

تقرير

العاملون في الجمارك الأردنية

ظروف عمل صعبة .. وأتعاب غير كافية

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:

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

كانون الأول، 2012

مؤسسة بحثية علمية مستقلة تأسست كدار دراسات وابحث ودار قياس رأي عام في عام 2003، يسعى المركز للمساهمة في تحقيق التنمية الشاملة في الأردن من خلال تطوير وتحديث المجتمع الأردني إقتصادياً واجتماعياً 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.

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 والاجتماعية والإقتصادية.

برنامج مشترك بين مركز الفينيق ومؤسسة فريدريش إيبيرت - 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 ساعياً لتسهيل تبادل الخبرات العمالية والنقابية بين الأردن والدول العربية والعالمية بهدف الاستفادة من تنوع تجاربها.

تنويه:

إن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة فريدريك إيبيرت غير مسؤولين عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق التقرير

تقرير

العاملون في الجمارك الأردنية ظروف عمل صعبة .. وأتعاب غير كافية

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:

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

كانون الأول، ٢٠١٢



المحتويات

٧	المقدمة
٩	دائرة الجمارك في سطور
٩	الجمارك: أرقام واحصاءات
٩	ظروف العمل
١٠	الأجور والعلاوات
١٠	الاستقرار الوظيفي
١١	الاجازات السنوية والمرضية
١١	الصحة والسلامة المهنية
١٢	الأمان الوظيفي
١٣	أهم مطالب العاملين في الجمارك
١٤	النقابة المستقلة لموظفي الجمارك
١٥	الخلاصة والتوصيات

مقدمة

جاء إعداد هذا التقرير في سياق ملاحظة فريق المرصد العمالي الأردني تنفيذ العاملين في دائرة الجمارك لسلسلة من الاحتجاجات العمالية مطالبين فيها بتحسين ظروف عملهم. ويهدف هذا التقرير الى استعراض الظروف التي يعمل فيها العاملون في الجمارك الأردنية من حيث الأجور والعلاوات، والاستقرار الوظيفي، ومدى توفر معايير الصحة والسلامة المهنية، وغيرها من الحقوق العمالية الأساسية التي نصت عليها التشريعات الأردنية والدولية ذات العلاقة. ويأتي هذا التقرير في إطار سلسلة التقارير الدورية التي يصدرها المرصد العمالي الأردني، أحد برامج مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، والتي تتناول ظروف العمل في العديد من القطاعات الاقتصادية المختلفة، في إطار خطة عمل تهدف إلى تغطية القطاعات العمالية التي يعاني فيها العاملون لانتهاكات تمس حقوقهم الأساسية.

وقد اعتمد فريق إعداد التقرير على بعض أدوات المنهج النوعي، وذلك من خلال إجراء العديد من المقابلات الشخصية مع عدد من العاملين في دائرة الجمارك، الى جانب إجراء مقابلات مع العديد من أعضاء اللجنة النقابية التي عمل الموظفون على إنشائها للدفاع عن مصالحهم وتحسين شروط عملهم، وقام كذلك فريق المرصد العمالي بطرح مجموعة من الأسئلة على العشرات من العاملين على صفحة التواصل الاجتماعي الفيس بوك وتلقى إجابات منهم. ومن الأسباب التي دفعت فريق المرصد العمالي لإعداد هذا التقرير قيام العاملين في دائرة الجمارك بتنفيذ العديد من الاحتجاجات العمالية للمطالبة بتحسين ظروف عملهم من جهة وزيادة أجورهم من جهة أخرى، وفي سياق تطور احتجاجاتهم قاموا بتأسيس نقابة خاصة بهم للدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف عملهم.

ووجد فريق إعداد التقرير أن هنالك ضعفاً واضحاً في توفير وتطبيق العديد من معايير العمل المتعارف عليها في القوانين والأنظمة الأردنية الى جانب بعض المعايير الدولية ذات العلاقة بهذا النوع من الأعمال، وعلى وجه الخصوص في مجال الصحة والسلامة المهنية.

ومركز جمرك الاجفور (الرويشد حالياً) ومعان، كما أنشئ مركز جمرك العقبة عام ١٩٤٤. وتتمثل أهداف دائرة الجمارك الأردنية بمكافحة التهريب والحد من الأنشطة التجارية غير المشروعة، والمساهمة في تحفيز بيئة العمل الاستثمارية، الى جانب رفد وتعزيز الموارد المالية للخزينة وتطوير الأداء والقدرات المؤسسية .

