

القطاع الزراعي في الأردن

جمعية تمكين للمساعدة القانونية وحقوق
الإنسان



الفهرس

4	المقدمة.....
6	قطاع الزراعة بالأرقام.....
7	واقع العمال في القطاع الزراعي.....
8	الشاويش.....
21	عمل الأطفال في قطاع الزراعة
13	تعليقات تمكين على نظام الزراعة.....
15	الخاتمة والتوصيات.....

المقدمة

يعتبر الأردنّ من أكثر الدول التي تعاني شح المياه في المنطقة والعالم، نظراً لمحدودية موارده الطبيعية، وتدني نسبة أراضيه الصالحة للزراعة، بلغت مساحة الحيازات الزراعية في المملكة حسب آخر تعداد زراعي قامت به دائرة الإحصاءات العامة في عام 2017 حوالي (2.818 مليون دونم) مقارنة ب نحو (2.615 مليون دونم) في عام 2007. أما المساحة الزراعية المتروكة بلغت نحو (760 ألف دونم) تمثل حوالي 28 % من إجمالي مساحة الحيازات الزراعية في المملكة¹.

وتشمل المناطق الزراعية الرئيسة: وادي الأردنّ، والمرتفعات مثل: عجلون وإربد والصحراء الشرقية (محافظة المفرق).

بالرغم من ذلك يعد قطاع الزراعة من القطاعات الهامة والحيوية التي تساهم في خلق العديد من فرص العمل وتوفير مصدر هام للدخل لشرائح المجتمع الأكثر ضعفاً، مثل العمال المهاجرين واللاجئين والنساء، حيث يعمل حوالي 2.47 % من العمال في الأردنّ في هذا القطاع حسب إحصاءات عام 2019.²

وفي الأردنّ، معظم العمال الزراعيين هم إما عمال مهاجرون أو عاملات أردنيات أو عائلات من اللاجئين السوريين، ويميل الذكور الأردنيون إلى تجاهل هذا القطاع من العمالة في السنوات الأخيرة، ويعود ضعف مشاركة العمال الوطنيين في القطاع الزراعي إلى عدم توفر الحدود الدنيا من شروط العمل اللائق وعلى وجه الخصوص الأجور المتدنية بالمقارنة بطبيعة العمل الشاقة التي يتسم بها القطاع الزراعي بالمقارنة مع النشاطات الاقتصادية الأخرى، الأمر الذي يدفع العامل الأردنيّ للعزوف عن العمل في هذا القطاع والبحث عن فرص عمل أخرى، لذلك كان هناك «تأنيث» لسوق العمل الزراعي الأردنيّ.

وأظهر تقرير مسح العمالة والبطالة 2021 بأن عدد العاملين الأردنيين في الزراعة والحراثة وصيد الأسماك بلغ 22241 عاملاً، من بينهم 1923 امرأة، وتشكل هذه الأعداد ما نسبته 3.3 % من مجموع المشتغلين الأردنيين (3.7 % من مجموع المشتغلين الذكور و 1% من مجموع المشتغلين الإناث).³

إضافة إلى ذلك، فإن هذا القطاع ساهم في تحسين الأداء الاقتصادي من خلال تعزيز فرص العمل لأعداد كبيرة من المزارعين، وتوفير منتجات غذائية أساسية لاستهلاك المواطنين ودعم الصادرات الأردنية، إلا أن الواقع يظهر أن مساهمة القطاع الزراعي هي في أدنى مستوياتها مقارنة بالقطاعات الاقتصادية الأخرى، فوفقاً لدائرة الإحصاءات العامة فإن القطاع الزراعي يشكل 4.6 % من الناتج المحلي الإجمالي للربع الثالث من العام 2019⁴ كما يمتلك الأردن أراضٍ زراعية محدودة ويصنف رابع أفقر دولة في العالم من ناحية الموارد المائية،⁵ وغياب إستراتيجية وطنية للنهوض بالقطاع حيث إن المملكة حالياً تستورد نحو 85 في المئة من احتياجاتها الغذائية من الخارج.⁶

1 وزارة الزراعة، الزراعة بالأرقام - إحصاءات زراعية 2018-2019، 2019 <https://bit.ly/3IS69Kj>

2 <https://www.statista.com/statistics/385599/employment-by-economic-sector-in-jordan>

3 دائرة الإحصاءات العامة - تقرير مسح العمالة والبطالة 2020 <https://bit.ly/3z5bdER>

4 <https://rb.gy/3hnaeb>

5 <https://rb.gy/js0g4d>

6 independentarabia.com/node/162721 اقتصاد/تحقيقات-اقتصادية/هل-بات-الاكتفاء-الذاتي-زراعيًا-ممكنًا-في-الأردن؟

