

تعزيز العمل اللائق وظروف العمل في القطاع الزراعي الأردني

ورقة سياسات



مركز الفينيق للتنمية المستدامة

مركز الفينيق للتنمية المستدامة منظمة غير حكومية أنشئت لإجراء بحوث السياسات وقياس الرأي حول القضايا المؤثرة في مجالات الاقتصاد والمجتمع والبيئة التشريعية في الأردن. تأسس المركز في عمان، الأردن، عام 2003. ويعمل على تعزيز نموذج تنموي مستدام في الأردن، متجذر في حقوق الإنسان ومبادئ الديمقراطية، من خلال التركيز على إصلاح سياسات العمل، وتعزيز سياسات الحماية الاجتماعية. ويتخصص المركز في تعزيز الشمولية في عمليات التنمية، فهو يُنشئ قواعد بيانات للجهات الفاعلة وأصحاب المصلحة المعنيين، ويُجري البحوث والدراسات والأوراق والتقارير، ويعقد المؤتمرات وحملات المناصرة، ويُمكن العديد من الجهات الفاعلة من المشاركة في توجيه التنمية من خلال بناء القدرات.



منظمة العمل ضد الجوع - ACF

جمعية العمل لمكافحة الجوع هي منظمة دولية غير حكومية تأسست في فرنسا عام 1979 على يد مجموعة من العلماء والأطباء والكتاب، بهدف مكافحة الجوع وسوء التغذية حول العالم. وفي عام 2013، افتتحت المنظمة مكتبها في عمان، الأردن، لتكون جزءاً من استجابتها الإقليمية في الشرق الأوسط، وتعمل على دعم المجتمعات الأردنية واللاجئين من خلال برامج متخصصة في الأمن الغذائي، المياه والصرف الصحي، الصحة، وسبل العيش.

تستند المنظمة في عملها إلى مبادئ الإنسانية، الحياد، الاستقلال، وعدم التمييز، وتسعى إلى تعزيز قدرة الأفراد والمجتمعات على الصمود أمام الأزمات، من خلال تدخلات ميدانية قائمة على الأدلة، وشراكات مع الجهات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني. وتُعد المنظمة جزءاً من شبكة عالمية، وتعمل في أكثر من 50 دولة، مستفيدة من خبراتها المتراكمة في الاستجابة للطوارئ، والتخطيط للتنمية المستدامة، والمناصرة من أجل سياسات أكثر عدالة في مكافحة الفقر وسوء التغذية.

مشروع " تنمية الاقتصاد "

تعزيز العمل اللائق وظروف العمل في القطاع الزراعي الأردني
ورقة سياسات

اعدت ورقة السياسات بالتعاون بين:
مركز الغينيق للتنمية المستدامة
منظمة العمل ضد الجوع – ACF

تم إعداد ورقة السياسات هذه كجزء من مشروع «تنمية الاقتصاد»، وهو مبادرة تهدف إلى تعزيز الفرص الاقتصادية اللائقة والشاملة والمستدامة للاجئين السوريين والأردنيين الضعفاء في القطاع الزراعي. وتتناول ورقة السياسات بشكل خاص وضع وتطبيق ظروف العمل اللائقة ومعايير الصحة والسلامة المهنية في المزارع الصغيرة والمتوسطة في أربع محافظات أردنية: إربد، البلقاء، عجلون، ومأدبا.

أعدت ورقة السياسات هذه لأغراض البحث فقط. لا يتحمل مركز الغينيق أي مسؤولية عن الآراء أو المعلومات أو التصريحات التي أفصح عنها المشاركون، إذ إنها تعكس آراءهم الشخصية ولا تمثل بالضرورة آراء المركز أو مواقفه.

📅 كانون الثاني 2026

تحظى ورقة السياسية هذه بدعم من الوكالة الفرنسية للتنمية. وتعبّر الآراء والأفكار الواردة فيها عن آراء المؤلفين وحدهم، ولا تعكس بالضرورة وجهات نظر الوكالة الفرنسية للتنمية (AFD).

