

المركز الأردني لحقوق العمل "بيت العمال"  
أيلول 2025

# المساواة في الأجور بين النساء والرجال في الأردن

ورقة سياسات



**حقوق النشر محفوظة © للمركز الأردني لحقوق العمل "بيت العمال" –  
2025**

يحظر استخدام أو إعادة نشر هذه الوثيقة أو أي جزء منها بأي شكل من الأشكال، سواء ورقيا أو إلكترونيا، كليا أو جزئيا، دون إذن خطي مسبق من المركز الأردني لحقوق العمل "بيت العمال"، ويشمل ذلك النسخ والتخزين في أنظمة إلكترونية والنقل والطباعة والترجمة والتوزيع عبر أي وسيلة كانت.

**المركز الأردني لحقوق العمل - بيت العمال**

مؤسسة مدنية أردنية مستقلة تعنى بشؤون العمل وسوق العمل وتعزيز العدالة في علاقات العمل، من خلال الرصد والبحث وتقديم المشورة القانونية ودعم الحوار الاجتماعي والعمل من أجل سياسات وتشريعات منصفة وشاملة تحمي جميع فئات العاملين.

**[www.workershhouse.org](http://www.workershhouse.org)**

## الفهرس

|         |                                              |
|---------|----------------------------------------------|
| 4.....  | مقدمة                                        |
| 6.....  | الإطار القانوني والالتزامات الدولية والوطنية |
| 9.....  | واقع فجوة الأجور في الأردن                   |
| 14..... | أسباب الفجوة وعدم المساواة في الأجور         |
| 17..... | الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية لفجوة الأجور  |
| 20..... | المبادرات والبرامج الوطنية                   |
| 24..... | متطلبات الحد من التمييز في الأجور            |
| 27..... | الخلاصة والتوصيات                            |

## مقدمة

يشكل مبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية أحد الركائز الجوهرية للعمل اللائق وحقوق الإنسان في العمل، وقد أقرت منظمة العمل الدولية هذا المبدأ منذ خمسينيات القرن الماضي من خلال اتفاقيتيها الأساسيتين رقم 100 بشأن المساواة في الأجر (1951) ورقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة (1958)، فيما تبنته الأمم المتحدة كأولوية في أهداف التنمية المستدامة ولا سيما الهدف الخامس (المساواة بين الجنسين) والهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)، حيث ينظر إلى هذا المبدأ ليس فقط باعتباره مطلباً حقوقياً بل أيضاً شرطاً لتحقيق تنمية اقتصادية شاملة ومستدامة.<sup>1</sup>

ويصادف الثامن عشر من أيلول/سبتمبر من كل عام اليوم الدولي للمساواة في الأجر الذي أقرته الأمم المتحدة عام 2019 وتقوده عالمياً كل من منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية ضمن إطار التحالف الدولي للمساواة في الأجر (EPIC)، ويهدف هذا اليوم إلى تجديد الالتزام بمبدأ «الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية» باعتباره حقاً إنسانياً أساسياً وأداة محورية لتحقيق العدالة الاجتماعية والنمو الاقتصادي المستدام.

وتظهر البيانات الدولية أن الفجوة الأجرية ما تزال واسعة عالمياً حيث تصل إلى حوالي 19% في المتوسط وترتفع في الدول العربية إلى مستويات أكثر عمقا إذ لا تتجاوز أجور النساء 12.5% مما يتقاضاه الرجال،<sup>2</sup> كما تعاني النساء من تغطية أقل بكثير للحماية الاجتماعية مقارنة بالرجال، وهو تباين يعكس ويعيد إنتاج

<sup>1</sup> UN SDGs, 2030 Agenda.

<sup>2</sup> ILO, Global Wage Report 2024/25

معدلات مشاركتهن المنخفضة في القوى العاملة وارتفاع مستويات العمل المؤقت وغير المستقر والعمالة غير الرسمية، وتساهم كل هذه العوامل في انخفاض دخل النساء ومدخراتهن ومعاشاتهن التقاعدية وفي الفقر المرتبط بالنوع الاجتماعي في سن الشيخوخة.<sup>3</sup>

وتكتسب هذه المناسبة في الأردن أهمية خاصة في ظل استمرار التفاوت بين أجور النساء والرجال وما يترتب من تحديات اقتصادية واجتماعية، وذلك رغم مصادقة الأردن المبكرة على الاتفاقيات الدولية ذات الصلة وإدخال تعديلات تشريعية في السنوات الأخيرة، كما تأتي هذه القضية في صميم أهداف رؤية التحديث الاقتصادي (2033-2023) التي تسعى ضمن أولوياتها إلى تعزيز مشاركة المرأة في الاقتصاد الوطني وزيادة إسهامها في عملية التنمية.

من هنا تأتي هذه الورقة لتسليط الضوء على الإطار القانوني والالتزامات الدولية والوطنية والواقع الفعلي للفجوة الأجرية في الأردن والأسباب البنيوية التي تغذي استمرارها والأبعاد الاقتصادية والاجتماعية المترتبة عليها، إضافة إلى البرامج والمبادرات الوطنية القائمة وتقييم أثرها وصولاً إلى توصيات عملية قابلة للتنفيذ، وتقديم رؤية شاملة مبنية على أساس أن المساواة في الأجر إضافة إلى أنه يمثل واجبا حقوقيا على الدولة بموجب الاتفاقيات الدولية فهي أيضا ضرورة اقتصادية لضمان عدالة التنمية وتعزيز الاستقرار الاجتماعي وخطوة أساسية نحو تحقيق الأردن لموقع متقدم إقليمياً ودولياً في مجال العدالة في الأجور.

<sup>3</sup>[https://www.ilo.org/meetings-and-events/gender-pay-gap-addressing-gendered-income-inequality-applying-principle?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.ilo.org/meetings-and-events/gender-pay-gap-addressing-gendered-income-inequality-applying-principle?utm_source=chatgpt.com)

# الإطار القانوني والالتزامات الدولية والوطنية

## أولاً: الالتزامات الدولية

يعتبر مبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية من الركائز الأساسية للعمل اللائق وحقوق الإنسان في العمل، وقد كرسته منظمة العمل الدولية من خلال اتفاقيتيها الأساسيتين: اتفاقية المساواة في الأجر رقم (100) لعام 1951، واتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم (111) لعام 1958، وهما من الاتفاقيات العشرة الأساسية الملزمة لجميع الدول الأعضاء في المنظمة، وقد صادق الأردن على الاتفاقيتين منذ ستينيات القرن الماضي،<sup>4</sup> الأمر الذي وضع على عاتقه التزاماً قانونياً وأخلاقياً بمراجعة تشريعاته وسياساته بما يكفل منع أي شكل من أشكال التمييز في الأجور أو في فرص العمل.<sup>5</sup>

## ثانياً: تعديلات قانون العمل

شهد قانون العمل الأردني في السنوات القليلة الماضية تعديلات هدفت إلى تعزيز المساواة في الأجور، ففي عام 2019 أضيف نص يضع تعريفاً للتمييز في الأجور على أساس الجنس وهو تطور مهم لكنه ظل محصوراً في الأجور ولم يتطرق إلى أشكال التمييز الأخرى،<sup>6</sup> وفي عام 2023 جرى تعديل آخر على القانون بإضافة

<sup>4</sup> صادق الأردن على اتفاقية المساواة في الأجر رقم 100 عام 1966، واتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم 111 عام 1963.

