



عمل أفضل/الأردن: نتائج استطلاع العمال والمدراء

ورقة سياسات
موجزة:

تشرين الأول/أكتوبر 2020



International
Labour
Organization



مقدمة

كوفيد - 19

أدت جائحة كوفيد-19 - والتدخلات الحكومية اللاحقة إلى إيقاف العمل في مصانع الألبسة خلال شهري آذار/مارس ونيسان/أبريل. وفي حين تم السماح بإعادة فتح المصانع منذ ذلك الحين شريطة الالتزام ببروتوكولات السلامة والصحة، أدى الوضع الاقتصادي العالمي، والتداعيات الاقتصادية في الولايات المتحدة على وجه الخصوص، إلى تقليل النشاط التجاري في قطاع الألبسة بشكل كبير. وتم استطلاع العمال والمدراء في تموز/يوليو في سياق هذه الجائحة - وفي حين كان وضع فيروس كورونا في الأردن مستقراً تماماً خلال هذه الفترة الزمنية (لم يكن هناك سوى 100 حالة نشطة في نهاية تموز/يوليو)، فقد كان الوضع الاقتصادي أكثر هشاشة. وارتفعت حالات الإصابة بفيروس كوفيد-19 - بشكل كبير في الأردن اعتباراً من أواخر آب/أغسطس، وقد أثر الفيروس الآن على عدة مصانع بشكل مباشر مع وجود حالات إيجابية مؤكدة معظمها في المنطقتين الصناعيتين في الضليل وسحاب.

وتُظهر الأدلة من استطلاع العمال أن ساعات العمل والأجور الشهرية انخفضت بعد بدء جائحة كوفيد-19. حيث أفاد العمال بأن ساعات عملهم الأسبوعية قد انخفضت بست ساعات، في المتوسط، ويواجه العمال المهاجرون أكبر انخفاض في متوسط ساعات العمل الأسبوعية لأن المصانع خفضت ساعات العمل الإضافي. وترافق ذلك مع انخفاض قدره 10 دنائير في الأجر الشهري مقارنة بالفترة التي سبقت كوفيد-19، أو ما يقرب من خمسة في المائة من أجر ما قبل كوفيد.

وبينما تُظهر نتائج الاستطلاع دليلاً على انخفاض الأجور وساعات العمل، فقد كانت بقية الإجابات على الاستطلاع مماثلة للجولات السابقة لجمع البيانات. حيث لم نجد أي دليل على حدوث تغيير في آراء العمال حول ظروف

يسعى برنامج عمل أفضل/الأردن إلى تحسين ظروف العمل وتعزيز القدرة التنافسية للأعمال في قطاع الألبسة الأردني. وإن إحدى الطرق المهمة لتتبع وفهم وتعديل هذه الجهود هي الحصول على ردود الأفعال والآراء مباشرة من العمال والمدراء. ويعمل برنامج عمل أفضل على جمع البيانات مباشرة من المصانع على نحو منتظم من خلال الخدمات الاستشارية وتتبع عدم الامتثال فيما يزيد عن 200 قضية خلال زيارات التقييم. ويوفر استطلاع مؤشر الأثر، الذي يدخل الآن الجولة الثالثة من جمع البيانات، بيانات إضافية من عينة تمثيلية من العمال ومدير واحد من كل مصنع حول قضايا رئيسية تتضمن ظروف العمل، وتوعية أصحاب المصلحة، والحياة الشخصية. وتم إجراء أحدث استطلاع في تموز/يوليو 2020 وشمل 1,750 عاملاً وعاملة و71 مديراً ومديرة في 72 مصنعاً في جميع أنحاء الأردن.

وإن هذه هي الإحاطة الثالثة في مجموعة من إحاطات السياسات التي تركز بشكل أساسي على مشاركة أصحاب المصلحة، وآليات التظلم، ومخاوف العمال وهمومهم في المصنع.¹ ويُعتبر من الأهمية بمكان توثيق مشاركة أصحاب المصلحة مع العمال بمرور الوقت، حيث يتنامى دورهم في تعزيز ظروف العمل اللائقة بمرور الوقت. وتركز هذه الإحاطة بشكل خاص على وزارة العمل والنقابة العمالية الوحيدة للقطاع، وهي النقابة العامة للعمال في صناعة الغزل والنسيج والألبسة وممثليها على مستوى المصنع.

ويوجد تغييران مهمان في هذه الإحاطة مقارنة بالإحاطتين السابقتين اللتين تلخّصان بيانات عام 2019: فقد تم جمع البيانات في الفترة الأولية لتعطّل هذا القطاع عن العمل عقب تفشي جائحة كوفيد-19، ويتضمن هذا الاستطلاع قسماً جديداً عن الرفاه النفسي.

