



أزمة فهوة الأهور بين الشفافية والتقليص

"النظرة الواقعية للاستغلال المضاعف للنساء"

إعداد وحدة الأبحاث والقانون



قائمة المحتويات

- 2المقدمة
- 4.....المصطلحات والتعريفات
- الأطر القانونية : قانون العمل المصري والاتفاقيات الدولية المختصة
بشأن المساواة في الأجر.....5
- السياسات التنظيمية : المعاهدات والاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعنف المبني
على النوع الإجتماعي 11
- 12..... استعراض وقائع ومحاكاة حول إشكالية فجوة الأجور بين الجنسين
- توجهات الدول الأجنبية والعربية للتقليص من فجوة الأجور بين الجنسين .. 16
- 19..... خاتمة وتوصيات



النساء والفتيات تمثل نصف سكان العالم، وبالتالي نصف إمكانياته، إن المساواة بين الجنسين إلى جانب كونها حق أساسي من حقوق الإنسان، أمر ضروري لتحقيق السلام في المجتمعات وإطلاق إمكانيات المجتمع الكاملة. وعلاوة على ذلك، فقد ثبت أن تمكين المرأة يحفز الإنتاجية والنمو الاقتصادي، وصرح الأمين العام للأمم المتحدة، السيد "أنطونيو غوتيريش"، أن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات هو عمل غير مكتمل في عصرنا، وأكبر تحدٍ لحقوق الإنسان في عالمنا.

وقد كفل كل من الدستور والتشريع المصري للمرأة العاملة حقها في العمل عامةً وحقها في المساواة في الأجر خاصةً، إلا أن الواقع العملي يشهد معاناةً كبيرة للنساء في حصولهن على العمل، حيث تعاني النساء¹ من قلة توظيفها في سوق العمل، حيث نجدها حسب تقرير المرأة العالمي لعام 2020 تشكل 47% مقارنةً بالرجال الذين يشكلون نسبة 74%. كما أنهن يمثلن 28% فقط من المديرين و 18% من الرؤساء التنفيذيين على مستوى العالم.

ولم تقتصر هذه المعاناة على ذلك بل امتدت معاناتها إلى ضعف الأجر الذي تتقاضاه مقارنةً بزميلها الذي يقوم بذات عملها وهذا من شأنه أثقل على كاهلها عبئًا اقتصاديًا كبيرًا بالإضافة إلى حدوث ما يسمى بفجوة الأجور بين الجنسين.

ونتيجةً لما تقدم تعتبر قضية المساواة في الأجور بين الجنسين من أهم القضايا الشائكة التي تثير ذهن الدول العربية والأجنبية كونها تؤثر على الاقتصاد العالمي نظرًا لكون النساء العاملات يشكلن النسبة الأكبر في المؤسسات الحكومية والخاصة وقد كفلت المواثيق الدولية والداستاتير الوطنية حق الإنسان في العمل، كما كفلت أيضًا الحق في الحصول على أجور متساوية دون تمييز.

وقد التزمت الدول بما جاء بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ونصت في دساتيرها وقوانينها على حق الإنسان في العمل والمساواة في الأجور، فعلى سبيل المثال نجد جمهورية مصر العربية من الدول التي نصت في دستورها المعدل سنة 2014 وقانون العمل رقم 12 لسنة 2003 .

وبموجب ماتم استعراضه والحماية القانونية بشأن قضية مساواة الأجور بين الجنسين إلا أن الواقع العملي أسفر عن فجوة كبيرة في الأجور بين الجنسين، وترجع هذه الفجوة إلى أسباب متعددة تتعلق بالمجتمع وتأخر دخول المرأة إلى عالم العمل بالإضافة إلى كثرة إجازات المرأة ورعاية طفلها مما يؤدي بها إلى العمل بشكل جزئي وتقاضي أجرًا منخفضًا.

ونظرًا لكون هذه الفجوة تؤثر على اقتصاد الدول ونشاط المؤسسات تضافرت الجهود الدولية والمصرية بهدف تقليص الفجوة في الأجور بين الجنسين.

المصطلحات والتعريفات

1. الأجر :

كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتاً كان أم متغيراً، نقدًا أو عيناً.

2. العامل /ة :

كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه.

3. المنشأة :

مؤسسة أو جزء من المؤسسة التي تقع في مكان واحد والتي تقوم بتنفيذ نشاط إنتاجي واحد.

4. فجوة الأجور بين الجنسين :

الفرق في متوسط الدخل المدفوع للرجال عن الإناث والتميز على الأساس الجندري .

الأطر القانونية

قانون العمل المصري
والاتفاقيات الدولية المختصة
بشأن المساواة في الأجر



أولاً : حق العامل في العمل والحصول على الأجر

أ- المقصود بحق العامل في الحصول على الأجر

كفل الدستور المصري المعدل 2019² للعامل حقه في العمل عامةً والحصول على الأجر خاصةً ، حيث نص في المادة (12) على : " العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة ، ولا يجوز إلزام أي مواطن بالعمل جبراً إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة لمدة محددة وبمقابل عادل ودون إخلال بالحقوق الأساسية للمكلفين بالعمل ".
وقد أوضح المشرع المصري في المادة (1) من قانون العمل³ رقم 12 لسنة 2003 المقصود بالأجر حيث قصد بالأجر بأنه كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتاً كان أم متغيراً، نقدًا أو عيناً .

وقد عرفت محكمة النقض المصرية الأجر⁴ بأنه " هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتاً كان أم متغيراً وكل ما جرت العادة بمنحه نقدًا أم عيناً متى توافرت لها صفات العمومية والثبات ".

