



# BetterWork

## التقرير السنوي ٢٠١٧ مراجعة للقطاع والامتثال

### برنامج عمل أفضل/الأردن

الفترة التي يغطيها التقرير

تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥

كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦



International  
Labour  
Organization



International  
Finance  
Corporation  
WORLD BANK GROUP

حقوق التأليف والنشر © محفوظة لدى منظمة العمل الدولية (ILO) ومؤسسة التمويل الدولية (IFC) (٢٠١٧)

نُشر للمرة الأولى (٢٠١٧)

تتمتع منشورات منظمة العمل الدولية بحقوق التأليف والنشر بموجب البروتوكول الثاني الملحق بالاتفاقية العالمية لحق المؤلف. ومع ذلك، يجوز إعادة نشر مقتطفات قصيرة منها دون إذن بشرط الإشارة إلى المصدر. ولحقوق الاستنساخ أو الترجمة، يجب تقديم طلب إلى منظمة العمل الدولية، نيابة عن المنظمين: منشورات منظمة العمل الدولية (الحقوق والأذونات)، مكتب العمل الدولي، Geneva ١٢١١-CH, ٢٢, Switzerland، أو بالبريد الإلكتروني: pubdroit@ilo.org. حيث ترحب مؤسسة التمويل الدولية ومنظمة العمل الدولية بهذه الطلبات.

ويجوز للمكتبات والمؤسسات والمستخدمون الآخرون المسجلون لدى المنظمات التي تتمتع بحقوق الاستنساخ أن تقوم بعمل نسخ وفقاً للتراخيص الصادرة لهم لهذا الغرض. يرجى زيارة الموقع الإلكتروني [www.iffro.org](http://www.iffro.org) لمعرفة المنظمة التي تتمتع بحقوق الاستنساخ ببلدك.

فهرسة منظمة العمل الدولية في بيانات النشر

عمل أفضل/الأردن: التقرير السنوي لصناعة الألبسة ٢٠١٧ / مكتب العمل الدولي؛ مؤسسة التمويل الدولية.

- جنييف: منظمة العمل الدولية، ٢٠١٧

v. ١

الرقم الدولي المعياري للمكتب والدوريات (ISSN) ٩٥٨X (web pdf-٢٢٢٧)

مكتب العمل الدولي؛ مؤسسة التمويل الدولية  
صناعة الملابس / صناعة الغزل والنسيج / ظروف العمل / حقوق العمال / تشريعات العمل / اتفاقية منظمة العمل الدولية / معايير العمل الدولية / تعليق / تطبيق / الأردن

٠٨,٠٩,٣

إن التسميات المستخدمة هنا، والتي تتفق مع ممارسات الأمم المتحدة، وعرض المواد فيها لا يعني التعبير عن أي رأي كان من جانب مؤسسة التمويل الدولية أو منظمة العمل الدولية بشأن الوضع القانوني لأي دولة أو منطقة أو إقليم أو لسلطاته، أو بشأن تعيين حدوده.

وإن المسؤولية عن الآراء التي تم التعبير عنها في المقالات الموقعة والدراسات والمساهمات الأخرى تقع على عاتق مؤلفيها بشكل حصري، ولا يعني نشرها تأييد مؤسسة التمويل الدولية أو منظمة العمل الدولية للآراء المعرب عنها فيها.

وإن الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني إقرارها من قبل مؤسسة التمويل الدولية أو منظمة العمل الدولية، ولا يعني إغفال ذكر اسم شركة معينة أو منتج أو عملية تجارية معينة بأنه علامة على عدم الموافقة والقبول.

ويمكن الحصول على منشورات منظمة العمل الدولية عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية لمنظمة العمل الدولية في العديد من الدول، أو مباشرة من منشورات منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، على العنوان التالي: Switzerland ١٢١١-CH, ٢٢, Geneva  
وتتوفر كتالوجات أو قوائم المنشورات الجديدة مجاناً من العنوان أعلاه، أو بالبريد الإلكتروني [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org)

زوروا موقعنا على الإنترنت: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

حقوق التأليف والنشر محفوظة © لدى منظمة العمل الدولية (ILO) ومؤسسة التمويل الدولية (IFC) (٢٠١٧)

تم النشر لأول مرة (٢٠١٧)



## شكر وتقدير!

يحظى برنامج عمل أفضل/الأردن بدعم من الجهات المانحة التالية:

• وزارة العمل الأمريكية

• وزارة العمل الأردنية

ويحظى برنامج عمل أفضل العالمي بدعم من المانحين الرئيسيين التاليين:

• وزارة الخارجية الهولندية

• أمانة الدولة للشؤون الاقتصادية، سويسرا

• وزارة الخارجية الدنمركية

• وزارة العمل الأمريكية

ويتم توفير تمويل إضافي من قبل وزارة التنمية الدولية البريطانية وحكومة فرنسا وحكومة كندا ومكتب المساعدات الأيرلندية وجمعية مصنّعي الألبسة في كمبوديا والحكومة الملكية في كمبوديا والمانحين من القطاع الخاص بما في ذلك شركة والت ديزني، ومؤسسة ليفي شتراوس، وشركة غاب، وفونغ (١٩٣٧) المحدودة للإدارة.

ولا تعكس هذه النشرة بالضرورة وجهات نظر أو سياسات المنظمات أو الوكالات المذكورة أعلاه، ولا يوحي كذلك ذكر أي أسماء تجارية أو منتجات تجارية أو منظمات بوجود تأييد منهم.

## تمهيد

شهدت صناعة الألبسة في الأردن العديد من التغييرات الهامة خلال العام الماضي. حيث تكللت جهود جميع أصحاب المصلحة في العقد الماضي بإزالة الأردن من القائمة الأميركية للدول التي لا تزال تشهد عملاً جبرياً/قسرياً داخل حدودها. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الاتفاقية الموقعة مؤخراً بين وزارة العمل ووزارة الصحة والتي تكلف مسؤولي وزارة العمل بالتفتيش على الوحدات السكنية للعمال الوافدين في قطاع الألبسة تشكّل انفراجة كان العديد يتطلعون إليها. ولكن لا يمكن لهذا القطاع أن يفقد هذا الزخم. وفي عام ٢٠١٧، يجب على برنامج عمل أفضل/الأردن وأصحاب المصلحة الاستعداد للوصول إلى أهداف جديدة بل وطموحة أكثر لتعكس نضج صناعة الألبسة في الأردن. ويتعيّن على أصحاب المصلحة الاستعداد لتقديم تقارير الإفصاح في المرحلة القادمة والتي على الرغم من حداثة إلّا أننا واثقون من أنها ستعطي زخماً جديداً للأعمال التجارية، لاسيما في ضوء البعد الدولي الذي يتواجد فيه هذا القطاع. ويبقى أصحاب المصلحة وبرنامج عمل أفضل/الأردن ملتزمين للتصدي لمعدلات البطالة المرتفعة في الأردن من خلال تعزيز فرص العمل اللائق في قطاع الألبسة، وخصوصاً دعم تشغيل الإناث في المناطق الريفية. وسيكون من بين بعض الأهداف لعام ٢٠١٧ زيادة الإنتاجية في الفروع الإنتاجية (مشاريع الساتلايت) في البلد وخفض البطالة في الأردن وشمول اللاجئين السوريين في القوى العاملة.

ويُقصد من التقرير السنوي لعام ٢٠١٧ الصادر عن عمل أفضل/الأردن الإحاطة بحالة الامتثال الحالي للمصانع المشاركة وقطاع الألبسة في الأردن. ولا يتم تقديم هذا التقرير فقط للمشاركة بلمحة للقطاع، ولكن أيضاً لإثراء المناقشات والإجراءات المستقبلية. ويأمل فريق عمل أفضل/الأردن أن يجد القارئ هذا التقرير ثرياً بالمعلومات، وأن يقوم أصحاب المصلحة في القطاع بشكل استباقي بمعالجة بعض مجالات عدم الامتثال والتحديات التي تم تسليط الضوء عليها في هذا التقرير.



## المحتويات

|                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| شكر وتقدير .....                                                       | ٣  |
| تمهيد .....                                                            | ٤  |
| الجدول والأشكال .....                                                  | ٥  |
| ملخص النتائج .....                                                     | ٧  |
| معايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية .....                       | ٧  |
| ظروف العمل .....                                                       | ٨  |
| القسم الأول: المقدمة .....                                             | ١٠ |
| نظرة عامة على القطاع .....                                             | ١٠ |
| عمل أفضل/الأردن .....                                                  | ١٢ |
| أرقام رئيسية من عام ٢٠١٦ .....                                         | ١٣ |
| تطورات القطاع .....                                                    | ١٣ |
| المصانع في العينة .....                                                | ١٦ |
| القسم الثاني: النتائج .....                                            | ١٩ |
| حالة الامتثال .....                                                    | ٢٠ |
| النتائج التفصيلية .....                                                | ٢١ |
| عمالة الأطفال .....                                                    | ٢١ |
| التمييز .....                                                          | ٢٣ |
| العمل الجبري/القسري .....                                              | ٢٦ |
| الحرية النقابية والمفاوضات الجماعية .....                              | ٢٨ |
| التعويضات/الاستحقاقات .....                                            | ٣٠ |
| العقود والموارد البشرية .....                                          | ٣٣ |
| السلامة والصحة المهنية .....                                           | ٣٧ |
| وقت العمل .....                                                        | ٤١ |
| التركيز المواضيعي: ساعات العمل في قطاع الألبسة الأردني .....           | ٤٢ |
| القسم الثالث: الاستنتاجات .....                                        | ٤٥ |
| الملحقات .....                                                         | ٤٧ |
| الملحق (أ): المصانع المشمولة في هذا التقرير .....                      | ٤٧ |
| الملحق (ب): قائمة المشتريين المشاركين .....                            | ٤٨ |
| الملحق (ج): المنهجية والمحددات .....                                   | ٤٩ |
| الملحق (د): القضايا الوارد في تقارير الإفصاح .....                     | ٥٣ |
| الملحق (هـ): عدم الامتثال في إطار تنفيذ اتفاق المفاوضات الجماعية ..... | ٥٤ |



## الجدول والأشكال

|                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------|----|
| الشكل ١. التشغيل في قطاع الألبسة الأردني .....                             | ١١ |
| الشكل ٢. بلد الأصل للعمال الوافدين .....                                   | ١٢ |
| الشكل ٣. نوع المصنع .....                                                  | ١٧ |
| الشكل ٤. حجم المصنع .....                                                  | ١٧ |
| الشكل ٥. دورة عمل أفضل .....                                               | ١٨ |
| الشكل ٦. معدّل عدم الامتثال حسب نقاط الامتثال .....                        | ٢٠ |
| الشكل ٧. توزيع ساعات العمل، باستثناء أيام الجمعة .....                     | ٤٤ |
| الشكل ٨. تنفيذ اتفاقية المفاوضات الجماعية حسب المتطلبات .....              | ٥٤ |
| الشكل ٩. عدد مجالات عدم الامتثال في تنفيذ اتفاقية المفاوضات الجماعية ..... | ٥٤ |

|                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------|----|
| الجدول ١. بيان تفصيلي للمصانع غير الممثلة في استخدام العمال من ذوي الإعاقة |    |
| الجدول ٢. الجدول التوضيحي: العرق والأصل .....                              | ٢٧ |
| الجدول ٣. الجدول التوضيحي: المفاوضات الجماعية .....                        | ٢٩ |
| الجدول ٤. الجدول التوضيحي: الضمان الاجتماعي والمنافع الأخرى .....          | ٣٢ |
| الجدول ٥. الجدول التوضيحي: معلومات الأجور واستخدامها واقتطاعاتها .....     | ٣٣ |
| الجدول ٦. الجدول التوضيحي: إجراءات التعاقد .....                           | ٣٥ |
| الجدول ٧. الجدول التوضيحي: عقود العمل .....                                | ٣٦ |
| الجدول ٨. الجدول التوضيحي: أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية .....        | ٣٨ |
| الجدول ٩. الجدول التوضيحي: سكن العمال .....                                | ٤٠ |
| الجدول ١٠. الجدول التوضيحي: ساعات العمل العادية .....                      | ٤٢ |

## ملخص النتائج

يقوم برنامج عمل أفضل/الأردن بإجراء عمليات تقييم لظروف العمل في مصانع تصدير الألبسة الأردنية منذ عام ٢٠٠٩. وتتكوّن كل عملية تقييم من زيارة تستغرق يومين في الموقع، وتتضمّن لقاءات مع الإدارة والعمال واستعراض الوثائق ومشاهدات من مرافق المصنع والسكنات. ويهدف هذا البرنامج إلى ضمان التحسين المستمر في عمل القطاع وبالتالي رفع مستوى الامتثال العام. ويوضح هذا التقرير نتائج التقييم الذي أجراه برنامج عمل أفضل/الأردن في الفترة بين تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ في ٦٧ مصنعاً. وتشير البيانات التي تم جمعها إلى وجود عدم امتثال لمعايير العمل بناءً على ثماني مجموعات: أربع منها على أساس معايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية وتشمل عمالة الأطفال، والتمييز، والعمل الجبري/القسري، والحرية النقابية والمفاوضات الجماعية، وأربع مجموعات على أساس القانون الوطني فيما يتعلق بظروف العمل وتحديدًا في ما يخص التعويضات/الاستحقاقات، والعقود والموارد البشرية، والسلامة والصحة المهنية، ووقت العمل. وجاءت نتائج التقييم من المصانع التي غطّاها هذا التقرير متفقة إلى حد كبير مع نتائج التقارير السابقة - مع تركّز عدم الامتثال في السلامة والصحة المهنية، والحرية النقابية والمفاوضات الجماعية، والعقود والموارد البشرية. وفيما يلي عرض للنتائج الرئيسية:

## معايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية

### عمالة الأطفال

لقد تم توثيق حالة واحدة من عمالة الأطفال وحالتين من التوثيق غير الدقيق لأعمار عاملات وافدات من بنغلاديش في اثنين من المصانع. وتم إبلاغ وزارة العمل عن كلتا الحالتين، التي قامت بعد ذلك باتخاذ إجراءات وفقاً للإطار الوطني لمكافحة عمالة الأطفال لعام ٢٠١١. وتم إعادة العاملتين البنغاليّتين دون السن القانونية إلى بنغلاديش، وتم التحقق من سجلات التسويات النهائية من قبل برنامج عمل أفضل/الأردن. وتم إنهاء خدمات العاملة الأردنية دون السن القانونية بعد التقييم. ويتقضي اتفاق التعاون المحدث بين عمل أفضل/الأردن ووزارة العمل - الذي جرى توقيعه في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ - من وزارة التنمية الاجتماعية ووزارة التربية والتعليم تقديم توصيات اجتماعية واقتصادية وتربوية في حالات العمال الأردنيين دون السن القانونية لضمان أن الإجراءات المتخذة تصبّ في المصالح الفضلى للطفل.

### التمييز

ينشأ عدم الامتثال في مجال التمييز في الغالب بسبب التمييز في الأجور على أساس العرق والأصل (٧٣ بالمائة). حيث تقتضي اتفاقية المفاوضات الجماعية على مستوى القطاع من جميع المصانع القضاء على التمييز في احتساب ساعات العمل الإضافية والفوائد للعمال غير الأردنيين بحلول نهاية آب/أغسطس ٢٠١٧، ومن المتوقع أن تعالج هذه الاتفاقية هذه الحالة من عدم الامتثال. وينشأ مزيد من عدم الامتثال من المصانع غير القادرة على تلبية الحصص (النسب) الخاصة بتشغيل العمال ذوي الإعاقة ومن ممارسات التوظيف التمييزية على أساس النوع الاجتماعي (نوع الجنس). وعلى غرار الفترة المشمولة بالتقرير السابق، فقد تم توثيق قيام العمال من سريلانكا بدفع رسوم توظيف أعلى من الرسوم التي تدفعها العاملات من نفس الدولة.

### العمل الجبري/القسري

خلال الفترة التي يغطيها التقرير، تم العثور على سبعة مصانع غير ممثلة تحت بند الإكراه على العمل. وشملت الحالات قيام إدارة المصنع بالاحتفاظ بجوازات سفر العمال ووثائقهم بغرض حفظها أو التجديد لجميع

العمال الوافدين في خمسة مصانع ومجموعة من العمال الوافدين في اثنين من المصانع. وتم إغلاق واحد من المصانع التي تم الإبلاغ عنها في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦. وتم إبلاغ وزارة العمل عن اثنين من المصانع المتبقية بعد أن فشل في تصويب أوضاعهما. وقامت جميع المصانع بإعادة جوازات السفر إلى العمال اعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠١٧.

### الحرية النقابية والمفاوضات الجماعية

كانت جميع المصانع غير ممثلة وفقاً لبند الحرية النقابية لأن القانون الوطني يمنع العمال من التمتع بحرية تشكيل نقابات خاصة بهم. وتم الإبلاغ عن عدم الامتثال بمعدل ٨٧ بالمائة تحت بند المفاوضات الجماعية. وعلى الرغم من أن معظم المصانع بدأت في تنفيذ بعض أحكام اتفاقية المفاوضات الجماعية، إلا أن المصانع تُعتبر غير ممثلة إذا لم تنفذ بشكل كامل أية متطلبات يتم التحقق منها خلال التقييم. ومن بين المصانع غير الملتزمة، تم توثيق قيام جميع المصانع بتنفيذ عدد من الأحكام الواردة في الاتفاقية.

## ظروف العمل

### التعويضات/الاستحقاقات

ترتبط معظم حالات عدم الامتثال بالاحتساب غير الدقيق للأجور وسجلات الوقت غير الموثوقة. حيث يفيد التقرير بوجود عدم امتثال في احتساب أجور العمل الإضافي بمعدل ٣٩ بالمائة. حيث لم ينظر ٤٢ مصنعاً في البدلات الثابتة والزيادة السنوية (علاوة الأقدمية) والمستحقات العينية عند احتساب العمل الإضافي. ويرجع عدم الامتثال في معلومات الأجور واستخدامها واقتطاعاتها (٤٢ بالمائة) في المقام الأول إلى سجلات الوقت غير الموثوقة وعدم قيام المصانع بدفع الزيادة السنوية (علاوة الأقدمية) وفقاً لآخر اتفاقية مفاوضات جماعية.

### العقود والموارد البشرية

كان هناك مستوى معين من عدم الامتثال لكل بند من بنود المجموعة في إطار العقود والموارد البشرية، ويعود هذا إلى حد كبير بسبب التحديات في عملية استقدام العمال الوافدين. وقد لوحظ وجود أعلى معدل - بما يتجاوز ٦٠ بالمائة - في إجراءات التعاقد والحوار، والانضباط، والمنازعات. حيث ذكر عمال ذكور معينون حديثاً من الهند وسريلانكا في ٣٦ مصنعاً قيامهم بدفع رسوم توظيف غير مصرح بها. وتم الإبلاغ عن الإساءة اللفظية كقضية رئيسية في إطار بنود الحوار والانضباط والمنازعات في ١٨ مصنعاً.

### السلامة والصحة المهنية

على غرار التقارير السابقة، لا يزال معدل عدم الامتثال للسلامة والصحة المهنية مرتفعاً. وتتركز معدلات عدم الامتثال في الخدمات الصحية والإسعافات الأولية وأنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية وحماية العمال ومرافق إقامة ورعاية العمال. ومن المتوقع أن ينخفض عدم الامتثال في مرافق إقامة العمال مع توقيع الاتفاق الجديد بين وزارة العمل ووزارة الصحة بشأن التفتيش على سكنات العمال. ويُعتبر نقص الكوادر الطبية وكوادر السلامة والصحة المهنية مسألة متكررة في قطاع الألبسة الأردني.

### وقت العمل

يتركز عدم الامتثال في وقت العمل تحت بند الإجازات وساعات العمل العادية. حيث لم يمثل ١٣ مصنعاً بالاحتفاظ بسجلات دقيقة لساعات العمل، ومن بينهم، أفاد ستة مصانع صراحة بأنهم يحتفظون بسجلات متعددة. ويعرض القسم المواضيع في هذا التقرير نتائج بشأن ساعات العمل في صناعة الألبسة خلال الفترة التي يغطيها التقرير. حيث كان متوسط الساعات التي تم عملها في القطاع ٥٧ ساعة في الأسبوع، ولكن تتركز غالبية المشاهدات باتجاه ٦٢ ساعة في الأسبوع.



٦٧  
مصنعاً



٢,٧١٣  
عاملاً تم مقابلتهم



٧٨  
زيارة تقييم



٤١٣  
زيارة استشارية



٢٤٢ جلسة تدريب  
٤٥٣ إدارة  
٢,٤٨٢ مشرفاً وعاملاً

## القسم الأول: المقدمة

برنامج عمل أفضل هو عبارة عن شراكة بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية. حيث يجمع هذا البرنامج الشامل بين أصحاب المصلحة من جميع المستويات في صناعة الألبسة لتحسين ظروف العمل واحترام حقوق العمال، وتعزيز القدرة التنافسية لصناعات الألبسة. ويتم مراقبة المصانع المشاركة في برنامج عمل أفضل، ويتم تقديم النصائح والمشورة لها من خلال عمليات تقييم المصانع والزيارات الاستشارية والتدريبات.

وعلى أمل زيادة الشفافية حول ظروف العمل في المصانع لأصحاب المصلحة وكذلك للجمهور العام على نطاق أوسع، تقوم برامج عمل أفضل القطرية بإصدار تقارير إفصاح سنوية تسلط الضوء على نتائج عدم الامتثال. وتقدم التقارير السنوية لمحة لحالة عدم الامتثال في المصانع المشاركة خلال فترات إعداد التقارير. وتشير معدلات عدم الامتثال الواردة في هذا التقرير إلى النسب المتوسطة للمصانع المشاركة. ومنذ تأسيسه في عام ٢٠٠٨، أصدر برنامج عمل أفضل/الأردن سبعة تقارير إفصاح سنوية. ويوضح هذا التقرير، التقرير السنوي لعام ٢٠١٦، النتائج من عمليات التقييم التي تم إجراؤها في الفترة بين تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ في ٦٧ مصنعاً.

ولتوفير بعض السياق لصناعة الألبسة في الأردن ومستواه الحالي من عدم الامتثال، يبدأ هذا التقرير بخلفية قصيرة عن هذا القطاع، وتطورات برامج وسياسات عمل أفضل/الأردن للفترة التي يغطيها التقرير في القسم الأول. ويتطرق القسم الثاني لنتائج عدم الامتثال وتحليل موضوعي لساعات العمل في القطاع، يلي ذلك الاستنتاجات في القسم الثالث. ويتم مناقشة منهجية عمل أفضل وحسابات عدم الامتثال في المرفق (ج).

## نظرة عامة على القطاع

يُعتبر الأردن بلد صغير من طبقة الدخل فوق المتوسط وذو موارد طبيعية محدودة وتدفقات تجارية نشطة. وعلى الرغم من أن صناعة الألبسة لم تكن تاريخياً صناعة هامة في الأردن، إلا أنها تمتعت بنمو هائل منذ منتصف التسعينيات من القرن الماضي. وفي عام ١٩٩٦، وقّع الأردن والولايات المتحدة اتفاقية المناطق الصناعية المؤهلة التي تسمح للمنتجات المصنّعة في الأردن بدخول الولايات المتحدة الأمريكية بدون أي تعرفه جمركية. وفي عام ٢٠١٠، وقّع الأردن والولايات المتحدة اتفاقية التجارة الحرة التي أدامت الوضع التفضيلي للأردن بإعفاءه من الرسوم الجمركية والحصص الكمية (النسب).

اليوم، تمثل صناعة الألبسة حوالي ١٩ بالمائة من إجمالي صادرات الأردن، وهو ما يتجاوز ١,٦ مليار دولار أمريكي. وشهد القطاع زيادة بنسبة ستة بالمائة في صادرات الألبسة في عام ٢٠١٦. وتستهدف صادرات الملابس في معظمها سوق الولايات المتحدة. ويوجد حالياً ٨١ مصنعاً مصدراً للملابس في الأردن، من بينهم ٣٥ من المصدرين المباشرين، وهناك ٣٠ من المصانع التي تعمل بالتعاقد من الباطن و١٦ من الفروع الإنتاجية (الساتلايت). ويشغل هذا القطاع أكثر من ٦٥,٠٠٠ عامل، منهم ١٦,٠٠٠ عامل أردني وأكثر من ٤٩,٠٠٠ عامل أجنبي. وتقع معظم مصانع الألبسة في الأردن في أكبر ثلاث مناطق صناعية مؤهلة في الضليل وإربد وسحاب.

