

ورقة سياسات
2024



تحسين شروط العمل للعاملين في قطاع الزراعة في الأردن

ورقة السياسات هذه من إصدار جراسا للتنمية المستدامة. جميع الحقوق محفوظة. لا يسمح بإعادة إصدار ورقة السياسات هذه 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 جراسا للتنمية المستدامة.

تنوية:

إن جراسا للتنمية المستدامة وبورتكوس غير مسؤولين عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق ورقة السياسات هذه.

المقدمة



يشكل القطاع الزراعي في الأردن ركيزة أساسية لدعم الاقتصاد الوطني، حيث يُساهم القطاع بنسبة كبيرة في الناتج المحلي الإجمالي وصلت إلى 4.3% في الربع الثالث من عام 2024¹، في حين وصلت إلى 4.9% لعام 2023²، من خلال الإنتاج النباتي والحيواني، مما يعزز من استقلالية الأردن في تأمين احتياجاته الغذائية الأساسية ويعزز أمنه الغذائي.

كما يُعد مصدراً مهماً لتوفير فرص العمل، حيث يشغل القطاع أعداداً كبيرة من العمالة تصل إلى 2.6% من مجمل القوى العاملة في البلاد.³ إلى جانب ذلك، يلعب القطاع دوراً محورياً في تحقيق التنمية المستدامة من خلال استثمار الموارد الطبيعية وتحقيق التوازن البيئي و يُبرز القطاع الزراعي كعامل رئيسي لتحقيق الأمن الغذائي وتعزيز الاكتفاء الذاتي.

يسهم العاملون في القطاع الزراعي، وبخاصة العمالة غير الأردنية، بدور محوري في دعم عمليات الإنتاج الزراعي، إلا أن ظروف العمل الحالية تتسم بالأجور المتدنية، وغياب الحمایات الاجتماعية، وانعدام شروط السلامة والصحة المهنية، كما تفتقر إجراءات الرقابة والتفتيش على أصحاب العمل إلى الفعالية، مما يؤدي إلى استمرار الانتهاكات دون رادع.

السياق العام

الزراعي بالتأمينات الاجتماعية دون استثناء، وضمان حقوقهم في الإجازات السنوية والمرضية، وإجازة الأمومة، والعطل الأسبوعية، وساعات العمل المنظمة، واحتساب بدل العمل الإضافي، بغض النظر عن عدد العمال لدى صاحب العمل الزراعي.

تستعرض هذه الورقة الفجوات التشريعية الحالية التي لا تزال تحول دون تحقيق بيئة عمل لائقة لجميع العاملين في قطاع الزراعة، وتقترح حلولاً وسياسات بديلة لتجاوز هذه التحديات وضمان حقوقهم بشكل متساوٍ وعادل.

جاء إصدار نظام عمال الزراعة لعام 2021 كخطوة طال انتظارها لتعزيز حقوق العاملين في هذا القطاع. ومع ذلك، واجه النظام تحديات كبيرة أثرت على تنفيذه بالشكل الأمثل. كما أن النظام بحاجة إلى تعديل بعض مواد، التي أعفت أصحاب العمل الذين يشغلون ثلاثة عمال أو أقل من العديد من الالتزامات، مثل تحديد ساعات العمل، فترات الراحة، العطل الأسبوعية، وإشراكهم في مظلة الضمان الاجتماعي. أعلنت الحكومة الأردنية في أيلول 2024 عن مجموعة من التعديلات المقترحة على نظام عمال الزراعة رقم (19) لعام 2021. وتتمحور هذه التعديلات حول شمول جميع العاملين في القطاع



منهجية اعداد الورقة

تم بناء هذه الورقة استنادا إلى مراجعة دقيقة وشاملة لجميع التشريعات الوطنية ذات الصلة بعمال الزراعة، بما في ذلك قانوني العمل والضمان الاجتماعي، ونظام العاملين في الزراعة، وتعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين.

و تم تنظيم جلسات نقاش مركزة مع أصحاب المزارع و العاملين والعاملات في القطاع الزراعي، بما في ذلك العمالة الأردنية وغير الأردنية، لاستكشاف المعوقات القانونية والإدارية التي تحد من حصولهم على شروط عمل لائقة، وجمع آرائهم ومقترحاتهم حول سبل تحسين شروط العمل وضمان حقوقهم.



