

مدونة سلوك بشأن ظروف العمل اللائقة في القطاع الزراعي





مركز الفينيق للتنمية المستدامة

مركز الفينيق للتنمية المستدامة هو منظمة مجتمع مدني غير ربحية رائدة في مجالات البحث، والمناصرة، وبناء القدرات في مجالي التنمية المستدامة والسياسات، ويعمل على تطوير وتنفيذ استراتيجيات لتحقيق تنمية مستدامة قائمة على حقوق الإنسان.

تشمل القيم التي يؤمن بها المركز تعزيز التنمية المستدامة، والدفاع عن حقوق الإنسان، والبحث القائم على الشمولية، واعتماد النهج التشاركي، وبناء القدرات. يركز المركز على تعزيز حقوق الإنسان في جميع الجوانب، وإجراء أبحاث واسعة النطاق حول القضايا الاجتماعية والاقتصادية، وبناء شراكات مع مختلف المؤسسات، وتطوير مهارات ومعارف أصحاب المصلحة، بالإضافة لتنفيذ تدريبات بناء قدرات لمنظمات المجتمع المدني وأفراد المجتمع وتدريب المناصرة وكسب التأيد.

مشروع «تنمية الاقتصاد»

مدونة سلوك بشأن ظروف العمل اللائقة في القطاع الزراعي

اعدت مدونة السلوك من قبل مركز الغينيق للتنمية المستدامة

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

حزيران 2025

تحظى مدونة السلوك هذه بدعم من الوكالة الفرنسية للتنمية. وتعبر الآراء والأفكار الواردة فيها عن آراء المؤلفين وحدهم، ولا تعكس بالضرورة وجهات نظر الوكالة الفرنسية للتنمية.

تم إنجاز هذا العمل بدعم من:



أعضاء اتحاد تنمية الاقتصاد:



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

فهرس المحتويات

الصفحة	
4	مشروع تنمية الأقتصاد
5	المقدمة
5	المبادئ العامة
8	نطاق التطبيق
9	الحقوق والواجبات
12	الصحة والسلامة المهنية
14	دعم التمييز والمساواة
17	مكافحة عمل الأطفال
17	أليات الإبلاغ والمساءلة
19	الجزاءات والعقوبات
20	التنفيذ والمتابعة
22	الملاحق

مشروع تنمية الاقتصاد

ومركز الفينيق للتنمية المستدامة، وشركة (ECO-Consult)، والجمعية الملكية لحماية الطبيعة (RSCN)، وبالتنسيق مع المركز الوطني للبحوث الزراعية (NARC). 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:

مشروع تنمية الاقتصاد (Grow Economy): تعزيز الفرص الاقتصادية المستدامة والشاملة واللائقة للأردنيين واللاجئين السوريين، ينفذ 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 لمكافحة الجوع (ACF)، ومنظمة أرض البشر (Tdh)،

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 ومنظم 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 1,500 فرد.

مقدمة

في إطار مشروع تنمية الاقتصاد يتولى مركز الفينيق للتنمية المستدامة ومنظمة أرض البشر (Tdh) مسؤولية تنفيذ الهدف المحدد الثالث (SO3) والمتعلق بتعزيز ظروف العمل اللائقة وحقوق العمال في القطاع الزراعي في الأردن. كجزء من هذا الجهد، تم اعتماد منهجية متعددة المراحل لإعداد مدونة السلوك الخاصة بتحسين ظروف العمل وحقوق العمال في القطاع الزراعي في الأردن وقد تم تطوير المدونة استناداً إلى مخرجات تقييمات مرجعية شاملة، شملت ما يلي:

تهدف هذه المنهجية إلى ضمان تطوير مدونة سلوك قائمة على الاحتياج الفعلي، وتحقيق أعلى درجات التوافق مع المعايير الوطنية والدولية لحقوق العمل والامتثال.

تهدف هذه المدونة إلى وضع إطار إرشادي يضمن بيئة عمل إنسانية، آمنة، خالية من التمييز، وتستند إلى المبادئ الألاقية والتشريعات الوطنية والدولية، بهدف تمكين العمال وأصحاب العمل على حد سواء.

تعد هذه المدونة مرجعاً إلزامياً لجميع الأطراف المعنية بالقطاع الزراعي ضمن نطاق تطبيق المشروع، ويتوقع من العمال وأصحاب العمل ومزودي الخدمات الوسيطة والجهات المنفذة الالتزام الكامل بما ورد فيها من مبادئ ومعايير. ويعتبر التوقيع على المدونة أو الإقرار بها شرطاً أساسياً للمشاركة في أنشطة المشروع أو التعاقد ضمنه، ويترتب على مخالفتها تطبيق الجزاءات المنصوص عليها في الفصل الثامن. كما تلتزم الجهات المنفذة بمتابعة الامتثال وتوثيق أي إخلال بالأحكام.

