

النساء العاملات في القطاع الزراعي ضمن بلدية طبقة فحل في لواء الأغوار الشمالية في محافظة إربد: الواقع والتحديات



تأتي ورقة السياسات هذه ضمن البرنامج التدريبي: "نحو المشاركة الشاملة للنساء المهمشات والأشخاص ذوي الإعاقة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية"، المُنفذ من قبل معهد غرب آسيا وشمال أفريقيا وبالشراكة مع IM الشريك السويدي للتنمية في الشرق الأوسط. يهدف البرنامج إلى إكساب 20 متدرباً ومتدربةً المهارات والأدوات اللازمة لكسب التأييد حول القضايا التي تهم النساء المهمشات والأشخاص ذوي الإعاقة عن طريق إنتاج أوراق سياسات تُعنى بالفئتين السابقتين على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي.

يعكس المشروع آراء المؤلفين وليس بالضرورة وجهة نظر معهد غرب آسيا وشمال أفريقيا

شروط إعادة النشر: لا يجوز إعادة نشر أي معلومات من هذا المشروع كلياً أو جزئياً وبأي وسيلة دون موافقة مسبقة من معهد غرب آسيا وشمال أفريقيا. للحصول على موافقة المعهد يُرجى مراسلة قسم الاتصال على البريد الإلكتروني: info@wana.jo

نشر بواسطة معهد غرب آسيا وشمال أفريقيا، الجمعية العلمية الملكية، عمان – الأردن

المؤلفون: صفاء المومني، Chuang Chun-Chiao جودت، شهد الغزاوي، عمر بشتاوي، ميمنة دلقي.
التدقيق: حياة الشوبكي

طبع في عمان، الأردن
جميع الحقوق محفوظة لمعهد غرب آسيا وشمال أفريقيا، الأردن © 2021

1. جدول المحتويات

1 الملخص التنفيذي.....	4
2 مقدمة.....	5
3 المصطلحات الرئيسية.....	6
4 نبذة تاريخية.....	7
5 الإطار القانوني.....	8
6 واقع عمل النساء في الزراعة.....	9
7 التحديات ومناقشتها.....	11
7.1 شجرة المشكلات.....	11
7.2 مناقشة التحديات.....	12
7.3 أثر التحديات على النساء العاملات في القطاع الزراعي.....	13
8 التجربة التايوانية في إدماج النساء في العمل الزراعي.....	14
9 الخيارات والبدائل.....	16

1 الملخص التنفيذي

يُعتبر القطاع الزراعي في الأردن من القطاعات التشغيلية الأكبر للعمالة غير النظامية، حيث بلغت نسبة النساء العاملات فيه بشكلٍ غير رسمي 16% مقارنة بـ 5% للرجال¹، وبحسب التعداد الزراعي لعام 2017 المُنفذ من قبل دائرة الإحصاءات العامة، بلغت نسبة حيازة النساء 6% من عدد الحائزين المُستغلّين الذين يحوزون حيازة زراعية واحدة أو أكثر، وعلى الرغم من ذلك، إلّا أنّ عدد الحائزات ارتفع بنسبة 73% مقارنة مع عام 2007، وبنسبة 126% مقارنة مع عام 1997²

هدفت الورقة الى دراسة واقع عمل النساء في القطاع الزراعي ضمن بلدية طبقة فحل، بما في ذلك: طبيعة العمل وظروفه ونظامه، والتحديات التي تواجه النساء ومدى تأثرهنّ بها، ومن ثم تقديم حلول وتوصيات إلى صناع القرار؛ لتحسين واقعهنّ في القطاع الزراعي. اعتمدت منهجية الدراسة على:

- مراجعة الدراسات السابقة والمقالات، والاتفاقيات الدولية والتشريعات الدستورية والأنظمة ذات الصلة بالموضوع البحثي.
- إجراء مقابلات معمقة مع خبراء: مقابلة شبيهة منظمة مع متصرف لواء الاغوار الشمالية، ومقابلة شبيهة منظمة مع سيدة مستثمرة في القطاع الزراعي.
- عقد مجموعتي نقاش مركزيتين مع 17 عاملة في القطاع الزراعي، موزعة حسب توزيع جغرافي ضم مناطق الشيخ حسين: قليعات، تل الأربعين، الشيخ محمد، والحراوية بصيلة، والإزمالية، ومنطقة المشارع، جميعهنّ ضمن المستوى التعليمي دون الثانوية.

أظهرت النتائج واقع العمل الزراعي للنساء ضمن بلدية طبقة فحل، من طبيعة المهام التي يُقمن بها، واختلاف الأجر بحسب الموسم الزراعي، غياب الأمان الصحي والاجتماعي، ومُعاناتهنّ مع طول ساعات العمل ونظام الفترتين، والإصابات أثناء العمل بما في ذلك: ضربات الشمس، ولدغات الأفاعي. ومن الجانب الآخر، أظهرت النتائج جُملة من التحديات التي تواجه النساء العاملات في القطاع الزراعي، تمثلت فيما يلي: وسائل النقل غير الآمنة، وتدني الأجور، وضعف الحماية الاجتماعية، وإصابات العمل، والعنف والتحرش في مكان العمل، وضعف إجراءات الصحة والسلامة المهنية، بالإضافة إلى عمالة الأطفال، كما وتتقاضى النساء العاملات في الزراعة أجرهنّ بشكلٍ يومي أو أسبوعي؛ مما يقود الى غياب الأمان والاستقرار الوظيفي رغم أنهنّ يشكلنّ النسبة الأكبر من العاملين في القطاع الزراعي.

1 زراعة الأعيان تبحث تحديات العمالة في القطاع الزراعي، وكالة الأنباء الأردنية، 2021-06-30.

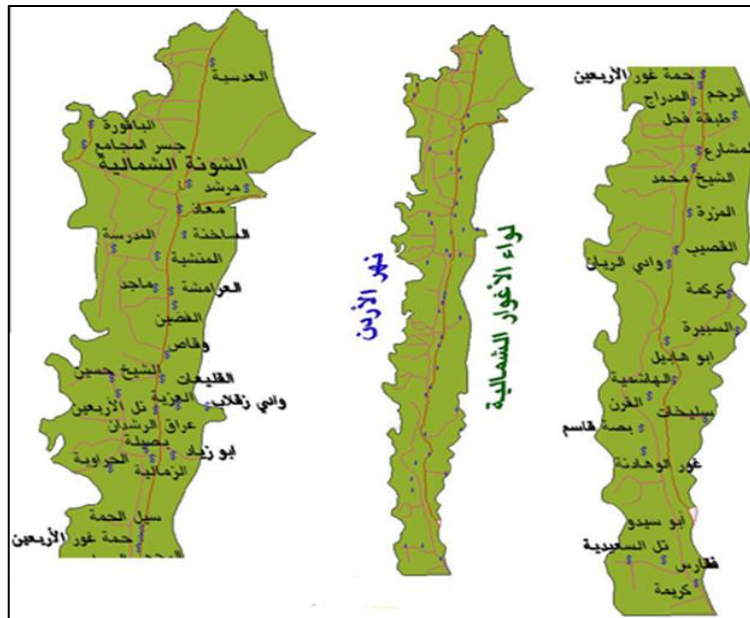
2 6133 امرأة لديها حيازة زراعية أو أكثر وبنسبة 6% من مجموع الحائزين في الأردن، تضمّن.