الإشكاليات المرتبطة بالفجوات في السياسات القائمة

1. استثناء عمال الزراعة من قانون العمل

على الرغم من التعديلات العديدة التي طرأت على قانون العمل خلال السنوات الماضية، إلا أنه لم يتم تعديل المادة (3) من القانون⁴، التي تستثني عمال الزراعة من أحكام القانون والحمايات والحقوق التي يوفرها، ويربط القانون تنظيم عملهم بنظام عمال الزراعة، وقد أدت هذه الاستثناءات إلى خلق فجوة كبيرة في الحماية القانونية لعمال الزراعة. أدى ذلك إلى حرمان الغالبية العظمى من العاملين والعمالات في قطاع الزراعة، وبخاصة الذين يعملون في الحيازات الزراعية الصغيرة والمتوسطة، من الحقوق والحمايات التي يوفرها قانون العمل، وحال دون تمتعهم بمعايير العمل اللائق، خاصة أن العمال المهاجرين واللاجئين هم الفئات الأكثر تمثيلاً لهذه القطاعات، حيث تصل نسبة العمالة غير الأردنية في القطاع إلى 3.9%، مقارنة مع 1.5% عمالة أردنية⁵، ما يؤدي إلى دخول هذه الفئة في رقعة ومفهوم العمل غير المنظم.

إن استثناء العمال في الزراعة من قانون الرئيسي الذي ينظم علاقات العمل، يعد من الأسباب الأساسية التي أدت إلى تفاقم مشكلة تراجع معايير العمل للعاملين في القطاع كما أشار إلى ذلك معظم العاملين والعمالات في الزراعة في جلسات النقاش المركزة. حيث إن غياب الحمايات القانونية يؤدي إلى تفاقم التعاملات غير العادلة، وسضع هذه الفئة في وضع هش اجتماعياً واقتصادياً.

2. ضعف شمول العاملين في قطاع الزراعة بالضمان الاجتماعي

يشير الواقع إلى أن جزءاً كبيراً من العاملين في الزراعة، غير مشمولين بالضمان الاجتماعي، رغم صدور نظام عمال الزراعة رقم (19) لسنة 2021، الذي ألزام صاحب العمل في القطاع الزراعي أن يتم شمول العاملين بمنظومة الضمان الاجتماعي⁶، إلا أنه استثنى من ذلك صاحب العمل الذي يستخدم ثلاثة عمال فأقل كما ورد في المادة (15) حيث تنص المادة 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 الحمايات الاجتماعية لهؤلاء العمال.

جاء أبرز تعديل مقترح من الحكومة الجديدة على نظام عمال الزراعة هو إلغاء المادة (15)⁷، ويُعد هذا التعديل خطوة إيجابية نحو تعزيز منظومة الحماية الاجتماعية في الأردن، وسيُسهم في تحقيق مضامين وأهداف محاور الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية وبخاصة المحور الأول منها والمعنون بـ"فرصة". ولكن هذا التعديل يجب أن يوازيه تعديل المادة (59) من قانون الضمان الاجتماعي التي تسمح بشمول العاملين في الحيازات الزراعية بتأميني إصابات العمل والأمومة فقط إلى حين صدور قرار من مجلس الوزراء بشمولهم بكافة التأمينات.

العمال الموسميون بدون عقود مكتوبة، مما يتركهم عرضة للإقصاء السريع أو عدم دفع أجورهم كاملة. ويواجه العمال صعوبة في الحصول على فرص عمل مستدامة، مما يجعلهم عرضة للفقر وعدم الاستقرار.⁹

معظم العمالة الموسمية لا تُشمل في أنظمة الضمان الاجتماعي، حيث لا ينطبق قانون الضمان الاجتماعي على العمال في القطاع غير المنظم أو عمال المياومة أو العاملين بالساعة الذين يعملون أقل من 16 يوماً في الشهر. ما يجعلهم عرضة للمخاطر الصحية دون أي تغطية، وبسبب طبيعة العمل المؤقت، لا يحصل العمال على إجازات مدفوعة الأجر أو تعويض في حالة المرض أو الإصابة أثناء العمل. العمال الموسميون غالباً ما يحصلون على أجور أقل من الحد الأدنى المحدد قانونياً. ويتعرض بعض العمال للتأخير أو الامتناع عن دفع أجورهم، خاصة في ظل غياب العقود القانونية.¹⁰

تضمنت التعديلات المقترحة في الوقت الراهن على قانون الضمان الاجتماعي إلغاء البند (3) من الفقرة (ب) من المادة (4) الذي يتحدث عن الحالات التي تعتبر فيها علاقة العمل منتظمة لتصبح خاضعة لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، وسيتم استبدالها ببنظمة صادرة عن مجلس الوزراء بموجب أحكام هذا القانون، تُحدد الشروط المتعلقة باعتبار علاقة العمل منتظمة. كما سيتم إضافة فقرة جديدة للمادة (4) تُنظم آليات وشروط وأحكام شمول كافة أنماط العمل بما في ذلك الأعمال المرنة وفقاً للأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هذا القانون، والتي من الممكن أن تستفيد منها العمالة المؤقتة والموسمية.

