

ورقة تقدير موقف

السلامة والصحة المهنية في الأردن

فجوات في منظومة السلامة والصحة المهنية في الأردن



ورقة تقدير موقف





للدراستات الاقتصادية والمعلوماتية
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

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 إيبيرت (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 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 والاقتصادية.

المرصد العمالي الأردني

برنامج مشترك بين مركز الفينيق ومؤسسة فريدريش إيبيرت - الأردن ، 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

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

1. المقدمة والسياق

بموجب قوانين الصحة والسلامة في العمل، يتحمل أصحاب العمل مسؤولية، بقدر ما هو ممكن عمليا، للحفاظ على عمالهم، ليسوا آمنين فحسب، بل يتمتعون بصحة جيدة أيضا.



يقضي معظم العمال كل يوم ثماني ساعات على الأقل في مكان العمل، أكان ذلك في المزرعة أو المكتب أو المصنع أو غيرها، لذلك؛ فإنه ينبغي أن تكون بيئات العمل آمنة صحيا، لكن ذلك ليس هو حال الكثير من العمال في العالم، ففي كل يوم، يواجه العمال كثيراً من المخاطر الصحية والنفسية، مثل: الغبار، الغازات، الضجيج، الاهتزاز، درجات الحرارة الشديدة، ويتعرضون لضغوطات نفسية مثل الإهانة، عدم الشعور بالرضا، وغيرها من المخاطر التي تهدد سلامة العمال وصحتهم المهنية.

بموجب قوانين الصحة والسلامة في العمل، يتحمل أصحاب العمل مسؤولية، بقدر ما هو ممكن عمليا، للحفاظ على عمالهم، ليسوا آمنين فحسب، بل يتمتعون بصحة جيدة أيضا. وهذا يعني التفكير في كيفية التخلص من المخاطر المهنية أو عزلها أو إدارتها. لسوء الحظ، إن بعض أصحاب العمل يأخذون على عاتقهم القليل من المسؤولية تجاه حماية سلامة وصحة العمال. والواقع أن الكثير من أصحاب العمل لا يعرفون بالضبط مسؤوليتهم الأخلاقية والقانونية لحماية العمال.



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

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

لكن كنتيجة للمخاطر المتعددة التي يتعرض لها العمال، ولنقص الانتباه الذي يتم إعطاؤه للسلامة والصحة المهنية في بيئات العمل، فإن الحوادث والأمراض المرتبطة بالعمل شائعة في جميع أنحاء العالم.

وكان مجيء جائحة كورونا عاصفة ضربت الأوضاع الصحية في مختلف بلدان العالم ورفعت معها غطاء كان قد ستر ثغرات عديدة في تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية في المنشآت الاقتصادية، وعن تقصير واضح في تطبيق معاييرها المتعارف عليها دولياً ومحلياً.



السلامة والصحة المهنية عالمياً

اعتمدت منظمة العمل الدولية أكثر من 40 معيار عمل دولي ذات علاقة بالسلامة والصحة المهنية¹، في إطار 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، وهي: 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 الأردن 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

تعد السلامة والصحة المهنية أحد معايير العمل اللائق، وهي جزء أساسي من الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل، وتعتبر أحد معايير العمل المرصية والعادلة التي نصت عليها التشريعات 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 شأنه الحفاظ عليها، والمحافظة 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.

¹ دائرة معايير العمال الدولية بشأن الصحة والسلامة المهنية/ منظمة العمل الدولية.

