



منظمة
العمل
الدولية

WORK IN FREEDOM

البرنامج المركزي بشأن تعزيز الإعلان
حول المبادئ والحقوق
الأساسية في العمل

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

إستناداً إلى أبحاث أجرتها شركة دجاني للإستشارات
الإقتصادية والإدارية
عمان - الأردن

الإعلان / ورقة عمل / ٧٠ / ٢٠١٣

ورقة العمل

ورقة العمل ٧٠

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

إستناداً إلى أبحاث أجرتها شركة دجاني للإستشارات
الإقتصادية والإدارية
عمان - الأردن

مكتب العمل الدولي
جنيف

تشرين الاول/اكتوبر ٢٠١٣

حقوق الطبع محفوظة لمنظمة العمل الدولية © ٢٠١٣

الطبعة الأولى 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 الإلكتروني: pubdroit@ilo.org والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات. ويجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.iffro.org للاطلاع على أسماء 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 -
منظمة 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

١٣ . ٠٧

لا تطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً 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 مجاًناً قائمة بالمطبوعات من العنوان المذكور أعلاه أو عبر البريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org وزيارة موقعنا على العنوان: www.ilo.org/publns

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

منظمة العمل الدولية/المكتب الإقليمي للدول العربية

شارع جوستينيان، القنطاري، ص.ب. ٤٠٨٨-١١، رياض الصلح ١١٠٧٢١٥٠، بيروت - لبنان

شبكة الإنترنت: www.ilo.org/arabstates

المحتويات

تمهيد

الموجز التنفيذي

الخلاصات الأساسية

الخلاصات العامة

التوصيات

مقدمة

المنهجية

أساليب جمع المعلومات وإجراء التحليل

تصميم العينة

١. المرأة في سوق العمل الأردنية

١.١ السكان الناشطون إقتصادياً ومعدل الاستخدام

٢.١ الأجر

٣.١ القوى العاملة في قطاع التعليم الخاص

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

١.٢ المدارس الخاصة

١.١.٢ تركيبة القوى العاملة في المدارس الخاصة

٢.١.٢ الفصل المهني على أساس النوع الاجتماعي

٣.١.٢ فجوة الأجور بين الجنسين

٢.٢ الجامعات الخاصة

١.٢.٢ تركيبة القوى العاملة في الجامعات الخاصة

٢.٢.٢ الفصل المهني على أساس النوع الاجتماعي

٣.٢.٢ فجوة الأجور بين الجنسين

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

١.٢ الصور النمطية والأحكام المسبقة

٢.٢ الإنتقاص التقليدي من قيمة وظائف ومؤهلات المرأة

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

٢.٢.٣ الظروف الإقتصادية

٣.٢.٣ العمل من دون تعويض في المقابل

٤.٢.٣ محدودية الوعي بشأن مفهوم الإنصاف في الأجور

-
- ٣.٢ العوامل الإجتماعية والثقافية
- ١.٣.٢ الرجل هو المعيل الوحيد للعائلة
- ٢.٣.٢ إفتقار المرأة للمعلومات بشأن حقوقها
- ٣.٣.٢ المسؤوليات العائلية
- ٤.٣.٢ 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 متعمّقة 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.

وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أنه قد تم إنشاء اللجنة التوجيهية الوطنية 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 رئاسة هذه اللجنة التوجيهية وزارة العمل واللجنة الوطنية الأردنية للشؤون المرأة. وتتألف هذه اللجنة التوجيهية من ممثلين عن النقابات العمالية، والجمعيات المهنية، والمجتمع الأهلي، والهيئات الحكومية، وغرفة التجارة، وغرفة الصناعة وسواهم من الممثلين عن القطاع الخاص ووسائل الإعلام.

من جهة أخرى، تكّرس إتفاقية منظمة العمل الدولية حول مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، 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 يتعلّقان بمبدأ الإنصاف في الأجور، وهما: المفهوم الأول «الأجر المتساوي للعمل المتساوي» والذي يعني أن يتقاضى الرجال والنساء الأجر والامتيازات ذاتها مقابل عمل يتطلب 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 إستناداً إلى التقييم الموضوعي الخالي من الإنحياز الجندي. 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 وفّرت السيدة أندريا دافيللا والسيدة إيمانويل بوزان والسيدة ليزا وونغ الإسهامات التقنية الهامة وقامت بمراجعة النص. كما قدّم كل من السيد إيمان أكور، والسيدة هنرياتا ويلكينز، والسيدة كارين ناصيف، والسيدة ريم أصلان، والسيدة فانيسا راينجيرد والسيدة فيرونیکا إسكوديرو إسهامات إضافية. وأبصرت هذه الدراسة النور بفضل الإسهام السخي الذي قامت به حكومة النرويج.

K. Fannizadeh

كامران فانيزاده

مدير

برنامج تعزيز الاعلان حول المبادئ

والحقوق الاساسية في العمل

ندى الناشف

ندى الناشف

المدير العام المساعد

والمدير الاقليمي للدول العربية

منظمة العمل الدولية

الموجز التنفيذي

تُعتبر فجوة الأجور بين الجنسين ظاهرة عالمية تشير إلى إختلاف متوسط العائدات بين الرجال والنساء. في الأردن، بحسب أرقام دائرة الإحصاءات العامة، تبلغ فجوة الأجور بحسب القطاعات ٢، ٤١ في المائة في قطاع الصناعات التحويلية، و ٩، ٢٧ في المائة في قطاع الصحة والعمل الإجتماعي، و ٥، ٢٤ في المائة في قطاع التعليم^١.

وبصورة مماثلة، وبحسب أرقام المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي، تبرز فجوة كبيرة في الأجور بين الجنسين بين القطاعين العام والخاص. وبالتالي، يبلغ متوسط الأجر الشهري الذي يتقاضاه الرجال المسجلون في المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي والعالمون في قطاع التعليم الرسمي ٥٥٣ دينار أردني، فيما تتقاضى النساء المسجلات في المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي ٣٦٠ دينار أردني. وبالتالي، تبلغ فجوة الأجور بين الجنسين ٩، ٣٤ في المائة. في المقابل، في قطاع التعليم الخاص، يبلغ متوسط الأجل الشهري للرجال المسجلين ٥٤٠ دينار أردني مقابل ٣٠٧ دينار أردني للنساء المسجلات. وبالتالي، تبلغ فجوة الأجور بين الجنسين ٤٣، ١٥ في المائة^٢.

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

تتألف 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 المقابلات 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

تتألف تركيبة القوى العاملة في قطاع التعليم، بحسب حجم العينة، من ٧٥ في المائة من النساء و ٢٥ في المائة من الرجال في المدارس الخاصة مقابل ٥٤ في المائة من النساء و ٤٦ 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 متساو على مناصب التعليم، فيما يطغى 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 العمودي 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 تشغل 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 الاستخدام، عمان (٢٨١٨)

^٢ المرأة في إطار قانون الضمان الإجتماعي رقم ٧ للعام ٢٠٢٢ : عرض على الباور بوينت، ساجا عقرباوي، (نشرين الأول / أكتوبر ٢٠١١)، ص. ١١

^٣ دائرة الإحصاءات العامة، المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي، 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 الإجتماعي وخطط التأمين الصحي».

