

المرأة العاملة في الزراعة: ظروف عملها
وتجربتها وتحدياتها في استخدام وسائل
النقل من وإلى المزارع في منطقة غور الأردن



صداقات
تدو بيئة عمل صديقة للمرأة

٢٠٢٠

الفهرس

٥	المصطلحات الأساسية
٩	١. المقدمة والملخص التنفيذي
١٦	٢. السياق العام للدراسة
١٦	أ. السياسات الزراعية على مر التاريخ وأثرها على قطاع الزراعة
١٨	ب. مراجعة لدراسات متعلقة بمشاركة المرأة في قطاع الزراعة
٢١	٢. ت. القطاع الزراعي في الأغوار
٢٢	٢. ث. قطاع الزراعة من حيث المساحة والمساهمة في الاقتصاد
٢٤	٢. ج. المرأة العاملة بالزراعة
٢٥	٢. ج. ١. قصة وجود دون حقوق
٢٦	٢. ح. أثر جائحة كورونا على العمال والعاملات في قطاع الزراعة
٢٨	٢. خ. النظرية النسوية التي تفسر هشاشة عمل النساء
٢٩	٢. د. جهود مدنية لتعزيز حقوق المرأة في القطاع الزراعي
٢٩	٢. د. ١. جهود مدنية أردنية
٣١	٢. د. ٢. جهود مدنية عربية وإقليمية
٣٢	٣. منهجية الدراسة
٣٢	٣. أ. الهدف وأسئلة البحث
٣٣	٣. ب. مراجعة مكتبية
٣٣	٣. ت. البحث الكمي
٣٥	٣. ث. البحث النوعي
٣٥	٣. ث. ١. المجموعات البؤرية
٣٦	٣. ث. ٢. مقابلات شبه منظمة
٣٧	٣. ج. تحديات الدراسة
٣٨	٤. المرأة العاملة في قطاع الزراعة في الأغوار
٣٨	٤. أ. الخصائص الديموغرافية والشخصية للمرأة العاملة في الزراعة
٣٨	٤. أ. ١. العمر
٣٨	٤. أ. ٢. التعليم
٣٩	٤. أ. ٣. الحالة الاجتماعية
٣٩	٤. ب. الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمرأة العاملة في الزراعة
٣٩	٤. ب. ١. الأعباء الرعائية
٤١	٤. ب. ٢. الأعباء المادية
٤٣	٤. ب. ٣. العاملات في الزراعة معيلات أساسيات لأسرهن
٤٥	٥. تحديات العمل للمرأة العاملة في الزراعة في الأغوار
٤٦	٥. أ. غياب العمل اللائق
٤٧	٥. أ. ١. عمل طويل وشاق
٤٩	٥. أ. ٢. تدني الأجور
٥٢	٥. أ. ٣. العنف والتحرش في العمل
٥٣	٥. أ. ٤. غياب مظلات الحماية الاجتماعية من ضمان اجتماعي ورعاية صحية
٥٤	٥. ب. عبء التنقل يضاعف مشقة المرأة العاملة في الزراعة

٥٧	١. التنقل للعاملات في الزراعة في منطقة الأغوار
٥٨	أ.١ رحلة يومية شاقة
٥٩	ب.١ واسطة نقل غير آمنة
٦١	ج.١ تكلفة التنقل
٦٣	د.١ الاكتظاظ
٦٤	هـ.١ موعد عودة غير مضمون
٦٦	و.١ رحلة من الخوف والقلق
٦٧	ز.١ حوادث مستمرة
٦٩	ح.١ العنف والتحرش أثناء التنقل
٧٢	٧. تحديات أصحاب المزارع والسائقين
٧٤	٨. الحلول من وجهة نظر الخبراء والعاملات في الزراعة
٧٤	أ.٨ حلول متعلقة بالنقل مقترحة من قبل الخبراء
٧٥	ب.٨ حلول متعلقة بالنقل مقترحة من قبل العاملات في الزراعة
٧٥	ج.٨ حلول لتوفير ظروف العمل اللائق
٧٧	٩. حالات دراسية كاستنتاجات رئيسية للدراسة
٧٧	أ.٩ المرأة العاملة في الزراعة هي الحلقة الأضعف
٧٨	ب.٩ غياب الضمان والتأمين كركيزة للحماية الاجتماعية
٧٩	ج.٩ رحلة الموت
٨٠	د.٩ عاملة الزراعة وحيدة في مواجهة المنظومة
٨٠	هـ.٩ الصمت مقابل لقمة العيش
٨١	و.٩ ح.٩ يوم في حياة عاملة - التنقل والعبء الرعائي
٨٤	١٠. التوصيات
٨٤	أ.١٠ توصيات عامة متعلقة بالمرأة العاملة بالزراعة
٨٥	ب.١٠ توصيات حول أهمية إيجاد نظام عمال وعاملات الزراعة
٨٦	المراجع
٨٨	الرسوم البيانية والجداول

الملاحقات

- ٨٩ ملحق (١): نموذج الاستبيان الكمي
- ٩٥ ملحق (٢): دليل نقاش الجلسات البؤرية مع المزارعات
- ٩٨ ملحق (٣): دليل نقاش الجلسات البؤرية مع أصحاب المزارع
- ١٠٠ ملحق (٤): دليل نقاش الجلسات البؤرية مع السائقين

اتفاقية منظمة
العمل الدولية
بشأن القضاء
على العنف
والتحرش في
عالم العمل
رقم ١٩٠

معياري دولي أصدرته منظمة العمل الدولية لمواجهة العنف في العمل عام ٢٠١٩ بعد حملة عالمية مُستمرة وبعد الضغط من قبل النقابات العالمية ومنظمات المجتمع المدني. الاتفاقية (رقم ١٩٠) والتوصية المرافقة لها (رقم ٢٠٦) تهدفان إلى ضمان ألا يتعرض أحد للعنف والتحرش في عالم العمل، وتحمي الاتفاقية العمال/العاملات والأشخاص الآخرين في عالم العمل. ويشمل ذلك العاملين/العاملات على النحو المحدد في القوانين والممارسات الوطنية، والذين يعملون بصفة عامة بغض النظر عن أوضاعهم/ن التعاقدية، والأشخاص تحت التدريب في العمل، والعمال/العاملات ممن أنهيت خدماتهم، والمتطوعين/المتطوعات، والباحثين/الباحثات عن عمل، والمتقدمين/المتقدمات إلى وظائف، والأفراد الذين يمارسون سلطة صاحب/صاحبة العمل واجباته أو مسؤولياته. (منظمة العمل الدولية، اتفاقية بشأن القضاء على العنف والتحرش رقم ١٩٠)

عالم العمل

هناك أهمية تخص بحثنا وتخص عمل المرأة عند النظر إلى العمل بعالمه الواسع والشامل وليس العمل المقصور فقط بساعاته خلف المكتب أو داخل المصنع؛ فعمل المرأة في الزراعة لا يقتصر على فترة وجودها في المزرعة، فعالم العمل يشمل الأماكن العامة والخاصة حيثما تشكل مكان عمل. وفي الأماكن التي تتلقى فيها العاملة أجراً، أو تأخذ استراحة، أو تتناول وجبة طعام، أو تستخدم المرافق الصحية ومرافق الاغتسال وتغيير الملابس. فعالم العمل يشمل الرحلات أو السفر أو التدريب أو الاحداث أو الأنشطة الاجتماعية ذات الصلة بالعمل. كما يشمل الاتصالات المرتبطة بالعمل، والأهم فيما يخص بحثنا، فعالم العمل يشمل التنقل عند التوجه إلى العمل والعودة منه. (منظمة العمل الدولية، اتفاقية بشأن القضاء على العنف والتحرش رقم ١٩٠)

حرية التنظيم
النقابي

لقد أكد دستور منظمة العمل الدولية على مبدأ الحرية النقابية وأعتبرها أحد المبادئ الرئيسية التي نشأت من أجلها. وأحد الأهداف التي حددها الدستور لغايات بلوغها وتحقيقها. كما أكد على ذلك إعلان المنظمة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وللعمال ولأصحاب العمل جميعاً الحق في انشاء منظمات من اختيارهم والانضمام إليها. والحق في ممارسة مفاوضات جماعية مع الطرف الآخر. وينبغي أن يكونوا قادرين على أن يقوموا بذلك بحرية ومن دون أي تدخل من الطرف الآخر أو من الدولة. أن الحرية النقابية حق أساسي من حقوق الانسان وهي تشكل، إلى جانب حقوق المفاوضة الجماعية، قيمة أساسية من قيم منظمة العمل الدولية. أن حقوق التنظيم والمفاوضة الجماعية هي حقوق تمكينية تجعل من الممكن تعزيز الديمقراطية والإدارة السديدة لسوق العمل والظروف اللائقة في مكان العمل.

(منظمة العمل الدولية، اتفاقية بشأن القضاء على العنف والتحرش رقم ١٩٠)

منظمة العمل الدولية^١

معيّار دوليّ أصدرته منظمة العمل الدولية لمواجهة العنف في العمل هي منظمة تابعة للأمم المتحدة، تأسست في عام ١٩١٩ ومقرها مدينة جنيف في سويسرا؛ تأسست كنتيجة لاتفاقيات إنهاء الحرب العالمية الأولى لتحقيق العدالة الاجتماعية، وهي ركيزة دستورية أساسية لحقوق العمال والعمالات والعدالة الاجتماعية وهي التي تصدر الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق العمال والعمالات وآخرها اتفاقية القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل. وكونها المنظمة الوحيدة في الأمم المتحدة التي تعتمد التمثيل الثلاثي، فهي تجمع بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال لتعزيز العمل اللائق في جميع أنحاء العالم، وكذلك صياغة معايير وسياسات العمل.

العمل اللائق

يجاد فرص عمل للنساء والرجال في ظروف من الحرية والمساواة والأمان والكرامة الانسانية، توفر الأمان للعمالين في مكان العمل وتوفير الحماية الاجتماعية للعمالين وأسرهم، وتوفير فرصاً للنمو الشخصي والمهني وتشجع على الاندماج الاجتماعي، وتعطي العمال الحرية في التعبير عن مهنهم ومخاوفهم وتنظيم أنفسهم والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم، لضمان تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية للجميع.

يشكّل تعزيز العمل اللائق في المنطقة الهدف الأساسي لدى المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية. فالعمل اللائق يجسّد تطلّعات الأفراد في حياتهم المهنية وآمالهم المعلقة على الفرص والمداخل والحقوق والاستقرار العائلي والتطور الشخصي والعدالة والمساواة بين الجنسين بالإضافة إلى رغبتهم في إيصال صوتهم والاعتراف بدورهم. ويُعتبر العمل اللائق بأبعاده المتعدّدة مدمكاً للسلام في المجتمعات كما أنه يعكس اهتمامات الحكومات والعمّال وأصحاب العمل الذين يشكّلون التركيبة الثلاثية التي تميّز بها منظمة العمل الدولية. (منظمة العمل الدولية، العمل اللائق واجندة العام ٢٠٣٠ من أجل التنمية المستدامة)

العنف والتحرش في عالم العمل

نطاق من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، التي تهدف، أو تؤدي، أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي، نفسي، جنسي، أو اقتصادي، ويشمل العنف والتحرش على أساس النوع الاجتماعي (الجنس). ويتضمن هذا التنمر والمضايقة، وغيرها من الأمور.

(منظمة العمل الدولية، اتفاقية بشأن القضاء على العنف والتحرش رقم ١٩٠)

^١<https://bit.ly/3IS3un9>

نظام عمال الزراعة في الأردن

النظام هو تشريع يُسن لتطبيق أحكام القانون كدرجة من درجات التشريع، حيث يأتي على الترتيب التالي: (الدستور، القانون، الأنظمة، التعليمات واللوائح). تعدد الدائرة أو المؤسسة أو الهيئة أو الوزارة المعنية، ويفرّه مجلس الوزراء بعد أن يُعيد صياغته ديوان التشريع والرأي، وينشر في الجريدة الرسمية إشعاراً ببدء العمل بمقتضاه رسمياً.^٢

قدم خالف مناهضة العنف والتحرش في عالم العمل^٣ - مسودة نموذجية لنظام عاملات وعمال الزراعة وذلك بعد التشاور مع العمال بشأن احتياجاتهم/ن. تكمن أهمية هذا الجهد بأنه قدّم نظاماً متكاملًا يحمي جميع حقوق العمال وفقاً لمعايير العمل الدولية ومعايير حقوق الإنسان، حيث يتضمن ذلك المساواة في الحقوق بين عمال قطاع الزراعة، بغض النظر عن جنسهم/ن وجنسيتهم/ن.

أصدرت وزارة العمل مسودة مقترحة لنظام عمال الزراعة لسنة ٢٠٢٠ ودعت ذوات/ذوي العلاقة إلى إبداء ملاحظاتهم عليها، ليصار بعد ذلك إلى إقرارها، وتحتوي المسودة على عشرة مواد ومنها ساعات العمل، والعطلة الأسبوعية، والسكن العمالي، والنظام الداخلي، وأخطار العمل، والضمان الاجتماعي.

(وزارة العمل الأردنية، نظام عمال الزراعة، ٢٠٢٠)

قدم خالف مناهضة العنف والتحرش في عالم العمل من خلال كتاب وُجه إلى وزارة العمل، وضح فيه رأيه حول المسودة وبأنها محدودة وعالجت بصورة مختزلة جوانب من العمل في القطاع الزراعي، ولم تراعي خصوصية العمل في القطاع الزراعي وتنظيمه، وتنوع العلاقات التعاقدية بأشكالها الموسمية والمؤقتة والعرضية، من حيث عقود العمل، وتنظيم العمل، والحقوق والحمايات.

(تم إدراج المزيد من التفاصيل حول النظام في الدراسة)

العمل الزراعي

كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل/ة الزراعي في الإنتاج النباتي أو الحيواني لقاء أجر، سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي أو ضمن أحد أشكال عقد العمل المرن.

(وزارة العمل الأردنية، مسودة نظام عمال الزراعة، ٢٠٢٠)

صاحب العمل الزراعي

الشخص الطبيعي أو الاعتباري الذي يتولى إدارة منشأة زراعية سواء أكان مالكا أو مستخدماً أو متضمناً ويستخدم بأي صفة كانت عاملاً زراعياً فنياً أو مهنياً أو أكثر مقابل أجر.

(وزارة العمل الأردنية، مسودة نظام عمال الزراعة، ٢٠٢٠)

^٢ <https://bit.ly/3pLYUZQ>

^٣ خالف مناهضة العنف والتحرش في عالم العمل تم إطلاقه عام ٢٠١٨ ويضم نقابات عمالية مستقلة ومؤسسات مجتمع مدني بهدف مناهضة العنف والتحرش في عالم العمل ورصد الانتهاكات التي تندرج ضمنها والدفع من أجل المصادقة على اتفاقية منظمة العمل رقم ١٩٠

الأعمال الرعائية غير مدفوعة الأجر

يُعتبر العمل في مجال الرعاية أمراً في غاية الأهمية لمجتمعاتنا وللاقتصاد أيضاً. وهو يشمل رعاية الأطفال والمسنين والأشخاص الذين يعانون من أمراض وإعاقات بدنية وعقلية، فضلاً عن الأعمال المنزلية اليومية كالطبخ والتنظيف والغسيل وإصلاح المنزل وإحضار الماء والحطب.

في جميع أنحاء العالم، تؤدي الأعمال الرعائية غير مدفوعة الأجر وذات الأجر المتدنية على نحو غير متكافئ، النساء والفتيات وخاصة من الفئات الضعيفة التي تتعرض للتمييز على أساس العرق أو الأصل الإثني أو الجنسية أو الجنس أو الرتبة الاجتماعية. تتحمل المرأة أكثر من ثلاثة أرباع أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وتشكل ثلثي قوة العمل مدفوعة الأجر في مجال الرعاية.

(إكسفام، ٢٠٢٠)

المساواة في الأجر

يحق للرجال وللنساء أجرٌ متساو عن عمل ذي قيمة متساوية. ولا يمكن الاكتفاء بمساواة العمال والعاملات في الأجر عند مزاولته عمل مطابق أو مماثل، فلهم الحق في المساواة في الأجر عند مزاولته عمل مختلف تماماً ولكنه يُعتبر متساوياً القيمة بالاستناد إلى معايير موضوعية. أن المساواة في الأجر من حقوق الإنسان المتعارف عليها. وهي من حق جميع النساء والرجال. وقد تم تعديل قانون العمل في الأردن مؤخراً ليشتمل مواد خاصة بالمساواة في الأجر.

(منظمة العمل الدولية، المساواة في الأجر)

العمالة غير المنظمة

يفتقر الأشخاص الذين يعملون في القطاع غير المنظم من عمال عرضيين موسميّين وعمال بعقود قصيرة الأجل إلى الحماية الاجتماعية والإعانات الصحية والوضع القانوني والحقوق والحريات النقابية. واستخدم مصطلح "القطاع غير المنظم" منذ تبنّيته في السبعينات بوصفه مدخلاً مفاهيمياً لعدد من الأنشطة التي يستثنىها القانون أو تلك الواقعة خارج النطاق التنظيمي أو الضريبي.

(منظمة العمل الدولية، قياس العمل غير المنظم)

الحيازات الزراعية

الحيازات الزراعية تعني العلاقة القانونية أو العرفية القائمة بين الناس، كأفراد أو مجموعات، على الأراضي وما يتصل بها من موارد طبيعية (المياه والأشجار والمعادن والحيوانات البرية، وغير ذلك). وقواعد الحيازة تحدد كيفية تخصيص الحقوق العقارية داخل المجتمعات. وهذه القواعد تحدد من له حق الانتفاع وبأي مورد يستطيع الانتفاع ولأي مدة وبأي شروط.

(منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة)

١. المقدمة والمخلص التنفيذي

تواجه المرأة تحديات متعدّدة في قطاع الزراعة، ولعل أهمها غياب مظلة للحماية الاجتماعية والصحية، وغياب معايير للعمل اللائق من أجور وساعات عمل، بالإضافة إلى تعدد المسؤوليات المنزلية والرعاية، وعدم مشاركة الرجل بهذه المسؤوليات الرعاية. يقابل كل هذا يوم عمل شاق وطويل ورحلة يومية من الخطر والخوف بسبب النقل غير الآمن من وإلى أماكن العمل.

للمرأة دور محوري في قطاع الزراعة، وارتباط وثيق بإدارة الموارد والاقتصاد المنزلي على صعيد العمل الزراعي غير الرسمي وغير مدفوع الأجر، وخصوصاً في توفير الموارد الغذائية لأسرتها الصغيرة والممتدة ومساهمتها في دفع عجلة الإنتاج وتنمية مجتمعتها. ولكن السياسات الاقتصادية التي أدت إلى تهميش قطاع الزراعة، بحجة شح المياه وقلة الموارد، ساهمت في تفاقم الفقر والبطالة عند العاملين والعاملات بالقطاع الزراعي الرسمي وغير الرسمي. ومن هنا تزايدت أعداد الهجرات من الأراضي والعمل في الزراعة إلى المدن والعمل في الوظائف الرسمية، وبالتالي العزوف عن العمل في الزراعة، مما أثر بشكل مباشر على المرأة العاملة حالياً في الزراعة، وزاد من تهميشها بسبب ضعف الإنتاج الزراعي وقلة الموارد المالية، وغياب منظومة الحماية والحقوق العمالية لهذا القطاع.

وجاءت جائحة كورونا لتكشف حجم وهشاشة القطاعات غير المنظمة وعلى رأسها القطاع الزراعي، والعاملين والعاملات فيه، وكيف أن على الدولة توسيع نطاق الوصول إلى الحماية الاجتماعية لضمان حقوق وسلامة العمال والعاملات العاملين فيه ودعم النقابات والمؤسسات المدنية الداعمة لهذا القطاع.

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على ظروف العاملات في قطاع الزراعة، وتوثيق تجربتهن وتحدياتهن في استخدام وسائط النقل من وإلى مكان العمل (المزارع)، وكيف تشكل تحدياً رئيسياً للعاملات في القطاع يتوجب الالتفات إليه بشكل جدي، من خلال إيجاد الأنظمة والقوانين اللازمة، وتجدر الإشارة إلى أن هذه الدراسة هي الأولى من نوعها لتسليط الضوء على مسألة تنقل العاملات في قطاع الزراعة بشكل معمق.

إعتمدت الدراسة منهجية كمية ونوعية وطورت أداة/استبانة بحثية استهدفت ثلاثة وثمانون امرأة لجمع معلومات كمية بهدف تقييم الحالة الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية للعاملات في قطاع الزراعة، بالإضافة إلى جمع بيانات تخص تجارب المرأة العاملة في قطاع الزراعة عند استخدامهن لوسائط النقل للوصول إلى مكان العمل.

استند البحث النوعي على منهجية المجموعات البؤرية وتم تطوير أدلة للنقاش من قبل لجنة فنية شكلتها مؤسسة صداقة ضمت في عضويتها خبراء في النقل والنوع الاجتماعي والبحث والتنمية، وبالتعاون مع مركز تضامن العمالي، وتم عقد الجلسات البؤرية المركزة على مدى شهر تقريباً، في الفترة الممتدة من حزيران إلى تموز ٢٠٢٠. واتبعت الدراسة منهجية تتماشى مع الممارسات الفضلى في هذا الإطار عبر مراعاة الاحتياجات والمتطلبات المختلفة للنساء العاملات في الزراعة في الأردن، وقد أجرى فريق صداقة خمس جلسات لمجموعات بؤرية استهدفت ١٥ مشاركة في كل جلسة بمجموع ٨٠ امرأة عاملة، وجلستين

من المجموعات البؤرية إحداهما مع سائقي الحافلات العاملين في نقل العاملات. والثانية مع أصحاب المزارع أو أصحاب العمل. كما تم إجراء مقابلات شبيهة منظمة مع نساء عاملات لم يستطعن المشاركة بالجلسات البؤرية من يستخدمن النقل لفترات أطول ويسكن في مناطق تبعد عن المزارع. وتم تنفيذ مقابلات شبيهة منظمة مع المعنيين. بما في ذلك وزارة العمل، وهيئة تنظيم النقل البري وكذلك تم إجراء مقابلات مع مؤسسات مجتمع مدني لها ارتباط بحقوق العاملين بالزراعة لأخذ وجهة نظرهم حول الحلول والتوصيات التشريعية والعملية لتحسين النقل للعاملات والنهوض بواقع العاملات.

يوصف العمل في الزراعة بأنه شاق ومرهق يتضمن العمل من ساعات الصباح الباكر بأجور رمزية دون وجود ضمان اجتماعي، ودون إجازات سنوية أو مرضية، مع غياب كامل لمكان مناسب للاستراحة خلال ساعات العمل، والعمل تحت أشعة الشمس الحارة، ودون وجود تأمين صحي يحمي المرأة في حال التعرض لإصابات عمل.

وبرغم هذه الظروف، فدافع المرأة الرئيسي للعمل هو ظروفها المعيشية والاقتصادية الصعبة، على الرغم من تدني الأجور ومشقة العمل وغياب مظلة الحماية الاجتماعية. ويوصف الغور من قبل المستجيبات بأنه «جائع»، بمعنى أنه يعاني من الفقر والجوع وتغاضي الحكومة عن احتياجاته وظروفه. وقد أظهرت الدراسة أن ٤٨٪ من المستجيبات معيلات وحيدات لأسرهن.

من الملفت أن مسألة النقل لم تمثل مشكلة رئيسية للعاملات عند الحديث عن أهم تحديات العمل، حيث أن ظروف العمل في المزارع بالنسبة لهن هي الأصعب والأشقى، أما النقل، وبالرغم من خطورته اليومية على حياتهن فقد أصبح روتيناً يومياً اعتدن عليه، بحسب قولهن. وهذا مؤشر على أن ظروف النقل أصبحت واقعا، وأن التهميش وغياب العدالة الاجتماعية أصبح أمراً واقعا بالنسبة للمرأة، تنشأ عليه وتعزز المنظومة المجتمعية وغياب السياسات العادلة.

عدم وجود وسائل نقل مخصصة لنقل العاملين والعاملات بالزراعة أدى إلى استخدام وسائل النقل المتاحة والشائعة في المزارع مثل (البك أب المخصص لنقل المحاصيل أو باص الهونداي / حمولة خمسة ركاب) لنقل العاملات من وإلى المزارع بحمولة في الباص قد تصل أحيانا إلى ثلاثين امرأة، مما يشكل خطورة على حياة العاملات بسبب الاكتظاظ في مركبة هي بالأصل غير مهيأة لنقل الركاب. والحمولة الزائدة هي أحد أهم الأسباب لوقوع الحوادث، حيث أن ٨٦٪ من المستجيبات في الدراسة تعرضن لحادث سير في أثناء التنقل من وإلى المزارع. بالإضافة إلى أن الاكتظاظ الشديد داخل الباص يسبب ألما وتعبا جسديا ونفسيا للعاملات.

وسائق الباص لا يستطيع القيام بأعمال الصيانة لقلّة المال وتراكم التكاليف، وعدم صلاحية رخصة المركبة، فيقوم بالسير في طرق خطيرة ووعرة لتجنب الشرطة في الطرق الرئيسية.

ومن هنا تأتي أهمية التوصيات المتعلقة بإيجاد نظام لعمال وعاملات الزراعة، وأن يكون ذلك بمثابة خطوة أولى لحماية العاملين والعاملات، وتوفير مظلة قانونية تضمن العمل اللائق، وتضمن حماية اجتماعية وصحية وتنقلا آمنا، وأن يأخذ النظام احتياجات المرأة العاملة في الزراعة بعين الاعتبار بما في ذلك تعدد أعبائها وأعمالها الرعائية.

يتبع النظام ضرورة تضمين نص خاص في قانون العمل لحماية العمال والعاملات في قطاع الزراعة، وإيجاد أنظمة للتفتيش والمراقبة، مع ضرورة تنظيم وزارة الزراعة للقطاع. على وزارة النقل أيضاً مسؤولية ضمان نقل آمن وضمن ترخيص المركبات ومراقبة عملية التنقل ودعم السائقين وأصحاب المزارع لتوفير نقل آمن.

فيما يلي ملخص لأهم النتائج:

ظروف العمل

- أظهرت الدراسة الكمية أن معظم المستجيبات وبنسبة ٩٢٪ يتقاضين دخل أقل من ٢٢٠ دينار شهرياً، وأظهرت الدراسة أن معظم يتقاضى الأجر بشكل أسبوعي بنسبة ٧٨٪ من المستجيبات.
- العمل في الزراعة شاق ومرهق بأجور رمزية دون وجود ضمان اجتماعي، ودون إجازات سنوية أو مرضية، مع غياب لمكان مناسب للاستراحة خلال ساعات العمل، والعمل تحت أشعة الشمس الحارة ودون وجود تأمين صحي يحمي المرأة في حال التعرض لإصابات عمل.
- النساء يدركن أهمية الاشتراك بالضمان الاجتماعي ومدى أهميته كمظلة تحميهن وما لذلك من أثر على حياتهن وضمن مستقبلهن، خصوصاً بعد التقاعد حيث أظهرت الدراسة أن جميع المستجيبات من العاملات بالزراعة أي بنسبة ١٠٠٪ غير مشتركات بالضمان الاجتماعي.
- وعلى الرغم من المخاطر والإصابات المحتملة المرتبطة بالعمل بالزراعة، لا يوفر أصحاب العمل التأمين الصحي بأي شكل من الأشكال، ويتم التغاضي عن إصابات العمل من قبل أصحاب المزارع الذين يصرون على أنها ليست مسؤوليتهم، حيث أظهرت الدراسة الكمية أن جميع المستجيبات بالزراعة أي بنسبة ١٠٠٪ غير حاصلات على تأمين صحي.
- ورغم هذه الظروف فالدافع الرئيسي للعمل بالنسبة للمرأة هو بسبب الظروف المعيشية الاقتصادية الصعبة وقد أظهرت الدراسة أن ٤٨٪ من المستجيبات معيلات وحيدات لأسرهن.
- يوم العمل في الزراعة عبارة عن «سلسلة من التحديات والصعوبات» على حد وصف إحدى المستجيبات.
- وإذا أخذنا بعين الاعتبار ظروف العمل الخطرة بشكل عام لدى العاملات والمتمثلة بتكرار حوادث العمل كظاهرة شائعة بالإضافة إلى معاملة المرأة العاملة في الزراعة معاملة سيئة من قبل صاحب المزرعة أو المسؤول وظروف العمل غير اللائقة وغير العادلة من أجر متدن وعمل شاق وساعات عمل طويلة، فتصبح مسألة التنقل أمراً اعتيادياً بالنسبة لهن وكجزء طبيعي من ظروف وروتين العمل.

ظروف النقل

- مسألة النقل لم تمثل مشكلة رئيسية للعاملات عند الحديث عن أهم تحدياتهن في العمل، فالنقل وبالرغم من خطورته اليومية على حياتهن أصبح روتيناً يومياً، وهذا مؤشر على أن ظروف النقل أصبحت جزءاً طبيعياً من الحياة وأن التهميش وغياب العدالة الاجتماعية أصبح أمراً واقعاً بالنسبة للمرأة تنشأ عليه وتعززه المنظومة المجتمعية وغياب السياسات العادلة.

- بالمقابل كشفت الدراسة أن المرأة العاملة في قطاع الزراعة تفكر دائماً في ترك العمل بسبب مشقة العمل. ومن ضمنها ظروف التنقل السيئة التي عليها التعايش معها في كل يوم يذهب فيه إلى العمل. ولكنهن بحسب قولهن مجبرات على حمل مشقة المواصلات لتأمين لقمة العيش لعائلاتهن.
- أخريات ربطن المواصلات كسبب رئيسي لترك أو رفض العمل بالزراعة، وغالبية النساء اللاتي يعملن خارج الأغوار كن يرفضن العمل بسبب وسائل النقل لبعدها عن العمل عن منازلهن. إذ يستغرق الوصول ساعتين على الأقل. حيث أظهرت الدراسة الكمية أن ٤٢٪ من النساء العاملات رفضن العمل بسبب المواصلات.
- عند تقييم جودة وسلامة وسائل النقل قالت ٥٩٪ من المستجيبات أن وسائل النقل سيئة وأنهن يفتحن إلى منظومة نقل جديدة.
- عدم وجود وسائل نقل مخصصة لنقل العاملين والعاملات بالزراعة أدى إلى استخدام وسائل النقل غير المهيئة لنقل الركاب بحمولة كبيرة، مما يشكل خطورة على حياة العاملات.
- الحمولة الزائدة هي أحد أهم الأسباب لوقوع الحوادث، حيث إن ٨٦٪ من المستجيبات في الدراسة تعرضن لحادث سير أثناء التنقل من وإلى المزارع.
- بالإضافة إلى أن الاكتظاظ الشديد داخل الباص يسبب آلام وتعب جسدي ونفسي للعاملات.
- أظهرت الدراسة أن ٦٠٪ من المستجيبات يرين أن تجربتهن في التنقل من وإلى مكان العمل غير مختلفة عن تجربة الرجال العاملين في القطاع، بينما ٣٠٪ يرين أن التجربة مختلفة، حيث أن العمال لا يتعرضون للاستغلال أو التحرش مثل العاملات أثناء التنقل وليس لديهم مسؤوليات عند العودة للبيت بعد يوم طويل وشاق وبعد رحلة متعبة بالتنقل، وإذا تأخر الرجل في الوصول إلى البيت لا يساءل من قبل العائلة عن سبب التأخر.
- وأظهرت الدراسة الكمية أن ٤١٪ من المستجيبات تعرضن للمضايقات بشكل عام أثناء التنقل، وأن ٢٣٪ من المستجيبات تعرضن للتحرش أثناء التنقل، وأن أكثر الأشخاص الذين مارسوا التحرش على المستجيبات أثناء التنقل كانوا أيضاً من العمال الرجال حيث تكرر ذكرهم بنسبة ٥٣٪، يليهم السائق نفسه بنسبة ١١٪.
- أكثر من نصف العينة من العاملات لم تكن راضية عن خدمة وسائل النقل المستخدمة من وإلى المزارع.

حلول مقترحة من قبل العاملات في الزراعة

تضمنت الحلول بالدرجة الأولى آليات لضمان الترخيص والتسجيل القانوني لجميع السائقين والركبات، بالإضافة إلى توفير وسائل نقل مناسبة ومرحبة وآمنة للعاملات وضرورة توفير وتخصيص المزيد من وسائل النقل لتلبية احتياجات مختلف الركبات وحمولات تناسب ظروف العمل. ومن الناحية العملية أكدت العاملات على ضرورة وجود وسائل نقل بمقاعد كافية لجميع الركبات وبمساحة كافية بينهن وبضرورة توفير وسائل نقل مريحة خلال مواسم الصيف الحار لضمان رحلة مرحبة من وإلى مكان العمل. وأكدت العاملات

على ضرورة وجود ضوابط قانونية لعملية التنقل وبالتحديد في المراقبة والتفتيش على المركبات لضمان توفر إجراءات صارمة تضمن سلامة جميع الركاب ومن ضمنها توفير أحمزة الأمان. وأشارت العاملات إلى ضرورة التقيد بمداول ومواعيد انطلاق واضحة ودقيقة من وإلى مكان العمل. لا تسبب التأخير صباحا ولا عند العودة من العمل.

الحلول يجب أن تأخذ حيز التنفيذ بشكل فاعل وملح ويجب أن تكون على سلم الأولويات وأهمها إيجاد قانون يحمي حقوق النساء العاملات بأجر والتنقل وساعات العمل. وبالتالي ضرورة وجود جهة أو مرجعية كمنقابة تحمي حقوقهن. وضرورة شمولهن بالضمان الاجتماعي وفي التأمين الصحي. وضرورة رفع أجور العاملات في الزراعة بما يتناسب مع مشقة العمل وطوله وأن يكون الأجر عادلا بين الجميع وأن تدفع الأجور في الوقت المناسب دون خصم. البعض منهن أشار إلى أهمية تطبيق القوانين الخاصة بالمرأة كالسياسات المتعلقة بالحق في إجازة الأمومة ونظام الإجازات المرضية والسنوية والاستراحات خلال العمل.

التوصيات الرئيسية

- تضمين نص خاص في قانون العمل لحماية العمال والعاملات في قطاع الزراعة مترافقة مع آليات للتفتيش والمراقبة.
- إيجاد نظام عمال وعاملات الزراعة وفق قانون العمل والمعايير الدولية لتنظيم الأجر ساعات العمل والعطلة الأسبوعية والنظام الداخلي وأخطار العمل والضمان الاجتماعي. سيخدم المرأة بشكل كبير بسبب التحديات التي تواجهها كقضية مهمشة. والنظام يجب أن يأخذ بعين الاعتبار طبيعة العمل في القطاع الزراعي ومنها تنوع العلاقات التعاقدية بأشكالها الموسمية والمؤقتة والعرضية وتوفير الحماية والحقوق وتنظيم العمل.
- ضمان نقل أو مواصلات بشروط تراعي احتياجات المرأة العاملة بكافة شرائحها وعلى رأسها مراعاة شروط الأمان والسلامة وتدعيمها بنظام للعمل ومدونة سلوك ووجود نظام تبليغ وشكوى عن الانتهاكات خلال التنقل بواسطة النقل.
- ضرورة توفر الخدمات المساندة لعمل المرأة كأماكن لرعاية أطفال الأسر العاملة. حيث أن المسؤوليات العائلية ورعاية الأطفال تشكل التحدي الأكبر عند العاملات بالزراعة. وتوفير حضانة قريبة من المزرعة أو أماكن السكن. ويمكن أن تكون هذه الحضانة تابعة للبلدية أو لجمعية أو لحضانة منزلية وتوفيرها للأسر العاملة سواء عملت المرأة بشكل ثابت أو جزئي أو حتى يومي. ويمكن الاستفادة من المادة ٤٢ من قانون الضمان ومن صندوق الأمومة بالحصول على الدعم في تمويل هذه الحضانات.
- أهمية توفير السبل والوسائط والبرامج لتعزيز مهارات ومعارف المرأة العاملة في الزراعة من خلال دعم مشاركتها في برامج التدريب والدعم الفني والمهني لأن المرأة العاملة في الزراعة تعاني من الفقر وعدم القدرة على الوصول إلى الفرص التعليمية والتدريبية بالإضافة إلى عدم توفر تأمين صحي وضمان اجتماعي.
- وأخيرا التأكيد على أهمية المصادقة على اتفاقيات العمل الدولية وبشكل خاص الاتفاقية ٨٧ بشأن التنظيم النقابي والاتفاقية ١٩٠ بشأن إنهاء العنف والتحرش في عالم العمل والاتفاقية ١٢٩ بشأن التفتيش في المنشآت الزراعية.
- هناك مسؤولية ملقاة على عاتق مؤسسات المجتمع المدني المعنية بحقوق العمال والعاملات. فعليها أن تلتفت بشكل أكبر إلى مسألة تنقل العاملات في الزراعة. وتضمين

المطالب بخطط كسب التأييد وللضغط على الجهات المعنية بشكل أكبر. وذلك بالتنسيق مع النقابات العمالية ومع العاملات في القطاع. كما يجب أن يترافق هذا مع برامج قانونية لدعم النساء والخرائط في العمل النقابي أو في تشكيل جمعيات حقوقية زراعية. ودعمهن بشكل كاف للمطالبة بنقل آمن وأيضا للتعامل مع الأعباء الرعائية المتراكمة أو مخاطر الصحة والسلامة العامة في العمل.

• وكخطوة أساسية قادمة ستقوم «مؤسسة صداقة» و«مركز التضامن العمالي» بتطوير خطة للعمل بالتعاون والتنسيق مع «تحالف مناهضة العنف والتحرش في عالم العمل» للبناء على الجهد المتعلق بمسودة «نظام العاملين في قطاع الزراعة». وبالتركيز على موضوع التنقل، لحماية العاملات وصون حقهن بنقل آمن يحفظ كرامتهن الإنسانية والعمالية كبشر وكعاملات.

قبل أن نختتم، نود أن نشير إلى وجود فجوة كبيرة في الأرقام في الأردن فيما يتعلق بقطاع الزراعة والعاملين به؛ إذ هناك حاجة للتعمق في إحصاءات العمالة والبطالة في قطاع الزراعة، مثل عدد الوظائف المتاحة في القطاع، ونسبة العاملين والعاملات وتفاصيل عددهم/ن مقسمة حسب المهنة، والجنس، ووجود عقود عمل، ونسبة البطالة حسب الجنس وغيرها من الأرقام المهمة التي ستسلط الضوء على هشاشة هذا القطاع وعلى السياسات التي يجب أن تتبعها للنهوض به.

أيضا هناك حاجة لدراسة قطاع رعاية الطفل في مناطق الأغوار والمناطق المحيطة بالمزارع، وإمكانية إنشاء حضانات لرعاية أطفال الأسر العاملة بالقرب من المزارع وأماكن سكن الأمهات للتخفيف من الأعباء الرعائية.

توصلنا أيضا إلى ضرورة وجود قاعدة بيانات مفصلة لمخالفات السير والحوادث والحمولة الزائدة التي تحصل في منطقة الأغوار المتعلقة بالركبات التي تقل العاملات من وإلى المزارع.

