

# الإلتزام بمعايير العمل في مصانع الإسمنت في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

تقرير عن زيارة التحقق الميداني إلى:  
لافارج الأردن للأسمنت ولافارج الأردن للخرسانة



ديانا كيروز ولينا ويكستروم

30 مارس 2020

## مقدمة

تمت هذه الدراسة في سياق حملة الإتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب حول حقوق العمال في قطاع البناء في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. تركز الدراسة على الشريكتين الرائدتين للأسمنت في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، هما: مجموعة إسمنت هايدلبرغ، مجموعة لافارج-هولسيم. على وجه الخصوص، تم اختيار ثلاثة بلدان لهذه البحوث: الأردن، لبنان، مصر. وقد تم تحديد الاختيار لهذه البلدان من خلال قائمة<sup>1</sup> صندوق النمو الجيد الهولندي التابع لوزارة الخارجية الهولندية بسبب الروابط بين البلدان والإتحاد النقابي العضو في الإتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب وهو Mondiaal FNV.

إن الهدف العام لهذه الدراسة هو تقديم نظرة عامة عن أنشطة الأعمال التجارية، ومسح الجدل في مجال إسمنت هايدلبرغ، لافارج-هولسيم، كأساس لإجراء بحوث متعمقة في المستقبل عن أنشطتهما والتزاماتهما في مجال حقوق العمال من أجل الضغط، الحملة، والدعم. تسعى هذه الدراسة بشكل خاص إلى الإجابة على السؤال البحثي: ما هي ظروف العمل في مواقع الشركات؟ هل تتوافق هذه الظروف مع معايير العمل الوطنية والدولية؟

في هذا السياق، يبين هذا التقرير نتائج زيارة ميدانية لثلاث مصانع لمجموعة لافارج-هولسيم في الأردن:

1. اسمنت لافارج الأردن - مصنع الفحيص.
2. معمل لافارج الأردن للخرسانة - مصنع الصويلج.
3. اسمنت لافارج الأردن - مصنع الرشادية.

## الخلفية

### قطاع الأسمنت الأردني

كانت مصانع الأسمنت الأردنية أول شركة إسمنت في الأردن أنشئت عام 1951، بدأت عملياتها عام 1954 في الفحيص (محافظة البلقاء، على بعد 20 كيلومترا شمال غرب عمان) بمصنع ومكتب رئيسي. تضمن مخطط تحرير كبير أطلقته الحكومة الأردنية في عام 1996 خصخصة الشركات الكبرى المملوكة للدولة<sup>2</sup>، من بينها مصانع الأسمنت الأردنية. وبحلول عام 2015، كانت سبع شركات أسمنت تعمل في الأردن: شركة الراجحي للأسمنت الأردن (سابقاً سيمنترا الأردن)، الشركة العربية لصناعة الأسمنت الأبيض، مجموعة لافارج-هولسيم في الأردن، شركة الأسمنت والتعدين الحديثة (شركة المناصير)، شركة إسمنت الشمالية، شركة قطرانة للإسمنت<sup>3</sup>.

بعد خصخصة سوق الأسمنت، زاد إنتاج الأسمنت في الأردن. وفقاً للمسح الجيولوجي الأمريكي، ارتفع إنتاج الأسمنت الأردني من 2.25 مليون طن سنوياً<sup>4</sup> إلى 4.60 مليون طن سنوياً بين عامي 2000 و2015<sup>5</sup>. في العام 2001، كان هناك نحو 69 في المائة من الأسمنت المستهلك في الأردن يستخدم في تشييد المساكن الخاصة، 20 في المائة لبناء المباني التجارية و 11 في المائة للاستخدامات الصناعية<sup>6</sup>. في العام 2015، استهلكت السوق المحلية أكثر من 93% من إنتاج الأسمنت، كما تم تصدير 7% إلى العراق والمملكة العربية السعودية<sup>7</sup>. على النقيض من ذلك، تم تصدير الأسمنت الأردني في عام 2001 إلى إريتريا، بنغلاديش، السودان، مصر، فلسطين، المملكة العربية السعودية واليمن<sup>8</sup>.

على الرغم من الزيادات في إنتاج الأسمنت، واجه القطاع تحديات عديدة في العقد الماضي. انخفض إنتاج الكلينكر إلى 652500 طن في عام 2015 من 906,200 طن في عام 2013، وفقاً للبنك المركزي الأردني<sup>9</sup>. لذلك زادت شركة الراجحي للأسمنت الأردنية وشركة إسمنت الشمالية من وارداتها من الكلينكر من خلال شركاتها الأم التي أنتجت الكلينكر في مصانعها في السعودية. علاوة على ذلك، دفعت التكلفة المرتفعة للطاقة منتجي الأسمنت للعودة إلى استخدام الفحم بدلاً من زيت الوقود كمصدر للطاقة لخفض تكاليف التشغيل؛ لكن هذه الممارسة توقفت بعد فترة وجيزة بسبب انخفاض أسعار النفط في عام 2014<sup>10</sup>. يبلغ مجموع ومقدرة المصانع الإنتاجية في الأردن للإسمنت (12) مليون طن سنوي وحاجة السوق (4) مليون طن وهناك تصدير .

### مجموعة لافارج-هولسيم الأردن

يعود وجود مجموعة لافارج-هولسيم في الأردن إلى عام 1998 عندما باعت الحكومة الأردنية 36% من أسهمها في مصانع الأسمنت الأردنية. كان لدى الشركة اتفاقية حصرية مع الحكومة الأردنية حتى عام 2001<sup>11</sup>. كان شراء شركة لافارج لمصانع الأسمنت الأردنية سبباً في تحويل شركة الأسمنت المملوكة للحكومة إلى القطاع الخاص. في ذلك الوقت، رفضت نقابة عمال مصانع الأسمنت الأردنية استحواد لافارج على الشركة، مشيرة إلى تسريح العمال المحتملين المتعلق بإعادة هيكلة الشركة. لكن مع إقرار قوة النقابة، دعت لافارج النقابة إلى التعاون مع الشركة والاعتراف بها باعتبارها شريكاً رئيسياً. على هذه الخلفية، انخرطت لافارج في حوار مع العمال، ووعدتهم بأن تحسن

ظروف العمل التي كانت تقوم بها في البداية. تمتلك لافارج هولسيم 51% من أسهم الشركة وهناك تحالف خارجي يمتلك 14% من أسهم الشركة ( شريك مغربي ) وأكثر من 24 % من الأسهم تمتلكها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي و 11% يمتلكها مساهمين .

غير أن شركة لافارج بدأت في عام 2000 بتغيير نهجها الإداري وبدأت في فصل العمال، مدعية أن الفصل من الخدمة ضروري من أجل تعويض خسارة الربح (غير أن الأرقام المتعلقة بالنتائج لا تدعمها أرقام الإنتاج لنفس العام، انظر القسم 1). على وجه التحديد، أدخلت الشركة مخططات للتقاعد المبكر، نوقشت مع النقابة. ومنذ ذلك الوقت، خاضت النقابة معارك دورية مع لافارج، وكانت هذه المعارك مرتبطة في الأساس "بحاجة" الشركة إلى إهلاك قوة العمل لخفض التكاليف.

في عام 2008، دخلت شركة لافارج سوق الخرسانة المختلطة الجاهزة باكتساب 51% من مجموعة علول، هي واحدة من أكبر شركات الخرسانة في الأردن<sup>12</sup> في ذلك الوقت. وتم الدمج عام 2009 تحت اسم لافارج خرسانة الأردن. كانت شركة لافارج في ذلك الوقت هي الشركة الوحيدة في البلد التي تمتلك الأسمنت. وقد اشترت شركة لافارج المصنع مقابل 60 مليون دينار أردني، خلال عشر سنوات زادت قيمتها إلى حوالي 400 مليون دينار أردني (يعتمد المبلغ في الغالب على قيمة الأرض، تقدر الحكومة ذلك). ولا يزال المصنع موجوداً.

بحلول عام 2012، تغيرت العلاقة بين النقابة والشركة ومعها روح التعاون في السنوات الأولى من لافارج في الأردن. كان على النقابة أن تضغط بقوة لتأكيد حقوقها (بينما كانت الشركة في السابق متقبلة للغاية لمطالب العمال). في ذلك العام، حاولت لافارج إجبار العمال على التقاعد المبكر مرة أخرى. لكن العمال رفضوا خطة التقاعد المبكر التي تتبناها الشركة، أقامت مظاهرات لثلاثة أيام، الأمر الذي أسفر عن التوصل إلى اتفاق. استلزم هذا المخطط تقاعد 400 عامل من أصل 3000 عامل بين عامي 2000 و2012. كان التقاعد المبكر اختيارياً، وظل 560 عاملاً في الشركة.

على الرغم من اتفاق عام 2012، تفاقم الصراعات بين النقابات والإدارة في العام 2015. عينت الشركة مديراً تنفيذياً جديداً، هو المدير التنفيذي المصري عمرو رضا (الرئيس التنفيذي السابق لشركة لافارج باكستان، الذي تضمن سجله إغلاق الشركة هناك - مع الاستغناء عن العمال). تصاعدت حدة هذه الصراعات بسبب أسلوب إدارة الرئيس التنفيذي وموقفه من النقابات والحكومة الأردنية. يقال إنه رشى الحكومة لكي تتمكن من إغلاق المصنع الأردني، رغم أنه لم ينجح في ذلك. منذ ذلك الوقت كانت ظروف العمال في تدهور مستمر.

