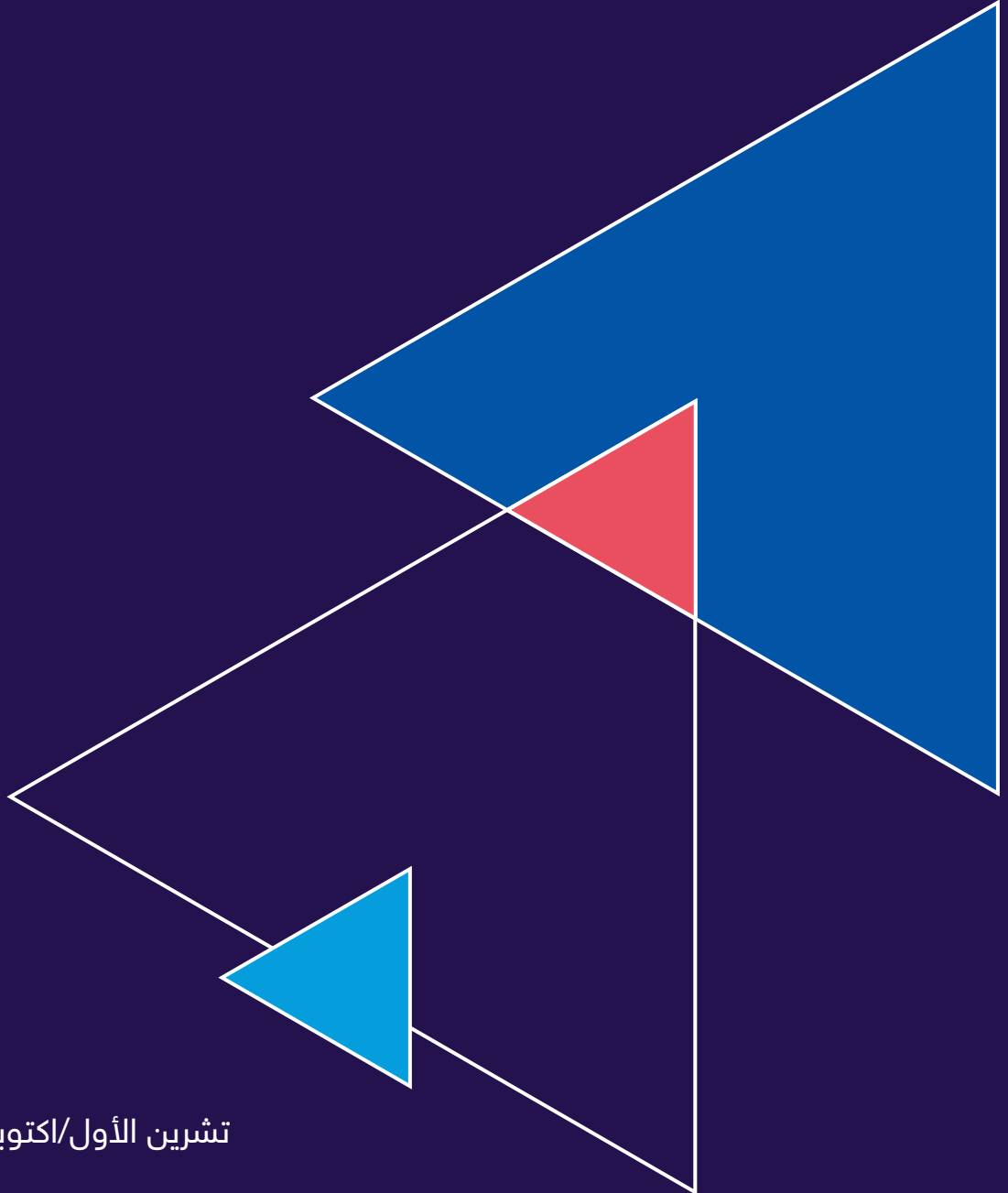




◀ ساعات العمل والأجور في قطاع صناعة الألبسة الاردني

السياق القانوني والاتجاهات التاريخية



تشرين الأول/أكتوبر 2022

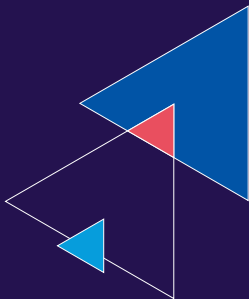
يندرج التمويل الذي توفره وزارة العمل الأميركية تحت اتفاقية التعاون رقم (IL-21187-10-75-K). عام 2021، مولت مساهمات فدرالية 57% من تكاليف البرنامج، بمبلغ 1,194,463 دولار أميركي.

لا تعكس هذه المادة بالضرورة آراء أو سياسات وزارة العمل الأميركية، ولا يشير ذكر الأسماء، المنتجات، أو الشركات التجارية إلى تأييد أو إقرار من حكومة الولايات المتحدة.

هذا التقرير من تأليف كلير سليغ (برنامج «عمل أفضل - الأردن»). جرت مراجعة وتحرير التقرير من قبل جيف أيزنبراون (برنامج «عمل أفضل - جنيف»), باولو سالفاي (مكتب أنشطة جهات العمل، مكتب منظمة العمل الدولية الاقليمي للدول العربية، بيروت)، نور الدباس (برنامج «عمل أفضل - الأردن»), عبد الجواد التنشة (برنامج «عمل أفضل - الأردن»), طارق أبو قاعود (برنامج «عمل أفضل - الأردن»), وثرثيا الرئيس (كلية لندن للإقتصاد والعلوم السياسية).

◀ قائمة الاختصارات

1	ملخص تنفيذي
2	مقدمة
2	قطاع صناعة الألبسة الأردني
3	جائحة كوفيد-19 وبيئة الأعمال
4	أثر ساعات العمل الطويلة على العمالة والشركات
5	السياقان القانوني والعملي
5	السياق الوطني
5	الحد الأدنى للأجور
7	أنظمة وقت العمل
7	معايير القائمة الذهبية
7	معايير العمل الدولية
8	مدونة سلوك الجهات المشتريّة
9	المنهجية
9	بيانات كشوف الرواتب
11	بيانات مسوحات العمالة
12	النتائج
12	وقت العمل
15	اتجاهات الأجور
16	شواغل بشأن الأجور ووقت العمل
19	الخلاصة
20	الملحق رقم (1): تراجع ساعات العمل
22	الملحق رقم (2): تراجع الأجور



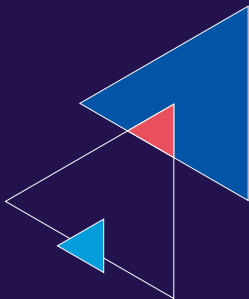
◀ ملخص تنفيذي

يعمل 62,000 شخص في قطاع صناعة الألبسة في الأردن، معظمهم من آسيا، فيما تشكل النساء غالبية مجموع القوى العاملة. الأجور ووقت العمل من القضايا الهامة في هذا القطاع. لا ينص قانون العمل الأردني الحالي على حد قانوني للعمل الإضافي طالما وافقت العمالة على ساعات العمل إضافية. سيعيد أطراف المصلحة في القطاع التفاوض على اتفاقية مفاوضة جماعية على مستوى القطاع في خريف عام 2022، وقد تناقش الأطراف الممثلة للعمالة ولجهات العمل وضع حد أعلى للعمل الإضافي.

أبرز نتائج التقرير الرئيسية:

- ◀ تعمل العمالة المهاجرة عدد ساعات كبير من العمل الإضافي، مسجلة في المتوسط نحو 60 ساعة أسبوعياً لكل عامل/عاملة، بينما تعمل العمالة الأردنية في المتوسط 42 ساعة أسبوعياً لكل عامل/عاملة.
- ◀ سيؤثر وضع حد أعلى لساعات العمل الإضافي على العمالة المهاجرة وليس على العمالة الأردنية، إذ إن إقرار 60 ساعة أسبوعياً كحد أعلى سيؤثر على 38% من العمالة المهاجرة، بينما سيؤثر إقرار 72 ساعة أسبوعياً كحد أعلى على 9% من العمالة المهاجرة، بناء على بيانات تاريخية لساعات العمل للأعوام 2017-2022.
- ◀ تراجع عدد ساعات العمل، خاصة للعمالة المهاجرة، خلال الفترة الأولى من جائحة فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19)، وكان لهذا أثر حقيقي يمكن قياسه على الأجور الصافية، التي تراجعت بدورها.
- ◀ يرتبط أجر العمالة المهاجرة الصافي ارتباطاً وثيقاً بعدد ساعات العمل الإضافي التي تسجلها العمالة، ويحفز نظام الأجور بصورة كبيرة العمالة على العمل الإضافي.

في يوليو 2022، أرسلت الجهات الرئيسية المشتريّة من الأردن خطاباً يشير، من بين موضوعات أخرى، إلى أن أطراف المصلحة تفكر في وضع حد أعلى لساعات العمل الأسبوعية. اقترحت تلك الجهات تحديد عدد ساعات العمل بـ 60 ساعة أسبوعياً، باستثناء الحالات المحددة بـ 72 ساعة عمل أسبوعياً، على ألا تتجاوز ثلاثة أسابيع خلال أي فترة مكونة من 12 أسبوعاً. تهدف المعلومات الواردة في هذا التقرير إلى مساعدة أطراف المصلحة على اتخاذ قرارات مدروسة من خلال لمحة عامة موثقة عن السياقين القانوني والعملي الحاليين في الأردن، النطاق التاريخي لساعات العمل، وشواغل العمالة بشأن الأجور ووقت العمل.



◀ مقدمة

قطاع صناعة الألبسة في الأردن هام استراتيجياً واقتصادياً. تشكل صادرات الألبسة 21% من إجمالي صادرات الأردن، والقطاع هام للاقتصاد ولسوق العمل¹. من الناحية الاستراتيجية، القطاع رائد في الجهود المبذولة لتهيئة ظروف عمل لائقة. تقدم الأقسام التالية مقدمة موجزا عن قطاع صناعة الألبسة في الأردن، الجهات الرئيسية الفاعلة فيه، وتأثير جائحة كوفيد - 19 على القطاع، إضافة إلى مراجعة موجزة لما هو معروف عن تأثير ساعات العمل الطويلة على العمالة والشركات.

يلي المقدمة تحليل للسياقين القانوني والعملي في الأردن فيما يتعلق بالأجور ووقت العمل. يتضمن ذلك مراجعة للقوانين الوطنية، الأحكام الواردة في اتفاقية المفاوضة الجماعية للقطاع، معايير العمل الدولية، ومدونات السلوك التي وضعتها مختلف الجهات المشتريّة من الأردن. يلي ذلك المنهجية ومصادر البيانات المستخدمة في تحليل اتجاهات ساعات العمل والأجور في صناعة الألبسة في الأردن، ثم النتائج الرئيسية للتحليل الكمي، وأخيراً دروس مستفادة، توصيات، واقتراحات بشأن بحوث لاحقة.

◀ قطاع صناعة الألبسة الأردني

يوظف حالياً قطاع الألبسة الأردني الموجه للتصدير نحو 62,000 عامل/عاملة في أكثر من 80 مصنع. يقود القطاع بصورة رئيسية مصانع كبرى مصدرة مباشرة إلى الولايات المتحدة بموجب اتفاقية التجارة الحرة مع الأردن التي تسمح للبلد بالحصول على رسوم تفضيلية وبإدخال منتجات إلى السوق الأميركي بدون حصص محددة. توظف المصانع الكبرى أكثر من 80% المائة من العمالة في القطاع. تعمل تحت تلك المصانع، ضمن سلسلة التوريد، مصانع متعاقدة ثانوياً تنتج عند الطلب بضائع للجهات المصدرة مباشرة. بالتوازي مع ذلك النظام، توجد فروع إنتاجية أخرى خارج نطاق المناطق الصناعية، وتوظف عمالة أردنية في المقام الأول، وعادة ما تكون هذه المصانع صغيرة.

