

تقرير

العاملون في الخدمات الصحية المساندة عمالة مسلوقة الحقوق

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:
المرصد العمالي الأردني
مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
بالتعاون مع مؤسسة فريدرش ايبرت

أكتوبر، 2012

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

مؤسسة ألمانية غير ربحية، تقوم على مبادئ الديمقراطية الاجتماعية، تأسست في عام 1925 وافتتحت مكتبها في عمان سنة 1986، وتهدف لدعم الفعاليات السياسية والمنظمات غير الحكومية في مساعيها للإصلاح وللمشاركة الفعالة في الحياة السياسية على جميع مستوياتها ومساعدة صانعي القرار الاقتصادي والاجتماعي للتغلب على تحديات العولمة وإيجاد الحلول المؤدية إلى العدالة الاجتماعية والاستقرار. كما تهدف الى مساعدة المؤسسات النسائية في جهودها من أجل تحسين مستوى مشاركة المرأة ومساواة النوع الاجتماعي في الحياة السياسية والاجتماعية والإقتصادية.

برنامج مشترك بين مركز الفينيق ومؤسسة فريدريش إيبيرت - الاردن ، يعمل المرصد على رصد واقع وآفاق تطور الحركة العمالية والنقابية الأردنية والدفع باتجاه تطوير التشريعات العمالية بالمشاركة مع الاطراف 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 ساعياً لتسهيل تبادل الخبرات العمالية والنقابية بين الأردن والدول العربية والعالمية بهدف الاستفادة من تنوع تجاربها.

تنويه:

إن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة فريدريك إيبيرت غير مسؤولين عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق التقرير

تقرير

العاملون في الخدمات الصحية المساندة

عمالة مسلوقة الحقوق

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:

المرصد العمالي الأردني
مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبرت

أكتوبر، ٢٠١٢



المحتويات

٧	مقدمة
٩	الإطار الرقمي
٩	الأجور وساعات العمل
١١	الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي
١٢	الإجازات الرسمية والسنوية
١٣	السلامة والصحة المهنية
١٣	الاستقرار الوظيفي
١٥	التوصيات

مقدمة

سيتناول هذا التقرير الظروف التي يعمل فيها العاملون في الخدمات الصحية المساندة، وهم العاملون في النظافة والتغذية والمراسلين في المستشفيات الحكومية والخاصة والعيادات والمراكز الصحية والصيدليات والمختبرات وعيادات الأشعة وغيرها من المؤسسات الصحية.

وسيتم تناول ظروف عمل هذه الفئة من العاملين في ضوء التشريعات العمالية الأردنية والتي تشمل قانون العمل الأردني وقانون المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وغيرها من الأنظمة ذات العلاقة. وسيتناول كذلك قراءة لأعداد العاملين في هذا القطاع وتوزيعهم من حيث كونهم عمالة وطنية أو وافدة وتوزيعهم حسب النوع الاجتماعي (الجنس) ومعدلات أجورهم وانتفاعهم من التأمينات الاجتماعية التي تقدمها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لمشتركيها ومدى استفادتهم من العطل الرسمية والإجازات السنوية والمرضية والتأمينات الصحية إلى جانب ساعات العمل التي يعملونها وشروط الصحة والسلامة المهنية التي يتمتعون بها والاستقرار الوظيفي.

وقد وجد أن العاملين في هذا القطاع مسلوبين لغالبية حقوقهم الأساسية المنصوص عليها في قانون العمل الأردني وقانون الضمان الاجتماعي، سواء من حيث انخفاض أجورهم عن الحد الأدنى للأجور وساعات العمل الطويلة وتعرضهم لشبهة العمل الجبري وحرمانهم من الإجازات السنوية والمرضية والرسمية والحصول على بدل العمل الإضافي وحقوقهم في الاشتراك في الضمان الاجتماعي وتوفير شروط السلامة والصحة المهنية وغيرها من الحقوق العمالية الأساسية.

