد المستويات الأعلى من خلال المفاوضة الجماعية. وبغض النظر عن النظام المعتمد، لا بد أن تكون المساواة في الأجر جزءاً لا يتجزأ من هذا النظام.

٢. ما هو دور الحد الأدنى للأجور؟

بصورة عامة، يتم تحديد الأجور مركزياً عن طريق الحد الأدنى للأجور. فسياسة الحد الأدنى للأجور تضع أرضية لهيكل الأجور، غايتها حماية ذوي الدخل المحدود. والمرأة أكثر من يستفيد من تلك السياسة لأنها تغلب على ذوي الأجور المتدنية.^{٢٢} من خلال اعتماد أجور مماثلة لمختلف المهن ومختلف أماكن العمل أيًا كانت نسبة الرجال والنساء فيها، تساعد تلك السياسة على مكافحة التمييز على أساس الجنس في هيكل الأجور العام. ولا بد من أن تكون تغطية الحد الأدنى واسعة النطاق للتأثير قدر الإمكان على المساواة بين الجنسين. بعبارة أخرى، لا ينبغي استثناء الصناعات والقطاعات التي تتركز فيها النساء من تغطية الحد الأدنى العام، وفي حال كانت الأجور محددة على مستوى الصناعة أو المهنة، ينبغي الحرص على أن يغطي الحد الأدنى الوظائف والقطاعات التي تغلب عليها النساء. ولا يقل أهمية تحديد المستويات الدنيا للأجور على المستوى الملائم والحرص على الجدوى في التطبيق.^{٢٣}

تسرد الاتفاقية رقم ١٠٠ وسائل تطبيق مبدأ المساواة في الأجور والتي تشمل "أي نظام قانوني لتحديد الأجور يقرره القانون أو يعترف به".^{٢٤} وفي العديد من البلدان،

ينطوي هذا "النظام لتحديد الأجور" على الحد الأدنى للأجور. فتحديد وتطبيق الحد الأدنى للأجور من أبرز السبل لتطبيق الاتفاقية. تُظهر الدراسات أن الأجور الدنيا تساعد في تقليص الفجوة بين أجور النساء والرجال، شرط تحديدها على المستوى الملائم وإخضاعها للمراجعة والتصحيح بانتظام.

في **المملكة المتحدة**، استنتجت لجنة الأجور المتدنية أن الحد الأدنى للأجور كان له الأثر الأكبر على أجر المرأة وتقليص فجوة الأجور بين الجنسين منذ اعتماد قانون المساواة في الأجور سنة ١٩٧٠،^{٤٥} في العام ٢٠٠٩، كانت المرأة في المملكة المتحدة تشكل ثلثي العاملين في الوظائف المعنية بالحد الأدنى للأجور.^{٤٦} وتبين لدراسة أجرتها **منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية** أن الحد الأدنى يقلص التفاوت بين أجور العاملين والعاملات، لأن المرأة تغلب على الوظائف التي تقع على أسفل سلم الأجور.^{٤٧}

ترد في **اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور**، ١٩٧٠ (رقم ١٣١) والتوصية رقم ١٣٥ المرافقة لها، إرشادات حول تحديد الحد الأدنى للأجور. تسرد التوصية عدة أساليب لتحديد المستويات الدنيا للأجور عن طريق:

- ▶ قانون
- ▶ قرارات من السلطة المختصة، مع أو بدون أحكام شكلية لمراعاة توصيات الهيئات الأخرى
- ▶ قرارات من هيئات أو مجالس الأجور
- ▶ المحاكم الصناعية أو العمالية
- ▶ إضفاء قوة القانون على أحكام الاتفاقات الجماعية.

تحظر الاتفاقية رقم ١٠٠ بوضوح أي اختلاف بين معدلات أجور النساء والرجال. وينبغي تلافي المسميات الوظيفية التي تكشف عن جنس الموظف (مثلاً خادمة أو رجل إطفاء) لأنها تزيد من الصور النمطية التي تسند بعض الوظائف للرجال أو النساء. وينبغي استعمال مصطلحات خالية من أي انحياز قائم على النوع الاجتماعي لتجنب تلك الصور النمطية.

عند تحديد المستويات الدنيا للأجور على صعيد القطاع أو المهنة، ينبغي تقدير وتصحيح القيمة المنقوصة المنسوبة للعمل في القطاعات أو المهن التي تغلب عليها النساء. كما ينبغي اعتماد الآليات للحرص على تجنب تلك الممارسات في المستقبل. فبسبب الميل المستمر إلى التقليل من قيمة الأعمال التي تزاو لها النساء، سوف تؤدي الصور النمطية إلى اعتماد حد أدنى للأجور لا يعكس قيمة العمل الفعلي في تلك المهن والقطاعات.

يجب الحرص على مساواة الرجال والنساء في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية عند تقرير الحد الأدنى للأجور بشتى مراحلها، مثلاً من خلال تحليل ومقارنة مضمون العمل المطلوب بناء على معايير موضوعية.



عمال المنازل: ضمان الحد الأدنى للأجور للعمال المنزليين

إن العمل المنزلي من المهن الأدنى أجراً في سوق العمل. يُعزى هذا الوضع في جانب منه لتدني مستويات التحصيل العلمي لدى عمال المنازل، وإنما أيضاً للتقليل من قيمة العمل والتمييز في الأجور على أساس النوع الاجتماعي. فبحسب آخر تقديرات لمنظمة العمل الدولية، تشكل النساء ٨٣ في المائة تقريباً من عمال المنازل في العالم.

ينطوي العمل المنزلي على مجموعة واسعة من الأعمال التي لطالما تولتها المرأة في المنزل دون مقابل، كإعمال التنظيف والطهي والتبضع والغسيل، إلى جانب رعاية الأطفال والمسنين أو سائر أفراد الأسرة المحتاجين للعناية. والتقليل من تقدير العمل المنزلي مرده الاعتراف المنقوص بالمهارات والكفاءات اللازمة لمزاولة العمل المنزلي عند تحديد الأجور، باعتبار أن المرأة تتمتع بها بالفطرة ولا تكسبها عن طريق الخبرة أو التدريب في العمل.^{٤٨}

إن اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)، إذ تدرك أن آلية الحد الأدنى للأجور أداة مناسبة من أجل التصدي لانخفاض أجور عمال المنازل وتعرضهم للتمييز في الأجور بسبب قلة انتسابهم للنقابات العمالية وضعف القدرة التفاوضية لديهم، تدعو إلى اتخاذ "تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بتغطية الحد الأدنى للأجر، حيثما كانت مثل هذه التغطية موجودة، وأن تكون الأجور محددة من دون تمييز قائم على الجنس" (المادة ١١).

في شيلي، يحق للعمال المنزليين بالحد الأدنى العام للأجور منذ الأول من آذار/مارس ٢٠١١. وتحقق ذلك من خلال زيادة تدريجية للحد الأدنى لأجر عمال المنازل الذي كان يبلغ ٧٥ في المائة من الحد الأدنى العام.

في البرتغال، جرت زيادة الحد الأدنى لأجور عمال المنازل تدريجياً، وفي سنة ٢٠٠٤ تم اعتماد حد أدنى موحد على الصعيد الوطني وسُوي الحد الأدنى المنطبق على العمل المنزلي بالحد الأدنى العام المنطبق على سائر المهن.

في سويسرا، أمرت الحكومة بإجراء دراسة تحضيرية للمقارنة بين أجر عمال المنازل وأجر العاملين في قطاعات تتسم بخصائص ومواصفات متشابهة، فتبين لها أن ٨,٨ في المائة من الفروق في الأجور لا تبررها خصائص موضوعية وملحوظة على غرار السن أو المستوى العلمي. نتيجة لذلك، أقرت سويسرا سنة ٢٠١٠ حداً أدنى لأجور العاملين في قطاع العمل المنزلي، يسري على الصعيد الفدرالي.



٣. ما هو دور المفاوضة الجماعية؟

في العديد من البلدان، إن المفاوضة الجماعية من أبرز السبل الكفيلة بتحديد شروط وظروف العمل، بما فيها الأجور. بالتالي تلعب المفاوضة الجماعية، وما يترتب عنها من اتفاقيات جماعية، دوراً حاسماً في تعزيز وتطبيق المساواة في الأجور. كما تُعتبر المفاوضة الجماعية عاملاً مهماً لردم الفجوة في الأجور بين الجنسين.^{٩٤}

عندما لا تركز التشريعات بالكامل مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة، يمكن للاتفاقيات الجماعية أن تكفل تطبيق هذا المبدأ. وحتى عند التكريس الكامل لهذا المبدأ في التشريعات، يمكن للاتفاقيات الجماعية أن تفعل وتيسر عملية الرصد والتطبيق. كما يمكن الاستعانة بالمفاوضة لمعالجة الخلل في الأجور ومشاكل تدني الأجور مباشرة، عن طريق تصحيح مستويات الأجور.

تدعو اتفاقية **حق التنظيم والمفاوضة الجماعية**، ١٩٤٩ (رقم ٩٨) إلى اتخاذ تدابير لتشجيع وتعزيز المفاوضة الجماعية، بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقيات جماعية.

في مفهوم **اتفاقية المفاوضة الجماعية**، ١٩٨١ (رقم ١٥٤)، يشمل تعبير "المفاوضة الجماعية" جميع المفاوضات التي تجرى بين صاحب عمل، أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى، من أجل-

- تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام؛ و/أو
- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال؛ و/أو
- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات عمال.

تخص الاتفاقية رقم ١٠٠ بالذكر الاتفاقيات الجماعية باعتبارها وسيلة لتطبيق الاتفاقية بوجه عام، وسبباً لا اعتماد أساليب تقييم الوظائف.^{٩٥}

إن المفاوضة الجماعية هي عملية التفاوض بين أصحاب العمل أو منظماتهم من جهة، ومنظمات العمال من جهة أخرى، حول أي موضوع يتعلق بشروط وظروف الاستخدام، أو أي مسألة أخرى تهم الطرفين. ويمكن للحكومة أن تلعب دور الميسر عندما لا تشارك مباشرة في المفاوضة الجماعية بصفتها صاحب عمل.

تستطيع الحكومة تعزيز المفاوضة الجماعية من خلال^{٩٦} -

- تسهيل إقامة وتطور منظمات حرة ومستقلة وممثلة لأصحاب العمل والعمال، على أساس طوعي؛

الاعتراف بالمنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال لأغراض المفاوضة الجماعية؛

استناد تحديد المنظمات التي تعطى حق المفاوضة الجماعية، إلى معايير موضوعية تتعلق بالصفة التمثيلية للمنظمات، توضع بالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال؛

اتخاذ تدابير لتشجيع وتعزيز المفاوضة الجماعية؛

اتخاذ تدابير لكي تكون المفاوضة الجماعية ممكنة على كافة المستويات، بما فيها مستوى المنشأة، أو المؤسسة، أو فرع النشاط، أو الصناعة، أو المستويين الإقليمي أو الوطني؛

الحرص على وصول كلا الطرفين إلى المعلومات اللازمة لإجراء مفاوضات جديدة.

التدريب على المفاوضة الجماعية، كما تحدده منظمة العمال أو أصحاب العمل المعنية؛

وضع إجراءات لتسوية منازعات العمل.

في **بلجيكا**، عمّم قرار ملكي اتفاقًا جماعيًا حول مساواة النساء والرجال في الأجر يقضي من جميع المؤسسات والقطاعات مراجعة وتكييف أنظمة تصنيف الوظائف فيها (اختيار المعايير، ترجيح المعايير، تحويل القيم إلى أجناس).

في **أيسلندا**، اتفقت الحكومة مع الاتحاد العام للخريجين الجامعيين على جعل القضاء على فجوة الأجور بين الجنسين هدفًا صريحًا للمفاوضات الجماعية، مما أدى إلى التفاوض بشأن سلم رواتب واحد للقضاء على التمييز في أجر الساعات الإضافية والمخصصات الإضافية. كما جرت مفاوضات بين ١٥ نقابة وبلدية ريكيافيك على اتفاقات جماعية تتضمن أحكامًا تتعلق بتقييم الوظائف.

في **سنغافورة**، أصدرت الحكومة والشركاء الاجتماعيون الإعلان الثلاثي حول مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية. وتم التوصل إلى اتفاق ثلاثي قضى بضرورة تضمين بنود المساواة في الأجور في الاتفاقات الجماعية المبرمة على مستوى الشركات. وتقوم محكمة تحكيم العمل بالترويج لتلك البنود على موقعها الإلكتروني حيث تنشر بنودًا نموذجية.

كما أن الحكومة قادرة على:

- ▶ إعداد قاعدة بيانات عامة حول الاتفاقات المبرمة؛
 - ▶ إعداد إحصائيات حول عدد ونوع الاتفاقات الجماعية وتغطيتها.
- كما تستطيع الحكومة تعزيز المساواة في الأجور عن طريق المفاوضة الجماعية:
- ▶ فتكون قدوة لأصحاب العمل عندما تدرج بنود المساواة في الأجور عن العمل المتساوي القيمة ضمن الاتفاقات الجماعية المعقودة في القطاع العام؛
 - ▶ من خلال تهيئة إطار تشريعي للمساواة في الأجور، يتم الاتفاق عليه جماعياً، تستعين به الأطراف في مرحلة التفاوض والتطبيق والرصد؛



- من خلال توسيع نطاق الاتفاقات الجماعية لتشمل جميع العمال وأصحاب العمل في فرع نشاط معين أو منطقة جغرافية معينة؛
- من خلال التدريب على مواضيع متصلة بالمساواة في الأجور، منها منهجيات تقييم الوظائف؛
- من خلال غيرها من التدابير لتشجيع الشركاء الاجتماعيين على تفعيل مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية.



التعليقات الختامية

^{٤٢} منظمة العمل الدولية: تقرير الأجور العالمي ١١/٢٠١٠: سياسات الأجور في أوقات الازمات، جنيف، ٢٠١٠، ص ٣٧.

