



BetterWork

التقرير السنوي ٢٠١٩: مراجعة للقطاع والامتثال عمل أفضل الأردن

الفترة التي يغطيها التقرير
كانون الثاني/يناير – كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨



International
Labour
Organization



International
Finance
Corporation
WORLD BANK GROUP

حقوق التأليف والنشر © محفوظة لدى منظمة العمل الدولية (ILO) ومؤسسة التمويل الدولية (IFC) (٢٠١٩)

نُشر للمرة الأولى (٢٠١٩)

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، ٢٢ Geneva-1211 Switzerland، CH، 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.ifrro.org لمعرفة المنظمة التي تتمتع بحقوق الاستنساخ ببلدك.

فهرسة منظمة العمل الدولية في بيانات النشر

عمل أفضل/الأردن: التقرير السنوي العاشر لصناعة الألبسة ٢٠١٩ / مكتب العمل الدولي؛ مؤسسة التمويل الدولية.
- جنييف: منظمة العمل الدولية، ٢٠١٩

I V.

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

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:

CH-1211 Geneva 22, Switzerland

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) (٢٠١٩)

تم النشر لأول مرة (٢٠١٩)

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)

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 يوحى كذلك ذكر أي أسماء تجارية أو منتجات تجارية أو منظمات بوجود تأييد منها.

المحتويات

١	شكر وتقدير
٣	الأشكال والجدوال
٤	قائمة بالاختصارات
٥	ملخص النتائج
٧	مقدمة
١٥	نتائج الامتثال
١٦	حالة الامتثال
١٧	النتائج التفصيلية
٣٤	التركيز المواضيعي: الظروف المعيشية للعمال الوافدين
٣٦	القضايا الواردة في تقارير الإفصاح
٣٩	الاستنتاجات
٤٠	الملحق (أ). المصانع المشمولة في هذا التقرير
٤١	الملحق (ب). قائمة المشتريين المشاركين
٤٢	الملحق (ج). المنهجية والمحددات
٤٣	الملحق (د). عدم امتثال المصانع في إطار تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

الأشكال والجداول

الشكل ١. نسبة تصاريح العمل الصادرة في قطاع الألبسة حسب بلد المنشأ (٢٠١٨)	١٠
الشكل ٢. عدد مصانع الألبسة الملتحقة بعمل أفضل/الأردن.	١١
الشكل ٣. النسبة المئوية لمجموع العمال والعاملات الموظفين حسب نوع المصنع.	١٥
الشكل ٤. معدل عدم الامتثال حسب نقطة الامتثال.	١٦
الشكل ٥. القضايا التي تم الإشارة إليها عموماً في إطار تنفيذ اتفاقية المفاوضة الجماعية.	٢٢
الشكل ٦. نسبة المصانع غير الممتثلة في إطار تنفيذ اتفاقية المفاوضة الجماعية (٢٠١٦-٢٠١٨)	٢٢
الشكل ٧. معدل عدم الامتثال لدفع أجر العمل الإضافي (٢٠١٦-٢٠١٨)	٢٢
الشكل ٨. معدل عدم الامتثال في إطار معلومات الأجور واستخدامها واقتطاعاتها.	٢٤
الشكل ٩. اتجاهات معدل عدم الامتثال في إطار إجراءات التعاقد ٢٠١٦-٢٠١٨.	٢٥
الشكل ١٠. الاتجاهات في إطار الحوار والانضباط والمنازعات (٢٠١٦-٢٠١٨)	٢٦
الشكل ١١. الأسئلة المتعلقة بالسلامة والصحة والمهنية ذات أعلى معدلات عدم الامتثال.	٢٨
الشكل ١٢. متوسط ساعات العمل الأسبوعية.	٣٤
الشكل ١٣. معدلات عدم الامتثال في إطار سكنات العمال (٢٠١٦-٢٠١٨)	٣٥

الجدول ١. تحت المجهر: الأطفال العاملون	١٨
الجدول ٢. تحت المجهر: الإكراه	٢١
الجدول ٣. تحت المجهر: الضمان الاجتماعي والمنافع الأخرى	٢٣
الجدول ٤. تحت المجهر: عقود العمل	٢٧
الجدول ٥. تحت المجهر: إنهاء الخدمات	٢٧
الجدول ٦. تحت المجهر: الاستعداد لحالات الطوارئ	٢٩
الجدول ٧. تحت المجهر: الخدمات الصحية والإسعافات الأولية	٣٠
الجدول ٨. تحت المجهر: أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية	٣١
الجدول ٩. تحت المجهر: مرافق الرعاية	٣٢
الجدول ١٠. تحت المجهر: حماية العمال	٣٣
الجدول ١١. تحت المجهر: ساعات العمل العادية	٣٣
الجدول ١٢. بيان تفصيلي لساعات العمل الأسبوعية	٣٤
الجدول ١٣. القضايا الواردة في تقارير الإفصاح - معايير العمل الأساسية	٣٧
الجدول ١٤. القضايا الواردة في تقارير الإفصاح - ظروف العمل	٣٨

LIST OF ABBREVIATIONS

ACTRAV	Bureau for Workers' Activities
BWJ	Better Work Jordan
CAT	Compliance Assessment Tool
CBA	Collective Bargaining Agreement
DoS	Department of Statistics
EU	European Union
FoA	Freedom of Association
GoJ	Government of Jordan
IFC	International Finance Corporation
ILO	International Labour Corporation
IMF	International Monetary Fund
JCI	Jordan Chamber of Industry
JD	Jordanian Dinar
J-GATE	Jordanian Garment, Accessories & Textiles Exporters' Association
MoH	Ministry of Health
MoITS	Ministry of Industry, Trade & Supply
MoL	Ministry of Labour
MoPIC	Ministry of Planning and International Cooperation
OSH	Occupational Safety and Health
SCP	Strategic Compliance Plan
SHP	Sexual Harassment Prevention
SME	Small and Medium Enterprise
PAC	Project Advisory Committee
WHO	World Health Organization
ZTP	Zero-Tolerance Protocol

ملخص النتائج

التزام بالدوام للأردنيين فقط أو تدفع علاوات أقل للعمال الوافدين. وتم تقديم النصح للمصانع غير الممثلة بدفع علاوات التزام بالدوام متساوية لجميع العمال الأردنيين وغير الأردنيين.

العمل الجبري/القسري: في عام ٢٠١٨، تم توثيق مصنعين اثنين يقيّدان إمكانية وصول العمال إلى جوازات سفرهم ووثائقهم الشخصية، وتم إبلاغ وزارة العمل بكلتا الحالتين بموجب بروتوكول عدم التهاون. ثم استجابت وزارة العمل للحالتين لضمان إعادة جميع الوثائق إلى العمال. وفي حين تمكّن عمل أفضل/الأردن من المتابعة مع إدارة واحد من المصنّعين غير الممثّلين، رفض المصنع الآخر طلبات البرنامج للزيارات الاستشارية منذ ذلك الحين.

الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية: نظراً لأن الأردن لم يصادق بعد على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧، وبما أن قانون العمل الأردني ينص حالياً على وجود هيكل نقابي أحادي، كانت جميع المصانع التي تم تقييمها غير ممثلة مع نقطة الامتثال المتعلقة بالحرية النقابية. وكان هناك مجال آخر لعدم الامتثال يتمثل في تنفيذ اتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية. فعلى الرغم من أن معظم المصانع قد استوفت بعض المتطلبات، لم تنفّذ حوالي ٥٣ بالمائة من المصانع واحداً أو أكثر من أحكام هذه الاتفاقية. وقد انخفض عدم الامتثال لهذا المتطلب بشكل ملحوظ منذ عام ٢٠١٧ عندما كان معدل عدم الامتثال ٨٦ بالمائة.

ظروف العمل

التعويض/الاستحقاقات: كما هو مذكور في فقرة «أجور العمل الإضافي»، ازداد عدد المصانع التي تدفع للعمال أجور عمل إضافي دقيقة. وانخفض معدل عدم الامتثال للعمل الإضافي العادي بنسبة ٢٢ نقطة مئوية وللعمل الإضافي في العطل بنسبة ٣١ نقطة مئوية منذ عام ٢٠١٦. وظلت حصة المصانع غير الممثلة لاشتراكات الضمان الاجتماعي - من حيث الاقتطاعات من أجر العامل ومساهمات صاحب العمل - تُراوح مكانها إلى حد ما عند حوالي ٢٢ بالمائة في السنوات الثلاث الماضية. حيث تستمر هذه المصانع غير الممثلة في ارتكاب أخطاء في حساب اشتراكات الضمان الاجتماعي لأنها لا تستند في حسابها على جميع عناصر الأجر.

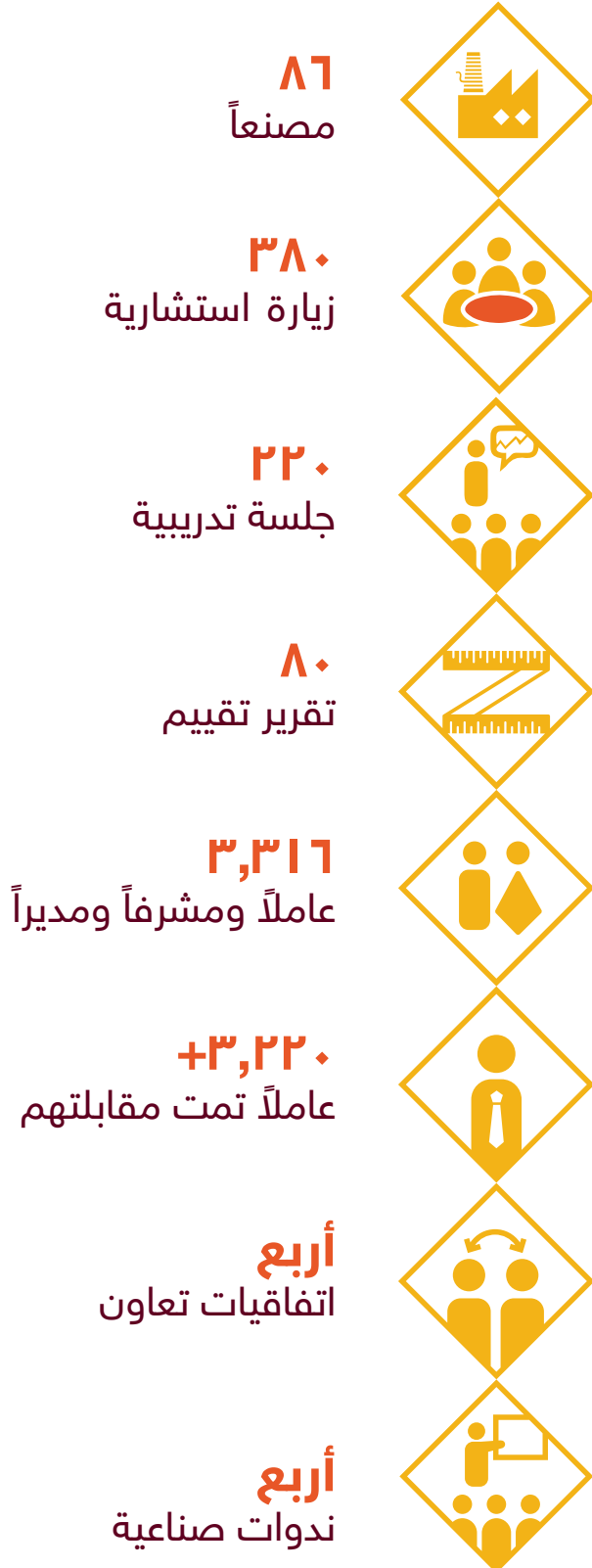
يُعدّ التقييم الذي يُجرىه عمل أفضل - وهو عبارة عن زيارة ميدانية مفاجئة لمدة يومين - مكوناً رئيسياً للخدمات الأساسية للبرنامج. حيث تنقسم بيانات الامتثال إلى ثماني مجموعات - أربع مجموعات وفقاً لمعايير العمل الأساسية (يتم تقييمها وفقاً لمعايير العمل الدولية) وأربع مجموعات وفقاً لظروف العمل (يتم تقييمها وفقاً للقوانين والأنظمة الوطنية). وبينما تسمح تقارير التقييم الفردية لبرنامج عمل أفضل والمصانع والمشتريين بتوثيق وفهم عدم الامتثال في المصانع، تُقدّم التقارير السنوية سبيلاً لدمج وتحليل المزيد من الاتجاهات القطاعية.

ويعرض التقرير السنوي العاشر لعمل أفضل استنتاجات وملاحظات من ٧٩ تقييماً لمصانع، وتم إكمال هذه التقييمات في عام ٢٠١٨. ويُبرز التقرير السنوي أيضاً الاتجاهات في معدلات عدم الامتثال على مدار السنوات الثلاث الماضية، مع التركيز على التحسينات أو أمور أخرى. وتُستكمل نتائج الامتثال في ملاحظات إضافية من خلال إشراك المصنع وتعاون البرنامج مع أصحاب المصلحة في هذا القطاع. وفيما يلي بعض النقاط البارزة في إطار كل مجموعة:

معايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية

عمالة الأطفال: يُعدّ تشغيل العمال دون سن ١٦ إحدى قضايا عدم التهاون بموجب اتفاقية التعاون المبرمة بين عمل أفضل/الأردن ووزارة العمل. وفي عام ٢٠١٨، أبلغ عمل أفضل/الأردن وزارة العمل عن وجود حالتين من عمل الأطفال. وتتعلق الحالتان بعاملتين مهاجرتين اثنتين دون السن القانونية من بنجلادش تحملان تواريخ ميلاد مزورة على جوازَي سفرهما. ولا تزال هذه الحالات تشكّل تحدياً للجميع في هذا القطاع، ولا يزال عدم المتابعة بعد إعادة الطفل إلى بلد الأصل مصدر قلق. وسيقوم عمل أفضل/الأردن بإثارة هذا الأمر المقلق مع أصحاب المصلحة وسيجمع أيضاً بعض الممارسات الفضلى المعمول بها.

التمييز: تركز عدم الامتثال في إطار التمييز تحت البنود التالية: متطلبات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، والاختلافات في علاوات الالتزام بالدوام للعمال الأردنيين وغير الأردنيين، والاختلافات في ساعات العمل خلال شهر رمضان على أساس الجنسية. ففي عام ٢٠١٨، لاحظ عمل أفضل/الأردن عدداً من المصانع التي تدفع علاوات



مقدمة

ويركّز الاتفاق بين الأردن وصندوق النقد الدولي على إعادة العجز العام المجمّع إلى مسار هبوطي من خلال تصحيح أوضاع المالية العامة على نحو منتظم والتنفيذ المستمر للإصلاحات لتعزيز بيئات الأعمال وآفاق التشغيل. وكان أحد الإصلاحات الهيكلية الرئيسية المنصوص عليها في الاتفاق يقتضي توسيع قانون ضريبة الدخل على نحو يقلل من حدود الإعفاء من ضريبة الدخل الشخصي.

وقوبلت هذه الإصلاحات بعدد من المظاهرات طيلة عام ٢٠١٨، خاصة في سياق المظالم القائمة بشأن الظروف الاقتصادية للبلد. وبدأت الاحتجاجات بإضراب من قبل النقابات المهنية الأردنية في أيار/مايو، مما أدّى في وقت لاحق إلى تعديل وزاري واستقالة رئيس الوزراء السابق. وتم تكليف رئيس وزراء جديد في حزيران/يونيو. وصدر قانون ضريبة الدخل المثير للجدل في وقت لاحق في شهر كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨.

سوق العمل

يبلغ عدد سكان الأردن أكثر من ١٠ ملايين نسمة، ثلاثهم تقريباً من الأردنيينⁱⁱⁱ. ويتميز سوق العمل الأردني بثلاثة قطاعات: الأردنيون والعمال المهاجرون واللاجئون. في عام ٢٠١٧، قدّرت دائرة الإحصاءات العامة الأردنية أكثر من ٣٤٠,٠٠٠ من العمال الوافدين واللاجئين المسجلين في وزارة العمل. ويأتي غالبية العمال المسجلين من مصر وبنجلادش وسوريا ويعملون في الزراعة والإنشاءات والتصنيع.^{iv}

بشكل عام، تدهورت نتائج سوق العمل تدريجياً في الأردن على مدار العقود الماضية. حيث بلغ معدل البطالة في الأردن ١٨,٧ بالمائة في الربع الأخير من عام ٢٠١٨، وهو أعلى بنسبة ٠,٢ نقطة مئوية عن المعدل المسجل في عام ٢٠١٧.^v حيث كان معدل البطالة ١٦,٩ بالمائة للرجال و٢٥,٧ بالمائة للنساء. وسجّل أعلى معدل للبطالة في الفئات العمرية ١٥-١٩ و٢٠-٢٤، حيث بلغ ٤٧,٣ بالمائة و٣٨,١ بالمائة على التوالي. وكما كان الحال في السابق، ظلت مشاركة القوى العاملة من النساء منخفضة بشكل مذهل حيث بلغت ١٦,٣ بالمائة خلال الربع الرابع، مقارنة ب ٦٠,١ بالمائة للرجال.^{vi} ولا تزال الحكومة الأردنية تمثّل أكبر صاحب عمل في البلد. حيث كان حوالي ٢٦ بالمائة من الأردنيين الموظفين يعملون في الإدارة والخدمات العامة في عام ٢٠١٧.^{vii}

إن برنامج عمل أفضل/الأردن هو عبارة عن شراكة بين منظمة العمل الدولية (ILO) ومؤسسة التمويل الدولية (IFC). حيث يجمع هذا البرنامج الشامل لمنظمة العمل الدولية أصحاب المصلحة من جميع المستويات في قطاع صناعة الألبسة العالمي لتحسين ظروف العمل واحترام حقوق العمال وتعزيز القدرة التنافسية للقطاع.

وتقوم برامج عمل أفضل القطرية بإعداد تقارير إفصاح سنوية تعمل على تجميع تحديثات القطاع وتبسيط الضوء على نتائج الامتثال واتجاهاته من أجل زيادة الشفافية ولتوصيل المشاهدات إلى جمهور أوسع. ومنذ تأسيس البرنامج في عام ٢٠٠٨، أصدر عمل أفضل/الأردن تسعة من هذه التقارير، وهذا هو التقرير السنوي العاشر.

ويغطّي «التقرير السنوي ٢٠١٩: مراجعة للقطاع والامتثال» التقييمات والأنشطة من كانون الثاني/يناير وحتى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨. ولقد استُخلِصت نتائج الامتثال من ٧٩ تقرير تقييم من عام ٢٠١٨. وينقسم هذا التقرير إلى ثلاثة أقسام: حيث يعرض القسم الأول سياق الدولة وتحديثات من عمل أفضل/الأردن، بينما يتعمّق القسم الثاني في نتائج الامتثال المفصلة من تقييمات المصانع والمشاهدات من الزيارات الاستشارية والتدريبية، ويعرض القسم الثالث الاستنتاجات والطموحات المستقبلية. ويمكن الاطلاع على التفاصيل الخاصة بالمنهجية والمحدّدات وقوائم المصانع والمشتريين المشاركين في قسم «الملحقات».

الدولة وسياق سوق العمل

الاقتصاد

لا يزال الاقتصاد الأردني مجهداً بسبب حالة عدم اليقين المستمرة في المنطقة، والتي كبحت جماح الطلب على المستويين المحلي والإقليمي، فضلاً عن العجز المستمر في الحساب الجاري الوطني. وكما يشير البنك الدولي، يعتمد انتعاش البلد على خفض مستويات الدين وتنفيذ الإصلاحات الهيكلية وتحديد المصادر لتوسيع الاستثمار مع الاستفادة من المساعدة الدولية والانتعاش الإقليمي المحتمل.ⁱ وظلّ نمو الناتج المحلي الإجمالي السنوي متواضعاً بنسبة ٢,١ بالمائة في عام ٢٠١٨.ⁱⁱ وبقي النمو الشامل يمثل تحدياً، حيث معدلات النمو الاقتصادي منخفضة في المناطق الريفية وانتشار معدلات البطالة المرتفعة.

التعديلات على قانون العمل الأردني

بدأ البرلمان الأردني مناقشات بشأن تعديل قانون العمل في مطلع عام ٢٠١٨. ومن بين العديد من التوصيات، كانت اللجنة تدرس سلسلة من التعديلات التي وُضعت لجعل التشريع أكثر مراعاة للنوع الاجتماعي. واعتباراً من شهر شباط/فبراير ٢٠١٩، تضمنت التوصيات قيد المناقشة أحكاماً لزيادة الإجازة السنوية، واستحداث إجازة الأبوة لمدة ثلاثة أيام، ومعاقة التمييز في الأجور على أساس النوع الاجتماعي. وفي حال تنفيذها، ستزيد التغييرات فترة الإجازة السنوية من ١٤ إلى ٢١ يوماً وسيكون إدراج إجازة الأبوة في القطاع الخاص بمثابة سابقة. ويحق للموظفين الذين عملوا مع نفس صاحب العمل لأكثر من خمس سنوات متتالية الحصول على إجازة سنوية لمدة ٢٨ يوماً. وتضمنت التعديلات أيضاً تغييرات في تعريفات العمل المرن والنزاعات العمالية الجماعية. وكانت المادة ١٢ من التوصيات المهمة الأخرى، التي تسمح لأطفال النساء الأردنيات المتزوجات من غير الأردنيين بالحصول على وظائف دون الحاجة إلى تصريح عمل.

وتشترط المادة ٧٢ من قانون العمل حالياً على أصحاب العمل الذين لديهم أكثر من ٢٠ موظفة ولديهن أطفال في سن الرابعة أو أصغر توفير **حضانة مؤسسية**. وفي حالة الموافقة عليها، ستقوم التعديلات بتوسيع نطاق هذه المادة لتشمل العاملات والعمال على حد سواء الذين لديهم أطفال عندما يكون لدى موظفي الشركة ١٥ طفلاً على الأقل دون سن الخامسة. كما ستسمح التعديلات لأصحاب العمل بالتعاقد مع مقدمي الخدمات الخارجيين إذا لم يتمكنوا من توفير حضانة مؤسسية بأنفسهم.

كما أن المادتين ٥٣ و ٥٤ لا تزالان قيد المناقشة. حيث ستعززان من الإنصاف في الأجور وفرض غرامات على أصحاب العمل الذين يدفعون **أجوراً تمييزية**. وسيؤدي ذلك إلى رفع الغرامات إلى ما لا يقل عن ٥٠٠ دينار ولا يزيد عن ١٠٠٠ دينار عن كل حالة يتبين فيها بأن العمال يتقاضون رواتباً منخفضة على أساس النوع الاجتماعي.

ولم يصادق الأردن بعد على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم. وتنص المادة ٩٨ من قانون العمل على أنه يجوز تشكيل النقابات ضمن حدود القانون ولكنها تضع شروطاً تقيد الحق في إنشاء نقابة. وينص التشريع على هيكل نقابي أحادي لكل قطاع ويشترط موافقة وزارة العمل وعلى الأقل ٥٠ عضواً مؤسساً من الجنسية الأردنية لإنشاء نقابات جديدة. وعلى الرغم من أن القانون المؤقت رقم ٢٦ لعام ٢٠١٠، والذي تم تضمينه في قانون العمل، يسمح للعمال الوافدين بالانضمام إلى النقابات القائمة بالفعل، إلا أنه لا

ويواصل الأردن سنّ الأنظمة التي تغلق قطاعات ومهن محددة أمام غير الأردنيين وأدخل أنظمة حصص (نسب) قانونية خاصة بقطاعات معينة. وقد تم فرض أنظمة الحصص (النسب) هذه لتشجيع أصحاب العمل على زيادة عدد الأردنيين الذين يعملون لديهم. على سبيل المثال، اعتباراً من عام ٢٠١٩، يتعين على أصحاب العمل في قطاع الألبسة أن يكون لديهم ٢٠ بالمائة كحد أدنى من القوى العاملة من العمال الأردنيين قبل السماح لهم بتجديد تصاريح العمل والإقامة للعمال الوافدين. وترتفع هذه النسبة إلى ٢٥ بالمائة إذا كان أصحاب العمل يرغبون في استقدام عمال وافدين جدد إلى البلد.^{viii}

وبحكم تعريفهم، يُعبر العمال المهاجرون الحدود بحثاً عن فرص اقتصادية وعمل. ومن بين العمال الوافدين المسجلين، يُعتبر المصريون والبنجلاديشيون أكثر الجنسيات تمثيلاً. ويعمل الرجال المصريون عادة في قطاع البناء، في حين يرتبط توظيف العاملات البنجلاديشيات بقطاعي العمل المنزلي وصناعة الألبسة. وقد واصل الأردن تطبيق نظام الكفالة الذي يربط الوضع القانوني لهجرة العمال الوافدين بوضعهم الوظيفي وبصاحب عمل محدد.