الجمارك: أرقام واحصاءات

يبلغ عدد العاملين في دائرة الجمارك لعام ٢٠١١ "٢٩٧٥" بينهم ٢٨١٦ من الذكور، و ١٥٩ من الاناث، وتخفض نسبة النساء العاملات في هذه الدائرة بسبب الطبيعة الخاصة للعمل في المراكز الحدودية، حيث يتركز عمل النساء في هذا القطاع بالوظائف الادارية. وينقسم العمالون في الجمارك وفقا للفتات الوظيفية التالية: العمالون في وظائف دائمة ومصنفة ويبلغ عددهم ٢٥١٣ موظفا، عاملون وفقا لاتفاقية الامن الجمركي وعددهم ٣٠٧ موظفا، وعاملون وفقا لنظام العقود ويبلغ عددهم ١٥٣ موظفا، أما عمال المياومة فيبلغ عددهم عاملين اثنين من مجموع العاملين. ويجدر الاشارة هنا أن عدد المراكز الجمركية يبلغ ٢٣ مركزا جمركيا يتوزعون على مختلف محافظات المملكة.

ظروف العمل

في هذا القسم من التقرير سيتم استعراض طبيعة الظروف التي يعمل فيها العاملين في دائرة الجمارك الأردنية، وسيتم استعراضها من خلال مجموعة المعايير الاتية:

دائرة الجمارك في سطور

تم إنشاء أول إدارة للجمارك في الأردن عام ١٩٢٢ ، حيث سميت مديرية المكوس والاحصاء العام، وارتبطت إدارياً برئاسة مجلس المستشارين (رئاسة الوزراء آنذاك)، وكان هدفها الإحصاء والمعاينة وجمع الإيرادات عن البضائع الواردة إلى البلاد، وقد استوفيت آنذاك كرسوم إحصاء ثم أصبحت فيما بعد رسم معاينة، وتسمى حالياً الرسوم الجمركية. أطلق على الدائرة عدة تسميات منذ تأسيسها، فمنذ عام ١٩٢٦ وحتى ١٩٣٥ سميت مديرية الجمارك والمكوس، ثم مديرية الجمارك والتجارة والصناعة للفترة ما بين عامي ١٩٣٦ و١٩٥١، ووزارة التجارة / الجمارك للفترة من عام ١٩٥١ وحتى ١٩٥٦، وسميت وزارة المالية / الجمارك منذ عام ١٩٥٦ وحتى عام ١٩٨٣ ، حيث أطلق عليها منذ ذلك العام ولغاية الآن اسم "الجمارك الأردنية".

ومنذ تأسيس الجمارك عام ١٩٢٢، توسعت الجمارك بإنشاء عدة مراكز جمركية، ففي عام ١٩٣٠ أنشئ مركز جمرك جسر الملك الحسين، الواقع على نهر الأردن لتسهيل مرور البضائع من وإلى فلسطين، وجمرك الرمثا على الحدود الأردنية السورية، ومركز جمرك عمان الواقع في منطقة عين غزال.

وأنشئت خلال الفترة من عام ١٩٣١ وحتى ١٩٣٨ عدة مراكز جمركية في كل من جسر الجامع، جمرك المفرق، العدسية، جسر الشيخ حسين "معبروادي الأردن حالياً"، والمراكز البريدية، في كل من اربد، وعمان، والزرقاء،

الأجور والعلاوات

بداية، لابد من الإشارة أن رواتب العاملين في الجمارك تنقسم الى ثلاثة اقسام تتمثل في الراتب الاساسي، واجور العمل الاضائي والمساوي الجمركية والمتمثلة في ما يقارب ٢ بالألف من العائدات الجمركية، أما القسم الثالث فهو: الحوافز ويتم احتسابها وفقا لجهود العاملين في ضبط عمليات التهريب. وفيما يتعلق بالقسمين الاول والثاني من الراتب فهما ثابتين في رواتب الموظفين، اما القسم الثالث فهو غير ثابت ويتفاوت من شهر الى آخر تبعا لطبيعة عمل الدائرة. وبالمجمل فإن معدلات الأجور الاجمالية لغالبية العاملين في دائرة الجمارك تتراوح ما بين (٤٠٠ و ٦٠٠) دينار شهريا. وتعتبر هذه المستويات وفقا للعاملين من الرواتب المنخفضة اذا ما اخذ بعين الاعتبار طبيعة الأعمال الفنية التي يؤديونها، والمخاطر المهنية التي يتعرضون لها والصعوبات التي يوجهونها أثناء تأديتهم لأعمالهم.

