

ورقة تقدير موقف

السلامة والصحة المهنية في الأردن

تكثيف التنسيق بين الجهات الرسمية لضمان مستوى عال من السلامة والصحة المهنية في الأردن



نيسان 2021

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية



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

مؤسسة فريدريش إبيرت (FES)

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



المرصد العمالي الأردني

برنامج مشترك بين مركز الفينيق ومؤسسة فريدريش إبيرت - الأردن ، يعمل المرصد على رصد واقع وآفاق تطور الحركة العمالية والنقابية الأردنية والدفع باتجاه تطوير التشريعات العمالية بالمشاركة مع الأطراف ذات العلاقة ووفق معايير العمل الدولية بما يسهم في تحسين ظروف العمل لجميع العاملين في الأردن. ويقوم المرصد بإعداد التقارير ونشرها حول واقع العاملين في الأردن ويتابع الأنشطة النقابية المختلفة ساعيا لتسهيل تبادل الخبرات العمالية والنقابية بين الأردن والدول العربية والعالمية بهدف الاستفادة من تنوع تجاربها. تنويه: إن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة فريدريش إبيرت غير مسؤولين عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق التقرير.



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

وفي هذا الإطار يصدر المرصد العمالي الأردني التابع لمركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ورقة تقدير موقف بمناسبة اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية لتتبع واقع الالتزام بمعاييرها في سوق العمل.

السلامة والصحة المهنية عالمياً

تعد السلامة والصحة المهنية أحد معايير العمل اللائق، وهي جزء أساسي من الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل، وتعتبر أحد معايير العمل المرضية والعادلة التي نصت عليها الشرعة العالمية لحقوق الإنسان. وإلى جانب المحافظة على واحد من أهم حقوق الإنسان المتمثل في الحق في الحياة والتمتع بأعلى مستوى صحي ممكن، يعد الحفاظ على مستوى متقدم من السلامة والصحة المهنية للعاملين والعاملات، أحد معايير وأهداف التنمية المستدامة 2030، وتعزيز الإنتاجية، باعتبار الموارد البشرية ثروة وطنية، من شأن الحفاظ عليها، المحافظة على الموارد البشرية الماهرة والكفؤة، وذلك من خلال تقليل الوقت المفقود من العملية الإنتاجية، وتخفيض الكلف المباشرة وغير المباشرة لإصابات العمل، وتخفيف العبء على الخدمات العلاجية، مما يدفع باتجاه تعزيز عملية التنمية.

مقدمة للعام الثاني على التوالي يأتي اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية في ظل تعرض مئات ملايين العاملين والعاملات في مختلف أنحاء العالم لمخاطر الإصابة بفيروس «كورونا المستجد». ويقف العاملون والعاملات بالرعاية الصحية في الصفوف الأمامية الأولى لمواجهة خطر المرض الذي أودى بحياة ما يقارب ثلاثة ملايين إنسان، أما في الأردن فوصل عدد المصابين بهذه الجائحة ما يقارب 700 الف مصاب، منهم أكثر من 8600 وفاة.

وتواجه الحكومات وأرباب العمل والعمال ونقاباتهم ومنظمات المجتمع المدني تحديات هائلة في محاولة التصدي لهذه الجائحة والحفاظ على تدابير السلامة والصحة في أماكن العمل. وفضلاً عن ذلك، تتزايد المخاوف بشأن استئناف الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية بطريقة تحافظ على الجهود المبذولة في الحد من انتشار العدوى.

وكانت جائحة كورونا قد أزالَت الغطاء عن تحديات وثغرات في تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية في المنشآت الاقتصادية، وعن تقصير واضح في تطبيق معاييرها المتعارف عليها دولياً ومحلياً.

»
كانت جائحة كورونا قد أزالَت الغطاء عن تحديات وثغرات في تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية في المنشآت الاقتصادية

«

اعتمدت منظمة العمل الدولية أكثر من 40 معيار عمل دولي ذات علاقة بالسلامة والصحة المهنية،⁽¹⁾ في إطار ما يقارب 16 اتفاقية دولية لهذا الموضوع، وما يزيد عنها على شكل توصيات، الأمر الذي يعكس الأهمية الكبيرة لموضوع السلامة والصحة المهنية. وقد صادق الأردن على ثلاث اتفاقيات منها فقط، هي الاتفاقية المتعلقة بالوقاية من الآلات رقم 119، والاتفاقية المتعلقة بالقواعد الصحية في التجارة والمكاتب رقم 120، والاتفاقية المتعلقة بالفحص الطبي للأحداث (للعمل تحت سطح الأرض) رقم 124، فيما لم يصادق حتى الآن على عدد من الاتفاقيات الأساسية المتعلقة بهذا الشأن، ومنها اتفاقية السلامة والصحة المهنية رقم 155، واتفاقية خدمات الصحة المهنية رقم 161، واتفاقية السلامة في استعمال المواد الكيميائية رقم 170، واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية رقم 187.⁽²⁾

