

تقرير

العاملون في المناطق الصناعية المؤهلة

إعداد
مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
 بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبرت الألمانية

آب 2016

تقرير

العاملون في المناطق الصناعية المؤهلة

إعداد
مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
 بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبرت الألمانية

آب 2016

المحتويات

5	مقدمة
6	مؤشرات رقمية
7	أهم الانتهاكات
9	انتهاكات تصل حد الأتجار بالبشر
10	الاحتجاجات العمالية في المناطق الصناعية
11	القائمة الذهبية لوزارة العمل
12	التوصيات

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية مؤسسة بحثية علمية مستقلة تأسست كدار دراسات وأبحاث ودار قياس رأي عام في عام 2003، يعمل المركز على بناء نموذج تنموي في الأردن قائم على مبادئ الديمقراطية وحقوق الانسان، بالتركيز على اصلاح سياسات العمل وفق هذه المبادئ وإزالة القيود عن حرية التنظيم النقابي وتعزيز سياسات الحماية، الاجتماعية وتطوير قواعد بيانات للفاعلين في العملية التنموية الشاملة والمستدامة، من خلال اعداد الدراسات والتقارير والأوراق البحثية والمؤتمرات والمدافعة وتطوير قدرات الفاعلين في العملية التنموية.

مؤسسة فريدريش إيبيرت (FES) مؤسسة ألمانية غير ربحية، تقوم على مبادئ الديمقراطية الاجتماعية تأسست، في عام 1925 وافتتحت مكتبها في عمان سنة 1986، وتهدف لدعم الفعاليات السياسية والمنظمات غير الحكومية في مساعيها للاصلاح وللمشاركة الفعالة في الحياة السياسية على جميع مستوياتها ومساعدة صانعي القرار الاقتصادي والاجتماعي للتغلب على تحديات العولمة وإيجاد الحلول المؤدية إلى العدالة الاجتماعية والاستقرار. كما تهدف الى مساعدة المؤسسات النسائية في جهودها من أجل تحسين مستوى مشاركة المرأة ومساواة النوع الاجتماعي في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية.

المرصد العمالي الأردني برنامج مشترك بين مركز الفينيق ومؤسسة فريدريش إيبيرت - الأردن، يعمل المرصد على رصد واقع وآفاق تطور الحركة العمالية والنقابية الأردنية والدفع باتجاه تطوير التشريعات العمالية بالمشاركة مع الأطراف ذات العلاقة ووفق معايير العمل الدولية بما يساهم في تحسين ظروف العمل لجميع العاملين في الأردن. ويقوم المرصد بإعداد التقارير ونشرها حول واقع العاملين في الأردن ويتابع الأنشطة النقابية المختلفة ساعياً لتسهيل تبادل الخبرات العمالية والنقابية بين الأردن والدول العربية والعالمية بهدف الاستفادة من تنوع تجاربها.

تنويه:

إن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية و المعلوماتية و مؤسسة فريدريش إيبيرت غير مسؤولين عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق التقرير

مقدمة

في الوقت الذي تبذل فيه جهات رسمية ومدنية في الأردن جهوداً لتحسين واقع العمال في المناطق الصناعية المؤهلة، إلا أن الواقع يشير إلى ازدياد رقعة الانتهاكات بحقهم، حيث تعالت، في الفترة الأخيرة، أصوات العمال وأغلبهم من العمال المهاجرين الذين يشكلون حوالي 77 % من نسبة العمال في المناطق الصناعية المؤهلة، ليؤكدوا تعرضهم لعدة انتهاكات وصلت، في بعض الحالات لحد ان يكونوا ضحايا محتملين للاتجار بالبشر والعبودية. سيتطرق هذا التقرير لرصد أشكال الانتهاكات التي يتعرض لها العمال في المناطق الصناعية المؤهلة، كما سيقدم سرداً تاريخياً لنشأة وتطور هذه المناطق، فضلاً عن رصد ومناقشة مدى نجاح الأنشطة الحكومية والمدنية التي تم تنفيذها، وتنفيذ حالياً، لتحسين واقع العاملين في المدن الصناعية، ويعتمد التقرير، في المعلومات التي وردت فيه، على مراجعة بعض الدراسات الأكاديمية والتقارير الإعلامية، فضلاً عن التقارير الدورية الصادرة عن كل من وزارة العمل، منظمة العمل الدولية، واتحاد العاملين في الغزل والنسيج. وأيضاً مقابلات شخصية تم إجراؤها مع بعض المختصين في هذا المجال وزيارات ميدانية للمصانع تم خلالها أخذ شهادات من العمال أنفسهم.

