

المركز الأردني لحقوق العمل "بيت العمال"

آب 2025

حماية العمال من مخاطر الإجهاد الحراري

"الإطار القانوني الوطني ومعايير العمل الدولية"

ورقة سياسات



حقوق النشر محفوظة © للمركز الأردني لحقوق العمل "بيت العمال" – 2025

يحظر استخدام أو إعادة نشر هذه الوثيقة أو أي جزء منها بأي شكل من الأشكال، سواء ورقيا أو إلكترونيا، كليا أو جزئيا، دون إذن خطي مسبق من المركز الأردني لحقوق العمل "بيت العمال"، ويشمل ذلك النسخ والتخزين في أنظمة إلكترونية والنقل والطباعة والترجمة والتوزيع عبر أي وسيلة كانت.

المركز الأردني لحقوق العمل - بيت العمال

مؤسسة مدنية أردنية مستقلة تعنى بشؤون العمل وسوق العمل وتعزيز العدالة في علاقات العمل، من خلال الرصد والبحث وتقديم المشورة القانونية ودعم الحوار الاجتماعي والعمل من أجل سياسات وتشريعات منصفة وشاملة تحمي جميع فئات العاملين.

www.workershous.org

مقدمة

شهد الأردن خلال السنوات الأخيرة تزايداً ملحوظاً في موجات الحر الشديدة خصوصاً في أشهر الصيف، في ظل مؤشرات التغير المناخي العالمي وارتفاع متوسط درجات الحرارة، ويؤثر هذا الواقع المناخي على جميع مجالات الحياة، إلا أن تأثيره يصبح أكثر خطورة في بيئات العمل المكشوفة أو الشاقة خاصة في قطاعات الزراعة والإنشاءات والخدمات الميدانية، حيث يتعرض العاملون بشكل مباشر لأشعة الشمس والحرارة المرتفعة لفترات طويلة.

تؤدي درجات الحرارة العالية إلى ما يعرف بالإجهاد الحراري (Heat Stress) وما قد ينتج عنه من إصابات العمل الحرارية مثل الإنهاك الحراري وضربات الشمس، وهي حالات قد تهدد الحياة إذا لم تتخذ التدابير الوقائية المناسبة، كما تؤثر الحرارة الشديدة سلباً على إنتاجية العمل وسلامة العمليات الإنتاجية، وترفع من معدلات الحوادث المهنية.

تكتسب حماية العمال من هذه المخاطر في الأردن أهمية خاصة نظراً لوجود شرائح واسعة من القوة العاملة تعمل في ظروف مكشوفة، بما في ذلك عدد كبير من العمالة المهاجرة، وتفرض هذه المخاطر ضرورة مراجعة وتفعيل الأطر القانونية والتنظيمية الوطنية بما يتوافق مع معايير العمل الدولية من أجل ضمان الحق في بيئة عمل آمنة وصحية.

تتناول هذه الورقة بالدراسة والتحليل الإطار القانوني الأردني المتعلق بحماية العمال من مخاطر الإجهاد الحراري، وتستعرض معايير العمل الدولية ذات الصلة، وتقارن بين النصوص الوطنية والممارسات العالمية، وتسلط الضوء على مسؤوليات الأطراف المختلفة؛ الحكومة وأصحاب العمل والعمال في مواجهة هذه الظاهرة، كما تقدم الورقة توصيات عملية لتعزيز الحماية وضمان التطبيق الفعال للتشريعات بما يساهم في صون صحة العمال وكرامتهم وتحقيق استدامة الإنتاجية في بيئة عمل آمنة.

أولاً: الإطار القانوني

1. قانون العمل

تشمل التشريعات الوطنية عدة نصوص تلزم باتخاذ تدابير وقائية لحماية العمال من المخاطر البيئية، بما في ذلك الحرارة الشديدة، خاصة في القطاعات المكشوفة، فقد نصت المادة (78) من قانون العمل على إلزام صاحب العمل بتوفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الأخطار، بما فيها المخاطر البيئية وتأمين وسائل الوقاية الشخصية والإسعافات الأولية دون تحميل العمال أي نفقات، كما منحت المادة (79) وزير العمل صلاحية إصدار تعليمات السلامة والصحة المهنية والتي يمكن أن تشمل إجراءات خاصة للتعامل مع الظروف الجوية الحادة.

