



Funded by the European Union
بتمويل من الاتحاد الأوروبي



وزارة العمل
Ministry of Labour

منظمة
العمل
الدولية



◀ ظروف العمل في المصانع المشاركة في برنامج «عمل أفضل - الأردن» خارج قطاع صناعة الألبسة




BetterWork



مقدمة

◀ منظمة العمل الدولية وبرنامج «عمل أفضل - الأردن»

تركز مهمة منظمة العمل الدولية في الأردن على تحسين الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي من خلال تعزيز الوصول إلى الحماية الاجتماعية الوطنية، فرص العمل، والعمل اللائق. يسهم ذلك في تحقيق هدف التنمية المستدامة رقم 8 المتمثل في « تعزيز نمو اقتصادي مطرد، شمولي، ومستدام، تشغيل كامل ومنتج، وتوفير عمل لائق للجميع»، وبناء مستقبل مرن.

يضع برنامج العمل اللائق في الأردن إطارًا شاملاً لدعم الشركاء الاجتماعيين لمنظمة العمل الدولية وأطراف المصلحة الوطنية. يركز البرنامج خلال الفترة من 2018-2022 على 3 أولويات: (1) خلق فرص عمل تسهم في الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي على مستويي الأسرة والمجتمع؛ (2) توفير ظروف عمل لائقة للجميع تتيح فرص عادلة للعمالة الأردنية، العمالة اللائقة، والعمالة الوافدة؛ (3) بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين لتعزيز إسهاماتهم في توفير عمل لائق.

«عمل أفضل - الأردن» برنامج شراكة بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية. يجمع البرنامج الرئيسي أطراف المصلحة من جميع المستويات في قطاع صناعة الألبسة العالمي لتحسين ظروف العمل، احترام حقوق العمالة، وتعزيز القدرة التنافسية. تأسس «عمل أفضل - الأردن» عام 2008 بطلب من الحكومتين الأردنية والأميركية.

◀ اتفاقية الاتحاد الأوروبي لتبسيط قواعد المنشأ ومشروع منظمة العمل الدولية

عام 2002، دخل الأردن في اتفاقية شراكة مع الاتحاد الأوروبي تتيح التبادل التجاري الحر بين الجانبين. خضعت الاتفاقية للمراجعة في عام 2016، حين اتفق الاتحاد الأوروبي والأردن على تبسيط متطلبات قواعد المنشأ في إطار استجابة الاتحاد الأوروبي الأوسع لأزمة اللجوء السوري. هدفت التعديلات إلى تعزيز تنافسية الأردن التجارية، دعم المجتمعات المضيفة، وتحسين إيجاد فرص عمل للعمالة الأردنية وللعمالة السورية.

عام 2002، دخل الأردن في اتفاقية شراكة مع الاتحاد الأوروبي تتيح التبادل التجاري الحر بين الجانبين. خضعت الاتفاقية للمراجعة في عام 2016، حين اتفق الاتحاد الأوروبي والأردن على تبسيط متطلبات قواعد المنشأ في إطار استجابة الاتحاد الأوروبي الأوسع لأزمة اللجوء السوري. هدفت التعديلات إلى تعزيز تنافسية الأردن التجارية، دعم المجتمعات المضيفة، وتحسين إيجاد فرص عمل للعمالة الأردنية وللعمالة السورية.

عام 2002، دخل الأردن في اتفاقية شراكة مع الاتحاد الأوروبي تتيح التبادل التجاري الحر بين الجانبين. خضعت الاتفاقية للمراجعة في عام 2016، حين اتفق الاتحاد الأوروبي والأردن على تبسيط متطلبات قواعد المنشأ في إطار استجابة الاتحاد الأوروبي الأوسع لأزمة اللجوء السوري. هدفت التعديلات إلى تعزيز تنافسية الأردن التجارية، دعم المجتمعات المضيفة، وتحسين إيجاد فرص عمل للعمالة الأردنية وللعمالة السورية.

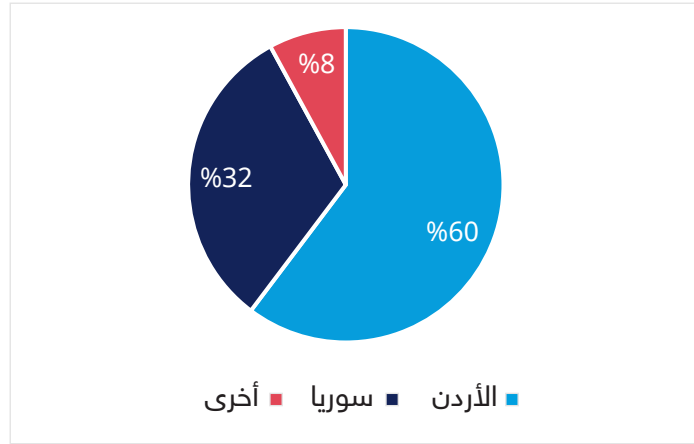


المصانع المشاركة من خارج قطاع صناعة الألبسة

تشارك 5 مصانع في برنامج «عمل أفضل - الأردن» من خارج قطاع صناعة الألبسة، منها 3 في قطاع الصناعات البلاستيكية، ومصنع في قطاع الكيماويات، ومصنع في قطاع الصناعات الهندسية. كانت غالبية هذه المصانع في سوريا، لكنها انتقلت بسبب الأزمة إلى الأردن، حيث تعمل، بالمتوسط، منذ 10 سنوات.

