



التقرير السنوي 2024: مراجعة قطاع صناعة الألبسة والامتثال

برنامج "عمل أفضل - الأردن"

كانون الثاني/يناير - كانون الأول/ديسمبر 2023

BetterWork.



International
Labour
Organization



International
Finance Corporation
WORLD BANK GROUP

Creating Markets, Creating Opportunities



هذا عمل مفتوح يتاح الوصول إليه ويوزع بموجب ترخيص المشاع الإبداعي نسب المصنف 4.0 دولي (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). ويمكن للمستخدمين إعادة استعمال العمل الأصلي ومشاركته وتعديله والبناء عليه، حسب التفاصيل الواردة في الترخيص. ويجب ذكر منظمة العمل الدولية بوضوح باعتبارها مالكة العمل الأصلي. ولا يُسمح باستخدام شعار منظمة العمل الدولية فيما يتصل بعمل المستخدمين.

النسب - يجب نسب العمل على الشكل التالي: تقرير سنوي 2024: مراجعة قطاع الصناعة والامتثال، برنامج «عمل أفضل - الأردن»، الفترة التي يغطيها التقرير: كانون الثاني/يناير - كانون الأول/ديسمبر 2023، جنيف، مكتب العمل الدولي ومؤسسة التمويل الدولية، 2024.

الترجمات - في حال ترجمة هذا العمل، يجب إضافة نصّ إخلاء المسؤولية الوارد أدناه إلى النسب، على النحو التالي: «هذه ترجمة ليست صادرة عن منظمة العمل الدولية أو مؤسسة التمويل الدولية، ولا يجوز اعتبارها ترجمة رسمية. لا تقع مسؤولية محتوى ودقة هذه الترجمة على منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية.»

التعديلات - في حال تعديل هذا العمل، يجب إضافة نصّ إخلاء المسؤولية الوارد أدناه إلى النسب، على النحو التالي: هذا العمل هو تعديل للعمل الأصلي الصادر عن منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية. والآراء ووجهات النظر المعرب عنها في العمل المعدّل هي مسؤولية المؤلف أو المؤلفين وحدهم ولا تمثل مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية و مؤسسة التمويل الدولية.

لا يشمل ترخيص المشاع الإبداعي ما يتضمنه هذا المنشور من مواد حقوق المؤلف غير الصادرة عن منظمة العمل الدولية. وإذا كانت المادة منسوبة إلى طرف ثالث، فإنّ مستخدميها مسؤول وحده عن الحصول على موافقة صاحب الحق على استخدامها.

يُحال أي نزاع ينشأ بموجب هذا الترخيص وتتعدّر تسويته ودياً إلى التحكيم وفقاً لقواعد التحكيم الصادرة عن لجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (الأونسيترال). وتلتزم الأطراف بأي قرار تحكيمي يصدر نتيجة لهذا التحكيم باعتباره الحكم النهائي في هذا النزاع.

يجب توجيه جميع الاستفسارات بشأن الحقوق والتراخيص إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص) على العنوان Geneva 22, Switzerland 1211 أو عن طريق البريد الإلكتروني: rights@ilo.org.

ISBN: 9789220407066 (web PDF)

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعرب عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية على الآراء الواردة فيها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أنّ إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية معينة ليس علامة على عدم إقرارها.

ترد المعلومات بشأن منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية على الموقع التالي: www.ilo.org/pubIns

◀ شكر وتقدير

يحظى "برنامج عمل أفضل / الأردن" بدعم من الشركاء التالية أسماؤهم:

- ◀ كندا (برنامج العمل التابع لوكالة العمل والتنمية الاجتماعية في كندا)
- ◀ الاتحاد الأوروبي
- ◀ الأردن (وزارة العمل)
- ◀ الولايات المتحدة (وزارة العمل)

وعلى المستوى العالمي، يحظى برنامج عمل أفضل بدعم من قبل شركاء التنمية الأساسيين التالية أسماؤهم (الأسماء مرتبة بحسب الترتيب الأبجدي باللغة الإنجليزية):

- ◀ أستراليا (وزارة الخارجية والتجارة)
- ◀ الدنمارك (وزارة الشؤون الخارجية)
- ◀ المفوضية الأوروبية (الشراكات الدولية)
- ◀ ألمانيا (الوزارة الاتحادية للتنمية والتعاون الاقتصادي)
- ◀ هولندا (وزارة الشؤون الخارجية)
- ◀ سويسرا (أمانة الدولة للشؤون الاقتصادية)
- ◀ الولايات المتحدة (وزارة العمل)

ويحظى برنامج عمل أفضل بتمويل إضافي من قبل حكومة كندا وجمعية مصانع الألبسة في كامبوديا، حكومة مملكة كامبوديا، حكومة جمهورية كوريا، حكومة اليابان، إضافة إلى جهات مانحة من القطاع الخاص منها شركة والت ديزني ومؤسسة ليفي شتراوس.

ولا يعكس هذا التقرير بالضرورة وجهات نظر أو سياسات المنظمات أو الوكالات الواردة أسماؤها أعلاه، ولا يعني ذكر أسماء العلامات التجارية أو المنتجات التجارية أو المنظمات وجود تأييد منهم.

يتم تمويل البرنامج من قبل وزارة العمل في الولايات المتحدة بموجب اتفاقية التعاون رقم IL-21187-10-75-K. حيث تم تمويل 60% من الكلفة الإجمالية للبرنامج سنة 2023 من الأموال الفيدرالية بقيمة 1,453,728 دولار أمريكي. ولا يعكس هذا التقرير بالضرورة سياسات أو وجهات نظر وزارة العمل في الولايات المتحدة، ولا يعني ذكر أي من الأسماء التجارية أو المنتجات التجارية أو المنظمات تأييد حكومة الولايات المتحدة لها. تم إصدار هذا التقرير بدعم مالي من الاتحاد الأوروبي، ويتحمل برنامج عمل أفضل / الأردن حصرياً مسؤولية محتواه وهو لا يعكس بالضرورة وجهات نظر الاتحاد الأوروبي.

Canada



This project is co-funded by
the European Union



وزارة العمل
المملكة الأردنية الهاشمية



◀ قائمة المحتويات

1.....	شكر وتقدير
3.....	قائمة بالاختصارات
4.....	ملخص النتائج
7.....	مقدمة
7.....	السياق القطري
12.....	نظرة عامة عن القطاع الصناعي
16.....	برنامج «عمل أفضل / الأردن»
21.....	الشراكات الهادفة لتحقيق الأثر والاستدامة
27.....	ظروف العمل في قطاع صناعة الألبسة
27.....	المنهجية والبيانات
31.....	وضع الامتثال
54.....	القضايا الواردة في تقارير الإفصاح
55.....	الخطوات المستقبلية
56.....	الملحقات
56.....	الملحق أ. مصانع الألبسة المشمولة بالتقرير
57.....	الملحق ب. قائمة المشتريين المشاركين
58.....	الملحق ج. المنهجية والمحددات
60.....	الهوامش

AOFWG	Association of Owners of Factories, Workshops and Garments
ARDD	Arab Renaissance for Democracy and Development
BOESL	Bangladesh Overseas Employment and Services Limited
BWJ	Better Work Jordan
CAT	Compliance Assessment Tool
CBA	Collective Bargaining Agreement
CSO	Civil Society Organization
DVA	Domestic Value Added
CP	Compliance Point
EMV	Economic Modernization Vision
EU	European Union
FAP	Factory Ambassador Programme
FoA	Freedom of Association
FTA	Free Trade Agreement
GBV	Gender-Based Violence
GoJ	Government of Jordan
GFJTU	General Federation of Jordanian Trade Unions
IFC	International Finance Corporation
ILO	International Labour Organization
JCI	Jordan Chamber of Industry
JD	Jordanian Dinar
J-GATE	Jordan Garment, Accessories & Textiles Exporters' Association
JTGCU	General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing Industries
MHPSS	Mental Health and Psychosocial Support
MoITS	Ministry of Industry, Trade & Supply
MoL	Ministry of Labour
NGO	Non-Governmental Organization
OSH	Occupational Safety and Health
SOP	Standard Operating Procedures
PAC	Project Advisory Committee
PPE	Personal Protective Equipment
RoO	Rules of Origin
SSC	Social Security Corporation
ToT	Training of Trainers
TVPRA	Trafficking Victims Protection Reauthorization Act
ULC	Union Labour Committee
USDOL	United States Department of Labor
USJFTA	United States Jordan Free Trade Agreement
ZTP	Zero-Tolerance Protocol

ملخص النتائج

يعرض هذا التقرير النتائج والمشاهدات التي تم جمعها خلال تعاملات برنامج عمل أفضل/ الأردن مع قطاع صناعة الألبسة خلال العام 2023. يعرض هذا التقرير آخر المستجدات في قطاع صناعة الألبسة الأردني وعدداً مختاراً من المصانع الأخرى التي يعمل معها البرنامج من خارج القطاع. استخلص التقرير معلوماته من عدد من مصادر البيانات، بما في ذلك نتائج عمليات التقييم التي أجريت من خلال زيارات غير معلنة للمصانع لفحص الامتثال فيها بالتعاون مع وزارة العمل، إضافة للبيانات التي جمعها البرنامج من تعاملاته العادية مع المصانع من خلال الخدمات الاستشارية والبيانات التي تم الحصول عليها من خلال الاستطلاعات التي أجريت خلال الخمس سنوات الماضية على العمال والمشرفين والمدراء. وتتيح المطابقة ما بين مصادر البيانات المختلفة هذه تطوير فهم عميق لإنجازات القطاع وتبسيط الضوء على المجالات التي تحتاج للمزيد من العمل.

يتمتع قطاع صناعة الألبسة بأهمية سياسية واقتصادية كبيرة في الأردن، وتم تبسيط الضوء عليه «كصناعة عالية القيمة» في رؤية الحكومة الأردنية للتحديث الاقتصادي لسنة 2022. ولكن بالرغم من ذلك واجه القطاع العديد من التحديات الصعبة سنة 2023. ومن المشاكل الرئيسية التي واجهها القطاع ارتفاع أسعار المواد الخام، وارتفاع أسعار الطاقة وتكاليف العمالة أصلاً، مما أدى إلى ارتفاع كلفة الإنتاج. كما ساهم الانكماش الاقتصادي العالمي في تراجع طلبات الألبسة وتباطؤ الأعمال، وبالتالي انخفاض صادرات قطاع صناعة الألبسة بنسبة 12% سنة 2023 مقارنة بالسنة السابقة. كذلك، زادت النزاعات الإقليمية القائمة وتعطل سلاسل الإمداد من حالة عدم الاستقرار في القطاع.

كشفت هذه التحديات عن نقاط الضعف في القطاع، حيث أن هناك مشاكل جدية تتعلق بعدم الامتثال، بما فيها عمل الأطفال والعمل القسري، تم تحديدها سنة 2023. حيث تمت الإشارة لمصنع واحد على وجه الخصوص بسبب الكشف عن عدد من الانتهاكات الجدية بما فيها العمل القسري والتأخر في دفع الأجور والعمل لساعات إضافية طويلة، إضافة للعديد من الانتهاكات لظروف العمل والعيش. ولم تفلح الإجراءات التي اتخذتها وزارة العمل في إحداث التغيير المنشود، مما دفع العمال للمطالبة بحقوقهم من خلال الإعلام والإضرابات والمظاهرات. وبالرغم من أن هذه الحالة لا تمثل ظروف العمل الاعتيادية في قطاع صناعة الألبسة الأردني، إلا أنها تبرز درجة عالية من الهشاشة التي يعاني منها العمال، وخاصة العمال الوافدين... كما أنه يُظهر غياب الدعم لصوت العمال، كما يتضح من عدم فعالية لجنة النقابة العمالية خلال الأزمة وعدم تحرك أصحاب المصلحة الآخرين في القطاع.

فيما يلي بعض الإضاءات على كل مجموعة من مجموعات الامتثال:

معايير العمل الأساسية

عمل الأطفال: ينص قانون العمل الأردني على أن السن الأدنى القانوني للعمل هو 16 سنة، وأن العمال تحت سن 18 يعتبرون قاصرين في الأردن. وظّف أحد المصانع عمالاً دون سن 16 ودون سن 18 دون الوثائق اللازمة، بينما وظّف مصنع آخر عمالاً دون سن 18 دون الوثائق اللازمة وكلهم كانوا من الفتيات. ويبقى رصد حالات عمل الأطفال، خاصة بين العمال الوافدين، في غاية الصعوبة بسبب انتشار استخدام جوازات السفر والوثائق المزورة، الأمر الذي يعني أن حالات عمل الأطفال قد تكون أكثر من تلك التي تم الكشف عنها.

التمييز: يقيم برنامج عمل أفضل/ الأردن السلوك التمييزي في المصانع من خلال المشاهدات والمقابلات ومراجعة الوثائق، ولكن يبقى إثبات وجود السلوك التمييزي أصعب في بعض المجالات منها في مجالات أخرى. فمسألة الكشف عن إجبار العاملات الوافدات على الخضوع لفحوصات الحمل تعد سهلة نسبياً، وهي مجال شهد تحسناً كبيراً خلال السنوات القليلة الماضية. وفي 2023 تمت الإشارة لحوالي 4% من المصانع على أنها غير ممثلة، مقارنة بنسبة 55% قبل 3 سنوات فقط. كما أخفقت 16% من المصانع في تلبية الكوتا المحددة من تعيين الأشخاص من ذوي الإعاقة، وهو الأمر الذي يسهل التحقق منه خلال عملية التقييم. لا يزال التحرش الجنسي غير مُبلّغ عنه بشكل كافٍ، ولم يتم الإبلاغ عن عدم امتثال أي مصنع بالرغم من أن 18% من العمال بلّغوا عن مخاوف تتعلق بالتحرش الجنسي من خلال مسح - دون الإفصاح عن هويتهم - في تموز/ يوليو 2023.

العمل القسري/ الجبري: كان العمل القسري منتشرًا بشكل كبير في قطاع صناعة الألبسة في الأردن، وذلك بسبب استخدام نظام الكفالة الذي يربط العمال الوافدين بصاحب عمل واحد، وانتشار ممارسة احتفاظ إدارة المصنع بجوازات سفر العمال. وبينما لا زال نظام الكفالة موجودًا إلا أنه قد تم إجراء تحسينات رئيسية عليه. كان عدد المصانع غير الممتثلة لمعيار العمل القسري في 2023 ثلاثة مصانع: اثنان منها بسبب احتجازهما لوثائق شخصية، والثالث لأنه أبقى العمال الوافدين في العمل بالرغم من عقود العمل الخاصة بهم قد انتهت (أنظر النقاش تحت قسم العمل القسري/ الجبري للمزيد من التفاصيل). كما لوحظت حادثة أخرى تتعلق بالعمل القسري ولكن لم تتم الإشارة إليها كحالة عدم امتثال لأن المصنع منع برنامج عمل أفضل/ الأردن من الدخول لتقييم المصنع.

الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية: لا زالت جميع المصانع التي تم تقييمها غير ممثلة لمعيار قدرة العمال على تشكيل النقابات بحرية والانضمام إليها. حيث لم يصادق الأردن على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 حول الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم، وتسمح الحكومة بتشكيل نقابة واحدة فقط لكل قطاع من القطاعات المحددة في قائمة. وبالرغم من القيود المفروضة على الحرية النقابية، قامت مصانع الألبسة بالمصادقة على سلسلة من اتفاقيات التفاوض الجماعي وتستطيع النقابة الدخول إلى معظم المصانع. ولكن في سنة 2023 لم تنجح 71% من المصانع في تنفيذ جميع بنود اتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية سنة 2022 بشكل كامل. وبشكل عام كانت معظم المشاكل المنتشرة تتعلق بانتهاك الحد الأقصى المسموح به من ساعات العمل الإضافية، ومرافق الرعاية النهارية والتدريب على الصحة النفسية. ولقد أصبح الالتزام بالحد الأقصى من ساعات العمل الإضافية والصحة النفسية من المتطلبات الجديدة في اتفاقية المفاوضة الجماعية لسنة 2022، وهذه أول مرة يتم إدراجها ضمن التقييم.

ظروف العمل

المستحقات: يرصد برنامج عمل أفضل/ الأردن الجوانب المتعددة للمستحقات ولا يكتفي برصد دفع الأجر الأساسيما في ذلك مستحقات ساعات العمل الإضافية والإجازات السنوية والمرضية، والدفعات العينية مثل الطعام والسكن في حالات العمال الوافدين. حددت اتفاقية المفاوضة الجماعية في قطاع صناعة الألبسة لسنة 2022 الحد الأدنى من الأجور في القطاع بمبلغ 220 دينار أردني في الشهر. وفي حالة العمال الوافدين، يتلقى العامل 125 دينار أردني نقداً و95 دينار عينيًا (لم يتغير الحد الأدنى للأجور منذ 2017). لم يكن هناك أي مشاكل تتعلق بالامتثال من ناحية دفع الأجور، ولكن كان هناك مشاكل تتعلق بالإجازات المدفوعة في أربع مصانع. ويبقى دفع الأجور في الوقت المحدد معياراً أساسياً لعدم الامتثال بنقطة التعويضات، حيث كانت 10% من المصانع غير ممثلة.

العقود والموارد البشرية: تغطي هذه النقطة عدة جوانب من ظروف العمل، منها عقود الاستخدام نفسها، وطريقة إنفاذ العقد، والعلاقة ما بين العمال والإدارة، وسياسات إنهاء الخدمات. حيث لا زالت توجد إشكاليات في بعض قضايا التعاقد، بما فيها اللوائح الداخلية للمصنع، والقدرة على الاطلاع على العقود، والعقود الموحدة لجميع العمال. كما لا تزال الإساءة اللفظية مسألة تثير القلق، حيث تمت الإشارة إلى 14% من المصانع على أنها غير ملتزمة بنقطة الإساءة اللفظية. وفي المقابل هناك تحسن كبير في النقطة المتعلقة برسوم الاستقدام خلال السنوات الأخيرة، حيث أن 8% فقط من المصانع لم تكن ممثلة هنا مقارنة بحوالي 30% سنة 2021.

الصحة والسلامة المهنية: لا تزال الصحة والسلامة المهنية هي الجانب الذي يشهد أعلى مستويات عدم الامتثال في المصانع، ولكن كان هناك تحسن ملحوظ في إدارة الصحة والسلامة المهنية والخدمات الصحية والإسعافات الأولية. ولكن تبقى هناك مخاوف واضحة فيما يتعلق بتلبية متطلبات وجود خبير للصحة والسلامة المهنية وتوظيف عدد كافٍ من أفراد الطواقم الصحية. في 2023، بدأ برنامج عمل أفضل/ الأردن بتقييم بنود الصحة النفسية بحسب ما وردت في اتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية لسنة 2022 واعتبرت 27% من المصانع غير ممثلة.

ساعات العمل: حددت اتفاقية المفاوضة الجماعية في القطاع لسنة 2022 ساعات العمل الإضافي اليومية بأربع ساعات. وفي 2023 اعتبرت 27% من المصانع غير ممثلة لنقطة ساعات العمل الإضافية. حيث شهد القطاع تقلصاً في ساعات العمل الإضافية في 2023، ويصل معدل ساعات عمل العمال الوافدين لحوالي 55 ساعة في الأسبوع ومعدل ساعات عمل العمال الأردنيين لحوالي 41 ساعة، مقارنة بحوالي 59 ساعة و42 ساعة على التوالي سنة 2022. وكان لساعات العمل المقلصة أثر أكبر على المدخول الكلي للعمال الوافدين، لأنهم يعتمدون على ساعات العمل الإضافية لزيادة دخلهم الشهري.



86
تقرير تقييم



504
زيارة استشارية



96
مصنع



20
المشترون الدوليون



3,906
مشارك في التدريب



73,964
عامل في المصانع
المسجلة



مقدمة

برنامج عمل أفضل/الأردن هو شراكة بين منظمة العمل الدولية (ILO) ومؤسسة التمويل الدولية (IFC). حيث يجمع هذا البرنامج الشامل لمنظمة العمل الدولية بين أصحاب المصلحة من جميع المستويات في قطاع صناعة الألبسة العالمي لتحسين ظروف العمل وتعزيز احترام حقوق العمال وتعزيز القدرة التنافسية للقطاع. تأسس برنامج عمل أفضل/الأردن سنة 2008 بناء على طلب الحكومة الأردنية وحكومة الولايات المتحدة. يعد برنامج عمل أفضل/الأردن التقارير بشكل منتظم والتي تولّف أحر المستجدات المتعلقة بالقطاع وتسلس الضوء على نتائج عدم الامتثال والأنماط من أجل تعزيز الشفافية ونشر المشاهدات على جمهور أوسع. ومع نضوج قطاع صناعة الألبسة في الأردن انتقل برنامج عمل أفضل/الأردن وأصحاب المصلحة إلى ما هو أبعد من الامتثال للقوانين والأنظمة ومعايير العمل الدولية الحالية للتصدي للفجوات الموجودة في القانون والأنظمة من خلال السياسات القطاعية. هذا التقرير هو **التقرير السنوي الخامس عشر** لبرنامج عمل أفضل/الأردن.

وبرنامج عمل أفضل/الأردن هو برنامج إلزامي لمصانع الألبسة التي تُصدر منتجاتها للولايات المتحدة بموجب اتفاقية التجارة الحرة الموقعة ما بين الأردن والولايات المتحدة. يغطي برنامج عمل أفضل/الأردن حوالي 95% من جميع عمال مصانع الألبسة في الأردن. ومنذ سنة 2018 بدأ برنامج عمل أفضل/الأردن بالعمل مع ثلاث صناعات جديدة هي الصناعات البلاستيكية والكيمياوية والهندسية - والتي يمكن أن تصدر منتجاتها للاتحاد الأوروبي بموجب اتفاقية تبسيط قواعد المنشأ التي تم التفاوض حولها سنة 2016 ومراجعتها سنة 2018. ويعمل برنامج عمل أفضل/الأردن حاليا على تنفيذ المرحلة الاستراتيجية الرابعة (2022 - 2027) والتي تركز على بناء قدرات لجنة أصحاب المصلحة ثلاثية الأطراف (والتي تتضمن الحكومة وأصحاب العمل وممثلي العمل) لمراقبة وتحسين ظروف العمل في قطاع صناعة الألبسة الأردني.

يتضمن التقرير 'مقدمة' تغطي سياق البلاد وسوق العمل وقطاع صناعة الألبسة في الأردن، كما توجز النشاطات الأساسية لبرنامج عمل أفضل/الأردن وأوجه التعاون مع أصحاب المصلحة. ويغطي فصل 'ظروف العمل في قطاع صناعة الألبسة' النتائج الأساسية والتحليلات، وهو يعتمد على النتائج المتعلقة بعدم الامتثال الواردة من **83 تقرير تقييم**، والبيانات التي تم جمعها خلال الزيارات الاستشارية واستطلاعات العمال والمشرفين والمدراء التي أجريت سنة 2023. وأخيرا، يوضح فصل 'الخطوات المستقبلية' المسار المستقبلي والأولويات الرئيسية للبرنامج وقطاع صناعة الألبسة في السنة القادمة.

السياق القطري

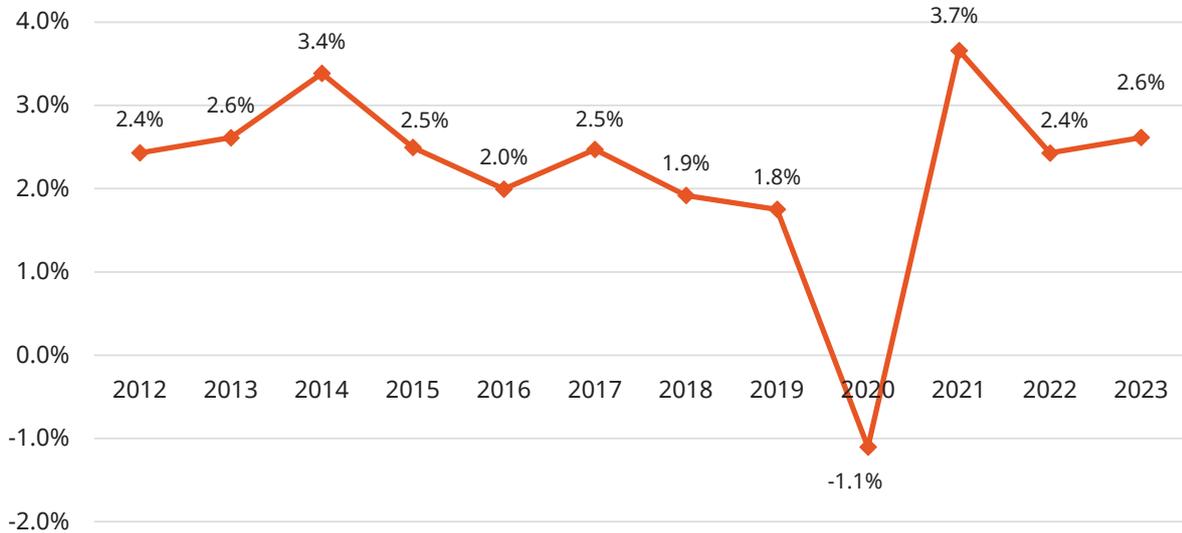
الأردن بلد متوسط الدخل يصل عدد سكانه لحوالي 11.6 مليون نسمة¹، وهو بلد فقير بالموارد ومساحة الأراضي الزراعية فيه محدودة، ولا يمتلك موارد نفطية ويعاني من شح موارد المياه. ولكن بعكس جيرانه كسوريا والعراق ولبنان، يتمتع الأردن بالاستقرار السياسي والاقتصادي. يستضيف الأردن حوالي 724,000 لاجئ سوري، مما يضعه في المرتبة الثانية من حيث عدد اللاجئين الذين يستضيفهم بالنسبة للفرد². ولقد فاقم النمو السكاني السريع من الضغط الموجود أصلا على موارده المحدودة، وخاصة المياه، والتي أصبح توفرها يتأثر بشكل متزايد بالتغير المناخي.

ستتناول الفصول التالية الاقتصاد وسوق العمل في الأردن بتعمق أكبر، وستتناول كذلك جوانب محددة من السياق التشريعي المرتبط بقطاع صناعة الألبسة.

الاقتصاد وسوق العمل

اقتصاد الأردن اقتصاد صغير يسيطر عليه القطاع العام، ويواجه عدة تحديات في توفير فرص عمل جيدة في القطاع الخاص لتلبية احتياجات الشباب والأعداد المتزايدة من السكان. وخلال العقد الماضي، شهدت البلاد توازناً منخفضاً في النمو مُعدّله 2.2% في الفترة ما بين 2012 – 2022. وواجه تعافي الأردن الاقتصادي بعد جائحة كوفيد - 19 تحديات تغير التيارات العالمية؛ من الحرب في أوكرانيا ومروراً بضعف النمو العالمي وحتى ضغوطات التضخم العالمية. ولكن وبالرغم من ذلك، أبدى الاقتصاد الأردني قدرة على الصمود، حيث وصل إجمالي الناتج المحلي الحقيقي لحوالي 2.4% في 2022 وتسارع نموه أكثر ليصل إلى 2.6% سنة 2023، مما يعني أنه تجاوز معدل ما قبل جائحة كوفيد - 19 (2012 – 2019) والذي كان 4.2 (أنظر الشكل 1).ⁱⁱⁱ وأدى الصراع القائم ما بين إسرائيل وحماس إلى أزمة إنسانية حادة في غزة، مما زعزع الاستقرار أكثر في المنطقة وزاد من الشعور بعدم اللطمئنان. وقد يكون لطول استمرار النزاع وتوسع نطاقه تأثيرات مادية على الاقتصاد الأردني.

الشكل 1. النمو الحقيقي في إجمالي الناتج المحلي



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة

شهد التضخم السنوي تراجعاً واضحاً، حيث هبط من 5.4% في أيلول/ سبتمبر 2022 لحوالي 1.3% من تشرين الثاني/ نوفمبر 2023.^{iv} ويمكن أن يُعزى هذا التراجع لعاملين أساسيين؛ أولهما التأثير الإيجابي الأساسي الذي يظهر عند المقارنة مع معدلات التضخم العالية السابقة، وثانيهما، أن التغير في الأسعار من شهر لشهر بسبب هبوط أسعار المحروقات والنقل والتغير الذي تم احتواؤه في أسعار المواد الغذائية والأساسية كان بسيطاً جداً، حيث لم يتجاوز معدل 0.2% في الفترة ما بين كانون الثاني/ يناير - تشرين الأول/ أكتوبر 2023، مقارنة بنسبة 0.5% خلال نفس الفترة من العام 2022، مما يعكس أن التعطل في سلسلة الإمداد بسبب النزاع ما بين روسيا وأوكرانيا^{vi} قد بدأ يتحسن تدريجياً.

نجحت الحكومة الأردنية المركزية في الحفاظ على تماسكها المالي خلال الأشهر السبعة الأولى من سنة 2023، الأمر الذي دعمه تحسن المدخول وانخفاض متواضع في الصرف العام. ففي الأشهر السبعة الأولى في 2023، انخفض العجز الحكومي الكلي من 5.6% إلى 5.2% من إجمالي الناتج المحلي المُقدّر مقارنة بنفس الفترة من 2022. وبالرغم من هذا التحسن في الأداء المالي، إلا أن نسبة الدين إلى إجمالي الناتج المحلي لا تزال ترتفع عن مستوياته المرتفعة أصلاً. وفي نهاية شهر آب/ أغسطس وصل دين الحكومة لحوالي 88.7% من إجمالي الناتج المحلي في البلاد.^{vii} ويحد هذا الدين من مرونة الحكومة المالية ويشكل خطراً على استدامة النمو المستقبلي.

ولا يزال على التعافي الاقتصادي أن يُترجم إلى تحسن في سوق العمل، خاصة وأن توفر فرص العمل لا زال يمثل تحدياً كبيراً. كذلك لا تزال المشاركة في سوق العمل في تراجع، حيث هبطت إلى 33% في الربع الثاني من 2023، من 39.2% سنة 2019 (تقيس المشاركة في سوق العمل نسبة الأفراد الذين إما يعملون أو يبحثون عن عمل خلال الشهر الأخير).^{viii} كذلك تعتبر نسبة مشاركة النساء في سوق العمل من الأدنى على مستوى العالم، حيث أن 13.8% فقط من النساء اللواتي فوق سن 15 شاركن في سوق العمل في الربع الثاني من سنة 2023. وفي المقابل تصل نسبة مشاركة الرجال في سوق العمل إلى 53%، والتي تعد منخفضة بحسب المعايير العالمية والإقليمية.

كذلك تعد البطالة في الأردن أعلى بكثير من مستوياتها ما قبل الجائحة (16.8% سنة 2019)، حيث وصلت نسب البطالة إلى 21.4% في الربع الرابع من 2023.^{ix} وتعتبر البطالة بين الشباب مرتفعة بشكل خاص، حيث أن نصف الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 15 - 24 عاطلون عن العمل.^x كذلك، لا تزال هناك فجوات بارزة ما بين الجنسين، حيث أن 29.8% من النساء عاطلات عن العمل مقارنة بنسبة 18.9% من الرجال.