^{٤٣} أنظر منظمة العمل الدولية: تقرير الأجور العالمي ٢٠٠٩/٢٠٠٨: الأجور الدنيا والمفاوضة الجماعية. من أجل تقليص فجوة الأجور بين الجنسين بما يخدم مصلحة المرأة، ينبغي أن يغطي الحد الأدنى للأجور جميع أشكال العمل المأجور، بما فيها أشكال العمل غير النموذجية والعمل من المنزل. إن مستوى الحد الأدنى للأجور يحدد الفئات المعنية وأعدادها. لكن الصعوبة تكمن في اعتماد حد أدنى يسمح بتحسين وضع العمال ذوي الأجور المتدنية، من دون التأثير سلبًا على الاستخدام والتضخم. أنظر: J. Rodgers and J. Rubery, "Perspectives: The minimum wage as a tool to combat discrimination and promote equality", in *International Labour Review* (2003, Vol.142, No. 42), pp. 543-556.

^{٤٤} المادة (٢)(أ).

^{٤٥} J. Rubery: *Pay equity, minimum wage and equality at work* (Geneva, ILO, Declaration Working Paper No. 19, 2003), p. 48.

^{٤٦} لجنة الخبراء، المملكة المتحدة، طلب مباشر، صدر سنة ٢٠١٢.

^{٤٧} F. Eyraud and C. Saget: *The fundamentals of minimum wage fixing* (Geneva, ILO, 2005), at 88.

^{٤٨} *ILO: Remuneration in domestic work* (Geneva, ILO, Domestic Work Policy Brief No. 1, 2011).

^{٤٩} S. Hayter and B. Weinberg: "Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality", in S. Hayter (ed.): *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice* (Geneva, ILO, 2011), pp. 136-186.

^{٥٠} الاتفاقية رقم ١٠٠، المواد (٢)(ج) و (٢)(د).

^{٥١} أنظر توصية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٦٣) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨).



© ITCILO/R. Borgo



دور الحكومات ومنظمات
العمال وأصحاب العمل

١. ما هو دور الحكومة بمفهوم الاتفاقية رقم ١٠٠؟

بموجب القانون الدولي، كل معاهدة نافذة ملزمة لأطرافها وعليهم تنفيذها بحسن نية.^{٥٢} ويقضي دستور منظمة العمل الدولية من الدول الأعضاء إنفاذ أحكام الاتفاقيات التي تصادق عليها.^{٥٣} فهذه مسؤولية تقع على عاتق الحكومة. ومن أجل تحقيق المساواة في الأجور على أرض الواقع، يجب بطبيعة الحال إسناد دور بارز للشركاء الاجتماعيين، وتحديدًا لمنظمات العمال وأصحاب العمل.

بموجب الاتفاقية رقم ١٠٠، إن كل دولة عضو ملزمة بكفالة تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية على جميع العاملين.^{٥٤} تؤدي الحكومة أدوارًا ومسؤوليات محددة بهذا الصدد تختلف بحسب درجة وكيفية تدخلها في تحديد الأجور. ومن أبرز الوسائل لتعزيز وضمان المساواة في الأجور، اعتماد وتطبيق وإنفاذ التشريعات التي تكرّس بالكامل مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي القيمة.

على الحكومة أن تكفل المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية كلما كان لها تأثير مباشر أو غير مباشر على عملية تحديد أو صرف الأجور، مثلاً عندما تكون الحكومة هي نفسها صاحب العمل أو عندما تكون بعض الصناعات أو المنشآت مملوكة ملكية عامة أو تخضع لسيطرتها. وينسحب ذلك متى كانت الحكومة قادرة على التأثير على سياسات أو مستويات الأجور بوسائل أخرى، خاصة من خلال تحديد المستويات الدنيا للأجور وإنفاذ القوانين. كما يمكن الاستعانة بسياسة المشتريات العامة للحرص على تطبيق المساواة في الأجور.^{٥٥}

وحيث لا تستطيع الحكومة التأثير على مستويات الأجور، عليها مع ذلك العمل على تعزيز تطبيق مبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذي قيمة متساوية، خاصة حيثما تُحدد الأجور بموجب الاتفاقات الجماعية أو العقود الفردية في القطاع الخاص وفي الاقتصاد غير المنظم. فلا يمكن أن تبقى الحكومة مكتوفة الأيدي بل عليها اتخاذ تدابير استباقية لتعزيز المساواة في الأجور.

في مفهوم الاتفاقية، من أهم السبل الكفيلة بإنفاذ وتعزيز مبدأ المساواة في الأجور، تشجيع الأساليب الموضوعية لتقييم الوظائف والتعاون مع منظمات العمال وأصحاب العمل.^{٥٦}

إن البلدان المصادقة على الاتفاقية ملزمة برفع التقارير لمنظمة العمل الدولية بشأن التدابير التي تتخذها لإنفاذ الاتفاقية والنتائج التي تحقّقها.^{٥٧} ثم تقوم مجموعة من الخبراء المستقلين تعرف باسم لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، بمعاينة تلك التقارير. تُناقش بعض الملاحظات الصادرة عن لجنة

الخبراء في مرحلة لاحقة ضمن اللجنة الثلاثية المعنية بتطبيق المعايير، أثناء مؤتمر العمل الدولي السنوي حيث تُعتمد بعض الاستنتاجات. أثناء انعقاد لجنة تطبيق المعايير، يمكن أن يُطلب من أحد البلدان الرد على الملاحظات التي تبديها لجنة الخبراء أو المندوبون إلى مؤتمر العمل الدولي.

٢. ما هو دور منظمات العمال وأصحاب العمل؟

يلعب الشركاء الاجتماعيون، أي منظمات العمال وأصحاب العمل، دوراً حاسماً في تحقيق المساواة في الأجور على الصعيد الوطني. فبحسب الاتفاقية رقم ١٠٠، ينبغي إنفاذ مبدأ المساواة في الأجور عن طريق الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين والحكومة.^{٥٨}

يمكن معالجة القضايا التي تطرحها المساواة في الأجور بطرق عديدة منها المشاورات الثلاثية الوطنية حول معايير العمل، أو مجموعات العمل الثلاثية المعنية بالمساواة. في الكثير من الأحيان أيضاً، يشارك الشركاء الاجتماعيون مباشرة في الهيئات الوطنية المسؤولة عن تحديد الحد الأدنى للأجور. وفي بعض البلدان، تُشكّل فرق ثلاثية تكون مختصة بشؤون المساواة في الأجور. على الشركاء الاجتماعيين والحكومة تعزيز المساواة في الأجور أثناء المفاوضات الجماعية وعلى صعيد المؤسسة. وينبغي اعتماد أو التشجيع على اعتماد أساليب لتقييم الوظائف بالاتفاق بين الحكومة ومنظمات العمال وأصحاب العمل.

على كل دولة عضو أن تتعاون، عند الاقتضاء، مع منظمات أصحاب العمل والعمال من أجل إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية.

الاتفاقية رقم ١٠٠، المادة ٤

يستفيد كلّ من منظمات العمال وأصحاب العمل من الأجور المتكافئة. فبالنسبة لمنظمات العمال، إن تأييد المساواة في الأجور لأعضائها يعكس حرصها على التكافؤ في تمثيل وتقدير العمال والعاملات. فالمساواة في الأجور تؤثر على العديد من الأعضاء وتشكل موضوعاً مناسباً لاستقطاب الانتسابات وتنظيم الحملات. أما بالنسبة لمنظمات أصحاب العمل، فيسعى بدورها تطبيق هذا المبدأ في مجالات عديدة. فتأييد منظمات أصحاب العمل لتكافؤ الأجور يسمح بتلميع صورتها على الصعيدين الوطني والدولي، وجذب الأعضاء، وزيادة الإنتاجية ورضا العمال، وتحسين علاقات العمل.^{٥٩}

الحد الأدنى للأجور – في الكثير من الأحيان، يلعب الشركاء الاجتماعيون دوراً محورياً في تحديد المستويات الدنيا للأجور، وبإمكانهم لعب دور حاسم في التحقق من جدوى الحد الأدنى في تعزيز وضمان المساواة في الأجور. ومن أجل حد أدنى يسمح بتحقيق المساواة في الأجور، لا بد من الوصول إلى المعلومات المتعلقة بتأثير مختلف الأجور الدنيا على النساء والرجال، وقيمة الوظائف بالاستناد إلى معايير موضوعية.

في السويد، اتفق الشركاء الاجتماعيون على زيادة الحد الأدنى للأجور عن طريق المفاوضة الجماعية، بعد أن تبين لهم أن المرأة تطغى على القطاعات التي يُطبق فيها أقل حد أدنى للأجور.^{٦٠}

أوصت اللجنة الثلاثية المعنية بتكافؤ الفرص والمعاملة في الاستخدام (CTIOTE) في **الأوروغواي** بتضمين بند خاص بالمساواة في جولات مجلس الأجور (هيئات قطاعية ثلاثية تحدد المستويات الدنيا للأجور لكل فئة من المهن). عملاً بأحكام ذلك البند، اتفق الأطراف على الترويج للاتفاقية رقم ١٠٠ وإدراج بنود تسعى لتحقيق مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة في جميع الاتفاقات المستقبلية. وأفادت الحكومة بأن عدد الاتفاقات الجماعية الشاملة لهذا النوع من البنود قد زاد ثلاثة أضعاف بفضل تلك التدابير.^{٦١}

المفاوضة الجماعية – كي يتسنى لمنظمات العمال وأصحاب العمل التفاوض من أجل المساواة في الأجور، كلتاها بحاجة للإطلاع على بيانات الأجور وفهم هذا المبدأ وأحكام القوانين الوطنية بشأنه. وتلك المنظمات قادرة على التفاوض بشأن أسلوب تقييم الوظائف المعتمد، والمستوى الذي يجرى عليه التقييم، والحاجة إلى تشكيل لجنة معنية بتكافؤ الأجور وطريقة عملها. وعليها أيضاً أن تحرص على تحقيق مكاسب في الكفاءة عن طريق اعتماد أنظمة مبسطة لتصنيف الوظائف تسمح التعويض عن أية زيادات في الأجور، وتحرص على ألا ينخفض أجر أي عامل نتيجة تقييم الوظائف. كما لا بد من التفاوض بشأن التوقيت المناسب ونوع التدريب والخبرات اللازمة لتقييم الوظائف. وينبغي تحليل الاتفاقات الجماعية القائمة كي لا تؤدي إلى أي تمييز في الأجور، سواء مباشرة أو غير مباشرة.

عمليات التدقيق في مكان العمل – تنتشر أكثر فأكثر عمليات التدقيق في مكان العمل، الاختيارية أو الإلزامية، للتحقق من مدى الامتثال لمبدأ المساواة أو المساواة في الأجور. وهي تساعد في تحديد درجة اللامساواة في الأجور عند إجراء المفاوضة الجماعية. وقد ثبتت في العديد من البلدان جدوى التعاون بين ممثلي العمال وأصحاب العمل في تطوير وتنفيذ عمليات التدقيق في الأجور.^{٦٢}



©ITC/LO/R. Bongo

بناء التحالفات – يمكن لمنظمات العمال وأصحاب العمل تحقيق التقدم في هذا المجال من خلال بناء التحالفات والائتلافات مع جماعات أخرى. غالبًا ما تشكل منظمات حقوق الإنسان والمنظمات الأهلية والقانونية والحقوقية والتنمية مصدرًا قيمًا للموارد والمعلومات، إلى جانب المجموعات الممثلة للنساء. كما يمكن الاستعانة بوسائل الإعلام والمنشآت المجتمعية.

تعبئة الأعضاء – إن تنظيم وتعبئة أعضاء النقابات لنصرة المساواة في الأجور بحاجة إلى تحضير وإلى اتخاذ بعض التدابير المحددة. بإمكان القيادة النقابية، بالتشاور مع الأعضاء الحاليين والمحتملين، وضع خطة عمل تتطوي على بعض أو جميع التدابير التالية، تبعاً للظروف الوطنية:

- الاجتماع بالمندوبين النقابيين في مكان العمل؛
 - صياغة وتوزيع المنشورات للأعضاء؛
 - عقد اجتماعات للأعضاء حول هذا الموضوع (على أن يكون الزمان والمكان مناسباً لجميع العمال، بمن فيهم العاملون بدوام جزئي والعمال ذوو المسؤوليات العائلية)؛
 - الاستعانة بتكنولوجيا الاتصالات كالإنترنت والتلفزيون والراديو وشبكات التواصل الاجتماعي والرسائل النصية، بحسب الظروف والفئات المستهدفة؛
 - تصميم ونشر الملصقات؛
 - إعداد البيانات الصحفية الملثمة وإجراء مقابلات في وسائل الإعلام؛
 - تدريب فريق أساسي على مختلف المفاهيم والأساليب المتصلة بالمساواة في الأجور.
- وتزداد هذه التدابير فعالية إن تمت بالتعاون مع أصحاب العمل. وترتفع فرصها في النجاح أيضاً إذا تمت بالتعاون مع نقابات أخرى، بما فيها الاتحاد النقابي المركزي أو العام.
- إعداد استراتيجية من أجل الإنصاف في الأجور – من أجل التخطيط لإستراتيجية ناجحة، لا بد أولاً من الإطلاع على الخبرات والموارد المتاحة لدى منظمات أخرى. على سبيل المثال، لقد ساعد الاتحاد النقابي Public Services International العديد من النقابات الوطنية المنتسبة إليه في إطلاق حملات ناجحة بشأن الإنصاف في الأجور. ويسرد الموقع الإلكتروني للاتحاد عدداً من دراسات الحالة، إضافة للموارد التي يمكن الاستعانة بها لتطوير الاستراتيجيات.^{٦٣}
- ينبغي أيضاً اعتماد قرار بشأن كل مرحلة من الإستراتيجية من حيث الفئة التي تستهدفها وتسلسلها الزمني والموارد المخصصة لها.
- الاستهداف يعني الحرص على توجيه الرسالة الملثمة للجمهور الملثم.

■ التسلسل يعني اعتماد سلسلة من التدابير المكتملة لبعضها البعض.

■ الموارد، سواء كانت بشرية أو مادية أو مالية، ضرورية لدعم إستراتيجية متسلسلة وهادفة.