وقد تم إعداد هذا التقرير بالاعتماد على مقابلات شخصية مع عشرات العاملين في هذا القطاع ومع عدد من النقابيين في النقابة العامة للعاملين في الخدمات الصحية، بالإضافة إلى زيارات ميدانية قام بها الفريق الذي أعد التقرير إلى العديد من مواقع العمل، إلى جانب ذلك تم الاتصال مع بعض كبار موظفي وزارة الصحة ونقابة أصحاب المستشفيات الخاصة.

الإطار الرقمي

كغيره من القطاعات الاقتصادية الفرعية، لا تتوفر أرقام دقيقة لأعداد العاملين في قطاع الخدمات الصحية المساندة، إذ تتفاوت تقديرات أعدادهم بسبب تعدد الجهات ذات العلاقة بتشغيلهم، فهناك النقابة العامة للعاملين في الخدمات الصحية وهناك وزارة الصحة وجمعية المستشفيات الأردنية وجمعية أصحاب المستشفيات الخاصة والشركات التي تقوم على توظيفهم.

ولكن وفي ضوء المعلومات المتوفرة لدينا من العديد من المصادر ذات العلاقة مثل النقابة العامة للعاملين في الخدمات الصحية ووزارة الصحة والجمعيات المهنية ذات العلاقة والعديد من النشطاء العماليين والنقابيين في هذا القطاع يمكن تقدير أعداد العاملين في مجال الخدمات الصحية المساندة بالمملكة ما بين ٨٠٠٠ و ١٠٠٠٠ عامل وعاملة. وتشكل العمالة الوافدة (المهاجرة) غالبية العاملين في القطاع إذ تبلغ نسبتها ما يقارب ٨٠٪، غالبيتهم الساحقة من المصريين ونسبة قليلة من العمالة الآسيوية.

ويعود تواضع أعداد العمالة الوطنية في هذا القطاع إلى صعوبة ظروف العمل في هذا القطاع، الأمر الذي يجعل هذا القطاع طارداً للعمالة الوطنية، وهذه الظروف سيتم تناولها في سياق هذا التقرير.

كما وتبلغ نسبة الذكور العاملين في القطاع ٧٥٪، ويعود ذلك إلى طبيعة العمل في المستشفيات التي تفرض على العامل سواء كان رجلاً أو امرأة العمل لساعات متأخرة من الليل وهو الأمر الذي لا يتلاءم مع الغالبية العظمى من النساء. ويتوزع غالبية العاملين في هذا القطاع في المستشفيات

العامة (الحكومية) مقارنة مع المستشفيات الخاصة، على الرغم من أن أعداد المستشفيات الخاصة يزيد على أعداد المستشفيات الحكومية، إلا أن كبر حجم المستشفيات الحكومية هو الذي يدفع إلى تشغيلها لأعداد كبيرة من العاملين، عن طريق التعاقد مع شركات خاصة تقوم بدورها بإدارة هذه الخدمات من خلال تشغيل هؤلاء العاملين.

الأجور وساعات العمل

بشكل عام يمكن القول أن أجور العمال في قطاع الخدمات الصحية المساندة في المستشفيات متواضعة جداً، إذ لا تتجاوز أجورهم (١٥٠) ديناراً شهرياً وهو الحد الأدنى للأجور في الأردن. وتاريخياً فإن رواتب هذه الفئة من العاملين لم تتجاوز الحد الأدنى للأجور. هذا على المستوى النظري، أما على أرض الواقع فإن أعداداً كبيرة من هؤلاء العاملين يحصلون على أجور تقل عن الحد الأدنى للأجور، وذلك من خلال تشجيع العديد من العاملين أو إجبارهم على العمل لساعات طويلة يمكن أن تصل إلى ١٦ ساعة يومياً أي وريدين متواصلتين "مقابل راتب في حده الأقصى (٢٥٠) ديناراً شهرياً، الأمر الذي يعني أن راتب العامل لا يتجاوز (١٢٥) ديناراً شهرياً، وذلك يعد مخالفة صريحة للحد الأدنى للأجور، ومخالفة لنص المادة (٥٧) من قانون العمل الذي ينص على عدم جواز تشغيل العاملين أكثر من ساعات العمل الرسمية البالغة ٨ ساعات يومياً، إلا في حالات خاصة ولفترة لا تزيد عن ثلاثين يوماً في السنة وبحد أقصى ساعتين إضافيتين يومياً على

على عطاءات الخدمات في المستشفيات التي تعتبر المشغل الأكبر لهؤلاء العاملين، تتعامل مع جميع العمال بنفس المستوى عند تسلمها العطاء، ولا تأخذ بعين الاعتبار أن هناك تفاوتاً في مدة الخدمة لكل عامل على حدة.

