



# التقرير السنوي ٢٠٢٣: مراجعة قطاع صناعة الألبسة والامتثال

برنامج "عمل أفضل - الأردن"

كانون الثاني/يناير - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢

**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 2023: مراجعة قطاع الصناعة والامتثال، برنامج «عمل أفضل - الأردن»، الفترة التي يغطيها التقرير: كانون الثاني/يناير - كانون الأول/ديسمبر 2022، جنيف، مكتب العمل الدولي ومؤسسة التمويل الدولية، 2023.

**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 و مؤسسة 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 مسؤولون وحده عن الحصول على موافقة صاحب الحق على استخدامها.

يُحال أي نزاع ينشأ بموجب هذا الترخيص وتتعذر 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](mailto:rights@ilo.org).

---

ISBN: 9789220391372 (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/publns](http://www.ilo.org/publns)

---

## ◀ شكر وتقدير

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

- ◀ حكومة كندا - برنامج العمالة في إدارة التشغيل والتنمية الاجتماعية الكندية؛
- ◀ الاتحاد الأوروبي؛
- ◀ وزارة العمل الأردنية؛
- ◀ وزارة العمل الأميركية.

### وعلى المستوى العالمي، يدعم برنامج "عمل أفضل - الأردن" جهات أساسية شريكة في التنمية:

- ◀ استراليا - وزارة الشؤون الخارجية والتجارة؛
- ◀ الدنمارك - وزارة الخارجية الدنماركية؛
- ◀ المفوضية الأوروبية؛
- ◀ المانيا - الوزارة الاتحادية للتعاون الاقتصادي والتنمية؛
- ◀ هولندا - وزارة الخارجية؛
- ◀ سويسرا - أمانة الدولة للشؤون الاقتصادية؛
- ◀ وزارة العمل الأميركية.

إلى جانب ذلك، يتوفر تمويل إضافي لبرنامج "عمل أفضل - الأردن" من قبل حكومة كندا، رابطة الجهات المصنعة للملابس في كمبوديا؛ الحكومة الملكية في كمبوديا؛ وجهات مانحة من القطاع الخاص، منها شركة والت ديزني ومؤسسة ليفي شتراوس.

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

يندرج التمويل الذي توفره وزارة العمل الأميركية تحت اتفاقية التعاون رقم IL-21187-10-75-K. مولت 57% من إجمالي تكاليف برنامج "عمل أفضل - الأردن" عام 2022 بأموال فيدرالية بقيمة 1,311,151 دولار أميركي. لا يعكس ذلك بالضرورة وجهات نظر أو سياسات وزارة العمل الأميركية، ولا تشير أسماء، منتجات، أو منظمات تجارية إلى تأييد من قبل حكومة الولايات المتحدة. أصدرت هذه الوثيقة بدعم مالي من الاتحاد الأوروبي. يتحمل برنامج "عمل أفضل - الأردن" وحده مسؤولية المحتوى الوارد فيها، الذي لا يعكس بالضرورة آراء الاتحاد الأوروبي.

Canada



This project is co-funded by  
the European Union



وزارة العمل  
المملكة الأردنية الهاشمية



## المحتويات ◀

١	شكر وتقدير
٣	قائمة اختصارات
٤	ملخص النتائج
٧	مقدّمة
٧	السياق القطري
١١	نظرة عامة على القطاع
١٤	برنامج «عمل أفضل - الأردن»
١٧	شراكات من أجل التأثير والاستدامة
٢١	اتفاقية المفاوضة الجماعية لعام ٢٠٢٢
٢٣	<b>ظروف العمل في قطاع صناعة الألبسة</b>
٢٣	المنهجية والبيانات
٢٧	حالة الامتثال
٤٩	الإفصاح والشفافية
٥٠	<b>خطوات مستقبلية</b>
٥١	<b>ملحقات</b>
٥١	ملحق (أ): مصانع الألبسة المشمولة في التقرير
٥٣	ملحق (ب): الجهات المشتريّة المشاركة
٥٤	ملحق (ج): المنهجية والمحددات

## قائمة الاختصارات

<b>AOWFG</b>	Association of Owners of Factories, Workshops and Garments	النقابة العامة لمالكي/مالكات مصانع المحكيات
<b>BOESL</b>	Bangladesh Overseas Employment and Services Limited	شركة بنغلاديش للتوظيف في الخارج والخدمات المحدودة
<b>BWJ</b>	Better Work Jordan	برنامج "عمل أفضل - الأردن"
<b>CAT</b>	Compliance Assessment Tool	أداة تقييم امتثال
<b>CBA</b>	Collective Bargaining Agreement	اتفاقية مفاوضة جماعية
<b>CP</b>	Compliance Point	نقطة امتثال
<b>EA</b>	Enterprise Advisor	مستشار/مستشارة مؤسسة
<b>EU</b>	European Union	الاتحاد الأوروبي
<b>FoA</b>	Freedom of Association	حرية التنظيم
<b>GBV</b>	Gender-Based Violence	عنف قائم على النوع الاجتماعي
<b>GoJ</b>	Government of Jordan	حكومة الأردن
<b>GFJTU</b>	General Federation of Jordanian Trade Unions	الاتحاد العام لنقابات عمال/عاملات الأردن
<b>GTU</b>	General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing Industries	النقابة العامة لعمال/عاملات صناعات الغزل، النسيج، والألبسة
<b>IFC</b>	International Finance Corporation	مؤسسة التمويل الدولية
<b>ILO</b>	International Labour Corporation	منظمة العمل الدولية
<b>JCI</b>	Jordan Chamber of Industry	غرفة صناعة الأردن
<b>JD</b>	Jordanian Dinar	دينار أردني
<b>J-GATE</b>	Jordanian Garment, Accessories & Textiles Exporters' Association	الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة، الاكسسوارات، والمنسوجات
<b>LI</b>	Labour Inspector	مفتش عمل
<b>mhGAP</b>	Mental Health Gap Action Programme	برنامج راب الفجوة في الصحة النفسية
<b>MHPSS</b>	Mental Health and Psychosocial Support	الصحة النفسية والدعم النفسي والاجتماعي
<b>MoH</b>	Ministry of Health	وزارة الصحة
<b>MoITS</b>	Ministry of Industry, Trade & Supply	وزارة الصناعة، التجارة، والتموين
<b>MoL</b>	Ministry of Labour	وزارة العمل
<b>NGO</b>	Non-Governmental Organization	منظمة غير حكومية
<b>OSH</b>	Occupational Safety and Health	سلامة وصحة مهنية
<b>SOP</b>	Standard Operating Procedures	إجراءات تشغيل قياسية
<b>PAC</b>	Project Advisory Committee	لجنة المشروع الاستشارية
<b>PPE</b>	Personal Protective Equipment	معدات حماية شخصية
<b>QA/QC</b>	Quality Assurance Quality Control	ضمان الجودة / مراقبة الجودة
<b>RoO</b>	Rules of Origin	قواعد منشأ
<b>SME</b>	Small and Medium Enterprises	شركات صغيرة ومتوسطة
<b>SSC</b>	Social Security Corporation	المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي
<b>ToT</b>	Training of Trainers	تدريب المدربين/المدربات
<b>TVPRA</b>	Trafficking Victims Protection Reauthorization Act	قانون إعادة التفويض بحماية ضحايا الاتجار بالبشر
<b>ULC</b>	Union Labour Committee	لجنة عمل نقابية
<b>USDOL</b>	United States Department of Labor	وزارة العمل الأمريكية
<b>USJFTA</b>	United States Jordan Free Trade Agreement	اتفاقية التجارة الحرة بين الأردن والولايات المتحدة
<b>WHO</b>	World Health Organization	منظمة الصحة العالمية
<b>ZTP</b>	Zero-Tolerance Protocol	بروتوكول عدم التهاون (مع انتهاكات حقوق الإنسان)

## ملخص النتائج

يعرض هذا التقرير نتائج وملاحظات من تفاعلات برنامج «عمل أفضل - الأردن» في قطاع صناعة الألبسة الأردني طوال عام ٢٠٢٢، ويقدم مستجدات حالة القطاع، وكذلك حالة مصانع مختارة خارج القطاع يعمل معها البرنامج. يعتمد التقرير على مصادر بيانات متعددة، ومنها نتائج زيارات تقييمية غير معلنة مسبقاً إلى المصانع أجريت بشراكة مع وزارة العمل؛ بيانات يجمعها البرنامج عبر تفاعلات منتظمة/دورية مع المصانع (بيانات استشارية)؛ وبيانات مسوحات جمعت في أربع سنوات من العمالة، كوادر الإشراف، والإدارات. يتيح الجمع بين مصادر البيانات المختلفة فهماً عميقاً لنجاحات القطاع، ولمجالات تتطلب مزيداً من العمل.

كان لقطاع صناعة الألبسة في الأردن بداية قوية عام ٢٠٢٢، إذ استمر في الانتعاش من صدمة جائحة فيروس كورونا المستجد (كوفيد-١٩) عام ٢٠٢٠. ومع ذلك، أدت الحرب في أوكرانيا، ارتفاع أسعار الطاقة عالمياً، والانكماش الاقتصادي العالمية إلى انخفاض كبير في الطلبات وتباطؤ الأعمال في النصف الثاني من العام. أدى ذلك إلى زيادة عدم اليقين في القطاع. ولا تزال صناعة الألبسة مهمة سياسياً واقتصادياً للأردن، إذ سلب الضوء على القطاع باعتباره «صناعة عالية القيمة» في رؤية التحديث الاقتصادي للبلد.

تقييمات الامتثال مصدر البيانات الأساسي في هذا التقرير. خلال زيارات غير معلنة مسبقاً لمدة يومين، يجمع فريق مؤلف من شخصين مقيمين معلومات متعددة المصادر تشمل ملاحظات مباشرة، مراجعة وثائق، ومقابلات مع العمالة لتحديد ما إذا كان مصنع معين قد خالف تشريعات العمل الوطنية ومعايير العمل الدولية. بعد ذلك، تجمع تلك التقييمات من ٨٦ مصنع ألبسة لوضع مقياس مدى تواتر المخالفات. تقارن النتائج بسنوات سابقة لمعرفة مدى تزايد أو تناقص المخالفات، مع تسليط الضوء على التغييرات المهمة وتحديد سياقاتها في التقرير.

المخالفات الجسيمة نادرة في القطاع، لكنها تحدث، إذ توجد مؤشرات على عمل الأطفال والعمل القسري. ومع ذلك، فإن المخالفات الأكثر شيوعاً تتعلق بالسلامة والصحة المهنية، خاصة في مرافق السكن والخدمات الصحية. لاحظ برنامج «عمل أفضل - الأردن» تحسناً في السنوات القليلة الماضية في ممارسات التوظيف، بما في ذلك اختبارات الحمل ورسوم الاستقدام/التوظيف. بعد أن قررت أطراف المصلحة معالجة تلك المشكلات مباشرة عام ٢٠١٩، زادت معدلات عدم الامتثال بسبب تسجيل مخالفات قائمة، لكنها الآن انخفضت كثيراً.

فيما يلي أبرز النقاط من كل مجموعة امتثال:

### معايير العمل الأساسية

**عمل الأطفال:** وفقاً لقانون العمل الأردني، الحد الأدنى لسن العمل هو ١٦ عاماً، ويعتبر الأشخاص العاملون دون سن ١٨ عاماً أحداثاً في الأردن. لم تسجل ملاحظات عدم امتثال ضد المصانع عام ٢٠٢٢، بالرغم من أن برنامج «عمل أفضل - الأردن» كشف عن ثلاث حالات محتملة لعمل الأطفال. اتبع البرنامج بروتوكول عدم التهاون، وأبلغ وزارة العمل بتلك الحالات، لكن وحدة مكافحة الاتجار بالبشر أجرت فحوصات طبية أثبتت أن جميع الحالات تجاوزت سن ١٨ عاماً.

**التمييز:** يقيم برنامج عمل «أفضل - الأردن» السلوك التمييزي في المصانع من خلال المراقبة/الملاحظة، إجراء مقابلات، ومراجعة وثائق. تزيد صعوبة تحديد حالات السلوك التمييزي في بعض المجالات. على سبيل المثال، يسهل نسبياً اكتشاف مسألة اختبارات الحمل للعاملات المهاجرات، وهو مجال شهد تحسناً كبيراً خلال السنوات القليلة الماضية. عام ٢٠٢٢، كانت ٩٪ من المصانع غير ممثلة، مقارنة بـ ٥٠٪ من المصانع غير الممثلة قبل عامين فقط. وبالمثل، لم تلتزم ٢٠٪ من المصانع بحصة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وهو أمر يسهل التحقق منه خلال التقييمات. لا يزال الإبلاغ عن التحرش الجنسي منخفضاً، ولم تسجل حالات عدم امتثال في المصانع، بالرغم من إبلاغ

١٩٪ من العمالة عن شواغل/مخاوف بشأن التحرش الجنسي في مسح لعمالة لم يكشف عن هوياتها جرى في تموز/ يوليو ٢٠٢٢.

**العمل القسري:** كان العمل لقسري مشكلة متوطنة في قطاع صناعة الألبسة في الأردن، مدفوعة بنظام الكفالة الذي يربط العمالة الوافدة بجهة عمل واحدة، والممارسة المنتشرة لإدارات المصانع بحجز جوازات سفر العمالة. وفيما لا يزال نظام الكفالة قائماً، جرت تحسينات كبيرة في ذلك المجال، وفي عام ٢٠١٦، أزالته وزارة العمل الأميركية الألبسة المنتجة في الأردن من قائمة قانون إعادة التفويض بحماية ضحايا الاتجار بالبشر. عام ٢٠٢٢، سجل عدم امتثال مصنع بسبب حجز وثائق شخصية، بينما قيد مصنع آخر حرية حركة العمالة.

**حرية التنظيم والمفاوضة الجماعية:** بما أن الأردن لم يصادق بعد على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، فإن جميع المصانع التي قيمت لا تزال غير ممثلة بشأن قدرة العمالة على الانضمام بحرية إلى النقابات وتكوينها. بالرغم من تلك القيود، صادق قطاع صناعة الألبسة على سلسلة من اتفاقيات المفاوضة الجماعية، وتستطيع النقابة الوصول إلى معظم المصانع. ومع ذلك، فشلت ٧٨٪ من المصانع عام ٢٠٢٢ في التنفيذ الكامل لجميع أحكام اتفاقية المفاوضة الجماعية ٢٠١٩.

## ظروف العمل

المستحقات: يرصد برنامج عمل «أفضل - الأردن» عديداً من جوانب المستحقات إضافة إلى الأجور الأساسية، بما في ذلك أجر العمل الإضافي، الإجازات السنوية والمرضية، المدفوعات العينية من طعام وسكن للعمالة الوافدة. وفقاً لاتفاقية المفاوضة الجماعية لقطاع الألبسة ٢٠١٩، يبلغ الحد الأدنى للأجور في القطاع ٢٢٠ ديناراً شهرياً، وتحصل العمالة الوافدة على ١٢٥ ديناراً نقداً و٩٥ ديناراً عينيًا. لم تسجل مشكلات بشأن الامتثال لمدفوعات الأجور الأساسية أو الإجازات مدفوعة الأجر. كان مصنع من كل أربعة مصانع غير ممثل لدفع الأجور في الوقت المحدد. دفعت معظم تلك المصانع الجزء الأكبر من الأجور، لكنها تأخرت في دفع المكافآت الإنتاجية بسبب تأخيرات في حسابها.

**العقود والموارد البشرية:** تدرج عدة جوانب رئيسية لظروف العمل في هذا المجال، ومنها عقود العمل وكيفية إنفاذها؛ العلاقات بين العمالة وإدارات المصانع؛ وسياسات إنهاء الخدمات. لا تزال توجد إشكاليات في بعض قضايا التعاقد، بما في ذلك اللوائح الداخلية للمصانع الممثلة وإمكانية وصول العمالة إلى العقود. لا تزال الإساءة اللفظية مقلقة أيضاً، إذ سجل عدم امتثال ١٩٪. في المقابل، تحسنت مسألة رسوم الاستقدام/التشغيل بصورة كبيرة على مدى عدة سنوات مضت، إذ كانت ١٤٪ فقط من المصانع غير ممثلة، مقارنة بـ ٣٠٪ عام ٢٠٢٠.

**السلامة والصحة المهنية:** على غرار سنوات سابقة، سجلت السلامة والصحة المهنيان أعلى معدلات عدم الامتثال في المصانع. لا تزال توجد قضايا رئيسية حول أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية، الخدمات الصحية والإسعافات الأولية، وأماكن سكن العمالة. تذبذبت معدلات الامتثال للسلامة والصحة المهنية على مدى السنوات القليلة الماضية، لكن التحسينات استمرت في بعض جوانب السكن، مثل تلبية الحد الأدنى من متطلبات المساحة، ووجود مناطق ملائمة/كافية للطعام والمعيشة. تمثل السلامة والصحة المهنيان أكبر مجموعة يقيّمها برنامج «عمل أفضل - الأردن»، وتوجد عديد من القضايا ذات الصلة في نقاط الامتثال الثمانية.

**وقت العمل:** يوجد عدد قليل من قضايا الامتثال بشأن وقت العمل في القطاع، غير أن قانون العمل الأردني لا يغطي جميع جوانب وقت العمل. على سبيل المثال، تعمل العمالة الوافدة في القطاع ساعات إضافية كثيرة، إذ عملت في المتوسط أكثر من ٥٧ ساعة أسبوعياً عام ٢٠٢٢. تحدد اتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية لعام ٢٠٢٢ أربع ساعات كحد أقصى يوميًا، وهو أمر سيبدأ برنامج عمل «أفضل - الأردن» في تقييمه عام ٢٠٢٣. تشمل القضايا الأخرى المتعلقة بوقت العمل تذبذبات في توفر العمل الإضافي بسبب تقلبات موسمية، انخفاض في الطلب، أو ممارسات شراء سيئة من الجهات المشتريّة. تعتمد العمالة الوافدة كثيراً على العمل الإضافي لتدعيم الدخل الشهري.



١٠٣  
تقارير تقييمية



٤٨٨  
زيارة استشارية



٩٥  
مصنعا



٢٠  
جهة مشتريّة دولية



٢,٨٣٣  
متدربا/متدربة



٧٨,٦١٧  
من العمالة في  
مصانع مسجلة



## مقدمة

«عمل أفضل - الأردن» برنامج شراكة بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية. يجمع برنامج المنظمة الرئيسي أطراف المصلحة من جميع المستويات في صناعة الألبسة العالمية لتحسين ظروف العمل، تعزيز احترام حقوق العمالة، وتقوية القدرة التنافسية. بدأ البرنامج عملياته عام ٢٠٠٨ بناءً على طلب من الحكومتين الأردنية والأميركية. يقدم البرنامج تقارير عامة بانتظام، تجمع مستجدات الصناعة وتسلط الضوء على نتائج واتجاهات عدم الامتثال من أجل زيادة الشفافية، وإيصال الملاحظات إلى جمهور أوسع. هذا **التقرير السنوي هو الـ ١٤** للبرنامج.

برنامج «عمل أفضل - الأردن» إلزامي لمصانع الألبسة التي تصدر منتجاتها إلى الولايات المتحدة بموجب اتفاقية التجارة الحرة بين الولايات المتحدة والأردن. يغطي البرنامج نحو ٩٥٪ من العمالة في قطاع صناعة الألبسة في الأردن. منذ عام ٢٠١٨، بدأ البرنامج العمل مع مصانع خارج قطاع الألبسة متخصصة في ثلاث مجالات (بلاستيك، كيماويات، وهندسة) ويمكنها التصدير إلى الاتحاد الأوروبي بموجب اتفاقية تبسيط قواعد المنشأ، التي جرى التفاوض عليها عام ٢٠١٦ وجددت عام ٢٠١٨. يدخل البرنامج مرحلته الاستراتيجية الرابعة (٢٠٢٢-٢٠٢٧)، التي تركز على بناء قدرات أطراف المصلحة الثلاثة (الحكومة، والأطراف الممثلة لجهات العمل والعمالة) لمراقبة وتحسين ظروف العمل في قطاع صناعة الألبسة الأردني.

يسير التقرير على النحو التالي: تغطي المقدمة السياق الوطني وسوق العمل، قطاع صناعة الألبسة في الأردن، الأنشطة الرئيسية لبرنامج «عمل أفضل - الأردن»، والتعاون مع أطراف المصلحة. تغطي ظروف العمل في قطاع صناعة الألبسة النتائج والتحليلات الرئيسية، المستمدة من نتائج عدم الامتثال من **٨٦ تقريراً تقييماً**، بيانات جمعت خلال زيارات استشارية، مسوحات العمالة، المشرفين/المشرفات، والمديرين/المديرات التي أجريت عام ٢٠٢٢. وأخيراً، تعرض الخاتمة سبل المضي قدماً والأولويات الرئيسية للبرنامج وقطاع الألبسة في العام المقبل.

## السياق القطري

الأردن بلد صغير متوسط الدخل في منطقة ذات أهمية جيوسياسية. على عكس جيرانه في الخليج، يفتقر الأردن إلى موارد طبيعية، لكنه مستقر سياسياً واقتصادياً، على عكس جيرانه الآخرين مثل سوريا، العراق، ولبنان. يستضيف الأردن كثيراً من الأشخاص اللاجئين الفلسطينيين، والعراقيين، ومؤخراً السوريين، وتضاعف عدد سكان البلد على مدى عشرين عاماً مضت. أدى ذلك إلى إجهاد موارد الأردن المحدودة، خاصة المائية، التي تأثرت أيضاً بتغير المناخ.

شكلت جائحة فيروس كورونا المستجد (كوفيد-١٩) تحدياً مباشراً للأردن، واستجابت الحكومة الأردنية بسرعة في البداية بغلق عام، حظر التجول، وتدابير للتباعد الاجتماعي، التي سيطرت بفاعلية على انتشار الفيروس. تضرر الاقتصاد الأردني بشدة خلال تلك الفترة الزمنية، خاصة قطاع السياحة، وارتفعت البطالة إلى ٢٥٪. تفاوتت مستويات التعافي من الجائحة، مع تحديات جديدة تواجه الاقتصاد وسوق العمل، منها عبء ديون مرتفع أدى إلى محدودية الحيز المالي، انكماش اقتصادي عالمي، تضخم، وارتفاع أسعار الفائدة.

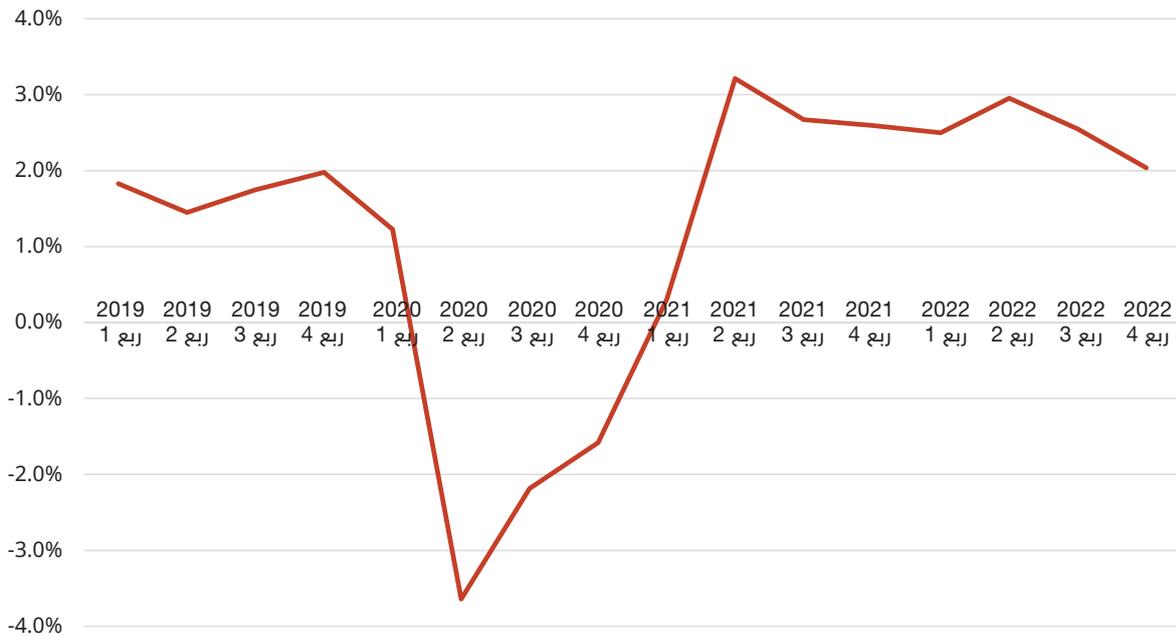
تسببت تلك التحديات في احتجاجات علنية واضحة في كانون أول/ديسمبر ٢٠٢٢ بشأن زيادة مخططة في أسعار النفط والغاز<sup>١</sup>. بالتوازي مع ذلك، أُضرب سائقو شاحنات مطالبين بخفض أسعار الديزل ورفع أسعار الشحن. أدت تلك الإضرابات إلى تراكمات في ميناء العقبة، مما أثر على البضائع التي تدخل وتخرج من الأردن. حالات الاضطرابات السياسية نادرة نسبياً في الأردن، لكن بسبب ارتفاع معدل البطالة وصعوبة الحالة الاقتصادية، لا سيما بين الشباب، قد تتأجج اضطرابات في المستقبل.

تعمق الأقسام التالية في الاقتصاد وسوق العمل في الأردن، وجوانب تشريعية محددة ذات صلة بقطاع الألبسة.

## الاقتصاد وسوق العمل

لدى الأردن اقتصاد صغير يهيمن عليه القطاع العام، ويواجه تحديات في إيجاد فرص عمل كافية، ولا تتطابق الوظائف المتوفرة دائماً مع تعليم العمالة في الأردن. زادت جائحة كوفيد-١٩، الحرب في أوكرانيا، التباطؤ الاقتصادي العالمي، ضغوط التضخم العالمية من الصعوبات. ومع ذلك، بالنسبة للأرقام الاقتصادية الرئيسية، كان أداء الأردن أفضل من عديد من جيرانه. انتعش نمو الناتج المحلي الإجمالي بعد انخفاضه خلال الجائحة وظل ثابتاً خلال العامين الماضيين (شكل ١).<sup>٢</sup>

### شكل ١. نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي



يعتمد الاقتصاد الأردني بصورة كبيرة على القروض، وتوجد ديون حكومية مرتفعة -- أكثر من ١٠٠٪ من الناتج المحلي الإجمالي عند تضمين الديون التي يحتفظ بها صندوق الاستثمار في الضمان الاجتماعي<sup>٣</sup>. يحد ذلك من مقدار الحيز المالي للحكومة، وهو خطر على استدامة النمو في المستقبل. وجدت أيضا ضغوط تضخمية في الأردن العام الماضي، لكنها مكبوتة نسبياً مقارنة بدول الأخرى. في آب/أغسطس ٢٠٢٢، وصل التضخم إلى أعلى مستوى له في أربع سنوات، عند ٥,٤٪ (على أساس سنوي مقارن)، لكنه انخفض منذ ذلك الحين بصورة طفيفة<sup>٤</sup>. أثرت الزيادات في الأسعار بصورة خاص على الأسر المعيشية الأكثر فقرا<sup>٥</sup>.

واجه سوق العمل الأردني تحديات كبيرة لسنوات عديدة فاقمتها جائحة كوفيد-١٩ والاستجابة الحكومية. بصورة رئيسية، لا يزال معدل البطالة في الأردن مرتفعاً جداً، إذ بلغ ٢٣,١٪ في الربع الثالث من عام ٢٠٢٢<sup>vi</sup>. وصل معدل البطالة ذروته خلال الجائحة عند ٢٥٪ في الربع الأول من عام ٢٠٢١، لكنه كان مرتفعاً فعلاً قبل الجائحة عند ١٩,١٪ في المتوسط عام ٢٠١٩. البطالة أكثر وضوحاً بين الشباب -- قرابة نصف الأشخاص في الفئة العمرية ١٥-٢٤ عاماً عاطلون عن العمل. توجد أيضاً فروق قائمة على النوع الاجتماعي في البطالة، إذ أن نسبة النساء غير القادرات على العثور على عمل أعلى من نسبة الرجال.

الفارق الأوضح القائم على النوع الاجتماعي في سوق العمل هو نسبة المشاركة -- ١٣,٧٪ من النساء فوق سن ١٥ فقط شاركن في سوق العمل في الربع الثالث من عام ٢٠٢٢ (المشاركة في سوق العمل تعني أنهن إما يعملن أو بحثن عن عمل في الشهر الأخير). نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة في الأردن من أدنى المعدلات عالمياً. على النقيض من ذلك، يبلغ معدل مشاركة الرجال في القوى العاملة ٥٢,٥٪. منذ عام ٢٠١٨، انخفض معدل المشاركة في القوى العاملة، مما قد يكون مؤشراً على انسحاب الأردنيين/الأردنيات من سوق العمل تماماً.

