

تقرير

ظروف عمل عمال البلديات في إقليم الشمال في الأردن

"ظروف عمل خانقة وسط اهمال رسمي لمطالبهم"

إعداد

المركز العمالي الأردني

التابع لمركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

بالتعاون مع مؤسسة فريديش ايبيرت الألمانية

تشرين أول/ اكتوبر

مقدمة

تلعب البلديات، الموزعة في كافة أنحاء المملكة، دوراً محورياً وهاماً في عملية التنمية، خاصة انها الأقرب والاقدر على تلمس احتياجات المجتمع المحلي، حيث يتعدى دورها "الخدمي" المتمثل بالاهتمام بنظافة الاحياء والأسواق والحدائق العامة، وتراخيص المباني وتعبيد الطرقات، ليشمل دوراً تنموياً يعكسه تبني خطط واستراتيجيات تنموية. وهذا يعكسه سماح قانون البلديات الاردني رقم 41 لسنة 2015 للبلديات بإقامة مشاريع استثمارية تعود بالنفع المادي عليها وتحسّن إيراداتها، وبذلك تستطيع تقديم المزيد من الخدمات للمواطن.

هذا يعني ان يتم النظر للبلديات كمقوم رئيسي من مقومات تحسين الاقتصاد الاردني من خلال التشارك مع القطاع الخاص لجذب الاستثمار، والحد من البطالة وزيادة فرص العمل. ونظراً لأن المشكلة الرئيسة التي تواجهها اغلب البلديات تتمثل في تواضع الموازنات المخصصة لها من قبل الدولة، تحاول البلديات توفير ايرادات ذاتية من خلال الاستثمار في المشاريع، كإنشاء العقارات وتأجيرها وفوائد الإيداع لدى البنوك والغرامات المستحقة للبلديات بسبب المخالفات للقوانين والأنظمة، هذا الى جانب الرسوم التي تحصلها على الأبنية والمؤسسات.

لتحقيق ذلك، تلجأ البلديات لتوظيف المزيد من الموظفين والعمال بشكل يضمن لعبها لدورها التنموي والخدمي، وهذا يعني مساهمتها في تقليل معدلات البطالة في المجتمعات المحلية خاصة للنساء ممن يواجهن صعوبة مضاعفة في دخول سوق العمل.

لكن على ارض الواقع، تواجه البلديات مأزقا في تطبيق ذلك، مرده محدودية مواردها بشكل اساسي، يقابله ارتفاع مديونيتها، وطغيان الدور الخدمي على الدور التنموي، يرافق ذلك حاجتها الدائمة لتعيين المزيد من العاملين للقيام بوظائفها الخدمية.

تشير التقديرات الرسمية، الى ان عدد القوى العاملة في بلديات المملكة تصل الى (50) الفا¹ من بين مليون و(600) الف عامل في الاقتصاد المنظم، وهذا العدد الكبير نسبيا من الموظفين في البلديات يرتب على

¹ <https://goo.gl/d1NYdH>

البلديات التزامات بتوفير كافة حقوقهم العمالية، وهي القضية التي سيناقشها هذا التقرير، الذي اعتمد منهجية تنفيذ اربع جلسات نقاش مركزة مع العاملين في بلديات إقليم الشمال، حيث ارتأى المرصد العمالي الأردني، اعداد تقارير منفصلة عن العاملين في البلديات بحيث يخصص تقريراً للعاملين في بلديات الشمال، و آخر حول العاملين في بلديات إقليم الجنوب، و آخر حول العاملين في بلديات اقليم الوسط، فضلا عن عدة جولات ميدانية، تم خلالها لقاء مجموعة كبيرة من عمال النظافة العاملين هذه البلديات، وسائقي ضاغطات النفايات، ومراقبي الحدائق العامة، ومراقبي الاسواق وغيرهم من العاملين.

هذه الجولات، اظهرت حرمان غالبية العاملين في بلديات اقليم الشمال من حقوقهم الاساسية، حيث يتقاضون اجورا متدنية جدا تتراوح ما بين (220) ديناراً الى (400) ديناراً، واستلامهم اجرا عادياً، كبقية ايام الاسبوع، عن العمل الاضافي يوم العطلة، في حين ينص قانون العمل على ان يحصل العامل، اذا عمل يوم عطلته باختياره، اجرا إضافياً يعادل 150% من أجره العادي أو يعوض عنه بيوم آخر لراحته، وصحيح أن جزء كبيراً من العاملين في البلديات يعملون وفق نظام الخدمة المدنية وليس قانون البلديات، إلا أن العاملين وفق قانون العمل محرومين من هذا الحق.