<https://www.sigi-jordan.org/?p=4251>

وتوصلت هذه الورقة إلى مجموعة من السياسات العامة المقترحة؛ لمحاولة الوصول إلى حلولٍ للتحديات التي تواجه النساء العاملات في القطاع الزراعي بما يساهم في تحسين ظروف العمل ورفع مشاركتهنَّ في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، والتي تتمثل في:

- سياسة عامة تتمثل في مراجعة وتطوير التشريعات ذات العلاقة بالعمل في القطاع الزراعي: تهدف إلى خلق حماية قانونية للنساء العاملات في القطاع من خلال مراجعة نظام عمالة الزراعة رقم 19، وتجريم أية تجاوزات بحقهنَّ داخل بيئة العمل خاصة فيما يتعلق بالعنف اللفظي، مع تطوير الأدوات الرقابية التشريعية.
- سياسة عامة مفادها بذل المزيد من الجهود لتحسين بيئة العمل للنساء العاملات في القطاع الزراعي: تهدف إلى توفير بيئة عمل آمنة للنساء وتمكينهنَّ بأدوات الدفاع عن حقوقهنَّ العمالية.
- سياسة عامة تتمحور حول تنظيم قطاع العاملين في الزراعة: تهدف للوصول إلى قطاع عمل زراعي منظم يضمن الشمول في كافة الامتيازات والحقوق مثل سائر قطاعات العمل المنظمة، من خلال اعتماد عقد نموذجي موحد للعاملين في القطاع يلزم صاحب العمل به، وتطوير منصة إلكترونية لتوظيف العمالة الزراعية، والعمل على خلق كيان تمثيلي منظم يُمثل فئة النساء العاملات في القطاع الزراعي.
- سياسة عامة تتمثل في تنفيذ حملة وطنية أو محلية للتوعية والتثقيف بحقوق النساء العاملات في القطاع الزراعي: تهدف إلى رفع مستوى وعي النساء العاملات نحو حقوقهنَّ في القطاع الزراعي وأدوارهنَّ فيه.

2 مقدمة



يشكل القطاع الزراعي من الأساسيات المهمة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في مناطق الريف والبادية، بالإضافة لكونه مدخلاً من مداخل مكافحة الفقر والبطالة عدا عن أبعاده البيئية ودوره في توفير الغذاء للسكان. ويُعد القطاع الزراعي في الأردن، من القطاعات ذات الأهمية بالرغم من تدني نسبة مساهمته في دعم الناتج المحلي الإجمالي حيث وصلت إلى 4.5%، بالإضافة إلى انخفاض نسبة التشغيل للأيدي العاملة الأردنية في القطاع الزراعي حيث بلغت 1.7%.

شكل رقم 1 – خارطة اللواء بحسب موقع وزارة الداخلية

من إجمالي حجم القوى العاملة⁴، على الرغم من احتوائه على النسبة الأعلى من العمالة المحلية غير الرسمية مقارنةً بالقطاعات الأخرى⁵، بالإضافة إلى افتقار جميع العاملين والعاملات في القطاع الزراعي إلى الحمایات الاجتماعية.

تبلغ المساحة الإجمالية للمملكة 89318 كيلومتر مربع⁶، وتشكل المحافظات الثلاث: المفرق وعمان وإربد أكبر نسبة في المساحات الزراعية، حيث تحتل المفرق المرتبة الأولى وتليها عمان وأخيراً إربد، وتشكل مساحات الأغوار الشمالية نسبة 55٪ من إجمالي المساحات الزراعية في الأردن⁷، مما يؤكد أهمية تسليط الضوء على هذا القطاع الكبير وتمكين النساء فيه. ويتميز لواء الأغوار الشمالية الواقع في شمال محافظة إربد، شمال الأردن، والممتد من منطقة الكريمة حتى العدسية شمالاً ومركزه الشونة الشمالية، بنمط حياة يمزج بين الريف والحضر ويعتمد سكانه على الوظائف الحكومية، العسكرية والزراعية⁸، ويبلغ عدد السكان فيه 138480 نسمة، وتشكل الإناث 64330 نسمة أي ما يعادل 46٪ في حين ساهمت وفرة الأراضي الزراعية ومناخه الدافئ شتاءً والحار صيفاً؛ بأن يكون سلة غذاء الأردن في تنوع محاصيله الزراعية وكثرة العمالة الزراعية فيه من النساء⁹. وعلى الرغم من ذلك فهو يُعتبر من جيوب الفقر في المحافظة بنسبة فقر 36٪¹⁰. وبلغ عدد النساء الأردنيات العاملات في القطاع الزراعي النباتي 3368 امرأة، موزعات حسب الآتي: 186 يعملن عمل دائم، 3163 يعملن عمل عرضي¹¹ و36 فتاة من عمر 12-16 سنة يعملن عمل موسمي، في حين بلغت نسبة النساء العاملات في القطاع غير المنظم 55٪ وتكون معظمها في الأعمال الزراعية والمهنية¹².

3 المصطلحات الرئيسية

لأغراض الورقة تم اعتماد مفاهيم المصطلحات التالية:

- **الحيازة الزراعية:** "هي وحدة اقتصادية للإنتاج الزراعي تخضع لإدارة واحدة، وتشمل جميع الحيوانات الموجودة وكل الأراضي المستعملة كلياً أو جزئياً لأغراض الإنتاج الزراعي بغض النظر عن الملكية أو الشكل".¹³
- **العامل الزراعي الدائم:** "هو الشخص الذي يعمل بشكل منتظم ومستمر في الحيازة خلال السنة الزراعية".¹⁴

4 محركات النمو في القطاع الزراعي ما المطلوب لتعزيز الاكتفاء الذاتي؟، منتدى الاستراتيجيات الأردني، 2017.

5 مازن، شيرين وجندي، كنزا، 2018، دراسة استثنائية مصغرة المرأة في القطاع الزراعي... عمل صعب، وحياة قاسية، مركز تمكين للدعم والمساندة.

6 الشوابكة شاهر، المدير العام، الأردن بالأرقام 2019، دائرة الإحصاءات العامة. (2019): 18.

7 الزعبي، قاسم. 2018، التعداد الزراعي الأردني 2017، دائرة الإحصاءات العامة. (2018): 51.

8 وزارة الداخلية، لواء الأغوار الشمالية. accessed Sept. 13, 2021.

9 وزارة الداخلية، لواء الأغوار الشمالية. accessed Sept. 13, 2021.

10 وزارة الداخلية، البرنامج التنموي لمحافظة إربد 2017-2019، accessed Sept. 13, 2021.

11 انظر لمصطلحات الدراسة، العامل العرضي.

12 إدعيس منير، تضامن: النساء العاملات في العمل غير المنظم الأكثر تأثراً بتداعيات جائحة كورونا ولا يتمتعن بالحماية الاجتماعية، جمعية معهد تضامن النساء الأردني (2020).

13 الزعبي، قاسم. 2018، التعداد الزراعي الأردني 2017، دائرة الإحصاءات العامة، (2018): 30.

14 الزعبي، قاسم. المصدر نفسه.

