



BetterWork

التقرير السنوي ٢٠٢١: مراجعة قطاع الصناعة والامتثال

برنامج عمل أفضل - الأردن

الفترة التي يغطيها التقرير

كانون الثاني/يناير - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠



International
Labour
Organization



International
Finance
Corporation
WORLD BANK GROUP

حقوق التأليف والنشر © محفوظة لدى منظمة العمل الدولية (ILO) ومؤسسة التمويل الدولية (IFC) (2021)

نُشر للمرة الأولى (2021)

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

وإن المسؤولية عن الآراء التي تم التعبير عنها في المقالات الموقعة والدراسات والمساهمات الأخرى تقع على عاتق مؤلفيها بشكل حصري، ولا يعني نشرها تأييد مؤسسة التمويل الدولية أو منظمة العمل الدولية لآراء المعرب عنها فيها. وإن الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني إقرارها من قبل مؤسسة التمويل الدولية أو منظمة العمل الدولية، ولا يعني إغفال ذكر اسم شركة معينة أو منتج أو عملية تجارية معينة بأنه علامة على عدم الموافقة والقبول.

ويمكن الحصول على منشورات منظمة العمل الدولية عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية لمنظمة العمل الدولية في العديد من الدول، أو مباشرة من منشورات منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، على العنوان التالي: CH-1211 Geneva 22, Switzerland

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

زوروا موقعنا على الانترنت www.ilo.org/publns

حقوق التأليف والنشر محفوظة © لدى منظمة العمل الدولية (ILO) ومؤسسة التمويل الدولية (IFC) (2021)

تم النشر لأول مرة (2021)

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.ifro.org لمعرفة المنظمة التي تتمتع بحقوق الاستنساخ ببلدك. فهرسة منظمة العمل الدولية في بيانات النشر

عمل أفضل/الأردن: التقرير السنوي الاثنا عشر لصناعة الألبسة 2021 / مكتب العمل الدولي؛ مؤسسة التمويل الدولية.

- جنيف: منظمة العمل الدولية، 2021
v 1

الرقم الدولي المعياري للكتب والدوريات (ISSN)
958X (web pdf-2227)

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

شكر وتقدير

يحظى برنامج "عمل أفضل - الأردن" بدعم من الجهات الشريكة التالية:

- ◆ حكومة كندا - برنامج العمالة التابع لإدارة التشغيل والتنمية الاجتماعية الكندية
The Labour Program of Employment and Social Development Canada (ESDC)
- ◆ الاتحاد الأوروبي
- ◆ وزارة العمل الأردنية
- ◆ وزارة العمل الأميركية (USDOL) United States Department of Labour

وعلى المستوى العالمي، يحظى برنامج "عمل أفضل" بدعم من جهات أساسية شريكة في التنمية، وهي:

- ◆ وزارة الشؤون الخارجية والتجارة الأسترالية (DFAT) Department of Foreign Affairs and Trade
- ◆ وزارة الخارجية الدنماركية
- ◆ المفوضية الأوروبية (EC) European Commission
- ◆ الوزارة الاتحادية الألمانية للتعاون الاقتصادي والتنمية
- ◆ وزارة الخارجية الهولندية
- ◆ أمانة الدولة للشؤون الاقتصادية، سويسرا (SECO) State Secretariat for Economic Affairs
- ◆ وزارة العمل الأميركية (USDOL) United States Department of Labour

يتم توفير تمويل إضافي للعمل الأفضل على مستوى العالم من قبل حكومة كندا ، ورابطة مصنعي الملابس في كمبوديا ، والحكومة الملكية في كمبوديا ، والجهات المانحة من القطاع الخاص بما في ذلك شركة والت ديزني ومؤسسة ليفي شتراوس.

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.

يندرج تمويل وزارة العمل الأمريكية تحت اتفاقية التعاون رقم K-75-10-21187-IL. في عام 2020 43% من إجمالي تكاليف البرنامج تم تمويلها بأموال اتحادية، ليصبح المجموع 679,792 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. تم تمويل هذه المادة بدعم من الاتحاد الأوروبي. و محتوياتها هي مسؤولية عمل أفضل الأردن ولا تعكس بالضرورة وجهة نظر الاتحاد الأوروبي.

Canada



This project is co-funded by
the European Union



وزارة العمل
المملكة الأردنية الهاشمية



المحتويات

١	شكر وتقدير
٤	قائمة اختصارات
٥	ملخص النتائج
٨	مقدمة
٨	السياق القُطري
١١	نظرة عامة على القطاع
١٥	برنامج «عمل أفضل - الأردن»
١٩	ظروف العمل في قطاع الألبسة
١٩	المنهجية والبيانات
٢٢	حالة الامتثال
٢٣	نتائج تفصيلية
٤١	الإفصاح والشفافية
٤٢	الشركاء الثلاثة والاستدامة
٤٢	الحكومة
٤٤	العمال/العاملات
٤٥	أصحاب/صاحبات العمل
٤٦	شركاء آخرون
٤٨	خطوات مستقبلية
٤٩	ملاحق
٤٩	ملحق أ: مصانع الألبسة المشمولة في التقرير
٥١	ملحق ب: قائمة الجهات المشتريّة المشاركة
٥٢	ملحق ج: المنهجية والتحديدات
٥٤	ملحق د: تحليل ساعات العمل

الصناديق والأشكال والجداول

٩	صندوق المعلومات ١: القرارات والأوامر الحكومية الرئيسية للاستجابة لكوفيد- ١٩
١٢	صندوق المعلومات ٢: تأثير كوفيد- ١٩ على تصدير قطاع الألبسة
٢٩	صندوق المعلومات ٣: التحول المسؤول إلى دفع الأجور إلكترونيا
٣٢	صندوق المعلومات ٤: اضطرابات عمالية
٣٩	صندوق المعلومات ٥: السلامة الهيكلية لأماكن السكن
٤٤	صندوق المعلومات ٦: تطوير استراتيجية قطاع الألبسة
٨	الشكل ١أ. إصابات Covid-١٩ اليومية في الأردن
٩	الشكل ١ب. إجراءات الغلق حدثت من الحركة بصورة كبيرة
١٢	الشكل ٢. التغيير السنوي في صادرات الألبسة
١٤	الشكل ٣. جنسيات العمالة في المصانع خارج قطاع الألبسة
١٦	الشكل ٤. عدد المصانع المسجلة في برنامج «عمل أفضل - الأردن»
١٩	الشكل ٥. توزيع المصانع لكل دورة في التقرير السنوي ٢٠٢١
	الشكل ٦. حصص القوى العاملة في مصانع الألبسة المشاركة في برنامج «عمل أفضل - الأردن»
٢١	بحسب بلد المنشأ (٢٠٢٠)
٢١	الشكل ٧. النسبة المئوية لإجمالي العمال والعاملات بحسب نوع المصنع
٢٢	الشكل ٨. معدل عدم الامتثال بحسب نقطة الامتثال
٢٥	الشكل ٩. تجارب ومخاوف التحرش الجنسي بحسب الجنسية
٢٧	الشكل ١٠. معدلات عدم الامتثال عبر دورات في نقطة الامتثال بشأن الإكراه
٣٢	الشكل ١١. تصورات المديرين/المديرات لتحديات تواجه الأعمال
	الشكل ١٢. تصورات العمالة للثقة المتبادلة بين المديرين/المديرات والعمال/العاملات
٣٤	بحسب الجنسية
٣٤	الشكل ١٣. معدل عدم الامتثال عبر دورات للأنظمة الداخلية المتوافقة مع المتطلبات القانونية
٣٥	الشكل ١٤. جوانب السلامة والصحة المهنية ذات أعلى معدلات عدم امتثال
٣٦	الشكل ١٥. معدلات عدم الامتثال عبر دورة الاستعداد للطوارئ
٣٧	الشكل ١٦. معدلات عدم الامتثال عبر الدورة بشأن تشكيل لجنة السلامة والصحة المهنية
٤٠	الشكل ١٧. متوسط ساعات العمل الإضافي أسبوعيا بين العمالة الأردنية والعمالة المهاجرة
٤١	الشكل ١٨. توزيع متوسط ساعات العمل أسبوعيا بحسب الجنسية
٤٢	الشكل ١٩. توزيع عدد انتهاكات عدم الامتثال المدرجة في «بوابة الشفافية»
٥٤	الجدول ١. توزيع ساعات العمل في الأسبوع، بيانات ٢٠٢٠
٥٤	الجدول ٢. متوسط الساعات الأسبوعية بمرور الوقت

قائمة اختصارات

BWJ	Better Work Jordan	برنامج "عمل أفضل - الأردن"
CAT	Compliance Assessment Tool	أداة تقييم امتثال
CBA	Collective Bargaining Agreement	اتفاقية مفاوضة جماعية
CP	Compliance Point	نقطة امتثال
EA	Enterprise Advisor	مستشار/مستشارة مؤسسة
EU	European Union	الاتحاد الأوروبي
FoA	Freedom of Association	حرية التنظيم
GBV	Gender-Based Violence	عنف قائم على النوع الاجتماعي
GoJ	Government of Jordan	حكومة الأردن
GFJTU	General Federation of Jordanian Trade Unions	الاتحاد العام لنقابات عمال/ عاملات الأردن
GTU	General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing Industries	النقابة العامة لعمال/ عاملات صناعات الغزل، النسيج، والألبسة
IFC	International Finance Corporation	مؤسسة التمويل الدولية
ILO	International Labour Organisation	منظمة العمل الدولية
JCI	Jordan Chamber of Industry	غرفة صناعة الأردن
JD	Jordanian dinar	دينار أردني
J-GATE	Jordanian Garment, Accessories and Textiles Exporters' Association	الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة، الأكسسوارات، والمنسوجات
LI	Labour Inspector	مفتش عمل
mhGAP	Mental Health Gap Action Programme	برنامج رآب الفجوة في الصحة النفسية
MoH	Ministry of Health	وزارة الصحة
MoITS	Ministry of Industry, Trade and Supply	وزارة الصناعة، التجارة، والتموين
MoL	Ministry of Labour	وزارة العمل
NGO	Non-Governmental Organisation	منظمة غير حكومية
OSH	Occupational Safety and Health	سلامة وصحة مهنية
SOP	Standard Operating Procedures	إجراءات تشغيل قياسية
PAC	Project Advisory Committee	لجنة المشروع الاستشارية
PPE	Personal Protective Equipment	معدات حماية شخصية
RoO	Rules of Origin	قواعد منشأ
SME	Small and Medium Enterprises	شركات صغيرة ومتوسطة
ToT	Training of Trainers	تدريب المدربين/المدربات
TVPRA	Trafficking Victims Protection Reauthorisation Act	قانون إعادة التفويض بحماية ضحايا الاتجار بالبشر
ULC	Union Labour Committee	لجنة عمل نقابية
USDOL	United States Department of Labour	وزارة العمل الأميركية
USJFTA	United States Jordan Free Trade Agreement	اتفاقية التجارة الحرة بين الأردن والولايات المتحدة
WHO	World Health Organisation	منظمة الصحة العالمية
ZTP	Zero Tolerance Protocol	بروتوكول عدم التسامح (مع انتهاكات حقوق الإنسان)

حالات عدم الامتثال في بعض المجالات.

فيما يلي أبرز النقاط من كل مجموعة امتثال، مع التركيز بشكل خاص على التغييرات في عام ٢٠٢٠ وكيفية تأثير كوفيد-١٩ على ظروف العمل:

معايير العمل الأساسية

عمل الأطفال: وفقاً لقانون العمل الأردني، فإن الحد الأدنى لسن العمل هو ١٦ عاماً، ويعتبر العمال/العاملات دون سن ١٨ عاماً أحداثاً في الأردن. لم تحدد حالات لعمال/عاملات دون سن ١٦ عاماً في ٢٠٢٠، لكن برنامج «عمل أفضل - الأردن» حدد حالة واحدة لعمال/عاملات مهاجرة/دون سن ١٨ عاماً وبدون وثائق سليمة. بصورة ملاحظة، يصعب التعرف على حالات عمل الأطفال بسبب انتشار استخدام جوازات سفر ووثائق مزورة. ومن المحتمل أن جائحة كوفيد-١٩ أدت إلى تفاقم هذه التحديات بسبب فرض تدابير السلامة الضرورية، مثل قضاء المقيمين/المقيّمات وقتاً أقل في المصانع، فيما تُصعّب الكمّات بصرياً تحديد حالات عمل الأطفال.

التمييز: لا يزال استخدام اختبارات حمل للعاملات المهاجرات خلال التشغيل أكثر أنواع التمييز ذكراً/تبليغاً، وهو تمييز قائم على النوع الاجتماعي. لم تذكر/تبليغ مصانع أنها غير ممثلة بشأن تعريض العمال/العاملات للتحرش الجنسي، لكن مسوحات للعمال/العاملات أظهرت أن هذه مشكلة سائدة وملحة في القطاع الصناعي، إذ تحدث ١٨٪ من العمال/العاملات عن مخاوف من التحرش الجنسي. أخفقت ١٧٪ من المصانع في تشغيل العدد المطلوب من العمال/العاملات من ذوي الإعاقة، ودفع ٦٪ من هذه المصانع مكافآت للعمالة الأردنية، ولكن ليس للمهاجرة. في هذا العام تحسن مستوى الامتثال بشأن بالنقطة الأخيرة بسبب توقف المصانع التي اعتادت منح مكافآت تمييزية عن توفيرها تماماً.

العمل الجبري/القسري: كان العمل الجبري/ القسري مشكلة سائدة في قطاع صناعة الألبسة في الأردن، مدفوعة بنظام الكفالة الذي يربط العمالة المهاجرة بصاحب/صاحبة عمل واحد، والممارسة المنتشرة لإدارات المصانع بحجز جوازات سفر العمال/العاملات. حدثت تحسينات كبيرة في هذا المجال، وفي عام ٢٠١٦، أزيلت

ملخص النتائج

يعرض هذا التقرير نتائج وملاحظات من تفاعل برنامج «عمل أفضل - الأردن» في قطاع الألبسة طوال عام ٢٠٢٠. ويقدم التقرير مستجدات حالة صناعة الألبسة في الأردن، وأيضاً في عدد مختار من المصانع خارج قطاع الألبسة التي يعمل معها البرنامج. يعتمد التقرير على مصادر بيانات متعددة، بما في ذلك نتائج زيارات غير معلنة لتقييم الامتثال في مصانع؛ بيانات يجمعها البرنامج عبر تفاعلات منتظمة/دورية مع المصانع (بيانات استشارية)؛ وبيانات مسح جمعت على مدار عام ونصف من العمال/العاملات، والمديرين/المديرات. ويتيح الجمع بين واستخدام مصادر هذه البيانات المختلفة فهماً عميقاً لنجاحات الصناعة ومجالات تتطلب مزيداً من العمل.

أثرت جائحة فيروس كورونا المستجد (كوفيد-١٩) بصورة كبيرة على صناعة الألبسة في جميع أنحاء العالم، والأردن ليس استثناءً. ومع ذلك، مقارنة بصناعات الألبسة الأخرى، التي شهدت تقلصاً كبيراً بنسب تتراوح من ٣٠٪ إلى ٥٠٪، فقد نجا الأردن من أسوأ آثار الجائحة وما نتج عنها من هبوط اقتصادي، مسجلاً خفصاً بنسبة ١٥٪ فقط في صادرات الألبسة، فيما تتوقع الحكومة انتعاشاً كاملاً مع نهاية عام ٢٠٢١. أثبت القطاع قدرة نسبية على التكيف مع اتجاهات السوق الجديدة (مثلاً، عبر التركيز على الألبسة غير الرسمية)، واستمرت الجهات المشتريّة في الاستعانة بمصادر مزودة من الأردن، وفي بعض الحالات زاد الشراء. أدى القرب من السوق الأميركية، قدرة المصانع الأردنية على التكيف، والوضع الوبائي المدار بصورة جيد نسبياً في الأردن إلى استقرار الأعمال.

وبينما أظهر قطاع الألبسة الأردني تكيفاً، كشفت جائحة كوفيد-١٩ عن نقاط ضعف في الصناعة. حدثت انتهاكات جسيمة في بعض المصانع، مثل العمل الجبري/القسري، عدم الدقة الأجور والتأخر في دفعها، وخفض عدد الوجبات المقدمة للعمال/العاملات. تشكل هذه المصانع جزءاً صغيراً من صناعة الألبسة في الأردن، وتدل الإيجابية في سرعة ودقة التعامل مع هذه القضايا من قبل الشركاء الثلاثة من أصحاب/صاحبات المصلحة والعلامات التجارية على نضج هذا القطاع. لوحظ في السنوات الماضية أن غالبية المصانع عانت من قدر عادي من انتهاكات الامتثال، ومع ضغوط كوفيد-١٩ زادت

مثل صحة توقيت المدفوعات ودقتها. بعيداً عن قضايا الامتثال، خفضت أجور العمالة التي استمرت في العمل، وفي معظم الحالات كان السبب تقليل ساعات العمل. في المتوسط، انخفضت الأجور بمقدار ١٠ دنانير شهرياً أو ٥٪ من أجور عام ٢٠١٩. أصدرت الحكومة سلسلة أوامر دفاع في محاولة لحماية الوظائف مع السماح لأصحاب/صاحبات العمل بخفض الرواتب وخصم الإجازات السنوية. لكن هذا تسبب في إرباك أصحاب/صاحبات العمل.

العقود والموارد البشرية: كشفت جائحة كوفيد-١٩ عن مشكلات بشأن صرامة نظام الكفالة، وفي نفس الوقت، عن أهمية ضمان تأمين جميع العمال/العاملات بالوثائق والحماية اللازمة. وبالمثل، فإن مسألة دفع رسوم الاستقدام/التشغيل من قبل العمال/العاملات تدرج تحت إجراءات التعاقد، ولكنها مرتبطة أيضاً بقضايا أوسع نطاقاً -- ٣٢٪ من المصانع توظف عمالة تدفع رسوم الاستقدام/التشغيل. إضافة إلى ذلك، أدت جائحة كوفيد-١٩ والأزمة الاقتصادية إلى اضطرابات عمالية، وكشفت ضعف أنظمة الحوار الاجتماعي على مستوى المصانع، لا سيما في مجالات التظلم ومعالجة الخلافات/النزاعات.

السلامة والصحة المهنية: لا تزال غالبية انتهاكات الامتثال تتعلق بالسلامة والصحة المهنية. تفاقمت عديد من هذه القضايا الأساسية بسبب الجائحة، مثل سلامة ونظافة أماكن إقامة العمال/العاملات. ومع ذلك، حدثت تحسينات قد تكون مدفوعة بزيادة التركيز على الجائحة. وظف مزيد من المصانع اختصاصيين/اختصاصيات في الصحة؛ أنشأت مصانع أخرى لجاناً للصحة والسلامة المهنية؛ ودعم ارتداء كمادات الوجه على نطاق واسع الامتثال لمتطلبات السلامة في مكان العمل.

وقت العمل: انخفضت ساعات العمل في عام ٢٠٢٠، إذ قللت المصانع من توافر العمل الإضافي للعمالة المهاجرة، وطلبت من العمالة الأردنية البقاء في المنزل خوفاً من انتقال الفيروس إلى العمالة المهاجرة في المصانع.

وزارة العمل الأميركية الألبسة المنتجة في الأردن من قائمة قانون إعادة التفويض بحماية ضحايا الاتجار بالبشر. وفي حين أن الوضع بشأن العمل الجبري/القسري قد تحسن بصورة عامة على مدى السنوات العشر الماضية، إلا أن انتهاكات جسيمة عدة ارتكبت في عام ٢٠٢٠. حدثت حالات شديدة من العمل الجبري/القسري في مصنعين أثناء الغلق المصاحب لجائحة كوفيد-١٩ في الربيع. وحجبت هذه المصانع الأجور لإجبار العمال/العاملات على العمل، تقييد تنقل العمالة بما يتجاوز المتطلبات الحكومية، واستخدم التهديد للإكراه على العمل. في انتهاك آخر قبل انتشار الجائحة، حجز مصنع جوازات سفر العمال/العاملات في خزانة.

الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية: بما أن الأردن لم يصادق بعد على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، فإن جميع المصانع التي قيمت لا تزال غير ممثلة، إذ لا يستطيع العمال/العاملات الانضمام بحرية إلى نقابات وتكوينها. بالرغم من هذه القيود، نجح قطاع تصنيع الألبسة في إقرار سلسلة من اتفاقيات المفاوضة الجماعية، وتستطيع النقابة الوصول إلى غالبية المصانع. تلتزم معظم المصانع بإبلاغ عمالها/عاملاتها بأحكام اتفاقيات المفاوضة الجماعية، لكن ٨١٪ من المصانع فشلت في التنفيذ الكامل لجميع أحكام هذه الاتفاقيات. توسع نطاق اتفاقية المفاوضة الجماعية في عام ٢٠١٩ ليشمل مزيداً من جوانب قانون العمل الأردني، الأمر الذي عوض عن نقاط عدم امتثال ظهرت في جوانب أخرى.

ظروف العمل

التعويضات/الاستحقاقات: عطلت جائحة كوفيد-١٩ التعويضات/الاستحقاقات على عدة مستويات. بُلغ عن بعض الأمور كحالات عدم امتثال، فيما لم يشكل البعض الآخر انتهاكات، لكنه عطل مصلحة العمال/العاملات. تسببت الجائحة جزئياً بزيادة عدم الامتثال في بعض مجالات التعويضات/الاستحقاقات مقارنة بعام ٢٠١٩،

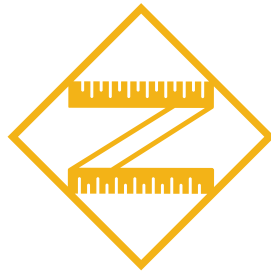
٨٨
مصنعاً



٥٣٠
زيارة
استشارية



٥٣
تقرير
تقييم



١,٧٨٨
متدرباً/
متدربة



٦٥,٠٢٦
عاملاً/عاملة في
مصانع مسجلة



٢١
جهة مشتريّة
دولية



مقدمة

برنامج «عمل أفضل - الأردن» شراكة بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية. ويجمع برنامج منظمة الرئيسي أصحاب/صاحبات المصلحة من جميع المستويات في صناعة الألبسة العالمية لتحسين ظروف العمل، تعزيز احترام حقوق العمال/العاملات، وتقوية القدرة التنافسية.

بدأ برنامج «عمل أفضل - الأردن» عملياته بناء على طلب من الحكومتين الأردنية والأميركية منذ أكثر من ١٠ سنوات. تُقدّم برامج «عمل أفضل» القطرية تقارير عامة منتظمة/دورية تجمع مستجدات الصناعة وتسلط الضوء على نتائج واتجاهات عدم الامتثال من أجل زيادة الشفافية وإيصال الملاحظات إلى جمهور أوسع. هذا هو **التقرير السنوي ١٢** لبرنامج «عمل أفضل - الأردن».

«عمل أفضل - الأردن» برنامج إلزامي لمصانع الألبسة التي تصدر منتجاتها إلى الولايات المتحدة بموجب اتفاقية التجارة الحرة بين الولايات المتحدة والأردن. يغطي البرنامج نحو ٩٥٪ من عمال/عاملات الألبسة في الأردن، والغالبية العظمى من العمالة في قطاع الألبسة تأتي من مصانع تصدر منتجاتها إلى الولايات المتحدة. منذ عام ٢٠١٨، بدأ برنامج «عمل أفضل - الأردن» العمل مع مصانع خارج قطاع الألبسة متخصصة في البلاستيك، الكيماويات، والهندسة، والتي يمكنها التصدير إلى الاتحاد الأوروبي بموجب اتفاقية تبسيط قواعد المنشأ، التي جرى التفاوض عليها في عام ٢٠١٦ وجُددت في عام ٢٠١٨.

في هذا التقرير، تغطي **المقدمة** السياق القطري وسوق العمل، قطاع الألبسة في الأردن، والأنشطة الرئيسية لبرنامج «عمل أفضل - الأردن». النتائج والتحليلات الرئيسية مشمولة في **ظروف العمل في قطاع الألبسة**، والتي تستند إلى نتائج عدم الامتثال، بيانات جمعت خلال زيارات استشارية، ومسوحات للعمال/العاملات وللمديرين/المديرات أجريت في العامين الماضيين. يقدم قسم **الشركاء الثلاثة والاستدامة** لمحة عامة عن نهج برنامج «عمل أفضل - الأردن» للاستدامة من خلال استعراض التعاون مع الشركاء. أخيراً، تعرض **الخاتمة** استنتاجات لخطوات لاحقة أو مستقبلية، وأولويات رئيسية للبرنامج ولقطاع الألبسة في العام المقبل.

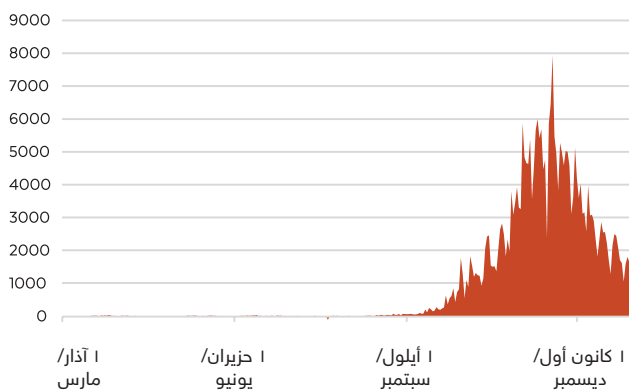
السياق القطري

كوفيد-١٩ في الأردن

من كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠، ثبتت إصابة نحو ٣٠٠,٠٠٠ شخص بكوفيد-١٩ في الأردن، أو ما يقرب من ٣٪ من السكان، مع ٣,٨٣٤ حالة وفاة.^١ مر الأردن في ٤ مراحل من جائحة كوفيد-١٩ واستجابة الحكومة لها، ويمكن ملاحظة هذا في حصيلة حالات كوفيد-١٩ المسجلة وفي تغييرات التنقل (**الشكلان ١أ، ١ب**). في المرحلة ١، التي استمرت تقريباً من آذار/مارس حتى أيار/مايو ٢٠٢٠، فرضت الحكومة قيوداً صارمة على التنقل من خلال غلق كامل، حظر تجول ليلي، وقيود على القيادة، وظل عدد الحالات منخفضاً للغاية. في ١٧ آذار/مارس، أعلنت الحكومة حالة طوارئ، ودعت إلى تفعيل قانون الدفاع لعام ١٩٩٢، الذي يمنح الحكومة سلطات واسعة للحد من الحقوق الأساسية (**صندوق المعلومات ١**). جرى تعديل هذا القانون واستخدامه في أوامر دفاع لاحقة طالت أجزاء كثيرة من المجتمع الأردني، سوق العمل، والاقتصاد.

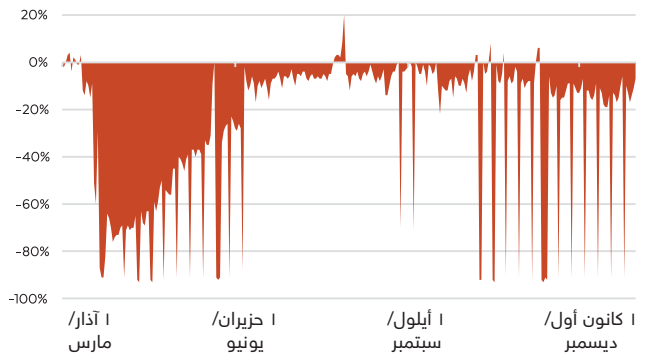
خلال المرحلة ٢، من حزيران/يونيو إلى أيلول/سبتمبر، أعادت الحكومة تدريجياً فتح الاقتصاد وسمحت بحرية تنقل الأشخاص في جميع أنحاء البلد. خلال هذا الوقت، ظل الوضع الوبائي مستقراً وبدأ تحت السيطرة. لكن من أواخر آب/أغسطس، بدأت حالات الإصابة بكوفيد-١٩ بالارتفاع. زادت الحالات كثيراً حتى تشرين الثاني/نوفمبر، وبلغت ذروتها بمتوسط أسبوعي ٥,٥٠٠ حالة يومياً. بدأ عدد الحالات في الانخفاض في كانون الأول/ديسمبر.

الشكل ١أ: إصابات Covid-١٩ اليومية في الأردن



جانب هذه الآثار الاقتصادية المباشرة، شهد الأردن أيضا أدلة على خسائر ناجمة عن الجائحة والقيود الحكومية على الصحة النفسية/العقلية. هذه الأدلة موثقة جيدا في جميع أنحاء العالم، إضافة إلى أدلة أخرى على قضايا معينة في الأردن. على سبيل المثال، في استطلاع جرى خلال الغلق في نيسان/أبريل، وجد الباحثون/الباحثات مشاكل صحية نفسية/عقلية كبيرة بين ٢,٠٠٠ شخصⁱⁱⁱ تحدث ما يقرب من نصف المستجيبين/المستجيبات عن فقدان مطلق بالشعور بالسعادة خلال أسبوعين من تلك الفترة، وقال ٣٧٪ إنهم بحاجة إلى دعم متخصص في مجال الصحة النفسية. اتخذ برنامج "عمل أفضل - الأردن" خطوات لتلبية احتياجات رفاه العمال/العاملات والشركاء، ولإثارة القضية على المستوى القطاعي لضمان الاعتراف باحتياجات الصحة النفسية لجميع العمال/العاملات ومعالجتها.

الشكل ١ب: إجراءات الغلق حدث من الحركة بصورة كبيرة



تظهر أقسام لاحقة في التقرير تكلفة كوفيد-١٩ على الاقتصاد، وسوق العمل، وبالتحديد، قطاع الألبسة. إلى

صندوق المعلومات ١: القرارات والأوامر الحكومية الرئيسية للاستجابة لكوفيد-١٩

◆ أمر الدفاع رقم (٩)، ١٧ نيسان/أبريل: إقرار إجراءات وتدابير لحماية الاقتصاد والعمال/العاملات.

ومع ذلك، لم تطبق جميع أوامر الدفاع هذه بشكل كامل على قطاع الألبسة، إذ استطاع أصحاب/صاحبات العمل الحصول على استثناءات. وفي الوقت الذي ظلت فيه معظم مناطق الأردن، والاقتصاد تحت الغلق في النصف الثاني من آذار/مارس إلى نيسان/أبريل، تمكنت مصانع في المناطق الصناعية من العودة إلى العمل في وقت مبكر، بدءاً من ٧ نيسان/أبريل، مع إقرار خطوات صحية معززة، وتشغيل أعداد أقل من العمال/العاملات. عقد أصحاب/صاحبات العمل واتحاد أصحاب/صاحبات العمل اجتماعات عدة مع وزراء من الحكومة لإعادة فتح المصانع للعمالة المهاجرة، على أساس أن هذه العمالة تقيم أصلاً في مساكن مزدحمة وأن العودة إلى المصانع لن تشكل خطراً إضافياً أكبر.

إضافة إلى أوامر الدفاع، عملت وزارة العمل على تحديث بروتوكول السلامة للسيطرة على انتشار كوفيد-١٩ من خلال إجراءات تشغيل قياسية. تضمنت هذه التدابير المعززة ارتداء الكمامات، متطلبات التباعد الاجتماعي في مكان العمل وأثناء التنقل منه وإليه، ومتطلبات النظافة. حدد برنامج «عمل أفضل - الأردن» أي انتهاكات لإجراءات التشغيل القياسية أو أوامر الدفاع، بموجب قواعد الامتثال ذات الصلة.

اتخذت الحكومة الأردنية إجراءات مبكرة وحازمة لوقف انتشار كوفيد-١٩ في البلد. وجاءت غالبية هذه الإجراءات مباشرة من رئيس الوزراء تحت مظلة «قانون الدفاع الوطني الأردني رقم ١٣ لسنة ١٩٩٢». يمنح هذا القانون رئيس الوزراء صلاحيات واسعة لاتخاذ جميع الإجراءات اللازمة لمكافحة تفشي كوفيد-١٩ في الأردن، بما في ذلك تعليق مؤقت للتشريعات العادية. أعلنت الحكومة الأردنية عن ٢٤ أمراً دفاعياً طيلة عام ٢٠٢٠ بشأن قضايا تراوحت بين تدابير وقاية من كوفيد-١٩ (ارتداء الكمامات، إرشادات التباعد، والغلق) إلى تغييرات في سوق العمل. أوامر الدفاع بشأن الأمن الوظيفي ركزت بصفة عامة على العمالة المحلية، وليس المهاجرة. فيما يلي أكثر أوامر الدفاع في عام ٢٠٢٠ تأثيراً على سوق العمل وقطاع الألبسة:

◆ أمر الدفاع رقم (١)، ١٩ آذار/مارس: إدخال تعديلات مؤقتة على قانون الضمان الاجتماعي، بما في ذلك تخفيض مبالغ إسهامات أصحاب/صاحبات العمل والعمال/العاملات.