وفي الختام، نتقدم «مؤسسة صداقة» بجزيل الشكر إلى فريق البحث الذي ضم كلا من رنا علي، ومي منصور، وسهر العالول ورندة نفاع، ودانا برادعي وكذلك إلى الفريق الاستشاري للدراسة والذي ضم مختصين/ات في مجال البحث الاجتماعي، والنوع الاجتماعي (الجندر)، والنقل والذين واللواتي راجعن أداة البحث وقدمن النصيحة والدعم وهن/م: نورة النور، نسرين العلمي، حازم الزريقات، وكذلك خالد دروزة على مساهمته في الدراسة المكتبية. كما نود أن نشكر الكاتبة زليخة أبو ريشة التي قامت بتدقيق وحرير البحث في مرحلته الأخيرة وضمان لغة نسوية. كما نشكر ناديا نفاع على تصميم الدراسة وإنتاج الفيلم، ومازن دياب على تطوير عرض الدراسة والمحتوى الإلكتروني.

نشكر أيضا النقابة المستقلة للعاملات والعاملين في القطاع الزراعي التي وفرت لنا المكان المناسب وهيأت الظروف للقيام بالبحث الميداني ولقاء العاملات خلال الجلسات البؤرية، ولخص بالذكر هنا ربما المرعي على مساعدتها في أثناء فترة حملها وولادتها، وعلى مشاركة تحدياتها في العمل في قطاع الزراعة، وكذلك النقابي مثقال زيناتي الذي فتح لنا بيته لتنفيذ البحث ومشاركتنا تجربته.

نشكر جميع العاملات المشاركات في البحث على وقتهن وشغفهن. ومشاركتهن تفاصيل أوضاعهن في العمل وتجربتهن في استخدام وسائط النقل في عالم العمل. ونشكر أيضا أصحاب المزارع والسائقين الذين أغنوا فهمنا حول تحديات القطاع وقدموا تصورهم للحلول الضرورية. ونشكر أيضا كلاً من وزارة العمل وهيئة تنظيم النقل على إعطائنا من وقتهم لإجراء المقابلات مع المعنيين. وكذلك مؤسسات المجتمع المدني التي تمت مقابلتها لغايات هذا البحث وهي: المرصد العمالي الأردني وبيت العمال للدراسات والأبحاث اللذين شاركنا تجاربهما في العمل بتسليط الضوء على حقوق العاملين والعاملات بالزراعة ومشاركتنا بعض التوصيات الهامة. وأخيراً نشكر مركز التضامن العمالي على دعمهم الفني واللوجستي والمعنوي في جميع مراحل وخطوات البحث منذ التخطيط له حتى مرحلة الكتابة والتدقيق.

ونأمل من خلال هذه الدراسة لفت النظر حول ما يتعرض له قطاع الزراعة في الأردن من تهميش وجاهل بشكل عام. والالتفات إلى العنصر البشري والمرأة العاملة والقائمة على هذا القطاع بشكل خاص. حيث يشكل هذا ضرورة حتمية وأن موضوع التنقل يستدعي وقفة جادة من قبل الجميع.

٢٠٢ السياق العام للدراسة

٢.١ السياسات الزراعية على مر التاريخ وأثرها على قطاع الزراعة

تعتبر الزراعة في منطقة جنوب شرق آسيا وشمال إفريقيا، بسبب موقعها الجغرافي الاستراتيجي على كل من الهلال الخصيب وطريق الحرير، من أهم قطاعات العمل الفاعلة وذلك لدورها المفصلي في التنمية الاقتصادية. وكان للزراعة على مر التاريخ دور كبير في تطور التجارة والاقتصاد في المنطقة. ولكن ذلك لم يترجم بالتوجه نحو الاكتفاء الغذائي، مع الأخذ بعين الاعتبار وضع سوريا المختلف حيث حققت الاكتفاء الغذائي. (العجايب، ٢٠١٩)

بعد فترة الاستعمار استُغل قطاع الزراعة سياسياً، وبالأخص مع تقسيم جزء من الهلال الخصيب حسب مخطط سايكس-بيكو عام ١٩١٦، إلى مناطق نفوذ تعود لفرنسا وبريطانيا. كما نعرفها شكلياً اليوم، مما جعل فكرة الاكتفاء الغذائي شبه مستحيلة. فتجزأت الأراضي الزراعية الإنتاجية لأسباب سياسية إقليمية وعالمية. (تايلر، ٢٠١٦).

ومؤخراً عبر الخضوع إلى سياسات التصحيح الهيكلية التي فرضها صندوق النقد الدولي، أجبر الأردن، بالإضافة إلى غيره من البلاد التي تصنف بالبلاد النامية مثل لبنان ومصر، على الاعتماد الكبير على الاستثمار الأجنبي وعلى تعزيز الريعية، وطالما كان المزارعين والعاملين بالقطاع الأكثر تعرضاً للتهميش والأقل تحصيلاً لكونهم عاملين في قطاع معرض لنضوب واستنزاف موارده الطبيعية. (بالأنش، ٢٠١٦).

كانت الزراعة تؤمّن فرص عمل ودخل لحوالي نصف القوى العاملة في المملكة في بداية الخمسينيات، و ٣٥٪ تقريباً من القوى العاملة مع بداية الستينيات. أما مع مطلع السبعينيات، بدأت الدولة بتشجيع أبناء القرى والأرياف على العمل في مؤسساتها وهجر الأراضي الزراعية وتشجيعهم للتقدم إلى ديوان الخدمة، بالإضافة إلى التشجيع على التوجه نحو التعليم الجامعي. ومن هنا بدأ فصل هوية المزارع عن الأرض وإعطاء أهمية أكبر للوظيفة الرسمية ولبرامج إصلاح القطاع العام (العجايب، ٢٠١٩).

وساهم في هذه الظاهرة اكتشاف النفط في دول الخليج الذي دفع تلك الدول للبحث عن القوى العاملة ذات الكفاءة وعن الحاصلين على شهادات جامعية. ومن هنا وجدت الأردن نفسها قادرة على تصدير هذه الكفاءات لتحصيل عوائد تدعم فيها الاقتصاد المحلي في حال شجعت أبناء الريف على التوجه نحو التعليم الجامعي وعلى العمل بمؤسسات حكومية. (العجايب، ٢٠١٩).

وفي آخر الثمانينيات قامت الحكومة بتأسيس مؤسسة التسويق الزراعي لدعم القطاع وتنظيمه ودعم المزارع ومن منطلق الحاجة لمأسسة القطاع، وضمن تسويق المنتجات باعتبار أن القطاع الزراعي هو من أهم الموارد الاقتصادية للانتاج الوطني. هدفت المؤسسة إلى «وضع الخطط الخاصة بتصدير واستيراد المنتوجات الزراعية ومراقبة تنفيذها»، و«تحديد أصناف وكميات المنتوجات الزراعية المسموح بتصديرها أو استيرادها ومواعيد التصدير والاستيراد»، و«وضع المواصفات الواجب توافرها في المنتوجات الزراعية المصدرة أو المستوردة أو

^٥ الحزب الشيوعي الأردني - المكتب الشبابي والطلابي. مدخل لفهم واقع القطاع الزراعي

المعرضة للبيع في الأسواق المحلية ومتابعة التقيد بتلك المواصفات» . وكان الهدف أيضا المشاركة في إجراءات تحديد أسعار المنتوجات الزراعية وإجراء الدراسات والأبحاث المتعلقة بتسويق المنتوجات الزراعية في داخل المملكة وخارجها بقصد تنظيم العملية التسويقية وتطويرها. (العجايب، ٢٠١٩).

ولكن في مطلع التسعينيات، بدأ الأردن في تطبيق برنامج التصحيح الذي فرضه صندوق النقد الدولي والبنك الدولي والذي يتناقض مع مهام مؤسسة التسويق الزراعي. وطلب من الأردن رفع الدعم عن البذور والمبيدات والأسمدة. بالإضافة إلى رفع رسوم المياه، والإلغاء الجزئي لدعم الأعلاف، وإغلاق مؤسسة التسويق الزراعي التي وصفها البنك الدولي بالتشويه الاقتصادي لأن هذه المؤسسة تساهم، في رأيه، في التبذير في الصرف العام، وأنها ليست من مهمات الحكومة الأساسية. (العجايب، ٢٠١٩).

هذه البرامج أدت إلى انقطاع مصدر دخل عدد كبير من الأردنيين وأثرت على المستوى المعيشي للأفراد والأسر العاملة بالزراعة، وساهمت في ارتفاع نسب وأعداد البطالة، وتحجبت الحكومات بضعف مؤهلات وكفاءة المواطنين، وبثقافة العيب، وبعدم قدرة الناس على دخول سوق العمل، مع أن الحكومات لم توفر بدائل ناجحة ولائقة لحصولهم على الوظائف وبالأخص النساء وخريجات الجامعات (العجايب، ٢٠١٩).

ومع تطبيق سياسات إعادة الهيكلة ظهرت أيضا مشكلة جديدة تمثلت في تقسيم الأراضي الزراعية إلى وحدات إنتاج صغيرة بحسب توصيات ومعايير صندوق النقد الدولي والبنك الدولي، والذي أدى إلى زيادة عدد الوحدات الزراعية الإنتاجية الصغيرة بمساحات لا تتعدى العشرة دونما بنسبة ١٨٢٪، والتي لا تصلح للزراعة التسويقية. وأدى ذلك إلى ارتفاع نسبة الإنتاج وانخفاض نسبة الربح وإضعاف قدرة المزارعين الصغار على تحمل الخسائر، ولذلك أصبحت الشركات التي تملك رأس المال الكبير والمزارعون أصحاب الأراضي الكبيرة هم الوحيدون القادرون على الصمود والتشغيل والوحيدون القادرون على الزراعة التسويقية وعلى استدامة عملهم في هذا القطاع. (العجايب، ٢٠١٩).

أن تحديات القطاع اليوم كثيرة، ولكن من أكبرها انتهاكات الحقوق العمالية التي تطورت لتصبح أعرفاً. ومن تلك: عدم التقيد بالحد الأدنى للأجور، وبالأخص مع العمال المهاجرين وحجز الوثائق وجوازات السفر، وصعوبة الوصول إلى مكان العمل وعدم توافر نظام مواصلات عادل وآمن وبالأخص للنساء. (الناطور، ٢٠١٦).

ومن جهة أخرى، فإن نسبة مساهمة قطاع الزراعة في الناتج الإجمالي المحلي اليوم وحسب إحصاءات عام ٢٠١٩ هو ٤,٦٪ ما يشكل ١٠,٠٪ من مساهمة القطاع بالنمو الإجمالي. (بيبرس، ٢٠١٦).

وقد وضعت وزارة الزراعة مؤخرا استراتيجية للتنمية الزراعية ذكرت فيها أن أكبر تحديات القطاع هو عدم استخدام التكنولوجيا الرقمية في العمل، وأن من أولويات المرحلة القادمة تنظيم وإعادة هيكلة القطاع الزراعي، وتعزيز استخدام التكنولوجيا الحديثة والتركيز على الإنتاج والإنتاجية، إضافة إلى تطوير سلسلة العمليات اللوجستية وسلاسل الصناعات والصادرات الزراعية والتركيز على تنمية الحراج والمراعي. ومن هنا، لا نجد أي توجه من قبل الجهات المعنية نحو تحسين حقوق العاملين بالقطاع، وأن النظرة للقطاع كانت، وما زالت، تأتي من منطلق رأسمالي واستثماري، (وزارة الزراعة الأردنية، ٢٠٢٠).

٢. ب مراجعة لدراسات متعلقة بمشاركة المرأة في قطاع الزراعة

دراسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالتعاون مع REACH "مشاركة النساء في قطاع الزراعة، المؤسسات الريفية والحياة المجتمعية" لسنة ٢٠١٨.

وجد التقرير أن العامل الاقتصادي كأن أبرز العوامل التي تدفع المرأة إلى العمل في قطاع الزراعة حيث كانت الحاجة المادية سببا ملحا وأساسيا. وكان هذا العمل مرتبطا بعوامل أخرى مثل عدم وجود خيارات أو قطاعات أخرى تستطيع المرأة أن تعمل فيها في منطقة الأغوار بالإضافة إلى وجود خبرة مسبقة في العمل في قطاع الزراعة. (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠١٨).

يتطرق التقرير إلى تفاصيل مشاركة النساء كعاملات في القطاع. حيث وجد أن العمل يعتمد على المواسم، وأنه بذلك غير منظم حيث أن العاملات يتقاضين الأجر حسب عدد الأيام والساعات، وأن معظم العاملات اللواتي تمت مقابلاتهن كنَّ يتقاضين أجرا شهريا لا يتجاوز ١٤٢ دينار. (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠١٨).

تطرق التقرير إلى ظروف العمل، وركز على غياب ساعات العمل المحددة وقلّة الأجور، وعلى غياب مظلة للحماية الاجتماعية والاشتراك في الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي. (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠١٨).

والجدير بالذكر أن تحدي المواصلات ذكر بشكل عابر في التقرير. حيث ذكر التقرير أن وسائل النقل تحمل حمولة زائدة من العاملات مما يعرض الرحلة إلى خطر. ولكن التقرير لم يتطرق إلى تفاصيل الرحلة، وشكلها ووسيلة النقل، وحالة العاملات النفسية والجسدية خلال تنقلهن من وإلى مكان العمل، والتحرش والحوادث التي يتعرضن لها. بل ذكر وسائل النقل كإحدى الخدمات التي يقدمها أصحاب المزارع لدعم العاملات في عملهن. (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠١٨).

وحسب وجهة نظر العاملات التي تمت مقابلاتهن فلم يجدن فرقا بينهن وبين الرجال في القطاع ذاته فيما يخص ظروف العمل. سوى أن الرجال يقومون بالأعمال التي تتطلب جهدا بدنيا مثل حراثة الأرض وتحميل صناديق المحاصيل في وسائل النقل. (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠١٨).

ودعا التقرير إلى ضرورة رفع مستوى الوعي لدى العاملات بحقوقهن العمالية وبأهمية معرفتهن بطرق تنظيمهن في نقابات أو مؤسسات تؤمن لهن الحماية القانونية كعاملات في القطاع. غير أن العاملات لا يرين أن التنظيم أمرا مهمّا. (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠١٨). بينما وجدت «مؤسسة صداقة» من خلال مقابلاتها مع العاملات في القطاع في سنة ٢٠٢٠ (الدراسة الحالية) أنه كأن للعاملات وجهة نظر أخرى. حيث أصررن على أنهن بحاجة إلى نقابة عمالية تضمن حقوقهن في العمل، وكانت العاملات على دراية كاملة بالانتهاكات العمالية التي يتعرضن لها، وأستطعن أن يحددن هذه الانتهاكات ويربطنها بواقع حياتهن الاجتماعية والاقتصادية.

دراسة تمكين للدعم والمساندة "النساء في القطاع الزراعي، عمل صعب وحياة قاسية" لسنة ٢٠١٧

تكمن أهمية هذا التقرير في أنه يربط أوضاع العاملات في قطاع الزراعة بالحالة القانونية والاقتصادية. وبذلك قامت الدراسة بمراجعة أوضاع العاملات من حيث الأجور وساعات العمل. والإجازات السنوية والمرضية، والاشتراك في الضمان الاجتماعي، وحقوق عمالية أساسية أخرى ينص عليها قانون العمل الأردني، (تمكين، ٢٠١٧).

تخصصت الدراسة فصلاً عن الإطار التشريعي والقانوني لعمل النساء في الأردن، حيث وقع الأردن على ٢٤ اتفاقية دولية من أصل ١٨٨، ووقع على ١٩٨ توصية تتعلق بالعمال والعاملات، بالإضافة إلى المصادقة على الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد النساء سنة ٢٠٠٠، (تمكين، ٢٠١٧).

وأشارت الدراسة إلى أن الدستور الأردني ينصّ على المساواة بين الرجال والنساء من ناحية الحقوق والواجبات حيث تنص المادة ٦ من الدستور الأردني على المساواة تحت القانون بغض النظر عن العرق واللغة والديانة، وأن المادة ٢ من الدستور تنص على أن الدولة تضمن العمل والتعليم في نطاق قدرتها وتضمن تكافؤ الفرص لجميع الأردنيين، (تمكين، ٢٠١٧).

أما عن أوضاع العاملات في قطاع الزراعة من ناحية قانونية وتشريعية، فتؤكد الدراسة على أن العاملات يتعرضن للكثير من الانتهاكات العمالية وأهمها تدني الأجور، مضيئةً أن العمل في الزراعة موسمي وغير ثابت. ووجدت الدراسة أن هنالك العشرات من العاملات اللواتي لم يحصلن على أجورهن بسبب عدم وجود عقد عمل يحمي حقوقهن. وتشير الدراسة إلى أن أصحاب المزارع يوفرون وسائل نقل للمزارعات كنوع من المساعدة أو التعويض بدل الأجور المتدنية، ولكن وسائل النقل على شكل (بكب أب) بدلاً من وسائل نقل خاصة بالركاب، (تمكين، ٢٠١٧).

وبحسب الدراسة، فمن الانتهاكات التي تتعرض لها العاملات في الزراعة عدم وجود إجازات سنوية أو مرضية وهذا يتعارض مع المادة ٦٥ من قانون العمل، بالإضافة إلى العمل خلال العطل الرسمية وهذا يتعارض أيضاً مع المادة ٥٧ من قانون العمل. وإذا ما تغيبت العاملة عن العمل لسبب شخصي أو مرضي فإن صاحب المزرعة يخصم أجره ذلك اليوم عليها، (تمكين، ٢٠١٧).

وهناك أيضاً غياب مظلة الحماية الاجتماعية من ناحية الاشتراك في الضمان الاجتماعي وهذا ما يتعارض مع المادة ٢٠ من قانون الضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى عدم وجود تأمين صحي. وفي حال حصلت إصابة عمل، فإن العاملة تتحمل رسوم العلاج.

وأظهرت العاملات أنهن يتعرضن لجميع أنواع التحرش في أثناء العمل (اللفظي والإيمائي والجسدي) وخصوصاً من العمال من جنسيات أخرى. مما يشكل لهن الاكتئاب والتوتر والاضطراب. أن نظرة المجتمع وثقافته بالإضافة إلى الحاجة الماسة للعمل وندرة الوظائف الأخرى تمنع العاملات من تقديم شكوى في حال تعرضن للتحرش في مكان العمل، (تمكين، ٢٠١٧).

دراسة الاتحاد العام التونسي للشغل، الجامعة العامة للفلاحة «تحسين توظيف واستبقاء العمال في القطاع الفلاحي في تونس عبر تحسين ظروف التنقل في العربات» لسنة ٢٠٢٠

تندرج هذه الدراسة في إطار التعاون بين الجامعة العامة للفلاحة ومركز التضامن العمالي ضمن مشروع «تحسين توظيف واستبقاء العمال في القطاع الزراعي في تونس». وتأتي هذه الدراسة كخطوة أولى في المشروع. وتعتبر مرجعاً هاماً للجامعة العامة للفلاحة والاتحاد العام التونسي للشغل وأسهم بحثي هام في المجال الزراعي وذلك لأن موضوع نقل العمال في قطاع الزراعة، هو موضوع جدير بالاهتمام لكثرة الحوادث اليومية والمنتشرة في جميع أنحاء تونس بسبب ما يسمى «بالشاحنات الناقلة للموت»، (بنسعد، ٢٠٢٠).

تضمنت الدراسة خلفية عن القطاع الزراعي ودوره في الاقتصاد الوطني في تونس. كذلك حقوق العمال في القطاع بين التشريع والواقع. وحول تأنيث العمل في الزراعة وغياب البروتوكولات الصحية في ظل جائحة كورونا. وتضمنت الدراسة الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للعمال في القطاع. وظروف عملهم وواقع الصحة والسلامة المهنية والحماية الاجتماعية. وأيضاً ظروف التنقل وحوادث السير التي تتعرض لها العمال. (بنسعد، ٢٠٢٠).

تحديث الدراسة عن الدور الفاعل للمرأة الريفية في تونس في تأمين الغذاء لبقية أفراد الشعب التونسي وتغطية احتياجات عائلتها. ووجدت الدراسة أن ٦٠٪ من المستجيبات يتحملن مسؤولية العائلة بصفة مباشرة.

وتضمنت الدراسة أرقاماً مفصلة عن توزيع العمالة في قطاع الزراعة التونسي. فوجدت الدراسة أن نسبة العمال في الزراعة الموسمية مرتفعة بنسبة ٤٣,٣٪ مقارنة بنسبة العمال في الزراعة المستدامة ١٥,١٪. وأشارت الدراسة أن أصحاب العمل يفضلون تشغيل العمال بشكل موسمي لتجنب إعطاء حقوقهم من ناحية الأجور وساعات العمل. (بنسعد، ٢٠٢٠).

أكدت الدراسة أن هناك خروج كامل عن القانون واستغلال العمال وخاصة العمال وعدم فعل شيء للتقليص من حوادث الموت التي تتعرض لها العمال خلال تنقلهم من وإلى مكان العمل. كما أثبتت الدراسة بالأرقام قبول العمال لإهانات أصحاب العمل والسائقين بالإضافة للقبول بالأجور الزهيدة. ووجدت الدراسة أن ١٠٠٪ من المستجيبات لا يتمتعن بتغطية اجتماعية. وتتنازل الأغلبية من العمال عن فضح حالات العنف التي يتعرضن لها. وتفسر الدراسة ذلك بالعلاقة «الشفغية الهشة» التي تربط العمال بصاحب العمل أي عدم وجود عقد عمل. حيث وجدت الدراسة أن ١٠٠٪ من المستجيبات لا يملكن عقود عمل يمكن أن تحفظ حقوقهن العمالية. واختيار العمال السكوت عن كل الانتهاكات من أجل الحفاظ على عملهم لتأمين لقمة العيش لأسرهم. (بنسعد، ٢٠٢٠).

أما بالنسبة لظروف التنقل عبر «شاحنات الموت» كما وصفها التقرير فإن ٩٠٪ من المستجيبات يتنقلن واقفات مما يجعل الرحلة متعبة جداً تسبب لهن آلاماً عديدة خاصة في الظهر والرجلين. المأساة الأخرى التي تعيشها العمال تتعلق بعدد المستخدمين لنفس واسطة النقل. فقد صرحت ٧١٪ من المستجيبات أنهن يتنقلن مع ٢٠-٣٠ راكب/راكبة في واسطة نقل لا تتسع لأكثر من تسع أشخاص و ١١٪ من المستجيبات يتنقلن في واسطة نقل لأكثر من ٣٠ راكب/راكبة. (بنسعد، ٢٠٢٠).

كشفت المنتدى التونسي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية عن رصده ٤٠ حالة وفاة و٥٣٠ إصابة خلال أربع سنوات ما بين ٢٠١٦ و٢٠١٩ بين النساء العاملات اللواتي ينتقلن من وإلى أماكن العمل في وسائل نقل تكون في حاله رثة (عجلات متآكلة، فرامل في حاله سيئة...)، بالإضافة إلى الطرق الوعرة والتهور بالقيادة من قبل السائقين. (بنسعد، ٢٠٢٠). ويشير التقرير أن ٨٪ من المستجيبات تعرضن إلى حادث سير وقد تمثلت الحوادث بانقلاب وسيطة النقل أو الاصطدام. (بنسعد، ٢٠٢٠).

وأوصت الدراسة بضرورة مواجهة الاضطهاد الممارس ضد المرأة العاملة في قطاع الزراعة من خلال الدعم التشريعي والعمل بشكل كبير على المستوى التثقيفي من خلال برامج تعليمية وتنظيم حملات متواصلة. (بنسعد، ٢٠٢٠). لكن لم تتناول الدراسة وجهة نظر العاملات بالزراعة حول النقل أو حول الحلول المقترحة.

٢. القطاع الزراعي في الأغوار

هناك صعوبة في الحصول على معلومات حول الأوضاع الاقتصادية والعمالية في الأغوار فالمسح السنوي التابع لدائرة الإحصاءات العامة يذكر مثلاً معدلات البطالة بحسب المحافظة وليس بحسب المنطقة. وهناك مقالات صحفية تذكر أرقاماً لمعدلات البطالة في الأغوار. ولكن لا تذكر المصادر التي اعتمدت عليها. وكما أشرنا في المقدمة والملخص التنفيذي هناك ضرورة لدراسة قطاع الزراعة بحسب المناطق وخصوصاً منطقة الأغوار بشكل معمق. ودراسة أوضاع العاملين والعاملات في هذا القطاع غير المنظم. في المنطقة الممتدة من الأغوار الجنوبية، والوسطى والشمالية والتي تتبع عدة محافظات.

وبحسب «منظمة الغذاء الدولية»، في سنة ٢٠١٤ فإن ٢٥٪ من إجمالي الفقراء في الأردن يعيشون في المناطق الريفية. ويعتمدون على العمل في الزراعة كمصدر رئيسي لكسب عيشهم. (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠١٨). كما تؤكد دراسة تمكين للدعم والمساندة أن معظم النساء العاملات في القطاع يأتين من العائلات الفقيرة. (تمكين، ٢٠١٧).

ويشير المرصد العمالي الأردني إلى أنه تتكثف في الأغوار جيوب الفقر الأمر الذي يعود إلى النموذج التنموي في العقود الماضية الذي زاد من تهميش قطاع الزراعة في تلك المناطق وتراجع الإنتاج الزراعي. (عوض، ٢٠٢٠).

وتشير النقابة المستقلة للعاملات والعاملين في قطاع الزراعة^٦ إلى أن الغلاء وارتفاع الأسعار يفقر العائلات التي تسكن الغور ويلجؤون للعمل في الأسواق غير المنظمة وخصيل أجور متدنية. (زيناتي، ٢٠٢٠).

^٦ يهدف هذا البرنامج إلى المساهمة في تحسين ظروف العمل لجميع العاملين في الأردن والمنطقة العربية وفق معايير العمل الدولية. من خلال إعداد الدراسات والتقارير التي تتناول مختلف الجوانب المتعلقة بقضايا العمل والعاملين بأجر في الأردن والمنطقة العربية، والكشف عن الانتهاكات التي يتعرض لها العاملون في أماكن عملهم. إلى جانب توفير قواعد بيانات شاملة تغطي مختلف المؤشرات الخاصة بسوق العمل والنقابات والمنظمات العمالية والقوانين والأنظمة الناطمة لعملها بالإضافة إلى اقتراح سياسات بديلة لمواجهة التحديات التي تواجه سوق العمل الأردني والعربي. إلى جانب تطوير وتنفيذ البرامج التدريبية الهادفة إلى تطوير مهارات وقدرات العاملين في الحركة العمالية الأردنية والعربية. <https://bit.ly/36Us6oN>

^٧ تأسست النقابة في عام ٢٠١٥ وتهدف إلى تنظيم العدد الأكبر من عمال وعاملات الزراعة، ومشاركتهم في إقرار ليس فقط برنامجها ونظامها بل خطط عملها ومهامها. الدفاع عن حقوق العمال وحماية مصالحهم وتعزيز مكتسباتهم. ونشر الوعي والثقافة العمالية بين صفوفهم. أبرز أنشطة النقابة كانت المساهمة في خصيل أجور العاملات المتراكمة بالإضافة إلى توزيع معونات غذائية على العاملات خلال فترة الحظر الشامل الذي فرضته الحكومة الأردنية. (زيناتي، ٢٠٢٠).

٢. ث قطاع الزراعة من حيث المساحة والمساهمة في الاقتصاد

بالنسبة إلى مساحة الحيازات الزراعية، فتشير الدراسات إلى انخفاض المساحة بنسبة ١٩,٧٪ من عام ٢٠٠٧ إلى ٢٠١٧، (وزارة الزراعة، ٢٠١٨). ويعود ذلك إلى تقسيم وبيع الأراضي الزراعية في المناطق التي تتوفر فيها الأمطار. (الريماوي، ٢٠٠٧).

وأشارت دراسة للجامعة الأردنية «هيكلية الحيازات الزراعية في الأردن: الخصائص العامة للحائز والحياة الزراعية والعمالة الزراعية» في عام ٢٠٠٧، إلى أن المساحة الكلية للحيازات متجهة للانخفاض، حيث كانت المساحة في عام ١٩٧٥، ٣,٩ مليون دونم، ووصلت إلى ٢,٦ مليون دونم عام ٢٠٠٧ (الريماوي، ٢٠٠٧).

التعداد الزراعي الذي قامت به دائرة الإحصاءات العامة في عام ٢٠١٧، أشار إلى أن مساحة الحيازات الزراعية هي حوالي ٢,٨١٨ مليون دونم، (وزارة الزراعة، ٢٠١٨). وجاءت المفرق في المرتبة الأولى بنسبة ١٩,٨٪ من إجمالي المساحات الزراعية، في حين كانت المساحة الأقل في محافظة الطفيلة بنسبة ٢٪ من إجمالي المساحات المزروعة في المملكة، (وزارة الزراعة، ٢٠١٨).

وبحسب مديرية المعلومات والإحصاءات الزراعية في عام ٢٠١٨، فإن المساحة الزراعية المستغلة في المملكة للفترة ما بين ٢٠٠٨ و ٢٠١٨ تتراوح بنسبه ما بين ٢٥٪ و ٣٠٪ من المساحة الكلية الصالحة للزراعة من أراضي المملكة، (وزارة الزراعة، ٢٠١٨). وأن نسبة المساحة الزراعية المتروكة بور هي ٢٨٪ من إجمالي مساحة الحيازات الزراعية، (وزارة الزراعة، ٢٠١٨).

وتشير مديرية المعلومات والإحصاءات الزراعية أيضا إلى الفرق بين أعداد ومساحات الحيازات، فعلى سبيل المثال، تشكل الحيازات صغيرة المساحة نسبة كبيرة من أعداد الحيازات ولكنها تشكل نسبة محدودة من إجمالي مساحات الحيازات وقد بلغ عدد الحيازات الكلي ٨٠,١٥٢ حيازة في تعداد ٢٠٠٧، (الريماوي، ٢٠٠٧). ويتركز إجمالي عدد الحيازات الزراعية بنسبة ٣٢,٤٪ في محافظة إربد وهو ما يشكل الثلث، بينما كان أقلها في محافظة العقبة بنسبة ٢,٣٪، (وزارة الزراعة، ٢٠١٨).

يضيف التقرير أن دائرة الإحصاءات العامة تصنف الحيازات الزراعية حسب الوحدات الإدارية التابعة للمحافظة. وهذا التصنيف مفيد لأغراض إدارية، ولكن ليس لأغراض التخطيط الزراعي. وتأتي الحاجة إلى ضرورة تصنيف الحيازات الزراعية إلى مجموعات أكثر تجانساً وفق المناطق البيئية المطرية التي تستخدمها وزارة الزراعة الأردنية، (الريماوي، ٢٠٠٧).

بالنسبة إلى مساهمة القطاع بالإقتصاد، وبحسب الاستراتيجية الوطنية للتنمية الزراعية (٢٠٢٠-٢٠٢٥) فإن القطاع يساهم بحوالي ٥,٦٪ من الناتج المحلي الإجمالي، حيث بلغت قيمة الصادرات الزراعية خلال عام ٢٠١٨ ما نسبته ١٥,٢٪ من الصادرات الكلية، وبشكل عام، يؤثر قطاع الزراعة بشكل كبير على الاقتصاد الأردني حيث يقدر أن كل دولار مستثمر في الزراعة يضيف قيمة ٨,٣ دولارا إلى الاقتصاد مقارنة ب ٣,١ في الصناعة و ٥,٠ في قطاعات الخدمات، (وزارة الزراعة، ٢٠٢٠).

وتؤكد الاستراتيجية أن القطاع يعاني من ضعف الأداء، لأنه يستخدم موارد مائية شحيحة للمحاصيل ذات القيمة المنخفضة، والمستهلكة للمياه التي لا تحقق قيمتها الكاملة في الأسواق الدولية بسبب سوء عمليات ما بعد الحصاد والخدمات اللوجستية. وتشير التقديرات إلى أن الأردن يحقق ٥٠-٦٠٪ فقط من إمكاناته التصديرية للفواكه والخضراوات ولديه إمكانات تصديرية غير مستغلة تزيد على مليار دولار سنويا. (وزارة الزراعة، ٢٠٢٠).

وبالنسبة لتوزيع العمالة في القطاع، وحسب الاستراتيجية الوطنية للتنمية الزراعية (٢٠٢٠-٢٠٢٥)، فإن بيانات دائرة الإحصاءات العامة لعام ٢٠١٧ تشير إلى أن توزيع العمالة الزراعية بين الأردنيين والوافدين كانت ٣١٪ و ٦٩٪ بالترتيب. هذا يدل على أن القطاع غير جاذب للعمالة الأردنية نظرا لطبيعة العمل القاسية وعدم توفر التأمينات الاجتماعية، والأمن والاستقرار الوظيفي. فقد بلغت نسبة المشتغلين الذين تزيد أعمارهم عن ١٥ سنة في قطاع الزراعة ٨,٣٪ من إجمالي المشتغلين لعام ٢٠١٨. (وزارة الزراعة، ٢٠٢٠).

وحسب بيت العمال للدراسات والأبحاث^٨ فإن أهم تحد هو عدم توفر فرص عمل بالإضافة إلى طبيعة فرص العمل المتوفرة غير الجاذبة (محلات وأسواق محدودة). فالمنطقة زراعية وفرص العمل الرئيسية فيها هي الزراعة إلا أن طبيعة الفرص في هذا القطاع غير مشجعة للشباب الأردني وهنا أصحاب العمل يعتمدون على العمالة الوافدة لتغطية الفجوة في توظيف الذكور. (أبو نجمة، ٢٠٢٠).

إن الزراعة هي واحدة من أكثر القطاعات كثافة في العمالة، وتولد أعدادا كبيرة من فرص العمل على مستوى سلسلة الإنتاج الغذائي، ويمكن أن يؤدي دعم قطاع الأعمال الزراعية في الأردن إلى مضاعفة عدد الوظائف بحلول عام ٢٠٢٥. (وزارة الزراعة، ٢٠٢٠).

ويشير المرصد العمالي الأردني إلى تراجع فرص العمل لأبناء الأغوار بشكل ملموس بسبب النظام التعليمي الذي لا يوفر معاهد متوسطة أو مهنية لتدريب الشباب والشباب تقوم بإعدادهم لمهنة الزراعة (مهنة القطاع). لأن الذين يتخرجون من الجامعات تكون الوظائف المتاحة أمامهم لمهندسين زراعة أو وظائف إدارية في القطاع. (عوض، ٢٠٢٠).

”إن اهتمام الحكومة بالقطاع هو أمر مهم لخلق فرص عمل لسكان المنطقة، ويجب أن تكون هناك أولوية لمشاريع تشغيل أهل المنطقة الذين يعزفون عن العمل في هذا القطاع لأنه قطاع غير منظم“ (عوض، ٢٠٢٠)

^٨ بيت العمال للدراسات والأبحاث منظمة غير ربحية وغير حكومية في الأردن تسعى إلى تحسين ظروف العمل بالتعاون مباشرة مع العمال وأصحاب العمل والحكومة ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية. تتمثل رؤيتها في ضمان علاقات عمل عادلة تحافظ على حقوق العمال وتوفر بيئة عمل صحية وتشريعات عمل متوازنة بما ينسجم مع معايير العمل الدولية. <https://bit.ly/3fk4zS5>

٢.٢ ج المرأة العاملة بالزراعة

وبالنظر إلى قطاع الزراعة في الأردن، فإننا نجد أن النساء يشكلن نسبة كبيرة من العاملين في القطاع وذلك لأسباب عدة، ومن أبرزها تشجيع الدولة للرجال على العمل في المؤسسات الحكومية، بالإضافة إلى أن عمل النساء في الزراعة عادة يعد أقل تكلفة على أصحاب المزارع، وخاصة إذا عملن في المزارع الأسرية، حيث تعتبر الزراعة جزءاً من مهمات المنزل الممتدة والأعمال الرعائية وإطعام العائلة.

وحسب المرصد العمالي الأردني فإن النساء تضطر إلى العمل في المهن الزراعية بالرغم من مشقتها وذلك بسبب صعوبة الظروف الاقتصادية، بينما يذهب الرجال للعمل في الوظائف الحكومية أو العسكرية، (عوض، ٢٠٢٠).

فمعظم النساء العاملات بالقطاع يقمن بأعمال زراعية غير مدفوعة الأجر في المزارع الأسرية الصغيرة والمتوسطة وهؤلاء يشكلن القسم الأكبر من النساء الناشطات في الزراعة. وحسب دراسة منظمة الأمم المتحدة للمرأة «مشاركة النساء في قطاع الزراعة: المؤسسات الريفية والحياة المجتمعية» فإن ٧٣٪ من العينة التي تمت مقابلتها خلال الدراسة كانت تعمل في الزراعة من المنزل، (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠١٨).

يعتبر قطاع الزراعة في الأردن من أكبر القطاعات التي تشغل العاملين بشكل غير منظم. وبالرغم من أن نسبة النساء العاملات في القطاع هي الأعلى، إلا أنه لا تتوفر معلومات عن العاملات في هذا القطاع. حيث أن معظم الدراسات تتناول قضايا القطاع بشكل عام، من دون التطرق إلى تفاصيل عمل العاملات فيه، (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠١٨).

يصعب تحديد أعداد النساء وذلك بسبب غياب تنظيم القطاع. وحسب البنك الدولي فإن مشاركة النساء فيه كانت ٤,٦٪ في ٢٠١٣. ولكن يجب التنويه مرة أخرى إلى أن عدداً كبيراً منهن يعمل بشكل غير منظم، وبذلك فإن نسبة العاملات في قطاع الزراعة قد تكون أعلى مما ذكر، (تمكين، ٢٠١٧).

وحسب «منظمة الغذاء والزراعة في الأمم المتحدة» فإن الأردن هو الأعلى في مشاركة النساء في قطاع الزراعة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، ويتوقع أن تزيد هذه النسبة في السنوات المقبلة.

«لا توجد أرقام محددة وعلمية، الذكور من الأردنيين لا يعملون بالزراعة إلا في حالات محدودة والإناث يعملن بنسب أكبر، هذا الشيء واضح بالعين المجردة.» (أبو نجمة، ٢٠٢٠)

١.ج.١ قصة وجود دون حقوق

تلعب المرأة دورا كبيرا وفاعلا في الزراعة. ولكن هذا الدور كغيره من الأدوار التي تلعبها النساء لا يعتبر ذو قيمة اجتماعيا واقتصاديا. وعند القيام بأي بحث حول الدور الذي تلعبه المرأة، يجب أن تأخذ بعين الاعتبار الأعمال التي تقوم بها المرأة وبكافة تفاصيلها. وكيفية تأثير ذلك على فرصها للوصول والتحكم بالموارد. وكذلك على احتياجاتها. حيث أن أي تقييد يطرأ على هذا الدور سيؤثر على قدرتها على التحكم بالموارد والحصول عليها. وبالتالي سيؤثر على شكل وطبيعة الاحتياجات التي يجب توافرها.

لذلك علينا أن نحلل الأدوار المختلفة للمرأة وكيف تختلف هذه الأدوار بينها وبين الرجل. حيث أن أغلب الأدوار والأنشطة التي تقوم بها متعلقة بعملية الإنتاج كزراعة المحاصيل والقطف. في حين تتركز أدوار الرجل على الجوانب الاقتصادية والتسويقية. كما علينا أن نحلل إختلاف وتعدد الأدوار بين النساء أنفسهن من جانب آخر (أي من حيث الأعمار والفئات والحالات الاجتماعية والجنسيات المختلفة للعاملات في هذا القطاع). فليس جميع النساء وحدة واحدة. أي يجب الأخذ بعين الاعتبار إذا كانت المرأة على سبيل المثال. هي المعيلة لأسرتها. وإذا كانت فتاة صغيرة أم من كبار السن وكيف يؤثر ذلك على أوضاعهن وظروف عملهن.

