



منظمة
العمل
الدولية

WORK IN FREEDOM

البرنامج المركزي بشأن تعزيز الإعلان
حول المبادئ والحقوق
الأساسية في العمل

دراسة حول فجوة الأجر بين الجنسين في قطاع التعليم الخاص في الأردن

استناداً إلى أبحاث أجرتها شركة دجاني للاستشارات
الاقتصادية والإدارية
عمان - الأردن

الإعلان

دراسة حول فجوة الأجر بين الجنسين في قطاع التعليم الخاص في الأردن

إسناداً إلى أبحاث أجرتها شركة دجاني للإستشارات
الإدارية والإدارية
عمان - الأردن

مكتب العمل الدولي
جنيف

تشرين الاول/اكتوبر ٢٠١٣

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 على العنوان أدناه أو عبر البريد الكتروني: pubdroit@ilo.org والمكتب يرحب دائمًا بهذه الطلبات. ويجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص المنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.ifrro.org للاطلاع على اسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

فهرسة منظمة العمل الدولية في بيانات النشر

دراسة حول فجوة الأجور بين الجنسين في قطاع التعليم الخاص في الأردن / منظمة العمل الدولية - المكتب الإقليمي للدول العربية –
– A study on the gender pay gap in the private education sector in Jordan –
العمل الدولية، ٢٠١٣

ISBN 9789226280533 (print); 9789226280540 (web pdf)

منظمة العمل الدولية - المكتب الإقليمي للدول العربية
تفاوت الأجور / النساء العاملات / حقوق المرأة / تقسيم العمل حسب الجنس / الجامعة / التعليم الخاص / الأردن

١٣٠٧

لا تتطوي 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 تعين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعا 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 بالمطبوعات من العنوان المذكور أعلاه أو عبر البريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org وزيارة موقعنا على العنوان: www.ilo.org/publins

وللحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية، الاتصال على العنوان التالي:
منظمة العمل الدولية/المكتب الإقليمي للدول العربية
شارع جوستينيان، القنطراري، ص.ب. ١١٠٧٢١٥٠، ١١٤٠٨٨، رياض الصلح – لبنان
شبكة الإنترنت: www.ilo.org/arabstates

المحتويات

تمهيد

الموجز التنفيذي

الخلاصات الأساسية

الخلاصات العامة

النوصيات

مقدمة

المنهجية

أساليب جمع المعلومات وإجراء التحاليل

تصميم العينة

١. المرأة في سوق العمل الأردنية

١.١ السكان الناشطون اقتصادياً ومعدل الإستخدام

٢. الأجر

٢.١ القوى العاملة في قطاع التعليم الخاص

٢. خلاصات العمل الميداني: الفجوة في الأجور في قطاع التعليم الخاص

٢.١ المدارس الخاصة

٢.١.١ تركيبة القوى العاملة في المدارس الخاصة

٢.١.٢ الفصل المهني على أساس النوع الاجتماعي

٢.١.٣ فجوة الأجر بين الجنسين

٢.٢ الجامعات الخاصة

٢.٢.١ تركيبة القوى العاملة في الجامعات الخاصة

٢.٢.٢ الفصل المهني على أساس النوع الاجتماعي

٢.٢.٣ فجوة الأجر بين الجنسين

٣. الأسباب الرئيسية الكامنة وراء فجوة الأجر بين الجنسين في قطاع التعليم الخاص

٣.١ الصور النمطية والأحكام المسبقة

٣.٢ الإنقصاص التقليدي من قيمة وظائف ومؤهلات المرأة

٣.٢.١ إرتفاع الطلب على المعلمين مقابل إرتفاع عرض المعلمات في المدارس الخاصة

٣.٢.٢ الظروف الاقتصادية

٣.٢.٣ العمل من دون تعويض مقابل

٣.٤ محدودية الوعي بشأن منهوم الإنفاق في الأجر

٢.٢ العوامل الإجتماعية والثقافية

١.٢.٢ الرجل هو المعيل الوحيد للعائلة

٢.٢.٢ إفتقار المرأة للمعلومات بشأن حقوقها

٣.٢.٢ المسؤوليات العائلية

٤.٢.٣ ضعف القدرة التفاوضية لدى المرأة

٤.٢ غياب الإطار التشريعي والتنظيمي

٥.٢ غياب التنسيق بين الجهات المعنية

الخلاصات

التوصيات

المراجع

تمهيد

حرصاً على الإستجابة إلى الحاجة إلى معالجة أفضل لفجوة الأجور بين الجنسين في سوق العمل في الأردن إلى جانب قضايا التمييز في عالم العمل، بادرت اللجنة التوجيهية الوطنية للإنصاف في الأجور، بدعم من منظمة العمل الدولية، إلى إجراء دراسة متعمقة بشأن فجوة الأجور بين الجنسين في قطاع التعليم الخاص في الأردن. وترمي هذه الدراسة إلى توفير أدلة علمية بشأن فجوة الأجور بين الجنسين في الأردن في هذا القطاع الذي يهيمن عليه العنصر النسائي إلى حد كبير.

وتتجذر الإشارة في هذا السياق إلى أنه قد تم إنشاء اللجنة التوجيهية الأردنية للإنصاف في الأجور في العام ٢٠١١، وقد أنيطت بها مهمة تعزيز الوسائل الفعالة من أجل ردم فجوة الأجور بين الجنسين في الأردن. وتشترك في رئاسته هذه اللجنة التوجيهية وزارة العمل واللجنة الوطنية الأردنية للشؤون المرأة. وتتألف هذه اللجنة التوجيهية من ممثلي عن النقابات العمالية، والجمعيات المهنية، والمجتمع الأهلي، والهيئات الحكومية، وغرفة التجارة، وغرفة الصناعة وسواءهم من الممثلين عن القطاع الخاص ووسائل الإعلام.

من جهة أخرى، تكرّس إتفاقية منظمة العمل الدولية حول مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، رقم ١٩٥١ (رقم ١٠٠) مبدأ الأجر المتساوي عن عمل ذي قيمة متساوية، المشار إليه أحياناً بـ«الإنصاف في الأجور». ولكن، يُعتبر مفهوم الإنصاف في الأجور أيضاً مفهوماً أشمل نطاقاً يتعلّق بالإنصاف الكلي في الأجور. وعليه، يوجد مفهومان أساسيان يتعلقان بمبدأ الإنصاف في الأجور، وهما: المفهوم الأول «الأجر المتساوي للعمل المتساوي» والذي يعني أن يتلقى الرجال والنساء الأجر والامتيازات ذاتها مقابل عمل يتطلّب المهارات والجهد والمسؤولية ذاتها، والذي يتم تأديته في ظروف وشروط عمل مماثلة. أما المفهوم الثاني وهو الأهم فهو «الأجر المتساوي عن عمل ذي قيمة متساوية»، مما يعني أنه حتى إذا كانت الوظائف مختلفة تماماً، فهي ذات قيمة متساوية يستند إلى التقييم الموضوعي الحالي من الإنحصار الجندر. وبالتالي، يجب أن يكون الأجر، الذي يشمل القيمة الإجمالية لحزمة الأجر، متساوياً. ويضمن ذلك المساواة في الأجور بين الرجال والنساء عن وظائف قد تتطلب مؤهلات أو مهارات أو مسؤوليات أو شروط وظروف عمل مختلفة ولكنها متساوية من حيث القيمة.

تستند ورقة العمل هذه إلى أبحاث أجرتها شركة دجاني للإستشارات الإقتصادية والإدارية الكائنة في الأردن. وقد وفرت السيدة أندريا دافيلا والسيد إيمانويلا بوزان وال小姐 ليزا وونغ الإسهامات التقنية الهامة وقامت بمراجعة النص. كما قدم كل من السيد إيمان أكور، وال小姐 هنرياتا ويلكينز، وال小姐 كارين ناصيف، وال小姐 ريم أصلان، وال小姐 فانيسا راينجيرد وال小姐 فيرونيكا إسكوديرو إسهامات إضافية. وأبصرت هذه الدراسة النور بفضل الإسهام السخي الذي قام به حكومة النرويج.

K. Fannizadeh

كامران فانيزاده

مدير
برنامج تعزيز الإعلان حول المبادئ
والحقوق الأساسية في العمل

لرک الالی

ندى الناشف

المدير العام المساعد
وال مدير الإقليمي للدول العربية
منظمة العمل الدولية

الموجز التنفيذي

تُعتبر فجوة الأجر بين الجنسين ظاهرة عالمية تشير إلى اختلاف متوسط العائدات بين الرجال والنساء. في الأردن، بحسب أرقام دائرة الإحصاءات العامة، بلغ فجوة الأجر بحسب القطاعات ٤١٪ في المائة في قطاع الصناعات التحويلية، و٩٪ في المائة في قطاع الصحة والعمل الاجتماعي، و٥٪ في المائة في قطاع التعليم.^١

وبصورة مماثلة، وبحسب أرقام المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، تبرز فجوة كبيرة في الأجر بين الجنسين بين القطاعين العام والخاص. وبالتالي، يبلغ متوسط الأجر الشهري الذي يتقاضاه الرجال المسجلون في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي والعاملون في قطاع التعليم الرسمي ٥٥٢ دينار أردني، فيما تقاضى النساء المسجلات في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ٣٦٠ دينار أردني. وبالتالي، تبلغ فجوة الأجر بين الجنسين ٩٪ في المائة. في المقابل، في قطاع التعليم الخاص، يبلغ متوسط الأجر الشهري للرجال المسجلين ٥٤٠ دينار أردني مقابل ٢٠٧ دينار أردني للنساء المسجلات. وبالتالي، تبلغ فجوة الأجر بين الجنسين ٤٢٪ في المائة.^٢

وحرصاً على توفير الأدلة الجوهرية بشأن فجوة الأجر بين الجنسين في قطاع التعليم الخاص (المدارس والجامعات)، بادرت منظمة العمل الدولية بالتعاون مع اللجنة التوجيهية الوطنية للإنصاف في الأجر إلى إجراء دراسة متعمقة تحدد الأسباب الكامنة وراء فجوة الأجر وتقدم التوصيات ذات الصلة بالخطوات المقبلة.

تألف هذه الدراسة من شقين أي المراجعة المكتبية والعمل الميداني. ترمي المراجعة المكتبية إلى تحليل المقالات والدراسات والتقارير والإحصاءات المستقاة من مصادر رسمية.^٣ أما العمل الميداني فهو يشمل إجراء مقابلات الفردية والمسوحات وتنظيم جلسات مجموعات التركيز مع الجهات المعنية الأساسية، أي العمال (في مجال الإدارة والتعليم وخدمات الدعم) وأصحاب العمل في قطاع التعليم الخاص، والهيئات الحكومية والتنظيمية، والنقابات العمالية، والجمعيات المهنية ومنظمات المجتمع الأهلي.

الخلاصات الأساسية

تألف تركيبة القوى العاملة في قطاع التعليم، بحسب حجم العينة، من ٧٥٪ في المائة من النساء و٢٥٪ في المائة من الرجال في المدارس الخاصة مقابل ٥٤٪ في المائة من النساء و٦٤٪ في المائة من الرجال في الجامعات الخاصة.

في المدارس الخاصة، يهيمن العنصر النسائي على جميع الفئات: الإدارة والتعليم وخدمات الدعم؛ في المقابل، في الجامعات الخاصة، يتوزع النساء والرجال بشكل متساوٍ على مناصب التعليم، فيما يطفى العنصر الذكري على خدمات الدعم والعنصر النسائي على المناصب الإدارية.

أما على مستوى المناصب الإدارية وغير الإدارية في هذه المؤسسات، خلصت الدراسة إلى ممارسة الفصل العاومي في الجامعات الخاصة، حيث يشغل الرجال ٧٠٪ في المائة من الوظائف الإدارية مقابل ٣٠٪ في المائة فقط للنساء، بخلاف الوضع السائد في المدارس الخاصة حيث تشغّل النساء ٧٥٪ في المائة من المناصب الإدارية مقابل ٢٥٪ في المائة فقط للرجال. ويمكن تفسير هذه الظاهرة بتخطي نسبة استخدام النساء في المدارس الخاصة نسبة استخدام الرجال بأشواط.

^١ دائرة الإحصاءات العامة، مسح الإستخدام، عمان (٢٠١٨).