◆ أمر الدفاع رقم (٢)، ٢٠ آذار/مارس: فرض حظر تجول وغلق، مع استثناءات لبعض الأشخاص والقطاعات.

◆ أمر الدفاع رقم (٦)، ٨ نيسان/أبريل: منع الشركات الخاصة بأثر رجعي من تسريح العمال/العاملات بعد ١٨ آذار/مارس (مع بعض الاستثناءات) والنص على ضرورة دفع الأجور العادية للعمالة التي لم تتمكن من العمل أثناء الغلق. حدد أمر الدفاع هذا خطوات لغلق مؤقت أو دائم للشركات، ووضع عدداً من برامج الحماية الاقتصادية.

الاقتصاد وسوق العمل

تماما من القوى العاملة، مما يؤدي إلى انخفاض معدل المشاركة في القوى العاملة.

يبلغ عدد سكان الأردن أكثر من ١٠ ملايين نسمة، ويشكل الأردنيون/الأردنيات ثلثي هذا العدد. ينقسم سوق العمل الأردني إلى ٣ شرائح: العمالة الأردنية، العمالة المهاجرة، والعمالة اللاجئة. في عام ٢٠١٩، بلغ عدد العمالة غير الأردنية المسجلة لدى وزارة العمل نحو ٣٥٠ ألف شخص. ومع وجود عدد كبير من العمالة المهاجرة غير المسجلة من العمال/العاملات المهاجرين غير المسجلين، يرجح أن يكون العدد الكلي الفعلي أعلى من ذلك بكثير.^{ix} غالبية العمالة المسجلة تأتي من مصر، بنغلاديش، وسوريا، وتعمل في مجالات الزراعة، والبناء والتصنيع.^x ويعمل الرجال المصريون عادة في قطاع البناء، في حين ترتبط العاملات من بنغلاديش بقطاعي الأعمال المنزلية وصناعة الألبسة. استمر الأردن في تطبيق نظام الكفالة، الذي يربط أوضاع هجرة العمالة المهاجرة بأوضاعها الوظيفية مع أصحاب/صاحبات العمل.

يستمر الأردن في سن أنظمة تغلق قطاعات ومهن محددة أمام العمالة غير الأردنية، وأدخل أنظمة حصص خاصة بقطاعات محددة. وُضعت هذه الأنظمة لتشجيع أصحاب/صاحبات العمل على تشغيل عدد أكبر من العمالة الأردنية. في قطاع الألبسة، تبلغ حصة معظم المصانع ٣٠٪، لكن يمكن أن تكون أقل من أجل تحفيز أصحاب/صاحبات العمل على بناء مصانع في مناطق ريفية لخلق فرص عمل، خاصة للنساء الأردنيات في هذه المناطق.

تظهر فروق في الحد الأدنى لأجور العمالة الأردنية والعمالة المهاجرة، إضافة إلى تفاوتات في الحد الأدنى لأجور العاملين/العاملات في قطاع صناعة الألبسة، مقارنة بالاقتصاد كاملا. في ٢٥ شباط/فبراير ٢٠٢٠، قررت لجنة ثلاثية لشؤون العمل زيادة الحد الأدنى للأجور الشهرية للأردنيين/الأردنيات إلى ٢٦٠ دينار أردني (٣٦٧ دولارا أميركيا) وغير الأردنيين/الأردنيات إلى ٢٣٠ دينار أردني (٣٢٤ دولارا أميركيا)، لكن موعد بدء الزيادة تأجل. من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢١، استثنى هذا القرار العمالة المنزلية والعاملين/العاملات في قطاع التحميل/التفريغ، إضافة إلى العمالة الأردنية وغير الأردنية في صناعة الألبسة والمنسوجات. حاليا، الحد الأدنى للأجور في قطاع الألبسة ٢٢٠ دينار أردني (٣١٠ دولارا أميركيا) شهريا، بينما يتقاضى غير الأردنيين/الأردنيات أجرا صافيا قدره ١٢٥ دينار أردني على الأقل، إضافة إلى ما مقداره ٩٥ دينار عيني (سكن وطعام)، ليصبح المجموع ٢٢٠ دينار أردني، بحسب اتفاقية المفاوضة الجماعية للقطاع.

كان الاقتصاد في الأردن يكافح قبل ظهور جائحة كوفيد-١٩. أدت الجائحة إلى تفاقم الوضع الاقتصادي العام وشعر به بشدة الأفراد الذين يعانون أصلا من صعوبات اقتصادية. خلال الغلق، واجهت أعمال كثيرة ضغوطا مالية لأن أعمالها التجارية لم تعد قادرة على الاستمرار. أعيد فتح عديد من هذه الأعمال بنجاح، إلا أن بعض القطاعات تضررت أكثر من غيرها. على سبيل المثال، تشكل عادة السياحة خمس الناتج المحلي الإجمالي، لكن الجائحة أوقفت بشكل أساسي جميع أنواع السياحة إلى الأردن، بالتزامن مع فترة طويلة من إغلاق المطار أمام الرحلات الدولية، من آذار/مارس إلى أيلول/سبتمبر.^{iv} ولا يزال الاقتصاد الأردني يعاني ضغوطا بسبب عدم الاستقرار الإقليمي، إضافة إلى استمرار العجز في الحساب الوطني الجاري.

تراجع نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي من ٨٪ في الأعوام ٢٠٠٤-٢٠٠٧، إلى ٢٪ في الأعوام ٢٠١٦-٢٠١٩. كان لتفشي كوفيد-١٩ أثر سلبي كبير على الاقتصاد، الأمر الذي دفع نمو الناتج المحلي الإجمالي إلى أدنى مستوى له على الإطلاق عند -٣,٣٪ في الربع ٢ من عام ٢٠٢٠، مع انتعاش طفيف إلى ٢,١٪ في الربع الثالث. وتتوقع تقديرات حدوث انتعاش في الناتج المحلي الإجمالي في عام ٢٠٢١، إلا أن توزيع هذا الانتعاش قد يكون غير متساوي بسبب أساسيات التشغيل والوضع الاقتصادي قبل بداية الجائحة.^v

على صعيد سوق العمل، عانى الأردن من معدلات بطالة عالية لعدة سنوات، خاصة بين النساء والشباب، وازدادت هذه المعدلات خلال الجائحة. ارتفع معدل البطالة إلى ٢٣,٩٪ في الربع ٣ من عام ٢٠٢٠، مقارنة بـ ٢٣٪ في الربع ٢، لكن هذه الزيادة كانت كبيرة بالنظر إلى المعدل المرتفع أصلا في الربع ١ (١٩,٣٪). هذه الأرقام المثيرة للقلق كانت أسوأ بالنسبة للنساء (٣٣,٦٪ في الربع ٣)، وللشباب في أعمار ٢٠-٢٤ سنة (٤٥٪ في الربع ٣).^{vi}

معدلات المشاركة في القوى العاملة كانت منخفضة قبل انتشار الجائحة، خاصة بين النساء. في فترة ما قبل الجائحة، كان معدل مشاركة النساء في القوى العاملة من أدنى المعدلات في العالم، إذ بلغ ١٤٪، مقارنة بـ ٥٤٪ لدى الرجال.^{vii} ظلت معدلات المشاركة في القوى العاملة ثابتة في ظل الجائحة، إذ بحث من كان سابقا يعمل عن عمل آخر (يندرج هذا تحت فئة العاطلين/العاطلات عن العمل).^{viii} لكن بمرور الوقت، قد يخرج هؤلاء الأشخاص

حرية التنظيم

يستفيد الاقتصاد الأردني من عدد من اتفاقيات التجارة الحرة. أهم اتفاقية لقطاع الألبسة هي اتفاقية التجارة الحرة بين الولايات المتحدة والأردن. وقع البلدان الاتفاقية عام ٢٠٠٠ ودخلت حيز التنفيذ الكامل في عام ٢٠١٠. تسمح الاتفاقية للأردن بالحصول على رسوم تفضيلية وبإدخال منتجاته إلى السوق الأميركي بدون حصص محددة. وصناعة الألبسة الأردنية إحدى القطاعات الأساسية المستفيدة من هذه الاتفاقية.

في عام ٢٠٠٢، دخل الأردن في اتفاقية شراكة مع الاتحاد الأوروبي خلقت منطقة تجارة حرة في اتجاهين. أعيد النظر في الاتفاقية في عام ٢٠١٦ بعد اتفاق الجانبين على متطلبات تبسيط قواعد المنشأ كعنصر من استجابة الاتحاد الأوروبي الأوسع لأزمة اللجوء السوري. هدفت هذه التغييرات إلى تعزيز القدرة التنافسية التجارية للأردن، دعم المجتمعات المضيفة، وتعزيز خلق فرص عمل للأردنيين/الأردنيات وللسوريين/السوريات.

صناعة الألبسة

بصورة رئيسية، تقود صناعة الألبسة في الأردن مصانع كبرى مصدرة إلى الولايات المتحدة بموجب اتفاقية التجارة الحرة بين البلدين. شهدت هذه الصناعة نموا كبيرا في السنوات الـ ١٠ الماضية. في عام ٢٠٢٠، انخفضت الصادرات بعد أن كان عام ٢٠١٩ أفضل فترة لصادرات الألبسة الجاهزة في الأردن. خلال شهر تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٠، بلغت قيمة صادرات الألبسة الجاهزة ١,٤ مليار وشكلت ٢٢٪ من إجمالي الصادرات.^{١٠} لا تزال الولايات المتحدة سوق تصدير رئيسي للأردن، إذ تذهب ٢٤٪ من جميع صادرات البلد إلى الولايات المتحدة. بالرغم من أثر كوفيد-١٩ على صناعة الألبسة، إلا أن أدائها كان جيدا نسبيا مقارنة بقطاعات اقتصادية أردنية أخرى (صندوق المعلومات ٢).

لم يصادق الأردن بعد على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم. ويفرض القانون الأردني قيودا قانونية عدة على حرية التنظيم. وتجدر الإشارة بشكل خاص إلى حقيقة أن حرية تأسيس النقابات مقيدة للغاية، وأن جميع النقابات العمالية محكومة باللائحة النقابية الموحدة التقييدية الصادرة عن الاتحاد العام لنقابات عمال/عاملات الأردن. منذ عام ١٩٧٦، لم يتغير عدد النقابات العمالية المسموح والمعترف بها قانونيا: ١٧ نقابة بما في ذلك الاتحاد العام لنقابات عمال/عاملات الأردن. يتعارض هذا مع مبدأ التعددية النقابية المنصوص عليه في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم. ويمثل العمال/العاملات في قطاع صناعة الألبسة النقابة العامة لعمال/عاملات صناعات الغزل، النسيج، والألبسة (يشار إليها ببساطة باسم الاتحاد أو النقابة).

نظرة عامة على القطاع

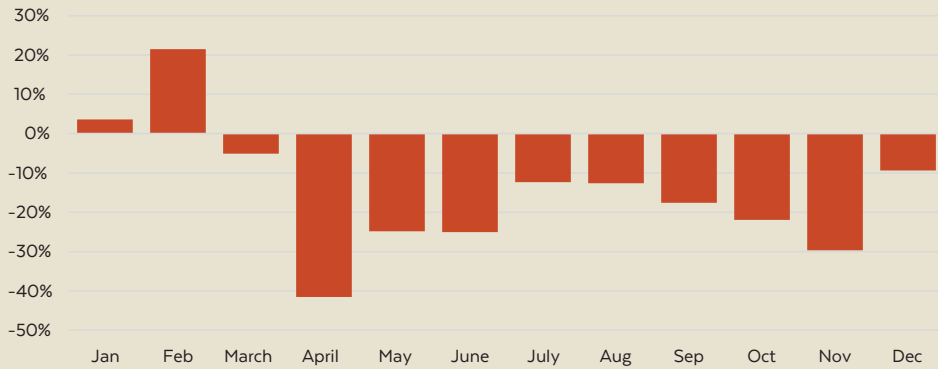
يعمل برنامج «عمل أفضل - الأردن» بشكل أساسي مع صناعة الألبسة الجاهزة المصدرة في الأردن. بينما تركز الأقسام التالية على تصدير صناعة الألبسة، من المفيد مقارنة هذا القطاع بمجموعتين أخريين. أولا، يوجد عديد من الأعمال/الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تنتج ألبسة لكنها لا تصدر منتجاتها، وبالتالي فهي ليست جزءا من برنامج «عمل أفضل». بالرغم من وجود العديد من هذه المصانع، إلا أنها صغيرة جدا وتشغل فقط نحو ٥٪ من القوى العاملة في قطاع الألبسة. ثانيا، وسع برنامج «عمل أفضل - الأردن» خدماته مؤخرا ليشمل مصانع خارج قطاع الألبسة تصدر إلى الاتحاد الأوروبي بموجب اتفاقية تبسيط قواعد المنشأ.

صندوق المعلومات ٢: تأثير كوفيد-١٩ على تصدير قطاع الألبسة

أثرت جائحة كوفيد-١٩ ماليا وبشرياً على قطاع الألبسة في الأردن. أصيب أكثر من ٦,٠٠٠ شخص (عمال/عاملات، ومديرون/مديرات) بكوفيد-١٩ في ٤٦ مصنعا، حتى تاريخ شباط/فبراير ٢٠٢١. ظلت المصانع خالية من الفيروس معظم عام ٢٠٢٠، إلا أن حالات اكتشفت في الخريف وانتشرت بسرعة في المصانع رغم جهود السيطرة على الجائحة. في البداية، اقتصر تأثير حالات كوفيد-١٩ على العمالة المهاجرة في مصانع مصدرة رئيسية، إذ انتشر الفيروس فيها وفي مساكن العمال/العاملات بسرعة. تحركت وزارتا الصحة والعمل بفاعلية خلال هذه الفترة، وأجريت اختبارات وفحوصات متكررة دعماً لإجراءات السلامة والصحة. مع قرب نهاية العام الماضي وبداية ٢٠٢١، لوحظ تزايد الحالات بين العمالة الأردنية في فروع إنتاجية بسبب انتشار الفيروس في المجتمع.

كافحت المصانع في الخريف للتعامل مع حالات كوفيد-١٩ المنتشرة بين القوى العاملة، إلا أن هذه المصانع واجهت مشكلات أخرى في الربيع والصيف، بما في ذلك الغلق الذي فرضته الحكومة، وتأجيل أو إلغاء طلبات من الجهات المشترية. ضمن مسح لإدارات المصانع في تموز/يوليو، تحدث ٧٠٪ من المديرين/المديرات عن مخاوف جدية بشأن آثار الغلق وحظر التجول على الأعمال. وأدرج هؤلاء قائمة طلبات غير مؤكدة من الجهات المشترية، وطلبات ملغاة، إضافة إلى مدفوعات متأخرة. انخفض إجمالي صادرات الألبسة بشكل ملحوظ في نيسان/أبريل، أيار/مايو، وحزيران/يونيو، ثم بدأ بالنهوض بصورة طفيفة طوال الصيف، قبل أن يهبط مرة أخرى في الخريف (الشكل ٢).

الشكل ٢: التغير السنوي في صادرات الألبسة



يبدو القطاع مختلفاً كثيراً عما كان عليه قبل عام. أُغلقت ستة مصانع في عام ٢٠٢٠، ودمجت غيرها تحت نفس الإدارة. تغير أيضاً تكوين القوى العاملة. خلال ٢٠٢٠، قلصت غالبية المصانع اعتمادها على العمالة الأردنية بصورة كبيرة، وأبقت هؤلاء العمال/العاملات في كشوف الرواتب (وفقاً لأمر الدفاع رقم ٦)، إلا أن هذه المصانع حذت من ساعات العمل أو أوقفت الأردنيين/الأردنيات تماماً عن العمل لأشهر متتالية. حدث هذا بدافع الخشية من أن مخالطة العمالة الأردنية للمجتمع تشكل خطراً، لكن الإدارات أبطأت في إعادة دمج العمالة الأردنية في قوى العمل. وفقاً لغرفة صناعة الأردن، غادر البلد نحو ٧,٠٠٠ شخص من العمالة المهاجرة، وتحول تكوين العمال/العاملات كثيراً نحو العمالة البنغالية. علق في الأردن عدد كبير من العمالة المهاجرة التي رغبت في العودة إلى بلدانها، أو أتمت عقود عملها في الأردن بسبب إغلاق المطارات، وظل هؤلاء العمال/العاملات في طي النسيان أو الإهمال لأسابيع، ومرة، لأشهر.

بالرغم من ظهور تأثيرات كوفيد-١٩ بوضوح في أرقام التصدير، حجم القوى العاملة، وعدد المصانع في السياق الأوسع لقطاعات الألبسة حول العالم، كان أداء القطاع في الأردن جيداً نسبياً. انكمشت معظم قطاعات الألبسة في المتوسط بنسبة ٣٠٪ خلال عام ٢٠٢٠، إلا أن التراجع في الأردن بلغ نحو ١٥٪ مع توقع انتعاش كامل بحلول نهاية عام ٢٠٢١.

عادة بمصانع كبرى مصدرة وتساعد في تشغيل الحصة المطلوبة من العمالة الأردنية، إضافة إلى توفير فوائد نقدية ولوجستية متنوعة.

توجد عديد من مصانع الألبسة الصغيرة في جميع أنحاء البلد، وهي ليست جزءاً من برنامج «عمل أفضل - الأردن». تصنف هذه المصانع على أنها شركات صغيرة ومتوسطة وتنتج للسوق المحلي، وتوظف عادة بين ١٠ و ٥٠٠ شخص. كثير من هذه الشركات غير مسجلة لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، ولهذا يصعب الحصول على معلومات دقيقة ومحدثة عنها. قدرت دراسة من هولندا في عام ٢٠١٩ وجود ١٥٠ شركة صغيرة ومتوسطة في صناعة الألبسة في الأردن تشغل ما يقرب من ٥٪ من العاملين/العاملات في هذا القطاع.^{xii} يرجح أن يحوي هذا الجزء من القطاع مزيداً من الانتهاكات العمالية مقارنة بالمصانع المصدرة الرئيسية، خاصة ان هذه الشركات الصغيرة والمتوسطة لا تواجه ضغطاً خارجياً من الجهات المشتريّة. كما يرجح ان تمثل هذه الأعمال الصغيرة والمتوسطة بيئة نمطية لأماكن العمل الأردنية، مقارنة بالمصانع الكبرى المصدرة. ويتوقع وجود ظروف عمل مماثلة كتلك التي في المصانع خارج قطاع الألبسة، والتي بدأ برنامج «عمل أفضل - الأردن» العمل معها مؤخراً (الصناعة خارج قطاع الألبسة).

جرى تشغيل نحو ٦٦,٠٠٠ شخص في قطاع تصدير الألبسة بحسب بيانات جمعها برنامج «عمل أفضل - الأردن» في بداية عام ٢٠٢١. تشكل العمالة المهاجرة نحو ثلاثة أرباع مجموع القوى العاملة. العمالة المهاجرة، ومعظمها من جنوب آسيا، تعمل عادة في الأردن بعقود تتراوح مدتها من سنتين إلى ٣ سنوات قابلة للتجديد. العمال/العاملات من بنغلاديش أكبر مجموعة عمالية (أكثر من ٥٠٪ من مجموع العمالة المهاجرة)، إضافة إلى عمال/عاملات من الهند، سريلانكا، نيبال، وميانمار. تشكل العمالة الأردنية نحو ٢٥٪ من مجموع القوى العاملة. تمثل النساء غالبية العمالة، أي نحو ٧٥٪ من قوى العمل المنتجة، بينما يشغل الرجال معظم مناصب الإدارة.

ضمن صناعة الألبسة المصدرة، يوجد ٣ أنواع من المصانع. أكبر المصانع تنتج وتصدر مباشرة إلى الجهات المشتريّة. تقع هذه المصانع في مناطق اقتصادية رئيسية في الظليل، إربد، وسحاب. ضمن سلسلة التوريد، تعمل تحت هذه المصانع عديد من المصانع الأخرى ذات التعاقدات الثانوية التي تنتج عند الطلب بضائع للجهات المصدرة المباشرة. بالتوازي مع هذا النظام، توجد فروع إنتاجية أخرى، وتوظف أردنيين/أردنيات في المقام الأول، وعادة ما تكون صغيرة. تحفز الحكومة الأردنية هذه الوحدات الصناعية في محاولة لإيجاد فرص عمل في مناطق ريفية حيث يعيش عديد من الأردنيين/الأردنيات في ظل فرص عمل محدودة، خاصة للمرأة. ترتبط هذه الوحدات

الصناعة خارج قطاع الألبسة

في العام الماضي، أكمل برنامج «عمل أفضل - الأردن» تقييم ٢ من المصانع ال ٤، وأجرى ٢٤ زيارة استشارية. حضر سبعة من المشتركين الندوات الصناعية في مواضيع تتعلق بآليات التظلم وتقييم المخاطر البيولوجية. كان التواصل في مكان العمل من ضمن المجالات الرئيسية التي شملها تدريب العمال/العاملات، وركزت عدة زيارات استشارية على الحوار الاجتماعي. تلقت المصانع مساعدة من مستشاري/مستشارات المنشآت في فهم واتباع القواعد والأنظمة الجديدة المتعلقة بكوفيد-١٩. كان لوزارة العمل دورهم في تقديم هذه الخدمات إلى المصانع خارج قطاع الألبسة.

يركز الجزء الرئيسي من هذا التقرير على بيانات عدم الامتثال وظروف العمل في مصانع الألبسة، التي تختلف جوهريا عن المصانع خارج قطاع الألبسة. الاختلافات الجوهرية الكثيرة بين مصانع الألبسة المصانع خارج قطاع الألبسة تجعل من الصعب مقارنة حالة الامتثال بين المجموعتين. معدلات عدم الامتثال للقطاعات خارج صناعة الألبسة كمجموعة لا توفر كثيرا من الفهم العميق، إذ لا يوجد سوى ٤ مصانع. بدلا من ذلك، يقدم القسم التالي نظرة عامة موجزة عن ظروف العمل في المصانع الأربعة خارج قطاع الألبسة المقيمة في عام ٢٠٢٠. هذه المعلومات مستمدة بصورة أساسية من ملاحظات وخبرات مستشاري/مستشارات المنشآت خلال زيارات المصانع والتواصل الافتراضي.

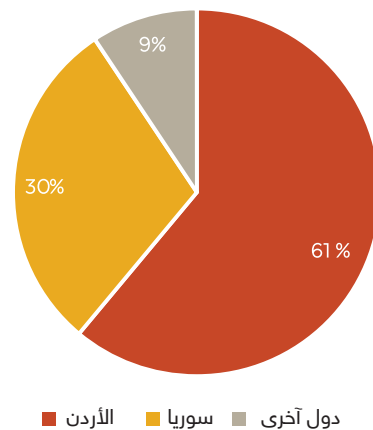
تشبه ظروف العمل في المصانع الأربعة خارج قطاع الألبسة المقيمة في عام ٢٠٢٠ الظروف السائدة في مصانع الألبسة عند انطلاق برنامج "عمل أفضل - الأردن" عام ٢٠١٠. لا تزال إدارات المصانع خارج قطاع الألبسة في المراحل الأولى من فهم أهمية الالتزام بتشريعات العمل الوطنية ومعايير العمل الدولية، في ظل نقص الأدوات اللازمة لهذا. على وجه الخصوص، سلب مستشارو/مستشارات المنشآت الضوء على ضعف نظم الإدارة، إضافة إلى عدم جعل الامتثال أولوية. في بعض المصانع، التزام الإدارات بالتعاون مع برنامج "عمل أفضل" محدود، ربما بسبب غياب ضغط خارجي من الجهات المشترية. في قطاع الألبسة، الفرق واضح بين مواقف المصانع المصدرة الكبرى التي تواجه ضغوطا من الجهات المشترية، وبين المصانع ذات التعاقدات الثانوية التي لا تخضع لتدقيق أو تمحيص من قبل الجهات المشترية. تشبه المصانع خارج قطاع الألبسة المصانع ذات التعاقدات الثانوية، من حيث محدودية حوافز التعاون مع برنامج "عمل أفضل - الأردن".

كانت القضايا الأساسية مع المصانع خارج قطاع الألبسة

توسع برنامج «عمل أفضل - الأردن» في عام ٢٠١٨ ليشمل عديدا من المصانع خارج قطاع الألبسة بهدف مراقبة ظروف العمل في مصانع مصدرة إلى الاتحاد الأوروبي بموجب اتفاقية تبسيط قواعد المنشأ. تعاون برنامج «عمل أفضل - الأردن» مع وزارة العمل، وزارة الصناعة، التجارة، والتموين، وبعثة الاتحاد الأوروبي إلى الأردن من أجل تطوير تعليمات التفتيش بغية مساعدة الشركات الأردنية المصدرة تحت هذا البرنامج على الالتزام بقانون العمل في الأردن، وتلبية معايير العمل الدولية. كلفت لجنة مشتركة مكونة من ٣ مفتشين/مفتشات من وزارة العمل و٣ مستشارين/مستشارات منشآت من برنامج «عمل أفضل - الأردن» بإجراء زيارات استشارية وتقييمية للمصانع المؤهلة المصدرة إلى الاتحاد الأوروبي بموجب اتفاقية تبسيط قواعد المنشأ. تشمل هذه المنشآت مصانع ألبسة شاركت سابقا في برنامج «عمل أفضل»، وتسعى الآن إلى التصدير إلى الاتحاد الأوروبي.

يوجد حاليا ٤ مصانع خارج قطاع الألبسة مسجلة في البرنامج: مصنع في قطاع البلاستيك، ٢ في قطاع الكيمائيات، وواحد في مجال الهندسة. تتراوح أحجام هذه المصانع من ناحية تشغيل العمالة من ٥٠ إلى ٢٥٠ عاملا/عاملة، بمجموع كلي يبلغ ٤٧٠ عاملا/عاملة. على عكس مصانع الألبسة، يمثل الرجال غالبية العمالة في المصانع خارج قطاع الألبسة (٨٥٪). تميل النساء إلى العمل في مواقع تتطلب مهارات أقل، ويوظفن عادة كعاملات نظافة ومساعدات. يشكل الأردنيون/الأردنيات معظم القوى العاملة، مع العمالة السورية البالغة نسبتها ٣٠٪ من القوى العاملة (الشكل ٣).

الشكل ٣: جنسيات العمالة في المصانع خارج قطاع الألبسة



العاملات هذا الأمر بعزوف عن استخدامها بسبب عدم التعود على هذا. ينبغي على الإدارات تحديد أولوية الاستخدام السليم لمعدات الحماية الشخصية واتباع إرشادات الصحة والسلامة المهنية، ويحتاج العمال/العاملات إلى فهم أسباب أهميتها.

• **تحسين الحوار الاجتماعي** بين العمال/العاملات والمديرين/المديرات حتى تتمكن الإدارات من معالجة القضايا استباقياً. كانت الأنشطة في هذا المجال محدودة في عام ٢٠٢٠ بسبب قيود جائحة كوفيد-١٩، لكن برنامج "عمل أفضل - الأردن" يعتزم الانخراط في الأمر بفاعلية أكثر في المستقبل.

أتاح انخراط برنامج "عمل أفضل - الأردن" مع مصانع خارج قطاع الألبسة فرصة للبرنامج بتوسيع نموذج "عمل أفضل" لشمول قطاعات جديدة، وإلقاء بعض الضوء على ظروف العمل في القطاعات التصنيعية الأخرى في الأردن. وفقاً لمستشاري/مستشارات المنشآت في برنامج عمل "أفضل - الأردن"، الذين عملوا سابقاً مع وزارة العمل وكانوا مسؤولين عن مراقبة ظروف العمل في أماكن عمل عدة في جميع أنحاء الأردن، فإن ظروف العمل في المصانع خارج قطاع الألبسة تعكس ظروف كثير من أماكن العمل في البلد. في المقابل، فإن مصانع الألبسة المشاركة في برنامج "عمل أفضل - الأردن" تمثل استثناء وليس قاعدة. تميل هذه المصانع إلى تحقيق معدلات امتثال أعلى بكثير للقوانين الوطنية ومعايير العمل الدولية، مقارنة بمواقع العمل النمطية في الأردن. لكن من ناحية أخرى، عادة تكون الأجور في مصانع الألبسة أقل لأن العمل يتطلب مهارات أقل، مع ساعات عمل أطول (خاصة بالنسبة للعمالة المهاجرة). إضافة إلى ذلك، كانت الأجور المبلغة في قطاعات خارج صناعة النسيج أعلى بكثير بالنسبة لغالبية العمال/العاملات لأن العمل يتطلب مهارات.

برنامج «عمل أفضل - الأردن»

يعمل برنامج «عمل أفضل - الأردن» مع شركاء المصلحة الثلاثة (الحكومة ومنظمات أصحاب/صاحبات العمل، والعمال/العاملات) لتحسين ظروف العمل والمعيشة في قطاع الألبسة الأردني. يعمل برنامج «عمل أفضل - الأردن» على مستويين: (١) من خلال تقديم خدمات أساسية مباشرة على مستوى المصنع؛ و (٢) من خلال تشجيع الحوار الاجتماعي وبناء القدرات المباشرة للشركاء

في مجالات أنظمة الإدارة، السلامة والصحة المهنية، الحوار الاجتماعي، ودفع الأجور. ضعف نظم الإدارة كان مصدر قلق لجميع المصانع. لاحظ المقيمون/المقيمات أن الإدارات لديها نهج تقليدية جداً في الأعمال تخلو من أي تحديث منذ سنوات عديدة، وتقوم بأمر كثيرة بدون توثيق/إبلاغ. كثير من المصانع لا تملك سياسات خاصة بها، وإن وجدت السياسات، فهي لا تبلغ للعمال/العاملات. الافتقار إلى التوثيق مشكلة سائدة. قد تكون المستندات/الوثائق متوفرة، لكن أنظمة توثيقها غائبة، أو يكون حفظ السجلات يدوياً. غالباً ما تمثل هذه المشكلات المتعلقة بأنظمة الإدارة السبب الجذري لمزيد من عدم الامتثال في مجالي الموارد البشرية، والسلامة والصحة المهنية.

مشكلة أخرى متكررة في المصانع خارج قطاع الألبسة تكمن في الافتقار إلى آليات رسمية للحوار الاجتماعي. اتبعت إدارات جميع المصانع سياسة الباب المفتوح وسعت إلى الاعتماد على حقيقة أنها شركات صغيرة ومتصلة بعمالها/عاملاتها. ومع ذلك، يشجع برنامج "عمل أفضل - الأردن" المصانع على اعتماد آليات رسمية للحوار الاجتماعي، سواء عن موضوعات محددة تتعلق بالسلامة والصحة المهنية (بعض المصانع لديها لجان بالفعل) أو عن أمور أوسع تشمل ما يهم العمال/العاملات. أيضاً، يمكن أن تساعد هذه اللجان المصانع في معالجة قضايا عدم امتثال مستمرة، عبر الاستماع إلى أولويات واحتياجات العمال/العاملات، أو من خلال انخراط العمال/العاملات في هذه المعالجة (على سبيل المثال، عبر اتباع جميع تدابير الصحة والسلامة المهنية). في هذا السياق، يوجد عدة نقابات لقطاعات مختلفة يمكن أن تنخرط مع المصانع، لكن لا العمال/العاملات ولا الإدارات على دراية بهذه النقابات.

