ورقة بحثية
2023

# ورقة بحثية
# بمناسبة اليوم العالمي للصحة والسلامة المهنية


إعداد:
مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
برنامج المرصد العمالي الأردني



عمان, الأردن
28 نيسان 2023



www.phenixcenter.net

هذا التقرير من إصدار مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة فريدريش ايبرت، مكتب عمان.
جميع الحقوق محفوظة، لا يسمح بإعادة إصدار هذا التقرير أو أي جزء منه أو تخزينه أو استنساخه أو نقله، كلياً أو جزئياً، بأي شكل وبأية وسيلة، سواء بطريقة الكترونية أو آلية، بما في ذلك الاستنساخ الفوتوغرافي، أو التسجيل أو استخدام أي نظام من نظم تخزين المعلومات واسترجاعها، دون الحصول على إذن خطي مسبق من مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة فريدريش ايبرت.

**تنوية:**

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

### 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 إيبرت (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

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.

# المقدمة

**وفقا لقوانين الصحة والسلامة في العمل، فإن مؤسسات الأعمال تتحمل مسؤولية الحفاظ على سلامة وصحة العاملين لديها، ليسوا آمنين فحسب، بل وأن يتمتعوا بصحة جيدة أيضا.**

تُعد السلامة والصحة المهنية أحد معايير العمل اللائق، وجزءا أساسيا من الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل، وتعتبر أحد معايير العمل المرضية والعادلة التي نصّت عليها التشريعات العالمية لحقوق الإنسان، كما أن الحفاظ على مستوى متقدم من الصحة والسلامة المهنية للعاملين والعاملات هو أحد أهداف التنمية المستدامة 2030، وشرط من شروط تعزيز الإنتاجية.

ولأهمية هذا الموضوع، اعتمدت منظمة العمل الدولية منذ عام 2003 يوما خاصا من كل عام للسلامة والصحة المهنية، بهدف تعزيز الجهود في حماية العاملين والعاملات من أي مخاطر قد يتعرضون لها في مكان العمل، واعتمدت أكثر من 40 معيار عمل دولي ذات علاقة بالسلامة والصحة المهنية في إطار 16 اتفاقية دولية، وما يزيد عنها على شكل توصيات، ما يعكس الأهمية الكبيرة لهذا الموضوع.

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 (العمل تحت سطح الأرض) رقم (124)، فيما لم يُصادق 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)، إضافة إلى الاتفاقية (190) المتعلقة بالقضاء على التحرش والعنف في بيئة العمل.

ولا بد من التأكيد أنه وفقا لقوانين الصحة والسلامة في العمل، فإن مؤسسات الأعمال تتحمل مسؤولية الحفاظ على سلامة وصحة العاملين لديها، ليسوا آمنين فحسب، بل وأن يتمتعوا بصحة جيدة أيضا، من خلال التفكير في كيفية التخلص من المخاطر المهنية التي قد تُلحق الأضرار الصحية بالعمال.

لكن، للأسف، لا يأخذ بعض أصحاب العمل على عاتقهم إلا القليل من المسؤولية تجاه حماية سلامة وصحة العمال، والواقع يؤكد أن العديد من أصحاب العمل لا يعرفون بالضبط مسؤوليتهم القانونية والأخلاقية لحماية العمال.

تهدف الورقة إلى الوقوف على واقع السلامة والصحة المهنية في سوق العمل الأردني، وتتبع مدى الالتزام بمعاييرها على مستوى السياسات والممارسات والتشريعات، وطرح سياسات بديلة لصنّاع القرار من شأنها تعزيز تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية.

واعتمد إعداد هذه الورقة على مراجعة وقراءة وتحليل تلك السياسات والممارسات والتشريعات والتغييرات التي طرأت عليها، إضافة إلى تحليل البيانات الإحصائية الرسمية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية. وتأتي هذه الورقة ضمن سلسلة الأوراق والتقارير البحثية التي يُصدرها المرصد العمالي الأردني التابع لمركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية بالتعاون مع مؤسسة فريدريش إيبرت الألمانية.

**وفيما يلي عرض لأبرز ملامح السياسات والممسارات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية والتغيرات التى طرأت عليها خلال الأعوام القليلة الماضية:**

1. وفقا لآخر إحصائية صادرة عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي عام 2021، فقد بلغ عدد الحوادث المسجلة لدى المؤسسة (21388) حادثا في مختلف القطاعات اعُتمد منها (15403) كإصابة عمل بما نسبته (72) بالمئة من إجمالي الحوادث المسجلة في ذلك العام، وارتفعت نسبة إصابات العمل المعتمدة بنسبة (27.4) بالمئة عن عام 2020.

