



BetterWork

التقرير السنوي ٢٠٢٢: مراجعة قطاع صناعة الألبسة والامتثال

برنامج عمل أفضل - الأردن

الفترة التي يغطيها التقرير

كانون الثاني/يناير - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢



International
Labour
Organization



International
Finance
Corporation
WORLD BANK GROUP

حقوق التأليف والنشر © محفوظة لدى منظمة العمل الدولية (ILO) ومؤسسة التمويل الدولية (IFC) (2022)

نُشر للمرة الأولى (2022)

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) (2022)

تم النشر لأول مرة (2022)

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 2022 / مكتب العمل الدولي؛ مؤسسة التمويل الدولية.

- جنيف: منظمة العمل الدولية، 2022
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

◆ United States Department of Labour (USDOL) وزارة العمل الأميركية

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

◆ الدنمارك (وزارة الخارجية الدنماركية) Denmark (Ministry of Foreign Affairs)

◆ 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

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 جاب و مؤسسة ليفي شتراوس و وغيرها من الشركات المساهمة في أكاديمية عمل أفضل بالإضافة إلى مساهمات شركاء العلامات التجارية والمشاركين والمصانع مع عمل أفضل.

لا يعكس هذا التقرير بالضرورة وجهات نظر أو سياسات المنظمات أو الوكالات المذكورة سابقا، ولا يوجي كذلك ذكر أسماء، منتجات، أو منظمات تجارية بوجود تأييد منها.

يُدرج التمويل الذي توفره وزارة العمل الأميركية تحت اتفاقية التعاون رقم IL-21187-10-75-K. مولت 57% من إجمالي تكاليف البرنامج في 2021 من خلال تمويل فيدرالي بقيمة 1,194,463 دولار أمريكي. ولا يعكس هذا بالضرورة وجهات نظر أو سياسات وزارة العمل الأميركية، ولا تشير أسماء، منتجات، أو منظمات تجارية إلى تأييد من قبل حكومة الولايات المتحدة. أصدرت هذه الوثيقة بدعم مالي من الاتحاد الأوروبي. يتحمل برنامج "عمل أفضل - الأردن" وحده مسؤولية المحتوى الوارد فيها، الذي لا يعكس بالضرورة آراء 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 القطري
١٠	نظرة عامة على القطاع
١٥	برنامج «عمل أفضل - الأردن»
١٨	ظروف العمل في قطاع الألبسة
١٨	المنهجية والبيانات
٢٢	حالة الامتثال
٢٣	نتائج تفصيلية
٣٩	الإفصاح والشفافية
٣٩	الشركاء الثلاثة والاستدامة
٤٠	الحكومة
٤١	العمالة
٤٢	جهات العمل
٤٤	شركاء آخرون
٤٦	خطوات مستقبلية
٤٧	ملحق
٤٧	ملحق أ: مصانع الألبسة المشمولة في التقرير
٤٩	ملحق ب: قائمة الجهات المشتريّة المشاركة
٥٠	ملحق ج: المنهجية والتحديات
٥٢	ملحق د: تحليل ساعات العمل

الصناديق والأشكال والجداول

١٢	صندوق المعلومات ١: تأثير كوفيد-١٩ على نمو صناعة الألبسة المصدرة
١٦	صندوق المعلومات ٢: أبرز أنشطة وإنجازات مشروع الصحة والنفسية
١٧	صندوق المعلومات ٣: آليات التظلم في قطاع صناعة الألبسة
٢٥	صندوق المعلومات ٤: وقف التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي
٣٢	صندوق المعلومات ٥: الإساءة اللفظية، الإجهاد في مكان العمل، الثقة
٣٥	صندوق المعلومات ٦: دعم الآباء العاملين والأمهات العاملات
٣٦	صندوق المعلومات ٧: السلامة الهيكلية لأماكن السكن
٤٤	صندوق المعلومات ٨: تطوير استراتيجية قطاع الألبسة
٩	الشكل ١. حالات كوفيد-١٩ اليومية في الأردن
١٢	الشكل ٢. التغير السنوي في صادرات الألبسة
١٤	الشكل ٣. رفاه العمالة والمشرفين/المشرفات بحسب الجنسية
١٥	الشكل ٤. عدد المصانع المسجلة في برنامج «عمل أفضل - الأردن»
١٩	الشكل ٥. توزيع المصانع لكل دورة في التقرير السنوي
	الشكل ٦. حصص القوى العاملة في مصانع الألبسة المشاركة في برنامج «عمل أفضل - الأردن» بحسب بلد المنشأ (٢٠٢١)
٢٠	
٢١	الشكل ٧. النسبة المئوية لإجمالي العمال والعاملات بحسب نوع المصنع
٢٢	الشكل ٨. معدل عدم الامتثال بحسب نقطة الامتثال
٢٨	الشكل ٩. متوسط الأجر الشهري المبلغ عنه ذاتيًا بحسب حالة الهجرة بمرور الوقت
٣٢	الشكل ١٠. تصورات العمالة للثقة المتبادلة بين المديرين/المديرات والعمال/العاملات بحسب الجنسية
٣٣	الشكل ١١. جوانب السلامة والصحة المهنية ذات أعلى معدلات عدم امتثال
٣٨	الشكل ١٢. متوسط ساعات العمل أسبوعيًا
٣٨	الشكل ١٣. توزيع متوسط ساعات العمل أسبوعيًا بحسب الجنسية
٣٩	الشكل ١٤. توزيع عدد انتهاكات عدم الامتثال المدرجة في «بوابة الشفافية»
٥٢	الجدول ١. توزيع ساعات العمل في الأسبوع، بيانات ٢٠٢١
٥٢	الجدول ٢. متوسط الساعات الأسبوعية بمرور الوقت - جميع بيانات التقييم

قائمة اختصارات

AOFWG	Association of Owners of Factories, Workshops and Garments	النقابة العامة للمالكي/مالكات مصانع المحكيات
BOESL	Bangladesh Overseas Employment and Services Limited	شركة بنغلاديش للتوظيف في الخارج والخدمات المحدودة
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 Corporation	منظمة العمل الدولية
JCI	Jordan Chamber of Industry	غرفة صناعة الأردن
JD	Jordanian Dinar	دينار أردني
J-GATE	Jordanian Garment, Accessories & Textiles Exporters' Association	الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة، الاكسسوارات، والمنسوجات
LI	Labour Inspector	مفتش عمل
mhGAP	Mental Health Gap Action Programme	برنامج رأب الفجوة في الصحة النفسية
MHPSS	Mental Health and Psychosocial Support	الصحة النفسية والدعم النفسي والاجتماعي
MoH	Ministry of Health	وزارة الصحة
MoITS	Ministry of Industry, Trade & Supply	وزارة الصناعة، التجارة، والتموين
MoL	Ministry of Labour	وزارة العمل
NGO	Non-Governmental Organization	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
SSC	Social Security Corporation	المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي
ToT	Training of Trainers	تدريب المدربين/المدربات
TVPRA	Trafficking Victims Protection Reauthorization Act	قانون إعادة التفويض بحماية ضحايا الاتجار بالبشر
ULC	Union Labour Committee	لجنة عمل نقابية
USDOL	United States Department of Labor	وزارة العمل الأميركية
USJFTA	United States Jordan Free Trade Agreement	اتفاقية التجارة الحرة بين الأردن والولايات المتحدة
WHO	World Health Organization	منظمة الصحة العالمية
ZTP	Zero-Tolerance Protocol	بروتوكول عدم التهاون (مع انتهاكات حقوق الإنسان)

فيما يلي أبرز النقاط من كل مجموعة امثال:

معايير العمل الأساسية

عمالة الأطفال: وفقاً لقانون العمل الأردني، فإن الحد الأدنى لسن العمل هو ١٦ عامًا، ويعتبر الأشخاص العاملون دون سن ١٨ عامًا أحياناً في الأردن. حُددت في مصنع حالة واحدة لعمال/عاملة دون سن ١٦ عامًا وعدة حالات لعمال/عاملات دون سن ١٨ عامًا وبدون وثائق سليمة. يصعب التعرف على حالات عمل الأطفال، خاصة بين العمالة المهاجرة، بسبب استخدام جوازات سفر ووثائق مزورة.

التمييز: ترتبط حالات عدم الامتثال الشائعة في التمييز بالنوع الاجتماعي (٣١٪)، العرق والأصل (٣٪)، وأسس أخرى (١٣٪). لا يزال استخدام اختبارات حمل للامتلالات المهاجرات يتسبب بارتفاع عدم الامتثال في التمييز القائم على النوع الاجتماعي، بالرغم من انخفاض كبير في المعدلات العامة لعدم الامتثال. يعود ذلك جزئياً إلى جهود المصانع والجمعية الأردنية لمصدري الألبسة، الإكسسوارات، والمنسوجات للضغط على وكالات الاستقدام والتوظيف في بنغلاديش لوقف تلك الممارسات، وإلى انخفاض معدلات الاستقدام والتوظيف بسبب قيود السفر. لأول مرة في التقييمات، سجل مصنعان حالات عدم امتثال تتعلق بالتحرش الجنسي. لم يتغير الوضع القائم في هذا المجال، إذ بينت مسوحات على مدار ثلاثة أعوام دواعي قلق ١ من ٥ عمال/عاملات من التحرش الجنسي.

العمل القسري: كان العمل القسري مشكلة سائدة في قطاع صناعة الألبسة في الأردن، مدفوعة بنظام الكفالة الذي يربط العمالة المهاجرة بجهة عمل واحد، وبالممارسة المنتشرة لإدارات المصانع بحجز جوازات سفر العمالة. حدثت تحسينات كبيرة في هذا المجال، وفي عام ٢٠١٦، أزالته وزارة العمل الأميركية الألبسة المنتجة في الأردن من قائمة قانون إعادة التفويض بحماية ضحايا الاتجار بالبشر. وفي حين أن الوضع بشأن العمل القسري قد تحسن بصورة عامة على مدى السنوات العشر الماضية، إلا أن انتهاكات عدة وقعت عام ٢٠٢١. سجلت حالات عدم امتثال وممارسات قسرية في ثلاثة مصانع. حجز مصنع جوازات سفر لعمال/عاملات، ومنع مصنع آخر العمالة المهاجرة فيه من مغادرة المنطقة الصناعية، في حين لم يمنح مصنع عمالاً/عاملات حرية إنهاء عقود العمل.

ملخص النتائج

يعرض هذا التقرير نتائج وملاحظات من تفاعلات برنامج «عمل أفضل - الأردن» في قطاع صناعة الألبسة الأردني طوال عام ٢٠٢١، ويقدم مستجدات حالة القطاع، ومصانع مختارة خارجه يعمل معها البرنامج. يعتمد التقرير على مصادر بيانات متعددة، بما في ذلك نتائج زيارات غير معلنة لتقييم الامتثال في المصانع أجريت بشراكة مع وزارة العمل؛ بيانات يجمعها البرنامج عبر تفاعلات منتظمة/دورية مع المصانع (بيانات استشارية)؛ وبيانات مسح جمعت على مدار ثلاث سنوات من العمالة، والإدارات. يتيح استخدام تلك البيانات، والجمع بين مصادرها المختلفة فهماً عميقاً لنجاحات القطاع، ولمجالات تتطلب مزيداً من العمل.

انتعش قطاع الألبسة بصورة كبيرة عام ٢٠٢١، إذ ارتفعت الطلبات وتلاشى الأثر المباشر لجائحة كوفيد-١٩. ومع ذلك، واجهت كثير من المصانع صعوبات وقيوداً لوجستية تتعلق في استقدام وتوظيف عمالة مهاجرة جديدة، مما فرض ضغوطات كبيرة على هذه المصانع. أدى ذلك إلى ساعات عمل طويلة، خاصة للعمالة المهاجرة. بالتزامن مع تلك الضغوطات المباشرة، لاحظ برنامج «عمل أفضل» صعوبات بشأن مواعيد تدريب العمالة والفرق الإدارية، فيما تخلفت مصانع كثيرة عن تنفيذ خطتها التحسينية.

سجلت مخالفات للامتثال في مجالات السلامة والصحة المهنية، الالتزام باتفاقيات المفاوضة الجماعية، واختبارات الحمل للامتلالات المهاجرات. يصعب مقارنة معدلات الامتثال في ٢٠٢٠ و٢٠٢١ بسبب عوامل ظرفية. على سبيل المثال، استمرت جائحة كوفيد-١٩ والقوانين المؤقتة المرتبطة بها في التأثير على حالات عدم الامتثال. وفي حين عزز الانخفاض في عدد العمالة الضغوطات في بعض المجالات، أسهم في تخفيفها في مجالات أخرى، مثل مساكن العمالة، مرافق الرعاية، والاستقدام والتوظيف، الأمر الذي سهل الامتثال على المصانع. إضافة إلى ذلك، أجريت غالبية التقييمات باستخدام منهجية تدمج بين الزيارات الشخصية والافتراضية بسبب اعتبارات صحية. قد ينتج عن خفض مدة الزيارات الميدانية للمصانع صعوبة في تحديد وإثبات حالات عدم الامتثال. انخفضت معدلات عدم الامتثال في مجالات مثل الأجور/المستحقات، العقود والموارد البشرية، والتمييز. لكن هذه التحسينات قد تكون مؤقتة.

كبير، بسبب انخفاض معدلات الاستقدام والتوظيف، تحسين الممارسات المرتبطة بهما، ولجوء مصانع إلى تعويض العمالة عن رسوم الاستقدام. لا يزال الحوار الاجتماعي على مستوى المصانع، وإيجاد آلية تظلم فاعلة من ضمن مشكلات القطاع. ويوجد مجال لتحسين هذه القضايا.

السلامة والصحة المهنية: على غرار السنوات السابقة، سجلت السلامة والصحة المهنية أعلى معدلات عدم الامتثال في المصانع. ومع ذلك، شهدت معدلات عدم الامتثال انخفاضاً كبيراً في مجالات رئيسية مثل مساكن العمالة، ومرافق حماية ورفاه العمالة. من المرجح أن يكون الانخفاض في معدلات عدم الامتثال انتقالياً أو مؤقتاً، إذ إنه ناتج جزئياً عن انخفاض عدد العمالة، مما خفف الضغط على أنظمة السلامة والصحة المهنية، خاصة فيما يتعلق بالمساكن. لكن بعض التغييرات تبدو دائمة، ولاحظ برنامج «عمل أفضل - الأردن» استعداد المصانع لإحداث تغييرات في مجال السلامة والصحة المهنية. انطبق ذلك بشكل خاص على المصانع المتعاقدة من الباطن. بالرغم من ذلك، لا تزال حالات عدم امتثال قائمة في توفير أنظمة ملائمة لإدارة السلامة والصحة المهنية في عدة مصانع.

وقت العمل: أثرت جائحة كوفيد-١٩ بشكل كبير على ساعات العمل خلال العامين الماضيين. وكانت العمالة المهاجرة الأكثر تأثراً، لارتفاع احتمالية عملها ساعات إضافية. خلال فترة الإغلاقات وركود الطلبات عام ٢٠٢٠، انخفضت ساعات عمل العمالة المهاجرة بشكل كبير، إلا أن ساعات العمل انتعشت بقوة منذ نهاية ٢٠٢٠. أدى ذلك إلى زيادة الأجور الصافية، لكن في نفس الوقت، فرضت ساعات العمل الطويلة ضغوطات نفسية وجسدية عالية على العمالة. بلغ متوسط ساعات عمل العمالة المهاجرة ٦١ ساعة أسبوعياً في ٢٠٢١.

حرية التنظيم والمفاوضة الجماعية: بما أن الأردن لم يصادق بعد على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، فإن جميع المصانع التي قيمت لا تزال غير ممثلة، إذ لا تستطيع العمالة الانضمام بحرية إلى نقابات وتكوينها. بالرغم من تلك القيود، نجح قطاع صناعة الألبسة في إقرار سلسلة من اتفاقيات المفاوضة الجماعية، وتستطيع النقابة الوصول إلى غالبية المصانع. تلتزم معظم المصانع بإبلاغ العمالة بأحكام اتفاقيات المفاوضة الجماعية، لكن ٨٣٪ من المصانع فشلت في التنفيذ الكامل لجميع أحكام هذه الاتفاقيات. توسع نطاق اتفاقية المفاوضة الجماعية عام ٢٠١٩ ليشمل مزيداً من جوانب قانون العمل الأردني، وغيرها من التشريعات الوطنية.

ظروف العمل

المستحقات: إلى جانب الأجور الأساسية، يرصد برنامج «عمل أفضل - الأردن» جوانب الاستحقاقات الأخرى بما في ذلك أجر العمل الإضافي، الإجازات السنوية والمرضية، والمدفوعات العينية للطعام والسكن في حالة العمالة المهاجرة. كانت حالات عدم الامتثال بشأن المستحقات منخفضة نسبياً في ٢٠٢١، وحُلت انتهاكات عام ٢٠٢٠ نتجت عن تداعيات كوفيد-١٩. بصورة عامة، انخفضت حالات عدم الامتثال في مجالات أخرى. وشهدت العمالة المهاجرة ارتفاعاً كبيراً في أجورها نتيجة زيادة ساعات العمل الإضافي، في حين استقر متوسط الأجر الشهري للعمالة الأردنية.

العقود والموارد البشرية: تحسنت مجالات تتعلق بالعقود والموارد البشرية عام ٢٠٢١، إذ خفف انخفاض الاستقدام والتوظيف الضغوطات في بعض الجوانب، وعولجت بعض المسائل الناتجة عن جائحة كوفيد-١٩. انخفضت حالات عدم الامتثال المتعلقة برسوم الاستقدام بشكل

٤١٤
زيارة
استشارية



٩١
مصنعاً



٥,١٥١
متدرباً/
متدربة



٨٧
تقرير
تقييم



٢١
جهة مشتريّة
دولية



٦٢,٩٦٣
عاملاً/عاملة في
مصانع مسجلة



مقدمة

السياق القطري

تستعرض الأقسام التالية سياق جائحة كوفيد-١٩ في الأردن، الاقتصاد وسوق العمل، والبيئة التشريعية.

كوفيد-١٩ في الأردن

قلبت جائحة كوفيد-١٩، وما نتج عنها من قيود حكومية وتراجع اقتصادي، الحياة في الأردن، إلا أن الوضع استقر بصورة كبيرة عام ٢٠٢١، واجتاز الأردن الجائحة بدون ضغوطات كبيرة على النظام الصحي في البلد، كما حدث في دول أخرى. لكن، أدت التأثيرات المباشرة للجائحة، والتأثيرات غير المباشرة الناتجة عن الإغلاقات التي فرضتها الحكومة إلى الحد من الحركة (داخل البلد، وعند دخولها ومغادرتها)، مما أثر سلباً على الاقتصاد. كما تسبب الوباء في خسائر بشرية كبيرة. من ديسمبر ٢٠٢١، ثبتت إصابة نحو ١,١ مليون شخص بكوفيد-١٩ في الأردن، أي حوالي ١٠٪ من السكان، ومع تسجيل ١٢,٠٠٠ وفاة (الشكل ١)^١. أدت الموجة الأخيرة من حالات الإصابة بمتحور أوميكرون إلى ارتفاع مستويات الإصابة، ولكن مع انخفاض في الحالات الخطرة والوفيات. بلغ معدل تلقي اللقاح (جرعة واحدة على الأقل) في الأردن ٤٦٪ منذ شباط/فبراير ٢٠٢٢.

خلال المرحلة الأولى من انتشار الجائحة، التي استمرت تقريباً من آذار/مارس إلى أيار/مايو ٢٠٢٠، فرضت الحكومة إغلاقاً صارمة وحظر تجول في جميع أنحاء البلد. أعلنت الحكومة حالة طوارئ، وفعلت قانون الدفاع لعام ١٩٩٢، الذي يمنح الحكومة سلطات واسعة تحد من الحقوق الأساسية. استمرت الحكومة في إصدار سلسلة من أوامر الدفاع بشأن قضايا مثل تقييد الحركة، حظر التجول، ارتداء الكمامات، تلقي اللقاح، والتوظيف^٢.

استمرت قيود على الحركة خلال ٢٠٢١، لكنها كانت محدودة كثيراً، فيما استمرت الحكومة في تطبيق قيود بشأن دخول البلد من عدة دول يستقدم منها قطاع الألبسة عمالة. صعبت هذه القيود على العمالة المهاجرة العودة إلى بلدانها وزياره عائلاتها.

برنامج «عمل أفضل - الأردن» شراكة بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية. يجمع برنامج المنظمة الرئيسي أطراف المصلحة من جميع المستويات في صناعة الألبسة العالمية لتحسين ظروف العمل، تعزيز احترام حقوق العمالة وتقوية القدرة التنافسية. بدأ برنامج «عمل أفضل - الأردن» عملياته عام ٢٠٠٨ بناءً على طلب من الحكومتين الأردنية والأمريكية. يقدم البرنامج 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 ١٣** لبرنامج «عمل أفضل - الأردن».

برنامج «عمل أفضل - الأردن» إلزامي لمصانع الألبسة التي تصدر منتجاتها إلى الولايات المتحدة بموجب اتفاقية التجارة الحرة بين الولايات المتحدة والأردن. يغطي البرنامج نحو ٩٥٪ من عمال/عاملات صناعة الألبسة في الأردن، والغالبية العظمى من العمالة في قطاع الألبسة من مصانع تصدر منتجاتها إلى الولايات المتحدة. منذ عام ٢٠١٨، بدأ برنامج «عمل أفضل - الأردن» العمل مع مصانع خارج قطاع الألبسة متخصصة في ثلاث مجالات -- البلاستيك، الكيماويات، والهندسة -- والتي يمكنها التصدير إلى الاتحاد الأوروبي بموجب اتفاقية تبسيط قواعد المنشأ، التي جرى التفاوض عليها عام ٢٠١٦ ووجدت 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، وتستند إلى نتائج عدم الامتثال، بيانات جمعت خلال زيارات استشارية، ومسوحات للعمالة وللإدارات أجريت عام ٢٠٢١. 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.

في الفترة من ٢٠١٦ إلى ٢٠١٩. بالرغم من إيجابية الأرقام الاقتصادية الرئيسية، فاقمت الجائحة تحديات أساسية في سوق العمل، بشكل خاص تلك المتعلقة بالمرأة والشباب.

عانى الأردن من معدلات بطالة عالية لعدة سنوات، وازدادت هذه المعدلات خلال الجائحة. بلغ معدل البطالة ذروته عند ٢٥٪ في الربع الأول من عام ٢٠٢١ وانخفض منذ ذلك الحين بشكل طفيف إلى ٢٣,٣٪ في الربع الرابع.^{vi}

كان معدل البطالة مرتفعاً قبل الجائحة، بمتوسط ١٩,١٪ عام ٢٠١٩. هذه الأرقام المثيرة للقلق كانت أسوأ بالنسبة للنساء (٣٠,٧٪ في الربع الرابع)، وللشباب في الفئات العمرية ١٥-٢٤ سنة (٥٢,١٪ في الربع الرابع).^{vii} 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.^{viii}

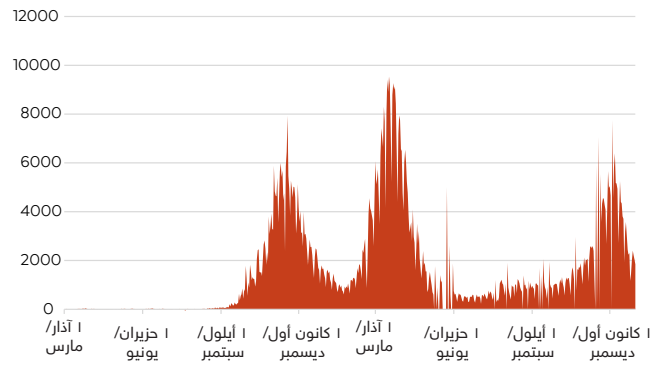
ظلت معدلات المشاركة في القوى العاملة ثابتة في ظل الجائحة، إذ بحث من كان لديه عمل سابقاً عن عمل (يندرج هذا تحت فئة العاطلين/العاطلات عن العمل).^{ix} لكل بمرور الوقت، قد يخرج هؤلاء الأشخاص تمامًا من القوى العاملة، مما يؤدي إلى انخفاض معدل المشاركة في القوى العاملة.

يبلغ عدد سكان الأردن أكثر من ١٠ ملايين نسمة، ويشكل الأردنيون/الأردنيات ٧٠٪ من هذا العدد.^x ينقسم سوق العمل الأردني إلى ٣ شرائح: العمالة الأردنية، العمالة المهاجرة، والعمالة اللاجئة. في عام ٢٠٢٠، بلغ عدد العمالة غير الأردنية المسجلة لدى وزارة العمل نحو ٢٢٢,٠٠٠، وهو انخفاض كبير عن ٣٤٩,٠٠٠ من العمالة المسجلة في ٢٠١٩.^{xi}

سُجلت أكبر التغييرات في قطاعات الزراعة، التصنيع، البناء، والعمالة المنزلية. انخفض عدد العمالة المسجلة في قطاع التصنيع، الذي يضم جميع عمالة صناعة الألبسة، بمقدار ٢٧,٦٥٠ عاملًا/عاملة في ٢٠٢٠ مقارنة بعام ٢٠١٩. يرجع الانخفاض الكبير في عدد العمالة المسجلة بصورة رئيسية إلى الانكماش الاقتصادي الناتج عن جائحة كوفيد-١٩، والصعوبات المتعلقة بإصدار تصاريح عمل خلال فترة الجائحة.

