تقرير

العاملون في مؤسسة الموانئ

انتهاكات عمالية وأزمة ثقة مع الإدارة

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:
المرصد العمالي الأردني
مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
بالتعاون مع مؤسسة فريدرش ايبرت

أيلول، 2012

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

Phenix الفينيق
للدراسات الإقتصادية والمعلوماتية
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

الفينيق
للدراسات الإقتصادية والمعلوماتية
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

مؤسسة بحثية علمية مستقلة تأسست كدار دراسات وابحاث ودار قياس رأي عام في عام 2003، يسعى المركـــــــــز للمساهمة في تحقيق التنمية الشاملة في الأردن من خلال تطوير وتحديث المجتمع الأردني إقتصادياً وإجتماعياً وسياسياً وتشريعياً، والعمل على بناء الأردن الديمقراطي القائم على أسس الحرية والعدل والمساواة، وضمان الحقوق الانسانية الأساسية الإقتصادية والإجتماعية والسياسية والمدنية لجميع الأردنيين، وذلك من خلال إعداد الدراسات والتقارير واستطلاعات الرأي، وبناء قواعد بيانات تغطي مختلف مجالات التنمية التي تسهم في تحقيق رسالة المركز.

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

مؤسسة فريدريش إيبرت (FES)

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

المرصد العمالي الأردني
Jordan Labor Watch

المرصد العمالي الأردني

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

تنويه:
إن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة فريدرك ايبرت غير مسؤولين عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق التقرير

تقرير

العاملون في مؤسسة الموانئ

انتهاكات عمالية وأزمة ثقة مع الإدارة

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:

المرصد العمالي الأردني
مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبرت

أيلول، 2012

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

Phenix الفينيق
للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

المحتويات

المقدمة	٧
أرقام واحصاءات	٩
بين عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٢ (وعود غير محققة)	٩
ظروف العمل	١١
الأجور والعلاوات	١١
غياب الاستقرار الوظيفي	١٢
الصحة والسلامة المهنية	١٢
الخلاصة والتوصيات	١٦
الهوامش	١٦

مقدمة

جاء إعداد هذا التقرير بهدف استعراض الظروف التي يعمل فيها العاملون في مؤسسة الموانئ من حيث الأجور والعلاوات، والاستقرار الوظيفي، ومدى توفر معايير الصحة والسلامة المهنية، وغيرها من الحقوق العمالية الأساسية التي نصت عليها التشريعات العمالية الأردنية المتمثلة في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي والأنظمة ذات العلاقة. كذلك يأتي إعداد هذا التقرير في سياق الاعتصامات والاضرابات العديدة التي نفذها العاملون في مؤسسة الموانئ في العقبة خلال الأعوام الثلاث الماضية، والتي كانت تعبر عن أزمة حقيقية في علاقات العمل بين العاملين من جهة وادارة الشركة من جهة أخرى، لذلك وجد فريق المرصد العمالي ان من المناسب الوقوف على الظروف التي يعيشها عمال مؤسسة الموانئ والتي تدفعهم بين فترة واخرى الى الاعتصام أو الا ضراب، إذ بلغ عدد احتجاجاتهم منذ صيف عام ٢٠٠٩ ما يقارب ٢٠ احتجاجا.

ويأتي هذا التقرير في إطار سلسة التقارير الدورية التي يصدرها المرصد العمالي الأردني، أحد برامج مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، والتي تتناول ظروف العمل في القطاعات الاقتصادية المختلفة، في إطار خطة عمل تهدف إلى تغطية أكثر القطاعات العمالية، والتي يتعرض فيها العاملون لانتهاك حقوقهم العمالية والإنسانية الأساسية.

