

نظرة على الفجوة في الأجر بين الرجال والنساء في الأردن

الملخص التنفيذي

تعتمد هذه الدراسة التحليلية على نتائج مسح الاستخدام وتعويضات العاملين الذي تنفذه دائرة الإحصاءات العامة سنوياً والذي يهدف إلى توفير البيانات الإحصائية على مستوى التعويضات والرواتب النقدية والأجر المدفوعة للعاملين بأجر وكذلك الاعانات النقدية المنتظمة وغير المنتظمة بغض النظر عن حالة التوظيف للعامل بوظيفة دائمة أو مؤقتة (الملحق 1).

وبينت النتائج أن هناك اختلافات جوهرية بالأجر بين الرجل والمرأة نتيجة لعوامل اجتماعية واقتصادية وثقافية متعددة. وعند تفسير الأسباب لتباين الأجر بين الجنسين نجد أنها تعكس الاختلافات في المهن، الأنشطة الاقتصادية، اختلاف المستويات التعليمية للعاملين، قطاعات العمل وساعات العمل في اليوم الواحد أو خلال الشهر. ومن الجدير بالذكر أن ليس كل فجوة في الأجر يمكن تفسيرها لصعوبة قياسها كميًا كالصور النمطية بين الجنسين والشبكات غير الرسمية في العمل والمتوفرة عند الرجال بدرجة أعلى منها عند النساء (الواسطة والمحسوبية)، التمييز بالمهن، وعدم توفر الجرأة لدى النساء على استخدام التفاوض للحصول على الحوافز والترقيات كالرجال. وتظهر الدراسات أنه عندما تؤخذ جميع الخصائص المهنية والأسرية ذات الصلة في الاعتبار فإن ذلك لا يمنع من وجود فجوة كبيرة غير مبررة في الأجر والمكتسبات النقدية بين الرجل والمرأة. ويرى الخبراء إلى أن هذه العوامل قد تكون مسؤولة عن تفسير فجوة الأجر بنسبة تتراوح ما بين 20%¹ إلى 40%².

واستناداً إلى بيانات دائرة الإحصاءات العامة والتي تؤكد الاعتقاد السائد على نطاق واسع وجود فجوة في الأجر بين المرأة والرجل في الأردن، ففي عام 2013 شكلت مشاركة المرأة في القوى العاملة 13.2%، في حين بلغت فجوة الأجر الشهري³ 10% مما يعني أن مقابل كل 90 دينار تكسبه المرأة من عملها فإن الرجل يكسب 100 دينار أردني لنفس العمل. ويلاحظ انخفاض الفجوة خلال الـ 21 سنة الماضية بنحو تسع نقاط مئوية.

¹ الكاتب جون ي. أونيل وديف م. أونيل، بورقة عمل "ماذا تخبرنا الفوارق في الأجر عن التمييز في سوق العمل؟"، المكتب الوطني للبحوث الاقتصادية، مارس 2005

² فرانسيس د. بلاو ولورانس م. خان، "الفجوة في الأجر بين الجنسين: هل المرأة وصلت إلى أبعد من قدراتهم؟" في أكاديمية جهات نظر الإدارة، فبراير 2007.

³ فجوة الأجر الشهري: هي الفرق بين متوسط الأجر الشهري للمرأة والرجل منسوباً إلى متوسط الأجر الشهري للرجل*100

وبينت النتائج وجود تباين واضح في فجوة الأجر بالساعة بين القطاعين العام والخاص لعام 2013 وبقية بلغت 3.5% للقطاع الخاص و11.6% للقطاع العام. ومن الملفت للانتباه أن فجوة الأجر الشهري للجنسين قد تساوت للعاملين في القطاعين العام والخاص بقيمة بلغت 13%.

إن فجوة الأجر الشهري بين الجنسين كانت أوسع بكثير في بعض المهن مقارنةً بغيرها من المهن ، فقد سجلت أعلى قيمة لها في مهنة العاملون في الحرف وما إليها من المهن (41%). مما يدل على أن الفصل المهني العمودي⁴ والمعروف أيضاً باسم "السقف الزجاجي" الذي يشير هنا إلى أن هذه المهنة يسيطر عليها العاملون الرجال حيث لم تتجاوز نسبة العاملات عن 10% وبأجر يقل عن نظائره من الرجال بمقدار 41%. ومن الجدير بالذكر أن الفصل المهني العمودي على أساس الجنس ترك أثراً اقتصادياً فعالاً أدى إلى انخفاض معدل المشاركة النسائية في القوى العاملة حيث يشير مؤشر دنكان للأردن⁵ والبالغ (0.44) إلى ارتفاع الفصل المهني العمودي عن المتوسط لمنطقة الشرق الأوسط والبالغ قيمته (0.34).

أما بالنسبة لفجوة الأجر بالساعة بين الجنسين حسب المهنة، فقد أظهرت بيانات مسح الاستخدام وتعويضات العاملين لعام 2013 إلى أن فجوة الأجر بالساعة كانت لصالح العاملات في مهنة الخدمات والباة في المحلات والأسواق حيث بلغت 11.5% مما يدل على أن العاملات في هذه المهنة يكسبن أعلى مما يكسبه العاملون. ويرجع السبب إلى المنهجية المتبعة في مسح الاستخدام وتعويضات العاملين، حيث شمل هذا المسح جميع العاملين في المنشآت العاملة في القطاع العام (باستثناء المؤسسات العسكرية والأمنية) وجميع المنشآت العاملة في القطاع الخاص بغض النظر عن عدد الموظفين (باستثناء القطاع الزراعي). كما يستثني هذا المسح العمال غير المرتبطين بالمنشآت كالعاملين في القطاع غير المنظم، إن استبعاد هؤلاء العمال يؤدي إلى وجود مبالغة كبيرة في متوسط الأجر للمرأة في الخدمات والباة في المحلات والأسواق. من ناحية أخرى، عند الأخذ بعين الاعتبار التحصيل العلمي، يتضح أن الفجوات في الأجور الشهرية والساعة مرتفعة بين العاملين الذين مستواهم التعليمي بكالوريوس.

وعلاوة على ذلك، فقد أظهرت النتائج أن فجوة الأجور الشهرية وبالساعة حسب الأنشطة الاقتصادية سجلت أدنى قيم لها في نشاط التعليم الأمر الذي يفسر ظاهرة التآنيث للأنشطة الاقتصادية. وتمثل هذه الفجوة تحدياً كبيراً نظراً لارتفاع نسبة العاملات في هذا النشاط (45.3% من مجموع النساء العاملات). وفي المقابل، أظهرت النتائج أن أعلى قيمة لفجوة الأجور الشهرية وبالساعة بين الجنسين كانت في نشاط الصحة والعمل الاجتماعي، على الرغم من أن نسبة العاملات في هذا النشاط تصل 12.6% من مجموع النساء العاملات.

