



التأقلم مع التغيير: تقييم سريع للتحول نحو الدفع الرقمي للأجور

النسخة الأولى

أيلول/سبتمبر 2023



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: التأقلم مع التغيير: تقييم سريع للتحويل نحو الدفع الرقمي للأجور، 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 مسؤول 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.

ISBN: 9789220401194 (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



جدول المحتويات ◀

3	مقدمة
5	النتائج الرئيسية
6	المنهجية والنتائج
6	المعلومات الديمغرافية
6	رضى العمال والتحديات التي تواجههم
10	المشهد المالي
12	النتائج والتوصيات
12	التوصية 1: ضمان الدفع الرقمي للأجور لجميع العمال
12	التوصية 2: زيادة القدرة على الوصول للخدمات المالية
13	التوصية 3: تمكين العمال مالياً



◀ جدول الأشكال

- 6..... الشكل 1. التوزيع الديمغرافي للإجابات
- 7..... الشكل 2. أساليب دفع الأجور
- 7..... الشكل 3. الجهة التي اتخذت القرار في الطريقة الحالية لدفع الأجور
- 8..... الشكل 4. المخاوف الرئيسية المتعلقة بالحسابات البنكية
- 8..... الشكل 5. المخاوف الأساسية المتعلقة بالمحفظة الإلكترونية
- 9..... الشكل 6. قدرة العمال على الوصول إلى صراف آلي قريب/ مكتب صرافة
- 9..... الشكل 7: تكاليف سحب الأجور
- 10..... الشكل 8. نسبة المستجيبين الملتزمين بدفعات سداد قروض
- 10..... الشكل 9. نسبة المستجيبين التي تم تحسين أجورهم
- 11..... الشكل 10. خيارات الحصول على قرض
- 11..... الشكل 11. اتخاذ القرارات بشأن التصرف في المدخول الشهري



مقدمة

برنامج عمل أفضل، وهو برنامج مشترك بين منظمة العمل الدولية التابعة للأمم المتحدة ومؤسسة التمويل الدولية، عضو مجموعة البنك الدولي، هو برنامج شامل يجمع بين جميع مستويات صناعة الملابس لتحسين ظروف العمل واحترام حقوق العمال في العمل وتعزيز القدرة التنافسية لشركات الملابس. وبالإضافة لتقديم المشورة للمصانع، يتعاون برنامج عمل أفضل مع الجهات الحكومية لتحسين قوانين العمل، ومع المشتريين الدوليين لضمان تعاونهم ودعمهم لتحقيق الامتثال المستدام. كما يقدم البرنامج المشورة للنقابات العمالية وممثلي أصحاب العمل حول كيفية زيادة إشراك العمال في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم، ويتعاون مع الجهات المانحة لمساعدتها في تحقيق أهدافها الإنمائية الأوسع. يعمل البرنامج حالياً مع 2,000 مصنع تقريباً في 12 دولة والتي توظف أكثر من 3 مليون عامل.

تأسس برنامج عمل أفضل - الأردن سنة 2008، وأصبح إلزامياً لجميع مصانع الملابس التي تُصدر للولايات المتحدة في إطار اتفاقية التجارة الحرة بين الولايات المتحدة والأردن. يغطي برنامج عمل أفضل - الأردن حوالي 78,617 عاملاً، يمثلون 95% تقريباً من القوى العاملة في قطاع الملابس في الأردن¹ (التقرير السنوي لبرنامج عمل أفضل - 2023). ومن الجدير بالذكر أن ثلاثة أرباع هؤلاء العمال هم عمال مهاجرون من بلدان جنوب آسيا، وربعمهم فقط من الأردن. كما أن النسبة الأكبر من كلا العاملين الأردنيين والمهاجرين هي من النساء؛ حيث تشكل النساء أكثر من 75% من إجمالي القوى العاملة في صناعة الملابس.

وبينما يعمل غالبية العمال في صناعة الملابس في الأردن لصالح المصدرين مباشرة، يعمل نحو 10% منهم تقريباً في الوحدات الإنتاجية، وتعمل نسبة 6% المتبقية في وحدات المقاوله بالباطن. تتركز النساء بشكل كبير في الوحدات الإنتاجية (92% من القوى العاملة هناك)، تليها المصانع المصدرة (74%) ومصانع المقاوله بالباطن (56%). وتوجد حالياً، 24 وحدة إنتاجية توفر فرص عمل في مجال صناعة الملابس لنحو 8,000 عامل أردني، معظمهم نساء من المجتمعات التقليدية والريفية. في الواقع، وفي محاولة لتوفير فرص العمل في المناطق الريفية ودمج الأردنيين، وخاصة النساء، في صناعة الملابس، عملت الحكومة الأردنية منذ 2010 على تشجيع إنشاء الوحدات الإنتاجية من خلال تقديم مزايا مالية ولوجستية.

اعتمدت مصانع الملابس تقليدياً على دفع أجور العمال بشكل نقدي، باستثناء نسبة صغيرة تعمل في المصانع المصدرة الكبيرة، وتستلم أجورها بشكل مدفوعات رقمية. ولكن شهدت السنوات الأخيرة تحولاً تدريجياً نحو الدفع الرقمي للأجور، خاصة في المصانع الكبيرة. ولقد لعبت جائحة 'كوفيد - 19' دوراً هاماً في تسريع هذا التحول، ليمتد ويُعمم في قطاع صناعة الملابس بالكامل. كذلك أتاح الدعم الذي قدمته مختلف الوزارات الحكومية وعملية تسهيل تغيير الأنظمة اعتماد الدفع الرقمي للأجور بشكل أكبر.²

1 برنامج عمل أفضل - الأردن، 2023، التقرير السنوي 2023: مراجعة للصناعة والامتثال

2 في شهر كانون الأول/ديسمبر 2020، أطلقت الحكومة برنامج 'استدامة' الذي يشترط استلام العمال الأردنيين لرواتبهم باستخدام الأساليب الرقمية، مما سرّع من هذا التحول.



