

تقرير

20
22

الشركات المساندة.. طريق المنشآت الكبرى لتخفيض النفقات على حساب العاملين

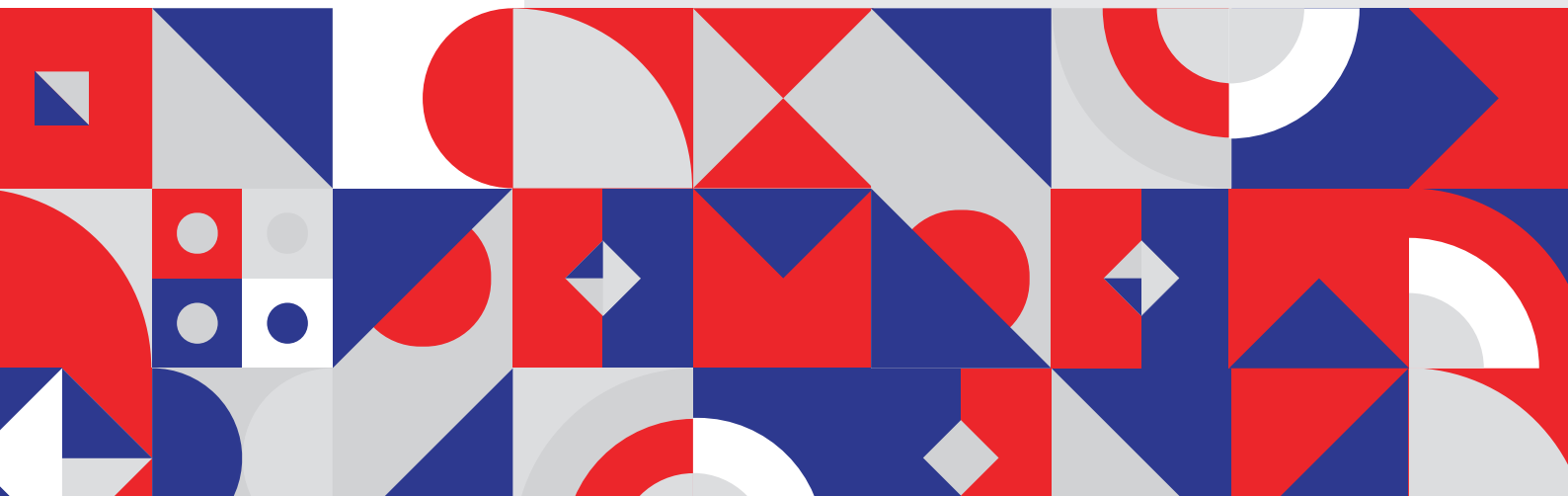
إعداد:

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
برنامج المرصد العمالي الأردني

عمان، الأردن

كانون الأول 2022

www.phenixcenter.net



هذا التقرير من إصدار مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة فريدريش ايبرت، مكتب عمان. جميع الحقوق محفوظة، لا يسمح بإعادة إصدار هذا التقرير أو أي جزء منه أو تخزينه أو استنساخه أو نقله، كلياً أو جزئياً، بأي شكل وبأية وسيلة، سواء بطريقة الكترونية أو آلية، بما في ذلك الاستنساخ الفوتوغرافي، أو التسجيل أو استخدام أي نظام من نظم تخزين المعلومات واسترجاعها، دون الحصول على إذن خطي مسبق من مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة فريدريش ايبرت.

تنوية:

إن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة فريدريش ايبرت غير مسؤولين عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق التقرير.



للدراستات الاقتصادية والمعلوماتية
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

مؤسسة بحثية علمية مستقلة تأسست كدار دراسات وأبحاث ودار قياس رأي عام في عام 2003، يعمل المركز على بناء نموذج تنموي قائم على مبادئ الديمقراطية وحقوق الانسان، بالتركيز على اصلاح سياسات العمل وفق هذه المبادئ، إزالة القيود عن حرية التنظيم النقابي، تعزيز سياسات الحماية الاجتماعية وتطوير قواعد بيانات للفاعلين في العملية التنموية الشاملة والمستدامة، من خلال اعداد الدراسات والتقارير والأوراق البحثية والمؤتمرات والمدافعة وتطوير قدرات الفاعلين في العملية التنموية.