^٢ المرأة في إطار قانون الضمان الاجتماعي رقم ٧ لعام ٢٠٢٠ : عرض على الياور بوينت، ساجا عقرباوي، (تشرين الأول / أكتوبر ٢٠١١)، ص. ١١.

^٣ دائرة الإحصاءات العامة، المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وزارة التربية، وزارة التعليم العالي، إلخ.

^٤ في إطار تحليل الأجر في هذه الدراسة، يشار إلى الراتب الأساسي بـ«الأجر الشهري الصافي»، فيما يشار إلى الأجر بـ«مبلغ الراتب الأساسي والبدلات مثل مساهمات الضمان الاجتماعي وخطط التأمين الصحي».

في ما يتعلق بالأجور، بلغت فجوة الأجر بين الجنسين، بحسب الأبحاث الميدانية، ٤١,٦ في المائة في المدارس الخاصة و ٢٣,١ في المائة في الجامعات الخاصة. وتستند هذه الأرقام إلى المعلومات المتاحة من خلال المجيبين بشأن متوسط أجراهم الشهري (الراتب الأساسي والمكملات) . في المدارس الخاصة، يبلغ متوسط الأجر الشهري ٤٢٥ دينار أردني للذكور مقابل ٢٥٤ دينار أردني للإناث، فيما يصل متوسط الأجر الشهري إلى ٥٤٠ دينار أردني للذكور مقابل ١٥٤ دينار أردني للإناث في الجامعات الخاصة. وفي إطار المقارنة بين متوسط الراتب الأساسي الشهري، تكشف الدراسة عن بلوغ فجوة الأجر بين الجنسين ٤٢ في المائة في المدارس الخاصة، حيث يبلغ متوسط الراتب الأساسي الشهري ٤٢٦ دينار أردني للذكور مقابل ٢٤٧ دينار أردني للإناث. أما في الجامعات الخاصة، تبلغ فجوة الأجر بين الجنسين ١٨,٢ في المائة، حيث يبلغ متوسط الراتب الأساسي الشهري ٢٣٠ دينار أردني للذكور مقابل ٢٧٠ دينار أردني للإناث.

الخلاصات العامة

خلال المقابلات وجلسات مجموعات التركيز مع الهيئات الحكومية والتنظيمية، وأصحاب العمل، والعمال، والنقابات العمالية، والجمعيات المهنية ومنظمات المجتمع الأهلي، تم تحديد العوامل التالية بصفتها الأسباب الأساسية الكامنة وراء فجوة الأجر في قطاع التعليم الخاص:

- الصور النمطية والأحكام السببية التي تنظر إلى الوظائف في المدارس الخاصة كوظائف تتطلب جهداً أقل وتلائم بالتالي المرأة بشكل أكبر.
- الإنقاص المعهود من وظائف ومؤهلات المرأة الذي أدى إلى طلب مرتفع على المدرسين وما يستتبع ذلك من أجور أفضل، بخلاف العرض المرتفع للمدرسات، الذي يُتوقع منهن القبول برواتب قد تكون في بعض الأحيان أدنى من الحد الأدنى للأجر.
- الدوافع الاجتماعية والثقافية مثل الإعتقاد السائد بأن الرجل هو معيلاً العائلة ويتحقق له بالتالي تقاضي أعلى؛ غياب المعلومات لدى المرأة بشأن حقوقها؛ المسؤوليات العائلية الملقاة على عاتق المرأة؛ ضعف تمثيل المرأة في النقابات العمالية.
- غياب الإطار التشريعي السياسي والتنظيمي على مستوى الأجر المتساوي للرجال والنساء عن عمل ذي قيمة متساوية.
- غياب التنسيق في صنوف الجهات المعنية مما يحدّ من قدرتها على التدخل ومراقبة العلاقة بين صاحب العمل والعمل في القضايا المتعلقة بالإنصاف في الأجور بين الرجال والنساء.

التوصيات

الموجهة إلى الحكومة

- تعديل القوانين الوطنية لإدراج المساواة في الأجور بين الجنسين عن عمل ذي قيمة متساوية.
- تعديل دور أجهزة الفتوى في وزارة العمل من أجل ضمان حقوق العمل للنساء العاملات في قطاع التعليم الخاص.
- تنظيم حملات التوعية للعاملين والعاملات في القطاع الخاص حول حقوق العمل، وبخاصة حول الأجر المتساوي

للنساء والرجال عن عمل ذي قيمة متساوية بالتعاون مع منظمات المجتمع الأهلي والنقابات العمالية.

- إرساء آليات المتابعة لفجوة الأجر بين الجنسين في إطار وزارة العمل بالتنسيق مع وزارة التربية ووزارة التعليم العالي.

الموجهة إلى النقابات العمالية والجمعيات المهنية ومنظمات المجتمع الأهلي

- إرساء آلية فاعلة لكشف وتسجيل شكاوى التمييز في الأجور وانتهاكات حقوق العمال في قطاع التعليم الخاص على المستوى الوطني.
- الضغط من أجل إدماج المساواة في الأجور عن عمل ذي قيمة متساوية في عقد العمل الموحد.
- تعزيز التعاون والتنسيق بين النقابات العمالية والجمعيات المهنية وجمعيات أصحاب الجامعات والمدارس من أجل تصنيف عصري وعادل لمؤسسات التعليم الخاصة والعاملين فيها.
- الترويج لخدمات اللجنة الوطنية لشؤون المرأة عبر الخط الساخن في صفوف النساء العاملات بحيث تُتاح لهن فرصة طلب المساعدة في حال عدم الإنصاف في الأجور.

الموجهة إلى أصحاب العمل

- مراجعة ممارسات الموارد البشرية وأنظمة الأجور.
- تطبيق عقد العمل الموحد.

الموجهة إلى اللجنة التوجيهية الوطنية للإنصاف في الأجور

- الإختبار التجريبي للتقييمات الوظيفية المحايدة للنوع الاجتماعي في 10 إلى 15 مدرسة وجامعة خاصة لاختبار خلاصات هذه الدراسة.
- إنشاء جائزة «مدرسة العام» و«جامعة العام» في المؤسسات التي طبقت مبادئ المساواة في الأجور ومبادئ الإنصاف في الأجور.

مقدمة

الإنصاف في الأجر هو العدالة والمساواة في الأجر بين العاملين والعمالات. ويعبر هذا المبدأ تعبيراً كاملاً عن مبدأ المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية المكرس في إتفاقية منظمة العمل الدولية حول مساواة العمال والعمالات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، رقم ١٩٥١ (١٠٠) التي تنص على المساواة في الأجر والمنافع بين الجنسين عن عمل ذي قيمة متساوية، وإن اختلفت طبيعته. بمعنى آخر، يستند الأجر إلى تقييم موضوعي للعمل المؤدى، وبالتالي يقوم على ضمان المساواة في الأجر بين الجنسين في وظائف تستلزم أو تستدعي أنواعاً مختلفة من المهارات والمؤهلات والمسؤوليات أو تؤدى في شروط وظروف عمل مختلفة رغم تقييمها بأنها ذات قيمة متساوية.

يشمل الأجر الراتب، والمكافآت المالية، والإجازات المدفوعة الأجر، وتعويض نهاية الخدمة والعلاوات. كما يتضمن مساهمات صاحب العمل في صندوق التقاعد والتأمين الصحي وخطط الإعاقة أو سواها من التأمينات الإجتماعية، وبدل العمل الإضافي، والعلاوات العائلية، وقسائم الوجبات الغذائية، والمنح التعليمية أو المنح الدراسية والمزايا الإضافية (مثل استخدام سيارة الشركة، وحوافز الإستجمام، أو الإشتراك في المرافق الصحية أو الترفيهية). كما يتضمن كافة عناصر مكونات حزمة الدخل الكلي ذات القيمة النقدية، على شكل مدفوعات نقدية أو عينية، سواء تم استلام الدخل على نحو منتظم أو متقطع.

وعليه، تُعتبر فجوة الأجر بين الجنسين ناتجة من عدم المساواة في الأجر على حساب المرأة، ويقصد بفجوة الأجر الفارق بين متوسط دخل المرأة والرجل كنسبة من دخل الرجل. وبحسب التقديرات العالمية، تتقاضى المرأة العاملة أقل من ٢٢٪ في المائة كمعدل من أجر الرجل العامل.^١

يمكن احتساب فجوة الأجر بين الجنسين بحسب المعادلة التالية:

$$\frac{\text{متوسط دخل الرجل} - \text{متوسط دخل المرأة}}{\text{متوسط دخل الرجل}} \times 100$$

يمكن تفسير فجوة الأجر بين الجنسين من خلال عوامل مختلفة، بما فيها خصائص الأفراد مثل المستوى التعليمي، والخبرة العملية، والمهارات إلى جانب خصائص الشركة و/أو قطاع الإستخدام مثل حجم الشركة وجود أو غياب النقابات العمالية. لكن، قد يلعب التمييز الجندرى دوراً مهماً أيضاً في فجوة الأجر بين الجنسين. ويتجلى ذلك بطريق مختلف بما فيها الفصل المهني، والصور النمطية والأحكام المسبقة؛ والإنتهاك المعهود من مؤهلات ووظائف المرأة؛ طرق التقييم الوظيفي التقليدية المصممة على أساس شروط الوظائف التي يهيمن عليها الذكور، إلى جانب العوامل الاقتصادية والثقافية.

إلى ذلك، تُعتبر فجوة الأجر بين الجنسين ظاهرة عالمية. في الأردن، يُقدر وجود الفجوة في ثلاثة قطاعات يطفى عليها العنصر النسائي: الصناعات التحويلية (٤١٪ في المائة)، الصحة (٢٧٪ في المائة) والتعليم (٥٪ في المائة).^٢

وحرصاً على فهم أسباب فجوة الأجر بين الجنسين في الأردن وعلى اعتماد الإجراءات التصحيحية، اختارت اللجنة التوجيهية الوطنية للإنصاف في الأجر قطاع التعليم الخاص من أجل إجراء الدراسة الحالية المتعمقة. وتتيح الدراسة أدلة مهمة بشأن فجوة الأجر بين الجنسين في قطاع التعليم الخاص (المدارس والجامعات) وتحدد الأسباب الكامنة وراء ذلك وتقترح التوصيات بشأن المرحلة المقبلة.

^١ منظمة العمل الدولية: حقبة جديدة من العدالة الإجتماعية: تقرير المدير العام، التقرير ١ (أ). مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٠. جنيف. (٢٠١١)؛ انظر أيضاً منظمة العمل الدولية: تقرير الأجر العالمي ٢٠١١/٢٠١٠: سياسات الأجر في أوقات الأزمات، جنيف (٢٠١١).

^٢ دائرة الإحصاءات العامة، مسح الإستخدام، عمان (٢٠١٠).

وفي ضوء ما تقدم، سوف يحلّ القسم الأول من هذه الدراسة، إنطلاقاً من مراجعة مكتبية، الإحصاءات الرسمية الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بهدف تقديم لحة شاملة عن وضع النساء الأردنيات في سوق العمل وبخاصة في قطاع التعليم، بما فيها المعلومات المتاحة بشأن فجوة الأجر بين الجنسين.

أما القسم الثاني من الدراسة فسوف يقدم ويحلّ مخرجات المقابلات والمسوحات وإجتماعات مجموعات التركيز بهدف توفير معلومات نوعية وكمية بشأن حجم فجوة الأجر بين الجنسين في قطاع التعليم الخاص وأسبابها.

وأخيراً، سوف تختتم الدراسة بالخلاصات وبعض التوصيات الموجهة إلى مختلف الجهات المعنية في قطاع التعليم الخاص.

المنهجية

تم إجراء الأبحاث الكمية والنوعية من أجل توفير صورة شاملة عن فجوة الأجور بين الجنسين في قطاع التعليم الخاص. وتم جمع هذه البيانات من خلال المراجعة المكتبية والعمل الميداني على يد فريق من الباحثين يتالف من خبراء في مجال النوع الاجتماعي، والإحصاءات وإقتصاديات العمل فضلاً عن عشرة أشخاص تم إجراء مقابلات معهم.

