

مشروع تنمية الاقتصاد:

تعزيز الفرص الاقتصادية المستدامة
والشاملة واللائقة
للأردنيين واللاجئين السوريين



النهوض بحقوق العمال في القطاع الزراعي في الأردن:
تقييم أساسي

مشروع تنمية الاقتصاد: تعزيز الفرص الاقتصادية المستدامة
والشاملة واللائقة للأردنيين واللاجئين السوريين

مركز الفينيق للتنمية المستدامة

حزيران 2024

الملخص التنفيذي

يعد القطاع الزراعي في الأردن شريان حياة أساسياً للعديد من الفئات السكانية الأقل حظاً، حيث يوفر فرص عمل لحوالي ربع سكان الريف، ونصفهم من النساء. رغم ذلك، يواجه هذا القطاع تحديات متعددة تعيق تقدمه وتحد من إمكانياته. يهدف هذا التقرير إلى تقديم تقييم شامل للوضع الحالي لظروف العمل في القطاع الزراعي في الأردن، وتحديد التحديات الرئيسية، وتقديم توصيات لتعزيز العمل اللائق والتنمية المستدامة. تم إجراء هذا التقييم من قبل مركز الفينيق ضمن إطار مشروع "تنمية الاقتصاد: تعزيز الفرص الاقتصادية المستدامة والشاملة واللائقة للأردنيين واللاجئين السوريين" بتمويل من الوكالة الفرنسية للتنمية (AFD) بالتعاون بين (ACTED)، ومنظمة العمل ضد الجوع (ACF)، ومنظمة أرض البشر (Tdh)، ومركز الفينيق، وشركة (ECO-Con-) والجمعية الملكية لحماية الطبيعة (RSCN)، وبالتنسيق مع المركز الوطني للبحوث الزراعية. يستهدف المشروع كل من محافظات إربد، عجلون، مأدبا، والبلقاء، مع فترة تنفيذ تمتد من أيار 2023 حتى نيسان 2026.

وتتلخص أهداف المشروع بما يلي:

3

تعزيز ظروف العمل اللائقة وحقوق العمال في القطاع الزراعي خاصة اللاجئين السوريين والعمال غير النظاميين من النساء والاطفال من خلال استهداف 1640 فرداً.

2

تحسين فرص العمل والمهارات الوظيفية على مدار العام لـ 1500 عامل منهم 600 امرأة على الأقل.

1

تحسين أساليب التكيف مع المناخ، وتعزيز الإنتاجية، وتنويع مصادر الدخل من خلال الإيرادات الزراعية وغير الزراعية لـ 600 أسرة زراعية صغيرة.

اعتمد التقييم على منهجية بحث مختلطة تجمع بين الأساليب الكمية والنوعية. تضمنت البيانات الكمية استبيانات وزعت على 384 مستجيباً من العمال وأصحاب العمل في 192 مزرعة ضمن المناطق المستهدفة. شملت البيانات النوعية مجموعات نقاش مركزة مع العمال وأصحاب العمل، ومقابلات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين مثل وزارة العمل ووزارة الزراعة والمؤسسة التعاونية الأردنية ومنظمة العمل الدولية والنقابات العمالية في قطاع الزراعة، بالإضافة إلى مراجعة وتحليل الدراسات السابقة والتقارير ذات العلاقة لتوفير سياق أوسع للنتائج.

يهدف هذا التقييم إلى تحقيق فهم عميق وشامل لمدى وعي أصحاب المصلحة في القطاع الزراعي في الأردن بحقوق العمل وشروط العمل اللائق، بالإضافة إلى توفير فهم دقيق للديناميكيات والتحديات السائدة المتعلقة بوعي أصحاب المصلحة بالامتثال لحقوق العمل. سيتم من خلال هذا التقييم دراسة مدى الامتثال لمعايير العمل، بما في ذلك تشريعات العمل المحلية والضمان الاجتماعي، كما يهدف إلى تقييم التحديات والمخاطر التي تواجه الفئات الأقل حظاً في القطاع الزراعي، مع التطرق لقضايا الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش في مواقع العمل.

من خلال تحليل النتائج، يمكن استخلاص الاستنتاجات التالية:

ضعف الوعي والامتثال لمعايير العمل:

تشير النتائج إلى وجود ضعف كبير في مستوى الوعي والامتثال لمعايير العمل بين أصحاب العمل في القطاع الزراعي، مما يبرز الحاجة إلى برامج تدريبية شاملة تعمل على زيادة الوعي وتعزيز الامتثال للحقوق العمالية. بالإضافة إلى تعزيز الحوار الاجتماعي بما يضمن زيادة الامتثال.

التحديات القانونية والتشغيلية:

يعاني القطاع الزراعي من تحديات قانونية وتشغيلية مثل ضعف الدعم والترويج للاستثمار، وتعقيدات القوانين والتشريعات المنظمة للعمل، مما يستدعي التدخل لتحسين البيئة التشريعية والتشغيلية.

ظروف عمل الفئات الأقل حظاً:

يواجه العمال الزراعيون وخاصة النساء واللاجئون السوريون ظروف عمل غير لائقة، مما يتطلب اتخاذ إجراءات قانونية وتقديم حماية لضمان بيئة عمل آمنة وعادلة لهم.

الحاجة إلى التدريب الفني المتخصص:

يظهر التقييم نقصاً في التدريب والتأهيل لدى العمال الزراعيين والمزارعين الذين يعتمدون على طرق زراعية تقليدية. ويحتاجون إلى تدريب متخصص لتنويع ممارساتهم وتحسين إنتاجيتهم وتنافسيتهن.

دور القطاع الزراعي في تعزيز النمو الاقتصادي والاجتماعي في الأردن:

القطاع الزراعي يلعب دوراً مهماً في تعزيز النمو الاقتصادي والاجتماعي، ويتطلب تعزيز هذا الدور إجراءات مستدامة لتحسين ممارسات العمل وتوفير بيئة عمل مناسبة.

يُعدّ تحسين ظروف العمل في القطاع الزراعي أمراً حيوياً لتحقيق التنمية المستدامة في الأردن. يتطلب هذا جهوداً متكاملة لمعالجة التحديات الحالية وتعزيز فرص العمل وظروفه بشكل يعزز النمو الاقتصادي العادل والمستدام. من خلال تنفيذ التوصيات الواردة، يمكن تحقيق تقدم ملموس في تعزيز العمل اللائق وتحقيق التنمية المستدامة، مما يساهم في تحسين حياة المزارعين والعمال خاصة الأقل حظاً منهم، ودعم الاقتصاد الوطني بشكل عام.

التعريفات القانونية والإجرائية

أولاً:

التعاريف الاصطلاحية من قانون العمل الأردني:

العمل الزراعي:

كل ما يبذله العامل الزراعي في الإنتاج النباتي أو الحيواني في الحياة الزراعية أو المنشأة الزراعية، وكل عمل مرتبط بها له الطابع الزراعي سواء كان بشكل دائم أو مؤقت أو موسمي.

صاحب العمل الزراعي:

الشخص الطبيعي أو الاعتباري الذي يتولى إدارة حياة زراعية أو منشأة زراعية والإشراف عليها، ويستقدم عاملاً زراعياً أو أكثر.

عامل الزراعة:

كل شخص طبيعي يؤدي عملاً زراعياً لقاء أجر لصالح صاحب العمل الزراعي ويكون تابعاً له.

ثانياً:

التعاريف المستخدمة في إطار مشروع تنمية الاقتصاد:

صغار المزارعين:

هم الأشخاص الذين يملكون أو يستأجرون أرضاً ويعتمدون على مزارعهم كمصدر رزق أساسي، مع مراعاة ألا تزيد مساحة المزرعة عن 30 دونماً أو أقل من 10 بيوت بلاستيكية أحادية المحصول.

المزارع الكبيرة والمتوسطة والمزارع الصغيرة:

تم اعتماد تصنيف المزرعة على أنها مزرعة صغيرة إذا كانت مساحة المزرعة أقل من 30 دونماً أو أقل من 10 بيوت بلاستيكية أحادية المحصول، بخلاف ذلك، فهي مزرعة متوسطة/كبيرة. ولضمان التمثيل الأفضل لمجتمع الدراسة المستهدف، تم اختيار أصحاب العمل ومشرفي المزارع من خلال العينة القصدية، ولتحقيق التوزيع النسبي بين الذكور والإناث والأردنيين والسوريين استخدمت العينة العشوائية الطباقية، وعند اختيار العمال لتعبئة الاستبيان تم استخدام العينة العشوائية، ولضمان جمع البيانات من العاملين ذوي الإعاقة أو الناشطين نقابياً في حال وجودهم في المزارع المستهدفة استخدمت العينة القصدية.

الخلفية والسياق

المملكة الأردنية الهاشمية على مدى ثلاث سنوات تمتد خلال الفترة من أيار 2023 ولغاية نيسان 2026.

نطاق عمل المشروع أربع محافظات رئيسية في المملكة الأردنية الهاشمية وهي إربد، وعجلون، ومأدبا، والبلقاء. يأتي هذا المشروع بتمويل من الوكالة الفرنسية للتنمية (AFD) بالتعاون بين منظمة العمل والتعاون التقني (ACTED)، ومنظمة العمل ضد الجوع (ACF)، ومنظمة أرض البشر (Tdh)، ومركز الفينيق، وشركة (ECO-Consult)، والجمعية الملكية لحماية الطبيعة (RSCN)، وبالتنسيق مع المركز الوطني للبحوث الزراعية، ويتوقع أن يصل عدد المستفيدين من المشروع إلى 12,180 مستفيد ومستفيدة من الأردنيين واللاجئين السوريين وبنسب متساوية. يهدف المشروع إلى المساهمة في تعزيز التمكين الاقتصادي للاجئين السوريين والأردنيين الأقل حظاً العاملين في قطاع الزراعة، بما في ذلك النساء، من خلال تحسين ظروف العمل وتعزيز الزيادة وتنويع مصادر الدخل وتعزيزها للأسر.

وتتلخص أهداف المشروع بما يلي:

1 تحسين أساليب التكيف مع المناخ، وتعزيز الإنتاجية، وتنويع مصادر الدخل من خلال الإيرادات الزراعية وغير الزراعية على حد سواء، لـ 600 أسرة زراعية صغيرة، للحصول على دخل مستقر ومنتظم على مدار العام، وزيادة القدرة على الصمود في مواجهة المشكلات غير المتوقعة.

2 تحسين فرص العمل والمهارات الوظيفية على مدار العام لـ 1,500 عامل وبما لا يقل عن 600 امرأة.

3 تعزيز ظروف العمل اللائقة وحقوق العمال في القطاع الزراعي خاصة اللاجئين السوريين والعمال غير النظاميين من النساء والأطفال من خلال استهداف 1,640 فرد.

يعتبر الهدف الثالث المحدد ضمن مشروع تنمية الاقتصاد والمعني بتعزيز ظروف العمل اللائقة وحقوق العمل في القطاع الزراعي في الأردن مدار اهتمام وعمل مركز الفينيق، حيث أنه وفي المرحلة الأولى للمشروع، يشارك مركز الفينيق في إعداد تقييم أساسي للقطاع الزراعي في الأردن.

أهداف الدراسة

تتركز جهود مركز الفينيق بشكل خاص على حقوق العمل وظروف العمل اللائق، بما في ذلك قوانين الضمان الاجتماعي، وحقوق العمال اللاجئين، وحقوق المرأة، والمخاطر المتعلقة بالاستغلال الجنسي والإساءة والتحرش. يستهدف هذا التقييم أصحاب المزارع والعمال الزراعيين وممثلي القطاع الزراعي لتقييم معرفتهم وامثالهم لتشريعات ومعايير العمل. تهدف هذه الدراسة إلى تقييم مدى وعي والتزام أصحاب المصلحة الرئيسيين في القطاع الزراعي في الأردن بحقوق العمل ومتطلبات العمل اللائق في القطاع الزراعي في الأردن، من خلال

إطار العمل وتوجه عملية جمع البيانات والتحليل، ويسعى هذا التقييم للإجابة على أسئلة الدراسة والتي يمكن إجمالها بما يلي

1. ما هو مستوى الوعي بين أصحاب المصلحة الرئيسيين فيما يتعلق بحقوق العمل في القطاع الزراعي في الأردن؟
2. ما هي التحديات التي يواجهها العمال في الحصول على حقوق العمل وظروف العمل اللائقة في القطاع الزراعي؟
3. ما هي المخاطر المرتبطة بالاستغلال والاعتداء الجنسي في القطاع الزراعي في الأردن؟
4. إلى أي مدى يلتزم أصحاب المصلحة الزراعيون بمعايير العمل ويعالجون مخاطر المخاطر المرتبطة بالاستغلال والاعتداء الجنسي في القطاع الزراعي في الأردن؟

1. تقييم الوعي بالامتثال: إجراء تقييم شامل لقياس فهم أصحاب المصلحة وتقييم مدى الامتثال لمعايير العمل، بما في ذلك تصاريح العمل المتعلقة بالعمال اللاجئين واشتراطات قانون الضمان الاجتماعي.

2. دراسة التحديات والمخاطر: التحقيق في التحديات والمخاطر داخل القطاع، مع التركيز بشكل خاص على قضايا مثل الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش بين الفئات الأقل حظاً.

من المتوقع أن تلعب نتائج التقييم دوراً رئيسياً في تشكيل ووضع السياسات من خلال تقديم البيانات الأساسية، وتوفير رؤى حول معايير حقوق العمل، وتطبيق أنظمة العمل اللائق. ومن المتوقع أيضاً أن ترسي النتائج أساساً لتصميم وتنفيذ برامج التدريب المستهدفة ومبادرات بناء القدرات، المصممة خصيصاً لمعالجة الفجوات المعرفية بين مختلف أصحاب المصلحة. تحدد محاور التقييم الرئيسية

منهجية البحث

خاصًا لحماية البيانات وتخزينها بشكل آمن وفقًا لمعايير الأمان والخصوصية المتبعة ضمن إطار مشروع تنمية الاقتصاد والمنصوص عليها في سياسات مركز الفينيق.

تم تحليل البيانات الكمية التي تم جمعها من خلال الاستبيانات بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، شمل هذا التحليل إحصائيات وصفية لتلخيص إجابات الاستبيان، بما في ذلك التكرارات والنسب المئوية والعلاقات بين المتغيرات المختلفة قيد البحث، فضلًا عن مقارنة نتائج البحث بالبيانات الثانوية التي تم مراجعتها.

أما فيما يتعلق بالبيانات النوعية، تم الاعتماد على تقنيات الترميز الموضوعي وتحليل المحتوى لهذه البيانات، حيث تم ترميز وتحليل المناقشات والمقابلات من خلال تحديد الموضوعات المتكررة وترميزها وفقًا للتوجهات الرئيسية التي ظهرت في مناقشات مجموعة التركيز والمقابلات. يهدف ذلك إلى تحديد السياسات الرئيسية والتحديات البارزة في القطاع الزراعي، وتحديد المجالات الرئيسية التي يمكن العمل فيها من خلال تدابير مستدامة وفعالة.

جمعت البيانات الخاصة بالتقييم من أصحاب العمل والعاملين الزراعيين وصغار المزارعين ضمن 192 مزرعة من المزارع المتوسطة وكبيرة الحجم في المناطق المستهدفة.

اعتمد هذا التقييم منهجية بحث مختلطة تجمع بين أساليب البحث الكمية والنوعية، مما يضمن الحصول على بيانات متنوعة وشاملة والوصول إلى فهم عميق حول وعي أصحاب المصلحة وامتثالهم لحقوق العمل، بالإضافة إلى الكشف عن التحديات والمخاطر المتعلقة بالعمل ومنها الاستغلال والاعتداء الجنسي. يوفر هذا النهج متعدد الأدوات مرونة في جمع البيانات ويسمح بالتحقق المتبادل للنتائج، مما يعزز دقة وموثوقية التقييم. بالإضافة إلى مراجعة واستعراض البيانات الثانوية بما فيها الدراسات والأدبيات والتقارير ذات العلاقة مع التركيز على التشريعات والسياسات الوطنية والتقارير المتعلقة بالقطاع الزراعي ضمن سوق العمل.