مؤسسة فريدريش إبيرت (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 للاصلاح 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 الاجتماعي في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية.



المرصد العمالي الأردني

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 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.



المقدمة والسياق

لاحظ فريق

«المرصد العمالي الأردني»
أنّ هذه الشركات تمارس
انتهاكات عديدة بحق
العاملين فيها، لا تقصر
على انخفاض الأجور وجودة
التأمين الصحي والحمايات
الاجتماعية المقدمة.



في أواخر تشرين أول الماضي، برزت على الساحة الأردنية قضية العاملين في إحدى الشركات الكبرى الأردنية، واتضح أنها تقوم على أساس التمييز بين عاملين بنفس الوظائف والمهام، واعتماد الشركة الكبرى نفسها على عدة شركات من هذا النمط لتخفيف النفقات عليها والتهرب من دفع امتيازات الموظفين الجدد، كالحوافز والأجور التي تعتبر مرتفعة، ورواتب الثالث عشر والرابع عشر والخامس عشر.

ولدى بحث «المرصد العمالي الأردني» تبين أنّ الشركات المساندة باتت تأخذ حيزاً في شركات مساهمة عامة مختلفة، وصار لها اسمها وصيتها الجيد باسم «الاستثمار» و«النجاحات الشبابية»، رغم أن لاعتماد عليها يهدف إلى تخفيض النفقات وحرمان العاملين من الحوافز والميزات الإضافية والأجور التي تؤمن لهم حياة كريمة.

ولاحظ فريق «المرصد العمالي الأردني» أنّ هذه الشركات تمارس انتهاكات عديدة بحق العاملين فيها، لا تقصر على انخفاض الأجور وجودة التأمين الصحي والحمايات الاجتماعية المقدمة، بدون أن تحرك الشركات الكبرى ساكناً، على رغم أنّ مهام العاملين المساندين تعتمد على طلبات وأوامر موظفي الشركات الكبرى وأجرى معدو التقرير في المرصد عشرات المقابلات مع عاملين في شركات مساندة مختلفة وبنى عليها ما يرد من معلومات في هذا التقرير، علماً بأنّ من أجريت معهم المقابلات، طلبوا عدم نشر أسمائهم كي لا يتعرضوا لعقوبات من قبل إدارات شركاتهم.

أولاً: فرق الأجور:

يقوم مبدأ الشركات المساندة على تشغيل موظفي ميدانٍ لحساب الشركات الكبرى بأجور منخفضة لا تكاد تُجاوز خمس ما يتقاضاه ذات الموظفين المثبتين في الشركات الكبرى.

وفي مقابلات مع عاملين في إحدى الشركات الكبرى كشف عدد من الفنيين أنّ فرق الأجور مقارنة بنظرائهم من الكبرى التي يعملون لصالحها قد يراوح بين 500 دينار و 1000 دينار، مع أنهم يؤدون ذات المهمة والوظيفة وفي نفس الميدان والمنطقة.

وفيما يتقاضى العامل الفني في الشركة الكبرى أجراً كاملاً يشمل العلاوات والمواصلات يراوح بين 800 وألف دينار، وقد يصل مع العمل الإضافي إلى 1200 دينار، يتقاضى العامل في الشركة المساندة أجراً يراوح بين 300 و 600 دينار شامل للعمل الإضافي وعلاوة الخطورة.

ويحرم عمال الشركات المساندة، كذلك من حوافز رواتب الثالث عشر والرابع عشر والخامس عشر، التي يتقاضاها زملاؤهم الفنيون المثبتون في الشركة الكبرى، كما أنّ علاوة الخطورة التي يتقاضاها موظفو «الكبرى» تراوح بين 70 - 100 دينار، في وقت تكتفي فيه «المساندة» بدفع 15 ديناراً فقط لعاملها.

ولدى البحث بشكل أعمق، اكتشف أنّ الشركة التي يعملون فيها لا تكتفي بالشركات المساندة لتشغيل الفنيين وحسب، وإنما يصل ذلك إلى عاملين آخرين في الميدان» ووفق ما رصد «المرصد العمالي الأردني»، فإنّ العاملين بمسمى «جابي» يعملون لصالح شركة مساندة أخرى غير تلك التي شغلت الفنيين، برواتب لا تجاوز 400 دينار.