وفي عام 2021، تشارك برنامج عمل أفضل - الأردن مع تحالف 'أفضل من النقد' التابع للأمم المتحدة (BtCA) والوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) في إجراء بحث شامل يهدف إلى دراسة التكاليف والمزايا والعوامل الرئيسية التي تؤثر على تبني الدفع الرقمي للأجور في قطاع صناعة الملابس بأكمله في الأردن³. وفي محاولة لفهم مدى الانتقال إلى نظام الدفع الرقمي لأجور العمال الأردنيين والعمال المهاجرين في قطاع الملابس بشكل أفضل، كشفت الدراسة أن 30% من العمال الأردنيين الذين تم استطلاعهم كانوا لا زالوا يتلقون أجورهم نقدًا.

وإثر إعلانه عن استراتيجية المرحلة الرابعة، في آب 2023، تعاون برنامج عمل أفضل - الأردن مع النقابة العامة للعمال في صناعة الغزل والنسيج والألبسة لتقييم ممارسات الدفع الرقمي داخل الوحدات الإنتاجية. وتأتي هذه المبادرة للمساهمة في تحقيق الهدف الكلي للبرنامج، وتركز على موضوعين رئيسيين متقاطعين هما: الرقمنة والنوع الاجتماعي.

الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو إجراء تقييم سريع وجمع معلومات عن تجارب العمال وآرائهم بطرق دفع الأجور الحالية. وفي ذات الوقت، تم العمل على التعرف على المشهد المالي للعمالين والعاملات في هذه المصانع.

3 برنامج عمل أفضل - الأردن، تحالف 'أفضل من النقد' والوكالة الألمانية للتعاون الدولي. تعزيز العمل اللائق عن طريق الرقمنة المسؤولة للأجور في الأردن.



الناتج الرئيسية

تحويل شبه كامل: كشفت الدراسة أن التحويل من الدفع النقدي إلى الدفع الرقمي قد استُكمل تقريباً، حيث أن 4% من العمال فقط لا زالوا يستلمون أجورهم بشكل نقدي.

نسبة رضى عالية بين العمال: بالرغم من أن هذا التغيير في طريقة دفع الأجور كان نتيجة قرار اتخذته المصانع بالأساس، إلا أن نسبة عالية من العمال الذين شملتهم الدراسة (91%) أعربوا عن رضاهم عن هذا التحويل.

تحديات الوصول: واحدة من التحديات الرئيسية التي تم تحديدها هي عدم توفر أجهزة الصراف الآلي والصرافين. حيث أفاد العاملون في مصنع واحد فقط من المصانع التي شملتها الدراسة أنهم يعتمدون على الصراف الآلي الموجود في المصنع، في حين أفاد عمال المصانع الأخرى أن عليهم أن يتكبدوا عناء وكلفة قطع مسافة للوصول إلى مرافق بعيدة ليتمكنوا من سحب المال.

التكاليف المالية: اتضح أن عملية سحب الراتب تكلف العامل عبئاً مالياً إضافياً في الكثير من الأحيان، حيث ينفق أكثر من 40% من المستطلعين مبلغاً يتراوح ما بين 1-3 دينار أردني شهرياً لهذا الغرض. وأيضاً، ينفق 22% من المستطلعين ما يقرب من 5 دنانير أردنية، أي حوالي 2% من أجر الحد الأدنى التي يتقاضونه. هذه التكاليف، وعلى الرغم من أنها قد تبدو صغيرة، إلا أنها تتراكم وتؤثر على الدخل الذي يمكن أن يتصرف فيه العمال.

التفاوتات بين الجنسين: أظهرت الدراسة تفاوتات بين الجنسين في تحسين الأجور واتخاذ القرارات المالية. حيث اتضح أن النساء، وبالرغم أن عبء القروض عليهن كان أقل من الرجال، إلا أنهن كن أكثر ميلاً للمطالبة بتحسين الأجور.

محدودية الاستقلال المالي للنساء: كذلك بينت الدراسة أن النساء يتمتعن باستقلالية أقل في اتخاذ القرارات المالية مقارنة بالرجال. حيث يتم استبعاد 13% من النساء من عملية اتخاذ القرار بشأن التصرف في مدخولهن الشخصي، الأمر الذي يجعلهن أكثر هشاشة ويثير مخاوف بشأن تمكين المرأة مالياً وتحقيق المساواة بين الجنسين.