تتناول الأقسام التالية تداعيات كوفيد-١٩ على الاقتصاد، سوق العمل، وقطاع الألبسة تحديدًا.

الشكل ١: حالان كوفيد-١٩ اليومية في الأردن



الاقتصاد وسوق العمل

كان الاقتصاد في الأردن يكافح قبل ظهور جائحة كوفيد-١٩. أدت الجائحة إلى تفاقم الوضع الاقتصادي العام وشعر به بشدة الأفراد الذين يعانون أصلاً من صعوبات اقتصادية. تضررت بعض القطاعات 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 لإغلاق المطار أمام الرحلات الدولية، من آذار/مارس إلى أيلول/سبتمبر ٢٠٢٠، مع استمرار انخفاض حجم السياحة في ٢٠٢١.ⁱⁱⁱ لا يزال الاقتصاد الأردني يعاني ضغطاً بسبب عدم الاستقرار الإقليمي، إضافة إلى استمرار العجز في الحساب الوطني الجاري.

كان لتفشي كوفيد-١٩ أثر سلبي كبير على الاقتصاد، ولو أن الأردن كان أفضل من دول أخرى، ويشهد تعافياً ناجحاً بحسب المؤشرات الاقتصادية الرئيسية.^{iv} سجل النمو الفعلي في الناتج المحلي الإجمالي ١,٦٪ في عام ٢٠٢٠، وهو انكماش معتدل للاقتصاد. في عام ٢٠٢١، شهد الاقتصاد انتعاشاً مسجلاً نمواً بنسبة ٠,٣٪ في الربع الأول ٢٠٢١، في الربع الثاني ٣,٢٪.^v دُعمت هذه النتائج الاقتصادية الإيجابية بشكل كبير من قبل إجراءات البنك المركزي الأردني، ومساهمات الجهات المانحة لبناء الاحتياطي الأجنبي، الأمر الذي قد لا يكون مستداماً على المدى المتوسط إلى الطويل. جاء هذا الانكماش بعد فترة من النمو الاقتصادي الضعيف بلغ ٢٪ بالمتوسط

ذكرت لجنة العمل الثلاثية، التي تقرر الحد الأدنى للأجور وطنياً، ان الحد الأدنى للأجور في قطاع صناعة الألبسة ينبغي تحديده بناءً على اتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية. يظل الحد الأدنى للأجور في القطاع ٢٢٠ دينار أردني (٣١٠ دولار أميركي) شهرياً، أي أقل بنسبة ١٨٪ من الحد الأدنى للأجور على المستوى الوطني.

تتقاضى العمالة غير الأردنية أجراً صافياً ١٢٥ ديناراً أردنياً على الأقل، إضافة إلى ٩٥ ديناراً عينيّاً (سكن وطعام)، ليصبح المجموع ٢٢٠ ديناراً أردنياً، بحسب اتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية. وفقاً لدراسة أجريت بتكليف من الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة، الأكسسوارات، والمنسوجات، قدرت الأجور العينية للعمالة المهاجرة بـ ٩٥ دينار أردني اعتباراً من ١ آذار/مارس ٢٠١٨.

حرية التنظيم

لم يصادق الأردن بعد على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم. ويفرض القانون الأردني قيوداً قانونية عدة على حرية التنظيم. تجدر الإشارة بشكل خاص إلى حقيقة أن حرية تأسيس النقابات مقيدة للغاية، وأن جميع النقابات العمالية محكومة باللائحة النقابية الموحدة التقييدية الصادرة على الاتحاد العام لنقابات عمال/عاملات الأردن. منذ عام ١٩٧٦، لم يتغير عدد النقابات العمالية المسموح والمعترف بها قانونياً، وباللغة ١٧ نقابة. يتعارض هذا مع مبدأ التعددية النقابية المنصوص عليه في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨. يمثل العمالة في قطاع صناعة الألبسة النقابة العامة للعاملين/للعاملات في صناعة الغزل، النسيج، واللبسة (يشار إليها باسم الاتحاد أو النقابة).

نظرة عامة على القطاع

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

غالبية العمالة المسجلة تأتي من مصر، بنغلاديش، وسوريا. بالرغم من تقلص القوى العاملة، تستمر الغالبية في العمل في قطاعات الزراعة، والبناء، التصنيع، والعمالة المنزلية.^{١١} يعمل الرجال المصريون عادة في قطاع البناء، في حين ترتبط العاملات من بنغلاديش بقطاعي العمالة المنزلية وصناعة الألبسة. يوجد أيضاً عدد كبير من العمالة المهاجرة غير المسجلة، ويرجح أن يكون العدد الكلي الفعلي أعلى. استمر الأردن في تطبيق نظام الكفالة، الذي يربط العمالة المهاجرة بأوضاعها الوظيفية مع جهات العمل.

يستمر الأردن في سن أنظمة تغلق قطاعات ومهن محددة أمام العمالة غير الأردنية، وأدخل أنظمة حصص خاصة بقطاعات محددة. وضعت هذه الأنظمة لتشجيع جهات العمل على تشغيل عدد أكبر من العمالة الأردنية. بعض القطاعات مغلقة تماماً أمام العمالة غير الأردنية، لا سيما المهنة مثل الطب، الهندسة، التعليم، والمحاسبة.

في قطاع صناعة الألبسة، اتفقت وزارة العمل مع القطاع الخاص على حصة بنسبة ٣٠٪ للعمالة الأردنية، لكن قد تكون أقل من هذا بناءً على عوامل معينة. على سبيل المثال، لتحفيز جهات العمل على بناء مصانع في مناطق ريفية، يوجد أثر مضاعف للعمالة الأردنية في الفروع الإنتاجية.

تظهر فروق في الحد الأدنى لأجور بين العمالة الأردنية والعمالة المهاجرة، إضافة إلى تفاوتات في الحد الأدنى لأجور قطاع صناعة الألبسة مقارنة مع الاقتصاد ككل. في ٢٥ شباط/فبراير ٢٠٢٠، قررت لجنة ثلاثية للعمل زيادة الحد الأدنى للأجور الشهرية، لكن الزيادة تأجلت بسبب جائحة كوفيد-١٩. اعتباراً من ٢٠٢٢، بلغ الحد الأدنى للأجور ٢٦٠ دينار أردني (٣٦٧ دولار أميركي) للعمالة الأردنية، و٢٤٥ دينار أردني (٣٥٠ دولار أميركي) للعمالة غير الأردنية.

يبدأ الحد الأدنى لأجور العمالة غير الأردنية من ٢٣٠ دينار أردني في كانون الثاني/يناير ٢٠٢١، وسيرتفع بمقدار ١٥ دينار أردني سنوياً إلى أن يعادل أجور العمالة الأردنية. تستثني قرارات الحد الأدنى للأجور العمالة المنزلية، العمالة في قطاع التحميل/التفريغ، والعمالة الأردنية وغير الأردنية في صناعة الألبسة والمنسوجات.

في السنوات الـ ١٠ الماضية. انخفضت الصادرات بنسبة ١٥٪ في ٢٠٢٠، إلا أنها انتعشت في ٢٠٢١ وسجلت نموًا بنسبة ٨٪^{xiii}. لا يزال إجمالي الصادرات أقل من الذروة التي بلغت ٢ مليار دولار أمريكي عام ٢٠١٩، بمقدار ١,٨ مليار دولار أمريكي. سُجلت نسبة الصادرات الأعلى في النصف الأول من العام، وواكبت مستوى الصادرات في نفس الفترة من عام ٢٠١٩، وشهدت تباطؤًا في الربع الرابع من عام ٢٠٢١. تستمر حصة قطاع صناعة الألبسة من إجمالي الصادرات في الانخفاض، من ٢٨٪ في ٢٠١٩ إلى ٢١٪ في ٢٠٢١. لا تزال الولايات المتحدة سوق تصدير رئيسي للأردن؛ إذ تذهب ٢٦٪ من جميع صادرات البلد إلى الولايات المتحدة. بالرغم من أثر كوفيد-١٩ على صناعة الألبسة، إلا أن أدائها كان جيدًا نسبيًا مقارنة بقطاعات اقتصادية أردنية أخرى (صندوق المعلومات ١).

جرى تشغيل نحو ٦٢,٠٠٠ شخص في قطاع تصدير الألبسة في عام ٢٠٢١^{xiv}. تشكل العمالة المهاجرة نحو ثلاثة أرباع مجموعة القوى العاملة. العمالة المهاجرة، ومعظمها من جنوب آسيا، تعمل عادة في الأردن بعقود تتراوح مدتها من سنتين إلى ٣ سنوات قابلة للتديد. العمالة من بنغلاديش أكبر مجموعة عمالية (أكثر من ٥٠٪ من مجموع العمالة المهاجرة)، إضافة إلى العمالة 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.

في عام ٢٠٢٠، دخل الأردن في اتفاقية شراكة مع الاتحاد الأوروبي خلقت منطقة تجارة حرة في اتجاهين. أعيد النظر في الاتفاقية عام ٢٠١٦ بعد اتفاق الجانبين على متطلبات تبسيط قواعد المنشأ، كعنصر أساسي 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/للأردنيات وللسوريين/للسوريات.

يعمل برنامج "عمل أفضل - الأردن" بشكل أساسي مع صناعة الألبسة المصدرة في الأردن. بينما تركز الأقسام التالية على تصدير صناعة الألبسة، من المفيد مقارنة هذا القطاع بمجموعتين أخريين. أولًا، يوجد أعمال صغيرة ومتوسطة كثيرة تنتج ألبسة لكنها لا تصدر منتجاتها، وبالتالي فهي ليست جزءًا من برنامج "عمل أفضل". بالرغم من كثرتها، إلا أن هذه المصانع صغيرة جدًا وتوظف فقط ٥٪ من القوى العاملة في قطاع صناعة الألبسة. ثانيًا، وسع برنامج "عمل أفضل الأردن" خدماته مؤخرًا ليشمل مصانع خارج قطاع صناعة الألبسة تصدر إلى الاتحاد الأوروبي بموجب اتفاقية تبسيط قواعد المنشأ.

صناعة الألبسة

بصورة رئيسية، تقود صناعة الألبسة في الأردن مصانع كبرى مصدرة إلى الولايات المتحدة بموجب اتفاقية التجارة الحرة بين البلدين. شهدت هذه الصناعة نموًا كبيرًا

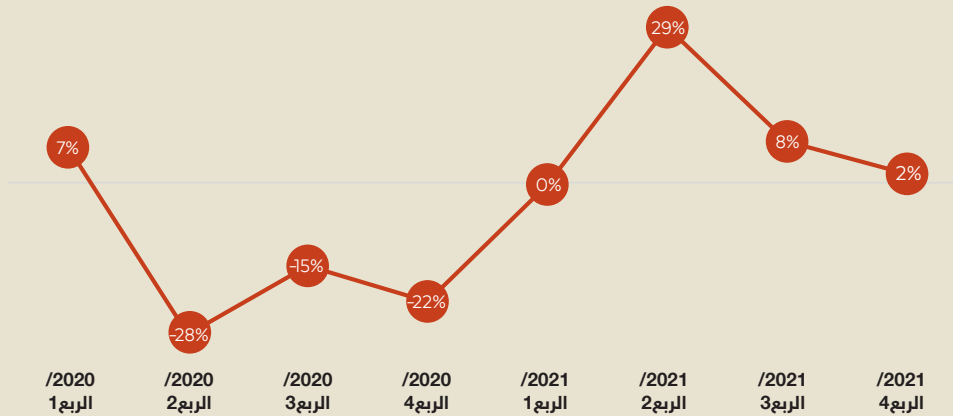
صندوق المعلومات ١: تأثير كوفيد-١٩ على نمو صناعة الألبسة المصدرة

أثرت جائحة كوفيد-١٩ بشكل كبير على قطاع صناعة الألبسة في الأردن، سواء بصورة مباشرة، من خلال الإصابات وإجراءات السلامة لمكافحة انتشار العدوى، أو بصورة غير مباشرة من خلال تباطؤ الاقتصاد العالمي وحالة عدم اليقين. ابتداء من كانون أول/ديسمبر ٢٠٢١، أصيب أكثر من ٧,٠٠٠ شخص في قطاع صناعة الألبسة (من العمالة والإدارات) بفيروس كوفيد-١٩. أطلق الأردن حملة لقاحات مبكرة وناجحة، ودعم قطاع صناعة الألبسة إعطاء لقاحات للعمالة على نطاق واسع. تلقى اللقاحات مطلوب من العمالة كافة بموجب قانون الدفاع (مع بعض الاستثناءات)، ولا يوجد أدلة على عدم امتثال العمالة في القطاع الألبسة. كان تأثير الجائحة قويًا في ٢٠٢٠، وبدأ يتلاشى تقريبًا في ٢٠٢١. في أغلقت عدة مصانع في ٢٠٢٠، وشهدت أخرى توسعًا وعمليات اندماج. انخفضت الصادرات بصورة كبيرة في ٢٠٢٠، وانتعشت بقوة في النصف الأول من عام ٢٠٢١، قبل أن تهبط مجددًا في الربع الرابع من ٢٠٢١ (الشكل ٢).

يعزى الانتعاش القوي جزئيًا إلى تحول الجهات المشتريّة من جهات الإنتاج الآسيوية، نجاح الأردن النسبي في السيطرة على الفيروس، والطلب على أنواع المنتجات التي تنتج عادة في الأردن (شهدت الألبسة غير الرسمية والرياضية نموًا في ٢٠٢٠ و ٢٠٢١). تحسن استقرار حجم الطلبات، مع وجود دواعي قلق. في عام ٢٠٢٠، أشار ٦٠٪ من المديرين/المديرات في استطلاع إلى «التخوف للغاية» من تأثير الطلبات غير المؤكدة على الأعمال. في عام ٢٠٢١، انخفضت نسبة هؤلاء إلى ٣٠٪، ومع ذلك، حتى في ضوء تحسن أرقام الصادرات الرئيسية، تأثر القطاع بمشكلات سلسلة الإمداد، والارتفاع في تكاليف المواد الخام والشحن. نتج عن ذلك صعوبات لوجستية قيدت الشركات. في نفس الوقت، واجهت جهات العمل في الأردن مشكلات كبيرة في توظيف العمالة المهاجرة بسبب قيود السفر والتدابير الصحية التي فرضتها الجائحة.

عزز الارتفاع في حجم الطلبات وانخفاض القوى العاملة الضغوطات على الإنتاج، وفرض ساعات طويلة، إلى جانب تسجيل انتهاكات تتعلق بالامتثال. تفاوت التأثير على العمالة المهاجرة والعمالة الأردنية، إذ كان العبء أكبر على العمالة المهاجرة. تعمل العمالة المهاجرة عادة ساعات أطول مقارنة بالعمالة الأردنية، وتزيد احتمالية موافقتها على العمل لساعات إضافية. ارتفعت ساعات عمل العمالة المهاجرة بشكل كبير خلال ٢٠٢١، بينما استقرت ساعات عمل العمالة الأردنية. واجهت نسبة من العمالة المهاجرة صعوبات في مغادرة الأردن بسبب القيود التي فرضتها الجائحة، ولم تتمكن من زيارات عائلاتها. عزز ذلك من العبء النفسي للابتعاد على الوطن.

الشكل ٢: التغير السنوي في صادرات الألبسة



الصحة النفسية في قطاع صناعة الألبسة

تعاني العمالة في قطاع الألبسة، لاسيما المهاجرة والعاملات، من عدة مشكلات نفسية، وغالبا لا يتاح لها الوصول إلى موارد ملائمة لمعالجتها. أظهرت نتائج مسح أجراه برنامج "عمل أفضل - الأردن" لفئة من العمالة لم يكشف عن هوياتها أن مستوى الرفاه منخفض لدى ٤٨٪ من العمالة، ومتوسط لدى ٣١٪. سجل ٢١٪ فقط من العمالة مستويات رفاه مرتفعة. تقاس مستويات الرفاه من خلال مجموعة تضم ٧ أسئلة وتجمع لاحقا لاحتساب درجة رفاه معتمدة^{١٦}. طرح على مشرفي/ مشرفات العمالة نفس الأسئلة، وكشفت الإجابات عن نتائج مقلقة أيضًا، إذ صنف ٤٠٪ من هؤلاء ضمن فئة الرفاه المنخفض. توجد تفاوتات كبيرة في مستويات الرفاه حسب الجنسية، إذ سجلت العمالة والمشرّفون/ المشرفات من الهند (الكل تقريبا من الرجال) أدنى مستويات الرفاه، في حين سجلت العمالة والمشرّفون/ المشرفات من بنغلادش مستويات رفاه مرتفعة نسبيا (الشكل ٣).

وفقا لتقييم سريع للعمالة في قطاع الألبسة في الأردن، أثرت جائحة كوفيد-١٩ بشكل كبير على العمالة في القطاع وتضررت صحتها النفسية التي طالما كانت مدعاة للقلق. كشفت بيانات المسح عن أن ٣٦٪ من العمالة في القطاع تعاني من الاكتئاب أو التوتر، و ٣٠٪ من مشكلات الصحة النفسية وباجة إلى مختصين/مختصات، و ٦٧٪ من انخفاض التكيف، مما يشير إلى ضعف قدراتها على التعافي من الأحداث الصعبة.

تواجه العمالة المهاجرة كثيرا من الضغوطات خلال عملية ما قبل الهجرة، وعملية الانتقال إلى بلد آخر، ومرحلة ما بعد الهجرة. عند محاولة التأقلم في بلد جديد، تواجه العمالة سلسلة من ضغوطات الصحة النفسية التي قد يتفاوت تأثيرها بحسب نقاط ضعف الفرد واستراتيجيات التأقلم. تشمل هذه الضغوطات ظروف العمل والمعيشة في بلد المقصد، بما في ذلك ساعات العمل الطويلة، ضغوطات تحقيق أهداف الإنتاج، العنف والتحرش بما في ذلك الإساءة اللفظية في مكان العمل، محدودية فرص التقدم الوظيفي وظروف السكن السيئة، نقص

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 الصغيرة المتعاقدة من الباطن التي تنتج عند الطلب بضائع للجهات المصدرة مباشرة. بالتوازي مع هذا النظام، توجد فروع إنتاجية أخرى خارج نطاق المناطق الصناعية، وتوظف عمالة أردنية في المقام الأول، وعادة ما تكون صغيرة. يوجد حاليا ٢٥ فرع إنتاجي مسجلة لدى برنامج "عمل أفضل- الأردن"، توظف ما يزيد عن ٧,٠٠٠ أردني/أردنية. تحفز الحكومة الأردنية الفروع الإنتاجية عبر توفير فوائد نقدية ولوجستية، في محاولة لإيجاد فرص عمل في مناطق ريفية حيث يعيش كثير من الأردنيين/الأردنيات في ظل فرص عمل محدودة، خاصة للنساء. ترتبط هذه الفروع عادة بمصانع كبرى مصدرة وتساعد في تشغيل الحصة المطلوبة من العمالة الأردنية.

توجد كثير من مصانع الألبسة الصغيرة في جميع أنحاء البلد، وفي ليست جزءا 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 عام ٢٠١٩ وجود ١٥٠ شركة صغيرة ومتوسطة في قطاع صناعة الألبسة في الأردن توظف ما يقرب ٥٪ من العاملين/العاملات في هذا القطاع^{١٧}. يرجح أن يحوي هذا الجزء من القطاع مزيدا من الانتهاكات العمالية مقارنة بالمصانع المصدرة الرئيسية، خاصة أن هذه الشركات الصغيرة والمتوسطة لا تواجه ضغطا خارجيا من الجهات المشتريّة. كما يرجح أن 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 مؤخرا.

- اعتقاد بعض فئات العمالة المهاجرة، خاصة من الهند وبنغلادش، بأن عوامل روحانية (اللعنة أو المس) تسبب مشكلات الصحة النفسية؛
- المعوقات لطلب المساعدة من إدارة وطواقم المصنع: (١) الخوف من تفاقم وانكشاف، بما يؤدي إلى انتشار الشائعات و(٢) الخوف من العقاب.

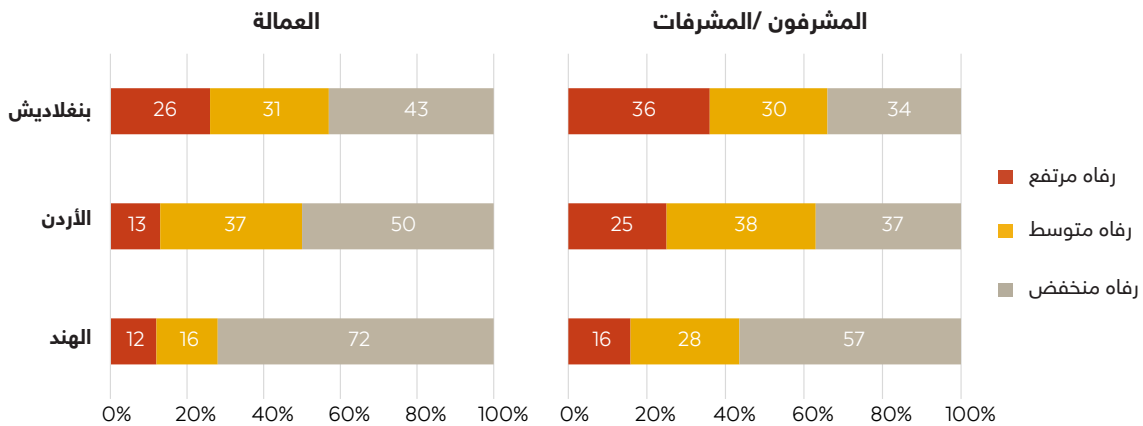
يمثل نقص المعرفة في مشكلات ومسببات الصحة النفسية إشكالية، إذ يؤثر على طريقة تفسير وتشخيص الإدارة لمشكلات الصحة النفسية. في حال وجود خطأ في التشخيص، قد لا توفر الإدارة وطواقم الرعاية الصحية العلاج الملائم للعمالة. يؤثر نقص المعرفة كذلك على استعداد واستجابة العمالة للحصول على العلاج الصحيح أو قبوله. على سبيل المثال، طلب من عامل/عاملة من بنغلادش تفسير حالة شخص يصرخ، يبكي، ويضرب بذراعيه. كان الجواب: "تعرضنا لمثل هذه الحالة من قبل. هذا الشخص ممسوس من أشباح. لا يمكننا فعل شيء في هذه الحالة سوى أخذه إلى غرفة المرضى وفي بعض الأحيان تقديم العلاج الروحاني."

شبكات الدعم، والحواجز للوصول إلى الخدمات، بما في ذلك الحواجز اللغوية والتمييز في البلد المضيف. علاوة على ذلك، لدى العمالة معتقدات وسلوكيات محددة نحو الصحة النفسية والسعي لطلب المساعدة تعتمد على الخلفيات الثقافية وانخفاض مستوى التوعية بالصحة النفسية. كجزء من مشروع الصحة النفسية (الصفحة ١٦)، أجرى مركز المعلومات والبحوث في مؤسسة الملك الحسين تقييماً بتكليف من برنامج "عمل أفضل - الأردن"، تناول معرفة، تصورات، وسلوكيات العمالة وأطراف المصلحة في قطاع الألبسة بشأن الصحة النفسية^{xvii}.

كشف التقييم:

- محدودية المعرفة عمومًا بين العمالة في قطاع الألبسة في مشكلات الصحة النفسية، مسبباتها، وعلاجها؛
- دلالات سلبية مرتبطة بالصحة النفسية والأشخاص الذين يعانون من مشاكل الصحة النفسية؛

الشكل ٣. رفاه العمالة والمشرفين/المشرفات بحسب الجنسية

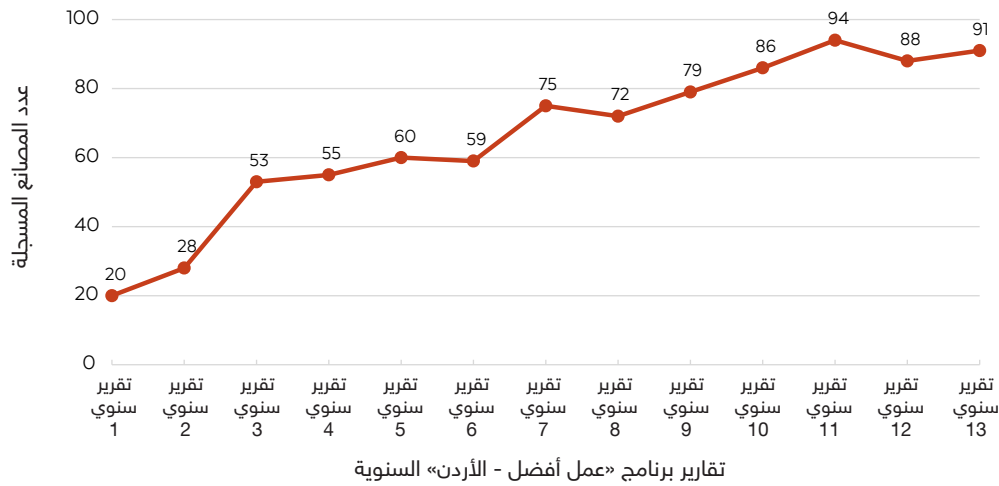


برنامج "عمل أفضل - الأردن"

نما عدد المصانع المسجلة في برنامج "عمل أفضل - الأردن" بالتزامن مع توسع القطاع. بعد تقلص في الصناعة عام ٢٠٢٠، شهد عام ٢٠٢١ انتعاشاً طفيفاً. يوضح **الشكل ٤** عدد المصانع المسجلة في البرنامج، بحسب تقارير البرنامج السنوية. منذ كانون أول/ديسمبر ٢٠٢١، **سجل ٩١ مصنعاً** في البرنامج: ٣٩ مصنعاً مصدراً بصورة مباشرة، ٢٢ مصنعاً متعاقد من الباطن، ٢٥ فرع إنتاجي، و ٥ مصانع من خارج قطاع الألبسة. عدد المصانع المصدرة بصورة مباشرة المسجلة في البرنامج أقل مقارنة بعام ٢٠٢٠، إذ أغلقت بعض المصانع. من جهة أخرى، سجل في البرنامج عدة فروع إنتاجية ومصانع متعاقدة من الباطن. استحوذت جهات استثمارية قائمة على بعض المصانع التي أغلقت في ٢٠٢٠، وأعادت فتحها. عدد الأفراد المستثمرين في الأردن حالياً أقل مقارنة بفترة ما قبل الجائحة.

