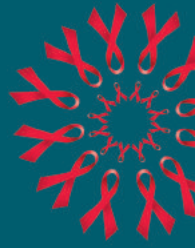




منظمة
العمل
الدولية



فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز ومكان العمل

الأردن

سلسلة أبحاث

مراجعة اطار العمل التشريعي



المكتب الاقليمي للدول العربية

فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز ومكان العمل: مراجعة إطار العمل التشريعي في الأردن

«تحليل الأولويات وتحديد ما فيما يتعلق
بالقوانين والممارسات المتعلقة بفيروس
نقص المناعة البشرية والإيدز
وعالم العمل في الأردن»

اعداد

ميكلا مارتيني

و

لينا الملك

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية ٢٠١٣

الطبعة الأولى بالعربية ٢٠١٣

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن أو ترجمة يجب أن يوجه إلى منشورات مكتب العمل الدولي (الحقوق والتراخيص). جنيف (العنوان أدناه) أو عبر البريد الإلكتروني: pubdroit@ilo.org. يرحب مكتب العمل الدولي بهذه الطلبات.

منظمة العمل الدولية

فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز ومكان العمل مراجعة إطار العمل التشريعي في الأردن

بيروت، منظمة العمل الدولية، ٢٠١٣

ISBN 978-92-2-027517-7 (print)

ISBN 978-92-2-027518-4 (web pdf)

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعها هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة بها. والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها. ويمكن الحصول على مطبوعات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو مكاتب منظمة العمل الدولية الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من قسم المطبوعات على العنوان التالي:

ILO Publications

International Labour Office

Ch - 1211, Geneva 22 - Switzerland

يمكن طلب مجاناً قائمة بالمنشورات والمطبوعات الجديدة من العنوان المذكور أعلاه أو عن طريق البريد الإلكتروني:

pubvente@ilo.org ومن خلال شبكة الإنترنت: www.ilo.org/publns

وللحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية، الاتصال على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية

المكتب الإقليمي للدول العربية

شارع جوستينيان - القنطاري

ص.ب. ٤٠٨٨ - ١١

رياض الصلح بيروت ١١٠٧٢١٥٠

بيروت - لبنان

شبكة الإنترنت: www.ilo.org/arabstates

طبع في (لبنان)

شكر وتقدير

تم الترويج لهذه الدراسة من قبل منظمة العمل الدولية/المكتب الإقليمي للدول العربية وتحت إشراف الدكتور ميكيل مارتييني، الخبيرة التقنية لفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل.

أما البحث الميداني، فتم تنفيذه من قبل الدكتورة لينا ملك، مستشارة لمنظمة العمل الدولية مع الشكر الخاص لعملها الدقيق والمهني. والشكر يعود أيضاً إلى الدكتور شربل عون، وهو مستشار لمنظمة العمل الدولية في بيروت، الذي صمم الإطار الأولي لهذه الوثيقة.

تودّ منظمة العمل الدولية التعبير عن عميق امتنانها لكلّ الذين أجرت معهم مقابلة وساهموا بأرائهم ولولا دعمهم لما كان بالإمكان إجراء هذه الدراسة:

السيدة ربي شاه زادة من مجلس السياحة في الأردن، والسيد مصطفى كواش من مؤسسات الفنادق في الأردن، والسيدة إيمان شاهين من مؤسسات المستشفيات الخاصة والقطاع الخاص، والسيد أحمد عواد من ليبور واتش، والسيدة ليندا كلش من تمكين.

والشكر أيضاً إلى السيد شامان مجالي من مؤسسة الضمان الاجتماعي على مساعدته.

ونتقدم بالشكر الى المراكز الوطنية المعنية بحقوق الانسان والسياسات على المعلومات. ونشكر السيدة حنان الظاهر من المجلس الوطني لشؤون الأسرة، والسيد عاطف مجالي من المركز الوطني لحقوق الإنسان.

ونخص بالذكر السيد خالد الهباهبة من الاتحاد العام للنقابات العمالية والسيد فتح الله عمراني من النقابة العامة للعمال في قطاع الملابس والمنسوجات.

وتعبر منظمة العمل الدولية عن عميق امتنانها لخبراء وزارة الصحة على تفانيهم ومشاركتهم للمعلومات ونشكر بشكل خاص السيد بسام الحجاوي مدير الرعاية الصحية الأولية وطاقتهم عملهم السيد أسد رحال والسيد أحمد نصر الله والسيد رضوان أبو دمس والسيد عبد الله حناطلي.

وشكر خاص إلى السيدة لانا الخوري مستشارة برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز على دعمها المتواصل وتنسيقها.

ونعبر أيضاً عن تقديرنا للقسم القانوني في البرنامج المعني بفيروس نقص المناعة البشرية في منظمة العمل الدولية في جنيف على الدعم والمشورة لا سيما السيدة أنا تورينتي والسيدة إنغريد سيبي-جونسون اللتان قامتا بمراجعة العمل والتعليق عليه، بالإضافة إلى السيد سيد محمد أظفر، المنسق للدول العربية في برنامج فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في منظمة العمل الدولية و الى السيد ماوريسيو بوسي المدير السابق لفريق العمل اللائق في مكتب منظمة العمل الدولية الاقليمي للدول العربية.

أخيراً وليس آخراً لا يسعنا إلا أن ننوه بتفاني خبراء وزارة العمل ونعبر عن امتناننا للمهندس عدنان ربابة مديرقسم تفتيش العمل و السيدة شيرين الطيب رئيسة قسم عمل الاطفال على دعمها ومواظبتهما.

تمهيد

إنّ فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وباء ذو آثار بعيدة المدى. كما أنّه لا يشكل تحدياً للصحة العامة يتداخل مع القضايا الاجتماعية المعقدة فحسب، بل أصبح الإيدز أزمة عالمية تؤثر على جميع مستويات المجتمع. ويتعرض عالم الأعمال للتأثر على نحو متزايد حيث أنّه لا يعاني التكلفة البشرية للقوى العاملة فحسب، بل يتكبّد أيضاً الخسائر في الأرباح والإنتاجية التي تخلق تحديات جديدة لأصحاب العمل والعمال على حد سواء.

أدركت الكثير من الحكومات في وقت مبكر يعود إلى الثمانينيات أن مكافحة هذا الوباء يحتاج إلى إطار تشريعي لمعالجة قضية التمييز تحديداً. فاستجابت منظومة الأمم المتحدة بطرق عدّة منها المبادئ التوجيهية الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وحقوق الإنسان لعام ١٩٩٦ التي تحثّ الدول على "سنّ أو تعزيز قوانين مناهضة للتمييز وغيرها من القوانين التي تحمي الفئات المعرضة لخطر الإصابة والأشخاص المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وذوي الاحتياجات الخاصة ضدّ التمييز في القطاعين العام

والخاص، وعلى ضمان الخصوصية والسرية والأخلاقيات في مجال البحوث التي تجرى على البشر، والتأكيد على التثقيف، والتوفيق، وتوفير سبل الانتصاف السريعة والفعالة الإدارية منها والمدنية."

وجرى التسليم بأهمية وجود إطار تشريعي لإنشاء مبادئ أساسية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في مكان العمل والدفاع عنها في إعلان الالتزام بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز الذي اعتمد في الدورة الاستثنائية للجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في حزيران/يونيو ٢٠٠١. ويشمل الإعلان الهدف التالي: "القيام، بحلول العام ٢٠٠٣، بإعداد إطار وطني في المجالين القانوني والسياسات يحمي حقوق وكرامة الأشخاص المصابين والمتأثرين بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز والأشخاص الأشد عرضة للإصابة بالفيروس في مكان العمل، وذلك بالتشاور مع ممثلي أصحاب العمل والعمال، مع مراعاة المبادئ التوجيهية الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في مكان العمل."

وفي عام ٢٠٠٦، أكدت الجمعية العامة مجدداً الالتزام المذكور من خلال اعتماد "الإعلان السياسي بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز" فأعدت الزام الدول الأعضاء بمكافحة هذا المرض بعد استعراض التقدم المحرز منذ انعقاد الدورة الاستثنائية عام ٢٠٠١.

وفي عام ٢٠١٠، اعتمدت منظمة العمل الدولية أول معيار عمل دولي بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وعالم العمل وهو التوصية رقم ٢٠٠ التي تنصّ على ضرورة أن يؤدي مكان العمل دوراً في الاستجابة لفيروس نقص المناعة البشرية، كما تدعو إلى اعتماد سياسات وبرامج وطنية لمكان العمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز لتسهيل الوصول إلى الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية وخدمات العلاج والرعاية الدعم للمصابين به. وتعتمد التوصية رقم ٢٠٠ على مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية حول فيروس نقص المناعة البشرية /الإيدز ومكان العمل التي اعتمدت في العام ٢٠٠٠.

واعتمد في الاجتماع الرفيع المستوى الذي عقد في نيويورك في حزيران/يونيو ٢٠١١ "الإعلان السياسي بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز: تكثيف جهودنا الرامية إلى القضاء على فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز" لتعزيز الالتزام العالمي بشأن فيروس نقص المناعة والإيدز، أي بعد مرور عام على اعتماد التوصية رقم ٢٠٠ بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. ويدعو إعلان الأمم المتحدة الأخير هذا الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال إلى التعاون في اتخاذ إجراءات مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في عالم العمل وذلك بتوجيه من اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها وخاصة التوصية رقم ٢٠٠. وينص الإعلان:

... نعلن التزامنا بتخفيف أثر هذا الوباء على العمال وأسراهم ومُعالِيهم وأماكن عملهم واقتصاداتهم، بسبل منها مراعاة جميع الاتفاقيات ذات الصلة بمنظمة العمل الدولية ... بما في ذلك توصيتها رقم ٢٠٠ وندعو أصحاب العمل، واتحادات ونقابات العمال، والموظفين والمتطوعين، إلى القضاء على وصمة العار والتمييز، وحماية حقوق الإنسان وتيسير الحصول على خدمات الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية وخدمات العلاج والرعاية والدعم للمصابين به. (الفقرة ٨٥)

أقرت منظمة العمل الدولية بأن القوانين المتعلقة بعالم العمل توفر قناة مثالية للمساهمة في الحد من زيادة انتشار فيروس نقص المناعة البشرية ومكافحة المفاهيم الخاطئة والمضرة المحيطة بالمرض. ويمكن لجميع البلدان، أيا كان معدل العدوى فيها، الاستفادة من الإطار القانوني الذي يظهر مشاكل العمل إلى العلن، ويحمي ضد التمييز في التوظيف، ويمنع مخاطر العدوى في مكان العمل، ويضمن مشاركة أصحاب الأعمال في الآليات والمؤسسات التي يمكن أن تتشكل.

وتتمثل إحدى مهام منظمة العمل الدولية بوضع معايير عمل دولية والإشراف على تطبيقها. وفي هذا الصدد، تقدم منظمة العمل الدولية المشورة التقنية والدعم للحكومات وممثلي أصحاب العمل والعمال والمجتمع المدني وأصحاب الأعمال ذوي الصلة في هذا المجال.

تهدف منظمة العمل الدولية من خلال هذه الدراسة والتقارير إلى تحديد الثغرات في القوانين اللبنانية، من حيث تناقضها مع الصكوك القانونية لمنظمة العمل الدولية، ولتوفير التوجيه الملائم أيضاً.

وقد وضع هذا التقرير من خلال استعراض مكتبي للقوانين والمعلومات التي قدّمتها وزارة العمل، ووزارة الصحة العامة، والبرنامج الوطني لمكافحة الإيدز، والمنظمات غير الحكومية، ومجلس الخدمة الوطنية وممثلو أصحاب العمل والعمال. نود أن نتقدم إليهم جميعاً بالشكر الجزيل إذ من غير تعاونهم لما كان هذا التقرير ممكناً.

ونشير إلى أن هذه الدراسة هي جزء من مجموعة بحوث حول فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وعالم العمل في الشرق الأوسط يروج لها مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية.

نأمل في أن تحت نتائج هذا التقرير المعنيين على اتخاذ خطوات عملية لحماية العمال المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية وأسرتهم ومجتمعاتهم المحلية، وعلى الاستجابة لفيروس نقص المناعة البشرية في مكان العمل بعيداً عن التمييز والوصم.

الملخص التنفيذي

الخلفية

إنّ نسبة انتشار وباء فيروس نقص المناعة البشرية منخفضة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وخاصة لدى مقارنتها بأفريقيا أو مناطق أخرى من آسيا. أما في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، فإنّ الأردن يتميّز بشكل خاص بمستوى منخفض لانتشار فيروس نقص المناعة البشرية. فوفقاً لوزارة الصحة، تم الإبلاغ عن ٧٨٢ حالة من الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية بين عامي ١٩٨٦ و ٢٠١٠، ومنها ٥٥٢ (٧١ في المائة) إصابة بين غير الأردنيين و٢٣٠ (٢٩ في المائة) إصابة بين الأردنيين. وفي عام ٢٠١٠، كان لدى وزارة الصحة ٧٢ حالة مسجلة لأشخاص متعايشين مع فيروس نقص المناعة البشرية.

وعلى الرغم من انخفاض معدل الإصابات بفيروس نقص المناعة البشرية في الأردن، فإنّ عدداً من العوامل يمكن أن يساهم في انتشار الوباء في المستقبل. أما في عالم العمل فالفقر والبطالة يساهمان في انتشار فيروس نقص المناعة البشرية إذ أنّ عدداً كبيراً من الرجال يبحث عن عمل خارج الأردن، حيث هم أكثر عرضة لإقامة علاقات خارج نطاق الزواج ما يعرضهم

للإصابة بالأمراض المنقولة جنسياً. وبالفعل، فإن حوالي ٧٢ في المائة (١٦٥ من أصل ٢٣٠) من حالات الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية المبلغ عنها بين الأردنيين، ومعظمها من الرجال، حصلت في أثناء العمل في الخارج.

وعلى الأرجح أن بعض القطاعات تعرض العمال لخطر أعلى من الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية. وهذه القطاعات هي: قطاعات توظيف الشباب في وظائف غير الماهرة حيث هم أكثر عرضة للاعتداء الجنسي أو تعاطي المخدرات، وأيضاً بيئات العمل التي يهيمن عليها الذكور مثل المصانع، والتي تكون فيها المرأة أكثر عرضة للاعتداء الجنسي، أضف إليها قطاعات توظيف العمال المهاجرين الذين هم تحت رحمة رؤسائهم وأصحاب العمل. ولذلك فإن الحاجة ملحة لرفع مستوى الوعي حول الأسباب الجذرية لفيروس نقص المناعة البشرية، وتوعية جميع أصحاب الأعمال حول ضرورة تحسين ظروف معيشة العمال وعملهم لا سيما لدى الفئات الأكثر عرضة، أي الشباب والنساء والعمال المهاجرين.

وانطلاقاً من هذه الخلفية، شارك مندوبون يمثلون المملكة الأردنية الهاشمية في مؤتمر العمل الدولي في دورته التاسعة والتسعين في حزيران/يونيو عام ٢٠١٠، والذي اعتمدت في خلاله التوصية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠). فالتوصية تحدد معياراً دولياً يتعلق بمكان العمل وذلك بهدف تعزيز جهود الوقاية وتيسير وصول الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية إلى العلاج والرعاية والدعم، بالإضافة إلى الدعوة إلى احترام حقوق الإنسان الأساسية للعمال كافة. وصوت الأردن لصالح اعتماد التوصية ويعدّ حالياً لإقرار خطة الاستراتيجية الوطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز للفترة ٢٠١٢-٢٠١٦. قبل الاجتماع الوطني لوضع اللمسات الأخيرة على خطة الاستراتيجية الوطنية، قررت منظمة العمل الدولية إجراء دراسة لتقييم مدى اتساق التشريعات والسياسات الأردنية الحالية مع المعايير الدولية المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل.

وتُقدّم نتائج هذه الدراسة إلى الحكومة مع إرشادات توجيهية تركز على الأدلة لاتخاذ الإجراءات نحو تنفيذ التوصية رقم ٢٠٠ ما يساهم في حماية حقوق الأشخاص المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية والتخفيف من تأثير فيروس نقص المناعة البشرية في مكان العمل في الأردن.

نطاق الدراسة ومنهجيتها

يقتصر نطاق الدراسة جغرافياً على الأردن وموضوعياً على تحليل قانوني صرف للسياسات والممارسات التي تؤثر على الأشخاص المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية ومكان العمل في الأردن. ولم تقم الدراسة بأي محاولة لجمع بيانات إحصائية عن عدد الأشخاص المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية في الأردن، كما أنها لا تبحث في وضعهم الاجتماعي والاقتصادي وسبل بقائهم على قيد الحياة. بل أنها تركز حصراً على القوانين الرئيسية ذات الصلة، والأنظمة والتعليمات المتعلقة بعالم العمل في الأردن، وتحديدًا قانون العمل، ونظام الخدمة المدنية وقانون الضمان الاجتماعي لتحديد ما إذا كانت حقوق الأشخاص المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية مضمونة على نحو كاف بموجب هذه القوانين، أو إذا كان هؤلاء الأشخاص يتعرضون للتمييز في التوظيف، وللتسريح من الوظيفة، ولاختبار الكشف عن الإصابة ومبدأ السرية، والصحة والسلامة المهنيين، وفي الحصول على تصاريح العمل في حالة العمال المهاجرين.