### النقابة العامة لعمال البناء في الأردن

أنشئت النقابة العامة لعمال البناء في عام 1954 في رام الله؛ وهي نقابة تابعة للمملكة الهاشمية في شرق الأردن. بعد استقلال شرق الأردن عام 1967، انتقلت النقابة إلى عمان. في البداية، كان عدد الأعضاء محدوداً جداً. في عام 1990، تم تأسيس نقابة عمال الأسمنت، وبحلول عام 1998، كان هناك أربعة مصانع أسمنت فقط لها وجود نقابي. في نفس العام، بدأ الضغط النقابي. في ذلك الوقت، كان بإمكان جميع قطاعات القطاع الخاص الانضمام إلى النقابة.

في الوقت الحاضر، هناك 17 لجنة نقابية على نطاق الأردن تمثل 4 000 عضو مسدد للرسوم، وما بين 70 000 إلى 80 000 عضو غير مسدد للرسوم. تبلغ رسوم العضوية 1.5 دولار أمريكي شهرياً (الحد الأدنى للأجور في الأردن هو 340 دولار أمريكي). جميع مسؤولي النقابات هم متطوعين، ولا يحصلون على مرتبات. النقابة العامة لعمال البناء في الأردن هي عضو نشط في الاتحاد المهني العربي للعاملين في صناعات المواد الخشبية ومواد البناء، كذلك الاتحاد الأردني لنقابات العمال.

لدى النقابة العامة لعمال البناء في الأردن انتساب كامل في قطاع الأسمنت. مع ذلك، في جميع القطاعات الأخرى (البناء والانشاءات والأخشاب وصنع مواد البناء) لا يزال من الصعب تنظيم العمال. لوحظ أن مستوى التنظيم في الدولة يرتبط في كثير من الأحيان بقوة تأثير قيادة النقابة. إن نجاح النقابة العامة لعمال البناء في قطاع الأسمنت في الأردن يكمن إلى حد كبير في ثقة ونفوذ الرئيس الحالي، الذي كان يعمل في مصنع الأسمنت، وما زال على اتصال واسع النطاق هناك. في الأردن، لا يعتبر الانضمام إلى نقابة عمالية أمراً إلزامياً. مع ذلك، يجب أن يكون المهنيون المدربون (المعلمون، المحامون، المهندسون، إلخ) جزءاً من نقابة بموجب القانون. لا تحصل النقابة على أي تعويض عن تمثيل العمال غير الأعضاء؛ ولكنهم يمثلونها كلما اقترب منهم هؤلاء العمال لمساعدتهم. ويمثل النقابة عشرة محامين يتقاضون أجورهم، وهوليس مرتباً شهرياً، بل عن كل حالة يمثلونها. لا غنى عن عمل هؤلاء المحامين للنقابة. وبفضل هؤلاء المحامين، تم الفوز بعدة حالات بارزة. انظر الجدول 1.

### الجدول 1 دعاوى قضائية ضد مجموعة لافارج هولسيم

السنة	الوصف	قرار المحكمة
2017	تخطط لافارج لفصل 300 عامل	يتلقى العاملون في مصنع أسمنت الرشادية مكافأة في عيد الفطر ثم زيادات على أساس الاداء.

2018	طردت لافارج 300 عامل	فصل 300 عامل أمر غير مشروع. أن العمال المتضررين من هذه المشكلة يجب أن رواتب تبلغ 32 شهراً بالإضافة إلى شهرين عن كل عام عمل كتعويض.
2019	لافارج تخطط لفصل 300 عامل	وجهة نظر النقابة صالحة وستدعمها الحكومة بسبب الاتفاقات المبرمة في سياق اتفاقيات المفاوضة الجماعية والأحكام القضائية السابقة. قامت الشركة بفصل 220 عامل / نظام الحوافز غير مجزي مقارنة بزملائهم السابقين ، أي ان حقوقهم منقوصة .

## المنهجية

تم إجراء العمل الميداني في الأردن في الفترة من 18 إلى 22 نوفمبر 2019. خلال هذه الفترة، أجرى فريق البحوث مقابلات مباشرة ومناقشات تركيز جماعية مع العمال، مع أصحاب المصلحة الآخرين، بمن فيهم موظفو النقابات العمالية، الموظفون الحكوميون وممثلو المنظمات غير الحكومية الوطنية والدولية.

تم تحديد من أجريت معهم المقابلات والمشاركين في المناقشات الجماعية المركزة بالتعاون الوثيق مع النقابات المحلية المنتسبة. أجريت هذه المقابلات في المصانع الثلاثة التابعة لمجموعة لافارج-هولسيم في الأردن (الفحيص، صويلح، الرشادية). قد استكملت المقابلات بمسارات إلى مختلف محطات العمل في كل من المصانع التي زارها الفريق. نظراً لإضراب العمال أثناء زيارتنا، فلم يكن من الممكن مقابلة موظفي الإدارة في لافارج. يرد في الجدول 2 قائمة وعدد الأشخاص الذين أجريت معهم مقابلات.

### الجدول 2 قائمة مجموعات أصحاب المصلحة وعدد الأشخاص الذين أجريت معهم مقابلات

مجموعة أصحاب المصلحة	الفحيص	صويلح	الرشادية	بشكل عام	المجموع
موظفو الإدارة	0	1	0		1
المشرفون على مستوى المشروع		2	2		2
عمال البناء	34	2	10		43
قادة النقابة	2	1	2	2	7
المسؤولون الحكوميون		غير موجود	غير موجود	2	2
ممثلو المنظمات غير الحكومية		غير موجود	غير موجود	4	4
<b>المجموع</b>	<b>36</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>36</b>	<b>59</b>

تم تقييم الممارسات العمالية والاجتماعية في مواقع التشييد استناداً إلى معايير العمل التي وضعتها منظمة العمل الدولية وغيرها من القواعد الدولية فضلاً عن قوانين العمل. إجمالاً، تم تناول تسع قضايا: أربع قضايا أساسية تتعلق بالعمل (عمالة الأطفال، العمل القسري، حرية التأسيس، التفاوض الجماعي والتميز)، خمس قضايا تتعلق بالعمل والقضايا الاجتماعية (الأجور، التوظيف والتعاقد الأخلاقي، ساعات العمل والعمل الإضافي، المساواة بين الجنسين، الصحة المهنية والسلامة). يبين الجدول 3 قائمة المسائل والمواضيع التي تم تقييمها أثناء الزيارات الميدانية.

### الجدول 3 قائمة بقضايا العمل والمسائل ذات الصلة

قضايا العمالة	الموضوعات التي تم النظر فيها من أجل التقييم
عمالة الأطفال	<ul style="list-style-type: none"> <li>سياسة تشغيل الأطفال</li> <li>تدابير حماية الطفل</li> </ul>
العمل القسري	<ul style="list-style-type: none"> <li>الإكراه</li> <li>العنف</li> <li>ساعات العمل الإضافية غير الطوعية</li> <li>الزام الدين</li> </ul>
حرية تكوين الجمعيات والتفاوض الجماعي	<ul style="list-style-type: none"> <li>حرية الانضمام إلى النقابات/تشكيلها</li> <li>دعم عمليات النقابة</li> <li>التدخل/التمييز ضد أعضاء النقابات وقادتها</li> <li>اتفاقية المفاوضة الجماعية</li> <li>الإضرابات</li> </ul>

التمييز	<ul style="list-style-type: none"> <li>العرق والأصل</li> <li>التمييز القائم على نوع الجنس</li> <li>الإعاقة</li> <li>أمور أخرى؛ فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، الدين، والانتماء السياسي</li> </ul>
الأجور	<ul style="list-style-type: none"> <li>الحد الأدنى للأجور</li> <li>دفع ساعات العمل الإضافية</li> <li>الاستقطاع</li> <li>فوائد أخرى</li> </ul>
ساعات العمل	<ul style="list-style-type: none"> <li>ساعات العمل العادية والعمل الإضافي</li> <li>الإجازة</li> </ul>
التوظيف والتعاقد الأخلاقي	<ul style="list-style-type: none"> <li>إجراءات التوظيف</li> <li>العقود، قسائم الرواتب</li> <li>التدريب</li> </ul>
المساواة بين الجنسين	<ul style="list-style-type: none"> <li>السياسة الجنسانية (تشمل التحرش الجنسي والإساءة الجنسية)</li> <li>تكافؤ الفرص للنساء</li> <li>إجازة الأمومة ووقت الرضاعة</li> </ul>
السلامة والصحة المهنية	<ul style="list-style-type: none"> <li>نظام إدارة السلامة والصحة المهنية (بما في ذلك السياسات والإجراءات)</li> <li>الخدمات الصحية (خاصة الإسعافات الأولية، الفحوصات الطبية، فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز)</li> <li>المواد الكيميائية والخطرة</li> <li>سلامة العمال</li> <li>المرافق</li> <li>الاستعداد للطوارئ</li> </ul>

بالنسبة للتقييم، استخدمنا نظام ضوء حركة المرور، حيث اعطينا ألواناً إلى مستوى امتثال الشركة لمشاكل العمالة الواردة أعلاه (الجدول 4). نتائج هذه الدراسة (بما في ذلك التقييمات الفردية لكل من المصانع)، تمت مناقشتها، والنتائج تم التزويد بها في الفصول من الأول إلى الثالث. ويقدم الفصل الرابع توصيات.

#### الجدول 4 تصنيف مستوى الإمتثال للعمالة

رمز اللون	مستوى الامتثال	التعريف
	منخفض جداً	لا تمتثل الشركة لعدة مسائل رئيسية في إطار الموضوع، لا يبدو أنها تتخذ أي إجراءات ملموسة تجاه الامتثال.
	منخفض	لا تمتثل الشركة لبعض المشاكل الرئيسية في إطار الموضوع. الشركة مدركة من للقضايا غير أنه يبقى هناك تراخياً على إجراءات ملموسة نحو الإمتثال.
	متوسط	تلتزم الشركة بالعديد من القضايا الرئيسية في إطار الموضوع بإجراءات ملموسة. بيد أنه لا يزال يتعين عليها اتخاذ بعض الإجراءات نحو التحسين المستمر.
	مرتفع	تتوافق الشركة مع معظم القضايا الرئيسية في إطار الموضوع مع إجراءات ملموسة، كما وضعت تدابير جيدة لتحسين مستمر.