قطاع صناعة الألبسة في الأردن عالي التأنيث وتهيمن عليه العمالة المهاجرة. وتشكل النساء نحو ثلاثة أرباع العمالة، في حين تتكون 70% من القوى العاملة من العمالة مهاجرة، ومعظمها من بنغلاديش. تأتي العمالة المهاجرة أيضاً من الهند، نيبال، وسريلانكا. عادة ما تأتي العمالة المهاجرة إلى الأردن بعقود عمل قصيرة الأجل تتراوح مدتها بين سنتين وثلاثة للعمل مع جهة واحدة فقط بموجب نظام الكفالة، الذي ينظم توظيف الأجانب في الأردن. جهات العمل مسؤولة عن توفير السكن والوجبات، وتعيش معظم العمالة المهاجرة في مساكن المصانع في المناطق الصناعية التي غالباً ما تقع في مناطق نائية.

توجد عديد من الأطراف الرئيسية الفاعلة في القطاع التي تمثل مصالح الحكومة، العمالة، جهات العمل. تستثمر وزارة العمل، لا سيما مديرية التفتيش، في ضمان امتثال القطاع لقوانين العمل الوطنية. تمثل العمالة النقابة العامة للعاملين/العاملات في صناعة الغزل، النسيج، والألبسة، وهي النقابة الوحيدة المسموح بها قانوناً في هذا القطاع. وتمثل جهات العمل حالياً مؤسستان رئيسيتان هما: الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات، التي تركز على احتياجات المصانع المصدرة، وغرفة صناعة الأردن، التي تركز بصورة أعم على القطاعات لتشمل الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم، والشركات المتناهية الصغر.

1 الأرقام الواردة من المؤلف مبنية على بيانات جمعت من دائرة الإحصاءات العامة لعام 2021. تُستخدم ثلاثة رموز للنظام المنسق/الموحد لصادرات الألبسة: صادرات أصناف الألبسة واكسسواراتها المحبوكة أو الكروشيه (HS61)، صادرات أصناف الألبسة واكسسواراتها من غير المحبوكة أو الكروشيه (HS62)، وغيرها من أصناف الألبسة الجاهزة، الأطقم، الألبسة والمنسوجات المستعملة، والخرق (HS63).

تشارك منظمة العمل الدولية في قطاع صناعة الألبسة الأردني من خلال عدة مشاريع مختلفة. برنامج «عمل أفضل - الأردن»، المنفذ بالشراكة بين المنظمة ومؤسسة التمويل الدولية، يجمع أطراف المصلحة من جميع المستويات العالمية في صناعة الألبسة لتحسين ظروف العمل، تعزيز احترام حقوق العمالة، وتقوية القدرة التنافسية. تأسس البرنامج عام 2008 بناء على طلب حكومة الأردن وحكومة الولايات المتحدة، وهو إلزامي لمصانع الألبسة المصدرة إلى الولايات المتحدة بموجب اتفاقية التجارة الحرة بين الولايات المتحدة والأردن. يغطي البرنامج نحو 95% من عمالة قطاع الألبسة في الأردن، بما في ذلك عمالة المصانع المصدرة مباشرة، المصانع العاملة بعقود ثانوية، والفروع الإنتاجية. توفر المصانع المصدرة مباشرة إلى الولايات المتحدة معظم وظائف قطاع صناعة الألبسة. ينظم برنامج «عمل أفضل - الأردن»، بالتعاون مع وزارة العمل، تقييمات سنوية لقياس مدى امتثال المصانع لقانون العمل الأردني ومعايير العمل الدولية الرئيسية.

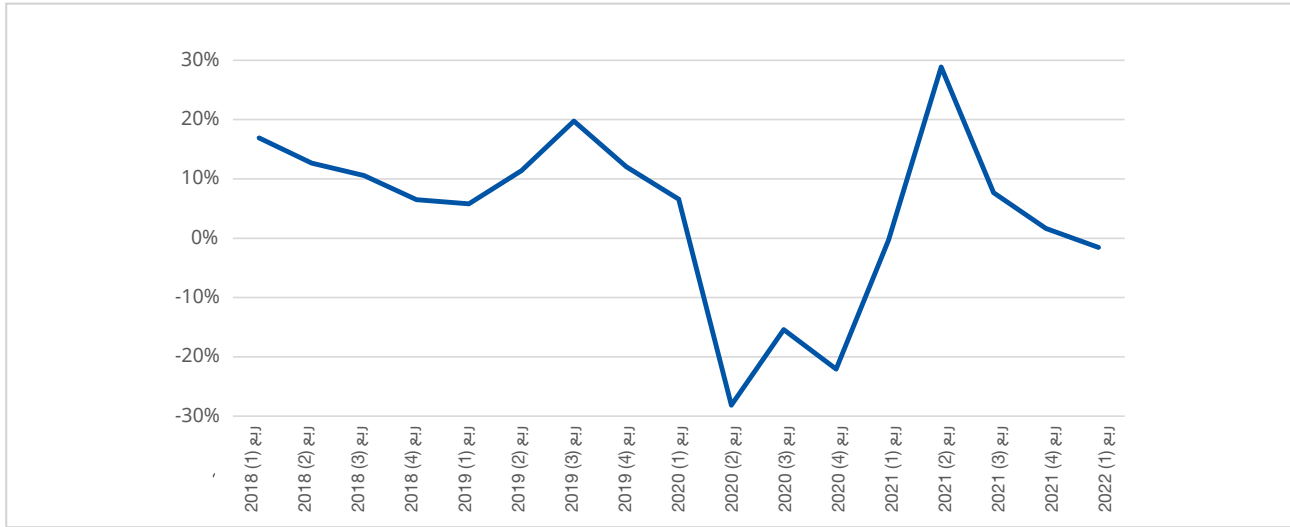
بالإضافة إلى ذلك، يمول برنامج منظمة العمل الدولية، «العمل بحرية»، مركز العمالة في منطقة الحسب الصناعية الذي يقدم عديدا من الخدمات للعمالة المهاجرة، مثل توفير مساحة للترفيه، تمارين رياضية، تعلم، وتدريب. يوفر مركز العمالة أيضا موقعا للعمالة للالتقاء ومناقشة قضايا، ويمكن لكادر البرنامج تسهيل هذه المناقشات وتتبع المشكلات التي تواجه العمالة. من خلال التعامل المنتظم مع العمالة في المركز تتعرف كواد منظمة العمل الدولية على قضايا مختلفة تواجه العمالة في القطاع، واتخاذ إجراءات أحيانا لمعالجتها.

◀ جائحة كوفيد-19 وبيئة الأعمال

كان لجائحة كوفيد-19 عام 2020 أثر كبير على قطاع صناعة الألبسة الأردني، لكن القطاع انتعش جزئيا منذ ذلك الحين. في آذار/مارس 2020، فرضت الحكومة الأردنية إغلاقا وحظر تجول، وأغلقت المطار في محاولة للسيطرة على انتشار كوفيد-19. أوقفت المصانع إنتاجها لفترة قصيرة، واقتصرت وجود العمالة المهاجرة إلى حد كبير على المباني السكنية المزدحمة، مع القليل من العمل لتمضية الوقت. ومع ذلك، أدرجت الحكومة قطاع صناعة الألبسة على أنه مهم للاقتصاد، مما سمح باستئناف الإنتاج في وقت قصير. خلال ذلك الوقت ألغت عديد من الجهات المشتريّة طلباتها، أجلت مدفوعاتها، أو تمهلت في تقديم طلبات جديدة، مما دفع عدة مصانع إلى وقف الإنتاج بالكامل أو إغلاقه، بينما عملت عديد من المصانع بوتيرة أبطأ بكثير.

بعد النمو بمتوسط معدل سنوي بلغ 12% من عام 2017 إلى عام 2019، انخفضت الصادرات بصورة حادة عام 2020 (الشكل 1). ومع ذلك، بحلول نهاية عام 2020، بدأت الطلبات في العودة، إذ حولت بعض الجهات المشتريّة الإنتاج من آسيا إلى الشرق الأوسط. انتعشت الصادرات بداية عام 2021، لكنها ثبتت مؤخرا. بلغت الصادرات ذروتها عند 1.96 مليار دولار أميركي عام 2019، وانخفضت إلى 1.66 مليار دولار أميركي عام 2020، ثم وارتفعت إلى 1.8 مليار دولار أميركي عام 2021. شهد عام 2021 ظهور مشكلات جديدة، فبينما زادت الطلبات كانت القوى العاملة أصغر بكثير، مما يعني أن العمالة المتبقية اضطرت إلى زيادة الإنتاجية أو العمل لساعات أطول. حتى الآن في عام 2022، وجد برنامج «عمل أفضل - الأردن» تقارير عن خفض في الطلبات. انخفض عدد العمالة في المصانع المشاركة في البرنامج من ذروة بلغت 75,000 عام 2019، إلى 65,000 عام 2020، ثم 63,000 عام 2021.

◀ الشكل (1): التغير السنوي في صادرات قطاع صناعة الألبسة



◀ أثر ساعات العمل الطويلة على العمالة والشركات

إن الآثار السلبية لساعات العمل الطويلة على العمالة والشركات موثقة جيداً في المؤلفات. يمكن أن تؤثر ساعات العمل الطويلة سلباً على صحة العمالة البدنية والنفسية، ويمكن أن تؤدي إلى زيادة مخاطر حوادث مكان العمل. كما تنخفض الإنتاجية مع ساعات العمل الطويلة.

توجد عديد من الدراسات تربط العمل لأكثر من ثماني ساعات يومياً بمشكلات الصحة النفسية والاجهاد النفسي.² وجدت مراجعة للمؤلفات أن العمل لساعات طويلة يمكن أن يؤدي إلى مشكلات صحية جسدية، مثل زيادة خطر الإصابة بأمراض القلب، بالإضافة إلى مشكلات صحية نفسية³. ومع ذلك تشير تلك الدراسات إلى الحاجة إلى تحديد ساعات العمل الإضافي بوضوح -- كتقدير متحفظ، نظرت البحوث في وقت العمل الذي يزيد عن 8 ساعات يومياً، أو 40 ساعة أسبوعياً.

بالإضافة إلى ذلك تزداد مخاطر وقوع حوادث في مكان العمل مع ساعات العمل الطويلة، مما قد يكون له آثار صحية سلبية مباشرة. تزداد مخاطر وقوع الحوادث بمعدل ضخم مع ساعات العمل الطويلة⁴. تسمى تلك الآلية «التثبيط التفاعلي»، حيث يؤدي التعب بسبب العمل المتكرر على مدار ساعات طويلة إلى دقة أقل. ونظراً لأن عديداً من الوظائف في قطاع صناعة الألبسة تتعامل مع الآلات (مثل آلات الخياطة)، فقد يؤدي ذلك إلى وقوع حوادث أو إصابات.

يمكن أن تتسبب ساعات العمل الطويلة في حدوث تأثير سلبي على الشركات أيضاً. العمل الإضافي أكثر تكلفة حيث يطلب من جهات العمل دفع أجر إضافي مقابل العمل الإضافي مقداره على الأغلب (125% أو 150% من الأجر الأساسي). توجد أيضاً آثار غير مباشرة تتمثل في انخفاض الإنتاجية. في حين أن الناتج سيزداد العمل الإضافي، يتبين أن الناتج (الإنتاجية) في الساعة أقل عندما تكون ساعات العمل أطول⁵.

2 سبورجون، آن. «وقت العمل: أثره على السلامة والصحة». مكتب العمل الدولي 2003.

3 باناي، أكيرا؛ وأكيكو تاماكوشي. «العلاقة بين ساعات العمل الطويلة والصحة: مراجعة منتظمة للأدلة الوابئة». المجلة الاسكندنافية للعمل، البيئة، والصحة 40 (2014): 5-18.