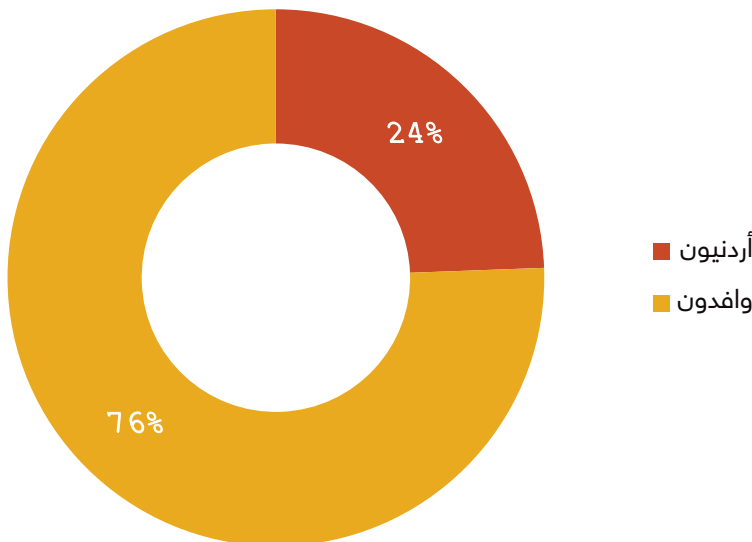
وهناك سمة فريدة لصناعة الألبسة في الأردن وهي اعتمادها على العمال الوافدين. حيث يشكّل العمال الوافدون نحو ٧٥ بالمائة من القوى العاملة، معظمهم من جنوب آسيا وجنوب شرق آسيا. وإن أكثر البلدان الممثلة هي بنغلاديش والهند وسريلانكا. ويتم كذلك استقدام عمال من نيبال وميانمار وباكستان ومدغشقر وكمبوديا. وكما هو الحال في معظم صناعات الألبسة، تشكّل النساء غالبية القوى العاملة، وهو ما يمثل نحو ٧٠ بالمائة من القوى العاملة في صناعة الألبسة في الأردن. وبالإضافة إلى ذلك، فإن متطلبات هجرة الأيدي العاملة في كل من البلدان المرسله وفي الأردن تسيطر على تدفق العمال والعاملات من مختلف البلدان. ففي الوقت الحالي، لا تسمح حكومتا الهند وباكستان سوى للرجال للتقدم للوظائف في الأردن.

٧٠ بالمائة من القوى العاملة في صناعة الألبسة في الأردن. وبالإضافة إلى ذلك، فإن متطلبات هجرة الأيدي العاملة في كل من البلدان المرسله وفي الأردن تسيطر على تدفق العمال والعاملات من مختلف البلدان. ففي الوقت الحالي، لا تسمح حكومتا الهند وباكستان سوى للرجال للتقدم للوظائف في الأردن.

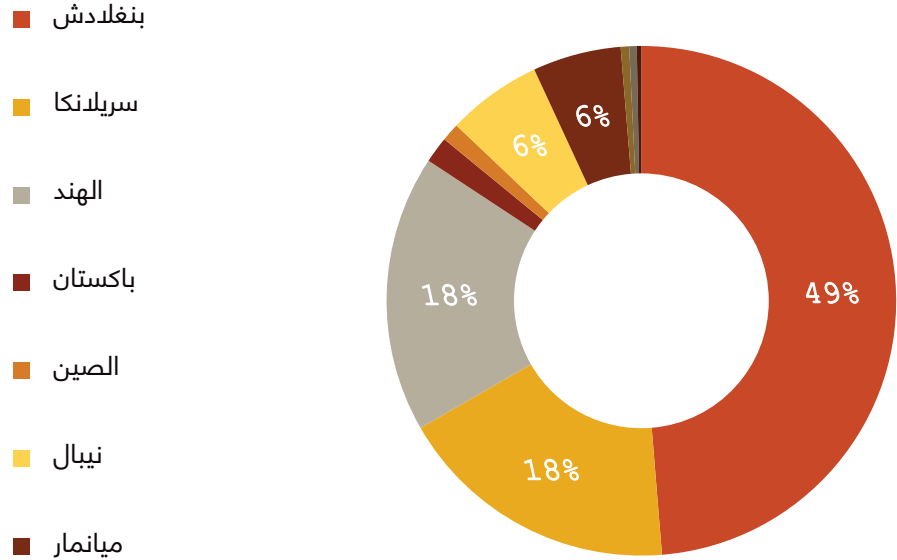
وخلال الربع الثالث من عام ٢٠١٦، بلغ المعدل الإجمالي للبطالة المعلن عنه في الأردن ١٥,٨ بالمائة.

وقد بلغت معدلات البطالة للذكور والإناث ١٣,٨ بالمائة و ٢٥,٢ بالمائة على التوالي. وكمبادرة مستمرة لخلق فرص العمل في مختلف مناطق البلد، تواصل الحكومة الأردنية دعم إنشاء «الفروع الإنتاجية» بالشراكة مع مصانع الألبسة لتوظيف العمال المحليين. وتعتبر هذه الفروع الإنتاجية شركات فرعية صغيرة تابعة لمصانع ألبسة كبيرة وتوجد خارج المناطق الصناعية المؤهلة وقريبة من المراكز السكانية. ويوجد حالياً ١٢ فرعاً إنتاجياً تشغل أكثر من ٤,٠٠٠ من العمال المحليين، وفرعان إنتاجيان جديدا قيد الإنشاء حالياً. وكما هو موثق في عام ٢٠١٦، يشكّل الأردنيون حوالي ٢٥ بالمائة من مجموع القوى العاملة الذين يعملون في صناعة الألبسة.

الشكل ١. التشغيل في قطاع الألبسة الأردني



الشكل ٢. بلد الأصل للعمال الوافدين



## برنامج عمل أفضل/الأردن

عمل برنامج عمل أفضل، وهو شراكة بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية، بالتعاون مع أصحاب المصلحة على المستوى المحلي والدولي لتصميم البرنامج في الأردن. وتم إطلاق برنامج عمل أفضل/الأردن في عام ٢٠٠٨ بناءً على طلب من الحكومة الأردنية. ويهدف هذا البرنامج إلى الحد من الفقر في الأردن من خلال توسيع فرص العمل اللائق في قطاع الألبسة. ويهدف البرنامج أيضاً إلى تحسين القدرة التنافسية لهذا القطاع عن طريق ضمان الامتثال لقانون العمل الأردني ومعايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية وتعزيز الأداء الاقتصادي على مستوى المنشأة.

وقامت الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية بتمويل برنامج عمل أفضل/الأردن من عام ٢٠٠٩ إلى عام ٢٠١٤. وأصبحت وزارة العمل الأمريكية المانح الرئيسي للبرنامج في عام ٢٠١٤.

وكان التحاق المصانع بالبرنامج طوعياً في الوقت الذي انطلق فيه برنامج عمل أفضل/الأردن. وفي عام ٢٠١٠، جعلت وزارة العمل البرنامج إلزامياً لجميع مصانع الألبسة والمتعاقدين من الباطن الذين يصدّرون إلى الولايات المتحدة وإسرائيل. ودخل هذا القرار حيز التنفيذ في منتصف عام ٢٠١١. ويوجد حالياً ٧٢ مصنعاً مسجلاً في البرنامج - ٣٥ من المصدّرين المباشرين و٢٥ من المتعاقدين من الباطن و ١٢ فرعاً إنتاجياً. وإن عدد المصانع المسجلة لهذا العام كان أقل من الفترة المشمولة بالتقرير السابق (٧٥ مصنعاً) بسبب إغلاق أحد المصانع طوعاً في عام ٢٠١٦، وهناك مصنع آخر متوقف عن العمل في الوقت الحالي، والمصنع الأخير لا يُصدّر في الوقت الحاضر. واستناداً إلى قائمة قُدّمتها وزارة العمل والأسماء التي تم الحصول عليها من مورّدين آخرين، من المتوقع انضمام سبعة مصانع إضافية - ثلاثة متعاقدين من الباطن و أربعة فروع إنتاجية - العام القادم. وإن اثنين من هذه المصانع هما قيد الإنشاء ويعمل مصنع واحد فقط على طلبات موسمية. وأصدرت وزارة العمل إنذارات إلى أربعة مصانع لا تستجيب لهذا المطلب. وبالإضافة إلى قائمة وزارة العمل، تلقى برنامج عمل أفضل/الأردن أيضاً اسمين إضافيين لاثنتين من المصانع المتعاقدة من الباطن من مورّدين. وتشغل هذه المصانع التسعة حوالي ٥٠٠ عاملاً.

ويتعاطى برنامج عمل أفضل/الأردن مع المصانع المشاركة عن طريق إجراء تقييمات مستقلة وتقديم خدمات استشارية وتدريبية. وبالإضافة إلى ذلك، يتشارك برنامج عمل أفضل/الأردن بالمعلومات مع جميع أصحاب المصلحة ويستخدم البيانات الكلية الخاصة به لإشراك أصحاب المصلحة المحليين. ويحصل البرنامج على النصح والمشورة من قبل اللجنة الاستشارية الثلاثية للمشروع، التي تتألف من ممثلين عن الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وقد لعبت اللجنة الاستشارية للمشروع دوراً هاماً في بناء الدعم من أصحاب المصلحة للبرنامج، وتحديد التحديات وبناء توافق في الآراء بين الأطراف الثلاثة حول الحلول المقترحة. وتعد اللجنة الاستشارية للمشروع اجتماعات منتظمة حيث يناقش الأعضاء آخر مستجدات القطاع ويجرون عصفاً ذهنياً لنقاط العمل. ويتم استكمال اللجنة الاستشارية للمشروع بالمنتدى السنوي للمشتريين، الذي يوفر إجراء مشاورات أوسع مع أصحاب المصلحة.

## أرقام رئيسية من عام ٢٠١٦

يستند هذا التقرير على النتائج التي تم جمعها في ٦٧ مصنعاً. وعلى الرغم من إجراء ما مجموعه ٧٨ تقييماً بين تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، لم تُستخدم سوى أحدث نتائج التقييم في حالات التقارير المزدوجة. ولم تكن هناك حالات لرفض الوصول أثناء الفترة المشمولة بالتقرير. وبالإضافة إلى تقديم التدريب للمصانع، عمل برنامج عمل أفضل/الأردن كذلك على ترتيب وتيسير ورش عمل لأصحاب المصلحة على المستوى الوطني. حيث أجرى البرنامج عدداً من الدورات التدريبية لمفتشي العمل خلال هذه الفترة، بما في ذلك تدريب توجيهي على أنظمة الإدارة لثلاثة وستين من مفتشي العمل، وتدريب ليوم واحد حول القضايا الخاضعة لتقارير الإفصاح لستة عشر مفتشاً، وورش عمل حول تقرير الإفصاح حضرها ١١٦ من مفتشي العمل. كما ساعد برنامج عمل أفضل/الأردن الوكالة اليابانية للتعاون الدولي (جايجا) ووزارة العمل على تنظيم دورة تدريبية حول العمال ذوي الإعاقة لعشرة من مفتشي العمل.

## تطورات القطاع

لقد طرح ظهور صناعة الألبسة في الأردن العديد من التحديات بشأن ضمان تنفيذ معايير العمل الدولية وقانون العمل الأردني. وعلى مدى العقدين الماضيين، شهد القطاع بعض التطورات الهامة التي لها آثار مباشرة لهذه الصناعة، وكانت ٢٠١٦ سنة حافلة بالأحداث لهذه الصناعة.

### التعاون مع وزارة العمل

يُعتبر بناء قدرات أصحاب المصلحة على المستوى الوطني أمراً بالغ الأهمية في رصد الامتثال في صناعة الألبسة واستدامته. في عام ٢٠١٠، وقّعت وزارة العمل وبرنامج عمل أفضل/الأردن على اتفاق تعاون شمل لقاءات فصلية وتدريب المفتشين وبروتوكول عدم التهاون للتصدي لانتهاكات حقوق الإنسان. ولم يحدّد اتفاق ٢٠١٠ بوضوح ما يعتبره الطرفان انتهاكات حقوق الإنسان. وتم تحديث اتفاق التعاون هذا في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦. ويوضح الاتفاق الثاني بشكلٍ جليّ بعض نتائج عدم الامتثال المتعلقة بعمالة الأطفال والعمل الجبري/القسري والعنف الجنسي وسلامة العمال وصحتهم على أنها قضايا تندرج تحت بروتوكول عدم التهاون - ويوصي بالإجراءات الواجب اتخاذها إزاء كل انتهاك. وتتضمّن خطة التعاون الخاصة بالاتفاق قيام برنامج عمل أفضل/الأردن بتدريب مفتشي وزارة العمل ومزيداً من التنسيق والتعاون بين الجهتين. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، قام برنامج عمل أفضل/الأردن بتدريب ١١٦ من مفتشي العمل على تقارير

الإفصاح وسوف يستمر في إجراء التدريب حول كيفية إجراء عمليات تقييم المصانع، وتقديم الخدمات الاستشارية والتدريبية للمصانع والموظفين.

### اتفاقية المفاوضات الجماعية

لقد تم توقيع اتفاقية المفاوضات الجماعية القطاعي لأول مرة في أيار/مايو ٢٠١٣. ولقد بدأت في ٢٠١٤ عملية الصياغة الخاصة بمقترح جديد للجولة التالية من مفاوضات توقيع اتفاقية المفاوضات الجماعية، ووقّعت النقابة وجمعية أصحاب العمل اتفاقاً في ٢٠١٤ لتحديد الأجور العينية للعمال الوافدين. وبالإضافة إلى ذلك، توجّه الاتفاقية أصحاب العمل لشمول الأجور العينية عند احتساب أجور العمل الإضافي وغيرها من الفوائد. ويتعيّن على جميع المصانع المشمولة باتفاقية المفاوضات الجماعية إنهاء أي فترات في احتساب ساعات العمل الإضافية والفوائد المستحقة للعمال الأردنيين والوافدين بحلول نهاية آب/أغسطس ٢٠١٧. ومن المتوقع أن ينهي هذا الحكم التمييز في الأجر بين العمال الأردنيين والوافدين.

وشملت اتفاقية المفاوضات الجماعية الثانية التي ستستمر لمدة عامين والتي تم توقيعها في ٢٠١٥ إرشادات لتنفيذ عقد موحد للعمال الوافدين في قطاع الألبسة. وكان العقد الموحد بمثابة مبادرة تاريخية تم اتخاذها استجابة لاستخدام الشروط والأحكام المحظورة في تشغيل العمال الوافدين. وفي حين أحرز هذا القطاع تقدماً جيداً بالثناء في تنفيذ اتفاقية المفاوضات الجماعية، لا يزال هناك مستوى مرتفع من عدم الامتثال في تنفيذه كاملاً. وقد بدأت جميع المصانع المشمولة في هذا التقرير بتنفيذ بعض المتطلبات على الأقل في اتفاقية المفاوضات الجماعية، إن لم يكن كلها. ويحضر أصحاب المصلحة في القطاع حالياً للمفاوضات المقبلة لتجديد اتفاقية المفاوضات الجماعية القطاعي بحلول نهاية هذا العام. وسيقدّم برنامج عمل أفضل/الأردن ومنظمة العمل الدولية الدعم لأصحاب المصلحة على المستوى الوطني في هذه العملية.

### وزارة العمل الأمريكي ترفع اسم الأردن من قائمة العمل الجبري/القسري

قامت وزارة العمل الأمريكية بحذف الألبسة المنتجة في الأردن من قائمة ٢٠١٦ لقانون إعادة الترخيص لحماية ضحايا الاتجار بالبشر. وذكر التقرير «تراجع حالات العمل الجبري/القسري في إنتاج الألبسة في الأردن تراجعاً كبيراً». وفي حين أن القصد من قائمة قانون إعادة الترخيص لحماية ضحايا الاتجار بالبشر هو في المقام الأول زيادة الوعي العام وتعزيز الجهود المبذولة لمكافحة عمالة الأطفال والعمل الجبري/القسري، فإنها تكون في كثير من الأحيان بمثابة محقّز لبناء تنسيق استراتيجي ومركّز لمحاربة العمل الجبري/القسري. وفي حالة الأردن، جاء إزالة قطاع الألبسة نتيجة للعمل والتنسيق الهادف بين مختلف أصحاب المصلحة، بما في ذلك الحكومة الأردنية ومنظمة العمل الدولية ومشتري الألبسة الدوليين وجمعيات أصحاب العمل والنقابة. ويوجد لدى وزارة العمل وبرنامج عمل أفضل/الأردن سياسة عدم التهاون تجاه بعض نتائج عدم الامتثال المتعلقة بالعمل الجبري/القسري، وقاما بوضع بروتوكول لضبط معالجة مثل هذه الحالات في قطاع الألبسة.

### وثيقة استجابة المجتمع الدولي للإطار الشمولي لخطة الاستجابة الأردنية للزمة السورية

كان الأردن على مدار التاريخ بلداً مضيفاً للاجئين من الدول المجاورة. وحدث تدفق اللاجئين الأخير بسبب الأزمة السورية الجارية. ويستضيف الأردن حالياً أكثر من ٦٣٥,٠٠٠ لاجئ سوري مسجلين لدى المفوض السامي للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. وخلال مؤتمر المانحين لدعم سوريا والمنطقة (مؤتمر لندن) في شباط/فبراير ٢٠١٦، وبناء على اقتراح من المجتمع الدولي، وافقت الحكومة الأردنية على تنفيذ تدابير لخلق فرص عمل للأردنيين والسوريين على مدى السنوات القادمة. واستطاع الأردن تأمين نحو ١,٧ مليار دولار أمريكي على شكل منح وما يعادل المنح لخطة الاستجابة للاجئين حتى ٢٠١٨. وتعهدت الوثيقة بعنوان «إطار شمولي جديد بين المملكة الأردنية الهاشمية والمجتمع الدولي للتعامل مع أزمة اللاجئين السوريين» بدعم أجندة النمو في الأردن. وتشمل الركائز الأساسية للوثيقة جذب استثمارات جديدة وفتح أسواق الاتحاد الأوروبي

بقواعد المنشأ المبسطة، وخلق فرص عمل للأردنيين واللجئيين السوريين، وإعادة بناء المجتمعات المضيفة الأردنية، وتأمين ما يكفي من الأموال لدعم الإطار الاقتصادي الكلي. ويأمل برنامج عمل أفضل/الأردن أن يلعب دوراً مهماً في هذه الرؤية من خلال تعزيز فرص العمل اللائق في جميع المنشآت المشاركة في البرنامج.

### الاتفاقية بين الاتحاد الأوروبي والأردن

وقّعت الحكومة الأردنية والاتحاد الأوروبي على اتفاقية جديدة في تموز/يوليو ٢٠١٦ تسمح للأردن بتصدير المنتجات إلى الاتحاد الأوروبي بدون رسوم جمركية لفترة زمنية لمدة عشر سنوات. وينطبق هذا النظام الجديد على ٥٢ من المنتجات، بما في ذلك الألبسة، وهو متاح لمنّيجين يعملون في ١٨ منطقة صناعية ومناطق تنمية محددة. وتقضي الاتفاقية بين الاتحاد الأوروبي والأردن أن تشغل المصانع ما لا يقل عن ١٥ بالمائة من اللجئيين السوريين من بين إجمالي عدد العمال الموظّفين لأول سنتين و٢٥ بالمائة بعد ذلك. ومن المتوقع أن يؤدي تبسيط قواعد المنشأ إلى زيادة الاستثمار وخلق فرص عمل للسكان المحليين ولتلاف اللجئيين السوريين في الأردن. وبالإضافة إلى ذلك، شارك المشترون الأوروبيون والعلامات التجارية الأوروبية في منتدى المشترين ٢٠١٦ الذي نظّمه برنامج عمل أفضل/الأردن، من أجل أن يتعرّفوا، من بين أغراض أخرى، على سياق قطاع الألبسة الأردني وأصحاب المصلحة في هذا القطاع. وتضمنت المناقشات خلق فرص عمل للّجئيين السوريين في المناطق الصناعية المؤهلة في البلاد. كما وافق أصحاب المصلحة على حقيقة أن رفع مستوى الامتثال في القطاع هو أمر حاسم نظراً لتّسع رُقعة الصناعة.

### المشروع الريادي (التجربي) للمفوضية ومنظمة العمل الدولية لدعم تشغيل اللجئيين السوريين

بعد مؤتمر لندن، تفاعلت المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللّجئيين مع وزارة العمل لمناقشة سبل تمكين وصول اللّجئيين السوريين لقطاع العمل المنظّم وتم التوصل الى اتفاق لبدء مشروع ريادي (تجربي) من خلال توفير ٢,٠٠٠ تصريح عمل للّجئيين السوريين للعمل في قطاع الألبسة. وبدأت المفوضية بالتعاون مع برنامج عمل أفضل/الأردن في إطار المشروع الريادي في آذار/مارس ٢٠١٦. وتضمّنت الخطوات الأولية المناصرة، ومعارض التوظيف، وتحديد المصانع وإصدار تصاريح العمل. وقد تم اعتماد العقد الموحد الحالي للعمال الوافدين في قطاع الألبسة وتعديله من قبل المفوضية ليعكس احتياجات اللّجئيين. وفي نيسان/أبريل، وافقت وزارة العمل والجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات والنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة على التعديلات التي تم إجراؤها على العقد الموحد ليشمل اللّجئيين السوريين في القوى العاملة. وينص العقد الموحد المعدل بوضوح على ظروف العمل، ويأخذ في الاعتبار وضع اللّجئيين السوريين. وقد خطّط المشروع في البداية لتوظيف ٢,٠٠٠ من السوريين في صناعة الألبسة في الأردن. واعتباراً من شهر كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، كان ٣٠ لاجئاً سورياً قد دخلوا القطاع.

### تقارير الإفصاح

في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦، وافقت الحكومة الأردنية على إصدار تقارير الإفصاح من قبل برنامج عمل أفضل/الأردن حول معلومات الامتثال على مستوى المصنع في ٢٩ مسألة، تتراوح بين الحرية النقابية والمفاوضات الجماعية والتمييز وعمالة الأطفال والعمل الجبري/القسري ودفع الأجور وإجراءات التعاقد ومختلف جوانب السلامة والصحة المهنية. وكان تقرير الإفصاح من بين الشروط المطلوبة من قبل البنك الدولي في المساعدات التي قدّمها مؤخراً للمساعدة في تعزيز الاقتصاد المحلي. وسيتم نشر بيانات التقييم للمصانع لتلك المصانع التي خضعت لتقييم ثانٍ على الأقل بدءاً من كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ بعد إطلاق تقارير الإفصاح في تموز/يوليو ٢٠١٧. واستعداداً لهذا التقرير بشأن بنود الإفصاح على مستوى المصنع، عقد برنامج عمل أفضل/الأردن ندوة تعلّم حول هذه الصناعة لمدراء المصانع في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦. وحضر الندوة ٢٩ ممثلاً من ٢١ من المصانع المصدّرة. ودرب برنامج عمل أفضل/الأردن ١١٦

من مفتشي العمل في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ على المجالات القانونية المختلفة المشمولة في إطار هذه المبادرة. ويُعتبر استحداث تقرير الإفصاح في الأردن جزءاً من مبادرة أوسع للإفصاح عن معلومات الامتثال على مستوى مصنع في جميع البلدان التي تعمل فيها برامج عمل أفضل بحلول نهاية عام ٢٠١٧.

### مذكرة تفاهم بين وزارة العمل ووزارة الصحة

في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦، وقّعت وزارة الصحة ووزارة العمل اتفاقاً يكلف مسؤولي وزارة العمل بالتفتيش على السكنات التي يقيم فيها عمال صناعة الألبسة الوافدون. وحتى وقت قريب، كانت وزارة الصحة هي المسؤولة عن عمليات تفتيش السكنات. وسيتم الآن السماح لمفتشي العمل بزيارة وتقييم السكنات التابعة للمصانع ومراقبة المخاوف ذات الصلة بالصحة والسلامة. وفقاً لهذا الاتفاق، ستقوم وزارة الصحة بتدريب نحو ٨٠ من مفتشي العمل الذين يعملون في المناطق الصناعية على إجراء عمليات التفتيش على السكنات. وسيقوم فريق برنامج عمل أفضل/الأردن بمشاركة دراسات الحالات مع وزارة الصحة خلال هذه التدريبات. ويُعتبر هذا الاتفاق خطوة هامة في ضمان ظروف معيشية لائقة في سكنات المصانع. ونظراً لارتفاع عدد العمال الوافدين في هذه الصناعة، يتعين على المصانع توفير الطعام والسكن للعمال الوافدين.

