



المنار
AL Manar



وزارة العمل
MOL



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
NCHRD

دراسة تقييم مبادرة الفروع الإنتاجية في المحافظات

إشراف

الأستاذ الدكتور عبد الله عابنة

إعداد

محمد مصطفى الخصاونة

شباط 2016



بدعم من صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني

National Center for Human Resources

المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

Development

Phone : +962 - 6- 5331451

هاتف : +962 -6 -5331451

Fax : +962 - 6 – 5340356

فاكس : +962 -6 - 5340356

P.O. Box: 560 Al-Jubaiha

ص.ب : 560 الجبيهة

Postal Code : 11941 Jordan

الرمز البريدي: 11941 الاردن

www.nchrd.gov.jo

www.almanar.jo

المملكة الأردنية الهاشمية

رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية

(2016/3/1097)

يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مصنفه ولا يعبر هذا المصنف عن رأي
دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أخرى

تقديم

يطيب لي وأسرة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية أن نضع بين أيديكم دراسة تقييم مبادرة الفروع الإنتاجية في المحافظات من خلال دراسة تحليلية لتقييم مبادرة الفروع الإنتاجية في المحافظات.

وتأتي هذه الدراسة ضمن سلسلة دراسات سوق العمل الأردني التي حددتها وزارة العمل ضمن خطتها للاعوام (2015-2017) بالتنسيق مع المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

وتنقسم هذه الدراسة إلى سبعة فصول رئيسية؛ إذ يتضمن الفصل الأول الإطار النظري الخاص بالدراسة من حيث: مشكلتها وأهدافها وأهميتها وأسئلة الدراسة، بالإضافة لمصادر البيانات والمنهجية المتبعة لذلك. ويتضمن الفصل الثاني واقع الفروع الإنتاجية وخصائص المُشغلين في الفروع الإنتاجية ، ويتناول الفصل الثالث بيئة العمل ومدى الالتزام بقانون وعقود العمل وتدريب وتأهيل العاملين.

ويهدف الفصل الرابع دور الفروع الإنتاجية في تنشيط الوضع الاقتصادي في المناطق المُستهدفة ، ويعرض الفصل الخامس بيئة الاستثمار في الأردن ، كما تناول الفصل السادس مؤشرات التقييم ، وعرض الفصل السابع والأخير من هذه الدراسة أبرز النتائج والتوصيات.

وإننا إذ نضع بين أيديكم هذه الدراسة، فإننا نرجو أن تتم الاستفادة منها في خدمة توجهات المركز في تعزيز جهود الأردن الرائدة والدؤوبة في مجالات تنمية الموارد البشرية، راجين المولى عز وجل أن يأخذ بأيدينا لخدمة الأردن الأعلى.

رئيس المركز

أ.د. عبد الله عباينة

شكر وتقدير

تأتي هذه الدراسة ضمن جهود المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، لاستثمار الموارد البشرية وتعظيم إنتاجيتها، بالتعاون مع وزارة العمل صاحبة المبادرة لإجراء هذه الدراسة، بهدف تقييم مبادرة الفروع الإنتاجية، والوقوف على مكامن القوة والقصور في المبادرة التي مضى على إطلاقها ما يزيد على الخمس سنوات، بهدف رفع كفاءتها، وتوفير أدلة علمية موثقة عن فعالية الفروع الإنتاجية وكفاءتها في التشغيل، من خلال توفير بيانات كمية ونوعية من مصادر رئيسية وثانوية مختلفة، لتمكين وزارة العمل وشركائها من اعتماد سياسة مدروسة وفعالة بخصوص التوسع في هذه الفروع، وتطوير الآليات المناسبة لزيادة جوداها الاقتصادية والاجتماعية.

ويسر فريق البحث التقدم من الأستاذ الدكتور عبد الله عابنة رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، وفريق المركز، ممثلاً بالدكتورة آلاء البشايرة، والدكتور عماد عابنة، بالشكر والعرفان على ما قدموه من جهد وتوجيه ساعد في إخراج الدراسة بصورتها الحالية. والشكر موصول لأعضاء اللجنة الفنية لدراسات المركز، على جهودهم في مراجعة المعلومات والبيانات وتدقيقها، وتقديم الملاحظات التي أغنت الدراسة.

ويتقدم فريق البحث بجزيل الشكر لعطوفة أمين عام وزارة العمل، وعطوفة مدير عام صندوق دعم التشغيل والتدريب، والسيدة يارا مساعدة/ صندوق دعم التشغيل والتدريب، ود. موفق الهاندة/ صندوق الملك عبد الله للتنمية، وموظفي مديرية التشغيل والتدريب، وبخاصة السادة عثمان روبين ومحمد مشعل وم. خالد مصلح، لما أبدوه من تعاون وانفتاح في توفير البيانات والمعلومات، والأفكار التي ساعدت في بلورة نتائج الدراسة وتوصياتها.

والشكر أجزله لممثلي المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني، والأهالي الذين شاركوا في مجموعات التركيز، لتفاعلهم الذي ساهم في تقديم جُملة من المُقترحات، التي تمت الاستفادة منها وتوظيفها في هذه الدراسة.

وفي الختام، يتقدم فريق البحث بالشكر والتقدير لفريق العمل الميداني، لمهنتهم في توفير البيانات الميدانية.

فريق البحث

محمد مصطفى الخصاونة



المنار
AL Manar



وزارة العمل
MOL



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
NCHRD

شكر وتقدير

يتقدم المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بالشكر والتقدير الى اللجنة الفنية لدراسات سوق العمل الأرنبي والتي كان لها الدور المهم في متابعة اجراء الدراسة تمثلت بالملاحظات المهمة في جميع مراحل اعداد الدراسة والتي أسهمت في أثارها.
والشكر كذلك الى الباحث/ الباحثين على جهودهم التي بذلوها في إعداد هذه الدراسة.

اللجنة الفنية

(رئيساً)	(المجلس الاقتصادي والاجتماعي)	معالي الأستاذ الدكتور منذر الشرع
(عضواً)	(المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية)	الدكتورة الاء البشاييرة
(عضواً)	(المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية)	الدكتور عماد عبابنة
(عضواً)	(المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية)	المهندس علي نصرالله
(عضواً)	(وزارة العمل)	الفاضلة روان ابو سل
(عضواً)	(وزارة العمل)	الفاضلة ايمان الرشدان
(عضواً)	(وزارة العمل)	المهندسة احلام العبد

قائمة المحتويات

أ	تقديم
ع	الملاحق
ع	ملحق رقم (1): مجموعات التركيز الملخص التنفيذي
2	الفصل الأول الإطار العام للدراسة: خلفية الدراسة ومنهجيتها
3	1.1 المقدمة
4	1.2 أهمية الدراسة
4	1.3 أهداف الدراسة
5	1.4 أسئلة الدراسة
6	1.5 منهجية الدراسة
6	1.5.1 مجتمع وعينة الدراسة
6	1.5.1.1 مسح العاملين في الفروع الإنتاجية
	1.5.2 أدوات الدراسة	7
8	1.6 جمع البيانات وتجهيزها
8	1.6.1 مسح العاملين والمستثمرين (أصحاب العمل)
9	1.6.2 المقابلات ومجموعات التركيز
11	الفصل الثاني واقع الفروع الإنتاجية وخصائص المُشغّلين في الفروع الإنتاجية
13	2 واقع الفروع الإنتاجية وتطوُّرها
13	2.1 فكرة إنشاء الفروع الإنتاجية
13	2.2 الجهات الداعمة للمبادرة وأشكال الدعم التي تُقدّمها
14	2.3 توزيع المستثمرين بحسب الجنسية
16	3 خصائص العاملين في الفروع الإنتاجية

16	العاملون في الفروع الإنتاجية.....	3.1
16	العاملون في الفروع الإنتاجية حسب الجنسية والجنس.....	3.2
17	العاملون من ذوي الإعاقات (ذوي الاحتياجات الخاصة) في الفروع الإنتاجية حسب الجنس.....	3.3
18	المشتغلون حسب الفئات العمرية والجنس.....	3.4
18	المشتغلون حسب المستوى التعليمي.....	3.5
19	المشتغلون حسب الحالة الاجتماعية.....	3.5.1
20	المشتغلون حسب فئات الراتب الشهري.....	3.5.2
25	الفصل الثالث: بيئة العمل ومدى الالتزام بقانون وعقود العمل وتدريب وتأهيل العاملين.....	
27	التزام الفروع الإنتاجية بقانون العمل.....	3
	الاطلاع على قانون العمل، ومدى معرفة العاملين بالمهام والمسؤوليات الموكلة إليهم، والعلاقة التعاقدية ومدى الالتزام بها	3.1
		27
28	زيارت مفتشي العمل.....	3.2
28	التزام الفروع الإنتاجية بقانون العمل والعلاقة التعاقدية مع العاملين.....	3.3
29	تقييم العاملين ومنح الحوافز.....	3.4
30	دور الفروع الإنتاجية في تدريب العمالة وتأهيلها في المناطق المُستهدفة.....	3.5
32	خطورة المهن في الفروع الإنتاجية والتدريب والتأهيل على التعامل مع مخاطرها.....	3.6
33	درجة رضا العاملين عن التدريب.....	3.7
33	مدى توفر بيئة العمل المناسبة في الفروع الإنتاجية من وجهة نظر العاملين.....	3.8
35	الأسباب التي شجعت وتُشجّع الفتيات للالتحاق والعمل في الفروع الإنتاجية.....	3.9
36	مدى تأييد العاملين لمبادرة الفروع الإنتاجية (أسباب التأييد).....	3.10
37	الفصل الرابع: دور الفروع الإنتاجية في تنشيط الوضع الاقتصادي في المناطق المُستهدفة.....	
39	دور الفروع الإنتاجية في تنشيط الوضع الاقتصادي.....	4

39	رفع معدل المشاركة الاقتصادية وزيادة عدد المشتغلين في أسر العاملين	4.1
40	العوامل التي من شأنها استمرارية العاملين في العمل في الفروع الإنتاجية	4.2
41	دور مبادرة الفروع الإنتاجية في محاربة الفقر وتحسين مستوى المعيشة	4.3
42	دور مبادرة الفروع الإنتاجية في دعم المجتمع المحلي (المسؤولية الاجتماعية)	4.4
42	مدى مساهمة مبادرة الفروع الإنتاجية في تنشيط الوضع الاقتصادي في المناطق التي أنشئت فيها	4.5
43	فعالية الفروع الإنتاجية/ على مستوى الفرع	4.6
49	الفصل الخامس: بيئة الاستثمار في الأردن	
49	العوامل الجاذبة للاستثمار في الأردن من وجهة نظر مُستثمري الفروع الإنتاجية	5.1
49	العوامل الجاذبة للاستثمار والحوافز التي قدمتها المؤسسات الحكومية والرسمية لمُستثمري الفروع الإنتاجية	5.2
50	العقبات أو المشكلات التي واجهت المستثمرين في مناطق الفروع الإنتاجية	5.3
51	مدى توفر المهارات لدى العمالة المحلية من وجهة نظر مستثمري الفروع الإنتاجية	5.4
52	توجهات مستثمري الفروع الإنتاجية نحو التوسع في الفروع الإنتاجية الحالية أو الاستثمار في فروع إنتاجية أخرى	5.5
54	العوامل المُشجعة للشركات للاستفادة من مبادرة الفروع الإنتاجية من وجهة نظر المُستثمرين	5.6
54	سبل ضمان استمرارية الفروع الإنتاجية من وجهة نظر مستثمري الفروع الإنتاجية	5.7
55	سبل (مقترحات) تحسين ظروف وبيئة العمل في الفروع الإنتاجية واستقطاب الباحثين عن عمل	5.8
56	مقترحات المستثمرين لتحسين بيئة الاستثمار في الفروع الإنتاجية	5.9
56	مدى رضا مستثمري الفروع الإنتاجية عن الحوافز والتسهيلات المُقدمة والعوامل الإجراءات ذات العلاقة	5.10
56	مدى الرضا عن الحوافز والتسهيلات التي تقدّمها الحكومة	5.10.1
57	مدى رضا مستثمري الفروع الإنتاجية عن أداء العمالة المحلية والمهارات التي يمتلكونها	5.10.2
58	مدى رضا مستثمري الفروع الإنتاجية عن الخدمات العامة في مناطق استثماراتهم	5.10.3
58	مدى رضا مستثمري الفروع الإنتاجية عن الإجراءات الحكومية المتعلقة بالفرع الإنتاجي	5.10.4

59مدى رضا مستثمري الفروع الإنتاجية عن تعاون المجتمع المحلي..... 5.10.5

60مدى رضا مستثمري الفروع الإنتاجية عن الزيارات التفتيشية لوزارة العمل ومؤسسة الضمان الاجتماعي..... 5.10.6

63 الفصل السادس: مؤشرات التقييم.....

63 التشغيل..... 6.1

64 التدريب..... 6.2

65 ديمومة العمل..... 6.3

65 تنشيط الوضع الاقتصادي في المناطق المستهدفة..... 6.4

66 دعم المُجتمع المحلي (المسؤولية الاجتماعية)..... 6.5

66 تركُّز الفروع الإنتاجية في صناعة الألبسة..... 6.6

67 كلفة فرصة العمل..... 6.7

69 إدارة المشروع..... 6.8

69 البيانات والمعلومات المالية ومتابعتها..... 6.8.1

69 حجم الحوافز والدعم النقدي وكلف الإنشاء..... 6.8.1.1

69 متابعة تحصيل الالتزامات المترتبة على الفرع الإنتاجية التي استفادت من إعفاء أجرة المبنى..... 6.8.1.2

71 الترويج للمبادرة وحشد المجتمع المحلي..... 6.8.1.3

73 الفصل السابع: ملخص لأهم النتائج والتوصيات.....

75 النتائج..... 7

75 ملخص لأهم النتائج..... 7.1

81 التوصيات والمقترحات..... 7.2

83 ملحق رقم (1): مجموعات التركيز.....

قائمة الجداول

- الجدول رقم (1): توزيع مجتمع وعينة الدراسة حسب الفروع الإنتاجية 7
- الجدول رقم (2): الجهات الداعمة لمبادرة الفروع الإنتاجية وأشكال الدعم 14
- الجدول رقم (3): توزيع الفروع الإنتاجية حسب المنطقة الجغرافية، والجنسية، وعدد المُشغلين والطاقة الاستيعابية 15
- الجدول رقم (4): التوزيع النسبي للعاملين بحسب الجنس والفئة العمرية 18
- الجدول رقم (5): توزيع العاملين حسب الحالة الاجتماعية في الأسر التي يعمل فيها فرد واحد 20
- الجدول رقم (6): طرق اطلاع العاملين في الفروع الإنتاجية على قانون العمل 27
- الجدول رقم (7): مدى الالتزام بتنفيذ قانون العمل من وجهة نظر العاملين 29
- الجدول رقم (8): درجة رضا العاملين عن التدريب الذي تلقوه 33
- الجدول رقم (9): مدى توفر بيئة العمل المناسبة في الفروع من وجهة نظر العاملين 34
- الجدول رقم (10): توزيع أسر العاملين بحسب عدد العاملين الإجمالي في الأسرة 40
- الجدول رقم (11): فعالية الفروع الإنتاجية بحسب الفرع وأبرز المؤشرات 45
- الجدول رقم (12): توزيع العاملين الذين تزيد خبرتهم على 36 شهراً حسب معدل الزيادة في الراتب 55
- الجدول رقم (13): مدى رضا مستثمري الفروع الإنتاجية عن الحوافز والتسهيلات التي تقدمها الحكومة 60
- الجدول رقم (14): التكاليف المباشرة وغير المباشرة لمبادرة الفروع الإنتاجية وتكلفة فرصة العمل في هذه الفروع 68
- الجدول رقم (15): الفروع الإنتاجية التي مضى على إنشائها 5 سنوات وفرص العمل المتحققة 71

قائمة الأشكال

- الشكل رقم (1): توزيع العاملين في الفروع الإنتاجية حسب الجنس والجنسية.....16
- الشكل رقم (2): التوزيع النسبي للعاملين في الفروع الإنتاجية حسب الجنس والجنسية.....17
- الشكل رقم (4): التوزيع النسبي للعاملين حسب المستوى التعليمي.....19
- الشكل رقم (5): التوزيع النسبي للعاملين حسب الحالة الاجتماعية.....19
- الشكل رقم (6): التوزيع النسبي للعاملين حسب الراتب الشهري.....21
- الشكل رقم (7): متوسط الرواتب الشهرية في الأردن حسب الجنس.....21
- الشكل رقم (8): التوزيع النسبي للعاملين حسب الجنس وفئات الراتب الشهري.....21
- الشكل رقم (9): التوزيع النسبي لمدى رضا العاملين عن الرواتب التي يتقاضونها ووفائها بمتطلباتهم.....22
- الشكل رقم (10): التوزيع النسبي للعاملين الذين أفادوا برضاهم التام عن مستوى الراتب حسب المؤهل العلمي.....23
- الشكل رقم (11): التوزيع النسبي لمدى التزام مستثمري الفروع الإنتاجية بقانون العمل وعقود العمل من وجهة نظر العاملين.....28
- الشكل رقم (12): مدى توفر نظام للحوافز في الفروع الإنتاجية من وجهة نظر مستثمري الفروع الإنتاجية.....30
- الشكل رقم (13): التوزيع النسبي لمدى تلقي العاملين تدريباً في الفروع الإنتاجية.....31
- الشكل رقم (14): التوزيع النسبي لنوع التدريب الذي تلقاه العاملون في الفروع الإنتاجية.....32
- الشكل رقم (15): التوزيع النسبي لمدى خطورة المهن في الفروع الإنتاجية.....32
- الشكل رقم (16): الأسباب التي شجعت وتُشجّع الفتيات للاندماج والعمل في الفروع الإنتاجية.....35
- الشكل رقم (17): التوزيع النسبي للعاملين في أسر العينة حسب الجنس.....39
- الشكل رقم (18): التوزيع النسبي للعاملين الذين سبق لهم العمل.....40
- الشكل رقم (19): التوزيع النسبي لأسر العاملين من حيث تلقيها للدعم من مؤسسات العون الاجتماعي.....41
- الشكل رقم (20): مدى توفر المهارات التي يحتاجها مستثمرو الفروع الإنتاجية لدى العمالة المحلية (منطقة الفرع الإنتاجي).....51
- الشكل رقم (21): توجهات مستثمري الفروع الإنتاجية نحو التوسع في الفروع الإنتاجية الحالية أو الاستثمار في فروع جديدة.....53
- الشكل رقم (22): مدى رضا مستثمري الفروع الإنتاجية عن الحوافز والتسهيلات التي تقدّمها الحكومة.....57
- الشكل رقم (23): مدى رضا مستثمري الفروع الإنتاجية عن أداء العمالة المحلية والمهارات التي يمتلكونها.....57
- الشكل رقم (24): مدى رضا مستثمري الفروع الإنتاجية عن الخدمات العامة في المنطقة.....58
- الشكل رقم (25): مدى رضا مستثمري الفروع الإنتاجية عن الإجراءات الحكومية المتعلقة بالفرع الإنتاجي.....59
- الشكل رقم (26): مدى رضا مستثمري الفروع الإنتاجية عن تعاون المجتمع المحلي.....59
- الشكل رقم (27): مدى رضا مستثمري الفروع الإنتاجية عن الزيارات التفتيشية لوزارة العمل ومؤسسة الضمان الاجتماعي.....60

الملاحق

ملحق رقم (1): مجموعات التركيز

الملخص التنفيذي

تعود فكرة إنشاء الفروع الإنتاجية في الأردن إلى بداية العام 2008، وذلك في إطار سعي الحكومة لتنفيذ توجيهات صاحب الجلالة الهاشمية الملك عبد الله الثاني ابن الحسين المعظم (حفظه الله)، لمواجهة الفقر والبطالة، وبخاصة في المناطق النائية ذات معدلات الفقر والبطالة المرتفعة، من خلال إنشاء فروع إنتاجية (للشركات القائمة/ مصانع جديدة) لعدد من المصانع العاملة ضمن المناطق الصناعية المؤهلة، في إطار اتفاقية التجارة الحرة مع الولايات المتحدة الأمريكية، لتوفير فرص التدريب والتشغيل للأردنيين المتعطلين عن العمل، وبخاصة الإناث وذوو الاحتياجات الخاصة.

ولغايات تقييم هذه المبادرة، اعتمدت الدراسة أسلوب المسح الميداني من خلال استبانتين؛ الأولى موجهة للعاملين في الفروع الإنتاجية، والثانية موجهة للمستثمرين في هذه الفروع، بالإضافة إلى استكمال بعض المعلومات من خلال المقابلات الميدانية ومجموعات التركيز، والمراجعة المكتبية للوثائق والبيانات المتعلقة بالمبادرة.

وقد خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج، من أبرزها:

- أن الفروع الإنتاجية قد نجحت - ولو على نحو جزئي - في تحقيق هدفها الرئيسي المتعلق بتوفير فرص عمل لأبناء المناطق التي وجدت فيها. فقد بينت نتائج الدراسة أن هذه الفروع عملت على تشغيل ما مجموعه (3095) عاملة/عاملاً من الأردنيين، أو ما نسبته (79%) من إجمالي الطاقة الاستيعابية لهذه الفروع، بحسب كشوفات وزارة العمل (3900 فرصة عمل)، أو ما نسبته (73%) من الطاقة الاستيعابية المستهدفة وفقاً للاتفاقيات ومذكرات التفاهم الموقعة مع المستثمرين (4250 فرصة عمل). وتجدر الإشارة إلى أن نسب التشغيل في الفروع الإنتاجية بحسب الدراسة، تختلف عن تلك الواردة في كشوفات وزارة العمل، التي أشارت إلى أن هذه الفروع ساهمت في تشغيل (3468) عاملة/عامل من أصل (3900) فرصة عمل مستهدفة، أو ما نسبته (89%).
- أن مبادرة الفروع الإنتاجية ساهمت وشأهم في تنشيط الوضع الاقتصادي في المناطق التي أنشئت فيها، من خلال تحسين المستوى المعيشي الناتج عن زيادة دخل الأسر في مناطق الفروع الإنتاجية،

والمُتأتي من توفير فرص العمل، وإنعاش مناطق الفروع الإنتاجية اقتصادياً، وتنشيط الحركة التجارية فيها، من خلال فتح أنشطة تجارية وخدمية، بالإضافة لإحياء قطاع النقل لخدمة هذه الفروع والعاملين فيها، نتيجة لزيادة الدخول في مناطق الفروع الإنتاجية، فضلاً عن أن وجودها ساهم في توفير و/أو تحسين مستوى خدمات البنية التحتية، مثل فتح بعض الطرق وإيصال خدمات المياه والكهرباء والاتصالات، التي جاءت نتيجة فتح هذه الفروع، الأمر الذي أسهم في إنعاش هذه المناطق اقتصادياً. وقد وُجدت بعض المساهمات الاجتماعية لبعض الفروع الإنتاجية، مثل دعم مؤسسات المجتمع المدني والأندية، وبرامج محو الأمية للعاملين فيها، وتوزيع الطرود الخيرية.

• أن غالبية المستثمرين في الفروع الإنتاجية لجأوا إلى هذه المبادرة لتغطية عجزهم في تشغيل النسبة المستهدفة للعمال الأردنيين في المصانع الأم، في المدن الصناعية المؤهلة، بالإضافة للاستفادة من الحوافز الإضافية التي قدمتها المؤسسات الحكومية والرسمية، مثل تأمين قطعة الأرض وبناء هنجر، والإعفاء من أجره المصنع (البناء) مدة 5 سنوات، وتسهيل استقدام عمالة أجنبية، وتوفير دعم بنسبة (30%-50%) من رواتب العاملين مدة 18 شهراً، ودعم التدريب، ودفع مساهمة العاملين في الضمان الاجتماعي مدة 18 شهراً، ودعم المواصلات، ووجبات الطعام. وتجدر الإشارة إلى أن البيئة الاستثمارية المناسبة والتسهيلات والحوافز الاستثمارية، والإعفاءات الضريبية والجمركية التي تقدمها الحكومة الأردنية، واتفاقيات التجارة الحرة بين الأردن وكثير من الدول، وتحديداً الولايات المتحدة الأمريكية، بالإضافة إلى دعوات جلالة الملك أثناء المؤتمرات الاقتصادية الدولية، والاستقرار السياسي والأمني، كانت جميعها من أهم الأسباب التي عملت على جذب مُستثمري الفروع الإنتاجية للاستثمار في الأردن.

• وتلخّصت المعوقات التي تواجه المستثمرين في ضعف البنية التحتية المُلائمة (المياه، والاتصالات، والكهرباء) في بعض المناطق، وضعف تعاون بعض الجهات ذات العلاقة بترخيص هذه الفروع، وعدم التزام العاملين بالفروع الإنتاجية بقوانين العمل، وكثرة التغيب والاستقالات، وتدخل غير ذوي الاختصاص كالنواب والوجهاء في شؤون الفروع الإنتاجية، وبخاصة ما يتعلق بالتشغيل، وفي بعض الأحيان تحريض العمال على الإضراب وعدم الالتزام بالعمل، وامتناع بعض أفراد الأسر المنتفعة من

مؤسسات الدعم الاجتماعي (صندوق المعونة الوطنية/ التنمية الاجتماعية) عن الالتحاق بالعمل في الفروع الإنتاجية.