تحديات القطاع الزراعي تصل أيضا إلى العاملين فيه حيث يعاني من يعمل في هذا القطاع من ظروف عمل معيشية غير لائقة، وانتشار واسع لانتهاكات حقوق العمل، مثل عدم وجود عقود عمل، و حد أدنى للأجور، وضمان اجتماعي وتأمين صحي، ونقص في إجراءات السلامة والصحة المهنية، و عدم وجود تعويضات البطالة ومعاشات التقاعد، الخ، ويعود ذلك إلى الطابع غير الرسمي لطبيعة العمل الزراعي الذي يؤدي إلى تعزيز ظروف العمل السيئة.⁷

كانت هذه الانتهاكات واضحة خلال أزمة الكورونا التي بدأت في الأردن منذ آذار 2020، حيث تفاقمت ظروف العمل السيئة في القطاع بسبب الأزمة وما خلفته من آثار سلبية على الاقتصاد، ما أدى إلى ازدياد انتهاكات أصحاب العمل ضد عمال الزراعة كما أظهرت التقارير الميدانية التي أصدرتها تمكين خلال الجائحة.

نتيجة لذلك حاولت الحكومة الأردنية معالجة هذه التحديات بداية من التحدي القانوني الذي كان يواجه العمال في هذا القطاع من خلال اصدار نظام العمال في قطاع الزراعة الذي انتظره العمال لما يزيد عن 13 عاما، بعد تعديل قانون العمل الأردني في عام 2008 ليشمل العاملين في قطاع الزراعة إلا أن ذلك الشمول كان مشروطاً كما أوضحت المادة (3) الفقرة (ب) التي نصت على وجوب إصدار نظام خاص للعاملين في هذا القطاع⁸، حيث تم إصدار هذا النظام مطلع أيار (مايو) 2021 وتم نشره في الجريدة الرسمية.⁹

7 منظمة العمل الدولية، العمل اللائق والقطاع الزراعي في الأردن: أدلة من مسوحات ميدانية مع العمال وأصحاب العمل، 2018، <https://bit.ly/3m9YL5j>

8 قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته <https://bit.ly/3Y3MhZZ>

9 نظام عمال الزراعة رقم 19 لسنة 2021 <https://bit.ly/3KD8URU>

قطاع الزراعة بالأرقام

تناقص حجم السكان الريفيين من إجمالي السكان على مدى العقود الأخيرة في الأردن؛ حيث بلغت نسبة السكان الريفيين في عام 1960 حوالي نصف إجمالي تعداد السكان في الأردن، إلى أن وصلت هذه النسبة بحلول عام 2019 ما يقارب من 9% فقط، يعود السبب في ذلك إلى تنامي ظاهرة الهجرة من الريف إلى المدينة في الأردن، وقلة الدخل المتحصل من الأنشطة الزراعية وضعف مستوى الخدمات الأساسية المقدمة في الريف، إضافة إلى ارتفاع معدلات الأجور في الأنشطة الاقتصادية الأخرى مثل الصناعة والخدمات؛ حيث يقدر متوسط دخل الفرد في القطاع الصناعي والخدمي حوالي 3 أضعاف متوسط دخل الفرد في النشاط الزراعي.

وفيما يتعلق بالقطاع الزراعي، تبلغ مساهمته أدنى مستوياتها في الناتج المحلي الإجمالي مقارنة بالقطاعات الاقتصادية الأخرى، فعند المقارنة مع قطاع الخدمات مثلا الذي يساهم بما يقارب 62% تقريبا من الناتج المحلي، لا تتعدى مساهمة القطاع الزراعي المباشرة 5% (1.4 مليار دينار) من الناتج المحلي، مشكلا ما قيمته 0.06% فقط من النمو الذي حدث في العام 2019 حسب ما تظهره الأرقام الرسمية الذي بلغ 9% خلال الربع الثالث من ذات العام¹⁰، ثم أن القطاع الزراعي يعتبر من أقل القطاعات توظيفا للعمالة، حيث لم تتجاوز نسبة العاملين الأردنيين في القطاع الزراعي 1.7% من إجمالي أعداد حجم القوى العاملة الرسمية¹¹، بينما تعمل به ما يقارب من 52% من النساء اللواتي يعشن في المناطق الريفية لكن بشكل غير رسمي¹².

وتظهر البيانات الصادرة عن الحكومة بأن العمال المصريين يشكلون الأغلبية في هذا القطاع بالرغم من أن الحكومة أوقفت تصاريح العمل بالقطاع الزراعي أكثر من مرة خلال آخر 10 سنوات، في محاولة لتقليل أعداد العمال المصريين وإحلال العمالة المحلية مكان العمالة المهاجرة، وتظهر ذات الأرقام أن نسبة العمالة الأجنبية من مجموع العمالة في القطاع الزراعي تراوحت بين 69% عام 2002 كحد أدنى، و 93% عام 2013 كحد أعلى. فيما بلغت النسبة 74% عام 2017.¹³ ويعمل في هذا القطاع عمال من الجنسيات المصرية، والبنغلاديشية، إضافة إلى العاملين من الجنسية السورية،¹⁴ حيث أصدرت وزارة العمل 1208 تصريح عمل مرين للاجئين السوريين في القطاع الزراعي عام 2021 تحت مظلة جمعيات تعاونية (التعاونيات)، بإجمالي يصل 82544 تصريح عمل،¹⁵ وينتشر معظم العمال المهاجرين في مزارع الأغوار، إلى جانب كلا من اربد، والمفرق، والكرك، ووادي الأردن.