4 أنكسو دومينيك؛ وماتيا كارلسون. «العمل الإضافي: مراجعة المؤلفات والتحليل التجريبي الأولي». منظمة العمل الدولية، سلسلة شروط العمل والتوظيف رقم 104، 2019.

5 غولدن، لوني، (2012). «تأثيرات وقت العمل على إنتاجية وأداء الشركة: ورقة بحثية تحليلية». منظمة العمل الدولية، مجموعة شروط العمل والتوظيف رقم 33.

◀ السياق القانوني والعملي

تنظم عدة قوانين وأنظمة الأجور ووقت العمل في قطاع صناعة الألبسة الأردني، ويمكن مقارنتها بمعايير العمل الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتوقعات التي تحددها الجهات المشتريّة عبر مدونات سلوك، التب يمكن أن تختلف من جهة مشتريّة الى أخرى.

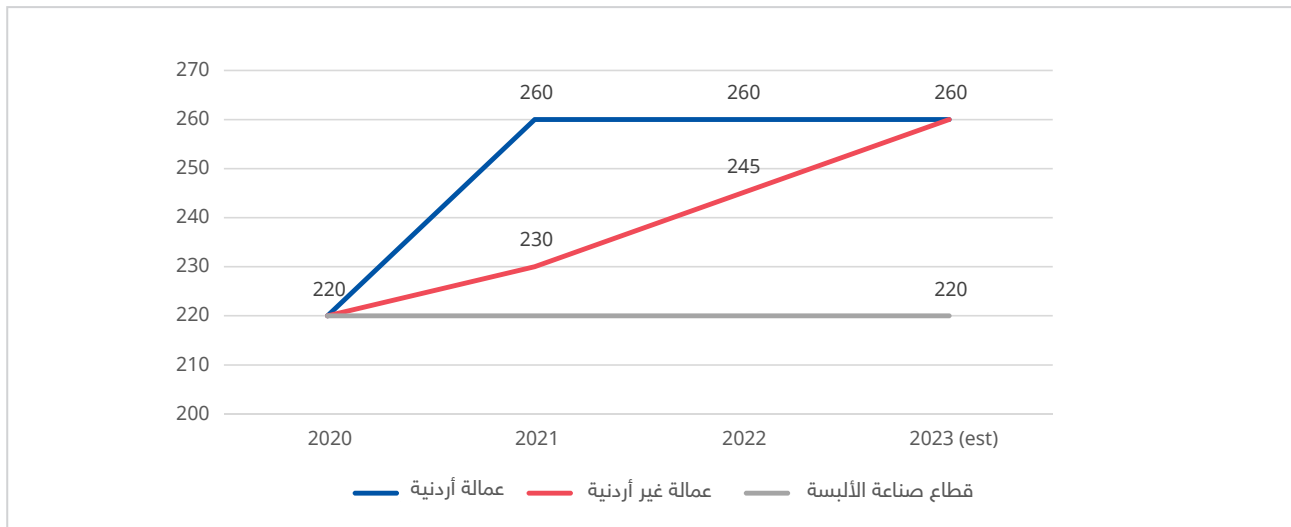
◀ السياق الوطني

يتألف سوق العمل الأردني من ثلاث فئات رئيسية من العمالة، الأردنية، المهاجر، اللاجئة، مع قوانين مختلفة تنطبق على كل فئة. تعرف العمالة المهاجرة بأنها من غير أردنيين/أردنيات، وانتقلت إلى الأردن للعمل. حتى عام 2020 كان يوجد نحو 222,000 شخص غير أردني مسجل لدى وزارة العمل. تأتي معظم العمالة من بنغلاديش ومصر، وتعمل في الغالب في الزراعة، البناء، الصناعة، والعمل المنزلي. يمكن للعمالة السورية، وغيرها من العمالة اللاجئة، التسجيل لدى وزارة العمل، وشمول أعدادها أحيانا ضمن العمالة المهاجرة. ومع ذلك، تنطبق سياسات مختلفة على العمالة اللاجئة. نظرا لأن قطاع الألبسة يوظف عددا قليلا جدا من العمالة اللاجئة (أقل من 1% من القوى العاملة)، يركز هذا البحث على تجارب العمالة المهاجرة والأردنية.

الحد الأدنى للأجور

تضع اللجنة الثلاثية للعمل الحد الأدنى للأجور، الذي ارتفع في السنوات الأخيرة وفقًا لقرار شباط/فبراير 2020. وينطبق الحد الأدنى للأجور على العمالة المهاجرة والأردنية. على الصعيد الوطني، يبلغ الحد الأدنى للأجور 260 دينار أردني للعمالة الأردنية، و245 دينار أردني للعمالة غير الأردنية، اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2022 (الشكل 2).⁶ وضع الحد الأدنى للأجور للعمالة غير الأردنية عند 230 دينار أردني اعتبارا من كانون الثاني/يناير 2021، وسيزداد بمقدار 15 دينار أردني سنويا حتى الوصول إلى التكافؤ مع أجور العمالة الأردنية. لكن عدة قطاعات معفاة من ذلك القرار المتعلق بالحد الأدنى للأجور، بما في ذلك قطاع صناعة الألبسة.

◀ الشكل (2): الحد الأدنى للأجور الشهرية في الأردن



6 يبين هذا التقرير الأجور بالدينار الأردني. دينار أردني واحد يساوي 1.4 دولار أميركي. الحد الأدنى الحالي للأجور يبلغ 364 دولارا أميركيا شهريا (4,368 دولارا أميركيا سنويا) للعمالة الأردنية، و343 دولارا شهريا (4,116 دولارا أميركيا سنويا) للعمالة غير الأردنية.

تنص اتفاقية المفاوضة الجماعية على الحد الأدنى للأجور في قطاع صناعة الألبسة، البالغ 220 دينار أردني شهريا، أي أقل بنسبة 18% من الحد الأدنى الوطني للأجور حاليا. تتقاضى العمالة المهاجرة أجرها في جزأين (نقدي وعيني) يساوي اسميا مجموع قيمتهما أجور العمالة الأردنية. تتقاضى العمالة المهاجرة 125 دينارا أردنيا نقدا على الأقل كأجر صاف، و95 دينار أردني كأجر عيني (مسكن وطعام)، ويضاف المبلغ الإجمالي إلى 220 دينار أردني. وفقاً لدراسة نفذتها الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات عام 2017، تقدر قيمة الجزء العيني لأجور العمالة المهاجرة بـ 95 دينار أردني. لم تحدث تلك الدراسة ومعدل الدفع العيني. تنص المادة 6 من اتفاقية المفاوضة الجماعية على وجوب تحديث احتساب الأجور العينية كل ثلاث سنوات.

تتقاضى العمالة أجرا عن العمل الإضافي بصورة منتظمة بمعدل 1.25 من الأجر، وعن العمل الإضافي في العطلات بمعدل 1.5 من الأجر (لمعرفة متى يكون العمل الإضافي مطلوباً، يرجى الاطلاع على القسم أدناه عن وقت العمل). وفقاً لاتفاقية المفاوضة الجماعية 2019، تستخدم مستحقات العمالة الكاملة كأجر أساسي لحساب أجر العمل الإضافي. تترجم الاختلافات في الأجور الأساسية إلى معدلات مختلفة لساعة العمل الاعتيادي للعمالة المهاجرة والعمالة الأردنية وجوافز مختلفة للعمل الإضافي. وفي حين تتقاضى العمالة الأردنية 0.92 دينار أردني في الساعة عند احتساب الأجر النقدي الاعتيادي، فإن العمالة المهاجرة لا تتقاضى سوى 0.52 دينار أردني في الساعة (الجدول 1). مع أجر العمل الإضافي، يتقاضى الطرفان 1.15 دينار أردني في الساعة. ومع ذلك، فإن تلك الزيادة في الأجور أكثر وضوحاً بالنسبة للعمالة المهاجرة التي تتقاضى 2.2 مرة من الأجر الأساسي عن كل ساعة من العمل الإضافي، بينما تتقاضى العمالة الأردنية 1.25 مرة من الأجر الأساسي فقط. يعطي ذلك العمالة المهاجرة حافزاً نقدياً أعلى بكثير من العمالة الأردنية للعمل لساعات إضافية.

◀ الجدول رقم (1): معدل العمل الإضافي مقابل معدل الأجر الاعتيادي للعمالة التي تتقاضى الحد الأدنى للأجور

الوصف	العمالة المهاجرة	العمالة الأردنية
ساعات العمل الاعتيادية شهريا (30 يوم × 8 ساعات في اليوم الواحد)	240	240
مجموع الاجر خلال ساعات العمل الاعتيادية (دينار أردني)	220	220
الاجر النقدي خلال ساعات العمل الاعتيادية (دينار أردني)	125	220
الأجر النقدي لساعة العمل الاعتيادية (دينار أردني/ساعة)	0.52	0.92
أجر ساعة العمل الإضافية عند 1.25 × مجموع أجر ساعات العمل الاعتيادية (دينار أردني/ساعة)	1.15	1.15
معدل أجر العمل الإضافي إلى معدل الأجر النقدي الاعتيادي	2.2	1.25

بالإضافة إلى الأجور الأساسية، يمكن للعمالة أيضاً كسب عديد من المكافآت/العلاوات الأخرى. يجب تضمين كافة المكافآت/العلاوات في الأجر الأساسي عند تحديد احتساب أجر العمل الإضافي. تستحق العمالة علاوة قدرها 5 دنانير أردنية عن كل عام من التوظيف المستمر، وفقاً لشروط اتفاقية المفاوضة الجماعية 2019. ذلك النص بحاجة إلى تجديد في اتفاقية المفاوضة الجماعية 2022 حتى تستمر العمالة في تلقي تلك العلاوة. بسبب جائحة كوفيد-19 وقيود السفر، كان معدل ترك العمالة المهاجرة العمل أقل عامي 2020 و2021 مقارنة بالسنوات السابقة، مما يعني أن مزيداً من العمالة مؤهلة للحصول على مكافآت/علاوات. كما تستخدم مكافآت/علاوات الإنتاجية على نطاق واسع في هذا القطاع إذا حققت العمالة أهدافاً إنتاجية معينة. يمكن أن تخلق تلك المكافآت/

العلاوات حوافز لأداء عمل أكثر كفاءة وساعات عمل أطول. تستخدم بعض المصانع مكافآت/علاوات أقدمية، وتتجاوز 5 دنائير أردنية، محددة في اتفاقية المفاوضة الجماعية. أخيراً، تحصل بعض العمالة على أجر أساسي أعلى من الحد الأدنى للأجور وفقاً لطبيعة عملها ومستوى مهاراتها الفنية.

أنظمة وقت العمل

ساعات العمل الاعتيادية هي التي يدفع مقابلها أجر اعتيادي (قبل ساعات العمل الإضافي). أسبوع العمل النموذجي من السبت إلى الخميس (6 أيام)، و8 ساعات يومياً، بإجمالي 48 ساعة. ينبغي عادة ألا تتجاوز ساعات العمل 8 ساعات يومياً. ومع ذلك يمكن اعتبار 11 ساعة عمل يومياً عملاً اعتيادياً إذا لم يتجاوز مجموع ساعات العمل أسبوعياً 48 ساعة. وينبغي دفع أجر العمل الإضافي الاعتيادي عن أي عمل يزيد على 48 ساعة أسبوعياً، أو يزيد على 11 ساعة يومياً، إذا تجاوز مجموع ساعات العمل أسبوعياً 48 ساعة. يحتسب العمل الإضافي في العطلات لأي عمل في أيام الجمعة أو خلال العطلات الرسمية.

لا توجد قيود على مقدار العمل الإضافي الذي يمكن القيام به (سواء يومياً أو أسبوعياً) بموجب القانون الأردني، لذا فإن أداء ساعات عمل طويلة قانوني من الناحية الفنية. يجب أن توافق العمالة طوعاً على أي عمل إضافي، وتحظر اتفاقية المفاوضة الجماعية العمل الإضافي القسري وغير الطوعي. يعني ذلك أن أي قدر من العمل الإضافي قانوني إذا وافقت عليه العمالة.