السلامة والصحة المهنية في الأردن

تنسجم مضمين التشريعات الأردنية المتعلقة بشروط السلامة والصحة المهنية بشكل نسبي مع المعايير الدولية ذات العلاقة، حيث نص الدستور الأردني في المادة (23) منه على ضرورة إخضاع منشآت الأعمال للقواعد الصحية، وتضمنت قوانين العمل رقم (8)

لسنة 1996 وتعديلاته، والضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014، والصحة العامة رقم (47) لسنة 2008، العديد من المعايير المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، إلى جانب العديد من الأنظمة والتعليمات والقرارات ذات العلاقة التي تناولت تفاصيل هذه القوانين.

على الرغم من ورود نصوص قانونية تتعلق بالسلامة والصحة المهنية بالتشريعات الأردنية، لكن هنالك تفاوت كبير في مستويات تطبيقها الواردة في التشريعات الأردنية ذات العلاقة في منشآت الأعمال، حيث أن مستويات تطبيقها جيدة في غالبية المنشآت الكبيرة، بينما هي متوسطة في المنشآت المتوسطة ومتدنية في المنشآت الصغيرة، إذ أن العمل في مجال السلامة والصحة المهنية يتم التعامل معه بشكل غير مهني (غير علمي)، ويتم التعامل مع متطلباتها بشكل جزئي (انتقائي)، وليس بمنظور شمولي، وهذا يعود إلى أن عمليات الرقابة الرسمية غير فعالة في منشآت الأعمال المتوسطة والصغيرة.⁽³⁾

لا توجد استراتيجيات محددة لتفتيش العمل وخاصة فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية في الأردن، ولم يتم مناقشة أية استراتيجيات أو خطط لجهاز التفتيش التابع لوزارة العمل، ويعود ذلك إلى غياب



هنالك تفاوت

كبير في

مستويات

تطبيق النصوص

القانونية

ذات العلاقة

بالسلامة

والصحة المهنية



»

العقوبات الواردة في قانون العمل على تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية غير رادعة مقابل التكاليف المترتبة على الالتزام بتطبيق القانون



من مصادقة الأردن على العديد من الاتفاقيات المتعلقة بحقوق المرأة مثل اتفاقية (سيداو)، إلا أن هذا القطاع غير خاضع لرقابة مفتشي العمل، ولذلك لا يتم رصد الانتهاكات التي تتعرض لها المرأة العاملة في هذا القطاع والتي تعرض سلامتها وصحتها للخطر.

_ العقوبات المنصوص عليها في الفصل التاسع من قانون العمل (السلامة والصحة المهنية) غير رادعة مقابل التكاليف المترتبة على الالتزام بتطبيق القانون، فعلى سبيل المثال تبلغ قيمة العقوبات على المخالفين غرامات مالية تتراوح بين (100 - 500) دينار. في المقابل فإن تكلفة أية إجراءات فنية أو هندسية في مكان العمل لحماية صحة وسلامة أعلى من ذلك ما يؤدي الى تفضيل أصحاب الأعمال دفع الغرامة، على أن يفكر في تنفيذ الإجراءات الحمائية.⁽⁵⁾

أثر كورونا على تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في الأردن

كشفت جائحة كورونا عن تحديات وثغرات في تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية على أرض الواقع، وهذا ناجم عن عدم التعامل مع منظومة السلامة والصحة المهنية بمنظور متكامل، الأمر الذي يتوجب ضرورة تطوير برامج وسياسات وطنية تضمن استمرار سلامة

المؤسسية في إدارة تفتيش العمل وإجراءاته والتخطيط له، واعتماد الخطط الآنية على توجهات وتوجيهات أصحاب القرار، بالإضافة إلى نقص في البيانات وتحليل واقع سوق العمل بما يخص التفتيش، كذلك عدم رغبة أصحاب القرار في إثارة الخلافات مع أصحاب الأعمال، بالإضافة إلى عدم توفر الإمكانيات والموارد اللازمة لإدارة عمليات تفتيش مستدامة طويلة الأمد.⁽⁴⁾

_ تعمل العديد من النساء في الاردن في مهن قد تعرض سلامتهن للخطر، إلا أن أوضاع السلامة المهنية للمرأة العاملة مازالت متردية، حيث أن نسبة كبيرة من العاملات تعملن في مهن شاقة وخطرة ومن أبرزها العمل في المصانع و في القطاع الزراعي الذي لا يوفر للرجال والنساء على حد سواء أي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية ومن أبرزها التأمين الصحي إذ تتعرض المرأة لضربات الشمس الحادة جراء عملها لساعات طويلة تحت أشعة الشمس المباشرة، بالإضافة الى تعرضها المباشر لأثر المبيدات الكيماوية دون توافر المعدات والأدوات اللازمة للإسعافات الأولية.