وذكر أحد العاملين لـ«المرصد العمالي الأردني» أنه يتقاضى راتباً يراوح بين 270 إلى 320 ديناراً، وذلك في حال الحصول على فرق المواصلات، وأما في حالة البقاء جابياً «احتياط» يثبت أجره الشهري عند 270 ديناراً فقط. كما أنه زملاءه من العاملين في الشركة المساندة لا يحصلون على علاوات خطورة عمل، بالرغم من تعاملهم مع أدوات كهربائية خطيرة في أوقات عديدة، فضلاً عن أنهم، ورغم مرور سنوات على عملهم، لا يحظون بزيادات سنوية.

يقول أحد العاملين لـ«المرصد العمالي الأردني» إنه لا يرى نفسه بعد نحو 30 عاماً «متقاعداً كريماً» يؤمن لها حياة مريحة في آخر عمره، ويختصر حديثه بالقول: «معقول واحد يتقاعد ويأخذ 1000 دينار وأكثر وواحد يتقاعد على 250 ديناراً؟».

بالعودة إلى الوراء عشر سنوات، يؤكد العامل أنّ الشركة الكبرى كانت تشغل موظفيها فقط، برواتب كانت لا تقل عن 600 دينار شهرياً غير الحوافز والامتيازات وبدل المواصلات، وقد كان بدل المواصلات يصل إلى نحو 170 ديناراً في عام 2010، كما كان الموظفون في ذات وظيفته يتمتعون بامتياز الراتب الثالث عشر والرابع عشر وعلاوات الخطورة.

ولا تقصر الانتهاكات على الحالات السابقة وحسب، وإنما تمتد المشكلة إلى العقبة: حيث تعمل إحدى الشركات المساندة هناك ولا تختلف طبيعة عملهم عن تلك التي يؤديها موظفو الشركة الكبرى، فضلاً عن عملهم سويّاً دون تفريق في الوظائف والمهام.

ويقول أحد العاملين في الشركة المساندة في العقبة لـ«المرصد العمالي الأردني» إنهم يشكون تمييزاً واضحاً في الأجور، حيث أنّ العامل في الشركة المساندة يبدأ براتب 250 ديناراً دون اقتطاع الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي، فيما العامل في الشركة الكبرى يبدأ راتبه بـ380 ديناراً دون الاقتطاعات.

هذا العامل، المستمر في مركزه الوظيفي منذ عام 2019، لا يتعدى راتبه حتى الآن 290 ديناراً بعد اقتطاعات الضمان والتأمين الصحي، ويشير إلى أنّ زياداتهم السنوية لا تتعدى الـ20 ديناراً، في حين تبلغ في الشركة الكبرى 25 ديناراً وبعد خمس سنوات عمل تصبح الزيادة السنوية بالنسبة المئوية بناءً على تقييم العمال.

كما أنّ العمال في الشركة المساندة لا يتحصلون على أي علاوات على رواتبهم، في حين أنّ نظراءهم الشركة الكبرى إلى أجورهم الأساسية ثلاث علاوات هي: علاوة (بدل مناولة) البالغة 35 ديناراً، وعلاوة عائلية البالغة 25 ديناراً، وعلاوة (بدل خطورة) البالغة 30 ديناراً.

وبناءً على ما سبق، فإنّ اعتماد مثل هذه المؤسسات والعمل بمنهجيتها واستخدام عمال بأجور وامتيازات أقل من الأصيل، يُحدث شراً في سوق العمل، لما يتركه من تمييز ضد العاملين والعمال، لأنّ هذه النمط

توفي ولم يحصل ذووه على راتب وفاة يكفيهم لما تبقى من حياة.

يضاف إلى ذلك اشتراكات التأمين الصحي المعتمدة من قبل إدارات الشركات المساندة، مقارنة بما يحصل عليه الموظفون المثبتون في الشركات الكبرى بذات الوظيفة، حيث أنّ العاملين في الشركات المساندة، لا يتمتعون بجودة عالية من التأمين الصحي، إذ أكد عامل لـ«المرصد العمالي الأردني» أنّ التأمين لا يعالجه من الزكام أو الانفلونزا، كذلك يشتكي آخرون من عدم تغطية التأمين العائلي لأمراض أبنائهم وزوجاتهم فضلاً عن انخفاض جودة الأدوية والخدمات المتاحة.