بحسب بيانات صادرة عن زيارات التقييم التي أجريت عام 2021، وفي الربع الأول من عام 2022، توظف المصانع الـ 5 ما مجموعه 491 عاملاً/عاملة، وتشكل الإناث نسبة 12%. الغالبية العظمى من العمالة الأردنية، فيما تمثل العمالة السورية الثلث تقريباً، إضافة إلى بعض العمالة الوافدة، بشكل رئيسي من الهند (الشكل 1).

الشكل 1. جنسيات القوى العاملة في المصانع المشاركة من خارج قطاع صناعة الألبسة



يتراوح حجم العمالة في المصانع ما بين 50 إلى 200 عامل وعاملة تقريباً. تتسم عملية الإنتاج في هذه المصانع بأنها تقنية وميكانيكية للغاية. تمتلك نسبة كبيرة من العمالة مهارات فنية وميكانيكية، وبالتالي تكسب أعلى من الحد الأدنى للأجور. تعمل العاملات غالباً في التعبئة، التغليف أو التنظيف مقابل الحد الأدنى من الأجور.

11
تقرير تقييم



491
عامل/عاملة
(12% إناث)



5
مصانع





◀ ظروف العمل

◀ البيانات والمنهجية

تركز مهمة منظمة العمل الدولية في الأردن على تحسين الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي من خلال تعزيز الوصول تقاس ظروف العمل من خلال مراجعة وتجميع البيانات من تقييمات برنامج «عمل أفضل - الأردن». تقييم المنشآت من قبل «عمل أفضل» أحد أهم عناصر الخدمات الرئيسية التي يقدمها هذا البرنامج.¹ خلال التقييم، تسجل المصانع على أنها غير ممثلة في حال توفر إثباتات على عدم امتثالها لجوانب معنية من قانون العمل الأردني أو معايير العمل الدولية الأساسية.

تقسم بيانات الامتثال إلى 8 مجموعات، 4 منها مخصصة لمعايير العمل الأساسية (تقيم وفقاً لمعايير العمل الدولية)، و4 تقع تحت ظروف العمل (تقيم وفقاً للقوانين واللائحة الوطنية).²

تتيح تقارير التقييم الفردية لبرنامج «عمل أفضل»، المصانع، والجهات المشتري إمكانية تحديد وفهم أوجه عدم الامتثال في المصانع، فيما يوفر هذا التقرير فرصة لتحليل التوجهات على مستوى القطاع، وضعها في سياق محدد، ومشاركتها علناً مع أطراف المصلحة.

في المصانع الـ 5، أجرى برنامج «عمل أفضل - الأردن» ووزارة العمل 11 تقييماً في الفترة ما بين عام 2019 والرابع الأول من عام 2022، مع فترة انقطاع للمعظم عام 2021 بسبب جائحة كوفيد-19 وقيود الحركة الناتجة عنها (الجدول 1).

◀ جدول 1. تواريخ التقييمات

المصنع	2019	2020	2021	2022
مصنع 1	تشرين الأول/أكتوبر - دورة 1		كانون الثاني/يناير - دورة 2	كانون الثاني/يناير - دورة 3
مصنع 2	تشرين الأول/أكتوبر - دورة 1		كانون الثاني/يناير - دورة 2	شباط/فبراير - دورة 3
مصنع 3		تموز/يوليو - دورة 1	تموز/يوليو - دورة 2	
مصنع 4		شباط/فبراير - دورة 1		كانون الثاني/يناير - دورة 2
مصنع 5				كانون الثاني/يناير - دورة 1

يتبع عادة نموذج خدمة برنامج "عمل أفضل" دورة لمدة عام، تبدأ بزيارة استشارية تمهيدية يتبعها تقييم بعد 3 يتبع عادة نموذج خدمة برنامج «عمل أفضل» دورة لمدة عام، تبدأ بزيارة استشارية تمهيدية يتبعها تقييم بعد 3 أشهر. خلال زيارة التقييم، يحدد فريق التقييم (المكون من عضوين على الأقل) ما إذا كان المصنع ينتهك أي من

1 إلى جانب التقييم السنوي للامتثال، يجري البرنامج زيارات استشارية طوال العام للعمل مع إدارات المصانع والجهات الممثلة للعمالة بهدف تحسين ظروف العمل وتدريب كواادر الإدارة والعمالة. خُصصت خطة استشارية وتدريبية لكل مصنع، وتتغير وفقاً لنتائج تقييم الامتثال.

2 المجموعات 8: عمالة الأطفال؛ التمييز؛ العمل القسري/الجبري؛ الحرية النقابية والمفاوضات الجماعية؛ الأجور والتعويضات؛ العقود والموارد البشرية؛ السلامة والصحة المهنية؛ وأوقات العمل.



جوانب قانون العمل الأردني أو معايير العمل الدولية، من خلال جمع المعلومات من 3 مصادر رئيسية: المراقبة المباشرة، مراجعة الوثائق، والمقابلات مع العمالة في المصنع. بعد التقييم، يستمر برنامج «عمل أفضل» العمل مع المصانع من خلال تقديم الخدمات الاستشارية والتدريب، وتوثق هذه الخطوات في التقرير التحسيني الأول والثاني للمصنع لقياس التقدم المحرز. وفي نهاية العام، تعاد الدورة عبر زيارة تقييم غير معلنة.