10 جريدة الغد، الزراعة في الأردن.. أكثر القطاعات الاقتصادية أهمية في ذيل القائمة، 2020 <https://bit.ly/3ksQybl>

11 ورقة منتدى الإستراتيجيات الأردني

12 وزير الزراعة المهندس خالد الحنيفات في كلمته الافتتاحية للملتقى الوطني للأمن الغذائي والذي عقد في 3 و4\4\2021

13 <https://rb.gy/awatum>

14 <https://rb.gy/uyewov>

15 <https://rb.gy/js0g4d>

واقع العمال في القطاع الزراعي

بداية يتوجب الإشارة أن هناك تقسيم للعمل حسب النوع الجندي في القطاع الزراعي في الأردن، فمن ناحية تفتقر المزارع عموماً إلى السيطرة على الموارد الزراعية وعمليات الإنتاج وإدارة الدخل، التي غالباً ما يديرها الرجل ويسيطر عليها، لهذا فإن قيادة المرأة ومشاركتها في صنع القرار منخفضة في القطاع الزراعي، من ناحية أخرى تميل النساء والرجال إلى القيام بمهام مختلفة في المزرعة، وتشارك المرأة في مجموعة واسعة من الأنشطة لا سيما إزالة الأعشاب الضارة، والحصاد، وأنشطة الري، وتجهيز الأغذية (مثل تجهيز الألبان وغيرها من المنتجات مثل الصوف) وإنتاج المحاصيل والثروة الحيوانية¹⁶، والرجال هم الأكثر مسؤولية عن إعداد الأراضي، والحراثة، والغرس، ورش المبيدات، ورعاية الماشية، وتسويق المنتجات التي تجهزها النساء.

يعمل غالبية عمال وعاملات الزراعة وفقاً لنظام المياومة وأجر يومي أو أسبوعي أو بعد انتهاء الموسم، بما فيه العاملين بشكل منظم تحت مظلة أي من مصانع السلاسل الغذائية، فعلى الرغم من تقاضيهم أجورهم بشكل شهري، إلا أنه يتم احتساب الأجر بشكل يومي مع الأخذ بعين الاعتبار عدم احتساب أيام الإجازة السنوية نوع من الإجازات مدفوعة الأجر كما أقرها قانون العمل الأردني.

ويعيش عدد كبير من عمال الزراعة في مساكن دون المستوى المطلوب التي في الأغلب تقع بجوار المزارع التي يعملون فيها، وقد وجدت دراسة استقصائية أجرتها منظمة العمل الدولية في 2018، أن غالبية الأسر التي شملتها الدراسة الاستقصائية تعيش في هياكل مصنفة على أنها خيام، وتفتقر إلى النوافذ، والتهوية الكافية، والإضاءة الكافية. وتبين أن ما يصل إلى 77.9 في المئة من الأسر المعيشية التي شملتها الدراسة الاستقصائية لديها هياكل أساسية متدهورة، مما يعرض السكان لخطر المرض أو الإصابة. وتفتقر غالبية العظمى من الأسر المعيشية إلى المرافق الصحية الأساسية، بما في ذلك الاستحمام والمراحيز والصرف الصحي وشبكات التخلص من القمامة.¹⁷

ومما فاقم الوضع، الوضع القانوني الاستثنائي للعاملين في قطاع الزراعة قبل صدور نظام العاملين في الزراعة¹⁸ الذي حرم هذه الفئة من تمتعهم بالحقوق الممنوحة لهم في قانون العمل مثل ساعات العمل والإجازات والأجور والحقوق الأخرى، وحرمانهم من حق التقاضي وفقاً لقانون العمل، إضافة إلى جعلهم معرضين للعديد من الانتهاكات بما في ذلك العمل القسري. كما أدى عدم إصدار النظام طوال الثلاثة عشر عامًا الماضية لاستثناء عمال الزراعة من الاشتراك تحت مظلة الضمان الاجتماعي على الرغم من عدم وجود نص صريح في قانون الضمان الاجتماعي، إلا أن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي استثنتهم من التفتيش إداريًا، بذريعة عدم وجود نظام يحكم العمل في القطاع الزراعي وعدم شمولهم بأحكام قانون العمل، ما أدى إلى خسارة حقوقهم، فالاشتراك في الضمان الاجتماعي يغطي تأمين إصابات العمل، وتأمين الشيخوخة، وتأمين العجز، وتأمين الوفاة، وتأمين الأمومة، إضافة إلى التعطل عن العمل.