<sup>5</sup> International Labour Organization (ILO). C100 – Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100). Retrieved from <https://www.ilo.org/normlex>; International Labour Organization (ILO). C111 – Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111). Retrieved from <https://www.ilo.org/normlex>

<sup>6</sup> عرفت المادة الثانية من القانون التمييز في الأجور بأنه: عدم المساواة بين العمال في الأجر عن كل عمل ذي قيمة متساوية دون أي تمييز قائم على الجنس.

نص يحظر أي تمييز قائم على أساس الجنس يمس بمبدأ تكافؤ الفرص،<sup>7</sup> ورغم أهمية هذه التعديلات إلا أنها جاءت مقتضبة ولم ترافقها تعليمات تنفيذية أو معايير موضوعية لتقييم "العمل ذي القيمة المتساوية"، ما جعلها محدودة الأثر في التطبيق العملي، حيث لم تسجل حتى الآن أي دعاوى قضائية أو شكاوى أمام جهاز التفتيش العمالي استناداً إليها.<sup>8</sup>

ويتضمن قانون العمل الأردني أيضاً نصوصاً ترتبط بشكل مباشر بعدالة الأجور، ومنها المادة (2) التي عرفت «العامل» بشكل يشمل الرجل والمرأة على حد سواء، والمادة (53) التي تفرض عقوبات على أصحاب العمل الذين يدفعون أجوراً تقل عن الحد الأدنى للأجور، والمادة (54) التي تجيز إنشاء سلطة للأجور للفصل في النزاعات المتعلقة بالأجور، إضافة للفصل السابع من القانون الخاص بحماية الأجور.

### ثالثاً: الخطوات المؤسسية

لم تقتصر جهود الأردن على التعديلات التشريعية بل شملت أيضاً خطوات مؤسسية لدعم المساواة في الأجور، ففي عام 2011 تم إنشاء اللجنة الوطنية للإنصاف في الأجور برئاسة مشتركة بين وزارة العمل واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة وبدعم من منظمة العمل الدولية، لتكون منصة أساسية للحوار الثلاثي بين الحكومة وأصحاب العمل والنقابات، وقد أسهمت اللجنة في إطلاق مبادرات عملية أبرزها العقد الموحد للعاملين في المدارس الخاصة ورياض الأطفال، والذي جاء لضمان حقوق المعلمات وتحسين الشفافية في الأجور، إلى جانب حملات التوعية لتعزيز ثقافة المساواة،<sup>9</sup> كما جربت في بعض المؤسسات الخاصة أداة "LOGIB"

<sup>7</sup> نصت الفقرة (أ) من المادة 69 من القانون على: يحظر أي تمييز على أساس الجنس بين العاملين من شأنه المساس بتكافؤ الفرص.

<sup>8</sup> تقارير تفتيش العمل/ وزارة العمل.

<sup>9</sup> ILO, National Committee on Pay Equity – Jordan, 2011

السويسرية لتدقيق الأجور بهدف تحديد الفجوات الأجرية الداخلية وتقديم حلول عملية لمعالجتها وهي أداة أوصت منظمة العمل الدولية بتجريبها كوسيلة لتعزيز الشفافية والعدالة في الأجور.<sup>10</sup>

كما عزز الأردن التزامه بعدالة الأجور من خلال الانضمام في عام 2017 إلى التحالف الدولي للمساواة في الأجر (EPIC) ليكون بذلك أول بلد عربي ينضم إليه، ويقود هذا التحالف منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية ويهدف إلى تعزيز الشفافية في الأجور وتطوير أدوات وطنية لتقييم الوظائف على أساس القيمة الفعلية للعمل.<sup>11</sup>

## رابعاً: الفجوات في التطبيق

رغم هذه الجهود، لا تزال هناك فجوة واضحة بين النصوص القانونية وواقع التطبيق، فغياب تعريف تشريعي محدد لمفهوم "العمل ذي القيمة المتساوية" وعدم وجود معايير وطنية ملزمة لتقييم الوظائف، إلى جانب محدودة قدرات جهاز التفتيش العمالي، جميعها عوامل تحد من فعالية الإطار القانوني والمؤسسي، وبذلك تبقى النصوص المتعلقة بحظر التمييز في الأجور غير قابلة للإنفاذ.<sup>12</sup>

## خامساً: مفهوم المساواة في الأجر

تؤكد منظمة العمل الدولية أن المساواة في الأجر لا تعني فقط المساواة بين النساء والرجال عند أداء العمل نفسه، بل تمتد لتشمل مبدأ «العمل ذي القيمة المتساوية» حتى مع اختلاف طبيعة المهام أو القطاعات، طالما

<sup>10</sup> International Labour Organization (2022) Pay transparency in the workplace: A practical guide

<sup>11</sup> (ILO) 2017 Equal Pay International Coalition (EPIC) – Launch Report. Geneva: ILO, UN Women, OECD؛ UN Women. (2018). Equal Pay International Coalition: Annual Report. New York: United Nations.

<sup>12</sup> (ILO) 2024 Global Wage Report 2024/25. Geneva: ILO.

تساوت المهارات والمسؤوليات والجهد وظروف العمل، وهذا المفهوم هو الأوسع والأكثر قدرة على معالجة التمييز البنيوي الذي يجعل عمل النساء يتركز في قطاعات منخفضة الأجر رغم أن قيمته الاقتصادية لا تقل عن القطاعات التي يهيمن عليها الرجال.<sup>13</sup>

## واقع فجوة الأجور في الأردن

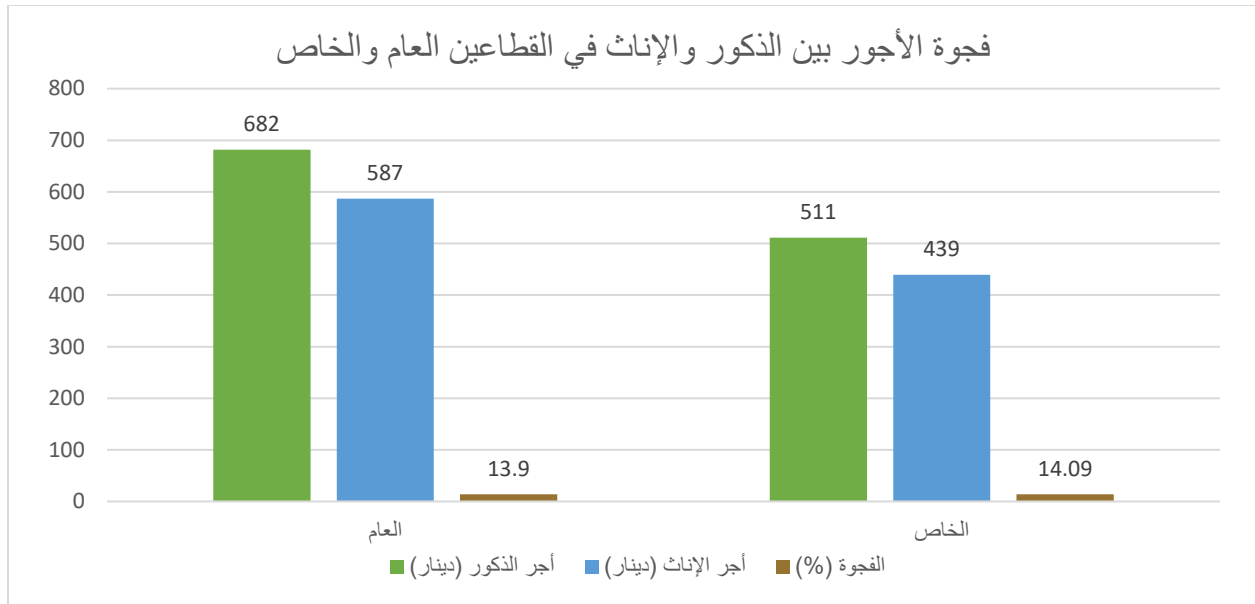
من المهم التوضيح ابتداءً أن الأرقام المعتمدة محليا ودوليا ومنها البيانات الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة تعبر عن الفجوة الجندرية في الأجور (Gender Pay Gap)، وهي تقاس عبر مقارنة متوسط أجور جميع الرجال بمتوسط أجور جميع النساء في الفئة أو القطاع أو المستوى التعليمي المعني، وهذا يختلف عن مفهوم "الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية" الذي نصت عليه اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 والذي يعتمد مقارنة بين رجل وامرأة يؤديان نفس العمل أو عملا متساوي القيمة.<sup>14</sup>