2. نظام السلامة والصحة المهنية في المؤسسات

ألزم نظام السلامة والصحة المهنية والوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسات رقم (31) لسنة 2023 أصحاب العمل بإجراء تقييم دوري للمخاطر، وتوفير وسائل الوقاية، وأماكن الاستراحة، والتدريب المستمر للعاملين، وهو ما يشمل بطبيعته الوقاية من المخاطر الحرارية.

3. التشريعات الخاصة بعمال الزراعة

في مجال العمل الزراعي تمنح المادة (4/هـ) من نظام عمال الزراعة رقم (19) لسنة 2021 وزير العمل صلاحية تحديد ساعات يحظر فيها تشغيل عمال الزراعة خلال الظروف الجوية الاستثنائية، وهي صلاحية يمكن استخدامها للحد من التعرض لأشعة الشمس في موجات الحر، كما نصت تعليمات شروط وتدابير السلامة والصحة المهنية في مواقع العمل الزراعي لسنة 2021 الصادرة بموجب نظام عمال الزراعة على التزامات محددة للعامل الزراعي في مجال الوقاية، مثل الالتزام بإجراءات السلامة واستخدام معدات الوقاية الشخصية والابتعاد عن مواقع الخطر وحضور التدريب واستخدام المعدات بطريقة آمنة.

4. التدخلات الإدارية الحكومية

رغم امتلاك وزارة العمل الصلاحية القانونية لاتخاذ القرارات والإجراءات اللازمة بهذا الشأن، إلا أنه لم يسبق أن اتخذت قرارات صريحة بمنع العمل في الأماكن المكشوفة خلال ساعات الذروة الحرارية، وعادة ما تقتصر الاستجابة على إصدار توجيهات لأصحاب العمل عند حدوث موجات حر استثنائية، وفي بعض الحالات تكتفي الوزارة بتوجيه دعوات أو إرشادات عامة لتعديل ساعات العمل.

ثانياً: معايير العمل الدولية ذات الصلة

1. اتفاقية السلامة والصحة المهنية رقم (155) لسنة 1981

توفر هذه الاتفاقية الأساس المعياري لتضمين مخاطر الحرارة ضمن خطط وسياسات السلامة الوطنية، فقد ألزمت المادة (4) منها الدول بوضع وتنفيذ سياسة وطنية للسلامة والصحة المهنية تغطي بيئة العمل بجميع جوانبها، بما في ذلك الوقاية من المخاطر الناجمة عن العوامل البيئية، كما ألزمت المادة (16) أصحاب العمل بضمان أن تكون أماكن العمل والآلات والعمليات آمنة وخالية من المخاطر الصحية وبتخاذ التدابير الوقائية اللازمة.

2. اتفاقية بيئة العمل رقم (148) لسنة 1977

تهدف هذه الاتفاقية إلى حماية العمال من المخاطر الصحية الناجمة عن العوامل البيئية الضارة، وتشمل هذه العوامل الظروف المناخية الضاغطة على الجسم، ورغم أنها لم تذكر الحرارة صراحة، فإنها تدخل ضمن نطاق "العوامل الفيزيائية الضارة"، وتستخدم الدول هذه الاتفاقية كأساس لتطوير أنظمة تحد من تعرض العمال للحرارة المفرطة.

3. اتفاقية السلامة والصحة في الزراعة رقم (184) لسنة 2001

توجب المادة (7) منها على أصحاب العمل في الزراعة تحديد المخاطر وتقييمها واتخاذ التدابير اللازمة للوقاية منها أو الحد منها، بما في ذلك توفير مياه الشرب وأماكن الاستراحة ومعدات الوقاية الشخصية، وقد جاء نظام عمال الزراعة الأردني منسجماً بشكل شبه تام مع هذه الاتفاقية، حيث أكد على تدابير وقائية مماثلة لتلك التي نصت عليها الاتفاقية.

4. توصية السلامة والصحة المهنية رقم (164) لسنة 1981

تدعو هذه التوصية إلى تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بما يتناسب مع طبيعة العمل والمخاطر البيئية، وتوصي بتوفير التدريب للعمال والمشرفين للتعرف على أعراض الأمراض المرتبطة بالحرارة وكيفية التعامل معها، ورغم أن نصوصها غير ملزمة إلا أنها تمثل مرجعاً فنياً مهماً للحكومات وأصحاب العمل.