ايضاً، يعاني العمال من استمرار نقلهم من مكان الى اخر، مع عدم فعالية استخدام توفير معدات الصحة والسلامة المهنية، في حين ان اغلبهم يتعرض لبيئة عمل خطرة وغير صحية نتيجة تعامل بعضهم مع النفايات والاسمدة والمواد الكيماوية.

وبالنسبة للإناث العاملات في البلديات، فأنهن يعانين، بالإضافة لمواجهتهن ظروفًا عمالية مشابهة للذكور في مكان العمل، من عدم توفر حضانات في مكان العمل وعدم اعطائهن ساعة الرضاعة المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي.

التقرير التالي سيحاول القاء الضوء على ظروف عمل العاملين في البلديات ومدى تمتعهم بشروط عمل عادلة، وما هي مطالبهم.

ارقام واحصائيات

يبلغ عدد العاملين في بلديات الشمال حوالي (18) الف عامل 25% منهم من الاناث، كما يوجد بينهم نسبة قليلة من العمال المهاجرين، ويتوزع العاملون في البلديات على اربع بلديات كبرى هي: اربد، المفرق، جرش عجلون، ويتفرع عن البلديات الكبرى (42) بلدية متوسطة وصغرى، حيث تضم بلدية اربد (18) بلدية، المفرق (18) بلدية، جرش (5) بلديات، وعجلون (5) بلديات، حيث تتوزع الوظائف ما بين اطباء، مهندسين، محامين، محاسبين، مراقبي اسواق، رسامين معماريين، حراس حدائق عامة، سائقي ضاغطات نفايات، عمال رش، وعمال وطن.

ومن خلال مجموعات النقاش المركزة والمقابلات الفردية مع رؤساء بلديات، ونقابيين وعمال في البلديات، أجراها فريق المرصد العمالي الأردني، تحدث العمال عن ظروف عمل صعبة يعيشونها مثل تدني الاجور، وصعوبة العمل، وعدم تمتعهم ببعض الاجازات والعطل الرسمية، فضلا عن عدم تطبيق نظام السلم الوظيفي والترقي، وهذا ينتج عنه بقاء الموظف لسنوات طويلة بنفس الوظيفة ونفس الراتب.

شهادة

احمد / حارس حديقة عامة

"عمل في هذه المهنة منذ 17 عاما، وراتبي 360 دينارا، عندما بدأت العمل كان الراتب 170 دينارا وبعد كل هذه السنوات لا احصل اكثر من 360 دينارا، لا تكفي لسد احتياجاتي الاساسية، فأنا اعيل عائلة مكونة من خمسة افراد انا سادسهم، ويدرس اثنان من اولادي في الجامعة، وادفع 150 دينارا بدل ايجار بيت، و20 دينارا بدل خدمات ماء وكهرباء، ويخصم من راتبي حوالي 25 دينارا ضمان اجتماعي، طبيعة عملي تحرمني من العمل في وظيفة ثانية، حيث ان دوامنا يقوم على نظام المناوبات، وهذا يعني ان ادوام احيانا في الصباح واحيانا في المساء، انا غارق في الديون".

الحق في تأسيس والانضمام للنقابة والحق في المفاوضة الجماعية

بدأ العاملون في قطاع البلديات بحراك على مستوى المملكة لتأسيس نقابة مستقلة للعاملين في البلديات، بعد شعورهم بعدم اهتمام النقابة العامة للعاملين في البلديات وامانة عمان بتحسين ظروف العاملين في البلديات. استمرت محاولات تأسيس نقابة لهم على مستوى المملكة حوالي سنتين، الا انها لم تر النور، نتيجة ضعف خبرات التنسيق لدى المجموعة التي حاولت زرع بذور التأسيس، وشكل عامل البعد الجغرافي معيقا امامهم حيث كان من الصعوبة بمكان ان يجتمعوا دوريا في ظل عدم وجود أي دعم مالي او لوجستي لهم.

