

العاملات الزراعيات، حقوق ضائعة

ما بين الاستغلال والتهميش

دراسة من إعداد منى عزت



نبذة عن المؤلّفة

منى عزت باحثة في مجال قضايا التمكين الاقتصادي والاجتماعي ولديها أبحاث ودراسات على المستوى الوطني والعربي.

مؤسسة فريدريش إيبيرت
صندوق بريد: 116107 رياض الصلح
بيروت 11072210 ، لبنان

المكتب الاقليمي للجندر والنسوية

الآراء الواردة في هذه الدراسة لا تمثل بالضرورة وجهات نظر مؤسسة فريدريش إيبيرت.
جميع الحقوق محفوظة، لا يمكن إعادة طبع، نسخ أو استعمال أي جزء من هذه المطبوعة دون إذن مكتوب من الناشر.

تدقيق لغوي: Pronto Translation Agency L.L.C

تصميم: May Ghaibeh @Fabrika.cc

2021

قائمة المحتويات

١	تمهيد	١
٤	الاتفاقيات الدولية	٢
٥	اتفاقية إلغاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)	٥
٥	أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠	٥
٧	الأطر التشريعية الوطنية	٣
٧	مصر	٧
٨	المغرب	٨
٨	الأردن	٨
٨	تونس	٨
٩	الفجوة بين الاتفاقيات والتشريعات الوطنية	٤
١٠	الواقع يتجاهل التشريعات	٥
١٠	خصائص العوامل الزراعية في البلدان الأربعة	(١
١٠	المخاطر والعنف	(٢
١١	الميراث	(٣
١١	الأجر	(٤
١٢	الميكنة والتكنولوجيا	(٥
١٢	العوامل الزراعية والتغيرات المناخية	(٦
١٣	تداعيات جائحة كوفيد-١٩	(٧
١٤	تدخلات الجهات الحكومية من منظور النوع الاجتماعي	٦
١٥	النقابات ودمج قضايا العوامل الزراعية	٧
١٦	الاستنتاجات	٨
١٧	التوصيات	٩
١٩	المصادر	١٠

تمهيد

المزارع الواقعة في الدول الحدودية أو القريبة جغرافياً مثل فرنسا والمغرب. وهناك، تعرضن لأشكال عدة من الاستغلال مثل تدني الأجور، والعمل لساعات طويلة، والعمل في ظروف مناخية مختلفة، إلى جانب عدم توفير السكن اللائق لهن، وحجز جوازات السفر الخاصة بهن لإجبارهن على البقاء. على مستوى الرسمي، سارعت الدول لتقديم الدعم للعمالة غير المنظمة التي فقدت فرص عملها، ومنها العمالة الزراعية. وجاء هذا الدعم على شكل مساعدات نقدية بسيطة لعدة أشهر تلي الاحتياجات الأساسية لأسر هذه العمالة، وذلك كما حدث في مصر والمغرب. هذا وكشفت جائحة كوفيد-19 عن هشاشة نظم الحماية الاجتماعية للعمالة غير المنظمة ومنها القطاع الفلاحي.

كما أن العمالة الزراعية، وعلى الرغم من أهميتها في الاقتصاد، وكذلك في سوق العمل الذي تشكل نسبة لا يستهان بها منه، إلا أنها غير مرئية على نحوٍ كافٍ. ونبيّن في الجدول التالي نسبة العمالة الزراعية من المشتغلين من مجموع العاملين في الدول الأربعة مصر وتونس والمغرب والأردن ونسبة النساء منها، وذلك بحسب الموقع الرسمي للبنك الدولي، بيانات عام ٢٠١٩.