وبعد مؤتمر لندن في عام ٢٠١٦، قطع الأردن شوطاً كبيراً لتبسيط أنظمتهم لتمكين اللاجئين السوريين من الولوج إلى سوق العمل المنظم. وابتداءً من مطلع عام ٢٠١٦، بدأت الحكومة الأردنية في إصدار تصاريح عمل للسوريين، مما مكّنهم فعلياً من الولوج إلى العمل المنظم في قطاعات محددة. وعلاوة على ذلك، لم تعد تراخيص العمل في قطاعي الزراعة والإنشاءات مرتبطة بأصحاب عمل منفردين للاجئين السوريين في الأردن.

الحد الأدنى للأجر

لقد حدد الأردن **الحد الأدنى للأجر بمعدلات مختلفة** للأردنيين وغير الأردنيين. حيث تم إصدار أحدث حد أدنى للأجور، لأول مرة، من قبل مكتب رئيس الوزراء. كما حددت التعليمات الحكومية أنه يجب مراجعة الأجر كل عام.

وقد تم رفع الحد الأدنى للأجور للأردنيين بنسبة ١٥ بالمائة في عام ٢٠١٧ من ١٩٠ ديناراً (حوالي ٢٦٨ دولار) إلى ٢٢٠ ديناراً (٣١٠ دولاراً) في الشهر، في حين بقي الحد الأدنى للأجور لغير الأردنيين ثابتاً عند ١٥٠ ديناراً (٢١٢ دولاراً). وتم تحديد الحد الأدنى لأجر العمال غير الأردنيين في قطاع الألبسة بمبلغ ١٢٥ ديناراً نقداً و ٩٥ ديناراً عينياً، بحيث وصل المبلغ إلى ٢٢٠ ديناراً وفقاً لاتفاقية المفاوضة الجماعية في هذا القطاع. ونتيجة لهذا، أصبح لدى الأردن الآن حد أدنى ثلاثي للأجور يعتمد على الجنسية والقطاع الصناعي.

عام ٢٠١٦ عندما اتفق الاتحاد الأوروبي والأردن على **تبسيط متطلبات قواعد المنشأ (RoO)** كأحد مكونات عناصر استجابة الاتحاد الأوروبي الأوسع للزمة اللاجئين السوريين. وتهدف المراجعات إلى تعزيز القدرة التنافسية التجارية للأردن، ودعم المجتمعات المضيفة وتعزيز خلق فرص العمل للأردنيين والسوريين. وتم تعديل اتفاقية قواعد المنشأ المبسطة في أواخر عام ٢٠١٨ بعد مراجعة من جميع الأطراف. وتم تمديد الاتفاقية الآن حتى ٢١ كانون الأول/ديسمبر، ٢٠٣٠، وتنطبق على جميع الشركات بغض النظر عن موقعها الجغرافي، وتقلل الحد الأدنى لمتطلبات تشغيل اللاجئين السوريين إلى ١٥ بالمائة.^{ix}

والهند وسريلانكا. كما يأتي العمال من كمبوديا ومدغشقر وميانمار ونيبال وباكستان. ويبيّن الشكل ١ النسبة المئوية للجنسيات الممثلة في القوى العاملة في قطاع الألبسة وفقاً لسجل وزارة العمل لتصاريح العمل سارية المفعول حتى آذار/مارس ٢٠١٨.

يسمح للعمال الوافدين بأن يكونوا أعضاء مؤسسين.

نظرة عامة على القطاع

لا يزال الأردن يتمتع بعدد من الاتفاقيات التجارية، بما في ذلك **اتفاقية التجارة الحرة مع الولايات المتحدة (FTA)** منذ عام ٢٠١٠. وتسمح اتفاقية التجارة الحرة للأردن بالحصول على معاملة تفضيلية على أساس الإعفاء من الرسوم الجمركية والوصول إلى سوق الولايات المتحدة بدون تحديد حصص كمية (نسب). وكان قطاع الألبسة الأردني أحد المستفيدين الرئيسيين من هذه الاتفاقية. وقبل اتفاقية التجارة الحرة مع الولايات المتحدة الأمريكية، كان البلدان قد وقعا اتفاقية المناطق الصناعية المؤهلة (QIZ) في عام ١٩٩٩.

وفي عام ٢٠٠٢، أبرم الأردن اتفاقية الشراكة مع الاتحاد الأوروبي التي عملت على إنشاء منطقة تجارة حرة فتحت التجارة بالاتجاهين. وتمت إعادة النظر في الاتفاقية في

برنامج منظمة العمل الدولية لدعم وثيقة استجابة المجتمع الدولي للإطار الشمولي لخطة الاستجابة الأردنية للزمة السورية: مراجعة ٢٠١٨ وعمل أفضل/الأردن

وبموجب برنامج الدعم، يعمل **عمل أفضل/الأردن** لدعم رصد وتعزيز العمل اللائق في قطاعات التصنيع – بما في ذلك الكيماويات والألبسة والمواد الهندسية والبلاستيكية. وفي عام ٢٠١٨، **وسّع البرنامج خدماته** ليشمل القطاعات المذكورة أعلاه خارج قطاع الألبسة، والتي تضمنت تكييف نماذج التقييم الحالية وإصدار أدلة قانون العمل لجميع القطاعات.

وبدعم من البرنامج الموجه نحو النتائج التابع للبنك الدولي في الأردن، تمكّن عمل أفضل/الأردن أيضاً من تطبيق **بوابة الشفافية** اعتباراً من منتصف تموز/يوليو ٢٠١٧. وتتيح هذه المنصة للجمهور الاطلاع على حالة امتثال الشركات المصنّعة لمعايير عمل دولية مختارة وقانون العمل الوطني. ويقدم القسم الثاني تحليلاً أكثر تفصيلاً لبوابة الشفافية وبيانات تقارير الإفصاح.

وواصل عمل أفضل/الأردن **تدريب مفتشي العمل** على مواضيع رئيسية، بما في ذلك منهجية التقييم لعمل أفضل، ومنع التحرش الجنسي والتصدّي للتّجار بالبشر. وفي عام ٢٠١٨، واصل البرنامج أيضاً برنامج الانتداب على المدى الطويل مع ثلاثة مفتشي عمل، وشرع في انتداب جديد قصير الأجل مع ثلاثة مفتشي عمل لكل ثلاثة أشهر. ومن المتوقع أن يسمح هذا التركيز على العمل عن كثب مع وزارة العمل بحدوث آثار غير مباشرة والمساهمة في تحسين استدامة عمل أفضل/الأردن.

لمزيد من المعلومات حول برنامج الدعم، انظر: https://www.ilo.org/beirut/areasofwork/syrian-refugee-lang--en/index.htm/٦٧٠١٨٢_crisis/jordan/WCMS portal.betterwork.org/transparency لمزيد من المعلومات حول بوابة الشفافية، انظر: portal.betterwork.org/transparency

يستجيب برنامج منظمة العمل الدولية لدعم وثيقة استجابة المجتمع الدولي للإطار الشمولي لخطة الاستجابة الأردنية للزمة السورية (يشار إليه «برنامج الدعم») مباشرة لتحديات سوق العمل المستمرة في الأردن والتي تفاقم بسبب النزاع في سوريا. ويعتمد برنامج الدعم على سلسلة من التدخلات التجريبية التي تم إطلاقها بين عامي ٢٠١٣ و ٢٠١٥. ومنذ عام ٢٠١٦، قام برنامج الدعم التابع لمنظمة العمل الدولية بتوسيع نطاق التدخلات التي تركز على التنمية والمدفوعة بالتشغيل لدعم الأردن في إيجاد فرص العمل والعمل اللائق. وبحلول نهاية عام ٢٠١٨، شملت محفظة برنامج الدعم (٢٠١٦-٢٠٢١) **١٧ مشروعاً**، تتجاوز قيمتها ٦٣ مليون دولار أمريكي.

يعمل برنامج الدعم على تحقيق **ثلاثة أهداف رئيسية**:

- ◆ تعزيز حوكمة سوق العمل لتحسين الامتثال لمبادئ العمل اللائق
- ◆ دعم تطوير بيئة مواتية لدعم إنتاجية القطاع الخاص المحسنة وإيجاد عمل لائق
- ◆ دعم الإيجاد الفوري لوظائف لائقة للأردنيين واللاجئين السوريين لتخفيف الظروف الحالية.
- ◆ بالإضافة إلى ذلك، يتضمن هذا النهج **ثلاثة إجراءات متداخلة**:
- ◆ إجراء البحوث والتحليل لدعم وضع سياسات قائمة على الأدلة
- ◆ تعزيز الحوار الاجتماعي والشراكات الاجتماعية لتطوير حلول وطنية مستدامة
- ◆ رفع الوعي وتحسين تثقيف جميع الجهات الفاعلة لتعزيز مشاركة اللاجئين السوريين في سوق العمل.

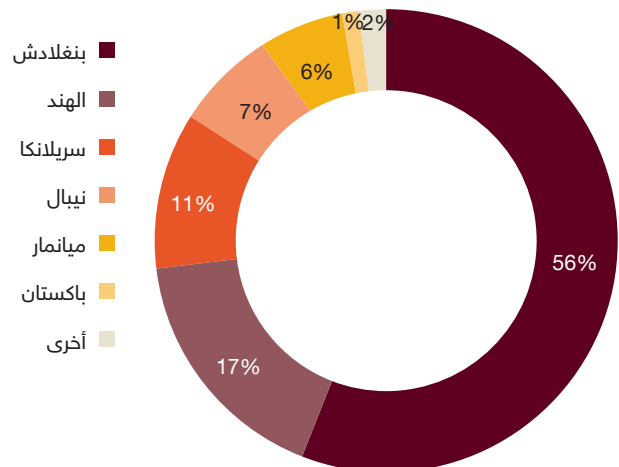
قطاع الألبسة

ظلت معالجة معدلات البطالة المرتفعة وانخفاض مشاركة القوى العاملة بين النساء الأردنيات من أولويات الحكومة طوال عام ٢٠١٨. وتبنت الحكومة الأردنية فكرة «الفروع الإنتاجية» في عام ٢٠١٠ لمعالجة البطالة في المناطق الريفية وتعزيز نهج لامركزي في التنمية الاقتصادية. وكانت الفكرة وراء ذلك هي إحضار وظائف المصانع إلى حيث تتواجد النساء الريفيات الأردنيات بدلاً من أن يضطرن للذهاب إلى المناطق الاقتصادية، التي غالباً ما تكون بعيدة عن المراكز السكانية. وتوفّر هذه المبادرة أيضاً لأصحاب العمل بعض الحوافز، مثل مباني معفاة من الإيجار وتغطية بعض تكاليف العمال، لإنشاء وتشغيل فروع إنتاجية. ووفقاً لوزارة العمل، كان هناك ١٨ فرعاً إنتاجياً عاملاً، وأربعة قيد الإنشاء، وكان يتم التخطيط لإنشاء فرعين آخرين بحلول نهاية عام ٢٠١٨.

استمرت صادرات الألبسة الأردنية في النمو طوال عام ٢٠١٨. وقُدّرت قيمة الألبسة والصادرات ذات الصلة بأكثر من ١,٧ مليار دولار أمريكي وتمثل حوالي ٢٥ بالمائة من إجمالي صادرات البلاد في عام ٢٠١٨. وصدّر الأردن نحو ١,٥ مليار دولار من الألبسة إلى الولايات المتحدة وأكثر من ٥٧ مليون دولار أمريكي إلى سوق الاتحاد الأوروبي في عام ٢٠١٨. واستمرت الولايات المتحدة في كونها أكبر سوق لتصدير الألبسة الجاهزة في الأردن بسبب اتفاقية التجارة الحرة المبرمة بين البلدين. ولقد زادت قيمة الألبسة المصدّرة إلى الاتحاد الأوروبي بنسبة ٥٧ بالمائة تقريباً منذ عام ٢٠١٦.

وفي كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، كان قطاع الألبسة المعدّة للتصدير يُشغّل أكثر من ٦٨,٣٠٠٠ عامل، بواقع حوالي ١٦,٧٠٠ عامل أردني و ٥١,٥٠٠ عامل مهاجر. ^{xii} وتقع غالبية مصانع الألبسة في الأردن في المناطق الاقتصادية في الضليل وإربد وسحاب وما زال المهاجرون الاقتصاديون من جنوب آسيا وجنوب شرق آسيا يشكلون غالبية العمال. ويعرض الشكل ١ نسبة تصاريح العمل التي أصدرتها وزارة العمل لقطاع الألبسة في عام ٢٠١٨. ^{xiii} وعلى الرغم من أن توزيع النسبة المئوية مماثل لذلك في عام ٢٠١٧، فقد نمت حصة العمال البنجلاديشيين بنحو أربع نقاط مئوية وتقلصت حصة العمال من سريلانكا ونيبال بمقدار ثلاث نقاط ونقطتين مئويتين، على التوالي.

الشكل ١. نسبة تصاريح العمل الصادرة في قطاع الألبسة حسب بلد المنشأ (2018).



مشروع «تعزيز الإنتاجية في الفروع الإنتاجية للألبسة في الأردن» (٢٠١٧-٢٠١٨)

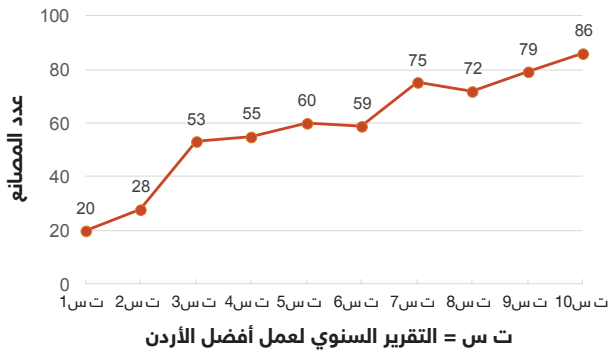
بين أيار/مايو ٢٠١٧ وآب/أغسطس ٢٠١٨، نفذ عمل أفضل/الأردن مشروعاً يهدف إلى دراسة وتحسين الإنتاجية وظروف العمل في الفروع الإنتاجية. وتم دعم المشروع من قبل مؤسسة التمويل الدولية وتم تمويله من الصندوق الاستئماني للبنك الدولي الذي يُعتبر بمثابة مظلة للتوظيف. وتم تنفيذه في ١٥ فرعاً إنتاجياً، ومصنعاً واحداً على أساس التعاقد من الباطن. وجمع هذا التدخل عناصر نهج تقنية وغير تقنية لتحسين الإنتاجية وقُدّم أكثر من ١١٠ دورات تدريبية لأكثر من ١,١٠٠ من العمال والمشرفين والمدراء.

ولقد سمح هذا التدخل تحديداً لعمل أفضل/الأردن بتطوير فهم دقيق للسياق التشغيلي والتحديات التي تواجهها هذه الفروع الإنتاجية. وعلى هذا النحو، يعمل البرنامج الآن مع الحكومة والقطاع الخاص لمناقشة كيفية تطوير نموذج أكثر استدامة وفعالية لتحسين وصول المرأة الأردنية إلى وظائف لائقة في هذا القطاع.

القطاعات الأخرى

القطاع. ويوضح الشكل ٢ عدد المصانع الملتحقة بعمل أفضل/الأردن كما ورد في التقارير السنوية للبرنامج.

الشكل 2. عدد مصانع الألبسة الملتحقة بعمل أفضل/الأردن.



اعتباراً من كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، التحق ٨٦ مصنع ألبسة ببرنامج عمل أفضل/الأردن - ٥٠ مصدراً مباشراً و٢١ متعاقداً من الباطن و١٥ فرعاً إنتاجياً. وينبغي أن تشارك سبعة مصانع أخرى في البرنامج وفقاً لوزارة العمل واثنان آخران وفقاً لموردين آخرين.

شراكات من أجل التأثير والاستدامة

إدراكاً لأهمية الاستدامة والمُلكية، ضاعف عمل أفضل/الأردن جهوده للتعاون وبناء القدرات في إطار المرحلة الاستراتيجية الثالثة. ويوجد لدى البرنامج **أربع اتفاقيات تعاون تنفيذي** مع المؤسسات الوطنية - وزارة العمل والنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة وغرفة صناعة الأردن ومؤسسة الضمان الاجتماعي.

وتعمل وزارة العمل وبرنامج عمل أفضل/الأردن بشكل وثيق منذ بدء البرنامج في عام ٢٠٠٨. وقد تم توقيع مذكرة التفاهم الأولى في عام ٢٠١٠، والتي أضفت طابعاً رسمياً على العلاقة بين وزارة العمل وعمل أفضل/الأردن وحددت الأنشطة الضرورية. وقد رافق هذا الاتفاق بروتوكول عدم التهاون للتصدي لأي انتهاكات لحقوق الإنسان تتم مشاهدتها.

وقد تم تعديل الاتفاق المبرم بين عمل أفضل/الأردن ووزارة العمل في أواخر عام ٢٠١٦ لإضافة المزيد من

في أعقاب وثيقة استجابة المجتمع الدولي للإطار الشمولي لخطة الاستجابة الأردنية للأزمة السورية، وسّع عمل أفضل/الأردن خدماته لتشمل **قطاعات مختارة خارج قطاع الألبسة** في إطار التعاون بين الاتحاد الأوروبي ومنظمة العمل الدولية الذي بدأ في عام ٢٠١٧. وجاء التعاون في سياق مبادرة الاتحاد الأوروبي الخاصة بقواعد المنشأ المبسطة للأردن، حيث تطور دور عمل أفضل/الأردن لدعم وزارة العمل في رصد وتعزيز ظروف العمل اللائق في المصانع المرخص لها بموجب اتفاق قواعد المنشأ. وقد تم اختيار قطاعات التصنيع - الكيماويات والمواد الهندسية والبلاستيكية - على أساس إمكاناتها التصديرية.

وبحلول نهاية عام ٢٠١٨، تم تفويض ١٢ شركة للاستفادة من مبادرة قواعد المنشأ المبسطة. وتنتج ثلاثة من هذه الشركات الملابس وبدأت بالفعل المشاركة في هذا البرنامج. ولكن الشركات المؤهلة من خارج قطاع الألبسة لم تلتحق بعد ببرنامج عمل أفضل/الأردن. ويعمل برنامج عمل أفضل/الأردن حالياً مع الحكومة وأصحاب المصلحة المعنيين لصياغة آلية تمكّن مشاركة الشركات المؤهلة.

عمل أفضل الأردن

تأسس برنامج عمل أفضل/الأردن في عام ٢٠٠٨ وبدأ عملياته في عام ٢٠٠٩ بناءً على طلب من الحكومة الأردنية. وسيحتفل البرنامج بمرور ١٠ سنوات من العمل في عام ٢٠١٩. وفي الوقت الحالي، في مرحلته الاستراتيجية الثالثة (٢٠١٧-٢٠٢٢)، يواصل عمل أفضل/الأردن عمله مع المكونات الثلاثية الوطنية لتحسين ظروف العمل وتعزيز العمل اللائق في قطاع الألبسة لدعم الحكومة في تحقيق أهداف التنمية الأوسع.

المصانع المشاركة

تم استحداث عمل أفضل/الأردن كبرنامج تطوعي لمصنّعي الملابس في عام ٢٠٠٨. ولكن بسبب انخفاض معدلات الالتحاق بالبرنامج وبسبب الحاجة إلى إدخال تحسينات على مستوى القطاع بأكمله، ألزمت الحكومة الأردنية مصانع الألبسة التي تصدر إلى الولايات المتحدة وإسرائيل والمصانع المتعاقدة معها من الباطن بالعمل مع عمل أفضل/الأردن. ومنذ ذلك الحين نما عدد المصانع الملتحقة بعمل أفضل/الأردن مع توسّع

التعاون مع جمعيات أصحاب العمل لتعزيز العمل اللائق في مصانع الألبسة الصغيرة والمتوسطة

تُعتبر المنشآت الصغيرة والمتوسطة من السمات المهمة في قطاع الألبسة في الأردن، لاسيما بين تلك المنشآت التي تصدر إلى الدول المجاورة أو تلك التي تنتج للسوق المحلي. ولطالما كانت هذه المشاغل تقليدياً خارج نطاق عمل أفضل/الأردن. ولكن في محاولة لتعزيز القدرة التنافسية بين المنشآت الصغيرة والمتوسطة واحتمالية ربطها بسلسلة التوريد العالمية، عقدت كل من الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات وغرفة صناعة الأردن شراكة مع عمل أفضل/الأردن لبناء فهم أساسي للديناميكيات في هذه المشاغل. ووفقاً لذلك، تم تعديل أداة الامتثال الخاصة بعمل أفضل لتتناسب مع سياق المنشآت الصغيرة والمتوسطة وقد قام البرنامج بتفتيش ٢١ منشأة حتى الآن.

وكان عدد العاملين في هذه المصانع مجتمعة حوالي ٥١٦ عاملاً، منهم حوالي ٦٤ بالمائة أردنيون وحوالي ٤٢ بالمائة نساء. وشملت الجنسيات الأخرى عمالاً بنجلاديشيين ومصريين وهنود وسوريين.

وتركزت غالبية حالات عدم الامتثال التي تمت مشاهدتها في إطار مجموعتي معايير العمل الدولية والسلامة والصحة المهنية. ويُعتبر قيام المنشآت الصغيرة والمتوسطة بفتح مشاغلها طوعية للتقييم واستعدادها للعمل على حالات عدم الامتثال الخاصة بها إشارة إيجابية. وبالتعاون مع جمعية أصحاب العمل والنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة، يتوقع عمل أفضل/الأردن استضافة ورش عمل حول مواضيع تتعلق بمعايير العمل الدولية وقانون العمل الوطني والسلامة والصحة المهنية والموارد البشرية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة طوال عام ٢٠١٩.

تُعَدّ الشراكة مع العلامات التجارية وتجار التجزئة مكوناً مهماً آخر في قيادة التغيير في قطاع الألبسة الأردني. في عام ٢٠١٨، تعاونت شركة (GAP, Inc.) مع عمل أفضل/الأردن لإنجاز برنامج تعزيز وتحسين المهارات الشخصية والمهنية (P.A.C.E.) للعاملات في قطاع الألبسة في الأردن.^{xv} ويهدف المشروع التجريبي إلى توصيل هذا البرنامج إلى حوالي ١٢٠ عاملة أردنية في قطاع الألبسة في الفروع الإنتاجية في الفترة من كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨ إلى أيار/مايو ٢٠١٩. وتركز وحدات التدريب على تزويد المشاركات بالمعرفة والمهارات والثقة للتعامل مع مكان العمل وحياتهن الشخصية. وإن محو الأمية المالية،^{xvi} وتنمية المهارات والاتصال والتواصل ليست سوى بعضاً من مواضيع التدريب في هذا البرنامج. وهناك مناقشات جارية حول توسيع نطاق التعاون ليشمل عاملات غير أردنيات في أعقاب هذه المرحلة التجريبية.