علاوة على ذلك، لا يتضمن قانون الضمان الاجتماعي آليات وأدوات تأمينية ملائمة لإشراك العاملين لحسابهم الخاص في منظومة الضمان الاجتماعي، على الرغم من تعديله مرات عديدة، والخيارات الوحيدة التي يُتاحها تقتصر على ما يُسمى بـ"الاشتراك الاختياري"، بحيث يدفع العامل أو العاملة 17.5 بالمئة من راتبه للاشتراك في الضمان⁸، وهذه النسبة مرتفعة مقارنة بالأجور المتدنية التي يتلقاها العاملون في الزراعة، وتحول دون الإقبال على الاشتراك، وهو ما ساهم في بقاء عشرات الآلاف من العاملين والعاملات المهاجرين واللاجئين خارج منظومة الضمان الاجتماعي.

3. تحديات العمالة المؤقتة والموسمية في قطاع الزراعة

تشكل العمالة المؤقتة والموسمية جزءاً كبيراً من القوى العاملة في قطاع الزراعة، حيث يتم توظيف العمال حسب احتياجات الموسم الزراعي مثل إنتاج المحاصيل الزراعية من الحبوب، والخضراوات، والفواكة، إلى جانب إدارة تربية الحيوانات وإنتاج اللحوم والألبان. ورغم دورها المحوري في دعم الإنتاج الزراعي، إلا أنها تواجه تحديات متعددة تتعلق بظروف العمل القاسية، ضعف لحماية القانونية. هذه التحديات تعكس فجوات في السياسات الحالية التي لم تواءم طبيعة العمل الموسمي وتحدياته. إن طبيعة العمل الموسمي تجعل العمال بلا وظيفة بعد انتهاء الموسم، مما يؤدي إلى عدم استقرارهم المالي والاجتماعي، وغالباً ما يوظف

4. أثر السماسرة (الشاويش) على حقوق العمل

ان نظام العاملين في الزراعة ما يزال لا يوفر الحماية لعدد كبير من العاملات والعاملين الذين يعملون بنظام الأجر اليومي (المياومة) والعاملين بالساعة الذين يعملون أقل من 16 يوماً في الشهر. إذ تعمل هذه الفئة من خلال وسطاء في مزارع متعددة وفي مواسم محددة، مما يعني عدم وجود صاحب عمل ثابت يستطيع العامل أو العاملة المطالبة منه بحقوقهم العمالية، مثل الإجازات السنوية والمرضية وإجازة الأمومة. كما تنتهي العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب المزرعة بانتهاء يوم العمل واستلام الأجر المتفق عليه.

وفقاً لما أشار له العاملون والعاملات في مجموعات النقاش المركزة، يلعب السماسرة دور الوسيط بين أصحاب العمل والعمال لتنظيم العمل، خاصة العمال المهاجرين أو اللاجئين، ضمن هذه العلاقة غير المنظمة قانونياً. وغالباً ما ينطوي هذا التعامل على ممارسات تؤثر سلباً على حقوق العمال في هذا القطاع. حيث يلعب السماسرة دوراً احتكاريّاً في التحكم بفرص العمل، مما يُكرّس تبعية العمال لهم ويحدّ من قدرتهم على التفاوض لتحسين ظروف عملهم. هذه الممارسات تعكس غياب سياسات تنظيمية تُحدد علاقة الوسطاء بالعمال وأصحاب العمل، ما يخلق فجوة تشريعية تستغل لصالح السماسرة على حساب العمال.¹¹

يُظهر الواقع الحالي ضعف السياسات القائمة في معالجة مشكلات العمال في القطاع الزراعي، خاصة فيما يتعلق بتفعيل العقود الرسمية، وضمن الالتزام بالقوانين، وتعزيز آليات الرقابة والتفتيش. هذه الفجوات تُضعف العدالة الاجتماعية، حيث يستفيد السماسرة وأصحاب العمل من غياب التنظيم على حساب العمال، الذين يعملون بأجور زهيدة وفي ظروف غير إنسانية دون أي حماية قانونية.