1 يمكن العثور على إحاطة السياسات التي تلخّص البيانات التي تم جمعها من كانون الأول/ديسمبر 2019 إلى كانون الثاني/يناير 2020 على موقع "عمل أفضل": "عمل أفضل/الأردن: نتائج استطلاع العمال والمدراء"، حزيران/يونيو 2020. إحاطة السياسات. <https://betterwork.org/portfolio/better-work-jordan-worker-and-manager-survey-results/>. ويمكن أيضاً العثور على إحاطة السياسات التي تلخّص البيانات التي تم جمعها في حزيران/يونيو 2019 على موقع عمل أفضل: "عمل أفضل/الأردن: نتائج استطلاع صوت العمال"، تشرين الثاني/نوفمبر 2019. إحاطة السياسات. <https://betterwork.org/wp-content/uploads/2020.pdf.002-Worker-Voice-Survey-Results-4>.

العمال المهاجرين والأردنيين، وحتى بين الجنسيات المختلفة للعمال المهاجرين، فإن هناك اختلافات قليلة جداً في النتائج بين الرجال والنساء، حتى عند مقارنتهم ضمن الجنسية الواحدة.

• لا توجد اختلافات كبيرة في النتائج في هذه الجولة من جمع البيانات مقارنة بجولتي البيانات التي تم جمعها في عام 2019، على الرغم من أزمة كوفيد-19 المستمرة.

• يوفر الاستطلاع مقياساً واحداً للرفاه النفسي بين العمال، وتشير النتائج إلى وجود تباين كبير في الرفاه بناءً على النوع الاجتماعي والجنسية.

مخاوف مكان العمل والإجراءات المتخذة

عبر عمال الألبسة في الأردن عن قلقهم إزاء عدة جوانب لظروف العمل في مصانعهم. ومن بين أولئك الذين عبروا عن قلقهم، ذكر الأغلبية أنهم اتخذوا بعض الإجراءات نتيجة لذلك (الشكل 1). وقد كان القلق الأكثر شيوعاً هو الإساءة اللفظية، حيث صرح 33 في المائة من العمال أنهم أو زملاءهم في العمل كانوا قلقين بشأن الصراخ أو اللغة البذيئة. وبعد القلق من الإساءة اللفظية، كان أعلى معدل مخاوف يتعلق بالأجر (27% من العمال)، والسلامة في مكان العمل (27%) والتحرش الجنسي (18%). وإزاء كل من هذه الهموم، طُلب من العمال بعد ذلك سرد الإجراءات المحددة التي اتخذوها والتي تراوحت في شدتها من التحدث إلى زملائهم في العمل إلى الإضراب. وفي جميع الأسئلة، قال ما يقرب من ثلثي العمال إنهم يتخذون بعض إجراءات المتابعة استجابةً للمخاوف المتعلقة بمكان عملهم. وإن النسبة المئوية للعمال الذين أبلغوا عن مخاوفهم جاءت متشابهة إلى حد كبير عبر مختلف الجولات، لكن نسبة العمال الذين يقولون إنهم يعتزمون اتخاذ إجراء ما زالت تتزايد منذ جمع البيانات الأول في حزيران/يونيو 2019.

العمل، أو ظروف المعيشة، أو ضغوط العمل، أو حول صحتهم وخطط العمل الخاصة بهم للسنوات الثلاث المقبلة.

وبينما تسمح لنا الاستمرارية في الأسئلة بتتبع متوسط الردود بمرور الوقت، إلا أنه لم يتم استطلاع نفس العمال في الجولات الثلاث لجمع البيانات، وبالتالي فإن المقارنة منقوصة. وتُعتبر البيانات التي تم جمعها في تموز/يوليو عينة تمثيلية للعمال الذين احتفظوا بوظائفهم خلال كوفيد-19. ولا تعكس تجارب العمال الذين فقدوا وظائفهم أو اختاروا تقديم استقالتهم. وعلى هذا النحو، لا تعكس بيانات الاستطلاع الحالية تجارب هؤلاء العمال الأكثر تأثراً بجائحة كوفيد-19 بشكل مباشر، وينبغي اعتبارها حداً أدنى لتأثيرات كوفيد-19 على القطاع.

النتائج

تعرض الأقسام التالية رؤى رئيسية من استطلاعات تموز/يوليو 2020 المتعلقة بمخاوف العمال وآليات التظلم وإشراك أصحاب المصلحة. وجاءت النتائج من جمع البيانات الذي تم في تموز/يوليو 2020 مشابهة إلى حد كبير للجولتين الأخيرتين من البيانات التي تم جمعها وكما هو موضح في الإحاطتين السابقتين.