■ مثلاً، يشمل التسلسل الاستراتيجي:

- (١) إجراء الأبحاث حول الأوضاع الوطنية؛
 - (٢) توعية الأعضاء حيال هذا الموضوع من خلال اجتماعات مع المنوبين النقابيين في مكان العمل؛
 - (٣) التماس الدعم من المركز الوطني؛
 - (٤) ترتيب مشاورات حول هذا الموضوع مع الحكومة ومنظمات أصحاب العمل؛
 - (٥) التماس الدعم الخارجي من المنظمات والجمعيات الحقوقية؛
 - (٦) إطلاق حملات إعلانية؛
 - (٧) تقديم الشكاوى لأصحاب العمل؛
 - (٨) عقد المفاوضات مع أصحاب العمل التي ترتفع فرص نجاحها؛
 - (٩) مواصلة المفاوضات مع سائر أصحاب العمل؛
 - (١٠) التبليغ بالمنازعات بإيداع الإخطارات ذات الصلة عند فشل المفاوضات؛
- كل ذلك مع الاستمرار في إشراك الأعضاء والتواصل معهم في كل مرحلة من المراحل.

٣. ما السبيل إلى تعزيز التعاون بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين؟

إن التعاون بين الحكومة ومنظمات العمال وأصحاب العمل، لتفعيل دورها في هذه العملية، يعتمد على طبيعة العلاقات الصناعية القائمة في كل بلد، مع العلم بتوافر عدة أنواع من التعاون تشمل -

■ عقد مشاورات ثلاثية وطنية للتباحث بشأن تطبيق الاتفاقية رقم ١٠٠، بما فيها أية ملاحظات تثيرها الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية.

- ▶ التشاور مع منظمات العمال وأصحاب العمل وإشراكها في قرارات تحديد الحد الأدنى للأجور.
- ▶ تشجيع ممثلي العمال وأصحاب العمل على المشاركة في مساعي المؤسسات الوطنية المختصة بتعزيز المساواة.
- ▶ إنشاء مجموعات أو فرق عمل أو لجان توجيهية ثلاثية ترفع التوصيات للحكومة بشأن مواضيع متصلة بالمساواة في الأجور.
- ▶ دعم المبادرات التي تطلقها منظمات العمال وأصحاب العمل من أجل الإنصاف في الأجور، بالوسائل الفنية أو المالية أو غيرها من وسائل الدعم.



© ITCILO/L. Iannone

- توفير التدريب والأدوات والمواد ذات الصلة لمنظمات العمال وأصحاب العمل.
- الحرص على معالجة المساواة في الأجور في المفاوضات الجماعية الخاصة بالقطاع العام.
- التدقيق في مدى إنصاف الأجور على صعيد قطاعي.
- منح منظمات العمال وأصحاب العمل صلاحية تقديم الشكاوى من أجل الإنصاف في الأجور.
- إشراك منظمات العمال وأصحاب العمل في آليات الإشراف والتنفيذ.





أمثلة عن التعاون الثلاثي

في قبرص، اعتمدت وزارة العمل والتأمين الاجتماعي، بمساعدة الشركاء الاجتماعيين، مشروعاً مقرونًا بتدابير ملموسة لتقليص الفجوة في الأجور بين الجنسين للفترة بين ٢٠٠٩-٢٠١٣، منها: اعتماد آلية تفتيش فعالة تحرص على إنفاذ التشريعات الخاصة بالمساواة في الأجور، إعداد الكتيبات والمنشورات للمساعدة على التقصي عن حالات اللامساواة في الاستخدام، تطوير برامج التدريب للنقابات ومنظمات أصحاب العمل، اتخاذ تدابير للقضاء على الفصل المهني والقطاعي، اتخاذ تدابير تشجع التوفيق بين العمل والحياة العائلية وتدابير للقضاء على القوالب النمطية للجنسين في النظام التربوي.

في اليابان، شكّلت الحكومة مجموعة دراسية معنية بالتفاوت بين أجور النساء والرجال تضمنت ممثلين عن العمال وأصحاب العمل. بعد أن نشرت المجموعة تقريرها، أصدرت الحكومة سنة ٢٠٠٣ توجيهات للقضاء على التفاوت بين أجور النساء والرجال، خضعت للمراجعة مؤخراً عن طريق التشاور بين ممثلي الحكومة والعمال وأصحاب العمل ضمن اللجنة الفرعية لتكافؤ الفرص في العمل.

في الأردن، تأسست لجنة توجيهية وطنية للإنصاف في الأجور سنة ٢٠١١، تشترك في رئاستها وزارة العمل واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة. وهي تضم ممثلين عن منظمات العمال وأصحاب العمل، إلى جانب منظمات من المجتمع المدني. وتُعنى تلك اللجنة بتعزيز التعاون بين أعضائها في تطبيق خطة عمل وطنية للإنصاف في الأجور، والتنسيق بين مختلف الأنشطة الرامية لتحقيق الإنصاف في الأجور.

في جمهورية كوريا، إن قانون المساواة في الاستخدام والتوفيق بين العمل والعائلة يخول وزير العمل تعيين "مفتشين فخريين معنيين بالمساواة في الاستخدام"، بناء على توصية من العمال ومن الإدارة، من أجل الترويج للمساواة في مكان العمل.

في لتوانيا، أقر المجلس الثلاثي "منهجية لتقييم الوظائف والمراكز" تستعين بها المؤسسات والمنظمات. ومن أهداف تلك المنهجية تقليص الفجوة بين أجور الجنسين. وأبرم اتفاق بين النقابات ومنظمات أصحاب العمل بشأن إنفاذ هذه المنهجية في شهر حزيران/يونيو ٢٠٠٥. عُرضت المنهجية أثناء لقاءات ثلاثية ونُشرت على شكل كتيب وعلى الموقع الإلكتروني للمجلس.

في هولندا، شكّل وزير الشؤون الاجتماعية والعمل مجموعة دراسية معنية "بالوظائف المتكافئة في الأجر"، كلفها النهوض بالمساواة في الأجور. تضم المجموعة ممثلين عن منظمات العمال وأصحاب العمل. وهي أوصت في تقريرها الصادر في شباط/فبراير ٢٠٠٧ بوسائل لتحسين الامتثال بالتشريعات والتصدي للمساواة في الأجور عن طريق المفاوضة الجماعية.

في البرتغال، أفضى التعاون الثلاثي من أجل إنصاف الأجور في قطاع المطاعم إلى اعتماد منهجية جديدة لتقييم الوظائف. يتسم قطاع المطاعم في البرتغال بصغر مؤسساته وتدنّي مستويات الأجور والإنتاجية فيه وارتفاع نسبة تبدّل الموظفين وتغيّهم، وبخاصة العاملات. فبسبب تدني الأجور وأنماط ساعات العمل، يواجه هذا القطاع صعوبة في جذب أبناء البلد من الشباب. بالتالي يستقطب أعداداً متزايدة من الشابات المهاجرات،

معظمهم في أوضاع غير قانونية، مما يؤدي إلى تخفيض الأجور أكثر فأكثر. لقد أبدى كل من النقابات وأصحاب العمل والحكومة قلقهم حيال هذا الموضوع واتحدوا في مشروع تموله المفوضية الأوروبية للتصدي له. وتأسست لجنة قطاعية ثلاثية بمساعدة فنية من منظمة العمل الدولية، لتطوير أسلوب لتقييم الوظائف في هذا القطاع. وبعد مضي سنتين، تم إقرار منهجية لتقييم الوظائف من قبل الأعضاء على أعلى المستويات. ويُتوقع أن تساعد هذه المنهجية في التفاوض على أنظمة أجور أكثر شفافية وحيادية من حيث النوع الاجتماعي، وتحديث نظام التصنيف الوظيفي في هذا القطاع الذي مر عليه أكثر من ثلاثين عامًا.



© ILO/Jared J. Kohler

التعليقات الختامية

- ^{٥٢} اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات، ١٩٦٩، المادة ٢٦.
- ^{٥٣} المادة ١٩(٥)(د) من دستور منظمة العمل الدولية.
- ^{٥٤} المادة ٢(١) من الاتفاقية رقم ١٠٠.
- ^{٥٥} أنظر توصية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ٩٠).
- ^{٥٦} الاتفاقية رقم ١٠٠، المادتان ٣ و ٤.
- ^{٥٧} أنظر المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية.
- ^{٥٨} الاتفاقية رقم ١٠٠، المادة ٤. الفقرة ٤: توصية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ٩٠). تشير التوصية في الفقرات ١، ٢ و ٤ إلى التشاور مع الشركاء الاجتماعيين؛ وفي الفقرة ٣ إلى إطلاع الشركاء الاجتماعيين على المعلومات اللازمة، وفي الفقرة ٥ إلى الاتفاق على طرائق تقييم الوظائف.
- ^{٥٩} أنظر القسم الأول من الدليل.
- ^{٦٠} منظمة العمل الدولية: المساواة في العمل: مواجهة التحديات: التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، جنيف، ٢٠١١.
- ^{٦١} أنظر لجنة الخبراء، الأوروغواي، ملاحظة، صدرت في ٢٠١٠؛ طلب مباشر، صدر في ٢٠١٢.
- ^{٦٢} أنظر *Giving globalization a human face*, op. cit., paras 723-724.
- ^{٦٣} <http://www.world-psi.org>.
- ^{٦٤} أنظر *Giving globalization a human face*, op. cit., paras 726.
- ^{٦٥} الاتحاد العام لعمال البرتغال (CGTP-IN)، اتحاد نقابات الزراعة والأغذية والفنادق والسياحة (FESATH)، جمعية المطاعم في البرتغال ومن في حكمها (ARESP)، المديرية العامة لتفتيش العمل، ولجنة تكافؤ الفرص في الاستخدام (CITE).



© ILOM - Crozet



تدابير من أجل تعزيز وضمان
المساواة في الأجور

١. ما هي الإستراتيجية الكفيلة بتحقيق الإنصاف في الأجور؟

إن الاتفاقية رقم ١٠٠ تسمح لكل دولة بتعزيز وضمان المساواة في الأجور بما يتناسب مع ظروفها الوطنية. ومع العلم أن الاتفاقية تتوخى المرونة في أساليب التطبيق، إلا أنها تقضي بالمقابل باحترام مبدأ المساواة في الأجور واتخاذ التدابير الفعالة بشأنه. في هذا الصدد، تذكر الاتفاقية التقييم الموضوعي للوظائف والتعاون مع الشركاء الاجتماعيين باعتبارهما عناصر أساسية لأي إستراتيجية يُراد منها تحقيق الإنصاف في الأجور.

بالاستناد إلى أحكام الاتفاقية رقم ١٠٠ والخبرات المكتسبة في تطبيقها، يمكن لأي إستراتيجية ترمي إلى تعزيز وضمان المساواة في الأجور أن تتضمن المراحل المبينة في الخانة أدناه. تجدر الإشارة إلى ضرورة التشاور مع الشركاء الاجتماعيين والتعاون معهم في كل مرحلة من المراحل.

المراحل الأساسية الثلاث لتحقيق المساواة في الأجور

المرحلة الأولى	المرحلة الثانية	المرحلة الثالثة
التعاون مع الشركاء الاجتماعيين	التعاون مع الشركاء الاجتماعيين	التعاون مع الشركاء الاجتماعيين
التوعية حيال فجوة الأجور بين الجنسين	سنّ التشريعات وإنفاذها	تقييم التقدم المحرز
نشر مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة اعتبار المساواة في الأجور هدفاً من أهداف السياسة الوطنية	تعزيز الأساليب الموضوعية لتقييم الوظائف	تكييف التدابير عند الحاجة

(أ) التوعية حيال فجوة الأجور بين الجنسين

يعتقد الكثيرون أن التمييز في الأجور على أساس الجنس قد انتهى، بسبب الاعتقاد الخاطئ بأن المساواة في الأجور تتحقق بمجرد القضاء على الاختلاف في معدلات الأجور بين النساء والرجال العاملين في نفس الوظيفة. لكن في الواقع، لا تزال الفجوة قائمة نتيجة التمييز في الاستخدام على أساس الجنس، بما في ذلك اللامساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية. بالتالي تشكل التوعية حيال فجوة الأجور بين الجنسين والأسباب المؤدية لها، نقطة انطلاق مجدية للنهوض بالمساواة في الأجور. وهي تشمل تدابير منها -

- زيادة الإحصائيات المتاحة حول الأجور، والموزعة بحسب الجنس؛
- إجراء وتشجيع ودعم الأبحاث التي تتناول فجوة الأجور بين الجنسين، بما في ذلك الأسباب المؤدية لها وتطورها مع الوقت؛
- العمل صراحة على تقليص فجوة الأجور بين الجنسين تحقيقاً للمساواة بين الجنسين؛
- تشجيع الدراسات الاستقصائية حول الأجور؛
- الحرص على وصول المعلومات المتعلقة بفجوة الأجور بين الجنسين للجمهور ولصانعي السياسات والقرارات في الأوساط السياسية والاقتصادية والحكومية والمجتمع المدني.

(ب) نشر مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة

تحقيقاً لأهداف المساواة بين الجنسين، لا بد من فهم مبدأ المساواة في الأجور على نطاق واسع من حيث المضمون ونطاق التطبيق والانعكاسات. ففي ذلك ضمانة لاعتماد القوانين والسياسات الملائمة، وضمانة أيضاً لتنفيذها تنفيذاً صحيحاً. يجب توفير المعلومات والتدريب المختص بالمساواة في الأجور لأبرز الفئات المستهدفة، والتي تشمل المسؤولين عن العمل والاستخدام، والمسؤولين في الهيئات المعنية بالمساواة أو بحقوق الإنسان، والقضاة، ومفتشي العمل، ومدراء الموارد البشرية والاستشاريين المختصين في هذا المجال، والعمال وأصحاب العمل ومنظماتهم، إضافة للمنظمات النسائية.

