



BetterWork

التقرير السنوي ٢٠١٨: مراجعة للقطاع والامتثال عمل أفضل الأردن

الفترة التي يغطيها التقرير
كانون الثاني/يناير – كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧



International
Labour
Organization



International
Finance
Corporation
WORLD BANK GROUP

حقوق التأليف والنشر © محفوظة لدى منظمة العمل الدولية (ILO) ومؤسسة التمويل الدولية (IFC) (٢٠١٨)

نُشر للمرة الأولى (٢٠١٨)

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, 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 لمعرفة المنظمة التي تتمتع بحقوق الاستنساخ ببلدك.

فهرسة منظمة العمل الدولية في بيانات النشر

عمل أفضل/الأردن: التقرير السنوي التاسع لصناعة الألبسة ٢٠١٨ / مكتب العمل الدولي؛ مؤسسة التمويل الدولية.
- جنييف: منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨

v. ١

الرقم الدولي المعياري للكتب 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 لآراء 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, Geneva ٢٢

وتتوفر كتالوجات أو قوائم المنشورات الجديدة مجاناً من العنوان أعلاه، أو بالبريد الإلكتروني pubvente@ilo.org

زوروا موقعنا على الانترنت: www.ilo.org/publns

حقوق التأليف والنشر محفوظة © لدى منظمة العمل الدولية (ILO) ومؤسسة التمويل الدولية (IFC) (٢٠١٨)

تم النشر لأول مرة (٢٠١٨)

شكر وتقدير

يحظى برنامج عمل أفضل/الأردن بدعم من الشركاء التالية أسماؤهم:

◆ وزارة العمل الأمريكية (USDOL)

◆ الاتحاد الأوروبي

◆ وزارة العمل الأردنية

◆ مؤسسة التمويل الدولية (IFC)

وعلى المستوى العالمي، يحظى برنامج عمل أفضل/الأردن بدعم من قبل شركاء التنمية الرئيسيين التالية أسماؤهم:

◆ وزارة الخارجية الهولندية

◆ أمانة الدولة للشؤون الاقتصادية، سويسرا (SECO)

◆ الوزارة الاتحادية الألمانية للتعاون الاقتصادي والتنمية (BMZ)

◆ وزارة الخارجية والتجارة الأسترالية (DFAT)

◆ وزارة العمل الأمريكية (USDOL)

ويتم توفير تمويل إضافي لعمل أفضل على المستوى العالمي من قبل وزارة التنمية الدولية البريطانية (DFID) وحكومة كندا وجمعية مصنّعي الألبسة في كمبوديا (GMAC) والحكومة الملكية في كمبوديا والمانحين من القطاع الخاص بما في ذلك شركة والت ديزني، ومؤسسة ليفي شتراوس، وشركة غاب، وبي في إتش (PVH)، وتارغت.

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.

المحتويات

٣	شكر وتقدير
٧	قائمة بالاختصارات
٨	ملخص النتائج
١١	القسم الأول: المقدمة
١١	١,١ الدولة وسياق سوق العمل
١٢	١,٢ نظرة عامة على القطاع
١٣	١,٣ تطور القطاع والسياسات
١٤	١,٤ عمل أفضل/الأردن
١٥	١,٥ ومضات على برنامج عمل أفضل/الأردن
١٩	١,٦ المصانع في العينة
٢٠	القسم الثاني: النتائج
٢٠	٢,١ حالة الامتثال
٢١	٢,٢ النتائج التفصيلية
٢١	عمالة الأطفال
٢١	التمييز
٢٤	العمل الجبري/القسري
٢٥	الحرية النقابية والمفاوضات الجماعية
٢٦	التعويضات/الاستحقاقات
٢٨	العقود والموارد البشرية
٣٢	السلامة والصحة المهنية
٣٨	وقت العمل
٣٩	٢,٢ التركيز المواضيعي: الإساءة اللفظية
٤١	٢,٣ القضايا الواردة في تقارير الإفصاح

٤٣	القسم الثالث: الاستنتاجات
٤٥	الملحقات
٤٥	الملحق (أ) المصانع المشمولة في هذا التقرير
٤٦	الملحق (ب) قائمة المشتريين المشاركين
٤٦	الملحق (ج) المنهجية والمحددات
٤٨	الملحق (د) عدم الامتثال في إطار تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة
٤٩	الملحق (هـ) القضايا الواردة في تقارير الإفصاح
٥٠	الملحق (و) ساعات العمل

المربعات والأشكال والجداول

٢٢	المربع ١. التحرّش الجنسي في مكان العمل
٢٤	المربع ٢. ساعات العمل خلال شهر رمضان والممارسة الجيدة
٢٦	المربع ٣. احتساب أجر العمل الإضافي
٢٧	المربع ٤. تغييرات في متطلبات علاوة الأقدمية (الزيادة السنوية)
٢٨	المربع ٥. اقتطاعات الأجور
٣٠	المربع ٦. المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية من أجل التوظيف العادل
٣٤	المربع ٧. أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية
٣٧	المربع ٨. رصد سكنات العمال
٣٨	المربع ٩. المشاكل الرئيسية في سكنات العمال في الأردن
٤٠	المربع ١٠. جدوى المشروع مقابل الإساءة اللفظية في مكان العمل

الشكل ١. النسبة المئوية للعمال الوافدين في قطاع الألبسة حسب الجنسية.....	١٣
الشكل ٢. دورة عمل أفضل.....	١٩
الشكل ٣. حجم المصنع.....	١٩
الشكل ٤. نوع المصنع.....	١٩
الشكل ٥. معدّل عدم الامتثال حسب نقاط الامتثال لكل مجموعة.....	٢٠
الشكل ٦. مسائل السلامة والصحة المهنية ذات أعلى معدلات عدم الامتثال.....	٣٣
الشكل ٧. متوسط ساعات العمل الأسبوعية.....	٣٩
الشكل ٨. متوسط ساعات العمل الأسبوعية – العمال الوافدين.....	٣٩
الشكل ٩. متوسط ساعات العمل الأسبوعية – العمال الأردنيين.....	٣٩
الشكل ١٠. حالات الإساءة اللفظية: نوع المصنع.....	٤٠
الشكل ١١. حالات الإساءة اللفظية: دورة عمل أفضل.....	٤١
الشكل ١٢. القضايا الواردة في تقارير الإفصاح.....	٤١
الشكل ١٣. القضايا الواردة في تقارير الإفصاح – ظروف العمل.....	٤٢

الجدول ١. تحت المجهر: الأطفال العاملون.....	٢١
الجدول ٢. تحت المجهر: العرق والأصل.....	٢٤
الجدول ٣. تحت المجهر: معلومات الأجور واستخدامها واقتطاعاتها.....	٢٨
الجدول ٤. تحت المجهر: عقود العمل.....	٣١
الجدول ٥. تحت المجهر: الحوار والانضباط والمنازعات.....	٣٢
الجدول ٦. تحت المجهر: الخدمات الصحية والإسعافات الأولية.....	٣٤
الجدول ٧. تحت المجهر: أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية.....	٣٥
الجدول ٨. تحت المجهر: سكنات العمال.....	٣٦
الجدول ٩. تحت المجهر: حماية العمال.....	٣٧
الجدول ١٠. تحت المجهر: ساعات العمل العادية.....	٣٨
الجدول ١١. بيان تفصيلي للمصانع غير الممثلة في إطار تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.....	٤٨
الجدول ١٢. بيان تفصيلي لساعات العمل الأسبوعية.....	٥٠

MoH	Ministry of Health
MoITS	Ministry of Industry, Trade & Supply
MoL	Ministry of Labour
OSH	Occupational Safety and Health
PAC	Project Advisory Committee
QIZ	Qualified Industrial Zone
RoO	Rules of Origin
SDG	Sustainable Development Goal
SEZ	Special Economic Zone
SHP	Sexual Harassment Prevention
SSC	Social Security Corporation
SST	Supervisory Skills Training
UNHCR	United Nations High Commissioner for Refugees
USDOL	United States Department of Labor

LIST OF ABBREVIATIONS

ACTRAV	Bureau of Workers' Activities
BWJ	Better Work Jordan
CAT	Compliance Assessment Tool
CBA	Collective Bargaining Agreement
DoS	Department of Statistics
EA	Enterprise Advisor
EU	European Union
FoA/CB	Freedom of Association and Collective Bargaining
GoJ	Government of Jordan
IFC	International Finance Corporation
ILO	International Labour Organization
JCI	Jordan Chamber of Industry
LABADMIN....	Labour Administration and Labour Inspection
MoE	Ministry of Education

احتجاز جوازات السفر منذ التقرير السنوي السابق - من ١٠ بالمائة إلى ثلاثة بالمائة. وعلى الرغم من هذا التقدم الهام، يجب أن يتطلع هذا القطاع إلى خفض تكرار هذه الحالات إلى الصفر.

معايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية

عمالة الأطفال

تُعتبر عمالة الأطفال إحدى قضايا عدم التهاون على النحو المحدد في مذكرة التفاهم المبرمة بين عمل أفضل/الأردن ووزارة العمل. ولم يتم العثور على حالات عمالة الأطفال في المصانع المشمولة في التقرير خلال عام ٢٠١٧. ومع ذلك، لا يمكن للبرنامج أن يدّعي أن جميع المصانع خالية من العمال دون السن القانوني في جميع الأوقات. وتظل عوامل الخطر الكامنة بسبب إمكانية وجود وثائق غير دقيقة أو غير كافية. حيث تبين أن اثنين من المصانع الـ ٧٤ غير ممثلة في إطار التوثيق الدقيق للعمال تحت سن الـ ١٨ فضلاً عن عمال أردنيين من الأحداث (تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ١٨) يؤدّون أعمالاً خطرة. وعلى الرغم من أن معدل انتشار هذه الحالات ما يزال منخفضاً، يواصل عمل أفضل/الأردن ووزارة العمل اتخاذ إجراءات فورية عندما يتم الكشف عن مثل هذه الحالات.

التمييز

يُعزى عدم الامتثال في المقام الأول إلى النظر إلى العرق في القرارات المتعلقة بالأجور، والمتطلبات القانونية المتعلقة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. وعلى غرار التقارير السابقة، يزعم أصحاب العمل عادةً أنهم يجدون صعوبة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة للوفاء بالحصص (النسب) القانونية. وقد قامت جميع المصانع غير الممثلة البالغ عددها ١٧ بتوظيف عامل أو أكثر من العمال ذوي الإعاقة. وتشترط اتفاقية المفاوضات الجماعية لقطاع الألبسة على أصحاب العمل القضاء على أيّ تمييز في الأجور، لاسيما فيما يتعلق بحساب العمل الإضافي والمستحقات المالية الثابتة. وترتبط حالة عدم الامتثال الإضافية بالاختلافات في رسوم التوظيف التي يدفعها العمال والعاملات من نيبال وسريلانكا. وعلى الرغم من أن عدد هذه الحالات قد انخفض، يستمرّ البرنامج في العثور على حالات مماثلة في عدد من المصانع.

ملخص النتائج

يمثل التقييم السنوي أحد المكونات الرئيسية لعمل برنامج عمل أفضل/الأردن في قطاع صناعة الألبسة. وهو بمثابة زيارة غير معلنة تستغرق يومين في الموقع. حيث تُفصي مشاهدات الامتثال من هذه التقييمات للمصانع إلى جانب المشاركة الأخرى مع المصانع وأصحاب المصلحة في هذا القطاع إلى توفير بيانات للتقارير السنوية. وتبين هذه التقارير بالتفصيل وضع الامتثال المرصود للمصانع المشاركة وتوفّر لقطة فوتوغرافية لهذا القطاع.

ويقدّم هذا التقرير السنوي التاسع النتائج والمشاهدات من تقييمات ٧٤ مصنعاً تم إكمالها في عام ٢٠١٧. وبالإضافة إلى ذلك، يعرض التقرير مشاركة البرنامج مع أصحاب المصلحة الوطنيين والدوليين في سياق تطورات السياسات ذات الصلة في الأردن.

وتمثل المصانع الـ ٧٤ حوالي ٩٣ بالمائة من المصانع المشاركة والتي توظف حوالي ٦٢,٠٠٠ عامل، أي ما يعادل حوالي ٨٩ بالمائة من العمال في قطاع الألبسة في عام ٢٠١٧. وتُظهر البيانات التي تم تحليلها الامتثال لمعايير العمل وظروف العمل القائمة على ثماني مجموعات امتثال لعمل أفضل: عمالة الأطفال، والتمييز والعمل الجبري/القسري، والحرية النقابية والمفاوضات الجماعية، والتعويضات/الاستحقاقات، والعقود، والموارد البشرية، والسلامة والصحة المهنية، ووقت العمل. وتُستكمل نتائج التقييم بمشاهدات موثقة من خلال خدمات أخرى، مثل الخدمات الاستشارية والتدريب، وكذلك تفاعلات البرنامج مع أصحاب المصلحة الوطنيين والدوليين.

وبوجه عام، تتوافق اتجاهات عدم الامتثال مع السنوات السابقة. ويشمل ذلك تركّز عدم الامتثال في إطار مجموعة ظروف العمل والعقود والموارد البشرية والسلامة والصحة المهنية. وكما تم تحديده ومناقشته في القسم الثاني، تتضمن مجالات التحسّن المهمة منذ التقرير السنوي السابق وجود عدد أقل من حالات التمييز المتعلقة بساعات العمل خلال شهر رمضان، وممارسات توظيف أفضل، وانخفاض حالات تقاضي رسوم توظيف مفرطة، وممارسات أفضل في الاحتفاظ بسجلات الوقت. وعلاوة على ذلك، انخفض عدد حالات

التي تحتفظ بكشف واحد دقيق للرواتب. حيث أظهر التقرير السنوي لعام ٢٠١٦، عدم امتثال ٢٢ بالمائة من المصانع في الاحتفاظ بكشف واحد دقيق للرواتب، بينما انخفضت هذه النسبة إلى ١١ بالمائة هذا العام.

العقود والموارد البشرية

تم تسجيل مسائل متعلقة بعقود العمل في عدد من المصانع، حيث ارتبطت معظم حالات عدم الامتثال بعقود عمل لا تتماشى مع المتطلبات القانونية الأردنية، وعدم امتثال الأنظمة الداخلية للمصانع مع القانون الوطني. وخلال عام ٢٠١٧، استخدمت ٤٧ بالمائة من المصانع عقود عمل لا تمتثل للمتطلبات القانونية و٤٢ بالمائة من المصانع لديها أنظمة داخلية غير ممثلة و/أو لم يتم تزويد العمال بها. وقد لوحظ وجود عدم امتثال آخر في المصانع التي لم توفر عقود عمل بجميع اللغات المطلوبة، وفي إنشاء واستدامة لجان ثنائية عاملة، وفي ضمان عدم قيام العمال بدفع رسوم توظيف غير قانونية. وقد قام عمل أفضل/الأردن بتعزيز نظم سليمة لإدارة الموارد البشرية في جميع برامج القطرية حيث أنها تُعتبر أساسية لضمان الامتثال واستدامته. ومن بين ٧٤ مصنعاً تم تقييمهم، لم يرق حوالي ٦٢ بالمائة بتنفيذ تدابير كافية لتحديد ومعالجة نقاط الضعف المرتبطة بسياسات وإجراءات الموارد البشرية بشكل منهجي. ومن الآن فصاعداً، سيقوم عمل أفضل/الأردن بتطوير عمله في الترويج لنهج قائم على الأنظمة لحل هذه المشكلات.

السلامة والصحة المهنية

على غرار السنوات السابقة، تضم مجموعة السلامة والصحة المهنية بعض أعلى معدلات عدم الامتثال. حيث يشكل نقص الموظفين الطبيين وموظفي السلامة والصحة المهنية تحدياً مستمراً لهذا القطاع. وفي عام ٢٠١٧، لم يكن لدى ٧٤ بالمائة من المصانع المرافق الطبية والموظفين الطبيين المطلوبين في الموقع، ولم تستخدم ٧٠ بالمائة منها المختصين المطلوبين في مجال السلامة والصحة المهنية. ولا يزال عدم الامتثال فيما يتعلق بإقامة العمال مجالاً رئيسياً من مجالات المناصرة لعمل أفضل/الأردن، حيث أن حوالي ٥٥ بالمائة من المصانع التي تم رصدها لم يتم تجهيزها بشكل ملائم لحالات الطوارئ. وكان هناك بعض التحسن في المصانع التي تمتثل لمتطلبات الحد

العمل الجبري/القسري

تبين أن مصنعين اثنين يقومان باحتجاز وثائق شخصية للعمال، بما في ذلك جوازات السفر. وتم إبلاغ وزارة العمل بكلتا الحالتين بموجب بروتوكول عدم التهاون، وتأكد مفتشو العمل من إعادة جميع جوازات السفر إلى أصحابها. وتابع عمل أفضل/الأردن هاتين الحالتين وتحقق من إعادة هذه الوثائق إلى العمال. وفي إطار هذه المجموعة، تبين أن أحد المصانع يفرض حظر تجول على العاملات في سكن المصنع، وتم أيضاً الإبلاغ عن هذه الحالة في إطار التمييز على أساس النوع الاجتماعي. وحققت صناعة تصدير الألبسة في الأردن منجزاً هاماً في عام ٢٠١٦ عندما تم رفع هذا القطاع من قائمة "القانون الأمريكي لإعادة الترخيص لحماية ضحايا الاتجار بالبشر" بعد ثماني سنوات. وعلى الرغم من أن هذا القطاع يُقدّر هذا التقدم، إلا أنه من الأهمية بمكان أن يظل كل أصحاب المصلحة يقظين بشأن القضايا المتعلقة بالاتجار بالبشر والعمل الجبري/القسري.

الحرية النقابية والمفاوضات الجماعية

نظراً إلى الهيكل النقابي الأحادي الذي ينص عليه القانون الوطني، فإن جميع المصانع ما زالت غير ممثلة في إطار الحرية النقابية. ولم تتمكن حوالي ٨٦ بالمائة من المصانع من تنفيذ جميع أحكام اتفاقية المفاوضات الجماعية لقطاع الألبسة. حيث نقّدت معظم المصانع بعض المتطلبات، ولكن يتم اعتبار المصانع غير ممثلة إذا فشلت في تنفيذ واحد أو أكثر من أحكام اتفاقيات المفاوضات الجماعية. وقد نقّدت المصانع غير الممثلة وعددها ٦٤ مصنعاً على الأقل بعض أحكام اتفاقية المفاوضات الجماعية. وتشمل المجالات ذات القدر الأعلى من عدم التنفيذ: صيانة سكنات العمال وفقاً لمعايير وزارة الصحة، واحتساب الأجور والمستحقات.

ظروف العمل

التعويض

ترتبط معظم حالات عدم الامتثال بالاقتطاعات غير القانونية من الأجور أو التأخر في دفع الأجور أو المستحقات المالية الأخرى واحتساب أجور العمل الإضافي واشتراكات الضمان الاجتماعي. ويشمل أحد مجالات التحسن الملحوظة الزيادة في عدد المصانع

بالمائة من المصانع سجلت لوقت العمل لا تعكس ساعات العمل الفعلية. ومقارنة بعام ٢٠١٦، فقد كانت تلك النسبة ١٩ بالمائة. وبالإضافة إلى نتائج التقييم، ستُعرض الملاحظات المتعلقة بمتوسط ساعات العمل عند مناقشة مجموعة وقت العمل. وكان متوسط ساعات العمل الإجمالي ٥٦,١ ساعة في الأسبوع. غير أن المتوسط المسجل للمصدرين المباشرين والمقاولين من الباطن والفروع الإنتاجية كان ٥٦,٥ و ٦٢,٢ و ٤٣ ساعة في الأسبوع على التوالي. كما يُظهر التحليل متوسطات مصنفة بين العمال الأردنيين والعمال الوافدين. حيث بلغ متوسط ساعات العمل الأسبوعية ٤٣,٣ للعمال الأردنيين و ٦٠,٧ للعمال الوافدين.

الأدنى للمساحة، وانخفضت النسبة المئوية للمصانع غير الممتثلة من ٦٠ بالمائة إلى ٤٦ بالمائة. وفي السنة المقبلة، يخطّط عمل أفضل/الأردن لزيادة مناصره حول سلامة المباني والسلامة من الحريق والاستفادة من الخبرات من البرامج الأخرى لعمل أفضل. ومن بين المصانع الـ ٧٤ الواردة في هذا التقرير، أعاق ٤١ بالمائة منها مخارج الطوارئ أو أقفلوها، ولم يكن لدى ٣٨ بالمائة منها مخارج طوارئ ومسارات هروب واضحة. وعلى غرار مجموعة العقود والموارد البشرية، لقد قام عمل أفضل بالترويج لنهج قائم على الأنظمة لحل قضايا عدم الامتثال في مجال السلامة والصحة المهنية. وفي العام الماضي، استضاف عمل أفضل/الأردن ندوات في هذا القطاع لمناصرة هذا النهج، ويكرّر التأكيد على أهميته في جميع خدماته الاستشارية.

وقت العمل

لا يشترط قانون العمل الأردني سقفاً لعدد ساعات العمل الإضافي. حيث ينص قانون العمل على أنه لا يجوز أن تتجاوز ساعات العمل العادية ٤٨ ساعة في الأسبوع، ويجب أن يكون القيام بأي ساعات عمل إضافية طوعاً وأن يتم تعويضها وفقاً للقانون. ويقتصر عدم الامتثال في إطار وقت العمل على نقاط مجموعة الإجازات وساعات العمل العادية. حيث يوجد لدى حوالي سبعة

١,١ الدولة وسياق سوق العمل

يُعتبر الأردن بلداً صغيراً من طبقة الدخل فوق المتوسط وذا موارد طبيعية محدودة وقاعدة صناعية صغيرة وتدفقات تجارية نشطة. وإن هذا الاقتصاد الناشئ على نطاق صغير مدفوع في المقام الأول بقطاع الخدمات المالية والتجارة والعقارات والسياحة. في حين ظلّ النمو الاقتصادي متواضعاً عند ٢,٢ بالمائة في عام ٢٠١٧، وبشكل متفاوت، مع وجود نمو أعلى في المركز الحضري لعمان وركود في المناطق الريفية في الأردن. ولا يزال الموقع الجغرافي للدولة يؤثر على التطورات داخل حدودها. وكان للتطورات الإقليمية السلبية، لا سيما في العراق وسوريا، بما في ذلك وجود عدد كبير من اللاجئين، أثر كبير على نمو الدولة والاقتصاد المحلي.

وبلغ عدد سكان الأردن المتنامي بسرعة ٩,٦ مليون نسمة في عام ٢٠١٦، وهو رقم يتضمن عدداً كبيراً من العمال الوافدين واللاجئين السوريين. وتشكّل ثلاث مجموعات رئيسية القوى العاملة في الأردن – العمال الأردنيين والعمال الوافدين الاقتصاديين واللاجئين. وبالتالي، يرتبط سوق العمل المعقد بوجود المجموعات الثلاث.

وظل معدل البطالة مرتفعاً باستمرار للأردنيين على مر العقود. خلال الربع الثالث من عام ٢٠١٧، أشارت دائرة الإحصاءات العامة في الأردن إلى معدل بطالة إجمالي بنسبة ١٨,٥ بالمائة للأردنيين. وتُعتبر البطالة بين النساء ملفتة للنظر بشكل خاص. ومن الجدير بالذكر أيضاً أن معدل مشاركة الإناث في سوق العمل استمر في مستواه المتدني، حيث بلغ حوالي ١٤ بالمائة فقط في عام ٢٠١٧. ولا توجد على الصعيد العالمي معدلات أدنى من ذلك سوى في اليمن وسوريا.

وبحكم التعريف، يقصدُ العمال الوافدون الأردن مؤقتاً للعمل. وإن غالبية العمال الوافدين في الأردن هم بدون عائلاتهم ولمدة زمنية محدودة. وعلى الرغم من أن بعض العمال الوافدين عاشوا في الأردن لفترة طويلة، إلا أن معدل دورانهم لا يزال مرتفعاً. ففي عام ٢٠١٦، كان هناك ٣١٨,٨٣٠ عاملاً أجنبياً مسجلاً في الأردن، وشكّل المصريون حوالي ٥٣ بالمائة من العمال الوافدين. غير أن غالبية العمال الوافدين في قطاع الألبسة هم من جنوب آسيا وجنوب شرق آسيا. ويتم مناقشة هذا الأمر بمزيد من التفصيل في قسم «نظرة عامة على القطاع» في هذا التقرير.

القسم الأول: المقدمة

إن برنامج عمل أفضل/الأردن هو عبارة عن شراكة بين منظمة العمل الدولية (ILO) ومؤسسة التمويل الدولية (IFC). حيث يجمع هذا البرنامج الشامل أصحاب المصلحة من جميع المستويات في قطاع صناعة الألبسة في الأردن لتحسين ظروف العمل واحترام حقوق العمال وتعزيز القدرة التنافسية للقطاع. ويتم مراقبة المصانع المشاركة في عمل أفضل/الأردن، ويتم تقديم النصص والمشورة لها من خلال عمليات تقييم المصانع والزيارات الاستشارية وخدمات التدريب. وفي عام ٢٠١٧، بدأ عمل أفضل/الأردن بتقديم خدماته إلى مصانع خارج نطاق مصانع الألبسة في الأردن.

ولزيادة الشفافية وتبليغ المشاهدات، تقوم برامج عمل أفضل القطرية بإصدار تقارير إفصاح سنوية تعمل على تجميع تحديات القطاع وتبسيط الضوء على نتائج التقييم. ومنذ تأسيس البرنامج في عام ٢٠٠٨، أصدر فريق الأردن ثمانية من هذه التقارير للمشاركة في تحديثات القطاع ومعلوماته. وإن هذا هو التقرير التاسع لعمل أفضل/الأردن، ويغطي التقييمات والأنشطة من كانون الثاني/يناير وحتى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. ولقد استُخلِصت نتائج الامتثال التي تم مناقشتها في هذا التقرير من ٧٤ تقييماً تم إجراؤها وإكمالها خلال ٢٠١٧.

وينقسم هذا التقرير إلى ثلاثة أقسام. حيث يعرض القسم الأول سياق الدولة وخلفية القطاع وعمل أفضل/الأردن، بينما يركّز في الوقت نفسه على تطور السياسات في الأردن. ويتعمّق القسم الثاني في نتائج الامتثال من تقييمات المصانع والمعلومات ذات الصلة التي تم توثيقها خلال الخدمات الاستشارية والتدريبية. ويعرض هذا القسم كذلك التركيز المواضيعي – «الإساءة اللفظية» – بحيث يسلط الضوء على حالة القطاع وما الذي يفعله عمل أفضل لمعالجة الهموم. ويلخص القسم الثالث القضايا الرئيسية المطروحة ومن ثم يعرض الاستنتاجات والتوصيات. ويعرض هذا القسم أيضاً إجراءات عمل أفضل/الأردن للمستقبل. ويمكن الاطلاع على التفاصيل الخاصة بالمنهجية والمحددات والتحليل الإضافي في قسم «الملحقات».

