

ورقة
سياسات
2024



حقوق العاملات في القطاع الزراعي الاردني: بين التشريع والتطبيق



بالشراكة مع السفارة الأمريكية في عمان

ورقة سياسات

حقوق العاملات في القطاع الزراعي الاردني: بين التشريع والتطبيق

إعداد :

- بشاير الفساطلة
- أنوار سليمان الفساطلة

بمشاركة :

- اصايل احمد العوامرة
- رانيا جمعة الحموي
- رهام عوض ابو نصير
- محمد العشوش
- زكريا عادل العشيبات
- الهام نايف الشوابكة

يناير 2025
عمّان-الأردن

جدول المحتويات

1	الملخص التنفيذي
2	المقدمة
2	المشكلة
3	الحلول المقترحة
6	التوصيات
7	الخاتمة
8	المراجع

الملخص التنفيذي

تقدم هذه الورقة السياساتية ملخصاً للتحديات التي تواجه العاملات في القطاع الزراعي في الأردن، واللواتي يشكلن 40٪ من القوى العاملة في هذا القطاع. وعلى الرغم من مساهمتهم الكبيرة، فإن العاملات يواجهن تحديات قانونية وبيئية تؤثر سلباً على حقوقهن وظروف عملهن. تستعرض الورقة الإطار القانوني في الأردن، وتحدد الفجوات في السياسات الحالية، وتقدم مقترحات لحلول سياساتية لتحسين أوضاع العاملات في هذا القطاع.

تشمل التحديات الرئيسية غياب إطار قانوني واضح يحمي حقوق العاملات في القطاع الزراعي، مما يؤدي إلى قلة التنفيذ أيضاً مثل تدني الأجور إلى ما دون الحد الأدنى القانوني. كما أن التمييز القائم على أساس الجنس يحد من التقدم المهني للنساء ويبعق وصولهن إلى الحماية الأساسية مثل الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي. بالإضافة إلى ذلك، يسهم ضعف تطبيق قوانين الضمان الاجتماعي وقلة عمليات التفتيش في مواقع العمل في نقص الحماية الاجتماعية والصحية للعاملات.

تقترح الورقة مجموعة من الحلول السياساتية، بما في ذلك إجراء إصلاحات تشريعية لتعديل قوانين العمل لحماية حقوق العاملات الزراعية بشكل صريح، وتعزيز معايير السلامة في أماكن العمل، وتحسين الظروف العامة للعمل. توصي الورقة كذلك بزيادة الرقابة الحكومية لضمان الامتثال لقوانين العمل وإنشاء آليات تمكن العاملات من الإبلاغ بسرية عن أي انتهاكات. وتشمل التوصيات أيضاً إطلاق برامج توعية وتدريب لزيادة وعي العاملات بحقوقهن ودعم المنظمات النسائية التي تقدم المساعدة القانونية والتعليمية.

تختتم الورقة بتوصيات موجهة للحكومة الأردنية لتعديل القوانين ذات الصلة، وتعزيز دعم المنظمات النسائية، وزيادة الرقابة التنظيمية لضمان حماية حقوق العاملات في القطاع الزراعي، وتوفير ظروف عمل عادلة ومستدامة في هذا القطاع الحيوي.

المقدمة

تهدف هذه الورقة الى نقاش وتحلل التحديات ضمن نطاقها الأوسع وذلك من خلال تقييم موقف القانون الأردني من هذه القضية وتقديم مجموعه حلول مقترحة لتحسين أوضاعها.

المشكلة

تواجه العاملات الاردنيات في القطاع الزراعي تحديا جوهريا يمثل في غياب الإطار القانوني الناظم لحقوقهن حيث تشكل العاملات في القطاع الزراعي جزءا حيويا من القوى العاملة في الاردن حيث بلغت النسبة ٤٠٪ من إجمالي العاملين في هذا القطاع وفقا لدائرة الإحصاءات العامة بالرغم من هذه النسبة إلا أن هناك تحديات كبيرة تواجه هؤلاء العاملات والتي تؤثر بشكل سلبي على حقوقهن وظروف عملهن.