صممت استبانة لجمع البيانات الكمية من عينة متنوعة من العمال الزراعيين وأصحاب المزارع في المحافظات المستهدفة. شملت مكونات البحث النوعي تنفيذ جلسات مجموعات نقاش مركزة تستهدف العمال وأصحاب المزارع، تغطي جوانب جغرافية وديموغرافية متنوعة. كما تم إجراء مقابلات تفصيلية مع أصحاب المصلحة الرئيسيين (الخبراء) لفهم آرائهم حول السياسات والإجراءات المتعلقة بواقع العمل في القطاع الزراعي في الأردن والتحديات الرئيسية التي يواجهها هذا القطاع وأبرز التوصيات المقترحة، بالإضافة إلى ملاحظات ميدانية تم رصدها أثناء جمع البيانات حول الممارسات الفعلية في مواقع العمل. تولى المنهجية اهتمامًا

5.1 الأدوات البحثية

قبل جمع البيانات، أجرى مركز الفينيق اختباراً تجريبياً للاستبيان في محافظتي البلقاء وإربد، حيث قام الباحثين الميدانيين بجمع 33 استمارة. وعلى الرغم من أن الاختبار التجريبي حقق النسب الصحيحة لحجم المزرعة ومواقعها، إلا أنه لم يلبى التوزيع المقصود للجنس والجنسية، حيث كان معظم أصحاب المزارع والمشرفين عليها من الذكور الأردنيين.

امتدت عملية جمع البيانات الرئيسية لمدة 7 أيام من 27 مارس 2024 حتى 4 أبريل 2024، حيث جمعت 389 استبياناً، مع تجاهل خمسة استبيانات بسبب الاستجابات غير المكتملة، مما أدى إلى 384 إجابة صالحة. أدت التحديات في الظروف العمل الميداني إلى تعديلات في توزيع العينة لتبلغ مشاركة الإناث 25% والسوريين 40%، وهو ما يختلف عن النوزيع الأولي. وقد ضمنت هذه التغييرات تمثيلاً أكثر دقة لظروف العمل في القطاع الزراعي، خاصة بالنظر إلى الحقائق الديموغرافية لملكية المزرعة والإشراف عليها، مع هامش خطأ قدره 5% ومستوى ثقة 95% للعينة، ويبين الجدول (1) التوزيع الفعلي للعينة.

لتحقيق أهداف التقييم، تم تطوير استبانة خاصة بالتقييم بالاستناد إلى قانون العمل الأردني واستبانة منظمة العمل الدولية 2018 والتي استهدفت قطاع الزراعة في الأردن¹، بالإضافة إلى استبانات وزارة العمل الأردنية ذات الصلة. كما تم الاسترشاد بالتشريعات الدولية والتغذية الراجعة من إدارة المشروع والمعنيين في هذا المجال.

جاءت هذه الاستبانة على قسمين، الأول يخص أصحاب العمل والثاني يخص العمال الزراعيين. يتكون الاستبيان (ملحق رقم 1) من مجموعة من الأسئلة التي تهدف إلى فهم ظروف العمل ومدى تطبيقها في المزارع المستهدفة. تم إجراء المسوحات الخاصة بجمع بيانات التقييم الكمية من خلال فريق متخصص من جامعي البيانات، وقد تم جمع البيانات بشكل مباشر من العمال الزراعيين وصغار المزارعين ومن أصحاب العمل أو ممثليهم في المزارع (مشرفو المزارع) وبالاعتماد على نماذج استبانات منظمة باللغة العربية، حيث قام الفريق الميداني بجمع البيانات وجهاً لوجه وتعبئتها إلكترونياً مباشرة.

النسبة المئوية من العينة	عدد الاستجابات	الفئة	
50%	192	المالك / المشرف	صفة المستجيب
50%	192	عمال	
100%	384	المجموع	
48%	92	مزارع كبيرة أو متوسطة (30 دونم فأكثر)	حجم المزرعة
52%	100	صغار المزارعين (أقل من 30 دونم)	
100%	192	المجموع	
73%	279	ذكور	الجنس
27%	105	إناث	
100%	384	المجموع	
59%	226	أردني	الجنسية
41%	158	سوري	
100%	384	المجموع	
30%	117	البلقاء	المحافظة
40%	153	إربد	
15%	56	مادبا	
15%	58	عجلون	
100%	384	المجموع	

تم إجراء ثمانية مقابلات مع مزودي المعلومات الرئيسيين من مختلف الجهات ذات العلاقة بما في ذلك وزارة العمل، ووزارة الزراعة، والمؤسسة التعاونية الأردنية، ومنظمة العمل الدولية، والناشطين النقابيين، ومنظمات المجتمع المحلي في القطاع الزراعي والشاويش من إربد والبلقاء، وكان التوزيع لعينة المقابلات كما يلي (7 ذكور و1 أنثى) و(7 أردنيون و1 سوري).

هدفت هذه المقابلات إلى تعزيز فهم ظروف العمل اللائقة، ومعايير العمل، والتحديات التي تواجه هذا القطاع، وجمع توصيات للتحسين من ظروف العمل في القطاع الزراعي. كانت الأسئلة المحددة زالمصممة بحسب الاختصاص لكل جهة وذلك لضمان تغطية شاملة لأهداف الدراسة. وترد تفاصيل الأدوات المستخدمة لمقابلات مزودي المعلومات الرئيسيين في (الملحق 3).

عقدت ستة مجموعات نقاش مركزة في المحافظات المستهدفة لاستكشاف التحديات في القطاع الزراعي ومناقشة التوصيات وسبل تحسين ظروف العمل في المزارع. ضمت هذه الجلسات العديد من المشاركين بحسب التوزيع التالي (33% كبار وصغار المزارعين و67% عمال زراعيين) من كلا الجنسين (46% إناث و54% ذكور) و(50% أردنيون و50% سوريون). تم الاسترشاد بالثغرات التي توصل إليها فريق البحث أثناء عملية جمع البيانات الكمية والتحديات الرئيسية التي يواجهها القطاع في تحديد دليل الأسئلة لجلسات النقاش المركزة. وقبل البدء حصل فريق الفينيق على موافقة المشاركين للتسجيل الصوتي، والاحتفاظ بملاحظات تفصيلية حول الجلسات. الأدوات المستخدمة لجمع البيانات النوعية مفصلة في (الملحق 2).

5.2 وصف عينة الدراسة

أظهرت البيانات التي تم جمعها من 192 مزرعة في أربع محافظات أن 55% من هذه المزارع هي ملك لأصحابها. وتمثل المزارع الصغيرة التي تقل مساحتها عن 30 دونماً ما نسبته 52% من إجمالي المزارع المستهدفة.

وشملت الدراسة 384 مشاركاً من أصحاب العمل والعمال الزراعيين، حيث شكل أصحاب العمل بما في ذلك أصحاب المزارع والمشرفين 50% من العينة - 35% من أصحاب المزارع و15% من المشرفين. وتمثل نسبة أصحاب المزارع من النساء 9% في حين شكل أصحاب العمل السوريون 15%. وشكل العاملون الزراعيون النصف الآخر من العينة (68% سوريين و46% إناث)، و57% تتراوح أعمارهم بين 18-30 سنة. وشكل الذكور 73% والإناث 27% من المشاركين، والأردنيون 59% والسوريون 41%. وكان التوزيع الجغرافي 40% من إربد، يليها 30% من البلقاء، و15% من عجلون، و15% من مادبا.

مجموع عدد المشاركين **448**



عدد الاستبيانات المكتملة **384**



مجموع النقاشات المركزة **6**
(2 في إربد، 2 في البلقاء، 1 في عجلون، 1 في مادبا)



اجمالي عدد المشاركين **58**
في جميع الجلسات

مقابلات الخبراء **8**



المحافظات المستهدفة

اربد
عجلون
البلقاء
مادبا



النتائج

يسلط هذا التقييم الضوء على معايير العمل في القطاع الزراعي في الأردن، بما في ذلك القوانين المحلية والضمان الاجتماعي. بالإضافة إلى التحديات التي تواجه الفئات الأكثر ضعفًا، مثل قضايا توظيف المرأة، والاستغلال الجنسي، والإساءة في مكان العمل. تشمل نتائج التقييم ما يلي:

6.1 تحديات العمل في القطاع الزراعي



مستغلة تتجاوز مليار دولار سنويًا³. وبحسب آخر إحصائية صادرة عن دائرة الإحصاءات العامة الأردنية في العام 2017، فقد بلغت مساحة الحيازات الزراعية المستغلة في الإنتاج النباتي 2,204,111 دونم موزعة على 75,417 حيازة زراعية في المحافظات المختلفة⁴.

حددت دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية لعام 2022، بعنوان "الفجوة بين العرض والطلب في قطاع الزراعة"، العديد من التحديات المهمة في قطاع الزراعة وفقًا لأصحاب الحيازات الزراعية.

وتشمل القضايا الرئيسية ارتفاع تكاليف الإنتاج مثل إيجار الأراضي وأجور العمالة، وارتفاع أسعار المدخلات الأساسية مثل الماء والكهرباء والوقود. ويواجه القطاع أيضًا تحديات مناخية مثل سوء الأحوال الجوية ونقص المياه، فضلًا عن انتشار الأمراض ونقص الأدوية واللقاحات المتاحة، وفقًا لما أفاد به أصحاب العمل الزراعيون⁵.

وأبرزت الدراسة أن المزارعين يواجهون تحديات كبيرة بسبب ارتفاع أسعار مدخلات الإنتاج مثل المياه والأسمدة والمبيدات والبذور، إلى جانب ارتفاع تكاليف العمالة. بالإضافة إلى ذلك، تطرح البيئة التشريعية والقانونية المزيد من الصعوبات، بما في ذلك ضعف الدعم للاستثمار، وارتفاع الضرائب، والقوانين والأنظمة المعقدة التي تحكم القطاع، خاصة فيما يتعلق بإصدار تصاريح العمل⁶. تشير هذه التحديات إلى أهمية التدخل لتحسين البيئة التشريعية والتشغيلية لتحقيق استدامة أفضل في قطاع الزراعة.

يسلط تقرير منظمة الأغذية والزراعة (FAO) لعام 2023 الضوء على الخسائر الكبيرة في الزراعة بسبب تغير المناخ، مشددًا على الحاجة الملحة لزيادة التمويل والعمل. تواجه الزراعة، وهي قطاع بالغ الأهمية لتوفير فرص العمل وتوليد الإيرادات على مستوى العالم، نقاط ضعف كبيرة تحتاج إلى معالجة لضمان سبل العيش المستدامة والتنمية. وفي عام 2020، وظف هذا القطاع 866 مليون شخص في جميع أنحاء العالم وحقق إيرادات بقيمة 3.6 تريليون دولار².

رغم مساهمة الزراعة في الناتج المحلي الإجمالي للأردن وتوظيفه لأكثر من 15% من القوى العاملة، بما في ذلك 52% من النساء الريفيات، فإن أداء القطاع الزراعي ضعيف. حيث يستخدم موارد مائية شحيحة لمحاصيل منخفضة القيمة، ولا تحقق هذه المحاصيل قيمتها الكاملة في الأسواق الدولية بسبب ضعف عمليات ما بعد الحصاد والخدمات اللوجستية. تشير التقديرات إلى أن الأردن يحقق 50-60% فقط من إمكاناته التصديرية للفواكه والخضروات، مما يترك إمكانات تصديرية غير

الإرشادية والتدريبية التي تعزز من قدراتها وتحسن من ممارساتها. بالإضافة إلى ذلك، تلعب دورًا مهمًا في تسهيل وصول الجمعيات الزراعية إلى الدعم اللازم من الجهات الداعمة والمانحة. وتمثيلها في المنظمات الدولية لضمان مصالحها. ومع ذلك، يواجه القطاع تحديات عدة، منها محدودية الموارد المالية والبشرية، مثل نقص التمويل المتاح للجمعيات الزراعية وضعف الاستثمار في التدريب وتطوير المهارات. لتعزيز العمل اللائق في قطاع الزراعة، تقدم المؤسسة برامج تدريبية وخدمات داعمة متخصصة، تشمل هذه البرامج التدريب على السلامة والصحة المهنية، وبرامج توعية حول مكافحة عمالة الأطفال، بالإضافة إلى تعزيز مهارات النساء والشباب في المجالات الزراعية. كما تُسهم في دعم التعاونيات النسائية من خلال تيسير مشاركتهن وتدريبهن على الصناعات المنزلية، بينما تُدعم التعاونيات الزراعية بتعزيز قدراتها التسويقية واستخدام التكنولوجيا الحديثة لزيادة الإنتاجية وتحسين الدخل.⁹

ومن هنا، ويهدف تعزيز القطاع الزراعي وتحقيق التنمية المستدامة، يجب وضع خطط فاعلة تهتم بتخطيط شامل للقطاع، وتنفيذ برامج وإجراءات تستهدف معالجة التحديات الحالية، بما في ذلك انخفاض الإنتاج وتدهور البيئة العملية. يتعين أيضًا تحسين بيئة العمل في القطاع لضمان تحقيق الأهداف المستهدفة في خطط التنمية.

في الوقت الذي أشار فيه أصحاب العمل من المزارعين⁷ إلى عدم تنظيم الزراعة بسبب عدم اعتماد أسلوب النمط الزراعي، مما يؤدي إلى وجود فائض في المحاصيل وانخفاض القيمة السوقية للمحاصيل الزراعية وبالتالي التأثير السلبي على دخل المزارعين وعدم قدرتهم على الوفاء بالتزاماتهم تجاه العمال. أكدت وزارة الزراعة⁸ على التأثير السلبي للوضع السياسي الحالي على القطاع الزراعي، الأمر الذي أثر سلبيًا على تسويق المنتج الزراعي بسبب إغلاق الأسواق المجاورة. إلا أنه تم الإشارة إلى الجهود التي تبذلها الوزارة لتحسين التصدير عبر الشحن الجوي والتعاون مع الشركة الأردنية الفلسطينية لتسويق المنتجات في أوروبا الشرقية. كما أكدت الوزارة على تنفيذها حزمة من الإجراءات لتسهيل العمليات الزراعية منها تعديل إجراءات استيراد وتصدير المبيدات والأسمدة لزيادة التنافسية ومنع الاحتكار، وتنفيذ عدد من برامج التدريب بالتعاون مع منظمات دولية ومحلية لرفع مهارات العمالة الزراعية بشكل يلبي احتياجات السوق المحلي ويرفع من جودة المنتج المحلي في الأسواق الخارجية.

ويعتبر العمل التعاوني في القطاع الزراعي أحد أهم الركائز التي من شأنها دعم المزارعين، حيث يعتبر دور المؤسسة التعاونية الأردنية في قطاع الزراعة دوراً حاسماً لدعم العمل اللائق. تقوم المؤسسة بتنظيم القطاع والإشراف على الجمعيات التعاونية الزراعية، وتقديم خدمات متعددة تشمل تسجيل الجمعيات، والإشراف والتدقيق في أعمالها، وتقديم الخدمات

ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر. نسبة الذكور العاملين في هذا القطاع تبلغ 3.2%، بينما نسبة الإناث 0.6%. بين العمالة الأردنية، يعمل 1.9% في الزراعة، منهم 2.3% من الذكور و0.3% من الإناث. بالنسبة للعمالة غير الأردنية، يشكلون 3.8% من إجمالي العمالة غير الأردنية، مع نسبة 4.3% للذكور و1.0% للإناث. هذه البيانات تظهر أن نسبة الذكور في القطاع الزراعي أعلى بكثير من نسبة الإناث، سواء كانوا أردنيين أو غير أردنيين¹¹.

من جانبهم، أشار أصحاب العمل والعمال الزراعيين خلال مجموعات النقاش المركزة¹² التي تم إجراؤها خلال هذه الدراسة إلى تأثير العمالة الوافدة على فرص العمل المتاحة للعمال الأردنيين، حيث اعتبروا أن العمالة الأجنبية منافسة قوية للعمال المحليين بسبب قبولهم العمل بأجور أقل وفي ظروف عمل أصعب، مما يؤثر سلباً على فرص العمل ويحد من قدرة العمال الأردنيين على الحصول على وظائف بأجور معقولة. كما أشاروا أيضاً إلى التحديات التي تواجه عملية استقدام العمالة المهاجرة، مثل التعقيدات في إجراءات الحصول على التصاريح وارتفاع رسومها، بالإضافة إلى عدم التزام بعض العمال اللاجئيين بالعمل لدى صاحب المزرعة وتنقلهم إلى مزارع أخرى أو قطاعات عمل أخرى.

