

تقرير بحثي
2023



فجوة الأجور تعيق مشاركة المرأة الأردنية وتُضعف معايير العمل اللائق

إعداد:

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
برنامج المرصد العمالي الأردني

عمان، الأردن

تشرين الثاني 2023

هذا التقرير من إصدار مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية. جميع الحقوق محفوظة، لا يسمح بإعادة إصدار هذا التقرير أو أي جزء منه أو تخزينه أو استنساخه أو نقله، كلياً أو جزئياً، بأي شكل وبأية وسيلة، سواء بطريقة الكترونية أو آلية، بما في ذلك الاستنساخ الفوتوغرافي، أو التسجيل أو استخدام أي نظام من نظم تخزين المعلومات واسترجاعها، دون الحصول على إذن خطي مسبق من مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية.

تنوية:

إن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية غير مسؤول عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق التقرير.

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

مؤسسة بحثية علمية مستقلة تأسست كدار دراسات وأبحاث ودار قياس رأي عام في عام 2003، يعمل المركز على بناء نموذج تنموي قائم على مبادئ الديمقراطية وحقوق الانسان، بالتركيز على اصلاح سياسات العمل وفق هذه المبادئ، إزالة القيود عن حرية التنظيم النقابي، تعزيز سياسات الحماية الاجتماعية وتطوير قواعد بيانات للفاعلين في العملية التنموية الشاملة والمستدامة، من خلال اعداد الدراسات والتقارير والأوراق البحثية والمؤتمرات والمدافعة وتطوير قدرات الفاعلين في العملية التنموية.



المرصد العمالي الأردني

يعمل المرصد على رصد واقع وآفاق تطور الحركة العمالية والنقابية الأردنية والدفع باتجاه تطوير التشريعات العمالية بالمشاركة مع الأطراف ذات العلاقة ووفق معايير العمل الدولية بما يسهم في تحسين ظروف العمل لجميع العاملين في الأردن. ويقوم المرصد بإعداد التقارير ونشرها حول واقع العاملين في الأردن ويتابع الأنشطة النقابية المختلفة سعياً لتسهيل تبادل الخبرات العمالية والنقابية بين الأردن والدول العربية والعالمية بهدف الاستفادة من تنوع تجاربها.



المقدمة



يُعد معدل النشاط الاقتصادي للمرأة الأردنية من بين الأدنى على المستوى العالمي؛ ويحتل الأردن المرتبة 149 بين 153 دولة على المؤشر العالمي للمشاركة الاقتصادية للمرأة من حيث مشاركة المرأة في القوى العاملة، وفقاً لأرقام منظمة العمل الدولية لعام 2021.

وعلى الرغم من أن مشاركة المرأة في العمل تعتبر حجر الأساس للتمكين الاقتصادي ومن أهم المتطلبات التنموية التي تستند عليها عملية التنمية المستدامة، إلى جانب الحديث المستمر عن برامج تمكين المرأة الأردنية في مختلف المجالات، بما فيها الاقتصادية. إلا أن نسبة مشاركة المرأة الاقتصادية في الأردن لا تُجاوز 13.7 بالمئة لعام 2022، وفق أرقام دائرة الإحصاءات العامة.

كما يمثل عدم المساواة في الأجور بين الجنسين، أحد أهم الأسباب الرئيسية الكامنة وراء ضعف مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل، ويقف واحداً من العوائق أمام زيادة معدل المشاركة الاقتصادية للأردنيات. الذي بلغ خلال الربع الأخير من العام الماضي 14 بالمئة مقابل 53.6 بالمئة للذكور وفق بيان صادر عن المجلس الأعلى للسكان عام 2020.



وبالتزامن مع الحملة العالمية 16 يوم لمناهضة العنف ضد المرأة، التي تنطلق في 25 تشرين الثاني من كل عام الذي يصادف اليوم العالمي للقضاء على العنف ضد المرأة، وتستمر الحملة حتى 10 كانون الأول بالتزامن مع اليوم العالمي لحقوق الإنسان.

ارتأى "المركز القومي الأردني" أحد برامج مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية تسليط الضوء على هذه القضية المهمة التي تؤثر على سوق العمل والاقتصاد ككل.