ولا تقف المسألة عند هذا الحد من الانتهاكات، حيث كشف أحد العاملين أنه كان يقطع من راتبه الأساسي، البالغ 320 ديناراً، 50 ديناراً شهرياً لقاء التأمين الصحي لأبنائه، ليكتشف بعد ستة أشهر وخلال مراجعتهم أحد المستشفيات أنّ الأبناء غير مشمولين بالتأمين الصحي، ولدى مراجعته إدارة الشركة طلبت منه أن يحاسب المستشفى ويستخرج فواتيرها، ليضطر لاستدانة 300 دينار لتغطية دخول ابنه المستشفى مع الفحوصات مدة يومين.

لا ينكر العامل أنّ إدارة الشركة أعادت له ما دفعه فعلاً، غير أنه لا يمكنه أن ينسى موقفه في المستشفى حين يحرم ابنه من الرعاية الصحية بالرغم من أنه يدفع تأميناً صحياً لهم، كما لا ينسى موقفه أمام أقربائه حين استدان نقوداً لسد فاتورة المستشفى.

ومسألة التأمين الصحي هذه تنطبق على العاملين في شركة مساندة لإحدى الشركات في إقليم وسط المملكة، الذين يعملون في الجباية وقراءة العدادات داخل العاصمة عمّان، فالتأمين الصحي هو للعامل وحده بدون أسرته، خلافاً لقراري العداد من ملاك الشركة نفسها الذي يتمتعون بتأمين صحي يشمل الأزواج والأبناء.

ويقر عدد من العاملين، في أحاديث منفصلة إلى «المرصد العمالي الأردني»، بأنّ التأمين الصحي المقدم لهم ذو جودة جيدة، إلّا أنّهم يطالبون دوماً بتأمين أبنائهم وزوجاتهم لحاجتهم إليه.

من التشغيل يأتي على حساب الأجور الحقيقية للعمال ويخفف مستويات الحماية الاجتماعية ويعزز مبادئ التمييز لصالح زيادة أرباح المنشآت والشركات.

واعتماد خطة خفض النفقات من خلال خفض أجور العاملين، لن ينتج عنه إلّا عمال فقراءً ولا بدّ لذلك من أن يزيد نسب الفقر والفجوة الاقتصادية بين فئات العاملين في ذات الوظيفة والمهمة، وينسف أحاديث الحكومات المتتالية بضرورة التوجه للتعليم المهني.

ثانياً: الحماية الاجتماعية

تتمثل الحماية الاجتماعية للعاملين في الشركات المساندة في انتسابهم للضمان الاجتماعي والتأمين الصحي، وقد نفذوا احتجاجات سابقة للمطالبة برفع أجورهم بغية الحصول على رواتب تقاعدية أفضل في قادم السنوات، لأنهم لا يرون أي عدل في أن يحصل الفني في الشركة الكبرى على تقاعد قد يصل ألف دينار وأكثر، في حين قد لا تصل رواتبهم التقاعدية بعد أكثر من عشرين سنة 400 دينار.

إنّ الغاية من رفع الأجر لا تقصر على المعيشة اليومية وراتب التقاعد، ولكنها تشمل أيضاً احتمالات تعرض العاملين للعجز أو الوفاة نتيجة التعامل التعامل مع أدوات خطيرة، وبخاصة لدى الفنيين منهم في ذروات العمل كالمنخفضات الثلجية في الشتاء والعواصف الرعدية.

وعند الحديث عن أجر مسجل في الضمان الاجتماعي لا يُجاوز 400 دينار، فإنّ حالة العجز أو الوفاة نتيجة إصابة العمل لن تخلف راتباً مناسباً لعاجز له متطلبات خاصة، أو حتى لورثة توفي والدهم خلال عمل خطير ويصرف لهم 75% من أجره المسجل في الضمان الاجتماعي، وذلك لأنّ بعض العلاوات والعمل الإضافي، الذي يختلف بين شهر وآخر، لا تعتمد الشركة ضمن الراتب الشهري الخاضع للضمان الاجتماعي.