إنّ المنهجية المتبعة لصياغة التحليل القانوني تضمّنت البحوث المكتبية والمقابلات المتعمقة. فحلّت التشريعات ذات الصلة ثم تمّت مقارنتها بمعايير منظمة العمل الدولية الدولية الجديدة بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل بهدف تحديد الثغرات بين القوانين المحلية والمعايير الدولية. والتقى المؤلف أيضاً بمحاميين في وزارة الصحة، ووزارة العمل، والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، ومنظمات المجتمع المدني المحلية لمناقشة مختلف القوانين والأنظمة.

النتائج

كشفت الدراسة أن التشريعات الأردنية لا تتضمن التمييز صراحة ضد الأشخاص المتعايشين مع فيروس نقص المناعة البشرية. ومع ذلك، فإن ثمة تناقضات ملحوظة بين توصية منظمة العمل الدولية رقم ٢٠٠ والمتطلبات القانونية بموجب القانون الأردني لا سيما فيما يتعلق باختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية قبل التوظيف. وفعلاً، فإن المادة ١٩ من قانون العمل الأردني تنص على ضرورة خضوع الموظفين لفحص طبي قبل بدء عملهم للتأكد من خلوّهم من الأمراض المهنية أو «المعدية»، والتي يفترض أنها تشمل فيروس نقص المناعة البشرية. وعلاوة على ذلك، فبموجب المادة ٣ (ز) من تعليمات الفحص الطبي الاولي للعمال في المؤسسات لسنة ١٩٩٩، يُطلب صراحة من الأفراد العاملين في القطاع الطبي إجراء اختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية. ومن المتوقع أيضاً أن يخضع العاملون في القطاع العام لاختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية قبل تعيينهم. وفي الممارسة العملية، نادراً ما يفرض على الموظفين الجدد العاملين في القطاع الخاص الخضوع لاختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة، باستثناء القطاع الطبي ولكنه مطلوب من العاملين في القطاع العام. ويتعارض هذا الطلب مع أحكام التوصية رقم ٢٠٠ والتي تنص على أن اختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية يجب أن يكون اختصاراً طوعياً بالفعل، وينبغي ألا يُطلب من العمال أو الباحثين عن عمل.

وتنص أيضاً التوصية رقم ٢٠٠ على عدم اشتراط اختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية على العمال المهاجرين، سواء من بلد المنشأ أو العبور أو المقصد. غير أن العمال المهاجرين إلى الأردن يُطلب منهم الخضوع لاختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية من أجل الحصول على تصريح العمل والإقامة في الأردن. وغالباً ما يُتوقع أيضاً خضوع العاملات المنزليات لاختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية في بلد المصدر ومرة

أخرى عند وصولهن إلى الأردن. ولكي يمثل القانون الأردني على الوجه الأكمل للتوصية رقم ٢٠٠، ينبغي أن يُعدّل بحيث أنه يمنع اختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية قبل توظيف المواطنين الأردنيين أو العمال المهاجرين على حد سواء.

أما التعويض عن الإصابات المهنية فيشكل مصدر قلق آخر. فعلى الرغم من أن العاملين في أنواع محددة من المهن هم أكثر عرضة للإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية في العمل، كالعاملين في القطاع الصحي، فلا قانون العمل الأردني ولا قانون الضمان الاجتماعي القائمان يدرجان صراحة فيروس نقص المناعة البشرية أو السل ضمن لائحة الأمراض أو الإصابات المهنية. ولذلك يجب تحديث لوائح الأمراض أو الإصابات المهنية لتشمل فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز والسل من أجل الحفاظ على حقوق العمال الذين يتعرّضون للإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية أو السل في أثناء أداء عملهم، ولضمان معاملتهم معاملة لا تقل تفضيلاً عن المعاملة التي يلقاها العمال الذين يتعرّضون لإصابات أو أمراض أخرى. ونشير إلى أن توصية منظمة العمل الدولية بشأن قائمة الأمراض المهنية، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٤) تتضمن منذ العام ٢٠١٠ إشارة إلى الإيدز وفيروس نقص المناعة البشرية والسل.

ووفقاً لمصدر في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، فإنّ العمال المتعاضدين مع فيروس نقص المناعة البشرية وعلى الرغم من عدم وجود أحكام محددة في قانون الضمان الاجتماعي بشأن فيروس نقص المناعة البشرية فإنهم يُصنّفون من ذوي "العجز الكلي الطبيعي الدائم". في حال كانت إصابة الشخص بفيروس نقص المناعة البشرية سابقة لانتسابه إلى تأمين الضمان الاجتماعي. وفي هذه الحالة، إذا تدهورت صحة العامل في العمل وبات غير قادر على الاستمرار في العمل، فلن يستحق راتب اعتلال العجز عند إنهاء خدمته. ولكن يحق له مبلغ مقطوع بمثابة تعويض عن العجز شريطة أن لا تقل مدة عمله عن اثني عشر شهراً (سواء كانت متصلة أو متقطعة). ونشير إلى أن هذا التفاوت في معاملة العمال

المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية لا يتمشى مع الفقرة ٢٠ من التوصية التي تنص صراحة على عدم التمييز ضد العمال أو عائلاتهم على أساس الإصابة الفعلية بفيروس نقص المناعة البشرية أو الإصابة المتصورة به في الحصول على نظم الضمان الاجتماعي ونظم التأمين المهني.

وبالنسبة للإجازة المرضية، فإنّ موظفو القطاع العام يحصلون على إجازة مرضية أطول من أولئك العاملين في القطاع الخاص. وبصرف النظر عن الحق في الحصول على إجازة مرضية أطول، لا يولى أي اعتبار خاص في ظل القانون للموظفين المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية وللقائمين على رعايتهم، وهم الذين قد يحتاجون إلى أخذ المزيد من الوقت للراحة والعلاج قبل أن يتمكنوا من استئناف عملهم. ووفقاً لمعيار عمل منظمة العمل الدولية، لا ينبغي إنهاء خدمة الأشخاص المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية ما داموا قادرين صحياً على القيام بعملهم. وإذا باتوا غير قادرين جسدياً على أداء العمل الذي عُيّنوا للقيام به، يجب على أصحاب العمل تكيف بيئة العمل أو إعادة توزيعهم على وظائف مكيفة بشكل معقول مع قدراتهم. ويجب أن يكون الخيار الأول التكيف المعقول الذي يسمح لهؤلاء البقاء في عملهم وإذا لم تسمح بذلك قدراتهم ولكنهم ما زالوا قادرين صحياً على العمل، ينبغي النظر في إعادة توزيعهم أو تدريبهم.

وفي حين أنّ المقابلات التي أجريت مع مصادر في وزارة الصحة تشير إلى أن هذه هي الحال من الناحية العملية، فإنّ المناقشات التي أجريت مع أفراد من القطاع الخاص أو مع أشخاص متعاشين مع المرض تكشف عن صورة مغايرة. إذ لم يبد أصحاب العمل في القطاع الخاص أي استعداد للبقاء على الموظف فور اكتشاف الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية أو الإيدز. لذلك، يجب تقديم ضمانات قانونية كافية تضمن عدم إنهاء خدمة أيّ من العمال بسبب الإصابة بمرض ذي صلة بفيروس نقص المناعة البشرية مع أنه ما زال يتمتع باللياقة الصحية اللازمة للعمل.

الخلاصة

كشفت تحليل التشريعات الأردنية عن بعض الثغرات المهمة بين القوانين المحلية والتوصية. إنَّ التعديلات المقترحة على القوانين الحالية متوفرة في الفصل المخصص لها في هذا التقرير.

وفي حين أنَّ الثغرات يمكن جسرهما من خلال تعديل أو تحديث بعض القوانين، أو عن طريق إصدار تعليمات توضح الأحكام الغامضة والمعرضة لسوء التفسير، فإنَّ معالجة هذه الثغرات معالجة أكثر فعالية تكون من خلال اعتماد سياسة منفصلة ومخصصة بالكامل لعالم العمل والأشخاص المتعايشين مع فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. وينبغي أن تعتبر هذه السياسة بمثابة دليل توجيهي. ورغم أنَّ هذه الدراسة تركّز على حقوق الأشخاص المتعايشين مع فيروس نقص المناعة البشرية في عالم العمل، فإنَّ لهؤلاء الأشخاص غيرها من الحقوق التي ينبغي أن يحصلوا عليها، مثل الحق في الرعاية الصحية، والحق في التعليم في حالة الأطفال المصابين أو المتأثرين من فيروس نقص المناعة البشرية، وهم الأطفال الذين قد يضطرون إلى ترك المدرسة بسبب مرض أحد الأبوين، أو الراعي لهم أو بسبب مرضهم الشخصي أو بسبب فقدان مبدأ السرية وبالتالي الوصم والتمييز ضدّهم. وأظهرت مقابلات مع مسؤولين حكوميين في الأردن رغبة صادقة في معالجة هذا الوضع وتأمين المساواة في الحقوق للأشخاص المتعايشين مع فيروس نقص المناعة البشرية في مكان العمل وإتاحة الوصول إلى خدمات العلاج والرعاية والدعم من خلال مكان العمل. وبالفعل أولى الأردن اهتماماً كبيراً لهذه المسألة في السنوات الأخيرة. إذ شارك مندوبون يمثلون المملكة الأردنية الهاشمية في مؤتمر العمل الدولي في دورته التاسعة والتسعين في حزيران/يونيو عام ٢٠١٠، وصوّتوا لصالح اعتماد التوصية التوجيهية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠). وفي هذا الاطار اعتمد وفد

الأردن بيان التزام لإنفاذ التوصية رقم ٢٠٠ في حزيران/ يونيو عام ٢٠١١ في خلال اجتماع الاستشارات الفنية «نحو صياغة استجابة عالم العمل في دول المشرق» الذي عقد في بيروت في عام ٢٠١١. إذ اعترف هذا البيان بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز بوصفه قضية من قضايا مكان العمل ودعا البيان عالم العمل للعمل الفوري وفي الوقت المناسب في الاستجابة لفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. كما نُظمت ندوات على المستوى الوطني لحشد عالم العمل في الاستجابة الوطنية لمكافحة الإيدز.

تدعو خطة الاستراتيجية الوطنية الجديدة بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز للفترة ٢٠١٢-٢٠١٦ إلى مشاركة وزارة العمل مشاركة وثيقة كما أنّ دور مبادرات مكان العمل لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز فمعرفة بوضوح وبما يتوافق مع التوصية رقم ٢٠٠.

يمكن للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وبمساعدة من مكتب منظمة العمل الدولية أن تلعب دوراً رئيساً في دعم الاستجابة الوطنية لمكافحة الإيدز في الأردن وفقاً للمبادئ التوجيهية في معيار العمل الدولي الجديد بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وهو التوصية رقم ٢٠٠ ووفقاً لخطة الاستراتيجية الوطنية الجديدة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٦.

وفي حين أنّ هذه الجهود جديرة بالثناء، فإنّ التحدي الأكبر أمام واضعي السياسات والناشطين والمسؤولين العاملين على قضية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في الأردن هو الحاجة إلى رفع مستوى الوعي حول فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز بين عامة السكان، وتبديد الوصم والتمييز المتصلين بفيروس نقص المناعة. واتضح من خلال مقابلة مع أحد الأشخاص المتعايشين مع فيروس نقص المناعة البشرية، أنّ الجهود التشريعية رغم الإفادة منها فهي غير كافية لصون حقوق الأشخاص المصابين بأمراض ذات صلة بفيروس نقص المناعة البشرية. ومن أجل الوصول إلى أفضل النتائج، ينبغي

أن تتزامن هذه الجهود مع المبادرات الرامية إلى تغيير مفاهيم الناس حول فيروس نقص المناعة البشرية وأسبابه وتوفير الفرصة لضحاياهم ليعيشوا بكرامة حياة صحية طويلة ومنتجة.

التوصيات المقترحة

فيما يلي عدداً من التوصيات الناجمة عن نتائج هذه الدراسة:

١. وضع اللمسات الأخيرة على مسودة السياسة بشأن فيروس نقص المناعة والإيدز وعالم العمل وتقديمها إلى وزارة العمل والسلطات المختصة للموافقة الرسمية عليها.
٢. تشكيل اللجنة التقنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل لتقييم السياسة الوطنية وضمان تنفيذها وتقييمها.
٣. ينبغي توفير التدريب اللازم والتوجيه لأعضاء اللجنة التقنية المذكورة آنفاً ولموظفي وزارة العمل لتمكينهم من المتابعة الفعالة لعملية الموافقة على مسودة السياسة وتنفيذها. كما ينبغي تعزيز تدريب مواز يستهدف المسؤولين في تفتيش العمل حول تطبيق القانون الأردني فيما يتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل.
٤. الشروع في مشاورات مع الخبراء الوطنيين والدوليين للبدء في استعراض بيانات تتعلق بسياسات اختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية في الأردن. وينبغي تشجيع الندوات المصممة لهذا الغرض والتي يجب أن تشمل تحليل للبيانات المتعلقة بالأردن وغيره من البلدان وذلك بالتعاون مع منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز.
٥. تقوية دور ممثلي العمال والمنظمات غير الحكومية التي تتعامل مع الأشخاص المتعايشين مع فيروس نقص

المناعة البشرية في الدفاع عن حق الأشخاص المتعايشين مع فيروس نقص المناعة البشرية في العمل كما ينبغي تعزيز التدريب المُعد بمواصفات خاصة.

٦. البدء بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين ومنظمة الأشخاص المتعايشين مع فيروس نقص المناعة البشرية بنهج مستدام ببرنامج لِمكان العمل يهدف إلى التشجيع على تغيير السلوك في مكان العمل من أجل القضاء على وسم الأشخاص المتعايشين مع فيروس نقص المناعة البشرية والتمييز ضدهم بين زملاء وأصحاب العمل.

جدول المحتويات:

جدول المحتويات

٠٣	شكر وتقدير
٠٥	تمهيد
١٠	الملخص التنفيذي
٢٢	المقدمة
٢٢	. فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز ومكان العمل في الأردن
٢٤	. نطاق الدراسة وهدفها
٢٥	. المنهجية

الفصل الأول:

صكوك منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص

٢٩	المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل
٣٠	. مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل (٢٠٠١)
٣٤	. توصية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠)
٣٧	. الحوار الاقليمي بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل في دول المشرق

الفصل الثاني:

التشريعات الأردنية وفيروس نقص المناعة البشرية والأيدز

٤١	. الدستور الأردني
٤٤	. قوانين العمل الاردنية والأنظمة والتعليمات
٥٩	. نظام الخدمة المدنية لسنة ٢٠٠٧
٦٤	. قانون الضمان الاجتماعي لسنة ٢٠١٠ (قانون مؤقت رقم ٧ لسنة ٢٠١٠)

الفصل الثالث:

المناقشات والتوصيات النهائية

٧١	. ملخص التعديلات المقترحة
٧٣	. المناقشة
٧٧	. التوصيات النهائية

٨١	المراجع
----	---------

المقدمة

فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز ومكان العمل في الأردن

فيروس نقص المناعة البشرية هو فيروس يضعف جهاز المناعة لجسم الإنسان مما يجعل من الصعب عليه مكافحة العدوى. أما «الإيدز» فيشير إلى متلازمة نقص المناعة المكتسب التي تنتج عن مراحل متقدمة من العدوى بفيروس نقص المناعة البشرية، وتتميز بالعدوى الانتهازية أو السرطانات المرتبطة بفيروس نقص المناعة البشرية أو كليهما. وتجدر الإشارة إلى أن عدد الأشخاص المتعايشين مع فيروس نقص المناعة البشرية بلغ في نهاية عام ٢٠١١ نحو نصف مليون شخص في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (٤٧٠,٠٠٠] ٣٥٠,٠٠٠ - ٥٧٠,٠٠٠] في منطقة برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز من الشرق الأوسط). إذ إن معدلات انتشار وباء فيروس نقص المناعة البشرية أظهرت تصاعداً في المنطقة على مدى العقد الماضي، وتضاعفت تقريباً حالات العدوى السنوية الجديدة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (من ٤٧,٠٠٠ إلى ٨٤,٠٠٠) هذا ما جعل المنطقة إحدى المنطقتين اللتين تشهدان أسرع انتشار لوباء فيروس نقص المناعة البشرية على مستوى العالم.

يشكل وباء فيروس نقص المناعة البشرية أحد أهم تحديات التنمية والصحة والتقدم الاقتصادي والاجتماعي التي تواجه

وتضاعفت تقريباً حالات العدوى السنوية الجديدة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (من ٤٧,٠٠٠ إلى ٨٤,٠٠٠)

هذا ما جعل المنطقة إحدى المنطقتين اللتين تشهدان أسرع انتشار لوباء فيروس نقص المناعة البشرية على مستوى العالم.

العالم اليوم. وبالإضافة إلى المعاناة التي يفرضها على الأفراد وأسرهم، فإنّ هذا الوباء يشكل عقبة كبيرة أمام بلوغ العمل اللائق.

ويمكن للأردن بغض النظر عن معدل الإصابات فيه أن يستفيد من الإطار القانوني الذي يتضمّن قضايا مكان العمل ويحمي ضد الوصم والتمييز المرتبطين بالتوظيف، وأن يعزز الوصول إلى تدابير الوقاية والعلاج والرعاية من خلال مكان العمل، وأن يضمن المشاركة الكاملة لجميع أصحاب الأعمال. كما أنّ لوضع سياسات وبرامج مكان العمل بشأن بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وتنفيذها أن يسهل وصول العمال وأسرهم ومعاليمهم إلى خدمات الوقاية والعلاج والرعاية والدعم. وبالفعل، فإنّ القوانين المتعلقة بعالم العمل توفر قناة مثالية للاستجابات الوطنية لفيروس نقص المناعة البشرية ولمكافحة المفاهيم الخاطئة والضارة المحيطة بالمرض.