يعد القطاع الزراعي حاسماً بالنسبة للتوظيف ولكنه يرتبط أيضاً بمخاطر عالية، وخاصة بالنسبة للفئات الضعيفة مثل العمال اللاجئيين والنساء والأطفال، الذين غالباً ما يواجهون ظروف عمل خطيرة. تؤكد منظمة العمل الدولية على الانتقال من الاقتصاد غير الرسمي إلى الاقتصاد الرسمي لحماية حقوق العمال وتحسين ظروف العمل. ومع ذلك، في الأردن، لا تدعم التشريعات الوطنية القائمة القطاع الزراعي بشكل كافٍ، مما يزيد من خطر انتهاكات حقوق العمال. وهذا يؤكد الحاجة إلى إدخال تحسينات تشريعية وتعزيز الإنفاذ لتعزيز ظروف عمل أفضل في هذا القطاع.

6.2 ظروف العمل والعمل اللائق في القطاع الزراعي



يشكل القطاع الزراعي قطاعاً اقتصادياً رئيسياً يوفر فرص عمل للعديد من الأفراد، سواء كانوا حائزين زراعيين أو عمالاً. ومع ذلك، يواجه العمال الزراعيون ظروف عمل غير لائقة، حيث يعملون بأجور منخفضة وفي ظروف قاسية وخطيرة. تهدف منظمة العمل الدولية إلى توفير فرص عمل لائقة وأمنة تضمن بيئات عمل منتجة، مع ظروف تتسم بالحرية والإنصاف والأمن والكرامة الإنسانية واحترام حقوق العمل وفق المعايير الدولية. فهم ظروف العمل في القطاع الزراعي هو أمر حيوي لتحسين معيشة العمال وضمان نمو الاقتصاد الوطني. لذا، يجب التركيز على ظروف العمل اللائقة في الزراعة بالأردن لفهم التحديات والتفاعلات المعقدة. يعكس قطاع الزراعة تنوعاً كبيراً في السياقات الجغرافية وأساليب الممارسات، مما يؤثر على ظروف العمل. يواجه العمال في هذا القطاع تحديات مشتركة، حيث يشكل العمال غير المهرة أو شبه المهرة النسبة الأكبر من العاملين، ويعاني القطاع من نقص في العمالة المدربة على المهارات الزراعية النوعية¹⁰. ويتطلب ممارسة المهن والأعمال في هذا القطاع قوة جسدية عالية، حيث يصعب توفير العمالة الأردنية بالشكل الكافي.

نتيجة لذلك، يلجأ أصحاب العمل إلى استخدام العمالة المهاجرة من جنسيات مختلفة، خاصة المصرية والسورية. وفقاً لبيانات دائرة الإحصاءات العامة الأردنية لعام 2024، يمثل العاملون في القطاع الزراعي 2.7% من مجموع العاملين في الأردن

6.3 السياق الوطني الأردني للعمل في القطاع الزراعي

يقدم هذا القسم من التقرير لمحة عامة عن التشريعات الأردنية المتعلقة بشروط وأحكام العمل في القطاع الزراعي، ويدرس كيفية تطبيق هذه المعايير في المزارع ومدى فعاليتها في تحقيق معايير العمل اللائق.

على الرغم من مصادقة الأردن على اتفاقية تفتيش العمل في الصناعة والتجارة رقم 81¹³ وتغطية قانون العمل الأردني لمختلف جوانبها، إلا أنه لم يصادق على اتفاقية تفتيش العمل في القطاع الزراعي رقم 129¹⁴. لقد حدثت العديد من التطورات على قانون العمل الأردني لتوفير حماية أفضل للعمال الزراعيين، الذين تم استبعادهم تاريخياً حتى تعديلات عام 2008 التي أدت إلى مزيد من التحسينات مع نظام العمال الزراعيين رقم 19 لعام 2021. وينص هذا النظام على السكن الملائم، وثمان ساعات عمل في اليوم، وتعويض العمل الإضافي، وشروط السلامة والصحة، بهدف منع الاستغلال. ومع ذلك، فإن الإعفاءات المقدمة لأصحاب العمل الذين لديهم ثلاثة عمال أو أقل والنطاق المحدود لعمليات التفتيش، والتي تركز بشكل رئيسي على الشكاوى وتصاريح العمال غير الأردنيين، تشير إلى تحديات مستمرة في التنفيذ والتغطية، مما يترك بعض العمال دون حماية.

يوسع قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم 1 لعام 2014 نطاق التغطية ليشمل جميع العمال الذين تزيد أعمارهم عن ستة عشر عاماً، ويخضعون لقانون العمل، بغض النظر عن شروط العقد أو آليات الأجور، لكنه يستثني أولئك الذين يعملون في وظائف غير منتظمة أو أقل من ستة عشر يوم عمل شهرياً. علاوة على ذلك، تلزم المادة 12 أصحاب العمل الزراعيين الذين لديهم أكثر من ثلاثة عمال بتوفير تغطية الضمان الاجتماعي. لكن في عام 2021 أصدرت الحكومة الأردنية البلاغ رقم 41 الذي

6.3.1 تشريعات العمل الوطنية على القطاع الزراعي



يكفل الدستور الأردني حق العمل للمواطنين وفقاً للمادة 23، ويلتزم بحماية العمل وتوفير تشريعات تضمن الأجور العادلة، ساعات العمل، وفترات الراحة المدفوعة، كما يضمن تعويضات خاصة للعمال في حالات التسريح، المرض، والعجز، ويلزم بتحديد شروط العمل للنساء والأحداث، وضمان حق العمال في تنظيم نقابي حر. تماشيًا مع الدستور، صدر قانون العمل الأردني لتنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، بهدف حماية حقوق العمال ومنع استغلالهم. يغطي القانون عقود العمل، ساعات العمل، الحد الأدنى للأجور، وشروط تشغيل النساء والأحداث والعمال غير الأردنيين، بالإضافة إلى بيئات العمل الآمنة والصحية، وعلاقات العمل الجماعية والنقابية. تفتيش العمل هو السلطة المسؤولة عن تنفيذ قانون العمل، ويضمن تطبيق القوانين المتعلقة بظروف العمل وحقوق العمال، ويقدم الإرشادات لأصحاب العمل، ويعزز التعاون بين أصحاب العمل والعمال وتعزيز السلامة والصحة المهنية في مواقع العمل وتنظيم سوق العمل بفعالية، مع مراقبة استقدام العمالة الأجنبية واستخدامها.

إضافة إلى ذلك، يعاني العمال من نقص الوعي بقوانين العمل وحقوقهم القانونية، مما يعرضهم لمزيد من الاستغلال وظروف عمل غير لائقة¹⁶.

ضعف نظام الحماية الاجتماعية للعمال الزراعيين يمثل تحديًا كبيرًا، حيث يفتقرون إلى المزايا والحقوق التي يتمتع بها العمال في القطاعات الأخرى، خاصة التأمينات المرتبطة بالضمان الاجتماعي. لتعزيز تطبيق القوانين المتعلقة بحقوق العمال، تعمل وزارة العمل على تدريب المرشدين الزراعيين في وزارة الزراعة على شروط وظروف العمل لتمكينهم من رصد انتهاكات قانون العمل وإحالتها إلى الوزارة، مما يعزز الإنفاذ الفعال للقوانين في القطاع الزراعي.

كما أكدت وزارة الزراعة¹⁷ على تعزيز ظروف العمل اللائق بالتعاون مع وزارة العمل والمنظمات الدولية مثل منظمة العمل الدولية وبرنامج الأغذية العالمي والبنك الدولي، من خلال برامج التدريب والإشراف على المشاريع في القطاع الزراعي. بالإضافة إلى ذلك، تم تشكيل لجنة مشتركة تضم وزارات الزراعة والعمل والبيئة وشركاء مثل منظمة العمل الدولية لتعزيز العمل اللائق في القطاع الزراعي في الأردن.

تكشف البيانات الكمية عن نقص كبير في الوعي بين أصحاب العمل حول متطلبات ومعايير قانون العمل الأردني. وعندما سئلوا، أفاد 85% من أصحاب المزارع بعدم علمهم بأحكام قانون العمل التي تنظم العلاقات بين صاحب العمل والعامل في القطاع الزراعي. ويبين الشكل (1) نسبة أصحاب العمل الذين أجابوا بأنهم لا يعرفون متطلبات قانون العمل الأردني.

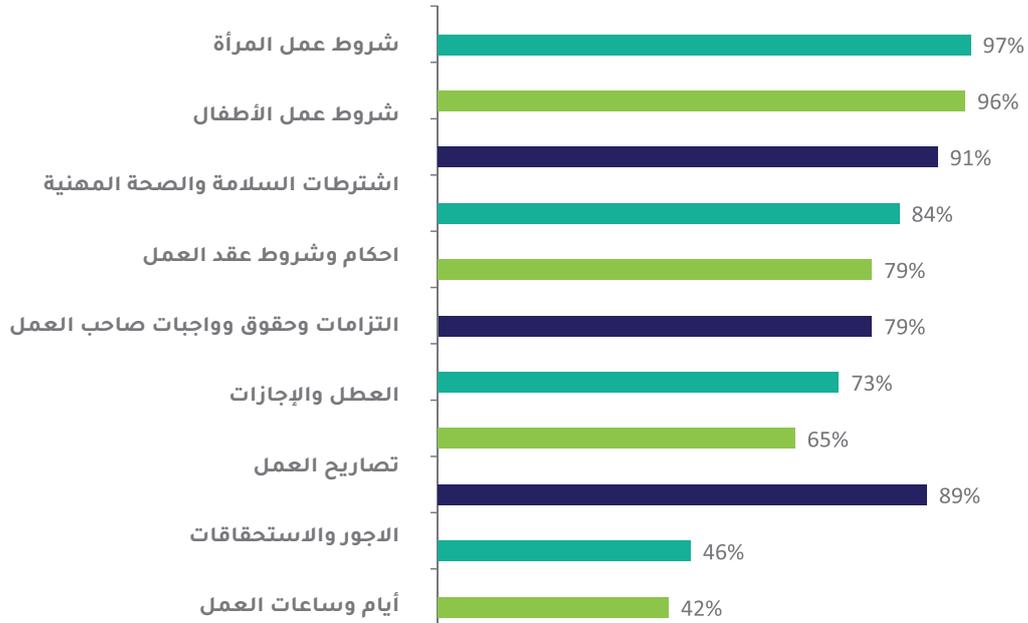
يسمح للحيازات الزراعية بتأخير تطبيق تغطية تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء والأمومة والبطالة حتى عام 2023 للعمال المنصوص عليهم في نظام العمال الزراعيين رقم 19 لسنة 2021، أثناء العمل بدأ التأمين ضد الإصابات والأمومة مع بداية عام 2023. ولا يزال التأمين الاجتماعي الآخر للعمال في الزراعة في انتظار تفعيله حتى إعداد هذا التقرير.

6.3.2 معايير وتفتيش العمل

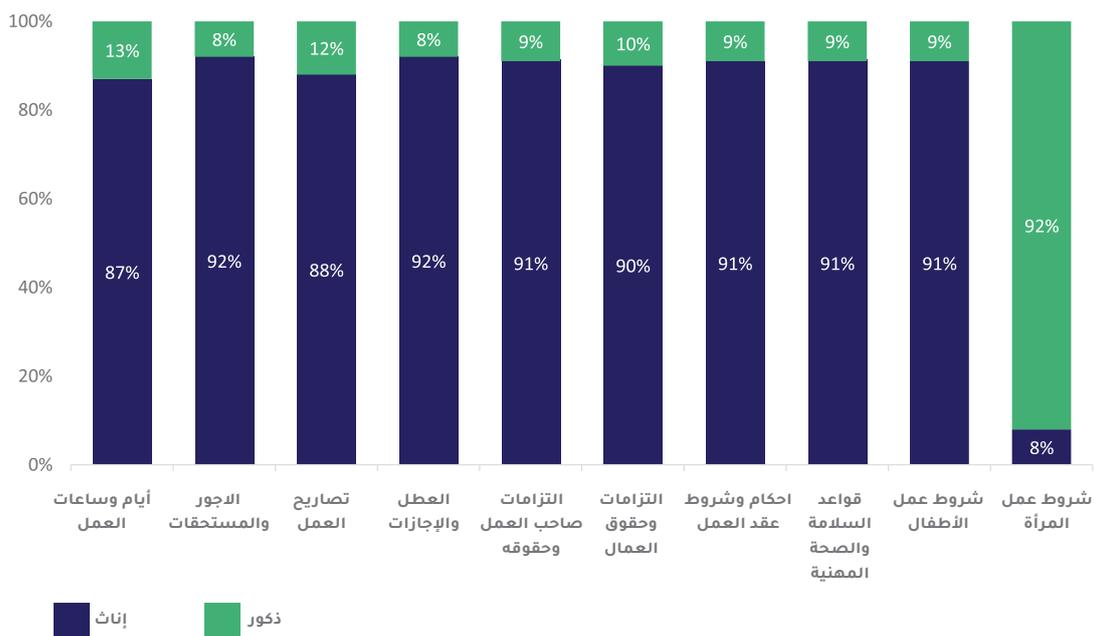


رغم جهود وزارة العمل لحماية العمال في القطاع الزراعي، بما في ذلك إصدار نظام العمال الزراعيين في 2021 لتحسين أوضاعهم، وتنفيذ برامج التفتيش الدوري والزيارات الموجهة لتعزيز الوعي بالحقوق والسلامة والصحة المهنية ومكافحة عمل الأطفال، لا تزال هناك تحديات كبيرة تؤثر سلبًا على هذا القطاع الحيوي. خلال مقابلة تم إجراؤها مع ممثل وزارة العمل¹⁵، تم التأكيد على عدم التزام الكثير من أصحاب العمل بالقوانين العمالية، حيث يعاني العمال من استغلالات متعددة مثل عدم دفع الأجور كاملة أو في الوقت المناسب، وعدم توفير بيئة عمل آمنة وصحية. بالإضافة إلى ظاهرة "الشاويش" التي تعقد تطبيق القوانين، حيث يقوم الشاويش بتوظيف العمال وتحديد شروط عملهم مما قد يحدث لبسًا حول مساءلة أصحاب العمل بشكل مباشر كون الشاويش قد يحل محل صاحب العمل في كثير من التعاقدات.

الشكل رقم (1): أصحاب العمل الذين أجابوا بعدم معرفتهم بشروط قانون العمل الأردني

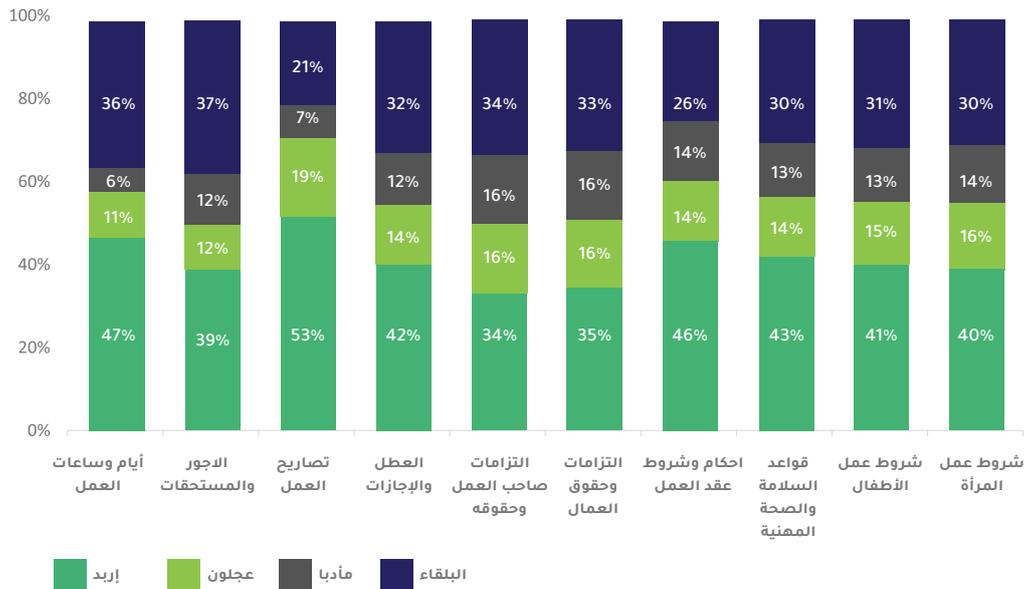


الشكل رقم (2): أصحاب العمل الذين أجابوا بعدم معرفتهم بشروط قانون العمل الأردني - بحسب الجنس



تكشف البيانات الكمية عن نقص كبير في الوعي بين أصحاب العمل فيما يتعلق بمتطلبات ومعايير قانون العمل الأردني. وعلى وجه التحديد، كان أصحاب العمل الذكور أكثر وعياً من نظرائهم الإناث بمتطلبات قانون العمل الأردني، في حين كان أصحاب العمل الإناث أكثر اطلاعاً على ظروف عمل النساء (انظر الشكل رقم 2) ويؤدي نقص الوعي بقوانين العمل والحقوق القانونية إلى تفاقم التعرض للاستغلال وسوء ظروف العمل في القطاع الزراعي.

