



برنامج "عمل أفضل-الأردن": نتائج مسوحات العمالة، المشرفين/ المشرفات والمديرين/المديرات

ورقة سياسات
موجزة:

تشرين الأول/أكتوبر 2021



International
Labour
Organization



WORLD BANK GROUP

مقدمة

على مدى السنوات الثلاث الماضية، تعرّض قطاع صناعة الألبسة في الأردن إلى صدمات خارجية عدة. أدت جائحة فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19) والتدابير اللاحقة للسيطرة على انتشارها، في البداية، إلى انخفاض كبير في طلبات عام 2020، ثم تبعه زيادة كبيرة في الطلبات عام 2021، مما أدى إلى إجهاد القوى العاملة. بالرغم من التغيرات الكبيرة في الظروف الخارجية في العامين الماضيين، كانت نتائج المسوحات بشأن دواعي القلق المرتبطة بمكان العمل، الصحة النفسية، وتصورات أطراف المصلحة متسقة بشكل ملحوظ في المعدل. ومع ذلك، توجد اختلافات كبيرة بين مجموعات العمال/العاملات في القطاع - لا سيما بين خبرات العمالة الأردنية والعمالة المهاجرة.

يعرض هذا الموجز نتائج رئيسية ومحدثة من مسوحات العمالة، المشرفين/المشرفات والمديرين/المديرات في قطاع صناعة الألبسة الأردني، أجراها برنامج عمل «أفضل-الأردن» في شهري تموز/يوليو، وآب/أغسطس 2021. يغطي الموجز مجالين رئيسيين: دواعي قلق العمال/العاملات في قطاع صناعة الألبسة؛ والتصورات المختلفة من أطراف المصلحة تجاه بعضهم البعض. على وجه الخصوص، يغطي الموجز إجابات تغيرت بمرور الوقت، وإجابات أسئلة أضيفت حديثاً، والتي تعطي رؤى إضافية وفهما بشأن تجارب العمالة في هذا القطاع¹. وأخيراً، يتضمن الموجز قسماً يركز على نتائج مسح خاص بالمشرفين/المشرفات أجري حديثاً.

خلفية

برنامج «عمل أفضل-الأردن»، وهو برنامج مشترك بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية، يعمل مع أطراف المصلحة في قطاع صناعة الألبسة الأردنية لتحسين ظروف عمل ومعيشة العمالة، مع تعزيز القدرة التنافسية للقطاع. من أجل تحقيق نتائج مستدامة، يعمل برنامج عمل «أفضل-الأردن» مع أطراف مصلحة رئيسيين، إليهم بالشركاء الثلاثة:

1. الحكومة، خاصة وزارة العمل؛
2. أصحاب/صاحبات العمل، بما في ذلك إدارات المصانع، هيئات تمثيلية قطاعية، مثل الجمعية الأردنية لمصدري/مصدرات الألبسة والمنسوجات، وغرفة صناعة الأردن؛
3. العمالة، بما في ذلك الأفراد والهيئة التمثيلية للعمال/العاملات في قطاع صناعة الألبسة، والنقابة العامة للعاملين/العاملات في صناعة الغزل والنسيج والألبسة (يشار إليها باسم النقابة).

إضافة إلى هؤلاء الشركاء، تلعب الجهات المشتريّة الدولية دوراً مهماً في هذا القطاع لأنها مسؤولة في النهاية عن قرارات التوريد. يدعم قطاع صناعة الألبسة اتفاقيات تجارة حرة عدة، بما في ذلك الاتفاقية الهامة بين الولايات المتحدة والأردن. ولدى الاتحاد الأوروبي أيضاً اتفاقية تفضيلية مع الأردن، بهدف أساسي يتمثل في دعم العمالة السورية.

1. أُلحقت إجابات من جولات مسوحات سابقة في سلسلة من موجز السياسات، المتاحة في الموقع الإلكتروني لبرنامج «عمل أفضل-الأردن». يلخص موجز السياسة الأول بيانات جمعت في حزيران/يونيو 2019، ويركز على الإجهاد في مكان العمل (برنامج «عمل أفضل - الأردن»: نتائج مسح صوت العمال/العاملات، تشرين الثاني/نوفمبر 2019). ويلخص موجز السياسة الثاني بيانات جمعت في كانون الأول/ديسمبر 2019، ويركز على عمليات تدقيق من أطراف ثالثة (نتائج مسح العمالة والمديرين/المديرات، حزيران/يونيو 2020). أما موجز السياسة الثالث فيلخص بيانات جمعت في تموز/يوليو 2020، ويركز على الصحة النفسية (برنامج «عمل أفضل - الأردن»: نتائج مسح العمالة والمديرين/المديرات، تشرين الثاني/نوفمبر 2020).

سياق كوفيد-19

الطلبات لكن القوى العاملة لم تتعافى. نتيجة لذلك، رصد برنامج «عمل أفضل-الأردن» ساعات عمل طويلة جداً للعمالة المهاجرة في الأشهر القليلة الماضية. بالرغم من قانونية هذا بموجب التشريعات النازمة للعمل الإضافي، إلا برنامج «عمل أفضل-الأردن» وأطراف المصلحة يبحثون في تأثير ساعات العمل الطويلة هذه على العمال/العاملات².

- **العمالة الأردنية.** خلال فترة تدابير الاستجابة للجائحة، طُلب من العمالة الأردنية البقاء في المنزل، خاصة في المناطق الصناعية الرئيسية حيث كان تخوف من أن تنقل العمالة الأردنية عدوى الفيروس إلى المصانع المغلقة. بموجب البرنامج الحكومي، «استدامة»، حصلت العمالة الأردنية على رواتب مخفضة من المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وليس من المصانع، مما أدى في حالات إلى تثبيط الإقبال على العمل، زيادة التغيب، وتوتر بين العمالة الأردنية والإدارات.