بذور التأسيس لم تمت تماما، حيث قرر مجموعة من النقابيين العاملين في بلديات الشمال معاودة نشاطهم لتأسيس نقابة لبلديات الشمال، وتكللت جهودهم بالنجاح ليعلموا تأسيس نقابتهم المستقلة في اذار "مارس" من عام 2014 مستندين في اشهر النقابة الى أحكام المادة (16) من الدستور الأردني والتي تنص على أن "للأردنيين الحق في تأليف الجمعيات والنقابات والاحزاب السياسية على ان تكون غاياتها مشروعها ووسائلها سلمية وذات نظم لا تخالف احكام الدستور"، ونص الفقرة "و" من المادة (23) من الدستور والتي تضمن للأردنيين حق تشكيل نقابات.

المؤتمر التأسيسي، الذي شهد الإعلان عن اطلاق النقابة المستقلة للعاملين في بلديات إقليم الشمال، اعلن منظموه بأن منتسبيها حتى يوم حفل التأسيس بلغ (700) عضوا، يمثلون حوالي (35) بلدية، واليوم بلغ عدد أعضاء المنتسبين للنقابة (6200) منتسبا.

وكما النقابات المستقلة الأخرى، تخوض النقابة المستقلة للعاملين في بلديات إقليم الشمال، معركة للمطالبة بإضفاء صبغة "قانونية/ شرعية" على النقابة، حيث يمنع قانون العمل الأردني تأسيس نقابات عمالية جديدة خارج إطار النقابات العمالية الرسمية ال (17) والتي لم يزد عددها منذ اكثر من أربعين عاما. حيث نص قانون العمل على أن "للعمال في أي مهنة تأسيس نقابة خاصة بهم وفق أحكام هذا القانون وللعامل في تلك المهنة الحق في الانتساب إليها إذا توافرت فيه شروط العضوية"². وتبعه نص آخر يقيد هذا الحق من خلال

² قانون العمل الأردني رقم (8) لعام 1996 وتعديلاته، مادة (97) الفقرة (أ).

منح صلاحية تصنيف المهن التي يحق لها تأسيس نقابات دون غيرها الى جانب المهن التي لا يحق لها تأسيس نقابات الى لجنة ثلاثية مكونة من الحكومة ونقابات العمال ونقابات أصحاب العمل.³

منع العمال من تأسيس والانضمام للنقابات التي يريدونها مخالف لحقهم بالتنظيم والتعددية النقابية الذين كفلهما العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية واعلان منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، رغم أن الأردن صادق على هذا العهد في عام 1976 ونشره في الجريدة الرسمية عام 2006، في حين لم تصادق الحكومة الأردنية على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (87) المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

لكن القاعدة الحقوقية تؤكد أن الأردن ملزم بتطبيق نصوص اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (87) المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، بالرغم من عدم مصادقته عليها، لأنها إحدى ثمان اتفاقيات مكونة لإعلان منظمة العمل الدولية للحقوق والمبادئ الأساسية للعمل الذي أقر في عام 1998، والزمته به جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية والأردن واحدة منها.

عدم الاعتراف الرسمي بالنقابة المستقلة للعاملين في بلديات إقليم الشمال لم يمنعه من المضي قدما في تنفيذ أنشطة وفعاليات مختلفة تهدف لتحسين ظروف المنتسبين لها، حيث خاض أعضاء النقابة على مدى السنوات الأربع الماضية عشرات الإضرابات والاعتصامات للمطالبة بحقوق منتسبيها، نجحت في تحقيق جزء من مطالبها، حيث تمكن الحراك النقابي في تثبيت (800) عامل مياومة في بلدية اربد عام 2014، ومؤخرا وخلال عام 2015 نجح الحراك النقابي، أيضا، بضم عمال البلديات الى ديوان الخدمة المدنية في حين كانوا قبل ذلك يتم تعيينهم عن طريق عقود عمل يوقعونها مع البلديات، وقد لا يتم تجديدها حسب ما ترتبه المجالس البلدية ورؤساء البلديات، فضلا ان العقد قد لا يضمن كافة حقوقهم العمالية، من حيث احتساب سنوات الخدمة والترقية على أساسها او زيادة الراتب، والتمتع بالعطل والاجازات. وحاليا تنحصر عقود التعيين من خلال رؤساء البلديات على فئة عمال الوطن وسائقي ضاغطات النفايات، وهذا يعني وجود حوالي (1500) عامل وطن وسائق يعملون في بلديات إقليم الشمال وفق نظام المياومة.

