

دراسة
2023



ظروف سوق العمل واحتياجات
العاملين في القطاع الزراعي الأردني
- خارطة الطريق

هذه الدراسة من إصدار الفينيق للتنمية المستدامة. جميع الحقوق محفوظة، لا يسمح بإعادة إصدار هذه الدراسة أو أي جزء منها أو تخزينها أو استنساخها أو نقلها، كلياً أو جزئياً، بأي شكل وبأية وسيلة، سواء بطريقة الكترونية أو آلية، بما في ذلك الاستنساخ الفوتوغرافي، أو التسجيل أو استخدام أي نظام من نظم تخزين المعلومات واسترجاعها، دون الحصول على إذن خطي مسبق من مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية.

تنوية:

إن الفينيق للتنمية المستدامة وبورتكوس غير مسؤولين عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق الدراسة.

الفينيق للتنمية المستدامة

مؤسسة بحثية علمية مستقلة تأسست كدار دراسات وأبحاث ودار قياس رأي عام في عام 2003، يعمل المركز على بناء نموذج تنموي قائم على مبادئ الديمقراطية وحقوق الانسان، بالتركيز على اصلاح سياسات العمل وفق هذه المبادئ، إزالة القيود عن حرية التنظيم النقابي، تعزيز سياسات الحماية الاجتماعية وتطوير قواعد بيانات للفاعلين في العملية التنموية الشاملة والمستدامة، من خلال اعداد الدراسات والتقارير والأوراق البحثية والمؤتمرات والمدافعة وتطوير قدرات الفاعلين في العملية التنموية.



قائمة المحتويات

5	الملخص التنفيذي
8	1. المقدمة
10	2. المنهجية
11	3. مدخل إلى قطاع الزراعة في الأردن
14	2.2 الإطار القانوني الناظم للعمال في قطاع الزراعة
14	2.2.1 قانون العمل الأردني
15	2.2.2 قانون الضمان الاجتماعي
17	3.2.2 نظام عمال الزراعة
18	4.2.2 الإطار القانوني الناظم تشغيل العمالة المهاجرة (الوافدة) في الأردن
20	3. نتائج الدراسة
20	1.3 التوزيع الديموغرافي للعمال الذين شملتهم الدراسة المسحية
21	2.3 ظروف العمل في قطاع الزراعة في الأردن
21	1.2.3 التمييز في مكان العمل.
21	2.2.3 المشكلات المهنية تحديات البيئة العملية
31	3.2.3 المشكلات القانونية
35	3.3 العنف في مكان العمل
35	1.3.3 مسببات العنف ضد المزارعين والمزارعات في مكان العمل
36	2.3.3 مصادر العنف ضد المزارعين والمزارعات
36	3.3.3 أنواع العنف الذي يتعرض له المزارعون والمزارعات
39	4.3.3 آليات الشكوى والإبلاغ
40	4.3 الصحة والسلامة المهنية
40	1.4.3 الحوادث والاصابات والأمراض التي يتعرض لها المزارعون والمزارعات في العمل
44	2.4.3 مدى التزام أصحاب العمل بمعايير السلامة المهنية في مزارعهم
46	5.3 التحديات التي تواجه أصحاب المزارع
49	التوصيات
51	قائمة المراجع

الملخص التنفيذي

يواجه قطاع الزراعة في الأردن تحديات كبيرة بسبب الظروف الجغرافية والمناخية الصعبة التي يعاني منها، من حيث الأراضي الزراعية المحدودة في ظل الموارد المائية الشحيحة، والتي بدورها تؤثر على ظروف العمل للمزارعين الذين يعانون أصلاً من العديد من العقبات الاقتصادية والصحية والقانونية وضعف آليات الحماية الاجتماعية التي تحول دون سبل العيش الكريم، مما يشكل تهديداً لاستدامة القطاع الزراعي على المدى الطويل.

أعد مركز الفينيق للتنمية المستدامة بالتعاون مع منظمة بورتكوس دراسة بعنوان « ظروف سوق العمل واحتياجات العاملين في القطاع الزراعي الأردني - خارطة الطريق»، والتي هدفت إلى تسليط الضوء على ظروف العمل في القطاع الزراعي، من حيث تحليل معقّد لديناميكيات العمل والصحة والسلامة المهنية والقوانين الناظمة لقطاع الزراعة، بالإضافة إلى دمج وجهات نظر كل من العمال وأصحاب المزارع، وذلك ضمن مشروع تمكين مسارات العمل لعمال الزراعة في الأردن. وقدمت الدراسة تصوراً عن ظروف العاملين والعمالات وأهم التحديات التي تواجه أصحاب العمل في القطاع الزراعي في المناطق الزراعية التالية: وادي الأردن، والمفرق، وإربد، والزرقاء.

استخدمت الدراسة المقاربة المختلطة (الكمية والنوعية) والتي تتسق مع أهداف الدراسة وتضمنت المنهجية مراجعة مكتبية، ومسحين اشتملا على 407 عاملاً زراعياً، والآخر استهدف 94 من أصحاب المزارع. وتمّ عقد (12) جلسة نقاش مركزة شارك فيها العمال وأصحاب المزارع، إضافة إلى إجراء 12 عشرة مقابلة معمقة مع أصحاب المصلحة المشاركين في العمل الزراعي، وقد وفر هذا المنهج المختلط تصوراً قيماً حول ظروف وتحديات العمل في القطاع الزراعي.

نتائج الدراسة

أظهرت الدراسة أن المزارعين والمزارعات يعانون من تعدد أنواع الإصابات والأمراض المهنية التي تحدث أثناء وبسبب العمل داخل المزرعة، كما أن مراعاة أصحاب العمل لقواعد السلامة المهنية في المزارع ليست إلا محاولات خجولة ولا ترتقي إلى معايير الصحة والسلامة العالمية، إضافة إلى غياب أدوات السلامة ومعدات الوقاية الشخصية في المزارع، حيث يتكبد المزارع إحضرارها على نفقته الشخصية.

وتبين وجود عدد من المعوقات والتحديات التي تواجه المزارعين والمزارعات تمثلت بالمشكلات المهنية التي تتضمن مشاكل التوظيف وتصاريح العمل، إذ إن الغالبية العظمى من المزارعين والمزارعات من الجنسية السورية والجنسيات الأخرى غير المصرية لا يمتلكون تصاريح عمل للعمل في القطاع الزراعي. ويواجه العاملون والعمالات في القطاع الزراعي مشاكلًا في عقود العمل، إذ لا يمتلكون عقود عمل مكتوبة، نظراً لطبيعة عملهم الموسمية، هذا بالإضافة إلى أن غالبية العاملين لا يعرفون حقوقهم العمالية الممنوحة لهم بموجب القانون الأردني.

ومن ضمن التحديات التي تواجه العاملين في الزراعة ساعات العمل الطويلة التي تتراوح بحسب النتائج من (-8 13) ساعة في اليوم، غير أنه وفي بعض أوقات العمل الموسمية يُرغمون على العمل لساعات إضافية قد تصل إلى أكثر من ثلاثة عشر ساعة يومياً.

كما بينت نتائج الدراسة إلى أن القطاع الزراعي يتصف بانخفاض الأجور فيه واختلافها وفقاً لنوع العمل ونوع المنتجات الزراعية، فالعمالة السورية تتم محاسبتهم بالساعة ويتلقوا أجراً يتراوح من (دينار - دينار وربع)، بينما تتم محاسبة العمالة المصرية بشكل شهري من (300-350 دينار).

له المزارعين والمزارعات ابتداء من صاحب العمل في المزارع الصغيرة والوقيف (الشخص المسؤول عن العاملين وتنظيمهم في المزارع الكبيرة والذي يعين من قبل أصحاب المزرعة)، في حين يظهر الشاويش كمصدر من مصادر العنف بالنسبة للمزارعين والمزارعات السوريين، كما تبين النتائج ان المزارعين أنفسهم قد يكونون مصدرًا للعنف. وتؤكد الدراسة أن العنف ضد المزارعين لا ينحصر في شكل واحد، بل يتخذ عدة أشكال، تمثلت بالعنف النفسي فاللفظي، فالاقتصادي، كما وتتعرض المزارعات للتحرش الجنسي.

أظهرت النتائج صعوبة وقصوراً في آليات التعامل مع الشكوى والإبلاغ عن حالات العنف ضد المزارعين والمزارعات، في ضوء قوانين لا تؤمن الحماية الكاملة للذين يتعرضوا للعنف في حال الشكوى، وكشفت النتائج ان عدم فاعلية نتيجة الشكوى قد أضر أيضاً على بقية المزارعين والمزارعات مما يجعل الغالبية منهم لم تقدم على الشكوى لمعرفتهم مسبقاً بعدم وجود عقوبات رادعة للمعنف، أو لخوفهم من فقدان العمل، أو لعدم وجود أوراق قانونية لعملهم كالتصاريح والعقود مما يُخرجهم كخاسرين.

أما بالنسبة إلى التحديات التي تواجه أصحاب المزارع، فقد كشفت نتائج الدراسة أن أصحاب المزارع يواجهون تحديات مالية كبيرة حيث تتجاوز تكاليف صيانة مزارعهم وشراء الاسمدة الدخل الذي يحصلون عليه من بيع منتجاتهم، بالإضافة إلى التحديات المناخية مثل ارتفاع درجات الحرارة والتغيرات في أنماط هطول الأمطار مما أجبرهم على شراء مياه إضافية من السوق لتكملة احتياجاتهم الزراعية، وأظهرت النتائج ان نقل المحاصيل وتنظيم الأسواق يضيف عبئاً مالياً على المزارعين.

أو بالساعة (دينار ونصف - دينارين)، أو يحصلون على نسبة متفق عليها مع صاحب العمل من المحصول، وفيما يتعلق بالعمالة الباكستانية، فقد تبين أنهم يعملون بنظام الشراكة، في حين أن الأردنيين إما يتقاضوا أجراً بالساعة يتراوح من (دينار ونصف - دينارين)، أو بعض لديهم عقد عمل شهري وخاصة الذكور ويتقاضون ما بين الحد الأدنى للاجور (260 دينار) إلى 300 دينار. في حين تبين ان المزارعين والمزارعات السوريين أكثر عرضة للاستغلال وعدم إعطائهم الأجر المتفق عليه.

وعلى الرغم من تحمل أصحاب الأعمال تكلفة المواصلات إلا أنها لا تراعي سلامة المزارعين والمزارعات من حيث الحمولة الزائدة التي تعرضهم لأخطار الحوادث القاتلة، والافتقار الى الصيانة الدورية لوسائل النقل مما يزيد من احتمالية حدوث أعطال فنية أثناء الرحلات. وتبين النتائج ان المزارع إما لا يوجد بها مرافق صحية نهائياً، أو قد يوجد بها مرافق لكن غير مهيئة (تفتقر إلى المراحيض النظيفة ومرافق الغسيل) ولا تصلح للاستخدام وبعيدة جداً عن أماكن عملهم.

وسلّطت الدراسة الضوء على المشاكل القانونية المتعلقة بغياب التشريعات الناظمة للقطاع وبالتالي الافتقار الى أنظمة الحماية الاجتماعية والمتمثلة بالافتقار الى الضمان الاجتماعي، الافتقار الى التأمين الصحي، وكذلك اشارت نتائج الدراسة إلى غياب دور مفتشي العمل، ووجود علاقة طردية بين التمييز في المزارع وانتشار الفساد وغياب الرقابة، كما كان هناك غياب واضح لدور النقابات العمالية بما في ذلك إجراء المفاوضات الجماعية وتمثيل العمال في المؤسسات، والعمل على رفع مستوى الوعي الاقتصادي والاجتماعي، والمهني، والثقافي للمزارعين والمزارعات.

وفيما يتعلق بالعنف في مكان العمل، فقد أظهرت النتائج تباين مصادر العنف الذي يتعرض

التوصيات

بناء على النتائج السابقة توصي الدراسة بما يلي:

1. عقد ورشات عمل بين أصحاب العمل والعمال في الزراعة والوزارات المعنية مثل وزارتي العمل والزراعة من أجل تحديد مجالات التفاهم والتعاون المتبادل حيث يمكن لجميع الأطراف اتخاذ خطوات عملية لتحسين ظروف العمل في قطاع الزراعة.
2. تطوير برامج تدريبية تركز على الممارسات الزراعية الآمنة والصحية للعمال في القطاع الزراعي، وتنمية المهارات الإنسانية اللازمة للعمل في القطاع الزراعي، مثل المهارات الاجتماعية ومهارات التواصل والاتصال.
3. توسيع منظومة الاشتراك في الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي لجميع العاملين في الزراعة بغض النظر عن الجنسية.
4. توسيع جهود مراقبة الانتهاكات والتحرش الجنسي وعمالة الأطفال وإصابات العمال من أجل تحسين الشفافية والمساءلة، كما يجب تحويل ظروف العمل في قطاع الزراعة من الاستجابة لانتهاكات العمل إلى المراقبة النشطة وتنفيذ التدابير الوقائية التي تحمي العمال وتحسن بيئة عملهم، بالإضافة إلى تحسين الإنفاذ القانوني وعمليات التفتيش الحكومية للمزارع.
5. الاستثمار في وسائل النقل العام حتى يتمتع العمال بحرية أكبر في الحركة ويمكنهم مغادرة المزرعة في أي وقت في حالة الطوارئ دون الاعتماد على وسائل نقل غير موثوقة وربما غير آمنة إلى منازلهم أو المستشفى في حال الإصابة.
6. تعديل المادة 98 من قانون العمل بحيث يتم السماح لجميع العاملات والعمالين بتأسيس منظماتهم النقابية، بدون الاستناد إلى نظام التصنيف المهني الذي يصدره وزير العمل، ووفق معايير العمل الدولية ذات العلاقة.
7. معالجة قضية العاملين والعاملات في القطاع غير المنظم، حيث أن إضفاء الطابع الرسمي على هؤلاء العمال أمر ضروري لحمايتهم من الوقوع في براثن الفقر، وأن تحد وزارة العمل من العمل غير المنظم من خلال إصدار تعليمات مناسبة للعاملين الزراعيين ومراجعة التعليمات الخاصة بهم حسب ما تقتضيه الحاجة.
8. تفعيل العمل بنظام العاملين بالزراعة بعد تجميده ووقف تفعيله، والذي يعد خطوة نوعية لتعزيز بيئة العمل اللائق وتحسين شروط عمل آلاف العاملين والعاملات في القطاع الزراعي، ورفع مستوى الإنتاجية فيه.
9. تطوير السياسات المتعلقة بالقطاع الزراعي مثل قانون حماية المستهلك ونظام تنظيم وإدارة وزارة الصناعة والتجارة، وتطوير سلسلة العمليات اللوجستية (النقل والتخزين والتسويق) بحيث تقلل تكاليف نقل المنتجات الزراعية إلى الأسواق المركزية وتسويقها.



يواجه القطاع الزراعي في الأردن تحديات كبيرة، تعزى إلى حد كبير إلى الظروف الجغرافية والمناخية القاسية. ويعاني هذا القطاع من محدودية الأراضي الصالحة للزراعة وندرة الموارد المائية، مما يؤثر بدوره سلباً على ظروف عمل المزارعين.

وغالباً ما يعاني هؤلاء العمال من عدم كفاية الحماية الاجتماعية، وانخفاض الأجور، وانتهاكات الحقوق، وساعات العمل الطويلة، وحالات عدم دفع الأجور. بالإضافة إلى ذلك، تواجه القوى العاملة في القطاع العديد من التحديات الاقتصادية والصحية والقانونية التي تعيق قدرتها على تحقيق مستوى معيشي لائق، مما يؤثر على سوق العمل الزراعي ويهدد استدامة القطاع على المدى الطويل.

وعلى الرغم من هذه التحديات، قطع الأردن خطوات كبيرة في اعتماد تقنيات زراعية حديثة ومستدامة، تهدف إلى تعزيز الإنتاجية وتنوع إنتاج المحاصيل.

تسليط الضوء على قضايا المزارعين الرئيسية والدعوة إلى تحسين السياسات التي تدعم حقوق الإنسان في قطاع الزراعة في الأردن. تولي الدراسة اهتماماً خاصاً لتأثير ممارسات العمل الحالية على حقوق العمال في المناطق الزراعية الرئيسية مثل المفرق وغور الأردن وإربد والزرقاء. كما يتناول التفاعل بين ديناميات حقوق الإنسان والواقع الاقتصادي للإنتاج الزراعي في الأردن، وخاصة فيما يتعلق بظروف العمل.

تم تصميم هذه الدراسة لتوفير استكشاف ثاقب لظروف العمل داخل القطاع الزراعي، مع التركيز بشكل خاص على كيفية تشابك هذه الظروف مع التحديات البيئية والموارد المذكورة أعلاه. وهو يتعمق في تحليل شامل لديناميات العمل، ومخاوف الصحة والسلامة المهنية، والإطار التنظيمي الذي يحكم الزراعة. بالإضافة إلى ذلك، تتضمن الدراسة وجهات نظر كل من العمال الزراعيين وأصحاب المزارع.

ومن خلال اعتماد نهج قائم على حقوق الإنسان، تتناول الدراسة القطاع الزراعي بشكل نقدي، بهدف



منهجية اعداد الورقة

استخدم فريق البحث منهجًا شاملاً مختلطًا، يجمع بين العناصر الكمية والنوعية، للتوافق مع الأهداف المحددة للدراسة. وشمل ذلك مراجعة شاملة لمختلف الدراسات والأدبيات والمؤشرات الإحصائية ذات الصلة، والتقارير الدولية والوطنية، مع التركيز بشكل خاص على الاستراتيجيات الوطنية للقطاع الزراعي وديناميكيات سوق العمل في الأردن. لجمع البيانات الكمية، تم تطوير مسحين متميزين: أحدهما يستهدف عينة مكونة من 407 عاملًا زراعيًا، والآخر يستهدف 94 من أصحاب المزارع، مع اختيار المشاركين من مناطق متنوعة بما في ذلك وادي الأردن والمفرق وإربد والزرقاء.

وتم تنظيم سلسلة من اثنتي عشرة جلسة مناقشة مستهدفة عبر هذه المناطق، شارك فيها العمال وأصحاب المزارع. وكانت هذه الجلسات مجزأة جغرافيا وديموغرافيا. وفي الأغوار الوسطى، عُقدت جلسات منفصلة للعاملين والعمال. وتم تكرار هذا النمط في شمال وادي الأردن وإربد والزرقاء. تم تنظيم الجلستين الأخيرتين بشكل فريد لأصحاب المزارع في شمال وادي الأردن والزرقاء. ولإستكمال هذه المناقشات، تم إجراء اثنتي عشرة مقابلة تفصيلية مع أصحاب المصلحة الرئيسيين المشاركين في العمل الزراعي. وكان من بين الذين أجريت معهم المقابلات خبراء من النقابة المستقلة للعمال الزراعيين، ووزارة المياه والري، ونقابة المهندسين الزراعيين، حيث قدموا مجموعة متنوعة من وجهات النظر حول هذا الموضوع.



مدخل إلى قطاع الزراعة في الأردن

الأردنيين من (63%) من إجمالي القوى العاملة الزراعية إلى (30%) من القوى العاملة في الزراعة⁴، في حين بلغت نسبة العاملين في الزراعة في الربع الثاني لعام 2023 ما نسبته (3.3%) من القوى العاملة، وبما نسبته (1.4%) للأردنيين مقابل (5.5%) لغير الأردنيين⁵.

ويعتبر قطاع الزراعة غير جاذب للعمالة الأردنية، وقد يعزى ذلك إلى ظروف العمل الصعبة ومعدلات الأجور المتدنية وغياب مظلة الحماية الاجتماعية عن القطاع⁶، حيث تُظهر أرقام دائرة الإحصاءات العامة لعام 2022 أن صافي عدد الوظائف المستجدة في قطاع الزراعة لا يتجاوز (1149) وظيفة بما نسبته (2.7%) من مجمل الوظائف التي استحدثتها الاقتصاد الأردني خلال ذات العام⁷. وتصل نسبة العمال المهرة في القطاع إلى (1.8%) للذكور، و(0.3%) للإناث⁸.

يعد القطاع الزراعي مصدرا مهما لكسب العيش لسكان الريف في الأردن، حيث يشكلون (8.4%) من إجمالي السكان بحسب إحصاءات البنك الدولي لعام 2021، ويعتمد ما نسبته (25%) من سكان الريف على الزراعة لإعالة أنفسهم⁹، كما يعد قطاع الزراعة في الأردن ركيزة أساسية لدعم العمال الأجانب واللاجئين السوريين لأنه أحد القطاعات الاقتصادية القليلة المفتوحة لغير الأردنيين للعمل فيها. واستنادا إلى بعض الإحصاءات من مخيم الزعتري للاجئين السوريين، كان العمل الزراعي مصدرا أساسيا لتوظيف اللاجئين السوريين المقيمين في المخيم، حيث أن (64%) من تصاريح العمل الصادرة للاجئين المخيم كانت للعمل الزراعي. وتؤكد النتائج التي تمّ جمعها خلال هذه الدراسة أن الزراعة هي المصدر الرئيسي للدخل لدى عمال السوريين.

تهيمن المزارع الصغيرة على القطاع الزراعي في الأردن، حيث تقل مساحة (96%) من المزارع عن 100 دونم¹، وهذا يؤدي إلى تجزئة الإنتاج الزراعي وبالتالي انخفاض الإنتاجية وارتفاع تكاليف الإنتاج.

ومع ذلك، شهد العقدان الماضيان تغييرات هيكلية داخل تنظيم الإنتاج الزراعي مع استبدال المشاريع الصغيرة المملوكة للأسر تدريجيا بمزارع أكبر ولأغراض تجارية.

في الأردن ما مجموعه 2.12 مليون دونم من الأراضي المزروعة، حيث تبلغ مساحة المحاصيل الحقلية والحبوب (964) ألف دونم²، بينما تبلغ مساحة الأراضي التي تستخدم لزراعة الخضار والفواكه (374) و(784) ألف دونم على التوالي، أما مساحة الغابات فتبلغ نحو مليون دونم، بينما تبلغ مساحة المراعي (8.5) مليون دونم. في حين يوجد (35) ألف منشأة للإنتاج الحيواني، ويبلغ عدد قطعان المواشي (3.862) ألف رأس، منها ما يقارب (77) ألف بقرة و(3) مليون رأس ضأن و(765) ألف رأس ماعز و(10) آلاف رأس إبل³.