معايير القائمة الذهبية

لدى وزارة العمل «قائمة ذهبية» للمصانع التي تستوفي معايير معينة. تنشر القائمة الذهبية علناً، وتهدف إلى تقديم بمثابة حوافز للجهات المشتري بغية التعاقد مع مصانع القائمة الذهبية. يمكن أيضاً أن تكون المصانع المستوفية لمعايير القائمة الذهبية مؤهلة للحصول على معاملة تفضيلية في استقدام عمالة مهاجرة، مثل إعفاء تقديم ضمان مصرفي للعمالة المهاجرة. حدثت معايير القائمة الذهبية في 17 نيسان/أبريل 2022 لتشمل بنداً حول وقت العمل. حالياً، ينبغي ألا تعمل العمالة أكثر من أربع ساعات من العمل الإضافي يومياً حتى يتأهل المصنع للقائمة الذهبية. يترجم ذلك إلى حد أسبوعي قدره 72 ساعة عمل.

◀ معايير العمل الدولية

تنظم عدة معايير عمل دولية ساعات العمل والأجور، بما في ذلك توصيات محددة لقطاع صناعة الألبسة. عالجت منظمة العمل الدولية مسألة ساعات العمل لأول مرة في الاتفاقية رقم (1) عام 1919، التي حددت ساعات العمل الاعتيادية بأنها لا تزيد عن 8 ساعات يومياً و48 ساعة أسبوعياً، مع دفع أجر العمل الإضافي بما لا يقل عن 1.25 من معدل الأجر الاعتيادي⁷. لم يصادق الأردن على تلك الاتفاقية بالرغم من أن العناصر الرئيسية بشأن الحد الأعلى للعمل اليومي والأسبوعي الاعتيادي ومعدلات أجر العمل الإضافي تتماشى مع الاتفاقية. من ناحية أخرى، فإن الحد الأدنى للأجور غير محدد عالمياً بموجب الاتفاقية بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور، 1970 (رقم 131)، بل يتعين تحديدها على الصعيد القطري بعد عملية تشاورية مع المؤسسات التي تمثل العمالة وجهات العمل، وعلى أساس الاحتياجات الاقتصادية للعمالة والوضع الاقتصادي⁸. لم يصادق الأردن على تلك الاتفاقية.

7 اتفاقية بشأن تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية، 1919 (رقم 1)، المادتان 2 و6.

8 اتفاقية بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور، 1970 (رقم 131)، المادتان 1 و3.

من المهم أيضا تطبيق جميع معايير واستحقاقات العمل على أساس غير تمييزي. صادق الأردن على الاتفاقية الرئيسية لمنظمة العمل الدولية اتفاقية التمييز (في مجال التوظيف والمهنة)، 1958، رقم (111). عام 2019، أضيف تعديل في قانون العمل الأردني يتضمن لأول مرة تعريفاً للتمييز. توجد الآن عقوبة في حال اكتشاف دليل على التمييز. مع ذلك، فإن إثبات التمييز غالبا ما يكون صعبا من الناحية العملية. وأخيرا، وبموجب اتفاقية حماية الأجور، 1949 (رقم 95)، ينبغي دفع الأجور في الوقت المحدد وبدقة وفقا للعقد المتفق عليه.

◀ مدونة سلوك الجهات المشتريّة

يتبع برنامج «عمل أفضل - الأردن» تشريعات العمل الوطنية عند تقييم مدى الامتثال، في حين أن معظم الجهات المشتريّة لديها «مدونة سلوك» خاصة بها لعدد الساعات الأسبوعية الأعلى وأيام العمل المتتالية بدون استراحة. تكشف مراجعة 17 مدونة سلوك للجهات المشتريّة من الأردن أن 13 منها تحدد ساعات العمل الاعتيادية بـ 48 ساعة أسبوعيا، والعمل الإضافي بـ 12 ساعة يوميا (بمجموع 60 ساعة أسبوعيا). تتضمن معظم تلك المدونات استثناءات من الحد الأقصى لساعات العمل «لظروف عمل غير اعتيادية» أو ببساطة «ظروف استثنائية».

في تقارير تقييم المصانع، يوفر برنامج «عمل أفضل - الأردن» متوسط ساعات العمل الأسبوعية في المصنع إلى جانب أعلى ساعات عمل أسبوعية سجلت في بيانات كشوف الرواتب لمدة 3 أشهر. قد تسعى المصانع إلى إخفاء عدد ساعات العمل المرتفع عن الجهات المشتريّة باستخدام مجموعتين من الكشوف الأولى لعمليات التدقيق الخارجية، والثانية تبين بدقة ساعات العمل. تلك الممارسة معروفة باسم «القيد المزدوج» وتحدث أحيانا في قطاع صناعة الألبسة الأردني. عام 2021، كان لمصنعين سجلات عمل إضافي مشكوك فيها، وهو مؤشر محتمل على وجود قيد مزدوج. لاحظ برنامج عمل أفضل - الأردن أن تلك الممارسة تزداد عند ارتفاع ضغط الإنتاج، إذ يرجح أن تفرض المصانع ساعات عمل طويلة وتحاول إخفائها خلال هذه الأوقات.

المنهجية

يستند هذا القسم في المقام الأول إلى بيانات كمية جمعت من مصدرين مختلفين: (1) بيانات كشوف الرواتب التي جمعت مباشرة من المصانع ضمن تقييمات امتثال سنوية أجراها برنامج «عمل أفضل - الأردن» السنوي للامتثال؛ و(2) هو مسوحات عمالية أجراها البرنامج على مدى السنوات الـ 4 الماضية.

بيانات كشوف الرواتب

يسجل برنامج «عمل أفضل - الأردن» ساعات العمل من قسائم الأجور خلال زيارات التقييم السنوية. تتضمن البيانات ملاحظات من 2017 إلى 2022. تجمع تلك البيانات لمدة 3 أشهر في السنة السابقة (بما في ذلك الشهر السابق للتقييم وشهران من السنة السابقة) ولعينة عشوائية مكونة من 30-75 عامل/عاملة في كل مصنع بحسب حجمه. تحدد الأشهر لتعكس شهر فيه ذروة إنتاج وشهر فيه إنتاج منخفض. تسجل المعلومات الديمغرافية لكل عامل/عاملة، بما في ذلك النوع الاجتماعي، حالة الهجرة (عمالة أردنية أو مهاجرة)، والوظيفة في المصنع. تقسم ساعات العمل على 4 أسابيع، باستثناء ساعات أيام الجمعة، التي تسجل بصورة منفصل. يبين الجدول 2 أمثلة على ساعات العمل من بيانات كشوف الرواتب من مصنع⁹.

الجدول رقم (2): أمثلة من معلومات ساعات العمل من شهر ديسمبر 2020

حالة الهجرة	النوع الاجتماعي	الدائرة	الأسبوع 1	الأسبوع 2	الأسبوع 3	الأسبوع 4	ساعات الجمعة	متوسط الساعات أسبوعياً
مهاجرة	أنثى	خياطة	69	71	72	72	16	75
مهاجرة	ذكر	قص	55	69	73	72	8	69.25
أردنية	أنثى	تعبئة	32	32	40	29	0	33.25
أردنية	ذكر	تعبئة	48	48	48	48	0	48

تجمع ساعات العمل على المستوى الشهري مع مراعاة الشهر والسنة. جمعت البيانات من تقييمات خلال الفترة من كانون الثاني/يناير 2018 إلى آب/أغسطس 2022، ويغطي كل تقييم 3 أشهر في العام السابق. تتضمن مجموعة البيانات الكاملة ملاحظات من 9.493 من العمالة تغطي 28.482 من بيانات أشهر العمل (انظر الجدول 3). مع استمرار التقييمات في عام 2022 سيتم جمع معلومات ساعات العمل الإضافية لعامي 2021 و2022 حيث يشمل التقييم أي ثلاثة أشهر في السنة السابقة. لذلك يجب النظر إلى تقديرات عامي 2021 و2022 على أنها أرقام أولية يمكن تغييرها مع إجراء التقييمات مستقبلاً.

⁹ يحسب متوسط الساعات الأسبوعية للشهر بسبب عدم معرفة توزيع أيام الجمعة التي يؤدي فيها عمل. صيغة الاحتساب: (الأسبوع 1 + الأسبوع 2 + الأسبوع 3 + الأسبوع 4 + ساعات عمل يوم الجمعة) ÷ عدد الأسابيع التي سجلت فيها بيانات، وعادة تكون 4.

◀ الجدول رقم (3): الملاحظات المسجلة بشأن عدد ساعات العمل الشهري خلال سنوات

السنة	الملاحظات الشهرية	عدد الأشخاص
2017	3.063	1,021
2018	7.795	2,598
2019	6.259	2,086
2020	5.121	1,707
2021	4.380	1,460
2022	1.864	621
المجموع	28,482	9,493

حتى الآن لم يجمع برنامج «عمل أفضل - الأردن» بيانات منتظمة عن الأجور الشهرية من أنظمة كشوف رواتب المصانع مباشرة. تستخدم المصانع أنظمة رواتب مختلفة ولديها معادلات مختلفة لحساب الأجر الشهري. روجعت قسائم الرواتب من عدة مصانع لفهم هيكل الأجور وحساب ساعات العمل والأجور.

فيما يلي مثال على قسيمة راتب مستخدمة في مصنع تشمل المعدلات المحددة لأجر العمل الاعتيادي والإضافي؛ مجموع ساعات العمل الاعتيادية وساعات العمل الإضافية؛ عدد أيام الغياب؛ والراتب الصافي الناتج بعد حساب جميع المكافآت/العلاوات والخصومات (الشكل 3).

◀ الشكل (3) مثال قسيمة أجر عامل/عاملة في مصنع ألبسة

Employee No : कर्मचारी संख्या		Name : नाम :	
Department : PRODUCTION		Basic Salary (JD) : मूल वेतन (JD) : 125.000	
Total Normal Hours:	240.00	Normal Hour Rate :	0.5208
कुल सामान्य समय:		सामान्य घंटा दर:	
Total Normal OverTime Hours :	87.00	Normal OverTime Hour Rate :	1.1458
कुल सामान्य समयोपरि घंटे:		सामान्य समयोपरि घंटे दर:	
Total Special OverTime Hours :	0.00	Special OverTime Hour Rate :	
कुल विशेष समयोपरि घंटे:		विशेष समयोपरि घंटे दर:	
Absent Days :	1.00	Absent Value :	4.032
Total Normal Wages :	JD 120.968	Social Security @7.5%	JD 16.500
कुल सामान्य मजदूरी:		सामाजिक सुरक्षा	
Total Normal OT @ 1.25% :	99.687	Loan / Advances : ऋण / अग्रिम:	0.000
कुल सामान्य समयोपरि @1.25%:		Income Tax : आयकर:	0.000
Total Special OT @ 1.50% :	0.000	Labor Union : मजदूर संघ	0.000
कुल विशेष समयोपरि @ 1.5%:		Other Deductions : अन्य कटौती:	0.000
Increment Allowance : निरीक्षण अनुमति	0.000		
Target Allowance : लक्ष्य आवंटन लक्ष	0.000		
Other Allowance : अन्य भत्ता	0.000		
Gross Salary : सकल वेत	220.655	Total Deductions : कुल कटौती:	16.500
Net Salary (JD) : शुद्ध वेतन:		204.000	

◀ بيانات مسوحات العمالة

تحتوي بيانات المسوحات المستخدمة في هذا التقرير على معلومات عن ساعات العمل الأسبوعية والأجر الشهري لأكثر من 8,000 مستجيب/مستجيبة على مدى 3 سنوات. تتضمن البيانات أيضا التركيبة السكانية، شواغل بشأن مكان العمل، معلومات مالية، ومؤشرات الصحة النفسية. أجريت مسوحات مع عمالة من قطاع صناعة الألبسة ضمن اختيار عشوائي في معظم المصانع المشاركة في برنامج «عمل أفضل - الأردن». البيانات ليست متعددة الأبعاد، لكنها تلتقط متوسط الردود بمرور الوقت. جرت المسوحات في حزيران/يونيو 2019؛ كانون الأول/ديسمبر 2019؛ تموز/يوليو 2020؛ تموز/يوليو 2021؛ وتموز/يوليو 2022.