مؤشرات رقمية

العمل واجبار العمال على العمل أيام العطل والاجازات الأسبوعية، وعدم إعطائهم البدل المناسب لقاء العمل الاضافي، فضلا عن سوء المعاملة التي يلقاها العمال في بعض المصانع، ناهيك عن عدم توفر شروط الصحة والسلامة المهنية.

وتوجد المناطق الصناعية المؤهلة في كل من إربد، الضليل، التجمعات الصناعية في سحاب، القسطل، الكرك، زي.

نشأة المناطق الصناعية المؤهلة

تعود نشأة المناطق الصناعية المؤهلة للعام 1998، عملاً باتفاقية وقعها الأردن مع اميركا، والتي تسمح للأردن بتصدير أي كميات من الملابس المصنعة في المدن الصناعية المؤهلة دون أن تخضع هذه البضائع للجمارك أو أي ضرائب من قبل الطرف الامريكي.

وبذلك أنشئت أول منطقة صناعية مؤهلة في إربد، ليبلغ عدد المصانع فيها في الفترة ما بين 1998 - 2005 حوالي 120 مصنعاً، وفي الوقت الذي كان لدى الدولة الأردنية، إلى جانب جذب الاستثمارات إلى الأردن وتحسين الاقتصاد الوطني، هدفاً يتمثل بالاستفادة من وجود هذه المصانع لتشغيل الأردنيين إلا أن ظروفاً كثيرة حالت دون هذا في ذلك الوقت، مثل إصرار أصحاب المصانع على استيراد العمالة من شرق آسيا لقلة تكلفتهم عليهم مقارنة بالعمال الأردني، فضلاً عن عدم إقبال العمال الأردنيين على العمل في المصانع لقلة المردود المادي الذي يقابله بذل جهد كبير في العمل.

يبلغ عدد الشركات العاملة في مناطق المصانع المؤهلة (66) شركة موزعة على ستة مناطق صناعية، حيث يعمل فيها (62191) عاملاً وعاملة، ليبلغ عدد الأردنيين منهم (16599) عاملاً وعاملة منهم (12427) من الاناث، في حين يبلغ عدد العمال الأجانب (45592) عاملاً وعاملة منهم (32428) من الاناث، ما يعني أن أغلبية العمالة في المصانع هي من الإناث.

مدينة الحسن الصناعية وحدها تضم (30) شركة، في حين يوجد في مدينة سحاب الصناعية المؤهلة (19) شركة، و(13) شركة في الضليل لتتوزع باقي الشركات في المناطق الأخرى.

77% من العاملين في المصانع هم من العمال المهاجرين، في حين كانت تشكل أكثر من ذلك سابقاً، إلا أن وزارة العمل اتفقت عام 2013 مع جمعية مصدري الألبسة، على الزام مصانع المناطق الصناعية المؤهلة على زيادة نسبة الأردنيين العاملين فيها من 20% إلى 25%.

ورغم المحاولات الحكومية لتشجيع الأردنيين للعمل في المصانع إلا أن تقارير وزارة العمل الخاصة برصد عدد العمال في المناطق الصناعية المؤهلة تثبت أن النسب للعمالة الأردنية تتراوح ما بين 19% إلى 23%، ما يشير إلى انخفاض الاقبال الأردني على العمل في المصانع.

ويمكن أن نعزو سبب ذلك لعدم توفر شروط عمل لائق في هذه المصانع، ما يجعل إقبال الأردنيين على العمل فيها منخفضاً، حيث أن أغلب المصانع لا يتجاوز الأجر الشهري فيها الـ (200) دينار، فضلاً عن طول ساعات

وتجدر الإشارة إلى أنه في عام 2005 أصبحت كافة الدول المصدرة إلى امريكا بعد انضمام أغلبها إلى منظمة التجارة العالمية تصدر بدون تحديد كمية وبالتالي أثرت على حصة الأردن، حيث أصبح توجه السوق الاميركي يفضل البضائع الصينية لانخفاض أسعارها ما شكل ضربة للصناعة الأردنية في مجال الملابس.