آثار الجائحة الصحية المباشرة التي جرى الإبلاغ كانت ضئيلة على العمالة. بحسب بيانات جمعها برنامج «عمل أفضل-الأردن» في أيلول/سبتمبر 2021، أصيب ما يقرب على 7000 من العاملين/العاملات في القطاع بكوفيد-19. تعافت الغالبية العظمى من هذه الحالات تماماً، ويرجع هذا جزئياً إلى صغر سن الفئات العاملة في هذا القطاع. اعتمدت المصانع إجراءات محددة لتقليل انتشار كوفيد-19 بموجب معايير تشغيل قياسية وضعتها وزارة العمل في المراحل الأولى من الجائحة. بعد ذلك، قدمت الحكومة الأردنية اللقاحات المضادة لكوفيد-19 لجميع الأشخاص الذين يعيشون في الأردن، بغض النظر عن الجنسية، وساعدت مصانع كثيرة عمالها/عاملاتها في تلقي اللقاحات. اعتباراً من سبتمبر، تلقى 5900 عاملاً/عاملة في القطاع جرعة واحدة على الأقل من اللقاحات.

تسببت جائحة كوفيد-19 بخسائر بشرية ومالية كبيرة أثرت على قطاع صناعة الألبسة الأردني، لكن يبدو أن الأثر الأسوأ المباشر قد تلاشى. بينما لا يزال القطاع يواجه تحديات كبيرة، تعافت الطلبات عام 2021 إلى مستويات عام 2019. انكمش قطاع صناعة الألبسة بنسبة 15% عام 2020، لكنه تعافى في النصف 1 من عام 2021. وكانت الصادرات من كانون الثاني/يناير إلى حزيران/يونيو من عام 2021 أعلى قليلاً مقارنة بنفس الفترة من عام 2019.

يحقق قطاع صناعة الألبسة هذه الأرقام بالرغم من أن عدد القوى العاملة انخفض كثيراً، وقل عدد المالكين/المالكات الأفراد بسبب استحواذ مصانع على أخرى. انكمش القطاع في العام ونصف العام الماضيين، ويعمل الآن بعدد عمالة أقل مقارنة بعام 2019. كان ذلك نتيجة إغلاق مصانع (حتى الآن أغلقت تسع مصانع منذ بداية الجائحة)، اختيار العمال/العاملات مغادرة القطاع، وعدم تجديد العقود المنتهية. الإجراءات التي اتخذتها الحكومة الأردنية للسيطرة على تداعيات الجائحة الاقتصادية جعلت من الصعب جداً على الشركات الخاصة فصل العمال/العاملات. لذلك، بينما ظل عمل معظم العاملين/العاملات في قطاع صناعة الألبسة قائمة خلال الأزمة، واجهت العمالة مشكلات مختلفة، وكان الأثر على العمالة المهاجرة والعمالة الأردنية مختلفاً جداً:

- **العمالة المهاجرة.** تغير أثر الجائحة على العمالة المهاجرة مع مرور الوقت. في عام 2020، كان الأثر الرئيسي في تقليص حركة التنقل وخفض ساعات العمل. أدى تقليل ساعات العمل إلى انخفاض كبير في الأجور الصافية التي تحصل عليها العمالة، التي تعمل عادةً ساعات إضافية. في عام 2021، تعافت

² يتكون أسبوع العمل الطبيعي في الأردن من 48 ساعة، بواقع ثماني ساعات في اليوم. حدد يوم الجمعة من كل أسبوع عطلة أسبوعية، ما لم تتطلب طبيعة العمل غير ذلك. بموجب قانون العمل الأردني، للشركات أن تطلب أداء عمل إضافي في حالات معينة إذا حصلت العمالة على أجور إضافية بموجب القانون. ولا يوجد حد قانوني للعمل الإضافي الطوعي.

المنهجية

السفغالية، والنيبالية. تمكن العمال/العاملات من الاستماع إلى تسجيل مسبق لنص استبيان المسح للحصول على المساعدة، حسب الحاجة. تشكل النساء نحو ثلاثة أرباع العمالة في قطاع صناعة الألبسة، أما العمالة المهاجرة، ومعظمها من بنغلادش، فتقدر نسبتها بـ 70% من القوى العاملة.

النتائج

جُمعت النتائج الرئيسية في المجالات التالية:

- دواعي قلق العمالة والإجراءات المتخذة؛
- تصورات العمالة بشأن الموارد؛
- الثقة بين العمالة والمديرين/المديرات؛
- تفاعل العمالة مع النقابة؛
- تفاعل العمالة مع الحكومة.

يضاف إلى ذلك النتائج الرئيسية من استطلاع المشرفين/المشرفات.

دواعي قلق العمالة

سُئل العمال/العاملات عن دواعي القلق في العمل بشأن مجموعة واسعة من القضايا، بما في ذلك الأجور، ساعات العمل، والإساءة اللفظية (الشكل 1 أ). إذا كانت الردود بالإيجاب، سُئل العمال/العاملات عن الإجراءات المتخذة (إن وجدت) للاستجابة لدواعي القلق (الشكل 1 ب).