تظهر الأرقام الرسمية الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة استمرار فجوة الأجور بين النساء والرجال في سوق العمل الأردني، وهي فجوة لا تقتصر على كونها مؤشراً رقمياً بل تعكس تباينات بنيوية أعمق في هيكل سوق العمل، فقد بلغ متوسط الأجر الشهري للعاملين في القطاعين العام والخاص 544 ديناراً، بواقع 561 ديناراً للرجال مقابل 503 دنائير للنساء، كما بلغ متوسط الأجر الشهري للعاملين في القطاع العام 646 ديناراً، بواقع 682 ديناراً للذكور مقابل 587 ديناراً للإناث، وبفجوة لصالح الذكور بنسبة 13.9%، وبلغ متوسط الأجر

<sup>13</sup> UN Women (2023) Progress on the Sustainable Development Goals: Gender Snapshot 2023. New York: UN Women؛ (ILO) 2024 Global Wage Report 2024/25. Geneva: ILO.

<sup>14</sup> International Labour Organization (ILO). (n.d.). C100 – Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100). Retrieved from <https://www.ilo.org/normlex>

الشهري للعاملين في القطاع الخاص 493 ديناراً، بواقع 511 ديناراً للذكور مقابل 439 ديناراً للإناث، وبفجوة لصالح الذكور بنسبة 14.1%<sup>15</sup>.

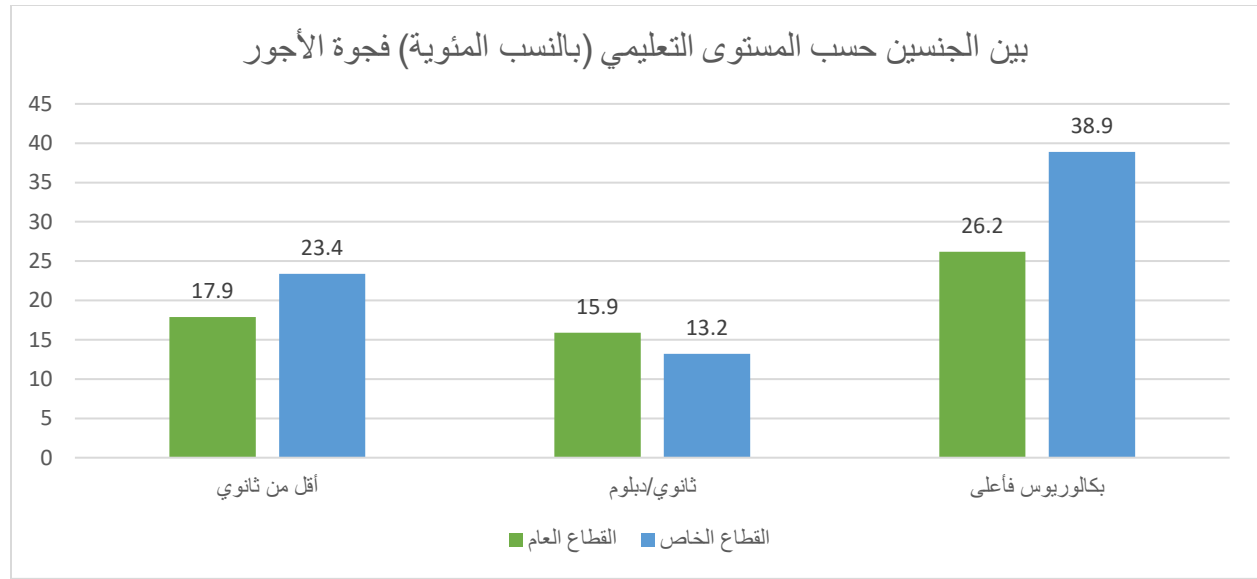


## الفجوة حسب المستوى التعليمي

تبرز الفجوة بشكل أكبر عند تحليلها وفق المستوى التعليمي، فبحسب بيانات دائرة الإحصاءات العامة تبلغ الفجوة بين الجنسين من حملة شهادة البكالوريوس فأعلى نحو 26.2% في القطاع العام، وترتفع إلى ما يقرب من 38.9% في القطاع الخاص، وهي من أعلى النسب المسجلة، كما تظهر البيانات فجوات أخرى حسب المستوى التعليمي، حيث تبلغ الفجوة حوالي 25.1% بين من تأهيلهم أقل من الثانوية العامة (17.9% في

<sup>15</sup> بيان دائرة الإحصاءات العامة بمناسبة يوم العمال العالمي 30 نيسان/أبريل 2025 استناداً إلى مسح الأجور لعام 2022.

القطاع العام و23.4% في القطاع الخاص)، و8.8% بين حملة الثانوية أو الدبلوم المتوسط (15.9% في القطاع العام و13.2% في القطاع الخاص).<sup>16</sup>



ومن المرجح أن اتساع الفجوة عند الفئات الجامعية يعود إلى عوامل بنيوية متعددة من أبرزها تركيز النساء الجامعيات في تخصصات تقليدية منخفضة الأجر مثل التعليم والرعاية الصحية، ومحدودية وصول النساء الجامعيات إلى المناصب الإدارية والقيادية العليا بسبب الحواجز المؤسسية والاجتماعية، وغياب المساواة في العلاوات والامتيازات المرتبطة بالوضع العائلي مثل علاوة الإعالة والسكن، والتي يحصل عليها الرجال بصورة أكبر، وضعف استفادة النساء من برامج التدريب والتطوير الوظيفي بسبب الأعباء الأسرية ومسؤوليات الرعاية غير المدفوعة.

<sup>16</sup> تقرير ILO (Pay Equity – EN, 2025) بالاستناد إلى دائرة الإحصاءات العامة (مسح الأجور 2022).

هذا الواقع يكشف أن ارتفاع مستوى التعليم لا يترجم بالضرورة إلى تحقيق فرص متساوية في الأجر بل قد يقترن باتساع الفجوة خصوصا في القطاع الخاص حيث تتركز القيادات الإدارية والوظائف الأعلى أجرا بيد الذكور.