وبسبب استمرار الصعوبات المتنوعة التي يواجهها القطاع الزراعي، أكان لدى العاملين أم لدى أصحاب المزارع، تشير التقارير إلى انخفاض العمالة في القطاع الزراعي خلال السنوات الماضية. ففي عام 2000، كان هناك ما يقارب من 163 ألف عامل رسميا في قطاع الزراعة، لينخفض هذا العدد إلى 75 ألف عامل عام 2016، بمتوسط انخفاض سنوي قدره 1.7% كل عام. وخلال هذه الفترة، انخفض عدد العمال

ويشير الجدول رقم (1) إلى توزيع العاملين بأجر في قطاع الإنتاج الزراعي حسب نوع العمالة والجنس والجنسية وفئة العمر لسنة 2021 الذي يشير إلى أن معظم العاملين في الزراعة هم عمال موسميون ومؤقتون وغير أردنيين. ويشير الجدول رقم (1) إلى توزيع العاملين بأجر في قطاع الإنتاج الزراعي حسب نوع العمالة والجنس والجنسية وفئة العمر لسنة 2021 الذي يشير إلى أن معظم العاملين في الزراعة هم عمال موسميون ومؤقتون وغير أردنيين.

الجدول رقم (1):

توزيع العاملين بأجر في الإنتاج النباتي حسب نوع العمالة والجنس والجنسية وفئة العمر لسنة 2012

العمال العرضيون		العمال الموسميون		العمال الدائمون		توزيع العاملين بأجر حسب الجنس وفئات العمر
غير أردنيين	أردنيون	غير أردنيين	أردنيون	غير أردنيين	أردنيون	
837	745	157	85	16	18	سنة 16-12 ذكور
26886	23539	5744	1732	18428	6412	أكثر من 16 سنة
0	155	0	0	0	0	سنة 16-12 إناث
3299	7563	635	617	39	194	أكثر من 16 سنة

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، أعداد وخصائص العاملين في الإنتاج النباتي، 2021.

في حين يشير الجدول رقم (2) إلى عدد العاملين في الإنتاج الزراعي الحيواني الذي يشير إلى أن غالبية العاملين هم من أسر المالكين للحيازات الزراعية أو العمال الدائمين.

الجدول رقم (2): عدد العاملين في الإنتاج الحيواني حسب نوع العمالة والجنس والجنسية 2022

النشاط ونوع العمالة	ذكور			إناث			المجموع	
	أردني	غير أردني	المجموع	أردني	غير أردني	المجموع	أردني	غير أردني
العمال الدائمون	1,186	10,183	11,369	15	2	17	1,201	10,185
العمال الموسميون	6	269	275	7	1,175	1,182	13	1,444
العمال العرضيون	713	1,345	2,058	36	1,334	1,370	749	2,678
العمال من أسرة الحائز	25,475	81	25,556	13,267	0	13,267	38,743	81

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، أعداد وخصائص العاملين في الإنتاج الحيواني، 2020.



ويعتمد نجاح القطاع الزراعي، وبالتالي الأمن الغذائي الوطني، بالأمن المائي، والأردن هو واحد من أكثر البلدان فقرا في الموارد المائية على مستوى العالم.

وهذا يضع عبئا ثقيلا على قدرة الأردن على استثمار أراضيه الصالحة للزراعة بالكامل، وتبلغ الكمية الإجمالية للمياه المستخدمة لجميع الأغراض ما يقارب (1.1) مليار متر مكعب سنويا، يُستخدم أكثر من (50%) منها للزراعة¹³. وتشكل الزراعة المروية 90% من إجمالي الإنتاج الزراعي في الأردن. وهذا مؤشر على الأثر البيئي والاقتصادي القوي للري في قطاع الزراعة في الأردن¹⁴ حيث تستخدم الزراعة المروية ما يقارب (40%) من المياه الجوفية و(55%) من موارد المياه السطحية موزعة على مساحات مروية لكل من الأشجار المثمرة والمحاصيل الحقلية والخضراوات. ويعتبر وادي الأردن أكبر مستهلك لمياه الري في الأردن لأنه من أكثر المناطق الزراعية إنتاجية، حيث يمثل أكثر من (70%) من إجمالي الإنتاج الزراعي¹⁵، ويتم حاليا استخدام (90%) من مياه الصرف الصحي المعالجة مع توجيهه (79%) للري في وادي الأردن الجنوبي والأوسط. وعلى الرغم من تاريخها في الاعتماد على مياه الأمطار في الزراعة، شهدت مناطق المرتفعات ارتفاعا في احتياجاتها من الري للحفاظ على إنتاجها الزراعي¹⁶.

كما يتصف القطاع الزراعي الأردني بتنوع أساليب إنتاجه والتقنيات المستخدمة فيه، ويلعب دورا مهما في تحسين الأداء الاقتصادي وتعزيز فرص رفع مستوى الأمن الغذائي في المملكة من خلال مساهمته المباشرة وغير المباشرة مع العديد من القطاعات الخدمية والإنتاجية الأخرى، من حيث زيادة الإنتاج والتشغيل وتعزيز مستويات الاكتفاء الذاتي من جهة، وزيادة الاستثمار ودعم الصادرات من جهة أخرى، وقد وصلت مساهمة القطاع في الناتج المحلي الإجمالي إلى (4.7%) خلال عام 2021¹⁰.

وخلال السنوات الأخيرة تحقق نجاح في تنفيذ الخطة الوطنية للزراعة المستدامة -2022-2025، حيث ازداد نمو القيمة المضافة في القطاع الزراعي بالأسعار الجارية خلال عام 2022 بمعدل (29.3%)، مقارنة مع عام 2021، وسجل معدل نمو الأسعار الجارية في القطاع الزراعي (5.7%) (وهو أعلى من معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي البالغ (5.2%) وفق البيانات الإحصائية السنوية لعام 2022 للحسابات القومية التي أصدرتها دائرة الإحصاءات العامة¹¹.

وبحسب البنك الدولي، يتوقع أن تزداد مساهمة قطاع الزراعة في الناتج المحلي الإجمالي خلال السنوات القادمة، وسيتم تمويل برنامج "أرضي" بقيمة 125 مليون دولار، الذي يهدف إلى تعزيز تنمية قطاع الزراعة في الأردن من خلال تحسين قدرته على الصمود أمام التغيرات المناخية، وزيادة التنافسية والشمول وضمان الأمن الغذائي وذلك على المدى المتوسط إلى الطويل¹².

2.2 الإطار القانوني الناظم للعمال في قطاع الزراعة

تتمثل المكونات الأساسية للإطار القانوني الناظم لعمل عمال الزراعة في الأردن، في قانون العمل والنظام الخاص بالعمال في الزراعة وقانون الضمان الاجتماعي، ونظام تشغيل العمالة الوافدة، وفيما يلي عرض لكيفية تناول هذه المكونات الموضوع:

1.2.2 قانون العمل الأردني

أن يحصلوا على تصريح عمل من وزير العمل على أن يكون صالح لمدة سنة واحدة ويجدد سنويا من قبل صاحب العمل، الذي يدفع رسما عن كل تصريح عمل تصدره وزارة العمل لعماله غير الأردنيين²¹.

ويلاحظ المصّلع على نصوص قانون العمل الأردني المعمول به العديد من الاختلالات التي تقيد بشكل كبير حق ممارسة حرية التنظيم النقابي، ويظهر ذلك في نصوص المواد (2) و(44) و(98) و(116) من القانون، وفي ذلك ما يتناقض مع مضامين الدستور الأردني، وكذلك العهدين الدوليين المتعلقين بالحقوق المدنية والسياسية وبالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واتفاقيات العمل الدولية ذات العلاقة بحق التنظيم. وتحدّ الحكومة الأردنية من عدد النقابات العمالية الموجودة في الأردن، فعلى الرغم من أن الدستور وقانون العمل الأردني يسمح بتشكيل نقابات، إلا أن عددها ما يزال محدودا بسبب وضع الحكومة العديد من القيود على قدرتهم في الدفاع عن حقوق العمال ومركزية الإدارة النقابية²³.

وفي الأردن للعمال الحق في تشكيل نقابات، ولكن فقط في 17 صناعة معينة؛ حيث لم تشكل أي نقابة جديدة منذ عام 1976 بالرغم من تنوع القطاعات وزيادة القوى العاملة، واستمرارية ذلك إلى عام 2011 حيث تمّ تأسيس النقابات العمالية المستقلة للقطاعات التي لا يوجد لها نقابات عمالية، كما يجب الحصول على موافقة الحكومة والانضمام إلى اتحاد النقابات شبه الرسمي في البلاد، "الاتحاد

يتضمن قانون العمل الأردني لعام 1996 وتعديلاته العديد من الأحكام التي تحدد حقوق العمال، وتنص المادة (56) من قانون العمل على أنه لا يجوز للعامل العمل أكثر من 8 ساعات في اليوم و48 ساعة في الأسبوع¹⁷، كما جاء في المادة (46) أنه يتعين على أصحاب العمل دفع أجور موظفيهم في موعد لا يتجاوز سبعة أيام بعد التاريخ الذي حصل فيه موظفهم على هذا الأجر¹⁸. كما يسمح القانون للعمال بالعمل عدد ساعات تزيد عما هو محدد بالقانون بشرط منحهم أجرا إضافيا عند العمل في أيام العطلة أو خلال الأعياد الدينية والوطنية. وتنص المادة (59)¹⁹ على أنه في حالة عمل الموظف ساعات عمل إضافية فإن صاحب العمل ملزم بموجب القانون بتعويضه بنسبة 125% عن أجره المعتاد، وفي حال عمل الموظف خلال الإجازات الرسمية فإنه يتعين على أصحاب العمل تعويضه عن أي عمل إضافي بزيادة قدرها 150% من أجر الموظف.

كما ويخصص لكل عامل بحسب قانون العمل (14) يوما إجازة مدفوعة الأجر كل عام وفقا للمادة (61)²⁰؛ ومع ذلك، فإن عقوبة أصحاب العمل الذين يحرّمون من إجازة مدفوعة الأجر لمدة عامين متتاليين تقتصر على غرامة قدرها 100 دينار أردني وشرط دفع بدل الإجازة السنوية لموظفيهم بأثر رجعي. وتشير المادة (12) بأن جميع العمال غير الأردنيين يجب

وابتداء من عام 2020، تم إنشاء لجان زراعية بمساعدة منظمة العمل الدولية (ILO) لتعزيز حقوق العمال الزراعيين وتسهيل المفاوضات الجماعية بين العمال وأصحاب العمل، كما تم إنشاء هذه اللجان بالتعاون مع المزارعين في جميع أنحاء شمال الأردن في المفرق وإربد وعمان وفي جميع أنحاء غور الأردن²⁷. وخلال جائحة كورونا، رفعت لجان العمل الوعي بين أصحاب المزارع والعمال الزراعيين حول تهديدات جائحة كورونا، وقدمت معلومات حول ظروف العمل الآمنة للعمال الزراعيين بالإضافة إلى توفير الأقمعة ومعدات الحماية الشخصية الأخرى للعمال²⁸.

ولا تزال مشاركة المرأة في النقابات العمالية ضعيفة، ووفقاً لدراسة أجرتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام 2015، تشكل النساء 32% من أعضاء الاتحاد العام لنقابات العمال. ومن بين النقابات الـ 17 التابعة للاتحاد العام لنقابات العمال لا تشارك المرأة في سبع نقابات ولا يتجاوز متوسط مشاركة الإناث في النقابات المتبقية (14%)، في حين أن مشاركة المرأة في النقابات العمالية هي الأعلى في قطاع الملابس، حيث أن (70%) من جميع أعضائها من النساء، واللافت للنظر أنه لم يتم تضمين النساء في اللجنة التنفيذية للاتحاد العام لنقابات العمال، كما ويصل مجموع مشاركة الإناث في الاتحاد إلى (25%)²⁹.

2.2.2 قانون الضمان الاجتماعي

تبرز أهمية الضمان الاجتماعي في تحقيق العدالة الاجتماعية بين أفراد المجتمع، وتقديم الخدمات والمساعدات والمزايا للمحتاجين إليها أو المستحقين لها، والمميز بخصوص تلك الخدمات بأنها متنوعة وفي غاية الأهمية وتتمثل في احتياجات و/ أو مخاطر

العام لنقابات عمال الأردن³⁰ الذي له الحق في وضع النظام الداخلي للنقابات والاتحاد معاً، كما لم يترك للنقابة (سواء للهيئة الإدارية أو الهيئة العامة) أي دور تنظيمي، وبهذا يكونان مجرد أداة لتنفيذ تعليمات الاتحاد العام للنقابات بحسب المادة (100). وفي هذا الإطار، فإن هذا الاتحاد والنقابات العمالية المستقلة غير معترف بها رسمياً من قبل الحكومة، ما يحد من درجة فاعليتها بما في ذلك النقابة المستقلة لعمال الزراعة²⁴.

بالإضافة إلى ذلك، تفتقر النقابات العمالية إلى آليات ديمقراطية داخلية تعكس مصالح العمال، بل إن المجالس الإدارية للنقابات تتحكم في صياغة اللوائح الداخلية وتقتصر على مجموعة صغيرة من الأشخاص. وقد أدت الممارسات غير الديمقراطية إلى هيمنة مجموعة صغيرة من الإداريين على العديد من النقابات العمالية لفترات طويلة من الزمن مع عدد قليل من الانتخابات.

ويتمتع قطاع الزراعة بتاريخ نشط ومهم في تنظيم العمل وتنظيم المجتمع المدني، ففي عام 2006، نفذ العمال في القطاع الزراعي احتجاجات على ظروف عملهم مطالبين بزيادة الأجور وتحسين بيئة العمل الزراعي، وأسفرت هذه الاحتجاجات عن إنجازات في التنظيم العمالي في لجنة عمال المياومة التي كانت بمثابة نقابة شبه عمالية لعمال المياومة في قطاع الزراعة²⁵، وحاول عمال الزراعة تشكيل نقابتهم الخاصة، ولكن بدون جدوى. بدلاً من ذلك، قررت الحكومة الأردنية عام 2022 ضمّ عمال الزراعة والعمالين في قطاع خدمات المياه والمجاري إلى نقابة العاملين في الصناعات الغذائية، وضمّ عمال المنازل إلى نقابة العاملين في الخدمات، وضمّ عمال الأسمنت إلى نقابة العاملين في المناجم والتعدين بدلاً من تأسيس نقابات خاصة بهم²⁶.

(تأمين إصابات العمل، تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، تأمين الأمومة، تأمين التعطل عن العمل والتأمين الصحي). إلا أن المادة اشترطت على الأشخاص الخاضعين لأحكام هذا القانون والراغبين بالحصول على التأمين الصحي بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس، وبذلك، خالفت الصيغة المطروحة على تعديلات القانون بخصوص التأمين الصحي أبسط المعايير المتعارف عليها عالمياً، وتتمثل في أن يتحمل مختلف الأطراف عمال وأصحاب أعمال وحكومة تكلفة توفير التأمين الصحي³³. وفقاً لمؤسسة الضمان الاجتماعي، يعد قطاع الزراعة أحد أكثر القطاعات خطورة، حيث لا يحصل العديد من العمال على أي تأمين صحي، وفي الحالات التي يصاب فيها هؤلاء العمال، يجب عليهم دفع تكاليف علاجهم في قطاع يدفع بالفعل أجوراً منخفضة للغاية ويحوي العديد من المخاطر الصحية والاحتمالية العالية لإصابات العمل بدون دعم مالي حال وقوع حادث³⁴.

ويعتمد حصول العمال على حماية الضمان الاجتماعي أيضاً على مستوى ديونهم. وفقاً للمادة (58/ب)، لا يحق لغير الأردنيين الذين ليس لديهم رصيد في حسابهم المصرفي الحصول على الضمان الاجتماعي³⁵. وهذا له تأثير ملحوظ على الأسر السورية التي يعمل غالبيتها في الزراعة للحصول على الضمان الاجتماعي، التي تعد من التركيبة السكانية الأكثر مديونية في الأردن³⁶.

وبالنظر إلى التعديلات الأخيرة التي تضمنها معدل قانون الضمان لعام 2023 تعديل المادة (59) من القانون الأصلي بإضافة الفقرة التالية: ج.1. لمنشآت القطاع الخاص تخفيض نسبة الاشتراكات الشهرية عن المؤمن عليهم الأردنيين الذين لم يكملوا سن الثلاثين ولم يسبق لهم الشمول بأحكام هذا القانون، على أن تحدد نسب التخفيض والشروط والقطاعات والأنشطة المستفيدة بموجب نظام يصدر لهذه الغاية على أن لا تتجاوز نسبة التخفيض (50%) من

و/ أو أزمات محددة قد تصيب المؤمن عليهم من خلال تغطيات مالية في حالات مثل إصابات العمل والأمراض المهنية والوفاة، والعجز والشيخوخة، ورعاية الأمومة والبطالة³⁰.

ومن منطلق أن الشمول بالضمان الاجتماعي إلزامي لكافة العاملين، قامت مؤسسة الضمان الاجتماعي بتوسيع شمول أكبر قدر ممكن من العاملين تحت مظلتها من خلال برامج ومبادرات لرفع الوعي بأهمية الاشتراك في الضمان الاجتماعي، وإجراء تعديلات مستمرة على قانونها، حيث أصبح يلزم جميع المنشآت على مدار السنوات بالضمان الاجتماعي، بمن فيهم العاملون في القطاع العام (مدنيين وعسكريين)، بالإضافة إلى فتح الباب أمام الاشتراك الاختياري. وفي تعديلاتها الأخيرة، بشمول فئات جديدة بمظلتها كعمال الزراعة والعاملين لحسابهم الخاص في المهن والحرف مثل الأدلاء السياحيين وسائقي (التاكسي الأصفر والسرفيس العمومي والتطبيقات الذكية) ما وفر حماية اجتماعية لفئات لم تكن مشمولة سابقاً بمظلتها³¹.

غير أن نطاق هذا القانون ليس شاملاً، حيث لا يشمل العمال المستخدمين في المؤسسات غير الملزمة بتسجيل عمالها في الضمان الاجتماعي. كما لا ينطبق هذا القانون على العمال في القطاع غير المنظم أو عمال المياومة أو العمال بالساعة الذين يعملون أقل من 16 يوماً في الشهر³². وهكذا، ما يزال مئات الآلاف من العاملين في الأردن غير منضوين تحت مظلة الضمان الاجتماعي. ويمكن تفسير التهرب من تأمين المنشآت للعمال بضعف فاعلية منظومة إنفاذ القانون التي تتمثل في التفتيش على المنشآت للتأكد من عدم مخالفتها،

ومدى إشراك جميع العاملين والعاملات لديها في الضمان الاجتماعي، فضلاً عن عدم تشديد العقوبات في هذا المجال. كما أشار القانون في المادة (3) إلى اشتماله على التأمينات التالية

اشترك تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة". كما يتم شمول المؤمن عليه بتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة بشكل كامل اعتباراً من تاريخ إكماله سن الثلاثين.

عملا زراعيا لقاء أجر لصالح صاحب العمل الزراعي ويكون تابعا له، والملاحظ من التعريف أنه لا يشير إلى الجنسية أو ترتيب العمل بين العامل وصاحب العمل³⁷.

وبالنظر إلى أن نسبة كبيرة من العاملين في الزراعة هم أقل من (30) عاما فإن لتلك التعديلات أثر سلبي سيحول دون تشجيعهم للانخراط في سوق العمل بعامة والقطاع الزراعي بخاصة، وسيشجع أصحاب المزارع التي تشرك عمالها في الضمان الاجتماعي ولديها عمال فوق سن الـ30 على الاستغناء عنهم واستبدالهم بعاملين بعمر أقل، بهدف توفير قيمة الاشتراكات التي يدفعونها إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي.

ونظمت المادة (4) من هذا النظام ساعات العمل للعاملين³⁸ على ألا تزيد عن 8 ساعات في اليوم الواحد ولا يجوز لهم العمل أكثر من 48 ساعة خلال الأسبوع موزعة على 6 أيام؛ ويحق لكل عامل في الزراعة الحصول على ساعة استراحة، ويجوز تشغيل عمال الزراعة أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية في الحالات الطارئة. ويجب دفع أجر العمل الإضافي المناسب للعمال. كما نظمت المادة (5) العطلة الأسبوعية على أن يستحق عامل الزراعة ما نسبته (150%) من أجره المعتاد مقابل عمله في أيام عطلته الأسبوعية أو العطل الرسمية أو أيام الأعياد الدينية³⁹.

وجرى أيضا إضافة فقرة أخرى إلى المادة نفسها (59) إضافة فقرة تنص على: د.1. يتم شمول العاملين في الحيازات الزراعية بتأمين إصابات العمل والأمومة إلى حين صدور قرار من مجلس الوزراء بشمولهم بكافة التأمينات بناء على تنسيب المجلس على أن يحدد في هذا القرار تاريخ البدء في تطبيقه. ما يستلزم تعديل تلك المادة، حيث يجب شمول العاملين في الحيازات الزراعية بكامل التأمينات المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي، وليس فقط في تأمين إصابات العمل.

علاوة على ذلك، يضع هذا القانون قيودا صريحة إضافية على استخدام عمل الأطفال دون سن 16 عاما، وينص في المادة (6) على أنه "لا يجوز تحت أي ظرف من الظروف تشغيل الأحداث الذين تقل أعمارهم عن 16 عاما كعمال زراعيين". وفقا للمادة (7) من هذا القانون، يحصل العمال الزراعيون على إجازة لمدة 14 يوما كل عام بالإضافة إلى 14 يوما إجازة مرضية مدفوعة الأجر، وتمدد هذه الفترة لمدة 14 يوما أخرى حال دخول العامل إلى المستشفى.

2.2.3 نظام عمال الزراعة

صدر هذا النظام عام 2021 بمقتضى قانون العمل، ونصّ على شمول عمال الزراعة بأحكام قانوني العمل والضمان الاجتماعي، وعرّف هذا القانون "العامل الزراعي" بأنه كل شخص طبيعي يؤدي

كما يوسع هذا القانون الحد الأدنى للأجور الوطنية الأردنية ليشمل جميع العمال الزراعيين، وبالتالي، لا يجوز أن يتقاضى جميع العمال الزراعيين أقل من هذا الحد الأدنى للأجور⁴⁰. كما ينص القانون في المادة (8) على أن جميع الأعمال المتساوية تتطلب أجرا متساويا بعيدا عن التمييز بين الجنسين⁴¹. وتلزم

الدراسة سابقا بشمول العاملين في الحيازات الزراعية بتأمين إصابات العمل والأمومة فقط إلى حين صدور قرار من مجلس الوزراء بشمولهم بكافة التأمينات.

