



BetterWork

عمل أفضل الأردن

التقرير السنوي للامتثال 2020: مراجعة للقطاع والامتثال

كانون الثاني/يناير – كانون الأول/ديسمبر 2019



International
Labour
Organization



International
Finance
Corporation
WORLD BANK GROUP



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 08.09.3 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 الإنترنت www.ilo.org/publns حقوق التأليف والنشر محفوظة © لدى منظمة العمل الدولية (ILO) ومؤسسة التمويل الدولية (IFC) (2020)	حقوق التأليف والنشر © محفوظة لدى منظمة العمل الدولية (ILO) ومؤسسة التمويل الدولية (IFC) (2020) نُشر للمرة الأولى (2020) 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 الدولي (الحقوق والأذونات)، مكتب العمل الدولي، CH, Switzerland – 1221 Geneva 22، أو بالبريد الإلكتروني: pubdroit@ilo.org حيث ترحب مؤسسة التمويل الدولية ومنظمة العمل الدولية بهذه الطلبات. ويجوز للمكتبات والمؤسسات والمستخدمون الآخرون المسجلون لدى المنظمات التي تتمتع بحقوق الاستنساخ أن تقوم بعمل نسخ وفقاً للتراخيص الصادرة لهم لهذا الغرض. يرجى زيارة الموقع الإلكتروني www.iffro.org لمعرفة المنظمة التي تتمتع بحقوق الاستنساخ ببلدك. فهرسة منظمة العمل الدولية في بيانات النشر عمل أفضل/الأردن: التقرير السنوي العاشر لصناعة الألبسة/ 2019 مكتب العمل الدولي؛ مؤسسة التمويل الدولية. -جنيف: منظمة العمل الدولية، 2019. 1 v. الرقم الدولي المعياري للكتاب والدوريات (ISSN) 2227-958X (web pdf)
--	--



شكر وتقدير

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

- ♦ وزارة العمل الأمريكية (USDOL)
- ♦ الاتحاد الأوروبي
- ♦ برنامج العمل للتوظيف والتنمية الاجتماعية في كندا (ESDC)
- ♦ وزارة العمل الأردنية

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

- ♦ وزارة الخارجية والتجارة الأسترالية (DFAT)
- ♦ الوزارة الاتحادية الألمانية للتعاون الاقتصادي والتنمية (BMZ)
- ♦ المفوضية الأوروبية (EC)
- ♦ وزارة الخارجية الهولندية
- ♦ أمانة الدولة للشؤون الاقتصادية، سويسرا (SECO)

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 والمانيين من القطاع الخاص بما في ذلك شركة والت ديزني، ومؤسسة ليفي شتراوس، وشركة غاب، وبي في إتش (PVH)، وتارغت.

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



المحتويات

3	شكر وتقدير
5	قائمة بالاختصارات
7	ملخص النتائج
11	مقدمة
11	السياق القُطري وسياق سوق العمل
15	نظرة عامة على القطاع
18	عمل أفضل/الأردن
19	الشراكات من أجل التأثير والاستدامة
22	تمكين المرأة في قطاع صناعة الألبسة الأردني
22	البحوث من أجل صنع سياسات قائمة على الأدلة
25	التركيز على رفاه العمال
26	نتائج الإمتثال
26	المصانع في العينة
28	حالة الامتثال
30	النتائج التفصيلية
66	التركيز المواضيعي: آليات التظلم
74	الاستنتاجات
76	الملحق (أ). المصانع المشمولة في هذا التقرير
78	الملحق (ب). قائمة المشتريين المشاركين
79	الملحق (ج). المنهجية والمحددات
83	الملحق (د). تحليل ساعات العمل



قائمة بالاختصارات

ACTRAV	Bureau for Workers' Activities
BWJ	Better Work Jordan
CBA	Collective Bargaining Agreement
DoS	Department of Statistics
EU	European Union
FoA	Freedom of Association
GoJ	Government of Jordan
GFJTU	General Federation of Jordanian Trade Unions
GTU	General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing Industries
IFC	International Finance Corporation
ILO	International Labour Corporation
JCI	Jordan Chamber of Industry
JD	Jordanian Dinar
JICA	Japan International Cooperation Agency
J-GATE	Jordanian Garment, Accessories & Textiles Exporters' Association
MoH	Ministry of Health



MoITS	Ministry of Industry, Trade & Supply
MoL	Ministry of Labour
OSH	Occupational Safety and Health
SCP	Strategic Compliance Plan
SHP	Sexual Harassment Prevention
PAC	Project Advisory Committee
ZTP	Zero-Tolerance Protocol



ملخص النتائج

يعرض التقرير السنوي الحادي عشر لعمل أفضل/الأردن، الإستنتاجات والمشاهدات من (81) تقييماً للمصانع، حيث تم إكمال هذه التقييمات في عام 2019. ويُبرز التقرير السنوي أيضاً الاتجاهات في معدلات عدم الامتثال على مدار السنوات الأربع الماضية، وتُستكمل نتائج الإمتثال بمشاهدات إضافية من خلال إشراك المصانع وتعاون البرنامج مع أصحاب المصلحة في هذا القطاع، وإجراء استطلاعات مكثفة لكل من العمال والمدراء على حدٍ سواء في عام 2019.

يُعدّ التقييم الذي يُجرىه عمل أفضل/الأردن (وهو عبارة عن زيارة ميدانية مفاجئة للمصنع لمدة يومين) مكوناً رئيسياً للخدمات الأساسية للبرنامج، ويتم تصنيف المصانع خلال هذا التقييم على أنها غير ممثلة إذا لم تلتزم بمكونات محددة من قانون العمل الوطني الأردني أو معايير العمل الدولية الأساسية، 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)، بينما تسمح تقارير التقييم الفردية لبرنامج عمل أفضل والمصانع والمشتريين بتوثيق وفهم عدم الامتثال في المصانع، يُقدّم التقرير السنوي فرصة لتحليل الاتجاهات القطاعية ووضعها في سياقها، ويقارن هذا التقرير متوسط معدلات عدم الامتثال على مدار السنوات الأربع الماضية لإعطاء فكرة عن السياق القطاعي الأوسع نطاقاً لكل نقطة امتثال ومعرفة ما إذا كان يتم إحراز تقدم أو ما إذا كانت الظروف تزداد سوءاً، وعلى الرغم من وجود بعض المحدّدات لهذا النهج (انظر الملحق "ج")، توفر هذه المقارنات معلومات مفيدة، خاصة عندما تكون مقترنة بتحليل الخلفية.

وفيما يلي بعض النقاط البارزة من كل مجموعة امتثال:

معايير العمل الدولية

عمل الأطفال: يُعدّ تشغيل العمال دون سن 16 إحدى قضايا عدم التهاون بموجب اتفاقية التعاون المبرمة بين عمل أفضل/الأردن ووزارة العمل وفي عام 2019، أبلغ عمل أفضل/الأردن عن وجود ثلاثة مصانع غير ممثلة بسبب انتهاكات تتعلق بعمل الأطفال والأحداث، حيث كان لدى مصنعين اثنين عمال تم استخدامهم مؤخراً من بنجلاديش بتاريخ ميلاد مزورة في جوازات سفرهم، حيث كان العامل دون سن 16، وتمت الإشارة إلى عدم وجود وثائق مناسبة في المصنع الآخر، ولا تزال هذه الحالات تشكّل تحدّياً للجميع في هذا القطاع، ولا يزال عدم المتابعة بعد إعادة الطفل العامل إلى بلد الأصل يُعدّ مصدر قلق، وكان المصنع الثالث يستخدم أحداثاً أردنيين دون وجود وثائق مناسبة أو تدابير للحفاظ على سلامتهم.



التمييز: زاد عدم الامتثال في إطار التمييز القائم على النوع الاجتماعي (الجنس) بشكل ملحوظ في عام 2019 بسبب التغييرات في كيفية تقييم عمل أفضل لفحوصات الحمل، خلال العامين الماضيين أثار عمل أفضل/الأردن مسألة فحوصات الحمل مع المصانع، واتفقوا على مبادئ توجيهية جديدة لفحوصات الحمل مع الشركاء الذين يمثلون الأطراف الثلاثة. وبحسب عمل أفضل/الأردن، يكون هناك حالة عدم امتثال إذا خضعت العاملات المهاجرات لفحوصات الحمل المتعلقة بالاستقدام بدءاً من تاريخ 1 كانون الثاني/يناير، 2019، بما في ذلك في الحالات التي بذل فيها صاحب العمل جهداً لمنع إجراء هذا الفحوصات، وجاء المعدل الإجمالي لعدم الامتثال في إطار التمييز على أساس *العرق والصل* مشابهاً للعام الماضي، في حين انخفض عدم الامتثال في إطار التمييز على أساس *أسباب أخرى* بنسبة 10 نقاط مئوية منذ العام الماضي، ويرجع هذا الانخفاض في الغالب إلى القدر الأكبر من الامتثال للمتطلبات القانونية لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

العمل الجبري/القسري: في عام 2019، رصد عمل أفضل/الأردن حالي عمل جبري/قسري: واحدة تحت الإكراه، وواحدة في إطار العمل الجبري/القسري والعمل الإضافي. حيث احتفظت الإدارة في مصنع واحد بجوازات سفر العمال ووثائقهم. وتم إبلاغ وزارة العمل عن هذا المصنع بموجب بروتوكول عدم التهاون. وفي مصنع آخر، أجبر العمال على العمل الإضافي وإلا فسيخسرون أجر اليوم بأكمله.

الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية: نظراً لأن الأردن لم يصادق بعد على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87، وبما أن قانون العمل الأردني ينص حالياً على وجود هيكل نقابي أحادي، كانت جميع المصانع التي تم تقييمها غير ممثلة في إطار 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 ينقذ حوالي 46 مصنعاً واحداً أو أكثر من أحكام هذه الاتفاقية.

ظروف العمل

التعويض/الاستحقاقات: يرصد عمل أفضل/الأردن العديد من جوانب التعويض/الاستحقاقات لضمان حصول جميع العمال على أجر بشكل عادل ودقيق وفي الوقت المحدد، ودفع جميع المستحقات في حزمة التعويض الكامل بما يتماشى مع العقود الفردية واتفاقية المفاوضة الجماعية على مستوى القطاع. وتلتزم جميع المصانع تقريباً بدفع الأجور الأساسية، غير أن بعض المصانع لا تدفع لعمالها في الوقت المحدد أو لا تمتثل بدفع أجور العمل الإضافي أو غيرها من المستحقات بدقة. وكان حوالي ربع المصانع غير ممثلة في إطار كل مجال من مجالات التعويض الرئيسية، بما في ذلك طريقة الدفع، وأجور العمل الإضافي، والضمان الاجتماعي، وغير ذلك من المستحقات، ومعلومات الأجور والاحتياجات.



العقود والموارد البشرية: تدرج العديد من الجوانب الرئيسية لظروف العمل ضمن نقطة الامتثال //العقود والموارد البشرية، بما في ذلك عقود العمل نفسها، والطريقة التي يتم بها تنفيذ العقود وسياسات إنهاء الخدمات. ولا يزال أصحاب العمل يواجهون مشاكل في العقود المناسبة وترجمتها إلى اللغات اللازمة حتى يتمكن العمال من فهمها. وبالإضافة إلى ذلك، تشمل إجراءات التعاقد كيفية استقدام العمال لشغل الوظائف. وفي عام 2018، قررت اللجنة الاستشارية للمشروع ثلاثية التمثيل أن البرنامج سيقوم بالإبلاغ عن المصانع على أنها غير ممثلة إذا قام العمال الذين تم استقدامهم بعد 1 كانون الثاني/يناير، 2019، بدفع أي رسوم استقدام على الإطلاق. وأخيراً، تتم مناقشة قضايا الحوار بين العمال والمدراء في التركيز المواضيعي حول آليات التظلم في الصفحة 66.

السلامة والصحة المهنية: لا تزال مجموعة السلامة والصحة المهنية تسجل بعض أعلى معدلات عدم الامتثال، ويواصل أصحاب العمل عدم تلبية المتطلبات الأساسية للسلامة والصحة المهنية فيما يتعلق بالاستعداد لحالات الطوارئ، والخدمات الصحية، وأماكن المعيشة والأكل. وحققت المصانع بعض التحسينات في مجال تخزين المواد الكيميائية وفي بعض نقاط الامتثال في إطار نقطة الامتثال لمرافق الرعاية. وفي العام المقبل، يعتزم عمل أفضل/الأردن العمل مع المصانع على تطوير أنظمة فعالة لإدارة السلامة والصحة المهنية بحيث يمكن لإدارة المصنع والعمال التعلم من بعضهم البعض والعمل معاً لمعالجة مشكلات السلامة والصحة.

وقت العمل: لا يحدّد قانون العمل الأردني سقفاً لساعات العمل الإضافي ولكنه يشترط ألا تتجاوز ساعات العمل العادية 48 ساعة في الأسبوع - وفي حال تجاوز هذا الحد، ينبغي أن يحصل العمال على أجر لقاء ساعات العمل الإضافي. وفي عام 2019، كانت أربعة مصانع غير ممثلة لمتطلب الاحتفاظ بسجلات دقيقة لساعات العمل. وقد انخفض معدل عدم الامتثال هذا بشكل كبير منذ عام 2016، من 19 بالمائة إلى خمسة بالمائة. وكان متوسط ساعات العمل الإجمالية 53.6 في الأسبوع، وهو مقارب جداً لمتوسط العام الماضي. وتختلف ساعات العمل اختلافاً كبيراً على أساس الجنسية، حيث يعمل العمال الوافدون ما معدله 60 ساعة في الأسبوع ويعمل العمال الأردنيون ما معدله 42 ساعة في الأسبوع.



94

مصنعاً



480

زيارة استشارية



83

تقرير تقييم



1,221

مشارك في التدريبات



74,130

عاملاً في

المصانع المسجلة



26

مشتري دولي



مقدمة

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 وتعزيز احترام حقوق العمال وتعزيز القدرة التنافسية للقطاع.

وتقوم برامج عمل أفضل القطرية (في الدول الأخرى) بإعداد تقارير إفصاح سنوية تعمل على تجميع تحديثات القطاع وتبسيط الضوء على نتائج عدم الامتثال واتجاهاته من أجل زيادة الشفافية ولتوصيل المشاهدات إلى جمهور أوسع، ومنذ تأسيس البرنامج في عام 2008، أصدر عمل أفضل/الأردن عشرة من هذه التقارير، وهذا هو **التقرير السنوي الحادي عشر** لعمل أفضل/الأردن.

ويغطي "التقرير السنوي 2020: مراجعة للقطاع والامتثال" التقييمات والأنشطة من كانون الثاني/يناير وحتى كانون الأول/ديسمبر 2019. ولقد استُخلصت نتائج الامتثال من **81 تقرير تقييم** من عام 2019. وينقسم هذا التقرير إلى ثلاثة أقسام: حيث يعرض **القسم الأول** السياق القطري وتحديثات من عمل أفضل/الأردن، بينما يتعمق **القسم الثاني** في نتائج عدم الامتثال المفصلة من تقييمات المصانع والمشاهدات من الزيارات الاستشارية والتدريبية، وآراء العمال والمدراء بناءً على بيانات الاستطلاع، ويعرض **القسم الثالث** الاستنتاجات والطموحات المستقبلية. ويمكن الدّطلاع على التفاصيل الخاصة بالمنهجية والمحددات وقوائم المصانع والمشتريين المشاركين في قسم "الملحقات".

السياق القطري وسياق سوق العمل

الاقتصاد

لا يزال الاقتصاد الأردني مُجهّداً 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 إصلاحات هيكلية وتحديد المصادر لتوسيع الاستثمار، مع الاستفادة من المساعدة الدولية والانتعاش الإقليمي المحتمل.^أ وظلّ نمو الناتج المحلي الإجمالي السنوي متواضعاً بنسبة **اثنين بالمائة** في عام 2019، بناءً على التقديرات الحالية للبنك الدولي.^ب ولا يزال النمو الشامل يمثل تحدياً، حيث معدلات النمو الاقتصادي منخفضة في المناطق الريفية وانتشار معدلات البطالة المرتفعة.



وفي أعقاب أعلى معدلات بطالة منذ 25 عاماً، أعلنت الحكومة الأردنية في شباط/فبراير 2019 أنها ستخلق 3,300 فرصة عمل للشباب في جميع المحافظات الأردنية.

كما باشر الأردن بإجراء إصلاحات هيكلية مهمة، حيث استحدثت أنظمة جديدة لتنظيم جوانب المعاملات المالية، مثل الإعسار والمدفوعات الرقمية والمشتريات العامة. ونتيجة لذلك، أصبح الأردن واحداً من الاقتصادات العشرين الأفضل أداءً في العالم في تقرير ممارسة أنشطة الأعمال لعام 2020 الصادر عن البنك الدولي، والذي يأخذ في الاعتبار التقدم الذي يحرزه البلد في تسهيل عمل الشركات الصغيرة والمتوسطة.ⁱⁱⁱ وكانت إحدى المبادرات الرئيسية التي تم إطلاقها في تشرين الأول/أكتوبر 2019 برنامج الحكومة الشامل الذي يتألف من خمس حزم: تنشيط الاقتصاد والاستثمارات، والإصلاح الإداري والمالي، وتحسين المستوى المعيشي للمواطن، وتحسين جودة الخدمات العامة بشكل شامل. وفي إطار هذه الحوافز، تهدف الحكومة إلى التأثير على المواطنين من خلال توفير فرص العمل بالإضافة إلى تحسين الاقتصاد الوطني.

وعلى الرغم من الجهود التي بذلتها الحكومة، استمرت الاعتصامات والاحتجاجات طيلة عام 2019. حيث بدأت الاحتجاجات بعدد من الاعتصامات نظمها عاطلون عن العمل. ونتج عن هذه الاحتجاجات عقد اجتماعات مع مسؤولين حكوميين لمناقشة الحلول الممكنة وتوفير الوظائف في القطاع العام للمتظاهرين العاطلين عن العمل. كما شهد الأردن أيضاً أطول إضراب في تاريخه بعد إطلاق نقابة المعلمين الأردنيين إضراباً على الصعيد الوطني للمطالبة برفع الأجور المتفق عليه أصلاً في 2014. وانتهى الإضراب الذي دام شهراً واحداً في تشرين الأول/أكتوبر بعد أن توصلت الحكومة والنقابة إلى اتفاق.

سوق العمل

يبلغ عدد سكان الأردن أكثر من 10 ملايين نسمة، ثلثاهم تقريباً من الأردنيين.^{iv} ويتميز سوق العمل الأردني بثلاثة قطاعات: الأردنيون والعمال الوافدون واللاجئون. في عام 2018، كان هناك أكثر من 352,000 عامل مهاجر ولجئ مسجل لدى وزارة العمل. ويأتي غالبية العمال المسجلين من مصر وبنجلادش وسوريا ويعملون في الزراعة والبناء والتصنيع.^v

بشكل عام، تدهورت نتائج سوق العمل تدريجياً في الأردن على مدار السنوات القليلة الماضية. حيث بلغ معدل البطالة في الأردن 19.1 بالمائة في الربع الأخير من عام 2019، وهو أعلى بنسبة 0.5 نقطة مئوية عن المعدل المسجل في الربع الثالث من عام 2018.^{vi} حيث كان معدل البطالة 17.1 بالمائة للرجال و27.5 بالمائة للنساء. وسجل أعلى معدل للبطالة في صفوف الشباب، حيث بلغ 49.9 بالمائة للأشخاص



في الفئات العمرية 15-19 وبلغ 38.7 بالمائة للأشخاص في الفئات العمرية 20-24. وكما كان الحال في السابق، ظلت مشاركة القوى العاملة من النساء منخفضة بصورة مذهلة حيث بلغت 13.2 بالمائة خلال الربع الثالث، مقارنة بنسبة 53.3 بالمائة للرجال. ولا تزال الحكومة الأردنية تمثل أكبر صاحب عمل في البلد. حيث كان حوالي 26 بالمائة من الأردنيين الموظفين يعملون في الإدارة والخدمات العامة في عام 2017.

ويواصل الأردن سنّ الأنظمة التي تغلق قطاعات ومهن محددة أمام غير الأردنيين، واستحدثت أنظمة حصص (نسب) قانونية خاصة بقطاعات معينة. حيث تم استحداث أنظمة الحصص (النسب) هذه لتشجيع أصحاب العمل على زيادة عدد الأردنيين الذين يعملون لديهم. في كانون الأول/ديسمبر 2019، فتح وزير العمل جزئياً وظائف كانت مقيدة سابقاً للعمال غير الأردنيين في مصانع الألبسة والمنسوجات، ولاسيما في المناصب الإدارية المتوسطة والعليا. كما تم إصدار نظام جديد لرسوم تصاريح العمل للعمال غير الأردنيين في عام 2019. ويعيد هذا النظام تصنيف أنواع العمال الأجانب الذين يحتاجون إلى تصاريح عمل ويفرض زيادة عامة على رسوم تقديم الطلبات. كما سيتم فرض عقوبة جديدة على عدم الامتثال لمتطلبات تصاريح العمل على أصحاب العمل غير الممثلين.

وبحكم تعريفهم، يُعتبر العمال الوافدون الحدود بحثاً عن فرص اقتصادية وعمل. ومن بين العمال الوافدين المسجلين، يُعتبر المصريون والبنجلاديشيون أكثر الجنسيات تمثيلاً. حيث يعمل 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 2016، قطع الأردن شوطاً كبيراً لتبسيط أنظمته لتمكين اللاجئين السوريين من الولوج إلى سوق العمل المنظم. وابتداءً من مطلع عام 2016، 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

منذ عام 2000، قام مجلس الوزراء بتشكيل لجنة ثلاثية لشؤون العمل تتألف من ممثلين عن الحكومة والعمال وأصحاب العمل، وهي مسؤولة عن تحديد الحد الأدنى للأجور في سوق العمل الأردني وقيادة



النقاشات حول قضايا الأجور مع مختلف الجهات الفاعلة ذات الصلة. ومع استمرار ارتفاع تكلفة المعيشة ومعدلات التضخم في الأردن بسبب الاضطرابات الإقليمية والقيود الاقتصادية، لم يطرأ تغيير على الحد الأدنى الوطني للأجور منذ عام 2017؛ حيث يبلغ الحد الأدنى للأجور للأردنيين 220 ديناراً أردنياً (310 دولار أمريكي) شهرياً، في حين ظل الحد الأدنى للأجور لغير الأردنيين ثابتاً عند 150 دينار أردني (212 دولار أمريكي) في الشهر. وتم تحديد الحد الأدنى لأجر العمال غير الأردنيين في قطاع الألبسة بمبلغ 125 ديناراً نقداً و95 ديناراً عينياً، بحيث وصل المبلغ إلى 220 ديناراً وفقاً لاتفاقية المفاوضة الجماعية في هذا القطاع.

وفي 25 شباط/فبراير 2020، قرّرت اللجنة الثلاثية لشؤون العمل زيادة الحد الأدنى للأجور لكل من الأردنيين إلى 260 ديناراً أردنياً (367 دولاراً أمريكياً) وغير الأردنيين إلى 230 ديناراً أردنياً (324 دولاراً أمريكياً) اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2021، شريطة أن يتم تضيق فجوة الأجور بين العمال الأردنيين وغير الأردنيين خلال العامين التاليين. ويستثني هذا القرار عاملات المنازل والعمال الأجانب في قطاع التحميل/التفريغ، بالإضافة إلى العمال الأردنيين وغير الأردنيين في قطاع صناعة الألبسة والمحيطات.

وسيدخل هذا القرار حيّز التنفيذ العام المقبل لمنح أصحاب العمل فرصة لإعادة ترتيب شؤونهم المالية وإدراج المخصصات اللازمة في ميزانياتهم.

التعديلات على قانون العمل الأردني

بعد سلسلة من النقاشات بين الحكومة الأردنية والبرلمان الأردني، دخل قانون العمل الأردني المعدّل حيّز التنفيذ في أيار/مايو 2019 بعد صدور الإرادة الملكية السامية بالموافقة عليه ونشره في الجريدة الرسمية. ومن أبرز ملامح القانون المعدل استحداث ساعات عمل مرنة، والتصدي للتمييز في النوع الاجتماعي، وإعفاء أبناء الأردنيات المتزوجات من غير الأردنيين من الحصول على تصاريح العمل، وتحديد الحد الأدنى للسن المسموح به في بعض المهن والأعمال الخطرة. وأطلقت وزارة العمل نقاشاً عاماً حول 10 مواد في قانون العمل المعدل في تشرين الثاني/نوفمبر 2019. وأقر مجلس الوزراء مشروع قانون العمل وأحيل إلى البرلمان لمزيد من المداولات.

ويركّز مشروع القانون على المواد المتعلقة بالتشغيل وتنظيم سوق العمل وتوفير المزيد من الحماية القانونية للعمال من خلال فرض عقوبات صارمة على أصحاب العمل في حال انتهاك قانون العمل، وخاصة بالنسبة لأولئك الذين يتورطون في التشغيل غير قانوني، وكذلك أولئك الذين يتلاعبون بالحد الأدنى



للأجور، كما يهدف مشروع القانون إلى تنظيم دخول العمال الأجانب إلى السوق الأردنية، واستبدال العمال الوافدين تدريجياً بعمال أردنيين.

وأثارت المادة 29 من قانون العمل نقاشات مثيرة للجدل حول التحرش الجنسي وتحديد العقوبة المناسبة، بالإضافة إلى حماية حقوق الضحايا في مكان العمل، وتناولت المادة 69 ساعات العمل للعاملات، ومن المتوقع أن يصادق البرلمان على مشروع القانون قريباً، وبلي ذلك إجراءات إقرار القانون وفقاً للقنوات الدستورية.

نظرة عامة على القطاع

يستفيد الأردن من عدد من اتفاقيات التجارة الحرة، وتُعتبر اتفاقية التجارة الحرة مع الولايات المتحدة (FTA)، التي وُقعت في عام 2000 ودخلت حيز التنفيذ بشكل كامل في عام 2010، أهم اتفاقية لقطاع الألبسة. وتسمح هذه الاتفاقية 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، كان البلدان قد وقعا اتفاقية المناطق الصناعية المؤهلة (QIZ) في عام 1999.

