



النقابة العامة للعاملين في صناعة
الغزل والنسيج والألبسة في الأردن

الخطة الاستراتيجية 2026-2021

1	المحتويات
2	رسالة من رئيس النقابة
3	مقدمة
5	رؤية النقابة
5	رسالة النقابة
6	الأهداف الاستراتيجية
7	تعزيز المساواة بين الجنسين: موضوع استراتيجي متداخل مع جميع المواضيع الأخرى
9	الهدف الاستراتيجي الأول: تحسين التواصل والتفاعل مع عمال الألبسة
11	الهدف الاستراتيجي الثاني: النهوض بالعلاقات الصناعية في قطاع الألبسة في الأردن
14	الهدف الاستراتيجي الثالث: تعزيز حوكمة النقابة وقدراتها التنظيمية

تستمد نقابتنا (النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والالبسة) عزيمتها من التفاف العاملين حولها وايمانهم بالرسالة التي تؤذيها في الدفاع عن حقوقهم وتحقيق مكاسب اضافية لهم، بما يحقق معادلة التوازن المطلوب بين أطراف الانتاج (العامل وصاحب العمل)، معادلة تعرفها النقابة جيدا وتسعى دوما للوصول اليها دون تراجع عن حقوق عمالية، ودون التأثير على استمرار الشركات والمصانع في العمل وبالتالي استمرار العمال في اعمالهم.

ولهذا عملت النقابة التي تمثل جموع العاملين في القطاع على توقيع اتفاقيات جماعية وقطاعية متواصلة بدأت من عام 2013 كاتفاقيات قطاعية وجماعية منذ تأسيس النقابة وحتى الان بهدف اضافة مزايا جديدة للعمال وتحقيق استقرار وظيفي لهم، اضافة لتحقيق علاقة متوازنة مع اصحاب العمل، فكانت الاتفاقيات القطاعية بمثابة تطور ايجابي حققته النقابة، ونأمل ان يتواصل في ظل دعم شركائنا الاجتماعيين، كما تم التوافق على عقد موحد للعاملين الوافدين واللاجئين والاردنيين.

وفي نفس الوقت الذي تعززت النقابة بجميع منتسبيها سواء وافدين او محليين حيث يشكل الوافدين ما نسبته 76% فإنها عملت لإدخال تعديلات على القوانين الناظمة سواء قوانين العمل او الضمان الاجتماعي لجهة تأطير الوافدين ضمن صفوف النقابة والتعامل معهم حقوقيا وعماليا كمعاملة العامل الاردني، وحرصت النقابة على الوصول إليهم في مواقعهم وعقد ورشات تدريبية لهم لتعريفهم بالنقابة ونأمل ان نستمر في عقد تلك الورشات واصدار نشرات ارشادية لما لها من اهمية في تعريف العمال الوافدين بحقوقهم وواجباتهم.

وفي الوقت عينه فان النقابة تتفخر بان قطاعنا يشغل حصة جيدة من نصيب المرأة في العمل، فالنقابة تضم اكثر من 70% من العاملات السيدات وهو الامر الذي يدفعنا دوما للمطالبة بتعديلات جوهرية على القوانين بما يؤمن جو عمل مناسب للمرأة، جو خالي من كل مظاهر العنف او التحرش، ولذلك حرصت النقابة على ادراج بند في قانون العمل والاتفاقيات الجماعية التي توقعها النقابة يجرم التحرش بجميع اشكاله وذلك في اطار سعينا الدائم لتعزيز مشاركة المرأة في العمل، ورفع نسبتها، ونأمل دوما ان نجد مساندة ودعم من شركائنا الاجتماعيين لعقد دورات تدريبية وتنقيفية واصدار نشرات ارشادية وتوعوية لمنع كل مظاهر التحرش، كما نضع نصب اعيننا دوما تامين حضانات للسيدات العاملات او بدل حضانات وذلك في اطار تعزيز مشاركة المرأة في العمل.