2.2.4 الإطار القانوني الناظم تشغيل العمالة المهاجرة (الوافدة) في الأردن:

نظرا لتزايد أعداد العمال المهاجرين إلى الأردن، وتوافد أعداد كبيرة من اللاجئين وطالبي اللجوء وانخراطهم في سوق العمل الأردني، انضم الأردن لعدد كبير من اتفاقيات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان واتفاقيات العمل الدولية المتعلقة بالعمالة الوافدة، إلا أنه حتى الآن لم ينضم إلى اتفاقية الأمم المتحدة لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (1990) مما أفقد الإطار القانوني لحماية هذه الفئة ركنا مهما من أركانه⁴⁶.

وتناولت منظمة العمل الدولية العمال المهاجرين في اتفاقيات خاصة وعدد من التوصيات، وفي الاتفاقيات العامة لحقوق العمل، منها اتفاقية المنظمة رقم (97) بشأن العمال المهاجرين⁴⁷، توصية بشأن العمال المهاجرين رقم (86) مراجعة 1949، اتفاقية رقم (143) بشأن العمال المهاجرين (الأحكام التكميلية) الهجرة في أوضاع اعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين، توصية العمال المهاجرين رقم (151) الخاصة بالمساواة وتكافؤ الفرص بين العمال المهاجرين والعمال الوطنيين⁴⁸.

لم يميّز قانون العمل الأردني بين الأردني وغير الأردني في تعريفه للعامل، وبذلك فإن النصوص التشريعية في هذا القانون تنطبق على كل ذكر وأنثى يمارسون عملا بأجر ويتبعون لصاحب عمل. كما لم يميز القانون بين عامل وافد نظامي وغير نظامي، فالمحاكم الأردنية

المادة (12) من هذا القانون المزارعين بتسجيل جميع العاملين الزراعيين بجميع أشكال التأمين المشمول بالضمان الاجتماعي⁴².

وتتطلب المادة (10)⁴³ مستوى من التنظيم الرسمي لضمان حقوق العمال في المزرعة. وتحديدا، ينص القانون على أن المزارعين الذين يوظفون أكثر من 20 عاملا زراعيًا مطالبون بإضفاء الطابع الرسمي على نظام داخلي لتنظيم جداول العمل والإجازات والعطلات وفترات الراحة اليومية وعقوبات العمل وجميع التدابير الواردة فيه التي تخضع لمصادقة الوزير أو من ينوبه.

وبالرغم من أن هذا النظام قد ألزم صاحب العمل الزراعي بإشراك عمال الزراعة لديه بالتأمينات المشمولة بأحكام قانون الضمان الاجتماعي⁴⁴، إلا أنه استثنى من ذلك صاحب العمل الذي يستخدم ثلاثة عمال فأقل كما ورد في المادة (15)⁴⁵ حيث تنص المادة (15) من هذا القانون على أن المواد (4) و(7) و(12) لا تنطبق على المزارعين الذين يستخدمون ثلاثة عمال أو أقل. في هذه الحالة يتم تحديد ظروف العمل بين صاحب العمل والعمال أنفسهم. وهذا الاستثناء يقوض الحميات الاجتماعية لهؤلاء العمال.

كما صدر البلاغ رقم (41) بعد شهرين من إقرار النظام (الصادر بالاستناد لأحكام أمر الدفاع رقم (24) لسنة 2020)، ل يتيح لأصحاب الحيازات الزراعية شمول العاملين بتأمين إصابات العمل فقط، على أن يتم شمولهم بباقي التأمينات اعتبارا من 1 كانون الثاني 2023. لكن ذلك لم يُنفذ على أرض الواقع، حيث أجرت الحكومة تعديلات على قانون الضمان الاجتماعي، من بينها تعديل المادة (59) كما أشارت إليه هذه

لا تميز بين أردني وغيره في النظر في دعاواها. إلا أنه ووفقاً لوزارة العمل فإن هناك (28) مهنة مغلقة أمام العمالة الوافدة، كما لا يجوز فيها تجديد تصاريح العمالة الوافدة الممنوحة سابقاً⁴⁹.

ولم يميز قانون الضمان الاجتماعي العامل الأردني عن الوافد، لكنه اشترط على الوافد الحصول على تصريح عمل رسمي. لكن ما يحصل على أرض الواقع يكون مختلفاً، فأصحاب العمل يميلون إلى استخدام العمالة الوافدة غير المرخصة لتوفير تكاليف الاشتراك بالضمان الاجتماعي مع بعض التراخي في جانب الالتزام بالحد الأدنى للأجور، حيث يقبل العامل الوافد غير المرخص بهذه الظروف لأنها تعفيه من تكاليف وإجراءات الحصول على تصريح عمل رسمي وإجراءات الاشتراك في الضمان الاجتماعي وما ينطوي عليهما من دفع مصاريف اشتراك وتجديد تصريح العمل سنوياً⁵⁰.

ومع ذلك فقد ارتفعت نسبة العاملين غير الأردنيين منذ عام 2021 نتيجة لقوينة وتصويب الأوضاع للعمالة الوافدة ومعالجة الاختلالات الموجودة في سوق العمل الأردني، وتضمن ذلك منح جملة من الإعفاءات المالية تخص رسوم تصاريح العمل وغرامات إذن الإقامة للعمالة غير الأردنية المخالفة. كما يعزى الارتفاع في ذلك لسماح الحكومة الأردنية بعد توقيعها اتفاقية مع الاتحاد العام لنقابات العمال⁵¹ باستصدار تصاريح العمل المرنة للاجئين السوريين التي تسمح للاجئين بالتنقل بين الوظائف المماثلة في نفس القطاع، وكذلك بين أصحاب العمل والمحافظات فضلاً عن تسهيل الإجراءات أمامهم، حيث خلال العام 2021 بلغ عدد التصاريح الصادرة (62197) مقابل (36117) في عام 2020، أي ما يقارب الضعف.

ينظم قانون العمل التعاقد مع العامل الوافد للعمل في الأردن، حيث جاء في المادة (10) من تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين أنه يتم استخدام أو استقدام أو تجديد تصاريح العمل للعمال غير الأردنيين وفق احتياجات قطاعات سوق العمل مع مراعاة قائمة المهن المغلقة، وللوزارة أن تحدد نسبة العمالة غير الأردنية في أي من القطاعات الاقتصادية وبما يخدم سياسة الإحلال التدريجي للعمالة الأردنية. كما جاء في المادة (11) منح العامل غير الأردني عدم الممانعة بصرف مستحقته من الضمان الاجتماعي بسبب رغبته في مغادرة البلاد نهائياً على أن يقدم طلباً بذلك خلال مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء تصريح عمله. وتشير المادة (12) إلى شروط انتقال العامل المتقدم أو المستخدم من الجنسيات المقيدة وغير المقيدة من صاحب عمل إلى آخر بعد انتهاء تصريح العمل، حيث يسمح للعامل بالانتقال من صاحب عمل إلى آخر في نفس القطاع أو في أي قطاع آخر باستثناء قطاع الزراعة،

كما يسمح للعمال الزراعيين بالانتقال من صاحب عمل إلى آخر في نفس قطاع الزراعة وذلك باتفاق العامل وصاحبي العمل الأصلي والجديد وبشروط موافقة الوزارة وإلغاء تصريح العمل الأصلي وإصدار تصريح عمل جديد ورسوم جديدة لمدة سنة. ويجوز استخدام العامل لدى صاحب عمل آخر غير المصرح له بالعمل لديه في قطاع الزراعة وفي نفس القطاع ولمدة معينة بدون إلغاء تصريح العمل وبدون رسوم جديدة، بشرط الحصول على إذن بذلك من الوزارة، وعلى أن يتم ذلك بموجب اتفاقية استخدام تبين كافة الالتزامات المترتبة تجاه العامل على كل من صاحب العمل الأصلي وصاحب العمل الذي سيستخدمه، بموجب القانون والأنظمة والتعليمات الصادرة بموجبه ومن ذلك إصابات العمل.

3. نتائج الدراسة

فيما يلي سيتم عرض نتائج الدراسة التي اشتملت على نتائج الدراسة المسحية وتحليل المقابلات المعمقة لخبراء وخبيرات في المجال الزراعي، وتحليل نتائج جلسات النقاش المركزة على النحو التالي:

3.1 التوزيع الديموغرافي للعمال الذين شملتهم الدراسة المسحية

في حين أفاد (20%) من العمال الأردنيين أنهم يعيشون في بيت مستأجر. وتبين النتائج أن السكن الدائم غير شائع بين العمال السوريين والمصريين.

حيث أفاد (73%) و(64%) من العمال على التوالي أنهم يعيشون في مساكن مؤقتة/ كرفانات. ولهذا آثار مهمة على الأمن الاقتصادي والصحي للمزارعين، لأن السكن المؤقت ينطوي عموماً على ظروف اقتصادية غير آمنة ويضع العمال في وضع قد لا يتوافر فيه الصرف الصحي والمياه الصحية والنقل والخدمات الأساسية كالمستشفيات والمدارس، هذه العوامل قد تشجع على استغلال العاملين ومنها تدني الأجور وعمالة الأطفال.

وفيما يتعلق بالمسؤوليات المنزلية، أشارت النتائج إلى أن (54.5%) من العمال هم أرباب أسرهم، وهذا الرقم أكبر بكثير بين الذكور السوريين بما نسبته (75%) والعمال المصريين (87.3%). ومن ناحية أخرى، أفاد (23%) فقط من العاملات أنهن المعيلات الوحيديات لأسرهن. وتبين النتائج أن غالبية العاملين الذين شملهم الاستطلاع متزوجون ولديهم أطفال، حيث أشار (63.7%) من المستجيبين إلى أن لديهم أطفال تقل أعمارهم عن 5 سنوات، هذا الرقم يشي بأن ممارسات العمل وساعات العمل والنقل قد تؤثر جميعها على رعاية الأطفال، حيث يواجه العمال ساعات عمل طويلة بعيداً عن منازلهم، وقد لا يتمكنون من إرسال أطفالهم إلى المدرسة، وبالتالي يلجأون إلى إحضار أطفالهم إلى المزرعة، ما يزيد من نسب عمالة الأطفال كما ستبين الدراسة في موضع لاحق.

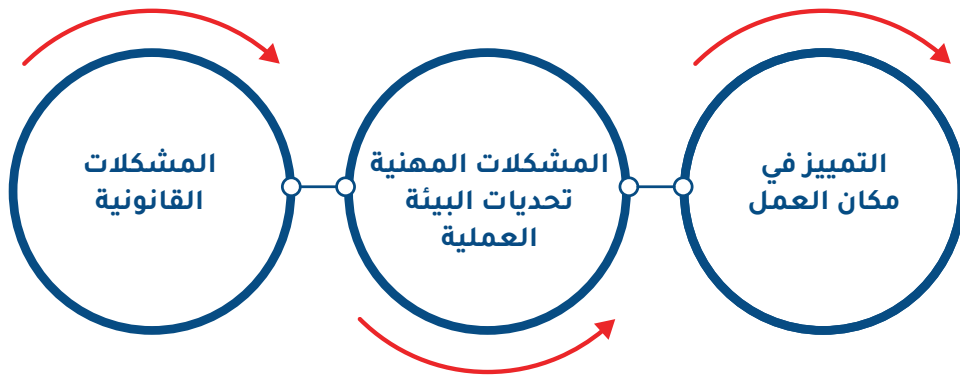
شمل مسح عمال الزراعة (407) عمال من جميع المحافظات التي شملتها الدراسة: وادي الأردن والمفرق وإربد والزرقاء. وأظهرت النتائج أن العمالة الوافدة لا تزال تشكل غالبية العمال في الزراعة، حيث إن (57.5%) من العمال غير أردنيين. ومع ذلك، فإن أكبر مجموعة ديموغرافية تعمل حالياً في قطاع الزراعة هي العمال الأردنيون المحليون يليهم العمال السوريون والمصريون، وتشكل النساء (30%) من إجمالي القوى العاملة الزراعية، حيث تشكل النساء السوريات غالبية العمال من الجنسية السورية.

كما تظهر نتائج الدراسة المسحية أن هناك اتجاهات جغرافية مهمة في قطاع الزراعة في الأردن، حيث تتركز القوى العاملة في قطاع الزراعة في وادي الأردن حيث يعمل فيه (39%) من جميع العمال، كما تضم محافظات المفرق وإربد والزرقاء نسباً متساوية من المزارعين. وأشارت النتائج إلى أن العمال الأردنيين والمصريين يعملون بشكل رئيسي في وادي الأردن والزرقاء، بينما يتركز العمال السوريون وجنسيات "أخرى" في محافظتي المفرق وإربد.

تبين النتائج أن غالبية عمال الزراعة في الدراسة المسحية يعيشون في ترتيبات معيشية مؤقتة: حيث أشار (49%) من العمال إلى أنهم يعيشون في سكن مؤقت أو في خيمة. ومن الشائع أيضاً أن تعيش العائلات وتعمل في ذات المزرعة، واستناداً إلى نتائج الدراسة المسحية مع أصحاب المزارع أفاد (21%) من المستجيبين أنهم يوظفون عائلات بأكملها في مزارعهم ويعيش (65%) من هذه الأسر في المزرعة. في حين أن العمال الأردنيين لا يميلون للعيش في مساكن مؤقتة قرب المزارع حيث أشار ما نسبته (45%) أنهم يعيشون في بيوت يملكونها،

3.2. ظروف العمل في قطاع الزراعة في الأردن

يعاني غالبية العاملين الزراعيين في الأردن من مجموعة تحديات يصل بعضها إلى مستوى انتهاك حقوقهم العمالية والإنسانية الأساسية بما يمكن أن نطلق عليه (العمل بالسخرة)، وذلك من حيث التحديات التالية:



2.2.3. المشكلات المهنية: تحديات البيئة العملية

يتعامل المزارعون والمزارعات يومياً مع مجموعة متنوعة من المشاكل والتحديات التي تؤثر على أدائهم في مكان العمل، وتتضمن المشكلات المهنية كل ما يعترض عملهم من صعوبات، وما يعانونه من مشاكل تحول دون تحقيق قيامهم بالعمل بصورة إيجابية، ومن أبرز المعوقات المهنية التي تواجههم في العمل

1.2.3. التمييز في مكان العمل

يعد استثمار الإمكانات والطاقات البشرية الهائلة المتوافرة في الأردن عند كلا الجنسين من أكبر التحديات التي تواجه الجهود التنموية لدى المجتمعات، ولا بد أن يكون هذا الاستثمار جيداً ليحقق الجدوى الاقتصادية المتوخاة منه، إذ وللأسف لم تتحقق سوى حالات تحسن طفيفة. ويمنع التمييز المزارعين والمزارعات من المشاركة المنظمة في سوق العمل، من حيث انخفاض الأجور وعدم توافر الحماية الاجتماعية، وعدم كفاية أماكن رعاية الأطفال، في ظل غياب للقوانين الداعمة لهم. يمكن تقسيم المعوقات والتحديات التي تواجه المزارعين والمزارعات إلى

1. مشاكل التوظيف:

في حين تتم عملية التوظيف للأردنيين في الغالب عن طريق الأسرة والمعارف، وأفاد (57%) من العمال في الدراسة المسحية إن صاحب العمل تواصل معهم مباشرة، يقول أحد المشاركين الأردنيين⁵⁴: "العائلات والمعارف تلعب دورا في تشغيلنا ويتواصل معنا صاحب المزرعة مباشرة".

ويتعامل العمال المصريون مع أصحاب العمل مباشرة ويتم إحضارهم عن طريق تجمعاتهم في أماكن محددة بحسب أصحاب الأعمال⁵⁵، ما يشي بغياب سياسات واضحة للتوظيف في القطاع الزراعي.

إن اتجاهات توظيف العمالة السابق أكثر وضوحا بين العمال السوريين والمصريين، حيث يعمل ما يقارب (72%) من العمال السوريين وفقا لجدول زمني ويحاسبون بالساعة، و(69%) من العمال المصريين يعملون على أساس شهري.

ومن الشائع أكثر أن تعمل المزارعات على أساس الساعة، بينما يعمل المزارعون على أساس شهري، وذلك بسبب تناسبه مع أعباء الرعاية وما يسمى "بالعبء المزدوج"، وبهذا يتمكن من العمل لبضع ساعات على مدار الأسبوع عندما تسمح لهن التزاماتهن المنزلية.

أشارت نتائج المقابلات المعمقة إلى أن التمييز يبدأ عند التوظيف، حيث يتم توظيف العامل السوري من قبل الشاويش⁵² وهو شخصية جديرة بالثقة نسبيا وقادرة على تنظيم مجموعات كبيرة من العمال ونقلهم إلى حيث هناك حاجة إلى العمالة- يتقاضى الشاويش أجره باقتطاع نسبة من أجر المزارع، تقول إحدى المزارعات السوريات⁵³: "نحن نتوظف من خلال الشاويش الذي يقاسمنا في الأجر". وأشارت النتائج إلى أن بعض العمال السوريين يفضلون التعاون مع الشاويش لأنه من وجهة نظرهم يفهم النظام الزراعي ويقدم خدمات أفضل من المزارعين أنفسهم ولا يفهمون الاحتياجات اللوجستية اليومية لعمال المياومة الزراعيين.

نحن نتوظف من خلال الشاويش (الوسيط)
الذي يقاسمنا في الأجر

احدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة

2. مشاكل تصاريح وعقود العمل

وأجمع المزارعون والمزارعات على أنه لا داعي لإضافة تكاليف على أنفسهم بدون وجود فائدة تنعكس بصورة فعلية على ظروف عملهم، وبالتالي فإصدار التصريح يشكل عبئاً مضافاً عليهم بدل أن يصب في مصلحتهم⁵⁹، ما يشي بغياب شروط العمل اللائق للعمال مثل الحد الأدنى للأجور وساعات العمل والحماية الاجتماعية، ومنع استغلال العمالة وضمان حماية حقوقهم.

ومن الأسباب الرئيسية التي تجعل العاملين لا يستصدرون تصريح عمل تكلفة التصريح المرتفعة، تقول إحدى المزارعات⁶⁰ : "إن سماسة التصاريح (الوسطاء بين أصحاب الأعمال والمزارعين) يبيعون تصاريح العمل بأسعار مضاعفة (أي يتقاضون عمولة)". وذكر أحد المشاركين من الجنسية المصرية⁶¹ : "تكون تكلفة التصريح 400 دينار، يطلب السمسار من 600-700 دينار". أما بالنسبة للمزارعين السوريين فكان لديهم أسباب أخرى لعدم استصدار تصاريح عمل تتمثل في خوفهم من إيقاف المساعدات المقدمة إليهم من المفوضية السامية لشؤون اللاجئين المتمثلة في الكوبونات الغذائية وبصمة العين، كما ذكر أحد المزارعين⁶² : "نخاف من سحب المساعدات بسبب التصريح، لأننا أصبحنا نعمل ودخلنا مرتفع".

تفسر الأسباب السابقة ان (90%) من العمال الذين لا يمتلكون تصاريح عمل في نتائج الدراسة المسحية لا يرغبون باستصدار تصريح في المستقبل. وبشكل عام، لا يتقدم أصحاب العمل بطلب للحصول على تصاريح عمل نيابة عن العاملين لديهم، حيث أظهرت نتائج الدراسة المسحية أن (98%) من العمال الذين يمتلكون تصاريح عمل لا يحصلون على تصريح عمل من صاحب العمل وعندما يتقدم العمال للحصول على تصريح عمل، أشار (47%) من العمال أنه يجب عليهم دفع رسوم من أجل الحصول على تصريح عمل. ومع ذلك، فإن تردد العمال في الحصول على تصريح في ظل العوائق المادية لا يترجم إلى رفض

أشارت النتائج إلى أن الغالبية العظمى من المزارعين والمزارعات من الجنسية السورية والجنسيات الأخرى غير المصرية لا يمتلكون تصاريح للعمل في القطاع الزراعي، حيث أن (22%) و(38%) على التوالي هم من يمتلكون تصاريح عمل. بالنسبة للعمال السوريين، هناك تفاوت واضح بين الجنسين في إصدار تصاريح العمل، وتظهر الإحصاءات الرسمية لمخيم الزعتري للاجئين أن (90%) من جميع تصاريح العمل الصادرة كانت للذكور، الأمر الذي تؤكده النتائج المسحية لهذه الدراسة، حيث أفاد (39%) من الذكور السوريين أنهم يحملون تصريح عمل مقارنة بما نسبته (5%) من السوريات⁵⁶.

وتعود أسباب عدم امتلاك العاملين في الزراعة لتصاريح عمل بحسب جلسات النقاش المركزة إلى ما يلي:

عدم وجود رقابة على العاملين في القطاع الزراعي، الأمر الذي أشار إليه أحدهم، فيقول⁵⁷ : "المزارع لا تسأل عن تصاريح العمل، ومكتب العمل لا يقوم بعمليات تفتيش، فما حاجتنا الى التصاريح؟"، كما أن طبيعة عمل العاملين في القطاع الزراعي هي موسمية غير مستدامة.

وبالرغم من أن غالبية العمال من الجنسية المصرية يمتلكون تصاريح عمل إلا أنها ليست للعمل في الزراعة، بل مصرحون في الغالب كعمال نظافة، وفي هذا تقول إحدى المزارعات⁵⁸ : "ليس ضروريا إصدار تصريح عمل، لأن العمل ضمن القطاع الزراعي عمل حر ليس نظامياً" ويضيف آخر: "أنا أملك تصريح عمل، ولكن كعامل نظافة وليس كمزارع"، في حين أن العمال المصريون الذين يحملون تصاريح للعمل في قطاع الزراعة يغادرونه إلى قطاعات أخرى مع حوافز مالية أفضل بحسب غالبية المشاركين في جلسات النقاش المركزة.

كامل للتصاريح، فعلى الرغم من هذه الصعوبات، ينظر العديد من العمال إلى التصاريح بشكل إيجابي ويدركون فوائد التوظيف المستقر والأمن وبما نسبته (68%) من العمال.

وبالنسبة لعقود العمل أفاد العمال من مختلف الجنسيات في الجلسات النقاشية أنهم لا يملكون عقود عمل مكتوبة، بل يتم توظيف العمال الزراعيين في الغالب من خلال العقود الشفوية بين العمال وأصحاب العمل وبما نسبته (89%) من العمال (وتعرّف العقود الشفوية بأنها عقود تستند إلى تفاهات شفوية بين أصحاب العمل والعمال من حيث الأجر والرواتب وساعات العمل وظروفه وشروط الانتهاء والإنهاء وغيرها، وبحسب القانون الأردني الذي يعترف بالعقود الشفوية وبخاصة في العمل بمجرد الإيجاب والقبول من صاحب العمل والعمال). وتبين النتائج أن العمال المصريين لديهم أعلى معدلات امتلاك عقود مكتوبة، حيث أن (39%) من العمال المصريين لديهم عقد مكتوب مع صاحب العمل، ومن المثير للاهتمام أن الأردنيين والسوريين متساوون في توظيفهم بعقود شفوية وبما نسبته (98%) لكليهما.