الشكل رقم (3): أصحاب العمل الذين أجابوا بعدم معرفتهم بشروط قانون العمل الأردني - يحسب المحافظة



ينظر أصحاب العمل إلى اشتراكات الضمان الاجتماعي باعتبارها عبئاً مالياً، في حين يظهر العمال أيضاً عن صعوبات مالية تؤثر على توفير بيئة عمل مستقرة. وأشار العمال إلى التكاليف المرتفعة والحاجة إلى العمل المنتظم لدى صاحب عمل واحد يشكل عائق أمام الاشتراك في الضمان الاجتماعي. بالإضافة إلى ذلك، يواجه العمال الذين انضموا إلى الضمان الاجتماعي في مشاريع زراعية قصيرة الأجل (شهرين إلى ثلاثة أشهر) مشاكل مالية من الغرامات والرسوم المتركمة لعدم تعليق اشتراكاتهم بعد انتهاء المشروع. بالإضافة إلى ذلك، يتردد العمال السوريون في إصدار تصاريح العمل، لأنهم لا يعتقدون أن هناك حاجة إليها ولأن هذه التصاريح ستلزمهم بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي المتركمة، والتي تشكل عبئاً مالياً كبيراً.

في حين أشار 12% من العمال إلى أن أصحاب العمل يتحملون تكاليف علاج إصابة العمال الدائمين حتى شفائهم، أشار 53% من أصحاب العمل إلى أنهم يتحملون هذه التكاليف، وكشفت مجموعات النقاش المركزة أن طبيعة العلاج المقدم في حالات إصابات العمل هو الإسعافات الأولية فقط. كما أشارت البيانات إلى أن أكثر من 99% من أصحاب العمل لا يقدمون أي نوع من التأمين الصحي للعاملين.

تكشف النتائج عن نقص كبير في الوعي بين أصحاب العمل فيما يتعلق بمتطلبات ومعايير قانون العمل الأردني حسب المحافظات. الشكل رقم (3) يظهر أن أصحاب العمل في إربد هم الأكثر جهلاً بقانون العمل الأردني، يليهم أصحاب العمل في البلقاء. بينما سجل أصحاب العمل في مادبا أقل نسبة. كشفت مجموعات النقاش المركزة أن العمال غير مدركين إلى حد كبير لحقوقهم العمالية وأعربوا عن حاجتهم إلى دورات تدريبية وتوعية متخصصة.

أفاد أكثر من 90% من أصحاب العمل أن مزارعهم لم تخضع للتفتيش من قبل مسؤولي العمل في العام الماضي. وصدرت عقوبات على البعض بسبب تشغيل عمال غير أردنيين دون الحصول على تصاريح مناسبة، وعدم استيفاء معايير السلامة والصحة المهنية. وأفاد 5% فقط من أصحاب العمل أن جميع العمال الدائمين مسجلون لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي، في حين طلب من 70% منهم تقديم اشتراكات شهرية في الضمان الاجتماعي. وتشير البيانات إلى أن 13% فقط من العاملين الدائمين في المزارع مسجلين في الضمان الاجتماعي، منهم 6 أردنيين و65 غير أردني، وعاملة واحدة فقط.

أصحاب العمل في توثيق ظروف العمل. على الرغم من أن العقود الشفهية معترف بها قانوناً بموجب قانون العمل الأردني، إلا أنها توفر حماية ضعيفة وتجعل من الصعب على العمال إنفاذ حقوقهم أثناء حدوث النزاعات. وتظهر البيانات أيضاً أن العمل المؤقت منتشر، حيث يعمل 82% من العمال على أساس مؤقت أو يومي، مما يساهم في انعدام الأمن الوظيفي. في حين أن 29% فقط لديهم عقود تمتد لأكثر من ثمانية أشهر.

وأظهر الاستطلاع طرق دفع متنوعة للعاملين الزراعيين، حيث يتم دفع أجور أكثر من 75% من أولئك الذين لديهم عقود شفوية يومية. لكن معظم العاملين بعقود مكتوبة يحصلون على أجر شهري. وعلى وجه التحديد، يحصل 41% من العمال على أجر يومي، و32% أسبوعياً، و17% شهرياً. بالإضافة إلى ذلك، يتم تعويض 10% عينيّاً أو لا يتم دفعها على الإطلاق لأنهم يعملون ضمن مزارع عائلية. ويشير هذا إلى انتشار العمل الأسري في الزراعة، مما يؤدي في كثير من الأحيان إلى انخفاض الأجور ومحدودية حقوق العمل للنساء والأطفال. متوسط ساعات العمل لمعظم العمال هو من 6 إلى 7 ساعات يومياً، ستة أيام في الأسبوع، حيث يعمل 95% منهم 8 ساعات أو أقل يومياً، في حين يعمل البقية أكثر من 8 ساعات، وبعضهم يصل إلى 15 ساعة، عادة بسبب مهام متعددة مثل الري تنتشر على مدار اليوم.

6.3.3 عقود العمل، تصاريح العمل، التشغيل العادل، والأجور



وفقاً لقانون العمل الأردني، يحدد عقد العمل، الذي يكون شفهياً أو مكتوباً، التزامات العامل تحت إشراف صاحب العمل، مع تحديد الأجور والشروط، ويمكن أن يكون محدد المدة أو مفتوحاً أو لوظيفة محددة. يجب على أصحاب العمل تقديم نسختين من أي عقد مكتوب. إذا لم يتم توفير عقد مكتوب، يمكن للعمال إثبات حقوقهم من خلال الوسائل القانونية. وتظهر البيانات الكمية أنه يوجد في المزارع المستهدفة 394 عاملاً دائماً و155 عاملة دائمة. وتبلغ العمالة المؤقتة 1696 ذكراً. بالإضافة إلى ذلك، أفاد أكثر من 79% من أصحاب العمل أنهم يعيدون توظيف أكثر من 70% من العمال الموسميّين سنوياً.

ونكشف نتائج المسح أن معظم العمال الزراعيين يعملون بعقود شفوية، حيث أن 12% فقط لديهم عقود مكتوبة، ومعظمهم من العمال الدائمين. الأغلبية 89% يعتمدون على الاتفاقات الشفهية، وخاصة العمال المؤقتين والموسميّين، و7.3% يعملون دون أي عقد. وهذا يسلط الضوء على وجود عمل غير الرسمي بشكل كبير في هذا القطاع ونقص الوعي بحقوق العمال، فضلاً عن إهمال

خلال مجموعات النقاش المركزة، أعرب كل من أصحاب العمل والعمال عن ترددهم في الحصول على تصاريح عمل للعمال السوريين، معتبرين أنها غير ضرورية بسبب عدم إنفاذ وزارة العمل والوضع القانوني للسوريين كلاجئين في الأردن. بالإضافة إلى ذلك، ذكر أصحاب العمل أنه بدون استمرار الإعفاءات من رسوم تصاريح العمل، لن يتمكنوا من إصدارها بسبب ارتفاع التكاليف²³. ويظهر الاستطلاع أن 18% من العمال يدفعون تكاليف تصاريح عملهم من أموالهم الخاصة، وهو ما يتعارض مع قانون العمل الأردني الذي يلزم أصحاب العمل بتغطية هذه التكاليف. أبلغ العمال عن دفع رسوم لجهات مختلفة بما في ذلك أصحاب العمل، ووزارة العمل، والجمعيات، والشاويش. ويشير هذا إلى الارتباك بشأن إجراءات الحصول على التصاريح والممارسات غير القانونية المحتملة مثل الضغط على العمال لتأمين فرص العمل.

غالبًا ما يتقاضى الشاويش رسومًا مقابل خدماته، وهو أمر غير قانوني بموجب القانون الأردني والاتفاقيات الدولية. وفقا لاتفاقية العمل الدولية رقم 100²⁴، كما يحظر اقتطاع أي جزء من الأجر الذي يدفعه العامل بشكل مباشر أو غير مباشر لصاحب العمل أو من ينوب عنه أو أي وسيط (مثل المقاول أو مقاول التوريدات) للحصول على العمل أو الاحتفاظ به، ويعتبر عمل هؤلاء الوسطاء غير قانوني بموجب المادة 11 من قانون العمل الأردني. وأشارت وزارة العمل إلى عدم قانونية عمل الشاويش، والذي يمكن استخدامه في بعض الأحيان بشكل سلب كوسيلة لاستغلال العمال، بما في ذلك تشجيع عمالة الأطفال أو فرض رسوم غير قانونية على العمال، مما يزيد من التحديات ويتعارض مع حقوق العمال²⁵.

تركز وزارة العمل على تنظيم العمال غير الأردنيين، بما في ذلك اللاجئين السوريين، في سوق العمل الأردني من خلال توحيد إجراءات الحصول على تصاريح العمل اللازمة، وضمان امتثال العمال وأصحاب العمل لمتطلبات التصاريح، والالتزام بالمهن المصرح بها¹⁸. وبموجب قرار مجلس الوزراء رقم (14845) تاريخ 2/1/2024 تستمر فترة تصويب أوضاع العمالة السورية بالمهن المسموح بها لغير الأردنيين لغاية تاريخ 30/6/2024 في المهن المسموح بها لغير الأردنيين، ويشمل الإعفاء رسوم تصاريح العمل والمبالغ الإضافية وغرامة التأخير ورسوم طوابع الواردات والأثر الرجعي لرسوم تصاريح العمل ورسوم إجراء الفحص الطبي لغايات إصدار تصريح العمل¹⁹. في الوقت نفسه، تم مؤخراً توقيع اتفاقية بين وزارة العمل والاتحاد العام لنقابات العمال بشأن إصدار تصاريح العمل المرنة للعمال²⁰.

قررت وزارة العمل إصدار تصاريح عمل مرنة للاجئين السوريين، تنطبق على مختلف المجموعات المهنية في مختلف القطاعات الاقتصادية، بما في ذلك الزراعة، ويشترط هذا القرار على المستفيدين الاشتراك في الضمان الاجتماعي²¹. ومن الجدير بالذكر أن وزارة العمل منحت أصحاب العمل الذين يستخدمون عمالاً سوريين كعمال زراعيين إعفاءً من دفع رسوم تصاريح العمل المرنة، حيث يتم استيفاء 10 دنائير فقط كرسوم تدقيق عند إصدار تصريح عمل مرن للعامل الزراعي. عامل ويعمل في القطاع الزراعي. وتظهر بيانات المسح أن 81% من أصحاب العمل أشاروا إلى أن عمالهم غير الأردنيين، وأغلبهم سوريون (68%)، لا يملكون تصاريح عمل سارية المفعول في القطاع الزراعي. 6% فقط لديهم تصاريح صالحة ولكن لقطاعات مختلفة أو تحت أصحاب عمل آخرين. من بين العاملين السوريين، 62% ليس لديهم تصاريح سليمة، و6% يملكون تصاريح سارية، و9% يحملون تصاريح عمل مرنة²².

على الرغم من أن دفع الرسوم إلى الشاويش غير مَرخص من قبل وزارة العمل وينتهك قانون العمل الأردني، إلا أن بعض أصحاب العمل وكلاء التوظيف يستغلون العمال ويفرضون عليهم رسوماً إضافية. وفي الحالات التي يدفع فيها العامل رسوم الاستقدام مباشرة، أشار 50% من العمال إلى أنهم يدفعون الشاويش مباشرة، و17% يدفعون لصاحب العمل، و33% يدفعون لجهات أخرى كـ بعض الجمعيات. وحتى لو لم يتم دفع الرسوم مباشرة من قبل العامل، فقد أشار 3% من العمال إلى أنه يتم استقطاع جزء من أجورهم لتغطية رسوم الاستقدام، وهو ما يخالف قانون العمل الأردني. وقد تشير هذه النتائج إلى أن بعض أصحاب العمل وكلاء التوظيف يستغلون بعض العمال ويفرضون عليهم رسوماً غير قانونية، مما يؤثر على حقوقهم وكرامتهم. ويجب على الحكومة اتخاذ خطوات جديدة لمعالجة هذه الظاهرة، مثل تشديد الرقابة على الشاويش، وتثقيف العمال حول حقوقهم، والتطبيق الصارم لقانون العمل الأردني.

يضمن قانون العاملين الزراعيين لعام 2021 حقوق العمال، بما في ذلك الحد الأدنى للأجور والإجازات، في القطاع الزراعي. أما العاملات في طبقة فحل فيتقاضين فقط (1.25 دينار أو أقل) في الساعة. وتختلف الأجور باختلاف جودة المحاصيل، وغالباً ما لا يحصلون على أي أجر إضافي مقابل العمل في العطلات الرسمية أو الإجازة²⁷. أشارت البيانات الكمية التي تم جمعها من أصحاب العمل إلى أن 16% من العمال العاملين في مزارعهم كانوا يحصلون على دينار واحد أو أقل مقابل ساعة العمل النموذجية، في حين أن 84% كانوا يتقاضون الحد الأدنى للأجور فأكثر (1.10 دينار فما فوق)²⁸. وأفاد أصحاب العمل أن حوالي 3% من العمال يتقاضون أجوراً عينية، مثل الطعام أو جزء من المحصول.

أشار أصحاب العمل والعمال خلال مجموعات النقاش المركزة أي دور الشاويش محوري حيث يقوم بمهام تنظيمية وإدارية هامة في عملية التشغيل في القطاع الزراعي بالإضافة إلى مهامه كمشرف على العمال ووسيط بين العامل وصاحب العمل لحل العديد من النزاعات، إلا أنه أيضاً يمكن أن يكون جزءاً من مشكلة هيكلية تتعلق بالحقوق والضمانات للعمال عند عدم وفاء صاحب العمل بالأجر المتفق عليه للعامل. وبين وكيلي عمل (شاويش) تم مقابلتهم²⁶ بأن الشاويش هو المسؤول عن دفع أجور العمال بالنيابة عن صاحب العمل، كما أن له دوراً في حل النزاعات، حيث أنه هو المسؤول عن توزيع الأجور والتحقق من حقوق العمال، بما في ذلك التعامل مع الظروف الطارئة مثل المرض، وفي معظم الأحيان يقوم الشاويش بمراقبة سير العمل ويوجه العاملين لضمان كفاءة العمل.

كشفت مجموعات النقاش المركزة ومقابلات الشاويش أن الشاويش يتقاضى عادة ديناراً واحداً لكل عامل، بغض النظر عن ساعات العمل، وقد يحصل على دينارين إضافيين مقابل تنظيم العمل ومراقبته. وأشار أصحاب العمل وبعض الشاويش إلى أنه في بعض الحالات يأخذ الشاويش عمولة من أصحاب العمل عن كل عامل أو يعمل مشرفاً براتب دون عمولات. في بعض الأحيان، يعملون جنباً إلى جنب مع العمال أو يعملون ببساطة كوسطاء دون أي عمولة إضافية. تظهر الدراسات الاستقصائية أن 82% من أصحاب العمل يستأجرون العمال مباشرة، بينما يستخدم 18% منهم شاويش طرفاً ثالثاً. وعلى الرغم من أن 97% من أصحاب العمل يدعون عدم خصم رسوم التوظيف من الأجور، إلا أن 3% من العمال أفادوا بدفع رسوم لأصحاب العمل أو الوكلاء. ويشيع استخدام الشاويش في القطاع الزراعي، حيث يتم توظيف 77% من عمال الأجر اليومي مباشرة، و24% عن طريق الوكلاء.