يعمل برنامج "عمل أفضل - الأردن" مع شركاء المصلحة الثلاثة (الحكومة، جهات العمل، والعمالة) لتحسين ظروف العمل والمعيشة في قطاع صناعة الألبسة الأردني. يعمل البرنامج على مستويين: (١) عبر تقديم خدمات أساسية مباشرة على مستوى المصانع؛ و(٢) عبر تشجيع الحوار الاجتماعي وبناء القدرات المباشرة للشركاء الثلاثة. هذان المستويان مختلطان أيضاً، إذ يقدم البرنامج خدمات أساسية بالتعاون مع الشركاء الثلاثة من خلال عمليات تقييم وزيارات استشارية مشتركة، وعبر تدريب مدربين/مدربات من أجل تدريب جمهور من قبل مجموعة متنوعة من المدربين/المتدربات. القسم الخاص بالاستدامة والشركاء الثلاثة من هذا التقرير يورد مزيداً من المعلومات عن هؤلاء الشركاء وجهود البرنامج في بناء القدرات (الشركاء الثلاثة والاستدامة، **صفحة ٣٩**).

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



خلال العام الماضي، قدم برنامج "عمل أفضل - الأردن" كثيراً من الخدمات الأساسية شملت مكونات أجريت افتراضياً، مع عودة تقديم الخدمات بصورة مباشرة/شخصياً. في إطار نموذج التقييم الهجين، نفذ عدد كبير من جوانب العمل عبر الإنترنت، بما في ذلك مراجعة مستندات ومقابلات عمال/عاملات. لكن التقييمات جرت دائماً بصورة مباشرة/شخصياً بوجود مقيمين/مقيمتين.

خلال جزء التقييم الذي جرى بصورة مباشرة/شخصياً،

أدت تطورات جائحة كوفيد-١٩ في الأردن إلى تعطيل نماذج تقليدية في عمل برنامج "عمل أفضل - الأردن"، لكن البرنامج كان قادراً على تكييف 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/عاملات. سلطت الجائحة الضوء على أهمية حوار الشركاء الثلاثة وأظهرت نضج القطاع الصناعي في التعامل مع الوضع.

• **مشروع الصحة النفسية:** أطلق برنامج "عمل أفضل - الأردن" في كانون ثاني/يناير مشروعًا يهدف إلى تحسين الصحة العقلية والنفسية للعمال التي تعرضت إلى ضغوطات جسدية ونفسية كثيرة. يركز البرنامج على بناء تكيف وقدرات العمال في قطاع الألبسة ضد مخاطر الصحة النفسية، ضمان توفر الدعم المطلوب على مستوى المصانع، وتطوير أنظمة إحالة للصحة النفسية متاحة لجميع فئات العمال. يعتمد البرنامج منهجيتين لتحقيق هذه الأهداف: (١) تعزيز التوعية بالصحة النفسية والعقلية؛ و(٢) تحسين قدرة الوصول إلى خدمات الدعم النفسي والدعم النفسي الاجتماعي، خاصة للعاملات وللعمال المهاجرة. يبين صندوق المعلومات ٢ أبرز إنجازات هذا المشروع عام ٢٠٢١.

قام مستشارون/مستشارات بجولات في المصانع والمهاجع، وبمقابلات مع العمال/العاملات والإدارات. تحولت الزيارات الاستشارية إلى الأسلوب الافتراضي، مع استثناءات لمصانع بمشكلات ملحة بشأن حقوق عمالية أساسية. عقد افتراضيًا تدريب وندوات قطاعية، في حين عقدت أخرى شخصيًا، خاصة في النصف الثاني من العام.

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

صندوق المعلومات ٢. أبرز أنشطة وإنجازات مشروع الصحة النفسية

فيما يلي أنشطة وإنجازات رئيسية لمشروع الصحة النفسية في قطاع صناعة الألبسة، عام ٢٠٢١:

١. **تقييم احتياجات الصحة النفسية للعمال:** أجرى برنامج «عمل أفضل - الأردن» مسوحات لتقييم حالة الصحة النفسية الحالية للعمال، وتعاون مع مركز أبحاث لتفحص معارف، تصورات، وسلوكيات العمال وأطراف المصلحة تجاه الصحة النفسية (تورد الصفحة ١٣ أبرز النتائج).

٢. **تعزيز التوعية بالصحة النفسية:** أطلق برنامج «عمل أفضل - الأردن» حملة موحدة ومتعددة المستويات لتعزيز التوعية، تضمنت الأنشطة الرئيسية: (١) عقد جلسات خارجية وداخلية لتعزيز التوعية؛ (٢) استخدام قنوات تواصل اجتماعي وفنون عامة لتعزيز الوصول إلى العمال؛ و(٣) الاستعانة بفعاليات اجتماعية لتعزيز التوعية بين العمال. بالتفاعل مع أطراف المصلحة، لاحظ برنامج «عمل أفضل - الأردن» زيادة الفهم والتعاطف مع شؤون الصحة النفسية.

٣. **تقديم خدمات الصحة النفسية والدعم النفسي الاجتماعي:** تعيين جهات تنسيق للصحة النفسية في عدة مصانع لعقد تدريبات وأنشطة رفع توعية للعمال والإدارات. تتولى هذه الجهات كذلك مهمة تنسيق الإحالة في حال احتاجت العمالة دعمًا خارجيًا، إضافة إلى تنسيق الإحالة عند حاجة العمال إلى خدمات دعم خارجية. يعمل فريق متخصص على تطوير أدلة توجيهية لسياسة الصحة النفسية في مكان العمل. وقع برنامج «عمل أفضل - الأردن» مذكرة تفاهم مع منظمة في بنغلادش لتوفير خدمات صحة نفسية ودعم نفسي اجتماعي عن بعد بلغات العمال.

٤. **بناء قدرات أطراف المصلحة بشأن الصحة النفسية:** بالتعاون مع وزارة الصحة، عمل مشروع الصحة النفسية على تعزيز معارف، مهارات، وقدرات ٣٧ مختص/مختصة صحة عامة لتحديد وإدارة الاضطرابات النفسية والعصبية وحالات تعاطي المخدرات. علاوة على ذلك، دُرِبت ١٠٥ أطراف فاعلة في قطاع الألبسة على كيفية التعامل مع الأشخاص الذين يعانون من ضغوطات، خلال جلسة أقيمت ليوم واحد حول الإسعافات الأولية النفسية. ضم المشاركون/المشاركات طواقم طبية، رفاه/رعاية، وصحة وسلامة مهنتين، إضافة إلى أعضاء/عضوات من لجنة الإدارة-العمال، كادر الإشراف على مهاجع، ومفتشي/مفتشات عمل. وأخيرًا، أعد برنامجًا لتدريب المدربين/المدربات عن الأسباب الجذرية المحتملة لمشاكل الصحة النفسية. طور برنامج التدريب الأول بالتعاون مع برنامج منظمة العمل الدولية للثقيف المالي، والثاني بالتعاون مع صندوق الأمم المتحدة للسكان ووزارة الصحة وتناول الصحة والحقوق الإنجابية والجنسية لتحسين المعارف، والسلوكيات، وإمكانية الوصول إلى الموارد المتاحة.

مسكن مقدمة من المصانع. بحسب آخر الإحصائيات، يوجد حاليًا ٢٠٠-٣٠٠ مبنى سكني مخصص للعمالة المهاجرة في القطاع. يغطي برنامج "عمل أفضل - الأردن" الظروف المعيشية في المساكن من خلال تقييم الامتثال وإجراء زيارات استشارية، لكن الهيكل الفعلي للمباني نفسها غير مشمول في نطاق "عمل أفضل". في عام ٢٠٢١، استمر البرنامج في العمل مع شركة هندسية لإعداد تقارير تفصيلية عن القضايا في المساكن واقتراح حلول لتحسينها (صندوق المعلومات ٥، الصفحة ٣٢).

• **الحوار الاجتماعي:** يمثل الحوار الاجتماعي أحد المواضيع المهمة التي تطرق برنامج "عمل أفضل - الأردن" إليها عن كثب في العام الماضي. أجريت عدة دراسات بحثية بشأن مواضيع ذات صلة شملت لجان النقابات العمالية، وآليات التظلم في القطاع (صندوق المعلومات ٣).

• **استراتيجية النوع الاجتماعي:** حقق برنامج "عمل أفضل - الأردن" تقدمًا ملموسًا في تنفيذ استراتيجية النوع الاجتماعي. يمثل تحقيق المساواة القائمة على النوع الاجتماعي هدفًا أساسيًا على الصعيدين العالمي والمحلي، والتزمت الحكومة بسد الفجوة في هذا الشأن بحلول ٢٠٣٠. لمعالجة عدم المساواة القائمة على النوع الاجتماعي في صناعة الألبسة أهمية خاصة، إذ إن غالبية العمالة من النساء، خاصة في الوظائف منخفضة الأجور ذات المهارات المنخفضة. النوع الاجتماعي أحد أهم محاور تركيز "عمل أفضل - الأردن"، وتتناول الركائز الأربعة لاستراتيجية النوع الاجتماعي (لا تمييز؛ العمل والرعاية بأجر؛ الصوت والتمثيل؛ والقيادة وتنمية المهارات) مجالات مختلفة حيث الحاجة إلى تعزيز الدعم المقدم للعمالة^{xviii}.

• **السلامة الهيكلية لمساكن العمالة:** تعيش العمالة المهاجرة العاملة في قطاع الألبسة في الأردن في

صندوق المعلومات ٣. آليات التظلم في قطاع صناعة الألبسة

كشفت دراسة أجرتها شركة «استدامة للاستشارات» عام ٢٠٢١ عن وجود عدة آليات تظلم رسمية وغير رسمية للعمالة، وعن عوامل عديدة تمنع هذه الآليات من تحقيق إمكاناتها. ربما تكون المشكلة الأكثر انتشارًا هي النقص العام في التوعية بآليات التظلم المتوفرة، بما يحد من قدرة العمالة على التماس الانتصاف في حال عدم القدرة على الوصول إلى القنوات الداخلية و/أو عدم فاعلية هذه القنوات لأي سبب من الأسباب. كان عدد كبير من العمالة على علم بالحقوق في التماس الانتصاف في المحاكم الأردنية، إلا أن الغالبية لم تكن على دراية بالخيارات البديلة/آليات التظلم، وعبرت عن رغبة كبيرة في تجنب الاستعانة بالأنظمة القضائية.

الخوف السائد من الأفعال الانتقامية يعيق تقديم شكاوى عبر آليات التظلم الداخلية أو حتى الخارجية. أعربت نسبة كبيرة من العمالة عن أن تقديم شكوى هو أمر «محفوف بالمخاطر». إلى جانب ذلك، تواجه العمالة معوقات كبيرة ترتبط بالقدرة على الوصول إلى هذه الآليات. غالبية آليات التظلم متاحة لساعات محددة، وتتوفر فقط في الفترات التي تكون فيها العمالة منشغلة بمهامها. يوجد عدد محدود من الآليات التي تلبّي احتياجات القدرات المختلفة من حيث اللغة، ومعرفة القراءة والكتابة.

اقتترحت الدراسة التوصيات والتدخلات التالية:

- **التوعية:** يمكن الاستعانة بوكالات الاستقدام والتوظيف لتعزيز المعرفة لدى العمالة قبل مغادرة بلدانها. تفاوتت مستويات المعرفة في آليات التظلم بحسب الجنسية بصورة كبيرة.
- **القدرة على الوصول إلى آليات التظلم:** أشارت العمالة إلى المشكلات الرئيسية التالية بشأن القدرة على الوصول إلى هذه الآليات: ساعات وأيام العمل، الموقع، اللغة، ومعرفة القراءة والكتابة.
- **الشرعية والاستقلالية:** ينبغي تقوية وتمكين اللجان على مستوى المصانع، بما في ذلك لجان النقابة العمالية، لوجود نقص في توعية العمالة بهذه اللجان.
- **الفاعلية:** لإيجاد منظومة آليات تظلم فاعلة، عادلة، يسهل الوصول إليها، ومستجيبة، يتعين على جميع آليات التظلم الرسمية وغير الرسمية تقوية عمليات إدارة الأداء والحوكمة الداخلية من خلال تحديد مؤشرات أداء وإجراءات تشغيل موحدة واضحة.
- **المساءلة:** يجب تفعيل وتعزيز أحكام اتفاقية المفاوضة الجماعية ذات الصلة بالمساءلة والإنفاذ. يوجد «خوف» بين جهات العمل والنقابة العمالية من الوسائل الإعلامية.
- **الثقة:** تؤدي العلاقة غير المتكافئة جهات العمل والعمالة، التي يحكمها جزئيًا نظام الكفالة، إلى خوف من الأعمال الانتقامية وقلة الثقة.

ظروف العمل في قطاع الألبسة

يغطي التقرير نتائج التقييم من ٧٧ مصنعًا^{xx}. يوجد عاملان مميزان في التقييم الذي أجري عام ٢٠٢١:

(١) **أجري ٦٦ تقييمًا باستخدام نموذج هجين**، في حين أجري ١١ تقييمًا في موقع العمل. قبل جائحة كوفيد-١٩، كانت الزيارات الميدانية التي تنفذ على مدى يومين ذات طابع تقليدي، لكن برنامج «عمل أفضل - الأردن» كَيّف الخدمات تماشيًا مع التوجيهات والمعوقات الصحية. أُعتمد نموذج هجين كحل وسط، وشمل مراجعة المستندات على الإنترنت ليوم واحد، وخصص اليوم الثاني للتقييمات المباشرة/الشخصية. ظهرت مشكلات في استخدام النموذج الهجين، بما في ذلك صعوبة إجراء مقابلات عن بعد نوعية وتحافظ على الخصوصية، وغياب نظام موارد بشرية فعال في بعض المصانع، خاصة الصغيرة منها. صعبت هذه التحديات في بعض الأحيان تحديد وتصنيف النتائج. من مختلف المصادر واثبات حالات عدم الامتثال. أثرت التحديات على بعض مجالات الامتثال أكثر من غيرها، التي تناقشها أقسام ذات صلة أدناه.

(٢) **نفذت جميع التقييمات بالتعاون ما بين برنامج «عمل أفضل - الأردن»، وزارة العمل، والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. نفذ كل تقييم من قبل مستشار/مستشارة منشآت، ومساعد/مساعدة** وأجريت جميع تقييمات ٢٠٢١ من خلال ممثلين/ممثلات عن جهات مختلفة. قيم ٥٦ مصنعًا من قبل مستشار/مستشارة منشآت في برنامج «عمل أفضل - الأردن». قيم البرنامج ٢١ مصنعًا بالتعاون مع شركاء حكوميين، وبدعم وبتدريب منه، وجميعها متعاقدة من الباطن، أو فروع إنتاجية.

يركز القسم التالي على ظروف العمل في قطاع صناعة الألبسة.^{xix} تستند هذه المعلومات إلى بيانات جمعت بطرق ومن أطراف متعددة خلال زيارات التقييم إضافة إلى بيانات ومعلومات أخرى، بما في ذلك مسوحات واسعة النطاق للعمالة وللإدارات أجريت في تموز/ يوليو.

المنهجية والبيانات

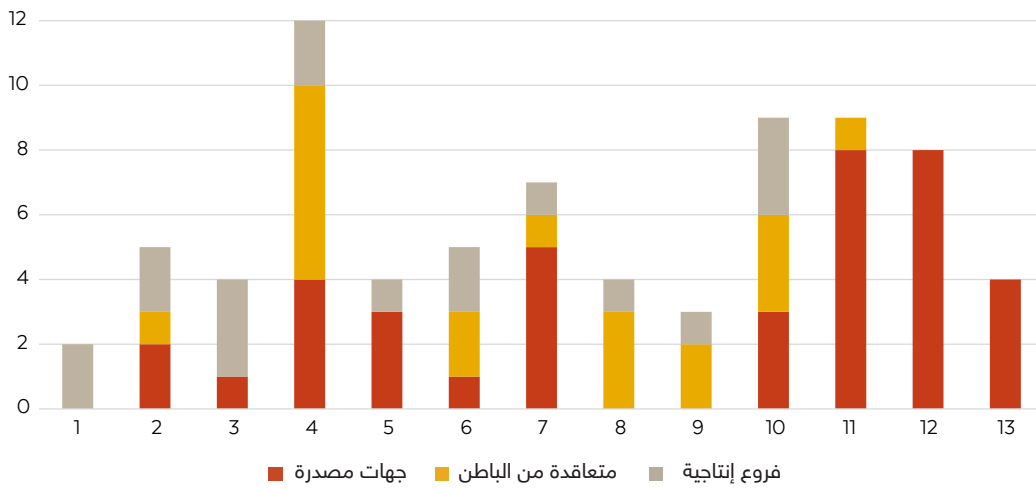
يركز التقرير التوليقي السنوي لبرنامج «عمل أفضل - الأردن» على بيانات عدم الامتثال لتلخيص ظروف العمل في مصانع الألبسة العام الماضي. وبينما يتضمن هذا التقرير بيانات عدم الامتثال، فإن النتائج وما يستفاد منها بشأن ظروف العمل في قطاع صناعة الألبسة الأردني أوسع من بيانات عدم الامتثال، وتتضمن ملاحظات من زيارات ميدانية أجريت طوال العام، تفاعلات مع مصانع، وإجابات من مسوحات لطواقم الإدارة والإشراف، وللعمالة يجريها البرنامج سنويًا.

إن تقييم المنشآت من قبل برنامج «عمل - أفضل» مكون رئيسي لخدمات البرنامج الأساسية. خلال هذه العملية، تقيم المصانع على أنها غير ممثلة إذا لم تلتزم بمكونات محددة في قانون العمل الأردني أو في معايير العمل الدولية الأساسية. تنقسم بيانات الامتثال إلى ٨ مجموعات: ٤ بشأن معايير العمل الأساسية (تقيم بحسب معايير العمل الدولية) و ٤ بشأن ظروف العمل (تقيم وفق التشريعات والأنظمة الوطنية). وبينما تسمح تقارير التقييم الفردية لبرنامج «عمل أفضل» للمصانع، وللجهات المشتريّة بتحديد وفهم عدم الامتثال في المصانع، يقدم التقرير السنوي فرصة لتحليل اتجاهات قطاعية ووضعها في سياق سليم.

٥). بشكل عام، تغطي بيانات الامتثال الواردة في هذا التقرير ٩٠٪ من مصانع الألبسة و٩٧٪ من العمالة المشاركة حالياً في البرنامج.

تنقسم المصانع المقيمة في هذا التقرير إلى ٣ أنواع: ٣٩ مصنعاً يصدر مباشرة، ١٩ مصنعاً متعاقد من الباطن، و١٩ فرع إنتاجي. أكمل مصنعان في العينة الدورة ١ من نموذج «عمل أفضل»، وكان المتوسط الدورة ٧ (الشكل

الشكل ٥: توزيع المصانع لكل دورة في التقرير السنوي



نتائج الاستطلاع في موقع "عمل أفضل - الأردن" الإلكتروني، إضافة إلى من منشورات متنوعة^{xxii}.

• **مسح المشرفين/المشرفات** جرى بالتزامن مع مسح العمالة المذكور أعلاه، وشارك فيه ٣٦٤ مشرفاً/ومشرفة.

• **مسح المديرين/المديرات** جرى بالتزامن مع المسوحات السابق ذكرها، وشارك فيه مدير/مديرة من كل مصنع.

• **بيانات جمعها مستشارو/مستشارات المنشآت خلال الزيارات الاستشارية.** يحتوي السجل الاستشاري على معلومات ثرية، مثل عدد الزيارات ومواضيع المناقشات.

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

للمزيد من المعلومات بشأن البيانات الواردة في هذا التقرير والقيود المفروضة على المصادر المختلفة، انظر الملحق ج.

في الماضي، قارنت التقارير التوليفية متوسط معدلات عدم الامتثال بمرور الوقت، لكن ظهرت عيوب في هذا النهج خلال فترة عدم الاستقرار التي فرضتها جائحة كوفيد-١٩. غطى برنامج «عمل أفضل - الأردن» جميع المصانع المسجلة فيه تقريباً عام ٢٠٢١، ولكن لم يتمكن من إجراء جميع التقييمات في ٢٠٢٠، مما يصعب المقارنة بين العامين. لا تقدم البيانات التعريفية للمصانع المقيمة عام ٢٠٢٠ تمثيلاً كاملاً لمتوسط أو معدل المصانع المشاركة في برنامج عمل «أفضل - الأردن»^{xxi}. علاوة على ذلك، سببت جائحة كوفيد-١٩ هذا العام الكثير من التغييرات الأساسية في بيئة الأعمال، وفرضت ضغوطات على المصانع. وفي حين تتوفر معلومات عن التغييرات التنظيمية أو في بيئة الأعمال، توضح التقييمات التغييرات الكبيرة في معدلات عدم الامتثال إضافة إلى بيانات عدم الامتثال. يستسقي هذا التقرير بيانات من المصادر التالية:

• **مسح تمثيلي للعمالة في المصانع المشاركة في برنامج «عمل أفضل - الأردن» في تموز/يوليو ٢٠٢١.** يجمع هذا المسح آراء ١,٥٠٠ عامل/عاملة في ٦٣ مصنعاً. كان هذا جمع الرابع باستخدام نفس أداة المسح منذ عام ٢٠١٩. يمكن الاطلاع على ملخصات

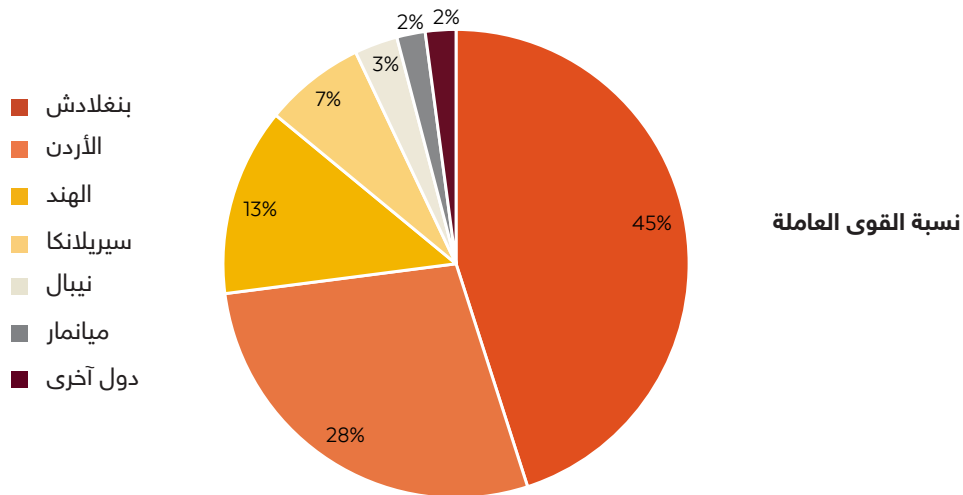
التركيبة الديموغرافية للعمالة

وفقًا لبيانات الرواتب التي جمعها برنامج «عمل أفضل - الأردن» حتى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢١، **توظف مصانع الألبسة المشاركة في البرنامج يوجد ٦٢,٩٦٣ عاملاً/عاملة**^{xxiii}. انخفض عدد العمالة في المصانع المشاركة بصورة كبيرة خلال العامين السابقين بمقارنة بالذروة التي بلغت عام ٧٤,٩٧٠ عاملاً/عاملة عام ٢٠١٩. يوظف أكبر مصنع أكثر من ٣,٠٠٠ عاملاً/عاملة، في حين يوظف أصغر مصنع ١٤ عاملاً/عاملة فقط. يهيمن على القطاع جهة مستثمرة رئيسية واحدة توظف أكثر من ٢٠,٠٠٠ عاملاً/عاملة عبر ١٢ وحدة رئيسية و٧ فروع إنتاجية.

