

تقرير

العاملون والعاملات في شركات "التنظيف"

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:
مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية و المعلوماتية
بالتعاون مع مؤسسة فريدريش إيبيرت الألمانية

تشرين الثاني 2019

تقرير

العاملون والعاملات في شركات "التنظيف"

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:
المرصد العمالي الأردني
مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
بالتعاون مع مؤسسة فريدريش إيبيرت الألمانية

تشرين الثاني 2019

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية مؤسسة بحثية علمية مستقلة تأسست كدار دراسات وأبحاث ودار قياس رأي عام في عام 2003، يسعى المركز للمساهمة في تحقيق التنمية الشاملة في الأردن من خلال تطوير وتحديث المجتمع الأردني اقتصادياً وتشريعياً، والعمل على بناء الأردن الديمقراطي القائم على أسس الحرية والعدل والمساواة، وضمان الحقوق الانسانية الأساسية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمدنية لجميع الأردنيين، وذلك من خلال إعداد الدراسات والتقارير واستطلاعات الرأي، وبناء قواعد بيانات تغطي مختلف مجالات التنمية التي تساهم في تحقيق رسالة المركز.

مؤسسة فريدريش إيبيرت (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 إلى مساعدة المؤسسات النسائية في جهودها من أجل تحسين مستوى مشاركة المرأة ومساواة النوع الاجتماعي في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية.

المرصد العمالي الأردني برنامج مشترك بين مركز الفينيق ومؤسسة فريدريش إيبيرت- الأردن ، يعمل المرصد على رصد واقع وآفاق تطور الحركة العمالية والنقابية الأردنية والدفع باتجاه تطوير التشريعات العمالية بالمشاركة مع الأطراف ذات العلاقة ووفق معايير العمل الدولية بما يساهم 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 و المعلوماتية و مؤسسة فريدريش إيبيرت غير مسؤولين عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق التقرير

المحتويات

4	مقدمة
5	أرقام وإحصائيات
6	ظروف العمل في شركات التنظيف
6	الرواتب والأجور
7	الإجازات الرسمية والسبوعية
7	الضمان الإجتماعي
8	السلامة والصحة المهنية
8	الاستقرار الوظيفي
8	الخلاصة والتوصيات
9	التوصيات
9	شهادات لبعض العاملين

مقدمة

يتناول هذا التقرير ظروف العمل التي تعيشها مجموعات عمالية كبيرة تتعرض لانتهاكات واضحة، وهم العاملون والعاملات في الشركات التي تقدم خدمات التنظيف وخاصة في المستشفيات الحكومية والخاصة. ويسعى هذا التقرير إلى الكشف عن الانتهاكات التي يتعرض لها عمال وعاملات النظافة في هذه الشركات والوقوف على كيفية وقوع هذه الانتهاكات، وإظهار صورها المختلفة، إلى جانب تقديم بعض التوصيات التي من شأنها وضع حد لهذه الانتهاكات وتمكين العاملات والعمال في هذه الشركات من التمتع بحقوقهم العمالية الأساسية الواردة في التشريعات الأردنية ذات العلاقة، وعلى وجه الخصوص قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي إلى جانب الأنظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبها. ويعد هذا القطاع من بين العديد من القطاعات التي تعيش ظروف عمل هشة وضعيفة للغاية في الأردن وتحتاج إلى أن نلقي الضوء عليها، بهدف لفت نظر الحكومة ممثلة بوزارة العمل من جانب، ولفت نظر النقابات العمالية التي يفترض أن تعمل على حماية هؤلاء العاملين والعاملات من جانب آخر، وللتأكيد على فكرة حرية التنظيم النقابي التي تتيح لجميع فئات العاملين والعاملات في الأردن من تشكيل نقاباتهم، فالمنظمات النقابية الحرة والمستقلة هي الكفيلة بتعزيز قوة القوى العاملة وحماية حقوقهم ومصالحهم أمام الجهات الأخرى.

وقد سبق للمرصد العمالي الأردني أن أصدر تقريراً في عام 2012 تناول فيه ظروف العمل في هذا القطاع، عرض فيه العديد من أوجه القصور في احترام معايير العمل للعمال والعاملين فيه، وأستعرض فيه العديد من الانتهاكات التي يتعرضون لها، والملفت للنظر أنه لم يحدث أي تحسين في ظروف العمل، وما زالت الانتهاكات من حيث نوعها وحجم ممارستها على حاله.