5. الإرشادات الفنية لمنظمة العمل الدولية بشأن الإجهاد الحراري

إلى جانب الاتفاقيات والتوصيات الدولية أصدرت منظمة العمل الدولية وثائق فنية متخصصة توفر إطاراً عملياً للحكومات وأصحاب العمل والنقابات لتنظيم العمل في الظروف المناخية القاسية خاصة أثناء موجات الحر، ومن أبرز هذه الوثائق "كود الممارسة بشأن العوامل البيئية في أماكن العمل" الصادر عام 2001¹، والذي يقدم إرشادات تفصيلية حول كيفية إدارة المخاطر البيئية، بما في ذلك الحرارة المفرطة في مواقع العمل، ويتضمن الكود توصيات عملية مثل تعديل جداول العمل لتفادي ساعات الذروة الحرارية، وتطبيق نظام التناوب بين العمل والراحة، وتوفير مياه شرب باردة وأملاح معدنية بشكل مستمر، وإنشاء أماكن استراحة مظلة أو مكيفة، إضافة إلى تدريب العمال والمشرفين على التعرف على أعراض الإجهاد الحراري والإسعافات الأولية المرتبطة به، ويمثل هذا الكود مرجعاً تقنياً عالمياً تسترشد به الدول في صياغة أو تحديث تشريعاتها الوطنية.

¹ Ambient Factors in the Workplace – Code of Practice 2001

كما أصدرت المنظمة في عام 2024 تقريراً عالمياً بعنوان "الحرارة في العمل: الآثار على السلامة والصحة"²، يوثق بالأرقام والبيانات المستجدة مدى تفاقم ظاهرة الإجهاد الحراري على المستوى العالمي، وأشار التقرير إلى أن نحو 71% من القوى العاملة حول العالم باتت معرضة لخطر الحرارة المرتفعة، مع توقعات بزيادة هذه النسبة نتيجة التغير المناخي، ودعا التقرير إلى تبني خطط وقاية وطنية وإدماج مخاطر الحرارة ضمن سياسات السلامة والصحة المهنية، على أن تستند هذه الخطط إلى اتفاقية السلامة والصحة المهنية رقم 155 والتوصية رقم 164، وأن تتضمن إجراءات وقائية واضحة وأنظمة إنذار مبكر وجدولة مرنة للعمل وتدريباً إلزامياً للعمال وأصحاب العمل.

تصديقات الأردن على معايير السلامة والصحة المهنية

رغم توفر إطار وطني لحماية العمال من المخاطر المهنية، إلا أن الأردن لم يصادق بعد على اثنتين من أهم الاتفاقيات الدولية في هذا المجال، وهما اتفاقية السلامة والصحة المهنية رقم 155 لسنة 1981 واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية رقم 187 لسنة 2006، واللتان تعدان المرجعية الأبرز عالمياً لوضع سياسات وطنية متكاملة للوقاية من المخاطر البيئية، بما فيها الإجهاد الحراري، ويشكل عدم المصادقة على هاتين الاتفاقيتين فجوة واضحة بين المعايير الدولية وما هو قائم وملزم وطنياً، خاصة وأن محتوَاهما يوفر الأساس القانوني والمؤسسي لاعتماد أنظمة إنذار مبكر وتخطيط جداول العمل وإجراءات الحماية في الظروف المناخية القاسية.

ثالثاً: الفجوة بين التشريع والتطبيق

1. الإطار التشريعي

² Heat at Work: Implications for Safety and Health 2024

يمتلك الأردن قاعدة تشريعية وإدارية يمكن البناء عليها لحماية العمال من مخاطر الإجهاد الحراري، ويبرز في هذا الإطار النص الوارد في المادة (4/هـ) من نظام عمال الزراعة رقم 19 لسنة 2021 الذي يمنح وزير العمل صلاحية تحديد ساعات يحظر فيها تشغيل عمال الزراعة خلال الظروف الجوية الاستثنائية، وهو نص مباشر وفعال من حيث الصياغة والهدف ويتيح التدخل السريع لحماية شريحة كبيرة من العمال في أحد أكثر القطاعات تعرضا للحرارة، كما أن قانون العمل من خلال المادتين (78) و(79) يفرض التزامات شاملة على أصحاب العمل ويوفر للوزير صلاحية إصدار تعليمات وقائية إلى جانب الإطار التنظيمي المحدث الذي جاء به نظام السلامة والصحة المهنية رقم 31 لسنة 2023.