ان نقابتنا وهي تعزز بانها تؤمن بحقوق العمال ايمانا راسخا، فإنها في الوقت عينه ترفض اي تضيق على اصحاب العمل والشركات، وكانت دوما تقف الى جانب اصحاب العمل في المطالبة بتخفيض كلف الانتاج وفواتير الماء والكهرباء وخلافه، ودعمت النقابة اصحاب العمل للوصول لأسواق تصديرية مختلفة وتعزيز انتاجهم.

ان نقابة الغزل والنسيج والالبسة تؤمن بالعمال كركيزة اساسية من ركائز الانتاج وتطويره، ولهذا وضعنا في الهيئة الادارية نصب اعيننا الوصول إليهم في مواقع عملهم المترامية في شتى بقاع المملكة، ووضعنا خطة لتحقيق هذا الهدف، ونأمل ان نجد اسنادا لنا من قبل شركائنا الداعمين لتمكيننا من عقد ورشات وتقديم برامج تدريبية للعمال وتعريفهم بدور النقابة وبالاتفاقيات الجماعية القطاعية التي وقعت وايصال رسالة النقابة لأوسع شريحة عمالية.

فتح الله العمراني

رئيس النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل

والنسيج والالبسة في الأردن

تُعتبر صناعة الألبسة في الأردن من بين الصناعات التصديرية الرائدة في البلاد. حيث بلغت قيمة صادرات الألبسة الجاهزة والمنتجات ذات الصلة في عام 2020 أكثر من 1.6 مليار دولار أمريكي، وهو ما يمثل حوالي 22 بالمائة من إجمالي صادرات الأردن.¹ ويوجد حالياً أكثر من 80 من مصانع الألبسة الموجهة نحو التصدير العاملة في هذا القطاع، وتشغل هذه المصانع أكثر من 66,000 عامل، وتبلغ نسبة العمال المهاجرين منهم حوالي 75 بالمائة بينما تبلغ نسبة النساء 73 بالمائة.²

منذ تأسيسها في عام 1954، تعمل النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة في الأردن (يشار إليها لاحقاً "النقابة") على الدفاع عن حقوق العاملين في هذا القطاع وتعزيزها. وعلى مرّ العقود، شهدت النقابة تطوراً لتصبح واحدة من أكبر المنظمات العمالية في الأردن وتتمتع بالقدرة على التفاعل مع العاملين في قطاع الألبسة على الصعيد الوطني. ويبلغ عدد أعضاء النقابة اليوم ما يقرب من 20,000 عامل من الأردنيين والمهاجرين. ولقد حققت النقابة إنجازات بارزة منها إنشاء فروع في جميع المناطق الصناعية الثلاث الرئيسية في قطاع الألبسة في الأردن، فضلاً عن إنشاء 61 لجنة نقابية على مستوى المصانع. ومن خلال فريقها من منظمي العمال المهاجرين، طوّرت النقابة أيضاً القدرة على التعامل بفعالية مع العمال المهاجرين من جنسيات مختلفة، وتعلّبت على الحواجز اللغوية التي أعاقت لفترة طويلة قدرة عمال الألبسة في الأردن على التنظيم بشكل فعال. ولعبت النقابة أيضاً دوراً رائداً في تطوير العلاقات الصناعية في الأردن. وفي يومنا هذا، تُعتبر صناعة الألبسة القطاع الاقتصادي الوحيد في الأردن الذي أبرم اتفاقية مفاوضة جماعية قطاعية شاملة وتُحدّد أحكام هذه الاتفاقية آلية منهجية للتنفيذ.

ونظراً لأن هيئة إدارية جديدة تتولى زمام قيادة النقابة للفترة 2021-2026، فإن هذه الاستراتيجية التنظيمية ترسم الطريق إلى المستقبل بناءً على إنجازات النقابة وتوسّع عملها في مجالات جديدة. ومن الجدير بالذكر، أن دور النقابة في صناعة الألبسة الأردنية يتطور طردياً مع نمو النقابة. حيث تدخل النقابة مرحلة جديدة من العمليات، بعدد أكبر من الموظفين وقدر أكبر من

¹ عمل أفضل/الأردن (2021) التقرير السنوي الصادر عن عمل أفضل، متاح على الإنترنت؛ وزارة العمل الأردنية (2019) التقرير السنوي للشركات العاملة في قطاع الألبسة والمنسوجات في المناطق التنموية، متاح على الإنترنت.