الأساسية مقصورة على صناعة الألبسة. وفي عام ٢٠١٦، وقّعت الحكومة الأردنية والاتحاد الأوروبي اتفاقية تسمح للأردن بتصدير منتجات مختارة معفية من الرسوم الجمركية إلى الاتحاد الأوروبي. وتسري هذه الاتفاقية لمدة عشر سنوات وتنطبق على ٥٢ منتجاً محدداً لمصانع تعمل في التصنيع في ١٨ منطقة اقتصادية خاصة محددة. وتتطلب اتفاقية تبسيط قواعد المنشأ أن يكون لدى المصانع المصدّرة ما لا يقل عن ١٥ بالمائة من العمال السوريين في وحداتها الإنتاجية خلال أول سنتين ٢٥٥ بالمائة في السنوات التالية. وبموجب هذه الاتفاقية، هناك أحكام خاصة تتعلق بظروف العمل اللائقة وتذكر الاتفاقية الدور المشترك لوزارة العمل ومنظمة العمل الدولية في ضمان ذلك. وفي اتفاقية منحة مبرمة بين الاتحاد الأوروبي ومنظمة العمل الدولية في نيسان/أبريل ٢٠١٧، تم تحديد دور منظمة العمل الدولية في رصد العمل في إطار قواعد المنشأ المبسطة. ويتم مناقشة هذا الموضوع بمزيد من التفصيل في قسم «ومضات على برنامج عمل أفضل/الأردن». ومن المتوقع أن يساعد عمل أفضل/الأردن في ضمان ظروف عمل لائقة في المصانع المصرّح لها أن تستفيد من قواعد المنشأ المبسطة. ولهذا السبب، يقدّم التقرير السنوي لهذا العام ملخصات موجزة عن صناعة الألبسة بالإضافة إلى قطاعات صناعية أخرى.

وفي دراسة رسم الخرائط التي أجريت في عام ٢٠١٦، تم تحديد قطاعات الصناعات الكيماوية والهندسية والبلاستيكية على أن لديها أكبر إمكانيات للتصدير إلى الاتحاد الأوروبي في إطار قواعد المنشأ المبسطة. وبالاتفاق مع الاتحاد الأوروبي والحكومة الأردنية، يقدّم عمل أفضل/الأردن الآن خدماته لثلاثة قطاعات مختارة خارج قطاع الألبسة: الصناعات الكيماوية والهندسية والبلاستيكية. وبالتالي، تشمل النقاشات التالية هذه القطاعات الثلاثة بالإضافة إلى قطاع الألبسة.

قطاع الألبسة

لقد حظيت صناعة الألبسة في الأردن بنمو هائل منذ منتصف التسعينات من القرن الماضي. حيث وقّع الأردن والولايات المتحدة، في عام ١٩٩٦، اتفاقية المناطق الصناعية المؤهلة (QIZ) التي تسمح للألبسة المنتجة في المناطق الصناعية المؤهلة بدخول الولايات المتحدة معفاة من الرسوم الجمركية. وفي عام ٢٠١٠، وقّع الأردن والولايات المتحدة اتفاقية التجارة الحرة (FTA)، التي أدامت الوضع التفضيلي للأردن بإعفاءه من

وتبقى مساحة الحماية للاجئين في الأردن مصدر قلق للجهات الفاعلة الوطنية والدولية. حيث يوجد حوالي ٦٥٩,٠٠٠ سوري مسجلون حالياً لدى المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (UNHCR). وإن هذا الرقم أعلى بكثير حسب تقديرات تعداد السكان الذين أجرتهم الحكومة الأردنية. ولقد اتخذت الحكومة الأردنية خطوات إيجابية للاستجابة للأزمة من خلال تقديم رؤية طويلة المدى، كما تدرك خطة الاستجابة الأردنية (JRP) التي يتم قيادتها وطنياً طبيعة الأزمة طويلة الأمد، وقد شملت على منظور التخطيط الضروري طويل الأجل والتمويل الذي يمكن التنبؤ به. ووفقاً لوزارة العمل، فقد تم إصدار ٤٦,٧١٧ تصريح عمل للاجئين في عام ٢٠١٧، وتم إصدار ١٢,٩٩٥ منها من المخيمات. ويوجد الجزء الأكبر من هذه التصاريح في قطاع الزراعة (٤٣ بالمائة) يليها قطاع الإنشاءات (١٩ بالمائة) وقطاع التصنيع (١٢ بالمائة). وقد تم إصدار حوالي خمسة بالمائة من هذه التصاريح للإناث.

لقد لاحظت منظمة العمل الدولية زيادة في عدد الأطفال العاملين في الأردن في السنوات الأخيرة. ووفقاً لآخر مسح وطني لعمالة الأطفال صدر في شهر آب/أغسطس ٢٠١٦، فقد تضاعف عدد الأطفال العاملين في الأردن إلى أكثر من ٦٩,٠٠٠ منذ ٢٠٠٧. وبالرغم من أن عمل أفضل/الأردن لم يلاحظ هذه التطورات بين المصانع المشاركة، إلا أن البرنامج يبقى يقطاً في مكافحة عمالة الأطفال. ويتم تقييم الأسئلة في إطار مجموعة عمالة الأطفال في أداة تقييم الامتثال الخاصة بعمل أفضل/الأردن حسب معايير العمل الأساسية الدولية. حيث يتم فوراً إبلاغ وزارة العمل بموجب بروتوكول عدم التهاون عن أي حالة عمل أطفال يتم العثور عليها أثناء التقييمات، وتقوم وزارة العمل بعد ذلك بمتابعة القضية مع وزارة التربية والتعليم ووزارة التنمية الاجتماعية.

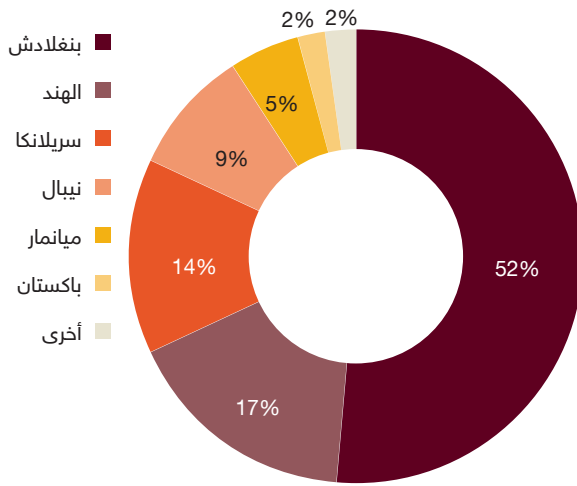
ونظراً لوضع سوق العمل الصعب، يبقى خلق وضمان عمل لائق في الأردن هدفاً أساسياً لعمل أفضل/الأردن. ويبقى البرنامج ملتزماً بالمساهمة في قدرة الأردن الاقتصادية والاجتماعية على التكيف على المدى الطويل من خلال برامج سبل المعيشة وتعزيز العمل اللائق للجميع.

١,٢ نظرة عامة على القطاع

عند تأسيسه، كانت ولاية عمل أفضل/الأردن للخدمات

في قطاع الألبسة وفقاً لسجل وزارة العمل لتصاريح العمل سارية المفعول حتى آذار/مارس ٢٠١٨.

الشكل ١. النسبة المئوية للعمال الوافدين في قطاع الألبسة حسب الجنسية



صناعات أخرى

وفقاً لغرفة صناعة الأردن، فقد كان هناك حوالي ١,٥٦٠ شركة في ١٨ منطقة اقتصادية خاصة في عام ٢٠١٦، وكانت ٩٣٦ من هذه الشركات مؤهلة للاستفادة من قواعد المنشأ المبسطة. وتدرج غالبية هذه الشركات تحت فئة المنشآت الصغيرة والمتوسطة وتشغل ٢٠٠ عامل أو أقل في كل وحدة. ويوجد لدى معظم المصانع ٥٠ عامل أو أقل. ولكن بحلول نهاية عام ٢٠١٧، لم يحصل سوى ١١ مصنعاً على إذن للتصدير في إطار قواعد المنشأ المبسطة، ولم تُصدّر سوى ثلاثة مصانع في هذا الإطار.

١,٣ تطور القطاع والسياسات

تعمل برامج عمل أفضل القطرية في سياقات وأطر تنظيمية مختلفة، وقد تم تكييف كل برنامج للائم بيئة العمل الخاصة به. وبالتالي، تُعتبر التطورات الوطنية والدولية في الأنظمة والسياسات ذات أهمية قصوى لهذا التقرير. وفيما يلي بعض التطورات الرئيسية المتعلقة بالقطاعات الصناعية المعنية في الأردن.

الرسوم الجمركية والحصص الكمية (النسب). وبالمقارنة مع السنة السابقة، ارتفعت قيمة الصادرات من الألبسة بنسبة ٩,٦ بالمائة في عام ٢٠١٧. وشكلت صادرات الألبسة والصادرات ذات الصلة نحو ٢٥ بالمائة من إجمالي صادرات الأردن، متجاوزة بذلك ١١٠٠,٩ مليون دينار أردني (١٦٩٠ مليون دولار أمريكي). وتم تصدير حوالي ٩٤ بالمائة من الألبسة إلى الولايات المتحدة.

وفي يومنا هذا، يشغل هذا القطاع حوالي ٧٠,٠٠٠ عامل، منهم ١٦,٦٤٣ عامل أردني و٥٤,٢١٥ عامل وافد في ٨٩ مصنعاً. وتقع معظم هذه المصانع في المناطق الصناعية المؤهلة في الضليل وإربد وسحاب. وعلى غرار صناعات الألبسة في البلدان الأخرى، تمثل النساء حوالي ٧٥ بالمائة من القوى العاملة في صناعة الألبسة في الأردن. وشهد هذا القطاع زيادة في عدد المصانع في العام الماضي، وفي معظم الحالات، افتتحت المصانع القائمة وحدات وفروعاً إنتاجية جديدة لاستيعاب الزيادة في الطلبات وتوظيف المزيد من الأردنيين حسب متطلبات الحكومة.

وكما نوقش في «الدولة وسياق سوق العمل»، لا تزال نسبة البطالة المرتفعة تشكل مصدر قلق كبير للاقتصاد الأردني. منذ عام ٢٠١٠، واصلت الحكومة الأردنية دعم إنشاء «فروع إنتاجية» لتشجيع توظيف السكان المحليين، وخاصة النساء، في المناطق ذات فرص الدخل المحدودة. وتشمل حوافز التوظيف الحكومية دعم نسبة معينة من الرواتب للعمال الأردنيين للعام الأول، وبدل مواصلات مقداره ٢٥ ديناراً أردنياً للسنة الأولى ودعم اشتراكات الضمان الاجتماعي للسنة الأولى. ووفقاً لتوجيه رئيس الوزراء، يُشترط على أصحاب العمل الآن ألا تقل نسبة القوى العاملة الأردنية عن ٣٠ بالمائة من إجمالي العاملين في المصنع. ويتم مناقشة هذه المسألة بتفصيل أكبر في «تطور القطاع والسياسات». وبحلول نهاية عام ٢٠١٧، كان لدى هذا القطاع ٢١ فرعاً إنتاجياً في مختلف أنحاء الأردن بما في ذلك عجلون وإربد وجرش والكرك ومأدبا والشونة والطفيلة، وتشغل أكثر من ٤,٣٠٠ عامل أردني.

وتتألف غالبية القوى العاملة في قطاع الألبسة من العمال الوافدين، الذين بلغت نسبتهم حوالي ٧٦ بالمائة في عام ٢٠١٧. وتشمل البلدان الأعلى تمثيلاً بنغلادش والهند وسريلانكا. كما يأتي العمال من كمبوديا ومدغشقر وميانمار ونيبال وباكستان. ويبيّن الشكل ١ النسبة المئوية للجنسيات الممثلة في القوى العاملة

حد أدنى جديد للأجور

عام ٢٠١٥. وفي حين حقق القطاع تقدماً يستحق الثناء فيما يتعلق بالتفاوض على اتفاقية مفاوضات جماعية وتنفيذها، لا تزال هناك مجالات لمزيد من التحسين. وقد بدأت جميع المصانع الـ ٧٤ المشمولة في هذا التقرير في تنفيذ بعض متطلبات اتفاقية المفاوضات الجماعية، إن لم يكن جميعها. وبينما يثني عمل أفضل/الأردن على الإجراء السريع الذي اتّخذه أصحاب المصلحة، هناك حاجة إلى زيادة الشفافية وزيادة مشاركة العمال في عملية التفاوض. ويأمل البرنامج أن يتم التفاوض على اتفاقية المفاوضات الجماعية التالية بمزيد من الشفافية، ويحرص البرنامج على المساعدة في ضمان دعم منظمة العمل الدولية لهذه العملية في المستقبل.

١,٤ عمل أفضل/الأردن

تم إطلاق برنامج عمل أفضل/الأردن في عام ٢٠٠٨ بناءً على طلب من الحكومة الأردنية. ويهدف هذا البرنامج إلى الحدّ 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 امتثال المنشآت لقانون العمل الأردني ومعايير العمل الأساسية الدولية. وتتمثل ولاية عمل أفضل/الأردن في تقييم وتعزيز الامتثال لمعايير العمل في المصانع المصدّرة للألبسة وكذلك المصانع المستفيدة من قواعد المنشأ المبسطة للاتحاد الأوروبي.

وبدأ البرنامج في تقديم خدماته الأساسية - التقييمات والاستشارات والتدريب - ابتداءً من عام ٢٠٠٩. ويتكون كل تقييم من زيارة تستغرق يومين ويتضمن مراجعة الوثائق ومشاهدات المصنع ومقابلات مع العمال والمشرفين والمدراء. وبناءً على هذه التقييمات، يقدم عمل أفضل/الأردن الدعم للمصانع لتحسين امتثالها من خلال الخدمات الاستشارية والتدريبية. وإن هذا النهج الثلاثي على مستوى المنشأة لا يتيح للبرنامج والمصانع تحديد القضايا فحسب، ولكن أيضاً يفسح المجال لمعالجة تلك القضايا.

وقامت الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) بتمويل هذا البرنامج من عام ٢٠٠٩ إلى عام ٢٠١٤. وأصبحت وزارة العمل الأميركية المانح الرئيسي للبرنامج في عام ٢٠١٤. وفي عام ٢٠١٧، بدأ الاتحاد الأوروبي بتمويل الأنشطة ذات الصلة بأنشطة عمل أفضل/الأردن خارج نطاق قطاع الألبسة ومبادرات مختارة لبناء القدرات مع أصحاب المصلحة على المستوى الوطني.

في شباط/فبراير ٢٠١٧، رفع مجلس الوزراء الحد الأدنى للأجور من ١٩٠ إلى ٢٢٠ ديناراً في الشهر للعمال الأردنيين المشمولين بقانون العمل رقم ٨ لعام ١٩٩٦ وتعديلاته. وبقي الحد الأدنى للأجور ١١٠ ديناراً للعمال الأجانب في قطاع الألبسة و١٥٠ ديناراً للعمال الأجانب في القطاعات الأخرى. وفيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور من مستويين في قطاع الألبسة واحتمال زيادة التمييز في الأجور بين العمال الأردنيين والعمال الوافدين، تفاوض أصحاب المصلحة في قطاع الألبسة على اتفاقية مفاوضات جماعية جديدة في آذار/مارس ٢٠١٧ (انظر الفقرة أدناه). وعملت هذه الاتفاقية الجديدة على زيادة الأجور بشكل تدريجي للعمال الأردنيين في قطاع الألبسة وأجور العمال الوافدين ومستحقاتهم العينية في هذا القطاع. ولقد كان التغلب على التمييز في الأجور من الأولويات الرئيسية لقطاع الألبسة في الأردن في العقد الماضي.

اتفاقية المفاوضات الجماعية المعدلة

تعمل اتفاقية المفاوضات الجماعية الجديدة على زيادة الأجور على مدى عامين للعمال الأردنيين والأجانب. حيث يحصل العامل الأردني على زيادة قدرها ١٥ ديناراً، وبذلك يصبح أجره ٢٠٥ ديناراً في عام ٢٠١٧، وزيادة أخرى في عام ٢٠١٨ قدرها ١٥ ديناراً، مما يؤدي إلى حد أدنى للأجر قدره ٢٢٠ ديناراً. وتم إعطاء العمال الوافدين زيادة في الأجور النقدية قدرها ٧,٥ دينار، وبالتالي يصبح أجر العامل الوافد ١١٧,٥ دينار في عام ٢٠١٧. وفي عام ٢٠١٨، سيتم زيادة أجورهم النقدية مرة أخرى بنسبة ٧,٥ دينار، وبالتالي يصبح مجموع الأجور النقدية ١٢٥ ديناراً. وتشير اتفاقية المفاوضات الجماعية إلى دراسة تقدّر الحصة العينية من أجور العمال الوافدين بحيث يكون إجمالي أجورهم (العينية زائد النقدية) مساوياً للأجور النقدية المدفوعة للعمال الأردنيين في كل من ٢٠١٧ و٢٠١٨.

وتشمل التغييرات الإضافية بين اتفاقية المفاوضات الجماعية الجديدة والسابقة استخدام عقد موحد للجائين عند توظيف العمال الحاصلين على وضع لاجئ، وإلغاء متطلبات علاوة النقل والأقدمية، من بين تغييرات أخرى.

وتم توقيع أول اتفاقية مفاوضات جماعية على مستوى القطاع في أيار/مايو ٢٠١٣ وتم توقيع الاتفاقية الثانية في

وتجار التجزئة المسؤولون دوراً حاسماً في تحسين ظروف العمل والمحافظة عليها. وواصل البرنامج تفاعله مع مختلف العلامات التجارية وتجار التجزئة على مدار عام ٢٠١٧. وتشمل قنوات التفاعل، على سبيل المثال لا الحصر، عقد منتديات سنوية، وتنفيذ برامج مشتركة، والعمل معاً على قضايا محددة بين الموردين. كما كان عمل أفضل/الأردن يتفاعل على نحو نشط مع مشترين جدد، وخاصة علامات تجارية أوروبية في سياق قواعد المنشأ المبسطة. وتتيح معلومات وبيانات الامتثال الخاصة بالبرنامج نظرة ثاقبة فريدة في هذا القطاع بالإضافة إلى اتجاهات الامتثال.

١,٥ ومضات على برنامج عمل أفضل/الأردن

الاستراتيجية القُطرية لعمل أفضل/الأردن للأعوام ٢٠٢٢-٢٠١٧

دخل عمل أفضل/الأردن مرحلته الثالثة خلال النصف الثاني من عام ٢٠١٧. وبموجب الاستراتيجية الجديدة، سيواصل عمل أفضل/الأردن تقديم خدماته الأساسية مع تركيز أكبر على تحسين الكفاءة والتأثير. وسيكون لدى البرنامج طموح أكبر للعمل بشكل أوثق مع أصحاب المصلحة الوطنيين وتمكينهم تدريجياً من تنفيذ بعض أنشطة عمل أفضل/الأردن. وبصرف النظر عن مجرد تعزيز الامتثال، فإن هذا سيسهم في دور أكثر أهمية لأصحاب المصلحة الوطنيين في تقديم الاستشارات والتدريبات للمنشآت وفي تعزيز القدرة التنافسية لهذا القطاع. وقد تمت الإشارة إلى ذلك كأساس لاستدامة جهود البرنامج في الأردن. وبالإضافة إلى تقديم خدمات للمصانع المصدرة للألبسة، يقوم عمل أفضل/الأردن بتوسيع خدماته لتشمل قطاعات أخرى في إطار مبادرة الاتحاد الأوروبي لقواعد المنشأ المبسطة للأردن. وإن القوة الدافعة الرئيسية وراء ذلك هي ضمان ظروف عمل لائقة للجميع.

استمرار التعاون مع وزارة العمل

خلال عام ٢٠١٧، حظي عمل أفضل/الأردن بتعاون مستمر ومعزز مع وزارة العمل. حيث دخلت الاتفاقية المحدثة الموقعة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ حيز التنفيذ خلال الفترة التي يغطيها التقرير، وعلى مدار العام، كان هناك تفاعل واسع نطاق بين الطرفين. وشمل ذلك عقد اجتماعات ومناقشات منتظمة،

ومنذ انطلاقه، نما البرنامج جنباً إلى جنب مع القطاع المصدّر للألبسة في الأردن. وفي عام ٢٠١٠، جعلت وزارة العمل الالتحاق بعمل أفضل/الأردن إلزامياً للمصانع التي تصدر الألبسة إلى الولايات المتحدة وإسرائيل كطريقة لتشجيع مشاركة المصانع في البرنامج. وفي عام ٢٠١٠، تم تسجيل حوالي ٢٠ مصنع ألبسة في عمل أفضل/الأردن. وبحلول نهاية عام ٢٠١٧، تم تسجيل ٧٩ مصنعاً في عمل أفضل/الأردن - ٤٧ مصدراً مباشراً و ١٩ متعاقداً من الباطن و ١٣ فرعاً إنتاجياً. وشهد البرنامج زيادة في التسجيل خلال النصف الثاني من عام ٢٠١٧ حيث افتتحت العديد من المصانع وحدات جديدة، بما في ذلك فروعاً إنتاجية. ويجب أن تشارك ثمانية مصانع ألبسة أخرى في عمل أفضل/الأردن وفقاً لوزارة العمل. وتلقى عمل أفضل/الأردن اسمين لمصنعي ألبسة إضافيين من موردين يجب عليهم التسجيل في البرنامج.

وتواصل اللجنة الاستشارية الثلاثية للمشروع (PAC) لعب دور رئيسي في بناء الدعم من أصحاب المصلحة للبرنامج، وتحديد التحديات وبناء التوافق في الآراء حول الحلول. وعلى مدار العام، استضاف عمل أفضل الأردن اجتماعات منتظمة للجنة الاستشارية للمشروع لمناقشة التحديات والتحديات.

وبالإضافة إلى المشاركة على مستوى المصانع، يعمل عمل أفضل/الأردن مع أصحاب المصلحة الوطنيين ويتعاون مع الأقسام ذات الصلة داخل منظمة العمل الدولية لبناء قدرات المؤسسات الوطنية، وتعزيز أنظمة التفتيش، وإثراء الإصلاحات وتقوية العلاقات الصناعية وأنظمة الحماية الاجتماعية. وعلى مدار عام ٢٠١٧، وسّع عمل أفضل/الأردن تعاونه الرسمي مع أصحاب المصلحة الوطنيين والدوليين. ووقع البرنامج اتفاقيتي تعاون مهمتين مع مؤسسة الضمان الاجتماعي وغرفة صناعة الأردن. وكجزء من استراتيجية الاستدامة الخاصة بالبرنامج في البلد، يعمل برنامج عمل أفضل/الأردن بنشاط مع المفتشين والمسؤولين من وزارة العمل ومؤسسة الضمان الاجتماعي لتقديم بعض خدماته الرئيسية. ويتم مناقشة أنشطة بناء القدرات في البرنامج وتفاعله مع أصحاب المصلحة على المستويين الوطني والدولي بمزيد من التفصيل في إطار "القسم ١,٥".

وتُعدّ الشراكة والتعاون الوثيق مع العلامات التجارية وتجار التجزئة من العوامل الرئيسية لقيادة التغيير في قطاع الألبسة العالمي. حيث تلعب العلامات التجارية

الصناعية في جميع أنحاء الأردن. ووفقاً للاتفاقية، ستتعاون الوكالتان على زيادة الوعي والتثقيف بشأن السلامة والصحة المهنية في مختلف أجزاء القطاع، والتحقق من تنفيذها، والمساعدة في تحسينها حيثما تدعو الحاجة إلى ذلك، وتبادل الخبرات الفنية.

التعاون مع الاتحاد الأوروبي

في نيسان/أبريل ٢٠١٧، وقّعت وزارة العمل والاتحاد الأوروبي ومنظمة العمل الدولية اتفاقية مشروع لمدة عام واحد تهدف إلى توفير خدمات مطابقة الوظائف للأردنيين واللاجئين السوريين وكذلك ضمان ظروف عمل لائقة. وبموجب هذا الاتفاق، نسقت منظمة العمل الدولية مع وزارة العمل والمفوضية السامية لشؤون اللاجئين (UNHCR) لإنشاء مكتب للتوظيف في مخيم الزعتري بالأردن. وتم إنشاء المكتب لتقديم المشورة لللاجئين حول كيفية العثور على وظائف، وتنظيم معارض التوظيف وتيسير الحصول على تصاريح العمل في قطاعي الزراعة والإنشاءات مع تحديد أولئك المناسبين لقطاع التصنيع. ومن أجل ضمان ظروف لائقة في المصانع، يقوم عمل أفضل/الأردن بتوسيع عملياته لتوطيد قطاعات التصنيع المصدرة إلى الاتحاد الأوروبي في إطار هذا المخطط، وقد أعدّ الأدوات اللازمة لتقديم خدماته الأساسية.

توظيف السوريين في قطاع التصنيع في الأردن

حتى الآن، كان الدور والتركيز الأساسي لعمل أفضل/الأردن في إطار استجابة الأردن لللاجئين هو ضمان أن أولئك العاملين في قطاع الألبسة في الأردن يعملون في ظروف لائقة. وكما ذكر سابقاً في هذا التقرير، فإن عمل أفضل/الأردن مستعد لتوسيع خدماته إلى قطاعات أخرى مصرّح لها أن تصدّر إلى الاتحاد الأوروبي في إطار قواعد المنشأ المبسطة. وبالإضافة إلى ذلك، يتعاون عمل أفضل/الأردن مع المفوضية السامية لشؤون اللاجئين منذ مطلع عام ٢٠١٦ ويواصل دعم جهود سبل المعيشة الخاصة بالمفوضية.

وخلال عام ٢٠١٧، وبناءً على طلب من عمل أفضل/الأردن، أعدّ فريق متقدّم من كلية الشؤون الدولية والعامّة بجامعة كولومبيا (SIPA) تقريراً عن دمج اللاجئين السوريين في سوق العمل في الأردن. وقدم الفريق لعمل أفضل/الأردن نظرة عامة شاملة عن

وتقييمات مشتركة، وتدريبات على مواضيع محددة، مثل منع التحرش الجنسي. وفي أواخر عام ٢٠١٧، اتّفق الطرفان على خطة تنفيذ لاتفاقية التعاون. وبموجب هذه الخطة، سوف يعين كل طرف ضابط ارتباط لتقديم تحديثات منتظمة حول الأنشطة، وسيتم الاجتماع على أساس فصلي، وسيتم عقد ورش عمل مشتركة بشأن مكافحة الاتجار بالبشر، ومنع التحرش الجنسي، وحالة سكنات العمال. وسيقوم عمل أفضل/الأردن بتدريب المفتشين من خلال تدريبات في قاعات التدريب وفي الميدان، بما في ذلك حول ورشات تدريبية متعلقة بأداة الامتثال الخاصة بعمل أفضل وإعداد تقارير التقييم. كما ستقوم وزارة العمل بتدريب مجموعة مختارة من مستشاري المنشأة التابعين لبرنامج عمل أفضل/الأردن حول مواضيع ذات صلة. وقام مكتب عمل أفضل/الأردن بانتداب ثلاثة من مفتشي العمل في عام ٢٠١٧ ممّن تلقوا تدريباً كاملاً على نهج برنامج عمل أفضل. وسيواصل برنامج عمل أفضل/الأردن جهود الانتداب هذه في عام ٢٠١٨ وما بعده. وابتداءً من عام ٢٠١٨، سيعمل البرنامج على انتداب ثلاثة مفتشين لمدة أربعة أشهر على مدار العام. ووفقاً لهذه الخطة، سيتم تدريب ١٢ مفتشاً تدريباً شاملاً على أدوات وخدمات برنامج عمل أفضل بحلول نهاية عام ٢٠١٨.