أهم الانتهاكات

حجز جواز السفر: يكاد يعاني الأغلبية العظمى من العمال المهاجرين العاملين في المدن الصناعية من اصرار أصحاب المصانع على حجز جواز السفر، رغم أن القانون يمنع ذلك.

ويؤكد عمال، تمت مقابلتهم في سياق إعداد هذا التقرير، أن أغلب المصانع تحتجز جوازات السفر بمجرد قدوم العمال من بلدانهم، وتجبرهم على توقيع أوراق تؤكد فيها انه سلم جوازه للادارة بارادته لحفظه من الضياع، وينصاع أغلب العمال لهذا الاجراء، خوفاً من اية اجراءات انتقامية من قبل الادارة، حيث يقومون بذلك تحت التهديد او التخويف. وتبرر ادارات المصانع هذا الاجراء، تحسباً من امكانية هروب العامل وعمله لحسابه الخاص او الانتقال للعمل لدى صاحب عمل آخر.

توجيه الالهانات اللفظية والجسدية والجنسية: لم يمر تقرير محلي أو دولي تحدث عن الانتهاكات التي يتعرض لها العمال في المناطق الصناعية إلا وتطرق لتعرض العمال لمعاملة سيئة، سواء من مديريهم المباشرين أو

في ظل هذا الواقع، لم تمنح الحكومات الأردنية وقتها على فتح الباب للمصانع لسد النقص لديها من خلال فتح باب الاستقدام، ليبقى التفاوض غير المعلن بين الحكومات المتعاقبة وأصحاب المصانع لنسبة الأردنيين المفروض عملهم في المصنع لتبقى نسبتهم في تناقص دائم حتى وصلت نسبة العمال المهاجرين أكثر من 85%.

وعلى مدى السنوات تنبعت منظمات دولية ومحلية لتعرض العمال لانتهاكات مختلفة، ليشهد عام 2006 صدور تقرير، أخذ صداه في الأوساط الاعلامية المحلية والدولية، عن المعهد الوطني للعمال وحقوق الإنسان الأميركي، الذي رصد هذه الانتهاكات وطلب من الشعب الاميركي مقاطعة البضائع التي تنتجها هذه المصانع. لتتوالى بعد ذلك التقارير المطالبة بتحسين أوضاع العمال في المناطق الصناعية المؤهلة.

المنحى اللافت في تاريخ المدن الصناعية المؤهلة كان عام 2000 عندما وقع الأردن اتفاقية التجارة الحرة مع امريكا، والتي كان من ضمن بنودها اشتراط دخول اسرائيل كطرف فيها، على أن يتم تخفيض الجمارك 10 % سنوياً حتى تصبح صفر عام 2010، وفي هذا العام يمكن القول انه شهد وفاة اتفاقية المناطق الصناعية المؤهلة، حيث أصبح أغلب الانتاج يتم تصديره من خلال اتفاقية التجارة الحرة وليس من خلال اتفاقية المناطق المؤهلة، حيث سمحت اتفاقية التجارة الحرة لأي مصنع في الاردن التصدير لاميركا، في حين كان مقصوراً التصدير لها من خلال اتفاقية المناطق الصناعية فقط بالمصانع التي تقع ضمن المدن الصناعية.

المقابل، وفي بعض الأحيان، لا يتم احتساب أجر الساعات الإضافية بشكل صحيح، حيث يتقاضى العامل اجراً اقل مما يجب أن يتقاضاه مقابل العمل الإضافي.

عدم استلام الأجر في موعده ومنعه لشهور أحياناً: أكد بعض العمال ان اجورهم تتأخر احيانا حتى العاشر من الشهر، وفي حالات أخرى أكد بعض العمال أن رواتبهم تأخرت لاكثر من ثلاثة أشهر، ولم يستلموها الا بعد ان هددوا بالتوقف عن العمل.

