

العاملون في الجمارك الأردنية

ظروف عمل صعبة.. واتعاب غير كافية
سلسلة تقارير | المرصد العمالي الأردني

مركز الفينيق للدراسات الإقتصادية والمعلوماتية

مؤسسة بحثية علمية مستقلة تأسست كدار دراسات وابحاث ودار قياس رأي عام في عام ٢٠٠٣، يسعى المركز يسعي للمساهمة في تحقيق التنمية الشاملة في الأردن من خلال تطوير وتحديث المجتمع الأردني إقتصاديا واجتماعيا وسياسيا 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 فريدريش إيبيرت (FES)

مؤسسة ألمانية غير ربحية، تقوم على مبادئ الديمقراطية الاجتماعية، تأسست في عام ١٩٢٥ وافتتحت مكتبها في عمان سنة ١٩٨٦، 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.



المرصد العمالي الأردني

برنامج مشترك بين مركز الفينيق ومؤسسة فريدريش إيبيرت - الاردن ، يعمل المرصد على رصد واقع وأفاق 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.

تنويه :

لقد قام مركز الفينيق للدراسات الإقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة فريدريش إيبيرت بجمع بيانات هذا التقرير وتقديمها بشكل مهني خالص، إلا أن تصريحات العمال وأصحاب العمل وذو العلاقة بطبيعة هذه التقارير لا تمثل ولا تعكس وجهة نظر المركز والمؤسسة.



مركز الفينيق للدراسات الإقتصادية والمعلوماتية

العاملون في الجمارك الأردنية

ظروف عمل صعبة .. واتعاب غير كافية

سلسلة تقارير | المرصد العمالي الأردني

إعداد:

المرصد العمالي الأردني التابع لمركز الفينيق

للدراستات الإقتصادية والمعلوماتية

بالتعاون مع

مؤسسة فريدريك ايبرت

كانون الأول، 2012

عمان، الأردن

المحتويات

المقدمة.....	٥
دائرة الجمارك في سطور.....	٧
الجمارك: أرقام واحصاءات.....	٧
ظروف العمل.....	٧
الأجور والعلاوات.....	٨
الاستقرار الوظيفي.....	٩
الاجازات السنوية والمرضية.....	٩
التأمينات الاجتماعية.....	١٠
الامان الوظيفي.....	١٠
أهم مطالب العاملين في الجمارك.....	١١
النقابة المستقلة لموظفي الجمارك.....	١٢
الخلاصة والتوصيات.....	١٣

المقدمة

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 العاملين لانتهاكات تمس حقوقهم الأساسية.

وقد اعتمد فريق اعداد التقرير على بعض ادوات المنهج النوعي، وذلك من خلال إجراء العديد من المقابلات الشخصية مع عدد من العاملين في دائرة الجمارك، الى جانب اجراء 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 اجابات 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 اجورهم من جهة أخرى، وفي سياق تطور احتجاجاتهم قاموا بتأسيس نقابة خاصة بهم للدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف عملهم.

ووجد فريق اعداد التقرير أن هنالك ضعفا واضحا 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 جه الخصوص في مجال الصحة والسلامة المهنية.

دائرة الجمارك في سطور

تم إنشاء أول إدارة للجمارك في الأردن عام ١٩٢٢، حيث سميت مديرية المكوس والإحصاء العام، وارتبطت إدارياً برئاسة مجلس المستشارين (رئاسة الوزراء آنذاك)، وكان هدفها الإحصاء والمعينة وجمع الإيرادات عن البضائع الواردة إلى البلاد، وقد استوفيت آنذاك كرسم إحصاء ثم أصبحت فيما بعد رسم معينة، 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 المجمع، جمرك المفرق، العدسية، جسر الشيخ حسين «معبّر وادي الأردن حالياً»، والمراكز البريدية، في كل من اربد، وعمان، والزرقاء، ومركزي جمرك الأجفور (الرويشد حالياً) ومعان، كما أنشئ مركز جمرك العقبة عام