أو الدينية، ولا تعويض مالي. يعترف 78% من أصحاب العمل بعدم تقديم إجازة أسبوعية، وأكثر من 85% لا يقدمون إجازة سنوية أو مرضية وفقاً للمتطلبات القانونية. ويقول 95% من العاملين إنهم لا يحصلون على إجازة سنوية، و84% لا يحصلون على إجازة أسبوعية مدفوعة الأجر، و53% لا يحصلون على إجازة رسمية مدفوعة الأجر.

6.3.4 المساكن العمالية ووسائل نقل العمال



تُلزم المادة 9 من قانون العمال الزراعيين أصحاب العمل بتوفير السكن والمرافق المناسبة للعمال الزراعيين إذا كان عقد العمل أو العمل يستلزم ذلك. في حين يفتقر قانون العمل الأردني إلى متطلبات محددة للسكن، فإن التوجيه رقم 1 لعام 2003 بموجب قانون الصحة العامة رقم 47 لعام 2008 يفصل مواصفات السكن، بما في ذلك الموقع بالنسبة للتلوث والضوضاء، وأحكام أماكن الجلوس والنوم والراحة وتناول الطعام. وتتناول الاتفاقية الدولية رقم 184 أيضاً إسكان العمال³¹. يجب توفير مرافق الرعاية دون أي تكلفة على العامل ويجب على الدولة وضع معايير دنيا لسكن العمال في المنشأة. الاتفاقية الدولية رقم 110³² تشجع السلطات المعنية توفير تسهيلات إسكان كافية لعمال المزارع، وأن يتم وضع المعايير الدنيا لهذه الإسكانات³³. في حين أشارت ذات الدراسة إلى أن صاحب العمل يوفر وسيلة نقل مجانية من وإلى المزرعة في حال عدم توفير سكن للعمال وبنسبة تجاوزت 52% منهم بأن صاحب العمل يوفر وسيلة نقل.

وأشار العمال إلى أن متوسط أجرهم في الساعة يتراوح بين (أقل من 1 دينار إلى 2.25 دينار)، وأن 66% يتقاضون (1 دينار فأقل)، أقل من الحد الأدنى للأجور. بالإضافة إلى ذلك، أشار 28% من أصحاب العمل إلى اختلافات في الأجور على أساس الجنسية، حيث يكسب العمال الأردنيون والمصريون أكثر من السوريين بسبب عوامل مثل الالتزامات الاجتماعية والإنتاجية المتصورة.

أشار (18%) من أصحاب العمل عن وجود فجوة في الأجور بين الجنسين، حيث تتقاضى العاملات أجوراً أقل بسبب مهامهن التي تتطلب مجهوداً بدنياً أقل وساعات عمل أقل. وأكدت مجموعات النقاش المركزة مع العمال أن متوسط أجر الساعة يتراوح بين دينار ودينار وربع، مع عدم المساواة في الأجر بين الذكور والإناث والأردنيين والسوريين الذين يقومون بنفس العمل. كما أظهر العمال خلال مناقشات مجموعات النقاش المركزة أن العمال المصريين يحصلون على أجور أعلى بسبب طبيعة عملهم والتزامهم الأكبر²⁹. وقد تضاعف الفرق في الأجور بين الأردنيين والسوريين، حيث يعيش السوريون الآن في ظل ظروف اقتصادية واجتماعية مماثلة³⁰. وأكد العمال أن دفع الأجور غالباً ما يتأخر حتى موسم الحصاد ومبيعات المحاصيل. وقد يؤدي ذلك إلى عدم حصول بعض العمال على أجورهم إذا لم يتم بيع المحصول أو إذا أدى سوء الأحوال الجوية إلى إتلاف المحصول.

يحصل العمال في هذه المزارع على أجورهم نقداً مباشرة من قبل أصحاب العمل، وليس من خلال الحسابات المصرفية. تظهر بيانات أصحاب العمل أن 44% من العمال لا يدفعون أجراً إضافياً وفقاً لما يقتضيه القانون، في حين أفاد 68% من العمال أنهم لا يتلقون راتباً مقابل العمل الإضافي. ولا يحصل العاملون الزراعيون على أي إجازات مدفوعة الأجر، بما في ذلك الإجازات الأسبوعية أو السنوية أو المرضية

يتم استخدام الحافلات الصغيرة أو البيك اب التي يوفرها صاحب العمل، وعادة ما يتم نقل عدد كبير من العمال بما يتجاوز قدرة العامل وسائل النقل مما يزيد من احتمالية وقوع الحوادث أثناء الذهاب والعودة من موقع العمل³⁴. وفي هذا السياق، أشار 62% من أصحاب العمل إلى أنهم يوفرن وسائل النقل للعمال مثل الحافلة أو السيارة أو البيك اب إذا لم يوفرها لهم السكن في المزرعة، وغالباً ما تكون هذه الخدمة مجانية (باستثناء حالة واحدة حيث تكون الخدمة لم يكن حراً).

وبسؤال العمال عن هذا الأمر أكد حوالي نصف العمال 51% أن صاحب العمل يوفر لهم وسائل النقل من وإلى المزرعة، 90% منها مجانية. وفيما يتعلق بأنواع وسائل النقل المتوفرة، أشار 36% من العاملين إلى أن الحافلة هي وسيلة النقل المستخدمة. بينما قال 23% أنهم يستخدمون السيارات. وكان الاستلام هو الخيار الأكثر شيوعاً، حيث أفاد 41% من المشاركين أنهم يستخدمونه. بالإضافة إلى ذلك، أفادت نسبة صغيرة قدرها 6% أنهم يستخدمون وسائل نقل أخرى مثل الجرار أو المشي. هناك بعض المخاوف التي أثارها العمال الذين يعتبرون وسائل النقل غير آمنة، حيث ذكر 69% من هؤلاء العمال أن وسائل النقل غير آمنة: والسبب الرئيسي لهذا القلق هو تحميل عدد كبير من الأشخاص والاحتفاظ الذي له آثار سلبية على صحة وسلامة الركاب، واختلاط الرجال والنساء في وسائل النقل. بالإضافة إلى ذلك، هناك خطر السقوط في حالة نقل العمال في الجزء الخلفي من البيك اب، حيث أنها منطقة مفتوحة مخصصة لنقل البضائع وليس الأشخاص.

بحسب بيانات هذا التقييم المسحية، يوفر 36% من أصحاب العمل سكناً مجانياً للعمال، لكن 11% من عمال المزارع أفادوا بأنهم يدفعون ثمن ذلك. وتختلف أنواع المساكن: 9% يعيشون في كرفانات، و23% في مباني خرسانية، و73% في خيام. بالإضافة إلى ذلك، يعاني 73% من المساكن الزراعية من عيوب هيكلية، ويعيش 43% من العمال بالقرب من مصادر التلوث والضوضاء، مما يؤثر على صحتهم. ونظراً لطبيعة العمل الزراعي البعيدة، يعيش العديد من العمال في الموقع. وجدت دراسة منظمة العمل الدولية حول العمل اللائق في القطاع الزراعي في الأردن أن أكثر من 47% من العمال يحصلون على سكن مجاني في المزرعة، مع حصول 100% منهم على مياه صالحة للشرب والكهرباء ومرافق الصرف الصحي.

وفيما يتعلق بخدمات السكن، فبالرغم من توفر الكهرباء بشكل عام، إلا أن 7% من العمال لا يحصلون عليها. علاوة على ذلك، يواجه 45% نقصاً في المياه الصالحة للشرب، و44% يفتقرون إلى خدمات الصرف الصحي. بالإضافة إلى ذلك، يعاني 77% من عدم كفاية درجة الحرارة والرطوبة والتهوية. ويفتقر سكن العمال إلى معدات السلامة مثل أدوات الإسعافات الأولية ومعدات مكافحة الحرائق، حيث تأثر 84% و85% على التوالي. تؤكد هذه النتائج على الحاجة الملحة لتحسين الظروف المعيشية للعمال الزراعيين من خلال تحسين البنية التحتية، وضمان الصيانة، وتعزيز تدابير السلامة داخل المساكن الزراعية. يعد توفير وسائل النقل من وإلى مكان العمل أمراً حيوياً لضمان راحة العمال ورفاهتهم، خاصة في المناطق الريفية التي تفتقر إلى البنية التحتية الكافية. في كثير من الأحيان يكون التحدي في نقل العمال هو عدم توفر الأمان في وسائل النقل، وخاصة بالنسبة للنساء العاملات، حيث

تعليمات إجراءات التفتيش في القطاع الزراعي المادة 3 تنص أن على مفتشي العمل زيارة المنشآت الزراعية للتأكد من الالتزام بأحكام السلامة والصحة المهنية والتشريعات ذات الصلة والتحقق من إصابات العمل للعمال غير المشمولين بقانون الضمان الاجتماعي. أظهرت البيانات التي تم جمعها خلال هذه الدراسة ضعفاً كبيراً في تنفيذ إجراءات السلامة، حيث لا يقوم 78% من أصحاب العمل بإجراء فحوصات طبية أولية ودورية للعمال، كما أبلغ 89% من العمال أن أصحاب عملهم لا يقدمون هذه الفحوصات، مما يسلب الضوء على عدم الالتزام بالمتطلبات الأساسية المتطلبات القانونية. أما بالنسبة لتوفير معدات الحماية الشخصية، فقد أظهرت البيانات أن 57% من أصحاب العمل يوفرون معدات الحماية الشخصية.

بالرغم من توفر معدات الحماية، فإن 57% فقط من العمال يستخدمونها، مما يجعل الكثير منهم أكثر عرضة لخطر الحوادث. وكشفت مجموعات النقاش المركزة أن أصحاب العمل في كثير من الأحيان لا يوفرون هذه المعدات بسبب تكلفتها العالية، وخاصة بالنسبة لعمال المياومة غير الدائمين، لأنها تفرض عبئاً مالياً كبيراً³⁶. وفيما يتعلق بتخزين المواد الكيميائية، فإن 72% من أصحاب العمل يلتزمون بالمعايير، و74% يضمنون سلامة مياه الشرب أثناء الرش. ومع ذلك، فإن حوالي 80% من المزارع تفتقر إلى أنظمة الكشف عن الحرائق، وأنظمة مكافحة الحرائق، وخطط الطوارئ. بالإضافة إلى ذلك، يتخذ 53% من أصحاب العمل تدابير لحماية العمال من الظروف الجوية القاسية، بينما قال 41% أن مستويات الضوضاء مقبولة في 56% من المزارع، والإضاءة كافية في 76%.

وقد تم التأكيد على هذه المخاطر من قبل العمال والعاملات خلال مناقشات مجموعات التركيز³⁵. بالنسبة للعمال الذين لا يستطيعون الوصول إلى وسائل النقل، تظهر البيانات أن 32% يعيشون بالقرب من المزرعة و31% يعيشون في المزرعة، مما يقلل الحاجة إلى وسائل النقل التي يوفرها صاحب العمل. وأفاد بعض العمال أن صاحب العمل يرفض تقديم هذه الخدمة 13%، بينما يتحمل آخرون تكلفة النقل بأنفسهم 5%.

6.3.5 السلامة والصحة المهنية



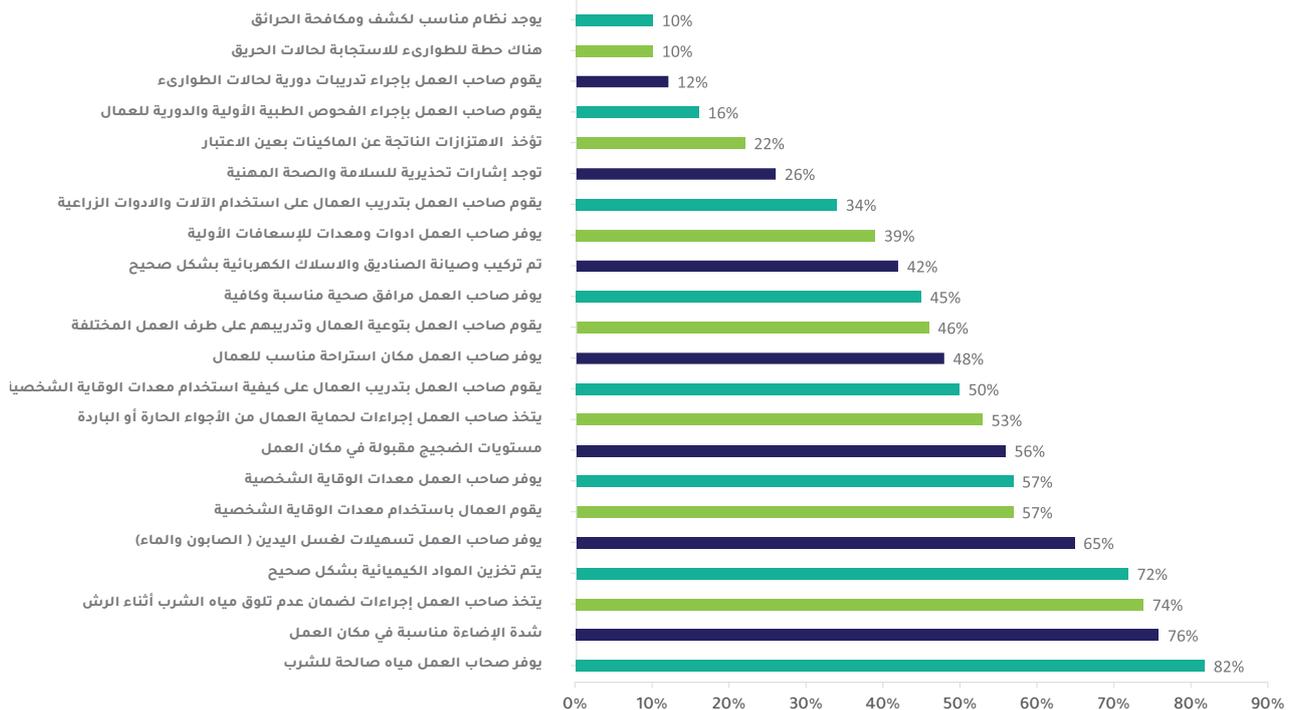
تشير إحصاءات منظمة العمل الدولية إلى أن 355 ألف حالة وفاة تحدث سنوياً أثناء العمل، نصفها في القطاع الزراعي، الذي يوظف نصف القوى العاملة في العالم. يعد القطاع الزراعي من أخطر القطاعات على سلامة وصحة العمال بسبب تنوع أنشطته. يواجه العمال العديد من المخاطر، بما في ذلك التعرض للمواد الكيميائية (المبيدات والأسمدة)، والآلات والأدوات، والمعدات غير المناسبة، ودرجات الحرارة القصوى، والضوضاء، والكهرباء، والمخاطر البيولوجية، ورفع الأحمال الثقيلة، وساعات العمل الطويلة، وظروف المعيشة غير الملائمة. بالإضافة إلى ذلك، يواجهون مخاطر اجتماعية ونفسية مثل العمل بمفردهم والاعتداءات والتحرش. يتضمن قانون العمل الأردني أحكاماً عامة بشأن السلامة والصحة المهنية، لكنه يفتقر إلى إجراءات محددة لحماية العمال الزراعيين.

شهرًا) الماضية عددًا منخفضًا من الحوادث، حيث تم الإبلاغ عن ثلاث حوادث فقط في ثلاث مزارع. وقع حادثان بسبب زلات القدم وضربة شمس، وتسبب أحدهما في تدمير الرياح لستة دفيئات. أشارت بيانات العمل إلى ثلاث إصابات متعلقة بالعمل: التسمم بالمبيدات الحشرية، ونزيف المرأة الحامل بسبب المجهود، وسقوط العامل. تسلط هذه الإصابات الضوء على المخاطر الناجمة عن المواد الكيميائية والعمل الشاق والظروف غير الآمنة. وعلى الرغم من انخفاض نسبة الإصابات المبلغ عنها، فإن تنوع هذه الحوادث وطبيعتها يستدعي تحسين إجراءات السلامة والصحة المهنية. يجب على أصحاب العمل تعزيز تدابير السلامة وتعزيز تسجيل الإصابات والإبلاغ عنها بشكل أفضل. ويوضح الشكل (4) مدى الالتزام بمتطلبات السلامة القانونية بناء على بيانات المسح.

