ورقـة بحـــثية

2024

السلامة والصحة المهنية في الأردن

الفجوات التشريعية والرقابية وإمكانية سدّها

بمناسبة اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية 28 نيسان 2024

إعداد:

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

برنامج المرصد العمالي الأردني

عمان, الأردن

نيسان 2024

Phenix الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

المرصد العمالي الأردني Jordan Labor Watch

www.phenixcenter.net

هذا التقرير من إصدار مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية.
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.

تنوية:

إن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية غير مسؤول 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.

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

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.

لذلك اعتمدت منظمة العمل الدولية منذ عام 2003 يوما خاصا من كل عام للسلامة والصحة المهنية يُصادف 28 من نيسان، 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.

ووفقا لتشريعات الصحة والسلامة في العمل، فإن مؤسسات الأعمال بمختلف أحجامها تتحمل مسؤولية الحفاظ على سلامة وصحة العاملين لديها، ليسوا آمنين فحسب، بل وأن يتمتعوا بصحة جيدة أيضا، من خلال وضع تدابير للتخلص من المخاطر المهنية التي قد تُلحق الأضرار الصحية بالعمال.

ولكن عند النظر إلى أرض الواقع في سوق العمل الأردني، فإن بعض أصحاب العمل لا يأخذون على عاتقهم إلا القليل من المسؤولية تجاه حماية سلامة وصحة العمال لديهم، والمؤشرات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية الصادرة عن الجهات الرسمية تؤكد أن العديد من أصحاب العمل لا يعرفون أو يتنصّلون من مسؤوليتهم القانونية والأخلاقية لحماية العمال.

هدف الورقة

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

منهجية الورقة

اعتمد 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 البحثية التي يُصدرها المرصد العمّالي الأردني التابع لمركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية.

وفيما يلي عرض لأبرز ملامح السياسات والممارسات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية والتغييرات التي طرأت عليها

أولاً: المؤشرات الرقمية

وفقا لآخر إحصائية صادرة عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي عام 2022، فإن نسبة إصابات العمل المعتمدة لدى المؤسسة لعام 2022 ارتفعت بنسبة (13.1) بالمئة عن العام 2021، وأن معدلات وقوع الإصابة ما تزال مرتفعة نسبيا من حيث الشدة، إذ سجّلت المؤسسة إصابة عمل كل (30) دقيقة في جميع القطاعات.

ووفقا للإحصائية ذاتها، فإن عدد الحوادث المسجلة لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي ارتفع إلى (23070) حادثا في مختلف القطاعات، اعتُمد منها (17746) كإصابة عمل بما نسبته (77) بالمئة من مجمل الحوادث المسجلة في عام 2022، فيما بلغ عدد الوفيات الإصابية (200) وفاة إصابية من مجمل الإصابات المعتمدة.

كما أن المعدل العام لوقوع الإصابات لعام 2022 بلغ (12.8) إصابة عمل لكل (1000) مؤمن عليه، في حين بلغ معدل وقوع إصابات العمل في القطاعات الاقتصادية الخاصة (19.3) إصابة لكل (1000) مؤمن عليه.

وبينت مؤسسة الضمان أن (16161) إصابة عمل من مجمل الإصابات المسجلة في عام 2022 وقعت في القطاع الخاص؛ إذ احتل قطاع الصحة والعمل الاجتماعي العدد الأعلى في تسجيل الإصابات والبالغ عددها (4654) إصابة عمل بما نسبته (28.8) بالمئة، يليه قطاع الصناعات التحويلية بـ(4393) إصابة بما نسبته (27.2) بالمئة، ثم قطاع تجّار الجملة والتجزئة بـ(2421) إصابة بما نسبته (15) بالمئة، في حين بلغ أعلى معدل وقوع إصابات في قطاع الصحة والعمل الاجتماعي، وقطاع الفنادق والمطاعم وقطاع الصناعات التحويلية بمعدل وقوع (108.3) و(23.1) و(21) إصابة لكل (1000) مؤمن عليه على التوالي في العام ذاته.