قسمت عينة المسح طبقا لتعكس تكوين النوع الاجتماعي والجنسية في كل مصنع. أكملت العمالة المهاجرة أسئلة المسح في يوم إجازتها في أماكن محايدة، مثل مركز العمالة، المكاتب النقابية، ومساكن العمالة. أجري مسح العمالة الأردنية في موقع العمل خلال أسبوع العمل. جرى المسح ذاتيا من خلال الهواتف المحمولة الشخصية أو الأجهزة اللوحية، مع ترجمة وتسجيل صوتي باللغات العربية، البنغالية، الهندية، السنغالية، والنيبالية.

المتغيران الرئيسيان:

◀ **الأجر الشهري.** في الشهر الماضي ما إجمالي الراتب (بما في ذلك المكافآت، العلاوات، البدلات، وأجور العمل الإضافي) من الوظيفة في هذا المصنع (بالدينار الأردني)؟

◀ **ساعات العمل الأسبوعية.** في الأسبوع، ما عدد ساعات العمل الإجمالي، بما في ذلك ساعات العمل الاعتيادية والإضافية (متوسط أسبوع في مثل هذا الوقت من العام في المصنع).

يجمع سؤال الأجور بين عديد من جوانب أجور العمالة، بما في ذلك الأجور الأساسية، وأي معدل أجر بالقطعة أو أجر تحفيزي، مكافآت، علاوات، بدلات أجر عمل إضافي، ومكافأة/علاوة أقدمية. يشمل سؤال ساعات العمل تلك الاعتيادية والإضافية، لكنه لا يحدد تضمين العمل يوم الجمعة. نفهم أن العمالة ستشمل أي عمل يوم الجمعة ضمن «الأسبوع». يركز السؤال على «المتوسط الأسبوعي»، وبالتالي قد لا يعكس التغييرات الزمنية في ساعات العمل بمرور الوقت. ونظرا لأن ساعات العمل وبيانات كشوف الرواتب تبلغ ذاتيا، يوجد احتمال حدوث أخطاء في الإبلاغ. قد تكون الأخطاء من أشخاص لم يفهموا الأسئلة، أشخاص لا يعرفون الإجابات، أو أشخاص يجيبون بناء على ما يعتقدون أنه أمر مرغوب. جرى تنظيف البيانات بأقل قدر ممكن، ومتسق للإجابات وجولات جمع البيانات، خاصة لإزالة القيم المتطرفة بوضوح.

◀ النتائج

تكشف الأقسام التالية الاتجاهات في الساعات والأجور بمرور الوقت، وتقدم أفكاراً أولية عن تأثير ساعات العمل الطويلة على الصحة النفسية والبدنية للعمال.

◀ وقت العمل

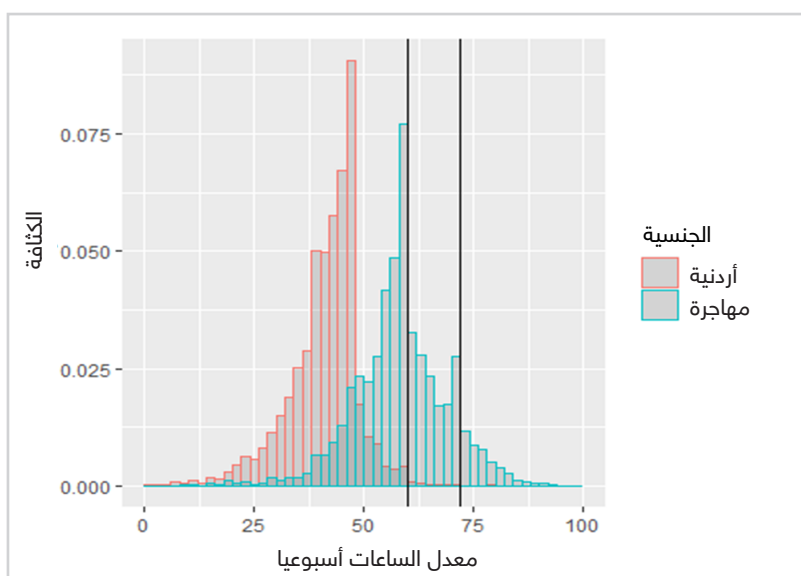
يختلف وقت العمل في قطاع الألبسة كثيراً بين العمالة المهاجرة والعمالة الأردنية. تعمل العمالة المهاجرة بانتظام ساعتين يومياً من العمل الإضافي 6 أيام في الأسبوع، مع تسجيل أقل من 60 ساعة بالمتوسط في الأسبوع (الجدول 4). في نفس الوقت، نادراً ما تسجل العمالة الأردنية ساعات عمل إضافية، وبسبب الغياب وقصر ساعات العمل، تعمل بمعدل 42 ساعة فقط في الأسبوع (6 ساعات أقل من ساعات العمل الاعتيادية). كان الحد الأقصى للساعات الأسبوعية الملاحظ في السنوات الـ 5 الماضية 97 ساعة في أسبوع واحد، أي نحو 14 ساعة في اليوم لمدة 7 أيام متتالية. يميل الرجال إلى العمل لساعات أطول من النساء (56 ساعة أسبوعياً مقابل 51 ساعة أسبوعياً)، لكن بعد مراقبة الجنسية، نوع المصنع، الشهر، السنة، ينخفض الفرق إلى ساعة واحدة فقط في الأسبوع للرجال أكثر من النساء. لا توجد فروق في متوسط ساعات العمل بين مصانع التصدير المباشر ومصانع التعاقد الثانوي، بالرغم من أن الانحراف المعياري أعلى في مصانع التعاقد الثانوي. يعكس ذلك عدم انتظام جداول الإنتاج وساعات العمل في مصانع التعاقد الثانوي. ساعات العمل هي الأدنى في الفروع الانتاجية.

◀ الجدول رقم (4): إحصائيات ساعات العمل (2022-2017)

الفئة	عدد أشهر العمالة	متوسط الساعات أسبوعياً	انحراف معياري	الحد الأدنى	الحد الأعلى
الإجمالي	28,482	52.3	12.7	1.8	97.0
الجنسية	غير أردنية	17,850	58.6	10.5	97.0
	أردنية	10,632	41.7	8.1	91.8
نوع اجتماعي	أنثى	20,563	51.0	12.4	97.0
	ذكر	7,919	55.5	12.7	96.0
نوع المصنع	مصانع تصدير مباشر	19,018	54.5	11.7	92.3
	مصانع بعقود ثانوية	3,829	54.5	15.2	97.0
	فروع انتاجية	5,635	43.3	9.6	86.5

تتكتل ساعات العمل عادة حول ساعات العمل الاعتيادية، إذ يعمل كثير من العمالة الأردنية 48 ساعة أسبوعياً، وكثير من العمالة المهاجرة 60 ساعة أسبوعياً، أو ساعتين من العمل الإضافي يومياً (الشكل 4). وضعت الخطوط العمودية لترسيم 60 ساعة و72 ساعة أسبوعياً على التوالي. يمكن ملاحظة التكتلات بمعدل 48 ساعة أسبوعياً للعمالة الأردنية و60 ساعة و72 ساعة أسبوعياً للعمالة المهاجرة.

◀ الشكل رقم (4): توزيع ساعات العمل حسب حالة الهجرة (بيانات كشوف الرواتب 2017 - 2022)



مع تبني سياسات مختلفة من قبل أطراف المصلحة للحد الأقصى لساعات العمل الأسبوعية، من المفيد النظر في النسبة المئوية للعمالة في القطاع التي ستتأثر بأي تغييرات مقترحة بناء على البيانات التاريخية. وبما أنه لا توجد تقريباً عمالة أردنية تعمل ساعات إضافية فلن تتأثر بحد أقصى لساعات العمل الأسبوعية (الجدول 5). ولمعرفة آثار السياسات المختلفة لتحديد الحد الأقصى لساعات العمل، يتمثل مقياس رئيسي في النسبة المئوية للعمالة المهاجرة التي ستتأثر. إذا وضع حد أقصى بـ 72 ساعة (4 ساعات عمل إضافي يومياً) فستتأثر 9% من العمالة المهاجرة. إذا وضع حد أقصى بـ 60 ساعة (ساعتان عمل إضافي يومياً) فستتأثر 38% من العمالة المهاجرة. العمالة التي تعمل أكثر من 72 ساعة أسبوعياً هي مهاجرة بالكامل تقريباً، ويتكون معظمها من ذكور يعملون في مصانع التعاقد الثانوي.

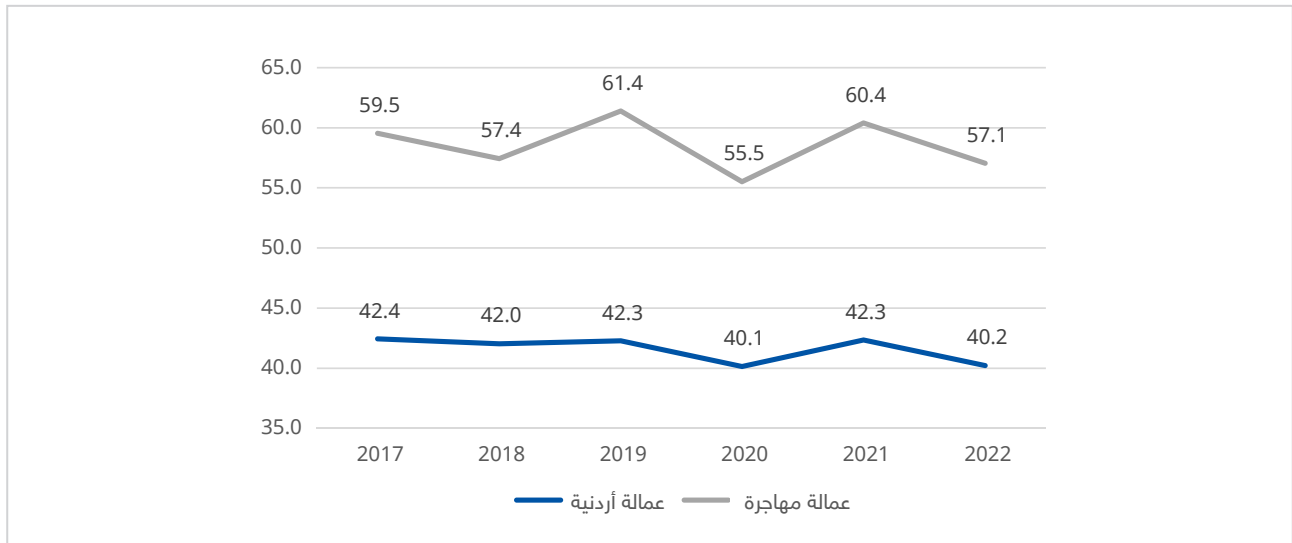
◀ الجدول رقم (5): توزيع ساعات العمل الأسبوعية حسب حالة الهجرة (بيانات كشوف الرواتب 2017-2022)

عمالة أردنية	عمالة مهاجرة	
90%	14%	48 ساعة أو أقل
10%	48%	48-60 ساعة
0%	29%	60-72 ساعة
0%	9%	أكثر من 72 ساعة

تتغير ساعات العمل ولا سيما بالنسبة للعمالة المهاجرة مع مرور الوقت (الشكل 5). توجد تقلبات موسمية في أي عام ويمكن التنبؤ بها بناء على متطلبات الجهات المستهلكة والعلامات التجارية. تتكيف المصانع مع تلك التقلبات من خلال تحديد ساعات عمل إضافية أعلى خلال مواسم الذروة. خلال جائحة كوفيد-19، أدت عمليات الإغلاق التي فرضتها الحكومة والانخفاض الكبير في الطلبات إلى وقت عمل أقل بكثير. كان لدى العمالة المهاجرة والعمالة الأردنية تغيرات كبيرة في ساعات العمل خلال جائحة كوفيد-19، إذ تأثرت العمالة المهاجرة أكثر. انخفضت ساعات عمل العمالة المهاجرة بمقدار 6 ساعات أسبوعياً عام 2020، وارتفعت إلى مستويات ما قبل الجائحة عام 2021. في نفس الوقت، انخفضت ساعات عمل العمالة الأردنية بمقدار ساعتين أسبوعياً عام 2020، ومثل العمالة المهاجرة، انتعشت إلى نفس المستوى الذي كانت عليه قبل الجائحة.