16 منظمة الأمم المتحدة للمرأة، مليكة عبد العال - مارتيني، 2011. تمكين المرأة في قوة العمل الريفية مع التركيز على العمالة الزراعية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، ص 4-6.
17 <https://rb.gy/bhq3hs>
18 رقم (19) لسنة 2021 بتاريخ 2/5/2021. في عدد الجريدة الرسمية رقم 5715.

إن غياب التغطية القانونية للعاملين في قطاع الزراعة أدى إلى تفاقم المشاكل التي يواجهونها في ظل أزمة كورونا، حيث انقطع كثير من العاملين عن العالم الخارجي نتيجة الحظر المفروض وعدم قدرتهم على مغادرة مساكنهم التي يقطنون بها داخل المزارع أو خارجها، وصعوبة وصولهم إلى المواد التموينية والغذائية الأساسية، إضافة إلى انقطاع أجرهم التي غالباً ما يتقاضونه بطريق المياومة، مما شكل تحدياً آخر لهم يضاف إلى تحدي الخوف من الانتقام نتيجة لأي شكوى يتقدم فيها العامل للجهات المختصة، وقد اضطر العديد من العمال في هذا القطاع للخروج لأماكن عملهم دون الحصول على التصريح المناسب، بينما قام آخرون بتوفير معدات السلامة والصحة المهنية لأنفسهم لعدم توفيرها من قبل صاحب العمل.¹⁹

الشاويش²⁰

الشاويش ظاهرة متواجدة في المجتمعات السورية حتى قبل لجوئهم إلى الأردن، ويعرفه العمال في القطاع الزراعي على أنه الشخص المسؤول عن تأمين احتياجات أصحاب العمل من العمال بصرف النظر عن جنسيتهم أو أعمارهم، وقد يكونوا نساءً أو رجالاً أو أطفالاً، كما يقوم الشاويش بالإشراف على سير العمل وحركة العمال من وإلى المزرعة وإجراء عمليات التوثيق والمحاسبة بين صاحب العمل والعاملين، وقد يكون الشاويش ذكراً أو أنثى وغالباً ما يكون من الجنسية السورية أو الأردنية في بعض الأحيان.

يجدر بالذكر أن مهنة الشاويش هي غير منظمة ولا ترتبط بأي إجراءات أو قرارات من وزارة العمل، حيث أنها وُجدت بشكل عُرفي بسبب احتياج أصحاب المزارع لتنسيق ورشات العمل التي قد تتكون من أكثر من مئة عامل.

ويقوم الشاويش باختيار العمال بناءً على علاقته الشخصية بهم، ويكون حلقة الوصل بينهم وبين المزارعين الذين يقومون بالتواصل معه لطلب العمال، بعد ذلك يقوم الشاويش بالاتفاق مع العمال على طبيعة العمل وتنظيمه وتوزيع أجورهم، إضافة إلى حصوله على ديناراً واحداً من كل عامل يقوم الشاويش بإيصاله في سيارته، وتوكل للشاويش مهمة توثيق ساعات عمل كل عامل وحساب أجورهم وتسليمها لهم في أوقات يتم تحديدها بين صاحب العمل والشاويش، كما يعمل الشاويش في بعض الحالات على فض النزاعات التي قد تحصل بين العمال أنفسهم أو بينهم وبين أصحاب العمل، وأحياناً يقوم الشاويش بالتفاوض مع بعض الأسر العاملة في قطاع الزراعة لغايات الإقامة داخل المزرعة للعمل فيها وفق أجر محدد، إلى جانب ذلك يتم الاتفاق معهم على ظروفهم المعيشية من حيث تأمينهم بالكهرباء والماء.

وتكمن أهمية دور الشاويش الرئيسية بعلاقته المباشرة مع صاحب العمل بحيث يستفيد كلا الطرفين من ذلك، فینوب الشاويش عن صاحب العمل فيما يتعلق بالإشراف على العمل ودفع الرواتب بينما يحصل الشاويش على مكانة اجتماعية تخوله فرض آرائه على العمال، إضافة إلى تقاضيه مبالغ مالية لقاء عمله من صاحب العمل من ناحية ومن العمال من ناحية أخرى حيث يحصل على مبلغ يتراوح بين نصف دينار إلى ما يزيد عن الدينار أحياناً منهم بسبب اختيارهم له، ويضاف لذلك مبلغ إضافي يأخذه من العمال الذين يقوم بنقلهم من وإلى المزرعة.

19 منشورات تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان - تحت الحظر 4 - أثر أزمة كورونا على العمال والعاملات. <https://bit.ly/3Zl6EmG>
20 هذا القسم من الورقة مبني على الخبرة الميدانية لفريق تمكين والجلسات التي عقدها الفريق الميداني مع عمال الزراعة

من خلال عمل فريق تمكين في الميدان، تم رصد آراء العمال وأصحاب العمل حول هذه الظاهرة، وأجمع الطرفان على وجود ممارسات إيجابية وأخرى سلبية مرتبطة بالشاويش، ويمكن تلخيص هذه الممارسات كالتالي:

الممارسات الإيجابية للشاويش :

- يضبط الشاويش العلاقة بين العمال ويحد من النزاعات، لا سيما عندما يكون عدد العمال كبير.
- يحد الشاويش من التعامل بين العاملين وأصحاب العمل.
- يتكفل الشاويش بعملية التوثيق والتفاهم مع أصحاب العمل على الأجور، بهذا يكون له دور في الحد من بعض المشاكل بين العمال وأصحاب العمل.
- يعمل الشاويش على تأمين العمل للمجموعات التي تم تسجيلها لديه.