- **الإساءة اللفظية:** كانت الإساءة اللفظية الشاغل الأكثر شيوعاً الذي ذكره العمال/العاملات، في أعلى مستوى منذ عام 2019، إذ حيث أعرب 36% من العمال/العاملات عن دواعي القلق من هذا النوع من الإساءة. غالباً ما تكون دواعي القلق من الإساءة اللفظية سائدة بين العمالة الأردنية - عبر 62% من العمالة الأردنية في يوليو/تموز 2021، عن هذا القلق.
- **الأجور:** لدى العمال/العاملات دواعي قلق مختلفة وكثيرة بشأن الأجور، إذ تحدث 32% من العمال/العاملات عن نوع من القلق بشأن الأجور. أما الشاغل

يجري برنامج «عمل أفضل-الأردن» مسوحات للعمالة والمديرين/المديرات في قطاع صناعة الألبسة للتعرف على احتياجات، ودواعي قلق هذه الفئات. في عام 2019، أطلق برنامج «عمل أفضل-الأردن» مسحا تمثيلاً واسع النطاق للعمالة في قطاع صناعة الألبسة، وكرر المسح ثلاث مرات منذ ذلك الحين (مع اختلاف في الأسئلة بمرور الوقت) على عينة عشوائية جديدة من العمال/العاملات. يبين الجدول 1 تاريخ وحجم عينة هذا المسح بمرور الوقت، جنباً إلى جنب مع عينات من مسوحات متزامنة للمديرين/المديرات وللمشرفين/المشرفات. يغطي المسح الأخير عينة تمثيلية لنحو 2% من العاملين/العاملات في قطاع صناعة الألبسة. على مدار ستة أسابيع، جرى مسح 1,458 عاملاً/عاملة من 63 مصنعاً مختلفاً. كما في التكرارات السابقة، جرى مسح لمدير/مديرة من كل مصنع. أجرى برنامج «عمل أفضل-الأردن» هذا العام مسحاً لـ 364 مشرف/مشرفة.

الجدول 1. حجم عينة المسح بمرور الوقت للعمالة، المديرين/المديرات، والمشرفين/المشرفات

المدة الزمنية	عدد العمال/العاملات	عدد المدراء/المديرات	عدد المشرفين/المشرفات
حزيران/يونيو 2019	1731	غير متوفر	غير متوفر
كانون أول/ديسمبر 2019	1667	73	غير متوفر
تموز/يوليو 2020	1757	72	غير متوفر
تموز/يوليو 2021	1458	62	364

رُتبت عينة المسح في طبقات لتعكس تكوين النوع الاجتماعي والجنسية في كل مصنع. عبأت العمالة المهاجرة العمال/العاملات استبيان المسح خارج المصانع في يوم الإجازة في مواقع مثل مركز العمال/العاملات، مكاتب النقابات، والمساكن. أُجري مسح للعمالة الأردنية في موقع العمل خلال أيام أسبوع العمل. وأجري مسح ذاتي من خلال هواتف محمولة شخصية أو أجهزة لوحية، مع توفير ترجمات إلى اللغات العربية، البنغالية، الهندية،

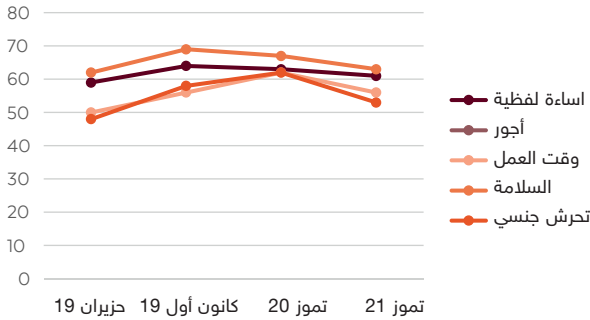
المتغيرة. في عامي 2019 و2020، عبر 85% من العمالة السريلاكية عن القلق بشأن المعدات الخطيرة، الحوادث أو احتمال الإصابة في المصانع. في عام 2021، انخفض هذا الرقم بشكل حاد إلى 10% من قبل العمالة السريلاكية. أحد التفسيرات لذلك هو أن تكوين العمال/العاملات من سريلانكا تغير خلال العام الماضي بسبب عدم تشغيل عمال/عاملات جدد من سريلانكا. تكون دواعي القلق بشأن السلامة أعلى في الأشهر الستة الأولى من العمل، وتتناقص بمرور الوقت.

• **التحرش الجنسي:** كانت دواعي القلق من التحرش الجنسي في أعلى مستوى منذ عام 2019، إذ تحدث 21% من العمالة عن دواعي القلق من التحرش الجنسي. العمالة الأردنية الأكثر إبلاغاً عن دواعي القلق من التحرش الجنسي. في عام 2021، زادت دواعي القلق من التحرش الجنسي بين العمال/العاملات من الأردن، بنغلاديش، ونيبال.

الأكثر شيوعاً، خاصة بين الأردنيين/الأردنيات، فكان عدم وجود أموال كافية لتلبية احتياجات العمالة. دواعي القلق الأخرى، التي زادت قليلاً عام 2021 كانت بشأن عدم صحة حسابات.

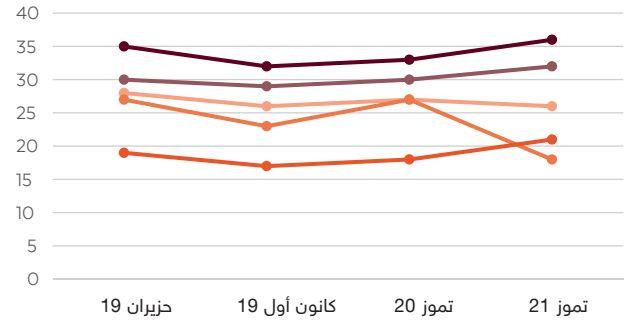
- **أوقات العمل:** ظلت دواعي القلق المرتبطة بأوقات العمل مستقرة مع مرور الوقت، إذ أشارت غالبية العمالة إلى «عدم وجود مخاوف كبيرة» متعلقة بوقت العمل. ومع ذلك، شهد عام 2021 زيادة طفيفة في نسبة العمالة التي تقول إن مقدار وقت العمل فيه يحد من قدرتها على متابعة الالتزامات الشخصية أو العائلية. لا يسأل المسح عن دواعي قلق بشأن عدم توفر العمل الإضافي، لكن هذا كان مشكلة في القطاع عام 2020.
- **السلامة:** يبدو أن دواعي القلق المتعلقة بالسلامة في مكان العمل (مثل المعدات الخطرة أو احتمال وقوع حادث أو إصابة) تراجعت عام 2021، لكن هذه النتائج تتأثر بشدة بإجابات العمالة السريلاكية