5. تحديات العمالة غير الأردنية في قطاع الزراعة

تشكل العمالة غير الأردنية لاسيما المصرية 51608 عاملاً والعمالة السورية 41192 عاملاً، في قطاع الزراعة جزءاً كبيراً من القوى العاملة في القطاع¹²، وفي حين يتوجب على أي صاحب عمل عند استخدام واستقدام أي عامل غير أردني ان يتبع " تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لعام 2012"، الا ان مضمون نصوص هذه التعليمات تنطوي على عدد من الفجوات التي تضعف شروط العمل اللائق في القطاع وتعزز من التجاوزات التي تعرض العمالة غير الأردنية إلى خطر الترحيل وغياب ضمانات تنفيذ حقوقهم العمالية.

بمجرد ان يحصل صاحب العمل على موافقة وزارة العمل، يتم إصدار تصريح عمل ليلتحق بعدها العامل بالعمل لدى صاحب العمل أو المزرعة المدرجة في التصريح¹³، ولا يسمح للعمال الزراعيين تغيير القطاع حتى بعد انتهاء تصاريح عملهم كمزارعين¹⁴، وإذا رغب العامل بتجديد تصريح عمله يسمح له بالعمل لدى صاحب عمل آخر، على ان يبقى في القطاع الزراعي.

ونتيجة لهذه النصوص، يقع العديد من العمال غير الأردنيين في القطاع الزراعي ضحية لما يسمى بـ"نظام الكفالة" المعمول به في الأردن، وهو نظام يربط مصائر العمال المهاجرين وجميع معاملاتهم عند قدومهم إلى الأردن بشرط وجود صاحب عمل (الكفيل)، ما يعني ان حريتهم في التنقل والسفر واختيار جهة العمل إضافة إلى الأجور والإجازات وعدد ساعات العمل تكون مُقيدة بمزاج الكفيل.

تُميز تعليمات الاستخدام والاستخدام بين العمالة غير الأردنية وفقاً للجنسية، حيث يدفع العامل المصري، مبلغ (250) دولاراً أمريكياً أو ما يعادلها بالدينار الأردني عند دخوله المملكة عبر معبر العقبة الحدودي وذلك كتأمين لغايات الالتزام بالا لتحاق بصاحب العمل الذي استقدمه¹⁷. وبالرغم ان الهدف من هذا النص هو ضمان التحاق العامل بصاحب العمل القانوني، الا ان إيداع هذا المبلغ يشكل عبئاً ثقيلاً على عاتق العمال، ويعد تمييزاً ضد العمال المصريين. يشير الواقع ان هذا النص لم يحد على النحو المطلوب من تجار التصاريح والعقود الوهمية.

6. ضعف التمثيل النقابي للعاملين في الزراعة

يعطي قانون العمل الحق لوزير العمل بتصنيف الصناعات والانشطة الاقتصادية التي يجوز للعاملين فيها تأسيس نقابات تمثلهم¹⁸ وحصرها في عدد محدد. ووفقاً لهذا القرار¹⁹، أصبح النشاط الزراعي مصنفاً ضمن النقابة العامة للعاملين في المياه والزراعة والصناعات الغذائية. رغم ذلك لم يعد الأسلوب المتبع في تصنيف الانشطة الاقتصادية منطقياً، حيث القطاع الزراعي قطاع حيوي ينبغي ان يصنف ضمن نقابة خاصة للعاملين فيه، وفقاً لمطالبات عمال الزراعة ومحاولتهم المتكررة خلال السنوات الماضية لتشريع تأسيس نقابة خاصة لهم.

ووفقاً لأحكام قانون العمل²⁰، تحرم مجموعة العمال غير المنتسبين للنقابات من الاستفادة من أدوات فض النزاعات وحق المفاوضة الجماعية. أي ان مئات العاملين والعاملات في الزراعة من العمالة الموسمية التي تصل إلى 192826، و المؤقتة 59767²¹، رغم انهم بحاجة إلى انفاذ مضامين الغاية من وجود النقابات والتمثلة في المطالبة بظروف

ويؤدي ذلك أحياناً إلى تعرّضهم للضغط والتهديد من قبل الكفلاء بالتبليغ عنهم لتسفيرهم أو وقف الكفالة حال لم يقوموا بالعمل المطلوب منهم، وهو ما يعتبر شكلاً من أشكال الاستغلال. ويُسهّل هذا النظام على أصحاب العمل (الكفلاء) استغلال العمال المهاجرين من خلال الاشتراط عليهم بدفع مبالغ طائلة مقابل العمل في حيازات زراعية أخرى.