تشير البيانات الأولية من عام 2022 إلى أن ساعات العمل في القطاع تنخفض مرة أخرى. يتماشى ذلك مع ما ورد إلى برنامج «عمل أفضل-الأردن» من مديري/مديرات مصانع بشأن انخفاض في الطلبات من الجهات المشترية الدولية. بصورة خاصة، كانت ساعات العمل منخفضة جزئياً في الربع الثاني من عام 2022 بسبب انخفاض العمل خلال شهر رمضان، وجزئياً لأن العمالة المهاجرة في مصنع تصدير كبير أضربت لمدة أسبوع في أيار/مايو 2022 للاحتجاج على جودة الطعام، سوء سلوك مشرفين/مشرفات، خفض الرواتب الشهرية، وعدم وجود عمل إضافي كاف. حجم العينة الحالي لعام 2022 يبلغ 621 عاملاً/عاملة فقط، لذا فإن هذا التقدير عرضة للتغيير مع جمع بيانات جديدة (مقارنة بمتوسط عينة 1,800 عامل/عاملة في سنوات أخرى).

◀ الشكل رقم (5): ساعات العمل مع مرور الوقت حسب حالة الهجرة (بيانات كشوف الرواتب)



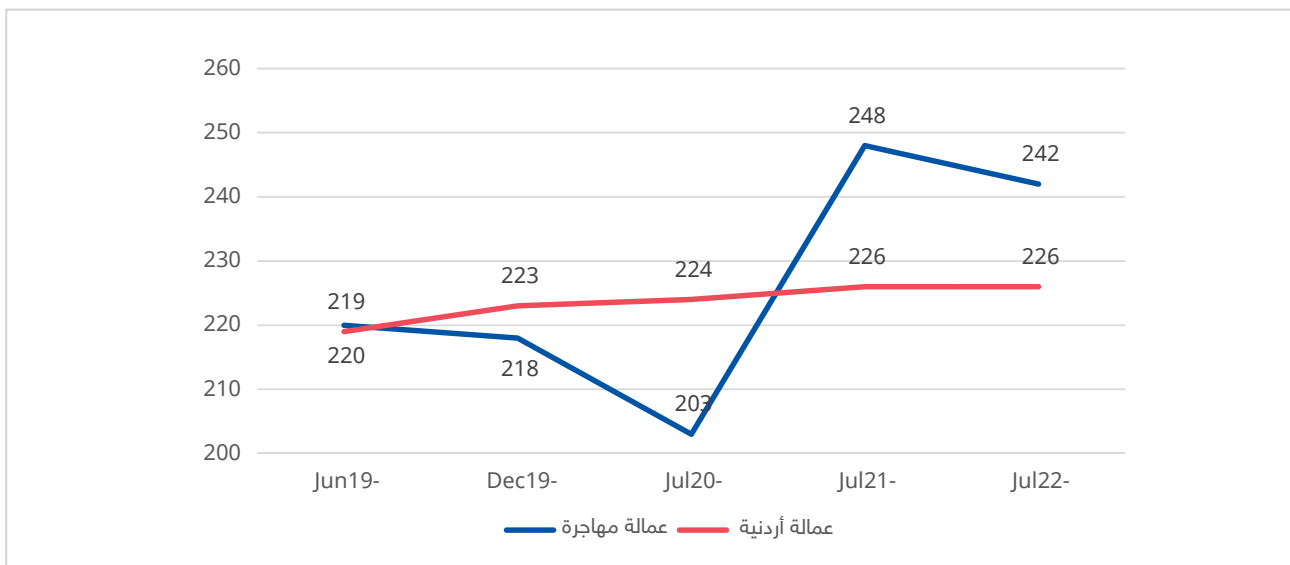
ملاحظة: بيانات عام 2022 أولية وتشمل تقارير التقييم المكتملة حتى شهر آب/أغسطس 2022.

وللتحديد الكمي لمحددات ساعات العمل الأسبوعية، استخدمت طريقة تراجع المربعات الدنيا (ordinary least squares regression)، مع آثار ثابتة للسنة وللشهر. يوجد حد أدنى من الفروق على أساس النوع الاجتماعي في ساعات العمل. كل شيء آخر متساو، إذ يعمل الرجال في المتوسط ساعة واحدة أسبوعياً أكثر من النساء. تميل ساعات العمل إلى التذبذب على مدار العام مع فترات الذروة في تموز/يوليو وكانون الأول/ديسمبر. تنخفض ساعات العمل كثيراً خلال شهر رمضان، عندما ينخفض وقت العمل الاعتيادي اليومي من 8 ساعات إلى 6 ساعات. مع تحول شهر رمضان من سنة إلى أخرى في التقويم الميلادي، يدرج متغير منفصل لشهر رمضان في التحليل. يبين الملحق 1 نتائج التراجع التفصيلية.

◀ اتجاهات الأجور

تكشف بيانات مسوحات برنامج «عمل أفضل - الأردن» حصول العمالة الأردنية والعمالة المهاجرة على أجر صاف متساو قبل حدوث الجائحة بلغ حوالي 220 دينار أردني شهريا (الشكل 6). ومع ذلك خلال الجائحة، انخفض الأجر الصافي للعمالة المهاجرة بصورة ملحوظة إلى 203 دينار أردني شهريا في المتوسط. ثم ارتفعت الأجور عام 2021 إلى 248 دينار أردني شهريا، وظلت مرتفعة عام 2022. خلال ذلك الوقت، ظلت أجور العمالة الأردنية مستقرة نسبيا مع ارتفاع طفيف فقط من 219 دينار أردني إلى 226 دينار أردني شهريا على مدى السنوات الـ 3.

◀ الشكل رقم (6): الأجر الشهري الصافي حسب حالة الهجرة (بيانات المسوحات)



يُبلغ الأجر الصافي ذاتيا في مسوحات مجهولة المصدر، وهو النقد الذي تحصل عليه العمالة في نهاية الشهر من المصنع ولا يشمل المزايا العينية التي تتلقاها العمالة المهاجرة (المسكن والطعام). ومع ذلك، يشمل الأجر الصافي مدفوعات العمل الإضافي، ومكافآت/علاوات أقدمية وأي مكافآت/علاوات إنتاجية أخرى.

وبتجميع البيانات من جميع جولات المسوحات الـ 5، لوحظ في الأجور ما يلي من فروق ذات أهمية إحصائية عند إدراج ضوابط بالنوع الاجتماعي، الجنسية، التعليم، السن، ساعات العمل، الوظيفة، الخبرة، والسنة (يتضمن الملحق 2 مزيدا من المعلومات عن التراجع):

1. في المتوسط، يتقاضى الرجال 13 دينار شهريا أكثر من النساء.
2. توجد نتائج متباينة للعمالة الأردنية مقارنة بالجنسيات الأخرى. في حين أن العمالة البنغلاديشية والسريلانكية تتقاضى في المتوسط (8 دينار أردني و16 دينار أردني شهريا على التوالي) أكثر من العمالة الأردنية، فإن العمالة الهندية والنيبالية تتقاضى (11 دينار أردني و6 دينار أردني شهريا على التوالي) أقل من العمالة الأردنية.
3. في المتوسط، انخفضت الأجور بمقدار 7 دنانير شهريا من تموز/يوليو 2019 إلى 2020، إلا أنها كانت أعلى بـ 23 دينار شهريا في تموز/يوليو 2021 مقارنة بشهر تموز/يوليو 2019 وأعلى بـ 20 دينار في تموز/يوليو 2022.

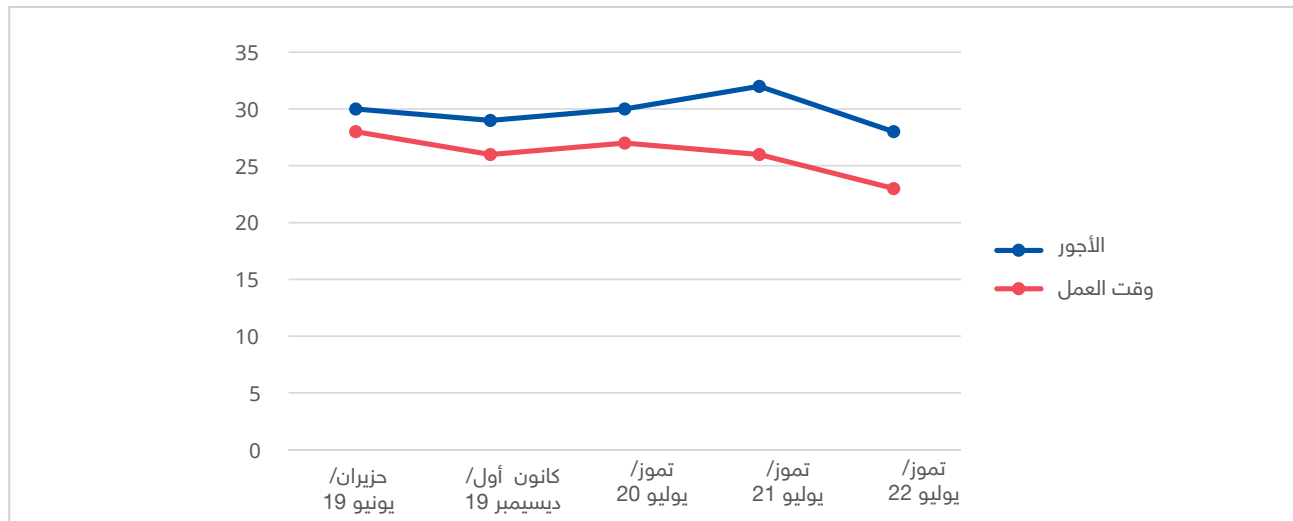
تعكس اتجاهات الأجور إلى حد ما اتجاهات ساعات العمل. تحديداً، شهدت العمالة المهاجرة انخفاضاً كبيراً في رواتبها عام 2020 عندما قلت ساعات العمل أيضاً. يرتبط أجر العمالة المهاجرة ارتباطاً وثيقاً بالعمل الإضافي، وبدونه ينخفض أجر العمالة المهاجرة كثيراً.

ومع ذلك فإن الزيادة في الأجور الصافية للعمالة المهاجرة عام 2021 كانت مرتفعة بصورة غير اعتيادية لا يمكن تفسيرها بالكامل من خلال بيانات الساعات. لم تكن ساعات العمل عام 2021 أعلى بصورة ملحوظة مما كانت عليه في سنوات ما قبل جائحة كوفيد-19. قد يكون سبب ذلك الارتفاع في الأجور زيادة أعداد العمالة المؤهلة للحصول على مكافآت/علاوات أقدمية، إذ إن الوقت المستخدم في المصنع مؤشر هام على الأجور الصافية، وكانت مدة الوظيفة أعلى قليلاً عام 2021 من السنوات السابقة. نظراً لبقاء الأجور الصافية مرتفعة عام 2022 للعمالة المهاجرة (بمتوسط 242 دينار شهري) يبدو أن هذا قد يكون اتجاهًا دائماً في الأجور وليس ارتفاعاً على المدى القصير خلال فترة التعافي من جائحة كوفيد-19.