يصل عدد السكان في الأردن لحوالي 11.5 مليون نسمة، وتصل نسبة المواطنين من بينهم لحوالي 70%.^{xi} يتألف سوق العمل الأردني من ثلاث فئات هي: الأردنيون والعمال الوافدون واللاجئون. ففي إحصاءات الاستخدام في الأردن، يُصنّف اللاجئون على أنهم عمال وافدون، بالرغم من أن بعض سياسات سوق العمل تنطبق على اللاجئين ولا تنطبق على العمال الوافدين.

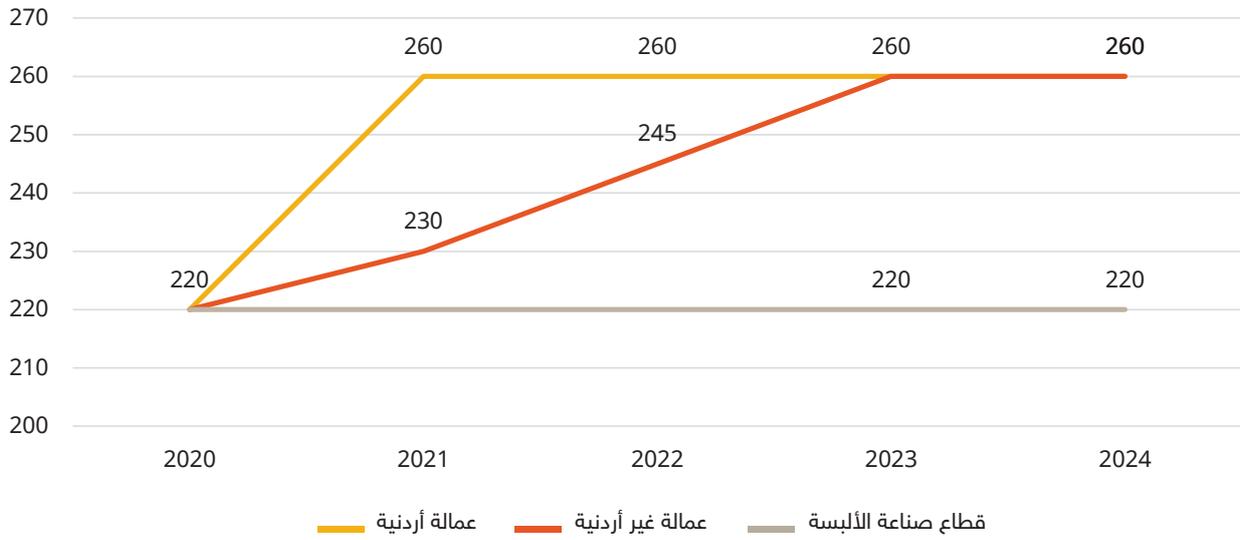
وفي سنة 2021 وهي آخر سنة تتوفر عنها البيانات، كان هناك حوالي 333,000 عامل غير أردني مسجل لدى وزارة العمل. وانخفض عدد العمال المسجلين بنسبة 36% سنة 2020، ولكن في 2021 عاودت هذه الأرقام للارتفاع لتصل تقريبا لما كانت عليه سنة 2019. وغالبية العمال المسجلين هم من بنغلاديش ومصر وسوريا، وبالرغم من تقلص القوى العاملة إلا أن غالبية العمال لا زالوا يعملون في مجالات الزراعة والإنشاء والتصنيع وخدمة المنازل. يعمل الرجال المصريون عادة في قطاع البناء، بينما تعمل النساء البنغاليات عادة في خدمة المنازل ومصانع الألبسة. وهناك كذلك العديد من العمال غير المسجلين، وبالتالي فإن العدد الكلي من العمال غير الأردنيين هو في الأغلب أعلى من المسجل. كذلك، لا يزال الأردن يطبق نظام *الكفالة* الذي يربط إقامة العمال الوافدين بوضعهم الوظيفي وصاحب عمل محدد.

تحصر الأنظمة الأردنية العمل في مجالات معينة بشكل جزئي أو كلي في الأردنيين من خلال نظام كوتا خاص يحدد لكل قطاع. وهذا النظام مصمم لتشجيع أصحاب العمل على زيادة أعداد الأردنيين الذين يوظفونهم. هناك بعض المهن المحظورة تماما على غير الأردنيين، وخاصة المهن المتخصصة مثل الأطباء والمهندسين والمعلمين والمحاسبين، مع بعض الاستثناءات البسيطة. وفي قطاع صناعة الألبسة اتفقت وزارة العمل والقطاع الخاص على تخصيص حصة 30% للأردنيين، ولكن يمكن أن ترتفع هذه النسبة أو تنخفض بناء على عوامل معينة. فعلى سبيل المثال، ولتشجيع المصانع على التطوير في المناطق النائية، تتم مضاعفة أعداد الأردنيين الذين يعملون في المصانع الفرعية. وبناء على البيانات التي جمعها برنامج عمل أفضل/ الأردن عن جميع مصانع الألبسة المشاركة في المشروع، فإن 25% من العمال هم من الأردنيين.

تاريخياً كانت هناك فروقات في الحد الأدنى للأجور بين العمال الأردنيين والعمال الوافدين، وفروقات ما بين الحد الأدنى للأجور العمال في قطاع صناعة الألبسة والقطاعات الأخرى. في 25 شباط/ فبراير 2020، قررت اللجنة العمالية ثلاثية الأطراف أن ترفع الحد الأدنى للأجر الشهري، ولكن تم تأجيل تطبيق هذا القرار بسبب جائحة كوفيد - 19. وابتداء من 1 كانون الثاني/ يناير 2023، تم تحديد الحد الأدنى من الأجور بمبلغ 260 دينار أردني (367 دولار أمريكي) في الشهر للعمال الأردنيين وغير الأردنيين. ولكن هذه القرارات المتعلقة بالحد الأدنى للأجور تستثني عمال المنازل وعمال قطاع التحميل والتنزيل، كما تستثني العمال الأردنيين وغير الأردنيين في قطاع صناعة الألبسة والنسيج (أنظر الشكل 2).

حيث قررت اللجنة الثلاثية أن اتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية تحدد الحد الأدنى للأجور في قطاع صناعة الألبسة. بقي الحد الأدنى للأجور في قطاع صناعة الألبسة 220 دينار أردني في الشهر، أي أنه أقل من الحد الأدنى الوطني بنسبة 18%. في حين يتلقى غير الأردنيين 125 دينار أردني على الأقل نقداً، وما قيمته 95 دينار أردني بشكل عيني (السكن والطعام)، بحيث يصل الأجر الكلي لمبلغ 220 دينار أردني بحسب اتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية. وبحسب الدراسة التي طلبتها الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات سنة 2017، يقدر الجزء العيني من أجور العمال الوافدين بحوالي 95 دينار. وكان قد تم تحديد الحد الأدنى للأجور في قطاع الأنسجة بمبلغ 220 دينار أردني سنة 2017 ولم يتغير في اتفاقية المفاوضة الجماعية الأخيرة.

الشكل 2: الحد الأدنى لأجور ساعات العمل الإضافية في الأردن



الحرية النقابية

لم يصادق الأردن بعد على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم، ويضع القانون الأردني عدة قيود تحد من الحرية النقابية. فالحرية النقابية مقيدة إلى حد كبير، وهي جميعها ملزمة بالنظام الداخلي الموحد للنقابات الصادر عن الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن. ومنذ 1976 لم يطرأ تغيير على عدد النقابات العمالية المرخصة قانونياً، حيث أن هناك 17 نقابة معترف فيها قانونياً. ويتعارض هذا النظام مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 حول حق العمال في إنشاء النقابات والانضمام لتلك التي يختارونها بمحض إرادتهم. يتم تمثيل عمال الألبسة من خلال النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة (والمشار إليها بالنقابة).

آخر المستجدات التشريعية

شهد الأردن سنة 2023 تطورات مهمة في التشريعات والممارسات المتعلقة بالعمل، أثرت هذه التغييرات على جوانب قوى العمل المختلفة، ابتداء من إدخال تعديلات على قانون العمل إلى التفاوض من أجل التوصل لاتفاقية المفاوضة الجماعية. واتسمت هذه المرحلة بإحداث تحسن في أنظمة الصحة والسلامة المهنية، وبروز تحديات تتعلق بالحوار الاجتماعي والالتزام بقوانين العمل.

تعديلات تشريعات العمل: تم تعديل التشريعات المتعلقة بالعمل بشكل كبير سنة 2023. حيث أجري التعديل الأول في 16 نيسان/ أبريل سنة 2023، مع تعديل قانون العمل. طرحت هذه المراجعة تعديلات مهمة، بما فيها تضمين القانون تعريفاً للتحرش الجنسي وزيادة العقوبات.

أنظمة جديدة للصحة والسلامة المهنية في مكان العمل: أصدرت وزارة العمل ثلاثة أنظمة جديدة تركز على الصحة والسلامة المهنية، وهذا هو التعديل الأول لأنظمة الصحة والسلامة المهنية منذ سنة 1998. ومن الجدير بالذكر أن هذه الأنظمة تأثرت بالتوصيات التي قدمها برنامج عمل أفضل/ الأردن حول جوانب الصحة والسلامة المهنية على مر السنوات. حيث يعالج نظام السلامة والصحة المهنية والوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسات - رقم (31) لسنة 2023، إجراءات الحماية للعمال ومنع المخاطر في مكان العمل. وبموجب النظام الجديد يتوجب على أصحاب العمل، خاصة أولئك الذي يوظفون 20 عاملاً أو أكثر، إجراء تقدير للمخاطر، وتنفيذ الضوابط، وتطبيق خطط الطوارئ. وبحسب توصيات برنامج عمل أفضل/ الأردن، يجب على أصحاب العمل التوعية بقضايا الصحة النفسية في مكان العمل، ويقر النظام بالمخاطر النفسية كأحد عوامل الخطر في القطاعات الصناعية، بما فيها قطاع صناعة الألبسة. كذلك، يفرض النظام على أصحاب العمل توفير تدابير السلامة والمرافق الصحية، بما فيها المرافق المهيئة للأشخاص من ذوي الإعاقات. كذلك، وبحسب توصيات برنامج عمل أفضل حول استخدام الآليات الثقيلة بأمان في مكان العمل يحدد النظام إرشادات لاستخدام الآليات وصيانتها، وعلى الوزارة أن تصدر تعليمات محددة لتطبيقه. أما نظام العناية الطبية الوقائية والعلاجية للعمال في المؤسسات - رقم (32) لسنة 2023، فقد نص على إجراء فحوصات طبية دورية للحفاظ على صحة العمال ويُلزم أصحاب العمل بالاحتفاظ بسجلات صحية مفصلة للعمال. يحدد النظام مسؤوليات أصحاب العمل في توفير المرافق الطبية وتوظيف طاقم طبي وضمن الامتثال لمعايير الصحة. كما ويجب على أصحاب العمل تطوير خطط للصحة الوقائية والإسعافات الأولية. ويُفصل هذا النظام كذلك شروط إنشاء وحدات طبية في مكان العمل ويلزم صاحب العمل بتحمل الكلفة الناشئة عن ذلك. كما يتصدى النظام لترخيص الأطباء والطواقم الطبية وتوفير المنشآت الصغيرة للرعاية الطبية.

أما نظام تشكيل لجان السلامة والصحة المهنية وتعيين المشرفين في المؤسسات - رقم (33) لسنة 2023، وبناء على توصيات برنامج عمل أفضل/ الأردن المتعلقة بإنشاء لجان للصحة والسلامة المهنية في مكان العمل، يستوجب هذا النظام تشكيل لجان ثنائية للصحة والسلامة المهنية في المنشآت التي توظف 50 عاملاً أو أكثر، ويُفصل النظام تشكيلة اللجنة ومهامها. كما وأنه يحدد مؤهلات ومسؤوليات مشرفي السلامة. ويجب على أصحاب العمل تعيين مشرفين للسلامة بناء على فئات الخطر في نشاطهم الاقتصادي وأعداد الموظفين. كذلك، يركز على حماية مشرفي السلامة وأعضاء اللجنة من أي أعمال معادية قد يتعرضون لها خلال تأديتهم لمهامهم.

تصنيف الأنظمة الجديدة للصحة والسلامة المهنية للصناعات لقطاعات عالية ومتدنية المخاطر بناء على مستوى الخطر في نشاطها الاقتصادي. وتُصنف القطاعات الصناعية بما فيها قطاع صناعة الألبسة ضمن فئة القطاعات عالية المخاطر. وعليه فإن مصانع الألبسة ملزمة بتعيين موظفين مسؤولين عن الصحة والسلامة المهنية وطاقم طبي بحسب الشروط الخاصة بالصناعات عالية المخاطر.

ويعتبر طرح هذه الأنظمة إنجازاً للوزارة في مجال الصحة والسلامة المهنية، وهي تمثل خطوة مهمة نحو توافق أفضل مع المعايير الدولية. وكملت الوزارة هذه الأنظمة بسلسلة من التعليمات التي تتيح تنفيذ هذه الأنظمة بشكل فعال.

اتفاقية المفاوضة الجماعية لسنة 2023: في 2023/8/17 وقعت النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة والجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات اتفاقية مفاوضة جماعية جديدة بالرغم من أن اتفاقية 2022 كانت لا تزال سارية، والتي كان من المفروض أن تبقى سارية لمدة 3 سنوات. ومن الجدير بالذكر أن النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة، بصفتها الممثل القانوني الوحيد لعمال قطاع صناعة الألبسة،

وقعت الاتفاقية دون التشاور مع ممثلي العمال في المصانع، مما يخالف المبادئ الأساسية للحوار الاجتماعي ويتعارض مع اللاتزامات المتفق عليها لضمان سماع صوت العمال وإشراكهم بشكل فاعل في الحوار الاجتماعي وعمليات التفاوض.

لاحظ برنامج عمل أفضل/ الأردن أن بعض البنود في اتفاقية المفاوضة الجماعية بسنة 2023 تتضارب مع قوانين العمل الوطنية. واستجابة لهذه المخاوف أصدر برنامج عمل أفضل/ الأردن كتاباً لكل من النقابة والجمعية العامة لمصدري الألبسة والمنسوجات تضمنتا أسئلة حول هذه النقاط. وبالرغم من البرنامج تلقى رداً على أسئلته، إلا أن كلاً من النقابة والجمعية لم تردا بشكل مباشر أو كاف عن بعض الأسئلة، مما أدى إلى إيجاد حالة من الغموض وغياب حل واضح بهذا الخصوص.

نظرة عامة عن القطاع الصناعي

يستفيد الاقتصاد الأردني من عدد من اتفاقيات التجارة الحرة، والاتفاقية الأهم بالنسبة لقطاع صناعة الألبسة هي اتفاقية التجارة الحرة مع الولايات المتحدة - اتفاقية التجارة الحرة الأردنية الأمريكية (USJFTA) التي تم توقيعها سنة 2000، والتي دخلت حيز التنفيذ بالكامل سنة 2010. تتيح هذه الاتفاقية للأردن الاستفادة من رسوم تفضيلية ودخول غير محدد بكويتا لأسواق الولايات المتحدة. وكان قطاع صناعة الألبسة الأردني واحداً من المستفيدين الرئيسيين من هذه الاتفاقية.

وفي سنة 2002 وقّع الأردن اتفاقية الارتباط مع الاتحاد الأوروبي التي أسست لمنطقة تجارة حرة تتيح المجال للتجار باتجاهين. تمت مراجعة الاتفاقية سنة 2016 واتفق الاتحاد الأوروبي والأردن على تبسيط متطلبات **قواعد المنشأ** كمكون في استجابة الحدود الأوروبية لأزمة اللاجئين السوريين. وكان الهدف من المراجعات رفع قدرة الأردن التنافسية ودعم المجتمعات المضيفة وتشجيع توليد فرص العمل للأردنيين والسوريين.

يعمل برنامج عمل أفضل/ الأردن بشكل أساسي مع مصانع الألبسة المصدّرة في الأردن. وفيما تركز الفصول التالية من هذا التقرير على قطاع تصدير الألبسة، من المهم أن نقارن ما بين هذا القطاع ومجموعتين أخريين. فأولاً، هناك الكثير من المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تنتج الألبسة، ولكنها لا تصدر منتجاتها، وبالتالي هي ليست جزءاً من برنامج عمل أفضل/ الأردن، ففيما أن عدد المصانع بشكل عام كبير، إلا أنها في معظمها مصانع صغيرة توظف 5% فقط من القوى العاملة في قطاع صناعة الألبسة؛ ثانياً، وسّع برنامج عمل أفضل/ الأردن خدماته لتشمل المصانع من خارج قطاع صناعة الألبسة التي تصدر للاتحاد الأوروبي بحسب اتفاقية تبسيط قواعد دولة المنشأ.

قطاع صناعة الألبسة

قطاع صناعة الألبسة في الأردن مدفوع بشكل أساسي من المصانع المصدّرة التي تُصدّر للولايات المتحدة بموجب اتفاقية التجارة الحرة الأردنية الأمريكية. أبدى قطاع صناعة الألبسة قدرة على الصمود أمام الصدمات في الماضي، فبعد هبوط الصادرات بنسبة 15% سنة 2020، تمكن القطاع من رفع صادراته مرة أخرى لنسبة 8% وبعدها لنسبة 22% سنة 2022. ولكن تراجع هذا النمط المتصاعد سنة 2023، حيث انخفضت الصادرات الكلية بنسبة 12% مقارنة بالسنة السابقة، ووصل إجمالي قيمة الصادرات لحوالي 1.9 بليون دولار أمريكي (أنظر الشكل 3).^{xii} وانخفضت حصة قطاع صناعة الألبسة من الصادرات الكلية خلال السنوات القليلة الماضية من 28% سنة 2019 حتى 17% سنة 2023. ولا تزال الولايات المتحدة سوق الصادرات الأساسي للأردن، وتذهب 21% من إجمالي الصادرات للولايات المتحدة بالرغم من أن هذه النسبة أيضاً انخفضت في السنوات الأخيرة.

الشكل 3: النمو في صادرات الألبسة من الأردن



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، الأردن

كانت سنة 2023 واحدة من أصعب السنوات على قطاع صناعة الألبسة لأن الطلب على الألبسة تراجع عالمياً. وانخفضت الصادرات من الملابس إلى الولايات المتحدة - والتي هي السوق الاستهلاكي الرئيسي للبضائع الأردنية - بشكل كبير، الأمر الذي يعود جزئياً لانخفاض الطلب من المستهلكين الأمريكيين في ظل الضغوطات الناتجة عن التضخم. كما واجهت الصناعة أيضاً تكاليف إنتاج أعلى بسبب الزيادة في أسعار المواد الخام. وفي الأردن تتضاعف هذه الضغوطات أكثر بسبب ارتفاع تكاليف الإنتاج الناشئ عن ارتفاع كلفة العمالة النسبية، وارتفاع أسعار الطاقة والضرائب. وشكلت النزاعات الإقليمية وتعطل سلاسل الإمداد - وخاصة في منطقة البحر الأحمر، والتي نشأ عنها ارتفاع تكاليف الشحن وتأخر مواعيد التوصيل - تحدياً كبيراً آخر على قطاع تصدير الألبسة.

تم توظيف حوالي 73,800 عامل في قطاع تصدير الألبسة سنة 2023.^{xiii} ويشكل العمال الوافدون ثلاثة أرباع القوى العاملة، ويعمل معظم هؤلاء، والذين يأتي معظمهم من دول جنوب آسيا، في الأردن لفترة متعاقد عليها تصل لسنتين أو ثلاث، قابلة للتديد. وأكثر من 50% من العمال الوافدين هم من بنغلاديش، ومن ثم الهند، وسيريلانكا، ونيبال، وميانمار. ويعمل في هذا القطاع حوالي 400 عامل سوري، أما الأردنيون فيشكلون نسبة 25% المتبقية من القوى العاملة. وغالبية العمال هم من النساء - أي 75% من القوى العاملة المنتجة - بينما يشغل الرجال غالبية المناصب الإدارية.

تم توظيف حوالي 73,800 عامل في قطاع تصدير الألبسة في 2023.^{xiv} والمصانع الأكبر تصدر منتجاتها بشكل مباشر، أي أنها تنتج البضائع مباشرة لصالح المشتري. وتقع معظم هذه المصانع في المناطق الاقتصادية الرئيسية مثل الضليل وإربد وسحاب. ويعمل تحت هذه المصانع في سلسلة الإمداد العديد من المصانع المتعاقد معها من الباطن - وهي مصانع صغيرة تنتج البضائع للمصدرين مباشرة بحسب الطلب. وبالتوازي مع هذا النظام هناك الفروع الإنتاجية التي تعمل خارج المناطق الصناعية، والتي توظف أردنيين بالأساس، وهي بالعادة وحدات (فروع) صغيرة. توظف المصانع الفرعية الثلاثة وعشرين المسجلة في برنامج عمل أفضل/ الأردن حوالي 7,000 عامل أردني. وتحفز الحكومة الأردنية المصانع الفرعية باستخدام مزايا نقدية ولوجستية في محاولة لتوليد فرص عمل في المناطق الريفية التي يعيش فيها الأردنيون ولا تتوفر لهم فيها فرص عمل خاصة للنساء. وفي العادة ما ترتبط الوحدات الفرعية بالمصانع المصدرة الأكبر وتساعدهم في توظيف الكوتا (نسبة) من العمال الأردنيين.

وإضافة لمصانع الألبسة الرئيسية التي تصنع الملابس للتصدير هناك العديد من مصانع الألبسة الصغيرة المنتشرة في البلاد والتي ليست جزءاً من برنامج عمل أفضل/ الأردن. وتصنف هذه المصانع على أنها مشاريع صغيرة ومتوسطة الحجم تنتج بضائع للسوق المحلي. وهي توظف بالعادة ما بين 10 إلى 500 شخص. والعديد من هذه الشركات غير مسجل لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي، ولذا من الصعب الحصول على معلومات دقيقة محدثة عنها. قدرت دراسة هولندية أجريت سنة 2019 أن هناك 150 مصنع صغير ومتوسط للألبسة في الأردن يوظف حوالي 5% من العمال في قطاع صناعة الألبسة.^{xv}

رؤية التحديث الاقتصادية

في حزيران/ يونيو 2022 أطلقت الحكومة الأردنية رؤية التحديث الاقتصادي – والتي هي عبارة عن خطة تمتد لعشرة سنوات لزيادة فرص العمل والدخل ومكانة الأردن بين الدول التي تستثمر في الصناعات عالية القيمة والخدمات الجديدة والتعليم والتكنولوجيا الخضراء. أدرجت رؤية التحديث الاقتصادي قطاع صناعة الألبسة كواحد من الصناعات عالية القيمة مع التركيز على الارتقاء في سلسلة القيمة، من خلال الدمج الأفقي، وزيادة المبيعات على مر الفصول، وتوسيع التدريب المهني وزيادة فرص العمل المتوفرة للأردنيين. ومن خلال هذه المبادرات تتأمل الحكومة أن تصل قيمة صادراتها إلى 7.3 مليون دولار أمريكي بحلول 2033، وتوظيف 225,000 شخص في القطاع، أي نمو سنوي بقيمة 12% و9.5% على التوالي. وبعد إطلاق رؤية التحديث الاقتصادي انكبت الحكومة على تطوير خطة تنفيذية للسنوات 2022 – 2025. وفي تشرين الأول/ أكتوبر 2023، وافقت الحكومة على هذه الخطة الشاملة التي تتضمن 366 مبادرة تنتشر في 35 قطاعاً. ومن الملاحظ أن 93% من هذه المبادرات من المفترض أن تنفذ خلال المرحلة الأولى (2022 – 2025)، بالتركيز على تسريع مبادرات "المكاسب السريعة" لإحداث أثر فوري.

وفي القطاع الصناعي، تتضمن الأولويات الأساسية إنشاء صندوق صناعي، وتنفيذ برنامج وطني للتوظيف، وتشكيل وتنفيذ استراتيجية وطنية للصادرات. تم إطلاق استراتيجية الصادرات الوطنية في شباط/ فبراير 2023 وهي تعمل على محورين استراتيجيين؛ المحور الأول مخصص لتعزيز كفاءة عوامل الإنتاج والبنية التحتية عن طريق تيسير القدرة على الوصول للتمويل وضمان جودة الإدارة والامتثال الفني، وتنشئة قدرات تصدير الشركات، وتيسير نقل المعرفة وتوفير المعلومات التجارية وتسهيل التجارة والخدمات اللوجستية، أما المحور الثاني فهو يهدف إلى تنويع أسواق المنتجات من خلال تعزيز الإطار التشريعي والتنظيمي ودعم البضائع ذات القيمة المضافة العالية والمصادقة على تصدير الخدمات وتعزيز التجارة الإلكترونية.

وكجزء من تعاملها مع الشركاء الوطنيين لبناء قدراتهم المؤسسية، وإنشاء شراكات أقوى، وتعزيز تنافسية صناعة الألبسة والمنسوجات والجلود الأردنية قام برنامج عمل أفضل/الأردن التابع لمنظمة العمل الدولية بدعم غرفة الصناعة الأردنية في إجراء ونشر بحث يدرس "المساهمة الوطنية الاقتصادية في صناعة الألبسة والمنسوجات والجلود في الأردن". ويتطرق هذا البحث إلى مواطن القوة والتحديات التي تواجه القطاع وآثارها على السياسات الاقتصادية وسياسات التوظيف. وهو يركز على الجوانب الأساسية مثل القيمة المحلية المضافة والصلات مع القطاعات الأخرى في الأردن، ودورها في توليد فرص العمل المباشرة وغير المباشرة (أنظر المربع 1).

المربع 1. المساهمة الاقتصادية الوطنية في صناعة الألبسة والمنسوجات والجلود في الأردن

في 2023، وكجزء من تعاونها المستمر ودعمها لأصحاب المصلحة الوطنيين في رفع تنافسية قطاع الألبسة، تشارك برنامج عمل أفضل/ الأردن مع غرفة الصناعة الأردنية لإجراء ونشر بحث عن صناعة الألبسة والمنسوجات والجلود في الأردن ومساهمتها في الاقتصاد الأردني.

وخلال العقد الماضي، حقق قطاع الألبسة والمنسوجات والجلود نموا ملحوظاً، وتمكن من مضاعفة الصادرات من 1.1 مليار دولار أمريكي في 2012 إلى 2.2 مليار دولار أمريكي في 2022، متجاوزاً النمو الكلي للصادرات الأردنية بنسبة 70% خلال نفس الفترة الزمنية. تبين الإحصاءات الرسمية أن هذه الصناعة تُشكل 7.7% من إجمالي الناتج المحلي الصناعي في الأردن ويسهم في 19.8% من إجمالي البضائع المُصدرة. وباستفادته من اتفاقية التجارة الحرة الأردنية الأمريكية، يتمتع القطاع بقدرة تفضيلية على الدخول إلى الأسواق الأمريكية.

كشف البحث عن أن القيمة المحلية المضافة للصناعة شكلت 41.7% من مخرجات الإنتاج سنة 2018. وتُعد هذه النسبة عالية نسبياً عند مقارنتها بالدول متوسطة ومتدنية الدخل والتي يوجد فيها صناعات قوية مُصدرة للألبسة والمنسوجات، ومقارنتها بالقطاعات الصناعية الأخرى في الأردن. ومن الأهمية بمكان القول بأن هذه الصناعة جمعت ما بين القيمة المحلية المضافة ومعدل عال لنمو الصادرات، مما يشير إلى أنها تمكنت من المساهمة بشكل كبير في إجمالي الناتج المحلي والحفاظ في ذات الوقت على قدرتها العالمية على المنافسة.

وشكلت عوائد رأس المال 54.6% (433.3 مليون دولار أمريكي) من قيمة القطاع المحلية المضافة، بينما شكلت أجور العمال 40.8% (323.6 مليون دولار أمريكي)، وتم ترصيد نسبة 4.6% المتبقية (36.5 مليون دولار أمريكي) للحكومة بشكل ضرائب دخل وشركات وإنتاج. وبينما يتم تحويل ثلث دفعات الأجر تقريباً إلى دول العمال الوافدين، من الجدير بالذكر هنا أن رؤية التحديث الاقتصادي الجديدة تهدف لزيادة فرص العمل المتاحة للأردنيين في القطاع، وتقترح زيادة محتملة في نسبة القيمة المحلية المضافة التي تبقى في البلاد خلال السنوات القادمة.

وتمتلك الصناعة علاقات اقتصادية وثيقة مع القطاعات الاقتصادية الأخرى في الأردن، وخاصة قطاع العقارات والنقل البري والآليات وتصنيع المعدات والأثاث. تساهم هذه العلاقات في توليد المزيد من فرص العمل في البلاد. يقدر البحث أن نشاطات قطاع الألبسة والمنسوجات والجلود في الأردن ولد 12,400 وظيفة عمل غير مباشرة في الاقتصاد الوطني. وهذا يعني أن لكل 7 عمال يعملون بشكل مباشر في قطاع تصنيع الألبسة، هناك عامل إضافي آخر يعمل في وظيفة أوجدها قطاع الألبسة بطريقة غير مباشرة.

للمزيد عن المعلومات عن قيمة القطاع المحلية المضافة أنظر: ["Better Work Jordan: National Economic Contribution of Jordan's Garment, Textile and Leather Industry"](#) [برنامج عمل أفضل/ الأردن: مساهمة قطاع الألبسة والمنسوجات والجلود الأردني في الاقتصاد الوطني]، 2023/7/31.

الصناعات الأخرى من غير قطاع صناعة الألبسة

وسع برنامج عمل أفضل/ الأردن عمله في 2018، ليشمل عدة قطاعات أخرى غير قطاع صناعة الألبسة - مثل الصناعات الكيماوية والهندسية والبلاستيكية - لمراقبة ظروف العمل في المصانع التي تصدر منتوجاتها للاتحاد الأوروبي بموجب اتفاقية تبسيط قواعد بلد المنشأ. وتعاون برنامج عمل أفضل/ الأردن مع وزارة العمل ووزارة الصناعة والتجارة والإمدادات ووفد الاتحاد الأوروبي في الأردن لتطوير تعليمات تفتيش لمساعدة الشركات الأردنية التي تصدر منتجاتها ضمن هذه الخطة على الالتزام بقوانين العمل في البلاد وتلبية معايير العمل الدولية. يقدم البرنامج الخدمات الاستشارية وخدمات التقييم لهذه القطاعات من خلال لجان تفتيش مشتركة مع وزارة العمل.