ولغايات تحقيق أهداف هذا التقرير قام فريق المرصد العمالي الأردني بإجراء مجموعة من الزيارات الميدانية للعديد من مواقع العمل في المستشفيات الحكومية والخاصة، تم خلالها مراقبة ظروف العمل عن قرب، وتم خلالها إجراء مقابلات مع العديد من العاملين والعاملات في مواقع العمل التي تمت زيارتها، إلى جانب لقاءات مع نقابيين ونقابيات يعملون في هذا القطاع.

ويأتي هذا التقرير كجزء من سلسلة تقارير يصدرها المرصد العمالي الأردني التابع لمركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية حرصاً على إصدارها خلال السنوات العشر الأخيرة، غطت ظروف العمل في العديد من قطاعات الأعمال المختلفة، وكشفت عن العديد من الانتهاكات التي تمارس بشكل يومي على غالبية العاملين في سوق العمل.

أرقام واحصائيات:

بالرغم من أن النظام الإحصائي الأردني يعد من الأنظمة المتقدمة مقارنة مع غالبية دول المنطقة، ويوفر للباحثين والمراقبين وصناع القرار العديد من المؤشرات الإحصائية الدولية والمحدثة المتعلقة بسوق العمل، إلا أنه لا يوفر أرقاماً إحصائية حول القطاعات الاقتصادية الفرعية والعاملين فيها، ومنهم العاملين في الشركات التي تقدم خدمات التنظيف. ونتيجة لذلك نضطر إلى تقديم تقديرات إحصائية تعتمد على الشركات نفسها والهيئات النازمة لها، إلى جانب نقابات العاملين في هذه الشركات.

إذ أنه وفي ضوء المعلومات المتوفرة يمكن تقدير أعداد العاملين في هذا المجال بما يقارب عشرة آلاف عامل وعاملة ثلثهم من الذكور، ويعود ذلك إلى أن طبيعة العمل في هذا القطاع وخاصة في المستشفيات تفرض على العامل والعاملة العمل لساعات متأخرة من الليل، وهو الأمر الذي لا يتلاءم مع ظروف حياة غالبية النساء. ويمكن الإشارة أيضاً أن الغالبية الكبرى من العاملين/ات في هذه الشركات هم من العمالة الأردنية، والأمر الملفت أنه وبمقارنة أعداد العاملين المقدرة في الشركات التي تقدم خدمات التنظيف لهذه العام مع كانت عليه هذه التقديرات في عام 2012 وقت إصدار التقرير الأول تشير إلى نسبة أعداد الأردنيين والأردنيات تزايدت بشكل كبير، حيث قدرت أعداد العمال غير الأردنيين (المهاجرين) قبل سبع سنوات ما يقارب 80 % من مجمل العاملين.

ويتوزع غالبية العاملين في هذا القطاع في المستشفيات العامة (الحكومية) مقارنة مع المستشفيات الخاصة، وذلك نتيجة كبر حجم المستشفيات الحكومية، الأمر الذي يدفع شركات التنظيف إلى تشغيل أعداد أكبر فيها مقارنة مع المستشفيات الخاصة.

ظروف العمل في شركات التنظيف:

حده الأدنى ساعة وربع مقابل كل ساعة من أجره المعتاد حسب نص المادة (59) من قانون العمل الأردني، هذا الى جانب أن اجبار العامل على العمل ساعات طويلة يدخل في شبهة العمل الجبري، الأمر الذي يعد مخالفة صريحة للقوانين الأردنية من جهة والحقوق الانسانية الأساسية ومعايير العمل الدولية من جهة أخرى.

ولا يقف الأمر عند هذا الحد، بل أن من النادر أن يستلم العامل في هذا القطاع أجره الشهري دون وجود خصومات عليه، وتأتي هذه الخصومات تعويضاً عن الأدوات التي أتلقت أو فقدت من قبل العامل أو العاملة أو بدل أيام غياب تنطبق عليها معايير الاجازات المرضية أو السنوية. ويؤكد غالبية العاملين والعاملات الذين تمت مقابلتهم في إطار اعداد هذا التقرير، أنه ليس من الضروري أن تتلف أدوات العمل ومواده أو تضيع (تفقد) لكي يتم الخصم، فبند "الخصومات الأخرى" التي تتواجد على غالبية كشوفات الرواتب الى جانب خصومات اشتراكات الضمان الاجتماعي دائمة الا في حالات نادرة.

