



منظمة  
العمل  
الدولية



وزارة العمل  
نبني معاً



اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة  
The Jordanian National Commission for Women



الأردن  
الإنصاف فى الأجور

# نحو المساواة في الأجور

## دراسة حول الفجوة في الأجور بين الجنسين في قطاع التعليم الخاص في الأردن نيسان/مايو ٢٠١٣

### المقدمة

إن الفجوة في الأجور بين الجنسين هي ظاهرة عالمية تدلّ على الفرق في متوسط الأجور بين النساء والرجال، فإذا كانت النساء تتقاضى ٧٠ في المائة من أجر الرجل الشهري فذلك يعني أن الفجوة في الأجور بين الجنسين تبلغ ٣٠ في المائة.

تساهم العديد من العوامل على تفسير ماهية الفجوة في الأجور بين الجنسين. وتشمل هذه العوامل خصائص الفرد مثل المستوى التعليمي والخبرة المهنية والمهارات، بالإضافة إلى خصائص كل مؤسسة و/أو قطاع كحجم المؤسسة أو القطاع، وما إذا كان العمال منضمين أو غير منضمين إلى نقابات. غير أن التمييز القائم على النوع الاجتماعي قد يلعب دوراً مهماً في الفجوة في الأجور بين الجنسين. ويظهر ذلك من خلال طرق عدّة، منها الفصل المهني والقوالب النمطية وعدم تقدير مؤهلات المرأة وقيمة عملها، وإتباع الطرق التقليدية لتقييم الوظائف المصممة حسب احتياجات الوظائف التي يهيمن عليها الرجال بالإضافة إلى عوامل اجتماعية وثقافية.

أظهر مسح الإستخدام لعام ٢٠١٠ في الأردن أن «متوسط الأجر الشهري لدى الرجال والنساء العاملين في القطاع العام يبلغ ٤٥٧ دينار أردني للرجال و٤٠٣ دينار أردني للنساء بينما يبلغ متوسط الأجر الشهري في القطاع الخاص ٣٧٨ دينار أردني للرجال و٣١٥ دينار أردني للنساء»<sup>١</sup> وتشير الأرقام الرسمية في الأردن إلى أن الفجوة في الأجور بحسب القطاعات تبلغ ٤١,٣ في المائة في قطاع الصناعات التحويلية و ٢٧,٩ في المائة في قطاع الصحة والعمل الاجتماعي و ٥,٢٤ في المائة في قطاع التعليم<sup>٢</sup>.

**٤٢ في المائة، تقريباً، من النساء الناشطات اقتصادياً تعملن في قطاع التعليم مقارنةً مع ٦,٧ في المائة من الرجال العاملين في هذا القطاع**<sup>٣</sup>. وتبيّن الأرقام الرسمية أن الرجال المسجلين في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي والذين يعملون في قطاع التعليم العام يحصلون على متوسط أجر شهري يبلغ ٥٥٢ دينار أردني بينما تحصل النساء المسجلات في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي على ٣٦٠ دينار أردني (مما يعني أن الفجوة في الأجور بين الجنسين تبلغ ١٥,٤٣ في المائة)<sup>٤</sup>.

<sup>١</sup> مسح الإستخدام، دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠١٠

<sup>٢</sup> مسح الإستخدام، دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠١٠

<sup>٣</sup> مسح العمالة والبطالة، دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠١٢

<sup>٤</sup> مسح العمالة والبطالة، دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠١٢

## الهدف:

تهدف هذه الدراسة الى تقديم أدلة جوهريّة حول الفجوة في الأجور في قطاع التعليم الخاص (المدارس والجامعات)، حيث قامت منظمة العمل الدولية، بالتعاون مع اللجنة التوجيهية الوطنية للانصاف في الأجور، بتكليف شركة خاصة لإجراء دراسة معمّقة حول الفجوة في الأجور بين الجنسين في قطاع التعليم والتي تبين أسباب الفجوة وتقدّم التوصيات الملائمة.