وبحسب أنظمة وزارة العمل وسجلات وزارة الصناعة والتجارة، استفاد 20 مصنع من برنامج اتفاقية تبسيط قواعد بلد المنشأ. ومن ضمن هذه المصانع 14 مصنعا مشاركاً في برنامج عمل أفضل/ الأردن، خمسة منها من خارج قطاع صناعة الألبسة. ولكن في 2023 علق مصنعان من هذه المصانع الخمسة تعاونهما مع برنامج عمل أفضل/ الأردن مؤقتاً، وذلك بسبب عدم استفادتهما من أي مصادر تتعلق بالتصدير أو إيقاف الإنتاج بسبب عدم وجود طلبات. وتتراوح القدرة التشغيلية للمصانع المتبقية ما بين 20 - 120 عامل وهي تستخدم ما مجموعه 190 عامل، 48 منهم سوريون. وبالعكس مصانع الألبسة، فإن معظم العمال في المصانع الأخرى هم من الرجال (72%)، ويشكل الأردنيون غالبية القوى العاملة في هذه المصانع، بينما يشكل السوريون 25% منها.

وبناء على التقييم، وجد البرنامج أن المشاكل الأساسية المتعلقة بعدم الامتثال في هذه المصانع (من خارج قطاع صناعة الألبسة) هي في مجال الصحة والسلامة المهنية، وخاصة إدارة المواد الكيماوية والخطرة، الاستعداد للطوارئ وحماية العمال. هناك أدلة أولية تثبت أن المشاركة في البرنامج يمكن أن تحسّن من امتثال المصانع، ولكن هذا يعتمد على استعداد إدارة المصنع لإدخال التغييرات والعمل مع العمال بشكل بناء. ولكن في حال عدم اهتمام إدارة المصنع بعملية التغيير يصبح تحقيق التقدم أمراً أصعب. وفي حالة قطاع صناعة الألبسة يوجد لدى مدراء المصانع حافز لتحسين ظروف العمل، ولو جزئياً، بسبب الضغط الذي يفرضه المشترون الدوليون. ولكن المشتريين الدوليين لا يشترطون مباشرة من قطاعات التصنيع الأخرى، وبالتالي لا يمكنهم الاستفادة من هذه الميزة، ولذلك كان التقدم الذي أحرزته هذه المصانع في التصدي للفجوات في ظروف العمل متواضعاً.

يركز الجزء الأساسي من هذا التقرير على بيانات عدم الامتثال وظروف العمل في مصانع الألبسة، والتي تختلف بشكل كبير عن الوضع في المصانع في قطاعات التصنيع الأخرى غير قطاع صناعة الألبسة.

برنامج عمل أفضل/ الأردن

منذ 2008 عمل برنامج عمل أفضل/ الأردن على تعزيز العمل اللائق وفرص العمل المتوفرة للنساء وقدرة الأعمال على المنافسة في قطاع صناعة الألبسة الأردني. تحدد المرحلة الرابعة من استراتيجية البرنامج (2022 - 2027) أهدافاً لاستدامة البرنامج.^{xvi} ومن خلال بناء القدرات والتعاون مع أصحاب المصلحة والتعاون للتصدي للقضايا السياسية الأساسية، يعمل البرنامج على ضمان أن تتولى اللجنة الثلاثية لأصحاب المصلحة (والتي تتضمن ممثلين عن الحكومة وأصحاب العمل والعمال) دوراً قيادياً في الحفاظ على ظروف العمل وتحسينها. تحدد المرحلة الرابعة من الاستراتيجية ثلاثة أهداف رئيسية هي:

◀ **النتيجة 1:** أن يكون لدى قطاع صناعة الألبسة في الأردن في نهاية 2027 نظام فعال للجنة ثلاثية الأطراف لإدارة سوق العمل، بحيث يتم من خلاله الحفاظ على حقوق العمال وحمايتهم بما يتوافق مع قوانين العمل الوطنية ومعايير العمل الدولية الأساسية.

◀ **النتيجة 2:** زيادة نمو الصادرات المصحوب بسياسات سوق عمل فاعلة تزيد من مساهمة قطاع صناعة الألبسة في توفير فرص عمل للأردنيين بحلول 2027.

◀ **النتيجة 3:** أن يُحدّث برنامج عمل أفضل/ الأردن أثرا إيجابيا على ظروف العمل وإدارة سوق العمل في قطاع الصناعة الأوسع من مصانع الألبسة المُصدّرة بحلول 2027.

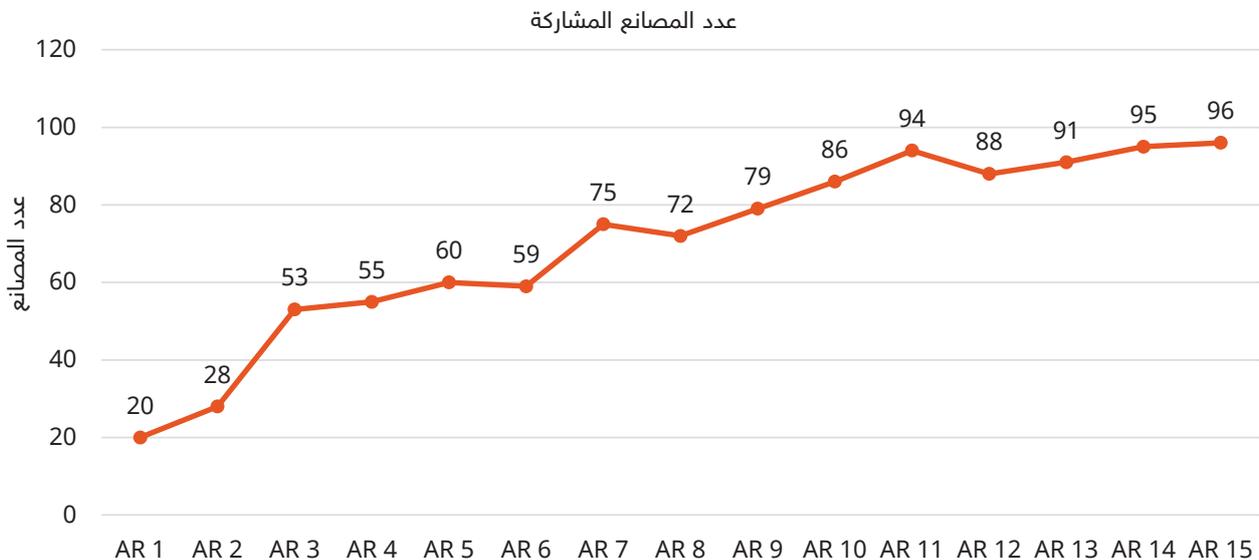
تتضمن المرحلة الرابعة كذلك خمسة مواضيع مشتركة ما بين هذه النتائج الاستراتيجية الثلاثة هي: المساواة بين الجنسين والهجرة والحوار الاجتماعي والبيانات والأدلة والرقمنة. تُستمد المعلومات المتعلقة بهذه المعلومات من أولويات السياسة الوطنية التي حددتها الحكومة الأردنية واحتياجات العمل وأصحاب العمل في قطاع صناعة الألبسة الأردني.

يُسلط فصل الشراكات من أجل تحقيق الأثر والاستدامة الضوء على عمل البرنامج مع أصحاب المصلحة والإنجازات والتحديات. تتم معظم التعاملات على مستوى المصنع حاليا بشكل مشترك ما بين الشركاء في اللجنة ثلاثية الأطراف أو من خلالها حصرا. وبعد استثمار كبير في تدريب وبناء قدرات مفتشي العمل في وزارة العمل والضمان الاجتماعي أصبح مفتشو العمل الآن جزءا من جميع عمليات تقييم الامتثال في المصانع والمصانع المتعاقدة معها من الباطن والوحدات الفرعية، ويقوم مفتشو العمل بإجراء هذه التقييمات بشكل مستقل. وفي ذات الوقت تنقسم الوظيفة الاستشارية بين وزارة العمل، التي تغطي المسائل المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، والنقابة التي تتولى مسألة الحوار الاجتماعي. حاليا يتم التدريب عادة من خلال برامج تدريب المدربين، ويدرس البرنامج إمكانية رقمنة التدريب - وهي جهود تهدف لتوسيع وصول البرنامج واستدامة التدريب. ومن خلال هذه النشاطات، يُعتبر ضمان الجودة في غاية الأهمية، والذي يقوم به برنامج عمل أفضل/ الأردن من خلال نظم دقيقة لضبط/ ضمان الجودة.

زاد عدد المصانع التي تعمل مع برنامج عمل أفضل/ الأردن مع توسع قطاع صناعة الألبسة. فبعد تقلص القطاع سنة 2020، أبدى تحسنا طفيفا سنة 2021، وتحسنا أكثر سنة 2022 و2023.

يبين الشكل 4 عدد المصانع المشاركة في برنامج عمل أفضل الأردن بحسب تقارير البرنامج السنوية. ومنذ 2023 شارك 96 مصنعا في البرنامج - 47 منها تقوم بالتصدير بشكل مباشر، 21 هي مصانع متعاقدة من الباطن، 23 مصنع فرعي و5 مصانع من خارج قطاع صناعة الألبسة.

الشكل 4. عدد المصانع المشاركة في برنامج عمل أفضل/ الأردن



التقرير السنوي لعمل أفضل / الأردن

وإضافة للتركيز الأوسع على تحسين ظروف العمل من خلال زيادة الامتثال لقوانين العمل الوطنية ومعايير العمل الدولية، حوّل برنامج عمل أفضل/ الأردن اهتمامه في السنوات الأخيرة ليُركز على مجالات موضوعية تُشكل مصدر قلق في القطاع. فالعديد من هذه المجالات تتجاوز الامتثال العادي والنموذج التقليدي للعمل مع المصانع. وتتضمن مجالات المواضيع هذه ما يلي:

- ◀ **الصحة النفسية** – أطلق برنامج عمل أفضل/ الأردن مشروع للصحة النفسية في كانون الثاني/ يناير 2021 بهدف تحسين الصحة النفسية لعمال الألبسة، والذين يعاني الكثير منهم من ضغوطات جسدية ونفسية. يركز المشروع على بناء قدرة عمال مصانع الألبسة على الصمود أمام مخاطر الصحة النفسية وتحسين الدعم على مستوى المصنع وتطوير أنظمة الإحالة لخدمات الصحة النفسية المتاحة للعمال. يعتمد برنامج عمل أفضل/ الأردن نهجين رئيسيين لتحقيق هذه الغاية: (أ) زيادة الوعي بأهمية الصحة النفسية، (ب) تحسين القدرة على الوصول لخدمات الصحة النفسية والدعم – النفس اجتماعي، خاصة النساء والعمال الوافدين. وللإطلاع على إنجازات المشروع الرئيسية لسنة 2023 الرجاء الرجوع لفصل مشروع الصحة النفسية.
- ◀ **إشراك الأشخاص من ذوي الإعاقات** – اعتمد برنامج عمل أفضل/ الأردن نهجا شاملا لتعزيز دمج العمال من ذوي الإعاقات وإشراكهم بشكل فاعل في قطاع صناعة الألبسة الأردني. فإضافة لضمان تطبيق كوتا توظيف الأشخاص ذوي الإعاقات التي حددتها الحكومة، عقد برنامج عمل أفضل/ الأردن سلسلة من ورشات التوعية وبناء القدرات لتعزيز تساوي الفرص بين جميع العمال، بما فيهم الأشخاص ذوو الإعاقات. كذلك، تعاون برنامج عمل أفضل/ الأردن مع الشركاء في القطاع لتطوير وثيقة إرشادية لزيادة توظيف العمل مع الأشخاص ذوي الإعاقات. للمزيد من المعلومات عن الأشخاص من ذوي الإعاقات الرجاء الرجوع للمربع 4.
- ◀ **العمال الوافدين** – يعتبر العمال الوافدون أحد المواضيع الرئيسية التي يركز عليها برنامج عمل أفضل/ الأردن في جهوده لحماية حقوق وسلامة العمال في قطاع صناعة الألبسة الأردني. وفي 2023 بدأ البرنامج بترسيم رسم خريطة لتحديد الشركاء الاجتماعيين المحتملين في بنغلاديش. وفي ذات الوقت، تم البدء بإجراء أبحاث لتقييم إنجازات البرنامج وتحديد مجالات تحسين دعم حقوق وسلامة العمال الوافدين. وللמיד من المعلومات حول جهود البرنامج فيما يتعلق بالعمال الوافدين الرجاء الرجوع للمربع 2.
- ◀ **آليات التظلم في قطاع صناعة الألبسة** – يلتزم برنامج عمل أفضل/ الأردن بدعم مصانع الألبسة في إنشاء آليات فعالة للتظلم والتعامل مع الشكاوي، وإجراءات لحل النزاعات ونظام إحالة شامل على مستوى القطاع. وبالتعاون مع منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية، عقد البرنامج سلسلة من الاجتماعات وورشات العمل مع أصحاب المصلحة الرئيسيين على مدار العام للمناقشة والتنسيق من أجل تحسين ممارسات التعامل مع التظلمات في القطاع. وبناء على النقاشات تم تطوير وثيقة لإجراءات التشغيل القياسية لآليات التصدي للتظلمات في نهاية 2023، والتي يأتي ضمنها إجراءات تشغيل قياسية خاصة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي. لمزيد من المعلومات حول آليات التظلم الرجاء الرجوع للمربع 8.

المربع 2. فهم احتياجات العمال الوافدين في قطاع الألبسة الأردني

يعتمد قطاع الألبسة الأردني بشكل كبير على العمال الوافدين، خاصة وأن ثلاثة أرباع القوى العاملة في هذا القطاع هي من الوافدين. 73% من العاملين الوافدين هم من النساء مقارنة بحوالي 78% من الأردنيين. ومنذ إنشاء البرنامج، ركّز برنامج عمل أفضل/ الأردن أولوياته على التصدي للتحديات التي تواجه العمال الوافدين. شهد البرنامج شطب الولايات المتحدة للألبسة المُنتجة في الأردن من لائحة القانون المعدل لحماية ضحايا الاتجار بالبشر. كما لعب برنامج عمل أفضل/ الأردن دورا هاما في التعاون مع أصحاب المصلحة لتطوير عقد موحد للعمال الوافدين. يحدد هذا العقد بشكل واضح ظروف العمل وحقوق العمال خلال فترة الاستخدام بما فيها إجراءات الفصل المبكر. تتصدى هذه المسألة لمشكلة توقيح العمال الوافدين لعقود متعددة وتضمن الشفافية والمساواة في ظروف العمل.

شهدت السنوات الأخيرة تحسنا ملحوظا في ممارسات الاستقدام في القطاع، والتي شهدت تقلصا كبيرا في رسوم الاستقدام وفرض الخضوع لفحوصات الحمل. وبالرغم من التحسينات الكثيرة في ظروف العمل والمعيشة في قطاع الألبسة الأردني، لا يزال العمال المهاجرون يواجهون العديد من مواطن الضعف المتعلقة بالاقتصاد والصحة النفسية. في سنة 2023، بدأ برنامج عمل أفضل/ الأردن بتنفيذ دراسة داخلية تهدف لتحديد التحديات التي تواجه العمال الوافدين وتقييم توفر نظم المساندة المتاحة للعمال الوافدين لتوفير معلومات أفضل للبرنامج وتوجيه التدخلات. تتضمن النتائج الأولية ما يلي:

1. **تقلُّب الدخل:** يعاني العمال المهاجرون من درجة عالية من انعدام الأمن المالي لأن دخلهم يعتمد بشكل كبير على ساعات العمل الإضافية، والتي يمكن أن تتأثر بسهولة بالصدمات الخارجية.
2. **المخاطر العالية على السلامة النفسية والقدرة المحدودة على الوصول لأنظمة الدعم:** يواجه العمال المهاجرون تحديات كبيرة تتعلق بالسلامة النفسية، ولكن دعم الصحة النفسية المتوفر محدود. وتُصعب الحواجز اللغوية والثقافية وترتيبات الوصول لنظام الدعم المقيد أصلا. ويمكن لإساءة إدارة التوقعات بسبب عدم توفر برامج التوجيه والتعريف الكافية قبل مغادرة بلاد المنشأ أن تفاقم من المخاطر المتعلقة بالصحة النفسية.
3. **عدم استخدام آليات التظلم بالكفاءة الكافية:** تعد قنوات التظلم الفعالة في غاية الأهمية لتحسين ظروف العمل والسلامة العامة، ولكن حاليا، يقول أكثر من رُبع العمال أنهم لا يرتاحون لاستخدام هذه الآليات. وتشير هذه النتيجة لوجود فجوة في النظام تؤثر بشكل سلبي وشفاف وعادل على بيئة العمل في القطاع.

مشروع الصحة النفسية

استمر مشروع الصحة النفسية في برنامج عمل أفضل/ الأردن سنة 2023 بالعمل على تعزيز الصحة في قطاع صناعة الألبسة. حقق المشروع تقدما كبيرا في توعية المصانع المشاركة بشكل فعال وتشجيع النقاشات المتعلقة بالصحة النفسية، خاصة بين المصانع التي تتبنى نهج المشروع. تنص اتفاقية المفاوضة الجماعية لسنة 2022 أن على أصحاب العمل أن يوافقوا على سياسة الصحة النفسية في مكان العمل التي وضعها برنامج عمل أفضل/ الأردن، وتنظيم برامج تدريبية على الصحة النفسية، وإحالة العمال لمراكز متخصصة في الصحة النفسية في الأردن عند الطلب. تبين بيانات التقييم أن 73% من المصانع كانت ممثلة لمتطلبات الصحة النفسية بحسب اتفاقية المفاوضة الجماعية.

ولدعم المصانع في تنفيذ سياسة الصحة النفسية نَظَم برنامج عمل أفضل زيارات روتينية للمتابعة وتقديم المشورة للمصانع. وخلال هذه الزيارات حدد فريق المشروع عددا من التحديات التي تواجه القطاع، منها عدم كفاية استيعاب الإدارة الكلي لمشاكل الصحة النفسية، وصعوبة تحديد مسارات الإحالة، وغياب خطط التدريب، والتغير المستمر في ضباط الصحة النفسية المُدرِّبين، والحالات التي تقوم فيها المصانع بترحيل العمال الذين يعانون من مشاكل في الصحة النفسية دون استشارة مختص. وتم استخدام التحديات التي تم تحديدها واحتياجات المصانع والقطاع لتوجيه تصميم البرنامج للتدخلات الموجهة. وإضافة لذلك، ساعدت زيارات المصانع هذه فريق المشروع في بناء علاقات وثيقة مع ضباط الصحة النفسية في هذه المصانع وتعزيزها من خلال الثقة والدعم المتبادل.

ويعتبر التصدي للفجوة في الصحة النفسية وخدمات الدعم النفس - اجتماعي، خاصة بالنسبة للعمال الوافدين، موضوعا رئيسيا آخر. أنشأ برنامج عمل أفضل/ الأردن بالتعاون مع النقابة عيادة للصحة النفسية يشرف عليها طبيب نفسي في منطقة الضليل الصناعية. وفي 2023، قدمت هذه العيادة الدعم لحوالي 26 حالة بنجاح. وللأسف، ومع قرب نهاية السنة، تم فسخ الاتفاقية لأن النقابة قررت عدم الاستثمار في الاستمرار بتوفير المساحة اللازمة للعيادة. ويدرس برنامج عمل أفضل/ الأردن حاليا بشكل حثيث البدائل المتاحة لضمان استمرار هذه الخدمة الضرورية للعمال.

وطوال سنة 2023 استمر المشروع في تعزيز قدرات العاملين في المصنع وتوعيتهم أكثر بالصحة النفسية في مكان العمل ليتمكنوا من دعم زملائهم بشكل أفضل. وخلال السنة نظم المشروع سلسلة من مبادرات بناء القدرات المُفضّلة لضباط ارتباط الصحة النفسية والمشرفين من مواقع متنوعة والطواقم الصحية في المصانع المختلفة، شارك فيها 159 موظف. كذلك، تم تنظيم ندوات صناعية تجمع ما بين المشاركين من المصانع المختلفة لمناقشة القضايا الناشئة التي تؤثر على الصحة النفسية.

وبالرغم من كل هذا تبقى الصحة النفسية من القضايا الملحة في القطاع. وخلال السنة سجّل برنامج عمل أفضل/ الأردن أكثر من 400 حالة تصدى لها ضباط ارتباط الصحة النفسية. وتمت إدارة هذه الحالات إما من خلال الدعم المباشر الذي قدمه العمال المدربون أو المشرفون داخل المصانع، أو من خلال الإحالة لمقدمي الخدمات الخارجيين، بما في ذلك عيادة الصحة النفسية في الضليل. كذلك، تم التبليغ عن ثلاث حالات انتحار في القطاع، كانت جميعها بين العمال الوافدين. واستجابة لهذه الحالات الأساسية الثلاثة، يعمل برنامج عمل أفضل/ الأردن على تعزيز عمليات التعامل مع المظالم ودعم الصحة النفسية في المصانع الثلاثة المشاركة.

ومن الجدير بالذكر هنا أن العدد الحقيقي للحالات يمكن أن يتجاوز الرقم الذي تم التبليغ عنه، لأن نظام التبليغ الذي وضعه المشروع غير مطبق في جميع المصانع. ولكن هذا يسלט الضوء على جهود المشروع المكثّسة للتصدي لمخاوف الصحة النفسية على مستوى المصنع وتسهيل القدرة على الوصول لخدمات الدعم الضرورية.

ولقد أثرت هذه المبادرات الملموسة التي طرحها برنامج عمل أفضل/ الأردن والمصنوعة بدمج البنود المتعلقة بالصحة النفسية في اتفاقية المفاوضة الجماعية الخاصة بالقطاع بشكل مباشر على وزارة العمل، وحثتها على مراجعة جوانب الصحة النفسية الموجودة في أنظمة الصحة والسلامة المهنية.

شهد المشروع كذلك اهتماما متناميا بين المصانع بالمشاركة في مبادرات الصحة النفسية على مر السنة. حيث وُظفت المزيد من المصانع أخصائيين في الصحة النفسية، وبيّن البحث الأخير زيادة في عدد الموظفين المتخصصين ليصل إلى 13 شخصا. تولت المصانع كذلك دورا قياديا في تنظيم نشاطات وفعاليات مختلفة للاحتفال باليوم العالمي للصحة النفسية، حيث شاركت تسعة مصانع في هذه الفعاليات بدعم من برنامج عمل أفضل/ الأردن. وتدل هذه المشاركة المتنامية على التزام القطاع المتزايد بإعطاء الأولوية للتوعية بالصحة النفسية ومبادرات الدعم والمساهمة فيها.

الشراكات الهادفة لتحقيق الأثر والاستدامة

تركز خطط برنامج عمل أفضل/ الأردن للاستدامة على بناء قدرات أصحاب المصلحة ليتمكنوا من تنفيذ خدمات البرنامج الأساسية وتمكين الهيئات المكونة للجنة ثلاثية الأطراف من قيادة عملية إدانة أثر البرنامج على ظروف العمل في قطاع صناعة الألبسة وتعزيزه. يملك كل صاحب مصلحة تفويضا أساسيا، أما برنامج عمل أفضل/ الأردن فهو يركز على زيادة قدرات الشركاء وفعاليتهم ومسؤوليتهم في تنفيذ هذه المهمة.

الحكومة

وضمن المرحلة الرابعة من العمل قام برنامج عمل أفضل/ الأردن مع وزارة العمل بمراقبة مبادئ العمل اللائق في مصانع الألبسة والمصانع الأخرى. حقق برنامج عمل أفضل/ الأردن هذا عن طريق بناء القدرات في وزارة العمل، خاصة وحدة عمل أفضل التابعة لدائرة التفتيش من خلال الإرشاد المكثف في مكان العمل، والذي تم تنظيمه كجزء من التدريب المقدم لمفتشي العمل. ساهمت جهود بناء القدرات هذه في إحداث تغييرين على المدى الطويل: أصبح لدى مفتشي العمل المدربين الآن اطلاع على معايير العمل الدولية، وهم مجهزون بالأدوات اللازمة لتقديم النصح لأصحاب العمل حول كيفية الامتثال لقوانين العمل الوطنية ومعايير العمل الدولية.

وكجزء من هذا التعاون مع وزارة العمل، شارك 14 مفتش عمل من مدن مختلفة في الأردن (هي عمان وإربد والزرقاء والطفيلة والعقبة) في برنامج الإرشاد في مكان العمل الذي نظمه برنامج عمل أفضل/ الأردن سنة 2023. ومن ضمنها 5 زيارات تقييم تمت بقيادة المفتشين، قاموا فيها بأنفسهم بإعداد تقارير التقييم الشاملة التي نتجت عن هذه الزيارات.

استمر برنامج عمل أفضل/ الأردن في تعاونه مع وزارة الصحة عن طريق تنظيم زيارات تقييم فردية ومشاركة لمصانع الألبسة والمصانع التي تُصنع منتجات أخرى. وخلال 2023، أجرى مفتشو العمل 86 من هذه الزيارات بشكل مشترك مع برنامج عمل أفضل/ الأردن، واكتفى البرنامج في 38 بدور المراقب فقط. كذلك أجرى مفتشو العمل 220 زيارة استشارية لمصانع الألبسة ومصانع المواد الهندسية والبلاستيكية والكيمياوية المشاركة في برنامج عمل أفضل/ الأردن، كان من ضمنها 22 زيارة تمت بشكل مشترك مع فريق برنامج عمل أفضل/ الأردن.

في سنة 2023، اتخذ البرنامج خطوات أولية لتعزيز قدرات وزارة العمل في مجال التواصل. ولتعزيز تعاون وزارة العمل مع أصحاب العمل وأصحاب المصلحة الدوليين نظم برنامج عمل أفضل/ الأردن تدريبا مُفضّلا لاحتياجات الوزارة باللغة الإنجليزية لاثني عشر مفتش عمل ركّز على تحسين قدراتهم في المحادثة باللغة الإنجليزية وكتابة التقارير. ولتحسين التواصل مع قوى العمل المتنوعة وضمان تقييمات عالية الجودة وخدمات استشارية أفضل، دعم برنامج عمل أفضل/ الأردن وحدة عمل أفضل في تعيين خبراء لغويين من ضمنهم مترجمين بدوام كامل للغات الهندية والنيبالية ولغة الأردو ومترجمين بدوام جزئي للغة البنغالية.

وبالتعاون مع مديرية الصحة والسلامة المهنية نظم برنامج عمل أفضل/ الأردن ندوتين صناعيتين لجميع المصانع المسجلة في البرنامج، بما فيها مصانع الألبسة ومصانع المنتجات الأخرى. ركزت الندوة الأولى على متطلبات القائمة الذهبية المعدلة بحسب قانون العمل الأردني. أما الندوة الثانية، والتي عقدت إثر إصدار الأنظمة الجديدة (أنظر الفصل المتعلق بآخ المستجدات التشريعية)، فهذت لتعريف الموظفين وأصحاب العمل بالتعديلات الجديدة التي تم طرحها على الأنظمة والتعليمات المتعلقة بمشاكل الصحة والسلامة المهنية في الصناعات المختلفة في البلاد وتعزيز ثقافة مكان عمل تتمحور حول السلامة والامتثال.

العمال

تُعد النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة الهيئة التمثيلية لقطاع صناعة الألبسة في الأردن. ومن خلال وجودها في مناطق تصنيع الألبسة الأساسية واللجان النقابية في المصانع، تقوم النقابة بدور هام مع العمال الوافدين من جنسيات مختلفة إضافة للعمال الأردنيين. وتعد النقابة أساسية في تطوير العلاقات الصناعية في الأردن، بما فيها التوصل لاتفاقيات المفاوضة الجماعية القطاعية.

وبدعم من برنامج عمل أفضل/ الأردن ومكتب منظمة العمل الدولية لنشاطات العمال في 2021 قامت النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة بتطوير أول خطة استراتيجية شاملة لها. حددت هذه الاستراتيجية التي تمتد لخمس سنوات خطط النقابة لدعم العلاقات الصناعية في القطاع وتعزيز قدراتها الإدارية وتوسيع عضويتها من خلال بناء علاقات أقوى مع العمال وتزويد أعضائها بالخدمات القائمة على الطلب. في 2023، استمر البرنامج في العمل بشكل وثيق مع مكتب 'منظمة العمل الدولية لنشاطات العمال' لدعم تنفيذ هذه الخطة وتوقيع اتفاقية تنفيذية ثانية مع النقابة.

تهدف الاتفاقية التنفيذية الأخيرة لإدامة دعم برنامج عمل أفضل/ الأردن للنقابة في بناء قدراتها وتحقيق أهدافها المحددة في خطتها الاستراتيجية، والأهداف الواردة في اتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية. وتصب الأهداف العامة لهذه الاتفاقية في دعم النقابة في تمثيل حقوق ومصالح أعضائها بشكل أفضل ودعم النقابة في بناء القدرات وتحقيق أهدافها الاستراتيجية. ركز برنامج عمل أفضل/ الأردن بشكل خاص على توفير المشورة والدعم الفني للنقابة، بما في ذلك إنشاء آليات لتظلم العمال واستخدام القنوات الرقمية بشكل أفضل للتواصل مع العمال بفعالية. كذلك عمل البرنامج على بناء قدرات النقابة العامة والموظفين في مجالات مثل المهارات الرقمية وتنظيم العمال.

وبدعم من الاتحاد الدولي للصناعات، شكلت النقابة لجان عمالية للوافدين في أربعة مناطق صناعية سنة 2023. تم تشكيل هذه اللجان التي تعمل على مستوى المناطق الصناعية لتمثيل العمال الوافدين في المناطق الصناعية المعنية دون مشاركة العمال الأردنيين. ومن المعترف فيه أن هناك فجوة ما بين قيادة النقابة والعمال الذين تمثلهم. وكان هذا واضحا سنة 2023 عندما أخفقت لجنة العمال النقابية على مستوى المصنع في الدفاع بشكل فعال عن عمالها خلال أزمة المصنع، مما ترك العمال دون دعم في خضم انتهاكات جسيمة لحقوق العمالية. واعترافا بهذه التحديات يعمل برنامج عمل أفضل/ الأردن مع المنظمات غير الحكومية والإعلام لضمان أن تكون أصوات العمال مسموعة وأن يتم نشرها من خلال قنوات بديلة.

تعاون برنامج عمل أفضل/ الأردن والنقابة كذلك في تقديم العديد من الخدمات على مستوى المصنع. حيث نظمت النقابة بشكل مستقل 282 زيارة استشارية (أي 56% من جميع الزيارات الاستشارية).

أصحاب العمل

تحدث معظم التعاملات مع المصانع على مستوى المصنع. من المدير العام للمصنع لمدير الامتثال ومدير الموارد البشرية والمشرفين، يعمل برنامج عمل أفضل/ الأردن مع إدارة المصنع خلال التقييم والزيارات الاستشارية، وتنظم نشاطات بناء القدرات على جميع مستويات المدراء.