ويجب النظر بشكل عام إلى طبيعة العمل وظروف العمل. فمثلاً يجب النظر إلى طبيعة المواسم التي تشارك فيها النساء. وكيف يؤثر إختلاف المواسم على حياتهن وعلى مشاركتهن. كما يجب الأخذ بعين الاعتبار إختلاف المنطقة الزراعية التي يعملن فيها. والنظر إلى ظروف العمل من حيث الأجر وطريقة الدفع. وما هي آليات دفع الأجور الشائعة للمرأة؟ وهل تحاسب باليوم أم بالساعة؟ وما هو الوقت الذي تقضيه في العمل الزراعي مدفوع الأجر؟ وما هو متوسط ساعات العمل؟ وهل هناك ساعات راحة للمرأة؟ وهل هناك اعتبارات خاصة لاحتياجات المرأة العاملة والتي لديها مسؤوليات أسرية مثلاً؟ وهل أن فكرة الأجر الشهري الثابت شبه معدومة؟ وهل يوجد عقد عمل مع صاحب العمل؟ ومن هنا يأتي موضوع توافر ضمانات صحية واجتماعية. وعليه يجب التطرق لضرورة وجود برامج قانونية لدعم النساء وإخراطهن في العمل النقابي و/أو تشكيل جمعيات زراعية أو مؤسسات معنية بالزراعة.

عزوف الرجال عن العمل بالقطاع قد يعود أيضا إلى طبيعة الزراعة الموسمية التي لا تسمح لهم بأن يكون قطاع الزراعة مصدر دخل ثابت لهم. بالإضافة إلى ذلك، وكما ذكرنا سابقا، ونتيجة للسياسات الزراعية المتتالية التي أدت إلى هجرة الرجال في معظم الأحيان إلى المدن بحثا عن وظائف، بقيت النساء يعملن في الزراعة لضمان مصدر رزق ثانوي وموسمي. بينما لجأت أعداد كبيرة من الرجال إلى العمل في دول الخليج. ولذلك نجد أن القوى العاملة في قطاع الزراعة المحلي إما نساء أغلبهن من الجنسية الأردنية مع وجود نساء عاملات من الجنسية السورية بنسبة أقل، أو رجالا من جنسيات غير أردنية.

ولعل السبب أيضا يعود إلى إهمال هذا القطاع وعدم إعطائه أولوية، وعدم إعطاء عمل المرأة في هذا القطاع القيمة والدعم اللازم. والجدير بالذكر هنا، قلة توافر المعلومات والأبحاث حول مشاركة المرأة في قطاع الزراعة وحول التحديات التي تواجهها ومنها تحديات النقل من وإلى مكان العمل.

ولا تقوم المرأة بالأعمال التي تتطلب الحركة والخروج من المنزل كالتسويق، ولا تقوم كذلك بالأعمال التي وتتطلب قوة جسدية كبيرة كالتحميل، ويتركز دورها على الزراعة الإنتاجية. على الرغم من تغير شكل القطاع في كثير من النواحي ودخول بعض التطورات التقنية عليه، إلا أن المرأة لم تستفد اقتصادياً من هذه التغيرات وبقيت تعمل بالطرق التقليدية، وبقيت تُعطى الأعمال الأصعب والأشق والأخطر كالحصاد. بينما يقوم الرجال بالمهام التي تتطلب مغادرة المنزل كالتسويق وخصيل الأموال. كذلك أشارت دراسة لمركز تمكين إلى أن النساء يقمن بإزالة الأعشاب الضارة، والحصاد، والري، وقطف المحاصيل، ورش المبيدات الحشرية، ومعالجة الأغذية مثل تصنيع الحليب، (تمكين، ٢٠١٧).

كما أن المرأة معرضة للتحرش، ومهددة بالعنف من الزوج أو الأخ أو الأب أو الأقارب، ومن المجتمع المحيط بها أيضاً، بالإضافة إلى تعرضها للتحرش من قبل صاحب العمل أو سائق الباص الذي ينقلها إلى المزرعة.

وهي تعاني أيضاً من تحديات اقتصادية وقانونية؛ ففي معظم الأحيان تفتقد المرأة إلى الاستقلالية المادية، ولا تمتلك قدرة كبيرة على اتخاذ قرارات في إدارة المال، كما تفتقر إلى ملكية الأراضي.

هناك غياب كامل للحقوق والأطر القانونية وعدم وجود قوانين وأنظمة صريحة تخص عمل المرأة في الزراعة؛ فلا يوجد ضمانات للأجور ولا لتحديد ساعات العمل والإجازات وبذلك لا تحصل على تأمين صحي وضمان اجتماعي، على الرغم من أن الأردن قد صادق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي تخص العمل وحقوق المرأة ومعايير العمل اللائق. وهناك قيود مفروضة على بعض الشرائح، خاصة عند النساء السوريات اللواتي لا تتوافر لهن تصاريح للعمل، ويعملن في هذا القطاع تحت ظروف غير لائقة من حيث ساعات العمل وظروف مناخية قاسية أحياناً.

٢.٢ أثر جائحة كورونا على العمال والعاملات في قطاع الزراعة

جائحة كورونا كشفت هشاشة هذا القطاع غير المنظم، وكشفت حجم التهميش الذي يتعرض له العاملون والعاملات في القطاع، وتحديد النساء فيه، وكشفت أيضاً ضعف برامج الحكومة في دعم المرأة اقتصادياً، خصوصاً في ظل ضعف مشاركتها في سوق العمل، الأمر الذي يشكل خسارة على الاقتصاد الوطني، وعلى قدرة المرأة الاقتصادية الذاتية ومشاركتها في دعم أسرتها تحديداً، في ظل ضعف العمل خلال جائحة كورونا، وفي ظل هذه الجائحة، فإن سلوكيات العمل قد تأثرت لدى الكثير، وتغيرت مع الأزمة ومع وجود أنماط جديدة للعمل والحياة وبالتالي فإن المشاكل الهيكلية السابقة ازدادت عمقا، وتفاقت مشكلة البطالة (صداقة، ٢٠٢٠).

قامت منظمة العمل الدولية بدراسة حول تأثير جائحة كورونا على الفئات الضعيفة في سوق العمل الأردنية، بمن فيهم الأردنيين، عمالاً وعاملات، واللاجئين السوريين والنساء والعمال في الاقتصاد غير المنظم، بتسليط الضوء على الوضع الوظيفي للأفراد قبل عملية الإغلاق وفي أثنائها، وعلى الآثار المترتبة على سبل معيشتهم نتيجة للتغيرات على وضعهم، فضلاً عن آليات التكيف التي يتخذها الأفراد وأسرههم للتعامل مع الأزمة، وتغطي الدراسة عينة من العاملين والعاملات في مختلف القطاعات، بما في ذلك البناء

والتصنيع والزراعة وقطاع الخدمات. وقد أظهرت الدراسة أنه خلال فترة الإغلاق، كانت العاملات الأكثر صموداً هنّ النساء العاملات في القطاعات المنظمة والاقتصاد المنظم حيث أن لديهن عقوداً مكتوبة وإجازات مدفوعة الأجر ومشمولات بالضمان الاجتماعي والأجر المنتظم. كما جثت الدراسة التقييمية أيضاً في زيادة المسؤوليات العائلية أثناء الإغلاق لأفراد الأسرة، بما في ذلك مسؤوليات رعاية الأطفال. حيث كانت الزيادة في المسؤوليات أعلى بكثير بين النساء المستجيبات من الرجال. (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٠).

رصدت مؤسسة «تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان» شكاوى وملاحظات لعدد من العمال والعاملات في قطاعات العمل غير المنظم، خلال آذار/مارس ٢٠٢٠ والمتعلقة باخذ الأردن إجراءات تصاعديّة للحد من تفشي فيروس كورونا، وصولاً إلى فرض حظر التجول والتنقل في جميع محافظات المملكة. وذكر التقرير الذي نشر على صفحة تمكين أن غالبية عمال وعاملات الزراعة يعملون وفقاً لنظام المياومة، وبأجر يومي أو أسبوعي أو بعد انتهاء الموسم، بما فيهم العاملين والعاملات 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 كنوع من الإجازات مدفوعة الأجر كما أقرها قانون العمل الأردني.

وذكر أيضاً أن الغالبية العظمى من العاملين (في كل من ديرعلا، وإربد، والأرزق، والمفرق، ومنطقة اللبّان في عمان) لا تستطيع الوصول إلى أماكن العمل بسبب الجائحة وقرارات الحجر، ما يعني بالضرورة عدم حصولها على الأجور اليومية، ولكنهم ومع ذلك اضطروا إلى الخروج والمخاطرة بحياتهم من أجل لقمة العيش، وفيما يتعلق بتوفير أدوات الوقاية من فيروس كورونا وأدوات السلامة المهنية فغالباً ما توفرها العاملة لنفسها، مما يضاعف الخطر المحيط بالعمال والعاملات في ظل الأزمة الحالية وما يعني أن العمل في ظل ظروف استثنائية يحيطه الخوف وعدم الاطمئنان. في المقابل تأثر أصحاب العمل أيضاً بسبب إيقاف بيع المحاصيل في السوق خاصة بعد إيقاف المطاعم والأسواق عن العمل وعدم القدرة على التنقل مما أدى إلى خسارة على المزارع وتوقف دخل المزارعين.

وحسب منظمة الأمم المتحدة للمرأة، لوضع تدابير لمواجهة فيروس كورونا وضمان عدم إلحاق المزيد من الضرر على العاملات في القطاعات غير المنظمة، فيتوجب على صانعي السياسات التركيز على ثلاث أولويات رئيسية هي (١) توسيع نطاق الوصول إلى الحماية الاجتماعية، (٢) ضمان حقوق وسلامة العمال والعاملات في القطاعات غير المنظمة، و(٣) دعم منظمات العمال غير الرسمية. ويشير التقرير إلى أنه ومع انتشار جائحة كورونا تم إغلاق عدد كبير من الأماكن العامة، وتم فرض قيود على التفاعل الاجتماعي، وأنهيار سلاسل التوريد العالمية وشبكات التوزيع المحلية، ولذلك يحرم العديد من العمال غير الرسميين من مصادر رزقهم، وأن فقدان الدخل أو انخفاضه أمر مدمر للنساء العاملات في أعمال غير منظمة، ومنها قطاع الزراعة، وبالأخص العاملات اللاتي يكون دخلهن أقل من دخل الرجال^٩.

^٩ <https://bit.ly/3fjgDmF>

^{١٠} <https://bit.ly/35NLYv0>

٢. خ النظرية النسوية التي تفسر هشاشة عمل النساء

تقول سيمون ديوفوار في كتابها «الجنس الآخر»، بأن الجنس البشري لا يطمح بأن يصبح مقيدا أو مضطهدا ولكن هذا التقييد الذي تتعرض له النساء ناتج عن فهم يفترض بأن هناك جنس أعلى قيمة ودرجة من جنس آخر. وبأن هناك جنس أساسي وهناك جنس ثانوي. وهذه القاعدة تفسر لنا سبب الاضطهاد والتمييز الذي يقع على النساء. وبناءً عليه تكتسب النساء فقط ما يريد الرجل التخلي عنه أو إعطائه لها. وتفقد القدرة على المواجهة والتنظيم كوحدة واحدة. فتصبح العلاقة شبيهة بالحاكم والمحكوم أو أقرب للعبودية، وبأنه ليس على الحاكم تفسير سبب ممارسته للسيطرة أو التحكم، والعبد بخضوعه التام مدرك أهمية وجود الحاكم لتلبية احتياجاته. لهذا السبب وبناءً على النظرية التي تقدمها ديوفوار، فإن التحرر لدى المرأة والطبقة العاملة كان بطيئاً وخجولاً (ديوفوار، ١٩٥٣).

تقول أودر لورد في كتابها «العمر، والعرق، والطبقة والجنس: المرأة تعيد تعريف الاختلاف»، بأن هناك مجموعة من الناس تشعر بأنها أحق من غيرها. وأن هذه المجموعات تشعر بأنها الأحق بالمكتسبات واحتلال المكان، وهذا نتيجة اضطهاد منتهج تتعرض له المجموعات التي سُحبت منها إنسانيتها باعتبارها أدنى منزلة. وتقول لورد أن المجموعات المهمشة تكون في الغالب إما شعوب دول في العالم الثالث، أو تنتمي للطبقات العاملة أو أصحاب وصاحبات البثيرة السوداء أو الكبار بالعمر أو النساء (لورد، ١٩٨٤).

وبالاعتماد على هذه النظرية يمكن أن نفسر سبب عدم اعتراض النساء على أوضاعهن، وعلى التهميش الذي يتعرضن له في البيت والعمل. وعندما تواجه النساء أشكالاً متعددة من التمييز أو عندما تتزوج الأشكال المتعددة للتمييز كلون بشرتها أو الطبقة التي تنتمي إليها مع جنسها، فإن هذا يساهم في ترسيخ الظلم والقمع كأنه جزء طبيعي من الحياة (لورد، ١٩٨٤).

جوديث بتلر في كتابها «إشكالية الجندر: النسوية وتقويض الهوية»، تؤكد بأن إعادة إنتاج القمع والسيطرة هو نتيجة التنشئة المجتمعية التي تعمل على تثبيت شرعية القمع والاضطهاد للمارس، مع أنه متغير وغير ثابت بتغير المكان والزمان، ولكنه يعاد إنتاجه مجتمعياً، وتتأتى عنه ممارسات تمييزية متعددة ومتغيرة (بتلر، ١٩٩٠).

وتشرح ليندا ألكوف في كتابها «صراع الهوية في النظرية النسوية»، أن النظرة الخاصة للفرد أو للمرأة مبنية على أسس اجتماعية جتمة (وهي خارجة عن سيطرة الفرد عليها) فنصبح أجساماً بيولوجية ولكن جتمة مجتمعي، كما يؤكد المفاكر ميشال فوكو (ألكوف، ١٩٨٨).

وتقول فالنتين موقدام في كتابها «النوع الاجتماعي (الجندر) والتغير الاجتماعي في الشرق الأوسط» أن الحيز العام هو انعكاس لواقع الحياة الخاصة بالنسبة للمرأة والذي يرسخ لفكرة وجود شخص (ذكر) مسؤول يوجه أو امره ويمارس سلطته على من هم أقل درجة وسنا بما في ذلك الأطفال والنساء (موقدام، ٢٠١٣).

أما الكاتبة العربية والمصرية نوال السعداوي فتؤكد في كتابها «الوجه الخفي لحواء» أنه بالرغم من السماح للمرأة بالعمل والخروج للحيز العام إلا أن مسؤولياتها الرئيسية ما زالت في المنزل لرعاية الأسرة والأطفال. وخروجها للعمل للضرورة المادية لم يغير شيئاً داخل المنزل. فهي تعود من العمل لتعمل مرة أخرى داخل المنزل (السعداوي، ١٩٩٠).

وتؤكد موقداً أن الأعمال الرعائية غير مدفوعة الأجر هي، إلى حد كبير، شبيهة بما تقوم به النساء من أعمال غير منظمة في سوق العمل. لعدم وجود قيمة لعمل المرأة بكلتا الحالتين. فلا يتم الاعتراف به كمساهمة في الاقتصاد المحلي واعتباره شيئاً خاصاً أو خدمة خاصة للأسر. هذا التوجه موجود ليس فقط عند صانعي القرار أو واضعي السياسات وخبراء الإحصاء، وإنما عند عموم الناس من نساء ورجال. وتؤكد موقداً أن الحقوق الاجتماعية والاقتصادية هي بأهمية الحقوق السياسية والمدنية والتي يجب أن تتضمن حقوق العمل وتشمل حق التنظيم بالدرجة الأولى. بالإضافة إلى الحق في التعليم والتدريب والصحة. إن الحقوق الاقتصادية مرتبطة بالعمل والتوظيف وبالعامل مدفوع الأجر الذي هو السبيل إلى الوعي الاجتماعي والتمكين والاستقلالية. وحرية اختيار العمل أو المهنة مستمدة من الحقوق المدنية ومن أهمية سيطرة الفرد على مصيره وحرية حركته وجسده (موقداً، ٢٠١٣).

وتؤكد موقداً في أبحاثها أن الدولة ليست دائماً داعمة للمرأة وللمتمكين الاقتصادي وخصوصاً عندما يكون اللاعبون الأساسيون رجالاً يحملون توجهات ذكورية وسلطوية نحو المرأة والعمل. مع وجود سياسات نيوليبرالية تفرضها المؤسسات المانحة وتأتي على حساب الحقوق الاقتصادية والاجتماعية (موقداً، ٢٠١٣).

٢.٢ جهود مدنية لتعزيز حقوق المرأة في القطاع الزراعي

١.٢.١ جهود مدنية أردنية

هناك جهود وطنية متعددة من مؤسسات المجتمع المدني تدفع نحو إخضاع العاملين في قطاع الزراعة إلى قانون العمل وإيجاد نظام خاص لضمان حقوقهم/ن بالحد الأدنى للأجور، وحق التنظيم النقابي والإجازات السنوية واشتراكهم/ن في الضمان الاجتماعي.

مؤخراً قام «تحالف مناهضة العنف والتحرش في عالم العمل» بوضع مسودة مقترحة للحكومة حول نظام للعمل الزراعيين لحماية الحقوق العمالية في قطاع الزراعة وضمان المساواة على أساس النوع الاجتماعي (الجنس) والجنسية وضمان وجود آليات للحماية والتفتيش ضمن معايير العمل اللائق. وطالب بحرية وحق التنظيم من خلال الإصرار على شمول العاملين والعاملات في القطاع في قانون العمل وذلك بإجراء تعديل على نص المادة الثالثة من القانون. كما تقدم التحالف بمقترح لإنهاء ممارسات نظام الكفالة في القطاع. وآلية مقترحة لاحتساب الحقوق والامتيازات العمالية في حال كان العامل يعمل لدى أكثر من صاحب عمل بنظام المياومة أو العمل المؤقت أو الموسمي.

وقامت وزارة العمل بتطوير مسودة لنظام عمال الزراعة في بداية شهر أيلول ٢٠٢٠ بالتعاون مع وزارة الزراعة. بالإضافة إلى القيام بإجراءات تقييمية لتنظيم العمالة الأردنية والوافدة لضمان زيادة نسبة مشاركة العمالة الأردنية في القطاع. إضافة إلى ذلك، تم التصريح

عن آلية لمنح تصاريح العمل للعمال الوافدة بما يساهم بتنظيم سوق العمل بحسب الوزارة. وأن القطاع الزراعي من أهم وأكثر القطاعات الاستراتيجية التي تضمن الوصول إلى الأمن الاقتصادي والأمن الغذائي. وأكد التصريح على ضرورة تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل لدعم أخطار الشباب في سوق العمل الأردني¹.

وأعلن خالف مناهضة العنف والتحرش في عالم العمل من خلال كتاب قام بتوجيهه إلى وزارة العمل أن المسودة التي قدمتها الحكومة كانت محدودة ولم تعالج جوانب من العمل في القطاع الزراعي. وهي ساعات العمل، والعطلة الأسبوعية، والسكن العمالي، والنظام الداخلي، وأخطار العمل، والضمان الاجتماعي. وأكد أن هناك بعض الجوانب التي كان يجب على مسودة وزارة العمل مراعاتها:

- خصوصية العمل في القطاع الزراعي وتنظيمه، وتنوع العلاقات التعاقدية بأشكالها الموسمية والمؤقتة والعرضية، وبشكل خاص من حيث عقود العمل، وتنظيم العمل، والحقوق والحمايات.
- مواءمة القوانين وتعديل قانون العمل ليتضمن نصاً صريحاً حول عمال الزراعة بكافة أحكام قانون العمل كغيرهم من العاملين والعاملات، ونصوصاً أخرى تراعي مختلف معايير العمل الدولية وبشكل خاص المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان في العمل (المساواة وعدم التمييز، حظر العمل الجبري، حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، مكافحة عمل الأطفال).
- تضمين اتفاقيات العمل الدولية ذات العلاقة والتي تمت المصادقة عليها، وبشكل خاص الاتفاقية ٨٧ بشأن التنظيم النقابي، والاتفاقية ١٩٠ بشأن إنهاء العنف والتحرش في عالم العمل، والاتفاقية ١٢٩ بشأن تفتيش العمل في الزراعة.
- أهمية استحداث قواعد تنظيمية في قانون الضمان الاجتماعي، تضمن شمول عمال الزراعة بكافة التأمينات الاجتماعية بغض النظر عن طبيعة عملهم (دائم، مياومة، موسمي).
- أهمية إصدار أنظمة وتعليمات خاصة بتفتيش العمل في الزراعة، وشروط السلامة والصحة المهنية، وشروط نقل العمال، والسكن العمالي، وأوقات العمل والراحة، وتحديد ساعات عمل العمال الزراعيين المكلفين بخدمة الحيوانات والدواجن وتربيتها والنحل والأسماك وحراس المزرعات والأعمال الأخرى، وشروط أماكن ومرافق راحة النساء العاملات في المزارع ورعاية أطفال العاملات، والحالات التي يتوجب فيها توفير مساكن للعمال وشروطها، وتحديد الأمراض المهنية الخاصة بالقطاع الزراعي والحمايات الخاصة بها، وتطوير الأنظمة والتعليمات الخاصة بإجراءات استخدام العمالة المهاجرة بما يضمن حمايتها من الاستغلال.
- إدماج النوع الاجتماعي وما يتطلبه من حمايات خاصة، وشمول جميع العمال والعاملات بالحمايات الاجتماعية.
- شمول عمال الزراعة بكافة الحقوق العمالية والحمايات دون أي استثناء.
- ضمان التفتيش في العمل في الزراعة كما أوجبت الفقرة (ب) من قانون العمل، وشروط السلامة والصحة المهنية، وشروط نقل العمال، والسكن العمالي، وأوقات العمل والراحة.
- شروط أماكن ومرافق راحة النساء العاملات في المزارع ورعاية أطفال العاملات والعاملين.

¹ التصريح وزارة العمل

٢.د.٢ جهود مدنية عربية وإقليمية

واحد من أهم الجهود والممارسات الفضلى في منطقة جنوب شرق آسيا وشمال إفريقيا التي تتعلق بتنظيم وتيسير قطاع الزراعة هو تأسيس المنتدى التونسي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية لتنظيم عملية النقل البري الذي كان يعرض حياة مئات العاملات في قطاع الزراعة للخطر يوميا، حيث كانت العاملات يركبن في الصندوق الخلفي من الشاحنات المخصصة لنقلهن ويتمسكن بحوافها.

قطاع الزراعة في تونس يعتمد على العمالة النسائية بشكل كبير حيث يضم قرابة «نصف مليون امرأة» ما يمثل ٤٣٪ من النساء النشيطات في الوسط الريفي. (حجلاوي، ٢٠٢٠). وقد جاء تأسيس المنتدى بالضغط على أصحاب العمل لتحمل مسؤولياتهم وخضوعهم للمساءلة وبذلك تم التضامن مع العاملات ومراعاة ظروفهن. ويعمل المنتدى لضمان تنفيذ قانون العمل، وحقوق المرأة فيه، والحقوق البيئية وحقوق المهاجرين.

برزت في تونس مؤخرا أيضا حملة أمنة لتوعية العاملات الزراعيات خلال جائحة كورونا، وتوعية أصحاب العمل بمعايير ومبادئ العمل اللائق في هذه الظروف. ومن أهداف الحملة توفير تنقل آمن يخضع لأساسيات السلامة ومنها عدم الاكتظاظ واحترام مسافات الأمان بين الراكبات. وتطالب الحملة السلطة التنفيذية إلى تحمل مسؤولياتها والتدخل العاجل لإنقاذ حياة المرأة العاملة من التنقل غير الآمن. وحماتها في مجال الزراعة. وعلى صعيد مؤسسي، أطلقت وزارة المرأة في تونس مشروع «أحميني» يهدف إلى «تيسير الخراط النساء العاملات في مجال الزراعة في منظومة التغطية الاجتماعية». وكان هناك اقتراح أن يتم تطوير هذا البرنامج ليبدأ بتوفير شاحنات آمنة فيها عدد مناسب من المقاعد وتحتوي أيضا على كاميرات مراقبة حتى تتم متابعة الالتزام بقوانين السلامة العامة (حجلاوي، ٢٠٢٠).

وتطالب «جمعية أصوات نساء» السلطات في تونس، لإيجاد حلول لمشاكل العاملات في القطاع الزراعي، ولتحسين ظروف نقلهن في محافطات متعددة وفي مناطق غير بعيدة عن العاصمة، لأنها غير آمنة وليست إنسانية. وتنقل يوميا «شاحنات الموت» كما تسميها «جمعية أصوات نساء»، العشرات من العاملات، بطريقة تفوق طاقتها الاستيعابية، نحو المزارع. وتعود بهنّ في المساء، الأمر الذي تصفه الجمعية بأنه ناتج عن غياب الإرادة السياسية لحل مشاكل العاملات في القطاع. ويعتمد قطاع الزراعة التونسي بشكل كبير على النساء، إذ يعمل ما يقارب من مليون امرأة، تتراوح أعمارهن بين العشرين والسبعين سنة، وفق تقديرات وزارة الفلاحة. وغالبا ما تتصف ظروف عمل هؤلاء النسوة بأنها شاقة وموسمية، مقابل أجره يومية تعادل ثلاثة دولارات (الحسيني، ٢٠٢٠).

وقد صدر في عام ٢٠٢٠ نظام لنقل العاملين في قطاع الزراعة التونسي، بعد أن شهدت تونس خلال السنوات الماضية حوادث قاتلة، تعرض لها العاملون والعاملات في أثناء نقلهم/ن. وقررت ثلاث وزارات معنية بنقل العاملين/ات في قطاع الزراعة التونسي وضع عدد من الشروط، مثل عدم تجاوز عمر الوسيطة المستخدمة سبع سنوات، وأن تتوقف عن العمل عند بلوغها خمسة عشر سنة، مع حصول كل وسيطة نقل على بطاقة خاصة تشمل جميع هذه التفاصيل. ويتعين أن تكون الوسيطة المستخدمة في نقل العاملين/ات إما سيارة خاصة أو سيارة مزدوجة أو باصا، وأن توفر خمسة مقاعد على الأقل، علما أن تعرفة النقل ستضبط في وقت لاحق في إطار مقرر مشترك بين وزير النقل ووزير التجارة. وتفرض القوانين على صاحب السيارة توفير عجلة احتياطية وكل أدوات الإصلاح الضرر، ومطفأة حريق من الحجم المناسب، وجهاز تحكم لقطع التيار الكهربائي، وصندوق الإسعافات الأولية إلى جانب وضع لوحة بيضاء تحمل عبارة «نقل العاملين في قطاع الزراعة»^{١٢}.

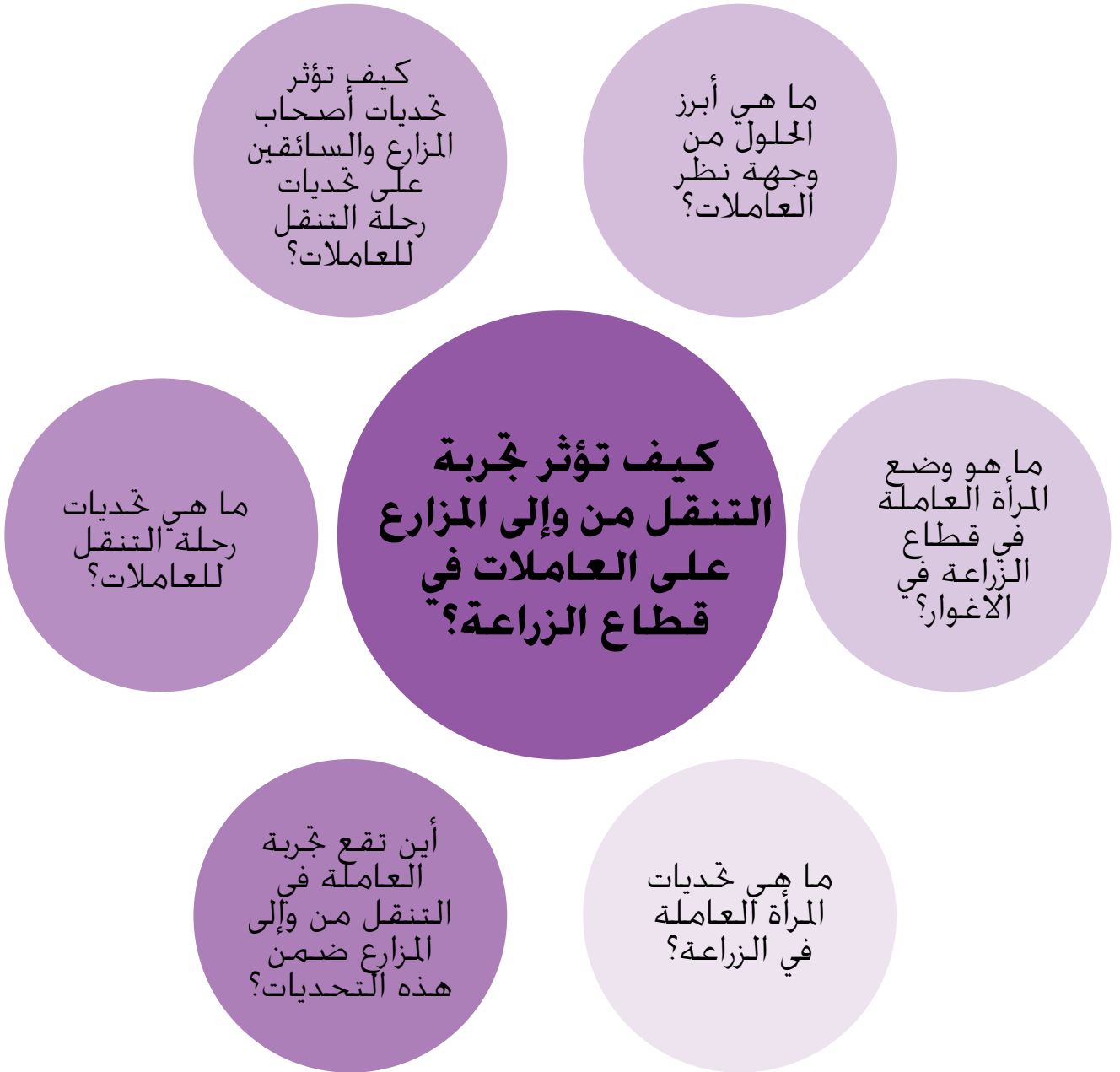
١٢ <https://bit.ly/3frPoXl>

٣. منهجية الدراسة

٣.١ الهدف وأسئلة البحث

تهدف الدراسة إلى الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي: «كيف يؤثر النقل على العاملات بالزراعة». بالإضافة إلى الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية التي سوف تساعد في الإجابة عن السؤال الرئيسي كما هو مبين في الشكل التالي:

الشكل (١): أسئلة البحث



٣.ب مراجعة مكتبية

قام فريق البحث بمراجعة شاملة لدراسات وأبحاث سابقة ومماثلة ومتاحة في المنطقة وحول العالم، والمتعلقة بقطاع الزراعة، مع التركيز بشكل خاص على المرأة العاملة في الزراعة وفي القطاعات غير المنظمة.

عند النظر إلى الأبحاث والأوراق الأكاديمية حول القطاع الزراعي، ودور المرأة فيه وتحدياتها بالعمل، وبالأخص تحدي وجود وسائط نقل وتنقل آمنة لها، نجد أنها محدودة ومحصورة.

قمنا بمراجعة مجموعة من الدراسات والأبحاث لمؤسسات مجتمع مدني أردنية معنية بعمل المرأة في قطاع الزراعة في الأردن وكذلك دراسات لمنظمات الأمم المتحدة في الأردن.

وقمنا أيضا بمراجعة الأوراق الأكاديمية والمقالات التي نشرت في مجلات وجرائد إلكترونية مثل «حبر» و«رصيد ٢٠٢٢»، واخذناها مراجع للدراسة لكونها تقدم خليلا معمقا حول القضية، وتقدم اقتباسات مباشرة من العمال والعاملات والجهات المعنية، وتسرد قصص أفراد من أهل القضية، ومن تلك المراجع التي نشرت مؤخرا وقدمت إحصائيات دقيقة هي ملف الزراعة على منصة «حبر».

راجعنا أيضا أدبيات ودراسات متعلقة بالنظرية النسوية باعتبارها أساسا نظريا لعملنا، والتي نستند إليها لفهم وتحليل واقع المرأة.

استندت المراجعة أيضا إلى دراسات سابقة لها علاقة بالنقل ومنها دراسة أجرتها مؤسسة «صداقة» بعنوان «المواصلات من وجهة نظر المرأة المستخدمة للنقل» في ٢٠١٨، وتقرير مؤسسة فريدريش إيبرت بعنوان «النقل العام في الأردن: دراسة عن السياسات ومراجعة عامة لمسودة قانون تنظيم نقل الركاب» في ٢٠١٦، ودراسة مركز التضامن العمالي مع الاتحاد العام التونسي للشغل، والتي تم إنجازها مؤخرا حول «تحسين توظيف واستبقاء العاملات في القطاع الفلاحي في تونس».

بالإضافة إلى ذلك، تمت عملية مسح للصحف الإخبارية بحثا عن القضايا المتعلقة بأوضاع العاملات في قطاع الزراعة في الأردن، وبالأخص حوادث السير التي تتعرض لها العاملات خلال تنقلهن من وإلى المزارع. كأن للصحف أهمية في هذه الدراسة حيث وجدنا نصوصا لمقابلات شخصية تمت مع العاملات في سنوات سابقة، ناقشن فيها أحوالهن في العمل والتحديات ومنها وسائط النقل من وإلى المزارع.

٣.ت البحث الكمي

تم تطوير أداة/استبانة بحثية استهدفت ثلاثا وثمانين امرأة، لجمع معلومات كمية بهدف تقييم الحالة الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية، بالإضافة إلى جمع بيانات تخص تجارب المرأة العاملة في قطاع الزراعة عند استخدامهن لوسائط النقل للوصول إلى مكان العمل، والهدف من جمع البيانات الكمية وتحليلها على شكل أرقام ونسب مئوية كان لدعم التحليل النوعي وإضافة إلى جمع معلومات كمية تخدم استخلاص وتحليل النتائج.

ضم الاستبيان الأجزاء الرئيسية التالية:

- معلومات شخصية مثل العمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، ومكان السكن.
- معلومات متعلقة بظروف العمل لها علاقة بالاشتراك بالضممان الاجتماعي، والتأمين الصحي، والأجر، وعدد ساعات العمل، والتحرش خلال العمل.
- معلومات حول النقل لها علاقة بشكل وسيلة النقل، والمدة الزمنية المستغرقة للتنقل من وإلى المزارع.
- الاعتمادية والجودة وعنصر السلامة في التنقل، والتي تتضمن توافر وسائل النقل، ووجود مقاعد للجلوس، وتقييم وسائل النقل من ناحية الجودة والسلامة.
- الكلفة ونسبتها مقارنة بالدخل وكيفية دفعها.
- عنصر الأمان في أثناء التنقل.
- وجهة نظر المستخدمين لوسائل النقل من حيث رفض العمل بسبب النقل.
- مقارنة تجربة الرجل والمرأة العاملين في القطاع نفسه.
- مدى رضى العاملات عن مستوى خدمة المواصلات، وتأثيرها على حياتهن اليومية، واقتراح حلول لتحسين منظومة النقل.

تأكد الفريق من جاهزية الاستبيان من خلال اختبار عملية تعبئة المعلومات مع مجموعة من المستجيبات، وتم تعديله بناء على مقترحات الفريق ليصل إلى شكله النهائي. (أنظر الملحق ١: نموذج الاستبيان الكمي).

وزعت الاستبانات على المستجيبات مباشرة قبل البدء بالجلسات البؤرية، وشرح الفريق الهدف منها وأن النتائج سيتم تحليلها بالمجمل، ولن يتم النظر إلى أي إجابة بمفردها. كان من المهم التأكد من فهم المستجيبات للأسئلة، حيث تم شرح كل سؤال بمفرده، ومن ثم الإجابة يدويا على الورق من قبل المستجيبات. ومن المهم ذكره أن الفريق قام بشرح مفاهيم التحرش في عالم العمل ومبادئ العمل اللائق على المستجيبات قبل الإجابة عن الأسئلة المتعلقة بذلك، وأيضا قام الفريق بتوزيع نفسه لمساعدة المستجيبات اللواتي لديهن صعوبات في القراءة والكتابة.

والجدير بالذكر أنه بعد الانتهاء من عقد الجلسات البؤرية مع ثمانين عاملة في قطاع الزراعة تبين للباحثين/ات وجود فئة من عاملات الزراعة يتنقلن إلى المزارع بصورة مختلفة عن اللاتي تمت مقابلاتهن خلال الجلسات البؤرية، وأن هذه الفئة تستخدم وسائل النقل لفترات أطول بسبب عملهن في محافظات خارج الأغوار مثل إربد والرمثا، وتبعد المزارع مسافة ساعة ونصف إلى ساعتين عن مكان سكنهن أما العاملات الثمانون في قطاع الزراعة واللواتي تمت مقابلاتهن فيسكنن بالقرب من المزارع التي يعملن بها. وبناء على ذلك، قام الفريق بالبحث عن أرقام للعاملات في الزراعة خارج منطقة الأغوار، وتم التواصل مع ثلاث منهن وأجريت معهن مقابلات عبر الهاتف لتعبئة الاستبيان الكمي والإجابة عن الأسئلة.

بدأت مرحلة إدخال البيانات بإعطاء كل استبيان رقما تسلسليا، ومن ثم إدخاله إلى قاعدة بيانات بُنيت على برنامج إكسل. وتم التأكد من مطابقة البيانات قبل البدء بعملية التحليل. تم عكست النتائج بشكل كمي وأرفقت مرئيات على شكل جداول ورسومات بيانية، وتم تجميع المعلومات حسب كل من محتويات الدراسة.

٣.٣ البحث النوعي

٣.٣.١ المجموعات البؤرية

استند البحث النوعي على منهجية المجموعات البؤرية وتم تطوير أدلة للنقاش من قبل لجنة فنية شكلتها «مؤسسة صداقة» ضمت في عضويتها خبراء في النقل والنوع الاجتماعي والبحث والتنمية وبالتعاون مع «مركز التضامن العمالي».

عقد فريق البحث المتخصص بتنفيذ المجموعات البؤرية عدة جلسات كما حددها «مركز التضامن العمالي» و«مؤسسة صداقة» بالتعاون مع نقابات عمال الزراعة المستقلة في وادي الأردن. وفي منطقة وادي الريان لتحديد عدد وطبيعة المشاركات. لضمان مشاركة نساء من خلفيات عمرية واجتماعية متنوعة. الأمر الذي ساعد في تقديم صورة شاملة لاحتياجاتهن وتحديدًا فيما يتعلق بالتنقل.