4 الفصل المهني العمودي : هو أن تصل المرأة إلى حد معين من التدرج الوظيفي ومحدودية وصولها إلى القيادات الوظيفية العليا ومراكز صنع القرار.

5 يتم قياس الاتجاهات في الفصل المهني عادة عن طريق مؤشر الفصل (دنكان و دنكان). قيمة المؤشر تعتمد على كل من الحجم النسبي لمختلف المهن وتكوين الجنس داخل المهنة. المؤشر يتكون من القيمة بين 0 و 100، حيث يمثل الصفر تكامل تام و 100 يمثل الفصل الكامل. العدد يمثل نسبة النساء (أو الرجال) التي يجب أن يتم إعادة توزيعها بين المهن التوزيع المهني للوصول إلى المساواة الكاملة بين الجنسين.

المقدمة

ان الفجوة في الأجور بين الجنسين تدل على عدم المساواة والتي تؤثر على النساء بالدرجة الاولى ولا سيما من خلال الفصل الأفقي والعمودي في سوق العمل الأردني، والتقاليد والأدوار النمطية التي تعكس اختيارات التخصصات التعليمية والمهن والمسارات الوظيفية وكذلك التمييز ضد المرأة في سوق العمل. إن هذه الورقة ستسلط الضوء على صحة الاعتقاد الشهير الذي ينص على أن أهم خطوة لإغلاق الفجوة في الأجور هي التخلي عن فكرة، حتى يكون الأجر عادلاً، يجب على المرأة "أن تجعل لها مكانة في عالم الرجال".

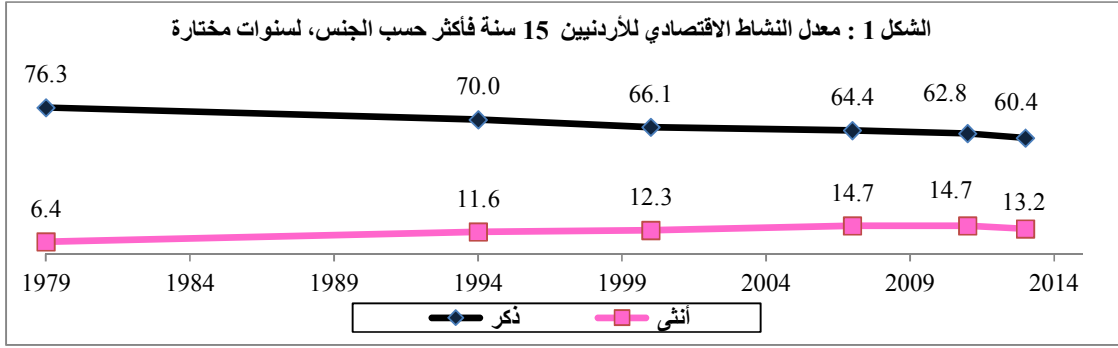
وتعرض هذه الورقة البيانات الإحصائية عن الفجوات في الأجور بين الجنسين في الأردن لعامي 2011 و 2013 لرصد التغييرات التي حدثت خلال العامين المذكورين والتي من خلالها يمكن بناء تصور واقعي عن العدالة في العمل بين الجنسين. كما تبحث الورقة بالتفصيل بعوامل معينة مثل التباين في الفجوة في الأجور وعلاقتها مع المهن، الأنشطة الاقتصادية والمستويات التعليمية.

لمحة عامة

المرأة الأردنية: متعلمة، تتمتع بصحة جيدة، ولكنها مهمشة اقتصادياً.

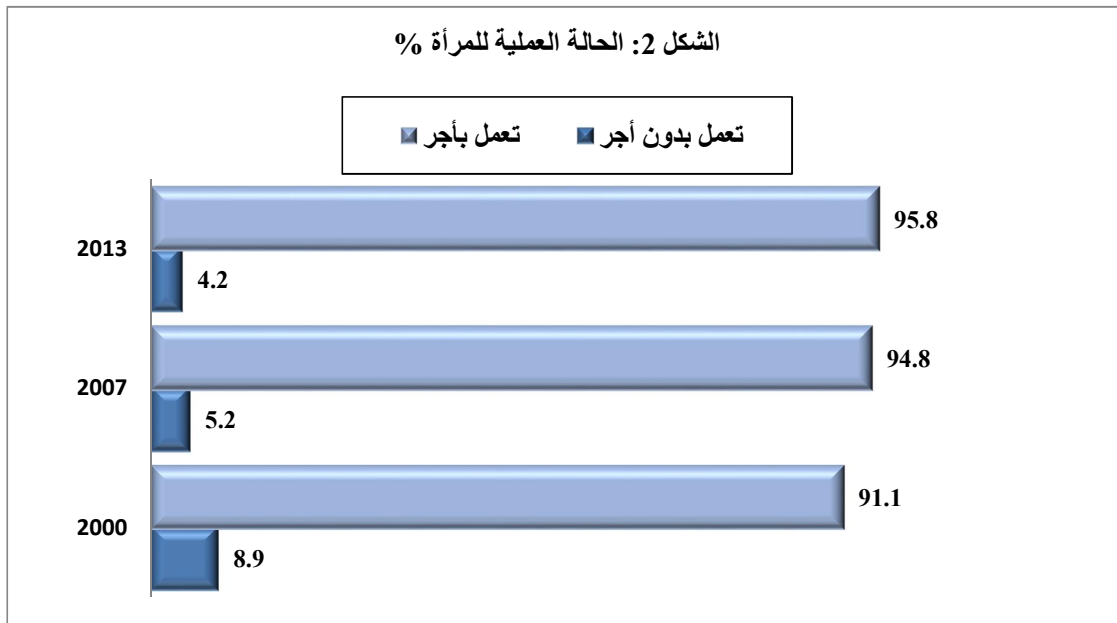
على مدى العقود الثلاثة الماضية استثمر الاردن بموارده البشرية بشكل جوهري، حيث أنفق أكثر من 10% من الناتج المحلي الإجمالي على الصحة والتعليم. ومثل نظرائهن من الرجال، استفادت النساء والفتيات من هذه السياسات وتحسنت نوعية حياتهن حيث ارتفع العمر المتوقع لهن من 66 سنة الى 76.7 سنة بين عامي 1980 و 2013 بفارق 10.7 سنة، وفي المقابل، ارتفع العمر المتوقع للرجال من 63.0 إلى 72.7 سنة بفارق 9.7 سنة. وقد أغلق الأردن الفجوات بين الجنسين في معدلات الالتحاق بالمدارس في المرحلتين الابتدائية والثانوية، وقد التحق الأغلبية من النساء في مستويات التعليم العالي. ومع ذلك، لم يقابل المكاسب في التنمية البشرية زيادة مماثلة في المشاركة الاقتصادية للمرأة.