تقوم وزارة الدولة لشؤون العمل في **الجمهورية الدومينيكية** بتنفيذ برامج مخصصة لأصحاب العمل والعمال هدفها التوعية حيال المساواة في الأجور. وتشمل تلك البرامج حملات في وسائل الإعلام وكتيبات وملصقات وورش عمل متخصصة تُنظَّم بالتعاون بين دائرة الإنصاف بين الجنسين ومديرية العلاقات الصناعية.

في **فنلندا**، أصدرت وزارة الصحة والشؤون الاجتماعية نشرات تفصيلية تشرح أحكام التشريعات المعتمدة لإحقاق المساواة بين الجنسين، بما فيها تلك المتعلقة بالمساواة في الأجور.^(٦٦)

في **السويد**، أصدر ديوان المظالم المعني بتكافؤ الفرص نشرة حول كيفية دراسة الأجور، تشرح الفرق بين العمل المتساوي والعمل المتساوي القيمة، وتحدد الخطوات الواجب اتخاذها لمسح الأجور وتحليلها.^(٦٧)

(ج) اعتبار المساواة في الأجور هدفاً من أهداف السياسة الوطنية

ينبغي السعي لتحقيق المساواة في أجور العمال والعاملات باعتبارها هدفاً واضحاً للسياسات الوطنية وخطط العمل ذات الصلة. ويمكن أن ينعكس هذا المبدأ في استراتيجيات مكافحة الفقر، وخطط التنمية الوطنية، والخطط الوطنية للمساواة بين الجنسين، والبرامج القطرية للعمل اللائق، وأطر المساعدة الإنمائية للأمم المتحدة، وسياسة المشتريات العامة.

في **هندوراس**، يقضي برنامج المساواة والإنصاف بين الجنسين باعتماد آلية تضمن الامتثال للاتفاقية رقم ١٠٠.

في **جمهورية كوريا**، إن وزير العمل ملزم، عملاً بقانون المساواة في الاستخدام والتوفيق بين العمل والعائلة، باعتماد خطة أساسية من أجل المساواة في الاستخدام تغطي جوانب متصلة بالأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة.

في **ليتوانيا**، من أبرز أهداف البرنامج الوطني الثالث حول تكافؤ الفرص بين النساء والرجال (٢٠١٠-٢٠١٤) تقليص فجوة الأجور بين الجنسين، مع التركيز بوجه خاص على تحليل ومعالجة أسباب التمييز في الأجور.

شكّل وزير الطفولة والمساواة في **النرويج** لجنة معنية بالمساواة في الأجور أصدرت سنة ٢٠٠٨ تقريراً بعنوان "النوع الاجتماعي والأجور: وقائع وتحاليل وتدابير للنهوض بالمساواة في الأجر".

وبناء على توصيات اللجنة والمشاورات مع الشركاء الاجتماعيين، أعدت الحكومة ورقة بيضاء حول المساواة في الأجور عرضت على البرلمان الذي أقرها في نيسان/أبريل ٢٠١١. وهي تحدد توجهات السياسة العامة في مجالات عديدة، منها توخي الشفافية في معدلات الأجور وإحصائيات الأجور، وتعزيز حقوق الأهل المتغييبين عن العمل في إجازة والدية.

تنص سياسة حماية القوى العاملة الصادرة عن حكومة **باكستان** على "دفع الحد الأدنى وفوق الأدنى للأجور على أساس الأجر المتساوي عن العمل المتساوي، والأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة، لكل من الرجال والنساء، عملاً بالالتزامات التي عقدتها جمهورية باكستان بموجب اتفاقية العمل الدولية رقم ١٠٠ بشأن المساواة في الأجور واتفاقية العمل الدولية رقم ١١١ بشأن حظر التمييز".^(٦٨)

في **سويسرا**، إن القانون الفدرالي للمشتريات العامة يلزم السلطة المتعاقدة بتلزم العقود فقط للعارض الذي يضمن مساواة العمال والعاملات في الأجر. كما ينص القانون على آلية تسمح التحقق من الإيفاء بهذا الشرط.

(د) سن وإنفاذ التشريعات الملزمة

من أبرز الوسائل الكفيلة بتشجيع وضمان المساواة في الأجور، اعتماد تطبيق الأحكام القانونية أو التشريعات الخاصة بالمساواة في الأجور بما يتفق مع الاتفاقية رقم ١٠٠.^(٦٩) غير أن التشريعات في العديد من البلدان لا تركز هذا المبدأ بالكامل لغاية الآن. ففي بعض الحالات، تكتفي التشريعات بمبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي، ولكن ليس عن العمل متساوي القيمة. ومن الأمثلة الأخرى على مخالفة هذا المبدأ، الاختلاف في معدلات الأجور المقررة للنساء والرجال وعدم المساواة في المعاملة عند دفع المزايا أو المخصصات. في ما يلي معلومات إضافية حول التشريعات.

(هـ) تشجيع الأساليب الموضوعية لتقييم الوظائف

إن بعض الأساليب المعتمدة لتقييم الوظائف أكثر فعالية من غيرها في الكشف عن التحيز والتمييز في الأجور على أساس الجنس. من المهم بالتالي أن يشجع كل من الحكومات والشركاء الاجتماعيين الأساليب الموضوعية والخالية من أي انحياز قائم على النوع الاجتماعي. ترد في القسم الخامس معلومات إضافية حول الأساليب الموضوعية لتقييم الوظائف.

في **بلجيكا**، توضع في تصرف المؤسسات والشركاء الاجتماعيين أدوات عديدة، منها توجيهات لتصنيف الوظائف بعيداً عن أي انحياز جنساني في دليل عملي بعنوان "التصنيف التحليلي للوظائف: من أجل سياسة للأجور خالية من التحيز على أساس النوع الاجتماعي" و "قائمة مرجعية غير منحازة جنسياً لتقييم وتصنيف الوظائف".

في **هولندا**، نشرت وزارة الشؤون الاجتماعية كتيباً لتقييم الوظائف بعيداً عن الانحياز الجنساني. وأصدرت لجنة المساواة في المعاملة نظاماً يسمح بإجراء تقييم سريع للأساليب والهيئات المخصصة لتقييم الوظائف في المنظمات والوزارات.

في **نيوزيلاندا**، صُممت "أداة التقييم المنصف للوظائف" وهي كناية عن نظام تقييم محايد جنسياً يُستعمل للتقصي عن الأجور ولغير ذلك من الأغراض العامة، من أجل إظهار أهمية المهن التي تغلب عليها النساء ومساهمتها في أداء خدمات حكومية مهمة. كما طوّرت مؤسسة المعايير في نيوزيلاندا (Standards New Zealand) معياراً اختياريّاً من أجل تقييم الوظائف الشامل للجنسين، وهو كناية عن دليل ومرجع يُستعان به للتأكد من تغطية اعتبارات النوع الاجتماعي لدى تقييم الوظائف والأجور.

في **سويسرا**، أعد المكتب الفدرالي للمساواة بين الجنسين أداة تسمح للمؤسسات بإجراء تقييم ذاتي لنسبة تكافؤ الأجور فيها، كما أعد قائمة بأخصائيين يمكن أن تستعين بهم الشركات الراغبة في تحسين سياساتها لتقييم الوظائف والأجور، بعد إجراء التقييم الذاتي.

(و) تقييم التقدم المحرز

إن تشجيع وكفالة المساواة في الأجور جزء من عملية مستمرة تستوجب مراجعة التدابير المعتمدة باستمرار، للوقوف على مدى ملائمتها وفعاليتها. يمكن اتخاذ تدابير في المجالات الآتية:

- ▶ جمع وتحليل البيانات الإحصائية حول الأجور، لمراقبة تطور فجوة الأجور بين الجنسين مع الوقت.
- ▶ جمع وتحليل المعلومات حول عدد الدعاوى المترتبة عن التنازع بشأن المساواة في الأجور، إضافة لمعلومات حول طبيعتها والنتائج التي تفضي إليها.
- ▶ مراجعة الاتفاقات الجماعية والمستويات الدنيا للأجور من زاوية الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة.
- ▶ إجراء دراسات الحالة، مثلاً حول فجوة الأجور بين الجنسين في قطاعات معينة وفئات معينة من العمال، أو حول التأثير المترتب عن تنفيذ بعض السياسات.



© ILO/M. Crozet

في **كرواتيا**، تقضي السياسة الوطنية من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين بجمع البيانات الإحصائية بانتظام بشأن التمييز في الاستخدام والعمل على أساس النوع الاجتماعي، على أن تكون موزعة بحسب الجنس.

في **ألمانيا**، رفعت الحكومة الفدرالية تقريراً شاملاً للبرلمان حول المساواة بين الجنسين سنة ٢٠١١، تضمن تحليلاً لتطورات الفجوة بين أجور الجنسين.

في **المملكة المتحدة**، لدى مراجعة خطة العمل الحكومية من أجل تقليص الفجوة في الأجور بين الجنسين، ظهرت الحاجة لاتخاذ المزيد من التدابير بغية تجاوز الصور النمطية للمرأة والرجل في نظام التعليم، ومساعدة الأسر على التوفيق بين العمل والمسؤوليات العائلية. وأعدت لجنة المرأة والعمل توصيات محددة سنة ٢٠٠٩ بهذا الصدد. وسنة ٢٠١٠، تبين للجنة المساواة وحقوق الإنسان في تقريرها الذي تصدره كل ٣ سنوات أن "التركيز الوظيفي من أهم العوامل التي تبرر الفجوة في الأجور بين الجنسين"، مع تركيز الرجال في الصناعات المرتفعة أجرًا وتركيز النساء في القطاع العام، إضافة للفصل الوظيفي العمودي وسوء تمثيل النساء في "المراكز المهنية والإدارية الأعلى أجرًا ومرتبة" (٧٠).

٢. ما الجدوى من سن قوانين خاصة بالمساواة في الأجور؟

على غرار سائر الحقوق الأساسية، لا يتحقق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية ما لم تتركّسه القوانين واللوائح الوطنية. فبحسب الاتفاقية رقم ١٠٠، يجوز تطبيق هذا المبدأ عن طريق "القوانين أو اللوائح الوطنية". وبحسب التوصية رقم ٩٠، "يكفل التطبيق العام لمبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، عن طريق سن أحكام قانونية". فهذا النوع من الأحكام القانونية ضروري لإرساء الحق بوضوح، ولاعتماد الإجراءات وسبل الانتصاف الكفيلة بإنفاذه.

بحسب لجنة الخبراء، "بات متعارفًا عليه في معظم البلدان أن السلطات العامة مدعوة للمشاركة بفعالية أكبر في تطبيق هذا المبدأ؛ فقد أثبتت التجارب أن التطبيق لا يكتمل عندما يقتصر على تشجيع وتوجيه التوصيات العامة للجهات المعنية، من دون اعتماد أساليب وغايات واضحة بهذا الصدد. بالتالي يزداد عدد الحكومات التي ترى ضرورة في تولي هذا الدور للحرص على التطبيق الصارم لهذا المبدأ، عن طريق سن التشريعات عمومًا".^{٧١}

"وإذ تلاحظ أن العديد من البلدان لا زالت أحكامها القانونية أضيق من المبدأ المكرس في الاتفاقية، كونها لا تعكس مفهوم "العمل ذي قيمة متساوية"، وأن تلك الأحكام تعرقل التقدم نحو القضاء على التمييز في الأجور على أساس الجنس، فإن اللجنة تناشد حكومات تلك البلدان باتخاذ التدابير اللازمة لتعديل تشريعاتها. فلا ينبغي أن تقتصر التشريعات على تكريس مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي أو المطابق أو المشابه، بل عليها أيضًا تغطية الحالات حيث يؤدي العامل والعاملة عملاً مختلفًا ولكنه متساو من حيث القيمة".^{٧٢}

عن طريق إعمال تشريعات المساواة في الأجور بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين، تستطيع الحكومة -

- الحرص على إسناد العمال والعاملات على القانون لمطالبة أصحاب العمل والسلطات المختصة بحقوقهم في أجور متكافئة؛
- توفير إطار للسلطات تستند إليه لمناهضة التمييز في الأجر والنهوض بالمساواة في الأجور؛
- وضع معايير من أجل المفاوضة الجماعية وتحديد الحد الأدنى للأجور؛
- تشجيع أو فرض الإجراءات في مكان العمل للنهوض بالمساواة في الأجور.

٣. ما الذي ينبغي تضمينه في القوانين؟

من الممكن أن تختلف من بلد لآخر نُهج وطبيعة التشريعات المخصصة للمساواة في الأجور، بحسب السياسة التي يختارها المشرع بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين. لكن لا بد من سن تشريعات تتماشى مع مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، كما حددته الاتفاقية رقم ١٠٠ وسائر الصكوك ذات الصلة، مثل اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١).

في معظم الأحيان، تُدرج الأحكام القانونية المعنية بالمساواة في الأجور في -

■ الدستور؛

■ القوانين واللوائح العامة النازمة للعمل والاستخدام؛

■ التشريعات المخصصة للمساواة في الأجور؛

■ التشريعات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ومكافحة التمييز وحقوق الإنسان.

وعندما تُستثنى فئات معينة من العمال (كفئة الموظفين الحكوميين أو العمال المهاجرين) من نطاق القوانين العامة للمساواة في الأجور، أو عندما تغطيها قوانين أو لوائح خاصة بها، لا بد من مساواة تلك الفئات مع سائر العمال في الحق بأجور متساوية.

في ما يلي لائحة بالأمر الواجب التنبه إليها لدى صياغة الأحكام أو التشريعات المخصصة للمساواة في الأجور.

(أ) فرض الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة

من المهم توفير الحماية العامة من التمييز المباشر وغير المباشر على أساس الجنس، في الاستخدام والمهنة، بما في ذلك التمييز في الأجر. لكن تلك الحماية لا تعكس بالكامل مبدأ المساواة في الأجور كما جاء في الاتفاقية. فيجب أن تنص الأحكام القانونية على حق العمال والعاملات في تلقي أجر متساو عن عمل ذي قيمة متساوية. فتكريس هذا المبدأ بالكامل في التشريعات يضمن تمتع العمال والعاملات بحق المساواة في الأجور، خاصة عندما يزاولون عملاً مختلفاً ولكنه ذو قيمة متساوية. ولا يجب أن تؤدي القوانين المخصصة للمساواة في الأجور إلى تقييد أو منع المطالبة بأجور متساوية من قبل نساء ورجال يؤدون وظائف أو مسؤوليات أو مهناً مختلفة تنطوي على عمل ذي قيمة متساوية.