_ كما أن الإطار القانوني الأردني بشكل عام لا يدعم العمال في القطاع الزراعي، وخاصة، العاملات، على الرغم

العاملين والعاملات في بيئة العمل، وتطوير منظومة تفتيش الكتروني بهدف التبليغ عن الإصابات والحوادث بشكل فوري.⁽⁶⁾

إلى استخدام هذه الفوائد للمساهمة في الإنفاق على برنامج استدامة. ويهدف هذا التأمين إلى تغطية العامل وحمايته وتوفير العناية الطبية الكاملة له في حال تعرضه لإصابة عمل.⁽⁸⁾ ومن شأن الاستمرار في الإنفاق من صناديق الضمان الاجتماعي على أهداف غير التي وجدت من أجلها على استمرارية هذه الصناديق ووجودها،⁽⁹⁾ كما حدث عام 2019 عندما سمح الضمان باستخدام صندوق بدل التعطل عن العمل لغايات التعليم والصحة، ما أدى إلى إضعاف قدرته على دعم المتعطلين عن العمل في أزمة كورونا.

وفي هذا السياق يأتي التعامل مع فيروس «كورونا المستجد» باعتباره «خطر بيولوجي»، يتعدى بيئة العمل الداخلية، وهذا يتطلب تدخل وزارة الصحة في تطوير إجراءات لمواجهة، إذ يعتبر قانون الصحة العامة المرجعية لعمل وزارة الصحة في الحفاظ على المواطنين والعاملين في بيئات العمل المختلفة. وبدورها تقوم وزارة الصحة بالحصول على تفويض من وزارة العمل للقيام بواجباتها. أما وزارة العمل فهي المعنية بإصدار سياسات السلامة والصحة المهنية، وهي المرجعية الأساسية في تطبيق هذه المعايير.⁽⁷⁾

على الرغم من أن تأثيرات جائحة كورونا كانت سلبية على كافة الصعد الاقتصادية والاجتماعية، إلا أنها لفتت الانتباه إلى ضرورة احترام معايير السلامة والصحة المهنية التي كان تتسم بالضعف قبل الجائحة، كما شجعت العاملين والعاملات تطبيق تدابير للحفاظ على صحتهم وسلامتهم من خلال الالتزام باستخدام الإجراءات الوقائية اللازمة.

خلال جائحة كورونا قلّ عمل المؤسسات، نتيجة الإغلاقات المتباينة المستوى، الأمر الذي أدى إلى وجود وفرة في صندوق تأمين إصابات العمل، ما دعا بمؤسسة الضمان الاجتماعي

وفقاً لإحصائيات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، بلغ عدد حوادث العمل والأمراض المهنية في عام 2019 لمشركي المؤسسة 10072 حالة، منهم 1428 إصابة عند الإناث، و14% منها كانت عند العمالة الوافدة (المهاجرة). ويعد قطاع الصناعات التحويلية الأكثر هشاشة في تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية، إذ أن 32.3% من إصابات العمل تحدث فيه، يليه قطاع تجارة الجملة والتجزئة بنسبة 17.1%، وفي قطاع الفنادق والمطاعم كانت النسبة 9.7%، أما في قطاع الإنشاءات فقد بلغت النسبة 5.5% وتوزع باقي الإصابات على القطاعات الأخرى.⁽¹⁰⁾

هنالك تراجع رقمي في أعداد حوادث وإصابات العمل إذ أن أعداد كبيرة من إدارات منشآت الأعمال،

»
**من شأن
الاستمرار في
الإنفاق من
صناديق الضمان
الاجتماعي
على أهداف غير
التي وجدت من
أجلها؛ التهديد
باستمرارية
هذه الصناديق
وجودها**
«

»

**لا تتوفر قواعد
بيانات إحصائية
شاملة ودقيقة
حول حوادث
وإصابات العمل
التي تحدث
بالأردن، باستثناء
تلك الصادرة
عن مؤسسة
الضمان
الاجتماعي**



لا تقوم بالإبلاغ عن كافة حوادث إصابات العمل التي تحدث فيها، تفاديا لخضوعها لزيادة اقتطاعات الصحة والسلامة المهنية للمؤسسة العامة الضامن الاجتماعي من 2% إلى 4% كحد أعلى، وذلك بعد ما بدأت المؤسسة منذ أكثر من خمس سنوات بتفعيل النصوص القانونية التي توجب زيادة نسبة اشتراكات تأمين إصابات العمل على المنشآت غير الملتزمة بقواعد وشروط السلامة والصحة المهنية.