قصة عامل مع الشاويش أبو محمد في المفرق

يروى عامل من سكان مخيم الزعتري تجربته مع الشاويش أبو محمد وهو سوري ويعمل شاويش في منطقة المفرق:

يعمل أبو محمد على أداء دوره دون تحيز لصاحب عمل أو لعامل وهو معروف لدى الكثيرين في المنطقة وبعض أصحاب العمل لا يرغب بالتعامل معه لعدم تحيزه لمصالحهم والوقوف بعزم لتنفيذ الاتفاق الفرم بين الأطراف على شروط العمل ومن ممارساته الإيجابية :

- لا يرضخ لأي صاحب عمل مهما كانت النتائج.
- من يعمل عن طريقه يحصل على كامل حقوقه دون اقتطاع أي مبالغ من العامل أو تلاعب بساعات العمل
- يمنع توجيه أي كلام بذيء من قبل أي شخص حتى لو كان صاحب العمل وإلا فلا طول الا لإنهاء الاتفاق والمغادرة مع كامل العاملين.
- الإنصاف في العمل وساعات العمل المتفق عليها وتحصيل الأجور.
- إنصاف صاحب العمل من خلال متابعة العاملين لأداء عملهم على اكمل وجه .
- التعامل الطيب من قبله مع العاملين وعدم الإكراه على العمل بأي شكل من الأشكال .

الممارسات السلبية للشاويش:

- النسبة العظمى ممن يعملون بمهنة الشاويش يحفون بحقوق العمال إرضاءً لأصحاب العمل.
- غالبًا ما تكون ألقاب الشاويش بذيئة ونايية ويستخدمها لفرض سيطرته على العاملين، لا سيما في ظل تواجد أعداد كبيرة من الأطفال العاملين بينهم، كما يقوم البعض بضرب العمال واهانتهم.
- يقطع الشاويش من أجر العامل اليومي ما يتراوح بين الدينار ونصف الدينار كحد أدنى، ويحصل على مبلغ كبير من صاحب العمل مقابل الالتزام بتأمين العمال وتنفيذ سياسة صاحب العمل.
- إجبار العاملين أحيانًا على عمل ساعات إضافية دون أجر أو بأجر منقوص.
- ظاهرة التحيز لدى الشاويش في انتقاء العاملين من المقربين والمعارف، لا سيما عند تقليص عدد العمال.
- عدم منح بعض العاملين أجورهم والتحجج بأن التأخير من صاحب العمل وليس من الشاويش وقد تصل هذه الأجور لآلاف من الدنانير في حال كان عدد كبير من أفراد الأسرة يعملون بأن واحد.
- السمسة: وهي اتفاق الشاويش مع صاحب العمل على أجر معين لكل عامل (كأجر يومي أو كأجر لكل قطعة أو نقلة أو أجر مقطوع) ومن ثم يتفق الشاويش مع العاملين على سعر أقل مستغلًا بذلك سلطته على العاملين إضافة إلى حاجتهم الماسة للعمل، لا سيما في ظل الأعداد الكبيرة من العاملين الباحثين عن العمل والذين يخرجون بشكل جماعي من المخيمات للعمل في المزارع.

مثال على ذلك هو أبو أحمد وهو «شاويش لورشة قطاف الزيتون» الذي يتفق مع مالك أشجار الزيتون على قطاف الثمار بأجر دينار وربع مقابل كل قفص زيتون ومن ثم يكلف ورشة العمال التي تحت أمرته بالقطف مقابل دينار لكل قفص، بذلك يكسب ربع دينار على كل قفص وبالمعتاد يستطيع العامل قطاف ما يقارب ستة أقداس، وعليه تكون حصة الشاويش دينار ونصف عن كل عامل، حيث يقبضها دون علم العاملين كون العلاقة والتواصل منقطع بين العاملين وصاحب العمل الأساسي.