ب: المقصود بمبدأ المساواة في الأجور

يقصد بمبدأ المساواة في الأجور⁵ بأنه " حصول العاملين الذين يعملون عملاً مشابهًا وذوي إنتاجية متماثلة على أجور متساوية ."
ونعرفه نحن بأنه التساوي بين العمال الذين يعملون في ذات العمل وحظر التمييز بينهم بسبب جنسهم أو دينهم أو لغتهم أو لأي سبب كان .

ج: الفرق بين المساواة في الأجور والتساوي في الأجور

هناك فرقاً واضحاً بين المساواة في الأجور والتساوي في الأجور ، فكما ذكرنا سابقاً مفهوم المساواة في الأجور فإنه يتضح لنا أنه يختلف عن التساوي في الأجور⁶ بأنه يقصد به حصول العاملين جميعهم بغض النظر عن طبيعة عملهم أو إنتاجيتهم على ذات الأجر .

2 . الدستور المصري المعدل -2019 مصر

3 . قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003

4 . دراسة بعنوان المساواة في الأجر بين الجنسين - رجب عبدالظاهر علي 2019 .

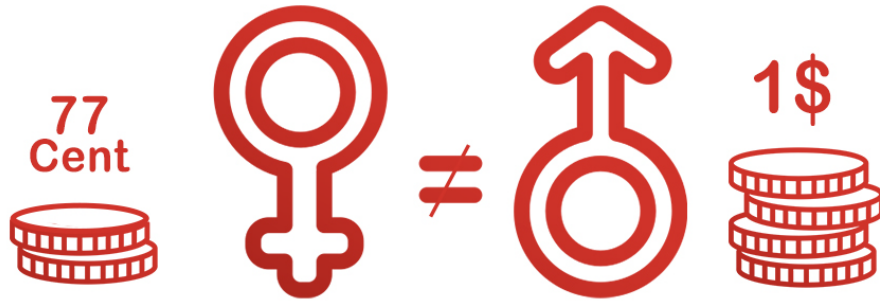
5 . مقال لعبدالفتاح الجبالي - عضو الهيئة الاستشارية للمركز المصري للفكر والدراسات الاستراتيجية 2020 .

6 . مرجع سابق

د: المقصود بالفجوة في الأجر بين الجنسين وأسبابها

يقصد بالفجوة في الأجر بين الجنسين بأنه الفرق في متوسط الدخل المدفوع للرجال عن الإناث والتمييز على الأساس الجندي .

ونجد أن النساء يكسبن 77 سنتاً مقابل كل دولار يكسبه الرجال مقابل عمل متساوٍ القيمة مع وجود فجوة أكبر للنساء ذوات الأطفال ، ومن المتوقع بشكل كبير أن تعاني المرأة من البطالة أكثر من الرجل في العالم . وتشير التقديرات⁷ إلى أن 28% فقط من النساء العاملات في مختلف دول العالم يحصلن على إجازة أمومة مدفوعة الأجر بالإضافة إلى أنها تشكل 65% من الأشخاص الذين لا يحصلون على معاش تقاعدي منتظم .



ويمكن أن ترجع الفجوة إلى عدة أسباب وهي :

1. الثقافة والعادات والتقاليد : حيث أن العادات والتقاليد تؤثر بشكل كبير في تحديد الأجر بين الجنسين، حيث ينظر المجتمع للمرأة بأن الوظيفة الأساسية لها تكمن في رعاية الأسرة والأطفال و لجوءها للعمل يكون لإعتبارات استثنائية فلذلك يكون الأولوية في العمل للرجل وليس للمرأة لأنه مسؤولياته أكبر من مسؤوليات المرأة.
2. انحصار النساء في بعض المهن دون الأخرى : فنجد النساء يعملن بشكل كبير في قطاعات التعليم والصحة وهي قطاعات ذات أجر منخفض وباتت تُعرف بالقطاعات النسائية بعكس القطاعات الاقتصادية التي تتميز بأجورها المرتفعة ويتواجد بها الرجال بشكل أكبر .
3. الرعاية : حيث تميل المرأة إلى العمل بدوام جزئي لكي تحقق التوازن بين متطلبات العمل ومتطلبات بيتها كما أنه حصول المرأة على إجازات الوضع والرعاية هذا من شأنه قد يؤدي إلى خسارة وظيفتها أو تأخر ترقياتها و تقاضيتها أجراً منخفضاً .
4. استغلال المؤسسات للثغرات القانونية والتلاعب في تحديد الأجر بناء على الامتيازات مثل البدلات والمكافآت وغيرها من الامتيازات التي تلعب دوراً في تفاوت الأجر بين الرجل والمرأة .
5. تأخر انضمام المرأة إلى سوق العمل : وهذا من شأنه يجعل الرجل الأكبر سنّاً يتقاضى راتباً أعلى من المرأة الأصغر سنّاً⁹.

هـ : النتائج المترتبة على فجوة الأجور بين الجنسين

يترتب على فجوة الأجور بين الجنسين العديد من النتائج السلبية، حيث تؤدي إلى تقييد فرصها الاقتصادية وعدم المساواة في فرص التوظيف والترقية والتدريب والحوافز بين الجنسين مما يؤدي إلى شعور العاملات بالنبوذ وأن فئة الرجال أفضل منهم والشعور بالإحباط وهذا يدفع العاملات إلى عدم إتمام العمل على أفضل وجه. وهذا من شأنه يؤدي إلى إرباك وضع المؤسسة وإحداث عدم الاستقرار الوظيفي فيها وبالتالي الإضرار بالمؤسسة وباقتصاد الدولة عامةً نظراً لشغل النساء العاملات نسبة كبيرة في مجال العمل .