في ضوء ذلك، تكون الدورة مقياسًا لتجربة والتزام المصانع المشاركة مع «عمل أفضل»، إذ ستقيم جميعها سنويًا. ونظرًا لأن البرنامج نفذ تدريجيًا في المصانع على مدى سنوات عدة، تتمثل الطريقة الأفضل لمقارنة التجارب في المصانع من خلال اعتماد الدورات (وقت المشاركة الفاعلة في البرنامج) بدلًا من التقييم على أساس سنوي.

نفذت جميع التقييمات إما بصورة مشتركة بين «عمل أفضل - الأردن» ومديرية التفتيش في وزارة العمل، أو من قبل هذه المديرية، بدعم وضمن الجودة من قبل البرنامج.

◀ محدّدات/ تحديات

واجه هذا التحليل عدة قيود من المهم النظر فيها. بصورة رئيسية، مجموعة البيانات صغيرة جدًا، إذ تغطي ملاحظات من 5 مصانع مختلفة. وعند النظر إلى المشكلات خلال الدورة، نجد أن مجموعة البيانات تصبح أصغر، إذ إن بعض المصانع حديثة المشاركة في البرنامج. يُصعب حجم العينة الصغير استخلاص استنتاجات يمكن تعميمها بشأن حالة ظروف العمل في القطاعات الـ 3 المختلفة المشمولة في العينة. يمكن النظر إلى هذا التحليل على أنه تقرير عن ظروف عمل محددة في المصانع المشاركة.

علاوة على ذلك، ربما أدت الظروف الاستثنائية في عامي 2020 و2021 إلى مخالفات غير اعتيادية للامتثال، في ضوء تكيف المصانع مع المشهد المتغير، والمتطلبات والأولويات الجديدة الناتجة عن انتشار جائحة كوفيد-19. وأخيرًا، تعتمد تقارير تقييم المصانع التفصيلية على ما لوحظ وجرى التحقق منه وتحليله خلال زيارات التقييم فقط. قبل أن تصبح التقارير رسمية، تُمنح المصانع 5 أيام عمل لتقديم الملاحظات والتوضيحات، الأمر الذي يؤثر في بعض الحالات على صياغة التقرير النهائي.

بعض القضايا يصعب تقييمها والتحقق منها بصورة مستقلة. بسبب الجائحة، أجريت غالبية تقييمات عام 2021 بناءً على نموذج مختلط/مهجن، يدمج بين جولة في المصنع لمدة يوم، مقابلات افتراضية قبل وبعد الزيارة، ومراجعة الوثائق. ربما أسهم ذلك في تعقيد إمكانية تحديد مخالفات الامتثال.

◀ نتائج الامتثال

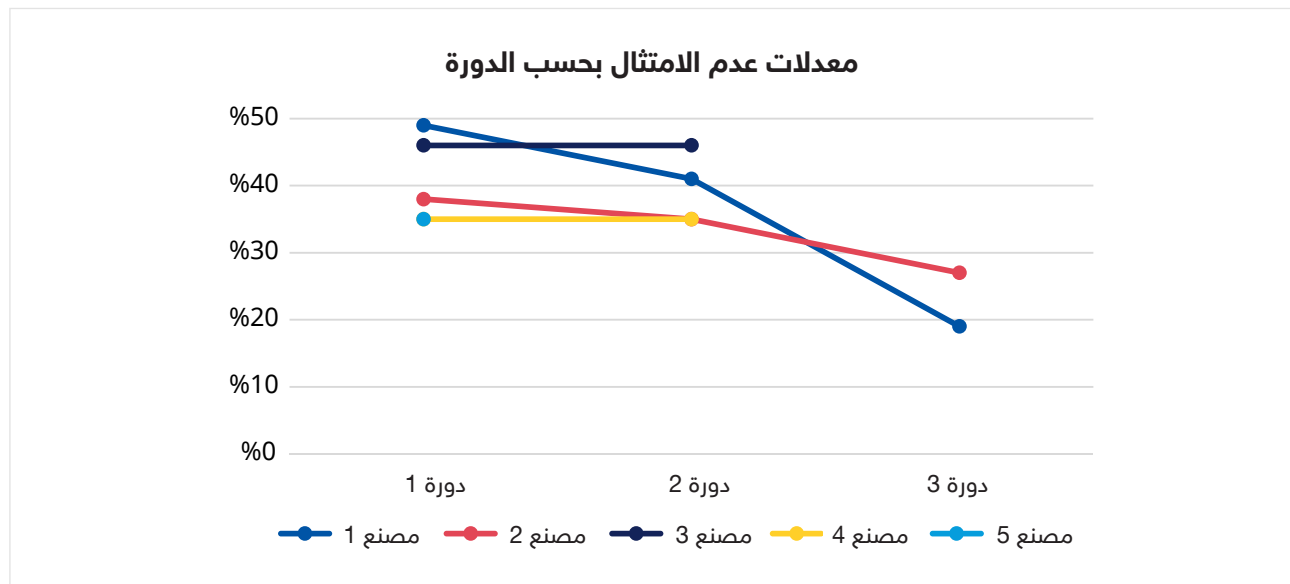
بصورة عامة، سجلت مخالفات كبيرة للامتثال في المصانع الـ 5 التي جرت فيها تقييمات «عمل أفضل - الأردن»، بالرغم من وجود بعض الدلائل على تحسن الامتثال خلال فترة المشاركة في البرنامج، خاصة في المصانع التي تنخرط إداراتها بصورة فاعلة فيه.

