السلطات السعودية في صدارة منتهي التمييز بين الجنسين في الأجور



أبرزت المنظمة الأوروبية السعودية لحقوق الإنسان حلول السعودية في صدارة منتهي التمييز بين الجنسين في الأجور في ظل قصور القوانين عن تحقيق المساواة بين الجنسين.

وذكرت المنظمة أنه لا تزال السعودية مستمرة في التمييز المجحف بين الرجال والنساء في الأجور، بحيث يتقاضى الرجال -عالميا- أجورا أعلى من النساء بنسبة 20 بالمئة تقريبا، وتكبر هذه الفجوة في حال كانت المرأة العاملة أما لطفل أو أكثر.

تأتي هذه الفجوة والتمييز في الأجور بين الجنسين، على الرغم من الجهود الدولية الحثيثة التي تبذل لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة.

لا سيما بعد صدور اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة من الجمعية العامة للأمم المتحدة في 18 ديسمبر 1979، التي صادقت عليها السعودية في 7 سبتمبر 2000، وهي -الاتفاقية- تلزم بشكل واضح في المادة 11 الدول الأطراف باتخاذ جميع التدابير المناسبة لتحقيق المساواة في الأجر بين

الجنسين.

رغم أن السعودية طرفا في الاتفاقية منذ 22 عاما، تعتبر من أكثر الدول تمييزا بين المرأة والرجل من ناحية الأجور.

فبحسب مؤشر الفجوة بين الجنسين العالمي لعام 2022 الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، تحتل السعودية المرتبة 127 من حيث المساواة في الأجر بين الجنسين من بين 146 دولة شملها المؤشر.

ويحظر نظام العمل السعودي نظريا التمييز بين الجنسين في الأجور، كما يحظر أيضاً الحسم من راتب المرأة أثناء إجازة الوضع أو أثناء فترات الاستراحة من العمل المخصصة لإرضاع مولودها.

إذ تنص المادة الثالثة من النظام على أن: "العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في حق العمل دون أي تمييز على أساس الجنس أو الإعاقة أو السن أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى، سواءً أثناء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه".

كما تكفل المادة 151 حق المرأة الحامل في الحصول على إجازة "وضع" بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع، تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع.

بالإضافة إلى ذلك، تكفل المادة ذاتها حق المرأة العاملة في إجازة مدتها شهر بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع في حال إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وتتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمراً له.

علاوة على ما سبق، تسمح المادة 154 للمرأة العاملة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع، أن تأخذ فترة أو فترات للاستراحة لا تتجاوز في مجموعها على ساعة في اليوم بهدف إرضاع مولودها، دون أن يتعرض أجرها لأي اقتطاع.

ورغم أن نظام العمل السعودي يمنع التمييز بين الجنسين في الأجور كما سلف ذكره، إلا أن الفجوة بين الجنسين ما تزال موجودة في البلاد.

وهو ما يعكس عدم جدية الحكومة في تطبيق نظامها وعدم اهتمامها في القضاء على التمييز بين الرجل والمرأة على أرض الواقع.

يبلغ متوسط الراتب الشهري للفرد في السعودية بحوالي 11429 ريال سعودي. فيما يصل متوسط راتب الرجل إلى 11916 ريال، مقابل متوسط راتب 9806 ريال للمرأة.

في القطاع العام، الذي تسيطر الحكومة بشكل كامل، يبلغ متوسط راتب الرجل لـ 11.333 ريال سعودي، مقابل 10.855 ريال سعودي كمتوسط راتب للمرأة، بفارق 4.2% بين الجنسين.

أما في القطاع الخاص، فنسبة التمييز أكبر بكثير، إذ يصل الفارق بين رواتب الجنسين إلى 36%، حيث يبلغ متوسط رواتب الرجال 8300 ريال سعودي، مقابل 5313 ريال سعودي للنساء.

تتفاوت نسبة التمييز بين مناطق السعودية. ففي حين تبلغ نسبة فارق الأجور بين الجنسين إلى 48 في المئة في الوسطى والغربية، إلا أن نسبة الفرق لا تتجاوز 39 بالمئة في الشمالية والجنوبية.

وأكدت المنظمة الأوروبية السعودية لحقوق الإنسان أن التمييز المجحف في الأجور بين الجنسين في السعودية دليل على التمييز الجندري بحق المرأة.

واعتبرت المنظمة أن هذا التمييز بحق المرأة يدحض جميع ادعاءات ولي العهد الأمير محمد بن سلمان بالعمل على ضمان المساواة في الأجور بين الجنسين، والادعاءات التي تروج لها وسائل الاعلام المؤيدة للحكومة بتفوق رواتب النساء على رواتب الذكور في السعودية في النصف الثاني من العام 2021.

ورأت المنظمة أن السعودية لم تتخذ تدابير وسياسات جدية وحازمة من أجل إيقاف هذا التمييز المجحف بين الجنسين في الأجور، لا سيما القطاع الخاص الذي تعاني النساء فيه من تمييز جائر.

وشددت على أن الحكومة السعودية عوضا عن القيام بواجباتها والتزاماتها بإيقاف التمييز، تنهمك بشكل واضح باتخاذ خطوات استعراضية عبر توظيف بعض السيدات في مناصب محددة بغية تضليل الرأي العام وإيهامه بأنها تساوي بين الجنسين.