إن ما سبق يدل على لغز العلاقة العكسية بين التقدم الهائل في مؤشرات التنمية البشرية والانخفاض الحاد في معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة - "المفارقة بين الجنسين" - والذي يشكل سمة من سمات منطقة الشرق الأوسط، ولكنه يظهر بشكل ملحوظ في الأردن (الشكل 1) حيث سجلت المشاركة الاقتصادية للنساء معدلاً أقل من 20% ويعتبر هذا المعدل ادنى من المتوسط الإقليمي لمنطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا والبالغ 25%. وعلى الرغم من جهود الحكومة المبدولة نحو تعزيز دور المرأة في المجتمع والاقتصاد، إلا أن التقدم المحرز في المشاركة الاقتصادية للمرأة لا يزال ضئيلاً ودون المستوى المطلوب، حيث يشير التقرير الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي حول الفجوة بين الجنسين لعام 2010 الى أن الأردن احتل مرتبة 120 من بين 134 دولة من حيث الفرص الاقتصادية للمرأة، وهي أقل بكثير من البلدان الأخرى ذات الدخل المتوسط.



وعلاوة على ذلك، فإن العمل المأجور هو الشكل الأكثر شيوعاً للعمالة بين النساء في الأردن حيث أن أكثر من 90% من عمالة النساء للأعوام 2000، 2007 و 2013 (الشكل 2) تقع ضمن قطاع العمل المدفوع الأجر. وهذا يفسر الاعتماد الكبير للنساء على العمل المدفوع الأجر.

إن تقرير الأردن الصادر عن البنك الدولي لعام 2012 والذي يحمل عنوان "المشاركة الاقتصادية والقدرة على الاختيار والوصول إلى العدالة في الأردن" أكد على حقيقة وهي: انه من أجل العمل على تعزيز توظيف النساء فمن الضروري الحد من "التكلفة الإضافية" الحقيقية والمنظورة لتوظيف المرأة مقابل الرجل. إن غالبية النساء في الأردن يعملن بشكل كبير في القطاع العام ويمكن تفسير هذا جزئياً بسبب الفجوة في الأجر والحوافز النقدية وغير النقدية.



نظرة شاملة على الفجوة في الأجر بين الجنسين

إن الفجوة في الأجر بين الجنسين هي مؤشر دال على حقيقة أن التقدم المحرز في المساواة الاقتصادية قد بلغ مرحلة التحسن حيث تعكس الفجوة الاختلاف في الأجر بين الجنسين الذي يتقاضاه كل من الرجال والنساء. ويمكن قياس الفجوة في الأجر بطرق مختلفة، ولكن الأسلوب الأكثر شيوعاً هو احتساب الأجر الشهري وبالساعة. وقد أظهرت النتائج الإحصائية الأردنية لعام 2013 أن فجوة الأجر الشهري بين الجنسين سجلت قيمة بلغت 10% بغض النظر عن حالة التوظيف للعامل (بوظيفته دائمة أو مؤقتة). أي أن مقابل كل 100 دينار أردني يكسبه الرجل العامل في الشهر، تحصل المرأة العاملة مقابله على 90 دينار أردني فقط. وهذا يشكل ببساطة الفرق بين متوسط الأجر للعاملين والعاملات منسوبةً الى أجر الرجل. وبالمقارنة مع عام 2011، يلاحظ ان قيمة فجوة الأجر الشهري كانت اعلى مما هي عليه لعام 2013 بمقدار 2% حيث سجلت 12%.

إن الفجوة في الأجر بين الجنسين لها اسباب عديدة، مثل :

- اختيارات وحاجات المرأة للدخول أو الانسحاب من سوق العمل لتلبية دورها الانجابي وتحمل المسؤوليات والرعاية الأسرية، مما يؤدي إلى فقدان الأقدمية في العمل والحصول على فرص الترقى والحوافز.
- الفصل المهني في الوظائف النمطية ذات القيمة المتدنية والأجر المنخفض، مثل رعاية الأطفال والأعمال المكتبية.

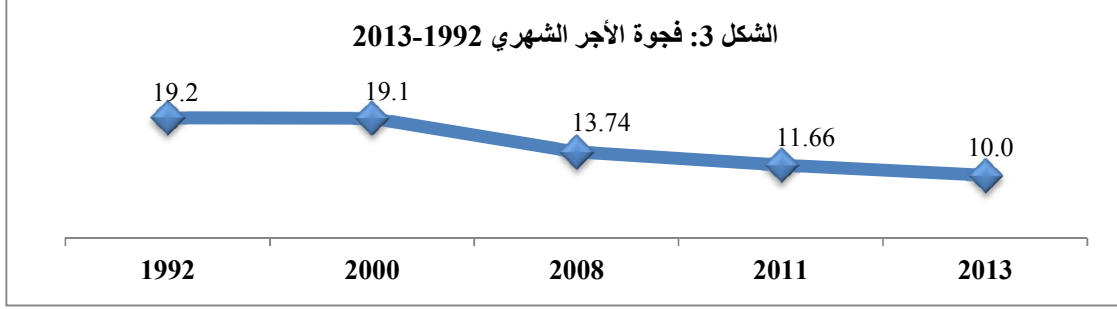
- بشكل عام، انخفاض مستويات التعليم (على الرغم من أن هذا العامل اصبح اقل تأثيراً بسبب تزايد اعداد النساء اللاتي يتخرجن من جميع مراحل التعليم).

- التمييز في ممارسات التوظيف والترقية والتعويضات في أماكن العمل.

- عوامل لا يمكن احتسابها وبصعب قياسها كمياً مثل: الصور النمطية للجنسين، التمييز والعلاقات المهنية التي يسيطر عليها الرجال أكثر من النساء، وتردد النساء في التفاوض بقوة للحصول على حقوقهن في الزيادات والترقيات.

الاتجاهات العامة لفجوة الأجر بين الجنسين

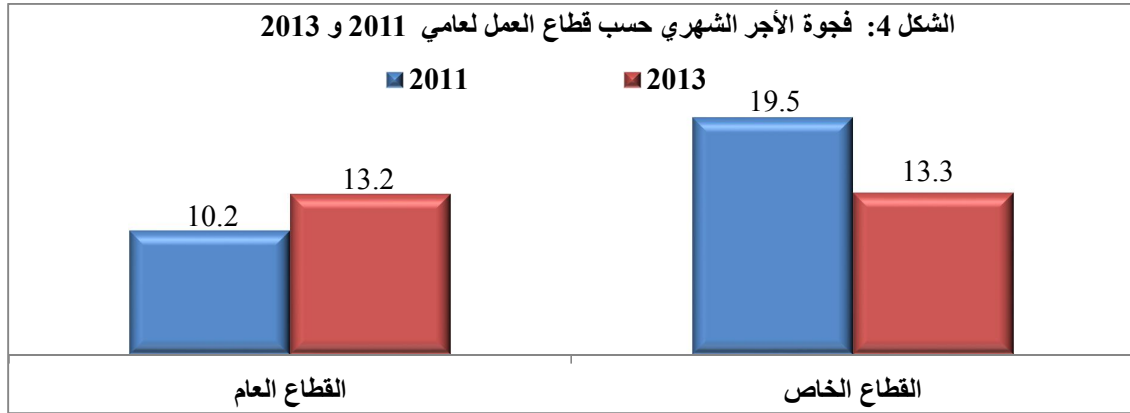
على الرغم من أن الفروقات بين الجنسين في الأجر قد تقلصت خلال العقدين الماضيين، إلا انها لا تزال تمثل مشكلة هيكلية في سوق العمل الأردني. وتدل الارقام على تراجع فجوة الأجر الشهرية بين الجنسين في الأردن من 19.2% إلى 10% خلال الـ 21 سنة الماضية وبفارق بلغ تسع نقاط مئوية بين عامي 1992 و 2013 ، كما هو موضح في الشكل (3).