ويعود عدم الاتجاه إلى العقود المكتوبة بحسب مجموعات النقاش المركزة إلى أن غالبيتهم يعملون لفترة محدودة المدة وحسب الموسم فقط. وبالنسبة إلى بنود عقد العمل مثل الأجر وساعات العمل وغيرها، فإنه يشار إليها عادة بأنها حسب قول إحدى المبحوثات⁶³: "اتفاق شفوي أو تفهم ضمناً حتى دون التطرق لها". مع ذلك، يواجه المزارعون بسبب غياب عقود العمل العديد من المشاكل مع أصحاب المزارع ولا يتمكنون من تقديم شكاوى إلى الجهات المختصة، ومثال على ذلك ما أوردته إحدى المزارعات⁶⁴: "لم يدفع صاحب العمل الأجر لابني، وقال له لا تستطيع أن تشتكي لإثبات ذلك، لأنه لا يوجد عقد عمل مكتوب". بالرغم من أنه يجوز للعامل الزراعي إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابة، لكن تخوّف المزارعين والمزارعات من فقد عملهم ومصدر دخلهم يمنعهم من الشكوى خصوصاً وأن معظمهم يعملون ضمن وضع غير قانوني في ظل غياب تصاريح العمل. لكن في بعض المزارع يتعامل صاحب العمل أو الشاويش مع المزارعين والمزارعات عن طريق نظام البطاقات والدفاتر لضمان حقهم في الأجر، حيث قالت إحدى المشاركات في الجلسات النقاشية⁶⁵: "يكون لدى الشاويش دفتر يُسجل عليه أيام الحضور والغياب لكل مزارع، لضمان حقنا في الأجر عند محاسبتنا".

3. ساعات العمل الطويلة:

وفقا لما تتطلبه طبيعة عملهم. ويمكن أن يُفسر ذلك لأن العاملين ضمن هذا القطاع يقيمون في سكنات خاصة داخل المزارع، ومعظمهم من الجنسية المصرية، كما ويتمتعون بدخل مرتفع قد يصل إلى 1000 دينار أردني شهريا، ولديهم ضمان اجتماعي⁶⁷. وكذلك الحال للعاملين في المشاتل، فطبيعة عملهم تتطلب تواجدهم في المشتل طوال الوقت، وعليه: فإنهم يعملون لثمان ساعات بطريقة متقطعة⁶⁸.

كما تتفاوت ساعات العمل أيضا بين منطقة وأخرى، فعلى سبيل المثال في مناطق الأغوار تقسم ساعات العمل إلى فترات صباحية ومساءية مراعاةً لطبيعة المناخ في تلك المناطق، حيث يبدأ المزارعون العمل منذ الفجر ولغاية العاشرة صباحا، أي قبل ارتفاع درجات الحرارة بشكل ملحوظ، ثم يعودون إلى العمل في فترة ما بعد الظهر بعد أن يخف تأثير أشعة الشمس المباشرة، بينما يتم العمل عادة في محافظات المفرق وإربد والزرقاء لفترة واحدة.

وتتفاقم ظروف العمل بسبب ضعف الوعي بالحقوق القانونية لدى العمال، حيث أظهرت نتائج الدراسة المسحية أن العديد من العمال لا يعرفون حقوقهم العمالية الممنوحة لهم بموجب القانون الأردني، حيث أن ما يقارب نصف المشاركين في الدراسة المسحية لم يكونوا على علم بالقيود المفروضة على عدد الساعات التي يمكنهم العمل فيها كل أسبوع، كما أن (52%) من العمال لم يكونوا على علم بأنهم يستحقون ساعة راحة لكل أربع ساعات عمل، فيما أفاد (51%) من العمال أنهم لم يكونوا على علم بأن القانون يحظر على العمال العمل أكثر من 8 ساعات في اليوم/ 48 ساعة في الأسبوع، وأفاد (50%) من العمال أنهم لم يكونوا على علم بأنهم يستحقون راتباً أعلى مقابل العمل الإضافي؛ في حين لم يكن (54%) من العمال يعلمون بأنه يحق لهم الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر لمدة 14 يوما.

بينت نتائج الدراسة المسحية أن (79%) من العمال يعملون (6) ساعات على الأقل يوميا عند بداية تعيينهم، ومن الشائع جدا أن يتم توظيف العمال لساعات طويلة مع فترات راحة قليلة حتى لو كان العمل مؤقتا، وكشفت النتائج أن العمال المصريين عادة ما يعملون لأطول ساعات عمل مع أقل عدد من فترات الراحة، وأفاد (32%) من جميع المستجيبين أنهم عملوا (10) ساعات أو أكثر يوميا خلال شهر أيلول، ووصلت هذه النسبة إلى (51%) بين العمال المصريين.

وأشار المشاركون في جلسات النقاش المركزة إلى طول ساعات العمل اليومي التي تتراوح بحسب النتائج من (-8 13) ساعة في اليوم⁶⁶، غير أنه وفي بعض أوقات العمل الموسمية يُرغمون على العمل لساعات إضافية تتجاوز في بعض الأحيان الحد القانوني (8 ساعات خلال اليوم الواحد أو ثماني وأربعين ساعة أسبوعيا) لتصل إلى أكثر من ثلاثة عشر ساعة يوميا.

كما أظهرت نتائج الدراسة المسحية أن (56%) من العمال أنهم عملوا أكثر من 6 أيام في الأسبوع خلال أيلول الماضي، في حين عمل (46%) من العمال أكثر من 48 ساعة في الأسبوع، ومع ذلك، فإن (15%) فقط من المستجيبين يحصلون على يوم عطلة خلال الأسبوع، وأفاد (53.3%) أنهم لا يتلقون تعويضا عن عملهم الإضافي. تظهر هذه الأرقام أن أعدادا كبيرة من العاملين في الزراعة غالبا ما يعملون خارج حدود العمل وفقا لقانون العمل الأردني، ما يشي بأن هناك قصورا واضحا في تطبيق القوانين من قبل أصحاب المزارع كما ذكر المشاركون في جلسات النقاش المركزة.

كما وجدت الدراسة اختلافا في عدد ساعات العمل بين القطاعين النباتي والحيواني، حيث ذكر العاملون في مزارع الأبقار والدواجن أنهم يعملون من ثماني إلى تسع ساعات يوميا لكن بطريقة غير متواصلة

4. انخفاض الأجور وعدم إعطاء الأجر المتفق عليه و/ أو تأخيره:

تبين النتائج أن القطاع الزراعي يتصف بانخفاض الأجور، مما ينعكس سلباً على واقعهم المعيشي ويجعلهم عرضة للفقر، حيث أفاد ما نسبته (72%) من العمال في الدراسة المسحية أن أجورهم لا تزال غير كافية لتغطية جميع نفقاتهم.

وتتوزع الأجور حسب نوع العمالة وطبيعة العمل بحسب المشاركين في جلسات النقاش المركزة والشكلان 1 و 2 بحسب الدراسة المسحية على النحو التالي:

العمالة السورية: تتم محاسبتهم بالساعة ويتلقون أجراً يتراوح من (دينار - دينار وربع) ⁶⁹، وفي هذا يقول أحد أصحاب العمل ⁷⁰: "يتقاضى السوريون من دينار إلى دينار وربع" ويعلل سبب انخفاض أجر العامل السوري بالقول ⁷¹: "يتقاضى الشاويش المكلف بإحضار العمال السوريين جزءاً من الأجر، لهذا لا يحصلون على أجر مساو لباقي العمال من جنسيات أخرى".

العمالة المصرية: تتم محاسبتهم شهرياً (من 300-350 دينار) أو بالساعة (دينار ونصف - دينارين) أو نسبة من المحصول (أي يحصلون على نسبة متفق عليها مع صاحب العمل من المحصول) ⁷²، كما تظهر النتائج تفضيل أصحاب العمل للعمالة المصرية، يقول أحدهم ⁷³: "أنا أفضل العمالة المصرية على الأردنية والسورية لأن العامل المصري الواحد يعادل اثنين من غيره من العمال".

المزارعون الأردنيون: تتم محاسبتهم بالساعة ويتلقون أجراً يتراوح من (دينار ونصف - دينارين) ⁷⁴.

الباكستانيون: أشار أحد أصحاب المزارع إلى وجود بعض العمال الباكستانيين الذين يعملون بنظام الشراكة ⁷⁵.

الخبرة السابق هو رأي غالبية الخبراء في المقابلات المعمق. وهذه المشكلة ما تزال مشكلة عالمية تؤرق المجتمعات المتقدمة فكيف بها محلياً. بينما تقول إحدى المزارعات ⁷⁹: "أنا أعلم أن الرجل هو المسؤول عن العائلة ويستحق تلك الزيادة، ولكن في بعض الأحيان أشعر بالظلم فأنا وهو نعمل نفس المهام وأحياناً نحن نعمل أكثر" حيث تحصل النساء على أجر أقل ببساطة لأنها امرأة، وهذا هو العنف الرمزي الذي يحيط بالمرأة ويؤثر على قيمة عملها المأجور في سوق العمل ⁸⁰.

في حين تتعدد أساليب دفع الأجور في هذا القطاع، ويعود ذلك إلى الاتفاق المسبق بين صاحب العمل والمزارع نفسه، إذ يتقاضى بعض المزارعين أجورهم يوميا، بينما يتقاضى آخرون أجورهم أسبوعياً أو شهرياً، وهناك نسبة قليلة من المزارعين يتقاضون أجورهم

وأشار المشاركون في جلسات النقاش المركزة إلى أن الأجر يختلف وفقاً للمنتجات الزراعية، يقول أحد المزارعين ⁷⁶: "تكون الساعة بدينار إذا كان هناك تفرغ للتربة ولكن عند جمع الخضار كالبنندورة تصبح يوميتك (8) دنائير على عمل 12 ساعة"، الأمر الذي أشار إليه أصحاب الأعمال جميعهم في جلسات النقاش المركزة أن طرق دفع الأجر تختلف وفقاً للمنتجات الزراعية، مثلاً: ورق العنب حسب أجر العامل بالكيلو، بينما تلقيط البامية فيكون بالساعة ⁷⁷.

هناك تفاوتاً بين الجنسين في الأجور، حيث تحصل النساء عادة على أجور أقل من نظرائهن من الرجال، وفي هذا تقول إحدى الخبيرات ⁷⁸: "يتضح عدم وجود مساواة في الأجور فتأخذ المرأة أجراً أقل من الرجل مع أنهما يؤديان نفس المهام نظراً لأنها غير مسؤولة عن البيت بشكل أساسي كالرجل". إن طرح

تقول إحداهن⁸⁵ : "قبل يومين عمل زوجي 6 ساعات في المزرعة و3 ساعات في نقل الخضار إلا أن صاحب المزرعة دفع له أجر العمل في المزرعة ولم يدفع له لنقل الخضار".

أحيانا أحصل على ١٢ ديناراً فيعطيني صاحب العمل ٨ دنائير ويبرر ذلك بتبريرات غير منطقية

أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة

كما أشار غالبية المبحوثين والمبחות إلى عدم دفع أصحاب العمل الأجر الذي يتناسب مع ساعات العمل الإضافية، أكان خلال أيام الدوام أو خلال الأعياد الدينية أو العطل الرسمية، حيث يتلقون أجراً مختلفاً عن أجرهم المعتاد، بمعنى أن قيمة الأجر المدفوع عن العمل الإضافي لا تتوافق مع الزيادة المنصوص عليها في قانون العمل في المادة (59)، وفي هذا قال أحدهم⁸⁶ : "نحن نعمل في العطلات الرسمية وحتى فترة الأعياد بنفس الأجر الذي نتلقاه خلال أيام الدوام العادي".

وأشار بعض المشاركين والمشاركات إلى قيامهم باعتصام بسبب سرقة أجورهم لكن بدون جدوى، وفي هذا تقول إحداهن⁸⁷ : "لقد قمنا باعتصام للحد من سرقة أجورنا والمطالبة بحقنا في نقابة لكن للأسف بدون جدوى". ويبرر بعض أصحاب العمل عدم دفعهم لكامل الأجرة بسبب انخفاض أسعار المحصول، أو ارتفاع الكلف الإنتاجية وارتفاع أسعار المبيدات الزراعية وغيرها⁸⁸.

كما أشار نصف المشاركين في جلسات النقاش المركزة والعاملين في مزارع الإنتاج الحيواني إلى تأخر أصحاب العمل عن دفع رواتبهم، لمدة تراوح من شهر إلى ثلاثة أشهر، وفي هذا يقول أحدهم⁸⁹ : "يتأخر صاحب العمل عن دفع الأجرة لشهرين أو ثلاثة حتى يستلم هو شيكات الحليب ومن بعدها يحاسبنا"، في حين يكون التأخير في دفع الأجرة في القطاع الزراعي من (-5 15) يوماً، وفي هذا يقول أحد المزارعين⁹⁰ : "يتأخر علينا الشاويش في دفع الأجرة من 10 أيام إلى أسبوعين".

بعد انتهاء الموسم الزراعي مقابل حصولهم على سُلف مالية تكفي احتياجاتهم المالية طوال فترة العمل.

وفي بعض الحالات يتم الاتفاق بين صاحب العمل والمزارعين على أن يتم احتساب الأجر وفقاً لكمية الإنتاج (وزن الكيلو أو الشوال) من المحصول، وأحيانا يتم الاتفاق على حصول المزارعين على نسبة معينة من الأرباح (المحصول) عند الانتهاء من العمل بدلا من الأجر النقدي ويطلق على هذا النظام (الشراكة) وغالبا ما يكون بين أصحاب العمل والعمال من الجنسيتين الباكستانية والمصرية⁸¹. وأشار العمال إلى أن أخذ حصة من المحصول أفضل من محاسبتهم بالساعة وبأجر نظرا لأنهم يبيعونها بسعر أعلى، يقول أحدهم⁸² : "أنا أخذ بدل الأجر جزءا من المحصول، فمثلا كيلو البندورة ممكن أبيعها بدينارين ونصف الدينار أفضل من أن أخذ دينارا ونصف الدينار فقط".

وأظهرت النتائج أن عملية التفاوض حول الأجر مع صاحب العمل شبه مستحيلة، ويعود ذلك لأن غالبية المزارعين والمزارعات في القطاع هم من الشرائح الفقيرة في المجتمع، وبحاجة كبيرة للعمل لتلبية احتياجاتهم واحتياجات أسرهم الأساسية، وعليه يقبلون الأجر المعروض عليهم حتى وإن كان منخفضا بدون مناقشة مع صاحب العمل، وهذا ما ذكره أحد العمال⁸³ : "لا نستطيع أن نفاوض على الأجر، من يفعل ذلك يطرد من العمل"، إضافة إلى أن سوق العمل في القطاع الزراعي محدود ومنافس، وهذا يجعل من الصعب على العاملين التفاوض على أجور أفضل، فإذا طلب أي عامل أجرا أعلى، فإن صاحب المزرعة يمكنه استبداله بعامل آخر بكل سهولة.

وفيما يتعلق بعدم إعطاء الأجر المتفق عليه أو تأخيره أشارت النتائج إلى أن ربع المبحوثات الإناث وبعض المبحوثين الذكور في جلسات النقاش المركزة لم يحصلوا على الأجر المتفق عليه مع صاحب العمل، وبخاصة من الجنسية السورية، يقول أحدهم⁸⁴ : "أحيانا أحصل على 12 ديناراً فيعطيني صاحب العمل 8 دنائير ويبرر تبريرات غير منطقية"، وأظهرت النتائج أن المزارعين والمزارعات السوريات أكثر عرضة لانخفاض الأجر أو عدم حصولهم على الأجر كاملا،

5. عدم توفر المواصلات العامة وارتفاع كلفة النقل وانخفاض جودته:

وصعوبة المواصلات يحدّ من فرصهم في العمل وبخاصة للنساء، فلا تفضل بعض النساء التنقل من أجل الوصول إلى عملهن وبخاصة في البيئات التي تسودها الأنظمة الأبوية⁹⁵.

إن النتيجة السابقة قد تفرض على العاملين في الزراعة أن يعيشوا في المزرعة التي يعملون فيها، حيث أظهرت نتائج الدراسة المسحية أن (53%) من العمال يعيشون في مزرعة أصحاب العمل، غالبيتهم من العمال من جنسيات مختلفة (غير الأردنية والمصرية والسورية) وبما نسبته (88%) من العمال، فالمصريين (78%) من العمال، فالسوريين (64%) من العمال، فالأردنيين (28%) من العمال. وبالنسبة للعمال الذين يعيشون في المزرعة، يعيش (61%) منهم في خيمة/ منزل غير دائم، ويعيش (23%) من العمال في عنبر مشترك مع مساحة معيشة مشتركة: في حين أن (6%) فقط من العمال لديهم غرف خاصة. بشكل عام، يتم توفير هذا السكن مجاناً من قبل مالك المزرعة، ومن غير المألوف أن يدفع هؤلاء العمال الإيجار. وبالنسبة لأولئك الذين لا يعيشون في المزرعة، أفاد (66%) من العمال أنهم يعيشون بالقرب من المزرعة، حيث يعيش العمال الأردنيون والمصريون بالقرب من المزرعة بأعداد أكبر وبما نسبته (75%) من العمال الأردنيين و(78%) من العمال المصريين. ومن المرجح أن تعكس هذه الأرقام حقيقة أن العمال الأردنيين والمصريين يعملون عادة في غور الأردن، وبالتالي، يجدون مساكن قريبة مع تنقلات بسيطة. بالنسبة للعمال السوريين أفاد (33%) فقط أنهم يعيشون بالقرب من المزرعة ويستعملون وسائل النقل للوصول إليها. وتضغط هذه الترتيبات المعيشية على العمال للبقاء في المزرعة وقد تخلق ظروفًا يقبل فيها العمال أي ترتيبات عمل يقدمها لهم صاحب العمل خوفاً من فقدان مساكنهم.

على الرغم من تحمل أصحاب الأعمال تكلفة المواصلات، إلا أنها غالباً ما تعاني من بعض التحديات التي تؤثر على صحة وسلامة العمال مثل الحمولة الزائدة عن الحد المسموح به، يقول أحدهم⁹¹ "تتسع الحافلة لثلاثة عشر راكباً، لكن يقوم صاحب الحافلة بتحميل عشرين أو خمسة وعشرين راكباً لأنه يكسب على كل راكب ديناراً".

وفي هذا الإطار، ذكر المزارعون والمزارعات في المفرد حادثة وفاة تسعة عمال إثر حادث سير، حيث تصادمت مركبتان (بيك أب) ينقلون مزارعين نتيجة الحمولة الزائدة. وشبّهت إحدى المزارعات العدد الكبير من الركاب في الحافلة⁹²: "تكون مثل علبة السردين". وهذا يدل على عدم وجود رقابة كافية في قطاع النقل، وهنا لابد من الإشارة إلى أنه في حال تعرض وسيلة النقل (الحافلة التي تنقل الركاب) لحادث، فإن نفقة علاج الركاب تكون عليهم أنفسهم، إلا في بعض الحالات التي يقوم بها أصحاب المزارع بتغطية تكاليف العلاج كرماً واحساناً منهم.

كما اتفق جميع العمال في جلسات النقاش المركزة على أن معظم هذه الحافلات تفتقر إلى الصيانة الدورية، مما يزيد من احتمالية حدوث أعطال فنية أثناء الرحلات. كما أن عدم وجود طرق مهياة يزيد من احتمالية وقوع حوادث سير، حيث ذكرت إحدى المزارعات⁹³: "في أحد الأيام، كادت الحافلة أن تنقلب بنا بسبب الطرق الترابية الصعبة".

كما اشتكى العمال في جلسات النقاش المركزة من عدم توافر وسائل مواصلات دائمة وعامة قرب المزارع التي يعملون فيها أو حتى خلال أوقات الاستراحة، وبذلك لا يستطيع أحد مغادرة المزرعة إلا من خلال الحافلة التي أحضرته ويضطر إلى انتظار المزارعين الآخرين⁹⁴. إن تقييد حرية حركة المزارعين

6. عدم توافر المرافق الصحية و/أو عدم توافر أماكن مناسبة للاستراحة وتخصيص وقت كاف لها:

لا يوجد أي حمامات، النساء يقضين حاجتهن خلف الأشجار
أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة

وفي ذات السياق، اتفق العمال على أنهم لا يحصلون على قسط كافٍ من الراحة، إذ غالباً ما يتم منحهم ربع أو نصف ساعة بدلا من ساعة، وأحيانا يتم إعطاؤهم ساعة راحة كاملة لكن قد لا تكون متواصلة، أي على فترتين أو ثلاث، ويُقرر تحديد أوقات الاستراحة عادة خلال فترات الظهيرة، عندما تكون درجات الحرارة في أعلى مستوياتها، وفي هذا تقول إحداهن⁹⁹: "نأخذ استراحة ربع ساعة فقط لتناول الفطور".

كما عبّر المزارعون والمزارعات عن استيائهم من عدم وجود أماكن مهيأة للاستراحة، حيث يجلسون تحت ظل الأشجار هرباً من أشعة الشمس، وعليه اقترحت عاملة¹⁰⁰: "يجب إيجاد كرفان لقضاء وقت الاستراحة به ويمكن أيضا أن نصلي به بدل أن نقضي الاستراحة تحت ظل الأشجار أحيانا كنا ننام ونستريح بين محاصيل الذرة لحماية أنفسنا من الشمس"، علاوة على ذلك، تذمر العمال من جودة الطعام المُقدم خلال فترات الاستراحة، إذ أن الوجبات البسيطة المُقدمة لهم والمتمثلة (باللبننة والجبننة، وسندويشة الفلافل، أو علبه التونا أحيانا، أو البسكويت لا تلبّي الاحتياجات الغذائية اليومية ولا تمنحهم الطاقة للاستمرار في العمل¹⁰¹.