استمر برنامج عمل أفضل/ الأردن في تنفيذ برنامج سفير المصنع سنة 2023 لتطوير قدرات ممثلي المصنع الرئيسيين، وتمكينهم من تولي مسؤوليات أكبر وامتلاك عملية الامتثال. برنامج سفير المصنع هو استثمار طويل المدى يتم تطبيقه على ثلاثة مراحل على مدى اثني عشر شهرا لضمان نقل المهارات وأدوات عمل للقادة المحتملين على مستوى المصنع بشكل أفضل. أكمل 27 سفير مصنع التدريب الوجيه والإرشاد في مكان العمل ومراقبة نشاطات ضبط الجودة في تعزيز الحوار الاجتماعي/ لتدريب وتطوير خريطة طريق للمصنع تستمر على مدى سنتين بموجب إرشادات برنامج عمل أفضل/ الأردن سنة 2023. وبعد ذلك سيستمر البرنامج في تعزيز تنفيذ خريطة طريق سفير المصنع. ومنذ إنطلاقه أول مرة في شباط/ فبراير 2022، أشرك البرنامج 41 مصنعا، من ضمنهم مصانع مصدرة بشكل مباشر وغير مباشر، وتغطي حوالي 83% من القوى العاملة في القطاع.

يعمل برنامج عمل أفضل في الأردن كذلك مع عدد من منظمات أصحاب العمل المختلفة: الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات، غرفة الصناعة في الأردن والنقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكات. تُعتبر الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات الممثل الرئيسي لمصانع الألبسة المصدرة، وهي تهتم بشكل أساسي بمناصرة وضع سياسات لتحسين الوضع الاقتصادي وأعمال أصحاب العمل في قطاع صناعة الألبسة. أما غرفة الصناعة الأردنية فهي تمثل جميع القطاعات الصناعية في الأردن بما فيها قطاع صناعة الألبسة، وتقدم الخدمات الفنية لأعضائها. وأخيرا تمثل النقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكات جميع أصحاب العمل في قطاع صناعة الألبسة، وهي عضو في لجنة المشروع الاستشارية في برنامج عمل أفضل/ الأردن، ولكنها لم تكن فاعلة بسبب الموارد المحدودة. يعمل برنامج عمل أفضل الأردن مع هذه المنظمات لبناء قدراتها وتعزيز ظروف العمل اللائق على مستوى الشركات وعلى تحسين التنافسية في القطاع. وكلا الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات والنقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكات هي أطراف في اتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية.

في أيلول/ سبتمبر 2023، صاغ برنامج عمل أفضل ووقع اتفاقية تنفيذية مع غرفة الصناعة الأردنية. تتضمن الاتفاقية بنودا منها إنشاء "شبكات الموارد البشرية" بهدف تعزيز المعرفة والقضايا المتعلقة بالموارد البشرية في قطاع صناعة الألبسة، إضافة لتيسير "جلسات للتعليم" ما بين مصانع تصدير الألبسة والمشاريع الصغيرة والمتوسطة لنقل المعرفة في القضايا التي تتعلق بالقطاع.

كذلك، وكجزء من التزامه بتعزيز الشركاء الوطنيين ودعم قدرة صناعة الألبسة والجلود الأردنية على المنافسة، قام برنامج عمل أفضل/ الأردن بدعم من غرفة الصناعة في إجراء ونشر دراسة شاملة بعنوان "مساهمة صناعة الألبسة والمنسوجات والجلود في الاقتصاد الوطني" (أنظر المربع 1)

وبرأي برنامج عمل أفضل/ الأردن يمكن أن يقوم أصحاب المصلحة المهتمون بإجراء دراسات مشابهة حول القيمة المحلية المضافة في القطاعات الأخرى وفي قطاع صناعة الألبسة في المستقبل. ولتحقيق ذلك قام برنامج عمل أفضل/ الأردن بالتعاون مع غرفة الصناعة الأردنية بتنظيم ورشة عمل لبناء القدرات لمدة يومين في تموز/ يوليو 2023. وكان الهدف الأساسي للورشة هو تزويد موظفي الغرفة وأصحاب المصلحة ذوي العلاقة بالمهارات والأدوات الضرورية لإجراء مثل هذه الدراسات بشكل فاعل. وإضافة إلى الأدوات المفضلة خصيصا لهذا الغرض تم توفير دليل مخصص يبين كيفية إجراء هذه الدراسات.

وكان الهدف الكلي لهذه الورشة هو تيسير عملية نقل المعرفة بسلسلة مُطلقة. وعن طريق توفير المهارات والآراء المهمة، لم يقتصر الغرض من الورشة على تعزيز قدرات غرفة الصناعة، ولكنها هدفت أيضا لتمكين موظفي الغرفة من إجراء دراسات مشابهة في المستقبل. كذلك، من المخطط أن توسع عملية تكرار إجراء الدراسات هذه من نطاقها (تم تسليم الدراسة وأدوات تكرارها لغرفة الصناعة)، لتتضمن مجموعة متنوعة من القطاعات تتجاوز النطاق الأولي، وبالتالي يتم تعميم أثرها على المشهد الاقتصادي الأردني بالكامل. تمثل هذه المبادرة الالتزام ببناء القدرات المستدام والنمو التعاوني.

تعاون برنامج عمل أفضل/ الأردن مع غرفة الصناعة والجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات في تنظيم الملتقى السنوي الخامس عشر لأصحاب المصلحة المتعددين، والذي كان من المفترض أن يُعقد في أيلول/ سبتمبر 2023. تم تصميم الملتقى ليركّز على الجهود المتضافرة اللازمة لدفع تقدم قطاع صناعة الألبسة في الأردن نحو تحقيق الازدهار والنمو المستدام. ولكن وبسبب الوضع الأمني الصعب القائم ارتأينا أن تأجيل انعقاد الملتقى ضروري وإن كان مخيبا للآمال.

الشركاء الآخرون

هناك عدد من الشركاء الرئيسيين الآخرين في قطاع صناعة الألبسة في الأردن الذين لديهم ما يحفزهم على إيجاد ظروف عمل لائقة والحفاظ عليها. ومن هؤلاء: الجهات المشتريّة الدوليّة، والحكومات الموقعة لاتفاقيات التجارة الحرة مع الأردن، والمنظمات غير الحكومية، ومنظمات المجتمع المدني.

حاليا هناك 20 جهة مشتريّة يشترى بضائعهم من الأردن بموجب اتفاقية التجارة الحرة الأمريكية الأردنية ويشاركون في برنامج عمل أفضل/ الأردن (للاطلاع على قائمة المشاركين الكاملة الرجاء الاطلاع على الملحق ب). كذلك يتوجه بعض المشتريين للأردن كمصدر توريد لسوق الاتحاد الأوروبي بموجب اتفاقية تبسيط قواعد بلد المنشأ الموقعة بين الأردن والاتحاد الأوروبي. ومعظم المشتريين الذين يوردون من الأردن هم جزء من البرنامج ويطلعون على التقارير وآخر مستجدات تقدم سير العمل في المصانع التي يتعاملون معها عبر الموقع الإلكتروني لبرنامج عمل أفضل/ الأردن. ويمكن للمشتريين غير المشاركين في البرنامج أن يستفيدوا من معلومات التقييم المتاحة على موقع الشفافية لاتخاذ القرارات المتعلقة بالتوريد (أنظر فصل القضايا التي تم التبليغ عنها).

تستطيع الجهات المشتريّة توريد الألبسة من أي دولة يختارونها ويسعون للحصول على ألبسة ذات جودة عالية بوتيرة سريعة يمكن الاعتماد عليها وكلفة منخفضة. اكتسبت ممارسات الشراء ومدونة قواعد سلوك الجهات المشتريّة دورا مركزيا أهم في صناعة الألبسة العالمية، وتبذل الجهات المشتريّة جهدا أكبر في احترام حقوق العمال. ومن المهم للجهات المشتريّة أن تكون هناك ثقة بالامتثال الحقيقي لقوانين العمل الوطنية ومعايير العمل العالمية حيث أن الشركاء في اللجنة ثلاثية الأطراف يلعبون دورا أكبر في تقديم الخدمات داخل المصنع و في الحوار الاجتماعي. و ليحصل ذلك، يجب أن يبيّن برنامج عمل أفضل/ الأردن والشركاء الاجتماعيين قدرتهم على الحفاظ على خدمات ذات جودة عالية لتعزيز ظروف العمل اللائقة. يستخدم برنامج عمل أفضل/ الأردن نظام لضبط/ ضمان الجودة لرصد جودة تقديم الخدمات الأساسية. كذلك وسّع توريد العلامات التجارية من الأردن تركيزه لما هو أبعد من المصانع الموردة ليتناول التحديات التي تواجه القطاع من زاوية أوسع، ويعود ذلك جزئيا لتقارير برنامج عمل أفضل المنتظمة والتي تحدد المشاكل الأساسية في القطاع والفجوات الموجودة في نظام الإدارة الحالي.

كذلك تلعب الحكومات الموقعة لاتفاقيات التجارة الحرة دوراً رئيسياً في ضمان استدامة ظروف العمل اللائقة في القطاع. فوجود قطاع صناعة الألبسة في الأردن يعود إلى حد بعيد لاتفاقية التجارة الحرة مع الولايات المتحدة التي تحفز بشكل كبير إنتاج الألبسة. وتقوم اتفاقية التجارة الحرة على أساس ضمان ظروف عمل جيدة في كامل قطاع صناعة الألبسة في الأردن. فخلال السنوات العشرة الماضية، عمل برنامج عمل أفضل/ الأردن بشكل وثيق مع حكومة الولايات المتحدة، وخاصة وزارة العمل الأمريكية لضمان أن ظروف العمل والحياة اللائقة هي القاعدة في قطاع صناعة الألبسة.

أنشأ برنامج عمل أفضل علاقات ببناء مع منظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية. ييسر برنامج عمل أفضل/ الأردن التوصل إلى اتفاق ما بين النقابة والمنظمات غير الحكومية المحلية لتوفير المساعدة القانونية للعمال. كما أن للمركز الوطني لحقوق الإنسان مقعد في اللجنة الاستشارية للمشروع. وسيستمر برنامج عمل أفضل/ الأردن في دعم العلاقات المحسنة ما بين المنظمات غير الحكومية والهيئات المكونة المحلية بحيث تكون مشاركتها ببناء ومثمرة أكثر لجميع الأطراف.

ولتعزيز علاقته مع الإعلام المحلي والمنظمات غير الحكومية أكثر، نظم برنامج عمل أفضل/ الأردن في أيلول/ سبتمبر 2023 ورشة عمل لعرض نتائج تقريره السنوي سنة 2022. حظيت هذه الورشة باهتمام كبير، حيث جمع ما بين مجموعة متنوعة من الصحفيين وممثلي المنظمات غير الحكومية. وبعد الورشة توصل المشاركون إلى إجماع حول أهمية تعظيم صوت العمال من خلال قنوات مختلفة بما فيها الإعلام المحلي.

المربع 3. ديمومة المشروع والتحديات

في سعيه لإدامة المشروع يقر برنامج عمل أفضل/ الأردن بالتحديات التي ينضوي عليها بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين وتحسين حوكمة المؤسسات وتحويل التركيز من الأفراد إلى الأنظمة. ويعد التصدي لهذه التحديات أساسيا في نجاح البرنامج.

تحدد المرحلة الرابعة من الاستراتيجية (2022 – 2027) المكونات الأساسية في نهج الاستدامة الذي يتبعه برنامج عمل أفضل/ الأردن. وهي تحدد رؤية البرنامج المشتركة لمستقبل الصناعة والتي تركز على الأدوار المتفردة التي على كل من أصحاب المصلحة القيام بها في تشكيله. وبدلا من أن يقوم البرنامج بتحديد ما سيقوم به من أجل أصحاب المصلحة من طرف واحد، تشدد الاستراتيجية على أهمية مشاركة أصحاب المصلحة بشكل فاعل في رحلة التحول هذه.

كان العمل مع أصحاب المصلحة الوطنيين عاملا رئيسيا في نقل المعرفة لتمكينهم من تحقيق المهمة الموكلة إليهم. وفي المرحلة الحالية تعطي مبادرات البرنامج الأولوية لبناء القدرات على مستوى الفرد والمنظمة ومستوى السياسة وبالتالي فإن ذلك يسهم في إدامة آثار البرنامج.

ولكن واجه البرنامج تحديات في المرحلة الحالية من التنفيذ. وتمت إثارة بعض المخاوف المتعلقة بالقدرات الفنية الخاصة بالشركاء المحليين وقدرتهم على ضمان استدامة النشاطات، والتركيز على احتياجات تصميم تدخلات مع الشركاء تتصدى لهذه المشاكل بشكل بناء. وتعد مثل هذه التدخلات ضرورية لتعزيز قدرة الشركاء على تحقيق أدوارهم ومهمتهم في القطاع، وبالتالي التأثير على قدرتهم على الأداء بشكل فاعل.

كذلك، كان هناك بعض المقاومة للتغيير، مما أدى إلى التساؤل حول التزام الشركاء المحليين بتوسيع الخدمات. أيضا يتطلب غياب التعاون ما بين أصحاب المصلحة الرئيسيين من برنامج عمل أفضل/ الأردن المشاركة المستمرة والأساسية في تحديد انتهاكات حقوق العمال والتصدي لها ومنع وقوعها.

وبالرغم من هذه التحديات ظل البرنامج ملتزما بمهمته في العمل بشكل مشترك من خلال الشركاء الاجتماعيين والمؤسسات ويستمر في العمل من أجل تحسين ظروف العمل في القطاع.

◀ ظروف العمل في قطاع صناعة الألبسة

يركز الفصل التالي على ظروف العمل في قطاع صناعة الألبسة الأردني، وتقوم المعلومات الواردة فيه على مطابقة البيانات الواردة من زيارات التقييم والبيانات والمعلومات الأخرى، بما في ذلك الدراسات الاستطلاعية الكبيرة التي أجريت في تموز/ يوليو 2023 وشملت العمال والمشرفين والمدراء.

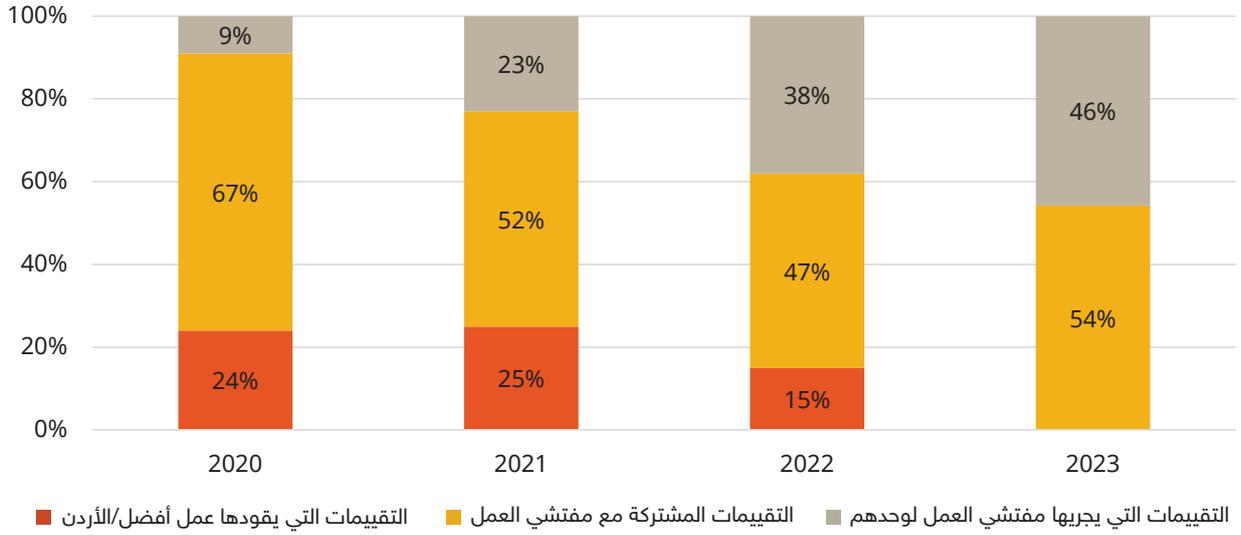
المنهجية والبيانات

يركز تقرير عمل أفضل هذا على بيانات عدم الامتثال لتلخيص ظروف العمل في مصانع الألبسة في السنة الماضية. يتضمن هذا التقرير كذلك النتائج والدروس المستفادة المتعلقة بظروف العمل في قطاع صناعة الألبسة الأردني والتي تتجاوز بيانات عدم الامتثال وتتضمن الملاحظات الواردة من الزيارات الميدانية التي أجريت خلال السنة، والتعامل مع المصانع والإجابات الواردة من العمال والمشرفين والمدراء في دراسات برنامج عمل أفضل/ الأردن الاستطلاعية السنوية.

ويعد تقييم برنامج عمل أفضل للشركات - من خلال زيارة مفاجئة للموقع تستمر لمدة يومين - مكوناً أساسياً من خدمات البرنامج الأساسية. وخلال هذا التقييم يتم اعتبار المصانع غير ممثلة إذا وجد فريق التقييم أنها لا تلتزم بأجزاء معينة من قانون العمل الأردني أو معايير العمل الدولية الرئيسية. ويتم تقسيم بيانات الامتثال إلى ثماني مجموعات: أربعة منها هي معايير عمل أساسية (يتم تقييمها بناءً على معايير العمل الدولية) وأربعة تتعلق بظروف العمل (ويتم تقييمها بناءً على القانون والأنظمة الوطنية).^{xvii} وفيما تتيح تقارير التقييم الفردية لبرنامج عمل أفضل والمصنع والمشتريين تحديد جوانب عدم الامتثال في المصانع وفهمها، تمثل التقارير السنوية فرصة لتحليل الأنماط القطاعية وفهمها في السياق الخاص فيها.

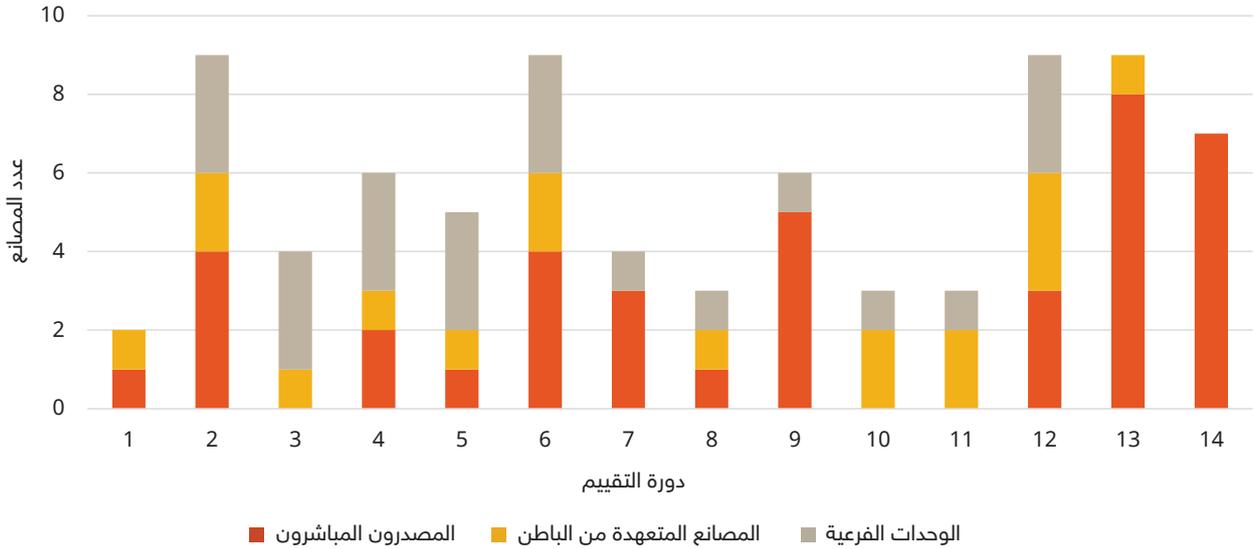
يغطي هذا التقرير نتائج التقييم الذي أجري في 83 مصنعاً. تم إجراء جميع التقييمات بشكل مشترك ما بين برنامج عمل أفضل/ الأردن ووزارة العمل ومؤسسة الضمان الاجتماعي. حيث يقوم برنامج عمل أفضل/ الأردن بنقل عملية تنفيذ تقييم المصانع بشكل ممنهج لوزارة العمل ومؤسسة الضمان الاجتماعي. وتتم إجراء جميع التقييمات بحضور مفتشي العمل منذ نهاية 2019، الذين بدأوا بتولي دور أكبر في قيادة عمليات التقييم خلال السنوات الأخيرة. وفيما أجرى مفتشو العمل 23% من التقييمات لوحدهم سنة 2021، وصلت هذه النسبة إلى 46% سنة 2023 (أنظر الشكل 5). ويحافظ برنامج عمل أفضل/ الأردن على دور هام في ضمان/ ضبط الجودة ويرافق في كثير من الأحيان عملية التقييم لضمان الحفاظ على جودة التقييم.

الشكل 5: توزيع التقييم بحسب نوع الجهة القائمة على التقييم.



وتنقسم المصانع التي تم تقييمها في هذا التقرير إلى ثلاثة أنواع - 43 مصدر مباشر، 17 مصنع متعاقد من الباطن و23 وحدة فرعية. أتم مصنعان من المصانع التي شملتها العينة دورة التقييم الأولى من نموذج برنامج عمل أفضل، وكان المعدل هو ثماني دورات (أنظر الشكل 6). وبشكل عام، تغطي بيانات الامتثال في هذا التقرير 83 مصنعا (من أصل 91) من مصانع الألبسة و96% من العمال المشاركين حاليا في البرنامج.

الشكل 6: توزيع المصانع بحسب دورة التقييم ونوعها في التقرير السنوي 2023



وإضافة لبيانات عدم الامتثال، يعتمد هذا التقرير على البيانات المستقاة من المصادر التالية:

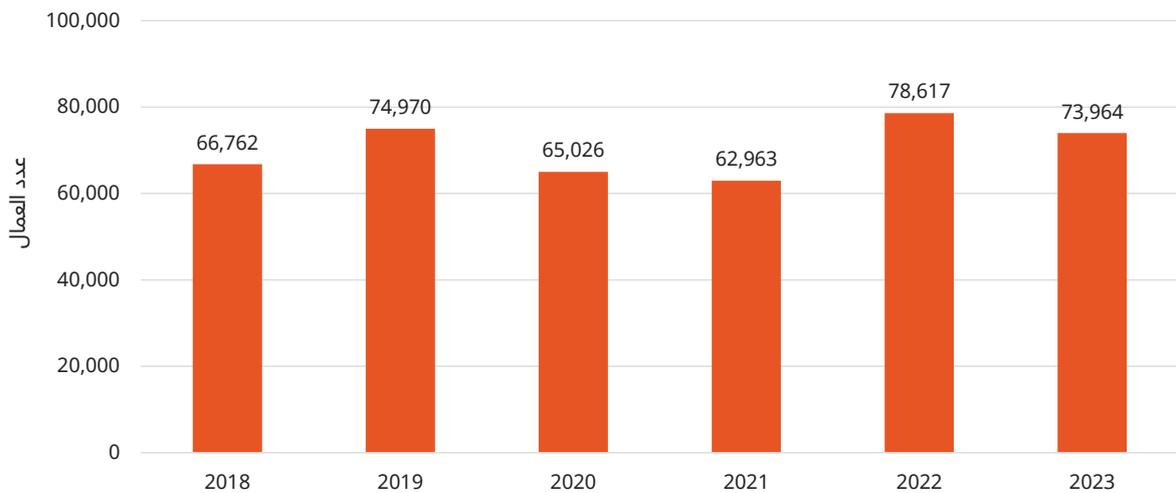
- ◀ **الاستطلاعات الممثلة للعمال** في المصانع المشاركة في برنامج عمل أفضل الأردن في تموز/ يوليو 2023. يجمع هذا الاستطلاع وجهات نظر أكثر من 1500 عامل في 77 مصنع. وهذه المجموعة من المعلومات التي تم جمعها في شهر تموز/ يوليو هي المجموعة السادسة التي تستخدم نفس أداة الاستطلاع منذ 2019. تتوفر نتائج الاستطلاع على موقع برنامج عمل أفضل/ الأردن وتم استخدامها في عدة إصدارات.^{xviii}
- ◀ **استطلاعات مشرفي خط الإنتاج** التي أجريت مع استطلاعات العمال. حيث أكمل 438 مشرف استطلاع المشرفين سنة 2023.
- ◀ **استطلاعات المدراء** التي أجريت في ذات الوقت مع الاستطلاعات الوارد ذكرها أعلاه. حيث عبأ مدير واحد من 77 مصنع الاستطلاعات سنة 2023.
- ◀ **البيانات التي جُمعت من المستشارين خلال الزيارات الاستشارية.** يتضمن السجل الاستشاري معلومات ثرية مثل عدد الزيارات والمواضيع التي تمت مناقشتها.
- ◀ **وأخيرا ملاحظات الفريق خلال زيارتها للمصانع** والمحادثات مع الجهات المشتريّة مع أصحاب المصلحة في اللجنة ثلاثية الأطراف.

للمزيد من المعلومات عن البيانات الواردة في هذا التقرير ومحدودية المصادر المختلفة راجع الملحق ج.

المعلومات الديمغرافية المتعلقة بالعمال

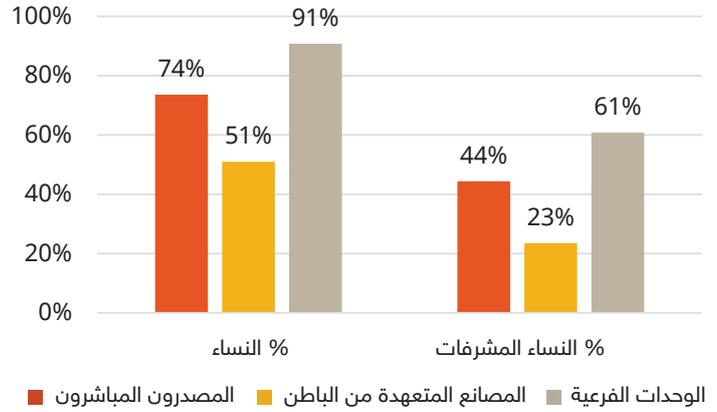
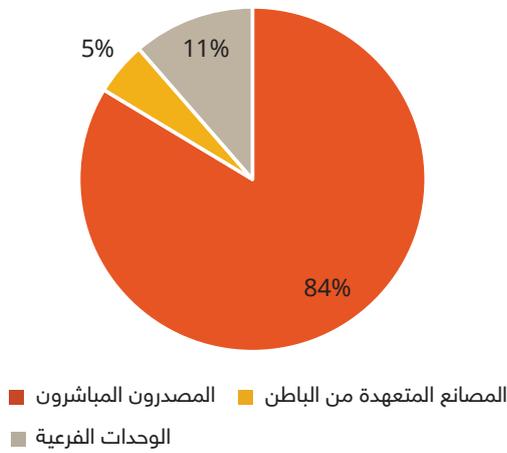
وبحسب البيانات الواردة في جداول البيانات التي جمعها برنامج عمل أفضل/ الأردن في شهر كانون الأول/ ديسمبر 2023 كان هناك **73,964 عامل في المصانع المشاركة في برنامج عمل أفضل/ الأردن، منهم 73,771 عامل في مصانع الألبسة.** يمثل هذا الرقم انخفاضا بنسبة 6% في القوى العاملة من الأردنيين. حيث يوظف أكبر مصنع في قطاع صناعة الألبسة أكثر من 3800 عامل، بينما يوظف أصغر مصنع 12 عاملا فقط. ويهيمن على القطاع مستثمر واحد يوظف أكثر من 23,000 عامل في 12 وحدة رئيسية و7 مصانع فرعية.

الشكل 7. عدد العمال في المصانع المشاركة في برنامج عمل أفضل/ الأردن مع مرور الوقت



غالبية العمال هم من النساء (74%) ومعظم القوى العاملة هي من العمال الوافدين (75%). حيث أن 73% من العمال الوافدين هم من النساء مقارنة بحوالي 78% من العمال الأردنيين. يوظف المصدرون المباشرون الغالبية العظمى من القوى العاملة، بينما توظف الوحدات الفرعية 11% تقريبا وتوظف المصانع المتعاقدة من الباطن نسبة 5% فقط (أنظر الشكل 8). وتتركز النساء في الوحدات الفرعية (91% من القوى العاملة)، تليها المصانع المصدرة (74%) وأخيرا المصانع المتعاقدة من الباطن (51%). وتتبع نسبة المشرفات من النساء نفس النمط: 61% من المشرفين في المصانع الفرعية هن من النساء مقارنة بحوالي 44% في المصانع المصدرة و23% في المصانع المتعاقدة من الباطن. وبشكل عام ارتفعت نسبة المشرفات في المصانع المشاركة في برنامج عمل أفضل/ الأردن، ففي 2020 كان 35% من المشرفين في المصانع من النساء، وارتفع هذا الرقم إلى 47%. كذلك كانت نسبة الأردنيين قليلة في المواقع الإشرافية - 14% من المشرفين أردنيين و26% من العمال أردنيين. وإجمالاً توظف صناعة الألبسة في الأردن 6200 مشرف.

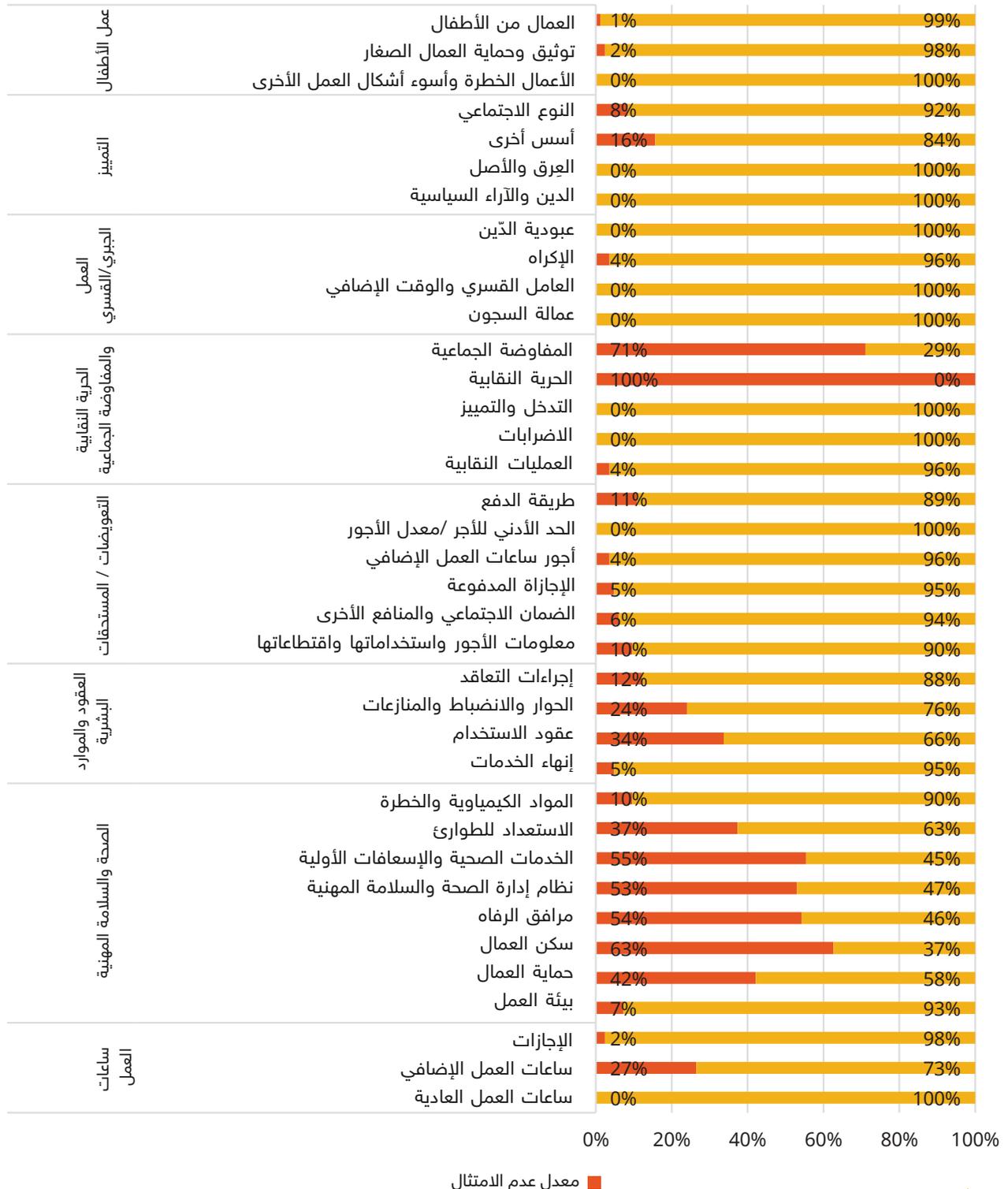
الشكل 8. نسبة إجمالي العمال والعمالات المستخدمين بحسب نوع المصنع.