بالنظر إلى نقاط الضعف التي حددت عبر التفاعل مع هذه المصانع في عام ٢٠٢٠، يعتزم مستشارو/مستشارات المنشآت، في برنامج "عمل أفضل - الأردن" ومفتشو/مفتشات وزارة العمل التركيز على الأمور التالية في العام المقبل:

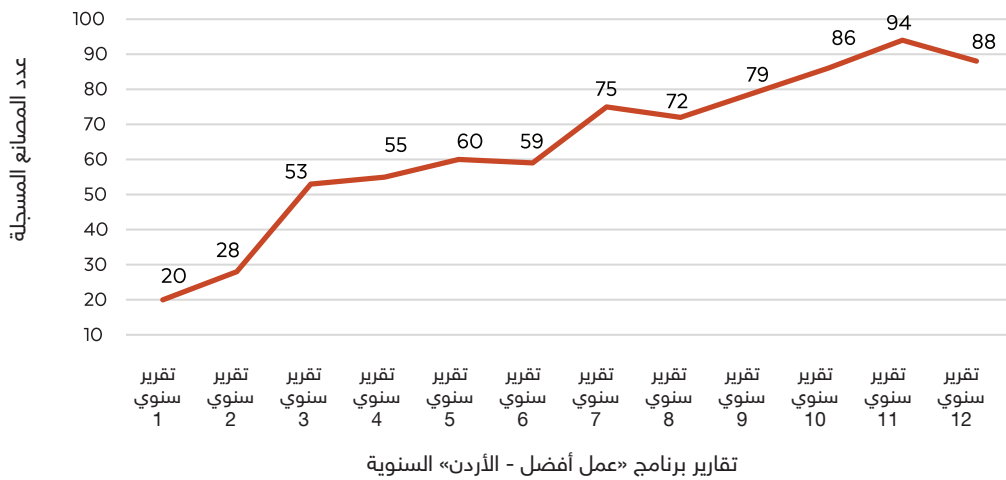
- **تمثل تنمية الموارد البشرية** موطن ضعف رئيسي يسهل نسيها معالجته، وبفاعلية من حيث التكلفة.
- **تغيير مواقف/سلوكيات الإدارات والعمال/العاملات بشأن السلامة والصحة المهنية.** حتى عندما توفر مصانع معدات الحماية الشخصية، يواجه العمال/

في برنامج «عمل أفضل - الأردن»، بحسب تقارير البرنامج السنوية. منذ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠، سجل **٨٨ مصنعا** في برنامج «عمل أفضل - الأردن»: ٤٢ مصنعا مصدرا بصورة مباشرة، ٢١ مصنعا بتعاقدات ثانوية، ٢١ فرعاً إنتاجياً، و٤ مصانع من خارج قطاع الألبسة. خلال عام ٢٠٢٠، أغلقت ٦ مصانع نهائياً، وأعادت مصانع أخرى تنظيم أوضاعها أو غيرت تصنيفها. شملت المصانع التي أغلقت نهائياً ٤ مصانع كانت مصدرة بصورة مباشرة، ومصنعان بتعاقدات ثانوية. ومع ذلك، فإن التغيير في تكوين المصانع أكثر تعقيداً من هذا: في سجل البرنامج حالياً، نقصت ٦ مصانع مصدرة مباشرة، و٣ مصانع بتعاقدات ثانوية، فيما زادت ٣ فروع إنتاجية.

الثلاثة. هذان المستويان مختلطان أيضاً، إذ يقدم برنامج «عمل أفضل - الأردن» خدمات أساسية بالتعاون مع الشركاء الثلاثة من خلال عمليات تقييم زيارات استشارية مشتركة وعبر تدريب المدربين/المدرّبات من أجل تدريب جمهور من قبل مجموعة متنوعة من المدربين/المدرّبات. القسم الخاص بالاستدامة والشركاء الثلاثة من هذا التقرير يورد مزيداً من المعلومات حول هؤلاء الشركاء وجهود برنامج «عمل أفضل - الأردن» في بناء القدرات (الشركاء الثلاثة والاستدامة، صفحة ٤٢).

نما عدد مصانع برنامج «عمل أفضل - الأردن» بالتزامن مع توسع الصناعة، لكن هذا العدد انخفض عام ٢٠٢٠ مع تقلص الصناعة. يوضح **الشكل ٤** عدد المصانع المسجلة

الشكل ٤: عدد المصانع المسجلة في برنامج «عمل أفضل - الأردن»



بسبب كوفيد-١٩، ركز برنامج «عمل أفضل - الأردن» على تقديم معظم الخدمات الأساسية افتراضياً، باستثناء زيارات التقييم، التي تحولت إلى نموذج هجين/مختلط. يتضمن هذا النموذج يوم عمل يلتقي فيه شخصياً/مباشرة مقيّمين اثنين (أحدهما من برنامج «عمل أفضل - الأردن» والآخر من وزارة العمل)، بينما ينفذ عبر الإنترنت أكبر قدر ممكن من جوانب العمل الأخرى، بما في ذلك مراجعة مستندات ومقابلات مع عمال/عاملات. خلال جزء التقييم الذي يحدث شخصياً، أجرى مستشارون/مستشارات جولات في المصانع والمهاجع، ومقابلات

أدت تطورات جائحة كوفيد-١٩ في الأردن إلى تعطيل نماذج تقليدية في عمل برنامج «عمل أفضل - الأردن»، لكن البرنامج كان قادراً على تكيف تقديم الخدمات، وفي نفس الوقت التوسع في مناطق جديدة لتلبية احتياجات خاصة فرضتها الجائحة. وبالرغم من تغير بعض الأساليب، ظل الهدف العام للبرنامج ثابتاً: تحسين ظروف عمل ومعيشة العمال/العاملات. سلطت الجائحة الضوء على أهمية حوار الشركاء الثلاثة وأظهرت نضج القطاع الصناعي للتعامل مع الوضع.

بعديد من المحرمات، لكن بالتدريج، تزايد الاعتراف في الأردن بأن الصحة العقلية قضية رئيسية تواجه العاملين/العاملات ويجب معالجتها من قبل شركاء المصلحة الثلاثة. وطنياً، أظهر شركاء المصلحة التزاماً بقضية الصحة العقلية للعاملات/العاملات، كما يتضح من خلال شمول اتفاقية المفاوضة الجماعية ٢٠١٩ أدواراً محددة لأصحاب/صاحبات العمل لدعم احتياجات الصحة العقلية للعاملات/العاملات. في البداية، أُجري بحث بتكليف من قبل برنامج «عمل أفضل - الأردن» بشأن هذا الموضوع من أجل فهم مدى المشكلات والحلول المحتملة.^{xiv} في عام ٢٠٢٠، دُعِم هذا البحث الأولي بنتائج إضافية مباشرة من العاملين/العاملات والمديرين/المديرات.^{xv} أظهرت هذه النتائج وجود احتياجات رفاه كثيرة في قطاع الألبسة لم تلبى. صاحب تدني مستويات الرفاه صعوبة ظروف العمل، انعدام الثقة مع الإدارة، وضغوطات مالية. بالتوازي مع ذلك، أُجرى برنامج «عمل أفضل - الأردن» تجربة تدريبية قصيرة لزيادة توعية العمال/العاملات والمديرين/المديرات خلال الربع ٤ من عام ٢٠٢٠. تطور هذا العمل إلى مشروع كامل، ويتمويل من وزارة العمل الأميركية، سيركز برنامج «عمل أفضل» على تعزيز تكييف العمالة، وبناء أنظمة شاملة لدعم احتياجات الصحة العقلية للعاملات/العاملات داخل المصانع ومن خلال نظام إحالة وطني في العاملين المقبلين.

• **العنف القائم على النوع الاجتماعي.** كان منع التحرش الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي هدفاً ثابتاً طويل الأمد للبرنامج، لكن تدخل جري مؤخراً بالتعاون مع مؤسسة التمويل الدولية يسعى إلى تجاوز نهج التدريب النموذجي لمعالجة الأسباب الجذرية. بدأ المشروع، الممتد على مدار العام ونصف العام، في أواخر ٢٠٢٠ بتدريب العمال/العاملات والمديرين/المديرات، ويعكف حالياً على رسم خريطة لعملية نظام التظلم لحالات العنف القائم على النوع الاجتماعي. يركز المشروع حالياً على مدينة الحسنة الصناعية (نحو ٣٠٪ من عمال/عاملات قطاع الألبسة)، لكن نتائج التدخل قابلة للتطبيق على أفضل الممارسات عبر القطاع بأكمله.

• **التحول المسؤول إلى دفع الأجور إلكترونياً.** تعتمد مدفوعات الأجور في قطاع الألبسة الأردني على الطريقة التقليدية في تقديم النقد للعمالة المهاجرة

مع العمال/العاملات والإدارات. تحولت الزيارات الاستشارية إلى افتراضية مع استثناءات لمصانع لديها مشكلات ملحة تتعلق بحقوق عمالية أساسية. عقدت افتراضياً ندوات تدريبية وقطاعية صناعية. في البداية، ظهرت تحديات لوجستية في العمل عبر الإنترنت، إلا أن المصانع تكيفت بسرعة مما خفض عوائق المشاركة. شهد برنامج «عمل أفضل - الأردن» بصورة خاصة زيادة كبيرة في حضور الندوات القطاعية الصناعية. طور البرنامج ندوات جديدة لتلبية احتياجات القطاع، لا سيما عن القضايا الناشئة المتعلقة بكوفيد-١٩، مثل تفسيرات أوامر الدفاع، إجراءات التشغيل القياسية، والمبادرات الحكومية الجديدة.

أضفى برنامج «عمل أفضل - الأردن» طابعاً رسمياً على التواصل القائم مع العمال/العاملات والمديرين/المديرات في المصانع. في حين أن مستشاري/مستشارات المنشآت يتفاعلون عادة مع العمال/العاملات والمديرين/المديرات في المصنع أثناء تقديم الخدمات الأساسية، تسبب النمط الجديد عبر الإنترنت في إعادة التفكير في هذا النموذج. أصبح التحدث إلى العمال/العاملات أكثر صعوبة لأن هذا التفاعل يحدث بحسب الحاجة في المصانع، ولم يكن لدى برنامج «عمل أفضل - الأردن» معظم معلومات/أرقام الاتصال الخاصة بالعمال/العاملات. بالتعاون مع النقابات، تمكن برنامج «عمل أفضل - الأردن» من تنسيق مكالمات هاتفية ومقابلات مهيكلة مع العمال/العاملات، مرة خلال الغلق في الربيع، ومرة أخرى أثناء ارتفاع حالات الإصابة بكوفيد-١٩ في الخريف.^{xiii} شملت موجة الخريف من المكالمات الهاتفية توثيقاً إضافياً للتفاعل مع المديرين/المديرات أثناء الزيارات الاستشارية المنتظمة وما بعدها.

إضافة إلى التركيز الواسع على تحسين ظروف العمل من خلال زيادة الامتثال لقوانين العمل الوطنية ومعايير العمل الدولية، فقد تمحور برنامج «عمل أفضل - الأردن» في السنوات الأخيرة حول مجالات ذات أهمية متزايدة في القطاع. يتجاوز عديد من هذه المجالات الامتثال النموذجي أو تقديم الخدمات الأساسية تقليدياً، وتشمل:

• **الرفاه العقلي.** خلال السنوات القليلة الماضية، أصبح الرفاه العقلي للعاملات/العاملات والمديرين/المديرات موضوعاً رئيسياً في هذا القطاع. في البداية، كان الحديث عن الرفاه العقلي والصحة العقلية محاطاً

والعمالة الأردنية، لكن هذا بدأ يتغير في السنوات الأخيرة. ينطوي التحول إلى دفع الأجور إلكترونياً على عديد من المكاسب أو الإيجابيات المحتملة، بما في ذلك إمكانية تتبع مدفوعات الأجور، ضمان دقتها، وخفض التكاليف المباشرة وغير المباشرة من خلال تعزيز فاعلية عملية تسليم الأجور. ومع ذلك، ليس كل العمال/العاملات على استعداد لتلقي أجورهم إلكترونياً، فيما قد يواجه البعض صعوبة في إرسال الأموال إلى أي مكان عبر وسائل رقمية. لذلك يجب ضمان دعم واستشارة العمال/العاملات في هذا التحول. سرّعت كوفيد-١٩ هذا التحول لأن قيود التنقل جعلت صعبت دفع أجور العمال/العاملات نقداً (صندوق المعلومات ٣، صفحة ٢٩).

• **السلامة الهيكلية للمساكن.** يعيش غالبية العمال/العاملات في قطاع الألبسة في الأردن في مساكن توفرها المصانع. وفقاً لإحصائيات جرت مؤخراً، تقطن العمالة المهاجرة في هذا القطاع في نحو ٢٠٠-٣٠٠ مبنى سكنياً. يغطي برنامج «عمل أفضل - الأردن» الظروف المعيشية في المساكن في تقييمات الامتثال والزيارات الاستشارية، إلا أن هياكل المباني نفسها كان دائماً خارج نطاق البرنامج. في عام ٢٠٢٠، كلف برنامج «عمل أفضل - الأردن» شركة استشارات هندسية بتقييم السلامة الهيكلية للمباني السكنية القائمة، مع صياغة طرق لتقييم هذه المباني مستقبلاً، واقتراح إرشادات للمباني مستقبلاً (صندوق المعلومات ٥، صفحة ٣٩).

بشأن معايير العمل الأساسية (تقيم بحسب معايير العمل الدولية) و٤ بشأن ظروف العمل (تقيم وفق القانون والأنظمة الوطنية). وبينما تسمح تقارير التقييم الفردية لبرنامج «عمل أفضل» للمصانع، والجهات المشتري بتحديد وفهم عدم الامتثال في المصانع، يقدم التقرير السنوي فرصة لتحليل اتجاهات قطاعية ووضعها في السياق السليم.

أخرت قيود السفر ومخاوف السلامة جراء كوفيد-١٩ عديدا من التقييمات في عام ٢٠٢٠. خلال ٢٠٢٠، أكمل برنامج عمل «أفضل - الأردن» ٥٣ تقييما. يتضمن هذا التقرير بيانات عدم الامتثال من التقييمات المنجزة في أوائل عام ٢٠٢١ لما مجموعه ٦٩ تقييما.

تنقسم المصانع المقيمة في هذا التقرير إلى ٣ أنواع: ٣٥ مصنعا يصدر مباشرة، ١٦ مصنعا بتعاقدات ثانوية، و١٨ وحدة خارج المناط الصناعية. أكملت ٥ مصانع في العينة الدورة الأولى من نموذج «عمل أفضل»، وكان المتوسط الدورة ٦ (الشكل ٥). بشكل عام، تغطي بيانات الامتثال الواردة في هذا التقرير ٨١٪ من المصانع المشاركة حاليا في البرنامج.

ظروف العمل في قطاع الألبسة

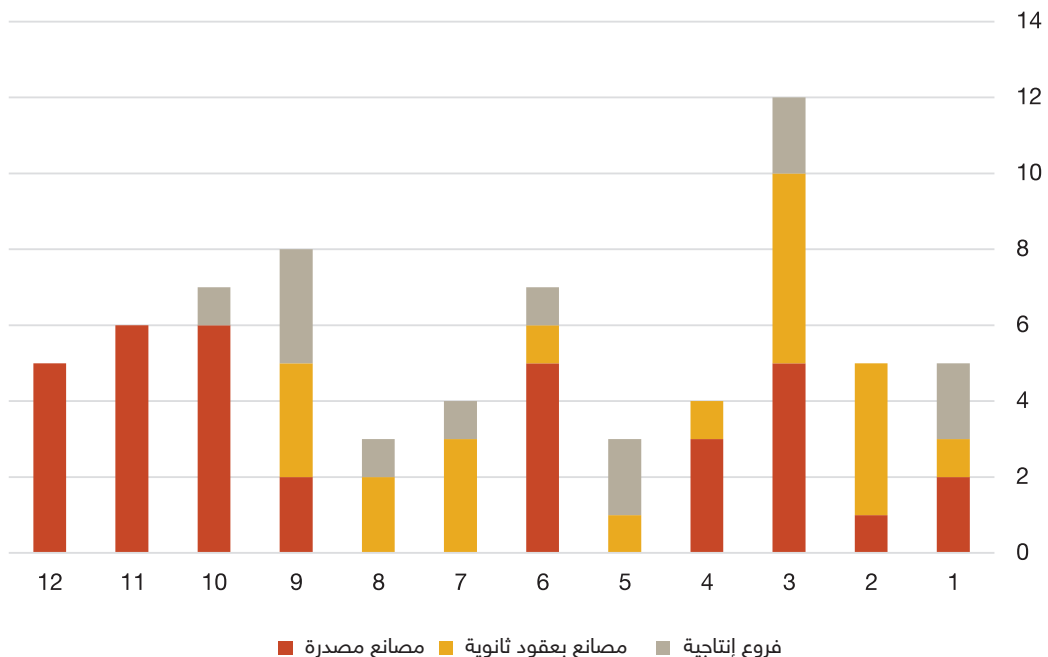
يركز القسم التالي على ظروف العمل في قطاع الألبسة. تستند هذه المعلومات إلى بيانات جمعت من ٣ أطراف خلال زيارات التقييم مع بيانات ومعلومات أخرى، بما في ذلك مسوحات واسعة النطاق للعمال/العاملات والمديرين/المديرات أجريت في تموز/ يوليو.

المنهجية والبيانات

يركز التقرير التوليقي السنوي لبرنامج «عمل أفضل - الأردن» على بيانات عدم الامتثال لتلخيص ظروف العمل في مصانع الألبسة في العام الماضي. وبينما يتضمن هذا التقرير بيانات عدم الامتثال، فإن النتائج وما يستفاد منها بشأن ظروف العمل في قطاع الألبسة الأردني أوسع من بيانات عدم الامتثال.

ان تقييم المنشأة من قبل برنامج «عمل أفضل» -- عبر زيارة غير معلنة لموقع العمل مدتها يومين -- مكون رئيسي لخدمات البرنامج الأساسية. خلال هذه العملية، تقيم المصانع على أنها غير ممثلة إذا لم تلتزم بمكونات محددة من قانون العمل الأردني أو معايير العمل الدولية الأساسية. تنقسم بيانات الامتثال إلى ٨ مجموعات: ٤

الشكل ٥: توزيع المصانع لكل دورة في التقرير السنوي ٢٠٢١



في ٧٢ مصنعا. كان جمع بيانات تموز/ يوليو الثالث باستخدام نفس أداة المسح منذ عام ٢٠١٩. يمكن الاطلاع على ملخصات نتائج الاستطلاع على موقع «عمل أفضل - الأردن» الإلكتروني، إضافة إلى من منشورات متنوعة.^{xvi}

• **مسح للمديرين/لمديرات** جرى بالتزامن مع مسح العمال/العاملات المذكور أعلاه (مدير/مديرة من كل مصنع).

• **مقابلات هاتفية شبه مهيكلة مع العمال/العاملات والمديرين/المديرات** جرت في ذروة الإغلاق الأولي جراء كوفيد-١٩ في الربيع، وأثناء ارتفاع حالات الإصابة بكوفيد-١٩ في القطاع في الخريف.

• **بيانات جمعها مستشارو/مستشارات المنشآت خلال الزيارات الاستشارية.** يحتوي السجل الاستشاري على معلومات ثرية، مثل عدد الزيارات ومواضيع المناقشات. تجمع المعلومات الديموغرافية عن العمال/العاملات، وخصائص المصانع أثناء هذه التفاعلات.

• **ملاحظات الفريق من زيارات المصانع، والمحادثات مع شركاء المصلحة الثلاثة والجهات المشتريّة.**

التركيبة الديمغرافية للعمالة المستخدمة

وفقا لبيانات الرواتب التي جمعها برنامج «عمل أفضل - الأردن» حتى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠، يوجد 10,٠٢٦ **عاملا/عاملة في مصانع الألبسة المشاركة في البرنامج.** مقارنة بعام ٢٠١٩، انكمش القطاع بنسبة ١٠٪. خلال مكالمات هاتفية مع الإدارات، جمعت معلومات تفصيلية أكثر عن التركيبة الديمغرافية في مصانع معينة في شباط/فبراير ٢٠٢١. توفر هذه البيانات أحدث المعلومات المتاحة، وتشمل العمال/العاملات والمديرين/المديرات. يعمل أكبر مصنع أكثر من ٣,٠٠٠ شخص، بينما يعمل يوظف أصغر المصانع ١٦ شخصا فقط. يسيطر على القطاع جهة مستثمرة واحدة توظف أكثر من ٢٠,٠٠٠ شخص في ١١ مصنعا رئيسيا، و٧ وحدات خارج المناطق الرئيسية. غالبية العمالة من النساء (٧٢٪)، وتتكون القوى العاملة في معظمها من العمالة المهاجرة (٧٦٪). أكبر مجموعة عمالة مهاجرة من بنغلاديش، وهي الجنسية الأكثر تمثيلا في القطاع، بنسبة ٤٥٪ من القوى العاملة (الشكل ٦). تشكل النساء الغالبية العظمى من العمالة البنغالية (٩٣٪)، ووفقا لبيانات مسحية من أكثر من ٢,٠٠٠ عامل/عاملة من بنغلاديش، فإن متوسط العمر ٢٦ عاما،

في الماضي، قارنت التقارير التوليفية متوسط معدلات عدم الامتثال بمرور الوقت، لكن في هذا العام ظهرت عيوب في هذا النهج. **أولا**، لا تقدم البيانات التعريفية للمصانع المقيمة عام ٢٠٢٠ تمثيلا كاملا لمتوسط او معدل المصانع المشاركة في برنامج عمل «أفضل - الأردن». في مرات خلال العام، تمكن البرنامج من إكمال عدد محدود فقط من التقييمات. خلال هذه المرات، أعطى برنامج «عمل أفضل - الأردن» أولوية لتقييم مصانع واجهت مشكلات. وزارة العمل، العلامات التجارية، التقارير الإخبارية أو شكاوى العمال/العاملات لفتت نظر برنامج «عمل أفضل - الأردن» إلى هذه المصانع. سمح هذا النهج لبرنامج «عمل أفضل - الأردن» بالمرونة والاستجابة للمخاوف ومكوناتها، لكن هذا يعني ان تقييم المصانع ضعيفة الأداء كان مرجحا أكثر من تقييم المصانع الأفضل أداء في عام ٢٠٢٠ مقارنة بالسنوات السابقة. **ثانيا**، أدت جائحة كوفيد-١٩ هذا العام إلى كثير من التغييرات الأساسية في بيئة الأعمال والضغط على المصانع. على سبيل المثال، تطورت متطلبات معدات الحماية الشخصية بسرعة للتخفيف من مخاطر كوفيد-١٩، وقيمت المصانع وفقا هذه الإرشادات الأكثر صرامة.

لقياس الاتجاهات في معدلات عدم الامتثال أثناء المشاركة في البرنامج، يعتمد هذا التقرير على بيانات من مجموعة فرعية من مصانع ذات مشاركة طويلة الأجل لمعرفة كيف تغيرت هذه المصانع بمرور الوقت. **تظهر النتائج على مدار الدورة كيف تتغير معدلات عدم الامتثال في المصانع خلال مدة المشاركة في البرنامج.** وتشير الدورات إلى عدد زيارات التقييم التي أجريت في المصنع (كل عام تقريبا)، لهذا يمكن اعتبار الدورة ممثلة عن المدة التي امضاها المصنع في البرنامج. توضح الرسوم البيانية لمعدلات عدم الامتثال على مدى الدورة معدلات عدم الامتثال في دورات مختلفة للمصانع الـ ٤٩ التي أكملت الدورة ٦ من برنامج «عمل أفضل». ونظرا لأن المصانع تدخل البرنامج في فترات زمنية مختلفة، فإن بيانات كل دورة تأتي من سنوات مختلفة.

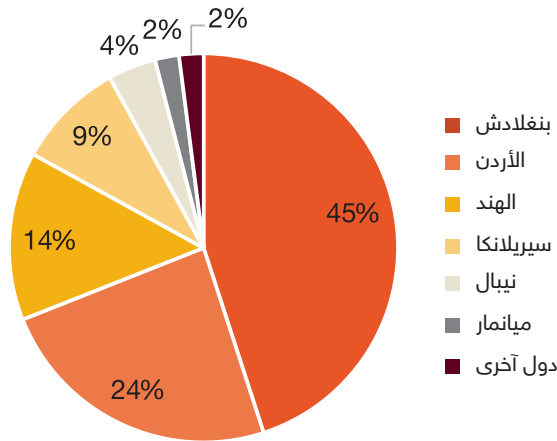
إضافة إلى بيانات عدم الامتثال، يعتمد هذا التقرير على بيانات من المصادر التالية (مزيد من المعلومات في الملحق ج):

• **مسح تمثيلي للعاملين/العاملات في المصانع المشاركة في برنامج «عمل أفضل - الأردن» في تموز/ يوليو ٢٠٢٠.** يجمع هذا المسح آراء ١,٧٠٠ عامل/عاملة

تقريبا (١٤٪ من القوى العاملة) من الذكور. انقسامات النوع الاجتماعي أكثر توازنا بين العمالة السيريلانكية، بينما تتكون غالبية العمالة النيبالية والبورمية من نساء.

مع ٧ سنوات فقط من التعليم الرسمي. أما العمالة الأردنية فنسبتها ٢٤٪ من القوى العاملة، ومعظمها من النساء (٧٨٪). في المقابل، فإن جميع العمالة الهندية

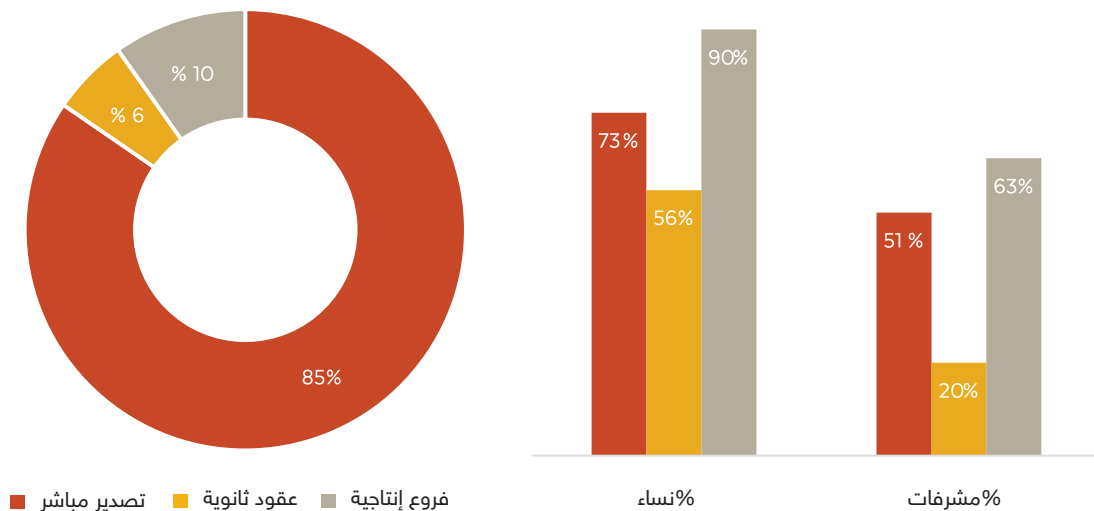
الشكل ٦: حصص القوى العاملة في مصانع الألبسة المشاركة في برنامج «عمل أفضل - الأردن» بحسب بلد المنشأ (٢٠٢٠)



٢٠٢٠. وبمقارنة نفس المجموعة المكونة من ٥٩ مصنعا من ٢٠١٩ إلى ٢٠٢٠، ارتفعت نسبة المشرفات من ٣٧٪ إلى ٥١٪. المصانع المصدرة كانت السبب الرئيسي في هذه الزيادة، إذ ارتفعت فيها نسبة المشرفات بشكل كبير. بذلت مصانع في هذه المجموعة جهودا لزيادة تشغيل مشرفات. وبينما زادت نسبة المشرفات في ٣٢ مصنعا (كثير من هذه المصانع كبيرة)، انخفضت النسبة ذاتها في ٢٠ مصنعا. نحو ثلاثة أرباع المشرفين/المشرفات في القطاع من العمالة المهاجرة.

توظف المصانع المصدرة مباشرة الغالبية العظمى من القوى العاملة، فيما يعمل ١٠٪ في فروع إنتاجية، و٦١٪ في وحدات ذات تعاقدات ثانوية (الشكل ٧).^{xvii} تمثل الإناث غالبية القوى العاملة في جميع المصانع، ويتركز بدرجة مرتفعة في فروع إنتاجية (٩٠٪ من القوى العاملة)، ثم في المصانع المصدرة (٧٣٪) وأخيرا مصانع ذات تعاقدات ثانوية (٥٦٪). معدل المشرفات يتبع نفس النمط: ٦٣٪ في فروع إنتاجية، ٥١٪ في المصانع المصدرة و٢٠٪ في مصانع ذات تعاقدات ثانوية. ارتفعت نسبة المشرفات في المصانع المصدرة بشكل كبير في عام

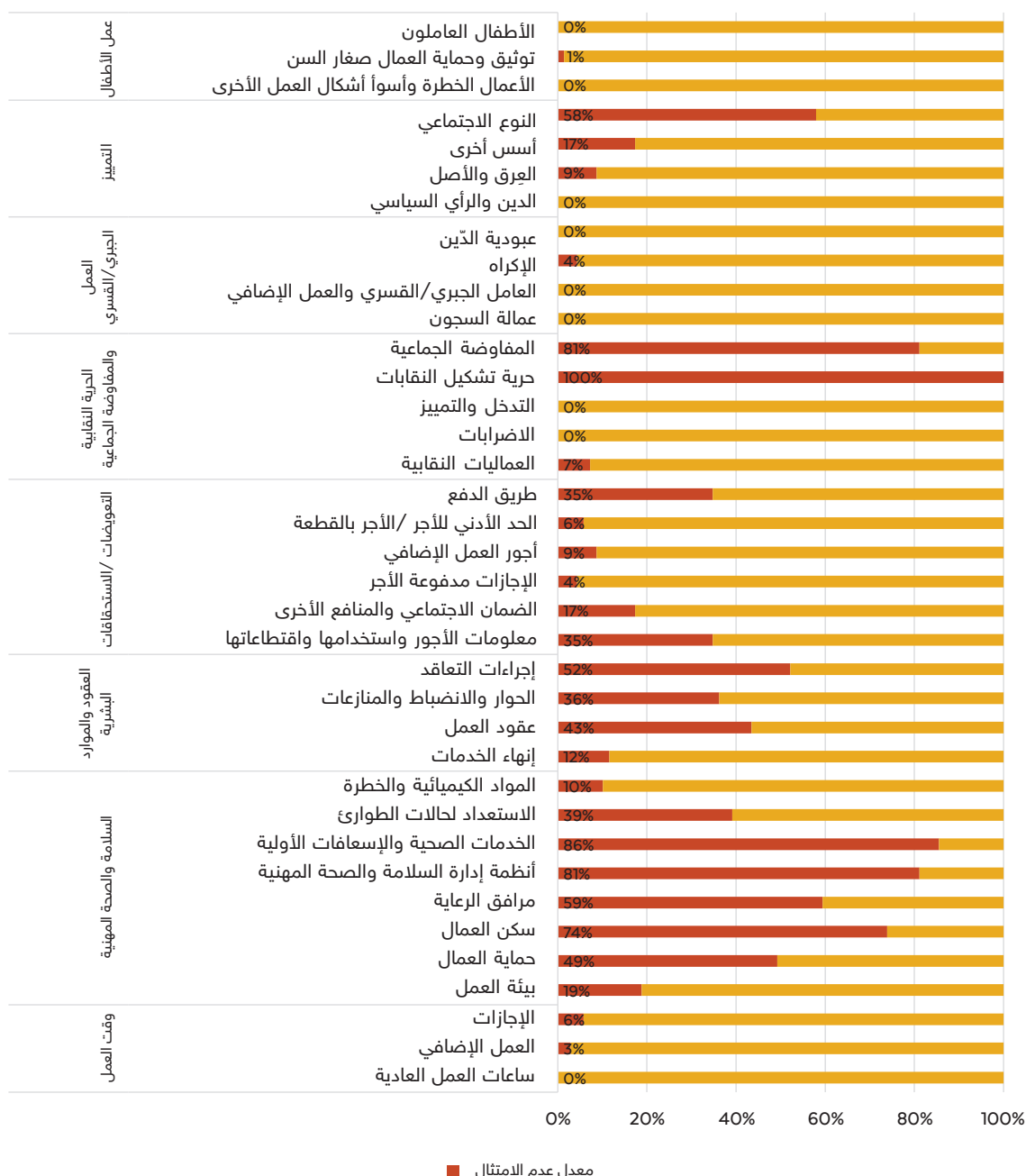
الشكل ٧: النسبة المئوية لإجمالي العمال والعمالات بحسب نوع المصنع



حالة الامتثال

يلخص الشكل ٨ معدل عدم الامتثال للمصانع الـ ٦٩ بموجب ٨ مجموعات من معايير العمل الأساسية وظروف العمل المقيمة. تُبلّغ معدلات عدم الامتثال لكل نقطة امتثال

الشكل ٨: معدل عدم الامتثال بحسب نقطة الامتثال



نتائج تفصيلية

يعرض القسم التالي النتائج التفصيلية بحسب المجموعة باستخدام معدلات عدم الامتثال الرئيسية، التغيرات في عدم الامتثال خلال المشاركة في برنامج «عمل أفضل - الأردن»، ومعلومات من مسوحات العمال/العاملات والمديرين/المديرات.