شملت المراجعة المكتبية تجميع وتحليل البيانات الواردة من مصادر ثانوية مثل الدراسات والمقالات الأكademie والتقارير والوثائق والإحصائيات الرسمية. وقد وفرت الخلاصات المستقاة من هذه المراجعة الأساس لتصميم أدوات البحث الميدانية والتحليل. وقد تم إجراء العمل الميداني بين تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢ وشباط/فبراير ٢٠١٣ وقد شمل مقابلات عامة ومسوحات وجلسات لمجموعات التركيز مع الجهات المعنية الرئيسية.

تم إجراء مقابلتين عامتين من خلال الاسترشاد بخطوط توجيهية تتضمن لائحة بالقضايا العامة ذات الصلة بالإنصاف في الأجور. كما تضمنت مقابلات قضايا محددة متصلة بتجربة المجيبين في مجال الإنفاق في الأجور. وقد شمل المجيبون ممثلين عن وزارة التربية ووزارة التعليم العالي وكبار ممثلي نقابة المعلمين والمدراء والمعلمين في المدارس الخاصة، والإداريين في الجامعات الخاصة والأساتذة الجامعيين والخبراء التربويين والمدافعين عن حقوق الإنسان والناشطين في قضايا المرأة والمحاضرين الجامعيين وممثلي المجتمع المدني وصناع القرار.

كما تم إعداد إستمارتين في إطار المسح، إستماراة تتضمن أسئلة موجهة إلى المعلمين والموظفين في خدمات الدعم والإدارة في المدارس والجامعات الخاصة، واستماراة تتضمن أسئلة موجهة إلى أصحاب العمل وأصحاب المدارس والجامعات الخاصة. وقد شملت الأسئلة شروط وظروف العمل، ومعاملة العمال، وعلاقات أصحاب العمل والعامل ومدركيتهم، إلى جانب الصور النمطية بشأن قضايا التمييز والنوع الاجتماعي في مكان العمل.

بلغ عدد المشمولين بالمقابلات ٢٢٢ شخص (٢٨ رجل و١٩٥ امرأة) من ٢٢ مدرسة خاصة و٥٩ شخص (٢٧ رجل و٣٢ امرأة) من ٦ جامعات خاصة. واستند التوزيع الجندي للمجيبين إلى نسبة النساء والرجال العاملين في كل مؤسسة تبعاً لعدد الموظفين لكل صاحب عمل.

تم تنظيم مجموعات التركيز في إطار تقييم مستوى إدراك المشاركون للإنفاق في الأجور والبيئة العامة القانونية والتنظيمية. كما تم استخدامها لتأكيد الرأي السائد بوجود مجالات للتحسين. وحرصاً على تسهيل بلوغ هذا الهدف، تم إعداد كتيّب إرشادي للنقاش في جلسات مجموعات التركيز يشمل الجوانب الرئيسية ذات الصلة بالإنصاف في الأجور في قطاع التعليم الخاص. وضمت كل جلسة ٧ إلى ١٠ مشاركون لمدة ٢ إلى ٤ ساعات. وتم تنظيم ٦ جلسات، إثنان لكل إقليم. وشمل المشاركون في مجموعات التركيز ممثلين عن وزارة التربية ووزارة التعليم العالي وافتتحوا العمل وأصحاب المدارس الخاصة والمعلمين في المدارس والأساتذة الجامعيين وممثلين عن النقابات العمالية.

أساليب جمع المعلومات وإجراء التحاليل

تم إدخال البيانات إلكترونياً من خلال إطار إدخال مصمم يستخدم برنامج مايكروسوف特 أكسس لإدارة قواعد البيانات Microsoft Access ويتضمن قاعدة بيانات لتخزين البيانات التي تم إدخالها. وقد تم تحليل البيانات النوعية التي تم جمعها من خلال إستعمال برنامج ساس للتحليل الإحصائي SAS وبرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وبرنامج إكسيل للجدول والرسوم البيانية Excel. وقد شمل التحليل الإحصائي الإنحراف الوسطي والمتوسط والقياسي. كما تضمن التحليل النوعي إيجابات مصنفة

ومجمعة تبعاً لعدد المجيبين عن كل سؤال من الأسئلة. وتم أيضاً إرساء آلية لضبط النوعية من أجل التأكد من دقة البيانات، وذلك من خلال مجموعة محددة من المعايير مثل عدم تضارب أو تعارض الإجابات، عدم إزدواجية أو تكرر الإجابات. وتضمن التحليل كذلك آلية للتدقيق من خلال اختيار عينة عشوائية من المجيبين الذين جرى الإتصال بهم لأغراض التحقق من صحة البيانات.

لقد واجه فريق الدراسة صعوبات لدى إجراء المسوحات في الجامعات. من جهة، تم استبدال بعض الجامعات التي تم اختيارها بجامعات أخرى بسبب تردد أصحاب العمل عن المشاركة في الدراسة؛ من جهة أخرى، سُجل تردد الموظفين في الجامعات المشاركة عن الإجابة على جميع الأسئلة الواردة في الإستبيانات، فيما امتنع أصحاب العمل عن الإجابة عن الإستبيانات. وبالتالي، غابت عن المسح آراء أصحاب العمل في الجامعات الخاصة بشأن موضوع الإنفاق في الأجور، مما يفسّر ضعف البيانات الواردة من الجامعات الخاصة نسبياً مقارنة بالبيانات المتعلقة بالمدارس الخاصة، ويؤكد حساسية هذا النوع من البحث.

تصميم العينة

إنطلاقاً من البيانات الوطنية الرسمية، تم إعداد خارطة بقطاع التعليم الخاص كخط قاعدي لتصميم العينة. وقد تم اختيار المدارس والجامعات الخاصة تبعاً للمعايير التالية:

- شمل نطاق الدراسة ٢٥٠ شخص في ٢٠ مدرسة خاصة و٥٠ شخص في ٥ جامعات خاصة.
- أخذ التوزيع الجغرافي في عين الاعتبار إختلاف تركيز المدارس والجامعات الخاصة بين الأرياف والمدن.

نظراً إلى صغر حجم بعض المؤسسات المختارة وممانعتها للإجابة عن الأسئلة، أضاف فريق البحث مدرستين خاصتين وجامعة خاصة أخرى إلى العينة، كما واجه الفريق صعوبات وبخاصة في الجامعات الخاصة المحافظة، في إطار تبادل المعلومات التي تعتبر حساسة في قطاع فائق التقاضية.

المدارس الخاصة

بلغ العدد الإجمالي للمدارس الخاصة والرسمية في الأردن ٦,٠٠٧ موزعة على ٢ مناطق (الجنوب والشمال والوسط)، بما فيها ٢,٢٥٤ مدرسة مسجلة كمدرسة خاصة تخضع لإشراف هيئة التعليم الخاص لدى وزارة التعليم، وهي تمثل ٢٨ في المائة من عدد المدارس الإجمالي في الأردن، منها ٧٠ في المائة في الوسط، و٢٥ في المائة في الشمال و٥ في المائة في الجنوب.

كما تتركز ٩,٢ في المائة من المدارس الخاصة في الأرياف و٨,٩٠ منها في المدن، وهي تتوزع في المناطق على النحو التالي:

الجدول ١: توزيع المدارس الخاصة في الأردن بحسب المنطقة والريف/المدينة

المجموع %	المدارس الحضرية %	المدارس الريفية %	المنطقة
٤,٩٧	٦٦,٠٧	٢٣,٩٣	الجنوب
٢٤,٥٥	٨١,٩٢	١٨,٠٨	الشمال
٧٠,٤٨	٩٥,٥٩	٤,٤١	الوسط
١٠٠	٩٠,٧٧	٩,٢٣	المجموع

تم إعتماد المدرسة الخاصة كوحدة للعينة. أما حجم العينة فمتناسب مع توزُّع المدارس الخاصة في المناطق الثلاث، والمحافظات الـ ١٢ في المناطق، والقطاعات الحضرية والريفية في المحافظات. وفي هذه الحال، يمكن إعتماد طريقة التوزيع النسبي أو طريقة التوزيع المتساوي^٧ بين المناطق في تصميم العينة. وتشمل الطريقةتان التوزيع النسبي لحجم العينة تبعاً لمعايير المحافظة والأرياف/ المدن داخل المنطقة كما يرد أدناه في الجدول ٢:

الجدول ٢: التوزيع النسبي لعينة المدارس الخاصة تبعاً للمناطق والتوزيع النسبي تبعاً للمحافظات والأرياف/ المدن

المنطقة %	المدارس حسب المدن	حجم العينة (عدد المدارس في المنطقة)	المدارس حسب الأرياف%	حجم العينة (عدد المدارس حسب المدن/ حسب المدارس حسب الأرياف)	المحافظة التمثيلية	حجم العينة (عدد المدارس في المحافظة)
الشمال: % ٢٥	٥	٤	المدن: % ٨٢	١	جرش	١
					عجلون	١
					المرق	١
					إربد	١
					إربد	١
الوسط: % ٧٠	١١	١٠	المدن: % ٩٦	١	عمان	٧
					البلقاء	١
					الزرقاء	١
					مادبا	١
					البلقاء	١
الجنوب: % ٥	٤	٣	المدن: % ٦٦	١	الطفيلية	١
					معان	١
					العقبة	١
					الكرك	١
						٢٠
المجموع						٢٠

^٧ طريقة التوزيع النسبي: التوزيع النسبي للعاملين في المدارس بين المناطق والمحافظات؛ طريقة التوزيع المتساوي: التوزيع المتساوي للعاملين بين المناطق مع التوزيع النسبي للعاملين تبعاً للمحافظة.

الجامعات الخاصة

تتوارد ٢٠ جامعة خاصة رسمية في شمال ووسط الأردن^٨، من بينها، ٢٠ جامعة خاصة تمثل ٦٦ في المائة من العدد الإجمالي للجامعات في الأردن.

الجدول ٣: التوزيع الجغرافي للجامعات الخاصة والرسمية في الأردن

المنطقة	المحافظة	عدد الجامعات الرسمية	عدد الجامعات الخاصة
الوسط	عمان	٢	١٢
	الزرقاء	١	١
	البلقاء	١	-
	مادبا	-	١
	جرش	-	٢
	عجلون	-	١
الشمال	المفرق	١	-
	إربد	٢	٢
	الكرك	١	-
	الطفيلية	١	-
	معان	١	-
	العقبة	-	-
المجموع			٢٠

المصدر: وزارة التعليم العالي في الأردن

نظراً إلى قلة الجامعات الخاصة، تم اختيار عينة عشوائية من ٦ جامعات نظرًا إلى التشابه من حيث الحجم وتركيبة الموظفين وبعد مراعاة التوزيع الجغرافي.

الجدول ٤: توزيع عينة الشريحة المستهدفة في الجامعات الخاصة

المنطقة	حجم العينة	عدد الجامعات
الوسط	٤٠	٤
الشمال	١٠	١
المجموع	٥٠	٥

^٨ لا تتوارد جامعات خاصة في الجنوب وفي المناطق الريفية بشكل عام.

١. المرأة في سوق العمل الأردنية

١. السكان الناشطون إقتصادياً ومعدل الإستخدام

تبعاً للإحصائيات المنصورة في مسح الإستخدام والبطالة لعام ٢٠١٠^٩ ، شكل السكان الناشطون إقتصادياً ٣٩,٥ في المائة من العدد الإجمالي للسكان في سن العمل (١٥ وما فوق). بما فيهم ٦٣,٥ في المائة من الذكور و٧٤,١ في المائة من الإناث. كما كشف المسح نفسه بلوغ متوسط معدل البطالة ١٢,٥ في المائة، ١٠,٤ في المائة في صفوف الذكور و٧,٧ في المائة في صفوف الإناث. وفي العامين ٢٠١١ و٢٠١٢، بلغ معدل النشاط الاقتصادي ومعدل البطالة المستويات نفسها المسجلة لعام ٢٠١٠ (أنظر الجدول ٥).

الجدول ٥: معدل النشاط الاقتصادي ومعدل الإستخدام في صفوف الرجال والنساء

٢٠١٢		٢٠١١		٢٠١٠		المؤشر
الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	
١٤,١	٦١,٣	١٤,٧	٦٢,٨	١٤,٧	٦٣,٥	النشاط الاقتصادي
١٩,٩	١٠,٤	٢١,٢	١١	٢١,٧	١٠,٤	معدل البطالة (%)

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة: تقرير المسح السنوي للإستخدام والبطالة، عمان (٢٠١٠، ٢٠١١ و ٢٠١٢).