وضع الامتثال

يلخص الشكل 9 معدل عدم الامتثال في 83 مصنع. حيث يتم التبليغ عن معدلات عدم الامتثال لكل نقطة امتثال تحت معايير العمل الأساسية الثمانية ومجموعات ظروف العمل، تتبعها ملاحظات مُفصلة.

الشكل 9. معدلات عدم الامتثال بحسب كل نقطة



عمل الأطفال

ينص قانون العمل الأردني على أن سن 16 سنة هو الحد الأدنى القانوني للعمل، وأن العمال دون سن 18 في الأردن يعتبرون قاصرين. وبالرغم من أن هذا القانون ينطبق على كلا الأردنيين وغير الأردنيين، يعد تشغيل وهجرة القاصرين غير المصحوبين من ضروب الاتجار بالبشر بحسب وحدة مكافحة الاتجار بالبشر. وتشغيل الأطفال دون سن 16 هو أحد القضايا التي يغطيها بروتوكول عدم التهاون بحسب اتفاقية التعاون الموقعة ما بين برنامج عمل أفضل/ الأردن ووزارة العمل، والتي تتابع بدورها مع المؤسسات والمنظمات ذات العلاقة. كذلك، يجب أن تحتفظ المصانع التي توظف عمالا دون سن 18 بالوثائق اللازمة، ويجب ضمان عدم تعرضهم لأي شكل من أسوأ أشكال عمل الأطفال بما فيها الأعمال الخطرة.

تمت الإشارة لمصنعين على أنهما غير ممثلين لنقطة عمل الأطفال في 2023. حيث أبدى المصنع الأول مظاهر عدم امتثال فيما يتعلق بعمل الأطفال وعدم الاحتفاظ بالوثائق اللازمة للعمال دون سن 18. وخلال التقييم، وجد المقيّمون أربع حالات تضمنت استقدام 4 عاملات جديدات من بنغلاديش دون سن 18، وكانت اثنتان منهم دون سن 16 واثنتان دون سن 17، وأربعتهن كانت تواريخ ميلادهن الظاهرة على جوازات السفر مزورة. أما المصنع الثاني فأبدى عدم امتثال فيما يتعلق بالاحتفاظ بالوثائق اللازمة للعمال دون سن 18، حيث وجد أن تاريخ الميلاد الظاهر على جواز سفر أحد العاملات البنغاليات والتي تبلغ من العمر 17 سنة مزور. ولقد ادعت إدارة كلا المصنعين أنها لم تكن مدركة لوجود هذه الحالات، وأنها ستتابع الموضوع مع شركة بنغلاديش للخدمات والتوظيف عبر البحار (BOESL)، وهي وكالة الاستقدام المركزية التي يتم من خلالها استقدام العمال البنغال. وبناء على بروتوكول عدم التهاون، قام برنامج عمل أفضل/ الأردن بتبليغ وزارة العمل عن هذه الحالات. وقامت وحدة مكافحة الاتجار بالبشر الموجودة داخل الوزارة بمتابعة الموضوع وإجراء الفحوص الطبية اللازمة وتأكيد أن العاملات الخمسة هن بالفعل دون سن 18. وبناء على ذلك، كلفت وزارة العمل الأردنية أصحاب العمل بالشروع في إعادة العاملات إلى بنغلاديش ودفعت مستحقتهن خلال 72 ساعة. والتزم كلا المصنعين في هذه الإجراءات، وبسرا عملية ترحيل العاملات الصغيرات إلى بلادهن وتسوية جميع مستحقتهن المالية.

التمييز

عدم التمييز هو حق أساسي من حقوق الإنسان. تُعرّف اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالتمييز (في مجال الاستخدام والمهنة) رقم 111، 1958 التمييز على أنه أي تمييز أو استثناء أو تفضيل يتم على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي، ويسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة على صعيد الوظيفة أو المهنة.^{xix} تتيح الاتفاقية كذلك للدول أن تحدد أسسا إضافية للتمييز تتطلب الحماية.

ومن جوانب عدم الامتثال المنتشرة في مجال التمييز جوانب تتعلق بالامتثال بالنوع الاجتماعي (8%)، أو أسس أخرى (16%). لم تعد فحوصات الحمل للعاملات الوافدات المظهر الرئيسي لعدم الامتثال تحت بند التمييز على أساس النوع الاجتماعي. ولم يلاحظ أن أيًا من المصانع غير ممثلة لنقطة التمييز على أساس العرق أو الأصل أو الدين أو الرأي السياسي.

يقوم برنامج عمل أفضل الأردن بتقييم السلوك التمييزي في المصانع من خلال المشاهدات والمقابلات ومراجعة الوثائق. ويعد تحديد حالات السلوك التمييزي أكثر صعوبة في بعض المجالات مقارنة بمجالات الأخرى. ولذلك، وليتمكن البرنامج من فهم القضايا المتعلقة بالتمييز في مكان العمل بشكل أفضل لا تكتفي الفصول التالية ببيانات عدم الامتثال التقليدية، التي تحدد سقفا عاليا لتحديد التمييز، بل تعمل على تكميل هذه النتائج بمعلومات مأخوذة مباشرة من العمال والمدراء.

النوع الاجتماعي

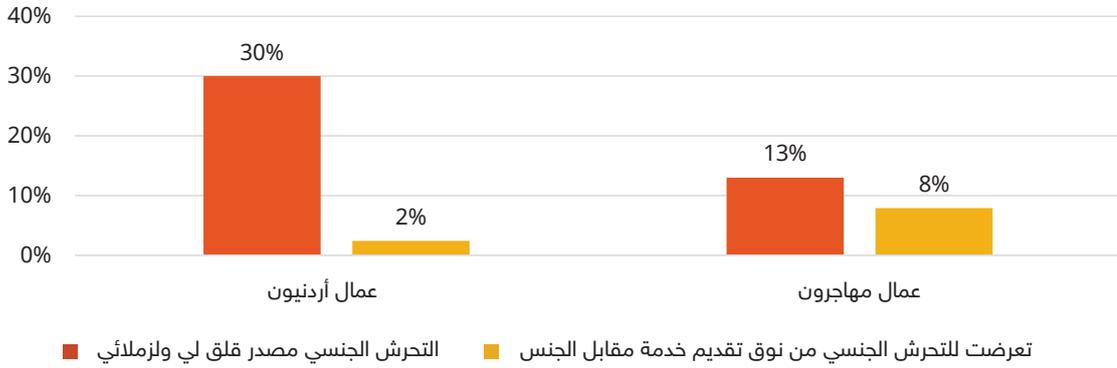
للتمييز على أساس النوع الاجتماعي أوجه متعددة ويمكن أن يكون صريحا أو ضمنيا. والتمييز الصريح على أساس النوع الاجتماعي يكون بشكل أفعال واضحة وظاهرة ومقصودة تعامل شخصا بشكل غير عادل بسبب نوعه الاجتماعي، بينما يكون التمييز الخفي أفعالا ضمنية وغير مقصودة في كثير من الأحيان ومتجذرة في التحيزات اللاواعية، وبالتالي يصبح من الأصعب تحديدها والتصدي لها. كما يحدث التمييز أيضا في الحالات التي تبدو فيها القواعد والممارسات محايدة (وبالتالي فهي لا تميز بشكل صريح) ولكنها تؤثر على مجموعات معينة دون أخرى). يلاحظ برنامج عمل أفضل بالعادة وجود عدم امتثال في الجوانب المتعلقة بالتمييز الصريح، سواء في مرحلة الاستقدام أو في مكان العمل أو في السكنات. وتهدف التدابير المتخذة لحماية النساء على أساس الفرضيات النمطية التي تنضوي على التمييز، مثل تحديد وقت محدد للعودة للسكن للنساء فقط. وفيما كانت هذه مشكلة في التقييمات السابقة، عدلت المصانع من سياساتها وممارساتها.

وبما أن أصحاب المصلحة شددوا من موقفهم ضد استخدام فحوصات الحمل ضمن عملية الاستقدام سنة 2019، إلا أن الامتثال لهذه النقطة تحسن بشكل كبير. **ففي 2023 تبين أن ثلاث مصانع فقط استخدمت فحوصات الحمل (4%) وهو النتيجة الأدنى التي تم رصدتها،** حيث أن هذه النسبة كانت 51% من المصانع سنة 2019. ويعود هذا الإنجاز جزئيا للجهود المشتركة التي بذلتها المصانع والجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات في الضغط على شركة بنغلاديش للخدمات والتوظيف عبر البحار. اعترفت الشركة أن هذه الحالات تعود لحقيقة أن بعض المراكز الطبية الجديدة التي بدأ المركز بالتعامل معها أدخلت فحص الحمل ضمن الفحوصات عن طريق الخطأ، وأكدت أنها ستتخذ الإجراءات اللازمة لتصحيح هذا الوضع في إجراءات المتابعة. قام برنامج عمل أفضل/ الأردن بتوثيق هذه الحالات على أنها امتثال مع ملاحظات.

تمت الإشارة لأربعة من المصانع على أنها غير ممثلة لاستخدامها النوع الاجتماعي كعامل مرتبط بظروف العمل. ارتبطت جميع الحالات بدعم كلفة رعاية الأطفال والقدرة على الوصول للمرافق، والذي من المفترض أن يكون متوفرا للعمال الذين يستحقونه بغض النظر عن النوع الاجتماعي. ولكن في جميع هذه المصانع، تم دفع دعم بدل رعاية الأطفال للأمهات العاملات فقط، بينما لم يُدفع هذا الدعم للآباء العاملين (أنظر مرافق الرفاه في الصحة والسلامة المهنية للمزيد من النقاش حول توفير رعاية الأطفال في القطاع).

كذلك يعتبر التحرش الجنسي من المشاكل المنتشرة في مصانع الألبسة، والأردن ليس استثناء عن ذلك. فبحسب الدراسة الاستطلاعية التي أجراها برنامج عمل أفضل/ الأردن للعمال في تموز/ يوليو 2023، أفاد 18% من المستجيبين أنهم أو زملاءهم لديهم تخوفات تتعلق بالتحرش الجنسي، وأفاد أكثر من 6% من العمال أنهم واجهوا تحرشا جنسيا من نوع "عرض تقديم خدمة مقابل الجنس". وفيما أفادت نسبة لا بأس بها من العمال الأردنيين أن التحرش الجنسي يعتبر مصدر قلق لهم ولزملائهم، إلا أنهم لم يتعرضوا هم أنفسهم لهذا النوع من التحرش (أنظر الشكل 10). **وبالرغم من هذا، وكما كانت الحال في السنوات السابقة، لم تتم الإشارة لأي من المصانع على أنها غير ممثلة فيما يتعلق بتعرض العمال للتحرش الجنسي.** وحتى الآن، قام برنامج عمل أفضل/ الأردن بتوثيق حالات عدم الامتثال خلال التقييم الذي أجري سنة 2021. يقر البرنامج بأن مسألة الكشف عن وجود التحرش الجنسي وإثباته هو أمر في غاية الصعوبة خلال زيارة تستمر ليومين فقط ودون الكشف عن هوية العمال. وبالتالي فإنه من المحتمل أنه لم يتم التبليغ عن حالات التحرش الجنسي بشكل حقيقي على مر السنوات. وفي الأغلب أن أساليب جمع البيانات دون الكشف عن هوية أصحابها، مثل مسوحات برنامج عمل أفضل/ الأردن السنوية الموزعة على العمال والمشرفين والمدراء يمكن أن تعطي صورة أوضح لأن المستجيبين يشعرون بأمان أكثر عند إجابتهم على الأسئلة المتعلقة بالتحرش الجنسي عندما لا يتم الكشف عن هويتهم.

الشكل 10. التجارب والمخاوف المتعلقة بالتحرش الجنسي



العرق والأصل

يقيم برنامج عمل أفضل/ الأردن التمييز على أساس العرق والأصل من ثلاث زوايا: في عملية الاستقدام وخلال الاستخدام (مثل دفع المستحقات وظروف العمل والتحرش) وإنهاء الخدمات. **تمت الإشارة لوجود حالات عدم امتثال لبند التمييز على أساس العرق والأصل في 2023.** مسألة الحد الأدنى للأجور في قطاع صناعة الألبسة في الأردن معقدة، ففيما تم تحديد الحد الأدنى للأجور في قطاع صناعة الألبسة بمبلغ 220 دينار أردني، يتم دفع هذا الأجر للعمال الوافدين على جزئين. فبحسب دراسة طلبت الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات إجرائها سنة 2017 يُقدّر الجزء العيني من أجر العمال الوافدين بمبلغ 95 دينار أردني، مما يجعل مجموع الجزئين العيني والنقدي (والذي يبلغ 125 دينار أردني) من أجور العمال الوافدين مساويا للقيمة النقدية التي تدفع كأجر للعمال الأردنيين. ولا يشير برنامج عمل أفضل/ الأردن لوجود عدم امتثال طالما ينفذ صاحب العمل البنود المتعلقة بالأجور في اتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية، وبالتالي تكون قيمة الأجور المدفوعة للعمال الأردنيين والوافدين متساوية عندما نأخذ بعين الاعتبار قيمة الجزء النقدي والجزء العيني (كما هو وارد ومتفق عليه في اتفاقية المفاوضة الجماعية لسنة 2019)). وعند حساب أجور الوقت الإضافي ودفعات الضمان الاجتماعي والإجازات السنوية يجب على صاحب العمل أن يستخدم نفس الرقم للعمال الأردنيين وغير الأردنيين.

درست لجنة منظمة العمل الدولية مسألة التمييز على أساس الجنس أو العرق أو اللون في الاتفاقيات 100 و111 في ضوء الفروقات في الأجور بين العمال الأردنيين والوافدين. أشارت اللجنة أنه بالرغم من أن الحكومة أفادت أن الحد الأدنى من الأجور لا ينطبق على العمال الوافدين، إلا أنهم يتلقون أجرا مساويا للعمال الأردنيين لأنهم يستحقون بدلات عن الإقامة والطعام والمواصلات، كما يتحمل صاحب العمل كلفة تأشيرة العمل والسفر. ولكن اللجنة اعتبرت أن الحق في بدلات إضافية لا تعني بحد ذاتها أن العمال الوافدين يتلقون أجرا مساويا للأجر الذي يتلقاه العمال الأردنيون.^{xx}

أسباب أخرى

إضافة للنوع الاجتماعي والعرق والأصل والدين والرأي السياسي، يرصد برنامج عمل أفضل/ الأردن التمييز على أسس أخرى، بما فيها القدرات الجسمية. يحدد قانون العمل الأردني كوتا للعمال من ذوي الإعاقات. حيث يشترط القانون على المصانع أن يكون هناك حصة محددة للأشخاص من ذوي الإعاقات من بين العمال على أساس أعداد الأردنيين التي يوظفها صاحب العمل: شخص واحد إن كان المصنع يوظف ما بين 25 - 50 أردني و4% من القوى العاملة الأردنية إن كان المصنع يوظف أكثر من 50 أردني.^{xxi}

لم تلتزم %16 من المصانع بالكويتا الخاصة بالأشخاص من ذوي الإعاقات. معظم هذه المصانع عينت أشخاصا من ذوي الإعاقات، ولكنها لم تستوف الكويتا المطلوبة. يتم تعيين ما معدله 12 شخصا من ذوي الإعاقات في كل مصنع، بالرغم من أن التوزيع غير متساو (أنظر الجدول 1). وإجمالاً كان عدد الأشخاص من ذوي الإعاقات المستخدمين في قطاع صناعة الألبسة سنة 2023 حوالي 993 شخصا، %62 كانوا من النساء. وفيما لا يجمع برنامج عمل أفضل/الأردن بيانات مفصلة على أساس الجنسية الخاصة عن الأشخاص ذوي الإعاقات في القطاع، إلا أن التجربة بيّنت أن الغالبية العظمى من هؤلاء هي من الأردنيين. اتخذ برنامج عمل أفضل/الأردن السنة الماضية عدة خطوات للذهاب أبعد من نظام الكويتا للأشخاص من ذوي الإعاقات لرصد إن كان يتم دمج هذه الفئة بشكل فاعل في القطاع أم لا (أنظر المربع 4).

الجدول 1. توزيع الأشخاص ذوي الإعاقات في القطاع

أعداد المصانع	أعداد العمال من ذوي الإعاقات
15	صفر
11	1 - 4
13	5 - 10
26	11 - 12
16	21 - 30
2	أكثر من 30

المربع 4. إشراك الأشخاص من ذوي الإعاقات في قطاع الألبسة في الأردن

في 2023، تعاون برنامج عمل أفضل/الأردن مع المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقات لتنظيم جلسات توعية شاملة في ثلاث مناطق صناعية. استهدفت هذه الجلسات العمال من ذوي الإعاقات وموظفي الموارد البشرية والعمال في النقابات العمالية ومفتشي العمل، وشددت على حقوق ومسؤوليات العمال ذوي الإعاقات في مكان العمل.

وبعد هذه الجهود التعاونية قام برنامج عمل أفضل/الأردن بطلب تطوير إرشادات لاستخدام العمال من ذوي الإعاقات في قطاع الألبسة. تمت صياغة هذه الوثيقة بالشراكة مع مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومن خلال المشاورات مع الخبراء والشركاء في اللجنة ثلاثية الأطراف في الميدان. وتعد هذه الإرشادات التي تمت الموافقة عليها من قبل أصحاب المصلحة موردا هاما لتعزيز ممارسات التوظيف الدامج داخل القطاع.

وبالنظر إلى المستقبل، التزم برنامج عمل أفضل/الأردن بإجراء جلسات تدريبية للإدارة المتوسطة في المصانع حول التنفيذ الفاعل لهذه الإرشادات. وعن طريق تزويد الإدارة بالمعرفة والمهارات اللازمة، يهدف البرنامج لإنشاء بيئة عمل أكثر دمجاً ودعمًا للعمال من ذوي الإعاقات.

العمل القسري/ الجبري

تعتبر بعض أشكال العمل القسري قضايا عدم تهاون للمصانع المشاركة في برنامج عمل أفضل/ الأردن. فحالات مثل احتجاز/ مصادرة الإدارة لجواز السفر أو الإكراه من الإدارة، كأن يتم إجبار العمال على العمل رغما عنهم، يتم التبليغ عنها مباشرة لوزارة العمل بحسب بروتوكول عدم التهاون. وينظر برنامج عمل أفضل/ الأردن للعمل القسري من أربع زوايا هي: الإكراه والعمل القسري والعمل الإضافي وعبودية الدين وعمالة السجون.

كان العمل القسري مشكلة منتشرة في قطاع صناعة الألبسة، حيث أن نظام الكفالة يربط معظم القوى العاملة الوافدة بصاحب العمل ويحد من فرصهم في الانتقال للعمل لدى شخص آخر أو مغادرة البلاد دون تبعات. في الماضي كان المتعارف عليه في هذا القطاع هو أن يحتفظ المدراء بجوازات السفر ووثائق العمال الوافدين لديهم في مكان آمن. ويعد وصول العمال الوافدين لوثائقهم الشخصية، مثل جوازات السفر وتصاريح الإقامة أمراً في غاية الأهمية للحفاظ على سلامتهم في الأردن وضمان قدرتهم على التحرك بحرية. وخلال السنوات العشر الماضية، حد قطاع صناعة الألبسة الأردني إلى حد كبير من أعداد وخطورة حالات العمل القسري. في 2016 شطبت وزارة العمل الأمريكية الألبسة المصنعة في الأردن من لائحة القانون المعدل لحماية ضحايا الاتجار بالبشر.^{xxii}

خلال 2023، تمت الإشارة إلى ثلاث مصانع على أنها غير ممثلة فيما يتعلق بالعمل القسري، صادر اثنان منها جوازات سفر العمال. ففي واحد من المصانع وجد فريق التقييم أن العمال أُجبروا على توقيع اتفاقية تسمح للإدارة بالاحتفاظ بجوازات سفرهم. تم تبليغ وزارة العمل بهذه الحادثة، والتي اتخذت بدورها الإجراء القانوني وفرضت عقوبات على المصنع. وفي الحالة الثانية من مصادرة جوازات السفر، أعاد المصنع الجوازات للعمال يوم التقييم. ولكن بلغ برنامج عمل أفضل/ الأردن، الذي يلتزم بصرامة بروتوكول عدم التهاون عن هذه الحالة لوزارة العمل لتسجل هذه المعلومات في السجل. أما الحادثة الثالثة المتعلقة بعدم الامتثال فكانت تتعلق بمصنع أبقى العمال الوافدين في المصنع بالرغم من أن عقودهم كانت قد انتهت. وقالت إدارة المصنع أنها لا تستطيع تحمل كلفة تسفير العمال الوافدين لأن المصنع يعاني من مشاكل مالية كبيرة (للاطلاع على النقاش المُفصل أنظر المربع 5).

كذلك، حدد برنامج عمل أفضل/ الأردن مصنعا آخر متورطا بالعمل القسري، حيث لم يسمح هذا المصنع لبرنامج عمل أفضل/ الأردن بالدخول لإجراء التقييم لسنة 2023، ولكن عمال المصنع أعلموا البرنامج أن الإدارة تحتفظ بجوازات سفرهم، وأنه لم يسمح لهم باستعادة الجوازات. لم تتم الإشارة لهذه الحالة كحالة عدم امتثال بسبب عدم إجراء التقييم، وتم توثيق أن المصنع لم يسمح لبرنامج عمل أفضل بالدخول.

المربع 5. حقوق العمال وعدم الامتثال في قطاع الألبسة

في حادثة وقعت مؤخراً، واجه العمال في قطاع الألبسة الأردني صعوبات كبيرة بعد أن أعلن صاحب العمل إفلاسه، تاركاً إياهم عالقين دون أجر لعدة أشهر. تم حل المشكلة من خلال جهود أصحاب المصلحة الجماعية داخل وخارج الأردن، حيث قام العمال بالدفاع عن حقوقهم من خلال التغطية الإعلامية والإضرابات والمظاهرات. تسلط هذه الحالة الضوء على أهمية الرصد المستمر والتدخل الجماعي لحماية حقوق العمال والتصدي للمشاكل بشكل استباقي.

كان هذا المصنع جزءاً من برنامج عمل أفضل/ الأردن لمدة 13 سنة، وكان يخضع للتقييمات بشكل سنوي. كشف التقييم الأخير الذي أجري في تموز/ يوليو 2023 عن انتهاكات خطيرة تتضمن العمل القسري، وتأجيل الدفع، والعمل لساعات إضافية طويلة، وإساءة إدارة مساهمات الضمان الاجتماعي وظروف العمل والعيش غير المواتية. اتخذت وزارة العمل عدة خطوات للتصدي لهذه المشاكل، ولكن في النهاية لم تُفلح الغرامات المفروضة على الشركة في إقناعها بإجراء التغييرات اللازمة.

كان الدعم المتوفر من النظام القانوني في الأردن محدوداً، ولكن التغطية الإعلامية وجهود المناصرة من المنظمات غير الحكومية لعبت دوراً هاماً. حيث قامت منظمة أهلية أمريكية متخصصة بحقوق العمال بالضغط على العلامة التجارية الأساسية التي تورطت من هذا المصنع، مما أدى في النهاية لدفع كامل الرواتب للعمال، الأمر الذي يبين تأثير أعمال المناصرة الخارجية.

وفيما لا تمثل هذه الحالة ظروف العمل الاعتيادية في قطاع الألبسة الأردني، إلا أنها تلقي الضوء على بعض المشاكل الأساسية التي تقف خلف ديناميكيات القوة. فهشاشة العمال، وخاصة وافديينالوافدين منهم، مصدر أساسي للقلق، حيث أن نظام الكفالة يربطهم بصاحب عمل واحد يتولى مسؤولية متابعة إقاماتهم وتصاريح عملهم. وفيما تقع هذه المسؤولية على عاتق صاحب العمل إلا أن الذي يتحمل التبعات هو العامل الذي قد يتوجب عليه أن يدفع غرامات في الوقت الذي لا يستطيع فيه مغادرة الأردن. كما أن الدعم المتوفر لأصوات العمال غير كاف بشكل عام، حيث أن لجان العمل النقابية فشلت في أداء مهمتها خلال أزمة المصنع. فبالرغم من الدور الموكل لهذه اللجان في تسليط الضوء على الانتهاكات في القطاع والدفاع عن حقوق العمال، إلا أن العمال اختاروا في هذه الحالة تخطي النقابة والبحث عن الدعم من الخارج.

ولتجنب مثل هذه الحالات ولضمان ظروف العمل اللائقة يعد التنسيق الأفضل بين أصحاب المصلحة أمراً أساسياً. حيث يمكن للكشف والتدخل المبكر أن يساعد في التصدي للانتهاكات قبل أن تتصاعد الأمور، ويشدد على الحاجة للرصد المستمر وجهود المناصرة في قطاع الألبسة.

الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية

الحرية النقابية

لم يصادق الأردن بعد على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم. ينص قانون العمال الأردني على وجود هيكل نقابي واحد، الأمر الذي يمنع العمال من تشكيل النقابات التي يختارونها، وبالتالي لا تزال جميع المصانع التي تم تقييمها غير ممثلة فيما يتعلق بقدرة العمال على تشكيل النقابات والانضمام إليها بحرية. ينص البند 98 من القانون على إمكانية تشكيل النقابات العمالية، ولكنه يفرض شروطاً تحد من الحق في إنشاء النقابات. يشترط القانون وجود موافقة وزارة العمل و50 عضواً مؤسساً أردنياً على الأقل من أجل إنشاء النقابات. وبالرغم من أن القانون الأردني رقم 2010/26 والموجود في قانون العمل يسمح للعمال

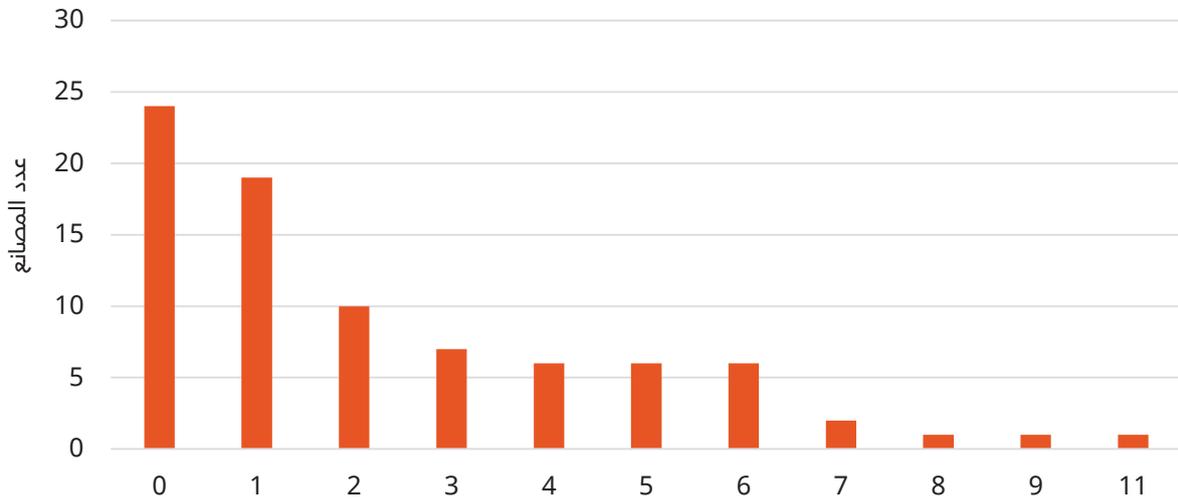
الوافديين بالانضمام إلى النقابات العمالية الموجودة أصلاً، إلا أن العمال الوافديين لا زالوا ممنوعين من المشاركة كأعضاء مؤسسين. وبالتالي تمت الإشارة لجميع المصانع على أنها غير ممثلة لأسئلة "هل يستطيع العمال الانضمام للنقابات العمالية بحرية؟" و"هل تستطيع النقابة أن تشكل اتحادات وتحالفات بحرية وتنضم إليها بحسب اختيارها؟".

المفاوضة الجماعية

صادق أصحاب المصلحة على سلسلة من اتفاقيات المفاوضة الجماعية القطاعية تحدد معايير الصناعة المتعلقة بالأجور وظروف العمل والعلاقات الصناعية. تم تقييم المصانع في هذا التقرير بناء على بنود اتفاقية المفاوضة الجماعية لسنة 2022، والتي تم العمل على تطبيقها في عمليات التقييم منذ 2023/1/1. وبما أن اتفاقية المفاوضة الجماعية تطورت لتشمل المزيد من القضايا، لاحظ برنامج عمل أفضل/ الأردن انخفاضاً واضحاً في امتثال أصحاب العمل بجميع بنود اتفاقية المفاوضة الجماعية لأن الكشف عن عدم امتثال بقضية واحدة يدل على عدم امتثال باتفاقية المفاوضة الجماعية. وفي تقييم 2023، أخفقت 71% من المصانع في تنفيذ واحد من بنود اتفاقية المفاوضة الجماعية على الأقل.