## الفصل الاول معمل لافارج الاردن للأسمنت الفحيص

خلال زيارة منطقة الفحيص، تم إغلاق مصنع الأسمنت بسبب الاضرابات. قد توقف مصنع الأسمنت في الفحيص عن الإنتاج في العام 2013، بعد شكاوى المجتمعات المجاورة بشأن الأثر البيئي والصحي للشركة. تم إيقاف عمليات التغليف والتعبئة في الفحيص في عام 2016<sup>13</sup>. بعد ذلك، حافظ المصنع على عملياته بشكل متقطع أثناء إغلاق المصنع ببطء. وفي وقت إجراء البحث، كان لدى المصنع 174 موظفاً، كانت أغليبيتهم نقابيين

### 1.1 عمالة الاطفال

وضعت الحكومة الأردنية قوانين وأنظمة تتعلق بعمل الأطفال (اتفاقية منظمة العمل الدولية، رقم 138، الحد الأدنى لسن العمل، والاتفاقية رقم 182، أسوأ أشكال عمل الأطفال). لا يوجد أي دليل على أن العمال دون السن القانونية كانوا يعملون في مصنع لافارج الأردن للأسمنت في الفحيص. وبضمن العمال عدم السماح للأطفال بدخول المصنع، هناك تدابير سلامة واضحة لمنع الأفراد غير المأذون لهم من دخول المبنى. لا توجد برامج نشطة لتوفير المنافع للموظفين الذين لديهم أطفال مثل رعاية الأطفال.

### 1.2 العمل القسري

صدق البلد على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية 29 و 105 بشأن القضاء على العمل القسري والعمل الاجباري<sup>14</sup>. لا يوجد دليل على وجود عمل قسري في مصنع فحيص.

### 1.3 حرية تكوين الجمعيات والتفاوض الجماعي

لم تصدق الأردن إلا على اتفاقية الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم 98 لعام 1949 وليس الاتفاقية رقم 87 - اتفاقية حرية تكوين الجمعيات وحماية الحق في التنظيم للعام 1948. من ثم، فإن الحق الاساسي في حرية تكوين الجمعيات لا يحظى بالحماية في الاطار القانوني.

مع ذلك، كان من الواضح أن جميع الموظفين المباشرين في المصنع ينتمون إلى النقابة. عندما يتعلق الأمر بالعمال المتعاقدين من الباطن، لا يكون هناك حق في الانضمام إلى النقابة. فيما يتعلق بالحق في الإضراب، فإن القانون يحد منه إلى حد كبير. لكن أثناء زيارة الفريق للمنشأة كان الإضراب جارياً، أعرب العمال عن استمراريته في النشاط رغم العواقب القانونية التي قد تترتب عليه. هناك لجوء إلزامي إلى إجراءات التحكيم والتوفيق والوساطة المعقدة قبل الإضرابات التي شارك فيها مسؤولو النقابة. كما فرضت وزارة العمل الوساطة خلال الزيارة الميدانية<sup>15</sup>. يحظر الإضراب خلال فترات الوساطة والتحكيم هذه، ولكن النقابة لم تتبعه.

### 1.4 التمييز

يواجه العمال التمييز على أساس نوع الجنس: فهناك تقسيم بين الجنسين بين الوظائف في المصنع. أبلغت إحدى النساء أنها لم تمنح إمكانية التقدم بطلب للحصول على وظيفة داخل الشركة التي كانت مؤهلة لها، لكن زميلها الذكر يمكنه أن يتقدم بطلب للحصول على هذه الوظيفة.

### 1.5 الأجور

يتلقى الموظفون المباشرون جميعاً راتباً أعلى بكثير من الحد الأدنى للأجور في الأردن. يتم تسديده بانتظام بواسطة تحويل مصرفي شهري، ويتم منح كل موظف قسيمة دفع واضحة. مع ذلك، فإن الإضراب الحالي يتعلق بالحق في الاستحقاقات عند الفصل. أعلنت الشركة أنها لن تدفع ما تم الاتفاق عليه داخل اتفاقية المفاوضة الجماعية. وبالتالي، تم فصل العمال دون تعويض عادل.

### 1.6 ساعات العمل والعمل الإضافي

أيام العمل هي عبارة عن 8 ساعات يومياً (من 7 صباحاً إلى 4 مساءً، متضمنة ساعة واحدة للغداء). يتلقى العمال ساعات عمل إضافية من حين لآخر ولكن لا يتلقون أي تعويض. قبل اندماج لافارج وهولسيم في عام 2015، كانوا يعملون من 6 إلى 8 ساعات في اليوم، وأحياناً في عطلات نهاية الأسبوع أيضاً. ولكن بعد عملية الدمج، فإنهم لا يعملون كثيراً بسبب انخفاض الإنتاج.

## 1.7 التوظيف والتعاقد الأخلاقي

بعد عملية الدمج، تم تخفيض رتب العديد من العمال (من الدرجة (أ) و(ب) إلى الدرجة (ج) و(د) ) - مع ذلك ، حدث هذا على حد سواء الرجال والنساء. علاوة على ذلك ، ذكر العمال أن هناك ممارسة في تبادل الموظفين لفترة طويلة مقابل عمل أرخص (من خلال المنح التدريبية) أو من خلال التعاقد من الباطن.

كما أكد العمال أنهم يشعرون بتعذيب نفسي من جانب الإدارة (على سبيل المثال، مواجهة مبنى المصنع المحاط بأسلاك شائكة في إجراء لمنع الموظفين من دخول المكان. كان ذلك بعد طردهم من الخدمة). قفز العمال فوق هذا السياج واحتجوا لأكثر من تسعة أيام حتى تدخلت وزارة العمل. في ذلك الوقت، أجبر صاحب العمل، بدعم من الضمان الاجتماعي، العمال إلى أخذ إجازة مدفوعة الأجر. كان ذلك بمثابة انتقال من الإدارة إلى عرض العاملين (باستخدام وسائل الإعلام) باعتبارهم عبئاً على الشركة (كانوا ليبقيوا في المنزل، ويتخلون عن وظائفهم، في حين لا زالوا يحصلون على أجورهم).

## 1.8 المساواة بين الجنسين

تحصل العاملات على 90 يوماً لإجازة الأمومة المدفوعة الأجر وساعة واحدة في اليوم للرضاعة الطبيعية، لكن لا توجد حضانة في موقع العمل، ولا توجد علاوة لرعاية الأطفال أو منح دراسية للأطفال في سن الدراسة. مع ذلك، يحصل العمال على بعض الدعم لدفع تكاليف الدراسات الجامعية لأطفالهم.

لم يتم فصل أي من العاملات حتى الآن، ولكنهن أعربن عن مخاوفهن من أن يضطرن إلى المغادرة في المستقبل كجزء من خطط إعادة هيكلة الشركة. إن النساء يدعن الإضراب لأنهن يعرفن أنه على الرغم من عدم تهديدهن بالطرد من الخدمة، إلا أنهن سيتلقون في النهاية رسالة إنهاء الخدمة - لذا فهن يردن التضامن مع زملائهن ودعم القضية.

لم تبذل الإدارة أية محاولات لإجبار المرأة على ممارسة الجنس مقابل ظروف أكثر ملاءمة. بيد أن العاملات قد أعربن أن هذه الممارسة قد لا تكون غريبة على الإدارة. مع ذلك ، سيعرفن إلى أين يذهبن طلباً للمساعدة في حالة التحرش الجنسي.

## 1.9 السلامة والصحة المهنية

يعتبر قطاع الأسمنت قطاعاً خطيراً، ولذلك فإنه يتطلب تدابير واسعة النطاق في مجال الصحة والسلامة المهنية. تدفع الشركة تكاليف الفحص الطبي السنوي للأمراض التنفسية، العينين و الحبوب الأنفية. في هذا السياق ، إذا لم ينجح العمال في الاختبار الصحي ، فلا يحق لهم الحصول على إجازة مرضية مدفوعة الأجر ولكن يتم إرسالهم إلى أخصائي. لا يحصل أحد على تقاعد مرضي ، والفحوصات الطبية أساسية للغاية. يحصل العمال الآخرون معدات الوقاية الصحية، على الرغم من أن المعدات ذات جودة جيدة، إلا أن العمال يبلغون عن شعورهم بالخطر في العمل بسبب القلق الناجم عن فقدان وظائفهم وفوائدهم. يتمتع جميع العمال بإمكانية الحصول على التأمين الصحي، ولكن حصولهم على الرعاية الصحية يختلف بين نوع العقد الذي أبرم معهم. وللنقابة تمثيل في صفوف مسؤولي الصحة والامن.

توفر الشركة تغطية كاملة في حالة وقوع حوادث في مكان العمل، لكن فقط خلال الأيام التسعين الأولى. بعد مرور 90 يوماً، يحصل الموظفون على 50 بالمنة من مرتباتهم. كان أحد آخر الوفيات هو السقوط من صقالة. هذه القضية في المحكمة لأن أسرة العامل (المتعاقد من الباطن) لم تتلق تعويضاً عن خسارتها. تلقى أحد مرضى السرطان إجازة مرضية مدفوعة الأجر مدتها 90 يوماً، عندما انتهى هذا الأمر، طلب منه المدير العودة لبضعة أيام للعمل حتى يتمكن من الحصول على 90 يوماً أخرى عن إجازة مرضية مدفوعة الأجر.