ينص الدستور في **بوليفيا** أن "الدولة ستعمل على إدماج المرأة في عالم العمل وتحرص على مساواة العاملات والعمال في الأجر عن العمل المتساوي القيمة، في القطاعين العام والخاص".

بموجب القانون المساواة بين الجنسين في **البوسنة والهرسك**، يُعتبر من قبيل التمييز على أساس النوع الاجتماعي "عدم المساواة في الراتب وسائر المزايا عن عمل مطابق أو ذي قيمة متساوية".

في **الإكوادور**، ينص الدستور على أن "الدولة ستسعى لإدماج المرأة في القوى العاملة المأجورة على أساس تكافؤ الحقوق والفرص، وتضمن مساواة العاملات في الأجر عن العمل المتساوي القيمة".

حسب قانون العمل في **توغو**، "على أصحاب العمل ضمان الأجر المتساوي عن العمل المطابق أو العمل المتساوي القيمة لجميع العمال، بدون اعتبار للجنسية أو الجنس أو السن أو المكانة".

في **أوغندا**، يلزم قانون الاستخدام "كل صاحب عمل بدفع أجر متساو للعمال والعاملات عن عمل متساوي القيمة".



(ب) توفير الإرشاد حول مفهوم "العمل ذي قيمة متساوية"

لقد خطت بعض البلدان خطوة إضافية عندما شرحت مفهوم "العمل ذي قيمة متساوية" في القانون وأوضحت كيفية تحديد القيمة المتساوية للعمل. فذلك ممكن عن طريق اعتماد معايير موضوعية تسمح المقارنة بين الأعمال التي يؤديها العمال والعاملات، كالمهارات والمسؤوليات والمجهود وشروط العمل.

ينص القانون **الكندي** لحقوق الإنسان على تقييم الوظائف بالاستناد إلى "معياري يشمل مجموع المهارات والمجهود والمسؤوليات المطلوبة لأداء العمل والظروف التي يؤدي فيها هذا العمل". وتأتي التوجيهات بشأن المساواة في الأجور لتكملة أحكام القانون ذات الصلة؛ فهي تعرّف بالمعايير المستعملة في تقييم الوظيفة على أساس المهارات والمجهود والمسؤوليات وشروط العمل، وتضع شروطاً للأساليب المعتمدة في التقييم. كما تلحظ إجراءات لتسوية الشكاوى الفردية أو الجماعية بشأن الإنصاف في الأجور. وهذه التوجيهات منظمة بموجب القانون أعلاه، وهي بالتالي ملزمة قانوناً.

في **غويانا**، يحدد قانون الوقاية من التمييز ماهية العمل المتساوي القيمة بالاستناد إلى المستوى المطلوب من المهارات والواجبات والمجهود الجسدي والنفسي والمسؤوليات وشروط العمل. ينص قانون منع التمييز في **السويد** على أن "العمل يُعتبر متساوي القيمة مع عمل آخر إذا، على ضوء تقييم شامل لمتطلبات وطبيعة العمل، يمكن اعتباره متساوي القيمة مع العمل الآخر. تُقيّم متطلبات العمل على ضوء معايير مثل المعارف والمهارات والمسؤوليات والمجهود. ولدى تقييم طبيعة العمل، تُولى عناية خاصة لشروط العمل".

(ج) اعتماد تعريف واسع لتعبير "الأجر"

عند تكريس مبدأ المساواة في الأجور في القانون، ينبغي الحرص على فرض المساواة بين العمال والعاملات بشأن جميع العناصر المكونة للأجر.

بموجب قانون الاستخدام في غرينادا، على صاحب العمل أن يساوي الأجراء والأجيرات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية. والقانون يعرّف بتعبير "الأجر" باعتباره "الأجر وأية مزايا أو تعويضات أو مكافآت إضافية يدفعها صاحب العمل للأجير مباشرة أو غير مباشرة، نقدًا أو عينًا، لقاء استخدامه له".

في المملكة العربية السعودية، صدر قرار وزاري يحظر أي تمييز في الأجور بين العمال والعاملات عن العمل المتساوي القيمة. وبموجب قانون العمل السعودي، يشمل تعبير "الأجر" الأجر الأساسي (كل ما يعطى للعامل مقابل عمله بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه، مضافاً إليه العلاوات الدورية) إضافة لسائر الزيادات المستحقة. يسرد التعريف لائحة مفتوحة بالزيادات والمزايا منها العمولة أو النسبة المئوية من المبيعات، والبدلات التي يستحقها العامل لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، والإعانات العائلية والمكافأة التي تدفع للعامل جزاء كفايته.

(د) تشجيع التقييم الموضوعي للوظائف

من أسباب فجوة الأجور بين الجنسين، التحيز والتمييز على أساس النوع الاجتماعي نتيجة عدم تقييم أو سوء تقييم الوظائف. يجدر بالتشريعات أن تولي دوراً لأساليب التقييم الموضوعي، كما بإمكانها أن تحظر صراحة الأساليب والإجراءات التي تمارس التمييز في تقييم الوظائف. يمكن أيضاً توضيح أساليب التقييم الخالية من التحيز على أساس النوع الاجتماعي.



© ILO/M. Crozet

في **أنغولا**، يعرّف قانون العمل العام العمل المتساوي القيمة باعتباره العمل الذي يُعتبر متساوياً على ضوء معايير موضوعية لتقييم الوظائف.

في **النمسا**، ينص قانون المساواة في المعاملة على ضرورة تقييد درجات الوظائف على مستوى المنشأة، بمبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتطابق أو المتساوي القيمة.

في **تشاد**، ينص قانون العمل على اعتماد نفس المعايير للعمال والعاملات في تحديد مكونات الأجر؛ وعلى اعتماد نفس فئات وتصنيفات الوظائف ومعايير الترقية؛ وعلى استناد أساليب تقييم الوظائف على معايير موضوعية ومتطابقة بشأن طبيعة العمل الذي تنطوي عليه الوظائف.

في **إندونيسيا**، صدر قرار وزاري يتعلق بتنظيم سلم وهيكّل الأجور يلزم المؤسسات باعتماد هيكّل وسلم للأجور يقوم على تحليل الوظائف وتوصيفها وتقييمها.

(هـ) تقييد آليات تحديد الأجور والاتفاقات الجماعية بمبدأ المساواة في الأجور

إن آليات تحديد الأجور والاتفاقات الجماعية قادرة على المساهمة مساهمة كبيرة في القضاء على فجوة الأجور والتمييز بين الجنسين والنهوض بالمساواة في الأجور. فالأحكام القانونية التي تحتمّ بوضوح على تلك الآليات مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، هي بمثابة إشارة واضحة للجهات المعنية بالإضافة لكونها سندا قانونياً يُستعان به لتصحيح اللامساواة الراهنة في الأجور. إضافة لذلك، يمكن للقوانين أن تشجّع الشركاء الاجتماعيين وتلزمهم باتخاذ تدابير للقضاء على أوجه اللامساواة في الأجور.

في **قبرص**، ينص قانون المساواة في الأجور على إلغاء الاتفاقات الجماعية والعقود الفردية والأنظمة الداخلية للشركات التي تتنافى مع أحكامه. كما ينص على أن السلطة المختصة تدعو الشركاء الاجتماعيين لمراجعة الاتفاقات الجماعية السارية بغية تعديل ما تتضمنه من أحكام منافية للقانون.

في **فرنسا**، يقضي قانون العمل بإجراء المفاوضة الجماعية حول شؤون المساواة بين الجنسين، بما في ذلك التدابير الكفيلة بالقضاء على التفاوت بين أجور النساء والرجال. ويلزم صاحب العمل بتزويد ممثلي العمال، كل سنة، بالمعلومات حول الوظائف التي يشغلها كل من الرجال والنساء والأجور الموازية لها.

بموجب قانون الاستخدام في **أوغندا**، ”عند أداء واجباتهم، يعمل وزير العمل والمجلس الاستشاري للعمل على تفعيل مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية“.

(و) توفير سبل الانتصاف واعتماد العقوبات الفعالة

لا بد من توفير سبل الانتصاف للعامل الذي يعتبر أن حقه في أجر متساو قد انتهك، منها الحق في تقديم شكوى وتصحيح تبعات اللامساواة في الأجر والحصول على التعويضات الملائمة. كما أن العقوبات على شكل غرامات مثلاً، تقي من استمرار التمييز في الأجور حاضراً ومستقبلاً. والعقوبات تسمح للسلطات أيضاً بمعالجة التمييز في الأجور حتى بغياب أية شكوى. من الأصعب تحقيق المساواة في الأجور من خلال الإجراءات القضائية عندما يقع عبء الإثبات على المدعي. فالمدعي يفتقر في غالب الأحيان لمعلومات تثبت تعرضه للتمييز في الأجر. بالتالي اعتمدت عدة بلدان قوانين قامت بنقل عبء الإثبات كلياً أو جزئياً على عاتق صاحب العمل. ولا بد أيضاً من حماية الضحايا من خطر الانتقام بعد تقديم شكوى أو التدخل كشهود. فمن دون تلك الحماية، قد يخشى بعض العمال التعرض للانتقام عن طريق الطرد أو تنزيل الرتبة في العمل، أو التعرض للإيذاء من سائر العمال.

عملاً بتوجيهات البرلمان الأوروبي ومجلس تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في معاملة الرجال والنساء في الاستخدام والمهنة (المعدلة)، "تتخذ الدول الأعضاء، بما يتماشى مع أنظمتها القضائية، تدابير تخول كل من يعتبر أنه تضرر نتيجة عدم تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة عليه (ومن ضمنه المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية كما نصت عليها التوجيهات) أن يثبت، أمام المحكمة أو أي سلطة مختصة أخرى، وقائع تسمح باستنتاج وقوع تمييز مباشر أو غير مباشر بحقه، علماً أن عبء إثبات عدم انتهاك مبدأ المساواة في المعاملة يقع على عاتق المدعي عليه".

في **غويانا**، ينص قانون الوقاية من التمييز على حق العمال والعاملات في أجر متساو عن عمل ذي قيمة متساوية، وينص على أن "عبء إثبات المساواة في الأجر يقع على عاتق صاحب العمل".

في **كينيا**، ينص قانون الاستخدام أن "صاحب العمل يتحمل عبء إثبات عدم وقوع التمييز المزعوم"، عند الادعاء بوقوع التمييز، بما يشمل قضايا تتعلق بمساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل متساوي القيمة.

٤. ما هي الإجراءات الممكنة اتخاذها في مكان العمل لتعزيز المساواة في الأجور؟

لا شك في أن القوانين هي التي تطبق مبدأ المساواة في الأجور، لكن هذا المبدأ يتحقق فعلياً في مكان العمل. لذا اعتمدت عدة بلدان تشريعات استباقية تشجع أصحاب العمل أو تلزمهم بتقدير فجوة الأجور بين الجنسين وإزالة الانتهاكات لمبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة. ويقع التعاون بين الإدارة والعمال في صميم الإجراءات الممكنة اتخاذها في مكان العمل.

في **فنلندا**، يلزم قانون المساواة بين الجنسين أصحاب العمل الذين يستخدمون أكثر من ٣٠ موظفًا بإعداد خطة للمساواة، بالتعاون مع ممثلي العمال. على الخطة أن تتضمن تحليلاً للوظائف والأجور التي يتلقاها الرجال والنساء، وتحدد التدابير الكفيلة بالتصدي للفروق في الأجور على أساس الجنس وتقيم أثرها.

في **جنوب أفريقيا**، إن قانون الإنصاف في الاستخدام يلزم أصحاب العمل بإدراج بيانات حول الفروق في المداخل وبيانات حول أجور جميع الفئات والمستويات المهنية، مقسمة بحسب الجنس والعرق، ضمن التقارير الصادرة بشأن الإنصاف في الاستخدام. وعندما ترد في البيانات "فروق فاضحة"، على أصحاب العمل اتخاذ التدابير لتقليصها تدريجياً، عن طريق وسائل مثل المفاوضة الجماعية.

بموجب قانون مكافحة التمييز في **السويد**، على أصحاب العمل، كل ثلاث سنوات، إجراء مسح وتحليل للأحكام والممارسات المتعلقة بالأجر وسائر شروط الاستخدام، والتفاوت في أجور العمال والعاملات الذين يزاولون عملاً متساوي القيمة. على صاحب العمل إعداد خطة عمل من أجل المساواة في الأجور تظهر كيفية تصحيح الأجور وسائر التدابير اللازمة لمساواة أجر العمل الذي يعتبر متساوياً أو متساوي القيمة. بموجب القانون، في حال وجود اتفاقات جماعية، على أصحاب العمل تزويد منظمات العمال بالمعلومات التي تمكنها من التعاون في مسح وتحليل وإعداد خطط العمل الكفيلة بتحقيق المساواة في الأجور.

٥. ما الإفادة من التوجيهات؟

يمكن تفعيل تشريعات المساواة في الأجور من خلال تزويد الفئات المتأثرة بمواد تشرح ماهية تلك التشريعات. فهي تساعد العمال وأصحاب العمل على إدراك حقوقهم وواجباتهم، وتساعد المسؤولين الحكوميين والهيئات المعنية برصد وتنفيذ التشريعات على الكشف عن حالات اللامساواة في الأجور ومعالجتها. في بعض البلدان، أصدرت السلطات تشريعات فرعية ومدونات للممارسات وتوجيهات وتعليمات إدارية ومنشورات لتوضيح التشريعات المختصة بالمساواة في الأجور. يمكن أن تتوجه تلك المواد لكل من العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم، والمشاركين في المفاوضات الجماعية، والهيئات الرسمية أو المسؤولين الحكوميين المعنيين بالترويج للتشريعات ورصدها أو إنفاذها. وبالطبع لا بد من توافر تلك المواد خطياً كي يصل إليها القراء.