³ المرجع السابق، مادة (98) الفقرة (د/أ).

ومن الأمثلة على ما حققه الحراك النقابي في إقليم الشمال، وغيرها من الحركات العمالية، إقرار مجلس الوزراء في آب "أغسطس" من عام 2017 نظام صندوق الادخار لموظفي البلديات ومجالس الخدمات المشتركة، والذي ينظم انشاء صندوق ادخار لشمول جميع العاملين في قطاع البلديات ومجالس الخدمات المشتركة، بحيث يحصل العامل على عوائد مالية عند انتهاء خدماته في البلدية او مجلس الخدمات المشتركة، ويهدف الى تعزيز قيم التكافل الاجتماعي بين البلديات ومجالس الخدمات المشتركة والعاملين فيها والمساهمة في تحقيق الامان الوظيفي للعاملين فيها.

ولا يمكن الحديث عن انجازات الحركات النقابية في قطاع البلديات دون الاشارة الى الانجاز الاخير الذي يمثله نجاحهم في دفع الحكومة الى اصدار نظام جديد لموظفي البلديات، الغى الذي قبله، بحيث ألغى النظام الجديد صلاحيات رؤساء البلديات بتعيين الموظفين وتحديد درجاتهم ورواتبهم الأساسية، وإحالتها إلى لجنة لشؤون الموظفين، يشكلها المجلس لتلك الغاية، وتكون برئاسة المدراء.

وتضم اللجنة في عضويتها، وفق النظام، كلاً من المدير المعني بشؤون الموظفين في البلدية وأحد موظفي الوزارة يسميه الوزير، على أن يضاف للجنة المشكلة، احد موظفي ديوان الخدمة المدنية من الفئة الاولى أو الثانية، يسميه رئيس الديوان.⁴

ووفق النظام، يعين الموظفون بموجب عقود أو عقود شاملة لجميع العلاوات على وظائف مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف، كما يوظف بالمثل من يكونون على حساب المشاريع، أو رواتب الموظفين المنفكين عن العمل لسبب الإعارة أو الإجازة من دون راتب وعلاوات، وتحدد رواتبهم وفقاً لأحكام هذا النظام، على ألا تتجاوز المخصصات المرصودة لهذه الغاية أو راتب الموظف المنفك عن العمل.

ووفقاً للنظام الجديد، فإن الموظف لا يستحق راتبه الاساسي وعلاواته عن المدة التي لا يمارس فيها عمله فعلياً، أو التي يتغيب فيها عن عمله من دون اجازة قانونية. كما انه يستحق علاوة غلاء المعيشة، وفقاً لأحكام نظام الخدمة المدنية، كذلك فإن للوزير بناء على تنسيب لجنة يسميها المجلس منح الموظف زيادتين سنويتين،

⁴ <https://goo.gl/TD2s1v>

إذا قدم براءة اختراع وكان الاختراع مسجلاً لدى الجهة المختصة، وإذا فائدة للبلدية أو المجتمع، ووضع موضع التطبيق، أو إذا نشر بحثاً علمياً بمجلة محكمة، واستخدم لأي غاية من الغايات الواردة في هذا النظام، أو أن يكون مستلاً من أطروحة دكتوراه أو ماجستير.

وفيما يخص حق العاملين في البلديات في المفاوضة الجماعية، والمقصود بها: "طريقة تفاوض مباشر بين ممثلي أصحاب عمل، وممثلي العمال لمناقشة ظروف العمل وشروطه والاتفاق عليها، وربما تنتهي بتوقيع اتفاقية أو عقد، وتتكون المفاوضة الجماعية من عملية التفاوض بين ممثلي العمال و/أو النقابات العمالية مع أصحاب العمل (ممثلين بالإدارة، و في بعض البلدان بمنظمة أصحاب العمل) بشأن شروط توظيف الموظفين، مثل الأجور، ساعات العمل، أوضاع العمل و شكاوى العمال، و بشأن حقوق و مسؤوليات اتحادات العمال⁵، ولأسف هذا الحق محصور، بحسب قانون العمل الأردني في النقابات العمالية المعترف بها فقط، الأمر الذي يخالف نصوص اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات العلاقة، وهي لا تشكل سوى أقل من 5% من مجمل العاملين في الأردن، هذا بالإضافة الى أن نظام الخدمة المدنية يحظر على جميع العاملين في القطاع العام ممارسة حق المفاوضة الجماعية، ويعتبر أن أي إضراب عن العمل هو بمثابة تغيب عن العمل دون عذر يستوجب العقاب الإداري.