وقد اعتمد التقرير في إعداده على المنهج النوعي، وذلك عبر إجراء العديد من المقابلات الشخصية مع العشرات من العاملين في مؤسسة الموانئ، الى جانب مقابلة غالبية أعضاء اللجنة النقابية في المؤسسة، والتي تتبع للنقابة العامة للعاملين في الموانئ البحرية والتخليص، بالإضافة الى عمل زيارة ميدانية قام بها فريق اعداد التقرير الى ميناء العقبة. وقام فريق المرصد العمالي كذلك بتوزيع استبيان على العشرات من العاملين لقياس مدى تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية داخل مؤسسة الموانئ . وتبين أن هنالك مشكلات كبيرة يعاني منها غالبية العاملين في مؤسسة الموانئ بحرمانهم اجور عادلة تكفيهم لحياة كريمة، ومن حقهم في العلاوات والسكن الوظيفي الى جانب الضعف الملموس في تطبيق شروط الصحة والسلامة المهنية الأمر الذي أدى الى وجود أزمة ثقة بين العاملين في المؤسسة والحكومة تولدت نتيجة عدم تلبية مطالبهم التي اضربوا عن العمل من أجلها منذ عام ٢٠٠٩ للعديد من المرات.

يتشكل ميناء العقبة من عدد من الموانئ الرئيسية، يتكون كل منها من عدد الأرصفة التابعة له : الميناء الرئيسي ويتكون من ١٢ رصيف، فيما يتكون الميناء الأوسط من سبعة أرصفة، ويتكون الميناء الصناعي من اربعة ارصفة.

أرقام واحصاءات

يبلغ عدد العاملين في مؤسسة الموانئ ما يقارب ال ٣٣٠٠ عامل؛ منهم ٥٠٠ عامل وافد يحملون الجنسيات السورية والباكستانية والمصرية، بالإضافة إلى العاملين الغزيين المقيمين في الاردن ولا يحملون الجنسية الأردنية. وتنخفض نسبة النساء العاملات في هذه المؤسسة، حيث يشكلن ما لا يزيد عن ١٪ فقط، ويتركزن في الوظائف الادارية، وذلك لأن طبيعة العمل في ميناء العقبة تقوم على عمليات التحميل والتنزيل والتي لا تتلائم مع طبيعة الأعمال التي تقوم بها النساء.

بين عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٢ (وعود غير محققة)

بعد ثلاثة أعوام من الاعتصامات المتواصلة والمطالبات المتكررة لعمال مؤسسة الموانئ بحقوقهم، والتي لم يتحقق منها إلا الشيء اليسير، تبقى قضيتهم تراوح مكانها دون أي حل جذري. فمنذ الاضراب الكبير لعمال الموانئ عام ٢٠٠٩ ، والذي فض بالقوة من خلال تدخل قوات الدرك في الحادي والثلاثين من تموز من ذلك العام واستخدامها القنابل المسيلة للدموع، وتعرض العشرات من العمال المشاركين فيه للضرب والاعتقال، والذي انتهى بتوقيع اتفاقية بين عمال الموانئ وإدارة المؤسسة، تجددت احتجاجات العمال في الميناء عدة مرات منذ ذلك الوقت، حيث نفذوا ما يقارب ٢٠ إضراباً متتالياً.

وتركزت مطالب عمال الموانئ في اضراب عام ٢٠٠٩ على توزيع قطع أراضي على المستخدمين العاملين في المؤسسة، وبيان مصير حقوق العاملين في قسم الفوسفات التابع لمؤسسة الموانئ بعد خصخصته، إضافة إلى تحديد سقف التعويض للعاملين بقسم الفوسفات، والعمل على تثبيت عمال التوضيب[1] في مختلف أقسام ودوائر المؤسسة. إلى جانب مطالبتهم بالحصول على راتب الثالث عشر والرابع عشر وبدل سكن وكهرباء للعاملين الأردنيين وصرف بدل سكن للعاملين على نظام المقطوع (الصنفين) والمياومة، وصرف علاوات مالية للعاملين من أصحاب الخبرات الطويلة.