- **العامل الزراعي المؤقت (العَرَضِي):** "هو العامل الذي يعمل بشكل غير منتظم وغير مستمر في الحيازة خلال السنة الزراعية وغالباً ما تُستخدم العمالة المؤقتة (العَرَضِيَّة) لفترات قصيرة لإنجاز مهام محدودة مثل: الحصاد وقطاف الثمار..... وغيرها، حيث تنتهي خدماته بانتهاء المهمة".¹⁵
- **العمل الموسمي:** "العمل الموسمي (Seasonal Work) هو العمل الذي يأتي في مواسم معينة ولا يستمر طيلة العام، ولكن يتكرر في كل عام في نفس الفترة الزمنية، ويتم توظيف العمال في هذه المواسم فقط وبأجور مرتفعة".¹⁶
- **مشروع أعمال الأمهات:** "هو مشروع تم إنشاؤه من قبل الحكومة التايوانية، ويهدف إلى تشجيع النساء العاملات في القطاع الزراعي على إنشاء مشاريعهنّ الصغيرة، مثل: فتح محلات أو مطاعم متعلقة بمحصولهن في المزرعة، بالإضافة إلى إعطاء منح وجلسات تدريبية بغية تزويد النساء العاملات في القطاع الزراعي بالمهارات والمعارف اللازمة، مثل: التسويق أو تصميم المنتج وغيرها في خُصْم إنشاء مشاريعهنّ.

4 نبذة تاريخية

ساد النمط الرعوي البدوي والنمط الزراعي القروي على أشكال الإنتاج الاقتصادي في منطقة الأغوار الشمالية في فترة ما قبل تأسيس إمارة شرقي الأردن. وسرعان ما استقرت المنطقة، بدأ دور الوحدات المركزية في تحديد ملكيات الأراضي وتقسيمها، ففي بداية الأربعينيات بدأت حُقبة زراعة الأراضي بالخضراوات حيث حلت مكان زراعة الحبوب والتي تتطلب وقت وجهد وعمالة أكبر.

ومع زيادة نسبة استصلاح الأراضي الزراعية، ظهر العديد من أشكال استعمالها ومنها: المزرعة العائلية حيث يقوم مالك الأرض وعائلته بالاستثمار والعمل في أرضهم، معتمداً بقدر كبير على عمالة النساء خاصةً مع قلة فرص العمل خارج القطاع الزراعي، في حين أنّ الشكل الآخر؛ التأجير بالمُحاصَنة وهو: "اتفاق بين صاحب الأرض والمُزارع يقتضي بموجبه عمل المزارع وعائلته بالأرض مقابل حُصة من الإنتاج، مُعتمدين بشكلٍ كبير على وجود النساء كعامل رئيسي. وكانت تُدفع للعمل في الزراعة عَوْضاً عن الذهاب للمدرسة؛ بهدف تحصيل دخل إضافي يساند العائلة". ولعل هذا ما يفسر انخفاض مستوى التعليم بين صفوف النساء العاملات في القطاع الزراعي منذ ذلك الوقت ولغاية يومنا هذا.

كما وشهدت منطقة لواء الأغوار تطورات كثيرة منها إنشاء قناة الغور الشرقي (قناة الملك عبد الله) للري، مما ساهم في زيادة نسبة الأراضي الزراعية والبيوت البلاستيكية، رافقها ازدياد الطلب على الأيدي العاملة في الزراعة، فمن هنا ظهر مفهوم العمالة المأجورة والتي تعني: "أن يعمل الأفراد في المزارع مقابل أجر مالي متفق عليه"، ومع زيادة أعداد العمالة

¹⁵ الزعبي، قاسم. المصدر نفسه.

¹⁶ المفاهيم الإدارية - عمل موسمي، هارفارد بزنس ريفيو (أحد مواقع المجرة)، accessed Sept, 15, 2021.

الوافدة وعزوف الذكور من أهل المنطقة عن العمل في القطاع الزراعي نظراً لانخفاض الأجر وبحثاً منهم عن وظيفة ذات أجر ثابت؛ لتزداد أهمية مشاركة النساء في العمل الزراعي بشكلٍ كبير¹⁷.

5 الإطار القانوني

كفلت المعايير الدولية الحقوق الاقتصادية للنساء، حيث أكدت اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)¹⁸ على أن تقوم الحكومات بمناهضة كافة أشكال التمييز ضد المرأة بكافة الوسائل المناسبة دون التأخير. وضرورة أن تضمن الحكومات الإجراءات المناسبة لكفالة تطور النساء وتقديمها في كافة الميادين. كما أكدت المادة الخامسة من ذات الاتفاقية على ضرورة اتخاذ التدابير المناسبة لتعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية؛ بهدف القضاء على كافة أشكال التمييز والعادات والممارسات السلبية.

وأكدت الاتفاقية على ضرورة إلغاء كافة أشكال التمييز التي تواجه النساء في ميدان العمل من خلال كفالة التمتع بنفس فرص التوظيف وبيئة العمل والمساواة في الأجر والوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل. في ذات السياق، أشار العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية¹⁹، إلى تعهد الدول بالمساواة بين الذكور والإناث في التمتع بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وأشارت المادة السادسة من العهد على اعتراف الدول بالحقوق في العمل وأن تُتاح لكل شخص الفرص المناسبة لكسب رزقه بعمل يختاره بنفسه. وتوفير برامج التوجيه والتدريب في مجالات العمل الاقتصادية في ظروف عمل عادلة، من حيث الأجر المُنصف وظروف عمل تكفل السلامة والصحة والاستراحة وأوقات الفراغ والتحديد المعقول لساعات العمل، بما يضمن العيش الكريم للعامل وأسرته²⁰.

أكدت المادة 11 من العهد على حق كل شخص في مستوى معيشي مُلائم يوفر بموجبه حاجاته الأساسية من الغذاء والكساء والمأوى، وحقه في التحسين المتواصل لظروف عيشه، وعلى الدول أن تنتشر مبادئ إصلاح نُظُم وتوزيع الأراضي الزراعية بطريقة تكفل إنماء الموارد الطبيعية.

على المستوى الوطني، محلياً كفل الدستور الأردني العمل لجميع المواطنين، ويجب أن تُوجه الدولة الاقتصاد لتوجيه فرص العمل والنهوض بها ووضع التشريعات التي تضمن حق العامل في الحصول على الأجر الذي يتناسب مع طبيعة عمله،

17 بني حمود، غروب محمد عطا الله. 2010، عمل المرأة في القطاع الإنتاجي غير الرسمي: دراسة سوسولوجية على عينة من النساء العاملات في القطاع الزراعي في الأغوار الشمالية. رسالة ماجستير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.

18 اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، حيث تم اعتمادها في عام 1979 وقد صادق عليها الأردن وتم نشرها في الجريدة الرسمية في عام 2007.

19 حيث تم اعتماده بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 في عام 1966 وصدقت عليه الحكومة الأردنية وتم نشره في الجريدة الرسمية في عام 2006.

20 حسب أحكام المادة السابعة للعهد.

وتحديد ساعات العمل وأيام الإجازة، وتعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث، بالإضافة لخضوع العامل للقواعد الصحية²¹.