ويضاف إلى ذلك أن النساء بشكل عام يتركزن في قطاعات تقليدية منخفضة الأجر مثل التعليم والصحة، وغالبا ما يشغلن وظائف في المستويات الدنيا أو الوسطى، ما يقلل من قوتهن التفاوضية خاصة في خيارات الأجور، كما ينعكس هذا في ضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة التي لم تتجاوز 14.9% عام 2024 وهي من أدنى النسب عالميا مقابل أكثر من 61% للرجال.<sup>17</sup>

## الفجوة حسب المهنة والوظيفة

إلى جانب الفوارق التعليمية، تظهر البيانات فجوات كبيرة أيضا على أساس المهنة والمستوى الوظيفي. ففي القطاع العام، بلغت الفجوة بين الجنسين ضمن فئة المشرعين وكبار الموظفين والمديرين حوالي 37.7% لصالح الذكور، وهي من أعلى الفجوات المسجلة على المستوى المؤسسي، وفي المقابل سجلت بعض المهن الحرفية في القطاع الخاص مستويات فجوة صادمة وصلت إلى 91% لصالح الذكور، ما يعكس حجم التمييز في مهن تتطلب مهارات يدوية وتقنية متساوية بين الجنسين لكنها تترجم إلى أجور أدنى للنساء.

## الانطباعات المؤسسية

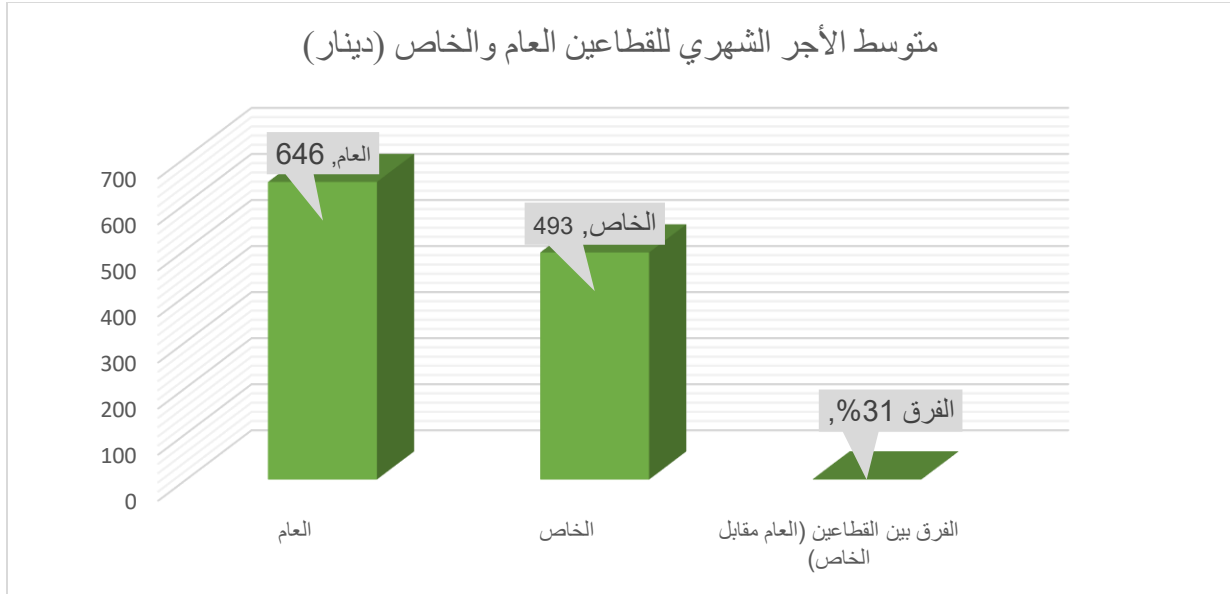
<sup>17</sup> الإحصاءات العامة 2024، وبيانات البنك الدولي (World Bank Gender Data Portal, 2025)

على صعيد التصورات المؤسسية أظهر مؤشر الفجوة الجندرية العالمي 2024 الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي تحسناً ملحوظاً في موقع الأردن؛ حيث تقدم في البند الفرعي المتعلق بالمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية ليحتل المرتبة 18 من أصل 146 دولة، ويعتمد هذا المؤشر على استطلاعات رأي تقيم مدى المساواة في الأجور بين النساء والرجال عند أدائهم أعمالاً مماثلة باستخدام مقياس من 1 إلى 7، وبالتالي فهو يعكس الانطباعات السائدة في بيئة الأعمال أكثر مما يعكس الأرقام الإحصائية المباشرة، وهذا لا يعني بالضرورة أن الفجوة الفعلية في الأجور قد تقلصت، بل قد يشير إلى تطور في الوعي المؤسسي والإدراكي داخل قطاع الأعمال تجاه مبدأ المساواة.<sup>18</sup>

## الفجوة بين القطاعين العام والخاص

إلى جانب الفجوة بين الجنسين يلاحظ وجود فجوة إضافية بين القطاعين العام والخاص، إذ يزيد متوسط الأجور في القطاع العام بحوالي 29% عن القطاع الخاص، ما يجعله الوجهة المفضلة للنساء الباحثات عن الاستقرار الوظيفي والأجر الأعلى نسبياً رغم محدودية فرص التوظيف فيه (لا يتجاوز 8 آلاف وظيفة سنوياً) مقابل أكثر من 130 ألف باحث جديد عن عمل يدخلون السوق سنوياً، وهذا يفسر استمرار تدني مشاركة المرأة في القطاع الخاص وضعف حوافزها الاقتصادية للانخراط في سوق العمل غير الحكومي.

<sup>18</sup> World Economic Forum (WEF). (2024). Global Gender Gap Report 2024. Geneva: WEF.



## أسباب الفجوة وعدم المساواة في الأجور

رغم التزامات الأردن الدولية وتعديلات تشريعاته الوطنية ما تزال الفجوة الأجرية قائمة وواسعة في سوق العمل، وهو ما يعكس طبيعة الأسباب البنيوية العميقة التي تغذي هذه الظاهرة وتجعلها مستمرة رغم الجهود الإصلاحية، ومن منظور منظمة العمل الدولية لا يمكن فصل الفجوة الجندرية في الأجور عن إطار حماية الأجور ككل والذي يشمل ضمان الالتزام بالحد الأدنى للأجور وتطبيق أنظمة شفافية الأجور وتعزيز المفاوضة الجماعية، فالممارسات التمييزية غالباً ما تتغذى من ضعف أنظمة الرقابة على الأجور وعدم وجود معايير تقييم وظيفي واضحة ما يؤدي إلى اتساع الفجوة سواء بين النساء والرجال أو بين فئات مختلفة من العمال.<sup>19</sup>

## أولاً: القصور التشريعي والتنظيمي

<sup>19</sup> International Labour Organization (ILO). (2024). Global Wage Report 2024/25. Geneva: ILO.