تُعد قضية عدم وجود مرافق صحية (حمامات) في المزارع أحد التحديات الاجتماعية والبيئية التي تواجه العاملين في القطاع الزراعي. إذ أشار معظم المشاركين في جلسات النقاش المركزة إلى أن المزارع إما لا يوجد فيها مرافق صحية نهائياً، أو قد توجد مرافق لكن غير مهيأة (تفتقر إلى المراحيض النظيفة ومرافق الغسيل) ولا تصلح للاستخدام وبعيدة جدا عن أماكن عملهم⁹⁶، بينما أشار آخرون إلى أن بعض المزارع تحتوي على مرافق داخل سكنات العاملين الذين ينامون في المزارع لكن لا يمكن للآخرين استخدامها، وفي كلتا الحالتين يصعب على الجميع وبخاصة المزارعات استخدام هذه المرافق. وعليه، يضطرون للجوء إلى مكان خالٍ بعيد عن الآخرين لقضاء حاجتهم خلف الأشجار، وفي هذا قالت إحدى المزارعات⁹⁷: "لا يوجد أي حمامات، النساء يقضين حاجتهن خلف الأشجار، وفي بعض الأحيان يتم حفر حفرة عميقة لاستخدامها كمراحيض".

كما يعمل العاملون والعاملات في القطاع الزراعي تحت وطأة ظروف عمل شاقة وقاسية، خصوصا وأن طبيعة عملهم تتطلب جهوداً بدنية واستمرارية في العمل في فصول الزراعة والحصاد، هذا بالإضافة إلى العمل ضمن ظروف جوية متغيرة، وأشارت النتائج إلى أن ظروف عملهم تتطلب منهم العمل في درجات حرارة عالية في فصل الصيف وبرد وأمطار وصقيع في فصل الشتاء، وفي هذا يشير أحدهم⁹⁸: "ظروف عملنا بسبب المناخ سيئة من حيث الحرارة والأمطار والصقيع، لا يوجد عطلة".

7. عدم توفر احتياجات الجندر:

قبل موعدها وتعرضت للإجراج فلا يوجد حمام لأذهب إليه ولم أكن أستطيع العودة إلى المنزل لعدم توفر المواصلات العامة، حيث أن هناك سائق يحضرنا إلى المزرعة، فاضطررت لاستعمال ملابس إضافية.”

في حين تظهر النتائج أن المزارعات الأمهات يعملن بعد الولادة بأسبوع بدون مراعاة للأمومة كوظيفة بيولوجية، الأمر الذي قد يكون له عدة أضرار صحية واجتماعية على الأم والطفل والأسرة بشكل عام، حيث يحتاج جسم الأم إلى وقت للتعافي والشفاء.

وقد تواجه الأم صعوبة في التكيف كما أشارت إحدى المزارعات في جلسات النقاش المركزة¹⁰⁶ مع جدول عمل مجهد ويمكن أن يزيد ذلك من خطر الإصابة بالإجهاد والإرهاق، ويمكن أن يؤثر عدم وجود وقت كاف للاسترخاء والراحة على الصحة النفسية للأم ويزيد من مستويات التوتر والقلق أو حتى الاكتئاب.

بينت النتائج غياب بعض احتياجات المزارعات، حيث أن المزارع لا توفر الحضانات للمزارعات. يقول أحد الخبراء في المقابلات المعمقة¹⁰²: “لماذا الاستخفاف بحقوق المزارعات. لا توجد مزرعة واحدة توفر حضانة للعاملات”، وتقول إحدى المزارعات¹⁰³: “نحن نعاني مع الأطفال الصغار، فبسبب عدم عملنا في فترة الظهر نعود للمنزل ونقوم بعمل المنزل ونعتني بالأطفال ثم نعود للعمل، ولكن أياما كثيرة نأخذهم معنا ونعرضهم للمخاطر كالوقوع في حفر المياه”. ويقول أحد أصحاب المزارع معبرا عن رأي جميع أصحاب العمل في جلسات النقاش المركزة¹⁰⁴: “لا يوجد حضانة ولا ن فكر بإنشاء واحدة، تخيل حضانة في المزرعة”.

وأشارت النتائج إلى أن عدم توافر الحمامات والمواصلات تعتبر مشكلة مضاعفة لدى النساء، تقول إحدهن¹⁰⁵: “في يوم جاءتني الدورة الشهرية

3.2.3. المشكلات القانونية:

تظهر بعض المشاكل القانونية المتعلقة بغياب التشريعات النازمة للقطاع والمتمثلة بما يلي:

1. الافتقار إلى الحماية الاجتماعية:

أظهرت النتائج أن غالبية المزارعين والمزارعات لا يتمتعون بالعديد من أشكال الحماية الاجتماعية، مما يجعلهم عرضة للمخاطر الاجتماعية والصحية والاقتصادية، ويزيد من رقعة الفقر والتهمة، بالإضافة إلى تحديات تتعلق بزيادة تعرضهم للاستغلال والتهديد من قبل أصحاب العمل على النحو التالي

2. الافتقار إلى الضمان الاجتماعي:

على الرغم من ضرورة شمول جميع العاملين في الضمان الاجتماعي وبدون تمييز، إلا أن هذا الحق يفتقده العاملون في القطاع الزراعي كما أشار إليه المشاركون والمشاركات في جلسات النقاش المركزة، والخبراء في المقابلات المعمقة. كما تظهر نتائج الدراسة المسحية انخفاض نسبة العمال المؤمن عليهم في الضمان الاجتماعي وبما نسبته (11% من العمال، غالبيتهم من العمال الذكور من الجنسية المصرية وبما نسبته (21.6% من العمال، ويعود السبب إلى امتلاكهم لتصاريح وعقود عمل مكتوبة تشترط إشراكهم في الضمان الاجتماعي، في حين بلغت نسبة العمال الأردنيين الذكور المؤمنين في الضمان الاجتماعي (12.9% من العمال، وما نسبته (5.4% من العمال السوريين).

وأحد أهم أسباب عدم شمول العاملين في الضمان الاجتماعي هو الطبيعة الموسمية وغير المستقرة للعمل في الزراعة، وعدم وجود نظام أو آلية لدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي بناءً على العمل اليومي، فيما اتفق المشاركون في جلسات النقاش

على أن سبب عدم إشراك أصحاب الأعمال لهم في الضمان الاجتماعي يعود إلى ارتفاع النسبة التي يتحملها صاحب العمل، وعدم قدرتهم على الاشتراك بالضمان الاجتماعي الاختياري بسبب ارتفاع قيمته بالنسبة للأجر المنخفض الذي يتقاضونه.

وذكر أحد الخبراء في المقابلات المعمقة¹⁰⁷: "في أيار 2021، صدر نظام عمال الزراعة الذي بموجبه يجب شمول العاملين في المزارع إذا كان عددهم ثلاثة عاملين فأكثر، إلا أن أصحاب الأعمال غير ملتزمين بتطبيق النظام لعدم تفعيله وعدم وجود رقابة كافية على القطاع". وأفاد العديد من المزارعين الذين يعملون ويتقاضون أجورهم بشكل شهري، أنهم غير مشمولين بالضمان الاجتماعي، ويخشون من فقدان وظائفهم إذا قدموا شكوى رسمية ضد صاحب العمل، حيث قال أحد المزارعين¹⁰⁸: "سواء كان العمل شهري أو غير شهري، لا أحد يُشمل بالضمان الاجتماعي في قطاع الزراعة". رغم ذلك، يوجد عدد قليل جدا من العمال المشمولين بالضمان الاجتماعي، حيث ذكر أحدهم¹⁰⁹: "يوجد قلة مشمولة بالضمان، وغالبا هم من الجنسية المصرية، لكن كثيرا ما يتحايل عليهم أصحاب الأعمال، يشركونهم ثم بعد فترة قليلة يوقفون اشتراكهم أو لا يدفعون النسبة المطلوبة منهم إلى الضمان".

لا يتم تنظيم العمل الزراعي في الأردن ولا يوفر النظام القانوني الحالي آلية لمدفوعات الضمان الاجتماعي لعمال المياومة الذين يشكلون غالبية العمال، الأمر الذي يستبعدهم من الحماية الاجتماعية، على الرغم من القوانين والأنظمة الجديدة التي تتطلب من جميع المزارع التي توظف ثلاثة موظفين أو أكثر تسجيل عمالها في الضمان الاجتماعي، كما لا يوجد إنفاذ أو تفتيش كاف لضمان تسجيل أصحاب المزارع

العمال الأجانب الحصول على التأمين الصحي باستثناء بعض العمال السوريين الذين يحصلون على التأمين الصحي ضمن خدمات اللاجئين. ومع ذلك، لا تزال هذه المعدلات منخفضة مع عدم وجود تأمين لدى غالبية العمال السوريين (64.3%) للذكور و(55%) للإناث.

وتظهر أهمية التأمين الصحي في القطاع الزراعي عندما يتعرض العمال للإصابة، حيث يكون لها تأثير كبير على وظائفهم وأمنهم المالي بالإضافة إلى صحتهم، من بين العمال الذين شملتهم الدراسة المسحية الذين قالوا إنهم تعرضوا لإصابة من قبل، احتاج (81%) منهم إلى دخول المستشفى واضطر (71%) منهم إلى أخذ إجازة من العمل للتعافي. وبما أن معظم المزارعين يعتمدون على أجورهم اليومية لإعالة أنفسهم وأسرهم، فإن ذلك يعني فقدان مصدر دخلهم الرئيسي. كما اضطر (76%) من هؤلاء العمال إلى تغطية نفقاتهم الطبية بأجور بالكاد تلي خدماتهم الأساسية. ومن بين أولئك الذين أبلغوا عن تعرضهم للإصابة أثناء العمل، أفاد (29%) من المشاركين في الدراسة المسحية أنهم طردوا أو فصلوا نتيجة لاضطرابهم إلى أخذ إجازة من العمل بسبب الإصابة. هذه المشكلة شائعة بشكل خاص بين الذكور السوريين: حيث أفاد (60%) من العمال السوريين الذكور بأنهم طردوا من أعمال سابقة نتيجة لإصابتهم أثناء العمل. في حين أفاد (33%) من العمال المصريين بأنهم فصلوا من أعمال سابقة نتيجة لإصابتهم. ويبدو أن هذه المشكلة تقصر على العمال الأجانب فقط، حيث لم يبلغ أي عامل أردني شملته الدراسة المسحية عن هذه المشكلة. وقد يعزى السبب إلى الصلات العائلية التي كانت السبب في توظيفهم التي قد تحول دون فصلهم.

للعمال في الضمان الاجتماعي. حتى مع التدخل القانوني، لا يستطيع العديد من أصحاب المزارع تحمل العبء المالي الإضافي لتسجيل العاملين لديهم في الضمان الاجتماعي بسبب الاشتراكات المالية المرتفعة بالنسبة للعاملين في القطاع الزراعي.

3. الافتقار إلى التأمين الصحي:

تظهر النتائج أحد العوامل التي تدفع العاملين الزراعيين نحو براثن الفقر، وهو افتقارهم إلى إحدى وسائل الحماية المتمثلة بغياب منظومة التأمين الصحي على الرغم من الإصابات والحوادث المهنية المتعددة وتكاليف العلاج المكلفة في الأردن، يقول أحد الخبراء في المقابلات المعمقة¹¹⁰: "ضعف منظومة الحماية الاجتماعية لعدد كبير المزارعين غير المشمولين بالضمان الاجتماعي وتعرضهم لحوادث عمل بدون شملهم بالتأمين الصحي من العقبات الأساسية في قطاع الزراعة"، وقالت إحدى العاملات¹¹¹: "لا تأمين صحيا لدي، وتكاليف العلاج في الأردن مرتفعة مما يدفعني للطب العربي أو زيارة الصيدلية لأخذ العلاج".

ورغم أن معدلات التأمين الصحي أعلى من معدلات تسجيل الضمان الاجتماعي، لكنها لا تزال منخفضة، حيث أن (62.2%) من العمال الزراعيين ليس لديهم تأمين صحي، وعادة ما يتم التأمين على العمال الأردنيين من خلال التأمين الحكومي، وفي اتجاه عكسي من معدلات تسجيل الضمان الاجتماعي، فإن الرجال الأردنيين هم الأكثر عرضة لأن يكونوا غير مؤمن عليهم بينما ما يقرب من 3 من كل 4 نساء أردنيات لديهن نموذج تأمين حكومي. كما لا يستطيع

تقول إحداهن¹¹² معبرة عن رأي جميع المبحوثين والمبجوثات: "لا يوجد مفتشو عمل في المزارع ما يدفع غالبية أصحاب المزارع إلى عدم الامتثال لقوانين العمل".

لا يوجد مفتشو عمل في المزارع ما يدفع
غالبية أصحاب المزارع إلى
عدم الامتثال لقوانين العمل
أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة

وهو ما أشار إليه الخبراء والخبيرات في المقابلات المعمقة، حيث جاءت النتائج لتشير إلى الإدراك المتزايد أن اختصاص تفتيش العمل يجب أن يكون على نطاق أوسع للتكيف والاستجابة للديناميكيات المتغيرة في عالم العمل، وهو ما أشار إليه أحدهم¹¹³: "تعد الزراعة من القطاعات المهمة من حيث توفير الوظائف وعائدات الاقتصاد، وقد تم شمله أخيراً في الضمان الاجتماعي، إلا أنه يعاني من غياب تطبيق قوانين العمل وبالتالي لا يخضع هذا القطاع للتفتيش بل تطبق عليهم أنظمة رصد مختلفة"، ويدعو إلى زيادة أعداد مفتشي العمل نظراً لقلة أعدادهم، فيقول: "هناك نقص في الكوادر، أعتقد أنهم لا يتجاوزون 40 مفتشا في كل المملكة وهذا لا يكفي، وبالتالي الزيارات التفتيشية تكون قليلة، وهناك العديد من المزارع التي لم يزرها أي مفتش أبداً" ويشاركه آخر¹¹³: "يجب تكثيف وجود مفتشي العمل بحيث يكون وجودهم رادعا لأصحاب العمل وأن يكون سببا لالتزامهم بالصحة والسلامة العامة في مزارعهم". كما يظهر أن لغياب مفتشي العمل دور مهم في انتشار عمالة الأطفال، حيث أظهرت الدراسة المسحية أن (12%) من العمال وغالبيتهم من العمالة السورية يجلبون أطفالهم للعمل معهم، وبخاصة في منطقة المفرق، حيث يعيشون في سكنات مؤقتة ويجلبون أطفالهم معهم.

في بعض الحالات القليلة، يتلقى العمال الدعم من صاحب العمل، لكن هذا المستوى من الدعم يظل هامشياً بناء على نتائج الدراسة المسحية، فعندما يحتاج العامل إلى دخول المستشفى، يوفر أصحاب العمل النقل إلى المستشفى في (59%) من جميع الحالات التي شملتها الدراسة. وذلك يشي بأن (41%) من العمال مسؤولون عن أنفسهم في حالة الطوارئ، في ظل عدم توفر المواصلات في الغالب وبعد المزارع عن المستشفيات الرئيسية لتلقي العلاج في الحالات الطارئة.

وبينت النتائج وبما نسبته (38%) من الحالات أن صاحب العمل قد قام بدفع تكاليف علاج إصابات العمال، في حين أفاد (48%) من الحالات أن صاحب العمل قدم المساعدة و/ أو الإسعافات الأولية بعد الإصابة.

4. غياب دور مفتشي العمل في القطاع الزراعي:

أظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين التمييز في المزارع وانتشار الفساد وغياب الرقابة، فالرقابة في العمل تبقى مرهونة بأخلاقيات صاحب العمل وقوانينه التي تعد في ظل ضعف الرقابة الحكومية مستبدة إلى حد ما، حيث أظهرت غالبية نتائج جلسات النقاش المركزة غياب دور مفتشي العمل في القطاع الزراعي، في حين أشار (77%) من العمال في الدراسة المسحية إلى أنه لا توجد أي عمليات تفتيش حكومية على مزارعهم، ما يشي بغياب حماية العمال في القطاع الزراعي من استغلال العمل وسوء المعاملة وظروف العمل غير اللائقة،

5. ضعف دور النقابات العمالية:

معظم مفاوضات العمل على أساس فردي وشفوي بين العامل وصاحب العمل بدون أي وسيط.

ووفقا للعمال في جلسات النقاش المركزة، لا يوجد حل واقعي للنزاعات إلا من خلال نقابة عمالية، وغالبا ما يؤدي التعامل مع النزاعات من خلال أصحاب العمل إلى الانتقام منهم أو طردهم. وبالمثل، فإن تقديم الشكاوى من خلال مكتب رسمي لوزارة العمل بطيء وغير فعال. بالنسبة للعديد من العمال، فإن تقديم الشكاوى أمر مريب، ويتطلب أوراقا لا يملكونها، ولا يؤدي إلى نتائج تُذكر إلى حد كبير لأن مكتب العمل لا يمثل مصالحهم. كما يرى العمال أن إنشاء نقابة لأصحاب المزارع فقط له انعكاس سلبي على المزارعين، حيث لا ينبغي لهذه النقابة أن تمثل مصالحهم وتوفر منبرا للتفاوض على الأجور بدون إكراه فحسب، بل يجب أن تراقب أيضا انتهاكات حقوق العمال وأن تكون جهازا تنفيذيا لقطاع الزراعة، وهو ما أشار إليه الخبراء الذين تمت مقابلتهم خلال هذه الدراسة بأن النقابات هي مؤسسات حاسمة لحماية حقوق العمال، والحفاظ على أجور عادلة، والسماح بمزيد من التفاهم بين العمال وأصحاب العمل من خلال المشاركة في صنع القرار على مستوى القطاع.

يعتبر القطاع الزراعي من أكثر القطاعات تعرضاً للتمييز في ظل غياب نقابة تمثل مصالح العاملين فيه، تقول إحداهن¹⁵: "أنا أعمل بسبب حاجتي المادية، وأتعرض للاستغلال المادي من صاحب العمل، فما دور النقابة العمالية؟ ولماذا لم يعملوا لنا للآن نقابة للمزارعين فقط تكون متخصصة للدفاع عنا". وتضيف أخرى¹⁶: "يجب أن ترخص لنا نقابة عمال الزراعة لتراقب المخالفات في المزارع".

اتفق كل من أصحاب المزارع والعمال على أن النقابات القائمة لا تمثل احتياجاتهم، كما أنها ليست فعالة حاليا في تسوية النزاعات داخل القطاع الزراعي. بالنسبة لأصحاب المزارع، هناك وعي منخفض ومشاركة منخفضة في المفاوضات المنظمة لتسوية التحديات على مستوى القطاع مع عمالهم. وفقا لأصحاب المزارع الذين شملتهم الدراسة المسحية أفاد (20%) فقط أن هناك نقابة تمثل العمل الذي يقومون به، في حين أفاد (42%) من أصحاب المزارع أنهم غير قادرين على الانضمام إلى هذه النقابة أو الاتحاد العام للمزارعين الأردنيين، وقال (7%) فقط من المشاركين في الاستطلاع أنهم أعضاء في هذا الاتحاد. وتشير الأدلة إلى أن هذه المشاركة المنخفضة ترجع إلى انخفاض الوعي بالنقابات العمالية بالإضافة إلى الواقع حيث تتم

3.3. العنف في مكان العمل

يتعرض المزارعون والمزارعات إلى أشكال متعددة من العنف، ويتطلب البحث في ظاهرة العنف التعرف إلى العلاقات الاجتماعية والسياسية وانعكاساتها على أوضاعهم على النحو التالي:

1.3.3. مسببات العنف ضد المزارعين والمزارعات في مكان العمل

بينت نتائج الدراسة أسباب ودوافع العنف من وجهة نظر المبحوثين والمبחות على النحو الآتي:

نريد قانوناً يحمينا، نحن مهمشون
إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة

1. الوضع المادي والفقير:

يعدّ الفقر اجتماعياً من أبرز أسباب العنف، وهو ما أشارت إليه الدراسة، حيث تبين دوره في انتشار العنف ضد المزارعين من خلال تأثيره على الظروف الاقتصادية والاجتماعية، وفي هذا تقول إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة¹¹⁷: "ازدادت مسؤوليتي الاقتصادية بعد وفاة زوجي والأجر الذي أحصل عليه هو ما يجعلني احتمل صراخ الشاويش عليّ".

2. تقاعس الحكومات:

إن عدم قيام الحكومات باتخاذ إجراءات لمنع العنف ضد المزارعين والمزارعات ووضع حد له يجعلها متواطئة فيه ويخلق مناخاً يستطيع فيه الجناة الإفلات من العقاب والتسامح مع العنف ضدهم، وهو ما يخلق بدوره ثقافة الصمت ويثبط عزيمة المزارعين والمزارعات عن طلب الدعم والحماية من الدولة أو وكلائها (الشرطة أو القضاء مثلاً) ويجعل العنف عملاً غير مرئي، يقول أحد الخبراء في المقابلات المعمقة¹¹⁸: "القوانين رادعة ولكنها غير مطبقة في القطاع الزراعي بالإضافة إلى غياب الرقابة وبالتالي الناس تتماذى في مثل هذه الممارسات"، وتشاركه أخرى¹¹⁹: "إن نقص القوانين الناظمة لموضوع العنف جزء أساسي لانتشار العنف بالإضافة إلى الأمية القانونية، فلا يعرف المزارعون والمزارعات كيف يحصلون على حقوقهم".

3. علاقات السلطة غير المتكافئة:

لقد أدت العمليات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تطورت لعدة قرون إلى احتفاظ أصحاب العمل بموقع السلطة، ونتج عن التراتب الاجتماعي قوانين وممارسات تؤدي إلى استضعاف العمال سياسياً واقتصادياً، وأوضحت النتائج ان أصحاب العمل يستخدمون العنف ضد المزارعين والمزارعات لتعزيز سلطتهم وبخاصة إذا كان من غير الجنسية الأردنية، وفي هذا يقول أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة¹²⁰: "نحن مجبرون على التأقلم مع الوضع، فصاحب العمل والشاويش يصرخ علينا بسبب أو بدون سبب". كما أن قوانين التنافس في المعاملات الاجتماعية والاقتصادية أحياناً تكون هي القانون الأساسي، مما يزيد من العنف كمقولة "الغاية تبرر الوسيلة"، ونتيجة لذلك تصبح النتيجة النهائية وجود ثقافات فرعية أو أساسية تقر بالعنف، بالإضافة إلى الدور الذي يلعبه تكرار ذلك السلوك العنيف في دعم القيم الثقافية، وفي هذا أشار أحد المزارعين¹²¹: "نحن نُعامل كآلات من صراخ وتهديد وحجز جوازات السفر، المهم أن نستمر في العمل".

2.3.3. مصادر العنف ضد المزارعين والمزارعات

كمصدر من مصادر العنف بالنسبة للمزارعين والمزارعات السوريين، يقول أحدهم¹²³: "الشاويش لا يستوعبنا ويعاملنا بطريقة سيئة أحيانا، المهم لديه إرضاء صاحب العمل".