في ما يتعلّق بالأجور، بلغت فجوة الأجور بين الجنسين، بحسب الأبحاث الميدانية، ٤١,٦ في المائة في المدارس الخاصة و٢٣,١ في المائة في الجامعات الخاصة. وتستند هذه الأرقام إلى المعلومات المتاحة من خلال المجيبين بشأن متوسط أجرهم 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 ٤١٥ دينار أردني للإناث في الجامعات الخاصة. وفي إطار المقارنة بين متوسط الراتب الأساسي الشهري، تكشف الدراسة عن بلوغ فجوة الأجور 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 الأجور بين الجنسين ١٨,٢ في المائة، حيث يبلغ متوسط الراتب الأساسي الشهري ٣٣٠ 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 الأجور في قطاع التعليم الخاص:

- الصور النمطية والأحكام المسبقة التي تنظر إلى الوظائف في المدارس الخاصة كوظائف تتطلب جهداً أقل وتلائم بالتالي المرأة بشكل أكبر.
- الإنتقاص المعهود من وظائف ومؤهلات المرأة الذي أدى إلى طلب مرتفع على المدرّسين وما يستتبع ذلك من أجور أفضل، بخلاف العرض المرتفع للمدرّسات، الذي يُتوقع منهنّ القبول برواتب قد تكون في بعض الأحيان أدنى من الحد الأدنى للأجور.
- العوامل الاجتماعية والثقافية مثل الإعتقاد السائد بأن الرجل هو معيل العائلة ويحق له بالتالي تقاضي أجر أعلى؛ غياب المعلومات لدى المرأة بشأن حقوقها؛ المسؤوليات العائلية الملقاة على عاتق المرأة؛ ضعف تمثيل المرأة في النقابات العمالية.
- غياب الإطار التشريعي والسياساتي والتنظيمي على مستوى الأجر المتساوي للرجال والنساء عن عمل ذي قيمة متساوية.
- غياب التنسيق في صفوف الجهات المعنية مما يحدّ من قدرتها على التدخّل 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.
- تفعيل دور أجهزة التفتيش 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 والتقابات العمالية.
 - إرساء آليات المتابعة لفجوة الأجور بين الجنسين في إطار وزارة العمل بالتنسيق مع وزارة التربية ووزارة التعليم العالي.

الموجهة إلى التقابات 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 التقابات 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 الإجتماعي في ١٠ إلى ١٥ 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 الأجور هو العدالة والمساواة في الأجور بين العاملين والعاملات. ويعبر هذا المبدأ تعبيراً كاملاً عن مبدأ المساواة في الأجور عن عمل ذي قيمة متساوية المكرس في إتفاقية منظمة العمل الدولية حول مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) التي تنص على المساواة في الأجور 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 تؤدي 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 الأجور بين الجنسين ناتجة من عدم المساواة في الأجور على حساب المرأة. ويُقصد بفجوة الأجور الفارق بين متوسط دخل المرأة والرجل كنسبة من دخل الرجل. وبحسب التقديرات العالمية، تتقاضى المرأة العاملة أقل من ٩٠، ٢٢ في المائة كمعدل من أجر الرجل العامل^٥.

يمكن احتساب فجوة الأجور بين الجنسين بحسب المعادلة التالية:

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

يمكن تفسير فجوة الأجور 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 ووجود أو غياب النقابات العمالية. لكن، قد يلعب التمييز الجندي دوراً مهماً أيضاً في فجوة الأجور بين الجنسين. ويتجلى ذلك بطرق مختلفة بما فيها الفصل المهني، والصور النمطية والأحكام المسبقة؛ والانتقاص المعهود من مؤهلات ووظائف المرأة؛ طرق التقييم الوظيفي التقليدية المصممة على أساس شروط الوظائف التي يهيمن عليها الذكور، إلى جانب العوامل الإقتصادية والثقافية.

إلى ذلك، تُعتبر فجوة الأجور بين الجنسين ظاهرة عالمية. في الأردن، يُقدّر وجود فجوة في ثلاثة قطاعات يطغى عليها العنصر النسائي: الصناعات التحويلية (٣، ٤١ في المائة)، الصحة (٩، ٢٧ في المائة) والتعليم (٥، ٢٤ في المائة)^٦.

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

^٥ منظمة العمل الدولية: حقبة جديدة من العدالة الإجتماعية: تقرير المدير العام، التقرير ١ (أ)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٠. جنيف. (٢٠١١)؛ أنظر أيضاً منظمة العمل الدولية: تقرير الأجور العالمي ٢٠١٠/٢٠١١: سياسات الأجور في أوقات الأزمات، جنيف (٢٠١١).

^٦ دائرة الإحصاءات العامة، مسح الإستخدام، عمان (٢٠١٠).

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

أما القسم الثاني من الدراسة فسوف يقدّم ويحلّل مخرجات المقابلات والمسوحات واجتماعات مجموعات التركيز بهدف توفير معلومات نوعية وكمية بشأن حجم فجوة الأجور 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 يتألف من خبراء في مجال النوع الاجتماعي، والإحصاءات واقتصاديات العمل فضلاً عن عشرة أشخاص تم إجراء مقابلات معهم.

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

تم إجراء مقابلتين عامتين من خلال الإسترشاد بخطوط توجيهية تتضمن لائحة بالقضايا العامة ذات الصلة بالإنصاف في الأجور. كما تضمنت المقابلات قضايا محددة متصلة بتجربة المجيبين في مجال الإنصاف 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، إستمارة تتضمن أسئلة موجهة إلى المعلمين والموظفين في خدمات الدعم والإدارة في المدارس والجامعات الخاصة، وإستمارة تتضمن أسئلة موجهة إلى أصحاب العمل وأصحاب المدارس والجامعات الخاصة. وقد شملت الأسئلة شروط وظروف العمل، ومعاملة العمال، وعلاقات أصحاب العمل والعمال ومدركاتهم، إلى جانب الصور النمطية بشأن قضايا التمييز والنوع الاجتماعي في مكان العمل.

بلغ عدد المشمولين بالمقابلات ٢٢٣ شخص (٢٨ رجل و١٩٥ امرأة) من ٢٢ مدرسة خاصة و٥٩ شخص (٢٧ رجل و٣٢ امرأة) من ٦ جامعات خاصة. واستند التوزيع الجندري للمجيبين إلى نسبة النساء والرجال العاملين في كل مؤسسة تبعاً لعدد الموظفين لكل صاحب عمل.