### دور الحضانة مكان العمل

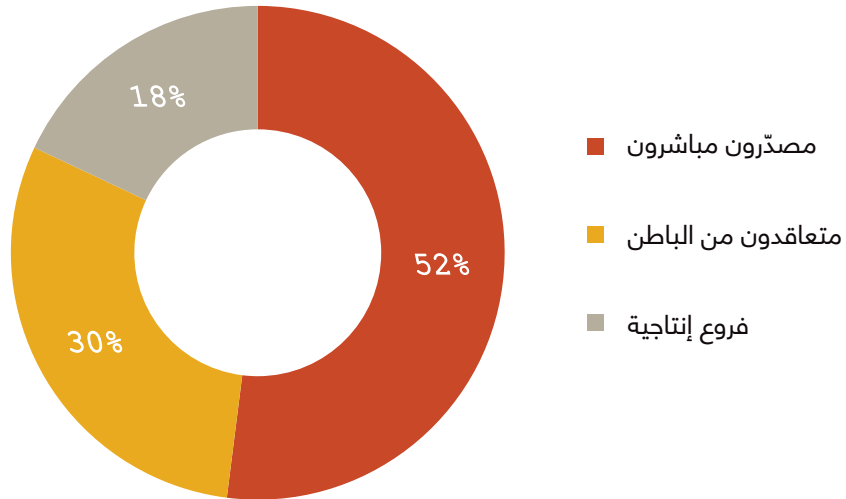
كما ذكر سابقاً، فإن معدل البطالة بين النساء (٢٥,٥ بالمائة) في الأردن هو أعلى بكثير من المعدل القطري العام (١٥,٨ بالمائة). ولطالما طالب برنامج عمل أفضل/الأردن وأصحاب المصلحة المحليين بإنشاء دور الحضانة في مكان العمل لمساعدة الأمهات العاملات بمواصلة العمل بعد إنجاب الأطفال. وتنص المادة ٧٢ من قانون العمل الأردني على وجوب توفير دور الحضانة في مكان العمل في المنشآت التي تعمل فيها أكثر من ٢٠ امرأة لديهن ما لا يقل عن ١٠ أطفال دون سنّ الرابعة. ولكن لم يتم ترجمة هذا القانون على أرض الواقع. وكان هناك ست دور حضانة في مواقع العمل في قطاع الألبسة الجاهزة في عام ٢٠١٦. وبما أن النساء يشكّلن ٧٠ بالمائة من القوى العاملة في قطاع الألبسة، فإن إضافة دور الحضانة من المرجّح أن يزيد من تشجيع العاملات للانضمام أو الاحتفاظ بعملهن في صناعة الألبسة. وأشارت (صداقة)، وهي منظمة غير حكومية أردنية، أن واحداً من الأسباب الرئيسية لتغيّب المرأة عن سوق العمل هو غياب دور الحضانة في موقع العمل. ويُعتبر تشجيع ودعم تشغيل الإناث خطوة هامة لمعالجة ارتفاع معدل البطالة في الأردن. وسوف يواصل برنامج عمل أفضل/الأردن تقديم دراسات جدوى لإنشاء دور حضانة في الموقع للمصانع المشاركة.

### المصانع في العينة

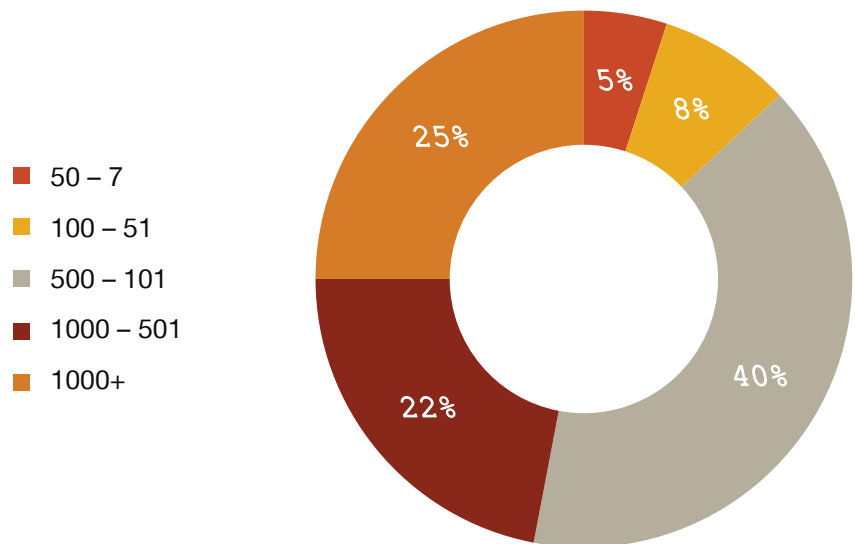
كما ذكر سابقاً، يعرض هذا التقرير نتائج ٧٨ تقييم من ٦٧ مصنعاً تم إجراؤها بين تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦. ويتم استخدام أحدث النتائج للمصانع التي خضعت للتقييم مرتين خلال هذه الفترة. ومن بين ٦٧ مصنعاً، يوجد ٣٥ من المصدّرين المباشرين، وهناك ٢٠ من المصانع التي تعمل بالتعاقد من الباطن و١٢ من الفروع الإنتاجية. ومن حيث الحجم، توظّف معظم المصانع أكثر من ١٠٠ عامل. وكان هناك سبعة مصانع جديدة في البرنامج والتي أنهت الدورة ١، وكان متوسط الدورة في هذه الفترة المشمولة في التقرير هو ٤. وكانت غالبية المصانع (٦٤ بالمائة) قد أنهت الدورة ٥ فما فوق، مما يدل على نضج المصانع في هذا البرنامج.



الشكل ٣. نوع المصنع

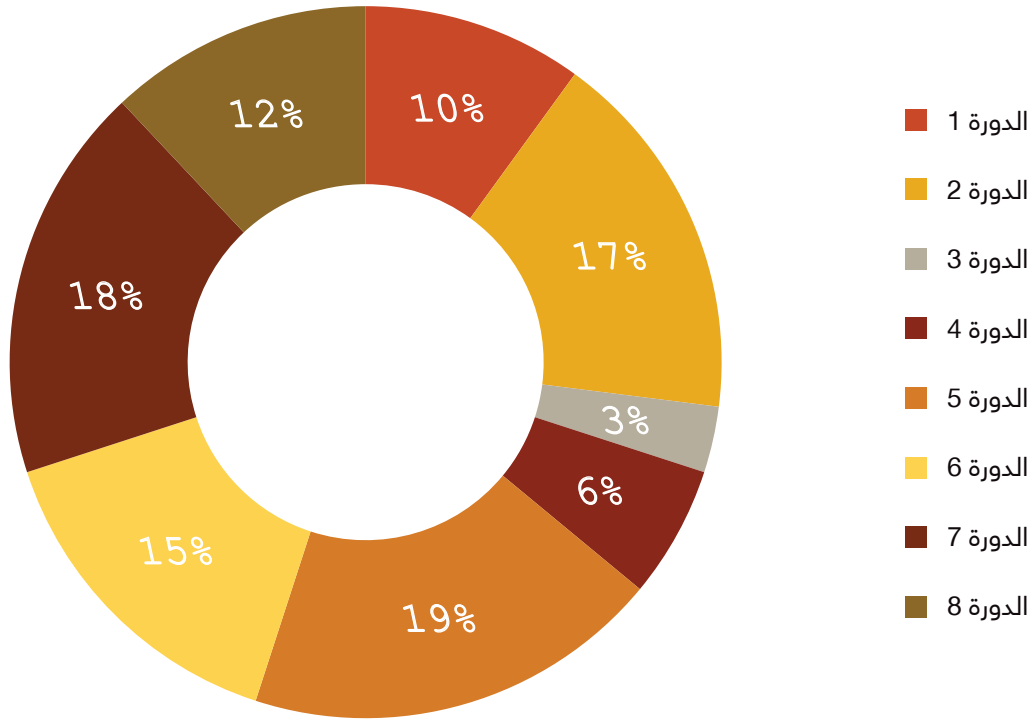


الشكل ٤. حجم المصنع





الشكل ٥. دورة عمل أفضل





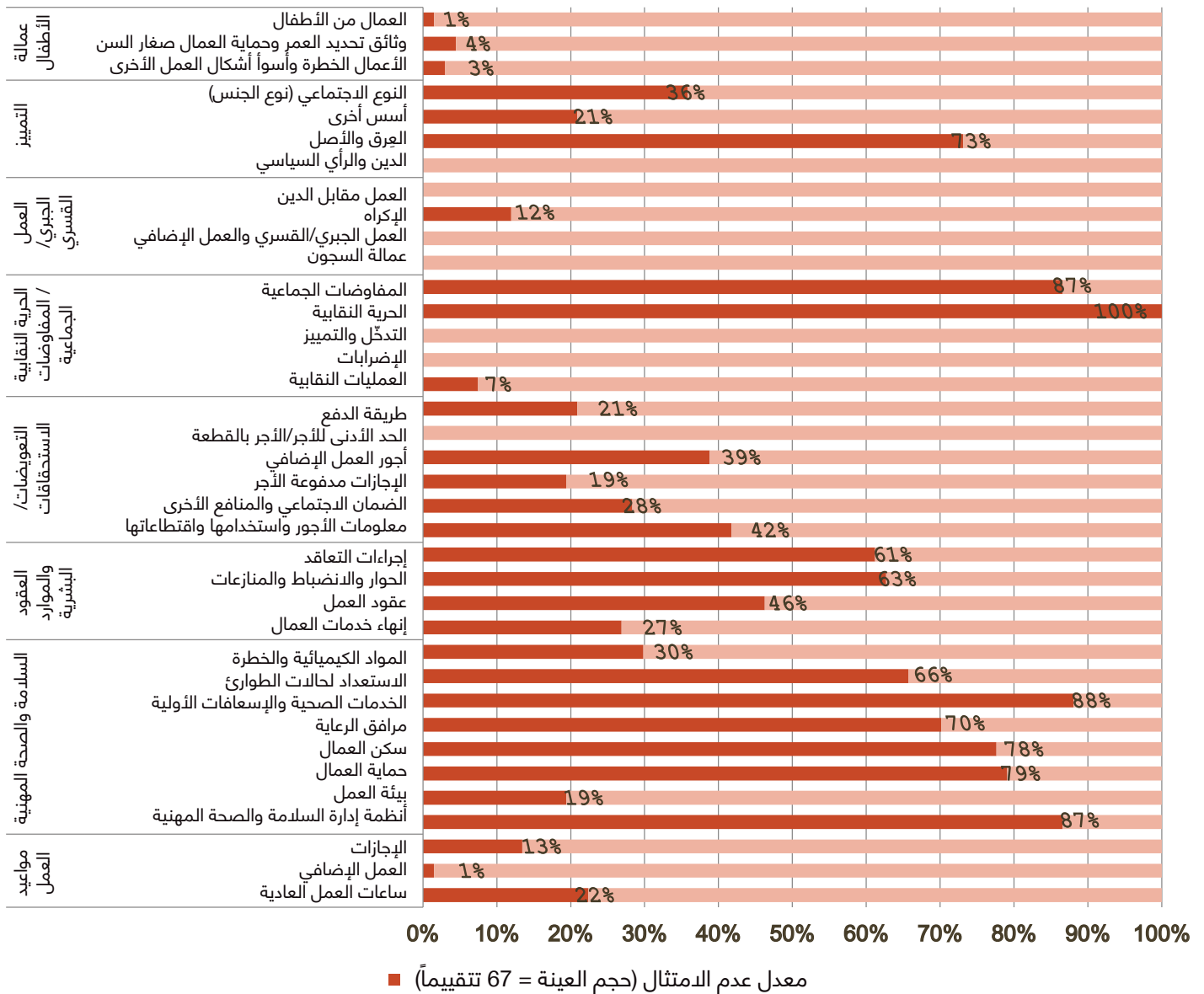
## القسم الثاني: النتائج

### حالة الامتثال

يلخص الشكل ٦ معدلات عدم الامتثال للمصانع الـ ٦٧ التي تم تقييمها خلال الفترة التي يغطيها التقرير. ويتم ذكر معدلات عدم الامتثال جنباً إلى جنب مع عدد المصانع لكل جانب من الجوانب الثمانية في إطار معايير العمل الأساسية وظروف العمل. ويتم في القسم التالي عرض مناقشات فردية تفصيلية.



## الشكل ١. معدل عدم الامتثال حسب نقاط الامتثال



## النتائج التفصيلية

### عمالة الأطفال

تنص المادة ٧٣ من قانون العمل الأردني بأن الحد الأدنى للسن القانوني للعمل هو ١٦ سنة من العمر ويمكن للعمال دون سن ١٨ سنة أن يعملوا بشكل قانوني ضمن نطاق محدود من المهام وساعات العمل. وعلى الرغم من أن قانون العمل في حد ذاته لا يحدد ما إذا كان هذا ينطبق على العمال المحليين والوافدين على قدم المساواة، فإن شروط الأهلية لهجرة اليد العاملة في كل من بلد المنشأ وفي الأردن وتعليمات المصانع ومدونات سلوك الامتثال الخاصة بالمشتريين تشترط كلها بالإجماع ألا يقل سن العمال الوافدين عن ١٨ سنة. وإن استقدام عمال وافدين تقل أعمارهم عن ١٨ عاماً يصنّف على أنه اتجار بالبشر وفقاً للوحدة الحكومية لمكافحة الاتجار بالبشر.

و غالباً ما يصعب إثبات عمالة الأطفال في الأردن، حيث ترتبط بعض الحالات بعمال وافدين صغار في السن حصلوا على جوازات سفر رسمية بتاريخ ميلاد مزورة. ويمكن أن يحدث تزوير جواز السفر بشكل فردي أو من خلال مزود الخدمة. ومن أجل منع هجرة الأطفال الذين يحملون جوازات سفر مزورة، تتحمل وكالات الاستقدام وأصحاب العمل مسؤولية التحقق من صحة البيانات. ويعتمد منع عمالة الأطفال إلى حد كبير على العمل مع وكالات استقدام موثوقة. وفي نهاية المطاف، تتحمل المصانع مسؤولية التحقق من سن العامل قبل مغادرته لوطنه. وينص اتفاق التعاون الذي تم تحديثه مؤخراً بين عمل أفضل/الأردن ووزارة العمل بوضوح على إجراءات التعامل مع عمالة الأطفال للعمال الأردنيين والوافدين على حد سواء. بحسب الاتفاق، فإن نتائج عدم الامتثال في إطار عمالة الأطفال والاتجار بالبشر والعمل الجبري/القسري تندرج تحت سياسة عدم التهاون. ويواصل عمل أفضل/الأردن الإبلاغ عن الانتهاكات إلى وزارة العمل وسفارات دول العمال.

ومن الجدير بالذكر بأن الحالات التالية تشمل ثلاثة مصانع. حيث بادر أحد المصانع إلى اتخاذ الخطوات اللازمة لمعالجة المشاكل. في حين لم يُظهر المصنعان الآخران - اللذان يندرجان تحت نفس الإدارة - التزاماً كافياً لمعالجة هذه المسألة، ولجأ أحد المصنّعين إلى إنهاء خدمة العمال ببساطة.

### العمال من الأطفال

خلال الفترة المشمولة في التقرير، وجد برنامج عمل أفضل/الأردن مصنعاً واحداً يشغل عاملة أردنية دون سن الـ ١٦. وتم إبلاغ إدارة المصنع بأن هناك عاملة دون السن القانونية تعمل في المصنع مع والدتها ولكنها كانت خارج المصنع آنذاك. وعندما لم يتم العثور على العاملة في اليوم الثاني من التقييم، تم إبلاغ وزارة العمل بالمسألة. وأصدرت وزارة العمل إنذاراً للمصنع بعد استلامها لتقرير عدم التهاون من برنامج عمل أفضل/الأردن. وفي زيارة استشارية تالية، وجد مستشار المنشأة أنه قد تم إنهاء خدمات العاملة دون السن القانونية مباشرة بعد إجراء التقييم.

وقامت وزارة العمل وبرنامج عمل أفضل/الأردن بمراجعة اتفاق التعاون في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦. ويوضح الاتفاق المنقّح الخطوات اللازمة اتخاذها في حالات عمالة الأطفال، ويُفترض أن يساعد على تيسير تحقيق نتائج أفضل في حالات مماثلة. وفي الحالات التي تنطوي على عمال أردنيين دون السن القانونية، تقوم وزارة العمل بالتنسيق مع وزارة التنمية الاجتماعية ووزارة التربية والتعليم لوضع التوصيات اللازمة لمن هم دون السن القانونية. وفي الحالات التي تنطوي على عمال وافدين دون السن القانونية، تعمل وزارة العمل مع المؤسسات المختصة بما في ذلك، على سبيل المثال، اللجنة الوطنية لمنع الاتجار بالبشر، وأصحاب العمل، ووكالات الاستقدام (إن وجدت)، وموظفي السفارة والطفل، وأسرة الطفل، وممثلين عن نقابات العمال،

والمشتريين، والمنظمات غير الحكومية، ومقدمي خدمات الرعاية الصحية والمشورة، لضمان التعامل مع الوضع بما يحقق المصالح الفضلى للطفل.

### وثائق تحديد العمر وحماية العمال صغار السن

تم العثور على ثلاثة مصانع غير ممثلة لمتطلبات التوثيق الكافية للعمال الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة، وكان اثنان من هذه المصانع تحت نفس الإدارة. وكانت اثنتان من هذه الحالات تتعلق بعاملات أردنيات من الأحداث، في حين تضمنت الحالة الأخرى اثنتين من العمال الوافدين من الجنسية البنغالية. وفي إحدى الحالات، على الرغم من أن المصنع كان قادراً على تقديم شهادة ميلاد العامل الحدث وموافقة خطية من ولي الأمر، إلا أنه كان غير قادر على تقديم شهادة اللياقة البدنية التي تقرأها وزارة الصحة. وفي الحالة الثانية، تم توثيق اثنتين من العمال الأردنيين وتمكنت إحداهما فقط من إثبات أنها كانت فوق سن ١٦ سنة من خلال إظهار بطاقة الهوية الشخصية. ولم تستطع العاملة الأخرى أن تقدم أي وثيقة للتحقق من عمرها. وأشارت الإدارة إلى أن كلا العاملتين تم تعيينهما قبل أسبوعين من التقييم، وأنه قد تم الطلب من العاملة الثانية إصدار بطاقة الهوية الشخصية في الأسابيع المقبلة. وإن العاملة التي لم تتمكن من تقديم أي وثيقة للتحقق من عمرها هي نفس العاملة التي تمت الإشارة إليها في نقطة الامتثال في مجال العمال من الأطفال. وتم إبلاغ وزارة العمل بالمسألة ووجد مستشارو المنشأة بأنه قد تم إنهاء خدمات الطفلة بعد فترة وجيزة من التقييم.

وفي المصنع الثالث، وجد مستشار المنشأة عاملتين اثنتين من الجنسية البنغالية معيّنتين حديثاً دون سن ١٨. وخلال المقابلات، أكدت العاملتان بأن التواريخ على جوازي سفرهما ليست صحيحة وأنهما كانتا تحت سن ١٨. ولا يسمح القانون الأردني لمن هم دون ١٨ بالعمل في البلاد كعمال وافدين، ويتم التعامل مع العمال الوافدين الذين تقل أعمارهم عن ١٨ عاماً كحالات اتجار بالبشر. وتم إبلاغ وزارة العمل بهذه القضية في أيلول/سبتمبر ٢٠١٦، وقالت الإدارة بأنها ستصل مع هيئة الخدمات والتشغيل عبر البحار المحدودة ببغلاديش (BOSAL) للاستعلام عن هذه المسألة. وقد تلقى برنامج عمل أفضل/الأردن خطاباً رسمياً من وزارة العمل بعد أسبوع يفيد بأن مفتشي العمل أكدوا وجود ثلاث حالات من عمالة الأطفال في المصنع (حالتان تم التعرف عليهما من قبل عمل أفضل/الأردن وواحدة من قبل المصنع).

وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦، أرسلت إدارة المصنع نسخاً من التسويات النهائية وتذاكر الطيران إلى برنامج عمل أفضل/الأردن مؤكدة أنه تم إعادة العاملات إلى ببغلاديش. وأبلغت الإدارة عمل أفضل بأنها قد طلبت من هيئة الخدمات والتشغيل عبر البحار المحدودة ببغلاديش (BOSAL) مساعدة العمال بالتواصل مع المؤسسات التدريبية والتربوية. وكما هو مبين أعلاه، ينبغي لبروتوكول عدم التهاون أن يساعد على ضمان نتائج أفضل في حالات مماثلة في المستقبل.

### الأعمال الخطرة وأسوأ أشكال العمل الأخرى

يحظر قانون العمل الأردني العمال المصنّفين أحداثاً من العمل لأكثر من ٦ ساعات في اليوم أو العمل أثناء الليل. ويشترط القانون أيضاً أن يتم منح العمال فترة للراحة لا تقل عن ساعة واحدة بعد عمل ٤ ساعات متصلة. وتم العثور على اثنتين من المصانع ينتهكان هذه المتطلبات. في كلتا الحالتين، تم العثور على عاملتين أردنيتين اثنتين تعملان ٨ ساعات يومياً من دون أي توقف بعد العمل لمدة ٤ ساعات كما هو مذكور أعلاه، بل وتقومان بعمل إضافي في بعض الأحيان. وفي واحد من هذين المصنعين، تقتضي طبيعة العمليات التعامل مع مواد كيميائية، والتي تعتبر من الأعمال الخطرة للعمال الأحداث. وفي سياق عملية المتابعة، وُجد بأن أحد المصنعين تعامل مع المسألة ببساطة عن طريق إنهاء خدمات العاملات المعنيتات.

## التمييز

يتركز عدم الامتثال في مجال التمييز في نقاط النوع الاجتماعي (نوع الجنس)، وأسباب أخرى، والعرق والأصل. وكما هو الحال في كثير من الأحيان في الأردن، يتمثل عدم الامتثال في مجال التمييز في وجود اختلافات في دفع المنافع المالية بين العمال الأردنيين والوافدين، والاختلافات القائمة على نوع الجنس في رسوم وإجراءات التوظيف في بلد المنشأ، وتشغيل العمال ذوي الإعاقة.

### النوع الاجتماعي (نوع الجنس)

ينبع التمييز المتعلق بنوع الجنس في المقام الأول من القضايا المتعلقة بالاستقدام. وفي حين قد يكون من الصعب مراقبة تحصيل رسوم التوظيف في بلدان المنشأ، يواصل برنامج عمل أفضل/الأردن تقديم التقارير والمشورة للمصانع ووزارة العمل والسفارات المعنية بشأن ممارسات الاستخدام العادلة.

تم العثور على ٢١ مصنعاً (٣١ بالمائة) يشيرون إلى نوع جنس مقدّم الطلب باعتباره عامل حاسم للتعاقد ولشغل فرص أخرى في مكان العمل. وشملت معظم الحالات في إطار هذه المجموعة استقدام عمال وافدين ذكور من سريلانكا. وفي المتوسط، وُجد بأن العمال الذكور من الجنسية السريلانكية يدفعون رسوم توظيف أعلى من العاملات الإناث من نفس الجنسية. حيث أفاد عمال ذكور من الجنسية السريلانكية مستخدمون حديثاً بأنهم يدفعون ما يصل إلى ٦٠٠ دولار أمريكي، في حين كان المتوسط للعاملات الإناث من نفس الجنسية حوالي ٢٠٠ دولار أمريكي. وفي حالتين أخريين، ذكر عمال ذكور من الجنسية المدغشقرية أنهم دفعوا رسوم توظيف تبلغ حوالي ٤٠٠-٦٠٠ دولار أمريكي، في حين أشارت العاملات الإناث من نفس الجنسية بأنهن دفعن حوالي ١٥٠-٢٠٠ دولار أمريكي. ويُعتبر هذا الاختلاف في رسم الاستقدام تمييزاً إذا كان على أساس نوع الجنس. وتُعزى هذه الاختلافات القائمة على نوع الجنس إلى انخفاض الطلب على العمال الذكور ويتم تسليط الضوء عليها أكثر في قسم العقود والموارد البشرية.