وأظهرت النتائج أن المزارعين أنفسهم قد يكونون مصدرا للعنف، تقول إحدى المزارعات¹²⁴: "نتعرض كثيرا للتحرش الجنسي من المزارعين وبخاصة من الجنسية المصرية". كما تبين النتائج أن بعض العمال من خارج المزرعة قد يكونون مصدرا للعنف وبخاصة السائقون¹²⁵.

أشار المشاركون والمشاركات في جلسات النقاش المركزة إلى تعدد مصادر العنف التي يتعرضون إليها نظرا لتعدد التحديات والظروف التي يواجهونها في العمل الزراعي، بسبب قضايا مثل الأجور وساعات العمل وظروف العمل.

وتبين أن أهم مصدر من مصادر العنف التي يتعرضون إليه هو صاحب العمل في المزارع الصغيرة والوقيف (الشخص المسؤول عن العاملين وتنظيمهم في المزارع الكبيرة الذي يعين من قبل أصحاب المزرعة)، وفي هذا أشار أحدهم¹²²: "أصحاب العمل هم أكثر الأشخاص صراخا علينا" في حين يظهر الشاويش

3.3.3. أنواع العنف الذي يتعرض له المزارعون والمزارعات

أظهرت نتائج المقابلات المعمقة عدم كفاية النصوص القانونية لردع العنف وبخاصة فيما يتعلق بموضوع التمييز والتحرش الجنسي، حيث يتعرض المزارعون والمزارعات لأنواع مختلفة من العنف في المزارع على النحو التالي:



1. العنف النفسي:

يعمل معي في المزرعة وتشاجر مع صاحب العمل، وبسبب عدم وجود عقد عمل ولا إثبات هُدده صاحب العمل إذا أراد حقه فإنه سيشتكي عليه في قسم الشرطة وسوف يتهمه زورا، وتضيف أخرى¹³²: "لا أستطيع أن أحتكم للقانون لأنه لا تصريح ولا عقد عمل لدي". بالإضافة إلى عدم منح المزارعين والمزارعات حقوقهم المشروعة، أو عدم توفير الدعم والمساعدة اللازمة لهم لتحسين ظروف عملهم وحياتهم كما أشارت إليه الدراسة في موضع سابق.

2. العنف اللفظي:

العنف اللفظي الذي يتعرض له المزارعون هو نوع من أنواع التعنيف يتم فيه استخدام الكلمات والألفاظ الجارحة والمهينة لإلحاق الأذى بالمزارعين أو إهانتهم، حيث أشار المشاركون والمشاركات إلى تعرضهم إلى السب والشتم، تقول إحدها¹³³: "صاحب العمل السابق كان يسمنا كلاما بذيئا لإهانتنا واضطرت لترك العمل عنده"، كما يتعرض المزارعون والمزارعات إلى الصراخ من قِبل "الوقيف" أو "الشاويش" أو صاحب العمل في المزارع الصغيرة، تقول إحدى المزارعات¹³⁴: "عملت مع صاحب مزرعة معاملته سيئة للعاملات معه يصرخ علينا ويرفع صوته". هذا العنف اللفظي يمكن أن يسبب آثارا نفسية سلبية على المزارعين، ويؤثر على رفاهيتهم وصحتهم النفسية والجسدية كما أشار إليها المبحوثون والمبחות في جلسات النقاش المركزة.

3. العنف الاقتصادي:

يتخذ العنف الاقتصادي الذي يتعرض إليه العمال عدة أشكال، كالمماطلة في تحصيل الأجر وبخاصة في مزارع الإنتاج الحيواني، يقول أحدهم¹³⁵: "يجب أن نتظر حتى يبيع صاحب المزرعة الحليب لهذا نتأخر شهورا حتى نحصل على الراتب".

يتعرض المزارعون والمزارعات لمختلف أشكال العنف النفسي كالتهديد بالطرد من العمل، يقول أحد المشاركين في جلسات النقاش¹²⁶: "دائما ما يهددنا صاحب العمل بالطرد من المزرعة، حتى لو كانت إنتاجتنا عالية، وكأنها سياسة لديه"، كما يتعرضون إلى الانتقاص من قيمة عملهم، يقول أحدهم¹²⁷: "دائما ما أسمع جملا مثل ماذا تفعل طول اليوم؟ لم تفعل شيئا".

وتتعرض المزارعات للسخرية أو التمر عليهم بسبب مظهرهن الشخصي أو عملهن، تقول إحدها¹²⁸: "يتنمر علي المزارعون بسبب وضعي للثوب داخل الحزام"، كما يتعرضون إلى ضغوطات نفسية كبيرة لزيادة الإنتاجية كما حدث مع نصف المبحوثين والمبחות في جلسات النقاش المركزة. بالإضافة إلى تعرض بعض المزارعين والمزارعات إلى الضغط النفسي لأسباب متعددة، تقول إحدها¹²⁹: "صرخ علي صاحب العمل لأنني أكلت حبة دراق واحدة وقال أنت تستغليني".

وتلاحظ بعض التصرفات من قبل أصحاب العمل عند التعامل مع العمال من الجنسيات غير الأردنية كالابتزاز والإكراه لإنجاز العمل، التي تعد انتهاكا لحقوق الإنسان كاحتجاز جواز السفر أو هوية العمال، وإكراههم على إنجاز العمل أو الالتزام بشروط معينة، وفي هذا أشار بعض المزارعين في مختلف جلسات النقاش المركزة، يقول أحدهم¹³⁰: "يحتجز صاحب المزرعة هوياتنا السورية ويهددنا إذا لم يعجبه العمل أنه لن يعيدها إلينا وكأننا نعمل بالسخرة"، الأمر الذي يؤثر على حقهم في الحرية والكرامة.

إن ما يزيد من العنف النفسي هو عدم قدرتهم على الشكوى و/أو الإبلاغ عن التهديد النفسي إما لخوفهم من فقدان العمل أو لعدم وجود أوراق قانونية لعملهم كالتصاريح والعقود، تقول إحدها¹³¹: "أنا ابني كان

سائق جاء للمزرعة ينقل البندورة وقام بخلع
بنطاله وحاول الاعتداء علي، ولكني صرخت
فخاف وذهب، أخبرت صاحب العمل وقام بطرده
إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة

في حين أشارت بعض المزارعات من الجنسية السورية إلى أنهن يتعرضن للابتزاز من المزارعين المصريين حيث أشارت إحدهن¹⁴¹ إلى أنها تدفع لمزارع مصري بعض النقود حتى لا يلقي عليها النكات الجنسية ويضايقها في العمل.

ويظهر أن بعض المزارعات الأردنيات يتعرضن للتحرش لكن بدون التبليغ عنه نظرا للوصمة الاجتماعية، تقول إحدهن¹⁴²: "من الممكن أن أخسر عملي، ولكن لن أسيء لنفسي أو عائلتي بسبب تعرض ابنتهم للتحرش، وهذا ما يحدث معنا، تضطر المرأة الأردنية أن تسكت".

والتزمت باقي المزارعات بالصمت وأبدين عدم الرغبة بالتحدث عن هذا الموضوع وكأنه من التابوهات المحرمة، وهو ما يفسر انخفاض نسبة من تعرضن للتحرش الجنسي في غالبية الدراسات العربية ذات النظام الأبوي، بسبب حساسية المبحوثات حيال قضية التحرش الجنسي بصوره وأشكاله المختلفة.

في حين أشار بعضهم إلى عدم تحصيل الأجر المستحق، يقول أحد المزارعين¹³⁶: "في أحيان كثيرة نتعرض للنصب من صاحب المزرعة وأنا حصلت معي كثيرا يستضعفونني لأني سوري ولا أستطيع الشكوى"، وتقول أخرى¹³⁷: "نحن السوريون نرضى بالقليل بسبب وضعنا في الحرب والجوء ويستغل صاحب العمل ذلك وأحيانا كنا نعمل في مزرعة قبل سنة لم يحاسبنا صاحب العمل على الأجر حتى اليوم، أول شهر رد على الهاتف بعدها توقف حتى عن الرد".

4. التحرش الجنسي:

أشارت المزارعات إلى تعرضهن للتحرش الجنسي بدون أن تتخذ المزارع المعنية وأصحاب العمل إجراءات صارمة لمنع ومكافحة التحرش الجنسي وتوفير بيئة عمل آمنة إلا في محاولات خجولة، تقول إحدى المبحوثات¹³⁸: "تعرض للتحرش بالنظرات والإيماءات كثيرا من العمال"، كما يتعرضن إلى التعليقات والنكات الجنسية غير المرغوب فيها، تشاركها أخرى¹³⁹: "يسمعنا المزارعون عادة نكات وتعليقات جنسية"، في حين تظهر بعض التصرفات الجنسية من بعض سائقي الخضار من خارج المزرعة، تقول إحدى المبحوثات¹⁴⁰: "سائق جاء للمزرعة ينقل البندورة وقام بخلع بنطاله وحاول الاعتداء علي ولكني صرخت فخاف وذهب، أخبرت صاحب العمل وقام بطرده".

3.3.4 آليات الشكاوى والإبلاغ

لتقديم الشكاوى، وحتى إذا نجحوا في تقديم شكوى، فإن النتيجة لا تصب في مصلحة العامل بشكل كبير.

كما أن عدم وجود عقود مكتوبة في قطاع الزراعة يجعل من الصعب على العمال الحصول على مساعدة رسمية في حالات عدم الاتفاق مع أصحاب العمل أو إساءة معاملتهم لأنهم لا يملكون وثائق رسمية تثبت توظيفهم أو ترتيبات أجورهم، وهذا يضع العمال في وضع صعب للغاية في الدفاع عن حقوقهم العمالية. وأظهرت النتائج أنه من الصعب جدا على العمال تقديم شكاوى حول معاملتهم في المزرعة، حيث تظهر نتائج الدراسة المسحية أن (70%) من العمال غير قادرين على تقديم شكوى ضد صاحب العمل وأن (95%) من العمال يقولون إنه لا توجد طريقة تمكنهم من تقديم شكوى رسمية ضد صاحب العمل.

إن طرح المزارعين السابق يحوي العديد من الصعوبات التي يواجهها المجتمع وتعيق تقدمه لمكافحة العنف، ومن بينها غياب آليات واضحة للشكاوى، والخوف من فقدان عملهم، وغياب التغطية الإعلامية لحالات الشكاوى الناجمة من قبل المزارعين والمزارعات، مما يضطرهم للسكوت عن العنف والتمييز في غالب الأحيان، ما يعرض صحتهم النفسية للخطر. فالتبليغ والشكاوى والحديث عن المشكلة وطلب المساعدة تسهم كلها في التنفيس عن حالات الخوف والقلق والتوتر والضغط، ولكن اختزان هذه المشاعر بدون البوح بها لأي طرف يمثل خطراً حقيقياً على السلامة العقلية والنفسية للعمال الزراعيين. وأشارت نتائج الدراسة بحسب المشاركين في جلسات النقاش المركزة إلى إن النظام مريب، ولا توجد هياكل دعم لمساعدة العمال على التنقل في الآليات الرسمية

3.4. الصحة والسلامة المهنية

أشارت النتائج إلى أن الرجال العاملين في الزراعة أكثر عرضة للحوادث من النساء نتيجة لبعض الوظائف الخطرة التي يقومون بها، وفي هذا تقول إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة¹⁴³: "الرجال يتعرضون لحوادث خطيرة أكثر من النساء لأنهم يتسلقون الأشجار فيكونون أكثر عرضة للسقوط"، إلا أن المشاكل الصحية المتعلقة بالعمل متشابهة لكلا الجنسين، تقول إحداهن¹⁴⁴: "إن المشاكل الصحية التي يتعرض لها المزارعون والمزارعات في الغالب واحدة من حيث الدوار والإرهاق وضيق التنفس"، ومن هنا فإن التعرف على الفروق بين الجنسين في القوى العاملة أمر حيوي؛ للتأكد من أنّ أماكن العمل آمنة وصحية للجميع، وبخاصة عند جمع ووضع المعايير والتشريعات والإجراءات العملية لمنع المخاطر والسيطرة عليها.

1.4.3. الحوادث والاصابات والأمراض التي يتعرض لها المزارعون والمزارعات في العمل

تبيّن النتائج أن المزارعين والمزارعات يعانون من تعدد أنواع الإصابات المهنية والأمراض التي تحدث أثناء وبسبب العمل داخل المزرعة، التي تمثلت بما يلي:

1. الكسور وإصابات العمود الفقري:

تقول إحدى المبحوثات¹⁴⁵: "ان العمل في الزراعة ليس بالأمر السهل فنحن دائما ما نتعرض للكسور"، كما تظهر النتائج أن أحد المزارعين السوريين قد تعرض لإصابة أصيب فيها بالشلل، وفي هذا يشير أحدهم¹⁴⁶: "عامل سوري كان زميلي صعّد على السلم ليلتقط الدراق، ولكنه وقع على ظهره وأخذناه للمستشفى لكن للأسف تعرض للشلل". إلى جانب ذلك يتعرض بعضهم لإصابات الرأس وفي هذا تقول إحدى المبحوثات¹⁴⁷: "تعثرت زميلتي ووقعت على الأرض وغابت عن الوعي، ثم أسعفناها بسرعة الى المستشفى ليتبين إصابتها بارتجاج الدماغ".

2. اللدغات والإصابات الناتجة عن الحيوانات:

أشار غالبية المبحوثين والمبحوثات في جلسات النقاش المركزة إلى تعرض المزارعين والمزارعات إلى الإصابة بلدغات الأفاعي، يقول أحدهم¹⁴⁸: "يتعرض المزارعون كثيرا لللدغات الأفاعي السامة"، وتشير إحدى المبحوثات إلى حالة وفاة حدثت في المزرعة لجارتها بسبب لدغة الأفعى¹⁴⁹: "جرتي مزرعة قبل ثلاث أيام لدغتها أفعى تدعى أفعى الحراشف بقيت في العناية المركزة في المستشفى لفترة ثم توفيت"، في حين أشار بعضهم الآخر إلى تعرضهم لللدغات الحشرات الأخرى، وفي هذا تقول إحدها¹⁵⁰: "نتعرض للدغ من الحشرات مثل النحل والدبور والعقارب".

كما تنتشر بين المزارعين والمزارعات الإصابات بالأمراض المنقولة عن طريق الحيوانات مثل الإصابة

أصبت بالتسمم البكتيري وكان
السبب عضه فأر

إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة

ببعض الأمراض الناتجة عن عضه الفئران كالحمي والصداع والألم في العضلات الناتج عن التسمم البكتيري، يقول أحدهم¹⁵¹: "أصبت بالتسمم البكتيري وكان السبب عضه فأر"، الأمر الذي يترك المزارعين والمزارعات عرضة للأمراض المنقولة كما جاء على لسان المبحوثين مثل حمى اللوكاز والحمي المتنقلة البقرية الناتجة عن الاتصال المباشر مع الحيوانات المصابة والطاعون الذري الناتج عن عدوى بكتيرية بسبب البراغيث، ويعتبر الأخير مرضاً خطيراً ينتقل عن طريق الفئران وقد يكون قاتلاً إذا لم يعالج في وقت مبكر.

كما يتعرض المزارعون وبخاصة العاملون في المزارع الحيوانية إلى بعض الأمراض المنقولة عن طريق الحيوانات المصابة مثل الإصابة بالحمي المالطية وهي عدوى بكتيرية تسببها جرثومة بين الحيوانات كالأبقار والأغنام والماعز والإبل، يقول أحد المزارعين الأردنيين¹⁵²: "أصبت بحمي مالطية ودفعت من جيبي لأتعالج ولم يتعرف عليّ صاحب المزرعة"، كما يتعرض المزارعون العاملون في الإنتاج الحيواني أيضا إلى الإصابة الناتجة عن مهاجمة بعض الحيوانات وفي هذا يقول أحد المشاركين¹⁵³: "رفستني (ضربيتني) بقرة وبقيت شهريين ونصف في المنزل".

3. الأمراض المزمنة:

يقول أحد المزارعين¹⁵⁴: "تعرض أحد المزارعين لأزمة قلبية نقلناه إلى المستشفى، ولكنه توفي"، كما تبين أن التوتر والضغط الناتج عن العمل في المزرعة سبب في تصلب الشرايين والاصابة بالجلطات كما ذكرت إحدها¹⁵⁵.

4. الخلع والالتواءات والرضوض والتمزق العضلي والانزلاق الغضروفي:

أظهرت النتائج تعرض المزارعين والمزارعات للتعرض للسقوط والخلع والالتواء. تقول إحدى المبحوثات¹⁵⁶: "تعرضت أكثر من مرّة إلى التواءات في الكاحل، وأكثر ما نصاب به في المزارع هو الرضوض والخلع"، ويضيف آخر¹⁵⁷: "تعرضت إلى تمزق عضلي في قدمي الاثنتين ولم أستطع العمل لمدة أربعة أشهر ولم يتم تعويضي".

وأفاد نصف المبحوثين والمبحوثات أن غالبية الإصابات ناتجة عن السقوط في برك الماء والانزلاق بسبب الطين. تقول إحدى المزارعات¹⁵⁸: "في الشتاء تزداد الإصابات الناتجة عن السقوط بسبب الطين وبرك المياه".

كما يتطلب العمل في الزراعة استخدام معدات زراعية ثقيلة، مثل الجرارات وآلات الحصاد والمعدات الأخرى، وهذا يمكن أن يزيد من خطر التعرض لإصابات الظهر والعمود الفقري، ويمكن أن يتطلب التعامل مع الحيوانات في الزراعة مجهوداً بدنياً كبيراً، وقد يكون من الصعب التحكم في حركات الحيوانات، مما يجعل العاملين عُرضة للإصابات أثناء التعامل معها، وفي هذا يقول أحد المشاركين¹⁵⁹: "عملنا يتطلب جهداً بدنياً، ما سبب لي انزلاقاً غضروفياً".

5. إصابات العينين:

يتعرض المزارعين والمزارعات لإصابات في العينين نتيجة التعرض لأشعة الشمس أو بسبب الحجارة والأتربة المتطايرة، يقول أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة¹⁶⁰: "أحياناً تصاب العينين نتيجة للحجارة المتطايرة عند التراكور الزراعي ويضطر المزارع للذهاب إلى الطبيب أحياناً".

6. الحروق والإصابات الناتجة عن الحرارة:

أشارت النتائج إلى تعرض المزارعين والمزارعات للحروق الجلدية الناتجة عن التعرض لأشعة الشمس لفترات طويلة أثناء العمل في المزارع. تقول إحدى المبحوثات¹⁶¹: "العمل في المزارع في فصل الصيف وبخاصة في منطقة الأغوار حيث الحرارة المرتفعة يجعلنا عرضة للتعرض إلى حروق الجلد بسبب أشعة الشمس"، وتقول إحدهن¹⁶²: "من الطبيعي بعد العمل لفترة طويلة تحت أشعة الشمس أن تصابي بدوخة أو ضربة شمس واحمرار شديد في الجلد".

7. التعرض للصعق الكهربائي:

تعتبر التمديدات الخاطئة وغير المطابقة للمواصفات في المزارع من أهم مسببات الحوادث في المزارع، وفي هذا يقول أحد المشاركين¹⁶³: "تعرضت لصعقة كهربائية بسبب الأسلاك المكشوفة".

8. الجروح:

يتعرض المزارعون والمزارعات إلى الجروح بأنواعها أثناء استخدام المعدات الزراعية وأدوات العمل وتشمل:

أ- الجروح الوخزية:

وتحدث نتيجة استخدام السكاكين والآلات الحادة كالمقصات، وأهم ما يميز هذه المجموعة صغر المنطقة المصابة وعمقها وصعوبة تحديدها والتعرض للمضاعفات حيث يحتجزها الجسم داخل الجرح ما قد يؤدي إلى الإصابة بالالتهابات التي تنتج عن التلوث كالتيتانوس، تقول إحدى المبحوثات¹⁶⁴

الشجر بالمبيدات وحرقت يداي بالكامل وكان الألم لا يحتمل".

10. الإصابات الفيزيائية:

يقصد بالمخاطر الفيزيائية في بيئة العمل، كل ما يؤثر على سلامة العامل وصحته وبيئة العمل نتيجة لعوامل خطر أو أضرار فيزيائية، مثل: الوطأة الحرارية والبرودة والضوضاء والاهتزازات والإشعاعات الضارة وتغييرات الضغط الجوي والكهرباء¹⁶⁹.

ويعاني المزارعون والمزارعات في بعض الأحيان من الاهتزازات الميكانيكية بسبب الآلات، وتعرف الاهتزازات بأنها التذبذبات التي تولدها الآلة وتشعر بها العاملة، وتنتقل الاهتزازات الميكانيكية من الآلة إلى يد العامل فذراعه ثم إلى باقي الجسم¹⁷⁰ ، واللافت للنظر هو عدم أخذ هذه الأعراض على محمل الجد، يقول أحدهم¹⁷¹: "أعاني من تقرحات في أصابع يدي وفي الرسغين حتى أنني أفقد الإحساس بتلك المنطقة في بعض الأحيان بسبب آلة قطف الزيتون".

إن التعرض للاهتزاز هو أكثر من مجرد إزعاج، فالتعرض المستمر للاهتزاز من الممكن أن يسبب مشاكل صحية خطيرة، مثل آلام الظهر ومتلازمة النفق الرسغي وأمراض الأوعية الدموية وتأثر العظام والاضطرابات العضلية¹⁷². للأسف لا توجد حالياً أي معايير قانونية للحد من التعرض للاهتزاز، ومع ذلك، هناك العديد من الطرق التي من الممكن أن تساعد أرباب العمل والعمال على تقليل تعرض العمال للاهتزاز، ولكنها غير متوافرة في المزارع.

: "تعرض للجروح الخفيفة عند قص الدوالي ليس كالرجال الذين عليهم استخدام المناشير، إلا أنني تعرضت مرة للإصابة بالتيتانوس وكنت أحس بتشنجات عضلية شديدة، عادة تبدأ في فمي ورقبتي وجسمي مع ارتفاع درجة حرارتي".

ب- الجروح القطعية:

وتنتج عن استخدام العدد والأدوات الحادة كالمناشير والألواح المعدنية والمناشير بأنواعها، وتتميز هذه الإصابات بالنزف الحاد وقد تؤدي الإصابة إلى حد البتر التام للعضو المصاب، تقول إحداهن¹⁶⁵: "يتعرض الرجال للجروح العميقة بسبب استخدام المناشير وخصوصاً لقص أشجار الموز، وحدث أن مزارعا يعمل معنا تعرض لبتر إصبعه"، وتضيف أخرى¹⁶⁶: "تعرض لجروح عميقة بسبب استخدام المقصات".