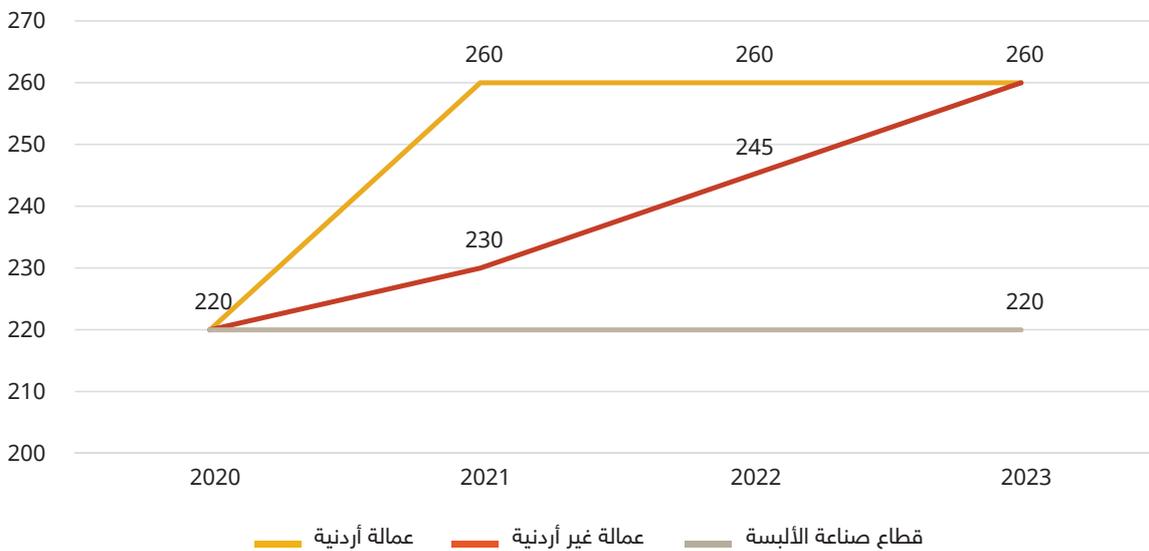
يبلغ عدد سكان الأردن ١١ مليون شخصاً، ٧٠٪ منهم أردنيون/أردنيات<sup>vii</sup>. يقسم سوق العمل الأردني إلى ثلاثة شرائح: العمالة الأردنية، العمالة الوافدة، العمالة اللاجئة. (في إحصاءات العمالة، تصنف العمالة اللاجئة بالعمالة الوافدة بالرغم من وجود سياسات مختلفة في سوق العمل تنطبق على العمالة اللاجئة وليس على العمالة الوافدة). عام ٢٠٢١، وهو آخر عام تتوفر عنه بيانات، سجلت وزارة العمل نحو ٣٣٣,٠٠٠ شخصاً من العمالة غير الأردنية. انخفض عدد العمالة المسجلة بنسبة ٣٦٪ عام ٢٠٢٠، لكن عام ٢٠٢١ زاد الرقم ليصل إلى مستوى عام ٢٠١٩<sup>viii</sup>. معظم العمالة المسجلة جاءت من بنغلاديش، مصر، وسوريا، وبالرغم من تقلص القوى العاملة، لا تزال غالبية هذه العمالة تعمل في الزراعة، البناء، التصنيع، والعمل المنزلي<sup>ix</sup>. عادة ما يعمل الرجال المصريون في قطاع البناء، في حين ترتبط العاملات البنغلاديشيات بقطاعي المنازل وصناعة الألبسة. توجد عمالة كثيرة غير المسجلة، لهذا من المحتمل أن يكون العدد الإجمالي للعمالة غير الأردنية في الأردن أعلى. يستمر الأردن في تطبيق نظام الكفالة الذي يربط وضع العمالة الوافدة بوضعها الوظيفي وبجهة عمل محددة.

توجد أنظمة في الأردن تغلق كلياً أو جزئياً قطاعات ومهن معينة أمام العمالة غير الأردنية من خلال نظم حصص خاصة بقطاعات محددة. صممت تلك النظم لتشجيع جهات العمل على زيادة العمالة الأردنية التي توظفها. بعض المهن مغلقة بالكامل أمام العمالة غير الأردنية، خاصة الوظائف المهنية مثل الطب، الهندسة، التعليم، والمحاسبة، مع استثناءات محدودة. في قطاع الألبسة، اتفقت وزارة العمل مع القطاع الخاص على تخصيص حصة للعمالة الأردنية تبلغ ٣٠٪، لكن هذه النسبة قد تكون أقل في الواقع تبعاً لعوامل معينة. على سبيل المثال، لتشجيع المصانع على الإسهام في تطوير المناطق النائية، يوجد تأثير متضاعف للعمالة الأردنية العاملة في فروع الإنتاج. استناداً إلى البيانات التي جمعها برنامج «عمل أفضل - الأردن» من جميع مصانع الألبسة المشاركة فيه، فإن ٢٥٪ من العمالة أردنيون/أردنيات.

تاريخياً، توجد اختلافات في الحد الأدنى للأجور للعمالة الأردنية والوافدة، واختلافات في الحد الأدنى للأجور في قطاع صناعة الألبسة مقارنة بالاقتصاد ككل. في ٢٥ شباط/فبراير ٢٠٢٠، قررت لجنة العمل الثلاثية زيادة الحد الأدنى للأجور الشهرية الوطنية، لكن تنفيذ القرار تأجل لوقت بسبب جائحة كوفيد ١٩. اعتباراً من ١ كانون ثاني/يناير ٢٠٢٣، أصبح الحد الأدنى للأجور ٢٦٠ ديناراً أردنياً (٣٦٧ دولاراً أميركياً) شهرياً. بدأ الحد الأدنى للأجور للعمالة غير الأردنية عند ٢٣٠ ديناراً أردنياً في كانون ثاني/يناير ٢٠٢١، وزاد بمقدار ١٥ ديناراً أردنياً سنوياً حتى الوصول إلى التساوي مع أجور العمالة الأردنية هذا العام.

ومع ذلك، تستثني قرارات الحد الأدنى للأجور عمالة المنازل والعمالة في قطاع التحميل/التفريغ، بالإضافة إلى العمالة الأردنية وغير الأردنية في صناعات الألبسة والمنسوجات (شكل ٢). ذكرت لجنة العمل الثلاثية التي تقرر وطنياً الحد الأدنى للأجور أن الحد الأدنى للأجور في قطاع صناعة الألبسة ينبغي تحديده في اتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية. لا يزال الحد الأدنى للأجور في قطاع الألبسة ٢٢٠ ديناراً أردنياً (٣١٠ دولار أميركي) شهرياً، أي أقل بنسبة ١٨٪ من الحد الأدنى الوطني للأجور. تتقاضى العمالة غير الأردنية ما لا يقل عن ١٢٥ ديناراً أردنياً نقداً، و٩٥ ديناراً أردنياً عينيًا (سكن وطعام)، وفقاً لاتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية. وفقاً لدراسة بتكليف من الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة، قدرت قيمة العنصر العيني لأجور العمالة الوافدة بـ ٩٥ ديناراً أردنياً اعتباراً من آذار/مارس ٢٠١٨. بلغ الحد الأدنى للأجور في قطاع الألبسة ٢٢٠ ديناراً شهرياً منذ عام ٢٠١٨، ولم تناقش تغييرات في هيكل الأجور بين جهات العمل والأطراف الممثلة للعمالة في المفاوضات الخاصة باتفاقية المفاوضة الجماعية لعام ٢٠٢٢.

## شكل ٢. الحد الأدنى للأجور في الأردن بمرور الوقت



نشر برنامج «عمل أفضل - الأردن» موجز سياسات في تشرين ثاني/نوفمبر ٢٠٢٢ احتوى معلومات مفصلة عن الأجور ووقت العمل في قطاع صناعة الألبسة، والسياق القانوني والاتجاهات التاريخية<sup>\*</sup>.

## رؤية التحديث الاقتصادي

في حزيران/يونيو ٢٠٢٢، أطلقت الحكومة الأردنية رؤية التحديث الاقتصادي، وهي خطة مدتها عشر سنوات لتعزيز فرص العمل، الدخل، ومكانة الأردن بين البلدان من خلال الاستثمار في الصناعات عالية القيمة، خدمات جديدة، التعليم، وتكنولوجيا بيئية (خضراء). تتطرق رؤية التحديث الاقتصادي إلى عديد من جوانب الحياة الاقتصادية والسياسية في الأردن، منها عنصران رئيسيان لقطاع صناعة الألبسة: إدراج القطاع كصناعة رئيسية عالية القيمة؛ وقرار إلغاء وزارة العمل.

حدد قطاع صناعة الألبسة من الصناعات عالية القيمة، مع التركيز على الارتقاء بسلسلة القيمة، بما في ذلك من خلال التكامل الأفقي، زيادة المبيعات طوال المواسم، وتوسيع فرص التدريب المهني والعمل للأردنيين/للأردنيات. بتلك المبادرات، تأمل الحكومة إلى الوصول إلى قيمة صادرات ٧,٣ مليار دولار أميركي بحلول عام ٢٠٣٣، وتوظيف ٢٢٥,٠٠٠ شخص في القطاع، بمتوسط نمو سنوي مقداره ١٢٪ و٩,٥٪، على التوالي.

تماشياً مع رؤية التحديث الاقتصادي، ستنفذ الحكومة الأردنية سلسلة من الإصلاحات في حوكمة القطاع العام. في ٣١ تموز/يوليو، أعلن رئيس الوزراء الأردني أن عدة وزارات يجري حلها أو إعادة تنظيمها بموجب «خارطة طريق تحديث القطاع العام». كانت الخطة الأولية هي حل وزارة العمل وتقسيم مهامها بين وزارات مختلفة، بما في ذلك نقل وظيفة التفتيش إلى وزارة الصناعة والتجارة. أصدرت عدة منظمات غير حكومية بارزة في الأردن بياناً مشتركاً يعارض حل وزارة العمل<sup>١٠</sup>. وذكرت هذه المنظمات، التي تشمل منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية (أرض)، المركز الأردني لحقوق العمل (بيت العمال)، مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، ومنظمة تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الانسان، أن الخطة سيكون لها آثار سلبية على سوق العمل وأطراف المصلحة (الحكومة، جهات العمل، العمالة). وقال البيان: «ستسبب [هذه الخطة] فوضى في البرامج، السياسات، والبيانات المتعلقة بسوق العمل، وستضعف قدرة المؤسسات الحكومية على الوفاء بالتزاماتها نحو تنظيم سوق العمل».

استناداً إلى أحدث تصريح للحكومة الأردنية، ستواصل وزارة العمل معظم مهامها ولن تحل، بل «ستعاد هيكلتها». من المرجح المضي قدماً في تغييرين: نقل التعليم والتدريب المهني التقني إلى وزارة التربية والتعليم؛ ونقل تصاريح عمل العمالة الوافدة إلى وزارة الداخلية.

## حرية التنظيم

لم يصادق الأردن بعد على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ويفرض القانون الأردني قيوداً عدة على حرية التنظيم. تجدر الإشارة بصورة خاصة إلى حقيقة أن حرية تأسيس النقابات مقيدة للغاية، وأن جميع النقابات العمالية محكومة بلائحة نقابية موحدة تقييدية صادرة عن الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن. منذ عام ١٩٧٦، لم يتغير عدد النقابات العمالية المسموحة والمُعترف بها قانونياً، وبالبالغة ١٧ نقابة. يتعارض ذلك مع مبدأ التعددية النقابية المنصوص عليه في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ ومع حق العمالة في تأسيس نقابات أو الانضمام إلى نقابات، بحسب اختيار العمال/العاملات. يمثل العمالة في قطاع صناعة الألبسة النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل، النسيج، والألبسة (يشار إليها باسم النقابة العمالية أو النقابة).

## نظرة عامة على القطاع

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

عام ٢٠٢٠، دخل الأردن في اتفاقية شراكة مع الاتحاد الأوروبي خلقت منطقة تجارة حرة في اتجاهين. أعيد النظر في الاتفاقية عام ٢٠١٦ بعد اتفاق الجانبين على متطلبات **تبسيط قواعد المنشأ**، كعنصر أساسي من استجابة الاتحاد الأوروبي الأوسع لأزمة اللجوء السوري. هدفت تلك التغييرات إلى تعزيز القدرة التنافسية التجارية للأردن، دعم المجتمعات المضيفة، وتعزيز خلق فرص عمل للأردنيين/الأردنيات، وللسوريين/السوريات.

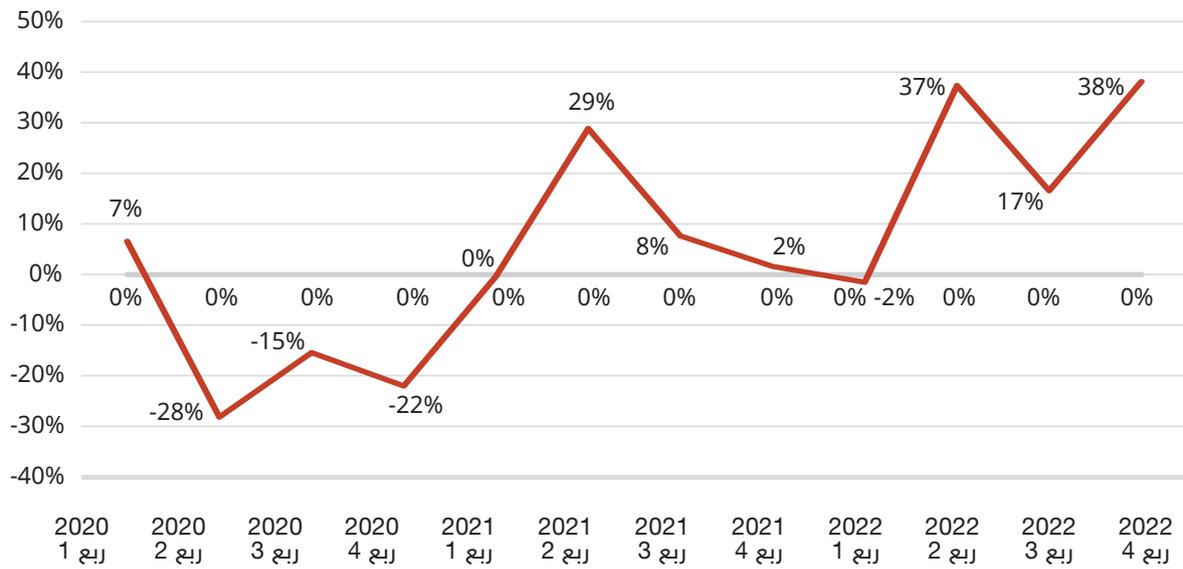
يعمل برنامج «عمل أفضل - الأردن» بصورة أساسية مع قطاع صناعة الألبسة المصدرة في الأردن. بينما تركز الأقسام التالية على قطاع صناعة الألبسة المصدرة، من المفيد مقارنة هذا القطاع بمجموعتين أخريين. أولاً، توجد أعمال صغيرة ومتوسطة كثيرة تنتج ألبسة لكنها لا تصدر منتجاتها، وبالتالي فهي ليست جزءاً من برنامج «عمل أفضل». بالرغم من كثرة تلك المصانع، إلا أنها صغيرة جداً وتوظف فقط ٥٪ من القوى العاملة في قطاع صناعة الألبسة. ثانياً، وسع مؤخراً برنامج «عمل أفضل - الأردن» خدماته ليشمل مصانع من خارج قطاع صناعة الألبسة تصدر إلى الاتحاد الأوروبي بموجب اتفاقية تبسيط قواعد المنشأ.



## صناعة الألبسة

بصورة رئيسية، يقود قطاع صناعة الألبسة في الأردن مصانع كبرى مصدرة إلى الولايات المتحدة بموجب اتفاقية التجارة الحرة بين البلدين. شهد القطاع نموا كبيرا في السنوات العشر الماضية. انخفضت الصادرات بنسبة ١٥٪ عام ٢٠٢٠، لكنها انتعشت عام ٢٠٢١ بنمو قدره ٨٪، تبعه نمو بنسبة ٢٢٪ عام ٢٠٢٢ (شكل ٣).<sup>xii</sup> في المجموع، صدر القطاع عام ٢٠٢٢ ما قيمته ٢,٢ مليار دولار أميركي من الألبسة، وهي أعلى قيمة تصديرية له حتى الآن. انخفضت حصة قطاع صناعة الألبسة من إجمالي الصادرات خلال السنوات القليلة الماضية -- من ٢٨٪ عام ٢٠١٩، إلى ١٩٪ عام ٢٠٢٢. لا تزال الولايات المتحدة سوق تصدير رئيسي للأردن، إذ يذهب ٢١٪ من جميع صادرات الأردن إلى الولايات المتحدة، بالرغم من انخفاضها أيضا في السنوات الأخيرة.

### شكل ٣. نمو صادرات قطاع صناعة الألبسة في الأردن



مع ذلك، فإن الصادرات مؤشر متأخر لقطاع صناعة الألبسة. بينما ظل نمو الصادرات قوياً حتى نهاية عام ٢٠٢٢، بدأت المصانع في الإبلاغ عن انخفاضات في حجم الطلبات في تشرين أول/أكتوبر ٢٠٢٢، وطوال الخريف. يمكن أن يعزى ذلك جزئياً إلى المخزون الزائد وعدم اليقين الاقتصادي. لقد أضر التضخم العالمي بالأطراف المستهلكة، وزاد أيضاً من كلفة المواد الخام. يواجه أيضاً قطاع صناعة الألبسة الأردني عديد من المشكلات دائمة الحدوث، مثل ارتفاع كلف الإنتاج بسبب ارتفاع تكاليف العمالة نسبياً، ارتفاع أسعار الطاقة، وارتفاع الضرائب. إضافة إلى ذلك، فإن القوى العاملة المنزلية الماهرة والمهتمة في العمل في قطاع صناعة الألبسة محدودة. ليس لدى الأردن مواد خام ومدخلات أخرى في الإنتاج، مما يطيل من وقت وكلفة عملية الإنتاج.

عام ٢٠٢٠، بلغ عدد العمالة في قطاع صناعة الألبسة نحو ٧٧,٨٠٠ شخصاً.<sup>xiii</sup> تشكل العمالة الوافدة ثلاثة أرباع القوى العاملة، وهي من جنوب آسيا في المقام الأول، وتعمل عادة في الأردن لمدة تتراوح بين سنتين وثلاث سنوات، قابلة للتמיד. العمالة البنغلاديشية أكبر مجموعة (أكثر من ٥٠٪ من العمالة الوافدة)، وتوجد أيضاً عمالة من الهند، سريلانكا، نيبال، وميانمار. تشكل العمالة الأردنية نسبة الـ ٢٥٪ المتبقية من القوى العاملة. غالبية العمالة من النساء - نحو ٧٥٪ من قوى العمل الإنتاجية - بينما يشغل الرجال غالبية المناصب الإدارية.

ضمن صناعة الألبسة المصدرة، يوجد ثلاثة أنواع من المصانع. أكبر المصانع تنتج وتصدر مباشرة إلى الجهات المشتريّة. تقع تلك المصانع في مناطق اقتصادية رئيسية، في الظليل، إربد، وسحاب. ضمن سلسلة التوريد، يعمل تحت تلك المصانع كثير من المصانع الصغيرة المتعاقدّة من الباطن، التي تنتج عند الطلب بضائع للمصانع المصدرة مباشرة. بالتوازي مع ذلك النظام، توجد فروع إنتاجية أخرى خارج نطاق المناطق الصناعية، وتوظف عمالة أردنية في المقام الأول، وعادة ما تكون صغيرة. حالياً، يوجد ٢٥ فرعاً إنتاجياً مسجلاً لدى برنامج «عمل أفضل - الأردن»، وتوظف ما يزيد عن ٨,٠٠٠ أردني/أردنية. تحفز الحكومة الأردنية الفروع الإنتاجية عبر توفير منافع نقدية ولوجستية، في محاولة لإيجاد فرص عمل في مناطق ريفية حيث يعيش كثير من الأردنيين/الأردنيات في ظل فرص عمل محدودة، خاصة للنساء. ترتبط تلك الفروع عادة بمصانع كبرى مصدرة، وتساعدتها في تشغيل الحصة المطلوبة من العمالة الأردنية.

إلى جانب مصانع الألبسة الرئيسية التي تنتج للتصدير، توجد مصانع ألبسة صغيرة كثيرة في جميع أنحاء البلد، وهي ليست جزءاً من برنامج «عمل أفضل - الأردن». تصنف تلك المصانع على أنها شركات صغيرة ومتوسطة تنتج للسوق المحلي، وتوظف عادة بين ١٠-٥٠٠ شخص. كثير من تلك الشركات غير مسجلة لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، مما يصعب الحصول على معلومات دقيقة ومحدثة عنها. قدرت دراسة من هولندا عام ٢٠١٩ وجود ١٥٠ شركة صغيرة ومتوسطة في قطاع صناعة الألبسة في الأردن توظف ما يقرب من ٥٪ من العمالة في هذا القطاع<sup>xiv</sup>.

بحسب بيانات وزارة العمل، بلغ عدد العمالة في قطاع صناعة الألبسة الأردني ٧٨,٩٨٢ شخصاً، منهم ٧٠٪ من النساء، و٧٤٪ من العمالة الوافدة<sup>xv</sup>.

### مصانع من خارج قطاع صناعة الألبسة

عام ٢٠١٨، توسع برنامج «عمل أفضل - الأردن» ليشمل عدة مصانع من خارج قطاع صناعة الألبسة بغية مراقبة ظروف العمل في المصانع المصدرة إلى الاتحاد الأوروبي بموجب تبسيط قواعد المنشأ. تعاون برنامج «عمل أفضل - الأردن» مع وزارة العمل، ووزارة الصناعة والتجارة والتموين، ومفوضية الاتحاد الأوروبي في الأردن لوضع تعليمات تفتيش تساعد الشركات الأردنية المصدرة على التقيد بقانون العمل في البلد والوفاء بمعايير العمل الدولية. كلفت لجنة مؤلفة من ثلاثة مفتشين/مفتشات من وزارة العمل، وثلاثة مستشاري/مستشارات منشآت من برنامج «عمل أفضل - الأردن» بإجراء زيارات استشارية وتقييمية للمصانع المؤهلة المصدرة إلى الاتحاد الأوروبي بموجب تبسيط قواعد المنشأ. تشمل تلك المصانع بعض مصانع الألبسة التي كانت بالفعل جزءاً من برنامج «عمل أفضل - الأردن».

يوجد حالياً خمسة مصانع من خارج قطاع صناعة الألبسة مسجلة في برنامج «عمل أفضل - الأردن» -- ثلاثة مصانع في قطاع البلاستيك، مصنع في قطاع الكيماويات، ومصنع في قطاع الهندسة. يتراوح عدد العمالة في تلك المصانع من ٥٠ إلى ١٢٠ عاملاً/عاملة، وتوظف ما مجموعه ٣٧٠ عاملاً/عاملة. تقلص حجم عدة مصانع في السنوات القليلة الماضية -- عام ٢٠٢٠، عمل ٤٧٠ شخصاً في أربعة مصانع فقط من خارج قطاع صناعة الألبسة. على عكس مصانع الألبسة، يشكل الرجال غالبية العمالة في المصانع من خارج قطاع صناعة الألبسة بنسبة ٨٥٪. تميل النساء إلى العمل في وظائف أقل مهارة، وعادة يوظفن عاملات نظافة ومساعداً. تشكل العمالة الأردنية غالبية القوى العاملة، إذ تبلغ نسبة العمالة السورية ٣٠٪ من القوى العاملة.

أنجز برنامج «عمل أفضل - الأردن» ١٢ تقريراً تقييماً لمصانع من خارج قطاع صناعة الألبسة. في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٢، نشر البرنامج تحليلاً لاتجاهات الامتثال في المصانع من خارج قطاع صناعة الألبسة شمل ١١ من التقارير التقييمية. بصورة عامة، توجد مخالفات كبيرة للامتثال في المصانع الخمسة التي أجرى فيها برنامج «عمل أفضل - الأردن»<sup>xvi</sup> تقييمات، بالرغم من وجود بعض الأدلة على تحسن الامتثال خلال مشاركة المصانع في البرنامج، لا سيما المصانع التي تشارك فيها إدارتها بفاعلية.

كانت القضايا الأساسية في المصانع من خارج قطاع صناعة الألبسة في مجالات أنظمة الإدارة، والسلامة والصحة المهنية، الحوار الاجتماعي، ودفع الأجور. مثلت مسألة ضعف نظم الإدارة مصدر قلق أو شاغل لجميع المصانع. لاحظ الأشخاص المقيّمون أن لدى إدارات نهجا تقليديا للغاية تجاه العمل، وتقوم بعديد من الأمور بدون توثيق أو تسجيل. ليس لدى عديد من المصانع سياسات داخلية، أو إن وجدت، فهي ليست مبلغة إلى العمالة. كما ان مشكلة عدم التوثيق سائدة، فبينما قد توجد وثائق، كثيرا ما تفتقر أنظمة إلى توثيق. غالبا ما تكون القضايا المتعلقة بنظم الإدارة سببا جذريا لمزيد من عدم الامتثال في مجالات الموارد البشرية والسلامة والصحة المهنية.

الافتقار إلى آليات رسمية للحوار الاجتماعي مشكلة متكررة أخرى في المصانع من خارج قطاع صناعة الألبسة. اتبعت الإدارات في جميع المصانع سياسة الباب المفتوح وسعت إلى الاعتماد على حقيقة أنها شركات صغيرة ومتصلة جيدا بعمالتها. مع ذلك، يشجع برنامج «عمل أفضل - الأردن» المصانع على اعتماد آليات رسمية للحوار الاجتماعي، سواء بشأن مواضيع محددة في السلامة والصحة المهنية (بعض المصانع لديها لجان بالفعل) أو بشأن ما هو أبعد من شمول اهتمامات/شواغل العمالة على نطاق أوسع. يمكن لتلك اللجان أيضا مساعدة المصانع في معالجة مجالات عدم امتثال ثابتة من خلال الاستماع إلى أولويات واحتياجات العمالة، وفي طلب مساعدتها (على سبيل المثال، في اتباع جميع تدابير السلامة والصحة المهنية). توجد عدة نقابات تمثل قطاعات مختلفة يمكن أن تنخرط مع مختلف المصانع، لكن لم تكن العمالة ولا الإدارات على دراية بالنقابات.

بدأت المصانع الخمسة المشاركة في برنامج «عمل أفضل - الأردن» بقضايا عدم امتثال كبيرة، لا سيما بشأن السلامة والصحة المهنية، ونظم الإدارة. توجد أدلة أولية على أن المشاركة في البرنامج تحسن الامتثال، ومع ذلك، فإن هذا مشروط باستعداد إدارات المصانع لإجراء تغييرات، والعمل بصورة بناءة مع العمالة. عندما تكون إدارات المصانع غير متعاونة، يملك برنامج «عمل أفضل - الأردن» خيارات محدودة عندما تكون إدارات المصانع غير متعاونة. في قطاع صناعة الألبسة، لدى إدارات المصانع حافزا للتعاون مع البرنامج لأن الجهات المشتريّة الدولية تحثها على هذا، أو تمارس ضغط عليها. لا توجد جهات مشتريّة دولية كثيرة تستورد من المصانع من خارج قطاع صناعة الألبسة المسجلة في برنامج «عمل أفضل - الأردن»، وحتى الآن، لم يشهد البرنامج كثيرا من الانخراط في مسائل ظروف العمل من جانب الجهات المشتريّة المحلية.

يركز الجزء الرئيسي من هذا التقرير على بيانات عدم الامتثال وظروف العمل في مصانع الألبسة، والتي تختلف كثيرا عما هو عليه في المصانع من خارج قطاع صناعة الألبسة.