وأن معدلات وقوع الإصابة مازالت مرتفعة نسبيا، إذ سجلت المؤسسة حادث عمل كل (25) دقيقة في جميع القطاعات، فيما بلغ عدد الوفيات الإصابية (196) وفاة من إجمالي الإصابات المعتمدة [1].

2. وفقا للإحصائية ذاتها، فإن (12851) إصابة عمل من مجمل الإصابات المعتمدة في عام 2021 وقعت في مؤسسات القطاع الخاص، منهم (86.7) بالمئة للمؤمن عليهم الأردنيين و(13.3) لغير الأردنيين، وقد احتل قطاع الصناعات التحويلية العدد الأعلى في تسجيل الإصابات والبالغ (4057) إصابة عمل بما نسبته (31.6) بالمئة، يليه قطاع الصحة والعمل الاجتماعي بـ (2830) إصابة بما نسبته (22) بالمئة، ثم قطاع تجّار الجملة والتجزئة بـ (2169) إصابة بما نسبته (16.9) بالمئة. وفيما يتعلق بأسباب حدوث الإصابات في القطاعات الاقتصادية الخاصة؛ احتل (سقوط الأشخاص) أعلى نسبة وقوع لإصابات العمل لعام 2021 إذ بلغ عددها (3602) إصابة وبنسبة (28.03) بالمئة، يليها أدوات العمل اليدوي بعدد (1529) إصابة عمل بنسبة (11.9) بالمئة للعام نفسه، ومن ثم الإصابات الناجمة عن سقوط الأشياء بـ(1244) إصابة بنسبة (96.8) بالمئة.

3. المؤشرات الإحصائية أعلاه، لا تعكس واقع حوادث وإصابات العمل الحقيقة التي تحدث، اذ أن العديد من مؤسسات العمل في القطاع الخاص لا تقوم بالإبلاغ عن كافة إصابات العمل لديها، وتقوم بتعويض المصابين بطرق خارج إطار آليات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وذلك تفاديا لزيادة أعداد حوادث وإصابات العمل لديها، الأمر الذي يترتب عليها زيادة في اشتراكات الضمان الاجتماعي، ومن جانب آخر لتلبية متطلبات شركائها الدوليين الذين يشترطون نسب متدنية من حوادث واصابات العمل، أو لتلبية متطلبات الحصول على جوائز في هذا المجال.

[1] تقرير إصابات العمل لعام 2021
https://www.ssc.gov.jo/wp-content/uploads/03/2023/%D%8AA%D%82%9D%8B%1D8%9A%D%8B%-1D%8A%5D%8B%5D%8A%7D%8A%8D%8A%7D%8AA-%D%8A%7D%84%9D%8B%9D%85%9D%-84%9D%84%9D%8B%9D%8A%7D2021-85%9.pdf

4. لا تتوافر قاعدة بيانات إحصائية شاملة ودقيقة حول حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية المختلفة التي تحدث في الأردن، باستثناء الإحصائيات الصادرة عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، التي تُغطي الحوادث والإصابات التي تحدث في المؤسسات التي تسجل العاملين لديها في مظلة الضمان الاجتماعي ويتم التبليغ عنها، وهم يشكّلون أقل من نصف القوى العاملة في المملكة، في حين البقية غير مسجلين بالضمان الاجتماعي ويعملون بشكل غير منظم، وتبلغ نسبتهم (59) بالمئة من مجمل العاملين في الأردن، وفق تقرير صادر عن البنك الدولي في تموز الماضي [2]. ومن المعروف أن هنالك حوادث وإصابات عمل تحدث للعاملين وفق أسس غير منظمة وغير مسجلين في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وبالتالي فإن المؤشرات الرقمية التي توفرها مؤسسة الضمان لا تعكس الأرقام الحقيقية للحوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية التي تحدث على أرض الواقع.

5. تنسجم مضامين التشريعات الأردنية المتعلقة بشروط السلامة والصحة المهنية بشكل جيد مع المعايير الدولية ذات العلاقة، إذ 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 النصوص المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، إلى جانب العديد من الأنظمة والتعليمات والقرارات ذات العلاقة التي تناولت تفاصيل تلك القوانين، وأبرزها تعليمات شروط وتدابير السلامة والصحة المهنية في مواقع العمل الزراعي التي صدرت بمقتضى أحكام المادتين (17) و(11) من نظام عمال الزراعة رقم (19) لسنة 2021.

6. على الرغم من النصوص التي تحتويها التشريعات الأردنية التي تتعلق بالسلامة والصحة المهنية، إلا أن التفاوت في مستويات تطبيقها ما يزال واضحا وبخاصة في التشريعات والسياسات ذات العلاقة في منشآت الأعمال، إذ أن مستويات تطبيقها متدنية في المنشآت الصغيرة، بينما هي متوسطة في معظم المنشآت المتوسطة والكبيرة، إضافة إلى أنه لا يجري التعامل مع العاملين في مجال السلامة والصحة المهنية بشكل مهني، والتعامل مع متطلباتها يجري بشكل جزئي (انتقائي)، وليس بمنظور شمولي، وهذا يعود إلى أن عمليات الرقابة الرسمية تكاد تكون غير فعّالة في منشآت الأعمال المتوسطة والصغيرة.