9. الإصابات الناتجة عن استخدام المواد الكيميائية (التسمم):

أظهرت النتائج المسحية وبما نسبته (10%) من العمال تعرض المزارعين الذكور للإصابة بالتسمم الناتج عن استخدام المواد الكيميائية وبخاصة الكبريت. يقول أحدهم¹⁶⁷: "نستخدم الكثير من المبيدات الحشرية، وأدوية للفطريات وغالباً ما أصاب بصداع ومرة أصبت بالإسهال، وعند سؤالي عن السبب قالوا لي أن هذا طبيعي بسبب استنشاق المبيدات وبعدها بدأت بارتداء الكمامة قبل الرش"، ويقول آخر¹⁶⁸: "في يوم لم أرتد القفازات عند رش

2.4.3. مدى التزام أصحاب العمل بمعايير السلامة المهنية في مزارعهم

إن أرقام معدلات الإصابة لدى العمال لا تعكس الواقع الحقيقي لإصابات وأمراض العمل المهنية، حيث تقلل الأرقام من الحجم الحقيقي للمشكلة، نظراً لأن العديد من الإصابات والأمراض لا يتم التبليغ عنها.

ولدى النساء والرجال تجارب مختلفة عندما يتعلق الأمر بالصحة والسلامة، حيث يواجهون مخاطر ومشاكل صحية تتفاعل بشكل مختلف مع ظروف عملهم، ولديهم تجارب مختلفة فيما يتعلق بالتدابير الوقائية والاستجابة (مثل التدريب والتعويض وما إلى ذلك)، وعند سؤال أصحاب العمل عن مدى مراعاتهم لقواعد السلامة المهنية في المزارع فتبيّن أن المحاولات خجولة ولا ترتقي إلى معايير الصحة والسلامة العالمية، وتمثلت بما يلي:

أ- العوامل المادية:

إن مراعاة أصحاب العمل لقواعد السلامة المهنية في المزارع ليست إلا محاولات خجولة ولا ترتقي إلى معايير الصحة والسلامة العالمية من نتائج الدراسة

بيّنت النتائج وجود عوامل مادية متصلة بالوسط التكنولوجي لبيئة العمل، وتضمّنت تلك المصادر والآلات خطورة ناتجة عن نقص في التصميم أو الصنع أو المواصفات، يقول أحدهم¹⁷³: "لدينا طفايات حريق في مزرعتنا لكن لا نوفر أقنعة الوجه، كنا نفعل بسبب أوضاع كورونا"، ويستعجب آخر¹⁷⁴: "أمهاتنا كنّ يعملن في الزراعة ولم يكن هناك وسائل وقاية لدرجة أن بعضهن كنّ ينجبن أولادهن في المزرعة".

وبيّنت النتائج بإجماع المشاركين في جلسات النقاش المركزة وبما نسبته (72%) من العمال في الدراسة المسحية أنهم لا يحصلون على معدات الوقاية الشخصية وأشاروا إلى غياب أدوات السلامة في المزارع، ويتكبد العامل إحضارها على نفقته الشخصية وتشمل:

- معدات وقاية الجهاز التنفسي: كالكمادات القطنية، تقول إحدها¹⁷⁹: "أحضر الكمامة على حسابي الشخصي".
- معدات وقاية اليدين: يقول أحدهم¹⁸⁰: "القفازات على حسابنا".
- معدات وقاية القدمين: يقول أحدهم¹⁸¹: "نحضر معنا إلى العمل جزمة بلاستيكية طويلة للحماية من لدغات الأفاعي".

في حين تبين النتائج أن بعض الحوادث تقع بسبب الإهمال والتقصير من قبل أصحاب المزرعة، يقول أحدهم¹⁷⁵: "الكثير من الحوادث تقع بسبب عدم وجود سياج حول برك المياه، ويحتاج المزارع إلى مساعدة لإخراجه منها ولهذا السبب وضعت سياجا حول البرك"¹⁷⁶. وعند سؤال المبحوثين حول إجراءات الصيانة الدائمة أفاد جميعهم بإجرائها عند الحاجة أو تعطل الماكينات وليس كروتين دائم للعمل، يقول أحدهم¹⁷⁷ وهو رأي الأغلبية: "عندما تتعطل آلة في المزرعة أقوم بإجراء الصيانة اللازمة". إن أعمال الصيانة لا تعني فقط تفقد وصلات الكهرباء والمعدات الكهربائية أيضاً، حيث تبيّن وجود إهمال عند توصيل خطوط الكهرباء نتيجة اللجوء لغير المتخصصين كما أشار أحدهم¹⁷⁸.

بالإضافة إلى غياب التوعية بإرشادات السلامة للمواد الكيميائية الخطرة، وغياب تام لأي نموذج لوثائق السلامة كالنموذج الذي أعده المعهد الأميركي الوطني للمواصفات القياسية "American National Standard Institute ANSI"

كما تبين النتائج ضعف تدريب المزارعين على الوقاية واستخدام وسائل السلامة وتعريفهم بالأخطار المحتملة التي قد يواجهونها، تقول إحدى المبحوثات¹⁸³: "لا أحد يهتم بتدريبنا على الوقاية من الأخطار المحتملة أو حتى كيف نسعف الإصابة"، وتشير مبحوثة واحدة فقط إلى تلقيها تدريباً فتقول¹⁸⁴: "حصلت على تدريب لمرّة واحدة على إجراءات السلامة من الوكالة الأميركية للتنمية الدولية".

ورغم الأهمية الكبيرة للتدريب وتنمية الوعي الوقائي والصحي للمزارعين والمزارعات في مجال الحماية من مخاطر العمل والحدّ من الحوادث، الذي يعد أحد الأساليب في مجال الوقاية من هذه المخاطر، فإن الخبرة المهنية التي يكتسبها العمّال والعاملات القدامى كما دلّت الخبرات المكتسبة في هذا المجال، لا تشكل تأثيراً مهماً على خفض عدد حوادث وإصابات العمل التي يتعرضون لها إذا ما قورنت بنسب الحوادث التي يتعرض لها العاملون الجدد الذين تلقوا تدريباً مهنياً مسبقاً. حيث أظهرت نتائج حوادث العمل أن العمال المتميزين بخبرة واسعة معرضون لحوادث عمل متساوية تقريباً مع العمال الأقل خبرة ومهارة، نتيجة لبروز عوامل شخصية متعددة ذات تأثير مباشر على سلامتهم، أهمها أن العمال ذوي الخبرة يصبحون أقلّ اعتناءً باتخاذ إجراءات الحماية المعتادة عند أداء الأعمال الخطرة لزيادة شعورهم بالثقة بقدراتهم على التصرف المناسب، ما قد يؤدي إلى تعريض حياتهم لحوادث العمل التي غالباً ما تكون شديدة الخطورة على الصحة والحياة، وهو ما أشار إليه أحدهم¹⁸⁵: "في الزراعة لا يوجد حوادث تقل مع الزمن فيجب الحرص على معدات السلامة دوماً".

في حين تظهر النتائج عدم توافر معدات الوقاية الشخصية الأخرى التي قد تحمي/ تقلل من مجموعة المخاطر التي قد يواجهها المزارعون مثل المخاطر الطبيعية والمخاطر الميكانيكية والمخاطر الكيماوية التي تشمل (معدات وقاية الرأس كالخوذة، ومعدات وقاية الوجه عند رش المزروعات بالمبيدات الحشرية والمصنوعة من البلاستيك الشفاف أو الزجاج، ومعدات حماية العيون من خطر تطاير الحجارة والغبار التي عادة ما تصنع من مادة كلوريد الفينيل (VK)، والأقنعة المستخدمة للوقاية من أبخرة السامة المستخدمة عند رش المبيدات الحشرية، والأوفرهولات الواقية للجسم من خطر المواد الكيماوية).

وتشير النتائج إلى عدم توافر أجهزة إطفاء في المزارع للنصدي لأي حرائق محتملة، وتوافرها فقط في مزرعة واحدة بدون تعليم المزارعين على استخدامها. وتبيّن أن أصحاب العمل لا يهتمون بتوفير وسائل ومعدات الإسعافات الطبية في أماكن عملهم وبما يتناسب مع طبيعة العمل أو عدد العاملين، حيث أشار (11%) من العمال فقط إلى توافرها في مزارعهم، ورغم أن (78%) من العمال الذين تتوافر لديهم الإسعافات الأولية أشاروا بوجود شخص مدرب على استخدام الإسعافات الأولية؛ فإن هذا لا يوفر فائدة تذكر للعمال لأن معظم المزارع لا تملك المعدات الطبية المناسبة في الموقع لعلاج الإصابات، بل تقصّر على علب إسعافات أولية بسيطة وتنقصها العديد من المواد الطبية اللازمة، وفي هذا يقول أحدهم¹⁸²: "لا نوفر معدات إسعافات أولية إذا حصلت إصابة ننقله للمستشفى".

5.3. التحديات التي تواجه أصحاب المزارع

انخفاض غلة المحاصيل الناجم عن رداءة نوعية التربة. وفي محافظة المفرق، أحد أهم المراكز الزراعية في الأردن، انخفضت مساحة الأراضي المزروعة بنسبة 50% منذ عام 2015 بسبب التغيرات المناخية والضغوط الاقتصادية الناتجة عنها¹⁸⁹.

وأدت التحديات المناخية مثل ارتفاع درجات الحرارة والتغيرات في أنماط هطول الأمطار إلى تحديات توفير المياه، والتأثير على الأمن المائي للأردن الذي له عواقب زراعية ومالية على المزارعين الأردنيين، ويجبر انخفاض هطول الأمطار العديد من المزارعين على زيادة اعتمادهم على مصادر المياه الأخرى وكذلك تقليل الأراضي التي يمكنهم زراعتها، وأشار المشاركون والمشاركات في جلسات النقاش المركزة مع أصحاب المزارع في المفرق إلى أن نقص المياه يشكل عائقاً كبيراً على المزارعين وبالتالي مشاكل في توفير المياه، وتدعم بيانات الدراسة المسحية التي تم جمعها خلال هذه الدراسة وجود هذه الاتجاهات، حيث أفاد (60%) من أصحاب المزارع الذين شملهم الاستطلاع أنهم يشترون مياهاً إضافية من السوق لتلبية احتياجاتهم الزراعية، وأفاد (29%) من أصحاب المزارع في الدراسة المسحية أنهم يستخرجون المياه الجوفية باستخدام الآبار، حيث كان المزارعون الذين يزرعون المحاصيل أكثر عرضة لاستخراج المياه الجوفية من المزارعين الذين يقومون بتربية الماشية. بالإضافة إلى ذلك، أفاد (10%) من أصحاب العمل أنهم يخططون لحفر آبار إضافية على أراضيهم، ما يضع المزيد من الضغط على موارد المياه الجوفية ويزيد من العبء المالي على أصحاب المزارع لتأمين إمدادات مستقرة من المياه للإنتاج الزراعي.

وتتمثل المخاطر الرئيسية المرتبطة بالمناخ على قطاع الزراعة في ارتفاع درجات الحرارة وانخفاض معدلات هطول الأمطار وتذبذبها والتغيرات الموسمية وموجات الحر والظواهر المناخية الشديدة، وبخاصة الأمطار الغزيرة أو الجفاف. كما أنه من المحتمل أن تؤدي هذه المخاطر إلى العديد من الآثار السلبية على القطاع مثل تدني إنتاجية المحاصيل المطرية والمروية، وإنتاج الثروة الحيوانية وتربية النحل، بالإضافة إلى أن تغير المناخ سيؤدي إلى انخفاض خصوبة الأراضي الزراعية وانكماش المساحة المخصصة للزراعة والمتاحة للرعي وتربية الماشية. كما تهدد الآثار المتوقعة لتغير المناخ وبخاصة انخفاض الإنتاجية الزراعية وتوافر المياه خيارات سبل العيش التي تعتمد على الموارد الطبيعية وتبقي الأفراد الأكثر عرضة للتأثر والمخاطر في حال من انعدام الأمن المعيشي، حيث تعتبر الأسر الفقيرة وأفرادها أكثر الفئات عرضة لتأثيرات المناخ¹⁸⁶.

وقد لاحظ العديد من المزارعين في وادي الأردن والمشاركين في جلسات النقاش المركزة بالفعل تحولاً في موسم الأمطار، بالإضافة إلى درجات الحرارة القصوى غير المسبوقة مع ارتفاع الحرارة في الصيف والصقيع خلال فصل الشتاء، كل ذلك أثر سلباً على المحاصيل الموسمية في وادي الأردن¹⁸⁷. علاوة على ذلك، يواجه الأردن قضايا جودة التربة التي تفاقمت جزئياً بسبب تغير المناخ، وازدادت ملوحة التربة في وادي الأردن في السنوات الأخيرة حيث يواجه وسط وجنوب وادي الأردن خطراً أكبر على ملوحة التربة مما يهدد صحة الزراعة واستدامتها على المدى الطويل في هذه المناطق¹⁸⁸. وقد تم بالفعل الشعور بآثار هذه التحديات المناخية بين المزارعين في الأردن الذين يواجهون زيادة في تكاليف المدخلات إلى جانب

ويضيف النقل وتنظيم الأسواق عبئاً مالياً إضافياً على أصحاب المزارع، حيث أفاد (56%) من أصحاب المزارع الذين شملهم الاستطلاع أنهم يواجهون صعوبات في تسويق منتجاتهم للمستهلكين، ويكافحون في نقل منتجاتهم إلى السوق لأن السوق المركزي الرئيسي للمنتجات الزراعية يقع في عمان، وعليهم دفع رسوم عمولة لأمانة عمان من أجل بيع بضائعهم، وعلى الرغم من أن المحافظات الأخرى لديها أسواق مركزية لكنها ليست مفتوحة بجميع الفصول.

فأصحاب المزارع ليسوا مسؤولين مالياً عن دفع تكاليف النقل إلى الأسواق المركزية فحسب؛ ولكن عندما تصل منتجاتهم إلى السوق يجب عليهم أيضاً دفع عمولة لطرف ثالث يتولى بيع منتجاتهم نيابة عنهم، ومن الشائع أيضاً أن يسرق هؤلاء البائعون الخارجيون الأرباح من أصحاب المزارع وعدم إخبارهم بالمبلغ الذي تم كسبه، ثم يأخذون نسبتهم من هذا الرقم من أجل استخراج المزيد من الأرباح.

ولا يتلقى المزارعون الدعم الكافي للتغلب على هذه التحديات، وعلى المستوى المؤسسي، لم يكن نشر المعلومات على المزارعين وأصحاب المزارع فيما يتعلق بالتوجيه التكنولوجي والسوقي كافياً، وقد أفاد العديد منهم أن هناك حاجة إلى معلومات أكثر موثوقية ومبادرات تتعلق بكفاءة استخدام المياه والعمل الزراعي بشكل عام، مثل التطبيق الأخير لمياه الصرف الصحي المعالجة في الري. وأفاد أصحاب المزارع أن ضعف التعاون بين الوزارات أدى إلى ضعف القوانين واللوائح ومعلومات السوق ذات الصلة بالعمليات الزراعية، حيث تؤدي الأهداف المتنافسة بين الوزارات في بعض الأحيان والسياسات القطاعية المتضاربة إلى تأخر الموافقة القانونية وبطء وتيرة صنع القرار بالنسبة لأصحاب المزارع عند محاولة إدارة العمليات أو تغييرها.

في حين أشار أحد الخبراء في المقابلات المعمقة¹⁹² إلى تعقد الإجراءات الحكومية المتعلقة بالقطاع الزراعي كتحدٍ أساسي يواجه أصحاب الأعمال في محافظة الزرقاء: "يوجد ضغط على العمل الزراعي، ولا يوجد

كما يؤثر نقص المياه على جودة التربة؛ حيث أن ظروف الجفاف المفرط ستؤدي إلى تدهور خصوبة التربة وتشكل المزيد من المخاطر على الزراعة المستدامة وجودة التربة على المدى الطويل، مثل ارتفاع مستويات الملوحة. نتيجة لذلك، لا يستطيع أصحاب المزارع تحمل تكاليف الأسمدة الجيدة لمواجهة هذه التدهورات في جودة التربة التي تؤدي إما إلى انخفاض الإنتاج أو أن يستخدم المزارعون أسمدة منخفضة الجودة تضر أيضاً بإنتاجهم. وقد أدت هذه الظروف إلى قيام (8%) من أصحاب المزارع بتقليل عدد الدونمات التي يزرعونها وفقاً لنتائج مسح المزارعين¹⁹⁰.

ويواجه أصحاب المزارع بالأردن تحديات مالية كبيرة حيث تتجاوز تكاليف صيانة مزارعهم الدخل الذي يحصلون عليه من بيع منتجاتهم، حيث تظهر نتائج الدراسة المسحية والبيانات النوعية أن أصحاب المزارع يكافحون لبيع منتجاتهم في السوق، وأفاد (64%) من أصحاب المزارع في الدراسة المسحية أنهم يجدون صعوبة في بيع منتجاتهم في السوق أو تصديرها إلى الخارج. كما لا تزال تكاليف العمل أكبر نفقات أصحاب مزارع الإنتاج النباتي، تليها البذور والمياه. في حين أن تكاليف العمالة هي الأدنى بالنسبة لأصحاب الإنتاج الحيواني. ومع ذلك، وعلى الرغم من زيادة التكاليف بالنسبة لأصحاب المزارع، لا تزال أسعار العديد من المنتجات الزراعية منخفضة مما يجعلهم يتكبدون خسائر كبيرة في السوق، في ضوء انخفاض الطلب على المنتجات، وغالباً ما يخفضون أسعارهم إلى أدنى مستوى يحتاجون إليه حتى يتمكنوا من العثور على مشتريين لها¹⁹¹.

أضرت جائحة كورونا بقطاع الزراعة، ولم يتعاف العديد من أصحاب المزارع مالياً من الصدمة الاقتصادية للجائحة، حيث لم يتمكن العديد منهم خلال الجائحة من تصدير منتجاتهم إلى الخارج في ظل انخفاض الطلب المحلي. وبالتالي، كان هناك الكثير من المنتجات الزراعية المهذرة وتكبد أصحاب المزارع خسائر كبيرة، ولم يستطع العديد منهم التعافي من هذه الخسائر.

بنقل الإنتاج إلى العمال¹⁹⁴، في هذا النظام يكون العمال مسؤولين عن الزراعة والحصاد والتعبئة ونقل محصول المزرعة إلى السوق وبيع المنتجات في السوق، وفي المقابل يحصل صاحب المزرعة على نسبة متفق عليها من الأرباح.

غالباً ما يكون التأخير في دفع أجور العمال نتيجة لحصول أصحاب المزرعة على أرباح ضئيلة للغاية ولأن ليس لديهم السيولة لدفع أجور عمالهم إذا لم يتمكنوا من بيع منتجاتهم، ومن المرجح ألا يتقاضى العمال رواتبهم أو تتأخر أجورهم. كما وصف أصحاب المزارع أيضاً كيف أنهم غير قادرين على تحمل مدفوعات الضمان الاجتماعي وهذا هو السبب في أنهم إما لا يسجلون عمالهم في الضمان الاجتماعي، ولا يشجعون العمال الأجانب على التقدم بطلب للحصول على تصاريح عمل حتى لا يتحملوا مسؤوليات مالية إضافية.

ومن أجل الحفاظ على تشغيل مزارعهم، يعطي أصحاب المزارع الأولوية لدفع رواتب سائقي الحافلات والبلديات الحكومية والشركاء الخارجيين مثل السماسرة، فضلاً عن المدخلات الزراعية قبل أن يتمكنوا من دفع أجور عمالهم. لهذه الأسباب، لا تزال أجور العمال الزراعيين غير مستقرة ومنخفضة¹⁹⁵.

قد يلقي الواقع الاقتصادي الذي يواجهه المزارعون بظلال من الشك حيال فعالية المراقبة الحكومية والتدخل القانوني، لأن هذه السياسات لا تعالج بشكل مباشر التحديات المالية والمناخية لأصحاب المزارع، مما يجعل الإنتاج غير مربح، وبالتالي تصبح ظروف العمل أكثر صعوبة بالنسبة لعمالهم. ومع ذلك، فإن السياسات التي تعمل على تحسين لوجستيات النقل، وإضفاء الطابع المنظم على طرق بيع المنتجات الزراعية، وتسهيل حركة المحاصيل المزروعة في شمال الأردن إلى بقية البلاد، ستخفف الأعباء المالية عليهم وستشجع القطاع على اتخاذ خطوات إضافية نحو تحقيق بيئة عمل لائقة للعمال.

تسهيل حكومي، على سبيل المثال، هناك مخالفات على آبار تم بناؤها منذ 30 عاماً وتوقيف العمل بها بالرغم من إنتاجية البئر، ما يؤثر سلباً على نمو القطاع.

بالإضافة إلى ذلك، انخفضت خدمات الإرشاد الزراعي في السنوات الأخيرة، وبالتالي، لا يتمتع أصحاب المزارع بنفس المستوى من الوصول إلى الخبرة ونوعية المعلومات اللازمة لإدارة مزارعهم بفعالية. ففي منطقة المفرق، على سبيل المثال، لا يوجد عدد كاف من محطات البحوث الزراعية والموظفين لمساعدة المزارعين في تنفيذ حلول جديدة لمعالجة مشاكلهم. واستناداً إلى نتائج الدراسة المسحية فإن (13%) فقط من أصحاب المزارع يتعاونون مع مراكز البحوث الزراعية أو التعاونيات، وأفاد (20%) فقط من أصحاب المزارع أن هناك اتحاداً للمزارعين يمثل احتياجات مشاريعهم/ إنتاجهم الزراعي. وأكد أصحاب المزارع المشاركون في مجموعات النقاش المركزة أنهم يرغبون في التعاون مع الباحثين الزراعيين لتقديم المزيد من الإرشادات حول كيفية الاستجابة للتحديات الجديدة، ومع ذلك، فإن هذا التعاون محدود أو غير موجود¹⁹³.