١٩٤٤. وتتمثل أهداف دائرة الجمارك الأردنية بمكافحة التهريب والحد من الانشطة 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، و١٥٩ من الاناث، وتنخفض نسبة النساء العاملات في هذه الدائرة بسبب الطبيعة الخاصة للعمل في المراكز الحدودية، حيث يتركز عمل النساء في هذا القطاع بالوظائف الادارية. وينقسم العاملون في الجمارك وفقاً للفتات الوظيفية التالية: العاملون في وظائف دائمة ومصنفة ويبلغ عددهم ٢٥١٣ موظفاً، عاملون وفقاً لاتفاقية الامن الجمركي وعددهم ٣٠٧ موظفاً، وعاملون وفقاً لنظام العقود ويبلغ عددهم ١٥٣ موظفاً، أما عمال المياومة فيبلغ عددهم عاملين اثنين من مجموع العاملين. ويجدر الاشارة هنا أن عدد المراكز الجمركية يبلغ ٢٣ مركزاً جمركياً 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:

الأجور والعلاوات

ان معدلات رواتب العاملين في الجمارك منخفضة اذا ما أخذ بعين الاعتبار طبيعة العمل والمخاطر والضغوطات التي يتعرضون لها

الذين يعملون بذات المسميات الوظيفية ويؤدون ذات المهام، إذ أفاد العديد من العاملين الذين تمت مقابلتهم أن صرف العلاوات وبدل العمل الإضافي 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 لبدل ساعات العمل الإضافي التي تم إعادة صرفه مؤخرًا 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 الإضافي.

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.

بداية، لابد من الاشارة أن رواتب العاملين في الجمارك تنقسم الى ثلاثة اقسام تتمثل في الراتب الاساسي، واجور العمل الاضافي والمساعي 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) دينارا، وتجدر الاشارة 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

من أهم المشكلات التي يعاني منها العاملون في الجمارك طول ساعات العمل وبعد المراكز الحدودية عن مساكن العاملين

للإيذاء أو تعريض المشتبه بأنهم يمارسون التهريب.

إلى جانب ذلك يعاني موظفو الجمارك من ساعات العمل الطويلة، وبعد المراكز الحدودية عن مساكنهم حيث انهم يعملون ٨ ايام مقابل ٦ ايام استراحة، الأمر الذي يعتبره بعض العاملين يشكل انهاكا جسديا ونفسيا للموظفين حيث يحرّموا من ممارسة حياتهم 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

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 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 الإغراءات المادية ومحاولات الرشاوي التي تعرض عليهم، اضافة الى التهديد والايذاء بسبب عدم تلبيتهم لرغبات 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

الحصول على الاجازات السنوية يخضع لمزاجية المديرين، ويعتقد العاملين في الجمارك أن بعض المديرين يتعاملون مع اجازاتهم باعتبارها منحة وليست حق

الجمارك والمراكز الحدودية من تحديات كبيرة تمس أمنهم الوظيفي، فهم وفي كثير من الحالات يجدون أنفسهم لوحدهم 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 عشائرياً، 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 وفي حال تقدم مواطن بشكوى على أحد الموظفين حتى لو كان «مهرباً»، فان 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 المهربين العاملين بالمراكز الحدودية بأداة حادة، وهو على رأس عمله ويقوم بواجبه، فقام ذوي المهرب

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، ومنفصلين من نظام التأمين الصحي الحكومي.

الصحة والسلامة المهنية

وحول شروط الصحة والسلامة المهنية، اشار العاملين الذين تمت مقابلتهم انها لا تتوفر بشكل كاف لدى العاملين في الميدان، إذ أنهم لا يستخدمون القفازات والكمادات عند تعاملهم مع بعض الحاويات التي يتم تفتيشها ولا يعلم الموظفون ما بداخلها، إذ أن من الممكن ان تحتوي على مواد خطيرة قد تؤذي الموظف، حتى بالنسبة للسيارات والحافلات التي يتم تفتيشها تكون حمولتها عالية ومرتفعة جداً، 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

يتعرض العديد من العاملين في الجمارك في المراكز الحدودية الى مخاطر من المهربين وبعض التجار ولا يجدون مساندة من الادارة