فبعد فض اعتصام عام ٢٠٠٩ بالقوة، بدأت المفاوضات بين ممثلي العاملين وادارة الشركة والى جانبها ممثلين عن الحكومة، دامت لأكثر من ٩ ساعات، وافقت المؤسسة على تلبية جملة من مطالب العمال تصدرها دفع مبلغ ألف دينار لموظفي وعمال مؤسسة الموانئ الأردنيين، ومبلغ ٥٠٠ دينار لكل عامل غير أردني كمكافأة تصرف لمرة واحدة مع رواتب وأجور شهر أيلول في ذلك العام، باستثناء الموظفين الذين شملهم قرار صرف بدل الإخلاء من السكن القاطنين في منطقتي الشميساني في العقبة والمنطقة السكنية الأولى. كما قررت اللجنة صرف راتب شهر الثالث عشر نهاية كل عام لجميع العاملين في المؤسسة، بحيث يحسب راتب الثالث عشر عن متوسط الرواتب للفترة من ٢٠٠٩/٨/١ إلى ٢٠٠٩/١٢/٣١ ، وصرف بدل سكن لجميع العاملين في مؤسسة الموانئ وفق الآلية المعمول بها مع موظفي ميناء الحاويات والبالغ قدره ١٠٠ دينار شهريا، اعتبارا من الأول من آب عام ٢٠٠٩ على أن يصرف مطلع عام ٢٠١٠ و بأثر رجعي. ويضاف إلى مجمل القرارات السابقة، قرار المؤسسة صرف مبلغ ٢٥ دينارا لموظفي المؤسسة؛ مساهمة منها كقيمة موحدة لفاتورة الكهرباء، اعتبارا من الأول من آب لعام ٢٠٠٩ على أن يتم صرفها بأثر رجعي مطلع عام ٢٠١٠ ، ويستثنى من ذلك العمال القاطنون في المدينة العمالية على نفقة المؤسسة، إضافة إلى ذلك صرف علاوة صعوبة عمل لجميع عمال المؤسسة تتراوح بين ٢٠-٣٥ دينارا شهريا، يتم تقديرها بحسب شرائح العمالة الموجودة في الميناء، كما تضمنت القرارات شمول عمال المؤسسة بالتنظيم النقابي حسب نصوص النظام الموحد للنقابات العمالية.

وبعد تنفيذ جزء من المطالب وتجاهل أخرى، عاد عمال مؤسسة الموانئ من جديد إلى الاضراب مرة أخرى، مطالبين إدارة المؤسسة بالالتزام ببنود الاتفاقية السابقة التي وقعت عام ٢٠٠٩ ، إلى جانب العمل على إقرار صندوق الادخار وتفعيله، وتحويل المؤسسة إلى نظام خاص أسوة بشركة تطوير العقبة التي يتمتع العاملون فيها بمجموعة من المزايا غير المتوفرة لدى عمال الموانئ، وطالبوها كذلك بعدم معاقبة عمال التوضيب بإعادتهم إلى عمال فرق، وصرف علاوة الموظفين المترتبة على تطبيق نظام "المناوبات"، بالإضافة إلى تثبيت المستخدمين على جدول تشكيلات عام ٢٠١١ منذ بداية العام، وصرف تعويض ١٨٥٠٠ دينار، وتثبيت حملة شهاداتي البكالوريوس والدراسات العليا من الموظفين على نظام الخدمة المدنية.

سلسلة من الاحتجاجات العمالية التي نفذها عمال الميناء خلال السنوات الثلاث الماضية، واجهتها وعود حكومية بتلبية المطالب المقدمة من عمال مؤسسة الموانئ، الا أن غالبية هذه المطالب لم يتم تنفيذها حسب العاملين واللجنة النقابية، وكان آخرها الاتفاق الذي تم توقيعه في الخامس عشر من آب ٢٠١٢ ، والذي تم بموجبه الموافقة على مطالب العمال الذين توقفوا عن العمل مدة ثلاثة ايام، إضافة إلى موافقة مجلس الوزراء على تحويل مؤسسة الموانئ إلى شركة حكومية، او تفعيل قانون المؤسسة الذي تم تعليقه منذ العام ٢٠٠٨ خلال مدة لا تتجاوز ٤ أسابيع، كما تم الاتفاق على صرف بدل الاراضي التي اتفق على ان تكون بديلا للسكن مع اللجنة النقابية آنذاك والبالغ ١٨٥٠٠ دينار للموظف الواحد على ٣ دفعات، يتم صرف الدفعة الأولى منها قبل نهاية عام ٢٠١٢ بمقدار يقارب ٦ آلاف دينار، يتم صرف مثلها كدفعة ثانية في بداية العام ٢٠١٣، فيما يتم صرف الدفعة الثالثة والأخيرة في بداية العام ٢٠١٤، إلى جانب صرف المكافأة الشهرية البالغة ١٥٠ ديناراً لجميع العاملين الاردنيين بالمؤسسة، واقرار صرف راتب الثالث عشر للموظفين الاردنيين بأثر رجعي من بداية عام ٢٠١١، وراتب الرابع عشر اعتبارا من تاريخ ٢٠١٣/١/١.