في **استونيا**، صدرت توجيهات بعنوان "سر نجاح المساواة بين الجنسين في شركتك"، للمساعدة في تطبيق سياسات المساواة بين الجنسين في المؤسسة، ولا سيما في ما يخص المساواة في الأجور وأساليب تقييم الوظائف.

أصدرت **المفوضية الأوروبية** مدونة ممارسات حول تطبيق مبدأ المساواة في الأجور، تركز على دراسة هيكليات الأجور. والمدونة موجهة لرجال الأعمال والمشاركين في المفاوضات حول الأجور والأفراد.^{٧٣}

في **ألمانيا**، أعدت أداة تساعد المؤسسات على إجراء تقييم ذاتي للمساواة في الأجور بعنوان "Logib-D"، كما نشرت توجيهات بعنوان "Fair p(l)ay – equal pay for women and men".

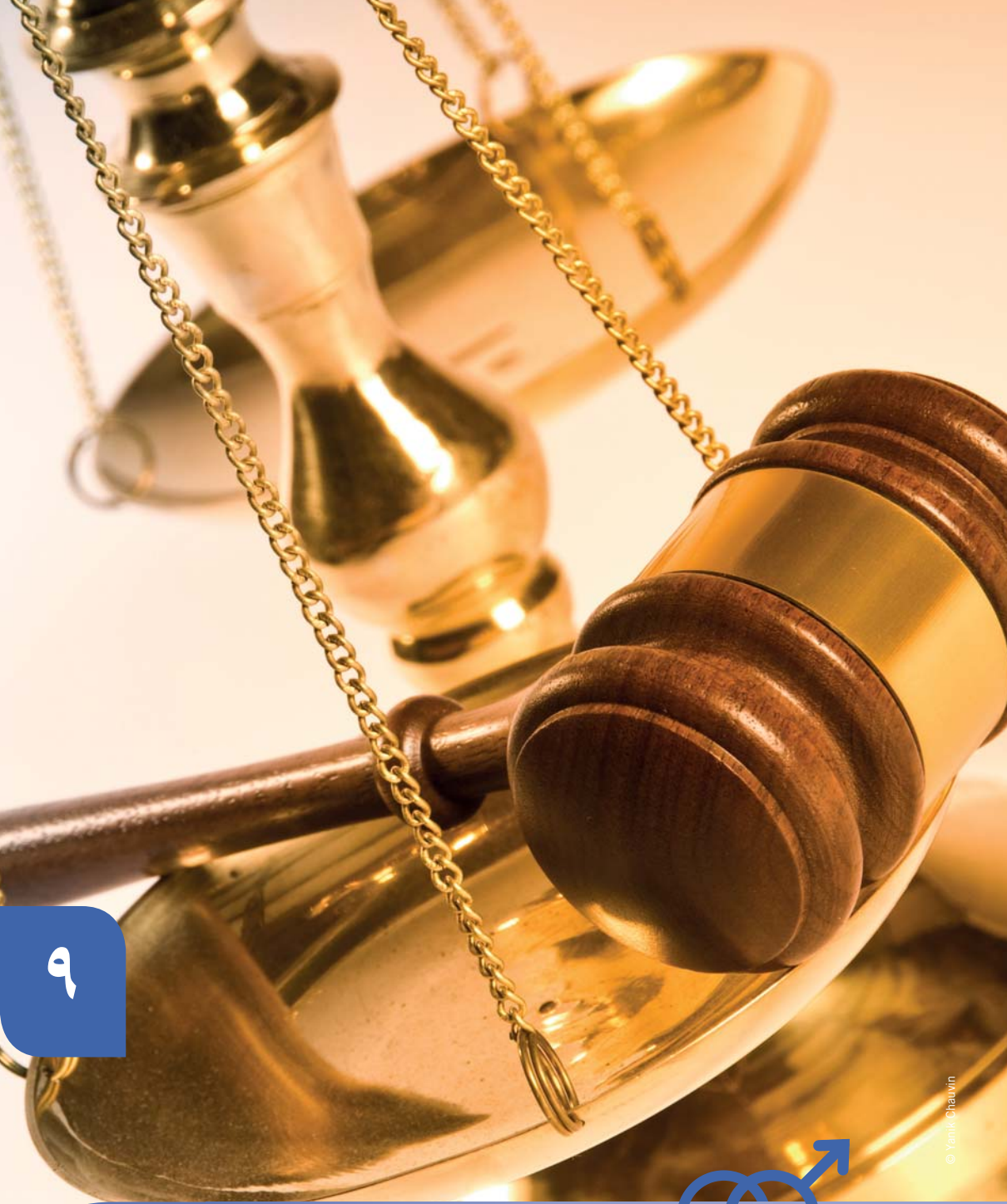
أصدرت وزارة القوى العاملة والهجرة في **إندونيسيا** توجيهات حول تكافؤ الفرص في العمل تم إعدادها بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين، للمساعدة في تطبيق الأحكام القانونية الصادرة تنفيذاً للاتفاقية رقم ١٠٠ والاتفاقية رقم ١١١. وتشرح تلك التوجيهات معنى مبدأ مساواة العمال والعاملات في أجر عن عمل ذي قيمة متساوية، كما تشرح كيفية تحديد قيمة الوظائف وكيفية التعرّف إلى الممارسات التمييزية في الأجور.



© ILOM - Crozet

التعليقات الختامية

- ^{٦٦} أنظر مثلاً: *Towards fair pay: The equal pay programme*, Ministry of Social Affairs and Health, 2008 at http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-4805.pdf
- ^{٦٧} .Equality Ombudsman, *Pay surveys – provisions and outcomes*, 2009
- ^{٦٨} <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/995/Government%20of%20pakistan%20Labour%20Policy%202010.pdf>
- ^{٦٩} تُستعمل في هذا السياق عبارة ”الأحكام القانونية أو التشريعات الخاصة بالمساواة في الأجور“ للإشارة إلى الأحكام القانونية التي تنص على شروط تتعلق تحديداً بحق العمال والعاملات في أجر متساو عن عمل ذي قيمة متساوية.
- ^{٧٠} Equality and Human Rights Commission: *Triennial Review 2010: How fair is Britain? Equality, human rights and good relations in 2010*, chapter 11
- ^{٧١} .*Equal Remuneration*, General Survey, 1986, op.cit
- ^{٧٢} .*Giving globalization a human face*, op. cit
- ^{٧٣} *Communication from the European Commission COM(96) 336 final*, 17 July 1996. Available at www.eur-lex.europa.eu



© Yanik Chauvin

٩



مؤسسات وإجراءات
الرصد والتنفيذ

١. ما نوع المؤسسات التي ينبغي إنشاؤها أو تفعيلها؟

توخياً للفعالية في ضمان وتشجيع المساواة في الأجور، لا بد من أن تعتمد الحكومات، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، إلى استحداث مؤسسات ملائمة تكون مسؤولة عن إحقاق المساواة في الأجور.

(أ) الإدارات الحكومية

في العديد من البلدان، تُكَلَّف الوزارات المعنية بشؤون الاستخدام والعمل بمسؤولية تعزيز ورصد وتنفيذ القوانين واللوائح المتعلقة بالمساواة في الأجور. وفي التقارير التي ترفعها بشأن تطبيق الاتفاقية رقم ١٠٠، تشير العديد من الحكومات إلى دائرة تفتيش العمل باعتبارها المؤسسة الوطنية المسؤولة عن رصد وتنفيذ الأحكام القانونية الخاصة بالمساواة في الأجور (أنظر أدناه). وعندما تتعامل إدارات مختلفة مع شؤون المساواة والمساواة في الأجور، لا بد من تشكيل مجموعات العمل المشتركة بينها أو غيرها من آليات التعاون بين الوزارات المعنية.

(ب) المؤسسات المعنية بحقوق الإنسان والمساواة

تقع مساواة العمال والعاملات في الأجر في صميم المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان. بالتالي فإن المؤسسات الوطنية المعنية بالمساواة أو بحقوق الإنسان في وضع يمكنها النهوض بالمساواة في الأجور، ولا سيما عندما تتطوي التشريعات التي تشرف عليها على أحكام متعلقة بالمساواة في الأجور، كما هي الحال في المملكة المتحدة وكندا وأستراليا. في معظم الأحيان، إن تلك المؤسسات الوطنية أقدر على تطوير كفاءات متخصصة في هذا المجال بالمقارنة مع سائر المؤسسات العامة. وتخصّصها في مجال الترويج والحماية يخولها اعتماد نهج متعددة لمعالجة المساواة في الأجور، منها الأبحاث والمشورة والوساطة.

في الكثير من الأحيان، تُعنى تلك المؤسسات المتخصصة بجملة أمور منها-

- ▶ نشر المعلومات وتوعية الرأي العام؛
- ▶ تقديم المشورة للجهات المعنية كمنظمات العمال وأصحاب العمل وغيرها من المؤسسات؛
- ▶ التحقيق في الشكاوى والوساطة والبت فيها؛

إعداد الدراسات والدراسات الاستقصائية والأدوات العملية؛

رفع التوصيات للحكومة بشأن القوانين والسياسات؛

رصد تنفيذ المعاهدات الدولية.

(ج) المحاكم والهيئات القضائية

إن المحاكم وسائر الهيئات القضائية قادرة على تعزيز وحماية حق العمال والعاملات في أجر متساو عن عمل ذي قيمة متساوية. فهي تنصف الذين انتهكت حقوقهم، كما تحدد ما يمكن اعتباره أجرًا متساويًا من عدمه. بالإضافة لإصدار القرارات النافذة في الشكاوى الفردية أو الجماعية، تسهم مجموعة القرارات القضائية في فهم التشريعات أو الاتفاقات وتطبيقها بصورة أفضل. لطالما لعبت المحاكم دورًا محوريًا في العديد من البلدان حيث حرصت على تطبيق التشريعات والاتفاقات بما يتفق مع مبدأ المساواة في الأجور كما نصت عليه الاتفاقية رقم ١٠٠.

تلاحظ لجنة الخبراء أن "التقدم الذي حققته بعض البلدان في تطبيق المساواة في الأجور يعود إلى التفسير القضائي أكثر منه إلى العمل التشريعي. فبالاستناد إلى أحكام دستورية أو قانونية شاملة حينًا وضيقة حينًا آخر، أدت المحاكم في عدد من الأنظمة القضائية إلى تطوير مفهوم "المساواة في الأجور" والتعريف بمفهوم "الأجر" بما يتفق مع الاتفاقية رقم ١٠٠".^{٢٤}



إنشاء محكمة مختصة بالمساواة في الأجور عن طريق اتفاق جماعي: الدانمرك



في شهر شباط/فبراير ٢٠١٠، اتفق الشركاء الاجتماعيون في قطاع الصناعة في الدانمرك على تجديد الاتفاق الجماعي الساري على قطاع الصناعات التحويلية. وسرعان ما أبرمت على إثره اتفاقات جماعية مماثلة في قطاعات النقل والبناء والتنظيف. عكس الاتفاق آثار الأزمة الاقتصادية وتضمن عناصر مبتكرة، منها إنشاء محكمة مختصة في المساواة بين الأجور يرأسها قاض من محكمة العمل، تنتظر في جميع المنازعات المتعلقة بالمساواة في الأجور. تقوم أبرز منظمات العمال وأصحاب العمل بتعيين أعضاء المجلس. وتغطي المحكمة جميع القطاعات الممثلة في تلك المنظمات، وليس فقط قطاع الصناعات التحويلية.

بالتالي يتعين على أي هيئة قضائية تُعنى بالمساواة في الأجور أن تكون في متناول جميع العمال، إن من حيث مصداقيتها أو كلفة اللجوء إليها أو مكان تواجدها. ولا بد أن يعي جميع العمال حقوقهم وإجراءات تقديم الشكاوى المتاحة لهم.

(د) الهيئات الثلاثية

إن الهيئات والآليات الوطنية الثلاثية المخصصة للمشاورات قادرة على جعل المساواة في الأجور موضوعاً تعالجه القوانين والسياسات الوطنية، وعلى تعزيز التدابير العملية من ضمن الاتفاقات الجماعية وعلى مستوى المنشأة. ويمكن البدء بمناقشة تطبيق الاتفاقية رقم ١٠٠ والنظر في الملاحظات العالقة الصادرة عن لجنة الخبراء. قامت بعض البلدان مثل **هولندا** و **اليابان** بتشكيل مجموعات عمل مختصة بشؤون المساواة في الأجور.

وفي بعض الحالات، تتشكل هيئات ثلاثية لتسوية المنازعات المتعلقة بالمساواة. فقانون المساواة في الاستخدام والتوفيق بين العمل والعائلة الصادر عن **جمهورية كوريا** ينشئ آلية لتسوية المنازعات عن طريق مجالس ثلاثية للمظالم في مكان العمل.

(هـ) الحاجة إلى الخبرات

سواء أُسندت مسؤولية تطبيق وتنفيذ تشريعات المساواة في الأجور لإدارة حكومية أو محكمة أو هيئة متخصصة في شؤون المساواة أو حقوق الإنسان، من المهم

تزويد المسؤولين فيها بالخبرات الفنية، خاصة أولئك المعنيين بوقاية المنازعات وتسويتها. فقد أظهرت التجارب في عدد من البلدان أهمية استحداث مراكز التنسيق والوحدات الخاصة والهيئات القضائية المتخصصة القادرة على تطوير الخبرات ونقلها وصونها في مجال التكافؤ والمساواة في الأجور.

في **أيرلندا**، يمكن رفع الشكاوى بشأن المساواة في الأجور أمام محكمة المساواة التي أنشأها قانون المساواة في الاستخدام. ويلقى المسؤولون الذين يحققون في تلك القضايا التدريب الملائم على الأساليب الموضوعية لتقييم الوظائف.

ينص قانون مساواة العمال والعاملات في **الأجر** في **إسرائيل** على تعيين خبراء في تقييم الوظائف من قبل محكمة العمل، بناء على طلب أي من الفريقين، لإعطاء رأي حول ما إذا كانت فئات الأعمال المتنازع عليها متساوية في القيمة أم لا.