ويمكن للأردن بغض النظر عن معدل الإصابات فيه أن يستفيد من الإطار القانوني الذي يتضمّن قضايا مكان العمل ويحمي ضد الوصم والتمييز المرتبطين بالتوظيف، وأن يعزز الوصول إلى تدابير الوقاية والعلاج والرعاية من خلال مكان العمل.

ومن أجل تزويد الدول بالمبادئ التوجيهية وتقديم الدعم لتطوير السياسات والبرامج المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل ولاعتمادها وتنفيذها بفعالية، وضعت منظمة العمل الدولية مدونة الممارسات بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل في عام ٢٠٠١ [يشار إليها فيما يلي «بمدونة الممارسات»]، ووضعت في الآونة الأخيرة التوصية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠) [يشار إليها فيما يلي «التوصية رقم ٢٠٠»]. التي اعتمدت في حزيران/يونيو ٢٠١٠. وفي هذا السياق، شارك مندوبون من المملكة الأردنية الهاشمية يمثلون الحكومة وأصحاب العمل والعمال في الدورة التاسعة والتسعين لمؤتمر العمل الدولي حيث أيدت الأطراف الثلاث (الحكومة وممثلو كل من أصحاب العمل والعمال) اعتماد التوصية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز.

ونشير إلى أنّ كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية ملزمة دستورياً [المادة ١٩ (٦) من دستور منظمة العمل الدولية] بتقديم التوصية رقم ٢٠٠ إلى السلطة الوطنية المختصة في

غضون سنة من اعتمادها (أي حزيران/يونيو ٢٠١١)، وينبغي أن تُقدّم في ظل الظروف الاستثنائية في غضون ١٨ شهراً (أي بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١). وكل دولة عضو ملزمة دستورياً بأن تقدم تقريراً إلى منظمة العمل الدولية مُبيّنة (١) السلطة الوطنية المختصة التي قدّمت إليها التوصية؛ (٢) والقرار الذي اتخذته السلطة الوطنية المختصة لتنفيذ المعيار الجديد.

وتجدر الإشارة إلى أنّ الأردن لم يعتمد بعد سياسات قانونية خاصة بحماية العمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية أو صكوك ذات الصلة رغم تأثر البلاد بوباء فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. غير أنّ وزارة الصحة وضعت خطة وطنية (خطة الاستراتيجية الوطنية) بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز للفترة ٢٠١٢-٢٠١٦، والتي تأخذ بعين الاعتبار التوصية رقم ٢٠٠.

نطاق الدراسة وهدفها

إنّ نطاق هذه الدراسة هو إنشاء مرجعية وطنية لتحليل القوانين والممارسات الوطنية المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في عالم العمل في الأردن من أجل تفعيل توصية منظمة العمل الدولية رقم ٢٠٠. وتساهم الدراسة أيضاً في فهم أكثر شمولاً لأدوار شركاء منظمة العمل الدولية الثلاثة المحليين (وزارة العمل ومنظمات أصحاب العمل والعمال) في التصدي للوباء.

أما هدف الدراسة فهو إجراء مراجعة قانونية وتقييم المطابقة بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز ومكان العمل من أجل تحديد الثغرات في التشريعات الوطنية وأوجه التناقضات بينها وبين التوصية رقم ٢٠٠، ومنها الحق في عدم التعرض للتمييز أو الوصم على أساس الإصابة الفعلية بفيروس نقص المناعة البشرية أو الإصابة المتصورة به لأغراض التوظيف، والحق في الحصول على بيئة عمل آمنة وصحية، والحق في الخصوصية والسرية المتعلقة بالمعلومات ذات الصلة بفيروس

نقص المناعة البشرية، وعدم إلزامية اختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية أو أي فحص لأغراض التوظيف، وعدم إلزامية الكشف عن وضع الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية.

وبالتالي يقدم الفصل الأول من الدراسة لمحة عامة عن مختلف صكوك منظمة العمل الدولية القانونية المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل، مع التركيز بشكل خاص على مدونة الممارسات والتوصية رقم ٢٠٠. ويبحث الفصل الثاني في مختلف القوانين والأنظمة الوطنية في الأردن التي تتعامل بشكل مباشر أو غير مباشر مع فيروس نقص المناعة البشرية و/أو الإيدز في مكان العمل. أما الفصل الثالث والأخير فيقدم بعض التوصيات النهائية حول السبل التي يمكن من خلالها للقوانين واللوائح الوطنية في الأردن أن تصبح أكثر اتساقاً مع مدونة الممارسات والتوصية ٢٠٠. لذلك، فإن هذه الدراسة توفر تحليلاً قانونياً دقيقاً لوضع فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل في الأردن. والغرض من هذه الدراسة ليس تقديم بيانات إحصائية عن عدد العمال المتأثرين من فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز.

أما هدف الدراسة فهو إجراء مراجعة قانونية وتقييم المطابقة بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز ومكان العمل من أجل تحديد الثغرات في التشريعات الوطنية وأوجه التناقضات بينها وبين التوصية رقم ٢٠٠

المنهجية

يعتمد هذا التقرير بصورة رئيسة على البحوث الأولية.

أجريت أيضاً مقابلات مع أصحاب الأعمال الرئيسيين، مثل المسؤولين الحكوميين وممثلي منظمات المجتمع المدني العاملة في مجال فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز أو القضايا العمالية، وشملت أيضاً المقابلات أعضاء من منظمات أصحاب العمل والعمال، وكذلك أصحاب العمل والعمال. وتحقق المؤلف طوال فترة المقابلات من المعلومات التي تتعلق بالقوانين المختلفة التي تغطيها هذه الدراسة، كما أنه جمع مواد إضافية ذات صلة مثل التعليمات أو الأنظمة التي لم تكن متاحة على شبكة الإنترنت.

أما الفصل الثاني فيبحث في القوانين والأنظمة الوطنية في الأردن وذلك بهدف الإجابة عن الأسئلة التالية:

ماذا تتضمن القوانين والأنظمة الوطنية في الأردن فيما يتعلق بالفصل التعسفي، واختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية، وإصدار تصاريح العمل، والسلامة والصحة المهنيين والإجازات المرضية؟

ما هي الثغرات بين القوانين والأنظمة الوطنية في الأردن ومعيار منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل؟ وهل القوانين الوطنية في الأردن غير متسقة مع التوصية رقم ٢٠٠، وإذا كان الأمر كذلك، إلى أي حد؟

الفصل الاول:

صكوك منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل

إنّ تأثير وباء فيروس نقص المناعة البشرية يشمل جميع قطاعات النشاط الاقتصادي. إذ أنّه يؤثّر في المقام الأول على الرجال والنساء ويحد من قدرتهم على المشاركة الكاملة في الأنشطة الاقتصادية ويطلّ أيضاً كامل إمكانات الكسب لديهم. وعلاوة على ذلك، فإنّ فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز يفرض عبئاً كبيراً على الشركات في جميع القطاعات من خلال تراجع الإنتاجية وزيادة تكاليف العمالة وفقدان المهارات والخبرات. ويؤثّر الوباء أيضاً على الحقوق الأساسية في العمل، وقد يكون سبباً للتمييز المباشر أو غير المباشر ضد الأشخاص المتعايشين مع فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز أو المتأثرين منه.

شكّلت هذه العوامل دافعاً لمنظمة العمل الدولية لوضع برنامج بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل (منظمة العمل الدولية/برنامج الإيدز). وعلى الرغم من توافر معايير ومبادئ توجيهية عدة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية، والتوصية المتعلقة بالتمييز في مكان العمل، والفصل التعسفي والإصابات الصناعية، والقضايا الأخرى ذات الصلة،

اعتمدت منظمة العمل الدولية صكين لتعالج على وجه التحديد، مسألة فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل، وهما مدونة الممارسات بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل في عام ٢٠٠١ [والمشار إليها فيما يلي «بمدونة الممارسات»]، والتوصية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل (رقم ٢٠٠) [والمشار إليها فيما يلي «بالتوصية رقم ٢٠٠»] التي اعتمدت في حزيران/يونيو في عام ٢٠١٠. ويسلط هذا الفصل الضوء على بعض المعايير الأساسية والأحكام الواردة في هذين الصكين.

مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل (٢٠٠١)

إنّ مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية التي صاغتها مجموعة ثلاثية من الخبراء في عام ٢٠٠١، هي نتيجة تعاون بين منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة الثلاثية (وزارات العمل ومنظمات أصحاب العمل والعمال)، بالإضافة إلى تعاونها مع شركائها الدوليين. ووفقاً للمادة ٣,١ فإنّ مدومنة الممارسات تنطبق على «(أ) جميع أصحاب العمل والعمال (بما في ذلك المتقدمون للحصول على عمل) في القطاعين العام والخاص، و(ب) جميع جوانب العمل الرسمي وغير الرسمي». تبدأ مدونة الممارسات بتحديد المبادئ الرئيسة بشأن بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز ومكان العمل. وتتناول:

- الاعتراف بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز آقضية من قضايا مكان العمل
- عدم التمييز
- المساواة بين الجنسين
- بيئة العمل الصحية

- الحوار الاجتماعي
- إجراء اختبارات الكشف عن الإصابة بغرض الاستبعاد من العمل أو الالتحاق بقوة العمل
- مبدأ السرية
- استمرار علاقة العمل
- الوقاية
- الرعاية والدعم

تشمل مسؤوليات الحكومات الرئيسية التأكد من أن قوانين العمل والأنظمة الأخرى لا تتضمن التمييز ضد العمال على أساس وضع إصابتهم الفعلية بفيروس نقص المناعة البشرية أو الإصابة المتصورة به

وتحدّد مدونة الممارسات أيضاً الحقوق العامة ومسؤوليات كلّ من الحكومات والسلطات المختصة وأصحاب العمل ومنظماتهم، وكذلك العمال ومنظماتهم. وتشمل مسؤوليات الحكومات الرئيسية التأكد من أن قوانين العمل والأنظمة الأخرى لا تتضمن التمييز ضد العمال على أساس وضع إصابتهم الفعلية بفيروس نقص المناعة البشرية أو الإصابة المتصورة به، وأنّ الخدمات والإعانات التي تكفلها القوانين والأنظمة الوطنية تنطبق عليهم بالدرجة ذاتها التي تنطبق فيها على للعمال المصابين بأمراض خطيرة أخرى.

تنفيذ سياسات ملائمة لمكان عملهم للحيلولة دون انتشار العدوى ولحماية جميع العمال من التمييز المرتبطة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز

أما بالنسبة لأصحاب العمل فيحثون على "تنفيذ سياسات ملائمة لمكان عملهم للحيلولة دون انتشار العدوى ولحماية جميع العمال من التمييز المرتبطة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز". ويجب أن تشمل السياسة البرامج المناسبة لتعليم وتدريب العاملين حول الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية. وينص البند ٥,٢ (هـ) على أصحاب العمل:

- عدم اشتراط إجراء فحوصات أو اختبارات الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية ما لم يحدد غير ذلك في القسم ٨ من هذه المدونة.

- التيقن من عدم تعرّض العامل لأي تمييز أو وصم في العمل على أساس الإصابة الفعلية بفيروس نقص المناعة البشرية أو الإصابة المتصوّرة به.
- تشجيع الأشخاص المصابين بأمراض مرتبطة بفيروس نقص المناعة البشرية على الاستمرار في العمل ما داموا لائقين طبياً لشغل وظيفة مناسبة.
- الاجازة في حال بلوغ العامل المصاب بفيروس نقص المناعة البشرية أشد مراحل المرض بحيث يعجز حينها عن الاستمرار في عمله ويكون قد استنفد جميع ترتيبات العمل الأخرى بما في ذلك الإجازة المرضية الطويلة أنّ تنهى خدمته في ظل احترام قوانين العمل وعدم التمييز والالتزام بالإجراءات العامة والأحكام التي تقضي بمنحه مزايا كاملة.

كما تفرض مدونة الممارسات على أصحاب العمل الالتزام بالحفاظ على سرية المعلومات المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية الخاصة بالعمال وعدم كشفها إلا بناء على طلب قانوني أو بموافقة الشخص المعني.

وبالمثل، لا يحق لمنظمات العمال الوصول إلى بيانات الموظفين المتعلقة بوضع إصابة العامل بفيروس نقص المناعة البشرية. وينبغي أن تشارك المنظمات أيضاً في العمل في مجال الدعوة إلى رفع مستوى الوعي حول الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية وإدارتها، بالإضافة إلى التحديث المنتظم لمعلومات العمال حول حقوقهم وإعاناتهم. ويسلط البند ٦ من مدونة الممارسات الضوء على أهمية المعلومات والبرامج التعليمية، في حين أنّ البند ٧ يركز على مختلف أنواع التدريبات ذات الصلة بفيروس نقص المناعة البشرية.

ولعل البند ٨ من مدونة الممارسات هو الأهم لأنه يتناول قضية اختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية. فإنّ مدونة الممارسات تبين وبوضوح أنّ اختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية داخل مكان العمل

وخارجه ينبغي ألا يُجرى في غياب الموافقة الطوعية والمبنية على المعرفة المسبقة. وينبغي أن يجري اختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية أفراد مؤهلون تأهيلاً مناسباً وفي ظل ظروف تتميز بالسرية التامة وينبغي أن يكون مصحوباً بتقديم المشورة. وتحديداً «ينبغي ألا ترتفع قرارات التعيين أو الاستمرار في الخدمة بنتائج الاختبار. وعلى ذلك فإن الفحوص الطبية الروتينية كفحوص اللياقة التي تجرى للعامل قبل التعيين أو بصفة دورية ينبغي ألا تشمل اختبارات إلزامية للكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية». ينبغي ألا تكون اختبارات الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية شرطاً للانتفاع من نظم الضمان الاجتماعي الوطنية أو من بوالص التأمين العام أو من نظم التأمين ضد مخاطر المهنة أو التأمين الصحي ولا ينبغي أن تشترطها شركات التأمين كشرط مسبق لقبول التأمين على مكان العمل. وينبغي إيلاء اهتمام خاص للعمال الذين هم في خطر التعرض للدم البشري أو لسوائل الجسم أو أنسجته، كإجراءات التدريب، وتقديم المشورة، والحصول على العلاج الوقائي بعد التعرض، والتوجيهات بشأن حقوق العمال القانونية، بما في ذلك أهليتهم لتلقي التعويضات والإجراءات المتبعة للحصول عليها.

وأخيراً، يقدم البند ٩ من هذه المدونة مبادئ توجيهية إضافية حول الرعاية والدعم للعمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية و/أو الإيدز. إذ يؤكد البند ٩,٥ من جديد التزام الحكومات بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين «بالتأكد من أن الإعانات التي تكفلها القوانين والأنظمة الوطنية تنطبق عليهم بالدرجة ذاتها التي تنطبق فيها على العمال المصابين بأمراض خطيرة أخرى». وبالمثل، فإن البند ٩,٦ من مدونة الممارسات يتطلب من الحكومات وأصحاب العمل ومنظمات العمال اتخاذ جميع الخطوات اللازمة لضمان أن العمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وأسرهم غير مستبعدين من الحماية الكاملة والفوائد المترتبة على برامج الضمان الاجتماعي والنظم المهنية وأنها توفر للعمال المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية خدمات وإعانات إجتماعية مماثلة لتلك

المتوفرة للعمال المصابين بأمراض خطيرة أخرى. ويؤكد البند ٩,٧ على ضرورة احترام خصوصية العمال وضمان المحافة على سرية كافة المعلومات المتصلة بوضع الإصابة بفيروس نقص المناعة.

توصية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠)

قررت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في عام ٢٠٠٧ أن الوقت قد حان لتعزيز استجابة عالم العمل لفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز من خلال تطوير واعتماد معيار عمل دولي. فاعتمدت التوصية رقم ٢٠٠ بهدف تعزيز جهود الوقاية في مكان العمل، وتسهيل حصول الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية أو المتأثرين منه على الرعاية والعلاج والدعم، والدعوة لاحترام حقوق الإنسان الأساسية للعمال كافة وأيضاً مراعاة مبدأ المساواة بين الجنسين والحق في التحرر من الاختبار الإلزامي للكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية.

ونذكر أن التوصية رقم ٢٠٠ اعتمدت في مؤتمر العمل الدولي بالأغلبية الساحقة (٤٣٩ صوتاً مؤيداً، أي ما يعادل ٩٦,٦ في المائة من الأصوات المدلى بها). وفي هذا السياق، شارك مندوبون من المملكة الأردنية الهاشمية يمثلون الحكومة وأصحاب العمل والعمال في الدورة التاسعة والتسعين لمؤتمر العمل الدولي حيث أيدت الأطراف الثلاث (الحكومة وممثلي كل من أصحاب العمل والعمال) اعتماد التوصية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز.

تدعو التوصية الدول الأعضاء إلى اعتماد سياسات وبرامج وطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل وبشأن السلامة والصحة المهنتيين، وأن تدمج سياساتها وبرامجها بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم



شارك مندوبون من المملكة الأردنية الهاشمية يمثلون الحكومة وأصحاب العمل والعمال في الدورة التاسعة والتسعين لمؤتمر العمل الدولي حيث أيدت الأطراف الثلاث (الحكومة وممثلي كل من أصحاب العمل والعمال) اعتماد التوصية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز

العمل في الخطط الإنمائية واستراتيجيات الحد من الفقر.