غالبية العمالة من النساء (٧٤٪)، وتتكون القوى العاملة في معظمها من العمالة المهاجرة (٧٤٪). للحصول على بيانات تفصيلية عن النوع الاجتماعي والجنسية في القوى

العاملة، سأل برنامج «عمل أفضل - الأردن» إدارات المصانع عن تكوين القوى العاملة في شباط/فبراير، ٢٠٢٢^{xxiv}. أكبر مجموعة عمالة مهاجرة من بنغلاديش، وهي الجنسية الأكثر تمثيلاً في القطاع، بنسبة ٤٥٪ من القوى العاملة (الشكل ٦). تشكل النساء الغالبية العظمى من العمالة البنغالية (٩٢٪)، ووفقاً لبيانات مسحية من قرابة ٣,٠٠٠ عاملاً/عاملة من بنغلاديش، فإن المتوسط العمري ٢٦ عامًا، مع ٧ سنوات فقط من التعليم الرسمي. أما العمالة الأردنية فنسبتها ٢٨٪ من القوى العاملة، ومعظمها من النساء (٨١٪). في المقابل، فإن جميع العمالة الهندية تقريباً من الذكور (٩٦٪). تقسيمات النوع الاجتماعي أكثر توازناً بين العمالة السريلانكية، بينما تتكون غالبية العمالة النيبالية والبورمية من نساء. انخفض عدد العمالة من سريلانكا ونيبال خلال فترة انتشار جائحة كوفيد-١٩.

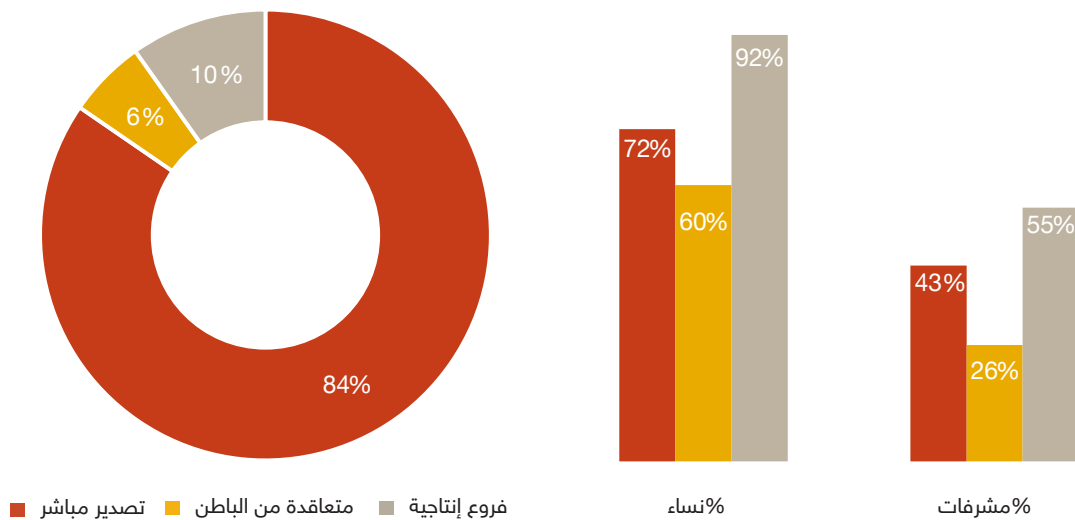
الشكل ٦. حصص القوى العاملة في مصانع الألبسة المشاركة في برنامج «عمل أفضل - الأردن» بحسب بلد المنشأ (٢٠٢١)



النمط: ٥٥٪ في فروع إنتاجية، ٤٣٪ في المصانع المصدرة و٢٦٪ في المصانع المتعاقدة من الباطن. بصفة عامة، ارتفعت نسبة المشرفات في المصانع المسجلة في برنامج «عمل أفضل - الأردن» خلال العامين السابقين. في عام ٢٠٢٠، بلغ عدد المشرفات في المصانع المشاركة ٣٥٪، ثم زادت هذه النسبة إلى ٤٣٪. شهد عام ٢٠٢٠ بعض بوادر التغيير، خاصة في المصانع المصدرة.

توظف المصانع المصدرة مباشرة الغالبية العظمى من القوى العاملة، فيما يعمل ١٠٪ في فروع إنتاجية، و٦٪ في المصانع المتعاقدة من الباطن (الشكل ٧).^{xxv} تمثل الإناث غالبية القوى العاملة في جميع المصانع، ويتركز بدرجة مرتفعة في فروع إنتاجية (٩٢٪ من القوى العاملة)، ثم في المصانع المصدرة (٧٢٪) وأخيرا في المصانع المتعاقدة من الباطن (٦٠٪). معدل المشرفات يتبع نفس

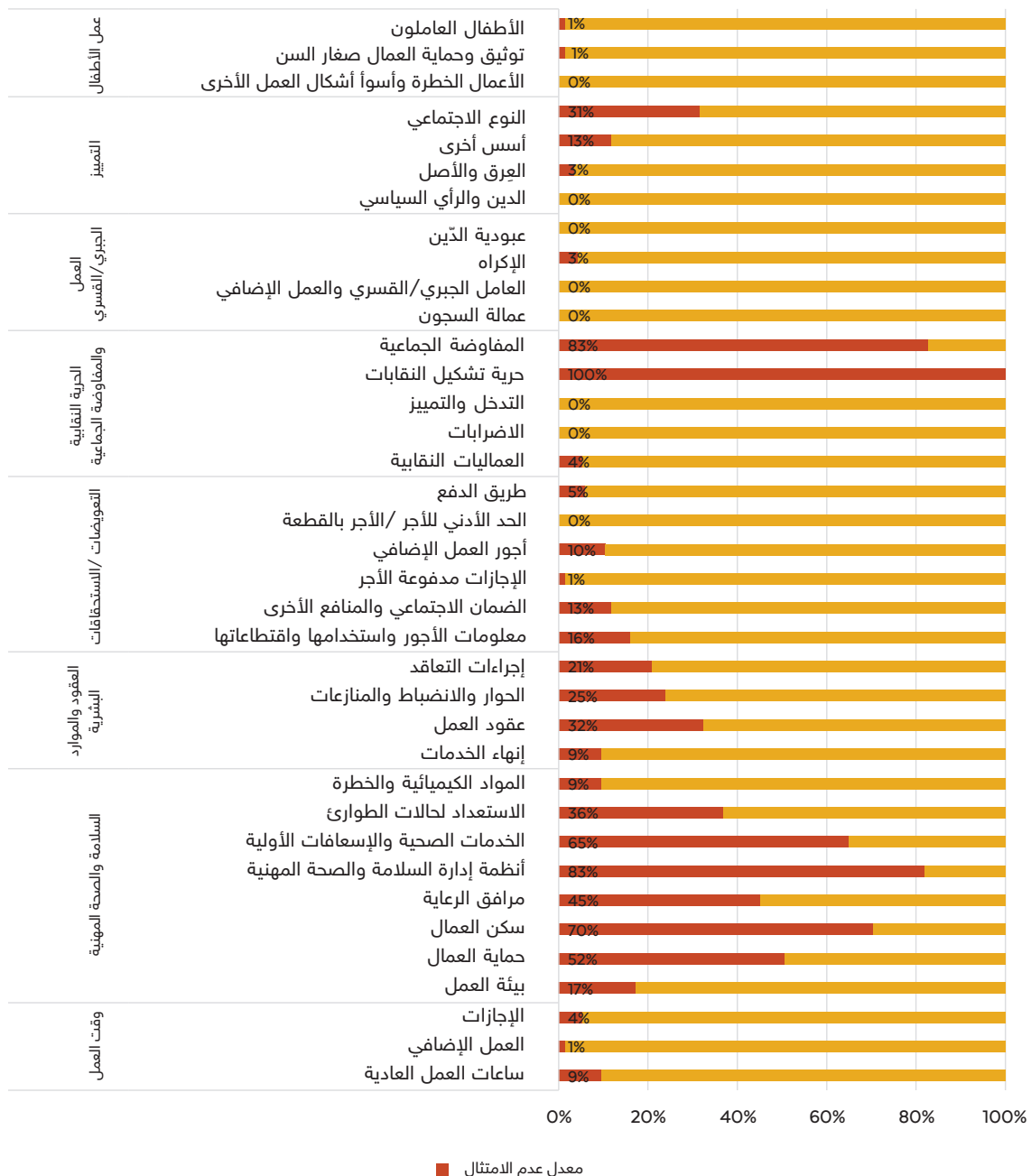
الشكل ٧: النسبة المئوية لإجمالي العمال والعمالات بحسب نوع المصنع



حالة الامتثال

يلخص الشكل ٨ معدل عدم الامتثال للمصانع الـ ٧٧ تحتسب بموجب ٨ مجموعات من معايير العمل الأساسية والمقيمة. تُبلّغ معدلات عدم الامتثال لكل نقطة امتثال وظروف العمل المتبوعة بملاحظات مفصلة.

الشكل ٨: معدل عدم الامتثال بحسب نقطة الامتثال



نتائج تفصيلية

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 العمالة المهاجرة إلى جهة العمل أو وكالة التشغيل المعتمدة. في الماضي، حدد برنامج «عمل أفضل - الأردن» حالات عمل الأطفال من خلال مراقبة العمال/العاملات في المصانع والتحدث إلى أفراد العمالة الذين يبدون صغار السن. زاد بروتوكول الأمان الخاص بكوفيد-١٩ من صعوبة تحديد حالات عمل الأطفال، بسبب محدودية الوقت في المصانع، ولأن كمادات الوجه تُصعب بصرياً تحديد حالات عمل الأطفال.

التمييز

إن التحرر من التمييز حق أساسي من حقوق الإنسان. تعرّف 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^{xxvi}. تسمح الاتفاقية للدول بتحديد أسباب إضافية للتمييز الذي يتطلب الحماية.

ترتبط حالات عدم الامتثال الشائعة بشأن التمييز بنقاط الامتثال على أساس النوع الاجتماعي (٣١٪)، والعرق والأصل (٣٪)، إضافة إلى أسباب أخرى (١٣٪). لا تزال اختبارات الحمل للعاملات المهاجرات سبباً في زيادة معدلات عدم الامتثال بشأن التمييز القائم على النوع الاجتماعي، بالرغم من الانخفاض الملموس في حالات عدم الامتثال. يعود ذلك إلى تضافر جهود المصانع والجمعية الأردنية لمصدري الألبسة، الأكسسوارات، والمنسوجات للضغط على وكالات التوظيف في بنغلادش لوقف هذه الممارسة من جهة، والانخفاض في معدلات التوظيف من جهة أخرى. 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

وفقاً لقانون العمل الأردني، فإن الحد الأدنى لسن العمل هو ١٦ عاماً، ويعتبر العمال/العاملات دون سن ١٨ عاماً أحياناً في الأردن. بالرغم من أن هذا القانون ينطبق على الأشخاص الأردنيين وغيرهم، إلا أن تشغيل وهجرة الأشخاص القاصرين غير المصحوبين يعتبر اتجاراً بالبشر، بحسب إطار عمل وحدة مكافحة الاتجار بالبشر في الأردن. ويُعد تشغيل الأطفال دون سن ١٦ عاماً إحدى قضايا بروتوكول 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 للعمالة، ويجب أن تضمن عدم تعرضها لأسوأ أشكال عمل الأطفال المطلقة.

لم يكن أحد المصانع ممثلاً بسبب تشغيله عمالة أطفال، ولم يكن ممثلاً بسبب غياب وثائق سليمة للعمالة تحت سن ١٨. خلال التقييم، حدد مستشارو/مستشارات المنشآت ثلاث حالات لعاملات من بنغلاديش تحت سن ١٨ عاماً. ذكرت إحداهن أنها تبلغ من العمر ١٤ عاماً، بينما تظهر المعلومات في جوازات سفرهن أن أعمارهن فوق ٢٠ عاماً. صرحت الإدارة بأن ليس لها علم بهذه الحالة، وأنها ستتابع مع شركة بنغلاديش للتوظيف في الخارج والخدمات المحدودة. أتبع برنامج «عمل أفضل - الأردن» بروتوكول عدم التهاون وأبلغ وزارة العمل عن الأمر، إلا أن الوزارة لم تتبع الإجراءات المطلوبة في إطار البروتوكول والمتمثلة في إبلاغ وحدة مكافحة الاتجار بالبشر في الوزارة. اضطرت إدارة المصنع نتيجة لذلك إلى استدعاء العاملات وإجراء فحوصات العظام. أظهرت نتيجة الفحوصات أنهن فوق ١٨ عاماً وبالتالي واصلن العمل في المصنع. يشك برنامج «عمل أفضل - الأردن» في دقة هذه المعلومات. لم تستجيب وزارة العمل لطلبات توضيح أسباب عدم اتباعها لإجراءات التشغيل المعيارية في هذه الحالة.

لا يزال من الصعب اكتشاف وإثبات حالات عمل الأطفال،

الألبسة، الأكسسوارات، والمنسوجات خطابًا إلى شركة بنغلاديش للتوظيف في الخارج والخدمات المحدودة وسفارة بنغلاديش في الأردن تطلب فيها وضع حد لممارسات التوظيف هذه. حتى في المصانع التي سجلت حالات عدم امتثال تتعلق بإجراء فحوصات حمل، لم تنطبق نصف الحالات على عاملات من بنغلاديش، اللواتي وظفن من دون إجراء فحوصات، بل على عاملات من سريلانكا وظفن بواسطة وكالة جديدة.

سجل مصنعان حالات عدم امتثال تتعلق بالتحرش الجنسي. شهد مصنع حلتين منفصلتين، وبلغت النقابة والإدارة عن مخاوف من تحرش جنسي. في إحدى الحالتين، تقدمت عاملتان إلى النقابة وأبلغتا عن مشرف طلب منهما خدمات جنسية وهددهما بالفصل في حال الرفض. فتحت إدارة المصنع والنقابة تحقيقًا مشتركًا أكد شكاوى العاملتين. أنهيت خدمات المشرف فورًا، وطلبت العاملتان العودة إلى بلدهما وتكفلت الشركة بدفع المصاريف اللازمة. تقدمت عاملات أردنيات من نفس المصنع بعد شهر واحد بشكاوى عن تحرشات جنسية لفظية وجسدية من مشرف. شكلت لجنة تحقيق مشتركة تضم أعضاء من إدارة المصنع والنقابة في نفس اليوم وأكدت الادعاءات. أنهيت خدمات المشرف، وواصلت العاملات العمل في المصنع. ذكرت جميع العاملات التي أجريت معهن مقابلات لمستشاري/ مستشارات المنشآت بأنهن لم يتعرضن إلى أي نوع من أنواع التحرش بعد الإجراءات التي اتخذتها الإدارة في الحادثتين السابق ذكرهما. بعد الحادثتين، أشارت الإدارة إلى أنها حدثت سياسات التحرش، وبدأت بعقد تدريبات شاملة لأعضاء الإدارة عن تنفيذ هذه السياسات. علاوة على ذلك، نظمت الإدارة تدريبات للعمالمة لتعزيز التوعية بشأن هذه السياسات وبشأن حقوقها.

في المصنع الثاني، قالت ٦ من أصل ٨ عاملات أردنيات أجريت معهن مقابلات أنهن تعرضن لمضايقات جنسية من مشرفين. جاءت هذه المضايقات على شكل تعليقات وإيحاءات غير مرغوبة، واللمس خلال إعطائهن تعليمات العمل. وضحت الإدارة بأنها على علم بالأمر، وأشارت إلى تطوير سياسة للتحرش الجنسي، ووضع عملية للتحقيق في الادعاءات، إلى جانب إجراءات تأديبية صارمة تنسجم مع اللوائح الداخلية في المصنع وقانون العمل الأردني.

بعض المناطق. لذلك، وللحصول على فهم كامل للقضايا المتعلقة بالتمييز في مكان العمل، تتناول الأقسام التالية ما هو أبعد من بيانات عدم الامتثال التقليدية، التي تضع معيارًا عاليًا لإثبات التمييز من خلال تدعيم هذه النتائج بمعلومات مباشرة من العمال والإدارات.

النوع الاجتماعي

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

سجل عدم الامتثال لحظر اختبارات حمل العاملات في ٢٧٪ من المصانع، مما يمثل انخفاضًا كبيرًا مقارنة مع ٢٠٢٠ حين بلغت نسبة المصانع غير الممتثلة ٥٥٪. وفقًا للمبادئ التوجيهية المقررة من قبل لجنة المشروع الاستشارية، التي دخلت حيز التنفيذ في كانون ثاني/يناير ٢٠١٩، تحدد مصانع على أنها غير ممتثلة في حال تبين أن أي عاملة قد خضعت لاختبارات حمل أثناء التشغيل/التوظيف، حتى إذا اتخذت جهات العمل خطوات لحظر هذه الممارسة. في التقييمات، ينظر برنامج «عمل أفضل - الأردن» في الممارسات خلال العام الماضي. في ضوء محدودية التوظيف عامي ٢٠٢٠ و٢٠٢١، جاء الانخفاض في حالات عدم الامتثال نتيجة للتغير في ممارسات التوظيف. في حين ينطبق ذلك على ١١ مصنعًا لم تسجل فيها حالات عدم امتثال (لم توظف أي عاملة جديدة)، وظف ٢٥ مصنعًا عاملات جديدات، لم يخضعن لفحوصات حمل. يمثل ذلك تحسنًا كبيرًا مقارنة مع ٢٠٢٠ و٢٠١٩، سجلت غالبية المصانع عدم امتثالًا فب هذه النقطة. أحد أسباب هذا التغير هو اتخاذ برنامج «عمل أفضل - الأردن» وجهات العمل إجراءات توظيف أكثر صرامة مع الضغط على وكالات التوظيف. في ١٩ نيسان/إبريل ٢٠٢١، أرسلت لجمعية الأردنية لمصدري

تدريب، تطوير وتنفيذ السياسات والإجراءات وغيرها، على نحو يعالج المشكلة بالكامل قبل وقت إجراء التقييم. وبالتالي، لم تسجل هذه المصانع على أنها غير ممثلة في تقارير التقييم.

التحرش الجنسي مشكلة منتشرة في مصانع الألبسة عالمياً، والأردن ليس استثناء. وفقاً لمسح تمثيلي لا يكشف هويات العمال/العاملات، أظهر ٢١٪ من المستجيبين/المستجيبات مخاوف من التحرش الجنسي، وتحديث ٨٪ من العمال/العاملات عن التعرض شخصياً للتحرش الجنسي (quid pro quo - شيء مقابل شيء آخر) (صندوق المعلومات ٤).

تمثل تلك الحالات المرة الأولى التي يكشف فيها عن مصنع في الأردن فيه عدم امتثال بشأن التحرش الجنسي. من الصعب الكشف عن حالات التحرش الجنسي وإثباتها خلال زيارة تقييمية لمدة يومين تعتمد آلية تحمي هوية العمالة. علم برنامج «عمل أفضل - الأردن» عن حالات تحرش جنسي خارج إطار التقييم في ثلاث مصانع عام ٢٠٢١ (إما مباشرة من العمالة أو من إدارة المصنع التي تطلب الدعم لمعالجة الحالات). في هذه الحالات، عمل البرنامج مع المصنع والضحية لحل المشكلة. لا يحدد برنامج «عمل أفضل - الأردن» حالات عدم الامتثال إذا اتخذت جهة العمل إجراءات فاعلة لمعالجة التحرش الجنسي بشكل كامل، من خلال تنفيذ إجراءات تأديبية،

صندوق المعلومات ٤. وقف التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي

كان منع التحرش الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي هدفاً ثابتاً طويل الأمد للبرنامج، لكن تدخل جري مؤخراً يسعى إلى تجاوز نهج التدريب النموذجي من أجل معالجة الأسباب الجذرية للمشكلة في المصانع. بدأ المشروع، الممتد على مدار العام ونصف العام، في أواخر ٢٠٢٠ بتدريب العمالة والإدارات، ويتضمن جانباً استشارياً وتنظيماً. يركز المشروع حالياً على مدينة الحسن الصناعية (حيث يعمل نحو ٣٠٪ من العمالة في قطاع صناعة الألبسة)، لكن نتائج التدخل قابلة للتطبيق كممارسات مثلى في القطاع بأكمله.

وفقاً لمسح تمثيلي في ٢٠٢١ لا يكشف هويات العمال/العاملات، أظهر ٢١٪ من المستجيبين/المستجيبات مخاوف من التحرش الجنسي، وتحديث ٧٪ من العمال/العاملات عن التعرض شخصياً أو تعرض زميلات/زملاء للتحرش الجنسي (شيء مقابل شيء آخر - quid-pro-quo). شهدت نسبة العمالة التي أعربت عن مخاوف من التحرش الجنسي ارتفاعاً طفيفاً منذ ٢٠١٩. أكد مسح أجري للمشرفين/المشرفات مخاوف العمالة، إذ كشف أن التحرش الجنسي مشكلة في المصانع ومصدر قلق بين العمالة. ووجد المسح نفسه أن ٢٢٪ من العمالة ترى خطورة في تقديم شكوى رسمية في حالات التحرش الجنسي القسري (شيء مقابل شيء آخر - quid-pro-quo). يشير ذلك إلى أن عدداً كبيراً من العمالة لا تثق بالنظام الحالي للتعامل بصورة صحيحة مع هذه الحالات الحساسة على نحو يحمي هوية الضحية ويحترم رغباتها. أشارت أدلة أخرى من دراسة تناولت آليات التظلم أن العمالة تخشى الأفعال الانتقامية، خاصة إن أعربت عن خوفها من مواضيع حساسة، أو أبلغت عن مخاوف بصورة متكررة.

حاول التدخل المنفذ في مدينة الحسن الصناعية معالجة عدة قضايا من خلال تدريب العمالة والإدارات عن السلوكيات غير المقبولة وتوفير أدوات لازمة للإبلاغ عن المخاوف. قدم المشاركون/المشاركات من الفئتين ملاحظات إيجابية، وكشفت الاختبارات التي أجريت قبل التدريب وبعده عن تعلم المشاركين/المشاركات في التدريب معلومات أساسية حول السلوكيات غير المقبولة التي قد تعتبر تحرشاً جنسياً. على سبيل المثال، كشف مسح مرجعي لكادر إشرافي لم يشارك في أي تدريب عن أن ١٦٪ فقط من هؤلاء الأشخاص حددوا بشكل صحيح مجموعة السلوكيات التي قد تعتبر تحرشاً، مقابل ٩٧٪ من الكادر الإداري الذي شارك في التدريب. أبلغ المشاركون/المشاركات في تدريب المدراء/المديرات عن عدة تغييرات سلوكية تتضمن انخفاض الصراخ، التعامل بمزيد من الصبر مع العمالة، وارتفاع الاستعداد للإبلاغ عن المشكلات. وفقاً لمشرّف/مشرّفة: «بصفتي ضحية تحرش جنسي. أبلغت دائرة الرفاه التي شجعتني على تقديم شكوى، وهذا ما فعلته. يتعين على كل ضحية تقديم شكوى. بهذه الطريقة لن يتحلى المتحرش بالشجاعة لتكرار هذا الفعل مع آخرين.»

يأمل برنامج «عمل أفضل - الأردن» معرفة المزيد عن التأثيرات طويلة الأمد للتدخل من خلال التقييم النوعي القادم، لتطبيق هذه النتائج على البرنامج مستقبلاً وتوسعة امتداده خارج نطاق مدينة الحسن الصناعية.

العرق والأصل

يقيم برنامج "عمل أفضل - الأردن" التمييز القائم على العرق والأصل من ٣ زوايا: عند التوظيف، أثناء العمل (بما في ذلك، مثلاً، الأجر، ظروف العمل، والتحرش) وعند إنهاء الخدمة. حددت ٣٪ من المصانع على أنها غير ممثلة بسبب التمييز القائم على العرق أو الأصل. دفعت هذه المصانع مكافآت مواظبة الحضور للعمالة الأردنية، وليس للمهاجرة. هذا الرقم أقل مما كان عليه في السنوات السابقة لأن بعض المصانع التي كانت تدفع هذه المكافآت سابقاً توقفت تماماً عن دفعها. استمر مصنع في عدم الامتثال من خلال دفع تلك المكافآت للعمالة الأردنية فقط، واحتسب المصنع نفسه مدفوعات الإجازة السنوية للعمالة المهاجرة بشكل غير صحيح. لم يمنح مصنع آخر علاوة الأقدمية البالغة ٥ دنائير للعمالة المهاجرة، والتي تعتبر حقاً لها في إطار اتفاقية المفاوضة الجماعية. صرحت الإدارة أن السبب وراء ذلك هو وجود مشكلات في نظام الموارد البشرية، وأنها ستعمل على تصحيحها خلال شهر. لجنة الخبراء/الخبرات في منظمة العمل الدولية درست قضية التمييز القائم على الجنس، العرق، أو اللون بموجب الاتفاقية رقم ١١١، في ضوء التفاوت بين أجور العمالة الأردنية والعمالة المهاجرة. لاحظت اللجنة تصريح الحكومة أنه بالرغم من الحد الأدنى للأجور لا ينطبق على العمالة المهاجرة، إلا أنها تحصل على أجور تساوي أجور العمالة الأردنية من خلال بدلات المسكن، الطعام، والتنقل، فيما تدفع جهات العمل تكاليف تأشيرات السفر والرحلات. لكن اللجنة اعتبرت أن الحق في الحصول على بدلات لا يعني بحد ذاته أن العمالة المهاجرة تحصل أجور مساوية للأجور المدفوعة للعمالة الأردنية^{xxvii}.

