SFS

अमेरिकी श्रम विभाग, व्यापार एवं श्रम मामलों का कार्यालय
(US Department of Labor, Office of Trade and Labor Affairs)

# बेटर वर्क जॉर्डन (BWJ) कार्यक्रम का अंतरिम मूल्यांकन

**निष्पादन की अवधि:**
जुलाई 2017 - जून, 2022

**फंडिंग:**
$6.2 मिलियन

**लागूकर्ता:**
अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO)

## प्रमुख निष्कर्ष

**सुसंगतता:**
BWJ ने संबंधित हितधारकों के बीच आपसी विश्वास के ठोस संबंध बनाने में मदद की

**प्रभावकारिता:**
अप्रैल 2020 तक कार्यक्रम ने अपने अधिकांश लक्ष्यों को प्राप्त कर लिया था या उनसे आगे निकल गया था।

**कुशलता:**
कार्यक्रम के पास सीमित स्टाफ है जो बहुत सी अलग-अलग तरह की गतिविधियों और हितधारकों पर काम करता है

**समग्र प्रभाव:**

- BWJ ने श्रम निरीक्षकों सहित, राष्ट्रीय हितधारकों की क्षमता को बढ़ाने में मदद की।
- हितधारक मानसिकता और काम करने के तरीकों में बदलाव की रिपोर्ट देते हैं, जो कर्मचारियों की भलाई की ओर अधिक उन्मुख हैं।
- अनुपालन के लाभ के रूप में शिकायतों, काम से संबंधित चोटों और विवादों की संख्या में कमी की रिपोर्ट दी गई है।
- कारखानों ने श्रमिकों के रहने की परिस्थिति में सुधार किया (जैसे, भोजन की गुणवत्ता, रहने की जगह के मानक, मनोरंजन गतिविधियाँ, स्वास्थ्य और सुरक्षा उपाय)।

### अधिकारहीन समूहों पर प्रभाव:

**प्रवासी कामगार:**

- BWJ ने प्रवासी श्रमिकों के सामने आने वाली चुनौतियों का समाधान करने के लिए काफी अधिक ध्यान दिया।
- परियोजना ने कुछ गतिविधियों को अनुकूलित किया, विशेष रुप से जो प्रवासी श्रमिकों की ज़रूरतों के लिए मानसिक स्वास्थ्य को संबोधित करती हैं।
- BWJ ने ट्रेड यूनियनों को प्रवासी श्रमिकों के साथ अपने संचार और बातचीत में सुधार करने में सक्षम बनाया।
- 2019 सामूहिक सौदेबाजी समझौते (CBA) ने भर्ती शुल्क को हटाते और प्रवासी श्रमिकों के लिए वेतन और आवास भत्ते में वृद्धि करते हुए जॉर्डन वासियों और प्रवासियों दोनों के लिए अनुबंध को एकीकृत किया।

**महिला कर्मचारी**

- BWJ ने एक लिंग रणनीति विकसित की जो फैक्ट्री और नीति दोनों स्तरों पर लैंगिक मुद्दों को एकीकृत करती है।
- यौन उत्पीड़न के मुद्दे को BWJ द्वारा मेज पर लाया गया था और हाल ही में CBA में शामिल किया गया था।
- BWJ ने महिला श्रमिकों के अधिकारों की रक्षा करते हुए और परिधान क्षेत्र में उनकी भागीदारी को जारी रखते हुए डे-केयर केंद्रों के संबंध में जॉर्डन के श्रम कानूनों को सुदृढ़ करने में मदद की।
- परियोजना के प्रयासों से महिला पर्यवेक्षकों की संख्या में वृद्धि हुई, साथ ही समितियों में महिला श्रमिकों के प्रतिनिधित्व को प्रोत्साहित मिला।