## برنامج «عمل أفضل - الأردن»

يعمل برنامج «عمل أفضل - الأردن» على تعزيز العمل اللائق، الفرص للنساء، والقدرة التنافسية للأعمال التجارية في<sup>xvii</sup> قطاع صناعة الألبسة الأردني. أطلق البرنامج مؤخرا استراتيجيته للمرحلة الرابعة التي تحدد أهداف البرنامج للاستدامة. من خلال بناء القدرات، التعاون مع أطراف المصلحة، والاجتماع حول القضايا الرئيسية المتعلقة بالسياسات، يعمل البرنامج على ضمان أن يقوم شركاء المصلحة الثلاثة (الحكومة، جهات العمل، والعمالة) بدور رائد في الحفاظ على ظروف العمل وتحسينها. توجد ثلاث مخرجات رئيسية لاستراتيجية المرحلة الرابعة:

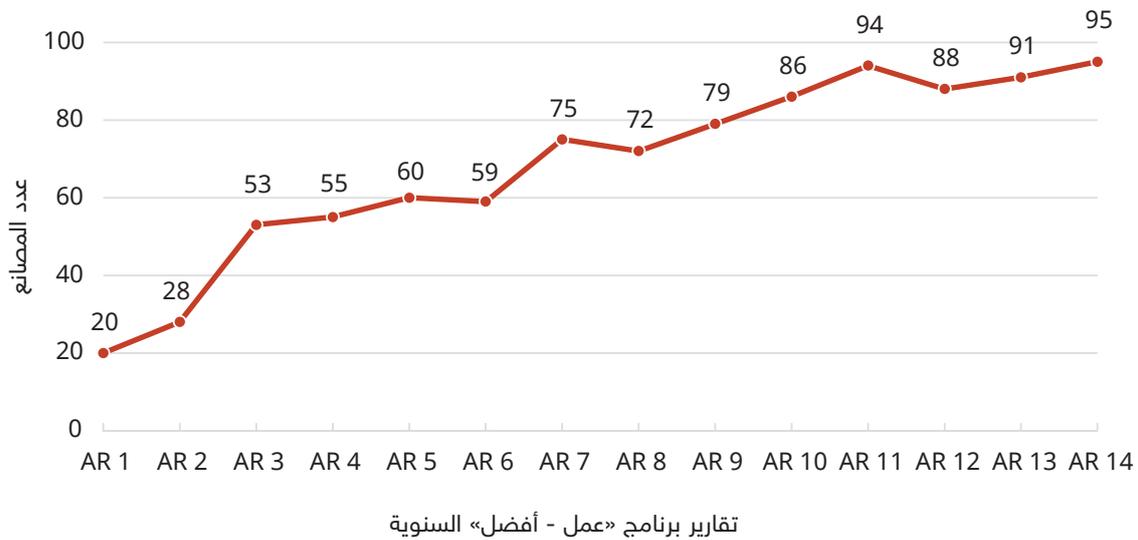
- ◀ **مخرج ١:** بحلول عام ٢٠٢٧، سيكون لدى صناعة الألبسة في الأردن نظام قائم على الأطراف الثلاثية وغيرها من أطراف المصلحة لحكومة سوق العمل، يوفر دعما وحماية لحقوق العمالة وفقا لتشريعات العمل الوطنية ومعايير العمل الدولية الأساسية.
- ◀ **مخرج ٢:** بحلول عام ٢٠٢٧، سيؤدي نمو الصادرات المصاحب لسياسات فاعلة في سوق العمل إلى زيادة إسهام قطاع صناعة الألبسة في العمالة الأردني في توظيف الأردنيين/الأردنيات.

◀ **مخرج ٣:** بحلول عام ٢٠٢٧، سيكون برنامج «عمل أفضل - الأردن» قد حقق أثراً إيجابياً على ظروف العمل وحوكمة سوق العمل بما يتجاوز قطاع صناعة الألبسة الموجهة للتصدير في الأردن.

في هذا التقرير، يسلط قسم شراكات من أجل التأثير والاستدامة الضوء على انخراط برنامج «عمل أفضل - الأردن» مع أطراف المصلحة، وعلى الإنجازات، والتحديات. تنفذ حالياً معظم أنشطة الانخراط على مستوى المصانع بالاشتراك مع الأطراف الشريكة الثلاثة، أو حصرياً من جانبها. بعد استثمار كبير في تدريب وبناء قدرات مفتشي/مفتشات العمل من وزارة العمل والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، أصبح هؤلاء الأشخاص جزءاً من جميع عمليات تقييم امتثال المصانع، وفي بعض الحالات، ينفذون تقييمات بصورة مستقلة. في الوقت نفسه، تقسم أنشطة المهام الاستشارية بين وزارة العمل، التي تغطي قضايا السلامة والصحة المهنية، والنقابة، التي تغطي الحوار الاجتماعي. كثيراً ما تنفذ الآن أنشطة التدريب بصورة تدريب مدربين/مدربات، فيما يستكشف برنامج «عمل أفضل - الأردن» طرق رقمنة التدريب، بهدف زيادة إتاحة/الوصول إلى التدريب واستدامته. من خلال تلك الجهود، ينال ضمان الجودة أهمية قصوى، وهو ما يقوم به البرنامج من خلال نظام دقيق لضمان ومراقبة الجودة.

نما عدد المصانع المسجلة في برنامج «عمل أفضل - الأردن» مع توسع قطاع صناعة الألبسة. بعد انكماش في القطاع عام ٢٠٢١، شهد عام ٢٠٢١ انتعاشاً طفيفاً. يوضح شكل ٤ عدد المصانع المسجلة في البرنامج، بحسب تقارير البرنامج السنوية. حتى كانون أول/ديسمبر ٢٠٢٢، سجل البرنامج ٩٥ مصنعا -- ٤٥ مصنعا مصدرا بصورة مباشرة؛ ٢١ مصنعا بتعاقدات من الباطن؛ ٢٤ فرعاً إنتاجياً؛ وخمسة مصانع من خارج قطاع صناعة الألبسة. أنجز البرنامج ١٠٣ تقرير تقييمي عام ٢٠٢٢. عدد التقارير أعلى من عدد المصانع بسبب تراكم طفيف في التقييمات خلال فترة جائحة كوفيد-١٩.

#### شكل ٤. عدد المصانع المسجلة في برنامج «عمل أفضل - الأردن»



بالإضافة إلى التركيز واسع النطاق على تحسين ظروف العمل من خلال زيادة الامتثال لتشريعات العمل الوطنية ومعايير العمل الدولية، تمحور عمل البرنامج أيضاً في السنوات الأخيرة على مجالات تركيز مواضيعية ذات أهمية عالية في القطاع. تجاوز عديد من تلك المجالات مسائل الامتثال المعتادة وتقديم الخدمات الأساسية التقليدية. تشمل المجالات ما يلي:

◀ **الصحة النفسية:** أطلق برنامج «عمل أفضل - الأردن» في كانون ثاني/يناير ٢٠٢١ مشروعاً يهدف إلى تحسين الصحة النفسية للعمال التي تتعرض إلى ضغوطات جسدية ونفسية كثيرة. يركز البرنامج على بناء تكيف وقدرات العمال في قطاع الألبسة ضد مخاطر الصحة النفسية، ضمان توفر الدعم المطلوب على مستوى المصانع، وتطوير أنظمة إحالة للصحة النفسية متاحة لجميع فئات العمال. يعتمد البرنامج منهجيتين لتحقيق تلك الأهداف: (١) تعزيز التوعية بالصحة النفسية؛ و(٢) تحسين قدرة وصول العمال إلى خدمات الصحة النفسية والدعم النفسي الاجتماعي، خاصة للعمال وللعمال الوافدة. يبين صندوق معلومات ١ أبرز إنجازات المشروع عام ٢٠٢٢.

◀ **إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة:** اتبع برنامج «عمل أفضل - الأردن» نهجاً شاملاً نحو تعزيز إدماج ومشاركة العمال من الأشخاص ذوي الإعاقة. بالإضافة إلى التقيد بالحصة المقررة من الحكومة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، أنجز البرنامج تقريراً تقييماً لتحديد التحديات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في قطاع صناعة الألبسة، ووضع خطة للعمل مع أطراف المصلحة لتنفيذ توصيات لتحسين ظروف العمل وبيئة سوق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة. يوضح **صندوق معلومات ٣** (قسم النتائج التفصيلية) مزيداً من المعلومات عن جهود البرنامج.

◀ **مشاريع البحث وتطوير السياسات:** نفذت عديد من الأنشطة الهامة بشأن جمع البيانات، البحوث، وتطوير السياسات في عام ٢٠٢٢. من خلال مشاركة التقارير، عرض البرنامج النتائج على أطراف المصلحة، وعقد معها جلسات مشتركة للتحقق من هذه النتائج وإقرارها، الأمر الذي زاد من قابلية استخدامها ومغزاها. أثار التقرير السنوي التجميعي للامتثال لعام ٢٠٢٢ الصادر عن البرنامج عديداً من قضايا القطاع والتي نوقشت خلال سلسلة من اجتماعات لجنة المشروع الاستشارية للبرنامج عام ٢٠٢٢. عمل البرنامج مع أطراف استشارية لإعداد تقارير عن أربعة مواضيع سياسات رئيسية: توفير خدمات رعاية الأطفال؛ جودة الخدمات الصحية؛ إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع؛ والأجور ووقت العمل. أشارت اتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية لعام ٢٠٢٢ إلى جميع التقارير الأربعة، وأدرجت الاتفاقية توصيات التقارير بشأن القطاع.

◀ **البيئة:** ينتج قطاع صناعة الألبسة في الأردن كمية كبيرة من النفايات، وتعمل جهات فاعلة مختلفة على معالجة هذه المشكلة، ولكل منها تكليف، دور، وخطط مختلفة. ولضمان اتباع نهج موحد لمعالجة المشكلة، يعمل برنامج «عمل أفضل - الأردن» على إنشاء منصة من شأنها تيسير التواصل، والمناقشات بين تلك الجهات الفاعلة المختلفة لضمان انسجام أنشطتها، تبادل المعلومات، وأفضل الممارسات والدروس المستفادة.

## صندوق معلومات ١. أنشطة وإنجازات رئيسية لمشروع الصحة النفسية

على مدى العامين الماضيين، نجح مشروع الصحة النفسية في زيادة التوعية بالصحة النفسية وأسهم في زيادة الفهم والحساسية تجاه الصحة النفسية بين العمالة، الإدارات، وأطراف المصلحة. عام ٢٠٢٢، أكد مشروع الصحة النفسية على زيادة قدرة الجهات الطبية الممارسة، الإدارات الوسطى، وضباط/ضابطات ارتباط الصحة النفسية داخل مصانع الألبسة للتعرف على مخاطر، مؤشرات، وأعراض الأمراض النفسية، وتقديم دعم فاعل للعمالة.

بالتعاون مع أطراف المصلحة، أطلق المشروع النسخة الثانية من سياسة «الصحة النفسية في مكان العمل»، التي تضمنت إجراءات معيارية لدعم وتوجيه المصانع لتحسين الصحة النفسية للعمالة. ذكرت ٧٠٪ من المصانع التي نفذت تلك الاجراءات المعيارية أنها توفر لعمالها إطارا لتقديم خدمات الصحة النفسية والإحالات داخل المصانع. في المجموع، عينت المصانع ١٠ أشخاص مختصين ومستشارين نفسيين لتقديم خدمات الصحة النفسية للعمالة كجزء من استراتيجية تنفيذ سياسة الصحة النفسية. منذ أيلول/سبتمبر ٢٠٢١، تمكن ضباط/ضابطات ارتباط الصحة النفسية والكادر الطبي من تقديم خدمات دعم الصحة النفسية إلى ٢١٠ شخصا من العمالة (الغالبية من الإناث)، نتيجة لتدريب وفره المشروع. هؤلاء الأشخاص قادرون الآن على تحديد وتشخيص الحالات، وتقديم دعم غير متخصص للعمالة بدون مساعدة خارجية. من بين الـ ٢١٠ شخصا، عانى ٤٠٪ من الصرع والاضطرابات النفسية والعصبية الأخرى، واضطرابات تعاطي المخدرات. الى جانب العمالة التي عادت إلى بلدانها بناء على طلباتها، تعمل العمالة المتبقية بصورة طبيعية في مصانعها.

مزيد من المعلومات: مشروع الصحة النفسية: رؤى وإضاءات، ٢٠٢٢.

## شراكات من أجل التأثير والاستدامة

تركز خطة برنامج «عمل أفضل - الأردن» للاستدامة على بناء قدرات أطراف المصلحة على تنفيذ خدمات البرنامج الأساسية مع ضمان جودتها. لدى كل طرف تكليف رئيسي، ويركز البرنامج على زيادة قدرة، فاعلية، ومسؤولية هؤلاء الشركاء. تبين الأقسام التالية أوجه التعاون والإنجازات مع أطراف المصلحة.

### الحكومة

إن نموذج التعلم الذي صممه برنامج «عمل أفضل - الأردن» مدفوع بالطلب، ويركز على بناء قدرات جميع المكونات وعلى حوار اجتماعي فعال. في إطار تلك الرؤية، يستمر البرنامج في اتباع نهج أكثر تركيزا يدعم مفتشي/مفتشات العمل من خلال التقييمات المشتركة والترتيبات الاستشارية. سينقل البرنامج تدريجيا أدواته ومنهجيته التقييمية إلى وزارة العمل. كان إنشاء قسم «عمل أفضل» داخل وزارة العمل إنجازا كبيرا لجهود التعاون بين الطرفين. عام ٢٠٢٠، وقعت منظمة العمل الدولية ووزارة العمل مذكرة تفاهم شملت الوحدة، التي لم تعمل بصورة كاملة لبعض الوقت. في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٠، أدرجت الوحدة ضمن هيكل الوزارة التنظيمي، واختير مفتشو/مفتشات عمل للوحدة في نيسان/أبريل ٢٠٢٢، وعين شخص لإدارتها في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٢.

نفذت زيارات تقييم بالاشتراك مع مفتشي/مفتشات وزارة العمل وقسم «عمل أفضل». أجرت الوزارة عددا كبيرا من التقييمات بصورة مستقلة (٣٨٪). بدأت الوزارة في إجراء تقييمات بصورة مستقلة عام ٢٠٢١، بدءا من الفروع الانتاجية ومصانع التعاقد الثانوي/من الباطن. يراقب برنامج «عمل أفضل - الأردن» جودة التقييمات من خلال تقييمات ظل أو موازية/بديلة، وعبر تتبع النتائج في نظام مؤتمت (آلي) ضمان/ضبط الجودة. كان متوسط درجة زيارة التقييم ٧١ (من أصل ١٠٠)، بينما سجلت تقارير التقييم ٦٩. يستهدف برنامج «عمل أفضل - الأردن» متوسط درجات ٨٥ بحلول عام ٢٠٢٧. كيفت نماذج مراقبة/ضمان الجودة من النموذج الذي يستخدمه البرنامج لمراقبة أداء الكادر الوظيفي. تجرى تعبئة النماذج أثناء تقييمات ظل أو موازية/بديلة، مع ملء نموذجين على الأقل لكل مفتش/مفتشة عمل كل عام. تناقش النتائج مع مفتشي/مفتشات العمل بهدف الاستمرار في تحسين نوعية الخدمات.

عام ٢٠٢٢، تحقق إنجاز كبير آخر في بدء تشغيل قسم «عمل أفضل» داخل مديرية التفتيش المركزية في وزارة العمل من خلال تعيين مدير/مديرة الوحدة وكادرها الوظيفي. يدعم برنامج «عمل أفضل - الأردن» بناء قدرات الوحدة ويستمر في برنامج التدريب والإعارة لمفتشي/مفتشات العمل. في نفس الوقت، سيتولى البرنامج دورًا أقوى في التيسير، مراقبة الجودة، والإرشاد مع المكونات الوطنية وسط هذه العملية.

## العمالة

وقعت النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة وبرنامج «عمل أفضل - الأردن» اتفاقية تنفيذ عام ٢٠٢٢ تتضمن دعم بناء قدرات النقابة للمحافظة على تأثيرها في القطاع من خلال الاهتمام بالنقاط المنصوص عليها في الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية والنقابة ٢٠٢١ - ٢٠٢٦. بموجب اتفاقية التنفيذ، قدم البرنامج مساعدة فنية للنقابة لتطوير مدونة سلوك للكادر الوظيفي في النقابة والأطراف الممثلة لها. كانت مدونة السلوك الأولى من نوعها في الشرق الأوسط ويمكن الاطلاع عليها عبر موقع النقابة الإلكتروني.

عينت النقابة سبعة أشخاص منظمين نقابيين -- خمسة من الجنسية الأردنية، شخص من الجنسية النيبالية، شخص من الجنسية البنغلاديشية (بالإضافة إلى هذا، يستطيع أحد الأشخاص الأردنيين الخمسة التحدث بالهندية والبنغالية). مع بدء عقود عملهم، تلقى هؤلاء الأفراد تدريب مدربين/مدربات شمل المهارات الشخصية، مهارات الاتصال، مهارات حل المشكلات، وتحليل الأسباب الجذرية، معايير العمل الدولية، قانون العمل الأردني، منع التحرش الجنسي، النوع الاجتماعي، والأشخاص ذوي الإعاقة. للأشخاص المنظمين النقابيين دور ذو أهمية خاصة لأنه يزيد من الوجود النقابي في جميع المناطق الصناعية وبين جميع العمالة بغض النظر عن الجنسية.

تعاون برنامج «عمل أفضل - الأردن» والنقابة أيضا بشأن عدة خدمات على مستوى المصانع. قامت النقابة بصورة مستقلة بـ ٢٠١ زيارة استشارية (٤١٪ من مجموع الزيارات الاستشارية)، ونفذت الأطراف المعارة من وزارة العمل ١٢٦ زيارة استشارية بصورة مستقلة (٢٦٪ من مجموع الزيارات الاستشارية).

## جهات العمل

تجرى معظم أنشطة الانخراط مع المصانع على مستوى المصانع وعبر جميع مستويات الإدارة: الإدارة العامة (المديرين/المديرات)، دوائر الامتثال، دوائر الموارد البشرية، وكوادر الإشراف. يخطط برنامج «عمل أفضل - الأردن» مع مستويات إدارات المصانع خلال زيارات التقييم والاستشارات، ويقدم التدريب لجميع مستويات المديرين/المديرات.

عام ٢٠٢٢، طبق «عمل أفضل - الأردن» برنامج «سفير/سفيرة المصنع» في الأردن. برنامج «سفير/سفيرة المصنع» استثمار طويل المدى سيقدم على ثلاث مراحل رئيسية خلال فترة تصل إلى ١٢ شهرًا من أجل ضمان نقل ناجح للمهارات للقادة المحتملين. تلقى ٢٧ سفيرا/سفيرة لمصانع تدريبًا صفيًا، وإرشادًا أثناء العمل، ضمان/ضبط الجودة الموازية/البديلة (الظل) في تعزيز الحوار/التدريب الاجتماعي، وتطوير خريطة الطريق للمصنع لمدة عامين تحت توجيه

برنامج «عمل أفضل - الأردن». بعد ذلك، سيستمر برنامج «عمل أفضل الأردن» في الدعم عن بُعد بشأن تنفيذ خريطة الطريق. بدأ «عمل أفضل - الأردن» برنامج «سفير/سفيرة المصنع» في ٢٧ مصنعا تغطي نحو ٦٢٪ من القوى العاملة في القطاع، لكنه يأمل في التوسع إلى مصانع أخرى.

تمثل جهات العمل في قطاع صناعة الألبسة في المقام الأول ثلاث مؤسسات: الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة، غرفة صناعة الأردن، النقابة العامة لمالكي مصانع المحكيات. الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة هي المؤسسة الرئيسية الممثلة لجهات عمل مصانع تصدير الألبسة، وتهتم بصورة أساسية بالدعوة إلى سياسات من شأنها تحسين الوضع الاقتصادي والتجاري لجهات العمل في القطاع. تمثل غرفة صناعة الأردن جميع القطاعات الصناعية في الأردن، بما في ذلك الألبسة، وتقدم خدمات فنية لها. النقابة العامة لمالكي مصانع المحكيات تغطي جميع جهات العمل في قطاع صناعة الألبسة، لكنها لم تكن نشطة بصورة كافية بسبب الموارد المحدودة.

يتعاون برنامج «عمل أفضل - الأردن» مع تلك المؤسسات لبناء قدراتها وتعزيز ظروف العمل اللائق على مستوى المنشأة، فضلاً عن تحسين القدرة التنافسية للقطاع. الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة، والنقابة العامة لمالكي مصانع المحكيات من ضمن أطراف اتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية.

من خلال مذكرة تفاهم، واتفاقية تنفيذ لاحقة عام ٢٠٢٠ بين برنامج «عمل أفضل - الأردن» والجمعية الأردنية لمصدري الألبسة، دعم البرنامج جهود الجمعية في بناء قدرتها المؤسسية. نتج عن ذلك تبنى استراتيجية الجمعية الداخلية للسنوات الثلاث القادمة من قبل مجلس إدارة الجمعية، بالإضافة إلى تحديث موقعها الإلكتروني، وتطوير خطة عملها عبر وسائل التواصل الاجتماعي. تجري حالياً مناقشة مجالات تتطلب مزيداً من الدعم بين الطرفين.

علاوة على ذلك، تشارك برنامج «عمل أفضل - الأردن» والجمعية الأردنية لمصدري الألبسة لاستضافة المنتدى الـ ١٤ لأصحاب المصلحة المتعددين في تشرين ثاني/نوفمبر ٢٠٢٢. المنتدى حدث سنوي يعزز الحوار الاجتماعي بين أطراف المصلحة وطنياً، الجهات المشتريّة الدولية، وأطراف المصلحة في قطاع الألبسة في الأردن، وأطراف أخرى معنية. عقد المنتدى السنوي الـ ١٤ تحت شعار «نحو عمل لائق وغد متنام مستدام». ساعدت الجمعية في تنظيم الحدث ووضع جدول الأعمال، وشارك ممثلون/ممثلات عنها في عدة جلسات نقاشية. كان ذلك الحدث مهمّاً من الناحية الاستراتيجية للجمعية لزيادة الظهور مع الجهات المشتريّة، إذ ستكون الجمعية لاعباً رئيسياً في ربط هذه الجهات بقطاع صناعة الألبسة الأردني في المستقبل.

وقع برنامج «عمل أفضل - الأردن» وغرفة صناعة الأردن مذكرة تفاهم واتفاقية تنفيذ عام ٢٠٢١. شملت مجالات الدعم تنقيح/إنجاز استراتيجية قطاع الألبسة ووضعها في صيغتها النهائية، والتعاون على إعداد دراسة لحساب القيمة المضافة الفعلية للقطاع. دعم البرنامج استراتيجية قطاع الألبسة من خلال تعيين طرف خبير استراتيجي لتحديد مقترحات القيمة المضافة الرئيسية للقطاع. تأخرت الجهود المبذولة لوضع اللمسات الأخيرة على استراتيجية القطاع عندما أعلنت الحكومة أنها ستصدر رؤيتها للتحديث الاقتصادي ٢٠٢٣-٢٠٣٣، إذ أعربت غرفة صناعة الأردن والجمعية الأردنية لمصدري الألبسة عن رغبتهما في الانتظار حتى اكتمال الصورة قبل تحديد كيفية المضي قدماً في استراتيجية القطاع. إضافة إلى ذلك، تعاقد البرنامج مع طرف خبير استشاري لحساب الحصة المحلية من القيمة المضافة لقطاع صناعة الألبسة، إضافة إلى التوظيف غير المباشر في القطاع. ستستلزم الدراسة ورشة عمل بناء قدرات لمدة يوم واحد لأطراف المصلحة من المؤسسات الممثلة لجهات العمل وللحكومة الأردنية وربما للجامعات الأردنية، بهدف تدريب المشاركين/المشاركات على تكرار/استنساخ دراسة القيمة المضافة في مختلف القطاعات.

النقابة العامة لمالكي مصانع المحكيات تغطي جميع جهات العمل في صناعة الألبسة، وهي ضمن لجنة المشروع الاستشارية لبرنامج «عمل أفضل - الأردن». النقابة أيضاً طرف في اتفاقية المفاوضة الجماعية، وتكتسب شرعية من خلال هذا الوضع لتوقيع الاتفاقية. مع ذلك، لم تكن النقابة نشطة بصورة كافية في القطاع لأن مواردها محدودة.

## شركاء آخرون

لدى عدة شركاء رئيسيين آخرين في قطاع صناعة الألبسة في الأردن حافز للحفاظ على ظروف العمل اللائقة وتعزيزها. يشمل هؤلاء الشركاء الجهات المشتريّة الدولية، الحكومات المرتبطة بالأردن باتفاقيات تجارة حرة، منظمات محلية غير حكومية، ومنظمات المجتمع المدني.

**تستورد من الأردن حاليا ٢٠ جهة مشتريّة تعمل بموجب اتفاقية التجارة الحرة بين الأردن والولايات المتحدة، ومشاركة في برنامج «عمل أفضل - الأردن»** (يورد الملحق «ب» قائمة بالجهات المشتريّة المشاركة). إضافة إلى ذلك، تختار جهات مشتريّة الأردن وجهة توريد لسوق الاتحاد الأوروبي بموجب اتفاقية تبسيط قواعد المنشأ بين الطرفين. معظم الجهات المشتريّة الدولية المستوردة من الأردن مشاركة في البرنامج، ومطلعة على تقارير التقييمات التي يجريها البرنامج للمصانع. لا يزال بإمكان الجهات المشتريّة غير المشاركة في البرنامج لعب دور في مناقشات السياسات، ويمكنها استخدام معلومات التقييم المتاحة عبر منصة الشفافية (القضايا المبلّغة علنا مبيّنة في صفحة ٤٩).

تشتري تلك الجهات ألبسة من بلدان كثيرة، وتسعى للحصول على الألبسة في وقت محدد، بتكلفة منخفضة، وبجودة عالية. كما تسعى الجهات المشتريّة إلى الحد من تعرض العلامات التجارية لبلدات عن ظروف عمل سيئة. من المهم للجهات المشتريّة ضمان الحفاظ على الامتثال لتشريعات العمل الوطنية ومعايير العمل الدولية، فيما يقدم شركاء المصلحة الثلاث دورا أكبر في تقديم خدمات في المصانع وفي الحوار الاجتماعي. ولكي يحدث ذلك يتعين على الشركاء الاجتماعيين لبرنامج «عمل أفضل - الأردن» توظيف قدراتهم للحفاظ على جودة الخدمات تعزيز ظروف العمل اللائق.. يستخدم البرنامج نظام ضمان/ضبط الجودة لمراقبة جودة تنفيذ الخدمات الرئيسية.

انخرطت شركات العلامات التجارية المستوردة من الأردن يتجاوز المصانع المنتجة. مع مرور الوقت، توسعت نظرة تلك الشركات للقضايا في القطاع، ويرجع هذا جزئيا إلى التقرير التجميعي السنوي للامتثال، الذي يحدد القضايا الشائعة في القطاع، والفجوات في الحوكمة الحالية. على سبيل المثال، في الفترة التي سبقت عملية مفاوضات اتفاقية المفاوضة الجماعية لعام ٢٠٢٢، أرسلت مجموعة من الجهات المشتريّة الدولية رسالة إلى أطراف المصلحة في القطاع تتضمن توصيات للاتفاقية.

**تلعب الحكومات المرتبطة بالأردن باتفاقيات تجارة حرة دورا رئيسيا في ضمان استدامة ظروف عمل لائقة في القطاع.** اتفاقية التجارة الحرة بين الأردن والولايات المتحدة سبب رئيسي لوجود قطاع صناعة الألبسة في الأردن، إذ تحفز الاتفاقية الإنتاج بشدة في البلد. تستند الاتفاقية على ضمان ظروف عمل جيدة في قطاع صناعة الألبسة الأردني. في السنوات العشر الماضية، عمل برنامج «عمل أفضل - الأردن بصورة وثيقة مع حكومة الولايات المتحدة، لا سيما وزارة العمل الأميركية، لضمان أن تكون ظروف العمل والمعيشة اللائقة القاعدة في قطاع صناعة الألبسة. في تشرين ثاني/نوفمبر ٢٠٢٢، زار الأردن وفد من الحكومة الأميركية ضم ثيا لي، نائبة وكيل/وكيلة وزارة العمل، ممثلين/ممثلات عن الوزارة، ومسؤول/مسؤولة من مكتب الممثلة التجارية الأميركية. التقى الوفد بالحكومة الأردنية لمناقشة اتفاقية التجارة الحرة بين الطرفين، مع تركيز خاص على أحكام العمل الواردة في الاتفاقية. تحدثت السيدة لي في المنتدى السنوي لأصحاب المصلحة المتعددين، والتقت عديدا من أطراف المصلحة في القطاع، مؤكدة على مركزية حقوق العمالة في إدارة الرئيس الأميركي بايدن.

كما أسس برنامج «عمل أفضل الأردن» علاقات بناءة مع منظمات المجتمع المدني، منظمات غير حكومية، ووسائل إعلام محلية. نفذ البرنامج تقريرين بحثيين من خلال منظمة محلية غير حكومية. سهل البرنامج اتفاقية أبرمت بين النقابة العمالية ومنظمات محلية غير حكومية لتوفير مساعدة قانونية للعمال. المركز الوطني لحقوق الإنسان عضو في لجنة المشروع الاستشارية لبرنامج «عمل أفضل - الأردن». سيستمر البرنامج في دعم تعزيز العلاقات بين المنظمات غير الحكومية والجهات المحلية حتى صبح انخراطها بناءً ومثمرا لجميع الأطراف.