أسباب أخرى

إضافة إلى النوع الاجتماعي، العرق والأصل، والدين والرأي السياسي، يراقب برنامج "عمل أفضل" أيضاً التمييز على أساس القدرة. يحدد قانون العمل الأردني حصة للعمال/العاملات من الأشخاص ذوي الإعاقة. 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 شخصاً من العمالة الأردنية، و٤٪ من القوى العاملة إذا كان المصنع يشغل أكثر من ٥٠ شخصاً من العمالة الأردنية. لم

يمثل ١٣٪ من المصانع بتشغيل العدد المطلوب من الأشخاص ذوي الإعاقة من بين ١٠ مصانع غير ممثلة لهذه النقطة، فشل مصنع واحد فقط في تشغيل أي عمالة من ذوي الإعاقة، - أما بقية المصانع (٩) فقد وظفت عمالاً/عاملات، ولكن أقل من حصة ٤٪. أضاف برنامج "عمل أفضل - الأردن" مؤخرًا عدة أسئلة إلى أداة الامتثال لجمع مزيد من المعلومات عن العمالة من الأشخاص ذوي الإعاقة، وعن كيفية دمجها في القوى العاملة وفي عملية صنع القرار. وعلى الرغم من إضافة هذه الأسئلة في تموز/يوليو ٢٠٢٠، إلا أن أجوبتها لم تقدم خلال التقييمات. يعود ذلك من جهة إلى غياب التوجيه والإرشاد بشأن آلية تحديد الامتثال، وإلى قلة الوقت المطلوب للتعامل مع هذه القضايا، خاصة في ضوء النموذج الهجين للتقييم. يعمل "برنامج عمل أفضل - الأردن" حالياً مع دوائر في وزارة العمل لوضع مبادئ توجيهية للمصانع بشأن كيفية تقييم الأسئلة الجديدة.

العمل 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 القسري والإضافي، السخرة، والعمل في السجون. كان العمل لقسري مشكلة مستوطنة في قطاع صناعة الألبسة في الأردن. يربط نظام الكفالة غالبية القوى العاملة المهاجرة بجهات العمل، مع فرص محدودة عملياً لتغيير هذه الجهات، 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 ١٠ الماضية، قللت صناعة الألبسة الأردنية بشكل كبير من عدد وشدة حالات العمل القسري. في عام ٢٠١٦، أزالته وزارة العمل الأميركية الألبسة المنتجة في الأردن من قائمة قانون إعادة التفويض بحماية ضحايا الاتجار بالبشر^{xxviii}.

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 شروطًا تقيد الحق في تأسيس نقابة. يتطلب التشريع موافقة وزارة العمل، وعضوية ما لا يقل عن ٥٠ شخصًا مؤسسًا أردنيًا 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. وبالتالي، لا تزال جميع المصانع غير ممثلة بشأن مسألتين: "حرية النقابة في تكوين والانضمام إلى اتحادات وتحالفات"، و "حرية العمالة في تكوين والانضمام بمحض إرادتها إلى النقابات العمالية".

المفاوضة الجماعية

نجحت أطراف المصلحة في الأردن في مصادقة سلسلة من اتفاقيات المفاوضة الجماعية على مستوى القطاع، والتي تحدد معايير الأجور، ظروف العمل، والعلاقات الصناعية. أحدث اتفاقية مفاوضة جماعية كانت في عام ٢٠١٩، وهي الأكثر شمولًا وطموحًا حتى الآن. مع اتساع اتفاقية المفاوضة الجماعية لإدراج مزيد من القضايا، لاحظ برنامج "عمل أفضل - الأردن" تراجعًا حادًا في امثال جهات العمل لجميع الأحكام الواردة في اتفاقية المفاوضة الجماعية، إذ إن أي نتيجة لعدم الامتثال يمكن أن تؤدي إلى عدم الامتثال لاتفاقية المفاوضة الجماعية.

في التقييمات التي أجريت في ٢٠٢١ فشل ٨٣٪ من المصانع في تنفيذ بند واحد على الأقل من أحكام اتفاقية المفاوضة الجماعية. تعود الأسباب الرئيسية إلى مخالفات امثال بشأن مهاجع العمالة (٥٦٪)، مشكلات في أماكن رعاية الأطفال (٢٩٪) فشل منع اختبارات حمل العاملات (٢٧٪ من المصانع). تلبية غالبية المصانع الحد الأدنى من متطلبات إعلام العمالة باتفاقية المفاوضة الجماعية، لكن لا تزال المعرفة حول محتوى الاتفاقية وفقًا للعمالة منخفضة. خلال عام ٢٠٢٠، ذكر مقيمون/مقيمات من برنامج "عمل أفضل - الأردن" ٣ مصانع على أنها غير ممثلة بسبب عدم إبلاغ العمال/العاملات

حددت ثلاثة مصانع على أنها غير ممثلة فيما يتعلق بالممارسات القسرية. احتجز أحد المصانع جوازات سفر العمالة، في حين منع مصنع آخر العمالة من مغادرة المنطقة الصناعية، ورفض المصنع الثالث السماح للعمالة بإنهاء خدماتها. خلال مقابلات التقييم، ذكرت ٨٠٪ من العمالة أن الإدارات تحتجز جوازات السفر. ادعت الإدارات أنها حجزت الجوازات لتسهيل الحصول على لقاحات كوفيد-١٩. أشارت العمالة في المقابلات إلى عدم الوصول إلى جوازات السفر منذ الانضمام إلى المصنع. أبلغ برنامج "عمل أفضل - الأردن" وزارة العمل بالقضية في إطار بروتوكول عدم التهاون، وأعيدت جميع الجوازات إلى العمالة. في مصنع آخر، أشارت العمالة المهاجرة المشاركة في المقابلات إلى أنها غير قادرة على مغادرة المنطقة الصناعية. أوضحت الإدارة أنها وضعت إجراءات جديدة لمنع انتشار كوفيد-١٩.

في مصنع واحد كشف عن حالات عدم السماح للعمالة بإنهاء خدماتها. سمع برنامج "عمل أفضل - الأردن" عن حالات أخرى في هذا الشأن العام الماضي، ولكن لم يتمكن من إثباتها خلال التقييمات. في حالة عدم الامتثال، ذكرت عمالة مهاجرة مشاركة في المقابلات انتهاء عقود ١٤ عاملًا/عاملة من الهند في أيلول/سبتمبر ٢٠٢١. ولكن، رفضت الإدارة إرسال العمالة إلى بلدها إلى حين تشغيل عمالة بديلة.

صرحت الإدارة أنها تعاني من صعوبات في عملية التوظيف وعن حاجتها لإبقاء العمالة الحالية لتلبية أهداف الإنتاج المتوقعة. نظرًا لارتفاع حجم الطلبات والصعوبات في توظيف عمالة مهاجرة، كشف برنامج "عمل أفضل - الأردن" عن حالات مشابهة في مصانع أخرى. ولكن كان من الصعب إثبات هذه الممارسات في الزيارات التقييمية، إذ تقدم المصانع مزايا للعمالة لإقناعها بالبقاء. يسعى برنامج "عمل أفضل - الأردن" إلى تحديد هذه الحالات خلال مقابلات التقييم. نوقشت هذه القضية مع أعضاء لجنة المشروع الاستشارية خلال اجتماعها الـ ٤٧ في ٢٩ آب/أغسطس ٢٠٢١.

حرية التنظيم والمفاوضة الجماعية

حرية التنظيم

بما أن الأردن لم يصادق بعد على اتفاقية منظمة العمل

المستحقات

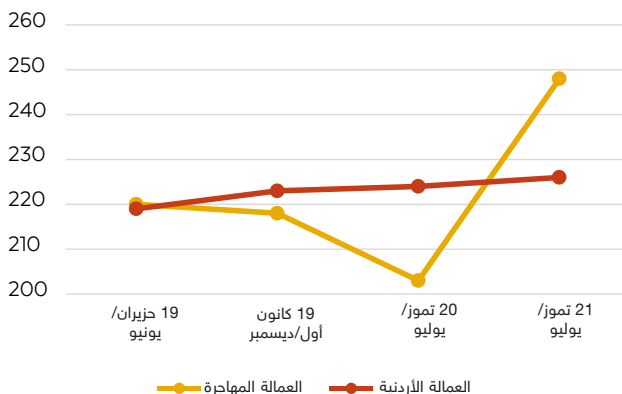
بشكل واف عن اتفاقية المفاوضة الجماعية.

يراقب برنامج "عمل أفضل - الأردن" كثيرا من جوانب المستحقات بصورة تتجاوز الأجور الأساسية. تغطي المستحقات نواحي مختلفة، وبحسب اتفاقية المفاوضة الجماعية والعقود الفردية، يحق للعمال الحصول على أجور العمل الإضافي، والإجازات السنوية والمضمية، والمدفوعات العينية للطعام والإقامة بالنسبة للعمال المهاجرة. من المهم أيضا دفع أجور العمال بدقة وفي الوقت المحدد. ولأن برامج المستحقات غالبا معقدة، فإن برنامج "عمل أفضل - الأردن" ينظر في جميع جوانب المستحقات عن كثب للتأكد من حصول العمال على حقوقها بعدل ودقة.

كانت حالات عدم الامتثال المرتبطة بالمستحقات منخفضة نسبيا في ٢٠٢١. وحُلت بعض انتهاكات الامتثال التي سببتها اضطرابات جائحة كوفيد-١٩. لا يزال عدم الامتثال في مجالات أخرى منخفضا.

بعيدا عن قضايا الامتثال، شهدت العمالة عموما زيادة في الدفع بعد الهبوط في ٢٠٢٠ (الشكل ٩). انتعش الدخل، خاصة للعمال المهاجرة. يرتبط ذلك في ارتفاع ساعات العمل، وعلاوات الإنتاج، وغيرها من مخططات الدفع مثل علاوات الأقدمية. كشفت بيانات الأجور المقدمة من العمالة زيادة طفيفة من أجور العمال الأردنية في الفترة ما بين ٢٠١٩ و ٢٠٢١، في حين انخفضت أجور العمال المهاجرة بشكل كبير في ٢٠٢٠، ولكنها ارتفعت إلى أعلى حد لها في ٢٠٢١. أشارت العمال المهاجرة أن صافي دخلها يبلغ ٢٤٨ دينار أردني شهريا.

الشكل ٩: متوسط الأجر الشهري المبلغ عنه ذاتيا بحسب حالة الهجرة بمرور الوقت



منع مصنعان النقابة من الدخول إلى إليهما، والذي يشكل أيضا عدم امتثال، بموجب عمليات/إجراءات النقابة (التفاصيل أدناه). يشترط قانون العمل الأردني نشر اتفاقيات المفاوضة الجماعية على لوح مخصص للإعلانات في مكان العمل. علاوة على ذلك، بموجب اتفاقية المفاوضة الجماعية على مستوى القطاع، يقع على عاتق جهة العمل والنقابة مسؤولية مشتركة عن إعلام العمال عن وجود الاتفاقية وأحكامها. يحدد برنامج "عمل أفضل - الأردن" حالات عدم الامتثال في هذه النقاط من خلال مراقبة اللوحات الإعلانية في المصنع، ومن خلال إجراء المقابلات مع العمال.

وفقا لمسمع عمالة أجراه برنامج "عمل أفضل - الأردن"، فإن أقل من نصف العمال على دراية باتفاقية المفاوضة الجماعية ومحتوياتها، و ١٠٪ من العمال/العاملات على دراية باتفاقية المفاوضة الجماعية، ولكن ليس بمحتوياتها. يرجح أن تكون العمال المهاجرة على دراية باتفاقية المفاوضة الجماعية أكثر من العمال الأردنية. في حين تلتزم المصانع بالحد الأدنى المطلوب قانونيا لتعريف العمال باتفاقية المفاوضة الجماعية، توجد حاجة لسد فجوة المعرفة بين العمال من قبل أطراف أخرى. تتمحور معظم جهود النقابة حول تعريف العمال باتفاقية المفاوضة الجماعية وضمان معرفتها لحقوقها بموجب الاتفاقية.

عمليات/إجراءات نقابية

حددت ٣ مصانع على أنها غير ممثلة للسماح لممثلي/ ممثلات النقابة بالوصول إلى أماكن العمل. كان تعاون وتواصل هذه المصانع محدودا مع النقابة. حاولت النقابة الوصول إلى هذه المصانع، ولكنها لم تتمكن من ذلك لفترة طويلة. على سبيل المثال، واصلت إدارة إحدى المصانع تأجيل زيارات النقابة مما صعب تشكيل لجنة عمل نقابية. يورد قسم العقود والموارد البشرية (الصفحة ٣٠) المزيد من المعلومات حول لجنة العمل النقابية.

طرق الدفع

الانتهاكات لم ترتبط بالعمل الإضافي تحديداً، بل كانت متعلقة بعدم دفع علاوات الأقدمية، بما تسبب بعدم دقة حسابات أجور العمل الإضافي. سجلت ٣ مصانع مشكلات في السجلات، بما صعب التحقق من دقة مدفوعات العمل الإضافي.

عملت العمالة، وبشكل خاص العمالة المهاجرة، مقداراً كبيراً من العمل الإضافي خلال العام الماضي (ساعات العمل، الصفحة ٣٧)، وللد الذي تمكن برنامج "عمل أفضل - الأردن" التحقق منه، دفع لهم بدقة مقابل هذا العمل الإضافي. لاحظ البرنامج خلال العام الماضي أن المصانع حريصة للغاية على استبقاء العمالة بسبب صعوبة استقدام عمالة جديدة، إلى جانب أهداف الإنتاج العالية. تمثل دقة دفع الأجور، وبشكل خاص أجور العمل الإضافي مشكلة أساسية للعمالة، الأمر الذي زاد من حساسية هذه القضية بالنسبة للإدارة في ٢٠٢١ مقارنة بسنوات سابقة.

الضمان الاجتماعي ومزايا أخرى

وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي الأردني، يُطلب من جهات العمل دفع ١٤,٢٥٪ من أجور العمالة الأساسية إلى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وتحصيل ٧,٥٪ من أجور العمالة الأساسية، لكن أمر الدفاع رقم ١ خفض الإسهامات/الاشتراكات بشكل كبير. يشمل هذا مدفوعات عينية في حالة العمالة المهاجرة.

يتطلب القانون أيضاً من جهات العمل إرسال هذه الإسهامات/الاشتراكات إلى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في غضون الـ ١٥ يوماً الأولى من الشهر التالي، وزيادة إسهامات/اشتراكات جهات العمل بنسبة ١٪ للعاملين/العاملات في مهن خطرة. 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 ١٣٪ من المصانع غير ممثلة بشأن بعض جوانب الدفع المناسب لمزايا الضمان الاجتماعي، أو مزايا أخرى.** ذكرت ٥ مصانع على أنها غير ممثلة بسبب عدم تقديم علاوات الأقدمية اللازمة لجميع العمال/العاملات على النحو المحدد في اتفاقية المفاوضة الجماعية في ٢٠١٩.

خلت مشاكل عدم دفع الأجور في الوقت المحدد في عام ٢٠٢١ بعد انتشارها في ٢٠٢٠. في العام الماضي، سجلت ٤٪ من المصانع على أنها غير ممثلة بسبب تأخرها في دفع الأجور، في حين لم يدفع مصنع واحد الأجور العينية بشكل صحيح. كان عدم الامتثال لدفع الأجور في الوقت المحدد عالياً نسبياً في عام ٢٠٢٠: أشار إلى أن ٣٥٪ من المصانع تأخرت في دفع الأجور. شملت الأسباب الرئيسية 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. في عام ٢٠٢١، طرحت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي برنامج «استدامة» لدعم دفع الأجور للعمالة الأردنية. نوقش هذا البرنامج وقضايا عدم الامتثال لدفع الأجور في الوقت المحدد في اجتماع لجنة المشروع الاستشارية. وفقاً للمادة ٤٦ من قانون العمل الأردني واتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية، يتعين على جهات 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. دفع الأجور نقداً، أو رقمياً، أمر هام للعمالة. يتعاون برنامج «عمل أفضل» في مشروع مع تحالف «أفضل من النقد»، لتسهيل التحول للدفع الرقمي، الذي ينبغي أن يأخذ بالاعتبار إمكانية وصول العمالة إلى طرق الدفع النقدي، اللغة المستخدمة، تحويلات الأموال عبر البلدان^{xxix}.

أجور العمل الإضافي

يتطلب قانون العمل الأردني من جهات العمل دفع ١٢٥٪ من الأجور العادية عن جميع ساعات العمل الإضافي العادية، و ١٥٠٪ عن جميع ساعات العمل الإضافي خلال أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية. عند حساب العمل الإضافي العادي، تشمل الأجور العادية جميع المستحقات (بما في ذلك علاوات الأقدمية) والمدفوعات العينية. وهذا الأمر ينطبق أيضاً على العمالة بنظام العمل بالقطعة. **ظل عدم الامتثال لدفع أجور العمل الإضافي بدقة منخفضاً نسبياً في ٢٠٢١، حتى مع زيادة ساعات العمل الإضافي.** كشف التقييم عن عدم امتثال ١٠٪ من المصانع لمتطلبات أجور العمل الإضافي. غالبية

معلومات الأجور، الاستخدام، والاقتطاع

فعالة للحوار وللتعامل مع الشكاوى/التظلم معالجة مخاوف العمالة استباقياً، وإنشاء أماكن عمل أفضل.

إجراءات التعاقد

تندرج مسألة دفع العمالة رسوم الاستقدام/التشغيل في إجراءات التعاقد، في ظل غياب ظروف مشددة تجعل من هذه المسألة قضية سخرة. ذكر ١١ مصنعاً على أنها غير ممثلة بشأن دفع عمال/عاملات فيها رسوم الاستقدام/التشغيل، ولم تتخذ معظم المصانع (٧) 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.

هناك ٣ أسباب محتملة للانخفاض في عدم الامتثال بالمقارنة مع سنوات سابقة: (١) استقدم عدد أقل من العمالة بسبب القيود المفروضة على السفر، خاصة العمالة من الهند التي تدفع عادة أعلى مقدار من الرسوم، (٢) عوضت الكثير من المصانع العمالة عن الرسوم التي دفعتها (واعتبرت بالتالي على أنها ممثلة)، و (٣) ضغطت المصانع والجمعية الأردنية لمصدري الألبسة، الأكسسوارات، والمنسوجات على وكالات التشغيل والاستقدام لوقف هذه الممارسة.

لم توظف ١٠ مصانع أي عمالة جديدة خلال العام الماضي. وكانت نسبة التوظيف محدودة في مصانع أخرى. لم تدفع غالبية العمالة الجديدة في هذه المصانع أي رسوم استقدام. في ٧ مصانع، دفعت العمالة رسوم استقدام، ولكنها عوضت من قبل الإدارة. عوض ١٢ مصنعاً العمالة عن تكاليف الاستقدام (التكاليف العرضية مثل الفحوصات الطبية، فحص "بي سي آر" ورسوم الطوابع). في حين لا يعتبر ذلك إلزامياً بموجب قانون العمل الوطني أو أحكام اتفاقية المفاوضة الجماعية، بدأت بعض الجهات المشتريّة دراسة هذه المسألة وطلبت من المصانع تعويض تكاليف الاستقدام إلى جانب رسوم الاستقدام. مستقبلاً، يجب مراقبة رسوم الاستقدام/التشغيل عن كثب، لأن الآثار الاقتصادية للجائحة تدفع الناس إلى البحث عن فرص عمل محدودة. قد تدفع العمالة رسوم استقدام/تشغيل أعلى بسبب اليأس من إيجاد فرص عمل كافية في بلدانها.

بشكل عام، لم تكن ١٦٪ من المصانع ممثلة لبعض جوانب معلومات الأجور، الاستخدام، والاقتطاع. مثلت عدة قضايا ضمن هذه النقطة مشكلات في ٢٠٢٠ والتي حلت في ٢٠٢١. على سبيل المثال، صححت المصانع مشكلات تتعلق بأخطاء في صيغ الدفع، ووحدت دفع العلاوات للعمالة المهاجرة والعمالة الأردنية.

ظل عدم الامتثال بشأن الاحتفاظ بكشوفات أجور دقيقة منخفضاً، بنسبة ٨٪ فقط من المصانع غير الممثلة. من الصعب الكشف عن حالات القيد المزدوج، خاصة خلال اعتماد نموذج هجين للتقييم. وبالتالي، قد لا يعكس مجال الامتثال هذا الواقع بدقة. لاحظ برنامج "عمل أفضل - الأردن" خلال السنوات العشر السابقة تزايداً في حالات القيد المزدوج خاصة خلال فترات ضغط الإنتاج المرتفع، إذ تسعى المصانع إلى إخفاء ساعات العمل الطويلة عن الجهات المشتريّة. ومع ذلك، بقيت معدلات عدم الامتثال منخفضة في ٢٠٢١ على الرغم من ضغوطات الإنتاج.

العقود والموارد البشرية

تندرج 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 تضمن جهات 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. توقف التوظيف أو تباطؤ بالنسبة للغالبية العظمى في ٢٠٢٠ و ٢٠٢١، وبالتالي انخفض العبء على أنظمة التوظيف والاستقدام.

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

الحوار، الانضباط، والخلافات

محاضر الاجتماع.

يحدد الاتحاد موعد انتخابات اللجنة النقابية-العمالية بالتنسيق مع جهات العمل. مسؤولية صاحب/صاحبة العمل الاجتماع باللجان إذا شكلت، وتزويد العمالة في اللجان بإجازة مدفوعة الأجر.

تضم غالبية المصانع لجان نقابية - عمالية شكلتها النقابة وتجتمع بصورة دورية مع الإدارة. ذكرت ٧ مصانع على أنها غير ممثلة لفشلها في الاجتماع مع اللجنة في حال تشكيلها. لم تشكل ٥ من هذه المصانع لجنة من الأساس، وذلك بسبب قيود فرضتها الإدارة تمتع النقابة من الدخول إلى المصنع. شكل مصنعان لجنة نقابية - عمالية، ولكن لم تجتمع الإدارة معها بصورة دورية. من ضمن المصانع الـ ٧٠ المتبقية، لم تشكل ٥ مصانع لجنة على الرغم من إمكانية النقابة من ذلك. وتوفرت لجان في ٥ مصانع، ولكنها شكلت بتأثير كبير من الإدارة وبالتالي هناك تساؤلات حول مدى استقلالياتها.

بالإضافة إلى جمع هذه البيانات خلال زيارات التقييم، يرصد مستشارو/مستشارات المؤسسة عدة جوانب لتشكيل اللجان والاجتماعات خلال الزيارات الاستشارية وفي تقارير التقدم للمصنع. يعمل برنامج "عمل أفضل - الأردن" حاليًا على وضع آليات للاستفادة بشكل أكبر من هذه البيانات لغايات التحليل. تُظهر بيانات مستمدة من مسوحات للعمالة اعتقاد معظمها أن اللجان في المصانع فعالة، لكن ربع العمالة تقريبًا ليس على دراية باللجان. يرجح أن يكون لدى العمالة المهاجرة معرفة باللجان واعتقاد بفاعليتها أكثر من العمالة الأردنية.

يتتبع برنامج "عمل أفضل - الأردن" فيما إذا كانت 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 **٢٢٪ من المصانع لا تملك آليات كافية لمعالجة شكاوى/تظلم العمالة.** تشير بيانات مسحية جمعت من العمالة إلى رضا ٨٠٪ من العمالة عن الفرص المتاحة لتقديم شكاوى أو تظلمات في مكان العمل. ومع ذلك، فإن ٤٪ من المصانع لا تملك إجراءات تأديبية تتوافق مع المتطلبات القانونية.

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 اختلالات كبيرة في موازين القوى بين العمالة والإدارة. هذا هو الحال في جميع قطاعات الألبسة عالميًا، ويتفاقم في الأردن لأن العمالة المهاجرة تواجه حواجز تواصلية وثقافية إضافية. إذا كانت العمالة غير قادرة على حل نزاعاتها مع الإدارة، فقد تستفيد من قوتها الجماعية وتضرب عن العمل.

سجلت النقابة ٩ إضرابات عن العمل في القطاع عام ٢٠٢١، وهو تقريرًا نفس عدد الإضرابات في ٢٠٢٠، ولكن مع انخفاض عدد العمالة المشاركة، ومدة الإضرابات وتأثيرها بشكل كبير بالمقارنة مع ٢٠٢٠. أدت الإضرابات التسعة إلى التوقف عن العمل لمدة ١٦ يومًا في ٢٠٢١ وشملت أكثر من ٥,٠٠٠ عامل وعاملة. صنفت هذه الإضرابات على أنها خارج دعم أو موافقة النقابة (يتعين على النقابة تقديم إشعار قبل ١٤ يوم من موعد الإضراب). لم تشارك النقابة بأي شكل من الأشكال في بعض هذه الإضرابات وأدت دور وساطة محدود في الإضرابات الأخرى.