الوضوح والتفاصيل. على سبيل المثال، تطرّق الاتفاق المعدّل بإسهاب لجهود التدريب وبناء القدرات وأضاف تعريفاً لقضايا عدم التهاون وكيفية معالجتها. ووفقاً للاتفاق، يقوم عمل أفضل/الأردن بتدريب مفتشي العمل من خلال التدريب النظري والميداني. وتشمل موضوعات التدريب، على سبيل المثال لا الحصر، نموذج عمل أفضل وأداة الامتثال والتحقيق في التحرش الجنسي والتصدّي له. وقد أطلق هذا التعاون أيضاً برنامج انتداب طويل الأجل دخل الآن عامه الرابع، ويعمل ثلاثة مفتشي عمل مع عمل أفضل/الأردن في إطار هذا التعاون. ويستكمل الآن هذا الانتداب طويل الأجل ببرنامج قصير الأجل، يعمل من خلاله ثلاثة مفتشي عمل إضافيين مع البرنامج كل ثلاثة أشهر. ويدعم عمل أفضل/الأردن الجهود الإضافية لمنظمة العمل الدولية مع وزارة العمل، بما في ذلك خطة الامتثال الاستراتيجية.^{xiv}

وعمل برنامج عمل أفضل/الأردن، طوال عام ٢٠١٨، مع مسؤول السلامة والصحة المهنية من مؤسسة الضمان الاجتماعي بموجب اتفاق التعاون المبرم في عام ٢٠١٧. وبالإضافة إلى تقييمات الامتثال، ساهم الموظف المنتدب بشكل كبير في تقديم المشورة للمصانع حول تحسينات السلامة والصحة المهنية ودعم عمل أفضل/الأردن في تصميم وتقديم ندوات للقطاع فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية.

وقّع عمل أفضل/الأردن أحدث اتفاق تعاون مع النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة في عام ٢٠١٨، والذي يوفر إطاراً لتعاونهما المستمر. وبموجب هذا الاتفاق، سيقوم عمل أفضل/الأردن والنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة بإجراء زيارات استشارية مشتركة وجلسات تدريبية كجزء من جهود التعاون وبناء القدرات. وسوف يركز هذا التعاون بشكل إضافي على تمكين وتعزيز قدرة النقابة العامة على إشراك العمال، وخاصة العمال الوافدين.

استراتيجية النوع الاجتماعي لبرنامج عمل أفضل/الأردن

أطلق عمل أفضل/الأردن استراتيجية للنوع الاجتماعي مدتها أربع سنوات لتعزيز عمله في توفير خدمات تستجيب للنوع الاجتماعي ولتعزيز المساواة في النوع الاجتماعي بشكل أكثر فعالية.^{xvii} وتم وضع هذه الاستراتيجية بناءً على فهم لسياق قطاع الألبسة في الأردن بالإضافة إلى البلد ككل. ونظراً لتمثيل العمال من مختلف الجنسيات، فقد أدرجت جهود إضافية لاعتماد وتعزيز نهج مشترك بين القطاعات لفهم وتعزيز المساواة في النوع الاجتماعي.

وتم تصميم الاستراتيجية ليتم تنفيذها من خلال مبادرات المصانع وكذلك من خلال العمل على المستويين القطاعي والوطني مع التركيز على إثراء السياسات وتعزيزها. وبشكل عام، سيعمل البرنامج بنشاط من أجل جعل خدماته أكثر استجابة للنوع الاجتماعي بالإضافة إلى توسيع نطاق الخدمات واستحداث مبادرات جديدة.

وتتمحور هذه الاستراتيجية حول أربعة مواضيع رئيسية – **التمييز، والعمل الرعاية مدفوعاً الأجر، والصوت والتمثيل، وتطوير القيادة والمهارات** – والتي سيعمل عمل أفضل/الأردن بموجبها على تحقيق أهداف محددة.



التمييز

مصانع خالية من التمييز



العمل والرعاية مدفوعاً الأجر

تحسين صحة ورفاه العاملات في قطاع الألبسة



الصوت والتمثيل

صوت وتمثيل أقوى للمرأة في آليات الحوار الاجتماعي



تطوير القيادة والمهارات

زيادة فرص وقدرة العاملات لتحقيق إمكاناتهن

وسيعمل البرنامج، بالتعاون مع خبراء خارجيين، على تعزيز الوعي بصحة العمال ورفاههم، بما في ذلك تحسين الوصول إلى الخدمات الصحية. وسيتضمن هذا المكون الصحة العامة والإنجابية وكذلك الصحة النفسية.

ويُعَدّ صوت المرأة وتمثيلها داخل المصانع وكذلك في الحوار القطاعي أمرين أساسيين لمواجهة التحديات وتعزيز الرفاه الشامل. وفي إطار موضوع «الصوت والتمثيل»،

في إطار موضوع «التمييز»، سوف يعطي عمل أفضل/الأردن الأولوية لوضع وتنفيذ سياسات للتصدي للممارسات التمييزية، بما في ذلك العنف والأجر القائم على النوع الاجتماعي. وتُعَد المشاركة النشطة للرجال والنساء على حد سواء أمراً بالغ الأهمية، وسيتم تصميم التدخلات المحددة وفقاً لذلك. وسيستمر البرنامج أيضاً في تقديم أنشطته المتواصلة، خاصة التدريب على منع التحرش الجنسي.

وإن مواجهة هذه الحالات سلط الضوء على عدم فهم البرنامج للسياق وكذلك الحلول المحتملة المتعلقة بالصحة النفسية. علاوة على ذلك، بناءً على رسم خريطة أولية للمنظمات والشركاء المحتملين في عام ٢٠١٨، وجد عمل أفضل/الأردن أن جميع تدخلات الدعم النفسي تقريباً كانت تستهدف الأردنيين والسوريين، مما يؤدي إلى إهمال فعلي لآلاف من العمال الوافدين في قطاعات البناء والعمل المنزلي والألبسة.

ماذا بعد؟

هناك العديد من العوامل وأحداث الحياة التي تؤثر على الصحة النفسية للشخص. ويمكن لعوامل الخطر - الفردية والبيئية على حد سواء - أن تجعل الشخص عرضة لتطوير مشاكل الصحة النفسية إذا تعرّض لشدائد و/أو إجهاد شديد و/أو غير ذلك من الأحداث التي تتسبب في صدمة نفسية.^{xviii} وفي هذا السياق، في حين أن **عوامل الخطر الفردية** تشكّل تفاعلاً معقداً للعوامل البيولوجية والاجتماعية (مثل الزوج، الفقر، سوء المعاملة الأسرية)، تتعلق **المخاطر البيئية** بالعوامل المرتبطة بمكان العمل (مثل عبء العمل، عدم المساواة، عدم الاحترام).^{xix} ونظراً لقضاء جزء كبير من حياة الشخص البالغ في العمل، لا شك أن الخبرات في مكان العمل هي عوامل مهمة تحدّد الرفاه العام للشخص. وقد يكون هذا صحيحاً بشكل خاص بالنسبة للعمال الوافدين الذين ينتقلون من بلد إلى آخر بحثاً عن فرص اقتصادية ويكونون أكثر استضعافاً نسبياً.

ومع مراعاة كل هذه العوامل، ستحتاج أي مبادرات يتم تنفيذها إلى التركيز على كل من الأفراد والبيئة التي يعمل فيها عمال الألبسة. وعلى الرغم من أن خدمات الصحة النفسية الفعالة متعددة الأبعاد، إلا أن مكان العمل يمكن أن يكون بيئة مناسبة لتثقيف الأفراد وزيادة الوعي بالرفاه العام.^{xx} ويمكن أن يكون أيضاً مكاناً يحول دون الشعور بالإجهاد ويعزز الرفاه من خلال السياسات والإجراءات، بما في ذلك اتباع نهج أكثر شمولاً في مجال السلامة والصحة المهنية.^{xxi}

وكخطوة أولى، يهدف عمل أفضل/الأردن أولاً إلى بناء معرفة أكثر قوة لكيفية تفاعل سياق العمل مع الرفاه النفسي والشبكة المؤسسية الحالية والدعم القائم لمساعدة عمال الألبسة. وسيقوم البرنامج بعد ذلك بتصميم تدخلات محددة بناءً على الأدلة. كما يلاحظ عمل أفضل/الأردن عدداً متزايداً من المصانع التي تنشئ «لجان رعاية» وتوظف مستشارين لتقديم الدعم للعمال، وهو تطور إيجابي.

سيعمل برنامج عمل أفضل/الأردن مع المصانع والنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة وغيرها من الجهات الفاعلة لتعزيز مشاركة المرأة في لجان المصانع والمفاوضة الجماعية القطاعية. وسوف يركّز البرنامج على شمول ومشاركة العمال الوافدين في هذه الحوارات.

وتمشياً مع الأولويات الوطنية، سيساهم عمل أفضل/الأردن في تطوير المهارات والتقدم الوظيفي للعاملات في قطاع الألبسة. وسيدعم البرنامج المبادرات العامة الجارية والجديدة لجلب واستبقاء المرأة الأردنية في القوى العاملة.

التركيز على رفاه العمال

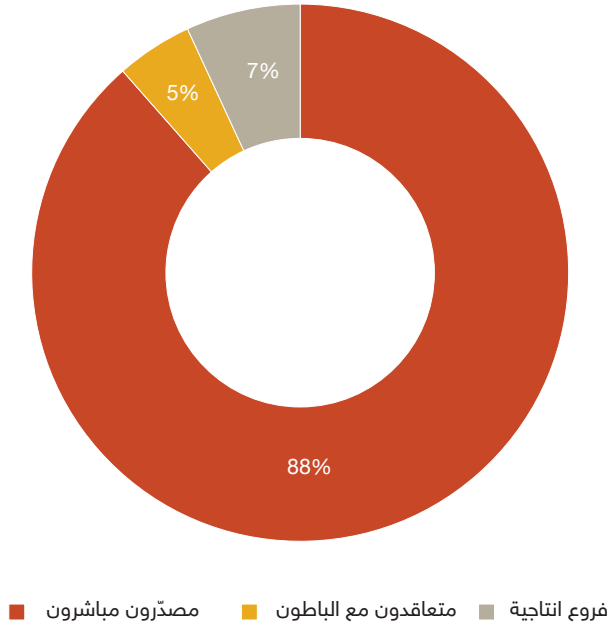
تعرف اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٥ المتعلقة بالسلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل، ١٩٨١، مصطلح الصحة، في علاقتها بالعمل، على أنه: «ليس مجرد عدم وجود مرض أو عجز، فهو يشمل أيضاً العناصر البدنية والعقلية التي تؤثر على الصحة وتعلق مباشرة بالسلامة والقواعد الصحية في العمل».

وتعتبر الصحة النفسية عنصراً حاسماً في الرفاه العام لكل فرد. غير أنه قد يكون من المحرّكات مناقشة التحديات التي تواجه تحقيق الصحة النفسية والحفاظ عليها. وقد بدأ الوعي بالأمراض النفسية كإحدى قضايا الصحة العامة في الازدياد في السنوات الأخيرة، وغالباً ما يكون ذلك نتيجة لقيام شخصيات بارزة بالتحدّث علناً وبصرامة حول هذا الموضوع. وقد أطلقت الأمم المتحدة مؤخراً أول استراتيجية لها على الإطلاق في مجال الصحة النفسية والرفاه في مكان العمل في عام ٢٠١٨، مما زاد من إبراز أهميتها في عالم العمل.

لماذا الآن؟

في حين يقوم عمل أفضل/الأردن بالإبلاغ عن السلامة والصحة فيما يتعلق بالمسائل الجسدية في تقييمات السلامة والصحة المهنية، فإن المعلومات المتعلقة بقضايا الصحة النفسية هي بعيد المنال وغالباً ما تكون متواترة بالأقوال. ولقد قام البرنامج بتوثيق حالات متكررة لعمال ألبسة يعانون من مشاكل الصحة النفسية. وفي حالات قصوى، علم عمل أفضل/الأردن عن **أربع حالات** انتحار ومحاولتي انتحار بين عمال قطاع الألبسة في المصانع المشاركة في عام ٢٠١٨.

الشكل 3. النسبة المئوية لمجموع العمال والعاملات الموظفين حسب نوع المصنع



نتائج الامتثال

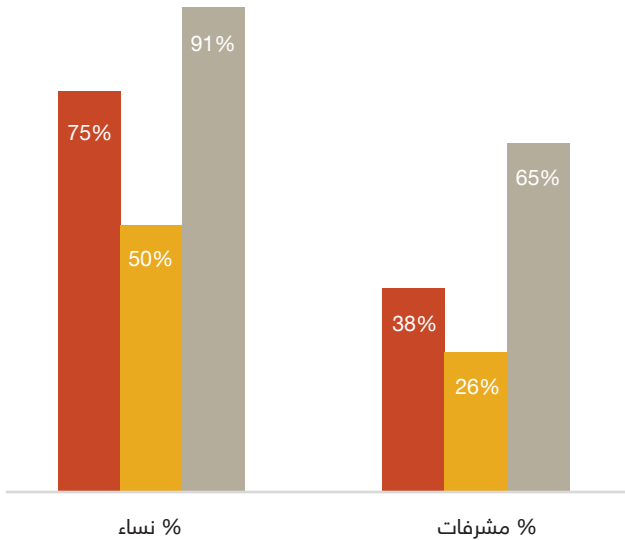
المصانع في العينة

يستند قسم نتائج الامتثال إلى بيانات التقييم من ٧٩ مصنعاً للألبسة. وتتضمن العينة مجموعة من أنواع المصانع - ٤٨ من المصدّرين المباشرين و١٦ متعاقدًا من الباطن و١٥ فرعاً إنتاجياً. ومنذ التقرير السنوي السابق، زادت حصة الفروع الإنتاجية وانخفضت حصة المتعاقدين من الباطن. وأنهت عشرة مصانع في العينة الدورة الأولى من نموذج عمل أفضل وكان المتوسط هو الدورة الخامسة.

التركيبة السكانية للعمال الموظفين في المصانع

وفقاً لبيانات عمل أفضل/الأردن، فإن الـ ٧٩ مصنعاً يعمل بها ما مجموعه ٦٥,٢٧٢ عاملاً. وشكّلت النساء حوالي ٧٥ بالمائة من العاملين وكان حوالي ٧٨ بالمائة من العاملين من غير الأردنيين. وكما يوضح الشكل ٣، كان غالبية القوى العاملة يعملون لدى المصدّرين المباشرين، بنسبة حوالي ٨٩ بالمائة.

وكانت الـ ٧٩ مصنعاً توظف حوالي ٤٩,٠٠٠ امرأة في وظائف مختلفة. وعند إلقاء نظرة أعمق، شكّلت النساء حوالي ٧٥ بالمائة من القوى العاملة في المصانع المصدرة مباشرة، وكانت هذه النسبة حوالي ٥٠ بالمائة بين المتعاقدين من الباطن وحوالي ٩١ بالمائة في الفروع الإنتاجية. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن نسبة النساء لا تتجاوز حوالي ٣٩ بالمائة فقط من مجموع المشرفين العاملين البالغ عددهم ٣,٩٥١. وعند تفصيل هذه النسبة حسب نوع المصنع، كانت هذه النسبة حوالي ٣٨ بالمائة للمصانع المصدرة مباشرة، و٢٦ بالمائة للمتعاقدين من الباطن و٦٥ بالمائة للفروع الإنتاجية.

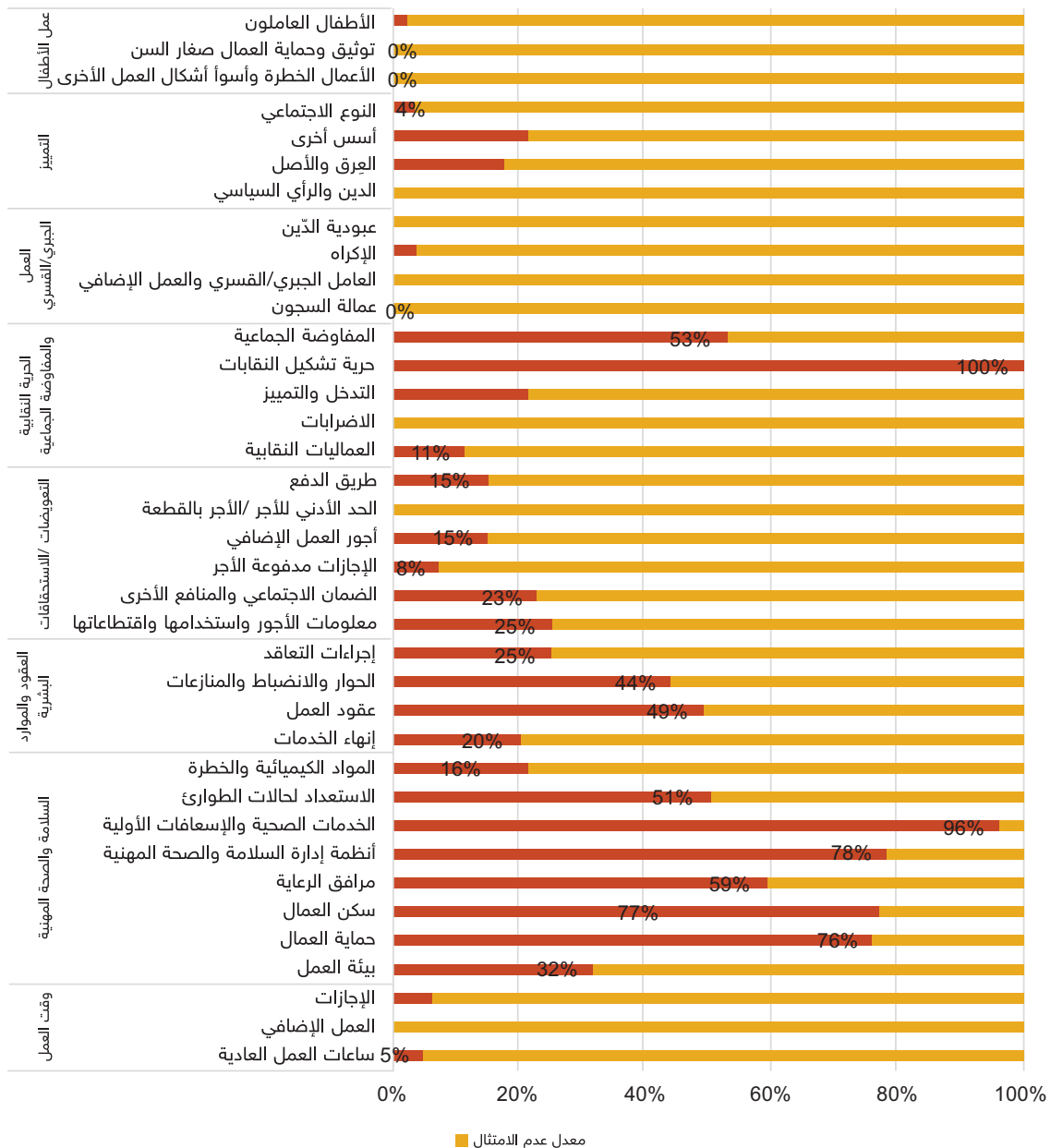


حالة الامتثال

يلخص الشكل ٤ معدل عدم الامتثال للمصانع الـ ٧٩ التي تم تقييمها. وتتم الإشارة إلى معدلات عدم الامتثال لكل نقطة امتثال بموجب مجموعات معايير العمل الأساسية الثمانية وظروف العمل متبوعة بملاحظات مفصلة.

الشكل 4. معدل عدم الامتثال حسب نقطة الامتثال

معدلات عدم الامتثال حسب نقطة الامتثال - كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨



النتائج التفصيلية

عمل الأطفال

وفي المصنع الثاني، عثر عمل أفضل/الأردن على فتاة بنجلادشية مختبئة في غرفة تخزين أثناء التقييم. وتابعت وزارة العمل الحالة وأجرت اختباراً للعظام، أظهر أن الفتاة تبلغ من العمر ١٢ عاماً تقريباً. وقام المصنع، بموجب تعليمات وزارة العمل، بإعادة الفتاة في وقت لاحق إلى بلدها الأم.

ولا يزال من الصعب اكتشاف عمل الأطفال وإثباته، وخاصة في حالة العمال الوافدين. وإن ممارسة تزوير جوازات السفر وشهادات الميلاد يجعل من هذا الأمر تحدياً كبيراً. وفي كثير من الأحيان، يتم تزوير جوازات السفر بشكل فردي أو عن طريق وسطاء وقبل وصول المهاجر الطموح إلى ممثل صاحب عمل أو وكالة استقدام معتمدة. ويعتمد منع هذه الحالات إلى حد كبير على وكالات الاستقدام، ولكن يجب على أصحاب العمل التأكد من أن الوكالات التي يعملون معها تمارس العناية الواجبة، وأنهم هم أنفسهم يتخذون تدابير إضافية للتحقق من العمر.

وفي حالة اكتشاف وجود قاصرين، يتم إعادتهم إلى بلدانهم الأصلية في معظم الحالات دون متابعة كافية أو ضمان إعادة التأهيل. ويبرز هذا الحاجة إلى ضمان حماية الأطفال ومسؤولية الحكومات وأصحاب العمل ونقابات العمال في تمكين إعادة إدماج الأطفال. ومن المهم أن يكون لدى كل من الدول المرسل والمستقبل بروتوكولات أو أنظمة إحالة معمول بها لضمان سلامة الطفل.

لقد شاهد عمل أفضل/الأردن ممارسة جيدة في أحد المصنع يمكن أن تكون قدوة للمصانع الأخرى: عندما أدرك صاحب العمل أن الشركة قد استقدمت عاملة مهاجرة من نيبال دون السن القانوني وغير مصحوبة، وبعد إجراء مشاورات مع عمل أفضل/الأردن وممثلي منظمة العمل الدولية في نيبال والأردن، أعادت الشركة العاملة إلى نيبال. وبعد ذلك تلقت الطفلة دعماً بالتدريب على المهارات وحصلت على تعويض مالي. وبمجرد بلوغ الفتاة ١٨ عاماً، عرض عليها صاحب العمل وظيفة أخرى في المصنع. ولقد نجحت أساليب علاجية مماثلة بشكل جيد في بلدان أخرى، على الرغم من أن الوضع في الأردن يمثل تحدياً، لاسيما في الحالات المتعلقة بالعمال دون السن القانوني من خارج البلاد.

بموجب قانون العمل الأردني، فإن الحد الأدنى للسنة القانوني للعمل هو ١٦ سنة ويُعتبر العمال الذين تقل أعمارهم عن ١٨ عاماً أحداثاً في الأردن. وعلى الرغم من أن هذا القانون يسري على كل من الأردنيين وغير الأردنيين، إلا أن استقدام القاصرين غير المصحوبين وهجرتهم يعتبر اتجاراً بالبشر وفقاً لوحدة مكافحة الاتجار بالأردن. ويقتصر عدم الامتثال الذي شوهد في مجموعة عمل الأطفال في عام ٢٠١٨ على نقطة امتثال الأطفال العاملين.

الأطفال العاملون

يُعدّ تشغيل الأطفال دون السادسة عشرة من قضايا عدم التهاون وفقاً لاتفاق التعاون المبرم بين عمل أفضل/الأردن ووزارة العمل. وعندما يتم اكتشاف حالات عمل الأطفال، يلتزم عمل أفضل/الأردن بإبلاغ وزارة العمل عنه، التي تتابع بعد ذلك مع المؤسسات والمنظمات المناسبة.

ولم يتم العثور على أي مصانع غير ممثلة للقضايا المتعلقة بالعمل الخطر أو التوثيق في عام ٢٠١٨. وتم العثور على حالتين من عمل الأطفال وتم الإبلاغ عنهما في عام ٢٠١٨. وكان أحد المصانع غير الممثلة في دورة عمل أفضل الثانية والآخر في الدورة التاسعة. وفي كلتا الحالتين، وجد عمل أفضل/الأردن عاملتين بنجلادشيتين تم استقدامهما حديثاً أكدتا أنهما دون الـ ١٦ من العمر. وأحالت وزارة العمل الحالتين إلى وحدة مكافحة الاتجار، التي استبعدت وجود اتجار في كلتا الحالتين.

في الحالة الأولى، أكدت العاملة المهاجرة دون السن القانونية أن سنة الميلاد على جواز سفرها تم تزويرها لتمكينها من الهجرة للعمل وأن عمرها كان ١٤ عاماً فقط. وذكرت إدارة هذا المصنع أنهم سيتابعون مع شركة بنجلادش للتوظيف والخدمات خارج البلد المحدودة (BOESL).^{xxii} وفي وقت لاحق، أعيدت الفتاة إلى بنجلادش وفقاً لتعليمات الوزارة.

والأصل والنوع الاجتماعي بنحو ١٠ وأربع نقاط مئوية، على التوالي. وكما في العام السابق، لم يتم العثور على أي مصانع في حالة عدم الامتثال لنقطة امتثال «الدين والرأي السياسي».