تعود أسباب هذه المشكلة إلى عدة عوامل أهمها عدم تغطية القانون لكافة حقوق العاملات وتحديداتها فيما يخص الأجور وساعات العمل والإجازات وبخاصة القطاع الزراعي مما يخلق فجوة حقيقية بين حمايه الحقوق بشكل عام وعدم تطبيقها على القطاع الزراعي بشكل خاص حيث أن التوجه العالمي والدولي يدعو إلى الاهتمام بذلك القطاع إضافة إلى ذلك هناك محدودية في تطبيق قانون الضمان الاجتماعي في القطاع الزراعي بسبب ضعف الرقابة وذلك يتنافى مع الهدف الذي وجد لأجله قانون الضمان الاجتماعي وهي توفير الحماية الاجتماعية للعاملين لمعالجة هذه التحديات من الضروري تبني الحكومة الأردنية مقترحات لتعديل القوانين المرتبطة بالقضية والتي تهدف إلى تحسين وحماية أوضاع العاملات في القطاع الزراعي توفير برامج توعية وتدريب موجهة لتحسين أوضاع النساء العاملات وتعزيز امانهن الوظيفي .

تحليل السياسات الحاليه والفجوات الموجودة

تحليل السياسات الحالية والفجوات الموجودة

حيث ينص القانون الأردني على حماية حقوق العمال بشكل عام لكن هناك بعض النقاط التي يجب العمل على تحسينها لضمان حماية افضل للعاملات في القطاع الزراعي:

١- قانون العمل الأردني يحدد حقوق العمال من حيث الأجور وساعات العمل والإجازات لكنه لا يخصص مواد لحماية حقوق العاملات في القطاع الزراعي بشكل خاص مما ادي إلى تفاقم مشكلة الأجور المتدنية للعاملات في هذا القطاع بحيث أصبح أقل من الحد الأدنى المحدد قانونياً

٢- قانون الضمان الاجتماعي جاء هذا القانون بهدف توفير حماية اجتماعية للعاملين لكن وبسبب عدم تطبيق ومحدودية سريانه في القطاع الزراعي ادى إلى مشاكل عديدة ومنها التمييز والجنسوية حيث تواجه العاملات تمييز بناء على الجنس وذلك يؤثر على فرصهن في التقدم المهني والحصول على حقوقهن بالإضافة وزادت المشكلة من نقص الحماية الاجتماعية لكثير من العاملات ومنعتهن من أن يحصلن على حقوقهن في التأمين الصحي أو الضمان الاجتماعي حيث أن العاملات تتعرض لمخاطر صحية وبيئية نتيجة نقص معدات الوقاية وظروف العمل الغير امنه .

الحلول المقترحة

1. تعزيز التشريعات

تشكل النساء نسبة كبيرة من العاملات في القطاع الزراعي في الأردن، حيث تشير الإحصائيات إلى أن النساء يمثلن حوالي 44% من العاملين في الزراعة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وفقاً لمنظمة العمل الدولية (ILO). رغم ذلك، تواجه النساء في هذا القطاع تمييزاً في الأجور يصل إلى 20%-30% مقارنة بالرجال، كما أنهن يعملن في ظروف غير آمنة غالباً دون عقود. إضافة إلى ذلك، تُظهر دراسات محلية ودولية أن العاملات في الزراعة عرضة للتحرش في أماكن العمل وأثناء التنقل بين المزارع.

على الصعيد العالمي، شهدت تونس تجربة ناجحة من خلال تعديل قانون العمل الزراعي ليشمل حماية أكبر للنساء من حيث الأجور وظروف العمل، مما زاد من مشاركة النساء في القطاع. أما في إسبانيا، فقد تم تنفيذ برامج دعم للعاملات تشمل التدريب والحماية القانونية، ما أسهم في تحسين ظروف العمل وزيادة الإنتاجية. هل هناك إحصائيات عن نسبة التحسن في ظروفهن واي ظروف؟