الشكل 1 ب: النسبة المئوية للعمالة التي لديها دواعي قلق واتخذت إجراءً، حسب الموضوع



يعكس مدى قوة شعور العمالة تجاه ما يقلقها. فيما يتعلق بالإجراءات المحددة المتخذة، يتحدث العمال/العاملات في الأرجح مع زملائهم/زميلاتهم في العمل عندما وجود دواعي قلق بشأن الأجور أو السلامة في مكان العمل، لكن من المرجح أن يذهب العمال/العاملات إلى مشرفين/مشرفات أو مديرين/مديرات عندما يتعلق الأمر بالإساءة اللفظية أو التحرش الجنسي. إضافة إلى ذلك، زاد بنسبة 15% عدد العمالة التي تقول إنها تتوجه إلى اللجنة ثنائية بشأن قلقها من السلامة أو التحرش الجنسي.

الشكل 1 أ: النسبة المئوية للعمالة التي لديها دواعي قلق، حسب الموضوع



إذا ذكرت العمالة دواعي قلق بشأن مجال محدد، سُئلت عما إذا تحدثت إلى أشخاص أو اتخذت إجراءات بشأن هذا القلق. تتراوح "الإجراءات" من صغيرة إلى كبيرة - بدءاً من التحدث إلى زملاء/زميلات العمل أو المشرفين/المشرفات حول موضوع ما، وصولاً إلى التهديد بالاستقالة أو الإضراب. بصورة عامة، قالت غالبية العمالة التي لديها دواعي قلق أنها اتخذت إجراءات بعد استجابة لهذا القلق. في معظم المشكلات، كانت نسبة العمالة التي قالت إنها اتخذت إجراءات في ذروتها عام 2020، وانخفضت قليلاً في عام 2021. أحد التفسيرات لذلك هو أن اتخاذ إجراء ما

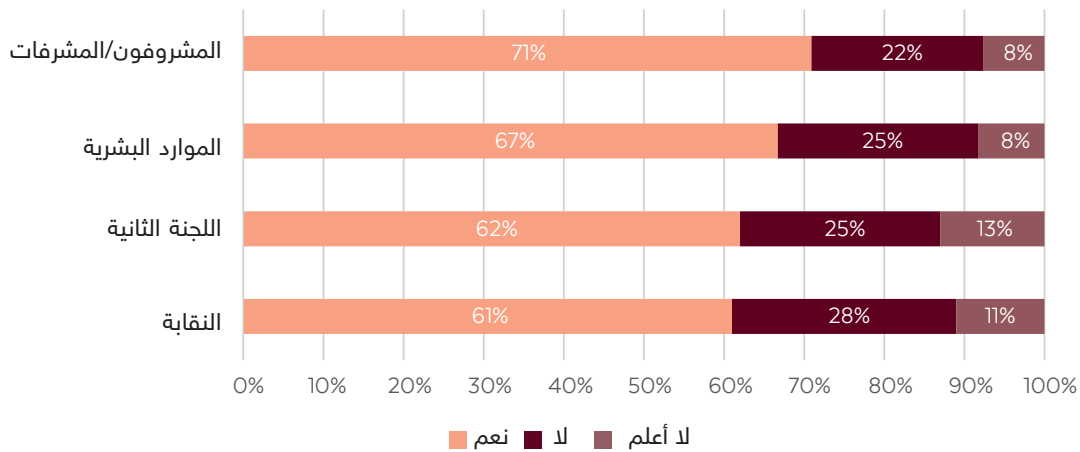
تصورات العمالة بشأن الموارد

زاد عدد العمالة التي تقول إنها «راضية جدًا». ومع ذلك، عندما يسأل العمال/العاملات، تميل النتائج إلى أن تكون أقل إيجابية بصورة طفيفة، بالرغم من أن الغالبية لا تزال تشعر براحة في التعامل مع مختلف أطراف المصلحة (الشكل 2). يشعر العمال/العاملات براحة أكبر عند الذهاب إلى المشرفين/المشرفات للتحدث عن مشاكل في مكان العمل، يلي هذا الموارد البشرية، اللجنة الثنائية، والنقابة. بصورة عامة، يوجد توعية أقل بشأن أعضاء اللجنة الثنائية، أو النقابة، وتختلف النسبة المئوية للعمالة التي تشعر براحة في التوجه إلى اللجنة الثنائية أو النقابة بحسب الجنسية. على سبيل المثال، تقل احتمالية شعور العمالة الهندية بالراحة عند التوجه إلى اللجنة الثنائية، مقارنة بالعمالة من جميع الجنسيات الأخرى. هذه النتيجة مثيرة للاهتمام، لأن اللجان الثنائية في الأردن مصممة خصيصا لتعكس تركيبة جنسيات القوى العاملة.

يوجد عدة موارد متاحة للعمال/العاملات لمعالجة القضايا في مكان العمل. تميل العمالة إلى أن تكون على دراية وأكثر ارتياحا مع الموارد الداخلية في المصانع، خاصة المشرفين/المشرفات وموظفي/موظفات الموارد البشرية. ومع ذلك، من المهم أن تتوفر خيارات أخرى للعمال/العاملات، في المصانع (مثل لجان ثنائية أو لجان عمل نقابية) وخارجها، (مثل النقابة، وزارة العمل، أو موارد قانونية). يتطرق مسح العمال/العاملات إلى كثير من الجوانب المختلفة للموارد، وآليات التظلم من عدة زوايا.