ويرى فريق البحث أنه توجد جملة من التوصيات التي من شأنها تعظيم الاستفادة من هذه المبادرة، تتمثل في ضرورة ايجاد إطار مؤسسي يعنى بمتابعة هذه المبادرة، وتنسيق الجهود بين مختلف الشركاء، مدعوم بكوادر مؤهلة ونظام معلومات متكامل يربط بين مختلف الإدارات والجهات المعنية بالمبادرة، لضمان اتساق البيانات وتعظيم العائد من الحوافز المقدمة للمبادرة، بالإضافة إلى دراسة أفضل السبل الكفيلة باستمرار هذه المبادرة، وتشجيع المستثمرين الأردنيين للاستفادة منها، وتنويع الأنشطة الاستثمارية، خاصة في ظل تركُّز استثمارات الفروع الإنتاجية في قطاع المنسوجات والألبسة من جهة، وتركُّزها بيد مستثمر واحد (3 فروع من أصل 15 فرعاً للمستثمر نفسه) من جهة أخرى، بالإضافة لدراسة الاتفاقيات الموقعة مع المستثمرين ، وتطويرها، وبخاصة الموقعة مع غير الأردنيين، لضمان تشغيل الأردنيين وفقاً للنسب التي يتم الاتفاق عليها، ووضع الشروط الملزمة فـي حـال المخالفة.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة: خلفية الدراسة

ومنهجيتها

1.1 المقدمة

تولي الحكومة الأردنية بتوجيهات ملكية مباشرة موضوع تشغيل الأردنيين عناية خاصة، ويظهر ذلك عبر مجموعة من المبادرات والتدابير التي اتخذتها الحكومة، تتعلق بتشجيع الاستثمار، وتدريب العمالة الأردنية وتأهيلها، وفتح الأسواق الإقليمية والدولية أمامها. وتُعدُّ مبادرة الفروع الإنتاجية واحدة من المبادرات التي تهدف مباشرة إلى مواجهة مشكلتي الفقر والبطالة، وتوفير فرص تدريب للمتطلين عن العمل وتشغيلهم، وخاصة من الإناث وذوي الاحتياجات الخاصة في المناطق التي ترتفع فيها معدلات البطالة، بحيث تُسهم هذه الفروع في استقطاب الاستثمارات لتلك المناطق لتشغيل الأيدي العاملة الوطنية، وتنشيط الوضع الاقتصادي فيها.

وفي سبيل استقطاب الشركات الإنتاجية للعمل في تلك المناطق، تقوم وزارة العمل - حسب خصوصية المنطقة المنوي فتح فرع إنتاجي فيها - بدعم المستثمرين، من خلال توفير الموقع مجاناً مدة خمس سنوات، بالإضافة إلى تحمُّل الوزارة: نسبة من قيمة رواتب العاملين في المصانع القائمة، ودفع بدل مواصلات لهم، والنسبة التي يدفعها العاملون نظير اشتراكهم في الضمان الاجتماعي مدة 18 شهراً، ودفع بدل وجبات الطعام.

1.2 أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها الدراسة الأولى¹ التي تسعى لتقييم مبادرة الفروع الإنتاجية في المحافظات منذ انطلاق هذه المبادرة في العام 2008، وذلك من خلال تحليل واقع الفروع الإنتاجية، وتحديد نقاط القوة والضعف، ومدى فعالية هذه الفروع وكفاءتها في التشغيل، واستنباط النتائج والحقائق والتوصيات التي من شأنها المساهمة في تمكين وزارة العمل وشركائها من اعتماد سياسة مدروسة وفعالة، بخصوص التوسع في هذه الفروع، وتطوير الآليات المناسبة لزيادة جدواها الاقتصادية والاجتماعية.

1.3 أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الأساسي لهذه الدراسة في إجراء دراسة تقييمية شاملة، لتوفير المعلومات والأدلة المتعلقة بمكان أو نقاط القوة، ومكان القصور أو الضعف في مبادرة الفروع الإنتاجية، التي مضى على إطلاقها ما يزيد على الخمس سنوات، بهدف رفع كفاءتها، وتوفير أدلة علمية موثقة عن فعالية الفروع الإنتاجية وكفاءتها في التشغيل، من خلال توفير بيانات كمية ونوعية من مصادر رئيسية وثانوية مختلفة، تتضمن الدراسة المكتبية، ومسحاً ميدانياً، ومجموعات تركيز ومقابلات للمستهدفين من الدراسة، بحيث تتمكن وزارة العمل وشركائها - مع وجود هذه الأدلة- من اعتماد سياسة مدروسة وفعالة بخصوص التوسع في هذه الفروع، وتطوير الآليات المناسبة لزيادة جدواها الاقتصادية والاجتماعية. وستغطي الدراسة جميع الفروع الإنتاجية في مختلف المناطق، والبالغ عددها حسب بيانات وزارة العمل (15) فرعاً إنتاجياً، قامت بتشغيل (3468) عاملاً حسب بيانات وزارة العمل.

¹ يوجد تقرير لتقييم هذه المبادرة، بموجب كتاب دولة الرئيس رقم 8946/1/11/18 تاريخ 2009/5/4، المتضمن تشكيل لجنة فنية لدراسة وتقييم الفروع الإنتاجية للشركات العاملة ضمن المناطق الصناعية المؤهلة. وورقة سياسات بعنوان "قراءة في مساهمات المناطق الصناعية المؤهلة والفروع الإنتاجية في تشغيل العمالة الأردنية"، ميسون العمارنة، المجلس الاقتصادي والاجتماعي.

1.4 أسئلة الدراسة

تحاول الدراسة تحقيق الأهداف سابقة الذكر من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما مدى تحقيق الفروع الإنتاجية لأهدافها في الجوانب التي لها علاقة بزيادة فرص التشغيل، وتنشيط الوضع الاقتصادي في المناطق التي أنشئت فيها، وتدريب العمالة وتأهيلها في تلك المناطق؟
2. هل المنافع المالية والاقتصادية والاجتماعية التي تحققها الفروع الإنتاجية تكافئ التكاليف المباشرة وغير المباشرة التي تقدمها الحكومة؟ وما تكلفة فرصة العمل في تلك المناطق؟
3. ما خصائص المشتغلين في الفروع الإنتاجية؟ وما درجة رضاهم عن العمل في تلك المناطق؟ وما هي نسبة الاستمرارية في العمل؟ وما هي مقترحاتهم لتحسين ظروف العمل فيها؟
4. ما خصائص الاستثمارات القائمة في الفروع الإنتاجية؟ وكيف ينظر المستثمرون في تلك المناطق لبيئة الاستثمار فيها؟ وما المعوقات التي تواجههم؟ وهل لديهم خطط للتوسع في الاستثمار في تلك المناطق؟
5. كيف ينظر المجتمع المحلي لتجربة الفروع الإنتاجية؟ وهل يدعم إنشاء فروع إنتاجية جديدة؟
6. هل يوجد اختلاف في درجة فعالية الفروع الإنتاجية وكفاءتها بحسب المنطقة؟ وما مميزات كل فرع إنتاجي؟
7. ما بدائل السياسة التي من الممكن تبنيها لزيادة فعالية الفروع الإنتاجية، وكفاءتها؟

1.5 منهجية الدراسة

لغايات تحقيق أهداف الدراسة التقييمية للفروع الإنتاجية، غطت الدراسة جميع الفروع الإنتاجية العاملة وعددها (15) فرعاً، عبر مسحين يستهدفان العاملين والمستثمرين (أصحاب العمل)، بالإضافة إلى مجموعات التركيز. واعتمدت هذه الدراسة على جمع وتحليل البيانات الكمية والنوعية عن هذه الفروع الإنتاجية من خلال استبانة مصممة خصيصاً للعاملين في الفروع الإنتاجية، للتعرف على آرائهم تجاه طبيعة فرص العمل التي تم توفيرها والتدريب على القيام بها، وكذلك توفير البيانات النوعية عن آثارها الاقتصادية والاجتماعية على المجتمع المحلي من خلال مجموعات التركيز. أما وجهة نظر المستثمرين فيما يتعلق بطبيعة استثماراتهم والحوافز والمعوقات التي تواجه الفروع الإنتاجية، فقد تم التعرف عليها من خلال الاستبيان والمقابلات الشخصية للمستثمرين وتمثيلهم في مجموعات التركيز ما أمكن.

1.5.1 مجتمع وعينة الدراسة

1.5.1.1 مسح العاملين في الفروع الإنتاجية

تم تصميم عينة المسح للحصول على تقديرات موثوقة للمتغيرات الرئيسية للمسح على مستوى الفروع الإنتاجية. وصُمِّمت عينة هذا المسح استناداً إلى البيانات المتوفرة عن عدد الأفراد العاملين على مستوى كل شركة من الشركات المستهدفة. وصُمِّمت عينة المسح بأسلوب المعاينة الطبقيّة العشوائية. وتُعتبر هذه العينة مُمثلة على المستوى الوطني. وبهدف توفير بيانات ذات دقة عالية على المستوى الوطني، فقد تم تقدير حجم العينة بحدود 480 عاملاً، موزعة على كافة الفروع الإنتاجية.

وقد سُجِبَ العدد المطلوب من الأفراد المُشغّلين على مستوى كل فرع من الفروع الإنتاجية الخمسة عشر بأسلوب المعاينة المتناسبة مع الحجم والمسحوبة بانتظام، حيث اعتُبرَ عدد الأفراد المُشغّلين في كل فرع وزن ذلك الفرع، وتم ترتيب الأفراد المُشغّلين في كل شركة حسب الخصائص المختلفة (الجنس والمستوى التعليمي) لضمان انتشار العينة وتغطيتها للخصائص المختلفة للأفراد.

الجدول رقم (1): توزيع مجتمع وعينة الدراسة حسب الفروع الإنتاجية

الرقم المتسلسل	الموقع	المحافظة	الشركة	عدد العاملين	العينة
1	الشوبك	معان	شركة الجمل العالمية لصناعة الألبسة	200	32
2	مادبا/دليلة الحمايدة	مادبا	شركة الصافي للألبسة	460	48
3	الكرك/قوع	الكرك	شركة الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة	510	50
4	البلقاء/الشونة الجنوبية	البلقاء	شركة أيام ماليان لصناعة الألبسة	435	46
5	إربد/الوسطية	إربد	شركة درب التبانة لصناعة الألبسة	129	25
6	إربد/الكورة	إربد	شركة العرين لصناعة الألبسة	360	42
7	عجلون /كفرنجة	عجلون	شركة التكنولوجيا المتقدمة	104	23
8	الطفيلة	الطفيلة	شركة الطفيلة لصناعة الألبسة	292	38
9	عجلون/عنجرة	عجلون	شركة الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة	295	38
10	الأزرق	الزرقاء	شركة المتحدة للإبداع	203	32
11	جرش	جرش	شركة العاج لصناعة الألبسة	85	20
12	البادية الشمالية	المفرق	الأزياء العملية لصناعة الألبسة	131	25
13	البادية الوسطى	العاصمة	شركة أسيل العالمية لصناعة الألبسة الجاهزة	90	21
14	الرصيفة	الزرقاء	شركة ناب الفيل لصناعة الألبسة	120	24
15	البادية الوسطى	العاصمة	شركة المتفوق لصناعة الألبسة	54	16
480				3,468	

المصدر: مديرية التشغيل، وزارة العمل

1.5.2 أدوات الدراسة

تم تصميم استبانتيين لتحقيق أهداف الدراسة؛ الاستبانة الأولى غطت جانب العاملين، وتوفر بشكل رئيس بيانات عن خصائص العاملين واحتياجاتهم التدريبية، والمهن التي يعملون فيها، وبيئة وظروف العمل، ومقترحاتهم لتحسين بيئة وظروف العمل، ومدى التزام أصحاب العمل بالقوانين والتشريعات، ودخل الأسرة، وأثر عملهم في هذه الفروع على المستوى المعيشي لأسرهم.

أما الاستبانة الثانية، فغطت المُستثمرين (أصحاب العمل)، وتوفر بشكل رئيس بيانات عن طبيعة الاستثمارات القائمة والقطاعات التي تنتمي إليها، ومدى رضا المُستثمرين عن العاملين لديهم من حيث الالتزام والخبرة، وعن مدى رضاهم عن الحوافز المُقدّمة لهم، وعلاقتهم بالمجتمع المحلي، والمُعوقات التي تواجههم، والمقترحات التي من شأنها زيادة فعالية هذه الفروع، وكفاءتها، وتوجهاتهم المستقبلية سواء في توسيع الاستثمار الحالي أو فتح فروع جديدة، للمساهمة في توفير فرص عمل جديدة وزيادة أعداد العاملين.

ولقد طوّر فريقُ الباحثين الاستبانتين بصورتها الأولى، وعرضاهما لاحقاً على المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، وتم الأخذ بالتعديلات المقترحة، وأجريت التعديلات المناسبة على ضوء ملاحظاتهم.

1.6 جمع البيانات وتجهيزها

1.6.1 مسح العاملين والمستثمرين (أصحاب العمل)

تم تنفيذ جمع بيانات مسح العاملين وفق الإجراءات الآتية:

1. اختيار ما مجموعه 20 باحثاً ميدانياً (جامع بيانات) من الذكور والإناث، وتدريبهم على إجراء المسح وتعبئة الاستبانة على مدى يومين، تم بعدها تقسيمهم إلى أربع مجموعات عمل يتابعهم 3 مشرفين.
2. تعبئة استبانات المسح من خلال المقابلات الشخصية للباحثين الميدانيين (جامعي البيانات) مع العاملين في الفروع الإنتاجية المشمولة بالمسح، وذلك خلال الفترة (1-2015/10/15).
3. تدقيق الفريق المكلف للاستبانات المعبأة وترميزها.
4. إدخال البيانات إلى الحاسوب، وإعداد الجداول التحليلية.

1.6.2 المقابلات ومجموعات التركيز

تم تنفيذ نشاط مجموعات تركيز في الأقاليم الثلاثة كلما أمكن ذلك (ملحق رقم (1))، خاصة وأن العديد من الفروع الإنتاجية تقع في مناطق بعيدة عن التجمعات السكانية. وبالإضافة إلى مجموعات التركيز تم إجراء العديد من المقابلات مع المعنيين الرسميين والداعمين للمبادرة وإدارات الفروع الإنتاجية، وبعض العاملين وبعض قيادات ووجهاء المناطق.

الفصل الثاني

واقع الفروع الإنتاجية وخصائص

المُستغلين في الفروع الإنتاجية

2 واقع الفروع الإنتاجية وتطورها

2.1 فكرة إنشاء الفروع الإنتاجية

تعود فكرة إنشاء الفروع الإنتاجية في الأردن إلى بداية العام 2008، فتزامنت مع اجتماعات اللجنة الأردنية الإسرائيلية المشتركة الخاصة بالمناطق الصناعية المؤهلة، والزيارة التي قام بها وفد إلى الولايات المتحدة الأمريكية في تموز من العام 2008 لبحث موضوع تأهيل الوحدات الفرعية التابعة لعدد من المصانع العاملة ضمن المناطق الصناعية المؤهلة، في إطار اتفاقية التجارة الحرة مع الولايات المتحدة الأمريكية، وذلك لحشد دعم الإدارة الأمريكية والكونغرس الأمريكي وتأييدهم لهذه المبادرة. ولمتابعة الجهود التي كانت الوزارة قد بدأتها بالفعل في إطار سعي الحكومة- تنفيذاً لتوجيهات صاحب الجلالة الهاشمية الملك عبد الله الثاني ابن الحسين المعظم (حفظه الله)- لمواجهة الفقر والبطالة، وبخاصة في المناطق النائية ذات معدلات الفقر والبطالة المرتفعة.

وتدعم هذه المبادرة إنشاء فروع إنتاجية (للشركات القائمة/ مصانع جديدة) لتوفير فرص التدريب والتشغيل للأردنيين المتعطلين عن العمل، وبخاصة الإناث وذوو الاحتياجات الخاصة.

2.2 الجهات الداعمة للمبادرة وأشكال الدعم التي تُقدمها

انطلاقاً من أهمية هذه المبادرة التي تم إطلاقها بناء على التوجيهات الملكية السامية، لمواجهة الفقر والبطالة، بادرت العديد من الجهات إلى تقديم مُختلف أشكال الدعم. ويُظهر الجدول رقم(2) الجهات الداعمة وأشكال الدعم التي تُقدمها:

الجدول رقم(2): الجهات الداعمة لمبادرة الفروع الإنتاجية وأشكال الدعم

أشكال الدعم	الجهات الداعمة
الموقع والمبنى مجاناً لأول (5) سنوات الإعفاء من 25% من القيمة التأجيرية السائدة	1. الديوان الملكي العامر/صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية
هي الجهة المنفذة للمشاريع وتقدم: الدعم اللوجستي من خلال المتابعة لدى كافة الجهات الرسمية ذات العلاقة، للحصول على أراضي مملوكة لخزينة المملكة الأردنية الهاشمية. زيادة نسبة العمالة الوافدة مقابل تشغيل العمالة الأردنية	2. وزارة العمل
الدعم المالي: تمويل إنشاء الفرع، و/أو تقديم دعم التدريب والرواتب والمواصلات وبديل الطعام والضمان الاجتماعي وبديل الإيجار لبعض الفروع	3. صندوق التدريب والتشغيل
تشغيل الفرع الإنتاجي من خلال: تزويد الفروع بالماكينات والمعدات وتشغيلها، وتأمين الكادر التدريبي لتدريب المتدربات العاملات في المصانع الفرعية، وتوظيفهنّ	4. المستثمرون
من حساب صندوق تنمية المحافظات	5. المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية (جدكو)
دعم إنشاء بناء فروع المرحلة الثالثة فقط (لم يتم البدء بها)	6. وزارة التخطيط والتعاون الدولي

المصدر: مديرية التشغيل، وزارة العمل

2.3 توزيع المستثمرين بحسب الجنسية

أما من حيث جنسية المُستثمرين؛ فقد شكلت الجنسية الهندية النسبة الأكبر من الجنسيات المُستثمرة في الفروع الإنتاجية؛ إذ بلغ عدد الفروع الإنتاجية لهذه الجنسية (5) فروع من أصل (15) فرعاً إنتاجياً من إجمالي الفروع، منها 3 فروع لشركة الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة في كل من الطفيلة، وبقوع/ الكرك، وعنجرة/ عجلون. وتوزعت هذه الفروع بواقع (5) فروع في إقليم الوسط، و(7) فروع في إقليم الشمال، و(3) فروع في إقليم الجنوب، كما هو مُبين في الجدول رقم (3).

الجدول رقم: (3): توزيع الفروع الإنتاجية حسب المنطقة الجغرافية، والجنسية، وعدد المُشتغلين والطاقة الاستيعابية

#	موقع الفرع الإنتاجي	اسم الشركة/المستثمر	الجنسية
إقليم الوسط			
1	البلقاء/ الشونة الجنوبية	شركة أيام ماليبان لصناعة الألبسة	سيريلانكية
2	مادبا/ دليلة الحمادة	شركة الصافي للألبسة	أمريكية
3	البادية الوسطى	شركة أسيل العالمية لصناعة الألبسة الجاهزة	هندية
4	الرصيفة	شركة ناب الفيل لصناعة الألبسة	البحرين
5	البادية الوسطى	شركة المتفوق لصناعة الألبسة	أردنية/هندية
إقليم الشمال			
6	إربد/ الوسطية	شركة درب التبانة لصناعة الألبسة	بنغالية
7	إربد/ الكورة	شركة العرين لصناعة الألبسة	أردنية
8	عجلون / كفرنجة	شركة التكنولوجيا المتقدمة	باكستانية
9	عجلون/ عنجرة	شركة الأزياء التقليدية	هندية
10	الأزرق	شركة المتحدة للإبداع	هندية
11	جرش	شركة العاج لصناعة الألبسة	هندية
12	البادية الشمالية	الأزياء العملية لصناعة الألبسة	باكستانية
إقليم الجنوب			
13	الشوبك	شركة الجمل العالمية لصناعة الألبسة	تايلوان
14	الكرك/ فقوع	شركة الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة	هندية
15	الطفيلة	شركة الطفيلة لصناعة الألبسة	أردنية

المصدر: مديرية التشغيل، وزارة العمل

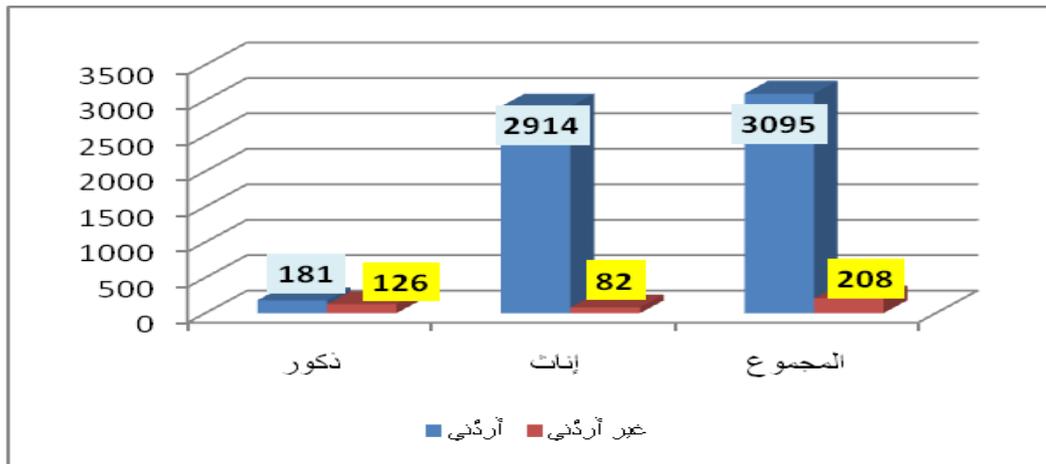
3 خصائص العاملين في الفروع الإنتاجية

3.1 العاملون في الفروع الإنتاجية

استهدفت مبادرة الفروع الإنتاجية خلق فرص عمل للشباب وتحديدًا الإناث في المحافظات والمناطق النائية وذات معدلات البطالة المرتفعة، من خلال جذب استثمارات جديدة لهذه المناطق قادرة على توفير فرص عمل حقيقية جاذبة وقريبة من أماكن سكن العاملين، وذلك في إطار الجهود الرامية إلى المساهمة في الحد من مشكلتي الفقر والبطالة، وتحسين مستويات المعيشة، وتنشيط الوضع الاقتصادي والاجتماعي في هذه المناطق.

3.2 العاملون في الفروع الإنتاجية حسب الجنسية والجنس

بينت نتائج المسح أن إجمالي عدد العاملين في الفروع الإنتاجية بلغ (3303) عاملات/عاملين، منهم (3095) عاملة/عاملاً أو ما نسبته (94%) من الأردنيين، في حين بلغ عدد العاملين الأجانب (غير الأردنيين) (208) عاملات/عاملين أو ما نسبته (6%) من إجمالي العاملين، كما يظهر من الشكل رقم (1). وتجدر الإشارة إلى أن مبادرة الفروع الإنتاجية استهدفت في مرحلتها الأولى خلق (3900) فرصة عمل حسب كشوفات وزارة العمل، مقابل (4250) عاملة/عاملاً وفقاً للاتفاقيات ومذكرات التفاهم الموقعة مع المستثمرين. وعليه؛ تكون نسبة التشغيل الفعلي حوالي (79%) من المتوقع تشغيلهم بحسب كشوفات وزارة العمل أو ما نسبته (73%) تقريباً من المستهدف تشغيلهم وفقاً للاتفاقيات ومذكرات التفاهم الموقعة مع المستثمرين.



الشكل رقم (1): توزيع العاملين في الفروع الإنتاجية حسب الجنس والجنسية

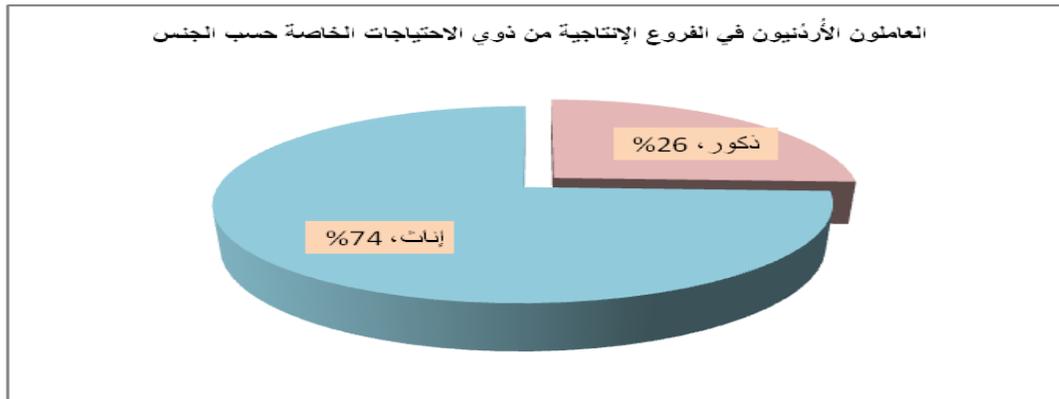
أما من حيث توزيع العاملين في الفروع الإنتاجية حسب الجنس؛ فقد أظهرت النتائج أن إجمالي عدد العاملات (الإناث) بلغ (2996) عاملة أو ما نسبته (91%)، منهن (2914) من الأردنيات، في حين بلغ عدد الذكور (307) أو ما نسبته (9%)، منهم (181) من الأردنيين، كما يظهر من الشكل رقم (2). أما بحسب الجنسية، فقد شكل الأردنيون حوالي (94%) من إجمالي العاملين في هذه الفروع الإنتاجية، في حين شكل الأجانب ما نسبته (6%)، منهم حوالي (60%) ذكور.