أما بالنسبة للوفيات الإصابية، فقد بلغ عددها (78) وفاة في القطاع الخاص من ضمنها (44) وفاة نجمت عن حوادث الطرق بنسبة (56.4) بالمئة، يليه سقوط الأشخاص بـ(9) وفيات وبنسبة (11.5) بالمئة، في حين سجل قطاع الصناعات التحويلية (21) وفاة إصابية بما نسبته (26.9) بالمئة، يليه قطاع تجار الجملة والتجزئة بـ(20) وفاة وبنسبة (25.6) بالمئة، فيما بلغت أعلى معدلات لوقوع الوفيات الإصابية في قطاع التعدين واستغلال المحاجر، يليه قطاع النقل والتخزين والاتصالات، ثم قطاع الزراعة والصيد والحراجة بمعدل وقوع (24.9) و(23.3) و(16.4) وفاة لكل 100 ألف مؤمن عليه على التوالي [1].

المؤشرات الإحصائية أعلاه تُشير وبوضوح إلى أن أوضاع السلامة والصحة المهنية في الأردن ليست بالمستوى المنشود، إضافة إلى أنها لا تعكس واقع حوادث وإصابات العمل الحقيقة التي تحدث، اذ أن العديد من مؤسسات الأعمال 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

[1] تقرير إصابات العمل لعام 2022 - https://www.facebook.com/JordanSSC/posts/pfbid02kJxZPuw6CCQQCvmmjCrC6hPY1GECQ8ZBgxtrP7FFYSV-6M3A5yHaRS4sy8Jen82Zvl

الذي يشترطون نسب متدنية من حوادث واصابات العمل، أو لتلبية متطلبات الحصول على جوائز في هذا المجال.

كما 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 والعاملات لديها في مظلة الضمان الاجتماعي ويتم التبليغ عنها فقط، وهم يشكّلون أقل من نصف القوى العاملة في المملكة، في حين يبقى العمّال غير المسجلين في الضمان 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 مئات الحوادث وإصابات العمل 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.

ثانياً: التشريعات

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 ذات العلاقة والتي صدرت بمقتضى قانون العمل، وأبرزها الأنظمة الثلاث للسلامة والصحة المهنية والتعليمات التابعة لها التي أصدرتها وزارة العمل العام الماضي.

وعلى الرغم من ذلك، 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 منظومة السلامة والصحة المهنية في الأردن بشكل مهني وشمولي، وإنما يجري التعامل مع معها بشكل جزئي (انتقائي)، وهذا يعود إلى ضعف عمليات الرقابة الرسمية وبخاصة في منشآت الأعمال المتوسطة والصغيرة.

وتعقيبا على الأنظمة الثلاث التي أصدرتها وزارة العمل، وهي: نظام السلامة والصحة المهنية والوقاية من الأخطار في المؤسسات، ونظام العناية الطبية والوقائية والعلاجية للعمال في المؤسسات، ونظام تشكيل لجان السلامة والصحة المهنية وتعيين المشرفين في المؤسسات، وقد صدرت بمقتضى الفقرات (أ، ب، ج) من المادة (85) من قانون العمل، فإنها مهمة جدا لحماية العمّال أثناء

2 https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/80b8be4a-2cd2-5326-9af7-22f949654cc4/content

عملهم وبخاصة الذين يعملون في مهن خطرة وفي ظل كثرة إصابات العمل التي تقع كل عام في الأردن. لكن عند تحليل هذه الأنظمة من حيث مدى مواءمتها للمعايير الدولية، تبين لدى "المرصد العمالي الأردني" أن هذه الأنظمة بحاجة إلى مراجعة وإضافة العديد من المواد لتعزيز تدابير الوقاية والالتزام بمعايير الصحة والسلامة المهنية، خصوصا وأنّ وزارة العمل لم تُجرِ أي مشاورات وحوارات مع مؤسسات المجتمع المدني والنقابات العمالية والمهنية عند صياغة هذه الأنظمة، ما يدلل على غياب مبدأ التشاركية.