عمل الأطفال

وفقاً لقانون العمل الأردني، فإن الحد الأدنى لسن العمل هو ١٦ عاماً، ويعتبر العمال/العاملات دون سن ١٨ عاماً أحداثاً في الأردن. بالرغم من أن هذا القانون ينطبق على الأردنيين/الأردنيات وغيرهم، إلا أن تشغيل وهجرة القاصرين/القاصرات غير المصحوبين/المصحوبات يعتبر اتجاراً بالبشر في إطار عمل وحدة مكافحة الاتجار بالبشر في الأردن. ويُعد تشغيل الأطفال دون سن ١٦ عاماً إحدى قضايا عدم التهاون وفقاً لاتفاقية التعاون بين برنامج «عمل أفضل - الأردن» ووزارة العمل. عند اكتشاف مثل هذه الحالات، يلتزم برنامج «عمل أفضل - الأردن» بإبلاغ وزارة العمل، التي تتابع بدورها بعد ذلك مع المؤسسات المعنية. إضافة إلى ذلك، فإن المصانع التي توظف عمالة تحت سن ١٨ عاماً تحتاج إلى وثائق مناسبة لهؤلاء العمال/العاملات، ويجب أن تضمن عدم تعرض هؤلاء لأسوأ أشكال عمل الأطفال المطلقة.

كان أحد المصانع غير ممثل بسبب تشغيل عمالة تحت سن ١٨ بدون وثائق مناسبة. خلال مقابلات روتينية جرت أثناء زيارة تقييمية، ذكرت عاملتان من بنغلاديش أنهما كانتا دون السن القانونية، وكانت احدهما تبلغ من العمر ١٥ عاماً. المعلومات الموجودة في جوازاي سفرهما لم تعكس أعمارهما الحقيقية. اتبع برنامج «عمل أفضل - الأردن» بروتوكول عدم التهاون وأبلغ وزارة العمل عن الأمر. أجرت وزارة الصحة فحوصات عظام لعمالة أظهرت أن عمر أحد العمال/العاملات كان ١٧ عاماً، بينما كان عمر آخر/أخرى أكبر من ١٨ عاماً. في الحالة الأولى، جرى تعويض العامل/العاملة مالياً، قبل العودة إلى بنغلاديش في غضون أسبوعين، وفي الحالة الثانية، استمر العمل بعد عودة العامل/العاملة إليه.

لا يزال من الصعب اكتشاف وإثبات حالات عمل الأطفال،

خاصة بين العمالة المهاجرة. ويزيد من صعوبة الأمر تزوير جوازات السفر وشهادات الميلاد. غالباً تزور جوازات السفر فردياً، أو من خلال وسطاء، وقبل وصول المهاجر/المهاجرة إلى صاحب/صاحبة العمل أو وكالة التشغيل المعتمدة. في الماضي، حدد برنامج «عمل أفضل - الأردن» حالات عمل الأطفال من خلال مراقبة العمال/العاملات في المصانع والتحدث إلى العمال/العاملات الذين يبدون صغار السن. زاد بروتوكول الأمان الخاص بكوفيد-١٩ من صعوبة تحديد حالات عمل الأطفال، بسبب محدودية الوقت في المصانع، ولأن كمالات الوجه تُصعب بصرياً تحديد حالات عمل الأطفال.

التمييز

إن التحرر من التمييز حق أساسي من حقوق الإنسان. **تعرف اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ بشأن التمييز (الاستخدام والمهنة) لعام ١٩٥٨** التمييز على أنه أي تفرقة، استثناء، بناء على أسس محظورة (العرق، اللون، الجنس، الدين، الرأي السياسي، الأصل القومي، أو المنشأ الاجتماعي)، مما يؤدي إلى إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص، المعاملة في التشغيل، أو المهنة.^{xviii} تسمح الاتفاقية للدول بتحديد أسباب إضافية للتمييز الذي يتطلب الحماية.

ترتبط حالات عدم الامتثال الشائعة بشأن التمييز بنقاط الامتثال على أساس النوع الاجتماعي (٥٨٪)، والعرق والأصل (٩٪)، إضافة إلى أسباب أخرى (١٧٪). لا تزال اختبارات الحمل للعاملات المهاجرات سبباً في زيادة معدلات عدم الامتثال بشأن التمييز القائم على النوع الاجتماعي. كما هو الحال في السنوات الماضية، لم توجد مصانع غير ممثلة لنقطة الامتثال الخاصة بالدين والرأي السياسي.

يقيم برنامج عمل «أفضل - الأردن» السلوك التمييزي في المصانع من خلال المراقبة، المقابلات، ومراجعة الوثائق. تحديد حالات السلوك التمييزي أكثر صعوبة في بعض المناطق. لذلك، وللحصول على فهم كامل للقضايا المتعلقة بالتمييز في مكان العمل، تتجاوز الأقسام التالية بيانات عدم الامتثال التقليدية، التي تضع معياراً عالياً جداً لإثبات التمييز، من خلال تدعيم هذه النتائج بمعلومات مباشرة من العمال/العاملات والمديرين/المديرات.

النوع الاجتماعي

دفع رجال بنغاليون رسوم استقدام/تشغيل أعلى بكثير من نساء بنغاليات.

التحرش الجنسي مشكلة منتشرة في مصانع الألبسة، والأردن ليس استثناء. وفقا لمسح تمثيلي لا يكشف هوية العمال/العاملات، أظهر ١٨٪ من المستجيبين/المستجيبات مخاوف من التحرش الجنسي، وتحدث ٨٪ من العمال/العاملات عن التعرض شخصيا للتحرش الجنسي (quid pro quo - شيء مقابل شيء آخر). **بالرغم من ذلك، لم تُذكر مصانع على أنها غير ممثلة بشأن تعرض عمال/عاملات فيها للتحرش الجنسي، كما في السنوات الماضية.** من الصعب كشف وإثبات التحرش الجنسي خلال زيارة تقييمية تستغرق يومين، وبطريقة تحمي هويات العمال/العاملات باستمرار. في عام ٢٠٢٠، أُبلغ برنامج «عمل أفضل - الأردن» بحالات تحرش جنسي خارج نطاق التقييم من ٨ مصانع (إما مباشرة من عمال/عاملات أو من إدارات المصانع التي سعت للحصول على دعم لمعالجة الأمر). في هذه الحالات، عمل برنامج «عمل أفضل - الأردن» مع المصنع والضحية من أجل حل القضايا. لا يجد برنامج «عمل أفضل - الأردن» عدم امتثال في حال اتخاذ صاحب/صاحبة العمل خطوات فعالة للتصدي للتحرش الجنسي بصورة كاملة، بما في ذلك عبر إجراءات تأديبية، تدريب، وتطوير وتنفيذ سياسات وإجراءات، وما إلى ذلك، بحيث تعالج المشكلة قبل وقت التقييم. وعلى ذلك، لم تسجل تلك المصانع في تقارير التقييم على أنها غير ممثلة.

ترسم بيانات جمعت من ٣ جولات مسحية لأكثر من ٥,٠٠٠ عامل/عاملة صورة معقدة للتحرش الجنسي في قطاع صناعة الألبسة الأردنية. يوجد تباين كبير بحسب الجنسية من حيث مخاوف التحرش الجنسي وفي حالات العمالة التي تعرضت للتحرش. يوضح **الشكل ٩** النسبة المئوية للعمالة بحسب الجنسية التي أشارت إلى أن التحرش الجنسي مصدر قلق/خوف في العمل، مقارنة مع النسبة المئوية للعمالة التي تعرضت شخصيا للتحرش الجنسي من نوع (quid pro quo - شيء مقابل شيء آخر). وبينما تقول نسبة كبيرة من العمالة الأردنية أن التحرش الجنسي مصدر قلق/خوف في العمل، لم يتعرض كثير منها شخصيا للتحرش من نوع (quid pro quo - شيء مقابل شيء آخر).^{xix} في المقابل، عبر شخص من كل ٥ أشخاص من العمالة الهندية عن مخاوف التحرش

للتمييز على أساس النوع الاجتماعي أشكال عديدة، ويمكن أن تكون رسمية (جزء من قواعد المصنع)، أو غير رسمية (تصرفات فردية). الكشف عن التمييز غير الرسمي القائم على النوع الاجتماعي أمر صعب للغاية، لذلك غالبا ما يلاحظ برنامج «عمل أفضل - الأردن» حالات عدم امتثال في قضايا التمييز الرسمي، سواء في مرحلة التشغيل/التوظيف، في مكان العمل، أو في المساكن. تعتبر الإجراءات الهادفة إلى حماية المرأة بناء على افتراضات نمطية تدابير تمييزية، مثل فرض حظر تجول على العاملات فقط. بينما كانت هذه مشكلة في تقييمات سابقة، عدلت المصانع منذ ذلك الوقت سياساتها.

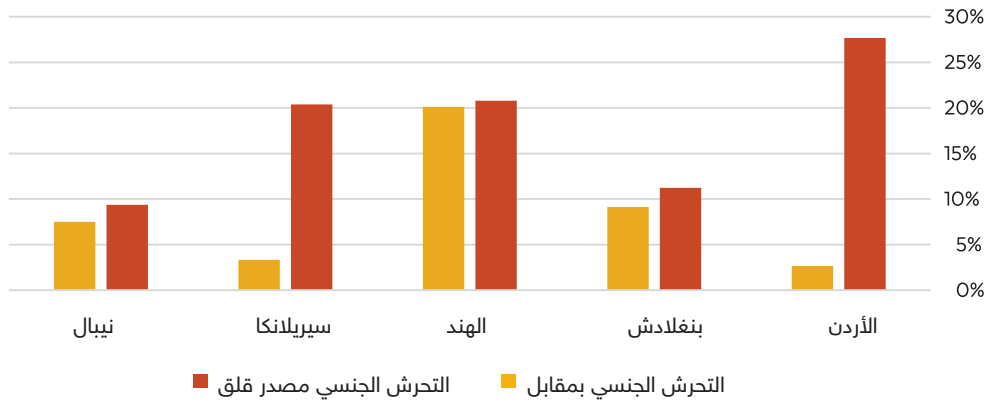
سجل عدم الامتثال لحظر اختبارات حمل العاملات في ٥٦٪ من المصانع. وفقا للمبادئ التوجيهية المقررة من قبل لجنة المشروع الاستشارية، التي دخلت حيز التنفيذ في كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، جرى تحدد مصانع على أنها غير ممثلة في حال تبين أن أي عاملة قد خضعت لاختبارات حمل أثناء التشغيل/التوظيف، حتى إذا اتخذ أصحاب/صاحبات العمل خطوات لحظر هذه الممارسة. خلال التقييمات، ينظر برنامج «عمل أفضل - الأردن» في الممارسات خلال العام الماضي والتي تشمل بالنسبة لبعض المصانع العمالة التي وظفت قبل كوفيد-١٩. في حين أن عددا محدودا من العمال/العاملات وظف في عام ٢٠٢٠، سيكون الامتثال لهذه النقطة مهما لتسليط الضوء قدما مع بدء المصانع في تشغيل العمالة.

حدث عدة انتهاكات عدم امتثال أخرى بشأن التمييز القائم على النوع الاجتماعي. ارتكب مصنعان تمييزا على أساس النوع الاجتماعي أثناء التوظيف، وأنهى مصنع خدمات عاملة بعد حملها، ودفع مصنعان رواتب للأمهات لديهن أطفال راتبا لكنهما لم يدفعا للآباء. لوحظ التمييز في عملية التوظيف في شكلين مختلفين للغاية. في إحدى الحالات، سُئلت عاملات في مصنع عما إذا كان لديهن أطفال دون سن الـ ٥، ولم يوظفن إذا كانت الإجابة بالإثبات. كان المصنع يحاول تقليل عدد العمالة الأردنية التي لديها أطفال دون سن الـ ٥ بسبب قواعد تتطلب وجود حضانة في مكان العمل الذي يوظف أكثر من ١٥ شخصا من العمالة الأردنية (بغض النظر عن النوع الاجتماعي) مع أطفال دون سن الـ ٥. في الحالة الثانية،

يشعر الرجال براحة أكثر في الإبلاغ عن حالات التحرش الجنسي، الأمر الذي يجعل التحرش يبدو كم مشكلة أكبر بين الرجال.

الجنسي، مع تجارب شخصية في التعرض إليه. ونظرا لأن الرجال يشكلون الغالبية العظمى من العمالة الهندية، فإن هذه البيانات تسلط الضوء على الحاجة مستقبلا إلى النظر في التحرش الذي يتعرض له النساء والرجال. ربما

الشكل ٩: تجارب ومخاوف التحرش الجنسي بحسب الجنسية



يُطلب من المصانع تشغيل نسبة محددة من الأشخاص ذوي الإعاقة بناءً على عدد العمالة الأردنية التي توظف: شخص واحد إذا كان المصنع يشغل ٢٥-٥٠ شخصا من العمالة الأردنية، و٤٪ من القوى العاملة إذا كان المصنع يشغل أكثر من ٥٠ شخصا من العمالة الأردنية. لم يمثل ١٧٪ من المصانع بتشغيل العدد المطلوب من الأشخاص ذوي الإعاقة. من بين ١٢ مصنعاً غير ممثّل لهذه النقطة، فشل مصنع واحد فقط في تشغيل أي عمالة من ذوي الإعاقة، - أما بقية المصانع (١١) فقد استأجرت عمالاً/عاملات، ولكن أقل حصة ٤٪. يتوقع برنامج "عمل أفضل - الأردن" زيادة عدم الامتثال بشأن هذه النقطة مستقبلاً، إذ تضغط الحكومة الأردنية من أجل رفع نسب تشغيل العمالة الأردنية في قطاع الألبسة، مما سيرفع الحصة المطلوبة من العمال/العاملات من الأشخاص ذوي الإعاقة.

إلى جانب مراقبة عدد العمال/العاملات من الأشخاص ذوي الإعاقة في المصانع، يعمل برنامج "عمل أفضل - الأردن" مع أصحاب/صاحبات العمل لضمان تلبية احتياجات العمال/العاملات من الأشخاص ذوي الإعاقة. على سبيل المثال، نسق برنامج "عمل أفضل - الأردن" مع وزارة الصحة في بداية الجائحة لإنشاء دليل عن

العرق والأصل

يقيم برنامج "عمل أفضل - الأردن" التمييز القائم على العرق والأصل من ٣ زوايا: عند التوظيف، أثناء العمل (بما في ذلك، مثلاً، الأجور، ظروف العمل، والتحرش) وعند إنهاء الخدمة. ذُكر ٩٪ من المصانع على أنها غير ممثلة بسبب التمييز على القائم على العرق أو الأصل. دفعت هذه المصانع مكافآت مواظبة للعمالة الأردنية، وليس للمهاجرة. هذا الرقم أقل مما كان عليه في السنوات السابقة لأن بعض المصانع التي كانت سابقاً تدفع هذه المكافآت توقفت تماماً عن دفعها. يُشار الآن إلى هذه المصانع على أنها غير ممثلة بسبب انتهاكات بشأن خصومات في الأجور (معلومات الأجور، والاستخدام والخصم، صفحة ٣٠). زعمت المصانع أنها خفضت المكافآت بسبب القيود الاقتصادية التي فرضتها جائحة كوفيد-١٩.

أسباب أخرى

إضافة إلى النوع الاجتماعي، العرق والأصل، والدين والتوجه السياسي، يراقب برنامج "عمل أفضل" أيضاً التمييز على أساس القدرة. قانون العمل الأردني يحدد حصة للعمال/العاملات من الأشخاص ذوي الإعاقة.

١٠ الماضية، قللت صناعة الألبسة الأردنية بشكل كبير من عدد وشدة حالات العمل الجبري/القسري. في عام ٢٠١٦، أزالته وزارة العمل الأميركية الألبسة المنتجة في الأردن من قائمة قانون إعادة التفويض بحماية ضحايا الاتجار بالبشر.^{xx}

بالرغم من تحسن الوضع خلال السنوات الـ ١٠ الماضية، حدثت في عام ٢٠٢٠ عدة انتهاكات للامتثال في سياق جائحة كوفيد-١٩. وقعت جميع حالات العمل الجبري/القسري ضمن نقطة الامتثال المتعلقة بالإكراه. لم يمثل مصنعان بشأن ٣ نقاط مختلفة تتعلق بالعمل الجبري/القسري. واجه هذان المصنعان تراجعاً كبيراً في حجم الطلبات خلال جائحة كوفيد-١٩ وتعاملوا مع العمال/العاملات بطرق تهديدية وإكراهية. ذكر عمال/عاملات أثناء مقابلات أن الإدارة منعت العمالة من مغادرة المساكن مساءً أو في أيام الجمعة، حتى بعد أن رفعت الحكومة الأردنية حظر التجول يوم الجمعة. في انتهاك منفصل لإجبار العمال/العاملات على تحقيق أهداف الإنتاج، لم تدفع مكافآت، حوافز، وعلاوات أقدمية لعدة أشهر، وبدلاً من هذا استخدم المشرفون/المشرفات أساليب إكراهية، مثل التهديد بوقف الطعام أو الأجور. وأخيراً، أجبر أفراد من العمالة المهاجرة من كلا المصنّعين وضمّلوا لتوقيع استقالات مسبقة بالرغم أن عقود عملهم سارية المفعول. في هذه الحالة، هدد العمال/العاملات بالترحيل قسرياً إذا لم ينجز العمل. طلب المصنع من العمال/العاملات القيام بذلك في محاولة مضللة لتأهيل العمالة للحصول على تأمين ضد البطالة كما هو منصوص عليه في برنامج «مساند» الذي أطلقته المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. واقعياً، لم تكن مجموعة العمالة هذه مؤهلة للاستفادة من برنامج «مساند» لأن خدمتها لم تنهى أو توقف.

ظهرت المشكلات الخطيرة علناً في هذه المصانع بعد أن تلقى برنامج «عمل أفضل - الأردن» مكالمات هاتفية مباشرة من العمال/العاملات بادعاءات عن سوء المعاملة. أبلغ برنامج «عمل أفضل - الأردن» وزارة العمل والجهات المشتركة بقضايا محتملة. وبعد مكالمات مشتركة بين برنامج «عمل أفضل - الأردن» وعدة جهات مشترية من هذين المصنّعين، أرسلت هذه الجهات خطاباً إلى وزير العمل يتحدث عن مخاوفها. بعد هذه الضغوط وتقارير إعلامية محلية، زار وزير العمل المصنّعين لتفقد الأوضاع ولقاء إدارتيهما، إلى جانب ممثلين/ممثلات من الاتحاد، الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة، الأكسسوارات، والمنسوجات، وبرنامج «عمل أفضل - الأردن». حدثت هذه الزيارة بإذن خاص من الوزارة لأن التنقل/السفر آنذاك

إجراءات الحماية من كوفيد-١٩ مصمم خصيصاً للعمالة من الأشخاص ذوي الإعاقة. يملك برنامج «عمل أفضل - الأردن» معلومات محدودة عن تأثير جائحة كوفيد-١٩ على العمالة من الأشخاص ذوي الإعاقة، لكن من المؤكد أن هذه العمالة أردنية، وأن العمالة الأردنية طلب منها البقاء في المنزل لفترات طويلة من الوقت أثناء الجائحة. توجد أدلة قصصية/مروية على قيام مديرين/مديرات في مصانع بتشجيع العمالة من الأشخاص ذوي الإعاقة على البقاء في المنزل لفترات أطول مقارنة بالعمال/العاملات من غير الأشخاص ذوي الإعاقة.

أضاف برنامج «عمل أفضل - الأردن» مؤخرًا عدة أسئلة إلى أداة الامتثال الخاصة به لجمع مزيد من المعلومات عن العمالة من الأشخاص ذوي الإعاقة، وعن كيفية دمجها في القوى العاملة وفي عملية صنع القرار. ستكون إجابات أسئلة الامتثال هذه متاحة العام المقبل، وستمنح برنامج «عمل أفضل - الأردن» فهماً أكثر دقة للأوضاع في مصانع تشغل عمالة من الأشخاص ذوي الإعاقة. يعمل «برنامج عمل أفضل - الأردن» حالياً مع دوائر في وزارة العمل لوضع مبادئ توجيهية للمصانع بشأن كيفية تقييم الأسئلة الجديدة.

العمل الجبري/القسري

تعتبر بعض أشكال العمل الجبري/القسري من قضايا عدم التهاون المطلق في المصانع التي يعمل معها برنامج «عمل أفضل - الأردن». أي حالات لمصادرة جوازات السفر من قبل الإدارات، أو الحالات الممتدة من الإكراه من قبل الإدارات، مثل إجبار العمال/العاملات على العمل، تبلغ فوراً إلى وزارة العمل وفقاً لبروتوكول عدم التهاون. ينظر برنامج «عمل أفضل - الأردن» إلى العمل الجبري/القسري من ٤ زوايا: الإكراه، العمل الجبري/القسري، العمل الإضافي، السخرة، والعمل في السجون. كان العمل الجبري/القسري مشكلة مستوطنة في قطاع صناعة الألبسة في الأردن. يربط نظام الكفالة غالبية القوى العاملة المهاجرة بأصحاب/صاحبات العمل، مع فرص محدودة عملياً لتغيير أصحاب/صاحبات العمل، أو مغادرة البلد بدون تداعيات. في الماضي، كان حجز جوازات سفر ووثائق العمالة المهاجرة من قبل الإدارات من الممارسات الشائعة في القطاع. إن حصول العمالة المهاجرة على وثائقها الشخصية، بما في ذلك جوازات السفر وتصاريح الإقامة، أمر بالغ الأهمية لسلامتها في الأردن وقدرتها على التنقل بحرية. على مدى السنوات الـ

حرية التنظيم والمفاوضة الجماعية

حرية التنظيم

بما أن الأردن لم يصادق بعد على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، فإن جميع المصانع التي قيمت لا تزال غير ممثلة، إذ لا يستطيع العمال/العاملات الانضمام بحرية إلى نقابات وتكوينها. ينص قانون العمل الأردني على هيكل نقابي واحد يقيد العمالة في تشكيل نقابات خاصة بها. تنص المادة ٩٨ من قانون العمل على جواز تشكيل نقابات عمالية، لكنها تضع شروطاً تقيد الحق في تأسيس نقابة. يتطلب التشريع موافقة وزارة العمل، وعضوية ما لا يقل عن ٥٠ شخصاً مؤسساً أردنياً لتأسيس نقابات جديدة. بالرغم من أن القانون المؤقت رقم ٢٦ لعام ٢٠١٠، المدرج في قانون العمل، يسمح للعمالة المهاجرة بالانضمام إلى نقابات عمالية قائمة، إلا أنه لا يسمح للعمالة المهاجرة بعضوية التأسيس.

المفاوضة الجماعية

نجح أصحاب/صاحبات المصلحة في الأردن في مصادقة سلسلة من اتفاقيات المفاوضة الجماعية على مستوى القطاع، والتي تحدد معايير الأجور، ظروف العمل، والعلاقات الصناعية. أحدثت اتفاقية مفاوضة جماعية كانت في عام ٢٠١٩، وهي الأكثر شمولا وطموحا حتى الآن. مع اتساع اتفاقية المفاوضة الجماعية لإدراج مزيد من القضايا، لاحظ برنامج «عمل أفضل - الأردن» تراجعاً حاداً في امتثال أصحاب/صاحبات العمل لجميع الأحكام الواردة في اتفاقية المفاوضة الجماعية. في أحدث التقييمات، فشل ٨١٪ من المصانع في تنفيذ بند واحد على الأقل من أحكام اتفاقية المفاوضة الجماعية. تمثلت الأسباب الرئيسية في فشل منع اختبارات حمل العاملات (٥٠٪ من المصانع)، دفع رسوم استقدام/تشغيل من قبل عمال/عاملات (٣٠٪ من المصانع)، ومخالفات امتثال بشأن مساكن العمال/العاملات (٧٤٪ من المصانع). إضافة إلى ذلك، فشل ١٢ مصنعا على الأقل في معالجة بند جديد في اتفاقية المفاوضة الجماعية لعام ٢٠١٩ الذي يدعو المصانع إلى وضع سياسة ضد العنف والتحرش.

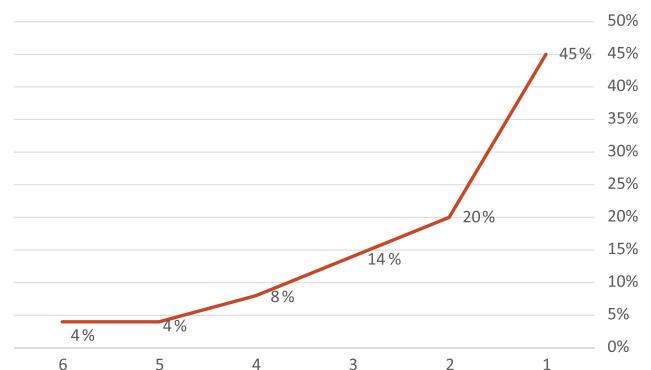
نظراً لتوسع اتفاقية المفاوضة الجماعية لتشمل مزيداً من جوانب ظروف العمل التي يغطيها تقييم برنامج «عمل أفضل - الأردن»، فإن أي نتيجة لعدم الامتثال يمكن أن تؤدي إلى عدم الامتثال لاتفاقية المفاوضة

كان مقيداً. بمجرد إتاحة بالتنقل/السفر بين المحافظات والسماح لموظفي/موظفات الأمم المتحدة بالعمل ميدانياً، أجرى برنامج «عمل أفضل - الأردن» تقييمات للمصنعين. بعد التقييمات، استمر برنامج «عمل أفضل» وعلامات تجارية بالعمل مع إدارتي المصنعين لتسليط الضوء على الحاجة إلى الامتثال في المستقبل.

في مصنع آخر، حجزت الإدارة جوازات سفر العمال/العاملات في خزانة في مكتب الإدارة بذريعة منع جوازات السفر. أبلغت وزارة العمل بهذا الانتهاك بموجب بروتوكول عدم التهاون المطلق، وأعطى مستشارو/مستشارات المنشآت مهلة للإدارة لإعادة جوازات السفر إلى العمال/العاملات. وبينما تقول الإدارة إن العمالة يمكنها الآن الوصول إلى جوازات السفر، يشكك فريق برنامج «عمل أفضل» في إمكانية وصول العمالة بحرية إلى هذه الوثائق. قالت إدارة المصنع إن السماح للعمالة بالاحتفاظ بجوازات السفر يعني هربها. هذا المصنع يشارك بعزوف أو تردد في برنامج «عمل أفضل». يخضع المصنع للتقييم من قبل برنامج «عمل أفضل»، ولكن ليس لديه مستشارا/مستشارة لأن الإدارة ترفض الزيارات الاستشارية والتدريب.

بالرغم من بعض القضايا هذا العام، توجد علامة واضحة على التحسن خلال مدة المشاركة في برنامج «عمل أفضل - الأردن» (الشكل ١٠). بالنسبة للمجموعة نفسها المكونة من ٤٩ مصنعا، كان متوسط معدل عدم الامتثال في جميع الأسئلة بشأن الإكراه نحو ٥٠٪ في الدورة الأولى، لكنه انخفض بسرعة على مدار المشاركة في البرنامج، ليصل قبل الدورة ٦ إلى متوسط ٤٪ من عدم الامتثال.

الشكل ١٠: معدلات عدم الامتثال عبر دورات في نقطة الامتثال بشأن الإكراه



التعويضات/الاستحقاقات

يراقب برنامج «عمل أفضل - الأردن» عديدا من جوانب التعويضات/الاستحقاقات، بخلاف مدفوعات الأجور الأساسية. تغطي التعويضات/الاستحقاقات نواحي مختلفة، وبحسب اتفاقية المفاوضة الجماعية والعقود الفردية، يحق للعمال/العاملات الحصول على أجور العمل الإضافي، والإجازات السنوية والمرضية، والمدفوعات العينية للطعام والإقامة بالنسبة للعمالة المهاجرة. من المهم أيضا دفع أجور العمالة بدقة وفي الوقت المحدد. ولأن برامج التعويضات/الاستحقاقات غالبا معقدة، فإن برنامج «عمل أفضل - الأردن» ينظر في جميع جوانب التعويضات/الاستحقاقات عن كثب للتأكد من أن حصول العمالة على حقوقها بعدل ودقة مقابل عملها.

عطلت كوفيد-١٩ التعويضات/الاستحقاقات على عدة مستويات، وذكر ان بعضها كان عدم امتثال، فيما لم يمثل البعض الآخر انتهاكات، إلا انه عطل مصلحة العمال/العاملات. بلغ عن مستويات أعلى من عدم الامتثال في بعض مجالات التعويضات/الاستحقاقات، مقارنة بعام ٢٠١٩ وكانت حالات كثيرة مرتبطة مباشرة بكوفيد-١٩.

خارج قضايا الامتثال، شهدت العمالة التي استمرت في وظائفها خفضا في أجورها، ويرتبط معظم الخفض بتقليل ساعات العمل، والعمل الإضافي. وفقا لبيانات مسحية جمعت من العمالة قبل انتشار الجائحة في عام ٢٠١٩ مقارنة بأجوبة العمالة في تموز/يوليو ٢٠٢٠، انخفض متوسط الأجور بمقدار ١٠ دنانير أردنية شهريا، أو نحو ٥٪ من متوسط الأجر قبل انتشار الجائحة. هذا الخفض شعرت به العمالة المهاجرة التي خفضت أجورها بنحو ٧٪، مقارنة بالعمالة الأردنية التي ظلت على حالها في المتوسط. خفض أجور العمالة المهاجرة يرتبط مباشرة بقلّة توافر العمل الإضافي. لا تعكس هذه الأرقام الأشخاص الذين فقدوا أشغالهم أو انهيت خدماتهم لأن العينة تغطي فقط العمالة القائمة على عملها في المصانع في يوم جمع البيانات.

طرق الدفع

تسببت جائحة كوفيد-١٩ وتدابير الاحتواء الحكومية اللاحقة باضطرابات في المدفوعات خلال عام ٢٠٢٠، بينما نصت أوامر الدفاع والأنظمة الحكومية على

الجماعية. اختارت النقابة بذل معظم جهودها حول اتفاقية المفاوضة الجماعية للتأكد من دراية العمالة بالاتفاقية وبالحقوق العمالية بموجبها. خلال عام ٢٠٢٠، ذكر مقيمون/مقيمات من برنامج «عمل أفضل - الأردن» ٦ مصانع على أنها غير ممثلة بسبب عدم إبلاغ العمال/العاملات بشكل واف عن اتفاقية المفاوضة الجماعية. تقيد بعض هذه الإدارات وصول النقابات إلى المصانع، والذي يشكل أيضا عدم امتثال، بموجب عمليات/إجراءات النقابة. وفقا لبيانات مسحية جمعت من العمالة خلال تموز/يوليو ٢٠٢٠، فإن نصف العمال/العاملات على دراية باتفاقية المفاوضة الجماعية ومحتوياتها، و١٥٪ من العمال/العاملات على دراية باتفاقية المفاوضة الجماعية، ولكن ليس بمحتوياتها. يرجح أن تكون العمالة المهاجرة على دراية باتفاقية المفاوضة الجماعية أكثر من العمالة الأردنية.

عمليات/إجراءات النقابة

ذكرت ٤ مصانع على أنها غير ممثلة للسماح لممثلي/ممثلات النقابة بالوصول إلى أماكن العمل. لم يكن لهذه المصانع أي تعاون أو تواصل مع النقابة. جميع هذه المصانع الـ ٤ لديها معدلات عدم امتثال عالية جدا، إضافة إلى عديد من الانتهاكات الأخرى. كانت مواقف وسلوكيات إدارات المصانع تجاه النقابة عدائية لمدة طويلة، بالرغم من زعم مصنعين ان المشكلة تكمن في اتصال النقابة بهما خلال موسم الانتاج المرتفع، وأنهما سيتعاونان معها في المستقبل. وفي مصنع آخر تبين أن العمالة رفضت التوقيع على عضوية النقابة، ومع هذا اقتطع مبلغ ٥,٠ دينار أردني شهريا من رواتب العمال/العاملات كمستحقات للنقابة.