² عمل أفضل/الأردن (2021) التقرير السنوي الصادر عن عمل أفضل، متاح على الإنترنت؛ استطلاع العمال الذي أجراه عمل أفضل/الأردن، البيانات المجمعة لجلوات 2019-2020.

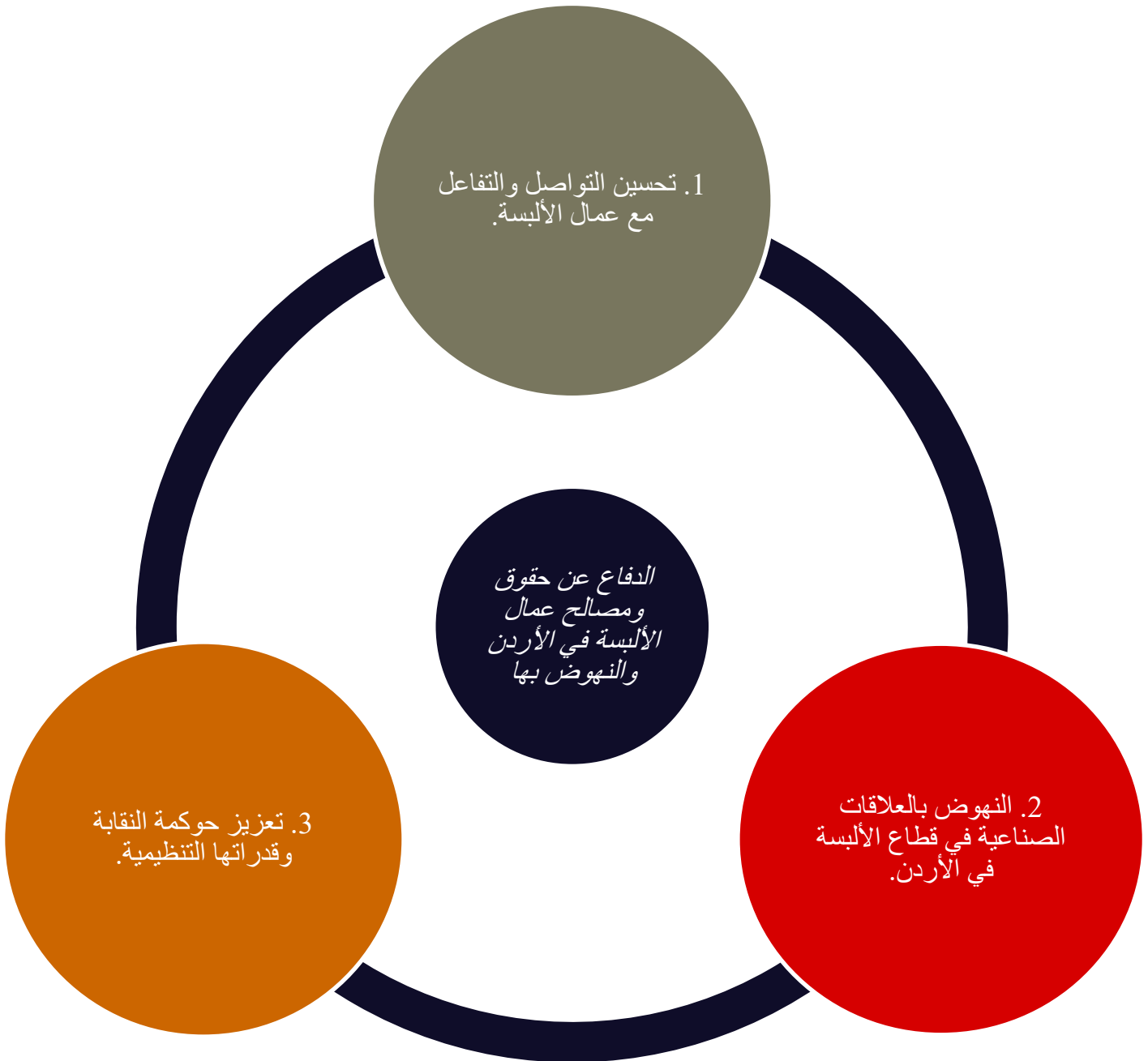
المسؤوليات المتعلقة بتنفيذ اتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية. ومع دخولها هذه المرحلة، لا بدّ وأن تتخذ النقابة نهجاً استراتيجياً لتحقيق رؤيتها لصناعة ألبسة أردنية يتمتع فيها كل عامل بقدر متكافئ من الوصول إلى أجر عادل وبيئة عمل آمنة وصحية.