## المنهجية:

لهذه الدراسة شقان إذ تتألف من مراجعة مكتبية ومن مسوحات ميدانية. وقامت المراجعة المكتبية على تحليل المقالات والدراسات والتقارير والإحصاءات من مصادر رسمية<sup>٥</sup>. بينما استندت المسوحات الميدانية على المقابلات الفردية وتطبيق استطلاعات الرأي المنظمة ومجموعات عمل. وشارك في المسح الميداني أصحاب المصلحة الأساسيون وهم العمال (أي موظفو الإدارة والتعليم والخدمات المساندة) وأصحاب العمل في قطاع التعليم الخاص ومؤسسات حكومية وتنظيمية، ونقابات عمالية ونقابات مهنية. وسعت المقابلات إلى احتساب التأثير التراكمي الذي تفرضه العوامل المتغيرة العديدة على الأجر النسبي للرجال/النساء. لذلك تضمنت الإستطلاعات المستخدمة في المقابلات نطاقاً واسعاً من الأسئلة الهادفة إلى تحديد الفروقات في المستوى التعليمي ومجال الاختصاص العلمي والخبرة المهنية والمهارات والمؤهلات والأقدمية والجهود المستوجبة من الرجال والنساء للقيام بأعمال مماثلة أو مختلفة في قطاع التعليم الخاص.

ويوجد في الأردن ٢٢٥٤ مدرسة خاصة و٢٠ جامعة خاصة. وكانت عينة الدراسة ٢٠ مدرسة خاصة موزعة على ثلاثة أقاليم (الشمال والجنوب والوسط) وعلى المحافظات داخل هذه الأقاليم. أمّا في ما يخصّ الجامعات، فقد تمّ اختيار خمس جامعات من الشمال والوسط بطريقة عشوائية وبحسب التشابه بالحجم وتركيبه الموظفين، علماً بأنه لا توجد أيّ جامعات خاصة في الجنوب.

## النتائج الأساسية

الفصل المهني حسب الجنس: الوضع الذي يكون فيه النساء والرجال مركزين في أنواع مختلفة من الوظائف على مستويات مختلفة من النشاط والعمل وتكون فيه النساء محصورات أكثر من الرجال ضمن فئة أضيّق من المهن (الفصل الأفقي) وضمن درجات العمل الدنيا (الفصل العمودي).

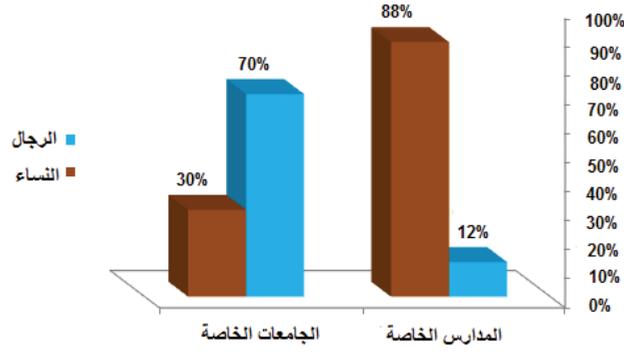
منظمة العمل الدولية، ألف باء حقوق النساء العاملات والمساواة بين الجنسين، جنيف ٢٠٠٧، ص ١٤٤

يُظهر التوزيع النسبي للقوى العاملة في قطاع التعليم أنّ ٨٨ في المائة من العاملين في المدارس الخاصة هم من النساء بينما ١٢ في المائة من العاملين هم من الرجال، كما أننا نرى تمثيلاً زائداً للنساء في جميع الفئات المهنية: الإدارية والتعليم والخدمات المساندة (شكل ١ وشكل ٢). أمّا في الجامعات الخاصة، فإن نسبة الرجال هي ٧٠ في المائة من العاملين مقارنة مع ٣٠ في المائة للنساء. ويتوزع الرجال والنساء بالتساوي على المناصب التعليمية بينما يهيمن الرجال على مناصب الخدمات المساندة وتهيمن النساء على المناصب الإدارية (شكل ١ وشكل ٢).