والأسباب الرئيسية لهذه النتيجة هي عدم الامتثال بساعات العمل الإضافية في اليوم (25%)، مرافق الرعاية النهارية (22%)، وتوفير التدريب على الصحة النفسية (20%). ومن الملاحظ أن سنة 2023 كانت أول سنة يتم فيها تقييم جانب الحد الأعلى من ساعات العمل الإضافي وتطبيق بنود الصحة النفسية الواردة في اتفاقية المفاوضة الجماعية في المصانع. تحسنت النسبة الكلية للمصانع الممتثلة تماماً لاتفاقية المفاوضة الجماعية مقارنة بالسنة الماضية، كما انخفضت مخالفات اتفاقية المفاوضة الجماعية منذ 2020. وخلال عمليات التقييم رصد برنامج عمل أفضل/ الأردن فيما إن كان المصنع ممثلاً لحوالي 42 نقطة مميزة في اتفاقية المفاوضة الجماعية (الشكل 11). وبالمعدل لم تكن المصانع ممثلة لنقطتين تقريباً في اتفاقية المفاوضة الجماعية، مقارنة بثلاث نقاط في 2020.

الشكل 11. عدد بنود اتفاقية المفاوضة الجماعية التي لم تلتزم بها المصانع سنة 2023.



تتبع معظم المصانع معايير الحد الأدنى لتعريف العمال باتفاقية المفاوضة الجماعية، ولكن بحسب العمال تبقى المعرفة بمحتويات الاتفاقية منخفضة. وخلال 2023، أشار برنامج عمل أفضل/ الأردن لمصنع واحد على أنه غير ممثل لأنه لم يُعرّف العمال باتفاقية المفاوضة الجماعية بشكل كافي. حيث لم يقيم المصنع بتعليق الاتفاقية على لوحة الإعلانات الخاصة كما يشترط القانون الأردني. كذلك ذكر جميع العمال الذين تمت مقابلتهم من المصنع خلال التقييم ألا فكرة لديهم عن وجود اتفاقية مفاوضة جماعية جديدة. وفيما أقرت الإدارة بهذه المشكلة، إلا أنها بررت ذلك بأن تعريف العمال باتفاقية المفاوضة الجماعية هو مسؤولية النقابة.

وبحسب استطلاع العمال التمثيلي الذي أجراه برنامج عمل أفضل/ الأردن، فإن 52% من العمال مطلعون على اتفاقية المفاوضة الجماعية ومضمونها، بينما كان 11% آخرين على معرفة بالاتفاقية، ولكن ليس بمضمونها. وكانت المعرفة بمضمون الاتفاقية أعلى ما بين العمال الوافدين منها بين العمال الأردنيين. الأمر الذي يدل على أن المصانع تقوم بما هو مطلوب منها قانونياً بتعريف العمال باتفاقية المفاوضة الجماعية، إلا أن الفجوة في مستوى معرفة العمال يشير إلى أنه قد يكون على النقابة أن تبذل جهداً أكبر في تعريف العمال باتفاقية التفاوض الجماعي وبالقوق التي تكفلها لهم.

عمليات النقابة

تمت الإشارة لثلاثة مصانع على أنها غير ممثلة بسبب حدها من قدرة النقابة على الدخول لمكان العمل أو عدم اقتطاع رسوم النقابة بالشكل الصحيح. حيث قام أحد المصانع باقتطاع رسوم النقابة من العمال دون الحصول على موافقتهم، وقام مصنع آخر بدفع رسوم النقابة عن العمال الذين لم يوافقوا على أن يكونوا جزءاً من النقابة وبالتالي لم تكن لديهم فكرة عن عضويتهم فيها. لاحظ برنامج عمل أفضل/ الأردن حالات وقعت فيها النقابة اتفاقيات مع المصانع تنص على أن صاحب العمل ملزم بتغطية رسوم عضوية النقابة لجميع عماله. وبالرغم من أن هذه الممارسة ليست جزءاً من التقييم الحالي، إلا أنه من المهم أن نذكر أن مثل هذا الاتفاق يخالف اتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية ويخالف قانون العمل الأردني ومعايير العمل الدولية.

يجمع برنامج عمل أفضل/ الأردن البيانات حول عضوية النقابة من سجلات المصنع بناء على عدد العمال الذي يدفعون رسوم عضوية النقابة 0.5 دينار أردني شهرياً. وتبين إدارة المصنع تفصيل عضوية الجنسين في النقابة، ويتحقق برنامج عمل أفضل/ الأردن من العدد الكلي للأعضاء عن طريق مراجعة دفعات المصنع للنقابة. ووصل عدد العمال المسجلين في النقابة سنة 2023 لحوالي 57,356، تُشكل النساء منهم 77%. وكان من الملاحظ أن حوالي 20% من المصانع لم يكن لديها أي أعضاء في النقابة، بينما وصلت نسبة العضوية في 25% من المصانع إلى 100%.

كذلك تتبع النقابة عدد أعضائها، ولكن مراجعة السجلات على مر السنوات يبين أن الأعداد تختلف بشكل كبير عما هو موجود في سجلات برنامج عمل أفضل/ الأردن. ولتعزيز مصداقية النقابة وتحسين جودة البيانات الموجودة لديها، أخذ برنامج عمل أفضل/ الأردن زمام المبادرة لدعم النقابة في بناء قاعدة بيانات تتبع الأعضاء والتقدم العملياتي في سنة 2023. تم إنجاز المرحلة الأولى من قاعدة البيانات في نهاية السنة، وتقوم النقابة حالياً بتسجيل البيانات المتعلقة بالعضوية بشكل ممنهج.

التعويضات/ المستحقات

يرصد برنامج عمل أفضل/ الأردن العديد من جوانب التعويضات/ المستحقات ولا يكتفي فقط برصد دفع الأجور الأساسية. حيث يحق للعمال عدة أوجه من التعويض بحسب اتفاقية المفاوضة الجماعية وعقودهم الفردية، بما فيها أجر ساعات العمال الإضافية والإجازة السنوية والدفعات العينية للطعام والإقامة في حالة العمال الوافدين. كذلك من الضروري أن يتم دفع كامل المبالغ للعمال في الوقت المتفق عليه. ولأن برامج التعويض معقدة في الكثير من الأحيان يرصد برنامج عمل أفضل/ الأردن جميع جوانب التعويض عن كثب لضمان أن يتم تعويض جميع العمال عن عملهم بشكل عادل ودقيق.

تبقى مستويات عدم الامتثال بدفع التعويضات متدنية. وكما كان الحال السنة الماضية لم تتم الإشارة لأي من المصانع على أنها غير ممثلة فيما يتعلق بدفع الأجور الأساسية. ولكن كان هناك مشاكل في أربع مصانع تتعلق بالإجازات المدفوعة، وتمت الإشارة لمصنعين على أنهما غير ممثلين لنقطة الإجازات السنوية المدفوعة، ومصنعين آخرين لتخلفهما عن دفع كامل المستحقات في أوقات توقف الإنتاج. وللإطلاع على النقاش الأوسع حول مسألة الأجور في قطاع صناعة الألبسة الأردني أنظر المربع 6.

المربع 6. الأجور في قطاع الألبسة الأردني

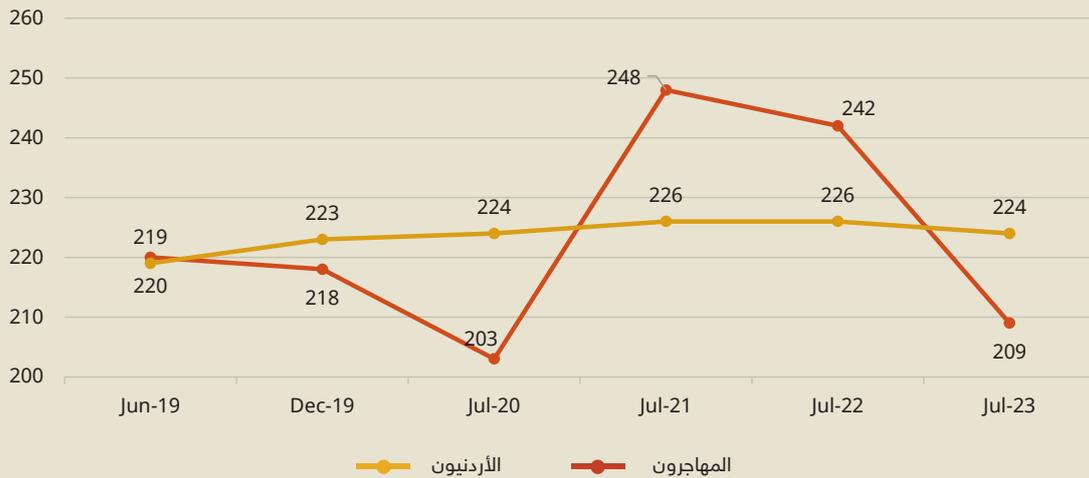
حددت اتفاقية التفاوض الجماعي الحد الأدنى للأجور في قطاع الألبسة سنة 2017 بمبلغ 220 دينار شهريا، ولم يتغير هذا المبلغ منذ ذلك الحين. يتلقى العمال الوافدون مبلغ 125 دينار كحد أدنى نقدا و95 دينار بشكل عيني (إقامة وطعام)، بحيث يصل المجموع الكلي لمبلغ 220 دينار. ويتم حساب بدل ساعات العمل الإضافي على أساس حزمة تعويض العمال الكلية، والتي تعطي العمال الوافدين حافزا أعلى من الأردنيين للعمل وقتا إضافيا. وبالتالي فإن ساعات العمل الإضافية وأجرها هو جزء أساسي من الأجر الذي يقبضه العامل الوافد نقدا. وإضافة للأجر الأساسي، يحق للعمال بحسب اتفاقية المفاوضة الجماعية الحصول على زيادة أقدمية تصل إلى 5 دنائير عن كل سنة يعمل فيها لصالح نفس صاحب العمل.

وبما أنه لا يمكن التنبؤ بعدد ساعات الإضافية التي يمكن أن تكون مطلوبة وبما أنها تتأثر بعوامل خارجية، يختلف المبلغ الذي يقبضه العمال الوافدون بشكل كبير، بينما يبقى ثابتا نسبيا للأردنيين. يكشف استطلاع برنامج عمل أفضل/ الأردن أن العمال الأردنيين والوافدين أفادوا أنهم كانوا يقبضون نفس المبالغ تقريبا قبل جائحة كوفيد 19-، والتي كانت قرابة 220 دينار أردني في الشهر (أنظر الشكل 12). ولكن خلال الجائحة انخفض المبلغ الذي يقبضه العمال بشكل كبير ليصل إلى 203 دينار أردني في الشهر. ومن ثم ارتفع لحوالي 248 دينار أردني في الشهر وظل عاليا في سنة 2022. أما في 2023 انخفض معدل المبلغ الذي يقبضه العمال الوافدون لحوالي 209 في الشهر. وخلال هذا الوقت بقي المبلغ الذي يقبضه العمال الأردنيون ثابتا تقريبا، حيث ارتفع قليلا من 219 دينار إلى 224 دينار في الشهر على مر السنوات الثلاث.

وبشكل عام شهد العمال الوافدون في قطاع الألبسة في الأردن انخفاضا في أجورهم بشكل كبير في 2020 ومرة أخرى في 2023 عندما انخفضت ساعات العمل. وتنعكس أنماط المبالغ التي يتقاضاها العمال لحد كبير أنماط ساعات العمل، والتي تختلف كذلك بحسب طلبات المشترين.

وتكشف بيانات الاستطلاع كذلك عن وجود فروقات إحصائية في الأجور ما بين العمال والعاملات. فبالمعدل يجني العمال الرجال 16 دينار أكثر من العاملات النساء.

الشكل 12 المبلغ الذي يقبضه العامل شهريا بحسب وضع الهجرة (بيانات الاستطلاع)



للمزيد من المعلومات عن الأجور في هذا القطاع راجع: *Better Work Jordan: Working Hours and Wages in "the Jordanian Garment Sector"*، [برنامج عمل أفضل/ الأردن: ساعات العمل والأجور في قطاع الألبسة في الأردن].

وإضافة للأجور الأساسية، كان هناك مشاكل تتعلق بالتعويض، خاصة الدفع في الوقت المحدد، ودفع مستحقات ساعات العمل الإضافية والدفعات الخاصة بدقة، وتوفير معلومات مُقَصَّلة للعمال عن دفع الأجور (أنظر الجدول 2). **ولكن معدلات عدم الامتثال انخفضت في جميع المجالات مقارنة بسنة 2022.** حيث وجد التقييم أن 11% من المصانع غير ممثلة لأسلوب الدفع، ومعظم المشاكل تتعلق بالتأخير في الدفع. وبحسب المادة 46 من قانون العمل الأردني واتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية، يجب أن يكون لدى أصحاب العمل دورة واضحة للدفع تتضمن يوماً محدداً لدفع مستحقات العمال. ويجب أن يتم دفع الأجور والزيادات والوقت الإضافي للعمال خلال سبعة أيام من التاريخ المحدد. وكان في هذه المصانع مشاكل تتعلق بعدم دفع أجور ساعات العمل الإضافية خلال سبعة أيام من الوقت المحدد. وفي ثلاث مصانع كان هناك مشاكل تتعلق بعدم دفع حوافز الانتاج في الوقت المحدد، ولم تدفع خمسة مصانع الأجور في وقتها. كذلك بيّن التقييم أن مصنعا واحدا لم يمثل لدفع الجزء العيني من الأجر للعمال الوافدين الذين يزيد أجرهم الأساسي عن 125 دينار أردني، ولكن الإدارة زعمت أن ذلك كان بسبب أخطاء في نظام حساب الرواتب.

الجدول 2. موضوع التركيز: تفاصيل التعويضات

معدل الامتثال لكل سؤال			سؤال الامتثال
2023 (معدل=83)	2022 (معدل=86)	2021 (معدل=77)	
10%	23%	4%	هل يتم دفع مستحقات العمال خلال 7 أيام من تاريخ استحقاق الأجور بحسب ما هو وارد في اتفاقية المفاوضة الجماعية؟
6%	10%	8%	هل يُعلم صاحب العمل بتفاصيل الأجور المدفوعة والمبالغ المستقطعة بالشكل اللازم؟
4%	12%	10%	هل يدفع صاحب العمل 125% من أجر العامل العادي عن جميع ساعات العمل الإضافية؟

كذلك يعد دفع الأجور نقداً أو بشكل رقمي مسألة مهمة للعمال. حيث شهد القطاع تحولا تدريجيا نحو الدفع الرقمي خلال السنوات الماضية، بدءاً من مصانع التصدير الكبيرة، حيث أن جائحة كوفيد - 19 لعبت دوراً مهماً في تسريع هذا التحول، ونشره في كامل القطاع. في كانون الثاني/ ديسمبر 2020، أطلقت الحكومة الأردنية برنامج استدامة، والذي يشترط أن يستلم جميع العمال الأردنيين أجورهم بشكل رقمي. وفي آب/ أغسطس 2023، قام برنامج عمل أفضل/ الأردن بالشراكة مع النقابة بإجراء تقييم سريع للوحدات الفرعية ليفهم تجربة العمال المتعلقة بهذا التحول (أنظر المربع 7).

المربع 7. التحول نحو الأجور الرقمية

تقليديا، كان قطاع الألبسة في الأردن يستخدم بشكل أساسي أسلوب الدفع النقدي، وكان الدفع الرقمي محصورا بفتة صغيرة من القوى العاملة في مصانع التصدير الكبيرة. وفي السنوات الأخيرة، كان هناك تحول تدريجي نحو الدفع الرقمي، ومن ثم سرّعت جائحة كوفيد - 19 من هذا التحول. يَسّر دعم الحكومة والتغيّر في الأنظمة تحولا كبيرا في القطاع، مما أدى إلى انتشار تبني أساليب الدفع الرقمي في القطاع.

أجرى برنامج عمل أفضل/ الأردن بالتعاون مع الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن دراسة سنة 2023 لتقييم وفهم تجارب وأراء العمال في المصانع الفرعية - وخاصة الأردنيون - بأساليب دفع الأجور.

كشفت النتائج الرئيسية أن هناك انتقالا كاملا تقريبا من الدفع النقدي للدفع الرقمي، وأن نسبة العمال الذين لا زالوا يستلمون رواتبهم نقدا لا يتجاوز 4%. عبّرت الغالبية العظمى من العمال (91%) الذين شملهم المسح عن رضاها عن هذا التحول، بالرغم من أن قرار التغيير هذا اتخذته المصانع. ولكن القدرة المحدودة على الوصول للمصرّاف الآلي لا تزال تمثل مشكلة. حيث أفاد العمال في مصنع واحد فقط أن هناك صرافا آليا متوفرا في المصنع، بينما كلفت الرحلة اللازمة لسحب المال العمال من مصانع أخرى الوقت والمال.

سلطت الدراسة الضوء على بعض التكاليف المالية الأخرى التي يتكبدها العمال، حيث تكّلف 40% من العمال الذين شملهم المسح مبلغ من 1 - 3 دنانير لسحب المال. كذلك صرف 22% منهم حوالي 5 دنانير أي 2% من أجر الحد الأدنى الذي يتلقونه. كما كانت الفروقات بين الجنسين واضحة، حيث طالبت النساء بسلف أكثر بالرغم من أن قروضهم كانت أقل. يشير البحث إلى أن قدرة النساء على اتخاذ القرارات المالية كانت أقل، مما يثير مخاوف حول التمكين المالي للنساء والمساواة بين الجنسين.

للمزيد من المعلومات حول التحول الرقمي في القطاع، أنظر «Adapting to Change: A Rapid Assessment of the Transition to Digital Wage Payment» [التكيف مع التغيير: تقييم سريع للتحول الرقمي في دفع الأجور]، أيلول/ سبتمبر 2023.

ينص قانون العمل الأردني على أن يدفع صاحب العمل 125% من أجر العامل العادي لقاء ساعات العمل الإضافية العادية و150% لقاء ساعات العمل خلال أيام الراحة الأسبوعية والعطل الرسمية. وتتضمن الأجور العادية جميع المستحقات (بما فيها زيادات الأقدمية) والدفعات العينية عند حساب ساعات العمل العادية. **تمت الإشارة لحوالي 4% من المصانع فقط على أنها غير ممثلة لنقطة دفع مستحقات ساعات العمل الإضافية بدقة، وهو تحسن كبير مقارنة بالسنوات السابقة.** ومن المشاكل المنتشرة في هذه المصانع خصم المزايا العينية في حساب أجور ساعات العمل الإضافية، أو استثناء زيادات الأقدمية التي تصل إلى 0 دنانير من الحسبة.

بشكل عام، لم تمثل 10% من المصانع لجانب من جوانب المعلومات المتعلقة بالأجور واستخدامها والاقتطاعات. كشف التقييم أن خمسة مصانع لم تكن ممثلة لأنها لم تعط قسيمة الراتب للعمال بلغتهم الأم. وأفاد العمال الذين تمت مقابلتهم أن هم لا يفهمون كيف يتم حساب الرواتب. وبحسب مسح العمال التمثيلي الذي أجراه برنامج عمل أفضل/ الأردن في تموز/ يوليو سنة 2023، عبّر 6% من العمال أنهم لا يفهمون كيفية حساب رواتبهم، وكان العمال الوافدون أكثر ميلا للمعاناة من هذه المسألة مقارنة بالعمال الأردنيين.

وبحسب قانون الضمان الاجتماعي الأردني، فإن اشتراكات تأمين الضمان الاجتماعي الشهرية تصل إلى 21.75% من أجر العامل الشهري، حيث يدفع صاحب العمل 14.25% بينما يدفع العامل 7.5%. وهذا يتضمن الدفعات العينية للعمال الوافدين. ينص القانون أيضا أن على صاحب العمل أن يحول هذا المبلغ لمؤسسة الضمان الاجتماعي خلال النصف الأول من الشهر التالي وأن يزيد المبلغ الذي يدفعه صاحب العمل بنسبة 1% في الأعمال الخطرة. ولدى

مغادرة العمال الوافدين للبلاد يحق لهم سحب مساهماتهم بالكامل (7.5%)، وعدم تحقق ذلك يُعد عدم امتثال لنقطة 'إنهاء الخدمات'. وبشكل عام، كانت 6% من المصانع غير ممثلة لجانب من جوانب دفع مستحقات الدفع الاجتماعي أو غيرها.

كذلك تمت الإشارة لأربعة مصانع على أنها غير ممثلة حيث أنها لم تُضمن المزايا العينية أو زيادات الأقدمية في حساب دفعات الضمان الاجتماعي.

العقود والموارد البشرية

تقع عدة جوانب من ظروف العمل تحت نقطة الامتثال المتعلقة بالعقود والموارد البشرية، بما في ذلك عقود التوظيف والطريقة التي يتم فيها تطبيق العقود، والعلاقات بين العمال والإدارة، وسياسات إنهاء الخدمات. فلا يجب أن يكون لدى أصحاب العمل عقود تمثل للقوانين الأساسية فقط، ولكنهم يجب أن يبذلوا جهداً حقيقياً لضمان وضوح العقود بالنسبة للعمال. وهذا يعني في الحد الأدنى ترجمة العقود للغات الملائمة للعمال. كذلك، تتضمن إجراءات التعاقد الطريقة التي يتم فيها استخدام العمال لهذه الوظائف.

أخيراً، يعتبر الحوار بين العمال والمدراء وطريقة معاملة العمال في طابق المصنع جزءاً أساسياً من ظروف العمل. فالمشاكل في هذه المجالات لا تؤثر على العمال مباشرة فقط (مثل: الثقة بالنفس والإحساس بالقيمة في مكان العمل) ولكن غياب الحوار بين العمال والمدراء يمكن أن يؤدي إلى مشاكل وانتهاكات أخرى للامتثال. وفي المقابل، يمكن للمصانع أن تحرص على وجود حوار واضح وآليات للتظلم بحيث تتصدى للمخاوف بشكل استباقي وتنشئ مكان عمل أفضل.

إجراءات التعاقد

تأتي مسألة دفع العمال لرسوم الاستقدام تحت إجراءات التعاقد، فدون ظروف مشددة يمكن أن تصل خطورة هذا الموضوع لدرجة عبودية الدين. يتبع برنامج عمل أفضل/ الأردن سياسة عدم التهاون، والتي تبناها أصحاب المصلحة الوطنيون ودخلت حيز التنفيذ في 1 كانون الثاني/ يناير 2019. وطراً تحسن ملحوظ من وقتها على مسألة رسوم الاستقدام. كشف التقييم أن 8% من المصانع غير ممثلة لأن عمالها دفعوا رسوماً للاستقدام سنة 2023، حيث أن غالبية هذه المصانع كانت من المصانع المتعاقدة من الباطن. والعمال الهنود في العادة هم الفئة الأكثر عُرضة لدفع رسوم الاستقدام، كما أن معدل الرسوم التي يدفعونها هو الأعلى. وتزيد الطبيعة المُجزأة لاستقدام العمال من الهند من صعوبة التصدي لهذه المسألة بشكل خاص.

كما تمثل مدة العقد مشكلة للعمال، ولكن قانون العمل الأردني لا يفرض أي قيود على مدة العقد، فطالما يتفق كلا صاحب العمل والعمال على مدة العقد يعتبر ذلك قانونياً. وبالتالي، لا تعتبر العقود قصيرة المدة انتهاكاً للامتثال. وفي السنوات الأخيرة، لاحظ برنامج عمل أفضل/ الأردن زيادة في استخدام العقود التي تمتد لثلاثة أشهر فقط للأردنيين، بينما كان معظم العمال الأردنيين في الماضي يوقعون عقداً لسنة واحدة. وبحسب استطلاع العمال التمثيلي الذي أجري في تموز/ يوليو 2023، فإن 19% من العمال الأردنيين وقعوا عقوداً لثلاثة أشهر، بينما وقع 12% آخرين عقوداً لمدة ستة أشهر. ويمكن لاعتماد توقيع العقود قصيرة المدى أن يؤدي لانعدام الأمن الوظيفي ويزيد من هشاشة العمال.

الحوار والانضباط والمنازعات

يعد الحوار حجراً أساسياً في نهج منظمة العمل الدولية لحل المشكلات في مكان العمل. ولذلك يصبح إنشاء نظم تتيح إجراء حوار شفاف ومفتوح أمراً في غاية الأهمية في السياقات التي تفتقر للتوازن في علاقات القوة بين العمال والإدارة. وهذه هي الحالة في قطاع صناعة الألبسة العالمي، وهو أمر له أهمية خاصة في الأردن حيث غالبية القوى العاملة هي من العمال الوافدين الذين يواجهون المزيد من العقبات الثقافية وعوائق التواصل التي تعيق الحوار المفتوح.

وبحسب اتفاقية المفاوضة الجماعية يجب على المصانع أن تنشئ لجان ثنائية الأطراف في مكان العمل لتلقي بشكل دوري لمناقشة مخاوف مكان العمل والتفاوض بشأن الحلول المحتملة. وبداية من 2010، ساعد برنامج عمل أفضل/ الأردن في إنشاء لجان ثنائية في مكان العمل، ولجان استشارية لتحسين الأداء، وتستخدم هذه اللجان كجزء أساسي من الحوار الاجتماعي، والعملية الاستشارية للجمع ما بين المدراء والعمال لإيجاد الحلول للتصدي للانتهاكات عدم الامتثال. نظمت هذه اللجان اجتماعات بين الإدارة والعمال، ولكن النقابة لم تكن مشاركة في السنوات الأولى بسبب تردد الإدارة في الاجتماع مع النقابة. في السنوات الأخيرة ضغطت النقابة من أجل مشاركة مباشرة أكثر على مستوى المصنع. وفي ضوء استراتيجية البرنامج للاستدامة الأوسع، دعم برنامج عمل أفضل/ الأردن إنشاء اللجان العمالية النقابية على مستوى الشركات في كل مصنع. تتكون اللجان العمالية النقابية من العمال فقط وتلقي مع إدارة المصنع بشكل دوري. طرحت اتفاقية التفاوض الجماعي لسنة 2019 اللجنة العمالية النقابية بشكل رسمي كاللجنة ثنائية الأطراف على مستوى المصنع في قطاع صناعة الألبسة بدلا من اللجان الاستشارية لتحسين الأداء. تتحمل النقابة مسؤولية تنظيم جميع الأمور المتعلقة باللجنة العمالية النقابية بما في ذلك متطلبات الترشح، وعدد أعضاء اللجنة، والتصويت، والنصاب القانوني، وآليات اتخاذ القرار، وتوثيق محاضر الاجتماعات. تحدد النقابة تاريخ انتخاب اللجنة النقابية العمالية بالتنسيق مع صاحب العمل. ومسؤولية صاحب العمل هي أن يسمح للنقابة بالدخول إلى المصنع للاجتماع باللجان بعد تشكيلها وإعطاء العمال الأعضاء في اللجان وقتا مدفوعا لأداء العمل المطلوب من اللجان.

الجدول 3. موضوع التركيز: الحوار والانضباط والمنازعات

معدل الامتثال لكل سؤال			سؤال الامتثال
2023 (معدل=83)	2022 (معدل=86)	2021 (معدل=77)	
14%	19%	17%	هل تعرض أي من العمال للتنمر أو التحرش أو للمعاملة المهينة؟
6%	1%	9%	إذا تم تشكيل لجنة نقابية عمالية هل يجتمع صاحب العمل مع ممثلي العمال بشكل منتظم؟
5%	2%	4%	هل تمثل إجراءات الانضباط للمتطلبات القانونية؟

تم تشكيل لجنة نقابية عمالية من قبل النقابة في معظم المصانع وهي تلتقي مع الإدارة بشكل منتظم. تمت الإشارة لخمسة مصانع على أنها غير ممثلة لأنها لم تجتمع مع اللجنة العمالية - في حال وجود مثل هذه اللجنة (الجدول 3). ففي أربعة من هذه المصانع كانت اللجنة العمالية النقابية مُسكّلة وكانت الإدارة تجتمع معها بانتظام، ولكنها لم تُقدم محاضر هذه الاجتماعات. واعتبر واحد من المصانع غير ممثل لأن الإدارة التقت باللجنة مرة واحدة فقط خلال الأشهر الستة الأخيرة.

تُبيّن البيانات الواردة من مسوحات العمال أنه في الوقت الذي يعتقد ثلثا العمال أن اللجنة النقابية العمالية في مصانعهم فعالة، إلا أن 20% منهم تقريبا لا يعرفون بوجود هذه اللجان، مما يشير إلى وجود مشاكل محتملة بدرجة ظهور اللجان في مكان العمل ومشاركتها في حل النزاعات. وبالرغم من ذلك، أشار كلا المصنّعين إلى وجود فجوة في فعالية اللجان. وكان العمال الوافدون والعاملات النساء أميل للمعرفة باللجان واعتبارها فعالة مقارنة بالعمال الأردنيين والعمال الرجال.

يتتبع برنامج عمل أفضل/ الأردن فيما إن كان لدى المصانع آليات كافية للتعامل مع التظلمات وإجراءات حل النزاعات بشكل منفصل عن اللجان، وأشار إلى أول حالة عدم امتثال في 2023. أخفق المصنع في تقديم أي وثائق تبين خيارات واضحة لتقديم التظلمات والنزاعات تضمن السرية والخصوصية وعدم الانتقام. ومن خلال مراجعة الوثائق، تحقق فريق التقييم إن كان لدى المصنع إجراءات للتعامل مع تظلمات العمال. ولكن من المهم أن نشير هنا إلى أن هذا هو الحد الأدنى. **ولكن مستوى عدم الامتثال المتدني هذا لا يعني بالضرورة أن إجراءات التعامل مع التظلمات فعّالة.**

تشير بيانات المسح التي تم جمعها في تموز/ يوليو 2023 أن 78% من العمال راضون عن الفرص المتاحة لتقديم الشكاوى والتظلمات في مكان العمل. ولكن العمال يخشون الانتقام ردا على تقديم تظلمات رسمية، وخاصة القضايا الحساسة مثل التحرش الجنسي. أفاد 21% من العمال أنهم يعتقدون أن تقديم تظلم رسمي سيكون في غاية الخطورة في حالات التحرش من نوع تقديم خدمة مقابل الجنس. ولنقاش أوسع حول آليات التظلم أنظر **المربع 8**.

مربع 8. اجراءات العمل المعيارية الموحدة لمعالجة تظلمات وشكاوي العمال في قطاع الألبسة

يتعاون برنامج عمل أفضل الأردن مع منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية لتحسين وتعزيز آليات التعامل مع التظلمات في قطاع الألبسة في الأردن. وكان من ضمن الإنجازات الهامة الناتجة عن هذا التعاون تطوير وثيقة إجراءات عمل معيارية موحدة تُسلط الضوء على الالتزام الجماعي بتعزيز ممارسات التعامل مع التظلمات وضمان حماية حقوق العمال في قطاع الألبسة.