في عام ٢٠١٠، عندما بدأ برنامج "عمل أفضل - الأردن" العمل مع مصانع الألبسة في الأردن، أنشأ 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. 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

المتعلقة بالإساءة اللفظية خلال المقابلات الشخصية مع العمالة، وبالتالي قد يكون من الصعب إثباتها خلال نموذج التقييم الهجين والمقابلات على الإنترنت.

قيمت ١٧٪ من المصانع على أنها غير ممثلة بسبب تعرض عمال/عاملات للتنمر أو التحرش (صندوق المعلومات ٥). تحدد حالات عدم الامتثال

صندوق المعلومات ٥: الإساءة اللفظية، الإجهاد في مكان العمل، الثقة

الإساءة اللفظية، التنمر، والتحرش بالعمالة مشكلات طويلة الأمد في قطاع صناعة الألبسة في الأردن، كما هو الحال في كثير من مصانع الألبسة حول العالم. في دراسة مسحية للعمالة في تموز/يوليو ٢٠٢١، قال ٣٦٪ من العمال/العاملات إن الإساءة اللفظية كانت مصدر قلق في العمل. يرجح أن تكون العمالة الأردنية أكثر قلقًا من العمالة المهاجرة بشأن الإساءة اللفظية.

علاوة على ذلك، سجل الإجهاد في مكان العمل مستويات عالية غير مسبقة، حيث أفادت ٥٥٪ من العمالة أن الإجهاد المرتبط بوظائفها غير مقبول. أشار المشرفون/المشرفات كذلك إلى مستويات عالية من الإجهاد، وصرح ٣٦٪ من المشرفين/المشرفات عن التعرض إلى مستويات إجهاد غير مقبولة في مكان العمل.

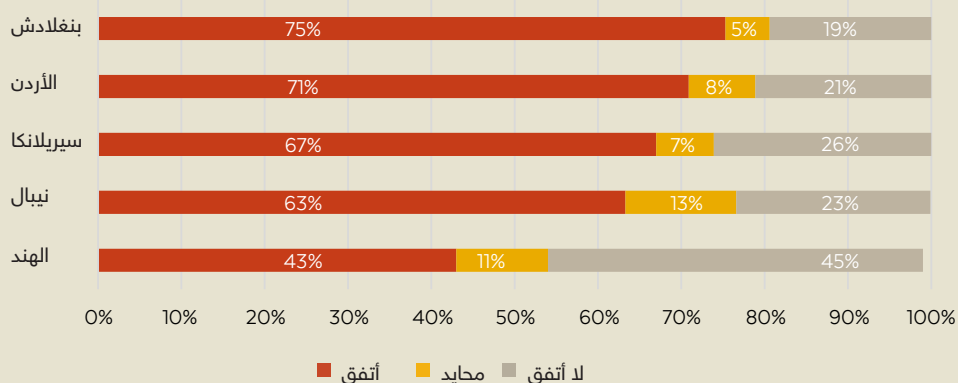
في الحالات الأكثر خطورة، قد تؤدي الإساءة اللفظية والإجهاد في مكان العمل إلى مشكلات جسدية وعقلية. وقد تفاقم الإساءة اللفظية والإجهاد في مكان العمل مشكلات الصحة النفسية والعقلية.

تتمتع العمالة المتخوفة من الإساءة اللفظية والإجهاد في مكان العمل بمستويات رفاه منخفضة. ٢ كما تضر النزاعات في مكان العمل بسير الأعمال. في ٢٠٢١، ذكر ١٤٪ من المدراء/المديرات أن النزاعات بين المشرفين/المشرفات والعمالة تمثل تحديًا خطيرًا على الأعمال. تتضمن دوافع الإساءة اللفظية والإجهاد في مكان العمل ضغوطات الإنتاج العالي ونقص معرفة ومهارات المشرفين/المشرفات. وثقت ضغوطات الإنتاج في ٢٠٢١ على نحو وافي في أقسام أخرى من هذا التقرير.

لا يزال نقص مهارات المشرفين/المشرفات يمثل مشكلة في كثير من المصانع. يعمل برنامج «عمل أفضل - الأردن» بالتعاون مع المصانع لحل هذه المشكلة من خلال عقد التدريبات والزيارات الاستشارية. على الرغم من ذلك، ذكر ٢٢٪ من المدراء/المديرات أن مهارات إدارة العمل لدى المشرفين/المشرفات تمثل مصدر قلق للأعمال.

يمكن أن تؤثر الإساءة اللفظية والإجهاد المرتفع على العلاقة بين العمالة والمديرين/المديرات مما قد ينعكس على الثقة المتبادلة بين الطرفين. بشكل عام، يعتقد ٦٨٪ من العمالة بوجود ثقة متبادلة بين المديرين/المديرات والعمال/العاملات في المصنع، لكن الأمر يتباين كثيرًا بحسب الجنسية (الشكل ١٠). في المقابل، يعتقد ٩٦٪ من المديرين/المديرات بوجود ثقة متبادلة بين العمال/العاملات والمديرين/المديرات في المصنع.

الشكل ١٠: تصورات العمالة للثقة المتبادلة بين المديرين/المديرات والعمال/العاملات بحسب الجنسية



١ للمزيد من المعلومات: "الكشف عن تفاصيل وفاة "حمدة الخياطة" في أحد مشاغل الأزرق"، موقع رؤيا الإخباري.
٢ موجز سياسة "عمل أفضل الأردن: رفاه العمالة في قطاع صناعة الألبسة الأردني" تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٠.

جوانب عقود العمل. كانت هذه الانتهاكات تتعلق غالبًا بمعرفة العمالة بالأنظمة الداخلية والعقود، بما في ذلك الترجمة الصحيحة لها. لم يمثل واحد من كل ٤ مصانع

عقود العمل

في الإجمال، لم تمثل مصانع (٣٢٪) بشأن بعض

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. ولكن انخفضت معدلات عدم الامتثال بشكل كبير في بعض المجالات مثل المساكن، حماية العمالة، ومرافق الرفاه. من المرجح أن يكون الانخفاض في كثير من المجالات مؤقتاً، إذ إنه مدفوع جزئياً بعدد العمالة الأصغر بما قلل الضغط على أنظمة السلامة والصحة المهنية، خاصة في حالة مساكن العمالة. يصعب نموذج التقييم الهجين إمكانية إثبات حالات عدم الامتثال. مع ذلك، يبدو أن بعض التغييرات دائمة. لاحظ برنامج "عمل أفضل - الأردن" استعداد المصانع لإجراء تغييرات على أنظمة السلامة والصحة المهنية.

يستعرض الشكل ١١ الأسئلة التي سجلت أعلى معدلات عدم امتثال في ٢٠٢١. ترتبط ٣ نقاط منها في مساكن العمالة، وتعكس بالتالي تجارب العمالة المهاجرة.

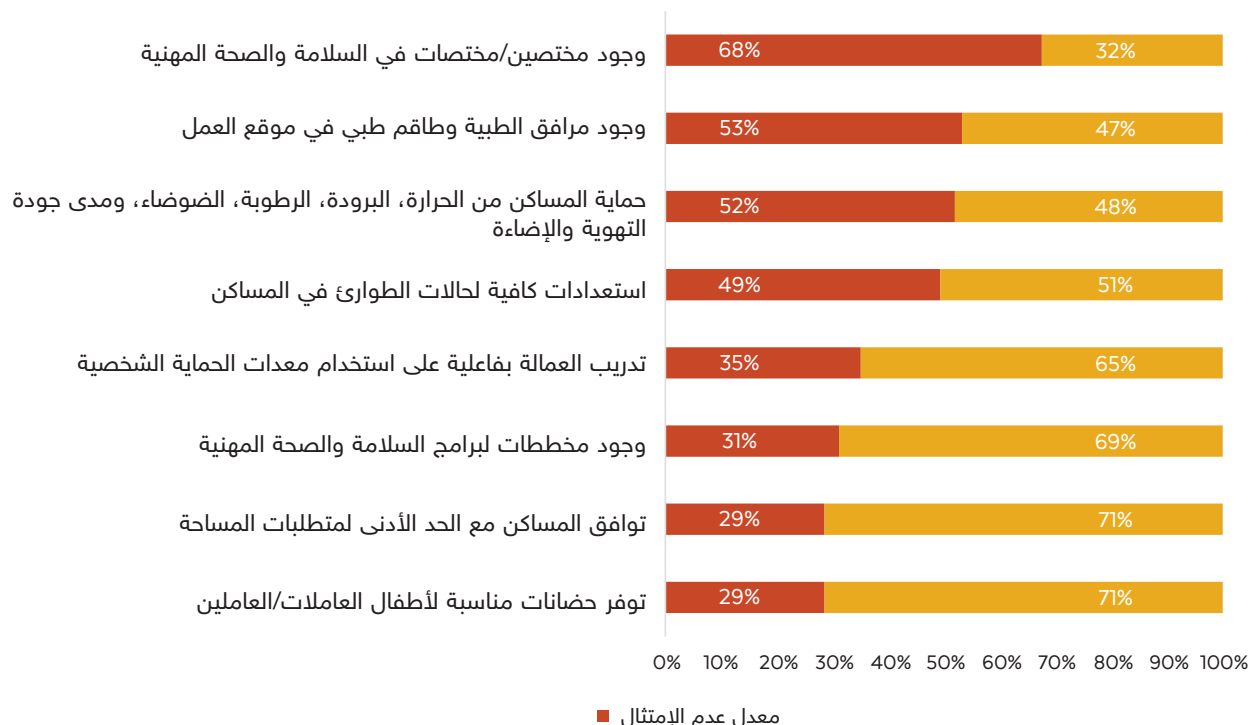
بشأن توفير أنظمة داخلية متوافقة مع المتطلبات القانونية وبإبلاغ العمالة بها. غالبية هذه المصانع لم تتضمن أنظمتها أحكاماً ضد العنف والتحرش على النحو المنصوص عليه في اتفاقية المفاوضة الجماعية لعام ٢٠١٩.

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. انخفض عدم الامتثال في هذا المجال انخفاضاً طفيفاً في ٢٠٢١.

إنهاء الخدمات

لم تمثل ٩٪ من مصانع بشأن بعض جوانب إنهاء الخدمات. في الغالبية العظمى من هذه الحالات، فشل جهات العمل في تعويض العمالة بدقة عن إجازات مدفوعة الأجر غير مستخدمة عند الاستقالة أو إنهاء الخدمات. في بعض هذه الحالات، كانت المشكلة في أن الإدارة لم تتمكن من تقديم وثائق عن كيفية دفع الإجازة. اقتصررت حالات عدم الامتثال ضمن هذه النقطة على بضع مصانع، ولكن سجلت مشكلات تتعلق بإنهاء الخدمات.

الشكل ١١: جوانب السلامة والصحة المهنية ذات أعلى معدلات عدم امتثال



الاستعداد للطوارئ

أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية

تبين أن كثيراً من المصانع غير ممثلة فيما يتعلق بتوفير أنظمة ملائمة لإدارة الصحة والسلامة المهنية، وتفاقم هذا المجال في عام ٢٠٢١. يبحث برنامج "عمل أفضل" في عدة 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.

نظرًا لوجود مشكلات فنية مع عدد من المصانع التي تخضع لنفس الإدارة فيما يتعلق بلجنة مشتركة وخطط مكتوبة للصحة والسلامة المهنية، عثر على هذه المشكلات في ٢٦٪ من عينة المصانع في ٢٠٢١. على سبيل المثال، شكلت مجموعة المصانع لجان فرعية للصحة والسلامة المهنية في وحدات مختلفة بدلاً من تمثيل كل وحدة في لجنة رئيسية واحدة. تضمنت المشكلات الأخرى في لجان الصحة والسلامة المهنية المشتركة عدم اعتماد اللجان من قبل وزارة العمل، وفي بعض الحالات، عدم وجود طبيب/طبيبة في اللجنة.

لا تزال معدلات عدم الامتثال بشأن وجود متخصصين في الصحة والسلامة المهنية مرتفعة في المصانع (٦٨٪ عدم امتثال). وفقاً للقانون، يجب على جهات العمل تعيين متخصص/متخصصة على الأقل في الصحة والسلامة المهنية وشخصين اثنين من الفنيين/الغرفيات إذا كان عدد العمالة بين ٢٠١ و ٥٠٠ شخص. إذا كان العدد يتراوح بين ٥٠١-١,٠٠٠ عامل/عاملة، ينبغي على جهات العمل تعيين شخصين اثنين على الأقل في مجال الصحة والسلامة المهنية، وثلاثة فنيين/غرفيات. ولكل ١,٠٠٠ شخص إضافي من العمالة، يتطلب القانون تعيين شخص في مجال الصحة والسلامة المهنية، وشخصين اثنين من الفنيين/الغرفيات. في معظم المصانع، يوجد متخصصون/متخصصات وفنيون/غرفيات تعتمدهم وزارة العمل، لكن أقل من العدد المطلوب.

من غير المعتاد ارتفاع معدلات عدم الامتثال لأنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية، في حين انخفضت معدلات عدم الامتثال في مجالات أخرى عدة تتعلق بالصحة والسلامة المهنية. ينظر إلى أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية على أنها عوامل تمكينية لرفع الامتثال

ذكرت مصانع (٣٦٪) على أنها غير ممثلة بشأن بعض جوانب الاستعداد لحالات الطوارئ، وهي نتيجة مشابهة إلى حد كبير لمعدلات عدم الامتثال في العاملين الماضيين. تضمنت أعلى مجالات عدم الامتثال وجود مخارج طوارئ محددة بوضوح يسهل الوصول إليها، إلى جانب الاستعداد المناسب لحالات الطوارئ من خلال إجراء تدريبات دورية للطوارئ. في حين يتوفر في معظم المصانع عدد كاف من مخارج الطوارئ، إلا أن من المهم ضمان المعرفة والاستعداد اللازمين للتعامل مع حالات الطوارئ في مكان العمل.

الخدمات الصحية والإسعافات الأولية

لطالما كانت معدلات عدم الامتثال بشأن الخدمات الصحية والإسعافات الأولية عالية، لا سيما فيما يتعلق بالتشغيل والفحوصات الصحية المنتظمة. لا يزال تشغيل الطواقم الطبية الكافية يمثل مشكلة، إذ تبلغ نسبة المصانع غير الممثلة ٣٥٪. توفر جميع المصانع تقريباً طبيب/طبيبة، وممرض/ممرضة بدوام كامل ضمن طواقمها. ولكن بالاعتماد على حجم المصنع، قد يتعين تعيين عدة أطباء/طبيبات وممرضين/ممرضات. لطالما جسد استبقاء الطواقم الطبية والتمريضية تحدياً خاصة لأن قانون العمل الأردني يحصر هذه المهن على العمالة الأردنية فقط، التي تحجم في الغالب عن الذهاب إلى المناطق الصناعية. على الرغم من عدم توظيف العدد المطلوب قانونياً من الطواقم الطبية، إلا أن غالبية المصانع أكملت الفحوصات الطبية اللازمة للعمالة. بلغت نسبة المصانع غير الممثلة لهذه النقطة ١٦٪. في إطار أحكام اتفاقية المفاوضة الجماعية في ٢٠١٩، أضاف برنامج "عمل أفضل - الأردن" سؤالاً إلى أداة تقييم الامتثال حول الصحة العقلية والنفسية للعمالة، ولكن لم يتوصل إلى اتفاق مع المصانع حول آلية تحديد الامتثال لهذه النقطة. بموجب شروط اتفاقية المفاوضة الجماعية، يتعين على المصانع: (١): إحالة العمالة إلى مراكز رعاية صحة نفسية متخصصة في الأردن عند الطلب، (٢) توفير التدريب حول أهمية الصحة النفسية والعقلية ومنهجيات الرعاية. يحتاج هذا الجانب المزيد من التنسيق لضمان دراية المصانع بالمتطلبات وامتلاكها للأدوات اللازمة لتبليتها، إلى جانب توفر آلية للمقيمين/المقيمات لتحديد عدم الامتثال في هذه النقطة.

أجزاء من أجورها تدفع عينا عبر الطعام والسكن.

تبين أن ٢٩٪ من المصانع غير ممثلة في توفير مرافق رعاية نهارية للأطفال العمالة. طرأت مجموعة من التغييرات على سياسات قواعد توفير مرافق رعاية خلال السنوات الماضية (صندوق المعلومات ٦).

تعاملت المصانع بشكل أفضل أيضًا مع متطلبات التباعد الاجتماعي، وبلغ معدل عدم الامتثال ١٠٪ فقط في ٢٠٢١. في ٢٠٢٠، تبين أن الكثير من المصانع غير ممثلة في توفير مساحات كافية للتباعد الاجتماعي خلال أوقات الطعام. حلت المصانع هذه المشكلة من خلال اعتماد نظام تناوب لتناول الطعام وتوسعة المساحات المخصصة لتناول الطعام. خفف الانخفاض في عدد العمالة الضغط على مساحات تناول الطعام.

لقوانين الصحة والسلامة المهنية. تتيح أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية الناجعة إمكانية مراقبة وتحسين السلامة والصحة المهنية في المصانع. جاءت الزيادة في معدلات أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية مدفوعة بشكل رئيسي من عوامل ظرفية غير اعتيادية من غير المرجح أن تستمر.

مرافق الرفاه

وفقًا لقانون العمل الأردني واتفاقية المفاوضة الجماعية، يجب على المصانع توفير مرافق رفاه أساسية للعمال، بما في ذلك حضانات ومناطق تناول طعام. تقتصر مرافق رعاية الأطفال النهارية للآباء العاملين والأمهات العاملات على العمالة الأردنية فقط. في المقابل، من المهم توفير مناطق تناول طعام وغذاء جيد، للعمالة المهاجرة، لأن

صندوق المعلومات ٦: دعم الآباء العاملين والأمهات العاملات

دعم الآباء العاملين والأمهات العاملات هو هدف مهم ضمن سياسات الحكومة الأردنية. يمثل دعم رعاية الأطفال، سواء من خلال تخصيص مرافق رعاية نهارية أو بصورة غير رسمية من قبل أحد أعضاء الأسرة، أهمية كبيرة لضمان المواظبة واستمرارية التوظيف. نظرًا لأن الرعاية غير المدفوعة تقع عادة على الأمهات في الأردن، يتضمن دعم الآباء العاملين والأمهات العاملات بعدًا أساسيًا قائمًا على النوع الاجتماعي.

غيرت الحكومة الأردنية سياسات تتعلق بآليات تقديم جهات العمل دعم رعاية الأطفال أكثر من مرة خلال السنوات القليلة الماضية. وسع التغيير الأول في ٢٠١٩ متطلبات مرافق الرعاية النهارية لتشمل الآباء وليس فقط الأمهات. طرأ التغيير الثاني في شباط/فبراير ٢٠٢١، حيث منحت جهات العمل مرونة أكبر من خلال السماح بدفع بدلات رعاية نهارية للأطفال بصورة مباشرة للعمالة في حال عدم توفير المرافق المطلوبة. يعتمد المبلغ المدفوع للعمالة على الراتب الأساسي. بالنسبة للعمالة في قطاع الألبسة التي يقل دخلها عن ٣٠٠ دينار أردني شهريًا، يجب أن يدفع لها ٥٠ دينار شهريًا لكل طفل.

تواصلت أطراف مصلحة في قطاع الألبسة مع برنامج «عمل أفضل - الأردن» بشأن تفاوض النقابة مع المصانع لخفض المبلغ إلى ٢٥ دينار شهريًا لكل طفل. أعلنت النقابة والوزارة هذا القرار عبر خطاب من وزارة العمل يفيد بأن مبلغ رعاية الأطفال للعمالة في قطاع الألبسة هو ٢٥ دينار لكل طفل. يبرز الموقع الإلكتروني للنقابة هذه الاتفاقية على أنها تحسنًا للعمالة، بينما في الواقع ضغطت النقابة لخفض المزايا.^١ خلال التقييم، يتبع برنامج «عمل أفضل - الأردن» بروتوكول منظمة العمل الدولية لإنفاذ قوانين العمل الوطنية التي تنص على دفع ٥٠ دينارًا شهريًا. ولكن، تسهل القوانين الحالية التي تمنح جهات العمل مرونة أكبر، الامتثال لتقديم رعاية أطفال المناسبة.

يمثل دعم رعاية الأطفال هدفًا جيدًا، ولكن نتج عن سياساته تبعيات غير مقصودة تضع العبء كاملاً على جهات العمل. تصبح متطلبات رعاية الأطفال فاعلة فقط في حال تضمن المصنع عددًا كافيًا من الآباء العاملين والأمهات العاملات. علم برنامج «عمل أفضل - الأردن» عن حالات حيث تحاول المصانع عدم توظيف عمالة لديها أطفال إن استلزم ذلك تقديم مزايا. يعتبر ذلك أحد التبعيات غير المقصودة لسياسات توفير رعاية نهارية، والتي سيكرس برنامج «عمل أفضل - الأردن» الجهود اللازمة لمتابعتها السنة القادمة.

١ النقابة توقع اتفاقية قطاعية حول الحضانات بحضور وزير العمل، ٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر، ٢٠٢١، النقابة العامة لعمال/عاملات صناعات الغزل، النسيج، والألبسة.

مساكن العمالة

على الرغم من انخفاض معدلات عدم الامتثال في بعض المجالات العام الماضي. شملت المجالات

التي سجلت أعلى معدلات انتهاكات النظافة (٥٢٪ عدم امتثال)، الاستعداد لحالات الطوارئ (٤٩٪ عدم امتثال)، وتلبية الحد الأدنى من متطلبات المساحة (٢٩٪ عدم امتثال). تضمنت المجالات التي تحسنت توفير الحماية الكافية ضد الحرارة والبرودة (٢٧٪ عدم امتثال)، وتوفير مساحات كافية لتناول الطعام والسكن (١٦٪ عدم امتثال). نظرًا لإجراء غالبية تقييمات ٢٠٢١ في فصل الصيف، وظهور مشكلات متعلقة بالحرارة والبرودة عادة خلال فصول الشتاء الماطرة، تتغير هذه النتائج حسب الموسم، بما يوضح الانخفاض النسبي في معدل عدم الامتثال (٢٧٪). قد يطرأ على مثل هذه المشكلات في المصنع تغييرات طوال العام.

توفر المصانع مساكن للعمالة المهاجرة أثناء العمل في الأردن، وتشكل جودة وسلامة المساكن جزءًا كبيرًا 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" كثيرًا من جوانب الظروف في المساكن، فإن السلامة الهيكلية للمباني نفسها قضية جديدة يتجه إليها المشروع بمساعدة خبراء/ خبيرات (صندوق المعلومات ٧).

سجلت انتهاكات كثيرة فيما يتعلق بمساكن العمالة،

صندوق المعلومات ٧: السلامة الهيكلية لأماكن السكن

بدأ برنامج «عمل أفضل - الأردن» في ٢٠٢٠ دعم أطراف المصلحة لتقييم ومعالجة السلامة الهيكلية لأماكن السكن في قطاع الألبسة الأردني. عمل البرنامج مع خبراء لإجراء بحوث بشأن الوضع الحالي لمباني المساكن في قطاع الألبسة. كشف البحث عن عدد من أوجه القصور ومجالات التحسين المتعلقة بالصحة والسلامة. وضعت لوائح مقترحة للمساكن الجديدة لضمان احترامها لصحة وسلامة العمالة.

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 جهات العمل مسؤولية الحفاظ على ظروف لائقة في كلا المكانين. يقيم برنامج «عمل أفضل - الأردن» كثيرًا من جوانب الظروف المعيشية في المساكن (ويكشف باستمرار عن قضايا هامة)، لكن لم يشمل عمل البرنامج تقييم المباني نفسها. معظم المباني السكنية قديمة، وكثير منها مباني صناعية مُحَوَّلَة، ولم تصمم في الأصل لاستخدامات سكنية. السلامة الهيكلية لهذه المباني أمر بالغ الأهمية لصحة وسلامة العمالة، ومثال على ذلك فإن كارثة رانا بلازا في بنغلاديش كانت أسوأ سيناريو لما يمكن أن يحدث مع المباني غير الآمنة.

حددت شركة هندسية عدة مشكلات في عينة من المباني التي مُسِحت كجزء من المرحلة الأولية للمشروع، بما في ذلك كثير خزانات مياه علوية على الأسطح (ثقيلة جدًا للبناء)، أسطوانات غاز طهي (خطر الحريق)، ومخارج طوارئ غير كافية.^١

حدد تقرير آخر مشكلات كثيرة أخرى بأماكن سكن العمالة، أشار لها برنامج «عمل أفضل - الأردن» في تقييمات الامتثال. كشفت الشركة الهندسية عن مشكلات تتعلق بالافتقار إلى النظافة والتنظيم، الحماية من الحرائق، عدم ملائمة الظروف في مناطق الطهي وتناول الطعام، مناطق رطبة وأسلاك معلقة، إلى جانب عدم كفاية العزل.

مستقبلًا، 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 لجهات العمل أيضا إصلاح المساكن عالية الخطورة ومعالجة المشكلات التي حددت أثناء التقييمات.