أجريت مقابلة تمهيدية قبل البدء بتنفيذ الجلسات مع إحدى القيادات النسائية العاملة في هذا القطاع. للتأكد من دقة المصطلحات المستخدمة. ولتحقق من الأسئلة وضمان صلتها بالواقع الذي تعيشه العاملة في قطاع الزراعة.

تم التنسيق والتعاون بين «مؤسسة صداقة» ورئيس نقابة عمال الزراعة لحشد العاملات في قطاع الزراعة. بهدف التنظيم النقابي لهذا القطاع. وقد جاءت العاملات من مناطق مختلفة في الأغوار مثل دير علا. والشونة الشمالية. وتنوعت المجموعة من ناحية العمر وسنوات الخبرة. والمستوى التعليمي. والحالة الاجتماعية.

قام فريق البحث بعقد الجلسات البؤرية المركزة على مدى شهر تقريباً في الفترة الممتدة من حزيران وحتى تموز ٢٠٢٠. وأتبعت منهجية تتماشى مع الممارسات الفضلى في هذا الإطار. عبر مراعاة الاحتياجات والمتطلبات المختلفة للنساء العاملات في الزراعة في الأردن. وأيضاً بهدف تحديد قيادات من النساء العاملات في هذا القطاع. للعمل معهن لاحقاً لإعلاء صوت أهل القضية وجعل ضمان حقوق المرأة العاملة في قطاع الزراعة قضية رأي عام ذات أولوية.

أجرى فريق صداقة المكون من ميسرتين. سلسلةً من خمس جلسات لمجموعات بؤرية استهدفت ١٥ مشاركة في كل جلسة بمجموع ٨٠ امرأة عاملة. حيث تمحور النقاش بحسب دليل النقاش (الملحق أ: دليل نقاش جلسات بؤرية مع المزارعات) حول الآتي:

- تجارب وخبرة المرأة العاملة في قطاع الزراعة عند استخدامها وسائط النقل للوصول إلى مكان العمل من حيث تقييمهن لخيارات النقل الحالية: التكلفة. والسلامة. والاعتمادية. والتحديات في الرحلة من وإلى المزارع. وجودة ومستوى الخدمة المتاحة حالياً.
- تأثير النقل على الحياة اليومية للعاملات في قطاع الزراعة اجتماعياً ونفسياً واقتصادياً. فضلاً على تأثير النقل على صحتهن النفسية والجسدية وتجربتهن في العمل.
- تأثير النقل في الأغوار على مشاركة المرأة الاقتصادية في قطاع الزراعة.
- عوائق أو تحديات إضافية لرحلات المرأة العاملة من وإلى مكان العمل.
- حلول مقترحة لتحسين منظومة النقل من منظور المرأة العاملة في قطاع الزراعة.

عقد فريق البحث جلستين إضافيتين من المجموعات البؤرية إحداهما مع سائقي الحافلات العاملين في نقل العاملات، والثانية مع أصحاب المزارع أو أصحاب العمل (الملحق ٣: دليل نقاش جلسات بؤرية مع أصحاب المزارع، وملحق ٤: دليل نقاش جلسات بؤرية مع السائقين).

الهدف من الجلستين:

- فهم شكل وطبيعة الرحلة ووسائل النقل للعاملات في الزراعة.
- فهم العلاقة بين السائقين وأصحاب العمل مع العاملات في قطاع الزراعة. وتأثير هذه العلاقة على رحلتهم وعلى واقع عمل المرأة في قطاع الزراعة.
- فهم وتقييم التحديات وفقاً لمنظور السائقين وأصحاب العمل. وكيفية تعاملهم مع هذه التحديات، وكيفية تأثيرها على عمل المرأة في الزراعة.
- تحديد الحلول والتوصيات الممكنة كجزء من خطة العمل لدعم القضية.

٣.٢.٣ مقابلات شبه منظمة

تعزيزاً للجلسات البؤرية أجرى فريق البحث مقابلات شبه منظمة مع نساء عاملات لم يستطعن المشاركة بالجلسات البؤرية، ممن يستخدمن النقل لفترات أطول ويسكنن في مناطق تبعد عن المزارع التي يعملن بها، حيث كان الهدف من المقابلات التي أجريت هاتفياً لمعرفة التحديات التي يخضعن لها في أثناء التنقل لساعات وفترات أطول، وأثر ذلك على عملهن وحياتهن الاجتماعية والاقتصادية.

عقد فريق البحث أيضاً مقابلات شبه منظمة مع المعنيتين وأصحاب المصلحة في القطاع وفي وادي الأردن، بما في ذلك وزارة العمل، ووزارة الزراعة، وهيئة تنظيم النقل البري وإدارة السير (الملحق ٥: نموذج مقابلة وهيئة تنظيم النقل البري) بهدف:

- فهم وتقييم تحديات النقل للعاملات في قطاع الزراعة.
- دور أصحاب القرار في عملية النقل، والتغييرات السياسية المطلوبة لتحسين واقع العمل للعاملات في قطاع الزراعة، وتوفير الحماية الاجتماعية والقانونية لهن.
- المطالبة بوضع قوانين عمل وأنظمة لعمال وعاملات الزراعة وتوفير الحماية لحقوقهم / ن.
- تطوير خطة عمل تهدف لحماية حقوق المرأة العاملة في القطاعات غير المنظمة مثل قطاع الزراعة.
- تحديد الحلول والتوصيات كجزء من خطة العمل المذكورة أعلاه لدعم القضية.

أجرى فريق البحث أيضاً مقابلات مع مؤسسات مجتمع مدني لها ارتباط بالقضية وحقوق العاملين بالزراعة لأخذ وجهة نظرها حول الحلول والتوصيات التشريعية والعملية لتحسين النقل للعاملات والنهوض بواقع العاملات، ودورها في إبراز حقوق العاملين والعاملات، والضغط على الجهات المسؤولة.

٣.٣ تجدييات الدراسة

- تأجلت الدراسة الميدانية بسبب جائحة كورونا، والتي كان منويها تنفيذها في فصل الربيع وفي أوج الموسم الزراعي، وذلك لنقل التجربة الحية بكل تفاصيلها كما يعيشها تماما. وقد عُقدت الجلسات البورية في فصل الصيف حيث كان الطقس حارا جدا وغير مريح للمستجيبات وللميسرات.
- كان هنالك تردد من المستجيبات بمشاركة تجاربهن في العمل والتنقل. خصوصا فيما يتعلق بالمضايقات والعنف والتحرش. وكانت المستجيبات حذرات من مشاركة قصصهن في الجلسات التي عقدت في المزارع التي يعملن فيها، وخصوصا اذا تواجد حولهن أحيانا زملاؤهن الرجال أو أرباب العمل أو السائقون. مع أن فريق البحث قام بضبط عملية تنفيذ جلسات النقاش وإحاطتها بالسرية والخصوصية الكاملة. لتتمكن المستجيبات من أخذ راحتهن بالإجابة والشعور بالطمأنينة والأمان، إلا أن في عدد من الأحيان لمس فريق البحث تحفظهن عن الإجابة أو بالإدلاء بالإجابة بصراحة كاملة.
- هناك لبس في فهم مفهوم التحرش وحصره فقط بالاعتداء الجنسي.
- الاجتماع مع العاملات كان في يوم عطلتهن أو بعد الانتهاء من العمل مباشرة ما سبب لهن تعباً إضافياً في وقت الراحة أو تسبب بالتأخير عن الوصول للبيت في الوقت اللازم.
- تم الكشف خلال النقاش عن عاملات أخريات لم يحضرن الجلسات ممن يتنقلن من وإلى المزارع بصورة مختلفة عن المشاركات اللواتي قابلنا، وبناء على ذلك استحدثت الميسرات دليلاً جديداً لتنفيذ مقابلات، وللتواصل مع هؤلاء العاملات عبر الهاتف.
- رفض العاملات والسائقين أخذ صور لتوثيق عملية التنقل من وإلى المزارع وذلك بسبب ثقافة المنطقة التي لا تتوافق مع تصوير النساء، وأيضاً خوفاً من المخالفات نتيجة الاكتظاظ بالتنقل أو من التشهير بهن/م.
- عدم تكافؤ علاقة القوة بين العاملات والسائقين، الأمر الذي يحول دون تسجيل اعتراضات من العاملات على تصرفات السائقين ووضع الباصات في بعض الأحيان، ومرد ذلك إلى أن السائقين هم حلقة الوصل بين العاملة وأصحاب العمل، بمعنى أن لم يقيم السائق باصطحاب العاملة وإيصالها إلى المزرعة، فإنها لن تتمكن من تحصيل رزقها أو الحصول على فرصة عمل.
- لأغراض الدراسة المكتبية كان من الضروري التحري عن عدد حوادث السير في منطقة الأغوار المتعلقة بنقل العاملات وبوسائط النقل التي تستخدمها العاملات في قطاع الزراعة، بالإضافة إلى عدد المخالفات التي يتم رصدها لهذه المركبات، وبناء عليه تم التواصل رسمياً مع إدارة السير، ولكن كان الرد الرسمي بعدم توافر هذه المعلومات لديها.

٤. المرأة العاملة في قطاع الزراعة في الأغوار

٤.١ الخصائص الديموغرافية والشخصية للمرأة العاملة في الزراعة

٤.١.٤ العمر

أظهرت الدراسة الكمية عن عدم وجود سن محدد لعمل المرأة في قطاع الزراعة حيث تتساوى نسب أعمار العاملات في القطاع للفئات العمرية الرئيسية الثلاثة: ٣٩٪ للفئة العمرية ٢٢-٣٤، ٢٨٪ للفئة العمرية ٣٥-٤٤، و٢٣٪ للفئة العمرية ٤٥-٥٤. كما هو مبين في الجدول (١). ومن الملفت أيضاً وجود عاملات من الأعمار ما بين ٥٥-٦٤ مما يدل على الحاجة للعمل واستمرار الأعباء والمسؤوليات رغم مشقة العمل في الزراعة وعدم ملاءمته للقدر الجسدية لهذه الفئة العمرية.

العمر (الجدول ١)

العمر	النسبة المئوية
أقل من ٢١	٧٪
٢٢-٣٤	٣٩٪
٣٥-٤٤	٢٨٪
٤٥-٥٤	٢٣٪
٥٥-٦٤	٤٪

٤.٢ التعليم

أظهرت الدراسة الكمية أن غالبية العينة لم تكمل مرحلة التعليم الثانوية حيث إن ٤٣٪ أتمت فقط المرحلة الأساسية و٢٢٪ لم تجتز المرحلة الثانوية. بالإضافة إلى ذلك، ٢٣٪ من العينة هن أميات. أما الحاصلات على تعليم جامعي، فنسبتهن ٤٪. كما هو مبين في الجدول (٢). هذا يشير إلى قلة الحصول على الفرص التعليمية للإناث في منطقة الأغوار، وصعوبة الوصول إليها في المناطق الأخرى، وأيضاً قلة توافر فرص العمل التي تستوجب وجود شهادة جامعية.

التعليم (الجدول ٢)

غير متعلم	٢٣٪
أقل من توجيهي	٤٣٪
توجيهي غير ناجح	٢٢٪
توجيهي ناجح	٥٪
دبلوم	٤٪
مهني	٠٪
بكالوريوس	٤٪
دراسات عليا	٠٪

٣.٤.٤ الحالة الاجتماعية

أظهرت الدراسة الكمية أن غالبية العينة بنسبة ٦٣٪ شملت مستجيبات متزوجات، ٢٧٪ غير متزوجات، ٦٪ مطلقات أو منفصلات، و٥٪ أراامل. كما هو مبين في الجدول (٣). وهذا مؤشر على أن المرأة التي لديها مسؤوليات أسرية هي الأكثر إبحاحا على العمل. لوجود مسؤوليات مرتبطة برعاية أفراد الأسرة، وتغطية الاحتياجات المادية المترتبة عليها، وخصوصا مع ارتفاع معدلات البطالة وقلّة فرص العمل وارتفاع معدلات الفقر. وقد أشارت بعض المشاركات في الجلسات البؤرية إلى أن أزواجهن لا يعملون ويعتمدون على الدخل الذي توفره زوجاتهم.

الحالة الاجتماعية (الجدول ٣)	
غير متزوجة	٢٧٪
متزوجة	٦٣٪
مطلقة، منفصلة	٦٪
أرملة	٥٪

٤.ب الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمرأة العاملة في الزراعة

٤.ب.١ الأعباء الرعائية

بعد يوم طويل ومرهق في العمل في المزرعة، تعود المرأة إلى المنزل لرعاية أطفالهن والقيام بالأعمال المنزلية وحدها في أغلب الأحيان. الأعمال الرعائية غير مدفوعة الأجر تشكل تحديا رئيسيا تواجهه المستجيبات.

علقت إحدى المستجيبات التي لديها ثلاثة أطفال وتعمل منذ خمس سنوات على الأعمال الرعائية بالقول:

«علينا أن نرعى الأطفال من الصباح الباكر. نعد لهم وجبة الإفطار ونحضرهم ونعتني بهم وكذلك الأمر عند العودة من العمل علينا الإطعام والغسيل والتدريس. نحن نعمل في المزارع ونعاود العمل في البيت نطبخ ونجلي، إن العمل في البيت يشكل عبئا علينا»

يوم الراحة من العمل في المزرعة قد يكون الخميس أو الجمعة، ويعتمد ذلك على الموسم وضغط العمل. لكن من الملاحظ أنه لا يوجد يوم راحة للعاملة؛ فهي تستغل هذا اليوم للقيام بالمزيد من الأعمال المنزلية المتراكمة مثل تنظيف الخزائن وتوضيبها، والغسيل، وتدريس الصغار، والطبخ وتعزيل كامل للمنزل.

وقد أظهرت الدراسة الكمية أن نصف النساء العاملات في القطاع لديهن أطفال: ٤٥٪ من العينة لديهن أطفال دون سن الخامسة و٥٥٪ ليس لديهن أطفال دون سن الخامسة أو ليس لديهن أطفال بتاتاً، كما هو مبين في الجدول (٤).

أطفال تحت سن الخامسة (الجدول ٤)

نعم	٤٥٪
لا	٥٥٪

معظم النساء العاملات في الزراعة متزوجات بمتوسط ثلاثة إلى أربعة أبناء/بنات لكل أسرة. منهن من يعمل لمدة سنة على الأقل. ومنهم من قضت ثلاثين عاماً في هذه المهنة. والبعض الآخر التحق بها في سن متأخرة بعد أن قطع شوطاً في رعاية الأطفال.

بحسب المرأة، فالدافع للعمل هو الظروف المعيشية الصعبة؛ فبالرغم من كثرة الأعباء وتعددتها تلجأ المرأة للعمل في الزراعة على الرغم من تدني الأجور ومشقة العمل وغياب الحوافز. ويوصف الغور من قبل المستجيبات بأنه «جائع»، بمعنى أنه يعاني من الفقر والجوع وتغاضي الحكومة عن احتياجاته وظروفه، حيث علقت إحدى العاملات المتزوجات والتي لديها ثلاثة أطفال على ظروف العمل الشاقة بالقول:

«إذا أنا لم أعمل لن يأكلوا، وأخرى قالت:اعتدنا، فصاحب الحاجة أرعن»

وعند سؤال العاملات التي لديها أطفال دون الخامسة أين يضعن أطفالهن عند ذهابهن إلى العمل ومن يتحمل المسؤولية، أجبن بأن أفراد الأسرة مثل الأخت أو زوجة الأخ يساعدن في رعاية الأطفال حين تكون الأمهات في العمل. وعند توجيه سؤال عن أسباب عدم اصطحاب أطفالهن إلى مكان العمل أو فيما إذا كان لصاحب العمل دور في توفير حضانة أو حل لرعاية أطفالها، أجبن:

«إن صاحب المزرعة لا يكثرث لأولادنا، عندما نشرح له ظروفنا الصعبة تكون ردة الفعل دائماً بأنها ليست مسؤوليته، وحتى اصطحاب الأطفال إلى العمل يعتبر خطراً في ظل وجود برك في المزارع»

ولا ترى المستجيبات أن الحضانات أولوية بل يخشين من مصاريفها الإضافية التي من شأنها أن تشكل عبئاً إضافياً على دخل الأسرة المتدني بالأساس. كما اتفقت جميع المستجيبات:

«الوضع المادي لا يسمح أن نضع أطفالنا في حضانات»

ومجموعة أخرى اتفقت أن وسائل النقل خطيرة، ولا تسمح للعاملات بتعريض حياة أطفالهن للخطر. كما عبرت المستجيبات عن شعورهن بتأنيب الضمير عند ترك أطفالهن والذهاب إلى العمل لعدم ضمان سلامتهم في فترة غيابهن عن المنزل.

٤.ب.٢ الأعباء المادية

تعاني المرأة العاملة بالزراعة من قلة الأجور والتي تتراوح بين خمسة وستة دنانير يوميا. وتصرف العاملة أجرتها على شراء الطعام والاحتياجات الأساسية لأسرتها ولتعليم الأطفال أو الأبناء والبنات. بحسب إحدى العاملات وهي متزوجة ولديها أطفال، وتعمل في جميع المواسم:

”عملنا بخمس دنانير غير كافي لشراء حفاظات لأطفالنا ولا حتى كافي حتى لحق الخبز“

لا تهتم العاملات في قطاع الزراعة بالحصول على شهادة علمية لأنفسهن بل لدعم أسرهن من خلال الاخرط بالعمل لدعم أبنائهن وبناتهن ماديا لإتمام تعليمهم وتحصيل شهادة علمية. قالت عاملة تعمل في موسم الخيار منذ خمس سنوات، متزوجة ولديها أربعة أبناء:

”يعني عندما يكون لدينا مسؤولية تدريس ابننا بالجامعة فيجب أن نؤمن له ثاني يوم مواصلات، ويمكن اللجوء لمساعدة الأهل أو طلب النقود مرة أو مرتين، ولكن هذا لا يمكن أن يستمر“

في فترة الحظر الذي فرضته الحكومة بسبب جائحة كورونا من شهر آذار إلى حزيران اضطرت بعض العاملات إلى خرق أوامر الدفاع والعمل في المزارع لعدم قدرتهن على تغطية مصاريف واحتياجات عائلاتهن وصعوبة حمل الأعباء المادية التي أضافتها هذه الجائحة إلى أحوال العاملات المعيشية.

وكما يوضح الشكل ٢ نلاحظ كمية الأعمال الرعائية التي تتزوج مع يوم عمل طويل وشاق في المزارع، مع رحلة تنقل غير آمنة ومليئة بالأخطار، تضاعف الضغوطات النفسية والصحية على العاملة. ونلاحظ أيضا أن لا أحد يشاركها في الأعمال الرعائية وأن وقت الراحة شبه معدوم، وحتى ساعات النوم متقطعة وقليلة جدا، وأن الأعمال الرعائية متنوعة ويمكن أن تمتد لتشمل رعاية الأطفال وكبار السن في نفس الوقت وتشمل أيضا الأعمال الزراعية والإنتاجية المنزلية. نلاحظ أيضا الجهد البدني الكبير الذي تبذله المرأة العاملة بشكل يومي بين الأعمال المدفوعة وغير مدفوعة الأجر من تحميل وتسوق ومشى وقضاء وقت طويل تحت أشعة الشمس.

الروتين اليومي للعاملة في قطاع الزراعة



٤.ب.٣. العاملات في الزراعة معيلات أساسيات لأسرهن

كثير من النساء العاملات في قطاع الزراعة معيلات أساسيات لأسرهن، حيث يتحملن إعالة أسرهن وحدهن تماما. وقد أظهرت الدراسة أن ٤٨٪ من المستجيبات معيلات وحيدات لأسرهن. قال أحد أصحاب المزارع والتي ورثها عن أجداده:

”عدد العاملات في الزراعة أكثر من الرجال العاملين في القطاع لأن الشباب لا يريدون العمل، والدليل أن زوجته وأخته وأمهم يصرفن عليه“

كما أجمع أصحاب المزارع خلال الجلسات البؤرية على أن الوضع الاقتصادي للنساء اللاتي يعملن في المزارع سيء لأن العديد منهن هن المعيلات الوحيدات لأسرهن، وعدد كبير منهن تقدمن بالسكن أيضاً. قال أحد أصحاب المزارع والتي ورثها عن أجداده:

”جارتى عمرها ٧٠ سنة تعمل من ٥٠ سنة لتصرف على بيتها“

مع الأعباء المادية والرعاية إلا أن المرأة العاملة تشعر بقيمة ذاتية ومجتمعية عالية نتيجة انتظامها بالعمل، وباستقلالية لقدرتها على جلب مدخول مادي لبيتها. قالت عاملة وهي أم لأربعة أطفال وستضع طفلها الخامس في الأيام القريبة المقبلة، وتعمل في قطاع الزراعة منذ خمسة عشر عاماً:

”عند الخروج للعمل تشعر المرأة بقيمة اجتماعية عالية لأنها لا تريد أن تمد يدها لأحد، وهي بذلك تكون قد أمّنت احتياجات البيت وبعين قوية“

وتتمتع مجموعات السيدات اللواتي التقينا بهن بروح العمل كفريق؛ حيث يعملن في كثير من الأحيان كوحدة واحدة تشعرهن بالقوة والقيمة الكبيرة. ساعد هذا الرابط القوي بين النساء على دفعهن للسعي للوصول إلى مستوى معيشي أفضل، والدفاع عن حقوقهن في العديد من المجالات، وإذا ما عوملت إحداهن بشكل غير عادل مثل خصم من مستحققاتها أو دفع أجور أقل من المتفق عليه، تتضامن المجموعة الكبيرة معها في مواجهة صاحب العمل وتدافع عنها.

على سبيل المثال، في إحدى الحالات التي روتها المستجيبات استطاعت مجموعة من العاملات تحصيل زيادة في معدل أجورهن في فترات بعد الظهر من دينار واحد في الساعة إلى دينار وربع في الساعة. قالت إحدى العاملات والتي تعمل في الزراعة منذ عامين:

”نتكاتف ونتفق معاً؛ وإذا امتنعت واحدة منا عن الذهاب إلى العمل بسبب تدني الأجور، نتضامن معها كلنا حتى نحصل على الزيادة في الأجر؛ وهذا يجبر صاحب العمل على الدفع حتى عمله يمشي“

قالت عاملة في العشرينيات، وتعمل في الزراعة منذ خمس سنوات:

”في واحدة من المرات كنا نعمل بالبامية^{١٣} وصاحبة لنا تشنجت وتحسست وخرجت من المزرعة ولم تعد في اليوم الثاني، وعندما تركت تركنا معها؛ لأننا فريق واحد“

ولا تقتصر أواصر الترابط والتكافل بين العاملات على الأردنيات فيما بينهن فقط بل تتعداها لتشمل العاملات غير الأردنيات أيضا، حيث ذكرت المستجيبات قضية صعوبة اصطحاب الأطفال إلى مكان العمل ولكن أن اضطرت إحداهن فتتكفل المجموعة بمساعدتها برعاية أطفالها في أثناء انشغالها. ، بحسب إحدى العاملات في المشاتل:

”يعني مستحيل وصعب اصطحاب الأطفال للعمل لكن حصلت مع صبية سورية كانت مضطرة أن تصطحب أطفالها معها للمزرعة، شو تعمل؟ مضطرة، فقمنا بمساعدتها برعايتهم خلال عملها“

وهذا التكافل يمتد ليسائل أصحاب العمل للحد من الانتهاكات الموجهة ضدهم، وحفاظاً على كرامتهم وحقوقهم، ذلك أن أصحاب المزارع وممارساتهم معروفة لدى العاملات، فعلى سبيل المثال تقول إحدى العاملات:

”من يقوم من أصحاب المزارع بالمماطلة بدفع الأجر، تتفق العاملات على تبليغ بقية العاملات بعدم التعامل معه، وهذا يؤثر على سمعته بيننا وبالتالي على عمله وإنتاجه“

^{١٣} موسم حصاد البامية يعتبر من أصعب المواسم وذلك بسبب طبيعة نبتة البامية التي تفرز مادة صمغية تلتصق على أيدي العاملات مما يتسبب بحروق جلدية، بالإضافة إلى الأشواك التي تنمو على حبة البامية وتنطاب مع هبوب الرياح وتلتصق بملابسهن، ويكون من الصعب إزالتها بسبب صغر حجم الشوك، ترتدي العاملات أكثر من طبقة من القفازات لتفادي لس حبة البامية عند قطعها

٥. تحديات العمل للمرأة العاملة في الزراعة في الأغوار

يوم العمل في الزراعة عبارة عن «سلسلة من التحديات والصعوبات» على حد وصف إحدى المستجيبات. هذا الجزء من التقرير يوضح أبرز التحديات من وجهة نظر المرأة العاملة في الزراعة، حيث هدف البحث إلى بيان أي مدى تعتبر المواصلات من وإلى مكان العمل تحدياً لدى العاملات في القطاع. ومن الجدير ذكره أن الجلسات البؤرية قد أبرزت التحديات المتعلقة بطبيعة العمل المباشر في المزارع، ولم يتم ذكر المواصلات كتحد رئيسي في حياة العاملات. ولكن عند السؤال حول المواصلات ومناقشة تفاصيلها، تبين أنه قد لا يمكن إهماله، لما يشكله من خطر محتمل على سلامة العاملات، حتى وأن كانت العاملات في قطاع الزراعة قد «اعتدن» على مشقة الطريق من وإلى مكان العمل.

وإذا أخذنا بعين الاعتبار ظروف العمل الخطيرة بشكل عام لدى العاملات والمتمثلة بتكرار حوادث العمل كظاهرة شائعة، بالإضافة إلى معاملة المرأة العاملة في الزراعة معاملة سيئة من قبل صاحب المزرعة أو المسؤول وظروف العمل غير اللائقة وغير العادلة من أجر متدن وعمل شاق وساعات عمل طويلة، فتصبح مسألة التنقل أمراً اعتيادياً بالنسبة لهن وجزءاً طبيعياً من ظروف وروتين العمل.

ويتفق نشطاء وخبراء من المرصد العمالي الأردني وبيت العمال للدراسات والأبحاث على أنه وبشكل عام يعاني سوق العمل الأردني في القطاعات المنظمة من العديد من الانتهاكات وشروط العمل فيه تعتبر ضعيفة، فكيف هو الحال إذن في القطاعات غير المنظمة حيث تتضاعف الانتهاكات ومن بينها قطاع الزراعة، (عوض، ٢٠٢٠) (أبو نجمة، ٢٠٢٠).

«من أبرز مجالات العمل التي تكثر فيها الانتهاكات لحقوق العاملات هي تدني الأجر اليومي، ونظام السمسار الذي تخضع العاملات فيه لتحكم السائق أو شخص وسيط بتحديد المكان الذي ستعمل فيه العاملة مقابل عمولة، بالإضافة إلى العمل في أجواء وظروف جوية صعبة، وعدم احترام معايير الصحة والسلامة المهنية» (عوض، ٢٠٢٠)

وفي ظل الظروف الاقتصادية الصعبة الناتجة عن جائحة كورونا، حيث دخل الاقتصاد في مرحلة انكماش كبيرة، العرض من الأيدي العاملة زاد والطلب عليها زاد، في ظل غياب كامل لمعايير العمل اللائق في قطاع الزراعة، (عوض، ٢٠٢٠).

أن العمل الزراعي في أغلبه موسمي ولا يوجد دخل ثابت للعاملات والعاملين فيه، مع غياب الضمان الاجتماعي، وبذلك لا يوجد شمول في قانون العمل، فتتحمل العاملات تكاليف علاج إصابات العمل من حسابهن الخاص، بالإضافة إلى وجود حالات خرش، كل ذلك يجبر العاملة على العمل بظروف صعبة:

«لا يوجد خيار آخر، عليها أن تمشي مع التيار» (أبو نجمة، ٢٠٢٠)

٥.١ غياب العمل اللائق

يوصف العمل في الزراعة بأنه شاق ومرهق من جميع الجوانب؛ فهو يبدأ منذ ساعات الصباح الباكر، ويمتد لساعات طويلة من دون استراحة، وبأجور رمزية.

عادة ما تبدأ المرأة العاملة العمل في مزارع في نفس منطقة سكنها؛ حيث يبدأ يومها في العمل في الساعة الخامسة صباحاً، وتنتهي من المناوبة الأولى الصباحية الساعة الثانية ظهراً. ويوصف العمل في الزراعة بأنه صعب وشاق ومجهد جسدياً ونفسياً ومعنوياً. بحسب إحدى المستجيبات والتي تعمل في موسم التمور منذ سبعة أعوام:

«في أيام بشرب مرخي عضلات عشان أقدر أنام ومع هيك أنا مجبورة أطلع لأنه في مصاريف وأولويات وإذا ما داومت ما بقدر أجيب الحليب لإبني»

وبحسب عاملة في قطاع الزراعة منذ عشر سنوات:

«ما عندي خيار. أعجبنى ولا ما أعجبنى بالحالتين لازم أروح للشغل»

أما بالنسبة للمرأة العاملة في المزارع التي تقع خارج الأغوار مثل الرمثا وإربد، فتبدأ يومها من الساعة الرابعة صباحاً وذلك بسبب بعد المسافة بين مكان إقامتها ومكان العمل. بحسب إحدى العاملات في القطاع، متزوجة ولديها أطفال:

«عظامي تتكسر من القعدة بالباص وخصوصاً إذا المزرعة خارج الشونة»

وتضيف إحدى العاملات والتي تؤيدها معظم المجموعة:

«بوصل المزرعة متخدره من قعدة الباص أو «البك أب»، موعد الرجعة للبيت لما بنخلص شغل مش معروف ولا محدد ولكن مش قبل الساعة ستة مساءً»

وتروي إحدى العاملات قصة شخصية حدثت معها لتصف واقعها مع التنقل من وإلى المزارع وهي تعمل منذ أكثر من عشر سنوات في الزراعة. فتقول:

«كنت أشتغل قبل يومين بحرثا بس صاحب العمل رفض نروح للبيت قبل ما تيجي الديانا (البكب) وتحمل شوالات البصل. وصلنا البيت الساعة ١١ بالليل لأنه الديانا تأخرت علينا»

كما تشكل طبيعة مناخ الأغوار الحارة مشقة مضاعفة على العاملات في القطاع فالعمل لساعات طويلة تحت أشعة الشمس يعرض العاملات للإرهاق وللجفاف وضربات الشمس التي تصل حرارتها إلى خمس وأربعين درجة مئوية تحت الظل في فصل الصيف. لذا تفضل المرأة العمل في فصل الشتاء، حيث أن التعامل مع المحصول يكون أكثر أمانا بسبب اختفاء العقارب والأفاعي وتدني درجات الحرارة في فصل الشتاء. تصف لنا إحدى المستجيبات الفرق في العمل بين فصل الصيف والشتاء:

«العمل الزراعي موسمي وفي فصل الشتاء أفضل ولو بقينا للساعة الثانية ظهرا يكون الأمر عاديا، أما في فصل الصيف فبعد الساعة العاشرة صباحا لا نستطيع العمل تحت الشمس بسبب شدة الحرارة»

١.٥.٥ عمل طويل وشاق

يعتمد نظام عمل العاملات في المزارع حسب فصول السنة؛ ففي فصل الصيف تعمل العاملات من أربع إلى خمس ساعات في كل مناوبة تحصل فيها على خمس دنانير حيث تبدأ المناوبة الأولى الساعة الخامسة والنصف صباحا وتبدأ المناوبة الثانية الساعة الثانية أو الثالثة بعد الظهر. وفي هذا الحالة يتسنى للعاملة اختيار المناوبة التي تناسبها أو أن تختار العمل في المناوبتين. والسبب وراء وجود مناوبتين هو الطقس وارتفاع درجات الحرارة فترة الظهر. وهي الفترة التي لا تعمل فيها العاملة في المزارع، بل تذهب فيها إلى المنزل لتقوم بعمل من نوع آخر وهو العمل الرعائي.

أما في فصل الشتاء، فلا يوجد إلا فترة أو مناوبة عمل واحدة تبدأ الساعة السادسة والنصف وتنتهي الساعة الرابعة بعد الظهر، وتتقاضى فيها العاملة تسعة دنانير تقريبا.

أما في المشاتل، فلا يوجد نظام المناوبات أو الشيفتات، فالعاملات يعملن لمدة سبع ساعات متواصلة تبدأ من الساعة السادسة والنصف صباحا وتنتهي الساعة الواحدة والنصف، ويتقاضين ستة دنانير تقريبا. والسبب في أن أجرة العمل في المشاتل أقل من أجرة العمل في المزارع بالرغم من تقارب عدد ساعات العمل، هو أن العمل في المشاتل لا يتطلب مجهودا بدنيا؛ فالعاملة تجلس على كرسي وطاولة لزراعة البذور في صواني، وتعبئة التراب المعالج (البيتيموس) في قوارير. تفضل العاملات اللواتي ليس لديهن مصاريف ومسؤوليات أن يعملن في المشاتل، وخصوصا العاملات ذوات الإصابات مثل الديسك، والكبار في السن.

أظهرت الدراسة الكمية أن معدل ساعات العمل اليومية للمستجيبات كان بنسبة ٥٩٪ لأقل من ثماني ساعات، و٣٩٪ لثماني ساعات، و٦٪ لأكثر من ثماني ساعات.

وأشارت الدراسة الكمية إلى أن غالبية المستجيبات ٦٥٪، يعملن ستة أيام في الأسبوع. أما النسب الأخرى فكانت متقاربة؛ ١١٪ يعملن أقل من خمسة أيام في الأسبوع، ١٢٪ يعملن خمسة أيام في الأسبوع، و١٢٪ يعملن كل يوم من أيام الأسبوع. كما هو مبين في الجدول (٥).

عدد أيام العمل في الأسبوع (الجدول ٥)

١١٪	أقل من خمسة أيام في الأسبوع
١٢٪	خمسة أيام في الأسبوع
١٥٪	سنة أيام في الأسبوع
١٢٪	كل يوم من أيام الأسبوع

وبالنسبة لفترات الاستراحة خلال العمل علقت المستجيبات بأنه لا توجد فترات استراحة، إلا أن البعض يأخذ استراحة للوجبات الخفيفة لمدة خمس عشرة دقيقة ومع ذلك فهن حريصات على عدم الاستفادة من الخمس عشرة دقيقة كاملة خوفاً من خصم الأجور عليهن، خصوصاً في موسم الدوالي، حيث يتم احتساب أجر العاملة في الزراعة خلاله بحسب الإنتاجية، فتتقاضى أجرها حسب الوزن الذي تحصده خلال اليوم لذا تتجنب أخذ استراحة لرفع كمية المحصول الذي تقوم بقطافه وبالتالي رفع أجرتها.

وأظهرت الدراسة الكمية أن ٨٠٪ من المستجيبات يحظين بفترة استراحة خلال العمل بينما ٢٠٪ ليس لديهن فترة استراحة أثناء العمل.

أما بالنسبة لتناول الطعام أثناء العمل الممتد لثمان ساعات مستمرة تحت الشمس والذي يحتاج لمجهود جسدي كبير، فمعظم المزارع تقدم وجبات غداء ولكن على نفقة العاملة الخاصة فتخصم من أجرتها نصف دينار إذا أخذت الوجبة، وهناك من يفضلن عدم تناول الطعام حتى وإن جعن لتوفير نصف الدينار الذي يُضاف إلى الأجرة اليومية.

وتصف المستجيبات أن نوعية الطعام الذي يحضره صاحب المزرعة سيئة، ولا يوجد تنوع بالأصناف، بحسب إحدى المستجيبات، وأخرى وصفت منطقة تناول الطعام بأنها «قذرة» قائلة:

«كل يوم نأكل حمص وفلافل، لا يمكن للبشر أن يأكلوا هناك، ليس من المفترض أن نأكل في مثل هذه الظروف اللاإنسانية، آسفة!»

قد تضطر بعض العاملات للعمل بنظام «الشيفتات» في المزارع أي أنها تنتهي من عملها الأساسي والذي يبدأ الساعة الخامسة صباحاً وينتهي الساعة الحادية عشر صباحاً ثم تعود إلى المنزل لقضاء بعض الأعمال الرعائية مثل طهي وجبة الغداء، واستقبال الأطفال من المدرسة وتديسهم في بعض الأحيان، ثم تعود إلى المزرعة وتبدأ المناوبة الثانية من الساعة الثانية بعد الظهر حتى الساعة السادسة مساءً. تلجأ العاملات إلى هذا النوع من نظام «الشيفتات» لتتقاضى أجراً إضافياً وقيمتها خمسة دنانير أخرى، حتى تستطيع تأمين ما لم تستطع تأمينه في يوم عمل عادي.

لا تتمتع المرأة العاملة في الزراعة بإجازة سنوية أو مرضية. فهن عاملات يعملن في المياومة وأي غياب لهن عن العمل يؤثر على أجورهن.

عامل الخطورة في العمل كبير، والخطر الجسدي يشكل تحدياً رئيسياً للعاملات في هذا القطاع، حيث تسبب بعض المحاصيل أثاراً جسدية سلبية مثل الحساسية والريو والحروق. بحسب إحدى العاملات التي تعمل منذ أكثر من عشر سنوات:

«في العام الماضي توفيت عاملة زراعة نتيجة لحساسية تعرضت لها خلال العمل في موسم البامية»

كما تتعرض العاملات بشكل مستمر للدغات من أنواع مختلفة من الحشرات المؤذية مثل العلق الذي تقضي ساعات مؤلمة في محاولة إزالتها. وتعتبر هجمات الثعابين السامة التي تكثر في موسم «ورق الدوالي» هي الخطر الأكبر حيث تتواجد على شجرة العنب، ولو تعرضت المزارعات إلى لدغة أفعى بإحدى المزارع البعيدة عن الشارع الرئيسي فقد يؤدي ذلك إلى وفاتها بسبب عدم توافر مواصلات لأخذها إلى المستشفى بحسب المستجيبات. بالإضافة إلى شئوع إصابة العمود الفقري/الظهر التي يمكن أن تبقىهن من دون عمل لأشهر متعددة في كل مرة. كما ذكر في الجلسات البورية.

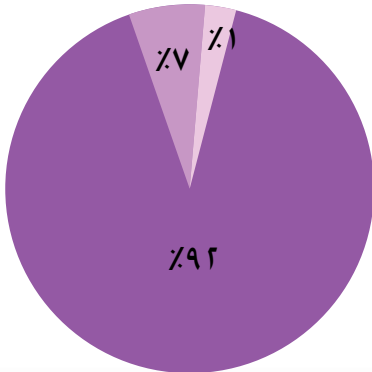
وأكدت المشاركات أنه إذا تعرضن لضربة شمس، أو للدغة أفعى، أو أي إصابة أخرى في العمل، فإن صاحب المزرعة لا يتكفل بتكاليف العلاج. حيث إن جميع العاملات ليس لديهن تأمين صحي. ومن بين القصص التي ذكرت، قصة لإحدى العاملات بتر إصبعها ولم «يتعرف» عليها صاحب المزرعة ولم يتم تعويضها.

أما بالنسبة للمعدات الزراعية والأدوات المستخدمة فتتصف المزارعات بخطرورها وتسببها في إصابات جسدية قد تصل بعض الأحيان إلى بتر الأطراف. كما تتعرض العاملات للمواد الكيماوية الخطرة بشكل كبير ومستمر مثل المبيدات الحشرية والأسمدة التي تهدد صحتهن بشكل مباشر.