ويجدر بالذكر أن فجوة الأجور بين الجنسين قد تؤدي إلى زيادة العبء على المرأة حيث سيؤدي إلى عدم كفاية ممارسات رعاية الأم لطفلها بالإضافة إلى زيادة العبء الاقتصادي على النساء كونهن يعيلن عائلاتهن فحصلوا على أجر أقل من أجر زميلها الرجل الذي يعمل ذات عملها سيدفعها إلى الاقتراض وتحميل نفسها الديون لكي تستطيع إعالة عائلتها وتوفير الاحتياجات الأساسية لهم .

ثانياً: التنظيم القانوني المصري لحق العامل في المساواة في الأجور

أكد الدستور المصري المعدل لسنة 2019م على أهمية المساواة بين الرجل والمرأة في كافة مجالات الحياة ونبذ كافة أشكال التمييز ، فنجد أن المادة (11) من الدستور المصري قد نصت على : " تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقاً لأحكام الدستور ، وتعمل الدولة على اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً في المجالس النيابية على النحو الذي يحدده القانون ." ويتضح من نص المادة أن الدستور المصري كفل أيضاً حق العمال الذين يعملون في ذات العمل في الحصول على أجور متساوية بغض النظر عن جنسهم أو لغتهم أو دينهم أو مبادئهم السياسية . علاوة عن ذلك فقد كفل الدستور¹⁰ أيضاً للمرأة تمثيلها في المجالس النيابية . وفيما يتعلق بقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003م فإنه التزم بما جاء بالدستور ونص على ضرورة المساواة بين الجنسين في العمل ، وشمل في المواد (46-34) كافة ما يتعلق بتحديد الأجور، فنجد نص في المادة (35) على حظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة .

ويجدر بالذكر أنه رغم نص قانون العمل الحالي على حظر التمييز في الأجور بين الجنسين إلا أنه يؤخذ على مشروع قانون العمل الجديد كونه لم ينص على هذا الحظر ، وعلى الرغم من الحماية الدولية والمصري للأجور إلا أنه يشهد الواقع العملي فجوة كبيرة في الأجور بين الجنسين وما زالت هذه الفجوة تزداد بشكل كبير رغم المحاولات الداعمة في تقليصها.

ثالثاً:- استعراضاً دولياً لحق العامل في الأجر والمساواة في الأجور

بُذلت الجهود الدولية منذ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على قدم وساق في محاولة إرساء مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين وذلك على النحو الآتي :

1) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948م :

وقد كفل الحق في المساواة في الأجور حيث نصت المادة (23) من الإعلان على :

1. لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل ومرضية، وفي الحماية من البطالة.

2. لجميع الأفراد دون أي تمييز الحق في أجر متساوٍ على العمل المتساوي .

2) قد تم عقد العديد من الاتفاقيات الدولية والعربية بشأن المساواة في الأجور بين الجنسين :

أ- اتفاقية رقم (100) الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل : حيث أُقرت هذه الاتفاقية عندما انعقد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 34 في حزيران عام 1951م وتعتبر هذه الاتفاقية من أشهر الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالمساواة في الأجور بين العمال . كما أن هذه الاتفاقية أشارت إلى عبارة المساواة في الأجور بين الجنسين¹¹ في المادة (1/ب) فقد نصت الأخيرة على : " تشير عبارة مساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل إلى معدلات الأجور المحددة دون تمييز بسبب اختلاف الجنس ."

بالإضافة إلى أنها ألزمت في المادة رقم (2) كل عضو أن يقوم بتطبيق مبدأ المساواة بين العمال في الأجور لدى نفس قيمة العمل وجعل هذا التطبيق يشمل كافة العمال ويكون التطبيق بطرق متناسب .

مع الطرق المعمول بها في تحديد معدلات الأجور كإدراج هذا المبدأ في القوانين الوطنية أو أي نظام لتحديد الأجور يقرره القانون أو الاتفاقيات الجماعية بين أصحاب العمل أو العمال أو أي مزيج من هذه الطرق.

ويجدر بالذكر أن هذه الاتفاقية ألزمت بتطبيق مبدأ المساواة في الأجور على كافة العاملين دون استثناء بغض النظر عن عملهم بصورة مؤقتة أم دائمة وسواء كانوا يعملون في القطاع العام أم الخاص وسواء في الاقتصاد المنظم وغير المنظم على حد سواء .

(3) كما أكد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على :

تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص :

أ- مكافأة توفر لجميع العمال كحد أدنى :

1. أجرًا منصفًا ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز ، على أن يضمن للمرأة خصوصًا تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل وتقاضيها أجرًا يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل.¹²

وهذا يبين لنا أن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية يؤكد أيضًا على أهمية وضرورة تطبيق مبدأ المساواة في الأجور بين العامل والعاملة .

(4) اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الصادرة عن الأمم المتحدة :¹³

أكدت على مساواة المرأة مع الرجل في كافة حقوقها والقضاء على التمييز بينهما فنصت المادة (1) على : " لأغراض الاتفاقية يعني مصطلح " التمييز ضد المرأة " أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه توهين أو إهباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر أو توهين أو إهباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها ، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل . كما نصت في المادة (11) منها على المساواة بين الرجل والمرأة في الأجر ، حيث نصت المادة (11/1/د) على : " الحق في المساواة في الأجر بما في ذلك الاستحقاقات والحق في المساواة في المعاملة فيما

يتعلق بالعمل ذي القيمة المتساوية وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل .¹⁴ ويجدر بالذكر ، إن كل من الاتفاقية رقم (100) والاتفاقية رقم (111) قد حظيتا بأكثر عدد من المصادقات في منظمة العمل الدولية وتعتبران من الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية .

5) القرار الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولية عام م 2004 بتعزيز المساواة بين الجنسين والمساواة في الأجر وحماية الأمومة ، وقد حث هذا القرار منظمات أصحاب الأعمال والعمال على تعزيز :

1. التفاوض على خطط المساواة في الاستخدام واعتمادها .

2. إدخال خطط تقييم للوظائف غير منحازة من ناحية النوع الاجتماعي .

3. تقييم سياسات المساواة بين الجنسين والممارسات في مكان العمل والبرامج من أجل كشف التمييز بين الجنسين والقضاء عليه مع الأخذ بعين الاعتبار الأشكال الأخرى للتمييز .

¹⁴

السياسات التنظيمية المعاهدات والاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعنف المبني على النوع الاجتماعي

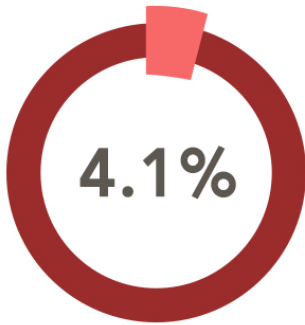


اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز و التي تم الاعتراف بها حيز التنفيذ عام 1979 حيث اهتمت بتعريف التمييز والعنف ضد النساء بشكل واضح سواء على مستوى التقاليد والعادات أو أنها تشمل مناهضة العنف المبني على النوع الاجتماعي.

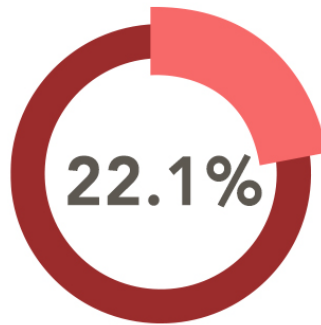
كما أقر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948 في مادته الأولى أن جميع البشر يولدون أحرارًا متساوون في الكرامة والحقوق... والناس جميعًا سواء أمام القانون ويتساوون في حق التمتع بحماية القانون.

تجدر الإشارة إلي أن أزمة فجوة الأجور أزمة عالمية فضلًا عن كونها عنف مضاعف يمارس بحق النساء، وبموجب **المنتدى الاقتصادي العالمي** الذي أصدر تقريره السنوي حول الفجوة العالمية في مجال المساواة بين الجنسين للعام 2023 ، فإن المؤشرات تفيد الاحصاءات تسير ببطء حيث جرى تسجيل نمو بنسبة 0.3 في المئة فقط مقارنة بالعام الماضي، ومن المتوقع عدم تحقيق المساواة حتى العام 2154.

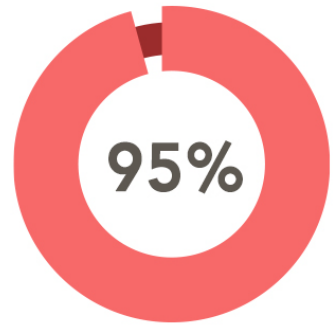
ويجري قياس المساواة بين الجنسين¹⁵ والفجوات القائمة على النوع الاجتماعي ضمن أربع مجالات رئيسية: المشاركة الاقتصادية والفرص، وتحقيق التعليم، والصحة والبقاء، والتمكين السياسي. تشير نتائج هذا العام إلى أن 117 من بين 146 دولة تمت المقارنة بينها أغلقت ما لا يقل عن 95 في المئة من الفجوة في تحقيق التعليم، بينما بلغ التمكين السياسي 22.1 في المئة فقط. منذ النسخة الأولى للتقرير الصادرة في العام 2006، تمكنت الجهود العالمية من إحراز تقدم بنسبة 4.1 في المئة فقط.



نسبة تقدم الجهود العالمية



التمكين السياسي



نسبة إغلاق الفجوة في تحقيق التعليم

استعراض وقائع ومحاكاة

حول إشكالية فجوة
الأجور بين الجنسين



من الأمثلة الواقعية على فجوة الأجور بين الجنسين في مصر، تفاوت الأجور بين الفنانين والفنانات ، فعلى سبيل المثال نجد أنه في موسم رمضان الماضي تقاضى الفنان حمادة هلال 33 مليون جنيه عن الجزء الثالث من مسلسله " المداح " ، كما تقاضى الفنان ياسر جلال في مسلسل " علاقة مشروعة " 20 مليون جنيه . في المقابل نجد الفنان منة شلبي قد تقاضت أجر 17 مليون جنيه على مسلسل " تغيير جو " .

وقد انتقدت الفنانة هند صبري مسألة تفاوت الأجور بين الجنسين ، وقالت: " لدي مسؤولية ألا أخذل النساء اللاتي يتطلعن إلي ، لا نريد إبعاد الرجال ، هذا آخر شيء نريده ، نريد العمل معاً .. المسألة متعلقة بالمساواة في الأجر ، المرأة في كل مجال تحصل على أجر أقل من الرجل وهذا ليس سراً ، أنا أمتلك منصة وأقول بصوت عالي أن هذا ليس عدلاً. "

وفي عام 2018 قدمت كاري جريسي¹⁶ (محررة شؤون الصين) استقالتها من منصبها كونها تتقاضى أجراً أقل بكثير من زملائها الذكور .