7. هناك ضعف في درجة وعي العاملين والعاملات في أهمية الالتزام بتطبيق معايير السلامة والصحة المهنية، بمن فيهم العاملون في منشآت الأعمال التي توفر المستلزمات المادية للحفاظ على سلامتهم أثناء العمل، كما لا يتلقى العديد من العاملين تدريبات كافية ومستمرة على استخدام أدوات السلامة والصحة المهنية وأهميتها.

8. هناك العديد من حوادث العمل الكبيرة التي وقعت في الأردن شكلت دلائل وشواهد واضحة على عدم التزام بعض أصحاب العمل بمعايير الصحة والسلامة المهنية في سبيل حماية العمال لديهم، أبرزها حادثة انفجار صهريج غاز سام في ميناء العقبة، حزيران الماضي، الذي أودى بحياة 13 عاملا أو من تتطلب طبيعة عملهم التواجد بالميناء، وإصابة أكثر من 200 آخرين بسبب استنشاقهم للغاز، وكان ذلك بسبب انقطاع الحبل المهترئ الذي كان يحمل الصهريج، ما يدلل على عدم الالتزام بتوفير شروط الصحة والسلامة المهنية التي من المفترض أن تتوافر للعاملين خصوصا في ظل طبيعة عملهم الخطرة المتمثلة بالمواد السامة التي يتعاملون معها وتحميل وتنزيل بضائع ثقيلة.

9. لا تقصر الأضرار على الصحة البدنية للعمال، بل تشمل الصحة النفسية، فهناك العديد من العاملين والعاملات يتعرضون لعنف نفسي من قبل أصحاب العمل من خلال تعنيفهم لفظيا، مثلما حصل - على سبيل المثال وليس الحصر - مع معلمة في إحدى المدارس الخاصة، العام الماضي، إذ فقدت حياتها وجنينها نتيجة ضغوطات العمل وما تخللها من انتهاكات عديدة على حقوقها المتعلقة بالأجر والاستراحة وتكليفها بمهام ليست مسؤولة عنها، وقبلها في العام 2021 قضية احدى

[2] https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/80b8be4a2-cd9-5326-2af22-7f949654cc4/content

العاملات التي توفيت في مصنع بمنطقة الأزرق في محافظة الزرقاء نتيجة العنف النفسي اتجاهها وتعنيفها لفظيا من قبل صاحب العمل. وفتحت هاتان القضيتان حينها ملف السلامة والصحة النفسية في بيئة العمل على الملأ باعتباره جزءا مهما من السلامة والصحة المهنية، وجزءا من معايير العمل اللائق.

10. تفتقر بيئات العمل في الأردن في مختلف القطاعات إلى الفحص النفسي الدوري أو مراعاة الجانب النفسي من أجل الحفاظ على صحة العمال النفسية، فأصحاب العمل لا يُعطون الصحة النفسية أهمية على الرغم من أن العديد من الدراسات كشفت أن أمراض الصحة النفسية والاكتئاب تأتي من ضغط العمل، مثل العمل لساعات طويلة وعدم التوازن بين الجهد والأجر، وعدم التقدير والرضا الوظيفي، والتمييز بين العاملين والعلاقات السيئة في بيئة العمل وغيرها. كما أن الرعاية الصحية في بعض القطاعات وبخاصة الصناعية منها تفتقر إلى الكفاءة، إذ أظهرت دراسة [3] أجراها مركز الفينيق للدراسات بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ضمن برنامج «عمل أفضل» العام الماضي، أن العيادات الصحية في العديد من مصانع الألبسة ليست مستعدة بشكل كافٍ للتعامل مع حالات الطوارئ، وأن الحالات الخطيرة غالبا ما يتم إحالتها إلى مستشفى قريب بدون أن تتمكن العيادات الصحية من توفير الإسعافات الأولية اللازمة.

11. عالج قانون العمل في التعديلات التي جرت عليه ونُشرت في الجريدة الرسمية أخيرا، جزءا من مشاكل الصحة النفسية في أماكن العمل، حيث أضيفت فقرة جديدة على المادة (29) تتضمن تعريفا للتحرش الجنسي وتم تضمين الضرر النفسي في التعريف، إذ ينص كالآتي: (أي ممارسة أو سلوك جسدي أو شفهي ذي طبيعة جنسية أو التهديدات المرتبطة به ويمس كرامة العامل ويكون مُهينا له ويؤدي إلى إلحاق الضرر الجسدي أو النفسي أو الجنسي به). وبذلك أصبح هناك اهتمام بقضايا الصحة النفسية في عالم العمل، لأن المادة (29) تفرض عقوبات على صاحب العمل أو من يُمثّله في حال قام بالضرب أو ممارسة أي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي على العاملين المستخدمين لديه.