اساسها، اذ تتم عمليات النقل دون مراعاة لموقع سكن، 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 اليتم 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 عربة، 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 الاضافي ليصبح ١٠٠٪ من الراتب الاجمالي للمراكز الحدودية، و٨٠٪ للمراكز الداخلية، وتمييز العاملين في المراكز

بالشكوى على الموظف، وكان رد الإدارة على هذه الحادثة بنقل الموظف للعمل في جمرك 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 حتي يسير العمل، وبحسب العاملين ان السبب في ذلك هو تعيين مدراء أقل رتبة وخبرة متجاوزين ذو الكفاءة والخبرة.

وحول التنقلات من مكان عمل الى آخر أشار العديد من العاملين الى انها تخضع الى مزاجية المسؤولين، وتعتمد على الواسطة، 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

اسس العاملون في الجمارك الأردنية نقابة خاصة بهم لحماية مصالحهم وتجسين شروط عملهم

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

النقابة المستقلة لموظفي الجمارك

بههدف تحقيق المطالب التي تم استعراضها، تداعى العاملون في دائرة الجمارك الأردني 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 مشروعها ووسائلها سلمية وذات نظم لا تخالف احكام الدستور»، ونص الفقرة «و» من المادة (٢٣) من الدستور والتي 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

الحدودية لما 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 الاصطياف ٤ مرات بالسنة وبنسبة ١٠٠٪ من الراتب الاجمالي بما لا يتجاوز ٥٠٠ دينار على ان لا يشمل ذلك اجور العمل الاضافي، 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 حدها 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 دينار بدل دوام السبت عن شهر كامل، كما طالبوا باعتماد اللجنة التحضيرية المشكلة من المديریات

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 والمان 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.

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.

Workers in the Jordanian Customs established a trade union to defend and protect their interests

vention No. 87 regarding the freedom of association and protection of the right to organize; and the ILO Convention No. 98 regarding the right to organize and collective bargaining.

CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS:

This report concludes that the majority of employees of the Jordan Customs suffer from a set of challenges in many ways, such as the long working hours, lack of job stability, low wages, and weak occupational safety and health conditions. Accordingly, we recommend the following actions, which, in case adopted, would reduce the challenges and problems facing workers at the Jordan Customs:

1. The concerned Government bodies are to deal positively with demands of workers at the Jordan Customs, and start a dialogue between the management of the Jordan Customs and representatives of the employees and their trade union.
2. To activate the role of inspection bodies in the Civil Defense and the Social Security Corporation as to inspect the extent of commitment to public safety conditions.
3. To intensify the training activities for all workers, prequalify and encourage them to use the public safety equipment, and raise their awareness on the importance of the use thereof.

applicable by institutions of less dangerous working atmosphere than the Customs; classifying the grade four employees who obtained qualifications; equality among employees of the same rank and working place in terms of salary and allowances; equality and transparency in transferring the employees according to disclosed recommendations of the head of the department; reconsidering the Saturday as a working day in the customs centers so as to pay JOD 50 against working on Saturdays for each month; in addition to approval of the preparatory committee formed among the directorates and customs centers to follow up the rights, demands and objections of the employees.

THE INDEPENDENT TRADE UNION OF THE CUSTOMS EMPLOYEES:

In order to realize the above demands, workers at the Jordan Customs gathered to announce the formation of a trade union organization to look after their common interests which was declared on 17 October, 2012 as "The Independent Trade Union of the Customs Employees" aiming to protect and upgrade the profession of

customs' staff in Jordan, as well as to provide economic, social and cultural services to workers and their families. The declaration was made pursuant to provisions of Article 16 of the Jordanian Constitution which provides for "Jordanians have the right to form societies, unions and political parties provided that its objectives are legitimate, its means are peaceful, and do not violate the provisions of the Constitution"; as well as the provisions of Paragraph (w) of Article 23 of the Constitution which guarantees the right of Jordanians to form free trade unions; and the provisions of article 20 of the Universal Declaration of Human Rights, which provides that "Everyone has the right to freedom of peaceful assembly and association"; and the provisions of Article 22 of the International Covenant on Civil and Political Rights, which provides that "Everyone shall have the right to freedom of association with others, including the right to form and join trade unions for the protection of his interests"; in addition to the provisions of article 8 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights which affirms "The right of everyone to form trade unions and join the trade union of his choice"; also pursuant to the ILO Con-