واشتكى الموظفون في المراكز الحدودية، خاصة البعيدة منها، من عدم وجود اي علاوات خاصة بهم تميزهم عن غيرهم من العاملين في مراكز العمل الداخلية، هذا الى جانب حصولهم على علاوة «الاصطياف» وهي علاوة تصرف ثلاث مرات سنويا ويتم احتسابها ب ٣ اضعاف الراتب الاساسي والذي يقارب (١٢٠) ديناراً، وتجدر الإشارة هنا أن علاوة الاصطياف تصرف لجميع العاملين في دائرة الجمارك دون تمييز لطبيعة عمل الموظفين المختلفة وفقا لمكان عملهم ومركزهم الحدودي.

وفي السياق وجد أن هنالك عمليات تمييز في صرف

بعض أنواع العلاوات بين الموظفين الذين يعملون بذات المسميات الوظيفية ويؤدون ذات المهمات، إذ أفاد العديد من العاملين الذين تمت مقابلتهم أن صرف العلاوات وبدل العمل الاضائي يرتبط بشكل كبير بطبيعة العلاقة بين العاملين ومسؤوليهم، فالعديد من الموظفين يتواجدون في ذات المكتب وبذات المسمى الوظيفي، لكن لا يتمتعون بنفس الفرصة فيما يتعلق بمنحهم العلاوات والبدلات.

وبالنسبة لبديل ساعات العمل الاضائي التي تم إعادة صرفه مؤخرا للموظفين بعد أن تم إلغاؤها في وقت سابق تحت بند ان طبيعة العمل تتطلب زيادة ساعات العمل ولا داعي لتعويض مادي بدلا عنها، فإنه لا يوجد آلية واضحة لاحتساب بدل ساعات العمل الاضائي.

واشتكى العديد من الموظفين من عدم وضوح الاسس التي يتم نقل الموظف على أساسها من مكان عمله إلى مكان عمل آخر، بل تعتمد عمليات النقل على مزاجية المسؤول ومدى ولاء الموظفين له وعلاقته بهم، مشيرين الى انه يتم نقل الموظف دون مراعاة لموقع سكنه ولا حاجات العامل الانسانية ولا خبرته.

الاستقرار الوظيفي

يغيب عن غالبية العاملين في دائرة الجمارك الاستقرار الوظيفي، إذ أن غياب الشعور بالرضا والأمان لدى الموظفين تجاه نفسه ووظيفته والدائرة التي يعمل بها حالة يعاني منها الغالبية الساحقة من العاملين، فالكثير ممن تمت مقابلتهم أكدوا على عدم وجود شعور بالأمان الوظيفي بسبب المزاجية العالية عند العديد من

الاجتماعية بشكل طبيعي.

الاجازات السنوية والمرضية

يعاني غالبية موظفو الجمارك كذلك من حرية الانتفاع من اجازاتهم السنوية، إذ ان الحصول عليها يخضع لمزاجية بعض المسؤولين الذين يعتبرونها هبة منهم وليست حق للموظف حسب العديد من العاملين، وأما ما تبقى من أيام إجازة فيتم ترحيل رصيدها للعام الذي يليه فقط، وبعد ذلك واذا لم يتم الانتفاع بها، تلغى دون أن يتم تعويض الموظفين عنها، وحسب العاملين الذين تمت مقابلتهم تتذرع الادارة برفض تمكين العاملين من الانتفاع من الاجازة السنوية، ان ظروف العمل ومتطلباته لا تسمح بالموافقة عليها، وفي حال إصرار الموظف على طلب الإجازة، فان العقوبات والمضايقات غير المباشرة تكون بانتظاره مثل النقل من مكان العمل أو حرمانه من العمل الإضافي بحسب الموظفين.

التأمينات الاجتماعية

وفيما يخص تمتع العاملين في دائرة الجمارك بالتأمينات الاجتماعية، فإن جميعهم يتمتعون بكافة التأمينات الاجتماعية وفق نظام الخدمة المدنية، فهم مسجلين لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، ومنتفعين من نظام التأمين الصحي الحكومي.