تم إنجاز هذا العمل بدعم من:



أعضاء ائتلاف مشروع تنمية الاقتصاد:



فهرس المحتويات

الصفحة	
4	المقدمة
5	أهداف الورقة
5	منهجية الورقة
6	الأسباب المتعلقة بالسياسات لضعف تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية
10	سياسات بديلة وتوصيات قانونية
12	توصيات عامة - إجراءات عملية
14	المراجع

تتفاقم هذه المخاطر نتيجة ضعف تطبيق التشريعات الوطنية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية، وعدم كفاية آليات الرقابة والتفتيش، وعدم المصادقة الأردن على بعض الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية (ILO)، وهي: اتفاقية الصحة والسلامة المهنيين في بيئة العمل رقم (155)، واتفاقية خدمات الصحة المهنية رقم (161)، واتفاقية السلامة في استخدام المواد الكيميائية في العمل رقم (170)، واتفاقية السلامة والصحة في الزراعة رقم (184). وتوفر هذه الاتفاقيات معايير معترف بها دولياً لحماية العمال، بما يشمل تقييم المخاطر والتدريب وتوفير معدات السلامة.

لم يصادق الأردن على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم (رقم 87)، ما يحد من قدرة العمال، وخاصة النساء، على التنظيم والدفاع عن تحسين ظروف العمل والوصول إلى آليات التفاوض الجماعي. بالإضافة إلى ذلك، تبقى بعض اتفاقيات منظمة العمل الدولية (ILO) غير مصادق عليها وخاصة تلك التي تتعلق بالسلامة والصحة في الزراعة لعام 2001 (رقم 184)، المتعلقة بالصحة المهنية والعمل الزراعي ومعايير المساواة بين الجنسين.

إن معالجة هذه الثغرات من شأنه تعزيز الحماية القانونية، وتحسين الصحة والسلامة المهنية للنساء والرجال على حد سواء، ومواءمة معايير العمل في الأردن مع أفضل الممارسات الدولية.

نتيجة لذلك، يظل العمال الزراعيون، لا سيما النساء والأطفال والعمال غير الرسميين، عرضة للانتهاكات الجسدية التي تهدد ليس فقط صحتهم البدنية والعقلية، بل أيضاً سبل عيشهم واستقرارهم الاجتماعي.

يُعد القطاع الزراعي الأردني أحد الركائز الحيوية للاقتصاد الوطني إلى جانب مساهمته الأساسية في الأمن الغذائي، ويوفر سبل العيش لآلاف الأسر وبخاصة في المناطق الريفية. ويُقدر عدد العاملين والعاملات في القطاع الزراعي بحوالي 400,000 عاملاً وعاملة، إلا أن غالبية العمال (64%)¹ يعملون كعمال مياومة أو موسميّين، ما يبرز هشاشة وعدم استقرار العمل في هذا القطاع.

يشمل القطاع الزراعي عدداً واسعاً من العمال، بما في ذلك الأردنيون، واللاجئون السوريون، والعمال المهاجرون، الذين يعملون في بيئة معقدة تتقاطع فيها التحديات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. وغالباً ما تكون ظروف العمل غير مستقرة، مع تعرض واسع للمخاطر المهنية والصحية. فالمخاطر الجسدية (مثل تشغيل آلات حادة والعمل على ارتفاعات)، والمخاطر البيئية (بما في ذلك الحرارة الشديدة والغبار)، والمخاطر الكيميائية (لا سيما المبيدات والأسمدة) شائعة. كما أن توفير معدات الحماية والتدريب محدودة، مما يزيد من احتمال التعرض للإصابات والحوادث والأمراض المزمنة مثل الربو والحساسية والسرطان.

استناداً إلى تحليل النوع الاجتماعي الذي أجرته منظمة العمل ضد الجوع (ACF) في الأردن، تُعد النساء من أكثر الفئات عرضة للمخاطر والتهميش في هذا القطاع. إذ يواجهن حواجز نظامية مثل الوصول غير المتكافئ إلى الموارد، والمشاركة المحدودة في اتخاذ القرار، والتعرض لمخاطر الحماية. لذلك، يعد دمج منظور النوع الاجتماعي أمراً أساسياً لحماية الحقوق وتقليل الفوارق وتعزيز القدرة على الصمود في جميع المجتمعات. ومن خلال إدماج المساواة بين الجنسين في ورقة السياسات هذه، يمكن الانتقال من التدخلات قصيرة المدى إلى تغييرات هيكلية طويلة المدى تعود بالفائدة على جميع النساء والرجال والشباب في الأردن.²

أهداف ورقة السياسات



المنظمات المجتمعية، المنظمات غير الحكومية، الخبراء المستقلون، العمال، والمزارعون. هدفت الجلسة إلى تحديد التحديات الأساسية المتعلقة بمعايير الصحة والسلامة المهنية واقتراح حلول قابلة للتنفيذ لسد الثغرات في تطبيقها، وتناولت المناقشات مقترحات لتحسين التشريعات، وتطوير آليات رقابة قوية، وتعزيز برامج التدريب والتوعية للعمال.