الشكل رقم (2): التوزيع النسبي للعاملين في الفروع الإنتاجية حسب الجنس والجنسية

3.3 العاملون من ذوي الإعاقات (ذوي الاحتياجات الخاصة) في الفروع الإنتاجية حسب الجنس

بلغ عدد العاملين من ذوي الإعاقات في الفروع الإنتاجية (117) عاملة/عاملاً، أو ما نسبته (4%) من إجمالي العاملين في هذه الفروع، منهم (87) من العاملات (الإناث)، أو ما نسبته (74%). كما يظهر من الشكل رقم (3).



الشكل رقم (3): التوزيع النسبي للعاملين في الفروع الإنتاجية حسب الجنس والجنسية

3.4 المشتغلون حسب الفئات العمرية والجنس

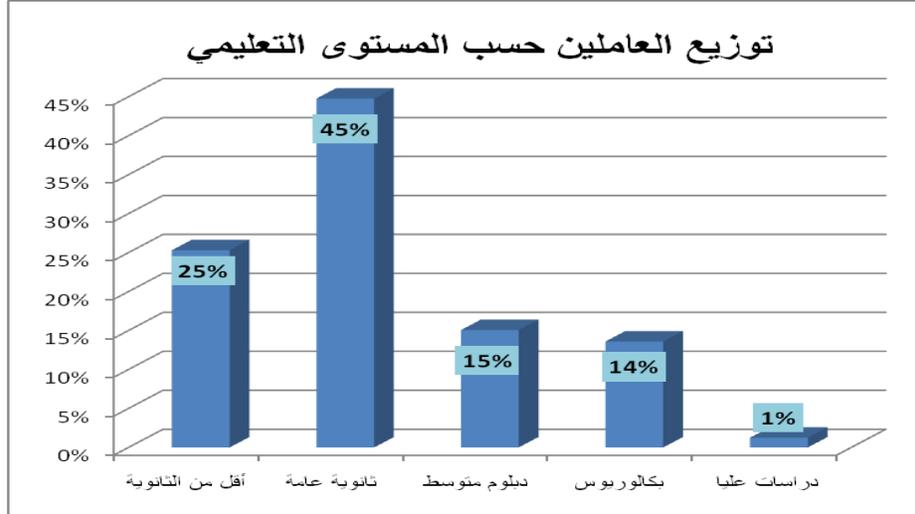
بيّنت نتائج المسح أن العاملين في الفروع الإنتاجية هم من الفئات الشابة؛ إذ شكل من تقل أعمارهم عن 40 سنة حوالي (84%) من العاملين في الفروع الإنتاجية. وبحسب الجنس، يلاحظ ارتفاع نسبة الذكور في الفئة العمرية 40 سنة فأكثر ، وصلت إلى (31%)، مقارنة مع (14%) من الإناث، كما هو مبين في الجدول رقم (4).

الجدول رقم (4): التوزيع النسبي للعاملين بحسب الجنس والفئة العمرية

الجنس/والفئة العمرية	20 سنة فما دون	25-21	30-26	39-31	49-40	50 فأكثر
ذكور	14%	23%	12%	19%	26%	6%
إناث	13%	33%	20%	20%	12%	2%
المجموع	13%	32%	19%	20%	14%	2%

3.5 المشتغلون حسب المستوى التعليمي

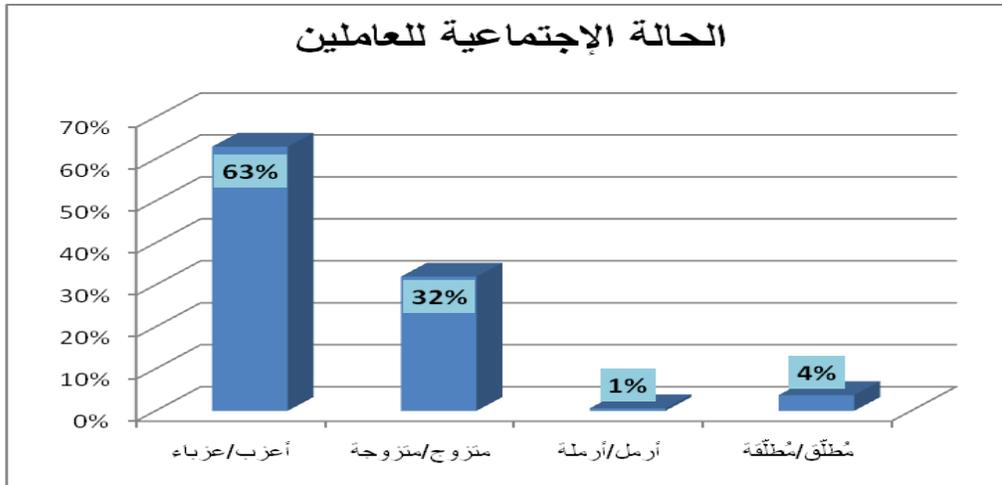
يظهر من الشكل رقم (4) أنّ العاملين من حملة الثانوية وما دون شكّلوا ما نسبته (70%) من إجمالي العاملين، وهذه النسبة مقبولة مقارنة بطبيعة العمل التي لا تحتاج إلى مهارات مميزة، وإنما يمكن اكتسابها من خلال التدريب. أما العاملون من حملة المؤهلات العلمية ما بعد الثانوية، فتشير إلى أن الفرع الإنتاجي كان البديل المقبول عن الوظيفة غير المتوافرة في تلك المناطق.



الشكل رقم (3): التوزيع النسبي للعاملين حسب المستوى التعليمي

3.5.1 المشتغلون حسب الحالة الاجتماعية

أظهرت النتائج أن (63%) من العاملين في الفروع الإنتاجية هم من العازبين، في حين تتوزع النسبة المتبقية على الفئات التي عادة ما يترتب عليها التزامات ومسؤوليات، أو قد تلجأ لمؤسسات العون الاجتماعي، وهي: المتزوجون (32%)، والأرامل (1%)، والمطلقات (4%)، كما يظهر من الشكل رقم (5). وتجدر الإشارة إلى أن الدخل المتأتي من العمل في الفروع الإنتاجية يزيد كثيراً عن الدخل المتأتي من صندوق المعونة الوطنية، وبخاصة لفئتي الأرامل والمطلقات؛ إذ إن حجم المعونة لا يصل إلى سقف المعونة البالغ 180 ديناراً، في حين يبلغ الحد الأدنى للأجور 190 ديناراً شهرياً.



الشكل رقم (4): التوزيع النسبي للعاملين حسب الحالة الاجتماعية

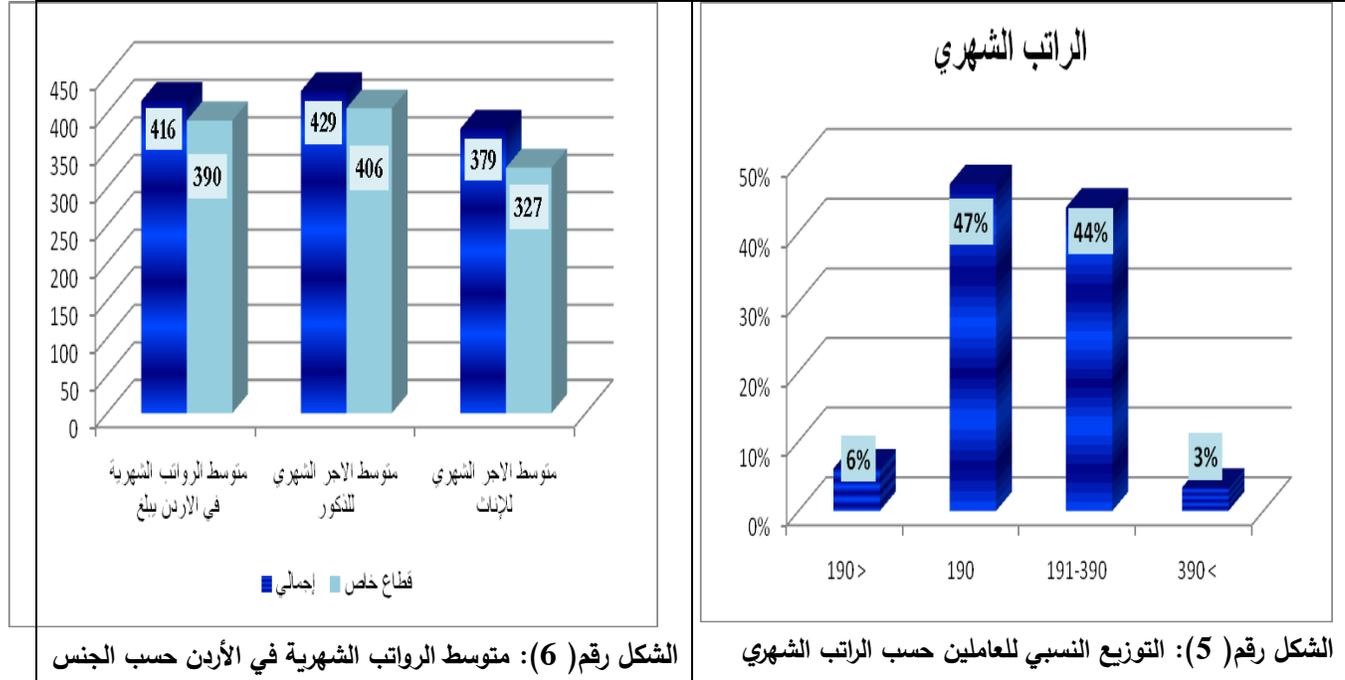
وتجدر الإشارة إلى أن (16%) من العاملين في الفروع الإنتاجية هم المُعيل الوحيد (العامل) في الأسرة، منهم (62%) من الإناث، توزعن حسب الحالة الاجتماعية إلى (66%) من غير المتزوجات، وما نسبته (17%) لكل من المتزوجات والمطلقات، كما هو مبين في الجدول رقم (5).

الجدول رقم (5): توزيع العاملين حسب الحالة الاجتماعية في الأسر التي يعمل فيها فرد واحد

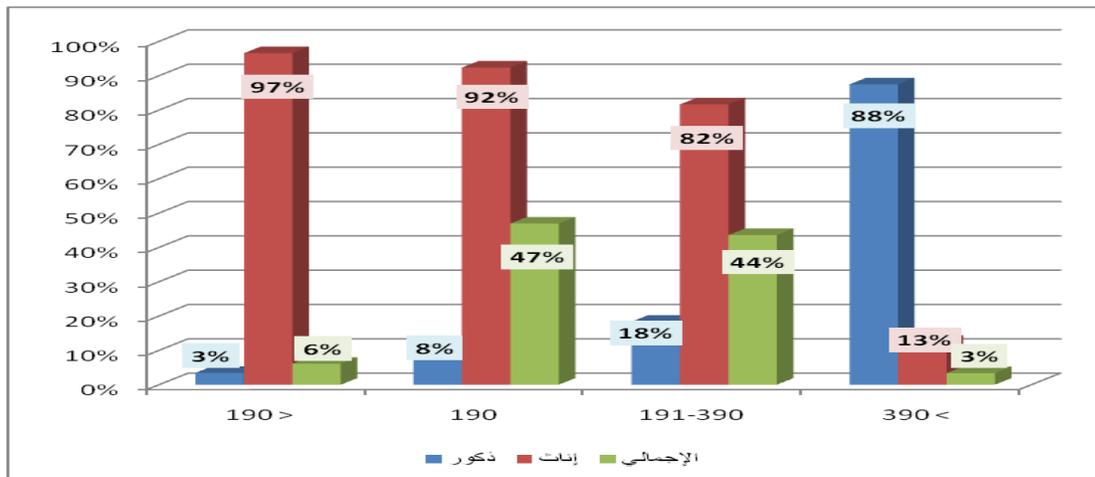
الجنس	أعزب/ أعزباء	متزوج/ متزوجة	مطلق/ مطلقة
ذكور	17%	83%	
إناث	66%	17%	17%

3.5.2 المشتغلون حسب فئات الراتب الشهري

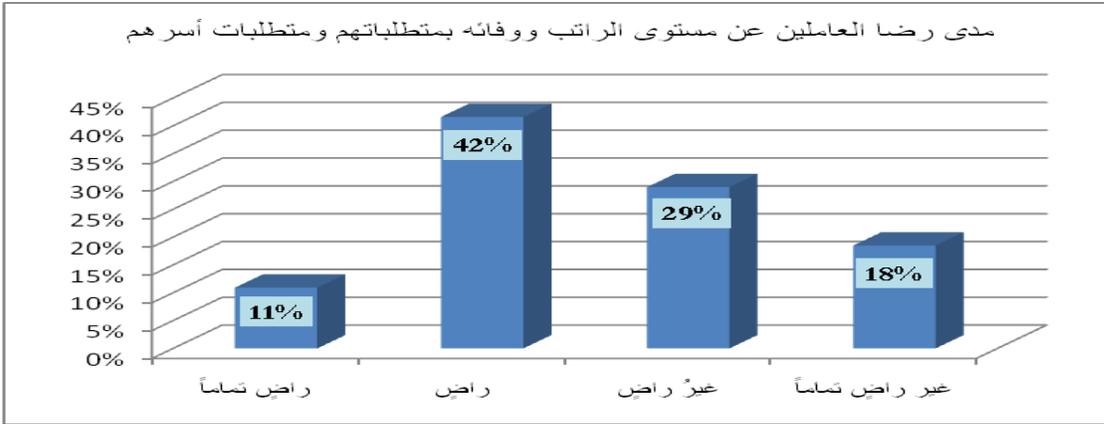
أظهر توزيع العاملين حسب مستويات الراتب الشهري أن (94%) من العاملين يتقاضون راتباً شهرياً يساوي أو يزيد على الحد الأدنى للأجور (190 ديناراً)، منهم ما نسبته (47%) يتقاضون الحد الأدنى للأجور، كما يظهر من الشكل رقم (6). وتجدر الإشارة إلى أن (6%) من العاملين لم تصل رواتبهم إلى الحد الأدنى للأجور، منهم (97%) من الإناث. ويتركز هؤلاء العاملون في شركة الأزياء العالمية لصناعة الألبسة/ المفرق (83% منهم)، وبرواتب شهرية تبلغ (95) ديناراً. وقد بين القائمون على المبادرة أن ذلك يعود لكون العاملين في هذا الفرع يعملون بواقع 50% من أيام العمل، الأمر الذي يستدعي التحقق من قانونية هذا الإجراء، وبخاصة ما يتعلق بعدد أيام العمل المقبولة شهرياً للاستفادة من قانون الضمان الاجتماعي.



أما من حيث التباين والفروقات في الرواتب الشهرية للعاملين حسب الجنس؛ فقد أظهرت النتائج أن ما نسبته (3%) من العاملين تزيد رواتبهم الشهرية على 390 ديناراً، منهم (88%) من الذكور، كما يظهر من الشكل رقم (8). ويتركز عمل هؤلاء في وظائف الإدارة العليا (مديرو الفروع والإنتاج، ومسؤولو الصيانة والمدرّبون، ومسؤول الموارد البشرية وشؤون الموظفين). ورواتب هذه المجموعة تزيد على متوسط الراتب الشهري للعاملين في القطاع الخاص، وتقترب من متوسط الراتب الشهري للعاملين في القطاع العام على مستوى المملكة، كما هو مبين في الشكل رقم (7)



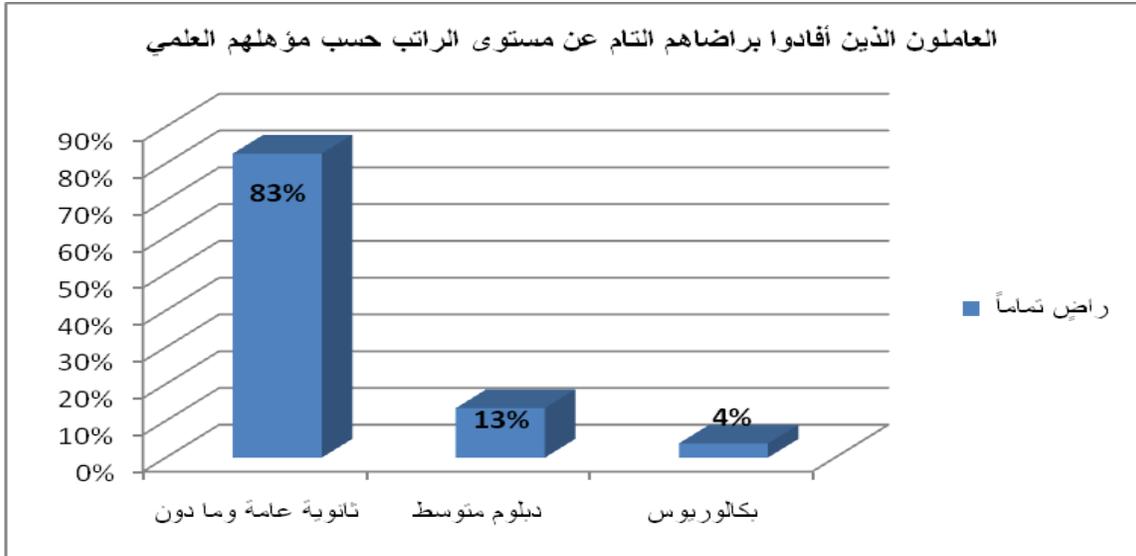
وتشير بيانات دائرة الإحصاءات العامة² إلى أن معدل رواتب العاملين في الحرف يبلغ 315 ديناراً، ورواتب مشغلي الآلات 270 ديناراً، وللمهن الأولية 257 ديناراً. وكانت أقل مهنة تحصل على أجور في الأردن للعاملين في الخدمات والباعة في المحال والأسواق ، بمعدل 250 ديناراً. في حين بلغ متوسط الرواتب في الفروع الإنتاجية (213 ديناراً) ؛ أي إنه لم يصل إلى أقل المهن أجوراً في الأردن. أما من حيث درجة رضا العاملين عن مستوى الرواتب والأجور ومدى وفائها بمتطلبات العاملين وأسرههم؛ فقد بيّنت النتائج أن ما نسبته (53%) من العاملين راضون إلى (راضون تماماً) عن مستوى الرواتب، كما يظهر من الشكل رقم (9).



الشكل رقم (8): التوزيع النسبي لمدى رضا العاملين عن الرواتب التي يتقاضونها ووفائها بمتطلباتهم

أما الذين أفادوا بأنهم راضون تماماً عن الراتب (11%)، فيلاحظ من الشكل (10) بأن حوالي (83%) منهم هم من حملة مؤهل ثانوية عامة وما دون، مقابل (4%) من حملة درجة البكالوريوس. ويلاحظ أن درجة الرضا عن الراتب ترتبط عكسياً مع المستوى التعليمي؛ إذ تنخفض نسبة الراضين عن الراتب لتصل إلى (13%) لحملة مؤهل الدبلوم، وتصل إلى (4%) للعاملين من حملة البكالوريوس. ويمكن تفسير ذلك بأن حملة المؤهلات العلمية يقارنون رواتبهم مع ما يمكن أن يحصلوا عليه في حال توفرت لهم فرصة عمل في مجال تخصصاتهم خارج إطار الفروع الإنتاجية.

² دائرة الإحصاءات العامة، تقرير الأرقام القياسية للأجور، مديرية الإحصاءات الاقتصادية، كانون الأول 2013.



الشكل رقم (9): التوزيع النسبي للعاملين الذين أفادوا برضاهم التام عن مستوى الراتب حسب المؤهل العلمي

الفصل الثالث:

بيئة العمل ومدى الالتزام بقانون وعقود

العمل وتدريب وتأهيل العاملين

3 التزام الفروع الإنتاجية بقانون العمل

3.1 الاطلاع على قانون العمل، ومدى معرفة العاملين بالمهام والمسؤوليات الموكلة إليهم، والعلاقة

التعاقدية ومدى الالتزام بها

أظهرت النتائج- المتعلقة بمدى اطلاع العاملين في الفروع الإنتاجية أو تلقيهم تدريباً، أو تعرضهم لبرامج توعوية في القوانين المنظمة لعملهم أو ذات العلاقة؛ أي قانوني العمل والضمان الاجتماعي- أنّ حوالي (57%) من العاملين اطلعوا على قانون العمل، منهم (34%) من خلال الاطلاع الشخصي، وما نسبته (33%) اطلعوا على القانون من خلال ورش التوعية التي عقدها المصنع، و(21%) من خلال مفتشي وزارة العمل، كما هو مبين في الجدول رقم (6)، فيما أفاد (12%) بأنهم اطلعوا على القانون من خلال الطرق السابقة جميعاً.

الجدول رقم (6): طرق اطلاع العاملين في الفروع الإنتاجية على قانون العمل

النسبة (%)	البيان
34	أ. الاطلاع الشخصي
33	ب. ورشات توعوية للتعريف بقانون العمل قامت بعقدها الشركة
21	ج. ورشات توعوية عقدها وزارة العمل/ وزيارات مفتشي العمل

وقد تبين من المقابلات مع إدارات الفروع الإنتاجية والعاملين ومجموعات التركيز، أن الاهتمام بتدريب العاملين في الفروع الإنتاجية وتوعيتهم بالقوانين المنظمة لعملهم أو ذات العلاقة، كان ضعيفاً من قبل وزارة العمل/ مديرية التفتيش أو مديرية التشغيل المعنية بهذه المبادرة، علماً بأن خطة إنشاء هذه الفروع لم تتضمن مكوناً يُعنى بتعريف العاملين بقانوني العمل والضمان الاجتماعي.

كما تبين من المقابلات أن إدارات بعض الفروع عقدت مثل هذه الورش التوعوية، إما بشكل ذاتي أو بالطلب من الوزارة لعقدها. وقد ساهم غياب هذا الدور التوعوي بهذين القانونين في خلق حالة من عدم الالتزام وعدم الرضا لدى العاملين، بالإضافة إلى عدم الثقة في المعلومة التي يقدمها المسؤولون في الفروع عن هذين القانونين تحديداً، خاصة وأن ما نسبته (47%) من العاملين لم يطلعوا على قانون العمل، كما أظهرت النتائج.

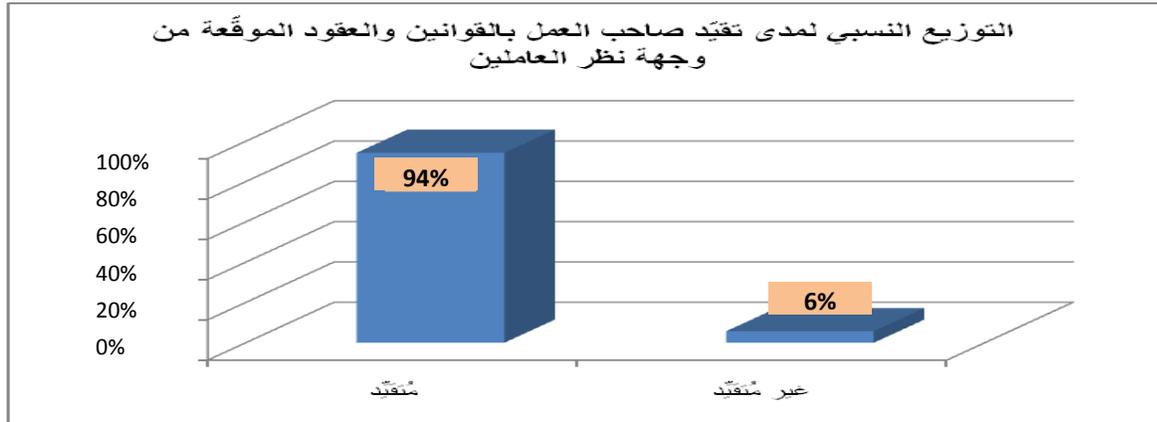
3.2 زيارت مفتشي العمل

بيّن ما نسبته (93%) من المستثمرين، أنه على الرغم من قيام مفتشي العمل بزيارات تفتيشية للفروع الإنتاجية، إلا أن هذه الزيارات ليست دورية، ولم يكن لها أثر إيجابي على أطراف العمل ومصالحهم.

وأفادت بعض إدارات الفروع الإنتاجية، وبخاصة تلك التي تعاني من إشكاليات مع العاملين لديها أو أهاليهم، أنّ مفتشي العمل لم يقوموا بعقد ورشات تعريفية وتوعوية بقانون العمل، فقد أشارت العديد من إدارات الفروع الإنتاجية إلى أهمية دور الجهات الرسمية وخاصة وزارة العمل والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في تعريف العاملين بقانوني العمل والضمان الاجتماعي وما يطرأ عليهما من تعديلات، مما يساعد إدارات الفروع الإنتاجية في تخفيف التوترات الناتجة عن عدم معرفة العاملين بحقوقهم وواجباتهم من جهة، وتعزيز الثقة بين العاملين وإداراتهم من جهة أخرى، خاصة في ظل وجود درجة عالية من التشكيك لدى العاملين، في المعلومات المتعلقة بالحقوق والواجبات التي تزودهم بها إدارة الفرع.

3.3 التزام الفروع الإنتاجية بقانون العمل والعلاقة التعاقدية مع العاملين

على الرغم من أن (57%) فقط من العاملين أفادوا بأنهم اطلعوا على قانون العمل بطريقة أو أخرى، كما تمت الإشارة إليه سابقاً، إلا أن ما يزيد على (94%) منهم أفادوا بالالتزام الفرع الإنتاجي بتنفيذ القانون من حيث الحقوق والواجبات، وتوفير ظروف العمل المناسبة من جهة، والالتزام بعقود العمل من جهة أخرى، كما يظهر من الشكل رقم (11).