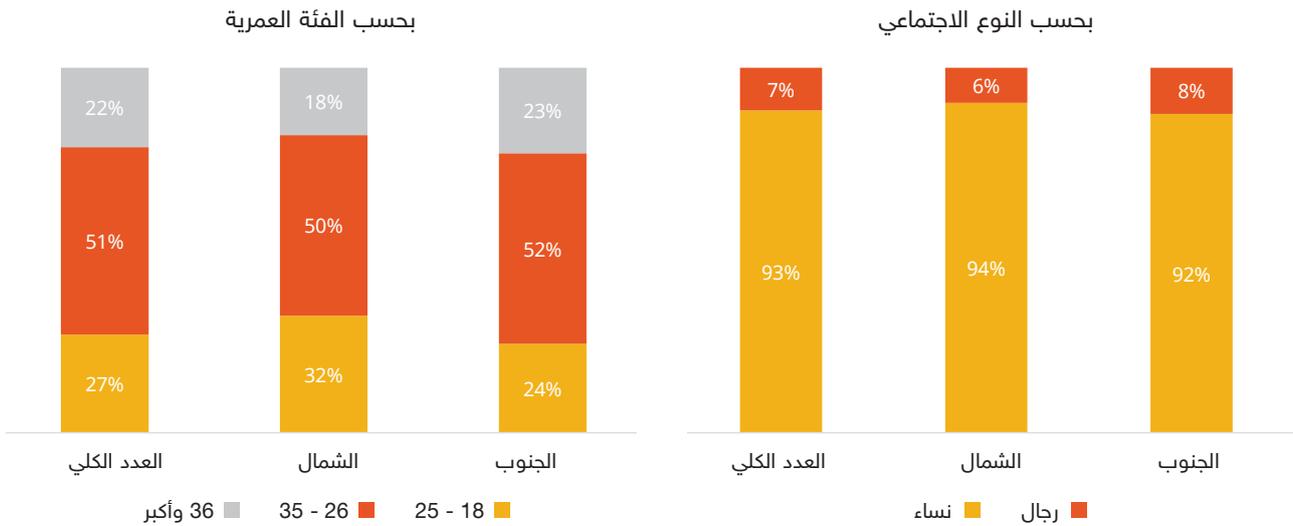
المنهجية والنتائج

تستند النتائج المقدمة في هذا التقرير إلى البيانات الكمية التي تم جمعها من خلال استطلاع التقييم السريع الذي تم إجراؤه في 11 وحدة إنتاجية. تقع ستة من هذه الوحدات في شمال الأردن وخمسة منها في الجنوب. شارك في الاستطلاع نحو 316 مشاركًا، كان 93% منهم نساء. قام فريق البحث باختيار المستطلعين عشوائيًا من ضمن الموجودين في الموقع.

المعلومات الديمغرافية

من الناحية الديموغرافية، كان 51% من المستطلعين من ضمن الفئة العمرية 26-35 سنة؛ و 27% منهم من ضمن الفئة العمرية 18-25 سنة، بينما كانت نسبة 22% منهم من ضمن الفئة العمرية 36 سنة وأكبر. أما بالنسبة للمناصب الوظيفية، كان 81% من المستجيبين عمالًا، و 15% منهم مشرفين. كذلك، كان التوزيع الديموغرافي للمشاركين من منطقتي الشمال والجنوب متساويًا.

الشكل 1. التوزيع الديمغرافي للإجابات

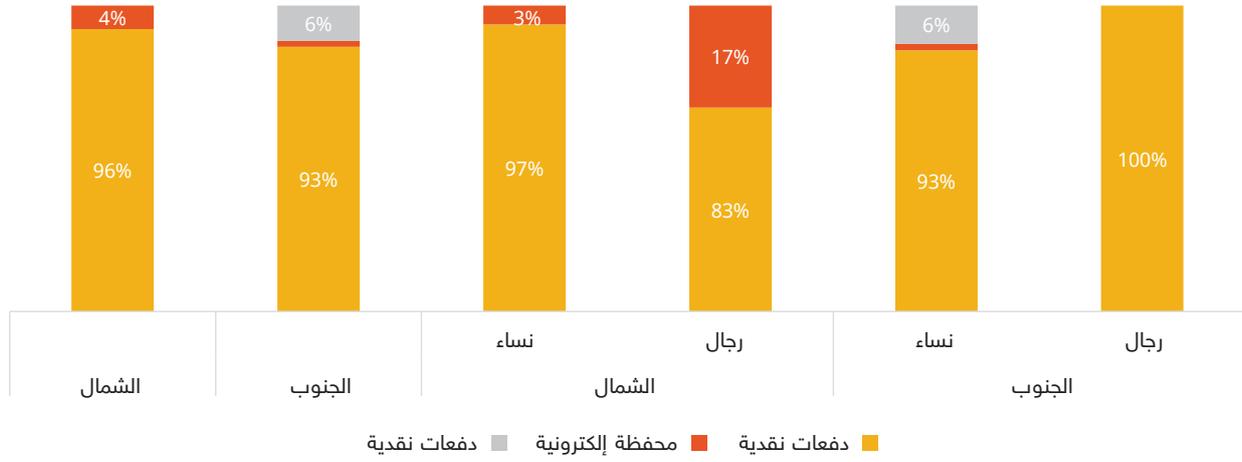


رضى العمال والتحديات التي تواجههم

بينما يتلقى جميع العمال المستطلعين في منطقة الشمال أجورهم عن طريق الدفع الرقمي، أفاد 6% من العمال في الجنوب أنهم لا زالوا يتلقون دفعاتهم بشكل نقدي. وكان من الملاحظ أن 6% من هؤلاء كانوا نساء، بينما أشار العدد الكلي من المستجيبين الرجال أنهم يستلمون أجورهم بواحد من الأسلوبين الرقميين المتاحين (إما عن طريق البنك أو المحفظة الإلكترونية).