^١ نشرت ٤ تقارير في الموقع الإلكتروني لبرنامج «عمل أفضل - الأردن» وأُرسلت رسميًا إلى شركاء في وزارة العمل: «تقرير تحديد العيوب النموذجية»، «تقرير توجيهات تقييم وإصلاح العيوب النموذجية»، «تقرير منهجية تحديد العيوب غير النموذجية»، «تقرير معايير تصحيح العيوب في مساكن العمال القائمة وتصميم مساكن عمال جديدة» يرافق كل تقرير فيديو توضيحي.

حماية العمالة

الارتفاع في عدم دقة تسجيل ساعات العمل. لم تحتفظ ٧ مصانع بسجلات دقيقة لأوقات العمل. من ضمنها، كانت ٥ مصانع غير ممثلة لأنها لم تحتفظ بأي سجلات، أو كانت سجلاتها غير دقيقة. في حالتين، طرأت تساؤلات حول صحة السجلات في تسجيل أوقات العمل الإضافي، والتي قد تعتبر إشارة إلى القيد المزدوج. يعني القيد المزدوج احتفاظ جهات العمل بسجلين، إحداهما دقيق وداخلي، وآخر يقدم للأطراف الخارجية. تلجأ جهات العمل إلى ذلك في حال تجاوزت ساعات العمل الإضافي الحد المسموح من قبل الجهات المشتريّة. لم تمنح ٣ مصانع استراحات الرضاغة الكافية، وأجبر أحد المصانع العمالة على عمل إضافي.

إضافة إلى حالة الامتثال، توجد مشاكل كبيرة تتعلق بطول ساعات العمل. لا توجد سقوف لساعات العمل الإضافي (سواء يوميًا أو أسبوعيًا) بموجب القانون الأردني، لذا فإن ساعات العمل الطويلة قانونية من الناحية الفنية. يجب أن توافق العمالة طوعًا على أي ساعات عمل تفوق ٤٨ ساعة أسبوعيًا، ١١ ساعة يوميًا، أو أيام الجمع (يوم العطلة). يغذي هذا القطاع ساعات العمل الإضافي الذي تؤديه العمالة المهاجرة، وبعد انخفاض العمل في ٢٠٢٠، ارتفعت ساعات العمل مجددًا لنفس مستوياتها العالية في ٢٠١٩.

توافقت ساعات العمل مع التجارب الموثقة السابقة، حيث بلغ متوسط عمل العمالة المهاجرة ٦١ ساعة أسبوعيًا، مع مراعاة أن هذا العدد هو المتوسط، إذ تعمل فئة من العمالة ساعات أطول بكثير، خاصة خلال ذروة ساعات الإنتاج. تحسب ساعات العمل على أساس سبعة أيام بالأسبوع.

عطلت جائحة كوفيد-١٩ كثيرًا وقت العمل في المصانع، خاصة بالنسبة إلى العمالة المهاجرة التي تزيد احتمالية عملها لساعات إضافية. خلال تباطؤ طلبات الإنتاج والإغلاقات في ٢٠٢٠، تقلصت ساعات عمل العمالة المهاجرة بشكل كبير، بما أثر على كمية المال المرسل إلى عائلاتها في موطنها (الشكل ٩).

منذ عام ٢٠٢١، تعافت ساعات العمل بقوة، وشهدت العمالة زيادة كبيرة في الدخل الصافي (الشكل ١٢). فرضت ساعات العمل الطويلة طوال عام ٢٠٢١، من دون مواسم (ذروة) و (تباطؤ)، ضغوطات جسدية ونفسية على العمالة (صندوق المعلومات الإساءة اللفظية، الإجهاد، والثقة).

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 جهات العمل تدريب العمالة بشكل كاف على استخدام هذه المعدات. تتحمل العمالة وجهات العمل مسؤولية ضمان الاستخدام الفعال لمعدات الحماية الشخصية. في الماضي، كان ارتداء كمادات محصورًا فقط على العمالة في مهن أكثر خطورة، لكن الآن يطلب من جميع العاملين/العاملات ارتداء كمادات كإجراء وقائي ضد انتشار كوفيد-١٩.

امتثلت العمالة لهذه الإجراءات بدرجة عالية، ووجد برنامج "عمل أفضل - الأردن" تحسّنًا في الامتثال لارتداء كمادات من قبل العمال/العاملات للوقاية من كوفيد-١٩.

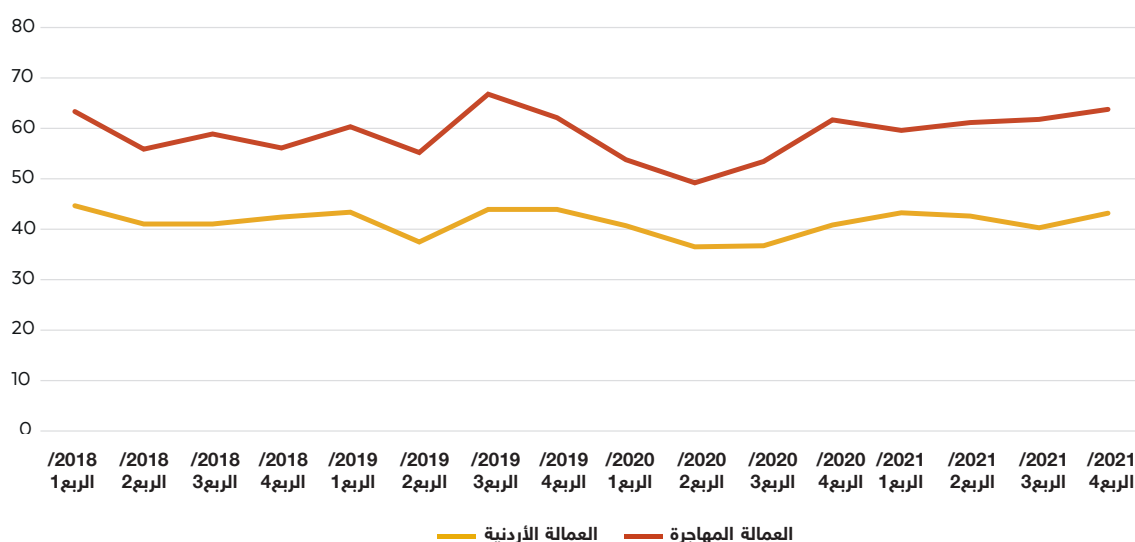
بلغ معدل عدم الامتثال في توفير معدات الوقاية الشخصية الملائمة ١٨٪. لا تزال عدم كفاية تدريب العمالة على استخدام معدات الوقاية الشخصية مشكلة، إذ بلغت نسبة المصانع غير الممتثلة ٣٥٪. يستدل على عدم كفاية التدريب في حال زودت المصانع العمالة بمعدات الوقاية (نظارات حماية، حصائر مضادة للإجهاد، أو قفازات) ولكن لا تستخدم العمالة هذه المعدات أو تستخدمها بشكل خاطئ.

تحسن مجال توفير حصائر مضادة للإجهاد، والذي يقع ضمن التوفير الملائم لمعدات الراحة. أشار مستشارو/مستشارات المؤسسة إلى سهولة تصحيح ذلك بالنسبة إلى المصانع، وحتى المصانع المتعاقدة من الباطن، التي تحجم عادة عن الاستثمار في إجراء التغييرات، تحسنت في هذا الشأن.

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. لا يزال عدم الامتثال منخفضًا فيما يتعلق بوقت العمل، على الرغم من

الشكل ١٢: متوسط ساعات العمل أسبوعيًا

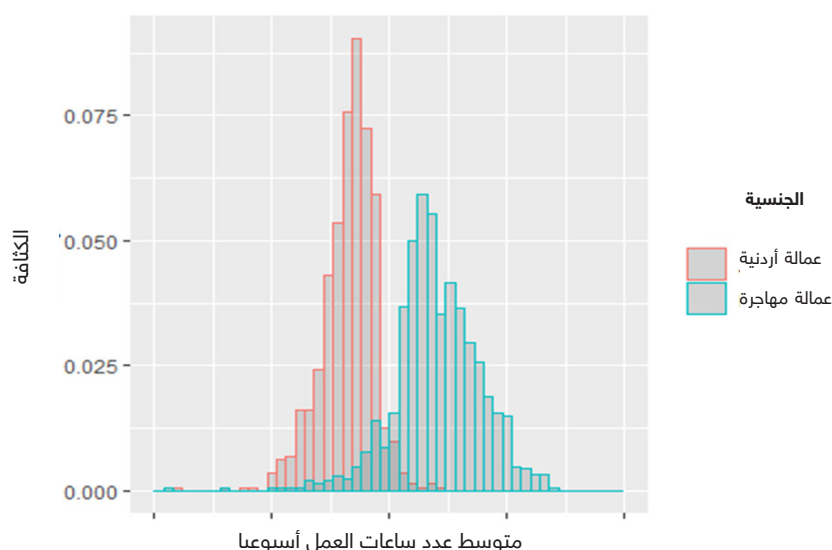


(يورد الملحق د مزيدًا من البيانات والتفاصيل)

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

وفقًا لبيانات جمعت خلال تقييّمات ٢٠٢١، عمل العمال/ العاملات في المتوسط ٥٣ ساعة أسبوعيًا في قطاع الألبسة: العمالة المهاجرة بمعدل ٦٠ ساعة أسبوعيًا، والعمالة الأردنية بمعدل ٤٢ ساعة أسبوعيًا. كان هذا ارتفاعًا مقارنة ببيانات تقييمية جمعت في عام ٢٠٢٠ للعمالة المهاجرة والعمالة الأردنية. يوضح الشكل ١٣ توزيع ساعات العمل للعمالة الأردنية والمهاجرة، ومن الواضح أن العمالة المهاجرة تعمل ساعات أطول في المتوسط.

الشكل ١٣: توزيع متوسط ساعات العمل أسبوعيًا بحسب الجنسية

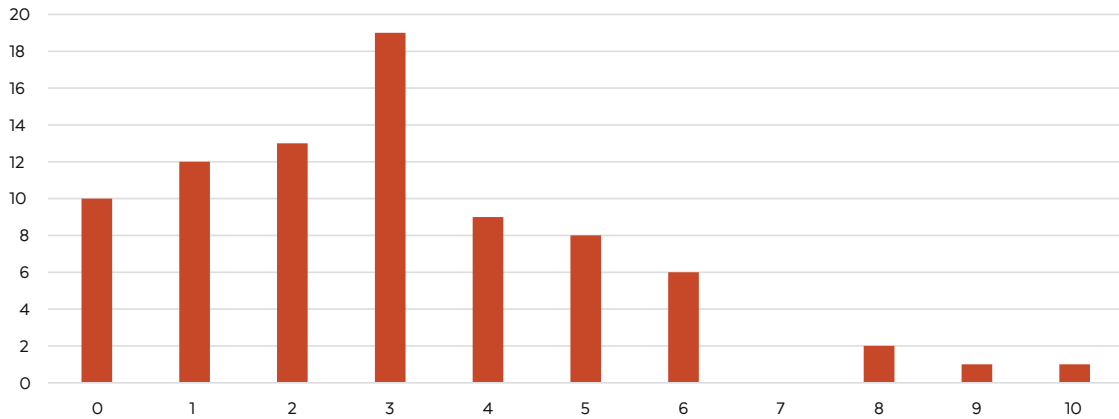


الإفصاح والشفافية

في الأردن، استحدثت تقارير الإفصاح والشفافية منذ 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. ابتداءً من ١٥ شباط/فبراير ٢٠٢١، امتثلت ١٠ مصانع من أصل ٨١ مصنعًا على البوابة لجميع مسائل الإفصاح. هذا مشابه لعام ٢٠٢٠، عندما امتثلت ٨ مصانع من أصل ٧٨ مصنعًا بشكل كامل، ولكنه يمثل انخفاضًا حادًا بالمقارنة مع ٢٠١٩، حيث امتثل ١٨ مصنعًا لجميع المسائل المتعلقة بالإفصاح. بلغ متوسط عدد الانتهاكات ٣ مصانع، وتمحورت انتهاكات غالبية المصانع حول ٣ مجالات (الشكل ١٤). تضمنت انتهاكات الإفصاح الأكثر شيوعًا عدم تلبية جميع متطلبات اتفاقية المفاوضة الجماعية (٨٣٪)، الاستعداد للطوارئ في المساكن (٤٩٪)، وتشكيل لجنة عمالة-إدارة مشتركة للصحة والسلامة النفسية (٢٦٪).

يتوقع أن تؤدي زيادة الشفافية إلى زيادة المساءلة وبالتالي زيادة الامتثال. أظهرت دراسة أجريت عام ٢٠١٩ في الأردن أن "بوابة الشفافية" الخاصة ببرنامج "عمل أفضل - الأردن" خفضت معدلات عدم الامتثال في إطار الإفصاح عن قضايا معينة.^{xxx} اختبر برنامج "عمل أفضل" بداية الإفصاح في كمبوديا وهايتي، ورصد نتائج إيجابية.^{xxxi} وبناءً على هذه الأدلة، وسع برنامج "عمل أفضل" تقارير الإفصاح الشفافية لتشمل دولاً أخرى. حاليًا، تنشر "بوابة الشفافية" معلومات الامتثال لقضايا مختارة من ٥ دول. (إلى جانب كمبوديا، حيث تنشر معلومات الامتثال على موقع منفصل).^{xxxii} وتبقى نتائج امتثال المصانع منشورة على "بوابة الشفافية" إلى أن ينشر تقرير تقييمي جديد.

الشكل ١٤: توزيع عدد انتهاكات عدم الامتثال المدرجة في «بوابة الشفافية»



قدرات شركاء المصلحة الوطنيين للوفاء بمهامهم بصورة أفضل. يتشاور برنامج «عمل أفضل - الأردن» حاليًا على هذه الاستراتيجية مع أطراف المصلحة الرئيسيين.

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 - الأردن» على زيادة قدرات، فاعلية، ومسؤوليات هؤلاء الشركاء. تدريبًا، سينقل برنامج «عمل أفضل - الأردن» أدوات ومنهجيات التقييم الخاصة به إلى وزارة العمل.

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 ٤** التي تتجاوز دور برنامج «عمل أفضل - الأردن» التقليدي في تقديم الخدمات الأساسية، إلى التركيز على بناء

يحتوي مجموعة خطوات يتبعها 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 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 أو ممثلين/ممثلات من المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي (التفاصيل أدناه).

ابتداءً من ٢٠٢١، أجريت بعض التقييمات من قبل مفتشي/مفتشات وزارة العمل والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وقدم مستشارو/مستشارات المؤسسة في برنامج «عمل أفضل - الأردن» الدعم وإجراءات ضبط الجودة. نفذت هذه التقييمات المشتركة في المصانع المتعاقدة من الباطن وبعض الفروع الإنتاجية. ترتفع حالات عدم الامتثال في هذه المصانع عادة أكثر من المصانع المصدرة الرئيسية، وتقاوم في بعض الأحيان التغييرات المقترحة. يستخدم مفتشو/مفتشات الوزارة أدوات أخرى لضمان اتباع قوانين العمل الوطنية، مثل العقوبات أو الغرامات، التي قد تسهم في تحسين الامتثال. بالمقابل، منهجية «عمل أفضل - الأردن» المتمثلة في مشاركة نتائج عدم الامتثال مع الجهات المشتريّة لا تنطبق على هذه المصانع التي لا تعمل مباشرة مع هذه الجهات.

يؤدي فريق «عمل أفضل - الأردن» دورًا أقوى في التيسير، ضبط الجودة، والتدريب ضمن هذه العملية بالتعاون مع المكونات الوطنية، وضمان تجهيز الوحدة بالقدرة اللازمة لتولي مهام التنفيذ. لا يقتصر هدف هذه العملية الانتقالية على نقل المعرفة الفنية فقط، بل أيضًا العمل عن كثب مع الشركاء الوطنيين لتعزيز العلاقات الصناعية السليمة من خلال بناء الثقة، زيادة المساءلة والحوار الاجتماعي.

لمراقبة فاعلية التقييمات والزيارات الاستشارية التي

ستنقل الخدمات الاستشارية والتدريبية تدريجيًا إلى منظمات العمالة وجهات العمل 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» أيضًا مع شركاء المصلحة الثلاثة وجهة خيرة خارجية للبدء في تطوير استراتيجية لقطاع الألبسة (صندوق المعلومات ٨).

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.

يوصل برنامج «عمل أفضل - الأردن» التعاون الوثيق مع الحكومة الأردنية خاصة مع دائرة التفتيش في وزارة العمل. ينفذ البرنامج بالتعاون مع مفتشي/مفتشات العمل في الوزارة برنامج إعارة وبناء قدرات لضمان النقل التدريجي للمعرفة، المهارات، الأدوات، والمنهجيات لمفتشية العمل في الوزارة. حقق البرنامج إنجازًا كبيرًا في ٢٠٢١ تمثل في تأسيس وحدة عمل أفضل ضمن مفتشية العمل المركزية في الوزارة.

وزارة العمل، خاصة دائرة تفتيش العمل، مسؤولية عن ضمان امتثال الشركات لقانون العمل الأردني. دائرة التفتيش مسؤولية 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، والتي بدأت عملها رسميًا في ٢٠٢١. نصت اتفاقية التعاون الأولى على بروتوكول عدم التهاون، الذي

الاتحاد الأوروبي المؤهلة، وفي التواصل مع المصانع في قطاعات أخرى، غير مشاركة حاليًا في البرنامج، ولكن قد تشارك في المستقبل. في ظل تصدير المصانع للاتحاد الأوروبي، درب برنامج «عمل أفضل - الأردن» ٣٧٠ عاملًا/عاملة (٣١١ عاملات و٥٩ عمال). تضمنت مواضيع التدريب التواصل في مكان العمل، منع التحرش الجنسي، الحقوق الأساسية والمسؤوليات، والثقافة المالية.

يعمل برنامج «عمل أفضل - الأردن» أيضًا 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 للعمالة 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 تأثيرًا 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.

العمالة

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

تنفذها الوزارة، كيّف برنامج «عمل أفضل - الأردن» نظام تقييم الجودة/ضبط الجودة. تشمل هذه الأداة العديد من التوجيهات، متطلبات التوثيق، والسياسات التي يتعين على أطراف المصلحة استيفائها. استخدمت الأداة لمراقبة تقدم مفتشي العمل وكفاعة لتحديد إمكانية إحراز تقدم ضمن برنامج الإعارة التابع لـ «عمل أفضل - الأردن». يعمل البرنامج حاليًا على طرق لأتمتة هذا النظام لسهولة الاستخدام وتحسين توفر البيانات التي جمعت. في أيار/مايو ٢٠٢٠، وقعت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية مذكرة تفاهم مهمة بهدف تعميق التعاون المشترك في تعزيز قدرات مفتشي/مفتشات العمل. بناءً على هذه الاتفاقية، تم إنشاء قسم لبرنامج «عمل أفضل» في وزارة العمل في عمّان، وفي مكتب وزارة العمل في إربد.

في أغسطس ٢٠٢١، صادقت وزارة العمل رسميًا على خطة عمل مطورة من قبل منظمة العمل الدولية لدعم تنفيذ مذكرة التفاهم. وتأسس قسم تابع لبرنامج «عمل أفضل - الأردن» داخل مديرية التفتيش المركزية في عمّان بعد فترة قصيرة من مصادقة الوزارة على الخطة. أدرج هذا القسم ضمن الهيكل التنظيمي لوزارة العمل، على الرغم من عدم تعيين طواقم عمل إلى الآن. يتعاون برنامج «عمل أفضل - الأردن» مع وزارة العمل لتحديد معايير التوظيف في الوحدة، بما في ذلك المفتشين/المفتشات ممن حققوا تقدمًا في المهارات خلال فترة الإعارة لدى «عمل أفضل الأردن». سيعمل فريق البرنامج التابع لمنظمة العمل الدولية عن كثب مع وحدة «عمل أفضل الأردن» في الوزارة لضمان فاعلية واستدامة مهمة الوحدة.

عُلفت بعض أنشطة الوزارة أو أُجلت خلال ٢٠٢١، حيث واجهت وزارة العمل ظروف صعبة في سوق العمل وفي أولويات المنافسة. على سبيل المثال، كلف فريق الوزارة في إنفاذ بعض أوامر الدفاع والمساعدة في توظيف العمالة الأردنية في القطاع الخاص.

في إطار عمل الوزارة، عمل برنامج «عمل أفضل - الأردن» بشكل خاص مع لجنة الاتحاد الأوروبي، المكلفة بتقييم المصانع التي تصدر للاتحاد، بما في ذلك عدد من المصانع غير الممثلة. شكلت لجنة الاتحاد الأوروبي بعد إصدار قرار بشأن تبسيط قواعد المنشأ للصادرات والاتحاد الأوروبي رقم ١ لعام ٢٠١٩ ونشر في الجريدة الرسمية في الأردن. أجرت اللجنة عدة تقييمات لمصانع

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. حددت ٦ جهات تنظيم جديدة تابعة للاتحاد لتغطية مختلف أنحاء البلاد، وتتضمن الفروع الإنتاجية والمصانع المصدرة في الجنوب.

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 ٤,٠٠٠ عامل/عاملة تقريباً في عام ٢٠٢١. 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 أطراف 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 مسوحات واسعة النطاق. حتى الآن، أجري البرنامج إجراء ٤ جولات مسوحات، ويتوقع مواصلة جمع البيانات على أساس سنوي.

جهات 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، يخطط برنامج «عمل أفضل - الأردن» مع إدارات المصنع أثناء التقييمات والزيارات الاستشارية، ويقدم تدريباً لجميع مستويات المديرين/المديرات. على المستوى القطاعي، يُمثّل جهات العمل واحتياجات الأعمال من قبل ثلاث منظمات: الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة الجاهزة،

في كل صناعة، ولا يمكن للعمالة الانضمام بحرية إلى النقابات التي تختارها. إضافة إلى ذلك، يُسمح فقط للأردنيين/الأردنيات بتولي مناصب قيادية نقابية وفقاً لللائحة النقابية الموحدة، بينما تشكل العمالة المهاجرة 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 جهات 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.

أطلقت النقابة العامة استراتيجية خمسية لتحسين القدرات التنظيمية فيها ودعم العمالة على نحو أفضل.

أعدت الاستراتيجية بالشراكة مع عمل أفضل الأردن بهدف تقوية حوكمة الاتحاد والديمقراطية، تحسين آليات التواصل مع العمالة، تحسين العلاقات الصناعية، وتأمين المستقبل المالية للنقابة والمساواة. يرى رئيس النقابة فتح الله العمراني الاستراتيجية بوصفها امتداداً لأعمال الاتحاد القائمة، مصرحاً: «تنشر الاستراتيجية جهود النقابة وتبني عليها وتركز على توفير ظروف عمل لائقة للعاملين/العاملات في هذا القطاع.»

أجريت انتخابات اللجنة التنفيذية للاتحاد في ٢٠٢١، ولكن نظراً لترشح جميع المناصب بالتركية لم يجر التصويت. تنظم الانتخابات كل خمس سنوات، وينشر عنها علنياً. نشرت النقابة علناً عن الانتخابات في الصحيفة اليومية لكنها لم تبذل جهوداً إضافية. لزيادة الوعي بالانتخابات، نظراً لوجود مرشح واحد فقط في الانتخابات، انتخب تلقائياً دون تصويت. ستجرى الانتخابات القادمة في عام ٢٠٢٦.

كان للجمعية الأردنية لمصدري الألبسة الجاهزة، الأكسسوارات، والمنسوجات دورًا أساسيًا في مجالات سياسات كثيرة في ٢٠٢١. اتخذت الجمعية تحديدًا موقفًا حازمًا ضد فحوصات العمل ورسوم الاستقدام. في خطاب أرسل في نيسان/أبريل ٢٠٢١ إلى سفارة بنغلادش في عمان و(يوسل)، طلبت الجمعية وقف ممارسات طلب فحوصات حمل ورسوم استقدام لجميع العمالة البنغلادشية القادمة للعمل في قطاع الألبسة الأردني. كما هو موضح في نتائج الامتثال، أسهم هذا الخطاب على الأرجح في خفض معدلات عدم الامتثال في النقطتين (التمييز والعقود والموارد البشرية).

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 ماليًا 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 للسوق المحلي والإقليمي. وتلعب غرفة صناعة الأردن دورًا مهمًا في تطوير استراتيجية القطاع وفي المحورية المحتملة للسوق المحلية.

وقع برنامج «عمل أفضل - الأردن» وغرفة صناعة الأردن مذكرة تفاهم لمدة سنتين في آب/أغسطس ٢٠٢١ لتحسين الأداء الاقتصادي للمنشآت، إلى جانب تحسين امتثالها لقانون العمل الأردني ومعايير العمل الدولية. تبع ذلك إعداد اتفاقية تنفيذ في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١، حددت مجالات العمل التي ستلقى تمويل منظمة العمل الدولية. تضمنت هذه المجالات مراجعة واستكمال استراتيجية قطاع الألبسة، والتعاون لإعداد دراسة لحساب القيمة المضافة الفعلية للقطاع. تغطي النقابة العامة لمالكي/مالكات مصانع المحكيات جميع جهات العمل في قطاع الألبسة. تضم اللجنة الاستشارية للتقدم لبرنامج «عمل أفضل - الأردن» ممثلين/ممثلات من الجمعية. وهي أحد أطراف اتفاقية المفاوضة الجماعية تكتسب شرعيتها من خلال هذه المكانة لتوقيع الاتفاقيات القطاعية. الجمعية غير نشطة بشكل كافٍ في القطاع نظرًا لمحدودية مواردها.