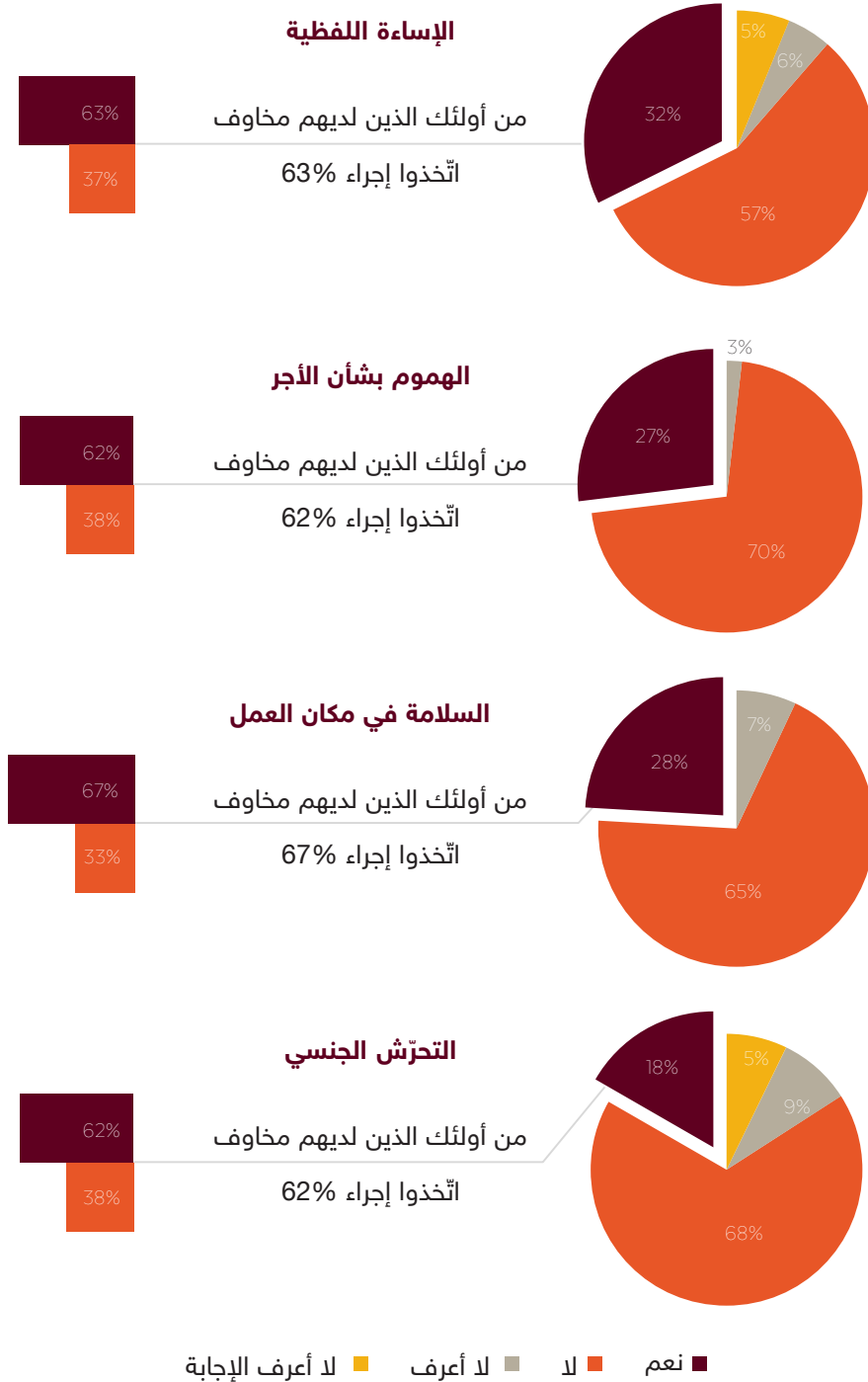
تشمل النتائج الرئيسية ما يلي:

- يُرجَّح أن يكون العمال المهاجرون على دراية بمنابر الحوار الاجتماعي، مثل اللجنة الثنائية، ووجود ممثلين عن النقابة ووزارة العمل في المصنع، أكثر من العمال الأردنيين. ويتمتع العمال المهاجرون أيضاً بقدر أكبر من المعرفة حول اتفاقية المفاوضة الجماعية.
- وفي حين أن هناك اختلافات كبيرة في النتائج بين

الشكل 1: الهموم والإجراءات المتخذة

هل تشعر أنت وزملاؤك في العمل بالقلق إزاء ما يلي؟

هل اتخذت أنت وزملاؤك في العمل إجراء؟



تحت المجهر: الرفاه النفسي

على مدى السنوات القليلة الماضية، نظر أصحاب المصلحة في قطاع الألبسة بشكل متزايد إلى ما هو أبعد من مكان العمل إلى منظور أكثر شمولية لرفاه العمال. ومن الضروري الاعتراف بقضايا الرفاه النفسي والتوتر التي تواجهها العديد من العمال في حياتهم، داخل وخارج مكان العمل. وتتضمن أحدث اتفاقية مفاوضة جماعية نصاً محدداً يوجّه المصانع لتلبية رفاه العمال. ووفقاً لهذه الاتفاقية، ينبغي على أصحاب العمل توفير التدريب حول موضوع الرفاه النفسي، وإحالة العمال إلى مؤسسات الرعاية الصحية المتخصصة حسب الحاجة، ولا يمكنهم فصل العمال بناءً على هذه الإحالة. وعلى نطاق أوسع، فقد سلّطت جائحة كوفيد - 19 الضوء على قضية الصحة النفسية على مستوى العالم وداخل الأردن.²