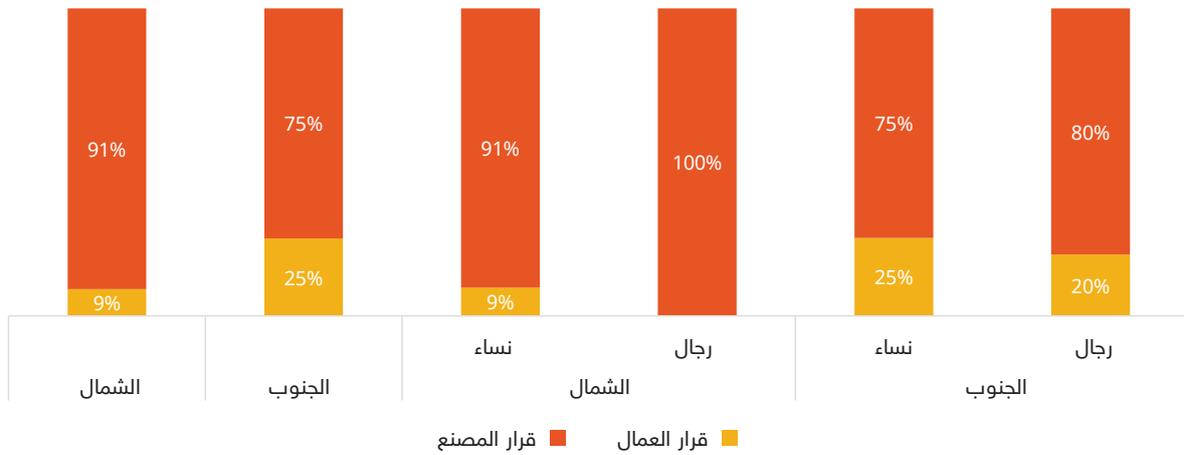


الشكل 2. أساليب دفع الأجور



يفتقر العاملون في هذه المصانع عادة لقرار تحديد الكيفية التي يستلمون فيها أجورهم، حيث أفاد 20% من العمال فقط أنه تم استشارتهم حول طريقة استلامهم لأجورهم. كذلك تبين أن مدة العقد والفترة التي قضها العامل في المصنع لا تؤثر على قدرته على اختيار طريقة تسلم أجره.

الشكل 3. الجهة التي اتخذت القرار في الطريقة الحالية لدفع الأجور



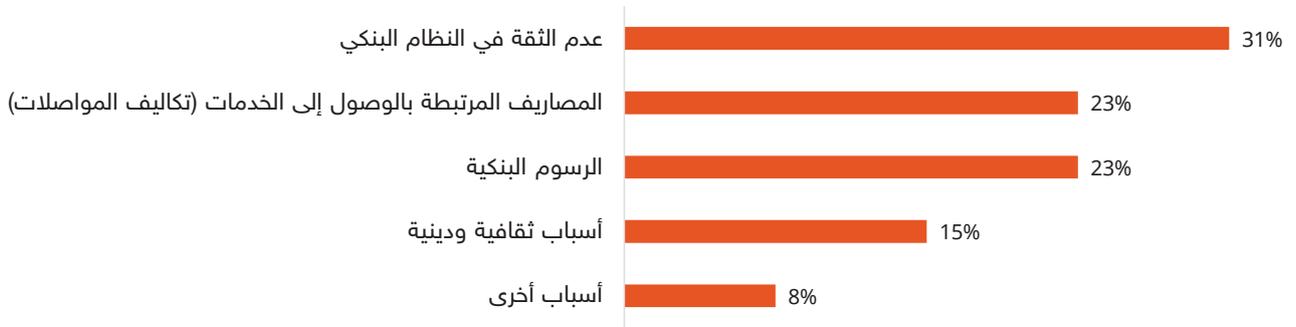
ولا يتوافق عدم اختيار العمال طريقة استلام الراتب بالضرورة مع درجة رضاهم عن هذه العملية. حيث أجاب أكثر من 90% منهم أنهم كانوا راضين عن طريقة الدفع الحالية، حتى وإن كان المصنع هو من اتخذ القرار. الأمر الذي يوحي بأن عملية الرقمنة يمكن أن تكون مستدامة، وأن عملية الانتقال، إذا ما تمت بشكل مسؤول، يمكن أن تكون مرضية للعمال.



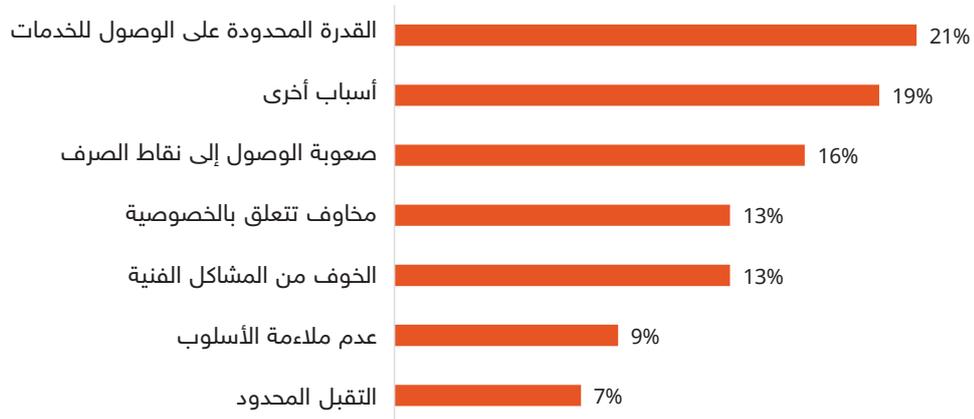
وعندما تم سؤال المستطلعين عن رأيهم بالحسابات البنكية، ربطوها بمفاهيم مثل «السلامة»، «السهولة والسرعة» (القدرة على الوصول)، «والتوفير». ويبدو أن ارتباط الحسابات البنكية بمفاهيم إيجابية أعطى العاملين شعورا بالثقة، وساهم في رضاهم الكلي عن عملية دفع الأجور.