في نتائج المسح، تقول العمالة (80%) إنها راضية بشكل عام عن آليات التظلم في مكان العمل. كانت هذه النسبة الإجمالية متسقة مع مرور الوقت، لكن في عام 2021،

الشكل 2: إذا واجهت العمالة مشكلات في العمل، مثلا الأجور، وقت العمل، سلامة العمل، أو العلاج في العمل، فهل ستشعر بالراحة عند التوجه إلى الفئات التالية للحصول على مساعدة؟



الأردنية باللجنة، مقابل 16% من العمالة المهاجرة. ومع ذلك، إذا كان الناس على دراية باللجنة، فمن المرجح أن يكون لديهم انطباع إيجابي عنها. عند سؤال العمالة عن مدى فاعلية اللجنة في حل النزاعات بين المديرين/المديرات والعمال، أشار 41% من العمالة إلى بأن اللجنة فعالة جدا، وقال 25% أنها فعالة.

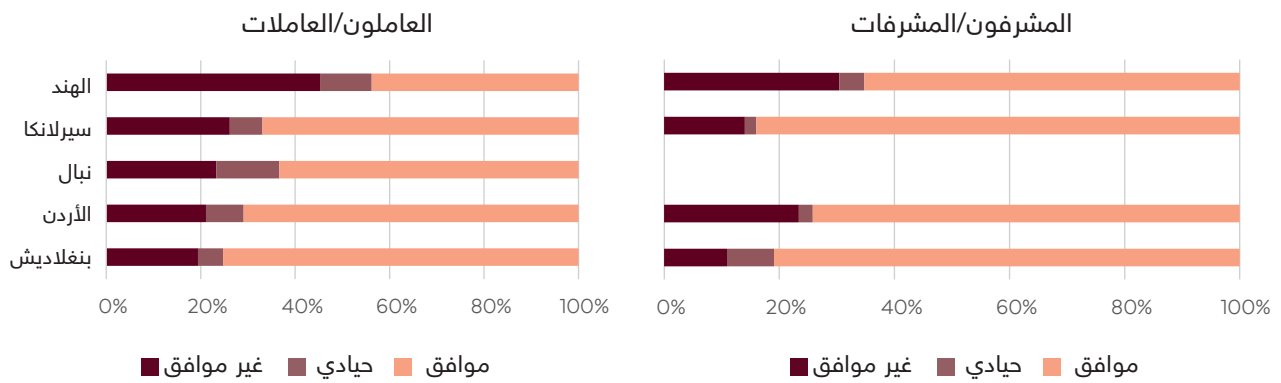
إضافة إلى دورها كآلية للتظلم، تحاول اللجان الثنائية أيضا حل النزاعات بين المديرين/المديرات والعمال/العاملات. تشير العمالة إلى اعتقادها بأن هذه اللجان ستكون فعالة في حل تلك المشكلات في حال وجود معرفة بعمل هذه اللجان. يوجد نقض بمعرفة العمالة باللجنة الثنائية، لا سيما بين العمالة الأردنية - لا علم لـ 28% من العمالة

الثقة بين العمالة والمديرين/المديرات

المشرفات، و69% من العمال/العاملات. سُجلت اختلافات كبيرة في الإجابات بحسب الجنسية، مع وجود أنماط مماثلة لدى العمال/العاملات والمشرفين/المشرفات (الشكل 3). أظهر المسح أن لدى العمالة والمشرفين/المشرفات من الهند الاحتمال الأقل بالاعتقاد بوجود ثقة متبادلة في المصانع، في حين أن كان لدى العمالة والمشرفين/المشرفات من بنغلاديش آراء أكثر الآراء إيجابية بشأن الثقة. لم تسجل اختلافات كبيرة بحسب النوع الاجتماعي، بغض النظر عن الجنسية. يظهر المسح أن معدل إجابات العمال/العاملات لم يتغير بشكل ملحوظ في السنوات الثلاث الماضية.

إن الثقة في مكان العمل مهمة لزيادة نسبة الرضا عن العمل وحجم الإنتاجية في مكان العمل. سُئل العمال/العاملات والمشرفون/المشرفات والمديرون/المديرات جميعًا حول الاعتقاد بوجود ثقة متبادلة بين العمال/العاملات والمديرين/المديرات في مكان العمل. مع زيادة القوة في مكان العمل، يرجح أن يعتقد المستجيبون/المستجيبات بوجود ثقة متبادلة. بحسب نتائج المسح، يعتقد جميع المديرين/المديرات تقريبًا (96%) بوجود ثقة متبادلة في مكان العمل، مقارنة بـ 76% من المشرفين/

الشكل 3: هل تعتقد بوجود ثقة متبادلة بين العمال/العاملات والمديرين/المديرات في مصنعك؟



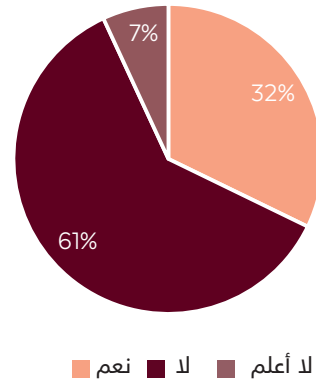
العمالات مثل المساعدة في حل نزاعات جماعية أو مشتركة وتقديم دورات تدريبية.

يشير ثلث العمال/العاملات الذين شملهم المسح إلى أنهم أعضاء في النقابة، وهي قريبة من أرقام العضوية من النقابة (انظر الشكل 4 أ). ويعتبر العمال/العاملات الأردنيون الأقل احتمالاً للإشارة إلى أنهم أعضاء نقابيون - 16% من الأردنيين/الأردنيات يقولون إنهم أعضاء في النقابة، مقارنة بـ 40% من العمال المهاجرين/العاملات المهاجرات. ومع ذلك، هناك نقص في الوعي بين العمال/العاملات حول وضع عضويتهم النقابية. ويظهر المسح أن عدد العمال/العاملات الذين يشيرون إلى أنهم أعضاء في النقابة أقل بكثير من نسبة العمال/العاملات الذين يقولون إنهم يدفعون مستحقات نقابية - ويشير 55% من العمال/العاملات إلى أنه يتم خصم نصف دينار من رواتبهم كل شهر مقابل اشتراكات النقابة (انظر الشكل 4 ب).