٢.١.٥ تدني الأجور

أظهرت الدراسة الكمية أن معظم المستجيبات وبنسبة ٩٢٪ يتقاضين دخلاً أقل من ٢٢٠ ديناراً شهرياً. أما باقي المستجيبات اللواتي يحصلن على ٢٢٠ ديناراً شهرياً فكانت فقط ٧٪. والمستجيبات الحاصلات على دخل أكثر من ٢٢٠ ديناراً فكانت نسبتهن ١٪ فقط. كما هو مبين في الرسم البياني (١).

معدل الدخل الشهري للعاملات في قطاع الزراعة (الرسم البياني ١)



أقل من ٢٢٠ ديناراً شهرياً

٢٢٠ ديناراً شهرياً

أكثر من ٢٢٠ ديناراً شهرياً

وإذا أخذنا بعين الاعتبار أن معظم النساء يعملن لمدة ستة أيام في الأسبوع وتتقاضى ٥ دنانير في اليوم. فهذا يعني أنها بالمحصلة تتقاضى ١٢٠ ديناراً في الشهر الواحد. في حال التزمت بالعمل طيلة أيام الأسبوع.

أما العاملات اللاتي يحصلن على أجر شهري يصل إلى ٢٢٠ ديناراً أو أكثر فيعملن في محصول البلح والشركات الزراعية التي تعمل في البيوت البلاستيكية. ومن الملاحظ أن هناك ضعفاً في الإقبال على العمل بالبلح من قبل العاملات بسبب خطورته الكبيرة لأنه يتوجب على العاملة الصعود على السلالم للوصول إلى البلح المعلق على أغصان شجر النخيل العالي. بالإضافة إلى ذلك أفادت العاملات أن الدفع يكون كل خمسة عشر يوماً تقريباً وهن لا يستطعن الانتظار كل هذه المدة من دون أجر.

وذكرت العاملات بأن تدني الأجور يشكل تحدياً رئيسياً، والتخلف عن السداد من قبل أرباب العمل يحدث باستمرار. وقد يصل إلى أسبوعين متتاليين. كما أفادت العاملات بأنهن وزملاؤهن في العمل من الرجال يتلقون أجوراً زهيدة، ويلزم بذل المزيد من الجهد في العمل لرفع الأجر والرواتب.

ومن الجدير ذكره أن الأجر أيضاً مرتبط بالإنتاج في بعض المحاصيل الموسمية مثل الدوالي والبابامية. فالخمسمة دنانير غير مضمونة في حال عدم تحصيل الكمية المطلوبة التي تعادل الخمسة دنانير. بحسب المسؤولة أو المشرفة الزراعية التي تعمل في إحدى المزارع:

**«كلما زاد الإنتاج وكان جيداً نلنا الرضى من المهندس المسؤول
وضمننا الحصول على الأجرة والاستمرارية بالعمل، وبالمقابل إذا كان
الإنتاج والمحصول ضعيفاً، كان هناك تراخ من صاحب العمل في
تسليمنا أجرنا»**

يذكر أن النساء اللاتي يعملن خارج منطقة الأغوار يعملن لساعات أطول ويقضين وقتاً أطول خارج المنزل. لطول الرحلة من المنزل إلى المزرعة ويتقاضين من ١٢-١٣ ديناراً.

ومن الملاحظ أن الزيادة على الأجر غير واردة. وفي معظم الأحيان هي ثابتة. ولكن بحسب العاملات فإن زيادة الأجر ولو قليلاً سيؤثر على حياتهن بشكل كبير. بحسب إحدى المستجيبات:

**«الأجرة قليلة ١,٢٥ دينار بالساعة، ولو بصيروا يحاسبونا ١,٥ دينار
رح تعمل فرق بحياتنا»**

أما فيما يتعلق بالعلاقات الوظيفية، فتقول المستجيبات أنه بالعادة يكون تعاملهن مع مشرفة مسؤولية تمارس أحياناً دوراً سلطوياً تستلهمه من النموذج السلطوي التقليدي والممارسات المعتادة للمهندس الزراعي المسؤول.

”راجعت المسؤولة عنا عشان أستلم الأجرة وكل يوم يتقللي إنه الأجرة رح تدفع بكرة وتماطلني بحجج جديدة ولغاية اللحظة ما استلمت أجرتي تقريبا ٢٢٠ دينار، في عاملات إهن أجور مستحقة وصلت ل ٤٥٠ دينار ما استلموها بحجة أن المزرعة انكسرت“

وأضافت أخرى:

”اشتغلت بالفجل موسم كامل وصاحب المزرعة ما حاسبني على ٧٠ دينار، ولما رنيت عليه تليفون ما رد وعمل لي حظر (على الهاتف)“

أظهرت الدراسة الكمية أن المعظم يتقاضى الأجر بشكل أسبوعي وذلك بنسبة ٧٨٪ من المستجيبات. أما المستجيبات اللواتي يتقاضين أجرهن بشكل يومي فكانت نسبتهن ١٦٪. واللواتي يتقاضين أجرهن بشكل شهري كانت نسبتهن ٤٪. ٢٪ فقط من المستجيبات ذكرن طريقة غير ذلك، كما هو مبين في الجدول (٦).

تقاضى الأجر (الجدول ٦)

يوميًا	١٦٪
أسبوعيًا	٧٨٪
شهريًا	٤٪
غير ذلك	٢٪

وعندما سألت المستجيبات عن المساواة في الأجر بين المرأة والرجل العاملين في قطاع الزراعة، أجابت ٤٢٪ من المستجيبات أنهن يتقاضين نفس أجر الرجل، و٢٩٪ أجبن أن الرجل يتقاضى أكثر من المرأة العاملة، و فقط ٤٪ من المستجيبات أجبن بأن الرجل يتقاضى أقل من أجرها. وأخيرا ٢٥٪ من المستجيبات لم يكن يعرفن الفرق في الأجور بينهن وبين الرجال العاملين في القطاع نفسه، كما هو مبين في الجدول (٧).

المساواة في الأجر بين المرأة والرجل في قطاع الزراعة (الجدول ٧)

نعم، يتقاضى نفس اجري	٤٢٪
يتقاضى اقل من اجري	٤٪
يتقاضى أكثر من اجري	٢٩٪
لا اعرف	٢٥٪

٣.١.٥ العنف والتحرش في العمل

أظهرت الدراسة الكمية أن نسبة المستجيبات اللواتي لم يتعرضن للعنف والتحرش في أثناء العمل هي ٧٧٪، أما نسبة اللاتي تعرضن للتحرش والعنف أثناء العمل فكانت ١٦٪. وأخيراً ٧٪ من المستجيبات لم يرغبن في الإجابة، كما هو مبين في الجدول (٨).

التحرش أثناء العمل (الجدول ٨)

نعم	١٦٪
لا	٧٧٪
لا أرغب في الإجابة	٧٪

وعند سؤالهن خلال الجلسات البؤرية ما إذا كان هناك تحرش وعنف في أثناء العمل، فكانت الإجابة بأن العنف يأخذ نطاق المضايقات بالكلام والتوبيخ والمعاملة السيئة، بينما العنف الجسدي والتحرش اللفظي قليلاً ما يحصلان. وتحدث عدد من المستجيبات عن الإساءة بالمعاملة بأنها تحصل من قبل صاحب العمل أو المهندس المسؤول عنهن. فمثلاً قالت إحداهن:

«نسمع المسؤول يتحدث بفوقية واستعلاء ويحاسبنا إذا لم يرنا
نعلم بشكل مستمر ويوبخنا قائلاً: لا ترفعي رأسك عن عمالك»

أشارت أخريات إلى أنه لا يتم التسامح مع الإساءة اللفظية والسلوك غير السليم على الإطلاق، حيث تقوم العاملات في هذه الحالة إما بالرد والمواجهة المباشرة مع المعتدي، أو يقمن بالانسحاب من العمل على الفور كنوع من الاحتجاج. تقول إحدى العاملات القدامى في القطاع:

«الشيء الوحيد الذي لن أتسامح معه هو فقدان كرامتي»

ومن الجدير ذكره أن هنالك تردداً في مشاركة المعلومة خلال الجلسات البؤرية حول ما إذا تعرضت العاملات للعنف والتحرش. ويمكن أن يعود السبب إلى الخوف من المجتمع. وردة فعل الأهل، والتخوف من فقدان العمل إذا علم صاحب العمل بأنها تحدثت عن واقعة التحرش.

وهنالك نوع من الوصمة الاجتماعية التي ترتبط بالضحية/الناجية وقد تؤثر عليها سلباً وتلاحقها مدى الحياة. من إحدى هذه الحالات التي ظهرت بالمجموعات البؤرية قصة شابة تعرضت للتحرش في إحدى المزارع. وعندما تحدثت بالأمر مع زميلاتها قلن لها بأنها هي الملامة. هذا يرسخ فكرة أن السكوت أفضل من الشكوى بسبب اللوم الذي سيتعرضن له، ومن جانب آخر قد يؤدي هذا إلى ترسيخ فكرة لديهن أن المرأة هي سبب وقوع التحرش بها.

وبعض المزارعات نفين وجود عنف وتحرش في مكان العمل. وقد يفسر ذلك بأنه نوع من التغطية بهدف «الستر» بالمفهوم المجتمعي، والسبب الآخر أن ظاهرة العنف والتحرش نادرة الحدوث بسبب الترابط المجتمعي وصعوبة التكتّم عليها.

٤.١.٥ غياب مظلات الحماية الاجتماعية من ضمان اجتماعي ورعاية صحية

قالت إحدى العاملات القدامى والتي تعدى عمرها الستين عاماً، غير متزوجة وليس لديها من يعيلها:

«أعمل في قطاع الزراعة منذ ثلاثين سنة، ليس لدي ضمان اجتماعي ولا تأمين صحي، أليس هذا ظلماً!»

تدرك النساء أهمية الاشتراك في الضمان الاجتماعي، ومدى أهميته كمظلة تحميهن، وما لذلك من أثر على حياتهن وضمن مستقبلهن، خصوصاً بعد التقاعد؛ حيث أظهرت الدراسة الكمية أن جميع المستجيبات بالزراعة أي نسبة ١٠٠٪ غير مشتركات بالضمان الاجتماعي. فالعاملات في قطاع الزراعة لا يستطعن التسجيل في الضمان لأن عملهن في الزراعة متقطع وغير ثابت ويعملن في مزارع مختلفة على مدار السنة. وحتى عند مقابلة أصحاب المزارع لوحظ الغياب التام لذكر الضمان الاجتماعي كمسؤولية على صاحب العمل وحق للمرأة العاملة في الزراعة.

وبحسب الدراسة الكمية فإن ٧٨٪ من المستجيبات كانت طبيعة عملهن موسمية غير ثابتة، أما المزارعات اللواتي يعملن على مدار السنة فكانت نسبتهن ١٨٪، واللواتي كان عملهن غير ذلك كانت نسبتهن ٤٪، كما هو مبين في الجدول (٩).

طبيعة العمل (الجدول ٩)

٧٨٪	موسمي، غير ثابت
١٨٪	على مدار السنة
٤٪	غير ذلك

خلال إحدى الجلسات البؤرية أشارت المستجيبات إلى بعض المشاركات في الجلسة واللواتي يعملن في قطاع الزراعة منذ خمسة وعشرين عاماً وأخريات منذ ثلاثين عاماً، وكيف أنهن بعد كل سنوات العمل الشاقة والخطرة لن يحصلن على ضمان اجتماعي يضمن لهن شيخوخة كريمة.

وعلى الرغم من المخاطر والإصابات المحتملة المرتبطة بالعمل في الزراعة، لا يوفر أصحاب العمل التأمين الصحي بأي شكل من الأشكال، ويتم التفاوض عن إصابات العمل من قبل أصحاب المزارع الذين يصرون على أنها ليست مسؤوليتهم، حيث أظهرت الدراسة الكمية أن جميع المستجيبات بالزراعة أي نسبة ١٠٠٪ غير حاصلات على تأمين صحي.

وينطبق الشيء نفسه على الحوادث التي قد تتعرض لها العاملة وهي في طريقها إلى العمل، حيث لا تتحمل أي جهة المسؤولية، وهذا يفرض على المرأة العاملة دفع فواتيرها الطبية وهو عبء مالي كبير بالنسبة لها لا تستطيع تحمله في كثير من الأحيان. الأمر الذي أكده أصحاب المزارع أنفسهم بأنهم لا يتحملون مسؤولية أو تكاليف معالجة المزارعات في حال وقوع حادث سير خلال التنقل من وإلى العمل.

بالإضافة إلى ذلك، وفي حالة الإصابة في أثناء العمل، لا تحصل العاملات على أي تعويض أو إجازة مرضية، وأي يوم عمل يتغيبن عنه يُخصم من أجورهن. روت إحدى المستجيبات حادثة شخصية لها:

«قبل فترة أنقطع وتر أصبغى وأنا أشتغل في المزرعة، وما تعرف علي حدا، وصاحب المزرعة ما اتصل يتظمن علي، وأنا تكفلت بمصاريف علاجي لمدة ٣ أشهر»

وأضافت أخرى:

«٣٥ سنة وأنا أعمل، ولا يوجد لدي تأمين ولا تقاعد ولا يوجد لدي شئ، هذا حرام!»

وكان تعليق أصحاب المزارع بهذا الشأن، بأنهم يقدمون ما يستطيعون تقديمه في حال أصيبت إحدى المزارعات في أثناء العمل في المزرعة، ولكن مع ذلك يبقى توفير تأمين صحي لهن تحدياً بسبب التكلفة المرتفعة.

٥. ب عبء التنقل يضاعف مشقة المرأة العاملة في الزراعة

تبين من خلال الجلسات البؤرية مع العاملات في قطاع الزراعة أن النقل لم يمثل مشكلة رئيسية لهن، حيث أن ظروف العمل في المزارع بحسب قولهن، هي الأصعب والأشقى، أما المواصلات فأصبحت روتيناً يومياً اعتدن عليه وكأنه جزء لا يتجزأ من يومهن.

وفي الحديث عن التنقل ووسائله مع أصحاب المزارع والسائقين والمزارعات، تبين أن أصحاب المزارع ليس لديهم أي علاقة برحلة التنقل اليومية للعاملات وتفاصيلها، حتى أنه لا تربطهم علاقة مباشرة مع العاملات بأي من أمورهن خارج المزرعة، ومن ضمنها النقل من وإلى مكان العمل. حيث يتم الاتفاق والتعاقد مباشرة مع السائقين أو مسؤولية المزارعات في المنطقة ليتم تنسيق رحلة تنقلهن. وصاحب المزرعة عليه فقط أن يحدد عدد المزارعات المطلوب للقيام بالمهمات في المزرعة.

المرأة العاملة في قطاع الزراعة تفكر دائماً في ترك العمل بسبب مشقة العمل، ومن ضمنها ظروف التنقل السيئة التي عليها التعايش معها في كل يوم يذهبن فيه إلى العمل، ولكنهن بحسب قولهن مجبرات على تحمل مشقة المواصلات لتأمين لقمة العيش لعائلاتهن، واستخدمت المستجيبات تعابير مثل:

«أنه أمر عادي، اعتدنا عليه، الحمد لله على أي حال»

عندما وصفن وسائل النقل. وتقول إحدى المستجيبات:

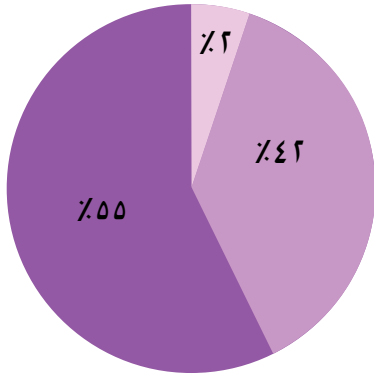
«كثير فكرت بأن أترك العمل بسبب المواصلات»، وأخرى تضيف «كثير يخطر ببالي ترك العمل ولكني أسكت وأجبر نفسي على العمل رغم جميع الظروف ومن ضمنها وأول شيء ركوب الباص»

أخريات أشرن للمواصلات كسبب رئيسي لترك أو رفض العمل بالزراعة. فتقول إحداهن:

«أکید رفضنا كثير عروض للعمل بسبب عدم توفر المواصلات»

وهنا نلاحظ أهمية توافرها. وغالبية النساء اللاتي يعملن خارج الأغوار كن يرفضن العمل برغم توافر وسائل النقل. وذلك لبعد مكان العمل عن منازلهن. إذ يستغرق الوصول ساعتين على الأقل. وأظهرت الدراسة الكمية أن ٤٢٪ من النساء العاملات رفضن العمل بسبب المواصلات ونسبة ٢٪ لم يعرفن الإجابة. كما هو مبين في الرسم البياني (٢).

رفض العمل في قطاع الزراعة بسبب وسائل النقل (الرسم البياني ٢)



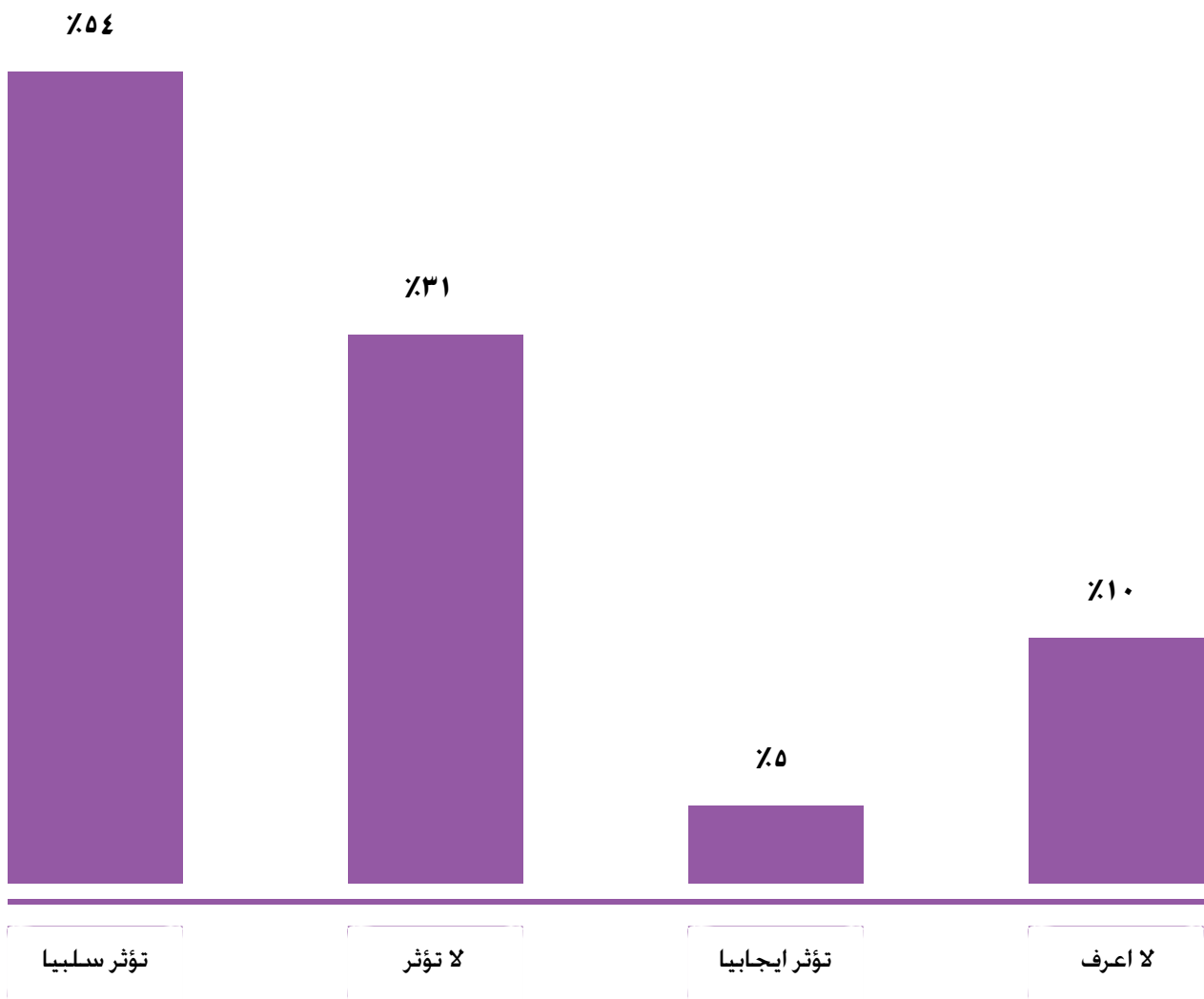
نعم
لا
لا اعرف

وبالنسبة لكثيرات فمن الضروري توفير وسيلة لنقل العاملات بغض النظر عن شكل هذه الوسيلة. وبغض النظر عن توافر عنصر الأمان والسلامة. فالعمل أهم بالنسبة لكثيرات. وتقول إحدى المستجيبات:

«إذا لم تتوفر حافلات لا نذهب للعمل ولا نقبل العرض. عرض العمل دائما مرتبط بتأمين النقل من وإلى العمل»

سُئلت المستجيبات عن مدى تأثير المواصلات على الرحلة من وإلى مكان العمل فأجاب معظّمهن بنسبة ٥٤% أن الرحلة تؤثر سلبيا، و١٠% لا يعرفن. وأخيرا، أجابت ٣١% من المستجيبات أن المواصلات لا يوجد لها تأثير على الرحلة كما هو مبين في الرسم البياني (٣). وهذا يؤكد ما تبين في التحليل النوعي للجلسات البؤرية أن المستجيبات اعتدن على مشقة الرحلة من وإلى مكان العمل، أو لا يرين أنها مشكلة أو تحد لكثرة التحديات ومشقة العمل بشكل عام.

تأثير المواصلات على الرحلة اليومية من وإلى المزارع (الرسم البياني ٣)



٦. التنقل للعاملات في الزراعة في منطقة الأغوار

يتفق الخبراء الذين تمت مقابلتهم من قبل فريق البحث حول التنقل وتحدياته في الأغوار بالنسبة للعاملات في قطاع الزراعة أن نظام النقل الموجود حالياً يعزز الظلم على النساء العاملات في القطاع. (أبو نجمة، ٢٠٢٠) (عوض، ٢٠٢٠) (العكور، ٢٠٢٠).

من أهم أسباب استمرار الوضع الحالي في التنقل على ما هو عليه، ضعف منظومة الرقابة الحكومية حيث لم يرد نص صريح حول النقل في قانون العمل، ولا في مسودة نظام الزراعة الذي وضعتة الحكومة مؤخراً. (أبو نجمة، ٢٠٢٠).

أن نظام السمسار من أهم وجوه هذا الظلم حيث إن وجود هذا الوسيط الذي يعتمد على زيادة ربحه كلما حمل عدداً أكثر من العاملات، الأمر الذي يعطيه سطوة عليهن، ويشجع السمسار ممارسة الابتزاز والتحرش في ظل مجتمع فقير ومجتمع مستعد لتحمل أي ضغوطات مقابل اجر قليل جداً. (عوض، ٢٠٢٠).

جزء كبير من المشكلة يعود إلى غياب مرجعية واضحة تحمي حقوق العمال والعاملات، إضافة إلى عدم وضوح أدوار الجهات المعنية وتداخلها في بعض الأحيان. مديرية عمل المرأة في وزارة العمل مثلاً لا تعمل على ملف عاملات الزراعة وذلك لغياب الغطاء القانوني وعدم وجود نظام لعمال الزراعة. هناك مسودة نظام قيد الإعداد، أما لتاريخ إعداد الدراسة فإن

”مسؤولية الوزارة في ملف الزراعة ينحصر بموضوع إصدار التصاريح والتفتيش عليها وفق المادة ١٢ من قانون العمل المتعلق بالعمالة الوافدة“ (العكور، ٢٠٢٠)

وتضع الجهات المعنية مثل هيئة تنظيم النقل البري المسؤولية على أصحاب المزارع، وترى أن النقل العام في الأغوار أخذ هذا الشكل الذي هو عليه اليوم بسبب

”أصحاب المزارع الذين لا يرغبون بتحمل تكاليف النقل ويرغبون بالتوفير. وتعزو ذلك أيضاً لثقافة سكان المنطقة الذين يفضلون التنقل في (البكبات) بدلاً من الباصات، ويضيف صناع أنه لا يوجد نقل عام في المزارع لكن هناك نقل عام في الأغوار وصعب جداً توفير خدمة النقل العام من قبل الهيئة داخل الأغوار بسبب الكلفة المادية المرتفعة وانخفاض العائد المادي“ (صناع، ٢٠٢٠)

^١ استحدثت مديرية عمل المرأة في وزارة العمل في عام ٢٠٠٦، وفي عام ٢٠٠٨ تم تعديل مسمى المديرية على ضوء إعادة هيكلة الوزارة إلى وحدة عمل المرأة بمستوى مديريةية، وتقديراً من الوزارة لعمل المرأة ومدى أهمية مشاركتها في التنمية الاقتصادية فقد تم تطوير مسمى الوحدة بالهيكل التنظيمي إلى مديريةية عمل المرأة في عام ٢٠١١، وضمن إعادة هيكلة الوزارة في عام ٢٠١٢ أصبحت مديريةية عمل المرأة تتبع لمساعد الأمين العام للشؤون الفنية. تتألف مديريةية عمل المرأة من قسمين، الأول قسم التمكين الاقتصادي / والثاني قسم التوعية وحقوق المرأة العاملة <https://bit.ly/35PgUdJ>

٦.١ رحلة يومية شاقّة

أظهرت الدراسة الكمية أن ٦٠٪ من المستجيبات يرين أن تجربتهن في التنقل من وإلى مكان العمل غير مختلفة عن تجربة الرجال العاملين في القطاع. بينما ٣٠٪ يرين أن التجربة مختلفة، و ١٠٪ لا يعرفن. وبجسب المستجيبات فإن الرجال العاملين في القطاع يعانون من التحديات نفسها في أثناء التنقل، ولكن قد تختلف التجربة، حيث أن العمال لا يتعرضون للاستغلال أو التحرش مثل العاملات في أثناء التنقل، وليس لديهم مسؤوليات عند العودة إلى البيت بعد يوم طويل وشاق وبعد رحلة متعبة، وإذا تأخر الرجل في الوصول إلى البيت لا يسأل من قبل العائلة عن سبب التأخر.

تصف العاملات في الزراعة رحلتهم من وإلى مكان العمل بأنها تستنزفهن نفسياً وصحياً واجتماعياً. ونورد هنا توثيقاً لتجارب شخصية لمجموعة من العاملات خلال رحلتهم من وإلى مكان العمل:

- أستيقظ الساعة الرابعة صباحاً من النوم، أصلي وأجهز أمور البيت، ومن ثم ألبس ملابس العمل بسرعة قبل أن يأتي السائق، وإذا لم أكن جاهزة، يتركني السائق لأتدبر شأني بمفردي والذهاب للعمل على نفقتي الخاصة. طبعاً لا يوجد مقاعد في الباص لكي أرتاح، حيث أجلس فوق بعضنا، وفي الأمس نزلت من الباص وقدمي متشنجة بشدة.
- هناك حافلات لا تصطحبنا من البيت مباشرة فأنا مثلاً يجب أن أمشي مدة عشرة إلى خمس عشرة دقيقة لأصل إلى مكان انتظار الباص.
- يقع منزلي على جبل وأحتاج إلى نصف ساعة مشياً على الأقدام كي أنزل إلى الشارع الرئيسي لأستقل الباص. ولا أستطيع أخذ مواصلات لأنزل الجبل لأن ذلك سيكلفني ديناراً واحداً نزولاً، وأنا أولى بهذه النقود.
- أستيقظ الساعة الرابعة والنصف صباحاً، ويكون الأطفال نياماً بالطبع. خلال أيام الدوام المدرسي يكون هناك نظاماً حيث أحضر (سندويشات) المدرسة ليلاً. وفي الصباح يأتي الباص وأذهب إلى العمل حتى الساعة الثانية عشرة والنصف بعد الظهر مع موعد عودة الأطفال من المدارس ومن ثم أبدأ بتحضير الغداء لهم وأقوم بأمور أخرى كتدريس الأطفال. في بعض الأحيان أعمل في مناوبة ثانية تبدأ عصراً ولمدة أربع ساعات.
- غالباً ما تكون واسطة النقل هي نفسها التي تقلنا من وإلى مكان العمل، وأيضاً هي نفسها التي تنقل المحصول إلى الأسواق. عادة نتأخر ونحن ننتظر السائق، حتى ينهي عملية تحميل المحصول. وهذا الانتظار صعب علينا خصوصاً بعد يوم طويل وشاق في العمل. أحياناً ننتظر ساعتين وغالباً لا يجبرنا السائق بذلك. شعور متعب جداً وضغط نفسي في ظل طقس حار جداً أحياناً، أو ماطر في أيام الشتاء، والعاملة تود الوصول إلى البيت وخصوصاً ممن لديهن أطفال وبيت وزوج، أتمنى أن يتغير الحال وأن يلتزم السائق بالمواعيد.
- في فترة الحجر الصحي اضطررنا للذهاب إلى المزارع مشياً على الأقدام بالرغم من صعوبة الوصول، بسبب الطرق الوعرة، والطبيعة الجبلية لبعض المناطق، وارتفاع درجات الحرارة في فصل الصيف في الأغوار والاضطرار لأخذ طرق أطول لتفادي المرور من الحواجز الأمنية التي وضعت لفرض منع التجول.

٦. ب واسطة نقل غير آمنة

أظهرت الدراسة الكمية أن ٨٧٪ من المستجيبات يستخدمن باصا (هونداي أو غيره) يليها استخدام «الكب» بنسبة ٦٪ والباجو (ديانا) بنسبة ٥٪، وذكرت ٢٪ من المستجيبات استخدام سيارة خاصة والمشى. كما هو مبين في الجدول (١٠)، وأن ٩٨٪ من المستجيبات يستخدمن نفس وسيلة النقل من المزارع إلى المنزل.

أشكال وسائط النقل المستخدمة من وإلى المزارع (الجدول ١٠)

٨٧٪	باص (هونداي أو غيره)
٦٪	كب (نيسان أو غيره)
٥٪	باجو (ديانا)
٢٪	غير ذلك (مثل المشى، سيارة خاصة)

وأظهرت الدراسة الكمية أن نسبة المستجيبات اللواتي يستخدمن أكثر من وسيلة نقل للوصول إلى العمل كانت ٥٢٪ منهن ٩٣٪ يجتنن إلى أخذ رحلتين و٧٪ يجتنن إلى أخذ ثلاث رحلات. كما هو مبين في الجدول (١١).

عدد الترددات إلى المزارع اللواتي يستخدمن أكثر من وسيلة نقل (الجدول ١١)

٩٣٪	رحلتين
٧٪	ثلاث رحلات

معظم وسائط النقل هي عبارة عن حافلات (باصات) صغيرة تستوعب من خمس إلى عشر راكبات، ولكن يقوم السائقون بإزالة الصف الخلفي من المقاعد حتى يستوعب الباص عددا أكبر من الراكبات والعاملات والذي يصل في بعض الأحيان إلى عشرين راكبة مما يجعل الحركة شبه معدومة داخل الباص. فضلا عن المحاصيل والمعدات الزراعية الخطرة التي تكون موجودة في الباص.

تقول إحدى العاملات في الزراعة بأن:

«حمولة الهونداي خمسة أشخاص ولكنها تقل عشرين عاملة في الزراعة»

وتضيف مستجيبة أخرى:

«كلنا بنقعد فوق بعض و ع رجلين بعض، وظهرنا بوجعنا دائما من القعدة»

وتضيف مستجيبة ثالثة:

«يكون الباص مضغوطا، ويُقلّ عاملات مريضات بالسكري أو بالضغط لا

يتحملن رحلة الباص والجلوس فوق بعض، بعد التعب والمشقة في المزرعة»

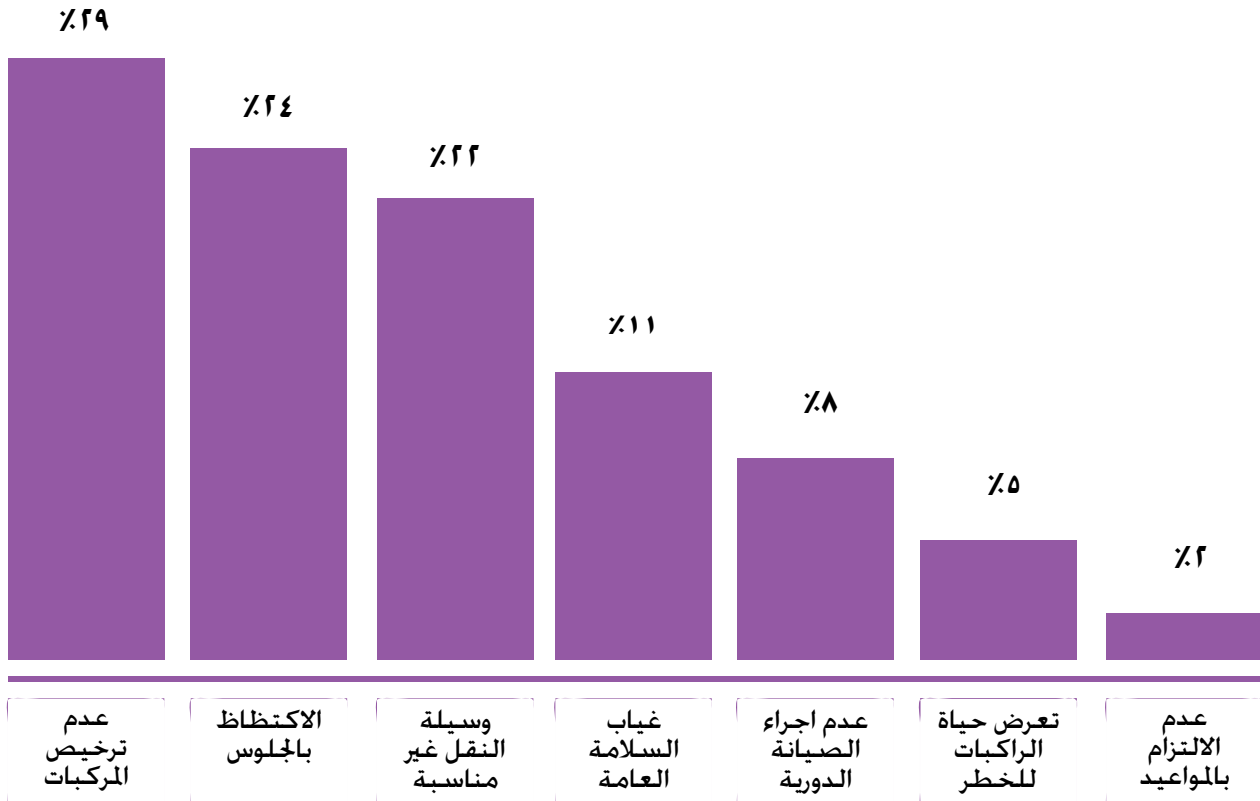
وعند تقييم جودة وسلامة وسائط النقل أجابت ٥٩٪ أن وسائط النقل سيئة وأنهن يحتاجن إلى منظومة نقل جديدة، ٣٦٪ أجبن أنها متوسطة وتحتاج لبعض التغيير. و فقط ٥٪ أجبن بأنها ممتازة ولا تحتاج إلى تغييرات، كما هو مبين في الرسم البياني (٤).

تقييم جودة وسلامة وسائط النقل (الرسم البياني ٤)



وأكدت المستجيبات أن المشكلة متعلقة بعدم ترخيص المركبات لضمان سلامتها، والاكتمال داخل المركبة، وعدم وجود كراسي للجلوس، وغياب السلامة العامة مثل عدم وجود حزام الأمان، وعدم إجراء الصيانة الدورية للمركبات، وقيادة المركبة بسرعة من قبل السائق، وتعرض حياة الراكبات للخطر، وعدم الالتزام بالمواعيد، بالإضافة إلى ذلك، تكرر ذكر أن وسيلة النقل غير مناسبة بنسبة ٢٢٪، كما هو مبين في الرسم البياني (٥).

تقييم جودة وسلامة وسائط النقل- تفاصيل (الرسم البياني ٥)



وأكد السائقون صعوبة ومشقة تنقل العاملات من وإلى أماكن عملهن. وذلك بسبب عدم توافر وسيلة نقل مريحة تكفي لعددهن. وعدم مقدرتهم على تحسين شكل وسيلة التنقل المتاحة لعدة أسباب منها الحالة الاقتصادية الصعبة. وتراكم مخالفات السير. وارتفاع رسوم الترخيص. وعدم سماح وزارة النقل بترخيص باص أو وسيلة مهيئة لنقل حمولة أكبر إلا بوجود نقابة بحسب ما ذكروه. وعدم قبول تسجيل نقابة.

تصف المستجيبات واسطة النقل بأنها غير نظيفة لتجمع الأتربة والغبار من المحاصيل وأدوات الزراعة التي تكون في الباص. وبالرغم من ارتفاع حرارة المنطقة في معظم أيام العام إلا أن المكيف يعتبر رفاهية للراكبات وتقول إحداهن:

«إذا بطلب من السائق أن يفتح لنا المكيف يطلب مني فلوس حتى يشغله!»

أظهرت الدراسة الكمية أن ٤٩٪ من المستجيبات تستغرق رحلتهم من نصف ساعة إلى ساعة للوصول إلى مكان العمل. بينما ٤٣٪ من المستجيبات تستغرق رحلتهم أقل من نصف ساعة. ٥٪ من المستجيبات تستغرق رحلتهم أكثر من ساعة. كما هو مبين في الجدول (١٢).

الوقت المستغرق للوصول إلى المزرعة (الجدول ١٢)

أقل من نصف ساعة	٤٣٪
نصف ساعة - ساعة واحدة	٤٩٪
أكثر من ساعة	٥٪
غير ذلك: حسب موقع العمل	٢٪

وأظهرت الدراسة الكمية أن وسائل النقل متاحة في جميع أيام الأسبوع. حيث أجابت غالبية المستجيبات بذلك بنسبة ٩٣٪. بينما فقط ٦٪ من المستجيبات أجبن أن المواصلات غير متوافرة جميع أيام الأسبوع. والجدير بالذكر أن اللواتي أجبن بأن وسائل النقل غير متوافرة هن اللواتي يعملن في المشاتل ويتحملن مسؤولية ترتيب مواصلاتهن بعكس العاملات الأخريات اللواتي يؤمن لهن صاحب العمل المواصلات.

٦. تكلفة التنقل

أغلبية المستجيبات بنسبة ٨٩٪ لا يتحملن مصاريف التنقل. بل يؤمنها صاحب العمل. كما هو مبين في الجدول (١٣). والسبب يعود في أن صاحب المزرعة يحتاج إلى أيدي عاملة كثيرة لإججاز العمل المطلوب. وليضمن حضور العدد الكافي. وفي الوقت المناسب. فإنه يقوم بتوفير المواصلات. فالأجرة يتكفل بها صاحب المزرعة وهي مسألة تخص صاحب المزرعة وصاحب المركبة. وإذا تخلفت العاملة عن الالتحاق بالباص المؤمن لها من قبل صاحب العمل. فعليها أن تدفع هي أجرة المواصلات بالإضافة إلى البحث عن وسيلة نقل أخرى تقلها إلى العمل.