ومن الجدير بالذكر بأن ظاهرة استغلال الأطفال تنشط في مواسم الزيتون خاصة، حيث يسهل على الشاويشية استغلال الأطفال وتشغيلهم لساعات عمل طويلة مقابل أجور زهيدة قد تكون أجر يومي أو عالقفص أو الشوال في حين يكون الشاويش قد عقد إتفاقًا مع صاحب الأشجار حول قطافها مقابل مبلغ مالي مقطوع أو مقابل نسبة الزيت حيث تتراوح نسبة الشاويش من الزيت 30-50 % ويُقدر ذلك حسب العرف السائد بناءً على طبيعة حمل الأشجار للثمار وحجم حبة الزيتون وجودته

شاويشة الشاويشية: وهي حالة خاصة في محافظة المفرق تم رصدها من قبل فريق تمكين:

ولفهم هذه الحالة يتوجب ذكر مثال أم محمود (إسم مستعار)، وهي شاويشة سورية الجنسية مقيمة في المفرق قبل أحداث اللجوء السوري وتربطها علاقات واسعة في محافظة المفرق، وهي على معرفة كبيرة بأصحاب المزارع في البادية الشمالية والشمالية الشرقية، من جهة أخرى تطورت العلاقة لديها لتصبح مرجع لمن يعملون بمهنة الشاويش وموضع اهتمام لتوطيد العلاقة بها، لذلك أصبحت صلة وصل بين أصحاب المزارع من جهة والشاويش من جهة أخرى، فعندما يتواصل معها أحد أصحاب المزارع لطلب مجموعة من العاملين توثق المعلومات في سجلاتها، ومن ثم توجه أحد الشاويشية لتأمين العدد المطلوب من العمال، ثم تُصدر التوجيهات لتحريك إحدى سياراتها، حيث تمتلك

حوالي خمس مركبات من نوع باص صغير، يتحرك الباص لنقل العاملين من مكان تجمعهم للمزرعة المطلوبة وبالعكس.

صاحب المزرعة علاقته الكاملة مع شاويشة الشاويشية أم محمود والشاويش الفرعي علاقته التامة مع أم محمود والعاملين علاقتهم التامة مع الشاويش، وتنطبق هذه العلاقة على كامل التفاهمات المالية حيث يتم التقيد بالمرجعية بشكل تام، وتحصل أم محمود على المال من صاحب المزرعة وتقتطع أجرة الباص الخاص بها، ومن ثم تضيف إليه مبلغ مالي رسم تعامل مع الشاويش وتمنح باقي المبلغ للشاويش حسب الإتفاق المُبرم بينهما.

ومن هنا يُشار إلى أن هناك آلاف من العاملين الذين يُطالبون بحقوقهم من الأجور التي قد تصل إلى الآلاف دون القدرة على تحصيلها، ذلك نتاج معادلة غير منظمة وغير متابعة من قبل أي جهة قانونية تمنح للعامل حق المطالبة الفعلية بحقوقه لتصل إلى عدم قدرة الشاويش نفسه من تحصيل حقوق العاملين من شاويشة الشاويشية التي حصلنا على بعض المعلومات التي تفيد بأنها تطالب بعض أصحاب المزارع بمبالغ قد تصل إلى ثلاثين ألف دينار ويزيد عن ذلك.

عمل الأطفال في قطاع الزراعة

تظهر أرقام المسح الوطني لعمل الأطفال لعام 2016 ارتفاع عدد الأطفال العاملين في الأردن بين عامي 2007 و2016 من 29,225 إلى 69,661، أي أكثر من الضعف، 64% منهم يعملون في أعمال تعتبر «خطرة» و28% منهم تحت سن 14 عاماً.²¹

ويحظر قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته تشغيل الأطفال والأحداث حيث نصت المادة (73) على منع تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشرة من عمره بأي صورة من الصور، بينما تنص المادة (74) على أنه:

« لا يجوز تشغيل الحدث الذي لم يكمل الثامنة عشر من عمره في الاعمال الخطرة او المرهقة او المضرة بالصحة وتحدد هذه الاعمال بقرارات يصدرها الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة.»

وينسجم هذا الحظر مع المعايير الدولية الواردة في الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بإلغاء والحد من عمل الأطفال أهمها اتفاقية حقوق الطفل الصادرة عن الأمم المتحدة عام 1989 ودخلت حيز التنفيذ عام 1990، إضافة إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتمثلة في اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام رقم 138²²، واتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال رقم 182²³، واتفاقية العمل الجبري رقم 29²⁴.

وتنشط ظاهرة عمل الأطفال في القطاع الزراعي بنسبة كبيرة جداً، ولاحظ فريق تمكين أن الأطفال العاملين في هذا القطاع يتعرضون لإنتهاكات عدة منها الإستغلال من ناحية الأجور المنخفضة، وطول ساعات العمل، إلى جانب ذلك تعرضهم لإصابات عمل بسبب غياب شروط السلامة والصحة المهنية.

رصد الفريق الميداني في تمكين ظاهرة منتشرة بين العائلات التي تسكن في المخيمات العشوائية في المزارع والسهول وهي طابع العمل الجماعي للأسر المقيمة هناك، حيث تعمل الأسرة بكامل أفرادها نتيجة للفقر وظروف المعيشة داخل أو بجانب المزارع إضافة إلى عدم توفر المدارس أو البرامج التعليمية هناك.