٢. ما نوع الإجراءات اللازمة للرصد والتنفيذ؟

يمكن تحقيق الرصد والتنفيذ الفعلي لتشريعات المساواة في الأجور عن طريق جملة إجراءات تشمل -

■ وقاية المنازعات الفردية والجماعية وتسويتها، مما يعني، بالترتيب التصاعدي، (١) المصالحة أو الوساطة لمساعدة الأطراف على تسوية النزاع بأنفسهم؛ (٢) التحكيم، بموجب قرار يصدر عن طرف ثالث مستقل؛ (٣) إصدار حكم قضائي عن محكمة أو هيئة قضائية.

■ إجراءات إدارية على غرار تفتيش العمل، وتسجيل أو تمديد الاتفاقات الجماعية، والامتنال للعقود. قد تنطوي الإجراءات الإدارية على بعض الشروط للتحقق من التقيد بالتشريعات ذات الصلة.

■ إجراءات لتحديد الحد الأدنى للأجور، تفرض التقيد بالإنصاف في الأجور.

■ عمليات التدقيق الاختيارية التي يجريها صاحب العمل لتحديد مدى تقيده بالتشريعات ورفع التقارير بهذا الشأن.

من الوسائل الأخرى الكفيلة بتعزيز عملية رصد التشريعات وإنفاذها، إشراك الخبراء المستقلين فيها على غرار الشهود الخبراء، والوسطاء، وجهات الاتصال، والمدرّبين، ناهيك عن ضرورة توخي الشفافية.

تجدر الإشارة أيضًا إلى أن غياب الدعاوى بشأن المساواة في الأجور لا يعني بالضرورة غياب اللامساواة في الأجور، بل يعني أحيانًا غياب الإطار القانوني الملزم لرفع الشكاوى وغياب الوعي للحقوق والإجراءات ذات الصلة، أو صعوبة الوصول إلى إجراءات تقديم الشكاوى.

٣. ما هو دور تفتيش العمل؟

على الرغم من أن الكثير من الدول الأعضاء تفيد منظمة العمل الدولية بأن خدمات تفتيش العمل لديها مسؤولة عن تطبيق مبدأ المساواة في الأجور، لا يلعب تفتيش العمل دورًا كبيرًا عمليًا في تعزيز وحماية حق المساواة في الأجور. ففي غالب الأحيان، يُقلل من شأن القدرات التي يختزلها تفتيش العمل في هذا المجال، والتي تستحق اهتمامًا خاصًا. فنظم تفتيش العمل أساسية لإدارة العمل في أي بلد في العالم، وبالتالي لا غنى عنها في الاستراتيجيات الوطنية الرامية لتحقيق المساواة في الأجور.^{٧٥}

ما هي ميزات وقدرات تفتيش العمل في تحقيق المساواة في الأجور؟

- عادة، تقع الأحكام القانونية المتعلقة بالأجر والتمييز، بما فيها تلك المتعلقة بالمساواة في الأجور، ضمن اختصاص مفتشية العمل.
- يتمتع مفتش العمل بحق الدخول إلى مكان العمل والإطلاع على معلومات تتعلق بأجور العمال والعمالات.
- إن مفتش العمل قادر على التحرك عند تلقي الشكاوى أو التقارير، وعلى معالجة الإشكاليات المطروحة بشأن المساواة في الأجور عند القيام بزيارات التفتيش الروتينية.
- إن خدمات تفتيش العمل قادرة على تحسين الامتثال للقوانين عن طريق التوعية بوسائل عديدة، منها منظمات العمال وأصحاب العمل، وتوفير المشورة الفنية حول هذا الموضوع على مستوى المنشأة، مثلاً من ضمن خطط المساواة التي تعتمد عليها المنشأة.
- إن مفتش العمل قادر على فرض العقوبات، بما فيها الغرامات، ورفع الدعاوى القضائية أو المساعدة أو التدخل في الدعاوى التي يرفعها كل من يدعي بتعرضه للامساواة في الأجر.

لا شك أن مفتشي العمل قادرون على المساهمة مساهمة فعالة في تعزيز وضمان المساواة في الأجور، عندما تنص مسؤولياتهم صراحة على ذلك وعندما يتلقون التدريب الملائم ويكتسبون القدرات الفنية اللازمة.

يمكن اتخاذ جملة من التدابير لتمكين مفتشيات ومفتشي العمل من تعزيز وضمان المساواة في الأجور، منها -

- تعيين الرجال والنساء في مفتشية العمل.
- توفير التدريب المتخصص لمفتشي العمل على شؤون المساواة في الأجور، منها التقييم الموضوعي للوظائف.
- توفير الأدوات والمنهجيات التي تساعد على إجراء التفتيش للتحقق من المساواة في الأجور وتقديم المشورة الفنية للعمال وأصحاب العمل ومنظماتهم.



© Fotolia/corepics

- ▶ إنشاء الوحدات المتخصصة أو مراكز التنسيق المعنية بالمساواة في الأجور ضمن مفتشية العمل.
- ▶ تفعيل مشاركة ممثلي العمال في عمليات التفتيش.
- ▶ جمع البيانات الإحصائية حول عدد الدعاوى المرفوعة بشأن المساواة في الأجور وطبيعتها والنتائج التي تفضي إليها.
- ▶ إدراج قسم مخصص للمساواة بين الجنسين، ومن ضمنها المساواة في الأجور، من ضمن القائمة المرجعية لزيارات التفتيش وتقارير التفتيش السنوية.
- ▶ الحرص على التعاون الوثيق لدوائر تفتيش العمل مع المؤسسات المختصة المعنية بالمساواة أو بحقوق الإنسان.



© ITCILO G. Palazzo

أمثلة عن التدابير المستعملة لمساعدة مفتشي العمل في مجال المساواة في الأجور



في بلجيكا، تعيّن مفتشية العمل مفتشين مختصين في شؤون التمييز، وقد أعدت مواد تدريبية حول هذا الموضوع بالتعاون مع الهيئة الوطنية المعنية بالمساواة: "مركز تكافؤ الفرص ومكافحة التمييز".

أصدرت وزارة العمل في الجمهورية التشيكية تعليمات إجرائية موجهة لمفتشي العمل حول تكافؤ الفرص بين الجنسين. وهي توفر الإرشادات حول كيفية إجراء التفتيش للتقصي عن المساواة بين الجنسين. وصدر مستند إضافي يساعد على تقييم الوظائف، للتحقق من دفع أجر متساو عن العمل المتساوي القيمة.

شكّلت مفتشية العمل في السلفادور وحدة متخصصة في شؤون النوع الاجتماعي ومكافحة التمييز.

في كينيا، يستعين مفتشو العمل باستمرار معينة للكشف عن التمييز في مكان العمل، تتضمن أسئلة حول مساواة العمال والعمالات في الأجر.

في المغرب، أعدت وزارة التشغيل والتكوين المهني دليلاً للمفتشين بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، يشير صراحة إلى ضرورة التقصي عن التمييز في الأجور بين العمال والعمالات الذين يؤدون عملاً متساوي القيمة عند معاينة شروط العمل والأجور.

في إسبانيا، منذ إصدار قانون المساواة، أعدت خطة لتفتيش العمل تشمل التدريب وقائمة مرجعية وزيارات تفتيش للتحقق من حالات التمييز في الأجور.

لقد أعدت منظمة العمل الدولية مواد تدريب على المساواة بين الجنسين مخصصة لمفتشي العمل، هدفها التوعية حيال مبدأ مساواة العمال والعمالات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، وتيسير عمل مفتشي العمل في التصدي للمساواة في الأجور (أنظر الملحق الأول).

٤. ما نوع الإحصائيات المطلوبة؟

لا بد من تحليل مراكز وأجور العمال والعمالات في جميع الفئات الوظيفية داخل القطاعات وفيما بينها، للإحاطة إحاطة تامة بفجوة الأجور بين العمال والعمالات. وتمهيداً لجمع بيانات إحصائية ملائمة تسمح بتحليل اتساع فجوة الأجور وتطورها، يحتاج العديد من البلدان إلى تضمين الأجور في المنهجيات المعتمدة لمسح الأسر والقوى العاملة، والحرص على جمع معلومات عن الأجور تكون موزعة بحسب الجنس عند مسح المنشآت. وتلعب إدارات ومؤسسات الإحصاء الوطنية المسؤولية عن جمع البيانات حول سوق العمل والاستخدام وسائر الشؤون ذات الصلة، دوراً مهماً في توافر البيانات الإحصائية الملائمة حول الأجور.

في ملاحظة عامة حول الاتفاقية رقم ١٠٠،^{٧٦} حددت لجنة الخبراء نوع المعلومات الإحصائية اللازمة لتقييم مدى تطبيق مبدأ المساواة في الأجور. وطلبت من الحكومات تضمين أكبر قدر ممكن من المعلومات الإحصائية الموزعة بحسب الجنس في تقاريرها، حول:

١. توزيع العاملين والعاملات في القطاع العام، في الخدمة العامة على مستوى الاتحاد و/أو الولاية، وفي القطاع الخاص، على أساس المكاسب وساعات العمل (ساعات العمل الفعلي أو الساعات المأجورة)، على أن تكون البيانات مقسمة بحسب: (١) فرع النشاط الاقتصادي؛ (٢) المهنة أو المجموعة المهنية أو مستوى التحصيل العلمي/المؤهلات؛ (٣) الأقدمية؛ (٤) الشريحة العمرية؛ (٥) ساعات العمل الفعلي أو الساعات المأجورة؛ وعند الاقتضاء، (٦) حجم المؤسسة و (٧) موقعها الجغرافي؛

٢. بيانات إحصائية حول تفاصيل المكاسب (التي تبين طبيعة المكاسب مثل الأجر أو الراتب الأساسي أو العادي أو الأدنى، وبذل الساعات الإضافية وبذل المناوبة، والمكافآت والعلاوات والإكراميات، وأجر الساعات التي لم يعملها العامل) وساعات العمل (باعتبارها ساعات العمل الفعلي أو المأجورة)، والمصنفة بحسب المتغيرات نفسها المعتمدة لتوزيع الأجراء (البند (١) إلى (٧) من الفقرة (i) أعلاه).

عند الإمكان، يجب أن تكون الإحصائيات حول متوسط المكاسب قائمة على أساس عدد ساعات العمل الفعلي أو الساعات المأجورة، مع شرح المفهوم المستخدم لساعات العمل. وعند إعداد البيانات المتعلقة بالمكاسب باعتماد أسس مختلفة (مثلاً المكاسب الأسبوعية أو الشهرية)، ينبغي أن تغطي الإحصائيات حول متوسط ساعات العمل نفس الفترة الزمنية.

مثلاً، ينشر مكتب الإحصاء الأوروبي "أوروستات" معلومات إحصائية حول فجوة الأجور بين الجنسين في بلدان الاتحاد الأوروبي.^{٧٧} وهو يعرّف بفجوة الأجور باعتبارها الفرق بين معدل المكاسب الإجمالية بالساعة للأجراء ومعدل المكاسب الإجمالية بالساعة للأجيرات، على شكل نسبة مئوية من معدل المكاسب الإجمالية بالساعة للأجراء. وتحصي الأرقام جميع الأجراء والأجيرات ممن تتراوح أعمارهم بين ١٦-٦٤ سنة ويعملون ١٥ ساعة على الأقل في الأسبوع.



© ILO/M. Crozet

التعليقات الختامية

Equal Remuneration, General Survey, 1986, op. cit ^{٧٤}

^{٧٥} مؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة، حزيران/يونيو ٢٠١١، قرار بشأن إدارة العمل وتفتيش العمل، الفقرة ٢٢(١٠) من الاستنتاجات.

^{٧٦} لجنة الخبراء، ملاحظة عامة حول الاتفاقية رقم ١٠٠، صدرت في ١٩٩٩.

^{٧٧} http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics



© ILOA, Lwin

ما نوع المساعدة
المتوقعة من منظمة
العمل الدولية؟



يقع مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية في صميم اختصاص المنظمة، باعتباره حقاً من الحقوق الأساسية ومبدأ تأسست المنظمة على أساسه. ومع العلم أن الإنصاف في الأجر يبقى محفوفاً بالتحديات، غير أن مختلف الأمثلة الواردة في هذا الدليل تظهر إمكانية التقدم في هذا الاتجاه وتطبيق هذا المبدأ بوسائل عديدة تناسب الظروف الوطنية.

لكل من الحكومة ومنظمات العمال وأصحاب العمل دور يؤديه في تطبيق الاتفاقية رقم ١٠٠ وتحقيق الإنصاف في الأجر. من جهة أخرى، يتوجب على منظمة العمل الدولية مساعدة الحكومات ومنظمات العمال وأصحاب العمل في سعيها لتحقيق الحقوق الأساسية.^{٧٨}

إن المنظمة قادرة على مساعدة الحكومات والشركاء الاجتماعيين على تعزيز المساواة في الأجور وتحقيق الإنصاف في الأجور بطرق عديدة منها -

■ مساعدة ممثلي منظمات العمال وأصحاب العمل والحكومات على إدراك مفهوم المساواة في الأجور بصورة أفضل من خلال المواد الترويجية والتدريبية وورش العمل ونشر التجارب الناجحة؛

■ المساعدة على تصميم وتنفيذ مشاريع التعاون الفني في مجال المساواة في الأجور؛

■ تقديم المشورة والمساعدة من أجل إصلاح قوانين العمل والسياسات الوطنية للمساواة بين الجنسين، باعتبارها إطاراً للمساواة في الأجور؛

■ تدريب أو المساعدة على تدريب المسؤولين الحكوميين وممثلي العمال وأصحاب العمل والقيمين على الرصد والتنفيذ، على شؤون الإنصاف في الأجور ومن ضمنها أساليب تقييم الأجور؛

■ المساعدة في إنشاء أو تدعيم الوكالات المختصة في شؤون المساواة والمساواة في الأجور؛

■ توفير الدعم الفني للمسؤولين الحكوميين من أجل المصادقة على الاتفاقية رقم ١٠٠؛

■ نشر الخبرات الدولية التي اكتسبتها المنظمة في تطبيق الاتفاقية رقم ١٠٠؛

■ مساعدة الحكومة على الإيفاء بواجب رفع التقارير المتصلة بتطبيق الاتفاقية رقم ١٠٠.