وبالإضافة الى ذلك، فإن أجور غالبية الساقطة من العاملين في هذا القطاع لا يتم زيادتها بشكل سنوي كما تجري العادة في جميع الأعمال، فأجور غالبية العاملين في هذا القطاع سواء كانت خبراتهم سنة واحدة أو خمسة أو عشرة أو أكثر تبقى ثابتة كما هي عند الحد الأدنى للأجور. وبين العديد من العاملين/ات ان تعاقب شركات الخدمات على عطاءات الخدمات في المستشفيات الحكومية التي تعتبر المشغل الأكبر لهم، تتعامل مع جميع العمال بنفس المستوى عند تسلمها العطاء، ولا تأخذ بعين الاعتبار أن هناك تفاوتاً في مدة الخدمة لكل عامل على حدة أو في خبراتهم في هذا المجال.

يضاف الى ذلك، فإن تسليم أجور غالبية العاملين/ات في هذا القطاع لا تتم في الوقت المحدد لها مع نهاية كل شهر، أو خلال الأيام السبعة من الشهر الذي يليه، إذ أن هناك أعداد كبيرة من العاملين والعاملات في هذا القطاع يتسلمون رواتبهم في فترات زمنية أبعد من ذلك، يصل بعضها الى أكثر من شهر. ويعد هذا مخالفة صريحة لنص المادة (46) من قانون العمل التي تنص على ضرورة دفع الأجر خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه.

الإجازات الرسمية والسنوية

يعاني غالبية العاملين والعاملات في الشركات التي تقدم خدمات

يتعرض غالبية العاملين والعاملات في هذا القطاع الى العديد من الانتهاكات، حيث أظهر الرصد الميداني الذي قام به فريق المرصد العمالي الأردني، أن الانتهاكات تشمل غالبية العاملين في هذه الشركات، وتتنوع على مختلف معايير العمل وتتمثل في مستويات الأجور ومواعيد تسليمها، وفي ساعات العمل، والاجازات السنوية والمرضية والحماية الاجتماعية في إطار الضمان الاجتماعي، الى معايير الصحة والسلامة المهنية والاستقرار الوظيفي وغيرها، وفيما يلي عرض لأهم هذه الانتهاكات:

الرواتب والأجور

بشكل عام يمكن القول إن أجور غالبية الكبرى من العاملين في الشركات التي تقدم خدمات التنظيف لا تتجاوز الحد الأدنى للأجور والبالغ (220) ديناراً شهرياً. وبالرغم من أن الحد الأدنى للأجور منخفض جداً ولا يوفر للعاملين والعاملات الحد الأدنى من مستويات الحياة الكريمة، فإن هنالك العديد من المؤشرات التي تفيد أن أعداداً كبيرة من العاملين في هذا القطاع يحصلون على رواتب وأجور تقل عن الحد الأدنى لها، ويتم ذلك من خلال أكثر من طريقة.

من أكثر الطرق التي تستخدم في عدم الالتزام بدفع الحد الأدنى للأجور تتمثل في تشجيع و/أو اجبار العديد من العاملين والعاملات على العمل لساعات طويلة تزيد عن ثماني ساعات يومياً مقابل أجر شهري بالحد الأدنى للأجور، كذلك دفعهم للعمل لساعات طويلة يمكن أن تصل الى 10 وإلى 16 ساعة يومياً تحت ما يسمى "العمل الإضافي" مقابل رواتب تزيد قليلاً عن الحد الأدنى للأجور، ولكنها تقل عن الحد الأدنى للأجور إذا أخذ بعين الاعتبار عدد ساعات الدوام اليومية وحسبة بدل العمل الإضافي. وهذا يعد مخالفة صريحة لقرار الحد الأدنى للأجور، ومخالفة لنص المادة (57) من قانون العمل الذي ينص على عدم جواز تشغيل العاملين أكثر من ساعات العمل الرسمية البالغة 8 ساعات يومياً، الا في حالات خاصة ولفترة لا تزيد عن ثلاثين يوماً في السنة وبحد أقصى ساعتين اضافيتين يومياً على أن تحسب عملاً اضافياً مقابل أجر