كما يتم خصم بدل "زي العمل" من راتب العامل إذا استهلك هذا الزي، ولا يحق له المطالبة بتبديل الزي في حالة تلفه بسبب الاستهلاك، بل يجبر العامل على شراء زي جديد تخصم قيمته من الراتب.

ولا يقف الأمر عند هذا الحد، فإن تسليم أجور غالبية العاملين في هذا القطاع لا تتم في الوقت المحدد لها مع نهاية كل شهر، أو خلال الأيام السبعة من الشهر الذي يليه، ويعد هذا مخالفة صريحة لنص المادة (٤٦) من قانون العمل، إذ أن هنالك أعداد كبيرة من العاملين في هذا القطاع يتسلمون رواتبهم في فترات زمنية أبعد من ذلك يصل بعضها إلى أكثر من شهر.

وشكل موضوع التأخر في تسليم الرواتب والأجور السبب الأساسي في غالبية الاعتصامات والإضرابات التي قام بها العاملون في الخدمات الصحية المساندة خلال الفترات الماضية، إذ كانت بعض الشركات تتأخر في تسليم الرواتب لأكثر من ٣ أشهر متتالية.

وهناك جانب آخر يتعلق بالإكراميات التي يحصل عليها العديد من العمال العاملين في هذا القطاع من بعض مراجعي المستشفيات، فيجبر العامل على تقاسم الإكرامية مع صاحب العمل، وإن رفض ذلك يتم تهديده بالنقل الى موقع عمل آخر، لا يتوفر فيه فرصة الحصول على الإكراميات، أو إنهاء خدماته.

أن تحسب عملاً إضافياً مقابل أجر حده الأدنى ساعة وربيع مقابل كل ساعة من أجره المعتاد حسب نص المادة (٥٩) من قانون العمل الأردني، هذا إلى جانب أن إجبار العامل على العمل ساعات طويلة يدخل في شبهة العمل الجبري، الأمر الذي يعد مخالفة صريحة للقوانين الأردنية من جهة والحقوق الانسانية الأساسية ومعايير العمل الدولية من جهة أخرى.

ولا يقف الأمر عند هذا الحد، بل إن من النادر أن يستلم العامل في هذا القطاع أجره المتواضع هذا دون وجود خصومات عليه، وتأتي هذه الخصومات تعويضاً عن الأدوات التي أتلفت أو ضاعت من قبل العامل، ويؤكد غالبية العاملين في هذا القطاع أنه ليس من الضروري أن تتلف أدوات العمل ومواده أو تضيع لكي يتم الخصم، فبند "الخصومات الأخرى" التي تتواجد على جميع كشوفات الرواتب إلى جانب خصومات اشتراكات الضمان الاجتماعي دائمة إلا في حالات نادرة.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن أجور غالبية الساحقة من العاملين في هذا القطاع لا يتم زيادتها بشكل سنوي كما جرت العادة في جميع الأعمال، إذ يستلم العاملون زيادات سنوية على أجورهم بشكل اعتيادي، فأجور غالبية العاملين في هذا القطاع سواء كانت خبراتهم سنة واحدة أو خمسة أو عشرة أو أكثر تبقى ثابتة كما هي عند الحد الأدنى للأجور، وبالتالي فإن جميع العاملين في هذا القطاع رواتبهم متساوية بغض النظر عن سنوات خدمتهم.