تم تنظيم مجموعات التركيز في إطار تقييم مستوى إدراك المشاركين للإنصاف في الأجور والبيئة العامة القانونية والتنظيمية. كما تم استخدامها لتأكيد الرأي السائد بوجود مجالات للتحسين. وحرصاً على تسهيل بلوغ هذا الهدف، تم إعداد كتيب إرشادي للنقاش في جلسات مجموعات التركيز يشمل الجوانب الرئيسية ذات الصلة بالإنصاف في الأجور في قطاع التعليم الخاص. وضمت كل جلسة ٧ إلى ١٠ مشاركين لمدة ٣ إلى ٤ ساعات. وتم تنظيم ٦ جلسات، إثنان لكل إقليم. وشمل المشاركون في مجموعات التركيز ممثلين عن وزارة التربية ووزارة التعليم العالي ومفتشي 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 مصمّم يستخدم برنامج مايكروسوفت 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 الإجتماعية SPSS وبرنامج إكسيل للجداول والرسوم البيانية Excel. وقد شمل التحليل الإحصائي الانحراف الوسطي والمتوسط والقياسي. كما تضمن التحليل النوعي إجابات مصنفة

ومجمّعة تبعاً لعدد المجيبين عن كل سؤال من الأسئلة. وتم أيضاً إرساء آلية لضبط النوعية من أجل التأكد من دقّة البيانات، وذلك من خلال مجموعة محدّدة من المعايير مثل عدم تضارب أو تعارض الإجابات، عدم ازدواجية أو تكرّر الإجابات. وتضمّن التحليل كذلك آلية للتدقيق من خلال إختيار 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 إستبدال بعض الجامعات التي تم إختيارها 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 إمتنع أصحاب العمل عن الإجابة عن الإستبيانات. وبالتالي، غابت عن المسح آراء أصحاب العمل في الجامعات الخاصة بشأن موضوع الإنصاف في الأجور، ممّا يفسّر ضعف البيانات الواردة من الجامعات الخاصة نسبياً مقارنةً بالبيانات المتعلقة بالمدارس الخاصة، ويؤكّد حساسية هذا النوع من البحوث.

تصميم العيّنة

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

- شمل نطاق الدراسة ٢٥٠ شخص في ٢٠ مدرسة خاصة و ٥٠ شخص في ٥ جامعات خاصة.
- أخذ التوزيع الجغرافي بعين الإعتبار 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 العيّنة، كما واجه الفريق صعوبات وبخاصة في الجامعات الخاصة المحافظة، في إطار تبادل المعلومات التي تُعتبر حساسة في قطاع فائق التنافسية.

المدارس الخاصة

بلغ العدد الإجمالي للمدارس الخاصة والرسمية في الأردن ٦,٠٠٧ موزّعة على ٣ مناطق (الجنوب والشمال والوسط)، بما فيها ٢,٢٥٤ مدرسة مسجّلة كمدرسة خاصة تخضع لإشراف هيئة التعليم الخاص لدى وزارة التعليم، وهي تمثّل ٣٨ في المائة من عدد المدارس الإجمالي في الأردن، منها ٧٠ في المائة في الوسط، و ٢٥ في المائة في الشمال و ٥ في المائة في الجنوب.

كما تتركز ٩,٢ في المائة من المدارس الخاصة في الأرياف و ٨,٩٠ منها في المدن، وهي تتوزّع في المناطق على النحو التالي:

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

| المنطقة | المدارس الريفية % | المدارس الحضرية % | المجموع % |
|---------|-------------------|-------------------|-----------|
| الجنوب | ٣٣,٩٣ | ٦٦,٠٧ | ٤,٩٧ |
| الشمال | ١٨,٠٨ | ٨١,٩٢ | ٢٤,٥٥ |
| الوسط | ٤,٤١ | ٩٥,٥٩ | ٧٠,٤٨ |
| المجموع | ٩,٢٣ | ٩٠,٧٧ | ١٠٠ |

تم إعتقاد المدرسة الخاصة كوحدة للعيننة. أما حجم العيننة فممتاسب مع توزع المدارس الخاصة في المناطق الثلاث، والمحافظات الـ ١٢ في المناطق، والقطاعات الحضرية والريفية في المحافظات. وفي هذه الحال، يُمكن إعتقاد طريقة التوزيع النسبي أو طريقة التوزيع المتساوي^٧ بين المناطق في تصميم العيننة. وتشمل الطريقتان التوزيع النسبي لحجم العيننة تبعاً لمعايير المحافظة والأرياف/المدن داخل المنطقة كما يرد أدناه في الجدول ٢:

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

| حجم العيننة (عدد المدارس) في المحافظة | المحافظة التمثيلية | حجم العيننة (عدد المدارس) حسب المدن/الأرياف | المدارس حسب المدن/الأرياف % | حجم العيننة (عدد المدارس) في المنطقة | المدارس حسب المنطقة % |
|---------------------------------------|--------------------|---|-----------------------------|--------------------------------------|-----------------------|
| ١ | جرش | ٤ | المدن: ٨٢% | ٥ | الشمال: ٢٥% |
| ١ | عجلون | | | | |
| ١ | المفرق | | | | |
| ١ | إربد | | | | |
| ١ | إربد | ١ | الأرياف: ١٨% | | |
| ٧ | عمان | ١٠ | المدن: ٩٦% | ١١ | الوسط: ٧٠% |
| ١ | البلقاء | | | | |
| ١ | الزرقاء | | | | |
| ١ | مادبا | | | | |
| ١ | البلقاء | ١ | الأرياف: ٤% | | |
| ١ | الطفيلة | ٢ | المدن: ٦٦% | ٤ | الجنوب: ٥% |
| ١ | معان | | | | |
| ١ | العقبة | | | | |
| ١ | الكرك | | | | |
| ٢٠ | | ٢٠ | | ٢٠ | المجموع |

^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

تتواجد ٣٠ جامعة خاصة ورسمية في شمال ووسط الأردن^١، 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 | ١٣ |
| | الزرقاء | ١ | ١ |
| | البلقاء | ١ | - |
| | مادبا | - | ١ |
| الشمال | جرش | - | ٢ |
| | عجلون | - | ١ |
| | المفرق | ١ | - |
| | إربد | ٢ | ٢ |
| الجنوب | الكرك | ١ | - |
| | الطفيلة | ١ | - |
| | معان | ١ | - |
| | العقبة | - | - |
| المجموع | | ١٠ | ٢٠ |

المصدر: وزارة التعليم العالي في الأردن

نظراً إلى قلة الجامعات الخاصة، تم إختيار عينة عشوائية من ٦ جامعات نظراً إلى التشابه من حيث الحجم وتركيبية 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 |

^١ لا تتواجد جامعات خاصة في الجنوب وفي المناطق الريفية بشكل عام.

١. المرأة في سوق العمل الأردنية

١.١ السكان الناشطون إقتصادياً ومعدل الإستخدام

تبعاً للإحصائيات المنشورة في مسح الإستخدام والبطالة للعام ٢٠١٠^١، شكّل 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 و١٤,٧ في المائة من الإناث. كما كشف المسح نفسه بلوغ متوسط معدل البطالة ١٢,٥ في المائة، ١٠,٤ في المائة في صفوف الذكور و٢١,٧ في المائة في صفوف الإناث. وفي العامين ٢٠١١ و٢٠١٢، بلغ معدل النشاط الإقتصادي ومعدل البطالة المستويات نفسها المسجلة للعام ٢٠١٠ (أنظر الجدول ٥).

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

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

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

بلغت نسبة الأجراء من السكان المستخدمين ٨١,٣ في المائة في العام ٢٠١٠ مقابل ٩٤,٨ في المائة من الأجيريات، مما يعني إزياد عدد الأجيريات أكثر من عدد الأجراء. ويبرز الفارق بشكل ملحوظ في القطاع العام بسبب تردّد الرجال عن العمل في القطاع العام قياساً بالنساء، بما أن الرواتب أقل جاذبية في القطاع العام (أنظر الجدول ٦).