وتنص التوصية على أن لا تكون الإصابة الفعلية بفيروس نقص المناعة البشرية أو الإصابة المتصورة به سبباً يقوم عليه التمييز ويحول دون التوظيف أو الاستمرار في العمل أو السعي إلى تحقيق تكافؤ الفرص، وألا يستخدم كسبب لإنهاء الاستخدام.

علاوة على ذلك، فور توظيف الأشخاص المصابين بأمراض مرتبطة بفيروس نقص المناعة البشرية ينبغي أن يتمكنوا من الاستمرار في أداء عملهم مع تكيف معقول حسب مقتضى الحال ما داموا قادرين صحياً على القيام بعملهم.

ينبغي اتخاذ التدابير للحد من الانتقال المهني لفيروس نقص المناعة البشرية وتخفيف أثره.

وينبغي أيضاً أن يتمكن العمال المتعايشون مع فيروس نقص المناعة البشرية ومعالوهم من الاستفادة من كامل سبل الحصول على الرعاية الصحية ونظم الضمان الاجتماعي ونظم التأمين المهنية. كما ينبغي للأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية أو المصابين بأمراض ذات الصلة به أن يستفيدوا من برامج الرعاية والدعم في مكان العمل.

وينبغي على خدمات الصحة المهنية وآليات مكان العمل المتصلة بالسلامة والصحة المهنية أن تتصدى لفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز.

وحيثما يمكن إقامة صلة مباشرة بين مهنة ما وخطر الإصابة، ينبغي الاعتراف بالإيدز والإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية على أنه مرض أو حادث مهني.

ولهذا أهمية خاصة للأفراد العاملين في القطاع الصحي، مثل الأطباء وأطباء الأسنان والمرضين. كما يجب اتخاذ تدابير خاصة لحماية العمال الشباب من الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية.

وتكرّس التوصية رقم ٢٠٠ عدّة فقرات لقضايا اختبار الكشف عن الإصابة والخصوصية والسرية. وتؤكد من جديد على ضرورة ضمان أن يتم اختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية للعمال، بما في ذلك العمال المهاجرين، والباحثين عن العمل وطالبي العمل طوعاً وبسرية تامة

وتكرّس التوصية رقم ٢٠٠ عدّة فقرات لقضايا اختبار الكشف عن الإصابة والخصوصية والسرية. وتؤكد من جديد على ضرورة ضمان أن يتم اختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية للعمال، بما في ذلك العمال المهاجرين، والباحثين عن العمل وطالبي العمل طوعاً وبسرية تامة، وينبغي ألا يعرض للخطر فرص الحصول على الوظائف أو البقاء فيها أو الأمن الوظيفي أو فرص التقدم في الوظيفة.

وتعزز التوصية أيضاً الحوار الاجتماعي وأشكال التعاون الأخرى بين السلطات الحكومية وأصحاب العمل في القطاعين العام والخاص والعمال وغيرهم من الجهات الفاعلة المعنية ومنها منظمات الأشخاص المتعاضدين مع فيروس نقص المناعة البشرية.

ويلقى أيضاً التعاون الدولي فيما بين أعضاء منظمة العمل الدولية، وهياكلها الوطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، والمنظمات الدولية ذات الصلة التشجيع.

وتجدر الإشارة إلى أنّ التوصية رقم ٢٠٠ ليست اتفاقية وغير خاضعة للمصادقة عليها إلا أنها تؤسس للالتزامات معينة. فوفقاً للمادة ١٩ (٦) من دستور منظمة العمل الدولية، إنّ كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية ملزمة بتقديم التوصية رقم ٢٠٠ إلى السلطة الوطنية المختصة في غضون سنة من اعتمادها (أي حزيران/يونيو ٢٠١١)، وتقدّم في ظل الظروف الاستثنائية في غضون ١٨ شهراً (أي كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١).

أما المادة ١٩ (٦) فتفرض على كل دولة عضو أن تقدم تقريراً إلى منظمة العمل الدولية مبيّنة السلطة الوطنية المختصة التي قدّمت إليها التوصية والقرار الذي اتخذته السلطة الوطنية المختصة لتنفيذ المعيار الجديد. ففي الأردن، تعكف وزارة الصحة حالياً على وضع مسودة إطار عمل الاستراتيجية الوطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز للفترة ٢٠١٢-٢٠١٦، والتي ينبغي الانتهاء منها في كانون

الأول/ديسمبر عام ٢٠١١. ومن المتوقع أن يراعي إطار عمل الاستراتيجية الوطنية أحكام التوصية رقم ٢٠٠.

الحوار الإقليمي بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل في دول المشرق



بعد سنة واحدة من اعتماد التوصية رقم ٢٠٠، نظم المكتب الإقليمي للدول العربية في منظمة العمل الدولية اجتماع الاستشارات الفنية الإقليمي حول «دمج استجابات عالم العمل في الاستجابة الوطنية لفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في دول المشرق» الذي عقد في بيروت (لبنان) في ١٩ و ٢٠ حزيران/يونيو عام ٢٠١١، من أجل إطلاق منبر لمناقشة مبنية على المعلومات بشأن دور مكان العمل في الاستجابة الوطنية والإقليمية لفيروس نقص

المناعة البشرية والإيدز فيما يتعلق بالتوصية رقم ٢٠٠.

وشدّد المشاركون في الاجتماع على التأثير المباشر لفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في عالم العمل وعلى الدور الفريد الذي يمكن أن يلعبه عالم العمل في المساهمة الفعّالة في الاستجابة على الصعيدين الوطني والإقليمي لفيروس نقص المناعة البشرية في دول المشرق. كما ناقش المشاركون إطار عمل الاستراتيجية الوطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز والتوصية رقم ٢٠٠. وأعربوا عن التزامهم بالعمل على تنفيذ هذه التوصية وعلى تعزيز البحوث والقدرات من أجل الوصول إلى استجابة فعّالة لفيروس نقص المناعة البشرية وعالم العمل. واعتمدوا أيضاً بيان الالتزام الختامي في

هذا الصدد. ونذكر أنّ وفداً من الأردن ضمّ ممثلين عن وزارة العمل ووزارة الصحة وأصحاب العمل والعمال حضر الاجتماع واعتمد البيان الختامي.

وبمثابة متابعة لهذا الالتزام، عمدت وزارة العمل ووزارة الصحة وغرفة صناعة الأردن والاتحاد العام لنقابات عمال الأردن إلى:

١. تعيين جهة التنسيق بشأن فيروس نقص المناعة البشرية وعالم العمل - في أيلول/سبتمبر ٢٠١١.
٢. تعزيز وعقد ندوة توعية حول فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز ودعوة أصحاب العمل والعمال إلى مكافحته - في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١.
٣. تعزيز تنظيم ورشة العمل «نحو صياغة سياسة وطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل - في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١.
٤. وضع مسودة سياسة وطنية حول فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم - في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١.

الفصل الثاني:

التشريعات الأردنية وفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز

يبحث هذا الفصل في التشريعات الأردنية بهدف تحديد الثغرات بينها وبين معايير منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز ومكان العمل.

الدستور الأردني

يحدّد الفصل الثاني من الدستور الأردني الذي اعتمد في العام ١٩٥٢ حقوق الأردنيين وواجباتهم ويتضمّن ١٩ مادة اثنتان منها ذات الصلة بمسألة فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل.

الحق في المساواة

تؤكد المادة (٦) حق الأردنيين في المساواة أمام القانون:

- الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين.

- تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود إمكانياتها وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين.

وتنص الفقرة الأولى من هذه المادة على حظر صريح ضد التمييز على أساس العرق أو اللغة أو الدين. ولذلك يمكن الاستنتاج أنّ التمييز على أساس اللياقة البدنية مسموحاً. غير أنّ الفقرة الثانية تؤكد التزامات الحكومة بتوفير تكافؤ الفرص لجميع الأردنيين، ولعل ذلك من غير تمييز بينهم على أساس حالتهم الصحية أو لياقتهم البدنية.

الحق في ممارسات العمل العادلة

تعزّز المادة ٢٣ من الدستور التزام الدولة بتوفير فرص العمل لجميع المواطنين، وتحدد حقوق إضافية تتعلّق بممارسات العمل العادلة:

١. العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الإقتصاد الوطني والنهوض به.
٢. تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ الآتية:
 - إعطاء العامل أجراً يتناسب مع كمية عمله وكيفيته.
 - تحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنح العمال أيام راحة اسبوعية وسنوية مع الأجر.
 - تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين ، وفي أحوال التسريح والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل.
 - تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث.
 - خضوع المعامل للقواعد الصحية.
 - تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون.

بالإضافة إلى دعوة الدولة إلى توفير العمل لجميع مواطنيها

من غير تمييز، فإنّ هذه المادة تنص على تعويض خاص للعمال المصابين بمرض ما. فوفقاً للمادة ٩,١ (ب) من مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية، "ينبغي أن يلقي العاملون المصابون بالإيدز نفس المعاملة التي يلقاها العاملون المصابون بأمراض خطيرة أخرى من حيث الخدمات والإعانات الاجتماعية والأجور والتعويضات وسائر الترتيبات المعقولة". وبالتالي، فإن كان للعمال الأردنيين الحق الدستوري في الحصول على تعويض في حالة المرض، ينبغي أن يحق للعمال المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية على نفس تعويض العمال الذين يعانون من أمراض أخرى.

وبالتالي، فإن كان للعمال الأردنيين الحق الدستوري في الحصول على تعويض في حالة المرض، ينبغي أن يحق للعمال المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية على نفس تعويض العمال الذين يعانون من أمراض أخرى

وتتطلب هذه المادة أيضاً وضع شروط خاصة لتوظيف النساء والعمال الأحداث. ويشدّد البند ٤,٣ من مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية وكذلك الفقرة ١٤ من التوصية رقم ٢٠٠ على أهمية زيادة المساواة بين الجنسين في مكان العمل وتمكين المرأة بغية النجاح في منع انتشار عدوى فيروس نقص المناعة البشرية، وتمكين المرأة من مواجهة فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. ويوضح أيضاً الملحق الأول من مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية البعد الجنساني لوباء فيروس نقص المناعة البشرية، ويحدّد بعض الأسباب التي تجعل النساء أكثر عرضة للإصابة من الرجال، أو أشدّ تأثراً به. ويُعتبر الأطفال والأحداث أيضاً من الفئات المعرضة لخطر الإصابة. فتبرز بالتالي مخاطر عمل الأطفال والاتجار بالأطفال في الفقرة ٣٥ من التوصية رقم ٢٠٠، في حين أن الفقرة ٣٦ تحثّ الدول على «اتخاذ تدابير لمكافحة عمل الأطفال والاتجار بالأطفال الذين قد ينشأ عن وفاة أو مرض أفراد الأسرة أو مقدمي الرعاية بسبب الإيدز والحد من خطر تعرض الأطفال لفيروس نقص المناعة البشرية».

ووفقاً لمعايير منظمة العمل الدولية، تُعتبر بيئة العمل الآمنة والصحية ضرورة أيضاً لمنع انتقال فيروس نقص المناعة البشرية. لذلك، فإنّ المادة ٢٣ من الدستور تتفق مع معايير منظمة العمل الدولية في هذا الصدد عن طريق إخضاع المصانع وورش العمل للقواعد الصحية المناسبة.

كما أنّ المادتين ٦ و٢٣ من الدستور الأردني تؤكدان بعبارة عامة على حقوق الأردنيين في المساواة وممارسات العمل المنصفة.

كما أنّ المادتين ٦ و٢٣ من الدستور الأردني تؤكدان بعبارة عامة على حقوق الأردنيين في المساواة وممارسات العمل المنصفة. وستعرض بالتفصيل في القسم التالي قوانين العمل والأنظمة الأردنية التي توفرّ المزيد من التفاصيل عن هذه الحقوق وغيرها من حقوق العمال بمن فيهم العمال المهاجرين في الأردن.

قوانين العمل الأردنية والأنظمة والتعليمات

إنّ التشريعات الرئيسية التي تحكم العمل في القطاع الخاص هي قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ (والمشار إليه فيما يلي «بقانون العمل»). إنّ أحكام هذا القانون وفقاً للمادة ٣ منه لا تنطبق على العاملين في القطاع العام والبلديات بل يخضع العمل في الخدمة العامة إلى نظام الخدمة المدنية رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٧، الذي يُناقش بمزيد من التفصيل لاحقاً.

يتضمن قانون العمل عدة أحكام ذات الصلة بتحليل لفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل تناقش ضمن خمسة مواضيع رئيسية هي: (١) التمييز والفصل التعسفي، (٢) اختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية ومبدأ السرية، (٣) والسلامة والصحة المهنتان، (٤) والعمال المهاجرون وتصاريح العمل، (٥) والإجازة المرضية.

١- التمييز والفصل التعسفي

وفقاً للمادة ٢١ من قانون العمل ينتهي عقد العمل «إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي». لذلك، لا يشكل المرض المرتبط بفيروس نقص المناعة البشرية وحده سبباً وجيهاً لإنهاء عقد العمل، إلا إذا حال المرض دون أداء العامل المهام

لا يشكل المرض المرتبط بفيروس
نقص المناعة البشرية وحده سبباً
وجيهاً لإنهاء عقد العمل، إلا إذا حال
المرض دون أداء العامل المهام
المرتبطة بالوظيفة

المرتبطة بالوظيفة. وتنص التوصية على أنه لا ينبغي حرمان الأشخاص المصابين بمرض مرتبط بفيروس نقص المناعة البشرية من إمكانية الاستمرار في الاضطلاع بعملهم. وما داموا قادرين صحياً على القيام بعملهم ينبغي على صاحب العمل توفير تكييف معقول لهؤلاء العمال ليتمكنوا من الاستمرار في عملهم. ويمكن لصاحب العمل أن يعيد تدريب أو توزيع هؤلاء الأشخاص على وظائف مكيفة بشكل معقول مع قدراتهم. وعلى سبيل المثال، إذا تم التعاقد أساساً مع عامل للقيام بعمل يدوي وعند إصابته بفيروس نقص المناعة البشرية لم يعد بإمكانه أداء هذا النوع من العمل، فلا ينبغي إنهاء خدمته تلقائياً. بدلاً من ذلك، يجب على صاحب العمل أن يحاول أولاً تكييف وظيفة العامل عن طريق إسناد واجبات أخف إليه إذا أمكن الأمر وهذا النوع من العمل متاح.

ووفقاً لمقابلات أجريت مع مسؤولين في وزارة الصحة، اتخذت من الناحية العملية تدابير مماثلة في القطاع العام على الأقل. فالعمال الذين يتبين أنهم متعايشون مع فيروس نقص المناعة البشرية لا تنهى خدمتهم تلقائياً، بل يتم العثور على ترتيبات مناسبة لتلبية احتياجاتهم الجسدية ويستمررون في وظائفهم إلى أن يصبحوا غير لائقين صحياً للعمل. ومع ذلك، فإن مناقشات مع أفراد عاملين في القطاع الخاص ومع مصدر في غرفة الصناعة أشارت إلى أن العكس يحدث في شركات القطاع الخاص والمصانع. فإن أصحاب العمل في القطاع الخاص لا يميلون إلى الإبقاء على موظف متعايش مع فيروس نقص المناعة البشرية. فمن المرجح استبعاد هؤلاء الموظفين في حال تبين أنهم أصيبوا بالمرض. ويمكن أن يؤدي هذا إلى طلب التعويض عن الفصل التعسفي، ويحق للموظف في هذه الحالة الحصول على تعويض بموجب المادة ٢٥ من قانون العمل.

ومن ناحية أخرى، حتى وإن كانت لا تتصل مباشرة بفيروس نقص المناعة البشرية، إذا أصرَّ صاحب العمل على إبقاء الموظف في عمل من شأنه تهديد صحته، فيحق للموظف ترك العمل دون إشعار مسبق، مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر، شرط

تقديم تقرير طبي صادر عن المرجع الطبي يثبت أن استمراره في العمل من شأنه أن يعرض صحته للخطر. وبالمثل، يحق للمتدربين إنهاء عقود التدريب المهني إذا كان العمل يهدد سلامتهم أو صحتهم. أما في حال وفاة الموظف، تؤوّل إلى ورثته الشرعيين جميع حقوقه.

٢- اختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية ومبدأ السرية

تنص المادة ١٩ من قانون العمل «على العامل: [...] (د) الخضوع لفحوصات طبية اللازمة التي تقتضي طبيعة العمل ضرورة إجرائها قبل الالتحاق بالعمل أو بعد ذلك للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية السارية [التشديد على الكلمات مضاف]». في حين أنّ القانون لا يطلب تحديداً اختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية قبل التوظيف ولكنه يطلب من الموظف الخضوع لفحوصات طبية معيّنة للتأكد من خلوه من الأمراض السارية. وبما أنّ فيروس نقص المناعة البشرية من الأمراض السارية يمكن الاستنتاج أنّ الفحص الطبي المطلوب يمكن أن يشمل فحصاً للدم لتحديد إصابة المتقدم إلى الوظيفة بفيروس نقص المناعة البشرية من عدمها.

وعلاوة على ذلك، فإنّ أحكام قانون العمل المتعلقة بالفحص الطبي يتممها نظام العناية الطبية الوقائية والعلاجية للعمال في المؤسسات (النظام رقم ٤٢) لسنة ١٩٩٨ (يشار إليه فيما يلي «بالنظام رقم ٤٢»). فوفقاً للمادة ٣ من هذا النظام فإنّ «على كل صاحب عمل في المؤسسة أو المدير المسؤول فيها أن يتأكد من اللياقة الصحية للعامل قبل مباشرته العمل في المؤسسة وذلك بالكشف الطبي عليه عن طريق الفحص السريري والمخبري والشعاعي أو أي فحوصات طبية ضرورية تجرى للعامل وفقاً للتعليمات التي يصدرها الوزير لهذه الغاية (التشديد على الكلمة مضاف)».