تقييم الأساس لواقع السلامة والصحة المهنية في القطاع الزراعي، الذي أعدّه مركز الفينيق ومنظمة أرض البشر.

تحليل النوع الاجتماعي (Gender Analysis) المنفّذ من قبل منظمة ACF.

تقييم معايير العمل اللائق، بما في ذلك قضايا عمل الأطفال، النساء، الامتثال القانوني، وآليات الشكاوى.

عقد 10 اجتماعات مراجعة تشاركية مع أصحاب المصلحة في المحافظات المستهدفة، لمناقشة محتوى المدونة وضمان مواءمتها مع الواقع الميداني.

تنظيم برنامج تدريبي مخصص لأعضاء اللجنة التوجيهية وعدد من أصحاب المزارع، لتعزيز فهمهم لبنود المدونة وآليات تنفيذها.

تنفيذ زيارات تقييمية ميدانية بواقع زيارتين لكل مزرعة ضمن العينة، لمتابعة التطبيق العملي وتقديم الدعم الفني المطلوب.

تغطي مدونة السلوك هذه المبادئ الأساسية مثل العمل اللائق، الحماية، السلامة والصحة المهنية، عمل الأطفال، عمل النساء، والامتثال للقوانين، آليات الإبلاغ والشكاوى.

أ) تستند هذه المدونة إلى جملة من المبادئ الأساسية التي تُعد مرجعاً توجيهياً لجميع الأطراف المعنية بمزاولة العمل في القطاع الزراعي. وتهدف هذه المبادئ إلى تعزيز ممارسات عادلة وأمنة، تحترم الكرامة الإنسانية، وتتسجم مع القوانين الوطنية والمعايير الدولية ذات الصلة. وتشمل المبادئ ما يلي:

العمل اللائق

ضمان أجور عادلة، ساعات عمل منطقية، بيئة عمل آمنة، وعدم التمييز.

الكرامة والحماية حقوق الإنسان

تعزيز احترام كرامة الإنسان في بيئة العمل.

السلامة والصحة المهنية

الالتزام بتطبيق إجراءات الوقاية والسلامة في أماكن العمل الزراعي.

حظر عمالة الأطفال والعمل القسري

الالتزام بالحد الأدنى لسن العمل ومنع تشغيل الأطفال ومنع العمل بالإكراه.

التمكين والمساواة بين الجنسين

ضمان فرص متساوية للنساء والرجال في العمل، وتمكين النساء.

الامتثال للقوانين

الالتزام بالقوانين الوطنية ومعايير العمل الدولية.

آليات الإبلاغ والشكاوى

تفعيل أنظمة الإبلاغ الآمن والسري عن الانتهاكات.

الشفافية والمساءلة

الالتزام بالتوثيق، التقييم المستمر، والتحسين الدائم.

ب) مؤشرات الامتثال وآليات القياس لضمان التطبيق الفعلي لمبادئ المدونة، تعتمد الجهات المعنية مجموعة من مؤشرات الأداء وآليات القياس المرتبطة بكل مبدأ رئيسي، وتشمل على سبيل المثال لا الحصر:

العمل اللائق

- عدد العقود القانونية الموقعة والمحافظة والموحدة لكافة العمال.
- نسبة العمال الذين يتقاضون الحد الأدنى للأجور أو أكثر.
- عدد ساعات العمل الأسبوعية مقارنة بما هو منصوص عليه في قانون العمل الأردني.
- الفرق في الأجور بحسب الجنسية.
- عدد العاملين المشتركين في الضمان الاجتماعي.

السلامة والصحة المهنية

- عدد التدريبات المنفذة للعاملين.
- مدى توفر معدات الوقاية الشخصية وفقاً للمخاطر المهنية.
- عدد الحوادث المهنية المبلغ عنها ومعالجتها.

عدم التمييز والمساواة

- نسبة تمثيل النساء وذوي الإعاقة في الوظائف.
- ضمان حقوق السيدات الحوامل والمرضعات؛ نسبة المزارع/ أماكن العمل التي توفر تسهيلات ملائمة (استراحات رضاعة، ساعات عمل مرنة، بيئة خالية من المخاطر).
- عدد الشكاوى المتعلقة بالتمييز أو عدم الامتثال لحقوق الحوامل والمرضعات ومعالجتها.