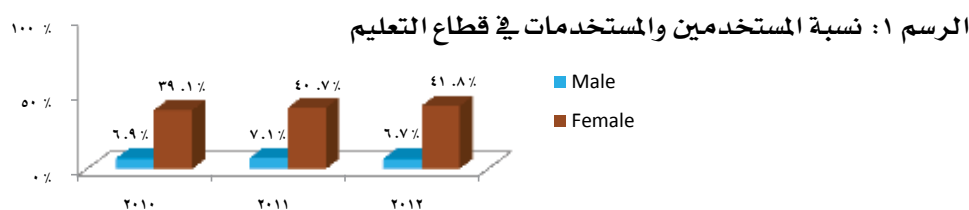
الجدول ٦: نسبة الأجراء والأجيريات

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

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

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

في العامين ٢٠١١ و٢٠١٢، بلغت هذه المعدلات المستويات نفسها المسجلة في العام ٢٠١٠ (أنظر الرسم ١).



^١ 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 ٢، ٢٢٠٩ دينار أردني مقابل ٥، ٤١٠٣ دينار أردني للأسرة المعيشية التي يعيلها ذكر، وبالتالي بلغت فجوة الأجور بين الجنسين ١٦، ٤٦ في المائة.

وبحسب مسح الإستهام للعام ٢٠١٠، «بلغ متوسط الأجر الشهري للنساء والرجال العاملين في القطاع العام ٤٠٣ دينار أردني و٥٧٧ دينار أردني تبعاً مقابل ٢١٥ دينار أردني و٢٧٨ دينار أردني تبعاً للنساء والرجال العاملين في القطاع الخاص»^{١١}. وبالتالي، بلغت فجوة الأجور بين الجنسين ٨، ١١ في المائة في القطاع العام و٦، ١٦ في المائة في القطاع الخاص.

وبحسب المسح نفسه للعام ٢٠٠٩، بلغ متوسط الأجر الشهري للنساء والرجال العاملين في قطاع التعليم العام ٣٦٣ دينار أردني و٥٩٤ دينار أردني تبعاً مقابل ٢٧٣ دينار أردني و٥٢٣ دينار أردني تبعاً للنساء والرجال العاملين في قطاع التعليم الخاص». وبالتالي، بلغت فجوة الأجور 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 الإجتماعي للعام ٢٠١٠ وقائع مهمة تؤكد وجود فجوة الأجور بين الجنسين، حيث بلغ متوسط الأجر الشهري للرجال المسجلين لدى المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي والعاملين في القطاعين العام والخاص ٣٣٥ دينار أردني و٤٣٧ دينار أردني تبعاً. في المقابل، بلغ متوسط الأجر الشهري للنساء المسجلات لدى المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي والعاملات في القطاعين الخاص والعام ٢٤٧ دينار أردني و٣٤٢ دينار أردني تبعاً. وعليه، بلغت فجوة الأجور بين الجنسين ٦، ٢٠ في المائة في القطاع الخاص.

من جهة أخرى، بلغ متوسط الأجر الشهري للرجال المسجلين لدى المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي والعاملين في قطاع التعليم العام ٥٢٥ دينار أردني. في المقابل، بلغ متوسط الأجر الشهري للنساء المسجلات لدى المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي والعاملات في قطاع التعليم العام ٣٦٠ دينار أردني (حيث بلغت فجوة الأجور بين الجنسين ٩، ٢٤ في المائة). أما في قطاع التعليم الخاص، بلغ متوسط الأجر الشهري للرجال المسجلين لدى المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي ٥٤٠ دينار أردني، فيما بلغ متوسط الأجر الشهري للنساء المسجلات لدى المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي ٣٠٧ دينار أردني (حيث بلغت فجوة الأجور بين الجنسين ٤٣، ١٥ في المائة).

٣.١ القوى العاملة في قطاع التعليم الخاص

بشكل عام، تتركز النساء بشكل أكبر من الرجال في المدارس الخاصة، حيث يشكّل 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 تتولّى 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 الإجتماعي.

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

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

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

| المجموع | | المجموع | | | الموظفون الإداريون* | | | المعلمون | | | الفئة والنوع الاجتماعي 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 | ٢٥٣ | ٣٠٥ | ٤٨ | ٢٤٨٤ | ٢٢٦٥ | ٢١٩ | الزرقاء |
| ٩٠,٩٢ | ٩,٠٨ | ١٥٥٤ | ١٤١٣ | ١٤١ | ٢٠٣ | ١٨٦ | ١٧ | ١٣٥١ | ١٢٢٧ | ١٢٤ | البلقاء |
| ٨٦,٧٤ | ١٣,٢ | ٥٩٦ | ٥١٧ | ٧٩ | ٦٥ | ٥٥ | ١٠ | ٥٣١ | ٤٦٢ | ٦٩ | مادبا |
| ٩٢ | ٨ | ٢٨٩ | ٢٦٦ | ٢٣ | ٥١ | ٤٢ | ٩ | ٢٣٨ | 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 | المفرق |
| ٩٥,٧٨ | ٤,٢٢ | ٣٢٤٠ | ٣١٠٣ | ١٣٧ | 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 | ٣٥١٣ | 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 يشكّل 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 الاجتماعي

| المجموع | | الإناث | | الذكور | | النوع الاجتماعي القسم |
|---------|-------|--------|-------|--------|-------|-----------------------|
| % | العدد | % | العدد | % | العدد | |
| ١٠٠ | ٣٩٨٧ | ٣٢,٣٣ | ١٢٨٩ | ٦٧,٦٧ | ٢٦٩٨ | * الإداري |
| ١٠٠ | ٢٥٦٩ | ٢٤,٥٦ | ٦٣١ | ٧٥,٤٤ | ١٩٣٨ | 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.

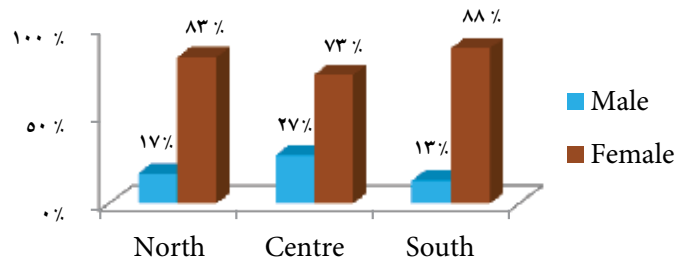
٢. خلاصات العمل الميداني: الفجوة في الأجور في قطاع التعليم الخاص

١.٢ المدارس الخاصة

١.١.٢ تركيبة القوى العاملة في المدارس الخاصة

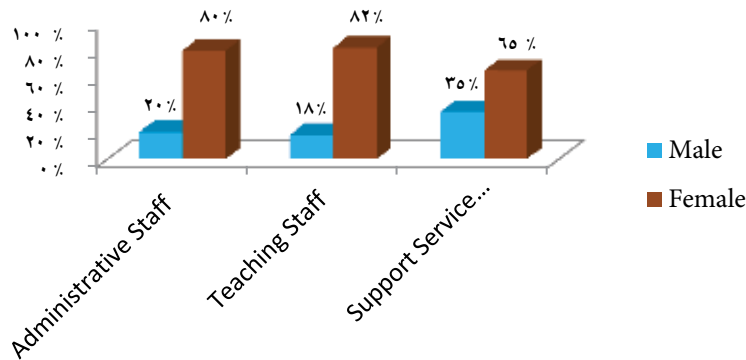
بحسب العينة المشمولة بالمقابلة، يبلغ عدد الرجال والنساء من إجمالي القوى العاملة في المدارس الخاصة ٢٥ في المائة و٧٥ في المائة تبعاً. وبحسب الرسم البياني أدناه، تشكل النساء أكثرية القوى العاملة في المناطق الثلاث المذكورة (أنظر الرسم ٢).