الخصم من الراتب: أكد كافة العمال، ممن تم اجراء مقابلات ميدانية معهم، أنه لا يمضي شهر واحد دون الخصم من أجورهم، بحجج اعتبروها واهية، مثلاً قد يخصم أجر يوم كامل بسبب التأخر لعشرة دقائق عن موعد بدء العمل، والبعض يخصم منه اياماً إذا كان مريضاً ولم يستطع القدوم للعمل، واحدى العاملات قالت "بحال ذهبنا للحمام لا يسمح لنا الغياب اكثر من خمسة دقائق"، وأخرى قالت: "أحياناً يصل الخصم إلى اكثر من نصف الراتب".

عدم إعطاء العمال نسخة من عقد العمل: أغلب العمال لا يعلمون شيئاً عن عقود عملهم، ولم يستلموا نسخة منها وعندما يطالبون بنسخة منها، عادة ما يجابه طلبهم بالرفض، أحد العمال قال: "عندما وصلت إلى المصنع لم أكن أعرف أي كلمة بالعربية، كنا مجموعة وأدخلونا إلى مكتب، وقال لنا المشرف الذي يحمل نفس جنسيتي، ما هي واجباتنا وورواتبنا وساعات العمل، فقلت له أن عقد العمل الذي وقعناه في بلدنا ينص على شروط أخرى،

من أصحاب المصانع، وعادة ما يذكر العمال تعرضهم للاهانات لحثهم على بذل المزيد من الجهد في العمل، ليؤكد بعضهم أن الأمر يصل أحياناً إلى الضرب، في حين أشارت بعض العاملات لتعرضهن لاعتداءات جنسية وصلت في بعض الحالات الى الاغتصاب.

شهادة: تقول إحدى العاملات المهاجرات التي قضت في الأردن أكثر من عشر سنوات: أنا عاملة خياطة في مصنع في مدينة الحسن الصناعية، ولأنني أعمل في الأردن منذ سنوات، تلجأ إلي بعض العاملات لطلب النصيحة، ليست فقط من المصنع الذي أعمل به، بل من مصانع مختلفة داخل المدينة الصناعية كاملة، وليس فقط في هذا المصنع الذي أعمل به نعاني من ساعات العمل الطويلة، وأحياناً يتم تأخير رواتبنا، ولأن أغلب العاملين في المصانع من الاناث، دائماً تظهر مشكلة التحرش الجنسي بهن من قبل الأعلى منهن سواء مديرها المباشر أو المسؤول الأكبر، أنا لا أنصحهن بتقديم شكوى رسمية خوفاً عليهن، لأن هذا لن يكون في صالحهن فهن الحلقة الأضعف، وأحاول اعطائهن نصائح لحماية أنفسهن ومحاولة حل المشكلة بشكل سري".

طول ساعات العمل وعدم احتسابها بالشكل الصحيح: يعاني العمال في المدن الصناعية من طول ساعات العمل والتي تتراوح ما بين 12 - 16 ساعة عمل متواصلة، يأخذون خلالها استراحة غداء، واستراحة أخرى لمدة عشر دقائق، أو ربع ساعة على الأكثر، ولا يعطى العامل خيار العمل لساعات اضافية بل هو مجبر عليها، وكذلك الحال بالنسبة للعطلة الأسبوعية والاجازات والاعياد، وفي

وأيضاً كميات طعام قليلة ذات نوعية سيئة، والحمامات سيئة جداً، ولا يتم عمل أي نوع من أعمال الصيانة للسكنات، وأيضاً بعض المصانع تلجأ إلى منع العاملات من مغادرة السكنات بعد انتهاء دوامهن الرسمي في المصنع، الأمر الذي قد يعد احتجازاً لحريتهن.

انتهاكات تصل حد الاتجار بالبشر

تشير إحصائيات وحدة الاتجار بالبشر لتلقيها سبع حالات، خلال الثمانية أشهر الأولى من عام 2016 تواجدت فيها مؤشرات لوجود شبهة اتجار بالبشر، وعند تحويلها للمدعي العام تم تكييف ثلاثة منها على أنها اتجار بالبشر. يجتمع في كافة هذه القضايا تعرض العمال والعاملات لجملة من الانتهاكات، تتمثل بحجز جوازات سفرهم، وعدم تجديد تصريح العمل لبعضهم، وتأخير رواتبهم وأحياناً عدم دفعها، فضلاً عن تشغيلهم ساعات عمل طويلة مع احتساب الاضافي بطريقة تعطيهم اجراً اقل مما يستحقون ضمن القانون، وتعرضهم للاهانات والاساءات التي تصل أحياناً لحد الاعتداء الجسدي وأحياناً الجنسي.