الصحة والسلامة المهنية

وحول شروط الصحة والسلامة المهنية، اشار العاملون الذين تمت مقابلتهم انها لا تتوفر بشكل كاف لدى العاملين في الميدان، إذ أنهم لا يستخدمون القفازات

الإداريين في الدائرة، وربط العلاوات والامتيازات برضى المسؤولين عنه، مما قد يحرم العديد من هؤلاء الموظفين من أبسط حقوقهم المنصوص عليها في تشريعات العمل الأردنية، ويأتي هذا الشعور مرافقا لضغط العمل؛ نظرا لطول ساعات العمل في المراكز الحدودية، والذي يعود الى نقص الكوادر البشرية فيها خاصة مع اغلاق الحكومة باب التعيينات الجديدة، والذي يعتبر من اهم المشكلات التي يعاني منها العاملون في الجمارك والذين أكدوا على ان عملهم في الجمارك يحتاج الى دقة كبيرة؛ ويتحمل الموظف فيه مسؤولية كبيرة حال تقصيره بالعمل نتاج الضغط الكبير عليه.

ويتعرض الموظفون بالجمارك كذلك إلى ضغوط نفسية كبيرة بسبب الإجراءات المادية ومحاولات الرشاوي التي تعرض عليهم، اضافة الى التهديد والايذاء بسبب عدم تلبية رغبات بعض المستوردين، وحسب العديد من الموظفين الذين تمت مقابلتهم، فإنه وعلى الرغم من وجود ضابطة عدلية تحكم عمل موظفي الجمارك؛ إلا أنهم غير محميين بغطاء أمني، حتى عند العاملين في الدوريات الجمركية والذين يتعرضون لمخاطر المطاردات مع بعض عمليات التهريب سواء بتعرضهم للإيذاء أو تعريض المشتبه بهم لمخاطر المطاردة بأنهم يمارسون التهريب.

إلى جانب ذلك يعاني موظفو الجمارك من ساعات العمل الطويلة، وبعد المراكز الحدودية عن مساكنهم حيث انهم يعملون 8 ايام مقابل 6 ايام استراحة، الأمر الذي يعتبره بعض العاملين يشكل انهاكا جسديا ونفسيا للموظفين حيث يحرموا من ممارسة حياتهم

وفي حال تقدم مواطن بشكوى على أحد الموظفين حتى لو كان «مهرباً»، فإن عليه الذهاب معه الى المحكمة، ولا تقف الدائرة بجانبه بل من الممكن ان يتعرض للعقوبة كما جرى مع احد الموظفين الذين تم ضربه من قبل احد "البحارة" وهم المهريين العاملين بالمراكز الحدودية بأداة حادة، وهو على رأس عمله ويقوم بواجبه، فقام ذوي المهرب بالشكوى على الموظف، وكان رد الإدارة على هذه الحادثة بنقل الموظف للعمل في جمرک المدورة وحسم اسبوعين من راتبه لعدم قدرته على التعامل مع "المهرب" .

مجمل هذه الأوضاع والظروف تساعد على غياب واضعاف الاحساس بالأمان الوظيفي، وقد أفصح العديد من العاملين اللذين تمت مقابلتهم عن وجود مركزية وأحادية في عملية اتخاذ القرار، خاصة فيما يتعلق بالجوانب الادارية والفنية؛ مما قد يؤثر سلبا على انجاز العمل والمعاملات الجمركية. ويضاف إلى ذلك، غياب العدالة في توزيع الدورات والتدريبات الخاصة بالعمل حسب العديد من العاملين، حيث ذكر موظفو الجمارك أن توزيع الدورات التدريبية غير عادل ويتم اختيار المشاركين فيها وفقا لمزاجية بعض الإداريين، كما يعاني الكثير من موظفي الجمارك من عدم كفاءة مدراء اقسامهم التي يعينون فيها، مما يؤثر سلبا على سير العمل من خلال المماثلة في اتخاذ اصدار القرارات العاجلة والتي تحتاج لموافقة سريعة حتى يسير العمل، وبحسب العاملين ان السبب في ذلك هو تعيين مدراء أقل رتبة وخبرة متجاوزين ذوو الكفاءة والخبرة. وحول التنقلات من مكان عمل الى آخر أشار العديد