وترتب على عدم تمكن المنتسبين الى النقابة المستقلة للعاملين في اقليم الشمال، من حقهم في المفاوضة الجماعية الى اضطرارهم الى النزول للشارع وتنفيذ إضرابات واعتصامات، تم النظر اليها، من قبل الجهات الرسمية، على انها "غير قانونية"، ولكن هذا لم يمنعهم من الاستمرار في تنفيذها، وفي المقابل تم إخضاع بعضهم لعقوبات تأديبية، والخصم من اجورهم ونقلهم من اماكن عملهم، فضلاً عن تحويلهم الى مجالس تأديبية، مع العلم أن المجالس التأديبية المشكلة حالياً تضم أعضاء المجالس البلدية و/أو كبار الموظفين فيه، ما يعني بالطبع عدم رضاهم عن نزول العمال للشارع للدفاع عن حقوقهم.

⁵ <https://goo.gl/VHH54K>

الظروف المعيشية للعاملين في بلديات الشمال

الأجور والعلاوات

بشكل عام، توصف أجور العاملين في البلديات بالمتدنية، حيث أن أغلب الشرائح العاملة في البلديات تتراوح اجورها ما بين (220) الى (400) ديناراً باستثناء الأطباء والمهندسين، وحتى هذه الفئة لا تزيد اجورها عن (800) ديناراً، وبما انه تم ربط عمال البلديات بنظام الخدمة المدنية عام 2014، فإن راتب خريج البكالوريوس لا يزيد عن (340) ديناراً عند التعيين، مع الإشارة الى انه قبل 2014 كان التعيين عن طريق البلدية نفسها وكانت الأجور، حتى لخريجي الجامعات لا تزيد عن (250) ديناراً، وبقيت أجور من تم تعيينهم قبل الربط بنظام الخدمة المدنية كما هي، لذلك من الطبيعي أن تجد موظفين في البلديات تمتد فترة خدمتهم لأكثر من عشر سنوات ولا تزيد اجورهم الشهرية عن (340) ديناراً.

ومن خلال المقابلات الميدانية، ومجموعات النقاش المركزة، التي تم إجراؤها لغايات اعداد هذا التقرير، اشتكى العمال من قلة الأجور، ليؤكد معظمهم انهم يضطرون للعمل في وظائف ثانية لسد احتياجات عائلاتهم، في ظل غلاء أسعار المنتجات والخدمات، فضلاً عن أن معظمهم يسكن بالإيجار ليذهب حوالي نصف اجره الشهري كأجرة منزل.

وفي الوقت الذي يتقاضى فيه موظفي القطاع العام، في غالبية الوزارات، عدة علاوات تسهم في رفع اجورهم الأساسية، لا يتقاضى عمال البلديات سوى العلاوة الفنية التي تتراوح ما بين 10% الى 60% من قيمة الراتب الأساسي.

شهادة

سلامة/ كاتب

" اعمل منذ سبع سنوات في احدى البلديات، راتبي الأساسي 230 ديناراً واتقاضى علاوة فنية 10% فيصل راتبي الإجمالي الى 259 ديناراً يخصم منها حوالي 20 ديناراً للضمان الاجتماعي، انا متزوج واب لطفلين

احدهما عمره خمس سنوات والأخر رضيع يحتاج ما لا يقل عن 40 دينارا شهريا قيمة الحليب والحفاضات،
وادفع 120 دينارا بدل ايجار شقة صغيرة لا تزيد مساحتها عن 90 مترا واحتاج لحوالي 20 دينارا للكهرباء
والماء، فيبقى من راتبي 59 دينارا، هل تكفي لشراء احتياجات منزلي الأساسية؟؟ ابني الأكبر كان من المفترض
ان يدخل الروضة هذا العام ولم استطع إدخاله لأنني لا استطيع توفير مبلغ 25 دينارا شهريا للروضة، بحثت
لأشهر عديدة عن عمل ثاني الى جانب عملي في البلدية ولم أجد".