<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang-en/index.htm>

² ورقة سياسات "نحو زيادة فاعلية تفتيش العمل في الأردن" مركز الفينيق للدراسات 2021

<https://bit.ly/32rVQ11>

السلامة والصحة المهنية في الأردن



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.⁵

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 تُراوح بين (100 - 500) دينار. في المقابل فإن تكلفة أية إجراءات فنية أو هندسية في مكان العمل لحماية صحة وسلامة العمال أعلى من ذلك، ما يؤدي إلى تفضيل أصحاب الأعمال دفع الغرامة، على أن يفكر في تنفيذ الإجراءات الحمائية.⁶

• تنسجم مضامين 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 الصحية³، 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، وأبرزها تعليمات شروط وتدابير السلامة والصحة المهنية في مواقع العمل الزراعي الذي صدر بمقتضى أحكام المادتين (17) و(11) من نظام عمال الزراعة رقم 19 لسنة 2021.⁴

• على الرغم من ورود نصوص قانونية في التشريعات الأردنية تتعلق بالسلامة والصحة المهنية، إلا أن هناك تفاوتاً كبيراً في مستويات تطبيقها الواردة في التشريعات الأردنية ذات العلاقة بمنشآت

³ المادة 23 من الدستور الأردني <https://bit.ly/3uqTNmg>
⁴ تعليمات إجراء التفتيش على النشاط الزراعي، 2021، <https://lob.gov.jo/?v=1.14&url=ar/LegislationDetails?LegislationID:249,LegislationType:5>, isMod:false

⁵ جلسة خبراء حول الصحة والسلامة المهنية في الأردن- مركز الفينيق للدراسات شهر تشرين الثاني 2020

<https://www.facebook.com/134922773216289/videos/3422148201165865>

⁶ مرجع سابق

السلامة والصحة المهنية النفسية

عام 2021¹¹، وهي مرشحة للزيادة في ظل عدم إنتاج فرص عمل جديدة وخلق مشاريع إنتاجية ترفد الاقتصاد بقيم مضافة.¹²

وفي حال استمرت المؤسسات في إهمال الصحة النفسية في بيئة العمل، فذلك يمكن أن يؤدي إلى الضرر بأصحاب العمل أيضاً من خلال ارتفاع نسبة الغياب عن العمل وحركة تبديل العمال، وكذلك علاقات العمل الصعبة التي قد تؤدي إلى تراجع في النمو الاقتصادي، وبالتالي زيادة نسبة البطالة.¹³

النساء والسلامة والصحة المهنية

لدى النساء والرجال تجارب مختلفة عندما يتعلق الأمر بالسلامة والصحة المهنية، حيث يواجهون مخاطر ومشاكل صحية تتفاعل بشكل مختلف مع ظروف عملهم، كما ولديهم تجارب مختلفة فيما يتعلق بالتدابير الوقائية والاستجابة (مثل التدريب والتعويض وما إلى ذلك). فتتفاعل أجساد النساء والرجال بشكل مختلف مع ظروف العمل، حتى عندما يؤدي الرجال والنساء نفس المهام بالضبط، فإن الاختلافات في الشكل ومتوسط أبعاد الجسم بين الجنسين يعني أن معدات وأدوات العمل المصممة للرجال يجب أن تكون مختلفة عن تلك المصممة للنساء.¹⁴ وللمزيد من الاستيضاح في دراسة فندقية وجدوا عربات الإمداد التي صممت كانت ثقيلة جداً، وكانت قضبان الدفع مرتفعة جداً بالنسبة لمعظم عاملات النظافة الإناث، نظراً لأنها صممت لمتوسطي الطول الذكور في أوروبا، وقد تكون هذه الصعوبات حاضرة بشكل خاص عندما تدخل المرأة وظائف يقوم بها الرجال تقليدياً.¹⁵

أثارت قصة العاملة حمدة التي قضت في أحد معامل منطقة الأزرق في محافظة الزرقاء في تشرين الثاني نتيجة العنف النفسي اتجاهها وتعنيفها لفظياً من قبل صاحب العمل⁷ ملف الصحة النفسية وتم فتحه إلى الملأ باعتباره جزءاً مهماً من الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل، إذ تخلو تشريعات الأردن من السلامة النفسية في بيئة العمل، باعتبارها جزءاً من معايير العمل اللائق.