وفي ضوء ذلك، أضاف عمل أفضل/الأردن العديد من الأسئلة حول الرفاه النفسي في استطلاع العمال بهدف فهم الوضع الحالي بشكل أفضل فيما يتعلق بالرفاه النفسي والبدء في تحديد العوامل الرئيسية للرفاه في قطاع الألبسة. وإن المقياس الأساسي للرفاه في الاستطلاع هو مقياس وارويك-إدنبرة للرفاه النفسي (WEMWBS)، وهو عبارة عن مجموعة من سبعة أسئلة تحدّد كلاً من رفاه السعادة من خلال تجارب المتعة والاستمتاع (المشاعر الإيجابية) ورفاه السعادة من خلال تجارب المعنى والشعور بالهدف (الشعور بوجود هدف في الحياة).³ وتُظهر نتائج الاستطلاع أن هناك قضايا مهمة تتعلق بالرفاه النفسي في هذا القطاع وأن هناك تبايناً في الرفاه حسب النوع الاجتماعي والجنسية. وفي المتوسط، تتمتع النساء برفاه نفسي أكثر من الرجال. وبالإضافة إلى ذلك، يتمتع العمال البنجلاديشيون والأردنيون برفاه أعلى في المتوسط، بينما يتمتع العمال من الهند برفاه أقل في المتوسط.⁴

هناك العديد من العوامل التي تؤثر على الرفاه

النفسي، بما في ذلك العوامل الشخصية والظرفية. وسلّط بحث سابق في قطاع الألبسة في الأردن الضوء على أربعة مجالات تؤثر على الرفاه النفسي للعمال، وخاصة بالنسبة للعمال المهاجرين: ظروف العمل، وظروف المعيشة، والعوامل الشخصية، وديناميكيات النوع الاجتماعي في مكان العمل.⁵ ويظهر تحليل أولي للبيانات أن العمال ذوي الصحة النفسية المنخفضة يميلون أيضاً إلى الإشارة إلى مخاوف تتعلق بالسلامة في مكان العمل وتزيد احتمالية أن يقولوا إن هناك مشكلات تتعلق بالإساءة اللفظية والتحرش الجنسي في المصنع. بالإضافة إلى ذلك، من المرجح أن يشعر العمال الذين يعانون من انخفاض في الصحة النفسية بالعزلة - وينطبق هذا بشكل خاص على العمال المهاجرين: لا يشعر ما يقرب من 30 في المائة من العمال المهاجرين بالرضا بشأن صداقاتهم وعلاقاتهم سواء في الأردن أو في بلدانهم الأصلية. وتنسحب هذه النتيجة أيضاً على إدارة المصنع؛ وتقلّ احتمالية أن يقول العمال ذوو الرفاه المنخفض إن هناك ثقة متبادلة بين العمال والإدارة في المصنع الذي يعملون فيه.

وبينما يُظهر مقياس وارويك-إدنبرة للرفاه النفسي أن هناك مشكلات تتعلق بانخفاض الرفاه النفسي في هذا القطاع، فإن النتائج الأخرى من الاستطلاع ترسم صورة أكثر تعقيداً. على سبيل المثال، يقول 80 في المائة من العمال إنهم راضون أو راضون جداً عن حياتهم الحالية، ويتعارض التوزيع حسب الجنسية مع النتائج التي توصل إليها مقياس وارويك-إدنبرة للرفاه النفسي، حيث أفاد العمال الهنود عن وجود أعلى مستويات الرضا عن الحياة. وعلى غرار ذلك، أفاد الغالبية العظمى من العمال (82 في المائة) أن صحتهم جيدة جداً أو جيدة. وتقع ردود المدراء في مكان ما في الوسط: إذ لا يعتقد نصف المدراء أن الضغط النفسي هو مصدر قلق للعمال بينما يعتقد النصف الآخر في الغالب أنه مصدر قلق منخفض. ويعتقد 14% من المدراء أن الضغط النفسي بين عمالهم هو مصدر قلق متوسط أو خطير.

2 «أزمة كوفيد-19- تؤثر على الصحة النفسية للأردنيين» تم النشر في 11-08-2020. رؤيا الإخباري. <https://en.royanews.tv/news/21796>
3 لمزيد من المعلومات حول مقياس وارويك-إدنبرة للرفاه النفسي، راجع <https://warwick.ac.uk/fac/sci/med/research/platform/wemwbs/using/register/resources>

4 يتوفر مقياس وارويك-إدنبرة للرفاه النفسي بعدة لغات، بما في ذلك العربية والبنغالية والهندية. وقد تمت المصادقة على صحة هذه الترجمات والتحقق منها من خلال عملية مكثفة، ويقيد مقياس وارويك-إدنبرة للرفاه النفسي استخدام الاستبيان على الترجمات التي تمت المصادقة على صحتها فقط. ولهذا السبب، لم تتم ترجمة أسئلة مقياس وارويك-إدنبرة للرفاه النفسي السبعة إلى السنهالية والنيبالية ولم يجب العمال من سريلانكا ونيبال (15 في المائة من العينة) على هذه الأسئلة.