يوجد ضغط على العمل الزراعي، ولا يوجد مساعدات حكومية

أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

التحديات السابقة هي ما يحدد علاقة العمل بين المزارعين وأصحاب العمل، حيث يتم تنظيم قطاع الزراعة في الغالب من خلال علاقات العمل غير الرسمية والعقود الشفوية والمناقشات الشفوية بين الطرفين. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن هذه الترتيبات غير الرسمية تنبع إلى حد كبير من حقيقة أن أصحاب المزارع لا يستطيعون تحمل تكاليف توظيف عمال بدوام كامل، وقد أدى ذلك إلى مجموعتين من الظروف. الأولى: يختار بعض أصحاب المزارع ترك قطاع الزراعة تماماً. والأخرى: يقوم أصحاب المزارع

التوصيات

بناء على النتائج السابقة توصي الدراسة بالإصلاحات التالية لتحسين العمل اللائق للعاملين الزراعيين وتعزيز قطاع زراعي أكثر استدامة في الأردن:

1. زيادة الوعي بالحقوق القانونية للعمال وتوفير فرص للتدريب

2. توفير ظروف عمل لائق للعاملين في الزراعة وفقا للمعايير المتعارف عليها دوليا

- تنظيم جلسات إعلامية مع العمال وتوفير التوعية القانونية حول كيفية تقديم العمال شكاوى ضد أصحاب العمل في حالة انتهاك حقوقهم التعاقدية، وإنشاء نظام إحالة وتوعية للعاملين في الزراعة حتى يتمكنوا من الاتصال بوزارة العمل أو الخدمات القانونية أو منظمات حقوق الإنسان والحصول على استشارات ميسورة التكلفة.
- عقد ورشات عمل بين أصحاب العمل والعاملين في الزراعة والوزارات المعنية مثل وزارتي العمل والزراعة من أجل تحديد مجالات التفاهم والتعاون المتبادل حيث يمكن لجميع الأطراف اتخاذ خطوات عملية لتحسين ظروف العمل في قطاع الزراعة، وزيادة وعي الهيئات الحكومية بقضايا حقوق العمال التي تواجه العمال الزراعيين.
- تحديث البرامج التدريبية دوريا لتواكب التطورات الحديثة في الزراعة والتقنيات الزراعية التي تركز على الممارسات الزراعية الصديقة للبيئة والمستدامة.
- تطوير برامج تدريبية تركز على الممارسات الزراعية الآمنة والصحية للعاملين في القطاع الزراعي، وتنمية المهارات الإنسانية اللازمة للعمل في القطاع الزراعي، مثل المهارات الاجتماعية ومهارات التواصل والاتصال.
- توسيع منظومة الاشتراك في الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي لجميع العاملين في الزراعة بغض النظر عن الجنسية.
- توسيع جهود مراقبة الانتهاكات والتحرش الجنسي وعمالة الأطفال وإصابات العمال من أجل تحسين الشفافية والمساءلة، وصياغة استجابات على مستوى القطاع لهذه الأنواع من قضايا العمل، كما يجب تحويل ظروف العمل في قطاع الزراعة من الاستجابة لانتهاكات العمل إلى المراقبة النشطة وتنفيذ التدابير الوقائية التي تحمي العمال وتحسن بيئة عملهم، بالإضافة إلى تحسين الإنفاذ القانوني وعمليات التفتيش الحكومية للمزارع لضمان التزام أصحاب المزارع بجميع قوانين العمل وتقليل انتهاكات العمل.
- الاستثمار في وسائل النقل العام في المجتمعات الريفية حتى يتمكن العمال بحرية أكبر في الحركة ويمكنهم مغادرة المزرعة في أي وقت في حالة الطوارئ دون الاعتماد على وسائل نقل غير موثوقة وربما غير آمنة إلى منازلهم أو المستشفى في حال الإصابة.

3. تحسين الإنتاج الزراعي لأصحاب المزارع وتوسيع فرص النمو الاقتصادي في قطاع الزراعة

- ضرورة متابعة المشاريع الداعمة للقطاع الزراعي، وتفعيل القوانين والتشريعات لحماية الموارد الزراعية، والتوسع باستغلال الموارد الطبيعية المتاحة مع المحافظة عليها وعلى استدامتها.
- تعديل المادة 98 من قانون العمل بحيث يتم السماح لجميع العاملات والعاملين بتأسيس منظماتهم النقابية، بدون الاستناد إلى نظام التصنيف المهني الذي يصدره وزير العمل، ووفق معايير العمل الدولية ذات العلاقة التي تضمن حرية التنظيم النقابي، لأنها الأداة الفعالة في الدفاع وحماية مصالح العاملات والعاملين والضمان الأساسي لتطبيق معايير العمل.
- معالجة قضية العاملين والعاملات في القطاع غير المنظم، حيث أن إضفاء الطابع الرسمي على هؤلاء العمال أمر ضروري لحمايتهم من الوقوع في براثن الفقر، وأن تحد وزارة العمل من العمل غير المنظم من خلال إصدار تعليمات مناسبة للعاملين الزراعيين ومراجعة التعليمات الخاصة بهم حسب ما تقتضيه الحاجة.
- تفعيل العمل بنظام العاملين بالزراعة بعد تجميده ووقف تفعيله، الذي يعد خطوة نوعية لتعزيز بيئة العمل اللائق وتحسين شروط عمل آلاف العاملين والعاملات في القطاع الزراعي، ورفع مستوى الإنتاجية فيه.
- تحسين بناء قدرات التعاونيات الزراعية على مساعدة المزارعين على إدارة عملياتهم، وتوسيع دور الجامعات والباحثين للتعاون مع المزارعين وتقديم الاستشارات لتحسين الكفاءة الزراعية وزيادة الانتاجية.
- الاستثمار في التقنيات الزراعية الجديدة التي توفر المياه وتقلل استهلاك الطاقة وتحسن الكفاءة الزراعية، وتشجيع الزراعة العضوية لغايات التصدير والحصول على شهادات الجودة، وإنشاء صندوق ابتكار للزراعة والغذاء والطاقة والمياه لتحفيز التنمية.
- تطوير السياسات المتعلقة بالقطاع الزراعي مثل قانون حماية المستهلك ونظام تنظيم وإدارة وزارة الصناعة والتجارة، وتطوير سلسلة العمليات اللوجستية (النقل والتخزين والتسويق) بحيث تقلل تكاليف نقل المنتجات الزراعية إلى الأسواق المركزية وتسويقها.
- توفير فرص تمويل وتعزيز للشمول المالي للمزارعين يمكن الوصول إليها، للعمال أو أصحاب المزارع الذين يرغبون في توسيع مزارعهم أو بدء أعمال تجارية جديدة لتعزيز النمو والابتكار في قطاع الزراعة.
- إعادة تنظيم السوق بدون الاعتماد على طرف ثالث بما يقلل تكلفة بيع المنتجات الزراعية ويسمح لأصحاب المزارع باستخدام أرباحهم للاستثمار في عملياتهم الزراعية.

راجي أسعد، كارولين كرافت، مايا سيفردينغ، "الحواجز التي تحول دون المشاركة الاقتصادية للشباب في الأردن: تحليل جنساني"، اليونيسف: <https://www.unicef.org/jordan/media/9156/file/Policy%20Brief-%20Barriers%20to%20Economic%20Participation%20for%20young%20People%20in%20Jordan-English.pdf>

رؤية التحديث الاقتصادي: إطلاق العنان للإمكانات لبناء المستقبل " رؤية الأردن عبر الإنترنت، <https://www.jordanvision.jo/img/vision-en.pdf>

الزراعة: خطة العمل الوطنية للنمو الأخضر 2021-2025، وزارة البيئة الأردنية، http://www.moenv.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page/20022_jordan_agriculture_v06_rc_web-0.pdf

العربيات، فاطمة. واقع القطاع الزراعي الأردني والتحديات التي تواجهه وإمكانية تنميته. المجلة العربية للنشر العلمي، العدد (26)، 2020، ص 663-687.

عمال الزراعة يخطون خطوتهم الأولى نحو التنظيم النقابي في الأردن"، منظمة العمل الدولية، تشرين الأول/أكتوبر 2022: https://www.ilo.org/beirut/me-dia-centre/news/WCMS_857446/lang-en

غازي حداد: "القطاع الزراعي في المفرق يعاني من خسائر مستمرة بسبب غياب الأسواق التصديرية وغياب التوجيه الري، تشرين الثاني 2004، alrai.com. العمالة المحلية في غور الأردن: الفتيات ينجحن والشباب يقصون لصالح النساء" الغد، أيار 2023: alghad.com

لمحة عن قطاع الزراعة"، وزارة الاستثمار، 2022 <https://www.moin.gov.jo/wp-content/uploads/2019/07/Agriculture-Sector-Profile-24-4.pdf>

المجموعات العمالية تلعب دورا حاسما في الحفاظ على سلامة عمال المزارع في الأردن"، منظمة العمل الدولية، أيار/ مايو 2020: https://www.ilo.org/beirut/media-centre/fs/WCMS_744968/lang-en الفهرس. htm

- اتجاهات الاستثمار والتوظيف في القطاعات الاقتصادية الرئيسية في الأردن"، معهد WANA، 2019، http://wanainstitute.org/sites/default/files/publications/Publication_ImpactEconomicSectors_English_0.pdf
- الاستراتيجية الوطنية للأمن الغذائي 2021-2030، وزارة الزراعة الأردنية، 2021 <https://jordan.un.org/sites/default/files/2022-10/Document%20-%20The%20National%20Food%20Security%20Strategy.pdf#:~:text=A%20National%20Food%20Security%20Strategy,for%20national%20and%20regional%20security>
- البنك الدولي (2022)، 125 مليون دولار لدعم قطاع الزراعة في الأردن وتحسين قدرته على الصمود أمام تغير المناخ
- التقرير القطري السنوي للأردن 2022، برنامج الأغذية العالمي، <https://docs.wfp.org/api/documents/WFP-0000147962/download>
- تمويل المشاريع الصغيرة التي تقودها النساء، الصندوق الدولي للتنمية الزراعية: https://www.ifad.org/documents/38714170/40227450/IS8_Jordan.pdf/f68c6920-611b-4f2a-ad73-31165f7b-48d0?t=1521216095000
- جاكوب راوشندورفر وإيكاترينا كريفونوس، "الآثار المترتبة على الحرب في أوكرانيا بالنسبة للأغذية الزراعية والتجارة والأمن الغذائي في جنوب وشرق المتوسط: مصر والأردن ولبنان والمغرب وتونس"، منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، 2022. <https://www.fao.org/3/cc0955en/cc0955en.pdf>
- جريدة الغد، القطاع الزراعي يسجل زيادة في معدل النمو بنسبة 29% العام الماضي، 2023.
- حرية تكوين الجمعيات في الأردن: لا نقابات عمالية جديدة، جدل الشرعية"، المرصد العمالي الأردني ومؤسسة فريدريش إيبيرت، <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/amman/10103.pdf>
- خطة عمل الزراعة الذكية مناخيا: الأردن، وزارة البيئة الأردنية، 2021 http://moenv.gov.jo/ebv4.0/root_storage/en/eb_list_page/climate_smart_agriculture_action_plan-jordan-4.pdf

منظمة العمل الدولية (2017): الدليل الفني لتدريب مفتشي السلامة والصحة المهنية، الطبعة الأولى، مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة، مصر

موجز سياسات: نحو تنفيذ استراتيجية الأمن الغذائي في الأردن، الأمم المتحدة في الأردن، 2022 https://jordan.un.org/sites/default/files/2022-03/EN_Policy%20Brief%20Towards%20the%20Implementation%20of%20Jordan%27s%20food%20security%20strategy_0.pdf#:~:text=55%25%20of%20the%20food%20consumed,wheat%20and%20pulses%2C%20is%20imported

الموسى، محمد ومحمد يعقوب، "كسر حاجز الصمت: العمال المهاجرون غير النظاميين في الأردن بين التهميش والاندماج"، مركز تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان، https://dashboard.tamkeen-jo.org/wp-content/uploads/2022/02/Breaking_the_Silence.pdf

موسى، سيد، وملياني، فاطمة (2021). دور الضمان الاجتماعي في التماسك الاجتماعي، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، المجلد (1)، العدد (9)، ص (150-163).

مؤشرات البنك الدولي "تم الوصول إليه في 9 نيسان، 2023 <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SP.POP.TOTL&country=JOR>

ميس إبراهيم مصطفى، "غالبية أسر اللاجئين مديونة - تقرير المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين" جوردان تايمز، آذار 2023، <https://jordantimes.com/news/local/majority-refugee-households-hold-debt-%E2%80%94-unhcr-report>

- محاط بالاغتراب: ظروف العمل والمعيشة للعمال المهاجرين في الأردن، مركز تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان، https://dashboard.tamkeen-jo.org/wp-content/uploads/2022/02/Tamkeen_Fields_walled-1.pdf
- منظمة العمل الدولية، عمل أفضل الأردن، المرحلة الثانية، 2019 <https://www.ilo.org/beirut/projects/lang--ar/nextRow--20/index.htm>
- منظمة العمل الدولية (2019). عمل أفضل الأردن، المرحلة الثانية <https://www.ilo.org/beirut/projects/lang--ar/nextRow--20/index.htm>
- محمد عرسان، "النقابات العمالية في الأردن تحت القيود" عمان نت، تموز 2021: <https://ammannet.net/english/trade-unions-jordan-under-restrictions>
- مركز الفينيق، تحليل قطاعي حول فرص العمل المحتملة والمهارات التي يتطلبها العمل في تلك القطاعات، مدينة الزرقاء نموذجاً، 2023.
- مشاركة المرأة في القطاع الزراعي والمؤسسات الريفية والحياة المجتمعية، ريتش وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2018: <https://jordan.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Jordan/Attachments/publications/2018/WOMENS%20PARTICIPATION%20IN%20THE%20AGRICULTURAL%20SECTOR%20RURAL%20INSTITUTIONS%20AND%20COMMUNITY%20LIFE.pdf>
- ملخص الاستراتيجية الوطنية للمياه 2023-2040، وزارة المياه والري الأردنية، https://mwi.gov.jo/EBV4.0/Root_Storage/AR/EB_Ticker/National_Water_Strategy_2023-2040_Summary-English_ver2.pdf

1. الدونم الواحد يساوي 1000 متر مربع
2. الاستراتيجية الوطنية للأمن الغذائي 2021-2030، الأردن
3. دائرة الإحصاءات العامة، الكتاب الإحصائي السنوي، 2019
4. اتجاهات الاستثمار والتوظيف في القطاعات الاقتصادية الرئيسية في الأردن، معهد WANA، 2019
5. دائرة الإحصاءات العامة، تقرير العمالة والبطالة الجولة الثانية - 2023
6. مركز الفينيق، تحليل قطاعي حول فرص العمل المحتملة والمهارات التي يتطلبها العمل في تلك القطاعات، مدينة الزرقاء نموذجاً، 2023
7. دائرة الإحصاءات العامة، تقرير فرص العمل المستحدثة، النصف الأول من عام 2022
8. دائرة الإحصاءات العامة، الكتاب الإحصائي السنوي لعام 2021
9. "مؤشرات البنك الدولي" 9 نيسان، 2023
10. دائرة الإحصاءات العامة، التقرير الإحصائي السنوي لعام 2021
11. جريدة الغد، القطاع الزراعي يسجل زيادة في معدل النمو بنسبة 29% العام الماضي، 2023
12. البنك الدولي، 125 مليون دولار لدعم قطاع الزراعة في الأردن وتحسين قدرته على الصمود أمام تغير المناخ، 2022
13. «ملخص الاستراتيجية الوطنية للمياه 2023-2040»، وزارة المياه والري الأردنية
14. الاستراتيجية الوطنية للأمن الغذائي 2021-2030، وزارة الزراعة الأردنية
15. وزارة البيئة الأردنية، «خطة عمل الزراعة الذكية مناخياً: الأردن»، 2021
16. «ملخص الاستراتيجية الوطنية للمياه 2023-2040»، وزارة المياه والري الأردنية
17. قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 (قانون العمل رقم 8 لسنة 1996)، المادة 56.
18. قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 (قانون العمل رقم 8 لسنة 1996)، المادة 56.
19. المرجع السابق، مادة 46.
20. المرجع السابق، مادة 59.
21. المرجع السابق، المادة 61.
22. المرجع السابق، المادة 12.
23. «حرية تكوين الجمعيات في الأردن: لا نقابات عمالية جديدة، جدل الشرعية»، المرصد العمالي الأردني ومؤسسة فريدرش إيبرت
24. محمد عرسان، "النقابات العمالية في الأردن «تحت القيود» عمان نت، يوليو 2021
25. «واقع مشاركة المرأة في النقابات والجمعيات المهنية في الأردن» اللجنة الوطنية للمرأة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة
26. «حرية تكوين الجمعيات في الأردن: لا نقابات عمالية جديدة، جدل الشرعية»، المرصد العمالي الأردني ومؤسسة فريدرش إيبرت
27. «الجريدة الرسمية، 2022
28. «المجموعات العمالية تلعب دوراً حاسماً في الحفاظ على سلامة عمال المزارع في الأردن»، منظمة العمل الدولية، أيار/مايو 2020
29. «عمال الزراعة يخطون خطوتهم الأولى نحو التنظيم النقابي في الأردن»، منظمة العمل الدولية، تشرين الأول/أكتوبر 2022
30. «واقع مشاركة المرأة في النقابات والجمعيات المهنية في الأردن»، اللجنة الوطنية للمرأة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة
31. موسى، ملياني، دور الضمان الاجتماعي في التماسك الاجتماعي، 2021
32. وزارة العمل، 2022، الموقع الرسمي
33. محمد الموسى محمد يعقوب، «كسر حاجز الصمت: العمال المهاجرون غير النظاميين في الأردن بين التهميش والاندماج»، مركز تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان.
34. مركز الفينيق، تقرير قراءة حقوقية في التعديلات المقترحة على قانون الضمان الاجتماعي، 2022
35. قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم 1 لسنة 2014، المادة 4.
36. قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم 1 لسنة 2014 (قانون الضمان الاجتماعي رقم 1 لسنة 2014) مادة 58.
37. ميس إبراهيم مصطفى، «غالبية أسر اللاجئين مديونة - تقرير المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين» جوردان تايمز، 2023
38. نظام عمال الزراعة الأردني رقم 19 لسنة 2021، المادة 2
39. المرجع السابق، المادة 4
40. المرجع السابق، المادة 5
41. المرجع السابق، المادة 7
42. المرجع السابق، المادة 8
43. المرجع السابق، المادة 12
44. المرجع السابق، المادة 10
45. المرجع السابق، المادة 12
46. المرجع السابق، المادة 15
47. منظمة العمل الدولية، عمل أفضل، المرحلة الثانية، 2019
48. دخلت حيز التمييز في 1952\122
49. اتفاقية رقم (143) بشأن العمال المهاجرين (الأحكام التكميلية)، اعتمدت في 1975\6\24، ودخلت حيز التنفيذ في 1975\12\3
50. وزارة العمل، الموقع الرسمي، مهنة مغلقة ومقيدة أمام العمالة الوافدة، 2019
51. Danish Trade Union Development Agency, Labour Market Profile Jordan - 2023/2024
52. المفوضية السامية للأمم المتحدة، 2022
53. أحد المشاركين في الجلسات النقاشية/ الزرقاء
54. إحدى المشاركات في الجلسات النقاشية/ الزرقاء
55. المشاركون في جلسات النقاش/ المركز/ الزرقاء/ إربد/

مفتشي السلامة والصحة المهنية، الطبعة الأولى، مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة، مصر

173. أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة/ أصحاب المزارع

174. أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة/ أصحاب المزارع

175. أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة/ أصحاب المزارع

176. أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة/ الأغوار الوسطى

177. أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة/ أصحاب المزارع

178. أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة / المفرق

179. إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة/ الأغوار الوسطى

180. أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة / المفرق

181. أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة / الأغوار الشمالية

182. أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة/ أصحاب العمل

183. إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة/ اربد

184. إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة/ اربد

185. أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة/ اربد

186. الاستراتيجية الوطنية للأمن الغذائي 2020-2031، الأردن

187. إميلي بلاك، "تأثير تغير المناخ على إحصاءات هطول الأمطار اليومية في الأردن وإسرائيل"، رسائل علوم الغلاف الجوي 10: (2009)، 194.

188. ربا المحيسن، مزارعو وادي الأردن "منهكون" من أزمة الديون المتصاعدة". جوردان تايمز آذار 2023، <https://jordantimes.com/news/local/jordan-valley-farmers-%E2%80%98exhausted%E2%80%99-mountain-debt-crisis-%E2%80%9494union-leader>

189. بادية الصوان، "الزراعة في المفرق: خيبات أمل كثيرة ومستقبل مجهول"، عمان نت، كانون أول 2021، amman.net.net

190. المرجع السابق

191. ربا المحيسن، مزارعو وادي الأردن "منهكون" من أزمة الديون المتصاعدة". جوردان تايمز آذار 2023، <https://jordantimes.com/news/local/jordan-valley-farmers-%E2%80%98exhausted%E2%80%99-mountain-debt-crisis-%E2%80%9494union-leader>

192. أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

193. "المياه والزراعة في الأردن: فهم الأولويات والمستقبل الحالي للمياه والزراعة"، معهد WANA، آب 2019

194. <https://www.jordannews.jo/Section-109/News/Farmers-abandon-land-demand-gov-t-intervention-as-agricultural-sector-nears-collapse-29435>

195. المشاركون في جلسات النقاش المركزة/ أصحاب المزارع

133. إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة/ الأغوار الشمالية

134. إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة/ الأغوار الشمالية

135. إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة/ الزرقاء

136. أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة/ الزرقاء

137. إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة/ الزرقاء

138. إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة/ إربد

139. إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة/ إربد

140. إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة/ الزرقاء

141. إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة/ المفرق

142. إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة/ الأغوار الشمالية

143. إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة/ المفرق

144. إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة/ المفرق

145. إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة / المفرق

146. أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة/ المفرق

147. إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة/ المفرق

148. أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة / الزرقاء

149. إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة/ الأغوار الشمالية

150. إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة / الزرقاء

151. أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة / الأغوار الشمالية

152. أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة/ الزرقاء

153. أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة / الزرقاء

154. أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة / الأغوار الشمالية

155. إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة/ اربد

156. إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة/ المفرق

157. أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة / الزرقاء

158. إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة/ الزرقاء

159. أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة / الزرقاء

160. أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة / الأغوار الشمالية

161. إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة/ الأغوار الوسطى

162. إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة/ الأغوار الوسطى

163. أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة / المفرق

164. إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة/ الأغوار الشمالية

165. إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة/ الأغوار الشمالية

166. إحدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة/ الزرقاء

167. أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة/ الزرقاء

168. أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة/ المفرق

169. منظمة العمل الدولية (2017): الدليل الفني لتدريب مفتشي السلامة والصحة المهنية، الطبعة الأولى، مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة، مصر

170. المرجع السابق

171. أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة، اربد

172. منظمة العمل الدولية (2017): الدليل الفني لتدريب



CONTACT US:

الفينيق للتنمية المستدامة
PHENIX FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT

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



@PhenixCenter