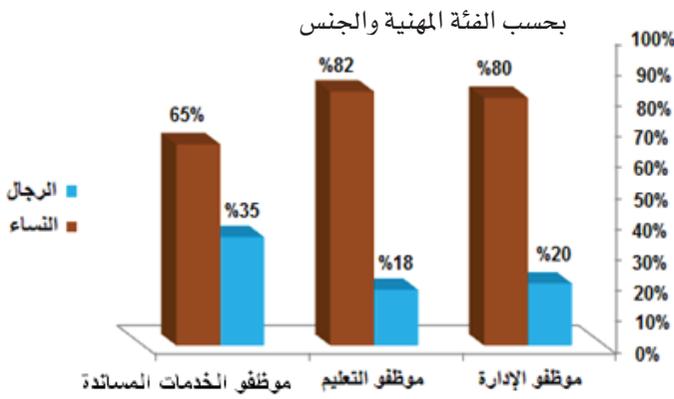
ويُظهر التوزيع النسبي للقوى العاملة أيضاً أنّ الطابع الأنثوي يغطي على هذا القطاع كثيراً وأنّ عدد النساء العاملات في المدارس الخاصة كبير وذلك بسبب تدني متطلبات التوظيف في هذه المدارس وكون ظروف العمل تناسب النساء. ويبيّن هذا التوزيع أيضاً أنّ مشاركة النساء في الجامعات الخاصة متدني لأنّ متطلبات التوظيف أعلى والمنافسة أقوى. بالإضافة إلى ذلك، تتقبل الثقافة الأردنية عمل النساء في المدارس أكثر من الجامعات حيث ان وظائف الجامعات متطلباتها أكثر وساعات العمل أطول.

<sup>٥</sup> دائرة الإحصاءات العامة، مؤسسة الضمان الاجتماعي، وزارة التربية والتعليم، وزارة التربية والتعليم العالي وغيرها

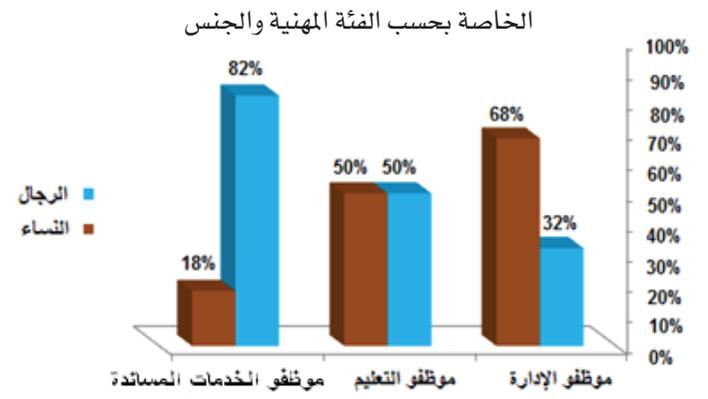
الشكل ١: التوزيع النسبي للقوى العاملة في قطاع التعليم بحسب الجنس



الشكل ٢: التوزيع النسبي للقوى العاملة في المدارس الخاصة



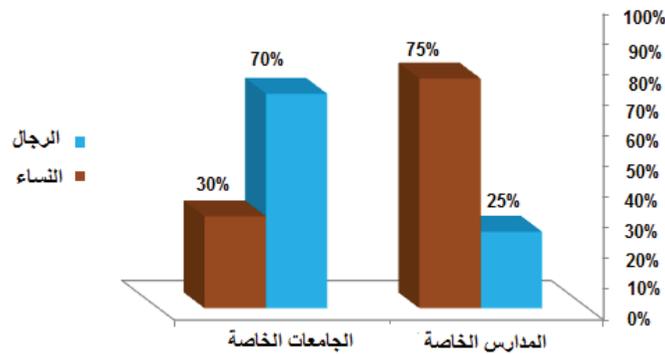
الشكل ٣: التوزيع النسبي للقوى العاملة في الجامعات الخاصة



يبيّن الوضع في الجامعات الخاصة بوضوح وجود فصل عامودي، بحيث يشغل الرجال ٧٠ في المائة من المناصب الإدارية مقارنة مع النساء اللواتي يشغلن ٣٠ في المائة من المناصب الإدارية (شكل ٤). وللهولاء الأولى، يبدو الوضع مغايراً في المدارس الخاصة حيث تشغل النساء ٧٥ في المائة من المناصب الإدارية مقارنة مع ٢٥ في المائة من الرجال. غير أنّ تحليل الشكلين يظهر أنّ ذلك ليس بالضرورة صحيحاً لأنّ نسبة النساء اللواتي يعملن في المدارس الخاصة تتخطى بكثير نسبة الرجال فيها (٨٨ في المائة من النساء مقابل ١٢ في المائة من الرجال).