5 انظر واي كريستين كيم، جينغي سونغ وآخرون. دعم الرفاه النفسي لعمال الألبسة المهاجرين في الأردن. الورقة النقاشية 33. سلسلة الأوراق النقاشية لعمل أفضل. <https://betterwork.org/portfolio/discussion-paper-33-supporting-mental-well-being-of-migrant-garment-workers-in-jordan>

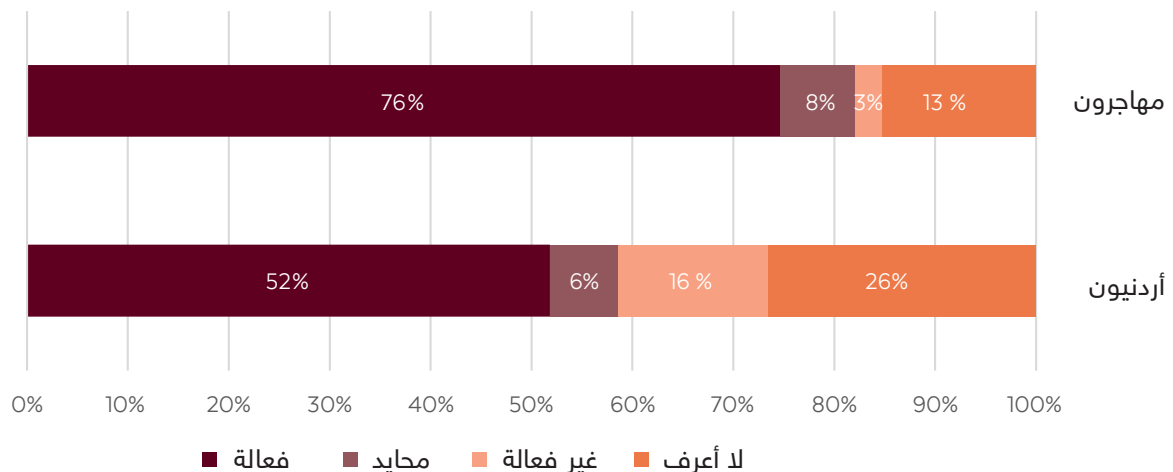
وجهات نظر العمال حول آليات التظلم

في حين أن عدد العمال الذين يبلّغون عن مخاوفهم بشأن الجوانب الرئيسية لظروف العمل مرتفع، إلا أنه من المهم أيضاً النظر في الكيفية وما إذا كانوا قادرين على معالجة هذه المخاوف. أعلاه، استكشفنا الإجراءات المتخذة إزاء مخاوف محددة. حيث أشار ما يقرب من ثلثي العمال الذين لديهم مخاوف إلى أنهم اتخذوا بعض الإجراءات استجابة لهذه المخاوف. فقد تحدّث غالبية هؤلاء العمال ببساطة إلى زملائهم في العمل أو المشرفين، في حين سعى البعض إلى استخدام قنوات أكثر رسمية مثل اللجنة الثنائية أو التحدث مع مدير الموارد البشرية. وبينما يبدو أن العمال يستخدمون قنوات غير رسمية أكثر عندما يواجهون مشاكل في مكان العمل، فقد أشار غالبية العمال إلى أنهم راضون عن الفرص المتاحة في المصنع للتعبير عن شكاويهم (أجاب 80% من العمال بخيار "راضي" أو "راضي جداً").

ويقول غالبية العمال أن اللجنة الثنائية فعالة، لكن هناك فجوات كبيرة بين العمال المهاجرين والأردنيين (الشكل 2). ويعتقد نصف الأردنيين أن اللجنة فعالة، مقارنة بثلاثة أرباع العمال المهاجرين ممن يعتقدون ذلك. وتزيد احتمالية عدم معرفة الأردنيين باللجنة الثنائية أو مدى فعاليتها بمقدار الضعف مقارنة بالعمال المهاجرين. ولا يوجد فرق بين الجنسين تقريباً في هذا السؤال، حتى ضمن الجنسية الواحدة. وتم طرح نفس السؤال على المدراء، وقال 91 في المائة من المدراء إنهم يعتقدون أن اللجنة كانت فعالة.

هناك تباين كبير في معدّلات القلق بين العمال حسب الجنسية. ولطالما كانت الإساءة اللفظية هي الشغل الشاغل للعمال، وغالباً ما يتم الإشارة إليها على أنها مصدر قلق من قبل العمال الأردنيين، بغض النظر عن النوع الاجتماعي، حيث قال أكثر من نصف العمال الأردنيين من الذكور والإناث أنهم قلقون من الإساءة اللفظية. ومن ناحية أخرى، كان العمال السريلانكيون الأكثر احتمالاً للإشارة إلى مخاوفهم بشأن السلامة في مكان العمل، حيث قال 80 في المائة من العمال السريلانكيين إنهم قلقون من المعدات الخطرة واحتمال التعرّض للإصابة في المصنع. وكانت مخاوف التحرش الجنسي هي الأعلى بالنسبة للعمال الهنود (جميعهم تقريباً من الذكور) والعمال الأردنيين (بغض النظر عن النوع الاجتماعي). وفي المقابل، فإن مختلف الجنسيات تتشارك في المخاوف المتعلقة بالأجور، والتي تُعدّ الأعلى فيما يتعلق بمخاوف تدني الأجور، وصرف الأجور في الوقت المناسب، ودقة حساب الأجر. ومن بين جميع المخاوف الأربعة (الإساءة اللفظية، والأجور، والسلامة في مكان العمل، والتحرّش الجنسي)، فإن العمال البنجلادشيين هم الأقل احتمالاً للإبلاغ عن مخاوفهم، بل وتقلّ احتمالية قيام النساء البنجلادشيات بالإبلاغ عن مخاوفهن مقارنة بالرجال البنجلادشيين. وقد يُعزى هذا إلى تجارب العمال البنجلادشيين في المصنع حيث يمثلون الأغلبية في أغلب الأحيان، ولكن قد يُعزى أيضاً إلى قدرتهم على التصرف واستعدادهم للتعبير عن أنفسهم بحرية في الاستطلاع.