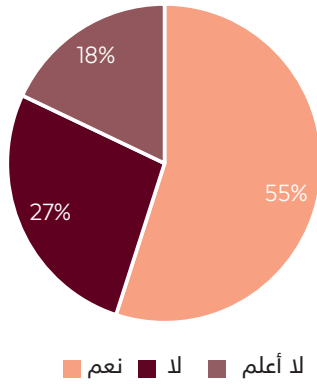
تفاعل العمالة مع النقابة

تمثل النقابة العامة للعاملين/للعمالات في صناعة الغزل والنسيج والألبسة؛ جميع العاملين/العاملات في قطاع الألبسة في الأردن. والنقابة مسؤولة عن التفاوض على اتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية (CBA) نيابة عن العمال/العاملات مع ممثلي/ممثلات من اتحاد أصحاب/صاحبات العمل. ويمكن للعمال/للعمالات الراغبين في الانضمام إلى النقابة بدفع 0.5 دينار شهرياً (0.71 دولار أميركي). وفي سجلات النقابة، هناك 18500 عضو/عضوة في النقابة (يمثلون نحو 25% من القوى العاملة). ومع ذلك، تظهر أرقام برنامج «عمل أفضل - الأردن» التي جمعت من إدارة مصانع، أن هناك 58000 عضو/عضوة في النقابة (يمثلون نحو 80% من القوى العاملة). بغض النظر عن حالة العضوية، وتمثل النقابة جميع العاملين/العاملات في قطاع الألبسة وتقدم خدمات لجميع العمال/

الشكل 4 أ: هل لديك عضوية في النقابة؟



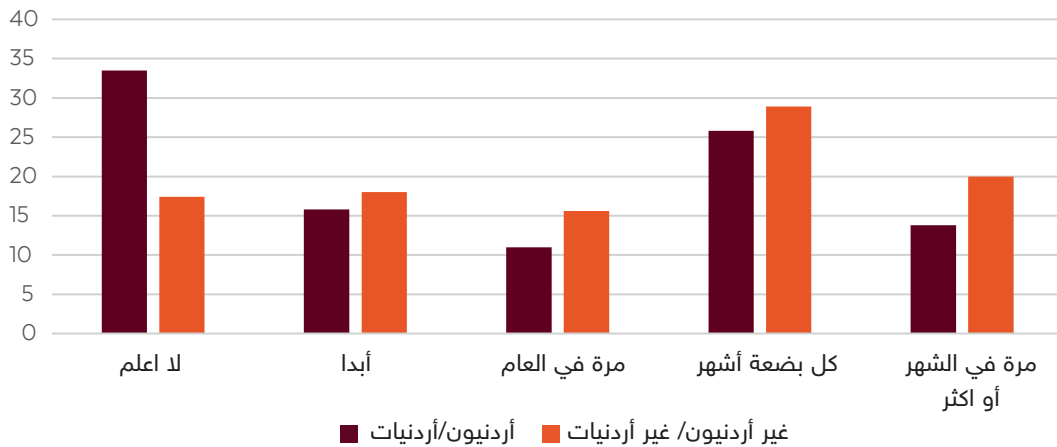
الشكل 4 ب: هل يقتطع نصف دينار أردني من راتبك الشهري للنقابة؟



الأردن ممثلاً/ممثلة للنقابة من قبل. تتداخل هذه النتائج مع بيانات العضوية النقابية، حيث تقل احتمالية عضوية الأردنيين/الأردنيات أعضاء في النقابة مقارنة بالعمالة المهاجرة. لم تتغير بصورة ملحوظة الإجابات بشأن مدى ظهور ممثلي/ممثلات النقابة في المصانع في العاملين الماضيين.

سُئلت العمالة أيضًا عن عدد المرات التي رأت فيها ممثلي/ممثلات النقابة في المصانع (الشكل 5). تتمتع النقابة بظهور كبير بين العمالة المهاجرة، إذ يقول نحو نصفها ان ممثلي/ممثلات النقابة يتواجدون في المصانع كل بضعة أشهر أو أكثر. لكن في نفس الوقت الفرق كبير فيما يتعلق بالعمالة الأردنية، إذ لا يعلم نصفها فيما إذا كانت النقابة متواجدة في المصانع، بينما لم ير عمال/عاملات من

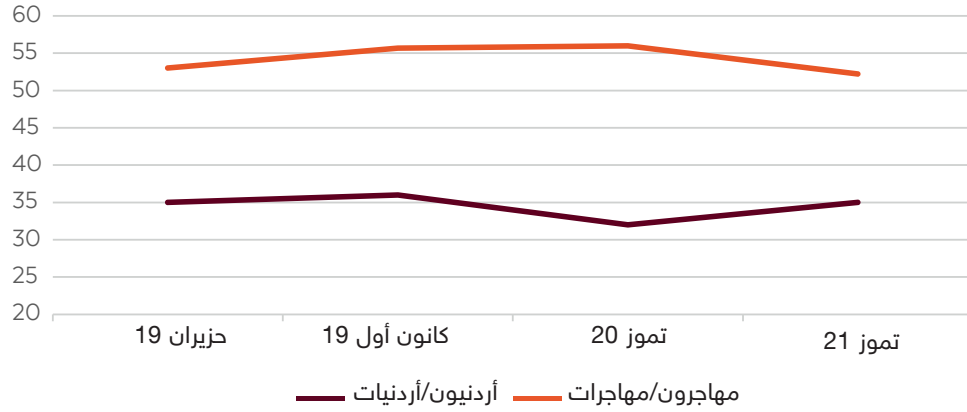
الشكل 5: كم مرة رأيت ممثلي/ممثلات من النقابة في مصنعك؟