2. الفجوة في التطبيق العملي

رغم وضوح النصوص القانونية تكشف الممارسة العملية عن فجوة ملحوظة بين ما تسمح به التشريعات وبين ما يتم تطبيقه فعليا، فالتدخل الحكومي المباشر عبر قرارات أو تعاميم تمنع العمل في ساعات الذروة لا يتم تفعيله، بل يقتصر غالبا على حالات نادرة من التوجيهات عند حدوث موجات حر استثنائية، كما أن نطاق هذه التدخلات يتركز على قطاعات محددة كالزراعة والإنشاءات، بينما تبقى أعمال أخرى معرضة للحرارة دون إجراءات حماية مناسبة، ويضاف إلى ذلك ضعف القدرة الرقابية الميدانية نتيجة محدودية عدد مفتشي العمل وتوزيعهم الجغرافي ما يقلل من فعالية متابعة الالتزام بالإجراءات الوقائية في جميع مواقع العمل.

3. التوعية والتدريب وقاعدة البيانات

لا يزال جانب التوعية والتدريب بحاجة إلى دعم أكبر، إذ يفتقر كثير من أصحاب العمل والعمال إلى المعرفة الكاملة بمخاطر الإجهاد الحراري والإجراءات الوقائية الفعالة، وهو ما يقلل من تأثير النصوص حتى في حال وجودها، كما تفتقر المملكة إلى قاعدة بيانات وطنية منتظمة ترصد حوادث وإصابات العمل المرتبطة بالحرارة، ما يصعب تقييم حجم المشكلة وقياس أثر التدخلات الوقائية على المدى الزمني.

4. المقارنة بالممارسات الدولية

عند النظر إلى تجارب الدول التي تواجه ظروفًا مناخية مشابهة نجد أنها تبنت سياسات وقاية موسمية ودائمة في الوقت نفسه، تتضمن جداول عمل مرنة ونظم إنذار مبكر مرتبطة ببيانات الأرصاد الجوية وخطط وقاية إلزامية على مستوى المنشأة، أما في الأردن فلم يصل النظام بعد إلى هذه المرحلة من الدمج المؤسسي بين الرصد المناخي والتدخل الفوري، الأمر الذي يحد من قدرته على الاستجابة السريعة والمنهجية لتقلبات الطقس وارتفاع درجات الحرارة.

رابعاً: الأدوار والمسؤوليات

1. الحكومة

تقع على عاتق الحكومة ووزارة العمل مسؤولية تفعيل الصلاحيات القانونية المتاحة فوراً عند ارتفاع درجات الحرارة لمستويات خطيرة، وفي مقدمتها ما نصت عليه المادة (4/هـ) من نظام عمال الزراعة رقم 19 لسنة 2021 التي تمنح الوزير صلاحية تحديد ساعات يحظر فيها العمل الميداني خلال الظروف الجوية الاستثنائية، ويشمل ذلك توسيع نطاق هذه القرارات لتغطي جميع القطاعات التي تتطلب العمل المكشوف أو التعرض المباشر للشمس وليس الاقتصار على الزراعة والإنشاءات، كما تتحمل الوزارة مسؤولية تعزيز الرقابة الميدانية من خلال تكثيف حملات التفتيش في فترات الذروة والتنسيق مع دائرة الأرصاد الجوية لاعتماد نظام إنذار مبكر يربط بين مؤشرات الحرارة والرطوبة وقرارات تنظيم العمل، ولا يقل أهمية عن ذلك دورها في التوعية عبر حملات إعلامية ومواد إرشادية بلغات يفهمها العمال الأردنيون والمهاجرون لتوضيح مخاطر الإجهاد الحراري وإجراءات الوقاية منه.

2. أصحاب العمل

يتحمل أصحاب العمل واجباً مباشراً في تعديل جداول العمل لتجنب ساعات الذروة الحرارية ونقل الأعمال الشاقة والمكشوفة إلى أوقات الصباح الباكر أو المساء، كما ينبغي عليهم توفير أماكن

استراحة مظلمة أو مكيفة، وإمداد العمال بكميات كافية من المياه الباردة والأملاح المعدنية على مدار ساعات العمل، إلى جانب تزويدهم بوسائل الحماية الشخصية مثل القبعات الواقية والملابس المناسبة، ولا يقتصر الدور على توفير الوسائل المادية بل يشمل أيضا تدريب المشرفين والعمال على التعرف على أعراض الإجهاد الحراري وضربات الشمس وتطبيق إجراءات الإسعاف الأولي الفوري عند الحاجة.