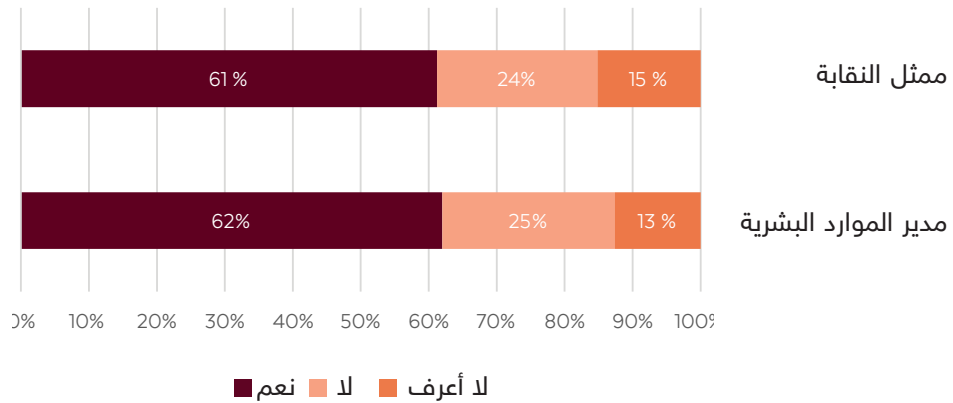
الشكل 2: مدى فعالية اللجنة الثنائية



من العمال إنهم يشعرون بالراحة في الذهاب إلى النقابة (61 في المائة). وأما بالنسبة للعمال الأردنيين، بغض النظر عما إذا كانوا يعملون في فروع إنتاجية أو مصانع تصدير أو مصانع متعاقدة من الباطن، فإنهم الأقل احتمالاً للقول بأنهم يشعرون بالراحة في الذهاب إلى النقابة بسبب مشكلة في مكان العمل.

وعندما سُئلوا بشكل مباشر عما إذا كانوا سيشعرون بالراحة أم لا لمراجعة شخص ما في قسم الموارد البشرية بشأن مشكلة في مكان العمل أو شخص في النقابة، جاءت إجابات معظم العمال بالإيجاب (الشكل 3). حيث يشعر أكثر من نصف العمال (62 في المائة) بالراحة في الذهاب إلى الموارد البشرية، وقال نفس النسبة تقريباً

الشكل 3: هل تشعر بالراحة لمراجعة الأشخاص المذكورين إذا واجهت مشكلة في مكان العمل؟

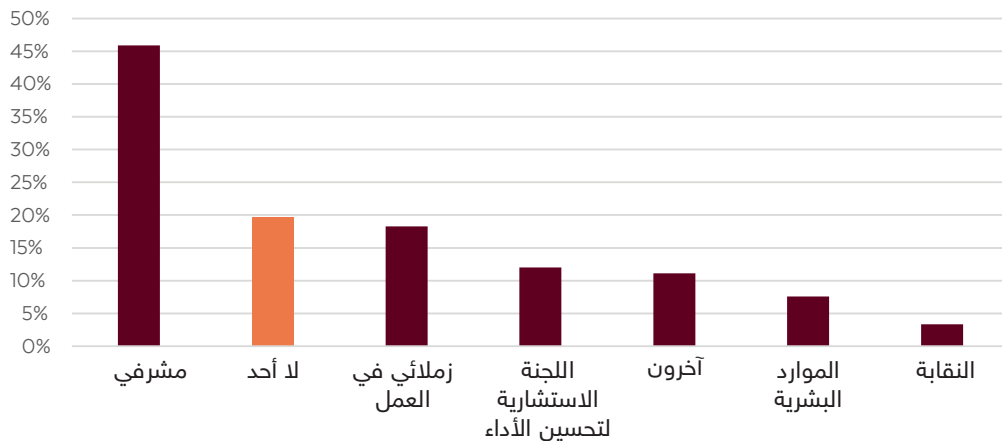


المشرفين أو إلى زملائهم في العمل (الشكل 4).