وفي عام 2020م كسبت المذيعة سميرة أحمد¹⁷ القضية التي رفعتها ضد قناة " بي بي سي " لأنها تتقاضى أجراً مساوياً لأجر زميلها الذي يقدم برنامجاً يشبه برنامجها .

ومن الأمثلة الواقعية التي توضح الفجوة في الأجور بين الجنسين نجد أن المحامية والناشطة الحقوقية التونسية ليلى الحداد¹⁸ توضح أن الفجوة في الأجور بين الجنسين تظهر في القطاع الخاص دون العام.

شهادات موثقة عن فجوة الأجور بين الجنسين

ولمحة عن مخاوف العاملات من اتخاذ إجراءات قانونية

شهادة (1)

تروي سعاد (اسم مستعار) أنها حاصلة على مؤهل متوسط وتعمل في مصنع في مكتب تصوير مستندات وكانت تتقاضى في الأسبوع 500 جنيه وفي ذات الوقت يقوم زميلها بذات العمل ويتقاضى 625 جنيه كونه على مشارف الزواج في حين هي متزوجة لكنها تتقاضى راتباً أقل ويرجع السبب في ذلك

16- فجوة الأجور بين الجنسين... قضية تثير جدلاً عالمياً- صحيفة الشرق الأوسط

17- في يوم المساواة في الأجور: تفاوت الرواتب أزمة وعنصرية ضد النساء. صوت لدعم حقوق المرأة 2023

18- المساواة في الأجر بين الجنسين.. تباين بين الدول العربية ومطالبات بالإنصاف -جريدة الحرة- 2023

شهادة (1)

من وجهة نظر مدير المكتب أن زميلها يقع على عاتقه مسؤوليات أكثر وهو رب البيت وأنها حتى وإن كانت متزوجة وتعمل بيتهما فإن مسؤوليات زميلها أكثر وذلك رغم أنها أعلى منه في الدرجة العلمية والمؤهلات والكفاءة . وقالت بأنهم لا يأخذوا بالاعتبار المؤهلات والكفاء وإنما يأخذوا بالاعتبار بدرجة أساسية أن العامل رجل أم امرأة .

شهادة (2)

وتروي فيها نور أنها عندما التحقت بأول عمل لها في شركة شحن عام 2022م كانت تتقاضى 2500 جنيهاً في حين كان يتقاضى زميلها في فرع آخر للشركة 3000 جنيهاً في محافظة أسوان رغم أن التكلفة المعيشية في أسوان أقل من القاهرة ،بالإضافة إلى أن المهام الوظيفية في القاهرة أكثر مقارنة لفرع أسوان، وبعد تجربة أول عمل لها الذي كان واضحاً بشكل كبير فيها التمييز في الأجور ذهبت إلى العمل في مكان آخر وبراتب أعلى لكن لم يكن لديها الفرصة في هذا العمل أن تعرف مقدار مرتبات زملائها وهل مرتباتهم أعلى من مرتبتها أم لا .

شهادة (3)

تروي ابتسام (اسم مستعار) أنها تتلقى دائماً منذ بدأت عملها سنة 2013 في جريدة روز اليوسف أجراً أقل من زملائها ولا تحصل على نفس المعاملة ودائماً يفضلون عنها وتصل مكافآتهم ضعف مكافآتها على الرغم من تساوي المهام العملية المكلفين بها بالإضافة إلى التمييز في المعاملة المباشرة ومحاولة وضعهم في منصب أعلى لمجرد أنهم ذكور¹⁹!

شهادة (4)

وتروي أمنية المالكي بأنها كانت تعمل في مكان صحفي وكان معها زميلين بنفس مستواها واستمرت في العمل مدة سنة كاملة ومن ثم اكتشفت بمحض الصدفة أنها أقل موظفة تتلقى راتباً رغم أنها يعملون ذات عملها وقامت بالاستفسار عن السبب وكان السبب أنهم رجال متزوجون ولديهم مسؤوليات وقامت بالمطالبة بالمساواة في الأجر بينها وبينهم إلا أنهم لم يستجيبوا واضطرت إلى ترك العمل والعمل بمكان آخر وعانت من نفس المعاناة في مكانها عملها الجديد أيضاً.²⁰

ويمكن القول أنه على صعيد الواقع العملي المصري لم نتوصل إلى كل الأحكام الخاصة بعاملات عانين من فجوة الأجور بين الجنسين ومن ثم لجأ إلى رفع دعوى قضائي وقد يرجع السبب في ذلك إلى :