النوع الاجتماعي

وثق عمل أفضل/الأردن الاختلافات في رسوم الاستقدام التي تدفعها العاملات والعمال البنجلاديشيين الوافدين في مصنعين. حيث أفاد الرجال البنجلاديشيون بدفع رسوم استقدام أعلى بـ ٢٠٠ دولار من تلك التي دفعتها النساء البنجلاديشيات في نفس المصانع. وأجاب كلا المصنعين أنهما قاما بتغطية الرسوم لكل من الرجال والنساء، بغض النظر عن الاختلافات في الرسوم المدفوعة.

وتُعتبر التدابير الرامية إلى حماية المرأة على أساس افتراضات نمطية بأنها تمييزية. ومن بين هذه الممارسات التي شاهدها عمل أفضل/الأردن قيام المصانع بفرض ساعات حظر تجول على العاملات في سكنات المصانع. وفي عام ٢٠١٨، تم توثيق قيام مصنع واحد بقفل الأبواب الأمامية لسكن النساء. وأفادت العاملات اللواتي تمت مقابلتهن بأن المشرفين على السكن لديهم المفاتيح. ولم يكن لدى العمال الذكور قيود مماثلة في سكناتهم. وأشارت إدارة المصنع أن هذه الممارسة كانت لأسباب أمنية وأن مالك المبنى هو المسؤول، بما أن المبنى كان مستأجراً. وذكرت الإدارة أيضاً أنهم سيطلبون من المالك إبقاء الأبواب مفتوحة في جميع الأوقات.

وتستمر العاملات المهاجرات اللواتي تم استقدامهن حديثاً في الإبلاغ عن إجراء فحص الحمل قبل المغادرة من أوطانهم. ولم يتم الإبلاغ عن هذه الحالات على أنها عدم امتثال، حيث أن المصانع لم تفرض على العاملات إجراء هذه الفحوصات، ولكن تمت الإشارة إلى هذه المشكلة في تقارير التقييم. وبعد بناء توافق بين الشركاء الوطنيين في عام ٢٠١٨، يعمل عمل أفضل/الأردن على تغيير نهجه والإبلاغ عن فحوصات الحمل هذه باعتبارها عدم امتثال اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩.^{xxiv}

وعلى الرغم من عدم وجود أي مصانع في حالة عدم امتثال للتحرش الجنسي خلال التقييمات، فإن هذا لا يعني بأي حال أن قطاع الألبسة المعدة للتصدير في الأردن خالٍ من التحرش الجنسي. وإن ديناميكيات القوة في مكان العمل، والخوف من الانتقام، والافتقار إلى مساحة آمنة، والتهئية الاجتماعية هي بعض العوامل التي لا تشجع الضحايا وغيرهم من العمال على التحدث بشكل علني أو طلب المساعدة. وهذا يجعل من الصعب جداً التحقيق في حالات التحرش الجنسي وتوثيقها.

الجدول 1. تحت المجهر: الأطفال العاملون

معدل عدم الامتثال حسب السؤال

سؤال الامتثال	ت س 2017 (حجم العينة=67)	ت س 2018 (حجم العينة=74)	ت س 2019 (حجم العينة=79)
هل عثرت على أي عمال تقل أعمارهم عن 16 سنة؟	1%	0%	3%
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؟	4%	3%	0%
هل يُعرض صاحب العمل أي عمال تقل أعمارهم عن 18 سنة لأسوأ أشكال عمل الأطفال غير المشروطة؟	3%	3%	0%
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؟	0%	0%	0%

التمييز

التحرر من التمييز هو حق إنساني أساسي. وتعترف اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ (١٩٥٨) المتعلقة بالتمييز (في مجال الاستخدام والمهنة) التمييز على أنه أي ميز أو استثناء أو تفضيل يتم على أساس أسباب محظورة (أي العنصر أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي)، ويسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة على صعيد الاستخدام أو المهنة.^{xxiii} كما تسمح الاتفاقية للبلدان بتحديد أسباب إضافية للتمييز تتطلب الحماية.

وترتبط حالات عدم الامتثال الشائعة في إطار التمييز بنقاط الامتثال «أسباب أخرى» (٢٢ بالمائة)، والعنصر والأصل (١٨ بالمائة)، والنوع الاجتماعي (أربعة بالمائة). ولقد انخفضت معدلات عدم الامتثال الإجمالية للتمييز على أساس العنصر

مصانع أي أشخاص ذوي إعاقة في حين أن المصانع المتبقية وظفت بعض العمال ذوي الإعاقة، لكنها لم تفلح في توظيف الأرقام المقررة (انظر الملحق د).

العرق والأصل

تم العثور على ثلاثة مصانع غير ممثلة بسبب التمييز المتعلق بظروف العمل على أساس العرق. حيث طبقت جميع المصانع غير الممثلة ساعات عمل مختلفة للأردنيين والعمال الوافدين خلال شهر رمضان. وذكرت الإدارات في هذه المصانع أنها حصلت على موافقة من وزارة العمل. وبينما يشيد عمل أفضل/الأردن بمبادرة أصحاب العمل لمرعاة العمال الذين يصومون خلال شهر رمضان، فإن توفير ساعات عمل مختلفة على أساس وضع الوافدين يؤثر بشكل غير متناسب على مجموعات معينة من العمال بطرق تمييزية.

ويشمل الأجر جميع عناصر التعويض/الاستحقاقات، بما في ذلك الأجور الأساسية وأجور العمل الإضافي والعلاوات وفروق الأجور على أساس الأقدمية وبدل الإجازة والمستحقات العينية. ووفقاً لاتفاقية المفاوضة الجماعية، يتعين على أصحاب العمل تنفيذ الأحكام المتعلقة بالأجور، بما في ذلك مبلغ متساو لمجموع الأجور والمستحقات العينية للأردنيين وغير الأردنيين. كما يشترط أن يستخدم أصحاب العمل نفس الرقم للأردنيين وغير الأردنيين عند حساب أجور العمل الإضافي والضمان الاجتماعي والإجازة السنوية. ويشير عمل أفضل/الأردن إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ واتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية التي تم التوصل إليها عام ٢٠١٧ كمرجعين قانونيين عند تقييم الامتثال للأجر.

في عام ٢٠١٨، وجد عمل أفضل/الأردن ١١ مصنعاً تستخدم ممارسات تمييزية فيما يتعلق بالأجور على أساس العرق. وكانت عشرة من المصانع غير الممثلة تميّز بين الأردنيين والعمال الوافدين عند تقديم علاوات انتظام الحضور. وكانت هذه المصانع إما لا تدفع للعمال الوافدين أي علاوات لانتظام الحضور أو تعطيهم علاوات أقل مقارنة بالعمال الأردنيين. ويذكر أصحاب العمل أن هذه الحوافز قد تم تنفيذها للحدّ من التغيب عن العمل بين العمال الأردنيين. ويوصي عمل أفضل/الأردن بأن تقوم المصانع التي تختار تنفيذ علاوات انتظام الحضور بتقديم نفس العلاوات لجميع العمال، لأن تقديم علاوات مختلفة على أساس جنسية العامل يؤثر بشكل غير متناسب على مجموعات معينة من العمال ويتم تقييمه على أنه غير ممثّل.

التدريب الذي يعقده عمل أفضل لمنع التحرش الجنسي

يُعتبر التحرش الجنسي شكلاً حاداً من أشكال التمييز على أساس النوع الاجتماعي، وفي بعض الحالات العنف، مع تداعيات جسدية و/أو نفسية و/أو اجتماعية محتملة. ويُعتبر الاستثمار في كل من الآليات الوقائية والعلاجية أمراً مهماً في حماية العمال. ومن خلال التدريب على منع التحرش الجنسي، استهدف عمل أفضل تقليدياً العمال وأصحاب العمل في المصانع. وقد تم توسيع هذا النطاق الآن ليشمل مفتشي العمل وكوادر نقابة العمال وممثليها.

على **مستوى المصنع**، يعمل برنامج عمل أفضل/الأردن على تعزيز منع التحرش الجنسي من خلال الخدمات الاستشارية والتدريب. وبينما تركز الزيارات الاستشارية على مساعدة المصانع على تطوير وتنفيذ سياسات منع التحرش الجنسي، فإن الدورات التدريبية تزيد بشكل مباشر الوعي بين العمال والمشرفين والإدارة من الجنسين وكافة الجنسيات.

وابتداءً من عام ٢٠١٧، وسّع عمل أفضل/الأردن نطاق هذا التدريب ليشمل مفتشي العمل، مع التركيز بشكل إضافي على مهارات إجراء المقابلات والتحقيق. وقام البرنامج أيضاً بتدريب حوالي ٨٠ من **مفتشي العمل** على منع التحرش الجنسي بدعم من بعثة الاتحاد الأوروبي إلى الأردن.

وعقد عمل أفضل/الأردن **ندوة قطاعية** حول منع التحرش الجنسي في أيلول/سبتمبر ٢٠١٨. وقد جمعت الفعالية بين ممثلين من مختلف مصانع الألبسة بالإضافة إلى أعضاء من مديرية عمل المرأة في وزارة العمل. وركزت الندوة على إنشاء وتنفيذ آليات وقائية وعلاجية للتصدي للتحرش الجنسي.

أسباب أخرى

يتعين على المصانع توظيف حصة (نسبة) محددة من الأشخاص ذوي الإعاقة على أساس عدد العمال الأردنيين الذين يوظفونهم. فإذا كان المصنع يوظف ٢٥-٥٠ أردنياً، فيجب على صاحب العمل توظيف ما لا يقل عن شخص واحد من ذوي الإعاقة وإذا كان المصنع يوظف أكثر من ٥٠ أردنياً، فيجب أن يشكل الأشخاص ذوي الإعاقة ما لا يقل عن أربعة بالمائة من القوى العاملة. **وفي عام ٢٠١٨، كان ١٧ مصنعاً غير قادرين على الوفاء بالعدد المطلوب توظيفه من الأشخاص ذوي الإعاقة.** وتجدر الإشارة إلى أنه من بين المصانع غير الممثلة، لم توظف خمسة

العمل الجبري/القسري

الإكراه

يُعدّ وصول العمال الوافدين إلى مستنداتهم الشخصية، مثل جوازات السفر وتصاريح الإقامة، أمراً بالغ الأهمية لضمان سلامتهم في بلدان المقصد وحريتهم في التنقل والحركة. وغالباً ما يعلل أصحاب العمل الاحتفاظ بجواز السفر على أنه ضروري لغرض الحفاظ عليها في مكان آمن، ولكن هذه الممارسات يمكن أن تقيّد بشكل غير مقبول حرية تنقل العمال وحركتهم، لاسيما في غياب موافقة العمال الرسمية والحقيقية.^{xxv} ولا يزال عمل أفضل/الأردن يقضاً بشأن هذا الموضوع ويقوم بتدقيق المعلومات من خلال مراجعات المستندات وإجراء مقابلات مع العمال والإدارة. ويتم الإبلاغ على الفور عن حالات مصادرة المستندات إلى وزارة العمل بموجب بروتوكول عدم التهاون.

وفي عام ٢٠١٨، تم العثور على مصنعين اثنين غير ممثّلين لحرمان العمال من الوصول إلى مستنداتهم الشخصية ومصنع واحد لتقييد حركة العمال من وإلى مكان إقامتهم. وكان أحد المصنعين غير الممثّلين اللذين احتجزا المستندات الشخصية في الدورة الأولى لعمل أفضل والآخر في الدورة الثامنة.

وأفاد أكثر من ثلثي العمال الذين تمت مقابلتهم في أحد المصانع بأن جوازات سفرهم تم احتجازها من قبل إدارة المصنع وأنه تم رفض طلباتهم بالوصول إليها. وبالإضافة إلى ذلك، طلبت إدارة المصنع من العمال تسليم جوازات

سفرهم من أجل الحصول على رواتبهم. وتم الإبلاغ عن هذه الحالة على الفور إلى وزارة العمل، التي تحققت من الوضع ووجّهت إنذاراً للمصنع. وأفادت وزارة العمل أن المصنع قد أعاد غالبية جوازات السفر وأن حوالي ٢٠ جواز سفر ما زالوا في حوزة الإدارة لتجديد تصاريح العمل والإقامة. ولم يتمكن عمل أفضل/الأردن من متابعة هذه الحالة لأن المصنع رفض منذ ذلك الحين السماح بالزيارات استشارية.

وفي الحالة الثانية، ذكر جميع العمال الذين تمت مقابلتهم أثناء التقييم أن إدارة المصنع احتجزت جوازات سفرهم وأن العمال لا يحصلوا عليها إلا عندما يقررون العودة إلى بلدانهم الأصلية. وأشار العمال المستقدمون حديثاً أن هذا المصنع المتعاقد من الباطن قد احتفظ بجوازات السفر لإصدار تصاريح العمل وبطاقات الإقامة. وأفاد العمال الذين كانوا يعملون في هذا المصنع لفترات أطول بأنهم يحملون تصاريح عمل ولكن ليس جوازات سفرهم. وتابعت وزارة العمل هذه الحالة وتحققت من أن الإدارة احتفظت بجوازات السفر لغرض التجديد. وأكدت إدارة المصنع أنهم أعادوا جميع جوازات السفر إلى العمال خلال زيارة استشارية أجراها برنامج عمل أفضل. ولم يتم التحقق من هذه المعلومات مباشرة من العمال بعد.

وأفادت العاملات في المصنع غير الممثّل لحرية التنقل والحركة أنه لا يُسمح لهن بمغادرة البوابة الرئيسية للسكن بعد الساعة السادسة مساءً. غير أن إدارة المصنع ذكروا بأنه لا توجد سياسة رسمية من هذا القبيل وأنهم سيتابعون هذا الأمر مع حراس الأمن.

الجدول 2. تحت المجهر: الإكراه

معدل عدم الامتثال حسب السؤال			سؤال الامتثال
ت س 2019 (حجم العينة=79)	ت س 2018 (حجم العينة=74)	ت س 2017 (حجم العينة=67)	
3%	3%	10%	هل يمنع صاحب العمل العمال من الوصول إلى مستنداتهم الشخصية (مثل شهادات الميلاد وجوازات السفر وتصاريح العمل وبطاقات الهوية) عندما يحتاجون إليها؟
1%	1%	1%	هل يقيد صاحب العمل حرية العمال في الذهاب والقدوم من السكنات و/أو المجمع الصناعي (المدينة الصناعية) أو المنطقة التي يقع فيها المصنع؟
0%	0%	0%	هل يتمتع العمال بحرية إنهاء خدماتهم بإشعار معقول، وترك وظائفهم عند انتهاء أجل عقودهم؟
0%	0%	0%	هل يؤجل صاحب العمل أو يحجب دفعات الأجور من أجل إكراه العمال على العمل؟
0%	0%	0%	هل يُجبر صاحب العمل العمال على العمل بغرض تأديبهم أو كعقاب لمشاركتهم في إضراب؟
0%	0%	0%	هل يحظر صاحب العمل على العمال مغادرة مكان العمل؟
0%	0%	0%	هل يستخدم صاحب العمل تهديدات مثل الترحيل أو إلغاء تأشيرات السفر أو إبلاغ السلطات من أجل إجبار العمال على البقاء في العمل؟
0%	0%	0%	هل يستخدم صاحب العمل العنف أو التهديد بالعنف لترهيب العمال؟

ولم يكونوا على دراية باقتطاع رسوم العضوية المطلوبة. وأقرت الإدارة بالخطأ وتابعت ذلك الأمر من خلال دعوة ممثلي النقابة لإبلاغ جميع العمال بمتطلبات العضوية في النقابة.

المفاوضة الجماعية

لم يكن ٤٢ مصنعاً من المصانع التي تم تقييمها قادراً على تنفيذ واحد أو أكثر من أحكام اتفاقية المفاوضة الجماعية ولم تفلح خمسة مصانع في إبلاغ عمالها حول هذه الاتفاقية. ويوضح الشكل ٥ نسبة القضايا بين ٥٢ مصنعاً غير الممتثلة. وتشمل بعض القضايا الشائعة صيانة السكنات وفقاً لأنظمة وزارة الصحة، وتشكيل وإدارة لجان مشتركة بين النقابة والإدارة واحتساب المستحقات للعمال. وتجدر الإشارة إلى أن عدد المصانع التي تنفذ اتفاقية المفاوضة الجماعية تنفيذاً كاملاً قد زاد على مر السنين (انظر الشكل ٦) وانخفض معدل عدم الامتثال بنسبة ٣٤ نقطة مئوية منذ عام ٢٠١٦.

الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية

الحرية النقابية

بما أن الأردن لم يصادق بعد على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧، تبقى جميع المصانع التي تم تقييمها غير ممثلة فيما يتعلق بقدرة العمال على تشكيل نقابات والانضمام إليها بحرية. وينص قانون العمل الأردني على هيكل نقابي أحادي، الذي يحظر على العمال تشكيل نقابات خاصة بهم ويطلب منهم الانضمام إلى النقابة القائمة في القطاع.

كما أن إجبار العمال أو إلزامهم بالانضمام إلى نقابات العمال هو شكل من أشكال عدم الامتثال. وتبين أن أحد المصانع يستخدم تأكيدات محددة مسبقاً ومحسوبة بـ "نعم" للانضمام إلى النقابة العامة في العقود الخاصة به. وأكد أكثر من ثلثي العمال الأردنيين الذين تمت مقابلتهم أنهم لم يكونوا على دراية بأنهم يملكون الخيار

التعويضات/الاستحقاقات

طريقة الدفع

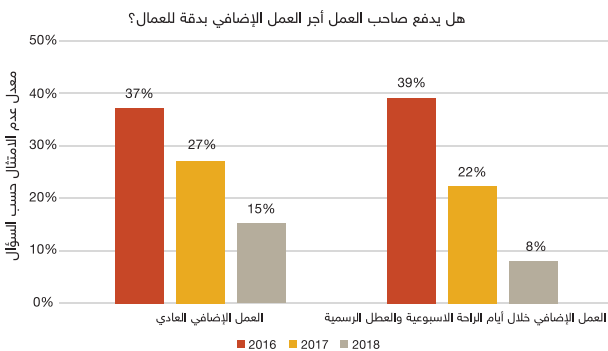
وفقاً للمادة ٤٦ من قانون العمل الأردني واتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية، يُشترط أن يكون لدى أصحاب العمل دورة محددة جيداً لدفع الأجور مع تحديد يوم الدفع لعمالهم. ويجب أن يُدفع للعمال جميع الأجور والعلاوات والعمل الإضافي وفقاً لذلك في غضون سبعة أيام من هذا التاريخ المحدد. وفي عام ٢٠١٨، وجد **عمل أفضل/الأردن أن ١٢ مصنّعاً غير ممثّل لأنهم لم يدفعوا أجور عمالهم في الوقت المحدد**. وكانت سبعة من هذه الحالات تتعلق بأصحاب العمل الذين يدفعون العلاوات أو أجر العمل الإضافي في وقت لاحق من دفع الأجور. وكانت المصانع الأخرى تدفع الأجور والعلاوات للعمال بعد تاريخ الدفع المحدد.

أجور العمل الإضافي

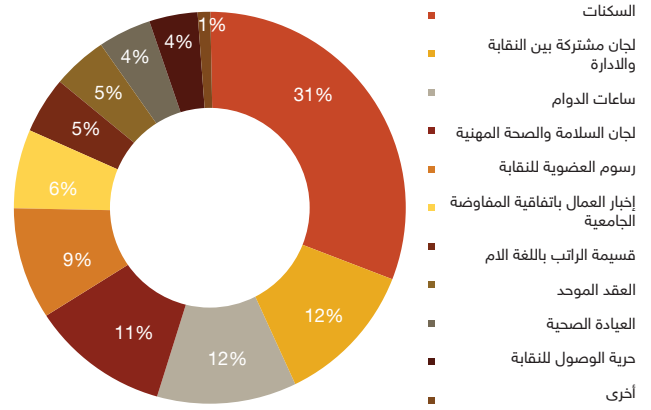
يشترط قانون العمل الأردني أن يدفع أصحاب العمل ١٢٥ بالمائة من أجورهم العادية لجميع ساعات العمل الإضافي العادية و١٥٠ بالمائة لجميع ساعات العمل الإضافي التي يتم القيام بها خلال أيام الراحة الأسبوعية والعطل الرسمية. وتشمل الأجور العادية جميع الاستحقاقات (بما في ذلك علاوة الأقدمية) والمبالغ العينية عند حساب العمل الإضافي العادي. وينطبق هذا على العاملين بالقطعة كذلك.

لم يفلح ١٢ من أصحاب العمل في حساب العمل الإضافي العادي بدقة ولم يفلح ستة من أصحاب العمل في القيام بذلك لساعات العمل الإضافي خلال أيام الراحة والعطل الرسمية. وكما هو الحال في السنوات السابقة، كانت غالبية المصانع غير الممثلة لا تحتسب أجور العمل الإضافي بدقة، لأنها لم تأخذ في الاعتبار المستحقات المالية الأخرى عدا عن الأجور المدفوعة. ولقد انخفضت نسبة المصانع التي أجرت حسابات غير دقيقة لأجور العمل الإضافي مقارنة بالسنوات السابقة (انظر الشكل ٧).

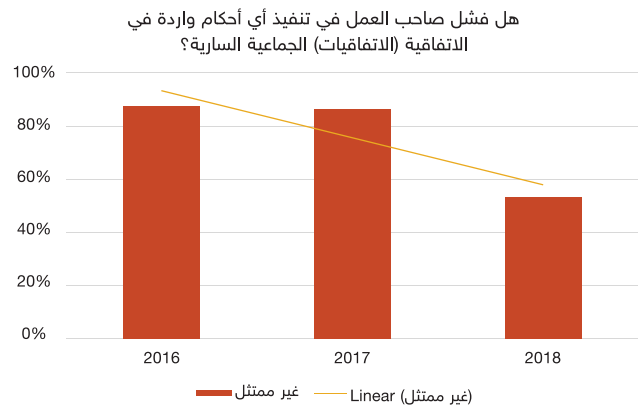
الشكل 7. معدل عدم الامتثال لدفع أجر العمل الإضافي (2016-2018).



الشكل 5. النسبة المئوية لمجموع العمال والعمالات الموظفين حسب نوع المصنع



الشكل 6. نسبة المصانع غير الممثلة في إطار تنفيذ اتفاقية المفاوضة الجماعية (2016-2018).



عمليات النقابة

في إطار عمليات النقابة، قام مصنع واحد بإعاقة وصول النقابة إلى مكان العمل وسكنات العمال، وقام ثمانية أصحاب عمل باقتطاع رسوم عضوية النقابة بشكل غير صحيح. ووفقاً لاتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية، يتعين على أصحاب العمل تحصيل رسوم العضوية الشهرية بقيمة ٠,٥ دينار أردني (٠,٧٠ دولار أمريكي) من جميع أعضاء النقابة وإيداع المبلغ في الحساب البنكي للنقابة بحلول الخامس عشر من كل شهر. وفي عام ٢٠١٨، دفع ثلاثة أصحاب عمل هذه الرسوم نيابة عن العمال. وفي الحالات المتبقية، كان أصحاب العمل إما يقومون باقتطاع الرسوم دون علم العمال أو لم يتمكنوا من تقديم نسخ موقعة من نماذج العضوية أشار فيها العمال إلى موافقتهم على أن يصبحوا أعضاء. وتم الإبلاغ عن هذه الحالات إلى النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة وكذلك مكتب الأنشطة العمالية لدى منظمة العمل الدولية (ACTRAV).

الضمان الاجتماعي والمستحقات الأخرى

وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي الأردني، يتعين على أصحاب العمل دفع ١٤,٢٥ بالمائة من الأجور للعمال إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي واقتطاع ما نسبته ٧,٥ بالمائة من أجور العمال لمؤسسة الضمان الاجتماعي. ويشمل ذلك الدفعات العينية في حالة العمال الوافدين. كما يفرض القانون على أصحاب العمل توريد هذا الاشتراك إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي في غضون ١٥ يوماً الأولى من الشهر التالي وزيادة مساهمة صاحب العمل بنسبة واحد بالمائة للعاملين في المهن الخطرة.