كما هو الحال في المادة ١٩ من قانون العمل، فإنّ هذه المادة

لا تذكر صراحة اختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية، مع أنها تنص على أن صاحب العمل يمكن له أن يطلب من المتقدم إلى الوظيفة الخضوع لفحص طبي قد يشمل الفحوصات المخبرية قبل التوظيف. وليس واضحاً في النظام ما إذا كانت هذه الفحوصات المخبرية أو اختبارات الدم يجب أن تشمل اختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية أم لا. لذلك صدرت تعليمات في عام ١٩٩٩ لتقديم توضيحات إضافية بشأن أنواع الاختبارات المطلوبة من المتقدمين إلى الوظائف. ووفقاً للمادة ٣(ز) من تعليمات الفحص الطبي الأولي للعمال في المؤسسات لسنة ١٩٩٩، يتعين على العاملين في قطاع الخدمات الطبية إجراء اختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية. فإذا، يمكن الاستنتاج أن اختبارات كهذه لا تُطلب من المتقدمين إلى القطاعات الأخرى. وأكدت مصادر في وزارة العمل الأردنية أن تشريعات قانون العمل تتطلب صراحة من الأفراد العاملين في القطاع الطبي وحدهم الخضوع لاختبار الكشف عن الإصابة. ومع ذلك، يمكن لصاحب العمل الاعتماد على المادة ١٩ من قانون العمل ليطالب من الموظف الخضوع لاختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية لأنه مرض سار. وبعبارة أخرى، لا يوجد في قانون العمل ما يمنع صاحب العمل من التمييز ضد متقدم إلى الوظيفة عن طريق اشتراط الخضوع لاختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية كشرط مسبق للعمل.

ومن المتوقع أيضاً أن يخضع الموظفون لفحوصات طبية دورية خلال عملهم. فالمادة ٤ من النظام رقم ٤٢ تنص أن «على كل صاحب عمل أو المدير المسؤول وضع الترتيبات اللازمة لإجراء الفحص الطبي الدوري للمحافظة على لياقة العاملين الصحية بصفة مستمرة ولاكتشاف ما قد يظهر من أمراض في مراحلها الأولى وفقاً للتعليمات التي يصدرها الوزير لهذه الغاية على أن تتضمن هذه التعليمات مدة الفحص لكل مهنة». وصدّرت لاحقاً تعليمات الفحص الطبي الدوري للعمال في المؤسسات

وفقاً للمادة ٣(ز) من تعليمات
الفحص الطبي الأولي للعمال في
المؤسسات لسنة ١٩٩٩، يتعين على
العاملين في قطاع الخدمات الطبية
إجراء اختبار الكشف عن الإصابة
بفيروس نقص المناعة البشرية

لسنة ١٩٩٩ لتوضيح كم مرة تُطلب الفحوصات الطبية الدورية. ونشير إلى أن لا النظام ولا التعليمات توفر تفاصيل إضافية عن نوع الفحوصات الطبية أو الاختبارات التي من المتوقع أن يخضع لها الموظفون على أساس دوري.

وباختصار، فإنّ العمال في القطاع الطبي وحدهم كما يبدو يطلب منهم في القانون الأردني الخضوع لاختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية قبل التوظيف. أما بالنسبة للمتقدمين إلى الوظائف في القطاعات الأخرى، فيمكن أيضاً أن يطلب منهم الخضوع لفحص طبي قبل بدء العمل، وقد يشمل الفحوصات المخبرية لإثبات لياقتهم الصحية لأداء واجبات عملهم وضمان خلوهم من الأمراض السارية. وبما أنّ فيروس نقص المناعة البشرية هو من الأمراض السارية، يمكن أن يستخدم أصحاب العمل هذا لطلب اختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة وبالتالي التمييز ضد المتقدمين إلى الوظيفة المتعاضدين مع فيروس نقص المناعة البشرية. وأيضاً ينبغي على العمال فور توظيفهم الخضوع لفحوصات طبية دورية ولكن طبيعة هذه الفحوصات غير محددة بوضوح بموجب القانون الأردني. وأكدت وزارة العمل أن طبيعة الفحوصات الدورية تختلف وفقاً للوظيفة. فعلى سبيل المثال، قد يتوقع من العمال في مصانع النسيج الخضوع لفحص قدرات السمع، لأنّ سمعهم قد يتأثر من ضجيج الآلات المستخدمة يومياً. وفي الوقت نفسه، يمكن لعمال قطاعات أخرى أن يعملوا في بيئة تؤثر على قدرات أخرى.

أما من حيث الممارسة العملية، ذكر مصدر في غرفة الصناعة أن معظم أصحاب العمل لا يطبقون المادة ١٩ في الواقع وغالباً ما يعيّنون الموظفين من غير أن يطلب منهم الخضوع لفحوصات طبية.

إلا أنّ مصادر في وزارة العمل أكدت أنّ المادة ١٩ ملزمة لجميع أصحاب العمل. فإذا اكتشف مفتش العمل أن صاحب العمل لم يطبق هذه المادة وعيّن أي موظف من غير أن يخضع لفحص طبي للتأكد من خلوه من الأمراض المهنية أو السارية، يمكن

أن تُفرض عقوبة على صاحب العمل وفقاً لأحكام المادة ١٣٩ من قانون العمل.

وخوفاً من تمييز من هذا النوع،
يتجنب الأشخاص المتعايشون مع
فيروس نقص المناعة البشرية التقدم
إلى الوظائف في القطاع الخاص
كي لا يُطلب منهم الخضوع لاختبار
الكشف عن الإصابة بفيروس نقص
المناعة البشرية. ونتيجة لذلك، ينتهي
بهم الأمر إلى العمل في القطاع غير
الرسمي حيث لا يستفيدون من أي
حقوق أو امتيازات ترتبط بالوظيفة
(مثل الضمان الاجتماعي أو التأمين
الصحي).

أما بالنسبة لأصحاب العمل الذين يطلبون من المتقدمين إلى الوظيفة الخضوع لاختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية، ذكر المصدر في غرفة الصناعة أن أصحاب العمل هؤلاء على الأرجح أنهم لن يوظفوا المتقدم إلى الوظيفة إذا تبين أنه مصاب بالمرض. وبعبارة أخرى، قد يعتمد أصحاب العمل إلى التمييز ضد المتقدمين إلى الوظيفة إذا تبين بعد اخضاعهم للفحص أنهم متعايشون مع فيروس نقص المناعة البشرية. وتؤكد هذا التصريح من خلال مناقشات مع النقابات المهنية، وكذلك مع مدير الموارد البشرية في إحدى المستشفيات الخاصة في الأردن. فوفقاً لهذا الأخيرة، إن المستشفى لا توظف عمالاً متعايشين مع فيروس نقص المناعة البشرية بغية عدم تعريض المرضى لخطر العدوى بفيروس نقص المناعة البشرية. وخوفاً من تمييز من هذا النوع، يتجنب الأشخاص المتعايشون مع فيروس نقص المناعة البشرية التقدم إلى الوظائف في القطاع الخاص كي لا يُطلب منهم الخضوع لاختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية. ونتيجة لذلك، ينتهي بهم الأمر إلى العمل في القطاع غير الرسمي حيث لا يستفيدون من أي حقوق أو امتيازات ترتبط بالوظيفة (مثل الضمان الاجتماعي أو التأمين الصحي).

كما هو مبين الفصل الثاني، إن التوصية رقم ٢٠٠ تنص على عدم شمل اختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية أو أي فحص إلزامي عند التوظيف أو كشرط للاستمرار في العمل، بغض النظر عن نوع المهنة التي يسعى إليها المتقدم إلى وظيفة. وما يعني أن المهن الطبية بحد ذاتها ينبغي ألا يُطلب الخضوع لاختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية كشرط مسبق للتوظيف، أو للحفاظ على الوظيفة. لذا، فإن الاشتراط الواضح على خضوع العاملين في القطاع الطبي لاختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية بموجب القانون الأردني يتعارض مع معيار منظمة العمل الدولية وبناء عليه ينبغي إعادة النظر فيه.

وبالإضافة إلى ذلك، فإنّ عدم وضوح نوع الفحص الطبي واختبارات الدم المطلوبة بموجب القانون الأردني عند التوظيف وعند إجراء الفحص الطبي الدوري، يفتح الباب واسعاً أمام سوء تفسيرها وسوء استخدام أصحاب العمل لها، فيطلبون بموجبها من الموظفين الخضوع لاختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية لغرض التوظيف أو في أثناء الفحص الدوري لضمان خلوهم من الأمراض السارية. وبالتالي يمكن تعديل القانون الأردني بحيث أنّه ينص صراحة على عدم اشتراط إجراء اختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية كشرط مسبق للتوظيف أو في أثناء الفحص الطبي الدوري.

أما بالنسبة لمبدأ السرية، وكما هو مبين في الفصل الثاني من هذا التقرير، فإنه أحد المبادئ الأساسية المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل، وعلى ما يبدو فإنّ قانون العمل الأردني يتوافق مع معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة. وتنص المادة ٥ من النظام رقم ٤٢ على أن تحفظ نتائج الفحص الطبي في الملف الطبي لكل عامل. وعلى الطبيب المسؤول الكشف عن نتائج الفحص الطبي لصاحب العمل أو إلى السلطات المختصة في وزارة الصحة عندما يعتبر المرض من الأمراض المهنية. وبما أنّ المادة ٢٣ من توصية منظمة العمل الدولية رقم ٢٠٠ تنص على الاعتراف بأنّ فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز من الأمراض أو الحوادث المهنية حيثما يمكن إقامة صلة مباشرة بين مهنة ما وخطر الإصابة، فيمكن طرح الحجة بأن القانون الأردني يفرض على الأطباء الكشف عن الإصابات بأمراض ذات الصلة بفيروس نقص المناعة البشرية وإن حدثت الإصابة في مكان العمل فحسب. ولكن لا يتعارض هذا الطلب مع التوصية أو المعايير المتعلقة بالسرية بما أنّ السلطات المعنية وحدها تُبلّغ بمرض العامل ولا يكشف عن إصابته لزملائه في العمل أو للرأي العام.

٣- السلامة والصحة المهنيتان

إنّ مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية والتوصية رقم ٢٠٠ شدّتا على أهمية الحفاظ على بيئة عمل آمنة وصحية وتحديداً حيث يتواجد خطر التعرض للدم البشري وسوائل الجسم أو أنسجته، كما هو الحال في المستشفيات أو العيادات الطبية. ومن أجل الحفاظ على بيئة عمل آمنة وصحية ولحماية العاملين من الإصابات المهنية، يفرض قانون العمل الأردني التزامات معينة على صاحب العمل لتوفير الضمانات والاحتياطات:

المادة ٧٨

١. يتوجب على صاحب العمل ما يلي:

أ) توفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض التي قد تنجم عن العمل وعن الآلات المستعملة فيه.

ب) توفير وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة كالملابس والنظارات والقفازات والأحذية وإرشادهم إلى طريقة استعمالها والمحافظة عليها وعلى نظافتها.

ج) إحاطة العامل قبل اشتغاله بمخاطر مهنته وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها وأن يُعلق في مكان ظاهر تعليمات وإرشادات توضح مخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها وفق الأنظمة والقرارات التي تصدر بهذا الشأن.

د) توفير وسائل وأجهزة الإسعاف الطبي للعمال في المؤسسة وفقاً للمستويات التي تُحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة.

٢. لا يجوز تحميل العمال أي نفقات تترتب على تنفيذ أو توفير ما ورد في الفقرة (١) من هذه المادة.

ومن المتوقع أيضاً من أصحاب العمل إعلام العمال حول الأخطار المهنية وتوفير التدريب المناسب. وتنص المادة ٦ من النظام رقم ٤٢ على أنّ "على صاحب العمل أو المدير المسؤول إرشاد العامل عند بداية استخدامه لمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها."

وبالإضافة إلى ذلك فإنّ المادة ٦(ز) من نظام تشكيل لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية رقم ٧ لسنة ١٩٩٨ [يشار إليه فيما يلي "بالنظام رقم ٧"] تنصّ على أنّ "المشرف يختص [...] بالاشتراك مع المختصين في إعداد برامج التدريب للعاملين في المؤسسة لوقايتهم من المخاطر والحوادث والإصابات والأمراض المهنية والتأكد من اجتيازهم الاختبارات الخاصة بذلك بكفاءة كاملة". ونشير إلى أنّ هذه التدابير ضرورية لا سيما في القطاع الطبي وغيرها من القطاعات التي يمكن أن يكون فيها الموظف عرضة لخطر الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية من خلال عمله. وبالفعل، فإن معيار منظمة العمل الدولية يؤكد على أهمية توفير التثقيف والتدريب حول جميع وسائل انتقال فيروس نقص المناعة البشرية وكيفية حماية العمال المعرضون لفيروس نقص المناعة البشرية في مكان العمل.

ووفقاً لمدير الموارد البشرية في إحدى المستشفيات الخاصة في الأردن، تُعطى التوجيهات العامة إلى جميع الموظفين عند التوظيف بشأن السلامة ومكافحة العدوى ومعايير الخدمة وجودتها وتتضمن معلومات عن سبل انتقال فيروس نقص المناعة البشرية. وفور تعيينهم على قسم معين يتلقون أيضاً توجيهات القسم والتي تناقش في أثنائها المسائل المتعلقة بالسلامة بمزيد من التفاصيل. ومع ذلك، ووفقاً لتقرير أعدّه المرصد العمالي وهو برنامج تابع لمركز الفينق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية وبالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبرت عن العاملين في القطاع الصحي فقد "أفادت أعداد كبيرة من العاملين في هذا القطاع أنهم لم يتلقوا أي إرشادات وتدريب على مخاطر المهن التي يعملون فيها وكيفية التعامل معها." لذا يلزم إجراء المزيد من البحوث لتحديد ما اذا كانت

جميع المستشفيات في المملكة في القطاعين الخاص والعام تقوم بالتدريب الكافي لموظفيها حول مخاطر انتقال فيروس نقص المناعة البشرية في مكان العمل.

وينص القانون على تعويض الموظف في حالة الإصابة نتيجة العمل. ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن أحكام قانون العمل المتعلقة بإصابات العمل والأمراض المهنية لا تنطبق إلا على الموظفين الذين لا تسري عليهم أحكام قانون الضمان الاجتماعي المعمول به وستناقش بالتفصيل أحكام قانون الضمان الاجتماعي ذات الصلة في القسم المعين له من هذا التقرير. ويكفي أن نذكر الآن أن هذا القانون لا ينطبق على: (١) الأشخاص الذين يؤدون إشتراكات تقاعدية وفق أحكام قانون التقاعد المدني أو قانون التقاعد العسكري، (٢) والأشخاص غير الأردنيين العاملين لدى البعثات الإقليمية والدولية والبعثات السياسية أو العسكرية العربية والأجنبية العاملة في المملكة والملحقيات والمراكز الفنية والتعليمية التابعة لها، (٣) العمال الذين تكون علاقتهم بصاحب العمل غير منتظمة على أن تحدد التعليمات التنفيذية القواعد والشروط اللازم تحققها لإعتبار علاقة العمل منتظمة.

وبما أن هؤلاء الأشخاص يشملهم قانون الضمان الاجتماعي، فإنهم يستفيدون من أحكام قانون العمل في حال إصابات العمل والأمراض المهنية. فيموجب المادة ٨٨ من قانون العمل، «يكون صاحب العمل مسؤولاً عن دفع التعويض المنصوص عليه في هذا القانون للعامل الذي يصاب بمرض من أمراض المهنة ناشئ عن عمله وذلك بالاستناد إلى تقرير من المرجع الطبي». ويموجب المادة ٩٠، إذا أدت الإصابة إلى وفاة الموظف، «يستحق على صاحب العمل تعويض يساوي ألف ومئتي يوم عمل على أن لا يتجاوز التعويض خمسة آلاف دينار ولا يقل عن ألفي دينار». وعلى الرغم من أن هذه الأحكام تنص على شكل ما من أشكال التعويض عن الإصابة أو الوفاة نتيجة إصابة مهنية، فإن فيروس نقص المناعة البشرية أو الإيدز غير مدرج صراحة بين الأمراض أو الإصابات المهنية

فإن فيروس نقص المناعة البشرية
أو الإيدز غير مدرج صراحة بين
الأمراض أو الإصابات المهنية التي
يترتب عليها التعويض

التي يترتب عليها التعويض. ونذكر أن هذه المسألة خضعت للمناقشة في اجتماع مع مصادر من وزارة العمل اعترفت بأن جدول قائمة الأمراض التي يترتب عليها تعويض قديمة وينبغي تعديلها لتشمل فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. أما بالنسبة للموظفين المستفيدين من أحكام قانون الضمان الاجتماعي، يبحث القسم المعين للبحث في القانون من الدراسة ما إذا كان يحق لهم الحصول على أي شكل من أشكال التعويض عن إصابة في العمل تؤدي إلى الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية. إذ يبدو أن الموظفين المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية نتيجة إصابة في العمل لا يستفيدون من التعويضات وفقاً لأحكام قانون العمل.