## उपलब्धियां और निरंतरता

### परियोजना के लंबे समय के परिणामों (LTO) की उपलब्धि

| | कम | मध्यम | मध्यम से ऊपर | उच्च |
|---|---|---|---|---|
| **परिणाम 1:** 2022 तक, बेटर वर्क जॉर्डन के मुख्य सेवा वितरण का विस्तार किया जाएगा और इसे अधिक अनुकूल बनाया जाएगा। | | | | ● |
| **परिणाम 2:** 2022 तक, राष्ट्रीय स्तर पर, ILO, IFC और WBG के पास अधिक मज़बूत बनाए गए राष्ट्रीय संस्थान होंगे। | | | ● | |
| **परिणाम 3:** 2022 तक, जॉर्डन में परिधान क्षेत्र में नीति सुधार के लिए टिकाऊ प्रक्रिया स्थापित कर दी जाएगी। | | ● | | |

### ऐसे हिस्से या प्रथाएं जिनके टिकाऊ बने रहने की संभावना है

| | कम | मध्यम | मध्यम से ऊपर | उच्च |
|---|---|---|---|---|
| **1.** श्रम मंत्रालय (MOL) और सामाजिक सुरक्षा निगम (SSC) के निरीक्षकों के लिए काम पर प्रशिक्षण (LTO 2 से संबंधित प्रथा) | | | | ● |
| **2.** विश्वास का निर्माण करना: काम करने की परिस्थिति में सुधार करने के लिए खरीदारों, नियोक्ताओं, कर्मचारियों के प्रतिनिधियों और सरकार को नियमित बैठकों और सामूहिक कार्रवाई के लिए एक साथ लाना (LTO 2 & 3 से संबंधित प्रथा) | | | ● | |
| **3.** सामूहिक सौदेबाजी समझौते (CBA) को शुरू करना (LTO 3 से संबंधित प्रथा) | | ● | | |

## COVID-19 पर प्रतिक्रिया

COVID-19 के प्रकोप ने BWJ द्वारा 2020 में पहुंच किए जाने वाले कारखानों की संख्या को सीमित कर दिया। हालाँकि, कई परियोजना गतिविधियों को वर्चुयल ढंग से संचालित किया जाना जारी रहा। BWJ ने कारखानों में स्वास्थ्य उपायों की स्थापना के साथ-साथ महामारी के प्रति उनकी प्रतिक्रिया में सुधार करने के लिए एक त्वरक के रूप में कार्य किया (जैसे, कारखानों द्वारा प्रदान किए गए PCR परीक्षण, डिजिटल भुगतान की शुरुआत, विदेशी श्रमिकों का प्रत्यावर्तन)।

### आशाजनक प्रथाएं

- खरीदार-केंद्रित मॉडल अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानकों का अनुपालन सुनिश्चित करने में प्रभावी हैं।
- परियोजना सलाहकार समितियां संबंधित मुद्दों के बारे में प्रबंधन और कर्मचारियों को एक साथ लाने में मदद करती हैं।
- संबंधित लाइन मंत्रालयों (जैसे कि SSC) के निरीक्षकों को शामिल करने के लिए प्रतिनियुक्ति परियोजना को बढ़ाने से अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानकों के बारे में जागरूकता और इसका अनुपालन बढ़ाने में मदद मिली।
- जॉर्डन के मुख्य तकनीकी सलाहकार की उपस्थिति और BWJ स्टॉफ की निरंतरता प्रतिभागियों के बीच विश्वास बनाने, नियोक्ताओं से अधिक पारदर्शिता प्राप्त करने, वर्जित मुद्दों को संबोधित करने और विभिन्न हितधारकों को शामिल करने के लिए महत्वपूर्ण थी।

### सीखे गए सबक

- इसकी प्रासंगिकता और प्रभावशीलता बढ़ाने के लिए, इस मॉडल को परिधान क्षेत्र के भीतर अन्य कारखानों को शामिल करने के लिए समायोजन की ज़रूरत है (जैसे कि गैर-निर्यात कारखानों को शामिल करना)
- लंबे समय तक चलने वाली परियोजनाओं में स्पष्ट निरंतरता योजनाओं और दृष्टिकोणों के न होने से निर्भरता पैदा होने का जोखिम होता है