الامتثال للقوانين

- نسبة الامتثال في زيارات التفتيش الدوري.
- عدد الإنذارات أو المخالفات الموجهة نتيجة خرق القوانين.
- رصد وتوثيق حالات العنف في بيئة العمل، بما يشمل العنف الجسدي أو اللفظي داخل المزرعة.
- توثيق ومعالجة حالات العنف المبني على النوع الاجتماعي، بما في ذلك التمييز أو التحرش أو أي سلوك مسيء قائم على النوع الاجتماعي..
- رصد حالات تشغيل الأحداث ضمن الفئة العمرية (16-18 سنة)، والتحقق من توافق ظروف عملهم مع الضوابط القانونية المحددة من قبل قانون العمل الأردني.

يتم جمع هذه البيانات عبر استبيانات دورية، تقارير متابعة ميدانية، ونماذج تفتيش خاصة تعتمد عليها لجان الرقابة التابعة للمشروع.

أ) تُطبق هذه المدونة على الفئات التالية:

الجهات المنفذة
والمراقبة للمشروعمزوّدو الخدمات الوسيطة مثل
مكاتب التشغيل والموردينأصحاب العمل في
القطاع الزراعي

العمال الزراعيين

وذلك ضمن المزارع المستهدفة في المشروع وفي سياقات التشغيل الزراعي المختلفة.

ب) مراقبة الالتزام وتفعيل الجزاءات:

تلتزم الجهات المنفذة للمشروع بإنشاء منظومة رقابة ميدانية وإدارية لرصد مدى الالتزام بمدونة السلوك، وذلك من خلال:

1. تنفيذ زيارات تفتيش دورية إلى المزارع ومواقع العمل المعنية.
2. استخدام قوائم تحقق معيارية يتم ملؤها من قبل فرق رقابية مستقلة.
3. جمع تقارير من العمال وأصحاب العمل والمشرفين ضمن نموذج موحد.
4. مراجعة الشكاوى الواردة وتحليلها لتحديد نمط المخالفات المتكررة.
5. إعداد تقارير فصلية حول الامتثال تتضمن توصيات للتحسين أو لتطبيق العقوبات.

ج) عند اكتشاف مخالفة لأحكام المدونة، تُحال الحالة إلى لجنة النزاهة والانضباط والتي تتكون من اطراف محايدة، وتتولى المهام التالية:

1. تصنيف المخالفة حسب شدتها (طفيفة / متوسطة / جسيمة) ونوعها (الاجور، ساعات العمل، عقود العمل، سلامة وصحة مهنية، تمييز...إلخ).
2. ضمان حق الدفاع وسماع جميع الأطراف.
3. تحديد الجزاء المناسب وفق جدول العقوبات المنصوص عليه في الفصل الثامن.
4. رفع التوصية إلى الجهة المشرفة على المشروع لاتخاذ القرار النهائي.

كما يُحتفظ بسجل موثق لدي لجنة النزاهة والانضباط لجميع المخالفات والعقوبات الصادرة، ويُستخدم هذا السجل في تقييمهم استمرارية التعاقد مع الجهات المخالفة.

أ) حقوق وواجبات العمال

حقوق العمال:

1. الحصول على عقد عمل قانوني وواضح.
2. تقاضي الحد الأدنى للأجور على الأقل وكما هو مقرر بحسب قانون العمل الأردني.
3. توفر بيئة عمل آمنة وصحية.
4. الحصول على فترات راحة أسبوعية وسنوية.
5. الحماية من كافة أشكال التمييز أو التحرش.
6. التدريب والمشاركة في لجان السلامة.
7. عدم التعرض للعقاب عند الإبلاغ عن الخطر أو الانسحاب من العمل غير الآمن.
8. الحصول على فترات استراحة للغداء.
9. توفر أماكن للراحة مثل مظلية أو خيمة.
10. توفر معدات السلامة والصحة المهنية.
11. الحصول على الاجازات والعطل الرسمية.
12. الحصول على بدل العمل الاضافي.
13. توفر حمامات وصابون.
14. توفر مياه صالحة للشرب.
15. الحصول على الأجر في مواعده المستحق.



واجبات العمال:

1. الالتزام بإجراءات الصحة والسلامة المهنية.
2. الإبلاغ عن المخاطر المهنية والحوادث.
3. الحفاظ على أدوات ومعدات العمل.
4. أداء المهام الموكلة باحترام وتعاون.
5. تعويض صاحب العمل في حال اتلاف اي من ممتلكات المزرعة.