عمل أحد العاملين الذين أجريت معهم مقابلات في قسم الأشعة السينية لأكثر من 20 عاماً، مع التعرض اليومي للأشعة السينية لمدة 8 ساعات يومياً. لم يتلق العامل قط معدات خاصة للعمل في ظل هذه الظروف، على الرغم من وفاة اثنين من زملائه بسبب السرطان. لم تتلق أسر المتوفين أي تعويض من الشركة أيضاً، ولكن من صندوق الضمان الاجتماعي فقط.

أفاد حوالي 50 بالمائة من العمال الذين تمت مقابلتهم أنهم يواجهون مشاكل في الجهاز التنفسي نتيجة للعمل في شركة الأسمنت ، و اشاروا إلى أن 70 بالمائة من إجمالي القوى العاملة في لافارج يعانون من الربو. أفاد أحد العمال بوجود حالة خطيرة لدرجة أنه إذا توقف عن تناول أدويته ، فسيزهد على الفور إلى حالة غيبوبة. تدفع الشركة مقابل دوائه.

## 1.10 الاستنتاجات

في الجدول 5 ، تم تقديم نظرة عامة على الإمتثال لمعايير العمل الدولية والوطنية. يمكن الاستنتاج أن أشد حالات عدم الامتثال التي لوحظت كانت مرتبطة جميعها باستخدام المقاولين من الباطن ونقص تنفيذ سياسات ومعايير العمل من قبل هؤلاء المقاولين من الباطن ونقص آليات الرقابة داخل عملية لافارج-هولسيم لمراقبة هذه الجهات الفاعلة.



## الجدول 5 مستوى الامتثال للعمالة في مصنع الفحيص

مستوى الامتثال	ملخص النتائج	ملخص عدم الامتثال/خرق قانون العمل المحلي والداخلي	قضايا العمل
	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم وجود قاصرين في المصنع.</li> <li>لا توجد مرافق لرعاية الأطفال.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>المادة 2 (2) من اتفاقية حقوق الطفل</li> </ul>	عمالة الأطفال
	<ul style="list-style-type: none"> <li>لم يكن هناك دليل على العمل القسري أو الإجباري</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29 - بشأن العمل القسري، 1930</li> <li>اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 105 - بشأن إلغاء العمل الجبري، 1957</li> </ul>	العمل القسري
	<ul style="list-style-type: none"> <li>يسمح للعمال بالنقابات.</li> <li>حق العمال في الإضراب قانونياً محدود</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>قانون العمل الأردني، القانون رقم 8 لعام 1996. الفصل السادس: الاتفاقات الجماعية. الفصل الحادي عشر: نقابات العمال ورابطات أصحاب العمل</li> <li>اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98- بشأن الحق في التنظيم والتفاوض الجماعي، 1949</li> <li>اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 - بشأن حرية تكوين الجمعيات وحماية الحق في التنظيم، 1948.</li> </ul>	حرية تكوين الجمعيات والتفاوض الجماعي
	<ul style="list-style-type: none"> <li>لا تشجع المرأة على التقدم بطلبات للحصول على وظائف مؤهلة لها</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 بشأن التمييز (في العمالة والمهنة)، لعام 1958.</li> <li>اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، 18 كانون الأول/ديسمبر 1979، الأمم المتحدة، مجموعة المعاهدات، المجلد 1249، الصفحة 13،</li> </ul>	التمييز
	<ul style="list-style-type: none"> <li>يتم توفير الحد الأدنى للأجور لجميع العمال.</li> <li>هناك فرق كبير في الأجور الممنوحة للعمال المتعاقدين معهم من الباطن والعمال المباشرين الذين يقومون بنفس العمل.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>اتفاقية منظمة العمل الدولية، رقم 100، بشأن المساواة في الأجر،</li> <li>اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 131 - بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور، 1970</li> </ul>	الأجور
	<ul style="list-style-type: none"> <li>تتكون أيام العمل من 8 ساعات عمل يومياً واستراحة غداء لمدة ساعة واحدة، خمسة أيام في الأسبوع</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>قانون العمل الأردني، القانون رقم 8 لعام 1996. الفصل الثامن: تنظيم وقت العمل والإجازة</li> <li>المادتان 2، 6 (2) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 001</li> </ul>	ساعات العمل

	<ul style="list-style-type: none"> <li>يتم العمل الإضافي في بعض الأحيان ولكن لا يتم دفعه</li> </ul>	بشأن ساعات العمل (الصناعة) ، 1919
التوظيف والتعاقد الأخلاقي	<ul style="list-style-type: none"> <li>إجراءات التوظيف</li> <li>العقود، وقسائم الرواتب</li> <li>عدم وضوح كبير فيما يتعلق بالاستحقاقات والحقوق عند الفصل من الخدمة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>قانون العمل الأردني، القانون رقم 8 لعام 1996. الفصل الرابع: عقود العمل</li> </ul>
المساواة بين الجنسين	<ul style="list-style-type: none"> <li>لا توجد سياسة جنسانية واضحة</li> <li>التقسيم بين الجنسين كمؤهل للمناصب المختلفة داخل المصنع</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في العمالة والمهنة)، لعام 1958</li> <li>اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، 18 كانون الأول/ديسمبر 1979، الأمم المتحدة، مجموعة المعاهدات، المجلد 1249، الصفحة 13،</li> </ul>
السلامة والصحة المهنية	<ul style="list-style-type: none"> <li>فحوصات طبية منتظمة.</li> <li>معدات الوقاية الشخصية التي تقدمها الشركة سنوياً.</li> <li>لا يوجد دعم للمشاكل العقلية المرتبطة بالتغيرات الكبيرة الناتجة عن التفكيك</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>المادة 79 من قانون العمل، رقم 8 لعام 1996.</li> <li>اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 155 - بشأن السلامة والصحة المهنية، 1981.</li> </ul>

## الفصل الثاني معمل لافارج الأردن للخرسانة - مصنع الصويلح

يعمل في هذا المصنع 55 عاملاً ، 12 منهم من النساء يقمن بمهام إدارية. ستة من العاملين هم عمال مهاجرين من مصر، عدد قليل من الموظفين هم من الأردنيين من أصل فلسطيني. جميع العمال في هذا المصنع منتسبون إلى النقابة. المصنع مستقل عن شركة لافارج للأسمنت ، بالتالي فإن العلاقة بين النقابة والإدارة مختلفة (ورد أنها أكثر إيجابية) مقارنة بمصانع الطلبات.

### 2.1 عمالة الأطفال

وضعت الحكومة الأردنية قوانين وأنظمة تتعلق بعمل الأطفال (اتفاقية منظمة العمل الدولية، رقم 138، الحد الأدنى لسن العمل، والاتفاقية رقم 182، أسوأ أشكال عمل الأطفال). لا يوجد أي دليل على أن العمال دون السن القانونية كانوا يعملون في مصنع لافارج الأردن للخرسانة في الصويلح. ويضمن العمال عدم السماح للأطفال بدخول المصنع، هناك تدابير سلامة واضحة لمنع الأفراد غير المأذون لهم من دخول المبنى. لا توجد برامج نشطة لتوفير المنافع للموظفين الذين لديهم أطفال مثل رعاية الأطفال.

### 2.2 العمل القسري

صدق البلد على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 29 و 105 بشأن القضاء على العمل القسري والعمل الاجباري<sup>16</sup>. وفقاً لإدارة المنشأة، فإن العمال لديهم إمكانية اتخاذ القرار بشأن الطريقة التي يريدون العمل بها (كلها في سياق المهام التي يلزم إنجازها وتدابير الصحة والسلامة المهنية). يرجع ذلك إلى الحرية النسبية للإدارة من مقر لافارج الأساسي ومكتب الشرق الأوسط.

### 2.3 حرية تكوين الجمعيات والتفاوض الجماعي

لم تصدق الأردن إلا على اتفاقية الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم 98 لعام 1949 وليس الاتفاقية رقم 87 - اتفاقية حرية تكوين الجمعيات وحماية الحق في التنظيم للعام 1948. من ثم، فإن الحق الأساسي في حرية تكوين الجمعيات لا يحظى بالحماية في الإطار القانوني.

هناك اتفاقية مفاوضة جماعية واحدة تغطي جميع مصانع الخرسانة (11 مصنعاً، يبلغ مجموع موظفيها 500 موظف)، و اتفاقية مفاوضة جماعية واحدة لمصانع الأسمنت. عندما سُئِلت عن علاقتها بالعمال والنقابة، تصور الإدارة نفسها في غاية المرونة والقدرة على الوصول إلى العمال: "يشعر العمال بالحرية في طلب السلف النقديّة والعطلات". مع ذلك ، عند التحدث إلى ممثلي النقابات من المصانع ، أُفيد أن اتفاقية المفاوضة الجماعية لم يتم التفاوض عليها لمدة ثلاث سنوات وأن الإضرابات الحالية متكررة بسبب الضغط الهائل على النقابة والعمال.

#### 2.4 التمييز

هناك تمييز خفي بين الموظفين الوطنيين والمهاجرين. لا يوجد تقسيم واضح للأنشطة التي يقوم بها الموظفون. مع ذلك، لا تزال هناك اختلافات في جميع استحقاقات الموظفين، من الأجور، الحق في المغادرة، الحصول على الرعاية الصحية وممارسات التوظيف الأخلاقية. ولا توجد حرية تكوين الجمعيات للعمال المهاجرين.

#### 2.5 الأجور

توفر الشركة للعمال كشوف شهرية ، تتفاوض اتفاقية المفاوضة الجماعية على الرواتب. السؤال الذي لم يتم الرد عليه لفريق البحث كان ، إذا كان هناك أي اختلاف في الأجور الممنوحة للعمال المهاجرين والعمال الوطنيين. يتم تعويض الوقت الإضافي بـ 1.5 ضعف قيمة الساعة العادية.