ومن الممارسة التمييزية الأخرى في التوظيف هي اشتراط خضوع مقدّمة طلب التوظيف - العاملة - لفحص الحمل. وبما أن هذه الفحوصات ليست مطلوبة صراحة من قبل المصنع في أي وثائق تتعلق بالاستخدام ومعايير التعيين، فقد تم ملاحظة هذه الحالات ولكن لم يتم التبليغ عنها على أنها حالات عدم امتثال في تقارير التقييم. وقد تم توثيق فحوصات الحمل في ٣٨ مصنعاً في صفوف عاملات تم استقدامهن من بنغلاديش وسريلانكا ونيبال وميانمار ومدغشقر. وفي جميع المصانع الـ ٣٨، أشارت الإدارة إلى أن هذا شرط تفرضه وكالات التوظيف في بلد الأصل. وتمت الإشارة إلى روايات مماثلة من عاملات من بنغلاديش وسريلانكا ونيبال اللواتي أفدن بأنهن خضعن لفحصين طبيين منفصلين، فحص للتحقق من لياقتهن للعمل والثاني فحص حمل، يتم إجراؤه قبل ٢-٣ أيام قبل مغادرتهم. وكانت العديد من المصانع قد تواصلت على الفور مع وكالاتها المعنية لوقف هذه الممارسة وقد أبلغت برنامج عمل أفضل/الأردن عن عمليات التواصل تلك. وقد نوقشت هذه المسألة خلال اجتماع اللجنة الاستشارية للمشروع في تموز/يوليو ٢٠١٦، واتفق أصحاب المصلحة أن برنامج عمل أفضل/الأردن سيذكر التمييز القائم على أساس نوع الجنس عندما يتطلب صاحب العمل إجراء فحص الحمل وسيعمل برنامج عمل أفضل أيضاً مع أقسام أخرى في منظمة العمل الدولية تركّز على العمال الوافدين.

و غالباً ما تشير المصانع إلى الأسباب الأمنية لفرضها حظر التجول على النساء في سكنات المصنع. وبغض النظر، فإن هذه الإملاءات تحدّ من حرية العمال في التنقل. وفي هذه الفترة المشمولة بالتقرير، كانت ٥ مصانع (٧ بالمائة) غير ممثلة بسبب المعاملة غير المتساوية بين العمال الذكور والإناث فيما يتعلق بحظر

التجول في السكنات. وفي جميع الحالات، تم ملاحظة أن المصانع تفرض حظر التجول فقط في سكنات الإناء. وبالنسبة للمصانع الغير الممثلة لهذا الشرط، يحتفظ بعضها بأوراق تسجيل الحضور لتتبع مكان تواجد العمال والبقاء على علم في حالات الطوارئ مثل التحرش والسرقة.

### أسباب أخرى

إن معدل عدم الامتثال البالغ ٢١ بالمائة تحت بند «أسباب أخرى» يعود إلى عدم تمكّن ١٤ مصنعاً من تلبية متطلبات استخدام عمال من ذوي الإعاقة. ومن المهم أن نلاحظ أن المتطلبات القانونية لاستخدام العمال ذوي الإعاقة صارمة إلى حد كبير في الأردن، الأمر الذي يؤدي إلى إخفاق المصانع في تلبية الحصص (النسب) القانونية. حيث تشترط التشريعات على المصانع استخدام شخص واحد ذي إعاقة على الأقل إذا كان في مكان العمل ٢٥-٥٠ عاملاً ولا يقل عن ٤ بالمائة من القوى العاملة إذا كان لدى المصنع أكثر من ٥٠ عاملاً. علاوة على ذلك، كما تم تقريره فيما بين أصحاب المصلحة على المستوى الوطني، يجب أن تستند الحصص (النسب) على أساس عدد العمال الأردنيين فقط. ويعرض الجدول ١ عدد العمال الأردنيين، الحصة الدنيا واجبة التطبيق، والعدد الفعلي للعمال ذوي الإعاقة المستخدمين.

### الجدول ١. بيان تفصيلي للمصانع غير الممثلة في استخدام العمال ذوي الإعاقة.

| الرقم                                            | عدد العمال الأردنيين | الحد الأدنى المطلوب | المستخدمون |
|--------------------------------------------------|----------------------|---------------------|------------|
| 1                                                | 39                   | 1                   | 0          |
| 2                                                | 60                   | 2                   | 1          |
| 3                                                | 66                   | 3                   | 1          |
| 4                                                | 70                   | 3                   | 1          |
| 5                                                | 157                  | 6                   | 0          |
| 6                                                | 185                  | 7                   | 2          |
| 7                                                | 323                  | 12                  | 10         |
| 8                                                | 393                  | 16                  | 6          |
| 9                                                | 398                  | 16                  | 13         |
| 10                                               | 421                  | 17                  | 16         |
| 11                                               | 500                  | 20                  | 15         |
| 12                                               | 505                  | 20                  | 12         |
| 13                                               | 603                  | 24                  | 15         |
| 14                                               | 603                  | 24                  | 15         |
| ملاحظة: المصنعان رقم ١٣ و ١٤ هما تحت نفس الرخصة. |                      |                     |            |

يمكن ملاحظة أن اثنين فقط من المصانع غير الممثلة لم تستخدم أي عمال من ذوي الإعاقة. وغالباً ما تشير المصانع إلى صعوبة تدريب واستخدام العمال ذوي الإعاقة. وعادة ما تُرسل إعلانات الوظائف إلى وزارة

العمل والتي يتم من خلالها تحويل المرشحين المؤهلين إلى المصانع، ويوجد واحد من المصانع يعمل مع المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة للوفاء بهذا المتطلب.

### العرق والأصل

يرجع التمييز في الأجور إلى حد كبير إلى الاحتساب غير الدقيق لأجور العمل الإضافي وغيره من الفوائد للعمال الوافدين. حيث تم العثور على ٤٩ مصنعاً (٧٣ بالمائة) غير ممثلة. وهناك شقان لهذه النتيجة. يرتبط الأول بالممارسة على مستوى القطاع بأكمله للأجور المختلفة للعمال الوافدين والأردنيين، ويرتبط الشق الثاني بدفع الزيادة السنوية (علاوة الأقدمية). وقامت ٨ مصانع بالقضاء فعلاً على الممارسات التمييزية في الأجور قبل التاريخ المطلوب.

واعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، حدّدت اللجنة الثلاثية لشؤون العمل الحد الأدنى للأجر الشهري عند ١٩٠ ديناراً للعمال الأردنيين في صناعة الألبسة، في حين بقي الحد الأدنى للأجور للعمال الوافدين عند ١١٠ دينار شهرياً. وتمت الموافقة على ملحق لاتفاقية المفاوضات الجماعية القطاعي لمعالجة التمييز في دفع أجر العمل الإضافي والمنافع المالية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤. حيث يتعيّن على جميع المصانع أن تستخدم نفس الأجر الأساسي عند احتساب ساعات العمل الإضافية والمنافع المستحقة للعمال الأردنيين وغير الأردنيين، من خلال الإدماج التدريجي للاستحقاقات العينية للعمال الوافدين في أجورهم الأساسية. ومن المتوقع أن يقضي هذا الإجراء على التمييز في هذا الصدد بحلول شهر آب/أغسطس ٢٠١٧.

وباستثناء حالتين اثنتين، فقد بدأت جميع المصانع بتنفيذ هذا المتطلب، ومن المتوقع أن يتم التغلب على عدم الامتثال بحلول شهر آب/أغسطس ٢٠١٧. وحتى ذلك الحين سيواصل برنامج عمل أفضل/الأردن إيراد هذا الأمر في التقارير على أنه حالة عدم امتثال.

وفيما يتعلق بالاستثناءات، قام أحد المصانع بتنفيذ المبالغ العينية بشكل غير صحيح عن طريق احتساب الأجر الأساسي عند حد أعلى قدره ١٥٠ ديناراً في الحالات التي كان يُفترض أن يكون فيها الأجر الأساسي ١٦٠ ديناراً (بما يتضمن ٥٠ ديناراً من الاستحقاقات العينية). وفي نفس المصنع، استثنيت استحقاقات المبالغ النهائية أيضاً الأجر العيني وتم احتسابها فقط على أساس الحد الأدنى للأجور البالغ ١١٠ دينار. وقام المصنع الثاني بتأخير تنفيذ هذا المتطلب حيث لم يبدأ بإضافة الاستحقاقات العينية البالغة ٤٠ ديناراً إلا اعتباراً من تموز/يوليو ٢٠١٦، على الرغم من دخول الملحق حيّز التنفيذ منذ آب/أغسطس ٢٠١٤. ومع ذلك، من المتوقع أن يتغلب المصنع على هذه الممارسة التمييزية وفقاً للوقت المنصوص عليه. وقام ٨ من إجمالي ٤٩ مصنعاً غير ممثلة بالتنفيذ الكامل للملحق قبل عام من الموعد النهائي المنصوص عليه، ولكن تم ذكرهم في التقرير بسبب عدم الدقة في تنفيذ الزيادة السنوية (علاوة الأقدمية). حيث تم تنفيذ الزيادة السنوية (علاوة الأقدمية) بشكل مختلف على أساس الجنسية وبالتالي استفاد العمال الوافدون منها أكثر من نظرائهم الأردنيين. ومن ناحية أخرى، في نفس المصانع، لم يتم منح مكافآت المواظبة على الحضور فقط للعمال الأردنيين وذلك لتشجيع حضورهم المنتظم، الأمر الذي أفادت الإدارة بأنه لم يكن مشكلة بالنسبة للعمال الوافدين.

كما أدت الاختلافات في تطبيق الزيادة السنوية (علاوة الأقدمية) للعمال الوافدين والأردنيين إلى وجود مصنعين إضافيين غير ممثلين في إطار مسألة الامتثال هذه. ويوجد ٣ اتفاقيات قطاعية مختلفة تؤثر على الزيادات السنوية (علاوة الأقدمية). وقد أدى الارتباك المتعلق بكيفية تطبيق كل من هذه الاتفاقيات المتعاقبة إلى عدم الامتثال في إطار العرق والأصل، فضلاً عن نقاط الامتثال المتعلقة بمعلومات الأجور واستخدامها واقتطاعاتها

وفقاً للاتفاقية الأولى في شباط/فبراير ٢٠١٢، يحقّ للعمال الوافدين الحصول على زيادة سنوية واحدة على أساس سنوات خدمتهم. ونصت الاتفاقية الثانية على أن يحصل جميع العمال الوافدين الذين أكملوا سنة كاملة على الأقل من الخدمة بحلول ٢٥ أيار/مايو ٢٠١٣ على ٥ دنائير باعتبارها زيادة سنوية متكررة حتى انتهاء الاتفاقية في ٢٤ أيار/مايو ٢٠١٥. وكان يحق للعمال الأردنيين أيضاً الحصول على زيادات سنوية قدرها ٥ دنائير اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤. وتم تجديد الاتفاقية الثانية إلى ما بعد وقت انتهائها في اتفاقية مفاوضات جماعية محدّثة تم توقيعها في ١ آب/أغسطس ٢٠١٥. وعملت الاتفاقية الثالثة الموقّعة في آب/أغسطس ٢٠١٥ على رفع الزيادات إلى ٦ و ٧ دنائير للعمال الذين أكملوا ست وسبع سنوات من الخدمة، على التوالي. وخلافاً لهذه الاتفاقيات، نفّذ واحد من المصانع غير الممتثلة للاتفاقية الأولى فقط بدلاً من تنفيذ الاتفاقيات الثلاثة جميعها. ونفّذ مصنع ثانٍ نظام الحوافز الخاصة به والذي لم يتطابق مع الاتفاقيات القطاعية.

ويجد برنامج عمل أفضل/الأردن على نحو متزايد حالات من عمال أردنيين وغير أردنيين يتم السماح لهم بساعات عمل مختلفة خلال شهر رمضان ليتلاءم ذلك مع العمال المسلمين الصائمين. وفي عدد من الحالات، يتم منح العمال الأردنيين ساعات عمل أقصر من العمال غير الأردنيين. وتتم الإشارة إلى هذا الأمر بأنه عدم امتثال في إطار السؤال الذي يغطّي ظروف العمل والأجر، إذا ما تأثر الأجر. وفي حين يشيد برنامج عمل أفضل بالجهود المبذولة من قبل أصحاب العمل لاستيعاب الممارسات الدينية للعمال، إلا أن هذه الاختلافات في ساعات العمل تؤثر بشكل غير متناسب على فئات معيّنة من العمال بناء على أسس التمييز المحظورة. ويناقش البرنامج هذه القضية مع خبراء منظمة العمل الدولية في محاولة لإيجاد حلول قابلة للتطبيق تستوعب الممارسات الدينية للعمال بطريقة غير تمييزية.

## الجدول ٢. الجدول التوضيحي: العرق والأصل

عدد المصانع  
غير الممتثلة  
الامتثال حسب  
معدل عدم  
السؤال

|    |     |                                                                                                                                                                                                     |
|----|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 0  | 0%  | هل ذُكرَ عرق أو لون أو أصل أو جنسية المتقدم للوظيفة في إعلانات التوظيف ونماذج التقدم للوظائف أو هل تعتبر عاملاً مؤثراً في اتخاذ القرارات المتعلقة بتوظيف العمال أو إنهاء عقودهم أو إحالتهم للتقاعد؟ |
| 17 | 25% | هل يعتبر العرق أو اللون أو الأصل أو الجنسية عاملاً مؤثراً في تحديد شروط العمل و/أو ترقية العامل أو خضوعه للتدريب؟                                                                                   |
| 49 | 73% | هل يعتبر العرق أو اللون أو الجنسية من العوامل المؤثرة في اتخاذ قرارات تحديد المستحقات؟                                                                                                              |
| 0  | 0%  | هل هناك مضايقات للعمال على أساس العرق أو اللون أو الأصل أو الجنسية؟                                                                                                                                 |

## العمل الجبري/القسري

خلال الفترة التي يغطيها التقرير، تم ذكر جميع حالات عدم الامتثال في العمل الجبري/القسري تحت نقطة الامتثال في مجال الإكراه. حيث تُعتبر بعض نتائج عدم الامتثال المتعلقة بالعمل الجبري/القسري قضايا لا يمكن التهاون معها، ويتم متابعتها باتخاذ الإجراءات المناسبة. وبالنظر إلى أن غالبية العاملين في صناعة الألبسة هم غير أردنيين، يولي برنامج عمل أفضل/الأردن اهتماماً خاصاً لضمان حصول العمال على جوازات سفرهم وأن يتم تجديد تصاريح عملهم في الوقت المحدد. ويُعتبر الحصول على وثائقهم الشخصية،

وخصوصاً جوازات السفر وتصاريح العمل، أمراً ضرورياً للحفاظ على أمن العمال وحرية الحركة. وعلى الرغم من أن الإدارة غالباً ما تعلّل بأنها تحتفظ بوثائق العمال لأسباب أمنية، فإن هذه الممارسة لا يمكن تبريرها تحت أي ظرف من الظروف.

### البكره

لقد تم توثيق قيام سبعة مصانع (١٠ بالمائة) بالاحتفاظ بوثائق العمال شخصية (جوازات السفر أو تصاريح العمل أو بطاقات الهوية) مع الإدارة، وعرقلة حصول العمال على وثائقهم، وبالتالي وُجِدَتْ بأنها غير ممثلة. وقام أحد هذه المصانع بالإغلاق طوعاً في ٢٠١٦.

ذكر العمال البورميون والكمبوديون والسريلاونكيون الذين تمت مقابلتهم في مصنعين اثنين بأن «لجنة جواز السفر» المعنية من قبل الإدارة احتفظت بجوازات سفرهم. ووجد مستشارو المنشأة بأن جوازات السفر محتجزة في غرفة مقفلة داخل سكن العمال، ولا توجد سجلات تشير إلى قدرة العمال على الوصول إلى وثائقهم. وقد أثبتت هذه المسألة على الفور مع الإدارة، وخلال الزيارة الاستشارية الأخيرة، أفاد العمال في كلا المصنعين بأن الإدارة قد أعادت جوازات السفر إليهم. وكان كلا المصنعين من المصدّرين المباشرين وتحت نفس الإدارة. وكان أحد المصنعين يستخدم حوالي ٧٥٠ عامل ويستخدم الآخر أكثر من ١٦٠٠ عامل، معظمهم من أصل سريلانكي.

وفي الأربعة مصانع غير الممثلة المتبقية، ذكر جميع العمال الوافدين الذين تمت مقابلتهم بأن الإدارة احتفظت بجوازات السفر و/أو تصاريح العمل و/أو بطاقات الهوية الخاصة بهم. وقام اثنان من هذه المصانع بسرعة بتصويب هذه المسألة، في حين قام المصنعان الآخران بتصويب المشكلة بعد أن تم إبلاغ وزارة العمل.

وذكر العمال الوافدون الذين تمت مقابلتهم في أحد المصانع بأن مدراء الإنتاج احتجزوا جوازات سفرهم منذ لحظة وصولهم إلى المطار. حيث تم إجراء مقابلات مع ١٢ عاملاً من بنغلاديش و٣ عمال من الهند خلال هذا التقييم. ووجد مستشارو المنشأة وثائق باللغة العربية إلى جانب اللغة الأم للعمال تشير إلى أن العمال قد طلبوا من الإدارة الاحتفاظ بجوازات سفرهم، ولكن لم تلك الوثائق مؤرخة. وأشار العمال بأن تصاريح العمل وبطاقات الإقامة الخاصة بهم كانت في حوزتهم. وقد تم لفت انتباه الإدارة إلى هذه المسألة على الفور، وقامت الإدارة في وقت لاحق بإعادة جوازات السفر للعمال. وتم التحقق من هذه المعلومات في وقت لاحق من قبل مستشار المنشأة. وكان معدل عدم الامتثال الكلي لهذا المصنع ١٧ بالمائة حيث كان في دورته الخامسة مع عمل أفضل. ويستخدم المصنع حوالي ١٦٠ عاملاً وهو متعاقد من الباطن.

وفي مصنع آخر، ذكر جميع العمال الوافدين الذين تمت مقابلتهم (١٣ بنغالياً و٦ هنود) بأن الإدارة قد احتجزت جوازات السفر وتصاريح العمل وبطاقات الهوية الخاصة بهم خلال الأشهر السبعة الماضية. وأفادت الإدارة بأنها كانت تواجه مشاكل مالية، وكانت غير قادرة على تجديد تصاريح العمال وإقامتهم. وفي الزيارة الاستشارية التالية، تحقق مستشار المنشأة من أن الإدارة قد أعادت جميع جوازات السفر إلى العمال. وكان معدل عدم الامتثال الكلي لدى هذا المصنع ٢٣ بالمائة وكان في دورته الخامسة مع عمل أفضل. وهو مصنع متعاقد من الباطن ويستخدم حوالي ١٠٠ عاملاً.

وتم إبلاغ وزارة العمل عن المصنعين المتبقين على أساس بروتوكول عدم التهاون بعد أن امتنعا عن إعادة الوثائق. وكان كلا المصنعين متعاقدين من الباطن ويستخدمان حوالي ٢٠٠ عاملاً. وقال أحد العمال الوافدين الذين تمت مقابلتهم في أحد المصنعين إنهم لم يوقعوا أي نموذج موافقة للسماح للإدارة بالاحتفاظ بجوازات سفرهم. وبالإضافة إلى ذلك، أفاد ١٣ عاملاً من الذين كانوا سيعودون إلى ديارهم أنهم لن يحصلوا على جوازات سفرهم إلا عند وصولهم إلى المطار. وتم إبلاغ وزارة العمل بالأمر، وحصل برنامج عمل

أفضل/الأردن على كتاب من وزارة العمل يفيد بأن المصنع قد أعاد جميع جوازات السفر إلى العمال. وتم التحقق من هذه المعلومات من قبل مستشار المنشأة.

وبالنسبة للمصنع الثاني المبلّغ عنه بموجب البروتوكول، أفاد جميع العمال الوافدين الذين تمت مقابلتهم بأن الإدارة أخذت جوازات سفرهم لدى وصولهم إلى المطار، ومنعت العمال من الحصول على الوثائق. وأشار العمال إلى أنه بعد توقفهم عن العمل في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، قامت الإدارة بإعادة جميع جوازات السفر ولكنها عادت وأخذت الجوازات مرة أخرى لغرض التجديد في مطلع ٢٠١٦. وبالإضافة إلى ذلك، ألزمت الإدارة العمال بالتوقيع على نموذج يفيد بأن الإدارة قد أعادت جوازات سفرهم وأن جوازات السفر في حوزة العمال. وتم إبلاغ وزارة العمل فوراً عن المصنع بسبب العمل الجبري/القسري. وأرسلت وزارة العمل كتاباً إلى أفضل/الأردن من التحقق من هذه المعلومات في حوار مع إدارة المصنع ومن خلال مراجعة ملفات العمال. ولكن لا يزال ينبغي التحقق من هذه المعلومات من خلال إجراء مقابلات مع العمال.

وإن ٥ من المصانع السبعة هي متعاقدة من الباطن مع مصانع مصدّرة، ومعظمها صغيرة أو متوسطة الحجم. وغالباً ما يكون رصد الامتثال والحفاظ عليه في المصانع المتعاقدة من الباطن صعباً، لأنها تميل إلى الاعتماد على طلبات لا يمكن التنبؤ بها، وعادة لا تخضع لأنظمة وعمليات التدقيق الخاصة بالمشتريين. وبالإضافة إلى ذلك، لا يشترك المشترون في كثير من الأحيان في عمليات التقييم التي يجريها عمل أفضل/الأردن للمصانع المتعاقدة من الباطن.

وقد تم توثيق قيام أحد المصانع بتقييد حرية العمال في الحركة. وفي هذا المصنع، ذكرت العاملات الوافدات اللواتي تمت مقابلتهن بأنه لم يُسمح لهن بمغادرة السكن بعد الساعة ٩:٣٠ مساءً في أيام الأسبوع. ولم يكن هناك حارس مخصص لهذا السكن، لذا فإن مسؤول سكن الذكور يقفل الباب من الخارج بعد تقديم وجبة العشاء. وأشارت الإدارة بأنها ستنتظر في هذه المسألة.

## الحرية النقابية والمفاوضات الجماعية

بالنظر إلى الإطار القانوني الأردني، يُعتبر تقييم عدم الامتثال فيما يتعلق بالحرية النقابية على جانب من التعقيد. حيث ينص القانون الأردني على وجود تنظيم نقابي واحد ويحظر على العمال تشكيل نقابات من اختيارهم، وبالتالي تم اعتبار نقطة الامتثال للحرية النقابية عدم امتثال ١٠٠ بالمائة. كما لوحظ وجود ثاني أعلى معدل لعدم الامتثال في إطار المفاوضات الجماعية، حيث كان ١٣ مصنعاً غير ممثّل فيما يتعلق بإبلاغ العمال عن اتفاقية المفاوضات الجماعية في حين كان ٥٨ مصنعاً غير ممثّل فيما يتعلق بتنفيذ اتفاقية المفاوضات الجماعية. وفيما يلي نقاش للأسباب وراء هذا المعدل المرتفع من عدم الامتثال في هذا القطاع.

### المفاوضات الجماعية

اعتُبر ١٣ مصنعاً (١٩ بالمائة) غير ممثّل فيما يتعلق بإبلاغ عماله عن اتفاقية المفاوضات الجماعية. ويتعيّن على أصحاب العمل أن يقوموا بتعليق اتفاقيات المفاوضات الجماعية على لوحة إعلانات خاصة في مكان العمل، وينبغي أيضاً أن يقوموا بإبلاغ العمال عن أحكامها المختلفة. في ٥ حالات، كان ما نسبته ٤٠-٦٠ بالمائة من العمال الذين تم إجراء مقابلة معهم يجهلون وجود اتفاقية المفاوضات الجماعية. وفي ٧ مصانع، لم تكن هناك مواد إعلامية بشأن النقابات واتفاقية المفاوضات الجماعية منشورة في مواقع العمل، على الرغم من أن معظم المصانع بدأت بتنفيذ أحكام أخرى من اتفاقية المفاوضات الجماعية. كما ذكرت ٤ مصانع أن توعية العمال حول اتفاقية المفاوضات الجماعية يقع على عاتق النقابة وأن النقابة لا تجري زيارات منتظمة للمصنع.

وبالرغم من أن عدداً من المصانع قد بدأت بتنفيذ مختلف مكونات اتفاقية المفاوضات الجماعية، إلا أنه يتم اعتبار هذه المصانع غير ممثلة إذا ما فشلت في تنفيذ حكم واحد من أحكام اتفاقية المفاوضات الجماعية. وكانت ٥٨ مصنعاً (٨٧ بالمائة) غير ممثلة في تنفيذ اتفاقية المفاوضات الجماعية. ومن أجل وضع تصوّر شامل للتقدم المحرز في هذه المصانع في تنفيذ اتفاقية المفاوضات الجماعية، فإن التحليلات موزعة حسب المتطلبات المختلفة في المرفق (هـ).