1. هناك حالات ولم يتم الإعلان عنها نظرًا لعدم وجود إحصائيات تشمل ذلك .
 2. تخوف العاملات من الفصل التعسفي أو خسارة القضية أو زيادة العبء الاقتصادي عليها .
- ويمكننا أن نذكر الأحكام²¹ التي توصلنا إليها سواء في البحث المنشور بعنوان المساواة في الأجر بين الجنسين أو التي توصلنا إليها بشكل مباشر .
- " حيث أن الدستور أولى مبدأ المساواة الذي نص عليه في المادة 40 منه أهمية كبرى ، باعتباره ركيزة رئيسية للحقوق والحريات على اختلافها، وأساسًا للعدل والسلام الاجتماعي ، وأن غايته صون الحقوق والحريات في مواجهة صور التمييز التي تنال منها أو تقيده ممارستها باعتبارها وسيلة لتقرير الحماية المتكافئة بين المراكز القانونية المتماثلة، فإذا قام التماثل في المراكز القانونية التي تنتظم بعض فئات المواطنين، وتساويهم تبعًا لذلك في العناصر التي تكونها، استوجب ذلك وحدة القاعدة القانونية التي ينبغي تطبيقها في حقهم، فإن خرج المشرع على ذلك سقط في حماة المخالفة الدستورية. وحيث إنه متى كان ما تقدم وكان النص المطعون فيه قد قضى باحتفاظ العامل المعين بمكافأة شاملة بأجره الذي كان يتقاضاه عند تعيينه في وظيفة دائمة ، ولو كان يزيد على بداية الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها، والذي يمنح لزملائه المعينين في الوظيفة ذاتها، ورغم ذلك أن الوظيفة التي يشغلونها واحدة، فوق كونهم جميعًا يخضعون لنظام قانوني واحد، بما مؤداه تماثل مراكزهم القانونية ، الأمر الذي يكون معه النص الطعين قد أخل بقاعدة التماثل في الأجر للأعمال ذاتها، التي تقتضيها موضوعية الشروط التي يتحدد الأجر في نطاقها ، كما يتعارض مع حق العامل في اقتضاء الأجر العادل لقاء عمله الذي يتكافأ مع عمل نظيره، وذلك بالمخالفة لنص المادة (13) من الدستور "

وأيضاً : " إذا كان العمل باعتباره حقًا وواجبًا وشرفًا، وفقًا لنص المادة 13 من دستور مصر السابق ، والمادة 64 من الدستور الحالي (2014) مكفول من الدولة سواء بتشريعاتها أو بغير ذلك من التدابير ، ولا يجوز أن يفرض العمل جبرًا إلا بمقتضى قانون وبمقابل عادل وهو ما يعني أن عدالة الأجر لا تنفصل عن الأعمال التي يؤديها العامل سواء في نوعها أو كمها فلا عمل بلا أجر ولا يكون الأجر مقابلًا للعمل إلا بشرطين.

أولهما : أن يكون متناسبًا مع الأعمال التي أداها العامل ، مقدّرًا بمراعاة أهميتها أو صعوبتها وتعقدتها وزمن إنجازها - **ثانيًا :** أن يكون ضابط التقدير موحدًا".

ويتضح مما تقدم أنه أسس حكم المساواة في الأجور على مبدأ المساواة في المادة (40) وخروج المشرع عن تلك المساواة يُعرضه للمخالفة الدستورية ، فنجدد قرر بأنه لا بد أن يكون الأجر مماثلًا للعمل الذي يؤديه العامل، بالإضافة إلى أنه لا يجوز للعاملين في مهام متشابهة التمييز بينهم في أجورهم بل يُعطى كل منهم أجر مماثل.

وجدير بالذكر إن مبادرة صوت لدعم حقوق المرأة قد توصلت إلى حكم يتعلق بالمساواة في الأجور بين الجنسين، حيث قامت سيدة عاملة كباحث تجارة خارجية أول في وزارة الصناعة بالمجموعة النوعية لوظائف الاقتصاد والتجارة برفع دعوى أمام محكمة القضاء الإداري ضد السيد وزير التجارة والصناعة، وبالنظر إلى حيثيات الحكم نجد أنها تم تعيينها عام 2001 م بأجر 2814 جنيه مصري ولما صدر قرار وزير المالية رقم 159 لسنة 2022م بشأن حساب العلاوة الدورية للعاملين في الدولة والمخاطبين بقانون الخدمة المدنية تفاجأت العاملة بأن أجرها أقل بكثير من أجر زملائها الذين تم تعيينهم بعدها وفي ذات القسم (الدرجة الثالثة التخصصية مجموعة اقتصاد وتجارة) وذلك على الرغم أنها تفوقهم في الأقدمية والخبرة إلا أنها وجدتهم يتقاضون 4344 جنيهًا مصريًا وتقدمت بشكوى إلى رب العمل لكن تم رفضها فلجأت إلى القضاء .

وقد توصلت إلى قبول الدعوى شكلاً وفي الموضوع بمساواة الطالبة بزملائها المستشهد بهم والمعيّنين بعدها في الأجر الوظيفي والمكمل مع ما يترتب ذلك من آثار وفروق مالية وإلزام المدعي عليه بالمصروفات وأتعاب المحاماة .

ويتضح من هذا الحكم أن تلك السيدة موظفة في القطاع العام واستطاعت الحصول على حكم بمساواتها في أجرها مع زملائها بالإضافة إلى الأجر المكمل مع ما يترتب من آثار وفروق مالية . وعلى غرار هذا الحكم حاولنا التوصل إلى أي دعوى تم رفعها من عاملين في القطاع الخاص إلا أننا لم نستطع التوصل وقد يرجح السبب في ذلك إلى :

1. أنه قد يكون هناك حالات لكن لا يُتاح الوصول إليها .

2. الخشية من الفصل التعسفي والتهديدات.

3. التخوف من عدم المساواة بينهم وبين موظفي القطاع العام في الإجراءات القضائية.

4. عدم التزام أرباب العمل في التأمين على العاملين في القطاع الخاص .

توجهات الدول الأجنبية والعربية للتقليص من فجوة الأجور بين الجنسين



بذلت الجهود الدولية والعربية في محاولة تقليص الفجوة في الأجور بين الجنسين، حيث تم في شهر سبتمبر عام 2017م إطلاق منتدى إعلامي عُرف بالائتلاف الدولي للمساواة في الأجور في ²² **عمان** وكان هذا الائتلاف يضم 14 حكومة بما فيها هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية والأردن والمنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال، وشركات خاصة ومنظمات غير حكومية ويهدف هذا الائتلاف إلى الحد من استمرار الفجوة في الأجور بين الجنسين .