الأكسسوارات، والمنسوجات، وغرفة صناعة الأردن، والنقابة العامة لمالكي/مالكات مصانع المحكيات. لهذه الجهات التنظيمية الثلاث مهام مختلفة تمثل مصالح مختلفة لجهات العمل.

الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة، الأكسسوارات، والمنسوجات هي المنظمة الرئيسية التي تمثل جهات 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 لجهات العمل في صناعة الألبسة، وجعل الأردن مكانًا أكثر جاذبية للاستثمار. الجمعية جزء من لجنة المشروع الاستشارية لبرنامج «عمل أفضل - الأردن» بغية تمثيل جهات العمل في قطاع الألبسة، وهي فاعلة في مناقشات اتفاقية المفاوضة الجماعية، وفي تطوير العقد الموحد للعمالة المهاجرة.

وقع برنامج «عمل أفضل - الأردن» والجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والإكسسوارات والمنسوجات مذكرة تفاهم في كانون الأول/ديسمبر تغطي التعاون في مجالات كثيرة مثل زيادة وعي وتثقيف جهات العمل، دعم العلاقات الصناعية، وتعزيز التواصل بين الجمعية وأعضائها. تبع هذه الجهود إعداد اتفاقية تنفيذ تحدد مجالات عمل الجمعية التي ستمولها منظمة العمل الدولية. يتمثل أحد الأهداف الرئيسية لاتفاقية التنفيذ في دعم الجمعية لتطوير استراتيجية خاصة بها.

تعاونت الجمعية وبرنامج «عمل أفضل - الأردن» في تنفيذ عدة أنشطة في ٢٠٢١. أول مرة، استضافت الجهتان المنتدى السنوي الـ ١٣ لأطراف المصلحة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١. يوفر هذا المنتدى فرص لأطراف المصلحة في الأردن لمناقشة القضايا الناشئة في القطاع والتفاعل مع الجهات المشتريّة العالمية. ساعدت الجمعية في تنظيم الفعالية وإعداد برنامجها، وشارك ممثلون/ممثلات منها في عدة حلقات نقاشية. مثلت الفعالية أهمية استراتيجية للجمعية لزيادة المعرفة فيها أمام الجهات المشتريّة، إذ ستمثل جهة أساسية في ربط الجهات المشتريّة مع قطاع الألبسة الأردني في المستقبل. علاوة على ذلك، أدت الجمعية دورًا حيويًا في إعداد استراتيجية قطاع الألبسة (صندوق المعلومات ٨).

صندوق المعلومات ٨: تطوير استراتيجية قطاع الألبسة

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.

حددت أطراف المصلحة في صناعة الألبسة، خاصة تلك التي تمثل جهات العمل، استراتيجية قطاعية بوصفها دافعاً أساسياً للنمو في القطاع مستقبلاً. أعدت مسودة أولية للاستراتيجية عام ٢٠٢٠ توفر معلومات أساسية مفيدة وتطرح تساؤلات مهمة في القطاع. استمرت جهود إكمال استراتيجية القطاع خلال ٢٠٢١، وانتجت عدة نسخ من الوثيقة في محاولة لتضييق الفجوة ونقاط عدم التوافق بين أطراف المصلحة الرئيسية. على الرغم من الجهود، لم تعتمد النسخة الأخيرة من الاستراتيجية من قبل جميع أطراف المصلحة.

ستتمحور الجهود في ٢٠٢٢ على التوصل إلى استنتاج وتفاهم متبادل من قبل أطراف المصلحة الرئيسية بشأن البنود الرئيسية ضمن هذه الوثيقة الحاسمة بما يساهم في تطوير القطاع خلال الفترة القادمة.

شركاء آخرون

وفي الحوار الاجتماعي.

يتعين على الشركاء الاجتماعيين لبرنامج «عمل أفضل - الأردن» توظيف قدراتهم للحفاظ على جودة الخدمات لدعم ظروف العمل اللائق. لتحقيق ذلك، يجري العمل على تطوير نظام ضمان جودة/ضبط جودة يتيح لبرنامج «عمل أفضل - الأردن» مراقبة جودة تنفيذ الخدمات الرئيسية بفاعلية. تتضمن استراتيجية المرحلة الرابعة للبرنامج خطة بحثية لتحديد ما إذا تحقق هذا الهدف.

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 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 لاطلاعها على حالة

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 ٢١ جهة مشتريّة منتشرة تعمل بموجب اتفاقية التجارة الحرة بين الأردن والولايات المتحدة (يورد الملحق ب قائمة بالجهات المشتريّة المشاركة). 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،

الأوروبي للبرنامج بزيادة جهود بناء القدرات مع وزارة العمل.

تمول الحكومة الكندية 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. تعاون البرنامج أيضًا مع صندوق الأمم المتحدة للسكان لتطوير وتنفيذ برنامج تدريب المدربين على حقوق الصحة الجنسية والإنجابية. 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 حاليًا.

أخيرًا، 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 كثيرا 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 ومثمرا لجميع الأطراف. **تلعب وسائل الإعلام دورا في تسليط الضوء على القضايا وإعطاء الجمهور معلومات دقيقة وفي الوقت المناسب عن أهمية القطاع.** مستقبلاً، ستكون البيانات الموثوقة، التقارير الدقيقة، والشفافية مهمة لضمان المساءلة.

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.**

تلعب الحكومات التي لديها اتفاقيات تجارة حرة دورا رئيسيا 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 وثيقة مع حكومة الولايات المتحدة، ولا سيما وزارة العمل الأميركية، لضمان أن تكون ظروف العمل والمعيشة اللائقة القاعدة في صناعة الألبسة.

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 «عمل أفضل - الأردن». سمحت هذه الشراكة مع الاتحاد

خطوات مستقبلية

يقدم **التقرير السنوي الـ ١٣** 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. يعمل برنامج «عمل أفضل - الأردن» على تنفيذ مرحلة انتقالية بينما يتطلع إلى تطوير **استراتيجية المرحلة الرابعة، التي ستغطي السنوات من ٢٠٢٢ إلى ٢٠٢٧**. تتوقع الاستراتيجية تحقيق ثلاث نتائج رئيسية لقطاع الألبسة بحلول ٢٠٢٧:

(١) وضع نظام فعال لضوابط حوكمة سوق العمل يشمل المكونات الثلاثية لمنظمة العمل الدولية، ويضمن توفير وحماية حقوق العمالة وفقاً لتشريعات العمل الوطنية، ومعايير العمل الدولية الأساسية؛ (٢) سيعزز نمو الصادرات مصحوباً بسياسات سوق العمل النشطة، إسهام قطاع صناعة الألبسة في توفير فرص عمل للأردنيين وللأردنيات؛ (٣) سيحقق برنامج «عمل أفضل - الأردن» أثراً إيجابياً على ظروف العمل وضوابط حوكمة سوق العمل يتخطى قطاع صناعة الألبسة الأردني. تعمل هذه النتائج نحو تحقيق رؤية مشتركة مع أطراف المصلحة في القطاع تتمثل في **إيجاد صناعة ألبسة أردنية قادرة على المنافسة، مبنية على التعاون بين أطراف المصلحة، تسهم في تعزيز تنمية اجتماعية-اقتصادية وطنية، الحد من الفقر، ودعم الحقوق الأساسية للعمالة.**

يسعى البرنامج خلال ٢٠٢٢ إلى تحقيق النتائج المتوقعة التالية في القطاع:

- التفاوض بين النقابة والجهات الممثلة لجهات العمل لتحديث وتجديد **اتفاقية المفاوضة الجماعية للقطاع** بما في ذلك عن طريق معالجة قضايا عدم الامثال المستمر للاتفاقية الحالية؛
- تنفيذ **استراتيجية الاتحاد الخمسية** بالتركيز بشكل خاص على النوع الاجتماعي والرقمنة لدعم النقابة في جمع واستخدام البيانات والأدلة بفاعلية؛
- تطوير **استراتيجية قطاع الألبسة** لتوجيه نمو القطاع، تشجيع الاستثمارات، وتحديد الأولويات الاستراتيجية للسنوات القادمة؛
- مواصلة دعم وحدة «عمل أفضل» في وزارة العمل والتعاون مع الوزارة والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لتقييم الزيارات الاستشارية؛
- إطلاق **برنامج سفراء/سفيرات المصانع** لنقل المعرفة والمهارات والتجارب للإدارة الوسطى وغيرها من ممثلي/ممثلات المصنع لمعالجة حالات عدم الامثال بصورة أفضل وتحسين الحوار الاجتماعي في المصانع
- توسعة **جهود مشروع الصحة النفسية** عبر القطاع وتعميق توافر نظام إحالة الصحة النفسية والعقلية والمعرفة فيه، و
- تنفيذ **أنشطة بحثية مستمرة** لجمع آراء العمالة، المشرفين/المشرفات، والمدراء والمديرات في القطاع، إلى جانب تنفيذ مشاريع بحثية مخصصة حول الأجور وساعات العمل، والأثر البيئي لقطاع الألبسة.

الملحقات

ملحق أ: مصانع الألبسة المشمولة في التقرير

مصانع مدرجة في معدلات عدم الامتثال

شركة العرين لصناعة الألبسة

شركة الحنان للألبسة الجاهزة

شركة المسيرة لصناعة الألبسة

شركة المستمرة لصناعة الألبسة

شركة أسيل العالمية لصناعة الألبسة الجاهزة

شركة أسيل العالمية لصناعة الألبسة الجاهزة/الموخر

شركة أتاتكس لصناعة الألبسة

شركة أتلانتا لصناعة الألبسة

الشركة النوعية الأردنية لصناعة الألبسة

شركة كادي لصناعة الألبسة

شركة معجزة العصر لصناعة الألبسة

شركة الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة - الجنيد

شركة الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة - الطباعة

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 - (الوحدة 10)

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 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 التكنولوجيا المتقدمة لصناعة الألبسة (فرع إنتاجي عرجان)

شركة التكنولوجيا المتقدمة لصناعة الألبسة

شركة حي لصناعة الألبسة

الشركة الهندية الأردنية لصناعة الألبسة (الوحدة 1)

شركة الأناقة العالمية لصناعة الألبسة

شركة العاج لصناعة الألبسة

شركة العاج لصناعة الألبسة (فرع إنتاجي)

شركة جرش لصناعة الألبسة (الوحدة الحسا)

شركة جرش لصناعة الألبسة (الوحدة 2)

شركة جرش لصناعة الألبسة (الوحدتان 1 و3)

شركة جرش لصناعة الألبسة (الوحدة 4)

المنسوجات الاردنية الحديثة

شركة كريم للمنسوجات الصناعية المحدودة

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

شركة ماس الصافي لصناعة الألبسة (فرع إنتاجي)

مصطفى وكمال أشرف للتجارة/الاردن لصناعة الألبسة الجاهزة

شركة حرفة الإبرة لصناعة الألبسة (المفرق - سما السرحان)

شركة حرفة الإبرة لصناعة الألبسة

شركة نيو سنشري لتصنيع الملابس

شركة بوابة السلام للألبسة	شركة المتحدة للإبداع لصناعة الألبسة (الأزرق)
شركة باين تري لصناعة الألبسة	شركة فيفا للصناعات النسيجية
شركة برستيغ العالمية لصناعة الألبسة	شركة فيكتوربيوس لصناعة الملابس المحدودة.
شركة قوس القزح لصناعه الألبسة الجاهزة	شركة دبل يو أند دي لصناعة الألبسة (الأردن)
مجموعة ريتش باين العالمية لصناعة الألبسة	مصانع غير مدرجة في معدلات عدم الامتثال
شركة سنا لصناعة الألبسة (إربد)	شركة المهندس للصناعات الجاهزة
شركة سنا لصناعة الألبسة	شركة اطلنطا لصناعة الملابس (فرع إنتاجي 2)
مصنع سيسابان للنسيج	شركة صناعة الملابس والأزياء الكلاسيكية المحدودة (فرع إنتاجي)
سيدني للألبسة	شركة صناعة الملابس والأزياء الكلاسيكية المحدودة (فرع إنتاجي البصيرة)
شركة الفرزة الفضية لصناعة الألبسة	شركة كولونيا لصناعة الملابس الجاهزة
الشركة الجنوبية لصناعة الألبسة	شركة نور سين للملابس
شركة الخط المستقيم لصناعة الألبسة	شركة نور الإسلام للألبسة الجاهزة
شركة ناب الفيل لصناعة الألبسة	سترونج شيلد للمعدات والخدمات المتخصصة
شركة ناب الفيل لصناعة الألبسة (فرع إنتاجي جرش)	شركة عالم الحياكة
شركة ناب الفيل لصناعة الألبسة (فرع إنتاجي الرصيفة)	
شركة المتحدة للإبداع لصناعة الألبسة	

الملحق (ب): قائمة الجهات المشترية المشتركة

Abercrombie & Fitch

Amazon Fulfillment Services, Inc.

American Eagle Outfitters, Inc.

ascena Retail Group Inc.

Columbia Sportswear

DICK's Sporting Goods Ltd.

Disney Worldwide Services

GAP Inc

G-III Apparel Group

L.L.BEAN.Inc.

Li & Fung (Trading) Limited

New Balance Athletics, Inc.

Newtimes Development Ltd

NIKE, Inc

PVH Corp

Ralph Lauren Corporation

Spanx Inc

Target Corporation

Under Armour, Inc

VF Corporation

ملحق (ج): المنهجية والتحديات

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. تندرج 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. أُجريت جميع هذه الاتصالات عبر الإنترنت حتى أيلول/سبتمبر، حيث تمكن مترجم/مترجمة من السفر من بنغلاديش إلى الأردن.

مسوحات العمال/العاملات والمديرين/المديرات: في شهري حزيران/يونيو وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩،

وفي تموز/يوليو ٢٠٢٠، وفي تموز/يوليو ٢٠٢١، 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 ٢٠٢١، جمع فريق البحث نتائج مسوحات لأكثر من ١,٤٥٨ عاملاً/عاملة في ٦٣ مصنعاً، أو ما يقرب من ٢٪ من القوى العاملة في قطاع الألبسة. أجرى الفريق مسجلاً لمجموعة عشوائية مختلفة من العمال/العاملات من نفس المصانع في دورات مسح سابقة. 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. أُجري مسح لمعظم العمالة يوم الجمعة في مكان محايد خارج المصانع. وأجري 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 ٤ لجمع المسوحات. خلاف ذلك، تستخدم الإجابات من تموز/يوليو ٢٠٢١.

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، التحقيق، والتحليل أثناء زيارات التقييم. وبسبب الجائحة، أُجريت غالبية التقييمات في عام ٢٠٢١ باتباع نموذج هجين/مختلط: يوم واحد من جولة داخل المصنع، مقابلات افتراضية قبل الزيارة وبعدها، ومراجعة

العاملة عمداً، أو قد لا تحتفظ الإدارة على الإطلاق بأي وثائق متعلقة بإنهاء الخدمات.

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 للعمال 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، وللاستيعاب أسباب الانتهاكات (كما هو معروض).

المستندات/الوثائق. وقبل أن تصبح التقارير معتمدة رسمياً، تُمنح المصانع 0 أيام عمل لتقديم الملاحظات والتوضيحات، والتي تؤثر أحياناً على صياغة التقرير النهائي. لا يزال من الصعب تقييم بعض القضايا 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/

الملحق (د): تحليل ساعات العمل

العمل في هذه الأيام. بالنسبة للتقييمات التي أجريت في أوائل عام ٢٠٢١، فإن نصف الساعات المسجلة تقريبًا كانت في الواقع من عام ٢٠٢٠، مما يجعل الأرقام المبلغة في التقرير مزيّجًا من الساعات من ٢٠٢١ و٢٠٢٠. ونظرًا لاستخدام نهج البيانات هذا في التقارير السنوية السابقة، فإنه بمرور الوقت يتيح مقارنة تقريبية للساعات. ويوضح **الجدول ١** ساعات العمل المبلغة خلال مسار التقييمات التي أجريت في عام ٢٠٢١. ومع ذلك، فإن ٣٤٪ من هذه الساعات هي في الواقع من عام ٢٠٢٠.

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

الجدول ١: توزيع ساعات العمل في الأسبوع، بيانات ٢٠٢١

الفئة	عدد الملاحظات أسبوعيا	متوسط ساعات العمل أسبوعيا	انحراف معياري	حد أدني	حد أقصى
إجمالي	16,943	52.5	12.1	4	85
الجنسية	عمالة غير أردنية	10,317	60.2	4	85
	عمالة أردنية	6,626	41.5	5	62
النوع الاجتماعي	أنثى	12,019	51.1	4	84
	ذكر	4,924	56.0	16	85
نوع المصنع	تصدير مباشر	10,414	54.7	4	78
	متعاقد من الباطن	2,521	57.6	26	85
	فروع إنتاجية	3,652	42.8	16	74

العمل خلال ٢٠١٨، ٢٠١٩، ٢٠٢٠، و٢٠٢١ والعينة الأكبر كانت في عام ٢٠١٩ و٢٠٢٠ لكنها لا تزال مهمة في ٢٠١٨ و٢٠٢١ (**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 التقييمات في ٢٠١٩ و٢٠٢٠، و٢٠٢١ والتي تغطي وقت

الجدول ٢: متوسط الساعات الأسبوعية بمرور الوقت

السنة	متوسط الساعات	عدد الملاحظات شهريا
2018	50.8	2732
2019	54.4	6259
2020	49.8	5189
2021	53.7	2844

الحواشي

- I «عالماً في بيانات» (Our World in Data) – بيانات كوفيد-19. لا تزال جائحة كوفيد-19 تشهد تطوراً متسارعاً. تغطي جميع أرقام الجائحة عام 2021 حتى نهايته، ولا تتضمن الزيادة في عدد الحالات الناتجة عن متحور أوميكرون في بداية 2022.
- II للمزيد من المعلومات عن أوامر الدفاع الأكثر تأثيراً على سوق العمل وقطاع صناعة الألبسة في 2020، الاطلاع على التقرير السنوي لبرنامج «عمل أفضل - الأردن» 2021.
- III إسهام السياحة والسفر في الناتج المحلي الإجمالي في الأردن.
- IV المرصد الاقتصادي الأردني - خريف 2021: الطريق إلى الانتعاش. المرصد الاقتصادي الأردني، واشنطن، مجموعة البنك الدولي.
- V البنك المركزي الأردني، الجدول رقم 51 الناتج المحلي الإجمالي بحسب النشاط الاقتصادي بالأسعار الثابتة. النمو السنوي في الناتج المحلي الإجمالي بأسعار السوق الثابتة. جمعت البيانات في 28 فبراير 2022.
- VI دائرة الإحصاءات العامة: 23.3% معدل البطالة خلال الربع الرابع من عام 2021.
- VII نفس المصدر.
- VIII مؤشرات سوق العمل الوطنية (2015-2019)، وزارة العمل.
- IX بلغ معدل المشاركة الاقتصادية المنقح للربع الرابع 2021 (قوة العمل المنسوبة إلى مجموع السكان الفئة العمرية 15 سنة فأكثر) 13.6% للنساء و53.6% للرجال. دائرة الإحصاءات العامة، المصدر نفسه.
- X مؤشرات سوق العمل الوطنية (2016-2020)، الجدول 1. وزارة العمل.
- XI المصدر نفسه، الجدول 40.
- XII المصدر نفسه، الجدول 43.
- XIII تستند حسابات المؤلفين/المؤلفات إلى بيانات جمعت من دائرة الإحصاءات العامة في آذار/مارس 2022. صادرات الألبسة والاكسسوارات، المحبوك أو الكروشيه (HS61)، صادرات الألبسة والاكسسوارات غير المحبوك أو الكروشيه (HS62)، وغير ذلك من المنسوجات، الأطقم، الملابس التالفة، المنسوجات التالفة، الأقمشة (HS63).
- XIV البيانات التي جمعها برنامج «عمل أفضل - الأردن» خلال زيارات التقييم عام 2021. بالنسبة إلى المصانع الجديدة في البرنامج والتي لم تقيم، قدمت البيانات خلال تسجيل المصانع.
- XV «تحليل سلاسل القيمة، قطاع الألبسة، الأردن»، مركز ترويج الواردات من الدول النامية. كانون ثاني/يناير 2019.
- XVI رفاه العمالة في قطاع صناعة الألبسة في الأردن، 2020. برنامج «عمل أفضل - الأردن».
- XVII ستنشر دراسة تقييم الاحتياجات قريباً.
- XVIII «استراتيجية النوع الاجتماعي 2019-2022»، برنامج «عمل أفضل - الأردن». تتوفر مستجدات أنشطة وانجازات عام 2021 في «استراتيجية النوع الاجتماعي لعمل أفضل - الأردن: تقرير وتحديث مدى التقدم المحرز 2021»، 29 تشرين الثاني/نوفمبر 2021.
- XIX سيناوش تقرير قادم ظروف العمل في القطاعات خارج صناعة الألبسة في الأردن.
- XX بالمجمل، أكمل برنامج «عمل - الأردن» 87 تقرير تقييم في 2021. بُلغ عن نتائج بعض هذه التقييمات في التقرير السنوي السابق.
- XXI لمزيد من المعلومات عن حالة الامتثال في عام 2020 ومحددات هذه النتائج، يرجى الاطلاع على «التقرير السنوي 2021: مراجعة قطاع الصناعة والامتثال»، نيسان/أبريل 2021.
- XXII يرافق كل جولة تجميعية للبيانات موجز للسياسات، تتضمن جميع مواجز السياسات معلومات أساسية عن آراء العمالة في 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 العمالة»، 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 العمالة والإدارات»، حزيران/يونيو 2020. ويلخص موجز السياسات 3 بيانات جمعت في حزيران/يوليو 2020 ويركز على الرفاه النفسي، «برنامج عمل أفضل - الأردن: نتائج مسح العمالة والإدارات»، تشرين ثاني/نوفمبر 2020. أحدث موجز سياسات يغطي تغيرات في النتائج خلال الأعوام الثلاثة الأخيرة، ويعرض مسح المشرفين/المشرفات، «برنامج عمل أفضل - الأردن: نتائج مسح العمالة، كوادر الإشراف، والإدارات»، تشرين ثاني/نوفمبر 2021.
- XXIII يغطي هذا الرقم جميع المصانع المشاركة في برنامج «عمل أفضل - الأردن» بما في ذلك مصانع خارج قطاع الألبسة. يقدر عدد العمالة في مصانع الألبسة المسجلة في البرنامج 62,411 عاملاً/عاملة، وتغطي بيانات عدم الامتثال في هذا التقرير 60,445 من العمالة.
- XXIV توجد اختلافات في البيانات الديموغرافية من تقييمات الامتثال التي أجريت على مدار العام والبيانات التي جمعت مباشرة من الإدارات في نقطة زمنية واحدة في شباط/فبراير 2022. في حين أن البيانات التي جمعت من الإدارات أكثر حداثة، وتتضمن معلومات أكثر تفصيلاً، إلا أن درجة موثوقيتها أقل، ولم يتحقق منها برنامج «عمل أفضل - الأردن» عبر مقارنتها بسجل الرواتب. يتمثل أحد الاختلافات المهمة في البيانات في النسبة المئوية للعمالة الأردنية - وفقاً لبيانات الامتثال، تشكل العمالة الأردنية 26% من القطاع، بينما تظهر البيانات التي جمعت مباشرة من الإدارة أن هذه النسبة 28%. الرقم التي تورده بيانات الامتثال (26%) أكثر موثوقية.
- XXV جمعت البيانات الواردة في هذه الفقرة والمخططات المصاحبة لها من بيانات تقييم من 77 مصنعاً مدرجاً في التقرير السنوي. يعكس هذا بصورة عامة الخبرات في القطاع ككل.
- XXVI معايير العمل الدولية بشأن تكافؤ الفرص والمعاملة.
- XXVII طلب مباشر تبنته جلسة مؤتمر العمل الدولي 109 (2021)، الاتفاقية بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، 1951 (رقم 100)، واتفاقية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، 1958 (رقم 111) – الأردن.
- XXVIII منظمة العمل الدولية. 2016، 9 تشرين أول/أكتوبر. خُذف قطاع الملابس الأردني من قائمة العمل الجبري للأميركية.
- XXIX تقرير الأجور الرقمية المسؤولة لتعزيز العمل اللائق في الأردن. تحالف «أفضل من النقد». 26 تشرين الأول/أكتوبر 2021.
- XXX ريمون روبرتسون. تشرين الثاني/نوفمبر 2019. ورقة مناقشة 32: ظروف العمل، الشفافية، والامتثال في سلاسل القيمة العالمية: أدلة من برنامج «عمل أفضل - الأردن».
- XXXI برنامج «عمل أفضل»، ورقة مناقشة 29: تحليل الشفافية والامتثال - أدلة من كمبوديا. تحليل الامتثال على مستوى المصنع لتقييم تأثير إعادة تقديم تقارير الشفافية والإفصاح العامة.
- XXXII بوابة الشفافية، برنامج «عمل أفضل».



International
Labour
Organization



**International
Finance
Corporation**
WORLD BANK GROUP