والكمادات عند تعاملهم مع بعض الحاويات التي يتم تفتيشها ولا يعلم الموظفون ما بداخلها، اذ أن من الممكن ان تحتوي على مواد خطيرة قد تؤذي الموظف، حتى بالنسبة للسيارات والحافلات التي يتم تفتيشها تكون حمولتها عالية ومرتفعة جدا، ولا يتم تأمين هؤلاء الموظفين بأدوات تحميهم وتساعدهم على العمل أثناء صعودهم للتفتيش مما قد يعرض العديد منهم للسقوط والكسور، وهذا ما أكده عدد من العاملين في هذا المجال حيث سقط العديد من زملائهم أثناء الصعود لتلك الحافلات المرتفعة.

الامان الوظيفي

يعاني قطاع كبير من العاملين في دائرة الجمارك والمراكز الحدودية من تحديات كبيرة تمس أمنهم الوظيفي، فهم وفي كثير من الحالات يجدون أنفسهم لوحيدهم أمام محاولات تعدي جسدي ولفظي عليهم من آخرين أثناء تأديتهم لعملهم. وبحسب العديد من التجارب وجد الموظف نفسه معنيا بحل مشكلاته مع الآخرين لأسباب ذات علاقة بالعمل بنفسه أما قانونيا واما عشائريا، بحيث لا يجد دائرته التي يعمل فيها الى جانبه.

في ذات الوقت الذي يتعامل فيه موظفو دائرة الجمارك والمراكز الحدودية مع مختلف الفئات المجتمعية مما يتطلب منهم التعامل بدبلوماسية عالية تجنباً لحدوث أية مشاكل بينهم وبين تلك الفئات، الامر الذي يتطلب منهم سوية عالية من التدريب والتأهيل للتعامل مع أي قضايا قد يتعرضون لها.

وقد أكد عدد من العاملين الذين تمت مقابلتهم، انه

يتعرضون له من مشقة مقارنة مع العاملين في المراز الجمركية الداخلية الى جانب بعض المطالب الأخرى. كما طالب العاملون في الجمارك برفع نسبة صندوق المساعي الخاضعة للضمان الاجتماعي لتصبح ١٠٠٪ بدل ٨٠٪، واحتساب نسبة من صندوق المساعي للعاملين وفق نظام التقاعد المدني. يضاف الى ذلك صرف إكرامية الاصطيف ٤ مرات بالسنة وبنسبة ١٠٠٪ من الراتب الاجمالي بما لا يتجاوز ٥٠٠ دينار على ان لا يشمل ذلك اجور العمل الاضائي، ومطالبتهم كذلك بتأمين صحي خاص، الى جانب مطالبتهم بتسييد جزء من قسط قرض الاسكان من صندوق المساعي، وتفعيل دور صندوق الاقراض فيما يتعلق بشراء الأراضي، اضافة الى رفع سقف اكرامية القضايا عن حداها الاعلى ٧٥٠ دينار وذلك لتحفيز الموظف على اداء واجبه بالشكل المطلوب، واحتساب المكافأة على القضايا والمخالفات لكافة العاملين على القضية بغض النظر عن المديرية التي يعمل بها، كما طالبوا بتعديل علاوة المؤسسة لتصبح ١٠٠٪ من الراتب الاساسي بدل ٢٠٪ وذلك اسوة بالمؤسسات التي تقل خطورة العمل فيها عن الجمارك، بالإضافة الى تصنيف موظفي الفئة الرابعة ممن حصلوا على شهادات، والمساواة بين الموظفين لنفس الرتبة ومكان العمل بالراتب والعلاوات. ومن مطالبهم ايضا المساواة في تنقلات الموظفين، وتوضيح الاسس المتبعة بذلك وبتسميات رئيس القسم، اضافة الى اعادة النظر بدوام يوم السبت في المراكز الجمركية، حيث يصرف ٥٠ ديناراً بدل دوام السبت عن شهر كامل، كما طالبوا باعتماد اللجنة التحضيرية المشكلة من