وفي عام ٢٠١٨، كان ١٨ مصنعاً غير ممثّل بخصوص حساب وجمع وتوريد اشتراكات العمال في الضمان الاجتماعي وكان ١٧ مصنعاً غير ممثّل بخصوص حساب وتوريد مساهمة صاحب العمل إلى الضمان الاجتماعي. وكانت هذه النسبة من المصانع غير الممثلة متسقة إلى حدٍ ما خلال السنوات الثلاث الماضية (انظر الجدول ٣). ويعود سبب عدم الامتثال على الأغلب إلى سوء احتساب اشتراكات الضمان الاجتماعي، حيث لا يقوم أصحاب العمل ببناء عملية الاحتساب على أساس المبلغ الدقيق للبدلات الثابتة.

الجدول 3. تحت المجهر: الضمان الاجتماعي والمستحقات الأخرى

معدل عدم الامتثال حسب السؤال

سؤال الامتثال	ت س 2017 (حجم العينة=67)	ت س 2018 (حجم العينة=74)	ت س 2019 (حجم العينة=79)
هل يتم تزويد العمال بوسائل النقل من وإلى مكان العمل؟	6%	1%	0%
هل يقوم صاحب العمل بحساب وتوريد مساهمة صاحب العمل بشكل صحيح إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي؟	22%	22%	22%
هل يقوم صاحب العمل بحساب وجمع وتوريد اشتراكات العمال إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي؟	22%	22%	23%
هل يدفع صاحب العمل للعمال علاوة الأقدمية المطلوبة؟	15%	11%	4%

الدور المحتمل للتكنولوجيا في دفع الأجور بشكل فعال

يمكن أن تلعب دفعات الأجور الإلكترونية دوراً مهماً في ضمان دفع أجور العمال بشكل صحيح وفي الوقت المحدد. ومن المتوقع أن تزيد من شفافية الدفعات، بما في ذلك العمل الإضافي. وفي عام ٢٠١٨، بدأ الأردن في تنفيذ التحويلات الإلكترونية لرواتب المعلمين في قطاع التعليم الخاص، الأمر الذي حظي بإشادة كبيرة من قبل منظمة العمل الدولية.

التجارب في قطاع الألبسة: يُعتبر تحالف أفضل من النقد التابع للأمم المتحدة (BtCA) شراكة بين الحكومات والمنظمات الدولية والقطاع الخاص تهدف إلى تعزيز الشمول المالي وتمكين الخدمات المالية الرقمية. وانضمت الحكومة الأردنية إلى هذا التحالف في عام ٢٠١٧. وقام التحالف في السابق بإجراء دراسة حالة حول رقمنة الدفعات في قطاع الألبسة في بنجلاديش. ويُجري التحالف والبنك المركزي الأردني حالياً مشروعاً تجريبياً في مصنع ألبسة أردني. وعمل التحالف أيضاً مع عمل أفضل/الأردن وشركة غاب (GAP, Inc.) لمراجعة وحدة «محو الأمية المالية» الخاص ببرنامح تعزيز وتحسين المهارات الشخصية والمهنية (P.A.C.E) لتشمل الدفعات الرقمية (انظر صفحة ١٤).

شمول العمال الوافدين وفهم السوق: التحويلات هي جانب مهم من تجربة العامل المهاجر. في الأردن، تُعتبر التحويلات الخارجية شائعة، خاصة فيما يتعلق بالتحويلات ذات القيمة المنخفضة وتكرار عالي. وعادة ما تكون هذه التحويلات قائمة على النقد. وقبل تجربة رقمنة الأجور، وخاصة بالنسبة للعمال الوافدين، من المهم أن نفهم مطالب العمال لهذه الخدمات المالية وكذلك التحديات المحتملة. وستقوم الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون (SDC)، بالتعاون مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ)، بإجراء تحليل جانب الطلب وتحليل سلوكي للعمال الوافدين وأصحاب العمل فيما يتعلق بالخدمات المالية. وسيشمل ذلك العمال الوافدين في قطاع الألبسة، الأمر الذي سيساعد عمل أفضل/الأردن على تيسيره. ومن المتوقع أن تكون المشاهدات والنتائج المستخلصة من التحليلات متاحة في منتصف عام ٢٠١٩، مما سيُثري تصاميم المشروعات المستقبلية. ومن الناحية المثالية، بالنظر إلى الأطر التنظيمية الصحيحة، فإن رقمنة الدفعات لن تؤدي إلى تمكين الدفعات الشفافة فحسب ولكن أيضاً تسهيل التحويلات المالية عبر الحدود للعمال الوافدين.

لمزيد من المعلومات حول مشروع منظمة العمل الدولية حول المساواة في الأجور في قطاع التعليم، انظر: https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_644225/lang-en/index.htm. للإطلاع على إحاطة منظمة العمل الدولية حول حماية الحد الأدنى للأجور في الدول العربية، انظر: https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_660002/lang-en/index.htm.

للوصول إلى الحالة الدراسية الخاصة بتحالف أفضل من النقد، انظر: https://btca-prod.s3.amazonaws.com/documents/282/english_attachments/BangladeshGarmentFactoryCaselet_March2017.pdf?1488943735.

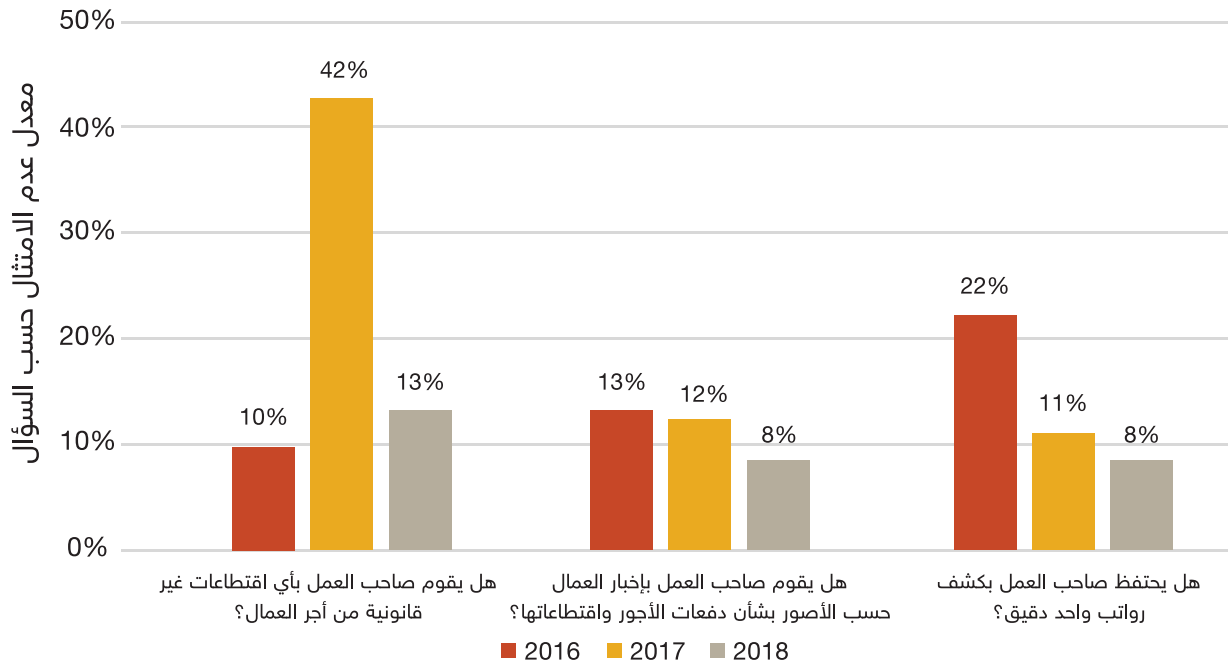
معلومات الأجور واستخدامها واقتطاعاتها

العقود والموارد البشرية

في عام ٢٠١٨، وجد عمل أفضل/الأردن أن ١٠ مصانع قامت باقتطاعات غير قانونية من أجور العمال. وكما هو الحال في السنوات السابقة، فإن السبب الشائع لعدم الامتثال هو عدم الاحتساب الصحيح للاقتطاعات القانونية على أساس الـ ٣٠ يوماً الثابتة في الشهر وفقاً لقانون العمل الأردني. ومع ذلك، فقد شهد القطاع تقدماً بهذا الخصوص وانخفضت نسبة المصانع غير الممتثلة بنسبة ٢٩ نقطة مئوية منذ عام ٢٠١٧ (انظر الشكل ٨). ويعود سبب عدم الامتثال من ٢٠١٦ إلى ٢٠١٧ إلى حد كبير إلى التغييرات في اتفاقية المفاوضة الجماعية المتفق عليها حديثاً في تاريخه. وتم حل الأخطاء في احتساب الأجور بسهولة حيث قامت المصانع بتصحيح كيفية قيامها بالاقتطاعات بشأن الغياب.

تم العثور على ستة مصانع غير ممتثلة بسبب عدم الاحتفاظ بكشوفات رواتب دقيقة في عام ٢٠١٨. وعلى الرغم من أن قانون العمل الأردني لا يفرض حدوداً قانونية على العمل الإضافي، فإن المصانع تختار أحياناً إخفاء ساعات العمل الحقيقية والاحتفاظ بسجلات متعددة لما يُفترض بأن يكون التزاماً بمعايير العلامات التجارية الخاصة بالعمل الإضافي. وكما هو واضح في الشكل ٨، تتمتع نسبة متزايدة من المصانع بالشفافية فيما يتعلق بكشوفات الرواتب.

الشكل ٨. معدل عدم الامتثال في إطار معلومات الأجور واستخدامها واقتطاعاتها (2016-2018).



ينبغي ألا يدفع العمال رسوم أو تكاليف الاستقدام، وينبغي أن تكون مسؤولية الحكومات ووكالات الاستقدام وأصحاب العمل في بلد المنشأ والمقصد ضمان الامتثال لهذا المبدأ. ولعدة سنوات، كان عمل أفضل/الأردن يشير إلى المصانع باعتبارها غير ممتثلة بسبب رسوم الاستقدام غير القانونية إذا دفع عمالها رسوم استقدام تزيد عن ٣٠٠ دولار أمريكي. وفي عام ٢٠١٨، قررت اللجنة الاستشارية للمشروع ثلاثية التمثيل التابعة لعمل أفضل/الأردن أن البرنامج سيبدأ في الإبلاغ عن المصانع على أنها غير ممتثلة إذا قام العمال الذين تم استقدامهم بعد ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩ بدفع أي رسوم استقدام بغض النظر عن قيمتها.^{xxvi}

إجراءات التعاقد

خلال عام ٢٠١٨، وجد عمل أفضل/الأردن أن العمال دفعوا رسوماً غير قانونية تزيد على ٣٠٠ دولار أمريكي في ١٤ مصنعاً، وأن أصحاب العمل في ١٠ مصانع لم يتخذوا خطوات كافية لضمان عدم دفع العمال الوافدين رسوم غير قانونية. وتم العثور على ثمانية مصانع غير ممتثلة مع كلا الحالتين.

وعلى غرار السنوات السابقة، كان العمال الهنود المستقدمون حديثاً في الغالب من بين أولئك الذين تبين أنهم يدفعون رسوم استقدام باهظة. ومن بين المصانع

الحوار والانضباط والمنازعات

تشكّل لجان العمال والإدارة الفعالة والعاملة حجر الزاوية للحوار الاجتماعي في المصانع والعلاقات الصناعية في نهاية المطاف على المستوى القطاعي. وتُعتبر وسيلة مهمة لضمان معالجة مظالم العمال وسماع صوتهم. وتشترط اتفاقية المفاوضة الجماعية في قطاع الألبسة على المصانع أن تشكل لجان مشتركة بين النقابة والإدارة تضم أعداداً متساوية من ممثلي العمال وأصحاب العمل الذين يجتمعون مرة واحدة على الأقل كل شهر.

ومن بين المصانع الـ ٧٩ التي تم تقييمها، لم يكن لدى ١٧ مصنعاً لجنة مشتركة بين النقابة والإدارة. وكانت ثمانية من المصانع غير الممتثلة لم تنشئ لجنة مشتركة بين النقابة والإدارة. وأما المصانع المتبقية، لم يكن غالبية عمالها على دراية بوجود هذه اللجان أو لم تعقد تلك اللجان اجتماعات منتظمة لكي تكون فعالة.

وفي عام ٢٠١٨، كان ١٤ مصنعاً غير ممثّل لأنهم قاموا بتطبيق إجراءات انضباطية لا تمتثل للمتطلبات القانونية. حيث لم يسمح ١١ من أصل ١٤ مصنعاً للعمال بالدفاع عن أنفسهم قبل اتخاذ عقوبة ضدهم وفقاً للنظام الداخلي للمصنع. وكما هو موضح في الشكل ٩، ارتفع معدل عدم الامتثال للتدابير الانضباطية بنسبة ٢٢ نقطة مئوية بين عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧. ويُعزى هذا الارتفاع إلى حد كبير إلى قيام المصانع بتعديل أنظمتها الداخلية بعد اتفاقية المفاوضة الجماعية الجديدة، إلا أنها لم تمكن العمال من حقهم في الدفاع عن أنفسهم قبل أي عقوبة. وكانت هذه مشكلة قابلة للعلاج إلى حد ما، وكان العديد من أصحاب العمل على استعداد لمعالجتها. ولقد انخفض معدل عدم الامتثال بنسبة ١٠ نقاط مئوية منذ ذلك الحين. وسيستمر عمل أفضل/الأردن في تسليط الضوء على هذه المشكلة للمصانع غير الممتثلة من خلال خدماته الاستشارية ويأمل في خفض معدل عدم الامتثال هذا.

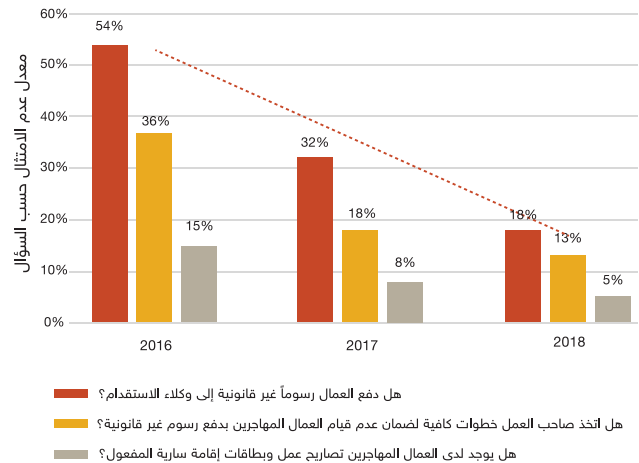
وفي عام ٢٠١٨، وثّق عمل أفضل/الأردن ١٤ مصنعاً تعرّض فيها العمال لحالات تنمر أو مضايقة، ومن بينها سبعة من المصدّرين المباشرين وخمسة فروع إنتاجية ومقاولين اثنين من الباطن. وتمت الإشارة إلى وجود إساءة لفظية في جميع المصانع غير الممتثلة، حيث أفاد العمال الذين تمت مقابلتهم أن موظفي الإنتاج أو مشرفي الخطوط التي يعملون عليها يصرخون عليهم أو يستخدمون أساليب مهينة للضغط عليهم لتحقيق الأهداف. وعلى الرغم من أن النسبة الإجمالية للمصانع التي لديها مثل هذه القضايا قد انخفضت قليلاً على مر السنين (انظر الشكل ١٠)، إلا أن الأعداد المطلقة لا تزال مصدر قلق - ١٤ في ٢٠١٨ و ١٦ في ٢٠١٧ و ١٨ في ٢٠١٦.

١٤، كان ١٢ مصنعاً غير ممثّل لأنهم قاموا بتوظيف عمال هنود دفعوا رسوم استقدام باهظة، تتراوح بين ٤٠٠ إلى حوالي ٨٦٠ دولاراً أمريكياً. وإن استمرار وجود الوسطاء في هذه العملية هو سبب محتمل لهذه المشكلة المستمرة وإن غالبية العمال الهنود المستقدمين إلى الأردن يأتون عبر شبكات شخصية. ونظراً لأن الحكومة الهندية لا تسمح إلا للرجال بالهجرة إلى الأردن للعمل، فهذه الحالة تتضمن أيضاً عنصر النوع الاجتماعي، حيث يدفع العمال المهاجرون الذكور عموماً رسوم استقدام أعلى من نظرائهم.

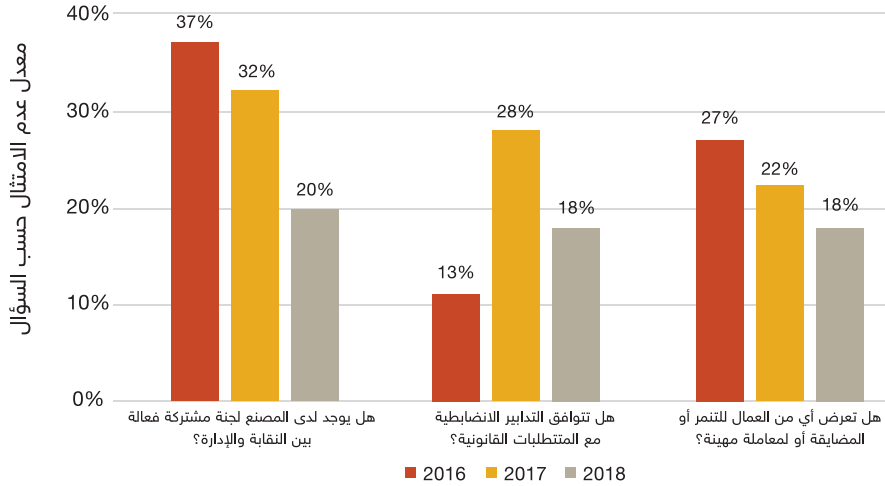
وإن أصحاب العمل في بلد المقصد ملزمون بدفع تكاليف استقدام معينة، مثل تأشيرة العمل والتكاليف المرتبطة بتصاريح الإقامة وما إلى ذلك. ويوجد لدى أصحاب العمل، بلا شك، دور هام في تمكين الاستقدام المأمون والعادل للعمال الوافدين، ومن المتوقع أن يتخذ أصحاب العمل خطوات مختلفة لضمان عدم دفع عمالهم رسوم استقدام غير عادلة ومفرطة. ولم يتمكن تسعة من أصل ١٠ من غير الممتثلين من اتخاذ خطوات كافية كتقديم المستندات المطلوبة (بما في ذلك نسخ من التوكيل وخطاب المطالبة وتذاكر الطيران) لعمالهم الهنود.

وتجدر الإشارة إلى التقدم المحرز حتى تاريخه في جعل هجرة اليد العاملة إلى قطاع الألبسة في الأردن أكثر عدالة مما كانت عليه في السنوات الماضية. ويوضح الشكل ٩ الاتجاهات المشجعة المتعلقة باستقدام العمال الوافدين، حيث انخفضت مستويات عدم الامتثال في بعض القضايا الرئيسية. وقد انخفض معدل عدم الامتثال في إطار الرسوم غير القانونية بنسبة ٣٦ نقطة مئوية منذ عام ٢٠١٦.

الشكل 9. اتجاهات معدل عدم الامتثال في إطار إجراءات التعاقد 2016-2018.



الشكل 10. الاتجاهات في إطار الحوار والانضباط والمنازعات (2016-2018)



العقود الموحدة لعمال الألبسة الوافدين واللاجئين في الأردن

تم تصميم **العقد الموحد** ليحل محل الممارسة المتمثلة في قيام **عمال الألبسة الوافدين** بتوقيع عقود متعددة في بلدانهم الأم، ثم توقيع عقود مختلفة عند وصولهم إلى الأردن. وكان الغرض من العقد في الغالب هو توضيح ظروف العمل وضمان التعاقد مع العمال بطريقة شفافة وعادلة. وبتيسير من منظمة العمل الدولية وعمل أفضل/الأردن، تمت الموافقة على شروط العقد الموحد في البداية من قبل جمعيات أصحاب العمل والنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة في عام ٢٠١٥.

وتم تكييف العقد الموحد في عام ٢٠١٦ من قبل المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (UNHCR) للاجئين العاملين في قطاع الألبسة. وينص العقد المعدل بوضوح على شروط العمل المطلوبة ويراعي وضع اللاجئين العامل في الأردن.

وكان العقد الموحد أيضاً أحد الأحكام الرئيسية لاتفاقية المفاوضة الجماعية على مستوى القطاع، حيث يتعين على أصحاب العمل توفير عقود باللغة العربية وكذلك بلغات العمال. ويجب أن يتم تعيين جميع العمال الوافدين واللاجئين أو إعادة التعاقد معهم باستخدام عقود موحدة.

وعندما يبدأ أصحاب المصلحة في هذا القطاع مناقشتهم لمراجعة اتفاقية المفاوضة الجماعية، يجب عليهم أيضاً النظر في العقد الموحد وتحليل ما إذا كان هناك حاجة إلى إجراء أي تغييرات في محتوى العقد أو تنفيذه. كما قام عمل أفضل/الأردن بتوثيق المشكلات لدى المصانع التي تستخدم فترات تجربة متعددة للعمال الأردنيين، الأمر الذي ينبغي أخذه في الاعتبار عند مناقشة إجراءات التعاقد.

لمزيد من المعلومات حول العقد الموحد، انظر: <https://betterwork.org/blog/portfolio/unified-contract-for-migrant-garment-workers-in-jordan>

يُظهر البحث وتقييم الأثر اللذان أجراهما عمل أفضل أن الإساءة اللفظية ليس لها تأثير سلبي على صحة العمال فحسب ولكن أيضاً تؤثر على إنتاجيتهم وتقلل من جودة عملهم. ومن خلال خدماته الاستشارية والتدريبية، يحاول عمل أفضل إنشاء وتحسين حوار بين العمال والإدارة. وتُعد الزيارات الاستشارية أساسية في تشجيع اللجان الثنائية النشطة وتشجيع الحوار الاجتماعي على مستوى المصنع. كما أن مواضيع التدريب مثل **التدريب على المهارات الإشرافية** تزود المشرفين الجدد والقدامى بالمهارات اللازمة لاعتماد ممارسات أكثر إنسانية وتقنيات تحفيزية أفضل. ويظهر بحث الأثر قيمة التدريب على المهارات الإشرافية في تحسين العلاقات في مكان العمل بين المشرفين والعمال.^{xxvii}

عقود العمل

كان لدى ٢٠ مصنعاً أنظمة داخلية غير ممثلة مع المتطلبات القانونية الأردنية. حيث لم يرق كثير من أصحاب العمل غير الممثلين بترجمة النظام الداخلي إلى لغات العمال أو لم ينشروه في مكان العمل. وكما هو مبين في **الجدول ٤**، فقد انخفض معدل عدم الامتثال بنسبة ١٧ نقطة مئوية منذ التقرير السنوي السابق. وفي عام ٢٠١٧، حاول العديد من أصحاب العمل تغيير أنظمتهم الداخلية بعد نشر اتفاقية المفاوضة الجماعية الجديدة ولم يترجموا الأنظمة الداخلية الجديدة إلى لغات العمال. وعلى الرغم من أن العديد منهم قد عالجوا هذا الأمر منذ ذلك الحين، إلا أن بعض أصحاب العمل ما زالوا بحاجة إلى التعامل مع هذا التحدي. وسيوصل عمل أفضل/الأردن إثارة هذه المسألة مع المصانع.

في عام ٢٠١٨، كان لدى ١٩ مصنعاً عقود عمل لا تمثل للقانون وقام ١٧ مصنعاً بتزويد عمالهم بنسخ من العقود. ومن بين المصانع التي لا تمثل لعقود العمل،

في عام ٢٠١٨، لم يعوض ١٣ مصنعاً العمال بدقة عن الإجازة السنوية مدفوعة الأجر غير المستخدمة عند استقالتهم، ولم تمثل أربعة مصانع بدفع التعويضات مستحقة في نهاية العقد. ولم يشمل أصحاب العمل عادة المبالغ العينية أو غيرها من المستحقات عند حساب مكافأة نهاية الخدمة أو مبالغ الإجازة السنوية.