14.25 بالمائة من رواتبهم التي يلزمها القانون بدفعها، وبذلك يتم حرمان العاملين والعاملات من مدة الاشتراك للأشهر الأولى من عملهم ويتم كذلك الاستيلاء على نسبة 7.5 بالمائة التي يتم اقتطاعها من العمال/ات. وهذا يعد مخالفة لنص المادة (20) فقرة (ج) من قانون الضمان الاجتماعي، والتي تشير الى أن صاحب العمل مسؤول عن دفعها للمؤسسة من تاريخ التحاق المؤمن عليه بالعمل لديها. إلا أن أعدادا كبيرة منهم/ن يكتشفون أن ما تم اقتطاعه من أجورهم/ن وما يجب أن تدفعه الشركات لم يتم تسديده الى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، والبعض الآخر يكتشف أن مدة اشتراكه في الضمان الاجتماع أقل من مدة العمل التي عملها في الشركة، ومن المدة التي تم اقتطاع مخصصات الضمان الاجتماعي من أجورهم.

وهناك نوع آخر من التحايل تقوم به بعض الشركات من خلال اشراك عدد من العاملين لديها في الضمان الاجتماعي خوفا من المسائلة القانونية، ويتم حرمان باقي العمال من الاشتراك في الضمان الاجتماعي وتستمر الشركة باقتطاع مخصصات الضمان الاجتماعي من رواتبهم. والذي يسهل عمليات الاحتيال هذه أن غالبية العاملين في هذه الشركات هم من العاملين والعاملات البسطاء ومن غير المتعلمين وغير المهرة ممن لا يملكون القدرة والمعرفة على التحقق من ذلك.

ومن المتوقع أن تضعف الحماية الاجتماعية لأعداد كبيرة من العاملين والعاملات في هذا القطاع وغيره من جميع قطاعات العاملين من فئة الشباب دون سن 28 عاما، بعد التعديلات التي تم اجرائها على قانون الضمان الاجتماعي مؤخرا، والتي حرمت هذه الفئة من الشباب من تأمين الشيخوخة.

وهناك العديد من الحالات التي كان يضطر العمال لدفع نفقات علاجهم من اصابات تعرضوا لها أثناء ممارستهم لعملهم، بحيث تتنصل إدارات الشركات من تحمل مسؤولياتهم نحوهم، أو بمخاطبة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لتغطية نفقات اصابات العمل، لتفادي تسجيل نقاط على هذه الشركات بسبب تعدد إصابات العمل لديها، ما سيؤدي الى زيادة اقتطاعات الضمان الاجتماعي حسب نصوص قانون الضمان الاجتماعي.

النظافة في المستشفيات من حرمانهم من الإجازات السنوية والمرضية وإيام العطل الرسمية التي تعلنها الحكومة، ويحصلون فقط على العطلة الأسبوعية يوم الجمعة فقط، وبعضهم يداوم يوم الجمعة ويحصل على عطلته الأسبوعية في يوم آخر. والعديد من هذه الممارسات تشكل مخالفة صريحة لنص المادة (61) من قانون العمل الذي يعطي العامل والعاملة إجازة سنوية لمدة 14 يوما في السنة، إذا كانت مدة عمله/ها في مكان العمل ذاته تقل عن 5 سنوات، و21 يوما في السنة إذا كانت مدة عمله/ها في مكان العمل ذاته تبلغ 5 سنوات فأكثر. كذلك فإن غالبية العاملين والعاملات في هذا القطاع لا يتقاضون أجورا بدل عملهم الاضافي مقابل عملهم في أيام العطل الرسمية حسب نص المادة (59) من قانون العمل، الذي يمنح العامل أجور بمقدار 150 % من أجره المعتاد، لقاء عمله في العطلة الأسبوعية والإجازات الرسمية والدينية.

وتقوم العديد من الشركات بخصم بدل الإجازات التي يضطرون لأخذها من رواتب العمال والعاملات، كما يتم في بعض الأحيان خصم راتب يومين عن كل يوم إجازة بحجة أن إجازة العامل المفاجئة تسببت بتعطيل عمل القسم الذي يعمل فيه، وكذلك الحال بالنسبة للإجازات المرضية، إذ يحرم غالبية العاملين في هذا القطاع من الاجازة المرضية، في حال احتياجهم/ن لها، وفي العديد من الحالات يتم خصمها من راتب العامل أو العاملة حال اضطرارهم لأخذ إجازة مرضية.