اتفاقيات تعاون جديدة

تدعم غرفة صناعة الأردن التنمية الصناعية الوطنية من خلال مساهمتها في إطار السياسة الصناعية، حيث تدعم مصالح كل من الهيئات الصناعية والمهنية، ومن خلال تعزيز التعاون بين الشركاء المحليين والدوليين. وفي نيسان/أبريل ٢٠١٧، وقّع عمل أفضل/الأردن وغرفة صناعة الأردن مذكرة تفاهم تهدف إلى تحسين الأداء الاقتصادي للمنشآت المحلية مع تحسين امتثالها. وقد أضفى هذا الاتفاق الطابع الرسمي على التعاون القائم بين عمل أفضل/الأردن وغرفة صناعة الأردن ومن المتوقع أن ييسّر توسّع البرنامج إلى خارج نطاق قطاع الألبسة. وبموجب هذه الاتفاقية التي مدتها سنتان، سيقوم عمل أفضل/الأردن وغرفة صناعة الأردن بتبادل الخبرات الفنية وتطوير القطاع الصناعي الأردني بشكل مشترك.

ووقّع عمل أفضل/الأردن ومؤسسة الضمان الاجتماعي مذكرة تفاهم في آب/أغسطس ٢٠١٧، والتي أقرّت التعاون لتحسين توفير ظروف عمل أكثر أماناً، لاسيما حول السلامة والصحة المهنية في مختلف المنشآت

تعزيز الإنتاجية في مصانع الألبسة الأردنية الصغيرة والمتوسطة

يهدف مشروع "الإنتاجية في مصانع الألبسة الأردنية الصغيرة والمتوسطة" الممول من مؤسسة التمويل الدولية والذي ينفذه عمل أفضل/الأردن إلى زيادة الإنتاجية في الفروع الإنتاجية للألبسة في الأردن. حيث يقدم المشروع مبادرات استشارية وتدريبية للمصانع لزيادة كفاءتها وكذلك التدريب على المهارات الشخصية (المهارات الناعمة) للعامل والمشرفين. ويجمع التصميم بين الجوانب المختلفة للإنتاجية وأهمية معايير العمل السليمة. وتتمثل إحدى الأفكار الرئيسية وراء هذا المشروع في إظهار أن ظروف العمل الجيدة وبعض الاستثمارات الفنية يمكن أن تساعد في جعل نموذج الفرع الإنتاجي أكثر إنتاجية. ويقوم عمل أفضل/الأردن بتنفيذ المشروع في الفروع الإنتاجية منذ أيار/مايو ٢٠١٧ بمساعدة خبير فني.

ومع تقدم المشروع، ومع زيادة عدد الفروع الإنتاجية في الأردن، يمكن أن تساعد النتائج التي توصل إليها هذا المشروع في توجيه المصنعين والحكومة الأردنية في إنشاء نموذج مستدام لتشجيع تشغيل النساء في المناطق الريفية في الأردن في قطاع التصنيع. ويخطط عمل أفضل/الأردن لصياغة ورقة سياسات تتضمن الملاحظات والتوصيات ذات الصلة عند اقتراب المشروع من نهايته في وقت لاحق من عام ٢٠١٨.

بوابة الشفافية

تعتبر الشفافية والمساءلة أساسيين لعمل أفضل. حيث أن الشفافية لديها القدرة على تحفيز تقدم المصنع، وتحسين ظروف العمل، وتعزيز القدرة التنافسية للقطاع وتشجيع الشراء الأخلاقي. ويُقصد بتقارير الإفصاح نشر أمثال المصنع وعدم أمثاله لقضايا مختارة. وتساعد تقارير الإفصاح على توفير رؤية متوازنة للقطاع. وتُظهر هذه التقارير النواحي الإيجابية والسلبية على حد سواء، وتحرص على عدم تضرر سمعة كل من المصانع الفردية والقطاع ككل من قبل أقلية من المصانع ذات الأداء الضعيف. كما أنها تمكن المشتري من مكافأة المصانع ذات مستويات الامتثال الجيدة وتسمح للحكومات باستخدام مواردها بشكل أكثر فاعلية لاستهداف المصانع ذات الأداء الضعيف.

الوضع في قطاع صناعات التصدير في الأردن ودمج اللاجئين السوريين بالإضافة إلى توصيات للبرنامج لمواجهة التحديات ذات الصلة. وشملت التوصيات الرئيسية لأصحاب المصلحة تحسين عمليات التوظيف، والتصدي لأوجه التفاوت في معلومات سوق العمل والتصاريح، وزيادة القدرة التنافسية لصناعات التصدير، وتحسين ظروف العمل في المصانع، وخاصة بالنسبة للنساء.

منتدى أصحاب المصلحة ٢٠١٧

نظم عمل أفضل/الأردن في ٥ و ٦ تموز/يوليو، ٢٠١٧ المنتدى السنوي التاسع الذي يضم ممثلي الحكومة وممثلي المشتريين وأصحاب العمل والعمال وأعضاء من منظمات دولية ووطنية مختلفة. حيث ناقش المشاركون في اليوم الأول التحديات التي تواجه تنفيذ اتفاقية المفاوضات الجماعية، والوفاء بمعايير السلامة والصحة المهنية المقبولة، والتفتيش على الآلات الثقيلة وتشغيلها، وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. وأظهر ممثلو المشتريين دعمهم لنظام إعداد تقارير الشفافية الخاص بعمل أفضل واقترحوا على عمل أفضل/الأردن أن يقوم بتبليغ النقاط المهمة حول "بوابة الشفافية" إلى جميع الموردين. كما أشاد المشاركون بالاتفاق بين وزارتي العمل والصحة في الأردن بشأن التفتيش على سكنات المصانع.

وجمع اليوم الثاني من المنتدى ممثلي الحكومة، وعلامات تجارية عالمية، وأصحاب مصانع، ونقابات، وعمال وممثلين من منظمات دولية ومنظمات غير حكومية. وسلطت النقاشات الضوء على التوسع الأخير لعمل أفضل/الأردن ليشمل قطاعات أخرى غير الألبسة. حيث ناقش المشترون الدوليون والمصنعون الأردنيون سبل جذب استثمارات جديدة إلى البلاد، وخلق فرص عمل لائقة، وأخذ القطاع "إلى ما بعد الامتثال". كما ناقش أصحاب المصلحة في القطاع الصناعي وممثلو الحكومة المبادرات الرامية إلى خلق المزيد من فرص العمل للأردنيين وشمول اللاجئين السوريين. وأكد أصحاب المصلحة على التزامهم بالشراكة والتعاون من أجل تعزيز قطاع التصنيع الأردني وتحسين ظروف العمال.

٧٩
مصنعاً



وتم إطلاق تقارير الإفصاح لأول مرة في برنامج "مصانع أفضل/كمبوديا" في عام ٢٠١٤. حيث قدّمت التجربة من كمبوديا دليلاً على أن المصانع حسّنت امتثالها بشكل أسرع وفي الوقت نفسه زادت عائداتها. كما توفر تقارير الإفصاح حالة دقيقة لامثال القطاع وتكافئ الأداء الجيد.

٣٦٦
زيارة استشارية

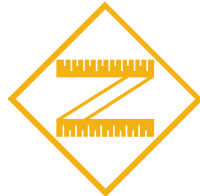


وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦، أعلنت وزارة العمل عن مطلب تقرير الإفصاح لجميع المصانع المشاركة في عمل أفضل/الأردن. وكانت تقارير الإفصاح أحد الشروط المحددة للقرض الأخير الذي قدّمه البنك الدولي إلى الحكومة الأردنية للمساعدة في تعزيز اقتصاد البلد. وتم إطلاق "بوابة الشفافية" في تموز/يوليو ٢٠١٧. وعلى الرغم من أن البوابة قد واجهت بعض المقاومة في البداية، فقد بدأ المصنعون في رؤية القيمة المضافة لمزيد من الشفافية. حيث يتم الإبلاغ عن عدم الامتثال لقضايا مختارة على بوابة الشفافية لجميع المصانع التي أكملت على الأقل دورتين (سنتين) من خدمات عمل أفضل/الأردن. ويقدم عمل أفضل/الأردن تقارير حول ٢٩ قضية، وتوفر البوابة حالياً بيانات لـ ٦٧ مصنعاً بالاسم على الموقع الإلكتروني. ومن بين هذه المصانع الـ ٦٧، هناك أربعة مصانع فقط ممثلة لجميع القضايا الـ ٢٩ المشمولة في تقرير الإفصاح. وتوجد النتائج المفصلة في القسم ٢،٣.

١٧٤
جلسة تدريبية



٧٤
تقرير تقييم



٢,٧١٥
عاملاً ومشرفاً ومديراً



المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية من أجل التوظيف العادل لمنظمة العمل الدولية

في كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، نظّم عمل أفضل/الأردن، بالتعاون مع فرع المبادئ الأساسية والحقوق في العمل التابع لمنظمة العمل الدولية، اجتماعات لإطلاع الجهات المعنية على المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية من أجل التوظيف العادل التي اعتمدتها منظمة العمل الدولية مؤخراً. وركّز اجتماع اللجنة الاستشارية لمشروع عمل أفضل/الأردن تحديداً على مبدأ عدم دفع رسوم توظيف/استقدام من قبل العمال، واتّفقت اللجنة الاستشارية للمشروع على أنه ابتداءً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، سيضمن أصحاب العمل في مصانع الألبسة المشاركة في "عمل أفضل" أن العمال في قطاع الألبسة لن يدفعوا أي رسوم توظيف/استقدام.

ثلاث
اتفاقيات تعاون



خمس
ندوات صناعية



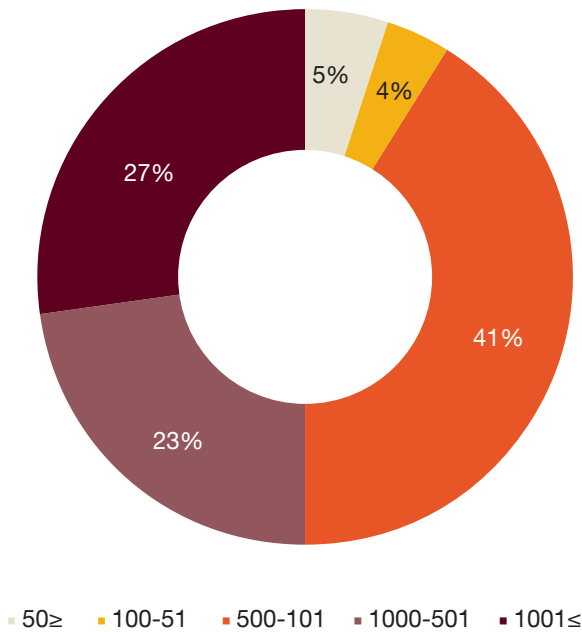
١,٦ المصانع في العينة

تعكس بيانات الامتثال نتائج التقييم بين كانون الثاني/يناير وحتى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ في ٧٤ مصنعاً. ومن بين هذه المصانع، هناك ٤٥ من المصدّرين المباشرين و١٦ مصنعاً متعاقداً من الباطن و١٣ فرعاً إنتاجياً. وكانت سبعة مصانع منها جديدة في البرنامج وقد أنهت الدورة الأولى. وتوظف هذه المصانع مجتمعة حوالي ٦٢,٠٠٠ عامل. وإن حوالي ٤٦,٦٠٠ من هؤلاء العمال هم من الإناث وحوالي ٤٨,٤٠٠ هم من الوافدين.

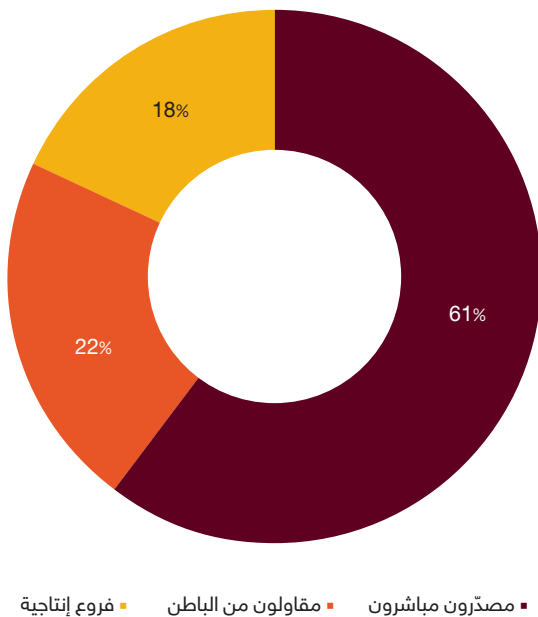
وكان حوالي ١٠ بالمائة من المصانع في الدورة الأولى. وكان أكثر من ٤٠ بالمائة من المصانع في الدورة السابعة أو فما فوق، مما يشير إلى وجود علاقة أطول مع عمل أفضل/الأردن. وأنهت معظم المصانع الدورة الخامسة فما فوق. وتوظف ٥٠ بالمائة من المصانع ٥٠٠ عامل أو أكثر، وتوظف ٩ بالمائة فقط ١٠٠ عامل أو أقل. وكما هو الحال في السنوات السابقة، تقع غالبية المصانع في فئة المصدّرين المباشرين.

وترد منهجية ومحدّدات عمل أفضل في الملحق (ج).

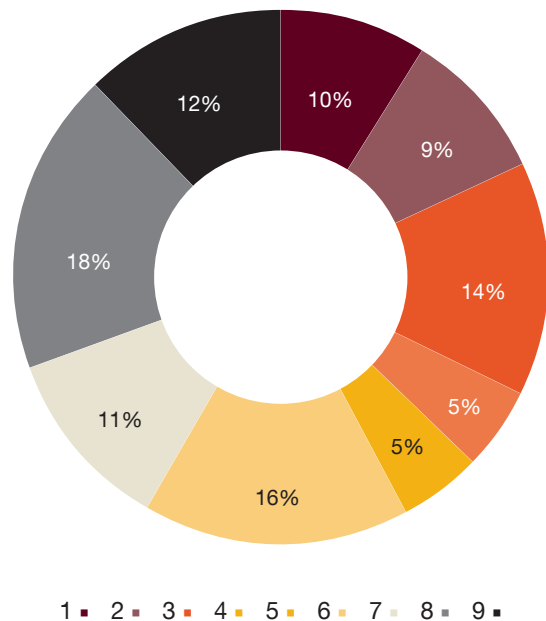
الشكل 3. حجم المصنع



الشكل 4. نوع المصنع



الشكل 2. دورة عمل أفضل

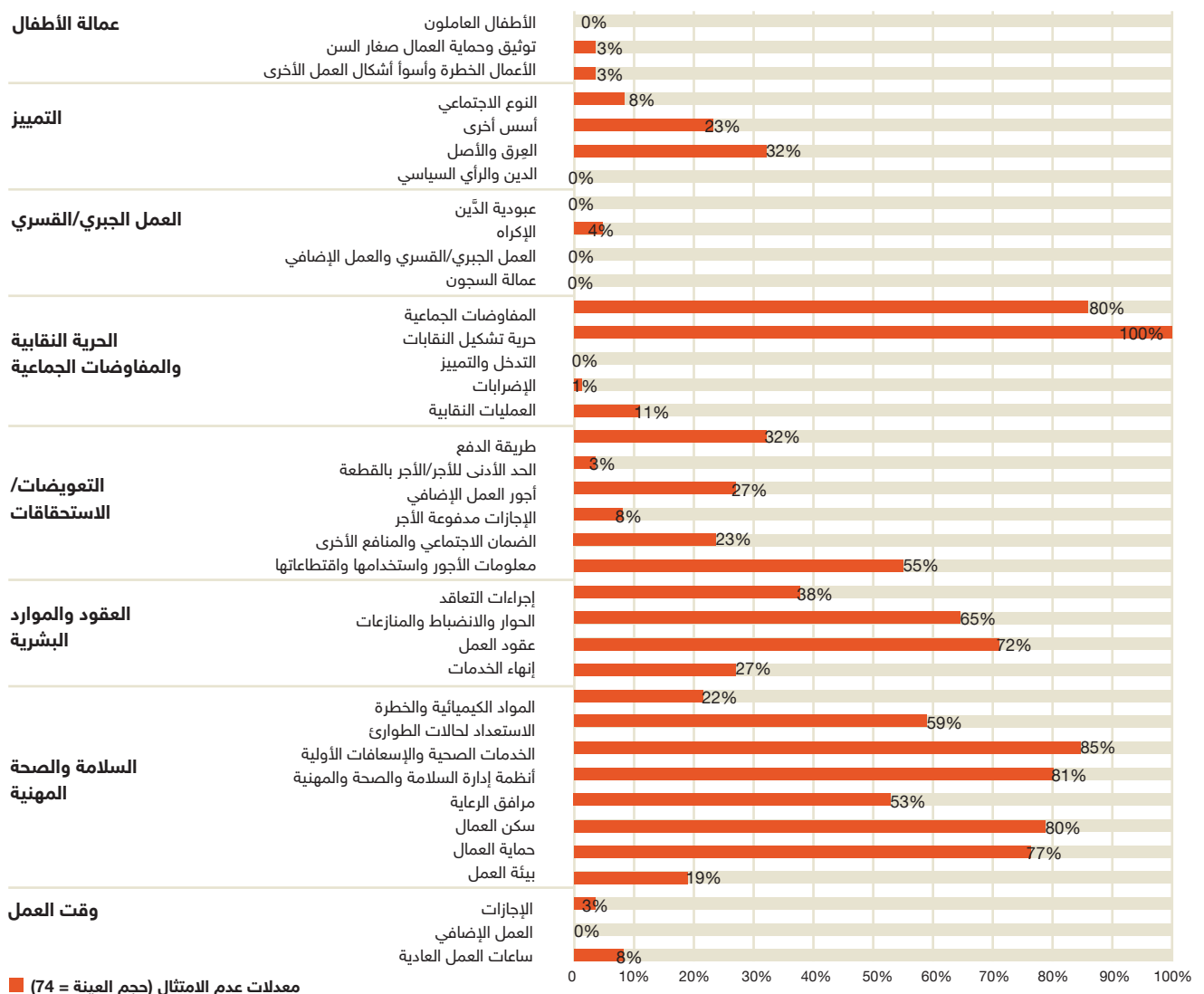


القسم الثاني: النتائج

٢,١ حالة الامتثال

يعرض هذا القسم من التقرير حالة الامتثال بين ٧٤ مصنعاً تم تقييمها في الفترة ما بين كانون الثاني/يناير وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. ويبيّن الشكل ٥ معدل عدم الامتثال الكلي لهذه المصانع لكل نقاط الامتثال لكل مجموعة في إطار المجموعات الثمانية لمعايير العمل الأساسية وظروف العمل. ويعرض القسم ٢,٢ النقاشات التفصيلية.

الشكل ٥. معدل عدم الامتثال حسب نقاط الامتثال لكل مجموعة



٢,٢ النتائج التفصيلية

عمالة الأطفال

تنص المادة ٧٣ من قانون العمل الأردني بأن الحد الأدنى للسنة القانوني للعمل هو ١٦ سنة ويُعتبر العمال الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة أحداثاً. ويمكن للأحداث أن يعملوا في المصانع في ظروف معينة، بما في ذلك في مهام محدودة وساعات عمل مقيّدة. ويشترط القانون عدم عمل الأحداث لأكثر من ست ساعات في اليوم، وعدم عملهم لأكثر من أربع ساعات دون استراحة لمدة ساعة، ولا ينبغي أن يعمل الأحداث في الليل. وعلى الرغم من أن قانون العمل لا ينص على ذلك بشكل صريح، إلا أن القانون يسري على العمال الأردنيين وغير الأردنيين على حدٍ سواء. ويُعتبر تشغيل العمال الوافدين دون سن الثامنة عشرة بمثابة اتجار بالبشر وفقاً لقواعد الوحدة الحكومية لمكافحة الاتجار بالبشر.

وغالباً ما يكون من الصعب إثبات عمالة الأطفال المتعلقة بالعمال الوافدين لأنهم ربما حصلوا على جوازات سفر رسمية بناءً على شهادات ميلاد مزورة. ويمكن أن يحدث تزوير جواز السفر بشكل فردي أو من خلال وكالات التوظيف والاستقدام. وعلى الرغم من أن عمل أفضل/الأردن لم يجد هذه الحالات في عام ٢٠١٧، إلا أنه لا يمكن للبرنامج أن يدعي أن هذه الممارسة غير موجودة. ومن أجل التغلب على هذه الحالات ومنع حدوثها، ينبغي مساءلة أصحاب العمل ووكالات التوظيف والاستقدام عن التحقق من صحة الوثائق. ويعتمد منع عمالة الأطفال الوافدين إلى حد كبير على وكالات توظيف واستقدام موثوقة. ولكن في نهاية المطاف، تقع على عاتق أصحاب العمل مسؤولية التحقق من سن العمال.

وعلى الرغم من أن الأردن شهد زيادة عامة في عمالة الأطفال في السنوات الأخيرة، إلا أن عمل أفضل/الأردن لم يلاحظ هذا الاتجاه في قطاع الألبسة المصدّرة. وعندما يتم اكتشاف حالات عمالة الأطفال في المصانع المشاركة، يقوم عمل أفضل/الأردن بالإبلاغ عن الحالة إلى وزارة العمل بموجب بروتوكول عدم التهاون، ومن ثم تتابع وزارة العمل هذه الحالات مع الوزارات والمنظمات المعنية.

ولم يتم العثور على عمال دون السن القانوني في المصانع التي تم تقييمها بين كانون الثاني/يناير وكانون

الأول/ديسمبر ٢٠١٧. ومع ذلك، فمن غير الصحيح الادّعاء بقوة أن جميع المصانع خالية من عمال دون السن القانوني في جميع الأوقات. وفي التقييمات، لم يجد عمل أفضل/الأردن أي أدلة على وجود عمالة الأطفال، ولكن تظل عوامل الخطر الكامنة بسبب عدم كفاية الوثائق. وتبيّن بأن مصنعين اثنين تحت نفس الإدارة غير ممثلين لمتطلبات التوثيق الخاصة بالعمال الأحداث، وتم اكتشاف أن نفس المصنّعين يشغلان عمالاً أحداثاً لساعات أطول مما يسمح به القانون، الأمر الذي يشكّل خطراً على العمال صغار السن. وتبيّن بأن كلا المصنّعين غير ممثلين حول نفس القضايا في دوراتهما السابقة.

الجدول 1. تحت المجهر: الأطفال العاملون

سؤال الامتثال	عدد المصانع معذل عدم	غير الممتثلة الامتثال حسب السؤال
هل يؤدي العمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة عملاً خطيراً، بما في ذلك العمل الإضافي، أو هل يعملون في الليل، أو هل يعملون لساعات أكثر مما يسمح به القانون؟	2	3%
هل يمثل صاحب العمل لشروط التوثيق الخاصة بالعمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة، وهل لديه نظام موثوق به للتحقق من عمر العمال قبل التوظيف؟	2	3%
هل يُعرض صاحب العمل أي عمال تقل أعمارهم عن 18 سنة لأسوأ أشكال عمالة الأطفال غير المشروطة؟	0	0%
هل عثرت على أي عمال تقل أعمارهم عن 16 سنة؟	0	0%

التمييز

ترتبط غالبية نتائج عدم الامتثال في إطار "التمييز" بالعرق والأصل (٣٢ بالمائة) وأسباب أخرى (٣٣ بالمائة) والنوع الاجتماعي (٨ بالمائة). وكما ورد في السنوات السابقة، فإن عدم الامتثال ينبع بالدرجة الأولى من الاختلافات في الأجور والاستحقاقات المالية بين العمال الأردنيين

المربع 1. التحرش الجنسي في مكان العمل

يشكّل التحرش الجنسي أحد الهوموم الرئيسية بالنسبة لعمل أفضل، وتشكّل معالجته عنصراً رئيسياً في جهود منظمة العمل الدولية الرامية إلى مكافحة التمييز في العمل. ويُعرّف التحرش الجنسي بأنه سلوك غير مرحب به ذو طبيعة جنسية يجعل الشخص يشعر بالإهانة أو الإذلال أو الترهيب. وتشمل البواعث الرئيسية للتحرش الجنسي في مصانع الألبسة الحوافز المتضاربة، وقلة الوعي المؤسسي، وعدم وجود معايير سلوكية، ووجود عدد قليل من خيارات العمل البديلة.

وعلى الرغم من قلة الإبلاغ عن التحرش الجنسي، إلا أنه كان منذ فترة طويلة يمثل مشكلة في صناعة الألبسة العالمية الموجهة للتصدير. وعلى الرغم من أنه لم يتم العثور على حالات عدم امتثال خلال الفترة التي يغطيها هذا التقرير، إلا أن التحقيق في هذه الحالات وإثبات وقوعها لا يزالان أمرين صعبين بطبيعة الحال، وبالتالي فإنه من المضلل الادعاء بأن المصانع خالية من مثل هذه الحالات. فالعمال غالباً ما يفتقرون إلى الوعي بحقوقهم والثقة ليبادروا بتقديم هذه الشكاوي. وتؤدي هذه العوامل، جنباً إلى جنب مع أنظمة الإحالة الضعيفة، ووصمة العار الاجتماعية، والاستيعاب الداخلي ونقص الحماية، إلى عدد كبير من الحالات غير المبلغ عنها.

ويجمع عمل أفضل/الأردن معلومات عن التحرش الجنسي باستخدام مجموعة متنوعة من الأساليب، بما في ذلك مراجعة الوثائق ومقابلات مع العمال والمدراء. ويظل رسم صورة دقيقة لمدي وطبيعة التحرش الجنسي في مصانع الألبسة أمراً صعباً.

ولقد تم تحليل مخاوف العمال وتجاربهم في إطار التحرش الجنسي في المصانع في تقييم الأثر المستقل الذي أجرته جامعة تافتس (Tufts) لعمل أفضل.

وبالإضافة إلى آثاره الضارة على الصحة الجسدية والنفسية للعمال، يمكن للتحرش الجنسي أن يؤثر سلباً على التواصل والإنتاجية في مكان العمل. وتشير الأدلة المستقاة من تقييم الأثر الذي أجرته جامعة تافتس إلى أن الشركات التي ينتشر فيها التحرش الجنسي أكثر، تقل فيها إنتاجية الفرد ومتوسط الأرباح. وتُظهر نتائج التقييم أن كفاءة المخرجات التي أبلغ عنها المدراء هي أقل بكثير في المصانع التي يكون لدى العمال فيها مخاوف كبيرة بشأن التحرش الجنسي.

وتُظهر نتائج الأثر تحسناً مستمراً في الأردن، مما يدل على وجود تأثير إيجابي لعمل أفضل. وفي الأردن، أدّت المشاركة في عمل أفضل إلى خفض نسبة العمال الذين يشعرون بالقلق من التحرش الجنسي بنسبة 18 نقطة مئوية. ويمكن العثور على ملخص لنتائج الأثر هنا.

وإن النهج ثلاثي المستويات لعمل أفضل - التقييم والاستشارة والتدريب - على مستوى المصنع يلعب دوراً مهماً في معالجة ومنع التحرش الجنسي في مكان العمل. حيث تشير نتائج جامعة تافتس إلى أن التغيير كان مدفوعاً بمزيج من هذه التدخلات. ويشمل ذلك تقييمات الامتثال، واستحداث سياسات مكافحة التحرش الجنسي، وخدمات تدريبية مستهدفة.

والعمال الوافدين. وعادة ما تنشأ الاختلافات في النوع الاجتماعي في بلدان المنشأ للعمال، حيث لاحظ عمل أفضل/الأردن باستمرار وجود فروق في رسوم التوظيف/الاستقدام التي تدفعها الإناث والذكور في بعض البلدان. ويتعلق التمييز في إطار "أسباب أخرى" بعدم الوفاء بمتطلبات الحصص (النسب) المتعلقة بتعيين الأشخاص ذوي الإعاقة.