أضيف سؤالان جديان إلى أداة تقييم الامتثال/مما سيكون مفيدا للمراقبة مستقبلا: هل تجتمع إدارة المصنع بانتظام مع ممثلي/ممثلات العمالة في لجنة العمل النقابية؟ هل توفر إدارة المصنع إجازة مدفوعة الأجر للعمالة التي تعمل في اللجنة؟ عدم توفير إجازة مدفوعة الأجر من قبل المصانع سيثبط مشاركة العمال/العاملات في اجتماعات اللجنة. هذا أمر معقد بصورة خاص للعمالة التي تتقاضى أجورها وفق العمل بالقطعة أو التي تسعى للحصول على مكافآت الإنتاج. مع اجتماعات اللجنة الاستشارية لتحسين الأداء، في الماضي، لاحظ برنامج «عمل أفضل - الأردن» أن ضغوط المصانع لإنتاجية عالية قد تحول دون عقد اجتماعات اللجنة، أو تحول دون عقد اجتماعات لوقت لمعالجة المشكلات جوهريا.

لذلك صعوبة الوصول إلى العمالة بسبب الإغلاق وحظر التجول، والارتباك بشأن الإجراءات مع تغيير القوانين. ذكر مصنع واحد على الأقل مشكلات في التدفق النقدي بسبب تأخير المدفوعات من قبل الجهة المقابلة المحلية. وفي ١١ حالة أخرى، أخرت مصانع دفع مكافآت عن الـ ٧ أيام المنصوص عليها في اتفاقية المفاوضة الجماعية، وهو انتهاك متكرر لمجموعة من المصانع. دفع الأجور نقداً أو عبر وسيلة رقمية ليس جزءاً من تقييم الامتثال، لكن هذا أمر مهم للعمالة (صندوق المعلومات ٣).

متطلبات الأجور. وفقاً للمادة ٤٦ من قانون العمل الأردني واتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية، يتعين على أصحاب/صاحبات العمل توفير دورة دفع محددة مع يوم دفع محدد للعمالة. وعلى ذلك، يجب أن يُدفع للعمالة جميع الأجور، المكافآت، وأجور العمل الإضافي في غضون ٧ أيام من التاريخ المحدد. **كان عدم الامتثال لدفع لأجور في الوقت المحدد عاليا نسبيا في عام ٢٠٢٠: ذكر ان ٣٥٪ من المصانع تأخرت دفع الأجور، مع ١٠ حالات تتعلق بكوفيد-١٩.** شملت الأسباب الرئيسية

صندوق المعلومات ٣: التحول المسؤول إلى دفع الأجور إلكترونياً

مع مراعاة احتياجات العمال/العاملات والمديرين/ المديرات لضمان تحول ناجح ومسؤول إلى دفع الأجور رقمياً. إضافة إلى البحث، يدعم البرنامج أيضاً عدداً من المصانع بأدوات تسريع هذا التحول. تشمل النتائج الرئيسية من المشروع حتى الآن:

- ◆ تفضل إدارات المصانع إلى حد كبير وسائل الدفع الرقمية، لكن لديها مخاوف ينبغي معالجتها، مثل تحسينات البنية التحتية وخفض التكاليف.
- ◆ تدرك النقابة العمالية الفوائد، لكنها تسلط الضوء على أن العمالة معتادة على النقد، وعلى محدودية المعرفة المالية لكثير من العمال/العاملات.
- ◆ شركاء العلامة التجارية الرئيسيون متفائلون بشأن رقمنة دفع وصولاً إلى الشمول المالي، ويدفعون تجاه هذا عبر سلاسل التوريد الخاصة بهم.
- ◆ تستخدم العمالة الأردنية والعمالة المهاجرة النقد في معظم نفقاتها، بما في ذلك التحويلات المالية. حتى لو دفعت المصانع أجور العمالة رقمياً، فسيستمر العمال/العاملات في استخدام النقد، وأحد أهم العوامل يكمن في مدى سهولة تحويل الأجور المدفوعة رقمياً إلى نقد.

بلغ عن تجارب العمال/العاملات من قبل تحالف «أفضل من النقد» كجزء من مسودة نتائج رؤى العمالة. استخرجت النتائج الرئيسية من المشروع من تقرير الرؤى الأولي (تموز/يوليو ٢٠٢٠).

تقليدياً، كانت العمالة في قطاع صناعة الألبسة في الأردن تتقاضى رواتبها نقداً، لكن هذا بدأ يتغير في السنوات الأخيرة. يتلقى حالياً نحو ثلث القوى العاملة في قطاع الألبسة المدفوعات عبر وسيلة رقمية، لكن هذا يقتصر غالباً على المصانع الكبرى المصدرة.

سرّعت جائحة كوفيد-١٩ التحول إلى الأجور الرقمية في جميع أنحاء البلد، بما في ذلك قطاع الألبسة. تم دعم هذا التحول عدة وزارات الحكومية، فيما سهلت عدة تغييرات في القواعد والأنظمة اعتماد آليات الدفع الرقمية. منذ موجة كوفيد-١٩ الأولى في الربيع، ضغط برنامج «استدامة» للعمالة الأردنية، الذي أعلن في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠، في اتجاه الدفع الرقمي لأن العمالة لا تستطيع تلقي الأجور إلا عبر وسيلة رقمية. ومع ذلك، قل الدعم لدفع الأجور اللاحقة إلكترونياً وضمان قدرة كل العمال/العاملات على تلقي المدفوعات واستخدامها رقمياً. أدى هذان العاملان الخارجيان إلى زيادة دفع الأجور رقمياً، لكن مساحاً حديثاً لعمال/عاملات في قطاع صناعة الألبسة بين أن غالبية العمالة تحول الأموال التي تتقاضاها رقمياً إلى نقد، وتستخدمه في معظم نفقاتها.

حالياً، يتعاون برنامج «عمل أفضل» في مشروع مع تحالف «أفضل من النقد» *Better than Cash Alliance (BtCA)*، التابع للأمم المتحدة، إضافة إلى المؤسسة الألمانية للتعاون الدولي لدراسة تكاليف، فوائد، وعوامل اعتماد طرق دفع الأجور رقمياً في قطاع الألبسة الأردني. يسعى المشروع إلى توثيق دراسة جدوى رقمنة دفع الأجور

أجور العمل الإضافي

العمل الإضافي العادية، و ١٥٠٪ عن جميع ساعات العمل الإضافي خلال أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية. عند حساب العمل الإضافي العاد، تشمل الأجور العادية جميع المستحقات (بما في ذلك علاوات الأقدمية)

يتطلب قانون العمل الأردني من أصحاب/صاحبات العمل دفع ١٢٥٪ من الأجور العادية عن جميع ساعات

غادر فيها عمال/عاملات البلد بسبب كوفيد-١٩ بدون تقاضي مزايا الضمان الاجتماعي كاملة.

معلومات الأجور، الاستخدام، والاقتطاع

بشكل عام، لم يكن ٣٥٪ من المصانع ممثلة لبعض جوانب معلومات الأجور، الاستخدام، والاقتطاع. ومن ضمن المصانع المقيمة، أجرى ١٩٪ منها اقتطاعات غير مصرح بها من الأجور، وذكرت مصانع بسبب مجموعة من القضايا المختلفة. في ٥ حالات، أجرت مصانع حسابات خاطئة للإجازات، المزايا، أو الأجور، غالباً بسبب أخطاء في عدد الأيام المستخدمة في معادلات الأجور المختلفة. في ٤ حالات أخرى، ذكرت مصانع على أنها غير ممثلة بشأن وقف مكافآت المواظبة للعمالة الأردنية. في السنوات السابقة، ذكرت هذه المصانع على أنها تستخدم ممارسات تمييزية في دفع الأجور لأنها دفعت للعمالة الأردنية علاوات مواظبة، وليس للعمالة المهاجرة. وفي أحد هذه المصانع، أضربت مجموعة من العمالة الأردنية احتجاجاً على خفض المكافآت، وعرضت عليها الإدارة حوافز إنتاج بدلاً من هذا. فشلت غالبية من العمالة في الوصول إلى أهداف الإنتاج، وبالتالي لم تكن مؤهلة للحصول على مكافآت. في حالتين، لم تدفع مصانع مكافآت للعمالة بسبب ضغوط اقتصادية ناتجة عن جائحة كوفيد-١٩.

ذكرت مصانع (١١) على أنها غير ممثلة بسبب عدم إطلاع العمالة بشكل صحيح على مدفوعات الأجور والاقتطاعات. تسبب الافتقار إلى ترجمة صحيحة أو الشفافية بشأن قسائم الرواتب في حدوث بعض هذه الانتهاكات. في ٣ حالات، أدى التباس حول مدفوعات في إطار برنامج «مساند» إلى تضليل عمال/عاملات بشأن الأجور.

لوحظ تحسن طفيف في الامتثال بشأن الاحتفاظ بكشوف أجور دقيقة في عام ٢٠٢٠، إلا السبب المحتمل لهذا معقد. لا يفرض قانون العمل الأردني أي قيود على ساعات العمل، لكن بعض الجهات المشتري لديها مدونات سلوك تحدد سقوفاً للعمل الإضافي. تحتفظ بعض المصانع بمجموعتين من السجلات لإخفاء العمل الإضافي عن الجهات المشتري. ولأن برنامج «عمل أفضل - الأردن» يتبع قوانين العمل الوطنية ولا يشير إلى انتهاكات بشأن طول العمل الإضافي، فإن المصانع أكثر شفافية مع البرنامج بشأن دقة كشوفات الأجور وجدولها الزمنية. ونظراً لقلة العمل الإضافي بشكل عام في ٢٠٢٠، قد لا تحتاج المصانع للاحتفاظ بمجموعتين من السجلات لإخفاء العمل الإضافي.

والمدفوعات العينية. وهذا الأمر ينطبق أيضاً على العمال/العاملات بنظام العمل بالقطعة. كان عدم الامتثال لدفع أجور العمل الإضافي بدقة أقل كثيراً في عام ٢٠٢٠ (٩٪ عدم امتثال، مقارنة بـ ٢٥٪ في عام ٢٠١٩)، ويرجع هذا غالباً إلى تقليل ساعات العمل الإضافي بسبب التداعيات الاقتصادية من جائحة كوفيد-١٩. كانت غالبية انتهاكات عدم الامتثال المذكورة حالات فشل من إدارات المصانع في تضمين مكافآت في الأجور الأساسية للعمالة قبل حساب أجور العمل الإضافي.

الضمان الاجتماعي ومزايا أخرى

وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي الأردني، يُطلب من أصحاب/صاحبات العمل دفع ١٤,٢٥٪ من أجور العمالة الأساسية إلى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وتحصيل ٧,٥٪ من أجور العمالة الأساسية، لكن أمر الدفع رقم ١ خفض الإسهامات/الاشتراكات بشكل كبير. يشمل هذا مدفوعات عينية في حالة العمالة المهاجرة. يتطلب القانون أيضاً من أصحاب/صاحبات العمل إرسال هذه الإسهامات/الاشتراكات إلى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في غضون ١٥ يوماً الأولى من الشهر التالي، وزيادة إسهامات/اشتراكات أصحاب/صاحبات العمل بنسبة ١٪ للعاملين/العاملات في مهن خطيرة. عند مغادرة العمالة المهاجرة البلد، يحق لها استعادة إسهاماتها/اشتراكاتها كاملة (٧,٥٪)، وعدم حصولها على هذا يمثل عدم امتثال بموجب نقطة الامتثال الفرعية الخاصة بإنهاء الخدمات. بصورة عامة، كانت ١٧٪ من المصانع غير ممثلة بشأن بعض جوانب الدفع المناسب لمزايا الضمان الاجتماعي، أو مزايا أخرى.

ذكرت ٨ مصانع على أنها غير ممثلة بسبب عدم تقديم علاوات الأقدمية اللازمة لجميع العمال/العاملات على النحو المحدد في اتفاقية المفاوضة الجماعية في ٢٠١٩. في إحدى الحالات، ذكر مصنع أنه لم يدفع هذه العلاوة بسبب التأخير في سداد أثمان الطلبات من قبل الجهات المشتري. ذكرت ٧ مصانع على أنها غير ممثلة بسبب عدم دقة إسهامات/اشتراكات العمال/العاملات وأصحاب/صاحبات في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. في غالبية هذه المصانع، لم تنعكس بدقة المكافآت/العلاوات وأجور العمل الإضافي في حسابات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. قالت إدارة مصنع (كما هو مذكور أعلاه) أن الدفع لحساب الضمان الاجتماعي لم يكن ممكناً بسبب قيود مالية متعلقة بجائحة كوفيد-١٩.

من خلال مكالمات هاتفية أجريت مع عمال/عاملات في الربيع، أبلغ برنامج عمل «أفضل - الأردن» ببعض حالات

العقود والموارد البشرية

المهاجرة بتغيير أصحاب/صاحبات العمل في هذه الظروف الخاصة.

كشفت هذه التجارب مع جائحة كوفيد-١٩ عن مشكلات متعلقة بصرامة القطاع، وأكدت على أهمية ضمان توثيق شؤون العمالة مع توفير الحماية اللازمة. تدرج مسألة دفع العمالة رسوم الاستقدام/التشغيل في إجراءات التعاقد، في ظل غياب ظروف مشددة تجعل من هذه المسألة قضية سخرة.

دُكرت مصانع (٢١) على أنها غير ممثلة بشأن دفع عمال/عاملات فيها رسوم الاستقدام/التشغيل، ولم تتخذ معظم المصانع (١٦) خطوات كافية لضمان عدم دفع عمال/عاملات هذه الرسوم. يتبع برنامج «عمل أفضل - الأردن» سياسة رسوم استقدام/تشغيل قيمتها صفر، أقرها شركاء المصلحة الوطنيون، ودخلت حيز التنفيذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩. في تقييمات أجريت أواخر عام ٢٠٢٠ وأوائل عام ٢٠٢١، وجد برنامج «عمل أفضل - الأردن» عدة حالات لعملة وظفت حديثاً تدفع رسوم استقدام/تشغيل عالية. قد تدفع العمالة رسوم استقدام/تشغيل أعلى بسبب اليأس من إيجاد فرص عمل كافية في بلدانها. هذه قضية ناشئة يجب مراقبتها عن كثب مستقبلاً، لأن الآثار الاقتصادية للجائحة تدفع الناس إلى البحث عن فرص عمل محدودة. وفي تطور أكثر إيجابية، لاحظ برنامج «عمل أفضل - الأردن» أن بعض المصانع بدأت في تعويض العمالة عن أي رسوم دفعتها أثناء عمليات الاستقدام/التشغيل. في هذه الحالات، دُكرت مصانع على أنها «متوافقة مع هذه الملاحظة»، إذ تستعيد العمالة أموالها، بينما تملك المصانع حافزاً/محفزاً مالياً لضمان تشغيل العمالة بعدل، وبدون رسوم في المستقبل.

دُكرت مصانع (٤) على أنها غير ممثلة بسبب عدم وجود تصاريح عمل وبطاقات إقامة سارية المفعول. لم يكن لدى اثنين من هذه المصانع تصاريح محدثة للعمالة السورية، وواجه اثنان من المصانع مشكلات متعلقة بجائحة كوفيد-١٩ بشأن تجديد التصاريح والحصول على تصاريح جديدة للعمالة المنقولة من مصنع آخر أغلق.

الحوار، الانضباط، والخلافات

يمثل الحوار حجر زاوية في نهج منظمة العمل الدولية لحل مشكلات أماكن العمل. إن إنشاء أنظمة حوار شفاف ومنفتح مهم بصورة خاصة في حالات يوجد فيها اختلافات كبيرة في موازين القوى بين العمالة والإدارة. هذا هو الحال في جميع قطاعات الألبسة عالمياً، ويتفاقم في الأردن لأن العمالة المهاجرة تواجه حواجز تواصلية

تدرج عدة جوانب رئيسية لظروف العمل ضمن نقطة الامتثال بشأن العقود والموارد البشرية، بما في ذلك عقود العمل وكيفية إنفاذها، العلاقات بين العمالة وإدارات المصانع، وسياسات إنهاء الخدمات. يجب أن يضمن أصحاب/صاحبات العمل توافق عقود مع القوانين الأساسية، مع بذل جهود صادقة لضمان فهم العمالة لعقود العمل. هذا يعني، كحد أدنى، ترجمة العقود إلى اللغات المناسبة المفهومة للعمالة. إضافة إلى ذلك، ينبغي أن تشمل إجراءات التعاقد كيفية تشغيل العمالة في الوظائف، وهي عملية أوقفت لفترة طويلة خلال ٢٠٢٠. لم تدخل البلد عمالة جديدة منذ بداية آذار/مارس ٢٠٢٠، وظل المطار مغلقاً معظم فصل الربيع. بدءاً من الخريف، تمكنت بعض المصانع المصدرة الرئيسية من جلب عمالة جديدة اختيرت مسبقاً، وتأجل تشغيلها بسبب قيود كوفيد-١٩.

أخيراً، تعد قضايا الحوار بين العمالة وإدارات المصانع، ومعاملة العمالة في المصانع جزءاً لا يتجزأ من ظروف العمل. تؤثر هذه القضايا مباشرة على العمالة (احترام الذات، القيمة في مكان العمل)، وقد يؤدي الافتقار إلى الحوار بين الطرفين إلى مشكلات وانتهاكات في الامتثال. في المقابل، يمكن للمصانع التي تملك آليات فعالة للحوار وللتعامل مع الشكاوى/التظلم معالجة مخاوف العمال/العاملات استباقياً، وإنشاء أماكن عمل أفضل.

إجراءات التعاقد

واجه قطاع صناعة الألبسة في الربيع عدة مشكلات بشأن قواعد تعاقد تقييدية، لكنها عدلت بعد ضغط من أصحاب/صاحبات المصلحة. تقليدياً، ترتبط العمالة المهاجرة بالجهات التي توظفها بموجب نظام الكفالة. نظراً لإغلاق بعض المصانع أو تقليص حجمها بسبب ضغوط اقتصادية ناجمة عن جائحة كوفيد-١٩، سعى أصحاب/صاحبات المصلحة في القطاع، بقيادة الجمعية الأردنية لمصدري الملابس، الأكسسوارات، والمنسوجات، إلى إيجاد حلول للعمالة. سلط مركز خدمات العمال/العاملات الضوء على هذه القضايا، إذ كانت عمالة سابقة من أحد مصانع مدينة الحسن الصناعية تتجول في جميع أنحاء المنطقة بحثاً عن عمل. وفي الوقت الذي كانت فيه مصانع عديدة تجري تعاقدات، كان مصانع أخرى تتوسع في العمل، إذ استمرت الجهات المشتريّة في تقديم طلبات شراء. سهلت الجمعية الأردنية لمصدري الملابس، الأكسسوارات والمنسوجات العملية مع وزارة العمل من أجل تبسيط قواعد التعاقد والسماح للعمالة

العمالية الإضرابات في قطاع الألبسة، وبحسب بيانات برنامج «عمل أفضل»، حدثت ١٠ إضرابات في عام ٢٠٢٠، بينما سجلت النقابة ١١ إضرابا (صندوق المعلومات ٤).

وثقافية إضافية. إذا كانت العمالة غير قادرة على حل نزاعاتها مع الإدارة، فقد تستفيد من قوتها الجماعية وتضرب عن العمل. تابع برنامج «عمل أفضل» والنقابة

صندوق المعلومات ٤: اضطرابات عمالية

الإضرابات نحو ٢٠ ألف عامل/عاملة على مدى عدة أسابيع. كان مستوى عدم الثقة بين الإدارات والعمالة عاليا، لا سيما بشأن مخاوف السلامة المتعلقة بجائحة كوفيد-١٩ والشائعات حول وفاة كانت في الواقع لعاملة منزلية في عمان ولا علاقة لها بالمصانع. طالب عمال/عاملات بزيادة ساعات العمل الإضافي والأجور. حل الإضراب بعد موافقة الإدارة على عديد من التنازلات، وبعد ضغوط من العلامات التجارية.

حدثت هذه الإضرابات بدون دعم أو موافقة من النقابة (يتعين على النقابة تقديم إشعار قبل الإضراب بـ ١٤ يوما). لم تنخرط النقابة إطلاقا في بعض الإضرابات، وكان لها دور وساطة محدود في إضرابات أخرى. خلال إضرابات الربيع، عندما كانت إجراءات الغلق الصارمة مطبقة، لم تتمكن النقابة من الذهاب إلى المصانع. إضافة إلى ذلك، لم يكن لبعض المصانع أي أعضاء في النقابة.

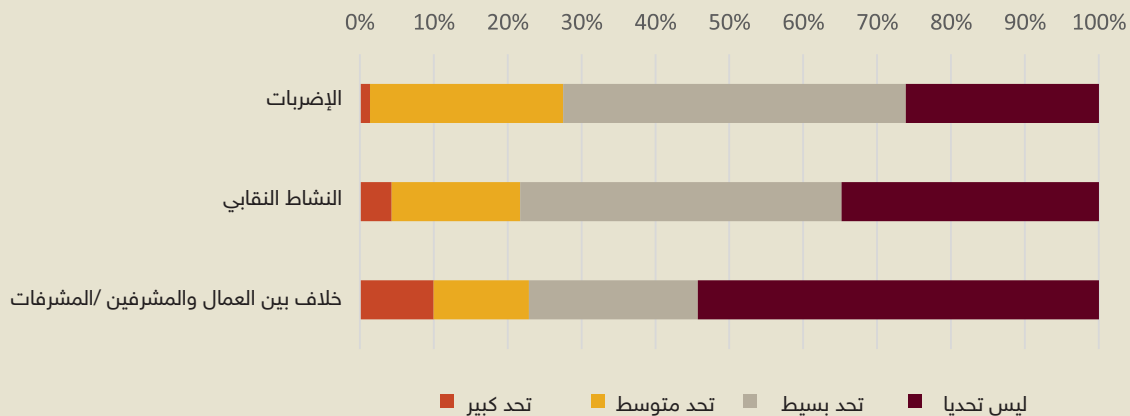
لا ينظر معظم المديرين/المديرات إلى الإضرابات على أنها تحدٍ للأعمال، لكن البعض يعتبرها تحديا خطيرا (الشكل ١١). يعتقد غالبية المديرين/المديرات أن الصراع بين العمال/العاملات والمشرفين/المشرفات يمثل تحديا للأعمال، وأن النشاط النقابي أقل تحديا. جمعت هذه البيانات في منتصف تموز/يوليو بعد ٦ إضرابات لم تكن الأكبر. سيراقب برنامج «عمل أفضل - الأردن» عن كثب آراء المديرين/المديرات في عام ٢٠٢١ لمعرفة ما إذا كانت اضطرابات عام ٢٠٢٠ أدت إلى أي تغييرات في آراء هؤلاء.

عبّرت العمالة بصراحة العام الماضي عن مخاوفها في مكان العمل، وكان هذا عبر وسائل التواصل الاجتماعي، مكالمات مع برنامج «عمل أفضل - الأردن»، وتظلمات أثيرت في مركز خدمات العمالة، وفي حالات شديدة، من خلال الإضراب. سجل برنامج «عمل أفضل - الأردن» ١٠ إضرابات في عام ٢٠٢٠ (مقارنة بـ ١١ إضرابا سجل من قبل النقابة)، وهو ما يشبه إلى حد كبير عدد الإضرابات في عام ٢٠١٩، لكن الإضرابات كانت بارزة وأكثر كثافة، وشارك فيها مزيد من العمالة، واستمرت لفترة أطول. ارتبطت الغالبية العظمى من الإضرابات بشكل مباشر أو غير مباشر بجائحة كوفيد-١٩: في مصانع أضرب عمال/عاملات بسبب مخاوف تتعلق بالسلامة المتعلقة بكوفيد-١٩، بينما احتج عمال/عاملات في مصانع أخرى على التأخر في دفع الأجور أو عدم اكتمالها.

وقعت سلسلة إضرابات في مصانع أصغر في فصل الربيع، بما في ذلك عدة مصانع ذات تعاقدات ثانوية. كان التنقل بين المحافظات مقيدا بشدة خلال هذه الفترة، مما عقّد التعامل مع هذه الإضرابات. وقعت إضرابات مصنعين فيهما انتهاكات عمالية جسيمة وثقت في هذا التقرير. توقفت الإضرابات بعد يومين بعد ان قدمت الإدارة في المصنعين تنازلات قصيرة الأجل، لكن لم تكن كل العمالة راضية.

هزت سلسلة أخرى من الإضرابات القطاع في تشرين الأول/أكتوبر وتشرين الثاني/نوفمبر. شارك في هذه

الشكل ١١: تصورات المديرين/المديرات لتحديات تواجه الأعمال



المصانع تملك آليات مناسبة للتعامل مع الشكاوى/التظلم، وإجراءات تسوية الخلافات بصورة منفصلة عن عمل اللجان. لا يستشهد بهذا كنقطة امتثال، إلا أن المعلومات من زيارات التقييم تشير إلى أن ٢٦٪ من المصانع لا تملك آليات كافية لمعالجة شكاوى/تظلم العمالة. تشير بيانات مسحية جمعت من العمالة في عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢٠ إلى رضا ٨٠٪ من العمالة عن الفرص المتاحة لتقديم شكاوى أو تظلمات في مكان العمل. ومع ذلك، فإن ١٠٪ من المصانع لا تملك إجراءات تأديبية تتوافق مع المتطلبات القانونية. في ٥ مصانع لم يكن لدى العمالة فرص للدفاع أو عرض قضاياها. في إحدى الحالات، اتخذ مصنع إجراءات تأديبية ضد عمال/عاملات بسبب الحديث في مكان العمل، رغم أن هذا لم يكن عملاً محظوراً. سجل المصنع أيضاً مغادرة العمالة (مما حرّمها أجور ساعات العمل المتبقية) كعقاب على التحدث أثناء وقت العمل، أو الإضرار بالإنتاج.

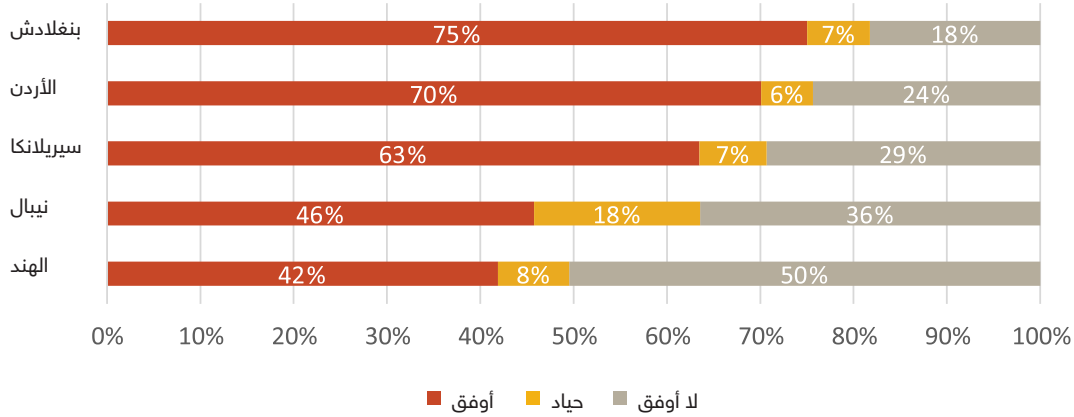
الإساءة اللفظية، التمر، والتحرش بالعمالة مشكلات طويلة الأمد في قطاع صناعة الألبسة في الأردن، كما هو الحال في كثير من مصانع الألبسة حول العالم. قُيِّم مصنع واحد من كل ٥ مصانع على أنه غير ممثل بسبب تعرض عمال/عاملات للتمر أو التحرش. ذكرت معظم هذه الحالات في مصانع شهدت اضطرابات عمالية خطيرة (صندوق المعلومات ٤). في دراسة مسحية للعمالة في تموز/يوليو، قال ٣٣٪ من العمال/العاملات إن الإساءة اللفظية كانت مصدر قلق في العمل. يرجح أن تكون العمالة الأردنية أكثر قلقاً من العمالة المهاجرة بشأن الإساءة اللفظية. يمكن أن يؤثر التحرش بالعمالة على العلاقات بين العمال/العاملات والمديرين/المديرات، وأحد الجوانب التي ينعكس عليها هذا يكمن في الثقة المتبادلة بين المديرين/المديرات والعمال/العاملات. بشكل عام، يعتقد ٦٨٪ من العمالة بوجود ثقة متبادلة بين المديرين/المديرات والعمال/العاملات في المصنع، لكن الأمر يتباين كثيراً بحسب الجنسية (الشكل ١٢). في المقابل، يعتقد ٩٦٪ من المديرين/المديرات بوجود ثقة متبادلة بين العمال/العاملات والمديرين/المديرات في المصنع.

ينبغي أن تؤسس المصانع لجانا تجتمع بانتظام لمناقشة اهتمامات وهموم العمالة، فرديا وجماعيا. في عام ٢٠١٠، عندما بدأ برنامج «عمل أفضل - الأردن» العمل مع مصانع الألبسة في الأردن، كان لعدد قليل جدا منها مثل هذه اللجان. أنشأ برنامج «عمل أفضل - الأردن» لجانا استشارية لتحسين الأداء في المصانع، واستخدم هذه اللجان كجزء أساسي من الحوار الاجتماعي والعملية الاستشارية للجمع بين الإدارة والعمالة بغية إيجاد حلول لمعالجة انتهاكات عدم الامتثال. شمل عمل هذه اللجان اجتماعات بين العمال/العاملات والمديرين/المديرات، لكن النقابة لم تشارك بسبب عزوف الإدارات عن الاجتماع مع النقابة. في السنوات الأخيرة، ضغطت النقابة في اتجاه مزيد من المشاركة المباشرة على مستوى المصانع، ودعم برنامج «عمل أفضل - الأردن» جهود النقابة في ضوء استراتيجية استدامة أوسع للبرنامج. وضعت اتفاقية المفاوضة الجماعية في ٢٠١٩ هذا حيز التنفيذ. حالياً، ينبغي أن يكون للمصانع لجنة نقابية-عمالية مكونة من أعضاء منتخبين حسب الأصول من العمالة، والتي تجتمع مع الإدارات بانتظام. تتحمل النقابة مسؤولية تنظيم جميع الأمور بشأن تشكيل وتشغيل اللجنة النقابية-العمالية في كل مصنع، بما في ذلك متطلبات الترشح، عدد أعضاء اللجنة، التصويت، النصاب، آليات اتخاذ القرار، وتوثيق محاضر الاجتماع. يحدد الاتحاد موعد انتخابات اللجنة النقابية-العمالية بالتنسيق مع أصحاب/صاحبات العمل. مسؤولية صاحب/صاحبة العمل الاجتماع باللجان إذا شكلت، وتزويد العمالة في اللجان بإجازة مدفوعة الأجر. يوجد سؤالان جديان في أداة تقييم الامتثال يعالجان هذه النقاط، ومع هذا، لم تتوفر بيانات عدم الامتثال بعد.

تُظهر بيانات مستمدة من مسوحات للعمالة اعتقاد معظمها أن اللجان في المصانع فعالة، لكن ربع العمالة تقريبا ليس على دراية باللجان. يرجح أن يكون لدى العمالة المهاجرة معرفة باللجان واعتقاد بفعاليتها أكثر من العمالة الأردنية. ستلقي الأبحاث المقبلة مزيداً من الضوء على هذه القضايا.

يتتبع برنامج «عمل أفضل - الأردن» فيما إذا كانت

الشكل ١٢: تصورات العمالة للثقة المتبادلة بين المديرين/المديرات والعمال/العاملات بحسب الجنسية

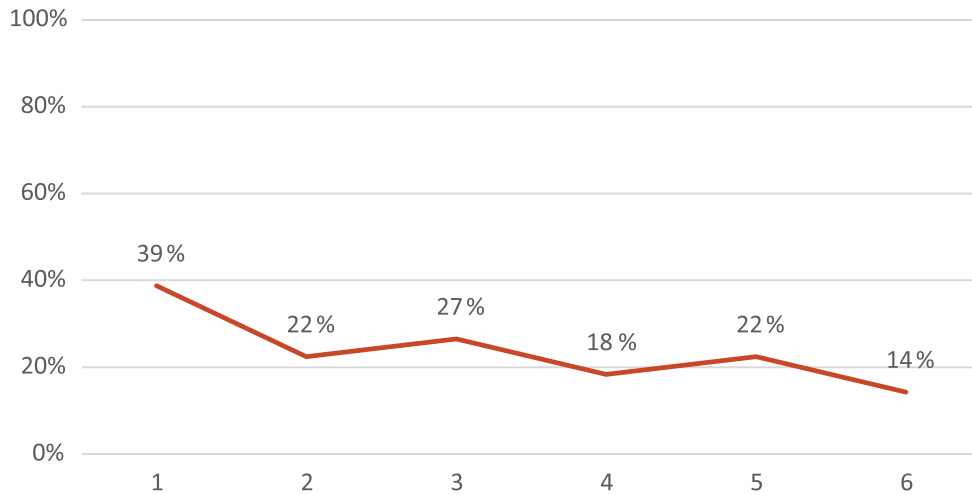


عقود العمل

في اتفاقية المفاوضة الجماعية لعام ٢٠١٩، أظهرت مصانع تحسنا في نقطة الامتثال هذه بمرور الوقت (الشكل ١٣). يميل عدم الامتثال إلى الزيادة عندما تتغير المتطلبات القانونية، إذ قد تكون المصانع بطيئة في تحديث أنظمتها الداخلية. يعمل برنامج "عمل أفضل - الأردن" مع المصانع من خلال زيارات استشارية وندوات قطاعية لضمان فهم المصانع لأي تحديثات للمتطلبات القانونية.