الرسم ٢: تركيبة القوى العاملة في المدارس الخاصة في المناطق الثلاث تبعاً للنوع الاجتماعي



بحسب الرسم ٣ 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 للنوع الاجتماعي والفئة الوظيفية



يُعزى هذا التوزيع إلى إرتفاع عدد المعلمات في مدارس البنات والمدارس المختلطة والمدارس الابتدائية، فيما يتركز 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 الأكثرية، وهي بمعظمها مدارة من النساء تبعاً للعادات الاجتماعية 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. ويُعزى ذلك إلى تأدية الرجال عادة لبعض الوظائف المدرجة في هذه الفئة مثل سائق باص المدرسة أو عامل الصيانة أو رجل الأمن أو الحارس الليلي. وفي الوقت نفسه، تهيمن الإناث على بعض الوظائف المدرجة في هذه الفئة مثل المرافقة في باص المدرسة أو عاملة التنظيف أو الحاجبة أو الممرضة.

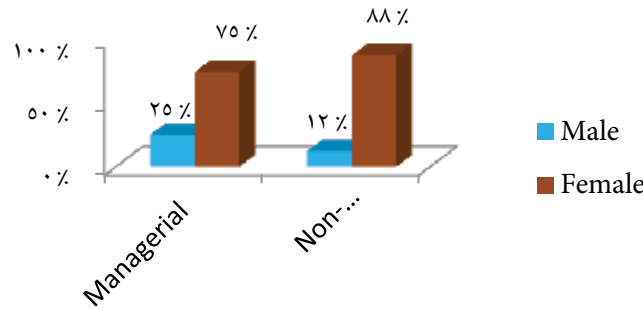
٢.١.٢ الفصل المهني على أساس النوع الاجتماعي

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

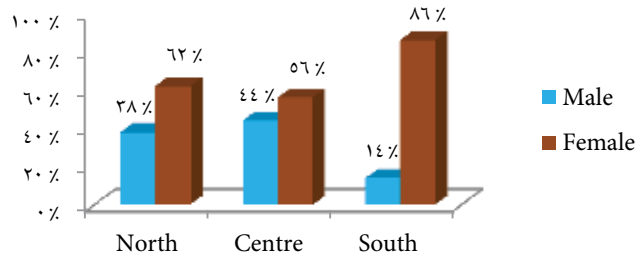
كما تم استخدام العنوان والتوصيف الوظيفي في إطار تحديد المناصب الإدارية الواقعة في أعلى الهيكلية الهرمية أي على مستوى الإدارة (مثل مدير المدرسة، نائب مدير المدرسة، المدير المالي والمدير الإداري/مدير الموظفين) والتي يشغلها كبار الموظفين الذين عملوا لسنوات طويلة في قطاع التعليم، وبخاصة في المدرسة ذاتها؛ فيما حلت المناصب غير الإدارية (مثل المساعد الإداري/ أمين السر، المحاسب، المعلم، عامل التنظيف/الحاجب، سائق الباص، المرافق في الباص/المشرف والحارس) في أسفل الهيكلية الهرمية. وتجدر 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. ويُعزى ذلك مرة أخرى إلى تركّز النساء في هذا القطاع. وتجدر 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 للنوع الاجتماعي



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



٣.١.٢ فجوة الأجور بين الجنسين

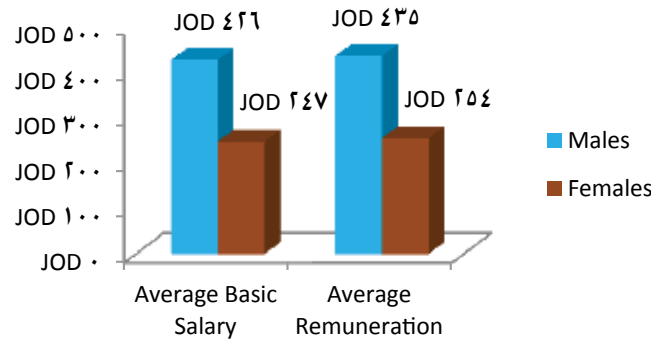
بشكل عام، يتبيّن أن أجر العمال السائدين في المدارس الخاصة في الأردن يتكون فقط من الراتب الأساسي واشتراكات الضمان الاجتماعي، ومن التأمين الصحي في بعض الحالات. وفي حالات نادرة، يتقاضى المعلمون زيادة إضافية عن مهامهم الإدارية إلى جانب مهامهم التدريسية الأساسية أو حصة من الأرباح في حال كانوا شركاء في المدرسة.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

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

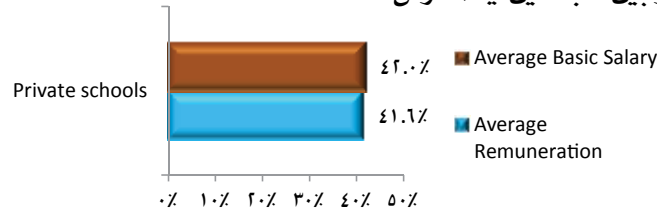
أما مكونات الأجر الأخرى مثل التأمين الصحي وبدلات النقل فتعتبر إختيارية بما أن القانون لا يلزم أصحاب العمل بتطبيقها.

بحسب خلاصات المسح، يبلغ متوسط الأجر الشهري للرجال العاملين في المدارس الخاصة ٤٣٥ دينار أردني مقابل ٢٥٤ دينار أردني للنساء العاملات (حيث تبلغ فجوة الأجور بين الجنسين ٤١,٦ في المائة). وفي إطار مقارنة متوسط الراتب الأساسي الشهري، بلغت فجوة الأجور بين الجنسين ٤٢ في المائة في المدارس الخاصة، حيث يتقاضى الذكور ٤٢٦ دينار أردني مقابل ٢٤٧ دينار أردني للإناث (أنظر الرسمين ٦ و ٧).

الرسم ٦: متوسط الراتب الأساسي الشهري والأجر للعاملين في المدارس الخاصة تبعاً للنوع الاجتماعي

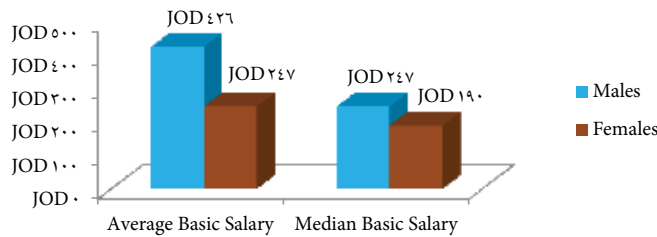


الرسم ٧: فجوة الأجور بين الجنسين في المدارس الخاصة



وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن الراتب الأساسي الوسطي (أي القيمة الأكثر شيوعاً أو تواتراً في إطار العيّنة المشمولة بالمسح) بلغ ٢٤٥ دينار أردني للرجال و ١٩٠ دينار أردني للنساء، مما يعني أن قرابة ٤٠ في المائة من النساء المجيبات في المدارس الخاصة يتقاضين الحد الأدنى للأجور والبالغ ١٩٠ دينار المنصوص عليه في قانون العمل، فيما تتقاضى أكثرية الذكور في نفس القطاع أجراً يتجاوز الحد الأدنى للأجور (أنظر الرسم ٨).