ان السبب الرئيسي وراء انخفاض فجوة الأجر الشهري والذي بلغت نسبته 48% بين عامي 1992 و 2013 يعود الى ارتفاع الاجر المكتسب للنساء والذي صاحبه ارتفاع في مستواهن التعليمي وزيادة مشاركتهن في القوى العاملة وزيادة تواجدهن في المهن ذات الأجر المرتفعة. علاوة على ما سبق، بلغت نسبة خريجي الجامعات من النساء لعام 2013 الحاصلات على درجة البكالوريوس 54.7% مقابل 45.3% من الرجال، كما ان النساء أكثر احتمالية للالتحاق بالكليات من الرجال (52% مقابل 48% على التوالي في عام 2013). وبما أن عدد النساء قد فاق عدد الرجال في التعليم الجامعي، فقد ارتفع نصيبها من العمل في فئة المهن المتخصصة ذات المهارات العالية ارتفاعاً ملحوظاً. كما ارتفعت نسبة العاملات الحاصلات على درجة البكالوريوس من 17.1% في عام 1992 الى 34.3% في عام 2013. وتجدر الاشارة الى أن النساء حققن نجاحات في المهن ذات الأجر العالية حيث ارتفعت نسبة مشاركة العاملات من مجموع العاملين في مهنة المشرعون وموظفو الإدارة العليا من 9% في عام 1992 الى 25% في عام 2013 فقد كان الأجر الشهري لهذه الفئة أعلى من بقية المهن، كما ارتفعت نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة من 11.7% في عام 1992 الى 13.2% في عام 2013. ومما لا شك فيه ان المكتسبات التي حققتها النساء في الأجر والحصول على فرص عمل في العقود الأخيرة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالتحصيل العلمي الذي انجزنه.

الفجوات في الأجر بين الجنسين حسب قطاع العمل

ويبين الشكل 4 فجوة الأجر الشهري بين الجنسين للعاملين في القطاعين الخاص والعام لعامي 2011 و 2013. وتشير النتائج الى أن فجوة الأجر الشهري للعاملين في القطاع الخاص قد انخفضت في عام 2013 حيث بلغت 13.3% وذلك لزيادة عدد العاملات في القطاع الخاص عنه في القطاع العام نتيجة لمحدودية فرص العمل المتوفرة في القطاع العام وعدم قدرته على استيعاب الداخلين الجدد لسوق العمل وخصخصة بعض المؤسسات مما أدى الى توجه النساء واقبالهن على العمل في القطاع الخاص الامر الذي لم يكن مقبولاً في السابق بالإضافة الى أن التعديلات الإيجابية على قانون الضمان الاجتماعي في تأمين إجازات الامومة سهل على أصحاب العمل تقديم استحقاقات إجازة الأمومة للعاملات في القطاع الخاص وبالتالي شجع اصحاب العمل على توظيف العديد من النساء.



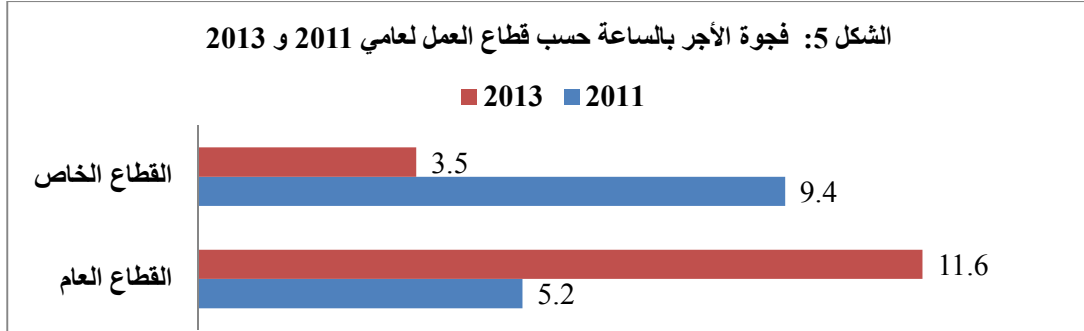
وبالعودة الى اسباب ارتفاع فجوة الأجر الشهري للقطاع الخاص لعام 2011 نجد أن من أهمها التذني الحاد في متوسط أجر المرأة وتوجه العاملات نحو قطاع الخدمات الذي هو في الغالب ضمن القطاع الحكومي، الأمر الذي قلل من مشاركتهن في القطاعات الإنتاجية التابعة في معظمها للقطاع الخاص. علاوة على ما سبق، فإن ميل النساء إلى دراسة العلوم الإنسانية والفنون الذي يعكس الأدوار التقليدية للجنسين والأمل في الحصول على وظائف في القطاع العام في مجالات صديقة للمرأة مثل التعليم والإدارة كان لهما الأثر في انخفاض الطلب على توظيف المرأة المتعلمة من قبل أرباب العمل في القطاع الخاص والذين يسعون في الغالب إلى الخريجين من ذوي المهارات العلمية والفنية. ويمكن القول إن عدم التوافق بين تخصص المرأة في مجال التعليم واحتياجات سوق العمل لعام 2011، وميلها للدخول في الأنشطة التقليدية كالصحة والتعليم أدى إلى انخفاض فرص العمل التي يمكن أن يقدمها القطاع الخاص للمرأة.

وتجدر الإشارة إلى أن الارتفاع في فجوة الأجر الشهري للعاملين في القطاع العام بين الجنسين تعود إلى أن بعض المواد القانونية المذكورة في نظام الخدمة المدنية الأردني (رقم 30 لسنة 2007) والتي تنص على أنه يحق تلقائياً للموظف الذكر علاوة عائلية إذا كان متزوجاً أو معيلاً. وأما الموظفة، فلا يحق لها الحصول على هذه العلاوة إلا إذا كانت أرملة أو زوجها لا يعمل أو معيلة الاسرة الوحيدة ويجب في هذه الحالة تقديم الوثائق التي تثبت ذلك، وبالتالي يكون وضع موظفات الخدمة المدنية ضعيفاً فيما يتعلق بحقهن في الحصول على التعويضات العائلية، وغالباً يكون أجر العاملات أقل من نظائرهن العاملون لنفس العمل.