## اتفاقية المفاوضة الجماعية لعام ٢٠٢٢

توفر مفاوضات اتفاقية المفاوضة الجماعية لعام ٢٠٢٢ مثالاً توضيحياً لتحديات وفرص الحوار الاجتماعي في قطاع صناعة الألبسة في الأردن. نجحت النقابة العمالية، والجمعية الأردنية لمصدري الألبسة في التفاوض على سلسلة من اتفاقيات المفاوضة الجماعية القطاعية منذ عام ٢٠١٢. شملت الأمور التي عالجتها تلك الاتفاقيات القضاء على الممارسات التمييزية في حساب أجر العمل الإضافي (٢٠١٤)؛ مبادئ توجيهية لعقد موحد للعمال الوافدة (٢٠١٥)؛ ومتطلبات سياسات بشأن العنف والتحرش في مكان العمل (٢٠١٩). توفر اتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية فرصة لأطراف المصلحة للاتفاق على معايير وظروف عمل في قطاع صناعة الألبسة من شأنها إدخال تحسينات في قانون العمل الوطني.

دعم برنامج «عمل أفضل - الأردن» أطراف المصلحة خلال الفترة التي سبقت المفاوضات من خلال المساعدة في تحديد فجوات تشريعية وفي اتفاقية المفاوضة الجماعية من خلال إجراء بحوث بشأن مجالات متعلقة بسياسات، وعبر مساعدة أطراف المصلحة على صياغة خطط للتشاور مع أعضائها/عضواتها. دعم البرنامج النقابة العمالية لوضع استراتيجية للتعامل مع العمالة والتماس آرائها عن أولوياتها لاتفاقية المفاوضة الجماعية القادمة. للقيام بذلك، التقى رئيس النقابة ونقابيون/نقائبات بالعمالة ولجان العمل النقابية في مناطق صناعية مختلفة. استهدفت هذه الجلسات في الغالب العمالة الوافدة، لكنها شملت العمالة الأردنية أيضاً. وكإجراء إضافي، صمم ونفذ نقابيون/نقائبات مسحا باللغة العربية لجمهور مستهدف من العمالة الأردنية. شمل المسح نحو ٥٨٠ من العمالة من مصانع مختلفة.

كما دعم برنامج «عمل أفضل الأردن» النقابة من خلال تعيين محام/محامية، بينما رفضت الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة هذا الدعم. وجد البرنامج مجالاً لتحسين شمولية مفاوضات اتفاقية المفاوضة الجماعية لمختلف جهات العمل. خلال الزيارات إلى المصانع بعد وقت قصير من توقيع اتفاقية المفاوضة الجماعية، تبين عدم دراية عدة جهات عمل بإنجاز اتفاقية المفاوضة الجماعية، وما زالت تعتقد هذه الجهات ان بإمكانها تقديم مدخلات. بدأ وجود قليل من انعدام المشاورات بين مجموعة متنوعة من جهات العمل في الفترة التي سبقت مفاوضات اتفاقية المفاوضة الجماعية. لم تنشر بعد اتفاقية المفاوضة الجماعية الحالية في الموقع الإلكتروني لجمعية الأردنية لمصدري الألبسة، بالرغم من ان الاتفاقية متاحة بعدة لغات عبر الموقع الإلكتروني للنقابة العمالية.

استخدمت الجهات المشتريّة الدولية ثقلها من خلال توجيه رسالة إلى جميع أطراف المصلحة في تموز/يوليو توصي بمعالجة عدة قضايا في اتفاقية المفاوضة الجماعية. تضمنت الرسالة توصيات واضحة لأطراف المصلحة، ووقعتها عدة جهات مشتريّة دولية مستوردة من الأردن. شملت اتفاقية المفاوضة الجماعية في صورتها النهائية عدة اختلافات عن نسخة اتفاقية عام ٢٠١٩ (جدول ١)، مثل إضافات في مجالات بشأن العنف والتحرش، إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل، والحد الأقصى اليومي لعدد ساعات العمل الإضافي. توجد أيضاً عدة تعديلات على أحكام قائمة.

## جدول ١. تغييرات رئيسية في اتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية لعام ٢٠٢٢

اتفاقية المفاوضة الجماعية ٢٠٢٢	اتفاقية المفاوضة الجماعية ٢٠١٩/قانون العمل	المجال
عدم تجاوز الحد الأقصى لوقت العمل الإضافي عن ٤ ساعات.	لا حد أقصى لساعات العمل الإضافية.	ساعات العمل
أي عمالة تحصل على أجر شهري أقل من ٤٠٠ دينار أردني مؤهلة لتقاضي علاوة الأقدمية.	أي عمالة تحصل على أجر شهري أقل من ٣٠٠ دينار أردني مؤهلة لتقاضي علاوة الأقدمية.	علاوة الأقدمية
يجب على جهة العمل اتباع إجراءات معيارية لحالات العنف والتحرش. يجب على جهة العمل نشر مواد توعية وتنظيم ندوات للعمال بشأن العنف والتحرش.	لا توجد فقرة خاصة بالعنف والتحرش.	العنف والتحرش
لغة جديدة أكثر دعماً للعمال من الأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك متطلبات التدريب.	لا توجد فقرة خاصة بإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة.	الإدماج
يجب توظيف العمالة الوافدة، اللاجئة، والأردنية باستخدام عقد موحد.	يجب توظيف العمالة الوافدة واللاجئة باستخدام عقد موحد.	العقود
توفير عيادة صحية في مكان العمل مجهزة ومرخصة بموجب اللوائح الصادرة عن وزارة الصحة. ودعم سياسة الصحة النفسية في مكان العمل بما في ذلك خدمات الدعم النفسي الاجتماعي.	توفير عيادة صحية في مكان العمل مجهزة بكادر طبي معتمد من الوزارة.	الخدمات الصحية

تعالج اتفاقية المفاوضة الجماعية لعام ٢٠٢٢ كثيراً من المجالات المطلوبة في قطاع الألبسة، لكن مسألة الأجور غائبة بوضوح. بالرغم من ان نتائج مسح نفذه القطاع للعمال فيه وضعت رفع الأجور على رأس الأولويات، إلا ان النقابة العمالية لم تدعو لتغييرات في الحد الأدنى للأجور في القطاع. لم يتغير الحد الأدنى للأجور في القطاع لخمس سنوات، وهو أقل بنسبة ١٨٪ من الحد الأدنى الوطني للأجور. إضافة إلى ذلك، توجد مخاوف/شواغل بشأن الاستحقاقات العينية الفعلية للعمال الوافدة، التي من المفترض أن تصل إلى ٩٥ ديناراً شهرياً.

أخيراً، إن قوة اتفاقية المفاوضة الجماعية مستمدة فقط من قوة تنفيذها. حتى في نهاية فترة ثلاث سنوات، لم تنفذ ٧٨٪ من المصانع في القطاع كامل أحكام اتفاقية المفاوضة الجماعية لعام ٢٠١٩. البيانات المتعلقة بالالتزام بالاتفاقية السابقة مشمولة في النتائج التفصيلية لحرية التنظيم والمفاوضة الجماعية.

## ◀ ظروف العمل في قطاع صناعة الألبسة

يركز القسم التالي على ظروف العمل في قطاع صناعة الألبسة في الأردن. تستند المعلومات إلى بيانات متعددة المصادر خلال زيارات التقييم، إضافة إلى بيانات ومعلومات أخرى، بما في ذلك مسوحات واسعة النطاق للعمالة، المشرفين/المشرفات، والمديرين/المديرات، أجريت في تموز/يوليو ٢٠٢٢.

### المنهجية والبيانات

يركز التقرير التجميعي السنوي لبرنامج «عمل أفضل - الأردن» على بيانات عدم الامتثال لتلخيص ظروف العمل في مصانع الألبسة العام الماضي. يتضمن هذا التقرير أيضاً نتائج عن ظروف العمل في قطاع صناعة الألبسة أوسع من بيانات عدم الامتثال وتشمل ملاحظات من زيارات ميدانية على مدار العام، تفاعلات مع المصانع، وردود من مسوحات سنوية أجراها البرنامج للعمالة، للمشرفين/للمشرفات، وللمديرين/للمديرات.

إن تقييم المنشآت من قبل برنامج «عمل أفضل - الأردن» مكون رئيسي لخدمات البرنامج الأساسية. خلال تلك العملية، تقيم المصانع على أنها غير ممتثلة إذا لم تلتزم بمكونات محددة في قانون العمل الأردني أو في معايير العمل الدولية الأساسية. تنقسم بيانات الامتثال إلى ثماني مجموعات: أربعة بشأن معايير العمل الأساسية (تقيم وفق معايير العمل الدولية) وأربعة بشأن ظروف العمل (تقيم وفق التشريعات والأنظمة الوطنية). صنفت بيئة العمل الآمنة والصحية كمبدأ أساسي وحق عمل عام ٢٠٢٢، مما أدى إلى تحويل التوازن إلى خمس معايير عمل أساسية وثلاث فئات من ظروف العمل. يتشاور البرنامج مع خبراء/خبيرات منظمة العمل الدولية لتحديد الأثر على نهج البرنامج في تقييم السلامة والصحة المهنية.

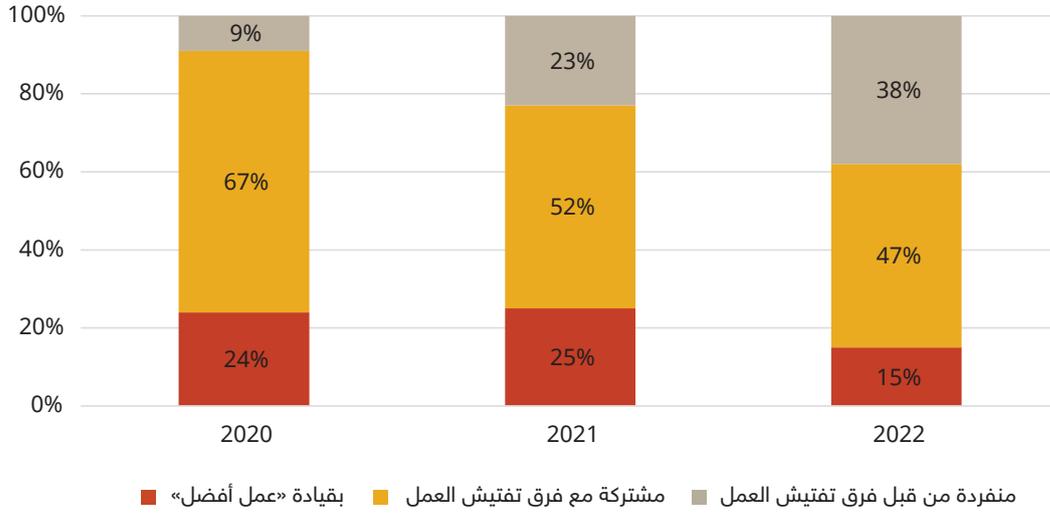
تسمح تقارير التقييم الفردية لبرنامج «عمل أفضل - الأردن»، للمصنع، وللجهات المشتريّة بتحديد وفهم عدم الامتثال في المصانع، بينما يمثل التقرير السنوي فرصة لتحليل اتجاهات القطاع ووضعها في سياقها.

يغطي هذا التقرير نتائج تقييمات من ٧٧ مصنعاً. يوجد عاملان مميزان في تقييم عام ٢٠٢٢:

١. **أجري ٥٠ تقييماً باستخدام نموذج هجين**، في حين أجري ٣٦ تقييماً في موقع العمل. استخدم برنامج «عمل أفضل - الأردن» نموذجاً هجيناً للتقييمات خلال جائحة كوفيد-١٩. عام ٢٠٢٠ أجريت ٨١٪ من التقييمات باستخدام نموذج هجين. يفضل البرنامج العودة إلى التقييمات المباشرة/الشخصية. مع ذلك، لا تزال بعض جوانب النموذج الهجين تُستخدم خصيصاً لزيادة الكفاءة من خلال، مثلاً، استعراض افتراضي/عبر الانترنت للوثائق وللإجتماعات الختامية.

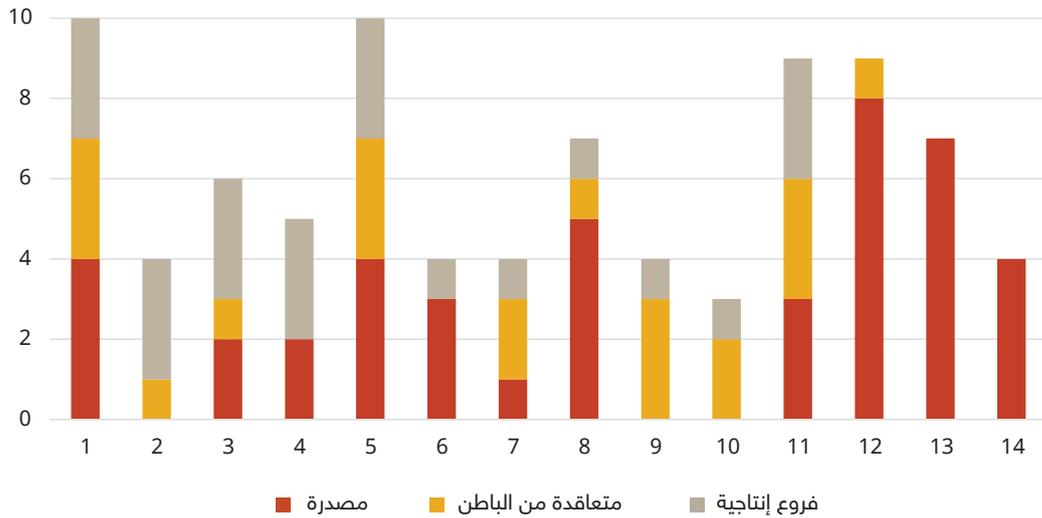
٢. **نفذت جميع التقييمات بالتعاون بين برنامج «عمل أفضل - الأردن»، وزارة العمل، والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.** يقوم برنامج «عمل أفضل - الأردن» بنقل عملية تقييم المصانع ببطء إلى الوزارة العمل والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي (شكل ٥). أجريت جميع التقييمات بحضور مفتشي/مفتشات العمل منذ عام ٢٠١٩، لكن دور مفتشي/مفتشات العمل يتزايد في قيادة التقييمات. أجري مفتشو/مفتشات العمل ٩٪ من التقييمات بصورة مستقلة عام ٢٠٢٠، ووصلت هذه النسبة إلى ٣٨٪ عام ٢٠٢٢. يحافظ برنامج «عمل أفضل - الأردن» على دور قوي في مراقبة/ضبط، وكثيراً ما يجري تقييمات ظل أو موازية/بديلة لضمان الحفاظ على جودة التقييم.

### شكل ٥. توزيع التقييمات حسب نوع الجهة المقيّمة



تنقسم المصانع ذات التقييمات في هذا التقرير إلى ثلاث أنواع: ٤٣ مصنع تصدير مباشر؛ ٢٠ مصنع تعاقدات من الباطن؛ و٢٣ فرعاً إنتاجياً. أكملت عشر مصانع في العينة دورة ١ من نموذج «عمل أفضل»، وكان المتوسط دورة ٧ (شكل ٦). بصورة عامة، تغطي بيانات الامتثال الواردة في هذا التقرير جميع مصانع الألبسة، باستثناء أربع مصانع، إضافة إلى تغطية ٩٩٪ من العمالة المشاركة حالياً في البرنامج.

### شكل ٦. توزيع المصانع حسب الدورة والنوع في التقرير السنوي ٢٠٢٢



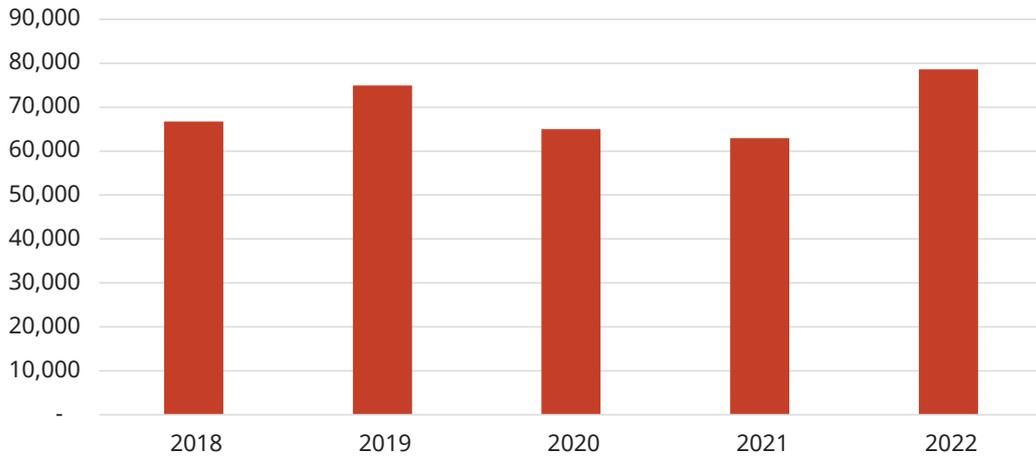
بالإضافة إلى بيانات عدم الامتثال، يستسقي هذا التقرير بيانات من المصادر التالية:

- ◀ **مسح تمثيلي للعمالة** في المصانع المشاركة في برنامج «عمل أفضل - الأردن» في تموز/يوليو ٢٠٢٢. يجمع المسح آراء أكثر من ١,٥٠٠ عامل/عاملة في ٨٤ مصنعاً. كان ذلك الجمع الخامس باستخدام نفس أداة المسح منذ عام ٢٠١٩. ويمكن الاطلاع على ملخصات نتائج المسح في موقع البرنامج الإلكتروني، إضافة إلى منشورات مختلفة<sup>xviii</sup>.
  - ◀ **مسح المشرفين/المشرفات** جرى مع مسح العمالة، وشارك فيه ٤٣٨ مشرفاً/ومشرفة.
  - ◀ **مسح المديرين/المديرات** جرى مع المسح السابق ذكرهما، وشمل مدير/مديرة من كل مصنع.
  - ◀ **بيانات جمعها مستشارو/مستشارات منشآت خلال زيارات استشارية.** يحتوي السجل الاستشاري على معلومات ثرية، مثل عدد الزيارات ومواضيع المناقشات.
  - ◀ **ملاحظات الفريق** من زيارات المصانع، والمحادثات مع شركاء المصلحة الثلاثة، والجهات المشتريّة.
- يورد الملحق (ج) مزيداً من المعلومات عن البيانات الواردة في هذا التقرير ومحددات المصادر المختلفة.

### التركيبة الديموغرافية للعمالة

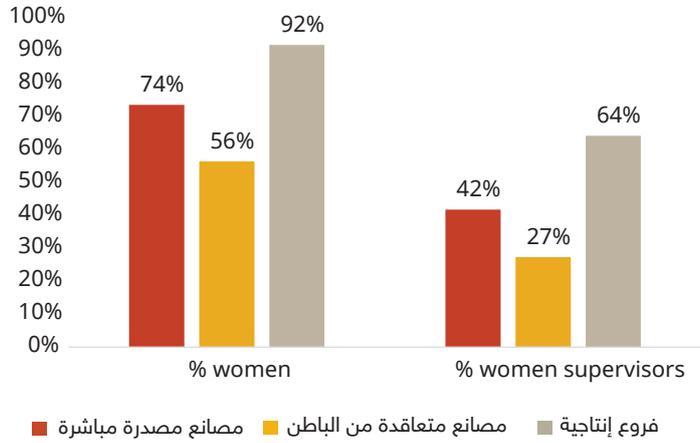
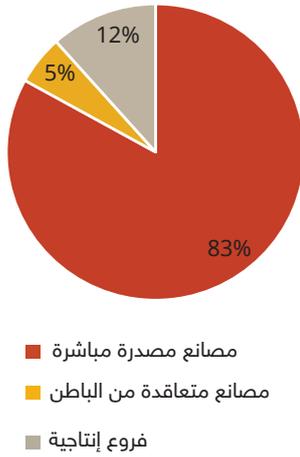
وفقاً لبيانات الرواتب التي جمعها برنامج «عمل أفضل - الأردن» حتى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢، **توظف مصانع الألبسة المشاركة في البرنامج ٧٨,٦١٧ عاملاً/عاملة**<sup>xix</sup>. ارتفع عدد العمالة في المصانع المشاركة بصورة كبيرة عام ٢٠٢٢، بعد انخفاض خلال عامين سابقين (شكل ٧). كان التوظيف أعلى من الذروة السابقة التي سجلت عام ٢٠١٩، وبلغت ٧٤,٩٧٠. يوظف أكبر مصنع أكثر من ٣,٠٠٠ عامل/عاملة، في حين يوظف أصغر مصنع ١٤ عاملاً/عاملة فقط. يهيمن على القطاع جهة مستثمرة كبرى توظف أكثر من ٢٠,٠٠٠ عامل/عاملة في ١٢ وحدة رئيسية وسبع فروع إنتاجية.

شكل ٧. عدد العمالة في مصانع الألبسة المشاركة في برنامج «عمل أفضل - الأردن» بمرور الوقت



غالبية العمالة من النساء (٧٥٪)، وتتكون القوى العاملة في معظمها من العمالة الوافدة (٧٤٪). توظف المصانع المصدرة مباشرة الغالبية العظمى من القوى العاملة، إذ يعمل في الفروع الانتاجية نحو ١٠٪، والوحدات المتعاقدة من الباطن نسبة ٦٪ المتبقية (شكل ٨). تتركز النساء في الفروع الانتاجية (٩٢٪ من القوى العاملة)، تليها المصانع المصدرة مباشرة (٧٤٪)، ثم المصانع المتعاقدة من الباطن (٥٦٪). نسبة المشرفات من النساء تتبع نفس النمط: ٦٤٪ من كوادر الإشراف في الفروع الانتاجية من النساء، مقابل ٤٢٪ في المصانع المصدرة، و٢٧٪ في المصانع المتعاقدة من الباطن. بصورة عامة، زادت نسبة المشرفات في المصانع المشاركة في برنامج «عمل أفضل - الأردن» في السنوات الثلاث الأخيرة. عام ٢٠٢٠، شكلت النساء ٣٥٪ من الكوادر الإشرافية في المصانع المشاركة، لكن هذا العدد ارتفع إلى ٤٣٪. كما أن العمالة من الجنسية الأردنية ناقصة التمثيل في وظائف الإشراف - ١٧٪ من الكوادر الإشرافية من الجنسية الأردنية، و٢٦٪ من العمالة من الجنسية الأردنية. في المجموع، يعمل حوالي ٥,٠٠٠ مشرف/مشرفة في صناعة الالبسة في الأردن.

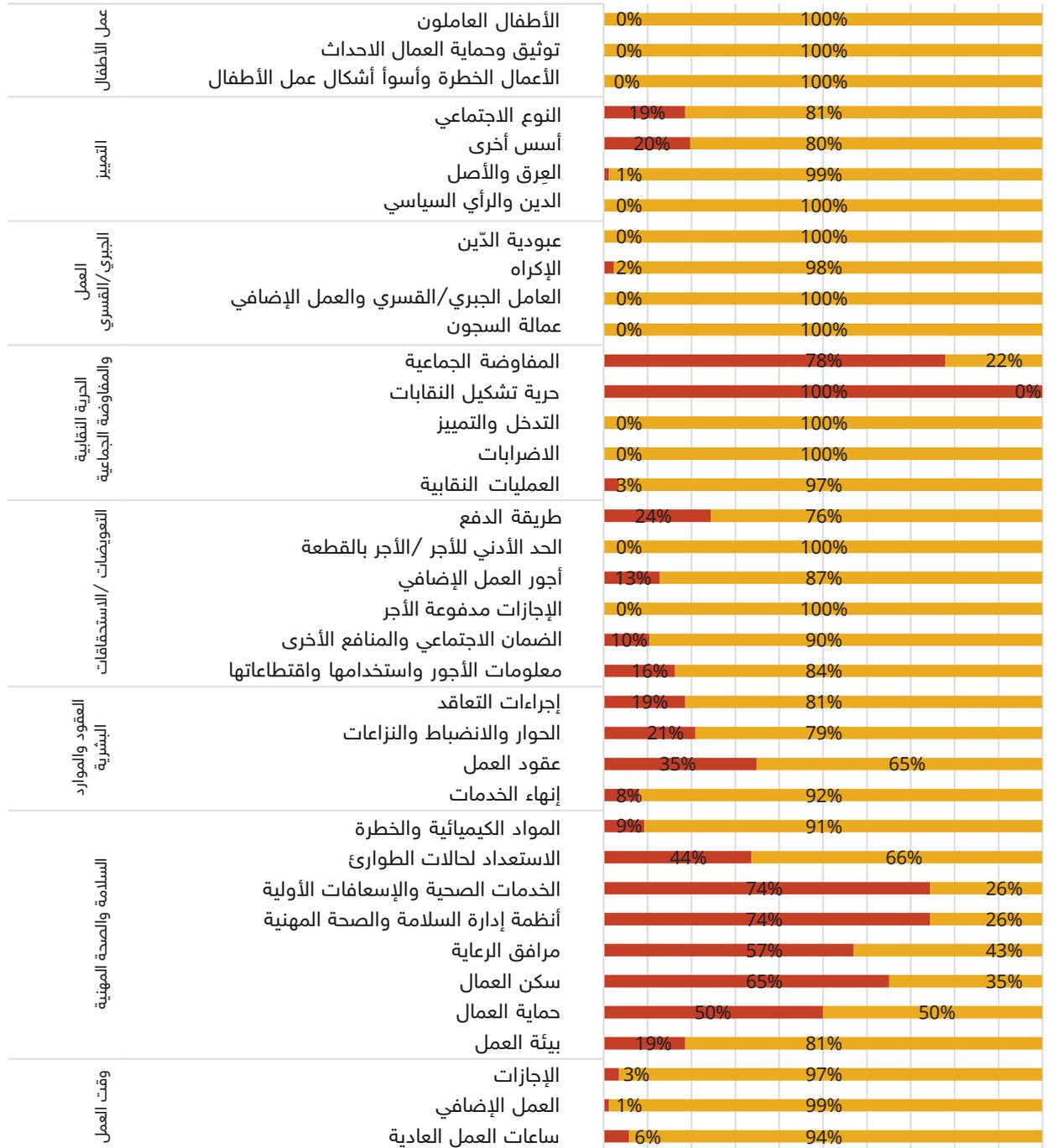
### شكل ٨. نسب مجموع العمالة، والنساء حسب نوع المصنع



## حالة الامتثال

يلخص شكل ٩ معدل عدم الامتثال للمصانع الـ ٨٦ المقيمة. تُبلِّغ معدلات عدم الامتثال لكل نقطة امتثال تحتسب وفق ٨ مجموعات من معايير العمل الأساسية وظروف العمل، متبوعة بملاحظات مفصلة. تقدم الأقسام التالية نتائج مفصلة حسب المجموعة.

شكل ٩. معدل عدم الامتثال حسب نقطة الامتثال



0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

■ معدل عدم الامتثال

## عمل الأطفال

وفقاً لقانون العمل الأردني، فإن الحد الأدنى لسن العمل هو ١٦ عاماً، وتعتبر العمالة دون سن ١٨ عاماً أحداثاً في الأردن. بالرغم من أن القانون ينطبق على الأشخاص الأردنيين وغيرهم، إلا أن تشغيل وهجرة الأشخاص القاصرين غير المصحوبين يعتبر اتجاراً بالبشر، بحسب إطار عمل وحدة مكافحة الاتجار بالبشر في الأردن. تشغيل الأطفال دون سن ١٦ عاماً إحدى القضايا التي يغطيها بروتوكول عدم التهاون وفقاً لاتفاقية التعاون بين برنامج «عمل أفضل - الأردن» ووزارة العمل. عند اكتشاف مثل تلك الحالات، يلتزم برنامج «عمل أفضل الأردن» بإبلاغ وزارة العمل، التي تتابع بدورها بعد ذلك مع المؤسسات المعنية. إضافة إلى ذلك، فإن المصانع التي توظف عمالة تحت سن ١٨ عاماً تحتاج إلى وثائق سليمة للعمالة، ويجب أن تضمن عدم تعرضها لأسوأ أشكال عمل الأطفال المطلقة، ومنها الأعمال الخطرة.

لم تبلغ حالات عدم امتثال بشأن عمل الأطفال عام ٢٠٢٢. ومع ذلك، كشف برنامج «عمل أفضل - الأردن» عن ثلاث حالات محتملة لعمل الأطفال وسجلت أنها «امتثال مع ملاحظة»، مما يلفت الانتباه إلى هذه القضية مع إظهار عدم تحقيق حد الامتثال الأدنى. في تلك الحالات، قيل لفريق التقييم أن أعمار هؤلاء العمال/العاملات ١٥ أو ١٦ عاماً. بلغت وزارة العمل، اتباعاً لبروتوكول عدم التهاون المطبق. ومع ذلك، عندما تابعت وحدة مكافحة الاتجار الفحوصات الطبية، وجدت أن أعمار العمال/العاملات تجاوزت ١٨ عاماً. لاحظ برنامج «عمل أفضل - الأردن» أموراً معينة في إجراءات المتابعة من قبل وحدة مكافحة الاتجار في العامين الماضيين، وأثار المسألة مع الوزارة.