وما يساعد على هذه التجاوزات ان التعليمات لا تضمن صراحة موافقة أو وجود العمال من أجل إصدار أو تجديد تصاريح عملهم، وغالباً ما يتقدم أصحاب العمل بطلب الحصول على تصاريح العمل من المديرية دون وجود العمال انفسهم. يؤثر اشتراط موافقة صاحب العمل على تمتع العمالة المصرية بإجازة خارج المملكة بشكل سلبي على وحدة أسرته وخصوصاً أطفاله. كما يصعب على العامل استقدام عائلته للأردن حتى لغايات قضاء اجازات قصيرة. وتزداد مشكلة اشتراط موافقة صاحب العمل على الإجازة إذا كان العامل يعمل بعقد تجاري/ حر، أي يعمل لدى صاحب عمل آخر غير المذكور اسمه في العقد مما يجعله بحاجة إلى وسطاء على معرفة بالكفيل (صاحب العمل) وهذا يعني المزيد من التكاليف المالية التي يستوجب على العامل دفعها للكفيل والسمسار حتى يتمكن من الذهاب إلى مصر.¹⁵

قد تؤدي إلزامية إخلاء الطرف¹⁶ على استغلال العمال المصريين من خلال رفض منحهم براءة الذمة إلا مقابل مبلغ مالي. وأن صيغة نموذج إخلاء الطرف الذي يقدمه صاحب العمل تعني ان العامل يخلي مسؤوليته صاحب العمل وانه لن يطالب بأي حق له حالياً ومستقبلاً، مما يصب في مصلحة صاحب العمل، وقد يفقد العاملين حقوقهم القانونية. وبالتالي لن يتمكنوا من الحصول على مستحقاتهم من قبل مؤسسة الضمان الاجتماعي.

8. التحديات التي يواجهها أصحاب المزارع الصغيرة والمتوسطة

يعاني أصحاب المزارع الصغيرة والمتوسطة من ضغوط مالية مستمرة بسبب التكاليف العالية للإنتاج، وقلّة الدعم الحكومي، وتذبذب الأسعار في الأسواق. يؤدي هذا إلى تقليص ميزانياتهم المخصصة للعاملين، مما ينعكس سلباً على ظروف العمل في مزارعهم، من دفع أجور عادلة أو توفير تأمينات اجتماعية وصحية للعمال. كما ان المزارعين قد يضطرون إلى تقليص عدد العمال أو الاعتماد على عمالة موسمية أو غير مستقرة، مما يزيد من احتمالية استغلال العمال.²³

أشار العاملون في مجموعات النقاش المركزة، انه غالباً ما تفتقر المزارع الصغيرة والمتوسطة إلى الموارد اللازمة لتوفير تدريب مستمر للعمال على التقنيات الزراعية الحديثة أو السلامة في العمل، كما ان نقص التدريب يساهم في بيئات عمل غير آمنة، حيث يجهل العمال كيفية التعامل مع المعدات الزراعية الحديثة أو كيفية الوقاية من المخاطر الصحية، و تكرار الحوادث والإصابات في أماكن العمل.

بينما أشار أصحاب المزارع في مجموعات النقاش المركزة، ان غياب سياسات دعم فعالة لأصحاب المزارع الصغيرة والمتوسطة، مثل القروض الميسرة أو الحوافز المالية، يساهم في ضعف قدرة

عمل عادلة للعاملين، حيث يشير الواقع انهم يعملون في بيئة عمل غير لائقة بما تشمله من شروط الصحة والسلامة المهنية، و إجازات سنوية ومرضية مدفوعة الأجر، والضمان الاجتماعي، وغيرها من معايير العمل المتعارف عليها.

7. ضعف آليات الرقابة والتفتيش على ظروف العمل

رغم ان نظام عمال الزراعة رقم (19) لسنة 2021 يشير إلى تولي وزارة العمل مهام التفتيش لمراقبة تطبيق أحكام هذا النظام من توفير جميع حقوق العاملين من الإجازات والحد الأدنى للأجور، وشروط السلامة والصحة المهنية، لا تعتبر عمليات التفتيش فعالة، حيث تعتبر عمليات التفتيش على معايير العمل ضعيفة.²²

أكد العاملين والعاملات في قطاع الزراعة، ان إجراءات التفتيش في القطاع الزراعي تعاني من عدة أوجه قصور تؤثر سلباً على حماية العمال وحقوقهم في القطاع. أبرز مظاهر القصور هي قلة عدد المفتشين وضعف التغطية الجغرافية، بالإضافة إلى نقص التدريب اللازم للمفتشين حول قضايا العمل الزراعي، كما ان إجراءات التفتيش تفتقر أيضاً إلى الشمولية، علاوة على ذلك، يعاني العمال في قطاع الزراعة من غياب قنوات فعّالة وآمنة للإبلاغ عن الانتهاكات، وضعف الوعي بحقوقهم وآليات الحماية المتاحة.