#### 2.6 ساعات العمل والعمل الإضافي

أوقات العمل العادية من 7 صباحاً إلى 3 مساءً. يتم احتساب أي عمل يتم إجراؤه بعد الساعة 3 مساءً على أنه عمل إضافي. يعمل بعض العمال لمدة تصل إلى 14 ساعة في اليوم ، وفي هذه الحالة ، يُطلب من العمال الحضور لاحقاً إلى نوبتهم التالية ويصبح يوم الراحة إلزامياً في أقرب وقت ممكن (غالباً في غضون نفس الأسبوع). يتم دفع جميع ساعات العمل الإضافي.

تلتزم الشركة بقانون العمل الأردني الذي ينص على أن العمل الإضافي الإلزامي هو ساعتان كحد أقصى. مع ذلك ، إذا كان ذلك هو اختيار العمال ، فقد يعملون بما يصل إلى 8 ساعات عمل إضافي في اليوم. لا توجد نوبات ليلية في المصنع (الإغلاق في الساعة 7 مساءً). مع ذلك ، قد يكون المصنع مفتوحاً حتى الساعة 10 مساءً لانتظار السائقين الذين ينقلون المواد داخل وخارج المصنع. يبقى السائقون داخل مساحة قطر ها 35 كيلومتراً.

#### 2.7 التوظيف والتعاقد الأخلاقي

جميع العمال الوطنيين لديهم عقد ثابت. لا يتم فصل العمال الذين لم يعد بإمكانهم أداء مهامهم نتيجة لحادث ما ولكن يتم إعطاؤهم مهمة تتوافق مع قدراتهم. بالنسبة للعمال المهاجرين من مصر ، يتم تجديد عقدهم سنوياً بشرط أن يتم تجديد تصريح عملهم كما هو مطلوب من مكتب الهجرة.

فيما يتعلق بآليات التظلم، هناك سبيلان أمام العمال لتقديم الشكاوى: يمكن للموظف أن يذهب مباشرة إلى الإدارة، أو يمكنه أن يضع شكواه المجهولة في صندوق تظلم. كما أن الموظفين لديهم إمكانية إرسال الشكاوى مباشرة إلى مقر شركة لافارج في فرنسا. في هذا السياق، تتعلق أكثر المظالم شيوعاً بتوزيع أحذية السلامة. في الماضي، كانت الشركة تقدم هذه الأحذية مرتين في السنة، لكن العمال طلبوا أحذية جديدة كل شهرين. توفر الإدارة حالياً أحذية السلامة كل ثلاثة أشهر.

#### 2.8 المساواة بين الجنسين

من المناقشات مع قسم الموارد البشرية، لا يبدو أنه لدى الشركة سياسات واضحة حول النوع الاجتماعي، بما في ذلك سياسة بشأن التحرش الجنسي في مكان العمل. تحصل النساء على 90 يوماً من إجازة الأمومة وساعتين من الأجر يومياً للرضاعة الطبيعية. في عام 2019 ، وقعت النقابة اتفاقية لمنح الآباء إجازة أبوة مدفوعة لمدة يومين.

## 2.9 السلامة والصحة المهنية

فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية ، سلط مديرو المصانع الذين تمت مقابلتهم الضوء على بعض التدابير المتخذة لإلغاء الغبار. بالإضافة إلى التأكد من أن العمال يرتدون أقنعة ، يطلب من العمال شرب الحليب مرتين في اليوم. ومع ذلك ، باستثناء العامل الأكثر تعرضاً للغبار ، لا تقدم الشركة الحليب للعمال.

تواجه الشركة بحد أقصى 4 حوادث طرق في السنة. وهي ليست شديدة على الإطلاق ، خدوش في الغالب عند سحب أو الخروج من مواقف السيارات أو تجاوز السيارات الأخرى. هذه الحوادث عادة ما تكون خطأ السائقين الآخرين. في كل شهر ، ترسل النقابة مدرّباً لمرافقة السائق في قيادته ولتوفير التدريب على إجراءات السلامة على الطريق. تحتوي كل سيارة على عداد السرعة ونظام تحديد المواقع العالمي الذي يتتبع مسارها.

ذكر أحد العاملين في المختبر الذين أجريت معهم مقابلات أنهم لم يرتدوا حماية الأذن بانتظام ، على الرغم من تزويدهم بذلك.

تطالب الشركة وتوفر لجميع العمال عمليات فحص صحية منتظمة. تقوم وزارة الصحة العامة بإجراء فحص ثلاثي (يركز على العيون، الرئتين وصحة الأذن). فضلاً عن ذلك، فإن الوزارة تتطلب فحص سنوي إضافي للعمال المهاجرين من أجل تمديد تصريح العمل لهؤلاء العمال. من جانب الشركة، هناك فحوصات طبية نصف سنوية وفحص دوائي ربع سنوي. أما العمال الذين يعتبرون غير مناسبين بعد الاختبار، فينقلون إلى مناصب أخرى داخل الشركة (على سبيل المثال ، في الآونة الأخيرة ، كان للسائق قرص مخلوع في ظهره وتم نقله إلى المقياس).

تشمل ممارسات الصحة والسلامة المهنية الأخرى وجود لوحات إخطار حول المجمع وترسيم الحدود الأمنية. هناك مكافأة قدرها 50 ديناراً أردنياً (حوالي 70 دولاراً أمريكياً) للعمال الذين يبلغون عن الحوادث الوشيكة ، بالإضافة إلى الجوائز السنوية للعمال الذين يظهرون أكبر قدر من الالتزام بسلامة العمل.

تدعي الإدارة أن الشركة صارمة فيما يتعلق بسياسات الصحة والسلامة المهنية. لكن هناك تحد كبير يتمثل في معالجة اعتقاد العمال الثقافي بالمصير (وهو ما يجعلهم يعتقدون أنهم لن يعانون من حادث إلا إذا كان في مصيرهم) الذي ساد على أي إجراء وقائي من قِبَل مكتب الصحة والسلامة المهنية. لمعالجة هذه الحالة، جربت الإدارة مناهج مثل مكافأة العمال الذين يمثلون لتدابير السلامة.

يرتدي جميع العمال أحذية وصديريات أمان، لكنهم مترددون في ارتداء الخوذات والنظارات. ولإدارة تعطي أولاً إنذاراً شفهيّاً، ثم إشعاراً خطياً، إذا لم يمثل العمال، فإنهم يحصلون على غرامة (أي خصم على جزء من مرتباتهم).

## الاستنتاجات

يرد في الجدول (6) استعراض عام للإمتثال المعايير الدولية والوطنية للعمل. ويمكن التوصل إلى نتيجة مفادها أن أشد حالات عدم الإمتثال التي لوحظت كانت جميعها مرتبطة باستخدام المتعاقدين من الباطن وعدم تنفيذ هذه الجهات المتعاقدة من الباطن لسياسات ومعايير العمل وعدم وجود آليات للمراقبة في عملية لافارج-هولسيم لرصد هذه الجهات الفاعلة.

### الجدول 6 مستوى الامتثال لمعايير العمل في مصنع صوبلج

قضايا العمل	ملخص النتائج	ملخص عدم الامتثال /خرق قانون العمل المحلي والداخلي	مستوى الامتثال
عمل الأطفال	<ul style="list-style-type: none"> <li>لا يوجد أي حضور للقاصرين في المصنع.</li> <li>لا توجد مرافق لرعاية الأطفال.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>المادة 2 (2) من اتفاقية حقوق الطفل</li> </ul>	
العمل القسري	<ul style="list-style-type: none"> <li>العمل الإضافي هو اختياري</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29 - بشأن العمل القسري، 1930</li> <li>اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 105 - بشأن إلغاء العمل الجبري، 1957</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• قانون العمل الأردني، القانون رقم 8 لعام 1996. الفصل السادس: الاتفاقات الجماعية. الفصل الحادي عشر: نقابات العمال ورابطات أصحاب العمل</li> <li>• اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98- بشأن الحق في التنظيم والتفاوض الجماعي، 1949</li> <li>• اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 - بشأن حرية تكوين الجمعيات وحماية الحق في التنظيم، 1948.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• حرية الانضمام / تكوين النقابات</li> <li>• يتم التوصل إلى الاتفاقات في المحكمة</li> <li>• لم يتم التفاوض على اتفاقية المفاوضة الجماعية لمدة 3 سنوات</li> <li>• الإضرابات متكررة</li> </ul>	حرية تكوين الجمعيات والتفاوض الجماعي
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 بشأن التمييز (في العمالة والمهنة)، لعام 1958.</li> <li>• اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، 18 كانون الأول/ديسمبر 1979، الأمم المتحدة، مجموعة المعاهدات، المجلد 1249، الصفحة 13،</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا يوجد دليل على التمييز القائم على نوع الجنس</li> <li>• تكافؤ فرص العمل للعمال المعوقين أثناء أداء واجبهم.</li> <li>• فروقات في جميع استحقاقات الموظفين المقدمة للعمال المهاجرين والوطنيين.</li> </ul>	التمييز
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• اتفاقية منظمة العمل الدولية، رقم 100، بشأن المساواة في الأجر،</li> <li>• اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 131 – بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور، 1970</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• يتم توفير الحد الأدنى للأجور لجميع العمال.</li> <li>• فرق كبير في مستويات الأجور بين العمال المتعاقدين من الباطن والعمال المهاجرين والموظفين المباشرين.</li> </ul>	الأجور
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• قانون العمل الأردني، القانون رقم 8 لعام 1996. الفصل الثامن: تنظيم وقت العمل والإجازة</li> <li>• المادتان 2، 6 (2) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 001 بشأن ساعات العمل (الصناعة)، 1919</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• العمل الإضافي المكثف يحدث بشكل خاص للعمال المهاجرين.</li> <li>• الإجازة مدفوعة</li> </ul>	ساعات العمل
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• قانون العمل الأردني، القانون رقم 8 لعام 1996. الفصل الرابع: عقود العمل</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• معدل دوران منخفض وتعيين موظفين جدد كمتعاقدين من الباطن</li> <li>• يتم توفير العقود وكشوف المرتبات</li> <li>• يتم توفير التدريب.</li> </ul>	التوظيف والتعاقد الأخلاقي
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في العمالة والمهنة)، لعام 1958</li> <li>• اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، 18 كانون الأول/ديسمبر 1979، الأمم المتحدة، مجموعة المعاهدات، المجلد 1249، الصفحة 13،</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تكافؤ الفرص للمرأة</li> <li>• إجازة الأمومة والأبوة</li> </ul>	المساواة بين الجنسين
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• المادة 79 من قانون العمل، رقم 8 لعام 1996.</li> <li>• اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 155 - بشأن السلامة والصحة المهنية، 1981.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• يوجد نظام لإدارة الصحة والسلامة المهنية</li> </ul>	السلامة والصحة المهنية