الشكل رقم (10): التوزيع النسبي لمدى التزام مستثمري الفروع الإنتاجية بقانون العمل وعقود العمل من وجهة نظر العاملين

كما تبين من المقابلات وزيارات الفروع الإنتاجية التزامهم بتسليم الرواتب ضمن المدة القانونية (اليوم السابع من كل شهر) كحدٍ أقصى.

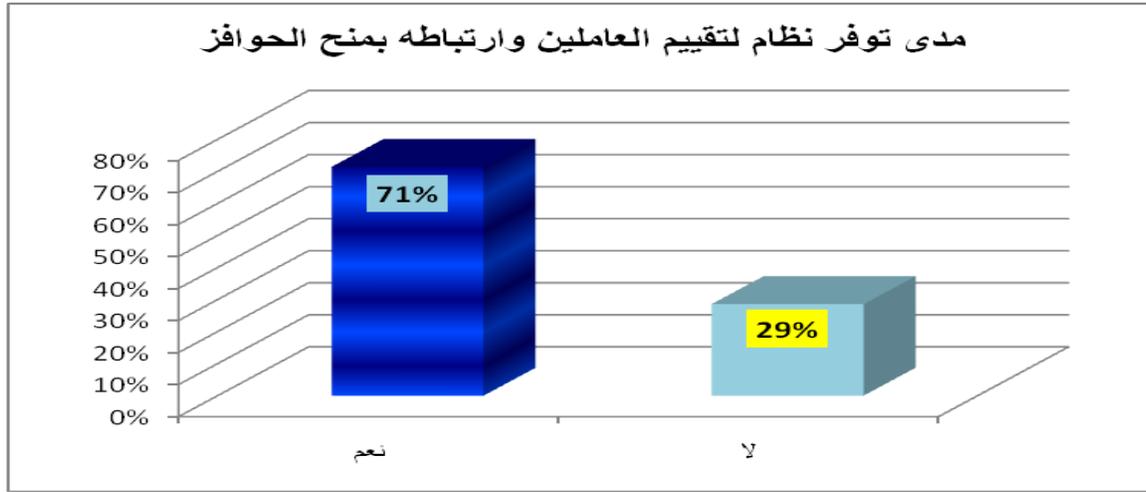
وعن مدى التزام الفروع الإنتاجية ببعض حقوق العاملين التي نص عليها قانون العمل من وجهة نظر العاملين، أشار العاملون إلى ارتفاع مستوى التزام إدارات الفروع الإنتاجية بهذه الحقوق، كما هو مبين في الجدول رقم (7). وتجدر الإشارة إلى وجود تباين في الرأي بين العاملين وبعض الجهات في بعض المناطق تجاه التزام إدارة الفرع الإنتاجي بالقانون فيما يتعلق بحقوق العاملين؛ إذ على الرغم من إفادة بعض الجهات بعدم التزام الفرع الإنتاجي في منطقتهم بالقانون فيما يتعلق بإنهاء خدمات العاملين، سواء بالاستقالة أو الإغفاء، إلا أن العاملين في هذه الفروع أفادوا بالالتزام بالفروع الإنتاجية بإنهاء الخدمة بالاستقالة أو الإغفاء بنسبة (89%) وكذلك الحال التقيّد بساعات العمل الرسمي بنسبة (91%).

الجدول رقم (7): مدى الالتزام بتنفيذ قانون العمل من وجهة نظر العاملين

مدى الالتزام بتنفيذ قانون العمل من حيث:	التزام كامل	التزام جزئي	عدم التزام
أ. الإجازات	75%	21%	4%
ب. ظروف العمل (اشتراطات الصحة والسلامة المهنية/السلامة العامة، سكن ملائم للعُمال، المواصلات، استراحة،..) في الموقع	72%	25%	3%
ج. الأجر/ الرواتب	83%	13%	3%
د. العقوبات	85%	13%	3%
هـ. إنهاء الخدمة بالاستقالة أو الإغفاء	89%	10%	2%
و. تقيّد الفرع الإنتاجي بساعات العمل الرسمي	91%	8%	1%

3.4 تقييم العاملين ومنح الحوافز

يعتبر وجود أنظمة عادلة وشفافة لتقييم أداء العاملين وربطها بتحفيز العاملين (مالياً ومعنوياً) من العوامل المهمة التي تُساهم في تحسين بيئة وعلاقات العمل، كما أنها تساعد في انتظام العاملين والتزامهم واستمراريتهم في العمل. وقد بيّنت النتائج أن (71%) من مستثمري الفروع الإنتاجية أفادوا بتوفر نظام لتقييم العاملين يرتبط به منح الحوافز والامتيازات، كما يظهر في الشكل رقم (12).



الشكل رقم (11): مدى توفر نظام للحوافز في الفروع الإنتاجية من وجهة نظر مستثمري الفروع الإنتاجية

ومن أهم أشكال الحوافز التي توفرها الفروع الإنتاجية الآتي:

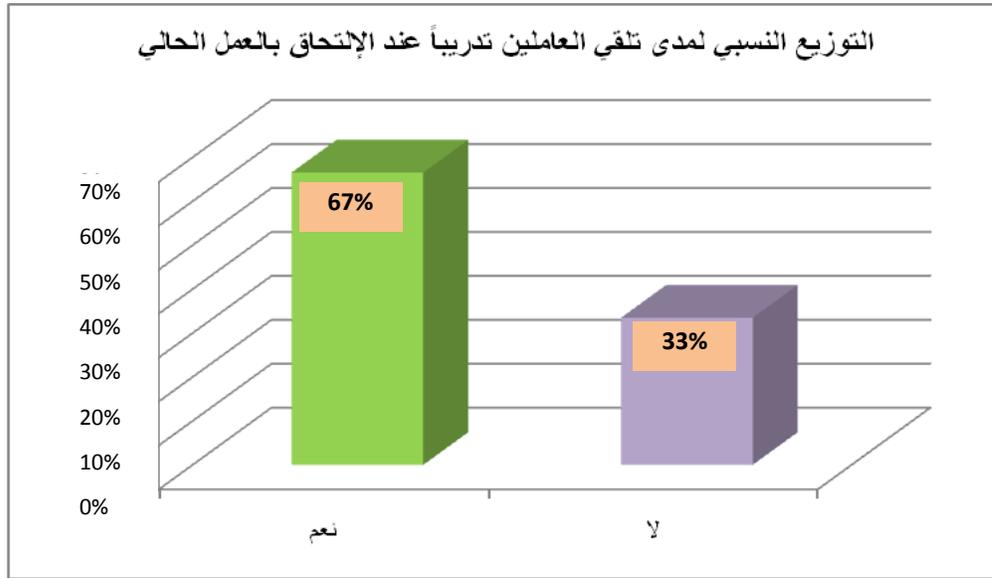
- 1) حوافز مالية شهرية أو سنوية على الإنتاج والجودة، ويكون ذلك في حال تم رفع الإنتاج الفعلي إلى مستوى أعلى من المستوى المطلوب من الموظف.
- 2) حوافز بدل عدم غياب (12- 15 ديناراً) شهرياً في حال الدوام لكامل الشهر.
- 3) هذا الحافز يرتبط بأهم المشكلات التي تواجه مستثمري الفروع الإنتاجية، وهي ترك العاملين للعمل وضعف التزامهم بالدوام في هذه الفروع، وتكرار غيابهم دون إعلام إدارتهم، الأمر الذي ينعكس سلباً على حجم الإنتاج ووفاء المُستثمر بالعقود المُلتزم بها.
- 4) حوافز معنوية (شهادات تقدير).
- 5) الترفيع.

واعتبر بعضُ مستثمري الفروع الإنتاجية بعضَ الحقوق القانونية للعاملين - مثل زيادة الرواتب والزيادات والعلاوات السنوية وبدل العمل الإضافي وبدل خدمة طبية- حوافز يتم تقديمها للعاملين في هذه الفروع.

3.5 دور الفروع الإنتاجية في تدريب العمالة وتأهيلها في المناطق المُستهدفة

تقدم وزارة العمل لبعض مُستثمري الفروع الإنتاجية دعماً خاصاً للتدريب، خاصة وأن نشاط هذه الفروع يتركز في قطاع الألبسة والمحيكات، مما يتطلب تدريباً متخصصاً في هذا المجال. وقد أظهرت النتائج أن ما

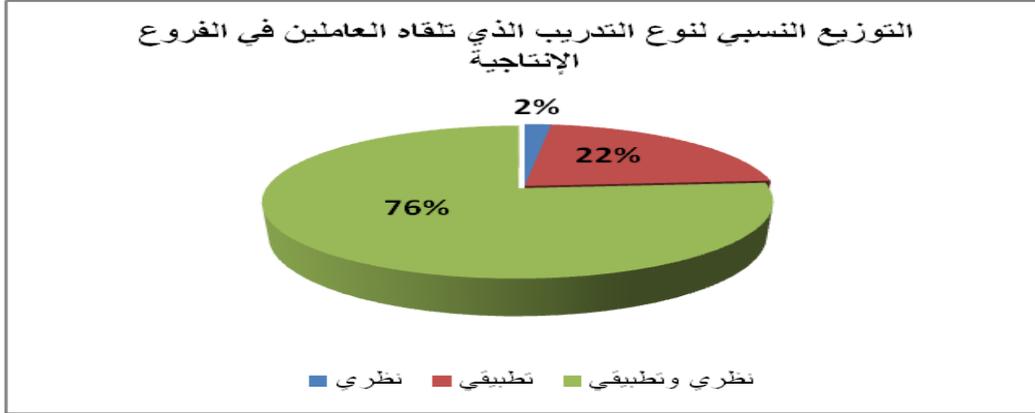
نسبته (67%) من العاملين في الفروع الإنتاجية تلقوا تدريباً عند التحاقهم بالعمل في الفرع الإنتاجي؛ فيما أفاد ما نسبته (33%) منهم بعدم تلقيهم أي نوع من التدريب، إما لأن لديهم الخبرة في هذا المجال قبل العمل في هذا الفرع، أو لطبيعة بعض الوظائف مثل الأمن والحماية والصيانة والسائقين، كما يظهر من الشكل رقم (13).



الشكل رقم (12): التوزيع النسبي لمدى تلقي العاملين تدريباً في الفروع الإنتاجية

أما شكل التدريب، فقد بين (76%) من العاملين أن الجانب النظري التطبيقي كان الأسلوب المتبع في التدريب، مقابل ما نسبته (22%) من العاملين أفادوا بأنهم تلقوا تدريباً تطبيقياً، كما يظهر من الشكل رقم (14). وقد أظهرت المقابلات مع إدارات الفروع الإنتاجية وجود نوع من نقل المعرفة إلى العاملين من خلال تعريف العاملين بأساليب الإدارة الحديثة التي يتم تدريب الإدارات عليها، لغايات إكساب العاملين مهارات وأساليب في الإدارة وتحسين الإنتاج والإنتاجية (الصافي، وعنجرة).

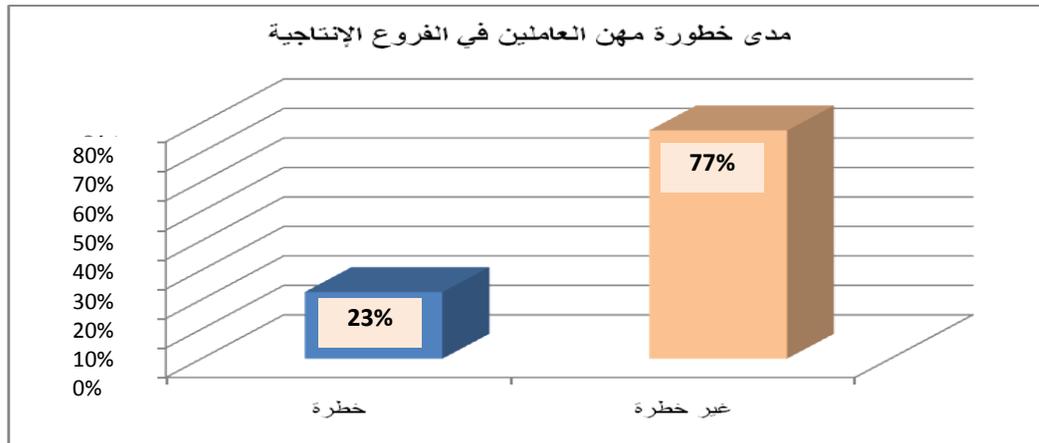
أما من حيث استمرار عملية التدريب بعد الإلتحاق بالعمل، فقد أظهرت النتائج أن ما نسبته (14%) فقط من العاملين أفادوا أنهم تلقوا تدريباً خلال مسيرتهم العملية غير التدريب الأولي عند الإلتحاق بالفرع الإنتاجي. واعتبر بعض العاملين أن توفير أنواع مختلفة من التدريب وإكساب العاملين مهارات إضافية في مجالات الإدارة والسلامة العامة، نوعاً من أنواع التحفيز، وشكلاً من أشكال التقدير، وآلية من آليات التغيير الإيجابي في بيئة العمل.



الشكل رقم (13): التوزيع النسبي لنوع التدريب الذي تلقاه العاملون في الفروع الإنتاجية

3.6 خطورة المهن في الفروع الإنتاجية والتدريب والتأهيل على التعامل مع مخاطرها

لا تحتوي طبيعة المهن والأعمال في الفروع الإنتاجية على مخاطر عالية تحتاج لتدريب خاص على المهنة أو التعامل مع مخاطرها، فقد أشار ما نسبته (77%) من العاملين إلى أن عملهم لا يحتوي على مخاطر، كما يظهر من الشكل رقم (15). وعلى الرغم من ذلك قامت المنشآت التي يعملون فيها بعمل دورات تدريبية عن مخاطر المهنة والتعامل مع الآلات، استفاد منها ما نسبته (59%) ممن تمت مقابلتهم.



الشكل رقم (14): التوزيع النسبي لمدى خطورة المهن في الفروع الإنتاجية

3.7 درجة رضا العاملين عن التدريب

لقد كانت درجة رضا العاملين عن التدريب عالية جداً، وصلت إلى حوالي (97%) فيما يتعلق بملاءمة التدريب لطبيعة العمل، وحوالي (96%) لكل من كفاية مدة التدريب وشموليته، ووصلت إلى 99% فيما يتعلق بكفاءة المدربين، كما هو مبين في الجدول رقم (8).

الجدول رقم (8): درجة رضا العاملين عن التدريب الذي تلقوه

درجة رضى العاملين عن التدريب الذي تلقوه من حيث:	راضٍ	راضٍ إلى حدٍ ما	غير راضٍ
ملاءمته لطبيعة العمل	82%	15%	3%
كفاية مدة التدريب للتعريف بطبيعة العمل	84%	12%	4%
شمولية مواضيع التدريب للحصول على المهارات والمعارف	82%	14%	4%
ملاءمة مكان التدريب	85%	13%	2%
كفاءة المدربين	88%	11%	2%

وأظهرت البيانات أن (32%) من البرامج التدريبية التي حضروها كانت خارج إطار التدريب المتعلق بمجال الخياطة والمنسوجات، فقد كانت هذه البرامج في مجالات الحاسوب، والسلامة العامة، وإدارة المستودعات، وفض النزاعات العمالية، وشؤون الموظفين وإدارة الموارد البشرية.

3.8 مدى توفر بيئة العمل المناسبة في الفروع الإنتاجية من وجهة نظر العاملين

تؤكد بيانات الجدول رقم (9) أن الفروع الإنتاجية توفر بيئة عمل مناسبة من وجهة نظر العاملين، فلم تزد نسبة من اعتبروها مقبولة وما دون عن (30%) من العاملين، باستثناء توفّر الموسيقى الهادئة؛ إذ أشار ما نسبته 51% من العاملين بعدم توفرها. وتجدر الإشارة إلى أن الزيارات الميدانية التي قام بها فريق البحث لبعض الفروع الإنتاجية تؤكد توفر متطلبات بيئة العمل اللائق إلى حدٍ كبير في أغلب الفروع الإنتاجية، مع تأكيد تباينها، خاصة وأن بعض الجهات الدولية مثل (Patter care) تقوم بزيارات دورية لهذه الفروع، وتقيم واقع ظروف العمل، وتقدّم التوصيات بشأنها للفروع الإنتاجية لأخذها بعين الاعتبار، لغايات تطوير بيئة العمل وتحسينها. وفي هذا الإطار، يرى فريق البحث أن على وزارة العمل القيام بمثل هذه الزيارات، خاصة وأنها الجهة المانحة والمعنية بمتابعة تنفيذ هذه المبادرة وفق أفضل المعايير، وبما يؤمن للعامل الأردني أفضل بيئة

عمل. فقد أفادت بعض إدارات الفروع الإنتاجية بتدني زيارات مُفتشي العمل أو مسؤولي المبادرة لأماكن العمل، على الرغم من أن الاتفاقيات الموقعة بين الوزارة ومستثمري الفروع الإنتاجية تمنح موظفي الوزارة حق زيارة هذه الفروع والاطلاع على واقعها في أي وقت دون موعد. فمثل هذه الزيارات ينبغي أن تكون وفق إطار مؤسسي مُنظّم يُعنى بمتابعة واقع الفروع الإنتاجية وتقييمها، لتحقيق هدفها المتعلق بمختلف أطراف العمل ، بما يساهم في اجتذاب العمالة المحلية واستقطابها.

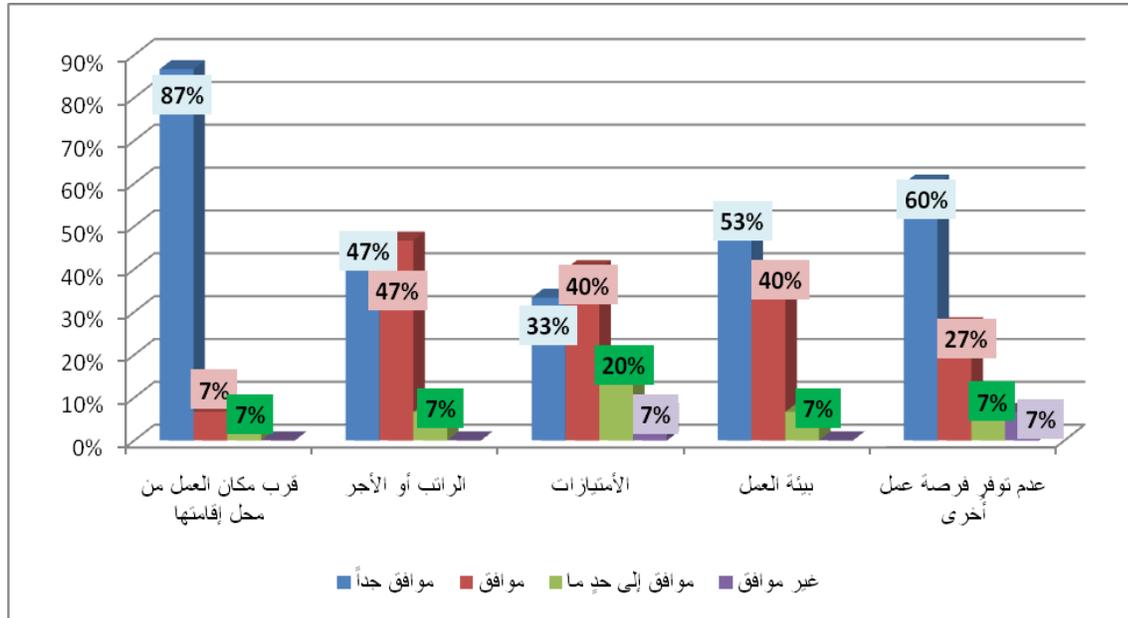
الجدول رقم (9): مدى توفر بيئة العمل المناسبة في الفروع من وجهة نظر العاملين

تقييم العاملين للأمر الآتية في مكان العمل	ممتاز	جيد جداً	جيد	مقبول	غير مقبول	غير متوفر
(1) التهوية	29%	16%	23%	11%	18%	3%
(2) الإضاءة	41%	21%	23%	9%	6%	0%
(3) الرطوبة	24%	13%	20%	15%	18%	10%
(4) درجة الحرارة	19%	18%	19%	14%	28%	1%
(5) مقعد العامل المُخصَّص للعمل	30%	17%	22%	11%	13%	7%
(6) وجود مُمرضة طوال وقت العمل	51%	15%	14%	4%	2%	15%
(7) توفر الإسعافات الأولية	56%	16%	14%	5%	2%	6%
(8) توفر صيدلية	54%	16%	13%	4%	4%	7%
(9) وجود استراحة ملائمة	40%	15%	18%	9%	13%	6%
(10) توافر أدوات ومعدات إطفاء	58%	18%	16%	3%	2%	3%
(11) توافر مكان للصلاة	59%	11%	14%	4%	6%	6%
(12) توافر موسيقى هادئة	15%	8%	10%	5%	11%	51%
(13) توافر المرافق الصحية الملائمة	38%	17%	18%	9%	13%	5%
(14) توافر ممرات مُشاة	42%	19%	17%	8%	6%	7%
(15) توافر مخازن آمنة للمواد الخطرة	44%	14%	13%	6%	5%	18%

3.9 الأسباب التي شجعت وتُشجّع الفتيات للالتحاق والعمل في الفروع الإنتاجية

أظهرت نتائج المسح والمقابلات مع مستثمري الفروع الإنتاجية أن هذه الفروع شجعت العاملين بشكل عام والفتيات بشكل خاص على الالتحاق والعمل في الفروع الإنتاجية. ويعتقد المستثمرون أن ذلك يعود لأسباب وعوامل شجعت الفتيات على العمل في هذه الفروع، أهمها قرب مكان العمل من محل إقامة العاملات، والراتب والأجر الجيد، بالإضافة إلى بيئة العمل.

وقد وافق (93%) من المستثمرين على أن قرب الفرع الإنتاجي من مكان سكن العاملين والراتب والأجر وبيئة العمل، عوامل شجعت الفتيات على العمل في هذه الفروع، خاصة أن قرب العمل من السكن وتأمين أو دفع بدل المواصلات يختصر كثيراً من النفقات التي تترتب على بُعد مكان العمل. كما وافق (83%) منهم على أن عدم توفر فرصة عمل أخرى شجّع الفتيات على العمل في هذه الفروع، لاكتساب الخبرة وتأمين دخل يُساهم في تحسين المستوى المعيشي لأسر العاملين. في حين يرى (72%) منهم بأن الامتيازات التي يوفرها العمل في الفرع الإنتاجي شجّع الفتيات على العمل في هذه الفروع، كما يظهر من الشكل رقم (16).



الشكل رقم (15): الأسباب التي شجعت وتُشجّع الفتيات للالتحاق والعمل في الفروع الإنتاجية

3.10 مدى تأييد العاملين لمبادرة الفروع الإنتاجية (أسباب التأييد)

انطلاقاً من الهدف الرئيسي لمبادرة الفروع الإنتاجية، المتمثل في خلق فرص عمل وتوفيرها لأبناء المناطق النائية وذات معدلات البطالة المرتفعة، أظهرت النتائج أن العاملين في الفروع الإنتاجية يؤيدون هذه المبادرة وتعميم فكرتها على مختلف المناطق. وقد أشار العاملون إلى جملة من أسباب تأييد هذه المبادرة، أهمها أنها تُساهم في الحد من البطالة، من خلال توفير فرص عمل لأبناء المنطقة وتحديداً الإناث، كما أنها توّمن فرص عمل لذوي الاحتياجات الخاصة (71%)، وتحسين المستوى المعيشي للأسر (22%)، وتنشيط الوضع الاقتصادي في المنطقة (2.4%)، بالإضافة إلى قرب مكان العمل من مكان سكن العاملين (5%). كما أفاد بعض العاملين أن تأييدهم لفكرة الفروع الإنتاجية ناتج عن أن هذا العمل يساهم في اكتسابهم الخبرة وتطوير الشخصية في الاعتماد على النفس، وتحقيق الاستقلالية (5%)، إضافة إلى بيئة العمل الجيدة في الفروع الإنتاجية.

أما العاملون الذين لم يؤيدوا فكرة الفروع الإنتاجية، فقد عزوا عدم تأييدهم إلى عدة أسباب، تمحورت حول تدني الرواتب والأجور، وعدم وجود حوافز، وضغط ساعات العمل وطولها، بالإضافة إلى عدم توفر بيئة عمل مريحة، وعدم توفر الراحة النفسية، وعدم الالتزام بالحقوق والواجبات من الإدارة والعاملين.