وبناء على ذلك، ونتيجة التعامل اليومي بين العاملين في المساندة وموظفي الشركة الكبرى، فإنّ مخاوفهم تتزايد كل يوم، وقد حدثت بالفعل مع أحد زملائهم الذي

عملهم يكون لصالح الشركات المساندة، إلا أنهم يفتقدون إشرافها عليهم، حيث أنّ المهام والوظائف والسيارات وأدوات السلامة المهنية تصرف الشركة الكبرى، وهم عرضة للعنف اللفظي وسوء المعاملة، وقد تكررت حالات أكثر من مرة كانت تنتهي بعقوبة حسم الأجر أو الإيقاف عن العمل لعامل الشركة المساندة دون عقد مجلس تأديبي أو لجنة تحقيق.

وبلخص العمال تبعيتهم بجملة تكررت بين العشرات منهم «أصغر موظف في الشركة الكبرى بيقدّر بوقفني عن العمل»، حيث يفتقر العمال إلى إدارة تهميمهم من بطش نظرائهم في العمل، وكل ذلك لأنّ الشركة المساندة بنظر الموظفين أدنى مستوى من حيث الأجور والمميزات على مستوى العاملين.

ولا يمكن الحديث عن الاستقرار الوظيفي دون التطرق إلى شكاوى عقود العمل لدى الشركات المساندة، فمثلاً؛ فنيو الكهرباء تراوح خبرات من تواصلنا معهم بين 3 - 8 سنوات في ذات الشركة، إلّا أنهم ورغم ذلك يجددون عقودهم سنوياً دون الحصول على نسخ منها، ولا تقف المسألة عند ذلك؛ إذ أنهم وعند تجديد العقود يجبرون على توقيع استقالات ومخالفات يقرّون فيها عدم مسؤولية الشركة عن أي ذمم مالية لهم، فضلاً عن إجبارهم على توقيع العقود دون قراءتها.

وهذا الضعف في دفاع إدارات الشركات المساندة عن عمالها، يعاني منه عاملون مساندون لشركة في العقبة، إذ يُهدّدون بإنهاء خدماتهم على أقل خطأ يرتكبونه.

وفي حديث عامل إلى «المرصد العمالي الأردني»، فإنه، وبدون الرجوع إلى نظام داخلي، يتعرض العامل فور ارتكابه خطأ صغيراً إلى حسم أجر 3 أيام من راتبه، مع اعتبار أنّ بعض الأخطاء الصغرى «كبيرة» وبالتالي يتعرض للفصل المباشر.

ويرون بذلك أنّ الأمر يُشعرهم بانعدام الأمان الوظيفي، فهم معرضون للفصل في أي وقت، خلافاً لزملائهم في الشركة الكبرى الذين يُكتفى بإبذارهم فقط حال ارتكبوا خطأ صغيراً أو كبيراً.

وفي ظل ضعف جودة الخدمات الصحية المقدمة في المستشفيات الحكومية التابعة لوزارة الصحة، فإنّ العاملين وذويهم باتوا بحاجة ماسّة لتأمين صحي خاص يؤمّن حاجتهم للخدمات الصحية المتقدمة من تشخيص وإجراءات جراحية وأدوية، باعتبارها أدنى معايير حصول العامل على حقه في الرعاية الصحية.

والتميز في التأمين الصحيّ يقع عليه في أصعدة مختلفة، والمرصد ليس بصدد المطالبة بتخفيض جودة التأمين الصحي للعاملين في الشركات الكبرى، وإنما المطلوب هو تحسين جودة الخدمات المقدمة للعاملين في الشركات المساندة وضمان مساواتهم بغيرهم من القائمين بنفس الوظائف والمهام في الشركات الأم. كما أنّ المسؤولية هنا تقع على عاتق الدولة وإدارات الشركات نفسها، المساندة منها والكبرى، التي أضلت جميعها مسؤوليتها عن صحة العامل وحقه في تأمين صحي يضمن له الرعاية المناسبة.