الرسم ٨: متوسط الراتب الأساسي والراتب الأساسي الوسطي للعاملين في المدارس الخاصة تبعاً للنوع الاجتماعي



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 أغلبيةعاملات الإناث بتقاضيهن للحد الأدنى للأجور.

وتجدر الإشارة إلى تنامي 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 الواسطي للعاملين في المدارس الخاصة في المناطق الثلاث تبعاً للنوع 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 الأجور بين الجنسين ٤٢,٤ في المائة في صفوف المناصب الإدارية الرفيعة و١١,١١ في المائة في صفوف المناصب الإدارية غير الرفيعة (أنظر الجدول ١٠).

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

| المنصب | الأجر (دينار أردني) | | في المائة فجوة الأجور في الرواتب |
|---------------------|---------------------|--------|----------------------------------|
| | الذكور | الإناث | |
| المدير/ نائب المدير | ٤٥٨ | ٢٨٢ | ٢٨,٤٢ |
| المساعد/ أمين السر | ٢٧٠ | ٢٤٠ | ١١,١١ |
| * المحاسب | ٢٥٠ | ٢٥٠ | - |

* يُعتبر عدد المحاسبين الذكور محدوداً جداً مما يسوّغ ارتفاع فجوة الأجور لصالح الإناث.

بالنسبة إلى المعلمين، يبلغ متوسط الأجر الشهري ٢١٤ دينار أردني للذكور و١٩١ دينار أردني للإناث (حيث تبلغ فجوة الأجور بين الجنسين ١٠,٧٤ في المائة). لكن، لا تتطابق المعلومات مع إجابات أصحاب العمل الذين أشاروا إلى أن متوسط الأجر الشهري للمعلمين يبلغ ٢٠٢ دينار أردني بصرف النظر عن النوع الاجتماعي. ويبدو أن معظم المدارس الخاصة تعتمد سياسة الحد الأدنى للأجور وبخاصة أجور المعلمين؛ ويُعزى 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. وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى تقاضي بعض موظفي الدعم أجوراً أعلى من المعلمين. ويمكن تفسير ذلك من خلال وفرة المعلمين التي تزيد من المنافسة وتسهم 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 |

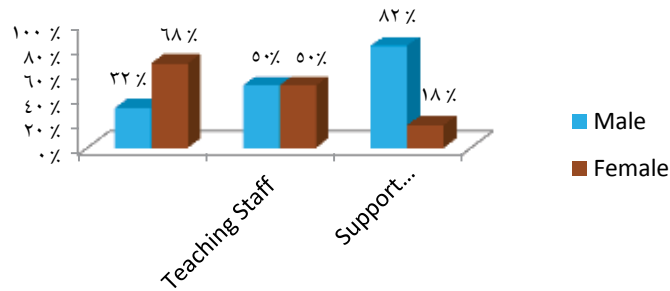
بحسب سجلات إدارة المدارس، يبلغ متوسط الأجر الشهري للعاملين في خدمات الدعم ١٩٥ دينار أردني للرجال و١٨١ دينار أردني للنساء.

٢.٢ الجامعات الخاصة

١.٢.٢ 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 ٣٢ في المائة من الرجال)، فيما يقل عددهن في خدمات الدعم (١٨ في المائة من النساء مقابل ٨٢ في المائة من الرجال) ويتساوى العدد في المناصب التعليمية (أنظر الرسم ٩).

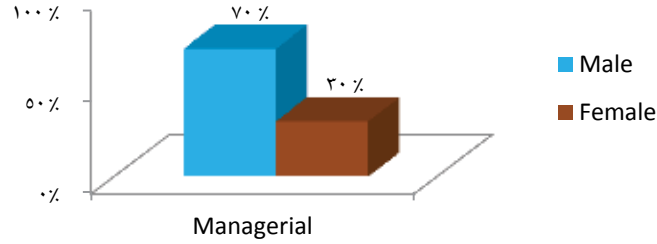
الرسم ٩: تركيبة القوى العاملة في الجامعات الخاصة تبعاً للفتة الوظيفية والنوع الاجتماعي



٢.٢.٢ 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 العامودي (أنظر الرسم ١٠).

الرسم ١٠: المناصب الإدارية تبعاً للنوع 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 الإختصاصات
- 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 الإستقبال
- عامل الهاتف
- عامل التنظيف
- عامل الصيانة
- السائق

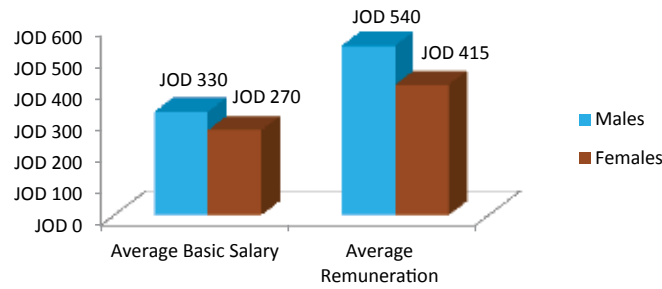
- العاملون في الطباعة/إدخال البيانات
- العاملون في الكافيتيريا

٣.٢.٢ فجوة الأجور بين الجنسين

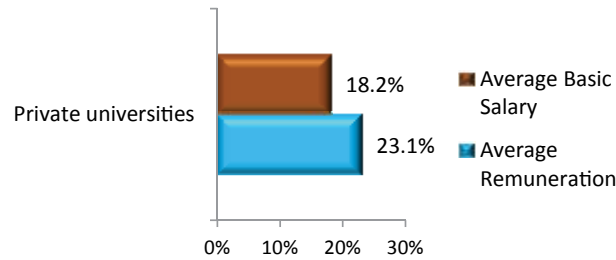
يتكوّن أجر العمال في الجامعات الخاصة في الأردن من الراتب الأساسي، والإشتراكات في الضمان الإجتماعي، والتأمين الصحي وسواها من المكونات مثل المنح الدراسية للأنباء، ومكافآت الأداء المتميّز، وبدل العمل الإضافي، وبدلات النقل، والإعانات العائلية، وراتب الشهر ١٢ أو ١٤، والحوافز السنوية وأجهزة الكمبيوتر الشخصية. وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن الإعانات العائلية تُدفع إلى الرجال حصراً، الأمر الذي يفاقم فجوة الأجور بين الجنسين.

في الجامعات الخاصة، يبلغ متوسط الأجر الشهري ٥٤٠ دينار أردني للذكور مقابل ٤١٥ دينار أردني للإناث. وبالتالي، تبلغ فجوة الأجور بين الجنسين ١، ٢٢ في المائة. وعندما يتم تجزئة الأجر، يُصبح الراتب الأساسي الشهري ٣٣٠ دينار أردني للذكور مقابل ٢٧٠ دينار أردني للإناث. وبالتالي، تبلغ فجوة الأجور بين الجنسين ١٨، ٢ في المائة (أنظر الرسمين ١١ و ١٢).