بلغت نسبة الأجراء من السكان المستخدمين ٣٨,١ في المائة في العام ٢٠١٠ مقابل ٩٤,٨ في المائة من الأجورات، مما يعني إزدياد عدد الأجورات أكثر من عدد الأجراء. ويزد الفارق بشكل ملحوظ في القطاع العام بسبب تردد الرجال عن العمل في القطاع العام قياساً بالنساء، بما أن الرواتب أقل جاذبية في القطاع العام (أنظر الجدول ٦).

الجدول ٦: نسبة الأجراء والأجورات

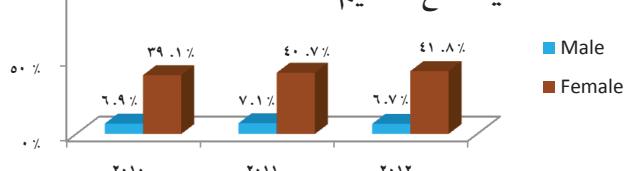
٢٠١٢		٢٠١١		٢٠١٠		المؤشر
الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	
٤٨,٨	٣٦,٧	٤٩,٢	٣٦,٥	٤٩,٥	٣٥,٣	نسبة الأجراء في القطاع العام (%)
٤٧,١	٤٥,٠	٤٥,٨	٤٥,٥	٤٥,٨	٤٧,٥	نسبة الأجراء في القطاع الخاص (%)

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة: تقرير المسح السنوي للإستخدام والبطالة، عمان (٢٠١٠، ٢٠١١ و ٢٠١٢).

لدى المقارنة بين الرجال والنساء من حيث الإستخدام في النشاط الاقتصادي الأساسي من خلال مسح دائرة الإحصاءات العامة للعام ٢٠١٠، سُجّل وجود ٦,٩ في المائة من المستخدمين في قطاع التعليم مقابل ٣٩,١ في المائة من المستخدمات.

في العامين ٢٠١١ و ٢٠١٢، بلغت هذه المعدلات المستويات نفسها المسجلة في العام ٢٠١٠ (أنظر الرسم ١).

الرسم ١: نسبة المستخدمين والمستخدمات في قطاع التعليم



^٩ دائرة الإحصاءات العامة: تقرير المسح السنوي للإستخدام والبطالة، عمان (٢٠١٠).

٢.١ الأجر

بحسب آخر مسح لدخل ونفقات الأسر (٢٠١٠)^{١٠}، بلغ متوسط الدخل السنوي الحالي للأسرة المعيشية التي تعيلها أنثى ٢٢٩٠,٣ دينار أردني مقابل ٤١٠٣,٥ دينار أردني للأسرة المعيشية التي يعيلها ذكر، وبالتالي بلغت فجوة الأجر بين الجنسين ٤٦,١٦ في المائة.

وبحسب مسح الإستخدام للعام ٢٠١٠^{١١}، بلغ متوسط الأجر الشهري للنساء والرجال العاملين في القطاع العام ٤٠٣ دينار أردني ٧٤٥ دينار أردني تباعاً مقابل ٣١٥ دينار أردني و٣٧٨ دينار أردني تباعاً للنساء والرجال العاملين في القطاع الخاص^{١٢}. وبالتالي، بلغت فجوة الأجر بين الجنسين ١١,٨ في المائة في القطاع العام و٦,٦ في المائة في القطاع الخاص.

وبحسب المسح نفسه للعام ٢٠٠٩، بلغ متوسط الأجر الشهري للنساء والرجال العاملين في قطاع التعليم العام ٣٦٢ دينار أردني ٤٥٩ دينار أردني تباعاً مقابل ٢٧٣ دينار أردني و٥٢٢ دينار أردني تباعاً للنساء والرجال العاملين في قطاع التعليم الخاص^{١٣}. وبالتالي، بلغت فجوة الأجر بين الجنسين ٩٢,٢٠ في المائة (الفارق ٩٦ دينار أردني) في قطاع التعليم العام و٨,٤٧ في المائة (الفارق ٢٥٠ دينار أردني) في قطاع التعليم الخاص.

لقد أظهرت سجلات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي للعام ٢٠١٠ وقائع مهمة تؤكد وجود فجوة الأجر بين الجنسين، حيث بلغ متوسط الأجر الشهري للرجال المسجلين لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي والعاملين في القطاعين العام والخاص ٣٢٥ دينار أردني و٤٣٧ دينار أردني تباعاً. في المقابل، بلغ متوسط الأجر الشهري للنساء المسجلات لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي والعاملات في القطاعين الخاص والعام ٢٤٧ دينار أردني و٣٤٢ دينار أردني تباعاً. عليه، بلغت فجوة الأجر بين الجنسين ٦,٢٠ في المائة في القطاع الخاص.

من جهة أخرى، بلغ متوسط الأجر الشهري للرجال المسجلين لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي والعاملين في قطاع التعليم العام ٥٢٥ دينار أردني. في المقابل، بلغ متوسط الأجر الشهري للنساء المسجلات لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي والعاملات في قطاع التعليم العام ٣٦٠ دينار أردني (حيث بلغت فجوة الأجر بين الجنسين ٩,٣٤ في المائة). أما في قطاع التعليم الخاص، بلغ متوسط الأجر الشهري للرجال المسجلين لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ٥٤٠ دينار أردني، فيما بلغ متوسط الأجر الشهري للنساء المسجلات لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ٣٠٧ دينار أردني (حيث بلغت فجوة الأجر بين الجنسين ١٥,٤٢ في المائة).

١.٣ القوى العاملة في قطاع التعليم الخاص

بشكل عام، تتركز النساء بشكل أكبر من الرجال في المدارس الخاصة، حيث يشكل عدد العاملات ٦,٨٧ في المائة من إجمالي القوى العاملة مقابل ٤,١٢ في المائة فقط للرجال. ويختلف عدد المعلمين والموظفين الإداريين في المدارس الخاصة من محافظة إلى أخرى، حيث تتولى النساء إدارة بعض مدارس البنات بشكل كامل. في ما يلي، الجدول ٧ الذي يُظهر توزيع الموظفين في المدارس الخاصة في مختلف أنحاء البلاد تبعاً للفئة الوظيفية والنوع الاجتماعي.

^{١٠} دائرة الإحصاءات العامة: كتاب مسح دخل ونفقات الأسرة، عمان (٢٠١٠).

^{١١} دائرة الإحصاءات العامة: تقرير مسح الإستخدام في المؤسسات، عمان (٢٠١٠).

الجدول ٧: توزيع الموظفين في المدارس الخاصة تبعاً للفئة الوظيفية والنوع الإجتماعي والمحافظة

المجموع		المجموع			الموظفون الإداريون*			المعلمون			الفئة والنوع الإجتماعي المحافظة
في المائة الإناث	في المائة الذكور	المجموع	الإناث	الذكور	المجموع	الإناث	الذكور	المجموع	الإناث	الذكور	
٨٤,٤٢	١٥,٥٨	١٧٧٦٥	١٤٩٩٨	٢٧٦٧	٢٠٢١	١٧٢٧	٢٩٤	١٥٧٤٤	١٣٢٧١	٢٤٧٣	عمان
٩٠,٥٩	٩,٤١	٢٨٣٧	٢٥٧٠	٢٦٧	٣٥٣	٣٠٥	٤٨	٢٤٨٤	٢٢٦٥	٢١٩	الزرقاء
٩٠,٩٢	٩,٠٨	١٠٥٤	١٤١٢	١٤١	٢٠٣	١٨٦	١٧	١٣٥١	١٢٢٧	١٢٤	البلقاء
٨٦,٧٤	١٣,٣	٥٩٦	٥١٧	٧٩	٦٥	٥٥	١٠	٥٣١	٤٦٢	٦٩	مادبا
٩٢	٨	٢٨٩	٢٦٦	٢٣	٥١	٤٢	٩	٢٢٨	٢٢٤	١٤	جرش
٩٨,٥	١,٥	٤١٠	٤٠٤	٦	٦٠	٥٨	٢	٣٥٠	٣٤٦	٤	عجلون
٩١,١٨	٨,٨٢	٣٠٦	٢٧٩	٢٧	٤٥	٣٨	٧	٢٦١	٢٤١	٢٠	الفرق
٩٥,٧٨	٤,٢٢	٣٢٤٠	٣١٠٣	١٢٧	٤٦٩	٤٢٩	٤٠	٢٧٧١	٢٦٧٤	٩٧	إربد
٩٦,٤	٣,٦	٥٥٥	٥٣٥	٢٠	٧٩	٧٣	٦	٤٧٦	٤٦٢	١٤	الكرك
١٠٠	٠	٨٤	٨٤	٠	٨	٨	٠	٧٦	٧٦	٠	الطفيلة
٩٧,٢٦	٢,٧٤	٧٣	٧١	٢	١١	٩	٢	٦٢	٦٢	٠	معان
٩٣,٦	٦,٤	٦٨٥	٦٤١	٤٤	٧٦	٦٩	٧	٦٠٩	٥٧٢	٣٧	العقبة
٨٧,٦	١٢,٤	٢٨٣٩٤	٢٤٨٨١	٢٥١٣	٣٤٤١	٢٩٩٩	٤٤٢	٢٤٩٥٣	٢١٨٨٢	٣٠٧١	المجموع

المصدر: نظام معلومات إدارة التعليم (EMIS)، دائرة الإحصاءات والدراسات - وزارة التربية، ٢٠١٢/٢٠١١.

* بما فيهم موظفو الإدارة والدعم.

في المقابل، يختلف الوضع تماماً في الجامعات الخاصة، حيث يشكل الرجال أكثرية العمال (٧١,٧٠٪ في المائة من الرجال مقابل ٢٩,٢٩٪ في المائة من النساء) (أنظر الجدول ٨).

الجدول ٨: توزيع الموظفين في الجامعات الخاصة تبعاً للفئة الوظيفية والنوع الإجتماعي

المجموع		الإناث		الذكور		النوع الإجتماعي القسم
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
١٠٠	٢٩٨٧	٢٢,٣٢	١٢٨٩	٦٧,٦٧	٢٦٩٨	* الإداري
١٠٠	٢٥٧٩	٢٤,٥٦	٦٣١	٧٥,٤٤	١٩٢٨	الأكاديمي
١٠٠	٦٥٥٦	٢٩,٢٩	١٩٢٠	٧٠,٧١	٤٦٣٦	المجموع

المصدر: نظام معلومات إدارة التعليم (EMIS)، دائرة الإحصاءات والدراسات - وزارة التربية، ٢٠١٢/٢٠١١.

* بما فيهم موظفو الإدارة والدعم.

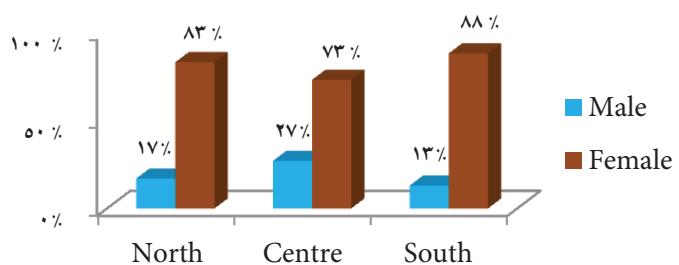
٢. خلاصات العمل الميداني: الفجوة في الأجور في قطاع التعليم الخاص

١.٢ المدارس الخاصة

١.١.٦ تركيبة القوى العاملة في المدارس الخاصة

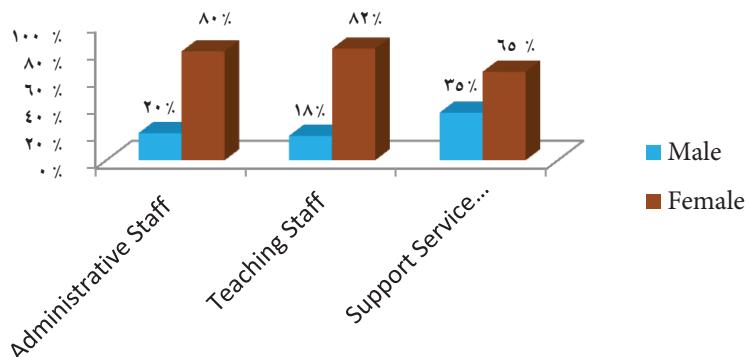
بحسب العينة المشمولة بالمقابلة، يبلغ عدد الرجال والنساء من إجمالي القوى العاملة في المدارس الخاصة ٢٥ في المائة و ٧٥ في المائة تباعاً. وبحسب الرسم البياني أدناه، تشكل النساء أكثرية القوى العاملة في المناطق الثلاث المذكورة (أنظر الرسم ٢).