## التمييز

إن التحرر من التمييز حق أساسي من حقوق الإنسان. يعرّف التمييز في اتفاقية منظمة العمل الدولية، ١٩٥٨، (رقم ١١١) بشأن التمييز (الاستخدام والمهنة) على أنه أي تفریق، استبعاد، أو تفضيل يقوم على أساس العرق، اللون، الجنس، الدين، الرأي السياسي، الأصل القومي، أو المنشأ الاجتماعي، مما يؤدي إلى إبطال، إضعاف، أو انتقاص تكافؤ الفرص، أو المعاملة في التوظيف، أو المهنة<sup>xx</sup>. تسمح الاتفاقية للدول بتحديد أسباب إضافية للتمييز الذي يتطلب حماية منه.

ترتبط حالات عدم الامتثال الشائعة بشأن التمييز بنقاط الامتثال على أساس النوع الاجتماعي (٣١٪)، العرق والأصل (١٪)، إضافة إلى أسباب أخرى (٢٠٪). لا تزال اختبارات الحمل للعاملات الوافدات سبباً في زيادة معدلات عدم الامتثال بشأن التمييز القائم على النوع الاجتماعي. انخفضت حالات الامتثال تلك بصورة كبيرة، ويعود هذا جزئياً بفضل تضافر جهود المصانع والجمعية الأردنية لمصدري الألبسة في ممارسة ضغط على وكالات الاستقدام/التوظيف في بنغلادش لوقف تلك الممارسة. كما الحال في السنوات الماضية، لم توجد مصانع غير ممثلة بشأن الديانة والرأي السياسي.

يقيم برنامج «عمل أفضل - الأردن» السلوك التمييزي في المصانع من خلال الملاحظة، المقابلات، ومراجعة الوثائق. تحديد حالات السلوك التمييزي أكثر صعوبة في بعض المجالات. لذلك، وللحصول على فهم كامل للقضايا المتعلقة بالتمييز في مكان العمل، تتناول الأقسام التالية ما هو أبعد من بيانات عدم الامتثال التقليدية، التي تضع معياراً عالياً لإثبات التمييز من خلال تدعيم النتائج بمعلومات مباشرة من العمالة والإدارات.

## النوع الاجتماعي

للتمييز على أساس النوع الاجتماعي أشكال عديدة، وقد يكون رسمياً (جزء من قواعد المصنع) أو غير رسمي (تصرفات فردية). الكشف عن التمييز القائم على النوع الاجتماعي غير الرسمي أمر صعب للغاية، لهذا غالباً ما يلاحظ برنامج «عمل أفضل - الأردن» حالات عدم امتثال في قضايا التمييز الرسمي، سواء في التشغيل/التوظيف، مكان العمل، أو مساكن العمالة. تعتبر إجراءات حماية المرأة المبنية على افتراضات نمطية تدابير تمييزية، مثل فرض حظر التجول على العاملات فقط. كانت تلك مشكلة في تقييمات سابقة، إلا أن المصانع عدلت سياساتها وممارساتها.

سجل عدم الامتثال بشأن اختبارات الحمل أدنى مستوى منذ أن شددت أطراف المصلحة موقفها ضد اختبارات الحمل عام ٢٠١٩ (يبين صندوق معلومات ٥ معلومات أكثر عن ممارسات الاستقدام/التوظيف). ومع ذلك، سجلت ممارسات تمييزية أخرى في المصانع عام ٢٠٢٢. كانت سبع مصانع غير ممثلة بشأن استخدام النوع الاجتماعي كعامل ضمن ظروف العمل، بينما كان مصنع غير ممثل بشأن إدراج النوع الاجتماعي كعامل في القرارات المتعلقة بالأجور. ترتبط المسألتان بمستحقات دعم رعاية الأطفال والوصول إلى المرافق، التي ينبغي الوفاء بها بغض النظر عن النوع الاجتماعي. غير أن المصانع لم تدفع سوى مستحقات دعم بـ ٢٥ ديناراً أردنياً للعاملات (يناقش ملحق مرافق الرعاية توفير رعاية الأطفال في القطاع).

**عالمياً، تنتفش مشكلة التحرش الجنسي في مصانع الألبسة، والأردن ليس استثناء (صندوق معلومات ٢).** في تموز/يوليو ٢٠٢٢، أظهر مسح تمثيلي لا يكشف هوية العمالة أن لدى ١٩٪ من الأشخاص المستجيبين مخاوف بشأن التحرش الجنسي، وتحدث ٦٪ من الأشخاص عن التعرض شخصياً لتحرش جنسي على شكل «شيء مقابل شيء آخر». **بالرغم من ذلك، لم تسجل أي مصانع أنها غير ممثلة مع وجود عمالة تتعرض للتحرش الجنسي كما الحال في معظم السنوات.** بناء على التقييمات التي أجريت عام ٢٠٢١، تضمن التقرير السنوي العام الماضي أولى نتائج عدم الامتثال للتحرش الجنسي التي سجلها برنامج «عمل أفضل - الأردن».

يصعب الكشف عن حالات التحرش الجنسي وإثباتها خلال زيارة تقييمية لمدة يومين تعتمد آلية تحمي هوية العمالة. علم برنامج «عمل أفضل - الأردن» عن حالات تحرش جنسي خارج إطار التقييم في مصنع (إما مباشرة من العمالة أو من إدارة المصنع التي تطلب دعماً لمعالجة الحالات) في مصنع واحد خلال العام ٢٠٢٢. عمل البرنامج مع المصنع والضحية لحل المشكلة. لا يسجل البرنامج حالة عدم امتثال إذا اتخذت جهة العمل خطوات فاعلة لمعالجة التحرش الجنسي بصورة شاملة (إجراءات تأديبية، تدريب، تطوير وتنفيذ سياسات وإجراءات، إلخ) قبل وقت إجراء التقييم، وبالتالي، لم لا تسجل حالة عدم امتثال في المصانع في تقارير التقييم.

## صندوق معلومات ٢. وقف العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي في مكان العمل

منع التحرش الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي هدفا ثابت لبرنامج «عمل أفضل - الأردن». في أواخر عام ٢٠٢٠، أطلق البرنامج تدخلا بالتعاون مع مؤسسة التمويل الدولية في منطقة الحسب الصناعية يتجاوز نهج التدريب النموذجي لمعالجة العنف القائم على النوع الاجتماعي بصورة شاملة ومتكاملة. تضمن المشروع، الذي امتد لعام ونصف، تدريب للعمالة وللإدارات الوسطى، ومشاورات منهجية بشأن الموارد البشرية من خلال زيارات استشارية موجهة. دعم البرنامج «المصانع لتحسين آليات التظلم/الشكاوى لديها، وتطوير إرشادات لنظام إحالة على مستوى القطاع. جرب المشروع في منطقة الحسب الصناعية (حيث تعمل نحو ٣٠٪ من العمالة قطاع صناعة الألبسة)، وسيتوسع ليشمل مصانع أخرى في القطاع. وفقا لمقابلة لمجموعة تركيز، ومسوحات أجريت بعد التدريب بأربعة أشهر، أكد المشاركون/المشاركات من الإدارات الوسطى أن التدريب يسهل تغييرات سلوكية ونفسية، ليس فقط في منع حالات العنف القائم على النوع الاجتماعي، بل أيضا في تعزيز ثقافة احترام في مكان العمل. تشمل بعض الاقتباسات الحرفية ما يلي:

«(قبل هذا التدريب) إذا وُجدت مشكلة، كنت عادة ارتب على الكتفين، ألمس الرأس، وأحاول إرضاء العمالة. الآن بعد التدريب، فهمت ان البعض قد ينظر إلى ذلك (بصورة مختلفة)، حتى لو كانت نيتي حسنة ... قد لا يشعر شخص ما برضا حيال ذلك، ولا أريد أن أخرج مشاعر أي شخص. ذكرت ذلك أيضا للمشرفين/للمشرفات لضمان ان يتجنب فريقنا مثل ذلك السلوك.»

«ذلك مهم جدا في قطاع صناعة الألبسة. بعض الأشخاص في القطاع يسيئون استخدام سلطتهم، ومن المهم ألا يفعلوا هذا.»

وفر مكون التدريب أنشطة تدريب مدربين/مدربات لكوادر الموارد البشرية في المصانع، وكوادر النقابة بغية الوصول إلى عدد أكبر من العمالة لزيادة التوعية. تدريب الإدارات الوسطى فعال، لكنه يتطلب موارد مكثفة لتوسيع نطاقه، وأحد الخيارات هو النموذج الهجين -- مزيج من التعلم الإلكتروني والتدريب الوجيه (وجهها لوجه). دعم برنامج «عمل أفضل - الأردن» أطراف المصلحة في وضع إجراءات معيارية لنظام إحالة القضايا استنادا إلى مسح أجري للجهات المقدمة للخدمات. توفر الإجراءات المعيارية مسارات وإرشادات لكيفية دعم العمالة التي تواجه حالات عنف أو تحرش، بطريقة مهنية تحافظ على الخصوصية/السرية. سيجري تبسيط الإجراءات المعيارية وتبنيها كآلية إحالة على نطاق القطاع بشأن حالات العنف القائم على النوع الاجتماعي.

## العرق والأصل

يقيم برنامج «عمل أفضل - الأردن» التمييز القائم على العرق والأصل من ٣ زوايا: عند الاستقدام/التوظيف؛ خلال العمل (بما في ذلك، مثلا، الأجر، ظروف العمل، والتحرش)؛ وعند إنهاء الخدمة. كان مصنع واحد غير ممثل بسبب التمييز في الأجر لدفعه زيادة سنوية ٥ دنانير أردنية منصوصة في اتفاقية المفاوضة الجماعية فقط للعمالة الوافدة وليس للعمالة الأردنية.

إن قضايا الحد الأدنى للأجور في قطاع صناعة الألبسة في الأردن معقدة. الحد الأدنى للأجور في قطاع الألبسة محدد بـ ٢٢٠ ديناراً أردنياً، إلا أن العمالة تتسلمه في جزأين. وفقاً لدراسة بتكليف من الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة، بلغت قيمة المدفوعات العينية للعمالة الوافدة بـ ٩٥ ديناراً أردنياً اعتباراً من ١ آذار/مارس ٢٠١٨، مما يجعل قيمة المدفوعات العينية والنقدية (١٢٥ ديناراً أردنياً) من أجور العمالة الوافدة مساوية للقيمة النقدية لأجور العمالة الأردنية. لا يسجل برنامج «عمل أفضل - الأردن» عدم الامتثال طالما أن جهة العمل تنفذ أحكام الأجور المنصوصة في اتفاقية المفاوضة الجماعية للقطاع، بحيث تتساوى أجور العمالة الأردنية والوافدة، عندما تؤخذ بالاعتبار قيمة المدفوعات النقدية والمدفوعات العينية (المنصوصة في اتفاقية المفاوضة الجماعية لعام ٢٠١٩). عند حساب مدفوعات العمل الإضافي، مدفوعات الضمان الاجتماعي، الإجازة السنوية، يجب على جهة العمل استخدام نفس الرقم بالنسبة للعمالة الأردنية وغير الأردنية.

فحصت لجنة خبراء/خبيرات منظمة العمل الدولية مسألة التمييز القائم على الجنس، العرق، أو اللون بموجب الاتفاقيتين ١٠٠ و ١١١ في ضوء الفوارق في أجور العمالة الأردنية والوافدة. لاحظت اللجنة ما ذكرته الحكومة: بالرغم من عدم تطبيق الحد الأدنى للأجور على العمالة الوافدة، إلا أنها تتقاضى أجراً مساوياً لأجور العمالة الأردنية ويحق لها علاوات سكن، طعام، ونقل، وتحتمل جهة العمل تكاليف تأشيرة العمل والسفر. رأت اللجنة أن الحق في الحصول على علاوات إضافية لا يعني في حد ذاته أن العمالة الوافدة تحصل على أجر مساوٍ لأجر العمالة الأردنية<sup>xxi</sup>.

## أسباب أخرى

إضافة إلى النوع الاجتماعي، العرق، الأصل، الدين، والرأي السياسي، يراقب برنامج «عمل أفضل» أيضاً التمييز بناءً على أسس أخرى، منها أساس القدرة. يحدد قانون العمل الأردني حصة للعمالة من الأشخاص ذوي الإعاقة. يُطلب من المصانع تشغيل نسبة محددة من الأشخاص ذوي الإعاقة بناءً على عدد العمالة الأردنية التي توظف: شخص إذا كان عدد العمالة الأردنية الموظفة ٢٥-٥٠؛ و٤٪ من العمالة إذا كان عدد العمالة الأردنية الموظفة يتجاوز ٥٠.<sup>xxii</sup>

**لم تمثل ٢٠٪ من المصانع لحصة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.** معظم تلك المصانع لم توظف عاملاً/عاملة من الأشخاص ذوي الإعاقة -- ١٤ مصنعا في القطاع لم تقم بهذا. ووظف في كل مصنع ما متوسطه ١٢ عاملاً/عاملة من الأشخاص ذوي الإعاقة، وإن كان التوزيع غير موحد (جدول ٢). ووظف ما مجموعه ١,٠٥٤ عاملاً/عاملة من الأشخاص ذوي الإعاقة في قطاع صناعة الألبسة عام ٢٠٢٢ -- ٦٢٪ من النساء. لا يجمع برنامج «عمل أفضل - الأردن» بيانات مصنفة حسب الجنسية عن الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع، إلا أن الغالبية العظمى من هذه العمالة أردنية. اتخذ برنامج «عمل أفضل - الأردن» خطوات العام الماضي لتجاوز نظام الحصص الخاص بالأشخاص ذوي الإعاقة لمراقبة ما إذا كان يجري إدماجهم بفاعلية في القطاع (جدول ٣).

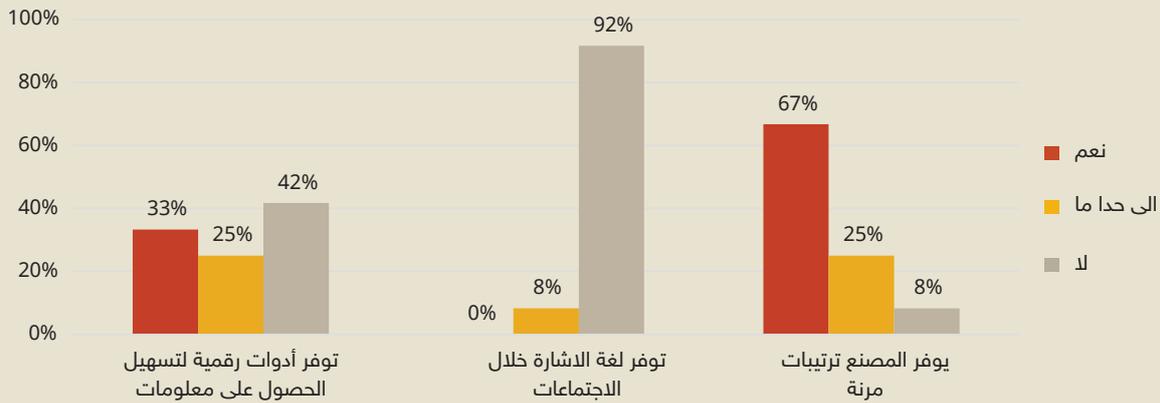
## جدول ٢. توزيع الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع

عدد المصانع	عدد العمالة من الأشخاص ذوي الإعاقة
١٤	صفر
٣٢	١ إلى ١٠
٢٥	١١ إلى ٢٠
٨	٢١ إلى ٣٠
٧	أكثر من ٣٠

### صندوق معلومات ٣. إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في قطاع صناعة الألبسة في الأردن

توجد عدة عقبات تمنع الأشخاص ذوي الإعاقة من الوصول إلى فرص العمل وإلى الرفاه في مكان العمل. وفق دراسة بتكليف من برنامج «عمل أفضل - الأردن»، حدد البرنامج حواجز تحول دون وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى فرص العمل، وعقبات العمل في مصانع الألبسة، وتوصيات بتدخلات لمعالجة هذه التحديات. سلط الضوء على وسائل النقل المتاحة إلى المصانع كعامل مهم للغاية، لا سيما بالنسبة للعمال من الأشخاص ذوي الإعاقات الحركية والحسية. وبشأن الوصول إلى المباني نفسها، تبين أن مداخل رئيسية لبعض المصانع يمكن الوصول إليها بالكامل بواسطة كراسي متحركة، وأن مداخل رئيسية لمباني أخرى لا يمكن للأشخاص ذوي الإعاقة الحركية الوصول إليها إلا جزئياً. تمثل المصانع متعددة طوابق تحديات للعمال التي تعاني من إعاقات في الحركة والبصر، إذ تنتشر الأدراج والدرجات، ويوجد عدد قليل من الأنظمة المطبقة لمساعدة العمال على التنقل في المرافق، مثل منحدرات، «درازين» أو أسطح ذات نتوءات/زخرفات (شكل ١٠). في ٧٥٪ من الحالات التي أتيحت فيها أدراج، لم تتوفر وسائل بديلة للأشخاص الذين يستخدمون كراسي متحركة. وبوجه عام، كانت إمكانية حصول الأشخاص ذوي الإعاقة الحسية على معلومات وتدريب داخلي محدودة.

#### شكل ١٠. الترتيبات التيسيرية المعقولة للعمال من الأشخاص ذوي الإعاقة في المصانع المستهدفة



بالرغم من التحديات، لوحظت ممارسات جيدة في بعض المصانع، وزيادة حصص توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. تعزى تلك النجاحات جزئياً إلى التعاون الواسع والمتواتر بين مختلف أطراف المصلحة، ومنها إدارات المصانع، جمعية جهات العمل، النقابة العمالية، المجتمع المدني، منظمة العمل الدولية، المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ووزارة. تبعث مثل تلك الشراكات على التفاؤل بالتحسين المستقبلي لظروف الأشخاص ذوي الإعاقة في قطاع صناعة الألبسة. توصي الدراسة بالتحسين المستمر لظروف وبيئات العمل من خلال آليات فعالة للتقييم وللرقابة.

في ضوء تلك النتائج وغيرها من مخرجات البحوث التي أجريت لغرض الدراسة المقبلة، وُضعت قائمة بتوصيات بقيادة أطراف المصلحة لزيادة تحسين ظروف العمل وبيئة سوق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع. كجزء من خطة برنامج «عمل أفضل - الأردن» لتنفيذ تلك التوصيات، سيتعاون البرنامج مع المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لتقديم ورش عمل للعمال من الأشخاص ذوي الإعاقة، جهات العمل، والنقابة عن حقوق ومسؤوليات العمال وجهات العمل على مستوى المصانع. علاوة على ذلك، تتضمن الخطة ورش عمل لفرق تفتيش العمل لتحسين قدراتها على اكتشاف انتهاكات حقوق العمال على مستوى المصانع.

لمزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على «برنامج عمل أفضل - الأردن: تقييم أوضاع العمال ذوي الإعاقة في مصانع الألبسة الأردنية»، تقرير، ١٥ تشرين ثاني/نوفمبر ٢٠٢٢.

## العمل القسري

تعتبر بعض أشكال العمل القسري من قضايا عدم التهاون المطلق في المصانع التي يعمل معها برنامج «عمل أفضل - الأردن». تبلغ فوراً أي حالات لمصادرة جوازات السفر أو إكراه/إجبار العمالة على العمل من قبل الإدارات إلى وزارة العمل وفقاً لبروتوكول عدم التهاون. ينظر البرنامج إلى العمل القسري من أربع زوايا: الإكراه، العمل القسري والإضافي، السخرة، والعمل في السجن.

كان العمل القسري مشكلة متوطنة في قطاع صناعة الألبسة في الأردن. يربط نظام الكفالة غالبية القوى العاملة الوافدة بجهات العمل، مع فرص محدودة عملياً لتغيير هذه الجهات، أو مغادرة البلد بدون تداعيات. في الماضي، كان حجز جوازات سفر ووثائق العمالة الوافدة من قبل الإدارات من الممارسات الشائعة في القطاع. إن حصول العمالة الوافدة على وثائقها الشخصية، بما في ذلك جوازات السفر وتصاريح الإقامة، أمر بالغ الأهمية لسلامتها في الأردن ولقدرتها على التنقل بحرية. على مدى السنوات العشر الماضية، قللت صناعة الألبسة الأردنية بصورة كبيرة من عدد وشدة حالات العمل القسري. عام ٢٠١٦ أزالته وزارة العمل الأميركية الألبسة المنتجة في الأردن من قائمة قانون إعادة التفويض بحماية ضحايا الاتجار بالبشر<sup>xxiii</sup>.

**لم يمتثل مصنعان بشأن العمل القسري عام ٢٠٢٢.** كان أحدهما غير ممثل بسبب حجز جوازات سفر العمالة، وجرى اتباع بروتوكول عدم التهاون. منع مصنع الثاني العمالة من مغادرة المساكن والمنطقة الصناعية. لم يُسمح لبعض العمالة بمغادرة المساكن خلال أيام الأسبوع، ولم يُسمح لها بالمغادرة إلا مرتين شهرياً خلال يوم الراحة الجمعة. أكدت طواقم الحراسة الأمنية عند بوابة المجمع عدم السماح لأي شخص بمغادرته، إلا في حالات طارئة وبإذن شفهي من مشرف/مشرفة السكن. بموجب بروتوكول عدم التهاون، أبلغ برنامج «عمل أفضل - الأردن» وزارة العمل عن تقييد الحركة، لكنها لم تستجب. في مصنع ثالث، أكد فريق تفتيش من وزارة العمل مصادرة جوازات السفر، وأشرف على إعادتها فوراً إلى العمالة؛ لم تسجل حالة عدم امتثال.

## حرية التنظيم والمفاوضة الجماعية

### حرية التنظيم

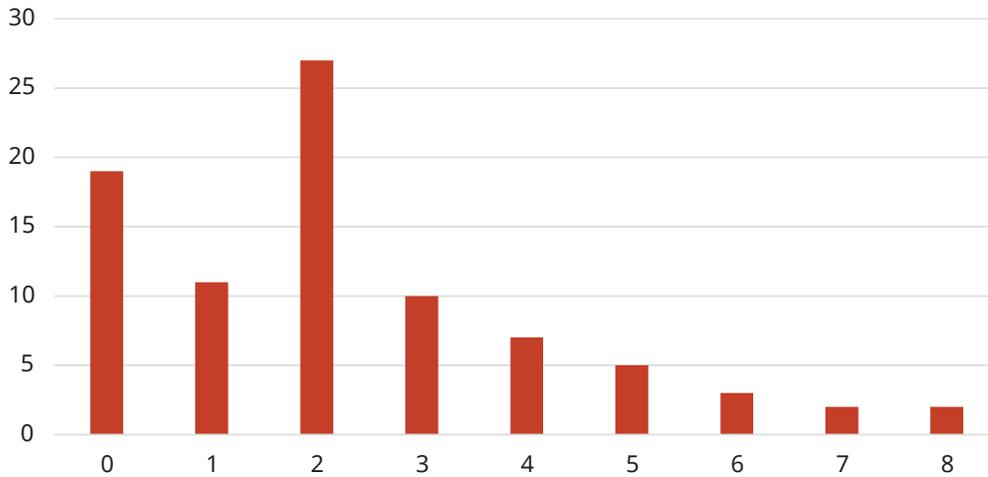
**بما أن الأردن لم يصادق بعد على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، فإن جميع المصانع التي قيمت لا تزال غير ممثلة، إذ لا تستطيع العمالة الانضمام بحرية إلى النقابات وتكوينها.** ينص قانون العمل الأردني على هيكل نقابي واحد يمنع العمالة من تكوين نقابات من اختيارها. تسمح المادة ٩٨ من قانون العمل بتشكيل نقابات، لكنها تضع شروطاً تقيد الحق في إنشاء نقابة. يتطلب القانون موافقة وزارة العمل وما لا يقل عن ٥٠ شخصاً أردنياً من الأعضاء/العضوات لتأسيس نقابة. بالرغم من أن القانون المؤقت رقم ٢٦ لعام ٢٠١٠، المدرج في قانون العمل، يسمح للعمالة الوافدة بالانضمام إلى النقابات العمالية المنشأة بالفعل، لا يزال من غير المسموح للأشخاص من العمالة الوافدة أن يكونوا أعضاء مؤسسين. لذلك، سجلت جميع المصانع على أنها غير ممثلة عند سؤالها، «هل تستطيع النقابة تشكيل اتحادات من اختيارها والانضمام إلى اتحادات من اختيارها، بحرية؟»؛ و «هل تستطيع العمالة تشكيل نقابة والانضمام إليها بحرية؟».

## المفاوضة الجماعية

نجحت أطراف المصلحة في الأردن في المصادقة على سلسلة من اتفاقيات المفاوضة الجماعية القطاعية، التي تحدد معايير الأجور، ظروف العمل، والعلاقات الصناعية. قيمت المصانع في هذا التقرير وفقاً لاتفاقية المفاوضة الجماعية لعام ٢٠١٩ (استخدمت اتفاقية تشرين ثاني/نوفمبر ٢٠٢٢ في التقييم اعتباراً من ١ كانون ثاني/يناير ٢٠٢٣). مع زيادة القضايا التي تشملها اتفاقية المفاوضة الجماعية، لاحظ برنامج «عمل أفضل - الأردن» انخفاضاً حاداً في امتثال جهات العمل لجميع الأحكام الواردة في اتفاقية المفاوضة الجماعية لأن اكتشاف عدم امتثال في قضية واحدة يسبب عدم امتثال باتفاقية المفاوضة الجماعية كاملة. في تقييمات عام ٢٠٢٢، لم تمثل ٧٨٪ من المصانع في تنفيذ إحدى أحكام اتفاقية المفاوضة الجماعية على الأقل.

الأسباب الرئيسية لذلك كانت المصانع التي لديها مخالفات امتثال لمرافق الرعاية اليومية (٤٤٪)، وتخلو من وجود سياسات منع العنف والتحرش (٣١٪)، وتعاني من مشكلات في مساكن العمالة (٢٦٪). مقارنة بسنوات ماضية، تحسنت بصورة طفيفة نسبة المصانع التي تمثل تماماً لاتفاقية المفاوضة الجماعية، وانخفض عدد مخالفات الاتفاقية منذ عام ٢٠٢٠. خلال التقييمات، يبحث برنامج «عمل أفضل - الأردن» فيما إذا كانت المصانع تمثل لـ ٣٨ نقطة مختلفة في اتفاقية المفاوضة الجماعية (شكل ١١). في المتوسط، كانت المصانع غير ممثلة لـ ٢,٣ نقطة في اتفاقية المفاوضة الجماعية، مقارنة بـ ٣,١ نقطة عام ٢٠٢٠.

### شكل ١١. عدد نقاط اتفاقية المفاوضة الجماعية التي فشلت المصانع بالالتزام بها



تلتزم معظم المصانع بالحد الأدنى من معايير إبلاغ العمالة باتفاقية المفاوضة الجماعية، لكن المعرفة بمحتويات اتفاقية المفاوضة الجماعية لا تزال منخفضة، وفقاً للعمالة. خلال عام ٢٠٢٢، أشار الأشخاص المقيمون من برنامج «عمل أفضل - الأردن» إلى عدم امتثال ٦٪ من المصانع بسبب عدم إبلاغ العمالة باتفاقية المفاوضة الجماعية بصورة ملائمة/كافية. يشترط قانون العمل الأردني وضع اتفاقيات المفاوضة الجماعية على لوحات نشرات خاصة في أماكن العمل. إضافة إلى ذلك، في إطار اتفاقية المفاوضة الجماعية على مستوى القطاع، تتحمل جهة العمل والنقابة مسؤولية مشتركة لإبلاغ العمالة بوجود وشروط اتفاقية المفاوضة الجماعية. يحدد برنامج «عمل أفضل - الأردن» عدم الامتثال لتلك النقاط من خلال ملاحظة لوحات النشرات الداخلية الخاصة بالمصانع في أماكن العمل، ومن خلال مقابلات مع العمالة.

وفقاً لمسح تمثيلي للعمالة أجراه برنامج «عمل أفضل - الأردن»، فإن نصف العمالة على دراية باتفاقية المفاوضة الجماعية ومحتوياتها. كانت ١٠٪ أخرى من العمالة على دراية باتفاقية المفاوضة الجماعية لكن ليس بمحتوياتها. من

المرجح أن تكون العمالة الوافدة على دراية بأحكام اتفاقية المفاوضة الجماعية أكثر من العمالة الأردنية. قد تفعل المصانع المطلوب منها قانونا لإبلاغ العمالة عن اتفاقية المفاوضة الجماعية، ومع ذلك، فإن الفجوة في معرفة العمالة تشير إلى أن النقابة قد تحتاج إلى بذل مزيد من الجهد لضمان معرفة العمالة باتفاقية المفاوضة الجماعية، وإدراكها لحقوقها التي تقرها الاتفاقية.