من فهم حقوقهم وضمان تطبيق القوانين بشكل عادل.

أحد أكبر الفجوات في السياسات هو غياب برامج توعية مستدامة تُعرّف العمال بحقوقهم القانونية مثل الحد الأدنى للأجور، ساعات العمل، الإجازات المرضية والسنوية، والضمان الاجتماعي. عدم وجود حملات تثقيفية بلغات متعددة تُناسب العمالة المهاجرة بعَمق هذه المشكلة، حيث يعتمد كثير من العمالة على الوسطاء (الشاويش) للحصول على المعلومات، مما يُعرضهم للاستغلال.

يفتقر العمال إلى قنوات واضحة وسهلة للوصول إلى المعلومات القانونية أو تقديم شكاوى. العديد منهم لا يعرفون كيفية التواصل مع الجهات المعنية أو النقابة. تركز السياسات القائمة غالباً على التشريعات نفسها دون إنشاء آليات عملية تضمن وصول المعلومات إلى الفئات المستهدفة، مما يخلق فجوة بين القوانين المكتوبة وتطبيقها الفعلي.

هنالك أسباب عديدة لضعف معرفة ووعي العاملين والعاملات في الزراعة بحقوقهم المنصوص عليها في تشريعات العمل المختلفة، لعل أهمها غياب التمثيل النقابي الفعال، وانخفاض المستوى التعليمي للعاملين والعاملات.

هؤلاء المزارعين على تحسين ظروف العمل. كما ان السياسات الحالية لا تعزز من قدرة هذه المزارع على تلبية معايير السلامة والصحة المهنية.

على نحو متصل، لا توفر السياسات الحالية دعماً كافياً لأصحاب هذه المزارع لتغطية التكاليف المرتبطة بتوفير الحماية الاجتماعية. بل على العكس تماماً، ان سياسة استثناء المزارع الصغيرة والمتوسطة من الضمان الاجتماعي أو إعفاءها من الالتزام ببعض أحكام قانون العمل يؤدي إلى فجوة في الحماية القانونية للعمال.

9. عدم إلمام العمال بحقوقهم العمالية والقانونية

تعاني قطاعات واسعة من العاملين في الزراعة، خاصة العمالة المهاجرة واللاجئين، من نقص كبير في المعرفة والوعي بحقوقهم القانونية والعمالية. يُسهم ذلك في تعرضهم للاستغلال، ويجعلهم أكثر عرضة للعمل في ظروف قاسية وغير آمنة. هذا الوضع يعكس فجوات واضحة في السياسات القائمة التي لم تضع آليات فعالة لتمكين العمال

السياسات البديلة

استنادا الى التحليل أعلاه، ستقدم ورقة السياسة هذه مجموعة من السياسات البديلة التي من شأن الأخذ بها المساهمة في تحسين ظروف العمل في القطاع الزراعي في الأردن:

المصرية. بما في ذلك إجراءات الالتحاق بصاحب العمل المرفقة بتأمين مالي والمشار إليها في المادة (14) الفقرة 6، وإجراءات الذهاب والعودة التي تمنع زيارة افراد عائلة العامل إلى الأردن، من خلال تضمين تعليمات تنظم الزيارات العائلية. إلى جانب توحيد صيغة إخلاء الطرف على نحو يوائم بين حقوق كل من أصحاب العمل والعمالة غير الأردنية.

6. مراجعة وتعديل قرار وزير العمل الخاص بتصنيف المهن والصناعات التي يحق لعمالها تأسيس نقابات لهم وتعديلاته والمشار إليها في المادة 98 الفقرة (د) في قانون العمل، بحيث يتم توسيع قاعدة إنشاء النقابات في مختلف القطاعات والمهن ودون تحديد مسبق للمهن والصناعات. 7. شمول جميع العاملين في القطاع الزراعي بالتأمينات الاجتماعية بشكل إلزامي، من خلال تعديل المادة (59) من قانون الضمان الاجتماعي لتشمل العاملين في الحيازات الزراعية كافة وليس فقط بتأميني إصابات العمل والأمومة، بغض النظر عن طبيعة عقودهم (دائمة، مؤقتة، موسمية) أو مدة عملهم، بحيث تكون جميع الفئات مشمولة بجميع التأمينات.