وفي عام 2002، أبرم الأردن اتفاقية الشراكة مع الاتحاد الأوروبي التي عملت على إنشاء منطقة تجارة حرة تفتح التجارة بالالتجاريين. وتمت إعادة النظر في الاتفاقية في عام 2016 عندما اتفق الاتحاد الأوروبي والأردن على تبسيط متطلبات قواعد المنشأ (RoO) كأحد مكونات عناصر استجابة الاتحاد الأوروبي الأوسع للزمة اللاجئين السوريين، وتهدف هذه المراجعة إلى تعزيز القدرة التنافسية التجارية للأردن، ودعم المجتمعات المضيفة وتعزيز خلق فرص العمل للأردنيين والسوريين، وتم تعديل اتفاقية قواعد المنشأ المبسطة في أواخر عام 2018 بعد مراجعة من جميع الأطراف، كما وتم تمديد الاتفاقية ولغاية 2030، وتنطبق على جميع الشركات بغض النظر عن موقعها الجغرافي، مع اشتراط توظيف ما لا يقل عن 15 بالمائة من اللاجئين السوريين في خطوط إنتاج المصانع المؤهلة للتصدير إلى الاتحاد الأوروبي.

كما وقع الأردن أيضاً اتفاقية تجارة حرة مع كندا دخلت حيز التنفيذ في 1 تشرين الأول/أكتوبر 2012. وتمنح هذه الاتفاقية الشركات الأردنية ميزة تنافسية في السوق الكندية، مما يسمح لها بتصدير منتجاتها إلى كندا دون دفع أي رسوم جمركية.



قطاع الألبسة

استمرت صادرات الألبسة الأردنية في النمو طوال عام 2019، وقُدِّرت قيمة صادرات الألبسة والصادرات ذات الصلة بأكثر من **1.9 مليار دولار أمريكي** وتمثل حوالي 23 بالمائة من إجمالي صادرات البلد في عام 2019،^{vii} محققة نمو بنسبة 11 بالمائة مقارنة بعام 2018، واستمرت الولايات المتحدة في كونها أكبر سوق لتصدير الألبسة الجاهزة من الأردن بسبب اتفاقية التجارة الحرة المبرمة بين البلدين.

واعتباراً من تشرين الأول/أكتوبر 2019، يستخدم قطاع الألبسة المعدة للتصدير أكثر من **76,220 عامل**، بواقع 18,402 عامل أردني و57,818 عامل مهاجر وفقاً لبيانات وزارة العمل.^{viii} وتقع غالبية مصانع الألبسة في الأردن في المناطق الاقتصادية في الضليل وإربد وسحاب، وإن غالبية العمال هم من الوافدين من جنوب آسيا وجنوب شرق آسيا.

وظلت معالجة معدلات البطالة المرتفعة وانخفاض مشاركة النساء الأردنيات في سوق العمل من أولويات الحكومة طوال عام 2019، حيث تبنت الحكومة الأردنية فكرة "الفروع الإنتاجية" في عام 2010 لمعالجة البطالة في المناطق الريفية وتعزيز نهج لامركزي في التنمية الاقتصادية علماً بأن الفرع الإنتاجي هو في الأساس وحدة تصنيع، عادة ما يكون على نطاق أصغر، وهو مملوك بالكامل ويديره المصنعون الحاليون، ولكنه يعمل خارج المناطق الصناعية في الأردن. 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. وتوقّر هذه المبادرة أيضاً لأصحاب العمل بعض الحوافز، مثل مباني معفاة من الإيجار وتغطية بعض تكاليف العمال، لإنشاء وتشغيل فروع إنتاجية. ووفقاً لوزارة العمل، هناك 20 فرعاً إنتاجياً عاملاً، واثنان قيد الإنشاء، ويتم التخطيط لإنشاء فرعين آخرين بحلول نهاية عام 2020.

تمكين الوصول إلى المصانع خارج قطاع الألبسة

في أعقاب وثيقة استجابة المجتمع الدولي للإطار الشمولي لخطة الاستجابة الأردنية للآزمة السورية، طلبت الحكومة الأردنية من عمل أفضل/الأردن أن يدعم المصانع المصدّرة إلى الاتحاد الأوروبي بموجب اتفاقية قواعد المنشأ المبسطة التي تسعى إلى توسيع صادرات الأردن إلى الاتحاد الأوروبي، ويشمل هذا بعض مصانع الألبسة التي كان عمل أفضل/الأردن يعمل معها سابقاً، والأهم من ذلك، أنه يشمل قطاعات مختارة خارج قطاع الألبسة.



يعمل برنامج عمل أفضل/الأردن على دعم أصحاب المصلحة الوطنيين، بما في ذلك وزارة العمل، في مراقبة وتعزيز ظروف العمل اللائق في المصانع المخولة بموجب اتفاقية قواعد المنشأ. وتعاون عمل أفضل/الأردن مع وزارة العمل ووزارة الصناعة والتجارة والتموين لإعداد تعليمات التفتيش لمساعدة الشركات الأردنية على الالتزام بقانون العمل في البلد والوفاء بمعايير العمل الدولية. وبعد الاجتماعات والنقاشات مع الجهات الفاعلة المختلفة، دخلت تعليمات التفتيش للمنشآت التي تستفيد من اتفاقية قواعد المنشأ حيّز التنفيذ اعتباراً من 16 تموز/يوليو 2019 بعد نشرها في الجريدة الرسمية، وبناءً على هذه التعليمات، طلبت وزارة العمل أن يتم تسجيل جميع المصانع المصدّرة إلى الاتحاد الأوروبي بموجب خطة التجارة في عمل أفضل/الأردن.

وبعد إصدار تعليمات التفتيش، تم تشكيل لجنة مشتركة في تموز/يوليو تتألف من ثلاثة مفتشي عمل من وزارة العمل وثلاثة من مستشاري المنشآت من عمل أفضل/الأردن ومسؤولين عن إجراء زيارات استشارية وتقييمية للمصانع المؤهلة المصدّرة إلى الاتحاد الأوروبي بموجب اتفاقية قواعد المنشأ في قطاع الصناعات البلاستيكية والهندسية والكيميائية والألبسة.

وواصل عمل أفضل/الأردن زيارته التعريفية للتعريف بخدمات برنامج عمل أفضل الأساسية للمصانع المصدّرة إلى الاتحاد الأوروبي المدرجة في دائرة الجمارك الأردنية. وبحلول كانون الأول/ديسمبر 2019، انضم إلى عمل أفضل/الأردن تسعة مصانع، (خمسة مصانع من خارج قطاع الألبسة وأربعة مصانع ألبسة)، من أصل 15 مصنعاً مؤهلاً للتصدير إلى الاتحاد الأوروبي بموجب اتفاقية قواعد المنشأ. كما قام عمل أفضل/الأردن أيضاً بتنظيم ما مجموعه 14 ورشة عمل وجلسة تدريبية لـ 43 ممثلاً (24 أنثى، 19 ذكراً) من مصانع خارج قطاع الألبسة حول منع التحرش الجنسي، والتدريب على المهارات الإشرافية، وقانون العمل الأردني والسلامة والصحة المهنية.

وخلال عام 2019، قام عمل أفضل/الأردن بتقييم ستة مصانع مؤهلة بموجب اتفاقية قواعد المنشأ (أربعة من قطاع الألبسة واثنان من خارج قطاع الألبسة) وأجرى 34 زيارة استشارية لمصانع مؤهلة. ولا يتضمن هذا التقرير بيانات من مصانع خارج قطاع الألبسة في مناقشة حالة عدم الامتثال في عام 2019. وهناك العديد من الاختلافات الجوهرية بين مصانع الألبسة والمصانع خارج قطاع الألبسة التي تجعل من الصعب مقارنة حالة الامتثال بين هاتين المجموعتين. وخلال الزيارات التقييمية والاستشارية للمصانع خارج قطاع الألبسة، لاحظ عمل أفضل/الأردن العديد من القضايا في هذه المصانع بما في ذلك عدم الامتثال لبعض معايير العمل الأساسية. وبشكل عام، يمكن مقارنة حالة الامتثال في هذه المصانع بحالة قطاع الألبسة قبل عشر سنوات، عندما كان هناك رقابة محدودة على ظروف العمل من قبل مفتشي العمل أو المشتريين. حيث أن المصانع خارج قطاع الألبسة ليست على دراية كاملة بمعايير العمل في سلاسل التوريد العالمية،



ولكن فريق عمل أفضل/الأردن ووزارة العمل كانا يعملان بشكل وثيق مع أصحاب العمل والعمال في هذه المصانع لتعزيز ظروف العمل اللائق.

ويتوقع عمل أفضل/الأردن انضمام المزيد من المصانع إلى هذا البرنامج العام المقبل. وسيستمر البرنامج في العمل مع الجهات الفاعلة ذات الصلة لتعزيز مبادئ العمل اللائق داخل المصانع وتعزيز فرص خلق وظائف للأردنيين والللاجئين السوريين في قطاع الألبسة.

عمل أفضل/الأردن

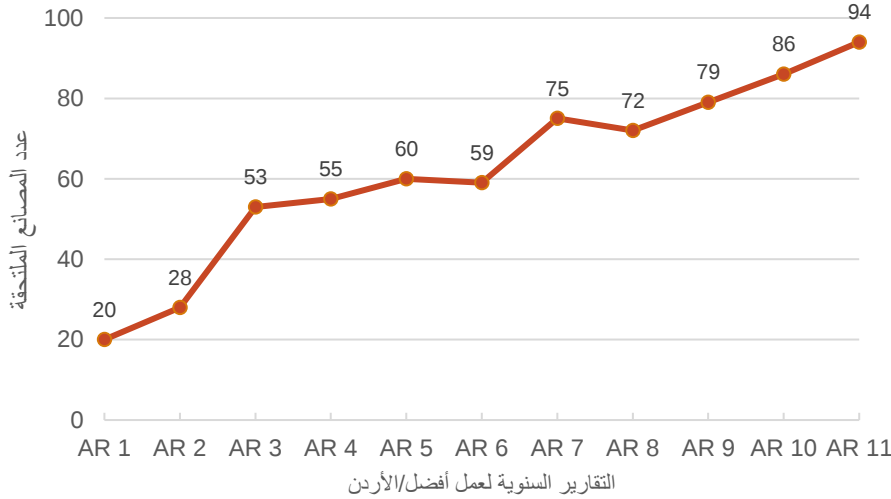
تأسس برنامج عمل أفضل/الأردن في عام 2008 وبدأ عملياته في عام 2009 بطلب من الحكومة الأردنية. واحتفل البرنامج بمرور عقد من العمليات وبناء الشراكات في عام 2019. وفي الوقت الحالي، في مرحلته الاستراتيجية الثالثة (2017-2022)، يواصل عمل أفضل/الأردن عمله مع المكونات الثلاثية الوطنية لتحسين ظروف العمل والمستوى المعيشي وتعزيز العمل اللائق وزيادة القدرة التنافسية في قطاع الألبسة وخارجه.

المصانع المشاركة

تم استحداث عمل أفضل/الأردن كبرنامج طوعي لمصنّعي الملابس في عام 2008. وفي المرحلة الأولى، اقتصرت المشاركة فقط على المصانع الرئيسية المصدّرة، ثم أعقب ذلك زيادة في تسجيل المصانع الأخرى المصدّرة إلى الولايات المتحدة وإسرائيل والمصانع المتعاقدة معها من الباطن من خلال أنظمة الحكومة الأردنية. وبعد وثيقة استجابة المجتمع الدولي للإطار الشمولي لخطة الاستجابة الأردنية للأزمة السورية، ومع إطلاق الاتحاد الأوروبي لمبادرة تخفيف قواعد المنشأ للمصدّرين الأردنيين الذين يوظفون لاجئين سوريين في نهاية عام 2018، قامت الحكومة الأردنية مرة أخرى، ومن خلال إصدار تعليمات التفتيش الخاصة بوزارة العمل للمنشآت التي تستفيد من اتفاقية قواعد المنشأ في تموز/يوليو 2019، بطلب دعم عمل أفضل/الأردن في تقديم خدماته على مستوى المصنع إلى المصانع المصدّرة للاتحاد الأوروبي (سواء الألبسة وغير الألبسة). ومنذ ذلك الحين، نما عدد المصانع الملتحقة ببرنامج عمل أفضل/الأردن بالتزامن مع التوسع الذي شهدته الصناعة. ويوضح الشكل 1 عدد المصانع الملتحقة بعمل أفضل/الأردن كما ورد في التقارير السنوية للبرنامج. وحتى تاريخ كانون الأول/ديسمبر 2019، التحق 94 مصنع ألبسة بعمل أفضل/الأردن - 48 من المصانع المصدّرة مباشرة، و24 من المصانع المتعاقدة من الباطن، و18 فرعاً إنتاجياً، وأربعة مصانع من خارج قطاع الألبسة.



الشكل 1. عدد مصانع الألبسة الملتحقة بعمل أفضل/الأردن



الشراكات 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.

التعاون بين عمل أفضل/الأردن ووزارة العمل

تعمل وزارة العمل وبرنامج عمل أفضل/الأردن بشكل وثيق معاً منذ بدء البرنامج في عام 2008. وقد تم توقيع الاتفاق الأول في عام 2010، والذي أضفى طابعاً رسمياً على العلاقة بين وزارة العمل وعمل أفضل/الأردن وحدد 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 2016 لإضافة المزيد من الوضوح والتفاصيل. على سبيل المثال، تطرق الاتفاق المعدل بإسهاب لجهود التدريب وبناء القدرات وأضاف تعريفاً للقضايا التي يشملها بروتوكول عدم التهاون وكيفية معالجتها.



وقد أطلق هذا التعاون أيضاً برنامج انتداب طويل الأجل دخل الآن عامه الخامس، ويُستكمل الآن هذا الانتداب ببرنامج قصير الأجل تمت المباشرة به في عام 2018، والذي يُبقي التركيز على نقل المعرفة والمهارات إلى مديرية التفتيش من خلال التدريب النظري والزيارات المشتركة للمصانع مع مستشاري المنشآت في عمل أفضل. واستفاد 14 مفتش عمل من برنامج الانتداب في جوليته في 2019، من خلال الانضمام إلى مستشاري المنشآت في عمل أفضل/الأردن في زيارتهم التقييمية والاستشارية، وتلقي التدريب النظري والميداني على مواضيع مختلفة، على سبيل المثال لا الحصر: نموذج عمل أفضل، منع التحرش الجنسي، تفتيش السكنات، إلخ.

وشارك 58 مفتشاً من وزارة العمل (19 أنثى و39 ذكراً) في العديد من الدورات التدريبية وورش العمل حول موضوعات مثل نموذج عمل أفضل، والمهارات الإشرافية، وتقييم المخاطر، والسلامة والصحة المهنية وتفتيش السكنات. ويدعم عمل أفضل/الأردن الجهود الإضافية لمنظمة العمل الدولية مع وزارة العمل، بما في ذلك خطة الامتثال الاستراتيجي.^{ix}

التعاون بين عمل أفضل/الأردن ومؤسسة الضمان الاجتماعي

واصل عمل أفضل/الأردن في عام 2019 العمل مع مسؤول السلامة والصحة المهنية من مؤسسة الضمان الاجتماعي بموجب اتفاقية التعاون الموقعة في عام 2017. وبالإضافة إلى تقييمات الامتثال، ساهم المسؤول المنتدب بشكل كبير في تقديم المشورة للمصانع بشأن تحسينات السلامة والصحة المهنية ودعم عمل أفضل/الأردن في تصميم وتقديم ندوات صناعية متعلقة بالسلامة والصحة المهنية.

التعاون بين عمل أفضل/الأردن والنقابة

بموجب اتفاقية التعاون الموقعة بين عمل أفضل/الأردن والنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة في عام 2018، وفي إطار المرحلة الاستراتيجية الثالثة للبرنامج [2017-2022]، عمل برنامج عمل أفضل/الأردن على تعزيز قدرة النقابة العامة في قطاع الألبسة لتنظيم وتمثيل على نحو فعال جميع العمال في قطاع الألبسة في الأردن، وتعزيز الامتثال، وتخرط في الحوار الاجتماعي، وتحسن ظروف العمل على مستوى المصنع والقطاع.

ولتعزيز الحوار الاجتماعي، أجرى عمل أفضل/الأردن والنقابة العامة 25 زيارة مشتركة للمصانع ودورات تدريبية للعمال في مواضيع مختلفة تشمل التواصل في مكان العمل، والتدريب على منع التحرش الجنسي، والحقوق والمسؤوليات الأساسية وغيرها من الدورات التدريبية. وسيعمل هذا التعاون على التركيز أكثر على تمكين وتعزيز قدرة النقابة العامة على إشراك العمال، وخاصة العمال الوافدين. وبالإضافة



إلى ذلك، ومن خلال دعم عمل أفضل/الأردن، يوجد لدى النقابة العامة حالياً ثلاث مستشارات يتحدثن اللغة البنغالية سيقدمن تدريبات للعمال الوافدين لتعزيز التواصل والعلاقات بين العمال الوافدين وقيادة النقابة العامة وكوادرها في المناطق الصناعية.

اتفاقية المفاوضة الجماعية 2019

تم توقيع اتفاقية المفاوضة الجماعية لمدة ثلاث سنوات بين جمعيتي أصحاب العمل في قطاع الألبسة والنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة في الثاني من كانون الأول/ديسمبر. حيث تم توقيع هذه الاتفاقية بين الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات، والنقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكات، والنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة.

وبدعم من عمل أفضل/الأردن ومكتب الأنشطة العمالية (ACTRAV) التابع لمنظمة العمل الدولية، أجرى حوالي 300 من العمال المنتسبين للنقابة العامة من الأردن ونيبال والهند وسريلانكا وبورما وباكستان وبنجلادش مشاورات بشأن اتفاقية المفاوضة الجماعية في الأشهر القليلة الماضية. وقد ناقش أصحاب المصلحة مطالبهم في جولات المفاوضات النهائية. كما وقّع عمل أفضل/الأردن الخبرة التقنية والقانونية طوال العملية برمتها ويسّر سلسلة من الاجتماعات بين أصحاب العمل وممثلي النقابة العامة خلال عملية التفاوض.

وتضيف اتفاقية المفاوضة الجماعية المبرمة حديثاً أحكاماً جديدة إلى نسخها السابقة، بما في ذلك زيادة سنوية في أجور العمال، ومتطلباً للقضاء على السلوكيات المسيئة على أرضية المصنع من خلال اعتماد سياسات داخلية بموجب النظام الداخلي للمصانع الذي تقترحه وزارة العمل.

استراتيجية النوع الاجتماعي لبرنامج عمل أفضل/الأردن (2019-2022)

واصل عمل أفضل/الأردن في 2019 تنفيذ أنشطة في إطار استراتيجيته للنوع الاجتماعي ومدتها أربع سنوات لدعم تمكين العاملات الأردنيات والمهاجرات في قطاع الألبسة من خلال الاستفادة من قدرته على جمع الأطراف لإحداث تغيير حول مواضيع تتعلق بالتمييز والصحة والرفاه والصوت والتمثيل وتنمية المهارات.

إن صوت المرأة وتمثيلها داخل المصانع وكذلك في الحوار القطاعي أمران أساسيان في التصدي للتحديات وتعزيز الرفاه الشامل. ولتحقيق ذلك، تضمنت أنشطة عمل أفضل/الأردن المستجيبة للنوع الاجتماعي تدريب مدربين لمدة يومين من أجل برنامج يكفل بيئة عمل محترمة تم تيسيره بشكل مشترك من قبل أخصائية النوع الاجتماعي العالمية لبرنامج عمل أفضل ومدربي عمل أفضل/الأردن. وهدف التدريب إلى



تعزيز مهارات التيسير لدى المشاركين وتحسين فهمهم لمنع التحرش الجنسي والسياسات وإجراءات التظلم والأدوار والمسؤوليات. وبالإضافة إلى ذلك، نظّم عمل أفضل/الأردن ندوة صناعية حول منع التحرش الجنسي باللغة العربية بالتعاون مع مديرية عمل المرأة في وزارة العمل استهدفت مسؤولي ومدراء الموارد

تمكين المرأة في قطاع صناعة الألبسة الأردني

انطلاقاً من ردود الفعل الإيجابية حول الجولة الأولى من برنامج GAP بشأن تعزيز وتحسين المهارات الشخصية والمهنية (P.A.C.E)، فقد انطلقت الجولة الثانية من هذا البرنامج في تشرين الأول/أكتوبر 2019. وإن الهدف الأساسي من هذه الجولة التي تستمر خمسة أشهر هو المساهمة في تمكين وتنمية مهارات العاملات في قطاع الألبسة في الأردن، مع إشراك عاملات من خلفيات مختلفة في العملية. وتغطّي الجولة الثانية من هذا البرنامج شريحة أوسع من الجمهور المستهدف، بما في ذلك العاملات الأردنيات واللبنانيات والسوريات والعاملات المهاجرات في كل من الفروع الإنتاجية ومصانع الألبسة الأكبر. وتركّز وحدات التدريب على تزويد المشاركات بالمعرفة والمهارات والثقة التي تمكّنهن من التعامل مع مكان العمل وحياتهن الشخصية. وإن محو الأمية المالية وتنمية المهارات والاتصال والتواصل ليست سوى بعضاً من مواضيع التدريب في هذا البرنامج. وبشكل عام، من المتوقع أن يفيد التدريب المشاركات ومجتمعاتهن على المدى الطويل. كما ينضم هذا البرنامج إلى الجهود التي تبذلها "مراكز الواحة لتمكين وصمود النساء والفتيات" التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لتقديم التدريب إلى الباحثات عن عمل في المناطق الريفية.

البشرية من المصانع المشاركة.

البحوث من أجل صنع سياسات قائمة على الأدلة

نشر عمل أفضل/الأردن مؤخراً ثلاث أوراق بحثية وموجز سياسات لاستكشاف ماضي وحاضر قطاع الألبسة في الأردن من خلال النظر في التحديات والفرص والنجاحات. وقد تم تقديم نتائج هذه البحوث في الاجتماع الثالث والأربعين للجنة الاستشارية للمشروع ثلاثية التمثيل بهدف التشارك في النتائج مع أصحاب المصلحة، وتعزيز النقاشات، وتوجيه السياسات. ويستمر عمل أفضل في إجراء هذه البحوث وإتاحة فرص جديدة للبحث للتأكد من أن السياسات التي تنفذها الحكومة وقطاع صناعة الألبسة تسترشد بقاعدة المعارف الفريدة من نوعها والمتاحة من خلال برنامج عمل أفضل.

استطلاعات العمال والمدراء

لطالما استثمر عمل أفضل في البحوث لقياس آثار البرنامج، مما اقتضى جمع بيانات الاستطلاعات مباشرة من العمال والمدراء للتحقق الثلاثي من بيانات الامتثال الخاصة بالبرنامج. وفي حزيران/يونيو



2019، أعاد البرنامج إطلاق استطلاعات للعمال والمدراء لجمع المعلومات حول الظروف والتجارب الحالية في المصانع المشاركة. وجمع الاستطلاع بيانات من 1,700 عامل في 77 مصنعاً حول ظروف العمل، وعوامل القدرة التنافسية للأعمال التجارية، والتفاعل مع أصحاب المصلحة الوطنيين، وحياة العمال خارج المصنع. وقد تم نشر النتائج الرئيسية لهذا الاستطلاع في موجز السياسات "نتائج استطلاع صوت العامل الذي أجراه عمل أفضل/الأردن".^x وتم تعديل المسح وإجراؤه مرة أخرى في كانون الأول/ديسمبر 2019.

ويتم استخدام البيانات من استطلاع كانون الأول/ديسمبر، الذي يغطي 1,660 عاملاً و71 مديراً في كافة أجزاء هذا التقرير لتوفير سياق إضافي من العمال والمدراء إلى جانب بيانات الامتثال القياسية التي يتم جمعها أثناء تقارير التقييم. وفي حين أن بيانات عدم الامتثال تستند بالكامل إلى الملاحظات والتحقق الثلاثي من البيانات من قبل مستشاري المنشأة أثناء تقييمات المصانع، توفر استطلاعات العمال والمدراء منظوراً تكميلياً من خلال جمع البيانات من عينة تمثيلية من العمال بطريقة تضمن السرية ودون ذكر الاسم.

الشفافية والامتثال: أدلة من عمل أفضل/الأردن

يُظهر البحث الأخير تحسّن معدلات عدم الامتثال في المصانع المشاركة في عمل أفضل/الأردن عندما تم الإبلاغ عن القضايا في تقارير الإفصاح. حيث يُظهر التحليل أن بوابة الشفافية الجديدة التي تم الاتفاق عليها في عام 2016 قد أدت إلى خفض معدلات عدم الامتثال على نحو واضح بشأن 28 قضية تم مشاركتها على الإنترنت. ويضيف هذا البحث دليلاً على الروابط الإيجابية بين الشفافية والامتثال، والتي تم توثيقها أيضاً لدى بوابة الشفافية الخاصة ببرنامج مصانع أفضل/كمبوديا. وتم نشر هذا التقرير ضمن الورقة النقاشية 32 على الموقع الإلكتروني لبرنامج عمل أفضل.^{xi} ونظراً لنجاح بوابة الشفافية في الحد من عدم الامتثال، هناك حجة قوية تؤيد إضافة أسئلة امتثال جديدة إلى البوابة ولتطبيق بوابة الشفافية في قطاعات أخرى.