كما تمت الموافقة على تثبيت العاملين بالأجور اليومية بعد احتساب جميع سنوات الخدمة الفعلية في موعد اقصاه ٢٠١١/١١/١، إضافة إلى تنفيذ قرار رئاسة الوزراء الخاص بتحويل عمال الفرق والتوضيب إلى عمال مياومة دائمين دون المساس بأجورهم الحالية في موعد أقصاه ٢٠١٢/١٠/١ ، كما تم إقرار الزيادة السنوية لعمال المياومة اعتبارا من ٢٠١٣/١/١ وبأثر رجعي، إلى جانب العمل على تثبيت حملة شهاداتي البكالوريوس والدراسات العليا من الموظفين على نظام الخدمة المدنية، إضافة الى الالتزام بتنفيذ قرارات مجالس الإدارة الخاصة بمؤسسة الموانئ وشركة تطوير الفوسفات وكذلك شركة تطوير العقبة القاضية بتحقيق مطالب وحقوق العاملين في قسم الفوسفات.

وهذا الاتفاق الأخير كان كغيره من الاتفاقيات التي سبقته، "لم يكن سوا حل تخديري ومؤقت لتعليق الإضراب، حيث لم يتحقق من بنوده ووعوده شيء لصالح العمال"، و"بنكث المؤسسة والحكومة لهذا الاتفاق"، حسب قول أعضاء اللجنة النقابية عاد العاملون في مؤسسة الموانئ ليتوقفوا عن العمل مرة اخرى معلنين الإضراب في السادس من أيلول لعام ٢٠١٢ ، وما كان رد إدارة مؤسسة الموانئ عليه إلا التهديد بالاستغناء عن الموظفين والعمال المضربين عن العمل في حال لم يقوموا بالعودة إلى مراكز عملهم، إذ قال رئيس مجلس إدارة مؤسسة الموانئ رئيس مجلس مفوضي سلطة العقبة الخاصة مهددا العمال: "إن من لا يرغب من كادر الميناء من العمال والموظفين بالعودة الى مركز عمله ستطبق علية الانظمة والتعليمات السارية في المملكة، والتي تضمن حقوق معادلة الانتاج بكافة اطرافها" [٢].

وبعد ١١ يوما من الإضراب توصل الجانبان، عمال وإدارة مؤسسة الموانئ إلى فك الإضراب، وذلك بعد الاتفاق الذي تم بينهما والقاضي بتحقيق مطالب العمال والموظفين في المؤسسة بصرف مبلغ ٢٢٥٠ دينارا بتاريخ نهاية شهر ايلول وصرف ٢٢٥٠ دينار في الخامس عشر من شهر تشرين الأول من العام الحالي، على ان يصرف باقي المبلغ وقيمته ٤٥٠٠ دينار على اقساط تدفع حتى بداية حزيران من العام ٢٠١٣. فيما ارتأت اللجنة النقابية للعاملين في مؤسسة الموانئ ان يكون توزيع المبلغ على النحو التالي: يحصل جميع العاملين الاردنيين على مبلغ ١٠ الاف دينار مقسمة على ٣ دفعات يخصم منها مبلغ الف دينار تم استلامه قبل العيد، ويحصل العاملون المتقاعدون العسكريون على ثلث المبلغ والبالغ ٣٣٣٠ مقسطة على ٣ دفعات، فيما يحصل ابناء قطاع غزه العاملين في المؤسسة على ثلث المبلغ، يخصم منها الف دينار المستلمة قبل العيد، كما يحصل المحالون على التقاعد وورثة المتوفين من تاريخ ٢٠٠٩/٦/٢٩ على ثلث المبلغ والبالغ ٣٣٣٠ دينارا، بينما يحصل العمال الوافدون على مكافأة قيمتها ٥٠٠ دينار تصرف على دفعتين، ولا يتم صرف أي مبلغ لمن صرف لهم ٢٠ الف دينار سابقا، إلى جانب تعهد ادارة مؤسسة الموانئ بعدم اتخاذ أي اجراء تأديبي بحق المضربين عن العمل وحل مشكلة العاملين في قسم الفوسفات قبل نهاية الشهر الحالي.