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• يتم تقديم بعض الخدمات الصحية (الإسعافات الأولية والفحوصات الطبية)</li> <li>• يتم توفير معدات الوقاية الشخصية ، ولكن لم يتم تطبيقها بشكل كاف.</li> </ul>	
--	--	--

## الفصل الثالث مصنع الرشادية للإسمنت في لافارج الأردن

يبلغ عدد العاملين في مصنع الرشادية 270 موظفاً، منهم 65 موظفاً مهدداً حالياً بفقدان العمل. ولذلك، فإن العمال أعضاء النقابة هم في حالة إضراب (ولكن الإنتاج لم يتوقف أثناء الإضرابات).

قبل العام 2000 ، كان هذا المصنع مملوكاً لشركة الأسمنت الوطنية. ثم جاءت لافارج بهدف إعلان هو زيادة التوظيف والمساعدة في تنمية المنطقة. مع ذلك، بدلاً من تنفيذ الوعود، بدأوا بتخفيض عدد الموظفين إلى 260. العمال مقتنعون بأن هدف الشركة هو بيع المصنع ، وزيادة أرباحهم بسبب ارتفاع قيمة الأرض التي يقع فيها المصنع، سيحاولون تقليص القوى العاملة قدر الإمكان. جاءت هذه التطورات فجأة ، ويعزى ذلك إلى زيادة المنافسة في صناعة الأسمنت الوطنية، مما أدى إلى انخفاض أرباح شركة لافارج.

من المقرر أن تتم عملية الفصل على مرحلتين: الأولى تشمل 200 عاملاً في مصنع الرشادية، الثانية تتألف من 300 عامل في ثلاثة مواقع (الرشادية، الفحيص والإدارة المركزية في عمان). في كل محطة هناك ممثل لجنة نقابية (في هذا المصنع هناك اثنان يمثلان العمال في المفاوضات بين وزارة العمل وإدارة المصنع).

كان لدى مصنع الرشادية خطي انتاج، وقد توقف أحدهما. يرجع ذلك إلى انخفاض الإنتاج. في العام 2000، وكان هناك 2 500 عاملاً. أما العمال المتبقون فقد كانوا مثقلين بالعمل. سمحت وزارة العمل بإنشاء المزيد من المصانع قائلة بأن هناك حاجة لذلك، لكن هذا أدى إلى عدم قابلية أقدم مصنع قائم للبقاء. كما يشكو العمال من عدم الشفافية في القرارات التي ستؤثر عليهم. هم يرون أيضاً أن الحكومة لا تعترم وضع مسارات لتأمين فرص العمل للعمال في المستقبل.

### 3.1 عمالة الأطفال

لا يوجد دليل يوحى بوجود عمال دون السن القانونية في مصنع الرشادية للإسمنت في لافارج الأردن. يضمن العمال عدم السماح للأطفال بدخول المصنع، هناك تدابير سلامة واضحة لمنع الأفراد غير المأذون لهم من دخول المبنى. لا توجد برامج نشطة لتوفير المنافع للموظفين الذين لديهم أطفال مثل رعاية الأطفال.

### 3.2 العمل القسري

صدق البلد على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 29 و 105 بشأن القضاء على العمل القسري والعمل الاجباري<sup>17</sup>. لا يوجد دليل على أن العمل القسري يجري في مصنع الرشادية.

### 3.3 حرية تكوين الجمعيات والتفاوض الجماعي

ينتظم العمال تلقائياً في النقابة بسبب تأثيرها الكبير في موقع العمل بمجرد حصولهم على عمل. يصنف العمال إلى مجموعتين: العمال المتعاقبون (العمال المؤقتين) والعمال بعقود دائمة. يصبح العمال المنتمون إلى المجموعة الثانية أعضاء في النقابة فور تعيينهم، ولكنهم قد يختارون عدم الانضمام إلى النقابات. رسوم العضوية هي 1 دينار أردني في الشهر. يذهب 60 في المائة من هذه الرسوم مباشرة إلى الاتحاد الأردني للنقابات، بينما تذهب ال 40 في المائة المتبقية إلى النقابة العامة العمال البناء في الأردن.



في هذا المصنع، يوجد 264 عاملاً يعملون بعقود ثابتة، و 25 عاملاً متعاقداً من الباطن. لا يوجد أعضاء في النقابات من بين العمال الـ 25 المتعاقدين معهم من الباطن؛ هم خائفون لأن الإدارة ضد النقابة، لذا فهم يخشون أن يفقدوا وظائفهم. وهؤلاء المتعاقدون هم مهندسون وعاملون في الإنتاج.

#### 3.4 التمييز

هناك اختلافات في الرواتب بين العمال العاديين والمؤقتين. إلى جانب الرواتب، فإن الفرق بين هاتين الفئتين من العمالة هو، بصفة عامة، أن العمال المؤقتين يمكن أن يحصلوا على نفس الوظائف التي يحصل عليها العمال المؤقتين، لكن لا يحق لهم الحصول على تعويض إضافي. لقد قررت الإدارة أنه إذا ما تحول هؤلاء العمال إلى عمال ثابتين فلن يكون لهم الحق في الحصول على العديد من الفوائد: التأمين الصحي، القروض الإسكانية، الرواتب الإضافية (13 و 14 شهراً - علاوة على المكافآت الأخرى) والمنح الدراسية الجامعية.

#### 3.5 الأجور

يتلقى الموظفون المباشرون جميعاً راتباً أعلى بكثير من الحد الأدنى للأجور في الأردن. يتم دفعها بانتظام بواسطة تحويل مصرفي شهري، يتم منح كل موظف قسيمة دفع واضحة.

#### 3.6 ساعات العمل والعمل الإضافي

يوم العمل هو 8.5 ساعات (من 7 صباحاً إلى 3.30 مساءً)، ستة أيام أسبوعياً. توجد ثلاث نوبات (بما في ذلك نوبات العمل الليلية)، كل منها 8.5 ساعات. كل العاملین يقومون بنفس المناوبات (بالتالي لا يوجد مداورة). الحد الأقصى للعمل الإضافي هو 8 ساعات. ينص القانون على أن العمل الإضافي لا يتجاوز ساعتين، لكن يجوز للعمال أن يختاروا العمل لمدة أقصاها 8 ساعات من العمل الإضافي في اليوم. وهذا يعني أن العمال كانوا يقومون بعمل إضافي في نوبتين. وعندما يقوم الناس بمناوبتين، عندئذ هم ملزمون بأخذ يوم راحة. عندما يقوم العمال بنوبتين متتاليتين، فإنهم لا يحصلون على وقت راحة إضافي. تبلغ قيمة الأجر مقابل الوقت الإضافي أو العمل الذي يتم خلال العطلات 1.25 سعر العمل العادي في الساعة. يحصل هؤلاء العمال الذين يقومون بنوبات إضافية على 40 دينار أردني في اليوم أكثر من العمال الذين لا يقومون بساعات إضافية. وذلك وفقاً لاتفاقية المفاوضة الجماعية.

#### 3.7 التوظيف والتعاقد الأخلاقي

يعمل العمال المؤقتون في الشركة منذ ثلاث سنوات. يجدد البعض عقودهم سنوياً، ويجدد بعضهم الآخر كل ستة أشهر. في الماضي، كان من المفترض أن يتم تعيين العمال لمدة عام، ثم يتم عرض عقد دائم عليهم بعد ذلك. كان آخر عامل يعمل في إطار هذا المخطط قد تم تعيينه قبل تسع سنوات. بعد ذلك لم يتم منح أي عقود دائمة جديدة. كان هناك 31 عامل مؤقت، لكن حتى مارس 2019، كان عدد العمال 25 فقط. يخشى بعض العمال أنهم لن يتمكنوا من استكمال عدد السنوات اللازمة للحصول على الضمان الاجتماعي، حيث سيتم طردهم قبل سنوات من سن التقاعد الفعلي.

#### 3.8 المساواة بين الجنسين

من المناقشات مع قسم الموارد البشرية، لا يبدو أن الشركة لديها سياسات جنسانية واضحة، بما في ذلك سياسة بشأن التحرش الجنسي في مكان العمل. تعمل 9 نساء في هذا المصنع، حيث يشغلن مناصب عالية المهارة. ولأربع من هؤلاء النساء عقود دائمة.

#### 3.9 السلامة والصحة المهنية

لم تقع أي حوادث كبيرة، بل كانت حوادثاً تتطلب تقديم الإسعافات الأولية (الخفيفة). وقعت آخر هذه الحوادث قبل شهرين. يتضمن بروتوكول التعامل مع هذه الحوادث (الذي يستند إلى لوائح الضمان الاجتماعي) تقييماً للحالة من قبل الضمان الاجتماعي يحدد ما إذا كان يجب على

العامل أن يحصل على تعويض عن الحادث. يحصل المصنع على فحوص صحية سنوية من وزارة الصحة العامة (وهذه هي نفس الأنظمة الموجودة في قطاع الأسمت). كما يخضع العمال لفحوصات عشوائية للأدوية.