الفصل الرابع:

دور الفروع الإنتاجية في تنشيط الوضع

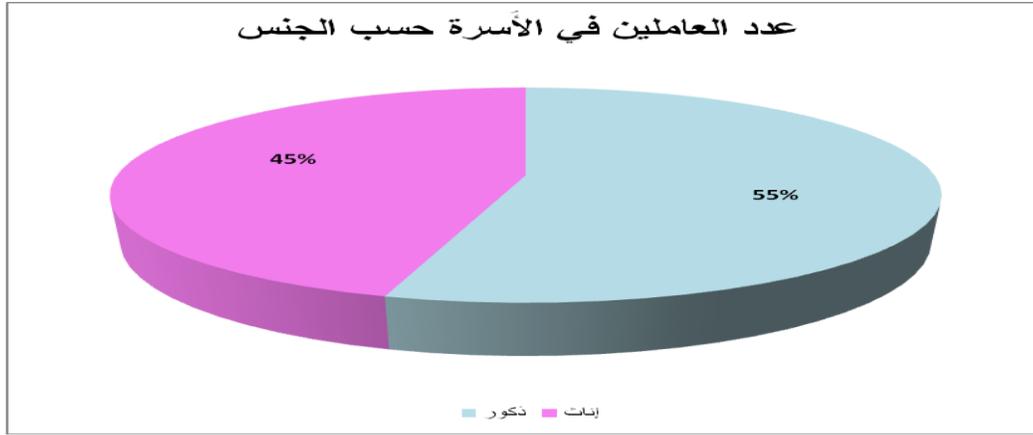
الاقتصادي في المناطق المُستهدفة

4 دور الفروع الإنتاجية في تنشيط الوضع الاقتصادي

ينظر إلى مبادرة الفروع الإنتاجية بكونها إحدى آليات تحفيز النشاط الاقتصادي في المجتمعات المحلية، من خلال خلق فرص عمل، وزيادة القدرة الشرائية في تلك المناطق، ومن ثمَّ تحسين المستوى المعيشي، بالإضافة لما تقوم به من تقديم دعم ومساعدات لبعض فئات المجتمع المحلي ضمن منظومة المسؤولية الاجتماعية.

4.1 رفع معدل المشاركة الاقتصادية وزيادة عدد المشتغلين في أسر العاملين

أظهرت النتائج أن الفروع الإنتاجية ساهمت في توفير حوالي 3000 فرصة عمل مباشرة، منها (85%) للإناث، مما ساهم في رفع نسبة المشتغلين في أسر العاملين إلى (40%)، وخفض معدل الإعالة الاقتصادية (مجموع السكان خارج سن العمل) (أقل من 15 سنة وأكبر من 65 سنة) منسوباً إلى حجم القوى العاملة)، الأمر الذي يشير إلى أن مبادرة الفروع الإنتاجية ساهمت على نحو إيجابي في زيادة معدل مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني.



الشكل رقم (16): التوزيع النسبي للعاملين في أسر العينة حسب الجنس

وأظهرت البيانات أن مبادرة الفروع الإنتاجية رفعت نسبة العاملين في أسر العاملين في هذه الفروع، كما هو مبين في الجدول رقم (10)، حيث:

أ. ساهمت في رفع عدد الأسر التي يعمل فيها اثنان إلى (228) أسرة ، أو ما نسبته (48%) من هذه الأسر، والأسر التي يعمل فيها ثلاثة عاملين إلى (90) أسرة أو ما نسبته (19%) من هذه الأسر، فيما شكّلت أسر العاملين التي يعمل فيها أربعة أفراد فأكثر ما نسبته (18%).

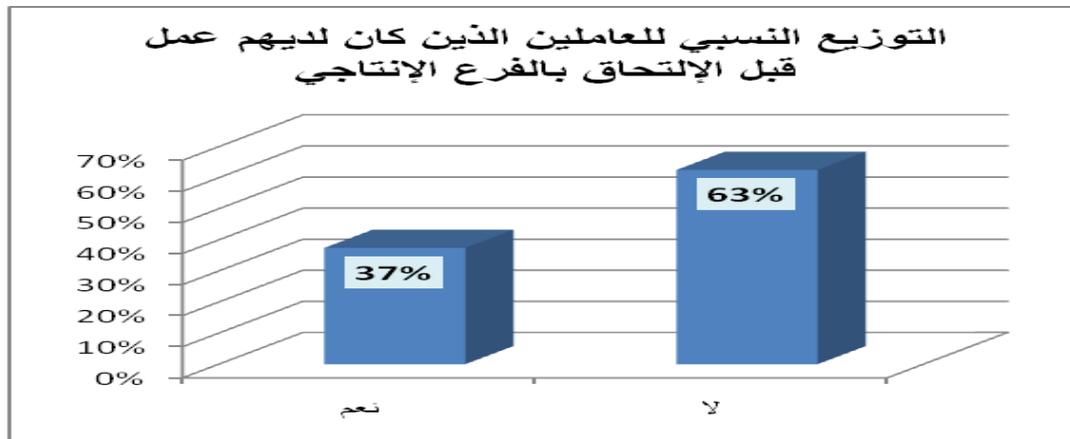
ب. ساهمت في توفير فرصة عمل لما نسبته (16%) من الأسر، وتوفير دخل للأسرة يساهم في تلبية احتياجات الأسرة، ويُحسّن من مستوى معيشتها.

الجدول رقم (10): توزيع أسر العاملين بحسب عدد العاملين الإجمالي في الأسرة

عدد العاملين في الأسرة	إجمالي	%	ذكور	إناث
1	76	16%	29	47
2	228	48%	28	200
3	90	19%	7	83
4	54	11%	6	48
5	20	4%	2	18
6	9	2%	1	8
8	1	0.2%	0	1
المجموع	478	100%	73	405

4.2 العوامل التي من شأنها استمرارية العاملين في العمل في الفروع الإنتاجية

يُعتبر ضمان استمرارية العاملين في الفروع الإنتاجية من التحديات الرئيسية التي تواجه الفروع الإنتاجية، خاصة وأن هذه الفروع عانت وما زالت تعاني من ارتفاع نسبة دوران العاملين (عدم استمراريتهم). وأظهرت النتائج أن (37%) من العاملين في الفروع الإنتاجية سبق لهم العمل في أماكن أخرى قبل الانتقال للعمل في هذه الفروع، منهم ما نسبته (74%) من الإناث، كما هو مبين في الشكل رقم (18)



الشكل رقم (17): التوزيع النسبي للعاملين الذين سبق لهم العمل

وتُشير البيانات إلى أن أهم الأسباب التي ساهمت في ترك العاملين لعملهم السابق تتلخص في الآتي:
أ. أن الفروع الإنتاجية وقّرت للعاملين فرصة عمل ودخل أفضل (راتب وأجر أعلى) بما نسبتهم (24%).

ب. بُعد مكان العمل السابق عن مكان السكن، وصعوبة المواصلات -العامل الثاني من أسباب ترك العاملين لعملهم السابق- بنسبة وصلت إلى (19%).

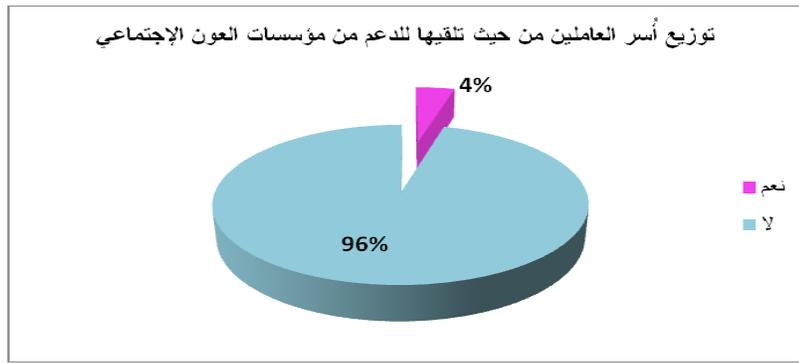
ج. نقل أو إغلاق أو إفلاس المصنع (المشروع) أو خصخصة الشركة وإعادة هيكلتها ، بما نسبتهم (19%).

د. عدم الاستقرار الوظيفي (التعليم الإضافي وعمال المياومة)، بنسبة بلغت (13%).
هـ. بيئة وظروف العمل غير المواتية، وصعوبة العمل، وعدم توفر الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي بنسبة (9%).

و. ضعف علاقات العمل بين الإدارة والعاملين (مشكلات مع الإدارة والمُشرفين)، بنسبة (3%).
ز. أسباب أخرى (تتعلق بالمرض والزواج والظروف الصحية والشخصية والعائلية أو القدوم من خارج الأردن)، بنسبة (13%).

4.3 دور مبادرة الفروع الإنتاجية في محاربة الفقر وتحسين مستوى المعيشة

وحول هدف مبادرة الفروع الإنتاجية في محاربة الفقر وتحسين مستوى المعيشة، بينت نتائج المسح أن حوالي (4%) فقط من العاملين أفادوا بأن أسرهم تتلقى معونات اجتماعية سواء من صندوق المعونة أو الجمعيات الخيرية، كما يظهر من الشكل رقم (19). وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن عدم تلقي المعونة لا يعني بالضرورة أن الأسرة غير فقيرة، وإنما قد لا تنطبق شروط المعونة لدى الصندوق على تلك الأسرة. ويعتبر صندوق المعونة الوطنية ووزارة التنمية الاجتماعية والجمعيات الخيرية أهم الجهات التي تقدم العون للأسر العاملين المُستقيدين.



الشكل رقم (18): التوزيع النسبي لأسر العاملين من حيث تلقيها للدعم من مؤسسات العون الاجتماعي

4.4 دور مبادرة الفروع الإنتاجية في دعم المجتمع المحلي (المسؤولية الاجتماعية)

تُعتبر المبادرات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للمُنشآت من العوامل المهمة في دعم المجتمعات المحلية، كما أنها تُساهم في خلق بيئة إيجابية بين هذه المُنشآت والمجتمعات المحلية المحيطة بها. وقد أظهرت النتائج أن (50%) من مُستثمري الفروع الإنتاجية لديهم برامج ومبادرات لدعم المجتمع المحلي، أهمها: فتح مركز محو أمية، وأيام طبية مجانية، ودعم النوادي الرياضية والجمعيات في المنطقة، وتوزيع الطرود الرمضانية والملابس.

4.5 مدى مساهمة مبادرة الفروع الإنتاجية في تنشيط الوضع الاقتصادي في المناطق التي أُنشئت فيها

تُعَدُّ مبادرة الفروع الإنتاجية واحدة من المبادرات التي تهدف بشكل مباشر إلى مواجهة مشكلتي الفقر والبطالة، وتوفير فرص تدريب وتشغيل للمتطلين عن العمل، وخاصة من الإناث وذوي الاحتياجات الخاصة في المناطق التي ترتفع فيها معدلات البطالة، فهذه الفروع تسهم في استقطاب الاستثمارات لتلك المناطق، لتشغيل الأيدي العاملة الوطنية وتنشيط الوضع الاقتصادي فيها. وقد بين المستثمرون أن مبادرة الفروع الإنتاجية ساهمت وتُساهم في تنشيط الوضع الاقتصادي في المناطق التي أُنشئت فيها من خلال:

1) تحسين مستوى معيشة أهالي المنطقة، من خلال فرص العمل التي تم توفيرها، وبخاصة للإناث، وما نتج عنها من زيادة في دخول الأسر في مناطق الفروع الإنتاجية؛ إذ وصلت الرواتب الشهرية في بعض الفروع إلى حوالي (250 ألف دينار). كما ساهمت في تخفيض معدلات البطالة ورفع معدل المشاركة الاقتصادية للإناث، وحَفُض معدل الإعالة في أسر العاملين. وتجدر الإشارة إلى أن حجم الرواتب الشهرية التي تُدفع للعاملين في هذه الفروع يصل إلى حوالي (653) ألف دينار³.

2) إنعاش وزيادة الأنشطة الاقتصادية المرتبطة والداعمة للمشروع، فقد ساهم إنشاء الفروع الإنتاجية في تنمية المناطق التي أُنشئت فيها، من خلال تنشيط القطاعات التجارية (السوبرماركت) والخدمية، وتفعيل وتشغيل وإحياء قطاع النقل العام الذي وصل عدد العاملين فيه المرتبطون ببعض الفروع الإنتاجية إلى (38 سائق باص)، بالإضافة إلى زيادة القدرة الشرائية في هذه المناطق، نتيجة للدخل النقدي المتحقق من العاملين من جهة، والدخول المتأتية من فتح أنشطة تجارية وخدمية تخدم هذه الفروع والعاملين فيها من جهة أخرى. وكذلك الحال لبعض البلديات التي تُوجر موقع المصنع، والمواطنين الذين يُوجرون المساكن للعاملين الأجانب.

³ متوسط الرواتب في الفروع الإنتاجية يُقدَّر بحوالي 211 ديناراً شهرياً حسب بيانات العاملين.

3) توفير و/أو تحسين مستوى خدمات البنية التحتية، مثل فتح بعض الطرق وإيصال خدمات المياه والكهرباء والاتصالات، التي جاءت نتيجة فتح هذه الفروع، الأمر الذي أسهم في إنعاش هذه المناطق اقتصادياً.

4) المساهمات الاجتماعية لبعض الفروع الإنتاجية، مثل دعم مؤسسات المجتمع المدني والأندية، وبرامج محو الأمية للعاملين فيها، وتوزيع الطرود الخيرية.

4.6 فعالية الفروع الإنتاجية/ على مستوى الفرع

يُعتبر تحقيق الهدف الرئيسي للمبادرة، وهو توظيف العدد المُستهدف وتشغيله، وفقاً لاتفاقيات ومذكرات التفاهم للفروع الإنتاجية، أهم مؤشرات تقييم فعالية الفروع الإنتاجية. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن نسب التشغيل لم تتجاوز (79%) - كما تمت الإشارة إليه سابقاً- وأظهرت النتائج تباين نسب التشغيل من فرع لآخر. ولم تحقق الفروع الإنتاجية نسبة التشغيل المُستهدفة باستثناء فرع شركة الأزياء العملية لصناعة الألبسة في البادية الشمالية التي بلغت نسبة التشغيل فيها (128%) وهي أعلى من النسبة المُستهدفة.

ولم تُحقّق أيٌّ من الفروع الإنتاجية التي مضى على تشغيلها أكثر من خمس سنوات نسبة التشغيل المُستهدفة⁴، غير أن أفضلها كان فرع مادبا (شركة الصافي للألبسة (91%))، في حين لم تتجاوز نسبة التشغيل في أقدم الفروع الشوبك (73%)، شركة الجمل العالمية لصناعة الألبسة). ولعل هذا يؤكد عدم وجود إطار زمني مُحدّد في الاتفاقيات ومذكرات التفاهم لتحقيق نسب التشغيل المُستهدفة، وترك تقدير ذلك للمُستثمر من ناحية، وضعف المُتابعة، وعدم وجود شروط جزائية في الاتفاقيات من ناحية أخرى⁵.

ويُعتبر تحقيق الفروع الإنتاجية لنسب التشغيل المُستهدفة من العوامل المُهمّة في زيادة فعالية هذه الفروع، من خلال رواتب العاملين المُستهدفين وأجورهم، وزيادة مساهمتها في رفع مستوى معيشة أسر العاملين، والوضع الاقتصادي بشكل عام.

أما من حيث متوسط رواتب العاملين في الفروع الإنتاجية، فقد أظهرت النتائج أن متوسط الرواتب الشهرية في الفرع الإنتاجي لشركة الصافي للألبسة كان الأعلى؛ إذ وصل إلى (278) ديناراً، وقد بلغ أقل متوسط للرواتب الشهرية (99) ديناراً في الفرع الإنتاجي التابع لشركة الأزياء العملية لصناعة الألبسة في

⁴ هذه الفروع هي أيام ماليان، والصافي، والعرين، والجمل.

⁵ هذه النتيجة تم التوصل إليها في ورقة سياسات بعنوان "قراءة مساهمات المناطق الصناعية المؤهلة والفروع الإنتاجية في تشغيل العمالة الأردنية، ميسون عمارنة، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، 2011، ص 13.

البادية الشمالية. وتجدر الإشارة هنا إلى أن تقييم العاملين لبيئة العمل (بدرجة ممتاز وجيد جداً) في هذا الفرع هي الأقل على مستوى الفروع الإنتاجية، وبلغت (1.8%).

وبيّنت الدراسة أن (69%) من العاملين قيّموا بيئة العمل بأنها (ممتاز وجيد جداً)، وهم موزعون على الفروع الإنتاجية، وكانت أعلى نسبة من هذه الفئة في الفرع الإنتاجي لشركة أيام ماليبان لصناعة الألبسة في الشونة الجنوبية، وبلغت (12.7%)، كما هو مبين في الجدول رقم (11).

أما من حيث دور الفروع الإنتاجية في دعم المجتمع المحلي، فقد أظهرت النتائج أن حوالي (50%) من الفروع الإنتاجية لديها مبادرات تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية، ويعتبر الفرع الإنتاجي لشركة الصافي للألبسة من أكثر الفروع دعماً للمجتمع المحلي وتنوعاً في هذه المبادرات.

الجدول رقم (11): فعالية الفروع الإنتاجية بحسب الفرع وأبرز المؤشرات

المسؤولية الاجتماعية ودعم المجتمعات المحلية	تقييم العاملين لبيئة العمل (%)	متوسط الرواتب الشهرية بالدينار	% التشغيل من الطاقة الاستيعابية*	اسم الشركة/المستثمر	موقع الفرع الإنتاجي
	12.8	268	70	شركة أيام ماليبان لصناعة الألبسة	البلقاء / الشونة الجنوبية
✓	7.7	278	91	شركة الصافي للألبسة	مادبا/ دليلة الحميدة
	2.8	189	94	شركة أسيل العالمية لصناعة الألبسة الجاهزة	البادية الوسطى
✓	6.4	187	97	شركة ناب الفيل لصناعة الألبسة	الرصيفة
✓	4.6	199	78	شركة المتفوق لصناعة الألبسة	البادية الوسطى
	5.8	184	27	شركة درب التبانة لصناعة الألبسة	إريد/ الوسطية
✓	11.6	211	63	شركة العرين لصناعة الألبسة	إريد/ الكورة
	5.8	198	51	شركة التكنولوجيا المتقدمة	عجلون / كفرنجة
✓	10.7	206	149	شركة الأزياء التقليدية / المعيار	عجلون/ عنجرة
	6.4	223	119	شركة المتحدة للإبداع	الأزرق
✓	6.1	193	85	شركة العاج لصناعة الألبسة	جرش
	1.8	99	128**	الأزياء العملية لصناعة الألبسة	البادية الشمالية
	7.7	197	73	شركة الجمل العالمية لصناعة الألبسة	الشويك
✓	7	202	90	شركة الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة	الكرك/ فقوع
	2.8	201	71	شركة الطفيلة لصناعة الألبسة	الطفيلة

* تتخضع نسب التشغيل في بعض الفروع في حال قياسها للعدد المستهدف بالاتفاقية، وهي فرع شركة العرين لصناعة الألبسة/ الكورة (53%)، وفرع

شركة الأزياء التقليدية/ المعيار/ عنجرة (74%)، وفرع شركة المتحدة للإبداع/ الأزرق (71%)، وفرع شركة العاج لصناعة الألبسة/ جرش (34%)، والطفيلة (63%).

** يعتمد هذا الفرع أسلوب التشغيل الجزئي (نصف شهر)، ومن ثم فإن نسبة التشغيل لا تمثل العاملين بدوام كامل. ويؤكد ذلك متوسط الأجر.

الفصل الخامس:
البيئة الاستثمارية ومحفزات الاستثمار
ومعيقاته في مناطق الفروع الإنتاجية

5 بيئة الاستثمار في الأردن

5.1 العوامل الجاذبة للاستثمار في الأردن من وجهة نظر مُستثمري الفروع الإنتاجية

عملت الحكومات الأردنية المتعاقبة على توفير العديد من الحوافز والمنح لتشجيع الاستثمارات المحلية والأجنبية واستقطابها، ومن جملة هذه الحوافز ما تم توفيره ومنحه للشركات العاملة في المناطق الصناعية المؤهلة، مثل إعفاء مدخلات ومستلزمات الإنتاج والموجودات والآلات والأجهزة والمعدات من كافة الرسوم الجمركية والضرائب، وضريبة مبيعات (صفر) على الموجودات الثابتة ومستلزمات الإنتاج، وتخفيض ضريبة الدخل بنسبة لا تقل عن (30%) في المناطق الأقل نمواً، وخدمة تسجيل وترخيص المشاريع الاستثمارية في النافذة الاستثمارية.

وقد أشار المستثمرون في الفروع الإنتاجية إلى أهم الأسباب التي حفزتهم على الاستثمار في الأردن، وتمثلت في الآتي:

- (1) الاستقرار السياسي والأمني.
- (2) دعوات جلالة الملك أثناء المؤتمرات الاقتصادية.
- (3) البيئة الاستثمارية المناسبة والتسهيلات والحوافز الاستثمارية والإعفاءات الضريبية والجمركية التي تقدمها الحكومة الأردنية.
- (4) توفر الأيدي العاملة ورخصها، خاصة في ظل ارتفاع معدلات البطالة.
- (5) اتفاقيات التجارة الحرة متعددة الأطراف والثنائية بين الأردن وكثير من الدول، وتحديداً الولايات المتحدة الأمريكية.
- (6) الامتيازات التي تقدمها وزارة العمل/ الحكومة الأردنية.

5.2 العوامل الجاذبة للاستثمار والحوافز التي قدمتها المؤسسات الحكومية والرسمية لمُستثمري الفروع الإنتاجية

تخضع الفروع الإنتاجية للمعاملة نفسها التي تخضع لها الشركات التي تتبع لها، والعاملة في المناطق الصناعية المؤهلة، بما يتعلق بالمعاملات الجمركية ونقل البضائع، بالإضافة إلى الحوافز الإضافية التي تحصل عليها هذه الفروع، والتي تقدمها وزارة العمل وشركاؤها الممولون والداعمون لهذه المبادرة، وتتضمن هذه الحوافز الآتي:

- 1) تأمين قطعة الأرض وإنشاء مبنى (هنجر) جاهز للفرع الإنتاجي، وإعفاء المُستثمر من أجرة المصنع (البناء) مدة خمس سنوات.
- 2) تدفع الشركة المستفيدة بعد خمس سنوات إيجاراً سنوياً يعادل (75%) من الأجر السائدة في المنطقة المقام فيها الفرع الإنتاجي.
- 3) دفع إيجار الفرع الإنتاجي أو المُساهمة في الأجرة، وهذا الحافز يختلف من مستثمر إلى آخر من حيث المدة والقيمة.
- 4) يخضع الفرع الإنتاجي للمعاملة نفسها التي تُعامل بها المناطق الصناعية المؤهلة، في ما يتعلق بالمعاملات الجمركية ونقل البضائع.
- 5) المُساهمة في تدريب وتشغيل العاملات/ العاملین مدة 18 شهراً.
- 6) دفع ما نسبته (30%-50%) كحدٍ أعلى من رواتب العاملات مدة 18 شهراً.
- 7) دفع مُساهمة (نسبة) اشتراكات العاملات/ العاملین في الضمان الاجتماعي مدة 18 شهراً.
- 8) المُساهمة بدفع كلفة المواصلات من (25-30) ديناراً مدة 18 شهراً.
- 9) المُساهمة بدفع كلفة بدل الطعام (30-40) ديناراً مدة 18 شهراً.
- 10) تسهيل استقدام عمالة أجنبية (تصريح وإقامة مجاناً للأجنبي بدل تشغيل أردني).
- 11) زيادة الطلب على مُنتجات الشركة في الأسواق الأمريكية.

5.3 العقبات أو المشكلات التي واجهت المستثمرين في مناطق الفروع الإنتاجية

تُعتبر مبادرة الفروع الإنتاجية من المُبادرات المهمة في إطار دعم التشغيل وتوزيع مصادر التشغيل والمكاسب التنموية على مختلف محافظات المملكة، وقد حظيت هذه المُبادرة باهتمام ملكي نتج عنه مُساهمة الديوان الملكي وصندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية في توفير التمويل اللازم لبناء أربعة مصانع، بالإضافة إلى التأكيد على توفير البيئة المناسبة، وتهيئة الظروف وتذليل العقبات لإنجاح هذه المُبادرة وتحقيق أهدافها. وعلى الرغم من أهمية هذه المُبادرة والجهود التي تبذلها مختلف الجهات لإنجاحها، إلا أن (29%) من مُستثمري الفروع الإنتاجية أكدوا أنهم واجهوا العديد من العقبات والمشكلات تمثلت في الآتي:

- 1) عدم توفر البنية التحتية المُلائمة (المياه، والاتصالات، والكهرباء)، فما زالت بعض الفروع الإنتاجية تُعاني من مشكلات انقطاع التيار الكهربائي، وعدم استفادتها من الربط بشبكة المياه.

(2) عدم تعاون بعض الجهات ذات العلاقة بترخيص هذه الفروع، فقد استغرق إتمام عملية الترخيص قرابة الخمس سنوات.

(3) عدم التزام العاملين بقوانين العمل وكثرة التغيب والاستقالات.

(4) عدم تقبُّل الأهالي فكرة وجود مصنع في مناطقهم، وعزوفهم عن توظيف الفتيات في المصانع.

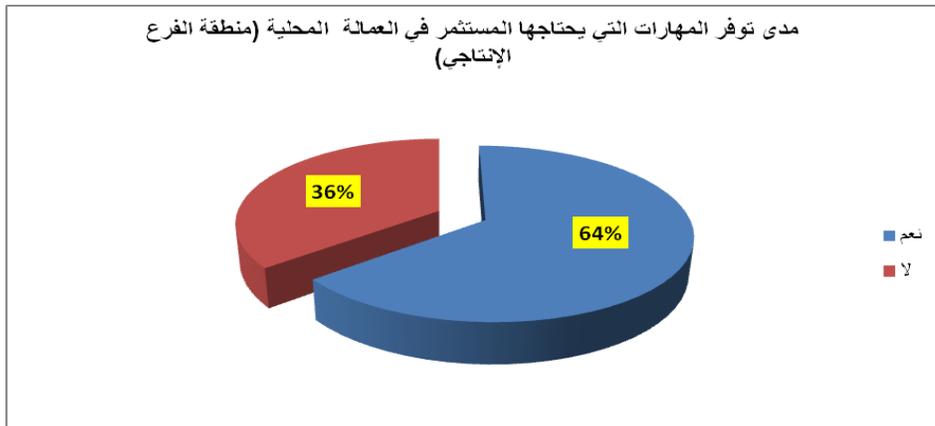
(5) عزوف بعض المرشحين للعمل بسبب انتقاع أسرهم من مؤسسات الدعم الاجتماعي (صندوق المعونة الوطنية/ التنمية الاجتماعية).