كما أن بيئات العمل في الأردن في مختلف القطاعات تفتقر إلى الفحص النفسي الدوري، أو مراعاة الجانب النفسي من أجل الحفاظ على صحة العمال النفسية، إذ أن أصحاب العمل لا يعطون الصحة النفسية أهمية⁸ على الرغم من أن العديد من الدراسات وجدت أن أمراض الصحة النفسية والاكتئاب تأتي من ضغط العمل بما في ذلك ساعات العمل الطويلة وعدم التوازن بين الجهد والمكافأة، وعدم التقدير وعدم الرضا الوظيفي والتمييز والعلاقات السيئة في بيئة العمل، وغيرها.⁹

ومما يؤكد الحاجة الماسة إلى مراعاة السلامة والصحة النفسية في بيئة العمل، باعتبارها جزءاً مهماً من السلامة والصحة المهنية أنه يمكن لارتفاع معدلات البطالة، وبخاصة في غياب تدابير الحماية الاجتماعية الملائمة، أن يؤثر سلباً على الصحة النفسية للعمال¹⁰، إذ وصلت نسبة البطالة في الأردن إلى 23.3% في الربع الرابع من



⁷ كتكت، مراد وعبد الصمد، نديم، المرصد العمالي الأردني، وفاة الخياطة حمدة.. كواليس يروها زوجها، (labor-watch.net)

⁸ المادة الملكاوي، أحمد وأبو قورة، ندى، المرصد العمالي الأردني، اليوم العالمي للصحة النفسية.. كيف تستقبل بيئة العمل المرضى النفسيين؟، 2021، باليوم العالمي للصحة النفسية.. كيف تستقبل بيئة العمل المرضى النفسيين؟ (labor-watch.net)

⁹ دراسة بعنوان ضغوطات مكان العمل، منظمة العمل الدولية، 2016.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf

¹⁰ المصدر السابق

¹¹ التقرير السنوي لدائرة الإحصاءات العامة، 2021، 23.3% معدل البطالة خلال الربع الرابع من عام 2021 - دائرة الإحصاءات العامة (dos.gov.jo)

¹² دراسة بعنوان ضغوطات مكان العمل، منظمة العمل الدولية، 2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf

¹³ المصدر السابق

¹⁴ دراسة سلامة المرأة في بيئة العمل، مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، 2021. <https://bit.ly/3vYYweD>

¹⁵ WHO World Health Organization (7102): Building healthy and equitable workplaces for women and men, workers' health series

وأما فيما يتعلق بتدريب النساء على حماية أنفسهن من الأضرار وتحسين صحتهن، يشار إلى النساء العاملات يعانين من نقص التدريب، إذ أنهن يأخذن دورات تدريبية فور التحاقهن بالعمل في المصانع، على سبيل المثال، ولكن هذه الدورات تكون على استخدام الآلات لضمان سير العمل، وليس على شروط ومعدات وآليات السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل، وربما يفسر هذا الأمر انتشار ظاهرة تعرض العاملات في المصانع الأردنية إلى مخاطر السلامة والصحة المهنية الناجمة عن عدم الدراية في التعامل مع مواد كيميائية بسيطة أو آليات.¹⁶

تدريب العاملات على مبادئ السلامة والصحة المهنية وتثقيفهن يحميهن ويعطيهم فرصة للوقاية من جميع الأمراض والإصابات المتعلقة بالعمل (المهنية)، كما تشير بعض الدراسات إلى أن التدريب لمرة واحدة لا يكفي، بل يجب تكرار التدريب مع تغيير الأمثلة العملية من حين لآخر، على أن تُبرهن كل عاملة أن الرسالة قد اتضحت لها، فلا غنى من أن تتلقى العاملات التدريب فيما يتعلق بحقوق الموظفات ومسؤولياتهن وكيفية التصرف في الحالات الطارئة والتعامل مع المعدات بصورة آمنة¹⁷، وكيفية استخدام معدات الوقاية الشخصية، وطريقة التعامل مع المواد الخطرة وطريقة نقلها.¹⁸

• تعمل العديد من النساء في الأردن في مهن قد تعرض سلامتهن للخطر، إلا أن أوضاع السلامة المهنية للمرأة العاملة ما زالت متردية، حيث أن نسبة كبيرة من العاملات تعملن في مهن شاقة وخطرة، من أبرزها العمل في المصانع وفي القطاع الزراعي اللذان لا يوفران للرجال والنساء على حد سواء كل أشكال الحماية الاجتماعية المطلوبة.