أحد الحالات التي تم تكييفها على انها اتجار بالبشر تعود لـ (119) عاملاً وعاملة جميعهم من المهاجرين يعملون في أحد المصانع في مدينة الحسن الصناعية منهم (107) من الاناث، لم يستلموا أجورهم لمدة شهرين، و(40) منهم جوازات سفرهم محجوزة لدى ادارة الشركة، وعدد منهم لم يتم تجديد تصاريح عملهم، في حين أفاد بعضهم

وراتب آخر، لكنه رد بالقول إن المصنع يعمل بهذه الطريقة ولا يحق لنا الاعتراض، طلبت منه الاطلاع على عقد العمل واخذ نسخة منه، لكنه صرخ بوجهي وقال ممنوع. وأكد العامل أثناء لقائه، نحن غرباء هنا ولم يكن أمامنا إلا الانصياع للأوامر".

التأمين الصحي: رغم التزام العمال بدفع مبلغ مالي شهري قدره دينار، يقتطع من رواتبهم لصالح نقابة العاملين في الغزل والنسيج من أجل توفير خدمات صحية لهم، حيث ترتبط أغلب المصانع باتفاقية مع النقابة لتوفير هذه الخدمة، إلا أن العمال يؤكدون أنهم لا يتلقون رعاية طبية ملائمة، حيث عادة ما يتم صرف البنادول لهم بغض النظر عن الحالة الصحية، ولا يوجد إلا طبيب عام في العيادات في المصانع، وعند تحويل العامل لطبيب مختص فإنه يتلقى العلاج على حسابه الخاص، وأيضاً لا يتم التعاون مع العمال باعطائهم إجازة مرضية عند الحاجة وبذلك عادة ما يتم خصم أجرة اليوم الذي يتغيبه العامل بسبب مرضه، ما يعد مخالفة لقانون العمل الذي يعطي العامل اجازة مرضية سنوية لمدة لا تزيد عن أسبوعين.

السكن: أغلب السكنات تبعد ما لا يقل عن (2) كم عن مكان المصنع، ويؤكد العمال أن أغلب السكنات إن لم تكن جميعها، لا ترقى لتكون مكاناً يعيش فيه البشر، حيث انها مكتظة جداً، بحيث ينام في الغرفة الواحدة التي لا تتعدى مساحتها 6 متر مربع، من ستة الى ثمانية عمال أو عاملات، فضلاً عن عدم توفير ماء شرب نظيف،

العمال في هذه المناطق، واستمرار انتهاك حقوقهم، بالرغم من الجهود الرسمية والدولية لتحسين شروط العمل فيه، وتوقيع اتفاقيات عمل جماعية بين النقابة العامة للعمالين في صناعة الغزل والنسيج والعديد من الشركات والجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات، لجاناً المئات منهم إلى تنفيذ عشرات الاحتجاجات مطالبين بتحسين شروط عملهم، وسكنهم، ووقف الانتهاكات التي يتعرضون لها.

وتشير التقارير الدورية للنقابة، إلى تنظيم العمال في المدن الصناعية لخمسة إضرابات خلال السبعة أشهر الماضية من عام 2016، شارك فيها (1377) عاملاً وعاملة، ليكون مجموع الأيام التي توقف فيها العمال عن العمل في هذه الاضرابات (44) يوماً.

وتؤكد تقارير النقابة إلى تلقيها، خلال الأشهر السبعة الأولى من هذا العام (21) شكوى جماعية تخص (3080) عاملاً وعاملة، تراوحت شكاوهم ما بين حجز جوازات السفر، تأخير في استلام الرواتب او الامتناع عن دفعها، بالإضافة إلى الاختلاف على آلية احتساب العمل الاضافي، وغيرها من الشكاوى.