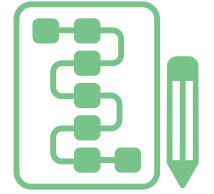
تم تصميم استبيانين منظمين لجمع البيانات الكمية؛ أجري الأول على عينة ممثلة من 215 عاملاً زراعياً، بينما استهدف الثاني 195 من أصحاب المزارع الصغيرة والمتوسطة. تم اختيار المشاركين باستخدام طريقة العينة القصدية، وجمعت البيانات في محافظات إربد، البلقاء، عجلون، ومأدبا.

أجريت عشر مجموعات نقاش مركزة، تم تقسيمها حسب الجنس والفئات العمرية والأدوار (أصحاب المزارع، العمال، والأطفال الذين تزيد أعمارهم عن 16 سنة) لضمان مشاركة متنوعة وممثلة. سمحت هذه الجلسات بتفاعلات بين المشاركين، مما مكن من جمع مجموعة واسعة من وجهات النظر التي تعكس سياقاتهم الاجتماعية المختلفة. كما كانت مجموعات النقاش أداة قيمة لجمع الرؤى حول التحديات الرئيسية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية التي يواجهها العمال، بالإضافة إلى تحديد الآليات الفعالة لمعالجتها.

أجريت خمس مقابلات معمقة رئيسية لجمع وجهات النظر والرؤى من أصحاب المصلحة الرئيسيين حول التحديات المرتبطة بتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في القطاع الزراعي الأردني. كما هدفت هذه المقابلات إلى تحديد الثغرات القائمة وصياغة توصيات لتحسين ظروف العمل، مع التركيز بشكل خاص على العمال الزراعيين والفئات الضعيفة. أجريت المقابلات باستخدام منهجية المقابلات شبه المنظمة والمعمقة، وشملت خبراء من وزارة الزراعة، ووزارة التنمية الاجتماعية، منظمة العمل الدولية (ILO)، والنقابات العمالية.

تحلل هذه الورقة الأسباب المتعلقة بالسياسات التي تؤدي إلى ضعف شروط الصحة والسلامة المهنية في القطاع الزراعي الأردني، بما في ذلك ضعف الحوكمة، ونقص الرقابة، والمحدودية في برامج التوعية والتدريب على إجراءات السلامة. كما تقدم الورقة توصيات سياسية قابلة للتنفيذ تهدف إلى تحسين الأطر القانونية، وتعزيز آليات المراقبة والتفتيش، وبناء قدرات الجهات المعنية.

منهجية ورقة السياسات



تعتمد ورقة السياسات هذه على دراسة ميدانية أجراها مركز الفينيق ضمن مشروع «تنمية الاقتصاد»، بعنوان «الصحة والسلامة المهنية للعمال في القطاع الزراعي في الأردن»³. استخدمت الدراسة منهجية مختلطة تجمع بين البحث الكمي والنوعي، شملت مصادر البيانات مراجعات أدبية، مؤشرات إحصائية، تقارير وطنية ودولية، والاستراتيجية الوطنية للأمن الغذائي (2021-2030).

عقدت جلسة عصف ذهني بمشاركة أصحاب المصلحة الرئيسيين، بما في ذلك ممثلون عن وزارة الزراعة، وزارة العمل، وزارة البيئة، وزارة التنمية الاجتماعية، سلطة وادي الأردن، النقابات المعنية،

الأسباب المتعلقة بضعف السياسات ذات الصلة بظروف العمل اللائق

تعزى هشاشة معايير العمل اللائق في القطاع الزراعي الأردني إلى أسباب متعلقة بالسياسات، والتي زادت من المخاطر التي يواجهها العمال. فضعف الحوكمة، ونقص الرقابة الميدانية، والنواقص التشريعية في إلزام أصحاب العمل بتقديم برامج تدريبية وقائية، وضعف البنية التحتية للسلامة، والتخبرات في الحماية الاجتماعية، جميعها عوامل ساهمت بشكل مباشر في خلق بيئة زراعية خطيرة. وتؤدي أوجه القصور هذه إلى تقويض الامتثال لمعايير العمل اللائق، وزيادة معدلات الإصابات والأمراض المهنية، لا سيما بين الفئات الأكثر ضعفاً مثل النساء والأطفال والعمال المهاجرين. وبناءً عليه، تستعرض هذه الورقة الأسباب الرئيسية المتعلقة بالسياسات التي أدت إلى ذلك.

