

# العاملون في مؤسسة الموائئ

انتهاكات عمالية وأزمة ثقة مع الإدارة

اعداد

المرصد العمالي الأردني التابع لمركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

بالتعاون مع

مؤسسة فريدريش ايبرت الألمانية

ايلول 2012

## المقدمة

جاء إعداد هذا التقرير بهدف استعراض الظروف التي يعمل فيها العاملون في مؤسسة الموانئ من حيث الأجور والعلاوات، والاستقرار الوظيفي، ومدى توفر معايير الصحة والسلامة المهنية، وغيرها من الحقوق العمالية الأساسية التي نصت عليها التشريعات العمالية الأردنية المتمثلة في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي والأنظمة ذات العلاقة.

كذلك يأتي اعداد هذا التقرير في سياق الاعتصامات والاضرابات العديدة التي نفذها العاملون في مؤسسة الموانئ في العقبة خلال الأعوام الثلاث الماضية، والتي كانت تعبر عن أزمة حقيقية في علاقات العمل بين العاملين من جهة وإدارة الشركة من جهة أخرى، لذلك وجد فريق المرصد العمالي ان من المناسب الوقوف على الظروف التي يعيشها عمال مؤسسة الموانئ والتي تدفعهم بين فترة وأخرى الى الاعتصام أو الاضراب، إذ بلغ عدد احتجاجاتهم منذ صيف عام 2009 ما يقارب 20 احتجاج.

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 القطاعات الاقتصادية المختلفة، في إطار خطة عمل تهدف إلى تغطية أكثر القطاعات العمالية، والتي يتعرض فيها العاملون لانتهاك حقوقهم العمالية والإنسانية الأساسية.

وقد اعتمد التقرير في إعداده على المنهج النوعي، وذلك عبر إجراء العديد من المقابلات الشخصية مع العشرات من العاملين في مؤسسة الموانئ، الى جانب مقابلة غالبية أعضاء اللجنة النقابية في المؤسسة، والتي تتبع للنقابة العامة للعاملين في الموانئ البحرية والتخليص، بالإضافة الى عمل زيارة ميدانية قام بها فريق اعداد التقرير الى ميناء العقبة.

وقام فريق المرصد العمالي كذلك بتوزيع استبيان على العشرات من العاملين لقياس مدى تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية داخل مؤسسة الموانئ .

وتبين أن هنالك مشكلات كبيرة يعاني منها غالبية العاملين في مؤسسة الموانئ بحرمانهم اجور عادلة تكفيهم لحياة كريمة، ومن حقهم في العلاوات والسكن الوظيفي الى جانب الضعف الملموس في تطبيق شروط الصحة والسلامة المهنية الأمر الذي أدى الى وجود أزمة ثقة بين العاملين في المؤسسة والحكومة تولدت نتيجة عدم تلبية مطالبهم التي اضربوا عن العمل من أجلها منذ عام 2009 للعديد من المرات.

يتشكل ميناء العقبة من عدد من الموانئ الرئيسية، يتكون كل منها من عدد الأرصفة التابعة له : الميناء الرئيسي ويتكون من (12) رصيف، فيما يتكون الميناء الأوسط من سبع أرصفه، ويتكون الميناء الصناعي من اربعة أرصفة.

## أرقام واحصاءات

يبلغ عدد العاملين في مؤسسة الموائى ما يقارب الـ 3300 عامل؛ منهم 500 عامل وافد يحملون الجنسيات السورية والباكستانية والمصرية، بالإضافة إلى العاملين الغزيين المقيمين في الاردن ولا يحملون الجنسية الأردنية. وتتنخفض نسبة النساء العاملات في هذه المؤسسة، حيث يشكلن ما لا يزيد عن 1% فقط، ويتركزن في الوظائف الادارية، وذلك لن طبيعة العمل في مينا العقبة تقوم على عمليات التحميل والتنزيل والتي لا تتلائم مع طبيعة الأعمال التي تقوم بها النساء