◀ شواغل بشأن الأجور ووقت العمل

سئلت العمالة عما إذا كانت لديها أي شواغل معينة بشأن أجورها أو وقت العمل. يمكن للعمالة الاختيار من بين العديد من الشواغل بشأن الأجور ووقت العمل، أو القول بأن ليس لديها شواغل. تبلغ النسبة المئوية للعمالة التي قالت إن لديها نوعاً من الشواغل بشأن الأجور نحو 30%، وأقل قليلاً بالنسبة لوقت العمل (الشكل 7). ظلت شواغل وقت العمل والأجور مستقرة نسبياً بمرور الوقت. زادت الشواغل بشأن الأجور بصورة طفيفة عام 2021، مدفوعة غالباً بالعمالة الأردنية التي لديها شواغل بشأن الأجور، في حين انخفضت شواغل وقت العمل بصورة طفيفة عام 2021. انخفضت الشواغل بشأن الأجور ووقت العمل عام 2022 إلى أدنى مستوياتها حتى الآن.

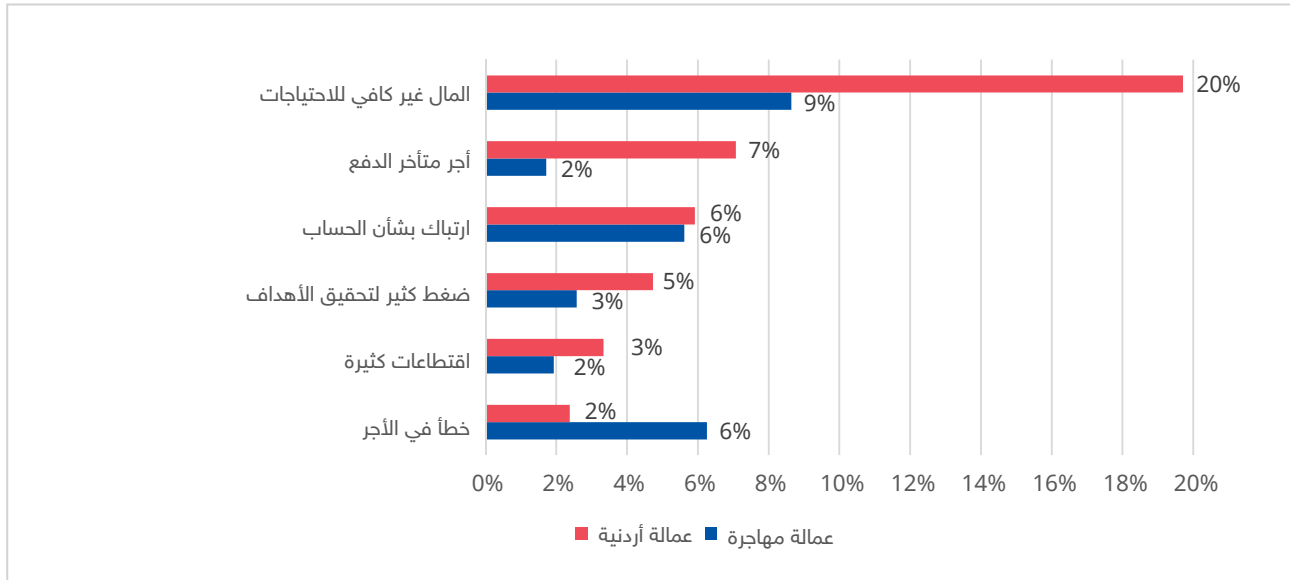
◀ الشكل رقم (7): النسبة المئوية للعمالة التي لديها شواغل بشأن الأجور ووقت العمل



تتسم تفاصيل شواغل العمالة بشأن الأجر ووقت العمل حسب حالة الهجرة بالوضوح (الشكلان 8؛ 9). من المرجح أن تثير العمالة الأردنية نوعاً من الشواغل بشأن أجورها أكثر من العمالة المهاجرة (37% مقابل 26%). الشاغل الأكبر بشأن الأجور لكل من العمالة الأردنية والعمالة المهاجرة يكمن في عدم وجود ما يكفي من المال لتلبية احتياجاتها، بالرغم من أن العمالة الأردنية أكثر عرضة بمرتين من العمالة المهاجرة للتعبير عن هذا الشاغل (20% مقابل 9%). يقول أفراد من العمالة الأردنية إن لديهم شواغل بشأن التأخر في الأجور (7%)، بينما عبر أفراد من العمالة المهاجرة عن شواغل من الأجور غير الصحيحة (6%). ناقشت غالبية العمالة تلك الشواغل مع زملاء/زميلات

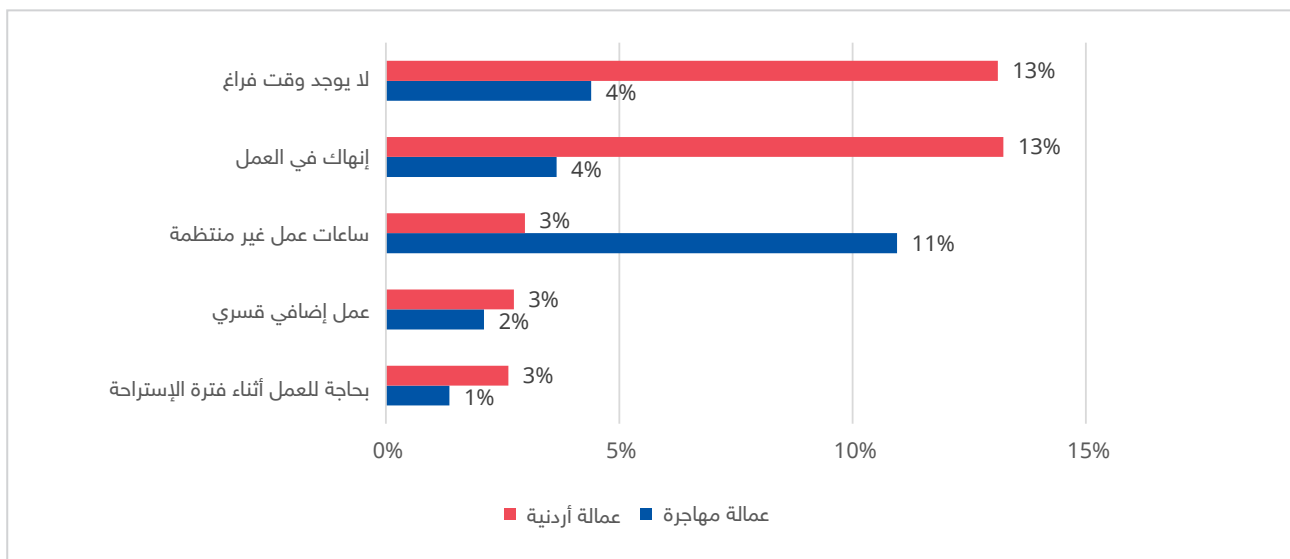
في العمل أو مشرفين/مشرفات. فكر شخص من كل 10 أشخاص لديهم شواغل في الاستقالة، وهو مؤشر على شواغل جوهرية بين أقلية من القوى العاملة.

الشكل رقم (8): شواغل العمالة التفصيلية بشأن الأجور (2022-2019)



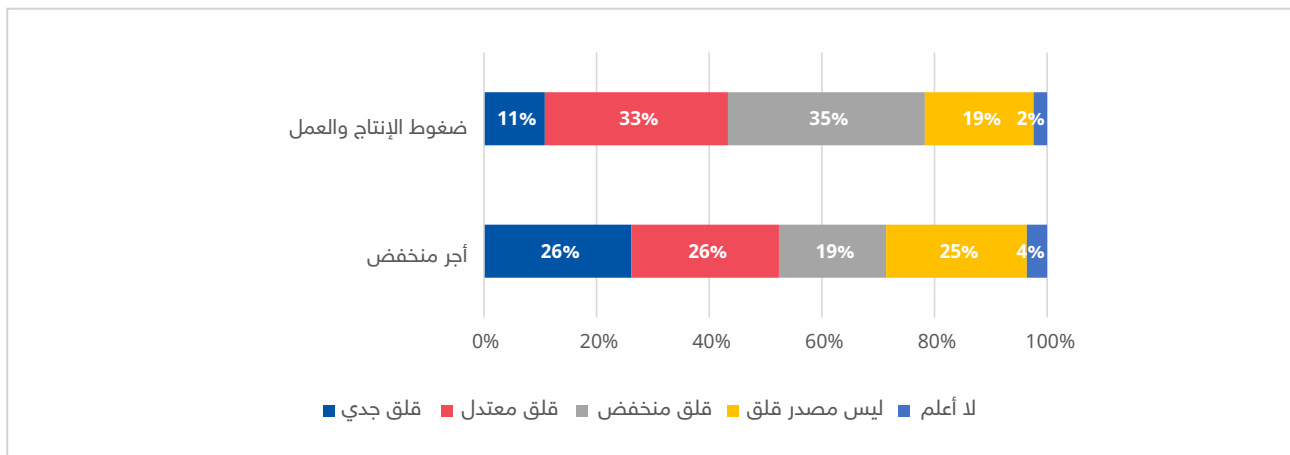
من المرجح أيضاً أن تثير العمالة الأردنية شواغل بشأن وقت العمل أكثر من العمالة المهاجرة (29% مقابل 24%). بالرغم من ان عدد ساعات عملها أقل بكثير من العمالة المهاجرة، إلا انه من المرجح أن تقول العمالة الأردنية إن مقدار العمل الذي تقوم به ينهكها، وأنها لا تستطيع متابعة المصالح الشخصية أو الوفاء بالتزامات الأسرة. في نفس الوقت، من المرجح أن تعرب العمالة المهاجرة عن شواغل بشأن ساعات العمل غير المنتظمة.

الشكل رقم (9): مخاوف العمالة التفصيلية بشأن وقت العمل (2022-2019)



تعتقد كوادر إدارية في عديد من المصانع أن لدى العمالة شواغل بشأن ضغط الإنتاج وانخفاض الأجور. في نشاط مواز لمسوحات العمالة، أجرى برنامج «عمل أفضل - الأردن» مسحا لمدير/لمديرة من كل مصنع مشارك في البرنامج منذ عام 2020. طُلب من المدير/المديرة ترتيب الشواغل المتصورة لدى العمالة في المصانع، مع قائمة بظروف العمل المختلفة، مثل التواصل مع مشرفين/مشرفات، الإساءة اللفظية، والتحرش الجنسي. كان انخفاض الأجور أعلى مصدر شواغل عام 2022، إذ وفق 26% من المديرين/المديرات، فإن العمالة في المصانع «متخوفة للغاية» من انخفاض الأجور. وبحسب 26% من عدد آخر من المديرين/المديرات، فإن العمالة «متخوفة إلى حد ما» من انخفاض الأجور. اعتقد عدد أقل من المديرين/المديرات أن ضغط الإنتاج والضغط الوظيفي مصدران لشواغل العمالة في المصانع، إذ وفق 11% من المديرين/المديرات، كان هذا مصدر قلق جدي، فيما صُنف من قبل 33% على أنه مصدر قلق متوسط.