وبموجب المادة ١٤ من قانون العمل «إذا أصيب عامل إصابة عمل نتج عنه عجز دائم جزئي لا يمنعه من أداء عمل غير عمله الذي كان يقوم به وجب على صاحب العمل تشغيله في عمل آخر يناسب حالته إذا وجد مثل هذا العمل وبالأجر المخصص لذلك [...]». فإن هذه المادة تتوافق مع معيار منظمة العمل الدولية، الأمر الذي يتطلب نقل الموظفين المصابين بأمراض ذات الصلة بفيروس نقص المناعة البشرية إلى عمل أكثر ملاءمة لحالتهم الصحية.

٤- العمال المهاجرين وتصاريح العمل

لم ينطبق قانون العمل حتى عام ٢٠٠٨ على العمال المنزليين الزراعيين حين تم تعديله. وبموجب المادة ١٢، يجب أن يحصل العمال غير الأردنيين على تصاريح عمل كي يتمكنوا من العمل بشكل قانوني في الأردن. وللحصول على تصريح عمل، تنص المادة ٤ (ب) (٦) من تعليمات وشروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين وتعديلاته لسنة ٢٠٠٩، على أن أي صاحب عمل يرغب في توظيف عامل غير أردني ينبغي أن يرفق بطلب التوظيف من بين وثائق أخرى شهادة فحص طبي سارية المفعول صادرة عن أحد المراكز الصحية المعتمدة لدى وزارة الصحة. إلا أن مضمون هذه الشهادة الطبية غير محدد

أصدرت لجنة تتألف من الأمناء
العامين لوزارات الداخلية والخارجية
والعمل ويرأسها الأمين العام لوزارة
الصحة في ٢٤ نيسان/ابريل عام
٢٠٠٥ توصيات تطلب صراحة
خضوع العمال المهاجرين لاختبار
الكشف عن الإصابة بفيروس نقص
المناعة لغايات الإقامة والعمل في
الأردن

في التعليمات. ولكن وفقاً لأحد المراكز الصحية ومقابلات
مع مصادر في وزارة الصحة، فإنّ الفحص الطبي يتألف من
فحص للدم لإثبات خلو الشخص من أي مرض سار، بما في
ذلك فيروس نقص المناعة البشرية. وبالإضافة إلى ذلك،
أصدرت لجنة تتألف من الأمناء العامين لوزارات الداخلية
والخارجية والعمل ويرأسها الأمين العام لوزارة الصحة في
٢٤ نيسان/ابريل عام ٢٠٠٥ توصيات تطلب صراحة خضوع
العمال المهاجرين لاختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص
المناعة لغايات الإقامة والعمل في الأردن:

يتم إجراء الفحوصات للأمراض التالية لغايات الإقامة والعمل
في الأردن:

مرض الإيدز/لجميع الجنسيات

(...)

مرض الإيدز، و مرض السل، ومرض التهاب الكبد نوع B
للعاملين في المنازل.

إذا ثبت خلو الشخص من الأمراض السارية، تصدر وزارة العمل
ووزارة الداخلية تصريح العمل والإقامة على أن يجدد كل عام.
وعلى العمال المهاجرين الخضوع لفحص طبي كل عام من
أجل تجديد التصاريح الخاصة بهم.

إنّ اشتراط خضوع العمال غير
الأردنيين للاختبار الإلزامي للكشف
عن الإصابة بفيروس نقص المناعة
البشرية لدى وصولهم إلى البلاد،
وعند تجديد تصاريح عملهم لا
يتماشي مع معايير منظمة العمل
الدولية ذات الصلة وتحديداً الفقرة ٢٥
من التوصية رقم ٢٠٠

إنّ اشتراط خضوع العمال غير الأردنيين للاختبار الإلزامي
للكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية لدى
وصولهم إلى البلاد، وعند تجديد تصاريح عملهم لا يتماشي
مع معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة وتحديداً الفقرة ٢٥
والفقرة ٢٧ من التوصية رقم ٢٠٠ التي تنص على أنه «ينبغي
ألا يُطلب من العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون والباحثون
عن عمل والمتقدمون إلى وظيفة، إجراء اختبار كشف فيما
يخص فيروس نقص المناعة البشرية أو غير ذلك من أشكال
الكشف عن فيروس نقص المناعة البشرية [التشديد على
الكلمات مضاف]»، في حين أن الفقرة ٢٧ من التوصية تنص

على ما يلي: ” ينبغي ألا تطلب بلدان المنشأ أو بلدان العبور أو بلدان المقصد من العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون والباحثون عن عمل والمتقدمون إلى وظيفة، الإفصاح عن معلومات تتصل بفيروس نقص المناعة البشرية، سواء تعلق الأمر بهم أو بغيرهم [التشديد على الكلمات مضاف]“.

وعلاوة على ذلك، في حالة العاملين في المنازل، فإن المادة ٢ (ب) من التعليمات المعدلة لتعليمات شروط وإجراءات ترخيص المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل لسنة ٢٠٠٩، تنص على أن العاملين في المنازل غير الأردنيين الذين تثبت إصابتهم بمرض سار (ويفترض أنها تشمل فيروس نقص المناعة البشرية على الرغم من عدم ذكر ذلك صراحة)، يجب أن يعيدهم مكتب الاستخدام إلى بلدانهم الأصلية:

إذا تبين وخلال ثلاثة أشهر من تاريخ قدوم العامل إلى البلاد أنه مصاب بأي مرض معد أو سار أو بأي مرض يمنعه من أداء العمل المطلوب منه أو يشكل خطراً على الآخرين أو غير سليم صحياً أو جسدياً أو عقلياً بموجب تقرير طبي صادر عن الجهات الرسمية المختصة يلتزم المكتب وعلى نفقته بإعادة العامل إلى بلده الأصلي (...).

ووفقاً لتوصيات صادرة عن الأمناء العاميين للوزارات في عام ٢٠٠٥، يتعين فعلاً على مكاتب الاستقدام والاستخدام إخضاع العاملين في المنازل لاختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية والسل والتهاب الكبد نوع B في بلدانهم الأصلية قبل وصولهم إلى الأردن وذلك تفادياً لترحيلهم فيما بعد إذا تبين أنهم مصابون بأي من هذه الأمراض. ثم تجرى هذه الفحوصات مرة أخرى لدى وصولهم إلى الأردن وإذا تبين تضارب بين نتائج الفحوصات من بلد الأصل وفحوصات وزارة الصحة في الأردن، تعتبر فحوصات وزارة الصحة دقيقة.

وفي أثناء الاجتماع مع مصادر في وزارة الصحة، عُرِضت الإجراءات المحددة لتوظيف العمال غير الأردنيين (العمال المنزليين أو غيرهم من العمال) وبالتفصيل. أولاً، لدى العامل

ووفقاً لتوصيات صادرة عن الأمناء العاميين للوزارات في عام ٢٠٠٥، يتعين فعلاً على مكاتب الاستقدام والاستخدام إخضاع العاملين في المنازل لاختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية والسل والتهاب الكبد نوع B في بلدانهم الأصلية قبل وصولهم إلى الأردن

يطلب من العامل المهاجر مغادرة البلاد. وفي حال أنّ العامل مقيماً بالفعل في البلد، واتضحت إصابته بفيروس نقص المناعة البشرية عند تجديد تصريح العمل، يُعطى فترة زمنية معقولة لتسوية شؤونه (كإغلاق الحساب المصرفي، وإخلاء الممتلكات، الخ.) قبل ترحيله

غير الأردني فترة سماح مدتها شهر واحد للخضوع لفحص طبي (يشمل فحص الدم) في أحد المراكز الصحية المعتمدة لدى وزارة الصحة. فإذا أظهرت نتائج فحص الدم الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية، يتم اطلاعه على النتائج ويحوّل ملفه إلى البرنامج الوطني لمكافحة الإيدز في وزارة الصحة. وبدوره يتّصل البرنامج الوطني لمكافحة الإيدز بالعامل لتحديد موعد للاجتماع به ومناقشة الوضع معه. فتتقدم له معلومات حول الحالة الطبية ثم يطلب من العامل المهاجر مغادرة البلاد. وفي حال أنّ العامل مقيماً بالفعل في البلد، واتضحت إصابته بفيروس نقص المناعة البشرية عند تجديد تصريح العمل، يُعطى فترة زمنية معقولة لتسوية شؤونه (كإغلاق الحساب المصرفي، وإخلاء الممتلكات، الخ.) قبل ترحيله. وثم يُبلغ البرنامج الوطني لمكافحة الإيدز وزارة الداخلية التي تتابع بعد ذلك مع العامل من خلال إدارة الإقامة والحدود لضمان أنه قد غادر البلاد.

وأشارت أيضاً مصادر في وزارة الصحة إلى إمكانية السماح لغير الأردنيين الذين يتبين أنهم متعايشون مع فيروس نقص المناعة البشرية بالبقاء في البلاد وذلك في ظل ظروف استثنائية ومن زاوية إنسانية بحتة. وفي هذه الحالة، يحق لهم الحصول على العلاج الطبي والمنافع الصحية نفسها التي يحصل عليها المواطنون الأردنيون.

فإنّ ممارسة ترحيل العمال غير الأردنيين المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية لا تنسجم مع الفقرة ٢٨ من التوصية رقم ٢٠٠ التي ينص على أن ”العمال المهاجرين أو الذين يسعون إلى الهجرة من أجل العمل، ينبغي ألا يتعرضوا للاستبعاد من الهجرة من جانب بلدان المنشأ أو بلدان العبور أو بلدان المقصد على أساس إصابتهم بفيروس نقص المناعة البشرية أو إصابتهم المتصورة به“. ووفقاً للتوصية يجب أن يتمكّن هؤلاء العاملين من البقاء في البلد، وينبغي عدم حرمانهم من وظائفهم على أساس إصابتهم بالفيروس. وعلاوة على ذلك، ينبغي أن يتمكّنوا من المطالبة بالتعويض من خلال آليات

تسوية المنازعات المتاحة إذا طلب منهم الكشف عن معلومات ذات الصلة بفيروس نقص المناعة البشرية أو يتم ترحيلهم بسبب مرضهم. ومن المؤسف ذكرة هو أنّ مناقشات أجريت مع منظمات المجتمع المدني المتمركزة في الأردن والتي تعمل في مجال حقوق المهاجرين أكدت أن العمال المهاجرين لا يملكون أي وسيلة للسعي إلى تصحيح الوضع إذا ثبت أنهم متعايشون مع فيروس نقص المناعة البشرية. إذ عادة ما يرحلون قبل أن يتمكنوا من تقديم شكوى أو طلب المساعدة من أي من منظمات المجتمع المدني العاملة في هذا المجال.

٥- الإجازة المرضية

بموجب معيار منظمة العمل الدولية كما هو مبين في الفصل الثاني من هذا التقرير يجب أن يتمكن العمال المتعايشون مع فيروس نقص المناعة البشرية من الاستمرار في العمل ما داموا قادرين على ذلك صحياً. كما يحق لهم التغيب عن العمل بسبب المرض وللقائمين على رعايتهم أيضاً إذا لزم الأمر. وينبغي أن تلقى هذه الغيابات المعاملة نفسها التي تلقاها تلك الناتجة عن أسباب صحية أخرى. ولا يقدم معيار منظمة العمل الدولية تفاصيل إضافية عن الحد الأقصى لمدة الإجازة المرضية المؤقتة. ولذلك فإنّ المدة تحددها القوانين أو اللوائح الوطنية، والاتفاقات الجماعية، أو القرارات التحكيمية أو الأحكام القضائية.

ويوفر قانون العمل الأردني بعض التوجيهات بشأن مدة الإجازة المرضية. فموجب المادة ٦٥:

لكل عامل الحق في إجازة مرضية مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة، ويجوز تجديدها لمدة أربعة عشر يوماً أخرى بأجر كامل إذا كان نزول أحد المستشفيات أو بناء على تقرير لجنة طبية تعتمدها المؤسسة.

ليس واضحاً في القانون ما إذا كان يمكن منحه إجازة إضافية

إذا استمر مرضه لمدة تفوق ما مجموعه ثمانية وعشرين يوماً. فوفقاً لمصادر في وزارة العمل، يجوز لصاحب العمل خصم الأيام الإضافية التي يغيب فيها الموظف عن العمل بسبب مرضه من الإجازة السنوية الممنوحة له. وإذا استمر مرض الموظف لمدة تفوق تلك المدة، فما من رادع أمام صاحب العمل عن إنهاء عقد عمل الموظف.

نظام الخدمة المدنية لسنة ٢٠٠٧

بحث القسم السابق في أحكام قانون العمل المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل. كما سبق أن ذكرنا، فإن قانون العمل ينظم العمل في القطاع الخاص. لذا يخضع التوظيف في القطاع العام (كالوزارات والبلديات وغيرها من القاعات) لنظام الخدمة المدنية لسنة ٢٠٠٧ [يشار إليه فيما يلي «بنظام الخدمة المدنية»].

بموجب المادة ٤٣ (أ) من نظام الخدمة المدنية يشترط فيمن يعين في أي وظيفة في قطاع الخدمات العامة أن يكون أردني الجنسية.

لذا لا وجود لأحكام في هذا النظام تتعلق بإصدار تصاريح عمل أو بحقوق العمال المهاجرين. وبالتالي يسلب هذا القسم الضوء على أحكام نظام الخدمة المدنية المتعلقة بالمواضيع الأربعة التالية: (١) التمييز والفصل التعسفي، (٢) واختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة ومبدأ السرية، (٣) والصحة المهنية (٤) والإجازات المرضية.

١- التمييز والفصل التعسفي

بموجب المادة ١٦٦ من نظام الخدمة المدنية، تنتهي خدمة الموظف في حال وفاته أو عدم لياقته صحياً لأداء العمل المطلوب. ولم ترد أي أحكام في النظام تقدم مزيداً من الايضاحات حول ما يجعل الموظف غير لائق صحياً للقيام

بالعمل المطلوب.

وفقاً للتوصية كما نوقش في القسم ٣,١، فوفقاً للتوصية لا ينبغي أن يكون وضع الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية وحده أساساً لأنها الاستخدام. فالتوصية رقم ٢٠٠ تنص على أن إعادة توزيع الأشخاص المصابين بأمراض ذات الصلة بفيروس نقص المناعة البشرية على وظائف مكيمة بشكل معقول مع قدراتهم ولا ينبغي حرمانهم من إمكانية الاستمرار في الاضطلاع بعملهم إلى أن يصبحوا غير قادرين صحياً على القيام بذلك. وقد أكدت مقابلات أجريت مع مسؤولين في وزارة الصحة أن هذه التدابير تطبق في الممارسة العملية وعادة ما يتم العثور على ترتيبات مناسبة لتلبية احتياجاتهم الجسدية ويسمح لهم بالاستمرار في وظائفهم إلى أن يصبحوا غير لائقين صحياً لأي عمل. وفي حال أنهيت خدماتهم في نهاية المطاف بسبب حالتهم الصحية، يحق لهم الحصول على تعويض وفقاً للمادة ١٧٧ من نظام الخدمة المدنية والتعليمات ذات الصلة.

بالإضافة إلى ذلك، تقدم المادة ١٧٧ (ب) المزيد من التفاصيل بشأن منح تعويضات لورثة العامل إذا توفي في أثناء وجوده في الخدمة المدنية.

٢- اختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة ومبدأ السرية

تنص المادة ٤٣ من نظام الخدمة المدنية على أن أي شخص يرغب في العمل في الخدمة المدنية يجب أن يكون سالماً من أي أمراض قد تمنعه من القيام بعمله بموجب قرار صادر عن المرجع الطبي المختص:

المادة (٤٣)

يشترط فيمن تعين في أي وظيفة أن يكون: (...)

ج. سالماً من الأمراض والإعاقات البدنية والعقلية التي تمنعه

من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بموجب قرار من
المرجع الطبي المختص (...)

وأكدت مصادر في وزارة الصحة أن الأفراد الذين يبحثون عن عمل في الخدمة العامة يجب أن يخضعوا لفحص طبي يشمل اختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة. وذكرت المصادر أيضاً، أن نتائج الاختبار لا تستخدم للتمييز ضد الموظف. وبعبارة أخرى، يمكن لأي شخص متعايش مع فيروس نقص المناعة البشرية العمل في الخدمة المدنية ما دام يتمتع باللياقة الصحية لأداء العمل. وتتخذ الإجراءات أيضاً لإيجاد ترتيبات العمل المناسبة للعامل في حال تدهوت حالته الصحية ولم يعد قادراً على أداء العمل الذي عين أساساً للقيام به.

وعلمنا أيضاً من مصادر في وزارة الصحة أنهم وضعت مسودة نظام يحظر الاختبار الإلزامي للكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة لجميع العاملين في الخدمة العامة وأنها الآن في مرحلة وضع اللمسات الأخيرة عليها. كما أنهم يأملون في أن يعتمد مجلس الوزراء النظام في مطلع العام ٢٠١٢. ويعتبر هذا النظام الأول من نوعه في العالم العربي، ويأمل المصدر في وزارة الصحة في أن يكون النظام نموذجاً لمبادرات قانونية مماثلة في المنطقة. وإذا اعتمد هذا النظام، فمن المفترض أن يزيد من اتساق القانون الأردني مع أحكام التوصية التي تنص على عدم الطلب من العمال الخضوع لاختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية.

٣- السلامة والصحة المهنية

لا توجد أحكام في نظام الخدمة المدنية تتعلق على وجه التحديد بالصحة المهنية. لذلك إذا أصيب أحد العاملين في القطاع العام في العمل تُطبق أحكام قانون الضمان الاجتماعي التي ستناقش في القسم ٣,٢,٤ من هذا التقرير، لتحديد التعويضات إضافة إلى أي حقوق أخرى ذات صلة تستحق للعامل المصاب.