الضمان الاجتماعي

ويتم حرمان أعداد كبيرة من العاملين والعاملات في شركات خدمات النظافة من اشراكهم في منظومة الضمان الاجتماعي، ويستخدم لذلك عدة أساليب منها التلاعب في الفترات الزمنية التي يتم فيها تسجيلهم/ن في مؤسسة الضمان الاجتماعي، خاصة عن الأشهر الأولى لعملهم/ن، حيث تقوم بعض الشركات باقتطاع اشتراكات الضمان الاجتماعي من العاملين منذ بدء التحاقهم بالعمل، ولا تقوم بتوريدها الى مؤسسة الضمان الاجتماعي عن هذه الأشهر، هادفة من وراء ذلك الى توفير نسبة

التابعين للشركات التي يعملون فيها، ومن كبار موظفي/ات إدارات المستشفيات. واشتكى العديد من العاملين من سهولة عمليات فصل العاملين والعاملات من هذه الشركات الى جانب العقوبات الإدارية المتتالية التي يتعرضون لها. ويضاف الى الصعوبات التي يواجهها العاملات على وجه الخصوص، عمليات التحرش من المشرفين في مواقع العمل، ما يدفعهن الى ترك العمل.

الخلاصة والتوصيات

يتضح العرض أعلاه ومن العديد من الشهادات أن ظروف العمل في قطاع شركات التوظيف ظروف صعبة جداً، وهشة من حيث احترام معايير العمل، وأن غالبية العاملات والعاملين في هذا القطاع هم من الفقراء، ومن فاقدي الأمل بتحسين شروط عملهم وتحسين شروط حياتهم. وقد أكدت النقابة العامة للعاملين في الخدمات الصحية أن غالبية هذه الشركات لا تحترم معايير العمل ولا تلتزم بالحد الأدنى للأجور، ويشير رئيس النقابة "محمد غانم" عند اجراء مقابلة معه أثناء اعداد هذا التقرير إلى أنه وفي كثير من الأحيان تكون هناك نوايا مسبقة عند إدارات بعض الشركات لتعويض خسائرها من خلال عدم الالتزام بالحقوق العمالية، والتلاعب بالحد الأدنى لأجور العاملين في مجال النظافة في المستشفيات. وعند عرض مختلف الانتهاكات التي تم توثيقها على رئيس النقابة، أكد على صحتها، وأشار الى أن حجم الانتهاكات كبير جداً، وركز على عمليات التلاعب بكشوفات الضمان الاجتماعي التي تحرم جزءاً كبيراً من العاملين والعاملات من الحماية الاجتماعية. ووصف ظروف عمل قطاعات واسعة من العاملين والعاملات في هذه الشركات بالسخرة.

واعتبر فيه رئيس اتحاد شركات الخدمات الطبية "محمد الشوحة" خلال مقابلة أجريت معه في إطار إعداد التقرير أن هناك مبالغة عند الحديث عن انتهاكات تمارس بحق عاملين وعاملات في مجال النظافة في المستشفيات من قبل تلك الشركات، واعتبر ان هذه بعض الانتهاكات التي تمارس بحق عاملي النظافة في المستشفيات هي ممارسات فردية وليست ظاهرة أو سياسة تمارسها شركات الخدمات الطبية والصحية.

وأكد الناطق الإعلامي باسم وزارة العمل "محمد الخطيب" في

السلامة والصحة المهنية

ويتعرض أعداد كبيرة من العاملين في هذا القطاع الى مخاطر كبيرة جراء ضعف توفر واستخدام شروط السلامة والصحة المهنية في أماكن عملهم، بالرغم من أن غالبيتهم يعملون في مهن خطيرة، إذ يتعاملون مع أنواع مختلفة من المرضى ويقومون بتجميع النفايات والمخلفات الطبية بمختلف أنواعها. الأمر الذي يعرض هذه الفئة من العاملين لمخاطر صحية ومهنية كبيرة. وهذا يعد مخالفة لنص المادة (78) من قانون العمل الأردني التي تطالب صاحب العمل بتوفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض التي قد تنجم عن العمل وعن الآلات المستعملة فيه، كما يجب على الشركات توفير الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة كالملابس والنظارات والقفازات والأحذية وغيرها وإرشادهم إلى طريقة استعمالها والمحافظة عليها وعلى نظافتها.