وبالرغم مما سبق، فإن القطاع العام يتمتع بمزايا عديدة، الأمر الذي يجعل العديد من النساء يعملن فيه كالأمن الوظيفي، وأيام وساعات عمل أقل، والتقاعد والتأمين الصحي وغيرها من الامتيازات مما يزيد من أهمية هذا القطاع كخيار جاذب لعمل النساء.

ويظهر الشكل 5 أن فجوة الأجر بالساعة للعاملين في القطاع الخاص قد انخفضت بين عامي 2011 و 2013 بفارق 6 نقاط مئوية. ويمكن تعليل ذلك بسبب الارتفاع الملحوظ في نسبة العاملات في هذا القطاع عما كان عليه في عام 2011 والذي بلغ مقداره حوالي 11% (حيث بلغ عدد العاملات لعام 2011 في

القطاع الخاص 110,550 وارتفع الى 120,853 في عام 2013)، اضافة الى أن عدد ساعات العمل التي سجلتها النساء في عام 2013 ارتفعت عما كانت عليه لعام 2011 بمقدار 3% مما يدل على ان النساء في القطاع الخاص يعملن لساعات اطول مما هي عليه في القطاع العام. وفيما يتعلق بالقطاع العام، فيلاحظ ارتفاع فجوة الأجر بالساعة لعام 2013 بمقدار تجاوز ضعف ما كانت عليه لعام 2011. إن هذه النتيجة غير المتوقعة تعود اسبابها الى ارتفاع متوسط اجر الرجال بين العاميين بمقدار 15% وفي المقابل، بقي متوسط اجر النساء ثابت.



فجوة الأجر بين الجنسين حسب المهنة

تستند بيانات مسح الاستخدام وتعويضات العاملين الى التصنيف الدولي الموحد للمهن لعام 2008 (ISCO- 08) حيث يشمل هذا المسح جميع المنشآت العاملة في القطاع العام (باستثناء المؤسسات العسكرية والأمنية) وجميع المنشآت العاملة في القطاع الخاص بغض النظر عن عدد الموظفين (باستثناء القطاع الزراعي) ولا يشمل المسح العاملين المهرة في الزراعة والغابات ومصايد الأسماك والعاملين في القطاع غير المنظم لأنه مسح يعتمد على البيانات الواردة في سجل المنشآت الاقتصادية.

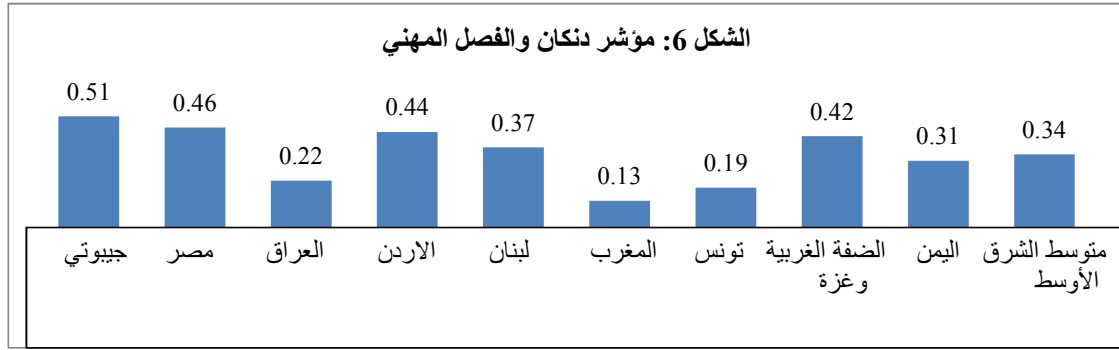
ويشير الجدول 1 إلى أن هناك تباين جوهري في حجم فجوة الأجر الشهري بين مجموعات المهن وقد سجلت أعلى قيمة لها في مهنة الحرفيون والمهن المرتبطة بها بقيمة بلغت 40.5% أي ان لكل مائة دينار يكسبه الرجل كأجر شهري في هذه المهنة فإن المرأة تكسب بالمقابل ستون ديناراً فقط. وعند تحليل هذه المهنة حسب الجنس يلاحظ هيمنة الرجال عليها وبنسبة بلغت 91.6%. وهذا دليل على ظاهرة الفصل المهني العمودي الذي يمثل مشكلة سائدة بشكل كبير في الأردن والذي يبينه مؤشر دنكان للأردن والبالغ 0.44 وهو أعلى من متوسط منطقة الشرق الأوسط والبالغ 0.34 (شكل رقم 6) كما انه دليل على عزوف النساء على العمل في المهن الحرفية واقبالهن على المهن المكتبية الادارية.

جدول 1: نسبة العاملين ومتوسط الأجر الشهري (بالدينار الأردني) وفجوة الأجر الشهري حسب الجنس والمهنة، 2013

فجوة الأجر الشهري (%)	متوسط الأجر الشهري (بالدينار الأردني)		نسبة العاملين		المهنة *
	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
34.4	949	1,446	25.2	74.8	المشروعون وكبار الموظفين والمديرون
31.6	472	690	48.4	51.6	الإختصاصيون
24.7	403	535	32.6	67.4	الفنيون ومساعدي الإختصاصيين
16.9	373	449	31.2	68.8	الموظفون المكتبيون المساندون
-5.4	294	279	12.9	87.1	عاملو البيع والخدمات
40.5	204	343	8.4	91.6	الحرفيون والمهن المرتبطة بهم
34.3	209	318	15.3	84.7	مشغلو المصانع والآلات وعمال التجميع
12.5	251	287	10.4	89.6	المهن الأولية

ISCO08 (*)

وفي عام 2011 يُلاحظ أن مهنة مشغلو المصانع والآلات وعمال التجميع سجلت أعلى فجوة شهرية بين الجنسين بنسبة بلغت حوالي 50%، وأن حصة الرجال العاملين في هذه المهنة كانت أعلى من النساء العاملات (أي أن حوالي الخمس فقط من العاملين هم من النساء وكانوا يكسبون أجراً مساوياً لنصف أجور الرجال). وهذا دليل آخر على الفصل المهني في الأردن ولكن هذا الفصل المهني ليس ظاهرة خاصة بالأردن فحسب، لكن السؤال : لماذا هو أعلى من العديد من البلدان في منطقة الشرق الأوسط؟ ان الحد من المعوقات التي تواجه النساء في العديد من المهن هو وسيلة لزيادة الكفاءة، وتعزيز المساواة بين الجنسين، وتوليد تغييرات في الأعراف والعادات الاجتماعية.