حقوق أصحاب العمل:

1. الالتزام من العمال بالمهام المحددة والأنظمة الداخلية.
2. الحفاظ على الأداء المهني والإنتاجي داخل المزرعة.
3. الاستغناء عن خدمات العامل في حال الإساءة للقواعد والأخلاقيات العامة أو ارتكاب مخالفات جسيمة، بعد اتباع الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في قانون العمل الأردني.
4. معالجة حالات تلف المحصول (القوة القاهرة)؛ إذا تعرّض المحصول لتلف كامل أو جزئي بسبب ظروف قاهرة موثقة (كالقوارث الطبيعية أو الآفات البوائية)؛ يجوز لصاحب العمل — وفقاً لأحكام القانون — إعادة التفاوض على أجور العمال أو تأجيل سدادها لمدة محددة، على أن:
 - يُبلغ العمال خطياً قبل تطبيق أي إجراء يخص الأجور.
 - يُبحث عن طول بديلة (مثل شبكات الأمان الاجتماعي أو برامج الدعم الحكومي) بالتنسيق مع الجهات المختصة.
 - تُوثق جميع الإجراءات حفاظاً على الشفافية وضمان الحقوق.

واجبات أصحاب العمل:

1. توفير بيئة عمل قانونية وأمنة وصحية مطابقة للتشريعات الوطنية والمعايير الدولية.
2. احترام حقوق العاملين وتوثيق العقود خطياً وباللغة التي يفهما الطرفان.
3. دعم المساواة وعدم التمييز في جميع مراحل التشغيل والمعاملة.
4. منع جميع أشكال العنف داخل المزرعة—بما فيها العنف المبني على النوع الاجتماعي—وتوفير آلية سرّية وفاعلة لتقديم الشكاوى ومعالجتها.
5. توفير تدابير حماية خاصة للعاملات الحوامل والمرضعات (ساعات عمل ملائمة، استراعات رضاعة، بيئة خالية من المخاطر).
6. الامتناع عن تشغيل الأطفال دون ١٦ سنة، وضمان شروط عمل آمنة وخفيفة للأحداث (16-18) وفق القانون.
7. إخطار العمال خطياً بأي تعديل في الأجور أو شروط العمل عند تلف المحصول بسبب قوة قاهرة، والسعي لبدائل دعم (تعويضات أو برامج حكومية).
8. تزويد العمال بمعدات الوقاية الفردية مجاناً، وتدريبهم على استخدامها وصيانتها.

ج) حل النزاعات:

في حال نشوء نزاع بين العامل وصاحب العمل بشأن تفسير أو تطبيق أي من بنود هذه المدونة، تُتبع الآلية التالية:

التسوية الودية

يُشجّع الطرفان على محاولة التسوية الودية من خلال الحوار المباشر أو عبر وساطة المشرف الميداني أو لجنة داخلية بالمزرعة.

اللجوء إلى لجنة النزاهة والانضباط

في حال عدم التوصل إلى تسوية، تُحال القضية إلى لجنة النزاهة والانضباط التابعة للمشروع، والتي تتكون من:

ممثل عن أصحاب العمل

ممثل عن العمال

ممثل عن إدارة المشروع

تتولى اللجنة دراسة النزاع، سماع الطرفين، وإصدار توصية ملازمة في إطار المدونة ووفق التشريعات الوطنية النافذة.

الإحالة إلى الجهات الرسمية

في حال استمرار النزاع دون اتفاق، أو إذا تعلّق بمخالفة قانونية خارج صلاحيات اللجنة، يتم إحالة النزاع إلى وزارة العمل الأردنية أو الجهات القضائية المختصة وفقاً للتشريعات الوطنية.

(أ) واجبات صاحب العمل

1. توفير بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر.
2. إعداد سياسات واضحة للسلامة والصحة المهنية.
3. إشراك العاملين في إعداد وتنفيذ نظام إدارة السلامة.
4. العناية بالفئات الضعيفة (كالنساء والشباب والعاملين المؤقتين، والعامل المهاجرين، والأطفال والعاملين).
5. توفير معدات الوقاية الشخصية (PPE) مجاناً للعامل.
6. توفير مياه شرب نظيفة ومرافق صحية لائقة.
7. توفير معدات الإسعافات الأولية.
8. تدريب العاملين على إجراءات السلامة وطرق التعامل مع الطوارئ.
9. الإبلاغ عن الحوادث المهنية والإصابات للجهات المختصة.
10. إجراء تقييم دوري للمخاطر وتحسين بيئة العمل بناءً على نتائجها.
11. مراجعة وتحديث أنظمة السلامة بشكل دوري حسب الحاجة.