وفي عام 2015 شهد القطاع (17) اضراباً، شارك فيها (9154) عاملاً وعاملة، ووصل مجموع أيام التوقف عن العمل (73) يوماً، في حين تسلمت النقابة (30) شكوى جماعية تخص (1186) عاملاً وعاملة.

أما عام 2014 فشهد (13) اضراباً شارك فيها (7367) عاملاً وعاملة، ليصل عدد أيام التوقف عن العمل (32)

أنهم وقعوا بالاجبار على ورقة تفيد بانهم وافقوا على تسليم جوازات سفرهم للادارة لحفظها من الضياع. هؤلاء العمال تقدموا بشكوى جماعية لوزارة العمل يؤكدون فيها تعرضهم للضرب والتهديد بالسفر والمعاملة السيئة من قبل صاحب العمل، والمشرف الاداري الذي يعمل لدى الشركة. الشكوى تحدثت عن مكان السكن، الذي زاره فريق من وزارة العمل وأعد تقريراً أكد فيه أن السكن سيئ جداً ووضع الطعام سيئ وغير لائق صحياً ويوجد ازدحامات بالسكن ويوجد مخاطر كهربائية وعدم احتساب العمل الاضافي بالطريقة القانونية. وبعد صدور قرار من المدعي العام بتكليفها قضية اتجار بالبشر نسبت مديرية التفتيش في وزارة العمل لوزيرها باغلاق الشركة ونقل العمال إلى شركات أخرى، كما تم مخالفة الشركة استناداً لأحكام المادة 12 من قانون العمل والمتعلقة بتشغيل عمال مهاجرين بصورة غير قانونية. وتشير المعلومات أن الخط الساخن في وزارة العمل استقبل (213) شكوى من جميع الجنسيات منذ بداية العام الحالي 2016 ولغاية الآن، توزعت ما بين شكاوى تتعلق بعمالة مخالفة لقوانين العمل وتأخير تسليم أجور ومخالفة شروط العمل الاضافي ومخالفات أخرى.

الاحتجاجات العمالية في المناطق الصناعية

نتيجة الظروف القاسية التي تعيشها قطاعات واسعة من

ورغم أن المصانع، من المفترض أن تخضع لآليات دقيقة قبل انضمامها إلى هذه القائمة، يبين رصد أولي أجراه القائمون على إعداد هذا التقرير، ان بعض المصانع التي تصدر اسماءها القائمة الذهبية وعلى مدى عدة سنوات، يتعرض عمالها وعاملاتها لعدة انتهاكات، وبعض هذه المصانع خاض عمالها وعاملاتها إضراباً عن العمل العام قبل الماضي، ومع ذلك بقي اسمها ضمن القائمة الذهبية. هذا الأمر تنبه له المعهد الوطني للعمال وحقوق الإنسان الأميركي، عندما أصدر تقريراً منتصف العام الماضي 2015 أكد فيه أن أكثر من (2700) عاملاً وعاملة في مصنع معجزة العصر لصناعة الألبسة الجاهزة يعملون في المصنع، يرزحون تحت وطأة ظروف عمل قاسية قد ترقى إلى اعتبارهم ضحايا جريمة الاتجار بالبشر.

وقال المعهد في تقرير منشور على موقعه الإلكتروني إن "رسائل من عمال من جنسيات مختلفة وصلتهم، تؤكد تعرضهم لانتهاكات، سواء جنسية أو اعتداء جسدي أو لفظي، فضلاً عن التأخر بإعطائهم رواتبهم وزيادة ساعات العمل".

هذا ليس التقرير الأول للمعهد حول مصنع معجزة العصر، حيث سبق وأن أصدر ثلاثة تقارير على مدى أربع سنوات ماضية ينتقد فيه هذا المصنع، مؤكداً تعرض العمال فيه لانتهاكات مختلفة، ومطالباً الشعب الأميركي بتوقيع رسالة، موجهة لحكومتهم، تطالبهم بوقف العمل باتفاقية التجارة الحرة، فضلاً عن مطالبة المواطنين بمقاطعة العلامات التجارية التي يعمل لصالحها المصنع المذكور.