### أزمة عمال مؤسسة الموائى بين عامي 2009 و2012: "وعود غير محففة"

بعد ثلاثة أعوام من الاعتصامات المتواصلة والمطالبات المتكررة لعمال مؤسسة الموائى بحقوقهم، والتي لم يتحقق منها إلا الشيء اليسير، تبقى قضيتهم تراوح مكانها دون أي حل جذري. فمذ الاضراب الكبير لعمال الموائى عام 2009، والذي فض بالقوة من خلال تدخل قوات الدرك في الحادي والثلاثين من تموز من ذلك العام واستخدامها القنابل المسيلة للدموع، وتعرض العشرات من العمال المشاركين فيه للضرب والاعتقال، والذي انتهى بتوقيع اتفاقية بين عمال الموائى وإدارة المؤسسة، تجددت احتجاجات العمال في الميناء عدة مرات منذ ذلك الوقت، حيث نفذوا ما يقارب 20 إضرابا متالياً.

وتركزت مطالب عمال الموائى في اضراب عام 2009 على توزيع قطع أراضي على المستخدمين العاملين في المؤسسة، وبيان مصير وحقوق العاملين في قسم الفوسفات التابع لمؤسسة الموائى بعد خصصته، إضافة إلى تحديد سقف التعويض للعاملين بقسم الفوسفات، والعمل على تثبيت عمال التوضيب<sup>1</sup> في مختلف أقسام ودوائر المؤسسة. إلى جانب مطالبتهم بالحصول على راتب الثالث عشر والرابع عشر وبدل سكن وكهرباء للعاملين الأردنيين والوافدين، بالإضافة إلى حق الاشتراك والتمثيل النقابي للموظفين العاملين في المؤسسة، وصرف بدل سكن للعاملين على نظام المقطوع (المصنفين) والمياومة، وصرف علاوات مالية للعاملين من أصحاب الخبرات الطويلة.

فبعد فض اعتصام عام 2009 بالقوة، بدأت المفاوضات بين ممثلي العاملين وإدارة الشركة والى جانبها ممثلين عن الحكومة، دامت لأكثر من 9 ساعات، وافقت المؤسسة على تلبية جملة من مطالب العمال تصدرها دفع مبلغ ألف دينار لموظفي وعمال مؤسسة الموائى الأردنيين، ومبلغ 500 دينار لكل عامل غير أردني كمكافأة تصرف لمرة واحدة مع رواتب وأجور شهر أيلول في ذلك العام، باستثناء الموظفين الذين شملهم قرار صرف بدل الإخلاء من السكن القاطنين في منطقتي الشميساني في العقبة والمنطقة السكنية الأولى. كما قررت اللجنة صرف راتب شهر الثالث عشر نهاية كل عام لجميع العاملين في المؤسسة، بحيث يحسب راتب الثالث عشر عن متوسط الرواتب للفترة من 1 - 8 - 2009 إلى 31 - 12 - 2009، وصرف بدل سكن لجميع العاملين في مؤسسة الموائى وفق الآلية المعمول بها مع موظفي ميناء الحاويات والبالغ قدره 100 دينار شهرياً، اعتباراً من الأول من آب عام 2009 على أن يصرف مطلع عام 2010 وبأثر رجعي.

<sup>1</sup> عمال التوضيب هم العمال الذين يتم انتدابهم من عمال التحميل والتزير والذين يطلق عليهم عمال فرق أو شله.

ويضاف إلى مجمل القرارات السابقة، قرار المؤسسة صرف مبلغ 25 ديناراً لموظفي المؤسسة؛ مساهمة منها كقيمة موحدة لفاتورة الكهرباء، اعتباراً من الأول من آب لعام 2009 على أن يتم صرفها بأثر رجعي مطلع عام 2010، ويستثنى من ذلك العمال القاطنون في المدينة العمالية على نفقة المؤسسة، إضافة إلى ذلك صرف علاوة صعوبة عمل لجميع عمال المؤسسة تتراوح بين 20 - 35 ديناراً شهرياً، يتم تقديرها بحسب شرائح العمالة الموجودة في الميناء، كما تضمنت القرارات شمول عمال المؤسسة بالتنظيم النقابي حسب نصوص النظام الموحد للنقابات العمالية.