• هناك من يعتقد أن العمل المهني في مكتب مريح وآمن وخالي من المخاطر، ولكن توجد العديد من هذه المخاطر التي تؤثر على السلامة والصحة المهنية حول هذه المكاتب، حيث أن هناك العديد من الإصابات أو المشاكل الصحية المتعلقة بالعمل في قطاع العمل المنظم، كما وتتعدد أنواع الإصابات المهنية التي تحدث بسبب قضاء الوقت على كرسي المكتب، مما يتسبب بالعديد من الأوجاع والآلام جراء عادات العمل التي يتبعها، وبيئة العمل غير المناسبة التي يعملن بها، كما لا تختلف كثيرا إصابات العمل بالنسبة للنساء صاحبات الأعمال عنها بالنسبة للنساء في قطاع العمل المنظم، حيث أن غالبيتها أمراض تصيبهن بسبب قلة الحركة في الغالب والجلوس على المكاتب، وتمثلت بآلام أسفل الظهر المزمنة والانزلاق الغضروفي، إجهاد العينين، تصلب الرقبة وآلام الرسغ، إضافة إلى تلك الناتجة بسبب القلق والتوتر، وغيرها.

¹⁶ المرصد العمالي الأردني، إصابة 16 عاملة بانفجار سخان بمصنع الكورة، 2022، إصابة 16 عاملة بانفجار سخان بمصنع الكورة (labor-watch.net)

¹⁷ الملكاوي، أحمد، تفاصيل اختناق عاملات مصنع السرحان، 2022، تفاصيل اختناق عاملات مصنع السرحان

¹⁸ اللجنة الدولية للصحة المهنية (2021): إعداد بيئة عمل آمنة وصحية، دليل السلامة والصحة المهنية لرجال الأعمال وأصحاب المؤسسات والمديرين، اللجنة العلمية للتنمية والصحة المهنية، إصدار رقم 4

لسنة 2020 وتعديلاته²⁰، 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 138 حالة وفاة خلال عام 2020، منها 10 حالات لنساء، و14 حالة لعمال مهاجرين.

• 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 للعاملين وفق أسس غير منظمة وغير المسجلين في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، أو الخاضعين لنظام التقاعد العسكري، أو التقاعد المدني، وبالتالي فإن المؤشرات الرقمية التي توفرها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لا تعكس واقع حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية التي تحدث على أرض الواقع. والمطلوب بهذا الخصوص أن تقوم الحكومة من خلال وزارة العمل والجهات المهنية بتطوير قاعدة بيانات شاملة لحوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية.

• وفقاً لإحصائيات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، انخفض عدد حوادث العمل والأمراض المهنية في عام 2020 لمشتري المؤسسة إلى 9102 مقابل 10072 حادثاً ومرضاً مهنيًا في عام 2019، بانخفاض مقداره (9.6%) . إلا أن نسبة ومعدلات الاصابات البليغة والمتمثلة في الوفيات الاصابية وإصابات العجز الدائم ما زالت مرتفعة. ويعد قطاع الصناعات التحويلية الأكثر هشاشة في تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية، يشكل 31% من إجمالي إصابات العمل لعام 2020، يليه قطاع (الصحة والعمل الاجتماعي) ليشكل ما نسبته 15.4%، مشكلاً تقدماً عن قطاع تجارة الجملة والتجزئة الذي كان عام 2019 في المرتبة الثانية بنسبة 17.1% وأتى هذا العام بنسبة 14.8%. ويعد «سقوط الأشخاص» المسبب الرئيسي وراء وقوع إصابات العمل المعتمدة لدى المؤسسة لعام 2020 بنسبة 27.9% تليه الإصابات بسبب «عوامل أخرى» و «أدوات العمل اليدوي» بنسبة 14.9% و 11.6% على التوالي.¹⁹