ومع تعدد المرجعيات الادارية للعاملين في مؤسسة الموانئ وغيابها أحيانا، وتملص كل منها من مسؤولياتها تجاه عمال الموانئ، تبقى حقوق العمال ضائعة ولا يوجد من يقوم بتحقيقها، إلى جانب تنامي فجوة انعدام الثقة بين العاملين والحكومة لأن مؤسسة الموانئ شركة حكومية.

ويبقى السؤال الأخير: هل ستلتزم الحكومة باتفاقها الأخير مع عمال مؤسسة الموانئ، وهل ستنتهي بذلك اعتصامات العمال؟

ظروف العمل

في هذا القسم من التقرير سيتم الوقوف على ظروف العمل التي يعمل بموجبها هذا القطاع العمالي، و سيتم استعراضها من خلال مجموعة المعايير الاتية:

الأجور والعلاوات

بداية، لابد من ذكر أن العاملون في مؤسسة الموانئ ينقسمون إلى : ١. عمال مياومة، ٢. عمال فرق. ويتم توزيع الفئتين السابقتين للعمل كعمال تفريغ وتحميل، وعمال روافع "آليات"، وعمال فرق "تحميل وتفريغ السيارات"، وعمال عنابر البواخر "يعملون بالتنزيل داخل الباخرة"، ويجدر الاشارة هنا إلى ان بعض العاملين يتم توزيعهم للعمل في وظائف ادارية في خطوة تقوم بها المؤسسة "للحد من التعيينات وتخفيض كلف الأجور"، بحسب العاملين، وبالإضافة إلى العاملين، هنالك مدراء أقسام يقومون بالمهام الإدارية بالمؤسسة.

وتحدد أجور العاملين في مؤسسة الموانئ بحسب طبيعة العمل، إلا أنها تراوحت بعد صدور قرار الهيكلة والذي دخل حيز التنفيذ في الأول من كانون الثاني لعام ٢٠١٢ ما بين ٣٠٠ إلى ٧٠٠ دينار، فيما لم تتجاوز ٤٠٠ دينار قبل قرار الهيكلة، ويشار الى ان الرواتب التي تجاوزت ال ٥٠٠ دينار بعد الهيكلة كانت للعاملين الذين خدموا المؤسسة لأكثر من ٢٥ عاما، أما أجور الإداريين ومدراء الأقسام فتتراوح بين ٢٠٠٠ إلى ٣٠٠٠ آلاف دينار حسب اللجنة النقابية للعاملين، ويلاحظ من خلال الأرقام السابقة الفجوة الكبيرة بين رواتب العاملين والذين أمضوا سنوات طويلة من عمرهم وبين الموظفين الإداريين.

ويرى العمال ان معدلات الرواتب بالنسبة للعاملين في العقبة منخفضة، خاصة ان جزء كبير من رواتبهم يتم اقتطاعها لغايات السكن، وأشار العمال في هذا المجال أن أي زيادة بالرواتب يواكبها زيادة في ايجار منازلهم حيث يقوم أصحاب المنازل المستأجرة برفع الأجرة طرديا؛ مما يجعل الزيادة بالأجور بلا فائدة تذكر على مستوى معيشتهم.

وحسب ما أفاد أعضاء اللجنة النقابية للعاملين فإن العلاوات وبدل العمل الإضافي لا يتم منحها لكافة العاملين، بل يتم ربطها بعلاقة العامل مع مسؤوليه؛ فالعديد من العاملين يتواجدون في ذات المكتب وبذات المسمى الوظيفي، لكن لا يتمتعون بنفس الفرصة فيما يتعلق بمنحهم علاوات؛ فمثلا جزء منهم يمنح علاوة غبار أو علاوة بدل كهرباء أو علاوة بدل اقتناء، فيما يحرم الجزء الآخر من تلك العلاوات.

غياب الاستقرار الوظيفي :

يغيب عن العاملين في مؤسسة الموانئ الاستقرار الوظيفي، أسوة بالعديد من قطاعات العمل الخاصة، فغياب الشعور بالرضا والأمان لدى الموظف تجاه نفسه ووظيفته والمؤسسة التي يعمل بها حالة يعاني منها الغالبية الساحقة من العاملين، فالكثير ممن تمت مقابلتهم أكدوا على عدم وجود شعور بالأمان الوظيفي بسبب المزاجية العالية لعدد من الإداريين في المؤسسة، وربط العلاوات والامتيازات بمدى رضا مسؤول العامل عنه، مما قد يحرم العديد من هؤلاء العاملين من أبسط حقوقهم المنصوص عليها في تشريعات العمل الأردنية، ويضاف إلى ذلك أنه في حال رفض العامل العمل في مثل هكذا ظروف، أو اعترض على قرار فإنه يتم تهديده بالخصم أو حرمانه من العلاوات إلى جانب تهديده بإعطائه انذار خطي.