رؤية النقابة

صناعة ألبسة أردنية يتمتع فيها كل عامل بقدر متكافئ من الوصول إلى أجر عادل وبيئة عمل آمنة وصحية.

رسالة النقابة

الدفاع عن حقوق ومصالح العاملين في قطاع الألبسة في الأردن والنهوض بها.



تعزيز المساواة بين الجنسين: موضوع استراتيجي متداخل مع جميع المواضيع الأخرى

تشكل النساء أكثر من 70 بالمائة من القوى العاملة في صناعة الألبسة الأردنية الموجهة نحو التصدير.³ وعلى الرغم من أن هذا القطاع قد خلق العديد من فرص العمل للنساء، إلا أن التمييز بين الجنسين لا يزال يمثل قضية رئيسية مثيرة للقلق. على سبيل المثال، عادة ما يتم تشغيل عاملات الألبسة في وظائف ذات أجور منخفضة في المصانع، في حين يتم تكليف الرجال بشكل غير متناسب بتولي المناصب الإشرافية.⁴ وعلاوة على ذلك، يشير حوالي 18 بالمائة من عمال الألبسة في الأردن إلى أن التحرش الجنسي هو مصدر قلق في أماكن عملهم.⁵ لطالما كان القضاء على التمييز بين الجنسين في صناعة الألبسة في الأردن على رأس أولويات النقابة، بل وسيظل كذلك على مدى السنوات الخمس المقبلة، وذلك نظراً للنسبة الكبيرة من النساء في القوى العاملة في هذا القطاع والتحديات التي يواجهونها. وإن التنظيم من أجل تحقيق المساواة للعاملات في صناعة الألبسة في الأردن هو موضوع رئيسي ومتداخل مع جميع مواضيع هذه الاستراتيجية.

وتسعى استراتيجية النقابة للأعوام 2021-2026 إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في صناعة الألبسة في الأردن من خلال مخرجات وأنشطة متنوعة تمت مناقشتها أدناه وتمت الإشارة إليها بالرمز **⊕** في هذه الوثيقة.

• الهدف الاستراتيجي الأول: تحسين التواصل والتفاعل مع عمال الألبسة

- يُعتبر الوصول إلى بيانات العضوية المصنفة حسب الجنس خطوة أولى مهمة لتحديد ما إذا كانت المرأة تتمتع بتمثيل متناسب بين أعضاء النقابة، غير أن النقابة لا تقوم حالياً بجمع هذه البيانات. ويتضمن المخرج 1.1.1. من هذه الاستراتيجية جمع هذه البيانات.
- يُعنى المكون 1.2. من هذه الاستراتيجية بتوفير خدمات عمالية قائمة على الطلب. وعند تحديد الخدمات التي سيتم تقديمها، سيتم إيلاء اهتمام خاص للاحتياجات الخاصة بالنوع الاجتماعي التي قد تعبر عنها العاملات في صناعة الألبسة.

³ استطلاع العمال الذي أجراه عمل أفضل/الأردن، البيانات المجمعّة لحوالات 2019-2020.

⁴ استطلاع العمال الذي أجراه عمل أفضل/الأردن، البيانات المجمعّة لحوالات 2019-2020.

⁵ استطلاع العمال الذي أجراه عمل أفضل/الأردن، البيانات المجمعّة لحوالات 2019-2020.