الشكل ٤: المناصب الإدارية في المدارس الخاصة والجامعات الخاصة

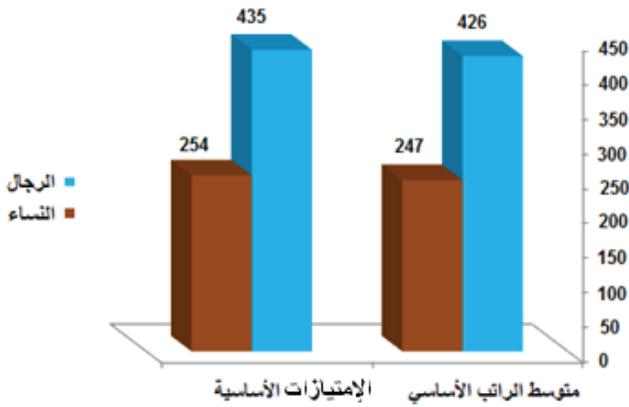
بحسب الجنس



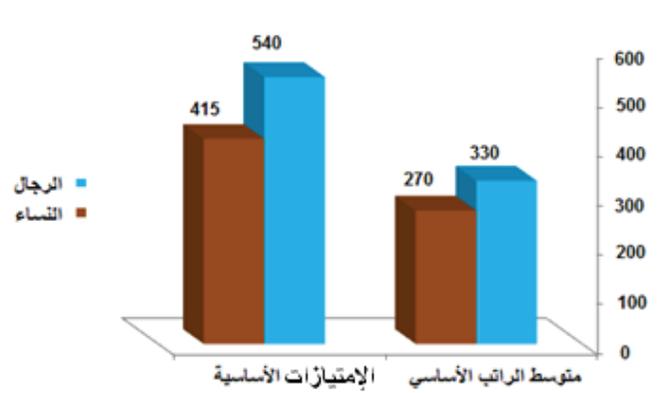
أما بالنسبة للأجور، فيظهر المسح الميداني أن الفجوة في الأجور بين الجنسين تبلغ ٤١,٦ في المائة في المدارس الخاصة و ٢٣,١ في المائة في الجامعات الخاصة. وتستند هذه الأرقام على معلومات قدمها المستجيبون إلى الدراسة حول متوسط أجورهم الشهرية (الأجر الأساسي بالإضافة إلى الإمتيازات) <sup>٦</sup>. ويبلغ متوسط الأجر الشهري في المدارس الخاصة ٤٣٥ دينار أردني للرجال و ٢٥٤ دينار أردني للنساء بينما يبلغ متوسط الأجر الشهري في الجامعات الخاصة ٥٤٠ دينار أردني للرجال و ٤١٥ دينار أردني للنساء. ولكن عند مقارنة متوسط الأجر الأساسي الشهري، تظهر الدراسة أن الفجوة في الأجور بين الجنسين تبلغ ٤٢ في المائة في المدارس الخاصة، علماً أن متوسط الأجر الأساسي الشهري يبلغ ٤٢٦ دينار أردني للرجال و ٢٤٧ دينار أردني للنساء. وأيضاً تبلغ الفجوة في الأجور بين الجنسين ١٨,٢ في المائة لمتوسط الأجر الأساسي الشهري في الجامعات الخاصة، علماً أن متوسط الأجر الأساسي الشهري يبلغ ٣٣٠ دينار أردني للرجال و ٢٧٠ دينار أردني للنساء (شكل ٥ وشكل ٦ وشكل ٧).

وكما تبين النتائج العامة المذكورة أدناه أن الفجوة في الأجور بين الجنسين تأتي نتيجة عوامل مختلفة مرتبطة ببعضها البعض. ويمكن الملاحظة أن الفجوة في الأجور بين الجنسين أعلى في المدارس الخاصة من الجامعات الخاصة. فبالنسبة للجامعات الخاصة يؤثر عامل «الإمتيازات» على الفجوة في الأجور بين الجنسين وتضم هذه الإمتيازات الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي التي يحصل عليها الرجال دون النساء (شكل ٦ وشكل ٧). ويجدر أيضاً الأخذ بعين الاعتبار الأدلة الناتجة عن أقوال معظم العاملات اللواتي أشرن إلى أنهن يتلقين الحد الأدنى للأجور (وهو ١٩٠ دينار أردني) بينما هن يتلقين في الواقع مبلغاً أقل بكثير. ويأتي هذا الفرق نتيجة اتساق سرّي بين العاملات وأصحاب العمل بحيث لا تتصح النساء عن دخلهن الحقيقي خوفاً من العقاب أو الصرف من الوظيفة.