قام مصنعان بإنهاء خدمات عمال لأسباب غير مشروعة وقام مصنع واحد بإنهاء خدمات عمال دون إشعار مسبق كافٍ. ولقد أشار عمل أفضل/الأردن إلى صعوبة التحقق من إجراءات إنهاء الخدمات. ويمكن أن يؤدي الاقتطاع غير القانوني وعدم الدقة في الدفع إلى حرمان العمال من مبالغ كبيرة. وإن متابعة الحالات وإتاحة إعادة العمال إلى وطنهم أمر بالغ الصعوبة في حالة العمال الوافدين.

الجدول 5. تحت المجهر: إنهاء الخدمات

معدل عدم الامتثال حسب السؤال

سؤال الامتثال	ت س 2017 (حجم) العينة=74	ت س 2018 (حجم) العينة=74	ت س 2019 (حجم) العينة=79
هل يعرض صاحب العمل العمال عن الإجازة السنوية مدفوعة الأجر غير المستخدمة عند استقالتهم أو إنهاء خدمتهم؟	22%	22%	16%
هل يمثل صاحب العمل للمتطلبات القانونية المتعلقة بالتعويضات مستحقة في نهاية العقد، وهل يحصل العمال على الاستحقاقات المطلوبة تعاقدياً عند انتهاء أجل عقودهم؟	7%	8%	5%
هل يقوم صاحب العمل بإنهاء خدمات العمال لأسباب مشروعة فقط؟	1%	0%	3%
هل يقدم صاحب العمل للعمال إشعاراً مسبقاً كافٍ قبل إنهاء الخدمات؟	1%	1%	1%
هل يوجد لدى العمال فرصة للدفاع عن أنفسهم قبل إنهاء خدماتهم بناءً على سلوكهم أو أدائهم؟	1%	0%	0%
هل يمثل صاحب العمل للمتطلبات القانونية قبل إنهاء خدمات العمال أو إيقافهم عن العمل نظراً للتغييرات في العمليات الإنتاجية؟	0%	0%	0%

يوجد ١١ مصنعاً تحت نفس الإدارة وأجروا تغييرات غير مشروعة في عقود عمالهم المهرة في مجال القص والطباعة. وكانت هذه المصانع قد وقّعت في السابق عقوداً مع عمال شملت راتباً ثابتاً يغطي أجر العمل الإضافي. وعند تغيير العقد في عام ٢٠١٨، خفّضت الإدارة الراتب الشهري الثابت، وهو ما لا يتوافق مع القانون الأردني. وشملت حالات أخرى عدم استخدام العقد الموحد للعمال الوافدين لبعض الجنسيات، والاحتفاظ بعقود دون توقيع وفرض فترات تجربة متعددة لبعض العمال الأردنيين قبل تعيينهم.

الجدول 4. تحت المجهر: عقود العمل

معدل عدم الامتثال حسب السؤال

سؤال الامتثال	ت س 2017 (حجم) العينة=67	ت س 2018 (حجم) العينة=74	ت س 2019 (حجم) العينة=79
هل يمثل النظام الداخلي للمصنع للمتطلبات القانونية الأردنية وهل تم إبلاغ العمال به؟	13%	42%	25%
هل تمثل عقود العمل للمتطلبات القانونية الأردنية؟	31%	47%	24%
هل يزود صاحب العمل العمال بنسخة من العقود الخاصة بهم؟	15%	38%	22%
هل تحدّد عقود العمل شروط وأحكام الاستخدام؟	6%	5%	6%
هل يحتفظ صاحب العمل بملف لكل عامل في دائرة شؤون الموظفين؟	7%	0%	6%
هل يوجد عقود لدى جميع الأشخاص الذين يؤدون عملاً للمصنع، سواء داخل مكان العمل وخارجه؟	9%	3%	3%
هل يفهم العمال شروط وأحكام الاستخدام؟	0%	1%	3%

إنهاء الخدمات

وفقاً لقانون العمل الأردني، عند استقالة العامل، يتعين على صاحب العمل منحه كتاب براءة ذمة يوضح المبلغ النهائي الذي يتقاضاه العامل كتعويضات مستحقة في نهاية العقد. ويجب أن تغطي هذه التعويضات راتب العامل في الشهر الماضي، والإجازات السنوية مدفوعة الأجر التي لم يستخدمها العامل وأي مستحقات أخرى.

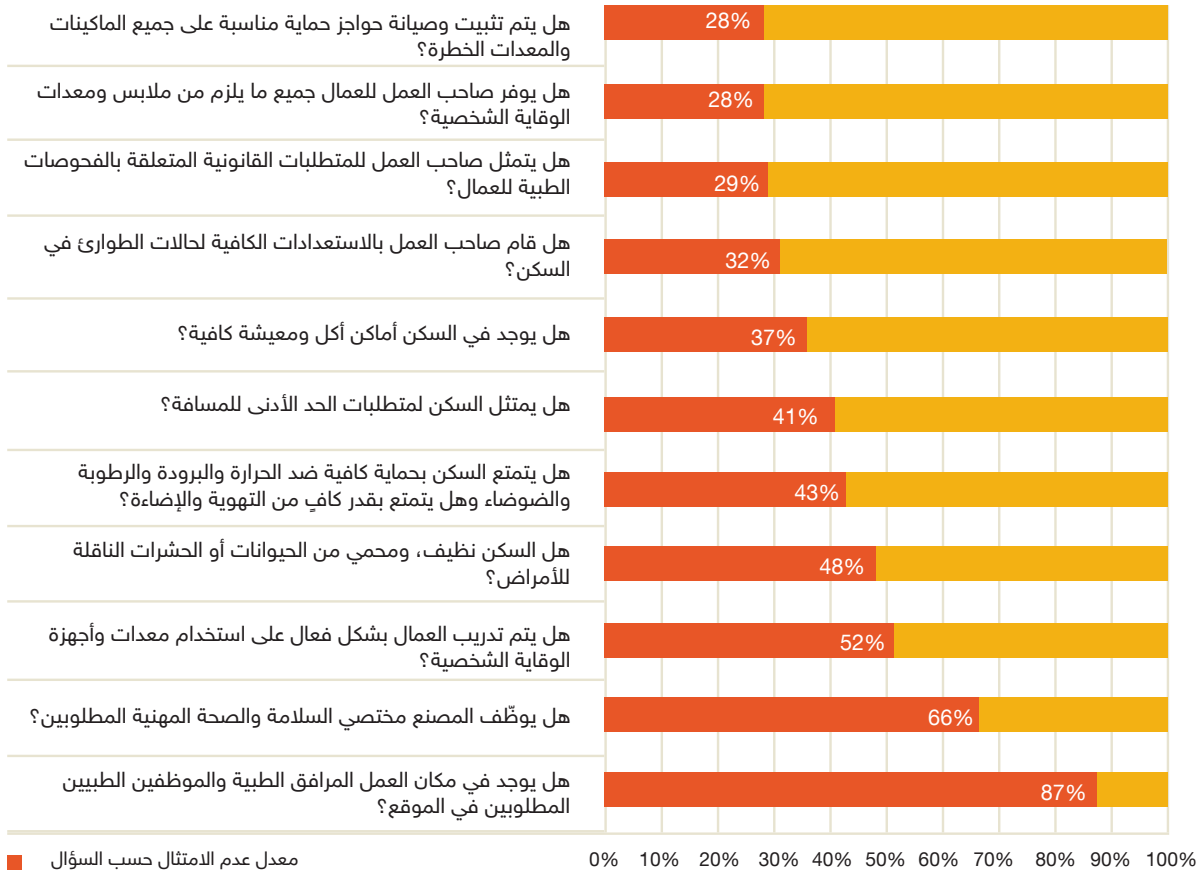
العمال، وسكنات العمال، وبيئة العمل.

وعلى غرار السنوات السابقة، تضم السلامة والصحة المهنية بعض أعلى معدلات عدم الامتثال التي تمت مشاهدتها بين المصانع. ومن بين جميع الأسئلة البالغ عددها ٥٤، تجاوزت ثلاثة معدلات عدم امتثال ٥٠ بالمائة. ويعرض الشكل ١١ بعض الأسئلة التي سجلت أعلى معدلات عدم امتثال في عام ٢٠١٨.

السلامة والصحة المهنية

تُعدّ السلامة والصحة المهنية (OSH) أكبر مجموعة في أداة تقييم الامتثال لعمل أفضل/الأردن، حيث تتضمن ٥٤ سؤالاً في إطار ثماني نقاط امتثال. وتشمل نقاط الامتثال: المواد الكيميائية والمواد الخطرة، الاستعداد لحالات الطوارئ، والصحة والإسعافات الأولية، وأنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية، ومرافق الرعاية، وحماية

الشكل ١١. الأسئلة المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية ذات أعلى معدلات عدم الامتثال



الاستعداد لحالات الطوارئ

في ٢٠ مصنع لم تكن مسارات الطوارئ محددة بشكل واضح، ولم يكن لدى ١٨ مصنع مخارج طوارئ يسهل الوصول إليها دون عوائق، ولم يُجر ١١ مصنعاً تدريبات دورية على حالات الطوارئ في الاخلاء والاطفاء. وينبغي ألا يكون هناك عوائق تعترض الوصول إلى الممرات ومسارات الهروب ومخارج الطوارئ في جميع الأوقات. وينبغي التأشير بوضوح على خطط الإخلاء، بما في ذلك مسارات ومواقع مخارج الطوارئ، ونشرها في جميع أقسام المصنع. ويُعتبر عدم وجود هذه التدابير أحد

المواد الكيميائية والخطرة

تم العثور على تسعة مصانع غير ممثلة لعدم احتفاظها بقائمة كميات وأنواع المواد الكيميائية والخطرة المتوفرة، وخمسة مصانع غير ممثلة لعدم تخزين هذه المواد بشكل صحيح. واعتماداً على عملياتها ومنتجاتها، تعمل مصانع الألبسة مع مجموعات مختلفة من المواد الكيميائية والخطرة. ويشمل التعامل المناسب مع هذه المواد إلصاق البطاقات التعريفية المناسبة عليها، والاحتفاظ بقوائم جرد محدثة وتخزينها في أماكن آمنة.

التوصيات الرئيسية من ورشة عمل ٢٠١٨ حول تحديات السلامة والصحة المهنية في الأردن

عقد عمل أفضل/الأردن ووزارة العمل ورشة عمل حول تحديات السلامة والصحة المهنية في الأردن في منتصف عام ٢٠١٨. وجمعت هذه الفعالية أخصائيين من منظمة العمل الدولية ومفتشي السلامة والصحة المهنية ومفتشي العمل الوطنيين. وبعد تحديد التحديات الرئيسية، خرجت ورشة العمل بتوصيات تم تقديمها بعد ذلك إلى وزارة العمل.* وشملت بعض التوصيات الرئيسية ما يلي:

السياسة والمخططات

- ◆ إعداد وإقرار استراتيجية وطنية للسلامة والصحة المهنية، بما في ذلك خطة تنفيذ وآليات مراقبة واضحة
- ◆ تعزيز دور اللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية
- ◆ تفعيل مشاركة نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل والمؤسسات ذات الصلة في وضع السياسات والخطط المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية
- ◆ إزالة أي أوجه تضارب بين التشريعات والتعليمات.

التشريعات

- ◆ تقييم الفجوة بين التشريعات الوطنية والمعيار الدولي للسلامة والصحة المهنية
- ◆ تقييم التشريعات المتعلقة بالسلامة في قانون العمل ووضع الأنظمة والتعليمات والقرارات اللازمة لمعالجة أي فجوات
- ◆ تحديث متطلبات القائمة الذهبية لتكون أكثر شمولاً.

الأمر التقنية والإدارية واللوجستية

- ◆ وضع خطط قطاعية قائمة على تقييمات المخاطر
- ◆ إعداد أدلة السلامة والصحة المهنية القطاعية لمشاركتها مع مفتشي العمل والعمال وأصحاب العمل
- ◆ دمج أنظمة تفتيش محوسبة في نظام إلكتروني موحد يمكن رصده وتحديثه باستمرار
- * قدمت منظمة العمل الدولية ما مجموعه ٣٨ توصية بناءً على ورشة العمل هذه.

المخاطر الشائعة للسلامة والصحة المهنية في المصانع. ويرجع هذا في الغالب إلى التخزين العشوائي لمواد الإنتاج والنقص في التخطيط. ولقد حقق أصحاب العمل مستوى من التحسن في إطار هذين المتطلبين حيث انخفضت نسبة المصانع التي يوجد بها عوائق تعترض الوصول إلى مسارات الخروج بنسبة ١٨ نقطة مئوية وانخفضت نسبة المصانع ذات الممرات غير المحددة بشكل واضح بنسبة ١٣ نقطة مئوية.

الجدول 6. تحت المجهر: الاستعداد لحالات الطوارئ

معدل عدم الامتثال حسب السؤال

سؤال الامتثال	ت س 2017 (حجم العينة=67)	ت س 2018 (حجم العينة=74)	ت س 2019 (حجم العينة=79)
هل تم تحديد مخارج الطوارئ ومسارات الهروب بشكل واضح وهل تم نشرها في مكان العمل؟	34%	38%	25%
هل يسهل الوصول إلى الممرات ومخارج الطوارئ دون عائق أو بدون قفل أثناء ساعات العمل، بما في ذلك خلال ساعات العمل الإضافي؟	40%	41%	23%
هل يجري صاحب العمل تدريبات دورية على حالات الطوارئ (الاحلاء والاطفاء)؟	22%	15%	14%
هل يوجد مخارج طوارئ كافية؟	1%	7%	9%
هل يوجد في مكان العمل نظام كشف وإنذار الحريق؟	30%	14%	9%
هل يوجد في مكان العمل معدات كافية لإطفاء الحريق؟	12%	9%	6%
هل قام صاحب العمل بتدريب عدد مناسب من العمال على استخدام معدات مكافحة الحرائق؟	1%	4%	5%
هل يتم تخزين المواد القابلة للاشتعال بشكل آمن؟	10%	3%	3%
هل مصادر الإشتعال المحتملة محمية بشكل مناسب؟	0%	4%	0%

الخدمات الصحية والإسعافات الأولية

لا تزال غالبية مصانع الألبسة غير قادرة على تلبية متطلبات المرافق الطبية والكادر الطبي في الموقع. حيث يشترط القانون الأردني على أصحاب العمل توفير طبيب واحد وممرض واحد إذا كانوا يوظفون بين ٥٠ و ١٠٠ عامل. ويزيد هذا الشرط تدريجياً مع ازدياد عدد العمال. وبالنسبة للمصانع التي تضم ١٠١-٥٠٠ عامل، يتعين على أصحاب العمل توظيف طبيب واحد وممرضين اثنين ووحدة طبية واحدة. وإذا كان صاحب العمل يوظف أكثر من ١,٠٠٠ عامل، يتعين على أصحاب العمل توظيف ثلاثة أطباء وأربعة ممرضين ووحدة طبية واحدة.

وفي عام ٢٠١٨، كان ٦٩ مصنعاً غير ممثّل مع هذا المتطلب. وعلاوة على ذلك، فقد زاد معدل عدم الامتثال هذا بمقدار ١٣ نقطة مئوية منذ التقرير السنوي السابق.

وزاد عدد المصانع التي لا تمتثل للفحوصات الطبية المطلوبة بنسبة ١٦ نقطة مئوية. وفي عام ٢٠١٨، لم يمثل ٢٣ من أصحاب العمل للفحوصات الطبية المطلوب إجراؤها للعمال بحسب القانون. وفقاً لقانون العمل الأردني وأنظمتها، يتعين على أصحاب العمل التحقق من لياقة العامل قبل بدء العمل في المصنع، ويجب أن يخضع العمال الذين يتعرضون للمواد الكيميائية أو المبيدات الحشرية أو الضوضاء لفحوصات طبية مرتين في السنة. ولم تقم تسعة من المصانع غير الممتثلة بإجراء أي فحوصات صحية أولية أو غيرها في الاثني عشر شهراً الماضية. وشملت حالات أخرى إجراء فحوصات جزئية فقط للعمال.

توفير خدمات طبية مركزية في المناطق الصناعية

يمثل وصول العمال إلى الخدمات الطبية الكافية تحدياً مستمراً لقطاع الألبسة في الأردن. كما لوحظ، غالباً ما تفتقر المصانع إلى الكادر الطبي اللازم للاستجابة للمشاكل الصحية للعمال، وخاصة في حالات الطوارئ. وكان هناك أيضاً عدد من الحالات التي شهدت تأخراً في تشخيص المرض في العام الماضي.

وعلاوة على ذلك، هناك أيضاً دوران كبير بين أفراد الكادر الطبي في المصانع وما زال حاجز التواصل بين الأطباء والممرضين الأردنيين والعمال الوافدين يمثل عقبة. ونظراً

الجدول ٧. تحت المجهر: الخدمات الصحية والإسعافات الأولية

معدل عدم الامتثال حسب السؤال

سؤال الامتثال	ت س 2017 (حجم العينة=67)	ت س 2018 (حجم العينة=74)	ت س 2019 (حجم العينة=79)
هل يوجد في مكان العمل المرافق والكوادر الطبية المطلوبة؟	79%	74%	87%
هل يمثل صاحب العمل للمتطلبات القانونية المتعلقة بالفحوصات الطبية للعمال؟	19%	14%	29%
هل كفل صاحب العمل وجود عدد كافٍ من صناديق/لوازم الإسعافات الأولية التي يمكن الوصول إليها بسهولة في مكان العمل؟	39%	32%	13%
هل وقّر صاحب العمل تدريباً على الإسعافات الأولية للعمال؟	6%	7%	8%

لأن الطب والتمريض مهنتان مغلفتان في الأردن، فإن الكادر الطبي يقتصر على الأردنيين.

نوقشت هذه المسألة خلال الاجتماع ٣٩١ للجنة الاستشارية للمشروع في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨، حيث اقترحت جمعية أصحاب العمل احتمالية إنشاء مراكز طبية قريبة من المصانع. ومن شأن ذلك، من الناحية النظرية، أن يزيد من وصول العمال إلى الخدمات عالية الجودة وكذلك يقلل من التكاليف لأصحاب العمل حيث سيقومون بتحمل التكاليف معاً. وتلقت الفكرة أيضاً دعماً شفوياً من وزارة العمل. ولا يزال أصحاب المصلحة يناقشون كيف يمكن تنفيذ هذا الاقتراح على أرض الواقع.

وجد عمل أفضل/الأردن ٥٢ مصنعاً لم يوظفوا العدد المطلوب من الأخصائيين في مجال السلامة والصحة المهنية. وفقاً للقانون، يجب على أصحاب العمل تعيين أخصائي واحد على الأقل في مجال السلامة والصحة المهنية وفنيين إذا كان عدد القوى العاملة يتراوح بين ٢٠١

أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية

لا يزال عدد لا بأس به من أصحاب العمل يواجهون صعوبة في الوفاء بمتطلبات الحصص (النسب) المخصصة لمسؤولي السلامة والصحة المهنية. في عام ٢٠١٨،

الجدول 8. تحت المجهر: أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية

معدل عدم الامتثال حسب السؤال

سؤال الامتثال	ت س 2017 (حجم العينة=67)	ت س 2018 (حجم العينة=74)	ت س 2019 (حجم العينة=79)
هل يوظف المصنع أخصائيي السلامة والصحة المهنية المطلوبين؟	76%	70%	66%
هل قام صاحب العمل بتشكيل لجنة مشتركة من العمال والإدارة للسلامة والصحة المهنية؟	22%	16%	16%
هل أجرى صاحب العمل تقييماً للقضايا العامة للسلامة والصحة المهنية في المصنع؟	7%	14%	15%
هل يوجد لدى صاحب العمل خطط مكتوبة لبرامج السلامة والصحة المهنية؟	19%	11%	14%
هل يقوم صاحب العمل بتسجيل الحوادث والأمراض ذات الصلة بالعمل؟	6%	8%	6%
هل يوجد لدى المصنع رخصة مهن سارية المفعول؟ (تقتضي رخص المهن موافقات سلامة المبنى)	4%	5%	3%

و500. وإذا كان العدد يتراوح بين 001 و1000 عامل، فيجب على أصحاب العمل توظيف أخصائيين اثنين في مجال السلامة والصحة المهنية على الأقل وثلاثة من فنيي السلامة والصحة المهنية. ويزداد هذا المتطلب بواقع أخصائي واحد وفنيين اثنين لكل 1,000 عامل إضافي.

كما يشترط قانون العمل الأردني أن تشكّل المصانع لجاناً مشتركة للسلامة والصحة المهنية مكونة من ممثلين من مختلف أقسام الإنتاج. ومن المتوقع أن يتم اختيار العمال في هذه اللجنة من قبل النقابة العامة أو أن يتم انتخابهم من قبل العمال. وينبغي أن تتم الموافقة على هذه اللجان من قبل وزارة العمل وينبغي أن تُعقد اجتماعات منتظمة مع محاضر اجتماع مدوّنة. وشملت القضايا المشتركة عدم عقد اللجان اجتماعات منتظمة وعدم الحصول على موافقة وزارة العمل. ولم يشكّل 13 مصنعاً لجنة مشتركة بين العمال والإدارة للسلامة والصحة المهنية، وتم اعتبارها غير ممثلة.

وبالإضافة إلى تشكيل اللجان، تتطلب الإدارة الفعالة للسلامة والصحة المهنية إجراء تقييمات منتظمة ووضع خطط وسياسات مكتوبة شاملة. وفي عام 2018، لم يقيم 12 من أصحاب العمل بإجراء تقييم للسلامة والصحة المهنية ولم يكن لدى 11 صاحب عمل خطط مكتوبة للسلامة والصحة المهنية. وسوف يستمر عمل أفضل/الأردن في العمل عن كثب مع هذه المصانع من خلال خدماته الاستشارية والتدريبية للمساعدة في معالجة هذه المسائل.

النوع الاجتماعي والسلامة والصحة المهنية

إن إدراك التنوع، بما في ذلك الاختلافات بين الجنسين، في القوى العاملة أمر حيوي في ضمان صحة وسلامة جميع العمال. ويمكن أن يسهم تقسيم العمل حسب النوع الاجتماعي، وأنماط التوظيف، والهياكل الاجتماعية، والاختلافات البيولوجية في أنماط مخاطر وأخطار مهنية مرتبطة بالنوع الاجتماعي (منظمة العمل الدولية، 2014)، وبالتالي، فإن إدراك أبعاد النوع الاجتماعي هو أمر أساسي في تعزيز أماكن عمل أكثر أماناً ونتائج صحية أكثر من أجل جميع العمال.

السلامة والصحة في مكان العمل: إن وجود فهم للاختلافات بين الجنسين والذي يتم دمجها وتطبيقه بشكل منهجي على استراتيجيات وخطط السلامة والصحة المهنية يمكن أن يحسّن تدابير الوقاية من المخاطر لصالح جميع العمال. وينبغي مراعاة أدوار النوع الاجتماعي وسلوكياته واحتياجاته عند وضع هذه التدابير.

تمثيل المرأة: لجان السلامة والصحة المهنية هي هيئات ثنائية

الأطراف مكونة من ممثلين عن العمال وأصحاب العمل، تعمل على تحقيق ظروف السلامة والصحة المهنية اللائقة والحفاظ عليها على مستوى المنشأة. ويوفر تقييم الأثر الذي يجريه عمل أفضل دليلاً على وجود صلة بين بعض جوانب آليات الحوار وتمتع العمال بصحة أفضل. ويشير التحليل إلى أن بعض العوامل المهمة تتضمن ما إذا كان يتم اختيار العمال بحرية في اللجنة وما إذا كانت **تركيبية النوع الاجتماعي** تعكس القوى العاملة. ويشير هذا الرابط إلى أنه عندما يكون لدى العمال مساحة حقيقية لمعالجة قضايا السلامة والصحة في مكان العمل، يتم اتخاذ إجراءات تؤدي إلى تحسين ظروف السلامة والصحة المهنية في مكان العمل.