وتشير نتائج (الجدول 1) إلى أن أعلى متوسط أجر شهري للعاملين الرجال والنساء كان في مهنة المشرعون وكبار الموظفين والمديرون وبفجوة بلغت 34.4% وشكلت فيه نسبة العاملات 25.2% من إجمالي مجموع العاملين. إن من إحدى الأمور التي ساهمت في الحصول على النتيجة السابقة كان إعطاء فرص تدريب للنساء أقل من الرجال. ووفقاً لبيانات ديوان الخدمة المدنية للعام 2013، كانت نسبة النساء العاملات اللواتي استفدن من فرص التدريب المحلية 16.4% مقابل 83.6% للرجال. وبالإضافة إلى ذلك، لم تتجاوز نسبة العاملات اللواتي استفدن من فرص التدريب الدولية 9%، في حين بلغت هذه النسبة عند الرجال العاملين 91%. وتأكيداً على النتيجة السابقة أظهرت النتائج في الجدول ذاته ارتفاع فجوة الأجر الشهري لمهنة الاختصاصيين بالرغم من أن نسبة النساء العاملات فيها تشكل ما يقارب من نصف العاملين ومع ذلك يحصلن على أجر أقل من الرجال وبفجوة بلغت 31.6%.

في المقابل، فإن نتائج (الجدول 1) تشير إلى أن فارق الأجر الشهري بين النساء والرجال يصل إلى أقل قيمة له في مهن الخدمات والباعة في الأسواق حيث الأجر الشهري للنساء أعلى من الرجال وبفجوة أجر شهري تصل إلى 5.4% لصالح النساء.

ويعود السبب في ارتفاع متوسط الأجر الشهري للمرأة عن الرجل في مهنة عاملو البيع والخدمات إلى المنهجية المتبعة في مسح الاستخدام وتعيينات العاملين التي تعتمد على سجلات المنشآت المسجلة في سجل الشركات ولا يجمع بيانات عن العاملين في القطاع غير المنظم، إن استبعاد هؤلاء العمال وغيرهم من الذين يعملون في القطاع غير المنظم من بيانات المسح يؤدي إلى وجود مبالغة كبيرة في متوسط الأجر للمرأة حيث تشير دراسة صادرة عن البنك الدولي بالتعاون مع دائرة الإحصاءات العامة لعام 2010 إلى أن نسبة النساء العاملات في الخدمات، والمتاجر ومجموعة مبيعات السوق تشكل حوالي ما يقرب من نصف النساء العاملات في القطاع غير المنظم في الأردن في المقابل فأنهن يكسبن أجر أقل من نظرائهن الرجال. ويبين الجدول 2 متوسط الأجر وفجوة الأجر بين الجنسين بالساعة حسب المهنة. وعند المقارنة بين نتائج الجدولين 1 و 2 يتضح أن هناك تفاوت واضح في حجم فجوات الأجور الشهرية وبالساعة كما يؤكد على

النتيجة التي أظهرها جدول 1 والتي دلت على أن العاملات في مهنة عاملو البيع والخدمات تكسب في الساعة 12% أكثر من العاملين وأن العاملات في المهن الأولية تكسب أجراً في الساعة مساوٍ لنظرائهن من العاملين ويمكن تعليل هذا بالرجوع الى الأسباب المذكورة في الفقرة السابقة والتي تشير إلى عدم تضمين المسح لبيانات عن العاملات في المنازل التي تستخدمها الأسر وبالتالي تضخيم الأجر الذي تحصل عليه العاملة مقابل الأجر الذي يحصل عليه الرجل العامل.

جدول 2: متوسط الأجر وفجوة الأجر بين الجنسين في الساعة حسب المهنة ، 2013

المهنة (*)	متوسط الأجر بالساعة		فجوة الأجر بالساعة (%)
	أنثى	ذكر	
المشروعون وكبار الموظفين والمديرون	5.3	7.1	25.6
الاختصاصيون	2.7	3.7	25.7
الفنيون ومساعدو الاختصاصيين	2.0	2.7	24.7
الموظفون المكتتبين المساندين	2.0	2.2	9.2
عاملو البيع والخدمات	1.3	1.2	-11.5
الحرفيون والمهن المرتبطة بهم	0.9	1.5	38.3
مشغلو المصانع والآلات وعمال التجميع	1.0	1.5	36.7
المهن الأولية	1.4	1.4	0.0

ISCO08 (*)

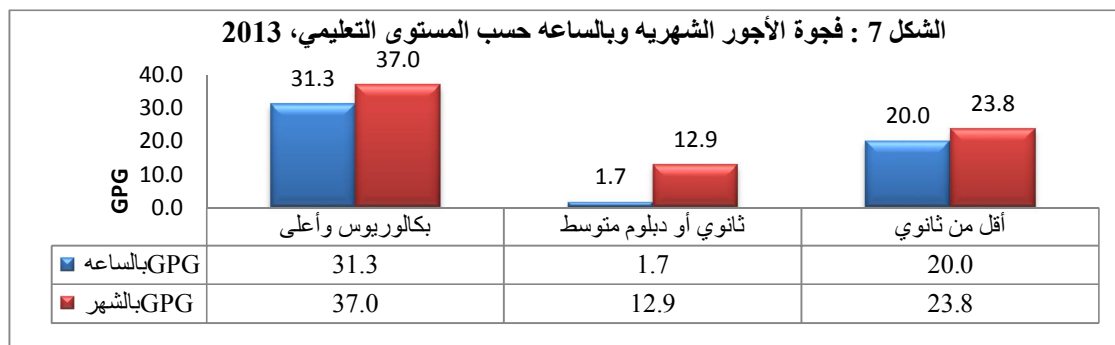
وأظهرت نتائج عام 2011 أن العاملات في المهن الأولية تكسب في الساعة 16% أكثر من الرجال في حين سجلت مهنة عاملو البيع والخدمات للنساء متوسط أجر بالساعة أعلى مما يحصل عليه الرجل العامل في نفس هذه المهنة بمقدار 8.5%.

الفجوة في الأجور بين الجنسين حسب المرحلة التعليمية

إن الاعتقاد الشائع في الأردن، بأن النساء لديهن فرصة أكبر في العثور على وظيفة إذا حصلن على تعليم جامعي أعلى من الرجال، وهناك أدلة من دراسات سابقة⁶ تؤكد صحة ذلك. وقد يشير هذا إلى آثار التمييز في العمل، مما أدى إلى انخفاض الأجور المتوقعة، وبالتالي ساهم في عدم تشجيع دخول المرأة الى سوق العمل. كما تؤكد البيانات من دائرة الاحصاءات العامة التصور السائد على نطاق واسع عن الفجوة في الأجور بين الرجال والنساء العاملين. وعند الأخذ بعين الاعتبار المستوى التعليمي للعاملين وارتباطه بالأجر،

⁶ مسح الفريق سوق العمل الأردنية 2010

يلاحظ أن الفجوة في الأجر الشهري وبالساعة لعام 2013 قد شكلت النسبة الأعلى للذين مستواهم التعليمي بكالوريوس فأعلى (الشكل 7). وتجدر الإشارة إلى أن الاتجاه العام للفجوة لم يتغير بين عامي 2013، 2011، حيث بقيت فجوة الأجر الشهري وبالساعة للعاملين من ذوي الشهادات الجامعية مرتفعة عما هي عليه لباقي العاملين من ذوي التحصيل العلمي الأقل.