وبعد تنفيذ جزء من المطالب وتجاهل أخرى، عاد عمال مؤسسة الموانئ من جديد إلى الاضراب مرة أخرى، مطالبين إدارة المؤسسة بالالتزام ببنود الاتفاقية السابقة التي وقعت عام 2009، إلى جانب العمل على إقرار صندوق الادخار وتفعيله، وتحويل المؤسسة إلى نظام خاص أسوة بشركة تطوير العقبة التي يتمتع العاملون فيها بمجموعة من المزايا غير المتوفرة لدى عمال الموانئ، وطالبوها كذلك بعدم معاقبة عمال التوضيب بإعادتهم إلى عمال فرق، وصرف علاوة الموظفين المترتبة على تطبيق نظام "المناوبات"، بالإضافة إلى تثبيت المستخدمين على جدول تشكيلات عام 2011 منذ بداية العام، وصرف تعويض 18500 دينار، وتثبيت حملة شهاداتي البكالوريوس والدراسات العليا من الموظفين على نظام الخدمة المدنية.

سلسلة من الاحتجاجات العمالية التي نفذها عمال الميناء خلال السنوات الثلاث الماضية، واجهتها وعود حكومية بتلبية المطالب المقدمة من عمال مؤسسة الموانئ، إلا أن غالبية هذه المطالب لم يتم تنفيذها حسب العاملين واللجنة النقابية، وكان آخرها الاتفاق الذي تم توقيعه في الخامس عشر من آب 2012، والذي تم بموجبه الموافقة على مطالب العمال الذين توقفوا عن العمل مدة ثلاثة أيام، إضافة إلى موافقة مجلس الوزراء على تحويل مؤسسة الموانئ إلى شركة حكومية، أو تفعيل قانون المؤسسة الذي تم تعليقه منذ العام 2008 خلال مدة لا تتجاوز 4 أسابيع. كما تم الاتفاق على صرف بدل الاراضي التي اتفق على ان تكون بديلاً للسكن مع اللجنة النقابية آنذاك والبالغ 18500 ديناراً للموظف الواحد على 3 دفعات، يتم صرف الدفعة الأولى منها قبل نهاية عام 2012 بمقدار يقارب 6 آلاف دينار، يتم صرف مثلها كدفعة ثانية في بداية العام 2013، فيما يتم صرف الدفعة الثالثة والأخيرة في بداية العام 2014، إلى جانب صرف المكافأة الشهرية البالغة 150 ديناراً لجميع العاملين الاردنيين بالمؤسسة، وقرار صرف راتب الثالث عشر للموظفين الاردنيين بأثر رجعي من بداية عام 2011، وراتب الرابع عشر اعتباراً من تاريخ 2013/1/1. كما تمت الموافقة على تثبيت العاملين بالأجور اليومية بعد احتساب جميع سنوات الخدمة الفعلية في موعد اقصاه 2011/11/1، إضافة إلى تنفيذ قرار رئاسة الوزراء الخاص بتحويل عمال الفرق والتوضيب إلى عمال مياومة دائمين دون المساس بأجورهم الحالية في موعد اقصاه 2012/10/1، كما تم إقرار الزيادة السنوية لعمال المياومة اعتباراً من 2013/1/1 وبأثر رجعي، إلى جانب العمل على تثبيت حملة شهاداتي البكالوريوس والدراسات العليا من الموظفين على نظام الخدمة المدنية، إضافة إلى الالتزام بتنفيذ قرارات مجالس الإدارة الخاصة بمؤسسة الموانئ وشركة تطوير الفوسفات وكذلك شركة تطوير العقبة القاضية بتحقيق مطالب وحقوق العاملين في قسم الفوسفات.