بلغ متوسط معدل عدم الامتثال 41% في العام الأول من المشاركة في البرنامج (دورة 1) في المصانع الـ 5 الخاضعة لتقييم (الجدول 2). في الفترة ما بين دورة 1 ودورة 2، أجرى مصنعان بعض التحسينات، في حين لم يحقق مصنعان آخران تغييرات في معدلات عدم الامتثال (علمًا بأن نوعية مخالفات الامتثال قد تكون اختلفت).



◀ جدول 2. معدلات عدم الامتثال حسب الدورة

المصنع	عدم الامتثال في دورة 1	عدم الامتثال في دورة 2	عدم الامتثال في دورة 3
مصنع 1	49%	41%	19%
مصنع 2	38%	35%	27%
مصنع 3	46%	46%	
مصنع 4	35%	35%	
مصنع 5	35%		
متوسط معدل عدم الامتثال عمومًا	41%		
متوسط معدل عدم الامتثال (تقييمان)	42%	39%	
متوسط معدل عدم الامتثال (3 تقييمات)	43%	38%	23%



المصنعان اللذان شهدا تحسينات من دورة 1 إلى دورة 2 كانا نشطين وأشركا عمالهم في برنامج «عمل أفضل - الأردن»، كما اتخذتا خطوات ملموسة لتحسين ظروف العمل ومواءمتها أكثر مع معايير العمل الدولية وتشريعات العمل الوطنية. كانت التحسينات في مجالات التعويضات والأجور، العقود والموارد البشرية، والسلامة والصحة المهنية.

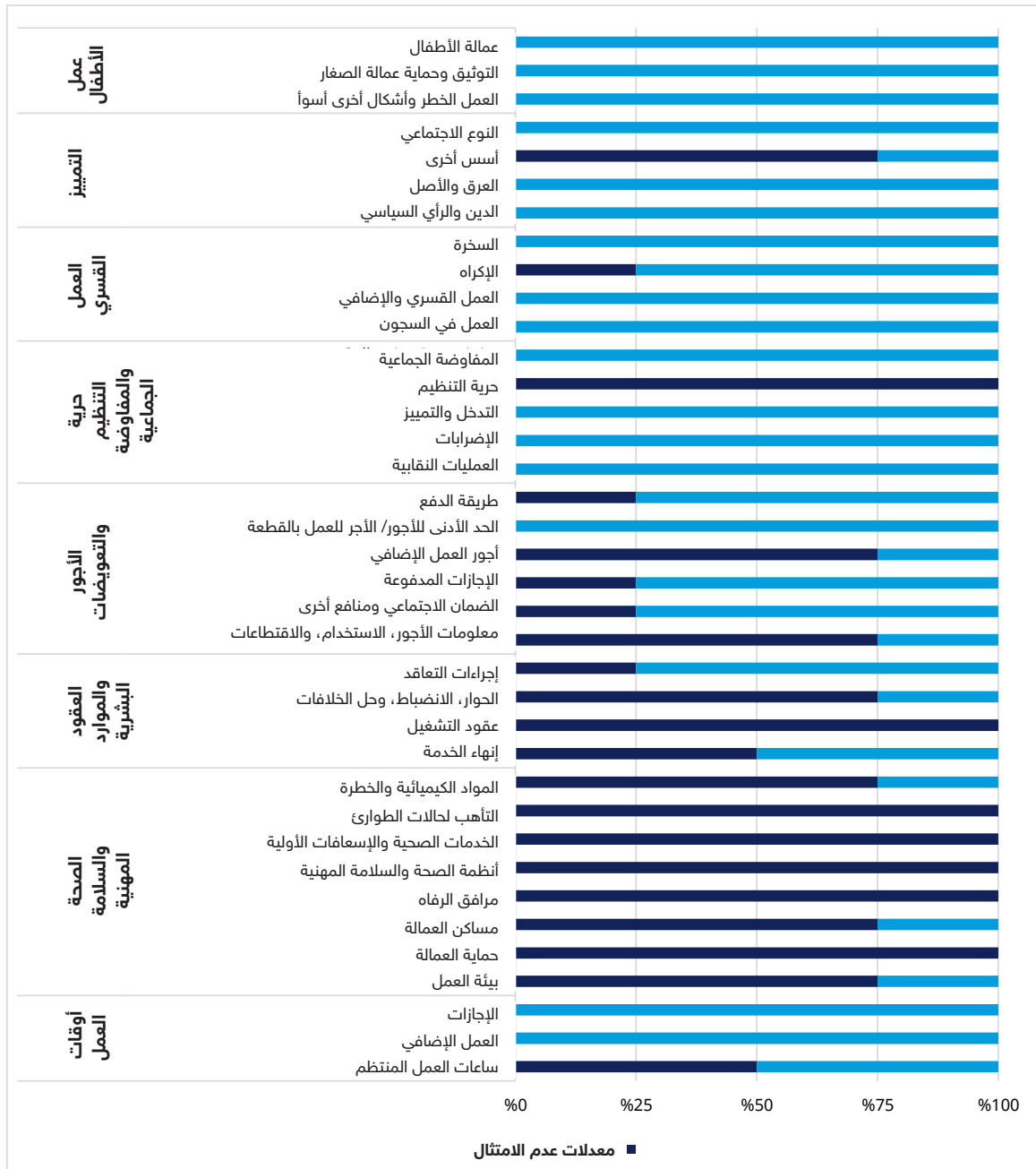
واجه المصنعان اللذان لم يحققا أي تغييرات في معدلات عدم الامتثال من دورة 1 إلى دورة 2 مشاكل لعدة أسباب. في المصنع 3، شعرت الإدارة بالتردد في التفاعل مع برنامج «عمل أفضل - الأردن» ووزارة العمل، ولم تكن مستعدة لتغيير الأنظمة أو الممارسات جوهرياً. سجل هذا المصنع في دورة 1 معدل عدم امتثال بنسبة 46%، واستمر هذا المعدل المرتفع في دورة 2 حتى بعد عام من المشاركة في «عمل أفضل - الأردن». كانت المشكلة أكثر تعقيداً بالنسبة للمصنع 4، إذ تأثر بشكل كبير بجائحة كوفيد-19، وتوقف عن العمل لعام. أجري تقييمان في ذلك المصنع يفصل بينهما عامان، وبلغ معدل عدم الامتثال في التقييمين 35%، وهو منخفض نسبياً مقارنة مع الأوضاع في المصانع الأخرى خارج قطاع صناعة الألبسة.