الصحة والسلامة المهنية

بحسب تصريحات من تمت مقابلتهم من العاملين فإن شعار مؤسسة الموانئ في مجال الصحة والسلامة المهنية تجاه العملين فيها هو "الإنتاج ثم الآلة وبعد ذلك الإنسان" وقد تأكد صحة مضمون هذا الشعار من خلال رصده للعديد من الممارسات التي تخالف معايير الصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها في التشريعات الأردنية سواء الصادرة عن وزارة العمل أو المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. إذ تبين أن تطبيق شروط الصحة والسلامة المهنية في مؤسسة الموانئ شبه معدوم، ولا تتواءم مع المتطلبات الأساسية الواجب توافرها في موقع عمل مثل الموانئ والأرصفة الخاصة بالتحميل والتنزيل والتي يتم التعامل فيها مع مواد خطرة في غالبية الأحيان، كما أن بيئة العمل أقل ما توصف بأنها صعبة على العاملين في هذا القطاع العمالي، والتي لا تتوافق مع معايير الصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها في القوانين والأنظمة والتعليمات الأردنية الصادرة عن الجهات الرسمية ذات العلاقة.

كما يفتقر الموظفون العاملون في المنشأة لأدوات السلامة الشخصية مثل: القفازات، والجاكيت الواقي "فزت"، والقبعة، إذ افاد العديد من العاملين أنه ومنذ ١٠ سنوات لم يتم صرف أدوات السلامة الشخصية للعاملين في

المؤسسة، باستثناء صرف "سيفتي" كل سنتين، الأمر الذي يتعارض مع معايير الصحة والسلامة المهنية الأردنية والعالمية، إذ يعتبر عدم توفير شروط ومعايير السلامة والصحة المهنية وأدواتها في مواقع العمل مخالفة صريحة لنص المادة ٢ فقرة " أ " من تعليمات السلامة والصحة المهنية الصادرة عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، والتي تنص" تلتزم المنشأة بتوفير شروط ومعايير السلامة والصحة المهنية وأدواتها في مواقع العمل ."

أما بالنسبة لقسم الاطفاء فإنه عاجز وغير مؤهل للتعامل مع الحرائق، وأي حريق يحدث بالميناء يتم التعامل معه من قبل القوة البحرية بحسب العاملين الذين تمت مقابلتهم، وبذلك تخالف إدارة المؤسسة نص المادة ١٤ من التعليمات الخاصة بحماية العاملين والمؤسسات من مخاطر بيئة العمل. ويتوافر في مؤسسة الموانئ سيارة للإطفاء وطفايات للحريق موزعة على أماكن متنوعة في مواقع العمل المختلفة، وفي الأرصفة إلا أنه لا يتم صيانتها دورياً، حيث أن ٩٠٪ من تلك الطفايات غير صالح للاستخدام بحسب العاملين، في مخالفة أخرى صريحة لنص المادة ١٤ من التعليمات الخاصة بحماية العاملين والمؤسسات من مخاطر بيئة العمل.

أما تدريب العاملين على السلامة المهنية، فقد أكد عدد منهم على انه ينحصر بالعاملين في المدرسة البحرية فقط، أما ما تبقى من عاملين فإنه لا يتم تدريبهم على ذلك، مما يشكل مخالفة للأنظمة والتعليمات الخاصة بالسلامة المهنية. بالإضافة إلى ذلك فإن العاملين في مؤسسة الموانئ غير مؤهلين للتعامل مع المواد الخطرة والطرود الكبيرة التي يتم تحميلها وتنزيلها من و إلى الباخرة.