ومن أبرز الاختلالات التي وردت في الأنظمة ما يلي:

1. عدم تبني وإلزام المنشآت بتطبيق المواصفة القياسية الأردنية رقم 2247 (أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية، المتطلبات ودليل الاستخدام)، وبدلا من ذلك جرى تضمينها من مهام مشرف السلامة الاختصاصي.

2. المبالغة وعدم التوازن في عدد الكادر المطلوب بالسلامة والصحة المهنية في المنشآت ذات الفروع المتعددة، فعلى سبيل المثال، بنك (من الانشطة الأقل خطورة) يعمل فيه 1000 عامل وله 40 فرعا، فإنه يُطلب منه تعيين 40 مشرف فني سلامة وصحة مهنية، في حين منشأة صناعية بموقع عمل واحد (من الأنشطة الاكثر خطورة) لديها 1000 عامل مطلوب منها تعيين خمسة مشرفين فقط.

3. عدم دقة معايير تصنيف المنشآت من حيث الخطورة، حيث جرى وضع معظم الأنشطة الاقتصادية في فئة الأكثر خطورة.

4. عدم اعتماد التعريفات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وفقا للمعايير الدولية والأكاديمية والتشريعية وأهمها نظام إدارة السلامة والصحة المهنية الصادر من منظمة العمل الدولية.

5. وجود تناقض فيما يتعلق بفتره التبليغ عن حوادث وإصابات العمل للوزارة والجهات المعنية، إذ ورد في الأنظمة أن التبليغ يتم خلال 48 ساعة، في حين أن قانون الضمان الاجتماعي يتم الابلاغ خلال 14 يوم عمل.

6. توضيح العلاقة التنظيمية (الأدوار والمسؤوليات) بين الكوادر الطبية ومشرفي ولجان السلامة والإدارة العليا في المنشأة، ما يؤدي إلى التخبط في المهام.

7. تقليل عدد اجتماعات لجنة السلامة المهنية المطلوبة (مره على الأقل كل ثلاثة شهور، وفق الأنظمة)، والتشدد باجتماعها خلال مدة لا تجاوز 48 ساعة من لحظة وقوع حادث عمل أو إصابة العمل.

8. عدم تحديد شروط ومعايير ومتطلبات تأهيل الكوادر العاملة في نظام إدارة السلامة والصحة المهنية وفق مهامها الواردة في الأنظمة

9. تركيز نظام العناية الطبية على الجانب العلاجي من حيث ضرورة تعيين ممرضين أو مسعفين، وعدم إعطاء الدور الوقائي الأهمية المستحقة، إلى جانب أنه تم اغفال الاعتلالات الصحية في هذا النظام.

وأغفلت الأنظمة أيضا العديد من المواضيع الحديثة ومنها: التغير المناخي وأثره على السلامة والصحة المهنية، ومخاطر العمل من المنزل، إضافة إلى عدم الأخذ بالمخاطر النفسية في بيئة العمل.

إذا 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، بسبب افتقار 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 لا يمكننا نكران وجود 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.

وخلافا 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.

ثالثاً: استراتيجية السلامة والصحة المهنية للوقاية والحد من حوادث وإصابات العمل

أطلقت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي العام الماضي استراتيجية السلامة والصحة المهنية للوقاية والحد من حوادث وإصابات العمل للأعوام (2023-2027) التي أعدتها بالتعاون مع الشركاء كافة.[3]

وتمحورت الاستراتيجية حول أربعة أهداف، تمثلت في (تطوير ثقافة السلامة والصحة المهنية الإيجابية وتوفير بيئة عمل آمنة في منشآت المملكة، وتنمية قدرات ومهارات ومعارف الكوادر العاملة في إصابات العمل والسلامة والصحة المهنية من داخل المؤسسة وخارجها، وتطوير البنية التحتية والتقنية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على المستوى الوطني، وتطوير وإدامة العلاقة مع الشركاء الداخليين والخارجيين في المجال).

إن تطبيق الاستراتيجية يصب في مصلحة الجميع؛ أكانت مؤسسة الضمان ووزارة العمل من جهة، أو أصحاب العمل والعاملين من جهة أخرى، إلا أنها تحتاج إلى تعميمها على جميع المنشآت في القطاعين العام والخاص ومتابعة تطبيقها على أرض الواقع.