| | सिफारिशें | USDOL | BWJ | ILO | GOJ/MOL |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. | **परियोजना की प्रासंगिकता को बढ़ाएँ:** परिधान क्षेत्र में गैर-निर्यात कारखानों के प्रति BWJ के ध्यान संकेंद्रण का विस्तार करें। | ● | ● | ● | ● |
| 2. | **क्षमता निर्माण प्रयासों की प्रासंगिकता को ट्रेड यूनियन (TU) की ज़रूरतों और प्राथमिकताओं के अनुसार अनुकूलित करें:** कैनेडा द्वारा फंड की गई परियोजना के परिणामों को आगे बढ़ाएं ताकि पर्याप्त प्रशिक्षण को सुनिश्चित किया जा सके। | | ● | | |
| 3. | **सुनिश्चित करें कि कारखाने के शीर्ष प्रबंधन के काम के प्रति दृष्टिकोण को प्रशिक्षित मध्य प्रबंधन और कर्मचारियों के दृष्टिकोण के साथ संरेखित किया जाए:** कारखाने के शीर्ष प्रबंधन को प्रशिक्षण प्रदान करें। | | ● | | |
| 4. | **कर्मचारियों की सौदेबाजी करने की क्षमता को मजबूत करें:** सामूहिक सौदेबाजी को बढ़ावा देने के लिए निष्पादन सुधार सलाहकार समितियों (PICC) और TU के सशक्तिकरण के लिए रणनीति विकसित करें | ● | ● | | |
| 5. | **PICC के कार्य को मज़बूत करें:** संघ बनाने की स्वतंत्रता और लैंगिक समानता को बढ़ावा देने और श्रमिक मंडलों की क्षमता बढ़ाने के उद्देश्य से गतिविधियां विकसित करें | | ● | ● | ● |
| 6. | **TU को सशक्त करने के लिए नीति सुधारों को बढ़ावा दें:** TU और सरकार के साथ काम करें ताकि TU सक्रिय भूमिका निभा सके और संघ बनाने की स्वतंत्रता को बढ़ावा दे सके (मजदूर संघों को भी संबोधित) | ● | ● | ● | |
| 7. | **BWJ के परिणाम ढांचे की समीक्षा करें:** BWJ के मौजूदा मात्रात्मक संकेतकों के अलावा, परिवर्तन और प्रभाव की निगरानी के लिए गुणात्मक संकेतक विकसित करें | ● | ● | ● | |
| 8. | **BWJ1s के फंडिंग के तरीकों की समीक्षा करें:** वार्षिक वित्तपोषण की बजाय एक से अधिक वर्षों के दौरान परियोजना गतिविधियों के लिए धन की उपलब्धता और सुसंगत निवेश सुनिश्चित करें | ● | ● | | |
| 9. | **नीति परिवर्तन पर ध्यान केंद्रित करें:** नीति सुधार संबंधी गतिविधियों के लिए अधिक संसाधनों का आवंटन करें, जैसे TU की भूमिका को बढ़ाना और संघ की स्वतंत्रता को बढ़ावा देना | | ● | | ● |
| 10. | **निरंतरता सुनिश्चित करने के लिए BWJ प्रक्रिया से सीखे गए सबक लें:** PAC और CBA-संबंधित विधियों और नज़रियों की समीक्षा करें और उन्हें संस्थागत बनाएं | | ● | | ● |
| 11. | **MOL में BW इकाई को सक्रिय करें:** सुनिश्चित करें कि इसके पास इसके स्वतंत्र कामकाज के लिए पर्याप्त संसाधन और क्षमताएं हैं | | ● | | ● |
| 12. | **धीरे-धीरे BWJ को नियोक्ता-खरीदार संबंधों का प्रबंधन करने की भूमिका से हटाएं:** परियोजना से संबंधित मामलों में खरीदारों के साथ सीधे जुड़ने की नियोक्ता संघों की क्षमता को बढ़ाएं; इस कार्यवाही के संसाधन संबंधित निहितार्थों पर विचार करें (नियोक्ता संघों को भी संबोधित) | ● | ● | | |
| 13. | **नियोक्ता संघों की भूमिका को मजबूत करें और निरंतरता को बढ़ाएं:** खरीदारों के साथ परियोजना विकसित करें जिसके माध्यम से बड़े कारखानों द्वारा छोटे कारखानों (अनुपालन न करने वाले) को शिक्षित और प्रशिक्षित किया जाए ताकि ILS के प्रति वचनबद्धता और अनुपालन को मज़बूत किया जा सके (खरीदारों को भी संबोधित) | ● | ● | ● | |