كذلك أظهرت المقابلات التي تمت مع العديد من العاملين والعاملات في هذا القطاع، أنهم لم يتلقوا أية إرشادات وتدريبات للتعامل مع مخاطر المهن التي يعملون فيها وكيفية التعامل معها، الأمر الذي يعد كذلك مخالفة لنصوص قانون العمل الذي يفرض على صاحب العمل إحاطة العامل قبل مباشرته للعمل بمخاطر مهنته وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها، وبطالبه أن يعلق بمكان ظاهر تعليمات وإرشادات توضح فيها مخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها ووفق الأنظمة والقرارات التي تصدر بهذا الشأن، وتوفير وسائل وأجهزة الإسعاف الطبي للعمال في المؤسسة.

الاستقرار الوظيفي

مستوى الاستقرار الوظيفي في هذا القطاع ضعيف جداً، وغالبية العاملين والعاملات لا يستمرون في أعمالهم لفترات طويلة نظراً لظروف العمل الصعبة التي يعانون منها. كما أنه من أسباب عدم استقرارهم في وظائفهم هو عدم وجود عقود مكتوبة تربطهم بأصحاب العمل، وتقوم الشركات المشغلة لهم بالاكتفاء بتعبئة طلبات التوظيف للعمال ويتم التعامل مع طلبات الوظيف هذه باعتبارها عقود العمل. يضاف الى ذلك الاهانات التي يتعرض لها أعداد كبيرة من العاملين والعاملات من مشرفيهم المباشرين

شهادات لبعض العاملين والعاملات في شركات تقديم خدمات التنظيف في المستشفيات:

شهادة عامل

"العامل المصري الجنسية (م.ي)، ويعمل عامل نظافة في إحدى المستشفيات الحكومية، حيث يخاف محمد من "لقمة الطعام" التي قد تكون سبباً كفيلاً لتهديده بقطع رزقه! ويؤكد العامل على أن "الحاجة تكون سبباً كفيلاً لأن تتجاهل نداءات كرامتك".

ساعدت قلة الحركة في ذلك الرواق (الممر) حيث كان يجمع النفايات الطبية وغير الطبية فيه على الالتقاء بالعامل (م.ي) وفتح حديث معه للتعرف على ظروف عمله في مجال النظافة في ذلك المستشفى. قدم اجاباته بطريقة ودودة وبسيطة عندما تم طرح عليه سؤال بسيط جداً، وهو: "مرتاح في شغلك؟" ليبدأ بسرد قصة ظروفه في عمله وكأنه يتبع أسلوب "الفضضة"، دون حواجز خلال السرد لكن مع الحرص الشديد على ألا يراه أحد من المراقبين. وفي الوقت الذي كان يسرد فيه مواقف تحدث معه في العمل، كان يتلفت يميناً ويساراً وعيناه لم تتوقف عن الرصد في كل الجهات، وعند سؤاله عن سبب ذلك أجاب بكل بساطة: "بخاف يطلعوني من الشغل إذا سمعوني بحكي معك".

من الجدير بالذكر أن ذلك العامل يتبع أسلوب مختلف في الحديث، حيث يتكئ على لغة الجسد في حديثه أكثر من النطق، وقام باختيار زاوية في رواق آخر من المستشفى حتى يستكمل حديثه. ويعمل (م.ي) في مجال النظافة في إحدى المستشفيات الحكومية منذ أكثر من خمسة أعوام، يتقاضى 220 ديناراً مقابل ثمان ساعات عمل، يقوم خلالها بتنظيف أكثر من طابق في المستشفى تصل أحياناً إلى ثلاثة طوابق وفي كثير من الأوقات يكون عامل النظافة الوحيد في ورديات معينة.

وعودة إلى سؤال ما إذا كان (م.ي) "مرتاح في الشغل"، أفاد أن الضغوطات التي يشعر بها في العمل لا تتعلق فقط بعدم مساواة أجره مع حجم الجهد الذي يبذله، بل أيضاً بالإساءات التي يتعرض لها من قبل بعض مسؤوليه واستشهاد بمثال خلال حديثه عن هذه النقطة أنه حتى خلال أخذه استراحة سريعة لتناول الطعام تكون

تصريح له في سياق إعداد التقرير أن أبرز الانتهاكات التي تمارس بحق عمال النظافة في المستشفيات هي عدم الالتزام بالحد الأدنى للأجور إضافة إلى تأخر صرف الرواتب، فضلاً عن عدم صرف بدل ساعات العمل الإضافي، وذلك بحسب الشكاوى التي تصل إلى وزارة العمل. وأشار إلى أن هناك متابعة مستمرة من خلال زيارات من قبل مديرية التفتيش في وزارة العمل للمستشفيات، ويتم التعامل مع الشكاوى من خلال سياسة متدرجة تبدأ بتوجيه التنبيه لصاحب المخالفة وإذا استمرت من الممكن وفي حالات قليلة أن يكتب المفتش تقرير يدعو فيه إلى إغلاق الشركة صاحبة العطاء.