وفي حين تُوقّر هذه البيانات بعض الإيضاحات المفيدة، لاسيما فيما يتعلق بالتفضيلات النسبية ونسبة العمال الذين لا يشعرون بالراحة في مراجعة أي شخص، فإنها قد تُنقص أيضاً من مدى ارتياح العمال في الذهاب إلى أشخاص مختلفين لأنهم قد لا يقومون بوضع إشارة "صح" في مربعات متعددة حتى لو شعروا بالراحة في مراجعة عدة أشخاص.

أجابت مجموعة فرعية من العمال على سؤال مشابه تم طرحه بشكل مختلف: حيث تم عرض قائمة من الخيارات عليهم وطلب منهم تحديد جميع الأشخاص الذين شعروا بالراحة في مراجعتهم بشأن مشكلة في مكان العمل (تم استخدام هذا السؤال في الجولات السابقة لجمع البيانات). وعندما طُلب منهم الاختيار من قائمة الخيارات المتعددة، أشار عدد أقل بكثير من العمال إلى أنهم سيكونون مرتاحين لمراجعة مدراء الموارد البشرية أو ممثلي النقابات، واختاروا بدلاً من ذلك التحدث إلى

الشكل 4: من الذي تشعر بالراحة لمراجعته إذا كانت لديك مشكلة؟



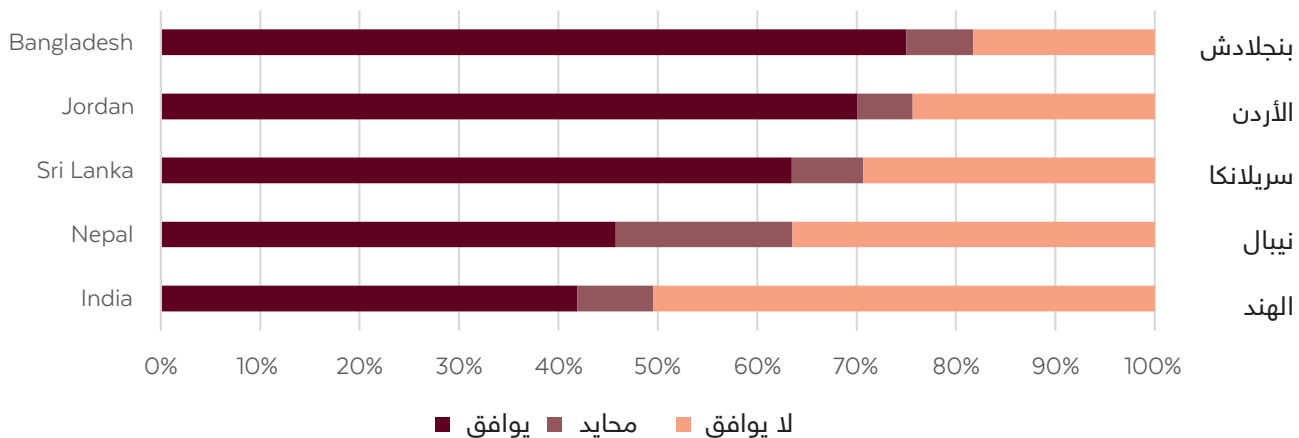
الثقة بين العمال والمدراء

وهذا يصحّ بشكل خاص بين أولئك الذين "لا يتفقون بشدة" بشأن وجود ثقة متبادلة.

وعند البحث في الأرقام بشكل أعمق، توجد اختلافات كبيرة حسب الجنسية بشأن الثقة المتصورة داخل المصنع (الشكل 5). إذ كان العمال الهنود الأقل احتمالاً بالاعتقاد بوجود ثقة متبادلة، وهم الدافع وراء التغيير منذ جولة الاستطلاع الأخيرة - الآن 50% من العمال الهنود "لا يتفقون"، بينما في كانون الأول/ديسمبر 2019، كان 40% منهم "لا يتفقون".

تُعدّ الثقة بين العمال والمدراء عنصراً مهماً لنجاح المصنع وهي أساسية لنموذج عمل أفضل لتحسين المصنع من خلال الحوار الاجتماعي. وقد سُئل كل من العمال والمدراء عما إذا كانت هناك ثقة متبادلة في مصنعهم - أشار 66 في المائة من العمال إلى وجود ثقة متبادلة بين العمال والمدراء، في حين أشار 70 من أصل 71 مديراً (أو 96 في المائة) إلى وجودها. ويعتقد عدد أقل من العمال في هذه الجولة الأحدث من جمع البيانات أن هناك ثقة متبادلة،