ثالثاً: الأمان الوظيفي

يضاف إلى التمييز في الأجور والحمايات الاجتماعية، عدم الاستقرار الوظيفي في العمل وعدم اعتماد أي نظام داخلي أو نصوص تنظم العلاقة بين العاملين والإدارة، حيث يفيد الفنيون في المساندة بأنّ أيّ عامل في الشركة الكبرى قادر على إنهاء خدمات أو إيقاف فنيّ من ذوي الخبرة فيها.

ومن القصص التي رصدها «المرصد العمالي الأردني» على لسان أحد العاملين، أنه تعرض للإيقاف عن العمل بعد رده على موظف فنيّ من الشركة الكبرى كان بدأ بشتمه أولاً، وما أزعجه بذلك أن قرر الإيقاف لم يسبقه أي تحقيق بالقضية أو عقد مجلس تأديبي.

واضطر، وفق حديثه إلى «المرصد العمالي الأردني»، أن يترجّى الإدارة بإعادته واعتذر لمن بدأ شتمه وسبّه، لحاجته للعمل وحاجة أبنائه وأسرته للراتب.

وأكد ذلك عدد من العاملين أيضاً، الذين على رغم أنّ

التي بدورها أخبرتهم أنهم محسوبون على نقابة العاملين في الخدمات العامة بالرغم من أنهم فنيو كهرباء ولا يستطيع مزاوله مهنة أخرى ما لم يتدربوا فيها.

توسعت احتجاجات العاملين في إحدى الشركات المساندة حتى بلغت ذروتها أمام مجلس النواب أواخر تشرين أول/ أكتوبر الماضي، ووعدوا خيراً، بدون أن يستجد شيء، ليتفاجأوا خلال احتجاجهم السلمي بأن أكثر من 30 عامل وصلتهم كتب إنهاء خدمات على خلفية مشاركتهم في الاحتجاج.

بعد تدخل لجنة العمل النيابية السابقة، توصل العاملون إلى اتفاق بعودة معظم العاملين المفصولين وبحث مطالب زيادة أجورهم وعلوات الخطورة وتحسين التأمين الصحي، إلا أنه ومنذ أكثر من أسبوعين ترفض الشركة إعادتهم.

على غرار ذلك تقريباً فإنّ العاملين في شركة كبرى أخرى ليس لهم مظلة نقابية أصلاً، ما ينسحب على عمال الشركة المساندة في الجباية، ويتفق اثنان منهم، خلال مقابلات أجراها «المرصد العمالي الأردني»، على أنّ وجود النقابة قد يحسن من عملهم ويحد من استغلال العاملين في الشركات المساندة، خصوصاً وأنّ العامل الواحد فيها يُطلب منه إنجاز عمل ثلاثة موظفين في الشركة الكبرى، بأجر وامتيازات أقل بكثير منهم.

ولدى الحديث عن التمثيل النقابي، فمن المؤكد أنّ الأردن يتراجع في مسائل النقابات العمالية، حيث يحصر العمال النقابي في 17 نقابة فقط، وتم العمل على إضعاف دورها بشكل كبير، حتى باتت بعض النقابات تعمل وسيطاً بين العاملين وأصحاب العمل لا مدافعاً عنهم.

كما أنّ صلاحية تسمية الفئات العمالية التي يحق لها إنشاء نقابات أو الانضمام إلى نقابات موجودة هي بيد وزير العمل وحده، ما يتنافى مع مبادئ استقلالية النقابات العمالية، وبخاصة مع تعديلات قانون العمل عام 2009، التي أعطت الوزير صلاحية حل النقابة في حال مخالفتها وعدم تصويب وضعها، وهو ما يترك النقابات على المحك ويزيد مخاوفها من إبداء أي رأي قد يخالف الوزارة وإدارتها.

ويؤكد أحد العاملين في شركة مساندة أنّه أمضى أكثر من خمس سنوات في ذات الشركة وذات الوظيفة يوقع عقداً جديداً كل ثلاثة أشهر حتى لا يثبت في الوظيفة وفقاً لأحكام قانون العمل، بذات الأجر وذات الإجازات السنوية، حيث ما يزال يحصل على 14 يوماً سنوية قد لا يحصلها جميعاً.