الإأنّ المادة المادة ١١٤ من نظام الخدمة المدنية تنص على أنّ الموظف الذي يصاب في العمل بمنح إجازة مرضية مدفوعة الأجر:

المادة ١١٤

إذا تبين للجنة شؤون الموظفين في الدائرة وعلى ضوء قرار اللجنة الطبية المختصة أن الموظف أصيب بمرض أو بحادث ناشئ عن طبيعة عمله أثناء قيامه بواجباته الوظيفية دون إهمال منه فيمنح خلال المدد المحددة في المادة (١١١) وبقرار من الوزير راتبه كاملاً مع علاوته.

٤- الإجازة المرضية

وفقاً لأحكام نظام الخدمة المدنية يحق للموظف الحصول على إجازة مرضية. وتحدّد مدة الإجازة على أساس حالة الموظف الطبية لذلك قد تتراوح بين أسبوع وعدة أشهر. وقد يختلف الراتب أيضاً في خلال هذه الفترة وتنخفض قيمته تدريجياً كل أربعة أشهر. ففي خلال الأشهر الأربعة الأولى (سواء كانت متصلة أو متقطعة) يستحق الموظف راتبه كاملاً، أما في خلال الأشهر الأربعة التالية (سواء كانت متصلة أو متقطعة) يستحق الموظف ثلاثة أرباع راتبه.

وفي حال أنّ المريض عند انتهاء المدة كان لا يزال غير قادر على استئناف عمله وشرط أن يكون مرضه قابل للشفاء تمدد إجازته المرضية لمدة لا تزيد على أربعة أشهر ويتقاضى خلالها نصف راتبه الشهري. أما إذا تبين في نهاية الأشهر الثمانية الأولى من الإجازة المرضية (سواء كانت متصلة أو متقطعة) أنّ لدى الموظف مرض غير قابل للشفاء تنهى خدمته بقرار من المرجع المختص. فوفقاً لهذا النص إذا أصيب الموظف بمرض ذي صلة بفيروس نقص المناعة البشرية، وهو مرض بحكم التعريف غير قابل للشفاء، يمكن صرفه من منصبه دون الحاجة إلى إجازة مرضية متكررة. وقد شكّلت هذه المسألة محور نقاش مع المسؤولين في وزارة الصحة الذين أوضحوا

أن الموظف المصاب بمرض ذي صلة بفيروس نقص المناعة البشرية يمنح إجازة مرضية مدتها تساوي تلك التي تمنح للموظفين المصابين بأمراض أخرى إلى أن يبلغ مرحلة متقدمة من المرض بحيث يصبح غير قادر على أداء أي من الواجبات المطلوبة منه في العمل. ولذلك يبدو أن لا تمييز ضد العمال المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية سواء في القانون الأردني أو في الممارسة، وأنهم يُمنحون إجازات مرضية تعادل تلك التي تمنح للموظفين المصابين بأمراض أخرى.

لذلك يبدو أن لا تمييز ضد العمال المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية سواء في القانون الأردني أو في الممارسة، وأنهم يُمنحون إجازات مرضية تعادل تلك التي تمنح للموظفين المصابين بأمراض أخرى

وعلاوة على ذلك، فإن المادة ١٨ (هـ) من نظام التأمين الصحي المدني رقم ٨٣ لسنة ٢٠٠٤ تنص على أن تصدر تعليمات تحدد شروط وأحكام عدم استيفاء أجور المعالجة في مستشفى أو عيادة للمرضى المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية و/أو الإيدز.

وبالفعل صدرت تعليمات في عام ٢٠٠٨ تقدم المزيد من التفاصيل حول شروط وأحكام عدم استيفاء هذه أجور.

وتنطبق التعليمات على المواطنين الأردنيين وعلى الأزواج غير الأردنيين وأطفالهم في حال أنهم مرضى متعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية.

ووفقاً للمادة ٤ من هذه التعليمات فإن كافة أجور معالجة مرضى فيروس نقص المناعة البشرية، ما عدا الرسوم المفروضة على الدواء، يغطيها التأمين الصحي للعاملين في القطاع العام. وعلاوة على ذلك، يغطي التأمين أجور العلاج المضاد للفيروسات القهقرية وأي مضاعفات ذات الصلة ولكنه لا يغطي أجور العلاج من أمراض أخرى قد يكون المريض مصاب بها.

أما بالنسبة لتكاليف الأدوية، فإن المريض المتعاش مع فيروس نقص المناعة البشرية يدفع مائتين وخمسين فلساً عن أي صنف من أصناف الدواء الواردة في الوصفة عند خروجه من المستشفى أو مراجعة عيادات الاختصاص. ويمكن أيضاً معالجة مدمني المخدرات من المرضى المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية مجاناً في المستشفيات أو المراكز

الصحية التابعة لوزارة الصحة، شريطة أن يتقيدوا بالبرنامج العلاجي المقرر لهم من الطبيب المسؤول. وفي حال لم يتقيدوا به بعد خروجهم من المستشفى أو المركز الطبي على مسؤوليتهم الخاصة فلا يتم إدخالهم إلى المستشفى أو المركز الطبي إلا بعد دفع تأمين دخول وقدره مائة دينار ويستكمل العلاج في ظل شروط محددة.

قانون الضمان الاجتماعي لسنة ٢٠١٠ (قانون مؤقت رقم ٧ لسنة ٢٠١٠)

بموجب المادة ٤ (أ) من قانون الضمان الاجتماعي المعتمد مؤخراً، تسري أحكام القانون على الفئات التالية:

المادة ٤ أ:

يخضع لأحكام هذا القانون كل من الفئات المبينة تالياً ممن لا تقل أعمارهم عن ست عشرة سنة دون أي تمييز بسبب الجنسية ومهما كانت مدة العقد أو شكله وأياً كانت طبيعة الأجر شريطة أن لا يقل الأجر الذي تحتسب الاشتراكات على أساسه عن أي منهم عن الحد الأدنى للأجور المعتمد وفقاً لقانون العمل النافذ وسواء أكان أداء العمل بصورة رئيسية داخل المملكة أم خارجها مع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية التي تنظم قواعد الازدواج في التأمينات:

١. جميع العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل النافذ.
٢. العاملون لحسابهم الخاص وأصحاب العمل والشركاء المتضامنون العاملون في منشاتهم على أن تحدد التعليمات التنفيذية الأحكام المتعلقة بشمولهم بما في ذلك ساعات العمل والاجازات و الراحة والتفتيش وأجورهم المشمولة بأحكام هذا القانون.
٣. الموظفون غير التابعين للتقاعد بموجب أحكام قانون التقاعد المدني أو قانون التقاعد العسكري.

٤. الأشخاص الأردنيون العاملون لدى البعثات الاقليمية والدولية والبعثات السياسية أو العسكرية العربية والأجنبية العاملة في المملكة والملحقيات والمراكز الفنية والتعليمية التابعة لها.

إنّ التأمين في مؤسسة الضمان الاجتماعي إلزامياً لجميع الفئات المنصوص عليها أعلاه. بينما «إذا كان أصحاب المنشأة خاضعين لأحكام نظام تأمين تقاعد الزامي بمقتضى أحكام التشريعات النافذة فيكون تأمينهم في المؤسسة اختيارياً وفق أحكام المادة (٧) من هذا القانون». وتنص هذه المادة على أنّ «الأردني الذي يخرج من نطاق تطبيق أحكام هذا القانون وأي شخص أردني سواء كان مقيماً داخل المملكة أو خارجها الانتساب بصفة اختيارية إلى التأمين [...] لغايات حصوله على راتب التقاعد أو غيرها من المنافع المنصوص عليها في المادة.

فإنّ العمال المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية وعلى الرغم من عدم وجود أحكام محددة في قانون الضمان الاجتماعي بشأن فيروس نقص المناعة البشرية، يُصنفون من ذوي «العجز الكلي الطبيعي الدائم»، والمعروف في المادة ٢ (أ) من القانون

أما فئات العمال الذين يحق لهم الحصول على الضمان الاجتماعي، فثمة ثلاثة تصوّرات مختلفة للمتعايشين مع فيروس نقص المناعة البشرية. ووفقاً لمصدر في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، فإنّ العمال المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية وعلى الرغم من عدم وجود أحكام محددة في قانون الضمان الاجتماعي بشأن فيروس نقص المناعة البشرية، يُصنفون من ذوي «العجز الكلي الطبيعي الدائم»، والمعروف في المادة ٢ (أ) من القانون على النحو التالي: «العجز غير الناشئ عن إصابة العمل وغير القابل للشفاء ويحول كلياً وبصفة دائمة دون مزاولة المؤمن عليه لأي عمل يتقاضى عنه أجراً أو مهنة تدر عليه دخلاً». ويطبق التصوّر الأول في حال كانت إصابة الشخص بفيروس نقص المناعة البشرية سابقة لانتسابه إلى تأمين الضمان الاجتماعي. وفي هذه الحالة، إذا تدهورت صحة العامل في العمل وبات غير قادر على الاستمرار في العمل، فلن يستحق راتب اعتلال العجز عند إنهاء خدمته. ولكن يحق له مبلغ مقطوع بمثابة تعويض عن العجز شريطة

أن لا تقل مدة عمله عن اثني عشر شهراً (سواء كانت متصلة أو متقطعة). ونشير إلى أن هذا التفاوت في معاملة العمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية لا يتماشى مع الفقرة ٢٠ من التوصية التي تنص صراحة على عدم التمييز ضد العمال أو عائلاتهم على أساس الإصابة الفعلية بفيروس نقص المناعة البشرية أو الإصابة المتصورة به في الحصول على نظم الضمان الاجتماعي ونظم التأمين المهني أو فيما يتعلق بالفوائد في ظل هذه النظم، بما في ذلك الرعاية الصحية، والعجز والوفاء واستحقاقات الوراثة.

أما التصوران الثاني والثالث فينطبقان على العمال الذين يصابون بفيروس نقص المناعة البشرية بعد انتسابهم إلى تأمين الضمان الاجتماعي وليس نتيجة لعملهم. وفي هذه الحالة، تطبق المادة ٦٧ (أ) التي تنص على ما يلي:

المادة ٦٧ أ:

يستحق المؤمن عليه راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم أو راتب اعتلال العجز الجزئي الطبيعي الدائم شريطة تحقق ما يلي:

انتهاء خدمته.

أن يتقدم بطلب تخصيص راتب الاعتلال خلال مدة لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ انتهاء الخدمة.

أن لا تقل اشتراكاته الفعلية عن (٦٠) اشتراكا منها (٣٦) اشتراكا متصلا. [التشديد على الكلمات مضاف]

٤. ثبوت حالة العجز بقرار من المرجع الطبي.

وما يمكن استخلاصه من هذا الحكم هو أن العامل في حال أصيب بفيروس نقص المناعة البشرية بعد انتسابه إلى نظام

تأمين الضمان الاجتماعي، ولكن ليس نتيجة للعمل، يجب أن لا تقل اشتراكاته عن ٦٠ اشتراكاً منها ٣٦ اشتراكاً متصلاً كي يستحق راتب اعتلال العجز عند انتهاء خدمته. وإذا كانت المدة التي عمل خلالها العامل تقل عن ٦٠ شهراً، لن يستحق سوى مبلغ مقطوع بمثابة تعويض لدى تركه العمل. أما إذا سرح العامل قبل إتمام مدة ٦٠ شهراً، يمكنه الاستمرار في دفع الاشتراكات طوعياً إلى أن يصل المجموع إلى ٦٠ فيغدو مؤهلاً للحصول على راتب اعتلال العجز. وكما تبين أعلاه، لا يحق سوى للأردنيين دفع الاشتراكات الطوعية لنظام الضمان الاجتماعي.

هذه هي الأحكام المتعلقة بالتعويض عن العجز الكلي الطبيعي الدائم، والإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية إحداها. أما بالنسبة للعمال الذين يصابون بفيروس نقص المناعة البشرية في اثناء أداء عملهم، كما هو الحال مع العاملين في المهن الطبية والصحية، فإنّ الفصل الرابع من قانون الضمان الاجتماعي يتضمن أحكاماً إضافية تتعلق بالإصابات المهنية. فبموجب المادة ٢٥ من القانون، يشمل تأمين العاملين ذوي الإصابات المهنية ما يلي:

المادة ٢٥:

تشمل خدمات تأمين إصابات العمل ما يلي:

١. العناية الطبية التي تستلزمها الحالة المرضية للمصاب.
٢. البدلات اليومية للعجز المؤقت عن العمل إذا أصبح المصاب غير قادر على العمل بسبب إصابة العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (٣١) من هذا القانون.
٣. الرواتب الشهرية و تعويضات الدفعة الواحدة المستحقة للمصاب.
٤. الرواتب الشهرية للمستحقين.

٥. نفقات الجنازة التي يستحق دفعها في حال وفاة المؤمن عليه نتيجة إصابة العمل و تحدد التعليمات التنفيذية مقدارها ومن تصرف لهم.

هذه هي النفقات العامة التي يغطيها التأمين والضمان الاجتماعي في حالة الإصابة المهنية. وتشمل العناية الطبية المنصوص عليها في المادة ٢٥ (أ) تكاليف الإقامة في المستشفى والمعالجة الطبية.

وفي حين أن هذه الأحكام تقدّم شكلاً من أشكال التعويض للعاملين المصابين بإصابات مهنية، كقانون العمل، إلا أنّ فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز ليس مدرجاً صراحة بين الأمراض أو الإصابات المهنية التي تتطلب التعويض. وقد نوقشت هذه المسألة مع مصدر في مؤسسة الضمان الاجتماعي. وذكر المصدر أنّ العمال الذين يصابون بفيروس نقص المناعة البشرية نتيجة إصابة مهنية (كالمرضى والأطباء) ورغم أنّ الإيدز غير مدرج صراحة في الملحق، فإنهم يظلّون مؤهلين للحصول على تعويضات. وفي هذه الحالة، يشبّه فيروس ومرض الإيدز بمرض آخر مدرج في الملحق ويحسب التعويض وفقاً له. وبناءً عليه، فإنّ الموظفين الذين يصابون بفيروس نقص المناعة البشرية نتيجة لإصابة في العمل لا يستفيدون على ما يبدو من التعويض بشكل واضح بموجب أحكام قانون الضمان الاجتماعي.

ولذلك يبدو أنّ ثمة ثغرة في كلّ من قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي فيما يتعلق بالتعويض على العمال الذين يصابون بفيروس نقص المناعة البشرية نتيجة لإصابة مهنية. ويمكن معالجة هذه الثغرة عن طريق إدراج الأمراض ذات صلة بفيروس نقص المناعة البشرية بشكل واضح في جدول الأمراض والإصابات المهنية الملحقين بهذين القانونين. فإنّ توصية منظمة العمل الدولية بشأن قائمة الأمراض المهنية، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٤) تشمل فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز والسل.

أما في الحالات التي لا يستفيد فيها العامل المتعايش مع فيروس نقص المناعة البشرية من أي شكل من أشكال المساعدة المالية على أساس أحكام قانون العمل أو قانون الضمان الاجتماعي، أشار مصدر في وزارة الصحة أنّ الفرد يستطيع أن يقدم طلباً للحصول مساعدة مالية إلى وزارة الصحة. وبناء على دراسة الطلب وتقييم احتياجات مقدم الطلب، يمكن أن تقدم وزارة الصحة نوعاً من المساعدة المالية للشخص المتعايش مع فيروس نقص المناعة البشرية تخصم من الصندوق العام وتحدد المساعدة المالية على أساس كل حالة على حدة. ونشير إلى أنّ لا أحكام في القانون تتناول هذه المسألة، لذلك يترك تحديد نوع المساعدة المالية وقدرها لتقدير وزارة الصحة.

الفصل الثالث:

المناقشات والتوصيات النهائية

وفقاً للفجوات المحددة التي نوقشت في هذه الدراسة، ينبغي تعديل القوانين الأردنية من أجل زيادة مستوى الحماية القانونية للعمال حاملي فيروس نقص المناعة البشرية في مكان العمل، وضمان أن يتم الحفاظ على حقوقهم وفقاً لمعايير منظمة العمل الدولية وأن لا يخضع العمال للتمييز على أساس حالتهم الصحية.

مع إشارة محددة إلى النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، ترد أدناه الأحكام الرئيسية في التشريعات الأردنية المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز ومكان العمل. وينبغي لهذه الأحكام الرئيسية تحسين وضع الأفراد الذين يعيشون مع فيروس نقص المناعة البشرية والذين يسعون إما للعمل أو الذين يعملون حالياً في الأردن:

ملخص التعديلات المقترحة

- يمكن تعديل المادة ١٩ من قانون العمل والأنظمة والتعليمات ذات الصلة لضمان عدم اشتراط أصحاب العمل على الباحثين عن عمل إجراء اختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية كشرط مسبق للتوظيف. وينبغي أن يكون هذا التعديل واضحاً وصريحاً

أن مع إتمام تنفيذ هذه الدراسة يكون الحوار من أجل تطوير سياسة وطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل قد بدأ بالفعل

بغية تشجيع الأشخاص المتعايشين مع فيروس نقص المناعة البشرية على التقدم بطلب للحصول على عمل في القطاع الخاص.