1 اختلال موازنة الأجور وساعات العمل مع واقع العمل الزراعي

1

بأجور أقل وفي ظروف أكثر خطورة مقارنة بالعمال الأردنيين، ما انعكس سلباً على فرص العمل اللائق والأجر العادل في القطاع ككل. كما يُظهر التقييم أن عدداً كبيراً من العمال الزراعيين يعملون بأجور منخفضة أو غير منتظمة، وغالباً دون ضمانات قانونية، ما يحد من قدرتهم على تلبية احتياجاتهم الأساسية ويزيد من مخاطر الفقر وعدم الاستقرار المعيشي بين العاملين وأسرهم.

إضافة إلى ذلك، تُسجّل انتهاكات واسعة لساعات العمل القانونية، حيث يعمل العديد من العمال الزراعيين لساعات طويلة تتجاوز السقف المحدد في التشريعات النافذة، خاصة خلال مواسم الذروة الزراعية، دون الحصول على أجر إضافي مقابل العمل الإضافي أو فترات راحة كافية. ويتفاقم هذا الوضع في ظل ضعف الرقابة الميدانية واعتماد التفتيش على الشكاوى بدلاً من المتابعة الاستباقية،

تعاين سياسات الأجور وساعات العمل في القطاع الزراعي الأردني من ثغرات تشريعية وتطبيقية جوهرية تسهم في إضعاف معايير العمل اللائق وتعميق هشاشة أوضاع العمال.

فعلى الرغم من خضوع العمال الزراعيين لنظام عمال الزراعة رقم (19) لسنة 2021، إلا أن التطبيق الفعلي للحد الأدنى للأجور يبقى محدوداً، لا سيما في ظل الطابع الموسمي وغير الرسمي للعمل الزراعي، وانتشار أنماط التعاقد الشفهي أو التوظيف عبر وسطاء غير رسميين. وتُظهر نتائج الاستبيانات ومجموعات النقاش المركزة ضمن التقييم الأساسي لمشروع تنمية الاقتصاد أن انتشار العمل غير الرسمي والموسمي، إلى جانب الاعتماد الواسع على العمالة الوافدة واللاجئين السوريين، أسهم في إضعاف مستويات الأجور والضغط على القدرة التفاوضية للعمال، لا سيما في ظل قبول هذه الفئات بالعمل

وتؤكد تحليلات منظمة العمل الدولية، كما وردت في إطار مشروع تنمية الاقتصاد، أن ضعف موازنة وإنفاذ سياسات الأجور وساعات العمل في الزراعة يُعد من أبرز معوقات تحقيق العمل اللائق، ويرتبط بارتفاع معدلات الاستغلال، والإجهاد الجسدي، والحوادث المهنية، لا سيما في قطاع الزراعة الذي يعتمد بشكل كبير على العمل الموسمي والعمالة غير الرسمية.

إلى جانب غياب أنظمة دقيقة وملزمة لتوثيق ساعات العمل، ما يتيح لأصحاب العمل التحايل على الالتزامات القانونية. وتؤثر هذه الانتهاكات بشكل غير متناسب على النساء العاملات في الزراعة، اللواتي غالباً ما يُكَلَّفْنَ بساعات عمل أطول بأجور أقل، مع غياب الترتيبات المرنة أو الحماية المرتبطة بالعمل المنزلي والرعائي غير المدفوع الأجر، كما أظهرت نتائج مجموعات النقاش المركزة ضمن التقييم الأساسي للمشروع.

2 ضعف الحوكمة ونقص الرقابة

بالإضافة إلى ذلك، يؤدي ضعف التنسيق بين الجهات المعنية، مثل وزارة العمل ووزارة الزراعة، إلى وجود ثغرات في التنفيذ والمتابعة. علاوة على ذلك، فإن نقص البيانات المحدثة حول عدد العمال وتصاريحهم وأماكن عملهم يصعب الرقابة الميدانية ويحد من قدرة السلطات على حماية العمال بشكل فعال.