للوصول إلى الإحاطة المواضيعية لعمل أفضل حول السلامة والصحة المهنية، انظر: <https://betterwork.org/blog/portfolio/progress-and-potential-a-focus-on-osh>. للوصول إلى ورقة العمل التي أعدتها منظمة العمل الدولية حول مراعاة النوع الاجتماعي وممارسات السلامة والصحة المهنية، انظر: https://www.ilo.org/wcmsp0/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/pdf.334603_documents/publication/wcms

مرافق الرعاية

الجدول ٩. تحت المجهر: مرافق الرعاية

معدل عدم الامتثال حسب السؤال

سؤال الامتثال	ت س 2017 (العينة=67) (حجم)	ت س 2018 (العينة=74) (حجم)	ت س 2019 (العينة=79) (حجم)
هل يعطي صاحب العمل للعمال ما يكفي من الغذاء ذي النوعية اللائقة عندما يتم تقديمه كأجر عيني؟	18%	5%	25%
هل يوفر صاحب العمل حضانة مناسبة لأطفال العاملات؟	33%	30%	15%
هل يوجد في مكان العمل غرف لتغيير ملابس/خزائن كافية لتلبية احتياجات العمال؟	13%	16%	15%
هل يوجد في مكان العمل أماكن مناسبة لتناول الطعام كافية؟	19%	11%	15%
هل يوجد في مكان العمل مراحيض كافية يسهل الوصول إليها؟	9%	9%	8%
هل يوفر صاحب العمل للعمال ما يكفي من المياه الصالحة للشرب؟	1%	1%	1%
هل يوجد في مكان العمل مرافق كافية لغسل الأيدي وصابون كاف؟	4%	0%	0%

هو مبين في **الجدول ١٠**، فقد تحسنت المصانع إلى حد ما في تركيب حواجز حماية مناسبة والامتثال لمتطلبات التصاميم المراعية للهندسة البشرية.

ولقد عملت المصانع المشاركة على تحسين معدل عدم الامتثال المتعلق بالمخاطر الكهربائية بشكل كبير. في عام ٢٠١٨، كانت ثلاثة مصانع غير ممثلة مع متطلبات السلامة الكهربائية، مما خفض معدل عدم الامتثال بنسبة ١٩ نقطة مئوية. ومن المحتمل أن يكون هذا التحسن نتيجة لمجموعة من الجهود التي بذلها المشترون لتقييم وتحسين السلامة الكهربائية والندوات والتدريبات التي عقدها عمل أفضل/الأردن للقطاع في مجال السلامة والصحة المهنية والتفتيش على المخاطر.

تم العثور على ٢٠ صاحب عمل غير ممثل لعدم توفير طعام ذي جودة لائقة و١٢ لعدم توفير مناطق لتناول الطعام مناسبة. ويعتبر عمل أفضل/الأردن المصانع غير ممثلة عندما يشير غالبية العمال الذين تمت مقابلتهم إلى قلقهم بشأن جودة الغذاء و/أو كميته. وأشار العمال في المزيد من المصانع عن عدم رضاهم عن الطعام المقدم في عام ٢٠١٨ مقارنة مع النسبة في عام ٢٠١٧. حيث زادت نسبة أصحاب العمل غير الممثلين لهذا المتطلب بنسبة ٢٠ نقطة مئوية منذ التقرير السابق. وكان ١١ مصنعاً من أصل ٢٠ مصنعاً غير ممثل تحت الإدارة نفسها، وكانت غالبية الشكاوى تتعلق بعدم الحصول على ما يكفي من الخضروات واللحوم المطبوخة. ونظراً لأن أصحاب العمل يقومون بتغطية تكاليف الغذاء للعمال الوافدين من خلال الأجر العيني، يجب عليهم أيضاً تحمل مسؤولية توفير الغذاء الجيد للعمال. وسوف يقوم عمل أفضل/الأردن بلفت انتباه أصحاب المصلحة في القطاع إلى هذه المسألة، ويحث أصحاب العمل على اتخاذ إجراءات فورية. وسيؤكد البرنامج على الحاجة إلى توفير غذاء يستوفي معايير التغذية للعمال وسيوصي بأن يستشير أصحاب العمل خبراء في هذا المجال.

تنص المادة ٧٢ من قانون العمل الأردني بأن توفر المصانع التي توظف ٢٠ عاملة على الأقل، ولديهن ما لا يقل عن ١٠ أطفال دون سن الرابعة، حضانات لرعاية الأطفال في مكان العمل. ولم يفلح ١٢ مصنعاً في توفير حضانات في عام ٢٠١٨. وكانت ستة من المصانع غير الممثلة توفر ٢٥ ديناراً شهرياً للعاملات اللواتي لديهن أطفال تقل أعمارهم عن أربع سنوات. ولقد تحسن عدد المصانع التي توفر هذه المرافق منذ العام الماضي، حيث انخفضت نسبة المصانع غير الممثلة من ٣٠ بالمائة في التقرير السنوي السابق إلى ١٥ بالمائة في عام ٢٠١٨. وعموماً، فقد قامت سبعة من المصانع المشاركة في عمل أفضل/الأردن بإنشاء حضانات.

حماية العمال

يُعتبر توفير معدّات الوقاية الشخصية مثل الأقنعة والقفازات المعدنية والنظارات وأغطية الأذن أمراً أساسياً لضمان السلامة في مكان العمل، ويتعيّن على أصحاب العمل أن يقوموا بتدريب العمال على استخدام هذه المعدات بشكل مناسب. ويتحمل كل من العمال وأصحاب العمل مسؤولية ضمان الاستخدام الفعال لمعدات الوقاية الشخصية. ووجد عمل أفضل/الأردن ٤١ مصنعاً غير ممثل مع التدريب الفعال للعمال في عام ٢٠١٨. وكما

الإجازات

يشترط قانون العمل الأردني على أصحاب العمل توفير إجازة مرضية مدتها ١٤ يوماً في السنة لعمالهم، بغض النظر عن تاريخ بدء العمل. ويتعين على العمال تقديم تقرير صادر عن ممرض أو طبيب معتمد من المصنع. ويمكن تمديد هذا العدد من الأيام في حالة الإقامة بالمستشفى لغرض العلاج أو إذا قررت لجنة طبية ذلك.

تم العثور على ثلاثة مصانع غير ممثلة في إطار تمتع العمال بأيام إجازة مرضية كافية، واثنين في إطار توفير ساعات رضاغة طبيعية واثنين في إطار توفير أيام الإجازة السنوية المطلوبة. ولم يسمح اثنان من المصانع غير الممثلة للعمال بالتمتع بإجازة مرضية مدفوعة الأجر، حتى عندما قدّموا ملاحظات الطبيب. ولم يكن لدى أحد الفروع الإنتاجية طبيب معتمد من وزارة العمل واضطر إلى إرسال جميع الطلبات إلى طبيب الشركة الرئيسية لمراجعتها، والذي لم يوافق على أي طلبات من الفرع الإنتاجي.

ساعات العمل العادية

لم يكن أي من المصانع التي تم تقييمها غير ممثلة في إطار الحفاظ على ساعات العمل العادية وتوفير فترات راحة أسبوعية. ويحدّد قانون العمل الأردني ساعات العمل العادية بـ ٤٨ ساعة أسبوعياً، لكنه لا ينص على سقف قانوني لعدد ساعات العمل الإضافي. ووفقاً للمادة ٤٦ من قانون العمل، تُعتبر أي ساعات إضافية عملاً إضافياً ويجب تعويضها وفقاً لذلك. وفشلت أربعة مصانع في الاحتفاظ بسجلات زمنية دقيقة. ولم تعكس ثلاثة من المصانع غير الممثلة العمل الإضافي الدقيق الذي تم القيام به، وكان لدى مصنع واحد سجلات ساعات دوام يومية للعمال الأردنيين والسوريين.

الجدول 11. تحت المجهر: ساعات العمل العادية

معدل عدم الامتثال حسب السؤال

سؤال الامتثال	ت س 2017 (حجم العينة=67)	ت س 2018 (حجم العينة=74)	ت س 2019 (حجم العينة=79)
هل تعكس سجلات وقت العمل ساعات العمل بشكل فعلي؟	19%	7%	5%
هل تتجاوز ساعات العمل العادية 11 ساعة في اليوم أو 48 ساعة في الأسبوع؟	3%	1%	0%
هل يوفر صاحب العمل فترات الراحة الأسبوعية المطلوبة؟	0%	0%	0%

الجدول 10. تحت المجهر: حماية العمال

معدل عدم الامتثال حسب السؤال

سؤال الامتثال	ت س 2017 (حجم العينة=67)	ت س 2018 (حجم العينة=74)	ت س 2019 (حجم العينة=79)
هل يتم تدريب العمال بشكل فعال على استخدام معدات وأجهزة الوقاية الشخصية؟	51%	45%	52%
هل يتم تثبيت وصيانة حواجز حماية مناسبة على جميع الماكينات والمعدات الخطرة؟	24%	32%	28%
هل يوفر صاحب العمل للعمال ما يلزم من ملابس ومعدات الوقاية الشخصية؟	24%	27%	28%
هل يمثل صاحب العمل لمتطلبات التصميم المراعية للهندسة البشرية؟	45%	34%	20%
هل الأسلاك والكابلات والمفاتيح الكهربائية والمقابس والمعدات الكهربائية (مثل المحولات والمولدات واللوحات الكهربائية وقواطع الدائرة الكهربائية) مركبة ومثبتة بالأرض (للمعدات) ويتم صيانتها حسب الأصول؟	24%	23%	4%
هل يتم نشر تحذيرات السلامة المناسبة في مكان العمل؟	1%	1%	1%
هل يعاقب العمال إذا ما تجنّبوا مواقف العمل التي يعتقدون أنها تشكل خطراً وشيكاً وخطيراً على الحياة أو الصحة؟	0%	0%	0%

وقت العمل

يحدّد توفر سجلات زمنية موثوقة ودقيقة إلى حد كبير القدرة على تقييم جميع أسئلة الامتثال في إطار مجموعة وقت العمل والتعويضات/الاستحقاقات. ولقد أصبحت المصانع متعاونة وشفافة بشكل متزايد حول سجلات ساعات العمل خلال السنوات الماضية. ويتحقق عمل أفضل/الأردن أيضاً من صحة المعلومات الواردة في هذه الوثائق من خلال الأفكار التي يتم جمعها من المقابلات مع العمال، مما يسمح للبرنامج ببناء صورة شاملة ودقيقة.

انخفض هذا المتوسط منذ العام الماضي، حيث كان المتوسط ٥٦,١. وكما هو الحال في السابق، كان المتوسط أعلى بين العمال غير الأردنيين (٥٨,٧ ساعة في الأسبوع) والمقاولين من الباطن (٥٨,٣ ساعة في الأسبوع).

كما يقوم عمل أفضل/الأردن بمراجعة سجلات الحضور وساعات العمل والتعويض كجزء من تقييمه. وفيما يلي سجلات ساعات العمل في ٧٥ مصنعاً لديهم أكثر من ٣,٢٠٠ عامل.^{xxviii} وكان **المتوسط الإجمالي ٥٣,٥ ساعة في الأسبوع**، أعلى مشاهدة وصلت إلى ٩٧ ساعة. وقد

الجدول 12. بيان تفصيلي لساعات العمل في الأسبوع

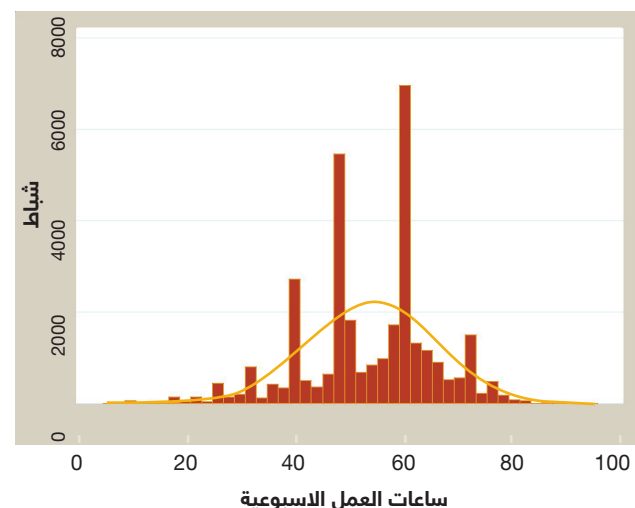
الفئة	عدد المشاهدات	متوسط الساعات في الأسبوع	الانحراف المعياري	الحد الأدنى	الحد الأقصى
الإجمالي	32,830	53.5	12.49	3	97
الجنسية	غير الأردنيين	22,020	58.7	3	97
	الأردنيون	10,800	43	4	80
النوع الاجتماعي	إناث	23,701	52.5	3	96.5
	ذكور	9,119	56.2	2	97
نوع المصنع	مصدرون مباشرون	21,024	54.5	3	87
	مقاولون من الباطن	2,945	58.3	8	97
	فروع إنتاجية	4,714	44.9	4	73

التركيز المواضيعي: الظروف المعيشية للعمال الوافدين

يترتب على أصحاب العمل في قطاع الألبسة في الأردن التزام تعاقدى لتوفير السكن للعمال الوافدين كجزء من عملهم. وفي قطاع يحتل فيه العمال المهاجرون حوالي ٧٥ بالمائة من القوى العاملة، تشكّل مستويات المعيشة الممتلئة والصحية في هذا السكن أولوية. ومن المهم أن يتم تعزيز سلامة العمال، الجسدية والنفسية، في أماكن المعيشة التي يوفرها صاحب العمل.

وينبغي الاعتراف بحريات العمال وحقوقهم واحترامها في أماكن إقامتهم، ويجب 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 معيشة لائقة، والتي ينبغي أن تشمل الصيانة المادية للمباني والأمن واستشارات العمال المقيمين في هذه السكنات.

الشكل 12. متوسط ساعات العمل الأسبوعية



مراقبة سكن العمال في الأردن

التي توفّرها المصانع. وفي حين أشرفت وزارة الصحة على التفتيش على السكنات، إلا أن زيارتها كانت على أساس حالات محددة. وتقوم النقابة العامة أيضاً بزيارة السكنات من وقت لآخر وكان الغرض من ذلك غالباً هو معالجة حالات محددة. وترك هذا تفتيش السكنات خارج اختصاص وزارة العمل لسنوات عديدة.

وقّعت وزارة الصحة ووزارة العمل اتفاقية طال انتظارها في عام ٢٠١٦ تسمح لمفتشي العمل بالوصول إلى سكنات العمال وتقييم أوضاعها. ووفقاً للاتفاقية، تم تدريب ٨٠ مفتش عمل من قبل مسؤولي وزارة الصحة على المتطلبات القانونية ذات الصلة وعلى عمليات تفتيش السكنات.

الامتثال في إطار سكن العمال

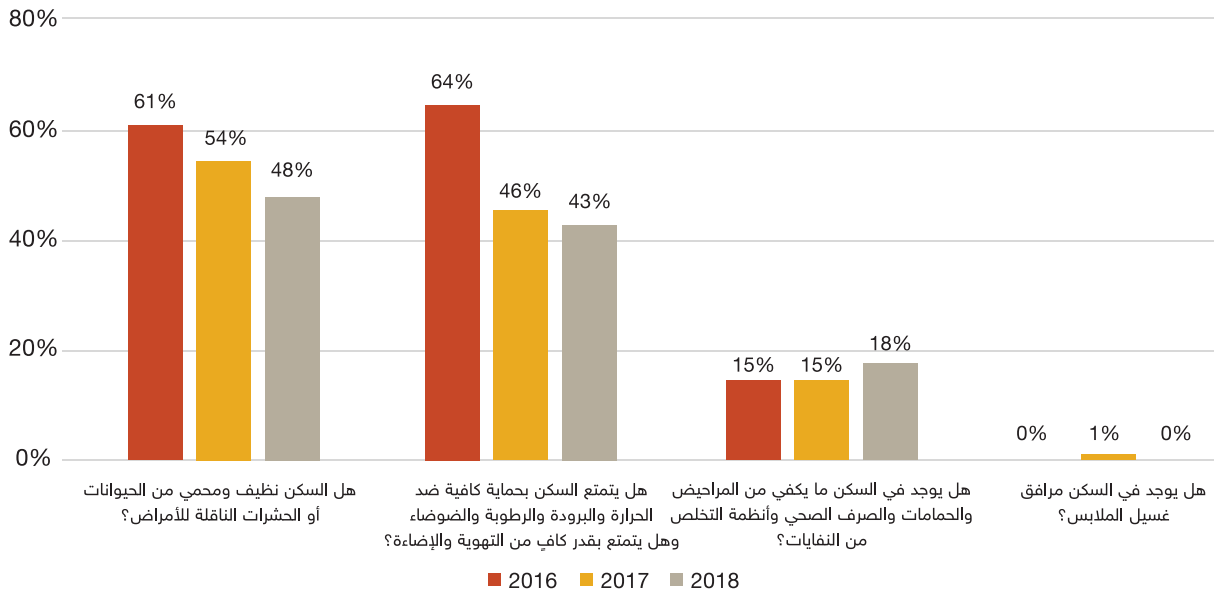
تعتبر سكنات العمال جزءاً من الخدمات الأساسية لعمل أفضل/الأردن منذ عام ٢٠٠٩. وتقع نقطة الامتثال الخاصة بسكن العمال ضمن مجموعة السلامة والصحة المهنية، حيث تضم ١٣ سؤالاً تقيّم السلامة والأنظمة في السكنات. ويتم تقييم الأسئلة وفقاً لقانون الصحة العامة الأردني بالإضافة إلى توصية منظمة العمل الدولية رقم ١١٥ بشأن سكن العمال. وتعرض الأرقام التالية معدلات عدم الامتثال في إطار نقطة الامتثال الخاصة بسكن العمال من ٢٠١٦ إلى ٢٠١٨.

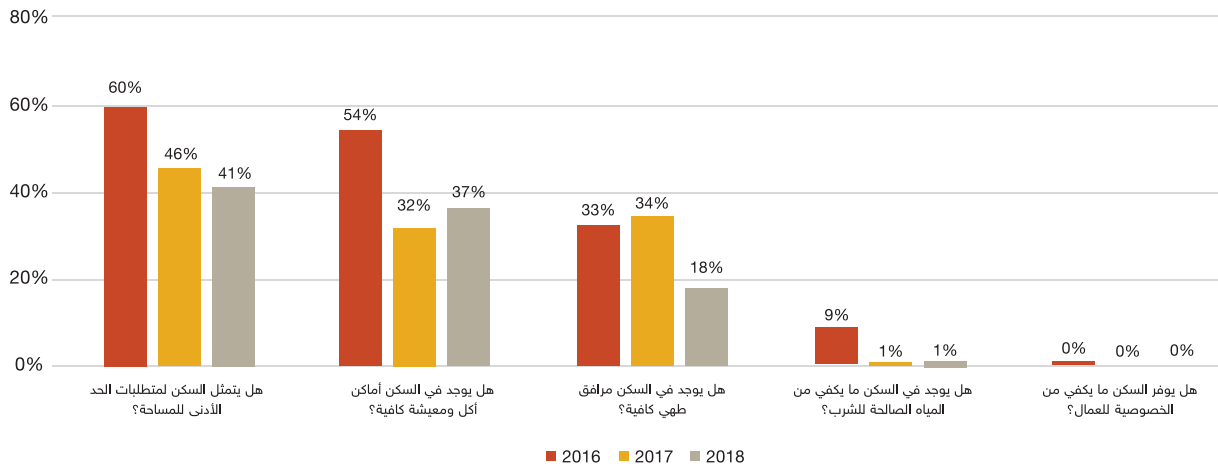
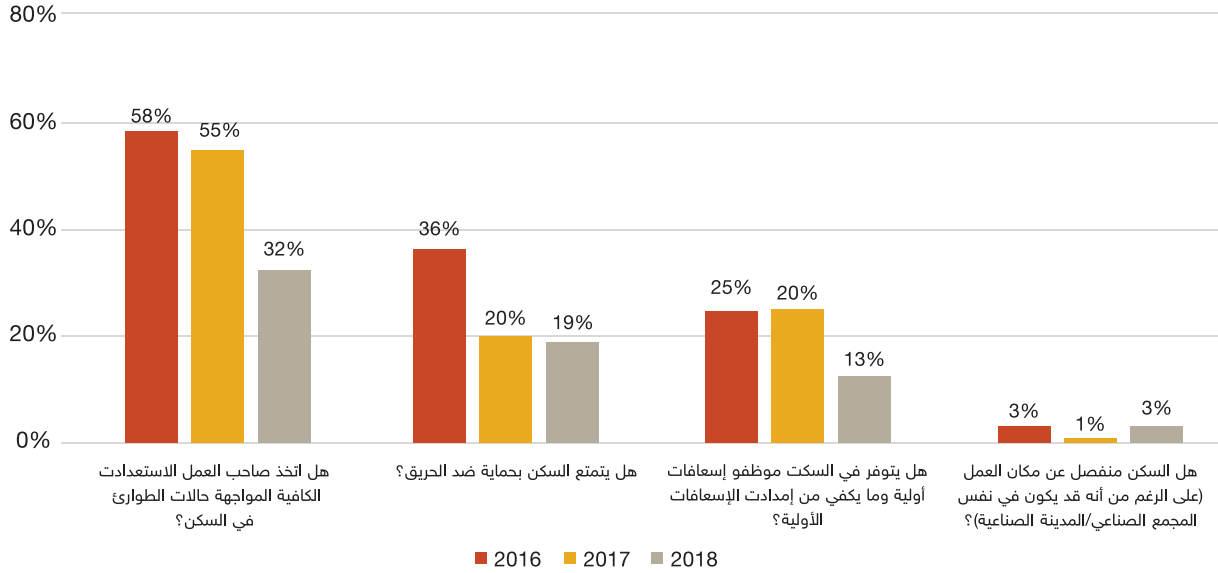
وفقاً لتوصية منظمة العمل الدولية رقم ١١٥ بشأن سكن العمال (١٩٦١)، ينبغي تفتيش الأماكن التي يوقرها أصحاب العمل بصورة منتظمة لضمان أن يكون السكن نظيفاً وصالحاً للسكن بشكل لائق وأن يكون في حالة جيدة من حيث التجهيز. وعلى الرغم من كونها غير ملزمة، فإن توصية منظمة العمل الدولية رقم ١١٥ توفر توجيهاً بشأن السياسات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

وعادة ما توجّه الأنظمة والمعايير الوطنية عملية مراقبة سكنات العمال. وتتطلب عقود العمل من أصحاب العمل توفير الغذاء والسكن المشترك لجميع العمال الوافدين المستقدمين. ولكن قانون الصحة العامة لوزارة الصحة ينظم هذا النوع من السكنات. ويمكن العثور أيضاً على إرشادات حول تنظيم ومراقبة السكنات في الإتفاقيات القطاعية وفي عدد محدود من مدونات قواعد السلوك الخاصة بالمشتريين. وتحدّد اتفاقية المفاوضة الجماعية لقطاع الألبسة التي تم إبرامها في عام ٢٠١٧ أن أصحاب العمل مطالبون بتغطية تكاليف الغذاء والسكن من خلال مبالغ عينية بقيمة ٩٥ ديناراً شهرياً (حوالي ١٣٤ دولاراً أمريكياً).

وحتى أواخر عام ٢٠١٦، كان عمل أفضل/الأردن هو الجهة الوحيدة التي تجري زيارات منتظمة إلى سكنات العمال

الشكل 13. معدلات عدم الامتثال في إطار سكنات العمال (2016-2018).





قضايا الإفصاح

المرحلة المقبلة

من المتوقع أن تؤدي زيادة الشفافية إلى زيادة المساءلة وبالتالي زيادة الامتثال. قام عمل أفضل في البداية باختبار تجربة الإفصاح حول مجموعة مختارة من أسئلة الامتثال في كمبوديا وهايتي وتم ملاحظة بعض النتائج الإيجابية. وبناءً على هذه النتائج، توسّع عمل أفضل لتشمل هذه التجربة دولاً أخرى. وتستضيف «بوابة الشفافية الخاصة بعمل أفضل» حالياً معلومات الامتثال لقضايا مختارة من ستة دول. وتبقى نتائج امتثال المصنع منشورة على البوابة حتى يتم نشر تقرير تقييم جديد.