• **الهدف الاستراتيجي الثالث: تعزيز حوكمة النقابة وقدراتها التنظيمية**

- يُعنى المكون 3.1. من هذه الاستراتيجية بتعزيز الديمقراطية النقابية في النقابة وفقاً لمبادئ الحركة النقابية الديمقراطية الدولية. حيث سيولي هذا المكون اهتماماً خاصاً لضمان التنوع في مشاركة وتمثيل العمال في الانتخابات النقابية، مع مكون مخصص للعاملات.
- يهدف المكون 3.2. من هذه الاستراتيجية إلى تعزيز دور الهيئة العامة للنقابة. ويشمل ذلك ضمان تمثيل العاملات تمثيلاً متناسباً في الهياكل والأنشطة النقابية المختلفة.
- كما هو موضح في المكونين 3.3. و3.4.، تهدف هذه الاستراتيجية إلى تعزيز دور لجنة المرأة في النقابة. وسيشمل ذلك صياغة أول بيان يصدر عن النقابة بشأن المساواة بين الجنسين، ليتم اعتماده من قبل الهيئة الإدارية وتوزيعه على أعضاء وعضوات النقابة.

الهدف الاستراتيجي الأول: تحسين التواصل والتفاعل مع عمال الألبسة

يُعتبر التواصل الفعال والتفاعل مع العمال وأصحاب المصلحة الآخرين أمراً أساسياً لقدرة النقابة على أداء العديد من مهامها، بما في ذلك التمثيل الفعال لمصالح العمال والقدرة على مراقبة ظروف العمل في القطاع. ومن شأن المستويات الأعلى من التفاعل مع عمال الألبسة وقنوات التواصل الأقوى معهم أن تحسّن كذلك من قدرة النقابة على جذب الأعضاء والاحتفاظ بهم.

لقد تم تحديد العديد من الفرص لتحسين قدرة النقابة على التواصل مع العاملين في صناعة الألبسة:

1. الاستفادة من تكنولوجيا التواصل الرقمي ووسائل التواصل الاجتماعي لزيادة وصول أنشطة التواصل النقابية وفعاليتها من حيث التكلفة.
2. تعزيز البنية التحتية للتواصل في النقابة.
3. تركيز جهود التواصل على عمال الألبسة الذين لديهم وعي أقل بأنشطة النقابة، وخاصة أولئك الذين لديهم مستويات متدنية من الإلمام بالقراءة والكتابة وكذلك العمال الأردنيين.
4. تحديد وتقديم الخدمات التي يحتاجها عمال الألبسة.

المكون 1.1. وضع استراتيجية تواصل شاملة للنقابة.

ستتضمن هذه الاستراتيجية ما يلي:

- تعزيز قدرات النقابة في مجال التواصل الرقمي.
- بناء قاعدة بيانات فعالة والاحتفاظ بها على أن تكون مصنفة حسب الجنس لعمال الألبسة وتتضمن معلومات عن عضوية النقابة ومعلومات الاتصال.
- توسيع نطاق وفعالية برامج التدريب التي تنظمها النقابة.

المكون 1.2. تنمية قدرات النقابة على تقديم الخدمات العمالية.

سيشجّع هذا المكون مشاركة العمال وتفاعلهم في النقابة من خلال تحديد وتوفير خدمات عمالية قائمة على الطلب.

المُخرجات الرئيسية للهدف الاستراتيجي الأول

إعداد وتنفيذ استراتيجية تواصل للنقابة.	٥ مخرج 1.1.1.
تحديد خدمتين إلى ثلاث من الخدمات العمالية حسب الطلب لتقوم النقابة بتوفيرها.	٥ مخرج 1.2.1.
إنشاء خدمتين جديدتين لأعضاء النقابة.	٥ مخرج 1.2.2.