التاريخ السري لقطاع الألبسة

يتتبع تقرير "قطاع الألبسة الأردني وبرنامج عمل أفضل" تاريخ قطاع الألبسة في الأردن منذ تسعينيات القرن الماضي وحتى يومنا هذا. حيث يبحث التقرير في السياق السياسي والاقتصادي والقانوني الذي أدى إلى ظهور قطاع الألبسة، والأحداث التي كادت أن تطيح به، وكيف تم تطوير شكل بديل لإدارة سلسلة التوريد من قبل منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية لبناء قطاع اقتصادي مهم في الأردن بشكل مستدام. ويدرس التقرير الطريقة التي تطور بها عمل أفضل/الأردن على مدار ثلاث مراحل ويضع الحالة الراهنة للقطاع والبرنامج في سياقها المناسب. وتستند النتائج إلى مقابلات مع أصحاب المصلحة



الرئيسيين، وأفراد حاليين وسابقين من موظفي برنامج عمل أفضل ومنظمة العمل الدولية، وباحثين آخرين مطلعين على البرنامج. وتم نشر هذا التقرير ضمن الورقة النقاشية 34 على الموقع الإلكتروني لبرنامج عمل أفضل.^{xii}

الرفاه النفسي والعمال الوافدون

يهدف هذا التقرير إلى فهم دور الصحة النفسية في رفاه العمال الوافدين، ويحدّد الوضع الحالي لرعاية الصحة النفسية في المصانع، ويقترح حلولاً لسد الثغرات في الدعم النفسي والاجتماعي. وتشير الثغرات والعوائق التي تعترض خدمات الصحة النفسية المتاحة إلى الحاجة إلى هيكل لا مركزي لخدمات الصحة النفسية على مستوى المصنع، إلى جانب التدريب الكافي والمتّسق في التثقيف والتوعية بشأن الرفاه النفسي. وتتمثل أهداف السياسات طويلة المدى في زيادة مشاركة سفارات الدول التي يأتي منها العمال الوافدون ودمج الصحة النفسية للعمال الوافدين ضمن سياسة الصحة النفسية الوطنية الأردنية. ويتم نشر هذا التقرير ضمن الورقة النقاشية 33 على الموقع الإلكتروني لبرنامج عمل أفضل.^{xiii} ومن أجل الاطلاع على العمل المستمر والمستقبلي في هذا المجال. (انظر الى مربع النص أدناه)



التركيز على رفاه العمال

عمل برنامج عمل أفضل/الأردن مع أصحاب المصلحة والشركاء الوطنيين لضمان حياة كريمة لجميع العمال الوافدين مع التركيز بشكل خاص على فهم واستجابة أفضل للاحتياجات النفسية والاجتماعية للقوى العاملة في قطاع الألبسة، وخاصة للعمال الوافدين.

ولتحقيق ذلك، واصل عمل أفضل/الأردن الحوار الجاري حول رفاه العمال على مستوى القطاع والمصنع. وتضمنت الأنشطة نقاش مائدة مستديرة حول الصحة النفسية وتدريباً على "برنامج العمل لرأب الفجوة في الصحة النفسية" (MHGAP) بالتعاون مع منظمة الصحة العالمية ومشاركة ممثلين عن مصانع الألبسة والنقابة.

وقام عمل أفضل/الأردن بإشراك أصحاب المصلحة في هذا الحوار من خلال جلسة ولجنة نقاش حول رفاه العمال خلال الدورة الحادية عشرة لمنتدى أصحاب العمل السنوي الذي عُقد في حزيران/يونيو 2019. وقدمت الجلسات التثقيفية لمحة عامة عن الأنشطة التي قام بها عمل أفضل/الأردن، والوضع الحالي لقضايا الصحة النفسية في الأردن، وجهود مختلف الجهات الفاعلة والربط بين الحالة النفسية للعامل والقدرة الإنتاجية.

ويعمل برنامج عمل أفضل/الأردن حالياً على خطوات مستقبلية محتملة لتحسين رفاه العمال. حيث سيجري البرنامج في البداية بحثاً عن الوضع الحالي للصحة النفسية للعمال في قطاع الألبسة. وتشمل الإجراءات المستقبلية المحتملة زيادة وعي العمال بقضايا الصحة النفسية لزيادة القدرة على الصمود والاستعداد لطلب الدعم النفسي والاجتماعي عند الضرورة. وسيقترن ذلك بتحسين الوصول إلى أنظمة الدعم اللازمة من خلال تطوير استراتيجية تدخل شاملة على مستوى الفرد والمنظمة وعلى المستوى الوطني، بالإضافة إلى معالجة الفجوة في خدمات الرفاه النفسي المقدمة للعمال في قطاع الألبسة. كما يلاحظ عمل أفضل/الأردن تزايد أعداد المصانع التي تُنشئ "لجان رفاه" وتتعاقد مع مرشدين نفسيين لتقديم الدعم للعمال، وهو تطور إيجابي.

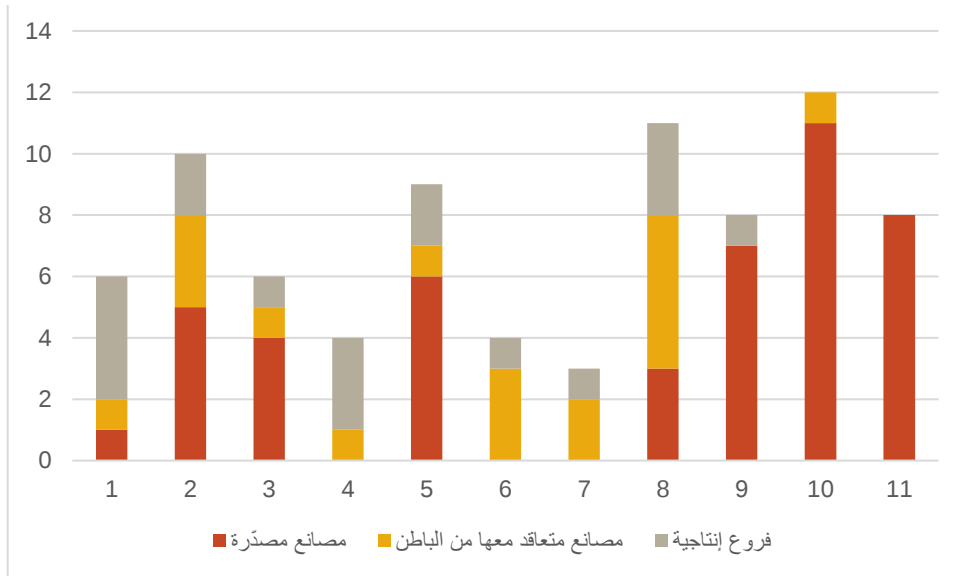


نتائج الإمتثال

المصانع في العينة

يستند قسم نتائج الامتثال إلى بيانات التقييم من 81 مصنعاً للألبسة. وتتضمن العينة ثلاثة أنواع من المصانع (45 من المصانع المصدرة مباشرة و18 مصنعاً متعاقداً من الباطن و18 فرعاً إنتاجياً) ومنذ التقرير السنوي السابق، انخفضت حصة المصدّرين المباشرين وزادت حصة كل من المتعاقدين من الباطن والفروع الإنتاجية. وأنهت ستة مصانع في هذه العينة الدورة الأولى من نموذج عمل أفضل وكان المتوسط هو الدورة السادسة (انظر الشكل 2). وكانت غالبية المصانع الجديدة التي انضمت إلى البرنامج في عام 2019 فروعاً إنتاجية.

الشكل 2: توزيع المصانع حسب الدورة في التقرير السنوي 2019

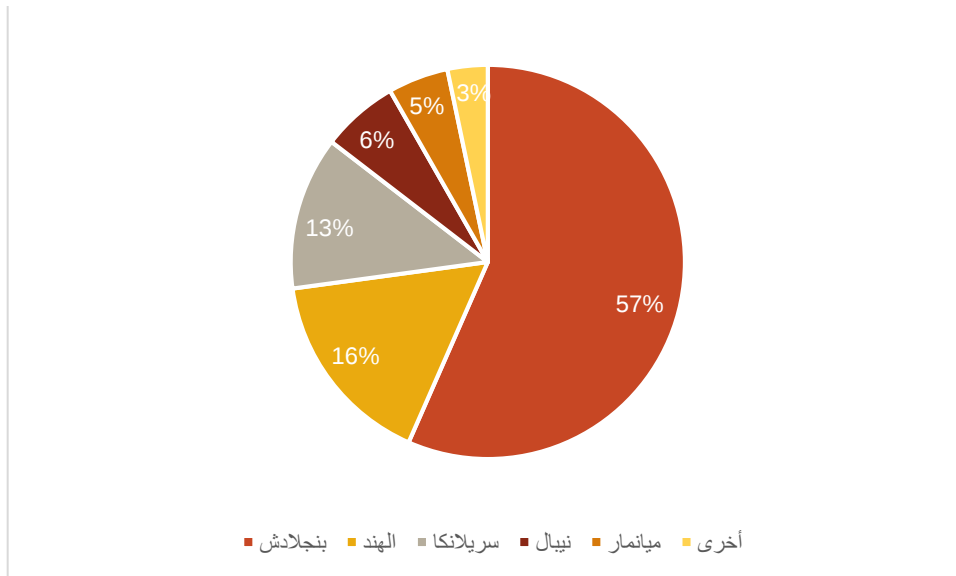




التركيبة السكانية للعمال المستخدمين في المصانع

وفقاً لبيانات عمل أفضل/الأردن، فإن الـ 81 مصنّعاً التي يشملها هذا التقرير تستخدم ما مجموعه **73,208 عاملاً**، وهي زيادة قدرها 12 بالمائة في عدد العمال الذي يغطيهم البرنامج. وشكّلت النساء حوالي 73 بالمائة من العمال وكان حوالي 79 بالمائة من العمال من غير الأردنيين. وتأتي أكبر مجموعة من العمال الوافدين من بنجلادش، حيث بلغت نسبتهم ما يقرب من 60 بالمائة من القوى العاملة المهاجرة أو أكثر من 32,000 عامل (انظر الشكل 3). كما يأتي العديد من العمال من الهند وسريلانكا، مع نسبة أصغر من نيبال وميانمار. ويضم القطاع أيضاً عمالاً من الصين وباكستان ومدغشقر. كما يوجد حوالي 180 عاملاً سورياً يعملون في المصانع المشاركة في عمل أفضل/الأردن.

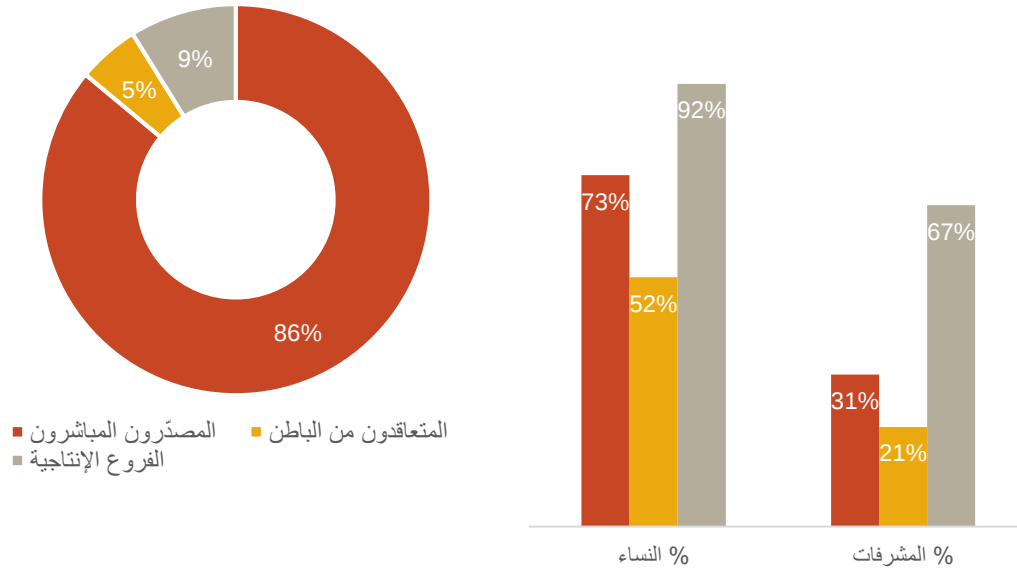
الشكل 3. النسبة المئوية للعمال الوافدين في المصانع المشاركة في عمل أفضل/الأردن حسب بلد المنشأ (2019).



يوظّف المصدّرون المباشرون غالبية القوى العاملة، حوالي 86 بالمائة (الشكل 4). وتم توظيف حوالي **54,000 امرأة** في مناصب مختلفة في الـ 81 مصنّعاً. وبحسب نوع المصنع، شكّلت النساء 73 بالمائة من القوى العاملة في المصدّرين المباشرين، و52 بالمائة في المتعاقدين من الباطن و92 بالمائة في الفروع إنتاجية. ومن الجدير بالملاحظة أيضاً أن النساء لم يشكّلن إلا حوالي 33 بالمائة فقط من مجموع المشرفين البالغ عددهم 3,772 لدى هذه المصانع. وعند تصنيفها حسب نوع المصنع، كانت هذه النسبة حوالي 31 بالمائة للمصدّرين المباشرين، و21 بالمائة للمتعاقدات من الباطن و67 بالمائة للفروع الإنتاجية. حيث انخفضت نسبة المشرفات في المصانع المصدّرة والمتعاقدات من الباطن مقارنة بالعام الماضي.



الشكل 4. النسبة المئوية لمجموع العمال والعاملات المستخدمين حسب نوع المصنع.

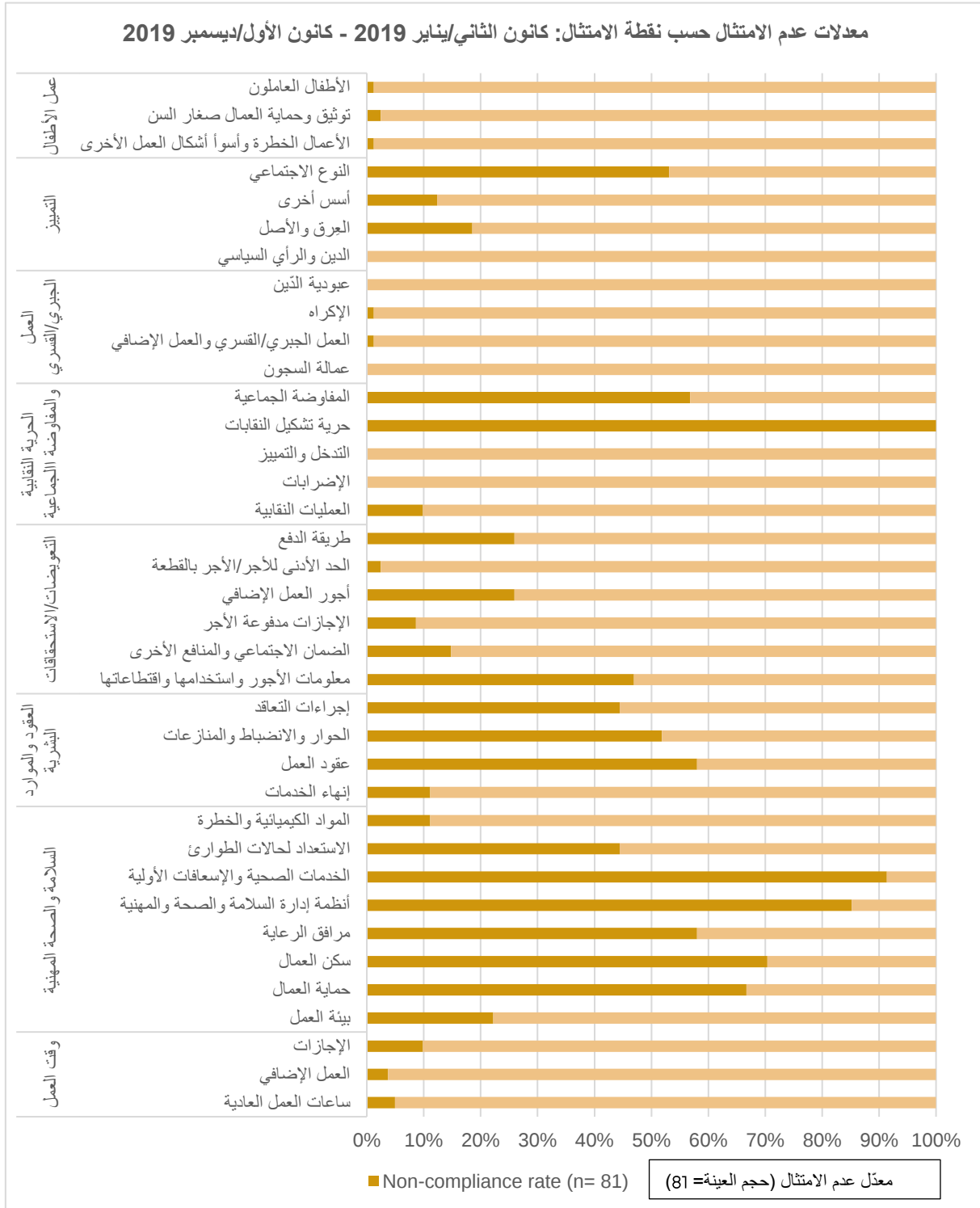


حالة الامتثال

يلخص الشكل 5 معدل عدم الامتثال للمصانع الـ 81 التي تم تقييمها. وتتم الإشارة إلى معدلات عدم الامتثال لكل نقطة امتثال بموجب مجموعات معايير العمل الأساسية الثمانية وظروف العمل متبوعة بملاحظات مفصلة.



الشكل 5. معدل عدم الامتثال حسب نقطة الامتثال





النتائج التفصيلية

عمل الأطفال

بموجب قانون العمل الأردني، فإن الحد الأدنى للسّن القانوني للعمل هو 16 سنة، ويُعتبر العمال الذين تقلّ أعمارهم عن 18 عاماً أحداثاً في الأردن، وعلى الرغم من أن هذا القانون يسري على كل من الأردنيين وغير الأردنيين، إلا أن استقدام القاصرين وهجرتهم قد يعتبر مؤشراً للتّجار بالبشر وفقاً لوحدة مكافحة التّجار بالبشر في الأردن. ويُعتبر تشغيل الأطفال دون سن السادسة عشرة إحدى قضايا عدم التهاون وفقاً لاتفاقية التعاون المبرمة بين عمل أفضل/الأردن ووزارة العمل. وعندما يتم الكشف عن هذه الحالات، فإن عمل أفضل/الأردن ملزم بالإبلاغ عنها إلى وزارة العمل، التي تتابع الأمر بعد ذلك مع المؤسسات والجهات المعنية.

ويندرج عدم الامتثال الذي تمت رصدها في عام 2019 في إطار مجموعة عمل الأطفال بموجب جميع نقاط الامتثال الثلاث: *الأطفال العاملون، وتوثيق وحماية العمال صغار السن، والأعمال الخطرة والمرهقة بالصحة وأسوأ أشكال العمل الأخرى*. حيث كانت ثلاثة مصانع غير ممثلة في إطار القضايا المتعلقة بعمل الأطفال (انظر الجدول 1). وكان لدى واحد من تلك المصانع حالة مؤكدة لتوظيف عاملة دون سن الـ 16. وفي مصنع آخر، تم اكتشاف عاملتين اثنتين من بنجلادش دون سن الـ 18 أثناء التقييم، ولم يكن المصنع يحتفظ بالوثائق اللازمة وفقاً للقانون لهما. وفي المصنع الثالث، أكد عاملان أردنيان أنهما يبلغان من العمر 17 عاماً، ولكن لم يكن المصنع يحتفظ بوثائق مناسبة ولم يكن العاملان ملتزمان بالمتطلبات القانونية لظروف وساعات العمل، وتمت الإشارة إلى هذا المصنع على أنه غير ممثل سواء *لتوثيق وحماية العمال صغار السن والأعمال الخطرة وأسوأ أشكال العمل الأخرى*. وكانت المصانع الثلاثة في دورة عمل أفضل 10 و 11 و 9 على التوالي.

الجدول 1. تسليط الضوء: عمل الأطفال

معدل عدم الامتثال حسب السؤال			سؤال الامتثال
2019 (حجم العينة=81)	2018 (حجم العينة=79)	2017 (حجم العينة=74)	
2%	0%	0%	هل يمثل صاحب العمل لشروط التوثيق الخاصة بالعمال الذين تقلّ أعمارهم عن 18



			سنة، وهل لديه نظام موثوق به للتحقق من عمر العمال قبل التوظيف؟
0%	3%	1%	هل عثرت على أي عمال تقل أعمارهم عن 16 سنة؟
3%	0%	1%	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؟
3%	0%	0%	هل يُعرّض صاحب العمل أي عمال تقلّ أعمارهم عن 18 سنة لأسوأ أشكال عمل الأطفال؟

في أحد المصانع، رصد مستشارو المنشأة عاملتين تم استقدامهما حديثاً من بنجلادش، وأكدتا أنهما في السادسة عشرة من العمر وأن تواريخ الميلاد في جوازي سفرهن تستند إلى وثائق مزورة، وذكرت إدارة المصنع أنهن لم يكونوا على علم بالتزوير وأنهم قاموا بعملية استقدام نموذجية تضمنت إجراء مقابلات وفحص الوثائق، وتابعت إدارة المصنع الأمر بسرعة مع شركة الاستقدام (شركة بنجلادش للتوظيف والخدمات خارج البلد المحدودة) (BOESL) وأعادت كلا العاملتين إلى بنجلادش.^{xiv} وأبلغ عمل أفضل/الأردن وزارة العمل بهذا الانتهاك باعتباره إحدى قضايا عدم التهاون، ولكن المصنع كان قد أعاد العاملتين بالفعل إلى بنجلادش قبل أن تتمكن الوزارة من زيارة المصنع.

وفي مصنع آخر، رصد مستشارو المنشأة مرة أخرى عاملين تقل أعمارهما عن 18 عاماً وأكد العاملان أن وثائقيهما مزورة، وتابعت وزارة العمل الأمر وأجرت فحوصات لتحديد العمر (فحص العظام)، والتي كشفت وجود ثلاثة عمال تقل أعمارهم عن 18 عاماً يعملون في المصنع بوثائق مزورة، واتفقت وزارة العمل مع المصنع على إعادة العمال إلى وطنهم ومنحهم جميع مستحقاتهم المالية، ولأن العمال لم يكونوا تحت سن 16 عاماً، لم تتم الإشارة إلى المصنع بأنه غير ممثل في إطار *وتوثيق وحماية العمال صغار السن*.

ولا يزال من الصعب اكتشاف عمل الأطفال وإثباته، وخاصة في حالة العمال الوافدين. وإن ممارسة تزوير جوازات السفر وشهادات الميلاد تجعل من هذا الأمر تحدياً كبيراً، وفي كثير من الأحيان يتم تزوير جوازات السفر بشكل فردي أو عن طريق وسطاء وقبل وصول العامل المهاجر إلى ممثل صاحب العمل أو وكالة



الاستقدام المعتمدة، ويتضمن التقرير السنوي لعمل أفضل/الأردن 2019 مناقشة كاملة لهذه المشكلة والحلول الممكنة.^{xv}

التمييز

التحرر من التمييز هو حق إنساني أساسي، وتعرّف اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 (1958) المتعلقة بالتمييز (في مجال الاستخدام والمهنة) التمييز على أنه أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام والمهنة.^{xvi} كما تسمح هذه الاتفاقية للبلدان بتحديد أسباب إضافية للتمييز تتطلب الحماية.

وترتبط حالات عدم الامتثال الشائعة في إطار التمييز بنقاط الامتثال التالية: النوع الاجتماعي (53 بالمائة) والعرق والأصل (19 بالمائة) وأسباب أخرى (12 بالمائة). ولقد طرأ ارتفاع كبير على معدل عدم الامتثال في مجموعة النوع الاجتماعي بسبب تغيير بدأ في كانون الثاني/يناير 2019 في توجيهات التقييم فيما يتعلق بفحوصات الحمل، وجاءت معدلات عدم الامتثال الإجمالية للتمييز على أساس العرق والأصل مشابهة للعام الماضي، بينما انخفض عدم الامتثال للتمييز على أساس أسباب أخرى بنسبة 10 نقاط مئوية منذ العام الماضي، وكما في السنوات السابقة، لم يتم رصد أي مصانع في حالة عدم امتثال لنقطة امتثال الدين والرأي السياسي.

التمييز القائم على النوع الاجتماعي

يأتي التمييز على أساس النوع الاجتماعي في العديد من الأشكال ويمكن أن يكون رسمياً (جزءاً من قواعد المصنع) أو غير رسمي (إجراءات يقوم بها أفراد)، ومن الصعب جداً الكشف عن التمييز غير الرسمي القائم على النوع الاجتماعي، لذلك يرصد عمل أفضل/الأردن في الغالب حالات عدم الامتثال بشأن قضايا التمييز الرسمي، سواء في مرحلة التوظيف أو في مكان العمل أو في السكنات. وتُعتبر التدابير التي تهدف إلى حماية المرأة على أساس الافتراضات النمطية تمييزية، مثل فرض حظر التجول على العاملات فقط، وفي حين كانت هذه مشكلة في التقييمات السابقة، إلا أن المصانع قامت بتعديل سياساتها منذ ذلك الحين.

زادت معدلات عدم الامتثال بشكل كبير لفحوصات الحمل (من 0% عدم امتثال إلى 51%) بسبب التغيير في معايير التقييم (انظر الجدول 2). ولقد نوقش هذا التغيير بإسهاب مع العديد من أصحاب المصلحة لعدة سنوات، ومن شأنه أن يجعل التقييم الذي يجريه عمل أفضل يتماشى أكثر مع معايير العمل الدولية.



وقد تمت مناقشة هذا التغيير في اجتماع اللجنة الاستشارية للمشروع ثلاثية التمثيل في شهر نيسان/أبريل 2018 وخلال منتدى المشتريين في عام 2016. وفي عامي 2017 و2018، وجد عمل أفضل بشكل متكرر أن العاملات قد خضعن لفحوصات الحمل المتعلقة بالاستقدام ونهّ المقيمون المصانع إلى هذه النقطة، وأعطيت هذا المصانع فرصة لإصلاح هذه المشكلة، ودخلت التوجيهات الجديدة الأكثر صرامة حيز التنفيذ اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2019.

استخدم أصحاب العمل، في مصنعين، ممارسات توظيف تمييزية، وأبلغوا مقدّمات الطلبات من الأردنيات أنهن لن يتمكنّ من العمل في المصنع إذا كان لديهنّ أطفال تقل أعمارهم عن أربع سنوات، وتم تأكيد هذه الممارسة من قبل العمال وإدارة المصنع، وطالت هذه الممارسة العاملات اللواتي تم تعيينهن مسبقاً، حيث ذكرت الإدارة في أحد المصنّعين أنها اتّبعَت هذه الممارسة لأنه لم يكن لديها ميزانية لإنشاء حضنة داخل المؤسسة لاستيعاب أطفال العاملات الصغار.

لم يُشر عمل أفضل/الأردن إلى أي مصانع على أنها غير ممثلة في إطار القضايا الأخرى المتعلقة بالنوع الاجتماعي، وتشمل هذه استخدام النوع الاجتماعي كعامل في القرارات المتعلقة بظروف العمل، وإنهاء خدمات الموظفين الحوامل، والتحرش الجنسي بالعمال والعاملات. وللإطلاع أكثر حول التحرش الجنسي في المصانع، انظر مربع النص.