8. تعديل المادة (4) الفقرة (هـ) التي تشير إلى صلاحية وزير العمل خلال الظروف الجوية الاستثنائية ان يقرر الساعات التي يحظر فيها تشغيل عامل الزراعة، تجاه الاشارة صراحة إلى حظر تشغيل العمال في الأماكن المكشوفة تحت أشعة الشمس المباشرة خلال ساعات الذروة في فترات الصيف، وحظر تشغيل العمال في أثناء الظروف المناخية الخطرة، مثل العواصف الرملية، الأمطار الغزيرة، الانخفاض الحاد في درجات الحرارة، أو أي ظروف أخرى تشكل خطراً مباشراً على صحة وسلامة العمال، بناءً على تقارير صادرة عن دائرة الأرصاد الجوية.

1. تعديل المادة (3) من قانون العمل تجاه إلغاء استثناء عمال الزراعة من أحكام القانون، بحيث يتمتعون بجميع الحقوق والحمايات الواردة في القانون.

2. الاسراع في انفاذ تعديل المادة (15) من النظام المعدل لنظام عمال الزراعة 2024 تجاه إزالة استثناء المزارعين الذين يستخدمون ثلاثة عمال أو أقل.

3. تعديل المادة (3) من نظام عمال الزراعة المتعلقة بعقود العمل، بحيث يكون العامل الزراعي طرفاً رئيسياً في عملية التعاقد بينه وبين صاحب العمل، وإضافة نصوص جديدة في هذه المادة تعطي الحرية للعامل بإنهاء عقد العمل حين يريد ضمن شروط معينة وفقاً لطبيعة عمل القطاع الزراعي، ومع ضمان حقوقه كافة.

4. إلغاء ما يسمى بـ"نظام الكفالة" للعمال المهاجرين المعمول به في الأردن، واستبداله بنظام خاص يشمل جميع القطاعات التي تتواجد فيها العمالة المهاجرة ولا سيما القطاع الزراعي، وبإشراف وزارة العمل، وان يتمتع هذه النظام بالمرونة ويضمن للعمال المهاجرين حقوقهم ضمن المعايير الدولية، وان يُعطي العامل المهاجر حرية السفر والتنقل والعمل واختيار صاحب العمل، ويكون طرفاً رئيسياً في عملية التعاقد بينه وبين الكفيل.

5. تعديل تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين، تجاه إدخال مفهوم العمل الحر إلى التعليمات، وإرفاقه بشروط وإجراءات مبسطة وكلف منخفضة تضمن الموازنة بين حقوق كل من أصحاب العمل والعمالة غير الأردنية، للحد من الصفقات والتجاوزات غير القانونية، وإلغاء التعليمات القائمة على التمييز على أساس الجنسية ضد العمالة

التوصيات

توفير برامج تدريب متقدمة للمفتشين على طبيعة العمل الزراعي وآليات مراقبة الامتثال للقوانين.



زيادة عدد المفتشين المتخصصين في القطاع الزراعي وتدريبهم على التعامل مع طبيعة هذا القطاع والتفتيش على المزارع للتأكد من الامتثال.



تنظيم حملات توعوية بالتعاون مع منظمات المجتمع المدني لتعريف العمال بحقوقهم وواجباتهم.



توفير قروض ميسرة وإعفاءات ضريبية للمزارعين لدعم تحسين بيئة العمل دون زيادة الأعباء المالية عليهم.



تطوير نموذج عقد عمل موحد وإلزامي يضمن الشفافية ويوضح شروط العمل، الأجر، ساعات العمل، وفترات الراحة.



إصدار لوائح تُنظم عمل الوسطاء (مثل السماسرة أو الشاويش) في قطاع الزراعة، من خلال تضمين تعريف واضح للوسيط ودوره القانوني، وإلزام الوسطاء بالتسجيل لدى وزارة العمل والحصول على ترخيص لمزاولة المهنة.



توفير مكاتب استشارية حكومية في المناطق الزراعية تقدم خدمات قانونية مجانية للعاملين والعاملات.



تشجيع الحوار الاجتماعي بين الأطراف المعنية، بما في ذلك نقابة العاملين في الزراعة، للوصول إلى حلول وسياسات تحقق التوازن بين حقوق العاملين في القطاع الزراعي واحتياجات أصحاب العمل. ويشمل ذلك تعزيز دور النقابة في تمثيل مصالح العاملين، والمشاركة الفعالة في صياغة القرارات.