### الجدول ٣. الجدول التوضيحي: المفاوضات الجماعية

| عدد المصانع التي وُجِدَت غير ممثلة | معدل عدم الامتثال حسب السؤال |                                                                                                                                              |
|------------------------------------|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 13                                 | 19%                          | هل يتم إبلاغ العمال عن اتفاقية المفاوضات الجماعية؟                                                                                           |
| 0                                  | 0%                           | هل يرفض صاحب العمل المفاوضات الجماعية أو يرفض المفاوضات بحسن نية مع النقابة أو ممثلي العمال أو الاتحادات النقابية أو الاتحادات الكونفدرالية؟ |
| 58                                 | 87%                          | هل فشل صاحب العمل في تنفيذ أي حكم من أحكام الاتفاقية (الاتفاقيات) الجماعية السارية؟                                                          |

### الحرية في تشكيل النقابات

كانت جميع المصانع الـ ٦٧ غير ممثلة في السماح للعمال بتكوين اتحادات والانضمام إليها بحرية وبتكوين نقابات والانضمام إليها بحرية. ويرجع عدم الامتثال هذا إلى التناقض بين قانون العمل الأردني ومعايير العمل الدولية. حيث يحظر القانون المحلي على العمال تشكيل نقابات خاصة بهم إلا من خلال تنظيم نقابي واحد. وبالتالي، تم اعتبار جميع المصانع غير ممثلة.

### العمليات النقابية

من خلال المقابلات، اكتشف عمل أفضل/الأردن بأنه تم منع دخول النقابة للتفاعل مباشرة مع العمال في مصنع واحد، على الرغم من أن موظفي الإدارة يزورون مكتب النقابة لجمع ملصقات حول اتفاقية المفاوضات الجماعية. وذكر العمال الذين تمت مقابلتهم في هذا المصنع بأنهم لم يلتقوا بأي مسؤول نقابي في مكان عملهم. ويُعتبر الوصول غير المقيد للنقابة إلى مكان العمل ولوحات الإعلانات شرطاً بموجب اتفاقية المفاوضات الجماعية، ويتعيّن على المصانع أن تنشر نسخاً من اتفاقية المفاوضات الجماعية والعقود الموحدة على لوحة إعلانات خاصة. حيث اعتبر مصنع واحد غير ممثل لمتطلب نشر المعلومات. وتشترط اتفاقية المفاوضات الجماعية القطاعية على أصحاب العمل اقتطاع رسوم اشتراك شهرية قدرها ٠,٥ دينار أردني من جميع أعضاء النقابة وإيداع هذا المبلغ في الحساب المصرفي للنقابة خلال الـ ١٥ يوماً الأولى من كل شهر. حيث اعتبرت ثلاثة مصانع (٤ بالمائة) غير ممثلة مع هذا المتطلب. حيث لم يقم مصنعان باقتطاع رسوم الاشتراك الشهرية من العمال الذين وافقوا على الانضمام لعضوية النقابة. كما ذكر أحد هذه المصانع بأنه سيبدأ باقتطاع رسوم الاشتراك في النقابة اعتباراً من آذار/مارس ٢٠١٦. وفي المصنع الثالث، وُجِدَ بأن الإدارة تقتطع رسوم الاشتراك بالنقابة من العمال الوافدين من دون موافقتهم وتدفع رسوم الاشتراك نيابة عن العمال الأردنيين. وفي آخر إفادة لها، ذكرت الإدارة بأنها توقفت عن دفع رسوم النقابة نيابة عن العمال الأردنيين وأنها كانت قد دعت النقابة إلى التحدث مع العمال حول عضويتهم.

## التعويضات/الاستحقاقات

إن عدم الامتثال في إطار التعويضات/الاستحقاقات يرتبط بشكل شائع بالاحتساب غير الدقيق للأجور والسجلات غير الموثوقة لساعات العمل. وفي هذا السياق، وُجِدَت أعلى معدلات لعدم الامتثال في إطار أجور العمل الإضافي (٣٩ بالمائة)، والضمان الاجتماعي وفي المنافع الأخرى (٢٨ بالمائة)، وبيانات الأجور واستخدامها واقتطاعاتها (٤٢ بالمائة).

### طريقة الدفع

خلال الفترة التي يغطيها التقرير، كانت ١٤ مصنعاً (٢١ بالمائة) غير ممثلة بسبب تأخير في دفع الرواتب. وفي ٦ حالات، أشارت الإدارة والعمال الذين تمت مقابلتهم بأنهم يستلموا رواتبهم الأساسية في الوقت المحدد ولكن كان يتم تأجيل دفع حوافز الكفاءة وغيرها من الحوافز المتصلة بالإنتاج حتى العاشر إلى الخامس عشر من كل شهر. وأجابت الإدارة بأنه نظراً للحسابات الأكثر تعقيداً في مثل هذه الحالات، فإنهم غير قادرين على دفع هذه المبالغ في الوقت المحدد وتم كذلك استثناءها من قسائم أجور العمال. وقامت ٣ مصانع أخرى بدفع أجر العمل الإضافي فوق الساعتين وعمل يوم الجمعة بشكل منفصل وفي تاريخ لاحق. وأشارت المصانع غير الممثلة المتبقية إلى وجود تأخير بسبب طلبات غير ثابتة وقضايا لوجستية في الحصول على دفعات في الوقت المناسب من مكتبهم الإقليمي. ولوحظ وجود تأجيل مفرط لدفع الرواتب في مصنع واحد حيث ذكر العمال بأنهم يقبضون أجراً مرة كل شهرين منذ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥. وذكرت الإدارة أن هذا يرجع إلى تحديات مالية وأنهم كانوا بصدد إعادة تصميم التدفقات النقدية لمعالجة هذه المسألة.

### أجور العمل الإضافي

يتعين على المصانع في الأردن أن تدفع ١٢٥ بالمائة من الأجور العادية لقاء العمل الإضافي في أيام العمل العادية وأن تدفع ١٥٠ بالمائة عن العمل الإضافي في أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية. وفي جانب العمل الإضافي، كان ٢٥ مصنعاً (٣٧ بالمائة) غير ممثل لدفع أجور العمل الإضافي على نحو دقيق للعمال وكانت ٢٦ مصنعاً (٣٩ بالمائة) غير ممثلة لدفع أجور العمل الإضافي على نحو دقيق للعمال الذين قاموا بعمل إضافي في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية. وفشلت غالبية المصانع غير الممثلة في تحقيق متطلبات دفعات العمل الإضافي بسبب الاحتساب غير الدقيق لها. ولم تشمل ١٥ مصنعاً على وجه الدقة البدلات الثابتة والزيادة السنوية (علاوة التقديمية) وكامل المبالغ العينية، والتي ينبغي أن تدرجها جميعها في احتساب مستحقات العمل الإضافي العادي والعمل الإضافي خلال أيام العطل. كما أن المصانع التي اعتبرت غير ممثلة في جانب التمييز في تنفيذ العلاوات العينية والزيادة السنوية (علاوة التقديمية) كانت حكماً غير ممثلة في إطار هذه النقطة أيضاً. ولم يدفع مصنعان للعاملين لديهم ١٥٠ بالمائة من رواتبهم لقاء الساعات التي عملوها خلال أيام العطل الرسمية.

وفيما يتعلق بسجلات الوقت غير الدقيقة، لم يكن بالإمكان التحقق من طريقة احتساب أجر العمل الإضافي في ٥ مصانع غير ممثلة. وتشمل الأسباب التي تجعل سجلات الوقت غير دقيقة قيام العمال بختم بطاقات الدوام في وقت مبكر عند نهاية الدوام ومن ثم مواصلة العمل لتحقيق كمية الإنتاج المطلوبة يومياً، باستثناء ساعات العمل المفرطة والمناوبات الليلية، فضلاً عن استخدام سجلات مكتوبة بخط اليد.

### الإجازات مدفوعة الأجر

كان ١٣ مصنعاً (١٩ بالمائة) غير ممثل للنقطة المتعلقة بالإجازات مدفوعة الأجر بسبب عدم قدرته على دفع رواتب العاملين بشكل صحيح لقاء الإجازة السنوية. ففي ٨ حالات، وخلافاً للمتطلبات القانونية، فقد تم احتساب أيام الراحة الأسبوعية من ضمن الإجازة السنوية. وفي مصنع واحد، لم يتم تعويض العمال لقاء رصيد الإجازات السنوية غير المستخدمة التي تراكمت على مدى السنوات السابقة. وفي معرض إجابتها عن

السؤال، ذكرت الإدارة بأن التناقض قد حدث نتيجة لانتقال ملكية المصنع. واستناداً إلى أحدث اتفاقية العمل الجماعية الأخيرة، فإنه ينبغي أن يتم احتساب ساعات العمل الإضافية والإجازات السنوية للعمال الوافدين على أساس الأجر الأساسي، والأجر العيني، والزيادة السنوية (علاوة الأقدمية) وجميع المستحقات المالية الثابتة الأخرى. ولم يشمل مصنعان المستحقات العينية عند احتساب أجر الإجازات السنوية غير المستخدمة، كما لم يشمل مصنعان آخران كلاً من الأجر العيني والزيادة السنوية (علاوة الأقدمية) في هذا الاحتساب.

### الضمان الاجتماعي والمنافع الأخرى

لم تلتزم أربعة مصانع (٦ بالمائة) بمتطلبات توفير وسائل نقل للعمال ذهاباً وإياباً إلى مكان العمل. ووفقاً لاتفاقية المفاوضات الجماعية، يتعين على المصانع توفير وسائل النقل إذا كانت المسافة بين المصنع ومكان إقامة العمال أكثر من ١ كيلومتر. وفي اثنين من هذه المصانع، وفرت الإدارة للعمال وسيلة نقل في اتجاه واحد فقط. وفي الحالتين الأخرتين اللتين تشتركان في نفس الإدارة، وعلى الرغم من توفر وسائل النقل ذهاباً وإياباً لجميع العمال المؤهلين، إلا أن حافلات العودة كانت متاحة فقط الساعة ٦:٣٠ مساءً بدلاً من ٤:٣٠ مساءً. وتحقق مستشارو المنشأة من عدم وجود حالات عمل إضافي جبري/قسري، وأكدت الإدارة أيضاً بأنه لا توجد متطلبات قانونية بشأن توقيت النقل طالما يتم تقديم هذه الخدمة.

وتنص اتفاقية المفاوضات الجماعية بأنه يتعين على المصانع دفع زيادة سنوية للعمال قدرها ٥ دنانير بمجرد إكمالهم سنة من الخدمة حتى السنة الخامسة. ويحق للعمال الحصول على زيادة سنوية قدرها ٦ و ٧ دنانير بمجرد استكمالهم ٦ و ٧ سنوات من الخدمة على التوالي. وكما لوحظ في إطار جانب التمييز، ابتداءً من شباط/فبراير ٢٠١٢، كانت هناك ثلاث اتفاقيات متعاقبة متعلقة بتنفيذ الزيادة السنوية (علاوة الأقدمية). وبسبب التنفيذ غير الملأئم لهذه الاتفاقيات، كان هناك ١٠ مصانع (١٥ بالمائة) غير ممثلة لدفع الزيادة السنوية (علاوة الأقدمية) المستحقة للعمال. حيث أخفق بعض هذه المصانع في تنفيذ جميع المتطلبات أو كان لديهم نظام زيادة سنوية خاص بهم.

ووفقاً للقانون الأردني، تشمل الأجور العادية الراتب الأساسي وكافة الاستحقاقات المالية مثل المستحقات العينية والزيادة السنوية (علاوة الأقدمية) والبدلات الثابتة. وعند احتساب الضمان الاجتماعي، يجب أن تتضمن المصانع مجموع هذه الأجور. كما كان ١٥ مصنعاً (٢٢ بالمائة) غير ممثلة فيما يتعلق بالاحتساب الدقيق وإرسال نسبة صاحب العمل إلى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ويرجع ذلك أساساً إلى الاحتساب غير الصحيح للأجور واحتساب اشتراكات الضمان الاجتماعي. وعند احتساب الضمان الاجتماعي، لم تحتسب ٨ مصانع مبلغ الزيادة السنوية (علاوة الأقدمية)، ولم تحتسب ٤ مصانع الأجر العيني ولم يحتسب مصنع واحد «العلاوات الثابتة». حيث أقر أربعة مصانع بهذه القضية وأشاروا إلى التزامهم بتغيير أنظمتهم.

#### الجدول ٤. الجدول التوضيحي: الضمان الاجتماعي والمنافع الأخرى

| عدد المصانع التي وُجِدَت غير ممثلة | معدل عدم الامتثال حسب السؤال |                                                                                                       |
|------------------------------------|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4                                  | 6%                           | هل يتم توفير وسائل نقل للعمال ذهاباً وإياباً إلى مكان العمل؟                                          |
| 15                                 | 22%                          | هل يحتسب صاحب العمل بشكل صحيح نسبته ويرسلها إلى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي؟                      |
| 15                                 | 22%                          | هل يقوم صاحب العمل باحتساب وجمع وإرسال اشتراكات العمال إلى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بشكل صحيح؟ |
| 10                                 | 15%                          | هل يدفع صاحب العمل الزيادة السنوية (علاوة التقديمية) المستحقة للعمال؟                                 |

#### معلومات الأجر واستخداماته واقتطاعاته

لقد تم اعتبار ١٥ مصنعاً (٢٢ بالمائة) في حالة عدم الامتثال فيما يتعلق بالحفاظ على كشف واحد دقيق للرواتب. وبالرغم من عدم وجود الحد القانوني لساعات العمل الإضافية في الأردن، إلا أنه لا زالت المصانع تميل إلى إخفاء ساعات عملها الحقيقية بسبب المعايير التي تضعها العلامات التجارية للعمل الإضافي. وتُعتبر السجلات الزمنية الدقيقة ضرورية لتقييم إذا ما يتم تعويض العمال بشكل صحيح بالإضافة إلى ضمان ساعات عمل مناسبة. إلا أنه في عدد من المصانع لا تتم الإشارة إلى ساعات العمل الإضافي في قسائم الأجور، إلا أن العمال الذين تمت مقابلتهم ذكروا بأنهم يحصلون على أجورهم بدقة. كما كانت ستة مصانع متعاونة خلال عملية تقييم عمل أفضل من حيث عرض مجموعات متعددة من سجلات الدوام ودفع الأجور. أما المصانع غير الممثلة الأخرى فهي إما لم تعرض جميع سجلاتها أو كان لديها أنظمة وسجلات غير دقيقة حيث يقوم العمال بختم نهاية الدوام قبل الانتهاء من العمل وذلك للوفاء بكمية الإنتاج المطلوبة وذلك في اثنتين من الحالات التي اعتمدت على السجلات المكتوبة بخط اليد حيث لم تتضمن المعلومات الضرورية مثل أوقات الدخول والخروج وتوقيعات العمال لتوضيح دقة الساعات المسجلة.

ولم تقم ٩ مصانع (١٣ بالمائة) بإبلاغ عمالها عن كيفية دفع الأجور والاقتطاعات بشكل صحيح. وفي ٨ من هذه الحالات، على الرغم من قيام الإدارة بتعليق الملاحظات في أماكن العمل وإجرائها عدداً من الاجتماعات مع العمال، فقد أظهر جميع العاملين الذين تم إجراء مقابلات معهم عدم معرفتهم بنظام الزيادة السنوية (علاوة التقديمية). وفي مصنع واحد، ذكر ٨٠ بالمائة من العمال الوافدين الذين تمت مقابلتهم بأنهم يتلقون علاوة ٥ دنانير بعد ستة أشهر، في حين يتلقى العمال الأردنيون ٥ أو ١٠ دنانير تحت بند مكافآت المواظبة على الحضور. ولم تستطع الإدارة أن تقدم أي معايير محددة لهذا الاختلاف.

كما وجد سبعة مصانع (١٠ بالمائة) تقوم بعمل اقتطاعات غير قانونية من الأجور. حيث أشار عمال من الجنسية السريلانكية تمت مقابلتهم في ٥ مصانع أن الإدارة كانت تخصم مبلغاً من الراتب لمدة شهرين أو ثلاثة أشهر وذلك لتسديد رسوم التوظيف المدفوعة في سريلانكا. وكانت هذه الاقتطاعات تتجاوز نسبة ١٠ بالمائة من الأجر الشهري للعمال، وبالتالي لا تمثل للقانون الأردني. وكان اثنان من المصانع الأخرى يقدمان قروضاً للعمال في حالات الطوارئ أو لتغطية رسوم التوظيف المترتبة على جانب العمال؛ وقد تجاوز تسديد هذه القروض أيضاً نسبة ١٠ بالمائة. ومن المهم أن نلاحظ أنه على الرغم من وجود الشرط القانوني للاقتطاع، إلا أن بعض المصانع والعاملين فيها يفهمون أن استخدام القروض والسلف الطارئة هو أنها بمثابة تدبير احتياطي لأوضاع صعبة. ويفضل العمال غالباً سداد هذه القروض من خلال دفعات أقل قيمة. وبالتالي هناك خطر محتمل لعبودية الدين في ظل هذه الظروف، حيث تمت جميع القروض الطارئة المذكورة سابقاً

بناءً على طلب من العمال. وبالنسبة للقروض المتعلقة بالاستقدام، فإنه يتم تعيين جداول السداد من قبل المصنع بسبب وجود عدد كبير من المقترضين. وتم تسجيل قيام مصنع واحد أيضاً بإجراء اقتطاعات غير قانونية للعمال الذين يقدمون استقالتهم قبل نهاية العقد المبرم بينهم.

#### الجدول ٥. الجدول التوضيحي: معلومات الأجور واستخدامها واقتطاعاتها

| عدد المصانع<br>غير الممثلة | معدل عدم<br>الامتثال حسب<br>السؤال |                                                                             |
|----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 15                         | 22%                                | هل يحتفظ صاحب العمل بكشف رواتب واحد ودقيق؟                                  |
| 9                          | 13%                                | هل يقوم صاحب العمل بإبلغ العمال بشكل واضح حول كيفية دفع الأجور واقتطاعاتها؟ |
| 7                          | 10%                                | هل قام صاحب العمل بإجراء أي اقتطاعات غير قانونية من الأجور؟                 |

### العقود والموارد البشرية

تُعتبر العقود والموارد البشرية واحدة من المجموعات الرئيسية في هذا السياق بالنسبة للأردن وذلك بسبب أن غالبية القوى العاملة هي من العمال الوافدين. حيث بلغت معدلات عدم الامتثال أكثر من ٤٥ بالمائة في ٣ من أصل ٤ نقاط امتثال - وإجراءات التعاقد ٦١ بالمائة، والحوار والانضباط والمنازعات ٦٣ بالمائة والاستخدام والعقود ٤٦ بالمائة.

#### إجراءات التعاقد

يبقى دفع رسوم التوظيف غير القانونية من قبل العمال الذين يتم استقدامهم حديثاً قضية هامة في إطار إجراءات التعاقد وذلك مع وصول عدد المصانع غير الممثلة إلى ٣٦ مصنعاً. وقد لوحظ هذا الأمر باستمرار في المصانع التي توظف عمالاً ذكوراً من الجنسيّتين السريلانكية والهندية؛ وتعتبر هاتان الدولتان ثاني وثالث الدول الأكثر شيوعاً من بين دول الأصل لاستقدام عمال وافدين مهرة. ودفع العمال الهنود رسوم توظيف باهظة تتراوح بين ٤٠٠ إلى ١٣٠٠ دولار أمريكي ودفع العمال الذكور من الجنسية السريلانكية ما بين ٤٥٠ إلى ٦٥٠ دولار أمريكي. ويلاحظ كذلك الاختلافات في رسوم التوظيف التي يدفعها العمال والعاملات من سريلانكا كممارسة تمييزية، حيث تم تسليط الضوء عليها أكثر في إطار مجموعة التمييز. وقد أشار كل من العمال والإدارة إلى أن الوسطاء في الهند يلعبون دوراً رئيسياً في جمع مرشحين محتملين من قرى بعيدة ويربطوهم بوكلاء استقدام مرخصين يتخذون من المدن مقراً لهم. ونتيجة لذلك، غالباً ما يضطر العمال للدفع لأطراف متعددة قبل أن يتمكنوا من الوصول حتى إلى الوكلاء الذين تتعاقد معهم المصانع الأردنية. ونظراً للشبكة الواسعة من الوسطاء، تبقى هذه القضية من القضايا التي يصعب التصدي لها.

وفي حين أن العاملات من سريلانكا يدفعن أقل من ٣٠٠ دولار أمريكي إلى وكلاء الاستقدام في بلد الأصل، في المقابل يُطلب من العمال الذكور دفع تكاليف أعلى بكثير. وقد أشارت عدة مصانع أنه نظراً لانخفاض الطلب ونسب التوظيف المسموح بها للعمال الذكور، فإنه يتعين عليهم دفع رسوم أعلى للمكتب قبل الوصول إلى الوكلاء. ويشير الموقع الإلكتروني لمكتب الاستقدام السريلانكي إلى وجود رسوم تسجيل موحدة لدى المكتب تبلغ حوالي ١٠٠ دولار مع الضريبة. ويشير كل إعلان وظيفية على الموقع الإلكتروني صراحة إلى

رسوم التوظيف مستحقة الدفع للعملاء المختلفين والتي تتراوح بين ١١٥ إلى ٢١٠ دولار أمريكي. ويكشف هذا عن وجود تفاوت واضح بين التوجيهات المنصوص عليها وممارسات الاستخدام الفعلية للعمال السريلانكيين الذكور.

في حين استخدمت ١٥ من المصانع غير الممثلة ٣٦ عاملاً نيبالياً في ٨ من هذه المصانع (٥٣ بالمائة)، كما أفاد العمال النيباليون الذين تمت مقابلتهم بأنهم دفعوا رسوماً باهظة بين ٣٥٠ إلى ٨٥٠ دولار أمريكي. ودفع عمال نيباليون في ٤ مصانع أقل من ٣٠٠ دولار أمريكي في حين لم يدفع العمال من المصانع الثلاثة المتبقية أي رسوم توظيف.

وتم استقدام عمال بورميين في ٧ من المصانع غير الممثلة خلال هذه الفترة المشمولة بالتقرير. هذا وباستثناء مصنع واحد، قام العمال البورميون بدفع رسوم توظيف باهظة تتراوح بين ٥٠٠ إلى ٦٠٠ دولار. وفي حالة واحدة محددة، دفع العمال ٣٠٠ دولار أمريكي في بلدهم الأصلي وكان من المفترض أن يدفعوا ٥٠٠ دولار أخرى من خلال خمسة أقساط شهرية بمجرد أن يبدأوا بالعمل في المصنع.

كما قام مصنعان فقط باستخدام عمال من مدغشقر، وجميعهم دفعوا رسوماً باهظة تتراوح من ٤٠٠ إلى ٦٠٠ دولار أمريكي إلى وكلاء الاستقدام في بلدهم الأصلي.

ويشكل العمال الباكستانيون والكمبوديون نسبة ضئيلة من مجموع القوى العاملة الوافدة ويتم استخدامهم في ١٠ مصانع ومصنعين، على التوالي. ولم يتحمل العمال من هاتين الجنسيتين أي تكاليف استقدام باهظة خلال العام الماضي. وأخيراً، لم يدفع العمال من بنغلاديش الذين يمثلون غالبية اليد العاملة الوافدة أي رسوم باهظة ضمن أفراد العينة الذين تم إجراء مقابلات معهم.

وكان هناك ربط وثيق بين ارتفاع تكاليف الاستقدام وإجراءات الاستقدام غير الكافية التي لوحظت في ٢٤ مصنعاً. وكان هذا هو الحال بصفة خاصة لاستخدام عمال هنود، حيث لم تحتفظ ٩ من أصل ٢٤ من المصانع غير الممثلة بأي وثائق استقدام تتعلق باستخدام العمال الهنود، وذكرت بأن العمال قد تم استخدامهم من خلال معارف شخصية. وفي الحالات المتبقية، على الرغم من وجود جميع الوثائق اللازمة لدى المصانع، إلا أن السلطات لم تستطع التحقق من صحتها. ولا تقوم السفارة الهندية في الأردن بختم هذه الوثائق ما لم تلتزم المصانع بمتطلبات الحكومة الهندية من دفع الحد الأدنى للراتب الأساسي وقدره ١٥٠ ديناراً لجميع العمال الهنود، وهو أعلى من الحد الأدنى للأجور النقدي في الأردني البالغ ١١٠ ديناراً للعمال الوافدين. ولا تعتبر السفارة الأجر العيني جزءاً من راتب العمال. وتمكّن مصنع واحد فقط من المصانع غير الممثلة من الحصول على ختم السفارة على جميع وثائق الاستقدام لأنه ذكر على نحو كاذب بأن الحد الأدنى للراتب الأساسي هو ١٥٠ ديناراً، وهو أعلى من الرواتب الفعلية للعمال الوافدين. ولم يتم الاحتفاظ بأي وثائق لاستخدام العمال الباكستانيين.