ولكن بعض العاملين (17%) عبروا عن مخاوف تتعلق بالدفع الرقمي، تمحورت في معظمها حول التكاليف المترتبة على سحب المبالغ النقدية والقدرة على الوصول للخدمات. حيث تخوّف نصف هؤلاء العمال من التكاليف التي ستترتب على السحب النقدي (الشكل 4)، والتي تتضمن كلفة المواصلات اللازمة للوصول إلى الصراف والرسوم البنكية الإضافية. كما تبين أن هنالك مصنعا واحدا فقط يتوفر لديه جهاز صراف آلي داخل حرمه، وذلك بحسب عمال المصنع، بينما أشار 60% من العاملين أنهم يحتاجون لركوب وسيلة مواصلات للوصول لأقرب مكتب صرافة أو صراف آلي لسحب أجورهم (الشكل 6).

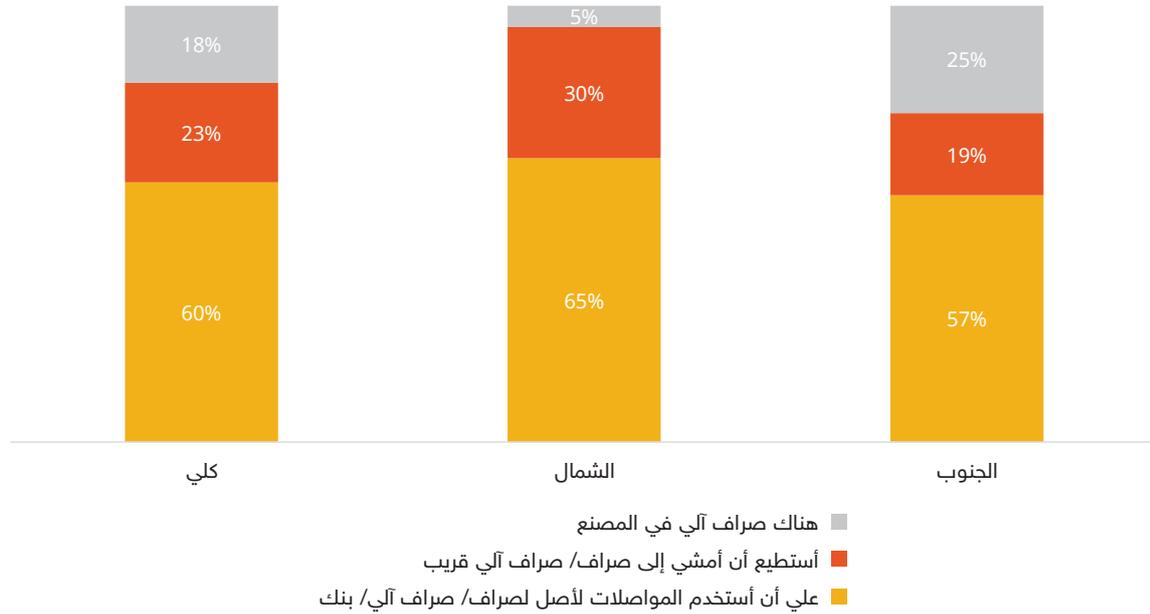
الشكل 4. المخاوف الرئيسية المتعلقة بالحسابات البنكية