3. العمال

ينتظر من العمال الالتزام بالتعليمات الوقائية الصادرة عن أصحاب العمل والجهات المختصة، بما في ذلك استخدام وسائل الحماية الممنوحة لهم والامتناع عن العمل في فترات المنع المحددة، كما يتحملون مسؤولية الإبلاغ الفوري عن أي أعراض أو مخاطر صحية يلاحظونها أثناء العمل، والحرص على الترطيب المنتظم من خلال شرب المياه على فترات قصيرة والالتزام بفترات الراحة في الأماكن المخصصة وعدم التعرض المباشر للشمس في أوقات الذروة، ويعتبر تعاون العمال مع الإجراءات الوقائية عنصرا حاسما في نجاح أي خطة لحمايتهم من الإجهاد الحراري.

التوصيات

1. إجراءات قصيرة المدى

على المدى القصير تبرز الحاجة إلى تحرك عاجل من وزارة العمل عند وقوع موجات الحر، من خلال إصدار قرارات فورية استنادا إلى المادة (4/هـ) من نظام عمال الزراعة رقم 19 لسنة 2021، تحدد ساعات يحظر فيها العمل الميداني مع توسيع نطاق القرار ليشمل جميع القطاعات التي تتطلب العمل المكشوف، ويجب أن يترافق ذلك مع تفعيل نظام إنذار سريع بالتنسيق مع دائرة الأرصاد الجوية لإبلاغ المنشآت والعمال مباشرة عند وصول مؤشرات الحرارة إلى مستويات خطيرة، كما يتطلب الأمر تكثيف الرقابة الميدانية في ساعات الذروة للتأكد من الالتزام وإطلاق حملات

إعلامية عاجلة تشرح مخاطر الحرارة وسبل الوقاية باستخدام مواد مرئية وسمعية وباللغات المناسبة لجميع فئات العمال.

2. إجراءات متوسطة المدى

من الضروري العمل على إعداد تعليمات قطاعية ملزمة ضمن إطار نظام السلامة والصحة المهنية رقم 31 لسنة 2023 تحدد معايير دقيقة للوقاية من الإجهاد الحراري لكل قطاع، كما يجب العمل على تطوير برامج تدريبية متخصصة لمفتشي العمل والمشرفين على مواقع العمل، تركز على تقييم المخاطر الحرارية وأساليب الوقاية الفعالة وتقديم الدعم الفني والمالي للمؤسسات الصغيرة لتمكينها من إنشاء أماكن استراحة مجهزة وتوفير مياه باردة للعاملين، إضافة إلى إنشاء قاعدة بيانات وطنية لرصد وتوثيق إصابات وأمراض العمل الناتجة عن الحرارة خطوة أساسية لتصميم سياسات وقائية قائمة على بيانات واقعية.

3. سياسات طويلة المدى

من المهم دمج الوقاية من المخاطر المناخية في الاستراتيجية الوطنية للسلامة والصحة المهنية بما يتماشى مع المعايير الدولية وخاصة اتفاقية العمل الدولية رقم 155، ويشمل ذلك إقرار تشريعات دائمة تحدد مؤشرات الحرارة والرطوبة كمعيار قانوني لاتخاذ قرار تعديل أو وقف العمل في الظروف الخطرة، وإدماج مفهوم "العمل الآمن في ظل التغير المناخي" ضمن خطط التكيف الوطنية، وتحديث البنية التحتية للمنشآت المكشوفة بما يلائم الظروف المناخية المستجدة، إضافة إلى تعزيز البحث العلمي حول تأثير الحرارة على صحة وإنتاجية العمال والتعاون مع الدول التي تواجه مخاطر مشابهة لتبادل الخبرات وتبني الممارسات الجيدة في إدارة المخاطر الحرارية.

المركز الأردني لحقوق العمل "بيت العمال"

Jordanian Center for Labor
Rights "Workers' House"

P.O. Box 911481-11191 Amman

www.workershous.org
admin@workershouse.org