وبين العديد من العاملين إن تعاقب شركات الخدمات

الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي

لا تقتصر الانتهاكات التي يتعرض لها العاملون في هذا القطاع على انخفاض أجورهم فحسب، بل يمتد ذلك إلى ممارسة التحايل على العمال من خلال التلاعب في الفترات الزمنية التي تسدد فيها اشتراكات الضمان الاجتماعي لأعداد كبيرة منهم، إذ لا تسدد إلى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في أوقاتها المحددة، على الرغم من أن الشركات التي يعملون فيها تقوم باقتطاع مخصصات الاشتراك في الضمان الاجتماعي منذ الشهر الأول لمباشرتهم لعملهم. وهذا يعد مخالفة لنص المادة (٢٠) فقرة (ج) من قانون الضمان الاجتماعي، والتي تشير إلى أن صاحب العمل مسؤول عن دفعها للمؤسسة من تاريخ التحاق المؤمن عليه بالعمل لديها. إلا أن أعدادا كبيرة منهم يكتشفون أن ما تم اقتطاعه من أجورهم وما يجب أن تدفعه الشركات لم يتم تسديده إلى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، والبعض الآخر يكتشف أن مدة اشتراكه في الضمان الاجتماعي أقل من مدة العمل التي عملها في الشركة، ومن المدة التي تم اقتطاع مخصصات الضمان الاجتماعي من أجورهم.

وهناك العديد من الحالات التي تم توثيقها لبعض العاملين والعاملات في هذا المجال، أبرزها أن إحدى العاملات التي أمضت فترة تقارب ١٢ عاماً في العمل في أحد الشركات، فوجئت عند تركها للعمل أنه لم يتم إشراكها بالضمان الاجتماعي طيلة فترة عملها سوى ثلاثة أشهر لا غير على الرغم من أن الشركات التي

يعملون لديها كانت تقوم بخصم بدل ضمان اجتماعي من راتبها لمدة ١٢ عاماً.

وهناك حالة أخرى لعامل كان يعمل في إحدى شركات الخدمات الصحية المساندة، وقد أمضى في العمل مدة ٩ سنوات، وخلال فترة عمله كان يتم اقتطاع مخصصات الضمان الاجتماعي من راتبه وبشكل مستمر، إلا أنه تفاجأ بعد تركه لعمله أنه غير مسجل نهائياً في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

وهناك نوع آخر من التحايل تقوم به بعض الشركات من خلال اشراك عدد من العاملين لديها في الضمان الاجتماعي خوفاً من المساءلة القانونية، وبذلك يتم حرمان باقي العمال من الاشتراك في الضمان وتستمر الشركة باقتطاع مخصصات الضمان الاجتماعي من رواتبهم.

والذي يسهل عمليات الاحتيال هذه أن غالبية العاملين في هذه الشركات هم من المصريين (ومن الجدير بالذكر أن قانون الضمان الاجتماعي لا يفرق بين العمالة الوطنية والوافدة فيما يتعلق بالاشتراك في الضمان الاجتماعي) الذين يهتم الاستمرار في العمل في هذه الشركات واستمرار سريان تصاريح العمل التي بحوزتهم، ولا يدركون الكيفية التي يتحققون فيها من تحويل المخصصات المتعلقة بالضمان الاجتماعي إلى المؤسسة، إلى جانب أن الأردنيين هم غالباً من البسطاء ومن غير المتعلمين وغير المهرة ممن لا يملكون القدرة والمعرفة على التحقق من ذلك.

أما فيما يتعلق بالتأمين الصحي، فإن جميع العاملين في

هؤلاء العمال أجوراً بدل عملهم الاضاي في مقابل عملهم في الإجازات حسب نص المادة (٥٩) من قانون العمل، الذي يمنح العامل أجراً بمقدار ١٥٠٪ من أجره المعتاد، لقاء عمله في العطلة الاسبوعية والإجازات الرسمية والدينية.