الشكل 5. المخاوف الأساسية المتعلقة بالمحفظة الإلكترونية

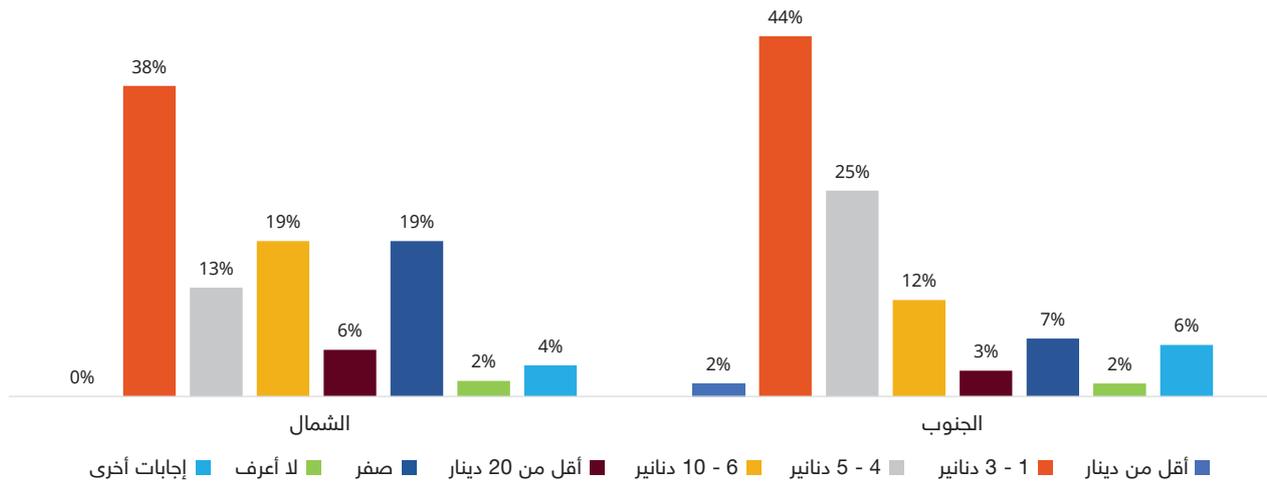


الشكل 6. قدرة العمال على الوصول إلى صراف آلي قريب/ مكتب صرافة



أما فيما يتعلق بالكلفة، أشار أكثر من 40% من المستجيبين أنهم يدفعون من 1 - 3 دنانير أردنية شهريا ليتمكنوا من سحب أجورهم، أي أكثر من 1.3% من أجورهم الشهرية.⁴ وأفاد 22% آخرون أن هذه المصاريف تصل لحوالي 5 دنانير أردنية، أي ما يعادل 2.2% من أجورهم. وهذا يعني أن العمال يتكبدون عبئا ماليا لا يستهان به ليتمكنوا من سحب رواتبهم، ولذا فإن حل مشكلة هذه التكاليف الإضافية ضروري للحد من التحديات المالية التي تواجه العمال وتعزيز استقرارهم المالي الكلي. كذلك تشير البيانات التي تم جمعها من خلال هذا الاستطلاع أن المصاريف المرتبطة بسحب الأجور أعلى بالنسبة لعمال مصانع الجنوب.

الشكل 7: تكاليف سحب الأجور

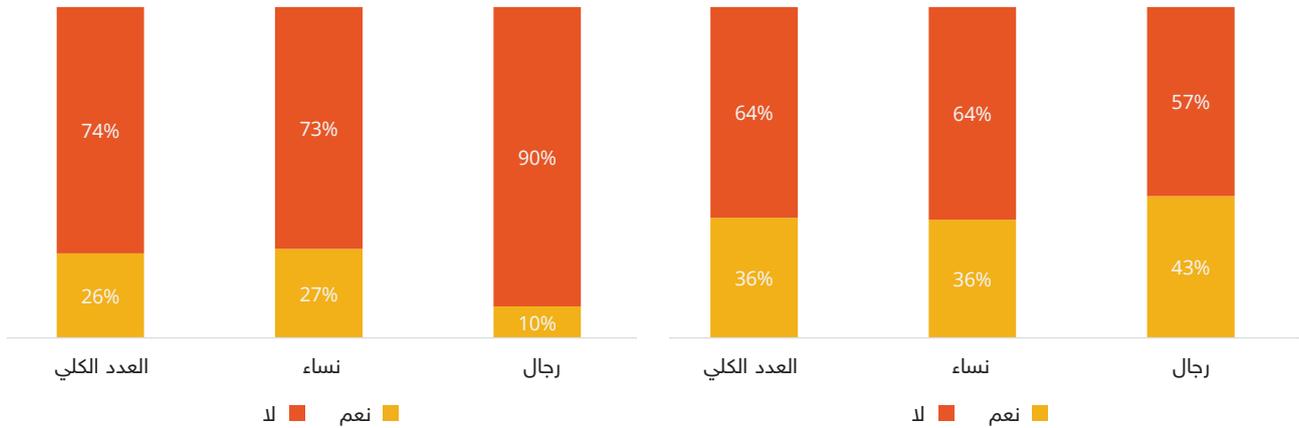


4 تتحدد أجور الحد الأدنى في قطاع الملابس في الأردن من خلال اتفاقيات التفاوض الجماعي القطاعية. ولقد تم تحديدها بحوالي 220 دينار أردني في الشهر في اتفاقية التفاوض الجماعي لسنة 2019، والتي تم التأكيد عليها في اتفاقية التفاوض الجماعي لسنة 2022 (وتعدلاتها)، ولم تتغير منذ ذلك الحين. وإضافة للراتب الأساسي، يحق للعمال بموجب اتفاقية التفاوض الجماعي زيادة مقدارها 5 دنانير كل سنة، عن كل سنة يعملون مع نفس صاحب العمل.

المشهد المالي

بينت هذه الدراسة كذلك المشهد المالي للعمال المستطلعين. فأكثر من ثلث العمال ملتزمون بدفعات لسداد القروض - 36% من العاملات و 46% من العمال. وفي ذات الوقت، كانت نسبة العاملات اللواتي طالبن بتحسين الأجور (27%) أعلى من نظرائهن الرجال (10%)، بالرغم من أن نسبة الملتزمات منهن بتسديد القروض كانت أقل.

الشكل 8. نسبة المستجيبين الملتزمين بدفعات سداد قروض **الشكل 9. نسبة المستجيبين التي تم تحسين أجورهم**



وفيما لم يتم الكشف عن أسباب طلب تحسين الأجور، إلا أن دراسة أعمق لأولويات الصرف لدى العمال والعاملات تلقي الضوء على خياراتهم المالية. حيث تبين أن التركيز الأساسي في مصاريفهم الشخصية ينصب على تلبية الاحتياجات الأساسية كالطعام وإيجار السكن وفواتير المنافع. وفي ذات الوقت، أفاد العمال الذين يترتب عليهم قروض، أن ما يجنونه شهريا يذهب في معظمه لسداد أقساط القروض. ويعد هذا التوجه ملفتا للنظر تحديدا بين النساء اللواتي يسددن القروض، حيث أفدن جميعهن تقريبا أن سداد الديون كان التزامهن الشهري الأهم.