العمال طرحوا مشكلة أخرى مرتبطة بالأجور تتعلق برفض اغلب البنوك إعطاء قروض لهم، كون اجورهم ضعيفة، ليؤكد اغلبهم ان طلباتهم للبنوك للحصول على قرض ترفض في معظم الأحيان، وهذا مرده اشتراط اغلب البنوك تحويل ما لا يقل عن 150 دينارا كإقتطاع بحال تمت الموافقة على إعطاء القرض، وهذا امر يعتبر بالغ الصعوبة لموظفين يعانون من أجور متدنية جدا.

لسد احتياجاتهم الأساسية، يلجأ اغلب موظفو البلديات الى عمل جمعيات مالية صغيرة لا تتجاوز قيمتها ال (100) دينارا، بحيث يدفع المشتركون (50) دينارا شهريا ويتم إعطاء المبلغ المجموع لاحدهم كل شهر، لكن حتى هذا الاجراء يواجه تعثرا نتيجة عدم مقدرة بعضهم على الالتزام شهريا بدفع المبلغ المطلوب منه.

جزء كبير من عمال البلديات يعملون بوظيفة ثانية، حيث ينهي دوامه في البلدية الساعة الثالثة ويذهب مباشرة للالتحاق بوظيفته الثانية التي عادة ما تكون سائق تكسي أو مزارع أو عامل في بقالة ..الخ.

الاجازات

في الوقت الذي يحظى موظفو القطاع العام بعطلة يومين في الأسبوع هما الجمعة والسبت، الا ان عمال البلديات لا يعطلون سوى يوم الجمعة، وقال بعضهم ان طبيعة عملهم تقتضي منهم الدوام يوم السبت، كونهم يعملون في مؤسسات خدمية يراجعها البعض يوم السبت، فمن المتعارف عليه ان اغلب المواطنين يؤجلون زيارتهم للبلديات، لتسيير معاملاتهم الى يوم السبت كونهم مرتبطون بأعمالهم بقية أيام الأسبوع، لكن عمال البلديات لا يتقاضون أي زيادة على اجورهم الشهرية بدل دوام عطلة السبت.

فيما يخص عطلة السبت، اختلفت الآراء بين عمال البلديات ما بين مؤيد ومعارض لبقائها، حيث قال المؤيدون ان موظف البلدية يعمل سبع ساعات يوميا حيث يبدأ دوامه الساعة الثامنة صباحا، وينتهي في الثالثة بعد الظهر، في حين يعمل بقية الموظفين في القطاع العام 8 ساعات يوميا لمدة خمس أيام اسبوعيا، وبما ان اغلب موظفي البلديات يعملون في وظائف ثانية، فإن من الأنسب لهم ان ينتهي دوامهم عند الثالثة ليتسنى لهم اللحاق بالوظيفة الثانية.

لكن اخرون، ممن ليس لديهم وظيفة ثانية يرون انه من الأنسب لهم ان يعطلوا يوم السبت حتى يتسنى لهم تسيير حاجاتهم، وواجباتهم الاجتماعية، وكانت الاناث العاملات في البلديات هن الأكثر ميلا للمطالبة بالعطلة يوم السبت في ظل وجود مسؤوليات اجتماعية كثيرة عليهن، خاصة المتزوجات منهن، حيث اشتكين من عدم وجود مكان يضعن اطفالهن فيه يوم السبت، كون المدارس والروضات والحضانات تغلق أبوابها السبت في ظل عدم وجود حضانات في البلديات، وهو المطلب الاخر للعاملين في البلديات، حيث لا تحوي أي بلدية في إقليم الشمال حضانة.