الجدول 2. تسليط الضوء: النوع الاجتماعي

معدل عدم الامتثال حسب السؤال			سؤال الامتثال
2019 (حجم العيبة=81)	2018 (حجم العينة=79)	2017 (حجم العينة=74)	
51%	0%	0%	هل يشترط صاحب العمل إجراء فحص الحمل أو استخدام موانع الحمل كشرط للتوظيف؟
2%	3%	0%	هل تشير إعلانات فرص العمل إلى النوع الاجتماعي لمقدّم الطلب و/ أو هل يعتبر النوع الاجتماعي لمقدّم الطلب عاملاً في القرارات المتعلقة بالتوظيف و/أو فرص الترقية أو الحصول على تدريب و/أو إنهاء الخدمات و/ أو تقاعد العمال؟



هل يؤخذ النوع الاجتماعي في الاعتبار في القرارات المتعلقة بظروف العمل؟	0%	1%	0%
هل يتعرض العمال والعاملات للتحرش الجنسي؟	0%	0%	0%

وهناك أيضاً العديد من العناصر الأخرى في تقييمات عمل أفضل/الأردن التي تتعلق بالنوع الاجتماعي، ولكنها لا تندرج بشكل صريح ضمن فئة النوع الاجتماعي، فعلى سبيل المثال، يقع التوفير الكافي للحضانات المؤسسية في إطار نقطة الامتثال لمرافق الرعاية ولكن هناك عنصر له صلة بالنوع الاجتماعي في هذا السياق أيضاً حيث إن توفير الحضانات المؤسسية يمنح الأهالي العاملين (خاصة الأمهات) القدرة على الموازنة بين التزامات العمل والالتزامات الأسرية وهو أحد الإجراءات لتشجيع مشاركة المرأة في القوى العاملة (انظر الصفحة 58 لمزيد من المعلومات).



التحرش الجنسي في مكان العمل

يُعتبر التحرش الجنسي مشكلة في جميع أنحاء العالم، ويؤثر على النساء والرجال على حدٍ سواء في العديد من السياقات، وله آثار شخصية وعاطفية وجسدية واقتصادية سلبية على الضحية. وفي حزيران/يونيو من عام 2019، وضعت منظمة العمل الدولية معايير عالمية جديدة تهدف إلى القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل من خلال الاتفاقية 190. وفي حين أن الأردن لم يصادق بعد على هذه الاتفاقية، يسعى برنامج عمل أفضل، بالاشتراك مع أصحاب المصلحة الوطنيين، إلى المضي قدماً بهذا الأمر من خلال التعاطي مع الوضع الحالي للتحرش الجنسي في قطاع الألبسة الأردني ومن خلال النظر في التدخلات على مستوى المصنع والقطاع والحكومة التي يمكن أن تحسّن هذه القضية بالنسبة للعمال.

التحرش الجنسي في المصانع المشاركة في عمل أفضل/الأردن: من الصعب تحديد وقياس التحرش الجنسي في المصانع لأن هذه القضايا حساسة للغاية لمناقشتها وكشفها، فعلى وجه الخصوص، قد يواجه العمال والعاملات عوائق في الإبلاغ أو وصمة العار أو الخوف من الانتقام. وفي السنوات القليلة الماضية، لم يُشير عمل أفضل/الأردن إلى أي مصانع بأنها غير ممثلة في إطار تعريف العمال للتحرش الجنسي. إلا أنه وفي العام الماضي، تم إعلام عمل أفضل/الأردن ببعض حالات التحرش الجنسي ولكن لم يكن بالإمكان التحقق بشكل كافٍ من هذه الحالات من أجل الإشارة إلى المصنع على أنه غير ممثل. وفي هذه الحالات، عمل برنامج عمل أفضل/الأردن عن كثب مع إدارة المصنع لضمان اتخاذ خطوات المتابعة المناسبة.

وفي حين يصعب التعرف على حالات التحرش الجنسي أثناء زيارات التقييم، يستخدم عمل أفضل أدوات أخرى لقياس مخاوف العمال بشأن التحرش الجنسي، وذلك بالاستناد إلى بيانات من استطلاعات الرأي دون ذكر أسماء المشاركين فيها، وأجريت بين عينة تمثيلية من العمال في كانون الأول/ديسمبر، قال 17 بالمائة من العمال إن التحرش الجنسي هو مصدر قلق لهم أو لزملائهم العمال. وكان العمال قد ناقشوا هذه المخاوف مع شخص داخل المصنع في 52 بالمائة من هذه الحالات، وناقشوها مع شخص خارج المصنع في أربعة بالمائة من هذه الحالات، واختاروا ترك العمل في خمسة بالمائة من هذه الحالات، واعتقد ربع المدراء الذين شملهم الاستطلاع أن التحرش الجنسي كان مصدر قلق للعمال في مصانعهم، واعتقد 13 بالمائة من المدراء أن هذه المخاوف كانت جدية.

السياق الأردني وآفاق المستقبل: تتطلب معالجة مشكلة التحرش الجنسي في المصانع اتخاذ إجراء والتزام اليقظة من قبل العديد من أصحاب المصلحة، حيث تحتاج المصانع إلى سياسات محددة تعالج التحرش الجنسي وتحتاج إلى آليات تظلم فعالة، وتماشياً مع اتفاقية منظمة العمل الدولية الجديدة رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، أقرت منظمات المجتمع المدني بالتنسيق مع الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن، وغرفة صناعة الأردن، ووزارة العمل مخطط سياسات للشركات الخاصة لمعالجة هذه القضايا. وبالإضافة إلى ذلك، يواصل عمل أفضل/الأردن وأصحاب المصلحة تدريب العمال والمشرفين على منع التحرش الجنسي.

وخارج المصنع، يُعتبر السياق الحكومي والقانوني والثقافي مهماً أيضاً، حيث يضع نظام الشكاوى الحالي عبئاً كبيراً على الضحية لإثبات الواقعة، وإذا ما تم تحريك القضية، تقوم الحكومة أحياناً بتقييد قدرة الضحية على العمل والتحرك بحرية من أجل حمايته. ومن شأن معالجة هذه الحواجز القانونية والثقافية أن تخلق بيئة تدعم العمال بدلاً من إخافتهم.

لمزيد من المعلومات حول الاتفاقية 190، انظر: <https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang-en/index.htm>

ولاحصول على معلومات حول أدوات السياسات التي تم تطويرها للالتزام بهذه الاتفاقية، انظر:

<http://mol.gov.jo/Pages/viewpage.aspx?pageID=220> لمزيد من المعلومات حول نهج عمل أفضل للتصدي للتحرش الجنسي في مكان

العمل، انظر: <https://betterwork.org/wp-content/uploads/2020/01/SHP-Thematic-Brief.pdf>



العرق والتصل

يقيم عمل أفضل/الأردن التمييز على أساس العرق والتصل من ثلاث زوايا: خلال عملية الاستقدام، وأثناء العمل (بما في ذلك، على سبيل المثال، الأجر وظروف العمل والتحرش)، وعند إنهاء الخدمات. لا توجد مصانع غير ممثلة فيما يتعلق بالإشارة إلى عرق العامل أو أصله خلال الاستقدام أو في قرارات مكان العمل المتعلقة بالاستخدام أو إنهاء الخدمات أو التقاعد. ولم يعثر عمل أفضل/الأردن على أي حالات مضايقة للعمال على أساس العرق أو التصل. غير أن التقييم رصد عدة حالات أثرت فيها الاختلافات في الأجر أو ظروف العمل بشكل غير متناسب على فئات معينة من العمال على أساس أسباب محظورة بموجب الاتفاقية الدولية رقم 111.

كان 12 مصنعاً يميّز في الأجور بين العمال الوافدين والأردنيين، وكان لدى ثلاثة مصانع ساعات عمل مختلفة للعمال الوافدين والأردنيين خلال شهر رمضان. ومن بين المصانع الاثني عشر التي ميّزت في الأجور بين العمال الوافدين والأردنيين، منح عشرة منها علاوات انتظام الحضور للعمال الأردنيين دون العمال الوافدين، ولم يحسب أحدها أجور العمل الإضافي للعمال الوافدين بشكل صحيح، ولم يكن لدى أحدها سجلات موثوقة بخصوص المبالغ العينية المقدّمة للعمال الوافدين. وتؤثر هذه الاختلافات في الأجور بشكل غير متناسب على فئات معينة من العمال على أساس أسباب محظورة بموجب الاتفاقية 111، وبالتالي تُعتبر تمييزية. وبالنسبة لعلاوات انتظام الحضور، أشارت إدارة المصانع إلى أنهم استخدموا هذه العلاوات كحافز للحدّ من التغيب عن العمل بين العمال الأردنيين. ويوصي عمل أفضل/الأردن بأن تقوم المصانع التي تختار منح علاوات انتظام الحضور بتقديم هذه العلاوات لجميع العمال على قدم المساواة. حيث أن إلغاء علاوة انتظام الحضور للعمال الأردنيين يخرق العقد المبرم بين المصنع والعمال وتتم الإشارة إليه على أنه عدم امتثال في إطار التعويضات/الاستحقاقات.

وخلال شهر رمضان، قامت ثلاثة مصانع بخفض ساعات العمل العادية للأردنيين إلى ست ساعات من أصل ثماني ساعات في اليوم، ولكنها لم تفعل ذلك للعمال الوافدين، بغض النظر عن ديانة العامل الأردني أو المهاجر. وأفادت الإدارة في هذه المصانع أنها حصلت على موافقة وزارة العمل على هذه السياسة. واتصل عمل أفضل/الأردن بوزارة العمل للمشورة القانونية وأكد أن هذه الممارسة غير مقبولة. وفي حين يستحق أصحاب العمل الثناء لاستيعابهم الممارسات الدينية للعمال، إلا أن القيام بذلك للعمال الأردنيين فقط يؤثر بشكل غير متناسب على فئات معينة من العمال على أساس أسباب محظورة.



أسباب أخرى

يتعيّن على المصانع توظيف حصة (نسبة) محددة من الأشخاص ذوي الإعاقة على أساس عدد العمال الأردنيين الذين يوظفونهم. فإذا كان المصنع يوظف 25-50 أردنياً، فيجب على صاحب العمل توظيف عامل واحد من ذوي الإعاقة وإذا كان المصنع يوظف أكثر من 50 أردنياً، فيجب أن يشكّل الأشخاص ذوي الإعاقة نسبة أربعة بالمائة من القوى العاملة. وفي عام 2019، لم تمثل 10 مصانع بالمتطلبات القانونية فيما يتعلق بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، من أصل 17 مصنعاً في عام 2018. وتجدر الإشارة إلى أنه من بين هذه المصانع غير الممتثلة، لم يوظف مصنع واحد فقط أي أشخاص ذوي إعاقة، من أصل خمسة مصانع في العام الماضي. في حين أن المصانع المتبقية وظّفت بعض العمال ذوي الإعاقة، لكنها لم تحقق النسبة المقررة في القانون، حيث غالباً ما كان ينقصها شخص واحد من ذوي الإعاقة.

وكانت الجمعية الأردنية لمصدّري الألبسة والمنسوجات في طليعة الجهود المبذولة لتيسير توظيف العمال ذوي الإعاقة. حيث عملت هذه الجمعية بشكل وثيق مع الوكالة اليابانية للتعاون الدولي لتوسيع المعارف داخل الأردن والمساعدة في المطابقة الوظيفية بين الباحثين عن عمل من ذوي الإعاقة وأصحاب العمل. ويساعد هذا البرنامج أصحاب العمل أيضاً على تكييف العمليات والأنظمة حتى يتمكن العمال ذوي الإعاقة من أداء عملهم بنجاح في بيئة المصنع. وبالإضافة إلى ذلك، سيعمل برنامج عمل أفضل/الأردن بشكل وثيق مع مكتب منظمة العمل الدولية الأوسع في العام المقبل لتنسيق الخدمات المقدّمة للعمال ذوي الإعاقة وتطبيق الممارسات الفضلى على نطاق واسع في مختلف أجزاء الاقتصاد الأردني.

العمل الجبري/القسري

تُعتبر أشكال معينة من العمل الجبري/القسري قضايا عدم تهاون في المصانع المشاركة في عمل أفضل/الأردن، حيث ينظر عمل أفضل/الأردن إلى العمل الجبري من أربع زوايا: الإكراه، والعمل الجبري/القسري والعمل الإضافي، وعبودية الدّين، وعمالة السجون. على مدى السنوات العشر الماضية، خفّضت صناعة الألبسة الأردنية بشكل كبير من عدد وحّد حالات العمل الجبري/القسري. وفي عام 2016، قامت وزارة العمل الأمريكية بإزالة منتجات الألبسة المصنوعة في الأردن من قائمة "القانون الأمريكي لإعادة الترخيص لحماية ضحايا الاتجار بالبشر" (TVPPRA).^{xvii}

ويستمر عمل أفضل/الأردن في مراقبة العمل الجبري/القسري عن كثب وفقاً للسياق القطاعي، حيث يحمل العمال الوافدون عقود عمل لمدة سنتين إلى ثلاث سنوات تسمح لهم بالعمل لدى مصنع واحد فقط، يجعل هؤلاء العمال عرضة بشكل خاص للعمل الجبري أو العمل بالإكراه. وفي عام 2019، رصد عمل



أفضل/الأردن حالتين من العمل الجبري/القسري: حالة في إطار "الإكراه"، وأخرى في إطار "العمل الجبري/القسري والعمل الإضافي" (انظر الجدول 3).

الإكراه

يُعدّ وصول العمال الوافدين إلى وثائقهم الشخصية، مثل جوازات السفر وتصاريح الإقامة، أمراً بالغ الأهمية لضمان سلامتهم في الأردن وقدرتهم على التنقل والحركة بحرية. وقد استخدم أحد المصانع التهديدات والترهيب لمصادرة جوازات سفر العمال الوافدين. وتمت الإشارة إلى هذا المصنع على أنه غير ممثل بسبب تقييد الوصول إلى الوثائق الشخصية واستخدام التهديد لترهيب العمال. وخلال النقاشات مع عمل أفضل/الأردن، أقرّ المدراء بأخذ وثائق العمال لمنعهم من الهروب من المصنع. وأبلغ عمل أفضل/الأردن وزارة العمل عن هذه المشكلة وفقاً لبروتوكول عدم التهاون. وبعد أسبوع، قامت وزارة العمل بزيارة المصنع وأعادت الإدارة جوازات السفر إلى العمال على الفور.

الجدول 3. تسليط الضوء: الإكراه

معدل عدم الامتثال حسب السؤال			سؤال الدمتثال
2019 (حجم العينة=81)	2018 (حجم العينة=79)	2017 (حجم العينة=74)	
1%	3%	3%	هل يمنع صاحب العمل العمال من الوصول إلى وثائقهم الشخصية (مثل شهادات الميلاد وجوازات السفر وتصاريح العمل وبطاقات الهوية) عندما يحتاجون إليها؟
1%	0%	0%	هل يستخدم صاحب العمل العنف أو التهديد بالعنف لترهيب العمال؟
0%	1%	1%	هل يقيّد صاحب العمل حرية العمال في الذهاب والقدوم من السكنات و/أو المجمع الصناعي (المدينة الصناعية) أو المنطقة التي يقع فيها المصنع؟



العمل الجبري/القسري والعمل الإضافي

في أحد الفروع الإنتاجية، أجبرت الإدارة العمال على العمل لساعات إضافية إلى حين الوصول إلى كميات الإنتاج المطلوبة منهم، واقتطعوا من رواتب العمال إذا رفضوا البقاء. وأثناء المقابلات مع العمال، ذكر 70 بالمائة من العمال بأن الإدارة طلبت منهم البقاء لساعات إضافية إذا لم يصلوا إلى كميات الإنتاج المطلوبة خلال ساعات العمل العادية. وإذا رفض العمال أو لم يتمكنوا من البقاء، كان يتم اعتبارهم متغيبين طوال اليوم ويتم اقتطاع ذلك اليوم من أجرهم الشهري. ومن أجل تحقيق كميات الإنتاج المطلوبة، ذكر العمال أنهم عملوا ما يقرب من 2-3 ساعات من العمل الإضافي خلال ثلاثة أيام في الأسبوع وأنهم لم يحصلوا على أجر لقاء هذا العمل الإضافي. ولم تُظهر سجلات الحضور التي قَدّمتها الإدارة سوى ساعات العمل العادية فقط. وتضمنت أكثر من نصف ملفات الموظفين إنذارات إلى العمال تفيد بأنهم تعمدوا بتخفيض الإنتاج؛ وأكد العمال الذين أجريت معهم مقابلات أنهم تلقوا هذه الإنذارات ولكنهم لم يكونوا قادرين على الوصول إلى كميات الإنتاج المطلوبة منهم. وكانت الزيارة إلى هذا المصنع بمثابة تقييم مشترك مع المفتش المنتدب من وزارة العمل الذي تابع الأمر داخلياً مع مكتب العمل في المنقة المختصة.

وخلال الزيارة الاستشارية التالية للمصنع، قَدّم المصنع قائمة بالعمال الذين تم تعويضهم بأثر رجعي. وبالإضافة إلى ذلك، ذكر ممثلو اللجنة المشتركة من العمال والإدارة أن معظم العمال حصلوا على الفروقات في الأجور. وأكد العمال الآن أنهم إذا لم يصلوا إلى كميات الإنتاج المطلوبة منهم، فيمكنهم إما البقاء لوقت أطول والحصول على أجر لقاء العمل الإضافي أو مواصلة الإنتاج لتحقيق كميات الإنتاج المطلوبة منهم في اليوم التالي.

الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية

الحرية النقابية

بما أن الأردن لم يصادق بعد على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، تبقى جميع المصانع التي تم تقييمها غير ممثلة فيما يتعلق بقدرة العمال على تشكيل نقابات والاندضمام إليها بحرية. وينص قانون العمل الأردني على هيكل نقابي أحادي، مما يحظر على العمال تشكيل نقابات خاصة بهم ويشترط عليهم الانضمام إلى النقابة القائمة في القطاع. وتنص المادة 98 من قانون العمل على جواز تأسيس نقابات العمال ولكنها تفرض شروطاً تقيد الحق في تأسيس نقابة. حيث ينص التشريع على هيكل نقابي واحد لكل قطاع ويشترط موافقة وزارة العمل وما لا يقل عن 50 من الأعضاء المؤسسين الأردنيين لتأسيس نقابة جديدة. وعلى الرغم من أن القانون المؤقت رقم 26 لعام

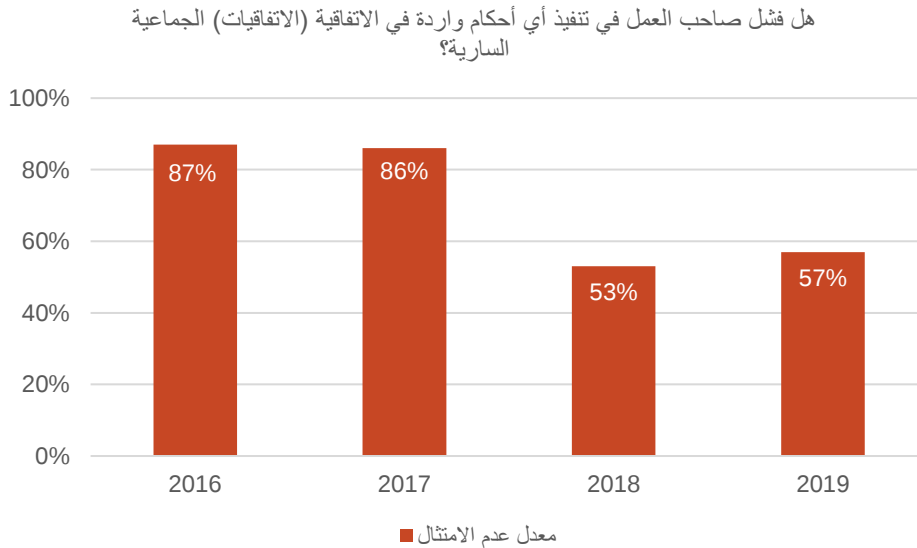


2010، المعدّل لقانون العمل، يسمح للعمال الوافدين بالانضمام إلى النقابات القائمة أصلاً، إلا أنه ما زال لا يُسمح للعمال الوافدين بأن يكونوا أعضاء مؤسسين.

المفاوضة الجماعية

لم يكن 46 مصنعاً من المصانع التي تم تقييمها قادراً على تنفيذ واحد أو أكثر من أحكام اتفاقية المفاوضة الجماعية ولم تفلح أربعة مصانع في إبلاغ عمالها عن هذه الاتفاقية. ولقد حدث ارتفاع كبير في نسبة المصانع التي تنفذ اتفاقية المفاوضة الجماعية بشكل كامل مقارنة بعامي 2016 و2017 (انظر الشكل 6). ومع ذلك، فقد حدث انخفاض طفيف في نسبة المصانع التي نفذت اتفاقية المفاوضة الجماعية بشكل كامل مقارنة بعام 2018. ولقد تم توقيع اتفاقية المفاوضة الجماعية الجديدة في 2 كانون الأول/ديسمبر. وفي العام المقبل، سيتم تقييم المصانع على أساس الامتثال لاتفاقية المفاوضة الجماعية الجديدة هذه.

الشكل 6. نسبة المصانع غير الممتثلة في إطار تنفيذ اتفاقية المفاوضة الجماعية (2016-2019).



عمليات النقابة

قام ستة أصحاب عمل باقتطاع رسوم عضوية النقابة بشكل غير صحيح، وأعاق مصنع واحد وصول النقابة إلى مكان العمل، ولم يسمح صاحب عمل واحد للنقابة بالوصول إلى لوحة الإعلانات في مكان العمل. ووفقاً لاتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية المبرمة في آذار/مارس 2017، يتعين على أصحاب العمل



اقتطاع رسوم العضوية الشهرية بقيمة 0.5 دينار أردني (0.70 دولار أمريكي) من العمال الذين يوقعون على نموذج عضوية النقابة، وإيداع المبلغ في الحساب البنكي للنقابة. وفي جميع الحالات غير الممتثلة، تم اقتطاع رسوم العضوية من رواتب العمال حسب المبلغ المنصوص عليه في اتفاقية المفاوضة الجماعية. ولكن في خمس من الحالات، لم يوقع العمال (خاصة الأردنيين منهم) على نماذج الموافقة ولم يكونوا على علم إلى أين يذهب المبلغ المقتطع. وفي إحدى الحالات، ذكر 165 عاملاً أردنياً صراحة أنهم لا يريدون الانضمام إلى النقابة ولكن الإدارة اقتطعت رسوم العضوية شهرياً بشكل تلقائي.

كما يتم الإشارة إلى المصانع على أنها غير ممثلة في إطار نقطة عمليات النقابة إذا لم توفر للنقابة إمكانية الوصول إلى مكان العمل. حيث يُفترض أن يتعاون المصنع مع ممثلي النقابة ويتواصل معهم.

لجان المجلس الاستشاري للنقابة

في التونة الأخيرة، تتجه النقابة نحو استخدام لجان المجلس الاستشاري كوسيلة للتواصل مع جميع العمال، ولاسيما العمال الوافدين في منطقة صناعية معينة وتزويد العمال بقناة محددة للوصول إلى النقابة من خلالها. ويتم تشكيل لجان المجلس الاستشاري على مستوى المنطقة الصناعية من خلال ممثلين منتخبين من المصانع في جميع أنحاء المنطقة الصناعية. وكان الاتحاد الدولي للصناعات (IndustriALL)، هو القوة الدافعة وراء تشكيل لجان المجلس الاستشاري في الأردن. وبالإضافة إلى ذلك، تنص إحدى المواد في اتفاقية المفاوضة الجماعية الجديدة أنه ينبغي تشكيل لجان العمال على مستوى المنشأة.

النجاح الذي تحقق مؤخراً في منطقة الضليل: يسير هذا النموذج على قدم وساق في منطقة الضليل الصناعية. حيث تم تدريب ممثلي النقابة (وظائف على مستوى المصنع) في البداية على واجبات ممثلي المجلس ثم تم انتخابهم في انتخابات جرت في آذار/مارس 2019 من قبل جميع العمال في المنطقة الصناعية. وتم انتخاب أعضاء المجلس بما يتناسب مع جنسيات القوى العاملة في منطقة الضليل الصناعية. وبما أن العمال البنجلاديشيين يشكلون غالبية العمال في هذه المنطقة الصناعية، فإن عدد الممثلين البنجلاديشيين في لجنة المجلس الاستشاري أكثر من ممثلي الجنسيات الأخرى.

نشر النموذج في جميع أنحاء القطاع: يعمل الاتحاد الدولي للصناعات حالياً في المنطقتين الصناعيتين الرئيسيتين الأخريين، إربد وسحاب، لتدريب جميع ممثلي النقابة استعداداً للانتخابات التي ستجري في وقت لاحق من هذا العام. وبناءً على طلب عمل أفضل/الأردن وبدعم من البرنامج، يتواصل الاتحاد الدولي للصناعات أيضاً مع العمال في الفروع الإنتاجية، وخاصة في شمال الأردن. وبما أن ثلث العمال الأردنيين في قطاع الألبسة يتواجدون في الفروع الإنتاجية، من المهم أن تصل النقابة إلى هذه الشريحة من القوى العاملة.

آفاق المستقبل: سيصوت أعضاء النقابة في أيلول/سبتمبر 2020 لتحديد القيادة للسنوات الخمس المقبلة. ومن خلال إشراك العمال في وقت مبكر وبشكل متكرر من خلال ممثلي النقابة ولجان المجلس الاستشاري، يمكن للنقابة أن تأمل في رؤية معدلات إقبال أعلى في الانتخابات القادمة.



وكان هناك مصنعان غير ممثليين في هذه الجوانب، حيث لم يمثل أحدهما من حيث إتاحة وصول النقابة إلى مكان العمل، ولم يمثل الآخر من حيث إتاحة وصول النقابة إلى لوحات الإعلانات داخل المصنع.