## عمليات نقابية

كانت بعض المصانع غير ممثلة بسبب عدم السماح للنقابة بالوصول إلى أماكن العمل، أو عدم اقتطاع مستحقات النقابة بصورة صحيحة. لم تمثل ثلاث مصانع بشأن مسائل مختلفة تتعلق بعمليات نقابية. دفع مصنعان مستحقات نقابية نيابة عن عمالة لم توافق على عضوية النقابة ولم تكن على علم بعضويتها النقابية. دفعت مستحقات النقابة من ميزانية المصنع. نتيجة للتقييم، أوقفت الإدارة مستحقات النقابة، وستقوم بالترتيب مع النقابة لتوعية العمالة. لم يمثل مصنع لنقابتين: بسبب تقييد وصول النقابة إلى مكان العمل، وتقييد الوصول إلى لوحات النشرات الداخلية. ذكرت إدارة المصنع ان على النقابة معالجة المشكلات أولا مع المديرين/المديرات، دون الاتصال بالعمالة مباشرة.

يتتبع برنامج «عمل أفضل - الأردن» والنقابة العضوية فيها، لكن الأرقام تتباين كثيرا. وفقا لسجلات البرنامج، بلغ العام الماضي عدد العمالة المسجلة في النقابة ٦٠,٤٧٩ شخصا. مع ذلك، تشير سجلات النقابة إلى وجود ٣٢,١٣٧ شخصا مسجلا فيها. يجمع البرنامج بيانات عن عضوية النقابة من سجلات المصانع بناء على عدد العمالة التي دفعت ٠,٥ دينار شهريا لعضوية النقابة. تبلغ إدارات المصانع عن تقسيم أعضاء/عضوات النقابة بناء على النوع الاجتماعي، ويتحقق البرنامج من الرقم الإجمالي من خلال مراجعة مدفوعات المصانع للنقابة. يدعم البرنامج النقابة في بناء قاعدة بيانات أعضائها/عضواتها بغية زيادة جودة البيانات والمساءلة.

تشير بيانات النقابة وبرنامج «عمل أفضل - الأردن» إلى أن النساء تشكلن نحو ٧٥٪ من أعضاء/عضوات النقابة. أبلغت النقابة أن ٧٤٪ من أعضائها/عضواتها من العمالة الوافدة. ولأن بيانات البرنامج تجمع على مستوى المصانع، فقد ظهرت اتجاهات مثيرة للاهتمام في عضوية النقابة. وجد البرنامج أن مجموعات بيانات العضوية «محتشدة» للغاية -- إما أن تكون جميع العمالة مسجلة في النقابة، أو لا توجد عمالة مسجلة في النقابة. مصنع من كل أربعة مصانع ليس لديه أعضاء/عضوات في النقابة، بينما تملك نصف المصانع عضوية نقابية بنسبة ١٠٠٪.

## المستحقات

يراقب برنامج «عمل أفضل - الأردن» كثيرا من جوانب المستحقات بصورة تتجاوز الأجور الأساسية. يحق للعمالة الحصول على عدة جوانب مختلفة من المستحقات بحسب اتفاقية المفاوضة الجماعية وعقود العمل، منها أجور العمل الإضافي، الإجازات السنوية والمرضية، والمدفوعات العينية للطعام والسكن بالنسبة للعمالة الوافدة. من المهم أيضا دفع أجور العمالة بدقة وفي الوقت المحدد. ولأن خطط المستحقات غالبا ما تكون معقدة، فإن البرنامج ينظر في جميع جوانب المستحقات عن كثب للتأكد من حصول العمالة على حقوقها بعدل ودقة.

على غرار السنوات الماضية، لم توجد حالات كثيرة من عدم الامتثال بشأن المستحقات. لم يسجل عدم امتثال أي من المصانع بشأن مدفوعات الأجور الأساسية أو الإجازات مدفوعة الأجر. مع ذلك، لا تزال توجد مشكلات بشأن المستحقات ضمن حدود القانون واتفاقية المفاوضة الجماعية على المستوى الفردي للمصانع، وبالتالي لم تسجل على أنها غير ممثلة. يناقش صندوق معلومات ٤ الأجور في القطاع بتوسع.

## صندوق معلومات ٤. الأجور في قطاع صناعة الألبسة في الأردن

تحدد اتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية الحد الأدنى للأجور في قطاع صناعة الألبسة. حددت اتفاقية المفاوضة الجماعية لعام ٢٠١٩ الحد الأدنى للأجور بـ ٢٢٠ ديناراً شهرياً، وأعيد تأكيد هذا الأمر في اتفاقية المفاوضة الجماعية لعام ٢٠٢٢. إضافة إلى الأجر الأساسي، يحق للعمالة، وفقاً للاتفاقية، الحصول على علاوة أقدمية قدرها ٥ دنانير لكل سنة مع نفس جهة العمل. يشكل العمل الإضافي، وأجر العمل الإضافي، جزءاً كبيراً من أجر العمالة الوافدة. بحسب بيانات مسوحات برنامج «عمل أفضل - الأردن»، أبلغت العمالة الأردنية والعمالة الوافدة قبل جائحة كوفيد-١٩ عن أجر شهري صافٍ مماثل قدره نحو ٢٢٠ ديناراً أردنياً (شكل ١٢). ومع ذلك، خلال الجائحة، انخفض صافي الأجر الشهري للعمالة الوافدة بصورة كبيرة إلى ٢٠٣ دنانير في المتوسط. ثم ارتفعت الأجور عام ٢٠٢١ إلى ٢٤٨ ديناراً شهرياً وظلت مرتفعة عام ٢٠٢٢. خلال ذلك الوقت، ظلت أجور العمالة الأردنية مستقرة نسبياً، مع ارتفاع طفيف فقط من ٢١٩ إلى ٢٢٦ ديناراً أردنياً شهرياً على مدى سنوات ثلاث. تعكس اتجاهات الأجور إلى حد ما اتجاهات ساعات العمل. بالتحديد، شهدت العمالة الوافدة انخفاضاً كبيراً في أجورها عام ٢٠٢٠ عندما انخفضت ساعات العمل أيضاً.

### شكل ١٢. صافي الأجر الشهري بحسب حالة الهجرة (بيانات مسحية)



بتجميع بيانات خمس جولات مسحية، لوحظت فروق ذات أهمية إحصائية في الأجور عند إدراج ضوابط النوع الاجتماعي، الجنسية، التعليم، العمر، ساعات العمل، الوظيفة، الخبرة، والسنة:

- ◀ في المتوسط، يتقاضى الرجال ١٣ ديناراً شهرياً أكثر من النساء؛
- ◀ توجد نتائج متباينة للعمالة الأردنية مقارنة بالجنسيات الأخرى. تتقاضى العمالة من الجنسيتين البنغلادشية والسريلانكية في المتوسط (٨ دنانير و١٦ ديناراً شهرياً، على التوالي) أكثر من العمالة الأردنية، فيما تتقاضى العمالة من الجنسيتين الهندية والنيبالية أقل (١١ ديناراً و٦ دنانير شهرياً، على التوالي) من العمالة الأردنية.

يخلق هيكل أجور العمالة الوافدة حافزاً كبيراً للعمل الإضافي لأن صافي الأجر الأساسي منخفض. تبلغ أي ساعة عمل إضافي اعتيادي ٢,٢ ضعف الأجر الأساسي، في حين تبلغ ساعة العمل الإضافي الخاص ٢,٦٤ ضعف الأجر الأساسي. يؤدي التقلب في الطلبات إلى تقلبات عالية في ساعات العمل، مما يؤثر مباشرة على صافي الأجر خاصة بالنسبة للعمالة الوافدة.

مزيد من المعلومات عن الأجور في القطاع في تقرير «برنامج عمل أفضل - الأردن: ساعات العمل والأجور في قطاع صناعة الألبسة الأردني، ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٢».

إضافة إلى الأجور الأساسية، سجلت مشكلات في الامتثال بشأن المستحقات، لا سيما دفعها في الوقت المحدد، الدقة في دفع مستحقات العمل الإضافي العادي والخاص، وتوفير معلومات ملائمة/كافية للعمالة بشأن مستحقات الأجور (جدول ٣). ترتبط مشكلات دفع الأجور في الوقت المحدد بجزء واحد فقط من الأجر - يدفع للعمالة معظم أجورها في الوقت المحدد، لكنها لا تتقاضى لمدة أسبوعين مكافآت حوافز تتعلق بالكفاءة في الإنتاج. إضافة إلى ذلك، لم تنعكس مكافأة الكفاءة في كشوف الرواتب.

### جدول ٣. المستحقات

عدم الامتثال بحسب السؤال معدل			سؤال الامتثال
٢٠٢٢ (معدل=٨٦)	٢٠٢١ (معدل=٧٧)	٢٠٢٠ (معدل=٦٩)	
١٢%	١٠%	٩%	هل تدفع جهة العمل للعمالة ١٢٥٪ من الأجر الاعتيادي عن جميع ساعات العمل الإضافية الاعتيادية؟
١٠%	٨%	١٦%	هل تبلغ جهة العمل العمالة بصورة صحيحة عن مدفوعات الأجور واللاقطاعات؟

يتطلب قانون العمل الأردني من جهات العمل دفع ١٢٥٪ من الأجور العادية عن جميع ساعات العمل الإضافي الاعتيادية، و ١٥٠٪ عن جميع ساعات العمل الإضافي خلال أيام الراحة الأسبوعية، والعطلات الرسمية. تشمل الأجور الاعتيادية جميع المستحقات (ومنها علاوات الأقدمية) والمدفوعات العينية عند حساب أجر العمل الإضافي الاعتيادي. على غرار السنوات الماضية، سجلت ١٢٪ من المصانع على أنها غير ممثلة لدفع أجور العمل الإضافي بدقة. كانت المشكلة الشائعة في تلك المصانع هي عدم تضمين مكافأة الأقدمية (٥ دنائير) عند حساب أجر العمل الإضافي. لم يتسنى التحقق من صحة المدفوعات في عدة مصانع لأنها لم تحتفظ بكشوفات دوام ملائمة/كافية أو دقيقة.

### العقود والموارد البشرية

تندرج عدة جوانب رئيسية لظروف العمل ضمن نقطة الامتثال بشأن العقود والموارد البشرية، ومنها عقود العمل، كيفية إنفاذها، العلاقات بين العمالة وإدارات المصانع، وسياسات إنهاء الخدمات. يجب أن تضمن جهات العمل توافق العقود مع القوانين الأساسية، وبذل جهد حقيقي لضمان فهم العمالة لعقود العمل. وهذا يعني، كحد أدنى، ترجمة العقود إلى لغات مفهومة للعمالة. إضافة إلى ذلك، ينبغي ان تشمل إجراءات التعاقد كيفية استقدام وتشغيل العمالة. توقف أو تباطأ الاستقدام بالنسبة للغالبية العظمى في ٢٠٢٠ و ٢٠٢١، وبالتالي انخفض العبء على أنظمة الاستقدام. انتعش الاستقدام عام ٢٠٢٢.

أخيراً، تمثل مسائل الحوار بين العمالة وإدارات المصانع، ومعاملة العمالة داخل المصانع جزءاً لا يتجزأ من ظروف العمل. تؤثر تلك المسائل مباشرة على العمالة (احترام الذات، القيمة في مكان العمل)، وقد يؤدي الافتقار إلى الحوار بين الطرفين إلى مشكلات وانتهاكات في الامتثال. في المقابل، تستطيع المصانع التي تملك آليات فعالة للحوار وللتعامل مع الشكاوى/التظلم معالجة مخاوف العمالة استباقياً، وإنشاء أماكن عمل أفضل.

### إجراءات التعاقد

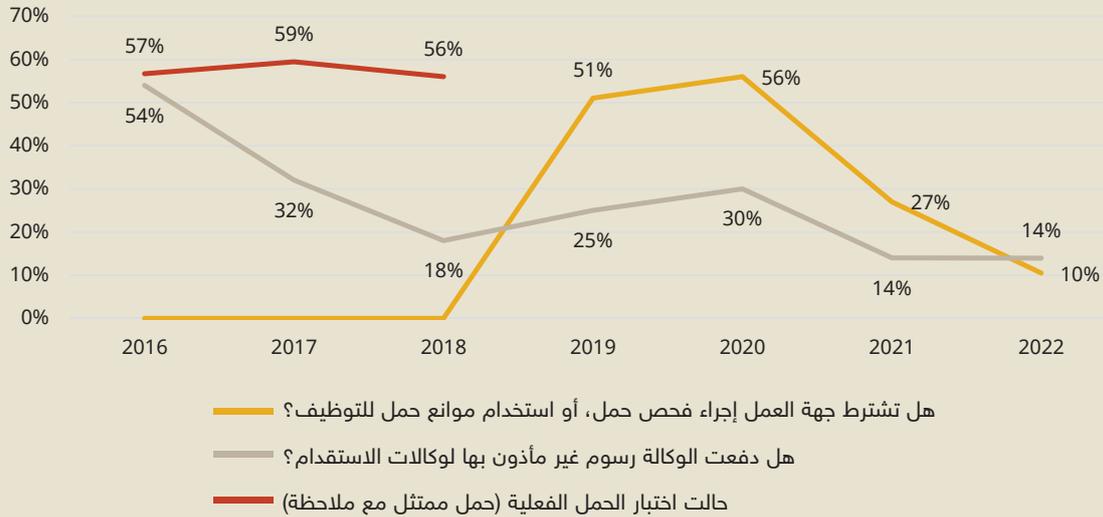
تندرج مسألة دفع رسوم الاستقدام من جانب العمالة في إجراءات التعاقد، وغياب ظروف مشددة تجعل من هذه المسألة قضية سخرة. يتبع برنامج «عمل أفضل - الأردن» سياسة رسوم استقدام قيمتها صفر أقرها شركاء المصلحة الوطنيون ودخلت حيز التنفيذ في ١ كانون ثاني/يناير ٢٠١٩. تحسنت مسائل رسوم وممارسات الاستقدام كثيراً (معلومات ٥). كانت ١٠٪ من المصانع غير ممثلة بسبب دفع رسوم استقدام من جانب العمالة عام ٢٠٢٢. معظم تلك المصانع متعاقدة من الباطن، والعمالة من الجنسية الهندية هي الأكثر دفعا لرسوم الاستقدام. كان إنهاء مسألة دفع

رسوم الاستقدام صعبا للغاية بسبب طابع التجزؤ للاستقدام من الهند. ظهرت مدة العقد أيضا كمشكلة للعمالة، لكن نظرا لعدم وجود قوانين تحكم مدة العقد، لا يعد هذا مخالفا للامتثال. لاحظ برنامج «عمل أفضل الأردن» زيادة في العقود قصيرة الأجل للعمالة الأردنية. كانت مدة عقود معظم العمالة الأردنية في الماضي سنة واحدة للمرة الواحدة، إلا ان البرنامج لاحظ زيادة في استخدام عقود مدتها ثلاثة أشهر للعمالة الأردنية. قد يؤدي ذلك إلى انعدام الأمن الوظيفي وزيادة ضعف العمالة. حتى الآن، لم يجمع برنامج بيانات ممنهجة عن إجراءات التعاقد، لكنه سيبدأ في جمع هذه المعلومات لإبلاغ أطراف المصلحة بصورة أفضل بهذه القضايا.

### صندوق معلومات ٥. ممارسات محسنة لممارسات لاستقدام العمالة الوافدة

تشكل ممارسات الاستقدام، خاصة للعمالة الوافدة، عاملا مهما لضمان عمل لائق في قطاع صناعة الألبسة في الأردن. يوجد مجالان مهمان لممارسات الاستقدام: اختبارات الحمل ورسوم الاستقدام. لاحظ برنامج «عمل أفضل - الأردن» تحسن ممارسات الاستقدام في تلك المجالات عندما قرر أطراف المصلحة معالجة المشكلة مباشرة. أثبتت ممارسات الاستقدام في مؤتمر الجهات المشترية عام ٢٠١٦، ونوقشت مرة أخرى في اجتماع لجنة المشروع الاستشارية للبرنامج في نيسان/أبريل ٢٠١٨. في ذلك الاجتماع، قرر أطراف المصلحة اتخاذ موقف أكثر صرامة بشأن تلك المشكلات من خلال وضع مسؤولية ممارسات الاستقدام على جهات العمل في سلسلة الإمداد الخاصة بها. في السابق، كان البرنامج ينظر فقط فيما إذا كانت المصانع تتطلب اختبارات حمل، مع إشارة «ممثل مع ملاحظة» إذا خضعت العمالة لاختبارات الحمل. ابتداء من عام ٢٠١٩، بدأ البرنامج بتصنيف المصانع على أنها غير ممثلة إذا دفع أي من العمالة المستقدمة في العام الأخير رسوم استقدام، أو إذا اشترطت على العمالة إجراء اختبارات الحمل، حتى لو لم تشجع المصانع لم هذه الممارسة. أدى ذلك إلى ارتفاع معدل عدم الامتثال عام ٢٠١٩ مما يعكس بصورة أكثر دقة الظروف الفعلية التي تواجه العمالة (شكل ١٣).

### شكل ١٣. معدلات عدم الامتثال بشأن ممارسات التوظيف بمرور الوقت



ناقشت أطراف المصلحة في الاجتماعات اللاحقة للجنة المشروع الاستشارية معدل عدم الامتثال المرتفع واتخذت عدة خطوات لمعالجة المشكلة بدعم من البرنامج. على مستوى القطاع، أرسلت الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة خطابا في ١٩ نيسان/أبريل ٢٠٢١ إلى سفارة بنغلاديش، وكالة الاستقدام البنغلاديشية الوحيدة، وشركة بنغلاديش للتوظيف والخدمات الخارجية المحدودة تطلب إنهاء تلك الممارسات. كما عدلت مصانع بمفردها شروط عقود العمل مع وكالات الاستقدام لمنع تلك الممارسات صراحة. نتيجة لتلك الخطوات والالتزام بحاسبة المصانع على ممارسات الاستقدام في سلاسل الإمداد الخاصة بها، انخفضت معدلات عدم الامتثال كثيرا بشأن اختبارات الحمل ورسوم الاستقدام.

## الحوار، الانضباط، والخلافات

الحوار حجر زاوية في نهج منظمة العمل الدولية لحل مشكلات أماكن العمل. ان إنشاء أنظمة حوار شفاف ومنفتح أمر هام، خاصة في حالات تختل فيها كثيرا موازين القوى بين العمالة والإدارات. ذلك هو الحال في صناعة الألبسة عالميا، ويتفاهم في الأردن لأن العمالة الوافدة تواجه حواجز تواصلية وثقافية إضافية.

عندما بدأ برنامج «عمل أفضل - الأردن» العمل مع مصانع الألبسة في الأردن عام ٢٠١٠، شكل لجانا استشارية لتحسين الأداء في المصانع، واستخدم هذه اللجان كجزء أساسي من الحوار الاجتماعي والعملية الاستشارية للجمع بين الإدارات والعمالة بغية إيجاد حلول لمعالجة انتهاكات عدم الامتثال. شمل عمل تلك اللجان اجتماعات بين العمالة والإدارات، لكن النقابة لم تنخرط في العملية بسبب عزوف الإدارات عن الاجتماع بالنقابة. في السنوات الأخيرة، ضغطت النقابة في اتجاه مزيد من المشاركة المباشرة على مستوى المصانع، ودعم برنامج «عمل أفضل - الأردن» جهود النقابة في ضوء استراتيجية استدامة أوسع للبرنامج. وضعت اتفاقية المفاوضة الجماعية في ٢٠١٩ ذلك حيز التنفيذ. تتحمل النقابة مسؤولية تنظيم جميع الأمور بشأن تشكيل وتشغيل اللجنة النقابية العمالية في كل مصنع، بما في ذلك متطلبات الترشح، عدد أعضاء/عضوات اللجنة، التصويت، النصاب، آليات اتخاذ القرار، وتوثيق محاضر الاجتماع. تحدد النقابة موعد انتخابات اللجنة النقابية العمالية بالتنسيق مع جهات العمل. تكون مسؤولية جهات العمل في السماح للنقابة بالوصول إلى المصانع للاجتماع باللجان عند تشكيلها، ولتزويد العمالة في اللجان بإجازة مدفوعة الأجر.

وبما أن مسؤوليات جهات العمل محدودة أكثر مما كانت عليه في الماضي، فإن برنامج «عمل أفضل - الأردن» لم يسجل حالات عدم امتثال كثيرة للمصانع بشأن الشروط المتعلقة باللجان النقابية (انظر/انظري الجدول ٤).

### جدول ٤. الحوار، الانضباط، والنزاعات

عدم الامتثال بحسب السؤال معدل			سؤال الامتثال
٢٠٢٢ (معدل=٨٦)	٢٠٢١ (معدل=٧٧)	٢٠٢٠ (معدل=٦٩)	
١٪	٩٪	٠٪	إذا شكلت لجنة نقابية عمالية، هل تلتقي جهة العمل بممثلي/ممثلات العمالة بانتظام؟
٢٪	٤٪	١٠٪	هل تمثل التدابير التأديبية للمتطلبات القانونية؟
١٩٪	١٧٪	٢٠٪	هل تعرض أي عامل/عاملة لتنمر، تحرش، أو معاملة المهينة؟

يتتبع برنامج «عمل أفضل - الأردن» فيما إذا كانت المصانع تملك آليات وإجراءات فعالة للتعامل مع التظلم وتسوية النزاعات بصورة منفصلة عن عمل اللجان. لا يستشهد بذلك كنقطة امتثال، إلا أن المعلومات من زيارات التقييم تشير إلى عدم كفاية آليات معالجة تظلمات العمالة في ٢٢٪ من المصانع. من خلال مراجعة الوثائق، يتحقق فريق التقييم من ان لدى المصانع إجراءات للتعامل مع تظلمات العمالة. ذلك هو الحد الأدنى، لكن لا يعني ان إجراءات معالجة التظلم ستكون بالضرورة فعالة.

تشير بيانات مسحية جمعت من العمالة في تموز/يوليو ٢٠٢٢ إلى رضا ٧٧٪ من العمالة عن الفرص المتاحة لتقديم شكاوى أو تظلمات في مكان العمل. ومع ذلك، خاصة بالنسبة للقضايا الحساسة مثل التحرش الجنسي، تخشى

العمالة الانتقام إذا تقدمت بشكاوى رسمية. في مسح للعمالة، قال ٢١٪ من الأشخاص أن تقديم شكوى رسمية في حالة التحرش الجنسي (شيء مقابل شيء آخر) سيكون خطرا للغاية. لم يكن لدى ٢٪ من المصانع إجراءات تأديبية ممتثلة للمتطلبات القانونية، وهي مسألة عدم امتثال تحسنت منذ عام ٢٠٢٠.

مشكلة أخرى ثابتة في القطاع تكمن في الإساءة اللفظية، ومنها التنمر، التحرش، والإذلال. لم تكن ٢٠٪ من المصانع ممتثلة بشأن الإساءة اللفظية، وهو معدل مماثل للسنوات السابقة. ومع ذلك، لاحظ برنامج «عمل أفضل - الأردن» عام ٢٠٢٢ أن تلك القضية تجاوزت الفروع الانتاجية، حيث وجدت شكاوى من الإساءة اللفظية في الماضي، لتصل إلى عدة مصانع تصدير رئيسية. بوجه عام، تتفق تلك النتائج مع مسح لعمالة لم يكشف عن هوياتها، إذ أشار ٣٥٪ من الأشخاص إلى قلق من الإساءة اللفظية عام ٢٠٢٢.

إذا لم تكن العمالة قادرة على حل خلافاتها مع الإدارات، فيمكنها الاستفادة من قوتها الجماعية والإضراب. عام ٢٠٢٢، سجلت النقابة ثلاث إضرابات في القطاع، وهو عدد أقل بكثير من الإضرابات التي سجلت في السنوات الماضية. أدت الإضرابات إلى توقف لمدة ٣ أيام عن العمل وشمل أكثر من ٢,٣٥٤ عامل/عاملة. كانت القضايا الرئيسية للإضرابات بشأن التأخير في دفع الرواتب ونقص العمل الإضافي. تصنف تلك الإضرابات بالعشوائية أو العفوية، لأنها حدثت بدون دعم أو موافقة النقابة (يجب على النقابة الإشعار بالإضراب قبل ١٤ يوم من موعده). لم تشارك النقابة على الإطلاق في بعض الإضرابات وكان لها دور وسيط محدود في إضرابات أخرى.

## عقود العمل

لوحظت عدة مسائل في إطار عقود العمل. لم تكن ٣٠٪ من المصانع ممتثلة بشأن إجراءات الأنظمة الداخلية للمصانع. يبحث برنامج «عمل أفضل - الأردن» في عدة جوانب من الأنظمة الداخلية للمصانع، ومنها موافقة وزارة العمل، الترجمة إلى جميع لغات العمالة، ونشرها في أماكن العمل، بما في ذلك السياسات الداخلية التي تحظر العنف والتحرش. تملك الغالبية العظمى من المصانع أنظمة داخلية، إلا أن الفجوة الأكبر لا تزال تتمثل في اعتماد سياسات داخلية ضد العنف في التحرش، وهذا من متطلبات اتفاقية المفاوضة الجماعية ويتمشى مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٠ بشأن العنف والتحرش في عالم العمل. إضافة إلى ذلك، لم تسلم ١٩٪ من المصانع العمالة نسخا من عقود العمل.

## إنهاء الخدمات

بصفة عامة، لم تمثل ٨٪ من المصانع بشأن بعض جوانب إنهاء الخدمات. في معظم الحالات، فشلت جهات العمل في تعويض العمالة بدقة عن إجازات مدفوعة الأجر غير مستخدمة عند الاستقالة أو إنهاء الخدمات. وفي بعض تلك الحالات، كانت المشكلة في عدم تمكن الإدارات من تقديم وثائق عن كيفية دفع بدل الإجازة، أو عن سبب إنهاء خدمات العمالة. لدى برنامج «عمل أفضل - الأردن» قدرة محدودة لتتبع العمالة، خاصة الوافدة، بعد إنهاء الخدمات. بوجه عام، لا يكون البرنامج ظاهرا بصورة ملائمة/كافية للعمالة الوافدة بمجرد عودتها إلى بلدانها الأصلية.

## السلامة والصحة المهنيان

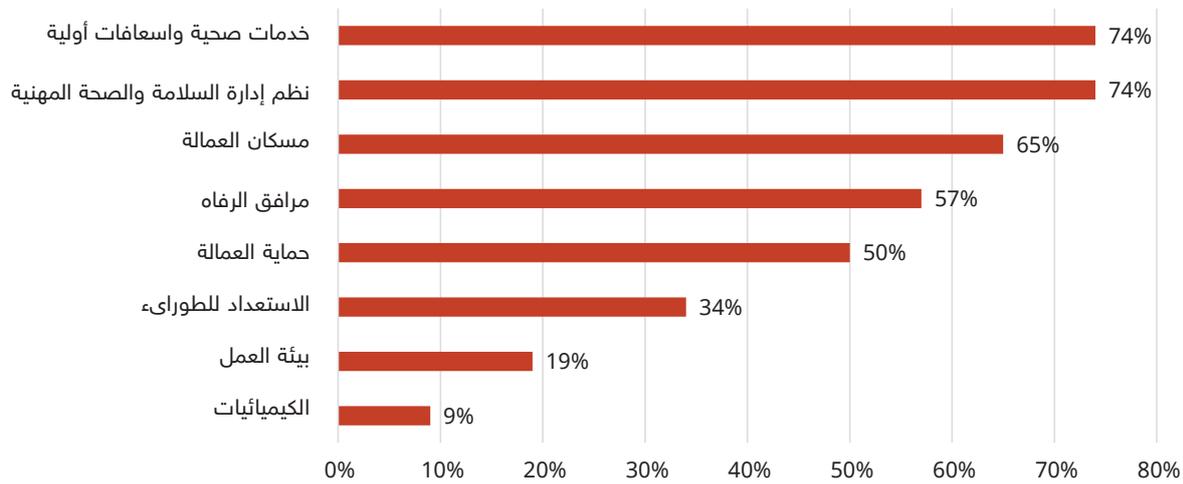
تشمل نقاط الامتثال بشأن السلامة والصحة المهنية: الكيمياءات والمواد الخطرة، التأهب/الاستعداد للطوارئ، الصحة والإسعافات الأولية، أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية، مرافق الرفاه، حماية العمالة، مساكن العمالة، وبيئة العمل.