(6) عدم وجود الفكر الصناعي في مناطق الفروع الإنتاجية، وصعوبة تحويل العاملات من التوجه الزراعي إلى الصناعي.

(7) تدخُّل بعض النواب في آليات التعيين بحيث يتم التعيين عن طريقهم.

5.4 مدى توفر المهارات لدى العمالة المحلية من وجهة نظر مستثمري الفروع الإنتاجية

يُعتبر توفّر عمالة محلية ماهرة ومؤهلة من أهم مقومات أو تحديات نجاح الفروع الإنتاجية، نظراً لنوعية النشاط الاقتصادي لهذه الفروع، والذي يتركز في صناعة الملابس التي تُعتبر من الصناعات كثيفة العمل، ومن ثمّ فإنّ توفر الأيدي العاملة المؤهلة في مناطق الفروع الإنتاجية أحد أهم أسباب نجاح هذه الفروع. وبهذا الخصوص، فقد أفاد (64%) من مستثمري الفروع الإنتاجية أنّ الأيدي العاملة المتوفرة في مناطق الفروع الإنتاجية تتوفر لديها المهارات التي يحتاجها الفرع الإنتاجي، مقابل (36%) أكدوا أنّ المهارات التي يحتاجونها لا تتوفر في القوى العاملة المتوفرة في هذه المناطق، إلا أنه تم تقديم التدريب اللازم والمطلوب للعاملين المُستهدفين، الشكل رقم (20).



الشكل رقم (19): مدى توفر المهارات التي يحتاجها مستثمرو الفروع الإنتاجية لدى العمالة المحلية (منطقة الفرع الإنتاجي)

وقد أظهرت النتائج أن المهارات التي تتطلبها المهن والوظائف التي توفرها الفروع الإنتاجية تتمحور حول المهارات المتعلقة بالخياطة وما يرتبط بها من عمليات، وتتلخص هذه المهارات في الآتي:

(1) فنيي خياطة على سويّة عالية.

(2) فنيي قص وكوي.

(3) صحة وسلامة عامة.

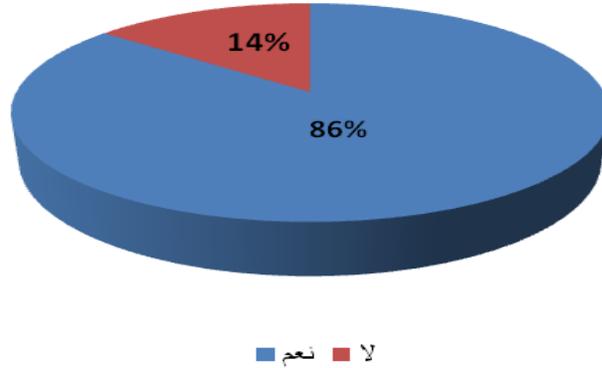
(4) فنيي ميكانيك وصيانة عامة.

وعلى الرغم من دور الفروع الإنتاجية في خلق فرص عمل في المناطق المُستهدفة، إلا أن تركُّز نشاط هذه الفروع في قطاع الألبسة، وطبيعة عمل هذه الفروع من حيث أنها تعمل وفق خطوط إنتاج - توكل للعامل مهمة محددة في الخط الإنتاجي (جزء من المهنة)-، لم تعمل على خلق عامل مُؤهل وماهر في مهنة مُتكاملة وليس جزءاً من مهنة. غير أن إداريي الفروع الإنتاجية أشاروا إلى أنه يتم الاستثمار بعدد من العاملين (10-15) عاملاً يستطيعون العمل على كافة ومختلف مراحل الخط الإنتاجي ويطلق عليهم (Jumper or Joaker)، وذلك لتغطية مكان العامل الذي يتغيّب عن العمل. وعليه؛ فإنه من المناسب أن تتضمن الاتفاقيات بنوداً تتعلق بضرورة قيام الفروع الإنتاجية بتأهيل نسبة محددة سنوياً تمتلك خبرة المهنة المتكاملة على الخطوط الإنتاجية، بهدف إيجاد عمالة مُمكنة ومؤهلة تمتلك مهنة تستطيع العمل بها خارج إطار الفروع الإنتاجية.

5.5 توجهات مستثمري الفروع الإنتاجية نحو التوسع في الفروع الإنتاجية الحالية أو الاستثمار في فروع إنتاجية أُخرى

أكد (86%) من مستثمري الفروع الإنتاجية أن لديهم خطة للتوسع في الفرع الإنتاجي الحالي أو الاستثمار في فروع جديدة، منهم ما نسبته (73%) لديهم خطة للتوسع في الفرع الإنتاجي الحالي مقابل (27%) يفكرون في الاستثمار في مناطق أُخرى.

مدى توفر خطة للتوسع في الفرع الإنتاجي الحالي أو الإستثمار
في فروع إنتاجية أخرى



الشكل رقم (20): توجهات مستثمري الفروع الإنتاجية نحو التوسع في الفروع الإنتاجية الحالية أو الاستثمار في فروع جديدة

وتعود أسباب رغبة مُستثمري الفروع الإنتاجية التوسع في الفروع الإنتاجية القائمة إلى عدة أسباب أهمها:

- (1) زيادة الإنتاج وتوسعته لتلبية الطلبات المتزايدة في الأسواق الخارجية.
- (2) استغلال مساحات الأرض الواسعة المحيطة بالفروع الإنتاجية.
- (3) توفير المزيد من فرص العمل بشكل عام وللفتيات بشكل خاص.
- (4) الاستفادة مُجدداً من الدعم الحكومي الذي توفره مبادرة الفروع الإنتاجية.

أما أولئك الذين لا يرغبون في التوسع، فقد عزوا عدم رغبتهم لأسباب تتعلق بواقع منطقة الفرع الإنتاجي الحالي، وتمثلت هذه الأسباب في ما يلي:

- (1) عدم ملاءمة البيئة (منطقة الفرع الإنتاجي) لطبيعة عمل المصنع.
- (2) صعوبة توفير الأيدي العاملة في منطقة الفرع الإنتاجي وضعف التزامها.
- (3) ضعف الخبرات التي يحتاجها الفرع الإنتاجي في المنطقة الحالية.

5.6 العوامل المُشجعة للشركات للاستفادة من مبادرة الفروع الإنتاجية من وجهة نظر المُستثمرين

نظراً لما توفره مبادرة الفروع الإنتاجية من أشكال الدعم المختلفة؛ فقد أظهرت النتائج أن جميع مستثمري الفروع الإنتاجية يُشجّعون الشركات الأخرى للاستثمار في مثل هذه الفروع، وذلك للأسباب التالية:

- 1) الدعم الذي تقدّمه الحكومة (وزارة العمل وصندوق التشغيل والتدريب)، الأمر الذي يُساهم في تعظيم ربحية المُستثمر (46% من المُستثمرين).
- 2) توفّر الأيدي العاملة الأردنية ورخص أجورها (29% من المُستثمرين).
- 3) الاستقرار السياسي والاقتصادي في الأردن وصعوبة الوضع في المنطقة (12% من المُستثمرين).
- 4) أسعار الماء والكهرباء (4% من المُستثمرين).
- 5) البيئة المناسبة (4% من المُستثمرين).
- 6) مُتابعة وزارة العمل وزياراتها الدورية (4% من المُستثمرين).

5.7 سبل ضمان استمرارية الفروع الإنتاجية من وجهة نظر مستثمري الفروع الإنتاجية

ولضمان استمرارية الفروع الإنتاجية بعد انتهاء مدة وشروط الاتفاقيات الموقعة مع وزارة العمل، وتوقف الدعم الذي تلقتّه هذه الفروع، فقد أشار مستثمرو الفروع الإنتاجية إلى ما يلي:

- 1) استمرار الدعم والحوافز أو إيجاد حوافز جديدة من وزارة العمل (46%)، للمساهمة في تغطية تكاليف المصنع من خلال:

أ. تخفيض قيمة الإيجار.

ب. منح الفروع مدة 5 سنوات أخرى دون أجر.

ج. منح إعفاءات جمركية جديدة.

د. استمرار الدعم النقدي للرواتب.

- 2) توفّر ووجود عاملين ومدربين على سوية عالية (38%)، من خلال توفير عاملين لديهم الرغبة في العمل واكتساب المهارات والخبرة، وذوي كفاءة وإنتاجية عالية تنعكس على جودة المنتج.

3) ضمان ربحية المُستثمر.

4) توقيع عقود طويلة الأمد مع المُستثمرين.

5) المساعدة في توفير البنية التحتية (الماء والكهرباء)، والمُساعدة في إتمام إجراءات التراخيص واستكمالها.

6) فتح أسواق جديدة أمام منتجات الفروع الإنتاجية.

5.8 سبل (مُقترحات) تحسين ظروف وبيئة العمل في الفروع الإنتاجية واستقطاب الباحثين عن عمل

من أهداف مبادرة الفروع الإنتاجية تشغيل العمالة الوطنية وتحديد الفتيات، كما أن المبادرة قدّمت أشكالاً مختلفة من الدعم، منها دعم الرواتب والأجور. ونظراً لأهمية مستوى الرواتب والأجور في استقطاب العمالة الوطنية للعمل في هذه الفروع واستمرارهم فيها، فقد أظهرت البيانات أن (30%) من العاملين يرون أن رفع الرواتب والأجور من أهم العوامل التي من شأنها استقطاب العمال واستمرارهم في العمل، ويُعتبر هذا العامل الأهم للعاملين. وعلى الرغم من هذه النتيجة، إلا أن النتائج تُشير إلى أن العاملين في الفروع الإنتاجية يعانون من تدني مستوى الزيادات على الرواتب أو انعدامها، فقد أفاد (18%) من العاملين الذين تجاوزت مدة خدمتهم ثلاث سنوات (36 شهراً) أن الزيادات التي حصلوا عليها خلال فترة عملهم لم تتجاوز العشرة دنانير، في حين حصل (6%) و (29%) منهم على زيادة تراوحت ما بين (11-20) ديناراً و(21-50) ديناراً على التوالي. أما النسبة المتبقية منهم فقد حصلوا على زيادة تجاوزت الخمسين ديناراً، كما هو مبين في الجدول رقم (12).

ويُشير هذا الوضع إلى عدم تبني الفروع الإنتاجية لسياسات وأنظمة للرواتب خارج إطار الحد الأدنى للأجور، الأمر الذي من شأنه أن لا يُشجع العاملين على الإقدام للعمل في هذه الفروع ولا يوفر الحافز لديهم للاستمرار نتيجة لعدم توفر زيادات سنوية تتلاءم مع التغيير في تكاليف المعيشة والتضخم، كما أن مثل هذا الوضع لا يُشكل عامل جذب للعاملين المستهدفين في المنطقة.

الجدول رقم (12): توزيع العاملين الذين تزيد خبرتهم على 36 شهراً حسب معدل الزيادة في الراتب

الزيادة على الراتب للذين تجاوزت خدمتهم 36 شهراً	مدة الخدمة في الفرع الإنتاجي 36 شهراً	%
الزيادة 10 دنانير فما دون	12	18 %
الزيادة 11-20 ديناراً	4	6 %
الزيادة 21-50 ديناراً	20	29 %
الزيادة 51-100 دينار	22	32 %
أكثر من 100 دينار	10	15 %
المجموع	68	100 %

5.9 مقترحات المستثمرين لتحسين بيئة الاستثمار في الفروع الإنتاجية

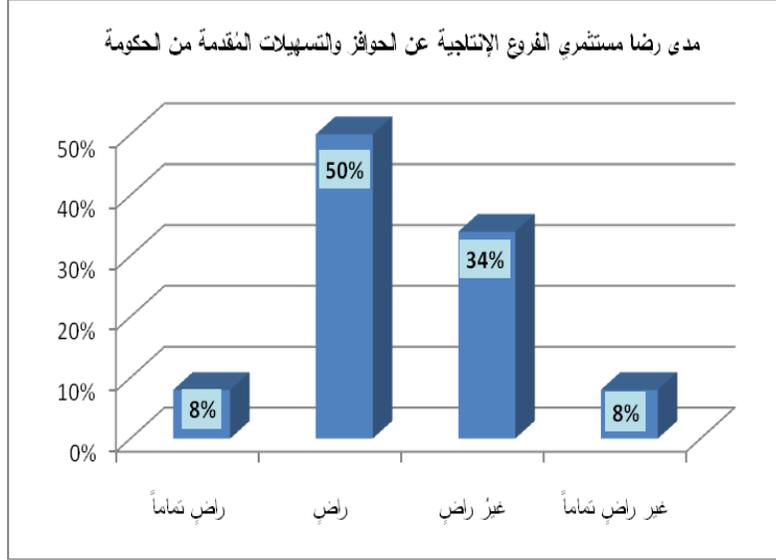
ولتحسين بيئة الاستثمار في الفروع الإنتاجية، أشار المستثمرون في هذه الفروع إلى جملة من المقترحات تمحورت حول الآتي:

- 1) استمرار الحكومة في منح الفروع الإنتاجية الدعم والامتيازات لزيادة التشغيل.
- 2) توفير العمالة الملتزمة المطلوبة للفروع الإنتاجية.
- 3) زيادة مساحات الأراضي المُقام عليها مصانع الفروع الإنتاجية.
- 4) تفعيل وزيادة المتابعة من قبل وزارة العمل للفروع الإنتاجية للوقوف على احتياجاتها والعقبات التي تعترضها.
- 5) مساهمة الحكومة في توفير أسواق جديدة لمنتجات هذه الفروع، والسعي لفتح خطوط تسويق داخلية لتصريف منتجاتها.
- 6) توفير البنية التحتية والخدمات اللازمة لمناطق الفروع الإنتاجية.
- 7) تسهيل حصول الفروع الإنتاجية على التراخيص اللازمة من خلال تفعيل دور مختلف الجهات المعنية بذلك، على غرار النافذة الاستثمارية.
- 8) توفير التدريب اللازم والمتخصص للأيدي العاملة وفقاً لمتطلبات الفروع الإنتاجية، وتحديد البرامج التوعوية المتعلقة باحترام العمل والانضباط.

5.10 مدى رضا مستثمري الفروع الإنتاجية عن الحوافز والتسهيلات المقدمة والعوامل الإجرائية ذات العلاقة

5.10.1 مدى الرضا عن الحوافز والتسهيلات التي تقدّمها الحكومة

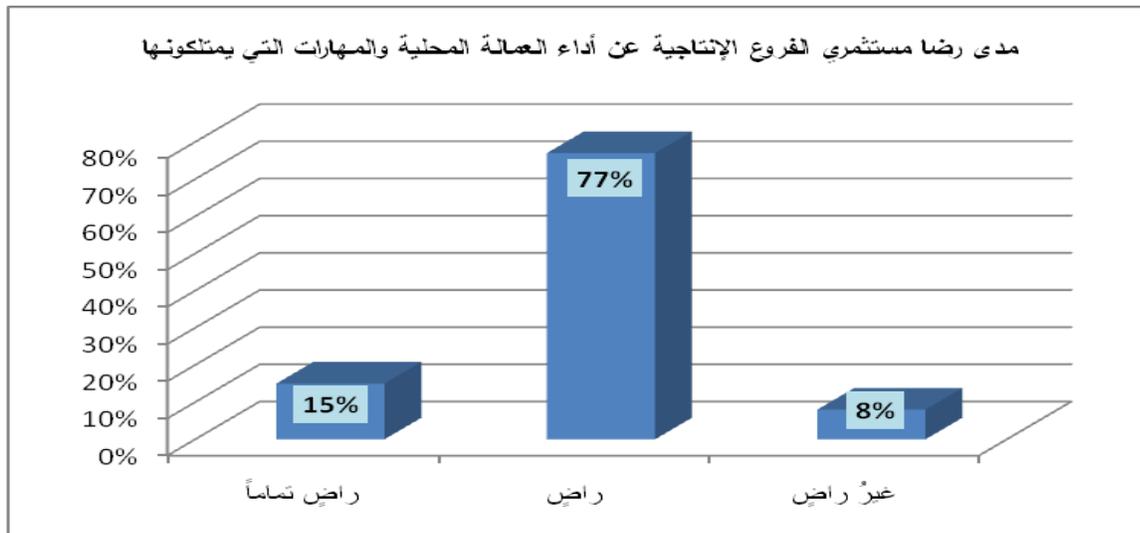
أظهرت النتائج (الجدول رقم (13)) بأنه على الرغم من الحوافز والدعم والتسهيلات التي تقدمها مختلف الجهات الرسمية لمستثمري الفروع الإنتاجية، إلا أن (58%) فقط من المستثمرين راضون عن الحوافز والدعم والتسهيلات التي قُدّمت إليهم، كما يظهر في الشكل رقم (22).



الشكل رقم (21): مدى رضا مستثمري الفروع الإنتاجية عن الحوافز والتسهيلات التي تقدّمها الحكومة

5.10.2 مدى رضا مستثمري الفروع الإنتاجية عن أداء العمالة المحلية والمهارات التي يمتلكونها

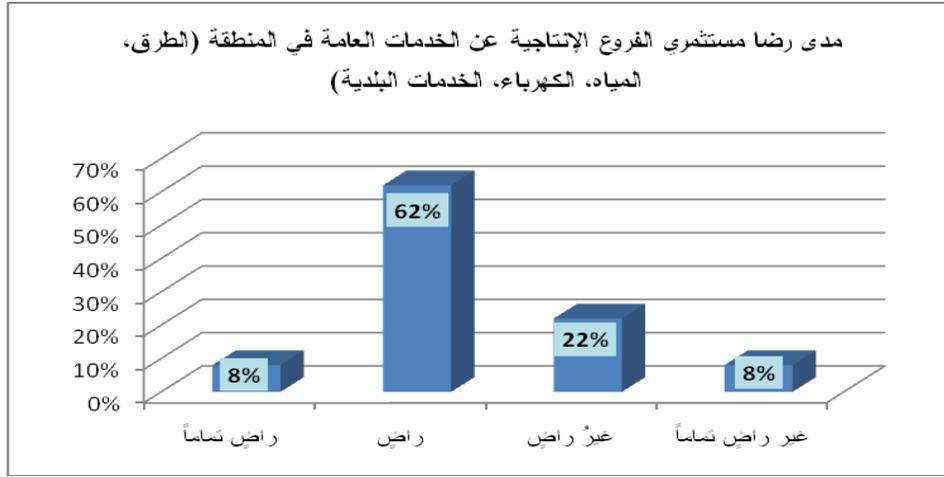
أما من حيث رضا مستثمري الفروع الإنتاجية عن مستوى أداء العمالة المحلية في الفروع الإنتاجية؛ فقد أفاد (92%) منهم برضاهم عن مستوى أداء العمالة المحلية، كما يظهر في الشكل رقم (23).



الشكل رقم (22): مدى رضا مستثمري الفروع الإنتاجية عن أداء العمالة المحلية والمهارات التي يمتلكونها

5.10.3 مدى رضا مستثمري الفروع الإنتاجية عن الخدمات العامة في مناطق استثماراتهم

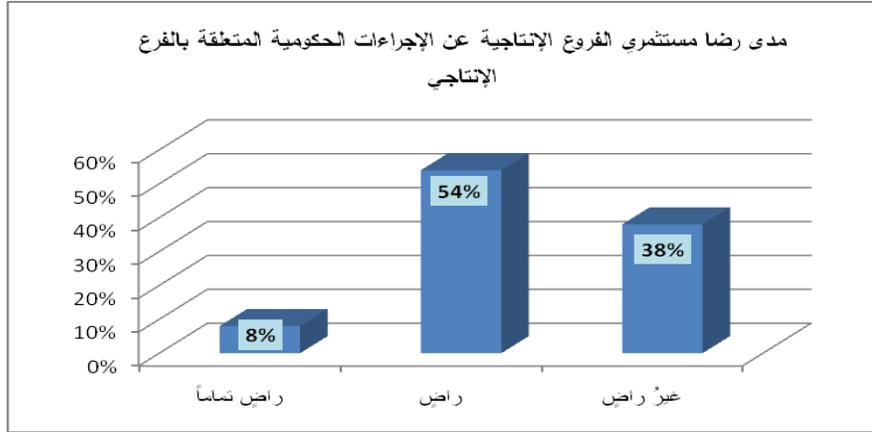
تباينت آراء مستثمري الفروع الإنتاجية في مدى الرضا عن خدمات البنية التحتية في مناطقهم، ففي الوقت الذي أشار فيه ما نسبته (70%) من مستثمري الفروع الإنتاجية عن رضاهم عن هذه الخدمات (الطرق، المياه، الكهرباء، الخدمات البلدية)، أفاد بعض المستثمرين بعدم توفر العديد من هذه الخدمات (الكهرباء والماء والاتصالات)، مما رتب تكاليف إضافية على الفروع الإنتاجية، كما يظهر في الشكل رقم (24). فقد أكد الفرع الإنتاجي في مادبا أن تكرار انقطاع التيار الكهربائي دفع بالفرع إلى تركيب محول كهربائي زاد من تكاليف الفرع، وكذلك بالنسبة لخدمات الاتصالات والفاكس والإنترنت.



الشكل رقم (23): مدى رضا مستثمري الفروع الإنتاجية عن الخدمات العامة في المنطقة

5.10.4 مدى رضا مستثمري الفروع الإنتاجية عن الإجراءات الحكومية المتعلقة بالفرع الإنتاجي

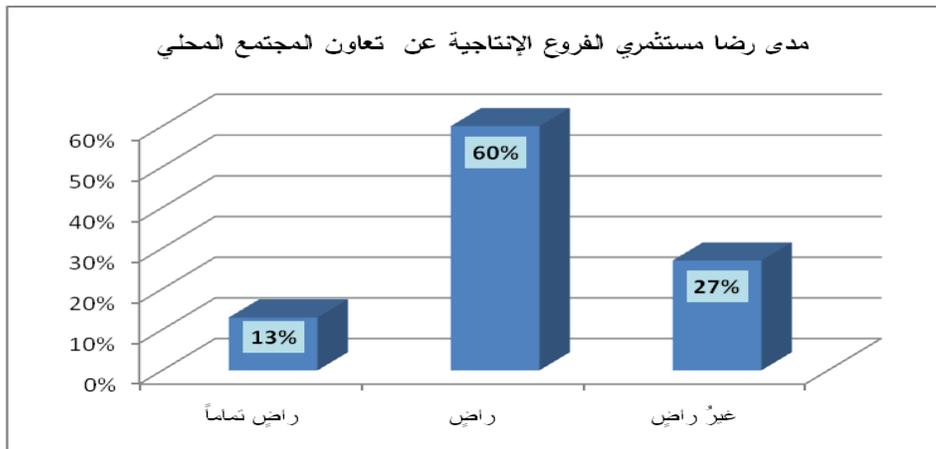
أشار ما نسبته (62%) من مستثمري الفروع الإنتاجية إلى أنهم راضون عن الإجراءات الحكومية المتعلقة بالفرع الإنتاجي، كما يظهر في الشكل رقم (25). إلا أن بعض المستثمرين أفادوا بعدم رضاهم عن الإجراءات بشكل عام، وتلك المتعلقة بإتمام التراخيص الخاصة بالفرع الإنتاجي بشكل خاص. وتجدر الإشارة إلى ضرورة قيام وزارة العمل بتوفير الخدمات اللازمة بهذا الخصوص، من خلال وحدة متخصصة على غرار النافذة الاستثمارية.



الشكل رقم (24): مدى رضا مستثمري الفروع الإنتاجية عن الإجراءات الحكومية المتعلقة بالفرع الإنتاجي

5.10.5 مدى رضا مستثمري الفروع الإنتاجية عن تعاون المجتمع المحلي

يشير الشكل رقم (26) إلى أن ما نسبته (73%)، راضٍ تماماً وراضٍ من مستثمري الفروع الإنتاجية راضون عن تعاون المجتمع المحلي. غير أن بعض المستثمرين أفادوا بعدم رضاهم عن دور المجتمع المحلي وضعف تعاونهم مع المستثمرين، خاصة فيما يتعلق بتدخل الأهالي ووجهاء ونواب المنطقة بالعاملين من جهة، وبإجراءات التعيين من جهة أخرى.