وهذا الاتفاق الأخير كان كغيره من الاتفاقيات التي سبقته، "لم يكن سوا حل تديرى ومؤقت لتعليق الإضراب، حيث لم يتحقق من بنوده ووعوده شيء لصالح العمال"، و"بنكث المؤسسة والحكومة لهذا الاتفاق"، حسب قول أعضاء اللجنة النقابية عاد العاملون في مؤسسة الموانئ ليتوقفوا عن العمل مرة أخرى معلنين الإضراب في السادس من أيلول لعام 2012، وما كان رد إدارة مؤسسة الموانئ عليه إلا التهديد بالاستغناء عن الموظفين والعمال المضربين عن العمل في حال لم يقوموا بالعودة إلى مراكز عملهم، إذ قال

رئيس مجلس إدارة مؤسسة الموائى رئيس مجلس مفوضي سلطة العقبة الخاصة مهددا العمال "إن من لا يرغب من كادر الميناء من العمال والموظفين بالعودة الى مركز عمله ستطبق عليه الانظمة والتعليمات السارية في المملكة، والتي تضمن حقوق معادلة الانتاج بكافة اطرافها"<sup>2</sup>. وبعد 11 يوما من الإضراب توصل الجانبان، عمال وإدارة مؤسسة الموائى إلى فك الإضراب، وذلك بعد الاتفاق الذي تم بينهما والقاضي بتحقيق مطالب العمال والموظفين في المؤسسة بصرف مبلغ 2250 ديناراً بتاريخ نهاية شهر ايلول و صرف 2250 دينار في الخامس عشر من شهر تشرين الأول من العام الحالي، على ان يصرف باقي المبلغ و قيمته 4500 دينار على اقساط تدفع حتى بداية حزيران من اعام 2013. فيما ارتأت اللجنة النقابية للعاملين في مؤسسة الموائى ان يكون توزيع المبلغ على النحو التالي: يحصل جميع العاملين الاردنيين على مبلغ 10 الاف دينار مقسمة على 3 دفعات يخصم منها مبلغ الف دينار تم استلامه قبل العيد، ويحصل العاملون المتقاعدون العسكريون على ثلث المبلغ و البالغ 3330 مقسطة على 3 دفعات، فيما يحصل ابناء قطاع غزه العاملين في المؤسسة على ثلث المبلغ، يخصم منها الف دينار المستلمة قبل العيد، كما يحصل المحالون على التقاعد وورثة المتوفين من تاريخ 29\6\2009 على ثلث المبلغ و البالغ 3330 ديناراً، بينما يحصل العمال الوافدون على مكافأة قيمتها 500 دينار تصرف على دفعتين، ولا يتم صرف أي مبلغ لمن صرف لهم 20 الف دينار سابقاً، إلى جانب تعهد ادارة مؤسسة الموائى بعدم اتخاذ أي اجراء تأديبي بحق المضربين عن العمل وحل مشكلة العاملين في قسم الفوسفات قبل نهاية الشهر الحالي.

ومع تعدد المرجعيات الادارية للعاملين في مؤسسة الموائى وغيابها أحيانا، وتملص كل منها من مسؤولياتها تجاه عمال الموائى، تبقى حقوق العمال ضائعة ولا يوجد من يقوم بتحقيقها، إلى جانب تنامي فجوة انعدام الثقة بين العاملين والحكومة لأن مؤسسة الموائى شركة حكومية. ويبقى السؤال الأخير : هل سنتلزم الحكومة باتفاقها الأخير مع عمال مؤسسة الموائى، وهل سنتنتهي بذلك اعتصامات العمال؟

## ظروف العمل

في هذا القسم من التقرير سيتم الوقوف على ظروف العمل التي يعمل بموجبها هذا القطاع العمالي، وسيتم استعراضها من خلال مجموعة المعايير الاتية:

## الأجور والعلوات

بداية، لا بد من ذكر أن العاملون في مؤسسة الموائى ينقسمون إلى : 1. عمال مياومة، 2. عمال فرق. ويتم توزيع الفئتين السابقتين للعمل كعمال تفريغ وتحميل، وعمال روافع " أليات"، وعمال فرق "تحميل وتفريغ السيارات"، وعمال عنابر البواخر" يعملون بالتنزيل داخل الباخرة"، ويجدر الإشارة هنا إلى ان بعض العاملين يتم توزيعهم للعمل في وظائف ادارية في خطوة تقوم بها المؤسسة "للحد من التعيينات وتخفيض كلف الأجور"، بحسب العاملين، وبالإضافة إلى العاملين، هنالك مدراء أقسام يقومون بالمهام الإدارية بالمؤسسة. وتحدد أجور العاملين في مؤسسة الموائى بحسب طبيعة العمل، إلا أنها تراوحت بعد صدور قرار الهيكلية والذي دخل حيز التنفيذ في الأول من كانون الثاني لعام 2012 ما بين 300 إلى 700 دينار، فيما لم تتجاوز 400 دينار قبل قرار الهيكلية، ويشار الى ان الرواتب التي تجاوزت الـ 500 دينار بعد

<sup>2</sup> بيان صادر عن رئيس مجلس ادارة مؤسسة الموائى رئيس مجلس مفوضي سلطة العقبة الخاصة، 11 ايلول 2012.

الهيكله كانت للعاملين الذين خدموا المؤسسة لأكثر من 25 عاما، أما أجور الإداريين ومدراء الأقسام فتتراوح بين 2000 إلى 3000 آلاف دينار حسب اللجنة النقابية للعاملين، ويلاحظ من خلال الأرقام السابقة الفجوة الكبيرة بين رواتب العاملين والذين أمضوا سنوات طويلة من عمرهم وبين الموظفين الإداريين.

ويرى العمال ان معدلات الرواتب بالنسبة للعاملين في العقبه منخفضة، خاصة ان جزء كبير من رواتبهم يتم اقتطاعها لغايات السكن، وأشار العمال في هذا المجال أن أي زيادة بالرواتب يواكبها زيادة في اجار منازلهم حيث يقوم أصحاب المنازل المستأجرة برفع الأجرة طرديا؛ مما يجعل الزيادة بالأجور بلا فائدة تذكر على مستوى معيشتهم.

وحسب ما أفاد أعضاء اللجنة النقابية للعاملين فإن العلاوات وبدل العمل الإضافي لا يتم منحها لكافة العاملين، بل يتم ربطها بعلاقة العامل مع مسؤوليه؛ فالعديد من العاملين يتواجدون في ذات المكتب وبذات المسمى الوظيفي، لكن لا يتمتعون بنفس الفرصة فيما يتعلق بمنحهم علاوات؛ فمثلا جزء منهم يمنح علاوة غبار أو علاوة بدل كهرباء أو علاوة بدل اقتناء ، فيما يحرم الجزء الآخر من تلك العلاوات.

### غياب الاستقرار الوظيفي:

يغيب عن العاملين في مؤسسة الموائى الاستقرار الوظيفي، أسوة بالعديد من قطاعات العمل الخاصة، فغياب الشعور بالرضا والأمان لدى الموظف تجاه نفسه ووظيفته والمؤسسة التي يعمل بها حالة يعاني منها الغالبية الساحقة من العاملين، فالكثير ممن تمت مقابلتهم أكدوا على عدم وجود شعور بالأمان الوظيفي بسبب المزاجية العالية لعدد من الإداريين في المؤسسة، وربط العلاوات والامتيازات بمدى رضا مسؤول العامل عنه، مما قد يحرم العديد من هؤلاء العاملين من أبسط حقوقهم المنصوص عليها في تشريعات العمل الأردنية، ويضاف إلى ذلك أنه في حال رفض العامل العمل في مثل هكذا ظروف، أو اعترض على قرار فإنه يتم تهديده بالخصم أو حرمانه من العلاوات إلى جانب تهديده بإعطائه انذار خطي.