وفي هذه الإجراءات التمييزية مخالفة صريحة لقانون العمل الذي يلزم صاحب العمل بتوقيع نسختين من العقد الأصلي، إحداهما للعامل، فضلاً عن إجبار العامل على توقيع مخالصة يستنكف فيها عن حقوقه مما تبقى من أجور وإجازات وحقوق مادية وتأمينية.

وفي ذلك ضرر كبير على العاملين والعمالات، ولا ينتج إلا سوق يعمل يزدرى حقوق العاملين ويستغل حاجة الناس إلى العمل وإن كان على حساب حقوقهم، فضلاً عن توفير النفقات وزيادة الأرباح على حساب الحقوق الأصلية للعامل، ما يوسع فجوات الأجور بين الإدارات وأصحاب العمل من جهة والعاملين من جهة أخرى.

رابعاً: غياب النقابات العمالية

ما عزز استمرار الشركات المساندة لممارسة هذه الانتهاكات جميعاً هو غياب وجود مظلات نقابية ترعى حقوق العمال وتدافع عنهم، أو تؤدي دور المفاوضة الجماعية وإدارة الاحتجاجات السلمية للعمال. وهو ما دفع العاملين في إحدى الشركات المساندة، إلى الاحتجاج والإضراب وإعلان مطلبهم على الملأ بضرورة ضمهم للنقابة العامة للعاملين في قطاعهم.

فالنقابات العمالية تتولى أمر النزاعات مع أصحاب العمل، وقد تحسّن ظروف وشروط العمل بناءً على مطالبهم، كذلك فإنّ المفاوضة الجماعية الدورية واتفاقات العمل الجماعية انحصرت إجراؤها في قانون العمل على النقابات العمالية، دون التطرق إلى وجود ممثلين أو لجان منتخبة خارج إطار النقابات السبعة عشر المعترف بها.

بدأت مطالب هؤلاء العمال بالاحتجاج امام وزارة العمل، ووعدهم وزير العمل السابق نايف استيتية بدراسة مطالبهم والعمل على قضية ضمهم لنقابة العمال،

خامساً: الالتفاف على شروط العمل

إنّ وجود مثل هذه الشركات على شكل ما يسمى بـ «تطوير الأعمال» و«المساندة» بهدف تشغيل الأيدي العاملة، لا يخلق إلّا تراجعاً في شروط العمل؛ فالشركات الكبرى صارت تعتمد عليها للتهرب من دفع امتيازات عديدة كالحوافز والعلاوات والتزامات التأمين الصحي والضمان الاجتماعي وغيرها.

ولا بدّ اليوم من إيقاف هذا النوع من الشركات أو العمل على تنظيمها بحيث لا تفرّق بين عامليها والعمال في الشركات الأم، لأنّ هدفها اليوم يقوم على أساس التمييز بين العاملين في ذات الوظيفة والمهمة والإدارة لأغراض خفض النفقات لمصلحتها.

وفي حال عدم إيقافها أو إعادة تنظيم عملها، ستغدو الشركات المساندة أساساً لعمل الكثير من منشآت القطاع الخاص والشركات الكبرى، على حساب العمال وحقوقهم وميزاتهم، ما سيزيد الاستثمار بهذه الشركات، وبالتالي ارتفاع دخلها وأجور كبار الموظفين، وانخفاض أجور الحاصلين على شهادات التعليم المهني، من خلال مؤسسات التدريب المعتمدة.

في مقابلة مع أحد أصحاب الشركات المساندة، قال بالحرف الواحد إنه سيتسلم «عطاءً لقراءة العدادات في إحدى شركات الكبرى ما يعني اتساع رقعة هذه الشركات المساندة التي تستثمر بالعاملين مع إعطائهم أجور منخفضة وحمايات اجتماعية قد تكون معدومة. كما أن مبدأ الاستثمار بهذه الشركات لن يعود على الاقتصاد الأردني إلا بسوء، إذ ستتسع فجوة الأجور بين العاملين والإدارات وتزداد نسبة العاملين الفقراء.

وذلك يعود لمبدأ اتكاء الشركات الكبرى على إحلال شركات مساندة لتأمين عمال مكان المحالين إلى التقاعد بدل توظيف عاملين مثبّتين بميزات مختلفة.