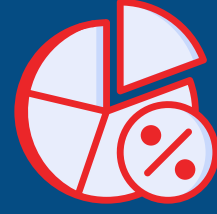
ملخص

من خلال تقصي فريق "المرصد العقالي الأردني" تبين أن عدم المساواة في الأجور بين الجنسين يقف عائقاً أمام زيادة مشاركة المرأة الاقتصادية التي هي بالأصل قليلة لا تُجاوز 13.7 بالمئة، ويعيق دور التنمية المستدامة وهدفها الثامن الذي يتمثل بتعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع. كما أنه لم يطرأ تحسن على شروط عمل النساء، ما يؤدي إلى حدوث اختلالات بسوق العمل الأردني وينعكس سلباً على الاقتصاد الأردني.

ويتضمن التقرير عرضاً للإطار التشريعي الأردني الذي يُعاقب أصحاب العمل حال قاموا بأي تمييز في الأجر بين الجنسين للعمل ذي القيمة المتساوية، ومدى تطبيق التشريعات على أرض الواقع ومدى فاعلية أدوات الرقابة والتفتيش من قبل وزارة العمل، وكيف تُسهم فجوة الأجور بإحداث إخلال بمعايير العمل اللائق التي تدعو إليها منظمة العمل الدولية، ويُطالب المرصد العقالي الأردني بشكل مستمر بتطبيقها، والمتمثلة في بيئة عمل لائق وأجور كافية وظروف عمل مستقرة وأمنة، وتوفير الحماية الاجتماعية بما فيها عدم التمييز بين الجنسين في بيئة العمل.

ويعرض نهاية التقرير أهم التوصيات التي توصل إليها فريق العمل التي من خلال تطبيقها سيكون لها تداعيات إيجابية في سد فجوة الأجور في الأردن وتحسين شروط العمل للنساء العاملات وبخاصة في القطاعات التي تبرز فيها.


ويتضمن التقرير، أنواع التمييز التي تُظهر عدم المساواة في الأجور، وأبرز القطاعات الاقتصادية التي تظهر فيها فجوة الأجور والأسباب الكامنة وراء هذه الفجوة، وآثارها وتداعياتها على المشاركة الاقتصادية للمرأة وعلى سوق العمل والاقتصاد الأردني ككل.



أرقام ونسب

التزايد المستمر في الأدوار الاجتماعية والاقتصادية والنفسية التي تتولاها المرأة في إدارة شؤون الأسرة واتخاذ القرارات يعتبر أحد أهم الأسباب الجوهرية لارتفاع نسبة الأسر التي ترأسها نساء، ووفقاً لأرقام دائرة الإحصاءات العامة لعام 2021، بلغت نسبة النساء في الأردن اللواتي يرأسن أسرهن "المعيلات" 18.5 بالمئة في ارتفاع غير مسبوق.

وهؤلاء النساء لا يحصلن على علاوة غلاء المعيشة، وتُقتصر على الرجال، وهو ما يعتبر أحد أنواع عدم المساواة في الأجور.


467
دينار أردني
متوسط أجر الأناث


514
دينار أردني
متوسط أجر الذكور

فيما يبلغ متوسط الأجر الذي تتقاضاه الإناث في القطاعين العام والخاص معاً 467 ديناراً أردنياً مقابل 514 ديناراً للذكور؛ أي بفارق 47 ديناراً لصالح الذكور وبفجوة أجور بلغت 9.1 بالمئة، في حين بلغت هذه الفجوة نحو 14 بالمئة لصالح الرجال في القطاع الخاص، و12.5 بالمئة في القطاع العام، وفقاً لآخر أرقام صادرة عن دائرة الإحصاءات العامة عام 2020. بيد أن هذه الأرقام لم تُفسّر آلية احتساب متوسط الأجر في القطاعين العام والخاص.

يبين التقرير أن إجمالي الكلفة التي يتكبدها الاقتصاد العالمي جراء فجوة الأجور تبلغ 7 تريليونات دولار، وأن العالم بحاجة إلى 132 عاما لسد تلك الفجوة، ولا يوجد دولة على المستوى العالمي سدت فجوة الأجور حتى الآن.

فيما على المستوى العالمي، كان تصنيف الأردن الكلي في المرتبة 138 من بين 153 دولة في عام 2020، وفقا للمؤشر العالمي الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، وتبدو فجوة الأجور واضحة في القطاعات التي يتركز فيها عمل النساء مثل القطاع الصحي وقطاع التعليم وقطاعات العمل غير المنظمة مثل القطاع الزراعي، وتدل هذه الثغرات على أن الإناث يتمركزن في أعمال منخفضة الأجر، فيحصلن على أجور أقل مقارنة بنفس الأعمال التي يقوم بها الذكور.