الرسم ١١: متوسط الراتب الأساسي والأجر للعاملين في الجامعات الخاصة تبعاً للنوع الاجتماعي



الرسم ١٢: فجوة الأجور بين الجنسين في الجامعات الخاصة

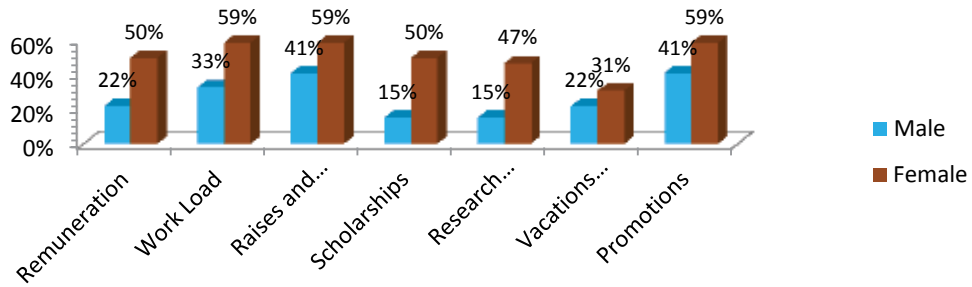


بحسب إجابات العاملين في الجامعات الخاصة المشمولة بالمسح، أفادت ٥٠ في المائة من الإناث عن مستوى أقصى من عدم تكافؤ المعاملة بين الجنسين من حيث الأجر مقابل ٢٢ في المائة من الذكور فقط.

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 الاختلاف بين مدرّكات 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 الاجتماعي



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، تبين أن الفروقات في الأجور في قطاع التعليم الخاص عائدة إلى عوامل مختلفة يرد بعضها في خلاصات المسح:

٣.١ الصور النمطية والأحكام المسبقة

بحسب المشمولين بالمقابلات، ينظر المجتمع الأردني إلى الوظائف في قطاع التعليم على أنها وظائف غير مجهدّة ومناسبة لطبيعة النساء، مما يفسّر إرتفاع تركّز 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

٣.٢.١ 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 فسّر المسؤولون في مديريةية التعليم الخاص هذه الظاهرة من خلال ميل الأهالي إلى تسجيل أبنائهم في المدارس الخاصة التي تضم معلمين ذكور معروفين 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 أساسي للمعلمين، قد يتجاوز أحياناً راتبهم المدرسي. كما يجني المعلمون الذكور من الدروس الخصوصية دخلاً أعلى من المعلمات الإناث، نظراً لتفرّغهم بعد ساعات المدرسة.

٣.٢.٢ الظروف الإقتصادية

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

٣.٢.٣ 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 والمرافقة.

٣.٢.٤ محدودية الوعي بشأن مفهوم الإنصاف في الأجور

برزت من خلال المسح الذي شمل أصحاب العمل ومن خلال نقاشات مجموعات التركيز في مرحلة لاحقة محدودية الوعي لمفهوم الإنصاف 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.

٣.٣ العوامل الإجتماعية والثقافية

٣.٣.١ الرجل هو المعيل الوحيد للعائلة

يسود الاعتقاد في المجتمع الأردني بأن الرجل هو المعيل الوحيد للعائلة. وينعكس ذلك من خلال القوانين واللوائح التنظيمية التي تجيز للرجل الحصول على أجر أعلى ومناقص أكثر من مثل الإعانات العائلية التي تُدفع حصراً للرجال، وذلك بحسب المشاركين في المقابلات ومجموعات التركيز والعاملات المجيبات على المسح.

٣.٣.٢ إفتقار المرأة للمعلومات بشأن حقوقها

أجمع معظم المشاركين في المقابلات ومجموعات التركيز على إحصام المرأة عن الشكوى بشأن عدم تكافؤ المعاملة بسبب إفتقارها إلى المعلومات بشأن حقوقها والخوف من فقدان وظيفتها وغياب الوعي لفجوة الأجور التي يتقاضاها نظراً لها من الذكور ناهيك عن الأسباب الإجتماعية والسلوكية التي تمنعها من المطالبة بالمساواة.

قليلات من النساء اللواتي تقدمن بشكوى إلى وزارة العمل، والنقابات العمالية و/أو منظمات المجتمع الأهلي بشأن عدم إحترام حقوقهن. لكن، لم تشمل هذه الشكاوى إلا نادراً عدم تكافؤ المعاملة بين العاملين والعاملات بما فيه التمييز في الأجور على أساس النوع الإجتماعي. وبحسب وزارة العمل، تتمحور أغلبية الشكاوى الموثقة حول تدني الرواتب عن الحد الأدنى للأجور المنصوص عليه في القانون، والتخلف عن دفع الأجور في الوقت المناسب، وعدم دفع الأجور خلال العطل الصيفية أو التخلف عن تسجيل العمال في المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي.

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

لقد جاءت أجوبة العاملات عن الأسئلة الواردة في المسح لتؤكد الخلاصات الواردة أعلاه. في الواقع، أفادت ١٢ في المائة فقط من العاملات في المدارس الخاصة عن نيّتهن في التقدّم بشكوى أمام السلطات الحكومية و/أو النقابات العمالية بشأن تدني أجرهن عن أجر زملائهن. وقد تكون النسبة الفعلية أعلى، نظراً إلى تردّد بعض النساء في الإفصاح عن نيّتهن الحقيقية أمام المقابليين أثناء المسح.

بعبارة أعم، تنوي 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.

يُعزى تدني معدل الشكاوى أيضاً إلى قلة وعي المرأة لمفهوم الإنصاف في الأجور ولفجوة الأجور التي يتقاضاها نظراً لها. وبحسب نتائج المسح، يجهل نحو ٣١ في المائة من العاملات في المدارس الخاصة كيفية مقارنة راتبهن الأساسي برواتب زملائهن من الجنس الآخر والعاملين في الوظيفة نفسها. كما تبين من خلال المسح أن ٤٠ في المائة من العاملات يجهلن كيفية مقارنة الزيادات بالمكافآت التي يستفيد منها زملائهن وأن ٤٦,٦ في المائة من العاملات يجهلن كيفية مقارنة الحوافز/المكافآت بالحوافز والمكافآت التي يستفيد منها زملائهن. والأمر سيان بالنسبة إلى المنافع الوظيفية الأخرى مثل العطل، والتدريب والتطوير، وساعات العمل الإضافية، والتأمين الصحي، والضمان الإجتماعي وبدلات النقل.

٣.٣.٣ المسؤوليات العائلية

إلى ذلك، عزت الدراسة فجوة الأجور بين الجنسين إلى المسؤوليات العائلية الملقاة على كاهل المرأة الأردنية التي تحدّ من مشاركتها في اللجان والبعثات والوفود والدروس الخصوصية ومن عدد المواد التدريسية المكلفة بها. وبالتالي، يحول ذلك دون قدرة المرأة على كسب دخل إضافي و/أو يحدّ من فرص إستفادتها 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 ٧,٣ ساعة مقابل ٦,٨ للنساء؛ فيما يبلغ متوسط عدد أيام العمل في الشهر الواحد ٧,٢٢ يوم للرجال مقابل ٩,٢١ 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 ومراكمة سنوات أطول من الخبرة. وبحسب الدراسة، يبلغ متوسط فترة الإستخدام في المدارس الخاصة ٧,٨ 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 وله ساعات يومياً.