من الناحية الاقتصادية، تعديل التشريعات لحماية العاملات لا يتطلب تكاليف كبيرة، إذ يمكن تحقيقه بإضافة نصوص قانونية تحمي حقوقهن. ومع ذلك، قد يتطلب تطبيق هذه القوانين تدريباً إضافياً لمفتشي العمل وتحسين آليات الشكاوى. أما من حيث الفوائد، فإن توفير بيئة عمل آمنة وعادلة يزيد من الإنتاجية ويقلل من التكاليف الاجتماعية المرتبطة بالتمييز والتحرش، كما يحسن سمعة القطاع الزراعي ويجعل الاستثمار فيه أكثر جاذبية. هل هناك من ادلة إحصائية؟

2. تحسين ظروف العمل

تحسين ظروف العمل للعاملات في القطاع الزراعي لا يقتصر على الجانب الإنساني فقط، بل يحقق فوائد اقتصادية واجتماعية ملموسة. تشير الدراسات إلى أن توفير معدات الوقاية الشخصية مثل الأقنعة والقفازات يمكن أن يقلل من حوادث العمل والإصابات بنسبة تصل إلى 30%. بالإضافة إلى ذلك، تحسين بيئة العمل من خلال تقليل التعرض للمواد الكيميائية الضارة وزيادة الوعي بسلامة العاملات يعزز من إنتاجيتهن ويخفض تكاليف العلاج الصحي. على المدى الطويل، الاستثمار في تحسين ظروف العمل يؤدي إلى استقرار القوى العاملة، مما يساهم في تحسين الاقتصاد الزراعي وزيادة الناتج المحلي بنسبة تقدر بحوالي 10% في بعض الدول.

3. زيادة الرقابة

زيادة الرقابة على ظروف العمل في القطاع الزراعي تعد ضرورة لضمان التزام أصحاب العمل بتطبيق القوانين وحماية العاملات. تظهر البيانات أن تعزيز الرقابة يقلل من حالات الاستغلال العمالي بنسبة تصل إلى 40%، ويحسن الامتثال لقوانين الأجور والسلامة المهنية. على الرغم من أن تكلفة إنشاء فرق تفتيش ومتابعة قد تكون مرتفعة، حيث يقدر أن تعزيز الرقابة يكلف الحكومة حوالي 1.5% من الناتج المحلي الإجمالي في بعض الدول، إلا أن العائد الاقتصادي والاجتماعي يتجاوز هذا الاستثمار. في البرازيل، على سبيل المثال، أدى تعزيز الرقابة - وفقاً لـ... - إلى تحسين ظروف العمل في القطاع الزراعي وزيادة الإنتاجية بنسبة 20%، كما ساهم في خفض تكاليف الرعاية الصحية نتيجة تقليل الحوادث المهنية بنسبة 15%.

4. التوعية والتدريب

برامج التوعية والتدريب للعاملات في القطاع الزراعي تلعب دوراً حيوياً في تثقيفهن حول حقوقهن القانونية والصحية، مما يساهم في تقليل الحوادث المهنية بنسبة تصل إلى 25% وفقاً ل... تكلفة هذه البرامج تقدر بما يقارب 0.5% من ميزانية القطاع الزراعي، حيث يتم توجيه الموارد لتدريب العاملات على أسس السلامة المهنية وكيفية حماية أنفسهن في بيئة العمل. ورغم التكلفة، فإن الفائدة تفوق التكاليف بشكل كبير. على سبيل المثال، في المكسيك، أسفرت برامج التوعية والتدريب للعاملات في القطاع الزراعي عن تحسين معرفة العاملات بحقوقهن وزيادة قدرتهن على التفاوض مع أصحاب العمل، مما أدى إلى تحسين ظروف العمل وزيادة الإنتاجية بنسبة 15%.