(ب) واجبات العمال

1. الالتزام بالتعليمات والأنظمة الصادرة عن صاحب العمل.
2. استخدام معدات الوقاية الشخصية المقدمة له بشكل صحيح وعدم إهمالها أو إتلافها أو التهاون في استعمالها.
3. عدم تعريض نفسه والأخرين للخطر.
4. الإبلاغ عن المخاطر والحوادث.
5. المشاركة في التدريبات في برامج التوعية والتدريب التي ينظمها صاحب العمل حول السلامة والصحة المهنية.
6. المساهمة في خلق بيئة عمل آمنة.



ج) الجهات المصنعة والموردة

مسؤولون عن تصميم معدات ومنتجات آمنة وتوفير تعليمات الاستخدام الآمن بلغات مفهومة للمستخدمين.

د) المقاولون ووكلاء توريد العمالة

1. الالتزام بمعايير السلامة للمزارع المضيفة.
2. توفير التدريب والوقاية الشخصية للعمال المؤقتين.

هـ) الجهات الداعمة وأليات الرقابة (لجنة النزاهة والانضباط)

لضمان الامتثال الفعلي لمتطلبات السلامة والصحة المهنية وأحكام هذه المدونة، يتم التعاون مع الجهات التالية في عمليات المتابعة والتقييم:

1. الجهات الداعمة:

- وزارة العمل الأردنية: من خلال مفتشي العمل المختصين بالقطاع الزراعي.
- مؤسسة الضمان الاجتماعي: في تتبع الحوادث المهنية والتأمينات ذات الصلة.
- مديريات الصحة العامة: لدعم الفحوصات البيئية والصحية في مواقع العمل.
- المنظمات الدولية مثل منظمة أرض البشر Terre des hommes ومركز الغينيق، لتوفير الدعم التقني والتدريب.
- الوكالة الفرنسية للتنمية (AFD): باعتبارها جهة مانحة ومتابعة للتنفيذ.

2. أدوات وأليات الرقابة:

- قوائم تحقق ميدانية لتقييم مدى تطبيق اشتراطات السلامة والوقاية.
- استبيانات دورية توزع على العمال وأصحاب العمل لقياس مدى الرضا والامتثال.
- تطبيق إلكتروني أو بوابة شكاوى رقمية لتقديم البلاغات وتتبع حالتها.
- تقارير متابعة نصف سنوية تُعدها لجان تفتيش مشتركة، تُرفع إلى اللجنة التوجيهية للمشروع.
- نشر نتائج الرقابة بشفاافية لتحفيز الالتزام وتحقيق المساءلة المجتمعية.

تلتزم جميع الجهات الخاضعة لأحكام هذه المدونة بضمان بيئة عمل خالية من جميع أشكال التمييز، سواء على أساس الجنس، أو الجنسية، أو العمر، أو الوضع القانوني، أو الخلفية الاجتماعية، أو الإعاقة. ويجب توفير فرص متكافئة للجميع في التوظيف، والترقية، والتدريب، والمشاركة، في إطار من العدالة والاحترام.

تعزيز المساواة وحماية الفئات الهشة

يؤكد على ضرورة اتخاذ تدابير خاصة لحماية الفئات الأكثر عرضة للتمييز، بما يشمل:



كبار السن



ذوي الإعاقة



العمال المهاجرون



العاملات

أ) العاملات

- توفير عقود عمل مكتوبة.
- حمايتهن من التحرش أو الاستغلال أو التهديد.
- ضمان المساواة في الأجور وساعات العمل والتدريب.
- ساعة الرضاعة، تشغيل السيدات الحوامل والمرضعات، اجازة الامومة.

ب) العمال المهاجرون

- عقود عمل مكتوبة بلغة مفهومة للعامل، تتضمن الأجر وساعات العمل والإجازات وشروط إنهاء الخدمة.
- سكن لائق وآمن يلبي المعايير الصحية (مياه صالحة للشرب، كهرباء، حمامات نظيفة)، يُوفّر دون استقطاع غير قانوني من الأجر.
- حماية من التحرش أو الاستغلال أو التهديد، مع آلية شكوى سريعة وفعّالة وإجراءات عدم انتقام.
- المساواة في الأجور وساعات العمل والتدريب والترقية لجميع العمال المهاجرين، سواء كانوا لاجئين أم غير لاجئين.
- عدم مصادرة جوازات السفر أو الوثائق الشخصية، وضمان حرية التنقل وإمكانية نقل أو إنهاء الكفالة وفق القانون دون عقوبات.
- تحمل صاحب العمل جميع الرسوم المترتبة باستقدام العامل، وتحديد تصاريح العمل والإقامة، والتأمين الصحي.
- إتاحة الوصول إلى المساعدة القانونية والترجمة عند الحاجة، وتوفير معلومات واضحة حول الحقوق والواجبات.