وفيما يخص العمل الإضافي، اشتكى العمال في البلديات من اجبارهم على العمل يوم الجمعة والأيام الأخرى بعد انتهاء ساعات الدوام، في حين أن القانون يعطي الحرية للموظف بأن يوافق او يرفض العمل يوم اجازته او في العطل الرسمية او بعد انتهاء ساعات الدوام، والمنتقد أكثر ان البلديات لا تعترف بإعطاء العامل بدلا إضافيا يوازي 150% من اجره المعتاد بدل عمله ساعات إضافية، حيث تحتسبه كساعات الدوام العادية، الامر الذي يلاقي استياء وشكوى لدى العاملين.

شهادة

خولة/مدخلة بيانات

" انا ام لاربعة أطفال، زوجي يعمل موظف في محل تجاري يبدأ دوامه من الساعة السابعة صباحا وحتى الساعة الثامنة ليلا، اطفالي يذهبون الى المدرسة، وعند انتهاء دوامهم المدرسي يصلون البيت قبلي، لا اجد

وقتا كافيا للقيام بكل الواجبات المنزلية من طبخ وتنظيف وتدرّس، عند فترة الامتحانات اطلب إجازة للتفرغ لهم، وفي مرات قليلة تم الاستجابة لطبي، الأسوأ من ذلك انني أحيانا اضطر لأخذ إجازة في صباح اليوم نفسه، عن طريق الاتصال هاتفيا بمديري، بحال مرض احد ابنائي، وهو الامر الذي يزعج مديري الذي يقول ان الاجازات يجب ان تكون خطية وقبل يومين من موعد اخذها، وحيانا أخرى اضطر لطلب مغادرات بحال اتصلت بي ادارة المدرسة لسبب ما، او لقضاء بعض الحوائج الأخرى وهذا أيضا لا يكون امرا سهلا".

الصحة والسلامة المهنية

تكثر إصابات العمل والامراض المهنية بين العديد من فئات العاملين في البلديات، وخاصة عمال الوطن، عمال رش المبيدات، عمال صيانة الكهرباء، سائقي ضاغطات النفايات وعمال الزراعة، وهذا مرده عملهم في بيئات غير آمنة نتيجة تعامل بعضهم مع النفايات، ومعدات الرش والاسمدة ومع الكهرباء.

ويؤكد العمال أن العديد من إصابات العمل وقعت بينهم، خاصة عمال الوطن، نتيجة الخوف من الطرد من العمل او مخالفتهم لعدم ارتدائهم معدات الصحة والسلامة المهنية، وعند سؤالهم عن سبب عدم تقييدهم بذلك تنوعت الإجابات ما بين انهم من الأساس لا يحصلون عليها، وبين ان نوعيتها رديئة جدا، وبذلك تتلف لمجرد استعمالها لعدة أيام.

يقول عمال النظافة (وطن) في بلديات الشمال، انه من المفترض ان يستلم العامل بمجرد تعيينه كماتات، خوذة، قفازات، احذية ثقيلة وامنة، معطف شتوي سميك بلون معين، لكنهم يؤكدون ان جزء كبير منهم لا يستلم هذه المعدات الا بعد أشهر طويلة من الخدمة ما يجعله معرضا لاصابات وحوادث العمل.

وبعضهم ممن استلم الأدوات، يؤكد ان نوعية المعدات رديئة جدا وانها تتلف سريعا، وبذلك يلجأ العامل الى الاحتفاظ بها جديدة ليتجنب ان يدفع ثمنها بحال تلفها.

بعض العمال أكدوا أن معدات السلامة تعيق عملهم، لذلك لا يرتدونها، مثلا، أحدهم قال ان القفازات سميكة بحيث تمنع العامل من الإمساك بشكل جيد بالحاوية، وهذا ينجم عنه ان تقلت من بين يديه وأحيانا ترتطم

بزميله او بحائط او سيارة قربه، اما الحذاء فهو أيضا قاسي جدا ويسبب للعمال اوجاعا في ارجلهم ولا يجعلهم يتحركون بحرية.

وتطرق عمال النظافة وسائقي الضاغطات وعمال الرش والمراقبين لنقطة اعتبروها مهمة، تتمثل في عدم انصياع البلديات لصرف عبوة من الحليب الناشف دوريا لهم، بحسب تعليمات منصوص عليها من وزارة البلديات، لحمايتهم من التسمم نتيجة تعرضهم لروائح النفايات والابخرة السامة.