خلال هذا العام 2021، تم إصدار نظام عمال الزراعة رقم 19 لسنة 2021؛ لتنظيم العمل الزراعي، حيث كفل نظام عمال الزراعة في المادة 3 بند (ج) للعامل الزراعي أحقية إثبات حقوقه المستوجبة من صاحب العمل بكافة الطرق ما لم يتم تحرير العقد كتابةً، وبحسب المادة 4 و5 تم تحديد شروط العمل الزراعي: من ساعات عمل محددة يتخللها فترات الاستراحة، العمل الإضافي وما يترتب عليه من أجر إضافي، في حين ألزم صاحب العمل بتوفير شروط الصحة والسلامة المهنية داخل بيئة العمل بحسب المادة 11، والمساواة في الأجر عن كل عمل ذو قيمة متساوية بعيداً عن التمييز في الجنس بحسب المادة 8 بند(ج)، إلا أن النظام لم يتضمن أية نصوص تحمي النساء العاملات في القطاع من أشكال الإساءة اللفظية في أماكن العمل، واقتصر على ذكر شروط أحقيتها في الحصول على إجازة أمومة بحسب المادة 7 فقرة (ج)، أيضاً لم يتضمن أي نص يدل على العاملين غير النظاميين. وعلى الرغم من إقرار الاستراتيجية الوطنية للتنمية الزراعية²² ومراجعة محاورها إلا أنها لم تتضمن جزءاً يتعلق بتعزيز العمالة الزراعية وحل التحديات ووضع تصورات للحلول المقترحة ولا سيما العمالة الزراعية من النساء.

6 واقع عمل النساء في الزراعة

حين بات القطاع الزراعي يعتمد بشكل كبير على النساء العاملات مقابل الذكور، واللواتي يُعتبرن الأفضل من ناحية تنفيذ العمل الزراعي، ولا يمكن الاستغناء عنهن في عملية الإنتاج الزراعي، لتؤكد على ذلك إحدى المستثمرات في القطاع الزراعي قائلةً: "أنا أفضل النساء لأنهم بحاجة لدخل مادي أكثر من الرجال كونهم يبصرون عيالهم وعلى بيوتهم"، حيث تشكل عدد النساء العاملات 10 آلاف سيدة في مناطق وادي الأردن²³، وعلى اعتبار أهمية وجودها في العمل الزراعي لا بد من تسليط الضوء على ما تعانيه هذه الفئة من النساء من تحديات.

"مُجبرين على الرضا بسبب الوضع الاقتصادي ووجود الأطفال وظروف المعيشية الصعبة، غصين عات" هذا ما أشارت إليه إحدى المشاركات في الجلسات النقاشية. دفعت التحويلات الاقتصادية بشكل عام، وخلال جائحة كوفيد- 19 بشكل خاص في استمرار التراجع الكبير الذي يشهده القطاع الزراعي خلال السنوات الماضية. بالرغم من ذلك، لا يزال العمل الزراعي يوفر ملاذاً لآلاف النساء اللواتي يبحثن عن فرصة للعمل؛ للنهوض بالعائلة من خلال تحسين دخلها الشهري. فتتجه الكثير من النساء في لواء الأغوار الشمالية عامة وبلدية طبقة فحل بشكل خاص للعمل في القطاع الزراعي، فيقمن بجميع المهام والأدوار أثناء عملها في القطاع الزراعي، بما في ذلك: قطف الثمار بجميع أشكالها، وتحميل الأقفاص الممتلئة بالمحاصيل

21 الدستور الأردني، المادة 23، الفصل الثاني.

22 الاستراتيجية الوطنية للتنمية الزراعية 2020-2025، وزارة الزراعة.

23 <http://www.moa.gov.jo/AR/Pages/20202025> الاستراتيجية الوطنية للتنمية الزراعية

23 مازن، شرين مازن وجندي، كنزا. 2017، دراسة استشرافية مصغرة المرأة في القطاع الزراعي... عمل صعب، وحياة قاسية"، مركز تمكين للدعم والمساندة.

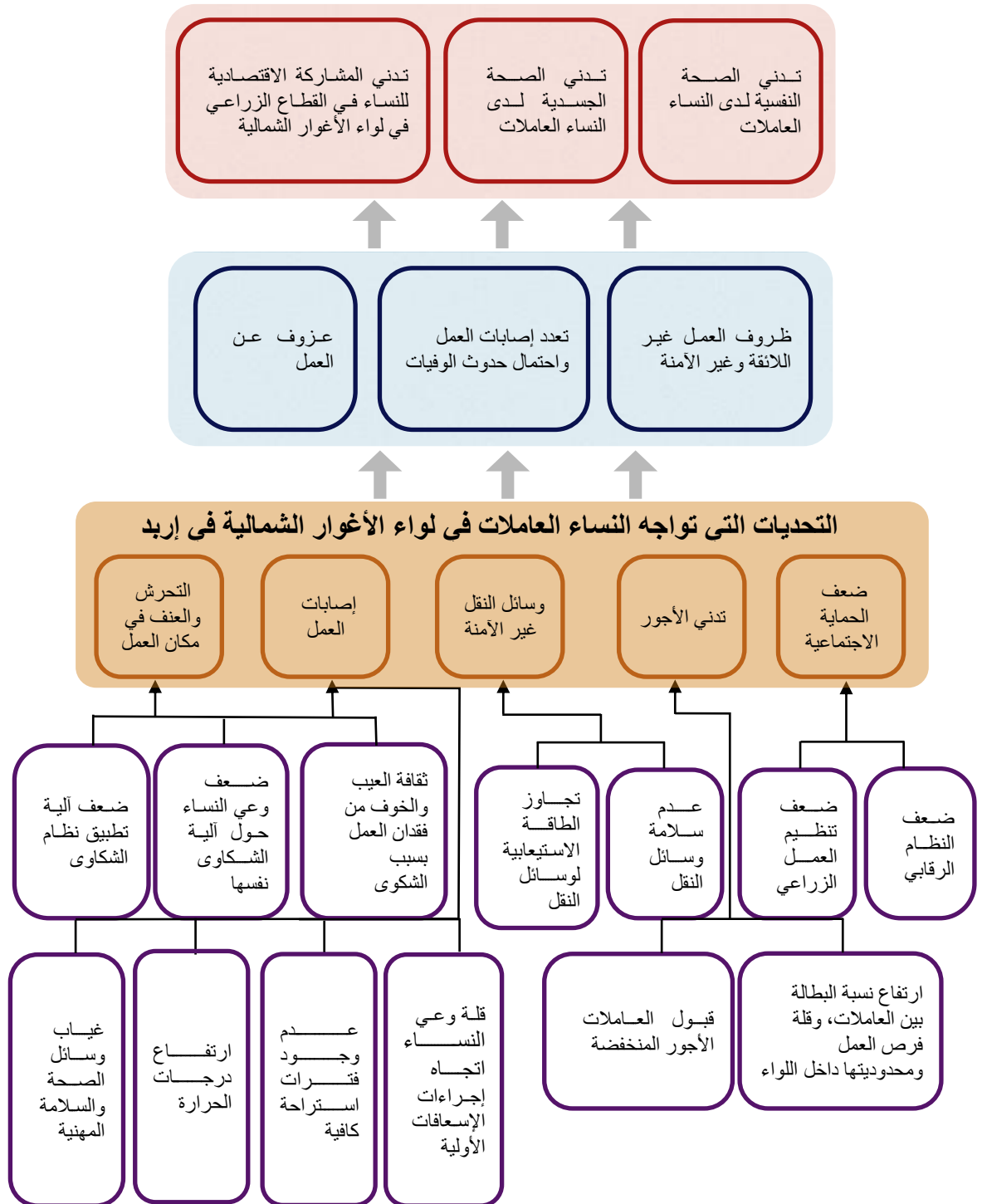
الزراعية، وأثناء عملها في مزارع الحمضيات (البيارات) غالباً ما يقتصر دورها على عملية توجيه الثمار: "هي العملية يتم من خلالها ترتيب الثمار المقطوفة داخل الأقفاص التي يتم بيعها في الأسواق"، ويفضل أصحاب المزارع أن تقوم النساء بهذه المهمة؛ لاعتقادهم بأنهن أكثر إتقاناً لهذه المهمة من الرجال.