هذه النسب الرسمية المتعلقة بفجوة الأجور، غالباً ما تقصر على القطاعات المنظمة (المشمولة بالضمان الاجتماعي)، بينما في المقابل هناك قطاعات عمالية واسعة غير منظمة تُعاني من فجوة كبيرة في الأجور مثل قطاع الزراعة، إضافة إلى تدني رواتبهن التقاعدية مستقبلاً، ما يؤثر وسيؤثر على النساء جراء استمرار انعدام المساواة في الأجور بين الجنسين، مثل انسحاب الكثير منهن من سوق العمل، أو العزوف عن دخوله.

على المستوى المحلي، بالرغم من التشريعات الأردنية الملزمة بالمساواة، إلا أن فجوة الأجور بين الجنسين في الأردن ما تزال عالية، وأشار تقرير أصدره "المرصد العمالي الأردني" بعنوان "فجوة الأجور تعيق زيادة مشاركة المرأة وتخلّ بمعايير العمل اللائق" إلى أن فجوة الأجور "ينتج عنها خلل واضطراب في سوق العمل، إلى جانب هدر فرص الاستفادة من القدرات والإمكانات الاقتصادية للمرأة العاملة، وبالمحصلة تشكل خسارة للاقتصاد الوطني.

الإطار التشريعي



وتضمن الاتفاقية أن يتعهد كل عضو تكون الاتفاقية نافذة إزاءه بأن يضع ويُطبق سياسة وطنية تهدف، من خلال طرائق توائم ظروف البلد وأعرافه، إلى تحقيق المساواة في الفرص وفي المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال.

وفي عام 2011، وبدعم من منظمة العمل الدولية، أسس الأردن اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور برئاسة مشتركة بين اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة ووزارة العمل، بهدف إجراء حوار مع جميع الأعضاء والشركاء الاستراتيجيين للاتفاق على خطة عمل للإنصاف في الأجور ومعالجة الفجوة في الأجور القائمة على النوع الاجتماعي عبر سياسات وممارسات فعّالة.

وتشمل اللجنة في عضويتها 22 مؤسسة تمثل الحكومة والعمّال والعاملات والمجتمع المدني وأصحاب وصاحبات العمل والسلطة التشريعية والإعلام. فضلاً عن أن الأردن عضو في التحالف الدولي للمساواة في الأجر منذ إنطلاقه خلال اجتماعات الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 2017، وأقر آليات لدفع الأجور إلكترونياً من أجل حماية حقوق معلمات المدارس الخاصة.

وعلاوة على ذلك، قامت الجهات المشرّعة بتعديل مواد بقانون العمل رقم 8 لسنة 1996، راعت النوع الاجتماعي بشكل غير مباشر، مثل تعديل الفقرة (أ) من المادة 46 من القانون الأصلي لتصبح كالتالي: "يُدفع الأجر وبدل العمل الإضافي خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه ولا يجوز لصاحب العمل حسم أي جزء منها إلا في الحالات التي يُجيزها القانون".

تنص المادة 53 من قانون العمل الأردني على "معاينة صاحب العمل بغرامة لا تقل عن خمسمئة دينار ولا تزيد على ألف دينار عن كل حالة يدفع فيها إلى عامل أجراً يقل عن الحد الأدنى للأجور أو عن أي تمييز بالأجر بين الجنسين للعمل ذي القيمة المتساوية، إضافة إلى الحكم للعامل بفرق الأجر وتضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة".

وكان الأردن قد صادق على الاتفاقية رقم 100 الصادرة عن منظمة العمل الدولية عام 1949 الخاصة بمساواة العمّال والعاملات في الأجر عند تساوي قيمة العمل، بالإضافة إلى الاتفاقية رقم 111 الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة.

وتضمن الاتفاقية (100) أجراً متساوياً للذكور والإناث عن عمل ذي قيمة متساوية بنسبة ونوع الأجر تعتمدان على تقييم موضوعي للعمل ولوظائف قد تتطلب مؤهلات أو مهارات أو مسؤوليات مختلفة في ظروف عمل متساوية القيمة في المجمل، وأجراً متساوياً للذكور والإناث عن عمل متساوياً بأجر عن عمل يتطلب المهارات أو الجهد أو المسؤوليات ذاتها في ظروف عمل واحدة.

بينما تشير الاتفاقية (111) إلى أن عبارة "التمييز" أي تمييز أو استثناء أو تفضيل يتم على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي، ويسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة على صعيد الاستخدام أو المهنة.