– بلغ عدد الوفيات الناجمة عن إصابات العمل من المسجلين في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي 143 حالة وفاة خلال عام 2019، منها 7 حالات لنساء، و15 حالة لعمال وافدين (مهاجرين)، وهناك العديد من الحالات غير الموثقة من غير المشتركين في الضمان الاجتماعي.

توصيات

1. تكثيف التنسيق بين الجهات الرسمية المناط بها ضمان مستوى عال للصحة والسلامة المهنية والمتمثلة في وزارة العمل ووزارة الصحة والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي والمديرية العامة للدفاع المدني. الى جانب تفعيل جهود التفتيش التي تقوم بها هذه الجهات على منشآت الأعمال.

2. ضرورة التعامل مع متطلبات الصحة والسلامة المهنية بمنظور شمولي، وعلى جميع المؤسسات تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية، وأن تضع الخطط والبرامج وأن تعين مختصين وخبراء في مجال الصحة والسلامة المهنية كجزء من مسؤولية المؤسسات تجاه العاملين فيها.

3. تشديد العقوبات على

– لا تتوفر قواعد بيانات إحصائية شاملة ودقيقة حول حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية المختلفة التي تحدث في الأردن، باستثناء الإحصائيات الصادرة عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، التي تغطي الحوادث والإصابات التي تحدث في المؤسسات التي تسجل العاملين لديها في مؤسسة الضمان الاجتماعي، وهم يشكلون ما يقارب 53% من مجمل القوى العاملة في الأردن، ومن المعروف أن هنالك حوادث وإصابات عمل تحدث

منشآت الأعمال التي تتهرب من الإبلاغ عن إصابات العمل لديها. السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل.

4. ضرورة إنشاء قاعدة بيانات شاملة لإصابات وحوادث العمل ضمن وزارة العمل. والجهات المهنية بتطوير قاعدة بيانات شاملة لحوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية.

8. التوسع في منظومة التفتيش الإلكتروني التي طورتها وزارة العمل والتي تهدف إلى التبليغ عن الإصابات والحوادث بشكل فوري لتشمل جميع المؤسسات وكافة القطاعات.

5. ضرورة تدريب العمال على كيفية الحفاظ على صحتهم وسلامتهم خلال تعاملهم مع الآلات في أماكن عملهم.

9. الأخذ بعين الاعتبار خصوصية المرأة العاملة في مكان العمل ومدى إمكانية تعرضها للخطر في القطاعات التي تعمل بها وبالأخص تلك التي لا توفر ظروف عمل صحية قد يؤدي إلى عواقب وخيمة عليها وعلى أسرته.

6. زيادة قيمة الغرامات المترتبة على مخالفات الفصل التاسع الخاص بالسلامة والصحة المهنية من القيمة الحالية (100-500) وعلى الأقل مساواتها بالعقوبات الأخرى (500-1000) دينار إن لم يكن زيادتها أيضًا.

10. ضرورة التزام المنشآت وأصحاب الأعمال بتوفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العاملين والعاملات من التعرض للمخاطر التي قد تنتج في مكان العمل أيا كان شكلها، وهذا لن يتم بمعزل عن زيادة فعالية الرقابة والتفتيش وتكثيفها في أماكن العمل في ظل انتشار جائحة كورونا.

7. المصادقة على اتفاقيات العمل الدولية التالية ذات العلاقة بالسلامة والصحة المهنية وعلى وجه الخصوص:

- اتفاقية العمل الدولية رقم (155) لسنة 1981 اتفاقية السلامة والصحة المهنتين.

- اتفاقية العمل الدولية رقم (161) لسنة 1985 اتفاقية خدمات الصحة المهنية.

- اتفاقية العمل الدولية رقم (187) لسنة 2006 اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية.

- اتفاقية العمل الدولية رقم (170) لسنة 1990 اتفاقية بشأن



للداسات الاقتصادية والمعلوهاتية
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

للمزيد من المعلومات

شارع الملكة رانيا العبدالله - عمارة العمري - رقم 12 - الطابق الرابع

عمان - الأردن

فاكس: 0096265164492

هاتف: 009625164491

المركز العمالي الأردني
Jordan Labor Watch

Phenix
الفينيقا
للداسات الاقتصادية والمعلوهاتية
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES



www.labor-watch.net



@LaborWatchJo



@laborwatch_Jo



www.phenixcenter.net



@phenixcenter



@phenixcenter