أدخل الأردن تعديلات على قانون العمل عامي 2019 و 2023 لحظر التمييز في الأجور وفي فرص العمل على أساس الجنس، غير أن هذه التعديلات بقيت مقتضبة إذ لم تتضمن أي آليات تنفيذية أو معايير موضوعية لتقييم «العمل ذي القيمة المتساوية»، كما لم تلزم المؤسسات بالإفصاح عن بيانات الأجور أو بتبني إجراءات تصحيحية للفجوات المكتشفة، ونتيجة لذلك لم تسجل أي دعاوى قضائية ولم تقدم أي شكاوى لأجهزة تفتيش العمل استناداً إلى هذه النصوص حتى الآن.

إلى جانب ذلك فإن نطاق الحماية القانونية يظل محدوداً، حيث تحظر النصوص التمييز فقط على أساس الجنس ولا تغطي أشكال التمييز الأخرى التي نصت عليها اتفاقيات منظمة العمل الدولية مثل الجنسية أو الوضع العائلي أو الانتماء النقابي،<sup>20</sup> كما أن قدرات جهاز التفتيش العمالي ما تزال محدودة من حيث الموارد البشرية والأدوات الفنية لقياس التمييز في الأجر ما يجعل النصوص القانونية غير قابلة للتنفيذ الفعلي.

## ثانياً: العوامل المؤسسية والوظيفية

تتجذر الفجوة أيضاً في البنية المؤسسية لسوق العمل، فالنساء يتركزن في قطاعات تقليدية منخفضة الأجر مثل التعليم الخاص والرعاية الصحية، في حين يسيطر الرجال على القطاعات ذات الأجور الأعلى كالمصارف وتكنولوجيا المعلومات، وهذه الظاهرة المعروفة بالفصل الأفقي تجعل النساء محصورات في مهن محدودة الدخل.<sup>21</sup>

<sup>20</sup> International Labour Organization (ILO). (n.d.). C100 – Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100). Retrieved from <https://www.ilo.org/normlex>; International Labour Organization (ILO). (n.d.). C111 – Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111). Retrieved from <https://www.ilo.org/normlex>.

<sup>21</sup> دائرة الإحصاءات العامة (2022) مسح الأجور 2023/2022. عمان: دائرة الإحصاءات العامة.

وعلى المستوى الوظيفي تعاني النساء من ضعف التمثيل في المناصب القيادية والإدارية العليا، وهي مواقع ترتبط عادة برواتب وحوافز أعلى، وتشير بيانات دائرة الإحصاءات العامة (2025) إلى أن الفجوة بين الجامعيين ترجع بدرجة كبيرة إلى تركيز الرجال في مواقع القيادة مقابل تركيز النساء في وظائف التدريس أو المهن المساندة.<sup>22</sup>

إضافة إلى ذلك هناك مظاهر من التمييز غير المعلن في العلاوات والامتيازات الوظيفية، ففي العديد من المؤسسات يحصل الرجال على علاوات مرتبطة بالوضع العائلي مثل علاوة الإعالة والسكن بدرجة أكبر من النساء مما يعمق الفجوة حتى في الوظائف التي تتشابه في طبيعة العمل.<sup>23</sup>

### ثالثاً: الأبعاد الاجتماعية والثقافية

تسهم الثقافة المجتمعية في إعادة إنتاج الفجوة الأجرية من خلال تكريس صورة الرجل باعتباره «المعيل الوحيد للأسرة»، وهي صورة تستخدم ضمناً لتبرير حصوله على أجر أعلى من المرأة، إلا أن الواقع الاقتصادي يكشف أن النساء يساهمن بشكل مباشر في إعالة أسرهن، حيث ترأس النساء نحو 12% من الأسر الأردنية وفق مسح نفقات ودخل الأسرة لعام 2022.<sup>24</sup>

كما تتحمل النساء النصيب الأكبر من أعمال الرعاية غير المدفوعة (الأطفال، كبار السن، شؤون المنزل)، وهو ما يقلل من قدرتهن على العمل لساعات إضافية أو الالتحاق بالوظائف القيادية التي تتطلب وقتاً أطول،

<sup>22</sup> دائرة الإحصاءات العامة (2025) بيانات القوى العاملة والأجور 2025. عمان: دائرة الإحصاءات العامة.

<sup>23</sup> بيت العمال للدراسات (2025) التقرير السنوي لسوق العمل وحقوق العمال في الأردن 2024.

<sup>24</sup> دائرة الإحصاءات العامة (2022). مسح نفقات ودخل الأسرة 2022. عمان: دائرة الإحصاءات العامة.

ورغم إقرار نظام العمل المرن عام 2017 إلا أن تطبيقه ما يزال محدودا ولم يتحول بعد إلى أداة فعالة تتيح للنساء التوفيق بين مسؤولياتهن الأسرية والمهنية.

وترتبط قضية المساواة في الأجور أيضا بأجندة التنمية المستدامة 2030، فهي جزء من الهدف الخامس الذي ينص على تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات وجزء من الهدف الثامن الذي يركز على تعزيز النمو الاقتصادي المستدام والعمل اللائق، وتشير منظمة العمل الدولية إلى أن سد الفجوة في الأجور من شأنه أن يزيد القوة الشرائية للأسر ويحسن جودة الحياة ويساهم في رفع الناتج المحلي الإجمالي وهو ما يجعل المساواة في الأجور ليس فقط التزاما حقوقيا بل أيضا خيارا اقتصاديا واستثماريا رشيدا.<sup>25</sup>

## الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية لفجوة الأجور

لا تقتصر فجوة الأجور بين النساء والرجال في الأردن على كونها مؤشرا إحصائيا يعكس تفاوتات في الرواتب بل تمثل انعكاسا لاختلالات اقتصادية واجتماعية عميقة تؤثر على النمو الاقتصادي والاستقرار الاجتماعي وتضعف فرص تحقيق التنمية العادلة والمستدامة.

### أولا: الأثر على الاقتصاد الكلي والنمو

<sup>25</sup> United Nations. (2015), transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. New York: United Nations; International Labour Organization (ILO). (2020), closing the gender pay gap: A review of the issues. Geneva: ILO.

تشير تقارير منظمة العمل الدولية إلى أن سد الفجوة الجندرية في الأجور من شأنه أن يسهم في رفع الناتج المحلي الإجمالي في الدول النامية من خلال زيادة القوة الشرائية للأسر وتحفيز الاستهلاك المحلي وهو ما يشكل محركاً رئيسياً للاقتصاد الأردني الذي يعتمد بدرجة كبيرة على الطلب الداخلي.

وعلى الصعيد الوطني تقدر بعض الدراسات أن تحقيق المساواة في الأجر في الأردن يمكن أن يضيف ما يصل إلى 13 ألف دينار سنوياً لكل أسرة تعيلها امرأة، وهو ما يعني إمكانية رفد الاقتصاد الوطني بمئات الملايين من الدنانير إذا ما تم تعميم هذا الأثر على نطاق واسع.

إضافة إلى ذلك تظهر التجارب الدولية أن المؤسسات التي تطبق سياسات عادلة في الأجور تحقق معدلات إنتاجية أعلى وتتمتع بقدرة أكبر على الاحتفاظ بالموظفين وخفض تكاليف دوران العمالة، وهذا ينطبق أيضاً على الأردن حيث تعاني قطاعات عديدة خاصة التعليم الخاص والصحة من معدلات مرتفعة في انسحاب النساء من العمل بسبب تدني الأجور وضعف ظروف العمل ما يكبد المؤسسات تكاليف إضافية للتوظيف وإعادة التدريب.