partment, as employees have to work eight hours against eight hours of break; this location is used as a means of intimidation against employees due to the bad work atmosphere and the huge work load. Next to Wadi Alyutm Customs Center, in terms of the work hardship is the Wadi Araba Customs Center. Accordingly, employees who dare demand their rights and improvement of their work conditions are transferred to those two customs centers as a means of punishment.

MAJOR DEMANDS OF WORKERS AT JORDAN CUSTOMS:

Workers at the Jordan Customs started the march of demanding their rights since nearly two years, which led to an increased conflict between the two sides of the equation, namely the customs employees and their management, whereas they demanded to increase the overtime allowance to become 100% of the basic salary for the boarder posts, and 80% for the internal posts, such differentiation in favor of workers at the boarder posts is stemming from the fact that they are exposed to additional hardships unlike those working in the internal customs centers; in addition to some

Many workers in the Customs at border posts exposed to risks of smugglers and some merchants, and they do not find support from the administration

other demands. Moreover, they demanded the increase of the proportion of the endeavors fund subject to social security to become 100% instead of 80%; as well as considering a proportion of the endeavors fund in favor of workers who are subject to the civil retirement system; payment of the summering allowance four times a year at 100% of the gross salary, not to exceed JD 500 and not to include the overtime wages; a special health insurance; partial settlement of the housing loan from the endeavors fund; activation of the roll of the lending fund regarding land buying; increase of the cases bonus to exceed its ceiling by JOD 750, in order to stimulate employees to perform their duties perfectly; considering the bonus on cases and recorded violations for all active staff on a certain case regardless of the directorate they work for; amendment of the institution allowance to become 100% of the basic salary instead of 20%, similar to that

employee who was beaten, while on duty, by a “sailor” of the smugglers who used a sharp object to attack the employee, and when relatives of the smuggler complained against the employee to the department, the administration reacted to the incident by transferring the employee to work at Almdaowarah customs post, while deducting two weeks of his salary “due to his failure to deal with the smuggler”.

Ultimately, such circumstances help only to absent and weaken the sense of job security. Several interviewed workers complained of the centrality and individuality in decision making, especially with regard to administrative and technical matters which effects adversely the completion of work and customs transactions. In addition, the absence of justice in distributing the training courses, according to many workers, who stated that selection of participants in such training courses is unfair, and is made according to the mood of some executives. Furthermore, many Jordan Customs employees suffer from the incompetence of their department managers, affecting negatively the workflow, through the managers’ procrastination in making decisions related to matters that need quicker

decisions for the work to be accomplished; the reason for that, according to workers, being the appointment of lower ranked and lower experienced managers, bypassing those who are qualified and experienced.

On the subject of transferring employees from one work place to another, many workers reported that this is subject to the mood of the executives, and the intermediary, whereas some executives, modestly and considering favoritism, exploit the provisions of the Jordan Customs regulations related to post sweeping, which implies transferring the worker within a certain period, in application of the policy of the total worker. In this regard, many workers pointed to the lack of transparency of the bases on which actions of transfer are made, as workers are transferred without due consideration to their place of residence, leaving the customs employee under permanent sense that he might be transferred from his work place at any moment.

Speaking of the fears of transferring employees, as a means of punishment, a number of the Jordan Customs stated that the Wadi Alyutm Customs Center is considered the most difficult work place in the de-

benefit from the Government health insurance system as well.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH:

With regard to the occupational safety and health conditions, interviewed workers pointed out that it is not sufficiently provided for workers at the fields; as they don't use gloves and masks when dealing with some inspected containers without knowing what is inside, while it may contain hazardous materials which can harm the worker. Even the inspected cars and buses, the load of which may be too high, and no suitable equipment is provided to protect the inspectors and help them climb safely, exposing many of them to incidents of falling and breakage, as confirmed by a number of workers who reported such incidents happening to their colleagues like falling during overtopping these high buses.