قد أعرب العمال الذين أجريت معهم مقابلات عن شعورهم بأن الحوادث متوقعة في أي وقت نظراً للوضع النفسي للعمال، الذي يتفاقم بفعل منظور خسارة وظائفهم. لتخفيف حدة هذه الحالة، يطلب موظفو الاشراف بانتظام من العمال عدم العمل لساعات طويلة لتجنب الحوادث. يستخدم بعض الموظفين سياراتهم الخاصة (ليس وسائل نقل الشركة) مما يزيد من خطر وقوع الحوادث بسبب هذا الموقف.

في أواخر عام 2019، كان هذا التهديد محسوساً أيضاً بين الموظفين ذوي الرتب العالية، حيث تم إبلاغهم بفصلهم الوشيك. إضافة إلى ذلك، فإن الوصمة حول الصحة العقلية، لذا لا يستطيع العمال أن يتحدثوا بحرية عن المسائل النفسية التي يثيرها هذا الوضع، بالتالي يجب عليهم أن يتعاملوا معه من تلقاء أنفسهم. إن نصف العاملين لديهم قروض مصرفية، إذا خسروا وظائفهم فلن يكون بوسعهم سداد هذه القروض (بالتالي يواجهون السجن). لا تقدم الموارد البشرية مساعدة نفسية إلى العمال (يواجه هؤلاء الموظفين أيضاً القضايا التي يواجهها العمال).

### 3.10 استنتاجات

في الجدول 7 ، تم تقديم نظرة عامة على الامتثال لمعايير العمل الدولية والوطنية.

### الجدول 7- مستوى الامتثال لمعايير العمل في مصنع الرشادية

قضايا العمل	ملخص النتائج	ملخص عدم الامتثال /خرق قانون العمل المحلي والداخلي	مستوى الامتثال
عمالة الأطفال	<ul style="list-style-type: none"> <li>لا يوجد أي حضور للقاصرين في المصنع.</li> <li>لا توجد مرافق لرعاية الأطفال.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>المادة 2 (2) من اتفاقية حقوق الطفل</li> </ul>	
العمل القسري	<ul style="list-style-type: none"> <li>العمل الإضافي هو اختياري</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29 - بشأن العمل القسري، 1930</li> <li>اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 105 - بشأن إلغاء العمل الجبري، 1957</li> </ul>	
حرية تكوين الجمعيات والتفاوض الجماعي	<ul style="list-style-type: none"> <li>حرية الانضمام / تكوين النقابات</li> <li>يتم التوصل إلى الاتفاقات في المحكمة</li> <li>لم يتم التفاوض على اتفاقية المفاوضة الجماعية لمدة 3 سنوات</li> <li>الإضرابات متكررة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>قانون العمل الأردني، القانون رقم 8 لعام 1996. الفصل السادس: الاتفاقات الجماعية. الفصل الحادي عشر: نقابات العمال ورابطات أصحاب العمل</li> <li>اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98- بشأن الحق في التنظيم والتفاوض الجماعي، 1949</li> <li>اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 - بشأن حرية تكوين الجمعيات وحماية الحق في التنظيم، 1948.</li> </ul>	
التمييز	<ul style="list-style-type: none"> <li>يتوافر للعمال الوطنيين والاجانب نفس الشروط</li> <li>لا يوجد دليل على التمييز القائم على نوع الجنس</li> <li>تكافؤ فرص العمل للعمال المعوقين أثناء أداء واجبهم.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 بشأن التمييز (في العمالة والمهنة)، لعام 1958.</li> <li>اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، 18 كانون</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• فروقات في جميع الإستحقاقات المقدمة للعمال المهاجرين والوطنيين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الأول/ديسمبر 1979، الأمم المتحدة، مجموعة المعاهدات، المجلد 1249، الصفحة 13،</li> </ul>
الأجور	<ul style="list-style-type: none"> <li>• يتم توفير الحد الأدنى للأجور لجميع العمال.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• اتفاقية منظمة العمل الدولية، رقم 100، بشأن المساواة في الأجر،</li> <li>• اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 131 – بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور، 1970</li> </ul>
ساعات العمل	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ساعات العمل العادية والعمل الإضافي محدود</li> <li>• الإجازة مدفوعة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• قانون العمل الأردني، القانون رقم 8 لعام 1996. الفصل الثامن: تنظيم وقت العمل والإجازة</li> <li>• المادتان 2، 6 (2) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 001 بشأن ساعات العمل (الصناعة)، 1919</li> </ul>
التوظيف والتعاقد الأخلاقي	<ul style="list-style-type: none"> <li>• معدل الدوران منخفض وعندما يتم تعيين موظفين جدد، يتم ذلك من خلال مقاولين من الباطن</li> <li>• يتم توفير العقود وكشوف المرتبات</li> <li>• يتم توفير التدريب.</li> <li>• عدم وضوح كبير فيما يتعلق بالاستحقاقات والحقوق عند الفصل من الخدمة.</li> <li>• لا تمنح إلا العقود المؤقتة لجميع أنواع الموظفين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• قانون العمل الأردني، القانون رقم 8 لعام 1996. الفصل الرابع: عقود العمل</li> </ul>
المساواة بين الجنسين	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تكافؤ الفرص للمرأة</li> <li>• إجازة الأمومة والأبوة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في العمالة والمهنة)، لعام 1958</li> <li>• اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، 18 كانون الأول/ديسمبر 1979، الأمم المتحدة، مجموعة المعاهدات، المجلد 1249، الصفحة 13،</li> </ul>
السلامة والصحة المهنية	<ul style="list-style-type: none"> <li>• يتم تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية من خلال سياسة الصحة والسلامة المهنية الواضحة التي تطبقها النقابة</li> <li>• يتم تقديم بعض الخدمات الصحية (الإسعافات الأولية والفحوصات الطبية)</li> <li>• يتم توفير معدات الوقاية الشخصية ، ولكن لم يتم تطبيقها بشكل كاف.</li> <li>• لا يوجد دعم للمشكلات النفسية المرتبطة بالتغيرات الكبيرة الناتجة عن الفصل.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• المادة 79 من قانون العمل، رقم 8 لعام 1996.</li> <li>• اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 155 - بشأن السلامة والصحة المهنية، 1981.</li> </ul>

#### الفصل الرابع التوصيات

فيما يلي العديد من التوصيات حول كل موضوع تم تقييمه. ينبغي أن تسعى لافارج-هولسيم إلى العمل بالشراكة مع خبراء مستقلين وقادة نقابيين لوضع خطة عمل لمعالجة المسائل المحددة وتنفيذ التوصيات المحددة.

## عمالة الأطفال

- ينبغي أن تضمن لافارج-هولسيم وجود مرافق رعاية الأطفال ودعم تعليم أطفال العاملين لديها.

## حرية تكوين الجمعيات والتفاوض الجماعي

- ينبغي إعادة إدخال مفاوضات اتفاقيات المفاوضة الجماعية.
- ينبغي إقامة حوار اجتماعي بين الإدارة والنقابة.

## التمييز

- ينبغي أن تكفل لافارج-هولسيم المساواة في المعاملة وتوفير مرافق رعاية مماثلة للعمال بغض النظر عن نوع عقدهم.
- ينبغي أن تتخذ لافارج-هولسيم خطوات ملموسة لضمان وصول المرأة إلى كافة المناصب داخل الشركة.
- ينبغي على شركة لافارج-هولسيم وقف الإعتداء على القيادات النقابية وتسديد حقوق النقابيين والتوقف عن ابتزاز النقابيين .
- ينبغي على شركة لافارج-هولسيم الالتزام بالاتفاقيات العمالية وقرارات المحاكم العمالية .

## الأجور

- ينبغي أن تسعى لافارج-هولسيم إلى دفع أجور معيشية لائقة لجميع العاملين في المشروع، استناداً إلى دراسات دراسات بحثية جيدة قد تمت عن الأجور المعيشية في قطاع التشييد في الاردن.
- ينبغي أن تضمن لافارج-هولسيم أن العمال يمكنهم كسب أجر لائق خلال ساعات العمل العادية ، دون الانخراط في العمل الإضافي المكثف.
- ينبغي أن تدفع لافارج-هولسيم للعمال تعويضاً مناسباً عن العمل الإضافي وفقاً للقانون. لابد من إنشاء آلية شفافة لتسجيل ومراقبة ساعات العمل الإضافية للعمال.

## ساعات العمل والعمل الإضافي

- يتعين على إدارة لافارج-هولسيم أن تعمل على وضع وتنفيذ سياسة تقضي ألا يتجاوز العمل الإضافي الذي يتقرر للعمال الحد الأقصى المسموح به قانوناً. لابد من إنشاء آلية لتسجيل ومراقبة ساعات العمل الإضافية للعمال.
- قبل القيام بأي عمل إضافي، ينبغي أن تكفل لافارج-هولسيم أن يقدم العمال موافقة خطية وموقعة. ينبغي إبلاغ العمال بحقوقهم في الرفض مع مرور الوقت، لا ينبغي المعاقبة على الرفض. يجب الاحتفاظ بسجلات هذه الموافقات المكتوبة.

## التوظيف والتعاقد الأخلاقي

- ينبغي أن تكفل لافارج-هولسيم وجود عملية قانونية وعادلة عند الفصل من الخدمة.
- ينبغي أن تكفل لافارج-هولسيم، عند الفصل من الخدمة والتقاعد أن يتم تقديم تعويضاً لجميع العمال عن اتفاقية مفاوضة جماعية تمت مناقشتها.
- يجب أن تضمن لافارج-هولسيم إمكانية وصول العاملين إلى الدعم النفسي من خلال قسم الموارد البشرية فيما يتعلق بالفصل من العمل والتغييرات التي تحدث داخل المصنع.