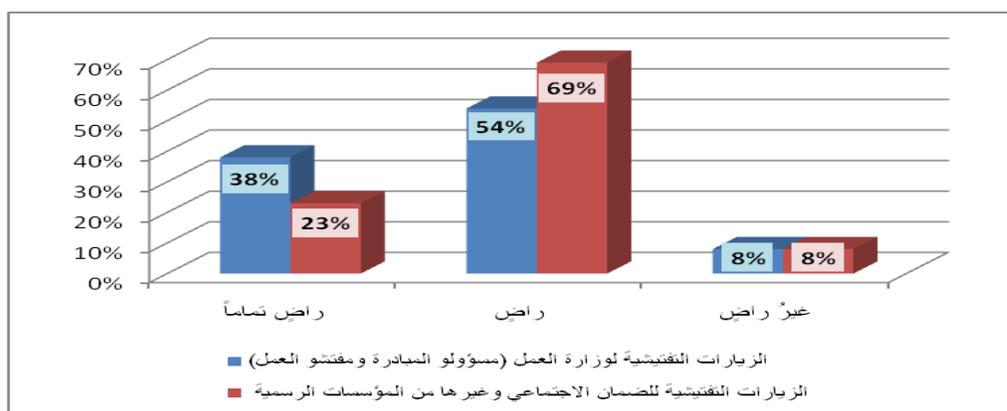


الشكل رقم (25): مدى رضا مستثمري الفروع الإنتاجية عن تعاون المجتمع المحلي

5.10.6 مدى رضا مستثمري الفروع الإنتاجية عن الزيارات التفتيشية لوزارة العمل ومؤسسة

الضمان الاجتماعي

أظهرت النتائج أن ما نسبته (92%) من مستثمري الفروع الإنتاجية راضون عن الزيارات التفتيشية لوزارة العمل ومؤسسة الضمان الاجتماعي، كما يظهر من الشكل (27). إلا أن بعض المستثمرين أفادوا بضعف زيارات هاتين الجهتين، على الرغم من الحاجة لزياراتهم التي من شأنها زيادة وعي العاملين في الفروع الإنتاجية بقانوني العمل والضمان الاجتماعي، خاصة في ظل تعدد المشكلات الناتجة عن عدم المعرفة بهذين القانونين.



الشكل رقم (26): مدى رضا مستثمري الفروع الإنتاجية عن الزيارات التفتيشية لوزارة العمل ومؤسسة الضمان الاجتماعي

الجدول رقم (13): مدى رضا مستثمري الفروع الإنتاجية عن الحوافز والتسهيلات التي تقدمها الحكومة

غير راضٍ تماماً	غير راضٍ	راضٍ	راضٍ تماماً	البيان
%8	%34	%50	%8	الحوافز والتسهيلات التي تقدمها الحكومة
%0	%8	%77	%15	أداء العمالة المحلية في المصنع
%0	%15	%69	%15	تعاون المجتمع المحلي
%0	%8	%54	%38	الزيارات التفتيشية لوزارة العمل (مسؤولو المبادرة ومفتشو العمل)
%0	%8	%69	%23	الزيارات التفتيشية للضمان الاجتماعي وغيرها من المؤسسات الرسمية
%8	%23	%62	%8	الخدمات العامة في المنطقة (الطرق، المياه، الكهرباء، الخدمات البلدية)
%0	%15	%69	%15	المهارات التي يمتلكها العمال الأردنيون في المصنع
%0	%38	%54	%8	الإجراءات الحكومية المتعلقة بأعمال المصنع

الفصل السادس

مؤشرات تقييم الفروع الإنتاجية

6 مؤشرات التقييم

لغايات قياس مدى فاعلية مبادرة الفروع الإنتاجية لتحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها، فقد تم تحديد مؤشرات التشغيل وديمومة العمل، وكلفة فرصة العمل، وبيئة العمل، وتنشيط الواقع الاقتصادي في المنطقة، والبعء المؤسسي.

6.1 التشغيل

لغايات قياس حجم التشغيل في الفروع الإنتاجية وأثرها في خفض معدلات البطالة في تلك المناطق، وبخاصة بين الإناث، فقد اعتمدت الدراسة على بيانات وزارة العمل والاتفاقيات الموقعة مع المستثمرين في الفروع الإنتاجية ونتائج المسح الميداني.

وبتحليل هذه البيانات وُجِدَ تباينٌ بين المستهدف في الاتفاقيات وواقع الحال من خلال كشوفات وزارة العمل ونتائج المسح الميداني، فقد استهدفت المبادرة خلق ما مجموعه (4250) فرصة عمل وفقاً للاتفاقيات مقابل ما مجموعه (3900) فرصة عمل مستهدفة بحسب كشوفات الوزارة، غير أن واقع الحال يشير إلى أن عدد العاملين فعلياً في هذه الفروع (15 فرع إنتاجي) خلال فترة المسح وصل إلى (3095 عاملة وعاملاً) وفقاً لنتائج المسح؛ أي ما نسبته (73%) من المستهدفين بالاتفاقيات أو ما نسبته (79%) من المستهدفين بحسب كشوفات وزارة العمل، في حين أشارت الكشوفات الوارد لوزارة العمل من الفروع الإنتاجية خلال فترة المسح (شهر تشرين الأول 2015) إلى أن عدد العاملين بلغ (3550 عاملة وعاملاً)، أو ما نسبته (91%) من المستهدفين بحسب كشف وزارة العمل أو ما نسبته (84%) من المستهدفين بموجب الاتفاقيات. ويعود السبب في ذلك لعدم التوافق على العدد المستهدف كما هو في كشوفات وزارة العمل والاتفاقيات من جهة، وعدم وجود نظام معلومات يُمكن وزارة العمل من متابعة التشغيل الفعلي وفقاً للاتفاقيات، بالإضافة إلى قيام بعض الفروع بتزويد الوزارة ببيانات غير دقيقة عن عدد العاملين الفعلي فيها، الأمر الذي انعكس على تضخيم نسب التشغيل في الفروع الإنتاجية وتجاوزها نسبة (100%) في بعض الفروع.

على الرغم من التباين في نسب التشغيل وفقاً لمصادر البيانات،
إلا أن المبادرة ساهمت في خلق فرص عمل لم تكن لتتوفر دون هذه المبادرة

أما فيما يخص هدف تشغيل الإناث في المناطق المستهدفة، فقد عملت مبادرة الفروع الإنتاجية على توفير ما مجموعه (2914) فرصة عمل للأردنيات أو ما نسبته (94%) من إجمالي العاملين الأردنيين في هذه الفروع، في حين بلغ عدد الذكور الأردنيين العاملين في هذه الفروع (181) عاملاً. ومن ثم فإن مبادرة الفروع الإنتاجية حققت هدفها الرئيسي بتوفير فرص عمل للإناث الأردنيات وتشغيلهن، وساهمت في زيادة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي وقوة العمل في المناطق المُستهدفة.

ارتفعت نسبة المُشتغلين في أسر العاملين في الفروع الإنتاجية إلى (40%)، شكلت الإناث ما نسبته (45%) من إجمالي العاملين

كما ساهمت مبادرة الفروع الإنتاجية في تشغيل (117) عاملاً/عاملة من ذوي الإعاقات (ذوي الاحتياجات الخاصة) أو ما نسبته (4%) من إجمالي العاملين في هذه الفروع، منهم (30) من الذكور أو ما نسبته (26%)، في حين بلغ عدد العاملات (الإناث) من هذه الفئة (87) عاملة أو ما نسبته (74%).

6.2 التدريب

يعتبر التدريب عنصراً مهماً في زيادة الإنتاجية من خلال إكساب العاملين المهارات الفنية اللازمة، كما يشكل عنصراً مهماً في صقل شخصية العاملين، مما يساعدهم في الاستمرار في العمل والتقدم فيه. وقد بينت نتائج المسح أن المصانع وفرت عدة أنواع من التدريب، تمثلت في التدريب الأولي على مهارات العمل الفنية، ودورات متقدمة خلال العمل، وكذلك دورات تدريبية عامة ومفيدة في مجالات الحاسوب والسلامة العامة وإدارة المستودعات، وفض النزاعات وشؤون الموظفين وإدارة الموارد البشرية التي استفاد منها (32%) من العاملين.

وفرت الفروع الإنتاجية، بالإضافة للتدريب الفني، دورات تدريبية في مجال الإدارة وصقل الشخصية، استفاد منها (32%) من العاملين.

6.3 ديمومة العمل

يُعتبر تحدي توفر العمالة (من حيث العدد والرغبة) واستمرارها في الفروع الإنتاجية قائماً بالنسبة للفروع القديمة أو حديثة التشغيل، أو تلك التي يجري التخطيط لتشغيلها. ولغايات قياس مدى ديمومة فرص العمل التي توفرها الفروع الإنتاجية، فقد تم تحليل بيانات الفروع الإنتاجية التي مضى على تشغيلها ثلاث سنوات فأكثر، وحساب معدل الدوران الوظيفي في هذه الفروع. وقد بينت نتائج التحليل أن معدل الدوران الوظيفي (العاملين الذين تقل مدة عملهم عن سنة في هذه الفروع)، وصل إلى ما نسبته حوالي (39%).

أما من حيث المستوى التعليمي، فقد أظهرت النتائج ارتفاع معدل الدوران للعاملين الذين يحملون مؤهلاً علمياً الدبلوم المتوسط وأعلى، وصل إلى حوالي (48%) مقابل حوالي (39%) لحملة الثانوية وما دون. ويمكن تفسير ارتفاع معدل الدوران بين حملة الدبلوم المتوسط فأعلى بإمكانية توفر فرص عمل أخرى لهم، وبخاصة في مجال التعليم للإناث.

ارتفاع نسبة من استمروا في العمل أكثر من سنة (ديمومة العمل)، وبخاصة لحملة الثانوية وما دون إلى حوالي 61%، مقابل 52% لحملة الدبلوم المتوسط فأعلى

6.4 تنشيط الوضع الاقتصادي في المناطق المستهدفة

ساهمت مبادرة الفروع الإنتاجية في زيادة القدرة الشرائية الشهرية للمجتمعات المحلية بما قيمته (650) ألف دينار تقريباً⁶، من رواتب وأجور العاملين في هذه الفروع. كما ساهمت بشكل غير مباشر في تنشيط الحركة التجارية وتحسين نوعية الخدمات في هذه المجتمعات، وتوفير فرص عمل إضافية في مرافق تقديم الخدمات، وتوفير دخول إضافية لبعض الأسر أو المؤسسات.

زادت القدرة الشرائية الشهرية في مناطق الفروع الإنتاجية بما قيمته (650) ألف دينار، وتوفير دخول لغير العاملين في المصانع

⁶ متوسط الرواتب في الفروع الإنتاجية يُقدّر بحوالي 211 ديناراً شهرياً حسب بيانات العاملين.

6.5 دعم المُجتمع المحلي (المسؤولية الاجتماعية)

تُعتبر المبادرات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للمُنشآت من العوامل المهمة في دعم المجتمعات المحلية، كما أنها تُساهم في خلق بيئة إيجابية بين هذه المُنشآت والمجتمعات المحلية المحيطة بها. وقد أظهرت النتائج أن (50%) من مُستثمري الفروع الإنتاجية لديهم برامج ومبادرات لدعم المجتمع المحلي، أهمها: فتح مركز محو أمية، وأيام طبية مجانية، ودعم النوادي الرياضية والجمعيات في المنطقة، وتوزيع الطرود الرمضانية والملابس.

(50%) من الفروع الإنتاجية دعمت المجتمعات المحلية من خلال فتح مراكز لمحو الأمية، وتنفيذ أيام طبية مجانية، ودعم النوادي الرياضية والجمعيات في المنطقة، وتوزيع الطرود الرمضانية والملابس.

6.6 تركُّز الفروع الإنتاجية في صناعة الألبسة

تعتبر صناعة الألبسة من الصناعات كثيفة العمالة، ومن ثَمَّ فهي المفضلة لمواجهة مشكلة البطالة، غير أن تركُّز الفروع الإنتاجية في صناعة الألبسة يعتبر أمراً مقلقاً، وإذا ما أضفنا لذلك تركُّز الفروع بيد مستثمر واحد (الأزياء التقليدية، 4 فروع)، علماً بأن هذه الشركة هي الأقل تشغيلاً للأردنيين (12%) من إجمالي العاملين في المصنع الأم والفروع الإنتاجية، فإن هذا التركيز يُشكل ضغطاً على صانع القرار، وخطراً على مستقبل العاملين، خاصة وأن هناك تهديداً يمارسه بعض المُستثمرين بإغلاق الفروع الإنتاجية التابعة لهم، على الرغم مما يحصلون عليه من حوافز ودعم.

تركُّز الفروع الإنتاجية بصناعة الألبسة، وبيد مستثمر واحد، يشكل ضغطاً على صانع القرار، وخطراً على مستقبل العاملين.

6.7 كلفة فرصة العمل

تعتبر تكلفة فرصة العمل في الفروع الإنتاجية أحد مؤشرات الكفاءة والفاعلية. ولغايات تقدير كلفة فرصة العمل في الفروع الإنتاجية؛ فقد تم اعتماد إجمالي الكلف المالية المباشرة التي تحملتها الحكومة (وزارة العمل، صندوق دعم التشغيل والتدريب، والديوان الملكي/ صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية) وتمثلت في الكلف الإنشائية أو الإيجارية بحسب الفرع، بالإضافة إلى قيم الدعم الأخرى المتمثلة في تغطية جزء من رواتب العاملين، وبدل المواصلات، وبدل وجبات الطعام، ومساهمة العامل في الضمان الاجتماعي، وكلف التدريب. وبناء عليه تُقدّر كلفة فرصة العمل في الفروع الإنتاجية المدعومة بحوالي (6300) دينار، مقارنة بحوالي (4400) دينار لإجمالي العاملين في كافة الفروع الإنتاجية (مدعومة وغير مدعومة، علماً بأن الفروع الإنتاجية غير المدعومة بلغت 7 فروع تشغل 957 عاملة وعمالاً بحسب نتائج المسح)، كما هو مبين في الجدول رقم (14).

أما التكاليف غير المباشرة، فتتمثل في الآتي:

- 1) قيمة الإعفاءات الجمركية والضريبية للفروع الإنتاجية (QIZ)، وتُقدّر نسبة الإعفاءات الجمركية وضريبة المبيعات بما نسبته (23%) من كل دينار مستوردات، للاستثمارات المُستفيدة من الإعفاءات الممنوحة بموجب اتفاقيات المناطق الصناعية المؤهلة وقوانين الاستثمار وتعديلاتها، وقانون المناطق التنموية. وقُدّرت قيمة الإعفاءات الجمركية وضريبة المبيعات لمستوردات مدينة الحسن التنموية (مناطق صناعية ومؤهلة) بحوالي (13) مليون دينار و(8) مليون دينار لعامي 2014 و2015 على التوالي.
- 2) الأجور السنوية الضائعة بدل تشغيل العمالة الأردنية (عدم التزام المصانع بنسبة الأردنيين).
- 3) رسوم تصاريح العمل لغير الأردنيين (العمالة الزائدة).
- 4) الغرامات المترتبة على عدم التشغيل في الفروع الإنتاجية.
- 5) أجرة المباني للفروع التي أنهت مدة الإعفاء (5 سنوات).
- 6) تكاليف إدارة المشروع والتكاليف اللوجستية.

وتنقسم البيانات المالية المتعلقة بتكاليف المشروع كما هو مُبيّن في الجدول رقم (14).

الجدول رقم (14): التكاليف المُباشرة وغير المُباشرة لمبادرة الفروع الإنتاجية وتكلفة فرصة العمل في هذه الفروع

بيانات فريق البحث/ بيانات وزارة العمل	البيان
	التكاليف المُباشرة
9,336,124	(1) كلفة الإنشاء (دينار أردني)*
4,224,095	(2) المخصص التقدي
13,560,219	مجموع التكاليف المُباشرة
6,342	كلفة فرصة العمل للعاملين في الفروع المدعومة
4,381	كلفة فرصة العمل لإجمالي العاملين في الفروع الإنتاجية
	التكاليف غير المُباشرة
	قيمة الإعفاءات الجمركية والضريبية للفروع الإنتاجية (QIZ)
4,512,120	الأجور السنوية الضائعة بدل تشغيل العمالة الأردنية **
	رسوم تصاريح العمل لغير الأردنيين (العمالة الزائدة)
	الغرامات المترتبة على عدم التشغيل في الفروع الإنتاجية
	أجرة المباني للفروع التي أنهت مدة الإعفاء (5 سنوات)
	تكاليف إدارة المشروع والتكاليف اللوجستية
4,512,120	مجموع التكاليف غير المُباشرة
18,072,339	الإجمالي
8,453	كلفة فرصة العمل للعاملين في الفروع المدعومة
5,839	كلفة فرصة العمل لإجمالي العاملين في الفروع الإنتاجية

* تشمل على مخصصات الديوان الملكي العامر والمقدّرة بما قيمته (1,617,354 ديناراً)، أو بواقع (323 ديناراً/م²) بالمتوسط.

** تُمثّل هذه القيمة عدد فرص العمل الضائعة في الفروع الإنتاجية (1979 فرصة عمل) مضروباً في الحد الأدنى للأجور/ حسابات فريق العمل

ارتفاع كلفة فرصة العمل في الفروع الإنتاجية المدعومة لتصل (6300) دينار، مقارنة بحوالي (4400) دينار لإجمالي العاملين في كافة الفروع الإنتاجية من التكاليف المُباشرة، وتصل إلى (8453) ديناراً في الفروع المدعومة مقارنة مع (5839) ديناراً لإجمالي العاملين في الفروع الإنتاجية من إجمالي التكاليف (المباشرة وغير المُباشرة).

6.8 إدارة المشروع

6.8.1 البيانات والمعلومات المالية ومتابعتها

6.8.1.1 حجم الحوافز والدعم النقدي وكلف الإنشاء

بتدقيق البيانات والمعلومات المالية والاتفاقيات، لم يتبين وجود آلية واضحة للدعم، ولم يكن هناك علاقة محددة بين الدعم والتوسع في الفرع الإنتاجي. وتعتمد زيادة التشغيل والتوسع في الفرع الإنتاجي على حجم الطلبات الخارجية، وليس الحوافز والدعم المقدم. وتجدر الإشارة إلى أنه خلال زيارة فريق البحث وجلسة مجموعة التركيز في أحد الفروع الإنتاجية في عجلون، بادر العاملون على المبادرة بعرض مجموعة من الحوافز في حال توسع الفرع في مكان آخر، علماً بأن المُستثمر يُخطط فعلياً للتوسع قبل هذا العرض.

كما تباينت القيمة النقدية (المُخصص) للحوافز والدعومات المُقدمة للفروع الإنتاجية، التي تم الحصول عليها من الجهات الداعمة للمبادرة (وزارة العمل وصندوق دعم التشغيل والتدريب، وصندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية). كما تباينت القيم النقدية (الإنفاق الفعلي) باختلاف المصدر أو عدم توفرها على أشكال الدعم المختلفة. فقد أظهرت نتائج الزيارات والمقابلات عدم دقة البيانات المالية واختلافها تبعاً لمصدرها (بيانات الدعم النقدي واختلافها بين الوزارة وصندوق دعم التشغيل والتدريب، كلفة المباني التي تم إنشاؤها (مبالغ مرصودة لا يقابلها مبالغ مدفوعة (الإنفاق الفعلي غير متوفر) وجود بعض الفروع المدعومة جزئياً بإيجارات المباني ولا يظهر ذلك في البيانات).

ولم تتضمن مصادر الدعم المُبينة في كشوفات وزارة العمل بعض الجهات الداعمة مثل المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية (جدكو) أو مصدر التمويل مثل صندوق تنمية المحافظات.

6.8.1.2 متابعة تحصيل الالتزامات المترتبة على الفرع الإنتاجية التي استفادت من إعفاء أجرة المبنى

أنهت (4) فروع إنتاجية مدة الإعفاء المقررة (5 سنوات)، الجدول رقم (14). إلا أنه حتى تاريخ إعداد هذه الدراسة لم يتم استيفاء إيجارات المباني التي تستخدمها هذه الفروع حسب الاتفاقيات الموقعة معها (75% من أجرة المثل).

وأظهرت الزيارات الميدانية والبيانات المتوفرة أنه لا تتوفر لدى مستثمري الفروع الإنتاجية أي معلومات عن القيمة الإيجابية وإلى من تدفع، خاصة في ظل تعدد جهات الدعم. بالإضافة إلى ذلك لوحظ عدم وضوح لمن تتول ملكية المشروع بعد انتهاء فترة الخمس سنوات المجانية ولمن تُدفع الأجرة.

كما تبين من مراجعة الاتفاقيات وجود ضعف في الصياغات اللغوية والقانونية في أغلبها، الأمر الذي يستدعي إعادة النظر في نماذج الاتفاقيات من الناحية اللغوية والقانونية والتنظيمية، وربط بعض بنودها بأهداف وإطار زمني واضح، خاصة تلك المتعلقة بتحقيق التشغيل الكامل، والتي لم يلتزم بها أي فرع إنتاجي. كما تبين أن بنود هذه الاتفاقيات لم تُرتب على المستثمر سوى الالتزام المتعلق بتشغيل العدد المُستهدف من الأردنيين على عدة مراحل غير محددة المدة في أغلبها، فيما تمحورت التزامات الوزارة حول الآتي:

- 1) تسهيل وتيسير استخدام العمالة الوافدة واستقدامها.
- 2) منح الشركة امتياز من حيث احتساب نسبة العمالة الأردنية بأقل من (5%) (20% بدلاً عن 25%)، وأن يُحتسب عدد العاملين في الفروع الإنتاجية من ضمن نسبة الأردنيين. وهذا الامتياز لم يُمنح لجميع المُستثمرين.
- 3) تجديد تصاريح العمل للعمالة الوافدة المنتهية تصاريحها عند توقيع هذه الاتفاقية.
- 4) الموافقة على استقدام 50% من حاجة الشركة من العمالة الوافدة (الحاجة غير محددة).
- 5) الموافقة على استقدام الـ 50% الأخرى من حاجة الشركة من العمالة الوافدة في حال وصل عدد الأردنيين المشتغلين في الفرع الإنتاجي إلى نصف العدد المُستهدف، أو عند تشغيل الفرع.

فالاتفاقيات ومذكرات التفاهم في أغلبها لم تتضمن بنوداً تنصّ على وجود شروط جزائية في حال عدم التزام الفرع الإنتاجي بتنفيذ الاتفاقية، وخاصة نسبة التشغيل المُستهدفة (100%)، ومن ثمّ فإنه لا يترتب على المُستثمر أي أثر ماليّ أو جزائيّ جراء ذلك، كما أن النصوص المتعلقة بالشروط الجزائية في بعض الاتفاقيات فضفاضة وليست منضبطة وتحتمل أكثر من تفسير (اتفاقية المزار الجنوبي)، كما أن قيمة الشرط الجزائي تُشكّل (15%) من إجماليّ الدعم المُقدّم لهذا الفرع. وتجدر الإشارة إلى أن تقرير اللجنة الفنية لدراسة وتقييم الفروع الإنتاجية للشركات العاملة ضمن المناطق الصناعية المؤهلة⁷، قد أكد هذه النتيجة، غير أنه لم يتم الأخذ بهذه التوصية في جميع الاتفاقيات، بالإضافة إلى عدم تفعيل الشروط الجزائية، إن وجدت، وخاصة ما يتعلق منها بنسب التشغيل المُستهدفة. مما يؤكد ضعف متابعة مختلف الجهات القائمة على المبادرة.

⁷ تقرير اللجنة الفنية لدراسة وتقييم الفروع الإنتاجية للشركات العاملة ضمن المناطق الصناعية المؤهلة والمشكلة بموجب كتاب دولة رئيس الوزراء رقم 8946/1/11/18 تاريخ 2009/5/4.

الجدول رقم (15): الفروع الإنتاجية التي مضى على إنشائها 5 سنوات وفرص العمل المتحققة

عدد العاملين حسب المسح	العدد المتوقع تشغيله حسب الاتفاقية	تاريخ انتهاء دعم الإيجار	تاريخ تشغيل المصنع	تكلفة الإنشاء (تقديرات فريق البحث وفقاً للبيانات المتوفرة)	تكلفة الإنشاء المتوقعة (دينار أردني)	مساحة المبنى (م ²)	الجنسية	اسم الشركة/المستثمر	موقع الفرع الإنتاجي
145	200	01/04/2013	18/03/2008	323,000	على نفقة الديوان الملكي العامر*	1,000	تايبوان	شركة الجمل العالمية لصناعة الألبسة	الشوبك
									73%
411	450	01/03/2014	14/02/2009	1,292,000	على نفقة الديوان الملكي العامر*	4,000	أمريكية	شركة الصافي للألبسة	مادبا/ دليلة الحمائدة
									91%
349	500	01/03/2015	01/02/2010	2,223,600		6,000	سيريلانكية	شركة أيام ماليين لصناعة الألبسة	البلقاء/الشونة الجنوبية
									70%
315	500	01/11/2014	01/10/2009	2,072,000	2,069,756	7,000	أردنية	شركة العرين لصناعة الألبسة	إربد/الكورة
									63%

* لم يتمكن فريق البحث وخلال زيارته ل صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية من الحصول على القيمة الفعلية لهذه البنود، وهي غير متوفرة لدى الشركاء.

6.8.1.3 الترويج للمبادرة وحشد المجتمع المحلي

تبين غياب الخطة الترويجية وخطة المتابعة لتحقيق التشغيل الكامل بالتعاون مع الفروع، وممارسة الضغط على المستثمرين لتحقيق النسبة المستهدفة لتشغيل الأردنيين (20%-25%)، فقد تبين من الزيارات الميدانية أن الفروع تقوم باستقطاب العاملين من خلال الجهد الفردي، أو من خلال الجمعيات في تلك المناطق.

حظيت مبادرة الفروع الإنتاجية بتعدد الجهات الداعمة لها، حيث نتج عن هذا التعدد عدم وجود مرجعية محددة لإدارة المشروع من الناحية المالية والفنية، وتباين ونقص في البيانات بشكل عام والبيانات المالية بشكل خاص، الأمر الذي أدى إلى صعوبة حساب تكلفة فرصة العمل بشكل أكثر دقة في هذه الفروع.