JOB SECURITY:

Large numbers of workers at the Jordan Customs and its boarder posts suffer many challenges affecting their job security. They often find them-

Getting annual leave subject to the mood of managers, and customs workers believe that some managers are dealing with their holidays as a bonus not a right

selves alone facing physical and verbal assault attempts as they undertake their work. According to many experiences, an employee found himself alone concerned, either legally or tribally "conventionally", to solve his problems with others for disputes related to the work itself, without any support from the department he works for. Employees of the Jordan Customs and its boarder posts deal with various social groups, which requires them to handle matters with high delicacy in order to avoid troubles with such groups, implying a high degree of training and qualification to be able to handle any cases they face.

Many interviewed workers stated that should a citizen complain against an employee, even if the citizen was a "smuggler", the employee has to face court with him alone; the department would not support the employee, but on the contrary, he might be punished; as had happened to one

that their work requires high degree of accuracy and precision, whereby an employee is seriously held responsible in case of any failure resulting from the high work pressure.

Employees of the Jordan Customs are exposed to high psychological pressures owing to materialistic temptations and bribing attempts offered to them, as well as threats and abuse if they don't react positively to desires of importers. According to interviewed employees, despite the existence of a judicial control regulation governing the work of the customs employees, they are not protected by a security cover; even those workers at the customs patrols who are exposed to risks of purists with smugglers either through exposure to abuse or through exposing suspects engaged in smuggling.

In addition, employees of the Jordan Customs suffer of the long working hours; as well as the long distances between their homes and the border posts; they work eight days against six days of break, a situation regarded by some workers as physically and psychologically exhausting for they are denied the chance to exercise their normal social life.

ANNUAL AND SICK LEAVES:

Most employees at the Jordan Customs suffer from the lack of freedom to enjoy their annual leaves; as obtaining an annual leave is subject to the temperamental behavior of the supervisors who view it as a grant rather than an employee due right; the balance of unused annual leave is posted over to the next year, thereafter, if unused, it is cancelled without any compensation. According to interviewed employees, the administration justifies the refusal of enabling the workers to enjoy their annual leave that the work requirements do not allow the approval thereof. Should an employee insist to take his annual leave, he has to expect indirect sanctions and harassment such as transferring him from his work place or depriving him of overtime hours, according to employees.

SOCIAL SECURITY:

As regards the social security coverage of workers at the Jordan Customs, they are all fully covered by all forms of social security insurance in accordance with the civil service regulations. All of them are enrolled to the Social Security Corporation; they

titles, and carry out the same tasks; many interviewed workers reported that payment of allowances and overtime pay is largely linked to the nature of the relation between the workers and their supervisors, whereas many workers stay in the same office, and is given the same title, but do not enjoy the same advantages and benefits when it comes to allowances and bonuses.

The repayment of overtime working hours allowance lately, which was cancelled earlier under the excuse that the work nature requires overtime working hours without pay, and, therefore, a cash compensation is not necessary, however, has no clear mechanism to calculate it.

Furthermore, many employees complained of the unidentified rules under which an employee is transferred from his work place to another; such actions are largely based on the mood of the superintendent, and the extent of loyalty and relation between the employees and their supervisor, explaining that employees are transferred without due consideration to their place of residence, their human needs, or experience.

The rates of the salaries of employees in the customs Department are low if we took into account the nature of the work and the risks and pressures to which they are exposed

JOB STABILITY:

Most workers at the Jordan Customs lack job stability. The lack of the sense of satisfaction and security on behalf of the employees towards themselves, their job, and the department where they work, is a common status of the majority of workers. Many of those interviewed confirmed that they don't feel job stability due to the high temperamental behaviors of executives in the department, and due to linking allowances and privileges with their executives' personal satisfaction, which deprives many of their simplest rights stipulated in the Jordanian labor legislations. This negative feeling is combined with high work pressures resulting from the long working hours at the border posts, a situation stemming from the lack of human resources caused by the Government's decision to halt new appointments; this represents the most important problems suffered by employees of the Jordan Customs who affirmed

Jordan Customs are divided, in terms of their occupational categories, as follows:

Permanent and classified jobs, counting 2513 workers

Workers under the Customs Security Agreement, 307 workers

Contract workers, 153 workers.