وبالنسبة لإصابات العمل وتأمينها، تحدثت إحدى المشاركات: "أي إشي يصيبك بالشغل أشعة الشمس أو دوخه بقعد وبرتاح شوي، وأيام إجري بتوَجعني وبرجع أكمل وممكن ما أرجع أكمل، وينحسب أجار وممكن ما ينحسب أجار". فيتم تحديد ساعات العمل والأجر حسب نوع المحصول، فعلى سبيل المثال: في مجال الخضروات، يتم العمل على نظام فترتين صباحية ومساءية (مدة كل فترة أربع ساعات) بواقع خمسة دنانير لكل فترة. أما بالنسبة لمجال الحمضيات، فيختلف حساب الأجر، بحيث تتقاضى العاملات فيه أجرة يومية تتراوح بين 10 إلى 15 دينار مع 12 ساعة من العمل في اليوم (من الساعة السادسة صباحاً إلى السادسة مساءً)، أما بالنسبة لمحصول الدوالي، فيتم دفع الأجرة اليومية حسب كمية إنتاج المحصول للعاملة.

وأضافت إحدى المشاركات مشيرة إلى صعوبة العمل: "بيطلعو بعض الأمراض منها الديسك، وألم في الأقدام، الشغل متعب بالغور وخاصة بسبب الجو". وتتصف طبيعة العمل للسيدات العاملات في القطاع الزراعي بتعدد المخاطر التي تهدد حياتهن العملية والصحية، بما في ذلك: مهام العمل الزراعي الشاقة، وساعات العمل الطويلة، وعدم مراعاة الفروقات الجسدية بين المرأة والرجل، وارتفاع درجة الحرارة خلال ساعات العمل، وعدم توفر معدات الصحة والسلامة المهنية؛ ليصبحن أكثر عرضة للمخاطر والإصابة في أثناء العمل. علاوةً على ذلك، نوع الاتفاق على العمل يتداخل في موضوع التحديات التي سيتم مناقشة علاقتهما فيما يلي:

7 التحديات ومناقشتها

7.1 شجرة المشكلات²⁴



24 "منهجية لتحديد المشكلة وأسبابها وآثارها، حيث الجذع هو المشكلة الرئيسية، وتمثل الجذور أسباب المشكلة الأساسية في حين تمثل الفروع آثاره".

7.2 مناقشة التحديات

بعد تحليل المعلومات خلال عملية البحث المكتبي وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال عقد المقابلات مع الجهات المعنية والمجموعتين المركزتين مع النساء العاملات في القطاع الزراعي من منطقة المشارع والشيخ حسين في الأغوار الشمالية، توصلت الورقة إلى تحديد التحديات الخمس الأكثر خطورة والتي تؤثر سلباً على صحتهم الجسدية والنفسية على المدى البعيد وعلى مشاركتهم الاجتماعية والاقتصادية، وتمثلت التحديات بالآتي:

أولاً: وسائل النقل غير الآمنة

يتمثل التحدي هذا في عدم وجود أمان في وسائل النقل التي تستخدمها النساء العاملات، فوسائل النقل المستخدمة هي الحافلة الصغيرة أو البيك أب اللذان يتم توفيرهما من قبل طرف صاحب العمل. ويتراوح عدد الركاب من 5 إلى 30 عاملة، بحيث قد يتجاوز الطاقة الاستيعابية، مما يؤدي إلى زيادة احتمالية حدوث الإصابات في أثناء الوصول إلى مكان العمل.

ثانياً: تدني الأجور

على الرغم من نظام رقم 19 لسنة 2021 (نظام عمال الزراعة لسنة 2021) كفل الحقوق العمالية في القطاع الزراعي من ناحية الحد الأدنى للأجور²⁵ والإجازات²⁶، وغيرها وفقاً لقانون العمل، إلا أن الأجور التي تحصل عليها العاملات تقل عن ذلك. فتحصل النساء العاملات على 1.25 دينار لكل ساعة عمل. (وقد يكون أقل من ذلك، بحسب كيفية حساب الأجر أو نوعية المحصول) ولا يحصلن على الأجر الإضافي في حال عملهن وقت العطل الرسمية أو الأعياد، كما يُعد الفقر والبطالة وقلة فرص العمل ومحدوديتها داخل اللواء عوامل تُجبرهن على قبول الأجور المنخفضة وكذلك ظروف العمل الصعبة.

ثالثاً: ضعف الحماية الاجتماعية

بالرغم من وجود طلب دائم ومنتظم للعمال في العمل الزراعي، إلا أن عقد العمل في القطاع الزراعي لا يزال غير مكتوباً، إذ يتم الاتفاق على العمل شفويّاً، إما عن طريق التواصل المباشر، أو عن طريق وسيطة مسؤولة عن السيدات العاملات. ولذلك، العاملون في القطاع الزراعي غير مشمولين بالضمان الاجتماعي، وفي حال حدوث تعرض العاملات لإصابات داخل حيز العمل فلا يتكفل صاحب العمل أو أي جهة أخرى بتكاليف العلاج، بل تقوم العاملات بدفعها من حسابهن الخاص. ولا يتم توفير حوافز أو أية من الإجازات المستحقة التي وردت في نظام عمال الزراعة لسنة 2021 وقانون العمل، بما في ذلك: إجازة سنوية وإجازة مرضية مدفوعة وإجازة أمومة، ولا تتلقى السيدة العاملة في القطاع الزراعي أي تعويض مادي بحال حدوث إصابة لها أثناء العمل. وبسبب عدم خضوع السيدات العاملات في القطاع الزراعي للضمان الاجتماعي يفقدن الكثير

<https://sswm.info/ar/taxonomy/term/2647/problem-tree-analysis>

25 نظام رقم 19 لسنة 2021 (نظام عمال الزراعة لسنة 2021)، المادة 8.

26 نظام رقم 19 لسنة 2021 (نظام عمال الزراعة لسنة 2021)، المادة 7.

من الحقوق العمالية والبدلات بما فيها: بدل التعطل نتيجة إصابات العمل، وبدل الإجازات السنوية والمرضية، وإجازة الأمومة.

رابعاً: إصابات العمل

"حكينا لصاحب العمل: أسعفها، حكالنا: من وين أجيب سيارة؟، رنيت على الدفاع المدني، مع إنه الدفاع المدني بمنطقة بعيد عنا لو تركناها ممكن تموت، ما لحقها ماتت!"²⁷، ذكرت ذلك إحدى المشاركات في الجلسة المركزة. كما ورد في التحليل، ثمة إصابات متعددة في مكان العمل، وهي تتمثل في: (1) ضربات الشمس نتيجة لساعات عمل طويلة وارتفاع درجات الحرارة، ومهام عمل شاقة، (2) إصابات بسبب وسائل النقل والمواصلات أثناء الوصول إلى العمل أو العودة من العمل؛ بسبب تجاوز الطاقة الاستيعابية (حمولة زائدة)، (3) التعرض للدغات الأفاعي، (4) الاختناق جرّاء البقاء في البيوت البلاستيكية لفترات زمنية طويلة وارتفاع درجات الحرارة.