الاية دفع أجرة النقل (الجدول ١٣)

لا ينطبق لأن المواصلات مؤمنة من صاحب العمل	٪٨٩
يومي في كل مرة استخدم وسيلة التنقل	٪٧
أسبوعي	٪٤

أما المزارعات اللواتي يعملن في المشاتل، فهن من يدفعن تكاليف مواصلاتهن بتكلفة ستين قرشاً يومياً، وتحتسب المواصلات من ضمن الراتب أو تدفع مباشرة إلى السائق.

المستجيبات اللواتي يتحملن أجرة المواصلات من وإلى مكان العمل شكلت نسبتهم ١١٪ (٧٪ منها يتحملن الأجرة ويدفعنها بشكل يومي، و٣٪ يدفعنها بشكل أسبوعي). كما هو مبين في الجدول (١٣). بالإضافة إلى ذلك، فإن باقي العاملات يتكفلن بترتيب وحجز مواصلاتهن وتكاليفها، حيث إن ٥٦٪ منهن يفاوضن على أجرة المواصلات مع السائق، و٤٤٪ لا يفاوضن أجرة المواصلات مع السائق.

بالنسبة للواتي يدفعن الأجرة، ٥٦٪ منهن يدفعن نصف دينار أو أقل، وباقي العينة توزعت بالتساوي بنسبة ٢٢٪ للواتي يدفعن نصف دينار إلى دينار واحد، واللاتي يدفعن أكثر من دينار كتكلفة مواصلات، كما هو مبين في الجدول (١٤). فالتنقل يشكل عبئاً مادياً على العاملات اللواتي يعملن في المشاتل واللاتي يتحملن تكاليف المواصلات.

تكلفة المواصلات (الجدول ١٤)

نصف دينار أو اقل	٪٥٦
نصف دينار إلى دينار واحد	٪٢٢
أكثر من دينار	٪٢٢

وعن رأي المستجيبات اللواتي يتحملن أجرة المواصلات من وإلى مكان العمل حول تكلفة المواصلات مقابل دخلهن، فكانت الإجابات متقاربة حيث وجدت ٢٢٪ من المستجيبات أن التكلفة مرتفعة، و٣٣٪ وجدت أن التكلفة مناسبة، و٢٢٪ وجدت أن التكلفة منخفضة، و٢٢٪ أجبن بلا أعرف، كما هو مبين في الجدول (١٥).

تكلفة المواصلات مقابل الدخل (الجدول ١٥)

مرتفعة	٪٢٢
مناسبة	٪٣٣
منخفضة	٪٢٢
لا اعرف	٪٢٢

٦. ث الاكتظاظ

وصفت العاملات في الزراعة كيفية الجلوس في وسيطة النقل في أغلب الأحيان بأنها «فوق بعضنا البعض». وفي بعض الرحلات تتعلق الراكبات من أعلى الواسطة وعلى جوانبها أيضا. وغالبا ما يؤدي الجلوس في مساحات ضيقة إلى تأذي الراكبات حيث يشعرون أن الأطراف «تتبيس» بحسب تعبيرهن. ويصفن الرحلة بأنها محبطة، وتؤثر سلبا على نفسية العاملات. ووصفت بعض المستجيبات «بأن المنظر ليس حضاريا» عندما تجلس المزارعات في أعلى الباص أو على أطرافها، ولكن حسب قولهن فإن:

«المرأة لديها قوة تحمل أكثر من الرجل. فمثلاً الرجل لا يقبل بهذه التحديات ولا يقبل زيادة حمولة الباص أو الركوب مثلنا فوق بعض»

أظهرت الدراسة الكمية أن ٥٥٪ من المستجيبات يستخدمن وسائل نقل لا يوجد فيها مقاعد للجلوس، و٣٥٪ من المستجيبات يستخدمن وسائل نقل يوجد فيها مقاعد لعدد محدود من الركاب، و١٠٪ قالوا أنهن يستخدمن وسائل نقل يوجد فيها مقاعد كافية لجميع الركاب، كما هو مبين في الرسم البياني (٦).

وجود كرسي داخل وسائل النقل (الرسم البياني ٦)



شاركت إحدى المستجيبات قصة لزميلة لها كانت تشاركها الرحلة في نفس المركبة قائلة:

«في إحدى المرات ونحن في طريق العودة من العمل كان عددنا كبيرا وصندوق الباص معبأ، ففتح باب الصندوق بسبب الحمولة الزائدة ووقعت مزارعة وكسرت يدها، كان ذلك مشهدا وتجربة لن أنساها أبدا»

ووصفت عاملة أخرى تجربة مشابهة قائلة:

«أنا وصديقتي كنا جالستين في الصندوق وأقدامنا تتدلى خارج المركبة وعندها وقعت صديقتي في الشارع، يعني الله حماها من ضربة حتمية من شاحنة»

وابتكرت المزارعات استراتيجيات للجلوس داخل الباص وفي صندوقه الخلفي حيث يرتبن أنفسهن حسب رحلة إيصالهن من العمل وإلى المنزل. حسب إحدى العاملات التي تعمل منذ ثلاث سنوات:

”أقول دائماً لزميلاتي أن يلتزمن بنظام الجلوس وأن تتركب من تسكت في منطقة أبعد داخل الصندوق حتى لا يضطر الجميع للخروج من الباص في كل مرة“

وأكد السائقون على أن رحلة التنقل ليست سهلة عليهم ولا على العاملات، وذلك بسبب عدم توافر مساحة آمنة للجلوس، كما أن أغلب السائقين الذين تمت مقابلتهم مركباتهم مرخصة لخمسة أشخاص فقط، بينما المطلوب منه إحضار خمس عشرة راكبة على الأقل، لتلبية حاجة أصحاب المزارع، وإتمام الاتفاق بينهم. وفي حال لم يتم نقل العدد المطلوب فيتطلب منه العودة مجدداً لاستكمال العدد، وبالتالي يترتب عليه تكلفة مادية إضافية. وعلق أحد السائقين على ذلك قائلاً:

”لا أستطيع نقل العاملات على دفعتين، لأنني اتلقى مبلغ ٧ دنانير فقط وهذا لا يغطي تكلفة الرحلة كونها طويلة“

كما قال آخر:

”صاحب المزرعة يطلب مني ١٥ عاملة، إذا اصطحبت أقل من هذا العدد يخصم مني الأجرة أو قد يجبرني أن أعود لاصطحاب بنات أكثر“

فيما أظهر السائقون خلال الجلسات خوفهم على حملهم مسؤولية العاملات وبأنهم يعتبرونهن «من العائلة» ويقدمون لهن ما بوسعهم لتخفيف معاناة رحلة التنقل. وقد كانت مبادرة أحد السائقين لتخفيف معاناة العاملات كما روى كالتالي:

”أضع كراسي بالصندوق حتى تستطيع جميع المزارعات الجلوس، وعند الإنتهاء من العمل أقوم بفك الكراسي لأن الشرطة إذا رأتها ستخالفني“

٦. ج موعدها غير مضمون

تتجمع العاملات في الصباح في العادة في مكان يحدده السائق، وفي بعض الأحيان يقوم السائق بأخذ العاملات من بيوتهن، وعادة لا يتأخر عن الوقت المحدد، ولكن الرحلة طويلة للوصول إلى مكان العمل. وحسب إحدى المستجيبات فإن:

”الباص يتوقف عند عدة محطات في الصباح لأخذ جميع الركاب، ويمكن أن تستغرق رحلتي ساعة وقد نصل متأخرات إلى مكان العمل، بالرغم من أن هذا ليس خطأنا، لكن يتم الخصم من رواتبنا“

أكثر فئة غير مضمون موعد عودتها إلى البيت بعد العمل هن النساء اللاتي يعملن خارج منطقة الأغوار لارتباط ذلك بالعراقيل التي تحدث مع السائقين عند سلوكهم الطريق الرئيسية، مع احتمالية توقيفهم من قبل شرطة السير وتعرضهم للتفتيش من قبل دوريات السير على الطريق. ولتجنب ذلك يقوم السائقون بسلوك طرق فرعية طويلة. وعقبت إحدى المستجيبات بهذا الخصوص بالقول:

”الطريق تطول علينا حتى يتجنب السائق دوريات شرطة عندما يكون العمل خارج الشونة“

وتضيف أخرى:

”بالإضافة إلى بعد مكان العمل وحمولة باص كبيرة، أحيانا نواجه مواقف نرجو فيها الشرطة حتى يشفقون علينا إذا تم توقيفنا بالطريق“

وأكد السائقون ما روتته العاملات عند تنقلهن خارج الأغوار، بأنهم يسلكون الطرق الفرعية مع أنها تستغرق وقتاً أطول، وذلك لتجنب تعرضهم للتوقيف من شرطة السير، وحتى لا تتم مخالفتهم بسبب الحمولة الزائدة وغيرها من المخالفات، وبالتالي لا يستطيعون تحديد موعد عودة العاملات إلى منازلهن.

وحسب المستجيبات فإن المواعيد تصبح أقل قابلية للتنبؤ عندما يحين وقت العودة إلى المنزل بعد العمل. فغالبا ما يتأخر الباص ساعتين وذلك لأن السائقين يقومون بأعمال مستقلة أخرى مع المدارس والبايعين وغيرهم. فالأولوية تكون لنقل المحاصيل تليها مهمات أخرى على السائق تحميلها وتوصيلها قبل التأكد من عودة العاملات إلى المنزل في الوقت المناسب.

وقت الرجوع إلى المنزل يكون أحيانا متأخراً جداً بحيث يتداخل الركاب مع أولئك الذين يعملون في مناوبة بعد الظهر. وفي هذه الحالة لا توجد سعة كافية للجميع في الباص. وتضطر بعض العاملات إلى العودة إلى المنزل سيراً على الأقدام. تشرح إحدى المستجيبات معاناتهن مع الانتظار والتأخير:

”السائق أحيانا يلتزم بالمواعيد وأحيانا أخرى لا، بسبب تعاقد مع جهات أخرى كباص روضة، وهذا يطيل فترة الانتظار علينا وعندما نتصل به لنسأل أين وصل يحاول أن يسكتنا بحجة أنه قريب“

وعندما سئلن أن كنَّ يفضلن أن يكون السائق امرأة أو رجلاً، أجابت المستجيبات:

”المهم نوصل“

٦. ح رحلة من الخوف والقلق

ومع أن صاحب العمل يقوم بتوفير وسيلة النقل على الأغلب دون أي تكلفة إضافية، ولكن جودة وسلامة وسيلة النقل تشكل تهديداً على حياة وسلامة وأمن الركاب بحسب قولهن. وخصوصاً أن المركبة غير مرخصة في معظم الأحيان. إحدى المشاركات قالت بأن السائق الذي يقلها من وإلى العمل يعمل منذ ثلاث سنوات من دون رخصة سائق ولا يوجد ترخيص لمركبته. توضح المستجيبات بأنه يتم تجنب ترخيص المركبات من قبل السائقين وأصحاب الأعمال. وذلك لارتفاع تكاليف متطلبات ورسوم الصيانة. وتجنب الالتزام بتدابير السلامة المطلوبة من قبل الحكومة. والنتيجة رحلة مرهقة نفسياً وجسدياً للركاب.

يميل السائق غير المرخص أيضاً إلى القيادة «بعيدا عن المسار الرئيسي». ليسلك طريقاً جانبية أكثر صعوبة لتجنب المواجهة مع شرطة السير. وعقب أحد السائقين حول الترخيص بقوله:

«في بعض الأحيان لا أقوم بترخيص المركبة حتى أجنب دفع المخالفات، والتي تصل في بعض الأحيان إلى إصدار تعميم بحجز الباص من قبل الشرطة لحجز الباص حتى لو دفعت المخالفة»

وعلق آخر:

«مخالفة الحمولة الزائدة ١٥ دينار على الشخص، لذلك علينا تجنب الطرق التي ستعرضنا للمواجهة المباشرة مع الشرطة»

واشتكت العاملات من أن محرك المركبات يتعرض لارتفاع درجة الحرارة، مما يجبرهن على النزول من الباص وانتظار السائق لتبريد المحرك قبل الصعود مرة أخرى. وذكرت أخريات أنه إذا تعطل الباص تضطر العاملات إلى الانتظار لساعات على الطريق.

وأكدت العاملات أنه لا يُسمح لهن بالتعبير عن مخاوفهن أو بالاعتراض على أي نوع من السلوك غير المسؤول خشية أن يُطلب منهن النزول من الباص وعندئذٍ سيفوتهن يوم عمل. تقول إحدى المستجيبات:

«أنا على علم بأن الباص غير مرخص وأحياناً السائق ليس لديه رخصة، ولكنني مجبورة على ركوبها والسكوت للذهاب إلى عملي»

٦. خ حوادث مستمرة

إنعدام وجود وسائط نقل خاصة لنقل العاملين والعاملات في الزراعة أدى إلى استخدام وسائط النقل المتاحة والشائعة مثل (البك أب وباص الهونداي / حمولة خمسة ركاب) لنقل المرأة من وإلى المزارع. ولكن تكون حمولة الباص الفعلية من خمس عشرة إلى ثلاثين امرأة. مما يشكل خطورة على حياة العاملات بسبب الازدحام والحمولة الزائدة في المركبة غير المهيأة لنقل الركاب في معظم الأحيان.

الحمولة الزائدة هي أحد أهم الأسباب وراء وقوع الحوادث. إذ أن أغلب الحوادث تقع بسبب عدم مقدرة السائق على السيطرة على المركبة عند المنعطفات الحادة. وبحسب إحدى العاملات:

”لم أتعرض لحادث، لكن في أي لحظة نحن معرضون بسبب الحمولة الزائدة بالباص“

وأظهرت الدراسة الكمية أن نسبة المستجيبات اللاتي تعرضن لحادث أثناء التنقل كان ٨٦٪. بينما كانت نسبة المستجيبات اللاتي لم يتعرضن لحادث أثناء التنقل ١٤٪. كما هو مبين في الرسم البياني (٧). ونسبة المستجيبات اللواتي يعرفن عاملات أخريات كن قد تعرضن لحادث أثناء التنقل من وإلى مكان العمل ٥٤٪.

التعرض لحادث أثناء التنقل من وإلى المزارع (الرسم البياني ٧)



وأجمعت العاملات على أن السائقيين بشكل عام لا يبالون، ومنهم من يسرع في أثناء القيادة لإيصالهن بأسرع وقت ممكن وذلك لارتباطه بأعمال أخرى. وهناك سائقون آخرون ما يهمهم هو أخذ أكبر عدد ممكن من العاملات وذلك ليتقاضوا أجره زائدة من أصحاب المزارع في نهاية الأسبوع. وتروي إحدى العاملات حادثاً وقع معها شخصياً قائلة:

”في مرة من المرات واحنا باتجاهنا لمزرعة كبيرة بإريد بشارع البتراء بحاجة لعدد كبير من العاملات، طلب صاحب المزرعة العاملات على نقلة وحدة حتى يوفر على حاله، على طلوع قوي بالطريق ومن الثقل لأنه كان عددنا ٢٥ عاملة طارت واحدة من العاملات على عجل الباص، والله ستر لأنه السائق كان ماشي شوي شوي، لكن متنا خوف“

عندما تبادلت المشاركات تجاربهن في النقل، تم سرد قصص من الواقع لحوادث تعرضن لها أو تعرضت لها إحدى معارفهن في هذا القطاع، تراوحت فيها الإصابات بين كدمات أو رضوض طفيفة وكسور ووصلت في بعض الحالات إلى الموت.

وبحسب العاملات في الزراعة فإن المشكلة الكبرى عند وقوع الحوادث هي عدم تحمل أي طرف مسؤولية العاملات اللاتي يتعرضن للحوادث، الجميع يُخلى مسؤوليته سواء السائق أم صاحب المزرعة. وروت إحدى العاملات قصة لحادثة وقعت مع والدتها التي تعمل أيضاً في الزراعة وتعرضها إلى إصابات بليغة عندما اصطدم الباص الذي يقبلها بحافلة، والضرر الذي لحق بها كان كبيراً وتركها طريحة الفراش لمدة شهرين. بحسب إحدى العاملات:

”الست اللي تتعطل عن العمل بسبب الإصابة تقعد بالبيت ولا حدا بعوضها، ووحدة من جاراتنا تكسرت بحادث ولليوم ما حدا بشغلها، ولا صاحب المزرعة مستعد يدفعها أجرها“

فتتكفل العاملة بمصاريف المستشفيات والأطباء عند التعرض للحوادث الناجمة عن التنقل في أثناء العمل، وصاحب العمل لا يعترف بالإجازة المرضية للمصابة حتى وأن وقعت خلال تنقلها من وإلى العمل وفي حالات نادرة جداً فإن صاحب المزرعة يتكفل بالمصابات بحسب إحدى المستجيبات:

”إحدهن خسرت عينها نهائياً بسبب حادث ولم تحصل على شيء“

كما أنه لا يتم الإبلاغ عن وقوع بعض الحوادث خوفاً على الأمن الوظيفي للسائق لما يترتب عليه من عقوبات قضائية فيما بعد. كما روت إحدى المشاركات:

”فلا أريد أن أكون الشخص الذي يقطع مصدر دخله، بالعادة أي حادث يقع، لا يتحمل مسؤوليته صاحب العمل نهائياً، وتقع المسؤولية على من قام بالحادث فهو الذي يتحمل المسؤولية، ويتم تحويلها للقضاء لأنه أغلب الحافلات ليست مرخصة إلا لأربعة ركاب وكثير من الأحيان تحل وديا“

وعند الحديث مع بعض السائقين بشأن الحوادث عبر بعضهم عن تحملهم مسؤولية أرواح يحملونها معهم لا يمكنهم المخاطرة بها في حادث قد يتحملون تبعاته طيلة العمر جرد تعبير أحد السائقين:

”لا أسرع ومستحيل أن أسرع لأنه معي أرواح“

وبالنسبة للعاملات فهن يشعرن أنهن مهددات ويواجهن الخطر بشكل يومي:

”نواجه الخطر في كل لحظة في الباص ويومياً... حياتي معرضة للخطر في أي لحظة“

ولعوامل خارج سيطرتهن سواء من الباص المهترئ أو من الطريق غير المستوية:

”دائماً نكون خائفين أن يقلب الباص عند أي مطب“

أو من القيادة الطائشة، وعندما يحصل الحادث تلام العاملات أيضاً:

”طبعاً عند وقوع حادث تأتي الشرطة ونصبح نحن الملامات على ركوب باص غير مرخص“

٦.د العنف والتحرش أثناء التنقل

عند طرح موضوع التحرش على المشاركات خلال الجلسات البؤرية الخمس وعندما سُئلن فيما إذا تعرضن للتحرش في يوم من الأيام أثناء التنقل، أجمعن أنهن لم يتعرضن نهائياً للتحرش. ولكن عند توضيح مفهوم التحرش اتضح أن المشاركات يرتبط عندهن مفهوم التحرش فقط بالاعتداء الجنسي.

وعند توضيح المفهوم وأبعاده وأشكاله، بدأت العاملات بمشاركة قصص ومواقف شخصية تعرضن فيها للتحرش أثناء التنقل. حيث أن أغلب حالات التحرش تقع عند الاختلاط مع عاملين آخرين في مركبات النقل. بحسب إحدى المستجيبات:

”إحدى زميلاتنا تستخدم نفس وسيلة التنقل يومياً للعمل، وفي نفس الوقت كل يوم يأتي شاب ويجلس بجانبها وبطريقة أو بأخرى يحاول لمسها وكانت تنتظر لحظة وصولها ونزولها من الباص بفارغ الصبر لشدة المضايقات، وتكررت معها الحادثة ولكن العاملة ليس لديها القدرة أو الشجاعة لكي تروي لزوجها أو أقاربها ما يحصل معها خوفاً من أن تخسر وظيفتها“

في حوادث أخرى يكون السائق هو من يعتدي على العاملات. تضيف مستجيبة أخرى:

”عندما تجلس البنات فوق بعض في القسم الأمامي من الباص يقوم سائق الباص بلمس البنت التي بجانبه بحجة الاكتظاظ“

وجهة نظر المزارعات هي بأن ثقافة المجتمع في الأغوار يطغى عليها مفهوم «الغيب»
والتمسك بالعادات والتقاليد. وعقبت إحدى المزارعات قائلة:

«عندما تتعرض العاملة عنا للتحرش فهي مضطرة أن تسكت»

في إحدى الجلسات البؤرية كانت نظرة التحرش مختلفة، حيث عبرت المستجيبات بقوة عن دفاعهن عن أنفسهن إ تعرضن للتحرش في المركبة، وقلن إنهن لا يعلمن أفراد عائلاتهن ولا يتوجهن إلى المركز الأمني، أن وُجِدَ، وأنهن يأخذن حقهن بأيديهن في لحظة وقوع الحادثة. موقف إحدى المشاركات إذا تعرضت للتحرش كان:

«بهدله بنفسي ولا أشكي لأحد، وبأخذ حقي لوحدي»

وأضافت أخرى:

«إذا زادها المتحرش «بندق» (نضرب) ونهي المسألة في وقتها»

بالمقابل أكد السائقون وأصحاب العمل بأن هذه التصرفات غير مقبولة، ولا تبدر منهم، فجميع سكان المنطقة هم عائلة واحدة:

«لا يوجد مجال لهذه القصص والجميع يعرف بعض، ولا تصدر إلا من أقلية ولا يمكن التعميم، كما أن الغالبية يعملون لتأمين لقمة العيش ولا يوجد مجال للتفكير بشيء آخر غير مشقة الحياة وضرورة تأمين المعيشة»

كما قال أحد السائقين:

«ولا تصدر إلا من الشبعان، لأن الجائع لا يوجد مجال عنده أن يفكر بشيء غير رزقته»

وأظهرت الدراسة الكمية أن ٤١٪ من المستجيبات تعرضن للمضايقات بشكل عام في أثناء التنقل بينما ٥٩٪ من المستجيبات لم يتعرضن لذلك. وأظهرت الدراسة الكمية أن ٢٣٪ من المستجيبات تعرضن للتحرش في أثناء التنقل بينما ٧٧٪ منهم لم يتعرضن لذلك.

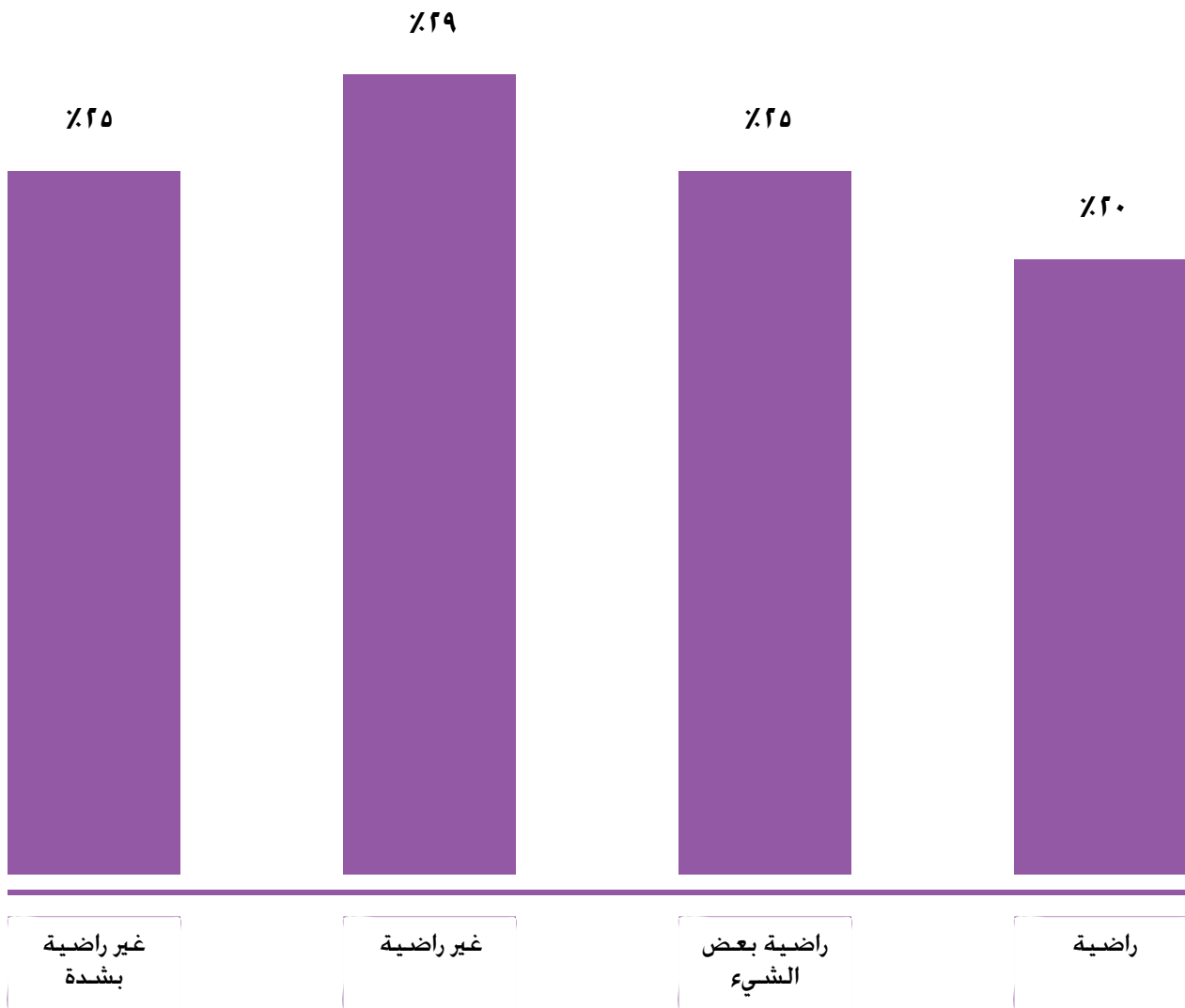
بالإضافة إلى ذلك، أظهرت الدراسة الكمية أن أكثر الأشخاص الذين مارسوا التحرش على المستجيبات في أثناء التنقل كانوا من العمال الآخرين، حيث تكرر ذكرهم بنسبة ٥٣٪. يليهم السائق الذي تكرر ذكره بنسبة ١١٪، وأخيرا تكرر جواب «غير ذلك» بنسبة ٤٧٪. حسب ما هو مبين في الرسم البياني (٨)، «غير ذلك» هنا قد تشمل ركابا آخرين من غير العمال الذين يستخدمون نفس وسيلة النقل، خصوصا تلك الوسيلة التي تستخدمها العاملات في المشاتل ونسبتهم هنا ٣٥٪ ممن اخترن «غير ذلك».

الأشخاص الذين مارسوا التحرش أثناء التنقل (الرسم البياني ٨)



أخيراً أظهرت الدراسة الكمية أن أكثر من نصف العينة من العاملات لم تكن راضية عن خدمة وسائط النقل المستخدمة من وإلى المزارع، حيث إن ٢٥% من المستجيبات كن غير راضيات بشدة، و٢٩% غير راضيات، و٢٥% راضيات بعض الشيء، و٢٠% راضيات، كما هو مبين في الرسم البياني (٩).

مدى رضى العاملات في الزراعة عن خدمة المواصلات (الرسم البياني ٩)



٧. تحديات أصحاب المزارع والسائقين

عند عقد الجلسات البؤرية مع أصحاب المزارع للتعرف على أهم تحديات المرأة العاملة في قطاع الزراعة من وجهة نظرهم كان التحدي الأهم هو غياب القدرة التسويقية لمنتجاتهم سواء داخل أو خارج الأردن والتي تأثرت بشدة بسبب الأوضاع السياسية غير المستقرة في الدول المجاورة والتي كانت من أهم البلاد للتصدير. كما شكلت أيضا تكلفة مستلزمات الإنتاج المرتفعة والمستلزمات الزراعية من أسمدة ومواد وبذور ومعدات تحديا أمام أصحاب العمل، بالإضافة إلى شح المياه في منطقة الأغوار. هكذا عقب أحد المشاركين:

«كانت الزراعة تعتمد على مياه القناة، الآن نسقي من مياه السد، وهي عالية الملوحة ومضرة للزرع»

ومن جهة أخرى، فإن ارتفاع رسوم تعرفه الكهرباء من قرش إلى ستة قروش وإضافة ثلاثة دنانير بدل تلفزيون ونفايات ورسوم جامعة والتي هي بالأساس لا تنطبق على القطاع الزراعي تشكل تحديات مادية إضافية، وكان التحدي الأساسي غياب دور وزارة الزراعة على وجه الخصوص في دعم القطاع وأيضا عدم وجود نقابة أو جهة مسؤولة تحمي حقوق أصحاب المزارع والعاملين في قطاع الزراعة.

أهم التحديات التي تواجه أصحاب المزارع من وجهة نظر النقابيين في النقابة المستقلة للعاملات والعاملين في قطاع الزراعة هي تراجع قدرة أصحاب المزارع على تمويل مشاريعهم، الأمر الذي يؤدي بالنتيجة إلى تدني الأرباح، وهو ما يدفعهم للتفاوض عن الحفاظ على حقوق العاملين والعملات لديهم، (زيناتي، ٢٠٢٠). **«أن عدم وجود أشكال تنظيم قاعدية يستطيع من خلالها أصحاب المزارع مشاركة الدولة بصنع القرارات»**. أدت إلى ضعف القطاع لعدم تمثيل وجهة نظر أصحاب المزارع في القرارات التي تمس قطاعهم، (زيناتي، ٢٠٢٠).

من أبرز التحديات التي تواجه أصحاب المزارع أيضا طبيعة المزارع والحيازات الصغيرة بسبب تجزئة الأراضي غير المستغلة وافتقار أصحابها للقدرة على التسويق، والتحدي المتعلق بوجود وسطاء في هذه العملية يجنون أرباحا أعلى منهم. كما تشكل محدودية الحصول على دعم أو قروض تحديا آخر لأصحاب المزارع وهذا ما يجعل أصحاب العمل يلجؤون لتوفير الكلف من خلال تشغيل عمالة رخيصة، (ابو لجمعة، ٢٠٢٠).

إن عدم وجود نقابة للقطاع هو سبب رئيسي للتحديات التي تواجهها العاملات في الزراعة وتحديدا في التنقل حيث:

«لا نستطيع تنظيم وتوزيع العاملات على المزارع دون وجود نقابة بالإضافة إلى عدم قدرتنا على تحسين منظومة النقل مثل شراء وسائل نقل أفضل لأننا نقابة غير مسجلة» (زيناتي، ٢٠٢٠)

وأما بالنسبة للسائقين الذي يعملون على توفير خدمة التنقل للعمال في قطاع الزراعة، فأكدوا أنهم جزءاً لا يتجزأ من قطاع الزراعة، ولهم دور كبير فيه، فهم حلقة الوصل بين أصحاب العمل و العمال. وقد ذكروا أنهم يواجهون تحديات كثيرة أهمها التحديات الاقتصادية، وعدم المقدرة على توفير وسائل تنقل آمنة وكافية لاستيعاب العدد المطلوب من العمال والعمال في قطاع الزراعة، وذلك بسبب عدم السماح لهم بشراء وسيلة تنقل أكبر حجماً إذ يتطلب ذلك وجود نقابة أو جهة رسمية للمزارعين حتى يتمكنوا من اقتناء وسيلة تنقل أخرى، مما يضطرهم إلى مخالفة قواعد السير بالحمولة الزائدة حتى يتمكنوا من تأمين لقمة عيشهم أيضاً، بحسب قولهم.

ومن جهة أخرى، فإن تكلفة التراخيص والتأمين المرتفعة والمطلوبة منهم سنوياً تجعلهم غير قادرين على دفعها مما يؤدي إلى تراكمها وعدم سدادها، بحسب أحد المشاركين في المجموعات البؤرية:

«أحياناً لا أرخص لكثرة المخالفات لعدم التسديد، والتي قد تصل إلى درجة صدور تعميم من الشرطي لحجز الباص حتى لو تم تسديد قيمة المخالفة»

وقد عبّر أصحاب العمل والسائقين عن استيائهم لشكل منظومة التنقل التي تستخدمها العمال، وألقوا اللوم على الوضع الاقتصادي السيئ والسياسات والأنظمة التي تشكل العائق الأكبر في هذه المنظومة، ولكن كان لديهم صعوبة في تحديد تفاصيل وشكل التحديات وكيفية تأثيرها على النساء العاملات.

إن العلاقة بين أصحاب المزارع والسائقين من جهة، وبين السائقين والعمال من جهة أخرى تحتاج إلى دراسة منفصلة ومتعمقة أكثر، ولكن في هذه المرحلة من الدراسة يكفي الإدلاء باستنتاج أولي وهو أن تحديات أصحاب المزارع والسائقين متعلقة بغياب السياسات والأنظمة الضرورية لدعم القطاع، وهذا هو السبب الرئيسي لأوضاع العمل السلبية والأعباء التي تعيشها العمال. فمثلاً قيمة الأجر المتدني هي نتيجة لصعوبة رفعها من قبل أصحاب المزارع بسبب الظروف الاقتصادية الصعبة، بدءاً من أسعار البذور والأدوية والأسمدة والتكلفة الإنتاجية المرتفعة والضرائب والمصاريف التي تفرضها الحكومة، وانتهاء بضعف التسويق للمحاصيل الزراعية، والتي تكون نتيجتها خسارة؛ إذ أن المزارع الأردني أحياناً لا يستطيع حتى تغطية التكاليف الأساسية التي تكبدها.

أما بالنسبة للسائقين، فمعظمهم لا يستطيع تحسين وسيلة التنقل التي يستخدمها بسبب الحالة الاقتصادية وعدم قدرته على شراء مركبة بمواصفات أفضل، حتى وأن توافر المال؛ فترخيص الحافلة صعب بسبب النظام الذي لا يسمح بشراء مركبة نقل أكبر إذا لم يدرج تحت مظلة جمعية أو جهة مستقلة.

أصحاب المزارع والسائقين أكدوا أن الأوضاع الاقتصادية للعمال سيئة للغاية، وأن منظومة النقل الحالية لا توفر شروط السلامة العامة الأساسية، ولكن ليس لديهم حيلة في أمرهم، فالجميع متضرر، ولا توجد آلية أو نية لتنظيم ودعم هذا القطاع الذي سقطت فيه العاملة في أدنى سلم الأولويات.

٨. الحلول من وجهة نظر الخبراء والعاملات في الزراعة

٨.١ حلول متعلقة بالنقل مقترحة من قبل الخبراء

وشدد جميع الخبراء الذين تمت مقابلتهم من فريق البحث بأن على نظام عمال الزراعة المنتظر أن يتضمن معايير حقوقية تنطبق على أي عامل/ة يعمل في أية قطاع آخر. (أبو جمة، ٢٠٢٠) (عوض، ٢٠٢٠) (زيناتي، ٢٠٢٠).

من أبرز الحلول التي اُشار إليها الخبراء من المرصد العمالي الأردني هي الخروج بمنظومة نقل أفضل تحترم كرامة وحقوق العاملات في قطاع الزراعة وتوفر لهم رحلة أسهل من وإلى المزارع بشكل آمن ومنظم وتصويب علاقة القوى بين أصحاب العمل والعمال والتي تتم عبر تعديل قانون العمل خصوصاً فصل ١١ حول تشكيل النقابات:

”ليتمكن العاملين والعاملات من تشكيل نقابة لهم“ (عوض، ٢٠٢٠)

أن مسودة النظام التي اقترحتها مؤسسات المجتمع المدني التي تعمل على هذا الملف تتماشى مع قانون العمل. تتحدث المادة ١٤ (ح) من المسودة المقترحة عن توفير وسائل تنقل مناسبة للعمال من وإلى أماكن العمل. أما المادة ٢١ من المسودة فتتضمن على أنه إذا كان عقد العمل يتضمن بنوداً كبديل المواصلات فيعتبر هذا البديل جزءاً من الأجر. وتنص المادة ٣٢ (أ) من المسودة على ما يلي: يصدر الوزير تعليمات بالحالات التي يتوجب على صاحب العمل أن يوفر للعمال النقل المجاني من وإلى موقع العمل. والشروط الواجب توفرها في وسائل وإجراءات النقل وسبل الحماية من أخطارها وأضرارها. ومن أي انتهاكات يمكن أن يتعرض لها العاملين أو عنف أو تحرش. (ب) يتحمل صاحب العمل جميع نفقات نقل العامل ذهاباً وإياباً أو دفع مصاريف انتقاله إذا كلفه بعمل خارج المنطقة التي يعمل فيها أو خارج منشأة عمله. (أبو جمة، ٢٠٢٠).

”على الدولة أن تتدخل في هذا الملف عبر إلزام أصحاب العمل بتوفير ظروف عمل وتنقل لائقة“ (أبو جمة، ٢٠٢٠)

وحسب النقابة المستقلة للعاملات والعاملين في قطاع الزراعة:

”لا يوجد قيمة ولا صوت للعاملات دون نقابة“ (زيناتي، ٢٠٢٠)

وحسب وجهة النظر الرسمية في الحلول المقترحة لتنقل العاملات في القطاع. فإنه وفي المناطق التي لا تتوفر فيها خدمة النقل الخاص تم السماح لخدمات النقل العام بالترخيص عبر إصدار التصاريح المؤقتة لنقل العمال. واقترحت هيئة تنظيم النقل البري بأن يتعاقد أصحاب المزارع مع سائقين بعقود اختيارية» من جانب. ومن جانب آخر التعاقد المباشر بين أصحاب المزارع مع العاملات مباشرة. (صناع، ٢٠٢٠).

٨.ب حلول متعلقة بالنقل مقترحة من قبل العاملات في الزراعة

اقترحت المستجيبات حلاً لمنظومة النقل كان أكثرها ذكراً توفير مقاعد للجلوس داخل واسطة النقل تكفي لجميع الركاب. بالإضافة إلى المطالبة بوجود نقابة لحماية حقوق العاملات في قطاع الزراعة، وتلقي الشكاوى المتعلقة برحلة التنقل من وإلى مكان العمل.

تضمنت الحلول بالدرجة الأولى آليات لضمان الترخيص والتسجيل القانوني لجميع السائقين والركبات، بالإضافة إلى توفير وسائل نقل مناسبة ومرحّة وآمنة للعاملات في المزارع التي تقع في المحافظات وخارج الأغوار. وضرورة توفير وترخيص المزيد من وسائل النقل لتلبية احتياجات مختلف الركبات والمحمولات تناسب ظروف العمل.

ومن الناحية العملية أكدت العاملات على ضرورة وجود وسائل نقل بمقاعد كافية لجميع الركبات، وتوفير مساحة كافية بين الركبات وضرورة توفير وسائل نقل مكيّفة خلال مواسم الصيف الحار لضمان رحلة مرحة من وإلى مكان العمل.

أكدت العاملات على ضرورة وجود ضوابط قانونية لعملية التنقل، والتشدد بالمراقبة والتفتيش على الركبات وضمان إجراءات صارمة توفّر السلامة لجميع الركبات ومن ضمنها أحزمة الأمان.

أشارت العاملات إلى ضرورة التقيد بجدول ومواعيد انطلاق واضحة ودقيقة من وإلى مكان العمل، فلا تأخير صباحاً ولا عند العودة من العمل.