وقطاع التعليم بنسبة 30.2 بالمئة، وهناك فرق بين القطاعين العام والخاص في نسب وأرقام فجوة الأجر.

في حين هناك جملة من الأسباب التي تكمن وراء عدم المساواة في الأجر بين الجنسين، ويمكن القول إن عدم تكافؤ المسؤوليات العائلية بين الرجل والمرأة ومحدودية انتساب المرأة إلى النقابات العمالية وقلة الحماية الاجتماعية لها وغياب مرافق رعاية أطفال ذات خدمات جيّدة وبكلف منخفضة وتركز عمل المرأة في وظائف أقل أجرا وسلطة اتخاذ القرار، من الأسباب التي تؤدي إلى فجوة في الأجر.

بالإضافة إلى أن العنف والتحرش في عالم العمل والعنف الأسري والتقليل من قيمة وقدرات ومسؤوليات المرأة، وقلة الالتزام بالحد الأدنى للأجور وبخاصة في القطاعات عالية التأييد مثل قطاعي التعليم والصحة التي تكون فيهما نسب العاملات أكثر من العاملين إلى جانب قلة تدريب المرأة على متطلبات سوق العمل ومحدودية العمل المرن وتركز عمل المرأة في القطاعات غير المنظمة مثل القطاع الزراعي، من الأسباب الأخرى التي تزيد من عدم المساواة في الأجر.

فيما يضمن تعديل الفقرة (أ) من المادة 46 حصول النساء العاملات في القطاعات غير المنظمة مثل القطاع الزراعي، على الأجر المستحق. بيد أن عددا من العاملات لا يحصلن على أجورهن المستحقة وهو ما يعتبر أحد أشكال التمييز في الأجر بين الجنسين.

وعلى الرغم من تشابه متطلبات العمل وطبيعته، ووجود نصوص قانونية تُلزم المساواة في الأجر بين الجنسين ووجود اتفاقيات دولية تحمي النساء فيما يتعلق بحصولهن على أجر متساوية مع أقرانهن الرجال في نفس طبيعة العمل، إلا أن هناك ضعفا في تطبيق النص القانوني إلى جانب عدم التزام الأردن بتطبيق اتفاقيتي منظمة العمل الدولية الاتفاقيتين 100 و111.

كما أن الدور الرقابي المناط إلى مديريات التفتيش التي تتبع لوزارة العمل وزيادة الزيارات الميدانية للمفتشين لا يجري بالمستوى المطلوب، كما أن سياسات وآليات التفتيش تفتقر إلى عدالة النوع الاجتماعي، وهناك حاجة إلى تطبيق هذا النوع من السياسات وآليات التفتيش بشكل جيّد ومتابعة مدى جدواها بشكل مستمر.

أسباب فجوة الأجر



تظهر فجوة الأجر في عدة قطاعات اقتصادية منها القطاع الصحي وقطاع التعليم والقطاع الزراعي الذي يُعد من القطاعات غير المنظمة، واستنادا إلى تقارير عديدة أصدرتها دائرة الإحصاءات العامة، تبلغ نسبة فجوة الأجر في القطاع الصحي 31.8 بالمئة.



تمييز يُظهر فجوة الأجور

تتعدد أنواع التمييز وفقاً للقطاعات الاقتصادية التي تعمل بها النساء أكانت في القطاع العام أم الخاص، وهذه الأنواع من التمييز تؤدي بالمحصلة إلى عدم المساواة في الأجور وتعمق فجوة الأجور، وتتمثل بما يلي:

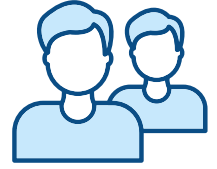
ويتضمن التمييز في أي جانب من جوانب التوظيف بما فيها التعيين والطرْد من العمل والأجر ومهام العمل والترقيات والتسريح والتدريب والمزايا وأي شروط أو أحكام أخرى في التوظيف، وهو ما قد تتعرض له العديد من النساء العاملات في قطاعات مختلفة.

ثالثاً: عدم المساواة في الأجور قائم على سياسات أو ممارسات التوظيف



ويتضمن هذا النوع من التمييز السياسات أو الممارسات التي تتبعها مؤسسة أو شركة ضد النساء وهو ما ينتج عنه تقليل في الأجور.