ج) الأشخاص ذوي الإعاقة

- توفير التيسيرات المعقولة اللازمة لأداء العمل (مثل: أدوات مخصصة، مهام تتناسب مع قدراتهم).
- احترام الكرامة الشخصية وعدم التمييز في جميع مراحل التوظيف، من الإعلان عن الوظيفة وحتى إنهاء الخدمة.
- إسناد مهام تتماشى مع قدرات العامل وطبيعة إعاقته، بما يضمن أداءً مهنيًا دون تحميله ما يفوق طاقته أو يعرضه للخطر.
- تشجيع الإدماج المهني والمشاركة الفاعلة في بيئة العمل، وتوفير فرص متكافئة للتدريب والتطوير الوظيفي.

د) كبار السن

- مراعاة ظروفهم الصحية والبدنية عند توزيع المهام، وتجنب تكليفهم بأعمال شاقة أو تتعارض مع قدراتهم.
- عدم التمييز أو الحرمان من فرص العمل بسبب العمر فقط، وضمان المساواة في التوظيف والمعاملة.
- احترام حق كبار السن المتقاعدين في العمل الزراعي كمصدر دخل إضافي، مع التأكيد على أن ممارسة هذا العمل لا تلغي أو تؤثر على استحقاقهم للتقاعد، طالما تم ضمن الإطار القانوني وبما لا يتعارض مع أنظمة الضمان الاجتماعي.
- توفير بيئة عمل مرنة وداعمة تشجع مشاركة كبار السن وتعزز كرامتهم واستغادتهم من خبراتهم الزراعية.

آلية الحماية

- تدريب المشرفين على مبادئ الإدماج وعدم التمييز.
- إنشاء آلية سرية لتقديم الشكاوى المرتبطة بسوء المعاملة أو التمييز ضد هذه الفئات.
- متابعة دورية لحالاتهم ورفع التوصيات اللازمة لتوفير الدعم.

مؤشرات تقييم الامتثال للمساواة وعدم التمييز

لضمان التطبيق الفعلي لمبدأ المساواة وحماية الفئات الهشة، تعتمد الجهات المنفذة ومتابعي المشروع مجموعة من المؤشرات الكمية والنوعية لقياس الالتزام، وفق الجدول التالي:

التكرار	طريقة القياس	المؤشر	الفئة المستهدفة
ربع سنوي	السجلات الإدارية / كشوفات الرواتب	نسبة النساء من إجمالي العاملين	النساء
شهري	صناديق الشكاوى / البريد الإلكتروني	عدد الشكاوى المرتبطة بالتمييز أو التحرش	
نصف سنوي	سجلات التدريب / الحضور	نسبة مشاركة النساء في برامج التدريب	
سنوي	استبيان إلكتروني أو ورقي	نتائج استبيان رضا النساء عن بيئة العمل	
ربع سنوي	طلبات التوظيف / سجلات التوظيف	عدد ذوي الإعاقة المدمجين في العمل	ذوو الإعاقة
نصف سنوي	زيارة ميدانية / تقرير فني	توفر التيسيرات المعقولة (أدوات/ مهام مناسبة)	
سنوي	مقابلات أو استبيان مخصص	مستوى الرضا عن بيئة العمل	
ربع سنوي	مراجعة العقود الموقعة	عدد العقود المترجمة إلى لغة مفهومة	العمال المهاجرون
شهري	قاعدة بيانات الشكاوى	وجود شكاوى متعلقة بالاستغلال أو التهديد	
نصف سنوي	سجلات التدريب	نسبة حصولهم على تدريب السلامة أو الحقوق	
ربع سنوي	السجلات الإدارية	عدد كبار السن المشغلين مقارنة بإجمالي القوة العاملة	كبار السن
نصف سنوي	مقابلات فردية / تقييم ميداني	مراعاة ظروفهم الصحية في توزيع المهام	

تُجمع هذه البيانات من خلال استبيانات دورية، زيارات رقابية، وتقارير داخلية، وتُستخدم في تقييم الأداء ومراجعة السياسات التشغيلية في القطاع الزراعي.