في العديد من المزارع، يتم التعامل مع عمليات التوظيف والإشراف عبر وسطاء غير رسميين يعرفون بـ «الشاويش»، الذين يعملون كوسطاء للعمال بين أصحاب المزارع والعمال. ورغم أنهم يسهلون الحصول على العمالة الموسمية، فإن غياب التنظيم على ممارساتهم غالباً ما يؤدي إلى خصم الأجور، وساعات عمل طويلة، ومحدودية الوصول إلى الحماية الاجتماعية أو التدريب على السلامة. ويضعف هذا التنظيم غير الرسمي المساءلة المباشرة بين أصحاب العمل والعمال، ويعقد تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية، ويساهم في استبعاد العمال الزراعيين من أنظمة الحماية الاجتماعية الرسمية، إذ أن علاقة عملهم غير مسجلة رسمياً أو معترف بها من قبل السلطات المعنية.

ترتبط ظروف العمل السيئة في القطاع الزراعي الأردني ارتباطاً مباشراً بعدم وجود رقابة حكومية فعّالة، فغياب مفتشي العمل يؤدي إلى عدم تنظيم ممارسات أصحاب المزارع، ما ينتج عنه تدهور معايير الصحة والسلامة المهنية ويترك العمال عرضة للاستغلال.

على الرغم من أن قانون العمل الأردني يحدد معايير لظروف العمل الآمنة، إلا أن ضعف الحوكمة ونقص الرقابة الميدانية في القطاع الزراعي يترك العديد من العمال البالغين معرضين لظروف عمل غير آمنة. غالباً ما تركز حملات التفتيش على المنشآت الصناعية أكثر من المزارع، مما يقلل من فعالية تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في الزراعة.

هناك فجوات واضحة في متابعة تصاريح العمل، إذ يواجه بعض العمال تأخيرات في الحصول على تصاريحهم أو تجديدها، بينما يعمل آخرون بدون تصاريح صالحة. وغالباً ما تركز عمليات التفتيش على الجانب القانوني للتصاريح دون التحقق الكامل مما إذا كانت ظروف العمل تتوافق مع معايير الصحة والسلامة المهنية.

ما يقوِّض الامتثال العملي للمادة 78 من القانون، التي تتطلب من أصحاب العمل اتخاذ جميع التدابير اللازمة لحماية العمال، وتوفير أدوات الحماية الشخصية، وزيادة الوعي بالمخاطر المهنية.

بينما تلزم المادة 11 من نظام عمال الزراعة رقم 19 لعام 2021 أصحاب المزارع بتوفير شروط الصحة والسلامة المهنية، إلا أنها لا تحدد معايير قابلة للتنفيذ لتوفير معدات الحماية أو إلزام التدريب الدوري أو الوقائي. كما أن أصحاب العمل غير ملزمين بتوثيق الامتثال لمعايير السلامة أو الإبلاغ عن المخاطر بشكل منتظم. وتضعف هذه الثغرات فعالية اللوائح، لا سيما في بيئة يهيمن عليها العمل الموسمي وغير الرسمي.

يكشف غياب الأحكام الملزمة في قانون العمل ولوائح العمال الزراعيين المتعلقة بالتدريب الوقائي عن ثغرة تشريعية حرجية، تتفاقم بسبب ضعف آلية الرقابة. ففي غياب نظام تدريبي منظم أو إلزامي، يعتمد العمال بشكل كبير على التعلم الذاتي في بيئة عالية المخاطر، مما يزيد بشكل كبير من تعرضهم للإصابات المهنية. ويبرز هذا النقص في التخطيط الوقائي وضعف المؤسسات في ضمان ممارسات زراعية آمنة.

لا يفرض قانون العمل صراحةً على أصحاب المزارع تدريب العمال على إجراءات السلامة أو استخدام معدات الحماية الشخصية. وبالمثل، تفتقر اللوائح التنفيذية إلى آليات رقابية واضحة تلزم أصحاب العمل بتوثيق أو تقديم دليل على تدريب العمال،

هشاشة البنية التحتية الداعمة للسلامة المهنية

4

ويبرز غياب وسائل النقل الآمنة والمنظمة ضعف البنية التحتية للسلامة بشكل إضافي. غالباً ما يعتمد العمال الزراعيون على مركبات متهاكلة وغير مرخصة، دون وجود نظام رقابي يضمن صلاحيتها الفنية أو صيانتها الدورية. ولا يقتصر خطر هذا النظام غير المنظم للنقل على تهديد حياة العمال فحسب، بل يحد أيضاً من وصول النساء والأشخاص ذوي الإعاقة وذوي الدخل المحدود إلى فرص العمل، إذ يواجهون صعوبات أكبر في ظروف نقل غير آمنة أو غير متاحة.