٣.٣.٤ ضعف القدرة التفاوضية لدى المرأة

تعاني النساء من قلة التمثيل في النقابات العمالية في الأردن، مما يُضعف موقفهن 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 ضراوة المناقشة

٣.٣.٤ غياب الإطار التشريعي والتنظيمي

بالرغم من المراجعات التي جرت مؤخراً على قانون العمل، لا يزال مبدأ الأجر المتساوي عن عمل ذي قيمة متساوية غائباً. ويؤدي 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 اعتماد أنظمة محايدة من حيث النوع الاجتماعي، مما يؤدي إلى الإنتقاص من قيمة الوظائف التي تؤديها الإناث في القطاع الخاص. ويُعزى ذلك إلى عدم توافر الموظفين المؤهلين لإدارة هذه الأنظمة. وبحسب الخلاصات أيضاً، يقوم ٤,٨٦ في المائة من أصحاب العمل في المدارس الخاصة بإدارة علاقات العمل مع العمال من خلال إستخدام الإرشادات أو الأنظمة الداخلية، فيما يعتمد ٩ في المائة فقط منهم سلم الأجور المستند إلى التصنيف الوظيفي أو نظام موثّق لإدارة الموارد البشرية، وفي حين يفتقر ٦,٤ في المائة منهم إلى أي نظام لإدارة الموظفين. في المقابل، أشار ٨ في المائة فقط من العاملين في المدارس الخاصة إلى وجود سلم معنن للرواتب داخل المدرسة، فيما أكد ٢,١١ في المائة إفتقار أصحاب العمل إلى أي نظام داخلي أو سلم معنن للرواتب. أما النسبة المتبقية من العمال فلا تعلم إذا ما كانت المدرسة تعتمد نظاماً داخلياً أو سلماً معنناً للرواتب.

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

كما يُعزى ضعف مكانة المرأة إلى ضعف نظام تفتيش 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 والتفتيش إلى بروز فجوة الأجور بين الجنسين لا بل إلى عمل بدون أجر في المدارس الخاصة.

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

وبالرغم من غياب الأحكام الخاصة بالإنصاف في الأجور بين الجنسين، ينصّ 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 الأجور بين الجنسين إلى الممارسات الناتجة من سوء تفسير المدراء للوائح التنظيمية الداخلية في مؤسسات التعليم الخاصة. إلى ذلك، لا يجيز أو يمنع القانون هذه الممارسات. وبالتالي، تخضع هذه الأخيرة إلى المعايير الشخصية والمحسوبيات، فيما لا تتعارض مع القوانين واللوائح 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 التصيير في التنسيق بين الجهات المعنية في قطاع التعليم (أصحاب العمل، والموظفين والهيئات التنظيمية)، إلى جانب تضارب المصالح بين النقابات العمالية، الأمر الذي يحد من قدرتها على التدخل ومراقبة العلاقات بين أصحاب العمل والموظفين وضمان الإنصاف في الأجور بين الجنسين.

وبحسب أحد المشاركين في مجموعات التركيز، تم حالياً إيداع ١,٧٠٠ شكوى بشأن الأجور 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 تفتيش العمل الفاعل في المدارس والجامعات.

الخلاصات

في ضوء تحليل النتائج، تبلغ فجوة الأجور بين الجنسين ٦, ٤١ في المائة في المدارس الخاصة و ١, ٢٢ في المائة في الجامعات الخاصة، إلى جانب إتساع فجوة الأجور في المدارس الخاصة أكثر من فجوة الأجور في الجامعات الخاصة. وتعزو الدراسة فجوة الأجور إلى أسباب متعددة، من بينها الثقافة المحلية المهيمنة والمعتقدات السائدة لدى المرأة بأن الرجل هو المعيل الأساسي للأسرة بمختلف حاجاتها وبأنه يستحق تقاضي أجر أعلى. أما عمل المرأة داخل الأسرة فيعتبر ثانوياً رغم كثرة الواجبات المنزلية والأسرية. وبالتالي، تقبل المرأة بدخول زهيد من أجل دعم أسرته. ويقترن 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 والإناث في قطاع التعليم الخاص.

إلى ذلك، يسجل غياب التوثيق المناسب للشكاوى أو الدعاوى الرسمية التي يتقدّم بها الموظفون إلى السلطات المعنية أو الرقابية مثل وزارة العمل، مما يعزّز الفرضية القائلة بأن عدد الشكاوى في قطاع التعليم الخاص هو أعلى بكثير من عدد الشكاوى المبلّغ عنها. بالإضافة إلى ذلك، يتم تهميش قضية فجوة الأجور بين الجنسين على مستوى السياسات، نظراً إلى وجود قضايا أكثر إلحاحية مثل عدم تطبيق الحد الأدنى للأجور 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 لإستلام وتبليغ وتسوية فجوة الأجور بين الجنسين في الأردن.

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

في المقابل، يساهم ضعف النقابات العمالية والجمعيات في قطاع التعليم الخاص وإعطاء الأولوية القصوى للقضايا الإقتصادية 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 الجندري في الأجر وسواه من حقوق العمل الأخرى.

كما يساهم غياب الممارسات الواضحة والمنهجية والشفافة المكتملة للأنظمة الداخلية في مؤسسات التعليم الخاص والمعرّف بها من جانب وزارة العمل في تكريس المعاملة غير العادلة وتعميق فجوة الأجور في قطاع التعليم الخاص، وبخاصة المعايير ذات الصلة بالأجر والمنافع والمساواة الجندرية.

وفي إطار تحليل الأسباب الكامنة وراء فجوة الأجور بين الجنسين، تبرز المعتقدات الثقافية والتقليدية بشكل أساسي لتحديد 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 الإنتقاص من جهود المرأة مقارنة بجهود الرجل وتسويغ تدني أجرها عن أجر الرجل. كما يسود الإعتقاد بأن عمل المرأة الأساسي هو في المنزل، وبالتالي يتم تقييد جهودها وإنتاجيتها والتشكيك بإلتزامها في مكان العمل نظراً إلى حاجتها إلى التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة.

التوصيات

- يجب مراجعة التشريعات الوطنية لتشمل الأجر المتساوي للرجال والنساء عن عمل ذي قيمة متساوية.
- يجب تفعيل 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 تجريبي محايد للنوع الاجتماعي في ١٠ إلى ١٥ مدرسة وجامعة لإختبار خلاصات هذه الدراسة. وقد تساعد المنهجية العلمية والمناسبة والتقييم الوظيفي المحايد للنوع الاجتماعي إدارة هذه المؤسسات في تحديد سلم الرواتب إنطلاقاً من قيمة الوظيفة لا من «شاغلها». وبعد إستكمال التقييم التجريبي وتحليل النتائج وإقتراح الإجراءات التصحيحية، يمكن إجراء التقييم الوظيفي المحايد للنوع الاجتماعي 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 الأجور، تصميم وتنظيم حملات التوعية للعاملين والعاملات 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 الأجور وتسجيل الشكاوى ذات الصلة وسواها 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 للشكاوى ذات الصلة بفجوة الأجور بين الجنسين.
- يجب الترويج لخدمة الخط الساخن الخاصة باللجنة الأردنية الوطنية لشؤون المرأة في صفوف العاملات لطلب المساعدة في حال وجود فجوة الأجور.
- يجب إنشاء جائزتي «مدرسة العام» و«جامعة العام» لصالح المؤسسات التي برهنت عن إحترامها لمبادئ المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجور.

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