مؤشرات الأداء الرئيسية (م.أ.ر.) للهدف الاستراتيجي الأول

مستوى وعي عمال الألبسة بالنقابة وأنشطتها، خاصة بين العمال الأردنيين والعمال من ذوي المستويات المتدنية من الإلمام بالقراءة والكتابة.	م.أ.ر.-1.1.1.
المعرفة باتفاقية المفاوضة الجماعية وإجراءات التظلم بين أعضاء اللجنة النقابية على مستوى المصنع.	م.أ.ر.-1.1.2.
مدى وصول منصات التواصل الاجتماعي الخاصة بالنقابة إلى الجمهور.	م.أ.ر.-1.1.3.
التفاعل مع منصات التواصل الاجتماعي الخاصة بالنقابة.	م.أ.ر.-1.1.4.
عدد المستفيدين الفعليين من الخدمات العمالية التي تقدمها النقابة.	م.أ.ر.-1.2.1.
الزيادة السنوية في المستفيدين الفعليين من الخدمات العمالية التي تقدمها النقابة.	م.أ.ر.-1.2.2.

الهدف الاستراتيجي الثاني: النهوض بالعلاقات الصناعية في قطاع الألبسة في الأردن

وجود نظام العلاقات الصناعية الفعال أمراً بالغ الأهمية للدفاع عن حقوق عمال الألبسة في الأردن وتعزيزها، وكذلك إدارة النزاعات العمالية في هذا القطاع. وبالتالي، يمثل تحسين العلاقات الصناعية في قطاع الألبسة في الأردن أولوية استراتيجية رئيسية للنقابة.

وعلى مدى العقد الماضي، لعبت النقابة دوراً رائداً في النهوض بنظام العلاقات الصناعية في قطاع الألبسة في الأردن. ومع ذلك، لا يزال هناك مجال كبير لتعزيز صوت العمال في هذا النظام وتحسين كفاءته بشكل عام. وتم تحديد العديد من الفرص لمواصلة تطوير نظام العلاقات الصناعية للقطاع:

1. تفاعل أكبر مع العمال خلال عملية المفاوضة الجماعية.
2. تطوير الأنظمة النقابية لتوثيق تظلمات العمال ومعالجتها.
3. تعزيز دور النقابة بجمع البيانات المتعلقة بقضايا مكان العمل في القطاع.

المكون 2.1. تعزيز مشاركة العمال في عمليات المفاوضة الجماعية.

يشمل هذا المكون تطوير وتنفيذ عملية تشاور رسمية لتعزيز مشاركة جميع أعضاء النقابة على مستوى المنشأة في مختلف مراحل التفاوض حول اتفاقية المفاوضة الجماعية.

المكون 2.2. تعزيز وتنفيذ إجراءات تظلم العمال.

يشمل هذا المكون تطوير وتنفيذ آلية تظلم نقابية مفصلة متوافقة مع أحكام اتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية، بالإضافة إلى تشكيل وتفعيل لجنة إدارة اتفاقية المفاوضة الجماعية، وتفعيل مجلس العلاقات الصناعية المشترك لقطاع الألبسة.

المكون 2.3. تحسين قدرات النقابة على تحديد قضايا العمل في القطاع.

يشمل هذا المكون إدخال تحسينات على عملية التوثيق التي تقوم بها النقابة لتظلمات عمال الألبسة وتحسين جمع البيانات حول الإضرابات في هذا القطاع.

المُخرجات الرئيسية للهدف الاستراتيجي الثاني

مُخرَج-2.1.1	تطوير وتنفيذ عملية تشاور رسمية مع العمال يتعين اتباعها قبل كل جولة من التفاوض حول اتفاقية المفاوضة الجماعية.
مُخرَج-2.2.1	تطوير وتنفيذ آلية تظلم مفصلة متوافقة مع أحكام اتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية.
مُخرَج-2.2.2	إنشاء وتفعيل لجنة إدارة اتفاقية المفاوضة الجماعية.
مُخرَج-2.2.3	تفعيل مجلس العلاقات الصناعية المشترك لقطاع الألبسة
مُخرَج-2.3.1	تطوير عملية معززة لتوثيق تظلمات عمال الألبسة.
مُخرَج-2.3.2	تطوير قاعدة بيانات وإدخال البيانات التي توثق الإضرابات في قطاع الألبسة، بحيث توفر بيانات مفصلة عن مستوى الإضرابات الفردية في الموقع، وعدد العمال المشاركين، ومدة كل إضراب.