في الإجمال، لم تمثل مصانع (٤٣٪) بشأن بعض جوانب عقود العمل. كانت هذه الانتهاكات تتعلق غالبا بمعرفة العمالة بالأنظمة الداخلية والعقود، بما في ذلك الترجمة الصحيحة لها. لم يمثل واحد من كل ٤ مصانع بشأن توفير أنظمة داخلية متوافقة مع المتطلبات القانونية وإبلاغ العمالة بها. من هذه المصانع، ٧ لم تتضمن أنظمتها أحكاما ضد العنف والتحرش على النحو المنصوص عليه

الشكل ١٣: معدل عدم الامتثال عبر دورات للأنظمة الداخلية المتوافقة مع المتطلبات القانونية



إنهاء الخدمات

السلامة والصحة المهنية

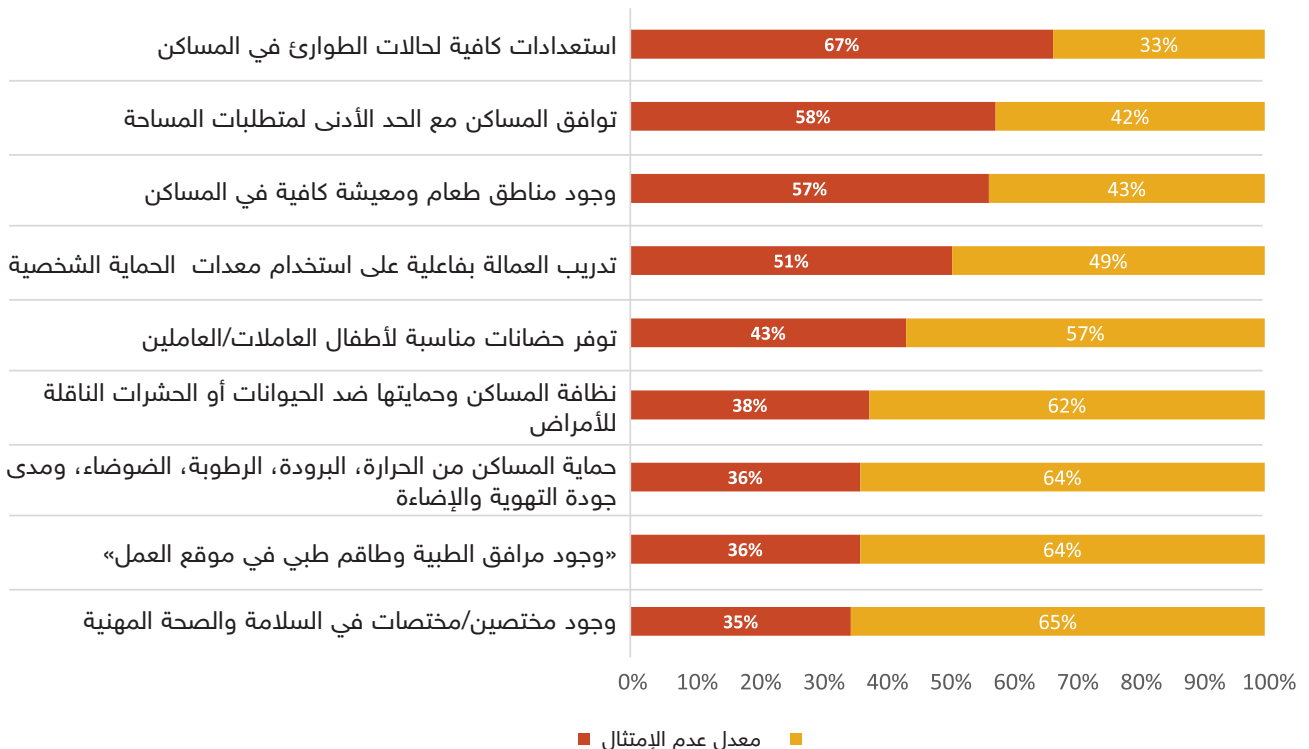
تشكل السلامة والصحة المهنية أكبر مجموعة في أداة تقييم الامتثال في برنامج «عمل أفضل - الأردن» وتتضمن ٥٤ سؤالاً تحت ٨ نقاط امتثال. تشمل نقاط الامتثال: المواد الكيميائية، المواد الخطرة، التأهب للطوارئ، الصحة والإسعافات الأولية، أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية، مرافق الرفاه، حماية العمالة، مساكن العمالة، وبيئة العمل.

على غرار السنوات السابقة، كانت معدلات عدم الامتثال بشأن السلامة والصحة المهنية عالية في المصانع. من بين جميع الأسئلة الـ ٥٤، كانت ٤ معدلات عدم امتثال أعلى من ٥٠٪. يعرض الشكل ١٤ الأسئلة بشأن السلامة والصحة المهنية ذات أعلى معدلات عدم امتثال في عام ٢٠٢٠. وتعلق ٤ من هذه النقاط بمساكن العمالة، وبالتالي فهي تعكس تجارب العمالة المهاجرة.

لم تمثل مصانع (١٢٪) بشأن بعض جوانب إنهاء الخدمات. في الغالبية العظمى من هذه الحالات، فشل أصحاب/صاحبات العمل في تعويض العمالة بدقة عن إجازات مدفوعة الأجر غير مستخدمة عند الاستقالة أو إنهاء الخدمات. في عديد من هذه الحالات، كانت المشكلة في أن الإدارة لم تتمكن من تقديم وثائق عن كيفية دفع الإجازة. في عدد قليل من الحالات الفضيحة وقع عمال/ عاملات من العمالة المهاجرة على خطابات استقالة قبل انتهاء صلاحية عقود العمل (مزيد من التفاصيل في قسم العمل الجبري/القسري).

من خلال مكالمات هاتفية مع العمال/ العاملات، استمع برنامج «عمل أفضل - الأردن» إلى ادعاءات بأن معايير إنهاء الخدمات تستند إلى تفضيلات شخصية لإدارة المصنع وليس إلى مقاييس موضوعية. البرنامج لم يتمكن من التأكد من صحة هذه الادعاءات أثناء التحقيق فيها.

الشكل ١٤: جوانب السلامة والصحة المهنية ذات أعلى معدلات عدم امتثال



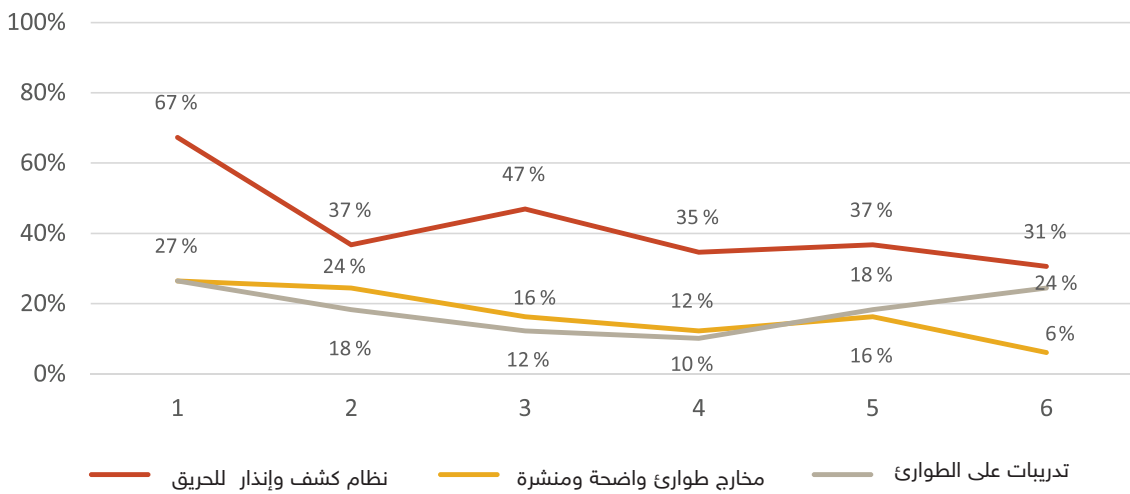
الاستعداد للطوارئ

بعلامات ومنتشرة في مكان العمل، وإجراء تدريبات دورية للطوارئ (الشكل ١٥). من ناحية أخرى، يبدو أن أنظمة الكشف عن الحرائق والإنذار تتحسن في البداية، لكن عدم الامتثال يرتفع في دورات لاحقة. في عام ٢٠٢٠، كان متوسط معدلات عدم الامتثال بشأن نفس النقاط على النحو التالي:

- ١٩٪ عدم امتثال بشأن مخارج الطوارئ.
- ١٧٪ عدم امتثال بشأن التدريبات الدورية.
- ١٧٪ عدم امتثال بشأن اكتشاف الحرائق.

ذكرت مصانع (٣٩٪) على أنها غير ممثلة بشأن بعض جوانب الاستعداد لحالات الطوارئ، وهي نتيجة مشابهة إلى حد كبير لمعدلات عدم الامتثال في عام ٢٠١٩. لاحظ مستشارو/مستشارات المنشآت أن بعض المصانع أعطت الأولوية للاستجابة لمعايير الصحة والسلامة المتعلقة بالجائحة على الاستعداد للطوارئ، لكن المصانع بشكل عام حافظت على نفس مستوى الامتثال كما في السنوات السابقة. تحسنت عدة مجالات في الاستعداد للطوارئ خلال فترة المشاركة مع برنامج «عمل أفضل - الأردن»، ولا سيما تخصيص مخارج طوارئ واضحة

الشكل ١٥: معدلات عدم الامتثال عبر دورة الاستعداد للطوارئ



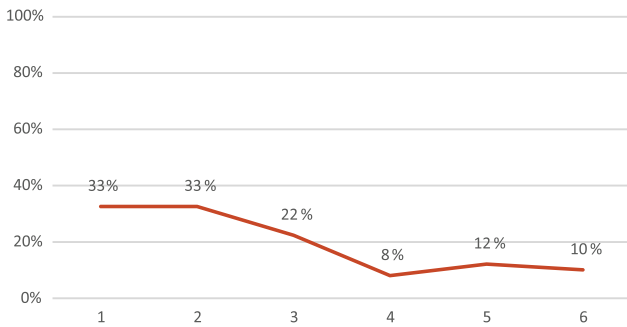
المتضررة لتتبع العدوى، علاج العمالة المصابة، وتحسين تدابير الوقاية والاحتواء.

لطالما كانت معدلات عدم الامتثال بشأن الخدمات الصحية والإسعافات الأولية عالية، لا سيما فيما يتعلق بالتشغيل والفحوصات الصحية المنتظمة، لكن هذه المعدلات بصورة طفيفة خلال عام ٢٠٢٠. من بين المصانع، ٥٨٪ كانت غير ممثلة بشأن توفير مرافق طبية وكوادر طبية عاملة في الموقع (مقارنة بـ ٦٩٪ في عام ٢٠١٩)، في حين تحسن عدم الامتثال بشأن إجراء فحوصات طبية للعمالة من ٤٢٪ في عام ٢٠١٩ إلى ٢٩٪ في عام ٢٠٢٠. أحد الأسباب المحتملة لذلك تركيز المصانع أكثر

الخدمات الصحية والإسعافات الأولية

سلطت جائحة كوفيد-١٩ الضوء على أهمية وجود خدمات صحية فعالة وإسعافات أولية على مستوى المصنع، وعلى الحاجة إلى التعاون بين المصانع والوزارات الحكومية. تبادلت المصانع مع بعضها البعض المعلومات وأفضل الممارسات، سواء من حيث الوقاية من كوفيد-١٩ أو من حيث الاحتواء بمجرد اكتشاف حالات إصابة في المصانع. أعادت مصانع كثيرة تنظيم المساكن أو أقامت مساكن محددة لعزل العمالة المصابة بالفيروس. طوال فصل الخريف مع ارتفاع حالات كوفيد-١٩ في المصانع، نسقت وزارة العمل ووزارة الصحة عن كثب مع المصانع

الشكل ١٦: معدلات عدم الامتثال عبر الدورة بشأن تشكيل لجنة السلامة والصحة المهنية



مرافق الرفاه

وفقا لقانون العمل الأردني واتفاقية المفاوضة الجماعية، يجب على المصانع توفير مرافق رفاه أساسية للعمال، بما في ذلك حضانات ومناطق تناول طعام. من المهم توفير مناطق تناول طعام وغذاء جيد، للعمال المهاجرة، لأن أجزاء من أجورها تدفع عينا عبر الطعام والسكن. سلطت أوامر حكومية حول التنقل خلال جائحة كوفيد-١٩، لا سيما أثناء الغلق في الربيع، الضوء على أهمية هذه المزايا التي يوفرها المصنع لأن العمال قضت ساعات طويلة في مساكنها ولم تتمكن من الذهاب إلى الأسواق لشراء طعام.

تحسنت معدلات الامتثال فيما يتعلق بتوفير الغذاء: ٤٪ فقط من المصانع كانت غير ممثلة بشأن توفير غذاء جيد كاف، مقارنة بنسبة ٢١٪ في عام ٢٠١٩. ومع ذلك، لا تزال المصانع تفتقر إلى مساحات كافية لتناول الطعام، مع عدم امتثال بنسبة ٢٥٪ بشأن مناطق تناول الطعام مقارنة بـ ١٢٪ في عام ٢٠١٩. قيمت الغالبية العظمى من المصانع على أنها تحتوي على طعام جيد كاف، إلا أن العمال في بعض المصانع واجهت مشكلات في توفر الغذاء، خاصة خلال الغلق المتعلق بجائحة كوفيد-١٩. عادة ما تدعم العمال/العاملات وجباتها في المصانع بطعام يطبخه العمال/العاملات، لكن الغلق صعب على العمال/العاملات الذهاب إلى الأسواق وشراء طعام. في حالتين شديتين، خفض المصنع عدد الوجبات المقدمة للعمال/

على عمليات التفتيش الصحي، وبالتالي تخصيص مزيد من الموارد للخدمات الصحية والإسعافات الأولية. سبب آخر لانخفاض معدلات عدم الامتثال يكمن عدم السماح ببعض الفحوصات الطبية للعمال بموجب إرشادات كوفيد-١٩، وبالتالي لم يتم يذكر عدم الامتثال بشأن إجراء هذه الفحوصات.

أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية

تسمح أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية الناجحة للمصانع بمراقبة وتحسين السلامة والصحة المهنية داخلها. يبحث برنامج «عمل أفضل» في عديد من جوانب أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية، بما في ذلك نظام التسجيل الذي تستخدمه المصانع لتتبع الحوادث فيها، وكفاية عدد المتخصصين للتأكد من اتباع القواعد، والتنسيق مع العمالة.

لا تزال معدلات عدم الامتثال بشأن وجود متخصصين في الصحة والسلامة المهنية مرتفعة في المصانع (٦٧٪ عدم امتثال). وفقا للقانون، يجب على أصحاب/صاحبات العمل تعيين متخصص/متخصصة على الأقل في الصحة والسلامة المهنية وشخصين اثنين من الفنيين/الفنيات إذا كان عدد العمال بين ٢٠١ و ٥٠٠ شخصا. إذا كان العدد يتراوح بين ٥٠١-١,٠٠٠ عامل/عاملة، ينبغي على أصحاب/صاحبات العمل تعيين شخصين اثنين على الأقل في مجال الصحة والسلامة المهنية، وثلاثة فنيين/فنيات. ولكل ١,٠٠٠ شخص إضافي من العمال، يتطلب القانون تعيين شخص في مجال الصحة والسلامة المهنية، وشخصين اثنين من الفنيين/الفنيات. في معظم المصانع، يوجد متخصصون/متخصصات وفنيون/فنيات تعتمدهم وزارة العمل، لكن أقل من العدد المطلوب.

وفي دلالة على التحسن، أنشأت الغالبية العظمى من المصانع الآن لجانا مشتركة بين العمال/الإدارة للصحة والسلامة المهنية (٩٪ عدم امتثال). يوجد دليل على أن المشاركة في برنامج «عمل أفضل - الأردن» تؤدي إلى إنشاء هذه اللجان من قبل المصانع. في السنة الأولى من المشاركة في برنامج «عمل أفضل - الأردن»، فشلت مصانع (٣٣٪) في تشكيل لجان، ولكن مع الدورة ٦ كان ٩٠٪ من المصانع لجان (الشكل ١٦).

فريق «عمل أفضل - الأردن» زيادة في شدة القضايا المتعلقة بمباني المساكن. تنبع عديد من المشاكل من تناول العمالة الطعام في الغرف، أو في عدم تنظيف مناطق الطهي التي يوفرها المصنع، والتي غالبا ما تكون مساحتها غير كافية، أو تخلو من العناية..

من بين المصانع، ٣٦٪ لم تستوف الحد الأدنى من متطلبات مساحة المساكن. تؤثر المساحات الصغيرة على الصحة العقلية والجسدية للعمال/العاملات، بينما يعطي تقارب المسافات الوثيق بين الأشخاص فرصة لأكبر لانتشار كوفيد-١٩. ومع استحالة التباعد الجسدي داخل غرف المساكن، حاولت مصانع الحفاظ على التباعد بين غرف المساكن قدر الإمكان، بحيث يمكن حصر العدوى في غرف معينة بدلا من الانتشار في جميع أنحاء المبنى السكني بأكمله. في فصل الربيع، تحدث غالبية العمال/العاملات عن القدرة على التباعد، لكن بحلول الخريف، عندما اكتشفت حالات في المصانع، تحدث ٢٠٪ فقط من العمال/العاملات عن القدرة على التباعد خلاف موجة كوفيد-١٩ في الخريف.

لطالما كانت الظروف مساكن العمالة مصدرا لعدم امتثال المصانع. لوحظ عبر دورات، ان مصانع (٨٠٪) غير ممثلة باستمرار بشأن توفير بعض المتطلبات على الأقل في مساكن العمالة. بتعمق أكثر، تحسنت مجالات مع المشاركة في برنامج «عمل أفضل - الأردن»، لكن مجالات أخرى زادت سوءا:

- حدثت تحسينات في مرافق الطهي، توفير مياه صالحة للشرب، كفاية الخصوصية، الحماية من الحرائق، والفصل بين مكان العمل والمساكن.
- ظل عدم الامتثال بشأن الاستعداد للطوارئ ومرافق الطهي كما هو تقريبا.
- ومع ذلك، فإن الامتثال لمتطلبات الحد الأدنى من المساحة أصبح أسوأ بكثير. لا يرتبط هذا بالضرورة ببرنامج «عمل أفضل»، فقد زادت المتطلبات ونما القطاع، الأمر الذي زاد من عدم الامتثال بمرور الوقت.

للعاملات من ٣ إلى ٢، وتدخل شركاء المصلحة في القطاع، وصحح الوضع في النهاية (مزيد من التفاصيل في قسم العمل الجبري/القسري).

الحصول على غذاء مصدر قلق للعمالة المهاجرة (غالبا قضية في المصانع الكبرى المصدرة)، بينما يمثل تزويد العمال/العاملات بمرافق رعاية أطفال نهائية مصدر قلق للعمالة الأردنية (غالبا قضية في فروع إنتاجية). لم تمثل مصانع (٤٣٪) بشأن توفير مرافق كافية نهائية لرعاية الأطفال. أغلقت الأوامر الحكومية كثيرا من مرافق رعاية الأطفال النهارية تماشيا مع احتياطات السلامة الخاصة بجائحة كوفيد-١٩. طُلب من معظم العمالة الأردنية البقاء في المنزل خلال ارتفاع حالات الإصابة بكوفيد-١٩، وظلت مرافق رعاية الأطفال النهارية مغلقة. في بعض الحالات، عادت هذه المرافق إلى العمل، مرافق، لكن العمالة لم تذهب إلى العمل، أو واجهتها مخاوف بشأن سلامة الأطفال في هذه المرافق.

مساكن العمالة

مع جائحة كوفيد-١٩، احتلت قضية مساكن العمال/العاملات مكان الصدارة بسبب مخاوف من انتشار فيروس كورونا المستجد في مساكن مزدحمة، ولأن العمالة تقضي ساعات أكثر في المساكن بسبب حظر التجول والغلق. توفر المصانع مساكن للعمالة المهاجرة أثناء العمل في الأردن، وتشكل جودة وسلامة المساكن جزءا كبيرا من تجارب العمالة المهاجرة في الأردن. لا يمكن فصل الظروف في المساكن عن الظروف السائدة في المصنع. إذا كانت العمالة تواجه مشكلات في منطقة ما، فمن المرجح أن تنتقل هذه المشكلات إلى منطقة أخرى. وبينما يراقب برنامج «عمل أفضل - الأردن» عديدا من جوانب الظروف في المساكن، فإن السلامة الهيكلية للمباني نفسها قضية جديدة يتجه إليها المشروع بمساعدة خبراء/خبيرات (صندوق المعلومات 0).

لا تزال الظروف في مساكن العمالة مصدرا كبيرا لعدم الامتثال في المصانع. فشل نصف المصانع في اجتياز معايير النظافة الأساسية في مباني هذه المساكن. لاحظ

صندوق المعلومات ٥: السلامة الهيكلية لأماكن السكن

إرشادات لبناء مساكن في المستقبل. حددت الشركة عدة مشكلات في عينة من المباني التي مُسحت كجزء من المرحلة الأولية للمشروع، بما في ذلك كثير خزانات مياه علوية على الأسطح (ثقيلة جدا للبناء)، اسطوانات غاز طهي (خطر الحريق)، ومخارج طوارئ غير كافية.

قدمت هذه النتائج إلى أصحاب/صاحبات المصلحة في مراحل مختلفة من المشروع، بما في ذلك خلال اجتماع اللجنة الاستشارية للمشروع، وخلال المنتدى السنوي لأصحاب/صاحبات المصلحة، كما أُتيحت للجهات المشتري فرصة المشاركة في المشروع. مستقبلا، يمكن للشركاء الوطنيين اتخاذ عدة خطوات محتملة للمضي قدما في نتائج هذا المشروع. على سبيل المثال، يمكن للحكومة الأردنية إضفاء طابع رسمي على المبادئ التوجيهية المقترحة من قبل الشركة الاستشارية من خلال نشر لائحة/ نظاما لبناء مساكن جديدة. يمكن لأصحاب/صاحبات العمل أيضا إصلاح المساكن عالية الخطورة ومعالجة المشكلات التي حددت أثناء التقييمات.

يوجد ما بين ٢٠٠ و ٣٠٠ مبنى سكني في قطاع صناعة الألبسة الأردني يضم أكثر من ٤٥,٠٠٠ عامل/عاملة. تقضي العمالة المهاجرة معظم وقتها إما في أماكن العمل أو في المساكن، ويقع على أصحاب/صاحبات العمل مسؤولية الحفاظ على ظروف لائقة في كلا المكانين. يقيم برنامج «عمل أفضل - الأردن» عديدا من جوانب الظروف المعيشية في المساكن (ويكشف باستمرار عن قضايا هامة)، لكن لم يشمل عمل البرنامج تقييم المباني نفسها. معظم المباني السكنية قديمة، وعديد منها مبان صناعية مُحوّلة، ولم تصمم في الأصل لاستخدامات سكنية. السلامة الهيكلية لهذه المباني أمرا بالغ الأهمية لصحة وسلامة العمال/العاملات، ومثال على ذلك فإن كارثة رانا بلازا في بنغلاديش كانت أسوأ سيناريو لما يمكن أن يحدث مع المباني غير الآمنة.

في عام ٢٠٢٠، استخدم برنامج «عمل أفضل - الأردن» شركة هندسية خارجية لتقييم السلامة الهيكلية للمباني السكنية الحالية، وتحديد مناطق لتحديثها، واقتراح

حماية العمالة

العاملات. خلال المرحلة الأولى من الجائحة، عبر عمال/ عاملات عن مخاوف من عدم كفاية الكمادات والقفازات. بحلول فصل الخريف، تمكنت معظم المصانع من تسوية الوضع، وقال جميع العمال/العاملات عند إجراء مسح ان ارتداء كمادات من قبل العمال/العاملات أصبح منتظما.

ذُكرت مصانع (٢٦ مصنعا) على انها غير ممثلة بسبب عدم كفاية تدريب العمالة على استخدام معدات الوقاية الشخصية، ولم يوفر ١٦ مصنعا معدات الوقاية الشخصية اللازمة للعمالة. كانت غالبية هذه الحالات تتعلق بالتزويد الكافي لكمادات وقفازات السميكة للعاملين/العاملات في مهن خطيرة.

وقت العمل

يراقب برنامج "عمل أفضل" عدة جوانب بشأن وقت العمل، ويقدم توصيات. بعض هذه الجوانب مصنّف على أنه انتهاكات امتثال، والبعض الآخر لا يمثل انتهاكات للقانون، لكنه جدير بالاستكشاف. على صعيد انتهاكات الامتثال، لم يعط مصنعان للعمالة إجازات سنوية، فشل

دخلت معدات الحماية الشخصية المصطلحات اليومية المصاحبة لجائحة كوفيد-١٩، إذ أصبحت الكمادات وغيرها من أدوات الحماية ضرورية لاحتواء انتشار الفيروس. لطالما كانت معدات الحماية الشخصية مهمة للغاية لمصانع الألبسة. توفير معدات الحماية الشخصية، من كمادات، قفازات معدنية، نظارات، وأدوات حماية السمع، أمر ضروري لضمان سلامة العمالة، ويُطلب من أصحاب/صاحبات العمل تدريب العمالة بشكل كاف على استخدام هذه المعدات. يتحمل كل من العمال/العاملات وأصحاب/صاحبات العمل مسؤولية ضمان الاستخدام الفعال لمعدات الحماية الشخصية. في الماضي، كان ارتداء كمادات محصورا فقط على العمالة في مهن أكثر خطورة، لكن الآن يطلب من جميع العاملين/العاملات ارتداء كمادات كإجراء وقائي ضد انتشار كوفيد-١٩.

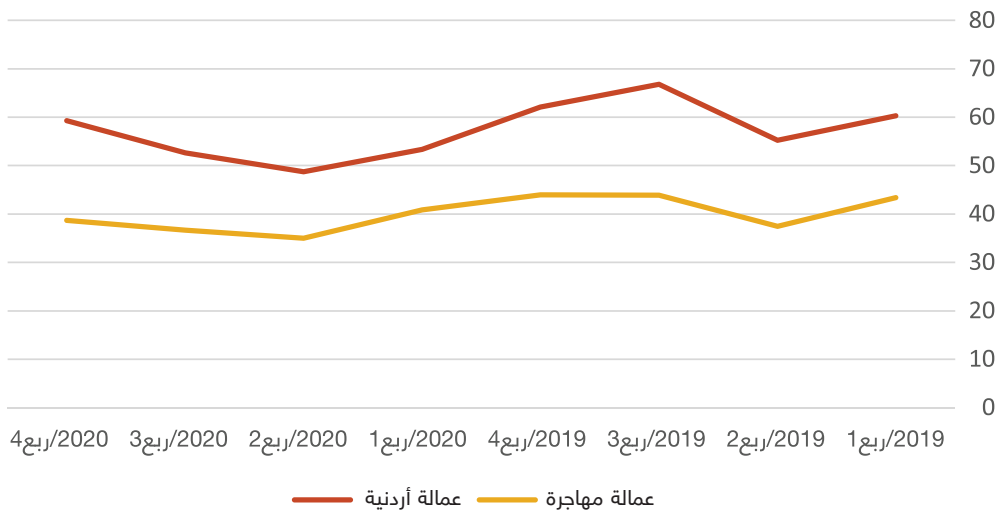
امثل العمال/العاملات لهذه الإجراءات بدرجة عالية، ووجد برنامج "عمل أفضل - الأردن" تحسنا في الامتثال لارتداء كمادات في أوضاع خطيرة، إذ كانت الوقاية من كوفيد-١٩ حافزا لارتداء كمادات من قبل العمال/

الطلب على الألبسة، خفضت المصانع عدد ساعات العمل للعمال/العاملات. تأثرت العمالة المهاجرة كثيرا بهذا القرار، بعد ان كانت قبل الجائحة تعمل لساعات طويلة من العمل الإضافي لكسب أكبر قدر ممكن من المال لإرساله إلى عائلاتها. قاس برنامج "عمل أفضل - الأردن" هذا الانخفاض في ساعات العمل في عدة أماكن. وبمقارنة بيانات جمعت من مسوحات واسعة النطاق أجريت صيفا في ٢٠١٩ و ٢٠٢٠، انخفضت ساعات العمل بمعدل ٦ ساعات أسبوعيا للعمالة المهاجرة.^{xxii} تشير بيانات ساعات العمل التي جمعت خلال زيارات تقييمية إلى قصة مماثلة. انخفضت ساعات العمل بمعدل ٨ ساعات أسبوعيا للعمالة المهاجرة من ٢٠١٩ إلى ٢٠٢٠، لكنها انخفضت بمقدار ٤ ساعات فقط أسبوعيا للعمالة الأردنية.^{xxiii} أغلقت جميع المصانع في الأسبوع الأخير من شهر آذار/مارس، وبقيت ساعات العمل منخفضة طوال فصل الربيع قبل أن تنتعش قليلا في فصل الخريف (الشكل ١٧).

مصنعان في توفير إجازات مرضية، ولم يمنح مصنعان فترات إرضاع للأمهات العاملات. إضافة إلى حالة الامتثال، يتتبع برنامج عمل "أفضل - الأردن" ساعات العمل لعينة تمثيلية من العاملين/العاملات في القطاع. لا توجد سقوف لساعات العمل الإضافي (سواء يوميا أو أسبوعيا) بموجب القانون الأردني، لذا فإن ساعات العمل الطويلة قانونية من الناحية الفنية. يغذي هذا القطاع ساعات العمل الإضافي الذي تؤديه العمالة المهاجرة، لكن فترات العمل الإضافي تقلصت في عام ٢٠٢٠ بالنسبة لكثير من العمال/العاملات.

عطلت جائحة كوفيد-١٩ كثيرا وقت العمل في المصانع. كانت الاضطرابات واضحة خلال الغلق الحكومي الذي فرض في أواخر آذار/مارس وأغلق جميع المصانع (باستثناء قلة مختارة تنتج معدات الحماية الشخصية). وحتى عندما سُمح للمصانع بالعمل، كان عليها في البداية التعامل مع قوى عاملة محدودة، مما يعني أن هذه العمالة أمضت في العمل ساعات أطول. مع انتشار الجائحة وأثرها على

الشكل ١٧: متوسط ساعات العمل الإضافي أسبوعيا بين العمالة الأردنية والعمالة المهاجرة



من العمال/العاملات العمل بشكل مستمر لمدة ٢٤ ساعة قبل حظر التجول الشامل يوم الجمعة. ولوحظ هذا في حالات أخرى أيضا، إذ استجابت مصانع للتأخر في العمل أو توقفه عبر زيادة الإنتاج وتشجيع العمال/العاملات على العمل لساعات أطول. على سبيل المثال، في مصنع توقف فيه العمل بسبب إضراب في تشرين

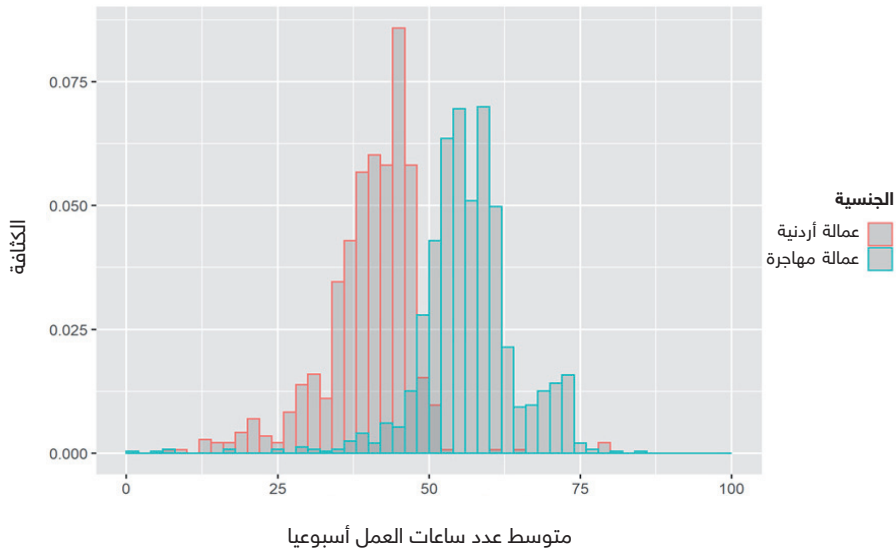
قللت معظم المصانع ساعات العمل الإضافية بسبب انخفاض متطلبات الإنتاج، إلا ان مصانع أخرى زادت الإنتاج بمجرد عودتها إلى العمل، مما أدى إلى نقص في أوقات استراحة كافية، أو إلى إجبار العمالة على العمل لساعات طويلة. وفقا لشكوى وردت خلال مكالمات هاتفية مع عمال/عاملات في فصل الربيع، طلب مصنع

المتوسط. مقارنة بالتوزيع من تقييّمات ٢٠١٩، يوجد تباين كبير في ساعات العمل بين العمالة المهاجرة والعمالة الأردنية. رأى بعض الأردنيين/الأردنيات أن ساعات العمل انخفضت كثيرا. سبب ذلك في حالات كثيرة أن المصانع المفتوحة لم تستدعي العمالة الأردنية إلى العمل، وفي هذه الحالات حددت ساعات عمل العمالة الأردنية على أنها صفر، مما أدى إلى انخفاض المتوسط الأسبوعي لعدد كبير من العمالة. تحمل جزء من العمالة المهاجرة هذا البطء أو الركود، وعمل عمال/عاملات لساعات أطول من المعتاد. مقارنة ببيانات جمعت في عام ٢٠١٩، عمل عدد أكبر من العمالة المهاجرة في عام ٢٠٢٠ نحو ٧٠ ساعة أسبوعيا في المتوسط.