قُيِّم المصنعان 1 و2 ثلاث مرات، وأظهر التقييم 3 تحسينات كبيرة مقارنة بالتقييمين السابقين. يشير ذلك إلى دلالات إيجابية ويظهر إمكانية تحسين ظروف العمل عندما تكون إدارات المصانع مستعدة للمشاركة وإجراء تغييرات في أماكن العمل. تستعرض نتائج الامتثال أدناه تقييمات المصانع الـ 4 في الدورة 2 (الشكل 2). لغالبية المصانع، أُجري التقييم في 2021، في حين أُجري تقييم لمصنع واحد عام 2022.

سُلط الضوء على تغييرات حقيقية في الامتثال في الفترة ما بين الدورة 1 والدورة 2. وبينما كان عدم الامتثال مرتفعاً في جميع المصانع، توجد دلالات على التحسين بين الدورتين 1 و2. لوحظت التحسينات في بعض مجالات السلامة والصحة المهنية، مثل التأهب لحالات الطوارئ، وكذلك بيئة العمل.

الشكل 2: معدلات عدم الامتثال بحسب مجال الامتثال - دورة 2 المصانع خارج قطاع صناعة الألبسة





◀ معايير العمل الدولية

بصورة عامة، لم تلاحظ انتهاكات امتثال كثيرة في الدورة 2 في المجموعات الـ 4 التي تقع ضمن معايير العمل الدولية (عمل الأطفال، التمييز، العمل القسري/ الجبري، والحرية النقابية).

عمالة الأطفال

حتى الآن، لم يكشف عن انتهاكات تتعلق بعمل الأطفال في المصانع المشاركة خارج قطاع صناعة الألبسة. بحسب قانون العمل الأردني، الحد القانوني الأدنى لسن العمل هو 16 عامًا، وتعتبر العمالة دون 18 عامًا أحيانًا. تشغيل الأطفال تحت سن 16 عامًا هو أحد القضايا المشمولة في بروتوكول عدم التهاون وفقًا لاتفاقية التعاون بين برنامج «عمل أفضل - الأردن» ووزارة العمل. عند اكتشاف حالات عمل أطفال، يتعين على البرنامج إبلاغ وزارة العمل، التي تتابع بدورها مع المؤسسات والمنظمات المعنية. عمل الأطفال من القضايا التي يصعب تحديدها وإثباتها، خاصة أن العمالة القاصرة قد تستخدم جوازات سفر مزورة أو وثائق أخرى.

التمييز

حق التحرر من التمييز من حقوق الإنسان الأساسية. تعرف اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، 1958، (رقم 111) التمييز على أنه «أي ميز أو استثناء أو تفضيل يتم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي، ويسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة على صعيد الاستخدام أو المهنة». تتيح الاتفاقية للدول إمكانية تحديد أي أسس إضافية للتمييز تتطلب الحماية. ينظر برنامج «عمل أفضل - الأردن» إلى التمييز ضمن 4 فئات: الجنس، العرق والأصل، التوجه السياسي والديني، وجميع المجالات الأخرى. يقيّم البرنامج السلوك التمييزي في المصانع من خلال المراقبة، إجراء المقابلات، ومراجعة الوثائق، مع الأخذ بعين الاعتبار أن تحديد حالات السلوك التمييزي قد يكون أصعب في بعض المجالات من غيرها.