### الصحة والسلامة المهنية

"الإنتاج ثم الآلة وبعد ذلك الإنسان" شعار مؤسسة الموائى في مجال الصحة والسلامة المهنية تجاه العاملين فيها، بحسب تصريحات من تمت مقابلتهم من العاملين. و قد تأكد صحة مضمون من هذا الشعار لفريق "المرصد العمالي الأردني" من خلال رصده للعديد من الممارسات التي تخالف معايير الصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها في التشريعات الأردنية سواء الصادرة عن وزارة العمل أو المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. إذ تبين أن تطبيق شروط الصحة والسلامة المهنية في مؤسسة الموائى شبه معدوم، ولا تتواءم مع المتطلبات الأساسية الواجب توافرها في موقع عمل مثل الموائى والأرصفة الخاصة بالتحميل والتنزيل والتي يتم التعامل فيها مع مواد خطيرة في غالبي الأحيان، كما أن بيئة العمل أقل ما توصف بأنها صعبة على العاملين في هذا القطاع العمالي، والتي لا تتوافق مع معايير الصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها في القوانين والأنظمة والتعليمات الأردنية الصادرة عن الجهات الرسمية ذات العلاقة.

كما يفنقر الموظفين العاملين في المنشأة لأدوات السلامة الشخصية مثل: القفازات، والجاكيت الواقي "فزت"، والقبعة، إذ افاد العديد من العاملين أنه ومنذ 10 سنوات لم يتم صرف أدوات السلامة الشخصية

للعاملين في المؤسسة ، باستثناء صرف "سيفتي" كل سنتين، الأمر الذي يتعارض مع معايير الصحة والسلامة المهنية الأردنية والعالمية، إذ يعتبر عدم توفير شروط ومعايير السلامة والصحة المهنية وأدواتها في مواقع العمل مخالفة صريحة لنص المادة 2 فقرة "أ" من تعليمات السلامة والصحة المهنية الصادرة عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، والتي تنص "تلتزم المنشأة بتوفير شروط ومعايير السلامة والصحة المهنية وأدواتها في مواقع العمل".

أما بالنسبة لقسم الاطفاء فإنه عاجز وغير مؤهل للتعامل مع الحرائق، وأي حريق يحدث بالميناء يتم التعامل معه من قبل القوة البحرية بحسب العاملين الذين تمت مقابلتهم، وبذلك تخالف إدارة المؤسسة نص المادة 14 من التعليمات الخاصة بحماية العاملين والمؤسسات من مخاطر بيئة العمل. ويتوافر في مؤسسة الموانئ سيارة للإطفاء وطفائيات للحريق موزعة على أماكن متنوعة في مواقع العمل المختلفة، وفي الأرصفة إلا أنه لا يتم صيانتها دورياً، حيث أن 90% من تلك الطفائيات غير صالح للاستخدام بحسب العاملين، في مخالفة أخرى صريحة لنص المادة 14 من التعليمات الخاصة بحماية العاملين والمؤسسات من مخاطر بيئة العمل.

أما تدريب العاملين على السلامة المهنية، فقد أكد عدد منهم على انه ينحصر بالعاملين في المدرسة البحرية فقط، أما ما تبقى من عاملين فإنه لا يتم تدريبهم على ذلك، مما يشكل مخالفة للأنظمة والتعليمات الخاصة بالسلامة المهنية. بالإضافة إلى ذلك فإن العاملين في مؤسسة الموانئ غير مؤهلين للتعامل مع المواد الخطرة والطرود الكبيرة التي يتم تحميلها وتنزيلها من وإلى الباخرة.