ولم يكن لدى العمال في ١٠ مصانع تصاريح عمل وبطاقات إقامة سارية المفعول. وتُعتبر هذه مسألة مهمة لأنها يمكن أن تقيد بشدة حركة العمال خارج مكان العمل. وفي ٤ من المصانع غير الممثلة، كان لدى العمال تصاريح عمل وإقامة سارية المفعول ولكن المصانع لم تحصل على الموافقة اللازمة من وزارة العمل لنقل العمال بشكل مؤقت من شركات تابعة لها. وتتعلق أسباب عدم الامتثال الأخرى بتصاريح عمل منتهية الصلاحية، وعدم وجود تصاريح إقامة لدى العمال الذي تم نقلهم من المصانع التي تم إغلاقها.



## الجدول ٦: الجدول التوضيحي: إجراءات التعاقد

| معدل عدم<br>الامتثال حسب<br>السؤال | عدد المصانع<br>غير الممثلة |                                                                                                                                     |
|------------------------------------|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 15%                                | 10                         | هل يوجد لدى العمال الوافدين تصاريح عمل وبطاقات إقامة سارية المفعول؟                                                                 |
| 0%                                 | 0                          | هل يعتبر صاحب العمل العمال الذين يعملون بعقود محدودة المدة وتنتهي مدة عقودهم مع استمرارهم بالعمل بأنهم عمال بعقود غير محدودة المدة؟ |
| 0%                                 | 0                          | هل يدفع صاحب العمل تكاليف رحلة العودة للعمال الوافدين الذين تم تسفيرهم بسبب بطاقة إقامة منتهية الصلاحية؟                            |
| 36%                                | 24                         | هل اتخذ صاحب العمل خطوات كافية لضمان عدم قيام العمال الوافدين بدفع أي رسوم غير قانونية؟                                             |
| 54%                                | 36                         | هل دفع العمال أي رسوم غير قانونية إلى وكلاء الاستقدام؟                                                                              |
| 0%                                 | 0                          | هل فترة التجربة محددة بثلاثة أشهر؟                                                                                                  |

### عقود العمل

تم إلزام جميع المصانع التي تستخدم عمالاً وافدين باستخدام العقد الموحد بشكل كامل بحلول نهاية ٢٠١٦. وكان هذا اجراء هام لإحداث انخفاض كبير في حالات عدم الامتثال المتعلقة باستخدام الشروط والأحكام التعاقدية غير القانونية. وبالنسبة لهذا البند الأخير، لوحظت وجود حالتين فقط خلال العام الماضي لعمال تم استقدامهم في منتصف ٢٠١٥، وذلك قبل وضع الصيغة النهائية للعقد الموحد. وقد بدأت معظم المصانع المؤهلة باستخدام هذا العقد للعمال الوافدين المستقدمين حديثاً، ومع ذلك، لا يزال هناك مفاهيم خاطئة بشأن تنفيذ هذه النسبة للعمال الحاليين الذين جددوا تصاريح عملهم في ٢٠١٦. وتم رسمياً نشر مذكرة تفاهم بين المتعاملين في القطاع وذلك في عدد الجريدة الرسمية المنشورة بتاريخ ١٩ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦. حيث يمكن الوصول إلى الترجمة الرسمية لهذا العقد بلغات العمال المختلفة من خلال الموقعين الإلكترونيين لبرنامج عمل أفضل/الأردن ونقابة العمال باستثناءات اللغة الأردنية (باكستان) واللغة الخميرية (كمبوديا)؛ حيث وجد ٤ مصانع غير ممثلة في هذا الصدد. وكان ما مجموعه ٢١ مصنعاً غير قادرة على الامتثال لمتطلبات التشريعات الأردنية للعقود، وكان ذلك يعود في كثير من الأحيان لعدم ترجمة العقود إلى جميع اللغات ذات الصلة. ويحق للعمال أيضاً الحصول على نسخ من العقد الموقع بثلاث لغات مختلفة - العربية والإنجليزية واللغة الأم للعمال. ولم تمثل ١٠ مصانع لهذا المتطلب واحتفظت فقط بالعقود الموقعة الأصلية في ملفات العمال لدى شؤون الموظفين. وقد أفاد عدد قليل من المصانع أن توفير نسخ بثلاث لغات يتطلب الكثير من الطباعة لأن كل مجموعة تتراوح من ٢١ إلى ٢٨ صفحة، اعتماداً على اللغة الأم.

### الجدول ٧. الجدول التوضيحي: عقود العمل

عدد المصانع  
غير الممتثلة

معدل عدم  
الامتثال حسب  
السؤال

|                                                                                      |    |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|-----|
| هل يوجد عقود لدى جميع الأشخاص الذين يؤدون عملاً للمصنع، سواء داخل مكان العمل وخارجه؟ | 6  | 9%  |
| هل تخضع عقود العمل للمتطلبات القانونية الأردنية؟                                     | 21 | 31% |
| هل تحدّد عقود العمل شروط وأحكام الاستخدام؟                                           | 4  | 6%  |
| هل يخضع النظام الداخلي للمصنع للمتطلبات القانونية الأردنية وهل تم إبلاغ العمال به؟   | 9  | 13% |
| هل يفهم العمال شروط وأحكام الاستخدام؟                                                | 0  | 0%  |
| هل يحتفظ صاحب العمل بملف لكل عامل في دائرة شؤون الموظفين؟                            | 5  | 7%  |
| هل يزود صاحب العمل العمال بنسخة من العقود الخاصة بهم؟                                | 10 | 15% |

### الحوار والاندباط والمنازعات

إن الإساءة اللفظية هي واحدة من القضايا الرئيسية في إطار نقطة امتثال الحوار والاندباط والمنازعات، وتم الإشارة إلى ١٨ مصنعاً شهدت حالات من الإساءة اللفظية. وكثيراً ما يوبّخ العمال من قبل موظفي الإنتاج لأسباب مثل عدم تحقيق كميات الإنتاج المطلوبة وإنتاج منتجات معيبة والغياب بدون إشعار مسبق. وتُعتبر هذه الإساءة اللفظية شائعة خاصة خلال الأشهر التي تشهد ذروة الإنتاج بسبب ضغوطات العمل العالية. وفي حين أن جميع المصانع غير الممتثلة قد اتخذت بعض التدابير للحد من الإساءة اللفظية في مكان العمل من

خلال التدريب على المهارات الإشرافية واللجان المشتركة بين النقابة والإدارة، واتخاذ تدابير انضباطية، فقد شهد واحد من المصانع العديد من حالات التوقف عن العمل خلال العام الماضي نتيجة تصعيد في حالات عدم الاتفاق المتعلقة بالإنتاج.

ويمكن للجان المشتركة بين النقابة والإدارة التي تعمل بفعالية أن تلعب دوراً هاماً في معالجة النزاعات في مكان العمل. وتشير الإحصاءات إلى أن هذا المجال يتطلب مزيداً من التحسينات، حيث لم يمثل ٢٥ مصنعاً لهذا المتطلب. وإن تلك المصانع إما لم يكن لديها لجنة أو أن لجانها القائمة لم تكن فاعلة. وبالنسبة لهذه الفئة الأخيرة، تم اختيار ممثلي العمال من قبل الإدارة بدلاً من انتخابهم من قبل العمال أو من قبل ممثلي النقابة. وكان العمال الذين تمت مقابلتهم غير مدركين كذلك للغرض من هذه اللجان أو وجودها.

### إنهاء الخدمات

على الرغم من أن النتائج محدودة في إطار نقطة الامتثال هذه، إلا أن التحسينات في آليات رصد إجراءات إنهاء الخدمات والاستقالة هامة. حيث أن نطاق التقييمات المحدود لمطابقة سجلات المخالصات النهائية قد يؤدي إلى اكتشاف ممارسات إنهاء خدمات غير قانونية لا تحظى بقدر كاف من التبليغ. حيث لم تقم ١٥ مصنعاً بتعويض العمال المستقلين تعويضاً كافياً عن الإجازات السنوية غير المستخدمة. وفي ١٣ من هذه المصانع غير الممتثلة، لا يتم تضمين الأجر العيني في احتساب دفعات الإجازة السنوية غير المستعملة حيث يستند الاحتساب فقط على الراتب الأساسي البالغ ١١٠ دنانير.

ولم تمثل ٥ مصانع للمتطلبات القانونية لإنهاء الخدمات. حيث قدّم واحد من المصانع معلومات تبيّن أن العمال قد استقالوا من العمل، في حين أظهرت المقابلات مع العمال أنه قد تم إنهاء خدمات العمال رغماً عنهم، وطلب منهم المساهمة في مصاريف السفر جواً الخاصة بهم. وتم الإبلاغ عن المصانع الأخرى غير الممتثلة بسبب عدم وجود أي سجلات لإنهاء الخدمات (حالتان اثنتان)، واحتساب غير دقيق لمستحقات المخالصات النهائية (حالة واحدة) واللاقطاعات غير القانونية (حالة واحدة).

ولم يحتفظ مصنعان بأي سجلات للعمال الذين تركوا المصنع. ونتيجة لذلك، لم يستطع مستشارو المنشأة في حالة واحدة التحقق مما إذا تم إنهاء خدمات العمال لأسباب مشروعة بسبب عدم تواجدهم العديد من العمال في المصنع بعد حادثة التوقف عن العمل. وفي الحالة الثانية، لم يستطع مستشارو المنشأة التحقق مما إذا كان العمال قد حصلوا على مهلة كافية قبل إنهاء خدماتهم.

وعلى الرغم من ندرة الإبلاغ، إلا أن هذه النتائج تمثل بشكل فعال التحديات الرئيسية في التحقق من إجراءات إنهاء الخدمات وضرورة تعزيز آليات المراقبة. ويمكن للاقتطاعات غير القانونية والمدفوعات غير الدقيقة أن تصل إلى مبالغ كبيرة يُحرّم منها العمال. وفي حين أنه بالنسبة لمعظم القضايا الأخرى فإنه من الممكن اتخاذ إجراءات متابعة بعد تحديد المشكلة وتقديم تعويضات للعمال المتضررين، إلا أنه من الصعب تعويض العمال عن ممارسات غير قانونية لإنهاء الخدمات، بسبب عدم عودة العمال إلى المصنع أو عدم بقائهم في البلاد وذلك بالنسبة للعمال الوافدين.

## السلامة والصحة المهنية

يتركز عدم الامتثال في إطار مجموعة السلامة والصحة المهنية بشكل رئيسي في الخدمات الصحية والإسعافات الأولية (٨٨ بالمائة)، وأنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية (٨٧ بالمائة)، وحماية العمال (٧٩ بالمائة)، وسكن العمال (٧٨ بالمائة)، ومرافق الرعاية (٧٠ بالمائة).

### الخدمات الصحية والإسعافات الأولية وأنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية

لا تزال المتطلبات القانونية الصارمة للمرافق والكوادر الطبية في الموقع ومختصّي السلامة والصحة المهنية هي السبب الرئيسي وراء معدلات عدم الامتثال العالية في مجال نقاط الامتثال للخدمات الصحية والإسعافات الأولية و أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية، على التوالي. ويتطلّب القانون الأردني وجود طبيب (أطباء) متخصصين في الطب المهني وممرضين في الموقع لجميع المصانع التي يوجد فيها أكثر من ٥٠ عامل (ويمكن للمصانع التي يوجد فيها أقل من ٥٠ عامل أن تتشارك في طبيب وممرض). ويزداد عدد الأطباء والممرضين بشكل متناسب مع حجم المصنع، حيث يتعيّن على المصانع الكبيرة (أكثر من ١,٠٠٠ عامل) أن يكون لديها ثلاثة أطباء وأربعة ممرضين ووحدة طبية واحدة في الموقع. وكانت ٥٣ مصنّعاً غير قادرة على تلبية متطلبات المرافق الطبية في الموقع، ولكن، من بين هذه المصانع غير الممتثلة، هناك ١٦ منها تفي بمتطلبات القائمة الذهبية.

ويشترط قانون العمل الأردني على المصانع التي لديها ٢٠١-٥٠٠ عامل أن تستخدم فنيّين اثنين في السلامة والصحة المهنية وأخصائي واحد في السلامة والصحة المهنية، وعلى المصانع التي لديها ٥٠١-١٠٠٠ عامل أن يكون لديها أخصائيين اثنين وثلاثة فنيين في السلامة والصحة المهنية، بالإضافة إلى أخصائي واحد واثنين من الفنيين لكل ١,٠٠٠ موظف إضافي. وفشلت ٥١ مصنّعاً في استخدام العدد المطلوب من موظفي السلامة والصحة المهنية، ويمثّل ٨ منها لمتطلبات القائمة الذهبية. ونظراً للوضع غير الرسمي لبرنامج القائمة الذهبية، يتعيّن على برنامج عمل أفضل/الأردن أن يقيّم المصانع على أساس القانون الحالي.

وتُعتبر صناديق الإسعافات الأولية التي تفتقر لتجهيز كافٍ النتيجة الثانية الأكثر شيوعاً في إطار نقطة الامتثال للخدمات الصحية والإسعافات الأولية (٢٦ مصنّعاً). وفي المتوسط، تتضمن صناديق الإسعافات الأولية على ١١-٧ مادة طبية بدلاً مما مجموعه ١٧ مادة طبية التي نص عليها القانون. وهذه مسألة كثيراً ما تتكرر بسبب عدم فعالية أنظمة المراقبة الداخلية وأنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية. وفي ٤ من حالات عدم الامتثال، كانت هذه الصناديق مقفلة ولم يكن من السهل الوصول إلى الأشخاص المكلفين بالاحتفاظ بالمفاتيح. وترتبط النتائج الأخرى في إطار أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية بتوافر خطط مكتوبة للسلامة والصحة المهنية (١٣ مصنّعاً غير ممثّل) ولجان سلامة وصحة مهنية فاعلة (١٥ مصنّعاً غير ممثّل). ويمكن لأعضاء لجنة السلامة والصحة المهنية الفاعلين أن يلعبوا دوراً هاماً في مراقبة مسائل السلامة والصحة المهنية بانتظام في أماكن العمل، مثل ضمان وجود صناديق الإسعافات الأولية المجهزة تجهيزاً كافياً. وعلى الرغم من أن ٧ من ١٥ مصنّعاً غير ممثّل لديهم لجان موافق عليها من قبل وزارة العمل، إلا أنها كانت غير فاعلة بسبب اجتماعاتها الشهرية غير المنتظمة والتناقضات بين الحاضرين في الاجتماعات وقائمة الأعضاء المعتمدين.

### الجدول ٨. الجدول التوضيحي: أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية

عدد المصانع  
غير الممتثلة

معدل عدم  
الامتثال حسب  
السؤال

|                                                                  |    |     |
|------------------------------------------------------------------|----|-----|
| هل يوجد لدى صاحب العمل خطط مكتوبة لبرامج السلامة والصحة المهنية؟ | 13 | 19% |
| هل يسجل صاحب العمل الحوادث والأمراض ذات الصلة بالعمل؟            | 4  | 6%  |
| هل يستخدم المصنع مختصّي السلامة والصحة المهنية المطلوبين؟        | 51 | 76% |

|                                                                                       |    |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|-----|
| هل يوجد لدى المصنع رخصة مهنة سارية المفعول؟<br>(تقتضي رخص المهن موافقات سلامة المبنى) | 3  | 4%  |
| هل قام صاحب العمل بتشكيل لجنة مشتركة من العمال والإدارة للسلامة والصحة المهنية؟       | 15 | 22% |
| هل قام صاحب العمل بتنفيذ تقييم للمسائل العامة للسلامة والصحة المهنية في المصنع؟       | 5  | 7%  |

### مرافق الرعاية

لقد كان إحدى التحسينات الرئيسية في إطار مرافق الرعاية هو توفير حضانات مؤسسية للأطفال العاملات الأردنيات. وتنص المادة ٧٢ من قانون العمل الأردني على وجوب قيام أي مصنع يستخدم ما لا يقل عن ٢٠ امرأة لديهن ما لا يقل عن ١٠ أطفال دون سن الرابعة بتوفير حضانات مؤسسية في مكان العمل. ومع زيادة في فرص العمل للمرأة الأردنية، التي تشكل الغالبية العظمى من القوى العاملة في الفروع الإنتاجية المسجلة حديثاً، فإن معدل عدم الامتثال يبلغ ٣٣ في المئة (٢٢ مصنعاً)، لأنه أصبح يترتب على عدد أكبر من المصانع ضمان الالتزام بهذا الشرط. وكبدل للحضانات المؤسسية، فقد تم توثيق قيام ١٣ مصنعاً بدفع ٢٥ دينار شهرياً عن كل طفل تحت سن الرابعة. ووفرت ستة مصانع إضافية حضانات مؤسسية خلال العام الماضي، وتم إنشاء بعضها بصورة مشتركة بالتعاون مع أصحاب المصلحة الوطنيين الآخرين. وإن عدم وجود مناطق كافية للأكل (١٣ مصنعاً) وخدمات تقديم الطعام غير المرضية (١٢ مصنعاً) ما هي إلا بعض القضايا الأخرى التي تدرج تحت نقطة الامتثال لمرافق الرعاية. وباستثناء ٣ مصانع، وفّرت جميع المصانع الأخرى أماكن الأكل للعمال داخل مبنى المصنع؛ ولكن، في معظم المصانع غير الممتثلة، لم تستطع هذه الأماكن أن تستوعب جميع العمال بسبب عدم وجود المساحة والتجهيزات الكافية. وكانت ٥ من أصل ١٢ مصنعاً تعالج القضايا ذات الصلة بجودة الطعام إما من خلال اللجان المشتركة بين العمال والإدارة أو لجان الطعام. وفي حين أن بعض العاملين أقرّوا إيجاباً بالتدابير التي اتخذتها الإدارة، إلا أن هذه الجهود لم تكن قادرة على استمرار الحفاظ على جودة الطعام المطلوبة. وفي المتوسط، ادّعى العمال الذين تمت مقابلتهم بأنهم ينفقون ما بين ٣٥ إلى ٧٠ دولار شهرياً على الإمدادات الغذائية.

### سكن العمال

إن التحسينات التي تتطلب إحداث تجديدات كبيرة في المباني هي واحدة من التحديات الرئيسية لسكنات العمال. وكان لدى ٤٣ سكن عمالي قضايا مثل أنظمة تدفئة غير كافية ومستويات عالية من الرطوبة وانعدام التهوية بسبب النوافذ المسدودة؛ وكانت هذه نتائج متكررة لغالبية المصانع. ولمعالجة الرطوبة، غالباً ما تقوم المصانع بإعادة طلاء الجدران بدلاً من إصلاح أنظمة أنابيب المياه الداخلية وبالتالي تفشل في حل السبب الجذري لهذه المشكلة بشكل دائم. وأعربت العديد من إدارات المصانع أن هذه التجديدات يمكن أن تكون مستهلكة للوقت ورأس المال وسوف تتطلب منهم نقل العمال إلى مكان سكن آخر من أجل إعادة ترميم السكنات الحالية. وفي حالة المباني المستأجرة، فإن الإدارة تعتمد على مالك العقار لإجراء هذه الإصلاح واسعة النطاق.

وتسهم الغرف المكتظة والمساحة المحدودة في عدم الامتثال لمتطلبات الحد الأدنى للمساحة، ولم تحافظ ٤٠ مصنعاً على مساحة ٧٠ سم بين الأسرة المكونة من طابقين و/أو توفر رفوف للأحذية. وكانت ٩ من هذه المصانع غير الممتثلة تقوم بإعداد مساكن جديدة للعمال وفقاً لهذه المتطلبات. ولم توفر ٣٦ مصنعاً أماكن أكل ملائمة داخل السكنات؛ وكانت ٣ من المصانع قد خصّصت أماكن للأكل غير مجهزة بالشكل الصحيح؛ وأما المصانع المتبقية إما لم يكن لديها مساحة كافية أو تخصّص أماكن معينة لأغراض تناول الطعام. ونتيجة لذلك،

غالباً ما يتم العثور على بقايا الطعام داخل الغرف حيث يتناول العمال وجباتهم. وساهمت هذه الممارسة بوجود الحشرات والحيوانات الضالة داخل سكنات ٤١ مصنعاً. وحتى وقت قريب، أجرى برنامج عمل أفضل/الأردن زيارات مقررة لهذه الأماكن لتقييم ظروف معيشية العمال. وتقوم النقابة أيضاً بزيارة سكنات المصانع أحياناً لتقييم الأوضاع المعيشية. وبعد توقيع الاتفاق بين وزارة الصحة ووزارة العمل في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦، يمكن لمفتشي العمل الآن أيضاً تقييم سكنات العمال وفقاً لتعليمات وزارة الصحة. وفي السابق، كانت هذه المهمة موكلة حصراً لمسؤولي وزارة الصحة.

### الجدول ٩. الجدول التوضيحي: سكن العمال

| معدل عدم<br>الامتثال حسب<br>السؤال | عدد المصانع<br>غير الممتثلة |                                                                                                            |
|------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 21%                                | 17                          | هل يتوفر في السكن موظفو إسعافات أولية وما يكفي من إمدادات الإسعافات الأولية؟                               |
| 60%                                | 40                          | هل يمثل السكن لمتطلبات الحد الأدنى للمساحة؟                                                                |
| 33%                                | 22                          | هل يوجد في السكن مرافق طهي كافية؟                                                                          |
| 54%                                | 36                          | هل يوجد في السكن أماكن أكل ومعيشة كافية؟                                                                   |
| 15%                                | 10                          | هل يوجد في السكن ما يكفي من المراحيض والحمامات والمجاري وأنظمة التخلص من النفايات؟                         |
| 9%                                 | 6                           | هل يوجد في السكن ما يكفي من المياه الصالحة للشرب؟                                                          |
| 0%                                 | 0                           | هل يوجد في السكن ما يكفي من مرافق غسيل الملابس؟                                                            |
| 1%                                 | 1                           | هل يوفر السكن ما يكفي من الخصوصية للعمال؟                                                                  |
| 58%                                | 39                          | هل صاحب العمل على استعداد كاف لمواجهة حالات الطوارئ في السكن؟                                              |
| 64%                                | 43                          | هل يتمتع السكن بحماية كافية ضد الحرارة والبرودة والرطوبة والضوضاء وهل يتمتع بقدر كافٍ من التهوية والبطانة؟ |
| 16%                                | 41                          | هل السكن نظيف ومحمي من الحيوانات أو الحشرات الناقلة للأمراض؟                                               |
| 36%                                | 24                          | هل السكن محمي من الحريق؟                                                                                   |
| 3%                                 | 2                           | هل السكن منفصل عن مكان العمل (على الرغم من أنه قد يكون في نفس المجمع/المدينة الصناعية)؟                    |

## وقت العمل

تقييم الامتثال في إطار مجموعة وقت العمل يعتمد إلى حد كبير على سجلات موثوقة ودقيقة. ورغم عدم وجود حد قانوني للعمل الإضافي في قانون العمل الأردني، فقد تتجنب المصانع السماح بالعمل الإضافي المفرط، بسبب النظرة السلبية للعديد من المشتريين إزاء هذا الأمر. وفي بعض الحالات، قد يتم تعويض العمال بشكل صحيح دون تسجيل ذلك ويتم التحقق من هذا من خلال إفادات العمال وسجلات الإنتاج المكافئة. وفي حالات أخرى، لا يتم تعويض العاملين بشكل صحيح. ويعتبر وجود سجلات دقيقة لساعات العمل أمراً رئيسياً في تحديد ما إذا كان العمال يتقاضون أجراً بشكل صحيح ويتم تقديم النصيحة لإدارة المصنع وفقاً لذلك في الزيارات الاستشارية لبرنامج عمل أفضل/الأردن. وينظر القسم المواضيعي في هذا التقرير إلى حالة ساعات العمل في صناعة الألبسة الأردنية.

### الإجازات

وفقاً للقانون الأردني، يحق للعاملات العائدات من إجازة الأمومة الحصول على ساعة استراحة مدفوعة الأجر للرضاعة الطبيعية. وتم الإبلاغ عن خمسة مصانع لعدم توفيرها استراحات رضاعة طبيعية لمدة ساعة واحدة للعاملات العائدات من إجازة الأمومة، وكانت ٥ مصانع غير ممثلة لمنح العمال إجازة سنوية مدفوعة الأجر. وكان اثنان من هذه المصانع غير الممثلة يقتطع على نحو غير قانوني أيام الإجازة السنوية للعمال دون إشعار مسبق خلال موسم الإنتاج المنخفض. وإذا ما قررت الإدارة الإعلان عن العطل خلال مواسم الإنتاج المنخفضة، يجب أن يتم الإعلان عن هذا في بداية العام من خلال تقويم للعطل السنوية تُقرّه وزارة العمل.