## ثانياً: الأثر على المشاركة الاقتصادية للمرأة

يمثل استمرار الفجوة الأجرية أحد أبرز العوامل التي تقوض مشاركة النساء الاقتصادية في سوق العمل الأردني، فبحسب البنك الدولي لم تتجاوز نسبة مشاركة المرأة الاقتصادية 14.9% عام 2024 مقابل أكثر من 61% للرجال وهي من أدنى النسب عالمياً.

الأجر المنخفض مقارنة بالرجال يضعف من حافزية النساء للانخراط في القطاع الخاص ويدفع كثيرات إلى تفضيل القطاع العام نظرا لما يوفره من استقرار نسبي وأجور أعلى بنسبة تقارب 30% عن القطاع الخاص، لكن القطاع العام لا يوفر سوى حوالي 8 آلاف فرصة عمل جديدة سنويا وهو رقم ضئيل أمام أكثر من 130 ألف باحث جديد عن عمل يدخلون السوق كل عام ما يجعل فجوة الأجور عاملا رئيسيا في تقاوم أزمة بطالة النساء.

### ثالثا: الأثر على الأسر والمجتمع

تتعرض فجوة الأجور بشكل مباشر على أوضاع الأسر الأردنية خاصة في ظل ارتفاع تكاليف المعيشة، فالأجر المنخفض للنساء يعني مساهمة أقل في دخل الأسرة ما يعزز اعتمادها على دخل الرجل باعتباره «المعيل الرئيس»، ويكرس الأدوار التقليدية داخل الأسرة.

كما تشير بيانات دائرة الإحصاءات العامة إلى أن النساء يرأسن نحو 12% من الأسر الأردنية، وهذه الأسر أكثر عرضة للفقر والحرمان الاقتصادي بسبب انخفاض الأجور ومحدودية الحماية الاجتماعية،<sup>26</sup> ويضعف الأجر المنخفض قدرة النساء على الادخار أو الاستثمار في تعليم وصحة أطفالهن ما يؤدي إلى إعادة إنتاج التفاوت الاجتماعي عبر الأجيال.

### رابعا: الأثر على العدالة الاجتماعية والتماسك المجتمعي

<sup>26</sup> دائرة الإحصاءات العامة. (2022). مسح نفقات ودخل الأسرة 2022. عمان: دائرة الإحصاءات العامة.

يمثل استمرار الفجوة الأجرية إخلالا بمبدأ العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص الذي نص عليه الدستور الأردني وأكدته الاتفاقيات الدولية المصادق عليها، فالمساواة في الأجر ليست مطلبا حقوقيا فحسب بل هي ضرورة لتعزيز ثقة المواطنين في السياسات الحكومية، فغياب بيئة عمل داعمة للمساواة يفاقم من شعور النساء بعدم الإنصاف ويضعف ثقتهن بسوق العمل ما ينعكس سلبا على انخراطهن في الحياة العامة وصنع القرار.

## خامسا: الانعكاسات الإقليمية والدولية

على المستوى الإقليمي تظهر بيانات منظمة العمل الدولية أن النساء العربيات يتقاضين في المتوسط ما نسبته 12.5% فقط مما يتقاضاه الرجال وهو أدنى معدل عالمي،<sup>27</sup> ورغم أن الأرقام الأردنية التي تشير إلى فجوة مقدارها (13.9% في القطاع العام و14.1% في القطاع الخاص) أفضل من هذا المتوسط، إلا أنها ما تزال تكشف عن فجوة ملحوظة، وهو ما يضع الأردن في موقع يتطلب إجراءات عملية لتعزيز وضعه كبلد ملتزم بمعايير العمل اللائق وكعضو في التحالف الدولي للمساواة في الأجر (EPIC).

## المبادرات والبرامج الوطنية

إلى جانب الإطار القانوني والتعديلات الجزئية التي أضيفت على قانون العمل بذل الأردن خلال العقد الماضي جهودا مؤسسية وبرامجية تهدف إلى تعزيز العدالة الأجرية وتقليص الفجوة بين الجنسين، وقد نفذت هذه المبادرات بالشراكة بين الحكومة ومنظمة العمل الدولية واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة وبدعم من النقابات

<sup>27</sup> ILO. (2024). Global Wage Report 2024/25.

العمالية ومنظمات المجتمع المدني، ورغم أن هذه الجهود ساهمت في إرساء أدوات عملية مهمة إلا أن أثرها ظل محدوداً بسبب ضعف آليات المتابعة وغياب التوسع القطاعي.

## اللجنة الوطنية للإنصاف في الأجور (2011)

تأسست اللجنة الوطنية للإنصاف في الأجور عام 2011 برئاسة مشتركة بين وزارة العمل واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة وبدعم من منظمة العمل الدولية، وتضم اللجنة في عضويتها ممثلين عن النقابات وأصحاب العمل والمجتمع المدني، وشكلت لتكون منصة للحوار الاجتماعي الثلاثي بشأن قضايا الأجور والمساواة وعدم التمييز، وساهمت في إطلاق عدد من المبادرات العملية، أبرزها:

- العقد الموحد للمعلمات في المدارس الخاصة الذي جاء استجابة لمطالب نقابية ومجتمعية.
- حملات وطنية للتوعية بمبدأ المساواة في الأجر بمناسبة اليوم الدولي للمساواة في الأجور.
- المشاركة في إعداد الدراسات الوطنية حول فجوة الأجور.

## العقد الموحد للعاملين في المدارس الخاصة

يعتبر العقد الموحد من أبرز الإنجازات العملية لحماية حقوق المعلمات والمعلمين في قطاع التعليم الخاص ورياض الأطفال، وقد تمت صياغته وتعميمه بإشراف وزارة العمل وبالتعاون مع اللجنة الوطنية للإنصاف في الأجور بعد حملات مجتمعية أبرزها "قف مع المعلم"، ومنذ عام 2024 تم رقمنة العقد وربطه بمنصات وطنية

لضمان توثيقه ومراقبة الالتزام به، وقد أدى هذا العقد إلى تحسين الشفافية والحد من حالات استغلال المبيعات برواتب متدنية، ومن المهم نقل هذه التجربة إلى قطاعات أخرى.

## مشروع "المساواة في العمل" (2024-2027)

أطلقت منظمة العمل الدولية بالتعاون مع الحكومة الأردنية وعدد من الشركاء الاجتماعيين مشروعاً وطنياً بعنوان: "المساواة في العمل: نحو قوى عاملة آمنة وشاملة في الأردن"، يغطي الفترة بين 2024 و2027، يهدف المشروع إلى تعزيز تكافؤ الفرص بين النساء والرجال وتطوير الأطر التشريعية والمؤسسية بما يتماشى مع التزامات الأردن الدولية وتمكين المؤسسات من تبني سياسات عملية للمساواة وعدم التمييز، ومن أبرز إنجازات المشروع خلال عامه الأول، إطلاق حملات توعية وطنية للعاملين وأصحاب العمل حول المساواة في الأجور، وتفعيل منصة العقود الموحدة في قطاع التعليم الخاص بما ساعد على الحد من الانتهاكات المتعلقة برواتب المبيعات، وتنفيذ برامج تدريبية متخصصة للنساء العاملات في المدارس الخاصة ركزت على تطوير المهارات القيادية والتقنية، وإدماج النقابات العمالية في مفاوضات جماعية تضمنت بنوداً خاصة بالمساواة في الأجور.