وفي إحدى الجلسات التي أقيمت داخل هذه المخيمات قال أبو حسين وهو أحد الوجهاء داخل المخيم: «منذ عدة سنوات ونحن نطالب المنظمات الدولية والمؤسسات المحلية بتزويدنا بكرفان لتخصيصه صف مدرسي لتعليم أطفالنا ولكن دون جدوى، ونحن لا نستطيع العيش في المخيمات النظامية او في المناطق الحضرية لتخصصنا ولطبيعة عملنا في المزارع. ولكبر عدد أفراد الأسر وحاجتهم لمبالغ كبيرة لتغطية نفقات المعيشة.»

21 المسح الوطني لعمل الأطفال في الأردن 2016 <https://bit.ly/2klmUpK>

22 اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام رقم 138 لعام 1987 <https://bit.ly/3Z9Drvm>

23 اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال رقم 182 لسنة 1999 <https://bit.ly/3lzSTcL>

24 اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري رقم 29 لعام 1930 <https://bit.ly/2QKgWcc>

تعليقات تمكين على نظام الزراعة

أقرت الحكومة الأردنية نظام العاملين في الزراعة مطلع أيار (مايو) 2021 ونشرته في الجريدة الرسمية، بعد أن تأخر إقراره نحو 13 عاما، وجاء إقراره تلبية لمادة في قانون العمل تم استحداثها العام 2008 تنص على شمول عمال الزراعة وعمال المنازل بأنظمة تصدر لهذه الغاية، حيث صدر وقتها نظام العاملين في المنازل فقط، ولم يصدر نظام للعاملين في الزراعة.

يحتوي نظام عمال الزراعة 17 مادة²⁵ أهمها شمول عمال الزراعة بأحكام قانون العمل في أي موضوع لم يعالجه النظام، أي أن عمال الزراعة أصبحوا مشمولين بالقانون كاملا وبالضمان، غير أن النظام استثني أصحاب العمل وعمالهم في حال استخدامهم 3 عمال فأقل من أحكام ساعات العمل والعطل ومن الشمول بالضمان.

وينص النظام على أن «ساعات العمل الزراعي العادية هي ثماني ساعات في اليوم الواحد ولا تزيد على ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع تتوزع على ستة أيام على الأكثر، تعطى خلالها فترة للراحة لا تقل عن ساعة واحدة على مرحلتين حسب ظروف العمل ولا يحسب منها الوقت المخصص للراحة وتناول الطعام».

وأجاز النظام لصاحب العمل تشغيل العامل الزراعي أكثر من ساعات العمل اليومية العادية في حالات الموسم الزراعي والحالات الطارئة من أجل تلافي وقوع خسائر في المنتجات الزراعية، على أن يتقاضى العامل أجرا إضافيا وبحسب المنصوص عليه في قانون العمل».

وأكد استحقاق العامل الزراعي يوم عطلة أسبوعية وفقا لما تقتضيه طبيعة العمل الزراعي، على أنه يجوز بالاتفاق مع صاحب العمل الزراعي جمع أيام عطلته الأسبوعية والحصول عليها خلال مدة لا تزيد على شهرين، ويلتزم صاحب العمل وعلى نفقته بتهيئة مكان سكن مناسب للعمال الزراعيين داخل المنشأة الزراعية في حال اقتضت طبيعة العمل ذلك وحسب الشروط الواردة في عقد العمل.»

وعلى الرغم من ترحيب تمكين بإصدار هذا النظام إلا أنها لاحظت أنه خلا من تنظيم عقود العمل خلافا لما ورد في الفقرة (ب)، الأمر الذي يجعل بقاء الممارسة العملية بعدم وجود عقود عمل توضح حقوق والتزامات الطرفين وتحول دون إثبات قيام علاقة العمل بينهما وتكليفها، على أنها عقد مقاوله أو أي عقد شبيه بعقد العمل، لكن لا يتمتع بالحماية التي يوفرها القانون والنظام لعقود العمل، الأمر الذي ينعكس على مدى قدرة العامل على الاستفادة من الحماية المقررة له بموجب القانون والنظام عدا عن ما ينشأ عن ذلك من مشاكل وصعوبات أمام القضاء خاصة بالنسبة لقواعد الإثبات واستفادة العامل من الاعفاء من الرسوم وغيرها من المسائل القانونية والإجرائية.

لذا يجب أن يتضمن النظام النص على تنظيم عقود العمل باعتباره متطلبا تشريعيًا في المقام الأول. يتضمن التزام صاحب العمل بتوثيق التعاقدات، ويمكن في هذا الإطار إضافة نص يتعلق باعتماد الوزارة نموذج عقد عمل موحد ينظم على ثلاث نسخ باللغة العربية وبلغة يفهمها العامل، على أن يحتفظ كل من العامل وصاحب العمل والوزارة بنسخة منه. كما يعتبر تنظيم عقود العمل إجراء رقابيا لتسهيل إجراءات التفتيش على أصحاب العمل والمنشآت الزراعية، لهذه الأسباب فإننا ندعو إلى تضمين النظام أحكاما تتعلق بإلزام صاحب العمل بتنظيم عقود عمل وارسال اشعار للوزارة يتضمن عدد العمال لديه وطبيعة عملهم وتاريخ مباشرتهم للعمل واجورهم والاحتفاظ بسجلات تتضمن هذه المعلومات.