ونتيجة للفجوة في الأجر، نجد أن النساء على استعداد للبقاء عاطلين عن العمل أملين العثور على وظيفة في القطاع العام، مما أدى إلى ظاهرة تسمى "انتظار البطالة". أن ما سبق يعتبر مسؤول جزئياً عن الارتفاع الحاد في معدلات البطالة والتي هي أكثر وضوحاً بين النساء المتعلّمات وبالأخص مع النساء الحاصلات على شهادات الدبلوم المتوسط أو التعليم الجامعي اللاتي يواجهن أعلى مستويات البطالة، فقد بينت نتائج مسح العمالة والبطالة لعام 2013 أن نسبة المتعلّقات الحاصلات على الشهادة الجامعية بلغت 72.2%، في حين بلغت للحاصلات على شهادة الدبلوم المتوسط 19.5% بينما لم تتجاوز نسبة المتعلّقات من ذوي التعليم الثانوي فأقل الـ 9%.

الفجوة في الأجر بين الجنسين و تأنيث الأنشطة الاقتصادية

تميل النساء في الأردن للعمل في مجموعات محددة من الأنشطة الاقتصادية، مما يعكس الاختلافات الواسعة بين الجنسين في تفضيلات المرأة في الحصول على الوظائف أو الوصول إليها. وتشير نتائج مسح العمالة والبطالة والذي يعطي صورة واضحة عن تركيز النساء في أنشطة اقتصادية محدودة أبرزها قطاع التعليم (وهو من القطاعات المفضلة للتوظيف لغاية الآن) ونشاط الصحة والعمل الاجتماعي ونشاط الصناعات التحويلية. أن معدل المشاركة الاقتصادية للنساء في سوق العمل الأردني لعام 2013 قد بلغ 13.2%. وهكذا، إذا تمت موائمة النشاط الاقتصادي مع عدد العاملات في كل نشاط وكانت نسبة العاملات في النشاط الاقتصادي اعلى من 20% فإن هذا النشاط يطلق عليه "نشاط ذو عمالة نسائية ضخمة". وتجدر الإشارة إلى أن ما يقارب من نصف الأنشطة الاقتصادية (21 نشاط اقتصادي) لديها الحد الأدنى من العمالة النسائية (أي أقل من 10%)، بينما عدد قليل جداً من الأنشطة الاقتصادية كالتعليم والصحة والصناعة لديها أعلى نسبة من العمالة النسائية.

ويظهر الجدول 3 التباين الواضح بالفجوة في الأجور الشهرية وبالساعة للأنشطة الاقتصادية ذات العمالة النسائية المكثفة حيث تبين أن الفجوة في الأجور الشهرية والساعة في نشاط الصحة والعمل الاجتماعي ونشاط الصناعات التحويلية أعلى من فجوة الأجور الشهرية والساعة لنشاط التعليم.

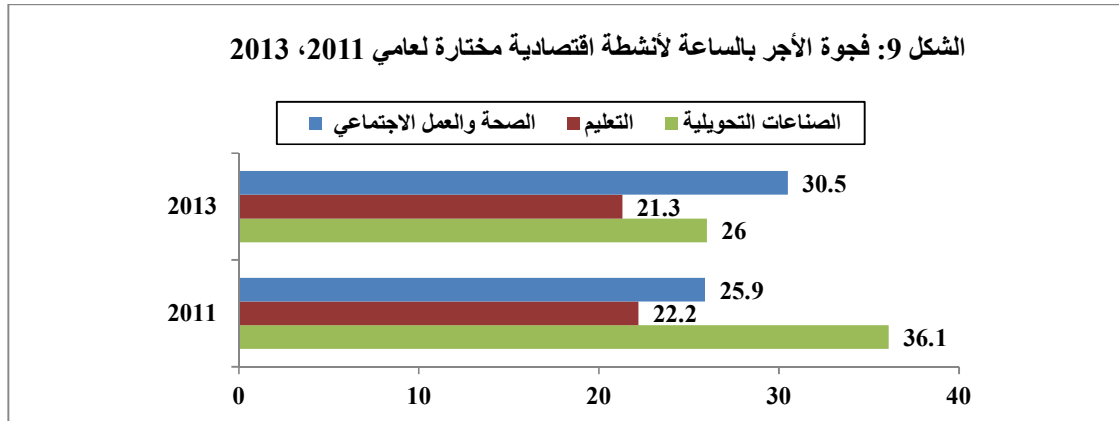
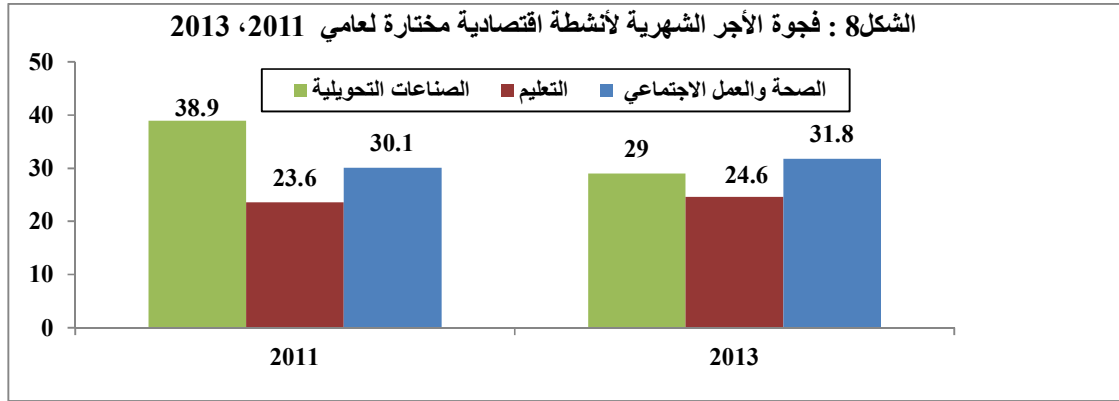
جدول 3: فجوة الأجور الشهرية وبالساعة لأنشطة اقتصادية مختارة ونسبة النساء العاملات من إجمالي العمالة النسائية، 2013

الأنشطة الاقتصادية	فجوة الأجر بالشهر (%)	فجوة الأجر بالساعة (%)	نسبة عمالة النساء (%)
الصناعات التحويلية	29.0	26.0	12.4
التعليم	24.6	21.3	45.3
الصحة والعمل الاجتماعي	31.8	30.5	12.6

وفي حين أنه من المهم لهذه الأنشطة الاقتصادية والتي توظف عمالة غالبيتها من النساء أن تنمو بسرعة مطردة، إلا أنه من الأكثر أهمية الابتعاد عن فكرة أن معظم النشاطات الاقتصادية هي بطبيعتها غير ملائمة للتوسع في فرص العمل للمرأة. إن كشف تفضيلات توظيف النساء في بعض الأنشطة الاقتصادية أكثر من غيرها (كما هو الحال في صناعة الملابس) يظهر في الواقع وجود عوامل تكلفة تتعلق بتشغيل النساء والتي تمنع رجال وسيدات الأعمال من توظيف العاملات. أن النساء يصبحن جديرات بالتشغيل عندما تصبح إنتاجيتهن الفعلية وكفاءتهن أعلى بكثير من نظرائهن من الرجال.