[3] استراتيجية السلامة والصحة المهنية للوقاية والحد من حوادث وإصابات العمل (2023-2027) https://www.facebook.com/JordanSSC/posts/pfbid-02YyjRgFwPGYJeZToDZrTMgsLAnCJi1RDgY84ssNLmPrv5Erf6bLhSyF21TFe69Xwzl

كما تحتاج إلى التركيز على القطاعات التي تكثر فيها إصابات العمل مثل الانشاءات والمهن الميكانيكية والقطاع الزراعي، لأن معظم العاملين في هذه القطاعات غير مسجلين في الضمان الاجتماعي، وبالتالي لا نستطيع معرفة تأثير الاستراتيجية إلا من خلال تسجيل القطاعات غير المنظمة في الضمان الاجتماعي.

كذلك، يجب أن تتبع الاستراتيجية أمورا وإجراءات أخرى؛ منها: إعادة تفعيل معهد السلامة والصحة المهنية الذي يتبع لوزارة العمل، واستحداث تدريبات في المعاهد التابعة لمؤسسة التدريب المهني وتوعية المستفيدين بأخطار كل مهنة وبخاصة الخطرة منها وطرق الوقاية من تلك الأخطار.

رابعاً: النساء العاملات والصحة والسلامة المهنية

وفيما يتعلق بالنساء العاملات، تعمل العديد منهن في الأردن في مهن شاقة قد تُعرّض سلامتهن للخطر، مثل العمل في القطاع الصحي الذي سجّل العام 2022 أعلى نسبة من مجمل إصابات العمل المسجلة لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي، إضافة إلى عملهن في المصانع والزراعة اللذان يعانين من غياب الحمايات الاجتماعية، إذ أن نسبة النساء المشمولات بمظلة الضمان الاجتماعي لا تجاوز الـ(29) بالمئة.[4]

ويتطلب ذلك تعزيز الحمايات في القطاعات التي يتركز عمل النساء فيها، لزيادة مشاركة المرأة الاقتصادية التي ما تزال متدنية، إذ وصلت إلى (15.1) بالمئة خلال الربع الأخير من العام الماضي مقابل (53.6) بالمئة للذكور[5]، إضافة إلى تدريبهن على مبادئ السلامة والصحة المهنية وتثقيفهن لحمايتهن ووقايتهن من جميع الأمراض والإصابات المتعلقة بالعمل (المهنية).

[4] المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي -https://www.ssc.gov.jo/wp-content/uploads/2023/12/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%82%D8%B1%D9%8A%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%86%D9%88%D9%8A-2022-%D9%85%D8%B9%D8%AA%D9%85%D8%AF.pdf

[5] https://dosweb.dos.gov.jo/databank/news/unemployment/2023/unemp_Q4_2023.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 والرقابة التي تقوم بها هذه الجهات على منشآت الأعمال وبخاصة التي تتهرب من الإبلاغ عن إصابات العمل لديها.

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. 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.

5. 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.

6. تعميم استراتيجية السلامة والصحة المهنية للوقاية والحد من حوادث وإصابات العمل على جميع المنشآت في القطاعين العام والخاص ومتابعة تطبيقها على أرض الواقع.

7. تركيز الاستراتيجية على القطاعات غير المنظمة والتي تكثر فيها إصابات العمل مثل الانشاءات والمهن الميكانيكية والقطاع الزراعي، لأن معظم العاملين في هذه القطاعات غير مسجلين في الضمان الاجتماعي.

8. إعادة تفعيل معهد السلامة والصحة المهنية الذي يتبع لوزارة العمل، واستحداث تدريبات في المعاهد التابعة لمؤسسة التدريب المهني وتوعية المستفيدين بأخطار كل مهنة وبخاصة الخطرة منها وطرق الوقاية من تلك الأخطار.

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
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

المرصد العمالي الأردني
Jordan Labor Watch

CONTACT US:

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

المرصد العمالي الأردني
JORDAN LABOR WATCH

www.labor-watch.net

@LaborWatchJo