Daily workers, 2 workers.

It is noteworthy here that the number of customs centers count 23 customs centers divided in the various Kingdoms' governorates.

WORK CONDITIONS:

In this section, working conditions at the Jordan Customs will be reviewed using the following set of criteria:

WAGES AND ALLOWANCES:

First of all, it has to be pointed out that salaries of workers at the Jordan Customs are divided into three parts: the basic salary, overtime and customs missions pay, which represents 2 per mil of the customs revenues; and the third part is the incentives, which are estimated in relation to the workers' efforts in discovering the smuggling

attempts. The first two parts, however, are constant, while the third part is inconsistent and varies from one month to the other in accordance to the department's performance. Nonetheless, the ultimate monthly wage rates for most workers at Jordan Customs range between JOD 400 and JOD 600. According to workers, these wage levels, however, are considered low in view of the technical nature of work performed, and the occupational hazards they are exposed to, as well as the difficulties they face in undertaking their work.

Furthermore, workers at the border posts, especially the remote ones, complained of the lack of any special allowances to differentiate between them and their peers who work in the internal customs centers. They are entitled; however, to a "Summering" allowance, which is paid out three times a year, and is calculated on the basis of three times the monthly basic salary of approximately JOD 120; this allowance is paid out to all workers at the Jordan Customs without any special consideration of the different nature of work or location of their border post. In the same context, it has been noted, however, that some distinction in paying out some allowances to workers who have the same

JORDAN CUSTOMS IN BRIEF:

The first customs department was founded in Jordan in 1922, as it was called: "The Excise and General Statistics Department", which reported to the "Presidency of the Board of Counselors", (the then Prime Ministry). The said department carried out statistics, inspection, and revenues collection for imported goods, which were called "statistics fees", later on "inspection fees" and is now called "customs duties". Since its foundation, the department was given several names; as it was called the "Excise and Customs Directorate" during the period from 1926 to 1935; "Customs, Trade and Industry Directorate" for the period from 1936 to 1951; "Ministry of Trade/Customs" for the period from 1951 to 1956; "Ministry of Finance/Customs" for the period from 1956 to 1983, and ever since, it was called: "The Jordan Customs".

Since its foundation in 1922, the Jordan Customs expanded by establishing many customs centers: In 1930, the King Hussein Bridge Customs Center, located on the River Jordan was founded to facilitate the passage of goods from and to Palestine; the Ramtha Customs Center on the Jordanian-Syrian borders, as well as the

Amman Customs Center located at Ain-gazal district.

During the period from 1931 to 1938 a number of customs centers were founded in each of Almajame Bridge, Almafraq, Aladassiyah, Sheikh Hussein Bridge "currently the Jordan Valley Crossing", as well as the post office centers in Irbid, Amman, Zarka; and the two customs centers in Hfour (currently Arrouaished), and Ma'an. The Aqaba Customs Center was founded in 1944. Objectives of the Jordan Customs are represented in combating smuggling, limiting illegitimate commercial activities; assist in promoting investment atmosphere, in addition to boosting and enhancing the financial resources of the treasury; as well as to upgrade the performance and the institutional capabilities.

JORDAN CUSTOMS IN NUMBERS:

Workers at the Jordan Customs counted 2975 in 2011; of which 2816 males and 159 females; the proportion of women working in this department is rather low due to the nature of work at the border posts; therefore, women working in this sector mostly take administrative positions. Workers at the

Introduction:

This report is being issued following a series of labor protests which caught the attention of Jordan Labor-Watch Program team, and were carried out by workers at the Jordan Customs, demanding improvement of their working conditions; it aims at exploring the working conditions of workers at the Jordan Customs in terms of wages, increments, job stability, as well as availability of occupational safety and health standards, and other labor fundamental rights as stipulated by the relevant Jordanian and international labor legislations. The present report is being issued by the Jordan Labor-Watch Program, an affiliate of The Phenix Center for Economics and Informatics Studies, Amman, Jordan, within a series of periodical reports examining the working conditions in various economic sectors, within the frame work of an action plan intended to cover most labor sectors where laborers are exposed to violations of their fundamental labor rights.