وتظهر البيانات أن 45% من أصحاب العمل يوفرون مرافق صرف صحي مناسبة وكافية للعمال، و65% من المزارع لديها مرافق لغسل الأيدي (الصابون والماء)، و82% من أصحاب العمل يوفرون مياه صالحة للشرب. بالإضافة إلى ذلك، أشار العمال إلى أن غالبية أصحاب العمل لا يقومون بتثقيف وتدريب العمال على أساليب العمل المختلفة ومخاطرها. 62% من العمال الذين تمت مقابلتهم لم يتلقوا أي تدريب أو وعي حول أساليب العمل والمخاطر، مما يزيد من احتمالية وقوع حوادث وإصابات بسبب عدم معرفتهم بكيفية التعامل مع المخاطر المحتملة في بيئة العمل، ونتائج مجموعات النقاش المركزة أكدت هذه النتائج.

أظهرت بيانات أصحاب العمل حول الحوادث والإصابات المرتبطة بالعمل في المزارع خلال (12

الشكل رقم (4): الالتزام بالاشتراطات القانونية للسلامة والصحة المهنية من وجهة نظر أصحاب العمل



فيما يتعلق بالحمل والرضاعة والصحة الإنجابية. ومع ذلك، أظهرت البيانات المستمدة من مناقشات مجموعات النقاش المركزة أن تدابير حماية النساء الحوامل في مكان العمل غالباً ما تكون غائبة وتعتمد على المبادرات الفردية من قبل أصحاب العمل. مما يعرض النساء الحوامل لمخاطر صحية تؤثر عليهن وعلى أطفالهن الذين لم يولدوا بعد. بالإضافة إلى ذلك، يجوز لأصحاب العمل طرد النساء الحوامل أو رفض توظيفهن إذا شعرن أن أدائهن يتأثر بسبب حملهن.⁴¹

ووفقاً لبيانات المسح، يتخذ 16% فقط من أصحاب العمل التدابير اللازمة لحماية النساء الحوامل أو المرضعات في العمل. ونحو 50% لا يتخذن أي إجراءات وقائية، و60% لا يقدمن إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة 10 أسابيع. بالإضافة إلى ذلك، 59% لا يمنحون الأمهات المرضعات ساعة رضاعة حسب ما ينص عليه قانون العمل الأردني. وفيما يتعلق بإنهاء الخدمة، ينهي 14% من أصحاب العمل خدماتهم أثناء إجازة الحمل أو الأمومة، بينما لا يفعل ذلك 51%. علاوة على ذلك، أفاد 67% بعدم وجود حضانات لأطفال الأمهات العاملات بالقرب من مكان العمل، في حين أن 3% فقط لديهم مثل هذه المرافق. تشير البيانات إلى أن أصحاب العمل الذين يوظفون النساء في مزارعهم لا يوفرن للعاملات مرافق صرف صحي منفصلة عن مرافق الرجال، ولا يوفرن غرف احتياطية أو دورات مياه للنساء (50% و52% على التوالي).

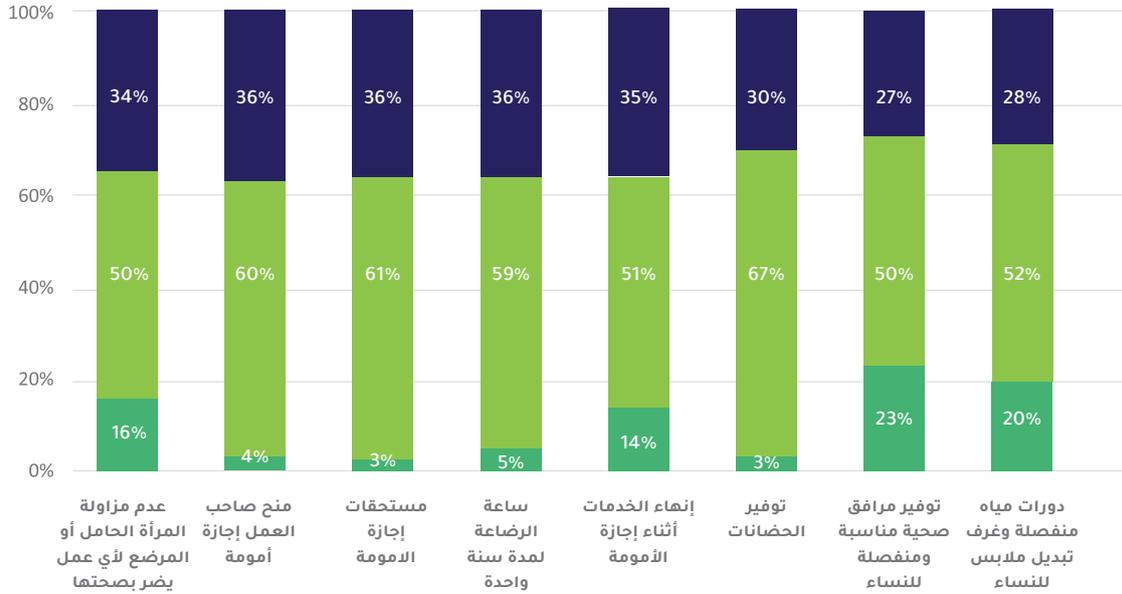
6.3.6 عمل النساء والأطفال



ووفقاً لمنظمة العمل الدولية، فإن ارتفاع معدلات البطالة في البلدان العربية يعيق مشاركة المرأة في سوق العمل. وتشكل الفجوات في الأجور، والمسؤوليات المنزلية، والتشريعات غير العادلة، ونقص مرافق الرعاية، والنقل الآمن عقبات رئيسية. ويؤدي عدم تطابق المهارات، والأجور المنخفضة، وفرص العمل غير الجذابة إلى تفاقم الوضع. على الرغم من مساهمات النساء الأردنيات والسوريات في الزراعة، إلا أن البيانات المتعلقة بمشاركتهم محدودة وقديمة بسبب طبيعة العمل غير الرسمية.³⁶ وتظهر دراسة منظمة العمل الدولية وجود عدد كبير من النساء العاملات في الزراعة، وخاصة في مجال الخضروات. ويقترح المزارعون تحسين ظروف العمل وزيادة مشاركة المرأة يمكن أن يتحقق من خلال تطبيق أنظمة عمل مرنة وتوفير وسائل النقل وتوفير دور الحضانة.³⁸

تنص اتفاقية العمل الدولية رقم 100 وتؤكد المادة 18 من الاتفاقية رقم 184⁴⁰ على عدم تكليف المرأة الحامل بعمل ضار قبل إجازة الأمومة على ضرورة اتخاذ تدابير تأخذ في الاعتبار احتياجات المرأة العاملة

الشكل رقم (5): الالتزام بالمتطلبات القانونية لعمل المرأة من وجهة نظر أصحاب العمل



(81%) من هؤلاء الأطفال يعملون مع ذويهم في المزارع، وأظهرت الملاحظات الميدانية أن بعض أصحاب العمل يقومون بتشغيل أطفالهم (تحت سن 18 سنة) في المزارع، وأكد الشاويش أنه من الشائع أن يقوم الأطفال بعمر (14 سنة فما فوق) بتشغيل أطفالهم (أقل من 18 سنة) في المزارع، أظهرت المزارع⁴³. ومع ذلك، أظهرت مجموعات النقاش المركزة لأصحاب العمل أن بعض المالكين لا يعرفون تشغيل الأطفال في مزارعهم، حيث أن الشاويش هم المسؤولون عن توظيف العمال والإشراف عليهم، وفي كثير من الحالات، لا يتواجد المالك في المزرعة أثناء ساعات العمل⁴⁴. وفيما يتعلق بتوفر مدارس في محيط المزارع، أشارت البيانات بحسب أصحاب العمل إلى أن 42% من المزارع المستهدفة بها مدارس يستطيع العمال تسجيل أطفالهم فيها ويسهل على الأطفال الوصول إليها، حيث أن أكثر من 82% منها تستطيع ذلك يمكن الوصول إليها سيرا على الأقدام ودون الحاجة إلى وسائل النقل.

أشارت مجموعة من العاملات الزراعيات خلال مجموعات النقاش المركزة إلى عدم وجود مرافق صحية داخل المزرعة سواء للذكور أو للإناث، مما يضطر العاملات إلى عدم شرب الماء لعدة ساعات رغم العمل تحت الشمس وبذل مجهود كبير، وهو ما يعرض الكثير من منهن للإصابة بالأمراض المختلفة، وخاصة أمراض الكلى⁴². وتشير هذه إلى وجود نقص كبير في الحماية والرعاية للنساء العاملات في المزارع، وخاصة فيما يتعلق بالسلامة أثناء الحمل والرضاعة، وتوفير إجازة مدفوعة الأجر، والمرافق الصحية الكافية. وتدعو هذه النتائج إلى ضرورة اتخاذ تدابير عاجلة لتعزيز حقوق المرأة العاملة وتحسين ظروف عملها لضمان سلامتها ورفاهيتها. وأفادت وزارة العمل أن عمالة الأطفال لا تزال تشكل مصدر قلق في القطاع الزراعي. وأظهرت بيانات أصحاب العمل أن 59 طفلاً يعملون في 16 مزرعة، (56% أطفال أردنيون و44% سوريون)، بواقع (70% أولاد و31% فتيات).

6.3.8 الاعتداءات والتحرش والإساءة



تزيد بيئة العمل الزراعي من قابلية التعرض للإساءة بسبب كثرة العاملين من غير المواطنين والنساء، ومناطق العمل المعزولة، وأفادت منظمة العمل الدولية أن العمال الزراعيين، ولا سيما اللاجئين والنساء، معرضون بشدة للتمييز والعنف. ويتفاقم هذا الأمر بسبب التغطية المحدودة لقانون العمل، وضعف خدمات التفتيش، وقلة الأنظمة المتعلقة بالزراعة. قوانين منع العنف في مكان العمل لا توفر الحماية الكافية لهؤلاء العمال، لا سيما في ظل عزلتهم وصعوبة الإبلاغ عن الانتهاكات⁴⁷.

في عام 2023، قامت الحكومة الأردنية بتعديل قانون العمل ليشمل فقرة متعلقة بالتحرش في المادة 29. وهذا يسمح للعمال بترك العمل دون إخطار صاحب العمل، بشرط إبلاغ وزارة العمل خلال أسبوعين والاحتفاظ بحقوقهم القانونية في حالة الاعتداء عليهم من قبل صاحب العمل أو ممثل. يشمل الاعتداء الضرب أو الإذلال أو أي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي. وعلى الرغم من هذا التعديل، يعتقد الخبراء أن الحماية التي يوفرها لا تزال غير كافية⁴⁸. يجدر بالذكر أن الأردن لم يصادق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190⁴⁹ بشأن التحرش والعنف في مكان العمل، التي تم اعتمادها في مؤتمر العمل الدولي رقم 108 في عام 2019.

6.3.7 تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة



فرص توظيف الأفراد ذوي الإعاقة تظل محدودة في البلدان العربية مقارنةً بغيرهم، رغم الجهود المبذولة لتحقيق دمجهم في أسواق العمل. الفجوة الملحوظة والمواقف السلبية تجاههم لا تعود لنقص قدراتهم أو رغبتهم في العمل، بل للعوائق المتعددة التي تعيق فرصهم العادلة. وفي دراسة نفذتها نفذتها الأمانة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)⁴⁵ تمنع عدة عوامل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن، بما في ذلك تصورات زيادة مخاطر الحوادث، وانخفاض الإنتاجية، واستياء العملاء، وارتفاع تكاليف أماكن الإقامة الضرورية، وعوائق الاتصال، والمخاوف بشأن التزامهم بجداول العمل. أكدت مجموعات التركيز أن أصحاب العمل يترددون بشكل خاص في توظيف الأفراد الذين يعانون من إعاقات في الأطراف أو البصر. لأنهم يعتقدون أن هذه الإعاقات تؤثر على الإنتاجية والقدرة على العمل⁴⁶.

وأظهرت بيانات التقييم أن 6 مزارع (3% من تلك التي شملتها الدراسة) توظف 8 عمال من ذوي الإعاقة، بينهم أنثى واحدة، من الأردن وسوريا وباكستان. وتشمل الإعاقات الحركية، والبصرية، والذهنية (متلازمة داون)، والسمع، والكلام. نصف هؤلاء العمال لديهم عقود دائمة، في حين أن البقية يعملون بعقود مؤقتة أو موسمية. يقوم أصحاب العمل بتعديل عبء العمل وفقاً لقدرات العمال، ويقوم أحد أصحاب العمل بتوفير معدات متخصصة لتسهيل عملهم.

أما بالنسبة لوجود آليات سرية وسهلة للعمال للإبلاغ عن الإساءات اللفظية أو الجسدية وإحالتها، فقد أفاد 15% من العمال بوجود مثل هذه الآليات، بينما أفاد 83% بعدم وجود مثل هذه الآليات. ويشير ذلك إلى أن العاملين قد لا يتمكنون من الإبلاغ عن حالات التحرش أو الإساءة بشكل آمن وسري أو لا يقومون بالإبلاغ عن هذه الحالات أو غيرها من الانتهاكات بسبب المخاوف من العقوبات أو فقدان الوظيفة أو لأسباب اجتماعية، مما قد يعرضهم لمخاطر الاعتداءات. والإساءة والتحرش دون حماية قانونية أو إجرائية، وهو ما يعكس الحاجة الملحة لتوفير وسائل آمنة وسرية للإبلاغ عن حالات سوء المعاملة والإيذاء لحماية حقوق العمال وضمان بيئة عمل آمنة. وفي بعض الحالات أشار العمال والعاملات إلى أن أي مشكلة من هذا النوع يتم حلها عن طريق الشاويش أو مسؤول المزرعة دون اللجوء إلى طرف آخر⁵².

تعمل هذه الاتفاقية على تعزيز حقوق العمال من خلال ضمان بيئة عمل آمنة وصحية وحظر التحرش والعنف، بما في ذلك التحرش الجنسي. ونؤكد على التدابير الوقائية والتشريعية ويعزز آليات الإبلاغ عن الانتهاكات والتحقيق فيها. يعد التوجه الجنسي أحد العوائق أمام النساء، لكن العوائق الهيكلية تعيق أيضاً عملهن أو جهودهن التجارية. وجدت دراسة لمنظمة العمل الدولية أن المخاوف المتعلقة بالسلامة والتحرش شائعة بين النساء الباحثات عن عمل. يجب على أصحاب العمل منع التحرش وضمان بيئة عمل آمنة مع الزملاء والمشرفين والعملاء الذكور⁵⁰.

تشير بيانات هذا التقييم إلى أن حالات الإيذاء اللفظي أو الجسدي من قبل صاحب العمل أو من يمثله ليست شائعة، ولكنها ليست معدومة أيضاً. وبحسب الاستبيان، أفاد 11% من المشاركين أنهم أو زملائهم تعرضوا لاعتداء لفظي أو جسدي، منهم 7% نساء و9% سوريون. وتظهر هذه النتائج أن نسبة كبيرة من العاملين يعانون من هذه المشكلة، الأمر الذي يتطلب اتخاذ إجراءات وقائية صارمة وفعالة. وفيما يتعلق بحالات الاعتداء أو التحرش الجنسي، أظهرت البيانات أن 1% من المشاركات أفدن بتعرضهن أو زملائهن للتحرش، وجميعهن من العمال السوريين، فيما أكد 96% عدم تعرضهن لمثل هذه الحالات. ورغم أن النسبة قليلة، إلا أن وجود أي حالة تحرش جنسي يشير إلى ضرورة التوعية وتنفيذ سياسات صارمة لمكافحة هذا الانتهاك. خلال مجموعات التركيز، أشار العمال إلى أن هناك بعض الحالات التي يتعرض فيها العمال السوريون على وجه الخصوص لسوء المعاملة والتهديد بالترحيل إلى المخيمات أو عدم توظيفهم مرة أخرى⁵¹.

من الوصول إليها عند الحاجة. وفقاً للاستبيان، أفاد 94% من العمال بأن أصحاب العمل لا يحتفظون بهذه الوثائق. ومع ذلك، هناك نسبة صغيرة تبلغ 3% أفادت بأن أصحاب العمل يحتفظون بالوثائق ويمنعون الوصول إليها والذي يشير إلى وجود حالات فردية مخالفة لأحكام القانون.