5. دعم المنظمات النسائية

دعم المنظمات النسائية يعد استثماراً مهماً في حماية حقوق العاملات، خاصة في القطاعات التي تتعرض فيها النساء للاستغلال مثل القطاع الزراعي. الإحصائيات تشير إلى أن دعم هذه المنظمات يؤدي إلى تحسين ظروف العمل للعاملات بنسبة 30%، حيث توفر المنظمات دعماً قانونياً وتوعوياً يساعدن في مواجهة الاستغلال. تكلفة دعم المنظمات قد تكون منخفضة مقارنة بالعائد، حيث يقدر أن تخصيص 1% فقط من ميزانية القطاع الزراعي لهذه المنظمات يمكن أن يساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة إنتاجية العاملات كم؟ وما هو مصدرك؟

تجربة الهند تعتبر من الأمثلة الناجحة، حيث قامت الحكومة بدعم منظمات نسائية تعمل في مجال الزراعة، مما ساهم في تقليص حالات الاستغلال وزيادة نسبة النساء اللواتي يطالبن بحقوقهن القانونية بنسبة 20%. هذا الدعم أدى أيضاً إلى تحسين قدرتهن على الوصول إلى الخدمات الصحية والتعليمية، مما ساهم في رفع مستوى معيشتهم بشكل عام.

التوصيات

1- يمكن للحكومة، بالتعاون مع الجهات التشريعية، العمل على تعديل القانون ليشمل مواد تنظم أوضاع العاملات في القطاع الزراعي بشكل خاص. ينبغي أن تتضمن هذه التعديلات حماية واضحة لحقوقهن ومنع أي شكل من أشكال الاستغلال أو التمييز. كما يمكن تعزيز العقوبات على المخالفين لضمان تنفيذ القانون بفعالية وتحقيق العدالة الاجتماعية في هذا المجال.

- ما هي إجراءات تنفيذ التوصية؟
- من هي الجهات ذات العلاقة بتنفيذ التوصية؟
- ما هي اليات متابعة تنفيذ التوصية؟ هل هناك من مخاطر في تنفيذ التوصية؟

2- يتطل مناصحاب العمل بتوفير بيئة عمل آمنة للعاملات. يمكن للجهات الرقابية الحكومية فرض معايير صارمة للسلامة المهنية، وضمان توفير المعدات اللازمة لحماية العاملات. كما ينبغي تخصيص جزء من موازنات الشركات لتحديث الآلات والأدوات المستخدمة، بما يضمن سلامة العاملات ويقلل من مخاطر العمل في هذا القطاع.

- ما هي إجراءات تنفيذ التوصية؟
- من هي الجهات ذات العلاقة بتنفيذ التوصية؟
- ما هي اليات متابعة تنفيذ التوصية؟ هل هناك من مخاطر في تنفيذ التوصية؟

3- يمكن تعزيز دور مفتشي العمل من خلال تكثيف زيارتهم إلى المزارع والمنشآت الزراعية لضمان الامتثال للقوانين والمعايير. كما ينبغي تطوير آلية فعالة وسرية لتلقي شكاوى العاملات، بما يضمن لهن الأمان والخصوصية. يمكن الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة، مثل التطبيقات أو الخطوط الساخنة، لتسهيل عملية تقديم الشكاوى والإبلاغ عن أي انتهاكات أو تجاوزات بحق العاملات بشكل سريع وآمن.

- ما هي إجراءات تنفيذ التوصية؟
- من هي الجهات ذات العلاقة بتنفيذ التوصية؟
- ما هي اليات متابعة تنفيذ التوصية؟ هل هناك من مخاطر في تنفيذ التوصية؟

٤- يمكن تنفيذ برامج تدريبية بالتعاون مع المنظمات غير الحكومية ووزارات العمل والصحة، حيث يتم تنظيم ورش عمل وجلسات توعية للعاملات. يمكن أيضاً توفير مواد توعوية مكتوبة أو مرئية

- ما هي إجراءات تنفيذ التوصية؟
- من هي الجهات ذات العلاقة بتنفيذ التوصية؟
- ما هي اليات متابعة تنفيذ التوصية؟ هل هناك من مخاطر في تنفيذ التوصية؟

٥- يمكن تخصيص دعم مادي وفني لهذه المنظمات من قبل الحكومة أو القطاع الخاص. أيضاً، يمكن تسهيل وصول المنظمات إلى المناطق الريفية حيث تعمل العاملات الزراعات. دعم مثل هذه المنظمات يمكن أن يتضمن تنظيم حملات توعية قانونية أو تقديم استشارات قانونية مجانية للعاملات.