- ينبغي أن تكفل لافارج-هولسيم أن تكون لجميع اتفاقات المتعاقدين من الباطن أحكام بشأن شروط العمل والمتطلبات المحددة للالتزام بقانون العمل وسياسات الشركة بشأن الموارد البشرية.
- ينبغي أن تضمن شركة لافارج-هولسيم أن توظف الشركة مباشرة العمال المتعاقدين من الباطن الذين يؤدون أنشطة أساسية.

### النوع الاجتماعي

- ينبغي أن تضع لافارج-هولسيم سياسة جنسانية تبين التزامها بالمساواة بين الجنسين، بأقصى مشاركة للمرأة على قدم المساواة مع الرجل في جميع جوانب المشروع. ينبغي أن تكون هذه السياسة متمشية مع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979.
- ينبغي أن تكفل لافارج-هولسيم وجود وثائق سليمة عن جميع حالات المضايقة الجنسية أو العنف الجنسي المبلغ عنها ضد المرأة في مواقع المشاريع.
- ينبغي أن تنشئ لافارج-هولسيم على الفور نظاماً رسمياً للشكوى والتظلم، إجراءات للإبلاغ عن جميع حالات المضايقة الجنسية والعنف المنزلي، بما في ذلك صراحة الخطوات التي ينبغي اتخاذها لتوفير الحماية الكافية للضحايا (الشهود)، الفحص الطبي والعلاج المناسبين، فضلاً عن إشراك السلطات والقادة الدينيين. ينبغي تعميم هذا النظام والإجراء اجتماعياً بشكل إلزامي مرتين في السنة على الأقل.

### السلامة والصحة المهنية

- ينبغي أن تسعى إدارة لافارج-هولسيم إلى تزويد العمال بأدوات حماية شخصية ذات جودة عالية. ينبغي أن تضمن الشركة أن جميع العمال يحق لهم الحصول على أربع مجموعات على الأقل من معدات الوقاية الشخصية في السنة وفقاً للنقابة-الخوذة، الأحذية، القفازات، الملابس (بشكل عام كامل)، العواكس، سدادات الأذن وحماية العين الخ. يجب أن تضمن لافارج-هولسيم أن لديها مخزون كافٍ من معدات الوقاية الشخصية ، ويمكن أن تستبدل في غضون يومين على الأقل بعد أن يقدم العامل الطلب.
- ينبغي أن تمثل لافارج-هولسيم للوائح المتعلقة بالإسعافات الأولية في مكان العمل، من خلال التأكد من أن كل موقع أو مصنع يحتوي على صندوق إسعافات أولية ملائم مع مرافق في شكل المعدات واللوازم والمواد اللازمة المستخدمة في تقديم الإسعافات الأولية.
- يجب أن تضمن لافارج-هولسيم أن كل منطقة عمل في المنشأة بها علامات تحذير سلامة واضحة وعلامات طوارئ.
- ينبغي أن تكفل لافارج-هولسيم حصول جميع العمال، بمن فيهم العمال المتعاقدين من الباطن، على نفس الاستحقاقات الصحية، وأن يخضعوا لفحوص صحية دورية.
- ينبغي أن تكفل لافارج-هولسيم إطلاع العمال على المخاطر الصحية لعملهم وأن تتخذ جميع التدابير الممكنة لتقليل المخاطر التي تتعرض لها صحة العمال إلى أدنى حد ممكن.
- ينبغي أن تكفل لافارج-هولسيم أن يكون لجميع العمال المتعاقدين من الباطن الحق في إجازة مرضية وفي التعويض عن أي إصابة أو مشكلة صحية متصلة بالعمل.
- ينبغي أن تكفل لافارج-هولسيم حق العمال المفصولين والعمال الذين حصلوا على التقاعد في التأمين الصحي.
- كما ينبغي على الشركة أن تعمل على إنشاء عملية شفافة لضمان حصول كل العاملين والموظفين السابقين الذين يعانون من مشاكل صحية مرتبطة بالعمل على المساعدة الطبية المناسبة.

- <sup>1</sup> MoFA (n.d.), "Country list", online: <https://english.dggf.nl/country-list>, viewed in December 2019.
- <sup>2</sup> Global Cement (17.11.2011), "Jordanian cement focus", online: <https://www.globalcement.com/magazine/articles/637-jordanian-cement-focus>, viewed in December 2019.
- <sup>3</sup> Taib, M. (2015), The Mineral Industry of Jordan. In: USGS (ed), 2015 Minerals Yearbook, online: <https://prd-wret.s3-us-west-2.amazonaws.com/assets/palladium/production/atoms/files/myb3-2015-jo.pdf>, viewed in December, 2019.
- <sup>4</sup> Yager, T. R. (2001), "The Mineral Industries of Jordan, Lebanon, and Syria". In: USGS (ed), U.S. Geological Survey Minerals Yearbook, online: <https://s3-us-west-2.amazonaws.com/prd-wret/assets/palladium/production/mineral-pubs/country/2001/jolesymyb01.pdf>, viewed in December 2019.
- <sup>5</sup> Taib, M. (2015), The Mineral Industry of Jordan. In: USGS (ed), 2015 Minerals Yearbook, online: <https://prd-wret.s3-us-west-2.amazonaws.com/assets/palladium/production/atoms/files/myb3-2015-jo.pdf>, viewed in December, 2019.
- <sup>6</sup> Yager, T. R. (2001), "The Mineral Industries of Jordan, Lebanon, and Syria". In: USGS (ed), U.S. Geological Survey Minerals Yearbook, online: <https://s3-us-west-2.amazonaws.com/prd-wret/assets/palladium/production/mineral-pubs/country/2001/jolesymyb01.pdf>, viewed in December 2019.
- <sup>7</sup> Taib, M. (2015), The Mineral Industry of Jordan. In: USGS (ed), 2015 Minerals Yearbook, online: <https://prd-wret.s3-us-west-2.amazonaws.com/assets/palladium/production/atoms/files/myb3-2015-jo.pdf>, viewed in December, 2019.
- <sup>8</sup> Yager, T. R. (2001), "The Mineral Industries of Jordan, Lebanon, and Syria". In: USGS (ed), U.S. Geological Survey Minerals Yearbook, online: <https://s3-us-west-2.amazonaws.com/prd-wret/assets/palladium/production/mineral-pubs/country/2001/jolesymyb01.pdf>, viewed in December 2019.
- <sup>9</sup> Taib, M. (2015), The Mineral Industry of Jordan. In: USGS (ed), 2015 Minerals Yearbook, online: <https://prd-wret.s3-us-west-2.amazonaws.com/assets/palladium/production/atoms/files/myb3-2015-jo.pdf>, viewed in December, 2019.
- <sup>10</sup> Global Cement (17.11.2011), "Jordanian cement focus", online: <https://www.globalcement.com/magazine/articles/637-jordanian-cement-focus>, viewed in December 2019.
- <sup>11</sup> Oxford Business Group (n.d.), "Jordan Cement Factories: Mining & Extraction", online: <https://oxfordbusinessgroup.com/analysis/jordan-cement-factories-mining-extraction>, viewed in December 2019.
- <sup>12</sup> Lafarge (n.d.), "Lafarge in Jordan", online: [https://www.lafarge.com/jo/en/1\\_1-Lafarge\\_in\\_Jordan](https://www.lafarge.com/jo/en/1_1-Lafarge_in_Jordan), online: [https://www.lafarge.com/jo/en/1\\_1-Lafarge\\_in\\_Jordan](https://www.lafarge.com/jo/en/1_1-Lafarge_in_Jordan), viewed in December 2019.
- <sup>13</sup> Namrouqa, H. (2017, 5 March), "Syndicate opposes 'three-month paid leave' for Lafarge workers", The Jordan Times, online: <http://www.jordantimes.com/news/local/syndicate-opposes-three-month-paid-leave-lafarge-workers>, viewed in October 2019.
- Namrouqa, H. (2017, 9 March), "Fuheis councillors resign over Lafarge's planned urban development project", The Jordan Times, online: [www.jordantimes.com/news/local/fuheis-councillors-resign-over-lafarge-s-planned-urban-development-project](http://www.jordantimes.com/news/local/fuheis-councillors-resign-over-lafarge-s-planned-urban-development-project), viewed in October 2019;
- The Jordan Times (2018, 28 May), "Fuheis residents reject ministry's decisions in Lafarge land case", The Jordan Times, online: [www.jordantimes.com/news/local/fuheis-residents-reject-ministrys-decisions-lafarge-land-case](http://www.jordantimes.com/news/local/fuheis-residents-reject-ministrys-decisions-lafarge-land-case), viewed in October 2019;
- Namrouqa, H. (2017, 4 March), "Lafarge gives Fuheis factory workers three-month paid vacation", The Jordan Times, online: [www.jordantimes.com/news/local/lafarge-gives-fuheis-factory-workers-three-month-paid-vacation](http://www.jordantimes.com/news/local/lafarge-gives-fuheis-factory-workers-three-month-paid-vacation), viewed in October 2019.
- <sup>14</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:103201](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103201)
- <sup>15</sup> <https://survey.ituc-csi.org/Jordan.html#tabs-2>
- <sup>16</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:103201](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103201)
- <sup>17</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:103201](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103201)





# profundo

RESEARCH & ADVICE

Radarweg 505  
1043 NZ Amsterdam  
The Netherlands  
+31-20-8208320  
[profundo@profundo.nl](mailto:profundo@profundo.nl)  
[www.profundo.nl](http://www.profundo.nl)