تلتزم جميع المزارع بعدم تشغيل الأطفال دون سن 16 عامًا في الأعمال الزراعية و يجب التحقق من العمر القانوني للعاملين، والتوعية بمخاطر عمل الأطفال وتأثيره السلبي على التعليم والصحة.

آليات الإبلاغ والمساءلة

تشمل آليات الشكاوى ما يلي:

- تقديم الشكاوى عبر نموذج رسمي أو شفوي.
- توفير صناديق شكاوى مغلقة في مواقع العمل.
- استخدام الهاتف أو البريد الإلكتروني للتبليغ.
- الفاظ على سرية المبلغ وحمائته من الانتقام.
- معالجة الشكاوى خلال فترة لا تتجاوز 14 يومًا.

آليات الرقابة والتفتيش وضمان الامتثال

تحقيقًا لفاعلية مدونة السلوك وضمانًا لتطبيق مبادئها على أرض الواقع، لا سيما تلك المتعلقة بحظر عمالة الأطفال، والسلامة والصحة المهنية، والمساواة وعدم التمييز، يُعتمد هذا الفصل لوضع آليات رقابة ميدانية فعالة، تعتمد على الشفافية، والشمول، والتوثيق، والمتابعة المستمرة.

الرقابة الميدانية والتفتيش الدوري

تُفعل آلية رقابة ميدانية منظمة تشمل الجوانب التالية:

شكيل فرق رقابية مختصة:

تُشكّل فرق التفتيش من قبل الجهة المشرفة على تنفيذ المشروع، وتضم في عضويتها:

- ممثلين عن الإدارة الفنية للمشروع.
- منظمات المجتمع المدني الشريكة.
- الجهات الرسمية ذات العلاقة، عند الاقتضاء (مثل وزارة العمل أو مؤسسة الضمان الاجتماعي).

تنفيذ جدول زيارات ميدانية منتظمة:

- إجراء زيارات معلنة وغير معلنة إلى مواقع العمل، مثل المزارع والمنشآت الزراعية ذات الصلة.
- استخدام قوائم تحقق موحدة تستند إلى مبادئ المدونة، لتقييم الامتثال لمعايير العمل اللائق، والصحة والسلامة المهنية، وعدم التمييز، والحد الأدنى للسن القانوني للعمل.

توثيق الزيارات وإعداد تقارير رسمية:

- تسجيل كافة الملاحظات والنتائج، بما في ذلك الجوانب الإيجابية والمخالفات المرصودة.
- تضمين توصيات عملية وفورية لمعالجة أوجه القصور.
- جدولة زيارات متابعة دورية لضمان تصحيح المخالفات.

إجراءات المتابعة والمساءلة:

- إدراج نتائج الزيارات ضمن سجل الامتثال الخاص بكل موقع.
- تفعيل الإجراءات التصحيحية، وفرض الجزاءات المناسبة عند تكرار الانتهاكات أو عدم الالتزام بالتوصيات السابقة.

ضمان الشمول والعدالة في التطبيق:

- تُنفذ آلية الرقابة على جميع المواقع والجهات المعنية دون استثناء، وبمعايير موحدة تكفل النزاهة والشفافية.
- يُراعى إشراك الفئات المستهدفة، مثل العمال والعملات وأصحاب العمل في تقديم الملاحظات والمساهمة في تعزيز آليات الرقابة المجتمعية.



نطاق التطبيق

تسري أحكام هذا الفصل على جميع الأطراف المشمولة بالمدونة، وتشمل: العمال، أصحاب العمل، مزودى الخدمات الوسيطة، والجهات الشريكة في المشروع.

المخالفات

تُعد مخالفة لأحكام هذه المدونة كل سلوك أو امتناع عن فعل يخلّ بالالتزامات الواردة في بنودها، ويشمل ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- الإخلال بمتطلبات السلامة والصحة المهنية.
- عدم دفع الأجر أو تشغيل الأطفال.
- التمييز أو التحرش أو المعاملة غير اللائقة.
- تعمد الإضرار بالمعدات أو الممتلكات.
- عدم الالتزام باستخدام معدات الوقاية أو الحضور.

ضمانات الإجراءات التأديبية

- يُمنح المخالف حق الدفاع قبل اتخاذ أي إجراء.
- تُوثق جميع الإجراءات المتخذة بشكل رسمي.
- تُنَفَّذ الجزاءات من خلال لجنة النزاهة والانضباط.