إضافةً إلى ذلك، في حال تعرض أي عاملة لإصابة أثناء العمل، غالباً لا يتم إسعافها بشكل مباشر ونقلها إلى أقرب مستشفى؛ لممانعة صاحب العمل أو عدم اكتراثه. عدا عن عدم توفر معدات الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل، وإن توفرت، لا تستطيع أي من العاملات التعامل مع الحالات الطارئة بشكل مناسب؛ لضعف مهاراتهم في الإسعافات الأولية وعدم وجود آلية خاصة للتعامل مع حالات الإصابات المذكورة سلفاً. وكذلك يُشكّل البُعد الجغرافي لبعض المناطق التي تعمل النساء العاملات عن المراكز الصحية عائقاً بارزاً في حال حدوث الإصابة والحاجة لإسعافهنّ.

خامساً: التحرش والعنف في مكان العمل

فضلاً عن التحديات السابقة المتعلقة بظروف العمل غير اللائقة وبيئة العمل غير الآمنة، تتعرض النساء العاملات في القطاع الزراعي للتحرش والعنف سواء أكان جسدياً أو لفظياً. ومن هذه الحالات، تتعرض السيدات للتحرش اللفظي والجسدي أثناء استخدامهنّ للمواصلات، وقد تتعرض النساء العاملات للعنف اللفظي من قبل صاحب العمل بذريعة عدم إنجاز العمل أو التباطؤ والتهاون في إنجاز العمل، أو لاستغلالهن لإنجاز أكبر قدر ممكن من العمل على حساب صحتهن الجسدية والنفسية.

7.3 أثر التحديات على النساء العاملات في القطاع الزراعي

بناءً على التحديات السابقة، وبحسب نتائج العمل الميداني، تترتب مجموعة من الآثار السلبية من التحديات التي تواجه النساء العاملات في القطاع الزراعي، والتي تتمثل فيما يلي:

²⁷ مشاركة إحدى النساء خلال الجلسات المركزة.

على صعيد الجانب الاجتماعي:

- ارتفاع نسبة التفكك الأسري نتيجة الانشغال الدائم للأم العاملة في القطاع الزراعي، وطول فترة العمل وتحديدًا عند عملها لفترتين خلال اليوم الواحد.
- تدني مستوى المشاركة الاجتماعية بسبب عدم انتظام ساعات العمل.
- الانغلاق على الذات والتفكير السلبي نتيجة العمل في بيئة صعبة وسيئة.
- غياب أراضيات حماية اجتماعية والتي تضم التأمين الصحي والضمان الاجتماعي وتقاعد الشيخوخة.

على صعيد الجانب الصحي:

- تدني مستوى الصحة النفسية لدى النساء العاملات في القطاع الزراعي؛ لازدياد الضغط النفسي في حال هي المعيل الوحيد للأسرة.
- الغُروف عن العمل بسبب حدوث إصابة جسدية بليغة أو الخوف من حدوث إصابة جسدية تُحد من استمراره في العمل في القطاع الزراعي.
- تدني مستوى رعاية الأطفال؛ بسبب عدم تلقيهم الرعاية اللازمة من قبل أمهاتهم العاملات في القطاع الزراعي.

على صعيد الجانب الاقتصادي:

- فقدان الاستقرار الوظيفي؛ لعدم ضمان أي حقوق عمل من حقوق النساء العاملات في القطاع الزراعي.
- تدني مستوى المشاركة الاقتصادية للنساء العاملات في القطاع الزراعي في قطاع العمل المنظم.
- ضعف إقبال النساء العاملات في القطاع الزراعي على فتح مشاريع صغيرة خاصة بهن؛ نتيجة خوفهن من التضيق الذي قد يمارس عليهن من قبل الجهات المانحة للقروض.

8 التجربة التايوانية في إدماج النساء في العمل الزراعي

تقع تايوان شرقي آسيا وهي من الدول المتقدمة فيها، بمساحة كلية تبلغ 316193 بما يقارب أقل من نصف مساحة الأردن، 70٪ من تضاريسها عبارة عن جبال، ويبلغ عدد سكانها 23.5 مليون نسمة (ما يزيد عن ضعف عدد سكان الأردن)، وبلغ الناتج المحلي الكلي 668.5 مليار دولار في حين تحتل المرتبة 36 في قائمة الدول الأعلى في الناتج المحلي الكلي للفرد عام 2020 بينما احتل الأردن المرتبة 111 في عام 2019²⁸.

يُشكل الناتج الزراعي 1.65٪ من الناتج المحلي الكلي في تايوان، وبما يساوي 11 مليار دولار أمريكي عام 2020²⁹ وهذه النسبة للقطاع الزراعي التقليدي فقط، لم يتم حساب الناتج للقطاعات الأخرى ذات الصلة بالقطاع الزراعي، وإذا ما دمنا

28 "GDP - Gross Domestic Product," countryeconomy.com, Accessed Oct 09, 2021, <https://countryeconomy.com/gdp>.

29 Directorate-General of Budget, Accounting and Statistics, "National Statistics: GDP of year 2020," Executive Yuan, R.O.C (Taiwan).

القيمة الإضافية التي تم إيجادها في القطاع الزراعي والقطاعات ذات العلاقة نصل إلى نسبة مساهمة 11.21٪ من الناتج المحلي الكلي لتايوان عام 2012.³⁰

تواجه تايوان تحدٍ كبير في افتقارها للمساحات الزراعية بالمقارنة مع ارتفاع عدد سكانها الضخم؛ مما دفع الحكومة إلى البحث عن أساليب جديدة تُساهم في رفع الإيرادات للقطاع الزراعي وتحسين جودة الحياة للمزارعين، فبادرت بالعمل على عدد من المشاريع التي تهدف إلى مساعدة نمو القطاع الزراعي وتعزيز دور النساء العاملات فيه، والتي تتمثل في:

أولاً: عقد جلسات تدريبية وتعليمية للنساء

أبدى مجلس الزراعة لليوان التنفيذي (Council of Agriculture, Executive Yuan, Taiwan)، الذي يعد أكبر هيئة تنفيذية في تايوان، منذ بداية الخمسينات اهتمامه في العمالة الزراعية من النساء. حيث بادر لعقد جلسات تدريبية وتعليمية تتوافق وحاجات النساء العاملات وتساهم في التطور الزراعي والاجتماعي، والتي اشتملت على المواضيع الآتية: سلامة الطعام والصحة، وطرق مكافحة الحشرات داخل بيئة العمل، ورعاية الأطفال، وتجميل البيئة المنزلية. كما ركزت الجلسات التدريبية على مهارات العمل الجانبي أو الثانوي، مثل: العمل في مجالات الرعاية المنزلية، وخدمات الطعام والشراب، والقطاع الترفيهي. وأيضاً، لم تُغفل جانب تطوير الذات، والطب الوقائي، ورعاية المسنين، وطرق تعزيز دورهن في القطاع الزراعي. حيث تم عقد 4669 جلسة، شاركت فيها 122424 متدربة تعمل في القطاع الزراعي خلال خمسة عقود لغاية عام 2008.³¹