بموجب هذه الاتفاقية. بالرغم من هذه الجهود، لا يزال يوجد نقص في المعرفة في القطاع عن محتويات اتفاقية المفاوضة الجماعية، إذ ان 43% من العمالة ليست على علم باتفاقية المفاوضة الجماعية (الشكل 6). إضافة إلى ذلك، توجد فجوة في المعرفة باتفاقية المفاوضة الجماعية، إذ ان 35% من العمالة الأردنية على دراية بمحتويات الاتفاقية، مقارنة بـ 52% من العمالة المهاجرة. ظل هذان الرقمان مستقرين مع مرور الوقت.

يتفاوض ممثلو/ممثلات العمالة وأصحاب/صاحبات العمل في قطاع الألبسة على اتفاقية مفاوضة جماعية تنطبق على جميع العاملين/العاملات في القطاع. وقعت أحدث اتفاقية مفاوضة جماعية عام 2019، وتضمنت أحكاماً عدة أبعد من قانون العمل. في السنوات القليلة الماضية، بذلت النقابة، بدعم من برنامج "عمل أفضل-الأردن"، جهوداً متضافرة لتدريب العمال/العاملات على اتفاقية المفاوضة الجماعية بغية إدراك الحقوق العمالية

الشكل 6: النسبة المئوية للعمالة التي لديها علم بمحتويات اتفاقية المفاوضة الجماعية، بحسب حالة الهجرة:

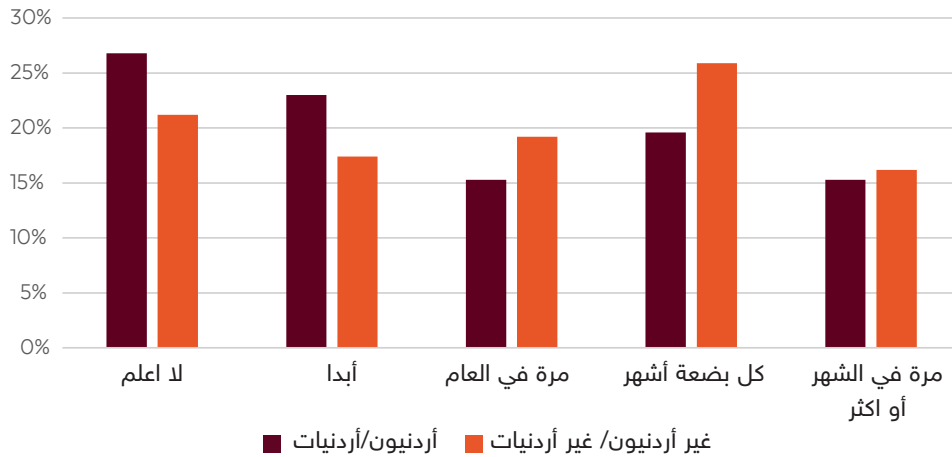


أفادت غالبية العمالة بأنها لم تر مطلقاً مفتش/مفتشة عمل في المصانع، أو أنها غير متأكدة من وجود هذا الكادر (الشكل 7). الفجوة بين العمالة المهاجرة والأردنية والأردنيين/الأردنيات أقل مما هي عليه بشأن ممثلي/ممثلات النقابة، إذ من المرجح أن ترى العمالة الأردنية كادر التفتيش من وزارة العمل في المصانع بصورة أقل بشكل طفيف من العمالة المهاجرة.

تفاعل العمالة مع الحكومة

يظهر المسح أن محدودية التفاعل المباشر بين معظم العمالة وكادر تفتيش العمل من وزارة العمل، إذ إن هذا الكادر يعمل بشكل رئيسي مع إدارات المصانع، ويتابع أوضاع هذه المنشآت بتفاعل محدود مع العمال/العاملات.

الشكل 7: كم مرة لاحظت زيارة ممثل/ممثلة من وزارة العمل إلى مصنعك؟



على مدى السنوات الثلاث الماضية.

تعمل وزارة العمل حالياً على وضع خطط لجمع ومعالجة شكاوى مباشرة من العمال/العاملات عبر تطبيق "حماية"، الذي سيجرب في قطاع صناعة الألبسة في الأشهر المقبلة.

ومع ذلك، يلعب مفتشو/مفتشات العمل من وزارة العمل دوراً مهماً في تطبيق قانون العمل، وهو أمر يشير إلى العلم به غالبية العمال/العاملات (59%). ويرجح أن يكون لدى العمالة الأردنية معرفة بقانون العمل أكثر من العمالة المهاجرة. ويرجح أن النساء، بغض النظر عن وضعهن كمهاجرات، على معرفة بقانون العمل. لا يوجد تغييرات كبيرة في معرفة العمال/العاملات بقانون العمل

الضغط النفسي الذي يتعرض إليه المشرفون/المشرفات أمر مهم لأنه قد يؤدي إلى الإساءة اللفظية وفقدان الإنتاجية. وفي الواقع، أفاد نصف المديرين/المشرفين أن مستوى الاجهاد/الضغط النفسي للمشرفين/المشرفات يمثل تحديا كبيرا للعمل.