◀ الشكل 10: تصورات مديرين/مديرات لشواغل العمالة (2022)



الخلاصة

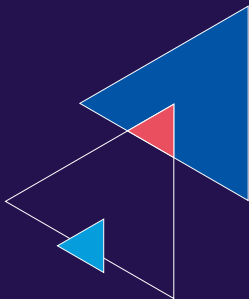
بدون حد قانوني للعمل الإضافي يمكن للمصانع فرض عمل إضافي كبير خاصة خلال مواسم الذروة. يتوقع أن تعمل العمالة 8 ساعات يوميا، 6 أيام أسبوعيا (48 ساعة أسبوعيا). العمل الإضافي لمدة ساعتين يوميا هو المعيار للعمالة المهاجرة في القطاع (بمتوسط 60 ساعة أسبوعيا)، لكن خلال أوقات الإنتاج العالية، ستؤدي المصانع عملا إضافيا أكثر و/أو تعمل أيام الجمعة. كانت 38% من الساعات الأسبوعية التي سجلتها العمالة المهاجرة أكثر من 60 ساعة في الأسبوع.

يخلق هيكل أجور العمالة المهاجرة حافزا كبيرا للعمل الإضافي لأن الأجر الأساسي الصافي منخفض، لكن أجر أي ساعة عمل إضافي عادي يعادل 2.2 مرة من الأجر الأساسي، في حين أن العمل الإضافي الخاص يبلغ 2.64 مرة من الأجر الأساسي. ويؤدي التقلب في الطلبات إلى تقلبات عالية في ساعات العمل، مما يؤثر تأثيرا مباشرا على الحصول على أجر صاف، خاصة بالنسبة للعمالة المهاجرة. يمكن رؤية ذلك التأثير بوضوح في البيانات خلال المراحل الأولى من جائحة كوفيد-19.

يمكن لأطراف المصلحة النظر في وضع حد أقصى للعمل الإضافي الأسبوعي في اتفاقية المفاوضة الجماعية للقطاع. من شأن ذلك أن يعادل بين المصانع (تتبع عديد من المصانع فعلا الحد الأقصى الأسبوعي وفق ما حددته الجهات المشتريّة)، وسيضمن معيارا أساسيا للعمالة المهاجرة، ويسمح للعمالة بالاستراحة والاستمتاع بوقت الفراغ. إذا حدث ذلك بصورة مستقلة عن معالجة الأجور وهيكل المدفوعات في القطاع، فقد يكون لهذه السياسة تأثير خفض متوسط الأجور التي تحصل عليها العمالة المهاجرة، خاصة التي تعتمد على العمل الإضافي للحصول على دخل كاف.

توجد حاجة إلى مزيد من البحث لفهم أولويات العمالة بصورة أفضل، وفهم الحوافز من قبل العمالة، والمديرين/المديرات، في النظام الحالي. يمكن جمع المعلومات من خلال طرق نوعية دقيقة تساعد العمالة على النظر في مفاضلات خطط العمل الإضافي والأجور. من جانب مديري/مديرات المصانع، سيكون من المفيد فهم الحوافز في النظام الحالي وأي حواجز قد تواجه توظيف مزيد من العمالة وتقليل ساعات العمل. لتعزيز فهمنا للأجور في هذا القطاع، يمكن للبحث أن يوائم ويجمع بيانات الأجور من كشوف رواتب المصانع. سيساعد ذلك في توفير بيانات أجور أكثر دقة بدلا من الاعتماد على بيانات المسوحات المبلغة ذاتيا.

أخيرا، وثقت آثار ساعات العمل الطويلة على العمالة، لا سيما العمالة في قطاع الألبسة، بصورة جيدة في المؤلفات. يمكن استخدام هذا البحث لتحفيز تخفيض وقت العمل.



الملحق رقم (1): تراجع ساعات العمل

يعرض الجدول التالي نتائج التراجع لبيانات ساعات العمل من جداول رواتب المصانع¹⁰. حجم العينة 28,450 ملاحظة عمالة في شهر.

	المقدر	خطأ قياسي	قيمة احتمالية (t)	نسبة Pr(> t)	
(الدالة)	40.82829	0.314338	129.887	0.000	***
النوع الاجتماعي (مقارنة بالإناث)	1.0934	0.140197	7.799	0.000	***
حالة الهجرة (مقارنة بالعمالة الأردنية)	16.53163	0.137776	119.989	0.000	***
نوع المصنع (مقارنة بالمصانع المصدرة)	1.323155	0.169327	7.814	0.000	***
	-0.70753	0.167625	-4.221	0.000	***
2018	-0.37371	0.206627	-1.809	0.071	.
2019	1.756641	0.214272	8.198	0.000	***
2020	-3.07907	0.220352	-13.973	0.000	***
2021	1.202538	0.228272	5.268	0.000	***
2022	-1.97272	0.293681	-6.717	0.000	***
شباط/فبراير	2.249927	0.251564	8.944	0.000	***
مارس/آذار	1.529794	0.254292	6.016	0.000	***
نيسان/أبريل	2.476921	0.322788	7.674	0.000	***
أيار/مايو	0.408116	0.355012	1.15	0.250	
حزيران/يونيو	0.395217	0.290057	1.363	0.173	
تموز/يوليو	4.792299	0.315797	15.175	0.000	***
آب/أغسطس	2.174559	0.307684	7.068	0.000	***
أيلول/سبتمبر	1.083294	0.283395	3.823	0.000	***
تشرين الأول/أكتوبر	1.151669	0.247595	4.651	0.000	***
تشرين الثاني/نوفمبر	0.510329	0.293292	1.74	0.082	.
كانون الأول/ديسمبر	3.162312	0.235243	13.443	0.000	***
رمضان	-3.74955	0.273588	-13.705	0.000	***
عيد الأضحى	-2.0326	0.275854	-7.368	0.000	***
تشطيب	0.356222	0.314855	1.131	0.258	
مساعدة	-3.52292	1.656428	-2.127	0.033	*
كوي	0.485477	0.267669	1.814	0.070	.
حياكة	0.829265	0.865086	0.959	0.338	
مشغل/مشغلة/خياط/خياطة	-0.00505	0.18829	-0.027	0.979	
غيره ذلك	-0.48049	0.256015	-1.877	0.061	.
تعينة وتغليف	0.394711	0.256472	1.539	0.124	
مراقبة جودة	0.933675	0.26497	3.52E+00	0.000	***
مستودع	1.670467	0.434185	3.847	0.000	***

رموز دالة: 0 **** 0.001 *** 0.01 ** 0.05 * 0.1 ' 1 ' ' 1

خطأ قياسي متبقي: 9.296 على 28450 درجة حرية

معامل تحديد متعدد: 0.4613، معامل تحديد معدل: 0.4607

إحصاء (ف) 785.8: على 31 و 28450 درجة حرية، قيمة احتمالية (2.2e-16 < p)

استُخدمت المعادلة التالية:

الساعات = f (النوع الاجتماعي + الجنسية + نوع المصنع + العام + الشهر + رمضان + عيد الأضحى + الوظيفة)

◀ النوع الاجتماعي: متغير ثنائي ذكر/أنثى. كل شيء آخر متساو، يعمل الرجال ساعة واحدة في الأسبوع أكثر من النساء.

◀ جنسية العمالة: متغير ثنائي عمالة مهاجرة/عمالة أردنية. كل شيء آخر متساو، تعمل العمالة المهاجرة 16.5 ساعة في الأسبوع أكثر من العمالة الأردنية.

◀ نوع المصنع: 3 احتمالات (مصانع مصدرة، مصانع متعاقدة ثانويا، فروع إنتاجية). المقارنة مع المصانع المصدرة. ومع ذلك، تعمل العمالة في الفروع الانتاجية 1.3 ساعة أسبوعيا أكثر من المصانع المصدرة، بينما تعمل العمالة في المصانع المتعاقدة ثانويا 0.7 ساعة أقل.

◀ السنة: البيانات المشمولة من عام 2017 إلى عام 2022 مقارنة بعام 2017.

◀ الشهر: مقارنة جميع الأشهر بشهر كانون الثاني/يناير. كل شيء آخر متساو، ساعات العمل أعلى في معظم الأشهر مقارنة بشهري كانون الثاني/يناير. لوحظت أطول ساعات عمل في تموز/يوليو وكانون الأول/ديسمبر.

◀ أدرج رمضان وعيد الأضحى كمتغيرين ثنائيين يأخذان 1 إذا كان شهر جمع البيانات خلال أي من العطلات، و 0 في أي مكان آخر. كل شيء آخر متساو، متوسط ساعات العمل أقل بمقدار 3.7 ساعة في الأسبوع خلال شهر رمضان وساعتين أقل خلال عيد الأضحى.

◀ الوظيفة: تقارن عدة تصنيفات وظيفية بساعات العمل لوظيفة «القص». كان لمراقبة الجودة وللمستودعات ساعات عمل أطول من القص، بينما عملت العمالة المساعدة 3.5 ساعة في الأسبوع أقل من عمالة القص.

◀ الملحق رقم (2): تراجع الأجور

الأجور $f =$ (النوع الاجتماعي + الجنسية + السن + التعليم + الساعات + الساعات 2 + الوظيفة + الحالة الاجتماعية + الخبرة + الجولة)

	المقدر	خطأ قياسي	قيمة احتمالية (t)	نسبة $Pr(> t)$	
	142.379	7.840	18.160	0.000	***
النوع الاجتماعي (مقارنة بالإناث)	13.352	1.886	7.078	0.000	***
الذكور	8.176	1.979	4.131	0.000	***
بنغلادشية	-11.009	2.726	-4.039	0.000	***
هندية	16.145	2.490	6.483	0.000	***
سريلانكية	-5.729	3.145	-1.821	0.069	.
نيبالية	11.889	8.680	1.370	0.171	
سورية	31.155	13.696	2.275	0.023	*
غير ذلك	0.689	0.113	6.079	0.000	***
السن	0.996	0.203	4.910	0.000	***
سنوات التعليم	0.939	0.163	5.759	0.000	***
ساعات العمل	-0.005	0.001	-3.891	0.000	***
ساعات العمل 2	-0.493	11.471	-0.043	0.966	
الصباغة	-19.815	4.650	-4.261	0.000	***
تشطيب	-21.410	4.270	-5.015	0.000	***
مساعدة	-30.009	10.502	-2.858	0.004	**
حياكة	50.440	7.704	6.547	0.000	***
ميكانيك	-21.559	4.040	-5.336	0.000	***
مشغل/مشغلة/خياطة	-16.409	4.734	-3.466	0.001	***
تعبئة وتغليف	-5.897	4.679	-1.260	0.208	
مراقبة جودة	-10.858	6.544	-1.659	0.097	.
فارشات	29.713	5.813	5.112	0.000	***
اشراف	-12.560	5.411	-2.321	0.020	*
كوي	-1.199	1.489	-0.805	0.421	
لم يسبق له/لها الزواج	-19.548	4.681	-4.176	0.000	***
أرمل/أرملة	-9.637	3.363	-2.866	0.004	**
مطلق/مطلقة	-11.108	4.005	-2.773	0.006	**
منفصل/منفصلة	12.867	2.252	5.714	0.000	***
6 شهور - سنة	23.847	2.045	11.663	0.000	***
سنة - 3 سنوات	31.969	2.203	14.510	0.000	***
3 - 5 سنوات	39.462	2.757	14.316	0.000	***
6 - 10 سنوات	45.732	3.261	14.025	0.000	***
أكثر من 10 سنوات	4.553	2.015	2.260	0.024	*
كانون أول/ديسمبر 2019	-7.122	2.006	-3.551	0.000	***
تموز/يوليو 2020	22.991	2.075	11.081	0.000	***
تموز/يوليو 2021	19.774	2.039	9.700	0.000	***
تموز/يوليو 2022					

رموز دالة: 0 **** 0.001 *** 0.01 ** 0.05 * 0.1 . 1

خطأ قياسي متبقي: 55.98 على 7905 درجة حرية

معامل تحديد متعدد: 0.1844، معامل تحديد معدل: 0.1805

إحصاء (ف): 47.03 على 38 و 7905 درجة حرية، قيمة احتمالية $p < 2.2e-16$