النوع الاجتماعي

يتعلق التمييز في إطار النوع الاجتماعي برسوم التوظيف/الاستقدام التي يدفعها العمال الوافدون. وفي حين قد يكون من الصعب مراقبة تحصيل رسوم التوظيف في بلدان المنشأ، يواصل برنامج عمل أفضل/الأردن تقديم التقارير والمشورة للمصانع بشأن ممارسات التوظيف العادل وتبسيط الضوء على أية تناقضات. ولقد ساعدت المقابلات مع العمال الوافدين خلال عمليات التقييم عمل أفضل/الأردن على تسجيل وملاحظة رسوم التوظيف/الاستقدام التي يدفعها العمال من مختلف الجنسيات.

في عام ٢٠١٧، تبين أن خمسة مصانع تشير إلى النوع الاجتماعي لمقدم الطلب أو يستخدمون النوع الاجتماعي باعتباره عامل حاسم للتعاقد ولشغل فرص العمل الأخرى في مكان العمل. وفي أربعة من هذه المصانع، تبين بأن العمال السريالانكيين الذكور يدفعون رسوم توظيف/استقدام أعلى بمقدار ٢٢٥ دولاراً مما تدفعه العاملات من نفس الجنسية. وتبين بأن العمال النيباليين الذكور يدفعون ٤٧٢ دولاراً في المتوسط أكثر من العاملات النيباليات في مصنعين اثنين. ويعتبر عمل أفضل/الأردن هذا الاختلاف في الرسوم المدفوعة على أنه تمييز على أساس النوع الاجتماعي. وتعكس مثل هذه التناقضات انخفاض الطلب غير الرسمي على العمال الذكور. وتتم الإشارة إلى المبالغ المرتفعة التي يدفعها العمال الذكور في حالة عدم الامتثال في إطار «العقود والموارد البشرية» لدفع رسوم غير قانونية بها إلى وكلاء التوظيف/الاستقدام. ومن الجدير ذكره بأن عدم الامتثال هذا قد انخفض منذ التقرير السابق - من ٣١ بالمائة من المصانع في عام ٢٠١٦ إلى حوالي سبعة بالمائة في عام ٢٠١٧.

وعلى الرغم من عدم الإشارة إلى ذلك في بيانات الامتثال، إلا أن عمل أفضل/الأردن يواصل ملاحظة انتشار فحص الحمل المطلوب للعاملات الوافدات

العرق والأصل

إن التمييز في إطار «العرق والأصل» فيما يتعلق بالأجور هو نتيجة الحساب غير دقيق لأجور العمل الإضافي والمستحقات المالية الأخرى، وخاصة للعمال الوافدين. وفي عام ٢٠١٧، تبين بأن ٢٤ مصنعاً تحسب أجر العمل الإضافي ودفعات الضمان الاجتماعي والإجازة السنوية بشكل مختلف بالنسبة للعمال الأردنيين عن غير الأردنيين، الأمر الذي يؤثر بشكل غير متناسب على فئات معينة من العمال بناء على أسس التمييز المحظورة. وقد انخفضت نسبة المصانع عدم الممثلة من ٧٣ بالمائة في عام ٢٠١٦ إلى ٣٢ بالمائة في عام ٢٠١٧، مما يشير إلى تقدّم هام في هذا القطاع.

ووجد عمل أفضل/الأردن أن هناك ثلاثة مصانع توقّر ساعات عمل أقصر للعمال الأردنيين مقارنة بالعمال غير الأردنيين خلال شهر رمضان، بغض النظر عن دين العامل. وفي حين أنه من المهم لأصحاب العمل أن يستوعبوا الممارسات الدينية للعمال، فإن هذه الاختلافات في ساعات العمل تؤثر بشكل غير متناسب على فئات معينة من العمال بناء على أسس التمييز المحظورة. وقد انخفضت نسبة المصانع غير الممثلة بنسبة ٢١ نقطة مئوية، مما يشير إلى تحسّن الممارسة في هذا القطاع.



الجدد. ولا يتم الإبلاغ عن هذه الفحوصات على أنها عدم امتثال لأن المصانع لا تشترط على العاملات إجراء هذه الفحوصات. ومع ذلك، تستمر العاملات الوافدات الجدد في الإبلاغ عن اضطراهن لإجراء فحص الحمل قبل مغادرتهم بلد المنشأ. وقد تم توثيق ذلك في ٤٤ مصنعاً في عام ٢٠١٧ أثناء المقابلات مع عاملات تم توظيفهن/استقدامهن حديثاً من بنغلادش ونيبال وسريلانكا. وأشارت الإدارات في جميع المصانع الـ ٤٤ إلى أن هذا مطلب فرضته وكالات التوظيف/الاستقدام وليس صاحب العمل، وقدّمت بعض المصانع رسائل رسمية ووثائق تبين بأن تلك المصانع لم تكن قد اشترطت على العاملات إجراء فحص الحمل.

وتبين بأن أحد المصانع يأخذ في الاعتبار النوع الاجتماعي في القرارات المتعلقة بظروف العمل، حيث أبلغت العاملات اللواتي تمت مقابلاتهن عن اضطراهن للعودة إلى السكن بحلول الساعة التاسعة مساءً. ولا يسري حظر التجول هذا على العمال الذكور الذين يتمتعون بحرية أكبر في الحركة. وأشارت الإدارة بأن لديها مخاوف أمنية وراء اعتماد هذه السياسة. وبغض النظر عن الأسباب، تقيد هذه السياسات حرية الحركة للعمال وينبغي تعديلها. كما ورد بأن هذا المصنع غير ممثل في إطار العمل الجبري/القسري بسبب القيود المفروضة على حرية الحركة.

أسباب أخرى

في الاتفاق المبرم بين وزارة العمل وجمعية أصحاب العمل والنقابة، يتعيّن على المصانع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة على أساس عدد العمال الأردنيين (باستثناء العمال الوافدين) في مكان العمل. فإذا كان المصنع يوظف ما بين ٢٥ إلى ٥٠ أردنياً، فيجب عليه توظيف شخص واحد على الأقل من ذوي الإعاقة. وإذا كان لدى المصنع أكثر من ٥٠ عاملاً أردنياً، فيجب أن يشكل الأشخاص ذوو الإعاقة ما لا يقل عن أربعة بالمائة من القوى العاملة. وخلال عام ٢٠١٧، لم تستوف ١٧ مصنعاً الحصص (النسب) القانونية لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. ويرد في الملحق (د) تفاصيل المصانع التي لا تمتثل لهذا المطلب. وذكرت جميع المصانع بأنها توظّف شخصاً واحداً على الأقل من ذوي الإعاقة، مما يشير إلى أن جميع المصانع قد حاولت توظيف أشخاص ذوي إعاقة. وقد استوفت غالبية المصانع ٥٠ بالمائة على الأقل من الحصص (النسب) المطلوبة. وغالباً ما تشير المصانع إلى الصعوبات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة، وخاصة المصانع التي توظّف عدداً كبيراً من الأردنيين.

العمل الجبري/القسري

في عام ٢٠١٧، كانت جميع حالات عدم الامتثال في إطار "العمل الجبري/القسري" مرتبطة بنقطة الامتثال لمجموعة "الإكراه". 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. وفي بعض الحالات، تعلل الإدارة بأنها تحتفظ بوثائق العمال لأسباب أمنية - غير أن هذه الممارسة لا يمكن تبريرها. وتُعتبر بعض النتائج المتعلقة بالعمل الجبري/القسري من مسائل عدم التهاون ويتم متابعتها مع وزارة العمل التي تتخذ الإجراء المناسب بعد ذلك. وخلال عام ٢٠١٧، تبيّن بأن مصنعين اثنين يحرمان العمال من الحصول على وثائقهم الشخصية.

وفي أحد المصانع التي تم تقييمها في كانون الأول/ديسمبر، احتفظت الإدارة بجوازات سفر جميع العمال الوافدين الجدد الذين التحقوا بالعمل ابتداءً من آب/أغسطس ٢٠١٧. وأفاد المصنع بوجود مشاكل مالية وعدم القدرة على إصدار تصاريح في الوقت المحدد. وتم الإبلاغ فوراً عن هذه الحالة إلى وزارة العمل، التي طلبت من المصنع إعادة جميع جوازات السفر في موعد أقصاه ٣٠ كانون أول/ديسمبر، ٢٠١٧. وفي ٧ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، تلقى عمل أفضل/الأردن رسالة من وزارة العمل تؤكد فيها إعادة جميع جوازات السفر إلى العمال.

وفي مصنع آخر، ذكر العمال الوافدون الذين تمت مقابلتهم أن الإدارة احتفظت بجوازات سفر العمال لأغراض أمنية. وأشار العمال أنهم يستطيعون استعادة جوازات سفرهم إذا دعت الحاجة إلى ذلك. ولكن لم يتم تقديم أي دليل يشير إلى موافقة العمال على هذه الممارسة وأن جوازات السفر يمكن الوصول إليها بسهولة. وقد تم الإبلاغ عن هذه الحالة إلى وزارة العمل بموجب بروتوكول عدم التهاون. وتابعت وزارة العمل هذه الحالة وأرسلت رسالة إلى عمل أفضل/الأردن تؤكد فيها أن المصنع قد وافق على إعادة جميع جوازات السفر، وأنهم سيحتفظون باتفاق خطّي في حال أراد أي عامل أن تحتفظ الإدارة بوثائقه. وأكد عمل أفضل/الأردن خلال زيارة استشارية أن جميع جوازات السفر قد أعيدت.

وتبيّن بأن أحد المصانع يقيّد حرية حركة العمال. حيث

المربع ٢. ساعات العمل خلال شهر رمضان والممارسة الجيدة

في السنوات الماضية، كان عمل أفضل/الأردن يقوم بالإبلاغ عن حالات تمييز في ساعات العمل خلال شهر رمضان للعمال الأردنيين وغير الأردنيين. وفي معظم الحالات، يُسمح للعمال الأردنيين العمل لساعات أقل من العمال غير الأردنيين، وهو ما يُعتبر تمييزاً على أساس الجنسية.

وفي عام ٢٠١٧، قام عمل أفضل/الأردن بتوثيق مصنعين اثنين يطبقان ساعات عمل متساوية لجميع العمال خلال شهر رمضان. حيث قام المصنعان خلال هذا الشهر بالذات بتقصير يوم العمل إلى سبع ساعات عمل عادية للجميع، وقاما باحتساب أي ساعات عمل بعد ذلك كوقت إضافي. ويسجّل عمل أفضل/الأردن هذا كممارسة جيدة لأن هذه السياسة لا تميّز بين العمال على أساس الجنسية أو العرق أو الانتماء الديني.

الجدول 2. تحت المجهر: العرق والأصل

سؤال الامتثال	عدد المصانع معذل عدم غير الممتثلة	الامتثال حسب السؤال
هل يُعتبر العرق أو اللون أو الأصل أو الجنسية عاملاً مؤثراً في القرارات المتعلقة بالأجور؟	24	32%
هل يُعتبر العرق أو اللون أو الأصل أو الجنسية عاملاً مؤثراً في القرارات المتعلقة بظروف العمل و/أو فرص ترقية العامل أو حصوله على للتدريب؟	3	4%
هل تتم الإشارة إلى عرق أو لون أو أصل أو جنسية المتقدم للتوظيف في مواد التوظيف و/أو هل تُعتبر عاملاً مؤثراً في قرارات صاحب العمل المتعلقة بتوظيف العمال أو إنهاء عقودهم أو إحالتهم للتقاعد؟	0	0%
هل هناك مضايقات للعمال على أساس العرق أو اللون أو الأصل أو الجنسية؟	0	0%

وكانت نسبة المصانع غير القادرة على تنفيذ متطلبات اتفاقية المفاوضات الجماعية هي تقريبا نفسها للعام السابق. وفي حين كانت ستة مصانع قادرة على تنفيذ جميع بنود اتفاقية المفاوضات الجماعية في عام ٢٠١٦، نجحت ١٠ مصانع في القيام بذلك في عام ٢٠١٧. وفي المتوسط، كانت المصانع غير ممثلة مع متطلبين في اتفاقية المفاوضات الجماعية. حيث تم تسجيل أعلى معدل لعدم التنفيذ في إطار صيانة السكنات بما يتماشى مع معايير وزارة الصحة، وجاء في المرتبة الثانية استخدام العقد الموحد عند التوظيف وتجديد العقود وإنشاء لجنة مشتركة بين النقابة والإدارة.

الإضرابات

تبيّن بأن أحد المصانع يعاقب العمال لمشاركتهم في إضرابات وقام بفصل ٢٠ عاملاً خلال إضراب. حيث قدّمت الإدارة رسالة مفادها أن العمال تغيبوا عن العمل لأكثر من ١٠ أيام متتالية وتم فصلهم على هذا الأساس. وذكر العمال أن الإدارة رفضت منحهم مكافأة نهاية الخدمة قبل التوقيع على هذه الاستقالات. وبالإضافة إلى ذلك، ذكر العمال أنهم لم يحصلوا إلا على الأرز والعدس أثناء إضرابهم. وذكرت الإدارة أن هذا كان شكلاً من أشكال العقاب. وذكر العمال أيضاً أنه لم تكن هناك كهرباء في السكنات لمدة يومين ونصف. وذكر العمال الذكور أن سكنهم لم يكن فيه ماء لمدة ١٥ يوماً أثناء الفترة التي أغلقت فيها وزارة العمل المصنع. ولم يلتحق هذا المصنع بالتحديد بعمل أفضل/الأردن سوى في شباط/فبراير ٢٠١٧، ولكن سرعان ما تم إغلاقه من قبل الحكومة الأردنية في أيلول/سبتمبر ٢٠١٧. وتم نقل العمال إلى مصانع أخرى في المنطقة.

عمليات النقابة

وفقاً لاتفاقيتي المفاوضات الجماعية القطاعية ٢٠١٧ و٢٠١٥، يتعيّن على أصحاب العمل اقتطاع ٠,٥ دينار أردني من الرواتب الشهرية للعمال الأعضاء في النقابة وإيداع رسوم العضوية هذه في الحساب البنكي للنقابة بحلول اليوم الخامس عشر من كل شهر. وفي عام ٢٠١٧، تبيّن بأن خمسة مصانع غير ممثلة مع هذا المطلب. ويشمل ذلك الحالات التي دفع فيها صاحب العمل رسوم عضوية النقابة نيابة عن العمال، واقتطع رسوم العضوية دون موافقة العمال أو دون علمهم (في مصنعين اثنين)، وعدم وجود سجل لتتبع عضوية النقابة (في مصنع واحد)، وتأخر في اقتطاع رسوم العضوية حتى بموافقة العمال.

ذكرت العاملات اللاتي تمت مقابلتهن أنه يتعيّن عليهن العودة إلى السكن بحلول الساعة التاسعة مساءً، ولا يُسمح لهن بالخروج حتى صباح اليوم التالي. وهذا هو نفس المصنع الذي أشار التقرير إلى عدم امتثاله في إطار التمييز على أساس النوع الاجتماعي.

الحرية النقابية والمفاوضات الجماعية

ينص قانون العمل الأردني على هيكّل نقابي أحادي، وبالتالي يحظر على العمال تشكيل نقابة من اختيارهم بحرية. وبموجب القانون، يجب على العمال الذين يريدون أن يصبحوا أعضاء في النقابة الانضمام إلى عضوية النقابة القائمة في قطاعهم. وبما أن مجموعة الحرية النقابية يتم تقييمها حسب معايير العمل الدولية الأساسية، فإن جميع المصانع لا تلتزم بحرية العمال في تشكيل النقابات والانضمام إليها، وحرية النقابات في تشكيل اتحادات واتحادات كونفدرالية من اختيارها والانضمام إليها. وبالتالي، بلغ معدّل عدم الامتثال لنقطة مجموعة الحرية النقابية نسبة ١٠٠ بالمائة.

المفاوضات الجماعية

كما ذكرنا سابقاً في هذا التقرير، فقد تفاوض هذا القطاع على ثلاث اتفاقيات حتى الآن. حيث تم توقيع أول اتفاقية مفاوضات جماعية في عام ٢٠١٣، والتي تبعها ملحوظ يتعلق بحساب العمل الإضافي والمستحقات في عام ٢٠١٤، وتم توقيع الاتفاقية الثانية لمدة عامين في عام ٢٠١٥. وعلى الرغم من أنه كان من المقرر توقيعها في شهر آب/أغسطس ٢٠١٧، فقد اتفق أصحاب العمل ونقابة العمال على اتفاقية المفاوضات الجماعية الثالثة في آذار/مارس ٢٠١٧ لتتضمن التغيير في الحد الأدنى للأجور ولتسعى للتغلب على نتائج عدم الامتثال بشأن التمييز في الأجور. وأدى التغيير المفاجئ إلى بعض الارتباك بين أصحاب العمل والعمال وعمل أفضل/الأردن خلال النصف الأول من عام ٢٠١٧، والذي تم حل معظمه بحلول نهاية العام.

وفي عام ٢٠١٧، أخفق ٦٤ مصنعاً في تنفيذ واحد أو أكثر من المتطلبات في اتفاقية المفاوضات الجماعية لقطاع الألبسة، ولم تقم تسعة مصانع بإبلاغ عمالها عن اتفاقية المفاوضات الجماعية. ومن بين المصانع التي لم يتم إبلاغ العمال فيها حول اتفاقية المفاوضات الجماعية، لم تقم خمسة مصانع بنشر المعلومات الضرورية على لوحات الإعلانات في أماكن العمل الخاصة بها.

الأجور، ولكن العمال الأقدم لم يحصلوا على المبلغ العيني الصحيح. وتقول الإدارة إنها ضمنت حصول جميع العمال على حد أدنى للأجور قدره ٢٠٥ دنانير أردنية، بما في ذلك الأجر العيني.

أجور العمل الإضافي

في عام ٢٠١٧، تم توثيق ٢٠ مصنعاً لا يمثلون لأجور العمل الإضافي في أيام الأسبوع و١٦ مصنعاً في أيام العطلات الرسمية. وعلى غرار السنوات السابقة، أجرت غالبية المصانع حسابات غير دقيقة لأجور العمل الإضافي، وغالباً لا تأخذ في الاعتبار البدلات الثابتة والمستحقات المالية الأخرى.

وتأذن اتفاقية المفاوضات الجماعية بالوصول غير المقيّد للنقابة إلى أماكن العمل ولوحات الإعلانات. وقام مصنعان بإعاقة وصول النقابة إلى لوحات الإعلانات في مكان العمل. حيث لم يتم نشر أية ملصقات نقابية أو معلومات اتصال بالنقابة على لوحات الإعلانات في هذين المصنعين. وفي أحد المصانع، لم تسمح الإدارة لمسؤولي النقابة بلقاء العمال. ولم يكن أي من العمال الذين تمت مقابلتهم في هذا المصنع على دراية بعضوية النقابة واتفاقية المفاوضات الجماعية.

التعويضات/الاستحقاقات

إن عدم الامتثال في إطار هذه المجموعة يرتبط بالاحتساب غير الدقيق للأجور ودفعها في الوقت المحدد والاقطاعات الخاطئة من الأجور. وأدى التغيير في الحد الأدنى للأجور في الأردن والأحكام الواردة في اتفاقية المفاوضات الجماعية الجديدة التي تم توقيعها في آذار/مارس ٢٠١٧ إلى بعض الارتباك فيما يتعلق باحتساب الأجور والمستحقات الأخرى بين أصحاب المصلحة في القطاع خلال النصف الأول من عام ٢٠١٧.

طريقة الدفع

بموجب المادة ٤٦ من قانون العمل الأردني والمادة ٦ من اتفاقية المفاوضات الجماعية، يتعين على أصحاب العمل تحديد دورة واضحة لدفع الأجور مع تحديد يوم الدفع، إذ يجب دفع أجور العمال والمستحقات المالية الأخرى خلال سبعة أيام من تاريخ استحقاق دفع أجورهم. وفي عام ٢٠١٧، كان ٢٣ مصنعاً غير ممثلين بدفع رواتب العمال في الوقت المحدد. وقفز عدم الامتثال هذا من ٢١ بالمائة في العام الماضي إلى ٣١ بالمائة في عام ٢٠١٧. وفي ١١ مصنعاً تابعين لنفس الإدارة، أفاد العمال الوافدون الذين أجريت معهم مقابلات أنهم كانوا يستلمون أجورهم منذ آذار/مارس ٢٠١٧ في غضون ١٠ إلى ١٥ يوماً من تاريخ استحقاق دفع الأجور. وفي ثمانية مصانع، استلم العمال رواتبهم الأساسية في الوقت المحدد، ولكن تم تأخير دفع علاواتهم أو ساعات العمل الإضافي أو غيرها من الدفعات، وتم دفعها بشكل منفصل عن الأجر. وكانت مدة التأخير تتراوح بين أسبوعين إلى ثلاثة أسابيع في المتوسط.

ولم يمثل أحد المصانع بدفع الأجور العينية على النحو المنصوص عليه في عقود العمال. حيث تلقى العمال المعيّنون حديثاً في هذا المصنع المبلغ المطلوب من

المربع ٣. حساب أجر العمل الإضافي

يجب على أصحاب العمل أن يدفعوا للعمال (بما في ذلك العاملين بالقطعة) ١٢٥ بالمائة من أجورهم العادية لجميع ساعات العمل الإضافي العادية، و١٥٠ بالمائة من أجورهم العادية لجميع ساعات العمل الإضافي التي يتم القيام بها في أيام الراحة الأسبوعية والعطل الرسمية. وتشمل الأجور العادية جميع الاستحقاقات والمبالغ العينية. وإذا كان العمال يتقاضون علاوة أقدمية، فيجب شمولها في حساب العمل الإضافي.

وتبلغ المبالغ العينية للعمال الوافدين ٦٠ ديناراً أردنياً اعتباراً من ٨ آب/أغسطس، ٢٠١٦، و٨٧,٥٥ ديناراً أردنياً اعتباراً من ١ آذار/مارس، ٢٠١٧ و٩٥ ديناراً أردنياً اعتباراً من ١ آذار/مارس، ٢٠١٨.

على سبيل المثال، يتلقى العمال الوافدون في المصنع (أ) أجور عمل إضافي بناءً على ما مجموعه ١٧٠ ديناراً أردنياً، التي تتضمن ١١٠ دنانير أردنية نقدية و٦٠ ديناراً عينيّاً اعتباراً من آب/أغسطس ٢٠١٦. ولا تأخذ إدارة المصنع علاوات الأقدمية (الزيادة السنوية) في عين الاعتبار عند حساب أجر العمل الإضافي. ونتيجة لذلك، فإن حساب العمل الإضافي العادي للعمال الوافدين غير صحيح.

الحد الأدنى للأجور

لم يدفع مصنعان الحد الأدنى للأجور لساعات العمل العادية للعمال المنتظمين بدوام كامل. ففي أحد المصانع، لم تقم الإدارة بدفع أجور دقيقة لساعات العمل العادية وكانت تدفع ١١٧,٥ ديناراً أردنياً للعمال الوافدين اعتباراً من آذار/مارس ٢٠١٧. وفي مصنع آخر،

المربع ٤. التغييرات في متطلبات علاوة الأقدمية (الزيادة السنوية)

وفقاً لاتفاقية المفاوضات الجماعية بتاريخ ٢٠ شباط/فبراير، ٢٠١٢، يحق للعمال الوافدين الحصول على زيادة قدرها ٥ دنانير أردنية شهرياً لقاء كل سنة خدمة، بحد أقصى قدره ٢٠ ديناراً في الشهر.

وإن اتفاقية المفاوضات الجماعية القطاعية التي تم توقيعها في ٢٣ أيار/مايو ٢٠١٣، تشترط حصول جميع العمال على زيادة سنوية قدرها ٥ دنانير شهرياً من تاريخ التوظيف وحتى إنهاء الخدمات. وقد دخلت هذه الزيادة السنوية حيز التنفيذ في ٢٥ أيار/مايو، ٢٠١٣ لغير الأردنيين، وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ للأردنيين، وتأخذ في الاعتبار جميع سنوات الخدمة اعتباراً من تاريخ السريان.

ودخلت اتفاقية المفاوضات الجماعية التالية حيز التنفيذ في ١ آب/أغسطس، ٢٠١٥. حيث اشترطت هذه الاتفاقية حصول جميع العمال على زيادة سنوية في الأجور وفقاً لعدد سنوات الخدمة كما يلي: زيادة سنوية قدرها ٥ دنانير في السنة عند إكمال السنوات الخمس الأولى من العمل (بحيث لا تتجاوز الزيادة ما مجموعه ٢٥ ديناراً بعد ٥ سنوات)، وزيادة إضافية قدرها ٦ دنانير عند إتمام السنة السادسة من العمل، وزيادة إضافية قدرها ٧ دنانير عند انتهاء السنة السابعة من العمل.

وقامت أحدث اتفاقية مفاوضات جماعية التي دخلت حيز التنفيذ اعتباراً من ١ آذار/مارس، ٢٠١٧ بحذف متطلبات أي علاوة أقدمية. بمعنى أن صاحب العمل لم يعد ملزماً بدفع علاوات أقدمية لعماله. وأدى هذا التغيير إلى بعض الارتباك بين العمال وأصحاب العمل. وفي بعض الحالات، وجد عمل أفضل/الأردن أن بعض أصحاب العمل يدمجون علاوة الأقدمية (الزيادة السنوية) كجزء من الزيادة في أجور العمال.

معلومات الأجور واستخدامها واقتطاعاتها

وتُق عمل أفضل/الأردن قيام ٣١ مصنعاً باقتطاعات غير قانونية من أجور العمال. وفي ٢٦ من هذه المصانع، بالنسبة للعمال الذين أخذوا مغادرات لساعات معينة أو إجازات لأيام كاملة دون إبلاغ الإدارة، استندت معدلات الاقتطاعات للساعة أو لليوم الواحد على الأيام التقويمية الشهرية بدلاً من الـ ٣٠ يوماً الثابتة في الشهر على النحو المنصوص عليه في قانون العمل الأردني. على سبيل المثال، يجب أن يحصل العامل الذي يتقاضى راتباً أساسياً يبلغ ٢٠٥ دنانير و٣٠ يوماً ثابتاً في الشهر لمدة ثماني ساعات كل يوم على أجر بالساعة قدره ٠,٨٥

كانت الإدارة تدفع لكل العمال المحليين ١٩٠ ديناراً أردنياً وللعمال الوافدين ١١٠ دنانير في الشهر، ولكنهم لم يحصلوا على الزيادة التدريجية وفقاً لاتفاقية المفاوضات الجماعية، علماً بأن التقييم تم إجراؤه في نيسان/أبريل ٢٠١٧.

الإجازات مدفوعة الأجر

كانت ستة مصانع غير ممثلة في إطار "الإجازات مدفوعة الأجر". حيث لم يقدّم اثنان من المصانع غير الممثلة بدفع أجور العمال بشكل صحيح أثناء توقف العمل، ولم يقدّم اثنان من المصانع بدفع أجور العمال بشكل صحيح أثناء الإجازة المرضية. ولم تقم باقي المصانع بتعويض العمال الأردنيين بشكل صحيح لقاء إجازتهم السنوية.

الضمان الاجتماعي والمنافع الأخرى

كان ١٦ مصنعاً غير ممثلين بالاحتساب الصحيح للاشتراكات التي يدفعها صاحب العمل وتوريدها إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي وجميع اشتراكات العمال وتوريدها. وعند حساب الضمان الاجتماعي، يجب على أصحاب العمل استخدام مجموع الراتب الأساسي وجميع المستحقات المالية. وفي معظم الحالات، لم تشمل المصانع غير الممثلة علاوة الأقدمية (الزيادة السنوية) عند حساب الضمان الاجتماعي.