وتقوم بعض الشركات بخصم بدل الإجازات التي يضطرون لأخذها من رواتب العمال، كما يتم في بعض الأحيان خصم راتب يومين عن كل يوم إجازة بحجة أن إجازة العامل تسببت بتعطيل عمل القسم الذي يعمل فيه. وكذلك الحال بالنسبة للإجازات المرضية، إذ يحرم غالبية العاملين في هذا القطاع من الاجازة المرضية، إلى جانب ذلك فالسيدات العاملات في الخدمات الصحية المساندة يحرمن من اجازات الأمومة المتعارف عليها، فيتم خصم إجازة الأمومة من رواتبهن، وهناك العديد من الحالات التي اضطرت فيها سيدات للدوام بعد أسبوع أو أسبوعين من ولادتها، لكي لا يتم فصل العاملات من العمل أو خصم اجازاتهن من رواتبهن. الأمر الذي يعرضهن لمخاطر صحية لا يمكن التنبؤ بها. وهناك عشرات الحالات التي تم فيها خصم اجازات الأمومة من رواتب العاملات، وفي هذا انتهاك شديد لحق أساسي من حقوقهن، ومخالفة صريحة لنص المادة (٧٠) من قانون العمل الأردني التي تنص على أنه يحق للمرأة العاملة الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها ١٠ أسابيع على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة.

قطاع الخدمات الصحية المساندة لا يتمتعون بأي شكل من أشكال التأمين الصحي. على الرغم من أن غالبيتهم الساحقة يعملون في مستشفيات (حكومية وخاصة). وهناك العديد من الحالات التي كان يضطر العمال لدفع نفقات علاجهم من إصابات تعرضوا لها أثناء ممارستهم لعملهم، بحيث تنصلت إدرات الشركات وأصحاب العمل من تحمل مسؤولياتهم نحوهم، أو بمخاطبة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لتغطية نفقات إصابات العمل. وهناك حالات تم تسجيلها لأحد العمال الوافدين وقع من الطابق الثالث أثناء عمله، ورفضت إدارة إحدى الشركة معالجته ورفضت مخاطبة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بخصوص ذلك، وهو ما زال يعاني من إعاقة ستراقفه طوال حياته.

الإجازات الرسمية والسنوية

تعاني الغالبية الساحقة من العاملين في الخدمات الصحية المساندة من حرمانهم من الإجازات السنوية والمرضية والعطل الرسمية والوطنية والأعياد وإجازة الأمومة للنساء، ويحصلون فقط على العطلة الاسبوعية يوم الجمعة فقط، وبعضهم يداوم يوم الجمعة ويحصل على عطلته الاسبوعية في يوم آخر.

وهذا مخالف لنص المادة (٦١) من قانون العمل الذي يعطي العامل إجازة سنوية لمدة ١٤ يوماً في السنة، إذا كانت مدة عمله/ عملها في مكان العمل ذاته تقل عن ٥ سنوات، و ٢١ يوماً في السنة إذا كانت مدة عمله/ عملها في مكان العمل ذاته تبلغ ٥ سنوات فأكثر. كذلك لا يتقاضى

وتقوم الشركات العاملة في هذا المجال بتسليم مزايا إلى العاملين، بعضها مدفوع الثمن من قبل العامل من خلال خصم ثمنها من راتبه، وهي ليست دائماً جديدة، فأعداد كبيرة منها مستعملة وشبه مهترئة. وقد اشتكى العديد من العاملين من استلامهم ملابس مستخدمة من قبل غيرهم، وهناك العديد منهم وخاصة العاملين في محارق النفايات الطبية يعانون من مشكلات صحية وخاصة في الجهاز التنفسي.

الاستقرار الوظيفي

يعد مستوى الاستقرار الوظيفي في هذا القطاع ضعيف جداً، فالعاملون في الخدمات الصحية المساندة لا يستمرون في أعمالهم وخصوصاً العمالة الوطنية منها نظراً للظروف الصعبة التي يعاني منها العاملون فالأجور منخفضة جداً، وساعات العمل طويلة، وهم محرومين من الاجازات والعطل الرسمية والسببية والمرضية، ويفتقرون للتأمينات الاجتماعية الأساسية. كما أنه من أسباب عدم استقرارهم في وظائفهم هو عدم وجود عقود تربطهم بأصحاب العمل، وتقوم الشركات المشغلة لهم بالاكتماء بتعبئة طلبات التوظيف للعمال وتعتبر هذه الطلبات بدل عقود العمل. وتعمل العديد من الشركات على الطلب من العمال على إعادة تعبئة طلبات توظيفهم من جديد بهدف حرمانهم من الحقوق المكتسبة الناتجة عن طول فترة عملهم. وفيما يتعلق بالعمالة الوافدة (المهاجرة) والتي يشكل المصريون الغالبية الساحقة منها، فجزء كبير منهم