تشير معدلات الإصابات المرتفعة بين العمال الزراعيين إلى ضعف شديد في البنية التحتية الأساسية الداعمة للسلامة المهنية في المزارع. فاعتماد القطاع على الدفاع المدني للاستجابة للطوارئ، إلى جانب غياب الحد الأدنى من معايير الصحة والسلامة في مواقع العمل مثل مناطق استراحة آمنة، مياه شرب نظيفة، معدات الإسعافات الأولية، والمرافق الصحية الملائمة التي غالباً ما لا تكون مفصولة حسب الجنس يعكس قصوراً هيكلياً في ضمان بيئة عمل آمنة وكريمة. وتزيد هذه النواقص من ضعف العمال وتعريضهم لمخاطر صحية وجسدية جسيمة.

ويواجه العمال المهاجرون استبعاداً أكبر، وليكونوا مؤهلين للحصول على الضمان الاجتماعي، يجب أن يكون لديهم عقد رسمي. ومع ذلك، يتجنب العديد من أصحاب العمل توظيف العمال بشكل رسمي لتفادي الالتزامات المالية ومتطلبات تسجيل الضمان الاجتماعي. ونتيجة لذلك، يظل عدد كبير من العمال المهاجرين مستبعدين من الحماية الاجتماعية، بينما تكون المساهمات الطوعية في الضمان الاجتماعي مرتفعة التكاليف إلى حد يمنع الكثيرين من الاستفادة منها. ويؤدي هذا الاستبعاد إلى استمرار ضعف الفئات الأكثر تهميشاً في هذا القطاع.

تُعد الثغرات في الحماية الاجتماعية ضمن القطاع الزراعي من أهم الأسباب المتعلقة بالسياسات التي تقوّض تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية لعمال الزراعة. فعلى الرغم من التعديلات التي طرأت على نظام عمال الزراعة عام ٢٠٢٥ الذي أصبح يلزم صاحب العمل بالقطاع الزراعي بشمول العمال لديه بالضمان الاجتماعي حتى ولو كان لديه عامل واحد فقط، إلا أن التطبيق الفعلي للنظام ما يزال ضعيفاً جداً، حيث أن معظم عمال الزراعة ما زالوا خارج مظلة الضمان الاجتماعي، ولا يُتاح لهم سوى الاشتراك الاختياري بالضمان، وهو ما لا يرغبه الغالبية العظمى من عمال الزراعة نظراً لكلفته المرتفعة مقارنةً بتدني الأجور في القطاع الزراعي.



السياسات البديلة والتوصيات القانونية

يتطلب حماية حقوق العمال في القطاع الزراعي وتعزيز الصحة والسلامة المهنية مراجعة شاملة للأطر التشريعية والتنظيمية في الأردن. ويوصى بالإصلاحات السياسية والقانونية التالية:

تكييف تنظيم الأجور وساعات العمل الإضافي مع طبيعة العمل الزراعي

- استحداث نصوص قانونية تُلزم بتنظيم الأجور للعمال في القطاع الزراعي وبما يتواءم مع طبيعة عملهم (المياومة والموسمي)، مع ضمان ألا تقل عن الحد الأدنى للأجور.
- تنظيم أنماط التعاقد في القطاع الزراعي، من خلال إلزامية توثيق عقود العمل، بما في ذلك العقود قصيرة الأجل أو الموسمية، وحظر التعاقد الشفهي غير الموثق.
- إدراج نصوص قانونية تُحمّل أصحاب المزارع المسؤولية القانونية الكاملة عن الأجور وساعات العمل، بغض النظر عن وجود وسطاء أو مشرفين غير رسميين.



تعزيز القوانين ومواءمتها مع المعايير الدولية

- تعديل قانون العمل الأردني ونظام عمال الزراعة لتضمنين أحكام ملزمة بشأن التدريب الإلزامي للعمال على السلامة المهنية، وتوفير معدات الحماية الشخصية، وتقديم تقارير عن المخاطر والحوادث بانتظام.
- التصديق على الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بالصحة والسلامة المهنية، لا سيما اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 155 و161 و170 و184، ومواءمة التشريعات الوطنية معها.