الملحق الأول: مراجع إضافية لمنظمة العمل الدولية

التقارير

Giving globalization a human face, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in the light of the ILO Declaration on Social Justice for a fair Globalization, 2008, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 101th Session, Geneva, 2012.

Fundamental principles and rights at work: From commitment to action, Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization and the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report VI, International Labour Conference, 101th Session, Geneva, 2012.

A new era of social justice, Report of the Director-General, Report I(A), International Labour Conference, 100th Session, Geneva, 2011.

Equality at work: The continuing challenge, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report I(B), International Labour Conference, 100th Session, Geneva, 2011.

Gender equality at the heart of decent work, Report VI, International Labour Conference, 98th Session, Geneva, 2009.

Equality at work: Tackling the challenges, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report I(B), International Labour Conference, 96th Session, Geneva, 2007.

Equal remuneration, General Survey by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 4B), International Labour Conference, 72nd Session, Geneva, 1986.

المنشورات

Hayter, S. and Weinberg, D., “Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality”, in S. Hayter (ed.): *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice*, Geneva, ILO, 2011, pp. 136-186.

Global Wage Report 2010/2011: Wage policies in times of crisis, ILO, Geneva, 2010.

Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining - Towards policy coherence, ILO, Geneva, 2008.

International labour migration: A rights-based approach, ILO, Geneva, 2010.

Work, income and gender equality in East Asia, ILO, Bangkok, 2008.

Chicha, M.-T., *A comparative analysis of promoting pay equity: Models and impact*, Declaration Working Paper No. 49, ILO, Geneva, 2006.

Eyraud, F., and Saget, C., *The fundamentals of minimum wage fixing*, ILO, Geneva, 2005.

Corley, M., Peradel, Y., Popova, K., *Wage inequality by gender and occupation: A cross-country analysis*, Employment Strategy Papers No. 20, ILO, Geneva, 2005.

Rubery, J., *Pay equity, minimum wage and equality at work*, Declaration Working Paper No. 19, ILO, Geneva, 2003.

الأدوات

A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO Participatory Gender Audit Methodology, 2nd edition, ILO, Geneva, 2012.

ILO Curriculum on “Building modern and effective labour inspection systems”, Module 13: *Labour inspection and gender quality*, ILO, Geneva, 2011.

Equality and non-discrimination at work in China: Training manual, ILO, Beijing, 2010.

Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide, ILO, Geneva, 2008.

Migrant Workers' Rights: A Handbook, ILO, Jakarta, May 2007

ABC of women workers' rights and gender equality, ILO, Geneva, 2007.

Olney, S., Goodson E., Maloba-Caines, K., O'Neill, F., *Gender equality: A guide to collective bargaining*, ILO, Geneva, 2002.

المواقع الإلكترونية

ILO website: www.ilo.org

NORMLEX on-line data base on international labour standards and their supervision: www.ilo.org/normlex

الملحق الثاني: لائحة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ذات الصلة

(جميعها متوفرة في قاعدة البيانات NORMLEX على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية)

الاتفاقيات

- ▶ اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)
- ▶ اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)
- ▶ اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)
- ▶ اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)
- ▶ اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) (أنظر الملحق الأول)
- ▶ اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)
- ▶ اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١)
- ▶ اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)
- ▶ اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)
- ▶ اتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤)
- ▶ اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨٢ (رقم ١٥٦)
- ▶ اتفاقيات إحصاءات العمل، ١٩٨٥ (رقم ١٦٠)
- ▶ اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩)
- ▶ اتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)
- ▶ اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)
- ▶ اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦
- ▶ اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)

التوصيات

- توصية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)
- توصية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٨٦)
- توصية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ٩٠) (أنظر الملحق الثاني)
- توصية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)
- توصية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣٥)
- توصية العمال المهاجرين، ١٩٧٥ (رقم ١٥١)
- توصية المشاورات الثلاثية (أنشطة منظمة العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٥٢)
- توصية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٦٣)
- توصية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٦٥)
- توصية إحصاءات العمل، ١٩٨٥ (رقم ١٧٠)
- توصية أجور وساعات عمل البحارة وتزويد السفن بالأطعم، ١٩٩٦ (رقم ١٨٧)
- توصية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١)

الملحق الثالث:

نص اتفاقية المساواة في الأجور (رقم ١٠٠) وتوصية المساواة في الأجور (رقم ٩٠)، ١٩٥١

الاتفاقية رقم ١٠٠

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الرابعة والثلاثين في ٦ حزيران/يونيه ١٩٥١،

وإذ قرر اعتماد مقترحات معينة بشأن مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، وهو موضوع البند السابع في جدول أعمال الدورة،

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل إتفاقية دولية،

يعتمد في هذا اليوم التاسع والعشرين من حزيران/يونيه عام واحد وخمسين وتسعمائة وألف الاتفاقية التي ستسمى اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١:

المادة ١

في مفهوم هذه الاتفاقية –

(أ) يشمل تعبير "أجر" الأجر أو المرتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقدًا أو عينًا، مقابل استخدامه له،

(ب) تشير عبارة "مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية" إلى معدلات الأجور المحددة دون تمييز قائم على الجنس.

المادة ٢

١. تشجع كل دولة عضو، بوسائل تتلاءم مع الأساليب السائدة في تحديد معدلات الأجور، على كفالة تطبيق مبدأ مساواة

العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية على جميع العاملين، وأن تضمن تطبيق هذا المبدأ في حدود عدم تعارضه مع تلك الأساليب.

٢. يجوز تطبيق هذا المبدأ عن طريق-

(أ) القوانين أو اللوائح الوطنية؛

(ب) أي نظام قانوني لتحديد الأجور يقرره القانون أو يعترف به؛

(ج) الاتفاقات الجماعية بين أصحاب العمل والعمال؛

(د) أي مزيج من هذه الوسائل.

المادة ٣

١. تتخذ تدابير لتشجيع التقييم الموضوعي للوظائف على أساس العمل الذي يتعين إنجازه، حين يكون من شأن التدابير المذكورة تيسير إنفاذ هذه الاتفاقية.

٢. يجوز أن تقرر السلطة المختصة بتحديد الأجور، الأساليب التي يتعين إتباعها في هذا التقييم، أو إذا حددت هذه المعدلات باتفاقات جماعية، يقع ذلك على الأطراف المتعاقدة.

٣. لا يعتبر مخالفة لمبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، وجود فروق بين معدلات الأجور تقابل، دونما اعتبار للجنس، فروقاً في العمل الواجب إنجازه ناجمة عن التقييم الموضوعي المشار إليه.

المادة ٤

على كل دولة عضو أن تتعاون، عند الاقتضاء، مع منظمات أصحاب العمل والعمال من أجل إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية.

[لم ترد المواد ٥ لغاية ١٤ في هذا الملحق كونها تتضمن الأحكام الختامية الإجرائية]

التوصية رقم ٩٠

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف حين عقد دورته الرابعة والثلاثين في ٦ حزيران/يونيه ١٩٥١،

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بمبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، وهو موضوع البند السابع في جدول أعمال هذه الدورة،
وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية تكمل اتفاقية المساواة في الأجر،
١٩٥١،

يعتمد في هذا اليوم التاسع والعشرين من حزيران/يونيه عام واحد وخمسين وتسعمائة وألف التوصية التالية التي ستسمى توصية المساواة في الأجر، ١٩٥١:

وإذ يرى أن اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١، ترسي بعض المبادئ العامة المتعلقة بمساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية،

وإذ يرى أن الاتفاقية المذكورة تنص على تعزيز أو ضمان تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية بوسائل تتلاءم مع الأساليب السائدة لتحديد معدلات الأجر في البلدان المعنية،

وإذ يرى أن من المستحسن الإشارة إلى بعض الإجراءات المؤدية إلى التطبيق التدريجي للمبادئ الواردة في هذه الاتفاقية،

وإذ يرى أن من المستحسن، في ذات الوقت، أن تراعي جميع الدول الأعضاء، عند تطبيقها لهذه المبادئ، طرائق التطبيق التي اعتبرت مرضية في بعض البلدان،

يوصي المؤتمر بأن تطبق كل دولة عضو، مع مراعاة أحكام المادة ٢ من الاتفاقية، الأحكام التالية وتبلغ مكتب العمل الدولي بالتدابير المتخذة لإنفاذها، وفقاً لما يقرره مجلس الإدارة:

١. تتخذ إجراءات مناسبة، بعد التشاور مع منظمات العمال المعنيين أو مع العمال المعنيين في حال وجود مثل هذه المنظمات، من أجل-

(أ) ضمان تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية على جميع مستخدمي الإدارات أو الوكالات الحكومية المركزية،

(ب) تشجيع تطبيق هذا المبدأ على مستخدمي الدولة وإدارات أو هيئات حكومات المقاطعات أو الحكومات المحلية، إذا كان يدخل في اختصاصها سلطة تحديد معدلات الأجور.

٢. تتخذ إجراءات مناسبة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنيين، لضمان تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية بأسرع ما يمكن، في جميع المهن التي تخضع معدلات الأجور فيها للوائح قانونية أو لرقابة عامة، باستثناء المهن المشار إليها في الفقرة ١ وخاصة فيما يتعلق بما يلي:

(أ) وضع حد أدنى أو غيرها من معدلات الأجور في الصناعات والخدمات التي تحدد فيها هذه المعدلات عن طريق السلطة العامة،

(ب) الصناعات والمشاريع المملوكة ملكية عامة أو تخضع لرقابتها،

(ج) الأعمال التي تنفذ بموجب أحكام عقود عامة عند الاقتضاء.

٣. (١) يكفل التطبيق العام لمبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، عن طريق سن أحكام قانونية عند الاقتضاء وعلى ضوء الأساليب السائدة لتحديد معدلات الأجور.

(٢) تتخذ السلطة العامة المختصة جميع التدابير اللازمة والمناسبة لضمان إطلاع أصحاب العمل والعمال إطلاعاً كاملاً على هذه الاشتراطات القانونية وتلقيهم المشورة عند الاقتضاء حول تطبيقها.

٤. إذا تبين، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنيين، في حال وجودها، تعذر التطبيق الفوري لمبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية في ما يتعلق بالأعمال التي تغطيها الفقرة ١ أو ٢ أو ٣، تتخذ إجراءات مناسبة أو يجري العمل على اتخاذ مثل هذه الإجراءات، بأسرع ما يمكن، من أجل تطبيقها تدريجياً عن طريق تدابير مثل:

(أ) تقليل الفوارق بين معدلات أجور الرجال ومعدلات أجور النساء عن عمل ذي قيمة متساوية،

(ب) منح علاوات متساوية للعمال والعاملات الذين يؤدون عملاً ذا قيمة متساوية، في حال وجود نظام للعلاوات.

٥. على كل دولة عضو، بالاتفاق مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنيين، أن تضع أو تشجع على وضع طرائق تكفل التقييم الموضوعي للعمل الذي يتعين إنجازه، عن طريق تحليل مضمون الوظيفة أو بغير ذلك من الإجراءات، لوضع تصنيف للوظائف دونما اعتبار للجنس، إذا كان من شأن ذلك أن يسهل تحديد معدلات الأجور وفقاً لمبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، وتطبق مثل هذه الطرائق وفقاً لأحكام المادة ٢ من الاتفاقية.

٦. لتسهيل تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، تتخذ الإجراءات المناسبة، عند الضرورة، لزيادة إنتاجية العاملات عن طريق تدابير مثل -

(أ) ضمان حصول العمال من الجنسين على تسهيلات متساوية أو متعادلة في مجال التوجيه المهني أو المشورة بشأن الاستخدام، وفي مجال التدريب المهني والتعيين،

(ب) اتخاذ التدابير المناسبة لتشجيع النساء على استخدام تسهيلات التوجيه المهني أو المشورة بشأن الاستخدام، وتسهيلات التدريب المهني والتعيين،

(ج) تقديم خدمات رعاية وخدمات اجتماعية تلبي احتياجات العاملات، وخاصة ذوات المسؤوليات العائلية، وتمويل مثل هذه الخدمات من الأموال العامة عموماً أو من صناديق الضمان الاجتماعي أو صناديق الرعاية في الصناعة التي تمول عن طريق اشتراكات تدفع لصالح العمال بغض النظر عن جنسهم،

(د) تعزيز المساواة بين العمال والعاملات فيما يتعلق بالوصول إلى المهن والوظائف دون الإخلال بأحكام اللوائح الدولية والقوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بحماية صحة النساء ورعايتهن.

٧. تبذل كل الجهود لتسهيل فهم الجمهور للأسس التي يقوم عليها تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية.

٨. تجرى الأبحاث والدراسات المستنوبة لتعزيز تطبيق هذا المبدأ.

التعليقات الختامية

^{٧٨} إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، ١٩٩٨، المرجع السابق، المادة ٣.

إنَّ الحرص على الإنصاف في تقدير العمل الذي يؤديه كلٌّ من الرجال والنساء والقضاء على التمييز في الأجور، من الشروط اللازمة للمساواة بين الجنسين. ومع ذلك، لا تزال مشكلة عدم المساواة في الأجور مستمرة وفي بعض الحالات ركزت مشكلة الفجوات بين الجنسين وحتى ازدادت. فاللامساواة في الأجور مشكلة مزمنة ودقيقة يصعب التغلّب عليها قبل التوصل إلى فهم واضح على الرغم من التأييد الواسع الذي يلقاه مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية. يعالج هذا الدليل موضوع المساواة في الأجور، كما نصت عليه اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، ويشرح كيفية تطبيق هذه المبادئ على أرض الواقع.

ILO - International Labour Office

4, route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
Switzerland

International Labour Standards Department

E-mail: infonorm@ilo.org
Tel: +41 22 799 7155

Conditions of Work and Equality Department

E-mail: workquality@ilo.org
Tel: +41 22 799 6550

ISBN 978-92-2-626932-3



9 789226 269323