وهذه التكاليف، مرتبطة في معظمها في الامتثال للقوانين من حيث الاستفادة من اجازات الأمومة أو استخدام ساعات العمل المرنة، إن مثل هذه التكاليف تشكل عبئاً اقتصادياً على الشركات. وقد أسهمت التعديلات الأخيرة على قانون الضمان الاجتماعي في زيادة قدرة المرأة في الحصول على حقوقها مثل توفير الحصول على استحقاقات الأمومة من خلال مساهمة صاحب العمل بدفع 0.75% من الرواتب نيابة عن كل العاملين الذكور والإناث. إن إعادة توزيع التكاليف على الذكور والإناث يقلل من تكلفة الفرد على نحو فعال في الاوساط الاجتماعية ويقلل من التمييز بين الجنسين عند اتخاذ قرارات التوظيف.

وبمقارنة نتائج المسح بين عامي 2011 و 2013 المبينة في الشكلين 8 و 9 يُلاحظ أن فجوة الاجور الشهرية وبالساعة لنشاط التعليم سجل الاقل بين الأنشطة الاقتصادية التي تتضمن اعلى نسبة عمالة نسائية.



النتائج

عرضت هذه الورقة صورة مفصلة عن الفجوة في الأجر بين الجنسين في الأردن. وقد بينت عموماً أن الاتجاه على المدى الطويل كان نحو تضيق الفجوة في الأجر بين الجنسين، إلا أنه بالتأكيد لم يتم القضاء عليها، ولا تزال كبيرة ولا سيما في بعض المهن والأنشطة الاقتصادية. وعلى الرغم من أن التعليم والمهنة والنشاط الاقتصادي وقطاع العمل هم من العوامل التي ساهمت بشكل كبير في توضيح جزء من الفجوة في الأجر لكنها لم تفسر ذلك تماماً. هذا يدفعنا إلى السؤال المهم: هل هذه الفجوات في الأجر بسبب اختيارات المرأة التي تتخذها في سوق العمل أو بسبب الخيارات المفروضة عليها في سوق العمل؟ إن العمل لا يزال يشكل قضية للنوع الاجتماعي وخصوصاً مع النساء اللواتي يعانين من السقف الزجاجي اللاتي ينتهي بهن المطاف في الاعمال المرتبطة بأدوارهن النمطية التي سجلها التاريخ لها على مدى الزمن. إن العمل لساعات طويلة في مكان العمل يمكن أن يصبح اقصر من خلال الحصول على مغادرة لإجازة الامومة وهذا شيء لا يفعله الرجال. إن ما سبق يشير إلى أن الثقافة المجتمعية السائدة في سوق العمل تحول دون تقدم النساء بسهولة كالرجال. إن هذا يعني عدم ترقية النساء إلى المناصب العليا في نفس المعدل الذي يحصل لنظرائهن من الرجال. وهذا لا يقلل من تأثير التمييز في الأجر ولكنها مجرد نتيجة أخرى للتعامل مع توظيف النساء بشكل مختلف.

ونتيجة لذلك، فإن السؤال المهم الذي يحتاج إلى إجابة: هل يمكن لفجوة الأجور بين الجنسين أن تقترب نحو الصفر؟ على الأغلب لا. إن البيانات الإحصائية تشير بدقة الى انه لا يزال هنالك دليل على بقاء التمييز في الأجور ضد المرأة في مكان العمل.

إذا كان هناك من يبحث وراء أسباب أخرى غير سبب العدالة والانصاف فقط لسد فجوة الاجور بين الجنسين حيث أشار تقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية لعام 2010 الى ما يلي: إن تقليص الفجوة بين الجنسين في مكان العمل إلى النصف يمكن أن يرفع بشكل كبير من معدلات نمو الناتج المحلي الإجمالي. وعلاوة على ذلك، فقد ذكر التقرير ذاته أن "الاستثمار في المساواة بين الجنسين يُنتج أعلى العوائد في جميع استثمارات التنمية وإن عدم المساواة بين الجنسين لا يعني التخلي فقط عن المساهمات الهامة التي تقدمها المرأة للاقتصاد، ولكن يعني أيضاً إضاعة سنوات من الاستثمار في تعليم الفتيات والشابات".

في النهاية، المسألة ليست فقط تتعلق بالأجر أو تعتمد على المقولة الشهيرة التي تنص على أن: أهم خطوة في سد الفجوة في الأجور هي التخلي عن فكرة " ليكون الأجر عادلاً، يجب على المرأة أن تجعل لها مكانة في عالم الرجال". ولكنها مسألة الحصول على فرص للتقدم والترقية لدى النساء من أجل تحقيق مكتسبات أعلى.

الملحق 1

مجموع العاملون بأجر ومتوسط ساعات العمل للعامل ومتوسط الأجر للعامل (بالدينار الأردني) في شهر
الاسناد لعام 2013 للقطاعين العام والخاص حسب المهنة والجنس

متوسط الأجر للعامل /دينار أردني			متوسط ساعات العمل للعامل			العاملين			المهنة
المتوسط الكلي للأجر	أنثى	ذكر	المتوسط الكلي للساعات	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	
1,321	949	1,446	197	179	203	45,877	11,572	34,305	المشروعون وموظفو الإدارة العليا
584	472	690	181	173	188	264,562	128,165	136,397	المتخصصون
492	403	535	200	200	200	88,454	28,846	59,608	الفنيون والمتخصصون المساعدون
425	373	449	195	183	200	77,684	24,240	53,444	الكتيبة
281	294	279	236	225	238	118,880	15,364	103,517	العاملون في الخدمات والباعة في المحلات والأسواق
331	204	343	222	215	223	98,657	8,262	90,395	العاملون في الحرف وما اليها من المهن
302	209	318	211	217	209	102,302	15,654	86,648	مشغلو الآلات ومجموعها
284	251	287	206	181	209	109,566	11,442	98,124	المهن الأولية
463	429	476	203	185	209	905,983	243,545	662,438	المجموع