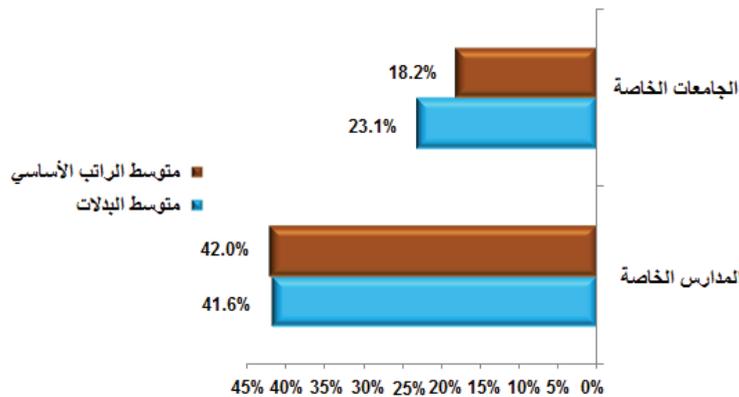
الشكل ٥: متوسط الأجر الأساسي والإمتيازات للعاملين في المدارس الخاصة بحسب الجنس (بالدينار الأردني)



الشكل ٦: متوسط الأجر الأساسي والإمتيازات للعاملين في الجامعات الخاصة بحسب الجنس (بالدينار الأردني)



الشكل ٧: الفجوة النسبية في الأجور



<sup>٦</sup> تعني عبارة الأجر الأساسي في تحليل الأجور في هذه الدراسة «صافي الأجر الشهري» بينما تعني كلمة الأجر «مجموع الأجر الأساسي والإمتيازات من ضمان اجتماعي وتأمين صحي».

## نتائج عامة

خلال المقابلات وجلسات مجموعات العمل، والتي شارك بها جهات حكومية وسلطات تنظيمية ونقابات عمالية ونقابات مهنية، وأصحاب عمل وعمال، تمّ طرح العوامل التالية كأسباب أساسية لعدم المساواة في الأجور في قطاع التعليم الخاص:

### القوالب النمطية والأحكام المسبقة:

- يرى المجتمع أنّ الوظائف في المدارس الخاصة تتطلب مجهوداً أقل وهي بالتالي تكون مناسبة للنساء.

### عدم تقدير مؤهلات المرأة وقيمة عملها

- يميل الأهل إلى تسجيل أطفالهم في المدارس الخاصة التي توظف معلمين معروفين من الرجال ويدفعون أقساطاً مدرسية أعلى لهذه المدارس.
- نجد حاجة مرتفعة لبعض المعلمين ذوي التخصص، مما يساعد هؤلاء المعلمين على التفاوض للحصول على أجور أفضل. وبالمقابل نجد وفرة كبيرة من المعلمات، مما يدفعهنّ إلى قبول أيّ أجر كان مقابل العمل.
- تدفع الأوضاع الاقتصادية الصعبة التي تعاني منها العائلات الأردنية النساء إلى العمل وقبول الأجور المتدنية لأنّ مدخولهنّ لا يعتبر سوى مدخولاً مكملاً لما يتقاضاه أعضاء العائلة الرجال.
- لا يتمّ توكيل المهام الإضافية مثل المراقبة والتصحيح ومرافقة الطلاب سوى إلى المعلمات والتي لا يتم دفع اي علاوات مقابلها.
- نجد نقصاً في التوعية حول مفهوم المساواة في الأجور بين العمال مقابل العمل ذي القيمة المتساوية. بالإضافة إلى ذلك، تؤدي عدم قدرة ربّ العمل على أن يتبع برنامج لتقييم الوظائف محايد للنوع الاجتماعي إلى عدم تقدير قيمة الوظائف التي تشغلها النساء في القطاع الخاص، وذلك بسبب عدم توقّر الموظفين المؤهلين لإدارة مثل هذا النظام.