ثانياً: المشاريع الصغيرة - مشروع أعمال الأمهات

بادر مجلس الزراعة لإنشاء مشروع "أعمال الأمهات" عام 2003؛ لتعزيز دور النساء في القطاع الزراعي ورفع مستوى مشاركتهن الاقتصادية والاجتماعية³²، من خلال توفير جلسات تدريبية وتقديم منح للنساء اللواتي يسعين إلى فتح مشاريع صغيرة. تطرقت الجلسات التدريبية إلى مهارات الإدارة والتسويق وغيرها من المهارات؛ لتحويل القطاع الزراعي التقليدي إلى قطاع مترابط مع القطاعات الأخرى، مثل: خدمات الطعام والشراب وقطاع السياحة. فتعمل النساء العاملات على تصميم مشروع خاص بمزرعتهم أو محصولهن من المزرعة، وإنشاء مطاعم (أو محلات مختلفة مثل: محل مشروبات أو مخازن، بحسب نوع المحصول للمزرعة أو القرية)، مما جعل قائمة الطعام أكثر تميزاً من المطاعم العادية، وجعل القرية نفسها تحمل القيمة السياحية. فلا ينحصر دور النساء في القطاع الزراعي في العمل الزراعي لإنتاج المحصول فحسب، بل أيضاً لتوفير خدمات الطعام والشراب والسياحة وبالتالي تحقيق قيمة إضافية لعملهن ورفع إيراداتهن من العمل الزراعي. علاوة على ذلك، يساهم نجاح المشروع في دعم القرية سياحياً وإيجاد فرص عمل جديدة مساعدة المجتمع المحلي.

30 مجلس الزراعة لليوان التنفيذي لتايوان. 2012، أهمية الزراعة والقطاعات ذات الصلة في الاقتصاد الكلي لتايوان.

31 مجلس الزراعة لليوان التنفيذي لتايوان. 2007، نتائج تنفيذ أعمال تعزيز التدبير المنزلي الريفي.

32 تشينغ، يوهوي. 2016، دراسة الوضع الإداري لمشروع أمهات المزرعة: الجلسات التدريبية للنساء في القطاع الزراعي، Research Bulletin of KDARES، 16 (3) 49-50.

مثال، قرية تنزي في مدينة تايتشونغ، حيث شكّلت 9 مجموعات من النساء اللواتي يعملن على تحضير الطعام الريفي، وأخريات يُقمن بتجهيز المنتجات الزراعية، لتقدم هذه التجربة عوائد مالية وصلت إلى 206 ألف دولار أمريكي في عام 2010، كما أتاحت المجال فرص عمل لسكان المدينة بلغ عددها 83 وظيفة بصفة العامل المنتظم و56 وظيفة بصفة العامل المؤقت. كما أشارت أبحاث أخرى في هذا المجال، أن مشروع "أعمال الأمهات" يساعد النساء على إنشاء مشاريعهن بشكل أكثر نظاماً وانتظاماً من العمل الزراعي التقليدي.

ثالثاً: التحول الصناعي

بعد انضمام تايوان إلى منظمة التجارة العالمية (WTO)، تم إلغاء سياسات حماية ودعم القطاع الزراعي وإلغاء قرض الضرائب على استيراد المنتجات الزراعية من الخارج، فكان هناك حاجة لجعل القطاع الزراعي التايواني أكثر منافسة في ظل تأثير الانضمام إلى المنظمة؛ فسّعت الحكومة لربط القطاع الزراعي بالقطاعات الأخرى؛ لزيادة الخدمات المتوفرة في القطاع بما فيها التوصيل، والترفيه، والتسويق، والتجربة الثقافية، وغيرها من الخدمات الحديثة. فتم إنشاء عدد من المزارع السياحية بهدف جذب السياح، سعياً لتعزيز دور المزرعة في الاقتصاد التايواني وتوفير وجهات سياحية جديدة للمواطنين. أما بالنسبة لبعض المزارع التي لا تمتلك إمكانية كبيرة في القطاع السياحي، فبعضها تلجأ إلى التكنولوجيا، مثل طرق تُسمى "Breeding Techniques" وهي: "تكنولوجيا تساهم في تحسين طرق تربية الكائنات الحية، تشمل التلقيح الاصطناعي، ونقل الأجنة، والتخصيب في المختبر ونقل نواة الخلية وذلك لتوفير أنواع جديدة من المحاصيل ذات ميزة وقيمة إضافية وقيمة أكبر من المحصول العادي"، فعلى سبيل المثال: تم إنتاج البطيخ بدون بذور، ورفع نسبة الحلوة لبعض الفواكه (المانجو والأناناس)؛ ليصبح القطاع الزراعي في تايوان أكثر منافسة على المستوى الدولي.

9 الخيارات والبدائل

بناءً على ما سبق، وبهدف تنظيم العمل الزراعي في الأغوار الشمالية عن طريق تحسين ظروف عمل النساء في قطاع الزراعة، واستناداً على نتائج تحليل المعلومات والبيانات من مصادرها الثانوية والأولية، وفي ضوء التجربة التايوانية في إدماج النساء في العمل الزراعي، اقترح الفريق البحثي جملة من السياسات العامة، وهي:

أولاً: سياسة عامة لمراجعة وتطوير التشريعات ذات العلاقة بالعمل في القطاع الزراعي

الهدف: إيجاد حماية اجتماعية وقانونية للنساء العاملات في القطاع الزراعي.

البرنامج:

- مراجعة وتطوير نظام عمالة الزراعة رقم 19 لسنة 2021 بما يضمن التخفيف من التحديات التي تُعاني منها النساء العاملات في القطاع الزراعي.

- أن يُجرّم نظام عمالة الزراعة رقم 19 لسنة 2021 أي اعتداءات على النساء العاملات في القطاع الزراعي.
- تطوير التشريعات ذات العلاقة بالعمل الزراعي بما يضمن توسيع دائرة الحماية الاجتماعية المقدمة للنساء العاملات في القطاع وبما يكفل شمولهنّ في التأمين الصحي والضمان الاجتماعي.
- التنسيق والتعاون بين وزارة العمل ووزارة الزراعة في تطوير أدوات الرقابة التشريعية، بما يضمن توفير وسائل الصحة المهنية والعامة للنساء العاملات في القطاع الزراعي.

مزايا وفرص السياسة:

- الإسهام بالحد من الانتهاكات الواسعة لحقوق النساء العاملات في القطاع الزراعي وتحقيق الردع العام والخاص لأي شخص قد ينتهك هذه الحقوق.
- تحقيق الحماية القانونية للنساء العاملات في القطاع الزراعي.
- المساهمة في تعزيز أدوات الرقابة على العمالة الزراعية.

تحديات تطبيق السياسة:

- الفترة اللازمة للتنسيق بين المؤسسات ذات العلاقة بالعمل الزراعي - وزارة العمل ووزارة الزراعة - في تطوير ومراجعة نظام عمالة الزراعة الجديد رقم 19 لسنة 2021.
- صعوبة شمول جميع العمال في القطاع الزراعي في برامج الحماية الاجتماعية؛ بسبب صغر أحجام المشاريع الزراعية في بعض الأحيان وتدني مستوى إيراداتها.
- صعوبة التطبيق الفعلي للحماية القانونية والاجتماعية في المناطق النائية؛ لضعف الرقابة على المنشآت الزراعية، وتدني المستوى الاقتصادي.
- زيادة العبء على أرباب العمل في تحمل نفقات التأمين الصحي والاجتماعي والالتزام بالحد الأدنى للأجور.

ثانياً: سياسة عامة لبذل المزيد من الجهود لتحسين بيئة العمل للنساء العاملات في القطاع الزراعي

الهدف: خلق بيئة عمل آمنة مراعية لحقوق النساء العاملات في القطاع الزراعي.