الرسم ٢: تركيبة القوى العاملة في المدارس الخاصة في المناطق الثلاث تبعاً لنوع الإجتماعي



بحسب الرسم ٢ أدناه، تشكل المرأة أكثرية العاملين في جميع المناصب من حيث الفئات الوظيفية: الموظفين الإداريين (٨٠ في المائة) والمعلمين (٨٢ في المائة) والموظفين في خدمات الدعم (٦٥ في المائة).

الرسم ٣: تركيبة القوى العاملة في المدارس الخاصة تبعاً لنوع الإجتماعي والفئة الوظيفية



يعزى هذا التوزيع إلى ارتفاع عدد المعلمات في مدارس البنات والمدارس المختلطة والمدارس الإبتدائية، فيما يتراكم الرجال في مدارس البنين والمدارس الثانوية. إلى ذلك، يتواجد المعلمون الرجال بأعداد قليلة جداً في منطقتي الشمال والجنوب حيث تشكل مدارس البنات أو المدارس المختلطة الأكثريّة، وهي بمعظمها مدارسة من النساء تبعاً للعادات الإجتماعية المحلية.

أما موظفو خدمات الدعم، فهم بمعظمهم من النساء (٦٥ في المائة مقابل ٣٥ في المائة من الرجال)، وإن كانت نسبة الرجال في صفوفهم أعلى منه في الفئات الأخرى. ويعزى ذلك إلى تأدية الرجال عادة لبعض الوظائف المندرجة في هذه الفئة مثل سائق باص المدرسة أو عامل الصيانة أو رجل الأمن أو الحراس الليلي. وفي الوقت نفسه، تهيمن الإناث على بعض الوظائف المندرجة في هذه الفئة مثل المراقبة في باص المدرسة أو عاملة التنظيف أو الحاجبة أو الممرضة.

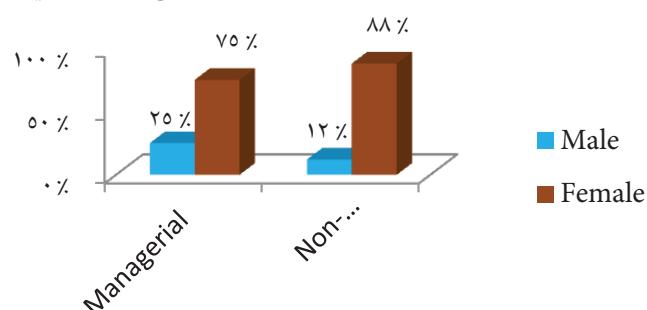
٢.١ الفصل المهني على أساس النوع الاجتماعي

في أغلب الأحيان، يلاحظ وجود بنية هرمية غير منتظمة وغير منهجية أو غير واضحة في المدارس الخاصة في الأردن، لا سيما في المدارس الصغيرة والمتوسطة الحجم. وبالتالي، تم إعتماد التنظيم الهرمي في المدارس الرسمية لأغراض هذه الدراسة، نظراً إلى وضوح الهياكل التنظيمية فيها التي تحدد المناصب في مدارس التعليم الأساسي بشكل عام.

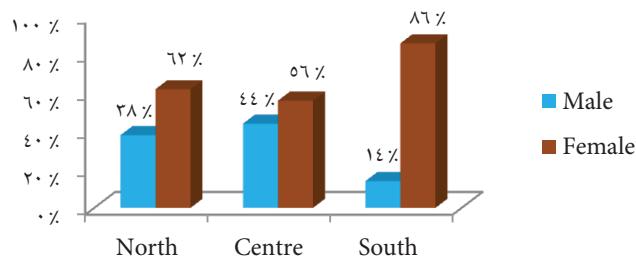
كما تم استخدام العنوان والتوصيف الوظيفي في إطار تحديد المناصب الإدارية الواقعه في أعلى الهيكلية الهرمية أي على مستوى الإدارة (مثل مدير المدرسة، نائب مدير المدرسة، المدير المالي والمدير الإداري/ مدير الموظفين) والتي يشغلها كبار الموظفين الذين عملوا لسنوات طويلة في قطاع التعليم، وبخاصة في المدرسة ذاتها؛ فيما حلّت المناصب غير الإدارية (مثل المساعد الإداري/ أمين السر، المحاسب، المعلم، عامل التنظيف/ الحاجب، سائق الباص، المراقب في الباص/المشرف والحارس) في أسفل الهيكلية الهرمية. وتتجذر الإشارة في هذا السياق إلى أن الموظفين غير الإداريين مسؤولون عن عملية توفير التعليم وإتاحة الخدمات المدرسية والصيانة.

لقد أظهرت البيانات في الرسم ٤ وجود ٧٥٪ في المائة من النساء مقابل ٢٥٪ في المائة من الرجال في المناصب الإدارية، إلى جانب وجود ٨٨٪ في المائة من النساء في المناصب غير الإدارية. ويعزى ذلك مرة أخرى إلى تركيز النساء في هذا القطاع. وتتجذر الإشارة في هذا السياق إلى وجود الرجال بنسبة ٤٤٪ في المائة في المناصب الإدارية في المنطقة الوسطى مقابل ١٤٪ في المائة فقط في الجنوب و٢٨٪ في المائة في الشمال، حيث يملك ويدير الرجال معظم المدارس الخاصة (أنظر الرسم ٥).

الرسم ٤: المناصب الإدارية وغير الإدارية في المدارس الخاصة تبعاً لنوع الاجتماعي



الرسم ٥: المناصب الإدارية في المدارس الخاصة تبعاً للمنطقة والنوع الاجتماعي



٣.١ فجوة الأجر بين الجنسين

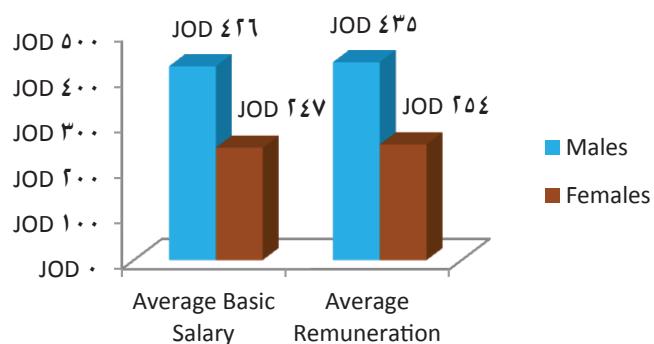
بشكل عام، يتبيّن أن أجر العمال السائد في المدارس الخاصة في الأردن يتكون فقط من الراتب الأساسي واشتراكات الضمان الاجتماعي، ومن التأمين الصحي في بعض الحالات. وفي حالات نادرة، يتلقى المعلمون زيادة إضافية عن مهامهم الإدارية إلى جانب مهامهم التدريسية الأساسية أو حصة من الأرباح في حال كانوا شركاء في المدرسة. كما يتلقىون أجرًا إضافيًا في حال إعطاء الدروس الخصوصية خارج المدرسة، حيث يعطي المدرسوون في الصفين الحادي عشر والثاني عشر عادة وأساتذة

الرياضيات والفيزياء والعربية والإنجليزية دروساً خصوصية للتلامذة أفراداً ومجموعات لقاءً أجر بالساعة، وبخاصة في الفترة التي تسبق الامتحانات المهمة.

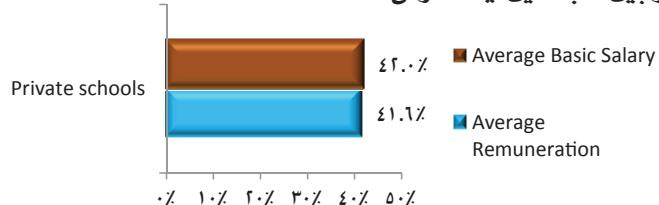
أما مكونات الأجر الأخرى مثل التأمين الصحي وبدلات النقل فتُعتبر اختيارية بما أن القانون لا يلزم أصحاب العمل بتطبيقها.

بحسب خلاصات المسح، يبلغ متوسط الأجر الشهري للرجال العاملين في المدارس الخاصة ٤٢٥ دينار أردني مقابل ٢٥٤ دينار أردني للنساء العاملات (حيث تبلغ فجوة الأجر بين الجنسين ٤١,٦ في المائة). وفي إطار مقارنة متوسط الراتب الأساسي الشهري، بلغت فجوة الأجر بين الجنسين ٤٢ في المائة في المدارس الخاصة، حيث يتتقاضى الذكور ٤٢٦ دينار أردني مقابل ٢٤٧ دينار أردني للإناث (أنظر الرسمين ٦ و٧).

الرسم ٦: متوسط الراتب الأساسي الشهري والأجر للعاملين في المدارس الخاصة تبعاً لنوع الإجتماعي

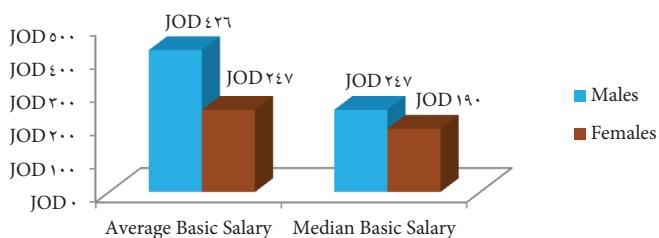


الرسم ٧: فجوة الأجر بين الجنسين في المدارس الخاصة



وتتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن الراتب الأساسي الوسطي (أي القيمة الأكثر شيوعاً أو توافراً في إطار العينة المشمولة بالمسح) بلغ ٢٤٥ دينار أردني للرجال و١٩٠ دينار أردني للنساء، مما يعني أن قرابة ٤٠ في المائة من النساء المجنوبات في المدارس الخاصة يتتقاضين الحد الأدنى للأجر وبالنحو ١٩٠ دينار المنصوص عليه في قانون العمل، فيما تتتقاضى أكثرية الذكور في نفس القطاع أجرًا يتجاوز الحد الأدنى للأجر (أنظر الرسم ٨).

الرسم ٨: متوسط الراتب الأساسي والراتب الأساسي الوسطي للعاملين في المدارس الخاصة تبعاً لنوع الإجتماعي



وبحسب الأدلة السردية، جرت العادة في الأردن على توافق بعض النساء مع أصحاب العمل على تقاضي أجر أقل من الحد الأدنى للأجور، لكن مع الإفصاح عن تقاضيهن للحد الأدنى للأجور المنصوص عليه في القوانين، بالرغم من إقرار أغلبية العاملات الإناث بتقاضيهن للحد الأدنى للأجور.

وتتجدر الإشارة إلى تسامي فجور الأجور بين الجنسين في المنطقة الوسطى بسبب قدرة المدارس الخاصة في هذه المنطقة على توظيف المعلمين الذكور الذين يطالبون بأجور أعلى من المعلمات الإناث (أنظر الجدول ٩).

الجدول ٩: متوسط الراتب الأساسي والراتب الأساسي الوسطى للعاملين في المدارس الخاصة في المناطق الثلاث تبعاً لنوع الاجتماعي

المنطقة	المؤشر	الذكور	الإناث	% فجوة الأجور بين الجنسين
الشمال	المتوسط	١٩٠	١٤٨	٢٢,١
	المتوسط	١٩٠	١٧٠	١٠,٥
الوسط	المتوسط	٤٢٦	٢٤٧	٤٢,٠
	المتوسط	٢٤٥	١٩٠	٢٢,٤
الجنوب	المتوسط	١٦٨	١٧٢	-
	المتوسط	١٦٨	١٩٠	-

في ضوء تحليل البيانات، يبلغ متوسط الأجر الشهري في صفوف كبار الإداريين في المدارس التي تمت زيارتها، أي المدير أو نائب المدير، ٤٥٨ دينار أردني للذكور و٢٨٢ دينار أردني للإناث، فيما يبلغ متوسط الأجر الشهري للموظفين الإداريين غير الكبار في المدارس نفسها، أي أمين السر أو المساعد، ٢٧٠ دينار أردني للذكور و٢٤٠ دينار أردني للإناث. وبحسب الجدول التالي، تبلغ فجوة الأجر بين الجنسين ٤٣٪ في المائة في صفوف المناصب الإدارية الريفية و١١٪ في المائة في صفوف المناصب الإدارية غير الريفية (أنظر الجدول ١٠).