### ساعات العمل العادية

تجاوز مصنعان ساعات العمل العادية. وفي كلتا الحالتين، وجد برنامج عمل أفضل/الأردن أن حراس أمن يعملون لمدة ٢٤ ساعة متواصلة تليها ٤٨ ساعة من الراحة. وذكرت الإدارة أن هذا كان اتفاقاً متبادلاً بين المصنع والحراس؛ وأكد حراس الأمن هذا الأمر في وقت لاحق. وكانت ١٣ مصنعاً (١٩ بالمائة) غير ممثلة في مجال حفظ سجلات دقيقة لساعات العمل. وكان خمس من هذه الحالات تعود لممارسات ختم بطاقة الدوام على نحو غير صحيح حيث يقوم العمال بختم بطاقة الدوام في وقت مبكر عند نهاية الدوام ليواصلوا العمل لتحقيق كمية الإنتاج المطلوبة يومياً وإعادة تصنيع البضائع التالفة، أو يقومون بختم بطاقة الدوام مرة واحدة في الصباح فقط أو لم يتم الاحتفاظ بأي سجلات لبطاقة الدوام لعمال معينين على الإطلاق. ولم يتم التبليغ عن هذه الممارسات كعمل إضافي جبري/قسري بسبب إشارة العمال إلى أن العمل الإضافي كان طوعياً. وكان العمال يدركون أيضاً بأن هذه التقنيات تُستخدم لإخفاء العمل الإضافي المفرط والعمل في أيام العطلة عن المشتريين. وقد ذكر عدد قليل من العمال الذين تم إجراء مقابلات معهم صراحة أنه من أجل كسب دخل إضافي فإنهم يلتزمون أيضاً بممارسات ختم بطاقات الدوام هذه، لأنه بخلاف ذلك، يُقال لهم أن المصنع قد لا يتلقى المزيد من الطلبات في المستقبل إذا ما اكتُشف بأنهم يتجاوزون ساعات العمل المحددة. وتم الإبلاغ عن سجلات وقت غير دقيقة أخرى في المصانع التي احتفظت بأنظمة تسجيل يدوية (٣ مصانع)، وأخطاء في نظام التسجيل لا تعكس ساعات العمل الفعلية (مصنعان)، وعدم توافر سجلات للعمل الإضافي ما بعد الساعتين والعمل الإضافي في أيام العطلة (مصنعان)، والحفاظ على سجلات يدوية فقط للعمل الإضافي المفرط (مصنع واحد).

### الجدول ١٠. الجدول التوضيحي: ساعات العمل العادية

| عدد المصانع<br>غير الممثلة | معدل عدم<br>الامتثال حسب<br>السؤال |                                                                       |
|----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| 2                          | 3%                                 | هل تتجاوز ساعات العمل العادية ١١ ساعة في اليوم أو ٤٨ ساعة في الأسبوع؟ |
| 13                         | 19%                                | هل تعكس سجلات وقت العمل ساعات العمل بشكل فعلي؟                        |
| 0                          | 0%                                 | هل يوقّر صاحب العمل فترات راحة أسبوعية؟                               |

## التركيز المواضيعي: ساعات العمل في قطاع الألبسة الأردني

يُعتبر تنظيم وقت العمل مصدر قلق لتنظيم العمل ومعايير العمل الجيدة. حيث يضمن تنظيم ساعات العمل والاستراحات اليومية وأيام العطلة السنوية إنتاجية عالية مع الحفاظ على الصحة البدنية والعقلية للعمال. وعلى الأغلب يكون للأنظمة المتعلقة بوقت العمل عتبتين اثنتين – تحدد الأولى الحد الأقصى لساعات العمل العادية، وتحدد الثانية الحد الأقصى لإجمالي وقت العمل. ووفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل (في الصناعة)، الاتفاقية رقم ١ لعام ١٩١٩، فإن وقت العمل العادي البالغ ٤٨ ساعة في الأسبوع و٨ ساعات في اليوم الواحد هو معيار دولي. وتُنظّم ساعات العمل الإضافي بشكل عام عن طريق المعايير القانونية الوطنية والاتفاقيات الجماعية. ويمكن أن يكون الاستخدام المنظم للعمل الإضافي مفيداً لأصحاب العمل والعمال. حيث يمكن أن يعني لأصحاب العمل مرونة في الإنتاج، وبالنسبة للعمال يمكن أن يترجم إلى أجور أعلى عندما يتم تعويضهم لقاءه بدقة.

وتُعتبر ساعات العمل الإضافي أمراً شائعاً في صناعة الألبسة العالمية، حيث تعمل المصانع في ضوء تقلبات في الطلب وفقاً للمواسم. ومن وجهة نظر المستخدمين، قد يختار العمال العمل الإضافي بسبب انخفاض الأجور، مما يعني ارتباط الاستخدام منخفض الأجر بساعات عمل طويلة. ولا يقتصر مصطلح العمل الإضافي المفرط على تحديد الساعات التي تتجاوز الحد الأقصى لساعات تحددها اللوائح القانونية الوطنية، وإنما يتعدى ذلك لتحديد ساعات العمل التي لها آثار سلبية على صحة وسلامة العمال. وفي حين أنه من المهم دراسة حاجة العمال للعمل الإضافي ضمن هذا النقاش، إلا أنه خارج عن نطاق هذا التقرير وينبغي التحقيق فيه في بحوث مستقبلية.

### الأردن

كما ذُكر سابقاً، ينص قانون العمل الأردني واتفاقية المفاوضات الجماعية على أنه لا يجوز أن تتجاوز ساعات العمل العادية ٤٨ ساعة في الأسبوع. وليس هناك قيود قانونية على ساعات العمل الإضافي في الأردن، ولكن يجب أن يكون العمل الإضافي طوعياً وينبغي تعويض العمال وفقاً للقانون.

### عمل أفضل/الأردن

كجزء من تقييمه للمنشآت، يقوم برنامج عمل أفضل/الأردن بجمع وتوثيق سجلات دوام العمال وأجورهم للتحقق من التعويض الدقيق للعمال الذين تجري مقابلتهم. ومن خلال هذه العملية على مدى السنوات الماضية، لقد جمع عمل أفضل/الأردن بيانات واسعة بشأن ساعات العمل في صناعة الألبسة. وعلى الرغم من توافر

هذه البيانات، فقد تم استخدام ساعات العمل فقط للتقييم على مستوى المؤسسة. ولا يزال هناك عدم وجود فهم شامل لساعات العمل في جميع أنحاء القطاع بأكمله. ويأمل هذا القسم المواضيعي تقديم فكرة أولية عن حالة ساعات العمل في صناعة الألبسة في الأردن كخطوة أولى لبناء فهم أفضل. وهذا مهم بشكل خاص في السياق الأردني لأن القانون لا ينص على حد لساعات العمل الإضافي.

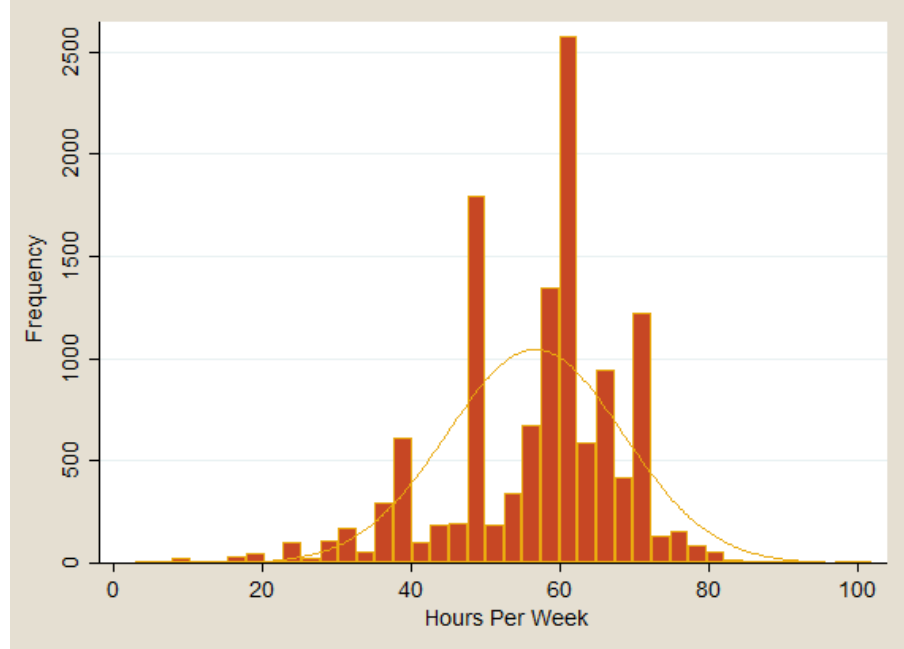
### البيانات والمنهجية

يستخدم هذا التحليل بيانات ساعات العمل التي تم جمعها من المصانع بين تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦. ولم يتم شمول جميع المصانع الـ ٦٧ في هذا التحليل، لعدم قدرة بعضها على توفير سجلات الوقت أو لأن السجلات المقدمة تُعتبر غير موثوقة. وتستخدم العينة البيانات بشأن ساعات العمل الأسبوعية من ٣,٦٥٩ عامل لمدة ٣ أشهر، ويتم التعامل مع كل ساعة أسبوعية في التقرير على أنها ملاحظة فردية. وفي حالات العمال المعيّنين حديثاً، يتم إدخال الساعات الأسبوعية فقط للأسابيع المناسبة. ويتم تقسيم ساعات العمل إلى ٤ فئات. ساعات العمل الأسبوعية الأقل من أو تساوي ٤٨، يتم تسجيلها تحت الفئة (أ) (الساعات العادية)، ومن ٤٩-٦٠ يتم تسجيلها تحت الفئة (ب) (وتعتبر ساعات العمل الإضافي ضمن هذا النطاق مقبولة لدى معظم المشتريين)، ومن ٦١-٧٢ يتم تسجيلها تحت الفئة (ج) (وتعتبر ساعات العمل الإضافي مرتفعة تحت هذه الفئة) ويتم تسجيل ساعات العمل الأسبوعية التي تزيد عن ٧٢ ساعة تحت الفئة (د) (وتعتبر ساعات عمل إضافي مفرطة).

### النتائج

في عينة البيانات، كان متوسط ساعات العمل هو ٥٧ ساعة أسبوعياً مع انحراف معياري قدره ١١,٨، باستثناء ساعات العمل أيام الجمعة. وكان الحد الأدنى لساعات العمل في الأسبوع هو ٣ والحد الأقصى هو ١٠٢. وقام حوالي ١٦ بالمائة من العمال في العينة بالعمل ليوم جمعة واحد على الأقل في الشهر المسجل. وكما هو مبين في الشكل (٣)، هناك تكرار مرتفع للحالات التي تعمل بمعدل ٦٢ ساعة في الأسبوع. وبالإضافة إلى ذلك، فإن النسبة المئوية للمشاهدات (٤٥ بالمائة) التي تندرج تحت الفئتين (ج) و(د) (ساعات العمل الإضافي المرتفعة والمفرطة) هي جديرة بالملاحظة.

الشكل ٧. توزيع ساعات العمل، باستثناء أيام الجمعة.



الجدول ١١. توزيع ساعات العمل حسب الفئات

| الفترة | ساعات العمل | الوصف                            | % للملاحظات |
|--------|-------------|----------------------------------|-------------|
| أ      | 48          | ساعات عادية                      | 26%         |
| أ      | 60-49       | ضمن لوائح معظم العلامات التجارية | 29%         |
| أ      | 72-61       | مرتفع                            | 27%         |
| أ      | +72         | مفرط                             | 18%         |

### المحددات

تشير المعرفة الحالية والأدلة من تقييمات المصنع والمقابلات مع العمال إلى وجود اختلاف كبير في عدد ساعات العمل بين العمال الأردنيين والوافدين. ولا يتطرق التحليل أعلاه إلى ذكر هذا الفرق. ومن المرجح أن يكون متوسط ساعات العمل للعمال الوافدين أعلى إذا تم تقسيم التحليل إلى مجموعتين.

### مزيد من النقاش

في حين أنه ليس تحليلًا دقيقاً لساعات العمل في قطاع الألبسة الأردني، يأمل هذا القسم المواضيعي أن يبدأ مناقشة بشأن حالة العمل الإضافي في هذه الصناعة. ويوجد للعمل الإضافي المفرط آثار ضارة على الصحة البدنية والعقلية للعمال. وغالباً ما يؤدي انخفاض الأجور في صناعة الألبسة إلى قيام العمال بالعمل لساعات طويلة بشكل مفرط. وعلاوة على ذلك، فإن رصد التعويضات/الاستحقاقات أمر الصعب في حالات عدم كفاية ضبط الوقت. ومن الجدير مواصلة النظر في موضوع ساعات العمل الإضافي المفرطة وساعات ضبط الدوام في العام القادم.

## القسم الثالث: الاستنتاجات

تشير البيانات الواردة في هذا التقرير مرة أخرى إلى أن تقديم الخدمات الأساسية لبرنامج عمل أفضل/الأردن على مستوى المنشأة يساهم في عملية مستمرة لتحسين القابل للقياس وفقاً لقانون العمل الوطني ومعايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية. وقد سمح التقدم والالتزام المتواصل لبرنامج عمل أفضل/الأردن أن يقيّم على نحو أكثر عمقاً بعض التحديات الأساسية التي تواجه قطاع الألبسة، مثل التمييز في الاستخدام وممارسات الاستقدام وظروف سكنات العمال، وأن يعمل مع المصانع والعمال لوضع وتنفيذ حلول أكثر فعالية.

### معايير العمل وظروف العمل

تُعتبر التقارير السنوية العامة وسيلة فعالة لتسليط الضوء على التحديات المستمرة التي تواجه المصانع لكل من أصحاب المصلحة في القطاع والجمهور العام على نطاق أوسع، وإثراء الإجراءات المستقبلية. ولقد كان معدل عدم الامتثال فيما يتعلق بالحرية النقابية ومتطلبات الكوادر الطبية وأنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية مرتفعاً بشكل متواصل ويعود ذلك جزئياً إلى القانون الوطني. وفي بعض الحالات، يكون هناك حاجة للتنفيذ الفعال للمتطلبات القانونية مثل تكافؤ الأجور واحتساب الأجور بدقة كما جاء في الاتفاقية القطاعية لخفض معدلات عدم الامتثال المتعلقة بالاستحقاقات والتمييز. وتُعتبر المسائل المتعلقة بممارسات التعاقد معقدة، نظراً للنسبة الكبيرة من العمال الوافدين والأنظمة الوطنية المختلفة في البلدان المرسلين. وكما رأينا في هذا التقرير، يشير أن العمال من بعض البلدان يدفعون رسوماً أعلى من غيرهم. وتُعتبر المشاركة والالتزام من جميع أصحاب المصلحة في القطاع والحكومات المعنية ضروريين للتغلب على الاستخدام غير العادل. ويواصل عمل أفضل/الأردن رصد وتوثيق حالات من رسوم توظيف غير مصرح بها وتوجيه المصانع نحو مزيد من المشاركة في عملية الاستقدام.

### المشاركة مع أصحاب المصلحة على المستوى الوطني

من شأن التعاون المستمر بين عمل أفضل/الأردن ووزارة العمل أن يواصل تعزيز التحسينات في صناعة الألبسة الأردنية. وسيواصل عمل أفضل/الأردن توجيه مفتشي وزارة العمل بشأن القضايا الخاضعة لتقارير الإفصاح. وعلاوة على ذلك، يبحث عمل أفضل/الأردن ووزارة العمل كيفية تبادل خبراتهما ومعارفهما مع القطاعات الأخرى حيث تدرس المصانع التصدير إلى الاتحاد الأوروبي في إطار اتفاقية التجارة الجديدة. ومن المتوقع أيضاً أن يوسع عمل أفضل/الأردن عملياته في عام ٢٠١٧ للمشاركة في القطاعات التي تخطط للتصدير إلى الاتحاد الأوروبي.

ومع المفاوضات المقبلة بشأن تجديد اتفاقية المفاوضات الجماعية، ينبغي أن يكون عمل أفضل/الأردن وأصحاب المصلحة في القطاع مبادرين بشأن تحديد القضايا ذات الصلة ومناقشة الإجراءات المناسبة. وبالإضافة إلى ذلك، سيؤدي فهم راسخ لحالة التنفيذ الحالية لاتفاقية المفاوضات الجماعية إلى إثراء المفاوضات وعملية التجديد.

وقد حدّد عمل أفضل/الأردن أيضاً الحاجة للاستفادة من تجربة القطاع الخاص وإسماع صوته في المناقشات العامة حول القضايا المتعلقة باستخدام السوريين، وزيادة فرص العمل للأردنيين في هذا القطاع وتعيين العمال ذوي الإعاقة. ويوجد للجهات الفاعلة في القطاع الخاص دور حاسم في هذه المناقشات لأنها تملك الخبرة الأكبر على الأرض. ويأمل عمل أفضل/الأردن أن يلعب دوراً تنسيقياً في هذا الصدد.

### مشروع مؤسسة التمويل الدولية/منظمة العمل الدولية لزيادة إنتاجية الأردنيين في قطاع النلبسة

يستعد عمل أفضل/الأردن لمشروع ممول من مؤسسة التمويل الدولية يهدف إلى تحسين معايير العمل والإنتاجية في صفوف العاملات الأردنيات في المناطق الريفية، وفي الوقت نفسه تعزيز النمو الاقتصادي الشامل على المدى الطويل. ويهدف المشروع إلى زيادة فرص العمل المحلية عن طريق زيادة عدد الفروع الإنتاجية. كما يؤكد على ضرورة استشارة المجتمعات المحلية، مما يؤدي إلى ردم الفجوة المعرفية الحالية. وسيركز عمل أفضل/الأردن على كيفية جعل التعاقد من الباطن نموذجاً أكثر امثالاً وإنتاجية، لأن ٤ فقط من أصل ١٢ مصنعاً من الفروع الإنتاجية الحالية تجني ربحاً أو تصل نقطة التعادل (لا ربح ولا خسارة).

### تقارير الإفصاح

إن استحداث تقارير الإفصاح على مستوى المصنع هو أحد التغييرات الهامة لعمل أفضل/الأردن المقررة لعام ٢٠١٧، ومن المتوقع أن تحسن الامثال على مستوى المنشأة وسمعة القطاع على مستوى الصناعة. وابتداء من كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، ستخضع تقييمات المصانع لتقارير الإفصاح، وبالتالي ستصبح البيانات متاحة للجمهور للمرة الأولى في تموز/يوليو ٢٠١٧. وسيكون وضع عدم امثال المصانع لـ ٢٩ من القضايا التي يتم تدقيقها متاحاً عبر الموقعين الإلكترونيين لبرنامج عمل أفضل/الأردن ووزارة العمل. وسيتم تحديث بيانات تقارير الإفصاح بشكل مستمر، بينما يتم الانتهاء من تقارير التقييم الجديدة. وقد أظهرت تجربة تقارير الإفصاح في المصانع المشاركة في برنامج عمل أفضل/كمبوديا أن هذا النهج يزيد الامثال في المصانع، ويجعل هذه الصناعة أكثر قدرة على المنافسة. ويلتزم عمل أفضل/الأردن بضمان الانتقال السهل نحو تقارير الإفصاح في هذه الصناعة.

## الملحقات

### الملحق (أ): المصانع المشمولة في هذا التقرير

|                                                         |                                                                   |
|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| شركة العرين لصناعة الألبسة                              | شركة التكنولوجيا المتقدمة لصناعة الألبسة (مشروع الساتلايت بعجلون) |
| شركة المسيرة لصناعة الألبسة                             | شركة الحنان لصناعة الألبسة                                        |
| شركة الطفيلة لصناعة الألبسة                             | شركة المستمرة لصناعة الألبسة                                      |
| شركة أسيل لصناعة الألبسة                                | شركة المفهوم للألبسة الجاهزة                                      |
| شركة أتاتكس لصناعة الألبسة                              | شركة أسيل لصناعة الألبسة/الموكر                                   |
| الشركة النوعية لصناعة الألبسة                           | شركة أتلانتا لصناعة الألبسة                                       |
| شركة كادي لصناعة الألبسة                                | شركة الأعمال المخلصة لصناعة الألبسة                               |
| شركة الذرياء العملية لصناعة الألبسة                     | شركة الجمل العالمية لصناعة الألبسة                                |
| شركة معجزة العصر لصناعة الألبسة - المبنى الرئيسي        | شركة معجزة العصر لصناعة الألبسة - المبنى الهندي                   |
| شركة الذرياء التقليدية لصناعة الألبسة (مشروع الساتلايت) | شركة العصر للملابس                                                |
| شركة الذرياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة ٢)        | شركة الذرياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة ١)                  |
| شركة الذرياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة ٦)        | شركة الذرياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة ٤)                  |
| أيام ماليبان لصناعة الألبسة (مشروع الساتلايت)           | شركة أيام ماليبان لصناعة الألبسة                                  |
| شركة الملابس الناعمة لصناعة الألبسة                     | شركة الزي لصناعة الألبسة الجاهزة                                  |
| شركة درب التبانة لصناعة الألبسة (مشروع الساتلايت)       | شركة درب التبانة لصناعة الألبسة                                   |
| شركة التكنولوجيا المتقدمة لصناعة الألبسة (الضليل)       | شركة حيفا لصناعة الألبسة                                          |
| الشركة الهندية الأردنية للملابس                         | شركة التكنولوجيا المتقدمة لصناعة الألبسة                          |
| شركة العاج لصناعة الألبسة (مشروع الساتلايت)             | شركة العاج لصناعة الألبسة                                         |
| شركة كريم لصناعة الألبسة                                | شركة جرش لصناعة الألبسة (الوحدات ١، ٢، ٣)                         |
| شركة مصطفى وكمال لصناعة الألبسة                         | شركة موسى لصناعة الألبسة الجاهزة                                  |
| شركة نوبل لصناعة الألبسة                                | شركة حرفة الابرة لصناعة الألبسة                                   |
| شركة المتفوق لصناعة الألبسة                             | شركة الواحة لصناعة الألبسة                                        |
| شركة المقام لصناعة الألبسة                              | شركة باين تري لصناعة الألبسة                                      |
| شركة أبواب الخير لصناعة الألبسة                         | شركة قوس قزح لصناعة الألبسة                                       |
| شركة سنا لصناعة الألبسة                                 | شركة ريتش باين لصناعة الألبسة                                     |
| الشركة الجنوبية لصناعة الألبسة                          | شركة الإبرة الفضية لصناعة الألبسة                                 |
| الشركة المعيارية لصناعة الجينز (الوحدة ١)               | الشركة المعيارية لصناعة الجينز (وحدة الساتلايت ٢)                 |
| الشركة المعيارية لصناعة الجينز (الوحدة ٣)               | الشركة المعيارية لصناعة الجينز (الوحدة ٢)                         |
| شركة الصافي لصناعة الألبسة                              | الشركة المعيارية لصناعة الألبسة                                   |
| شركة الخط المستقيم لصناعة الألبسة                       | مشروع الساتلايت الصافي لصناعة الألبسة                             |
| شركة ناب الفيل لصناعة الألبسة                           | شركة البعد الثلاثي لصناعة الألبسة                                 |
| شركة المتحدة للإبداع لصناعة الألبسة (مشروع الساتلايت)   | شركة المتحدة للإبداع لصناعة الألبسة                               |
| شركة الظافر لصناعة الألبسة                              | شركة الفلك لصناعة الألبسة                                         |
|                                                         | شركة دبل يو اند دي لصناعة الألبسة                                 |



## الملحق (ب): قائمة المشتريين المشاركين

أمريكان إيغل آوتفيترز  
شركة آن إنك.  
شركة كارهارت إنك.  
شركة كولومبيا للألبسة الرياضية  
شركة دكس للسلع الرياضية  
إي آي إس مجموعة أمريكا الشمالية  
غاب  
مجموعة الألبسة (ج ٣)  
مجموعة العلامات العالمية  
لي وفونغ للتجارة  
نيو بالنس للمستلزمات الرياضية  
نيوتايمز للتنمية  
نايكي  
مجموعة وان جينز وير  
باتاغونيا  
بولو  
بوست سي إتش إيه جي  
بوما إس إي  
مجموعة بي في إتش  
شركة سيرز القابضة  
تالوتس  
شركة تارغت  
مخازن وال مارت

## الملحق (ج): المنهجية والمحددات

### تقييمات المصانع

يجري عمل أفضل تقييمات للمصانع لرصد الامتثال لمعايير العمل الدولية الأساسية وقانون العمل الوطني. وتُبرز تقارير التقييم نتائج عدم الامتثال، والتي تُستخدم بعد ذلك لمساعدة المصانع في تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين. وإن جمع هذه البيانات وعمل تقارير عنها يساعد المصانع في إظهار التزامهم بتحسين ظروف العمل.