ولم تدفع ثمانية مصانع علاوة الأقدمية (الزيادة السنوية) المطلوبة للعمال. ولم تنفذ سبعة مصانع الزيادة التدريجية في علاوة الأقدمية (الزيادة السنوية) بطريقة صحيحة على النحو المبين في اتفاقية المفاوضات الجماعية لعام ٢٠١٥، ولم ينقذ مصنع واحد هذه الزيادة للعمال الأردنيين فقط. وإن اتفاقية المفاوضات الجماعية الجديدة الموقعة في آذار/مارس ٢٠١٧ لم تعد تشترط على أصحاب العمل دفع علاوات أقدمية للعمال وتم تحديث أداة التقييم الخاصة بعمل أفضل/الأردن لتعكس هذا التغيير. وهذا يعني أن المصانع توقفت عن دفع علاوة الأقدمية (الزيادة السنوية) بعد آذار/مارس ٢٠١٧ ولم تعد تعتبر غير ممثلة. وخلال عملية التعديل، تبين بأن أحد المصانع قد خفّض المبلغ المستحق للأجر الأساسي لنحو ٢٤ عاملاً، مشيراً إلى أنه كان عبارة عن علاوة إضافية. ومع ذلك، لا يمكن تخفيض الأجر الأساسي وفقاً لقانون العمل الأردني، وقد تمت الإشارة إلى هذا المصنع على أنه غير ممثل.

الجدول 3. تحت المجهر: معلومات الأجور واستخدامها واقتطاعاتها

سؤال الامتثال	عدد المصانع معدّل عدم غير الممتثلة الامتثال حسب السؤال	
هل قام صاحب العمل بإجراء أي اقتطاعات غير قانونية من الأجور؟	31	42%
هل يقوم صاحب العمل بإبلاغ العمال بشكل مناسب حول كيفية دفع الأجور واقتطاعاتها؟	9	12%
هل يحتفظ صاحب العمل بكشف رواتب واحد فقط ودقيق؟	8	11%

العقود والموارد البشرية

نظراً لأن غالبية القوى العاملة هم من العمال الوافدين، فإن "العقود والموارد البشرية" هي مجموعة أساسية في ضمان حقوق الإنسان وكذلك تنفيذ العمل اللائق للجميع. ويشرف عدم الامتثال في إطار هذه المجموعة على إجراءات التعاقد وعقود العمل والحوار وإنهاء الخدمات.

إجراءات التعاقد

يرتبط عدم الامتثال في إطار هذه المجموعة إلى حد كبير بحالات رسوم الاستقدام غير القانونية. وأثناء التقييم، يتم تسجيل المصانع التي يعمل لديها عمال وافدون جدد دفعوا أكثر من ٣٠٠ دولار أمريكي على أنها غير ممتثلة. ويتم تطبيق ذلك أيضاً حتى عندما يتم دفع الرسوم إلى أطراف ثالثة. وبشكل عام، تُعتبر رسوم الاستقدام العالية مصدر قلق لعمل أفضل/الأردن ومنظمة العمل الدولية.

وفي عام ٢٠١٧، تم توثيق ٢٤ مصنعاً لديها عمال وافدين جدد دفعوا رسوم استقدام غير قانونية، ولم تتخذ ١٣ مصنعاً خطوات كافية لضمان عدم اضطراب العمال لدفع هذه الرسوم. وانخفضت هذه النسبة من ٥٤ بالمائة في عام ٢٠١٦ إلى ٣٢ بالمائة في عام ٢٠١٧ لرسوم الاستقدام غير القانونية، ومن ٣٦ بالمائة إلى ١٨ بالمائة للمصانع التي تتخذ تدابير كافية، مما يُظهر بعض التحسّن في

ديناراً. وعندما أخذ العامل إجازة لمدة ساعة واحدة، قامت الإدارة باقتطاع مبلغ ٠,٩٢ دينار على أساس ٢٨ يوماً تقويمياً.

وتم توثيق امتثال المزيد من المصانع بكشوفات رواتب دقيقة، حيث بلغت نسبة المصانع غير الممتثلة بالاحتفاظ بكشف واحد للرواتب ١١ بالمائة مقارنة بنسبة ٢٢ بالمائة في التقرير السابق. وعلى الرغم من عدم وجود حدود قانونية للعمل الإضافي في الأردن، إلا أن بعض المصانع تخفي ساعات العمل الحقيقية خوفاً من القصاص من قبل المشتريين. ولكن السجلات الدقيقة هي المفتاح في ضمان تعويض العمال عن عملهم. ويُعتبر هذا التقدّم خطوة مهمة في تحسين الشفافية في هذا القطاع.

المربع ٥. اقتطاعات الأجور

وفقاً للمواد ٤٦-٤٩ والمادة ٥٥ من قانون العمل الأردني واتفاقية المفاوضات الجماعية لقطاع الألبسة، يمكن إجراء تخفيضات أو اقتطاعات للأجور للأسباب التالية:

- ◆ تسديد القروض المترتبة على العمال والتي تمتد إلى أكثر من شهر واحد (لا يمكن أن تتجاوز الاقتطاعات ١٠ بالمائة من أجر العامل)
- ◆ التسوية الكاملة لسلف الأجور للعمال والتي يجب سدادها خلال نفس الشهر
- ◆ تعديل الدفعات الزائدة
- ◆ اشتراكات الضمان الاجتماعي وصناديق الادخار
- ◆ الاقتطاعات القانونية الأخرى
- ◆ دفعات ضريبة الدخل
- ◆ الخدمات العينية التي يقدمها صاحب العمل (مثل السكن) وفقاً للشروط المتفق عليها في عقود العمل.
- ◆ الديون الناشئة عن الأحكام القضائية
- ◆ فقدان أو تلف مواد أو أدوات صاحب العمل بسبب إهمال العامل أو خطئه. يجب ألا تتجاوز الخصومات المتعلقة بالخصائر أو الأضرار التي تلحق بأدوات أو مواد صاحب العمل تكلفة تلك الأداة أو المادة أو تكلفة إصلاحها، ويجب خصم ما لا يزيد عن خمسة أيام في الشهر
- ◆ الضرر الناشئ عن انتهاك العامل للنظام الداخلي للمصنع أو عقد العمل
- ◆ الغرامات التأديبية المفروضة على المخالفات المدرجة في قائمة العقوبات التي وافق عليها الوزير والتي لا يجوز أن تزيد عن أجر ثلاثة أيام في الشهر.

وكان لدى مصنعين اثنين فقط عمال تم استقدامهم حديثاً من مدغشقر، والذين دفعوا في المتوسط رسوم استقدام تتراوح بين ٣٠٠ إلى ٣٨٥ دولاراً. وكان هناك عمال باكستانيون تم استقدامهم حديثاً في أربعة من أصل ٢٤ مصنعاً غير ممثّل، لم يدفعوا أي رسوم استقدام أو قام المصنع بتعويضهم لقاء تلك الرسوم.

وتم إجراء مقابلات في ١٦ مصنعاً مع عمال تم استقدامهم حديثاً من بنغلادش. وقد تبين أن غالبية العمال دفعوا ما بين ١٩٠ إلى ٢٥٠ دولاراً أمريكياً. ووفقاً لأداة تقييم الامتثال، فإن هذا المبلغ أقل من الحد الأدنى البالغ ٣٠٠ دولار أمريكي.

وفي ستة مصانع، لم يكن العمال الوافدون يحملون تصاريح عمل وبطاقات إقامة سارية المفعول. وتعتبر هذه قضية مقلقة لأنها قد تقيد حركة العامل. وشملت القضايا الرئيسية وجود تصاريح منتهية الصلاحية ونقل غير سليم للعمال. وفي حالة واحدة، تم نقل العمال إلى مصنع آخر تحت نفس الإدارة، ولكن لم يتم نقل التصاريح على نحو سليم.

القطاع. وفي ١٢ من أصل ١٣ حالة لم يتخذوا خطوات كافية، لم يتمكن أصحاب العمل من تقديم الوثائق المطلوبة للعمال الهنود. وفي أحد المصانع، تم توظيف العمال من خلال مرجعيات شخصية ولم يكن لديهم جميع الوثائق اللازمة.

وعلى غرار السنوات السابقة، تم توثيق قيام عمال سريلانكيين ذكور بدفع رسوم استقدام أعلى من العاملات السريلانكيات. وقد تم توثيق ذلك في خمسة من المصانع العشرة التي وظفت عمالاً سريلانكيين تم استقدامهم حديثاً. حيث تم تسجيل قيام العمال الذكور السريلانكيين بدفع ما يصل إلى ٥٠٠ دولار أمريكي. كما يتم تسجيل ذلك في إطار "التمييز على أساس النوع الاجتماعي".

وكان لدى ثمانية مصانع عمال نيباليون تم استقدامهم حديثاً. وقد أبلغ العمال عن مجموعة واسعة من الرسوم - بدءاً من رسوم استقدام قدرها صفر إلى ٩٩٠ دولاراً أمريكياً. وفي المتوسط ، تم توثيق قيام العمال النيباليين الذكور بدفع رسوم أعلى بـ ٤٧٢ دولاراً في مصنعين.

وأجرى عمل أفضل/الأردن مقابلات مع عمال هنود تم استقدامهم حديثاً في ٢١ مصنعاً. وفي ١٧ من هذه المصانع، تم توثيق قيام العمال الهنود بدفع رسوم استقدام باهظة، وصلت إلى ١٥٠٠ دولار أمريكي في أحد المصانع. وقد وثّق البرنامج باستمرار وذكر في تقاريره شيوع رسوم الاستقدام المرتفعة بين العمال الهنود في الأردن. ولعل أحد الأسباب المحتملة لهذا هو وجود عدد كبير من الوسطاء في عملية الاستقدام. حيث أشار غالبية العمال الذين تمت مقابلتهم أنهم استخدموا مساعدة الوسطاء في القرى لربطهم بوكلاء أو وكالات الاستقدام في المدن.

عقود العمل

كانت عقود العمل غير ممثلة لقانون العمل الأردني واتفاقية المفاوضات الجماعية لقطاع الألبسة في ٣٥ مصنعاً. حيث يتعيّن على أصحاب العمل توفير العقد باللغة العربية بالإضافة إلى لغة العامل، ويُشترط توظيف أو إعادة التعاقد مع جميع العمال الوافدين باستخدام العقد الموحد. وتم استحداث هذه الأدوات لضمان التعاقد مع العمال بطريقة شفافة. وفي ١٠ مصانع تحت نفس الإدارة، لم يوقع العمال من بنغلادش والهند ونيبال إلا على المكوّن الإنجليزي من العقد الموحد، ولم تكن المصانع تستخدم القالب المقرر للعمال السريلاكيين. ولم تستخدم أربعة مصانع العقد الموحد للعمال البورميّين. وفي مصنعين اثنين تحت نفس الإدارة، وجد عمل أفضل/الأردن شرطاً غير قانوني في عقود العمال الأردنيين ينص على أنه من حق صاحب العمل نقل العامل إلى أي منصب في أي وقت. غير أن المصنع لم يكن يطبّق هذا الشرط وتعهد بإزالته من ملفاته. وفي معظم الحالات المتبقية، لم تقم المصانع بترجمة العقود إلى جميع اللغات المطلوبة.

وإن العقود متاحة في جميع اللغات ذات الصلة على موقع عمل أفضل/الأردن، وتم مشاركتها مع المصانع منذ عام ٢٠١٥. وغالباً ما تشكو المصانع من اضطرابها لطباعة كل عقد بثلاث لغات - العربية والانجليزية ولغة العامل - حوالي ٢٧ صفحة لكل عامل. وفي حين ينبغي الاعتراف بأن الأوراق والوثائق المطلوبة مستفيضة، فإن أصحاب العمل مسؤولون عن ضمان الوفاء بهذا الشرط وأن العقود متاحة بجميع اللغات ذات الصلة.

ولم يكن لدى ٣١ مصنعاً أنظمة داخلية تتوافق مع المتطلبات القانونية الأردنية و/أو لم تبلغ العمال بها. وفي معظم هذه الحالات، لم تقم المصانع بترجمة الأنظمة الداخلية إلى لغات العمال أو قامت بترجمة المكوّن المتعلق بالتدابير الانضباطية فقط. وقد ارتفعت نسبة المصانع غير الممثلة في هذا الإطار من ١٣ بالمائة إلى ٤٢ بالمائة. وبالإضافة إلى ذلك، هناك المزيد من المصانع التي لا تمثل لتوفير نسخة من عقودها للعمال، حيث ازدادت نسبة تلك المصانع من ١٥ بالمائة في عام ٢٠١٦ إلى ٣٨ بالمائة في عام ٢٠١٧. وعادة ما تذكر المصانع أسباباً تتعلق بالكمية الكبيرة من الطباعة والأوراق، وفي بعض الحالات، لم يكن النظام الداخلي قد أقرّ من قبل وزارة العمل. وإن هذه المسألة هي أكثر شيوعاً بين المصانع الكبيرة التي توظف عمالاً من مختلف الجنسيات.

المربع ٦. المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل التوظيف العادل

تبنت منظمة العمل الدولية "المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل التوظيف العادل" في أيلول/سبتمبر ٢٠١٦. وتعتبر هذه المبادئ والإرشادات التوجيهية الأساس لبرامج منظمة العمل الدولية بشأن التوظيف والاستقدام وتستند إلى عدد من معايير العمل الدولية وصكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة، بالإضافة إلى الممارسات الجيدة. وتهدف هذه المبادئ والإرشادات التوجيهية إلى تغطية عملية توظيف جميع العمال، سواء كان ذلك بشكل مباشر من قبل أصحاب العمل أو من خلال وسطاء. ويمكن الوصول إلى هذه المبادئ والإرشادات التوجيهية على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية.

ويدفع العمال الوافدون عادةً رسوماً للوكالات أو الوسطاء للعثور على عمل في الخارج. ويمكن لرسوم التوظيف/الاستقدام العالية أن تضع العمال في وضع عبودية الدّين ويواجهون مخاطر أكبر بأن يتم استغلالهم. وتعترف المبادئ والإرشادات التوجيهية بذلك في إطار المبدأ العام رقم ٧، الذي ينص على ما يلي:

ينبغي ألا تُفرض رسوم توظيف أو تكاليف مرتبطة به على العمال أو على الباحثين عن العمل، وينبغي ألا يتحملوها بشكل من الأشكال.

وبما أن عمل أفضل/الأردن يعمل مع قطاع يوظّف عدداً كبيراً من العمال الوافدين، يقرّ البرنامج بدوره في تنفيذ سياسات التوظيف العادل ومشاركة أي أفكار حول حالة العمال الوافدين في المصانع المشاركة. وفي الوقت الحالي، يتم اعتبار أي مصنع لديه عمال مستقدمين حديثاً دفعوا رسوماً تفوق ٣٠٠ دولار بأنه غير ممثّل. وسيقوم عمل أفضل/الأردن بشمول المبدأ القائل "بأنه ينبغي ألا يدفع العمال رسوم توظيف" في أداة الامتثال الخاصة به. وسيتم التنفيذ على مراحل لإتاحة الوقت لأصحاب العمل لضمان عدم قيام العمال بدفع رسوم توظيف أو استقدام، وتعويض العمال الجدد عن أي رسوم كانوا قد دفعوها.

ومن أجل مناقشة ذلك، قام أصحاب المصلحة على المستوى الوطني، وعمل أفضل/الأردن، وفرع المبادئ الأساسية والحقوق في العامل التابع لمنظمة العمل الدولية، بتنظيم اجتماع للجنة الاستشارية الثلاثية للمشروع في كانون الثاني/يناير ٢٠١٨. وبعد المناقشة، تم الاتفاق على أن القطاع سوف يعمل بنشاط من أجل تحقيق سياسة الرسوم الصفرية وأن عمل أفضل/الأردن سوف يبدأ بالإشارة إلى أي رسوم توظيف كحالة عدم امتثال بدءاً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩.

الجدول 4. تحت المجهر: عقود العمل

سؤال الامتثال	عدد المصانع غير الممتثلة	معدل عدم الامتثال حسب السؤال
هل تمتثل عقود العمل للمتطلبات القانونية الأردنية؟	35	47%
هل يمثل النظام الداخلي للمصنع للمتطلبات القانونية الأردنية وهل تم إبلاغ العمال به؟	31	42%
هل يزود صاحب العمل العمال بنسخة من العقود الخاصة بهم؟	28	38%
هل تحدّد عقود العمل شروط وأحكام الاستخدام؟	4	5%
هل يوجد عقود لدى جميع الأشخاص الذين يؤدون عملاً للمصنع، سواء داخل مكان العمل وخارجه؟	2	3%
هل يفهم العمال شروط وأحكام الاستخدام؟	1	1%
هل يحتفظ صاحب العمل بملف لكل عامل في دائرة شؤون الموظفين؟	0	0%

الحوار والانضباط والمنازعات

تلعب لجان العمال الفعالة والعاملة دوراً هاماً في إقامة والحفاظ على علاقات صناعية سليمة في المصنع وضمان أن أصوات العمّال تُسمع. وإن هذا هو أحد المتطلبات في إطار اتفاقية المفاوضات الجماعية التي تنص على وجوب تشكيل لجنة مشتركة بين النقابة والإدارة من عدد متساوي من ممثلي أصحاب العمل والنقابة ويجب أن تجتمع مرة واحدة على الأقل في الشهر. وفي عام ٢٠١٧، تم توثيق عدم وجود لجنة مشتركة عاملة بين النقابة والإدارة في ٢٤ مصنعاً. وكان غالبية العمال الذين تمت مقابلتهم أو جميعهم لا يعرفون بوجود هذه اللجان في ١٤ مصنعاً، مما يشكّل

عدم امتثال وفقاً لأداة تقييم الامتثال. ولم تنشأ المصانع الباقية لجنة خلال فترة التقييم، أو كانت الإدارة هي من تقوم باختيار ممثلي العمال. وقد تحسنت نسبة المصانع غير الممتثلة بدرجة طفيفة فقط - ٣٢ بالمائة في عام ٢٠١٧ من ٣٦ بالمائة في عام ٢٠١٦.

وكان لدى ٢١ مصنعاً مشاكل مع التدابير الانضباطية. حيث لم يوفر أصحاب العمل للعمال في معظم الحالات فرصة للدفاع عن أنفسهم قبل معاقبتهم.

وكان سوء المعاملة في مكان العمل قضية رئيسية في إطار هذه المجموعة. ففي عام ٢٠١٧، تم توثيق ١٦ مصنعاً تعرّض فيهم العمال لحوادث تنمّر أو مضايقة أو معاملة مهينة. وكان هذا الرقم مماثلاً للسنة السابقة حيث تمت الإشارة إلى ١٨ مصنعاً شهدوا حالات من الإساءة اللفظية. وكثيراً ما يبلغ العمال عن قيام موظفي الإنتاج بالصراخ عليهم بشأن تحقيق كميات الإنتاج المطلوبة. ويتم مناقشة هذه القضية بمزيد من التفصيل في قسم "التركيز المواضيعي".

وتمّ الإبلاغ عن حوادث اعتداء جسدي في مصنعين. حيث شهد مصنع واحد توقفاً للعمل بسبب مضايقات جسدية من قبل اثنين من موظفي الإدارة. كما شاهد عمل أفضل/الأردن أيضاً وجود إساءة لفظية في هذا المصنع. وفي حالة أخرى، قام أحد موظفي الإدارة بمهاجمة أحد العاملين داخل السكن جسدياً. وأصدر المصنع رسالة تحذير لذلك الفرد. وتم الكشف عن حالتين إضافيتين من الاعتداء الجسدي من خلال المقابلات مع العمال. وعند الاستفهام عن الأمر، تعهدت الإدارة بإجراء تحقيقات مفصلة حول الحالات واتخاذ إجراء وفقاً لذلك. كما تم إبلاغ وزارة العمل عن المصنع بموجب بروتوكول عدم التهاون، والتي قامت عندئذٍ بالتحقيق في الحالة وأصدرت رسالة جزائية إلى المصنع.

الجدول 5. تحت المجهر: الحوار والانضباط والمنازعات

سؤال الامتثال	عدد المصانع غير الممتثلة	معدل عدم الامتثال حسب السؤال
هل يوجد لدى المصنع لجنة مشتركة عاملة بين النقابة والإدارة؟	24	32%
هل تمثل التدابير الانضباطية مع المتطلبات القانونية؟	21	28%
هل تعرّض أي عمال لتنمّر أو مضايقة أو معاملة مهينة؟	16	22%
هل عمد صاحب العمل إلى حل المظالم والمنازعات الفردية وفقاً للمتطلبات القانونية؟	1	1%
هل قام صاحب العمل بحل المنازعات الجماعية وفقاً للمتطلبات القانونية؟	0	0%

إنهاء الخدمات

وعلى الرغم من أنه نادراً ما يتم الإبلاغ عنها، تمثل هذه النتائج فعلياً التحديات الرئيسية في التحقق من إجراءات إنهاء الخدمات والحاجة إلى تعزيز آليات المراقبة. حيث أن الاقتطاعات غير القانونية والدفعات غير الدقيقة يمكن أن ترقى إلى مبالغ كبيرة يُحرم العمال منها. وفي حين أنه بالنسبة لمعظم القضايا الأخرى من الممكن اتخاذ إجراءات متابعة بعد تحديد المشكلة وتقديم التعويضات للعمال المتضررين، إلا أنه من الصعب تعويض العمال عن الممارسات غير القانونية لإنهاء الخدمات، لأن العمال لم يعودوا موجودين في المصنع أو في البلد في حالة العمال الوافدين.

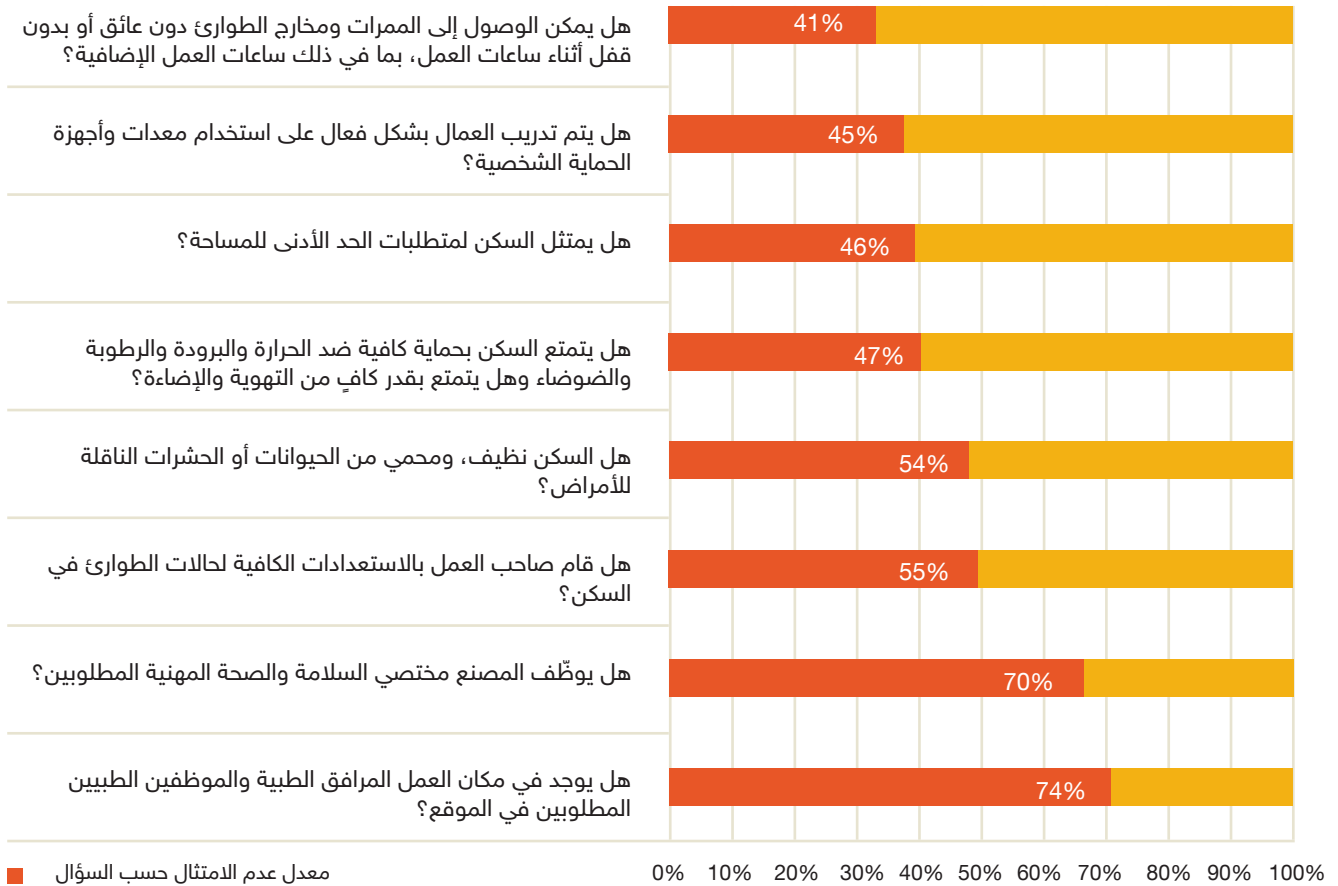
يرتبط عدم الامتثال المتعلق بإنهاء الخدمات في المقام الأول باحتساب المبالغ وعدم القدرة على توفير سجلات التسوية. حيث لم يقدّم ١٧ مصنعاً بتعويض العمال عن الإجازات السنوية مدفوعة الأجر التي لم يستخدمها العامل عند الاستقالة أو إنهاء خدماته. وفي عدد من هذه الحالات، لم يتم شمول المبلغ العيني عند حساب الإجازة السنوية غير المستخدمة للعمال الوافدين.

وقام أحد المصانع بإنهاء خدمات عمال دون إشعار مسبق كافٍ. وحاجج هذا المصنع بأنه فصل العمال الذين تغيّبوا عن العمل لأكثر من ١٠ أيام متتالية. وانضم هذا المصنع المتعاقد من الباطن تحديداً إلى عمل أفضل/الأردن بعد ضغوط من أصحاب المصلحة في أوائل عام ٢٠١٧، وهو نفس المصنع المذكور تحت فقرة "الإضرابات" الذي أغلقته الحكومة الأردنية في أيلول/سبتمبر ٢٠١٧. وتشمل أسباب إغلاق المصنع تصاعد وتيرة الاحتكاكات بين الإدارة والعمال بالإضافة إلى عدم التزام الإدارة بتحسين الظروف. ومنذ ذلك الحين، تم نقل العمال إلى مصانع ألبسة أخرى. ولم تمثل ستة مصانع للمتطلبات القانونية المتعلقة بدفع مكافأة نهاية الخدمة. وكان يتعيّن على عمال أربعة من هذه المصانع دفع ثمن تذاكر العودة الخاصة بهم إذا لم يكملوا فترات تعاقدهم.

السلامة والصحة المهنية

تمثل السلامة والصحة المهنية أكبر مجموعة في أداة تقييم عمل أفضل. حيث لا تزال العديد من المجالات في إطار السلامة والصحة المهنية تمثل تحدياً لهذا القطاع وكثيراً ما تكون نتيجة لمشاكل هيكلية أكبر وأنظمة إدارة غير كافية. ويتركز عدم الامتثال في إطار السلامة والصحة المهنية في نقاط المجموعات التالية: الاستعداد لحالات الطوارئ، والخدمات الصحية، وإدارة السلامة والصحة المهنية، وسكنات العمال، وحماية العمال.