التعويضات/الاستحقاقات

يراقب عمل أفضل/الأردن العديد من جوانب التعويض بخلاف مدفوعات الأجور الأساسية، حيث يحقّ للعمال الحصول على العديد من الجوانب المختلفة للتعويض حسب اتفاقية المفاوضة الجماعية وعقودهم الفردية، بما في ذلك أجور العمل الإضافي، والإجازة السنوية والإجازة المرضية، والأجور العينية مقابل الطعام والإقامة بالنسبة للعمال الوافدين. ومن المهم أيضاً أن يتم دفع أجور العمال بدقة وفي الوقت المحدد. ونظراً لأن سياسة التعويض معقدة في كثير من الأحيان، ينظر عمل أفضل/الأردن في جميع جوانب التعويض عن كثب للتأكد من تعويض جميع العمال بشكل عادل ودقيق عن عملهم.

طريقة الدفع

بموجب المادة 46 من قانون العمل الأردني واتفاقية المفاوضات الجماعية القطاعية، يتعين على أصحاب العمل تحديد دورة واضحة لدفع الأجور مع تحديد يوم لدفع الأجور لعمالهم. ويجب أن يُدفع للعمال جميع الأجور والعلاوات والعمل الإضافي وفقاً لذلك في غضون سبعة أيام من هذا التاريخ المحدد. وفي عام 2019، وجد عمل أفضل/الأردن أن 20 مصنعاً غير ممثليين لأنهم لم يدفعوا أجور عمالهم في الوقت المحدد. ودفعت أربعة مصانع الراتب الكامل للعمال في وقت متأخر وتحجّجت بقضايا التدفق النقدي لعدم دفع رواتب العمال في الوقت المحدد. وكانت جميع هذه المصانع الأربعة متعاقدة من الباطن - وفي حالة واحدة على الأقل، ذكرت الإدارة أنها كانت تنتظر دفعات من متعاقدين من أجل دفع رواتب العمال. وفي الحالات الست عشرة الأخرى، تم دفع الأجور العادية في الوقت المحدد، ولكن لم يتم دفع العلاوات في غضون سبعة أيام، وفي معظم هذه الحالات ذكرت الإدارة أنها دفعت علاوات الكفاءة في وقت متأخر بسبب صعوبة حساب الدفعات خلال مهلة السبعة أيام.

ولم تمثل دفعات الأجور العينية، في مصنعين اثنين، لعقود توظيف العمال في حين كانت هذه النسبة صفر في العام الماضي. في إحدى الحالات، تضمّنت عقود العمال الأردنيين فقرة تنص على أن المصنع سيوفر المواصلات، لكن هذا لم يتم توفيره لجميع العمال. وفي الحالة الأخرى، لم تزود إدارة المصنع العمال الوافدين بالسكن أو الطعام ودفعت لهم 50 ديناراً عوضاً عن ذلك. ولكن بموجب اتفاقية المفاوضة الجماعية، يجب أن تكون قيمة الأجر العيني 95 ديناراً.



الدور المحتمل للتكنولوجيا في دفع الأجور بشكل فعال

يمكن أن يلعب الدفع الإلكتروني للأجور دوراً مهماً في ضمان دفع أجور العمال بشكل صحيح وفي الوقت المحدد. ومن المتوقع أن يزيد من شفافية الدفعات بما في ذلك العمل الإضافي. وفي عام 2018، بدأ الأردن في تنفيذ التحويلات الإلكترونية لرواتب المعلمين في قطاع التعليم الخاص، الأمر الذي حظي بإشادة كبيرة من قبل منظمة العمل الدولية. وفي الوقت الحالي، يحصل العمال في مختلف أجزاء قطاع الألبسة على أجورهم نقداً. ولا يزال عدم الامتثال يمثل قضية للعديد من مشكلات الدفع التي يمكن حلها من خلال المدفوعات الرقمية، بما في ذلك التأخر في دفع أجور العمال والأخطاء في حساب أجور العمل الإضافي.

ويحصل أكثر من ثلث القوى العاملة في قطاع الألبسة حالياً على مدفوعات رقمية، حيث تبنت العديد من المصانع الكبيرة هذه الممارسة. ومن أجل تسهيل عملية سحب الأموال للعمال، قاموا بإحضار أحد البنوك إلى المصنع نفسه وقام بإنشاء العديد من أجهزة الصراف التلي، وقامت المصانع أيضاً بفتح حساب بنكي أردني للعمال حتى يتمكنوا من الوصول إلى المال أثناء تواجدهم في البلد.

ما يؤخذ بعين الاعتبار: قبل تنفيذ المدفوعات الرقمية، هناك حاجة لفهم تفضيلات واحتياجات العمال، فقد يفضل بعض العمال الدفع النقدي على المدفوعات الرقمية، ويرسل العمال الوافدون غالبية ما يكسبونه من أجور إلى أوطانهم، وقد يجدون صعوبة في القيام بذلك إذا تم الدفع لهم نقداً، وبالنسبة لبعض العمال الأردنيين قد تكون الأجور النقدية أفضل، وخاصة أجور العمل الإضافي أو العداوات. حيث وصلت معلومات لبرنامج عمل أفضل تفيد بأن بعض النساء الأردنيات يفضلن قبض العداوات نقداً بشكل منفصل عن راتبهن الشهري، لأنه يجب عليهن إعطاء راتبهن الشهري لأسرهن، ولكن بإمكانهن الاحتفاظ بمبلغ العداوات إذا لم تكن أسرهن على علم به.

آفاق المستقبل: ستعمل منظمة العمل الدولية وعمل أفضل و"تحالف أفضل من النقد" معاً طوال العام القادم لجمع أصحاب المصلحة الرئيسيين في قطاع الألبسة الأردني والاتفاق على خارطة طريق تحدد الخطوات التي يجب اتخاذها من أجل تحقيق الرقمنة المسؤولة للأجور في البلد.

لمزيد من المعلومات حول تعاون منظمة العمل الدولية و"تحالف أفضل من النقد"، انظر: <https://www.betterthancash.org/news/blogs-stories/the-international-labour-organization-commits-to-expanding-the-use-of-responsible-digital-payments-to-advance-decent-work>

أجور العمل الإضافي

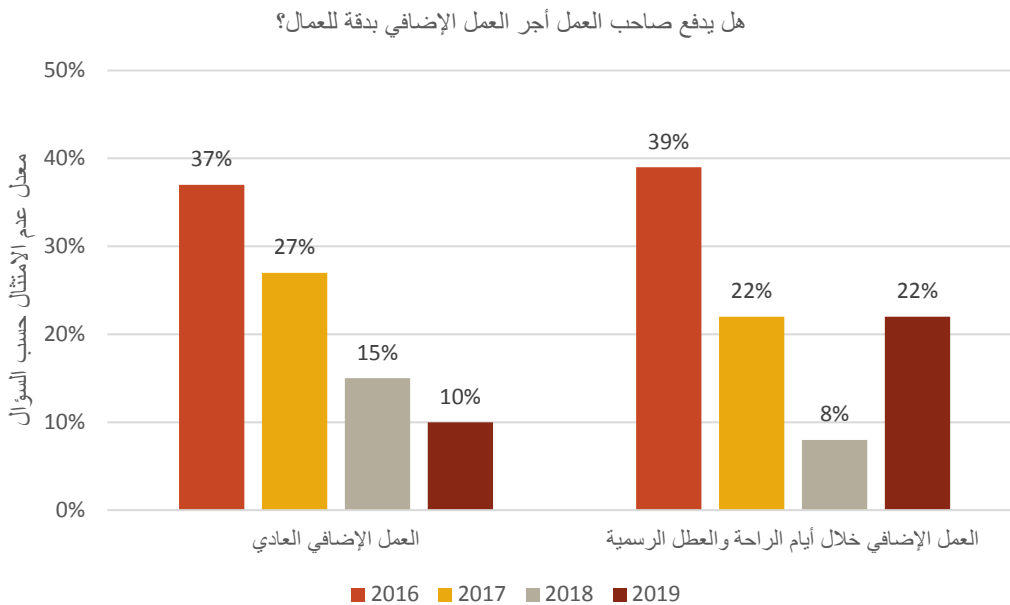
يشترط قانون العمل الأردني أن يدفع أصحاب العمل 125 بالمائة من أجورهم العادية لجميع ساعات العمل الإضافي العادية و150 بالمائة لجميع ساعات العمل الإضافي التي يتم القيام بها خلال أيام الراحة



الأسبوعية والعطل الرسمية. وتشمل الأجور العادية جميع الاستحقاقات (بما في ذلك علاوة التقديمية) والمبالغ العينية عند حساب العمل الإضافي، وينطبق هذا على العاملين بالقطعة كذلك.

لم يفلح ثمانية من أصحاب العمل في حساب العمل الإضافي العادي بدقة ولم يفلح 18 من أصحاب العمل في القيام بذلك لساعات العمل الإضافي خلال أيام الراحة والعطل الرسمية. كانت غالبية المصانع غير الممثلة لا تحتسب أجور العمل الإضافي بدقة، لأنها لم تأخذ في الاعتبار المستحقات المالية الأخرى التي تدخل في مفهوم الأجر، ولقد طرأ ارتفاع كبير على نسبة المصانع التي أجرت حسابات غير دقيقة لأجور العمل الإضافي خلال أيام الراحة والعطل الرسمية مقارنة بالسنة الماضية (انظر الشكل 7).

الشكل 7. معدل عدم الامتثال لدفع أجر العمل الإضافي (2016-2019).



الضمان الاجتماعي والمستحقات الأخرى

وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي الأردني، يتعين على أصحاب العمل دفع 14.25 بالمائة من الأجور الأساسية للعمال إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي واقتطاع 7.5 بالمائة من الأجور الأساسية للعمال. ويشمل ذلك الدفعات العينية في حالة العمال الوافدين. كما يفرض القانون على أصحاب العمل توريد هذا الاشتراك إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي في غضون 15 يوماً الأولى من الشهر التالي وزيادة مساهمة صاحب العمل بنسبة واحد بالمائة للعاملين في المهن الخطرة.



وفي عام 2019، كان 12 مصنعاً غير ممثل لحساب واقتطاع اشتراكات العمال وأصحاب العمل وتوريدها إلى الضمان الاجتماعي، وكانت هذه النسبة من المصانع غير الممثلة قد انخفضت للمرة الأولى هذا العام بعد أن كان معدّل عدم التمثال مرتفعاً بشكل متّسق خلال عدة سنوات (انظر الجدول 4). ويعود سبب عدم التمثال على الأغلب إلى سوء احتساب اشتراكات الضمان الاجتماعي، حيث لا يقوم أصحاب العمل ببناء عملية الاحتساب على أساس المبلغ الدقيق للبدلات الثابتة التي تدخل في مفهوم الأجر. وإن أحد التفسيرات المحتملة لانخفاض معدلات عدم التمثال هو أن هيكل الدفع للضمان الاجتماعي لم يتغير في العام الماضي، مما سمح للمصانع بتسديد الاشتراكات الصحيحة بسهولة أكبر.

الجدول 4. لتسليط الضوء: الضمان الاجتماعي والمستحقات الأخرى

معدل عدم التمثال حسب السؤال			سؤال التمثال
2019 (حجم العينة=81)	2018 (حجم العينة=79)	2017 (حجم العينة=74)	
15%	22%	22%	هل يقوم صاحب العمل بحساب وتوريد نسبة صاحب العمل بشكل صحيح إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي؟
15%	23%	22%	هل يقوم صاحب العمل بحساب واقتطاع وتوريد اشتراكات العمال بشكل صحيح إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي؟
4%	4%	11%	هل يدفع صاحب العمل للعمال علاوة التقديرية المطلوبة؟

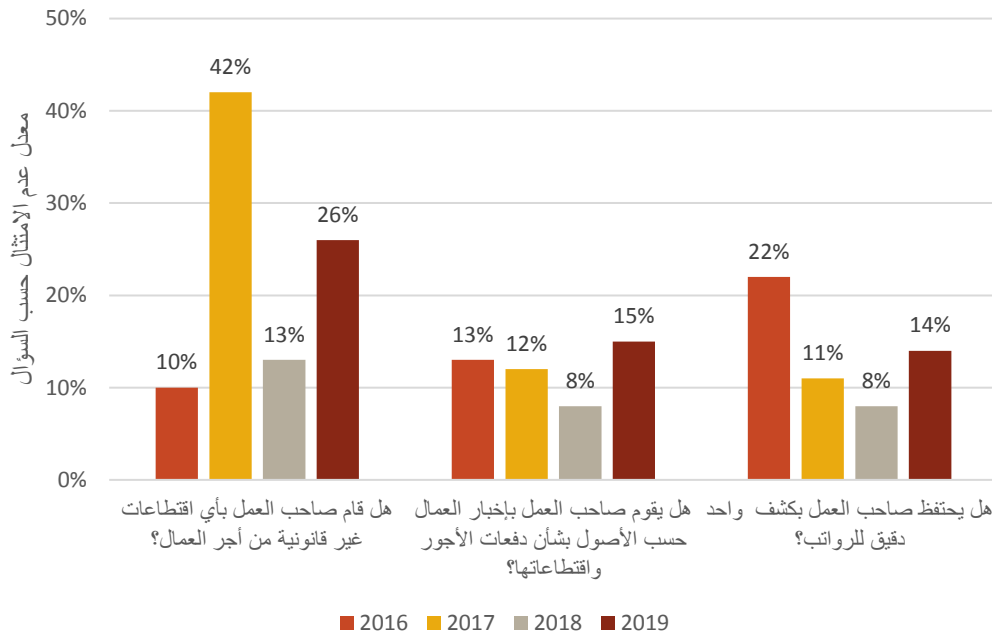
معلومات الأجور واستخدامها واقتطاعاتها

في عام 2019، وجد عمل أفضل/الأردن أن 21 مصنعاً قاموا باقتطاعات غير قانونية من أجور العمال، حيث ارتفع عدد المصانع غير الممثلة بشكل كبير منذ عام 2018، على الرغم من أن هذا العدد أقل من 2017 (انظر الشكل 8). وفي عام 2019، قامت مجموعة من المصانع باقتطاع غير صحيح من أجور العمال الذين لم يعملوا أيام الجمعة (يوم راحة) عندما كان هؤلاء العمال يأخذون إجازة دون إذن يوم الخميس و/أو السبت. وقد تم تصحيح هذه المشكلة منذ ذلك الحين في نظام كشوفات الرواتب.



وتم رصد 11 مصنعاً غير ممثل بسبب عدم الاحتفاظ بكشف واحد دقيق للرواتب، واختلفت أسباب عدم التمثال ولم تتبع نمطاً واضحاً. حيث واجهت بعض المصانع مشكلات فنية عند حساب علاوات العمل الإضافي ولم يكن لديها كشوفات دقيقة للرواتب نتيجة لذلك. وفي العديد من هذه الحالات، لم تعوّض المصانع العمال بشكل صحيح عن عملهم الإضافي، ورصد عمل أفضل مصنعين اثنين يحتفظان بكشفيين للرواتب، وهذا يعني أيضاً أن المصانع لم تدفع للعاملين بدقة مقابل وقتهم، وغالباً ما كان في هذه المصانع ساعات عمل مرتفعة، وأحياناً كان العمال يعملون طوال الليل. وفي بعض الأحيان، احتفظت المصانع بشكل صريح بكشفيين للرواتب كوسيلة لإخفاء عدد ساعات العمل التي قام بها العمال، وقد تحتفظ المصانع بعدة كشوفات للرواتب لتبرزها لمجموعات مختلفة (المشتريين، المدققين، المسؤولين الحكوميين)، لإظهار أنها تستوفي المتطلبات المحددة لتلك المجموعة. ويُعدّ الاحتفاظ بكشف واحد ودقيق للرواتب خطوة جيدة نحو زيادة الشفافية داخل المصانع، وقد شهد عمل أفضل تطورات مشجعة في هذا المجال منذ عام 2016.

الشكل 8. معدّل عدم التمثال في إطار معلومات الأجور واستخدامها واقتطاعاتها (2016-2019).





العقود والموارد البشرية

تقع العديد من الجوانب الرئيسية لظروف العمل في إطار نقطة الامتثال للعقود والموارد البشرية، بما في ذلك عقود العمل نفسها، والطريقة التي يتم بها تنفيذ العقود وسياسات إنهاء الخدمات، ويجب ألا يكون لدى أصحاب العمل عقود تتوافق مع القوانين الأساسية فحسب، بل يجب عليهم أيضاً بذل جهد صادق لضمان فهم العمال لعقودهم، ويعني هذا على أقل تقدير، ترجمة العقود إلى اللغات المناسبة للعمال. وبالإضافة إلى ذلك، تشمل إجراءات التعاقد كيفية استقدام العمال للوظائف، الأمر الذي تم تطبيقه بشكل صارم أكثر في عام 2019 لضمان عدم دفع العمال لأي رسوم استقدام. وأخيراً، تتم مناقشة قضايا الحوار بين العمال والمدراء بشكل كامل في التركيز المواضيعي في الصفحة 66.

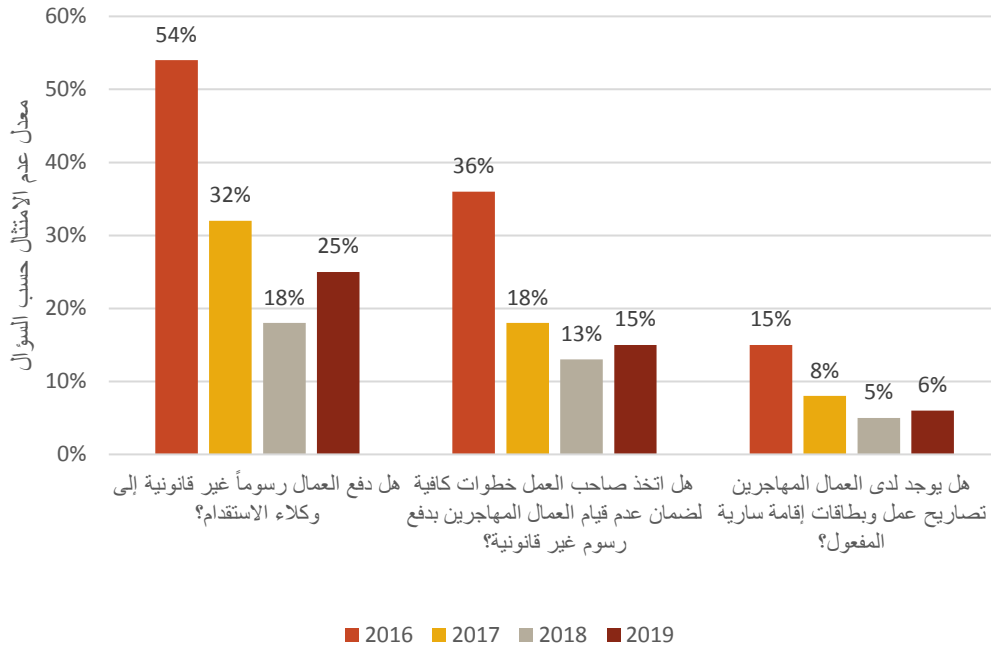
إجراءات التعاقد

اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2019، قام عمل أفضل/الأردن بتقييم المصانع على أنها غير ممثلة في إطار رسوم الاستقدام إذا كان العمال في المصنع قد دفعوا أي رسوم استقدام. ويُعتبر هذا تغييراً كبيراً مقارنة بالسنوات السابقة، حيث كان يتم تقييم المصانع على أنها غير ممثلة فقط إذا دفع العمال رسوم استقدام تتجاوز قيمتها 300 دولار أمريكي. وقررت اللجنة الاستشارية للمشروع ثلاثية التمثيل في الأردن هذا التغيير في نهج التقييم بعد عدة سنوات من المداولات، من أجل أن تتماشى مع المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية لمنظمة العمل الدولية من أجل الاستخدام العادل، الصادرة في عام 2016. ويلزم هذا النهج الجديد في التقييم المصانع بمعايير عالي للتأكد من أن العمال لا يدفعون أي رسوم استقدام. ويتم التشارك في هذه المسؤولية مع حكومات دول المنشأ والمقصد، وكذلك الوكالات التي يعمل أصحاب العمل معها للتعاقد مع العمال الوافدين.

خلال عام 2019، وجد عمل أفضل/الأردن أن العمال دفعوا رسوماً غير قانونية في 20 مصنعاً، وأن 12 مصنعاً منها لم تتخذ خطوات كافية لضمان عدم دفع العمال الوافدين رسوماً غير قانونية. وارتفعت معدلات عدم الامتثال في هذه النقاط بشكل طفيف منذ عام 2018، لكن هذه الزيادة بسيطة نسبياً نظراً للاختلاف في الكيفية التي تم بها تقييم عدم الامتثال هذا العام مقارنة بالعام الماضي (انظر الشكل 9). ومن المرجح أن يدفع العمال من الهند ونيبال بشكل خاص رسوم الاستقدام، والتي تصل أحياناً إلى 1,000 دولار أمريكي. حيث أجرى باحثون من جامعة تافتس ومنظمة العمل الدولية دراسة حول التوظيف العادل للعمال النيباليين في الأردن ووجدوا أن العمال الذين تم استقدامهم بشكل عادل تزيد احتمالية فهمهم لعقودهم وحقوقهم في العمل وتزيد احتمالية أن يكون لهم صوت في مكان العمل نتيجة لذلك.^{xviii}



الشكل 9. اتجاهات معدل عدم الامتثال في إطار إجراءات التعاقد 2016-2019.



عقود العمل

كان لدى 22 مصنعاً أنظمة داخلية غير ممثلة مع المتطلبات القانونية الأردنية (انظر الجدول 5). وفي معظم الحالات، لم تتم ترجمة النظام الداخلي للمصنع بأكمله أو جزء منه أو تم ترجمته إلى بعض اللغات المستخدمة في المصنع. وفي بعض الحالات، كانت الترجمة ذات جودة رديئة للغاية مما أدى إلى الإشارة إلى المصنع على أنه غير ممثل. وذهبت المشكلات المتعلقة بالأنظمة الداخلية للمصنع إلى ما هو أبعد من مشكلات الترجمة لبعض المصانع - إذ لم تتم الموافقة على بعض الأنظمة الداخلية من قبل وزارة العمل أو تضمن بعضها مخالفات قانونية كبيرة.

وفي عام 2019، كان لدى 23 مصنعاً عقود عمل لا تمثل للقانون ولم يقم 15 مصنعاً بتزويد عمالهم بنسخ من العقود. ومن بين المصانع التي لم تمثل لعقود العمل، كان لدى الغالبية العظمى تغييرات غير مشروعة في عقود عمالهم المهرة في مجال القص والطباعة. وكانت هذه المصانع قد وقّعت مسبقاً عقوداً مع العمال شملت راتباً ثابتاً يغطي أجر العمل الإضافي. وعند تغيير العقد في عام 2018، خفّضت الإدارة الراتب الشهري الثابت، وهو ما لا يتوافق مع القانون الأردني. وشملت حالات أخرى عدم استخدام العقد الموحد للعمال الوافدين لبعض الجنسيات، وفرض فترات تجربة متكررو لبعض العمال الأردنيين قبل تثبيتهم، وشمول شروط غير قانونية في العقد، مثل القيود المفروضة على قدرة العمال الأردنيين على أخذ إجازة سنوية.



الجدول 5. تسليط الضوء: عقود العمل

معدل عدم الامتثال حسب السؤال			سؤال الامتثال
2019 (حجم العينة=81)	2018 (حجم العينة=79)	2017 (حجم العينة=74)	
28%	24%	47%	هل تمثل عقود العمل للمتطلبات القانونية الأردنية؟
27%	25%	42%	هل يمثل النظام الداخلي للمصنع للمتطلبات القانونية الأردنية وهل تم إبلاغ العمال به؟
19%	22%	38%	هل يزود صاحب العمل العمال بنسخة من العقود الخاصة بهم؟
2%	6%	5%	هل تحدّد عقود العمل شروط وأحكام الاستخدام؟
6%	6%	0%	هل يحتفظ صاحب العمل بملف وظيفي لكل عامل في دائرة شؤون الموظفين؟
7%	3%	3%	هل يوجد عقود لدى جميع الأشخاص الذين يؤدون عملاً للمصنع، سواء داخل مكان العمل وخارجه؟
2%	3%	1%	هل يفهم العمال شروط وأحكام الاستخدام؟

إنهاء الخدمات

يتعين على صاحب العمل عند انتهاء خدمات العامل أو عند استقالته ان يوضح المبلغ النهائي المستحق للعامل في المخالصة النهائية عن طريق توضيح المبالغ التي ستحقها العامل. ويجب أن توضح هذه المخالصة هذه المبالغ وفقاً لآخر أجر تقاضه العامل في الشهر الماضي، والإجازات السنوية مدفوعة الأجر التي لم يستخدمها العامل وأي مستحقات أخرى. وفي عام 2019، لم تعوض ثمانية مصانع العمال بدقة عن الإجازة السنوية مدفوعة الأجر غير المستخدمة عند استقالتهم، ولم تمثل ثلاثة مصانع بدفع مكافأة نهاية الخدمة المطلوبة. وانخفض معدل عدم الامتثال للدفع بدقة لقاء الإجازات السنوية غير المستخدمة على مدى السنوات الثلاث الماضية (انظر الجدول 6). وفي كثير من الأحيان، ينبع عدم الامتثال لهذه النقطة إلى سوء حفظ السجلات أو عدم المعرفة بالقانون. ويعمل برنامج عمل أفضل/الأردن مع الإدارة على هذين الجانبين خلال الزيارات الاستشارية.



وقامت الإدارة في ثلاثة مصانع باقتطاع مبالغ غير صحيح من عمال مهاجرين كانوا قد غادروا المصنع في وقت مبكر. عندما استقال العمال الوافدون قبل انتهاء فترة العقد، قامت الإدارة بخصم مبلغ من مستحقات العامل النهائية لتغطية تكلفة تصاريح العمل والإقامة، وهو ما لا يتماشى مع العقد الموحد.