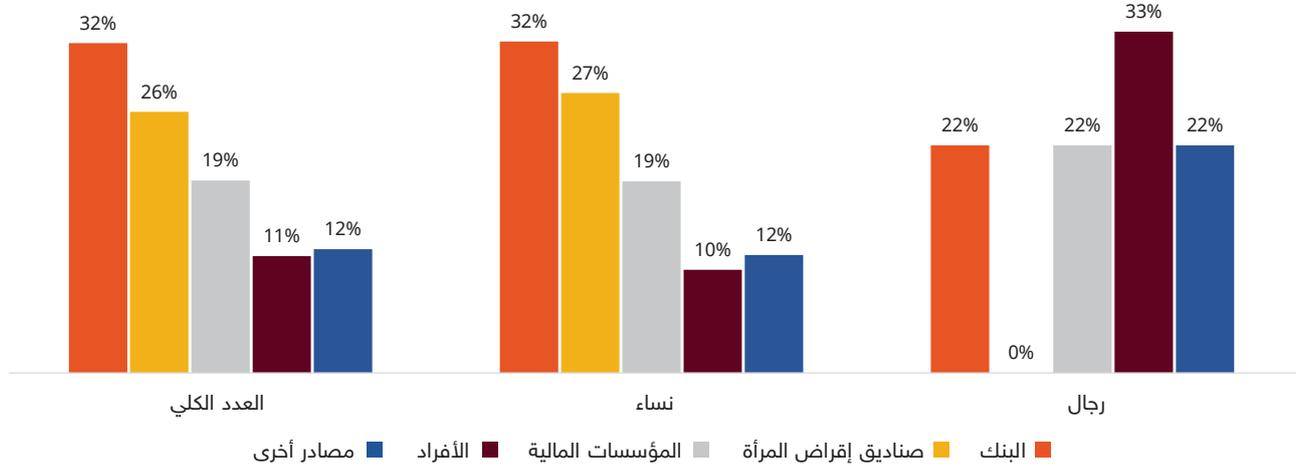
وإضافة للتفاوت ما بين الجنسين داخل نفس المشهد المالي المحلي، توضح هذه الأنماط التحديات المالية التي تواجه النساء الأردنيات العاملات في قطاع الملابس. فحقيقة أن النساء يميلون لطلب تحسين الأجور بالرغم من أن نسبة اقتراضهن أقل قد توجي بأن أجورهن الشهرية غير كافية لتلبية احتياجاتهن الحياتية. ويمكن لهذا الوضع أن يلقي بثقله على حالتهن النفسية، التي قد تتدهور بسبب الضغط المالي.⁵ كذلك، يبين التركيز الكبير على سداد القروض بين النساء المديونات أن هناك حلقة مستمرة من الضغوطات المالية، الأمر الذي قد يعرضهن للمزيد من الهشاشة وخطر الوقوع في الفقر.

وأفاد معظم العمال الملتزمين بالقروض، أنهم حصلوا على قرض من البنك؛ حيث كان القرض البنكي خياراً لثلث العمال. إضافة لذلك، أفادت 27% من العاملات أنهن لجأن إلى صناديق إقراض المرأة، والتي هي صناديق صغيرة لا تشترط بالعادة الكثير من المتطلبات للموافقة على منح القرض، ولكنها تفرض في ذات الوقت أسعاراً عالية،



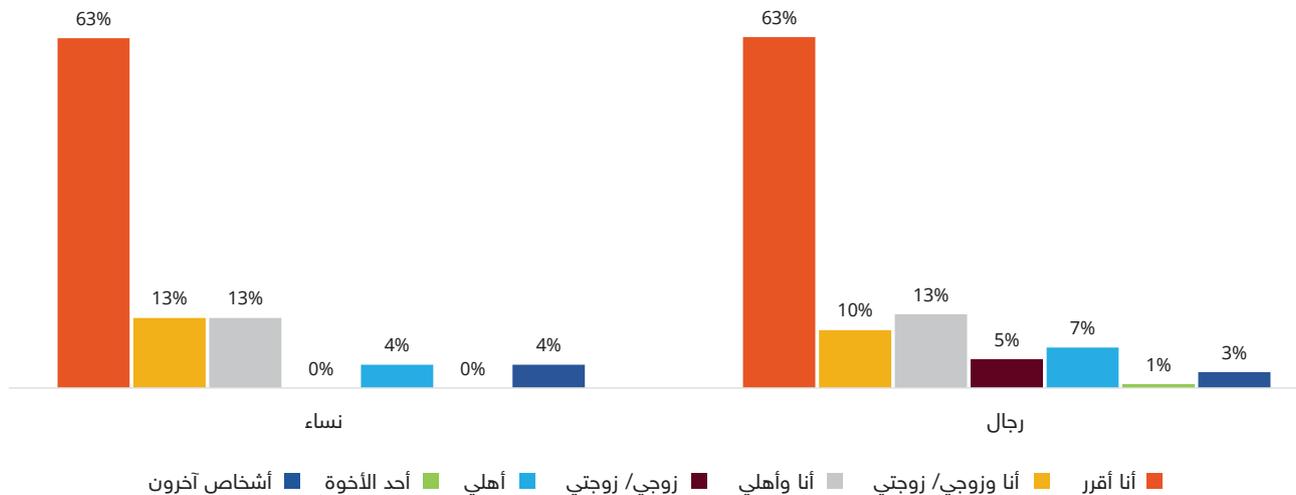
وبالتالي، وفي كثير من الأحيان، تجد النساء أنفسهن يصارعن لسداد القرض، الأمر الذي قد يضاعف من الصعوبات المالية التي يعانين منها، وقد يؤدي في بعض الأحيان إلى تبعات قانونية.