مؤشرات الأداء الرئيسية (م.أ.ر.) للهدف الاستراتيجي الثاني

م.أ.ر.-2.0.1	عدد الإضرابات السنوية في قطاع الألبسة الأردني.
--------------	--

م.أ.ر.-2.0.2	العدد السنوي لعمال الألبسة المشاركين في إضرابات في قطاع الألبسة الأردني.
م.أ.ر.-2.0.3	عدد أيام التوقف عن العمل في قطاع الألبسة الأردني.
م.أ.ر.-2.0.4	الإجمالي المرجح للإضرابات في قطاع الألبسة الأردني.
م.أ.ر.-2.0.5	النسبة المئوية لتظلمات العمال التي تتلقاها النقابة التي تم حلها وفقاً لقانون العمل الأردني.
م.أ.ر.-2.1.1	مستوى وعي عمال الألبسة باتفاقية المفاوضة الجماعية ومضمونها، وخاصة بين العمال الأردنيين وكذلك العاملين لدى المصانع المتعاقدة من الباطن والفروع الإنتاجية.

الهدف الاستراتيجي الثالث: تعزيز حوكمة النقابة وقدراتها التنظيمية

يشهد دور النقابة في قطاع الألبسة الأردني تطوراً. ومع دخول النقابة بمرحلة جديدة من العمليات، ومع زيادة عدد الموظفين بها وزيادة مسؤولياتها المتعلقة بتنفيذ اتفاقية المفاوضة الجماعية القطاعية، لا بدّ وأن يتطور الإطار المؤسسي للنقابة أيضاً لمواكبة دورها المتغير. ومن خلال تعزيز الحوكمة والقدرات التنظيمية للنقابة، ستقوم النقابة ببناء أساس مؤسسي أكثر قدرة على الصمود ويمكن للنقابة أن تبني عليه إنجازات مستقبلية.

وعلاوة على ذلك، فإن النقابة هي خير من يمثّل مصالح العمال عندما تكون منظمة مستقلة مالياً ومستدامة. وفي السنوات الأخيرة، شكّل تناقص الإيرادات من رسوم العضوية تحدياً رئيسياً للنقابة. لذلك، يُعتبر تأمين مستقبلها المالي من الأولويات الاستراتيجية الرئيسية للنقابة.

المكون 3.1. تطوير استراتيجية شاملة لتعزيز الديمقراطية النقابية.

يشجع هذا المكون مشاركة العمال في الانتخابات النقابية على جميع المستويات، بما في ذلك المشاركة في الترشح للانتخابات وفي التصويت. ويُولي اهتماماً خاصاً لضمان التنوع في مشاركة للعمال وتمثيلهم، مع مكونات مخصصة للعاملات، والعمال المهاجرين، وأولئك الذين ينتمون إلى الفئات المهنية غير الممثلة بالقدر الكافي.

المكون 3.2. تعزيز دور الهيئة العامة للنقابة.

يهدف هذا المكون إلى زيادة مشاركة أعضاء النقابة في الاجتماع السنوي للهيئة العامة والتأكد من أن أعضاء النقابة لديهم إمكانية الوصول إلى المعلومات الضرورية للقيام بدورهم في مراقبة أنشطة النقابة والإشراف عليها.

المكون 3.3. تنظيم اللجان النقابية.

يتضمن هذا المكون صياغة نظام داخلي رسمي لتشكيل وعمل اللجان النقابية، بما في ذلك مسائل مثل التصويت، ومتطلبات الترشيح، والتركيبة، والسقف الزمني لتولي المنصب، وإجراءات اتخاذ القرار، وإجراءات معالجة التظلمات، وجدول الاجتماعات.

المكون 3.4. تشكيل لجان فرعية مواضيعية لدعم عمل رئيس النقابة.

تتألف هذه اللجان من لجنة فرعية للاتصال والتواصل ولجنة فرعية للعلاقات الصناعية، إلى جانب العمل المستمر للجنة المرأة.

المكون 3.5. تفعيل لجان العمال المهاجرين على مستوى المنطقة الصناعية.