الثاني/نوفمبر، عملت العمالة المهاجرة في المتوسط ٧٢ ساعة أسبوعيا في كانون الأول/ديسمبر (أحد أسباب زيادة متوسط ساعات العمل في الربع ٤ من عام ٢٠٢٠).

وفقا لبيانات جمعت خلال تقييّمات ٢٠٢٠، عمل العمال/العاملات في المتوسط ٥١ ساعة أسبوعيا في قطاع الألبسة: العمالة المهاجرة بمعدل ٥٧ ساعة أسبوعيا، والعمالة الأردنية بمعدل ٤٠ ساعة أسبوعيا. كان هذا انخفاضا مقارنة ببيانات تقييّمية جمعت في عام ٢٠١٩ للعمالة المهاجرة والعمالة الأردنية. يوضح الشكل ١٨ توزيع ساعات العمل للعمالة الأردنية والعمالة المهاجرة، ومن الواضح أن العمالة المهاجرة تعمل ساعات أطول في

الشكل ١٨: توزيع متوسط ساعات العمل أسبوعيا بحسب الجنسية



في الأردن أن "بوابة الشفافية" الخاصة ببرنامج "عمل أفضل - الأردن" خفضت معدلات عدم الامتثال في إطار الإفصاح عن قضايا معينة.^{xxiv} في البداية، ومن خلال مجموعة أسئلة عن الامتثال، اختبر برنامج "عمل أفضل" الإفصاح في كمبوديا وهايتي، ورصد نتائج إيجابية.^{xxv} وبناء على هذه الأدلة، وسع برنامج "عمل أفضل" تقارير الإفصاح الشفافية لتشمل دولا أخرى. حاليا، تنشر "بوابة الشفافية" معلومات الامتثال لقضايا مختارة من ٦ دول. وتبقى نتائج امتثال المصانع منشورة على "بوابة الشفافية" إلى أن ينشر تقرير تقييمي جديد.

في الأردن، استحدثت تقارير الإفصاح والشفافية منذ

بينما يبدو ظاهريا وجود اختلافات في ساعات العمل كانت بحسب النوع الاجتماعي، إلا أن هذا يعود في المقام الأول إلى وجود عدد أكبر نسبيا من الرجال المهاجرين (٣٥٪) في العينة مقارنة بالرجال الأردنيين (١٦٪). بالمقارنة بحسب الجنسية، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ساعات العمل بحسب النوع الاجتماعي بين العمالة المهاجرة والعمالة الأردنية.

الإفصاح والشفافية

يتوقع أن تؤدي زيادة الشفافية إلى زيادة المساءلة وبالتالي زيادة الامتثال. أظهرت دراسة أجريت عام ٢٠١٩

- الأردن» على زيادة قدرات، فاعلية، ومسؤوليات هؤلاء الشركاء. تدريجياً، سينقل برنامج «عمل أفضل - الأردن» أدوات ومنهجيات التقييم الخاصة به إلى وزارة العمل. في أيار/مايو ٢٠٢٠، تمثلت محطة رئيسية في عمل البرنامج عندما وقعت منظمة العمل الدولية ووزارة العمل مذكرة تفاهم لإنشاء وحدة لبرنامج «عمل أفضل» في وزارة العمل. سيدعم برنامج «عمل أفضل - الأردن» بناء قدرات وتدريب بصورة مستمرة، إضافة إلى برنامج الإعارة لمفتشي العمل. ستنتقل الخدمات الاستشارية والتدريبية تدريجياً إلى منظمات العمال/العاملات وأصحاب/صاحبات عمل من خلال زيارات مشتركة، التدريب، وأنشطة بناء القدرات. في الوقت نفسه، سيقوم برنامج «عمل أفضل - الأردن» بدور أقوى في التيسير، مراقبة الجودة، والتدريب. وبالتزامن مع جهود بناء القدرات هذه، عمل برنامج «عمل أفضل - الأردن» أيضاً مع شركاء المصلحة الثلاثة وجهة خبيرة للبدء في تطوير استراتيجية لقطاع الألبسة (صندوق المعلومات ٦).

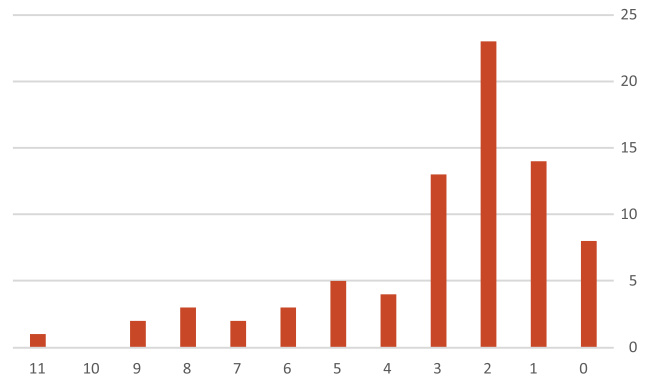
الحكومة

يعمل برنامج «عمل أفضل - الأردن» بصورة وثيقة مع عدة مؤسسات حكومية، بما في ذلك وزارة العمل، المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، ووزارة الصناعة، التجارة، والتموين. لكل من هذه المؤسسات مهام مختلفة، ويعمل برنامج «عمل أفضل - الأردن» على تعزيز الأجزاء الأكثر صلة بصناعة الألبسة وغيرها من القطاع خارج هذه الصناعة التي يعمل معها البرنامج. بصورة غير رسمية، قد تتجاوز نجاحات التعاون بين برنامج «عمل أفضل - الأردن» ومختلف الوزارات الحكومية نطاق المصانع التي يعمل معها البرنامج مباشرة، إذ إن الحكومة لديها صلاحية تفتيش أماكن العمل في جميع القطاعات.

وزارة العمل، خاصة دائرة تفتيش العمل، مسؤولة عن ضمان امتثال الشركات لقانون العمل الأردني. دائرة التفتيش مسؤولة عن تطبيق القانون في جميع القطاعات الاقتصادية، لكن قطاع الألبسة يمثل أولوية استراتيجية. بمرور الوقت تطورت العلاقة بين وزارة العمل وبرنامج «عمل أفضل - الأردن» من بروتوكول التعاون الأول في عام ٢٠١٠ إلى أحدث مذكرة تفاهم وقعت في أيار/مايو ٢٠٢٠ لإنشاء وحدة برنامج «عمل أفضل» في وزارة العمل. نصت اتفاقية التعاون الأولى على بروتوكول عدم

تموز/يوليو ٢٠١٧، بدعم من الحكومة الأردنية والبنك الدولي. وتتضمن "بوابة الشفافية" ٢٩ سؤال امتثال عبر مجموعات مختلفة للمصانع الموجودة في الدورة ٢ وما بعدها. وبدءاً من آذار/مارس ٢٠٢١، تمثلت ٨ من ٧٨ مصنعا مدرجة في "بوابة الشفافية" بشأن القضايا التي المفصحة. هذا انخفاض حاد مقارنة بالعام الماضي، حين سجل ١٨ مصنعا متمثلاً بشأن جميع القضايا الواردة في تقارير الإفصاح والشفافية. معظم المصانع لديها ٣ مخالفات/انتهاكات أو أقل (الشكل ١٩).

الشكل ١٩: توزيع عدد انتهاكات عدم الامتثال المدرجة في «بوابة الشفافية»



الشركاء الثلاثة والاستدامة

يعتمد نهج برنامج «عمل أفضل - الأردن» للاستدامة على العمل من أسفل إلى أعلى بدلاً من أعلى إلى أسفل. الهدف من ذلك بناء قدرات شركاء المصلحة الوطنيين من خلال التدريب الموجه، والتنسيق والتعاون الثلاثي المتكرر حتى يتمكن هؤلاء الشركاء بالوفاء بمهامهم بصورة أفضل. أدرج هذا النهج في استراتيجية المرحلة ٣ التي تتجاوز دور برنامج «عمل أفضل - الأردن» التقليدي في تقديم الخدمات الأساسية، إلى التركيز على بناء قدرات شركاء المصلحة الوطنيين للوفاء بمهامهم بصورة أفضل.

تركز خطة استدامة برنامج «عمل أفضل - الأردن» على بناء قدرات شركاء المصلحة بهدف تنفيذ الخدمات الأساسية للبرنامج مع ضمان جودتها. لدى كل شركاء المصلحة مهام ومسؤوليات محددة، ويركز برنامج «عمل أفضل

مؤخراً، أظهر تقييم نصفي مستقل لبرنامج «عمل أفضل - الأردن» ان عمل مفتشي/مفتشات العمل في وزارة العمل ينجح في تغيير عقلية/تفكير هؤلاء المفتشين/المفتشات. في الماضي، اعتمد مفتشو/مفتشي العمل على فرض غرامات وعقوبات ضد المصانع المخالفة للقانون، لكن تدريب كادر التفتيش هذا على نهج برنامج «عمل أفضل» أشعره بامتلاك أدوات أكثر، بما في ذلك الحوار والتعاون مع المصانع. قال مفتشو/مفتشات عمل ان جمع البيانات كان في أحيان كثيرة من خلال التحدث إلى العمال/ العاملات، ومراجعة المستندات، بدلا من مجرد التحدث إلى الإدارة.

يعمل برنامج عمل أفضل الأردن أيضا مع المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي على تقييم عدم الامتثال بشأن السلامة والصحة المهنية، على وجه التحديد. والمؤسسة الوطنية تطبق خطط تأمين عبر القطاعين الخاص والعام في الأردن. وقع برنامج «عمل أفضل - الأردن» والمؤسسة اتفاقية تعاون عام ٢٠١٧ بهدف تعزيز فرص العمل اللائق للعمال في المصانع، تقوية القدرة التنافسية للصناعات عبر تعزيز الأداء الاقتصادي على مستوى المنشأة، وتحسين الامتثال لقانوني العمل والضمان الضمان الاجتماعي، ومعايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية. تملك المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي تأثيرا على المصانع، ويمكنها مكافأة السلوك الجيد من خلال تقليل الإسهامات/الاشتراكات المطلوبة للمؤسسة أو زيادة إسهامات/اشتراكات مصانع ذات مخاطر عالية. في المستقبل، ستحتاج الحكومة الأردنية إلى تأسيس نظام يجمع بين صلاحيات/مهام المؤسسة في مراقبة السلامة والصحة المهنية، وصلاحيات/مهام مفتشي ومفتشات العمل في رصد جميع جوانب الامتثال لقانون العمل.

وزارة الصناعة، التجارة، والتمويل جهة شريكة رئيسية أخرى في الأردن. هذه الوزارة مسؤولة عن الإشراف على التجارة والاستثمار في مختلف القطاعات، وهي النقطة المحورية لمبادرة الاتحاد الأوروبي لتبسيط قواعد المنشأ الخاصة بالأردن. يمثل الوزارة مسؤول/مسؤولة في لجنة المشروع الاستشارية لبرنامج عمل أفضل - الأردن.

التهاون، الذي يحوي مجموعة خطوات يتبناها برنامج «عمل أفضل - الأردن» ووزارة العمل إذا اكتشف البرنامج سلوكا فظيحا في أي مصنع. منذ عام ٢٠١٤، تعمقت هذه العلاقة، إذ درب برنامج «عمل أفضل - الأردن» مفتشي/مفتشات عمل في وزارة العمل على منهجية برنامج «عمل أفضل» التقييمية. على سبيل المثال، يوفر برنامج «عمل أفضل - الأردن» دورات مكثفة لمجموعات صغيرة من مفتشي/مفتشات العمل من خلال برنامج الإعارة قصير الأجل. إضافة إلى هذا البرنامج، أجرى برنامج «عمل أفضل - الأردن» ١٣ دورة تدريبية عن مواضيع مختلفة لـ ١٠٧ مفتش/مفتشة عمل في عام ٢٠٢٠.

إضافة إلى ذلك، يتعاون برنامج «عمل أفضل - الأردن» بصورة وثيقة مع مفتشي/مفتشات العمل منذ العام الماضي لإجراء زيارات تقييم مشتركة. منذ منتصف عام ٢٠١٩، أجريت جميع التقييمات من قبل برنامج «عمل أفضل - الأردن» بالاشتراك والتعاون مع مفتشي/مفتشات العمل في وزارة العمل. تحدث زيارات التقييم المشتركة هذه مع كادر التفتيش في وزارة العمل، الذي يقيم غالبا بصورة دائمة في مناطق ومدن صناعية يطبق عليها التفتيش. يقلل هذا من وقت التنقل والسفر، ويعني ان كادر التفتيش في وزارة العمل يحمل أثناء زيارات التفتيش معرفة متعمقة للمناطق الصناعية. يمكن لهؤلاء المفتشين/المفتشات زيارة المصانع بسهولة أكبر وبصورة غير رسمية. على سبيل المثال، خلال المرحلة المبكرة من جائحة كوفيد-١٩، استطاع مفتشو/مفتشات وزارة العمل التنقل ميدانيا بسهولة إلى أكثر من مستشاري/مستشارات المنشآت في برنامج «عمل أفضل» (خاصة في محافظات معينة).

في أيار/مايو ٢٠٢٠، وقعت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية مذكرة تفاهم مهمة بهدف تعميق التعاون المشترك في تعزيز قدرات مفتشي/مفتشات العمل. بناء على هذه الاتفاقية، تم إنشاء قسم لبرنامج «عمل أفضل» في وزارة العمل في عمان، وفي مكتب وزارة العمل في إربد. إضافة إلى ذلك، طور برنامج «عمل أفضل - الأردن» أداة لتعزيز التقييم الموضوعي لأداء مفتشي/مفتشات وزارة العمل، وقدمها إلى الوزارة، مع خطة تدريب. حاليا، يجري العمل على خطة عمل واقعية وقابلة للتنفيذ بناء على مذكرة التفاهم.

صندوق المعلومات ٦: تطوير استراتيجية قطاع الألبسة

الحصص العالية للأردنيين/الأردنيات ستؤدي إلى فقدان أصحاب/صاحبات العمل ميزة تنافسية في القطاع، بينما ترى الحكومة الأردنية أولوية واضحة في ضمان شعور الأردنيين/الأردنيات بالفوائد الاقتصادية لصناعة الألبسة. ولا تزال نقطة الخلاف هذه بدون حل، وعُلفت مع تصدر قضايا الجائحة في المقدمة.

ومع ذلك، تمكن برنامج «عمل أفضل - الأردن» من تطوير دعم واسع النطاق للمضي قدماً في تطوير وتعزيز العمل والتشغيل في الأردن كركيزة من استراتيجية القطاع. كان التركيز حتى الآن على المناصب الإدارية الوسطى، وتعزيز الوجود الأردني في هذه المناصب. عملت شركة استشارية مع شركاء المصلحة على تطوير توصيفات وظيفية للمناصب الإدارية الوسطى في قطاع الألبسة. من شأن هذا أن يسهل على الأردنيين/الأردنيات التعرف على الوظائف ذات الصلة، والتقدم إليها، إذ أظهرت أبحاث أن زيادة الشفافية في عملية التوظيف يمكن أن تؤدي إلى تقديم مزيد من طلبات العمل من قبل الإناث، وإلى توظيف مرشحات بفاعلية. اجتمع شركاء المصلحة الرئيسيون في كانون الثاني/يناير ٢٠٢١ لمراجعة التقرير الأولي وتقديم مشاركاتهم لتحقيق تطوير في المستقبل.

لمزيد من المعلومات حول التوصيفات الوظيفية للإدارة الوسطى، الاطلاع على: برنامج «عمل أفضل - الأردن» يستضيف مناقشة عن التحليل الوظيفي للمهام الرئيسية في قطاع صناعة الألبسة، ٢٨ كانون الثاني/يناير ٢٠٢١

نما قطاع الألبسة في الأردن بشكل مطرد خلال العقدين الماضيين. يعود الفضل في ذلك إلى حد كبير لاتفاقيات التجارة التفضيلية والعلاقات القوية مع الأسواق العالمية. العلاقات الخارجية عناصر حاسمة للمشاركة الأولية في الصناعات العالمية، إلا أن القدرات المحلية ضرورية للاستفادة الكاملة من الفوائد الاقتصادية والاجتماعية لقطاع الألبسة. تحقيق استقلال، نمو شامل، وفوائد واسعة النطاق لصناعة الألبسة يتطلب استراتيجية طويلة المدى لتوجيه الصناعة والبلد.

من خلال برنامج فولبرايت للحكومة الأميركية، تعاهد برنامج «عمل أفضل - الأردن» مع جهة متخصصة في الصناعة لمساعدة شركاء المصلحة الوطنيين في وضع وشرح أولوياتهم بهدف تطوير استراتيجية مدتها ١٠ سنوات لقطاع الألبسة الأردني. قدم التقرير الأولي لشركاء المصلحة في تموز/يوليو ٢٠٢٠ وركز على تحقيق هدفين رئيسيين:

١. تنمية وتعزيز رأس المال البشري الأردني.

٢. تحسين جوانب بيئة الأعمال، بما في ذلك إمكانية التنبؤ، الشفافية، الوضوح، والإنصاف.

يملك شركاء المصلحة حافزا لتطوير استراتيجية قطاعية، لكن هذه العملية كشفت عن خلافات الشركاء الرئيسيين بشأن أهداف الأردنيين/الأردنيات في هذه الصناعة. هذه قضية أساسية للقطاع: يقول أصحاب/صاحبات العمل بأن

العمال/العاملات

ثلاثة أرباع إجمالي القوى العاملة في هذا القطاع. في الماضي، صوتت العمالة الأردنية فقط في انتخابات قيادة النقابات، رغم أن هذا غير مدعوم بأي تشريعات عمل أو أنظمة نقابية وطنية. تسبب هذا في انفصال النقابة عن العمالة التي تمثلها.

في السنوات الأخيرة، عمل برنامج «عمل أفضل - الأردن» مع النقابة لسد هذه الفجوة، وتحديد حلول ضمن معايير قانون العمل الحالي. بالرغم من أن الأمر يتطلب مزيداً من العمل، اتخذت خطوات مهمة لضمان أن تكافح النقابة من أجل حقوق العمال/العاملات جميعاً. على سبيل المثال، تفاوضت النقابة بشأن ٤ اتفاقيات مفاوضة جماعية مع

النقابة العامة لعمال/عاملات صناعات الغزل، النسيج، والألبسة هي الهيئة الممثلة للعمالة في قطاع الألبسة في الأردن. وهذه النقابة مسؤولة عن حماية، وتعزيز حقوق ومصالح العمال/العاملات في القطاع، بما في ذلك الأعضاء وغير الأعضاء في النقابة. بموجب قانون العمل الأردني، يُسمح بوجود نقابة واحدة فقط في كل صناعة، ولا يمكن للعمالة الانضمام بحرية إلى النقابات التي تختارها. إضافة إلى ذلك، يُسمح فقط للأردنيين/الأردنيات بتولي مناصب قيادية نقابية وفقاً للاتحة النقابية الموحدة، بينما تشكل العمالة المهاجرة

لجمع معلومات عن مخاوف وهموم العمالة، وتقديم معلومات أساسية ودعم لها خلال الأوقات العصيبة.

أصحاب/صاحبات العمل

غالبية عمليات الانخراط مع المصانع تحدث على مستوى المصنع وعبر جميع مستويات الإدارة. من مدير/مديرة المصنع، إلى مدير/مديرة الامتثال، وإلى مديري/مديرات الموارد البشرية، والمشرفين/المشرفات، ينخرط برنامج «عمل أفضل - الأردن» مع إدارات المصنع أثناء التقييمات والزيارات الاستشارية، ويقدم تدريباً لجميع مستويات المديرين/المديرات. على المستوى القطاعي، يُمثّل أصحاب/صاحبات العمل واحتياجات الأعمال من قبل منطمتين: الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة الجاهزة، والاكسسوارات، والمنسوجات، وغرفة صناعة الأردن.

الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة الجاهزة، والاكسسوارات، والمنسوجات هي المنظمة الرئيسية التي تمثل أصحاب/صاحبات العمل في المصانع المصدرة للألبسة في الأردن، وتعتبر الذراع الفني لغرفة صناعة الأردن في قطاع المنسوجات والألبسة. تهتم الجمعية في المقام الأول بتمثيل جهات العمل الكبرى المصدرة الكبار على المستوى القطاعي من خلال الدعوة إلى سياسات من شأنها تحسين الوضع الاقتصادي والتجاري لأصحاب/صاحبات العمل في صناعة الألبسة، وجعل الأردن مكاناً أكثر جاذبية للاستثمار. الجمعية جزء من لجنة المشروع الاستشارية لبرنامج «عمل أفضل - الأردن» بغية تمثيل أصحاب/صاحبات العمل في قطاع الألبسة، وهي فاعلة في مناقشات اتفاقية المفاوضة الجماعية، وفي تطوير العقد الموحد للعمالة المهاجرة. لعبت الجمعية دوراً فاعلاً للغاية أثناء الجائحة في جمع وتوليف احتياجات إدارات المصانع وتقديمها إلى الحكومة الأردنية. نجحت الجمعية في الضغط على الحكومة للسماح باستئناف الإنتاج في مناطق صناعية رئيسية في المرحلة المبكرة من الجائحة، بينما ظلت بقية البلد مغلقة، ولعبت دوراً حيوياً في تخفيف القواعد بشأن تصاريح العمل بهدف السماح للعمالة الجديدة بالانضمام إلى مصانع أخرى في حال أغلقت المنشآت الصناعية التي تعمل فيها. في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠، وقع برنامج «عمل أفضل - الأردن» والجمعية مذكرة تفاهم لإضفاء طابع رسمي على علاقتهما بهدف تعزيز فرص العمل اللائق وتحسين قدرة القطاع التنافسية.

أصحاب/صاحبات العمل. كانت أولى الاتفاقيات في عام ٢٠١٣، ويعاد التفاوض بشأن الاتفاقيات مرة كل عامين. جرى توقيع أحدث اتفاقية مفاوضة جماعية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩ وتميزت بأنها الأكثر شمولاً من أي اتفاقية مفاوضة جماعية حتى الآن. استشير ممثلو/ممثلات العمالة من جنسيات متعددة في هذه العملية، فيما تناولت المفاوضات مباشرة قضايا رئيسية تواجه العمالة.

درّب برنامج «عمل أفضل - الأردن» النقابة على عدة مواضيع، وقدم تدريباً للمدربين/المدربات حتى تتمكن النقابة مستقبلاً من تدريب العمال/العاملات مباشرة وعلى نطاق أوسع. دعم البرنامج أيضاً النقابة في تعيين جهات منظمة ثنائية اللغة من أكثر البلدان تمثيلاً للعمالة المهاجرة لدعم تواصل النقابة مع هذه العمالة. يزيد هذا الدعم من عدد الأشخاص المنخرطين مع النقابة والذين يتحدثون لغات غالبية القوى العاملة، وهي خطوة مهمة نحو ضمان تمثيل العمالة المهاجرة في النقابة. أدركت قيادة النقابة أهمية هذا الانخراط المباشر، ولعبت دوراً مباشراً في تعيين هذه الجهات.

النقابة هي الممثل الرئيسي للعمال/العاملات في قطاع الألبسة، إلا أن برنامج «عمل أفضل - الأردن» يتعامل مباشرة مع العمالة من خلال تدريبات، برامج محددة، مسوحات، ومكالمات هاتفية. عقد برنامج «عمل أفضل - الأردن» دورات تدريبية لـ ٥٣٠ عاملاً/عاملة في عام ٢٠٢٠. في السنوات المقبلة، سيركز البرنامج عبر هذه الدورات التدريبية على مجالين مع مشاريع جديدة: الصحة العقلية/النفسية، والحد من العنف القائم على النوع الاجتماعي. وتتجاوز المشاريع الجديدة تدريب العمالة، إلى جهود متعددة المستويات مع جميع أصحاب/صاحبات المصلحة لتحسين وصول العمالة إلى الخدمات الضرورية عند مواجهة قضايا بشأن الرفاه والعنف القائم على النوع الاجتماعي. كما جمع برنامج «عمل أفضل - الأردن» تجارب وآراء العمالة بشكل منتظم من خلال ٣ جولات مسوحات، ويتوقع جمع مجموعتين من البيانات (صيف ٢٠٢١ و٢٠٢٢). وأخيراً، دفعت جائحة كوفيد-١٩ وقيود التنقل برنامج «عمل أفضل - الأردن» إلى تكييف بعض أساليبه والوصول إلى العمالة مباشرة من خلال المكالمات الهاتفية. أعطت هذه المقابلات الهاتفية شبه المهيكلة برنامج «عمل أفضل - الأردن» فرصة

في الأردن. مستقبلاً، سيكون المنتدى السنوي لشركاء المصلحة المتعددين مكاناً مهماً للتعاون بين شركاء المصلحة الثلاثة والجهات المشتريّة. حالياً، يجري برنامج «عمل أفضل - الأردن» اتصالات ربع سنوية مع جهات مشتريّة لإطلاعها على حالة القطاع وأي مشكلات في المصانع المصدرة. قد تتغير مستقبلاً طريقة إجراء هذه الاتصالات، لكن الأهداف تبقى ثابتة: **الاستفادة من القوة الشرائية للجهات المشتريّة، مع ضمان اتباعها ممارسات مسؤولة تجاه المصانع.** في عام ٢٠٢٠، كانت الجهات المشتريّة فاعلة للغاية في القطاع، ومارست ضغوطاً على المصانع لاحترام حقوق العمالة وضمان ظروف عمل لائقة. ويأمل برنامج «عمل أفضل - الأردن» في توجيه مستوى هذا الانخراط للاستفادة منه في المستقبل. ويوضح هذا التقرير بالتفصيل تأثير الجهات المشتريّة في عدة الحالات رئيسية في القطاع، لا سيما بشأن الإضرابات البارزة. ويوضح هذا الأمر الدور المهم الذي تلعبه الجهات المشتريّة في حماية حقوق العمالة، خاصة في أوقات الأزمات.

تلعب الحكومات التي لديها اتفاقيات تجارة حرة دوراً رئيسياً في ضمان استدامة ظروف عمل لائقة في هذا القطاع. اتفاقية التجارة الحرة بين الأردن والولايات المتحدة سبب رئيسي لتأسيس قطاع الألبسة في الأردن، إذ تحفز الاتفاقية الإنتاج بشدة في البلد. تستند هذه الاتفاقية على ضمان ظروف عمل جيدة في عبر قطاع الألبسة الأردني. في السنوات الـ ١٠ الماضية، عمل برنامج «عمل أفضل - الأردن» بصورة وثيق مع حكومة الولايات المتحدة، ولا سيما وزارة العمل الأميركية، لضمان أن تكون ظروف العمل والمعيشة اللائقة القاعدة في صناعة الألبسة. للحكومة الأميركية أولوية استراتيجية في ضمان الاستقرار في الشرق الأوسط من خلال تعزيز قدرة الحكومة الأردنية على تحقيق نتائج اقتصادية للمواطنين/المواطنات.

من خلال اتفاقية تبسيط قواعد المنشأ، فتح الاتحاد الأوروبي أسواقه أمام السلع المصنوعة في وحدات الإنتاج الأردنية، مع تشغيل نسبة معينة من العمالة السورية اللاجئة بهدف زيادة فرص عملها وتعزيز صادرات الأردن إلى الاتحاد الأوروبي. وسعت هذه الاتفاقية الجديدة من نطاق برنامج «عمل أفضل - الأردن» ليشمل ٣ قطاعات جديدة (الكيميائيات، الهندسة، والبلاستيك). تقدم استشارات وتقييمات في هذه القطاعات من خلال لجنة مشتركة لعمليات التفتيش بين وزارة العمل وبرنامج

غرفة صناعة الأردن جمعية الأعمال الأساسية في البلد، وتمثل القطاعات الصناعية فيها، بما في ذلك الألبسة. تقدم غرفة الصناعة مجموعة خدمات فنية لأعضائها، بما في ذلك التدريب على التصدير والمساعدة في الإجراءات الجمركية. غرفة صناعة الأردن كيان مؤسسي مستقل مالياً عن الحكومة الأردنية، ويركز على النمو الصناعي في جميع القطاعات الوطنية. تستشير الحكومة غرفة صناعة الأردن بشأن السياسات الصناعية والتشريعات الجديدة. وتتجاوز العضوية في غرفة صناعة الأردن مجال تصدير الألبسة وتشمل الجهات الصغيرة المنتجة بشكل أساسي للسوقين المحلي والإقليمي. وتلعب غرفة صناعة الأردن دوراً مهماً في تطوير استراتيجية القطاع وفي المحورية المحتملة للسوق المحلية. وقع برنامج «عمل أفضل - الأردن» وغرفة صناعة الأردن اتفاقية تعاون في عام ٢٠١٧.

شركاء آخرون

يملك عدة شركاء رئيسيين آخرين في صناعة الألبسة في الأردن حافزاً للحفاظ على ظروف العمل اللائقة وتعزيزها. ويشمل هؤلاء الشركاء الجهات المشتريّة من الأردن، الحكومات المرتبطة مع الأردن باتفاقيات تجارة حرة، ومنظمات محلية غير حكومية، ومنظمات المجتمع المدني.

يوجد في الأردن حالياً جهات مشتريّة منتشرة (٢١) تعمل بموجب اتفاقية التجارة الحرة بين الأردن والولايات المتحدة. تختار جهات مشتريّة الأردن أيضاً كوجهة توريد لسوق الاتحاد الأوروبي بموجب برنامج التجارة بين الطرفين. تشتري هذه الجهات الألبسة من بلدان كثيرة، وتسعى للحصول على في الوقت المناسب، وبتكلفة منخفضة وجودة عالية، إضافة إلى الحد من تقارير ظروف العمل السيئة ضد العلامات التجارية. ومن المهم للجهات المشتريّة أن تضمن الحفاظ على الامتثال لقوانين العمل الوطنية ومعايير العمل الدولية، فيما يقدم شركاء المصلحة الثلاثة دوراً أكبر في الخدمات داخل المصنع، وفي الحوار الاجتماعي. خلال منتدى لجهات مشتريّة عام ٢٠١٧، نفذ برنامج «عمل أفضل - الأردن» استراتيجية المرحلة ٣، بما في ذلك التسليم النهائي للخدمات الأساسية إلى شركاء المصلحة الوطنيين. أبدت الجهات المشتريّة تحفظات بشأن هذا، وكانت مهتمة بصورة خاصة بشأن الأطراف التي يمكن التواصل معها الأردن فيما يتعلق بمعايير العمل، إذ ليس للجهات المشتريّة مكاتب توريد

هذه الشراكة العام المقبل.