الشكل 10. خيارات الحصول على قرض



وعند الإجابة عن الأسئلة المتعلقة بالانفاق، أجاب 63% من النساء والرجال أن لهم حرية اتخاذ القرار بكيفية التصرف في أجورهم. كذلك، أفادت 23% من النساء و26% من الرجال أنهم يتخذون هذه القرارات بالتشاور مع أزواجهم أو أهلهم. ومن ناحية أخرى تبين أن نسبة أكبر من النساء (14%) مقارنة بالرجال (4%) تُستبعد من تحديد كيفية التصرف في أجرها. حيث أفاد بعض من الرجال، أن الأهل هم من يتخذ هذه القرارات. أما النساء فتبين أن التصرف في الدخل يتأثر بمجموعة أوسع من الناس تتضمن الأهل والزوج والإخوة. وتعكس النسبة الملحوظة من النساء المستبعدات من تحديد كيفية التصرف في مدخولهن هشاشة هؤلاء النساء. حيث يحد قلة تحكمهن بكيفية التصرف بدخلهن من استقلالهن المادي، وبالتالي يشكل تحديا يعيق تمكينهن الكلي.

الشكل 11. اتخاذ القرارات بشأن التصرف في المدخول الشهري





الناتج والتوصيات

يسلط الرضى الكلي عن دفع الأجور بالطرق الرقمية الضوء على الأثر الإيجابي لاستخدام هذا الأسلوب، حيث أنه يُيسر إجراءات الدفع ويعزز من الشمول المالي، وهو كذلك يعكس التحول المسؤول الذي تعمل المصانع على تنفيذه. ولكن تبقى التحديات المتعلقة بالقدرة على الوصول للنقد والتكاليف المرتبطة بذلك عوائق أساسية تواجه عددا لا بأس به من العمال. وفي هذا الصدد نطرح التوصيات التالية:

التوصية 1: ضمان الدفع الرقمي للأجور لجميع العمال

ضمان استخدام الأساليب الرقمية مثل المحافظ الإلكترونية والحسابات البنكية لدفع أجور جميع العمال، حيث أن هذه خطوة أساسية في تعزيز الشمول المالي. كذلك لا تسهم هذه الخطوة فقط في تسهيل وتبسيط توزيع الرواتب، ولكنها تسهم أيضا في تحقيق المزيد من الشفافية والأمن المالي. ولتحقيق ذلك نوصي بما يلي:

◀ **التعاون ما بين الحكومة والقطاع:** على الجهات الحكومية وأصحاب المصلحة في القطاع أن يتعاونوا سويا لفرض استخدام نظام الدفع الرقمي لأجور جميع العاملين في قطاع الألبسة. ويمكن أن يتحقق هذا من خلال تغيير السياسات والإجراءات التنظيمية.

التوصية 2: زيادة القدرة على الوصول للخدمات المالية

يعد الوصول للخدمات المالية والمصرفية جانبا ضروريا من الشمول المالي، خاصة في المناطق الريفية وغير المخدومة. وللتصدي لهذا التحدي نوصي بما يلي:

◀ **المناصرة والشراكات:** مناصرة إنشاء شراكات ما بين البنوك والمؤسسات المالية للتركيز على توسيع أماكن عملها لتصل إلى الأماكن النائية. تشجيع نشر أجهزة الصراف الآلي والمصارف المتنقلة وفروع البنوك في هذه المناطق، مما سيتيح الخدمات البنكية بشكل أفضل.

◀ **توفير الخدمات البنكية في الموقع:** يمكن التفكير في نشر باصات البنوك المتحركة أو توفير الخدمات البنكية داخل مقرات المصانع. يمكن لهذا الأسلوب أن يزيد من قدرة العمال على الوصول للخدمات البنكية، خاصة أولئك الذين تنقصهم القدرة أو الوقت اللازم للتنقل للوصول لمواقع البنوك التقليدية.

◀ **الحد من الرسوم المفروضة على السحب النقدي:** التعاون مع البنوك والتفاوض بشأن تخفيض الرسوم أو طرح آليات لرد هذه الرسوم للعمال، حيث يمكن أن يخفف هذا من العبء المالي المرتبط بصرف الأجور وضمان أن تبقى أجور العمال في جيوبهم.



◀ التوصية 3: تمكين العمال ماليا

هناك العديد من التحديات المالية التي تواجه العمال، وخاصة النساء، ولذا فهناك حاجة لمبادرات تمكين مالية، ونوصي تحديدا بما يلي:

◀ **التثقيف المالي:** توفير ورشات عمل وبرامج تدريبية تهدف لنشر الثقافة المالية بين العمال تغطي مواضيع الإدارة المالية الأساسية مثل التخطيط المالي الشخصي، إنشاء صناديق للطوارئ، وفهم تبعات القدرة المبكرة على الوصول للراتب. وتمكين العمال من معرفة الأساسيات المالية، حيث يمكن أن يساعدهم هذا على اتخاذ قرارات مستنيرة حول شؤونهم المالية.

◀ **تمكين النساء:** إطلاق حملات محددة تهدف لتمكين النساء من اتخاذ قراراتهن المالية. ويمكن أن يتضمن هذا ورشات عمل حول الاستقلال المالي، والتدريب على القيادة، وتوفير أدوات وموارد تساعد النساء على التحكم بمستقبلهن المالي.

يندرج التمويل الذي توفره وزارة العمل الأميركية تحت اتفاقية التعاون رقم K-75-10-21187-IL. مولت 57% من إجمالي تكاليف برنامج "عمل أفضل - الأردن" عام 2022 بأموال فيدرالية بقيمة 1,311,151 دولار أمريكي. لا يعكس ذلك بالضرورة وجهة نظر أو سياسات وزارة العمل الأميركية، ولا تشير أسماء، منتجات، أو منظمات تجارية إلى تأييد من قبل حكومة الولايات المتحدة.