الشكل 6. الأسئلة المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية ذات أعلى معدلات عدم الامتثال



مدار العام الماضي، ركّز عمل أفضل/الأردن على الحاجة إلى أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية من أجل تحسين واستدامة ظروف السلامة والصحة المهنية الجيدة. ويتم مناقشة التفاصيل في إطار "أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية" والمربع ٧.

ويجب على صاحب العمل التحقق من لياقة العمال قبل بدء العمل في المصنع. وبموجب القانون الأردني، يجب أن يخضع العمال الذين يتعرضون للمواد الكيميائية أو المبيدات الحشرية أو الضوضاء أو الاهتزازات لفحوصات طبية مرتين في السنة، ويجب أن يخضع العاملون في الغزل والنسيج لفحوصات مرة في السنة. وفي عام ٢٠١٧، كانت ١٠ مصانع غير ممثلة لهذا المطلب. حيث أجرى صاحب العمل فحوصات طبية لبعض القوى العاملة في خمسة مصانع وأجرى اختبارات مختارة في ثلاثة مصانع. ولم يقيم مصنعان بإجراء أي اختبارات أو فحوصات خلال ١٢ شهراً أو أكثر.

الخدمات الصحية والإسعافات الأولية

كما ذكر في سنوات سابقة، فإن معظم المصانع غير قادرة على الامتثال للمتطلبات الوطنية التي تشترط وجود مرافق طبية وموظفين طبيين في الموقع. وفي عام ٢٠١٧، كان ٥٥ مصنعاً غير ممثلين لمتطلبات وجود مرافق طبية وموظفين طبيين في الموقع. ويشترط القانون الأردني على صاحب العمل توفير أطباء مختصين وممرضين في المواقع التي يعمل فيها ٥٠ عاملاً أو أكثر. ويزداد هذا العدد المطلوب بشكل متناسب مع حجم المصنع. على سبيل المثال، يتعين على المصنع الذي يعمل لديه أكثر من ١٠٠٠ عامل توظيف ثلاثة أطباء وأربعة ممرضين وأن يكون لديه وحدة طبية واحدة في الموقع. وقد وُظفت جميع المصانع طبيياً واحداً على الأقل بدوام جزئي وممرضاً بدوام كامل. وبالإضافة إلى ذلك، لم يكن لدى ٢٤ مصنعاً صناديق إسعافات أولية مجهزة تجهيزاً كافياً. وإن هذه مشكلة متكررة باستمرار بسبب عدم فعالية المراقبة الداخلية وأنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية. وعلى

المربع ٧. أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية

تشمل أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية الهيكل التنظيمي والتخطيط والتنفيذ والإجراءات والعمليات والموارد اللازمة لتطوير وتنفيذ والحفاظ على سياسات السلامة والصحة لإنشاء مكان عمل آمن وفعال ومنتج. وهناك مكونان مهمان للأنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية هما سياسات السلامة والصحة المهنية ولجان السلامة والصحة المهنية.

وتتطلب الإدارة الفعالة للسلامة والصحة المهنية وضع سياسة شاملة و/أو خطط مكتوبة للسلامة والصحة المهنية (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠١). ويجب أن يتضمن البيان المكتوب الرؤية الكلية والأهداف والالتزام بالتنفيذ وإطار العمل وبرنامج العمل الذي يشمل الأنشطة العامة و/أو الأنشطة التشغيلية للمنشأة. ويجب أن يتم وضع هذه السياسة من خلال عملية تشاور بين الإدارة وممثلي العمال ومن ثم يجب شرحها ونشرها للجميع.

وتتكون لجنة السلامة والصحة المهنية من ممثلي العمال وممثلي الإدارة وهي مسؤولة عن مراقبة وتنفيذ سياسة السلامة والصحة المهنية. ووفقاً للمادة ٨٥ من قانون العمل الأردني، النظام رقم ١٩٩٨/٧ الخاص بتشكيل اللجان والمشرفين على السلامة والصحة المهنية والمادة ١١ من اتفاقية المفاوضات الجماعية لقطاع الألبسة، يتعين على المصانع تشكيل لجنة للسلامة والصحة. ويجب أن تضم اللجنة في عضويتها ممثلين من جميع أقسام الإنتاج، كما ينبغي اختيار العمال في اللجنة من قبل النقابة أو ينبغي أن يتم انتخابهم. ويجب أن تفسح هذه اللجنة للأعضاء المجال لمناقشة سلامة مكان العمل واقتراح إجراءات لتحسينها. كما يجب أن تعمل اللجنة أيضاً على تثقيف القوى العاملة في مجال السلامة والصحة، والمشاركة في عمليات التفتيش على السلامة والصحة المهنية.

وبالإضافة إلى أسئلة الامتثال المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، يطرح عمل أفضل الأردن أسئلة لجمع الحقائق خلال تقييماته. وفيما يلي السؤال المتعلق بنظام الإدارة، "هل يقوم صاحب العمل بإجراء تحقيق في قضايا السلامة والصحة المهنية ورصدها وقياسها لتحديد الأسباب الجذرية وإجراء التعديلات الضرورية لمنع تكرارها؟" من بين ٧٤ مصنعاً في هذا التقرير، ٥٤ بالمائة لم يكن لديها الإجراءات الضرورية لتحديد الأسباب الجذرية ومعالجتها.

وعلى مدار عام ٢٠١٧، واصل عمل أفضل الأردن تعزيز أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية من خلال خدماتها الأساسية. حيث يشجّع مستشارو المنشأة المصانع على تحسين وتنفيذ هذه الأنظمة للتعامل مع قضايا محددة والتغلب عليها. وقام عمل أفضل الأردن بالتعاون مع البرنامج العالمي لعمل أفضل بإعداد كتيب من الأدوات لمساعدة المصانع على تحسين أنظمة السلامة والصحة المهنية الخاصة بها. وعمل هذا الكتيب على استقاء المواد والمعلومات من موارد موجودة ودمجها في وثيقة واحدة. وتتضمن الأداة قوالب لسياسات وخطط من بين موارد أخرى. وكان مستشارو المنشأة يشجعون استخدام هذه الموارد خلال الزيارات الاستشارية والندوات الصناعية.

ويقدم عمل أفضل الأردن جلسات تدريبية على مستوى المصنع حول السلامة والصحة المهنية للمصانع، حيث يركّز المدرب بشكل عام على المشكلات الخاصة بالمصنع المشارك. كما عقد عمل أفضل الأردن ندوة صناعية حول أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية في آذار/مارس ٢٠١٧ بهدف الوصول إلى جمهور أوسع. واستهدفت الندوة إدارة المصنع وموظفي السلامة والصحة المهنية. وحضر الندوة أكثر من ٥٠ ممثلاً من ٢٤ مصنعاً. وتم التشارك في أداة السلامة والصحة المهنية مع المشاركين خلال الندوة الصناعية.

الجدول 6. تحت المجهر: الخدمات الصحية والإسعافات الأولية

سؤال الامتثال
عدد المصانع معذل عدم
غير الممتثلة الامتثال حسب
السؤال

هل يوجد في مكان العمل المرافق الطبية والموظفين الطبيين المطلوبين في الموقع؟	٥٥	٧٤٪
هل كفل صاحب العمل وجود عدد كافٍ من صناديق/لوازم الإسعافات الأولية التي يمكن الوصول إليها بسهولة في مكان العمل؟	٢٤	٣٢٪
هل يمثل صاحب العمل للمتطلبات القانونية المتعلقة بالفحوصات الطبية للعمال؟	١٠	١٤٪
هل وفّر صاحب العمل تدريباً على الإسعافات الأولية للعمال؟	٥	٧٪

أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية

يشترط قانون العمل الأردني على المصانع التي لديها ٢٠١ إلى ٥٠٠ عامل أن تستخدم فنيين اثنين في السلامة والصحة المهنية وأخصائي واحد في السلامة والصحة المهنية، وعلى المصانع التي لديها ٥٠١ إلى ١,٠٠٠ عامل أن يكون لديها ثلاثة فنيين في السلامة والصحة المهنية وأخصائيين اثنين في السلامة والصحة المهنية. ويرتفع هذا المتطلب ليصل إلى مشرف واحد وفنيين اثنين لكل ١,٠٠٠ عامل إضافي. وكان ٥٢ مصنعاً غير ممثليين بتوظيف أخصائيين في السلامة والصحة المهنية، ولم يكن لدى ١٢ مصنعاً خطط مكتوبة للسلامة والصحة المهنية كما هو مطلوب ولم تقم ١٠ مصانع بتشكيل لجنة مشتركة من العمال والإدارة للسلامة والصحة المهنية. وتعتبر الخطط القائمة للسلامة والصحة المهنية واللجنة العاملة للسلامة والصحة المهنية عاملين رئيسيين في معالجة قضايا السلامة في مكان العمل.

سكن العمال

يتعيّن على أصحاب العمل في صناعة الألبسة توفير السكن للعمال الأجانب. وفي قطاع يمثل فيه العمال الأجانب حوالي ٧٥ بالمائة من القوة العاملة، فإن مستويات المعيشة الممتثلة والصحية في هذا السكن تعد ذات أولوية قصوى. وينبغي الاعتراف بالحرية وحقوق الإنسان للعمال واحترامها في أماكن إقامتهم. وينبغي أن تكون قواعد وأنظمة السكن معقولة وغير تمييزية. ومن الممارسات الفضلى استشارة العمال أو ممثلي العمال عند وضع هذه القواعد. وتُعتبر الإدارة الفعالة لمرافق المعيشة مهمة أيضاً في ضمان ظروف معيشية لائقة. ويشمل هذا قضايا مثل الصيانة المادية للمباني والأمن والاستشارات. ومن المثالي أن يكون لدى سكن العمال خطط وسياسات إدارة مكتوبة.

وتشكل التحسينات التي تتطلب تجديدات كبيرة في المبنى أحد التحديات الرئيسية عندما يتعلق الأمر بسكن العمال في قطاع الألبسة في الأردن. حيث لم يكن ٤١ مصنعاً مستعدين بشكل مناسب لحالات الطوارئ.

وكان لدى ٣٥ مصنعاً سكنات لا تتمتع بحماية كافية ضد الحرارة والبرودة والرطوبة والضوضاء وتعاني من قلة التهوية. ومن المشاكل الشائعة وجود الرطوبة في الجدران. ولمعالجة هذه المشكلة، تقوم معظم المصانع ببساطة بإعادة طلاء الجدران بدلاً من إصلاح أنابيب المياه الداخلية، وبالتالي تخفق تلك المصانع في معالجة السبب الجذري للمشكلة.

كما تسهم الغرف المكتظة في عدم الامتثال في إطار نقطة الامتثال لهذه المجموعة، ولم يكن ٣٤ مصنعاً ممثلين لمتطلبات الحد الأدنى للمساحة. وبالإضافة إلى ذلك، لم يوفر ٢٥ مصنعاً مناطق طهي كافية ولم يوفر ٢٤ مصنعاً مناطق كافية لتناول الطعام. وبسبب عدم توفر مساحات للطهي وتناول الطعام، غالباً ما يستخدم العمال غرفهم لتخزين الطعام، وهي ممارسة تؤدي إلى انتشار الآفات والحيوانات الضالة داخل السكنات. وفي عام ٢٠١٧، تم توثيق ٤٠ مصنعاً بأنها غير نظيفة ولا تتمتع بحماية كافية ضد الحيوانات والحشرات الناقلة للأمراض.

ويؤكد تقييم الأثر المستقل أن السكنات لا تزال تمثل تحدياً رئيسياً للامتثال في مجال السلامة والصحة المهنية. حيث تبين بأن عدداً متزايداً من المصانع لا تمثل لمتطلبات الحد الأدنى للمساحة، والحماية من الحرارة والبرودة والرطوبة، والاستعداد للطوارئ، والحماية من الحشرات والحيوانات الناقلة للأمراض، ومرافق الطهي الكافية والتهوية الكافية.

الجدول 7. تحت المجهر: أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية

سؤال الامتثال	عدد المصانع	معدل عدم
غير الممتثلة	الامتثال حسب	السؤال
هل يوظّف المصنع مختصي السلامة والصحة المهنية المطلوبين؟	52	70%
هل يوجد لدى صاحب العمل خطط مكتوبة لبرامج السلامة والصحة المهنية؟	12	16%
هل قام صاحب العمل بتشكيل لجنة مشتركة من العمال والإدارة للسلامة والصحة المهنية؟	10	14%
هل أجرى صاحب العمل تقييماً للقضايا العامة للسلامة والصحة المهنية في المصنع؟	8	11%
هل يقوم صاحب العمل بتسجيل الحوادث والأمراض ذات الصلة بالعمل؟	6	8%
هل يوجد لدى المصنع رخصة مهن سارية المفعول؟ (تقتضي رخص المهن موافقات سلامة المبنى)	4	5%

مرافق الرعاية

تنص 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 سنّ الرابعة بتوفير حضانات مؤسسية في مكان العمل. وفي عام ٢٠١٧، على غرار السنة السابقة، كان ٢٢ مصنعاً غير ممثلين لهذا المتطلب. وقد تم توثيق قيام ١٩ مصنعاً من المصانع غير الممتثلة بدفع ٢٥ ديناراً شهرياً عن كل طفل تحت سن الرابعة.

وإن عدم كفاية الخزانات ومناطق الأكل والمراحيض التي يسهل الوصول إليها هي بعض المجالات الأخرى لعدم الامتثال. ولقد زاد عدد المصانع التي تقدم طعاماً ذا جودة لائقة منذ العام الماضي. وأفاد العمال في ١٢ مصنعاً بعدم رضاهم عن الطعام في عام ٢٠١٦، في حين انخفض ذلك العدد إلى أربعة مصانع في عام ٢٠١٧.

المربع ٨. مراقبة سكن العمال

وفقاً لتوصية منظمة العمل الدولية رقم ١١٥ بشأن سكن العمال (١٩٦١)، ينبغي تفتيش الأماكن التي يوفرها أصحاب العمل بصورة منتظمة لضمان أن يكون السكن نظيفاً وصالحاً للسكن بشكل لائق وأن يكون في حالة جيدة من حيث التجهيز. وعلى الرغم من كونها غير ملزمة، فإن توصية منظمة العمل الدولية رقم ١١٥ توفر توجيهات بشأن السياسات والتشريعات والممارسات للسلطات الوطنية وكذلك لأصحاب العمل.

وعادة ما توجّه الأنظمة والمعايير الوطنية عملية مراقبة سكنات العمال. وهذا ينسحب على الأردن أيضاً، حيث يتم تحديد معايير السكن من قبل وزارة الصحة. ويمكن أيضاً إيجاد توجيهات بشأن تنظيم ومراقبة السكنات في الاتفاقات القطاعية وفي عدد محدود من قواعد السلوك الخاصة بالمشتريين.

وحتى أواخر عام ٢٠١٦، كان عمل أفضل/الأردن هو الجهة الوحيدة التي تجري زيارات منتظمة إلى سكنات العمال التي توفرها المصانع. وأشرفت وزارة الصحة على صيانة السكنات، ولكنها لا تقوم بالزيارة إلا على أساس كل حالة على حدة. وتقوم النقابة أيضاً بزيارة السكنات من وقت لآخر.

وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦، وقّعت وزارة الصحة ووزارة العمل على اتفاقية طال انتظارها تسمح لمفتشي العمل بالوصول إلى سكنات العمال وتقييم أوضاعها. ومن المتوقع أن يؤدي خضوع أماكن معيشة العمال الأجانب لنظام تفتيش العمل إلى تحسين الأوضاع في هذه السكنات. ووفقاً للاتفاقية، تم تدريب ٨٠ مفتش عمل من قبل مسؤولي وزارة الصحة على المتطلبات القانونية ذات الصلة وعلى تفتيش السكنات. غير أن المفتشين الذين تم تدريبهم لم يبدؤوا بعد بتقييم السكنات.

الجدول ٨. تحت المجهر: سكن العمال

سؤال الامتثال

عدد المصانع غير
الامتثال
معدل عدم الامتثال
حسب السؤال

هل اتخذ صاحب العمل الاستعدادات الكافية لمواجهة حالات الطوارئ في السكن؟	41	55%
هل السكن نظيف ومحمي من الحيوانات أو الحشرات الناقلة للأمراض؟	40	54%
هل يتمتع السكن بحماية كافية ضد الحرارة والبرودة والرطوبة والضوضاء وهل يتمتع بقدر كافٍ من التهوية والإضاءة؟	35	47%
هل يمثل السكن لمتطلبات الحد الأدنى للمساحة؟	34	46%
هل يوجد في السكن مرافق طهي كافية؟	25	34%
هل يوجد في السكن أماكن أكل ومعيشة كافية؟	24	32%
هل يتوفر في السكن موظفو إسعافات أولية وما يكفي من إمدادات الإسعافات الأولية؟	15	20%
هل يتمتع السكن بحماية ضد الحريق؟	15	20%
هل يوجد في السكن ما يكفي من المراحيض والحمامات والمجاري وأنظمة التخلص من النفايات؟	11	15%
هل يوجد في السكن ما يكفي من المياه الصالحة للشرب؟	1	1%
هل يوجد في السكن مرافق غسيل الملابس؟	1	1%
هل السكن منفصل عن مكان العمل (على الرغم من أنه قد يكون في نفس المجمع الصناعي/المدينة الصناعية)؟	1	1%
هل يوفر السكن ما يكفي من الخصوصية للعمال؟	0	0%

لدى ٢٤ مصنعاً حواجز حماية مناسبة مثبتة على جميع الماكينات الخطرة.

وتم توثيق عدم امتثال ١٧ مصنعاً لمتطلبات السلامة الكهربائية. حيث تضمنت غالبية الحالات أسلاكاً كهربائية مكشوفة و/أو متدلية وعدم وجود عزل حول الصناديق الكهربائية.

الجدول 9. تحت المجهر: حماية العمال

سؤال الامتثال	عدد المصانع	معدل عدم
غير الممتثلة	الامتثال حسب	السؤال
هل يتم تدريب العمال بشكل فعال على استخدام معدات وأجهزة الوقاية الشخصية؟	33	45%
هل يمثل صاحب العمل لمتطلبات التصاميم المراعية للهندسة البشرية؟	25	34%
هل يتم تثبيت وصيانة حواجز حماية مناسبة على جميع الماكينات والمعدات الخطرة؟	24	32%
هل يوفر صاحب العمل للعمال جميع ما يلزم من ملابس ومعدات الوقاية الشخصية؟	20	27%
هل الأسلاك والكابلات والمفاتيح الكهربائية والمقابس والمعدات الكهربائية (مثل المحولات والمولدات واللوح الكهربائية وقواطع الدائرة الكهربائية) مرصبة ومثبتة بالأرض (للمعدات) ويتم صيانتها حسب الأصول؟	17	23%
هل يتم نشر تحذيرات السلامة المناسبة في مكان العمل؟	1	1%
هل يعاقب العمال إذا ما تجنّبوا مواقف العمل التي يعتقدون أنها تشكل خطراً وشيكاً وخطيراً على الحياة أو الصحة؟	0	0%

المربع ٩. المشاكل الرئيسية في سكنات العمال في الأردن

إن وجود سكنات عمال آمنة وممتثلة له أهمية أساسية في صناعة الألبسة في الأردن. حيث يشكّل العمال الوافدون نحو ٧٥ بالمائة من القوى العاملة في هذا القطاع، ويتعيّن على أصحاب العمل توفير الطعام والسكن لجميع العمال الوافدين. وعدا عن سلامتهم في مكان العمل، من المهم الحفاظ على رفاه العمال - البدني والنفسي على حد سواء - في هذه السكنات التي يوقرها أصحاب العمل.

ويلعب إنشاء المبنى دوراً هاماً ليس فقط في ضمان الديمومة ولكن أيضاً في ضمان الامتثال وظروف معيشة لائقة. حيث يجب إنشاء المباني قدر المستطاع على نحو يقلل من مخاطر السلامة والصحة. وتشكل الرطوبة والعفن في الجدران مشاكل شائعة في سكنات المصانع في الأردن. ويحاول معظم أصحاب العمل معالجة هذه المشكلة ببساطة عن طريق إعادة الطلاء فوق المناطق التي توجد فيها رطوبة، ولكن هذا ليس سوى حلاً قصير الأجل. وقد يتضمن معالجة السبب الرئيسي لإصلاح أنابيب المياه الداخلية. وعادة ما يذكر أصحاب العمل الوقت ورأس المال كمعوقين رئيسيين أمام جهود التجديد هذه. وفي حالة المباني المستأجرة، يميل أصحاب العمل إلى الاعتماد على مالكي المباني ليأخذوا زمام المبادرة في إجراء إصلاحات واسعة النطاق.

كما تساهم الغرف المكتظة والمساحة المحدودة في عدم الامتثال لمتطلبات الحد الأدنى للمساحة. كما تمت الإشارة باستمرار إلى عدم وجود مناطق للطهي وتناول الطعام، وغالباً ما يسهم ذلك في انتشار الحشرات.

وبالإضافة إلى التخطيط الهيكلي السليم، تلعب إدارة السكنات دوراً هاماً في تأمين ظروف معيشة لائقة. وتعتبر الخطط والسياسات المكتوبة جزءاً لا يتجزأ من ضمان الامتثال. ويجب أن تكون قواعد وأنظمة السكن معقولة وغير تمييزية. ومن الناحية المثالية، ينبغي أن يقوم أصحاب العمل باستشارة ممثلي العمال والمقيمين في هذه السكنات عند وضع القواعد.

حماية العمال

يُعتبر توفير معدّات الوقاية الشخصية مثل الأقنعة والقفازات المعدنية والنظارات وأغطية الأذن أمراً أساسياً لضمان السلامة في مكان العمل. وفي عام ٢٠١٧، قام عمل أفضل/الأردن بتوثيق ٣٣ مصنعاً لا يستخدمون معدّات الوقاية الشخصية المطلوبة. ويقع على عاتق المصنع مسؤولية ضمان حصول العمال على معدّات الوقاية الشخصية الخاصة بهم واستخدامها، ويتحمل العمال مسؤولية استخدام هذه المعدّات في جميع الأوقات من أجل سلامتهم. ولم يمثل ٢٥ مصنعاً لمتطلبات التصاميم المراعية للهندسة البشرية ولم يكن

وقت العمل

الجدول 10. تحت المجهر: ساعات العمل العادية

سؤال الامتثال	عدد المصانع معدّل عدم غير الممتثلة الامتثال حسب السؤال	
هل تعكس سجلات وقت العمل ساعات العمل بشكل فعلي؟	5	7%
هل تتجاوز ساعات العمل العادية 11 ساعة في اليوم أو 48 ساعة في الأسبوع؟	1	1%
هل يؤمّر صاحب العمل فترات الراحة الأسبوعية المطلوبة؟	0	0%

وبالإضافة إلى الأسئلة في سياق "وقت العمل"، يراجع عمل أفضل/الأردن سجلات دوام العمال وساعات العمل لضمان التعويض الدقيق. حيث تسمح هذه الممارسة للبرنامج بتوثيق ساعات العمل الفعلية في المصانع المشاركة. وإن فهم الساعات الفعلية والعمل الإضافي أمر مهم بشكل خاص في السياق الأردني لأن قانون العمل الوطني لا يشترط سقفاً لساعات العمل الإضافي.

ويستخدم هذا التحليل في هذا التقرير بيانات ساعات العمل المجمعة من ٦٤ مصنعاً في الفترة ما بين كانون الثاني/يناير وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. وتستخدم العينة سجلات من ٢,٧٥٠ عاملاً لفترة ثلاثة أشهر لكل منهم. ونظراً لأن الساعات يتم تسجيلها كمشاهدات أسبوعية، يتم التعامل مع كل ساعة أسبوعية واردة في التقرير كمشاهدة فردية عند حساب المتوسطات. وبالنسبة للعمال المعيّنين حديثاً، يتم إدخال ساعات الدوام فقط. وأدى ذلك إلى ٢٥,٩٢٧ مشاهدة عند حساب متوسط ساعات العمل بين المصانع الـ ٦٤. وإن المتوسط العام لهذه المصانع هو ٥٦,١ ساعة في الأسبوع مع انحراف معياري قدره ١٢,٩. وإن الحد الأقصى لساعات العمل هو ١٠٨ ساعات في الأسبوع. ويعرض الشكل ٧ توزيعات ساعات العمل الأسبوعية للمصانع الـ ٦٤.

وابتداءً من آب/أغسطس ٢٠١٧، بدأ عمل أفضل/الأردن بتسجيل "الجنسية" - أردني وأجنبي - عند توثيق ساعات العمل. حيث تساعد هذه البيانات المصنفة على حساب الفروق في متوسط ساعات العمل بين العمال الأردنيين والعمال الوافدين. وبالنسبة لعام ٢٠١٧، كانت

يعتمد تقييم الامتثال في إطار مجموعة وقت العمل على سجلات موثوقة ودقيقة. وعلى الرغم من عدم وجود حد قانوني للعمل الإضافي في قانون العمل الأردني، إلا أن العديد من المصانع قد تتجنب السماح بالعمل الإضافي المفرط. وفي بعض الحالات، قد يتم تعويض العمال بشكل صحيح دون تسجيل ذلك، ويتم التحقق من ذلك من خلال إفادات العمال وسجلات الإنتاج المكافئة ومصادر أخرى. وفي حالات أخرى، لا يتم تعويض العمال بشكل صحيح.

الإجازات

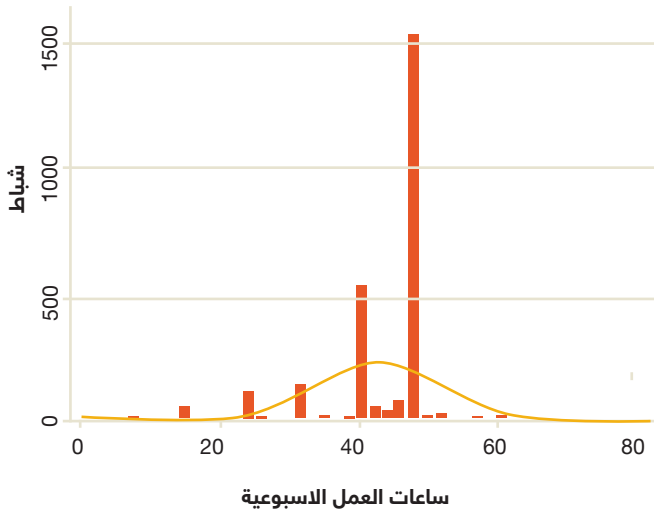
وفقاً لقانون العمل الأردني، يحق للعمال الحصول على إجازة مرضية لمدة ١٤ يوماً في السنة، بغض النظر عن تاريخ بدء العمل. وكانت ثلاثة مصانع غير ممثلة في إطار الإجازة السنوية. ومن بين هذه المصانع، سمح مصنعان بالإجازات المرضية للعمال الذين مضى على توظيفهم مدة أطول. وفي مصنع واحد، أفاد جميع العمال الأردنيين الذين أجريت معهم مقابلات أنه غير مسموح لهم باستخدام إجازتهم السنوية، وإذا استخدموها، فإن صاحب العمل سوف يقطع من راتبهم. وأشارت الإدارة إلى أن هذا النظام تم تنفيذه لثنيهم عن الغياب، ولكنها أقرت أيضاً بأنه غير قانوني ويجب تغييره.