على غرار السنوات السابقة، كانت معدلات عدم الامتثال بشأن السلامة والصحة المهنية عالية في المصانع. يبين **شكل ١٤** نقاط الامتثال الثماني مصنفة حسب أعلى معدلات عدم الامتثال. يشار إلى عدم امتثال مصانع بحسب نقطة الامتثال إذا كانت غير ممتثلة مع أي من الأسئلة في نقطة الامتثال هذه.

غالبًا تسجل مخالفات امتثال بشأن الخدمات الصحية والإسعافات الأولية، ونظم إدارة الصحة والسلامة المهنية، مدفوعة غالبًا بمتطلبات حكومية للكوادر العاملة (مثل عدد الكادر الطبي) التي تقول المصانع إنها لا تستطيع تلبية. تعاني عديد من المصانع أيضًا من مشكلات مع مساكن العمالة، والتي تتعلق في الغالب بمصانع توظف العمالة الوافدة.

تستعرض الأقسام التالية المشكلات الرئيسية المتعلقة بالامتثال لكل نقطة امتثال من حيث تواتر المسائل المتعلقة بالامتثال. لا تناقش بيئة العمل والكيميائيات لأن معدلات عدم الامتثال في هذين المجالين منخفضة نسبيًا.

### شكل ١٤. نسبة المصانع التي لديها مشكلة أو أكثر في كل نقطة امتثال



### الخدمات الصحية والإسعافات الأولية

لطالما كانت معدلات عدم الامتثال بشأن الخدمات الصحية والإسعافات الأولية عالية، لا سيما فيما يتعلق بالتشغيل والفحوصات الصحية المنتظمة. لا يزال توفير طواقم طبية كافية مشكلة، إذ تبلغ نسبة المصانع غير الممتثلة لهذا ٥٢%. توفر جميع المصانع تقريبًا طبيب/طبيبة، وممرض/ممرضة بدوام كامل ضمن كوادرها، لكن بناء على حجم المصنع، يتعين توفير عدة أطباء/طبيبات، وممرضين/ممرضات. يمثل استبقاء طواقم طبية وتمريضية تحديًا، خاصة أن قانون العمل الأردني يحصر هذه المهن على الأشخاص الأردنيين فقط، الذين يجمعون غالبًا عن الذهاب إلى مناطق صناعية. بالرغم من عدم توظيف العدد المطلوب قانونيًا من الطواقم الطبية، إلا أن غالبية المصانع أنجزت الفحوصات الطبية اللازمة للعمالة. بلغت نسبة المصانع غير الممتثلة لتلك النقطة ٢٠%.

بتكليف من برنامج «عمل أفضل - الأردن»، أجريت دراسة لتقييم جودة الخدمات الصحية في قطاع صناعة الألبسة عام ٢٠٢٢. وجدت الدراسة فجوات هامة في توفير الخدمات الصحية، بما في ذلك غموض، وفجوات في قانون العمل ومتطلبات وزارة الصحة (صندوق المعلومات ٦).

## صندوق معلومات ٦. الخدمات الصحية

بموجب الإطار القانوني الأردني واتفاقية المفاوضة الجماعية، يجب على المصانع توفير رعاية طبية للعمالة الوافدة والعمالة الأردنية تشمل عيادات رعاية صحية في مواقع العمل. في نفس الوقت، لا تملك العمالة الوافدة في القطاع تأميناً صحياً من بلدانها يغطي احتياجاتها من الرعاية الصحية، لذا للعيادات في المصانع أهمية كبيرة. يتحقق برنامج «عمل أفضل - الأردن» من مدى امتثال المصانع لمتطلبات قانون العمل، إلا أن جودة الرعاية الطبية المقدمة في العيادات الصحية في القطاع لم تقيم بصورة كاملة. وفقاً لدراسة أجراها مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية بتكليف من البرنامج، توجد فجوات هامة في توفير خدمات الرعاية الصحية في القطاع. وجدت الدراسة عدم وجود حزمة للحد الأدنى من الرعاية المطلوبة، وأن العيادات الصحية لا تملك استعدادات كافية للتعامل مع الطوارئ. كانت الأدوية متوفرة في العيادات، لكن زيارات ضمان الجودة أظهرت وجود ١٠٪ - ٣٠٪ فقط من مخزون الأدوية في العيادات في المتوسط. لم تحتفظ العيادات بسجلات للمعدات والأدوية، وأبلغت العمالة عن نقص المعدات. لم تتبع المعايير الدولية للرعاية ومتطلباتها في اتفاقية المفاوضة الجماعية، ولم يحصل أي من المصانع التي شملتها الدراسة على ترخيص من وزارة الصحة. استخدمت الدراسة نهجاً وصفيًا نوعيًا وتضمنت مراجعة شاملة للبيانات، مناقشات مجموعات تركيز، مقابلات مع الأشخاص مقدمي المعلومات الرئيسيين، وزيارات للعيادات الصحية لضمان الجودة. أوصت الدراسة باتخاذ خطوات قصيرة وطويلة المدى من قبل المكونات الوطنية، مثل معالجة مخالفات العمل، توسيع الخدمات الصحية المقدمة للنساء، وتطوير حزمة للحد الأدنى من الخدمات الصحية في العيادات. تستطيع أطراف المصلحة في قطاع صناعة الألبسة النظر في إضافة ملحق لاتفاقية المفاوضة الجماعية لمعايير الحد الأدنى لخدمات الرعاية الصحية في القطاع. بعد نشر تقرير الخدمات الصحية، أعلنت وزارة العمل عن خطط لنشر تعليمات جديدة تتعلق بمتطلبات الخدمات الطبية، تشمل تحديثات لعدد الكادر الطبي اللازم وتوجيهات بشأن متطلبات الحد الأدنى للعيادات الصحية في أماكن العمل

مزيد من المعلومات متوفرة في التقرير التقييمي، «برنامج عمل أفضل - الأردن: تقييم خدمات الرعاية الصحية المقدمة للعاملين في قطاع صناعة الألبسة في الأردن»، ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٢.

## نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية

بوجه عام، لوحظت أعلى معدلات عدم الامتثال في مجال نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية بسبب نقص أشخاص متخصصين في هذا المجال في المصانع (جدول ٥). يوجب القانون على جهات العمل تعيين شخص واحد متخصص على الأقل في الصحة والسلامة المهنية، وشخصين اثنين فنيين، إذا كان عدد العمالة بين ٢٠١-٥٠٠ شخص. إذا تراوح العدد بين ٥٠١-١٠٠٠ عامل/عاملة، ينبغي على جهات العمل تعيين شخصين اثنين على الأقل في مجال الصحة والسلامة المهنية، وثلاثة أشخاص فنيين. لكل ١,٠٠٠ شخص إضافي من العمالة، يتطلب القانون تعيين شخص في مجال الصحة والسلامة المهنية. يوجد في معظم المصانع أشخاص متخصصون وفنيون معتمدون من قبل وزارة العمل، لكن أقل من العدد المطلوب. تعمل مديرية الصحة والسلامة المهنية في الوزارة على حملة لدعم توظيف أشخاص متخصصين في هذا المجال من خلال التدريب، مطابقة الوظائف بالمؤهلات، ودعم الكلفة.

## جدول ٥. نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية

عدم الامتثال بحسب السؤال معدل			سؤال الامتثال
٢٠٢٢ (معدل=٨٦)	٢٠٢١ (معدل=٧٧)	٢٠٢٠ (معدل=٦٩)	
٪١	٪٩	٪٠	هل يوظف المصنع العدد المطلوب من الأشخاص المتخصصين في الصحة والسلامة المهنية؟
٪٢	٪٤	٪١٠	هل لدى جهة العمل خطط مكتوبة لبرامج الصحة والسلامة المهنية؟
٪١٩	٪١٧	٪٢٠	هل شكلت جهة العمل لجنة مشتركة من العمالة/الإدارة للصحة والسلامة المهنية؟

لدى معظم المصانع لجان مفعلة للصحة والسلامة المهنية تجتمع بانتظام. نظرا لوجود مشكلات فنية لمجموعة من المصانع التابعة لنفس الإدارة بشأن اللجان المشتركة للصحة والسلامة المهنية، والخطط المكتوبة لهما، ظهرت هذه المشكلات في ٢٦٪ من العينة عام ٢٠٢١. على سبيل المثال، أنشأت مجموعة المصانع لجان فرعية للصحة والسلامة المهنية في وحدات مختلفة بدلا من تمثيل كل لجنة فرعية في اللجنة الرئيسية للصحة والسلامة المهنية. وضعت حلول لتلك المشكلات عام ٢٠٢٢.

### مساكن العمالة

توفر المصانع مساكن للعمالة الوافدة أثناء عملها في الأردن، وتشكل جودة وسلامة المساكن جزءا كبيرا من تجارب العمالة الوافدة في الأردن. لا يمكن فصل الظروف في المساكن عن الظروف السائدة في المصانع. إذا كانت العمالة تواجه مشكلات في منطقة ما، فمن المرجح أن تنتقل هذه المشكلات إلى منطقة أخرى. في حين يراقب برنامج «عمل أفضل - الأردن» كثيرا من جوانب الظروف في المساكن خلال التقييمات، فإن السلامة الهيكلية للمباني نفسها مسألة هامة تتطلب مدخلات من قبل خبراء/خبيرات (صندوق معلومات ٧).

## صندوق معلومات ٧: السلامة الهيكلية لأماكن السكن

أثيرت مسألة السلامة الهيكلية لأماكن السكن في الأردن لعدة سنوات من جانب برنامج «عمل أفضل - الأردن» وأطراف المصلحة، مثل الجهات المشتريّة الدولية والحكومة الأميركيّة. يوجد ما بين ٢٠٠-٣٠٠ مسكن في قطاع صناعة الألبسة الأردني يضم أكثر من ٤٥,٠٠٠ عامل/عاملة. تقضي العمالة الوافدة معظم أوقاتها إما في أماكن العمل أو في المساكن، وتقع على جهات العمل مسؤوليّة الحفاظ على ظروف لائقة في تلك الأماكن. يقيم البرنامج كثيرا من جوانب الظروف المعيشية في المساكن (ويكشف باستمرار عن قضايا هامة)، لكن لم يشمل عمله تقييم المباني نفسها. معظم المساكن قديمة، وكثير منها مبان صناعية محولة، ولم تصمم في الأصل لاستخدامات سكنية. السلامة الهيكلية لتلك المباني أمر بالغ الأهمية لصحة وسلامة العمالة، وأظهرت كارثة «رانا بلازا» في بنغلاديش سيناريو سيئ لما يمكن حدوثه مع المباني غير الآمنة. منذ عام ٢٠٢٠، دعم البرنامج أطراف المصلحة لتقييم ومعالجة السلامة الهيكلية لمساكن العمالة في قطاع الألبسة الأردني. مشكلات السلامة تلك لم تشملها القوانين الوطنية القائمة. عمل البرنامج مع خبراء/خبيرات لإجراء دراسة للوضع الحالي لمساكن العمالة في القطاع. بينت الدراسة عدة عيوب ومجالات تحسين متعلقة بصحة وسلامة العمالة. اقترحت لوائح/أنظمة لمساكن جديدة لضمان احترامها لصحة ولسلامة العمالة. في إطار مشروع «تعزيز السلامة الهيكلية لمباني السكن في قطاع صناعة الألبسة الأردني»، اقترح البرنامج مبادئ إرشادية لتقييم وتخفيف العيوب داخل المساكن الحالية، وطور لوائح/أنظمة لتصميم لبناء مساكن جديدة. تعاقد البرنامج مع شركة هندسية لتقييم السلامة الهيكلية للمساكن الحالية، لتحديد المناطق التي تحتاج تحسينات، ولاقترح إرشادات لبناء مساكن في المستقبل. في حزيران/يونيو ٢٠٢٢، نظمت ندوة صناعية -- بتعاون بين البرنامج والجمعية الأردنية لمصدري الألبسة -- لعرض نتائج التقييم الذي نفذته الشركة الهندسية مع التركيز على إرشادات ومنهجية تحديث المساكن الحالية وفقا لمعايير محددة، ومناقشة المعايير الوطنية المقترحة لتصميم مساكن جديدة. إن إحراز تقدم في تلك المشكلة الجدية متوقف حاليا. في أفضل سيناريوهات، ستصادق الحكومة الأردنية على لائحة/نظام للمباني السكنية وتمنح فترة سماح لجهات العمل لتحديث المباني الحالية، مع إخلاء فوري للمباني ذات الخطورة العالية. مع ذلك، لاحظ برنامج «عمل أفضل - الأردن» قليلا من الرغبة من الحكومة وأطراف المصلحة للانخراط في تلك المشكلة.

توجد مخالفات عديدة للامتثال بشأن مساكن العمالة، وقد تغير عدم الامتثال في هذا المجال بطرق مختلفة على مدى ثلاث سنوات الماضية (جدول ٦). شملت المجالات التي سجلت أعلى معدلات عدم امتثال النظافة (٥٢٪)، والبيئة العامة (حرارة، برودة، ورطوبة - ٤١٪). النظافة مشكلة مستمرة في القطاع، وهي مرتبطة بعدم كفاية مرافق الطهي. غالبا ما تطهو العمالة أو تأكل في المساكن إذا لم توجد مرافق ملائمة/كافية - مما قد يجذب حشرات وحيوانات إلى المساكن. في نفس الوقت، تتأثر النتائج المتعلقة بالبيئة وقت التقييم بعوامل موسمية. خلال أشهر الصيف الحارة، قد تكون الحرارة مشكلة في المساكن، في حين تمثل الرطوبة والبرودة مشكلة في الشتاء. الربيع والخريف معتدلان وتحدث فيهما مشكلات أقل.

## جدول ٦. متطلبات الصحة والسلامة المهنية في المساكن

عدم الامتثال بحسب السؤال معدل			سؤال الامتثال
٢٠٢٢ (معدل=٨٦)	٢٠٢١ (معدل=٧٧)	٢٠٢٠ (معدل=٦٩)	
٥٢%	٥٢%	٥١%	هل المساكن نظيفة ومحمية من الحيوانات أو الحشرات التي تحمل أمراضاً؟
٤٢%	٢٧%	٥٧%	هل المساكن محمية بصورة كافية/ملائمة من الحرارة، البرودة، الرطوبة، والضوضاء، وهل فيها تهوية وإضاءة كافيتان/ملائمتان؟
١٧%	٤٩%	٣٥%	هل لدى جهة العمل استعداد كاف/ملائم للطوارئ في المساكن؟
٩%	٢٧%	١٧%	هل تحتوي المساكن على مرافق طهي ملائمة/كافية؟

في نفس، استمرت بعض التحسينات بشأن مساكن العمالة خلال السنوات الثلاث الماضية. تحسن الامتثال لمتطلبات الحد الأدنى من المساحة بصورة كبيرة؛ من ٣٦% عدم امتثال عام ٢٠٢٠، إلى ١٣% عدم امتثال عام ٢٠٢٢. إضافة إلى ذلك، تحسنت بصورة كبيرة مناطق الطعام والمعيشة (١٤% عدم امتثال)، وكفاية/ملائمة مرافق دورات المياه، الاستحمام، والتخلص من النفايات (٩% عدم امتثال).

### مرافق الرفاه

وفقا لقانون العمل الأردني واتفاقية المفاوضة الجماعية، يجب على المصانع توفير مرافق رفاه أساسية للعمال، منها مرافق رعاية الأطفال النهارية ومناطق تناول الطعام. مرافق رعاية الأطفال النهارية للآباء العاملين والأمهات العاملات اقتصرت على العمالة الأردنية فقط. في المقابل، من المهم توفير مناطق تناول طعام، وغذاء جيد للعمالة الوافدة، لأن أجزاء من أجورها تدفع عينا عبر الطعام والسكن. لوحظ تحسن في توفير مناطق تناول طعام كافية/ملائمة من ٢٥% عدم امتثال عام ٢٠٢٠ إلى ١٢% عدم امتثال عام ٢٠٢٢. يندر تسجيل عدم امتثال جهات عمل بشأن توفير غذاء جيد كاف، إذ لم تمثل ٦% من جهات العمل عام ٢٠٢٢.

**كانت ٤١% من المصانع غير ممثلة لتوفير مرافق رعاية أطفال نهارية كافية/ملائمة، وهي مشكلة مستمرة في القطاع.** خلال السنوات القليلة الماضية، تغيرت القوانين والأنظمة الأردنية كثيرا بشأن مسؤولية جهات العمل عن دعم رعاية الأطفال. يتطلب القانون الحالي من جهة العمل توفير حضانة إذا كانت توظف في مكان العمل ما لا يقل عن ١٥ طفل/طفلة دون سن ٥ سنوات. إذا لم يكن الأمر كذلك، يجوز لجهة العمل تقديم مساهمات مالية بدلا عن توفير حضانات الأطفال. بالنسبة للعمالة في قطاع صناعة الألبسة التي تتقاضى عادة أقل من ٣٠٠ دينار أردني شهريا، ينبغي أن يكون مبلغ المساهمة ٥٠ دينارا أردنيا لكل طفل/طفلة شهريا (صندوق معلومات ٨). في شباط/فبراير ٢٠٢٣، أصدرت ونشرت وزارة العمل تعليمات جديدة لإقرار ملحق لاتفاقية المفاوضة الجماعية لقطاع الألبسة لعام ٢٠١٩ وانخفض المبلغ إلى ٢٥ دينارا. ومع ذلك، مع انتهاء مدة اتفاقية المفاوضة الجماعية لعام ٢٠١٩ ووجود اتفاقية جديدة اعتبارا من ١ تشرين ثاني/نوفمبر ٢٠٢٢، يستمر برنامج «عمل أفضل - الأردن» في تسجيل عدم امتثال إذا دفعت المصانع ٢٥ دينارا بدلا من ٥٠ دينارا.

كجزء من تقييم الامتثال، يجمع البرنامج بيانات عن العمالة الأردنية والسورية التي لديها أطفال دون سن ٥ سنوات. في ٨٦ مصنعا، يعمل ٢,٧٦٣ شخصا من العمالة الأردنية والسورية لديها أطفال دون سن ٥ سنوات. تشكل النساء ٧١٪ من تلك العمالة، إلا ان تقسيم العمالة الأردنية والسورية بحسب الجنسية غير معروف (بالرغم من أن العمالة الأردنية تمثل الغالبية العظمى). يطبق ٤٩ مصنعا فقط القانون الذي يشترط رعاية الأطفال عند توظيف ١٥ شخصا لديهم أطفال دون سن ٥ سنوات. من بين المصانع، لا يمثل ٣٥ مصنعا للقانون. **يعني ذلك أن معدل عدم الامتثال الفعلي بشأن مرافق رعاية الأطفال النهارية هو ٧١٪.**

### صندوق معلومات ٦: دعم الآباء العاملين والأمهات العاملات

دعم الآباء العاملين والأمهات العاملات هدف مهم ضمن سياسات الحكومة الأردنية. يمثل دعم رعاية الأطفال، سواء من خلال تخصيص مرافق رعاية نهارية أو بصورة غير رسمية من قبل الأسرة، أهمية كبيرة لاستمرارية المواظبة على التوظيف. نظرا لأن الرعاية غير المدفوعة تقع عادة على الأمهات في الأردن، يتضمن دعم الآباء العاملين والأمهات العاملات بعدا أساسيا قائما على النوع الاجتماعي. أجريت دراسة عام ٢٠٢٢ بتكليف من برنامج «عمل أفضل - الأردن» للعمالة في منطقة الحسنة الصناعية بغية فهم كيفية ومدى وصول العمال/العاملات إلى خدمات رعاية الأطفال. وفقا لنتائج الدراسة، لم تقدم أي من المصانع دور حضانة في مواقع العمل، وبدلا من هذا دفعت ٢٥ ديناراً لكل طفل. أشارت تلك المصانع إلى اتفاقية المفاوضة الجماعية للقطاع لعام ٢٠١٩ وملحق تشرين ثاني/نوفمبر ٢٠٢١ الذي خفض المساهمة المالية لجهات العمل من ٥٠ ديناراً إلى ٢٥ ديناراً أردنياً بغض النظر عن الأجر، وبعد أقصى يصل إلى أربعة أطفال. وفقا للملحق، تقدم تلك المساهمة إما للأب أو للأم في حال عملهما في نفس القطاع. يعتبر ذلك المبلغ غير كاف لتغطية كلفة مراكز رعاية أطفال مرخصة في المنطقة، التي تتراوح بين ٥٠-١٣٠ ديناراً أردنياً، بمتوسط تكلفة ٧٩ ديناراً أردنياً شهرياً. تمثل الكلفة، الخدمات الموثوقة، وقرب مراكز الرعاية النهارية تحديات رئيسية للوصول إلى خدمات رعاية أطفال مفضلة. الكلفة مشكلة أكبر للعاملين، أما إيجاد أطراف مقدمة للرعاية فهي مشكلة أكبر للعاملات. بالنسبة للحضانات المؤسسية، كشف هذا الخيار أن النقل تحدي رئيسي للعمالة. أظهرت الدراسة أن الحضانات المؤسسية مرحب بها فقط من قبل عمالة تسكن قرب المنطقة الصناعية، بمتوسط وقت تنقل نحو ٢٠ دقيقة. في المقابل، تفضل العمالة التي تسكن في مناطق نائية أو محافظات أخرى استخدام حضانات من اختيارها. بالنسبة لتلك العمالة، فإن وقت التنقل والحاجة إلى قرب أطفالها من منازلها هما اعتباران رئيسيان. في حال تأييد جهة العمل للتعاقد مع حضانات، تفضل العمالة إنشاء حضانات قريبة من منازلها. كما تشير الدراسة إلى أن واجبات رعاية الأطفال تتعارض مع العمل، خاصة بالنسبة للعاملات. أظهرت النتائج أن نحو ٥٠٪ من العمالة أخذت إجازات غير مدفوعة الأجر، و٥٠٪ فكرت في ترك العمل بسبب واجبات رعاية الأطفال، مع تأثر النساء أكثر.

مزيد من المعلومات متوفرة في تقرير منظمة العمل الدولية، «تقييم وصول العمالة الأردنية والسورية في قطاع صناعة الألبسة إلى مرافق وخدمات رعاية الأطفال في مدينة الحسنة الصناعية/أربد»، تشرين أول/أكتوبر ٢٠٢٣.

### حماية العمالة

دخلت معدات الحماية الشخصية المصطلحات اليومية المصاحبة لجائحة كوفيد-١٩، إذ أصبحت الكمادات وغيرها من أدوات الحماية ضرورية لاحتواء انتشار الفيروس. لطالما كانت معدات الحماية الشخصية ضرورية للغاية في مصانع الألبسة. توفير معدات الحماية الشخصية، من كمادات، قفازات معدنية، نظارات، وأدوات حماية السمع، عامل ضروري لضمان سلامة العمالة، ويطلب من جهات العمل تدريب العمالة بفاعلية على استخدام هذه المعدات. تتحمل العمالة وجهات العمل مسؤولية ضمان الاستخدام الفعال لمعدات الحماية الشخصية.

**لم تمتثل ٥٠٪ من المصانع بشأن بعض جوانب حماية العمالة.** كانت القضية الأكثر شيوعاً هي تدريب العمالة على معدات الوقاية الشخصية واستخدام الآلات (٣٦٪ عدم امتثال) التي كانت مشكلة ثابتة على مدى السنوات القليلة الماضية. ومع ذلك، فقد تحسنت المصانع بصورة كبيرة في توفير جميع معدات الوقاية الشخصية اللازمة للعمالة. انخفضت معدلات عدم الامتثال من ٢٣٪ عام ٢٠٢٠ إلى ٦٪ فقط عام ٢٠٢٢. تذبذبت قضايا أخرى في السنوات الأخيرة. على سبيل المثال، كانت ٢٠٪ من المصانع غير ممثلة بشأن تلبية متطلبات هندسة/تنظيم العوامل البشرية (ergonomics) عام ٢٠٢٢، بينما كانت ٨٪ فقط غير ممثلة عام ٢٠٢١.

## الاستعداد للطوارئ

كانت ٣٤٪ من المصانع غير ممثلة بشأن بعض جوانب الاستعداد لحالات الطوارئ، وهي نتيجة مشابهة إلى حد كبير لمعدلات عدم الامتثال في السنوات الثلاث الماضية. تتضمن أعلى مجالات عدم الامتثال الاستعداد السليم لحالات الطوارئ من خلال إجراء تدريبات دورية للطوارئ (٢٠٪ عدم الامتثال)، وتدريب العمالة على استخدام معدات مكافحة الحرائق (١٩٪ عدم الامتثال). ينبغي إجراء تدريبات دورية للطوارئ مرتين في السنة تحت إشراف مديرية الدفاع المدني، بينما يجب أن توفر المصانع تدريباً على مكافحة الحرائق مرة واحدة على الأقل في السنة لـ ١٠٪ من القوى العاملة على الأقل. سلطت فرق تفتيش العمل الضوء على تلك النقاط خلال الزيارات الاستشارية التي تركز على نظم الصحة والسلامة المهنية العام الماضي. لدى معظم المصانع مخارج كافية/ملائمة للطوارئ، إلا أن ضمان المعرفة والاستعداد الصحيحين أمر مهم من أجل التعامل مع الطوارئ في مكان العمل. لم يكن لدى ١٤٪ من المصانع مخارج طوارئ يسهل الوصول إليها بصورة كاملة.

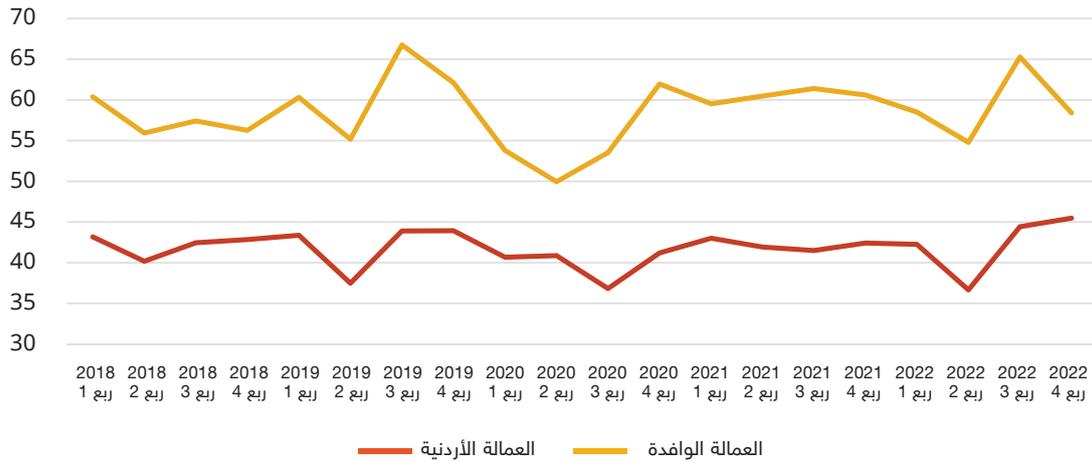
## وقت العمل

يراقب برنامج «عمل - أفضل» عدة جوانب متعلقة بوقت العمل، ويقدم توصيات بشأنها. يصنف بعض تلك الجوانب كمخالفات امتثال، والبعض الآخر لا يمثل مخالفات للقانون، لكنه جدير بالاستكشاف. لا يزال عدم الامتثال منخفضاً فيما يتعلق بوقت العمل. لم تحتفظ سبع مصانع بسجلات دقيقة عن وقت العمل. إضافة إلى ذلك، لم تمنح ثلاث مصانع استراحات رضاعة كافية للعاملات، وأجبر مصنع العمالة على القيام بعمل إضافي.

**إضافة إلى حالة الامتثال، توجد مشكلات كبيرة بشأن بطول ساعات العمل.** لا توجد سقوف لساعات العمل الإضافي (يوميًا أو أسبوعيًا) بموجب القانون الأردني، لذا فإن ساعات العمل الطويلة قانونية من الناحية الفنية. يجب أن توافق العمالة طوعاً على أي ساعات عمل تفوق ٤٨ ساعة أسبوعياً، ١١ ساعة يومياً، أو أيام الجمعة (يوم العطلة). تغذي ساعات العمل الإضافية التي تؤديها العمالة الوافدة قطاع صناعة الألبسة. إن هيكل الأجور في القطاع يحفز إلى حد كبير ساعات العمل الإضافية للعمالة الوافدة. لدى العمالة الوافدة التزامات خارجية أو احتياجات نقل أقل من العمالة الأردنية؛ إذ تعيش بعيدة عن أسرها في مساكن بجوار المنشآت. تعمل العمالة الوافدة ساعتين من العمل الإضافي يوميًا بانتظام، ست أيام في الأسبوع، وتعمل في المتوسط قرابة ٦٠ ساعة أسبوعياً. في نفس الوقت، يندر قيام العمالة الأردنية بساعات عمل إضافية، وبسبب الغياب وقصر ساعات العمل، تعمل العمالة الأردنية بمتوسط ٤٢ ساعة فقط في الأسبوع (ست ساعات أقل من ساعات العمل الاعتيادية). يسجل برنامج «عمل أفضل - الأردن» ساعات العمل من قسائم الأجور خلال زيارات التقييم السنوية. تتضمن البيانات ملاحظات من الأعوام ٢٠١٧ - ٢٠٢٢. عام ٢٠٢٢، بلغ متوسط ساعات العمل في ٥٩,٧ ساعة للعمالة الوافدة و٤١,٤ ساعة للعمالة الأردنية. نشر البرنامج موجز سياسات في تشرين ثاني/نوفمبر ٢٠٢٢ يوضح تفاصيل الاتجاهات في الأجور ووقت العمل في القطاع على مدى السنوات الخمس الماضية<sup>xxiv</sup>. منذ نشر التقرير، جرت بعض التحديثات الطفيفة لساعات العمل عام ٢٠٢٢ بناء على بيانات جمعت حديثاً.