تعزيز أنظمة التفتيش

- تحديث إجراءات التفتيش لتبني نهجاً استباقياً يُقيّم فعالية خطط الوقاية من المخاطر في المزارع، بدلاً من الاكتفاء بالكشف عن المخالفات.
- تضمين أحكام تلزم بإجراء تدريب دوري متخصص للمفتشين حول المخاطر المهنية في الزراعة، وتطوير أدوات تفتيش متخصصة وقوائم تحقق وأدلة فنية للقطاع.



تحسين معايير السلامة على مستوى المزارع

- تطوير معايير فنية وطنية محدثة وملزمة للآلات والمعدات الزراعية، مع إلزام المزارع باستبدال الأدوات غير الآمنة، لا سيما في المزارع الصغيرة.
- إدراج بروتوكولات إدارة الإجهاد الحراري في اللوائح، تلزم أصحاب المزارع بتوفير المياه، والمظلات، وضبط ساعات العمل خلال الظروف الجوية القاسية، لا سيما موجات الحر.
- إلزام المزارع قانونياً بتوفير مرافق صحية آمنة مفصولة حسب الجنس ومجهزة بالحد الأدنى من متطلبات النظافة.
- تفعيل المادة (٥) من نظام السلامة والصحة المهنية والوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة والتي تنص على "على صاحب العمل اتخاذ الإجراءات اللازمة للاستجابة لأي حالة طارئة بما يتناسب وطبيعة النشاط الاقتصادي وفقاً للتشريعات أو الكودات ذات العلاقة وذلك من خلال إعداد خطة للطوارئ بما في ذلك إجراءات مكافحة الحريق ومنع انتشاره؟".



تعزيز سياسات الصحة والسلامة المهنية المستجيبة للنوع الاجتماعي

- تعديل تشريعات الصحة والسلامة المهنية لتلبية الاحتياجات الخاصة بالنساء العاملات في القطاع الزراعي، ودمج مبادئ النوع الاجتماعي في إجراءات التفتيش وسياسات السلامة.



توسيع نطاق الحماية الاجتماعية

- تطوير أدوات تأمينية تتلاءم مع طبيعة العمل الزراعي (اليومي والموسمي)، لضمان شمول جميع عمال الزراعة بمظلة الضمان الاجتماعي.
- التأكيد من أن برامج الحماية الاجتماعية تشمل صراحة إجازة الأمومة والمزايا المرتبطة بها للنساء العاملات في الزراعة، مع الاعتراف بدورهن المزدوج في العمل الإنتاجي والمنزلي، وتعزيز المساواة بين الجنسين في الوصول إلى الحماية الاجتماعية.



تحفيز الامتثال

- إصدار تشريعات تقدم مزايا مالية أو تقنية للمزارع التي تلتزم بمعايير الصحة والسلامة المهنية.



التوصيات العامة والإجراءات العملية

إلى جانب الإصلاحات التشريعية، هناك حاجة ملحة لتنفيذ إجراءات عملية يمكن أن تعزز مباشرة سلامة ورفاهية العمال الزراعيين. ويوصى بالإجراءات التالية:

أولاً: البيانات والقدرة المؤسسية المرتبطة بالأجور وساعات العمل

- تحسين جمع البيانات المتعلقة بالأجور وساعات العمل في القطاع الزراعي، بما في ذلك العمل الموسمي وغير الرسمي، واستخدامها في تصميم تدخلات وسياسات أكثر استجابة للواقع.
- تعزيز قدرات الجهات المعنية على رصد أنماط انتهاكات الأجور وساعات العمل وتحليلها، بما يسهم في توجيه برامج التوعية والإصلاح بشكل أكثر فعالية.

ثانياً: تدابير دمج وحماية النوع الاجتماعي

- يجب تجهيز كل مزرعة بحقيبة طوارئ لضمان الجاهزية والسلامة في حالات الطوارئ.
- يجب أن يتلقى على الأقل رجل وامرأة في كل موقع تدريباً على الإسعافات الأولية لضمان قدرتهم على تقديم الدعم الفوري خلال الطوارئ.
- دعم النساء لتولي أدوار قيادية ضمن الهياكل المجتمعية، اللجان، أو مجموعات المزارعين لتعزيز رؤيتهن وتأثيرهن.
- ضمان الوصول الآمن إلى الموارد والمدخلات.
- عند توزيع الحزم أو الأدوات أو الموارد، يجب التأكد من حصول النساء على وصول متساوي وأن تكون المواد مناسبة لاحتياجاتهن (مثل معدات الحماية المصممة خصيصاً للنساء).
- إنشاء آليات إحالة إلى خدمات متخصصة (المساعدة القانونية، الدعم النفسي الاجتماعي، الخدمات الصحية) للنساء والرجال الذين يقدمون قضايا حماية أو قضايا قائمة على النوع الاجتماعي خلال الأنشطة، مثل استخدام تطبيق "أمالي".