الجدول 6. تسليط الضوء: إنهاء الخدمات

معدل عدم الامتثال حسب السؤال			سؤال الامتثال
2019 (حجم العينة=81)	2018 (حجم العينة=79)	2017 (حجم العينة=74)	
10%	16%	22%	هل يعوض صاحب العمل العمال عن الإجازات السنوية مدفوعة الأجر غير المستخدمة عند استقالتهم أو إنهاء خدمتهم؟
4%	5%	8%	هل يمثل صاحب العمل للمتطلبات القانونية المتعلقة بمستحقات نهاية الخدمة، وهل يحصل العمال على الاستحقاقات المطلوبة تعاقدياً عند انتهاء أجل عقودهم؟
0%	3%	0%	هل يقوم صاحب العمل بإنهاء خدمات العمال لأسباب مشروعة فقط؟
0%	1%	1%	هل يقدم صاحب العمل للعمال إشعاراً مسبقاً كافٍ قبل إنهاء الخدمات؟

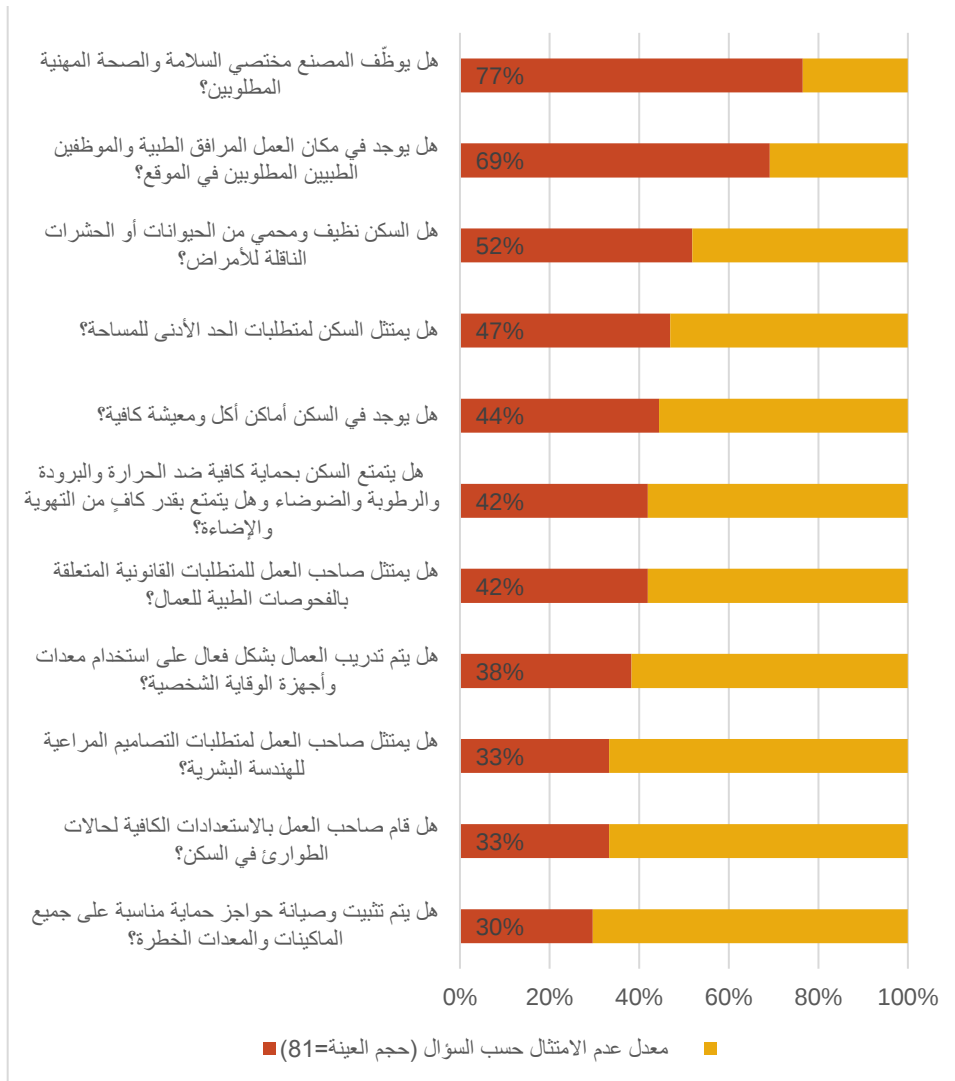
السلامة والصحة المهنية

تُعَدّ السلامة والصحة المهنية (OSH) أكبر مجموعة في أداة تقييم الامتثال لعمل أفضل/الأردن، حيث تتضمن 54 سؤالاً في إطار ثماني نقاط امتثال. وتشمل نقاط الامتثال: المواد الكيميائية والمواد الخطرة، والاستعداد لحالات الطوارئ، والخدمات الصحية والإسعافات الأولية، وأنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية، ومرافق الرعاية، وحماية العمال، وسكنات العمال، وبيئة العمل.



وعلى غرار السنوات السابقة، تضم السلامة والصحة المهنية بعض أعلى معدلات عدم الامتثال التي تمت رصدها بين المصانع. ومن بين جميع الأسئلة البالغ عددها 54، تجاوزت ثلاثة معدلات عدم امتثال 50 بالمائة. ويعرض الشكل 10 بعض الأسئلة التي سجلت أعلى معدلات عدم امتثال في عام 2019.

الشكل 10. الأسئلة المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية ذات أعلى معدلات عدم الامتثال



المواد الكيميائية والخطرة

جاء عدم الامتثال في مجال المواد الكيميائية والخطرة مشابهاً للسنوات السابقة، مع تحسن طفيف في متوسط عدم الامتثال من 16% في المتوسط إلى 11% في المتوسط. حيث كانت أربعة مصانع غير ممثلة لاتخاذ الخطوات المناسبة للحد من تعرض العمال للمواد الكيميائية، وأربعة مصانع غير ممثلة في



إطار الاحتفاظ بقائمة جرد للمواد الكيميائية، مقارنة بتسعة مصانع العام الماضي. وقام عمل أفضل/الأردن بتنظيم ندوات تعليمية حول هذا الموضوع ورُكِّز عليه خلال زيارات استشارية في العام الماضي.

الاستعداد لحالات الطوارئ

لم يكن لدى 18 مصنعاً مخارج مؤشّر عليها بوضوح، ولم يكن لدى 19 مصنعاً مخارج يسهل الوصول إليها دون عوائق، ولم يُجرِ 15 مصنعاً تدريبات دورية على حالات الطوارئ (تجارب إخلاء). 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 المخاطر الشائعة للسلامة والصحة المهنية في المصانع. ويرجع هذا في الغالب إلى التخزين اللامبالي لمواد الإنتاج والافتقار إلى التخطيط. وفي حين حقّق أصحاب العمل بعض التحسن في هذه المسائل في عام 2018، إلا أن معدلات عدم الامتثال ظلت ثابتة أو زادت في عام 2019 (انظر الجدول 7).

الجدول 7. تسليط الضوء: الاستعداد لحالات الطوارئ

معدل عدم الامتثال حسب السؤال			سؤال الامتثال
2019 (حجم العينة=81)	2018 (حجم العينة=79)	2017 (حجم العينة=74)	
23%	23%	41%	هل يسهل الوصول إلى الممرات ومخارج الطوارئ دون عائق أو بدون قفل أثناء ساعات العمل، بما في ذلك خلال ساعات العمل الإضافي؟
22%	25%	38%	هل مخارج الطوارئ وممرات الخروج محددة بوضوح ومعلن عنها في مكان العمل؟
19%	14%	15%	هل قام صاحب العمل بتنفيذ تجارب الإخلاء؟
15%	9%	14%	هل يوجد في مكان العمل نظام كشف وإنذار الحريق؟
12%	9%	7%	هل يوجد مخارج طوارئ كافية؟



هل يوجد في مكان العمل معدات كافية ويسهل الوصول إليها لإطفاء الحريق؟	9%	6%	7%
هل قام صاحب العمل بتدريب عدد مناسب من العمال على استخدام معدات مكافحة الحرائق؟	4%	5%	6%

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 من 50 إلى 100 عامل. ويزيد هذا الشرط تدريجياً مع ازدياد عدد العمال. وبالنسبة للمصانع التي تضم 101-500 عامل، يتعين على أصحاب العمل توظيف طبيب واحد وممرضين اثنين ووحدة طبية واحدة. وإذا كان صاحب العمل يوظف أكثر من 1,000 عامل، يتعين على أصحاب العمل توظيف ما لا يقل عن ثلاثة أطباء وأربعة ممرضين ووحدة طبية واحدة.

وفي عام 2019، لم يستوف 56 مصنعاً متطلبات الكادر الطبي في الموقع، وهو تحسّن كبير مقارنة بـ69 مصنعاً العام الماضي. ومن الصعب تحقيق متطلبات عدد ونوع الكادر الطبي التي يشترطها القانون بسبب نقص الأطباء والممرضات، وخاصة أولئك الذين يرغبون في العمل في المناطق الصناعية. ويقتصر الكادر الطبي على الأردنيين لأن هذه مهنة مغلقة. ويؤدي هذا إلى تفاقم النقص في الأطباء ويخلق حواجز الاتصال بين العمال الوافدين والأطباء الأردنيين. وعلى الرغم من هذه الصعوبات، تمكّن المزيد من المصانع من الوفاء بهذه المتطلبات هذا العام مقارنة بالعام الماضي (انظر الجدول 8).

وعلى الرغم من الزيادات في عدد الموظفين، فقد انخفض عدد المصانع الممتثلة للمتطلبات المتعلقة بالفحوصات الطبية للعاملين، حيث لم يمثل 34 مصنعاً مقارنة بـ23 مصنعاً العام الماضي. ويرجع ذلك إلى عدم احتفاظ عدد كبير من المصانع بسجلات دقيقة ومتسقة للفحوصات الطبية. ولم تقم بعض المصانع في البرنامج بإجراء أي فحوصات طبية للعمال، في حين أن معظم المصانع التي أشار إليها عمل أفضل/الأردن على أنها غير ممثلة قد أجرت فحوصات طبية أساسية ولكنها لم تقم بإجراء الفحوصات الإضافية المطلوبة للعمال في المهن الخطرة. وفي كثير من الحالات، كان توثيق الفحوصات الطبية غير كافٍ.



الجدول 8. تسليط الضوء: الخدمات الصحية والإسعافات الأولية

معدل عدم الامتثال حسب السؤال			سؤال الامتثال
2019 (حجم العينة=81)	2018 (حجم العينة=79)	2017 (حجم العينة=74)	
69%	87%	74%	هل يوجد في مكان العمل المرافق الطبية والكادر الطبي المطلوب في الموقع؟
42%	29%	14%	هل يمثل صاحب العمل للمتطلبات القانونية المتعلقة بالفحوصات الطبية للعمال؟
21%	13%	32%	هل كفل صاحب العمل وجود عدد كافٍ من صناديق/لوازم الإسعافات الأولية التي يمكن الوصول إليها بسهولة في مكان العمل؟
6%	8%	7%	هل وقّر صاحب العمل تدريباً على الإسعافات الأولية للعمال؟

أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية

لا تزال كثير من المصانع تواجه صعوبة في الوفاء بالمتطلبات القانونية لأنظمة السلامة والصحة المهنية. على سبيل المثال، 77 بالمائة من المصانع لم توظف العدد المطلوب من الأخصائيين في مجال السلامة والصحة المهنية، مقارنة بنسبة 66 بالمائة العام الماضي (انظر الجدول 9). وفقاً للقانون، يجب على أصحاب العمل تعيين اخصائي واحد على الأقل في مجال السلامة والصحة المهنية وفنيّين اثنين إذا كان عدد القوى العاملة يتراوح بين 201 و500. وإذا كان العدد يتراوح بين 501 و1000 عامل، فيجب على أصحاب العمل توظيف أخصائيّين اثنين في مجال السلامة والصحة المهنية على الأقل وثلاثة من فنيي السلامة والصحة المهنية. ويزداد هذا المتطلب بواقع أخصائي واحد وفنيّين اثنين لكل 1,000 عامل إضافي. ويوجد لدى معظم المصانع أخصائيون وفنيون معتمدون من وزارة العمل، ولكن ليس لديها العدد



المطلوب في كثير من الأحيان. وبالإضافة إلى ذلك، ازدادت القوى العاملة ككل بنسبة 12 بالمائة في عام 2019، مما فرض متطلبات جديدة على بعض المصانع فيما يتعلق بالخصائين.

ولم يشكّل 21 بالمائة من المصانع لجنة مشتركة فاعلة بين العمال والإدارة للسلامة والصحة المهنية، مقارنة بنسبة 16 بالمائة العام الماضي. وفي معظم هذه الحالات، كانت اللجنة موجودة ولكنها إما لم تكن فاعلة بشكل جيد أو لم تحصل على موافقة وزارة العمل. ويشترط قانون العمل الأردني أن تشكّل المصانع لجاناً مشتركة للسلامة والصحة المهنية مكونة من ممثلين من مختلف أقسام الإنتاج، إما أن يتم اختيارهم من قبل النقابة أو أن يتم انتخابهم من قبل العمال مباشرة. وفي حالتين، لم يقيم المصنع بتشكيل لجنة مشتركة بين العمال والإدارة للسلامة والصحة المهنية على الإطلاق.

الجدول 8. تسليط الضوء: أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية

سؤال الـ 8			معدل عدم الامتثال حسب السؤال
هل يوظّف المصنع أخصائيي السلامة والصحة المهنية المطلوبين؟	2017	2018	2019
هل قام صاحب العمل بتشكيل لجنة مشتركة من العمال والإدارة للسلامة والصحة المهنية؟	70%	66%	77%
هل توجد لدى صاحب العمل خطط مكتوبة لبرامج السلامة والصحة المهنية؟	16%	14%	16%
هل أجرى صاحب العمل تقييماً للقضايا العامة للسلامة والصحة المهنية في المصنع؟	16%	15%	14%



7%	6%	8%	هل يقوم صاحب العمل بتسجيل الحوادث والأمراض ذات الصلة بالعمل؟
4%	3%	5%	هل يوجد لدى المصنع رخصة مهن سارية المفعول؟ (تقتضي رخص المهن موافقات سلامة المبنى)



أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية

تسمح الأنظمة الناجحة لإدارة السلامة والصحة المهنية للمصانع بمراقبة وتحسين السلامة والصحة المهنية داخل المصنع، وينظر عمل أفضل في العديد من جوانب أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية، بما في ذلك نظام التسجيل الذي تستخدمه المصانع لتتبع الحوادث في المصنع، والعدد الكافي من الأخصائيين للتأكد من التقيد بالقواعد، والتنسيق مع العمال.

الدور في إدارة السلامة والصحة المهنية: إن أحد جوانب أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية الذي لم يتم تناوله بشكل صريح في تقرير التقييم ولكنه ما يزال مهماً، هو تقسيم واضح للدور والمسؤوليات بين أعضاء فريق السلامة والصحة المهنية. حيث وجد عمل أفضل/الأردن أن الدور في كثير من الأحيان غير محددة بوضوح وأن جوانب مختلفة من السلامة والصحة المهنية قد تنزلق من خلال الشقوق.

وفي الاستطلاع الذي أجري في كانون الأول/ديسمبر، تم سؤال المدراء عن آرائهم حول مدى فعالية قيام مصانعهم في التشارك بمسؤوليات السلامة والصحة المهنية. وكانت النتائج **إيجابية للغاية**، حيث وافق 63 بالمائة من المدراء بشدة على عبارة "لدينا توزيع واضح للدور والمسؤوليات بين كوادراتنا لمعالجة قضايا السلامة والصحة المهنية" في حين وافق 32 بالمائة على تلك العبارة. وعلى الرغم من عدم وجود معيار مقارنة لهذه البيانات، إلا أن هذه نتيجة إيجابية قد تُظهر الجهود التي قام بها عمل أفضل/الأردن مؤخراً لتوضيح المهام داخل اللجان. وعلى وجه الخصوص، يوجد لدى مسؤولي السلامة والصحة المهنية عموماً مهام أخرى داخل المصنع ولكن التركيز المتزايد على السلامة والصحة المهنية قد حوّل تركيز غالبية عملهم إلى مجال السلامة والصحة المهنية.

آفاق المستقبل: سيركّز عمل أفضل على أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية في العام المقبل، وذلك من خلال العمل مع إدارة المصنع ورصد وتحديد ومشاركة الممارسات الفضلى من اجتماعات لجنة السلامة والصحة المهنية. وعلى وجه الخصوص، ستركز مؤسسة الضمان الاجتماعي على لجنة السلامة والصحة المهنية وأنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية خلال الزيارات الاستشارية للعام المقبل.

مرافق الرعاية

تم رصد 17 صاحب عمل غير ممثل لعدم توفير طعام ذي جودة لائقة و12 لعدم توفير أماكن أكل مناسبة. ويعتبر عمل أفضل/الأردن المصانع غير ممثلة عندما يشير غالبية العمال الذين تمت مقابلتهم خلال التقييم إلى قلقهم بشأن جودة الغذاء و/أو كميته وأيضاً في الحالات التي يتم فيها توفير الطعام في إطار الأجر العيني (مما يستثني مصانع الفروع الإنتاجية فعلياً من هذا الإجراء). وفي معظم الحالات، عبّر العمال عن قلقهم من نقص التنوع في الطعام وسوء طهيته.



وتنص المادة 72 من قانون العمل الأردني بأن توفر المصانع حضانات مؤسسية في مكان العمل إذا كانت تستخدم 20 عاملة على الأقل، ولديهن مُجتمعات ما لا يقل عن 10 أطفال دون سن الرابعة. وبعد تعديل قانون العمل في أيار/مايو 2019، على أصحاب العمل توفير حضانات مؤسسية إذا كانوا يستخدمون عمالاً لديهم مُجتمعين ما لا يقل عن 15 طفلاً دون سن الخامسة. وهذا لا ينطبق فقط على الأُمهات العاملات ولكن أيضاً على التّباء العاملين. حيث سيتم تقييم المصانع بموجب هذا القانون في تقييّمات 2020.

ولم يفلح 15 مصنعاً في توفير حضانات مؤسسية كافية في عام 2019، مقارنةً باثني عشر مصنعاً العام الماضي (انظر الجدول 10). ولم تكن لدى 12 مصنعاً أي حضانات على الإطلاق، وقُدّمت ستة من هذه المصانع 25 ديناراً شهرياً للعاملات اللواتي لديهن أطفال تقل أعمارهم عن أربع سنوات. وكان لدى ثلاثة مصانع حضانة مؤسسية ولكنها لم تكن كبيرة بما يكفي لاستيعاب احتياجات القوى العاملة. وإن غالبية المصانع غير الممثلة هي الفروع الإنتاجية، حيث يتم استخدام أعلى نسبة من النساء الأردنيات. وعموماً، فقد قامت سبعة من المصانع المشاركة في عمل أفضل/الأردن بإنشاء حضانات مؤسسية، وهناك حضانتان مؤسسيّتان إضافيتان تعملان بشكل مشترك في منطقتين صناعيتين تخدمان عدة مصانع.

الجدول 10. تسليط الضوء: مرافق الرعاية

معدل عدم الامتثال حسب السؤال			سؤال الامتثال
2019 (حجم العينة=81)	2018 (حجم العينة=79)	2017 (حجم العينة=74)	
21%	25%	5%	هل يعطي صاحب العمل للعمال ما يكفي من الغذاء ذي النوعية اللائقة عندما يتم تقديمه كأجر عيني؟
19%	15%	30%	هل يوفر صاحب العمل حضانة مؤسسية مناسبة للأطفال العاملات؟
15%	15%	11%	هل يوجد في مكان العمل أماكن أكل كافية؟
11%	15%	16%	هل يوجد في مكان العمل غرف لتغيير ملابس/خزائن كافية لتلبية احتياجات العمال؟
6%	8%	9%	هل يوجد في مكان العمل مرادض كافية يسهل الوصول إليها؟



هل يوفر صاحب العمل للعمال ما يكفي من المياه الصالحة للشرب؟	1%	1%	2%
---	----	----	----

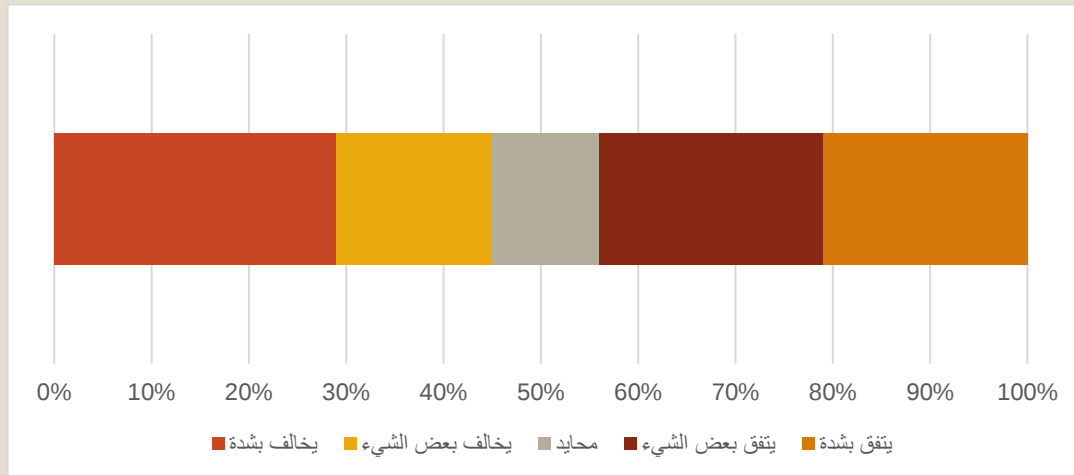


آراء العمال والإدارة بشأن مرافق الرعاية

توفّر المصانع أسباب الراحة الأساسية للعمال عندما يكونون في مكان العمل، وفي حالة العمال الوافدين، في السكنات التي يوفرها كل مصنع. وبالنسبة للعمال الوافدين على وجه الخصوص، تعتبر أسباب الراحة الأساسية هذه مهمة للغاية لأن هذه المدفوعات غير المباشرة من المصانع تعوّض عن الفرق بين الحد الأدنى لأجور العمال الأردنيين والعمال الوافدين. وفي حين أن الحد الأدنى للأجور في الأردن هو 220 ديناراً شهرياً، يتقاضى العمال الوافدون 125 ديناراً نقداً و95 ديناراً عينيّاً. ويقوم أصحاب العمل بتغطية تكاليف الغذاء للعمال الوافدين من خلال الأجر العيني، وبالتالي يجب عليهم تحمل مسؤولية توفير الغذاء بكمية ونوعية مناسبتين. ومن الناحية المثالية، لن يحتاج العمال إلى إنفاق أموالهم على الطعام عندما يقيمون في سكنات المصنع. وبالإضافة إلى ذلك، يجب توفير ما يكفي من المياه الصالحة للشرب لجميع العمال. وفي عام 2019، كان مصنعان غير ممثليين لعدم توفير ما يكفي من المياه النظيفة والصالحة للشرب.

نتائج من بيانات الاستطلاع: من بيانات الاستطلاع التي أغفلت أسماء المشاركين والتي تم جمعها في كانون الأول/ديسمبر، كان ما يقرب من نصف العمال غير راضين عن جودة الغذاء، على الرغم من وجود تنوع كبير (انظر الشكل 11). حيث لا يشعر معظم العمال بالجوع خلال يوم العمل، وكانت احتمالية الإبلاغ عن الجوع لدى العمال الأردنيين أكبر من العمال الوافدين خلال اليوم. وسُئل المدراء أيضاً عن تصورهم لما يؤثّر العمال. حيث لم يعتقد ما يقرب من نصف المدراء أن جودة الغذاء كانت مصدر قلق، ومن بين أولئك الذين اعتقدوا أن جودة الطعام كانت مصدر قلق، اعتقد معظمهم أن الجودة كانت منخفضة أو معتدلة.

الشكل 11: في الأشهر الثلاثة الماضية، كنت راضياً عن جودة الطعام الذي يوفّره المصنع.



الاستنتاجات والمضامين: في العديد من المصانع غير الممثلة، يقول المدراء إنهم قاموا بتشكيل لجان الغذاء لتلبية هذه الحاجة مع العمال - وهذه بادرة مشجعة. وتتقاطع هذه المشكلة أيضاً مع ظروف المعيشة في السكنات لأن العديد من العمال يطهون طعامهم إما لتكملة الغذاء الذي يوفّره المصنع أو للاستعاضة عنه. ويتم إجراء معظم الطهي في مناطق طهي صغيرة يوفرها المصنع، ويتم ذلك في كثير من الأحيان على مواقد الغاز المحمولة حيث يجلس العمال وضعية القرفصاء ويطهون الطعام لأنفسهم. وبشكل هذا خطراً على السلامة، ويساهم قرب أماكن الطهي من أماكن المعيشة في مشاكل النظافة في السكنات، بما في ذلك مشكلة البق.



سكن العمال

لا تزال الظروف في سكنات العمال مصدراً كبيراً لعدم الامتثال في المصانع. حيث لم يفلح 43 مصنعاً في اجتياز معايير النظافة (انظر الجدول 11). وقد نشأت هذه المشكلة في العديد من السكنات عن الطعام المتبقي في السكنات، حيث تتداخل هذه المشكلة بشكل كبير مع وجود أماكن كافية للمعيشة والأكل، وهي نقطة غير امتثال في 36 مصنعاً. وبالإضافة إلى ذلك، تُواصل المصانع توفير سكنات للعمال الوافدين لا تمثل لمتطلبات الحد الأدنى للمساحة. وقد تفاقمَت هذه المشاكل في العام الماضي حيث شهد القطاع نمواً كبيراً في حجم القوى العاملة دون توسّع متكافئ في عدد السكنات. ولمزيد من المعلومات حول قضية الظروف المعيشية للعمال الوافدين، انظر "التركيز المواضيعي" في التقرير السنوي لعام 2019.^{xix}

الجدول 11. تسليط الضوء: سكنات العمال

معدل عدم الامتثال حسب السؤال			سؤال الامتثال
2019 (حجم العينة=81)	2018 (حجم العينة=79)	2017 (حجم العينة=74)	
52%	48%	54%	هل السكن نظيف ومحمي من الحيوانات أو الحشرات الناقلة للأمراض؟
47%	41%	46%	هل يمثل السكن لمتطلبات الحد الأدنى للمساحة؟
44%	37%	32%	هل يوجد في السكن أماكن أكل ومعيشة كافية؟
42%	43%	46%	هل يتمتع السكن بحماية كافية ضد الحرارة والبرودة والرطوبة والضوضاء وهل يتمتع بقدر كافٍ من التهوية والإضاءة؟
33%	32%	55%	هل اتخذ صاحب العمل الاستعدادات الكافية لمواجهة حالات الطوارئ في السكن؟
26%	19%	34%	هل يوجد في السكن مرافق طهي كافية؟
19%	19%	20%	هل يتمتع السكن بحماية ضد الحريق؟



هل يوجد في السكن ما يكفي من المراحيض والحمامات والمجاري وأنظمة التخلص من النفايات؟	15%	18%	10%
--	-----	-----	-----

سكنات العمال

يُشترط على أصحاب العمل في قطاع الألبسة في الأردن بموجب عقد العمل توفير السكن للعمال الوافدين كجزء من استخدامهم. وفي قطاع يحتل فيه العمال الوافدون حوالي 75 بالمائة من القوى العاملة، تُعد مستويات المعيشة الممتثلة والصحية في هذه السكنات أولوية.