أولاً: التمييز القائم على العمر



ويتضمن هذا النوع من التمييز معاملة الموظفة أو العاملة بدرجة أقل بسبب العمر وهو ما يؤدي إلى أن تحصل النساء على أجر أقل من أقرانها في العمل.

ثانياً: عدم المساواة في الأجور قائم على أوضاع العمل



الآثار والتداعيات:

في المقابل، يُرتب عدم المساواة في الأجور آثار سلبية متعددة منها؛ إبقاء الأمور كما هي دون اتخاذ أي إجراءات تتعلق بالمساواة في الأجور بين الجنسين في الأردن ومخالفة قانون العمل الأردني المتمثل بالمادة 53، بالإضافة إلى عدم احترام الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها الأردن، وإعاقة دور التنمية المستدامة وهدفها الثامن، وبالمحصلة إبقاء نسبة مشاركة المرأة الاقتصادية متدنية، كما أنه لا يطرأ تحسين بشروط العمل للنساء نتيجة هدر قدراتهن ما يؤدي إلى حدوث اضطرابات واختلالات بسوق العمل الأردني وهو ما ينعكس سلباً على الاقتصاد الأردني ككل.

وبالنظر إلى الآثار الإيجابية الناتجة عن المساواة في الأجور، يُرتب سد فجوة الأجور، إلى تطبيق أحد معايير العمل اللائق الذي تدعو إليه منظمة العمل الدولية ويُطالب "المرصد العمالي الأردني" بشكل مستمر في تطبيقها، وهو المعيار المتعلق بالمساواة بين الجنسين في بيئة العمل وتحقيق العدالة بين الجنسين.

فيما ينتج عن المساواة في الأجور بين الجنسين الاتجاه نحو تطبيق أحد أهداف التنمية المستدامة وهو الهدف الثامن المتعلق بالبحث عن العمالة المنتجة والعمل اللائق للجميع. بالإضافة إلى زيادة نسبة مشاركة المرأة الاقتصادية وتحسين شروط العمل للنساء، وعدم خسارة الاقتصاد الأردني جراء غياب المرأة عن سوق العمل وأحداث توازن في سوق العمل الأردني وبالتالي تحسن الاقتصاد الأردني.

التوصيات

1. ضرورة تطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين العاملين والعاملات عن عمل ذي قيمة متساوية في مختلف بيئات العمل أكانت حكومية أو خاصة، والمتضمن في اتفاقيتي منظمة العمل الدولية اتفاقية 100 و111 اللتين صادق عليهما الأردن، إلا أنه لا دليل على تطبيقهما .
2. مراجعة السياسات الاقتصادية باتجاه زيادة مستويات الأجور وتجسير الفجوة بينها، وهو ما يُعزز الطلب الاستهلاكي المحلي الذي يُسهم في تعزيز النمو الاقتصادي بشكل أكثر فاعلية.
3. مراجعة مختلف الاستراتيجيات والبرامج الرامية إلى تعزيز دور المرأة في الحياة الاقتصادية وسوق العمل وتحسين شروط العمل في الأردن بعامة وللنساء بخاصة لتصبح جاذبة لهن أكثر.
4. تفعيل الدور الرقابي المنوط بفرق التفتيش بوزارة العمل وزيادة الزيارات الميدانية للمفتشين، وتبني سياسات أكثر فاعلية في آليات التفتيش مبنية على عدالة النوع الاجتماعي وتطبيقها بشكل جيّد ومتابعة مدى جدواها بشكل مستمر.
5. تعزيز التعاون بين العمّال والعاملات وبين النقابات العمالية ومؤسسات المجتمع المدني للمطالبة بتطبيق المادة 53 من قانون العمل الأردني، التي تُعاقب أصحاب العمل حال قاموا بأي تمييز بالأجر بين الجنسين للعمل ذي القيمة المتساوية، وتشدّد الرقابة من قبل فرق التفتيش على أصحاب العمل لتطبيق المادة حال قام أصحاب العمل بالتمييز في الأجور بين العاملين والعاملات في بيئة العمل.



المرصد العمالي الأردني
Jordan Labor Watch

CONTACT US:

الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
PHENIX FOR ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

- Tel. +962 6 516 44 91
- Fax: +962 6 516 44 92
- P.O.Box: 304 Amman 11941 Jordan
- E-Mail: info@phenixcenter.net
- www.phenixcenter.net



@PhenixCenter

المرصد العمالي الأردني
JORDAN LABOR WATCH

www.labor-watch.net



@LaborWatchJo