الجدول ١٠: متوسط الأجر الشهري في المناصب الإدارية في المدارس الخاصة

الرواتب	في المائة فجوة الأجور في		المنصب
	الإناث	الذكور	
٢٨,٤٣	٢٨٢	٤٥٨	المدير / نائب المدير
١١,١١	٢٤٠	٢٧٠	مساعد / أمين السر
-	٢٥٠	٢٥٠	* المحاسب

* يعتبر عدد المحاسبين الذكور محدوداً جداً مما يسُوّغ ارتفاع فجوة الأجر لصالح الإناث.
بالنسبة إلى المعلمين، يبلغ متوسط الأجر الشهري ٢١٤ دينار أردني للذكور و١٩١ دينار أردني للإناث (حيث تبلغ فجوة الأجر بين الجنسين ١٠,٧٤٪ في المائة). لكن، لا تتطابق المعلومات مع إجابات أصحاب العمل الذين أشاروا إلى أن متوسط الأجر الشهري للمعلمين يبلغ ٢٠٣ دينار أردني بصرف النظر عن النوع الاجتماعي. ويبدو أن معظم المدارس الخاصة تعتمد سياسة الحد الأدنى للأجر وبخاصة أجور المعلمين؛ ويعزى ذلك إلى ارتفاع نسبة المعلمين من إجمالي القوى العاملة في المدارس (أنظر الجدول ١١).

الجدول ١١: متوسط الأجر الشهري للمعلمين في المدارس الخاصة

المنصب	الأجر (دينار أردني)		في المائة فجوة الأجر في الرواتب
	الذكور	الإناث	
المعلم	٢١٤	١٩١	١٠,٧٤

وبحسب إجابات موظفي خدمات الدعم، يبلغ متوسط الأجر الشهري ١٩٥ دينار أردني للرجال مقابل ١٨١ دينار أردني للنساء، تبعاً لمنصبهم. وتتجذر الإشارة في هذا السياق إلى تقاضي بعض موظفي الدعم أجوراً أعلى من المعلمين. ويمكن تفسير ذلك من خلال وفرة المعلمين التي تزيد من المنافسة وتُنهي في انخفاض الأجر ومن خلال الصورة السلبية المنسوبة إلى الوظائف التي يؤديها موظفو الدعم (أنظر الجدول ١٢).

الجدول ١٢: متوسط الأجر الشهري لموظفي الدعم في المدارس الخاصة

المنصب	الأجر (دينار أردني)	
	الذكور	الإناث
سائق الباص	٢٧١	-
عامل التنظيف/الحاجب	١١٨	١٨١

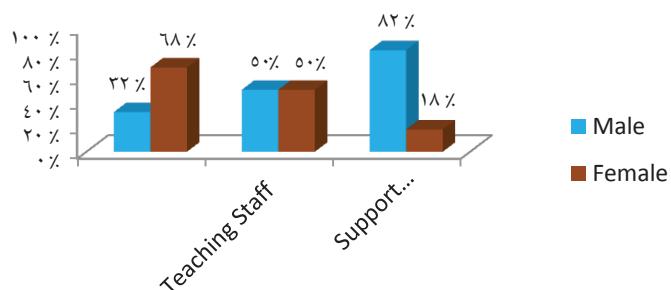
بحسب سجلات إدارة المدارس، يبلغ متوسط الأجر الشهري للعاملين في خدمات الدعم ١٩٥ دينار أردني للرجال و ١٨١ دينار أردني للنساء.

٢.٢ الجامعات الخاصة

١.٢ تركيبة القوى العاملة في الجامعات الخاصة

لقد شملت عينة الجامعات الخاصة ٥٤ في المائة من النساء و٤٦ في المائة من الرجال. في الجامعات الخاصة، تتفوق النساء على الرجال من حيث العدد في المناصب الإدارية (٦٨ في المائة من النساء مقابل ٢٢ في المائة من الرجال)، فيما يقلّ عددهن في خدمات الدعم (١٨ في المائة من النساء مقابل ٨٢ في المائة من الرجال) ويتساوون العدد في المناصب التعليمية (أنظر الرسم ٩).

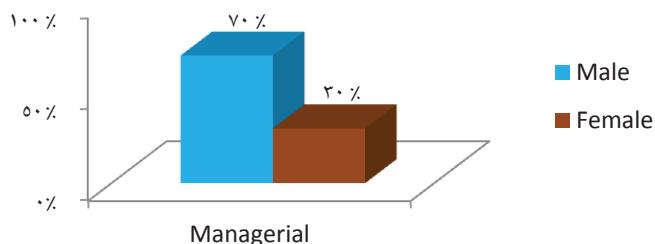
الرسم ٩: تركيبة القوى العاملة في الجامعات الخاصة تبعاً للفئة الوظيفية والنوع الاجتماعي



٢.٢ الفصل المهني على أساس النوع الاجتماعي

في الجامعات الخاصة، يتفوق عدد العاملين الذكور على العاملات الإناث في المناصب الإدارية (٧٠ في المائة للذكور مقابل ٣٠ في المائة للإناث)، الأمر الذي يُبرز بوضوح الفصل العاًمودي (أنظر الرسم ١٠).

الرسم ١٠: المناصب الإدارية تبعاً لنوع الاجتماعي في الجامعات الخاصة



تشمل أكثر المناصب الإدارية شيوعاً ما يلي:

- رئيس الجامعة
- نائب رئيس الجامعة
- عميد الشؤون الطلابية
- رئيس أمن الجامعة
- عميد التسجيل
- عمداء المدارس/الكليات الأكاديمية
- عميد الدراسات العليا والبحوث العلمية
- الأقسام الأكاديمية/المشرفون على اختصاصات
- المدير الإداري
- المدير المالي
- مدير شؤون الكلية
- مدير الموارد البشرية
- مدير العلاقات العامة
- مدير الصيانة

تشمل المناصب غير الإدارية في الجامعات الخاصة مجموعة واسعة من الوظائف مثل:

- أعضاء الهيئة التعليمية (الأستاذ، الأستاذ المشارك، الأستاذ المساعد، المعيد)
- المشرفون على المختبر
- أمناء السر
- موظف الاستقبال
- عامل الهاتف
- عامل التنظيف
- عامل الصيانة
- السائق

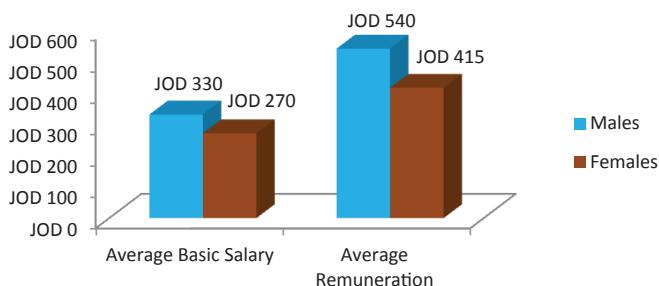
- العاملون في الطباعة/إدخال البيانات
- العاملون في الكافيتيريا

٣.٢ فجوة الأجر بين الجنسين

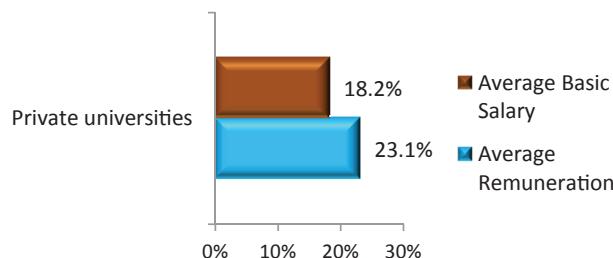
يتكون أجر العمال في الجامعات الخاصة في الأردن من الراتب الأساسي، والإشتراكات في الضمان الاجتماعي، والتأمين الصحي وسوهاها من المكونات مثل المنح الدراسية للأبناء، ومكافآت الأداء المتميّز، وبدل العمل الإضافي، وبدلات النقل، والإعانات العائلية، وراتب الشهر ١٢ أو ١٤، والحوافز السنوية وأجهزة الكمبيوتر الشخصية. وتتجذر الإشارة في هذا السياق إلى أن الإعانات العائلية تُدفع إلى الرجال حسراً، الأمر الذي يفاقم فجوة الأجر بين الجنسين.

في الجامعات الخاصة، يبلغ متوسط الأجر الشهري ٥٤٠ ديناراً أردنياً للذكور مقابل ٤٥ ديناراً أردنياً للإناث. وبالتالي، تبلغ فجوة الأجر بين الجنسين ١٤٪ في المائة. وعندما يتم تجزئة الأجر، يُصبح الراتب الأساسي الشهري ٣٣٠ ديناراً أردنياً للذكور مقابل ٢٧٠ ديناراً أردنياً للإناث. وبالتالي، تبلغ فجوة الأجر بين الجنسين ١٨٪ في المائة (أنظر الرسميين ١١ و ١٢).

الرسم ١١: متوسط الراتب الأساسي والأجر للعاملين في الجامعات الخاصة تبعاً لنوع الإجتماعي



الرسم ١٢: فجوة الأجر بين الجنسين في الجامعات الخاصة

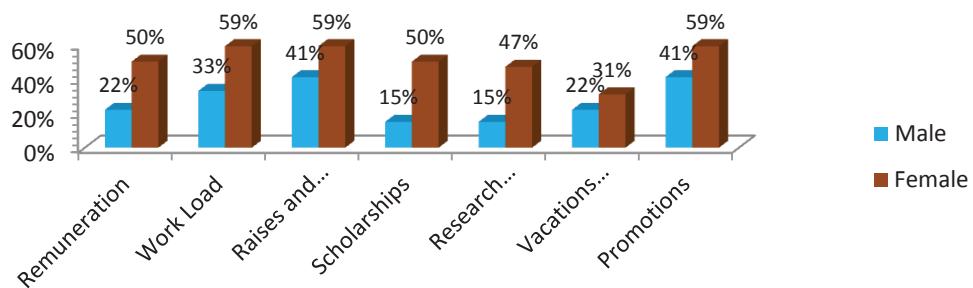


بحسب إجابات العاملين في الجامعات الخاصة المشمولة بالمسح، أفادت ٥٠٪ في المائة من الإناث عن مستوى أقصى من عدم تكافؤ المعاملة بين الجنسين من حيث الأجر مقابل ٢٢٪ في المائة من الذكور فقط.

في السياق ذاته، أفادت ٥٩٪ في المائة من الإناث وجود مستوى أقصى من عدم تكافؤ المعاملة بين الجنسين من حيث الزيادات والحوافز في الجامعات الخاصة مقابل ٤١٪ في المائة من الذكور فقط.

في المقابل، يُعتبر الإختلاف بين مدركات الإناث والذكور بشأن عدم تكافؤ المعاملة من حيث العطل والإجازات الفردية محدوداً نسبياً مقارنة بالجوانب الأخرى الخاصة بمعاملة أصحاب العمل للعاملين في الجامعات الخاصة.

الرسم ١٣ : نسبة العاملين في الجامعات الخاصة الذين يؤكدون وجود مستويات قصوى من عدم التكافؤ في المعاملة بين الجنسين تبعاً للنوع الإجتماعي



٣. الأسباب الرئيسية الكامنة وراء فجوة الأجور بين الجنسين في قطاع التعليم الخاص

خلال المقابلات وجلسات مجموعات التركيز مع الهيئات الحكومية والتنظيمية، والنقابات العمالية، والجمعيات المهنية، وأصحاب العمل والعمال، تبيّن أن الفروقات في الأجور في قطاع التعليم الخاص عائدة إلى عوامل مختلفة يرد بعضها في خلاصات المسح:

١.٣ الصور النمطية والأحكام المسبقة

بحسب المشمولين بالم مقابلات، ينظر المجتمع الأردني إلى الوظائف في قطاع التعليم على أنها وظائف غير مجدهة ومناسبة لطبيعة النساء، مما يفسّر إرتفاع ترکز النساء بشكل كبير في المدارس الخاصة وبالتالي إتساع فجوة الأجور بين الجنسين المرتبطة بإرتفاع العرض. وهكذا، تضطر المعلمات إلى القبول بأي أجر مقابل العمل.