كذلك لم يتضمن النظام أحكاما خاصة تتعلق بحالات انتهاء عقود العمل، سواء كانت محددة المدة أو غير محددة المدة، مثل حالات استحالة تنفيذ العقد بتلف الموسم الزراعي أو تلف المحاصيل الزراعية أو وفاة العامل أو في حالة عدم رغبة أحد الأطراف في استمرار العقد. كما لم تتضمن مسودة النظام تنظيم حالات انهاء العقد بسبب صاحب العمل مع احتفاظ العامل بحقوقه كأن يرتكب انتهاكات جسيمة على العامل، أو بسبب العامل كأن يتسبب في خسارة كبيرة لصاحب العمل.

إلى جانب ذلك لم تتضمن مسودة النظام تنظيم عملية الوساطة في القطاع الزراعي على الرغم من وجود هذه الممارسة على أرض الواقع من خلال ما درج العرف على تسميته بـ (الشاويش أو المعلم) بحيث يتم ضمان عدم استغلال العامل من قبل الوسيط، وهذا يتطلب تضمين النظام نصوصا وأحكاما تعطي مفتشي وزارة العمل صلاحية الرقابة على أعمال الوسيط في هذا القطاع، سواء أكانوا أفراد أو مؤسسات من خلال تنظيم أحكام التسجيل كوسيط، وآليات وإجراءات العمل في هذا المجال وحق الوزارة في التفتيش على أعمالهم.

وعليه استنادا الى ما تم استعراضه أعلاه، تأمل تمكين بأن تقوم الحكومة الأردنية بأخذ هذه الملاحظات أسوة بالملاحظات التي جرى أخذها سابقا مثل تحديد ساعات العمل والراحة والإجازات السنوية وإجازة الأمومة، إلى جانب تحديد موعد تسليم الأجر، والتأكيد على أهمية تطبيق هذه الحقوق خاصة أنها واردة في قانون العمل وأعيد تكرارها في النظام.

الخاتمة والتوصيات

تغيب سياسات وبرامج الحماية الاجتماعية عن قطاع الزراعة، إلى جانب وجود ضعف واضح في البرامج المطبقة حالياً، يعود ذلك إلى عدم وجود برامج مساعدة اجتماعية مبنية على أساس الحق، كما أن هناك تراجعاً واضحاً في ظروف العمل اللائقة في القطاع الزراعي رغم إقرار نظام العاملين في الزراعة في ظل الضعف في توفير فرص العمل، وضعف معدلات الأجور، وأكدت أزمة كورونا وجود ضعف واضح في برامج الحماية الاجتماعية وشمولها للعمال للاستجابة للاحتياجات الأساسية في الأزمات، **وعليه نوصي بما يلي:**

1. إعادة النظر في نظام عمال الزراعة فيما يتعلق بحقوق العاملين في هذا القطاع بشكل تفصيلي أكثر خاصة فيما يتعلق بالشاويش وعمل الأطفال.
2. بناء قدرات مفتشي العمل فيما يتعلق بالقطاع الزراعي وألية التفتيش على الحيازات الزراعية وتطبيق نظام العاملين في الزراعة.
3. أن تعمل الحكومة على الاهتمام بالبيانات المتعلقة بالقطاع الزراعي، وإجراء دائرة الاحصاءات العامة مسوحات ميدانية شاملة ودورية لمكوناته، لتوفير قاعدة بيانات ومعطيات رقمية عن القطاع.
4. تعزيز قدرات شبكات الأمان الاجتماعي، وزيادة مخصصاتها وتوجيهها للفئات الضعيفة، ومساعدتهم نقدياً وعينياً.
5. تعديل تعريف الجهد الزراعي وعدم تقييده بالعمل في منشأة زراعية أو حيازة زراعية، والاكتفاء بتعريفه بأنه كل عمل يغلب عليه الطابع الزراعي، لغايات توسيع نطاق الحماية.
6. إلغاء نص المادة (15) المتعلق باستثناء المنشآت التي توظف 3 عمال فأقل من بعض أحكام النظام، حيث أن النص سيدفع أصحاب العمل إلى تقليل عدد العمال المنظمين لديهم رغبة في الالتفاف على أحكام النظام، مما سيزيد من مستوى البطالة في هذا القطاع من جهة، وسيزيد العمالة غير المنظمة من جهة أخرى، ناهيك عن كونه يعتبر تمييزاً بين العمال الزراعيين الذين يجب أن يتمتعوا بذات القدر من الحماية.
7. تنظيم مهنة الشاويش وإخضاعها للرقابة الحكومية لما لها من دور كبير في استغلال عمال الزراعة، وخاصة أنه في كثير من الحالات يكون الحرمان من الأجر هو من قبل الشاويش وليس من قبل صاحب العمل.