٨.ت حلول لتوفير ظروف العمل اللائق

أشارت العاملات إلى أن هناك عدداً من الأمور التي يجب أن تتغير وكثيراً من الحقوق المهضومة. كما أشارت إحدى المستجيبات:

«نحن بحاجة ليوم كامل للتحدث حول همومنا والحلول المطلوبة ولن ننهي»

وهنا أشاروا مرة أخرى إلى مشقة العمل في الزراعة:

«العمل في المزارع يعتبر جهادا في سبيل الله»

وأن الحلول يجب أن تأخذ حيز التنفيذ بشكل فاعل وملح، ويجب أن تكون على سلم الأولويات.

وأكدت العاملات على ضرورة إيجاد قانون يحميهن ويحمي حقوقهن بالأجور والتنقل وساعات العمل وغيره، وبالتالي إلى وجود جهة أو مرجعية كمنظمة عمالية لحقوقهن:

«مطالبنا لن تتحقق إلا بوجود نقابة»

وعند سؤالهن حول المطلوب من الجهات المعنية أكدن ضرورة شمولهن في الضمان الاجتماعي وفي التأمين الصحي. كما أكدن على ضرورة رفع أجور العاملات في الزراعة بما يتناسب مع مشقة العمل وطول مدته وأن يكون الأجر عادلاً بين الجميع (بين العامل والعاملة وبين العمال من الجنسيات المختلفة) وأن تدفع الأجور في الوقت المناسب دون خصم. وقد أشار بعضهن إلى أهمية تطبيق القوانين الخاصة بالمرأة كالسياسات المتعلقة بالحقوق في إجازة الأمومة، ونظام الإجازات المرضية والسنوية، والاستراحات خلال العمل.

وبالنسبة للمخاطر والحوادث التي تتعرض لها العاملة في أثناء العمل، أكدت العاملات على ضرورة إيجاد تدابير للسلامة لمنع الإصابة أثناء العمل، وتوفير المستلزمات والمعدات اللازمة للوقاية من إصابات العمل.

٩. حالات دراسية كاستنتاجات رئيسية للدراسة

على الرغم من الظروف المعيشية الشاقة للمرأة العاملة في الزراعة في الأغوار، إلا أن النساء العاملات في هذا القطاع يتمتعن بصلابة وعزة نفس، الأمر الذي يعززها اعتمادهن على أنفسهن ومساهمتهن في إعالة أسرهن إن لم يكن المعيلات الرئيسيات لها. ترتبط النساء العاملات ارتباطاً عضوياً بقضاياهن المجتمعية بحكم قربهن من ظروف عمل العاملات الأخريات في القطاع.

ولكن إذا أخذنا بعين الاعتبار ظروف المرأة المعيشية وظروف العمل في المزارع وسبل تنقلها من وإلى المزارع كل يوم، نستنتج حجم المشقة والتمييز والظلم الذي تتعرض له في رحلتها اليومية.

ونشارك هنا دراسات حالة تلخص القضايا الرئيسية التي تجسد أهم الاستنتاجات التي وصلت إليها الدراسة:

٩.١ المرأة العاملة في الزراعة هي الحلقة الأضعف

المرأة العاملة في قطاع الزراعة هي الحلقة الأضعف في منظومة شائكة وقطاع يعاني من سياسات زراعية همشت القطاع والعاملين والعاملات فيه، ابتداءً من العاملة التي لا تتمتع بأي حقوق عمالية، ولا ينظر إليها إلا كرقم وأداة فقط لجمع المحاصيل بأقل التكاليف، من قبل السائق الذي يعمل كوسيط لصاحب المزرعة لتوفير أكبر عدد من العاملات في النقلة الواحدة، في وسيطة نقل متهالكة لا يقوى على تحمل تكاليف تجديدها أو ترخيصها، وكذلك من قبل صاحب المزرعة الذي يحاول الصمود في هذا القطاع المهمش وتغطية تكاليفه.

روتين الحياة اليومية للعاملات مرتبط بأبو مازن وغيره من السائقين، فهو يقرر موعد خروجهن من المنازل وموعد عودتهن، ونرى تفاخر أبو مازن أنه من أجح السائقين في المنطقة، ولكن بسبب مخالفاته المستمرة لقواعد السير، فقد تجاوزت قيمة مخالفاته المروية ألف وستمائة دينار خلال فترة قصيرة لا يقوى مادياً على دفعها الأمر الذي يجعله يقود وسيطة غير مرخصة لنقل العاملات.

أبو مازن

يبلغ أبو مازن من العمر ٥٥ عاماً، ويعمل سائقاً في الأغوار منذ ٢٥ عاماً، وهو متقاعد عسكري ويرى نفسه قائداً في مجتمعه، ومن خلال محاورته نرى أنه وبالرغم من أن مهنته متعبة، ولكنه سعيد بها ويشعر بالرضى. من الملاحظ أنه لا يعمل فقط كسائق، ولكنه أيضاً وسيط بين أصحاب المزارع والسيدات العاملات في الزراعة، ويتفق مع أصحاب المزارع على إحضار عدد معين من العاملات في أيام وأوقات معينة للعمل في المزرعة، وكلما زاد عدد العاملات زاد ربح أبو مازن.

لذا يصبح الهدف الرئيسي للسائقين تحميل أكبر عدد من العاملات في (نقلة) واحدة لتوفير الوقت وكلفة العودة لإحضار مجموعة أخرى. ويتفاخر أبو مازن بأنه ينجح دائماً في نقل العدد المطلوب من العاملات دفعة واحدة، ولا يضطر للعودة أكثر من مرة. «أستطيع أن أحمل معي ٣٠ راكبة بنقلة واحدة» ومركبته لا تتسع إلا لخمس ركاب فقط، ويدرك أبو مازن أن هذا التصرف غير قانوني ولكنه يقول «هكذا تسير الأمور في الغور»، فهو الذي يتحكم بمصير العاملات، ويقرر أياً من العاملات يمكنها العمل وأين ومتى، ويرفض تماماً فكرة تغيب العاملات عن العمل، وتصل به الأمور أحياناً أن يقرع هو بنفسه باب منزلها فجراً، ويأمرها بركوب الحافلة، إن لم تصل «الحمولة المطلوبة والكاملة إلى المزرعة». على حد تعبيره، حيث إن صاحب المزرعة يخصص من أجرته وأجرة العاملة إن لم يصل إلى العدد المطلوب.

٩. ب غياب الضمان والتأمين كركيزة للحماية الاجتماعية

الأغلبية الساحقة من العاملات في قطاع الزراعة لا يتم إشراكها من قبل صاحب العمل في الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي. ويُذكر أن قانون الضمان الاجتماعي لعام ٢٠١٤ يُلزم أصحاب العمل في هذا القطاع بتسجيل موظفيهم في الضمان. إلا أن عدم شمول العاملين والعاملات في قطاع الزراعة بأحكام قانون العمل وعدم صدور النظام. يحول دون إلزام أصحاب العمل بذلك.

وبرر بعض أصحاب العمل ذلك بالتكلفة المالية العالية. حيث أن الدخل المالي بعد انتهاء الموسم الزراعي لا يكفي لتغطية وشمول العاملات في مظلي الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي. ويشتكى كثير من أصحاب المزارع أن المردود أصبح غير مُجدٍ بسبب عدم وجود سياسات حكومية فعالة لحل مشاكل هذا القطاع المتمثلة بعدم وجود توجيه فعال لتسويق المنتجات. وارتفاع أسعار مستلزمات الإنتاج التي تحتكرها بعض الجهات. وبمحدودية المصادر المائية.

قابلنا العديد من العاملات اللواتي يعملن في قطاع الزراعة منذ أكثر من ثلاثين عاما. والمقبلات على سن التقاعد. ومع ذلك لا يتمتعن بأي حماية اجتماعية توفر لهن مظلة حماية تؤمن لهن شيخوخة كريمة.

أما بالنسبة للتأمين الصحي. فهنا أيضا تكمن خطورة المشكلة بالنظر لخطورة العمل وخطورة التنقل وغياب شروط السلامة والصحة المهنية للعاملين في هذا القطاع. حيث لا يقوم كثير من أصحاب العمل بتزويدهن بملابس وأحذية وكمامات تحميهن من ظروف العمل الصعبة. مثل ضربات الشمس. ولدغات الأفاعي والعقارب. وإصابات ناجمة عن استخدام أدوات حادة. والتعامل مع الأسمدة والمواد الكيميائية. وإذا تعرضت لحادث في أثناء التنقل فهي المسؤولة عن تغطية تكاليف العلاج وقد تضطر للعمل دون أي تعويض.

فاطمة

فاطمة عمرها (٧٥ عاما) تعيش وحدها بلا عائلة. أثار سنوات العمل الشاقة تحت أشعة الشمس والتعرض لظروف العمل الصعبة في المزارع تبدو واضحة على وجهها المرهق. وتروي تجاعيد وجهها ما مرّ عليها عبر الزمن. ويبدو جسدها هزيلا ومتعبا. تقول فاطمة: "أتذكر يوم من أيام فصل الصيف كانت فيه درجة الحرارة مرتفعة أعني علي من التعب والإرهاق. زميلاتي المزارعات قمن بسحبي إلى زاوية مظلمة من المزرعة وانتظرن استيقاظي. كانت أول مرة يغمي علي في أثناء العمل".

"ليس لدي خيار. فعلي أن أعمل حتى أعيش. طيلة سنوات عملي في قطاع الزراعة لم يتم إشراكي في الضمان الاجتماعي الذي يضمن مستقبلا لائقا بعد التقاعد. ولا بتأمين صحي يحميني من الحوادث أو إصابات العمل. ولكنني دوما أقول الحمد لله على كل شيء". وتطالب فاطمة بإيجاد قانون يجبر أصحاب المزارع على توفير ضمان وتأمين يصونان حقوق وكرامة العاملات. وأضافت فاطمة "أنا اللي بعمرى من المفروض تكون تقاعدت ثلاث مرات. لكن لسانتي بكافح في هذه الحياة".

٩.ت رحلة الموت

لا تتوافر وسائل نقل لائقة للعمالقة نقلهم من وإلى المزارع. خصوصاً مع قساوة حرارة الطقس في منطقة الأغوار. وغالباً ما يجري نقل العمالقة بوسائل نقل غير لائقة في «بكببات أو باصات» مخصصة لنقل الأدوات والمواد الزراعية.

كما أن شكل وسيلة النقل التي تركيبها العمالقة للتنقل من وإلى مكان العمل عادة إما تكون بك أب لا يصلح للاستخدام البشري لعدم وجود مقاعد. أو مركبة (كيا أو هونداي) تتسع لخمسة ركاب فقط بينما في الواقع يصل العدد إلى ٣٠ بحسب السائقين أنفسهم.

الشيء الوحيد الذي تتحكم فيه العمالقة في رحلة التنقل للعمل هو تنظيم طريقة جلوسهن في وسيلة النقل المكتظة. فمنهن من تبقى واقفة ومنهن من يجلسن فوق بعضهن. أكثر العمالقة تعرضاً لخطر السقوط والإصابة هن اللواتي يجلسن على حافة المركبة الخلفية حيث يجلسن وأرجلهن متدلية خارج المركبة.

وتؤكد أرقام البحث الكمي التي تظهر بأن نسبة العمالقة في القطاع اللواتي تعرضن للحوادث في أثناء التنقل من وإلى مكان العمل تصل إلى ٨٦٪ من المستجيبات. الأمر الذي يقودنا للاستنتاج بأن منظومة العمل ككل في القطاع ومن ضمنها منظومة التنقل تساهم في تعزيز تهميش المرأة العاملة في الزراعة. واستمرار بقائها في دائرة مغلقة ومستمرة من الفقر الذي لن تخرج منه بسبب غياب سياسات داعمة للقطاع من جانب. وللعمالقة فيه من جانب آخر. ولنظومة النقل ككل التي لا تتوفر فيها أدنى معايير الأمن والسلامة.

جميلة

تبلغ جميلة من العمر أربعة وستين عاماً وتعمل في قطاع الزراعة منذ أكثر من خمسة وثلاثين عاماً. وهي أم لعشرة شباب وشابات. تعمل جميلة في جميع المواسم مثل البصل. واليامية. والدوالي وغيرها. وفي مثل هذه الأيام تعمل في إحدى مزارع إربد وتحديداً في "حرثا" للعمل بموسم البصل. فهي مكافحة رغم سنوات العمل الطويلة والشاقة. تعرضت جميلة لعدد من التجارب في أثناء تنقلها من وإلى المزارع. فهي طيلة الخمس والثلاثين عاماً واکبت منظومة نقل تفتقر لمعايير السلامة والأمان. وتروي لنا جميلة أنه في مثل هذا الوقت وخلال الموسم السابق. تعرضت لحادث أثناء تنقلها إلى المزرعة. وتصفه باليوم المشؤوم. «السنة الماضية كنت بشتغل بموسم البصل بنفس المنطقة بإربد بشوارع البتراء. طبعاً كنا خمسة وعشرين بنت بالباص وقاعدین فوق بعض طول الطريق. لما قربنا نصل للمزرعة مكان ما بنشتغل في طلوع حاد صار السائق يطلع ع مهله لأنه الباص بالعافية بيمشي من الحمولة الزائدة. فجأة ما لقينا السائق أنقلب لونه وهور فينا الباص»

تعرضت جميلة لكسور حادة في قدمها وبقيت في المستشفى بما لا يقل عن شهر واضطرت إلى دفع تكاليف المستشفى على عاتقها. فاضطرت إلى الاستدانة من بعض الأقارب لدفع تكاليف العلاج.

جميلة الآن لديها إصابة دائمة في قدمها ويلزمها علاج طبيعي لتقوية العضلات. ولكنها لا تستطيع حمل المزيد من تكاليف العلاج. ولأن الحالة المادية صعبة والأعباء الاقتصادية قد تراكمت أكثر بسبب تعطلها عن العمل لمدة شهر فإنها رجعت إلى العمل في المزارع رغم الآلام الحادة التي تشتد أيضاً حين تأوي إلى الفراش. جميلة هي واحدة من الكثيرات من العمالقة اللواتي يتعرضن لحوادث في أثناء تنقلهن من وإلى مكان العمل. منهن من تتعرض إلى إصابة دائمة ومنهن من تفقد حياتها.

٩. ث. عاملة الزراعة وحيدة في مواجهة المنظومة

إن تراكم المخالفات عند السائقين، وغياب الدعم، وتغاضي الجهات المعنية عن ملاحقة المخالفين منهم وذلك بهدف «التسهيل عليهم»، يحول دون تحسين ظروف التنقل من جانب، ودون محاسبة المخالفين وتحمل أصحاب المزارع مسؤوليتهم عن التعاملات والعاملين لديهم من جانب آخر.

وعند وقوع الحوادث وتعرض العاملة للأذى الجسدي، لا تتحمل أي جهة المسؤولية وهذا يفرض على المرأة عبئاً جديداً ومشقة إضافية يتركها ضعيفة ومهمشة ومكسورة نفسياً وجسدياً ومادياً.

إن عدم تحمل الجهات المعنية وأصحاب العمل والسائقين لمسؤولياتهم عن أمان وسلامة المزارعات في مكان العمل ورحلة التنقل منه وإليه وغياب آليات المتابعة والتفتيش والشكوى تؤدي بالنتيجة إلى ترك العاملة وحيدة في مواجهة المنظومة ككل، بمعزل عن آليات الحماية ومبادئ العمل اللائق التي نصت عليها الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها الأردن، والمطالب بتطبيقها عبر تشريعات وسياسات وآليات تنفيذ فاعلة.

أبو عماد

توصف شخصية أبو عماد بالهادئة والمتزنة بشكل عام، ولكن ما أن يشارك أحد زملائه معلومة غير دقيقة عن مهنته كسائق أو ينتقد تصرفاً ما، حتى يقوم أبو عماد بمقاطعة مسار الحديث بشكل عشوائي ويصح ويذافع عما قيل. فهو مقتنع تماماً أنه سائق مسؤول بالرغم من قيادته بسرعة عالية، فهو يبرر ذلك بقوله: **«طبعاً يجب أن أسرع في القيادة حتى أوصول العاملات إلى المزارع في الوقت المحدد لبدء العمل».**

يقول أبو عماد: **«ابن عمي يعمل سائقاً مثلي، تعرض لحادثة منذ عامين غيرت حياته إلى الآن. في يوم من أيام عمله وفي أثناء نقل العاملات أغلق باب صندوق الباص على ركبتي العاملتين الجالستين في خلفية الحافلة وأصيبتا بجروح بليغة والتواء بمفصل الركبة وتم نقلهما إلى المستشفى، وهو يدفع تكاليف علاجهن حتى الآن حتى أنه غرق بالديون وذلك بسبب عدم ترخيص الباص في ذلك الوقت».**

٩. ج. الصمت مقابل لقمة العيش

تظهر الدراسة الكمية أن معدل النساء اللواتي تعرضن للتحرش أثناء العمل في المزارع بلغ ١٦٪ من المستجيبات. وعند تحليل نتائج الدراسة النوعية وجدنا بأن المستجيبات يختلف أعمارهن وظروفهن الاجتماعية شاركن قصصاً وحالات للتحرش في مختلف مراحل حياتهن العملية ومن قبل أشخاص مختلفين سواء في المزرعة أو في وسيطة التنقل أو في الحيز العام ككل، ومن قبل الزملاء وأصحاب العمل والسائقين.

كما أن الخوف من وصمة العار المجتمعية تمنعهن من الإفصاح عن الاعتداء والتبليغ عنه، فيسكتن عن الحادثة أو يتجمعن كعصبة ويقمن بمواجهة المعتدي لردعه وأخذ «حقهن بأيديهن». الأمر الذي يقودنا إلى الاستنتاج بأن غياب منظومة حماية ضد العنف والتحرش في مكان العمل، يؤدي بالنتيجة إلى غياب آليات الشكوى والمحاسبة، وبالتالي إلى استمرار وقوع هذه الحوادث وتعريض السيدات العاملات لها دون محاسبة.

رنا شابة عشرينية تعمل في مجال الزراعة، وتمتعت بشخصية قوية، وليس لديها مشكلة في أن تشارك قصص عاملات تعرضن لعنف وخرش في عالم العمل في الزراعة، بينما يرفض كثير من العاملات التطرق لهذا الموضوع.

شاركت رنا قصة إحدى العاملات التي تعمل في المزرعة كالتالي "إحدى العاملات معنا في المزرعة شكت أكثر من مرة لزميلاتها عن مضايقة أحد العمال لها باللمس والنظرات، وأخيراً وبعد مشاورة زميلاتها، أخبرت زوجها والذي يعمل معها بنفس المزرعة وطلبت منه أن يذهبها معها إلى صاحب المزرعة لتقديم شكوى، ولكن زوجها قام بتوبيخها وألزمها الصمت حتى لا يخسرا عملهما في المزرعة والذي يؤمن لقمة عيشهما هما وأطفالهما".

٩.٠ ح يوم في حياة عاملة - التنقل والعبء الرعائي

أن المرأة العاملة في قطاع الزراعة كرفيقاتها العاملات في أي قطاع آخر، تتحمل الجزء الأكبر من الأعمال الرعائية غير مدفوعة الأجر.

هذا يترافق مع عدم تحقيق المساواة في المنظومة الاقتصادية والاجتماعية وعلى رأسها: قانون الأحوال الشخصية التمييزي، والأدوار الرعائية غير مدفوعة الأجر والتي تتحملها المرأة بشكل رئيسي، والعنف المبني على النوع الاجتماعي في المنزل ومكان العمل، وعدم توافر قوانين كافية تحمي المرأة من العنف والتحرش في الحيز العام، وتحديدًا في عالم العمل، وتعدد العقبات أمام مشاركة المرأة في العمل العام والتنظيم النقابي، من بينها عدم التقدير أو الاعتراف بقيمة عمل المرأة في هذا القطاع وغيره من القطاعات غير المنظمة.

وقد أظهرت الدراسة الكمية والنوعية أن العبء الرعائي في حالة المرأة العاملة في الأغوار غير مرتبط بعمر معين أو حالة اجتماعية دون أخرى، حيث تتحمل المرأة على مدى حياتها هذا العبء وليس محصوراً فقط بالمرأة التي لديها أطفال دون الخامسة، فحتى المرأة الكبيرة بالسن فإن مسؤولياتها الرعائية تستمر معها من طهي وتنظيف ورعاية الأزواج والكبار بالعم.

وفي ظل الظروف الاقتصادية المتمثلة بارتفاع البطالة وعدم وجود فرص عمل للشباب والشابات، تبقى الأم العاملة والمتقدمة بالعمر أحياناً هي الوحيدة التي تعمل خارج المنزل، ولكن عملها داخل المنزل ما زال لا يشاركها فيه أحد؛ فهي بالإضافة لكونها المعيلة الوحيدة مادياً، فإن مسؤوليات الرعاية داخل المنزل ما زالت مناطة بها حتى مع تقدم عمرها.

هذا الواقع تضاعفه معاناة التنقل وخطورته من وإلى مكان العمل، وظروف العمل الشاقة وقلة الأجر اليومي الذي لا تتعدى خمسة دنانير في اليوم.

تبدأ هدى يومها بالاستيقاظ الساعة الرابعة والنصف فجراً، فتغتسل وتتوضأ وتصلي صلاة الفجر، ومن ثم تباشر في الأعمال المنزلية بعجالة، مثل تحضير وجبة الإفطار لأطفالها وخصير الوجبات المدرسية. تتناول هدى الشاي بسرعة وهي ترتدي ملابس العمل وما تكاد تنتهي حتى يطلق السائق زموماً الباص إشارة إلى أنه وصل.

يأتي البكب الساعة الخامسة والنصف صباحاً ليأخذ هدى إلى المزرعة برحلة تستغرق نصف ساعة وهي واقفة في مؤخرة بكب ديانا، ويتوقف عدة مرات لتجميع باقي العاملات ويأخذ طرقاً ملتوية رملية وخطيرة جنباً للطريق العام قبل أن يصلوا إلى المزرعة حيث تعمل، وتبدأ مناوبتها الأولى الساعة السادسة صباحاً تقريبا وتمتد إلى الساعة العاشرة والنصف: أربع ساعات بتخللها العمل تحت أشعة الشمس الحارقة من حصاد وتعبئة وحميل، وفترة استراحة لا تتجاوز الربع ساعة.

ينتهي دوام هدى وتعاود الرجوع إلى المنزل. في طريقها تطلب من سائق البكب أن ينزلها في نصف الطريق لتذهب إلى السوق وتشتري بعض الحاجيات للمنزل من الخضار والفواكه (وأحيانا تشتري نفس المحصول الذي حصده في ذلك الصباح في أثناء عملها في المزرعة). تمشي هدى من السوق إلى المنزل مشياً على الأقدام حاملة الأكياس، فهي تفضل أن تحافظ على نصف الدينار الذي سوف تدفعه في حال ركبت في التاكسي.

تدرك هدى ما أن دخلت المنزل أنها تملك القليل من الوقت (أقل من ساعتين) لتحضير وجبة الغذاء والقيام بالمهام الأخرى. وبعدها تستغل ما تبقى لها من الوقت لتغسل الملابس إما باستخدام الغسالة الأتوماتيكية إن كانت تعمل في ذلك الوقت، أو على اليد، ومن ثم تنشر الغسيل وتوضب المنزل وغرف النوم، وتمسح الغبار وتكنس الأرض وإن كانت نشيطة ذلك اليوم تقوم بشطف الأرضيات ومن ثم تنظف الحمامات.

يعود الأطفال من المدرسة إلى المنزل الساعة الواحدة بعد الظهر تقريبا، تتأكد هدى أن الجميع تناول وجبة الغذاء وتبدأ الآن بمرحلة التدريس كأنها معلمة، فقد أصبح لديها خبرة في تدريس جميع الصفوف حيث أن أطفالها الخمسة تتراوح أعمارهم من الست إلى الاثني عشرة سنة.

دقت الساعة الثانية ووصل البكب مرة أخرى ليأخذ هدى إلى المزرعة لتبدأ مناوبتها الثانية التي لا تختلف كثيراً عن الأولى من حيث ساعات العمل، ومشقته، ومتطلباته، غير أنها تكون قد استنزفت طاقاتها منذ الصباح الباكر، وتفكر هدى بإيجابية فما هي إلا أربع ساعات إضافية من العمل وتعاود الرجوع إلى المنزل.

انتهت المناوبة الثانية وما هي هدى في طريق عودتها داخل البكب غير مرتاحة ومتشنجة العضلات في رقبتهما وظهرها نتيجة وجود عشرين عاملة أخرى معها، فزميلتها عادة تجلس في حضنها وزميلتها ميسون تتدلى قدمها من على أكتاف هدى، الجميع في البكب متراسات ومتوترات وتعبات، وأي كلمة قد تقلب الحافلة إلى قبلة من الشجار بين العاملات.

السائق أيضاً تعب من التوصيل والانتظار كل اليوم، وكل ما يريده هو إيصال هؤلاء العاملات والذهاب إلى منزله. السائق لا يرحم العاملات فيزيد عليهن القلق والتوتر، ولا يلتزم بقوانين المرور والسير، ويسرع ويتجاوز المركبات الأخرى بطريقة منهورة، ويهرب من شرطة السير المتمركزة في نقاط معينة، حتى يتجنب التعرض للمخالفة بسبب الحمولة الزائدة.

في أيام كثيرة يتعطل البكب في الطريق، فهو غير مرخص، ولا تجرى له صيانة دورية. في العادة يخرج دخان أسود من المحرك وتكون هذه إشارة لهدى أن حلمها في تلك اللحظة بالرجوع إلى المنزل في وقت قريب قد تلاشى. فعليها الآن أن تمشي إلى المنزل مسافة تستغرق في البكب نصف ساعة.

تدخل هدى المنزل وقد تهالكت جميع قواها، فما عليها الآن إلا أن تحضر وجبة العشاء، وتتأكد من أن ابراهيم حفظ النشيطة المطلوبة منه، وإذا ما كانت لمياء بحاجة إلى مساعدة في واجب الرياضيات، فغدا هو يوم العمال حيث طلبت المعلمة من الطالبات أن يحضرن لوحة يعبرن فيها عن امتنانهن لعمال الوطن. الساعة أصبحت الحادية عشرة مساءً، الأطفال نيام، وانتهت هدى من ترتيب غرفة الجلوس وغسل الصحون وتكنيس المطبخ والآن عليها أن تصلي العشاء وتعاود الاتصال باختها للاطمئنان على صحة بنتها.

تقلب هدى في هاتفها بين الأخبار هنا وهناك، وتقرأ مقالات على الإنترنت عن تظاهر عشرات آلاف الفرنسيين في باريس وكبرى المدن الفرنسية احتجاجاً على تعديل قانون العمل، وكيف شاركت نقابات عمالية ومحتجين من حركة "السترات الصفراء" في احتجاجات بعد أيام من طرح ماكرون اقتراحات سياسة تشمل تخفيضات ضريبية. فتطفئ هدى الهاتف وتضع رأسها على المائدة وتأمل أن يكون محرك البكب غداً قد تصلح.

تقع مسؤولية الأعمال الرعائية على عاتق النساء وتتطلب منهن الجهد البدني والنفسي والوقت لإنجاز ما يتطلب ويتوجب عليهن القيام به، مما يسبب الضغط النفسي والصحي والاجتماعي والجسدي والاقتصادي. فعلى سبيل المثال لا تستطيع النساء ممارسة أي أعمال أو مهنة أخرى خارج محيط الأعمال الرعائية والتي قد تستطيع من خلالها أن تحصل على دخل مادي. وقد حرمها الأعمال الرعائية من ممارسة أدوار اجتماعية وسياسية ومن ممارسة حقها في المشاركة في ندوات أو اجتماعات. ومن الجانب الصحي والنفسي فقد تصل النساء إلى مرحلة يكن فيها غير قادرات على تلبية احتياجاتهن الشخصية البسيطة مثل الراحة والرعاية الشخصية مما يؤثر سلباً على صحتهن الإيجابية وفي بعض الأحيان تعريض صحتهن للخطر.

مرم

تعمل مرم في قطاع الزراعة منذ أكثر من عشر سنوات. وهي أم لستة أطفال منهن طفلة حديثة الولادة خلال فترة الحمل عملت بنفس ساعات العمل وب نفس الظروف حتى أنها لم تأخذ خلال عملها استراحة لأكثر من خمس عشرة دقيقة وذلك لتناول وجبة الإفطار، وفي بعض الأحيان لا تأخذها، وكانت تضطر لمساعدة العمال والعاملات في تحميل المحصول في نهاية اليوم من مكان الحصاد إلى وسيطة نقل البضائع (بكب).

هذا الواقع تضاعفه معاناة التنقل وخطورته من وإلى مكان العمل. **«أعمل عادي مثل باقي الأيام ولا أحد يسأل أو يراعي وضعي غير زميلاتي في العمل، مثلاً عندما نركب الباص يعطوني مجالاً حتى لا أحشر، ولكن في معظم الأحيان الحمولة الزائدة لا تسمح بذلك».**

لم تتمكن مرم من زيارة الطبيب خلال فترة الحمل كاملة للاطمئنان على صحتها وصحة جنينها حتى أنها لم تكن تعرف جنس جنينها "لم أعلم إذا كان الطفل ولداً أم بنتاً، واختي جهزت لي ملابس لطفل يمكن أن يصلح لجنسين". باستثناء مرتين اضطرت فيهما مرم لمراجعة الطبيب في المرة الأولى لأخذ فيتامينات الحمل وفي المرة الثانية ذهبت للمستشفى بسبب تعرضها لفقدان الوعي في أثناء عملها في المزرعة وذلك بسبب تأثير ثمار الفلفل الهندي على تنفسها، ورفقت مرم عشرة أيام في المستشفى لتلقي العلاج، بالإضافة إلى ذلك كانت تعاني مرم من التهابات شديدة وحادة جداً في جهاز المسالك البولية والتي لم تكن مرم على علم بها من قبل إذ أكد الطبيب أن هذه الالتهابات بسبب حصر البول لفترات طويلة في أثناء العمل. "في مبيتتي بالمستشفى آخر مرة تفاجأ الدكتور من نتيجة تحاليل البول، وقال لي أنت كيف قادرة تتحملي؟ وكيف ما بتشعري بالألم؟ قلت له إنني مررت بشعر بالألم بخواصري من فترة لفترة لأنني ما بروح أقضي حاجتي وما بشرب ماء لأنه المزرعة ما فيها حمامات وبخاف أحتاج الحمام وأنا بشتغل، وهذا حال كل زميلاتي.

لم تتوقف مرم عن العمل في فترة الحمل كاملة حتى عندما وضعت مولودها بقيت فقط فترة بسيطة في منزلها لرعاية طفلتها وطبعاً للقيام بالأعمال الرعائية اليومية، دون أي مساعدة من أحد، وعادت للعمل في المزارع بعدها بسرعة، وذلك بسبب غياب نظام عمالي يمنح إجازة للأمومة للعاملات في هذا القطاع.

١٠. التوصيات

١٠.١. توصيات عامة متعلقة بالمرأة العاملة بالزراعة

- ضمان نقل أو مواصلات بشروط تراعي احتياجات المرأة العاملة بكافة شرائحها وعلى رأسها مراعاة شروط الأمان والسلامة وتدعيمها بنظام للعمل ومدونة سلوك ونظام تبليغ وشكوى عن الانتهاكات خلال التنقل بواسطة النقل.
- ضرورة حماية حقوق العاملات من خلال نظام عمل يحمي حقوق عاملات الزراعة، ووضع الآليات المؤسسية لتعزيز الرقابة وحمايتهن من الانتهاكات التي تمس الأجر وساعات العمل، مع وجوب إجراء تعديلات على قانون العمل تشمل إضافة نص حول شمول عمال وعاملات الزراعة في قانون العمل كغيرهن/م من العمال دون قيد أو استثناء، والعمل على تأسيس نقابة للعاملات والعاملين في القطاع من جانب ونقابة لأصحاب العمل (المزارع) من جانب آخر. الأمر الذي يستدعي تعديل قانون العمل في المادة ١١ حول تشكيل النقابات لتمثيل صوتهم وإدماجهم في عملية صنع القرارات المتعلقة بقطاعهم وحياتهم اليومية.
- البناء على قرارات المحاكم وتعريفات قانون العمل للضغط باتجاه إلزام أصحاب المزارع في حال توفير وسيلة نقل أن تكون آمنة ووفق متطلبات السلامة والصحة المهنية والسلامة العامة وذلك عبر الاستفادة من قرارات المحاكم التي استقرت على اعتبار تخصيص سيارة لنقل العامل يدخل في مفهوم الأجر ويعتبر جزءاً منه حيث تم الأخذ بذلك أيضاً في قرار ديوان التفسير رقم ٥ لسنة ٢٠٠٣. كما أشار إلى أنه يعتبر جزءاً من الأجر الاستحقاقات التي ينص عليها العقد، والاستحقاقات التي ينص عليها النظام الداخلي للمؤسسة. كما عرف قانون العمل إصابة العمل بأنها: إصابة العامل نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه ويعتبر في حكم ذلك الحادث ما يقع للعامل أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه.
- ضمان حماية العاملات تحت مظلة الضمان الاجتماعي، وتنفيذ برامج وآليات حماية تساعد المرأة على الاشتراك في الضمان والتأمينات الصحية والعلاجية بسهولة، واستحداث قواعد تنظيمية في قانون الضمان الاجتماعي تضمن شمول جميع العاملات سواء عملن بالمياومة أو موسمياً أو دائماً.
- توفير الخدمات المساندة لعمل المرأة كأماكن لرعاية أطفال الأسر العاملة، وتوفير الدعم لذلك أسوة بالمادة ٧٢ من قانون العمل، حيث أن المسؤوليات العائلية ورعاية الأطفال تشكل التحدي الأكبر عند العاملات بالزراعة. هذا وأن توفير حضانة قريبة من المزرعة أو أماكن السكن ضرورة، ويمكن أن تكون هذه الحضانة تابعة للبلدية أو لجمعية أو حضانة منزلية. ويمكن لصاحب العمل أن يستثمر بنفسه بدعم واحدة من هذه الحضانات وتوفيرها للأسر العاملة سواء عملت المرأة بشكل ثابت أو جزئي أو حتى يومي. ويمكن الاستفادة من المادة ٤٢ من قانون الضمان ومن صندوق الأمومة بالحصول على الدعم لتمويل هذه الحضانات.
- توفير السبل والوسائط والبرامج لتعزيز مهارات ومعارف المرأة العاملة في الزراعة من خلال دعم مشاركتها في برامج التدريب والدعم الفني والمهني لأن المرأة العاملة في الزراعة تعاني من الفقر وعدم القدرة على الوصول إلى الفرص التعليمية والتدريبية بالإضافة إلى عدم توافر تأمين صحي وضمان اجتماعي.

• المصادقة على اتفاقيات العمل الدولية، وبشكل خاص الاتفاقية ٨٧ بشأن التنظيم النقابي، والاتفاقية ١٩٠ بشأن إنهاء العنف والتحرش في عالم العمل، والاتفاقية ١٢٩ بشأن التفتيش في المنشآت الزراعية.

• قرع الجرس ودفعت قضية النقل للعاملات إلى الواجهة عبر تشكيل كتلة ضاغطة للعمل على حقوق هذه الفئة من العاملات عبر تحركات للنشطاء والحملات الشعبية والنقابية ومؤسسات المجتمع المدني.

١٠. ب. توصيات حول أهمية إيجاد نظام عمال وعاملات الزراعة

• وضع نظام للعمال الزراعيين وفق قانون العمل والمعايير الدولية لتنظيم الأجر وساعات العمل، والعطلة الأسبوعية، والنظام الداخلي، وأخطار العمل، والضمان الاجتماعي، سيخدم المرأة بشكل كبير بسبب التحديات التي تواجهها كقضية مهمشة.

• يجب أن يأخذ النظام بعين الاعتبار طبيعة العمل في القطاع الزراعي، ومنها تنوع العلاقات التعاقدية بأشكالها الموسمية والمؤقتة والعرضية، وتوافر الحميات والحقوق وتنظيم العمل.

• النظام يجب أن يضمن توفير وسائل تنقل مناسبة للعمال من وإلى أماكن العمل إما من خلال عقد العمل عبر تضمينه بنوداً خاصة ببديل المواصلات بحيث يعتبر هذا البديل جزءاً من الأجر، أو من خلال إصدار تعليمات وزارية بخصوص الحالات التي يتوجب على صاحب العمل أن يوفر للعمال النقل المجاني من وإلى موقع العمل، والشروط الواجب توفرها في وسائل وإجراءات النقل وسبل الحماية من أخطارها وأضرارها، ومن أي انتهاكات يمكن أن يتعرض لها العاملون أو عنف أو تحرش. مع تحميل أصحاب العمل جميع نفقات نقل العامل ذهاباً وإياباً أو دفع مصاريف انتقاله إذا قام بتكليف العامل بعمل خارج المنطقة التي يعمل بها وخارج منشأة عمله.

• يجب أن يراعي النظام النوع الاجتماعي وما يتطلبه من حمايات خاصة، وشمول العاملات بالحمايات الاجتماعية وشروط السلامة والصحة المهنية، مع ضرورة وجود آليات للتفتيش وشروط خاصة تكفل نقلاً آمناً وأماكن ومرافق خاصة للراحة ورعاية الأطفال.

• نظام خاص لعمال وعاملات الزراعة سيدعم فرصة توافر إرادة سياسية للاعتراف بقيمة عمل المرأة في هذا القطاع كنشاط اقتصادي ذي قيمة وسينعكس بالنتيجة على مكانة المرأة الشخصية والأسرية والمجتمعية.

• سيعزز هذا الدعم التشريعي مشاركة المرأة العاملة في القطاع الزراعي، وسيتيح المجال أيضاً لوضع أنظمة لأعمال وقطاعات غير منظمة شبيهة.

• النظام سيدعم المرأة من مختلف الشرائح الاجتماعية والاقتصادية والفئات العمرية للحصول على مصادر متعددة للدعم، وعدم ربط مصير المرأة العاملة في القطاع بصاحب العمل فقط.

• النظام سيضمن الدعم اللازم للأخراط في المؤسسات الزراعية والجمعيات، وسيعزز من قدرة المرأة على التنظيم والمطالبة بحقوقها؛ فالعمل النقابي هو من أهم السبل لضمان الحقوق، وتحقيق مكتسبات ومن ضمنها التنقل الآمن من وإلى المزارع.

• النظام سيضمن توفير ظروف عمل أفضل للنساء العاملات في القطاع، وسيحمي المرأة من الاستغلال والتمييز بالأجر، وسيدعم توافر مظلة حماية اجتماعية وصحية مثل التأمينات العلاجية والأشترار بالضممان الاجتماعي وحمايتهن من الحوادث أثناء العمل والتنقل.