التوصيات:

في ختام هذا التقرير فإن هنالك العديد من التوصيات التي من شأن الأخذ بها التخفيف من حدة الانتهاكات التي يتعرضون لها، وهذه التوصيات تتمثل فيما يأتي:

1. تشديد الرقابة وتفعيلها على مدى التزام هذه الشركات واحترامها لمعايير العمل المختلفة بما فيها الحد الأدنى للأجور، واحترام التزاماتها في نصوص اتفاقيات العطاءات مع وزارة الصحة التي تتضمن احترام معايير العمل.
2. تفعيل دور النقابات العمالية من خلال السماح لكافة العاملين في هذا القطاع من تشكيل منظماتهم النقابية بكل حرية لتكون القوة الضاغطة لاحترام معايير العمل في مواقع العمل، وهذا يتطلب إجراء تعديلات على قانون العمل بهذا الخصوص.
3. إخضاع العاملين في شركات التنظيف لدورات توعية بحقوقهم العمالية، ويمكن أن تقوم بذلك نقابة العاملين بالخدمات الصحية.
4. إخضاع العاملين في شركات التنظيف لدورات تدريبية، بهدف توعيتهم بطرق التعامل مع النفايات الطبية وغيرها.

وفي كثير من الأحيان وفي نهايات الأسبوع يكون عبء التنظيف خلال الوردية الذي تعمل فيه عليها وحدها، حيث تقوم بتنظيف ثلاثة طوابق.

فضلاً عن الإساءات اللفظية والصراخ الذي تتعرض له من قبل مراقبين عليها من إدارة المستشفى. وعند سؤالها ما إذا كانت قد تقدمت بشكوى للإدارة عن الانتهاكات التي تتعرض لها، أجابت بالنفي لعلها المسبق بأن مثل هكذا خطوة لن تكون في صالحها.

شهادة عاملة

العاملة "روعة" وعمرها (19 عاماً) تعمل منذ أربعة شهور من الساعة السابعة صباحاً وحتى الثالثة ظهراً، براتب 200 دينار. وتعيش روعة مع عائلتها التي تعيلها بهذا الراتب في الأغوار، وتقول عن الوضع العام لظروف عملها: "نعم من حق المراقب أن يراقب عملي لكن ليس من حقه أن يتماذى في التعامل معي وأن يقلل من احترامي". وتوضح ذلك بقولها أنها باستمرار تتعرض للصراخ عليها من قبل مراقبيها والمشرف عليها في العمل، وينسى كما تقول أنها فتاة، لكنها مضطرة أن تتحمل هذه الإهانات من أجل لقمة عيشها.

شهادة عامل

يؤكد العامل أحمد (18 عاماً) الذي بدت عليه علامات الغضب والاحتقان في سياق حديثه عن المعاملة القاسية التي يتعرض لها من قبل مراقبه، ويقول بلغته الشبابية الانفعالية: "هذا المراقب" ما بيتعاشر"، طول نهاره بصرخ علينا وكثير بطلب مني أشياء مو بمجال شغلي". ويضيف كثير من الأحيان يجعلني أعمل ثماني ساعات متواصلة داخل غرفة الإنعاش محاطاً بالموقي، ومنعني من الخروج لأي سبب خلال هذه الساعات، وكل ما طالبت بحق من حقوقي كعامل يرد علي: "مش عاجبك روح".

شهادة عامل

"رامي" العامل في أحد المراكز الصحية يشتكي من تدني الراتب وأنه لا يتناسب مع التزاماته الأسرية كمعيل لزوجته واولاده وحتى والده المريض، وأن ذلك دفعه لأن يكون "غارماً" مهدداً برزقه وحرته. العامل: رامي" متزوج ولديه ولدين، يعمل منذ 8 سنوات مع شركة تنظيفات في مركز صحي، وهو المعيل لزوجته واولاده ووالده المريض بالقلب بالإضافة لأمه واخته، راتبه الذي لا يتجاوز 200 دينار لا يكفي

هذه "اللحمة" وكأنها شيء كبير جداً من شأنه أن يهدد رزقه، حيث يشعر أنه حتى تناول الطعام خلال الدوام وكأنه خرق لشروط عمله في المستشفى، إذ كثير من المرات تعرض لإساءات لفظية من مسؤوليه بسبب تناوله وجبة سريعة.