ساعات العمل العادية

وفقاً للمادة ٤٦ من قانون العمل الأردني، يجب ألا تتجاوز ساعات العمل ثماني ساعات في اليوم، ولكن تعتبر ١١ ساعة في اليوم مقبولة إذا كان إجمالي أسبوع العمل لا يتجاوز ٤٨ ساعة. وتُعتبر أي ساعات عمل إضافية عملاً إضافياً، ولا ينص القانون على سقف قانوني لعدد ساعات العمل الإضافي. وفي أحد المصانع، تبين بأن حراس الأمن يعملون في مناوبات مدتها ٢٤ ساعة تليها ٤٨ ساعة من الراحة. وكانت هذه الاتفاقية مبنية على اتفاق متبادل بين المصنع والحراس.

وكان لدى خمسة مصانع سجلات لا تعكس ساعات العمل الفعلية. ولم يكن لدى مصنعين منها أنظمة إلكترونية لتسجيل الحضور. وقد انخفض عدم الامتثال في إطار سجلات ساعات الدوام من ١٩ بالمائة إلى سبعة بالمائة، مما يشير إلى وجود مزيد من الشفافية والتقدم في هذا القطاع.

الشكل 9. متوسط ساعات العمل الأسبوعية - العمال الأردنيون



٢,٢ التركيز المواضيعي: الإساءة اللفظية

يركّز هذا القسم على الإساءة اللفظية في مكان العمل. حيث يتم قياس الإساءة اللفظية أثناء التقييمات من خلال سؤال العمال عن مخاوفهم وهمومهم في المصنع حول استخدام الصراخ أو اللغة المبتذلة. ويتم تسجيل ذلك في إطار "الحوار والانضباط والمنازعات" في سياق مجموعة "العقود والموارد البشرية". وتسجل أداة تقييم عمل أفضل/الأردن السؤال التالي:

"هل تعرّض أي عمال لتنمر أو مضايقة أو معاملة مهينة؟"

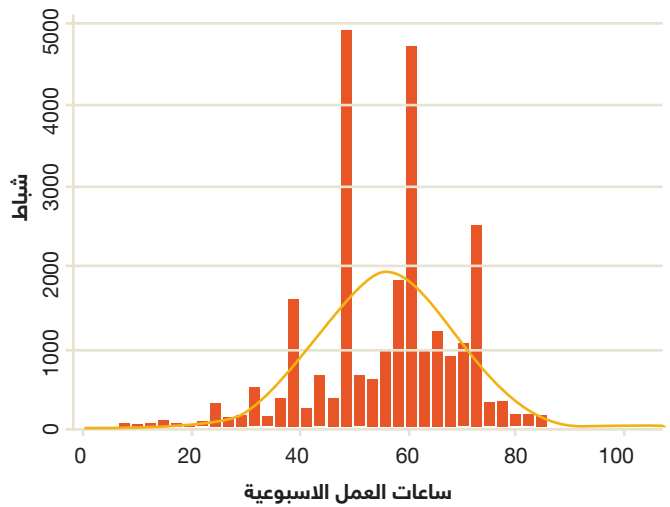
تتم الإشارة إلى الامتثال وفقاً للمادتين ٢٦ و٢٩ من قانون العمل الأردني. حيث يمكن أن تشمل حالات المضايقة: الضرب أو الدفع أو قذف أشياء أو تقييد الوصول إلى الغذاء أو الماء أو المراحيض أو تهديد العمال أو الصراخ عليهم أو توبيخهم علناً بطريقة مهينة.

وفي عام ٢٠١٧، تم توثيق حالات إساءة لفظية وجسدية في ١٦ مصنعاً، أي قرابة ٢٢ بالمائة من المصانع التي تم تقييمها. ومن بين هذه المصانع، كان ٥٠ بالمائة من المصدّرين المباشرين، و٣٨ بالمائة من الفروع الإنتاجية، والباقي من المتعاقدين من الباطن. وبالإضافة إلى ذلك، كانت غالبية المصانع غير الممثلة في الدوريتين الأولى والثانية. وكان حوالي ٦٤ بالمائة في دورة عمل أفضل الثالثة أو ما دون ذلك. وكان ستة من هذه

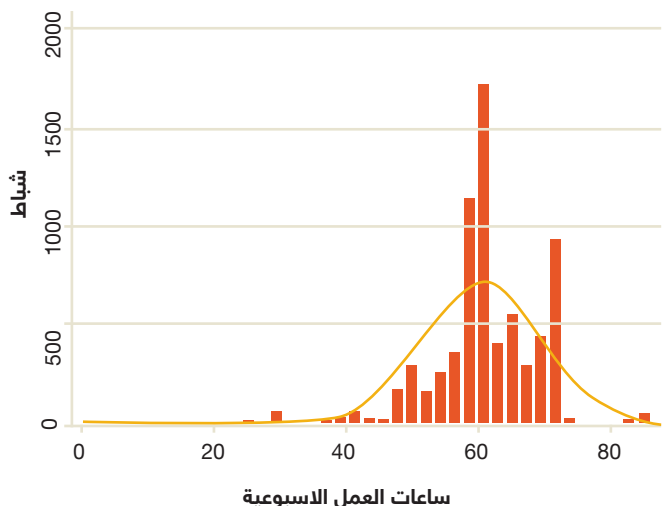
البيانات المصنفة متاحة لـ ٢٤ مصنعاً. وكان المتوسط في هذه المجموعة الفرعية هو ٥٥,٧ ساعة في الأسبوع. وعند تصنيف البيانات، كان متوسط ساعات العمل الأسبوعية للعمال الوافدين ٦٠,٧ مقارنة بـ ٤٣,٣ للعمال الأردنيين. ويعرض الشكل ٨ توزيع ساعات العمل الأسبوعية للعمال الوافدين في ٢٢ مصنعاً ويعرض الشكل ٩ بيانات للعمال الأردنيين في ثمانية مصانع.

وعند التصنيف حسب نوع المصنع، فإن متوسط ساعات العمل الأسبوعية يبلغ ٥٦,٥ للمصدّرين المباشرين، و ٦٢,٢ للمتعاقدين من الباطن و٤٣ للفروع الإنتاجية. ويتم عرض التفاصيل في الجدول ١٢ في الملحق (و).

الشكل 7. متوسط ساعات العمل الأسبوعية



الشكل 8. متوسط ساعات العمل الأسبوعية - العمال الوافدون



والقداىى بالمهارات اللازمة لتبني ممارسات أكثر إنسانية وتقنيات تحفيزية أفضل.

المصانع غير الممتثلة تحت نفس الإدارة. وقد تم إغلاق أحد المصانع الواردة في التقرير من قبل وزارة العمل.

وتتعلق جميع الحالات بقيام إما المشرف أو مدير الإنتاج بالصراخ على العمال وتوبيخهم علناً من أجل تحقيق كمية الإنتاج المطلوبة. وإن هذه الممارسات شائعة بشكل خاص خلال مواسم الإنتاج المرتفعة بسبب زيادة ضغط العمل. وفي حالات أكثر تفاقماً، سُجِّل اعتداء جسدي في مصنعين، أحدهما مُصدّر مباشر والآخر متعاقد من الباطن.

وبالإضافة إلى ذلك، تسببت القيود الأخيرة التي فرضتها الحكومة الأردنية على منح تصاريح العمل وتجديدها للعمال الوافدين في الضغط على كل من أصحاب العمل والعمال. وعلى الرغم من أنه تم تحديد ذلك في أجندة التعامل مع المعدّل المرتفع للبطالة في الأردن، يجب أن تكون هناك استراتيجية واضحة حول كيفية تدريب وتوظيف الأردنيين في هذا القطاع. ويجب ألا يكون هذا، بأي حال من الأحوال، على حساب رفض إصدار تصاريح للعمال الوافدين وإهمال وضعهم القانوني في البلد.

وتُظهر البحوث وتقييم الأثر التي أجراها عمل أفضل أن الإساءة اللفظية لا تؤثر تأثيراً سلبياً على الصحة النفسية للعمال فحسب بل تؤثر أيضاً على إنتاجيتهم وتقلل من جودة أعمالهم. ويعمل البرنامج بجدّ لإيصال هذه الرسالة إلى جميع برامج القُطرية بالإضافة إلى صناعة الألبسة العالمية. وتعتبر الإساءة اللفظية إحدى قضايا الامتثال التي يتم ذكرها في تقارير الإفصاح والتي يتم مشاركتها عبر "بوابة الشفافية الخاصة بعمل أفضل".

وتظهر نتائج الأثر لجامعة تافتس أن التعرّض لخدمات عمل أفضل يقلل من انتشار الإساءة اللفظية بين المصانع المشاركة. وكان هذا الاتجاه واضحاً في الأردن، حيث أظهرت النتائج تراجعاً مطرداً في بلاغات العمال عن الإساءة اللفظية نتيجة لتعرّضهم لعمل أفضل/الأردن. وقد لوحظ ازدياد هذا التأثير كلما كانت فترة مشاركة المصانع في البرنامج أطول.

ويسعى عمل أفضل من خلال خدماته الاستشارية والتدريبية إلى إنشاء وتحسين الحوار بين الإدارة والعمال. حيث تُعتبر الزيارات الاستشارية أساسية لتشجيع لجان ثنائية نشطة وتشجيع الحوار الاجتماعي على مستوى المصنع. وتعمل مواضيع التدريب مثل "التدريب على المهارات الإشرافية والتواصل في مكان العمل" على معالجة مثل هذه القضايا من زوايا مختلفة. وتُظهر بحوث الأثر قيمة التدريب على المهارات الإشرافية في تحسين العلاقات في مكان العمل بين المشرفين والعمال. وتزوّد الوحدة التدريبية المشرفين الجدد

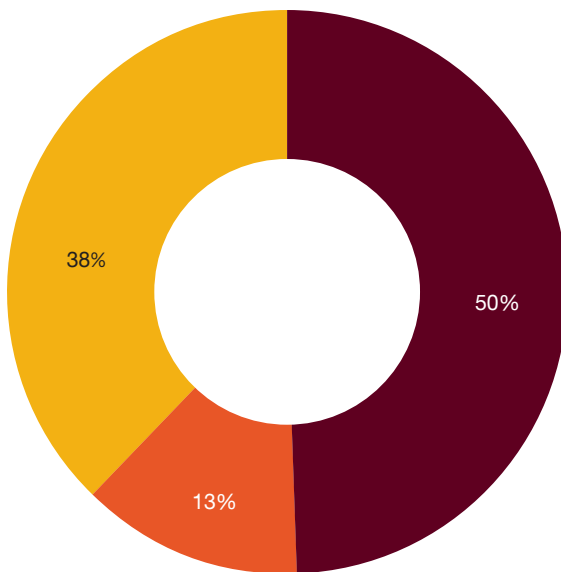
المربع ١٠. جدوى المشروع مقابل الإساءة اللفظية في مكان العمل

تشير النظرية والدليل إلى أن الإساءة اللفظية لها ثلاثة أسباب رئيسية: هياكل تعويض لا تتوافق مع الحوافز ومشرفين غير مهرة وضغط الإنتاج الذي تعززه آليات الطلبات (براون وآخرون، ٢٠١٦). وغالباً ما يواجه العاملون في مجال سلاسل التوريد العالمية إساءة لفظية من المشرفين. حيث يساهم الضغط الخارجي من المشتري وعدم انتظام الطلبات والمشرفين غير المهرة في زيادة الإساءة اللفظية في المصانع.

ويمكن فهم الإساءة اللفظية على أنها استراتيجية ضعيفة لتحفيز العمال، وعادة ما يتم استغلالها من قبل مشرفين ومديري إنتاج بمستوى سيء من التدريب. وتشير النتائج من تقييم الأثر لجامعة تافتس إلى ظروف من قبيل الحوافز المتضاربة، والضغط الخارجي من المشتري، والتوتر من جانب المشرف، وعدم وجود حوارات فعالة في مكان العمل أو اتفاقية مفاوضات الجماعية.

وإن الإساءة اللفظية ليس لها تأثير سلبي على حياة العمال فحسب، بل تؤثر سلباً على الإنتاجية والربحية. وفي إحدى أوراق النقاش لعمل أفضل، أظهر رورك (٢٠١٤) أن المصانع التي يوجد فيها إساءة لفظية تحقق أرباحاً أقل من الشركات الأخرى. وأن الشركات ذات الأداء العالي لديها نسبة أقل من حالات الإساءة اللفظية. وتشير هذه العلاقة إلى أن القضاء على الإساءة اللفظية لن يضمن زيادة في الأرباح ولكنه شرط ضروري.

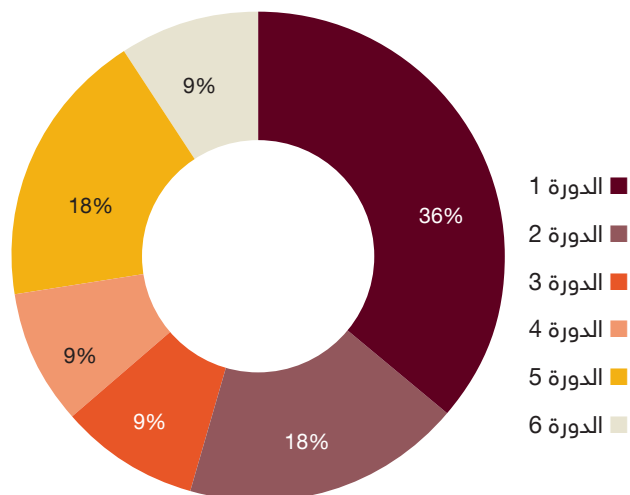
الشكل 10. حالات الإساءة اللفظية: حسب نوع المصنع



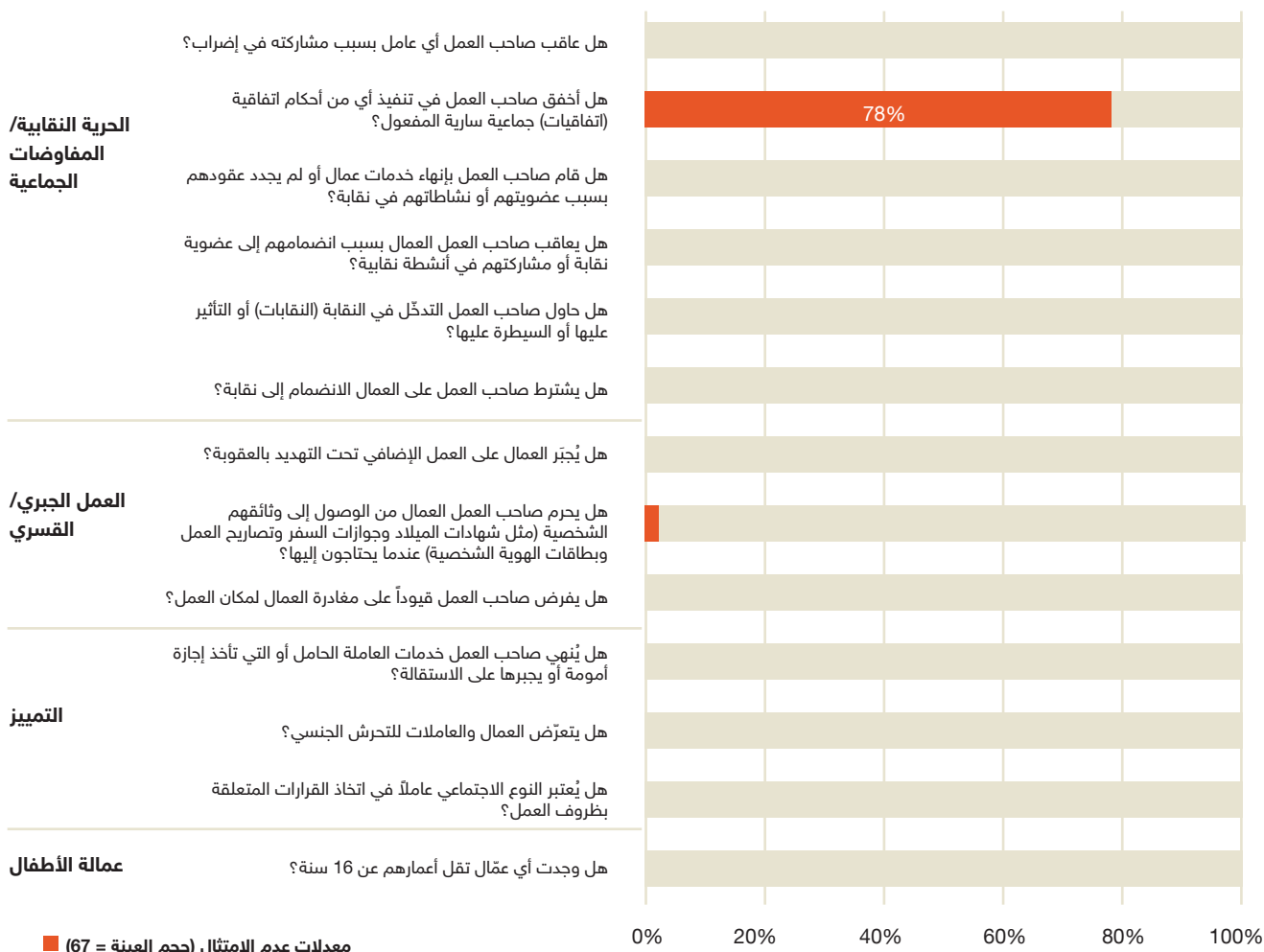
■ فرع إنتاجي ■ مقاول من الباطن ■ مصدّر مباشر

الشكل 11. حالات الاساءة اللفظية: حسب دورة عمل أفضل

وقد تم تسجيل أعلى عدم امتثال في إطار تنفيذ اتفاقية المفاوضات الجماعية. حيث تم مشاهدة غالبية حالات عدم الامتثال في إطار «ظروف العمل». وبما أن تقارير الإفصاح تم استحداثها في الأردن فقط في عام ٢٠١٧، من المتوقع مشاهدة الأثر في العام المقبل وسيتم الإشارة إليه في التقرير السنوي القادم.

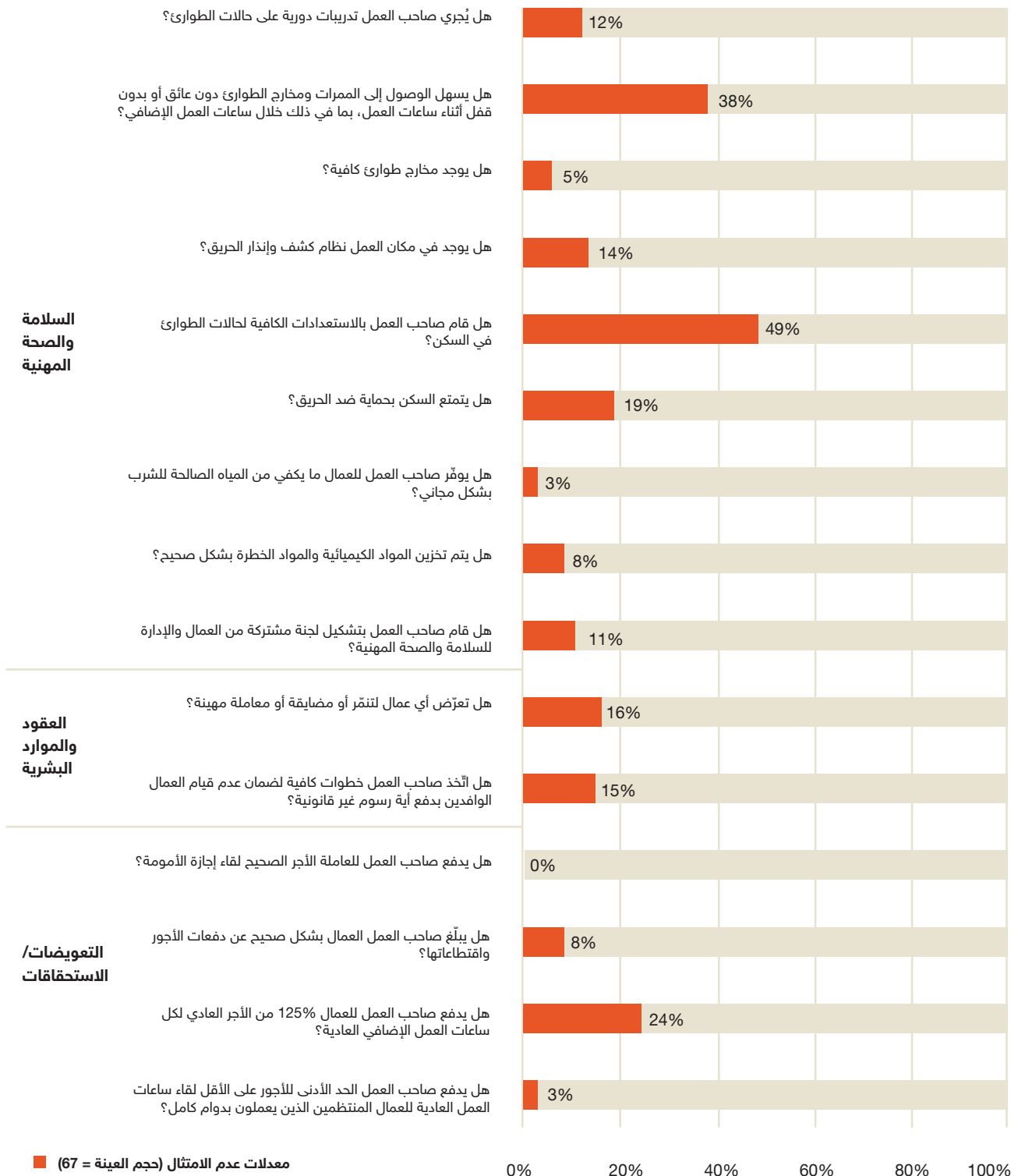


الشكل 12. القضايا الواردة في تقارير الافصاح - معايير العمل الأساسية



■ معدلات عدم الامتثال، (حجم العينة = 67)

الشكل ١٣. القضايا الواردة في تقارير الإفصاح - ظروف العمل



لمنظمة العمل الدولية ومؤسسة الضمان الاجتماعي لمعالجة قضايا السلامة والصحة المهنية. ويرتبط عدم الامتثال في إطار "العقود والموارد البشرية" بشكل أساسي بعقود العمل، واللجان الثنائية العاملة، ورسوم التوظيف غير القانونية.

ويقصر ارتفاع معدّل عدم الامتثال في إطار "معايير العمل" على المفاوضات الجماعية وحرية التنظيم في سياق مجموعة الحرية النقابية والمفاوضات الجماعية. ونظراً إلى الهيكل النقابي الأحادي المنصوص عليه في قانون العمل، لا يزال القطاع غير ممثل بنسبة ١٠٠ بالمائة للحرية النقابية. أما بالنسبة للمفاوضات الجماعية، فإن معظم المصانع لم تنفذ بعد جميع أحكام اتفاقية المفاوضات الجماعية. وبما أن عدداً من الأحكام ذات المعدل المرتفع من عدم الامتثال ترتبط بالسلامة والصحة المهنية والعقود، فإن معالجة القضايا التي نوقشت سابقاً ستساعد أيضاً القطاع على تنفيذ اتفاقية المفاوضات الجماعية. وبالإضافة إلى ذلك، يناصر عمل أفضل/الأردن مفاوضات أكثر شفافية وشمولية بشأن اتفاقيات المفاوضات الجماعية في السنوات القادمة.

الاستراتيجية القطرية لعمل أفضل/الأردن للأعوام ٢٠٢٢-٢٠١٧

بعد نمو كبير في السنوات الأخيرة، دخل عمل أفضل/الأردن مرحلته الثالثة في عام ٢٠١٧. وبموجب الاستراتيجية القطرية الجديدة، سيواصل البرنامج توسيع خدماته لتشمل قطاعات الألبسة وقطاعات أخرى مع تكثيف الجهود الاستراتيجية على المدى الطويل لبناء قدرات الشركاء الوطنيين. وبالذهاب إلى ما هو أبعد من مجرد إنفاذ الامتثال، فإن زيادة التفاعل مع أصحاب المصلحة الوطنيين سيساعد على خلق بيئة تنظيمية محسنة وتشجيع تنافسية القطاع من خلال الأعمال التجارية المسؤولة، بما يتماشى مع خطة التنمية الوطنية الأوسع في الأردن.

وسيواصل عمل أفضل/الأردن توسيع تعاونه مع وزارة العمل الأردنية. وسيواصل البرنامج مبادرة الانتداب، حيث ينضم مفتشو العمل إلى فريق عمل أفضل/الأردن للتعرف على نهج "عمل أفضل". وكان هناك ثلاثة مفتشي عمل منتدبين يعملون مع الفريق في عام ٢٠١٧. وسيتم تعديل هيكل هذه المبادرة من أجل إشراك ثلاثة مفتشي عمل في الفريق لمدة أربعة أشهر على مدار العام. وبالتعاون مع قسم إدارة وتفتيش العمل/السلامة والصحة المهنية، سيقوم عمل أفضل/الأردن بتعزيز تفاعله مع وزارة العمل، وخاصة مع إدارات التفتيش والسلامة والصحة المهنية. وسوف ينصب التركيز الرئيسي على مساعدة مفتشية العمل على

القسم الثالث: الاستنتاجات

يقدم التقرير السنوي لعمل أفضل/الأردن مجموعة من المشاهدات في سياق حالة ظروف العمل في صناعة الألبسة في الأردن. ويهدف التقرير السنوي إلى تحديد وضع حالة الامتثال وتقديم لقطة فوتوغرافية للوضع الراهن لهذا القطاع. وتهدف المشاهدات الواردة من تقييمات المصانع وغيرها من الخدمات إلى توفير المعلومات الأساسية والأدلة اللازمة لإثراء المناقشات والإجراءات. وتُعد تقارير الإفصاح السنوية هذه وسيلة لتسليط الضوء على التقدم والتحديات التي تواجه أصحاب المصلحة في القطاع بالإضافة إلى جمهور أوسع.

وقدّم هذا التقرير النتائج من ٧٤ مصنعاً، شارك بعضها في البرنامج منذ إنشائه وبعضها منذ عام فقط. وفي هذا التقرير، حاول عمل أفضل/الأردن تجميع نتائج الامتثال الكمي مع سرد نوعي لبناء صورة شاملة لقطاع الألبسة في الأردن. وعلى الرغم من أن المشاهدات تشير إلى بعض التقدّم المهم، إلا أنه لا يزال هناك الكثير مما ينبغي عمله. وبما أن أصحاب المصلحة وعمل أفضل/الأردن يعدّون العدة لأخذ هذا القطاع "إلى ما بعد الامتثال"، فمن الأهمية بمكان أن تتم معالجة جوانب عدم الامتثال المستمر بشكل مباشر، وأن يتم دمج المزيد من أوجه التعاون الوثيقة والإبداعية على طول الطريق.