على الرغم من وجود بعض التحسينات في إطار سكن العمال، لا تزال العديد من معدلات عدم الامتثال مرتفعة. في المرحلة المقبلة، سيشدّد عمل أفضل/الأردن على موضوع تفتيش السكنات مع مفتشي العمل الذين طلبوا هذا التدريب. وأثناء القيام بذلك، سيستثمر البرنامج أيضاً في إعداد أدلة أكثر استهدافاً لوزارة العمل (الدليل الإرشادي للتقييم وقوائم التفقّد) والمواد الاستشارية والتدريب لأصحاب العمل (مع التركيز على نظم الإدارة). وعلاوة على ذلك، سيجري عمل أفضل/الأردن استطلاعاً للسكنات مع التركيز على السلامة الهيكلية للمباني وأمانها.

ويعرض الجدولان ١٢ و ١٣ معدلات عدم الامتثال للقضايا الواردة في تقارير الإفصاح في السنوات الثلاث الماضية من المصانع في دورة عمل أفضل الثانية وما فوق. وسيتم إجراء دراسة مفصلة في عام ٢٠١٩ حول تأثير تقارير الإفصاح على الامتثال في الأردن.

تم استحداث تجربة الإفصاح في الأردن اعتباراً من تموز/ يوليو ٢٠١٧ بدعم من الحكومة الأردنية والبنك الدولي. وتتضمن ٢٩ سؤال امتثال عبر مجموعات مختلفة. وتعرض بوابة الشفافية حالة الامتثال للمصانع في الدورة الثانية وما فوق. واعتباراً من شباط/فبراير ٢٠١٩، كان هناك ٢٢ مصنعاً على البوابة ممثلة مع جميع القضايا الواردة في تقارير الإفصاح.

الجدول 13. القضايا الواردة في تقارير الإفصاح - معايير العمل الأساسية

عدم الامتثال حسب السؤال			الأسئلة	نقطة الامتثال
2018 (حجم العينة=69)	2017 (حجم العينة=67)	2016 (حجم العينة=58)		
0%	0%	0%	هل تم تقييد وصول المقيّم إلى المنشأة بشكل غير معقول؟	سهولة الوصول
3%	0%	2%	هل وجدت أي عمال تقل أعمارهم عن 16 سنة؟	الأطفال العاملون
1%	0%	9%	هل يُعتبر النوع الاجتماعي عاملاً في اتخاذ القرارات المتعلقة بظروف العمل؟	النوع الاجتماعي
0%	0%	0%	هل يتعرّض العمال والعاملات للتحرش الجنسي؟	
0%	0%	0%	هل يُنهي صاحب العمل خدمات العاملة الحامل أو التي تأخذ إجازة أمومة أو يجبرها على الاستقالة؟	
0%	0%	0%	هل يفرض صاحب العمل قيوداً على مغادرة العمال لمكان العمل؟	الإكراه
1%	1%	12%	هل يحرم صاحب العمل العمال من الوصول إلى وثائقهم الشخصية (مثل شهادات الميلاد وجوازات السفر وتصاريح العمل وبطاقات الهوية الشخصية) عندما يحتاجون إليها؟	
0%	0%	0%	هل يُجبر العمال على العمل الإضافي تحت التهديد بالعقوبة؟	العمل الجبري/القسري والعمل الإضافي
1%	0%	0%	هل يشترط صاحب العمل على العمال الانضمام إلى نقابة؟	الحرية النقابية
0%	0%	0%	هل حاول صاحب العمل التدخل في النقابة (النقابات) أو التأثير عليها أو السيطرة عليها؟	التدخل والتمييز
0%	0%	0%	هل يعاقب صاحب العمل العمال بسبب انضمامهم إلى عضوية نقابة أو مشاركتهم في أنشطة نقابية؟	
0%	0%	0%	هل قام صاحب العمل بإنهاء خدمات عمال أو لم يجدد عقودهم بسبب عضويتهم أو نشاطاتهم في نقابة؟	
52%	78%	84%	هل أخفق صاحب العمل في تنفيذ أي من أحكام الاتفاقية (الاتفاقيات) الجماعية سارية المفعول؟	المفاوضة الجماعية
0%	0%	0%	هل عاقب صاحب العمل أي عمال بسبب مشاركتهم في إضراب؟	الإضرابات

الجدول 14. القضايا الواردة في تقارير الإفصاح - ظروف العمل

عدم الامتثال حسب السؤال			الأسئلة	نقطة الامتثال
2018 (حجم العينة=69)	2017 (حجم العينة=67)	2016 (حجم العينة=58)		
0%	3%	0%	هل يدفع صاحب العمل الحد الأدنى للأجور على الأقل لقاء ساعات العمل العادية للعمال المنتظمين الذين يعملون بدوام كامل؟	الحد الأدنى للأجور/الأجر بنظام القطعة
12%	24%	41%	هل يدفع صاحب العمل للعمال 125% من الأجر العادي لكل ساعات العمل الإضافي العادية؟	أجور العمل الإضافي
7%	8%	14%	هل يبلغ صاحب العمل العمال بشكل صحيح عن دفعات الأجور واقتطاعاتها؟	معلومات الأجور واستخدامها واقتطاعاتها
0%	0%	0%	هل يدفع صاحب العمل للعاملة الأجر الصحيح لقاء إجازة الأمومة؟	
10%	15%	38%	هل اتخذ صاحب العمل خطوات كافية لضمان عدم قيام العمال الوافدين بدفع أية رسوم غير قانونية؟	الإجازة مدفوعة الأجر
19%	16%	31%	هل تعرّض أي عمال لتنمر أو مضايقة أو معاملة مهينة؟	إجراءات التعاقد
15%	11%	22%	هل قام صاحب العمل بتشكيل لجنة مشتركة من العمال والإدارة للسلامة والصحة المهنية؟	الحوار والانضباط والمنازعات
7%	8%	12%	هل يتم تخزين المواد الكيميائية والمواد الخطرة بشكل صحيح؟	أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية
1%	3%	2%	هل يوفر صاحب العمل للعمال ما يكفي من المياه الصالحة للشرب بشكل مجاني؟	مرافق الرعاية
20%	19%	41%	هل يتمتع السكن بحماية ضد الحريق؟	سكن العمال
33%	49%	62%	هل قام صاحب العمل بالاستعدادات الكافية لحالات الطوارئ في السكن؟	
12%	14%	26%	هل يوجد في مكان العمل نظام كشف وإنذار الحريق؟	الاستعداد لحالات الطوارئ
9%	5%	2%	هل يوجد مخارج طوارئ كافية؟	
19%	38%	43%	هل يسهل الوصول إلى الممرات ومخارج الطوارئ دون عائق أو بدون قفل أثناء ساعات العمل، بما في ذلك خلال ساعات العمل الإضافي؟	
10%	12%	23%	هل يجري صاحب العمل تدريبات دورية على حالات الطوارئ؟	

ودعمها في ابتكار حلول. وسيستمر عمل أفضل/الأردن في متابعة النقاش حول إنشاء خدمات طبية مركزية للعاملين.

تنفيذ نهج أكثر شمولاً لرفاه العمل: بينما يسعى عمل أفضل/الأردن إلى توسيع نطاق المبادرات لتعزيز رفاه العمال، هناك حاجة لفهم أفضل لاحتياجات العمال وآليات الدعم الحالية وأوجه القصور في السياق الوطني. وسيعمل البرنامج بالتعاون مع مشاريع منظمة العمل الدولية الأخرى ووكالات الأمم المتحدة المتخصصة لتطوير وتنفيذ تدخلات مستهدفة.

فهم أثر تجربة الإفصاح: مع استمرار سعي عمل أفضل لفهم تغييرات الامتثال بشكل أفضل وكذلك أثر البرنامج على حياة العمال، يلتزم عمل أفضل/الأردن بإجراء مزيد من التحليل لبيانات الامتثال والاستطلاعات على مستوى المصنع للإجابة على الأسئلة. وفي عام ٢٠١٩، يتوقع عمل أفضل/الأردن إجراء أبحاث حول تأثيرات تقارير الإفصاح على امتثال المصانع.

الشراكات الوطنية: يُعتبر تعاون عمل أفضل/الأردن مع الشركاء الوطنيين حجر الزاوية في البرنامج. وإن هذا واضح جداً في المرحلة الاستراتيجية الحالية للبرنامج ٢٠١٧-٢٠٢٢، والتي تسعى إلى زيادة جهود بناء القدرات مع ممثلي الأطراف الثلاثة الشريكة. وسيستمر عمل أفضل/الأردن في تعزيز تعاونه مع وزارة العمل من خلال الانتداب وورش العمل وتبادل المعلومات. كما سيعمل على تفعيل اتفاقية التعاون مع النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة وتكثيف جهوده لدعم النقابة لتصبح أكثر شمولاً للعمال الوافدين.

دعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة في مجال الألبسة: في عام ٢٠١٩، سيستمر عمل أفضل/الأردن في دعم جمعيات أصحاب العمل والنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة في تحسين ظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة في قطاع الألبسة في الأردن. ونظراً لأن هذه المصانع عادة ما تكون خارج سلسلة القيمة العالمية، فإن التزام صاحب العمل ضروري حتى تكون أي مبادرة فعالة. وحتى الآن، أبدت المشاغل التي تم تقييمها اهتماماً بمعالجة مجالات عدم الامتثال الخاصة بها.

الاستنتاجات

يوفر التقرير السنوي العاشر لعمل أفضل/الأردن بعض الاتجاهات الجديرة بالملاحظة في قطاع الألبسة في الأردن. ولقد أتاح عقد من العمليات في الأردن لعمل أفضل مشاهدة، وغالباً، قيادة التغييرات القطاعية. وكما لوحظ في بداية هذا التقرير، فإن مشاركة المصانع في البرنامج بتكليف من الحكومة، قد سمحت لعمل أفضل/الأردن بدعم التحسينات على مستوى القطاع بالتعاون مع ممثلي عملية الانتاج الثلاث. ولا يزال هناك الكثير الذي يتعين القيام به.

تعزيز امتثال المصانع: بلغ متوسط معدل عدم الامتثال في ٧٩ مصنعاً ١٠,٣ بالمائة، حيث انخفض بنحو ثلاث نقاط مئوية منذ العام السابق. وفي عام ٢٠١٨، شاهد عمل أفضل/الأردن تحسينات في العديد من مجالات الامتثال، بما في ذلك إجراءات التعاقد، والسلامة الكهربائية، وحساب أجر العمل الإضافي. وهناك أيضاً عدد متزايد من المصانع التي تنفذ اتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية ويقوم عدد متزايد من المصانع بإجراء التغييرات اللازمة.

وتتطلب معالجة القضايا المتعلقة بالعمال الوافدين دون السن القانونية الدعم من العديد من الشركاء، بما في ذلك الحكومات المرسل، حيث أن التدخلات الفعالة يجب أن تتم عبر الحدود. ولا يزال عمل أفضل/الأردن قلقاً بشأن الإساءة اللفظية في المصانع. ومع وجود تحسينات محدودة، تحتاج المصانع المشاركة إلى إيلاء مزيد من الاهتمام لمعالجة هذه المسائل. ولا تزال المهل الزمنية القصيرة وضغط الإنتاج مصدر قلق في قطاع الألبسة العالمي. وبالإضافة إلى تدريب أصحاب العمل والمشرفين على إدارة التوتر والاتصال والتواصل، يحتاج المشترون أيضاً إلى القيام بدور نشط في مكافحة هذه الممارسات.

وعلى الرغم من وجود بعض التحسينات، إلا أن العديد من المجالات في إطار السلامة والصحة المهنية تحتاج إلى مزيد من المعالجة. وسيستمر عمل أفضل/الأردن في الدعوة إلى نهج «قائم على النظم» لمعالجة مثل هذه القضايا. وينبغي أن تكون الزيادة الأخيرة في عدم الرضا عن الطعام مثار قلق للمصانع. وسيقوم البرنامج بتسليط الضوء على هذه النقاط مثار القلق للمصانع

الملحقات

الملحق (أ). المصانع المشمولة في هذا التقرير

الفرع الإنتاجي عجلون - 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/الموخر

شركة أتاتكس لصناعة الألبسة

شركة أتلانتا 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 الازياء التقليدية لصناعة الألبسة - الطباعة

شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة - البصيرة

شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 1)

شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 8)

شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 9)

شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة - الكرك

شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 4)

شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 10)

شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 2)

شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 6)

شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 7)

شركة أيام ماليان لصناعة الألبسة

أيام ماليان لصناعة الألبسة (مشروع الساتلايت)

شركة الزي لصناعة الألبسة الجاهزة

منحنى الموضة للملابس

شركة الملبوسات الناعمة لصناعة الألبسة

شركة درب التبانة لصناعة الألبسة

شركة درب التبانة لصناعة الألبسة (مشروع الساتلايت)

العبقري لصناعة الملابس

شركة حيفا لصناعة الألبسة

شركة التكنولوجيا المتقدمة لصناعة الألبسة (R-TEX)

شركة التكنولوجيا المتقدمة لصناعة الألبسة

حي لصناعة الملابس

الشركة الهندية الاردنية للملابس (الوحدة 1)

الشركة الهندية الاردنية للملابس (الوحدة 2)

شركة الأناقة للألبسة

شركة العاج لصناعة الألبسة

شركة العاج لصناعة الألبسة (مشروع الساتلايت)

شركة جرش لصناعة الألبسة (الوحدة 2)

شركة جرش لصناعة الألبسة (الوحدات 1، 3)

بدو الصحراء

شركة الأردنية المعاصرة لصناعة الألبسة

مشروع الساتلايت الصافي لصناعة الألبسة

شركة الصافي لصناعة الألبسة

الملحق (ب). قائمة المشتريين المشاركين

American Eagle Outfitters, Inc.

Dick's Sporting Goods Ltd

GAP, Inc.

J. Crew

Li & Fung Trading Ltd

Newtimes Development

New Balance Athletic, Inc.

NIKE, Inc.

Ralph Lauren Corporation

PVH Corp.

Sears Holdings Management Corporation

Wal-Mart Stores, Inc.

Target Corporation

Disney Worldwide Services

Under Armour, Inc

L. L. Bean Inc

John Lewis

Marks and Spencer

Ascena Retail Group Inc.

JOBEDU

Ann Taylor Inc.

Global Brands Group

Post CH AG

Talbots Inc.

شركة موسى لصناعة الألبسة الجاهزة

شركة مصطفى وكمال لصناعة الألبسة

شركة حرفة الابرة لصناعة الألبسة

شركة نوبل 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 (إربد)

شركة سنا لصناعة الألبسة

سيدني للملابس

الشركة الجنوبية لصناعة الألبسة

الشركة المعيارية لصناعة الجينز (وحدة الساتلايت 2)

الشركة المعيارية لصناعة الجينز (الوحدة 1)

الشركة المعيارية لصناعة الجينز (الوحدة 3)

الشركة المعيارية لصناعة الألبسة

شركة الخط المستقيم لصناعة الألبسة

شركة البعد الثلاثي لصناعة الألبسة

شركة ناب الفيل لصناعة الألبسة

شركة ناب الفيل لصناعة الألبسة وحدة الساتلايت (الرصيفة)

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

الملحق (ج). المنهجية والمحددات

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 يُجريه 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 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 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 مستحقاته،

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 وإعداد تقارير عنها يساعد المصانع في إظهار التزامها بتحسين ظروف العمل.

وينظّم عمل أفضل التقارير في ثماني مجموعات. حيث تضم المجموعات الأربع الأولى معايير العمل الأساسية - عمل الأطفال، والتمييز، والعمل الجبري/القسري، والحرية النقابية والمفاوضة 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 لا تغطي فيها القوانين الوطنية أو تعالج بشكل كاف أي مسألة تتعلق بظروف العمل. ثم يتم تقسيم المجموعات الثماني إلى نقاط امتثال للمجموعات، وتتضمن كل نقطة عدداً من الأسئلة، التي قد تختلف حسب البلد.

ونظراً لأن غالبية العاملين في قطاع الألبسة في الأردن هم من جنوب آسيا، فقد استمر عمل أفضل/الأردن في العمل مع مستشارين من بنجلادش وسريلانكا لتعزيز مشاركة البرنامج مع العمال والمصانع. وقد سمح هذا للبرنامج ببناء تواصل ومشاركة مباشرين مع العمال وتمكين الوصول إلى المعلومات.

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.

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

رقم المصنع	عدد العمال الأردنيين	الحد الأدنى المطلوب	% للحصص التي تم الوفاء بها
1	55	2	0
2	25	1	0
3	27	1	0
4	39	1	0
5	38	1	0
6	391	15	40
7	285	11	45.5
8	104	4	50
9	85	3	66.7
10	492	20	70
11	111	4	75
12	444	17	76.5
13	133	5	80
14	134	5	80
15	247	10	80
16	188	7	85.7
17	484	19	89.5

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 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 نقابة 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 والتميز ضد النقابة 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 يفضي ذلك إلى تحديد 'مستويات عدم الامتثال'. على سبيل المثال، قد يتحسّن مصنع بشكل ملحوظ في مجال معين ولكن قد لا يكون مؤهلاً مع ذلك ليُعتبر ممثلاً. وفي حين يُعتبر مؤشراً تجميعياً وصارماً، فإن معدل عدم الامتثال مفيد ليقوم عمل أفضل بإجراء مقارنة البيانات عبر البلدان وليكون لديه فكرة عامة عن مجالات عدم الامتثال في 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).

الحواشي

- i** البنك الدولي، 2018، 3 تشرين الأول/أكتوبر. الاتفاق الاقتصادية للأردن: تشرين الأول/أكتوبر 2018. انظر: <https://www.worldbank.org/en/country/jordan/publication/economic-outlook-october-2018>.
- ii** بيانات مستمدة من البنك الدولي في 10 شباط/فبراير، 2019. انظر: <https://data.worldbank.org/country/jordan>.
- iii** أصدرت منظمة العمل الدولية بالتعاون مع الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون (SDC) تقريراً معمقاً – «سوق محفوف بالتحديات يغدو أكثر تحدياً: عمال أردنيون وعمال مهاجرون ولاجئون في سوق العمل الأردني» – في عام 2017. ركّز التقرير على قضايا سوق العمل والعمال في الأردن. وعُطِيَ التقرير القضايا التي يواجهها الأردنيون والمهاجرون للاقتصاديين واللاجئون، ويوفر فهماً شاملاً لسوق العمل الأردني المعقد. يمكن العثور على التقرير على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية.
- iv** منظمة العمل الدولية، 2018. البرنامج القطري للعمل اللائق – الأردن (2018-2022).
- v** البيانات مستمدة من دائرة الإحصاءات العامة الأردنية في 17 آذار/مارس، 2019. انظر: http://dos.gov.jo/dos_home_e/main/archive/Unemp/2018/Emp_Q4_2018.pdf.
- vi** نفس المرجع السابق.
- vii** منظمة العمل الدولية، 2018. البرنامج القطري للعمل اللائق: الأردن (2018-22).
- viii** تم تعديل تعليمات وزارة العمل مؤخراً في 4 شباط/فبراير، 2019، حيث تم خفض النسبة من 25 إلى 20 بالمائة.
- ix** اشترطت الاتفاقية في السابق أن يكون أصحاب العمل موجودين في واحدة من المناطق الاقتصادية الخاصة الثمانية عشر المحددة، وكانت سارية حتى عام 2026. كما اشترطت على المنشآت تشغيل ما لا يقل عن 15 بالمائة من اللاجئين السوريين في وحداتها الإنتاجية خلال أول سنتين و25 بالمائة في السنوات التالية.
- x** على الرغم من زيادة الصادرات، هناك مخاوف من أن ارتفاع التكاليف قد يضعف قدرة الأردن التنافسية. حيث ارتفعت أسعار الطاقة مع الرسوم الجمركية للمدخلات والضرائب. وابتداءً من كانون الثاني/يناير 2019، ستزيد ضريبة الدخل التي تدفعها شركات تصنيع الألبسة من 14 إلى 20 بالمائة بحلول عام 2024. لمزيد من المعلومات، انظر: https://www.just-style.com/analysis/soaring-costs-could-slow-jordan-garment-export-growth_id135494.aspx.
- xi** تم الحصول على هذه البيانات من غرفة صناعة الأردن في 2 نيسان/أبريل، 2019.
- xii** تم جمع هذه البيانات من وزارة العمل الأردنية في 4 شباط/فبراير، 2019.
- xiii** تم جمع هذه البيانات من وزارة العمل الأردنية في 4 شباط/فبراير، 2019.
- xiv** لمزيد من المعلومات حول تخطيط الامتثال الاستراتيجي لمفتشيات العمل التابع لمنظمة العمل الدولية، انظر: https://www.ilo.org/labadmin/info/public/fs/WCMS_606471/lang--en/index.htm.
- xv** لمزيد من المعلومات حول (P.A.C.E)، انظر: <https://www.gapinc sustainability.com/people/pace-changing-one-million-lives>.
- xvi** تم مراجعة وحدة «محو الأمية المالية» من قبل تحالف أفضل من النقد التابع للأمم المتحدة (BtCA) لتشمل معلومات حول الدفعات الرقمية.
- xvii** للولوج إلى استراتيجية النوع الاجتماعي لعمل أفضل/الأردن 2019-2022، انظر: <https://betterwork.org/blog/portfolio/better-2019-work-jordan-gender-strategy-2022>.
- xviii** الأمم المتحدة، 2018. قوى عاملة صحية لعالم أفضل: استراتيجية الصحة العقلية والرفاه لمنظومة الأمم المتحدة.
- xix** نفس المصدر السابق.
- xx** منظمة العمل الدولية، 2000. الصحة النفسية في مكان العمل. https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_108221/lang--en/index.htm.
- xxi** انظر الحزمة التدريبية لبرنامج (SOLVE) التابع لمنظمة العمل الدولية لمزيد من المعلومات حول تعزيز الصحة والرفاه في مكان العمل.
- xxii** BOESL هي وكالة الهجرة التي تملكها الدولة في بنجلاديش.
- xxiii** لمزيد من المعلومات حول معايير العمل الدولي حول تكافؤ الفرص والمعاملة، انظر: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang--en/index.htm>.
- xxiv** تم التوصل إلى هذا القرار خلال الاجتماع التاسع والثلاثين للجنة الاستشارية للمشروع التابعة لبرنامج عمل أفضل/الأردن في 15 تشرين الأول/أكتوبر 2019. وإن الاستثناءات من هذا القرار هي العاملات من نيبال، حيث تفرض الحكومة إجراء فحوصات الحمل على جميع العاملات المهاجرات.
- xxv** لمزيد من المعلومات، انظر دليل الشركة رقم 1 للاحتفاظ بجواز السفر الصادر عن منظمة العمل الدولية. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_552312.pdf.
- xxvi** خلال اجتماع اللجنة الاستشارية للمشروع في مطلع عام 2018، اتفق أصحاب المصلحة على أن القطاع سيعمل بنشاط من أجل تنفيذ سياسة صفر رسوم. وللحصول على معلومات حول المحادثات الجارية حول تحديد رسوم الاستقدام وتكاليفه، انظر: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/meetingdocument/wcms_647387.pdf and https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_646693.pdf.
- xxvii** لمزيد من المعلومات حول التدريب على المهارات الإشرافية لعمل أفضل، انظر: <http://sst.betterwork.org>.
- xxviii** تستخدم العينة سجلات من 3,329 عامل لمدة ثلاثة أشهر لكل منهم. وبما أن الساعات يتم تسجيلها كمشاهدات أسبوعية، يتم التعامل مع كل ساعة أسبوعية كمشاهدات فردية عند حساب المتوسطات. وبالنسبة للعمال المعيّنين حديثاً، يتم إدخال الساعات المبلغ عنها فقط. وأدى ذلك إلى 32,820 مشاهدة عند حساب متوسط ساعات العمل التي تم أدائها بين 75 مصنعاً.
- xxix** الورقة النقاشية 29 لعمل أفضل: أعضاء على: الشفافية والامتثال تحلل الامتثال على مستوى المصنع من كمبوديا لتقييم تأثير إعادة استحداث تقارير الإفصاح في كمبوديا. للوصول إلى هذه الورقة، تفضل بزيارة: <https://betterwork.org/blog/portfolio/discussion-paper-29-lights-on-transparency-and-compliance-evidence-from-cambodia>.
- xxx** للوصول إلى بوابة الشفافية، تفضل بزيارة: <https://portal.betterwork.org/transparency/compliance>.



International
Labour
Organization