كما أنه تحتل دولة **الإمارات العربية المتحدة** ²³ المركز الأول إقليمياً والحادي عشر عالمياً في محاولات تقليص تلك الفجوة ، حيث تم إعداد مبادرة تهدف للتقليص من تلك الفجوة في كافة قطاعات الدولة وتم تأسيسها على يد الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم . فوفقاً للتقرير العالمي للفجوة بين الجنسين عام 2020م الذي صدر عن المنتدى الاقتصادي العالمي نجد أنها استطاعت سد 65% من الفجوة بين الجنسين بشكل يحقق تكافؤ أفضل بين الجنسين في مؤشر التمكين السياسي، حيث أحدث إنجازاً في التقدم من المرتبة 115 إلى 75 عالمياً منذ بدء التقرير عام 2006م . وقد تم حدوث تقدماً بمعدل 4 مراتب في مؤشر عدد الإناث العاملات في المناصب القيادية والإدارية في الدولة .

وقد قامت الدولة بإصدار مرسوم خاص بتعديل بعض أحكام القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980م فيما يتعلق بتنظيم علاقات العمل، وكان يتضمن هذا التعديل المساواة بين المرأة والرجل في الأجر إذا كانا يقومان بذات العمل، وشمل هذا التعديل العاملين في القطاع الخاص . ويرجع السبب في تقدم الإمارات العربية المتحدة في سد الفجوة في الأجور بين الجنسين ²⁴ إلى الجهود الجبارة التي تبذلها الدولة في تعزيز التعاون والتكافؤ بين الجنسين من خلال المبادرات التي تم إطلاقها بهدف تمكين المرأة في كافة المجالات ومنح فرصاً متساوية للنساء في القطاع العام وتعزيز دور النساء كشريكة أساسية أسوة بالرجال في بناء الدولة.

وفي **الأردن** قامت منظمة العمل واللجنة التوجيهية للإنصاف في الأجور بعقد سلسلة ورشات عمل للتوعية حول فجوة الأجور بين الجنسين وتأثيرها على مشاركة المرأة في القوى العاملة وكانت تستهدف فئة السياسيين والنساء وقادة المجتمع على مستوى محافظات الأردن فضلاً عن إجراء مناقشات حول إجراء تعديلات على قانون العمل الأردني فيما يتعلق بالتمييز بين الجنسين في مكان العمل .

كما أنها قامت بإجراء دراسة متعمقة عن فجوة الأجور بين الجنسين في قطاع التعليم الخاص في الأردن بالإضافة إلى أنها كانت تهدف إلى محاولة سد فجوة الأجور بين الجنسين .

وقد قامت **سويسرا** ²⁷ النص على المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة في الدستور السويسري عام 1981م ، وشدد على هذه المبدأ القانون الفدرالي المتعلق بالمساواة بين الجنسين عام 1996م، كما أنه تم افتتاح المؤتمر السنوي 100 وكان يدعو إلى المساواة بين الجنسين والشراكة بين الأطراف الاجتماعية ، ودعا الجميع ببذل الكثير من الجهود لتحقيق المساواة في الأجور ، وقد قام المكتب الفيدرالي للمساواة بين الجنسين بإعداد خطط ترمي إلى تحقيق توزيع أكثر عدالة في الأجور بين الرجال والنساء. و قد أشادت الأمم المتحدة بهذه السياسة وقالت أن هذه السياسة ترمي إلى توحيد قواعد اللعبة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. واعترفت الأمم المتحدة بأن المكتب الفدرالي للمساواة بين الجنسين والمبادرة التي أطلقها في عام 2015 يمثلان عاملاً محفزاً لتحقيق تقدم أسرع.

وفي عام 2023م تم إعداد دراسة على يد رابطة أرباب العمل السويسرية وتبين من خلالها أنه حوالي 461 شركة سويسرية تتبع منهجية الحكومة في المساواة في الأجور كما أنه تبين أيضاً أن 99.3% من تلك الشركات تلتزم بالمبادئ التوجيهية للمساواة في الأجور وفقاً للقانون السويسري . وهذا إن دل فإنه يدل على أنه لا يوجد تقريباً فجوة في الأجور بين الجنسين .
و جدير بالذكر إن **البرلمان الأوروبي** ²⁸ وافق على توجيه بشأن شفافية الأجور وسد الفجوة بين الجنسين .

25- مرجع سابق

26- مرجع سابق

27- دراسة جامعة سانت غالن عن عدم وجود تفاوت في الأجور بين الرجال والنساء في سويسرا 2023
28- البرلمان الأوروبي يوافق على توجيه بشأن شفافية الأجور وسد الفجوة بين الجنسين - يورونيوز 2023

وفي **مصر** فإنه كما سبق ذكره من الناحية القانونية تم النص على المساواة في الأجور في الدستور والتشريع المصري، وبذلت مصر²⁹ جهودًا في محاولة القضاء على الفجوة في الأجور بين الجنسين، انضمت مصر إلى التحالف الدولي للمساواة في الأجور والذي انطلق عام 2016 ويضم هذا التحالف مختلف المؤسسات والشركاء من أجل تعزيز التعاون والتبادل والابتكار في مجال المساواة في الأجور . كما أنه في عام 2022م تم إطلاق الخطة الزمنية لتعزيز المساواة بين الجنسين في مجال العمل تحت رعاية رئيس الوزراء مصطفى مدبولي وتوجيهات الرئيس عبد الفتاح السيسي.