ويعاني قسم الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة من عدم التأهيل والفعالية، وأن سيارة الإسعاف الخاصة بنقل العمال للمستشفى الموجودة فيه غير مؤهلة للتعامل مع الحالات التي تصلها، أما صندوق الإسعافات الأولية فلا يتوفر فيه حسب العاملين سوى القطن والشاش ولاصق للجروح ومطهر، الأمر الذي يتعارض مع قرار وزير العمل الخاص بوسائل وأجهزة الإسعاف الطبي للعمال، والذي حدد 17 مادة طبية لازمة للإسعافات. الى جانب هذا كله فإنه لا يتم اجراء الفحص الطبي الدوري للعاملين في الميناء وعلى الأرصفة ، رغم أن القوانين نصت على أن يتم اجراء الفحص الطبي للعامل مرتين في العام للحفاظ على سلامته والحد من تعرضه للأخطار.

ومن أهم المخالفات المرتكبة في المؤسسة أن الآلات المستخدمة فيه مثل "الونشات" لا يتم صيانتها بشكل دوري، إضافة إلى انه لا يتم تأهيل العاملين عليها، وأن أي مخالفة يرتكبها العامل تحسب عليه، حيث أنه تم حبس عامل بسبب تسببه بحادث في مدينة العقبة، والشركة لم تتعرف عليه، واخر تم فرض غرامة عليه لارتكابهم المخالفات المرورية، حسب ما أفاد لعض العاملين الذين تمت مقابلتهم

ولا يتوفر للعاملين في المؤسسة الاستراحات المؤهلة، حيث أن الاستراحات الموجودة تفتقر لكل شيء حتى منافذ الهواء والنظافة، كما تنتشر فيها الحشرات بشكل كبير، مما يعد مخالفة لنص المادة 11 من التعليمات الخاصة بحماية العاملين والمؤسسات من مخاطر بيئة العمل. اكد العديد من العاملين أنه في حال رفض العامل القيام بأعمال يشعر أنها تعرضه للخطر ، مثل "وجود زيت مسكوب في مكان التحميل"، فإنه يتعرض للتهديد بالخصم أو حرمانه من العلاوات، وهذا فعليا ما حصل على أرض الواقع مع العشرات من العاملين في قسم تحميل وتفريغ البواخر، حسب افادات العديد من العاملين.

وبالرغم من وجود وحدة طبية في موقع مؤسسة الموانئ في العقبة، إلا انها وبحسب العاملين غير مجهزة، ولا يوجد فيها طبيب متفرغ، والعلاج الوحيد الذي يصرف للعمال هو "مسكن آلام"، وهذا مخالف لنظام العناية الطبية الوقائية والعلاجية للعمال في المؤسسات رقم (42) لسنة 1998، والذي يشترط وجود وحدة طبية (عيادة) مع ثلاثة أطباء متفرغين في موقع العمل وأربعة ممرضين للمؤسسات التي يعمل فيها (2001 وما فوق) عامل.

يتعرض العاملون في مؤسسة الموانئ للعديد من إصابات العمل؛ بسبب عدم توفر أدوات السلامة المهنية، وركز بعض العاملين الذين تمت مقابلتهم على أن بعض السلاالم المستخدمة في عمليات التحميل والتنزيل غير آمنة ولا يتم صيانتها دوريا وغالبيتها غير صالح للعمل بسبب أنها "مكسورة"، مما أدى إلى سقوط العديد من العمال أثناء عملهم، حسب افادات العمال. أكد العاملون على ضعف قدرات مؤسسة الموانئ في التعامل مع إصابات العمل، حيث أشار العمال انه في حالة إصابة العامل على رصيف الميناء أو أي مكان عمل آخر، فإنه لا يتم الاهتمام به من الناحية الصحية ولا يقدم له أي خدمات طبية، والحالة الوحيدة التي يتم فيها معالجة إصابة العامل، في حال كانت اصابته على الباخرة؛ كون صاحب الباخرة من يتحمل تكاليف العلاج. أما العاملون في قسم الفوسفات فيتعرضون للعديد من المخاطر المهنية من أهمها تعرضهم للأبخرة والغازات بأنواعها المختلفة، والتي لها تأثيرات مرضية خطيرة على العاملين في هذا المجال، والتي قد تعرضهم مستقبلا للإصابة بعدد من الأمراض " كالسرطانات والربو والترسبات وضيق التنفس والامراض الجلدية"، خاصة أن العمال لا يستخدمون أي أدوات للوقاية من هذه المخاطر أو للتخفيف من استنشاق هذه الأبخرة، مما يعد مخالفة صريحة للمادة رقم 6 من التعليمات الخاصة بحماية العاملين والمؤسسات من مخاطر بيئة العمل ، وأفاد العديد من العاملين أن إدارة المؤسسة لا تقوم بتوزيع كمادات للتخفيف من استنشاق هذه الأبخرة، ويشار إلى أن العمل في قسم الفوسفات يتطلب عادة أن يقوم العاملين بشرب أكواب من الحليب يوميا للوقاية من بعض الأمراض التي يمكن أن يتعرض لها العاملون في هذا النوع من الصناعة، إلا أن إدارة المؤسسة لا توفر لهم ذلك، حسب ما افاد بعض العاملين.