### العوامل الاجتماعية والثقافية:

- يسود الإعتقاد أنّ الرجل هو المعيل الاساسي للأسرة ويحقّ له بالتالي الحصول على أجر أعلى. هذا يؤدي إلى توفير امتيازات، مثل التعويضات العائلية للرجال وحسب.
- إن المرأة في أغلب الأحيان لا تشتكي من المعاملة الغير منصفه بحقها بسبب افتقارها إلى المعلومات حول حقوقها وبسبب خوفها من خسارة الوظيفة وعدم إدراكها بفرق الأجور بين الأجر الذي تتقاضاه والأجور التي يتقاضاها الرجال، بالإضافة إلى أسباب اجتماعية وسلوكية تحول دون مطالبة المرأة بالمساواة.
- تقع معظم مسؤوليات الأسرة على عاتق المرأة مما يحد من مشاركتها في اللجان والبعثات والوفود الرسمية وإعطاء الدروس الخصوصية. هذا يحد من فرص حصولها على ترقية و/أو تدريب و/أو يحول دون اكتساب المعلمة دخل إضافي. والدروس الخصوصية هي مورداً كبيراً للدخل الإضافي بالنسبة للمعلمين وقد يتخطى ما يتقاضونه من هذه الدروس الأجر الذي يحصلون عليه من خلال وظائفهم في المدارس.
- مدّة توظيف النساء أقصر من تلك للرجال بسبب مسؤوليات الأسرة، مما يحول دون اكتساب المرأة أيّ امتيازات إضافية ودون جمع المزيد من سنوات الخبرة المهنية. وقد أظهرت الدراسة أنّ متوسط مدّة التوظيف في المدارس الخاصة هي ٧, ٨ سنوات للرجال بالمقارنة مع ٢, ٦ سنوات للنساء.
- إنّ النقص في تمثيل النساء في النقابات العمالية يُضعف موقفهنّ في ما يخصّ المفاوضة الجماعية مع أصحاب العمل حول تحسين الأجور وظروف العمل.
- يتمتّع الرجال بقوة تفاوض/مساومة أكبر من النساء حيث أمن النساء يملن إلى الضعف والخجل أثناء المفاوضات حول الأجور و/أو الامتيازات.

## غياب إطار عمل تنظيمي وتشريعي/يتعلق بالسياسات:

- غياب تشريع وطني يتعلق بالمساواة في الأجور بين الرجال والنساء لعمل ذي قيمة متساوية.
- غياب نظام داخلي وقواعد وأنظمة منظمة للأجور في أغلب المدارس الخاصة<sup>٧</sup>. تبين الدراسة أن ٩ في المائة فقط من المدارس الخاصة تتبع سلم أجور يستند على تصنيف الوظائف أو على نظام توثقه إدارة الموارد البشرية.
- الفشل في تطبيق عقد عمل موحد والذي يضمن حقوق كافة العاملين في المدارس الخاصة.
- ضعف نظام التفتيش على مواقع العمل.

## غياب التنسيق بين أصحاب المصلحة:

- غياب التنسيق بين أصحاب العمل والعمال والمنظمين بالإضافة إلى ظهور تضارب في المصالح بين النقابات العمالية المتعلقة بالتعليم والنقابات المهنية، مما يحد من قدرة النقابات على التدخل وتنظيم العلاقة بين رب العمل والعامل في ما يخص الإنصاف في الأجور بين الرجال والنساء.
- بالرغم من كون التمييز في الأجور بين الجنسين حقيقة قائمة، تبقى البيانات النوعية حوله محدودة. وتبذل مؤسسات الإحصاءات الرسمية الجهود لقياس الفجوة في الأجور بين الجنسين ولكن المسألة لا تولى أهمية على مستوى السياسات بسبب وجود مسائل أكثر إلحاحاً مثل عدم الالتزام بالحد الأدنى للأجور وحرمان العمال من بعض الامتيازات المالية.