معايير العمل الأساسية وظروف العمل

على غرار السنوات السابقة، لا يزال عدم الامتثال يتركز في مجموعات ظروف العمل، لاسيما في إطار "العقود والموارد البشرية والسلامة والصحة المهنية". ولا يزال التقدّم في الامتثال لمسائل السلامة والصحة المهنية بعيد المنال، ويوجد لدى ست من أصل ثمانية مجموعات معدل عدم امتثال إجمالي يزيد عن ٥٠ بالمائة. حيث لا يزال عدم الامتثال لمتطلبات الكادر الطبي مرتفعاً، ويرجع ذلك أساساً إلى قانون العمل الوطني الصارم. ومع تقدّم عمل أفضل/الأردن، فإن البرنامج يناصر ويشجّع المصانع على تطبيق "نهج قائم على الأنظمة" لمعالجة القضايا المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية. ومن المتوقع ألا يساعد هذا النهج على التخفيف من حدة هذه القضايا فحسب، وإنما أيضاً الحفاظ على أي تقدّم يتم إحرازه. وسيواصل عمل أفضل/الأردن تسليط الضوء على عدم الامتثال المتعلق بسكنات العمال وتشجيع أصحاب المصلحة على مناقشة حلول لبعض المشاكل الرئيسية. ويعمل البرنامج على تعزيز جهوده التعاونية مع قسم إدارة وتفتيش العمل التابع

عمل لائق للجميع

لقد ساعد عمل البرنامج مع هذا القطاع في السنوات التسع الماضية على تحديد بعض التحديات المهمة التي يواجهها العمال الوافدون. حيث يواصل عمل أفضل/الأردن التنويه إلى بعض المحددات فيما يتعلق بالموضوعات المتعلقة بالتحرش الجنسي والصحة النفسية والعمال الوافدين. وفي السنوات القادمة، سوف يعمل برنامج عمل أفضل/الأردن بنشاط على إقامة أواصر التعاون للمساعدة في معالجة هذه الفجوات في المعرفة والخبرة، خاصة فيما يتعلق بالقضايا المتعلقة بالتحرش الجنسي والدعم النفسي الاجتماعي. وفي السنوات الماضية، لاحظ عمل أفضل/الأردن وجود حاجة إلى دعم أكبر للصحة النفسية للعمال، وخاصة للوافدين. ويعمل البرنامج على تحديد سبل معالجة هذه الفجوة بالتنسيق مع أصحاب العمل وكذلك مع المنظمات الأخرى في الدولة.

ومن المتوقع أن يسهم مشروع الإنتاجية الممول من قبل مؤسسة التمويل الدولية - والذي يهدف إلى تحسين الإنتاجية ومعايير العمل في الفروع الإنتاجية في الأردن - في معرفة كيفية جعل الفروع الإنتاجية أكثر إنتاجية وامثالاً، وبالتالي المساعدة في خلق وظائف لائقة. ويرى عمل أفضل/الأردن القيمة في نموذج الفروع الإنتاجية الذي تروج له الحكومة الأردنية لتشجيع مشاركة المرأة في سوق العمل في الأردن. ويلتزم البرنامج باستكشاف الطرق وتوليد المعرفة حول كيفية المساعدة في جعل هذا النموذج أكثر إنتاجية في المستقبل.

ويبقى عمل أفضل/الأردن متفائلاً بشأن مكوّن سُبُل المعيشة في خطة الاستجابة الأردنية. حيث يلتزم البرنامج بالمساعدة في ضمان العمل اللائق للاجئين العاملين في القطاع الصناعي. ويعتقد عمل أفضل/الأردن أن البرنامج له دور في المساعدة على ضمان وظائف جيدة. ومن المرجح أن تشجّع ظروف العمل المحسّنة انضمام مزيد من العمال إلى القطاع الصناعي، الأمر الذي سيساعد على تحقيق جهود الحكومة الأردنية لزيادة التوظيف بين الأردنيين والسوريين. ويواصل عمل أفضل/الأردن العمل مع المجتمع الدولي لدعم وتطوير القطاع الصناعي الأردني وإيجاد عمل لائق للأردنيين والسوريين.

ويبقى جدول أعمال "العمل اللائق" في صميم رسالة عمل أفضل في الأردن. وسيواصل عمل أفضل/الأردن المساهمة في معالجة معدل البطالة المرتفع بشكل مستمر في البلاد، وإمكانية حصول اللاجئين على عمل لائق وضمن احترام حقوق العمال الوافدين في قطاعات التصنيع الأردنية.

الانتقال من نموذج إنفاذ تقليدي إلى نموذج امتثال استراتيجي. ويعمل برنامج عمل أفضل/الأردن أيضاً مع مؤسسة الضمان الاجتماعي لمساعدة المصانع في تحسين ظروف السلامة والصحة المهنية الخاصة بها. وكجزء من التعاون، انضم مفتش وباحث في مجال السلامة والصحة المهنية إلى فريق عمل أفضل/الأردن للمساعدة في النهوض بجهود السلامة والصحة المهنية المشتركة. ويتطلع عمل أفضل/الأردن إلى المشاركة على نطاق أوسع مع النقابة في السنوات القادمة وتيسير نقل المهارات والمعارف الهامة. وسوف يقوم عمل أفضل/الأردن بالعمل بشكل وثيق مع "مكتب الأنشطة العمالية" التابع لمنظمة العمل الدولية حول هذه المبادرة.

ومن المهم في المستقبل أن يستخدم عمل أفضل/الأردن خبرته ومعرفته على مستوى الشركات لتوجيه وإثراء خطاب وقرارات السياسات. ولهذا الغرض، سيركّز البرنامج بشكل أكبر على إنشاء علاقات قوية مع مؤسسات وطنية ومنظمات دولية والمجتمع المدني الأردني والحفاظ على تلك العلاقات.

الاستراتيجية العالمية للنوع الاجتماعي

لقد شكّلت المساواة في النوع الاجتماعي مكوناً رئيسياً في جدول أعمال "عمل أفضل". ففي مطلع عام ٢٠١٨، نشر البرنامج استراتيجيته الطموحة لخمس سنوات في مجال النوع الاجتماعي للمساهمة في تحقيق الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة. وتستند الاستراتيجية على التدخلات على المستويين الوطني والعالمي وتشمل مواضيع التمييز، والعمل والرعاية مدفوعي الأجر، والصوت والتمثيل، وتنمية القيادة والمهارات.

وفي عام ٢٠١٨ وما بعده، وبما يتماشى مع "الاستراتيجية العالمية"، سيزيد عمل أفضل/الأردن تركيزه على النوع الاجتماعي ويضمن مراعاة النوع الاجتماعي في خدماته. وسوف ينطوي ذلك على توسيع نطاق الخدمات والمشاريع القائمة وكذلك العمل بشكل وثيق مع الجهات الفاعلة الوطنية والدولية وإقامة شراكات جديدة. وكجزء من هذا الجهد، سيواصل البرنامج تعاونه مع جمعية "صدّاقة"، وهي منظمة غير حكومية أردنية كانت من أبرز الداعين إلى نقاشات رائدة فيما يتعلق بأجور النساء، والحضانات المؤسسية، وإجازات الأمومة والأبوة. وعلى مدار عام ٢٠١٨، سوف يعمل برنامج عمل أفضل/الأردن على نطاق واسع لتحديد الشراكات وأوجه التعاون الاستراتيجية من أجل تنفيذ هذه الاستراتيجية.

شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة ٢)
 شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة ٦)
 شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة ٧)
 شركة أيام ماليبان لصناعة الألبسة
 أيام ماليبان لصناعة الألبسة (مشروع الساتلايت)
 شركة الزي لصناعة الألبسة الجاهزة
 شركة الملبوسات الناعمة لصناعة الألبسة
 شركة درب التبانة لصناعة الألبسة
 شركة درب التبانة لصناعة الألبسة (مشروع الساتلايت)
 شركة حيفا لصناعة الألبسة
 شركة التكنولوجيا المتقدمة لصناعة الألبسة
 شركة التكنولوجيا المتقدمة لصناعة الألبسة
 الشركة الهندية الاردنية للملابس (الوحدة ١)
 الشركة الهندية الاردنية للملابس (الوحدة ٢)
 شركة الأناقة للألبسة
 شركة العاج لصناعة الألبسة
 شركة العاج لصناعة الألبسة (مشروع الساتلايت)
 شركة جرش لصناعة الألبسة (الوحدات ١ ، ٢ ، ٣)
 شركة الأردنية المعاصرة لصناعة الألبسة
 شركة موسى لصناعة الألبسة الجاهزة
 شركة مصطفى وكمال لصناعة الألبسة
 شركة حرفة الابرة لصناعة الألبسة
 شركة نوبل لصناعة الألبسة
 شركة المتفوق لصناعة الألبسة
 شركة بوابة السلام لصناعة الألبسة
 شركة باين تري لصناعة الألبسة
 شركة المقام لصناعة الألبسة
 شركة قوس قزح لصناعة الألبسة
 شركة أبواب الخير لصناعة الألبسة
 شركة ريتش باين لصناعة الألبسة
 شركة سنا لصناعة الألبسة
 شركة الإبرة الفضية لصناعة الألبسة
 الشركة الجنوبية لصناعة الألبسة

الملحقات

الملحق (أ). المصانع المشمولة في هذا التقرير

مشروع الساتلايت بعجلون (شركة التكنولوجيا المتقدمة
 لصناعة الألبسة)
 شركة العرين لصناعة الألبسة
 شركة الحنان لصناعة الألبسة
 شركة المسيرة لصناعة الألبسة
 شركة المستمرة لصناعة الألبسة
 شركة الطفيلة لصناعة الألبسة
 شركة المفهوم للألبسة الجاهزة
 شركة أسيل لصناعة الألبسة
 شركة أسيل لصناعة الألبسة/الموكر
 شركة أتاتكس لصناعة الألبسة
 شركة أطلانتا لصناعة الألبسة
 الشركة النوعية لصناعة الألبسة
 شركة الأعمال المخلصة لصناعة الألبسة
 شركة كادي لصناعة الألبسة
 شركة الجمل العالمية لصناعة الألبسة
 شركة الازياء العملية لصناعة الألبسة
 شركة معجزة العصر لصناعة الألبسة – المبنى الهندي
 شركة معجزة العصر لصناعة الألبسة – المبنى الرئيسي
 شركة العصر للملابس
 شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة – البصيرة
 شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة ٨)
 شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة ٩)
 شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة – الكرك
 شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة ٤)
 شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة ١)
 شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة ١٠)

الشركة المعيارية لصناعة الجينز (وحدة الساتلايت ٢)
 الشركة المعيارية لصناعة الجينز (الوحدة ١)
 الشركة المعيارية لصناعة الجينز (الوحدة ٣)
 الشركة المعيارية لصناعة الألبسة
 شركة الصافي لصناعة الألبسة
 مشروع الساتلايت الصافي لصناعة الألبسة
 شركة الخط المستقيم لصناعة الألبسة
 شركة البعد الثلاثي لصناعة الألبسة
 شركة قمة الخياطة لصناعة الألبسة
 شركة ناب الفيل لصناعة الألبسة
 شركة المتحدة للإبداع لصناعة الألبسة
 شركة المتحدة للإبداع لصناعة الألبسة (مشروع الساتلايت)
 شركة الفلك لصناعة الألبسة
 شركة الظافر لصناعة الألبسة
 شركة دبل يو اند دي لصناعة الألبسة

شركة بولو رالف لورين
 بوست سي إتش إيه جي
 مجموعة بي في إتش
 شركة سيرز القابضة
 تالبوتس
 مخازن وال مارت

الملحق (ج). المنهجية والمحددات

تقييمات المصانع

يُجري 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 التزامها بتحسين ظروف العمل.

وينتظم عمل أفضل التقارير في ثماني مجموعات. حيث تضم 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 – في إطار «ظروف العمل». وتتضمن نقاط الامتثال لهذه المجالات الاختلافات في التشريعات الوطنية تبعاً للبلد الذي تجري فيه العمليات. ويحدّد عمل أفضل معيار مقارنة استناداً إلى المعايير الدولية والممارسات الجيدة في المجالات التي

الملحق (ب). قائمة المشتريين المشاركين

أمريكان إيغل آوتفيترز
 شركة آن تايلور إنك.
 شركة كولومبيا للألبسة الرياضية
 شركة ديك للسلع الرياضية
 مجموعة الألبسة (ج ٣)
 شركة غاب، إنك.
 مجموعة العلامات العالمية
 شركة المصدر المثالي (إف زد إي)
 شركة جيه. كرو
 لي وفونغ للتجارة
 لاي زون ديزاين (إل سي سي)
 نيوتايمز للتنمية
 نيو بالنس للمستلزمات الرياضية
 نايكي
 باتاغونيا

بموافقة العمال على العمل الإضافي، وحفظ الوثائق الشخصية، والإجراءات التأديبية، وحقوق الاستخدام. وللتغلب على هذه المحددات بقدر معيّن، يتم مطابقة المعلومات المقدمة من قبل العمال والإدارة من خلال عينات مقابلات تمثيلية ومختلف الوثائق التي تحتفظ بها المصانع.

محددات التقييمات التي يجريها 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 بلد المنشأ 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. وعلاوة على ذلك، في بعض الحالات التي قد تُظهر فيها الأوراق والوثائق أن العامل قد استلم جميع مستحققاته، 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. وفي مثل هذه الحالات، إما أن تكون الإدارة قد احتفظت بالوثائق التي تثبت بأن العامل كان قد استقال بمحض إرادته أو أنها لا تحتفظ بأي وثائق على الإطلاق فيما يتعلق بإنهاء الخدمات.

ولطالما كان تقييم الامتثال للحرية النقابية في الأردن يشكّل

لا تغطي فيها القوانين الوطنية أو تعالج بشكل كاف أي مسألة تتعلق بظروف العمل. ثم يتم تقسيم المجموعات الثمانية إلى نقاط امتثال للمجموعات، وتتضمن كل نقطة عدداً من الأسئلة، التي قد تختلف حسب البلد.

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 امتثال قدره ١٠٠ بالمائة لأحد الأسئلة يشير إلى أن جميع المصانع المشاركة كان لديها انتهاكات في هذا المجال.

محددات التقييم الذي يجريه عمل أفضل

تستند تقارير تقييم المصانع المفصلة فقط على ما تم مشاهدته والتحقق 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 يزال من الصعب تقييم بعض القضايا والتحقق من صحتها بشكل مستقل. على سبيل المثال، يصعب التعرف على التحرش الجنسي خلال زيارة تقييم المصنع. حيث يُعتبر عموماً مسألة حساسة، ومن المرجح ألا يتم الإبلاغ عنه بالمستوى المطلوب. وإن المستوى المنخفض لمعرفة القراءة والكتابة لنسبة كبيرة من العمال يمكن أن يؤثر أيضاً على نزاهة التوثيق المتعلق

للحصص (النسب) المطبقة، والنسبة المئوية من الحصص التي أوفت بها المصانع غير الممتثلة. ويمكن ملاحظة أن ثلاثة فقط من المصانع غير الممتثلة أوفت بأقل من ٥٠ بالمائة من الحصص (النسب) المطلوبة. وغالباً ما تشير المصانع إلى صعوبة في تدريب وتوظيف العمال ذوي الإعاقة. وعادة ما تُرسل إعلانات الوظائف إلى وزارة العمل التي يتم من خلالها إحالة المرشحين المؤهلين إلى المصانع.

الجدول 11. بيان تفصيلي للمصانع غير الممتثلة في إطار تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

رقم المصنع	عدد العمال الأردنيين	الحد الأدنى المطلوب	% للحصص التي تم الوفاء بها
1	589	24	33
2	395	16	38
3	516	21	38
4	566	22	55
5	80	3	67
6	220	9	67
7	460	18	72
8	104	4	75
9	574	23	83
10	574	23	83
11	160	6	83
12	440	18	83
13	520	20	85
14	184	7	86
15	342	14	86
16	421	17	88
17	285	11	91

المصنعان 8 و9 هما تحت نفس الإدارة.

تحدياً لبرنامج عمل أفضل/الأردن لعدد من الأسباب. حيث لا يؤمّر قانون العمل الأردني الحالي حماية كافية للحرية النقابية، ومن شأن الهيكل النقابي الأحادي 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.

محدّدات 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 يفرض ذلك إلى تحديد مستويات عدم الامتثال. على سبيل المثال، قد يتحسن 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 هذا القطاع. وغالباً ما يكون خارج قدرة تلك الأرقام الإحاطة بشكل كامل بالمسائل المحددة التي يتم مشاهدتها خلال تقييم المصانع. ووفقاً لذلك، من المهم دراسة المجموعات ونقاط الامتثال بمزيد من التفاصيل لخلق فهم أشمل لهذا القطاع ومعدلات عدم الامتثال الكلية (كما هي معروضة).

الملحق (د). عدم الامتثال في إطار تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

يوضّح الجدول 11 عدد العمال الأردنيين، والحد الأدنى

الملحق (هـ). القضايا الواردة في تقارير الإفصاح

المجموعة		الأسئلة
1	عمالة الأطفال	هل وجدت أي عمال تقل أعمارهم عن 16 سنة؟
2	التمييز	هل يُعتبر النوع الاجتماعي عاملاً في اتخاذ القرارات المتعلقة بظروف العمل؟
3	التمييز	هل يتعرّض العمال والعاملات للتحرش الجنسي؟
4	التمييز	هل يُنهي صاحب العمل خدمات العاملة الحامل أو التي تأخذ إجازة أمومة أو يجبرها على الاستقالة؟
5	العمل الجبري/ القسري	هل يفرض صاحب العمل قيوداً على مغادرة العمال لمكان العمل؟
6	العمل الجبري/ القسري	هل يحرم صاحب العمل العمال من الوصول إلى وثائقهم الشخصية (مثل شهادات الميلاد وجوازات السفر وتصاريح العمل وبطاقات الهوية الشخصية) عندما يحتاجون إليها؟
7	العمل الجبري/ القسري	هل يُجبر العمال على العمل الإضافي تحت التهديد بالعقوبة؟
8	الحرية النقابية/ المفاوضات الجماعية	هل يشترط صاحب العمل على العمال الانضمام إلى نقابة؟
9	الحرية النقابية/ المفاوضات الجماعية	هل حاول صاحب العمل التدخل في النقابة (النقابات) أو التأثير عليها أو السيطرة عليها؟
10	الحرية النقابية/ المفاوضات الجماعية	هل يعاقب صاحب العمل العمال بسبب انضمامهم إلى عضوية نقابة أو مشاركتهم في أنشطة نقابية؟
11	الحرية النقابية/ المفاوضات الجماعية	هل قام صاحب العمل بإنهاء خدمات عمال أو لم يجدد عقودهم بسبب عضويتهم أو نشاطاتهم في نقابة؟
12	الحرية النقابية/ المفاوضات الجماعية	هل أخفق صاحب العمل في تنفيذ أي من أحكام اتفاقية (اتفاقيات) جماعية سارية المفعول؟
13	الحرية النقابية/ المفاوضات الجماعية	هل عاقب صاحب العمل أي عامل بسبب مشاركته في إضراب؟
14	التعويضات/ الاستحقاقات	هل يدفع صاحب العمل الحد الأدنى للأجور على الأقل لقاء ساعات العمل العادية للعمال المنتظمين الذين يعملون بدوام كامل؟
15	التعويضات/ الاستحقاقات	هل يدفع صاحب العمل للعمال 125% من الأجر العادي لكل ساعات العمل الإضافي العادية؟
16	التعويضات/ الاستحقاقات	هل يبلغ صاحب العمل العمال بشكل صحيح عن دفعات الأجور واقتطاعاتها؟
17	التعويضات/ الاستحقاقات	هل يدفع صاحب العمل للعاملة الأجر الصحيح لقاء إجازة الأمومة؟
18	العقود والموارد البشرية	هل اتخذ صاحب العمل خطوات كافية لضمان عدم قيام العمال الوافدين بدفع أية رسوم غير قانونية؟
19	العقود والموارد البشرية	هل تعرّض أي عمال لتنمّر أو مضايقة أو معاملة مهينة؟
20	السلامة والصحة المهنية	هل قام صاحب العمل بتشكيل لجنة مشتركة من العمال والإدارة للسلامة والصحة المهنية؟
21	السلامة والصحة المهنية	هل يتم تخزين المواد الكيميائية والمواد الخطرة بشكل صحيح؟
22	السلامة والصحة المهنية	هل يوفر صاحب العمل للعمال ما يكفي من المياه الصالحة للشرب بشكل مجاني؟
23	السلامة والصحة المهنية	هل يتمتع السكن بحماية ضد الحريق؟
24	السلامة والصحة المهنية	هل قام صاحب العمل بالاستعدادات الكافية لحالات الطوارئ في السكن؟
25	السلامة والصحة المهنية	هل يوجد في مكان العمل نظام كشف وإنذار الحريق؟
26	السلامة والصحة المهنية	هل يوجد مخارج طوارئ كافية؟
27	السلامة والصحة المهنية	هل يسهل الوصول إلى الممرات ومخارج الطوارئ دون عائق أو بدون قفل أثناء ساعات العمل، بما في ذلك خلال ساعات العمل الإضافي؟
28	السلامة والصحة المهنية	هل يجري صاحب العمل تدريبات دورية على حالات الطوارئ؟
29	نزاهة العملية	تم رفض الوصول

الملحق (و). ساعات العمل

يعرض الجدول ١٢ تفاصيل عن البيانات المتاحة حول ساعات العمل وتحليلها

الجدول 12. بيان تفصيلي لساعات العمل الأسبوعية

الفئة	عدد المصانع	عدد المشاهدات	المتوسط	الانحراف المعياري	حد أدنى	حد أعلى
الإجمالي	64	25,927	56.1	12.92	2	108
الجنسية						
الجميع	24	9,988	55.7	11.79	2	86
وافدون	22	7,158	60.7	8.82	2	86
أرمنيون	19	2,830	43.3	8.71	7	69
النوع الاجتماعي						
الجميع	24	9,717	55.8	11.71	2	86
ذكور	24	2,636	57.3	11.84	2	86
إناث	24	7,081	55.3	11.62	2	82
نوع المصنع						
مصدرون مباشرون	42	21,024	56.5	11.92	2	89
مقاولون من الباطن	12	2,945	62.2	15.84	5	108
فروع إنتاجية	10	1,958	43.0	8.77	6	66

الحواشي

- ٩- تم جمع البيانات من تقرير سير العمل لتصاريح العمل لوحدة اللاجئين السوريين في وزارة العمل (كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧). ومن المهم ملاحظة بأن هذا الرقم تم الإبلاغ عنه بشكل تراكمي ودون تفصيل للتصاريح الجديدة أو التي تم تجديدها. تم اقتباس المعلومات من http://data.unhcr.org/syrianrefugees/working_group.php?Page=C&country&LocationId=107&Id=73.
- ١٠- منظمة العمل الدولية (٢٠١٦). عمل الأطفال يتضاعف في الأردن منذ ٢٠٠٧ - مسح. مقتبس من http://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_510750/lang--en/index.htm.
- ١١- البيانات من دائرة الإحصاءات العامة. المعلومات مقتبسة من <http://dosweb.dos.gov.jo/8--national-exports-and-imports-rise-by-16-during-2017-and-5>.
- ١٢- البيانات مقدّمة من النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة للفترة من كانون الثاني/يناير إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.
- ١٣- تم جمع البيانات من وزارة العمل الأردنية في ٢٩ آذار/مارس، ٢٠١٨. وتستند هذه الأرقام على تصاريح عمل سارية صدرت في قطاع الألبسة، بما في ذلك تصاريح للعمال والإدارة.
- ١٤- اثنان من الإحدى عشر مصنعاً هما من منتجي الألبسة. وهذان المصنعان مسجلان أصلاً في عمل أفضل/الأردن قبل حصولهما على إذن قواعد المنشأ المبسطة مع الاتحاد الأوروبي.
- ١٥- يمكن الوصول إلى التقرير بعنوان "ورقة النقاش ٢٥: دراسة العوائق أمام شمول القوى العاملة في صفوف اللاجئين السوريين في الأردن" من خلال الموقع الإلكتروني لعمل أفضل.
- ١٦- طرأ عدد من التغييرات في سياسات الحكومة الأردنية من نشر هذا التقرير.
- ١- وحدة التحريات "ذا إيكونومست"، الأردن (٢٠١٨). تم اقتباس هذه المعلومات من <http://country.eiu.com/jordan>.
- ٢- في يوليو/تموز ٢٠١٧، أصدرت منظمة العمل الدولية بالتعاون مع الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون (SDC) تقريراً متعمقاً - سوق محفوف بالتحديات يغدو أكثر تحدياً: عمال أردنيون وعمال مهاجرون ولاجئون في سوق العمل الأردني - حول سوق العمل وقضايا التشغيل في الأردن. وتناول التقرير القضايا التي يواجهها الأردنيون والمهاجرون للاقتصاديون واللاجئون، ويوفر فهماً شاملاً لسوق العمل المعقد في الأردن. ويمكن الاطلاع على التقرير على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية.
- ٣- تعرّف المادة ٢ من الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (١٩٩٠) "العامل المهاجر" بأنه "الشخص الذي سيزاول أو يزاول أو ما برح يزاول نشاطاً مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها".
- ٤- على الرغم من أن الأردن يستضيف لاجئين من جنسيات مختلفة، إلا أن هذا التقرير يركّز على اللاجئين السوريين.
- ٥- دائرة الإحصاءات العامة (٢٠١٨). تم اقتباس هذه المعلومات من <http://dosweb.dos.gov.jo/>.
- ٦- البنك الدولي، مؤشرات التنمية العالمية (٢٠١٧). تم اقتباس هذه المعلومات من <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>.
- ٧- تم اقتباس هذه المعلومات من http://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_lang-001931_org/index.htm.
- ٨- تم اقتباس هذه المعلومات من البوابة الإلكترونية العاملة للمفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (١٣ آذار/مارس، ٢٠١٨): <http://data2.unhcr.org/en/situations/syria/location/36>.

في الميادين السياسية والاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية أو المدنية أو أي ميدان آخر. ويشمل جميع أشكال التمييز، بما في ذلك الحرمان من ترتيبات تيسيرية معقولة؛

٢٠- لا تقوم السفارة الهندية في الأردن بختم الوثائق المتعلقة بالتوظيف/الاستقدام إلا إذا كان المصنع يمثل للحد الأدنى للأجر الأساسي الخاص بحكومة الهند والبالغ ١٥٠ ديناراً أردنياً لجميع العمال الهنود. ووفقاً لاتفاقية المفاوضات الجماعية لعام ٢٠١٥، كان الحد الأدنى للأجور النقدية للعمال الوافدين ١١٠ دينار. وتم زيادة هذا المبلغ في اتفاقية ٢٠١٧، التي اشترطت حداً أدنى للأجور قدره ١١٧,٥ ديناراً اعتباراً من آذار/مارس ٢٠١٧ و١٢٥ ديناراً اعتباراً من آذار/مارس ٢٠١٨.

٢١- يمكن إيجاد تفاصيل بشأن "نهج منظمة العمل الدولية إزاء تخطيط الامتثال الاستراتيجي لمفتشيات العمل هنا.

٢٢- يمكن إيجاد الاستراتيجية العالمية للنوع الاجتماعي الخاصة بعمل أفضل هنا.

١٧- يمكن الوصول إلى "بوابة الشفافية" هنا: <https://portal.betterwork.org/transparency/compliance>.

١٨- منظمة العمل الدولية (٢٠١٦). عمل الأطفال يتضاعف في الأردن منذ ٢٠٠٧ - مسح. مقتبس من http://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_510750/lang-en/index.htm.

١٩- وفقاً للمادة (١) من اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وبروتوكولها الاختياري (A/RES/١٠٦/٦١)، يشمل مصطلح "الأشخاص ذوي الإعاقة" كل من يعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية، قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين. وعُرفت المادة (٢) من الاتفاقية "التمييز على أساس الإعاقة" بأنه أي تمييز أو استبعاد أو تقييد على أساس الإعاقة يكون غرضه أو أثره إضعاف أو إحباط الاعتراف بكافة حقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها، على قدم المساواة مع الآخرين،



International
Labour
Organization



IFC
International
Finance
Corporation
WORLD BANK GROUP