## عمال المياومة

يبلغ عدد عمال المياومة في مؤسسة الموانئ ما يقارب 900 عامل، لا يتمتعون بكافة الحقوق التي يتمتع بها نظرائهم العاملين في مؤسسة الموانئ و المؤسسات الحكومية والمستقلة بالفئات المصنفة، إذ أنهم يعانون من غياب الاستقرار والأمن الوظيفي الذي يتمتع به العاملون المصنفون، مما يعكس حالة من غياب لأسس العدالة، فبإمكان أي مسؤول مباشر أن يقوم بمعاينة العامل أو نقله وحتى فصله من العمل دون المرور بالإجراءات الإدارية المتبعة في حالة العاملين المصنفين. كما أن الغالبية الأكبر من عمال المياومة محرومين من العلاوات التي يحصل عليها نظرائهم العاملين المصنفين. واشتكى عمال المياومة في مؤسسة الموانئ من عدم احتساب كافة سنوات خدمتهم في المؤسسة، حيث أشار عدد من العاملين المقطوعين أنه وعند تثبيتهم، تم احتساب 5 سنوات من خدمتهم فقط، أما ما تبقى من سنوات الخدمة فلم يتم احتسابها؛ دون ابداء أي مبرر بحسب العاملين.



## الخلاصة والتوصيات:

خلاصة ما جاء في هذا التقرير أن غالبية العاملين في مؤسسة الموانئ يعانون من مشكلات عديدة تتعارض مع القوانين الناظمة لعلاقات العمل والأنظمة ذات العلاقة في مؤسسة الموانئ، الأمر الذي انعكس على حرمان غالبيتهم من حقوقهم العمالية الأساسية ، وعلى وجه الخصوص شروط الصحة والسلامة المهنية، ويشار إلى وجود تفاوت ملموس في مستويات احترام معايير العمل الأساسية، إضافة إلى حرمان غالبية العاملين في مؤسسة الموانئ من السكن الوظيفي حيث ان هذا الحق ينتفع به 20% من العاملين في المؤسسة فقط، الى جانب حرمان غالبيتهم من العلاوات وبدل العمل الإضافي.

وفي ختام هذا التقرير نتقدم ببعض التوصيات التي من شأن الأخذ بها التخفيف من الانتهاكات التي يتعرض لها العاملون في مؤسسة الموانئ:

1. تطبيق القوانين والأنظمة ذات العلاقة بالعمل على جميع العاملين في مؤسسة الموانئ دون تمييز.
2. تنفيذ كافة بنود الاتفاقيات الجماعية التي تم توقيعها بين العاملين ولجنتهم النقابية مع ادارة مؤسسة الموانئ.
3. تحسين شروط الصحة والسلامة المهنية في مختلف ارفصة ميناء العقبة بما يتواءم مع القوانين والأنظمة ذات العلاقة بهدف حماية العاملين فيها.
4. توحيد المرجعيات الادارية التي يتعامل معها العاملين في مؤسسة الموانئ.
5. تطبيق معايير وشروط العمل اللائق على جميع العاملين في الموانئ.