هي امرأة منتجة تعمل ما بين ١٦ و١٨ ساعة يومياً داخل المنزل وخارجه: من الطهي والتنظيف ورعاية الأسرة، إلى تربية الطيور ورعي الماشية وحلبها، ومن ثم صناعة الجبن والزبد، إضافةً إلى جمع المحصول في الحقل والذهاب إلى السوق؛ هذا وقد تكون أحياناً مسؤولة عن مشروع صغير من أجل تحسين دخلها. هذه الأعمال التي تضطلع بها العاملة الزراعية تساهم في مد أسرتها بالغذاء، لذا فدورها حيوي لا يمكن الاستغناء عنه، وأداؤها وصلابتها محط إشادة واسعة من قبل المجتمع. لكنها مع هذا كله، تواجه ظروف عمل قاسية وتعاني من أوضاع معيشية صعبة. وقد دفعها الاحتياج المادي إلى العمل بأجر يومي من دون أن يكون لديها دخل ثابت. كما اضطرت في بعض الأحيان للقيام بأنشطة اقتصادية عدّة تتوزع ما بين العمل في جني المحاصيل في المزارع وإدارة مشاريع صغيرة مثل تربية الدواجن أو بيع الخضروات، وذلك من أجل المساهمة في دخل البيت ومساندة زوجها في تحسين ظروف المعيشة، وأحياناً قد تكون هي المسؤولة الرئيسية عن الأسرة.

وجاءت جائحة كوفيد-19 وما خلفته من تداعيات اقتصادية واجتماعية، لتكشف عن عمق الأزمة التي تعاني منها العاملات الزراعيات، وفي هذه الدراسة نركز على وضع العاملات الزراعيات في الدول التالية الأربعة: مصر والأردن والمغرب وتونس. فنسبة ليست بقليلة منهن باتت دون عمل بسبب فرض حظر التجول، والتضييق على حركة التنقل، والإجراءات الصحية التي اتخذتها الحكومات. وحتى اللواتي يعملن، فقد تعرضن في عملهنّ لمساومة على الأجر وتم تخفيضه في بعض الحالات إلى النصف. وازداد الوضع صعوبة وبؤساً مع اضطرار البعض منهنّ إلى السفر خارج البلاد للعمل في

1 <https://data.albankaldawli.org/> الموقع الرسمي للبنك الدولي، بيانات عام 2019 indicator

الدولة عام ٢٠١٩	نسبة العمالة الزراعية من إجمالي المشتغلين	نسبة العاملين الزراعيين الرجال من إجمالي المشتغلين الرجال	نسبة العاملات الزراعيات من إجمالي المشتغلات
مصر	٢٠,٦٢ في المائة	٤٦, في المائة	٢١,٢١ في المائة
الأردن	٢,٤٧ في المائة	٢,٨١ في المائة	٠,٧٥ في المائة
تونس	١٣,٨٠ في المائة	١٥,٣٢ في المائة	٨,٩٦ في المائة
المغرب	٣٣,٢٥ في المائة	٢٧,٣٦ في المائة	٥٢,١٢ في المائة

نستعرض فيما يلي واقع العاملة الزراعية في الدول الأربعة (مصر - تونس - المغرب - الأردن)، كنموذج لما يجري في دولنا العربية. ونرصد مدى تأثير الأطر التشريعية، والوضع الثقافي والاجتماعي على ما تتعرض له العاملات من تمييز على صعيد الأجور، وتهميش في منظومة الحماية الاجتماعية، وظروف عمل غير عادلة، ناهيك عن شتى أنواع العنف الذي تقع ضحيته، لاسيما العنف الجنسي.

ولكي تكون الصورة واضحة، سوف نبدأ بعرض وتحليل للاتفاقيات والمعايير الدولية، ونقيس الفجوة بينها وبين التشريعات الوطنية في الدول الأربعة. من ثم سنعرض ما قدمته الجهات الحكومية والنقابات من سياسات بهدف تحسين أوضاع العاملة الزراعية.