المراجع

- (أبو نجمة، حمادة). (تشرين الأول، ٢٠٢٠). مدير بيت العمال للدراسات والأبحاث. (الميسرة العالول، سهر)
- اكسفام، (٢٠٢٠). وقت الرعاية: أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وذات الأجور المتدنية وأزمة انعدام المساواة العالمية. اكفسورد: اكسفام
<https://bit.ly/2J2jwvR>
- الكوف، ليندا. (١٩٨٨). صراع الهوية في النظرية النسوية
Alcoff, Lina. (1988). Cultural Feminism versus Post-Structuralism: The Identity Crisis in Feminist Theory. 405-436
- بالأنش، ف. (٢٠١٦). المشرق: جَزْنة وإعادة رسم الخرائط
Balanche, F. (2016). The Levant: Fragmentation and Remapping
- بتلر، جوديث. (١٩٩٠). إشكالية الجندر: النسوية وتقويض الهوية
Butler, Judith. (1990). From Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity. New York: Routledge
- بنسعد، عبد الله. (٢٠٢٠). تحسين توظيف واستبقاء العاملات في القطاع الفلاحي في تونس عبر تحسين ظروف التنقل في العربات. الاتحاد العام التونسي للشغل، الجامعة العامة للفلاحة. تونس
- بيبرس، سماح. (٢٠١٦). الزراعة في الأردن: أكثر القطاعات الاقتصادية أهمية في ذيل القائمة. الغد
<https://bit.ly/2IMZuVL>
- تابلر، أندرو جيه. (٢٠١٦). ١٠٠ علم على اتفاقية سايكس بيكو: صمود واستقرار وسط موجة تحديات مستمرة. واشنطن: معهد واشنطن لسياسات الشرق الأدنى
Tabler, A. (2016). The lines that bind: 100 years of Sykes-Picot. Washington: The Washington Institute for Near East Policy
- تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان. (٢٠١٧). النساء في القطاع الزراعي. عمل صعب وحياة قاسية. عمان
<https://bit.ly/399VCdb>
- تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان. (٢٠٢٠). أثر أزمة كورونا على العمال والعاملات. عمان
<https://bit.ly/3fi8hvA>
- حجلأوي، منيرة. (٢٠٢٠). نستقل شاحنات الموت مترصّات... معاناة التونسيات العاملات في الزراعة. رصيف ٢٢
<https://bit.ly/3pS8LNA>
- الحسيني، ليليا. (٢٠٢٠). تونس.. عاملات الزراعة بين مطرقة شاحنات الموت وسندان الحاجة. سكاى نيوز
<https://bit.ly/3IUwyu1>
- الرمأوي، أحمد. (٢٠٠٧). هيكلية الحيازات الزراعية في الأردن: الخصائص العامة للحائز والحياة الزراعية والعمالة الزراعية. الجامعة الأردنية (كلية الزراعة). عمان-الأردن.
<https://bit.ly/3fot2pw>
- (زيناتي، مئقال). (تشرين الأول، ٢٠٢٠). مؤسس النقابة المستقلة للعمال والعاملين في قطاع الزراعة (الميسرة العالول، سهر)
- ديوفوار، سيمون. (١٩٥٣). الجنس الآخر
De Beauvoir, S. (1952). The Second Sex. New York: Vintage Book

السعداوي، نوال. (١٩٩٠). الوجه الخفي لحواء.
Saadawi, N. (1990). The Hidden Face of Eve. London and New York: Zed Books

(صناع. عبد الله). (تشرين الأول. ٢٠٢٠). مدير مديرية المحافظات في هيئة تنظيم النقل البري. (الميسرة العالول. سهر)

العجايب، ليلي. (٢٠١٩). لماذا لم تعد الزراعة في الأردن قطاعاً إنتاجياً؟. حبر
<https://bit.ly/2KoFA4x>

(العكور، إيمان). (تشرين الأول. ٢٠٢٠). مديرة مديرية عمل المرأة في وزارة العمل الأردنية. (الميسرة العالول. سهر)

(عوض. أحمد). (تشرين الأول. ٢٠٢٠). مدير المرصد العمالي الأردني. (الميسرة العالول. سهر)

لورد، أودر. (١٩٨٤). العمر، العرق، الطبقة والجنس: المرأة تعيد تعريف الاختلاف
Odre, L. (1984). Age, Race, Class, and Sex: Women Redefining Differences. Sister outsider

منظمة العمل الدولية (٢٠١٩). اتفاقية بشأن القضاء على العنف والتحرش رقم ١٩٠
<https://bit.ly/36V490O>

منظمة العمل الدولية. (٢٠٢٠). منظمة العمل الدولية ومعهد فافو يطلقان تقييماً سريعاً لأثر جائحة فيروس كورونا على العمال في الأردن
<https://bit.ly/3pQQksU>

منظمة العمل الدولية. العمل اللائق وأجندة العام ٢٠٣٠ من أجل التنمية المستدامة
<https://bit.ly/3kOYGNP>

منظمة العمل الدولية. المساواة في الأجور
<https://bit.ly/338ErVw>

منظمة العمل الدولية. قياس الاقتصاد غير المنظم
<https://bit.ly/2Kms9Cc>

مؤسسة صداقة. (٢٠٢٠). صوت العاملات: ورقة سياسات موجهة للحكومة حول حقوق العاملات في القطاع غير المنظم
<https://bit.ly/335Oc6E>

هيئة الأمم المتحدة للمرأة. (٢٠١٨). المؤسسات الريفية والحياة المجتمعية في قطاع الزراعة
<https://bit.ly/39IUGHt>

الناطور، عز الدين. (٢٠١٦). عمال الزراعة: ظروف عمل عبودية محمية بالتجاهل. حبر
<https://bit.ly/36TLvq5>

وزارة الزراعة الأردنية. الاستراتيجية الوطنية للتنمية الزراعية (٢٠٢٠-٢٠٢٥). عمان
<https://bit.ly/3nLbfMc>

وزارة الزراعة. (٢٠١٨). مديريةية المعلومات والإحصاءات الزراعية: الزراعة بالأرقام لسنة ٢٠٠٨-٢٠١٨. عمان- الأردن
<https://bit.ly/2IzuqT6>

وزارة العمل الأردنية (٢٠٢٠). مسودة نظام عمال الزراعة. عمان
<https://bit.ly/390ZInK>

الرسوم البيانية والجداول

فهرس الجداول		
الصفحة	العنوان	رقم الجدول
٣٨	العمر	١
٣٨	التعليم	٢
٣٩	الحالة الاجتماعية	٣
٤٠	أطفال تحت سن الخامسة	٤
٤٨	عدد أيام العمل في الأسبوع	٥
٥١	تقاضى الأجر	٦
٥١	المساواة في الأجر بين المرأة والرجل في قطاع الزراعة	٧
٥٢	التحرش أثناء العمل	٨
٥٣	طبيعة العمل	٩
٥٩	أشكال وسائط النقل المستخدمة من وإلى المزارع	١٠
٥٩	عدد الترددات إلى المزارع اللواتي يستخدمن أكثر من وسيطة نقل	١١
٦١	الوقت المستغرق للوصول إلى المزرعة	١٢
٦٢	آلية دفع اجرة التنقل	١٣
٦٢	تكلفة المواصلات	١٤
٦٢	تكلفة المواصلات مقابل الدخل	١٥

فهرس الرسومات البيانية		
رقم الرسم	العنوان	
٤٩	معدل الدخل الشهري للعاملات في قطاع الزراعة	١
٥٥	رفض العمل في قطاع الزراعة بسبب وسائط النقل	٢
٥٦	تأثير المواصلات على الرحلة اليومية من وإلى المزارع	٣
٦٠	تقييم جودة وسلامة وسائط النقل	٤
٦٠	تقييم جودة وسلامة وسائط النقل (تفاصيل)	٥
٦٣	وجود كراسي داخل وسائط النقل	٦
٦٧	التعرض لحادث سير أثناء التنقل من وإلى المزارع	٧
٧١	الأشخاص الذين مارسوا التحرش أثناء التنقل	٨
	مدى رضى العاملات في الزراعة عن خدمة المواصلات	٩

فهرس الأشكال		
رقم الجدول	العنوان	
٣٢	أسئلة البحث	١
٤٢	الروتين اليومي للعاملة في قطاع الزراعة	٢

ملحق (١): نموذج الاستبيان الكمي

دراسة أثر المواصلات على العاملات في قطاع الزراعة

مؤسسة صداقة هي مؤسسة غير ربحية، انطلقت في عام ٢٠١١ تسعى لخلق بيئة عمل داعمة للمرأة والأم والأسرة العاملة من خلال العمل على إزالة المعوقات الأساسية التي تعيق المشاركة الاقتصادية ذلك من خلال إنشاء حضانات مؤسسية تطبيقاً للمادة ٧٢ من قانون العمل. المطالبة بتحسين منظومة النقل العام وضمان أجور عادلة متساوية.

تسعى مؤسسة صداقة بالتعاون مع مركز التضامن الدولي (Solidarity Center) الى إجراء بحث باستخدام منهجية مجموعات النقاش المركزة (الجلسات البؤرية) لمعرفة وجهة نظر العاملات في قطاع الزراعة حول تأثير المواصلات على حياتهم اليومية والعملية بالإضافة الى إجراء استطلاع من خلال استبانة (مرفق هنا) يقيس أثر استخدام المواصلات على العاملات في قطاع الزراعة، حيث تعد هذه الدراسة الأولى من نوعها بالأردن.

الرجاء تعبئة هذا الاستبيان الذي سيستغرق حوالي ١٠ دقائق من وقتكم، ونضمن التعامل بسرية مطلقة مع كل الإجابات ولن نطلب منكم تزويدنا بمعلومات قد تفصح عن هويتكم الشخصية وسنقوم بتحليل النتائج مجملها ولن يتم النظر الى أي إجابة بمفردها. نشكركم على وقتكم في الإجابة على أسئلتنا. ستكون الإجابات في غاية الأهمية للوصول الى نتائج حقيقية.

١. معلومات شخصية

- (١) الجنسية:
- اردنية
 - سورية
 - غير ذلك

- (٢) العمر:
- أقل من ٢١
 - ٢٢-٣٤
 - ٣٥-٤٤
 - ٤٤-٥٤
 - ٥٥-٦٤
 - أكبر من ٦٤

- (٣) التعليم:
- غير متعلم
 - أقل من توجيهي
 - توجيهي غير ناجح
 - توجيهي ناجح
 - دبلوم
 - مهني
 - بكالوريوس
 - دراسات عليا

- (٤) الحالة الاجتماعية:
- عزباء
 - متزوجة
 - مطلقة، منفصلة
 - أرملة
- (٥) هل لديك أطفال أعمارهم خمس سنوات أو أقل؟
- نعم
 - لا
٢. معلومات متعلقة بظروف العمل
- (٦) هل انت مؤمنة صحيا من قبل صاحب العمل الذي تعمل فيه حاليا؟
- نعم
 - لا
- (٧) هل انت مسجلة في الضمان الاجتماعي من قبل صاحب العمل الذي تعمل فيه حاليا؟
- نعم
 - لا
- (٨) ما هي طبيعة عملك بالزراعة؟
- موسمي، غير ثابت
 - على مدار السنة
 - غير ذلك
- (٩) كيف تتقاضين اجرك؟
- يومي
 - أسبوعي
 - شهري
 - غير ذلك
- (١٠) ما هو معدل دخلك الشهري نتيجة عملك في الزراعة؟
- اقل من ٢٢٠
 - ٢٢٠ دينار
 - أكثر من ٢٢٠ دينار
- (١١) هل انت المعيلة الوحيدة للأسرة؟
- نعم
 - لا، يوجد من يساعدني في اعادة تكاليف المنزل
- (١٢) هل يتقاضى الرجل الذي يعمل في الزراعة نفس القيمة التي تتقاضينها انت بالعمل؟
- نعم، يتقاضى نفس اجري
 - يتقاضى اقل من اجري
 - يتقاضى أكثر من اجري
 - لا اعرف

- (١٣) ما هو معدل عدد ساعات العمل؟
- اقل من ٨ ساعات
 - ٨ ساعات
 - اكثر من ٨ ساعات

- (١٤) كم يوم تعملين في الاسبوع؟
- اقل من ٥ ايام في الاسبوع
 - ٥ ايام في الاسبوع
 - ٦ ايام في الاسبوع
 - كل يوم من ايام الاسبوع

- (١٥) هل يوجد فترة استراحة أثناء العمل؟
- نعم
 - لا

- (١٦) هل سبق وان تعرضت للتحرش أثناء العمل؟
- نعم
 - لا
 - لا ارجب في الاجابة

٣. معلومات متعلقة بالنقل

- (١٧) هل تستقلين أكثر من وسيلة نقل للوصول الى المزرعة (مكان العمل)؟
- نعم
 - لا (الانتقال الى سؤال ١٩)

- (١٨) اختاري وسيلة أو وسائل النقل التي تستخدمينها للوصول الى مكان العمل (المزرعة) وعدد التنقلات به. (يمكنك اختيار أكثر من إجابة).
- باص (هونداي أو غيره) وعدد التنقلات به
 - بكب (نيسان أو غيره) وعدد التنقلات به
 - باجُو (ديانا) وعدد التنقلات به
 - تاكسي وعدد التنقلات به
 - سرفيس وعدد التنقلات به
 - غير ذلك (مثال المشي)

- (١٩) ما هي وسيلة النقل الأخيرة/الوحيدة للوصول الى المزرعة (مكان العمل)؟ يمكنك اختيار أكثر من إجابة.
- باص (هونداي أو غيره)
 - بكب (نيسان أو غيره)
 - باجُو (ديانا)
 - تاكسي
 - سرفيس
 - غير ذلك (مثال المشي)

- (٢٠) هل تستخدمين نفس الوسيلة/الوسائل للتنقل بعد الانتهاء من العمل للوصول الى البيت؟
- نعم
 - لا
 - غير ذلك

- (٢١) كم من الوقت يستغرق للوصول الى مكان العمل بدءاً من الخروج من المنزل ومروراً بفترة الانتظار لوسائل/وسيلة التنقل حتى الوصول الى المزرعة؟
- أقل من نصف ساعة
 - نصف ساعة- ساعة واحدة
 - أكثر من ساعة واحدة
 - غير ذلك

٤. الاعتمادية والجودة وعنصر السلامة في التنقل

- (٢٢) هل خدمة وسائل النقل المتاحة متوفرة جميع أيام الأسبوع؟
- نعم
 - لا
 - غير ذلك
- (٢٣) هل خدمة وسائل النقل المتاحة بأوقات محددة ومعروفة للانطلاق والوصول الى مكان العمل؟
- نعم
 - لا
 - غير ذلك
- (٢٤) بشكل عام، هل يوجد كراسي للجلوس كافية لجميع الراكبات في وسيلة التنقل؟
- نعم يوجد كراسي كافية لجميع الركاب
 - يوجد كراسي لعدد محدود
 - لا يوجد كراسي للجلوس بتاتا
- (٢٥) كيف تقيمين جودة وسلامة وسائل النقل من (حيث وجود أحزمة امان، صيانة دورية، سائقين مدربين وملتزمين بقواعد السير، وتوفير مقاعد مرخنة وتكييف مناسب)
- ممتازة لا تحتاج الى تغييرات
 - متوسطة تحتاج لبعض التغييرات
 - سيئة تحتاج الى منظومة نقل جديدة
- (٢٦) الرجاء توضيح اجابتك

٥. الكلفة

- (٢٧) متى تدفعين اجرة النقل في الوسيلة الأخيرة للتنقل؟
- يومي في كل مرة استخدم وسيلة التنقل
 - اسبوعي
 - شهري
 - لا ينطبق لان المواصلات مؤمنة من صاحب العمل
 - غير ذلك
- (٢٨) هل تفاوضين اجرة المواصلات مع السائق او مع صاحب العمل؟
- نعم
 - لا
 - لا ينطبق

- (٢٩) ما هي تكلفة المواصلات (اليومية) للوصول الى مكان العمل؟
- نصف دينار او اقل
 - نصف دينار الى دينار واحد
 - أكثر من دينار
 - لا ينطبق لان المواصلات مؤمنة من صاحب العمل

- (٣٠) كيف جدين تكلفة المواصلات مقابل دخلك؟
- مرتفعة
 - مناسبة
 - منخفضة
 - لا ينطبق لان المواصلات مؤمنة من صاحب العمل
 - لا أعرف

٦. عنصر الأمان

- (٣١) هل سبق وان تعرضت للتعنيف / التخويف / المضايقات أثناء التنقل؟
- نعم
 - لا (الانتقال الى السؤال ٣٣)

- (٣٢) من هو أكثر شخص مارس هذا العنف / التخويف / المضايقة ضدك اثناء التنقل؟ (يمكنك اختيار أكثر من اجابة)
- صاحب العمل / المزرعة. المشتل
 - سائق الحافلة / البكب
 - العمال الآخرون
 - غير ذلك

- (٣٣) هل سبق وان تعرضت للتحرش أثناء التنقل؟
- نعم
 - لا (الانتقال الى السؤال ٣٥)

- (٣٤) من هو أكثر شخص مارس هذا التحرش ضدك اثناء التنقل؟ (يمكنك اختار أكثر من اجابة)
- صاحب العمل / المزرعة. المشتل
 - سائق الباص / البكب
 - العمال الآخرون
 - غير ذلك

- (٣٥) هل تعرضت لحادث اثناء التنقل؟
- نعم
 - لا

- (٣٦) هل تعرفين أحدا من العاملات في الزراعة من تعرضن لحادث اثناء التنقل؟
- نعم اعرف عاملات في الزراعة تعرضن لحادث اثناء التنقل
 - لا اعرف احدا

٧. وجهة نظر المستخدمة لوسائل النقل في قطاع الزراعة

- (٣٧) هل رفضت يوما عمل في قطاع الزراعة بسبب المواصلات؟
- نعم
 - لا
 - لا اعرف

(٣٨) هل تتعرضين لتجربة مختلفة في استخدام المواصلات غير تلك التي يتعرض لها الرجل الذي يعمل في الزراعة؟

- نعم
- لا
- لا أعرف

(٣٩) هل انت راضية عن خدمات المواصلات؟

- راضية
- راضية بعض الشيء
- غير راضية
- غير راضية بشدة

(٤٠) كيف تؤثر المواصلات على رحلتك اليومية لعملك؟

- سلبيا
- إيجابيا
- لا تؤثر
- لا اعرف

(٤١) ما هي الحلول التي تقترحونها لتحسين منظومة النقل لكم؟

ملحق (٢): دليل نقاش الجلسات البؤرية مع المزارعات

دراسة أثر المواصلات على العاملات في قطاع الزراعة

مؤسسة صداقة هي مؤسسة غير ربحية. انطلقت في عام ٢٠١١ وتسعى لخلق بيئة عمل داعمة للمرأة والأسرة العاملة من خلال العمل على إزالة المعوقات الأساسية التي تعيق المشاركة الاقتصادية ذلك من خلال إنشاء حضانات مؤسسية تطبيقاً للمادة ٧٢ من قانون العمل. المطالبة بتحسين منظومة النقل العام وضمان أجور عادلة ومتساوية.

تسعى مؤسسة صداقة بالتعاون مع مركز التضامن الدولي (Solidarity Center) الى إجراء بحث كمي ونوعي باستخدام منهجية مجموعات النقاش المركزة (الجلسات البؤرية) لمعرفة وجهة نظر العاملات في قطاع الزراعة حول المواصلات وقصصهن اليومية مع النقل والمواصلات بالإضافة الى استطلاع رأي كمي باستخدام استبيان يقيس تأثير المواصلات على العاملات في قطاع الزراعة وعلى حياتهم اليومية والعملية. حيث تعد هذه الدراسة الأولى من نوعها بالأردن. سنضمن التعامل بسرية مطلقة مع كل الإجابات ولن نطلب منكم تزويدنا بمعلومات قد تفصح عن هويتكم الشخصية وسنقوم بتحليل النتائج مجملها ولن يتم النظر الى أي إجابة بمفردها.

نؤكد ان آراءكم مهمة لغايات البحث ووضع خطة عمل. وأن هذه مساحة آمنة ونتمنى أن يتسم النقاش بالصراحة وأن تعبروا بكل أرائكم التي ستطرح خلال الساعة والنصف القادمة. ونؤكد على السرية التامة بالتدوين والكتابة لاحقاً. نشكركم على وقتكم وثقتكم.

تقديم الفريق وأخذ الإذن بالتسجيل

التعارف

- الاسم
- مكان العمل
- مدة العمل
- الحالة الاجتماعية وعدد الاطفال إن وجد

أعراف الجلسة

الرجاء اطفاء اجهزة الهاتف والتأكيد على بعض الاعراف للجلسة كالحفاظ على السرية وعدم المقاطعة واحترام الرأي الاخر.

١. ظروف وتحديات العمل بالقطاع الزراعي
- كيف تصفين ظروف العمل بالزراعة بشكل عام؟
- ما هو أكبر تحدي تواجهينه في عملك؟ هل تواجهين هذه التحديات كونك امرأة تعمل بالزراعة أم لأسباب أخرى؟
٢. ما هي الأمور غير العادلة المتعلقة بالمواصلات من وإلى العمل. الرجاء المشاركة بقصة شخصية، أو حادثة حصلت معكم وأدركتم أن الأمور غير عادلة باتجاهكم؟
- كيف يؤثر وضع المواصلات الحالي على وضعك النفسي والصحي؟
٣. كيف يؤثر وضع المواصلات الحالي على قرارك بالبقاء أو الاستمرار بالعمل؟ هل يمكن ان تشاركوا تجاربكم الشخصية المتعلقة بهذه التحديات؟

الرحلة اليومية من وإلى مكان العمل

4. كيف تصفين رحلتك اليومية إلى ومن العمل؟
 - اشرح لنا عن مشوارك الاعتيادي للعمل بتفصيل.
 - في أي ساعة تغادرين المنزل وفي أي ساعة تصلين إلى البيت بعد العمل؟
 - هل تأخذين أكثر من وسيلة للوصول إلى العمل؟ وما هي؟ وكيف هي أوضاعها؟
 - هل عليك السير لمسافة طويلة للوصول إلى أحد وسائل النقل قبل الوصول إلى مكان العمل؟
 - كيف تصفين هذا المشوار؟
 - من يشاركك الرحلة باستخدام النقل إلى العمل؟
 - كيف يؤثر التنقل على حياتك اليومية والعملية بشكل عام؟
 - كيف تتأثر رحلتك في مختلف الفصول والمواسم؟
 - كيف تتأثر رحلتك خلال في الصباح والمساء؟
5. هل حصل معك يوماً حادثاً أو موقف بسبب النقل وتسبب لك بشعور نفسي سلبي أو ضائقة صحية؟ وما كان أثار ذلك عليك (جسدياً، مادياً، معنوياً)؟
 - ما هو أكثر ما يضايقك/يزعجك بالتنقل ولماذا؟
 - هل تشعرين بأن حياتك معرضة للخطر بسبب التنقل، كيف ولماذا؟

رعاية الأطفال والنقل

6. هل لديك أطفال بعمر الحضانة؟ في حال تنقل الأطفال معك إلى العمل، هل وسائل الأمان متوفرة؟ حدثينا عن تجربتك الشخصية.

التحديات بشكل عام

7. صفي وضع المواصلات التي تستخدمينها للوصول إلى عملك؟ من حيث:
 - الالتزام بالمواعيد
 - النظافة
 - الأمان والسلامة
 - الراحة
 - هل يوجد مقاعد في المركبة؟ هل تكفي لجميع المستخدمات؟
8. برأيك ما هو أكبر تحدي تواجهين خلال استخدامك للمواصلات للعمل ذهاباً وإياباً؟ هل هناك تحديات أكبر تواجه نساء أخريات، وما هي؟ هل لديكم قصص تودون مشاركتها معنا؟
9. هل انت راضية عن المواصلات التي تستخدمينها للتنقل من وإلى عملك؟ لماذا؟
 - هل لديك أي شخص تلجأ إليه في حال واجهتك مشكلة (سواء كانت متعلقة بمخاوف تتعلق بالسلامة أو هناك مهمة معينة شخصية أو اعتبارية)؟ وهل تحدثين إلى السائق مباشرة؟

عنصر الأمان والسلامة

10. هل سبق وتعرضت لحادث أثناء تنقلك للعمل؟
 - ما هو سبب الحادث وكيف حصل؟
 - ماذا كان الضرر الناجم: جسدي، مادي، نفسي، معنوي، قضائي؟
 - كيف تصرف السائق؟ كيف تصرف صاحب العمل؟ من تحمل المسؤولية؟ هل كان هناك تدخل من المسؤولين، الشرطة، الحكم المحلي؟
 - هل سبق وتعرضت النساء اللواتي يعملن معك إلى الحوادث أثناء تنقلهن للعمل؟ أو أي من النساء في منطقتك؟ هل تودون مشاركتنا بعض من هذه القصص؟

• ان كان الجواب نعم، ما هو سبب الحادث؟ ماذا كان الضرر الناجم: جسدي، مادي، نفسي، معنوي؟ كيف تصرف السائق؟ كيف تصرف صاحب العمل؟ من تحمل المسؤولية؟

١١. هل رفضت عمل في مزرعة ما بسبب صعوبة أو خطورة النقل؟ شاركتنا قصتك وتجربتك الشخصية؟

التكلفة وطريقة الدفع

١٢. من يدفع اجرة التنقل؟ هل تدفعينه من راتبك وكم يكلف ذلك بالمتوسط؟ هل قيمة ما تدفعينه للنقل مناسب مقارنة للخدمة التي تلقينها؟

١٣. كيف يؤثر تكاليف التنقل على دخلك (اجتماعيا، نفسيا، اقتصاديا)؟

١٤. إذا كنت تستخدمين مركبة واحدة مع عمال وعاملات آخرون، فهل تتقاسمون التكلفة فيما بينكم؟ كيف تتم إدارة ذلك (هل يقوم أحدكم بجمع الأموال من شخص واحد ليدفعها للسائق أم أن كل راكبة وراكبة تدفع مباشرة الى السائق)؟ هل هنالك طرق أخرى متعارف عليها للدفع؟ هل تحصل مشاكل عند الدفع أو باليات الدفع؟ كيف تؤثر هذه التحديات عليك نفسيا؟

١٥. هل هناك أصحاب عمل يؤمنون تكاليف المواصلات للعاملات؟ هل تفاوضت يوما مع صاحب العمل ان كان لا يؤمن المواصلات بتغطية التكاليف أو بتأمينها مجانا؟ اشرحي لنا عن تجربتك في هذا السياق وشعورك اثناء النقاش والتفاوض.

التعامل مع السائق

١٦. في حال ذكرت تعرضك لحادثة أو موقف أو تحدي اثناء التنقل، كيف كانت ردة فعل سائق المركبة؟ كيف تصفين معاملة السائق لكم؟

تعريف العنف والتحرش في عالم العمل: يشير العنف والمضايقة في عالم العمل إلى مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة، أو تهديداتها، سواء حدثت مرة واحدة أو متكررة، والتي تهدف إلى، أو تؤدي، أو من المحتمل أن تؤدي إلى ضرر بدني أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي.

١٧. هل سبق وأن تعرضت للتعنيف أو التحرش من قبل صاحب مركبة النقل؟ ان كان الجواب نعم، ماذا فعلت، حدثينا عن الآثار النفسية والصحية؟

التعامل مع صاحب العمل / صاحب المزرعة

١٨. في حال ذكرت تعرضك لحادثة أو موقف أو تحدي اثناء التنقل، كيف كانت ردة فعل صاحب العمل؟ هل تفاعل مع الموقف وكيف؟ كيف تصفين معاملة صاحب العمل لكم؟

التوصيات والحلول

١٩. ما هي الأمور التي يجب أن تتغير لصالح المرأة العاملة بقطاع الزراعة؟ ما هي الأمور التي يجب أن تتغير لتسهيل وصولها للعمل؟

٢٠. ماهي توصياتك للمسؤولين (وزارة عمل، وزارة الزراعة، وزارة النقل، أصحاب العمل، النقابات) لتوفير نقل آمن؟ توصية لكل جهة.

٢١. هل ترغبين بذكر شيء آخر لم نذكره أو موضوع لم نتطرق له وتودين أن نتحدث به؟ أي تعليق آخر (تحديات إيجابية أو سلبية) أخرى لم نذكر؟

ملحق (٣): دليل نقاش الجلسات البؤرية مع أصحاب المزارع

دراسة أثر المواصلات على العاملات في قطاع الزراعة

مؤسسة صداقة هي مؤسسة غير ربحية. انطلقت في عام ٢٠١١ وتسعى لخلق بيئة عمل داعمة للمرأة والأسرة العاملة من خلال العمل على إزالة المعوقات الأساسية التي تعيق المشاركة الاقتصادية ذلك من خلال إنشاء حضانات مؤسسية تطبيقاً للمادة ٧٢ من قانون العمل. المطالبة بتحسين منظومة النقل العام وضمان أجور عادلة ومتساوية.

تسعى مؤسسة صداقة بالتعاون مع مركز التضامن الدولي (Solidarity Center) الى إجراء بحث كمي ونوعي باستخدام منهجية مجموعات النقاش المركزة (الجلسات البؤرية) لمعرفة وجهة نظر العاملات في قطاع الزراعة حول المواصلات وقصصهن اليومية مع النقل والمواصلات بالإضافة الى استطلاع رأي كمي باستخدام استبانة يقيس تأثير المواصلات على العاملات في قطاع الزراعة وعلى حياتهم اليومية والعملية. حيث تعد هذه الدراسة الأولى من نوعها بالأردن.

سنضمن التعامل بسرية مطلقة مع كل الإجابات ولن نطلب منكم تزويدنا بمعلومات قد تفصح عن هويتكم الشخصية وسنقوم بتحليل النتائج مجملها ولن يتم النظر الى أي إجابة بمفردها.

نؤكد ان آراءكم مهمة لغايات البحث ووضع خطة عمل. وأن هذه مساحة آمنة ونتمنى أن يتسم النقاش بالصرامة وأن تعبروا بكل آرائكم التي ستطرح خلال الساعة والنصف القادمة. ونؤكد على السرية التامة بالتدوين والكتابة لاحقاً. نشكركم على وقتكم وثقتكم.

تقديم الفريق وأخذ الإذن بالتسجيل

التعارف

١. الاسم
٢. مكان وطبيعة العمل
٣. مدة العمل
٤. العمر
٥. هل لديك عمل اخر
٦. هل أنت عضو في أي نقابة أو منظمة أو جمعية

أعراف الجلسة

الرجاء اطفاء اجهزة الهاتف والتأكيد على بعض الاعراف للجلسة كالحفاظ على السرية وعدم المقاطعة واحترام الرأي الاخر.

١. ما هي تحديات الزراعة في الأردن برأيكم؟ وما هي أهم التحديات التي يواجهها المزارع وصاحب العمل؟ برأيك، ما هي تحديات التي تواجهها النساء العاملات في قطاع الزراعة من وجهة نظرهن؟

٢. ما هي بعض التحديات التي تواجهها انت كصاحب عمل في المواصلات بشكل عام؟ ما هي التحديات التي تواجهها خديداً مع النساء العاملات في قطاع الزراعة؟ كيف تتعامل مع هذه التحديات؟ هل التنقل يعتبر من أهم التحديات التي تواجه المرأة العاملة في الزراعة؟ وإذا كان الجواب لا؟ ما هي التحديات الأخرى والأهم برأيكم؟

٣. كيف تصفون خدمة المواصلات المتوفرة حالياً للنساء العاملات في قطاع الزراعة بشكل عام من حيث الأمان، سهولة الوصول اليها، وأسعارها وتكلفتها على المرأة العاملة؟ هل النساء ترفض العمل بالمزرعة بسبب التنقل؟ هل سبق وأن تركت امرأة عملها لعدم قدرتها على تأمين المواصلات؟

٤. ما مدى مشاركتك في اختيار وسيلة النقل، التوقيت، التدابير الخاصة، على سبيل المثال، الانطلاق في وقت مناسب لعمل المرأة ووالأخ ا بعين الاعتبار الأعمال الرعائية الأخرى التي تقوم بها المرأة؟
٥. ما هي وسائل النقل التي توفرونها أنتم للعاملات؟ ما نوع خدمات النقل / الترتيب / الدعم التي تقدمونها للعاملات لديكم؟ هل تقدمون بدل مواصلات؟ كم تدفعون للعاملة للتنقل؟
٦. هل هناك ترتيبات أو إجراءات متعلقة بالنقل خاصة للنساء التي لديهم أطفال على سبيل المثال؟ هل هناك احتياجات ومطالب إضافية ومحددة تطلبها النساء العاملات في القطاع الزراعي؟ هل تعتقدون بان خدمة المواصلات المتوفرة حالياً تدعم هذه الاحتياجات؟
٧. ما هي الإجراءات التي إخذتوها لضمان سلامة خدمة النقل التي تقدمونها أنتم من حيث الجودة وكفاءتها؟ هل لديك تأمين على النقل وللعاملات؟
٨. هل حصلت معكم حوادث أو سمعتم بحوادث حصلت مع غيركم؟ وماذا كانت النتيجة؟ في حالة وقوع حادث / مضايقة / سلوك عام سيئ تجاه المرأة عند استخدامها للنقل، ما هي التدابير / الآليات إن وجدت لمعالجة ذلك؟
- تعريف العنف والتحرش في عالم العمل: يشير العنف والمضايقة في عالم العمل إلى مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة، أو تهديداتها، سواء حدثت مرة واحدة أو متكررة، والتي تهدف إلى، أو تؤدي، أو من المحتمل أن تؤدي إلى ضرر بدني أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي.
٩. كيف تصفون أنظمة السلامة الموجودة حالياً، هل أنتم ملتزمون بها؟ وإذا لم يكن كذلك، فلماذا لا يمثل هذا أولوية بالنسبة لك؟
١٠. ما هي بعض التحديات التي تواجهكم، كأصحاب عمل، فيما يتعلق بتوفير النقل؟ ما هي بعض التحديات التي تواجهونها بالتحديد فيما يتعلق بنقل المرأة العاملة الى المزرعة؟ كيف تتعاملون مع هذه التحديات؟

التوصيات والحلول

١١. ما هي الأمور التي يجب أن تتغير لصالح المرأة العاملة بقطاع الزراعة لتسهيل وصولها للعمل؟
١٢. ما هي توصياتك للمسؤولين (وزارة عمل، وزارة الزراعة، أصحاب العمل، النقابات) لتوفير نقل آمن؟

ملحق (٤): دليل نقاش الجلسات البؤرية مع السائقين

دراسة أثر المواصلات على العاملات في قطاع الزراعة

مؤسسة صداقة هي مؤسسة غير ربحية. انطلقت في عام ٢٠١١ وتسعى لخلق بيئة عمل داعمة للمرأة والأسرة العاملة من خلال العمل على إزالة المعوقات الأساسية التي تعيق المشاركة الاقتصادية ذلك من خلال إنشاء حضانات مؤسسية تطبيقاً للمادة ٧٢ من قانون العمل. المطالبة بتحسين منظومة النقل العام وضمان أجور عادلة ومتساوية.

تسعى مؤسسة صداقة بالتعاون مع مركز التضامن الدولي (Solidarity Center) الى إجراء بحث كمي ونوعي باستخدام منهجية مجموعات النقاش المركزة (الجلسات البؤرية) لمعرفة وجهة نظر العاملات في قطاع الزراعة حول المواصلات وقصصهن اليومية مع النقل والمواصلات بالإضافة الى استطلاع رأي كمي باستخدام استبيان يقيس تأثير المواصلات على العاملات في قطاع الزراعة وعلى حياتهم اليومية والعملية. حيث تعد هذه الدراسة الأولى من نوعها بالأردن.

سنضمن التعامل بسرية مطلقة مع كل الإجابات ولن نطلب منكم تزويدنا بمعلومات قد تفصح عن هويتكم الشخصية وسنقوم بتحليل النتائج مجملها ولن يتم النظر الى أي إجابة بمفردها.

نؤكد ان آراءكم مهمة لغايات البحث ووضع خطة عمل. وأن هذه مساحة آمنة ونتمنى أن يتسم النقاش بالصرامة وأن تعبروا بكل أرائكم التي ستطرح خلال الساعة والنصف القادمة. ونؤكد على السرية التامة بالتدوين والكتابة لاحقاً. نشكركم على وقتكم وثقتكم.

تقديم الفريق وأخذ الإذن بالتسجيل

التعارف

- الاسم
- مكان وطبيعة العمل
- وسيلة النقل المستعملة
- مدة العمل
- العمر
- هل لديك عمل اخر
- هل أنت عضو في أي نقابة أو منظمة أو جمعية

أعراف الجلسة

الرجاء اطفاء اجهزة الهاتف والتأكيد على بعض الاعراف للجلسة كالحفاظ على السرية وعدم المقاطعة واحترام الرأي الاخر.

١. اشرح طبيعة عملك بالنقل ومع نقل النساء العاملات في قطاع الزراعة. هل تعمل بشكل مباشر مع أصحاب المزارع، أصحاب العمل؟ هل لديك ترتيبات خاصة للنساء اللواتي يتنقلن معك؟

٢. ما هي أشكال الدعم للنقل التي يجب أن تتوفر لتقديم خدمة أفضل للمرأة العاملة بالزراعة؟

٣. كيف تصفون خدمة المواصلات المتوفرة حالياً للنساء العاملات قطاع الزراعة من حيث الأمان، سهولة الوصول اليها، وأسعارها وتكلفتها على المرأة العاملة؟

٤. ما هي بعض التحديات التي تواجهها. انت كمشغل. في هذا المجال بشكل عام؟ ما هي التحديات التي تواجهها النساء العاملات في قطاع الزراعة؟ كيف تتعامل مع هذه التحديات؟ وهل يعتبر النقل أولوية ضمن التحديات الأخرى التي تواجهها المرأة العاملة في الزراعة بشكل عام؟

٥. ما هي. ان وجدت. الاحتياطات او الإجراءات التي اتخذتها للتخفيف من معاناة المرأة عند التنقل؟ هل تتغير نوعية الخدمة حسب الراكب؟ مثلاً: العمل الموسمي. النساء يعملن بأوقات مختلفة عن العمال/الموظفين في القطاعات الأخرى. عادة يحملن معدات. يتنقلن مع أطفالهن. الخ.

٦. هل هناك احتياجات ومطالب إضافية ومحددة تطلبها النساء العاملات في القطاع الزراعي من ناحية المواصلات؟ هل تعتقدون بان خدمة المواصلات المتوفرة حالياً تدعم هذه الاحتياجات؟

٧. هل حصلت معكم أو سمعتم عن حوادث تعرضت لها عند نقل النساء الى المزارع؟

٨. هل هناك حوادث متعلقة بالتحرش؟ ومن برأيكم المسؤول عنها؟ وكيف يتم التعامل معها؟ من المسؤول عن التبليغ؟

تعريف العنف والتحرش في عالم العمل: يشير العنف والمضايقة في عالم العمل إلى مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة، أو تهديداتها، سواء حدثت مرة واحدة أو متكررة، والتي تهدف إلى، أو تؤدي، أو من المحتمل أن تؤدي إلى ضرر بدني أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي.

٩. هل تتخذ إجراءات خاصة لتلبية احتياجات النساء العاملات في قطاع الزراعة. هل هناك أنشطة أو ممارسات. متعلقة بعمل المرأة عند التنقل؟ مثلاً: العمل الموسمي. النساء يعملن بأوقات مختلفة عن العمال/الموظفين في القطاعات الأخرى. عادة يحملن معدات. يتنقلن مع أطفالهن. الخ.

١٠. ما هو الدعم المطلوب. ان وجد. الذي تحتاجه لخدمة هؤلاء النساء بشكل أفضل؟

١١. ما هي الحلول والأمور التي يجب أن تتغير بالنقل لصالح المرأة العاملة بقطاع الزراعة وتسهيل وصولها للعمل؟

١٢. ما هي توصياتك للمسؤولين (وزارة عمل، وزارة الزراعة، أصحاب العمل، النقابات) لتوفير نقل آمن؟