أخيراً، تعاون برنامج «عمل أفضل - الأردن» مع عدة منظمات غير حكومية ومنظمات المجتمع المدني، خاصة في قضايا محورية. ولدى المركز الوطني لحقوق الإنسان مقعد في لجنة المشروع الاستشارية لبرنامج «عمل أفضل - الأردن»، فيما وبذل عديد من المحاولات في السنوات السابقة للانخراط مع منظمات محلية غير حكومية. سيستمر برنامج «عمل أفضل - الأردن» في دعم العلاقات المعززة بين المنظمات غير الحكومية والهيئات المحلية حتى يصبح انخراطها بناءً ومثمراً لجميع الأطراف. **تلعب وسائل الإعلام دوراً في تسليط الضوء على القضايا وإعطاء الجمهور معلومات دقيقة وفي الوقت المناسب عن أهمية القطاع.** في عام ٢٠٢٠، نشرت مطبوعات أردنية ودولية عدة مقالات نقدية عن قطاع الألبسة الأردني. أبرزت هذه المنشورات عدة قضايا معروفة في هذا القطاع، ولفتت انتباه الجمهور إليها، مع إظهار سياق وجوانب إنسانية في كثير من التحقيقات الصحفية. ساعدت هذه القصص الصحفية في إلقاء الضوء على الانتهاكات الشديدة، بينما يدعم هذا التقرير مثل هذه القصص من خلال تقديم مزيد من المعلومات عن السياق، وعبر تحديد حجم المشكلات في القطاع. مستقبلاً، ستكون البيانات الموثوقة، التقارير الدقيقة، والشفافية مهمة لضمان المساءلة.

«عمل أفضل - الأردن» (قسم قطاعات غير نسيجية، **صفحة ١٤**). سمحت هذه الشراكة مع الاتحاد الأوروبي للبرنامج بزيادة جهود بناء القدرات مع وزارة العمل.

تقدم الحكومة الكندية تمويلاً عناصر معينة في جهود برنامج «عمل أفضل الأردن» في بناء القدرات، خاصة للنقابة. سمح هذا الدعم المالي للبرنامج بتعميق العلاقة مع النقابة، توفير التدريب، وبناء قدرات أخرى.

لدى برنامج «عمل أفضل - الأردن» شراكات مستمرة مع عدة منظمات دولية ومتعددة الأطراف. على سبيل المثال، تعاون البرنامج مع منظمة الصحة العالمية في مشروع الصحة النفسية القائم حالياً. دربت منظمة الصحة العالمية برنامج «عمل - أفضل» على «برنامج عمل رأب فجوة الصحة العقلية»، وقدمت دعماً في تكييف هذا التدخل في سياق قطاع الألبسة في الأردن. ابتداءً من أواخر عام ٢٠٢٠، بدأت المنظمة الدولية للهجرة تعاوناً بين البرامج في الأردن وبنغلاديش لتلبية احتياجات تشغيل العمالة البنغالية في صناعة الألبسة الأردنية. بدأ هذا المشروع بتحليل التحضيرات التوجيهية قبل مغادرة العمالة بلدانها، وتحديد ثغرات في العملية الحالية. قدمت النتائج الأولية إلى الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة الجاهزة، الأكسسوارات، والمنسوجات، وتعتزم إدارات مصانع رئيسية وبرنامج «عمل أفضل - الأردن» البناء على

خطوات مستقبلية

يقدم **التقرير السنوي الـ ١٢** لبرنامج «عمل أفضل - الأردن» اتجاهات جديدة بالملاحظة في صناعة الألبسة في الأردن. سمح عمليات برنامج «عمل أفضل - الأردن» لعقد من الزمن برصد وقيادة تغيرات قطاعية. ودعم البرنامج تحسينات على مستوى الصناعة جنباً إلى جنب مع شركاء المصلحة الثلاثة.

كان لجائحة كوفيد-١٩ أثر كبيراً على قطاع الألبسة في الأردن من حيث خفض الطلبات، إصابة العمال/العاملات، انتهاكات الامتثال، وزيادة اضطرابات العمالة، وغيرها من الأمور. استشرافاً للمستقبل، يتوقع القطاع نمواً العام المقبل مع انتعاش في الطلبات واستمرار الجهات المشتريّة في الشراء من الأردن. في هذه الفترة من النمو والانتعاش الجديدين، من المهم أكثر من أي وقت مضى ضمان الحفاظ على ظروف عمل لائقة والتزام جميع الشركاء بالوفاء بمهامهم. سيستمر برنامج «عمل أفضل - الأردن» في تقديم الخدمات الأساسية للمصانع العام المقبل، مع زيادة الخدمات المقدمة بالاشتراك والتعاون شركاء المصلحة الثلاثة. وسيركز البرنامج الجهود على مساعدة القطاع على التكيف مع الوضع المتغير.

ينتقل برنامج «عمل أفضل - الأردن» إلى العمل في عدة المجالات محورية تتجاوز وجهات النظر التقليدية لعدم الامتثال إلى قضايا تواجه العمالة والقطاع بصورة أكثر شمولية:

- دعم الرفاه العقلي/النفسي للعمال/العاملات، خاصة

العمالة المهاجرة والنساء، من خلال مشروع مدته سنتان يركز على بناء الصمود/التكيف والمعرفة بين العمالة، تحسين أنظمة الدعم والانخراط على مستوى المصنع، وربط هذا بنظام الإحالة الوطني للصحة العقلية/النفسية.

- مشروع يتناول العنف القائم على النوع الاجتماعي (بالاشتراك/التعاون مع مؤسسة التمويل الدولية) في مدينة الحسنة الصناعية لتحسين معرفة العاملين/العاملات، المشرفين/المشرفات، والمديرين/المديرات بأنظمة معالجة العنف القائم على النوع الاجتماعي.
- استمر جهود تعزيز السلامة الهيكلية لمساكن العمال/العاملات، لضمان اتباع أي مبان جديدة في القطاع أفضل الممارسات الصناعية، ولتحديث مساكن العمالة الحالية حيثما أمكن هذا.
- رصد التحول المستمر إلى دفع الأجور رقمياً من خلال شراكات مع تحالف «أفضل من النقد» والوكالة الألمانية للتعاون الدولي، والتأكد من احترام احتياجات العمالة؛
- دعم شركاء المصلحة في تطوير استراتيجية قطاع الألبسة التي ستضمن استدامة الربحية والإنصاف في القطاع على مدى السنوات الـ ١٠ المقبلة.
- ربط العمالة الأردنية مع الفرص المتاحة في قطاع الألبسة على جميع المستويات، بما في ذلك مناصب الإدارة الوسطى، لضمان أن يشعر الأردنيون/الأردنيات بالآثار الإيجابية لقطاع الألبسة.

الملحقات

الملحق (أ): المصانع المشمولة في التقرير

مصانع مدرجة في معدلات عدم الامتثال

شركة التكنولوجيا المتقدمة لصناعة الألبسة (فرع إنتاجي عجلون)

شركة العرين لصناعة الألبسة

شركة المسيرة لصناعة الألبسة

شركة المفاهيم لصناعة الألبسة الجاهزة

شركة الفلك لصناعة الألبسة

شركة أسيل العالمية لصناعة الألبسة الجاهزة

شركة أسيل العالمية لصناعة الألبسة الجاهزة/الموكر

شركة أتاتكس لصناعة الألبسة

شركة أتلانتا لصناعة الألبسة

الشركة النوعية الأردنية لصناعة الألبسة

شركة كادي لصناعة الألبسة

شركة الجمل العالمية لصناعة الألبسة

شركة معجزة العصر لصناعة الألبسة

شركة الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة - الجنيد

شركة الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة - الطباعة

شركة الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة - الزمالية

شركة الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة - البصيرة

شركة الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 01)

شركة الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 11)

شركة الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 12)

شركة الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 03/الغسيل)

شركة الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 05/فحص العينات)

شركة الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 08)

شركة الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة - الطفيلة

شركة الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة - عجلون

شركة الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة - فقوع

شركة الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة - مؤاب

شركة الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة - (الوحدة 02)

شركة الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة - (الوحدة 04)

شركة الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة - (الوحدة 06)

شركة الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة - (الوحدة 07)

شركة يام ماليبان لصناعة الألبسة

شركة يام ماليبان لصناعة الألبسة (فرع إنتاجي)

شركة الزي لصناعة الألبسة الجاهزة

شركة منحى الأزياء لصناعة الألبسة

شركة الناعمة لصناعة الألبسة

شركة المجرة لصناعة الألبسة

شركة العبقرى لصناعة الألبسة

شركة حيفا لصناعة الألبسة

شركة حي لصناعة الألبسة

الشركة الهندية الأردنية لصناعة الألبسة (الوحدة 1)

شركة الأناقة العالمية لصناعة الألبسة

شركة جرش لصناعة الألبسة (فرع إنتاجي الحسا)

شركة جرش لصناعة الألبسة (الوحدة 02)

شركة جرش لصناعة الألبسة (الوحدتان 01 و 03)

شركة جرش لصناعة الألبسة (الوحدة 04)

جوبدو للألبسة

المنسوجات الاردنية الحديثة

شركة ماس الصافي لصناعة الألبسة ل.ل.س. (فرع إنتاجي)

شركة ماس الصافي لصناعة الألبسة

شركة حرفة الإبرة لصناعة الألبسة (المفرق - سما السرحان)

شركة باين تري لصناعة الألبسة

مجموعة ريتش باين العالمية لصناعة الألبسة

مصانع غير مدرجة في معدلات عدم الامثال

مؤسسة الحنان لصناعة الألبسة
شركة المستمرة لصناعة الألبسة
شركة الألبسة غير الرسمية (فرع إنتاجي سما السرحان)
شركة الألبسة غير الرسمية
شركة التكنولوجيا المتقدمة لصناعة الألبسة (R-TEX)
شركة التكنولوجيا المتقدمة لصناعة الألبسة
شركة العاج لصناعة الألبسة
شركة العاج لصناعة الألبسة (فرع إنتاجي)
شركة كريم الصناعية لصناعة الألبسة
شركة مصطفى وكمال صناعة الألبسة
شركة حرفة الإبرة لصناعة الألبسة
شركة القرن الحديث لصناعة الألبسة
شركة بوابة السلام لصناعة الألبسة
شركة المقام (بريستيج) لصناعة الألبسة
شركة قوس قزح لصناعة الألبسة

شركة سنا لصناعة الألبسة (إربد)

شركة سنا لصناعة الألبسة

مصنع سيسابان للنسيج

سيدني للألبسة

شركة الغرزة الفضية لصناعة الألبسة

الشركة الجنوبية لصناعة الألبسة

شركة الخط المستقيم لصناعة الألبسة

شركة ناب الفيل لصناعة الألبسة

شركة ناب القيل لصناعة الألبسة (فرع إنتاجي جرش)

شركة ناب الفيل لصناعة الألبسة (فرع إنتاجي الرصيفة)

شركة المتحدة للإبداع لصناعة الألبسة

شركة المتحدة للإبداع لصناعة الألبسة (الأزرق)

شركة فيفا للصناعات النسيجية

شركة فيكتوربيوس لصناعة الملابس المحدودة.

شركة دبل يو أند دي لصناعة الألبسة (الأردن)

شركة عالم الحياكة لصناعة الألبسة

الملحق (ب): قائمة الجهات المشترية المشتركة

Abercrombie & Fitch

Amazon Fulfillment Services, Inc.

American Eagle Outfitters, Inc.

ascena Retail Group Inc.

DICK's Sporting Goods Ltd.

Disney Worldwide Services

Fung Holdings (1937) Limited

GAP Inc

International Finance Corporation (IFC)

KLEONIKI APOSTOLOPOULOU

L.L.BEAN.Inc.

New Balance Athletics, Inc.

Newtimes Development Ltd

NIKE, Inc

PVH Corp

Ralph Lauren Corporation

Talbots, Inc.

Target Corporation

Under Armour, Inc

VF Corporation

Wal-Mart Stores, Inc.

الملحق (ج). المنهجية والمحددات

تقييمات المصانع: يجري برنامج «عمل أفضل» تقييمات للمصانع لرصد الامتثال لمعايير العمل الدولية الأساسية وقانون العمل الوطني. وتبرز تقارير التقييم نتائج عدم الامتثال، التي تُستخدم بعد ذلك لمساعدة المصانع في تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين. بمرور الوقت، يساعد جمع هذه البيانات وإعداد تقارير المصانع في إظهار التزامها بتحسين ظروف العمل.

ينظم برنامج «عمل - أفضل» التقارير في ٨ مجموعات. تضم المجموعات الـ ٤ الأولى معايير العمل الأساسية: عمل الأطفال، التمييز، العمل الجبري/القسري، والحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. تحمي هذه المعايير الحقوق الأساسية في العمل بموجب اتفاقيات العمل الدولية الأساسية الـ ٨ لمنظمة العمل الدولية، وتُستخدم معايير العمل الدولية كأساس للامتثال في هذه المجموعات الـ ٤. تدرج المجموعات المتبقية (التعويضات/الاستحقاقات العقود والموارد البشرية، السلامة والصحة المهنية، ووقت العمل) في إطار ظروف العمل. تتضمن نقاط الامتثال لهذه المجالات اختلافات في التشريعات الوطنية تبعاً للبلد الذي يجري فيه التشغيل. يؤسس برنامج «عمل أفضل» معياراً يستند إلى المعايير الدولية والممارسات الجيدة في مجالات لا تغطي فيها القوانين الوطنية، أو تعالج بفاعلية، المسائل المتعلقة بظروف العمل. تقسم المجموعات الـ ٨ إلى نقاط امتثال، وتتضمن كل نقطة امتثال عدداً من الأسئلة، التي قد تختلف بحسب البلد.

ونظراً لأن غالبية العمال/العاملات في صناعة الألبسة في الأردن من جنوب آسيا، فقد استمر برنامج «عمل أفضل - الأردن» في العمل مع مستشارين/مستشارات من بنغلاديش وسريلانكا لتعزيز مشاركة البرنامج مع العمال/العاملات والمصانع. وسمح هذا للبرنامج ببناء تواصل وانخراط مباشرين مع العمالة مع تمكين الوصول إلى المعلومات. أجريت كل هذه الاتصالات تقريباً بدءاً من آذار/مارس، بسبب الجائحة ولأن مقر خدمات الترجمة كان خارج الأردن.

مسوحات العمال/العاملات والمديرين/المديرات: في شهري حزيران/يونيو وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩، وفي تموز/يوليو ٢٠٢٠، أجرى برنامج «عمل أفضل - الأردن» مسوحات للعمال/العاملات وللمديرين/المديرات في

جهد مستمر لجمع معلومات عن حالة قطاع صناعة الألبسة. عمل البرنامج مع فريق بحث محلي لجمع ردود من العمال/العاملات والمديرين/المديرات. على مدار ٤ أسابيع في تموز/يوليو ٢٠٢٠، جمع فريق البحث نتائج مسوحات لأكثر من ١٧٠٠ عامل/عاملة في ٧٧ مصنعا، أو ما يقرب من ٣٪ من القوى العاملة في قطاع الألبسة. أجرى الفريق مسحا لمجموعة عشوائية مختلفة من العمال/العاملات من نفس المصانع في حزيران/يونيو وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩. وجرى تقسيم تصميم المسوحات بحسب النوع الاجتماعي والجنسية في كل مصنع لضمان تمثيل دقيق للعمالة عبر هذه التقسيمات. وكان اختيار العمال/العاملات عشوائياً في كل مجموعة. أجرى مسح لمعظم العمالة يوم الجمعة في مكان محايد خارج المصانع. وأجرى مسح أيضاً عبر الإنترنت، واستخدمت غالبية العمالة هواتفها الخاصة لتعبئة الاستبيانات. استغرق إكمال المسح نحو ٣٠ دقيقة للعمالة التي يمكنها القراءة، ونحو ٦٠ دقيقة للعمالة التي استخدمت تسجيلاً صوتياً. كما أكمل مدير/مديرة من كل مصنع استطلاعاً منفصلاً أيضاً. وتشير النتائج المجمعة إلى الردود والإجابات خلال جميع الجولات الـ ٣ لجمع المسوحات. خلاف ذلك، تستخدم الإجابات من تموز/يوليو ٢٠٢٠.

احتساب عدم الامتثال: يحسب برنامج «عمل أفضل» معدلات عدم الامتثال لكل مصنع، ويضعها في تقارير لكل مصنع على حدة. يذكر معدل عدم الامتثال لكل نقطة امتثال، وتذكر نقطة عدم امتثال إذا أظهر سؤال واحد أو أكثر وجود دليل على عدم الامتثال. في التقارير السنوية العامة، يستخدم برنامج «عمل أفضل» متوسط معدلات الامتثال في جميع المصانع المشاركة خلال الفترة المشمولة في التقرير. على سبيل المثال، يشير متوسط معدل عدم امتثال قدره ١٠٠٪ لسؤال ما إلى أن جميع المصانع المشاركة لديها انتهاكات في هذا المجال.

تحديدات في تقييمات برنامج «عمل أفضل»: تستند تقارير تقييم المصانع التفصيلية فقط إلى الرصد، والتحقيق، والتحليل أثناء زيارات التقييم. وبسبب الجائحة، أجريت غالبية التقييمات في عام ٢٠٢٠ باتباع نموذج هجين/مختلط: يوم واحد من جولة داخل المصنع، مقابلات افتراضية قبل الزيارة وبعدها، ومراجعة المستندات/الوثائق. وقبل أن تصبح التقارير معتمدة رسمياً، تُمنح المصانع ٥ أيام عمل لتقديم الملاحظات والتوضيحات، والتي تؤثر أحياناً على صياغة التقرير النهائي. لا يزال من الصعب تقييم بعض القضايا

لا يزال يشكل تقييم الامتثال بشأن حرية التنظيم تحدياً لبرنامج «عمل أفضل - الأردن» لعدد من الأسباب. لا يوفر قانون العمل الأردني الحالي حماية كافية لحرية التنظيم، ومن شأن الهيكل النقابي الأحادي للعمالة الحد من تأسيس نقابة عمالية من اختيار العمال/العاملات. وأصبحت المصانع بحكم الواقع غير ممثلة للأسئلة المتعلقة بحرية التنظيم. يستمر برنامج «عمل أفضل - الأردن» في رصد جوانب أخرى من العمليات النقابية، بما في ذلك وصول النقابة إلى المصانع والمرافق، التمييز ضد النقابة، الامتثال لاتفاقية المفاوضة الجماعية على مستوى القطاع، والإضرابات على مستوى المنشأة. وفي الوقت نفسه، لا تمثل نقابة العمالة في قطاع الألبسة الأردني بصورة كاملة غالبية القوى العاملة من العمالة المهاجرة. وللنقابة قدرات محدودة في التواصل بفاعلية مع العمالة المهاجرة بسبب الحواجز اللغوية.

تحديدات احتساب عدم الامتثال: التركيبة الثنائية للإجابات على الامتثال «بنعم أو لا» تحد من قدرة برنامج «عمل أفضل» على عرض مدى خطورة عدم الامتثال على شكل أرقام، ولا يفضي هذا إلى تحديد مستويات عدم الامتثال. على سبيل المثال، قد يتحسن مصنع بشكل ملحوظ في مجال معين، لكن هذا قد يؤهل المصنع لأن يكون ممثلاً. معدل الامتثال مؤشر إجمالي وصارم، لكنه مفيد لبرنامج «عمل أفضل» في مقارنة البيانات عبر البلدان والحصول على فكرة عامة عن مجالات عدم الامتثال في صناعة الألبسة. وغالباً ما يكون خارج قدرة تلك الأرقام الإحاطة بصورة كاملة بمسائل رصدت خلال تقييمات المصانع. وعلى ذلك، من المهم دراسة المجموعات ونقاط الامتثال بمزيد من التفاصيل لخلق فهم أكثر شمولاً لهذا القطاع ولمعدلات عدم الامتثال الإجمالية، ولاستيعاب أسباب الانتهاكات (كما هو معروض).

والتحقق من صحتها بصورة مستقلة. يمكن أن يؤثر المستوى المنخفض لمعرفة العمالة للقراءة والكتابة على صحة التوثيق المتعلق بموافقة العمال/العاملات على العمل الإضافي، حفظ المستندات الشخصية، الإجراءات التأديبية، وحقوق التوظيف. للتغلب على هذه التحديات إلى حد ما، تطابق المعلومات المقدمة من قبل العمالة والإدارة من خلال عينات مقابلات تمثيلية ومختلف الوثائق المحفوظة في المصنع.

تحديدات في تقييمات برنامج «عمل أفضل - الأردن»: في سياق الأردن، يمكن أن تظهر تحديدات في عملية التقييم عند رصد قضايا تخص العمالة المهاجرة. يتجاوز إجراء تحقيق شامل في إجراءات التعاقد في بلد منشأ العمالة نطاق برنامج «عمل أفضل - الأردن». وقد يكون التحقق من أعمار العمالة المهاجرة أمراً صعباً لأن تواريخ الميلاد في جوازات السفر الوطنية، وهي الوثيقة الأساسية المتاحة للتحقق من سن العمالة، يمكن تزويرها بشهادات ميلاد مزورة.

كان اكتشاف الانتهاكات بشأن مستحقات العمال/العاملات عند انتهاء العقود أمراً صعباً، خاصة في حالات لا تحفظ فيها أي وثائق مناسبة للإشارة إلى المستحقات المدفوعة. علاوة على ذلك، في بعض الحالات التي قد تظهر فيها الوثائق استلام العامل/العاملة جميع المستحقات، لا يمكن التأكد ان استلام هذه المستحقات من قبل العامل/العاملة قد حدث فعلاً بمجرد مغادرة البلد. يصعب أيضاً تبرير إنهاء الخدمات بشكل غير قانوني عبر مصادر متعددة، وعادة يعتمد الأمر على مطابقة تصريحات العمالة بعد حوادث مثل حالات التوقف عن العمل أو الإضرابات. في مثل هذه الحالات، قد تحتفظ الإدارة بوثائق تثبت استقالة العامل/العاملة عمداً، أو قد لا تحتفظ الإدارة على الإطلاق بأي وثائق متعلقة بإنهاء الخدمات.

الملحق (د): تحليل ساعات العمل

للتقييمات التي أجريت في أوائل عام ٢٠٢٠، فإن معظم الساعات المسجلة كانت في الواقع من عام ٢٠١٩، مما يجعل الأرقام المبلغ في التقرير مزيجا من الساعات من ٢٠٢٠ و ٢٠١٩. ونظرا لاستخدام نهج البيانات هذا في التقارير السنوية السابقة، فإنه بمرور الوقت يتيح مقارنة تقريبية للساعات. ويوضح **الجدول ١** ساعات العمل المبلغ خلال مسار التقييمات التي أجريت في عام ٢٠٢٠. ومع ذلك، فإن ٣٠٪ من هذه الساعات هي في الواقع من عام ٢٠١٩.

تحسب ساعات العمل من قبل مستشاري/مستشارات المنشآت أثناء التقييمات باستخدام بيانات كشوف الرواتب المقدمة من المصانع لعينات عمالية بحسب النوع الاجتماعي والجنسية. أثناء التقييم، يختار مستشارو/مستشارات المنشآت ٣ أشهر من العام السابق للتحليل عن كثب، وتسجيل ساعات العمل الأسبوعية من قبل كل عامل/عاملة إلى جانب عدد أيام الجمعة وساعات العمل في هذه الأيام. بالنسبة

الجدول ١: توزيع ساعات العمل في الأسبوع، بيانات ٢٠٢٠

الفئة	عدد الملاحظات أسبوعيا	متوسط ساعات العمل أسبوعيا	انحراف معياري	حد أدنى	حد أقصى
إجمالي	20,688	50.6	11.2	0	86
الجنسية	عمالة غير أردنية	13,380	56.6	8.1	86
	عمالة أردنية	7,308	40.3	7.7	80
النوع الاجتماعي	أنثى	14,724	49.5	11.4	86
	ذكر	5,964	53.5	9.9	78
نوع المصنع	تصدير مباشر	12,934	53.0	11.0	82
	عقود ثانوية	3,291	52.4	10.3	86
		4,463	43.0	8.8	80

التقييمات في ٢٠١٩ و ٢٠٢٠، والتي تغطي وقت العمل خلال ٢٠١٨، ٢٠١٩، و ٢٠٢٠. والعينة الأكبر كانت في عام ٢٠١٩، لكنها لا تزال مهمة في ٢٠١٨ و ٢٠٢٠ (**الجدول ٢**).

من الممكن أيضا الاطلاع على البيانات حسب الشهر المحدد الذي جاءت منه. يقارن تحليل ساعات العمل بمرور الوقت مع ساعات العمل التي جمعت خلال

الجدول ٢: متوسط الساعات الأسبوعية بمرور الوقت

السنة	متوسط الساعات	عدد الملاحظات شهريا
2018	50.8	2732
2019	54.4	6622
2020	48.6	4093

الحواشي

- i جري الانتهاء من بعض التقييمات في هذا التقرير في أوائل عام 2021، إذ أخرجت قيود جائحة كوفيد-19 التقييمات. أكمل برنامج «عمل أفضل - الأردن» 53 تقييمًا حتى عام 2020. عند تقديم بيانات عدم الامتثال لقطاع صناعة الألبسة، يتضمن هذا التقرير أيضًا نتائج تقييمات اكتملت أوائل عام 2021 من 16 مصنعًا إضافيًا لما مجموعه 69 تقييمًا.
- ii تستمر جائحة كوفيد-19 في الانتشار بسرعة، وجميع أرقام كوفيد-19 حتى نهاية عام 2020 لا تشمل الزيادة في عدد الحالات خلال شهري شباط/فبراير وآذار/مارس 2021.
- iii تأثير أزمة كوفيد-19 على الصحة النفسية للأردنيين. نشرت هذه الدراسة في 11 آب/أغسطس 2020، في الموقع الإلكتروني لقناة «رؤيا». يشار إلى أن هذه الدراسة لم تمثل عينة عشوائية لكنها اختيرت وفق معايير العمر، النوع الاجتماعي، التعليم، والمنطقة الجغرافية. شمل هذا الاستطلاع الأردنيين/الأردنيات فقط في حين أن قطاع الألبسة يضم 75% من العمالة المهاجرة.
- iv الأردن - إجمالي مساهمة السفر والسياحة في إجمالي الناتج المحلي - نسبة المشاركة.
- v إجمالي الناتج المحلي المتوقع للأردن.
- vi دائرة الإحصاءات العامة، تقارير مختلفة، 2020.
- vii معدلات المشاركة لعام 2019. وزارة العمل. مؤشرات سوق العمل الوطنية 2020.
- viii في الربع الثالث من عام 2020، بلغ معدل المشاركة الاقتصادية المنقح (القوة العاملة نسبة إلى السكان 15 سنة فأكثر) 14.9% للنساء و53.3% للرجال. النشرة ربع السنوية لدائرة الإحصاءات العامة «23.9% معدل البطالة خلال الربع 3 من عام 2020».
- ix وزارة العمل. مؤشرات سوق العمل الوطني 2020، الجدول رقم 40.
- x منظمة العمل الدولية، 2018. البرنامج القطري للعمل اللائق - الأردن (2018-2022).
- xi استندت الحسابات إلى بيانات جمعت من دائرة الإحصاءات العامة في 17 آذار/مارس 2021 والأرقام الشهرية المتاحة حتى تشرين الثاني/نوفمبر 2020، لذلك تغطي 11 شهرًا من العام. تصدير الألبسة الجاهزة ومستلزماتها من تريكو أو كروشيه (HS61).
- xii «تحليل سلاسل القيمة (VCA) للألبسة، الأردن». مركز تعزيز الواردات من الدول النامية (CBI). كانون الثاني/يناير 2019
- xiii للحصول على نظرة عامة على استجابات العمالة في بداية الجائحة، الاطلاع على «كوفيد-19 - من منظور عمال/عاملات الألبسة في الأردن»، أيار/مايو 2020. وللحصول على معلومات حول تجارب العمال/العاملات والمديرين/المديرات خلال ارتفاع حالات الإصابة بكوفيد-19، في فصل الخريف. الاطلاع على «رسم بياني: كوفيد-19 وقطاع الألبسة الأردني» تشرين الثاني/نوفمبر 2020.
- xiv كريستين كيم وجينفي سونغ. «دعم الرفاه العقلي/النفسي للعمالة المهاجرة في قطاع الألبسة في الأردن». تشرين الثاني/نوفمبر 2019. ورقة مناقشة 33.
- xv برنامج «عمل أفضل - الأردن: رفاه العمال/العاملات في قطاع الألبسة الأردني»، تشرين الثاني/نوفمبر 2020. موجز سياسات.
- xvi يرافق موجز السياسات كل جولة تجميعية للبيانات. تتضمن جميع ملخصات السياسات معلومات أساسية عن آراء العمال/العاملات حول ظروف العمل، آليات التظلم/الشكاوى، وانخراط شركاء المصلحة، وموضوع إضافي واحد. يلخص موجز السياسات 1 بيانات جمعت في حزيران/يونيو 2019 ويركز على الإجهاد في مكان العمل، «برنامج عمل أفضل - الأردن: نتائج استطلاع صوت العمال/العاملات»، تشرين الثاني/نوفمبر 2019. يلخص موجز السياسات 2 بيانات جمعت في كانون الأول/ديسمبر 2019 ويركز على التدقيق من قبل أطراف ثالثة، «برنامج عمل أفضل - الأردن: نتائج مسح العمال/العاملات والمديرين/المديرات»، حزيران/يونيو 2020. ويلخص موجز السياسات 3 بيانات جمعت في حزيران/يونيو 2020 ويركز على الرفاه العقلي/النفسي، «برنامج عمل أفضل - الأردن: نتائج مسح العمال/العاملات والمديرين/المديرات»، تشرين الثاني/نوفمبر 2020. للإلقاء نظرة أعمق على استطلاع تموز/يوليو والردود على الأسئلة المتعلقة بالصحة العقلية/النفسية، الاطلاع على المعلومات أعلاه.
- xvii جمعت البيانات الواردة في هذه الفقرة والمخططات المصاحبة لها من بيانات تقييم من 69 مصنعًا مدرجة في التقرير السنوي. هذا يعكس على نطاق واسع الخبرات في القطاع ككل.
- xviii معايير العمل الدولية بشأن تكافؤ الفرص والمعاملة..
- xix يشمل التحرش الجنسي (quid pro quo - شيء مقابل شيء آخر) أي سلوك/تصرف/تلميح غير مرحب به جسدي، لفظي، أو غير لفظي ذي طبيعة جنسية، بما في ذلك خدمات مقابل الجنس، إذا استوفى أي من الشرطين التاليين: (أ) أن يكون الخضوع لمثل هذا السلوك/التصرف/التلميح بصورة صريحة أو ضمنية شرطًا لتوظيف/تشغيل شخص؛ أو (ب) الاستغلال/الاستخدام الصريح أو الضمني لرفض شخص مثل هذا السلوك/التصرف/التلميح، أو رفض الخضوع له، كأساس في اتخاذ قرار يؤثر على عمل هذا الشخص.
- xx منظمة العمل الدولية. 2016، 9 تشرين الأول/أكتوبر. حذف قطاع الملابس الأردني من قائمة العمل الجبري الأميركي.
- xxi كرت معلومات عن الإضراب ومخاوف العمالة المتعلقة بالنقابة في مقال في وقع «حبر» بعنوان «عاملون وعاملات في الغزل والنسيج: من أجل من تعمل نقابتنا؟»، 28 شباط/فبراير 2020.
- xxii برنامج «عمل أفضل - الأردن»: نتائج استطلاع رأي العمال/العاملات والمديرين/المديرات»، تشرين الثاني/نوفمبر 2020. موجز سياسات.
- xxiii جمعت البيانات عن هذا الأرقام من تقييمات أجريت في عامي 2019 و2020. الاطلاع على الملحق (د) لمزيد من المعلومات.
- xxiv ريمون روبرتسون. تشرين الثاني/نوفمبر 2019. ورقة مناقشة 32: ظروف العمل، الشفافية، والامتثال في سلاسل القيمة العالمية: أدلة من برنامج «عمل أفضل - الأردن».
- xxv برنامج «عمل أفضل»، ورقة مناقشة 29: تحليل الشفافية والامتثال - أدلة من كيموديا. تحليل الامتثال على مستوى المصنع لتقييم تأثير إعادة تقديم تقارير الشفافية والإفصاح العامة.
- xxvi بوابة الشفافية، برنامج «عمل أفضل».



International
Labour
Organization



**International
Finance
Corporation**
WORLD BANK GROUP