12. وفيما يتعلق بالنساء العاملات، تعمل العديد منهن في الأردن في مهن قد تُعرّض سلامتهن للخطر، وما تزال أوضاع السلامة المهنية للمرأة العاملة مترديةً، إذ أن العديد من العاملات يعملن في مهن شاقة وخطرة، مثل العمل في المصانع أو القطاع الزراعي اللذان يعانين من غياب الحمايات الاجتماعية، ما يتطلب تعزيز الحمايات في هذه القطاعات، لزيادة مشاركة المرأة الاقتصادية التي ما تزال نسبتها ثابتة خلال العشر سنوات الماضية، إذ بلغ (14) بالمئة خلال الربع الأخير من العام الماضي 2022 مقابل (53.6) بالمئة للذكور، إضافة إلى تدريبهن على مبادئ السلامة والصحة المهنية وتثقيفهن لحمايتهن ووقايتهن من جميع الأمراض والإصابات المتعلقة بالعمل (المهنية).

13. خلافا للاعتقاد السائد لدى بعض الأشخاص بأن العمل المهني في المكاتب آمن وخال من المخاطر، فإن العديد من العاملين والعاملات يعانون من آلام في الظهر والرقبة وإجهاد العينين بسبب جلوسهم على كرسي المكتب لساعات طويلة، وهذا يعني أن هناك العديد من الإصابات أو المشاكل الصحية المتعلقة بالعمل تقع في قطاع العمل المنظم.

[3] تقييم خدمات الرعاية الصحية المقدمة للعاملين في قطاع الملابس في الأردن
http://phenixcenter.net/wp-content/uploads/11/2022/%D8%AA%D%82%9D8%9A%D8%9A%D%-85%9D%8AE%D%8AF%D%85%9D%8A%7D%8AA-%D%8A%7D%84%9D%8B%1D%8B%9D%8A%7D8%9A%D%8A%-9D%8A%7D%84%9D%8B%5D%8AD%D8%9A%D%8A%-9D%8A%7D%84%9D%85%9D%82%9D%8AF%D8%9%5D%8A%-9D%84%9D%84%9D%8B%9D%8A%7D%85%9D%84%9D8%9A%D%-86%9D%81%9D8%9A-%D%82%9D%8B%7D%8A%7D%8B%-9D%8A%7D%84%9D%85%9D%84%9D%8A%7D%8A%8D%8B%-3D%81%9D8%9A-%D%8A%7D%84%9D%8A%3D%8B%1D%8AF%D2022-86%9.pdf

# التوصيات

1. تكثيف التنسيق بين الجهات الرسمية المنوط بها ضمان مستوى عال من السلامة والصحة المهنية المتمثلة 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 السلامة والصحة المهنية بمنظور شمولي كنظام متكامل، وعلى جميع المؤسسات تطبيق معاييرها، وأن تضع الخطط والبرامج وأن تعيّن مختصين وخبراء في مجال السلامة والصحة المهنية كجزء من مسؤولية المؤسسات تجاه العاملين فيها.

3. ضرورة إنشاء قاعدة بيانات شاملة لإصابات وحوادث العمل في الأردن، وليس فقط قصر البيانات على العاملين المشمولين بالضمان الاجتماعي.

4. تشديد العقوبات على منشآت الأعمال التي تتهرب من الإبلاغ عن إصابات العمل لديها.

5. ضرورة قيام القطاع الخاص بتدريب العمال على كيفية الحفاظ على صحتهم وسلامتهم أثناء تعاملهم مع الآلات في أماكن العمل. وزيادة وعي العاملين والعاملات وخصوصا الذين يعملون في مهن خطرة بمعايير السلامة والصحة المهنية.

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

7. 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 التفتيش والرقابة وتكثيفها في أماكن العمل.

8. 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.

9. الاهتمام بتطبيق معايير الصحة النفسية في أماكن العمل، وضرورة وضع معيار الصحة النفسية للعاملين والعاملات ضمن أولويات خطط المنشآت، وتوفير برامج تدريبية ودورات متخصصة حول سبل العناية بالصحة النفسية لدى العمال.

10. المصادقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم (155) و(161) و(170) و(187) المتعلقات بالسلامة والصحة المهنية، إضافة إلى الاتفاقية (190) المتعلقة بالقضاء على التحرش والعنف في بيئة العمل.

الفينيق 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

@LaborWatchJo
www.labor-watch.net