فيما يتعلق بساعات العمل الإضافية، أظهرت البيانات أن 96% من العمال لم يسبق لهم العمل لساعات إضافية دون موافقتهم المسبقة، إلا أن 2% من المشاركين أفادوا بأنهم أُجبروا على العمل لساعات إضافية دون موافقتهم، في حين أشار العمال إلى أن 95% من المشاركين لم يتعرضوا إلى النقل من مكان عمل إلى آخر أو من صاحب عمل إلى آخر دون موافقتهم، ومع ذلك، فإن نسبة 4% أفادت بتعرضها للنقل دون موافقتها. على الرغم من انخفاض هذه النسب،

بشكل عام، والتي تعكس أن معظم أصحاب العمل يحترمون حقوق العمال فيما يتعلق بالاحتفاظ بالوثائق، وساعات العمل الإضافية، ونقل العمال القسري، ومع ذلك، تظل هناك حالات فردية تحتاج إلى متابعة لضمان الامتثال الكامل للمعايير القانونية وحماية الحقوق حيث من الممكن اعتبار هذه النسب مؤشرات لوجود حالات فردية من العمل القسري.

6.3.9 العمل القسري



اتخذ الأردن عدة إجراءات لمكافحة الاتجار بالبشر، منها المصادقة على اتفاقيتي العمل الجبري رقم 29⁵³ و 105⁵⁴، وتم إقرار قانون خاص لمكافحة الاتجار بالبشر.

ويغطي هذا القانون حالات نقل الأفراد وتهديدهم بالقوة أو الإكراه بغرض الاستغلال. ويعرّف قانون منع الاتجار بالبشر رقم 9 لسنة 2009 الاتجار بالبشر بأنه تجنيد أو نقل أو إيواء أو استقبال أشخاص لاستغلالهم عن طريق التهديد أو الإكراه أو الاحتيال أو إساءة استعمال السلطة. ويتضمن أيضاً استغلال من هم (أقل من 18 عامًا) دون تهديدات. تعاقب المادة 77 من قانون العمل الأردني على احتجاز وثيقة سفر العامل والتوظيف القسري. تسمح المادة 29 للعمال بالمغادرة دون إشعار إذا تم تكليفهم بعمل مختلف، أو يتطلب نقلهم، أو إذا تم نقلهم إلى وظيفة أقل. يسمح القانون بالعمل الإضافي مع دفع أجر العمل الإضافي المستحق.

تشير البيانات المسحية التي تم جمعها إلى أن غالبية أصحاب العمل لا يحتفظون بوثائق العامل (مثل جواز السفر أو تصريح العمل) ولا يمنعون العمال

عرضة للاستغلال، ويمنح وزارة العمل السيطرة على تشكيل النقابات وتصنيفها، مما يضعف تمثيل العمال الزراعيين ويهمش حقوقهم. يعد تنظيم العمال الزراعيين في نقابات في الأردن أمراً صعباً بسبب الطبيعة غير الرسمية للقطاع، وانخفاض الوعي بالعمل النقابي، وخوف العمال من التنظيم⁵⁸.

أشارت بيانات المسح التي تم إجراؤه إلى ضعف كبير في التنظيم النقابي للعمال الزراعيين. وعلى الرغم من ادعاء جميع أصحاب العمل بعدم معارضة الأنشطة النقابية، إلا أن النقابات في المزارع المستهدفة تكاد تكون معدومة، حيث يشارك فيها 0.5% فقط من العمال. أظهرت مناقشات مجموعات التركيز أن العمال وأصحاب العمل على حد سواء لم يروا أي فائدة في الانضمام إلى النقابات. ومن الجدير بالذكر أن 1% من العمال أبلغوا عن انتقام أصحاب العمل بسبب الأنشطة النقابية، في حين أن 99% لم يفعلوا ذلك. بشكل عام، تشير البيانات إلى انخفاض الوعي بحقوق العمال والتنظيم النقابي، مما يسلب الضوء على الحاجة إلى تعزيز الأهمية النقابية وحماية حقوق العمال في الانضمام إلى النقابات.

6.3.10 الحرية النقابية والمفاوضات الجماعية



لقد صادق الأردن على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98⁵⁵ والتي تدعم حق التنظيم والمفاوضة الجماعية. إلا أنها لم توقع على الاتفاقية رقم 87⁵⁶، الذي يؤكد على حرية تكوين الجمعيات وحماية حق التنظيم. ورقة سياسات صادرة عن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية⁵⁷ أشارت إلى افتقار العمال الزراعيين في الأردن إلى التنظيم النقابي، مما يحرمهم من أدوات حل النزاعات وحقوق التفاوض الجماعي، الأمر الذي يتعارض مع الاتفاقية رقم 98 والدستور الأردني. قانون العمال الزراعيين لا يتناول التنظيم النقابي ويخالف قانون العمل الذي لا يضمن العدالة في الحرية النقابية مما يضر بحقوق العمال. ويقصر القانون تأسيس النقابات على الأردنيين، مما يترك العمال اللاجئين

الاستنتاجات

يوفر هذا التقرير تقييماً أساسياً لمدى الامتثال لمعايير العمل في القطاع الزراعي في الأردن، بما في ذلك التشريعات المحلية والضمان الاجتماعي. كما يسلط الضوء على التحديات والمخاطر التي تواجه الفئات الأقل حظاً في هذا القطاع، مثل قضايا تشغيل النساء والاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش في مواقع العمل. بناءً على نتائج التقييم، يمكن استخلاص الاستنتاجات الرئيسية التالية

تحديات العمل في القطاع الزراعي

1. يواجه القطاع الزراعي تحديات عديدة، من بينها الظروف المناخية الصعبة، ونقص الموارد، وارتفاع تكاليف الإنتاج.
2. الأساليب التقليدية تحد من الإنتاجية والتكيف مع التغيرات القطاع الزراعي.
3. يستثني قانون العاملين الزراعيين 2021 بعض الفئات، مثل الأشخاص ذوي الإعاقة والنساء، ويتركهم دون حماية.
4. هناك نقص في الوعي بمعايير العمل اللائق، وظاهرة الشاويش تعيق مساءلة أصحاب العمل، مما يعرض العمال للاستغلال.
5. نظام الحماية الاجتماعية ضعيف، مع وجود عدد قليل من العاملين المسجلين في الضمان الاجتماعي.
6. أدت العقود اللفظية والاعتماد على العمالة المؤقتة إلى العمل غير الرسمي، مما أدى إلى تقليل الأمن والاستقرار الوظيفي.
7. عدم توافق الأجور مع القوانين المحلية والدولية، وعدم وجود رقابة كافية على تصاريح العمل للعمال السوريين.
8. يتسم القطاع بالمخاطر، مع سوء تنفيذ معايير السلامة وعدم كفاية الإبلاغ عن الحوادث.
9. يمثل تنظيم العمال في نقابات تحدياً كبيراً بسبب الطبيعة غير الرسمية للقطاع.

ظروف العمل والعمل اللائق في القطاع الزراعي

1. العمال في القطاع الزراعي يعملون في ظروف صعبة وخطيرة مع أجور منخفضة.
2. تفاوت طرق الدفع لأجور العمال الزراعيين بين شهرية، يومية، أسبوعية، وساعية.
3. معظم العمال يعملون من 6 إلى 7 ساعات يوميًا على مدار 6 أيام في الأسبوع.
4. اختلافات في الأجور بين العمال الأردنيين، المصريين، والسوريين، مع أجور أقل للنساء.
5. معظم عمال الزراعة يسكنون داخل المزارع ويعانون من مشاكل في البنية التحتية.
6. اعتماد العمال على وسائل النقل المقدمة من صاحب العمل والتي تحتاج لتحسين لضمان سلامة العمال.
7. النساء واللاجئون السوريون يعانون من ظروف عمل صعبة تشمل التمييز وعدم المساواة في الأجور.
8. نقص حماية للنساء العاملات خلال فترات الحمل والرضاعة وعدم تقديم إجازات مدفوعة.
9. بيئة العمل في القطاع الزراعي تتسم باحتمالية وجود مخاطر الاعتداءات والتحرش.
10. التشريعات الوطنية غير كافية لحماية العمال من التمييز والعنف النفسي والجسدي والجنسي.
11. التشريعات الأردنية الحالية لم تصدق على الاتفاقية رقم 87 التي تشدد على حقوق الحرية النقابية، وحصر تأسيس النقابات بالأردنيين فقط.

السياق الوطني الأردني للعمل في القطاع الزراعي

1. لم تصادق القوانين الأردنية الحالية على الاتفاقية رقم 87 التي تقصر تأسيس النقابات على الأردنيين فقط.
2. اتخذ الأردن خطوات قانونية لمكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر، لكنه يحتاج إلى تعزيز تنفيذ هذه القوانين.
3. على الرغم من التقدم التشريعي الكبير، لا تزال قوانين العمل وإجراءات الضمان الاجتماعي في الأردن تواجه تحديات في التنفيذ والتغطية، مما يترك مجموعات معينة من العمال غير محمية بشكل كاف.
4. لا تزال هناك تحديات كبيرة في ضمان الامتثال، ورفع الوعي، وتوفير الحماية الاجتماعية الكافية للعمال.
5. هناك فجوات كبيرة في معرفة أصحاب العمل بالمتطلبات القانونية، وحقوق العمال، وتسجيل الضمان الاجتماعي، وتوفير التأمين الصحي، مما يؤدي إلى تفاقم التحديات التي يواجهها العمال الزراعيون في الأردن.
6. يواجه العمال الزراعيون في الأردن تحديات كبيرة، بما في ذلك انتشار العمل غير الرسمي على نطاق واسع، وعدم كفاية الأجور، ونقص الضمان الاجتماعي، ومحدودية إنفاذ حقوق العمل.
7. يواجه العمال الزراعيون في الأردن تحديات كبيرة تتمثل في ظروف معيشية غير ملائمة، وعدم كفاية تدابير السلامة، وخيارات النقل غير الآمنة، مما يسلب الضوء على الحاجة إلى تحسين البنية التحتية وإنفاذ المعايير بشكل أكثر صرامة.
8. يواجه العمال الزراعيون في الأردن مخاطر كبيرة تتعلق بالسلامة المهنية والصحة بسبب عدم كفاية تنفيذ تدابير السلامة، وعدم كفاية التدريب، ونقص معدات الحماية، وسوء ظروف المعيشة والعمل، مما يؤكد الحاجة الملحة لتحسين التنفيذ والوعي.
9. لا تزال فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في البلدان العربية، بما في ذلك الأردن، محدودة بسبب المواقف السلبية المستمرة والعوائق المختلفة، مع وجود نسبة صغيرة فقط من المزارع التي توظف العمال ذوي الإعاقة وتوفر التسهيلات اللازمة.

التوصيات

يواجه القطاع الزراعي في الأردن العديد من التحديات فيما يتعلق بظروف العمل اللائق، بما في ذلك انخفاض الأجور، وغياب عقود العمل، وضعف الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع، وظروف العمل الخطرة، وظروف تشغيل النساء غير اللائقة، ويعزز هذه التحديات قلة المعرفة لدى أصحاب العمل والعمال بحقوقهم وواجباتهم القانونية وضعف وعيهم باشتراطات العمل اللائق. تهدف هذه التوصيات إلى تحسين ظروف العمل في القطاع الزراعي وزيادة الوعي لدى أصحاب العمل باشتراطات العمل اللائق وتعزيز التزامهم وتطبيقهم للمعايير الخاصة به.

تحديات العمل في القطاع الزراعي

1. تصميم وتنفيذ برامج تدريبية فنية متخصصة في الزراعة وتقنيات الزراعة الحديثة لتعزيز الكفاءة والإنتاجية في القطاع الزراعي، ويشمل ذلك نقل المعرفة والتقنيات الحديثة إلى المزارعين لتحسين ممارساتهم الزراعية وزيادة إنتاجيتهم.
2. توفير العمالة المدربة من خلال التدريب الفني المعزز والبرامج الموجهة للشباب في مجالات فنية محددة، مع التركيز على المحاصيل المتخصصة وأساليب الزراعة الحديثة.
3. دعم استخدام التكنولوجيا في القطاع الزراعي من خلال تقديم الدعم الفني والمالي لأصحاب العمل لتبني التقنيات الحديثة مثل الخلايا الشمسية وتقنيات الري المتقدمة والزراعة المائية لتحسين كفاءة وظروف العمل.
4. دعم الأبحاث والابتكارات التكنولوجية في مجال الزراعة لتعزيز الإنتاجية وخفض التكاليف.
5. دعم المناطق الريفية والفئات المهمشة من خلال توفير برامج التوظيف والمنح أو القروض بدون فوائد للنساء والأشخاص ذوي الإعاقة واللاجئين لدعم المشاريع الصغيرة بالتعاون بين وزارة الزراعة ووزارة التنمية الاجتماعية والبنوك والمؤسسات المالية والوكالات المانحة، وتعزيز العمل في المشاريع الزراعية الصغيرة من خلال المنح المالية والقروض الميسرة والأراضي والتدريب المتخصص للمهتمين، وذلك من خلال التعاون بين الجهات الحكومية المعنية والجهات المانحة.
6. تشجيع الحوار بين العمال وأصحاب العمل والحكومة لضمان بيئة عمل مستقرة وداعمة لحقوق العمال في القطاع الزراعي.
7. مراجعة التشريعات بالتشاور مع أصحاب العمل والعمال لتعزيز الالتزام بالمعايير الدولية وضمان التغطية الشاملة للعمال الزراعيين مع زيادة التزام أصحاب العمل بتطبيق هذه القوانين.
8. إيجاد حلول لتسهيل تطبيق القوانين على العمال الموسمييين، مثل تطوير عقود عمل موحدة للعمال الموسمييين لضمان حقوقهم من خلال التعاون بين أصحاب العمل وممثلي العمل ووزارة العمل ووزارة الزراعة.
9. توحيد طرق الدفع لضمان الشفافية والاستقرار، خاصة من خلال تعزيز استخدام الأنظمة المصرفية الرسمية لصرف الأجور.
10. تنفيذ مبادرات لتعزيز المساواة بين الجنسين في الأدوار الدائمة والمؤقتة، وضمان فرص عمل عادلة وظروف عمل متساوية.
11. تنفيذ برامج تدريبية حول متطلبات السلامة والصحة المهنية ومخاطر العمل تستهدف العاملين وأصحاب العمل في القطاع الزراعي.

ظروف العمل والعمل اللائق في القطاع الزراعي

1. تعزيز نظام الحماية الاجتماعية للعاملين الزراعيين من خلال تسهيل إجراءات الالتحاق بالضمان الاجتماعي وتقديم الدعم المالي لأصحاب العمل لتغطية تكاليف الالتحاق.
2. يمكن استكشاف سبل التعاون مع الجهات المانحة الدولية لتنفيذ برامج الدعم المالي الموجهة للعاملين الزراعيين وأصحاب العمل في هذا القطاع.
3. تعزيز قدرات السلطات الإشرافية، وخاصة وزارة العمل، لضمان فعالية تفتيش العمل في القطاع الزراعي والمراقبة المستمرة لتطبيق القانون من خلال تعزيز فرق التفتيش وتزويدها بالموارد والتدريب اللازمين.
4. تعزيز تطبيق القانون من خلال تفتيش العمل من خلال زيادة عدد الزيارات التفتيشية للقطاع الزراعي وضمان التطبيق الصارم لقوانين العمل.
5. تعزيز التنسيق بين الجهات الحكومية مثل وزارة العمل ووزارة الزراعة والنقابات العمالية والمنظمات الدولية لتحسين ظروف وظروف العمل في القطاع الزراعي من خلال تشكيل لجان تنسيقية وتنفيذ مشاريع تهدف إلى تحسين ظروف العمل وإنفاذ ظروف العمل اللائق .
6. تنفيذ حملات توعية وتدريب مستمر تستهدف العمال وأصحاب العمل حول حقوقهم ومسؤولياتهم القانونية، وتشمل هذه الحملات دورات تدريبية ومواد تثقيفية لتعزيز الوعي بقوانين العمل.
7. تشجيع أصحاب العمل على تحسين ظروف العمل وزيادة الامتثال لمتطلبات العمل اللائق من خلال الترويج لبرامج خاصة مثل برنامج "القائمة الذهبية" الذي اعتمده وزارة العمل للشركات الملتزمة بمعايير العمل وتقديم حزمة من الحوافز مثل الإعفاءات الضريبية، وتسهيل التوظيف من العمال اللاجئين، أو تخفيض تعرفه المياه والكهرباء للملتزمين بهذا البرنامج.
8. وضع إطار قانوني واضح ينظم عمل الشاويش ويحدد مسؤولياتهم بشكل واضح سيضمن المساءلة المباشرة لأصحاب العمل وحماية العمال من الاستغلال.
9. تخفيض رسوم تصاريح العمل والعمل على تمديد الإعفاءات من رسوم تصاريح العمل الممنوحة للعمال السوريين لتنظيم القوى العاملة السورية في القطاع.
10. دمج اللاجئين السوريين في سوق العمل من خلال إصدار تصاريح العمل المرنة بمشاركة القطاع الخاص والجهات ذات العلاقة.
11. دعم أصحاب العمل لتحسين ظروف العمل والبيئة، مع التركيز على ظروف عمل المرأة من خلال توفير معدات الحماية اللازمة للعاملات، وتوفير كرفانات لاستخدامها كدورات مياه ومرافق صحية للعاملات.
12. تنفيذ الأنظمة الوطنية والدولية المتعلقة بمعايير الإسكان والمرافق الصحية، وضمان توافر المياه النظيفة وخدمات الصرف الصحي.