ثالثاً: توعية وتعليم العمال

- تنظيم جلسات توعية منتظمة للعمال والعاملات الزراعيين حول المخاطر المهنية الشائعة وطرق الوقاية وحقوقهم القانونية المتعلقة ببيئة العمل الآمنة. ويجب أن تتضمن النقاشات وجلسات التوعية معالجة الأعراف الضارة المرتبطة بالنوع الاجتماعي، مثل الزواج المبكر وعدم المساواة في اتخاذ القرار داخل الأسرة.
- استخدام أدوات توعية بسيطة وجاذبة تتناسب مع الخلفيات التعليمية والثقافية للعمال، بما في ذلك الملصقات التوضيحية، الفيديوهات القصيرة، الرسائل النصية، وتطبيقات الهاتف المحمول.
- تحديث محتوى التدريب بشكل مستمر ليعكس التقدم التكنولوجي والتغيرات المناخية، وربط السلامة المهنية بالممارسات الزراعية المستدامة.

رابعاً: مشاركة أصحاب العمل والمشرفين

- إشراك أصحاب العمل والمشرفين في برامج تدريبية تبرز الفوائد الاقتصادية والاجتماعية للاستثمار في الصحة والسلامة المهنية، مع توضيح مسؤولياتهم القانونية والأخلاقية.
- رفع وعي العمال بقنوات الإبلاغ المتاحة عبر وزارة العمل، وخاصة منصة «حماية»، وتسهيل وصولهم إلى المعلومات حول كيفية الإبلاغ عن المخاطر والانتهاكات.

خامساً: ممارسات زراعية أكثر أماناً

- توسيع تدريب المزارعين على إدارة الآفات المتكاملة (IPM) كبديل أكثر أماناً للمبيدات الكيميائية.
- وضع وتنفيذ معايير لتخزين ونقل والتخلص من المخلفات الكيميائية.

سادساً: الوصول والبنية التحتية

- تطوير أنظمة النقل العام في المناطق الريفية لضمان الوصول الآمن وفي الوقت المناسب إلى أماكن العمل، خاصة في حالات الطوارئ الصحية.

سابعاً: البيانات والقدرة المؤسسية

- إنشاء قاعدة بيانات وطنية موحدة لحوادث العمل في القطاع الزراعي، يتم تحديثها بانتظام واستخدامها لتوجيه برامج الوقاية والتخطيط الاستراتيجي.
- تعزيز القدرة المؤسسية من خلال تدريب الكوادر في الجهات المعنية وتجهيزهم بالموارد التقنية واللوجستية اللازمة لتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية بفعالية.

- دائرة الإحصاءات العامة. الدليل الإحصائي السنوي، 2023.
- دائرة الإحصاءات العامة. تقرير العمل والبطالة، 2024.
- صحيفة الغد. «الزراعة تحتل المرتبة الثانية في توظيف عمالة الأطفال في المملكة»، 2024.
- المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. التقرير السنوي، 2023.
- منظمة أرض البشر Terre des hommes. التوعية المحلية بمخاطر عمالة الأطفال في القطاع الزراعي في الأردن - تقرير التقييم الأساسي، يونيو 2022.
- منظمة العمل الدولية (ILO). تقرير عن السلامة والصحة المهنية في الزراعة.
- مركز الغينيك للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية. «الصحة والسلامة المهنية للعمال في القطاع الزراعي في الأردن 2024».
- وزارة العمل - الموقع الرسمي. تعليمات إجراءات التفتيش للقطاع الزراعي، 2021.

¹ دائرة الإحصاءات العامة 2023

² العمل ضد الجوع، تحليل النوع الاجتماعي 2024 .

³ مركز الغينيق للتنمية المستدامة، تقرير الصحة والسلامة المهنية 2025 (OHS).

مركز الفينيق للتنمية المستدامة PHENIX FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT CENTER

Tel. +962 6 568 38 54
Fax: +962 6 568 38 64
P.O.Box: 304 Amman 11941 Jordan
E-Mail: info@phenixcenter.net
www.phenixcenter.net



@PhenixCenter

المرصد العمالي الأردني JORDAN LABOR WATCH

www.labor-watch.net



@LaborWatchJo