وينظم عمل أفضل التقارير في ثماني مجموعات. وتضم المجموعات الأربع الأولى معايير العمل الأساسية - عمالة الأطفال، والتمييز، والعمل الجبري/القسري، والحرية النقابية والمفاوضات الجماعية. وتحمي هذه المعايير الحقوق الأساسية في العمل في إطار اتفاقيات العمل الدولية الأساسية الثمانية لمنظمة العمل الدولية، وتُستخدم معايير العمل الدولية كأساس للامتثال في هذه المجموعات الأربع. وتندرج المجموعات المتبقية - التعويضات/الاستحقاقات، والعقود والموارد البشرية، والسلامة والصحة المهنية، ووقت العمل - تحت ظروف العمل. وتتضمن نقاط الامتثال لهذه المجالات الاختلافات في التشريعات الوطنية تبعاً للبلد الذي تجري فيه العمليات. ويحدد عمل أفضل معيار مقارنة استناداً إلى المعايير الدولية والممارسات الجيدة في المجالات التي لا تغطي فيها القوانين الوطنية أو تعالج بشكل كافٍ أي مسألة تتعلق بظروف العمل. ثم يتم تقسيم المجموعات الثمانية إلى نقاط المجموعات، وتتضمن كل نقطة عدداً من الأسئلة، التي قد تختلف حسب البلد.



## مجموعات التقييم ونقاط الامتثال لعمل أفضل

| مجموعات الامتثال      |   | نقاط الامتثال                       |                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------|---|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| معايير العمل الأساسية | ١ | عمالة الأطفال                       | العمال من الأطفال<br>توثيق وحماية العمال الصغار في السن<br>الأنعمال الخطرة وأسوأ أشكال العمل الأخرى                                                                                          |
|                       | ٢ | التمييز                             | النوع الاجتماعي (نوع الجنس)<br>أسس أخرى<br>العرق والأصل<br>الدين والرأي السياسي                                                                                                              |
|                       | ٣ | العمل الجبري/القسري                 | عبودية الدّين<br>الإكراه<br>العمل الجبري/القسري والعمل الإضافي<br>عمالة السجون                                                                                                               |
|                       | ٤ | الحرية النقابية والمفاوضات الجماعية | المفاوضات الجماعية<br>حرية تشكيل النقابات<br>التدخل والتمييز<br>الإضرابات<br>العمليات النقابية                                                                                               |
|                       | ٥ | التعويضات/الاستحقاقات               | طريقة الدفع<br>الحد الأدنى للأجر/الأجر بالقطعة<br>أجور العمل الإضافي<br>الإجازات مدفوعة الأجر<br>الضمان الاجتماعي والمنافع الأخرى<br>معلومات الأجر واستخدامها واقتطاعاتها                    |
|                       | ٦ | العقود والموارد البشرية             | إجراءات التعاقد<br>الحوار والاندخاط والمنازعات<br>عقود العمل<br>إنهاء الخدمات                                                                                                                |
|                       | ٧ | السلامة والصحة المهنية              | المواد الكيميائية والخطرة<br>الاستعداد لحالة الطوارئ<br>الخدمات الصحية والإسعافات الأولية<br>أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية<br>مرافق الرعاية<br>سكن العمال<br>حماية العمال<br>بيئة العمل |
|                       | ٨ | وقت العمل                           | الإجازات<br>العمل الإضافي<br>ساعات العمل العادية                                                                                                                                             |

### احتساب عدم الامتثال

يقوم عمل أفضل باحتساب معدلات عدم الامتثال لكل مصنع ويوردها في تقارير لكل مصنع على حدة. ويتم ذكر معدل عدم الامتثال لكل نقطة امتثال، ويتم إيراد نقطة الامتثال بأنها غير ممثلة إذا أظهر سؤال واحد أو أكثر من الأسئلة المتعلقة بتلك النقطة وجود دليل على عدم الامتثال. وفي تقارير الإفصاح السنوية، يستخدم عمل أفضل متوسط معدلات الامتثال في جميع المصانع المشاركة ضمن الفترة المشمولة بالتقرير. على سبيل المثال، إن وجود متوسط معدل عدم الامتثال قدره ١٠٠ بالمائة لأحد الأسئلة يشير إلى أن كل المصانع المشاركة كان لديها انتهاكات في هذا المجال.

### المحددات

#### محددات تقييم عمل أفضل

تستند تقارير تقييم المصانع المفصلة فقط على ما تم ملاحظته والتحقيق فيه وتحليله خلال زيارات التقييم. وقبل أن تصبح التقارير رسمية، يتم منح المصانع خمسة أيام عمل لتقديم التغذية الراجعة (ردود الأفعال) والتوضيحات التي تؤثر في بعض الحالات في الصياغة المستخدمة في التقرير النهائي. ولا تزال بعض القضايا صعبة التقييم والتحقق من صحتها بشكل مستقل. على سبيل المثال، يصعب التعرف على التحرش الجنسي خلال زيارة تقييم المصنع. ويُعتبر عموماً مسألة حساسة، ومن المرجح ألا يتم الإبلاغ عنه بالمستوى المطلوب. وإن المستوى المنخفض لمن يعرفون القراءة والكتابة لنسبة كبيرة من العمال يمكن أن يؤثر أيضاً على نزاهة التوثيق المتعلق بموافقة العمال للعمل الإضافي، وحفظ الوثائق الشخصية، والإجراءات التأديبية، وحقوق الاستخدام. وللتغلب على هذه القيود إلى حد ما، يتم مطابقة المعلومات المقدمة من قبل العمال والإدارة من خلال عينات مقابلة تمثيلية ومختلف الوثائق التي تحتفظ بها المصانع.

#### محددات التقييمات التي أجراها برنامج عمل أفضل/الأردن

في سياق عمل أفضل/الأردن، يمكن كذلك أن تنشأ المحددات في عملية التقييم عند رصد قضايا تخص العمال الوافدين. حيث أن إجراء تحقيق شامل في إجراءات التعاقد في البلد الأصلي للعمال يتجاوز نطاق عمل أفضل/الأردن. وقد يكون التحقق من سنّ العمال الوافدين صعباً لأن تواريخ الميلاد في جوازات السفر الوطنية، الوثيقة الرئيسية المتاحة للتحقق من سنّ العمال، يمكن تزويرها بشهادات ميلاد مزورة. ولقد كان اكتشاف الانتهاكات في مجال استحقاقات العمال عند انتهاء عقودهم أمراً صعباً، خصوصاً في الحالات التي لا يتم فيها الاحتفاظ بأي وثائق ورقية مناسبة للإشارة إلى المبلغ المدفوع للعمال. وعلوّة على ذلك، في بعض الحالات التي قد تُظهر فيها الأوراق أن العامل قد استلم جميع مستحقاته، لن يكون بالإمكان التحقق فيما إذا كان العامل قد حصل فعلاً على المبلغ المذكور بمجرد أن يكون ذلك العامل قد غادر البلد. كما يصعب تبرير حالات إنهاء الخدمات بشكل غير قانوني من خلال مصادر متعددة وتعتمد عادة على مطابقة تصريحات العمال في أعقاب حوادث مثل حالات التوقف عن العمل أو الإضرابات. في مثل هذه الحالات، إما أن تحتفظ الإدارة بالوثائق التي تثبت بأن العامل كان قد استقال بمحض إرادته أو لا تحتفظ بأي وثائق على الإطلاق فيما يتعلق بإنهاء الخدمات.

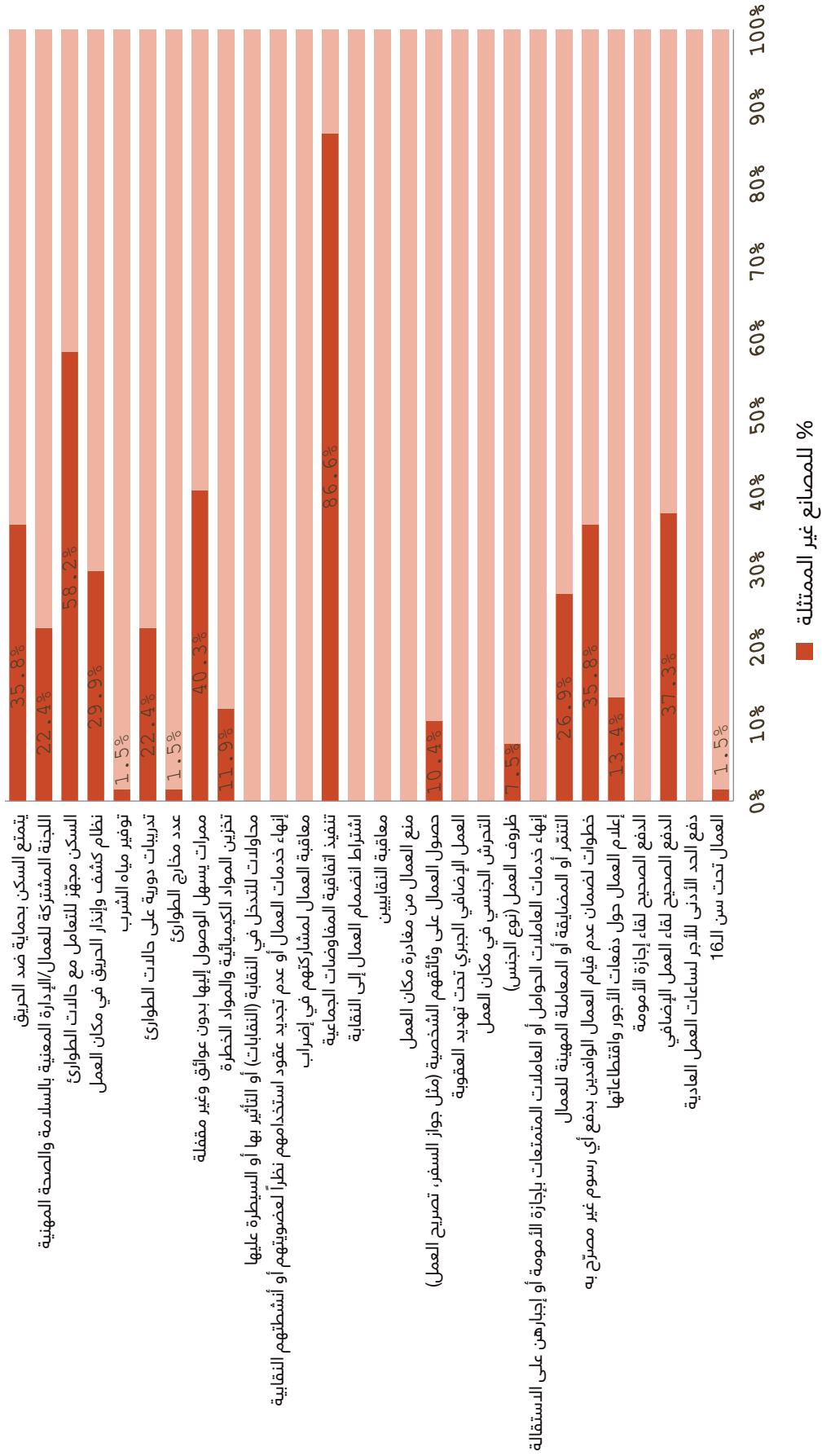
لطالما كان تقييم الامتثال للحرية النقابية في الأردن يشكّل تحدياً لبرنامج عمل أفضل/الأردن لعدد من الأسباب. حيث لا يوفّر قانون العمل الأردني الحالي حماية كافية للحرية النقابية، ومن شأن الهيكل النقابي المنفرد أن يمنع العمال من تشكيل نقابات عمالية من اختيارهم. وأصبحت المصانع بحكم الواقع غير ممثلة في إطار الأسئلة المتعلقة بالحرية النقابية. ويواصل برنامج عمل أفضل/الأردن رصد جوانب أخرى من العمليات النقابية، بما في ذلك وصول النقابة للمصانع والتمييز ضد النقابات والإضرابات على مستوى المنشأة. وفي الوقت نفسه، فإن نقابة العمال الرئيسية لقطاع الألبسة الأردني لا تمثل بشكل كامل غالبية القوى العاملة من الوافدين لأنه لا يحق سوى للعمال المحليين أن يشاركوا في التصويت والترشح في انتخابات مجلس النقابة. وتُعتبر قدرات النقابة أيضاً محدودة في التواصل بشكل كافٍ مع العمال الوافدين بسبب الحواجز اللغوية.

### محددات احتساب عدم الامتثال

إن التركيبة الثنائية للإجابات (إما «نعم» أو «لا») تحدّ من قدرة عمل أفضل على تقديم شدة عدم الامتثال على شكل أرقام، ولا يفضي ذلك إلى تحديد مستويات عدم الامتثال. على سبيل المثال، قد يتحسّن مصنع بشكل ملحوظ في مجال معين ولكن قد لا يكون مؤهلاً مع ذلك ليُعتبر ممثلاً. وفي حين يُعتبر مؤشراً تجميعياً وصارماً، فإن معدل عدم الامتثال مفيد ليقوم عمل أفضل بإجراء مقارنة البيانات عبر البلدان وليكون لديه فكرة عامة عن مجالات عدم الامتثال في هذه الصناعة. وغالباً ما يكون خارج قدرة تلك الأرقام الإحاطة بشكل كامل بالمسائل المحددة التي لوحظت خلال تقييم المصنع.

ووفقاً لذلك، من المهم دراسة المجموعات الثمانية ونقاط الامتثال بمزيد من التفاصيل لخلق فهم أشمل لهذه الصناعة ومعدلات عدم الامتثال الكلية. ولهذا السبب، يعرض القسم التالي كل من متوسط معدلات عدم الامتثال ونتائج عدم الامتثال لكل نقطة امتثال.

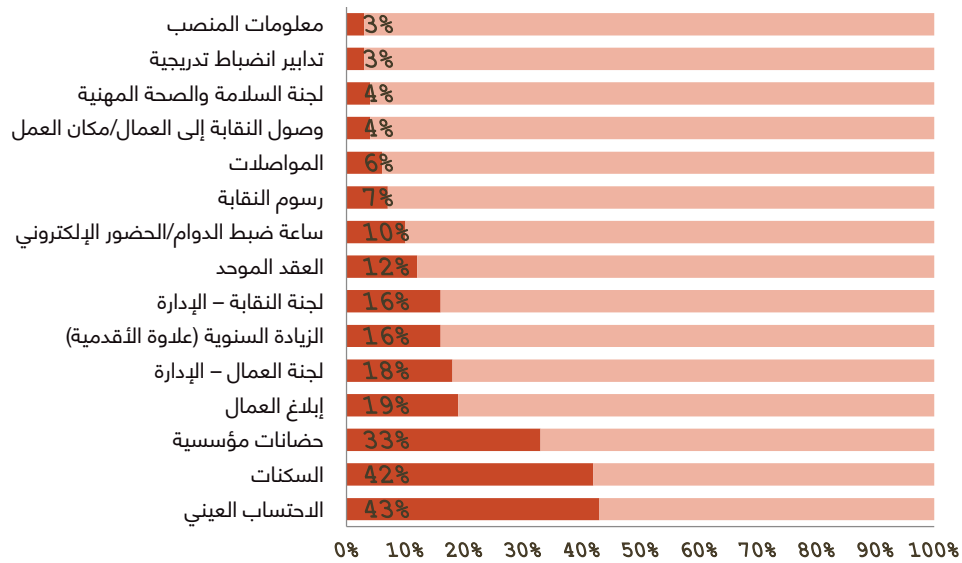
## الملحق (د): القضايا الواردة في تقارير الإفصاح



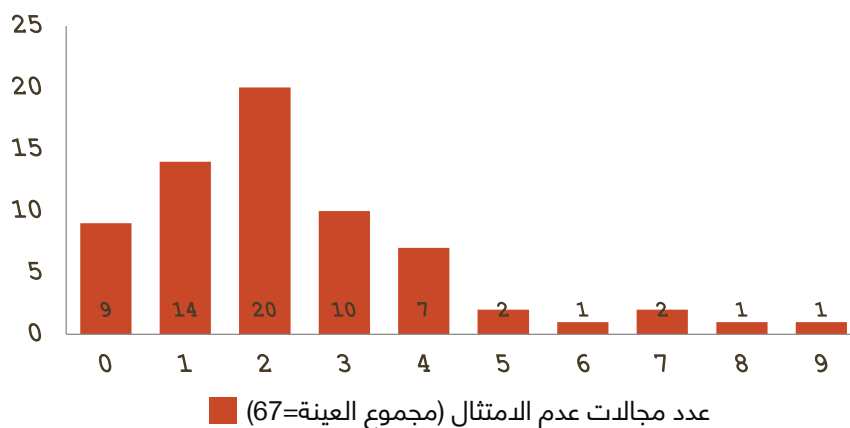
## الملحق (هـ): عدم الامتثال في إطار تنفيذ اتفاقية المفاوضات الجماعية

تبيّن الأرقام التالية نسبة المصانع التي لم تنفذ بعد تنفيذاً كاملاً متطلبات معينة من اتفاقية المفاوضات الجماعية وعدد مجالات عدم الامتثال. وكما يظهر في الشكل ٥، يتركّز عدم الامتثال في مجالات معينة من اتفاقية المفاوضات الجماعية، بما في ذلك الاحتساب العيني ومعايير السكنات. وبالنسبة لمعايير السكنات وحضانات مؤسسية، تتم الإشارة إلى التفاصيل في إطار نقاط الامتثال لسكن العمال ومرافق الرعاية، على التوالي. ويبين الشكل ٦ عدد مجالات عدم الامتثال مع عدد المصانع المعنية. على سبيل المثال، فشلت ١٤ مصنعاً في التنفيذ الكامل لمتطلب واحد فقط في اتفاقية المفاوضات الجماعية ولم تنفذ ٢٠ مصنعاً متطلبين اثنين في اتفاقية المفاوضات الجماعية. وفشلت معظم المصانع غير الممتثلة (٧٦ بالمائة) في تنفيذ متطلب واحد إلى ثلاثة في اتفاقية المفاوضات الجماعية.

الشكل ٨. تنفيذ اتفاقية المفاوضات الجماعية حسب المتطلب



الشكل ٩. عدد مجالات عدم الامتثال في تنفيذ اتفاقية المفاوضات الجماعية



- ١- يتم مناقشة المصانع المشاركة ونموذج عمل أفضل بمزيد من التفصيل في الملحق (د) الذي يناقش المنهجية والمحددات.
- ٢- مكتب الممثل التجاري للولايات المتحدة.
- ٣- تم الحصول على البيانات من وزارة العمل والنقابة.
- ٤- دائرة الإحصاءات العامة، الحكومة الأردنية.
- ٥- تم وقف العمل في إنشاء فرع إنتاجي واحد اعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠١٧.
- ٦- اللجنة الاستشارية للمشروع لبرنامج عمل أفضل/الأردن: وزارة العمل (٢)، ووزارة التجارة والصناعة (١)، والجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات (JGATE) (١)، وجمعية المستثمرين الأجانب (١)، وغرفة الصناعة (١)، والنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة (٢)، والاتحاد العام لنقابات عمال الأردن (١).
- ٧- إن أحدث اتفاقية مفاوضات جماعية متاح في ١٠ لغات.
- ٨- يوجد المزيد من المعلومات حول تنفيذ العقد الموحد تحت قسم النتائج التفصيلية في مجموعة العقود والموارد البشرية.
- ٩- يتم مناقشة هذه المسألة بمزيد من التفصيل في القسم الثاني والملحق (هـ).
- ١٠- تقرير الاتجار بالبشر (٢٠١٦).
- ١١- تشترط قواعد المنشأ وجوب أن تنشأ المنتجات أو المواد الخام إما في الاتحاد الأوروبي أو من البلد المصدّر إلى الاتحاد الأوروبي. ولكونه بلد شحيح الموارد، يعتمد المصنعون في الأردن على المواد الخام المستوردة من دول أخرى.
- ١٢- يمكن الولوج إلى قائمة بنود الإفصاح للأردن هنا.
- ١٣- لم تكن هناك دور حضانة في مواقع العمل في عام ٢٠٠٨ عندما تأسس برنامج عمل أفضل/الأردن.
- ١٤- يجري برنامج عمل أفضل/الأردن تقييمات كل ١٢ شهراً تقريباً. وبما أن هذا التقرير يغطي أكثر من ١٢ شهراً، تم زيارة ١١ مصنعاً أكثر من مرة.
- ١٥- تبدأ الدور بزيارة استشارية وتنتهي بتقرير سير العمل الثاني.
- ١٦- مديرية الأمن العام ووزارة العمل ترأسان هذه الوحدة.
- ١٧- تتبع هذه الإجراءات الإطار الوطني لمكافحة عمالة الأطفال لعام ٢٠١١.
- ١٨- بعد شهرين من التقييم، كان المصنع لا يزال غير قادر على توفير شهادة صحية إلى مستشار برنامج عمل أفضل/الأردن. وتم العثور على العامل الحدث يؤدي نفس المهام.
- ١٩- هيئة الخدمات والتوظيف عبر البحار المحدودة هي وكالة هجرة تملكها الدولة في بنغلاديش. يمكن العثور على مزيد من المعلومات هنا.
- ٢٠- تم نشر الملحق في الجريدة الرسمية للحكومة الأردنية بتاريخ ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤ وبذلك أصبح ملزماً قانوناً لجميع مصانع الألبسة التي تستخدم عمالاً وافدين بالإضافة للأجور العينية التالية عند احتساب أجر العمل الإضافي: ٢٠ ديناراً أردنياً بدءاً من ١ آب/أغسطس ٢٠١٤، و٤٠ ديناراً أردنياً بدءاً من ١ آب/أغسطس ٢٠١٥ و٦٠ ديناراً أردنياً بدءاً من ١ آب/أغسطس ٢٠١٦ و٨٠ ديناراً أردنياً بدءاً من ١ آب/أغسطس ٢٠١٧.
- ٢١- هذا لا ينسحب على الفروع الإنتاجية لـ ١٠٠ بالمائة من العمال المستخدمين في مصانع الفروع الإنتاجية هم أردنيين.
- ٢٢- على سبيل المثال، ٥ دنانير لسنة واحدة و ١٠ دنانير لسنتين و ١٥ ديناراً لثلاث سنوات و ٢٠ ديناراً لأربع سنوات أو أكثر، يتم إكمالها بتاريخ ١ شباط/فبراير ٢٠١٢.
- ٢٣- ازداد الأجر للعمال الأردنيين بمقدار ٢٠ ديناراً في ٢٠١٣، في حين لم يشهد الحد الأدنى للأجر العمال الوافدين أي زيادة. ونتيجة لذلك، تم لاحقاً إضافة متطلب لزيادة سنوية تصاعدية للعمال الأردنيين لتجنب مزيداً من التمييز في دفع الأجور.
- ٢٤- لا ينسحب هذا إلا على العمال الذين وافقوا على الاقتطاع بتوقيع نموذج عضوية النقابة المشمول في آخر صفحة من العقد الموحد.
- ٢٥- يوجد لدى المصنع علاوة موظف ثابتة قدرها ٢٠ ديناراً في الشهر.
- ٢٦- يتم مناقشة هذا الموضوع بمزيد من التفصيل تحت مجموعة وقت العمل والقسم المواضيعي لهذا التقرير.
- ٢٧- كان المبلغ المسجل من ٣٠-٥٠ ديناراً في ثلاثة مصانع، ومن ٥٠-٦٠ ديناراً في مصنعين.
- ٢٨- أوجدت وزارة العمل القائمة الذهبية لتشجيع الممارسات الفضلى لأصحاب العمل فيما يتعلق بظروف العمل.
- ٢٩- واحد وعشرون يوماً بعد ٥ سنوات من الخدمة و ١٤ يوماً بخلاف ذلك.
- ٣٠- ورقة معلومات منظمة العمل الدولية (٢٠٠٤). ظروف العمل والاستخدام: العمل الإضافي.
- ٣١- نفس المرجع السابق.
- ٣٢- سي، جي-وون. (٢٠١١). العمل الإضافي المفرط، العمال والإنتاجية: الأدلة والمضامين لعمل أفضل. سلسلة أوراق نقاش عمل أفضل: رقم ٢.
- ٣٣- تتباين الأشهر المختارة من مصنع إلى آخر بالاعتماد على وقت التقييم.





International  
Labour  
Organization



**IFC**  
**International  
Finance  
Corporation**  
WORLD BANK GROUP