- ما هي إجراءات تنفيذ التوصية؟
- من هي الجهات ذات العلاقة بتنفيذ التوصية؟
- ما هي اليات متابعة تنفيذ التوصية؟ هل هناك من مخاطر في تنفيذ التوصية؟

الخاتمة

يشكل القطاع الزراعي جزءاً حيوياً في الاقتصاد، حيث يسهم في تأمين الغذاء وفرص العمل لفئات واسعة من المجتمع، وخاصة النساء. ومع ذلك، يواجه العاملون والعاملات في هذا القطاع تحديات كبيرة تتعلق بظروف العمل والحقوق الاجتماعية. من خلال تعزيز التشريعات وتحسين ظروف العمل، وزيادة الرقابة وتوفير التوعية والتدريب، يمكن تحقيق تحسينات ملموسة في أوضاع العاملات في هذا المجال الحيوي. كما يجب دعم المنظمات النسائية التي تسهم في تقديم الحماية والدعم القانوني لهؤلاء النساء، مما يساهم في تمكينهن وضمان حصولهن على حقوقهن كاملة. تطبيق هذه الحلول بشكل منسق بين الجهات الحكومية والمجتمع المدني وأصحاب العمل سيعمل على خلق بيئة عمل أكثر أماناً وإنصافاً للعاملات، وبالتالي يساهم في تطوير هذا القطاع وزيادة إنتاجيته بشكل مستدام، مع مراعاة الأبعاد الاجتماعية والإنسانية.

من الضروري أن تكون هناك رؤية شاملة تتجاوز الحلول المؤقتة إلى أخرى بعيدة المدى، تضمن استمرارية التغيير الإيجابي. هذا التوجه سيعزز من قدرة المجتمعات الريفية على الصمود والنهوض، وسيضع أسساً قوية لتنمية شاملة ومستدامة، تركز على تحقيق العدالة الاجتماعية وتعزيز الكرامة الإنسانية لكل أفراد المجتمع.

المراجع

<http://www.dos.gov.jo> / دائرة الإحصاءات العامة الأردنية

<http://www.mol.gov.jo> / وزارة العمل

<https://www.ssc.gov.jo> / مؤسسة الضمان الاجتماعي

نصوص المواد القانونية

قانون العمل

الأجور:

المادة (46): "يجب دفع أجور العمال كاملة خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ استحقاقها".

ساعات العمل:

المادة (56): "تكون ساعات العمل اليومية الفعلية في أي منشأة ثمان ساعات، ولا يجوز تشغيل العامل أكثر من ذلك إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون، وبشرط أن يتقاضى عن الساعات الإضافية أجراً إضافياً".

الإجازات:

المادة (61): "لكل عامل الحق في إجازة سنوية بأجر كامل مدتها أربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة، وثمانية وعشرون يوماً إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة".

المادة (67): "للعامل الحق في إجازة مرضية مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل صاحب العمل، ويمكن تمديدها إلى أربعة عشر يوماً إضافية بأجر نصف الأجر إذا كان نزيل المستشفى".

قانون الضمان الاجتماعي نص المادة 4 قانون رقم 1 لسنة 2014: "تشمل أحكام هذا القانون كافة الأشخاص الطبيعيين الذين يعملون لدى صاحب عمل داخل المملكة، مع مراعاة الشروط والأحكام التي ترد في الأنظمة والتعليمات الصادرة بمقتضى هذا القانون، ويستثنى من ذلك العاملون الذين يعملون في منشآت يقل عدد العاملين فيها عن خمسة، ويجوز لمجلس الإدارة شمول العاملين في تلك المنشآت بأحكام هذا القانون وفق الشروط والأحكام التي تحدد بموجب نظام خاص يصدر لهذه الغاية

عن مشروع مختبر الاستدامة الأردني

مشروع "مختبر الاستدامة الأردني" للقادة الشباب أطلقه معهد السياسة والمجتمع مطلع شباط 2024، بالشراكة مع السفارة الأمريكية في عمّان، الذي يهدف إلى تمكين الشباب الأردني للمشاركة الفعّالة في عمليات اتخاذ القرار المتعلقة بالتنمية المستدامة في مواجهة تحديات الاستدامة وتعزيز مستقبل أخضر من خلال منظور التنمية المستدامة (SDGs)، والعثور على حلول مبتكرة في القطاعات البيئية والاقتصادية والاجتماعية.