لم يجد برنامج «عمل أفضل - الأردن» أدلة عن التمييز على أساس النوع الاجتماعي، العرق والأصل، أو الدين، لكنه حدد حالات عدم امتثال تتعلق بالتمييز على أساس القدرة. خصصت الحكومة الأردنية حصصًا لتوظيف العمالة من الأشخاص ذوي الإعاقة، ولم تلتزم 3 من أصل 4 مصانع بتوظيف العدد المطلوب. وُظف 6 عمال/عاملات من الأشخاص ذوي الإعاقة في 3 مصانع من أصل 4 في دورة 2. بخلاف قطاع صناعة الألبسة، يعتمد حساب العدد المطلوب من العمالة من الأشخاص ذوي الإعاقة على إجمالي القوى العاملة، وليس عدد العمالة الأردنية.

العمل القسري

تقع بعض أشكال العمل القسري ضمن قضايا عدم التسامح المطلق في المصانع المشاركة في برنامج «عمل أفضل - الأردن». أي حالات لمصادرة جواز السفر من قبل الإدارة أو أي حالات إكراه، مثل إجبار العمالة على العمل، تبلغ فورًا وزارة العمل بموجب بروتوكول عدم التهاون. ينظر برنامج «عمل الأفضل - الأردن» إلى العمل القسري/ الجبري من أربع زوايا: الإكراه، الإجبار على العمل والعمل الإضافي، السخرة، والعمل في السجون. لوحظت حالات عدم امتثال تحت فئة الإكراه فقط.

قُيّم أحد المصانع على أنه غير ممثل بسبب مصادره جوازات سفر العمالة الوافدة. يعتبر ذلك انتهاكًا جسيمًا



لحقوق العمالة، وأبلغت وزارة العمل بموجب بروتوكول عدم التهاون. قُيِّم نفس المصنع على أنه غير ممثل في الدورة 1 وحاول إخفاء المشكلة عن فريق التقييم خلال التقييم 2. كشفت المقابلات مع العمالة الهندية عن مصادرة جوازات السفر، واعدت الجوازات للعمال في نفس يوم الزيارة التقييمية لبرنامج «عمل أفضل - الأردن». قُيِّم مصنع آخر على أنه غير ممثل لنفس السبب في دورة 1، لكنه لم يسجل حالة عدم امتثال في الدورة 2.

الحرية النقابية والمفاوضات الجماعية

نظرًا لأن الأردن لم يصادق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، قُيِّمت جميع المصانع المشاركة على أنها غير ممثلة بشأن قدرة العمالة على الانضمام بحرية إلى النقابات وتشكيلها. ينص قانون العمل الأردني على هيكل نقابي واحد يمنع العمالة من تكوين نقابات من اختيارها. تنص المادة 98 من قانون العمل على جواز تشكيل النقابات، لكنها تضع شروطًا تقيد الحق في تكوينها. يتطلب التشريع موافقة وزارة العمل وما لا يقل عن 50 عضوًا مؤسسًا أردنيًا لتشكيل نقابات جديدة. لم يشهد برنامج «عمل أفضل - الأردن» دليلًا على وجود مشاركة نقابية أو محاولات للانخراط النقابي في المصانع الـ 5 المشاركة في البرنامج من خارج قطاع صناعة الألبسة. لا توجد اتفاقية مفاوضة جماعية في أي من تلك المصانع.

تشريعات العمل الوطنية

سُجلت مخالفات كبيرة لتشريعات العمل الأردنية تتعلق بصورة رئيسية بالسلامة والصحة المهنية، والعقود والموارد البشرية، لكن لم تسجل مخالفات بشأن الأجور والتعويضات، وأوقات العمل.

الأجور والتعويضات

يرصد برنامج «عمل أفضل - الأردن» عدة جوانب للأجور والتعويضات لا تقتصر على الأجر الأساسي. يحق للعمالة عدة تعويضات تتضمن أجور العمل الإضافي، والإجازات السنوية والمرضية. ومن المهم كذلك دفع أجور العمالة بدقة وفي الوقت المحدد. نظرًا لأن خطط التعويضات غالبًا ما تكون معقدة، ينظر برنامج «عمل أفضل - الأردن» عن كثب في جميع جوانب الأجور والتعويضات للتأكد من أن جميع العمالة تعوض بعدل وبدقة عن عملها.

يعتمد الحد الأدنى للأجور في هذه القطاعات على السياسة الوطنية للحد الأدنى للأجور (بخلاف قطاع صناعة الألبسة حيث يكون الحد الأدنى للأجور أقل). بلغ الحد الأدنى للأجور اعتبارًا من 1 كانون الثاني/يناير هذا العام (2022) 260 دينارًا للعمالة الأردنية و245 دينارًا للعمالة الوافدة (والعمالة السورية اللاجئة).

ارتفع الحد الأدنى للأجور للعمالة غير الأردنية في عام 2022 من 230 دينار وسيزيد عام 2023 إلى 260 دينار، إذ لن يكون فرق على أساس الجنسية في الحد الأدنى للأجور. تتقاضى نسبة كبيرة من العمالة في قطاعات غير قطاع صناعة الألبسة أجرًا أعلى من الحد الأدنى للأجور، لا سيما العمالة التي تشغل وظائف فنية. ومع ذلك، تُبلغ العديد من المصانع المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالحد الأدنى للأجور، ما يعني أن مساهمات صاحب العمل والعمالة أقل مما ينبغي، وبالتالي ستحصل العمالة على مزايا أقل. أدى ذلك إلى عدة قضايا عدم امتثال تضمنت:

- ◀ 3 مصانع من أصل 4 فشلت في الاحتفاظ بكشوف رواتب دقيقة
- ◀ 3 مصانع من أصل 4 لم تدفع أجور العمل الإضافي المنتظم بصورة صحيحة (125% من الراتب)
- ◀ مصنعان من أصل 4 لم تدفع أجور العمل الإضافي الخاص بصورة صحيحة (150% من الراتب)

شهدت حالات عدم الامتثال تحسنًا جزئيًا في بعض الجوانب المتعلقة بالتعويضات والأجور في الفترة ما بين الدورة 1 والدورة 2.