In preparing this report, our team adopted a number of the qualitative approach tools, through conducting several personal interviews with many workers at the Jordan Customs; as well as conducting interviews with many members of the trade union committee, set up by employees of the Jordan Customs in order to defend their interests, and improve their working conditions. The Jordan Labor-Watch Program team raised relevant questions in the face of many workers through a Facebook page, and received their answers. Among the reasons which prompted our team to launch this report, were the many labor protests carried out by workers at the Jordan Customs, demanding improvement of their working conditions and increase their wages; within the same context, they have established their own trade union to defend their interests and improve their working conditions. The report team perceived an obvious weakness in providing many of the common work standards as per the Jordanian legislations, as well as some of the relevant international standards, especially in terms of the occupational safety and health standards.

CONTENT

INTRODUCTION:	5
JORDAN CUSTOMS IN BRIEF:.....	7
JORDAN CUSTOMS IN NUMBERS:.....	7
WORK CONDITIONS:.....	8
WAGES AND ALLOWANCES:.....	8
JOB STABILITY:.....	9
ANNUAL AND SICK LEAVES:.....	10
SOCIAL SECURITY:.....	10
OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH:	11
JOB SECURITY:	11
MAJOR DEMANDS OF WORKERS AT JORDAN CUSTOMS:.....	13
THE INDEPENDENT TRADE UNION OF THE CUSTOMS EMPLOYEES:	14
CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS:	15



The Phenix Center for Economics and Informatics Studies

Workers at the Jordan Customs

“Hard working conditions... and insufficient remunerations”

Prepared By:

Jordan Labor-Watch

An affiliate of

The Phenix Center for Economics and Informatics Studies

Amman – Jordan

In Cooperation with

Friedrich Ebert Foundation

December 2012

Amman - Jordan



Phenix Center for Economics and Informatics Studies

Is an independent scientific institute founded as a house for study, research and public opinion measurement in Amman in 2003. the Center seeks to contribute to the realisation of comprehensive development in Jordan through developing and modernising of the Jordanian community at the economic, social, political and legislative levels, working to foster democracy in Jordan on the basis of freedom and equity, ensuring basic human rights at the social, political and civil levels for all Jordanians through developing projects and conducting studies and opinion polls and reports, in addition to creating a database that covers all fields of development to help realise the centre's objectives.



Friedrich - Ebert - Stiftung (FES)

Is a German non-profit political foundation based on the principles of social democracy. FES was founded in 1925 , FES promotes international cooperation, education and research in Germany and abroad. FES opened it's office in Amman in 1986 for supporting and enhancing efforts of civil society organisations to become accepted partners of public bodies, enhancing furthers political dialogue between decision-makers from Jordan, Iraq, Germany and the region, and strengthening the participation of youth in the political process.



Labor Watch

Is a joint program between Phenix Center for Economics & Informatics and Friedrich - Ebert - Stiftung (FES). Labor Watch Works to Monitor the status of labour and trade union movements in Jordan, lobbying for the development of labour legislations in cooperation with the concerned parties and in accordance to the international labour standards, contributing to the development of work conditions in Jordan, publishing reports on the status of laborers in Jordan, to raise awareness among workers themselves, facilitating the exchange of expertise in trade unions among other Arab and foreign countries to benefit from their experiences.

Disclaimer:

Phenix Center for Economics and Informatics Studies and Friedrich - Ebert - Stiftung is not responsible about the statements of workers and their leaderships.

Workers at the Jordan Customs

**"Hard working conditions...
and insufficient remunerations"**

**Prepared By:
Jordan Labor-Watch**