يوماً، وتسلمت النقابة خلال عام 2014 (57) قضية جماعية تخص (2949) عاملاً وعاملة، وفي العام الذي قبله وصل عدد الاضرابات إلى (19) إضراباً شارك فيها (10151) عاملاً وعاملة وبعده أيام توقف عن العمل وصلت إلى (64) يوماً، في حين تسلمت النقابة (63) شكوى جماعية تخص (2359) عاملاً وعاملة.

القائمة الذهبية لوزارة العمل

في عام 2006، وهو العام ذاته التي بدأت تقارير دولية ومحلية تلقي الضوء بشكل كبير على الانتهاكات بحق العمال في المناطق الصناعية المؤهلة، لجأت وزارة العمل لإيجاد ما يسمى "القائمة الذهبية" للمصانع والشركات، وهي عضوية للشركات المتميزة في المناطق الصناعية المؤهلة توفر لهم ميزات متعددة، من منطلق تشجيع الشركات على توفير بيئة عمل مميّزة.

فكرة القائمة الذهبية تقوم على مبدأ متابعة التزام الشركات بتطبيق أحكام قانون العمل الأردني مثل الالتزام بالأجور وساعات العمل، والعمل الإضافي وتوفير شروط وظروف العمل اللائق.

ويتم منح أي شركة تستوفي كافة الشروط المنصوص عليها في تعليمات القائمة الذهبية، امتيازات مثل الإعفاء من الكفالة البنكية المنصوص عليها في تعليمات قانون العمل في حال رغب صاحب العمل استخدام واستقدام عمالة مهاجرة، والحصول على شهادة تمكنهم من تقديمها لبعض المستوردين الذين يطلبونها في الخارج كشرط لتوقيع اتفاقيات لتزويدهم بطليبات انتاج.

المدني من دخول المصانع والتحقق من تطبيق معايير العمل الأردنية والدولية وحصول العمال على حقوقهم كافة.

* زيادة وعي كافة العاملين بحقوقهم وواجباتهم، من خلال برامج تدريبية دورية، وتزويدهم بكافة الأدوات والوسائل التي تمكنهم من ضمان احترام معايير العمل المطبقة عليهم.

* اخضاع أصحاب المصانع واداراتها لبرامج تدريبية دورية تشمل كافة تفاصيل معايير العمل الواجب احترامها والالتزام في أماكن العمل والسكن.

* زيادة وعي الجهات التي تقوم على انفاذ القانون والتي تتعامل مع قضايا العاملين في المناطق الصناعية المؤهلة بتفاصيل معايير العمل الواجب احترامها والالتزام بها من قبل أصحاب المصانع واداراتها.

وأبدى التقرير استغرابه من إدراج هذا المصنع ضمن القائمة الذهبية لوزارة العمل في ذلك الوقت، رغم أن العاملين فيه يتعرضون لانتهاكات متنوعة تتعلق بتلقيهم أجوراً قليلة مقابل ساعات عمل كثيرة تصل إلى 16 ساعة يومياً.

التوصيات:

في نهاية هذا التقرير يقدم فريق الاعداد مجموعة من التوصيات تتمثل فيما يأتي:

* زيادة فعالية عمل فرق التفتيش التابعة لمديريات العمل ووحدة مكافحة الاتجار بالبشر التابعة لوزارة العمل، من خلال حثهم على الاستخدام الدقيق لمعايير العمل الأردنية التفصيلية ومعايير رصد الاتجار بالبشر عند ممارستهم لمهامهم التفتيشية على المصانع والعاملين فيها، وعدم الاكتفاء بسؤال العمال إن كانوا يواجهون مشاكل أم لا.

* تفعيل الالتزام بالمعايير التي تفرضها القائمة الذهبية قبل إدراج أي مصنع للقائمة وبعد ادراجه، لضمان استمرار التزام المصانع بتطبيق هذه المعايير.

* تمكين وتفعيل دور النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة، وتطوير أدوات وآليات رصد مستمرة لضمان احترام إدارات المصانع لمعايير العمل المتعارف عليه أردنياً ودولياً.

* تفعيل انفاذ القانون في المصانع، ويجاد آلية تمكن الجهات المراقبة والراصدة لأوضاع العمال من المجتمع