البرامج:

- تعزيز الشراكة مع قطاع النقل البري ووزارة الزراعة واتحاد المزارعين؛ لتوسيع شمولية كافة المناطق الزراعية في توفير وسائل مواصلات آمنة وفق المواصفات وبما يتناسب مع احتياجات النساء العاملات في القطاع الزراعي.
- عقد شراكة بين وزارة العمل ومديرية الدفاع المدني؛ لاعتماد نظام خاص في كل منشأ زراعي، يتم بموجبه توفير معدات الإسعافات الأولية، وتدريب أشخاص مؤهلين لإجراء الإسعافات الأولية داخل بيئة العمل.
- التنسيق ما بين وزارة العمل ووزارة الزراعة؛ لتطوير نظام الشكوى وآلية التبليغ عن الانتهاكات التي تواجهها النساء في بيئة العمل بما يضمن الحفاظ على السرية والخصوصية للعاملات.

- تَبَنَّى وزارة العمل تطوير برامج توعية خاصة بالنساء العاملات في القطاع الزراعي؛ تركز على أهمية أمان بيئة العمل وحقوقهن العمالية وكيفية المطالبة بها.

مزايا وفرص السياسة:

- زيادة ملائمة بيئة العمل ودرجة الأمان للنساء العاملات في القطاع الزراعي.
- تقليل مخاطر الإصابات وخطورتها أثناء ساعات العمل.
- تيسير وصول النساء العاملات إلى أماكن العمل وزيادة سلامة النقل.

تحديات تطبيق السياسة:

- التكلفة المالية اللازمة في تحسين وسائل النقل والمواصلات.
- صعوبة تطبيق النقل البري في كافة مناطق الاغوار الشمالية؛ لضعف البنية التحتية وبعد الأماكن الزراعية عن الأماكن المركزية في المنطقة.
- التكلفة المالية اللازمة لإعداد النظام الطبي الخاص في كل موقع زراعي.

ثالثاً: سياسة عامة لزيادة فرص تنظيم قطاع العاملين في الزراعة

الهدف: الوصول إلى قطاع زراعي منظم يضمن الشمول في كافة الامتيازات والحقوق مثل سائر قطاعات العمل المنظمة.

البرامج:

- عقد شراكة ما بين وزارة الزراعة ومديرية التحول الالكتروني وتكنولوجيا المعلومات ومكتب العمل؛ لتطوير منصة إلكترونية تحتوي على كل المعلومات والبيانات المتعلقة بالقطاع الزراعي والعاملين فيه.
- اعتماد وزارة العمل نموذج عقد عمل موحد للعاملين في القطاع الزراعي، يلزم صاحب العمل في العمل به.
- استحداث وحدات رقابة وتفتيش متخصصة للإشراف على القطاع الزراعي.
- العمل على إيجاد كيان مؤسسي (نقابة، جمعية، اتحاد) يضم في عضويته النساء العاملات في القطاع الزراعي للدفاع عن حقوقهن ومصالحهن.
- العمل على تطوير نظام حوافز وامتيازات للمنشآت الزراعية التي تطبق معايير العمل اللائق للنساء في القطاع الزراعي.

مزايا وفرص السياسة:

- الإسهام في الحد من الانتهاكات الواسعة على صعيد حقوق النساء العاملات في القطاع الزراعي.
- رفع مستوى تنظيم العمل الزراعي بما يساعد على رفع إنتاجية العمل في القطاع الزراعي.

- ضمان الحقوق القانونية العمالية للعُمال والعاملات في القطاع الزراعي.
- تساعد البيانات والمعلومات المتعلقة بقطاع الزراعة في تزويد الجهات المعنية والمختصة حول أوضاع القطاع وتطوره والرصد الدقيق لاحتياجات القطاع والعاملين فيه، كما تسهيل عمل الجهات الرقابية على رصد انتهاكات العمل بسرعة ودقة أكبر.

تحديات تطبيق السياسة:

- الفترة الزمنية اللازمة لتنظيم القطاع الزراعي بما في ذلك المشاريع وأصحاب العمل والعمال ضمن قاعدة بيانات ومعلومات المتعلقة دقيقة وشاملة.
- امتناع بعض أصحاب العمل عن الالتزام في نظام العقود الموحدة.
- ضعف البنية التحتية لاستحداث كيان مؤسسي في منطقة الأغوار الشمالية.

رابعاً: سياسة عامة لإجراء حملات توعوية وتنقيفية بحقوق النساء العاملات في القطاع الزراعي.

الهدف: رفع الوعي لدى النساء العاملات في القطاع الزراعي حول حقوقهن العمالية.

البرامج

- العمل على إنتاج أدلة إرشادية وكُنَيَّات حول حقوق النساء العاملات في القطاع الزراعي.
- العمل على إعداد برامج إعلامية مرئية أو مسموعة أو مقروءة هدفها الرئيسي هو رفع وعي النساء العاملات بحقوقهن في العمل الزراعي.
- عقد جلسات توعوية موجهة لأصحاب العمل والعاملات بما يضمن التعرف على واجبات أصحاب العمل ومسؤولياتهم اتجاه النساء العاملات لديهم.

مزايا وفرص السياسة:

- رَفَع وعي النساء العاملات في القطاع الزراعي حول حقوقهن وتحسين قدرتهن في المطالبة بحقوقهن.
- تنقيف النساء العاملات في العمل الزراعي حول أهمية أدوارهن في القطاع الزراعي ومساهمتهن على الصعيد الاقتصادي.

تحديات تطبيق السياسة:

- صعوبة التنبؤ والتقييم لمخرجات البرامج التوعوية وفعاليتها.
- عدم القدرة على تغطية كافة شرائح العاملات في منطقة الأغوار الشمالية.

تهدف الورقة إلى تحسين واقع النساء العاملات في القطاع الزراعي. لذلك، استند الفريق البحثي على الميزان المعياري مُتمثلاً في تحليل المزايا والفرص والتحديات في تطبيق كل سياسة على حدة في تحقيق الهدف، وبالتالي تبنت الورقة:

- 1- سياسة عامّة لبذل المزيد من الجهود لتحسين بيئة العمل للنساء العاملات في القطاع الزراعي.
- 2- سياسة عامة لإجراء حملات توعوية وتثقيفية بحقوق النساء العاملات في القطاع الزراعي.

فإذا وضعت وزارة الزراعة، وزارة العمل، ومديرية الأمن العام واتحاد المزارعين جهودهم في تحسين وضع النساء العاملات في القطاع الزراعي والعمل على تنظيمه، سينعكس ذلك بشكلٍ مُلاحظ على تحسين أوضاع النساء بشكلٍ عام على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي، وبالتالي المساهمة في تحقيق أهداف التنمية المُستدامة وتحديداً الهدف رقم 1 مُتمثلاً في القضاء على الفقر، والهدف رقم 5 مُتمثلاً في المساواة بين الجنسين، والهدف رقم 9 مُتمثلاً في العمل اللائق ونمو الاقتصاد، والهدف رقم 11 مُتمثلاً في مدن ومجتمعات محلية مستدامة، والهدف رقم 15 مُتمثلاً في الحياة في البر، وأخيراً الهدف رقم 17 مُتمثلاً في عقد الشراكات لتحقيق الأهداف.



هاتف: +٩٦٢٦٥٣٤٤٧٠١ | info@wana.jo | الجمعية العلمية الملكية، ٧٠ أحمد الطراونة ، عمان، الأردن

www.wanainstitute.org