مع مرور الوقت، تتقلب ساعات العمل، خاصة بالنسبة للعمالة الوافدة (شكل ١٥). خلال أي عام، توجد تقلبات موسمية قابلة للتنبؤ بناء على طلب الجهات المستهلكة والعلامات التجارية. تتكيف المصانع مع تلك التغييرات من خلال تحديد ساعات عمل إضافية أعلى في مواسم الذروة. خلال جائحة كوفيد-١٩، أدت الإغلاقات التي فرضتها الحكومة إلى انخفاض كبير في الطلبات نتج عنه وقت عمل أقل بكثير. مرت العمالة الوافدة والعمالة الأردنية بتقلبات كبيرة في ساعات العمل خلال الجائحة، وتأثرت العمالة الوافدة أكثر. انخفض وقت عمل العمالة الوافدة بمقدار ست ساعات أسبوعياً عام ٢٠٢٠ وعاد عام ٢٠٢١ إلى مستويات ما قبل الجائحة.

### شكل ١٥. توزيع متوسط ساعات العمل أسبوعياً بحسب الجنسية



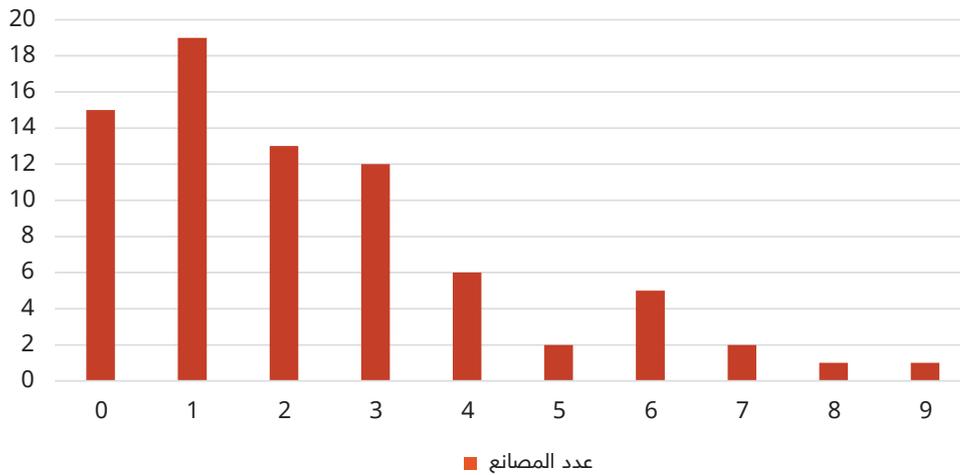
تتضمن اتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية لعام ٢٠٢٢ بنداً جديداً بشأن وقت العمل - يقتصر الآن العمل الإضافي على أربع ساعات يومياً، مما يعادل ١٢ ساعة يومياً، وعلى مدى ست أيام عمل في الأسبوع، إلى ٧٢ ساعة أسبوعياً. استناداً إلى بيانات تاريخية، لا تعمل العمالة الأردنية أكثر من ٧٢ ساعة أسبوعياً، لكن نحو ١٠٪ من العمالة الوافدة تقوم بهذا. ابتداءً من ١ كانون ثاني/يناير ٢٠٢٣، بدأ برنامج «عمل أفضل - الأردن» في النظر في الامتثال لذلك البند من اتفاقية المفاوضة الجماعية. سيسجل البرنامج عدم الامتثال إذا تبين أن أي شخص من العمالة يؤدي أكثر من أربع ساعات من العمل الإضافي في يوم واحد.

## الإفصاح والشفافية

من المتوقع أن تؤدي زيادة الشفافية إلى زيادة المساءلة، وبالتالي زيادة الامتثال. أظهرت دراسة أجريت عام ٢٠١٩ في الأردن أن «بوابة الشفافية» الخاصة ببرنامج «عمل أفضل» خفضت معدلات عدم الامتثال بشأن الإفصاح عن قضايا معينة<sup>xxv</sup>. اختبر برنامج «عمل أفضل» بداية الإفصاح في كمبوديا وهاتي، ورصد نتائج إيجابية<sup>xxvi</sup>. وبناء على تلك الأدلة، وسع البرنامج تقارير الإفصاح والشفافية لتشمل دول أخرى. حالياً، تنشر «بوابة الشفافية» معلومات الامتثال بشأن قضايا مختارة من خمس دول. (إلى جانب كمبوديا، حيث تنشر معلومات الامتثال في موقع منفصل)<sup>xxvii</sup>. تبقى نتائج امتثال المصانع منشورة في «بوابة الشفافية» الى أن تنشر تقارير تقييمية جديدة. يعكف برنامج «عمل أفضل» حالياً على تجديد «بوابة الشفافية» لزيادة الانخراط في/مع البيانات، لا سيما بين المكونات داخل البلدان.

في الأردن، استحدثت تقارير الإفصاح والشفافية منذ تموز/يوليو ٢٠١٧، بدعم من الحكومة الأردنية والبنك الدولي. وتتضمن «بوابة الشفافية» ٢٩ سؤال امتثال عبر مجموعات مختلفة للمصانع الموجودة في دورة ٢ للمصانع وما بعدها. من بين المصانع الـ ٨٦ المشمولة في هذا التقرير، يوجد ٧٦ مصنعا في دورة ٢ أو أعلى، لهذا ورد ذكرها في «بوابة الشفافية». من بين المصانع، ٢٠٪ ليس لديها نتائج عدم امتثال بشأن القضايا المفصحة عنها، وهو تحسن منذ عام ٢٠٢١. يبلغ متوسط عدد المخالفات ٢,٣ (شكل ١٦). المخالفة الأكثر شيوعاً في الإفصاح تكمن في التنفيذ الكامل لاتفاقية المفاوضة الجماعية.

شكل ١٦: عدد مخالفات عدم الامتثال في «بوابة الشفافية» وفقاً لتقييمات عام ٢٠٢٢



## خطوات مستقبلية

يقدم **التقرير السنوي الـ ١٤** لبرنامج «عمل أفضل - الأردن» اتجاهات جديدة بالملاحظة في قطاع صناعة الألبسة في الأردن. خلال عقد من الزمن، سمحت عمليات البرنامج برصد وقيادة تغيرات قطاعية، ودعم البرنامج تحسينات على مستوى القطاع، جنباً إلى جنب مع شركاء المصلحة الثلاثة.

يعكف البرنامج على تنفيذ مرحلة انتقالية وتنفيذ استراتيجية المرحلة الرابعة، التي تغطي السنوات ٢٠٢٢ - ٢٠٢٧. تتوقع الاستراتيجية تحقيق ثلاث مخرجات رئيسية لقطاع صناعة الألبسة بحلول ٢٠٢٧: (١) نظام فعال لحوكمة سوق العمل يشمل المكونات الثلاثية وغيرها من أطراف المصلحة، ويضمن توفير وحماية حقوق العمالة، وفقاً لتشريعات العمل الوطنية، ومعايير العمل الدولية الأساسية؛ (٢) نمو الصادرات، مصحوباً بسياسات نشطة في سوق العمل، لزيادة إسهامات قطاع صناعة الألبسة في توفير فرص عمل للأردنيين وللأردنيات؛ و(٣) تحقيق أثر إيجابي على ظروف العمل وضوابط حوكمة سوق العمل يخطى قطاع صناعة الألبسة الأردني الموجهة للتصدير. تعمل تلك المخرجات على تحقيق رؤية مشتركة مع أطراف المصلحة في القطاع نحو **قطاع صناعة ألبسة أردني قادر على المنافسة، مبني على تعاون أطراف المصلحة، ويسهم في تعزيز تنمية اجتماعية-اقتصادية وطنية، الحد من الفقر، ودعم الحقوق الأساسية للعمالة.**

خلال عام ٢٠٢٣، يسعى البرنامج إلى تحقيق النتائج المتوخاة التالية في القطاع:

- ▶ **زيادة تملك زمام مخرجات الامتثال من جانب أطراف المصلحة.** تنفيذ برنامج سفير/سفير المصانع؛ بناء قدرات قسم «عمل أفضل» في وزارة العمل؛ تعزيز قدرات النقابة ودور الأشخاص النقابيين المنظمين، مع تركيز خاص على قضايا النوع الاجتماعي؛ ودعم القدرات المؤسسية للاتحادات الممثلة لجهات العمل.
- ▶ **استدامة مشروع الصحة النفسية.** التعلم من التقييم النصفى؛ زيادة تملك زمام الأمور لدعم الصحة النفسية؛ وإدماج عناصر ما قبل مغادرة العمالة الوافدة.
- ▶ **إجراء بحوث لوضع سياسات قائمة على الأدلة،** بما في ذلك بشأن القيمة المضافة لقطاع صناعة الألبسة الأردنية ومسارات زيادة العمالة الأردنية في جميع المستويات في القطاع. توجد حاجة أيضاً إلى مزيد من العمل لتنفيذ التوصيات التي طرحت خلال جهود البحث العام الماضي.
- ▶ **زيادة التركيز على عملية تشغيل العمالة الوافدة.** سيستكشف البرنامج إمكانية إقامة شراكة بين الشركاء الاجتماعيين في الأردن والمؤسسات ذات الصلة في البلدان التي ترسل العمالة، مع تسليط الضوء على بنغلاديش.

## ملحقات

### ملحق (أ): مصانع الألبسة المشمولة في التقرير

العرين لصناعة الألبسة	الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة - فرع انتاجي عجلون
الحنان للألبسة الجاهزة	الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة - فرع انتاجي فقوع
المسيرة لصناعة الألبسة	الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة - فرع انتاجي مؤاب
المهندس لصناعة الألبسة الجاهزة	الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة (وحدة 10)
المستمرة لصناعة الألبسة	الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة (وحدة 2)
آرك لصناعة الألبسة	الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة (وحدة 4)
أسيل العالمية لصناعة الألبسة الجاهزة	الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة (وحدة 6)
أتاتكس لصناعة الألبسة	الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة (وحدة 7)
أتلانتا لصناعة الألبسة	كولونيا لصناعة الألبسة
أتلانتا لصناعة الألبسة (الوحدة 2) فرع انتاجي	الزي لصناعة الألبسة الجاهزة
النوعية الأردنية لصناعة الألبسة	منحنى الأزياء لصناعة الألبسة
كادي لصناعة الألبسة	شركة الناعمة لصناعة الألبسة
الألبسة غير الرسمية - فرع انتاجي (سما السرحان)	شركة الأصدقاء لصناعة الألبسة
الألبسة غير الرسمية	المجرة لصناعة الألبسة
معجزة العصر لصناعة الألبسة	جيا لصناعة الألبسة
الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة - فرع انتاجي الجنيد	حيفا لصناعة الألبسة
الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة - الطباعة	التكنولوجيا المتقدمة لصناعة الألبسة (فرع إنتاجي عرجان)
الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة - فرع انتاجي الأزملية	حي لصناعة الألبسة
الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة - فرع انتاجي البصيرة	الهندية الأردنية لصناعة الألبسة (وحدة 1)
الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة (وحدة 1)	الأناقة العالمية لصناعة الألبسة
الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة (وحدة 11)	العاج لصناعة الألبسة
الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة (وحدة 12)	العاج لصناعة الألبسة (فرع إنتاجي)
الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة (وحدة 3/الغسيل)	شركة جرش لصناعة الألبسة (وحدة الحسا)
الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة (وحدة 5/فحص العينات)	شركة جرش لصناعة الألبسة (وحدة 2)
الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة (وحدة 8)	جرش لصناعة الألبسة (وحدتان 1 : 3)
الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة - فرع انتاجي الطفيلة	جرش لصناعة الألبسة (وحدة 4)

برستيغ العالمية لصناعة الألبسة	جو بدو
قوس القزح لصناعه الألبسة الجاهزة	المنسوجات الاردنية الحديثة
مجموعة ريتش باين العالمية لصناعة الألبسة	كيه آند اف لصناعة الألبسة
صمد لصناعة الألبسة	كريم للمنسوجات الصناعية المحدودة
سنا لصناعة الألبسة (اربد)	ماس الصافي لصناعة الألبسة ل.ل.س. ماس كريدا الصافي فرع الضليل
سنا لصناعة الألبسة	ماس الصافي لصناعة الألبسة ل.ل.س ماس كريدا الصافي فرع مادبا
سيدني لصناعة الألبسة	شركة ماس الصافي لصناعة الألبسة ل.ل.س. ماس كريدا الصافي (فرع سحاب)
الجنوبية لصناعة الألبسة	مصطفى وكمال أشرف للتجارة/الاردن لصناعة الالبسة الجاهزة
الخط المستقيم لصناعة الألبسة	حرفة الإبرة لصناعة الألبسة (المفرق - سما السرحان)
ناب الفيل لصناعة الألبسة	حرفة الإبرة لصناعة الألبسة
ناب الفيل لصناعة الألبسة (فرع إنتاجي جرش)	نيو سنشري لتصنيع الألبسة
ناب الفيل لصناعة الألبسة (فرع إنتاجي الرصيفة)	نور سين للملابس
المتحدة للإبداع لصناعة الألبسة	نور الإسلام للألبسة الجاهزة
المتحدة للإبداع لصناعة الألبسة (فرع انتاجي الأزرق)	بوابة السلام للألبسة
فيكتوريوس لصناعة الألبسة المحدودة	باين تري لصناعة الألبسة
دبل يو أند دي لصناعة الألبسة (الأردن)	بريميوم لصناعة الألبسة
عالم الحياكة	

## ملحق (ب): الجهات المشترية المشاركة

Abercrombie & Fitch  
Amazon Fulfillment Services, Inc.  
American Eagle Outfitters, Inc.  
ascena Retail Group Inc.  
Columbia Sportswear  
DICK's Sporting Goods Ltd.  
Disney Worldwide Services  
GAP Inc  
G-III Apparel Group  
L.L. BEAN Inc.  
Li & Fung (Trading) Limited  
New Balance Athletics, Inc.  
Newtimes Development Ltd  
NIKE, Inc  
PVH Corp  
Ralph Lauren Corporation  
Spanx Inc  
Target Corporation  
Under Armour, Inc  
VF Corporation

## ملحق (ج): المنهجية والمحددات

**تقييمات المصانع:** يجري برنامج «عمل أفضل - الأردن» تقييمات للمصانع لمراقبة الامتثال لمعايير العمل الدولية الأساسية وقانون العمل الوطني. تبرز تقارير التقييم نتائج عدم الامتثال، التي تستخدم لمساعدة المصانع في تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين. بمرور الوقت، يساعد جمع تلك البيانات وإعداد تقارير المصانع في إظهار التزامها بتحسين ظروف العمل.

ينظم برنامج «عمل أفضل» التقارير في ٨ مجموعات. تضم المجموعات الأربع الأولى معايير العمل الأساسية: عمل الأطفال، التمييز، العمل القسري، والحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. تحمي تلك المعايير الحقوق الأساسية في العمل بموجب اتفاقيات العمل الدولية الأساسية الثماني لمنظمة العمل الدولية، وتستخدم معايير العمل الدولية كأساس للامتثال في تلك المجموعات الأربع. تندرج المجموعات المتبقية (الاستحقاقات، العقود والموارد البشرية، السلامة والصحة المهنية، ووقت العمل) في إطار ظروف العمل. تتضمن نقاط الامتثال لتلك المجالات اختلافات في التشريعات الوطنية تبعا للبلد. يؤسس برنامج «عمل أفضل» معيارا يستند إلى المعايير الدولية والممارسات الفضلى في مجالات لا تغطي فيها القوانين الوطنية، أو تعالج بفاعلية، المسائل المتعلقة بظروف العمل. تقسم المجموعات الثماني إلى نقاط امتثال، وتتضمن كل نقطة عددا من الأسئلة، التي قد تختلف بحسب البلد.

نظرا لأن غالبية العمالة في قطاع صناعة الألبسة في الأردن من جنوب آسيا، فقد استمر برنامج «عمل أفضل - الأردن» في العمل مع مستشارين/مستشارات من بنغلاديش وسريلانكا لتعزيز مشاركة البرنامج مع العمالة والمصانع. سمح ذلك للبرنامج ببناء تواصل وانخراط مباشرين مع العمالة، وأتاح الوصول إلى المعلومات.

**مسوحات العمالة والمديرين/المديرات:** في شهري حزيران/يونيو وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩، وفي تموز/يوليو ٢٠٢٠، تموز/يوليو ٢٠٢١، وتموز/يوليو ٢٠٢٢، أجرى برنامج «عمل أفضل - الأردن» مسوحات للعمالة وللمديرين/المديرات في جهد مستمر لجمع معلومات عن حالة قطاع صناعة الألبسة. عمل البرنامج مع فريق بحث محلي لجمع ردود من العمالة والمديرين/المديرات. على مدار أربع أسابيع في تموز/يوليو ٢٠٢٢، جمع فريق البحث نتائج مسوحات لأكثر من ١,٥٦٧٨ عاملا/عاملة في ٨٤ مصنعا، أو ما يقرب من ٢٪ من القوى العاملة في قطاع صناعة الألبسة. أجرى الفريق مسحا لمجموعة عشوائية مختلفة من العمالة من نفس المصانع المنخرطة في دورات مسح سابقة. جرى تقسيم تصميم المسوحات بحسب النوع الاجتماعي والجنسية في كل مصنع لضمان تمثيل دقيق للعمالة. وكان اختيار العمالة عشوائيا في كل مجموعة. أُجري مسح لمعظم العمالة في أيام الجمعة في أماكن محايدة خارج المصانع. وأجري مسح أيضا عبر الإنترنت استخدمت فيه غالبية العمالة هواتفها الخاصة لتعبئة الاستبيانات. استغرق إنجاز المسح نحو ٣٠ دقيقة للعمالة التي يمكنها القراءة، ونحو ٦٠ دقيقة للعمالة التي استخدمت تسجيلات صوتية. كما شاركت كوادر الإدارة (مدير/مديرة من كل مصنع) في مسح منفصل. في تموز/يوليو ٢٠٢١، أكمل ٣٦٤ شخصا من كوادر الإشراف (مشرف/مشرفا) مسحا، إضافة إلى ٣٦٤ مشرف/مشرفة عام ٢٠٢٢. تشير النتائج المجمعة إلى ردود وإجابات خلال جميع الجولات الأربع لجمع المسوحات. خلاف ذلك، تستخدم الإجابات من تموز/يوليو ٢٠٢١.

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

**محددات في تقييمات برنامج «عمل أفضل»:** تستند تقارير تقييم المصانع التفصيلية فقط إلى المراقبة، التحقيق، والتحليل أثناء زيارات التقييم. قبل أن تصبح التقارير معتمدة رسمياً، تُمنح المصانع خمس أيام عمل لتقديم الملاحظات والتوضيحات، التي تؤثر أحياناً على صياغة التقرير النهائي. لا يزال من الصعب تقييم بعض القضايا والتحقق من صحتها بصورة مستقلة. قد يؤثر المستوى المنخفض لمعرفة العمالة بالقراءة وبالكتابة على صحة التوثيق المتعلق بموافقة العمالة على العمل الإضافي، حفظ المستندات الشخصية، الإجراءات التأديبية، وحقوق التوظيف. للتغلب على تلك المحددات إلى حد ما، تطابق المعلومات المقدمة من قبل العمالة والإدارات من خلال عينات مقابلات تمثيلية ومختلف الوثائق المحفوظة في المصانع.

**محددات في تقييمات برنامج «عمل أفضل - الأردن»:** في سياق الأردن، قد تظهر محددات في عملية التقييم عند مراقبة قضايا تخص العمالة الوافدة. يتجاوز إجراء تحقيق شامل في إجراءات التعاقد في بلد منشأ العمالة نطاق برنامج «عمل أفضل - الأردن». قد يكون التحقق من أعمار العمالة الوافدة أمراً صعباً لأن تاريخ الميلاد في جواز السفر الوطني، وهي الوثيقة الأساسية المتاحة للتحقق من سن العمالة، يمكن تزويرها بشهادة ميلاد مزورة.

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

لا يزال يمثل تقييم الامتثال بشأن حرية التنظيم تحدياً لبرنامج «عمل أفضل - الأردن» لعدة أسباب. لا يوفر قانون العمل الأردني الحالي حماية ملائمة/كافية لحرية التنظيم، ومن شأن الهيكل النقابي الأحادي للعمالة الحد من تأسيس نقابة عمالية من اختيار العمالة. بذلك، أصبحت المصانع بحكم الواقع غير ممثلة للأسئلة المتعلقة بحرية التنظيم. يستمر برنامج «عمل أفضل - الأردن» في مراقبة جوانب أخرى من العمليات النقابية، بما في ذلك وصول النقابة إلى المصانع والمرافق، التمييز ضد النقابة، الامتثال لاتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية، والإضرابات على مستوى المنشأة. وفي نفس الوقت، لا تمثل نقابة العمالة في قطاع صناعة الألبسة الأردني بصورة كاملة غالبية القوى العاملة من العمالة الوافدة. للنقابة قدرات محدودة في التواصل بفاعلية مع العمالة الوافدة بسبب حواجز لغوية

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

## الحواشي

- i «سائقو الشاحنات الأردنيون يضربون بسبب الوقود المكلف، وبعض المتاجر مغلقة تضامنا»، 14 كانون أول/ديسمبر 2022، «رويترز»، سليمان الخالدي؛ «سائقو الشاحنات في الأردن يكافحون من أجل المعيشة، مثيرين احتجاجات، وعنف»، 22 كانون أول/ديسمبر 2022، «الجزيرة»، حنا ديفيس.
- ii دائرة الإحصاءات العامة، تقرير التقديرات ربع السنوية للنتائج المحلي الإجمالي حسب النشاط الاقتصادي بالأسعار الثابتة، (2008-2022). اطلع على التقرير في 31 آذار/مارس 2023.
- iii «الاقتصاد الأردني يظهر علامات تعاف من الجائحة»، صحيفة «جوردن تايمز»، 2 كانون ثاني/يناير 2023.
- iv دائرة الإحصاء الأردنية، المؤشر الشهري لأسعار المستهلك.
- v [البنك الدولي في الأردن](#)، 31 آذار/مارس 2023.
- vi دائرة الإحصاءات العامة، «[23.1% معدل البطالة خلال الربع الثالث من عام 2022](#)».
- vii وزارة العمل، «[مؤشرات سوق العمل الوطنية \(2017-2021\)](#)، أيلول/سبتمبر 2022»، جدول 1.
- viii نفس المرجع، جدول 40.
- ix نفس المرجع، الجدولان 42؛ 43.
- x برنامج «عمل أفضل - الأردن»: «ساعات العمل والأجور في قطاع صناعة الألبسة الأردني»، تقرير، 1 تشرين الثاني/نوفمبر، 2022.
- xi [بيان صحفي](#) مشترك صادر عن مجموعة من منظمات المجتمع المدني ومراكز الدراسات بشأن خطة تحديث القطاع العام ومقترح إلغاء وزارة العمل، آب/أغسطس 2022، منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية.
- xii تستند حسابات المؤلفين/المؤلفات إلى بيانات جمعت من دائرة الإحصاءات العامة في 2 آذار/مارس 2023. صادرات الألبسة والاكسسوارات، المحبوكة أو الكروشيه (HS61)، صادرات الألبسة والإكسسوارات غير المحبوكة أو الكروشيه (HS62)، وغير ذلك من المنسوجات، الأطقم، الملابس البالية/التالفة، المنسوجات البالية/التالفة، الأقمشة (HS63).
- xiii بيانات التي جمعها برنامج «عمل أفضل - الأردن» خلال زيارات التقييم طوال عام 2022.
- xiv «[تحليل سلاسل القيمة، قطاع الألبسة، الأردن](#)»، مركز ترويج الواردات من الدول النامية. كانون ثاني/يناير 2019.
- xv [التقرير السنوي لعام 2022 للشركات العاملة في قطاع صناعة الألبسة والمنسوجات في المناطق التنموية](#)، وزارة العمل، بيانات سوق العمل في الأردن.
- xvi برنامج «عمل أفضل - الأردن»: «[ظروف العمل في المصانع المشاركة في برنامج عمل أفضل الأردن من خارج قطاع صناعة الألبسة](#)».
- xvii «[بوابة الشفافية](#)» لدى برنامج «عمل أفضل».
- xvii استراتيجيتها المرحلة الرابعة لبرنامج «عمل أفضل - الأردن» (2022-2027).
- xviii يرافق كل جولة تجميعية للبيانات موجز للسياسات. تتضمن جميع موجز السياسات معلومات أساسية عن آراء العمالة في ظروف العمل، آليات التظلم/الشكاوى، وانخراط شركاء المصلحة، وموضوع إضافي واحد. يلخص موجز السياسات 1 بيانات جمعت في حزيران/يونيو 2019 ويركز على الإجهاد في مكان العمل، «برنامج عمل أفضل - الأردن»: نتائج استطلاع صوت العمالة»، تشرين الثاني/نوفمبر 2019. يلخص موجز السياسات 2 بيانات جمعت في كانون الأول/ديسمبر 2019 ويركز على التدقيق من قبل أطراف ثالثة، «برنامج عمل أفضل - الأردن»: نتائج استطلاع صوت العمالة والإدارات»، حزيران/يونيو 2020. ويلخص موجز السياسات 3 بيانات جمعت في حزيران/يوليو 2020 ويركز على الرفاه النفسي، «برنامج عمل أفضل - الأردن»: نتائج مسح العمالة والإدارات»، تشرين ثاني/نوفمبر 2020. أحدث موجز سياسات يغطي تغييرات في النتائج خلال الأعوام الثلاثة الأخيرة، ويعرض مسح المشرفين/المشرفات، «برنامج عمل أفضل - الأردن»: نتائج مسح العمالة، كوادر الإشراف، والإدارات»، تشرين ثاني/نوفمبر 2021.
- xix يغطي الرقم جميع المصانع المشاركة في برنامج «عمل أفضل - الأردن» بما في ذلك مصانع من خارج قطاع صناعة الألبسة. يقدر عدد العمالة في مصانع الألبسة المسجلة في البرنامج بـ 77,820 شخصا.
- xx منظمة العمل الدولية، «[معايير العمل الدولية بشأن المساواة في الفرص والمعاملة](#)».
- xxi طلب مباشر تبنته جلسة مؤتمر العمل الدولي 109 (2021) الاتفاقية بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، 1951 رقم (100)، واتفاقية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، 1958 رقم (111) - الأردن.
- xxii وافقت لجنة المشروع الاستشارية في قطاع صناعة الألبسة على تعديل معيار حصة التوظيف. في قانون العمل، يجب أن تكون الحصة 4% من القوى العاملة بأكملها. غير أن اللجنة قررت جواز تحديد حصة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة على أساس عدد العمالة الأردنية فقط.
- xxiii منظمة العمل الدولية، 9 تشرين أول/أكتوبر 2016، «[حذف قطاع الألبسة الأردني من قائمة العمل القسري الأميريكية](#)».
- xxiv «برنامج عمل أفضل - الأردن»: ساعات العمل والأجور في قطاع صناعة الألبسة الأردني»، تقرير، 1 تشرين الثاني/نوفمبر 2022.
- xxv ريمون روبرتسون، تشرين الثاني/نوفمبر 2019، ورقة مناقشة 32: «[ظروف العمل، الشفافية، والامتثال في سلاسل القيمة العالمية: أدلة من برنامج عمل أفضل - الأردن](#)».
- xxvi برنامج «عمل أفضل»، ورقة مناقشة 29، «[تحليل الامتثال والشفافية على مستوى المصانع في كمبوديا لتقييم تأثير إعادة إجراء تقارير الشفافية والإفصاح العامة](#)».
- xxvii «[بوابة الشفافية](#)» لدى برنامج «عمل أفضل».



International  
Labour  
Organization



**IFC** | International  
Finance Corporation  
WORLD BANK GROUP

*Creating Markets, Creating Opportunities*