ناهيك عن تعرضه باستمرار للتهديد بفصله من العمل، بمعنى إذا كانت هناك أي ملاحظة من مراقبيه على أدائه في العمل حتى لو كانت الملاحظة على شيء بسيط جداً تجدهم يهددونه بتوقيفه عن العمل، وهذا الشيء الذي هو بمثابة "لوي يده" بحسب وصفه، إذ من الصعب عليه أن ينقطع "رزقه" لما سيلحقه ذلك من تبعات تدمر مستقبله المعيشي، لعدة أسباب أهمها أنه غير أردني الجنسية وأنه من الصعب جداً أن يجد عملاً بديلاً عن عمله الحالي.

وختم (م.ي) حديثه الذي كان يسوده القلق من قدوم أحد من مراقبيه ويمكسه "متلبساً" وهو يتحدث عن الانتهاكات التي يتعرض لها، بقوله إنه يعرف أن ما يتعرض له من إساءات وضغوطات في عمله أنها غير قانونية، لكن في الوقت ذاته هو ليس على دراية كافية عن حقوقه العمالية، وقال وهو يؤشر على جبهته: "أنا بشتغل من عرق جبيني والأهم أن أحافظ على رزقتي".

شهادة عاملة

"باختصار شديد هذا المكان غير عادل"، بهذه العبارة حاولت أن تختصر إحدى عاملات النظافة من الجنسية الفلسطينية في واحدة من المستشفيات الخاصة الحالة العامة التي تتعرض لها كعاملة هناك حيث تعمل في مجال النظافة فيه منذ عامين. تلك العاملة وهي فلسطينية الجنسية، لم تكن تدري انه وخلال حديثها مع معدة التقرير أنها ستتعرض لمساءلة، حيث كان في الجانب الآخر زميل لها يعمل في نفس المجال يراقبها وهي تتحدث عن الانتهاكات التي تتعرض لها، ليلبلغ مرؤوسهم بذلك وهو ما جعلها هي وأحد أعضاء فريق اعداد التقرير أن يخضعا لمساءلة من قبل إداريين في المستشفى.

وخلال الحديث معها بينت أنها تتعرض لإهانات تقريباً بشكل شبه يومي سواء من عاملين أو ممرضين وقالت: "أنا لست مرتاحة هنا لكن حاجتي هي سبب بقائي حتى ينتهي عقد عملي مع نهاية العام". وتقول إنها في كثير من الأحيان تقوم بواجبات تفوق طاقة جهدها كما تفوق راتبها، حيث تتقاضى 340 ديناراً، تعمل بقدرة جهد عاملين اثنين، ولا يحق لها أن ترتاح نصف ساعة، ناهيك عن أنه

تكاليف بيته المستأجر وفواتير الكهرباء وكذلك تكاليف ولادة زوجته، مما يضطره للاستدانة بشكل منتظم الأمر الذي عرضه للاستغلال والتوقيع بمبالغ هي ضعف المبالغ التي قبضها، عن طريق شراء أجهزة خلوي بمبالغ مرتفعة (ذمم) وإعادة بيعها لنفس التاجر بمبلغ نقدي بسيط.

وكان رامي ملتزماً مع كل ذلك بسداد الاقساط المترتبة عليه الا انه عجز عن دفع كامل القسط في الفترة الاخيرة فطالب صاحب المحل بتقليل قيمة القسط الا ان صاحب المحل رفض ورفع عليه قضية مما ادى للتعميم عليه وتوقفه عن العمل منذ شهرين. الأمر الذي جعل من قضية العامل رامي حالة إنسانية تبنتها جمعية "سنحيا كراماً" الخيرية المتخصصة بقضايا الغارمين والغارمات، وقاموا بجمع تبرعات لكف طلب رامي والتي وصلت إلى 1006 دنانير، حرصاً على عدم فقدان عمله الذي يعتبر مصدر الدخل الوحيد الذي يعيل أهله وبيته.