٣.٢ الإنتقاص التقليدي من قيمة وظائف ومؤهلات المرأة

١.٢.٣ إرتفاع الطلب على المعلمين مقابل إرتفاع عرض المعلمات في المدارس الخاصة

أبرزت المقابلات ومجموعات التركيز من جملة أمور أخرى إرتفاع الطلب على المعلمين المتخصصين القلائل، مما يسمح لهم بالحصول على أجور أفضل. كما أظهرت في المقابل إرتفاع عرض المعلمات، مما يدفعهن إلى القبول برواتب أدنى.

وقد فسر المسؤولون في مديرية التعليم الخاص هذه الظاهرة من خلال ميل الأهالي إلى تسجيل ابنائهم في المدارس الخاصة التي تضم معلمين ذكور معروفيين وإلى دفع أقساط مدرسية أعلى. لذا، يُعتبر وجود معلمين ذكور أداة تسويق وترويج تُفضي إلى إرتفاع معدلات الإلتحاق والأقساط المدرسية. وعليه، يُعتبر الأجر الأعلى العامل الأساسي الذي يستقطب المعلمين الذكور.

وبحسب المقابلات ومجموعات التركيز، تشكّل الدروس الخصوصية أيضاً مصدر دخل أساسياً للمعلمين، قد يتجاوز أحياناً راتبهم المدرسي. كما يجيء المعلمون الذكور من الدروس الخصوصية دخلاً أعلى من المعلمات الإناث، نظراً لتقربهم بعد ساعات المدرسة.

٢.٣ الظروف الاقتصادية

تدفع الظروف الاقتصادية الصعبة السائدة في صفوف الأسر الأردنية إلى جانب إرتفاع معدلات البطالة في صفوف النساء بالمرأة إلى العمل والقبول بأجور متدينة، حيث يُعتبر دخಲها مكملاً فقط لدخل الرجل في الأسرة. وتلجم المدارس الخاصة ذات الموارد المالية المحدودة إلى استخدام هذه الإستراتيجية من أجل الحد من أكلافها التشغيلية.

٣.٢ العمل من دون تعويض في المقابل

بحسب أعضاء النقابات العمالية، ونقابة المعلمين الأردنيين، ونقابة أصحاب المدارس الخاصة واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، يتأثر أجر المعلمة من جملة أمور أخرى بطبيعة المهام المطلوبة منها من دون التعويض عن المهام الإضافية الملقاة على عاتقها مثل الإشراف والتصحيح والمراقبة.

٤.٢ محدودية الوعي بشأن مفهوم الإنفاق في الأجور

برزت من خلال المسح الذي شمل أصحاب العمل ومن خلال نقاشات مجموعات التركيز في مرحلة لاحقة محدودية الوعي لمفهوم الإنفاق في الأجور إلى جانب تهميش مسألة فجوة الأجور بين الجنسين في ظل وجود قضايا قانونية أكثر إلحاحية مثل عدم تطبيق الحد الأدنى للأجور وحرمان العمال من حقوقهم المالية.

٣. العوامل الاجتماعية والثقافية

٣.١. الرجل هو المعيل الوحيد للعائلة

يسود الإعتقاد في المجتمع الأردني بأن الرجل هو المعيل الوحيد للعائلة. وينعكس ذلك من خلال القوانين واللوائح التنظيمية التي تجيز للرجل الحصول على أجر أعلى ومنافع أكثر من مثل الإعانات العائلية التي تُدفع حصرًا للرجال، وذلك بحسب المشاركون في المقابلات ومجموعات التركيز والعاملات المحببات على المسح.

٣.٢. إفتقار المرأة للمعلومات بشأن حقوقها

أجمع معظم المشاركون في المقابلات ومجموعات التركيز على إيجاب المرأة عن الشكوى بشأن عدم تكافؤ المعاملة بسبب إفتقارها إلى المعلومات بشأن حقوقها والخوف من فقدان وظيفتها وغياب الوعي لفجوة الأجر التي يتلقاها نظارتها من الذكور ناهيك عن الأسباب الاجتماعية والسلوكية التي تمنعها من المطالبة بالمساواة.

قليلات هن النساء اللواتي تقدمن بشكوى إلى وزارة العمل، والنقابات العمالية و/أو منظمات المجتمع الأهلي بشأن عدم�احترام حقوقهن. لكن، لم تشمل هذه الشكاوى إلا نادرًا عدم تكافؤ المعاملة بين العاملين والعاملات بما فيه التمييز في الأجر على أساس النوع الاجتماعي. وبحسب وزارة العمل، تمحور أغليبية الشكاوى المؤثرة حول تدني الرواتب عن الحد الأدنى للأجر المنصوص عليه في القانون، والتخلّف عن دفع الأجر في الوقت المناسب، وعدم دفع الأجر خلال العطل الصيفية أو التخلّف عن تسجيل العمال في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

وبحسب أعضاء مديرية عمل المرأة لدى وزارة العمل، تقدّمت أستاذة جامعية بشكوى عن عدم التكافؤ في المعاملة زاعمة بأن زميلًا لها يستفيد من الإعانات العائلية عن زوجته وأبنائه لدى إتحاقهم به في منحة تعليمية في الخارج، فيما تم حرمانها من نفس المعاملة. أما الجامعة، فقد عزت السبب إلى سوء تفسير القوانين الداخلية. من جهةه، أفاد ممثل وزارة العمل المسؤول عن التفتيش

لقد جاءت أجوبة العاملات عن الأسئلة الواردة في المسح لتأكيد الخلاصات الواردة أعلاه. في الواقع، أفادت ١٢ في المائة فقط من العاملات في المدارس الخاصة عن نيتّهن في التقدّم بشكوى أمام السلطات الحكومية و/أو النقابات العمالية بشأن تدني أجرهن عن أجر زملائهن. وقد تكون النسبة الفعلية أعلى، نظرًا إلى تردد بعض النساء في الإفصاح عن نيتّهن الحقيقة أمام المقابلين أثناء المسح.

بعبارات أعم، تتوّي ٤ في المائة فقط من العاملات في المدارس الخاصة و ٢ في المائة فقط من العاملات في الجامعات الخاصة التقدّم بشكوى بشأن عدم تكافؤ المعاملة بين الجنسين.

يعزى تدني معدل الشكاوى أيضًا إلى قلة وعي المرأة لمفهوم الإنصاف في الأجر وفجوة الأجر التي يتلقاها نظارتها. وبحسب نتائج المسح، يجهل نحو ٣١ في المائة من العاملات في المدارس الخاصة كيفية مقارنة راتبهن الأساسي براتب زملائهن من الجنس الآخر والعاملين في الوظيفة نفسها. كما تبيّن من خلال المسح أن ٤٠ في المائة من العاملات يجهلن كيفية مقارنة الزيادات بالزيادات التي يستفيد منها زملاؤهن وأن ٤٦,٦ في المائة من العاملات يجهلن كيفية مقارنة الحوافز/المكافآت بالحوافز والمكافآت التي يستفيد منها زملاؤهن. والأمر سيان بالنسبة إلى المنافع الوظيفية الأخرى مثل العطل، والتدريب والتطوير، وساعات العمل الإضافية، والتأمين الصحي، والضمان الاجتماعي وبدلات النقل.

٣.٣ المسؤوليات العائلية

إلى ذلك، عزت الدراسة فجوة الأجر بين الجنسين إلى المسؤوليات العائلية الملقاة على كاهل المرأة الأردنية التي تحدّ من مشاركتها في اللجان والبعثات والوفود والدورس الخصوصية ومن عدد المواد التدريسية المكلفة بها. وبالتالي، يحول ذلك دون قدرة المرأة على كسب دخل إضافي و/أو يحدّ من فرص استفادتها من الترقية و/أو التدريب. في بعض المدارس، يتم إستبعاد طلبات النساء المتزوجات.

نظراً إلى مسؤولياتها العائلية، تعمل المرأة في المدارس الخاصة لوقت أقل من الرجل يومياً. وبحسب الدراسة، يبلغ متوسط ساعات العمل للرجال ٢١,٩ ساعة مقابل ٦,٨ للنساء؛ فيما يبلغ متوسط عدد أيام العمل في الشهر الواحد ٢٢,٧ يوم للرجال مقابل ٢٠,٩ يوم للنساء؛ ويبلغ متوسط عدد أشهر العمل في السنة الواحدة ٩,٧٥ للرجال مقابل ٩,٦٥ للنساء.

تعتبر المسؤوليات العائلية السبب وراء قصر العمر الوظيفي للنساء مقارنة بالرجال، الأمر الذي يمنعهن من جني منافع إضافية ومراكمدة سنوات أطول من الخبرة. وبحسب الدراسة، يبلغ متوسط فترة الإستخدام في المدارس الخاصة ٨,٧ سنة للرجال مقابل ٦,٣ سنة للنساء.

تجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن الرجال والنساء العاملين في الجامعات الخاصة والمشاركين في المسح أفادوا بأنهم يعملون بدوام كامل ولـ٨ ساعات يومياً.

٣.٤ ضعف القدرة التفاوضية لدى المرأة

تعاني النساء من قلة التمثيل في النقابات العمالية في الأردن، مما يُضعف موقعهن في المفاوضة الجماعية مع أصحاب العمل من أجل رفع الأجور وتحسين شروط وظروف العمل. وبخلاف الرجال، تشعر النساء بالضعف أو الحياء أثناء المفاوضات خشية فقدان وظيفتهن في ظل ضرورة المناصفة

٤.٤ غياب الإطار التشريعي والتنظيمي

بالرغم من المراجعات التي جرت مؤخراً على قانون العمل، لا يزال مبدأ الأجر المتساوي عن عمل ذي قيمة متساوية غالباً. ويعودي هذا القصور إلى زيادة صعوبة تطبيق هذا المبدأ.

وبحسب خلاصات الدراسة، يبرز غياب القوانين الداخلية، واللوائح التنظيمية وأنظمة الأجر في أغلب المدارس الخاصة. كما تُظهر الدراسة محدودية قدرة أصحاب العمل على إعتماد أنظمة محايدة من حيث النوع الاجتماعي، مما يؤدي إلى الإنقسام من قيمة الوظائف التي تؤديها الإناث في القطاع الخاص. ويعزى ذلك إلى عدم توافق الموظفين المؤهلين لإدارة هذه الأنظمة. وبحسب الخلاصات أيضاً، يقوم ٤٨٦٪ من أصحاب العمل في المدارس الخاصة بإدارة علاقات العمل مع العمال من خلال استخدام الإرشادات أو الأنظمة الداخلية، فيما يعتمد ٩٪ في المائة فقط منهم سلم الأجر المستند إلى التصنيف الوظيفي أو نظام موثق لإدارة الموارد البشرية، وفي حين يفتقر ٦٪ في المائة منهم إلى أي نظام لإدارة الموظفين. في المقابل، أشار ٨٪ في المائة فقط من العاملين في المدارس الخاصة إلى وجود سلم معلن للرواتب داخل المدرسة، فيما أكد ١١٪ في المائة إفتقار أصحاب العمل إلى أي نظام داخلي أو سلم معلن للرواتب. أما النسبة المتبقية من العمال فلا تعلم إذا ما كانت المدرسة تعتمد نظاماً داخلياً أو سلماً معلناً للرواتب.

ويختلف الوضع بالنسبة إلى الجامعات الخاصة، حيث تتوافر القوانين الداخلية التي تنظم العلاقات بين الجامعة والعاملين، مثلاً من حيث الأجر والتعويض والتأمين والكافآت، والمنح التي وافقت عليها الحكومة إلى جانب مجلس التعليم العالي.