ويعاني قسم الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة من عدم التأهيل والفعالية، وأن سيارة الإسعاف الخاصة بنقل العمال للمستشفى الموجودة فيه غير مؤهلة للتعامل مع الحالات التي تصلها، أما صندوق الإسعافات الأولية فلا يتوفر فيه حسب العاملين سوى القطن والشاش ولاصق للجروح ومطهر، الأمر الذي يتعارض مع قرار وزير العمل الخاص بوسائل وأجهزة الاسعاف الطبي للعمال، والذي حدد ١٧ مادة طبية لازمة للإسعافات. الى جانب هذا كله فإنه لا يتم اجراء الفحص الطبي الدوري للعاملين في الميناء وعلى الأرصفة، رغم أن القوانين نصت على أن يتم اجراء الفحص الطبي للعامل مرتين في العام للحفاظ على سلامته والحد من تعر ضه للأخطار.

ومن أهم المخالفات المرتكبة في المؤسسة أن الآلات المستخدمة فيه مثل "الونشات" لا يتم صيانتها بشكل دوري، إضافة إلى انه لا يتم تأهيل العاملين عليها، وأن أي مخالفة يرتكبها العامل تحسب عليه، حيث أنه تم حبس عامل بسبب تسببه بحادث في مدينة العقبة، والشركة لم تتعرف عليه، وآخر تم فرض غرامة عليه لارتكابه المخالفات المرورية، حسب ما أفاد بعض العاملين الذين تمت مقابلتهم ولا يتوفر للعاملين في المؤسسة الاستراحات المؤهلة، حيث أن الاستراحات الموجودة تفتقر لكل شيء حتى منافذ الهواء والنظافة، كما تنتشر فيها الحشرات بشكل كبير، مما يعد مخالفة

لنص المادة ١١من التعليمات الخاصة بحماية العاملين والمؤسسات من مخاطر بيئة العمل.

اكد العديد من العاملين أنه في حال رفض العامل القيام بأعمال يشعر أنها تعرضه للخطر ، مثل "وجود زيت مسكوب في مكان التحميل "، فإنه يتعرض للتهديد بالخصم أو حرمانه من العلاوات، وهذا فعليا ما حصل على أرض الواقع مع العشرات من العاملين في قسم تحميل وتفريغ البواخر، حسب افادات العديد من العاملين.

وبالرغم من وجود وحدة طبية في موقع مؤسسة الموانئ في العقبة، إلا انها وبحسب العاملين غير مجهزة، ولا يوجد فيها طبيب متفرغ، والعلاج الوحيد الذي يصرف للعمال هو "مسكن آلام "، وهذا مخالف لنظام العناية الطبية الوقائية والعلاجية للعمال في المؤسسات رقم ٤٢ لسنة ١٩٩٨، والذي يشترط وجود وحدة طبية (عيادة) مع ثلاثة أطباء متفرغين في موقع العمل وأربعة ممرضين للمؤسسات التي يعمل فيها (٢٠٠١ وما فوق) عامل.

يتعرض العاملون في مؤسسة الموانئ للعديد من إ صابات العمل؛ بسبب عدم توفر أدوات السلامة المهنية، وركز بعض العاملين الذين تمت مقابلتهم على أن بعض السلالم المستخدمة في عمليات التحميل والتنزيل غير آمنة ولا يتم صيانتها دوريا وغالبيتها غير صالح للعمل بسبب أنها "مكسورة" مما أدى إلى سقوط العديد من العمال أثناء عملهم، حسب افادات العمال. أكد العاملون على ضعف قدرات مؤسسة الموانئ في التعامل مع إصابات العمل، حيث أشار العمال انه في حالة إصابة العامل على رصيف الميناء أو أي مكان عمل آخر، فإنه لا يتم الاهتمام به من الناحية الصحية ولا يقدم له أي خدمات طبية، والحالة الوحيدة التي يتم فيها معالجة إصابة العامل، في حال كانت اصابته على الباخرة؛ كون صاحب الباخرة من يتحمل تكاليف العلاج. أما العاملون في قسم الفوسفات فيتعرضون للعديد من المخاطر المهنية من أهمها تعرضهم للأبخرة والغازات بأنواعها المختلفة، والتي لها تأثيرات مرضية خطيرة على العاملين في هذا المجال، والتي قد تعرضهم مستقبلا للإصابة بعدد من الأمرا ض "كالسرطانات والربو والترسبات وضيق التنفس والامراض الجلدية"، خا صة أن العمال لا يستخدمون أي أدوات للوقاية من هذه المخاطر أو للتخفيف من استنشاق هذه الأبخرة، مما يعد مخالفة صريحة للمادة رقم ٦ من التعليمات الخاصة بحماية العاملين والمؤسسات من مخاطر بيئة العمل ، وأفاد العديد من العاملين أن إدارة المؤسسة لا تقوم بتوزيع كمامات للتخفيف من استنشاق هذه الأبخرة، ويشار إلى أن العمل في قسم الفوسفات يتطلب عادة أن يقوم العاملون بشرب أكواب من الحليب يوميا للوقاية من بعض الأمراض التي يمكن أن يتعرض لها العاملين في هذا النوع من الصناعة، إلاّ أن إدارة المؤسسة لا توفر لهم ذلك، حسب ما افاد بعض العاملين.