إطار القانوني للجزاءات

تُطبق الجزاءات المنصوص عليها في هذه المدونة ضمن صلاحيات المشروع ووفقاً للأنظمة الداخلية المعتمدة، مع التأكيد على ما يلي:

التكامل مع التشريعات الأردنية:

- لا تتعارض الجزاءات المذكورة في المدونة مع أحكام قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ وتعدلاته.
- وفي حال تعارض أي إجراء داخلي مع القانون، يُعتمد النص القانوني الرسمي.

الإحالة إلى الجهات المختصة:

- في حال ارتكاب مخالفة تُشكّل انتهاكاً صريحاً للقوانين الوطنية (مثل تشغيل الأطفال، التحرش، الامتناع عن الأجر).
- يتم إحالة المخالفة مباشرة إلى وزارة العمل أو الجهات القضائية المختصة، لاتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة.

الجزاء الإدارية الداخلية:

- تشمل التنبيه، الإنذار، الحرمان المؤقت من مزايا المشروع، أو الإيقاف النهائي.
- وتُنغذ ضمن إطار إداري داخلي يهدف إلى تحسين السلوك، ولا يحلّ محل الإجراءات القانونية عند الاقتضاء.

حفظ السجلات القانونية:

- تُوثق كافة الإجراءات والقرارات العقابية بسجلات رسمية.
- ويمكن الرجوع إليها في حال المراجعة أو الطعن أمامها جهة قانونية.

التنفيذ والمتابعة

9

لضمان تطبيق فَعّال ومستدام لبنود مدونة السلوك في بيئة العمل الزراعي، يتطلب الأمر نظاماً منظماً للتنفيذ يتضمن أنشطة تدريبية، وآليات متابعة دورية، وعمليات تقييم شاملة. ويُعد هذا الفصل بمثابة الإطار التنفيذي الذي يُحوّل المبادئ والتوجيهات النظرية إلى ممارسات عملية قابلة للقياس، ويُساهم في رصد مدى الامتثال، وتحسين الأداء، وضمان التحسين المستمر لكفاءة بيئة العمل وحقوق العاملين من خلال:

- تنفيذ تدريبات توعوية للعاملين وأصحاب العمل على بنود المدونة.
- متابعة دورية من خلال لجان رقابية متخصصة.
- مراجعة سنوية للمدونة وتحديثها عند الحاجة.
- استخدام أدوات قياس مثل الاستبيانات والتقارير لتقييم الالتزام.

الجهة المنفذة للمتابعة وتقييم أدوات القياس

لضمان تنفيذ مدونة السلوك بشكل فعال ومستدام، يتم تحديد المسؤوليات المؤسسية بوضوح على النحو التالي:

الجهة المنفذة للمتابعة الميدانية:

تتولى إدارة المشروع أو الوحدة التنفيذية التابعة للجهة المشرفة (مثل مركز الفينيق أو الشريك الفني) مسؤولية التنسيق الكامل لعمليات المتابعة. وتشمل المهام:

- تنظيم زيارات ميدانية دورية،
- متابعة الامتثال لمبادئ المدونة،
- إعداد تقارير دورية توثق التقدم والمخالفات.

جهة تقييم الاستبيانات وأدوات القياس:

يتم تشكيل لجنة تقييم فنية تضم ممثلين عن:

- الجهة المنفذة،
- منظمات المجتمع المدني الشريكة،
- مختصين في تحليل البيانات وحقوق العمال.

تُكَلِّف اللجنة بما يلي:

- إعداد وتحليل الاستبيانات الموزعة على العمال وأصحاب العمل،
- مراجعة مؤشرات الأداء،
- إصدار توصيات لتحسين الإجراءات بناءً على النتائج.

الشفافية والمساءلة:

- تُنشر تقارير التقييم السنوية ضمن مخرجات المشروع،
- وتُستخدم النتائج في تحديث المدونة والسياسات ذات الصلة.

الإطار القانوني للجزاءات

تُطبق الجزاءات المنصوص عليها في هذه المدونة ضمن صلاحيات المشروع ووفقاً للأنظمة الداخلية المعتمدة، مع التأكيد على ما يلي:

- لا تتعارض الجزاءات المذكورة في المدونة مع أحكام قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته،
- وفي حال تعارض أي إجراء داخلي مع القانون، يُعتمد النص القانوني الرسمي.

تتضمن الملاحق:

- نموذج شكوى رسمي.
- قائمة تحقق لمعايير الامتثال.
- جدول زيارات المزارع.
- مقتطفات من قانون العمل الأردني المتعلق بالزراعة.
- روابط لاتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات العلاقة.

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