ولكننا لم نعلم إلى أي درجة من النجاح قد وصلت إليها هذه الخطة الزمنية، بالإضافة إلى أنه ليس هناك لجان في مكتب التأمينات تختص باستقبال شكاوى العاملين المتضررين من الفجوة في الأجور .

تناولت الورقة موضوع الفجوة في الأجور بين الجنسين وتطرق إلى حق العامل في الأجر عامةً وحقه في المساواة في أجره مع أقرانه الذين يعملون ذات العمل بالإضافة إلى أنه تناول التنظيم القانوني الدولي والمصري لحق العامل في المساواة في الأجر وتبين معه أنه على الرغم من ذلك التنظيم القانوني سواء عالمياً أم مصرياً إلا أن هناك فجوة كبيرة في الأجور بين الرجل والمرأة وأثرت هذه الفجوة على نشاط العمال في عملهم كما أنها أثرت على نشاط العمل بشكل كبير . فلذلك توجهت الدول إلى بذل كافة الجهود المستطاعة لتقليص تلك الفجوة وإحداث تكافؤ في الأجور وهذا ما استطاعت فعله دولة الإمارات العربية المتحدة، ومازالت الدول تسعى للوصول إلى هذه النتيجة وإحداث تكافؤ في الأجور بين الجنسين. وعلى الصعيد المصري نجد الحكومة تسعى إلى تقليل هذه الفجوة وقامت بإطلاق الخطة الزمنية لتقليص الفجوة وقامت بالنص على حظر التمييز في الأجور بين الجنسين في قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 م .

وقد توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات وهي على النحو الآتي :

النتائج

1. حق العامل مكفولاً بالقوانين والمواثيق الدولية.
2. هناك فرقاً واضحاً بين المساواة في الأجور والتساوي في الأجور.
3. اتفاقية المساواة في الأجور رقم (100) هي من أهم الاتفاقيات التي نظمت مسألة المساواة في الأجور بين الجنسين وحظرت التمييز بينهم في الأجور.
4. نظم المشرع المصري مسألة المساواة في الأجور بين الجنسين .
5. على الرغم من التنظيم الدولي والمصري لمسألة المساواة في الأجور بين الجنسين إلا أن الواقع العملي يشهد فجوة كبيرة في الأجور بين الجنسين .
6. هناك أسباباً عديدة لحدوث الفجوة في الأجور بين الجنسين، فقد ترجع إلى العادات والتقاليد ونظرة المجتمع للمرأة بالإضافة إلى الرعاية والمسؤوليات الأسرية الملقاة على عاتق المرأة وتأخر دخول المرأة إلى سوق العمل على عكس الرجل وغيرها من الأسباب.
7. دولة الإمارات العربية تعتبر من أفضل الدول العربية التي استطاعت تقليص الفجوة في الأجور بين الجنسين بشكل كبير كما تعتبر سويسرا من أفضل الدول الأجنبية .

8. تم بذل الكثير من الجهود الدولية للتقليص من الفجوة في الأجور بين الجنسين والقضاء عليها .

التوصيات

1. نوصي بالبحث حول الخطة الزمنية لتعزيز المساواة بين الجنسين في مجال العمل ومعرفة ما إذا كان تم تطبيقها فعليًا وإلى أي مدى استطاعت هذه الخطة إلى التقليص من الفجوة في الأجور بين الجنسين.
2. نوصي نقابة الممثلين المصريين أن يتم تنظيم أجور الممثلين والممثلات وفق نصوص قانونية معينة تتضمن المساواة في الأجور بين الممثلين والممثلات الذين يقومون بعمل مشابه .
3. نوصي المشرع المصري بإدراج مبادئ توجيهية يكون الهدف منها محاولة تقليص الفجوة في الأجور بين الجنسين .
4. نوصي بإنشاء لجنة في مكتب التأمينات تختص باستقبال شكاوى العمال فيما يتعلق بأجورهم سواء بالنسبة للعاملين في القطاع العام أو في القطاع الخاص.
5. نوصي بنشر اللوائح التنظيمية داخل مكان العمل وتضمين إلزام المساواة في الأجور بين الجنسين داخل هذه اللوائح التنظيمية .
6. نوصي بإعداد ورشات توعوية للفتيات والعاملات حول حقوقهن في الأجور والمساواة في أجورهن مع أقرانهم الرجال الذين يعملون في عمل مشابه لهم .
7. نوصي باستعراض مدى تفاقم إشكالية تفاوت الأجور بين الجنسين.
8. نوصي بالرقابة على التزام أرباب العمل في القطاع الخاص بالتأمين على عاملينهم .



من نحن

تعريف بالمبادرة

صوت لدعم حقوق المرأة هي مبادرة حقوقية مصرية تكونت من مجموعة من الشابات المهتمات بقضايا النوع الاجتماعي، تأسست المبادرة بتاريخ 2016.

رؤية المبادرة

مجتمع خالٍ من العنف لنساء قادرات على حماية حقوقهن.

رسالة المبادرة

نسعى دائمًا لأن يكون لصوت صوتًا منبثقًا من اسمه، فنحن نعمل على إعلاء صوت النساء عن طريق نشر الوعي المجتمعي لتكوين قوى مؤيدة لقضايا النساء في مصر ودعم مسار العدالة من خلال تقديم الدعم القانوني و الإعلامي في القضايا المتعلقة بالنساء استنادًا لمبادئ حقوق الإنسان والعدالة والإنصاف.