• هنالك تراجع رقمي في أعداد حوادث وإصابات العمل، إذ أن أعداداً كبيرة من إدارات منشآت الأعمال، لا تقوم بالإبلاغ عن جميع حوادث إصابات العمل التي تحدث فيها، تفادياً لخضوعها لزيادة اقتطاعات الصحة والسلامة المهنية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي نحو 2%، وذلك بعد ما بدأت المؤسسة منذ أكثر من خمس سنوات بتفعيل المادة رقم 16 من نظام المنافع التأمينية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي رقم 23

¹⁹ التقرير السنوي لمؤسسة الضمان الاجتماعي، 2020. <https://bit.ly/3rMWMdx>

²⁰ نظام رقم (23) لسنة 2020 نظام معدل لنظام المنافع التأمينية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي <https://bit.ly/3OyLFYH>

التوصيات

1. تكثيف التنسيق بين الجهات الرسمية المنوط بها ضمان مستوى عالٍ للصحة والسلامة المهنية والمتمثلة في وزارتي العمل والصحة والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي والمديرية العامة للدفاع المدني. إلى جانب تفعيل جهود التفتيش التي تقوم بها هذه الجهات على منشآت الأعمال.
2. ضرورة التعامل مع متطلبات الصحة والسلامة المهنية بمنظور شمولي كنظام متكامل لإدارة السلامة والصحة المهنية، 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 منشآت الأعمال التي تهرب من الإبلاغ عن إصابات العمل لديها.
4. ضرورة إنشاء قاعدة بيانات شاملة لإصابات وحوادث العمل ضمن وزارة العمل. والجهات المعنية بتطوير قاعدة بيانات شاملة لحوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية.
5. ضرورة تدريب العمال على كيفية الحفاظ على صحتهم وسلامتهم خلال تعاملهم مع الآلات في أماكن عملهم.
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 أيضاً.
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 المهنيين.
 - 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 السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل.
8. التوسع في منظومة التفتيش الإلكتروني التي طورتها وزارة العمل والتي تهدف إلى التبليغ عن الإصابات والحوادث بشكل فوري لتشمل جميع المؤسسات ومختلف القطاعات.
9. الأخذ بالاعتبار 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.
10. ضرورة التزام المنشآت وأصحاب الأعمال بتوفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العاملين والعاملات من التعرض للمخاطر التي قد تنتج في مكان العمل أياً كان شكلها، وهذا لن يتم بمعزل عن زيادة فعالية الرقابة والتفتيش وتكثيفها في أماكن العمل في ظل انتشار جائحة كورونا.
11. تفعيل نظام العناية الطبية الوقائية والعلاجية للعمال في المؤسسات لسنة 1998 الصادر بموجب قانون العمل والمتمثل بقيام صاحب العمل بالتأكد من اللياقة الصحية للعامل قبل مباشرة العمل في المؤسسة ووضع الترتيبات اللازمة لإجراء الفحوصات الطبية الدورية والمهنية التخصصية والتركيز على الصحة النفسية.
12. الاهتمام بتطبيق معايير الصحة النفسية في أماكن العمل، وتضمينها صراحة في التشريعات العمالية.
13. ضرورة وضع معيار الصحة النفسية للعاملين والعاملات ضمن أولويات خطط المنشآت بهدف النمو الاقتصادي.
14. توفير المزيد من البيانات والعمل التحليلي لتحديد التكلفة المالية لضغوط العمل وأثر الصحة النفسية على العاملين والعاملات.
15. توفير برامج تدريبية ودورات متخصصة حول سبل العناية بالصحة النفسية لدى العمال في الأردن.



الفينيقا للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
PHENIX FOR ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES



Tel. +962 6 516 44 91
Fax: +962 6 516 44 92
P.O.Box: 304 Amman 11941 Jordan
E-Mail: info@phenixcenter.net
www.phenixcenter.net



PhenixCenter

المركز العمالي الأردني
Jordan Labor Watch



@LaborWatchJo
www.labor-watch.net