وقّعت وزارتات الصحة والعمل الأردنيتين اتفاقية عام 2016 تنقل صلاحيات تفتيش سكنات المصانع من وزارة الصحة إلى وزارة العمل. وعمل برنامج عمل أفضل/الأردن عن كثب مع وزارة العمل لتقديم المشورة بشأن تفتيش السكنات. وخلال زيارات التفتيش المشتركة التي أجريت طوال النصف الثاني من عام 2019، أخذ مفتشو وزارة العمل زمام المبادرة في التفتيش على ظروف المعيشة في السكنات.

نتائج من بيانات الاستطلاع: يقول غالبية العمال إنهم راضون عن ظروف المعيشة في السكنات، حيث قال 47 بالمائة إنهم راضون للغاية وقال 40 بالمائة إنهم راضون. وقال خمسة بالمائة من العمال إنهم غير راضين للغاية. ويتفق غالبية المدراء مع تلك الآراء - حيث يعتقد 42 بالمائة من المدراء أن ظروف المعيشة ليست مصدر قلق للقوى العاملة لديهم، بينما يعتقد 22 بالمائة أنها مصدر قلق منخفض.

المشاريع التعاونية وآفاق المستقبل: في العام المقبل، يوجد لدى عمل أفضل/الأردن العديد من المشاريع المزمع تنفيذها لمعالجة حالات عدم الامتثال في سكنات العمال:

- ♦ طوّر عمل أفضل/الأردن مبادئ توجيهية لتفتيش السكنات بالتشاور مع وزارة العمل ووزارة الصحة. ويهدف هذا الدليل الإرشادي إلى وضع شروط مرجعية مشتركة لتمكين أولئك الذين يجرون عمليات تفتيش/تقييم السكنات للقيام بذلك بما يتماشى مع المعايير المتّسقة للصحة والسلامة. وشملت هذه أيضاً نظام إدارة سكنات مصمم خصيصاً لواحد وعشرين من المصانع المصدّرة هذا العام.
- ♦ يعتزم عمل أفضل/الأردن التعاقد مع شركة متخصصة لتقييم السلامة الهيكلية لعينة من السكنات في جميع أنحاء المناطق الصناعية. حيث ستسمح هذه الشراكة لعمل أفضل/الأردن بسد الفجوة في القدرات الحالية للفريق ومفتشي الوزارة وضمان أن تكون جميع السكنات سليمة من الناحية الهيكلية. ومن الآن فصاعداً، ستوقّر "كودات" البناء هذه إرشادات لضمان أن السكنات المستقبلية تفي بهذه "الكودات".



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 31 مصنعاً غير ممثّل مع التدريب الفعال للعمال في عام 2019، مقارنة بـ 41 مصنعاً في 2018. ويمثّل هذا تحسناً كبيراً في العام الماضي وربما يرجع ذلك إلى التدريبات التي أجراها عمل أفضل/الأردن لأعضاء لجان السلامة والصحة المهنية الذين زادوا حسّهم بالملكية وقدرتهم على القيام بواجبهم لمناصرة استخدام معدات الوقاية الشخصية (انظر الجدول 12).

وارتفع عدم الامتثال في إطار متطلبات التصميم المرعية للهندسة البشرية في عام 2019 إلى 33% من المصانع، وهو مستوى مشابه للمستوى الذي شهدناه في عام 2017 ولكنه يمثل زيادة كبيرة مقارنة بمعدل عدم الامتثال البالغ 20% في عام 2018. وحافظت المصانع على المعدلات المنخفضة نسبياً لعدم الامتثال في قضايا المخاطر الكهربائية. وكانت المصانع قد شهدت تحسناً ملحوظاً فيما يتعلق بالمخاطر الكهربائية في عام 2018، ويعود ذلك جزئياً إلى مزيج من الجهود التي بذلها المشترون والندوات الصناعية التي عقدها عمل أفضل/الأردن.

الجدول 12. تسليط الضوء: حماية العمال

معدل عدم الامتثال حسب السؤال			سؤال الامتثال
2019 (حجم العينة=81)	2018 (حجم العينة=79)	2017 (حجم العينة=74)	
38%	52%	45%	هل يتم تدريب العمال بشكل فعال على استخدام معدات وأجهزة الوقاية الشخصية؟
33%	20%	34%	هل يمثل صاحب العمل لمتطلبات التصميم المرعية للهندسة البشرية؟
30%	28%	32%	هل يتم تثبيت وصيانة حواجز حماية مناسبة على جميع الماكينات والمعدات الخطرة؟



هل يوفر صاحب العمل للعمال جميع ما يلزم من ملابس ومعدات الوقاية الشخصية؟	27%	28%	25%
هل الأسلاك والكابلات والمفاتيح الكهربائية والمقابس والمعدات الكهربائية (مثل المحولات والمولدات واللوحات الكهربائية وقواطع الدائرة الكهربائية) مركّبة ومثبتة بالأرض (للمعدات) ويتم صيانتها حسب الأصول؟	23%	4%	7%
هل يتم نشر تحذيرات السلامة المناسبة في مكان العمل؟	1%	1%	5%

وقت العمل

يحدّد توفر سجلات زمنية موثوقة ودقيقة إلى حد كبير القدرة على تقييم جميع أسئلة الامتثال في إطار كل من "وقت العمل" و"التعويضات/الاستحقاقات". ولقد أصبحت المصانع متعاونة وشفافة بشكل متزايد بشأن 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.

الإجازات

يشترط قانون العمل الأردني على أصحاب العمل توفير إجازة مرضية مدتها 14 يوماً في السنة لعمالهم، بغض النظر عن تاريخ بدء العمل. ويتعيّن 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 رصد أربعة مصانع غير ممثلة في إطار إعطاء العمال أيام إجازة مرضية كافية، وثلاثة في إطار توفير أيام الإجازة السنوية المطلوبة. وبالإضافة إلى ذلك، تمت الإشارة إلى ثلاثة مصانع على أنها غير ممثلة لأنها لم توفر استراحات رضاعة طبيعية. وجاءت أرقام عدم الامتثال هذه مشابهة جداً للسنوات الماضية. وكانت ثلاثة من المصانع التي لم تمثل لقضايا الإجازات في الدورة الأولى من البرنامج.



الساعات

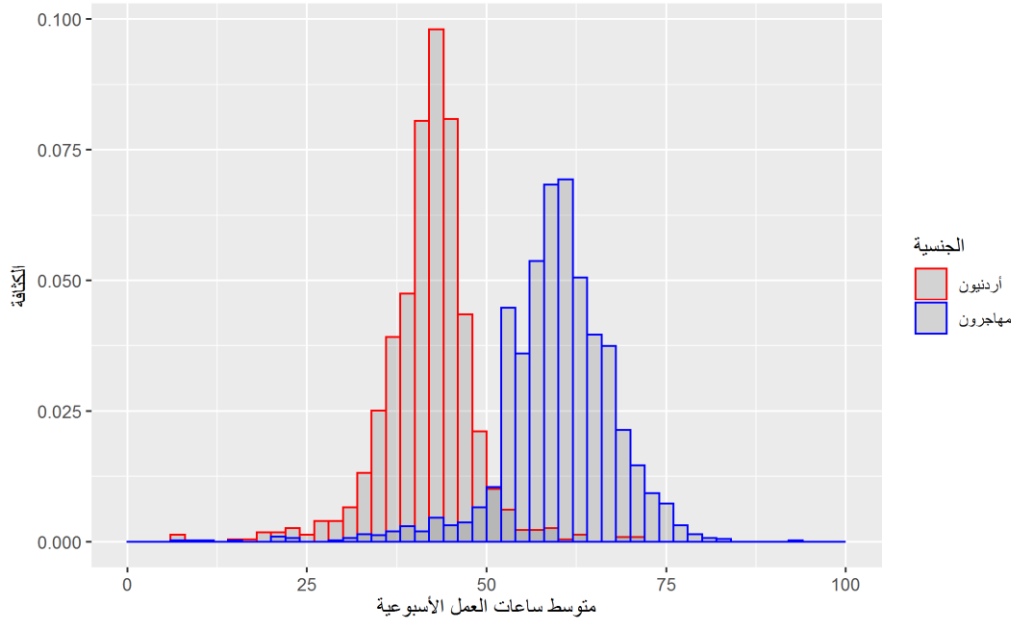
يراقب عمل أفضل/الأردن كل من ساعات العمل الإضافية وساعات العمل العادية. وفي إطار ساعات العمل العادية، كانت أربعة مصانع غير ممثلة وذلك لعدم احتفاظها بسجلات زمنية دقيقة لساعات العمل الفعلية. وكانت ثلاثة مصانع غير ممثلة بسبب إجبار العمال على القيام بعمل إضافي. وتمت الإشارة إلى أحد هذه المصانع في إطار العمل الجبري/القسري لأنه أجبر العمال على القيام بعمل إضافي عن طريق الدمتناع عن دفع الأجور المناسبة لساعات العمل العادية. وفي مصنع آخر، قال العمال إنهم لم يوافقوا على العمل الإضافي وكان عليهم العمل لساعات إضافية كلما قام المصنع بذلك. ولم يؤمّر هذا المصنع وسيلة نقل إلى سكن العمال إلى حين الانتهاء من ساعات العمل الإضافي.

ويراجع عمل أفضل/الأردن أيضاً سجلات الحضور وساعات العمل والتعويض كجزء من التقييم الذي يجريه. وفيما يلي سجلات ساعات العمل من 79 مصنعاً من حوالي 3,200 عامل. حيث كان المتوسط الإجمالي لساعات العمل في الأسبوع 53.6 ساعة ، مع أعلى مشاهدة وصلت إلى 93 ساعة. ويُعتبر هذا المعدل أعلى قليلاً من العام الماضي، حيث كان متوسط الحد الأعلى لساعات العمل في الأسبوع 88 ساعة في العام الماضي. ولمزيد من المعلومات حول منهجية حساب الساعات والمقارنات مع بيانات العام الماضي، انظر "الملحق (د)".

وتختلف ساعات العمل اختلافاً كبيراً على أساس الجنسية (انظر الشكل 12). حيث يعمل العمال الوافدون ساعات أطول بكثير من العمال الأردنيين، بمتوسط يبلغ 60 ساعة في الأسبوع للعمال الوافدين و42 ساعة في الأسبوع للعمال الأردنيين. وارتفع متوسط ساعات العمل في الأسبوع في عام 2019 للعمال الوافدين بمقدار ساعة ونصف في الأسبوع، في حين بقي ثابتاً تقريباً بالنسبة للعمال الأردنيين. وهناك أيضاً اختلافات في ساعات العمل من حيث النوع الاجتماعي، حيث يعمل الرجال في المتوسط ست ساعات أكثر من النساء.



الشكل 12. متوسط ساعات العمل الأسبوعية



التركيز المواضيعي: آليات التظلم

يُعدّ الحوار حجر الزاوية في النهج الذي تتبعه منظمة العمل الدولية لحل المشاكل في مكان العمل، ويُعدّ إنشاء أنظمة للحوار الشفاف والمفتوح مهماً بشكل خاص في الحالات التي توجد فيها اختلالات كبيرة في القوة بين العمال والإدارة. وهذا هو الحال عبر قطاع الألبسة العالمي، ويتفاقم هذا الحال في الأردن لأن العمال الوافدين يواجهون عوائق إضافية في التواصل وعوائق ثقافية. وإذا كان العمال غير قادرين على حل منازعاتهم مع الإدارة، فيمكنهم الاستفادة من قوتهم الجماعية وتنظيم إضراب. ويقوم كل من عمل أفضل والنقابة العامة بتتبع الإضرابات في قطاع الألبسة - وفقاً لبيانات عمل أفضل، تم تنظيم 15 إضراباً في عام 2019، في حين سجّلت النقابة 12 إضراباً.

وتُعتبر لجان العمال والإدارة الفعالة والعاملة ضرورية للحوار الاجتماعي وللعلاقات الصناعية على المستوى القطاعي في نهاية المطاف. حيث تُعتبر هذه اللجان وسيلة مهمة لضمان معالجة مظالم العمال وسماع صوتهم. وتشترط اتفاقية المفاوضة الجماعية السابقة في قطاع الألبسة على المصانع أن تشكّل لجان مشتركة بين النقابة والإدارة تضم أعداداً متساوية من ممثلي العمال وأصحاب العمل الذين يجتمعون مرة واحدة على الأقل كل شهر. غير أن هذه اللجان ليست سوى شكل واحد من آليات التظلم. وينوي عمل أفضل/الأردن تقوية هذه اللجان في العام المقبل، مع ضمان توفير قنوات متعددة للعمال للتعبير عن مظالمهم بفعالية ومعالجة مخاوفهم.



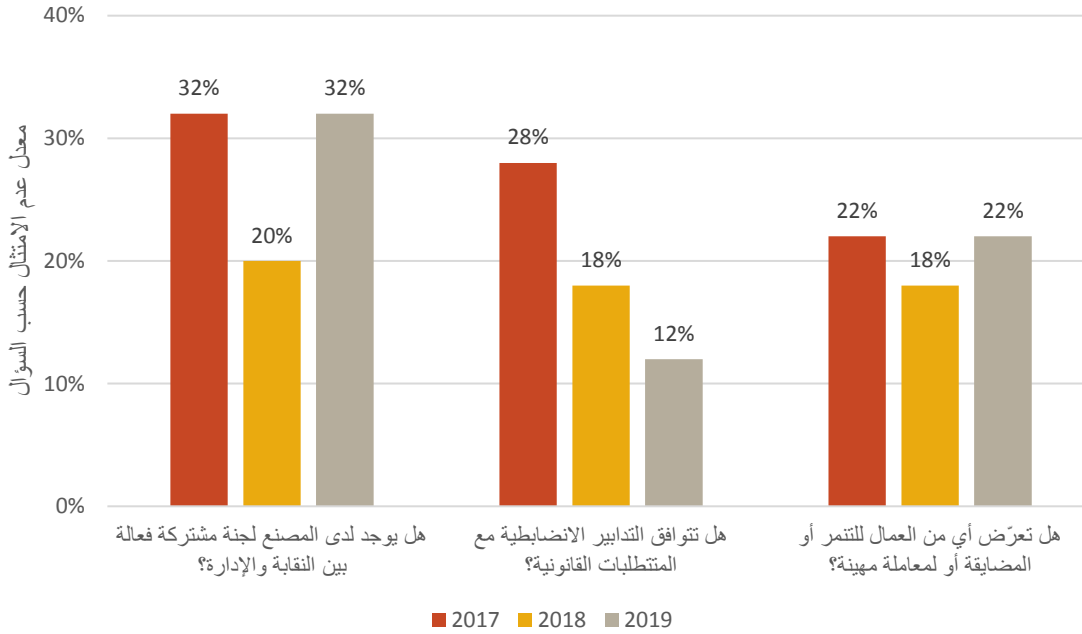
عدم الـدمتال في إطار الحوار والـلنضباط والمنازعات

من بين واحد وثمانين مصنعاً تم تقييمهم، لم يكن لدى 26 مصنعاً لجنة مشتركة عاملة بين النقابة والإدارة (انظر الشكل 13). ولكي تكون اللجنة عاملة بشكل فعال، يجب أن يكون العمال على دراية بوجود هذه اللجنة ووظيفتها، ويجب أن تعقد اللجنة اجتماعات منتظمة، ويجب أن تحظى هذه الاجتماعات بقدر كافٍ من الحضور. ولم يكن لدى عشرة من المصانع التي تم تقييمها أي لجنة، مقارنة بثمانية مصانع في العام الماضي. وفي أحد عشر مصنعاً، لم يكن العمال على دراية بوجود هذه اللجنة، وفي أربعة مصانع، لم تجتمع هذه اللجنة إلا في مرات قليلة جداً. وتعكس استطلاعات العمال التي أجريت في حزيران/يونيو وكانون الأول/ديسمبر هذه النتائج أيضاً – لمزيد من المعلومات، انظر نتائج استطلاع صوت العامل المنشورة في تشرين الثاني/نوفمبر 2019.

وفي حين أن عدداً أقل من المصانع غير ممثّل في إطار الوفاء بالمتطلبات القانونية لتدابير اللنضباط، إلـد أن المزيد من المصانع تواجه مشاكل تتعلق بتعرّض العمال لحالات تنمّر أو مضايقة أو معاملة مهينة. ولـد تزال الإساءة اللفظية مصدر قلق في المصانع، وعلى الرغم من وجود زيادة بسيطة منذ عام 2018، إلـد أنها تبقى مقلقة. وفي المقابلات التي أجريت خلال التقييمات، كشف العمال أنهم تعرضوا للصراخ أو التوبيخ المهين إذا فشلوا في تحقيق كميات الإنتاج المطلوبة منهم أو كان لديهم أخطاء في الإنتاج. وتحديث هذه الممارسة في مختلف أنحاء قطاع الألبسة في العديد من البلدان وتنبع من فكرة مغلوطة مفادها أن الصراخ على العمال سيجعلهم يعملون بسرعة أكبر أو يرتكبون أخطاء أقل. وفي الواقع أن العكس هو الصحيح: حيث يُظهر بحث تقييم الأثر الذي أجراه عمل أفضل بأن الإساءة اللفظية تُقلل من إنتاجية العامل وجودة العمل، بالإضافة إلى آثارها السلبية على الصحة.^{xx}



الشكل 13. الدتجاهات في إطار الحوار والاندضباط والمنازعات (2016-2019)



السياق القطاعي

إن أحد الأسباب المحتملة للزيادة في عدم الامتثال في إطار الإساءة اللفظية في العام الماضي هو الزيادة في الطلبات التي كان على قطاع الألبسة الأردني الوفاء بها. ولاحظ عمل أفضل/الأردن هذا التغيير في العديد من المصانع حيث تكيفت الصناعة مع الزيادة في الطلبات من خلال زيادة كميات الإنتاج المطلوبة وتشجيع العمال على القيام بمزيد من العمل الإضافي. ويمكن أن يكون لهذا عاقبتان سلبيتان محتملتان على معدلات عدم الامتثال في إطار الحوار والاندضباط والمنازعات. أولاً، قد يلجأ المشرفون إلى الصراخ في محاولة مغلوطة لدفع العمال إلى تحقيق كميات الإنتاج المطلوبة. ثانياً، قد تقل عدد المرات التي تجتمع فيها لجان العمال والإدارة وقد تكون الاجتماعات أقل كفاءة حيث يتم تخصيص المزيد من وقت المصنع لتحقيق كميات الإنتاج العالية.



العمال والمدراء يتحدثون: المخاوف المتعلقة بالإساءة اللفظية

استناداً إلى إجابات الاستطلاع من كل من العمال والمدراء، تُعتبر الإساءة اللفظية مصدر قلق كبير للعمال في قطاع الألبسة الأردني، على الرغم من وجود بعض المؤشرات على أن الإدارة مهتمة ببناء المهارات الإشرافية للمدراء لمعالجة هذا الأمر. حيث أشار ثلث العمال بأن الإساءة اللفظية مصدر قلق لهم أو لزملائهم في العمل. وكان عدد النساء اللواتي أشرن إلى هذه المخاوف أكبر من عدد الرجال، وكانت نسبة العمال الأردنيين الذين يبلغون عن هذه المخاوف أكبر بكثير من نسبة العمال الوافدين. تمت الإشارة إلى عدم امثال خمسة فروع إنتاجية من أصل 18 فرع إنتاجي فيما يتعلق بالإساءة اللفظية.

وقال 78 بالمائة من المدراء الذين تمت مقابلتهم إن مهارات مدرائهم ومشرفيهم في إدارة العمال تمثل تحدياً لأعمالهم التجارية، حيث ذكر عدد متساوي من الأشخاص تقريباً أن المهارات الإدارية تمثل تحدياً ثانوياً وتحدياً معتدلاً وتحدياً خطيراً. وشهد عمل أفضل طلباً متزايداً من المصانع على التدريب على المهارات الإشرافية هذا العام حيث سعت المصانع للاستفادة بشكل أفضل من مشرفيها. في حين أن هذه بادرة مشجعة، إلا أنه يجب عمل المزيد لتغيير عقلية المشرفين والإدارة. وعندما سُئلوا عما إذا كانوا يتفوقون أو لا يتفوقون مع العبارة القائلة بأن العمال سيؤدون بشكل أفضل عادة استجابة للتهديدات أكثر من التشجيع، قال 30 بالمائة من المدراء الذين تمت مقابلتهم أنهم يتفوقوا أو يتفوقوا بشدة.

تسليط الضوء على أمثلة إيجابية

يضرّب مصنع ألبسة في قطاع الألبسة الأردني مثالاً جيداً في توضيح كيف أن تمكين العمال للتعبير عن مخاوفهم أمر أساسي لتحسين ظروف العمل وخلق حوار شفاف بين العمال والإدارة. ولهذا الغرض، استحدثت المصنع مناهج مختلفة في إطار آلية التظلم الخاصة به لسدّ الثغرة في الحوار بين العمال والإدارة. وتشمل هذه التهجّاجتماعات منتظمة للجنة العمال والإدارة، وسياسات الباب المفتوح، وإجراء استطلاعات منتظمة للعمال، وإنشاء لجنة رعاية فعالة ورقم الخط الساخن، والتفاعل مع مشرفي السكنات وموظفي الموارد البشرية.

القضايا الواردة في تقارير الإفصاح

من المتوقع أن تؤدي زيادة الشفافية إلى زيادة المساءلة وبالتالي زيادة الامتثال. وأظهرت دراسة أجريت مؤخراً في الأردن أن بوابة الشفافية قد خفضت معدلات عدم الامتثال في إطار القضايا الواردة في تقارير الإفصاح.^{xxi} وقام برنامج عمل أفضل في البداية باختبار تقارير الإفصاح حول مجموعة مختارة من أسئلة الامتثال في كمبوديا وهايتي ورصدت بعض النتائج الإيجابية.^{xxii} وبناءً على هذه الأدلة، قام عمل أفضل بتوسعة تقارير الشفافية لتشمل دولاً أخرى. وتستضيف "بوابة الشفافية الخاصة بعمل أفضل" حالياً



معلومات الامتثال لقضايا مختارة من ست دول.^{xxiii} وتبقى نتائج امتثال المصنع منشورة على البوابة حتى يتم نشر تقرير تقييم جديد.

وتم استحداث تقارير الإفصاح في الأردن منذ تموز/يوليو 2017 بدعم من الحكومة الأردنية والبنك الدولي. وتتضمن 29 سؤال امتثال عبر مجموعات مختلفة. وتعرض بوابة الشفافية حالة الامتثال للمصانع في الدورة الثانية وما فوق. وحتى شهر شباط/فبراير 2020، كان هناك 18 مصنعاً على البوابة ممثلاً مع جميع القضايا الواردة في تقارير الإفصاح.

يعرض الجدولان 13 و14 معدلات عدم الامتثال للقضايا الواردة في تقارير الإفصاح في السنوات الثلاث الماضية من المصانع في دورة عمل أفضل الثانية وما فوق.

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

معدل عدم الامتثال حسب السؤال			الأسئلة	نقطة الامتثال
2019	2018	2017		
(العينة=75)	(العينة=69)	(العينة=67)		
1%	0%	0%	هل تم تقييد وصول المقيّم إلى المنشأة بشكل غير معقول؟	سهولة الوصول
1%	3%	0%	هل وجدت أي عمال تقل أعمارهم عن 16 سنة؟	الأطفال العاملون
0%	1%	0%	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 خلال إجازة الأمومة أو يجبرها على الاستقالة؟	



0%	0%	0%	هل يفرض صاحب العمل قيوداً على مغادرة العمال لمكان العمل؟	الإكراه
1%	1%	1%	هل يحرم صاحب العمل العمال من الوصول إلى وثائقهم الشخصية (مثل شهادات الميلاد وجوازات السفر وتصاريح العمل وبطاقات الهوية الشخصية) عندما يحتاجون إليها؟	
1%	0%	0%	هل يُجبر العمال على العمل الإضافي تحت التهديد بالعقوبة؟	العمل الجبري/القسري والعمل الإضافي
0%	1%	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؟	
56%	52%	78%	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

معدل عدم الامتثال حسب السؤال			نقطة الامتثال	السؤال
2019	2018	2017		
(العينة=75)	(العينة=69)	(العينة=67)		
1%	0%	3%	الحد الأدنى للأجور/نظام القطعة	هل يدفع صاحب العمل الحد الأدنى للأجور على الأقل لقاء ساعات العمل العادية للعمال المنتظمين الذين يعملون بدوام كامل؟
9%	12%	24%	أجور العمل الإضافي	هل يدفع صاحب العمل للعمال 125% من الأجر العادي لكل ساعات العمل الإضافي العادية؟
15%	7%	8%	معلومات الأجور واستخدامها واقتطاعاتها	هل يبلغ صاحب العمل العمال بشكل صحيح عن دفعات الأجور واقتطاعاتها؟
0%	0%	0%	الإجازة مدفوعة الأجر	هل يدفع صاحب العمل للعاملية الأجر الصحيح لقاء إجازة الأمومة؟
13%	10%	15%	إجراءات التعاقد	هل اتخذ صاحب العمل خطوات كافية لضمان عدم قيام العمال الوافدين بدفع أية رسوم غير قانونية؟



21%	19%	16%	هل تعرّض أي عمال لتتّمّر أو مضايقة أو معاملة مهينة؟	الحوار والاندباط والمنازعات
19%	15%	11%	هل قام صاحب العمل بتشكيل لجنة مشتركة من العمال والإدارة للسلامة والصحة المهنية؟	أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية
3%	7%	8%	هل يتم تخزين المواد الكيميائية والمواد الخطرة بشكل صحيح؟	المواد الكيميائية والخطرة
3%	1%	3%	هل يؤمّن صاحب العمل للعمال ما يكفي من المياه الصالحة للشرب بشكل مجاني؟	مرافق الرعاية
19%	20%	19%	هل يتمتع السكن بحماية ضد الحريق؟	سكن العمال
33%	33%	49%	هل قام صاحب العمل بالاستعدادات الكافية لحالات الطوارئ في السكن؟	
15%	12%	14%	هل يوجد في مكان العمل نظام كشف وإنذار الحريق؟	الاستعداد لحالات الطوارئ
13%	9%	5%	هل يوجد مخارج طوارئ كافية؟	
21%	19%	38%	هل يسهل الوصول إلى الممرات ومخارج الطوارئ دون عائق أو بدون قفل أثناء ساعات العمل، بما في ذلك خلال ساعات العمل الإضافي؟	
19%	10%	12%	هل يُجري صاحب العمل تدريبات دورية على حالات الطوارئ؟	



الاستنتاجات

يؤمّر **التقرير السنوي الحادي عشر** لعمل أفضل/الأردن بعض الاتجاهات الجديرة بالملاحظة في قطاع الألبسة في الأردن. حيث أتاح العقد الماضي من العمليات في الأردن لعمل أفضل لرصد وقيادة التغييرات القطاعية. وكما لوحظ في بداية هذا التقرير، يتمتع برنامج عمل أفضل/الأردن بحق الوصول الكامل إلى القطاع بأكمله، مما سمح للبرنامج بدعم التحسينات على مستوى القطاع بالتعاون مع المكونات الثلاثية الوطنية. إلا أنه يزال هناك الكثير الذي يتعيّن القيام به.