تم تطوير إجراءات العمل المعيارية الموحدة لدمج عمليات التعامل مع التظلمات في القطاع. وهي عبارة عن مجموعة من الإرشادات والبروتوكولات المعيارية الهادفة لضمان الاستجابات المتسقة والفعالة للتظلمات والشكاوى الواردة من العمال والعمالات. تغطي هذه الإجراءات عدة مجالات منها تحديد السلطات ذات العلاقة المسؤولة عن استلام التظلمات والتصدي لها وآليات الإحالة ما بين مزودي الخدمات وبروتوكولات الحفاظ على السرية والخصوصية. ويعتبر أصحاب العمل والنقابة ووزارة العمل ومقدمو الخدمات القانونية وخدمات الإعانة جميعها كيانات يستطيع العمال اللجوء إليها.

والغرض من إجراءات العمل المعيارية الموحدة الخاصة بالتظلمات هي توعية العمال والمستفيدين الأساسيين بالسبل المتاحة لهم في حال واجهتهم أي مشاكل في العمل ضمن القطاع. كذلك تدعم إجراءات التشغيل القياسية مقدمي الخدمات في ضمان كفاءة الجهود وتجنب التكرار في استغلال الموارد.

وخلال هذه المبادرة شارك أصحاب العمل في نقاشات ولدت الكثير من الأفكار، وتم الاعتماد على الأدوات الأساسية مثل اتفاقيات التفاوض الجماعي ومنصة حماية التابعة لوزارة العمل والموقع الإلكتروني للنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة. يسرت هذه الحوارات تشكيل استراتيجيات تهدف لتعزيز كفاءة إجراءات التعامل مع التظلمات والقدرة على الوصول إليها.

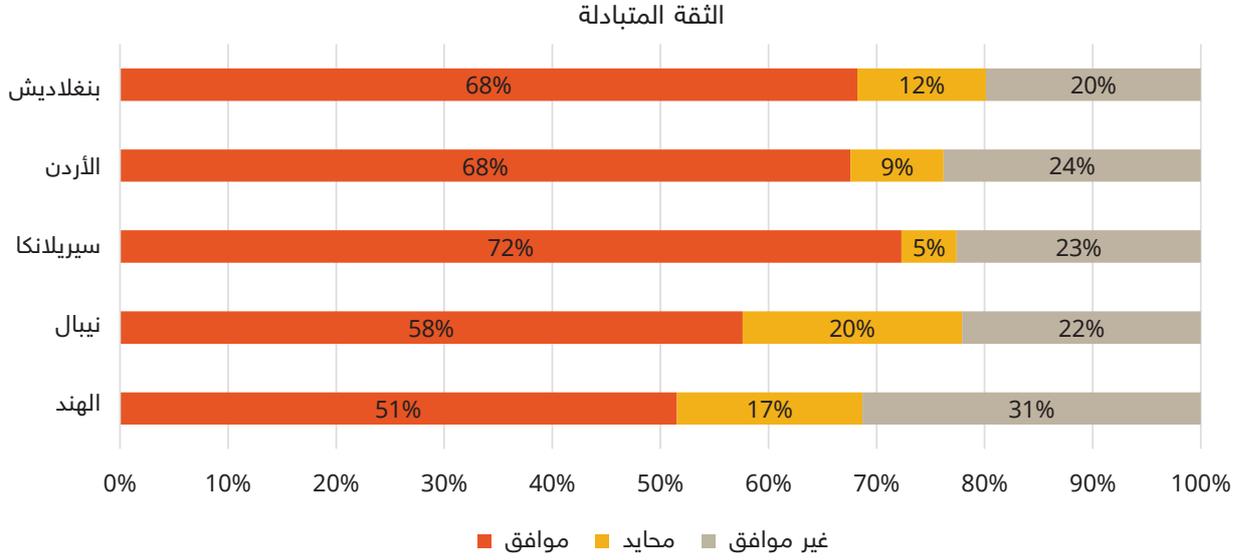
وبالنظر إلى المستقبل، نتوقع أن يقوم أصحاب المصلحة في القطاع بتبني إجراءات العمل المعيارية الموحدة والموافقة عليها. وستعزز هذه الموافقة من جهود تحسين آليات التعامل مع التظلمات وضمان حماية حقوق العمال في قطاع الألبسة. وإضافة لذلك يتم التخطيط لتدريب شامل سنة 2023 للعاملين في النقابات العمالية والعاملين في الموارد البشرية في القطاع. يهدف هذا التدريب لتجهيزهم بالمعرفة والمهارات اللازمة لاستخدام هذه الإجراءات بشكل فعال والتعامل مع حالات التظلم بكفاءة.

لم يكن لدى 5% من المصانع إجراءات انضباط تمثل للمتطلبات القانونية سنة 2023. ومن المشاكل المنتشرة عدم توفر فرصة للعمال للدفاع عن أنفسهم أو توضيح موقفهم. ففي واحد من المصانع تم إنهاء خدمات عاملين وافديين دون إنذار لأن إنتاجهما انخفض عن قصد. ولكن وبحسب بروتوكول الانضباط يجب أن يتم إرسال إنذار للعامل قبل إنهاء خدماته.

وتُعد الإساءة اللفظية بما فيه التنمر والتحرش والإهانة من المشاكل الدائمة في القطاع، بالرغم من أن معدلات عدم الامتثال في هذا الجانب انخفض في 2023. وكشف التقييم أن 14% من المصانع كانت غير ممثلة فيما يتعلق بالإساءة اللفظية. ولكن برنامج عمل أفضل/ الأردن أشار أن هذه المشكلة في السنوات الأخيرة توسعت إلى أبعد من المصانع الفرعية، حيث وجد البرنامج أن هناك شكاوى بشأن الإساءة اللفظية في الماضي، في عدد من المصانع المُصدرة. وبحسب استطلاع العمال السري، عبر 34% من العمال المستجيبين أن لديهم مخاوف تتعلق بالإساءة اللفظية في مكان العمل في 2023. وكان العمال الأردنيون أكثر ميلا بكثير من العمال الوافدين للتعبير عن مخاوف تتعلق بالإساءة اللفظية. ويمكن للتنمر والتحرش وإهانة العمال أن تؤثر على العلاقات بين العمال والإدارة. ومن

أدوات قياس العلاقات ما بين العمال والإدارة البحث عن الثقة المتبادلة ما بين المدراء والعمال في المصنع. ولكن هناك تباين كبير بين الجنسيات (أنظر الشكل 13). وفي المقابل، أفاد 93% من المدراء الذين شملهم المسح أن هناك ثقة متبادلة ما بين العمال والمدراء في المصنع.

الشكل 13. وجهات نظر العمال بالثقة المتبادلة ما بين الإدارة والعمال بحسب الجنسيات



وإذا لم يتمكن العمال من حل مشاكلهم مع الإدارة يستطيعون الاستفادة من قوتهم الجماعية باللجوء إلى الإضراب. وثق برنامج عمل أفضل/ الأردن 11 إضراباً في القطاع سنة 2023. كان أهمها إضراباً نُظِم في مصنع مغلق، حيث تم تسجيل 4 إضرابات خلال سنة. ولكن اعتبرت هذه الإضرابات غير قانونية بحسب قانون العمل الأردني، لأن العمال لم يرسلوا تحذيراً لصاحب العمل قبل 14 يوماً من تنفيذ الإضراب. ولهذا السبب، لم تُوثق النقابة هذه الإضرابات في سجلها. ومن الجدير بالذكر هنا أن النقابة تفتقر في الوقت الحالي لقاعدة بيانات لتسجيل الإضرابات العمالية. بدأت المبادرة الحالية التي يقودها برنامج عمل أفضل/ الأردن لمساعدة النقابة في بناء قاعدة بيانات بالانتقال للمرحلة الثانية التي تركز على إنشاء قاعدة بيانات مخصصة لرصد التظلمات والنقابات العمالية.

عقود العمل

تم الكشف عن عدة مشاكل تتعلق بعقود التوظيف. بيّن التقييم أن 18% من المصانع غير ممثلة لقضايا تتعلق بالقوانين الداخلية للمصنع. يتناول برنامج عمل أفضل/ الأردن عدة جوانب من قوانين المصنع الداخلية، بما فيها موافقة وزارة العمل، وترجمتها لجميع اللغات التي يتحدث بها العمال، وتعليقها في مكان العمل، ووجود سياسة داخلية تمنع العنف والتحرش. وفيما كان لدى غالبية المصانع قوانين داخلية، إلا أنه لا تزال هناك فجوة كبيرة في اعتماد سياسة داخلية ضد العنف والتحرش. وهذا شرط مذكور في اتفاقية التفاوض الجماعي يتوافق مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 حول العنف والتحرش في مكان العمل. كذلك، لم تعطي 16% من المصانع نسخة للعمال عن عقودهم. وحدد برنامج عمل أفضل/ الأردن أن 14% من المصانع غير ممثلة فيما يتعلق باستخدام نموذج عقود موحد لتعيين العمال الأردنيين أو تجديد عقودهم، بالرغم من أنهم جميعاً يستخدمون مثل هذه العقود الموحدة للعمال الوافدين.

إنهاء الخدمات

بشكل عام، كانت 5% من المصانع غير ممثلة لبعض جوانب إنهاء الخدمات. وفي معظم الحالات لم يقيم صاحب العمل بتعويض العمال بشكل دقيق عما تبقى لهم من الإجازات غير المستخدمة بعد استقالة العامل أو إنهاء خدماته. وفي بعض الحالات، لم تتمكن الإدارة من تقديم وثائق تُبين كيف تم دفع الإجازات أو توضيح أسباب إنهاء الخدمات. وتحد حقيقة عدم قدرة برنامج عمل أفضل/الأردن على متابعة العمال، خاصة الوافدين منهم، بعد إنهاء خدماتهم. كذلك يصبح ظهور البرنامج محدود جداً بالنسبة للعمال الوافدين بمجرد عودتهم إلى بلدهم الأم.

الصحة والسلامة المهنية

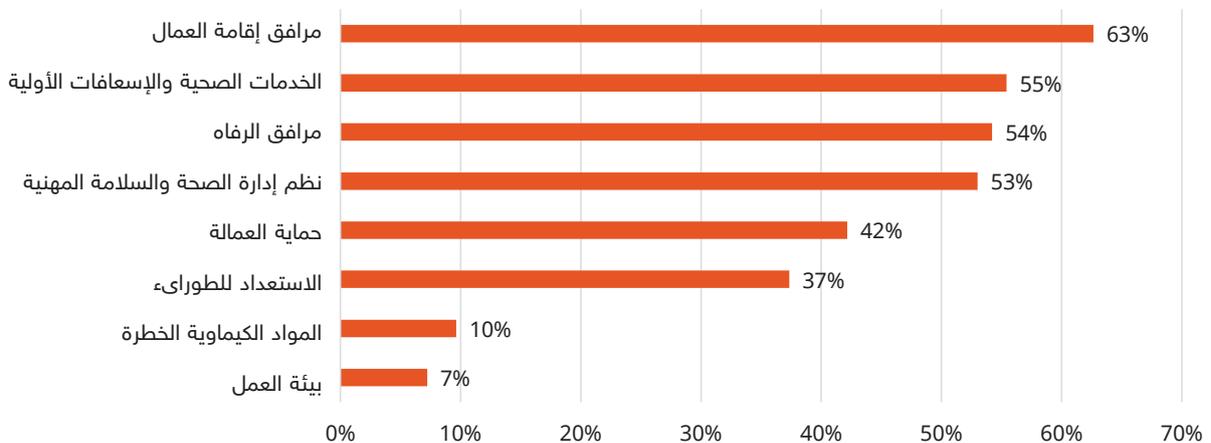
تعد الصحة والسلامة المهنية المجموعة الأكبر في أداة تقييم الامتثال التي يعتمدها برنامج عمل أفضل/الأردن، حيث تتضمن 55 سؤالاً موزعة على ثمانية نقاط امتثال. تتضمن نقاط الامتثال ما يلي: المواد الكيماوية والخطرة، الاستعداد لحالات الطوارئ، الصحة والإسعافات الأولية، نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية، مرافق الرفاه، حماية العمال، إقامة العمال وبيئة العمل.

وكما هي الحال في السنوات السابقة، تعد الصحة والسلامة المهنية من الجوانب التي تشهد أعلى معدلات عدم الامتثال التي تمت ملاحظتها في المصانع. يمثل الشكل 14 نقاط الامتثال الثمانية مرتبة بحسب أعلى معدلات عدم الامتثال. وتعتبر المصانع غير ممثلة لنقطة معينة إن لم تمثل لأي من الأسئلة الواردة تحت هذه النقطة.

كان هناك تحسن ملحوظ في الامتثال بالصحة والسلامة المهنية، خاصة إدارة الصحة والسلامة المهنية والخدمات الصحية والإسعافات الأولية. نشأ هذا التحسن عن الجهود المشتركة مثل الزيارات الاستشارية المنتظمة والمتكررة من قبل مفتشي العمل ضمن وحدة عمل أفضل التي تركز على مواضيع الصحة والسلامة المهنية، وحملات التوعية بالصحة والسلامة المهنية بقيادة مديرية الصحة والسلامة المهنية في وزارة العمل، والندوات الصناعية التي تطرح أنظمة جديدة للصحة والسلامة المهنية التي نظمها برنامج عمل أفضل/الأردن ووزارة العمل، وعمليات التدقيق على مصانع التي نفذتها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي سنة 2023.

تراجع الفصول التالية القضايا الأساسية المتعلقة بالامتثال لكل نقطة من نقاط الامتثال بحسب ترتيب تكرار المشاكل. ولا يتم نقاش مجموعات بيئة العمل والكيماويات بشكل معمق، لأن معدلات عدم الامتثال في هذه المجالات متدنية نسبياً.

الشكل 14. الأسئلة الواردة تحت الصحة والسلامة المهنية التي أظهرت أعلى معدلات عدم الامتثال



سكنات العمال

توفر المصانع للعمال الوافدين سكناً للإقامة خلال فترة عملهم في الأردن. وتشكل جودة مرافق الإقامة هذه والأمان المتوفر فيها، وخاصة السكنات جزءاً كبيراً من تجربة العمال الوافدين في الأردن. حيث لا يمكن الفصل ما بين الظروف في السكنات وطابق المصنع - فإن واجه العمال مشكلة في واحد منهم، فالأغلب أن تنتقل للآخر.

هناك العديد من انتهاكات الامتثال المتعلقة بمرافق إقامة العمال، وتغيّر عدم الامتثال في هذا الجانب بطرق مختلفة خلال السنوات الثلاث الأخيرة (أنظر الجدول 4). حيث كانت المجالات التي لوحظت فيها أعلى مستويات الانتهاكات هي النظافة (48% من عدم الامتثال) والبيئة الكلية مثل الحرارة والبرد والرطوبة (37% من عدم الامتثال). ولكن شهد كلا الجانبين تحسناً السنة الماضية. وتبقى النظافة مشكلة قائمة منذ السنة الماضية في السكنات التي يوفرها أصحاب العمل في القطاع، كذلك تتأثر البيئة بعوامل موسمية، وبالتالي الوقت الذي يجري فيه التقييم. فخلال شهور الصيف الحارة، يمكن أن يشكل الحر مشكلة في السكنات، بينما يصبح البرد والرطوبة مشكلة في الشتاء. أما فصلاً الربيع والخريف فيشهدان مشاكل أقل.

الجدول 4. موضوع التركيز: متطلبات الصحة والسلامة المهنية في مرافق الإقامة

معدل الامتثال لكل سؤال			أسئلة الامتثال
2023 (معدل=83)	2022 (معدل=86)	2021 (معدل=77)	
48%	52%	52%	هل السكن نظيف ومحمي من الحيوانات أو الحشرات التي تنقل الأمراض؟
37%	42%	27%	هل السكن محمي بشكل كافٍ من الحر والبرد والرطوبة والضوضاء، وهل فيه تهوية وإضاءة كافية؟
20%	19%	17%	هل السكن محمي من الحريق؟
18%	17%	49%	هل صاحب العمل مستعد بشكل كافٍ لحالات الطوارئ في السكنات؟
12%	9%	27%	هل هناك مرافق طهي كافية في السكن؟

كذلك يعتبر الأمان في سكنات العمال من الجوانب الأخرى التي تثير القلق. فالأسلاك المكشوفة والضغط على مقابس الكهرباء في السكنات هي بعض المشاكل المنتشرة، حيث أن 20% من المصانع كانت غير ممثلة لمسألة الحماية من الحريق سنة 2023. كذلك، لم يكن في بعض السكنات أنظمة إنذار حريق فاعلة، واعتبرت 18% من المصانع غير ممثلة، حيث أنها لم تكن مجهزة بالشكل الكافي لحالات الطوارئ.

وترتبط المخاوف المتعلقة بالنظافة والسلامة بعدم كفاية مرافق الطهي. حيث يقوم العمال في كثير من الأحيان بالطبخ في غرفهم إن لم تتوفر مرافق كافية - الأمر الذي قد يؤدي لانتشار الحيوانات والحشرات في السكنات ويزيد من خطر وقوع الحرائق. في 2023، تبين أن 12% من المصانع غير ممثلة لنقطة توفر مرافق طهي كافية في السكنات.

في ذات الوقت، كان هناك تحسُّن مستدام في بعض المجالات المتعلقة بسكنات العمال في السنوات الأربعة الماضية. ومن المهم جداً أن نتذكر أن متطلبات الحد الأدنى من المساحة في غرف النوم تحسنت بشكل كبير من 36% في 2020 إلى 11% في 2023. وإضافة لذلك، تحسنت الجوانب المتعلقة بأماكن الأكل والعيش (14% من عدم الامتثال) وتوفر مراحيض كافية وحمامات للاستحمام ومرافق للتخلص من النفايات (7% من عدم الامتثال) بشكل كبير.

الخدمات الصحية والإسعافات الأولية

كانت مستويات عدم الامتثال بالخدمات الصحية والإسعافات الأولية دائماً عالية، ولكن تم تحقيق تحسن ملحوظ في 2023، خاصة فيما يتعلق بتوظيف الطواقم الطبية وإجراء الفحوصات الصحية المنتظمة. 37% من المصانع لا تمثل لتوظيف عدد كافي من الكادر الطبي مقارنة بحوالي 52% السنة الماضية. وباستثناء مصنع واحد، يوجد على جدول الرواتب الخاص بجميع المصانع طبيب وممرض واحد على الأقل يعملان بدوام كامل. ولكن متطلبات الطواقم الطبية تعتمد على حجم المصنع ويمكن أن تحتاج المرافق الأكبر لتوظيف عدة أطباء وممرضين. ولكن الحفاظ على الأطباء والممرضين مثل تحدياً، خاصة وأن قانون العمل الأردني يحصر هذه المهن بالأردنيين، والأطباء الأردنيون يترددون عادة في الذهاب إلى للمناطق الصناعية. وبالرغم من أنه لم يكن لديها العدد المطلوب قانونياً من أفراد الكوادر الطبية، إلا أن معظم المصانع تمكنت من إنجاز الفحوصات الطبية المطلوبة من العمال. ولم تمثل 10% من المصانع لمتطلبات هذه المسألة، مقارنة بحوالي 20% سنة 2022.

في 2023، بدأ برنامج عمل أفضل الأردن بتتبع فيما إن كانت المصانع تمثل لبنود الصحة النفسية الواردة في اتفاقية المفاوضة الجماعية 2022. وبموجب اتفاقية المفاوضة الجماعية، يجب على أصحاب العمل أن يعتمدوا سياسة للصحة النفسية في مكان العمل ويتبعوها بإجراءات عمل معيارية لضمان توفير خدمات الصحة النفسية والدعم النفس - اجتماعي على مستوى المصنع بما يتوافق مع برنامج عمل أفضل/ الأردن. كما يلزم أصحاب العمل بإحالة العمال لمراكز الصحة النفسية المتخصصة في الأردن بناء على طلبهم. كذلك، يجب على أصحاب العمل أن يوفرُوا تدريباً على الصحة النفسية لجميع الموظفين، بما في ذلك عمال الطوابق في المصنع، وخاصة حول أهمية السلامة النفسية وأساليب العناية بها. وتعتبر المصانع غير ممثلة إن أخفقت في تلبية هذه المتطلبات. **اعتبرت 72% من المصانع غير ممثلة لتوفير متطلبات الصحة النفسية.** ومن ضمن هذه المصانع، اعتمد مصنعان فقط سياسة للصحة النفسية مع إجراءات عمل معيارية، ولم يُجر أي منها تدريباً خلال الشهور الاثني عشر التي سبقت التقييم.

مرافق الرفاه

ينص قانون العمل الأردني واتفاقية المفاوضة الجماعية أن على المصانع أن توفر مرافق الرفاه الأساسية للعمال، بما في ذلك الحضانة وأماكن تناول الطعام. **وفيما كان عدم الامتثال بمسألة توفير الحضانة مشكلة مستمرة في القطاع، تحقق بعض التحسن سنة 2023.** وبشكل عام، لم تكن 25% من المصانع ممثلة لمسألة توفير مرافق الرعاية النهارية الكافية. يشترط القانون الحالي على صاحب العمل توفير حضانة في موقع المصنع إن كان لدى العمال الموظفين في المصنع 15 طفلاً على الأقل دون سن الخامسة. وفي حال لم تتوفر حضانة في المصنع، يمكن لصاحب العمل - بحسب بدائل مرافق الرعاية النهارية المؤسسية - أن يوفر بدلاً منها دعماً مالياً كبديل لخدمات رعاية الأطفال، وبالنسبة للعمال في قطاع صناعة الألبسة الذين يجنون بالعادة أقل من 300 دينار بالشهر، فيجب أن يكون هذا البديل 50 ديناراً للطفل في الشهر. وفي شباط/ فبراير 2023، أدخلت وزارة العمل تعديلات على تعليمات رعاية الأطفال. تعطي هذه التعديلات للعامل الخيار في اختيار بدائل لخدمات رعاية الطفل، ويجب أن يتم تنظيم هذه البدائل من خلال اتفاقية مفاوضة جماعية بين صاحب العمل وممثل العمال أو النقابات. وعليه، تم التوصل إلى اتفاقية مفاوضة جماعية منفصلة تتعلق بهذه المسألة في نيسان/ ابريل 2023، وتغطي عدد من القضايا الأخرى التي حددها برنامج عمل أفضل/ الأردن، وتم تحديد بدل خدمات رعاية الطفل بمبلغ 30 دينار في الشهر.

يعتبر توفر أماكن كافية لتناول الطعام وكميات كافية من الطعام الجيد أمراً في غاية الأهمية بالنسبة للعمال الوافدين باعتباره جزءاً من رواتبهم التي تدفع بشكل "عيني". وفيما تبقى معدلات عدم الامتثال منخفضة فيما يتعلق بوجود مساحة كافية لتناول الطعام (2% عدم امتثال)، وجد المقيمون أن هناك عدداً متزايداً من المصانع التي لا توفر طعاماً جيداً. تمت الإشارة لمصنعين على أنهما غير ممثلين لأن الطهاة في المصنع لا يحملون الشهادة الطبية المطلوبة. وفي بقية المصانع، كان هناك شكاوى من العمال فيما يتعلق بجودة الطعام. وبالتالي، كثيراً ما يلجأ العمال في هذه المصانع للطبخ بأنفسهم، الأمر الذي يترتب عليه نفقات إضافية لشراء الطعام والبقالة.

نُظْم إدارة الصحة والسلامة المهنية

تتيح نُظْم إدارة الصحة والسلامة المهنية للمصانع أن تقوم بمراقبة وتحسين الصحة والسلامة المهنية داخل المصنع. يتناول برنامج عمل أفضل/ الأردن عدة جوانب من أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية، بما فيها نظام التسجيل الذي تستخدمه المصانع لتتبع الحوادث التي تقع في المصنع، ووجود عدد كافي من المختصين لضمان اتباع القواعد والتنسيق مع العمال.

ويعود عدم الامتثال لنُظْم إدارة الصحة والسلامة النفسية في معظمه لعدم تواجد الكوادر الفنية في الصحة والسلامة المهنية في المصانع، ولكن هناك تحسن كبير في الأنماط في 2023 (أنظر الجدول 5). حيث يشترط القانون على صاحب العمل أن يُعيّن اخصائي واحد على الأقل في الصحة والسلامة المهنية وفنيين اثنين إذا تراوح عدد العاملين في المصنع ما بين 201 - 500. أما إن كانت أعداد العاملين ما بين 501 - 1000، فيجب على المصنع أن يعين اخصائيين على الأقل في مجال الصحة والسلامة المهنية وثلاثة فنيين. ويزيد المتطلب اخصائي واحد وفنيان لكل 1000 عامل إضافي. ومن الملاحظ أن متطلب طاقم الصحة والسلامة المهنية تغير في الربع الأخير من 2023 بناءً على النظام 33 (أنظر التفاصيل في آخر المستندات المتعلقة بالأنظمة). وفي تشرين الثاني/ نوفمبر 2023، أجرى فريق برنامج عمل أفضل/ الأردن بالتعاون مع وزارة العمل ندوة صناعية لعرض التغيرات والتعليمات الجديدة في الأنظمة على المصانع. سيبدأ برنامج عمل أفضل/ الأردن بإجراء التقييم بناءً على هذه التغييرات والمتطلبات الجديدة ابتداءً من 2024.

يوجد في معظم المصانع اخصائيون وفنيون مرخصون من وزارة العمل، ولكنهم لا يحققون الاعداد المطلوبة. كذلك، لم يكن لدى 11% من المصانع خطة مكتوبة لبرامج الصحة والسلامة المهنية، ولم تشكل 12% منها لجنة للصحة والسلامة المهنية.

الجدول 5. موضوع التركيز: نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية

معدل الامتثال لكل سؤال			سؤال الامتثال
2023 (معدل=83)	2022 (معدل=86)	2021 (معدل=77)	
42%	62%	68%	هل يوظف المصنع العدد المطلوب من خبراء الصحة والسلامة المهنية؟
12%	14%	31%	هل يوجد لدى صاحب العمل خطط مكتوبة لبرامج الصحة والسلامة المهنية؟
11%	8%	26%	هل شكل صاحب العمل لجنة مشتركة ما بين العمال والإدارة للصحة والسلامة المهنية؟

حماية العمال

دائماً ما كانت معدات الحماية الشخصية في غاية الأهمية في قطاع صناعة الألبسة. ويعتبر توفير معدات الحماية الشخصية مثل الكمامات والقفازات المعدنية والنظارات ومعدات حماية السمع ضرورية لضمان سلامة العمال، ويجب على أصحاب العمل أن يوفر التدريب الكافي للعمال ليتمكنوا من استخدام مثل هذه المعدات. ويتحمل كلا العمال وأصحاب العمل مسؤولية ضمان استخدام معدات الحماية الشخصية بشكل فاعل. **لم تكن 42% من المصانع ممثلة لبعض جوانب حماية العمال.** وكانت المشكلة الأكثر انتشاراً هي توفير التدريب اللازم للعمال حول كيفية استخدام معدات الحماية الشخصية واستخدام الماكينات (34% عدم امتثال)، وهي مشكلة ظلت موجودة في السنوات الأخيرة. ومن المشاكل الأخرى مشكلة تخص تركيب قضبان الحماية اللازمة على جميع الآليات والأجهزة الخطرة وصيانتها، ووجد أن 18% من المصانع غير ممثلة. ولكن المصانع أبدت تحسناً كبيراً في توفير جميع معدات الحماية الشخصية للعمال، وانخفضت معدلات عدم الامتثال بشكل كبير من 23% سنة 2020 لنسبة 1% فقط في 2023.

الاستعداد لحالات الطوارئ

وجد أن 37% من المصانع غير ممثلة لبعض جوانب الاستعداد للطوارئ – وهي النتيجة التي كانت مشابهة لمعدلات عدم الامتثال في السنوات الثلاث الأخيرة. وكما كانت الحال في السنة الماضية، كانت واحدة من المجالات التي شهدت أعلى معدلات الامتثال الاستعداد للملائم لحالات الطوارئ من خلال تدريبات الطوارئ (17% عدم امتثال). يجب أن يتم إجراء تدريبات الطوارئ مرتين في السنة، ويجب أن تتم واحدة منهما على الأقل تحت إشراف الدفاع المدني، بينما يجب أن توفر المصانع تدريب الإطفاء مرة واحدة في السنة على الأقل لحوالي 10% من القوى العاملة بالحد الأدنى. سلط مفتشو العمل الضوء على هذه النقاط خلال الزيارات الاستشارية التي ركزت على الصحة والسلامة المهنية خلال السنة الماضية. كذلك، بين التقييم أن 20% من المصانع لم تكن ممثلة للنقاط المتعلقة بمخارج حالات الطوارئ. ففيما استوفت المصانع الشروط المتعلقة بمخارج الطوارئ، إلا أن الوصول لهذه المخارج ليس دائماً متاحاً بالكامل، فإما أنه كان هناك عوائق أمام مخارج الطوارئ أو أنها كانت مقفلة بالكامل.

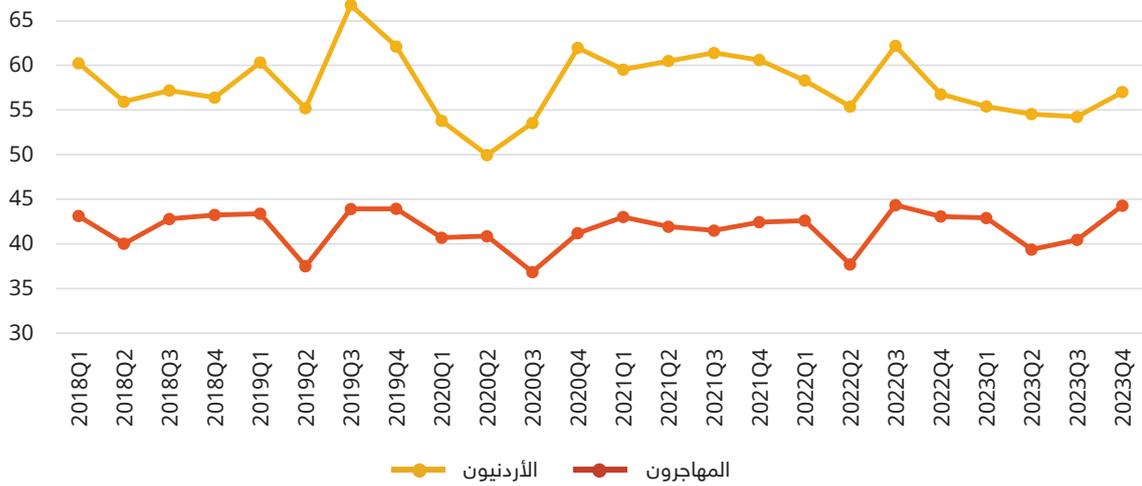
ساعات العمل

هناك مشاكل كبيرة تتعلق بساعات العمل الطويلة في القطاع. تاريخياً لم يحدد القانون الأردني ساعات العمل الإضافية التي يمكن أن يؤديها العامل (سواء يومياً أو أسبوعياً). وهذا يعني أن العمل لساعات طويلة كان مقبولاً قانونياً، بشرط أن يوافق العامل طوعاً على العمل لساعات تتجاوز الثمانية وأربعين ساعة في الأسبوع، و11 ساعة في اليوم أو أيام الجمعة (يوم الراحة). ولكن اتفاقية التفاوض الجماعي القطاعية لسنة 2022 طرحت بنوداً جديدة تتعلق بأوقات العمل، وتضمنت الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية التي يمكن أن يؤديها العامل في اليوم، وهي تعادل 12 ساعة في اليوم و72 ساعة في الأسبوع على مدى أسبوع العمل الذي يستمر لستة أيام. وبناءً على البيانات التاريخية المأخوذة من عينة عن ساعات العمل تضمنت 9500 عامل ما بين 2017 و2022/ تبين أن العمال الأردنيين لا يعملون أكثر من 72 ساعة بالأسبوع، ولكن حوالي 10% من العمال الوافدين يقومون بذلك.^{xxiii} وابتداءً من 1 كانون الثاني/يناير 2023، بدأ برنامج عمل أفضل/الأردن بالنظر إلى امتثال المصانع للحد الأقصى المفروض على ساعات العمل الإضافية.