- **الترقية والتنقل الوظيفي.** يظهر المسح أن نصف المشرفين/المشرفات كان قد عمل سابقا في الخياطة، وكانت الغالبية تعمل في نفس المصنع. إضافة إلى ذلك، أشار 77% من المشرفين/المشرفات إلى تلقي تدريبا العام الماضي.
- **الرفاه.** كان لدى المشرفين/المشرفات مستويات رفاه أعلى بقليل من العاملين/العاملات، مع تسجيل الفئتين درجات متشابهة بصورة عاملة في مقياس وارويك-إدنبرة للصحة النفسية³، وهي مجموعة من سبعة أسئلة لتحديد مستويات الرفاه (الشكل 8). صنف 40% من المشرفين/المشرفات ضمن الرفاه المتدني، في حين أن 50% من العمالة تعاني من انخفاض مستوى الرفاه. إضافة إلى ذلك، يتشابه نمط الجنسية بين العمال/العاملات والمشرفين/المشرفات، فمثلا، لدى العمالة الهندية أدنى مستويات الرفاه، بغض النظر عن إذا كان عاملا/عاملة أو مشرفا/مشرفة.

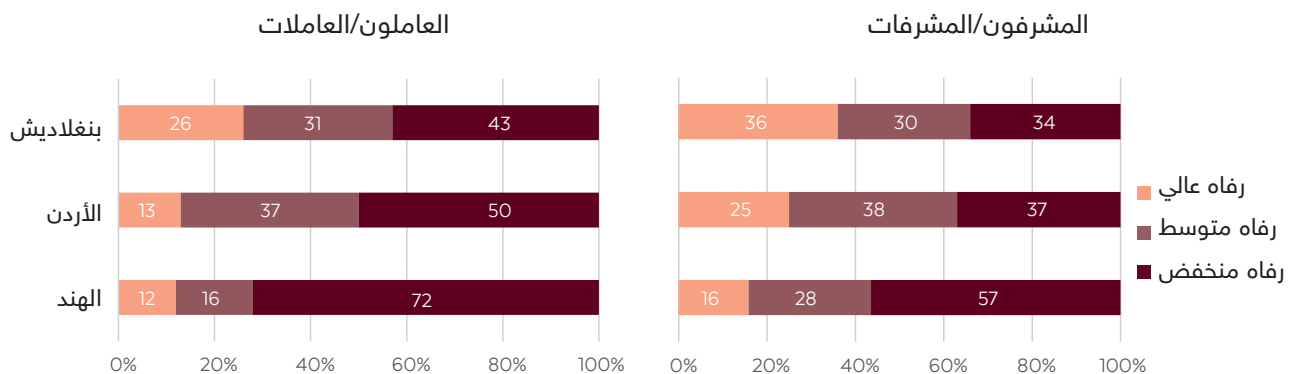
تحت المجهر: مسح المشرفين/المشرفات

يواجه المشرفون/المشرفات في قطاع صناعة الألبسة الأردنية كثيرا من الضغوط المماثلة لتلك التي تواجهها العمالة، ولدى المشرفين/المشرفات إجابات مماثلة بصورة عامة لتلك التي يقدمها العمال/العاملات. لكن إجابات المشرفين/المشرفات كانت أكثر إيجابية بصورة طفيفة من إجابات العمال/العاملات، إلا أن تكرار الإجابات السلبية من المشرفين/المشرفات أمر يدعو للقلق. تظهر هذه النتائج أهمية شمول احتياجات واهتمامات المشرفين/المشرفات في جهود تحسين ظروف العمل في القطاع.

من نواحٍ عديدة، يتشابه المشرفون/المشرفات مع العمال/العاملات فيما يتعلق جوانب الحياة ودواعي القلق. يواجه المشرفون/المشرفات ضغوطا كثيرة في المصانع، بدون امتلاك قوة لإحداث تأثير في معالجة هذه الضغوط.

- **الاجهاد/الضغط النفسي.** يقول 38% من المشرفين/المشرفات إن ضغوطات العمل غير مقبولة. هذه النسبة أقل من نسبة ما يواجه العمال/العاملات (56%)، لكنها لا تزال مرتفعة. الاجهاد/

الشكل 3: هل تعتقد بوجود ثقة متبادلة بين العمال/العاملات والمديرين/المديرات في مصنعك؟



ستتوسع عدة تقارير مقبلة في المعلومات المقدمة وستأخذها في اتجاهات جديدة. فعلى سبيل المثال، يخطط برنامج «عمل أفضل-الأردن»، للبحث بعمق في مسألتي ساعات العمل والأجور في هذا القطاع، وسيشارك مع المؤسسات الأكاديمية في البحث بصورة أعمق في العنف والتحرش في مكان العمل. إضافة إلى ذلك، تمثل المعلومات الواردة في هذه المسوحات مدخلًا لتحليل آليات التظلم المتاحة للعمالة في قطاع صناعة الألبسة.

مسوحات العمالة، والمديرين/المديرات مشروع مستمر يقوده فريق البحث في برنامج «عمل أفضل» العالمي، وينفذ بالتعاون مع «عمل أفضل-الأردن» وشريك بحثي محلي. ستجرى الجولة التالية من عملية جمع بيانات في حزيران/يونيو 2022.

خطوات مقبلة

يقدم هذا الموجز لمحة سريعة عن بيانات جمعت من خلال مسوحات للعمالة، المشرفين/المشرفات، والمديرين/المديرات. هذه البيانات ضرورية لأطراف المصلحة لمعرفة وتتبع كيفية فهم العمال/العاملات لهذه المعلومات، وتوفير معلومات مهمة لأصحاب/صاحبات العمل عن دواعي قلق محددة للعمالة، والجهات التي تلجأ إليها العمالة من أجل معالجة دواعي قلق. المسوحات المتكررة تمثل أحد الأدوات التي يستخدمها برنامج «عمل أفضل-الأردن» لمراقبة ظروف العمل في قطاع صناعة الألبسة، وذات أهمية خاصة ف تتبع الاستدامة. تغذي البيانات المستمدة من هذه المسوحات عمليات رصد وتقييم برنامج «عمل أفضل-الأردن»، وتغذي أيضا برمجة مشاريعه.



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



International
Labour
Organization