السلامة والصحة المهنية

ومن بين الانتهاكات التي يتعرض لها العاملون في هذا القطاع عدم توفر شروط السلامة والصحة المهنية في أماكن عملهم، على الرغم من أن غالبيتهم يعملون في مهن خطيرة، إذ يتعاملون مع مرضى ومواد ومخلفات طبية ومختبرات تحليل طبية وأنسجة وتجميع النفايات بمختلف أنواعها. الأمر الذي يعرض هذه الفئة من العاملين لمخاطر صحية ومهنية. وهذا يعد مخالفة لنص المادة (٧٨) من قانون العمل الأردني التي تطالب صاحب العمل بتوفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض التي قد تنجم عن العمل وعن الآلات المستعملة فيه، كما يجب على صاحب العمل توفير الحماية الشخصية والوقاية للعاملين في أخطار العمل وأمراض المهنة كالملايس والنظارات والقفازات والأحذية وغيرها وإرشادهم إلى طريقة استعمالها والمحافظة عليها وعلى نظافتها.

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

تنظيفات ومراسلون وينقلون المرضى باستخدام الكراسي المتحركة والأسرة وفي محارق النفايات الطبية وأعمال العتالة والتحميل والتنزيل وغيرها من المهام التي لا يمكن حصرها.

كما يتعرض العديد من العمال للشوائم والاهانات من قبل بعض الإداريين في أماكن عملهم سواء العاملين في الشركات التي يعملون لحسابها أو العاملين في المستشفيات والمؤسسات الأخرى التي يقدمون الخدمات فيها.

ويضطر العديد من العاملين في هذا القطاع وبسبب عدم تمكنهم وشمولهم في أنظمة الوجبات الغذائية في المستشفيات التي يعملون فيها للجوء الى أقسام التغذية لسد رمقتهم من بواقي طعام المرضى.

يحملون تصاريح عمل لمهن أخرى غالبيتها للعاملين في الزراعة، وجزء آخر تفرض عليهم ادارات الشركات دفع تكاليف إصدار تصاريح العمل، ويتم حجز جوازات سفرهم لدى الشركات، ويتم تهديدهم بالتسفير في حال عدم دفعهم لرسوم تصريح العمل، الأمر الذي يعد مخالفة قانونية، إذ تفرض على صاحب العمل دفع رسوم إصدار تصاريح العمل، وعدم حجز جوازات سفرهم.

وهناك العديد من الحالات التي أجبر فيها العاملون الوافدون بعد مرور مدة سنة على عملهم في شركات الخدمات الصحية المساندة على تجديد تصاريح عملهم على نفقتهم الخاصة.

كذلك يقوم العاملون في هذا القطاع بأداء العديد من المهام في ذات الوقت، فيطلب منهم العمل كعمال

التوصيات

- في ختام هذا التقرير فإن هنالك العديد من التوصيات التي من شأن الأخذ بها التخفيف من حدة الانتهاكات التي يتعرضون لها، وهذه التوصيات تتمثل فيما يأتي:
- تشديد الرقابة على هذا القطاع من قبل مفتشي العمل للوقوف على الانتهاكات التي تمارس ضد العاملين فيه والحد منها، وضمان حصول العاملين على جميع حقوقهم المنصوص عليها في التشريعات العمالية الأردنية والاتفاقيات الدولية المصادق عليها من قبل الأردن.
- التحقق من إمكانية عدم تعرض العديد منهم للعمل الجبري.
- إخضاع العاملين في القطاع إلى دورات تدريبية، بهدف توعيتهم بطرق التعامل مع النفايات الطبية وغيرها.
- توفير وجبة طعام لجميع العاملين في الخدمات العامة.
- توفير قاعدة بيانات دقيقة للعاملين في هذا القطاع.