كما يُعزى ضعف مكانة المرأة إلى ضعف نظام تقيييس العمل لجهة إنفاذ عقود العمل الموحدة، حيث لا تطالب المرأة عادة بعقد عمل نظامي وموثق وعادل. وبالرغم من تأكيد معظم العاملين في المدارس الخاصة والمشمولين بالمسح على توقيعهم عقداً، يكون العقد غير نظامي (أي غير مسجل لدى وزارة العمل أو وزارة التربية) أو لا يملكون نسخة عنه. وقد يؤدي ضعف الرصد القانوني لعقود العمل والتقيييس إلى بروز فجوة الأجر بين الجنسين لا بل إلى عمل بدون أجر في المدارس الخاصة.

في السياق ذاته، يُعتبر التقصير في تطبيق عقد العمل الموحد الذي يضمن حقوق الموظفين في المدارس الخاصة سبباً وراء فجوة الأجر بين الجنسين بحسب النقابات العمالية، ونقابة أصحاب المدارس الخاصة واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة.

وبالرغم من غياب الأحكام الخاصة بالإنصاف في الأجر بين الجنسين، ينص العقد بموجب قانون العمل على الحقوق الأساسية للموظفين (أي الأجر، والعطل، والضمان الاجتماعي، والتأمين الصحي، وإجازة الأمومة، إلخ) بغض النظر عن النوع الاجتماعي.

وبصورة عامة، تعزو الهيئات الحكومية والتنظيمية فجوة الأجر بين الجنسين إلى الممارسات الناتجة من سوء تفسير المدراء للوائح التنظيمية الداخلية في مؤسسات التعليم الخاصة. إلى ذلك، لا يجوز أو يمنع القانون هذه الممارسات. وبالتالي، تخضع هذه الأخيرة إلى المعايير الشخصية والمحسوبيات، فيما لا تتعارض مع القوانين ولوائح التنظيمية الداخلية المعمول بها في هذه المؤسسات.

من جهتها، تلجأ الحكومة إلى وسائل الإعلام لتوعية العاملات في القطاع الخاص حول حقوقهن مثل الأجر، والتعويض، والإجازات والعقود، فضلاً عن إسداء التوجيهات إليهن والترويج لثقافة العدالة وتكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين.

٣.٥ غياب التنسيق بين الجهات المعنية

أظهرت المقابلات مع ممثلي المجتمع الأهلي والنقابات العمالية التقصير في التنسيق بين الجهات المعنية في قطاع التعليم (أصحاب العمل، والموظفيون والهيئات التنظيمية)، إلى جانب تضارب المصالح بين النقابات العمالية، الأمر الذي يحدّ من قدرتها على التدخل ومراقبة العلاقات بين أصحاب العمل والموظفيين وضمان الإنفاق في الأجر بين الجنسين.

وبحسب أحد المشاركين في مجموعات التركيز، تم حالياً إيداع ١,٧٠٠ شكوى بشأن الأجر لدى نقابة المعلمين. كما تم رفع هذه الشكاوى إلى وزارة التربية التي نصحت برفعها أيضاً إلى وزارة العمل. وهكذا يبرز عدم الوضوح في تحديد السلطات المسؤولة عن البت في مثل هذه القضايا ويفسر أيضاً غياب تقيييس العمل الفاعل في المدارس والجامعات.

الخلاصات

في ضوء تحليل النتائج، تبلغ فجوة الأجر بين الجنسين ٤١٪ في المدارس الخاصة و ٢٢٪ في المائة في الجامعات الخاصة، إلى جانب اتساع فجوة الأجر في المدارس الخاصة أكثر من فجوة الأجر في الجامعات الخاصة. وتعمّر الدراسة فجوة الأجر إلى أسباب متعددة، من بينها الثقافة المحلية المهيمنة والمعتقدات السائدّة لدى المرأة بأن الرجل هو العامل الأساسي للأسرة بمختلف حاجاتها وبأنه يستحق تقاضي أجر أعلى. أما عمل المرأة داخل الأسرة فيُعتبر ثانوياً رغم كثرة الواجبات المنزليّة والأسرية. وبالتالي، تقبل المرأة بدخل زهيد من أجل دعم أسرتها. ويقتربن ذلك بقلة الوعي العام لدى المرأة بشأن حقوقها.

يُضاف إلى ذلك وضع الطلب والعرض في سوق العمل، حيث يتجاوز عرض الباحثات عن عمل في قطاع التعليم الخاص (ولا سيما المعلمات) بأشواط عرض الذكور، فيما يسجل الطلب على الذكور في قطاع التعليم الخاص ولا سيما في المدارس الخاصة للبنين الخاصة مستويات أعلى. وبالتالي، تحدّد العوامل الاقتصادية في سوق العمل الأجر المتوسط والأقصى للذكور والإثاث في قطاع التعليم الخاص.

إلى ذلك، يسجل غياب التوثيق المناسب لشكاوى أو الدعاوى الرسمية التي يتقدّم بها الموظفون إلى السلطات المعنية أو الرقابة مثل وزارة العمل، مما يعزّز الفرضية القائلة بأن عدد الشكاوى في قطاع التعليم الخاص هو أعلى بكثير من عدد الشكاوى المبلغ عنها. بالإضافة إلى ذلك، يتم تهميش قضية فجوة الأجر بين الجنسين على مستوى السياسات، نظراً إلى وجود قضايا أكثر إلحاحية مثل عدم تطبيق الحد الأدنى للأجر وحرمان العمال من المنافع المالية.

يُضاف إلى ذلك أيضاً غياب المواد والأحكام القانونية بشأن الأجر المتساوي عن عمل ذي قيمة متساوية، مما يحدّ من القنوات الرسمية لاستلام وتلقي وتسويقة فجوة الأجر بين الجنسين في الأردن.

فضلاً عن ذلك، يساهم غياب التنسيق بين السلطات الرسمية (وبخاصة وزارة التربية، وزارة العمل ووزارة التعليم العالي) والإلتزام في الرقابة الحكومية على مؤسسات التعليم الخاصة في مقاومة فجوة الأجر بين الجنسين. كما يساهم ذلك في زرع الحيرة في قلوب أصحاب العمل إزاء تعدد القوانين والمعايير ذات الصلة بالموارد البشرية والموظفين داخل المؤسسات، في ظل غياب مرجعية قانونية. وتطال هذه الحيرة الموظفين إزاء إزدواجية السلطات في حال إيداع شكوى بشأن الأجر، حيث يواجهون صعوبة في اتخاذ القرار وإختيار السلطة المعنية المعتمدة.

في المقابل، يساهم ضعف النقابات العمالية والجمعيات في قطاع التعليم الخاص وإعطاء الأولوية القصوى للقضايا الاقتصادية والإجتماعية التي تؤثر مباشرة على العاملين في قطاع التعليم الخاص في الحد من قدرتها على التدخل والقضاء على أشكال المعاملة غير العادلة بحق النساء أو التمييز الجندي في الأجر وسواء من حقوق العمل الأخرى.

كما يساهم غياب الممارسات الواضحة والمنهجية والشفافية المكملة للأنظمة الداخلية في مؤسسات التعليم الخاص والمعترف بها من جانب وزارة العمل في تكريس المعاملة غير العادلة وتعزيز فجوة الأجر في قطاع التعليم الخاص، وبخاصة المعايير ذات الصلة بالأجر والمنافع والمساواة الجندرية.

وفي إطار تحليل الأسباب الكامنة وراء فجوة الأجر بين الجنسين، تبرز المعتقدات الثقافية والتقلدية بشكل أساسي لتحدّد الوظائف التي تسيطر عليها المرأة والوظائف التي يهيمن عليها الرجل فضلاً عن أجر المرأة في قطاع التعليم الخاص. على سبيل المثال، يسود الإعتقاد بأن قطاع التعليم هو قطاع يسهل على المرأة العمل فيه. وبالتالي، يتم الإنفاق من جهود المرأة مقارنة بجهود الرجل وتسيّع تدني أجرها عن أجر الرجل. كما يسود الإعتقاد بأن عمل المرأة الأساسي هو في المنزل، وبالتالي يتم تقييد جهودها وإنتجيتها والتشكيك بإلتزامها في مكان العمل نظراً إلى حاجتها إلى التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة.

التصنيفات

- يجب مراجعة التشريعات الوطنية لتشمل الأجر المتساوي للرجال والنساء عن عمل ذي قيمة متساوية.
- يجب تعزيز دور أجهزة التفتيش لدى وزارة العمل من أجل ضمان توقيع جميع العاملين في قطاع التعليم على عقد عمل تماشياً مع قانون العمل والقوانين الأخرى ذات الصلة وضمان حصولهم على أجر عادل وشروط وظروف عمل لائقة. كما يجب السعي إلى ضمان التعاون بين وزارات العمل والتربية والتعليم العالي لبلوغ هذا الهدف.
- يجب إجراء تقييم وظيفي تجاري محايي لنوع الإجتماعي في ١٥ مدرسة وجامعة لإختبار خلاصات هذه الدراسة. وقد تساعد المنهجية العلمية والمناسبة والتقييم الوظيفي المحايي لنوع الإجتماعي إدارة هذه المؤسسات في تحديد سلم الرواتب إنطلاقاً من قيمة الوظيفة لا من «شغلها». وبعد إستكمال التقييم التجريبي وتحليل النتائج وإقتراح الإجراءات التصحيحية، يمكن إجراء التقييم الوظيفي المحايي لنوع الإجتماعي في مؤسسات خاصة أخرى في قطاع التعليم.
- يتعين على أصحاب العمل مراجعة أنظمة الأجر والممارسات ذات الصلة بالموارد البشرية.
- يتعين على أصحاب العمل تطبيق عقد العمل الموحد.
- كما يتعين على النقابات العمالية الضغط من أجل إدماج مبدأ الأجر المتساوي للرجال والنساء عن عمل ذي قيمة متساوية في عقد العمل الموحد.
- يتعين على الحكومة، بالتنسيق مع اللجنة التوجيهية الوطنية للإنصاف في الأجر، تصميم وتنظيم حملات التوعية للعاملين والعمالات في القطاع الخاص بشأن حقوقهم في العمل، وبخاصة بشأن الأجر المتساوي للرجال والنساء عن عمل ذي قيمة متساوية. كما يمكن التشاور مع منظمات المجتمع الأهلي والنقابات العمالية الناشطة في القطاع الخاص في إطار تصميم وتنفيذ هذه الحملة.
- يجب تعزيز التعاون والتنسيق بين النقابات العمالية والجمعيات المهنية ونقابات أصحاب المدارس والجامعات (نقابة أصحاب المدارس الخاصة، والنقابة العامة للعاملين في التعليم الخاص، ونقابة المعلمين ورابطة المؤسسات العربية الجامعية للتعليم العالي) من أجل تصنيف عصري وعادل لمؤسسات التعليم الخاصة والعاملين فيها.
- يتعين على النقابات العمالية والجمعيات المهنية إنشاء آلية فاعلة لكشف التمييز في الأجر وتسجيل الشكاوى ذات الصلة وسوها من إنتهاكات حقوق العمل في قطاع التعليم الخاص على المستوى الوطني.
- يتعين على وزارة العمل وبالتنسيق مع وزارة التربية ووزارة التعليم العالي إرساء آليات المتابعة للشكوى ذات الصلة بفجوة الأجر بين الجنسين.
- يجب الترويج لخدمة الخط الساخن الخاصة باللجنة الأردنية الوطنية لشؤون المرأة في صفوف العاملات لطلب المساعدة في حال وجود فجوة الأجر.
- يجب إنشاء جائزتي «مدرسة العام» و«جامعة العام» لصالح المؤسسات التي برهنت عن إحترامها لمبادئ المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجر.

المراجع

DoS. Employment Survey. Amman. (2010).

SSC. Women in Social Security Law No. 7 for 2010: a PowerPoint presentation. Saja Aqrabawi. (Oct. 2011). p. 11.

ILO. A new era of social justice. Report of the Director-General. Report I(A). ILC. 100th Session. Geneva. (2011);

Global wage report 2010/2011: Wage policies in a time of crisis. Geneva. (2011).

DoS. Employment and Unemployment Annual Survey Report. Amman. (2010).

DoS. Household Income and Expenditure Survey Book. Amman. (2010).

DoS. Employment in Establishments Survey Report. Amman. (2010).

ISBN 978-92-2-628053-3



9 789226 280533