الشكل 5: توجد ثقة متبادلة بين العمال والإدارة في هذا المصنع



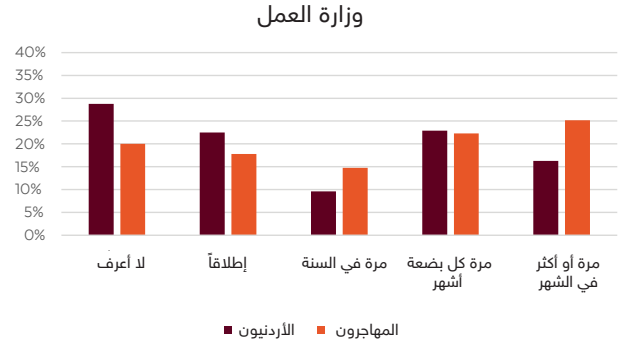
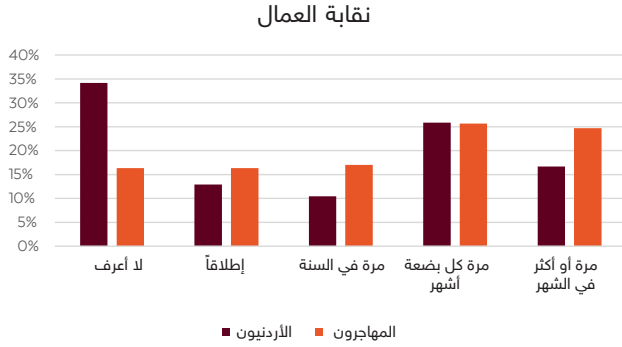
بشكل خاص على النقابة، حيث قال 34% من الأردنيين إنهم لا يعرفون عدد المرات التي تأتي فيها النقابة مقارنة بنسبة 16% من العمال المهاجرين. وارتفعت هذه النسبة للعمال الأردنيين منذ كانون الأول/ديسمبر حيث كانت 26%. وعلى غرار ذلك، توجد فجوة في المعرفة حول أحكام اتفاقية المفاوضة الجماعية على مستوى القطاع. حيث أن نصف العمال الأردنيين ليسوا على علم باتفاقية المفاوضة الجماعية مقابل 30 في المائة من العمال المهاجرين. وبالنسبة للعمال الأردنيين، فإن هذه الأرقام أدنى مقارنة بشهر كانون الأول/ديسمبر 2019، لكنها أعلى بالنسبة للعمال المهاجرين. وفي المقابل، هناك عدد أكبر من العمال على دراية بقانون العمل، وإن الفجوة بين الجنسيات ليست بذلك الاتساع، ومن باب المقارنة تزيد احتمالية أن يعرف الأردنيون عن قوانين العمل.

الوعي بالقوانين والأنظمة الداعمة

أفاد غالبية العمال بوجود وعي لدى أصحاب المصلحة الرئيسيين، مثل ممثلي النقابة ومفتشي العمل من وزارة العمل. ويدرك العمال أيضاً القوانين الرئيسية وأنظمة الدعم بما في ذلك اتفاقية المفاوضة الجماعية على مستوى القطاع وجوانب قانون العمل الأردني التي تحكم العمل في مصانع الألبسة. غير أن هذا الوعي يختلف بشكل ملحوظ بين العمال الأردنيين والعمال المهاجرين، حيث تزيد احتمالية أن يعرف العمال الوافدون ممثلي النقابة بدرجة كبيرة، وبدرجة أقل ممثلي وزارة العمل، في المصنع (الشكل 6).

وتزيد احتمالية أن يقول العمال الأردنيون إنهم لا يعرفون من يزور المصنع مقارنة بالعمال المهاجرين. وينطبق هذا

الشكل 6: كم مرة رأيت ممثلاً من الجهات التالية في المصنع الذي تعمل فيه؟



معلومات أكثر عمقاً حول الرفاه النفسي في هذا القطاع. كما تغذي البيانات المستمدة من هذه الاستطلاعات عملية المتابعة والتقييم لبرنامج عمل أفضل/الأردن وفي البرامج التي يطورها عمل أفضل/الأردن.

وتُعَدُّ هذه الاستطلاعات للعمال والمدراء جزءاً من مشروع مستمر بقيادة فريق بحث عمل أفضل العالمي ويتم تنفيذها بالاشتراك مع عمل أفضل/الأردن وشريك بحث محلي. وتم التخطيط لإجراء جولتين من جمع البيانات في حزيران/يونيو 2021 و2022.

الخطوات التالية

تُقدِّم هذه الإحاطة لمحة سريعة عن البيانات التي تم جمعها من خلال استطلاعات العمال والمدراء. وتُعتبر هذه المعلومات مهمة لأصحاب المصلحة لمعرفة وتتبع منظور العمال لهم، وتوفير معلومات مهمة لأصحاب العمل حول مخاوف العمال المحددة وإلى من يلجأ العمال من أجل معالجة هذه المخاوف. وستتوسع عدة تقارير قادمة في المعلومات المقدمة هنا وتأخذها في اتجاهات جديدة. وعلى وجه الخصوص، سيقدم تقرير قادم

تم تقديم الدعم من قبل وزارة العمل الأمريكية بموجب اتفاقية تعاونية رقم IL-21187-10-75-K-48% من إجمالي تكاليف البرنامج تم تمويلها بأموال اتحادية، ليصبح المجموع 881,911 دولاراً. لا تعكس هذه المواد بالضرورة وجهات نظر أو سياسات وزارة العمل الأمريكية، ولا يشير ذكر الأسماء التجارية أو المنتجات التجارية أو المنظمات إلى تأييد حكومة الولايات المتحدة لها.



International
Labour
Organization