يشمل هذا المكون تعزيز صوت العمال المهاجرين في النقابة من خلال إعادة تنشيط مبادرة سابقة لإنشاء لجان العمال المهاجرين على مستوى المنطقة الصناعية، والتي تعطلت بسبب جائحة كوفيد-19.

المكون 3.6. وضع وتنفيذ استراتيجية شاملة لرسوم العضوية في النقابة.

تشمل هذه الاستراتيجية أنشطة تهدف إلى زيادة العضوية في النقابة بالإضافة إلى خطة لتخصيص الإيرادات من رسوم العضوية بطريقة فعالة.

المكون 3.7. تطوير وتنفيذ إطار المتابعة والتقييم.

يتضمن هذا المكون تطوير وتنفيذ إطار للمتابعة والتقييم للسماح لقيادة النقابة وأعضائها بتقييم تأثير الأنشطة التي تقوم بها النقابة.

المُخرجات الرئيسية للهدف الاستراتيجي الثالث

3.1.1- مُخرَج- ٥	وضع وتنفيذ استراتيجية لتعزيز الديمقراطية النقابية.
3.2.1- مُخرَج- ٥	عقد اجتماع سنوي للهيئة العامة يحضره ممثلو عضوية النقابة.
3.3.1- مُخرَج- ٥	قيام الهيئة العامة بصياغة واعتماد نظام داخلي رسمي لتشكيل وعمل اللجان النقابية على مستوى المصنع، واللجان النقابية للعمال المهاجرين على مستوى المنطقة الصناعية، واللجان الفرعية للهيئة الإدارية.
3.4.1- مُخرَج- ٥	إنشاء لجنة فرعية للاتصال والتواصل ولجنة فرعية للعلاقات الصناعية.
3.4.2- مُخرَج- ٥	عقد اجتماعات شهرية وإصدار تقارير مرحلية ربع سنوية لجميع اللجان الفرعية.
3.4.3- مُخرَج- ٥	صياغة بيان النقابة بشأن المساواة بين الجنسين من قبل لجنة المرأة واعتماده من قبل الهيئة الإدارية للنقابة وتوزيعه على أعضاء النقابة.
3.5.1- مُخرَج- ٥	انتخاب لجان العمال المهاجرين على مستوى كل منطقة من المناطق الصناعية الثلاث.
3.5.2- مُخرَج- ٥	عقد اجتماعات شهرية لجميع اللجان العمالية على مستوى المنطقة.
3.6.1- مُخرَج- ٥	وضع وتنفيذ استراتيجية رسوم العضوية في النقابة.
3.7.1- مُخرَج- ٥	تطوير وتنفيذ إطار متابعة وتقييم للخطة الاستراتيجية للنقابة للأعوام 2021-2026، يتضمن مؤشرات أداء رئيسية تفي بمعايير (SMART) مع توجُّه قائم على النتائج.
3.7.2- مُخرَج- ٥	مراجعة مؤشرات الأداء الرئيسية للخطة الاستراتيجية (على أن يتم إجراؤها في عام 2023).

مؤشرات الأداء الرئيسية (م.أ.ر.) للهدف الاستراتيجي الثالث

م.أ.ر.-3.1.1	تنافسية انتخابات النقابة على مستوى المصنع وعلى المستوى الوطني.
م.أ.ر.-3.1.2	نسبة مشاركة أعضاء النقابة في انتخابات النقابة على مستوى المصنع وعلى المستوى الوطني.
م.أ.ر.-3.2.1	نسبة عمال الألبسة الممثلين في الهيئة العامة.
م.أ.ر.-3.2.2	الطابع التمثيلي للحاضرين في اجتماع الهيئة العامة من حيث النوع الاجتماعي والجنسية والفئة المهنية.
م.أ.ر.-3.5.1	مستوى وعي عمال الألبسة المهاجرين بالنقابة وأنشطتها.
م.أ.ر.-3.6.1	الإيرادات السنوية للنقابة من رسوم العضوية.
م.أ.ر.-3.6.2	عدد أعضاء النقابة المسددين لرسوم العضوية.
م.أ.ر.-3.6.3	زيادة النسبة المئوية السنوية في أعضاء النقابة المسددين لرسوم العضوية.