يتم التحقق من ساعات العمل خلال التقييم السنوي من خلال مراجعة قسائم الرواتب. في 2023 أثر الانكماش العالمي في طلبات الألبسة على ساعات عمل العديد من العمال في القطاع مما أدى إلى تقلص ساعات العمل. كان أثر هذا الانكماش أكثر وضوحاً على العمال المهاجرين لأميل للعمل ساعات إضافية. فهيكلية الأجور في القطاع تحفز العمال الوافدين على العمل ساعات إضافية أكثر. كذلك، حقيقة أن العمال يقيمون في سكنات المصنع الموجودة في مناطق صناعية نائية بعيداً عن عائلاتهم يعني أن الالتزامات الخارجية على العمال الوافدين أقل، وكذلك هي فرص الترفيه والمواصلات مقارنة بالأردنيين.

وبحسب البيانات التي تم جمعها خلال تقييم 2023، عمل العمال بمعدل 51 ساعة في الأسبوع، حيث يعمل العمال الوافدون بمعدل 55 ساعة في الأسبوع والأردنيون بمعدل 41 ساعة في الأسبوع. هذا يشير إلى وجود انخفاض مقارنة بأرقام 2022، حيث كان معدل ساعات عمل العمال الوافدين 59 ساعة في الأسبوع، بينما كان معدل عمل الأردنيين 42 ساعة في الأسبوع (أنظر الشكل 15).

الشكل 15. معدل الساعات الأسبوعية



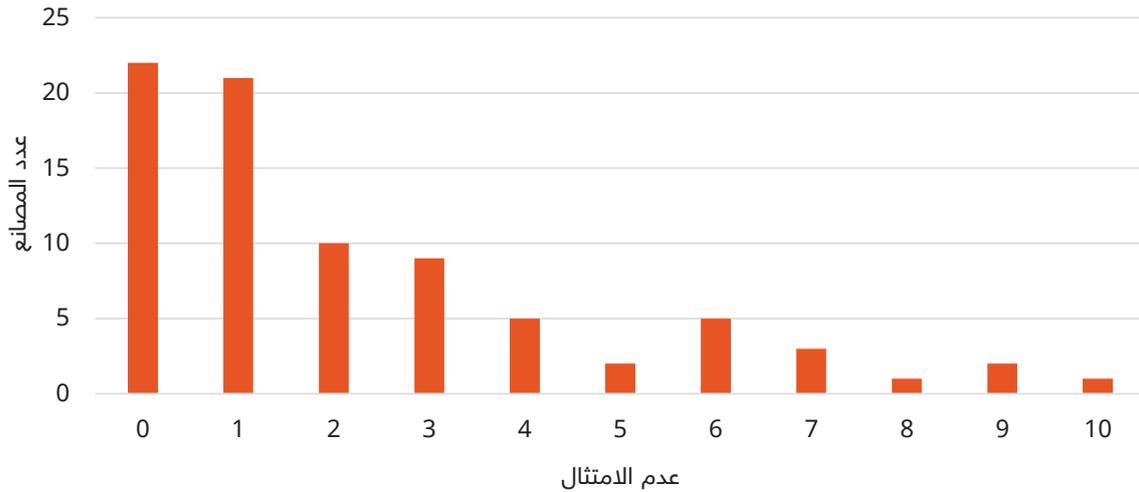
وبالرغم من التقليل أو التخفيض الكلي في ساعات العمل الإضافي في القطاع بسبب تراجع طلبات الإنتاج، إلا أن 27% من المصانع اعتبرت غير ممثلة للنقطة المتعلقة بساعات العمل الإضافية. ومن الملاحظ أن في ثمانية مصانع أُشير إلى أنها غير ممثلة في الربع الأخير من 2023، أفادت الإدارة أن هذه المسألة مرتبطة بالنزاع الإقليمي القائم وتعطيله لمسارات الشحن. كذلك، وجد أن مصنعين من المصانع غير ممثلة لعدم إعطاء الأمهات وقتاً للرعاية الطبيعية.

القضايا الواردة في تقارير الإفصاح

من المتوقع أن تؤدي المزيد من الشفافية إلى زيادة المساءلة وبالتالي الامتثال. حيث ينشر موقع الشفافية الخاص ببرنامج عمل أفضل أخبارا عن الامتثال بعدد من القضايا المختارة من خمسة دول، إضافة إلى كامبوديا التي تنشر معلومات حول الامتثال على موقع منفصل.^{xxiv} وتبقى النتائج المتعلقة بامتثال المصنع موجودة على الموقع الإلكتروني لحين نشر تقرير التقييم الجديد. بيّنت دراسة أجريت في الأردن سنة 2019 أن موقع الشفافية خفّض من معدلات عدم الامتثال في القضايا التي تم الإفصاح عنها.^{xxv} فحص برنامج عمل أفضل أسلوب تقارير الإفصاح في عدد مختار من المسائل المتعلقة بالامتثال في كامبوديا وهاييتي ولاحظ أن هذا الأسلوب حقق نتائج إيجابية. وبناء على هذه الأدلة، وسّع برنامج عمل أفضل من نطاق تطبيق تقارير الشفافية ليشمل دولا أخرى.

تم استحداث تقارير الإفصاح في الأردن في تموز/ يوليو 2017 بدعم من الحكومة الأردنية والبنك الدولي. يتضمن الموقع 29 مسألة تتعلق بالامتثال في عدد من المجالات التي تهم المصانع في الدورة الثانية وما بعدها. يقع 81 مصنع من أصل 83 ضمن الدورة 2 أو أعلى، وبالتالي فهي موجودة على موقع الشفافية. ومن ضمن هؤلاء لم تسجل 27% من المصانع أي مظاهر من عدم الامتثال بالنقاط التي تم الإفصاح عنها، الأمر الذي يمثل تحسنا مقارنة بسنة 2021. ويصل معدل عدد حالات عدم الامتثال لحوالي 2.3 (أنظر الشكل 16). وكما هي الحال في السنوات السابقة، يبقى الانتهاك الأكثر انتشارا في تقارير الإفصاح هو تنفيذ اتفاقية المفاوضة الجماعية بشكل كامل.

الشكل 16: عدد حالات عدم الامتثال على موقع الشفافية في تقييمات 2023



الخطوات التالية

يتضمن **التقرير السنوي الخامس عشر** لبرنامج عمل أفضل/ الأردن بعض الأنماط الجديرة بالانتباه في صناعة الألبسة في الأردن. فأكثر من 15 سنة من العمل في الأردن أتاحت لبرنامج عمل أفضل أن يلحظ التغييرات القطاعية ويقودها. دعم برنامج عمل أفضل إدخال التحسينات على مستوى القطاع بالتعاون مع أعضاء اللجنة الوطنية ثلاثية الأطراف.

يمر برنامج عمل أفضل حاليا بمرحلة انتقالية، حيث أنه يقوم بتنفيذ المرحلة الرابعة من الاستراتيجية التي تمتد من 2022 – 2027. تتوقع الاستراتيجية تحقيق ثلاثة نتائج أساسية في قطاع صناعة الألبسة بحلول 2027: (1) نظام فعال للجنة ثلاثية الأطراف – زائد واحد لإدارة سوق عمل يحمي حقوق العمال ويحافظ عليها بما يتوافق مع قوانين العمل الوطنية ومعايير العمل الدولية الأساسية؛ (2) نمو الصادرات وتبني سياسات سوق عمل فاعلة لزيادة مساهمة قطاع صناعة الألبسة في توفير فرص العمل في الأردن؛ (3) إحداث أثر إيجابي على ظروف العمل وإدارة سوق العمل بحيث يتخطى هذا الأثر صناعة تصدير الألبسة فقط. **تعمل هذه النتائج نحو تطوير رؤية مشتركة مع أصحاب المصلحة في قطاع صناعة الألبسة لصناعة ألبسة أردنية منافسة قائمة على تعاون أصحاب المصلحة تدعم التنمية الاقتصادية – الاجتماعية الوطنية، وتنتشل الناس من الفقر وتحمي الحقوق الأساسية لجميع العمال.**

وبالنظر لسنة 2024، يتوقع أن يشهد القطاع التطورات التالية:

تقدم بناء قدرات أصحاب المصلحة: يعمل البرنامج على بناء قدرات وحدة عمل أفضل في وزارة العمل ودعم النقابة في تنفيذ استراتيجيتها التي تمتد لخمس سنوات وتعزيز تمثيل النقابة للعمال ورفع القدرات المؤسسية لأصحاب العمل.

زيادة التعاون ما بين أصحاب المصلحة: يسعى البرنامج لزيادة التعاون ما بين أصحاب المصلحة لزيادة مرونة القطاع وقدرته على الصمود. يمكن لإجراءات العمل المعيارية الموحدة لمعالجة تظلمات وشكاوي العمال التي تمت صياغتها مؤخرا أن تستخدم كأداة مفيدة لأنها تحدد بوضوح مسؤوليات الأطراف المختلفة المشاركة في التعامل مع التظلمات. ويتطلب ضمان التنفيذ الفاعل لهذه الإجراءات التعاون الوثيق ما بين أصحاب المصلحة.

تنفيذ العمل المعيارية الموحدة لمعالجة تظلمات وشكاوي العمال: للانتقال نحو تنفيذ إجراءات التشغيل القياسية للتظلمات، يعمل برنامج عمل أفضل/ الأردن على تيسير تدريب جميع أصحاب المصلحة لتعريفهم بالإجراءات التشغيلية القياسية وادوارهم في عمليات التعامل مع التظلمات، والاستمرار في التشاور مع الشركاء الاجتماعيين للتصدي للتحديات. سيقوم البرنامج بتقييم فعالية النظام بعد بدء مرحلة التنفيذ الأولية.

تعزيز الحوارات الاجتماعية على مستوى المصنع: سيقوم برنامج عمل أفضل بدعم النقابة في تعزيز الحوار الاجتماعي على مستوى المصنع عن طريق توضيح أدوار اللجنة العمالية النقابية وتوفير التدريب الموجه لممثلي العمال. وبسبب الغياب الحالي للحماية القانونية المباشرة لمثلي العمال، سيساعد البرنامج اللجان العمالية النقابية في إنشاء آليات حماية للأعضاء.

توسيع نشاطات مشروع الصحة النفسية: سيوسع المشروع الدعم المقدم للمصانع الصغيرة ويوسع وصوله للمصانع في المناطق الصناعية في العقبة. سيستمر المشروع في توفير الدعم الفني المُفصل خصيصا للمصانع التي تحضر للمشاركة في المشروع لضمان اندماجها بنجاح.

تعزيز نظام دعم العمال الوافدين: يستمر برنامج عمل أفضل/ الأردن في دراسة إمكانيات الشراكة مع المؤسسات ذات العلاقة في الدول المُصدرة للعمال الوافدين وتحديدا بنغلاديش. يعمل البرنامج كذلك على تعزيز عملية التوجيه للعمال الجدد وتعزيز آليات حل التظلمات والتوصل لحلول عادلة وسريعة وتوفير دعم الصحة النفسية الضروري للتصدي للسلامة الكلية للعمال الوافدين.

ملحقات

الملحق أ. مصانع الألبسة المشمولة بالتقرير

شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة / 3 غسيل الملابس)	شركة العرين لصناعة الألبسة
شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة / 5 أخذ العينات)	شركة الحنان لصناعة الألبسة
شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة - الوحدة الفرعية في الفجوة	شركة المسيرة لصناعة الألبسة
شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة - الوحدة الفرعية في مؤاب	شركة المهندس لتصنيع الألبسة الجاهزة
شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة - (الوحدة 10)	شركة المستمرة لصناعة الألبسة
شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 2)	شركة أرك لتصنيع الألبسة
شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 4)	شركة أسيل لصناعة الألبسة (متوقفة عن العمل)
شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 6)	شركة أتاتكس المحدودة للتجارة الخارجية
شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 7)	شركة أتلاننا لصناعة الألبسة
شركة كولونيا لتصنيع الألبسة المحدودة (غير عاملة)	شركة أتلاننا لصناعة الألبسة المحدودة (الوحدة 2) - وحدة فرعية
شركة الزي لصناعة الألبسة الجاهزة	شركة الأعمال المخلصة لصناعة الألبسة
شركة مصممون أسطوريون الأردنية المحدودة	شركة كادي لصناعة الألبسة
شركة منحى الموضة لتصنيع الألبسة	شركة الازياء العملية لصناعة الألبسة - وحدة فرعية (سما السرحان)
شركة الألبسة الراقية المحدودة	شركة الازياء العملية لصناعة الألبسة ذ.م.م
شركة الأصدقاء للألبسة ذ.م.م.	شركة معجزة العصر لصناعة الألبسة المحدودة
شركة غالاكسي لصناعة الألبسة	شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة - الجنيد
شركة جي. آي. إيه. لتصنيع الأسئلة	شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة - الطباعة
شركة فيكتوربوس لتصنيع الألبسة المحدودة	شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة - الزمالية
شركة 'و' و 'د' للألبسة	شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة - البصيرة
شركة العالم للحياكة	شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 01)
	شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 11)
	شركة الازياء التقليدية لصناعة الألبسة (الوحدة 12)

الملحق ب. قائمة المشتريين المشاركين

Abercrombie & Fitch
Adidas
American Eagle Outfitters, Inc.
Ascena Retail Group Inc.
Brand Machine Group
Columbia Sportswear
DICK's Sporting Goods Ltd.
Disney Worldwide Services
GAP Inc
G-III Apparel Group
Gymshark Ltd
J.Crew
L.L. BEAN Inc.
Li & Fung (Trading) Limited
MGF Sourcing Far East, Ltd.
New Balance Athletics, Inc.
Newtimes Development Ltd
NIKE, Inc
PVH Corp
Spanx Inc
Target Corporation
Under Armour, Inc.
VF Corporation

الملحق ج. المنهجية والمحددات

تقييم المصانع: يُجري برنامج عمل أفضل عمليات تقييم للمصانع لرصد الامتثال لمعايير العمل الدولية الأساسية وقانون العمل الوطني. وتُبرز تقارير التقييم نتائج عدم الامتثال، والتي تُستخدم بعد ذلك لمساعدة المصانع في تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين. وإن جمع هذه البيانات وإعداد تقارير عنها يساعد المصانع في إظهار التزامها بتحسين ظروف العمل.

وينظّم برنامج عمل أفضل التقارير في ثماني مجموعات. حيث تضم المجموعات الأربع الأولى معايير العمل الأساسية – عمل الأطفال، والتمييز، والعمل الجبري/القسري، والحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وتحمي هذه المعايير الحقوق الأساسية في العمل في إطار اتفاقيات العمل الدولية الأساسية الثمانية لمنظمة العمل الدولية، وتُستخدم معايير العمل الدولية كأساس للامتثال في هذه المجموعات الأربع. وتدرج المجموعات المتبقية – التعويضات/الاستحقاقات، والعقود والموارد البشرية، والسلامة والصحة المهنية، ووقت العمل – في إطار «ظروف العمل». وتتضمن نقاط الامتثال لهذه المجالات الاختلافات في التشريعات الوطنية تبعاً للبلد الذي تجري فيه العمليات. ويحدّد عمل أفضل معيار مقارنة استناداً إلى المعايير الدولية والممارسات الجيدة في المجالات التي لا تغطي فيها القوانين الوطنية أو تعالج بشكل كاف أي مسألة تتعلق بظروف العمل. ثم يتم تقسيم المجموعات الثماني إلى نقاط امتثال للمجموعات، وتتضمن كل نقطة امتثال عدداً من الأسئلة، التي قد تختلف حسب البلد.

استطلاعات العمال والمشرفين والمدراء: في كل من حزيران/ يونيو وكانون الأول/ ديسمبر 2019 وفي تموز/ يوليو 2020، 2021، 2022، 2023، أجرى برنامج عمل أفضل/الأردن استطلاعات للعمال والمدراء في جهد مستمر لجمع معلومات عن حالة قطاع صناعة الألبسة. حيث عمل البرنامج مع فريق بحث محلي لجمع الإجابات من العمال والمدراء. وعلى مدار خمسة أسابيع في شهري تموز/ يوليو وآب/ أغسطس 2023، جمع فريق من الباحثين نتائج الاستطلاع من أكثر 1,562 عامل من 77 مصنع، أي ما يقرب من 2% من القوى العاملة في قطاع صناعة الألبسة. وقام الفريق باستطلاع مجموعة عشوائية مختلفة من العمال في نفس المصانع التي تم استطلاعها في الجولات الماضية.

تم تقسيم تصميم المسح بحسب النوع الاجتماعي والجنسية في كل مصنع لضمان تمثيل العمال بشكل دقيق. وفي كل مجموعة تم اختيار العمال بشكل عشوائي. تم استطلاع معظم العمال في أيام جمعة في مكان محايد خارج المصنع. تم إجراء الاستطلاع عبر الإنترنت، واستخدم معظم العمال هواتفهم الخاصة لتعبئة الاستبيان. استغرق الاستطلاع 30 دقيقة تقريباً بالنسبة للعمال الذين يستطيعون القراءة وحوالي 60 دقيقة لأولئك الذين استخدموا تسجيلاً صوتياً. كما عبأ مدير واحد من كل مصنع استبياناً منفصلاً. وفي تموز/ يوليو 2021، تم طرح استطلاع للمشرفين حيث عبأ 437 مشرف الاستطلاع في 2023. ويشير تعبير 'النتائج الواردة' هنا للاستجابات الواردة من جولة الاستطلاعات في 2023، ما لم تتم الإشارة لغير ذلك.

احتساب عدم الامتثال: يقوم برنامج عمل أفضل باحتساب معدلات عدم الامتثال لكل مصنع ويوردها في تقارير لكل مصنع على حدة. ويتم ذكر معدل عدم الامتثال لكل نقطة امتثال، ويتم إيراد نقطة الامتثال بأنها غير ممثلة إذا أظهر سؤال واحد أو أكثر من الأسئلة المتعلقة بتلك النقطة وجود دليل على عدم الامتثال. وفي تقارير الإفصاح السنوية، يستخدم عمل أفضل متوسط معدلات الامتثال في جميع المصانع المشاركة ضمن الفترة المشمولة بالتقرير. على سبيل المثال، إن وجود متوسط معدل عدم امتثال بنسبة 100% لأحد الأسئلة يشير إلى أن جميع المصانع المشاركة كان لديها انتهاكات في هذا المجال.

محدّدات التقييم الذي يُجرىه عمل أفضل: تستند تقارير تقييم المصانع المفصلة فقط على ما تم مشاهدته والتحقق فيه وتحليله خلال زيارات التقييم. وقبل أن تصبح التقارير رسمية، يتم منح المصانع خمسة أيام عمل للرد وإعطاء الملاحظات والتوضيحات التي تؤثر في بعض الحالات في الصياغة المستخدمة في التقرير النهائي. وتبقى هناك صعوبة في تقييم بعض المسائل والتحقق منها بشكل مستقل. فالمستوى المنخفض لمعرفة القراءة والكتابة

نسبة كبيرة من العمال يمكن أن يؤثر أيضاً على نزاهة التوثيق المتعلق بموافقة العمال على العمل الإضافي، وحفظ الوثائق الشخصية، وإجراءات الانضباط، وحقوق الاستخدام. وللتغلب على هذه المحددات بقدر معيّن، يتم مطابقة المعلومات المقدمة من قبل العمال والإدارة من خلال عينات مقابلات تمثيلية ومختلف الوثائق التي تحتفظ بها المصانع.

محدّدات التقييمات التي يجريها برنامج عمل أفضل/الأردن: في سياق الأردن، يمكن كذلك أن تنشأ المحددات في عملية التقييم عند رصد قضايا تخص العمال الوافدين. حيث أن إجراء تحقيق شامل في إجراءات التعاقد في بلد المنشأ للعمال يتجاوز نطاق عمل أفضل/الأردن. وقد يكون التحقق من سنّ العمال الوافدين صعباً لأن تواريخ الميلاد في جوازات السفر الوطنية، الوثيقة الرئيسية المتاحة للتحقق من سنّ العمال، يمكن تزويرها بشهادات ميلاد مزورة.

ولقد كان اكتشاف الانتهاكات في مجال استحقاقات العمال عند انتهاء عقودهم أمراً صعباً، خصوصاً في الحالات التي لا يتم فيها الاحتفاظ بأي وثائق ورقية مناسبة للإشارة إلى المبلغ المدفوع للعمال. وعلاوة على ذلك، في بعض الحالات التي قد تُظهر فيها الأوراق والوثائق أن العامل قد استلم جميع مستحققاته، لن يكون بالإمكان التحقق فيما إذا كان العامل قد حصل فعلاً على المبلغ المذكور بمجرد أن يكون ذلك العامل قد غادر البلاد. كما يصعب تبرير حالات إنهاء الخدمات بشكل غير قانوني من خلال مصادر متعددة وتعتمد عادة على مطابقة تصريحات العمال في أعقاب حوادث مثل حالات التوقف عن العمل أو الإضرابات. وفي مثل هذه الحالات، إما أن تكون الإدارة قد احتفظت بالوثائق التي تثبت بأن العامل كان قد استقال بمحض إرادته أو أنها لا تحتفظ بأي وثائق على الإطلاق فيما يتعلق بإنهاء الخدمات.

ولطالما كان تقييم الامتثال للحرية النقابية في الأردن يشكّل تحدياً لبرنامج عمل أفضل/الأردن لعدد من الأسباب. حيث لا يوفّر قانون العمل الأردني الحالي حماية كافية للحرية النقابية، ومن شأن الهيكل النقابي الأحادي أن يمنع العمال من تشكيل نقابة عمالية من اختيارهم. وأصبحت المصانع بحكم الواقع غير ممثلة في إطار الأسئلة المتعلقة بالحرية النقابية. ويواصل برنامج عمل أفضل/الأردن رصد جوانب أخرى من العمليات النقابية، بما في ذلك وصول النقابة للمصانع والمرافق والتميز ضد النقابة والامتثال لاتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية والإضرابات على مستوى المنشأة. وفي الوقت نفسه، فإن نقابة العمال الرئيسية لقطاع صناعة الألبسة الأردني لا تمثل بشكل كامل غالبية القوى العاملة من الوافدين لأنه لا يحق سوى للعمال المحليين أن يشاركوا في التصويت والترشح في انتخابات مجلس النقابة. وتُعتبر قدرات النقابة أيضاً محدودة في التواصل بشكل كافٍ مع العمال الوافدين بسبب الحواجز اللغوية.

محدّدات احتساب عدم الامتثال: إن التركيبة الثنائية للإجابات على الامتثال (إما «نعم» أو «لا») تحدّ من قدرة عمل أفضل على عرض شدة عدم الامتثال على شكل أرقام، ولا يفضي ذلك إلى تحديد 'مستويات عدم الامتثال'. على سبيل المثال، قد يتحسّن مصنع بشكل ملحوظ في مجال معين ولكن قد لا يكون مؤهلاً مع ذلك ليُعتبر ممثلاً. وفي حين يُعتبر مؤشراً تجميعياً وصارماً، فإن معدل عدم الامتثال مفيد ليقوم عمل أفضل بإجراء مقارنة البيانات عبر البلدان وليكون لديه فكرة عامة عن مجالات عدم الامتثال في هذا القطاع. وغالباً ما يكون خارج قدرة تلك الأرقام الإحاطة بشكل كامل بالمسائل المحددة التي يتم مشاهدتها خلال تقييم المصانع. ووفقاً لذلك، من المهم دراسة المجموعات ونقاط الامتثال بمزيد من التفاصيل لخلق فهم أشمل لهذا القطاع ومعدلات عدم الامتثال الكلية (كما هي معروضة).

الهوامش

- i الأردن، دائرة الإحصاءات العامة، 2024/4/1
- ii مفوضية الأمم المتحدة للاجئين، «المستجدات التشغيلية في الأردن»، كانون الأول/ ديسمبر 2023
- iii الأردن، دائرة الإحصاءات العامة، «التقديرات الربعية لإجمالي الناتج المحلي بحسب النشاط الاقتصادي في الأسعار الحالية، (2008 - 2023)». 2024/4/1.
- iv البنك الدولي، المرصد الاقتصادي الأردني، خريف 2023: بناء النجاح وكسر الحواجز - إطلاق القوة الاقتصادية للمرأة في الأردن
- v برنامج الأغذية العالمي: مراجعة السوق والأسعار في الأردن، 2023 تشرين الثاني.
- vi البنك الدولي، المرصد الاقتصادي الأردني.
- vii الدين العام يصل إلى 31.714 مليار دينار أردني، 88.7% من إجمالي الناتج المحلي،» ذا جوردان تايمز، 2023/10/31.
- viii البنك الدولي، المرصد الاقتصادي الأردني.
- ix مكتب الإحصاءات التابع لمنظمة العمل الدولية، 2024/4/1
- x الأردن، دائرة الإحصاءات العامة، «معدل البطالة انخفض إلى 21.4% خلال الربع الرابع من 2023.»
- xi البنك الدولي، المرصد الاقتصادي الأردني.
- x الأردن، وزارة العمل، «مؤشرات سوق العمل الوطني» (2017 - 2021)، أيلول/ سبتمبر 2022. الجدول 1
- xii حسابات المؤلف بناء على البيانات التي جمعت من دائرة الإحصاءات في 2024/4/1. صادرات الألبسة من قطع الملابس وإكسسواراتها، المحيكة أو الكروشيه (HS61)، قطع الملابس والإكسسوارات غير المحيكة أو الكروشيه (HS62)، و قطع المنسوجات الأخرى والأطقم و قطع الملابس والمنسوجات والخزق المستخدمة (HS63).
- xiii البيانات التي جمعها برنامج عمل أفضل/ الأردن خلال زيارات التقييم طوال 2023.
- xiv مركز تعزيز الاستيراد من الدول النامية، «تحليل سلاسل القيمة، الألبسة، الأردن»، كانون الثاني/ يناير 2022.
- xv برنامج عمل أفضل/ الأردن المرحلة الرابعة من الاستراتيجية (2022 - 2027)، 7 تموز/ يوليو 2022
- xvi اعتبرت الصحة والسلامة المهنية مبدأ أساسيا وحقا في العمل في 2022. استمر برنامج عمل أفضل/ الأردن بتقييم الصحة والسلامة المهنية بحسب القانون الوطني والأنظمة في 2023، ولكن ابتداء من 2024، سيتم تقييم الصحة والسلامة المهنية بحسب معايير العمل الدولية (اتفاقية منظمة العمل الدولية 155).
- xvii سترافق إحاطة بالسياسة كل جولة من جولات البيانات التي تم جمعها. تتضمن جميع الإحاطات معلومات رئيسية حول آراء العمال بظروف العمل، وآليات التظلم، ومشاركة أصحاب المصلحة وموضوع إضافي واحد. تلخص الإحاطة الأولى البيانات التي تم جمعها في حزيران/ يونيو 2019 وتركز على الضغط في مكان العمل، أنظر «عمل أفضل الأردن: نتائج استطلاع أصوات العمال»، تشرين الثاني/ نوفمبر 2019. تلخص الإحاطة الثانية البيانات التي تم جمعها في كانون الأول/ ديسمبر وتتركز على عمليات التدقيق التي تجربها أطراف ثالثة، أنظر «برنامج عمل أفضل/ الأردن: نتائج استطلاعات العمال والمدراء»، حزيران/ يونيو 2020. تلخص الإحاطة الثالثة البيانات التي تم جمعها في تموز/ يوليو 2020 وهي تركز على السلامة النفسية، أنظر «برنامج عمل أفضل/ الأردن: نتائج استطلاعات العمال والمدراء»، تشرين الأول/ أكتوبر 2020. تغطي الإحاطة الرابعة التغيير الذي طرأ على النتائج خلال السنوات الثلاثة الماضية وتعرض استطلاع المشرفين، أنظر «برنامج عمل أفضل/ الأردن: نتائج استطلاع العمال والمشرفين والمدراء»، تشرين الثاني/ نوفمبر 2021. تلخص الإحاطة الأخير البيانات التي جمعت في تموز/ يوليو 2023 وهي تركز على الحفاظ على أثر البرنامج، «برنامج عمل أفضل/ الأردن، نتائج استطلاعات المشرفين والمدراء»، تشرين الثاني/ نوفمبر 2023.
- xviii للمزيد من المعلومات، أنظر معايير العمل الدولية حول المساواة في الفرص والمعاملة، منظمة العمل الدولية.
- xix الطلبات المباشرة - تم اعتماده في 2020، ونشر في الجلسة 109 للجنة القانون الدولي (2021)، اتفاقية المساواة في الأجور (رقم 111) (رقم 100) والتمييز واتفاقية (الاستخدام والعمل)، 1958 (رقم 111) - الأردن.
- xx وافقت اللجنة الاستشارية لمشروع قطاع الألبسة على تعديل المعيار المستخدم للكوتا الخاصة بالاستخدام. فبحسب قانون العمل يجب أن تكون الكوتا 4% من القوى العاملة. ولكن اللجنة قررت أن كوتا الأشخاص من ذوي الإعاقات يمكن أن تحدد بناء على عدد العاملين الأردنيين فقط.
- xxi منظمة العمل الدولية: قطاع الألبسة الأردني يشطب من قائمة الولايات المتحدة للعمل القسري»، 2016/10/9.
- xxii لزيارة موقع الشفافية: <https://portal.betterwork.org/transparency/compliance>
- xxiv ريموند روبرتسون. «ورقة نقاش 32 - ظروف العمل، الشفافية، والامتثال في سلاسل القيمة العالمية: أدلة من عمل أفضل/ الأردن»، (منظمة العمل الدولية، تشرين الثاني/ نوفمبر 2019).
- xxv عمل أفضل، «ورقة النقاش 29: أشعلوا الأضواء: تحليل الشفافية والامتثال، الامتثال على مستوى المصنع في كامبوديا لتقييم أثر إعادة طرح تقارير الإفصاح في كامبوديا.»، كانون الأول/ يناير 2019.



International
Labour
Organization



IFC | International
Finance Corporation
WORLD BANK GROUP

Creating Markets, Creating Opportunities