ملخص لأهم النتائج والتوصيات

7 النتائج

7.1 ملخص لأهم النتائج

1. أظهرت البيانات أنّ عدد الفروع الإنتاجية العاملة (القائمة) بلغ (15) فرعاً إنتاجياً، ساهمت في تشغيل (3468) عاملاً من أصل (3900) عاملٍ مُتَوَقَّع تشغيلهم حسب الاتفاقيات المُوقَّعة؛ أي إنّ نسبة التشغيل بلغت (89%) من إجمالي الطاقة الاستيعابية للفروع الإنتاجية القائمة، حسب بيانات مديرية التشغيل/ وزارة العمل.
2. تجاوزت نسبة التشغيل العدد المتوقع للتشغيل أو الطاقة الاستيعابية المُفترضة في (7) فروع إنتاجية بنسبة تزيد على (100%)، حسب بيانات مديرية التشغيل/ وزارة العمل.
3. شكلت الجنسية الهندية النسبة الأكبر من بين الجنسيات المُستثمرة في الفروع الإنتاجية؛ إذ بلغ عدد الفروع الإنتاجية لهذه الجنسية (5) فروع من أصل (16) فرعاً إنتاجياً أو ما نسبته (31.3%) من إجمالي الفروع، منها ثلاثة فروع لشركة الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة في كل من فقوع/ الكرك، وعنجرة/ عجلون، والطفيلة.
4. توزعت الفروع الإنتاجية بواقع (31.2%) في إقليم الوسط، وما نسبته (50%) في إقليم الشمال، في حين وصلت هذه النسبة إلى (18.8%) في إقليم الجنوب.
5. أظهرت النتائج أنّ إجمالي عدد العاملات (الإناث) بلغ (3001) عاملة أو ما نسبته (91%)، منهن (2918) من الأردنيات، في حين بلغ عدد الذكور (303) أو ما نسبته (9%)، منهم (181) من الأردنيين.
6. بلغ عدد العاملين المعاقين (ذوي الاحتياجات الخاصة) في الفروع الإنتاجية (110) عمال/عاملات أو ما نسبته (3%) من إجمالي العاملين في هذه الفروع. منهم (28) من الذكور أو ما نسبته (25%)، في حين بلغ عدد العاملات (الإناث) من هذه الفئة (82) عاملة أو ما نسبته (75%).
7. أظهرت النتائج أنّ أهم الأسباب التي جذبت مُستثمري الفروع الإنتاجية للاستثمار في الأردن تمثلت في الاستقرار السياسي والأمني، ودعوات جلالة الملك أثناء المؤتمرات الاقتصادية، وتوفير البيئة الاستثمارية المناسبة والتسهيلات والحوافز الاستثمارية، والإعفاءات الضريبية والجمركية التي تقدمها

الحكومة الأردنية، وتوفر الأيدي العاملة ورخصها، واتفاقيات التجارة الحرة متعددة الأطراف والثنائية بين الأردن وكثير من الدول، وتحديداً الولايات المتحدة الأمريكية.

8. أكد مستثمرو الفروع الإنتاجية أنهم استفادوا من العديد من الحوافز أهمها: تأمين قطعة الأرض وبناء هنجر، والإعفاء من أجرة المصنع (البناء) مدة 5 سنوات، وتسهيل استقدام عمالة أجنبية (تصريح وإقامة مجاناً للأجنبي بدل تشغيل أردني)، الإعفاءات الضريبية والجمركية، ودعم جزء من رواتب العاملين ومُساهمة العاملين في الضمان الاجتماعي ودعم المواصلات مدة 18 شهراً، ودعم التدريب.

9. أفاد مستثمرو الفروع الإنتاجية أن أهم الأسباب التي دفعتهم للاستثمار في الفروع الإنتاجية تمثلت في زيادة الطلب على مُنتجات الشركة في الأسواق الأمريكية، والامتيازات التي تقدّمها وزارة العمل/ الحكومة الأردنية، ورخص الأيدي العاملة، والحصول على عمالة أجنبية إضافية مقابل تشغيل عمالة أردنية.

10. أفاد (71%) من مستثمري الفروع الإنتاجية أنه لم تواجههم أي مشكلات أو ميعقات عند إنشائهم لمصانعهم، في حين أكد (29%) منهم مواجهتهم العديد من العقبات والمشكلات.

11. أشار بعض مستثمري الفروع الإنتاجية إلى عدم توفر البنية التحتية المُلائمة (المياه، والاتصالات، والكهرباء)؛ إذ ما زالت بعض الفروع الإنتاجية تُعاني من مشكلات انقطاع التيار الكهربائي وعدم استفادتهم من الربط بشبكة المياه.

12. أكد بعض مستثمري الفروع الإنتاجية عدم تعاون بعض الجهات ذات العلاقة بترخيص هذه الفروع، حيث استغرق إتمام عملية الترخيص قرابة الخمس سنوات. كما اشتكوا من ضعف التزام العاملين بقوانين العمل وكثرة التغيب والاستقالات، بالإضافة إلى عدم تقبُّل الأهالي في بعض المناطق فكرة وجود مصنع في مناطقهم، وعزوفهم عن توظيف الفتيات في المصانع، وتدخل بعض النواب في التعيين، فبعض النواب يحاولون أن يتم التعيين عن طريقهم.

13. ساهم ارتفاع أسر بعض العاملين/العاملات من مؤسسات الدعم الاجتماعي (صندوق المعونة الوطنية/ التنمية الاجتماعية) في عدم الإقبال على العمل في هذه الفروع.

14. أفاد (64%) من مستثمري الفروع الإنتاجية أنه على الرغم من توفر المهارات لدى بعض العاملين، إلا أنه تم تقديم التدريب اللازم والمطلوب للعاملين بمهارات الخياطة وما يرتبط بها من عمليات.

15. بيّنت النتائج أنه على الرغم من دور الفروع الإنتاجية في خلق فرص عمل في المناطق المُستهدفة، إلا أن تركُّز نشاط هذه الفروع في قطاع الألبسة، وطبيعة عمل هذه الفروع من حيث أنها تعمل وفق خطوط إنتاج - توكل للعامل مهمة محددة في الخط الإنتاجي (جزء من المهنة)-، لم تعمل على خلق عامل مؤهل وماهر في مهنة مُتكاملة.

16. أفاد (71%) من مستثمري الفروع الإنتاجية بتوفر نظام لتقييم العاملين يرتبط به منح الحوافز والامتيازات. ومن أهم أشكال الحوافز التي توفرها الفروع الإنتاجية الحوافز المالية والعينية، كبذل عدم غياب أو الحضور الكامل، وحوافز شهرية أو سنوية على الإنتاج والجودة.

17. تباينت آراء مستثمري الفروع الإنتاجية في قيام مفتشي العمل بزيارات تفتيشية أو توعوية دورية للفروع الإنتاجية، فقد أكد (93%) منهم بأن مفتشي العمل يقومون بزيارات تفتيشية للفروع الإنتاجية، إلا أن هذه الزيارات ليست دورية، ولم يكن لهذه الزيارات أثر إيجابي على أطراف العمل ومصالحهم. كما أشار بعض إدارات الفروع الإنتاجية - وخاصة تلك التي تعاني من إشكاليات مع العاملين لديها أو أهاليهم- بأن مفتشي العمل والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لم يقوموا بعمل ورشات تعريفية وتوعوية بقانون العمل.

18. أظهرت نتائج المسح والمقابلات مع مستثمري الفروع الإنتاجية أن هذه الفروع شجّعت العاملين بشكل عام والفتيات بشكل خاص على الالتحاق والعمل في الفروع الإنتاجية، بسبب قرب الفرع الإنتاجي من مكان سكن العاملين والراتب والأجر وبيئة العمل.

19. يعتقد (83%) من المستثمرين أن عدم توفر فرصة عمل أخرى شجّع الفتيات على العمل في هذه الفروع، لاكتساب الخبرة وتأمين دخل يُساهم في رفع وتحسين المستوى المعيشي لأسر العاملين.

20. يعتقد المستثمرون في الفروع الإنتاجية أن مبادرة الفروع الإنتاجية ساهمت وتُساهم في تنشيط الوضع الاقتصادي في المناطق التي أنشئت فيها، من خلال فتح وتنشيط القطاعات التجارية والخدمية، وتفعيل وتشغيل وإحياء قطاع النقل العام، حيث وصل عدد العاملين في هذا القطاع المرتبطين ببعض الفروع الإنتاجية إلى (38 سائق باص)، بالإضافة إلى زيادة عدد المطاعم ونشاطها في منطقة الفرع الإنتاجي، وتعاقد الفروع معها لتوفير وجبات الطعام للعاملين، وإيجارات سكن العمال الأجانب. وكذلك مساهمتها في زيادة الدخل في مناطق الفروع الإنتاجية (حيث وصلت الرواتب الشهرية في بعض

الفروع إلى حوالي 250 ألف دينار)، مما ساهم في خفض معدلات البطالة ورفع معدل المشاركة الاقتصادية للإناناث، وخفض معدل الإعالة في أسر العاملين، فقد ساهم إنشاء الفروع الإنتاجية في تنمية المناطق التي أنشئت فيها.

21. يعتقد المستثمرون بمساهمة الفروع الإنتاجية في دعم المجتمع المحلي من خلال المبادرات الاجتماعية لبعض الفروع الإنتاجية (المسؤولية الاجتماعية) مثل دعم مؤسسات المجتمع المدني والأندية، وبرامج محو الأمية للعاملين فيها، وتوزيع الطرود الخيرية. فقد أظهرت النتائج أن (50%) من مُستثمري الفروع الإنتاجية لديهم برامج ومبادرات لدعم المجتمع المحلي.

22. أشار مستثمرو الفروع الإنتاجية إلى أهم سبل ضمان استمرارية الفروع الإنتاجية التي تمحورت حول استمرار الدعم والحوافز، أو إيجاد حوافز جديدة من وزارة العمل، والمساهمة في تغطية تكاليف المصنع (تخفيض قيمة الإيجار، ومنح الفروع مدة 5 سنوات أخرى دون أجر، ومنح إعفاءات جمركية، واستمرار الدعم النقدي للرواتب)، وتوفر عاملين ومدربين لديهم الرغبة في العمل واكتساب المهارات والخبرة، وذوي كفاءة وإنتاجية عالية تنعكس على جودة المنتج.

23. أكد (86%) من مستثمري الفروع الإنتاجية أن لديهم خطة للتوسع في الفرع الإنتاجي الحالي أو الاستثمار في فروع جديدة، منهم ما نسبته (73%) لديهم خطة بتوسيع الفرع الإنتاجي الحالي مقابل (27%) يفكرون في الاستثمار في مناطق أخرى. وذلك بسبب زيادة الطلب على منتجاتها في الأسواق الخارجية، واستغلال مساحات الأرض الواسعة المحيطة بالفروع الإنتاجية، والاستفادة مُجدداً من الدعم الحكومي الذي توفره مبادرة الفروع الإنتاجية.

24. بينت النتائج وجود بعض المستثمرين الذين ليس لديهم الرغبة في التوسع في الفرع الإنتاجي الحالي أو الاستثمار في فروع جديدة، بسبب عدم ملاءمة البيئة المحيطة للمصنع، وصعوبة توفير الأيدي العاملة في منطقة الفرع الإنتاجي وضعف التزامها، وضعف الخبرات التي يحتاجها الفرع الإنتاجي في المنطقة الحالية.

25. أظهرت النتائج أنه على الرغم من الحوافز والدعم والتسهيلات الذي تقدمه مختلف الجهات الرسمية لمستثمري الفروع الإنتاجية إلا أن (58%) فقط من المستثمرين أفادوا أنهم راضون عن الحوافز والدعم والتسهيلات التي قُدمت إليهم.

26. أشار ما نسبته (70%) من مستثمري الفروع الإنتاجية عن رضاهم عن البنية التحتية والخدمات العامة (الطرق، المياه، الكهرباء، الخدمات البلدية) المتوفرة في المنطقة، في حين أفاد بعض المستثمرين بعدم توفر العديد من الخدمات خاصة الكهرباء والماء والاتصالات مما رتب تكاليف إضافية على الفروع الإنتاجية.

27. أكد المستثمرون بأن الفروع الإنتاجية ساهمت في توفير و/أو تحسين مستوى خدمات البنية التحتية مثل فتح بعض الطرق وتوصيل خدمات المياه والكهرباء والاتصالات، التي جاءت نتيجة فتح هذه الفروع، الأمر الذي أسهم في إنعاش هذه المناطق اقتصادياً.

28. بينت الدراسة ضعف المتابعة من مختلف الجهات القائمة على المبادرة، فقد تبين من مراجعة الاتفاقيات وجود ضعف في الصياغات اللغوية والقانونية في أغلبها، وخلوها من أي شرط جزائي، كما أنها لم تُرتب على المستثمر سوى الالتزام المتعلق بتشغيل العدد المُستهدف من الأردنيين على عدة مراحل، غير محددة المدة في أغلبها.

7.2 التوصيات والمقترحات

وبناء على ما سبق توصي الدراسة بما يأتي:

1. العمل على جذب صناعات كثيفة الاستخدام للعنصر البشري خارج إطار صناعة الألبسة، لتلافي أي انعكاسات قد يتعرض لها القطاع على المستوى العالمي، مما قد يؤثر سلباً على مستوى التشغيل.
2. تضمين اتفاقيات الفروع الإنتاجية بنوداً تتعلق بتأهيل عدد من العاملين في مهنة مُتكاملة (Jumper or Joker) وليس جزءاً من مهنة بحيث يستطيعون العمل على كافة ومختلف مراحل الخط الإنتاجي.
3. تضمين اتفاقيات الفروع الإنتاجية بنوداً تتعلق بتوفير نظام وسلم رواتب، ونظام لتقييم العاملين يرتبط به منح الحوافز والامتيازات، يساهم في استمرارية العاملين في العمل.
4. عقد دورات تدريبية وورش عمل تتعلق بأهمية وقيمة العمل للحد من غياب العاملين وأثر ذلك على الإنتاج، ووفاء المُستثمر بالعقود التي التزم بها، خاصة وأن المستثمرين يقدمون حوافز لعدم الغياب أو الحضور الكامل. وهذا الحافز يرتبط بأهم المشكلات التي تواجه مستثمري الفروع الإنتاجية، وهي ترك العاملين للعمل، وضعف التزامهم بالدوام في هذه الفروع، وتكرار غيابهم دون إعلام إداراتهم.
5. تفعيل دور مفتشي وزارة العمل ومسؤولي المبادرة في الوزارة، والجهات ذات العلاقة مثل المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وعقد دورات تدريبية وورش عمل تعريفية وتوعوية بقانوني العمل والضمان الاجتماعي في ظل معاناة إدارات بعض الفروع الإنتاجية من إشكاليات مع العاملين لديها أو أهاليهم، مما يساعد إدارات الفروع الإنتاجية في تخفيف التوترات الناتجة عن عدم معرفة العاملين بحقوقهم والواجبات المترتبة عليهم من جهة، وتعزيز الثقة بين العاملين وإداراتهم من جهة أخرى، خاصة في ظل وجود درجة عالية من تشكيك العاملين في المعلومات المتعلقة بالحقوق والواجبات التي تزودهم بها إداراتهم.
6. إنشاء وحدة مُتخصصة بشؤون الفروع الإنتاجية، تُعنى بإدارة هذه المبادرة إدارياً ومالياً، وتسهيل إجراءات ترخيص الفروع الإنتاجية، وتوفير الخدمات اللازمة بهذا الخصوص على غرار النافذة الاستثمارية، ومتابعتها وتقييمها؛ إذ إن الوضع الحالي لإدارة المبادرة وتعدد الأطراف أسهم في ضعف المتابعة، وعدم تحقيق الأهداف المرجوة.

7. تعزيز المشاركة المجتمعية وحشد الدعم المجتمعي لهذه الفروع قبل تشغيلها من خلال اللقاءات المكثفة مع الفاعلين في مناطق الفروع المُستهدفة، والحملات الإعلامية والتعريفية.
8. إيجاد لجنة استشارية تشكل حلقة وصل بين المجتمع المحلي والمستثمرين وللمحد من التدخلات بالعاملين من جهة وبإجراءات التعيين من جهة اخرى.
9. توفير الحماية الكاملة للفروع الإنتاجية (العاملين، المُستثمرين، المنشأة)، خاصة في ظل تعرّض إدارات بعض الفروع لتهديد أفراد من المجتمع المحلي، وكذلك اعتداء بعض رجال الأمن العام على العاملين الأجانب دون وجه حق كما أفاد بعض العاملين، وتعرض بعض الفروع لمحاولات السرقة أو الإضرار بالمنشآت باعتبارها منشآت حكومية.
10. إنشاء قاعد بيانات متكاملة مختصة بالفروع الإنتاجية.
11. وضع شواخص تعريفية للفروع الإنتاجية في مناطق هذه الفروع، من شأنها زيادة معرفة المجتمع المحلي والزائرين بوجود هذه المنشآت.
12. دعم الجمعيات المحلية التي تُساهم في توفير التدريب للعاملين في الفروع الإنتاجية دون مُقابل.
13. إيجاد خطة مستمرة لاستقطاب العاملين المُستهدفين للفروع الإنتاجية، حيث تعمل بعض الفروع على استقطاب العاملين من خلال العاملين أنفسهم أو من خلال الجمعيات، خاصة وأن كثيراً من هذه الفروع لم يصل إلى الطاقة الاستيعابية الكاملة المتفق عليها مع الوزارة.
14. إيجاد أنشطة اقتصادية بمساهمة من العاملين والمنشأة (بدل وجبات الطعام مثلاً (مطبخ إنتاجي)، والمواصلات) تعمل على توفير الخدمة للعاملين، وتُساهم في زيادة دخولهم من عائد هذه الأنشطة.

ملحق رقم (1): مجموعات التركيز

تم عمل 5 مجموعات تركيز، موزعة على النحو الآتي:

(1) **إقليم الوسط:** الفرع الإنتاجي لشركة الصافي للألبسة مادبا/ دليلة الحمائدة. وضمت مجموعة التركيز المدير العام للفرع، ومدير قاعات الإنتاج، ومسؤول شؤون الموظفين، وموظفي متابعة المبادرة/ وزارة العمل، وفريق البحث. وتجاوز فريق البحث مع الحضور في مختلف القضايا التي من شأنها إنجاز المبادرة، والمعوقات التي واجهت وتواجه المستثمرين. وتجدر الإشارة إلى أن موقع هذا الفرع الإنتاجي بعيد عن التجمعات السكانية، ومن ثم لم يتمكن فريق البحث من إشراك أهالي المنطقة في الجلسة، بالإضافة إلى عدم إشراك العاملين في هذه الجلسة، لارتباطهم بمهام وعدم إمكانية توقيف خطوط الإنتاج. وقد قام فريق البحث بجولة داخل الفرع الإنتاجي ومرافقه. ويعتقد فريق البحث أن هذا الفرع من الفروع المُميّزة من حيث توفر بيئة العمل اللائق، كما يُحسب لإدارة الفرع إدخال أنظمة إدارية جديدة، وإكساب العاملين المهارات الإدارية، بالإضافة لتوفير عاملة/عامل (مرافق) لكل عاملة أو عامل من ذوي الإعاقات.

(2) **إقليم الجنوب:** الفرع الإنتاجي لشركة الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة الكرك/ فقوع. وضمت مجموعة التركيز المدير العام للفرع، ومسؤولتي الموارد البشرية وشؤون الموظفين، وموظفي متابعة المبادرة/ وزارة العمل، وفريق البحث. وتجاوز فريق البحث مع الحضور في مختلف القضايا التي من شأنها إنجاز المبادرة، والمعوقات التي واجهت وتواجه المستثمرين. وأكد مدير الفرع أن أبرز المشكلات التي يواجهها هي تدخل الأهالي وغياب الثقافة الصناعية، والبعده العشائري. وتجدر الإشارة إلى أن هذا الفرع الإنتاجي بعيد نسبياً عن التجمعات السكانية، بالإضافة إلى أن العاملين في هذا الفرع يمثلون أربع تجمعات سكانية تسودها العلاقة التنافسية وليست التشاركية، ومن ثم لم يتمكن فريق البحث من إشراك أهالي المنطقة في الجلسة، بالإضافة إلى عدم إشراك العاملين في هذه الجلسة، لارتباطهم بمهام، وعدم إمكانية توقيف خطوط الإنتاج. ويعتقد فريق البحث أن هذا الفرع من الفروع الجيدة من حيث توفر بيئة العمل اللائق.

(3) **إقليم الشمال:** تقع 7 فروع إنتاجية في إقليم الشمال من أصل 15 فرعاً، وللتعرف على واقع هذه الفروع، فقد تم عمل 3 مجموعات تركيز، حسب الآتي:

أ. الفرع الإنتاجي لشركة العاج لصناعة الألبسة جرش. وضمت مجموعة التركيز المدير العام للفرع، ومسؤولة الموارد البشرية وشؤون الموظفين، وموظفي متابعة المبادرة/ وزارة العمل، وفريق البحث. وتجاوز فريق البحث مع الحضور في مختلف القضايا التي من شأنها إنجاح المبادرة، والمعوقات التي واجهت وتواجه المستثمرين. وأكد مدير الفرع أن أبرز المشكلات التي يواجهها هي غياب العاملين. كما بيّن أنه يتعاون مع جمعية أيدينا الخيرية وجمعية ساكب على استقطاب العاملات وتدريبهن على المهن المطلوبة، بالتعاون مع الفرع دون مقابل وكمساهمة من هذه الجمعيات. وتجدر الإشارة إلى أن هذا الفرع الإنتاجي سيتم توسعته بدعم من الوزارة. ولم يتمكن فريق البحث من إشراك أهالي المنطقة في الجلسة، بالإضافة إلى عدم إشراك العاملين في هذه الجلسة، لارتباطهم بمهام، وعدم إمكانية توقيف خطوط الإنتاج. ويعتقد فريق البحث أن هذا الفرع من الفروع المقبولة نسبياً من حيث توفر بيئة العمل اللائق، بالرغم من اعتماده مبادرة موظف الشهر لغايات تحفيز العاملين وزيادة المنافسة بينهم، ويتم تعليق اسم العاملة/العامل على لوحة الشرف.

ب. الفرع الإنتاجي لشركة الأزياء التقليدية/ المعيار عجلون/ عنجرة. وضمت مجموعة التركيز المدير العام للفرع، وموظفي متابعة المبادرة/ وزارة العمل، وفريق البحث. وتجاوز فريق البحث مع الحضور في مختلف القضايا التي من شأنها إنجاح المبادرة، والمعوقات التي واجهت وتواجه المستثمرين. وأكدت مديرة الفرع أن أبرز المشكلات التي يواجهها المصنع هي غياب العاملين. وتجدر الإشارة إلى أن هذا الفرع الإنتاجي تمت توسعته ورفع طاقته الاستيعابية إلى (400) عامل. ولم يتمكن فريق البحث من إشراك أهالي المنطقة في الجلسة، بالإضافة إلى عدم إشراك العاملين في هذه الجلسة، لارتباطهم بمهام وعدم إمكانية توقيف خطوط الإنتاج. ويعتقد فريق البحث أن هذا الفرع من الفروع المُميّزة من حيث توفر بيئة العمل اللائق والإدارة والنشاطات التي يقيمها الفرع في المناسبات الشخصية والدينية والوطنية، كما يقوم الفرع بدعم العاملات ببدل حضانة لأربعة أطفال مدة أربع سنوات. وأكدت المديرة أهمية إيجاد آلية لتشغيل بنات وأبناء الأسر المُستفيدة من صندوق المعونة الوطنية، بالإضافة إلى ضرورة عرض قصص النجاح في هذه الفروع مما سيكون له أثر في الترويج لهذه المبادرة وتشجيع الفتيات وأهاليهن لإلحاقهن بالعمل.

ج. شركة التكنولوجيا المتقدمة عجلون/ كفرنجة. وضمت مجموعة التركيز المدير العام للفرع، وعطوفة متصرف لواء كفرنجة، وإحدى نواب المنطقة، وعدد من وجهاء المنطقة، وموظفي متابعة المبادرة/ وزارة العمل، وفريق البحث. وتجاوز فريق البحث مع الحضور في مختلف القضايا التي من شأنها إنجاح المبادرة، والمعوقات التي واجهت وتواجه المستثمرين. وأكد مدير الفرع أن أبرز المشكلات التي يواجهها هي غياب العاملين وتدخل المجتمع المحلي بشؤون الفرع، وخاصة محاولة التدخل في قضايا التوظيف أو محاولة الاستفادة الشخصية من خدمات الفرع، بالإضافة إلى صعوبة إجراءات الترخيص، وارتفاع كلفه مقارنة بالمصنع الأم. وتجدر الإشارة إلى أن هذا الفرع الإنتاجي ينوي التوسع ورفع طاقته الاستيعابية. وقدم ممثلو وزارة العمل عرضاً لهذا الفرع يتمثل في تقديم بعض الحوافز في حال تم التوسع في مكان آخر، علماً بأن المدير أفاد بأنه تجري دراسة التوسع، بغض النظر عن توفر أي نوع من الدعم. وقد رافق فريق البحث عطوفة المتصرف وسعادة النائب ومسؤولي الوزارة في جولة داخل الفرع الإنتاجي والزيارة إلى الموقع المقترح، والذي ما زال تحت الإنشاء، ويبعد نسبياً عن مركز اللواء. ويعتقد فريق البحث أن هذا الفرع من الفروع المقبولة نسبياً من حيث توفر بيئة العمل اللائق.