ورغم هذه الإنجازات، يواجه المشروع تحديات أبرزها ضعف آليات الرقابة في القطاع الخاص ومحدودية استفادة النساء العاملات في القطاعات غير المنظمة (كالعمل المنزلي والزراعة) إضافة إلى استمرار العوائق الثقافية والاجتماعية التي تقلل من فعالية السياسات الإصلاحية.

## الأجور في رؤية التحديث الاقتصادي

أطلقت الحكومة الأردنية عام 2022 رؤية التحديث الاقتصادي (2023-2033) باعتبارها الإطار الأشمل للسياسات الاقتصادية والاجتماعية خلال العقد القادم، وتضمنت الرؤية أهدافا استراتيجية تتمثل في تعزيز النمو المستدام وتحسين مستويات المعيشة وزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، ولترجمة هذه الأهداف صدر البرنامج التنفيذي للرؤية (2023-2025) الذي خصص مبادرات وأدوات عملية للتنفيذ على المستوى القطاعي.

ورغم وضوح الهدف المتعلق بزيادة مساهمة المرأة في الاقتصاد الوطني فإن الرؤية والبرنامج التنفيذي لم يتضمنا أي نص صريح أو مؤشر محدد يتعلق بالمساواة في الأجور أو تقليص الفجوة بين الجنسين، وبذلك بقي التركيز منصبا على رفع معدلات المشاركة الاقتصادية للنساء دون التطرق إلى نوعية هذه المشاركة أو العدالة في شروطها، ولا سيما العدالة الأجرية، وهذا القصور يعكس منظورا كميا أكثر منه نوعيا ويجعل مشاركة النساء مرشحة للاستمرار في إطار غير عادل من حيث الأجر حتى مع ارتفاع معدلات التشغيل.

أما فيما يخص الحد الأدنى للأجور فقد رفعت الحكومة قيمته إلى 290 دينارا شهريا اعتبارا من عام 2023، وهو ما يمثل خطوة لتحسين المستوى المعيشي للعمال منخفضة الأجر، ومع ذلك لم تتضمن الرؤية أو برنامجها التنفيذي أي نص مباشر يحدد آلية ربط الحد الأدنى للأجور بمؤشرات موضوعية مثل كلفة المعيشة أو معدل التضخم، وبذلك بقيت القرارات المتعلقة بالحد الأدنى منفصلة تنظيميا عن الرؤية وإن كانت مرتبطة موضوعيا بأهدافها في مكافحة الفقر وتعزيز العدالة الاجتماعية.

إن إغفال قضية المساواة في الأجر داخل الرؤية يعد ثغرة واضحة في منظومة السياسات الاقتصادية الجديدة، فتعزيز المشاركة الاقتصادية للنساء لا يمكن أن يتحقق بمعزل عن ضمان أجر عادل، إذ أن الأجر المنخفض

مقارنة بالرجال واستمرار الفجوة القطاعية يضعفان أي جهود لرفع مساهمة المرأة اقتصاديا ويجعلان من المستبعد أن تتحقق أهداف الرؤية المتعلقة بزيادة إسهام النساء في الناتج المحلي الإجمالي.

وعليه فإن إدماج قضية المساواة في الأجر والحد الأدنى للأجور في البرنامج التنفيذي للرؤية يعد شرطاً أساسياً لضمان اتساق السياسات الاقتصادية والاجتماعية مع التزامات الأردن الدولية (اتفاقيتا منظمة العمل الدولية رقم 100 بشأن المساواة في الأجر ورقم 111 بشأن التمييز)، ومع أولوياته الوطنية في تعزيز العدالة الاجتماعية والنمو الشامل، ويمكن تحقيق ذلك من خلال تبني مؤشرات كمية واضحة (مثل معدل تضيق فجوة الأجور خلال خمس سنوات) وربطها بأدوات عملية مثل اشتراط الإفصاح عن الأجور في المناقصات الحكومية أو تقديم حوافز للمؤسسات التي تثبت تقدماً في سد الفجوة.

## متطلبات الحد من التمييز في الأجور

رغم الخطوات التشريعية والمؤسسية التي اتخذها الأردن في السنوات الأخيرة ما تزال فجوة الأجور قائمة وتعكس قصوراً واضحاً في آليات التطبيق والرقابة، ولحد من هذه الفجوة وتحقيق التزامات الأردن الوطنية والدولية تبرز مجموعة من المتطلبات التي ينبغي العمل عليها بشكل متكامل على المستويين التشريعي والمؤسسي والثقافي.

### أولاً: إصلاح التشريعات وتوسيع نطاق الحماية

لا يزال قانون العمل الأردني يفتقر إلى تعريف صريح لمفهوم «العمل ذي القيمة المتساوية»، رغم أن هذا المفهوم يشكل الركيزة الأساسية لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 بشأن المساواة في الأجر، وعليه فإن إضافة معايير موضوعية لتقييم العمل (مثل المهارة، الجهد، المسؤولية، ظروف العمل) من شأنه أن يوفر أداة

قانونية عملية لقياس التمييز ويجعل النصوص قابلة للتنفيذ بدل أن تبقى مجرد إعلان مبدئي، كما أن نطاق الحماية في القانون يقتصر على التمييز على أساس الجنس بينما تظل أشكال أخرى من التمييز - مثل الجنسية، الوضع العائلي، الانتماء النقابي أو الإعاقة - خارج إطار النصوص رغم أن الاتفاقيات الدولية، ومن هنا فإن مواءمة التشريعات الوطنية مع التوصيات الدولية تمثل خطوة أساسية لضمان شمولية الحماية القانونية.

## ثانياً: تعزيز آليات الرقابة والتفتيش

ضعف جهاز تفتيش العمل يمثل أحد أبرز العوائق أمام التطبيق الفعلي لمبدأ المساواة في الأجر، إذ يفنر المفتشون إلى الأدوات والمعايير التي تمكنهم من رصد حالات التمييز الأجرى، فضلاً عن محدودية عددهم مقارنة باتساع سوق العمل، والمطلوب هو تدريب المفتشين على أدوات تقييم الوظائف ومقارنة الأجور وتزويدهم بآليات قياس مبنية على المعايير الدولية.

كما أن إلزام المؤسسات الكبرى بنشر بيانات شفافة عن الأجور مصنفة حسب الجنس والمستوى الوظيفي - وهو إجراء مطبق في العديد من الدول الأوروبية - من شأنه أن يعزز الرقابة المجتمعية ويمكن النقابات ومنظمات المجتمع المدني من متابعة فجوات الأجور، كما يبقى التعاون بين وزارة العمل والنقابات العمالية ركيزة أساسية إضافة إلى أهمية تبني بنود المساواة في الأجر ضمن المفاوضات الجماعية خصوصاً في القطاعات التي تتركز فيها النساء مثل التعليم والصحة.

## ثالثاً: دعم سياسات العمل الداعمة للمرأة

إصلاح البيئة المؤسسية يقتضي سياسات عملية تمكن المرأة من الاستمرار في العمل وتحقيق تكافؤ الفرص، فالتجربة الأردنية مع نظام العمل المرن (2017) ما تزال محدودة ولم تتحول إلى أداة واسعة النطاق لتسهيل التوفيق بين المسؤوليات الأسرية والوظيفية، فالمطلوب توسيع نطاق تطبيق هذا النظام مع ضمان عدم استغلاله لتقليص الأجور أو الامتيازات الوظيفية.