## التوصيات:

- يجب مراجعة التشريعات الوطنية كي تشمل المساواة في الأجور بين الرجال والنساء مقابل العمل ذي القيمة المتساوية.
- يجب تفعيل دور التفتيش الذي تلعبه وزارة العمل، وذلك بغية ضمان توقيع جميع العاملين في قطاع التعليم على عقود عمل تتوافق مع قانون العمل وغيرها من القوانين ذات الصلة، وبغية ضمان استلام العاملين لأجر عادل وتمتعهم بظروف عمل كريمة. ويجب أن تتعاون وزارة العمل مع وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي من أجل تحقيق هذا الهدف.
- يجب القيام بتجربة استخدام أسلوب تقييم الوظائف المحايد للنوع الاجتماعي في ١٠ إلى ١٥ مدرسة وجامعة خاصة من أجل اختبار صحة نتائج هذه الدراسة. وباستخدام منهجية ملائمة وعلمية مثل هذا النوع من التقييم، سيساعد إدارة المؤسسات التعليمية على تحديد درجات الأجور استناداً إلى قيمة العمل وليس استناداً على الشخص الذي يشغل الوظيفة. وبعد إكمال التقييم وتحليل نتائجه واقتراح الإجراءات التصحيحية، يمكن تطبيق تقييم الوظائف المحايد للنوع الاجتماعي على مؤسسات خاصة أخرى في قطاع التعليم الخاص.
- على أصحاب العمل مراجعة الممارسات المتعلقة بالموارد البشرية وأنظمة الأجور والرواتب.
- على الحكومة، بالتعاون مع اللجنة التوجيهية الوطنية للإنصاف في الأجور، أن تعد وتطلق حملات توعية في مجال الحقوق في مكان العمل تستهدف الموظفين من الرجال والنساء في القطاع الخاص وعلى ان تركز على الحق في الأجر المتساوي عن عمل ذي قيمة متساوية. ومن الممكن العمل مع منظمات المجتمع المدني والنقابات العمالية الناشطة في قطاع التعليم الخاص على إعداد مثل هذه الحملات وتنفيذها.
- يجب تحسين التعاون والتنسيق بين النقابات العمالية والنقابات المهنية، وبين نقابات أصحاب المدارس والجامعات (نقابات أصحاب المدارس الخاصة، والنقابة العامة للعاملين في التعليم الخاص، ونقابة المعلمين الأردنيين، ورابطة المؤسسات العربية الخاصة للتعليم العالي) من أجل الوصول إلى تصنيف حديث وعادل لموظفي مؤسسات التعليم الخاصة.

<sup>٧</sup> ليست هذه الحال في الجامعات الخاصة التي تمتلك أنظمة داخلية خاصة بها تنظم العلاقات بين الجامعة وموظفيها وتبين بوضوح الأجور والتعويضات والتأمين والمكافآت والمنح. علماً بأن الجامعات الخاصة تحصل في العادة على موافقة من مجلس الوزراء ومجلس التعليم العالي على أنظمتها الداخلية.

- على النقابات العمالية والنقابات المهنية أن تضع آلية فعّالة لتحديد وتسجيل الشكاوى حول التمييز في الأجور وحول غيرها من إنتهاكات حقوق العمال والتي يتعرض لها العمال في قطاع التعليم الخاص على المستوى الوطني.
- يجب أن تضع وزارة العمل آليات لمتابعة حالات الفجوة في الأجور بين الجنسين، وذلك بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي.
- يجب الترويج لخدمات الخط الساخن، الذي تديره اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، بين أوساط العاملات لكي تستطيع العاملات طلب المساعدة عند تعرضهن لحالات عدم الإنصاف في الأجور.
- يجب إنشاء جائزة سنوية للمدارس والجامعات الخاصة «أفضل مدرسة» و«أفضل جامعة» لتكريم المؤسسات التي تلتزم بمبادئ المساواة بين الجنسين وبمبدأ المساواة في الأجور.

اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة

ص.ب ٥١١٨

عمان ١١١٨٣ الأردن

هاتف : +٩٦٢ ٦ ٥٥٦٠٧٤١

فاكس : +٩٦٢ ٦ ٥٥٢٦٧٦٨

[www.women.jo](http://www.women.jo)

وزارة العمل

ص.ب ٨١٦٠

عمان ١١١٢١ الأردن

هاتف : +٩٦٢ ٦ ٥٨٠٢٦٦٦

فاكس : +٩٦٢ ٦ ٥٨٥٥٠٧٢

[www.mol.gov.jo](http://www.mol.gov.jo)



Programme for the Promotion of the Declaration on Fundamental Principles  
and Rights at Work

International Labour Office

4, route des Morillons

1211 Genève, 22

SWITZERLAND

Tel: 00 41 22 799 63 29

Fax: 00 41 22 799 65 61

Email: [declaration@ilo.org](mailto:declaration@ilo.org)

[www.ilo.org/declaration](http://www.ilo.org/declaration)

Regional Office for Arab States  
Aresco Centre, 11th & 12th floors  
Justinien Street, Kantari, Beirut  
LEBANON

Tel: 901-1-752400

Fax: 961-1-752405

Email: [beirut@ilo.org](mailto:beirut@ilo.org)