غير ذلك فإنّ الالتفاف على شروط العمل وخفض أجور العاملين وبخاصة الحاصلين على شهادات تعليم مهنية من مراكز التدريب المهنية، يتنافى مع توجهات الحكومة في التوسع بالتعليم المهني، ومطالبتها الشباب بضرورة اختيار هذا النوع من التعليم بحكم أنّ مستقبله يؤمن دخلاً عالياً وجيداً.

وفي لقاء «المرصد العمالي الأردني» مع رئيس اتحاد النقابات العمالية المستقلة الأردني سليمان الجمعاني، أكد أنّ الشركات المساندة لا تعتمد عليها على العمل في عمان وشركات توزيع الخدمات، وإنما بدأت تتسع لشمل شركات مساهمة عامة كبرى، تحت مسمى «متعهدين» وتحوي انتهاكات مماثلة.

ويذكر الجمعاني من بينها شركات لها علاقة بالمناجم والتعدين، والتي تستعين بالعديد من المتعهدين يجلبون بصفتهم هذه عمالاً لإنجاز جزء كبير من مشاريع التعدين التابعة لها، والمشكلة أن بعض حقوق هؤلاء العمال تكون منقوصة ومهضومة، على رغم أن طبيعة عملهم لا تختلف عن نظرائهم العاملين من كوادر الشركة الكبرى نفسها.

ويبين الجمعاني، خلال حديثه إلى «المرصد العمالي الأردني»، أن أجور العمال في شركات المتعهدين تلك «متدنية مقارنة مع أجور العاملين في شركة كبرى والذين يعملون بنفس طبيعة العمل»، فضلاً عن ساعات عملهم الطويلة التي تُجاوز الـ 9 ساعات يومياً، وعدم وجود الأمان الوظيفي، «فهم معرّضون للفصل في أي وقت وبدون سابق إنذار».

ويرى أن عدم وجود الأمان الوظيفي هو أكبر تحدٍ يواجهه هؤلاء العمال، فهم على أقل خطأ يتم فصلهم، وليست لديهم القدرة على المطالبة بحقوقهم أو محاولة إيصال صوتهم، خوفاً من التهديد بفصلهم.

التوصيات

1. وقف اعتماد الشركات المساندة بحجة «تشغيل» الأيدي العاملة بأجور منخفضة وامتيازات متدنية أو شبه معدومة.
2. إن كان لا بدّ من الشركات المساندة، فيجب تنظيم عملها من خلال إصدار نظام خاص يلزم إبرام اتفاقيات المتعهدين باعتماد أجور وحمايات اجتماعية مماثلة لتلك التي يتمتع بها موظفو الشركة الأصلية، تضمين العقود المبرمة شروطاً وضمانات للمساواة بالأجور والامتيازات مع موظفي الشركات الكبرى.
3. فتح باب التنظيم النقابي وعدم حصر النقابات العمالية بـ17 نقابة عامة فقط، جُلبها ضعيفة في مسائل النزاع العمالي، والسماح بالتعددية النقابية لضمان وجود مظلات ونقابات عمالية لمختلف العاملين الراغبين بذلك.
4. عدم حصر عملية المفاوضة الجماعية بنقابات العمال، لأن أكثر من 80% من القوى العاملة في الأردن غير منضوية تحت مظلة نقابات عمالية.
5. ممارسة الجهات الحكومة دورها الرقابي باعتبارها مساهما كبيرا ومؤثرا في شركات كبرى، من خلال جعل السياسات المتعلقة بسلامة العمال وأجورهم كجزء من إنجاز العمل.
6. فتح باب التوظيف في الشركات الكبرى لخريجي التعليم المهنيّ من حملة شهادات مؤسسات التدريب المهني والدبلوم التدريبي.
7. إعادة توجيه سياسات الأجور باتجاه جعلها أعلى من حدود الفقر للأسرة المعيارية المقدر بنحو 500 دينار.



الفينيقا للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية PHENIX FOR ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES



Tel. +962 6 516 44 91
Fax: +962 6 516 44 92
P.O.Box: 304 Amman 11941 Jordan
E-Mail: info@phenixcenter.net
www.phenixcenter.net



PhenixCenter



@LaborWatchJo
www.labor-watch.net