عمال المياومة

يبلغ عدد عمال المياومة في مؤسسة الموانئ ما يقارب ٩٠٠ عامل، لا يتمتعون بكافة الحقوق التي يتمتع بها نظرائهم العاملين في مؤسسة الموانئ والمؤسسات

الحكومية والمستقلة بالفئات المصنفة، إذ أنهم يعانون من غياب الاستقرار والأمن الوظيفي الذي يتمتع به العاملون المصنفون، مما يعكس حالة من غياب لأسس العدالة، فبإمكان أي مسؤول مباشر أن يقوم بمعاقبة العامل أو نقله وحتى فصله من العمل دون المرور بالإجراءات الإدارية المتبعة في حالة العاملين المصنفين. كما أن الغالبية الأكبر من عمال المياومة محرومين من العلاوات التي يحصل عليها نظرائهم العاملين المصنفين. واشتكى عمال المياومة في مؤسسة الموانئ من عدم احتساب كافة سنوات خدمتهم في المؤسسة ، حيث أشار عدد من العاملين المقطوعين أنه وعند تثبيتهم، تم احتساب ٥ سنوات من خدمتهم فقط، أما ما تبقى من سنوات الخدمة فلم يتم احتسابها؛ دون ابداء أي مبرر بحسب العاملين.

الخلاصة والتوصيات :

خلاصة ما جاء في هذا التقرير أن غالبية العاملين في مؤسسة الموانئ يعانون من مشكلات عديدة تتعارض مع القوانين الناظمة لعلاقات العمل والأنظمة ذات العلاقة في مؤسسة الموانئ، الأمر الذي انعكس على حرمان غالبيتهم من حقوقهم العمالية الأساسية ، وعلى وجه الخصوص شروط الصحة والسلامة المهنية، ويشار إلى وجود تفاوت ملموس في مستويات احترام معايير العمل الأساسية، إضافة إلى حرمان غالبية العاملين في مؤسسة الموانئ من السكن الوظيفي حيث ان هذا الحق ينتفع به ٢٠٪ من العاملين في المؤسسة فقط، الى جانب حرمان غالبتهم من العلاوات وبدل العمل الإضافي.

وفي ختام هذا التقرير نتقدم ببعض التوصيات التي من شأن الأخذ بها التخفيف من الانتهاكات التي يتعرض لها العاملون في مؤسسة الموانئ:

١- تطبيق القوانين والأنظمة ذات العلاقة بالعمل على جميع العاملين في مؤسسة الموانئ دون تمييز.

٢- تنفيذ كافة بنود الاتفاقيات الجماعية التي تم توقيعها بين العاملين ولجنتهم النقابية مع ادارة مؤسسة الموانئ.

٣- تحسين شروط الصحة والسلامة المهنية في مختلف ارصفة ميناء العقبة بما يتوائم مع القوانين والأنظمة ذات العلاقة بهدف حماية العاملين فيها.

٤- توحيد المرجعيات الادارية التي يتعامل معها العاملين في مؤسسة الموانئ.

٥- تطبيق معايير وشروط العمل اللائق على جميع العاملين في الموانىء.

الهوامش:

١- عمال التواضيب هم العمال الذين يتم انتدابهم من عمال التحميل والتزيل والذين يطلق عليهم عمال فرق أو شله.

٢- بيان صادر عن رئيس مجلس ادارة مؤسسة الموانئ رئيس مجلس مفوضي سلطة العقبة الخاصة، ١١ ايلول.