ظروف العمل والعمل اللائق في القطاع الزراعي

1. تعزيز إنفاذ ورصد السياسات المتعلقة بحظر عمل الأطفال، مع تعزيز الرقابة على التشغيل غير القانوني للأطفال في المزارع.
2. توعية العاملين في القطاع الزراعي بمخاطر عمالة الأطفال وفوائدها الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع، وذلك بالتعاون مع المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية.
3. وضع سياسات عمل مناسبة ومحفزة تشجع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتضمن حقوقهم وسلامتهم في بيئة العمل.
4. توفير برامج تدريبية موجهة لأصحاب العمل والموظفين حول احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة وكيفية تكييف بيئة العمل لتسهيل توظيفهم.
5. تنفيذ حملات توعية مستمرة لتوعية العمال وأصحاب العمل بأهمية الإبلاغ عن التحرش والاعتداءات، بالإضافة إلى تدريب العمال على كيفية حماية أنفسهم والإبلاغ بشكل آمن.
6. إنشاء آلية واضحة وسرية لتقديم الشكاوى المتعلقة بالتحرش أو الإساءة في مكان العمل، وتعزيز ثقافة الإبلاغ، وحماية المبلغين من خلال توفير خطوط ساخنة ومكاتب مخصصة للشكاوى في المناطق الزراعية.
7. تعزيز التعاون بين الحكومة والمنظمات الدولية لمكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر، بما في ذلك تعزيز آليات الإبلاغ والتدخل السريع.

السياق الوطني الأردني للعمل في القطاع الزراعي

1. تفعيل دور المؤسسات الحكومية وخاصة وزارة الزراعة والجهات التابعة لها في تقديم الدعم اللازم للمزارعين وتنظيم عملهم واعتماد الأنماط الزراعية وفتح أسواق تصديرية جديدة.
2. تعزيز دور التعاونيات الزراعية من خلال تحسين فرص الحصول على التمويل والدعم الفني لدعم صغار المزارعين، وخاصة من خلال التعاون بين وزارة الزراعة والمؤسسة التعاونية الأردنية والمنظمات غير الحكومية.
3. تنفيذ تدريب متخصص حول دور وأهمية التعاونيات الزراعية لتنمية القطاع والعاملين فيه من خلال التعاون مع المؤسسة التعاونية الأردنية ومنظمة العمل الدولية.
4. رفع مستوى الوعي لدى العاملين الزراعيين حول أهمية النقابات والمفاوضة الجماعية والعمل على تعزيز الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين (الحكومة والعمال وأصحاب العمل).
5. المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 لتعزيز الحقوق النقابية وحماية الحق في التنظيم، وتعديل قانون العمل الأردني للسماح للعمال اللاجئين بتأسيس النقابات والانضمام إليها.

الملاحق

- ملحق (1): أدوات البحث الكمية: الاستبانة المسحية الخاصة بالدراسة
ملحق (2): أدوات البحث النوعية: مناقشات مجموعات النقاش المركزة FGDs
الخاصة بالدراسة
ملحق (3): أدوات البحث النوعية: مقابلات مزودي المعلومات الرئيسيين KIIs
الخاصة بالدراسة
ملحق (4): بيانات التحليل الكمية

المراجع

1. الأمانة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا). (2019). دراسة حول واقع تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن. تم الحصول عليها من <https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/per-sons-disabilities-labour-market-perceptions-survey-jordan-arabic.pdf>
2. العمل اللائق والقطاع الزراعي في الأردن: أدلة من مسوحات ميدانية مع العمال وأصحاب العمل. منظمة العمل الدولية (2018). https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_646189/lang--ar/index.htm
3. دائرة الإحصاءات العامة. (2021). "أعداد وخصائص العاملين 2021". <https://dosweb.dos.gov.jo/ar/agriculture/crops-statistics>
4. المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية. (2022). الفجوة بين العرض والطلب في قطاع الزراعة. https://www.nchrd.gov.jo/LatestStudies_Ar.aspx
5. تقرير منظمة الأغذية والزراعة: قطاع الإنتاج الزراعي والغذائي يواجه تهديدات متزايدة بسبب الخسائر والأضرار الناجمة عن تغير المناخ، 2023. <https://bit.ly/3sVMNrF>
6. منظمة العمل الدولية. "العمل اللائق في القطاع الزراعي في الأردن: تقييم الأطر التشريعية وعمليات المزرعة". 2018.
7. معهد غرب آسيا وشمال أفريقيا. (2021). "النساء العاملات في القطاع الزراعي ضمن بلدية طبقة فحل في لواء الأغوار الشمالية في محافظة إربد: الواقع والتحديات".
8. مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية. (2023). "ورقة سياسات، تجسير الفجوات التشريعية في حرية التنظيم النقابي لعمال الزراعة". الأردن.

9. نظام عمال الزراعة رقم 19 لسنة 2021، وزارة العمل، الأردن.
10. تعليمات إجراءات التفتيش على النشاط الزراعي الصادرة بموجب نظام عمال الزراعة رقم 9 لسنة 2021.
11. تعليمات شروط وإجراءات استخدام العمال غير الأردنيين من الجنسية السورية لسنة 2020 وتعديلاتها.
12. توصية رقم 204 بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم.
13. اتفاقية العمل رقم 129: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل (الزراعة)، 1969.
14. الاتفاقية رقم 81: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل، 1947.
15. تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية - دليل أصحاب ومدراء المؤسسات / وزارة العمل.
16. دائرة الإحصاءات العامة الأردنية.
17. وزارة العمل الأردنية.
18. المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي.
19. قرار مجلس الوزراء رقم (14845) تاريخ 2/1/2024 بخصوص فترة تصويب أوضاع العمالة السورية .
20. دستور المملكة الأردنية الهاشمية لعام 1952 وتعديلاته.
21. قانون الضمان الاجتماعي رقم 1 لسنة 2014.
22. قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته.
23. الاتفاقية رقم 99: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور (الزراعة)، 1951.
24. الاتفاقية رقم 100: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجور، 1951
25. الاتفاقية رقم 110: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المزارع، 1958
26. الاتفاقية رقم 184: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة في الزراعة، 2001
27. الاتفاقية رقم 190: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، 2019
28. HORIZONS for Green Development. (2021, July). Gender Gap Assessment: Gender Baseline Study
29. International Labour Organization. (2019). Decent Work in Agriculture in Jordan: Evaluation of Legislative Frameworks and Farm Level Processes
30. Moore, D. S., McCabe, G. P., & Craig, B. A. (2018). Introduction to the Practice of Statistics. W. H. Freeman

الهوامش

1. تم الرجوع إلى الاستبانة ضمن دراسة منظمة العمل الدولية 2018 بعنوان العمل اللائق والقطاع الزراعي في الأردن: أدلة من مسوحات ميدانية مع العمال وأصحاب العمل للاطلاع على كامل الدراسة وعلى الاستبانة الخاصة بها يمكن الرجوع الى وثيقة الدراسة من خلال الرابط: https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_646189/lang--ar/index.htm
2. تقرير منظمة الأغذية والزراعة: قطاع الإنتاج الزراعي والغذائي يواجه تهديدات متزايدة بسبب الخسائر والأضرار الناجمة عن تغير المناخ، 2023، <https://tinyurl.com/ytrhyceh>
3. المصدر: الاستراتيجية الوطنية للتنمية الزراعية 2020-2025 على خطى النهضة، 2020.
4. عدد ومساحة الحيازات الزراعية حسب نوع الحيازة والمحافظة، المصدر: دائرة الإحصاءات العامة. (2017). «الجدول الإحصائية للتعداد الزراعي 2017». استرجعت من https://dosweb.dos.gov.jo/ar/censuses/agriculture-census/census2017_tables
5. مقابلات مجموعات النقاش المركزة مع أصحاب العمل وصغار المزارعين، 2024
6. المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية. (2022). الفجوة بين العرض والطلب في قطاع الزراعة https://www.nchr.gov.jo/LatestStudies_Ar.aspx
7. مقابلات مجموعات النقاش المركزة مع أصحاب العمل وصغار المزارعين، 2024
8. مقابلات مزودو المعلومات الرئيسيون، وزارة الزراعة، 2024
9. مقابلات مزودوالمعلومات الرئيسيون، المؤسسة التعاونية الأردنية، 2024
10. مقابلات مزودو المعلومات الرئيسيون، رئيس جمعية تعاونية، 2024
11. دائرة الاحصاءات العامة الأردنية، جدول 4.4: المشتغلون ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب الجنس والنشاط الاقتصادي الرئيسي الحالي والجنسية (توزيع نسبي)، الجولة الاولى 2024. http://www.dos.gov.jo/owa-user/owa/emp_unemp.show_tables1?lang=A&year1=2024&round=1&t_no=27
12. مقابلات مجموعات النقاش المركزة مع أصحاب العمل وصغار المزارعين وعمال الزراعة، 2024
13. الاتفاقية رقم 81: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل، 1947
14. الاتفاقية رقم 129: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل (الزراعة)، 1969

9. مقابلات مزودو المعلومات الرئيسيون، وزارة العمل، 2024
17. مقابلات مزودو المعلومات الرئيسيون، وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية، 2024
18. مقابلات مزودو المعلومات الرئيسيون، وزارة الزراعة، 2024
19. وزارة العمل الأردنية، العمالة من اللاجئين السوريين، 2024 https://www.mol.gov.jo/AR/Pages/%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%88%D8%B1%D9%8A%D8%A9 تم النشر في الجريدة الرسمية (تعليمات شروط وإجراءات استخدام العمال غير الأردنيين من الجنسية السورية لسنة 2020 وتعديلاتها)
20. للاطلاع على الملف: (حجم الملف 645.79KB نوع الملف pdf)
21. تصريح العمل المرن، وثيقة رسمية تصدر عن الوزارة للعامل تسمح له بالعمل لدى أي صاحب عمل في المهن المسموحة لغير الأردنيين ضمن المجموعة المهنية ودون التقييد بمنطقة جغرافية محددة وتصدر تحت مظلة أي من الجمعيات التعاونية المعتمدة من الوزارة أو الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن أو أي جهة أخرى يحددها الوزير.
22. تم إصدار الدليل الإجرائي لإصدار تصاريح العمل المرنة للعمال غير الأردنيين من الجنسية السورية. للاطلاع على الملف كاملاً: (حجم الملف 3584.67KB نوع الملف pdf)
23. « تصريح العمل المرن: وثيقة رسمية تصدر عن وزارة العمل للعامل تسمح له بالعمل لدى أي صاحب عمل في المهن المسموح بها لغير الأردنيين ضمن المجموعة المهنية ودون التقييد بمنطقة جغرافية محددة، وتصدر تحت مظلة أي من الجمعيات التعاونية المعتمدة من الوزارة أو الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن أو أي جهة أخرى يحددها وزير العمل». تعليمات شروط وإجراءات استخدام العمال غير الأردنيين من الجنسية السورية لسنة 2020 وتعديلاتها
24. مقابلات مجموعات النقاش المركزة، العمال وأصحاب العمل، 2024
25. الاتفاقية رقم 100: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجر، 1951
26. مقابلات مزودو المعلومات الرئيسيون، وزارة العمل، 2024
27. مقابلات مزودو المعلومات الرئيسيون، وكيل توظيف (شاويش)، 2024
28. معهد غرب آسيا وشمال أفريقيا. (2021). «النساء العاملات في القطاع الزراعي ضمن بلدية طبقة فحل في لواء الأغوار الشمالية في محافظة إربد: الواقع والتحديات»
29. تم تحديد الحد الأدنى للأجور بقرار من اللجنة الثلاثية للعمل بقيمة 260 أردني، أي حوالي 1.10 دينار في الساعة. (تم تقريب القيمة إلى 1.10 دينار في الساعة).
30. مقابلات مجموعات النقاش المركزة، العمال، 2024
31. مقابلات مجموعات النقاش المركزة، العمال وأصحاب العمل، 2024

9. الاتفاقية رقم 184: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة في الزراعة، 2001
33. الاتفاقية رقم 110: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المزارع، 1958
34. International Labour Organization. (2019). Decent Work in Agriculture in Jordan: Evaluation of Legislative Frameworks and Farm Level Processes.
35. "النساء العاملات في القطاع الزراعي ضمن بلدية طبقة فحل في لواء الأغوار الشمالية في محافظة إربد: الواقع والتحديات": تسلط هذه الدراسة الضوء على وضع النساء العاملات في قطاع الزراعة داخل بلدية طبقة فحل في لواء الأغوار الشمالية في محافظة إربد. يتناول التقرير تحليل الوضع الحالي والتحديات التي تواجه النساء في هذا السياق. تم إصدار الدراسة من قبل معهد غرب آسيا وشمال أفريقيا في تشرين الأول 2021.
36. مجموعات النقاش المركزة، عاملات وعمال زراعة، 2024
37. مجموعات النقاش المركزة، أصحاب العمل والعمال، 2024
38. Gender Gap Assessment, Gender Baseline Study. Prepared by HORIZONS for Green Development, July 2021
39. International Labour Organization. (2019). Decent Work in Agriculture in Jordan: Evaluation of Legislative Frameworks and Farm Level Processes.
40. الاتفاقية رقم 100: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجور، 1951
41. الاتفاقية رقم 184: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة في الزراعة، 2001
42. مجموعات النقاش المركزة، أصحاب العمل والعمال والعاملات، 2024
43. مجموعات النقاش المركزة، العاملات، 2024
44. مقابلات مزودو المعلومات الرئيسيون، وكيل توظيف (شاويش)، 2024
45. مجموعات النقاش المركزة، أصحاب العمل، 2024
46. الأمانة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا). (2019). دراسة حول واقع تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن. تم الحصول عليها من <https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/per-sons-disabilities-labour-market-perceptions-survey-jordan-arabic.pdf>
47. مجموعات النقاش المركزة، أصحاب العمل، 2024
48. التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي في دورته 107-2018 حول إنهاء العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل - للإطلاع على التقرير الكامل https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_553577/lang--en/index.htm

49. مقال بعنوان: "كيف تعامل القانون العمل الأردني مع قضية التحرش الجنسي: ترك العمل من دون إشعار" المصدر: المفكرة القانونية الرابط: <https://tinyurl.com/47a93xd8> هنا
50. الاتفاقية رقم 190: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التحرش والعنف في مكان العمل، 2019
51. International Labour Organization, "Safe and healthy working environments free from violence and harassment," ILO Publications, July 24, 2020, https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_751832/lang--en/index.htm
52. مجموعات النقاش المركزة، العاملات، 2024
53. مجموعات النقاش المركزة، العمال والعاملات، 2024
54. الاتفاقية رقم 29: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري، 1930
55. الاتفاقية رقم 105: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إلغاء العمل الجبري، 1957
56. الاتفاقية رقم 98: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949
57. الاتفاقية رقم 87: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948
58. مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية. (2023). "ورقة سياسات، تجسير الفجوات التشريعية في حرية التنظيم النقابي لعمال الزراعة." الأردن: تستعرض ورقة السياسات هذه، التي أصدرها مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية في الأردن عام 2023، التحديات والاقتراحات المتعلقة بتجسير الفجوات التشريعية في حق حرية التنظيم النقابي لعمال الزراعة.
59. مقابلات مزودو المعلومات الرئيسيون، ناشط نقابي في القطاع الزراعي، 2024