- ¹ دائرة الإحصاءات العامة، مؤشرات الناتج المحلي الإجمالي من عام 2024 على أساس ربعي
- ² دائرة الإحصاءات العامة، مؤشرات الناتج المحلي الإجمالي من عام 2024 على أساس سنوي
- ³ دائرة الإحصاءات العامة، المشتغلون ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب الجنس والنشاط الاقتصادي الرئيسي الحالي والجنسية (توزيع نسبي) الجولة الثالثة 2024-
- ⁴ قانون العمل رقم (8) لسنة 1998 وتعديلاته، المادة (3)
- ⁵ دائرة الإحصاءات العامة، المشتغلون ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب الجنس والنشاط الاقتصادي الرئيسي الحالي والجنسية (توزيع نسبي) الجولة الثالثة 2024-
- ⁶ نظام عمال الزراعة رقم (19) لسنة 2021، المادة (12)
- ⁷ نظام معدل لنظام عمال الزراعة لسنة 2024 منشور على موقع ديوان التشريع والرأي
- ⁸ قانون الضمان الإجتماعي رقم 1 لسنة 2014 وتعديلاته، المادة (7)
- ⁹ دراسة ظروف سوق العمل واحتياجات العاملين في القطاع الزراعي الأردني- خارطة طريق، مركز الفينيق للدراسات، 2023
- ¹⁰ المرجع السابق، دراسة ظروف سوق العمل واحتياجات العاملين في القطاع الزراعي الأردني- خارطة طريق، مركز الفينيق للدراسات، 2023
- ¹¹ قانون الضمان الاجتماعي رقم 1 لسنة 2014 وتعديلاته، المادة (7)
- ¹² دراسة منشورة على موقع وزارة العمل بعنوان " الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع الزراعة" ، هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية، 2022
- ¹³ تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لعام 2012، المادة (9)
- ¹⁴ تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لعام 2012، المادة (12)
- ¹⁵ المرجع السابق، موجز سياسات حول قضايا العمالة المصرية في الأردن، مركز المعلومات والبحوث، 2023
- ¹⁶ تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لعام 2012، المادة (11)
- ¹⁷ تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لعام 2012، المادة (14)
- ¹⁸ قانون العمل رقم (8) لسنة 1998 وتعديلاته، الفقرة د المادة (98)
- ¹⁹ قرار رقم (45) لسنة 2022 والصادر بموجب قانون العمل
- ²⁰ قانون العمل رقم (8) لسنة 1998 وتعديلاته، المادة (44)
- ²¹ دراسة منشورة على موقع وزارة العمل بعنوان " الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع الزراعة" ، هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية، 2022
- ²² ورقة سياسات نحو زيادة فاعلية تفتيش العمل في الأردن، مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، 2021
- ²³ دراسة ظروف سوق العمل واحتياجات العاملين في القطاع الزراعي الأردني- خارطة طريق، مركز الفينيق للدراسات، 2023

- دائرة الإحصاءات العامة، المشتغلون ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب الجنس والنشاط الاقتصادي الرئيسي الحالي والجنسية (توزيع نسبي)، الجولة الثالثة - 2024.
- دائرة الإحصاءات العامة، مؤشرات الناتج المحلي الإجمالي من عام 2024.
- دراسة ظروف سوق العمل واحتياجات العاملين في القطاع الزراعي الأردني - خارطة طريق، مركز الفينيق للدراسات، 2023.
- دراسة منشورة على موقع وزارة العمل بعنوان "الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع الزراعة"، هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية، 2022.
- قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته.
- قانون العمل رقم (8) لسنة 1998 وتعديلاته.
- قرار رقم (45) لسنة 2022 والصادر بموجب قانون العمل.
- موجز سياسات حول قضايا العمالة المصرية في الأردن، مركز المعلومات والبحوث، 2023.
- نظام عمال الزراعة رقم (19) لسنة 2021
- نظام معدل لنظام عمال الزراعة لسنة 2024، المنشور على موقع ديوان التشريع والرأي
- ورقة سياسات نحو زيادة فاعلية تفتيش العمل في الأردن، مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، 2021.
- تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لعام 2012.



جراسا

جراسا للتنمية المستدامة
Jerasa for Sustainable Development

PORTICUS

CONTACT US:

جراسا للتنمية المستدامة
JERASA 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