العقود والموارد البشرية

تندرج عدة جوانب رئيسية لظروف العمل تحت مجال العقود والموارد البشرية، بما في ذلك عقود العمل، آليات إنفاذ العقود، العلاقات بين العمالة والإدارة، وسياسات إنهاء الخدمة. إضافة إلى ذلك، تندرج بعض قضايا الحوار بين العمالة والإدارة ومعاملة العمالة في داخل المصانع ضمن مجموعة الامتثال هذه، وتعد جزءاً لا يتجزأ من ظروف العمل.

- ◀ **المصانع الـ 4** ليس لديها أنظمة داخلية (1) تحقق المتطلبات القانونية (2) ومعممة على العمال.
- ◀ **3 مصانع** من أصل 4 لم تعقد اجتماعات مرتين سنوياً بين الأطراف الممثلة للعمالة والإدارة.
- ◀ **مصنعان** من أصل 4 لم يزودا العمالة بنسخ من العقود.
- ◀ **مصنعان** من أصل 4 يدفعان بدلات غير صحيحة للعمالة مقابل الإجازة السنوية الغير مستخدمة عند إنهاء الخدمة.

تحسنت حالات عدم الامتثال في بعض جوانب العقود والموارد البشرية. يشار إلى أن جميع المصانع بات لديها ملف لكل عامل/عاملة، علماً بأن مصنعين لم يحتفظا بمثل هذه الملفات في دورة 1. بدأ مصنع بعقد اجتماعات بين العمالة والإدارة، علماً بأن المصنع لم يعقد أي اجتماعات من هذا النوع سابقاً. يمثل ذلك خطوة مهمة لزيادة مشاركة العمالة، تسهيل الاستماع لصوت العمالة في المصنع، وتحسين الحوار الاجتماعي على مستوى المصنع.

السلامة والصحة المهنية

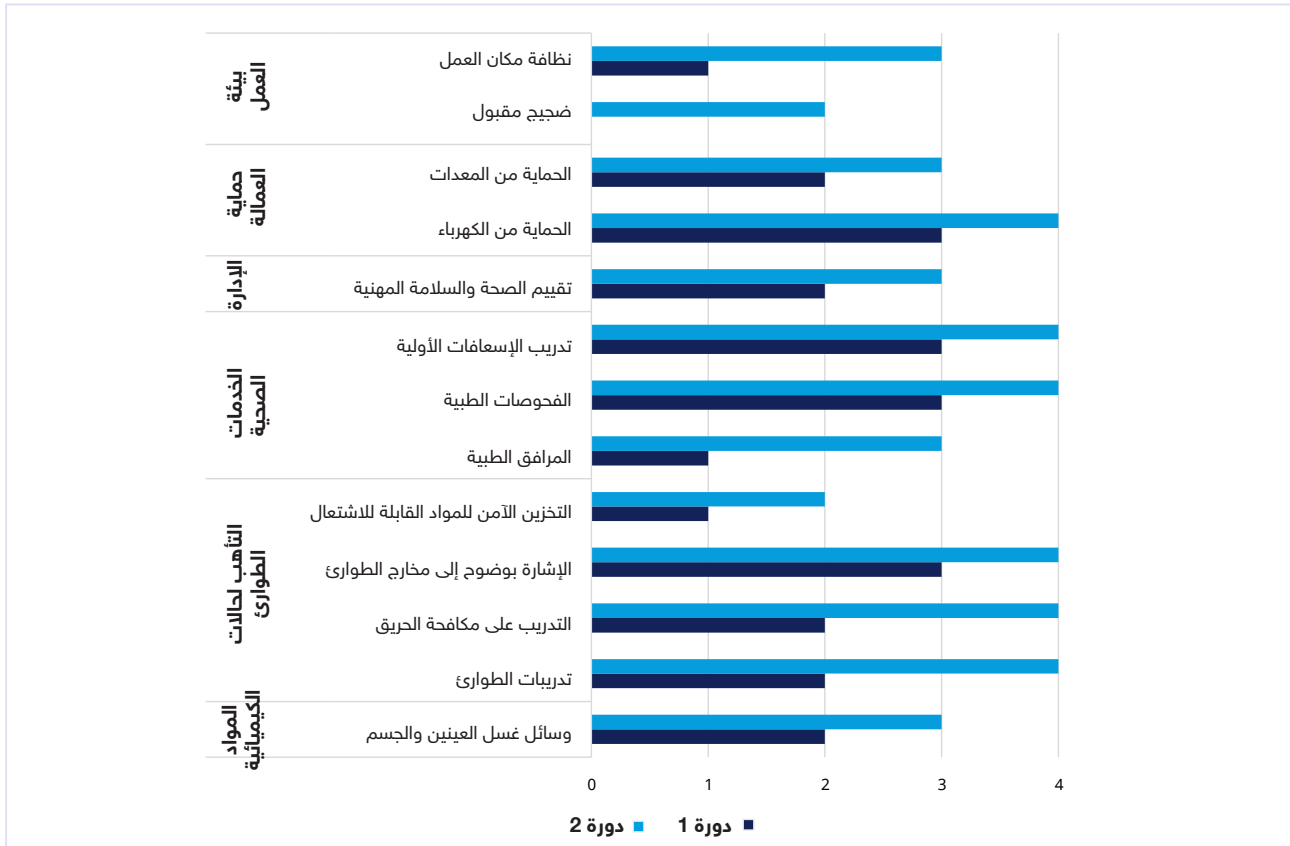
ارتبطت أعلى معدلات عدم الامتثال بالسلامة والصحة المهنية. لوحظ ارتفاع معدلات عدم الامتثال فيما يتعلق بالمواد الكيميائية والخطرة، التأهب لحالات الطوارئ، الخدمات الصحية والإسعافات الأولية، أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية، وحماية العمالة. فيما يلي نقاط عدم الامتثال التي أخذت بعين الاعتبار في المصانع الـ 4 في دورة 2:

- ◀ هل العمالة مدربة بفاعلية على استخدام معدات وأدوات الحماية الشخصية؟
- ◀ هل يزود المصنع العمالة بجميع ملابس ومعدات الحماية الشخصية اللازمة؟
- ◀ هل لدى المصنع خطط مكتوبة لبرامج السلامة والصحة المهنية؟
- ◀ هل يسجل المصنع الأمراض والحوادث المتعلقة بالعمل؟
- ◀ هل يضمن المصنع وجود عدد كافٍ من لوازم الإسعافات الأولية التي يسهل الوصول إليها في مكان العمل؟
- ◀ هل يوجد في المصنع معدات إطفاء حريق كافية يسهل الوصول إليها؟

شهدت بعض جوانب الصحة والسلامة المهنية بعض التحسينات في الفترة ما بين دورة 1 ودورة 2، ولوحظت في 6 مجالات من أصل 8 ضمن هذه الفئة (الشكل 3). ومع ذلك، تظل عديد من المجالات بحاجة إلى تحسين، إذ لا يزال عدة انتهاكات للامتثال قائمة.



الشكل 3. تحسينات الصحة والسلامة المهنية بين دورة 1 ودورة 2 (عدد المصانع غير الممتثلة)



أوقات العمل

سجلت حالات عدم امتثال محدودة للغاية بشأن أوقات العمل. حالة عدم الامتثال الوحيدة كانت في مصنعين لم يمتلكا سجلات دقيقة لأوقات العمل. حسب بيانات ساعات العمل المطلاع عليها لـ 56 عامل وعاملة من 4 مصانع على مدى ما يزيد عن 3 أشهر، بلغ متوسط عدد ساعات العمل 41 ساعة أسبوعياً. كانت ساعات عمل العمال أعلى قليلاً مقارنة بالعاملات، بمعدل 43 ساعة أسبوعياً، في حين بلغ عدد ساعات عمل العاملات 38 ساعة أسبوعياً.

الخلاصة

نجح برنامج «عمل أفضل» في تطبيق نموذج الخدمة الأساسي الخاص به للتقييمات والاستشارات والتدريب في مصانع الألبسة في جميع أنحاء العالم. منذ عام 2019، كُيف البرنامج ذلك النموذج ليتناسب مع المصانع خارج قطاع صناعة الألبسة التي تصدر إلى الاتحاد الأوروبي بموجب اتفاقية تبسيط قواعد المنشأ، علماً بأن البرنامج واجه عدة تحديات في تكييف النموذج وتوسعة نطاق تغطية «عمل أفضل»، إذ لا تعتمد الكثير من المصانع اتفاقية تبسيط قواعد المنشأ عند التصدير.

سجلت المصانع الـ 5 المشاركة في برنامج «عمل أفضل - الأردن» قضايا عدم امتثال كبيرة، خاصة بشأن السلامة والصحة المهنية وأنظمة الإدارة ذات العلاقة. تشير أدلة أولية إلى أن المشاركة في البرنامج قد تحسن حالة الامتثال، شريطة استعداد إدارات المصانع لإجراء التغييرات المطلوبة والعمل بصورة بناءة مع العمالة. في غياب تعاون إدارات المصانع، لا يمكن للبرنامج تحقيق الكثير. في قطاع صناعة الألبسة، تمتلك إدارات المصانع حافزاً للتعاون مع البرنامج بسبب الضغوطات التي تفرضها الجهات المشتريّة الدولية. لكن، لا توجد جهات مشتريّة دولية عديدة مشاركة في البرنامج تستورد من مصانع خارج قطاع صناعة الألبسة. وإلى الآن، لم يشهد البرنامج مشاركة متعلقة بظروف العمل من الجهات المشتريّة المحلية. لا تزال توجد حاجة لبذل مزيد من الجهود لمعالجة مخالفات الامتثال وضمان توفير ظروف العمل اللائق لكافة القطاعات في الأردن.