- وبالمثل، لا ينبغي أن يطلب من العاملين في الخدمة المدنية الخضوع لاختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية كما هو الحال في الوقت الراهن. وبناء عليه، ينبغي تعديل المادة ٤٣ من نظام الخدمة المدنية. وكما جاء في هذه الدراسة، وضعت وزارة الصحة مسودة نظام يحظر في حال اعتماده اختبار الكشف الإلزامي عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية لأغراض العمل في الخدمة المدنية.
- وينبغي أيضاً أن تصدر تعليمات تحدد طبيعة الفحص الطبي الدوري الذي يُطلب من العمال الخضوع له. وينبغي أن تضمن التعليمات عدم فرض اختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية على الموظفين بغض النظر عن القطاع العاملين فيه .
- وينبغي إزالة شرط خضوع جميع العمال المهاجرين لاختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية من قانون العمل والأنظمة والتعليمات ذات الصلة كشرط مسبق للحصول على تصريح عمل.
- وينبغي تحديث جدول قائمة الأمراض وجدول الإصابات المهنية الملحقين بقانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ليشملا العدوى بفيروس نقص المناعة البشرية أو الأمراض ذات صلة بفيروس به مثل السل باعتبارها أمراضاً أو إصابات مهنية.
- وينبغي سن تشريع لتمكين العمال المتعايشين مع فيروس نقص المناعة البشرية من الحصول على راتب اعتلال العجز وفقاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي.
- ثمة مفهوم عام يتم بناء عليه وصم العمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية أو المتأثرين منه والتمييز

ضدهم بسبب السلبيات المرتبطة به. ولذلك تدعو الحاجة إلى رفع مستوى الوعي في مكان العمل حول جميع وسائل انتقال فيروس نقص المناعة البشرية الوقاية منه والعلاج المتوفر له.

- وينبغي أن يعتمد أصحاب العمل سياسات داخلية مكتوبة بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل. ويمكن تشجيع أصحاب العمل هؤلاء بالتعاون مع العمال على صياغة سياسات داخلية واعتمادها وتنفيذها على نحو فعال تضمن حقوق العمال المتعاشين مع فيروس نقص المناعة والأمراض ذات الصلة به. ولتحقيق ذلك، ينبغي أولاً أن يكونوا على بينة من التوصية رقم ٢٠٠.

وينبغي أن ينص القانون على حماية محددة وواضحة لحقوق الأشخاص المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية في مكان العمل

والجدير بالذكر أن مع إتمام تنفيذ هذه الدراسة يكون الحوار من أجل تطوير سياسة وطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل قد بدأ بالفعل بدعوة من وزارة العمل بالتشاور وبالتعاون مع الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن وغرفة صناعة الأردن وذلك بدعم من مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية (المزيد من التفاصيل متوفرة في فصل المناقشة). وينبغي الانتهاء من هذه العملية وأن تقدم السياسة إلى السلطات المختصة.

المناقشة

قدّمت هذه الدراسة تحليلاً للقوانين والممارسات التي تؤثر في الأشخاص المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية في مكان العمل في الأردن. وكان الهدف دعم الحكومة بالتوصيات المبنية على الأدلة لمواءمة التشريعات الوطنية مع المعايير الدولية وتحديد التوصية رقم ٢٠٠ الجديدة.

وأظهر التحليل تناقضات مهمة بين التشريعات الأردنية بشأن عالم العمل والمعايير الدولية. وقد تؤدي هذه التناقضات إلى

التمييز في مكان العمل ضدّ الأفراد على أساس حالة الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية. لذا تدعو هذه التناقضات إلى ضرورة تعديل بعض القوانين وإصدار تعليمات توضح الأحكام الغامضة والمعرضة لسوء التفسير. وينبغي أن ينص القانون على حماية محددة وواضحة لحقوق الأشخاص المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية في مكان العمل. في موازاة هذه العملية وفي أثناء انتظار البدء بها، فإنّ معالجة هذه التناقضات معالجة أكثر فعالية تكون من خلال اعتماد سياسة منفصلة ومخصصة بالكامل للأشخاص المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل. وينبغي أن تُعتبر صياغة سياسة شاملة تغطي فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل مهمة أيضاً لتفعيل التوصية رقم ٢٠٠.

إنّ اللقاءات التي أجريت مع المسؤولين الحكوميين تبعت على الأمل في أن الحكومة الأردنية تدرك الصعوبات التي تواجه الأشخاص المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية، وأنها على استعداد لمعالجة الوضع. وبالفعل فقد أولى الأردن اهتماماً كبيراً لهذه المسألة في السنوات الأخيرة.

ونذكر أنّ مندوبي المملكة الأردنية الهاشمية اتخذوا الخطوة الأولى عن طريق المشاركة في الدورة التاسعة والتسعين لمؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيو عام ٢٠١٠ حيث صوتوا لصالح اعتماد التوصية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠).

وبمثابة متابعة لاعتماد التوصية رقم ٢٠٠ وافق وفد الأردن على بيان التزام تفعيل التوصية رقم ٢٠٠ في حزيران/يونيو عام ٢٠١١ في خلال اجتماع منظمة العمل الدولية للاستشارات الفنية «نحو صياغة استجابة عالم العمل في دول المشرق» الذي عقد في بيروت في عام ٢٠١١. إذ اعترف هذا البيان بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز بوصفه قضية من قضايا مكان العمل ودعا عالم العمل للعمل الفوري وفي الوقت المناسب في الاستجابة لفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز.

وتجدر الإشارة إلى أن خطة الاستراتيجية الوطنية الجديدة بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز للفترة ٢٠١٢-٢٠١٦ تدعو إلى مشاركة وزارة العمل مشاركة وثيقة كما أن دور مبادرات مكان العمل لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز فمعرفة بوضوح وبما يتوافق مع التوصية رقم ٢٠٠. ويعتبر دور وزارة العمل بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين بالغ الأهمية: أ) لوضع سياسة واضحة مصممة لمكان العمل؛ ب) وللوصول إلى العمال في قطاع معين هم أكثر عرضة فيه لخطر الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية؛ ج) وللتعاون مع القطاع الخاص ونقابات العمال في وضع برامج ماكن العمل التي تراعي قضية فيروس نقص المناعة البشرية. وعلاوة على ذلك، فإن خطة الاستراتيجية الوطنية الجديدة في الأردن بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز للفترة ٢٠١٢-٢٠١٦ تعترف بدور وزارة العمل وتعززه للوصول إلى المراهقين الأكثر عرضة لخطر الإصابة مثل المتسربين من المدارس والعاطلين عن العمل.

يمكن للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وبمساعدة من مكتب منظمة العمل الدولية أن تلعب دوراً رئيسياً في دعم الاستجابة الوطنية لمكافحة الإيدز في الأردن وفقاً للمبادئ التوجيهية في معيار العمل الدولي الجديد بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز أي التوصية رقم ٢٠٠

يمكن للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وبمساعدة من مكتب منظمة العمل الدولية أن تلعب دوراً رئيسياً في دعم الاستجابة الوطنية لمكافحة الإيدز في الأردن وفقاً للمبادئ التوجيهية في معيار العمل الدولي الجديد بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز أي التوصية رقم ٢٠٠. فإن نتائج الدراسة الأولية والتي تمت مشاركتها سراً مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والشركاء الاجتماعيين عجلت من عملهم في الاستجابة للإيدز.

وبالفعل، فإن هذه العملية بدأت في عام ٢٠١١، وقد اتخذت وزارة العمل، ووزارة الصحة، وغرفة صناعة الأردن، والاتحاد العام لنقابات الأردن الخطوات ذات الصلة:

- تحديد جهة التنسيق بشأن فيروس نقص المناعة البشرية وعالم العمل - في أيلول/سبتمبر عام ٢٠١١؛
- وتعزيز ندوات لأصحاب العمل والعمال وتنفيذها حول التوعية والدعوة لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية

والإيدز - في تشرين الثاني/نوفمبر عام ٢٠١١، وتعزيز تنظيم ورشة العمل الثلاثية الوطنية «نحو صياغة سياسة وطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل» في كانون الأول/ديسمبر عام ٢٠١١؛

- وصاغ الأردن مسودة السياسة الوطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل وهي نتيجة ملموسة لكافة الجهود المذكورة أعلاه- في كانون الأول/ديسمبر عام ٢٠١١ ثم أقرت من خلال ورشة العمل المذكورة «نحو صياغة سياسة وطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل».

شكّل اعتماد مسودة السياسة دلالة واضحة على الرغبة في التغيير ما شكّل فسحة ينبغي البناء عليها. وتعتبر أيضاً صياغة السياسة الوطنية بشأن فيروس نقص المناعة وعالم العمل بمثابة خطوة هامة ليس للأردن فحسب ولكن للدول العربية أيضاً. ونذكر أنّ وثيقة السياسة في مرحلة الصياغة النهائية وتقديمها إلى الجهات المختصة للمصادقة عليها.

واتضح من خلال مقابلات مع مسؤولين وممثلين عن المنظمات المدنية والأشخاص المتعايشين مع فيروس نقص المناعة البشرية وجود حاجة متزايدة لصياغة هذه السياسة واعتمادها لتنظيم حقوق الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية أو المتأثرين به في مكان العمل، ولتحديد أفضل دور عالم العمل في التخفيف من وطأة فيروس نقص المناعة البشرية في مكان العمل كمساهمة في الاستجابة الوطنية للإيدز.

والجدير بالذكر أنّ هذه الجهود رغم أنّها تستحق الثناء إلا أنّ التحدي الأكبر أمام واضعي السياسات والناشطين والمسؤولين العاملين على قضية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في الأردن هو الحاجة إلى رفع مستوى الوعي حول فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز بين عامة السكان، وتبديد الوصم والتمييز ضد المصابين وخاصة في مكان العمل. واتضح من خلال مقابلة مع أحد الأشخاص المتعايشين مع فيروس نقص

تعتبر أيضاً صياغة السياسة الوطنية بشأن فيروس نقص المناعة وعالم العمل بمثابة خطوة هامة ليس للأردن فحسب ولكن للدول العربية أيضاً.

المناعة البشرية، أنّ الجهود التشريعية رغم الإفادة منها فهي غير كافية لصون حقوق الأشخاص المصابين بأمراض ذات صلة بفيروس نقص المناعة البشرية. ومن أجل الوصول إلى أفضل النتائج، ينبغي أن تتزامن هذه الجهود مع المبادرات الرامية إلى تغيير مفاهيم الناس حول فيروس نقص المناعة البشرية وأسبابه وتوفير الفرصة للأشخاص المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية ليعيشوا بكرامة حياة صحية طويلة ومنتجة والوصول إلى فرص العمل.

وفي غضون ذلك، يجب تشجيع المجتمع المدني على القيام بدور أكبر في الدفاع عن حقوق هذه الفئة من خلال مساعدتها على البحث عن عمل رسمي في كل من القطاعين الخاص والعام، وتقديم الدعم القانوني والنفسي لهؤلاء الأفراد وللقائمين على رعايتهم. وفي هذا الإطار تجدر الإشارة إلى الحاجة إلى تعزيز قدرة المنظمات الممثلة للأشخاص المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية على الدفاع عن الحق في العمل، كما ينبغي تعزيز التدريب المصمم في هذا الصدد.

في الوقت الحاضر يواجه الأشخاص المتعاشون مع فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في الأردن تحديات هائلة لدخول عالم العمل. فإن التمييز ضد هؤلاء الأفراد قد يدفع بوباء فيروس نقص المناعة البشرية إلى السرية ويجبر المصابين به على التعامل مع متطلبات السوق السوداء للعمل.

التوصيات النهائية

أما التوصيات التي توصلت إليها هذه الدراسة فهي ما يلي:

١. وضع اللمسات الأخيرة على مسودة السياسة بشأن فيروس نقص المناعة والإيدز وعالم العمل وتقديمها إلى وزارة العمل والسلطات المختصة للموافقة الرسمية عليها.
٢. يمكن لوزارة العمل بالتعاون الوثيق مع الشركاء الاجتماعيين ووزارة الصحة اتخاذ الخطوات اللازمة

لإنشاء اللجنة التقنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل لضمان تنفيذ السياسة الوطنية وتقييمها والبدء بالعمل في وزارة العمل نحو استكمال القوانين المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل.

٣. توفير التدريب اللازم والتوجيه لأعضاء اللجنة التقنية المذكورة آنفاً ولموظفي وزارة العمل لتمكينهم من المتابعة الفعالة لعملية الموافقة على مسودة السياسة وتنفيذها.

٤. الشروع في مشاورات مع الخبراء الوطنيين والدوليين للبدء في استعراض بيانات تتعلق بسياسات اختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية في الأردن. وينبغي تشجيع الندوات المصممة التي يجب أن تشمل تحليل للبيانات المتعلقة بالأردن وغيره من البلدان وذلك بالتعاون مع منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز.

٥. تعزيز تدريب يستهدف المسؤولين في تفتيش العمل حول تطبيق القانون الأردني فيما يتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل.

٦. تشجيع دور المنظمات غير الحكومية التي تتعامل مع الأشخاص المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية وتعزيزه ودعمه في الدفاع عن حقوق الأشخاص المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية في العمل ووضع آلية لتعزيز الأنشطة في مكان العمل للحد من الوصم والتمييز.

٧. البدء بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين ومنظمة الأشخاص المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية وبنهج مستدام ببرنامج لمكان العمل يهدف إلى التشجيع على تغيير السلوك في مكان العمل من أجل القضاء على وصم الأشخاص المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية والتمييز ضدهم بين زملاء العمل وأصحاب العمل.

٨. ضرورة تشجيع الشراكة بين القطاع الخاص والمنظمات
الحاصلة على التدريب في الترويج لمكافحة فيروس
نقص المناعة البشرية والتثقيف حوله من أجل بدء حملة
توعية في مكان العمل ما يرفع مستوى المعرفة حول
فيروس نقص المناعة البشرية ويمنع حصول أي إصابات
جديدة بفيروس نقص المناعة البشرية في أوساط العمال
وأسرهم.

٩. تشجيع الجدل الدائر حول فيروس نقص المناعة البشرية
والإيدز في إطار الأنشطة التدريبية التي تستهدف ممثلين
من العمال وأصحاب العمل.

المراجع :

قوانين منظمة العمل الدولية واتفاقياتها

- التوصية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠)
- مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل، ٢٠٠١

التشريعات الأردنية

قوانين العمل

- قانون العمل وتعديلاته رقم ٨ لسنة ١٩٩٦
- قانون الصحة العامة رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٨
- قانون الضمان الاجتماعي مؤقت رقم ٧ لسنة ٢٠١٠

الأنظمة

- نظام الخدمة المدنية رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٧
- نظام التأمين الصحي المدني رقم ٨٣ لسنة ٢٠٠٤
- نظام العناية الطبية الوقائية والعلاجية للعمال في المؤسسات رقم ٤٢ لسنة ١٩٩٨
- نظام تشكيل لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية رقم ٧ لسنة ١٩٩٨
- نظام مفتشي العمل رقم ٥٦ لسنة ١٩٩٦

التعليمات

- تعليمات الفحص الطبي الدوري للعمال في المؤسسات لسنة ١٩٩٩
- تعليمات الفحص الطبي الاولي للعمال في المؤسسات لسنة ١٩٩٩
- تعليمات شروط وإجراءات ترخيص المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الاردنيين العاملين في المنازل لسنة ٢٠٠٦
- تعليمات رقم (٣) لسنة ٢٠٠٨ أسس وشروط عدم استيفاء أجور المعالجة في المستشفى أو المركز لأي من الأشخاص أو الحالات المذكورة في المادة (١٨) من نظام التأمين الصحي المدني
- تعليمات شروط وإجراءات استقدام واستخدام غير الاردنيين العاملين في المنازل لسنة ٢٠٠٩
- تعليمات معدلة لتعليمات شروط وإجراءات ترخيص المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الاردنيين العاملين في المنازل لسنة ٢٠٠٩

القرارات

- قرار صادر عن وزير العمل خاص بالانموذج الواجب على صاحب العمل تعبئته للتبليغ عن أي أمراض مهنية أو الاشتباه بها لدى العاملين لسنة ١٩٩٩
- قرار صادر عن وزير العمل خاص بنموذج الفحص الدوري لسنة ٢٠٠٢

الملاحق

- جدول قائمة الأمراض التي يترتب عليها تعويض الملحق بقانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٩٦
- جدول الإصابات المهنية وتقدير نسب العجز الذي ينشأ عنها ملحق بقانون العمل رقم ٢ لسنة ١٩٩٦

- تعليمات شروط وإجراءات ترخيص المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الاردنيين العاملين في المنازل لسنة ٢٠٠٦
- تعليمات رقم (٣) لسنة ٢٠٠٨ أسس وشروط عدم استيفاء أجور المعالجة في المستشفى أو المركز لأي من الأشخاص أو الحالات المذكورة في المادة (١٨) من نظام التأمين الصحي المدني
- تعليمات شروط وإجراءات استقدام واستخدام غير الاردنيين العاملين في المنازل لسنة ٢٠٠٩
- تعليمات معدلة لتعليمات شروط وإجراءات ترخيص المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الاردنيين العاملين في المنازل لسنة ٢٠٠٩

القرارات

- قرار صادر عن وزير العمل خاص بالنموذج الواجب على صاحب العمل تعبئته للتبليغ عن أي أمراض مهنية أو الاشتباه بها لدى العاملين لسنة ١٩٩٩
- قرار صادر عن وزير العمل خاص بنموذج الفحص الدوري لسنة ٢٠٠٢

الملاحق

- جدول قائمة الأمراض التي يترتب عليها تعويض الملحق بقانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٩٦
- جدول الإصابات المهنية وتقدير نسب العجز الذي ينشأ عنها ملحق بقانون العمل رقم ٢ لسنة ١٩٩٦