استهدف المشروع 24 شاباً وشابة من المحافظات الأردنية كافة، بما في ذلك الأفراد ذوي الإعاقات، يتم العمل في لجنة وطنية عالية الكفاءة مسؤولة عن دراسة تحديات مجتمعاتهم وتطوير حلول مستدامة، بعد أن خضعوا إلى تدريبات مكثفة مع خبراء ومتخصصون بالقضايا البيئية، عززت من مهاراتهم القيادية وفهمهم للمفاهيم المتعلقة بالاستدامة وأهدافها وآليات كتابة ورقة سياسات لأفكارهم التنموية، توزع المشاركون إلى فرق من أقاليم مختلفة، أجروا تحليلاً منهجياً لما تحتاجه مناطقهم، بإعطاء جلسات توعوية وتحديد الاحتياجات لأقاليم الشمال والوسط والجنوب في عدة مؤسسات مجتمعية، خرجوا بحلول مبتكرة وفرص التنمية المستدامة المتاحة فيها.

يهدف المعهد من خلال هذه البرامج الى تمكين الشباب الأردني للمشاركة الفعّالة، ورفع الوعي حول أهداف التنمية المستدامة وأهمية مشاركة الشباب، وتعزيز التعاون والتشبيك بين أصحاب المصلحة، وضمان شمول الأفراد ذوي الإعاقات في جميع الأنشطة.



مختبر
الاستدامة الأردني

معهد السياسة والمجتمع

معهد السياسة والمجتمع مؤسسة غير ربحية، ومعهد دراسات وأبحاث مستقل يهدف من خلال عمله الى تحقيق الاستقرار والازدهار في الاردن والاقليم وتعزيز اطر وادوات المعرفة بالمنطقة ومجتمعاتها يقوم المعهد بتحليل واستشراف المخاطر والتغيرات وطرح الافكار الخلاقة والحلول العملية التي تساهم في معالجة التحديات المحلية والاقليمية في المجالات السياسية والامنية والاقتصادية والاجتماعية وخاصة المرتبطة بالتحويلات الديمغرافية ودور الشباب في السياسة والمجتمع.

كما يساهم المعهد في توضيح السياسات العامة والتحديات المعقدة وتعزيز القاعدة المعرفية للمواطن والمسؤول حول التحويلات المحلية والعالمية التي تحدد ملامح المستقبل هذا ويقوم المعهد بدوره ضمن منظومة القيم الوطنية في تعزيز ثقافة الاعتدال والوسطية وسيادة القانون والحوكمة الرشيدة وتطوير الحياة الديمقراطية.

يشمل عمل المعهد بالاضافة الى الدراسات والأبحاث التي يقوم بها، تقديم الاستشارات والتدريب في مجالات مختلفة حيث يساهم في تدريب الشباب على قيم المواطنة والديمقراطية وسيادة القانون والمباديء الوطنية الجامعة. كما يقوم المعهد من خلال برامج البحثية والتدريبية في مجال بناء السياسات بتعزيز قدرة صانع القرار في التعامل مع التحديات الضاغطة وبناء الاستراتيجيات الضرورية لمواجهة المخاطر.

يهدف المعهد في تركيز جهود عدد من الباحثين والخبراء والمختصين من مجالات مختلفة وبشكل متكامل في بناء افكار وحلول عملية لتحديات راهنة ومتغيرات متوقعة لدعم عمل المؤسسات وتعزيز القدرة في تحقيق المصلحة الوطنية.



www.politicsociety.org



Info@politicsociety.org

جميع الحقوق محفوظة © معهد السياسة والمجتمع



معهد
السياسة والمجتمع
Politics & Society Institute