من العاملين الى انها تخضع الى مزاجية المسؤولين، وتعتمد على الوساطة، حيث يستغل بعض المسؤولين ما تنص عليه تعليمات الجمارك القاضية بالتدوير الوظيفي والتي تنص على نقل الموظف بعد مدة محددة من مكانه لتطبيق سياسة الموظف الشامل، بشكل مزاجي معتمدين على المحاباة، إذ أكد العديد من العاملين على عدم وضوح في الاسس التي يتم اجراء تنقلات العاملين على اساسها، اذ تتم عمليات النقل دون مراعاة لموقع السكن، فموظف الجمارك لديه احساس دائم من أنه يمكن أن يتم نقل مكان عمله في أي لحظة. وفي سياق الحديث عن مخاطر النقل من العمل يذكر عدد من موظفي الجمارك أن جمرك وادي اليتيم الذي يعتبر من أصعب مراكز العمل في الجمارك، حيث يعمل به الموظفون ٨ ساعات عمل مقابل ٨ ساعات استراحة، يعد أداة من أدوات ترهيب الموظفين لسوء بيئة العمل فيه وضغط العمل الهائل. ويضاف اليه من حيث صعوبة العمل جمرك مركز وادي عربية، حيث أن الموظفون الذين يطالبون بحقوقهم وتحسين ظروف عملهم يتم نقلهم الى هذين المركزين.

أهم مطالب العاملين في الجمارك:

بدأ العاملون في الجمارك رحلة المطالبة بحقوقهم منذ ما يقارب السنتين، والتي أدت الى زيادة الصراع بين طرفي المعادلة "موظفو الجمارك وادارتهم، حيث طالبوا بزيادة بدل اجور العمل الاضائي ليصبح ١٠٠٪ من الراتب الاجمالي للمراكز الحدودية، و٨٠٪ للمراكز الداخلية، وتمييز العاملين في المراكز الحدودية لما

تضمن للأردنيين حق تشكيل نقابات حرة، الى جانب نص المادة (٢٠) من الاعلان العالمي لحقوق الانسان والتي تنص على " لكل شخص الحق في حرية الاشتراك في الجمعيات والجماعات السلمية "، ونص المادة (٢٢) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والتي تشير الى أن " لكل فرد الحق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه "، وكذلك نص المادة (٨) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتي تؤكد على أن " لكل فرد الحق في تشكيل النقابات والانضمام إلى ما يختار منها "، وكذلك استناداً الى الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية ومنها اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٨٧) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٩٨) بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

المديريات والمراكز لمتابعة حقوق الموظفين وطلباتهم؛ فهناك الكثير من الحقوق والاعتراضات.

النقابة المستقلة لموظفي الجمارك

بهدف تحقيق المطالب التي تم استعراضها، تداعى العاملون في دائرة الجمارك الأردنية إلى الاعلان عن تشكيل منظمة عمالية نقابية لرعاية مصالحهم، وقد تم اشهارها باسم " النقابة المستقلة لموظفي الجمارك " في السابع عشر من تشرين الاول من عام ٢٠١٢، بهدف رفع مستوى مهنة الجمارك في الأردن وتطويرها وحمايتها وكذلك تقديم الخدمات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للعاملين وعائلاتهم. وذلك استنادا الى أحكام المادة (١٦) من الدستور الأردني والتي تنص على أن " للأردنيين الحق في تأليف الجمعيات والنقابات والاحزاب السياسية على أن تكون غاياتها مشروعة ووسائلها سلمية وذات نظم لا تخالف احكام الدستور "، ونص الفقرة " و " من المادة (٢٣) من الدستور والتي

الخلاصة والتوصيات :

خلاصة ما جاء في هذا التقرير أن غالبية موظفي الجمارك يعانون من جملة من التحديات في العديد من مجالات العمل مثل ساعات العمل والأمان والاستقرار الوظيفي وانخفاض مستويات الأجور وضعف شروط الصحة والسلامة المهنية. وفي ختام هذا التقرير نتقدم ببعض التوصيات التي من شأن الأخذ بها التخفيف من التحديات والمشكلات التي يتعرض لها العاملون في دائرة الجمارك.

١. على الجهات الحكومية ذات العلاقة التعامل

بإيجابية مع مطالب العاملين في دائرة الجمارك، وفتح حوار بين ادارة الجمارك وممثلي العاملين ونقابتهم.

٢. تفعيل دور الأجهزة الرقابية في الدفاع المدني والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في التفتيش على أدوات السلامة العامة ومدى تطبيقها.

٣. تكثيف الأنشطة التدريبية لتدريب جميع العاملين وتأهيلهم وتشجيعهم على كيفية استخدام أدوات السلامة العامة والعمل على توعيتهم بمدى أهمية استخدامها.