تعزيز امتثال المصانع: في عام 2019، شهد عمل أفضل/الأردن **تحسينات** في العديد من مجالات الامتثال، بما في ذلك التدريب الفعال للعمال على الاستخدام الآمن للمكينات، والدشترات الدقيقة في الضمان الاجتماعي، وأجور العمل الإضافي. كما يوجد عدد متزايد من المصانع التي تنقذ اتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية.

ولا يزال عمل أفضل/الأردن قلقاً بشأن الإساءة اللفظية في المصانع. وعلى الرغم من التحسينات المحدودة، تحتاج المصانع المشاركة إلى إيلاء اهتمام أكبر لمعالجة هذه القضايا. ولا تزال المهل القصيرة وضغط الإنتاج يشكّلان مصدر قلق في قطاع الألبسة العالمي. وبالإضافة إلى تدريب أصحاب العمل والمشرفين على إدارة الإجهاد 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 مناصرة أتباع نهج "قائم على النظم" لمعالجة هذه القضايا.

وإن تلبية تفضيلات الطعام في أوساط العمال، التي تُعتبر مسألة شخصية بطبيعتها، هي مجال آخر قامت المصانع بالاستثمار فيه، ولكن تُظهر الاستطلاعات أن بعض العمال يرغبون في رؤية تحسّن في هذا المجال. وقد استخدمت بعض المصانع لجان الغذاء للحصول على أفكار من العمال مباشرة حول نوع الطعام وأصنافه التي يرغبون فيها – ويُعتبر هذا نموذجاً ناجحاً يمكن تعميمه على القطاع بأكمله.

وبالإضافة إلى ذلك، سيعمل برنامج عمل أفضل/الأردن بشكل وثيق مع المصانع ومفتشي العمل من وزارة العمل والنقابة العامة لتحسين ظروف المعيشة في سكنات المصانع. ويشمل هذا تحسين قدرات



مفتشي وزارة العمل على ضمان الامتثال بفعالية لقوانين العمل في السكنات، وضمان الوفاء بالمعايير الأساسية لسلامة المباني.

تنفيذ نهج أكثر شمولاً لرفاه العمال: بينما يسعى عمل أفضل/الأردن إلى توسيع نطاق المبادرات لتعزيز رفاه العمال، هناك حاجة للحصول على فهم أفضل لاحتياجات العمال وآليات الدعم الحالية وأوجه القصور في السياق الوطني. وفي عام 2020، سيعمل البرنامج بالتعاون مع مشاريع منظمة العمل الدولية الأخرى ووكالات الأمم المتحدة المتخصصة لتطوير وتنفيذ تدخلات مستهدفة. وستعتمد هذه التدخلات على بحوث إضافية حول حالة الصحة النفسية بين عمال الألبسة سيتم إجراؤها في حزيران/يونيو 2020.

الشراكات الوطنية: يُعتبر تعاون عمل أفضل/الأردن مع الشركاء الوطنيين حجر الزاوية في البرنامج. وإن هذا واضح جداً في المرحلة الاستراتيجية الحالية للبرنامج 2017-2022، التي تسعى إلى زيادة جهود بناء القدرات مع الأطراف الثلاثة الشريكة. وسيستمر عمل أفضل/الأردن في تعزيز تعاونه مع وزارة العمل من خلال اللنداب 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.

استراتيجية القطاع: سيدعم عمل أفضل/الأردن تطوير استراتيجية قطاعية من أجل فهم أفضل للبيئة الحالية، وإنشاء إطار مؤسسي للتعاون، وشمول مبادئ عمل أفضل/الأردن في الخطة الوطنية.



الملحقات

الملحق (أ). المصانع المشمولة في هذا التقرير

الفرع الإنتاجي عجلون - (التكنولوجيا المتقدمة لصناعة الألبسة)	شركة الإنتاجي عجلون - (التكنولوجيا المتقدمة لصناعة الألبسة)
شركة العرين لصناعة الألبسة	شركة التكنولوجيا المتقدمة لصناعة الألبسة (R-Text)
شركة الحنان لصناعة الألبسة	حي لصناعة الملابس
شركة المسيرة لصناعة الألبسة	الشركة الهندية الاردنية للملابس (الوحدة 1)
شركة المستمرة لصناعة الألبسة	الشركة الهندية الاردنية للملابس (الوحدة 2)
شركة الطفيلة لصناعة الألبسة	شركة الأناقة للألبسة
شركة المفهوم للألبسة الجاهزة	شركة العاج لصناعة الألبسة
شركة أسيل لصناعة الألبسة	شركة العاج لصناعة الألبسة (مشروع الفرع الإنتاجي)
شركة أسيل لصناعة الألبسة/الموخر	شركة جرش لصناعة الألبسة (الوحدة 2)
شركة أتاتكس لصناعة الألبسة	شركة جرش لصناعة الألبسة (الوحدتان 1 و3)
شركة أتانتا لصناعة الألبسة	بدو الصحراء
الشركة النوعية لصناعة الألبسة	مشروع الفرع الإنتاجي لشركة الصافي لصناعة الألبسة
شركة الأعمال المخلصة لصناعة الألبسة	شركة الصافي لصناعة الألبسة
شركة كادي لصناعة الألبسة	شركة موسى لصناعة الألبسة الجاهزة
شركة الجمل العالمية لصناعة الألبسة	شركة مصطفى وكمال لصناعة الألبسة
شركة الدزياء العملية لصناعة الألبسة	شركة حرفة الإبرة لصناعة الألبسة (المفرق - سما
شركة معجزة العصر لصناعة الألبسة	السرحان)
شركة الدزياء التقليدية لصناعة الألبسة - الجنيد	شركة حرفة الدبرة لصناعة الألبسة
شركة الدزياء التقليدية لصناعة الألبسة - الطباعة	شركة القرن الحديث لصناعة الألبسة
شركة الدزياء التقليدية لصناعة الألبسة - الزمالية	شركة بوابة السلام لصناعة الألبسة
شركة الدزياء التقليدية لصناعة الألبسة - البصيرة	شركة باين تري لصناعة الألبسة
شركة الدزياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 01)	شركة المقام لصناعة الألبسة
	شركة قوس قزح لصناعة الألبسة
	شركة أبواب الخير لصناعة الألبسة



شركة الريتاش باين لصناعة الألبسة	شركة الدزياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 11 و12)
شركة سنا لصناعة الألبسة (إربد)	شركة الدزياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 3)
شركة سنا لصناعة الألبسة	شركة الدزياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 5)
سيدني للملابس	شركة الدزياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 8)
الشركة الجنوبية لصناعة الألبسة	شركة الدزياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 9)
الشركة المعيارية لصناعة الجينز (وحدة الساتلايت 2)	شركة الدزياء التقليدية لصناعة الألبسة - الكرك
الشركة المعيارية لصناعة الألبسة	شركة الدزياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 4)
شركة الخط المستقيم لصناعة الألبسة	شركة الدزياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 10)
شركة البعد الثلاثي لصناعة الألبسة	شركة الدزياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 2)
شركة ناب الفيل لصناعة الألبسة	شركة الدزياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 6)
شركة ناب الفيل لصناعة الألبسة وحدة الساتلايت (جرش)	شركة الدزياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 7)
شركة ناب الفيل لصناعة الألبسة وحدة الساتلايت (الرصيفة)	شركة أيام ماليبان لصناعة الألبسة
شركة المتحدة للإبداع لصناعة الألبسة	أيام ماليبان لصناعة الألبسة (مشروع الفرع الإنتاجي)
شركة المتحدة للإبداع لصناعة الألبسة (مشروع الساتلايت)	شركة الري لصناعة الألبسة الجاهزة
شركة الفلك لصناعة الألبسة	منحنى الموضة للملابس
شركة الظافر لصناعة الألبسة	شركة الملبوسات الناعمة لصناعة الألبسة
شركة دبل يو اند دي لصناعة الألبسة	شركة درب التبانة لصناعة الألبسة
	العبقري لصناعة الملابس
	شركة حيفا لصناعة الألبسة
	شركة التكنولوجيا المتقدمة لصناعة الألبسة



الملحق (ب). قائمة المشتريين المشاركين

Abercrombie & Fitch
Amazon Fulfillment Services, Inc.
American Eagle Outfitters, Inc.
ascena Retail Group Inc.
DICK's Sporting Goods Ltd.
Disney Worldwide Services
GAP Inc
Global Brands Group
J.Crew
Jobadu
John Lewis
KLEONIKI APOSTOLOPOULOU
L.L.BEAN.Inc.
Li & Fung Trading Ltd
Marks and Spencer
New Balance Athletics, Inc.
Newtimes Development Ltd
NIKE, Inc
Post CH AG
PVH Corp
Ralph Lauren Corporation
Sears Holdings Management Corporation
Talbots, Inc.
Target Corporation
Under Armour, Inc
Wal-Mart Stores, Inc.



الملحق (ج). المنهجية والمحددات

تقييمات المصانع: يُجري عمل أفضل تقييمات للمصانع لرصد الامتثال لمعايير العمل الدولية الأساسية وقانون العمل الوطني. وتُبرز تقارير التقييم نتائج عدم الامتثال، والتي تُستخدم بعد ذلك لمساعدة المصانع في تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين. وإن جمع هذه البيانات 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 الثمانية إلى نقاط امتثال للمجموعات، وتتضمن كل نقطة امتثال 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.

استطلاعات العمال والمدراء: في كل من حزيران/يونيو وكانون الأول/ديسمبر 2019، أجرى عمل أفضل/الأردن استطلاعات للعمال والمدراء في جهد مستمر لجمع معلومات عن حالة قطاع الألبسة. حيث عمل البرنامج مع فريق بحث محلي لجمع الإجابات من العمال والمدراء. وعلى مدار أربعة أسابيع في حزيران/يونيو، جمع فريق من الباحثين نتائج الاستطلاع من أكثر من 1,700 عامل في 77 مصنعاً، أو ما يقرب من 3 بالمائة من القوى العاملة في قطاع الألبسة. وعاد الفريق إلى المصانع في كانون الأول/ديسمبر، واستطلع مجموعة مختلفة من حوالي 1,700 عامل. وكان



تصميم المسح مقسماً حسب النوع الاجتماعي والجنسية داخل كل مصنع لضمان تمثيل دقيق للعمال في إطار هذه التقسيمات. وتم اختيار العمال بشكل عشوائي داخل كل مجموعة. وتم استطلاع معظم العمال في أيام الجمعة في مكان محايد خارج المصنع. وتم إجراء الاستطلاع عبر الإنترنت، واستخدم غالبية العمال هواتفهم الخاصة لتعبئة الاستبيان. واستغرق إكمال الاستطلاع حوالي 30 دقيقة للعمال الذين يمكنهم القراءة، وحوالي 60 دقيقة للعمال الذين استخدموا التسجيل الصوتي. كما أكمل مدير واحد من كل مصنع استطلاعاً منفصلاً أيضاً.

احتساب عدم الامتثال: يقوم عمل أفضل باحتساب معدلات عدم الامتثال لكل مصنع ويوردها في تقارير لكل مصنع على حدة. ويتم ذكر معدل عدم الامتثال لكل نقطة امتثال، ويتم إيراد نقطة الامتثال بأنها غير ممثلة إذا أظهر سؤال واحد أو أكثر من الأسئلة المتعلقة بتلك النقطة وجود دليل على عدم الامتثال. وفي تقارير الإفصاح السنوية، يستخدم عمل أفضل متوسط معدلات الامتثال في جميع المصانع المشاركة ضمن الفترة المشمولة بالتقرير. على سبيل المثال، إن وجود متوسط معدل عدم امتثال قدره 100 بالمائة لأحد الأسئلة يشير إلى أن جميع المصانع المشاركة كان لديها انتهاكات في هذا المجال.

محدّدات التقييم الذي يُجرىه عمل أفضل: تستند تقارير تقييم المصانع المفصلة فقط على ما تم رصده والتحقيق فيه وتحليله خلال زيارات التقييم. وقبل أن تصبح التقارير رسمية، يتم منح المصانع خمسة أيام عمل لتقديم التغذية الراجعة (ردود الأفعال) والتوضيحات التي تؤثر في بعض الحالات في الصياغة المستخدمة في التقرير النهائي. ولا يزال من الصعب تقييم بعض القضايا والتحقق من صحتها بشكل مستقل. على سبيل المثال، يصعب التعرّف 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 المحدّدات بقدر معيّن، يتم مطابقة المعلومات المقدمة من قبل العمال والإدارة من خلال عينات مقابلات تمثيلية ومختلف الوثائق التي تحتفظ بها المصانع.

محدّدات التقييمات التي يجريها برنامج عمل أفضل/الأردن: في سياق الأردن، يمكن كذلك أن تنشأ المحدّدات في عملية التقييم عند رصد قضايا تخص العمال الوافدين. حيث أن إجراء تحقيق شامل



في إجراءات التعاقد في بلد المنشأ للعمال يتجاوز نطاق عمل أفضل/الأردن. وقد يكون التحقق من سنّ العمال الوافدين صعباً لأن تواريخ الميلاد في جوازات السفر الوطنية، الوثيقة الرئيسية المتاحة للتحقق من سنّ العمال، يمكن تزويرها بشهادات ميلاد مزورة.

ولقد كان اكتشاف الانتهاكات في مجال استحقاقات العمال عند انتهاء عقودهم أمراً صعباً، خصوصاً في الحالات التي لا يتم فيها الاحتفاظ بأي وثائق ورقية مناسبة للإشارة إلى المبلغ المدفوع للعمال. وعلاوة على ذلك، في بعض الحالات التي قد تُظهر فيها الأوراق والوثائق أن العامل قد استلم جميع مستحققاته، لن يكون بالإمكان التحقق فيما إذا كان العامل قد حصل فعلاً على المبلغ المذكور بمجرد أن يكون ذلك العامل قد غادر البلد. كما يصعب تبرير حالات إنهاء الخدمات بشكل غير قانوني من خلال مصادر متعددة وتعتمد عادة على مطابقة تصريحات العمال في أعقاب حوادث مثل حالات التوقف عن العمل أو الإضرابات. وفي مثل هذه الحالات، إما أن تكون الإدارة قد احتفظت بالوثائق التي تثبت بأن العامل كان قد استقال بمحض إرادته أو أنها لا تحتفظ بأي وثائق على الإطلاق فيما يتعلق بإنهاء الخدمات.

ولطالما كان تقييم الامتثال للحرية النقابية في الأردن يشكّل 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 والمرافق والتمييز ضد النقابة والامتثال لاتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية 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 على الامتثال (إما "نعم" أو "لا") تحدّد من قدرة عمل أفضل على عرض 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 رصدها 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).

محدّدات مقارنة معدلات عدم الامتثال بمرور الوقت: هناك العديد من المحدّدات لمقارنة معدلات عدم الامتثال بمرور الوقت. وأهمّ هذه المحدّدات هو أن مجموعة المصانع المشاركة في برنامج عمل أفضل ليست ثابتة بمرور الوقت. ففي كل عام، تنسحب بعض المصانع من البرنامج أو توقف نشاطها التجاري، وتلتحق بعض المصانع بالبرنامج. وعادة، يكون عدد المصانع التي تلتحق بالبرنامج أكثر من تلك التي تنسحب منه، والمصانع التي تلتحق ليست في العادة ممثلة للمصانع الموجودة حالياً في البرنامج. وعلى وجه الخصوص، تكون معدلات عدم الامتثال أعلى في السنة الأولى من المشاركة في البرنامج.

وبالإضافة إلى المجموعة المتغيرة من المصانع، قد تكون هناك تغييرات أخرى تؤثر على عدم الامتثال في المصانع ولكنها لا تعكس في الحقيقة تغييرات هامة في ظروف العمل. على سبيل المثال، قد تتغير القوانين بحيث يصبح المصنع الذي كان ممثلاً بموجب مجموعة من القوانين في أحد الأعوام، غير ممثل في العام التالي. وقد يكون السبب في حدوث هذه التغييرات أيضاً اختلاف تفسير القوانين. وفي هذه الحالة، يناقش عمل أفضل دائماً هذا الاختلاف في التفسير مع الشركاء في هيكله ثلاثي التمثيل. وخلال هذا التقرير، يتم وضع التغييرات في عدم الامتثال في سياقها لمعالجة هذه القضايا وتوضيح لماذا أصبحت المصانع ممثلة أو غير ممثلة. وإن الوصف السردى المرافق للامتثال هو أساسي – نحن نسعى إلى توضيح أي التغييرات كانت هامة وأيها كانت مجرد تغييرات سطحية.



الملحق (د). تحليل ساعات العمل

يستخدم التقرير السنوي لعام 2020 طريقة جديدة لحساب ساعات العمل. حيث يحسب متوسط ساعات العمل التي يتم القيام بها في الأسبوع لكل عامل ويضيف ساعات العمل التي يتم القيام بها يوم الجمعة. وتُنتج هذه المنهجية المختلفة نتائج مختلفة قليلاً عن المنهجية المستخدمة في التقرير السنوي لعام 2019. ومن أجل مقارنة ساعات العمل في 2019 بدقة مع ساعات العمل في 2018، توضح الجداول أدناه ساعات العمل التي تم القيام بها في 2019 و2018 باستخدام المنهجية المحدثة لحساب ساعات العمل التي تم القيام بها. وإن جميع مقارنات ساعات العمل التي تم القيام بها بين 2018 و2019 في النص تستخدم الأرقام أدناه.

الجدول 15. بيان تفصيلي لساعات العمل الأسبوعية: بيانات 2019.

الفئة	عدد المشاهدات	متوسط الساعات في الأسبوع	الانحراف المعياري	حد أدنى	حد أعلى
الإجمالي	29,897	53.6	11.2	8	93
الجنسية	غير أردنيين	18,941	60.0	8	93
	أردنيون	10,956	42.1	8	72
النوع الاجتماعي	إناث	21,502	52.0	8	93
	ذكور	8,395	57.7	21	84
نوع المصنع	مصدرون مباشرون	20,663	55.9	8	84
	متعاقدون من الباطن	3,868	54.4	8	93
	فروع إنتاجية	5,366	43.4	8	70



الجدول 16. بيان تفصيلي لساعات العمل الأسبوعية: بيانات 2018 باستخدام المنهجية المحدثة.

الفئة	عدد المشاهدات	متوسط الساعات في الأسبوع	الانحراف المعياري	حد أدنى	حد أعلى
الإجمالي	33,008	53.0	10.7	3	88
الجنسية	غير أردنيين	22,114	58.5	3	88
	أردنيون	10,894	42.3	6	63
النوع الاجتماعي	إناث	23,835	51.9	3	84
	ذكور	9,173	55.7	8	88
نوع المصنع	مصدّرون مباشرين	24,790	54.1	3	81
	متعاقدون من الباطن	3,475	57.9	16	88
	فروع إنتاجية	4,743	43.8	8	69



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 22 شباط/فبراير، 2019. انظر: <https://data.worldbank.org/country/jordan>
- ⁱⁱⁱ البنك الدولي في الأردن. عرض عام: تشرين الأول/أكتوبر 2019. انظر: <https://www.worldbank.org/en/country/jordan/overview#1>
- ^{iv} أصدرت منظمة العمل الدولية بالتعاون مع الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون (SDC) تقريراً معمقاً – "سوق محفوف بالتحديات يغدو أكثر تحدياً: عمال أردنيون وعمال وافدون ولجئون في سوق العمل الأردني" – في عام 2017. ركّز التقرير على قضايا سوق العمل والعمال في الأردن. وغطّى التقرير القضايا التي يواجهها الأردنيون والوافدون الاقتصاديون واللجئون، ويوفر فهماً شاملاً لسوق العمل الأردني المعقد. يمكن العثور على التقرير على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية.
- ^v منظمة العمل الدولية. 2018. البرنامج القطري للعمل اللائق – الأردن (2018-2022).
- ^{vi} البيانات مستمدة من دائرة الإحصاءات الأردنية في 9 آذار/مارس 2020، انظر: http://dos.gov.jo/dos_home_e/main/archive/Unemp/2020/Emp_Q4_2019.pdf
- ^{vii} على الرغم من زيادة الصادرات، هناك مخاوف من أن ارتفاع التكاليف قد يضعف قدرة الأردن التنافسية. حيث ارتفعت أسعار الطاقة مع الرسوم الجمركية للمدخلات وزادت الضرائب. وابتداءً من كانون الثاني/يناير 2019، ستزداد ضريبة الدخل التي تدفعها شركات تصنيع الألبسة تدريجياً 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
- ^{viii} تم جمع هذه البيانات من وزارة العمل الأردنية، تقرير المناطق التنموية تشرين الأول/أكتوبر 2019، انظر: <http://www.mol.gov.jo/EchoBusV3.0/SystemAssets/PDFs/AR/QIZ%20Reports/2019/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%86%D8%A7%D8%B7%D9%82%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%85%D9%88%D9%8A%D8%A9%2010.2019.pdf>
- ^{ix} لمزيد من المعلومات حول معايير العمل الدولية بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة، انظر: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang--en/index.htm>
- ^x عمل أفضل. تشرين الثاني/نوفمبر 2019. نتائج استطلاع صوت العامل الذي أجراه عمل أفضل/الأردن <https://betterwork.org/portfolio/better-work-jordan-worker-voice-survey-results/>
- ^{xi} ريموند روبرتسون. تشرين الثاني/نوفمبر 2019. الورقة النقاشية 32 - ظروف العمل والشفافية والامتثال في سلاسل القيمة العالمية: أدلة من عمل أفضل/الأردن <https://betterwork.org/portfolio/discussion-paper-32->



[working-conditions-transparency-and-compliance-in-global-value-chains-evidence-from-better-work-jordan/](https://betterwork.org/working-conditions-transparency-and-compliance-in-global-value-chains-evidence-from-better-work-jordan/)

^{xii} كيفين كولبين. تشرين الثاني/نوفمبر 2019. الورقة النقاشية 34: قطاع الألبسة الأردني وبرنامج عمل أفضل

<https://betterwork.org/portfolio/discussion-paper-34-the-jordanian-garment-industry-and-better-work-2/>

^{xiii} واي. كريستين كيم، جينغبي سونغ، وآخرون. تشرين الثاني/نوفمبر 2019. الورقة النقاشية 33 – دعم الرفاه

النفسي لعمال الألبسة الوافدين في الأردن [https://betterwork.org/portfolio/discussion-paper-33-](https://betterwork.org/portfolio/discussion-paper-33-supporting-mental-well-being-of-migrant-garment-workers-in-jordan/)

[supporting-mental-well-being-of-migrant-garment-workers-in-jordan/](https://betterwork.org/portfolio/discussion-paper-33-supporting-mental-well-being-of-migrant-garment-workers-in-jordan/)

^{xiv} BOESL هي وكالة الهجرة التي تملكها الدولة في بنجلاديش.

^{xv} عمل أفضل. آذار/مارس 2019. التقرير السنوي 2019: مراجعة للقطاع والامتثال في الأردن

<https://betterwork.org/portfolio/19446-2/>

^{xvi} لمزيد من المعلومات بشأن معايير العمل الدولية حول تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية، انظر:

[https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-](https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang--en/index.htm)

[standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang--en/index.htm)

^{xvii} منظمة العمل الدولية. 2016، 9 تشرين الأول/أكتوبر. خدّف قطاع الملابس الأردني من قائمة العمل الجبري

الأمريكية https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_531596/lang--en/index.htm

^{xviii} لمعلومات أوفى حول برنامج التوظيف العادل، انظر "فوائد التوظيف العادل: نتائج دراسة أثر ممر نيبال –

الأردن.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_727143.pdf

^{xix} عمل أفضل. آذار/مارس 2019. التقرير السنوي 2019: مراجعة للقطاع والامتثال في الأردن

<https://betterwork.org/portfolio/19446-2/>

^{xx} <https://betterwork.org/portfolio/impact-assessment/#1474900139598-0c76ab6e-80c4>

^{xxi} ريموند روبرتسون. تشرين الثاني/نوفمبر 2019. الورقة النقاشية 32 - ظروف العمل والشفافية والامتثال في

سلاسل القيمة العالمية: أدلة من عمل أفضل/الأردن.

^{xxii} الورقة النقاشية 29 لعمل أفضل: *أضواء على: الشفافية والامتثال* تحليل الامتثال على مستوى المصانع 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-](https://betterwork.org/blog/portfolio/discussion-paper-29-lights-on-transparency-and-compliance-evidence-from-cambodia/)

[from-cambodia/](https://betterwork.org/blog/portfolio/discussion-paper-29-lights-on-transparency-and-compliance-evidence-from-cambodia/)

^{xxiii} للوصول إلى بوابة الشفافية، تفضل بزيارة: <https://portal.betterwork.org/transparency/compliance>