كما أن توفير خدمات أساسية مثل الحضانات في أماكن العمل أو النقل الآمن للنساء العاملات يمثل شرطا لتعزيز مشاركتهن الاقتصادية، ويمكن للدولة أن تقدم حوافز مالية وضريبية للمؤسسات التي تلتزم بسياسات عدالة أجرية أو توفر خدمات داعمة للمرأة بما يشجع القطاع الخاص على الاستثمار في بيئة عمل أكثر إنصافا.

#### رابعاً: تعزيز الحوار الاجتماعي والشراكات الدولية

يمثل الحوار الاجتماعي ركيزة لمعالجة قضايا الأجور وهو ما يقتضي تفعيل دور اللجنة الوطنية للإنصاف في الأجور (NCPE) ومنحها صلاحيات أوسع لمتابعة الالتزام بمبادئ المساواة، كما أن عضوية الأردن في التحالف الدولي للمساواة في الأجر (EPIC) توفر له فرصة لتبني أدوات مقارنة الأجور وأفضل الممارسات الدولية، وهو ما يحتاج إلى ترجمة على المستوى الوطني عبر آليات قياس منتظمة للفجوة الأجرية ونشر نتائجها بشفافية.

إضافة إلى ذلك، فإن توسيع التعاون مع المنظمات الدولية - مثل منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة والبنك الدولي - ضروري لبناء القدرات المؤسسية وتطوير أدوات محلية لقياس الفجوة بشكل دوري ودقيق.

#### خامساً: التغيير الثقافي والمجتمعي

حتى مع توفر التشريعات والأدوات المؤسسية يظل البعد الثقافي عاملاً حاسماً في استمرار الفجوة، فالنظرة التقليدية للرجل باعتباره "المعيل الوحيد" تستخدم ضمناً لتبرير أجر أعلى له مقارنة بالمرأة رغم أن النساء يساهمن في إعالة نحو 12% من الأسر الأردنية، ومن هنا تبرز الحاجة إلى حملات توعية وطنية تستهدف أصحاب العمل والعاملين لتغيير هذه الممارسات التمييزية غير المعلنة، وتعزيز دور الإعلام في نشر ثقافة المساواة كحق إنساني وأداة للتنمية، كما أن إدماج مفاهيم المساواة وعدم التمييز في المناهج التعليمية والتدريبية يضمن نشوء أجيال جديدة أكثر وعياً بالعدالة الأجرية وضرورتها للتنمية المستدامة.

## الخلاصة والتوصيات

### الخلاصة

تظهر التجربة الأردنية أن فجوة الأجور بين النساء والرجال ليست مجرد تفاوت رقمي في الرواتب بل نتاج تراكم عوامل بنيوية: نصوص قانونية غير كافية، ضعف في آليات الرقابة، قصور في السياسات التنفيذية، وأعراف اجتماعية تركز صورة الرجل كمعيل وحيد، ورغم الجهود المبذولة عبر اللجنة الوطنية للإنصاف في الأجور والعقد الموحد للمعلمات ومشروع "المساواة في العمل" (2024-2027)، إلا أن الأرقام ما تزال تكشف عن فجوة تفوق 13% في المتوسط، وترتفع في بعض الفئات التعليمية والمهنية إلى أكثر من 30%، وعليه فإن استمرار هذه الفجوة يضع الأردن أمام تحدٍ مزدوج يتمثل في تعزيز العدالة الاجتماعية وضمان استدامة النمو الاقتصادي.

### التوصيات

## أولاً: على مستوى التشريعات والسياسات

1. وضع تعريف تشريعي لمفهوم العمل ذي القيمة المتساوية استناداً إلى معايير موضوعية (المهارة، الجهد، المسؤولية، ظروف العمل) وفق اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100.
2. إصدار تعليمات تنفيذية ملزمة تضع نماذج عملية لتقييم الوظائف والأجور لتستخدم من قبل أصحاب العمل ومفتشي العمل والقضاء.
3. توسيع نطاق الحماية القانونية ليشمل التمييز على أساس الجنسية أو الوضع العائلي أو الانتماء النقابي أو الإعاقة.
4. إدماج مؤشرات العدالة الأجرية في رؤية التحديث الاقتصادي (2023 – 2033) والبرنامج التنفيذي، بحيث لا يقتصر التركيز على رفع المشاركة الاقتصادية للنساء بل يتضمن التزاماً صريحاً بتقليص فجوة الأجور.

## ثانياً: على مستوى المؤسسات وسوق العمل

1. إلزام المؤسسات الكبرى (50 عاملاً فأكثر) بنشر تقارير دورية حول الأجور مصنفة حسب الجنس والمستوى الوظيفي.
2. تعزيز المفاوضة الجماعية بإدراج بند المساواة في الأجر ضمن اتفاقيات العمل الجماعية خاصة في القطاعات ذات الكثافة النسائية (التعليم، الصحة).

3. تعميم أداة LOGIB كنموذج وطني لقياس الفجوة الأجرية مع تحويلها تدريجياً إلى التزام إلزامي للشركات

الكبرى بدل أن تبقى مبادرة تجريبية.

4. ضمان التطبيق الفعلي لنظام العمل المرن دون أن يستخدم كذريعة لتقليص الأجور أو حرمان النساء

من الامتيازات الوظيفية.

5. تحفيز المؤسسات الملتزمة بالعدالة الأجرية عبر حوافز مالية وضريبية أو اعتراف رسمي (مثل علامة

الجودة أو جوائز وطنية).

### ثالثاً: على المستوى المجتمعي والثقافي

1. إطلاق حملات وطنية شاملة تستهدف أصحاب العمل والعاملين لتغيير الممارسات التمييزية غير

المعلنة (مثل ربط الأجر بالحالة العائلية).

2. تعزيز دور الإعلام الوطني في نشر ثقافة المساواة في الأجر كحق إنساني وأداة للتنمية مع إبراز

قصص نجاح لمؤسسات أو أفراد.

3. إدماج مفاهيم المساواة وعدم التمييز في المناهج التعليمية وبرامج التدريب المهني لترسيخ الوعي منذ

المراحل المبكرة.

### رابعاً: على المستوى الدولي والإقليمي

1. الاستفادة من عضوية الأردن في التحالف الدولي للمساواة في الأجر (EPIC) لتبني أدوات قياس ومقارنة الأجور وأفضل الممارسات الدولية.
2. تعزيز التعاون مع المنظمات الدولية (منظمة العمل الدولية، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، البنك الدولي) لتطوير أدوات وطنية دورية لقياس الفجوة الأجرية ونشر نتائجها بشفافية.
3. بناء شراكات إقليمية عربية لتبادل الخبرات في السياسات الأجرية بما يساهم في تطوير مقاربات مشتركة تعزز العدالة الأجرية على المستوى العربي.

المركز الأردني لحقوق العمل "بيت العمال"

**Jordanian Center for Labor  
Rights "Workers' House"**

P.O. Box 911481-11191 Amman

[www.workershhouse.org](http://www.workershhouse.org)  
[admin@workershouse.org](mailto:admin@workershouse.org)