وفي الوقت الذي يؤكد البلديات الى ضرورة اخضاع العمال والموظفين لدورات في الصحة والسلامة المهنية لرفع وعيهم، قبل انخرطهم في العمل، أكد كافة العمال، ممن تمت مقابلتهم، انهم لم يخضعوا نهائيا لمثل هذه الدورات، رغم ان بعضهم يعمل منذ أكثر من عشر سنوات في هذه المهنة.

بالإضافة الى دورات التوعية، تنص التعليمات على إعطاء مطاعيم لعمال الوطن تحصنهم ضد بعض الامراض كالتهاب الكبد الوبائي، الكزاز، وبعض امراض الجهاز التنفسي، والامراض الجلدية، الا ان العمال يؤكدون أيضا انهم لم يسبق لهم ابدا ان اخذوا أي مطاعيم.

الخطورة الأكبر، تواجه عمال الوطن وسائقي الضاغطات (سيارات نقل النفايات)، الذي يضطرون يوميا ولأكثر من مرة الذهاب الى مكب نفايات "الأكيدر" الذي يقع في قرية "الأكيدر" التابعة للواء الرمثا وتقدر مساحته ب(800) دونم، حيث يبعد حوالي خمسة كيلو مترات شرق مدينة الرمثا، ويستخدم للتخلص من النفايات الصلبة التي تنتج من أربع محافظات هي اربد وجرش والمفرق وعجلون، بحجم يقدر بـ 600 طن يوميا.

يقول العمال ان الروائح، التي يضطرون لاستنشاقها يوميا ولأكثر من مرة، نتيجة ذهابهم اكثر من مرة في اليوم للمكب لا يتحملها بشر، وتسبب لهم امراضا في الجهاز التنفسي واوجاع في الرأس، وبين العمال انهم ينتشقون الرائحة حتى قبل وصولهم للمكب بخمسة كيلو متر، وبما انهم يضطرون للبقاء حوالي ساعة ونصف لحين تفرغ النفايات في المكب، وتكرر العملية لأكثر من ثلاث مرات يوميا، فهذا يعني انهم يتعرضون لاستنشاق مواد خطيرة وبعضها سام لساعات طويلة يوميا.

التوصيات

* تعديل أحكام قانون العمل المتعلقة بتشكيل نقابات عمالية، والاعتراف بحرية تشكيل نقابات لجميع العاملين بأجر في الأردن.

* تعديل نظام الخدمة المدنية بحيث يسمح للعاملين في القطاع العام بإنشاء النقابات على النحو الذي يروونه مناسباً.

* التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 حول الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي.

* تعديل النصوص الواردة في قانون العمل المتعلقة بمفهوم النزاع العمالي بما يضمن الاعتراف بجميع النزاعات العمالية والاعتراف لجميع العاملين والمنظمات النقابية على حدٍ سواء في حق المفاوضات الجماعية مع اصحاب العمل والادارات العامة.

* تقنين آليات تسوية النزاعات العمالية بشكل متطور لتشمل آليات وتقنيات جديدة لتسوية النزاعات العمالية مثل الوساطة والتحكيم.

* الغاء النصوص القانونية في نظام الخدمة التي تسمح بمعاينة العاملين في القطاع العام الذين يشاركون في الاضرابات ومنها الاضرابات العمالية.

* توسيع مظلة الضمان الاجتماعي لتشمل جميع العاملين بأجر في الاردن.

* شمول جميع مشتركى الضمان الاجتماعي بمظلة التأمين الصحي.

* محاسبة العمال على ساعات العمل الاضافي بحسب ما يقتضيه قانون العمل بالنسبة للخاصين له، ولديوان الخدمة المدنية للخاصين له، بحيث يحسب بدل الأجر الاضافي 150% من الأجر العادي.

* مساواة عمال البلديات، من حيث الاجور والعلاوات، بالعاملين في الوزارات الاخرى.

* تحسين شروط الصحة والسلامة المهنية، من حيث عقد دورات رفع توعية للعمال، وتوفير معدات الصحة والسلامة المهنية لهم، والرقابة والتفتيش على ضمان التزامهم بها.

* تفعيل تطبيق نظام الزيادات السنوية والترقي الوظيفي.

* توفير حضانات في مكان العمل.

* تمكين العمال من اجازاتهم وعطلهم، وعدم اجبارهم على العمل في هذه الايام.