وتركز الورقة على تقديم استنتاجات نبي عليها للتوصل إلى توصيات عامة لحماية العاملات الزراعيات وتأمين حقوقهن في مجال العمل. ويمكن إجراء مناقشة حول هذه التوصيات بهدف الاستجابة للمستجدات التي قد تطرأ في المستقبل والتمكّن من سد الفجوات على المستوى القانوني وعلى صعيد الحماية الاجتماعية.

الاتفاقيات الدولية

موضوعات كثيرة بشأن العمالة الزراعية، تتعلق بتحديد سن العمل، والأجر، والصحة والسلامة المهنية، والتنظيم النقابي، وتفتيش العمل، والتأمين والتعويض في الحوادث.

ومن أهم الشروط التي حددتها هذه الاتفاقيات، اعتبار سن الـ ١٤ السن القانوني لمزاولة أعمال الزراعة، بحيث لا يجوز لمن هم دون ذلك السن العمل في قطاع الزراعة. وبحسب هذه الاتفاقيات، يحق للعمال الزراعيين تنظيم أنفسهم، والتجمع في اتحادات ونقابات تتحدث باسمهم وتدافع عن مصالحهم. كما أنها تدعو الحكومات إلى إصدار قوانين تكفل توفير تعويضات عادلة عن الأضرار التي قد تصيب العمال الزراعيين أثناء تأديتهم لعملهم أو جراء هذا العمل، كما تلزمها تقديم تأمينات صحية شاملة للعمال في الزراعة في حالات المرض، والعجز، والوفاة والشيخوخة. كذلك تطرقت هذه الاتفاقيات إلى أهمية دور العمال الزراعيين في التنمية، ووجوب تنظيم علاقة العمل وتوفير الدورات التدريبية والرعاية والاهتمام لهؤلاء العمال. هذا وأشارت أيضاً إلى وجوب عدم التوسع في العمالة الموسمية التي تعمل لفترات محددة في العام، بل الحرص على أن تكون علاقات العمل منتظمة، وتعاقدية ومحددة المدة، فضلاً عن ضرورة إبرام عقود عمل بين العمال وأصحاب الأعمال، وتسجيل العمالة الموسمية وتزويدها بالحقوق والامتيازات نفسها شأنها شأن بقية العمال.

منظمة العمل العربية تابعة للجامعة العربية، وبالتالي فإن كل ما يصدر عن منظمة العمل العربية يكتسي أهمية خاصة بحكم هذا الارتباط. من هنا تأتي أهمية الاتفاقية رقم ١٢ / لعام ١٩٨٠ بشأن العمال الزراعيين التي أقرت في مؤتمر العمل العربي عام ١٩٨٠. هذه الاتفاقية اعتبرت أن العمال الزراعيين هم الذين يعملون في مجال الإنتاج الزراعي بشقيه النباتي والحيواني، والأعمال المرتبطة به مباشرة، وفي عمليات خدمات الإنتاج الزراعي (النباتي + الحيواني) بما في ذلك العاملين في صيد الأسماك في المياه العذبة والبحيرات. ورُكزت المادة التاسعة من الاتفاقية على وجوب إبطال أية شروط تنتقص من حقوق العامل في عقد العمل الزراعي.

بدورها، نصّت المادة ٢٠ على وجوب وضع سياسات تحمي اليد العاملة في قطاع الزراعة، وتكفل للعمال في هذا القطاع حقوقاً متساوية مع أقرانهم في القطاعات الأخرى، مع الأخذ بعين الاعتبار ظروف العمل في القطاع الزراعي وشروطه. هذا إلى جانب ضرورة توفير الرعاية الصحية والعلاج للعمال الزراعيين، مع الحرص على شملهم في نظام التأمينات الاجتماعية.

كما جاء في الاتفاقية: «على الدول الأعضاء أن تضمن في تشريعاتها تكوين منظمات نقابية خاصة بالعمال الزراعيين، تدافع عن حقوقهم ومصالحهم وتعمل على تلبية مطالبهم، فضلاً عن إبرام عقود عمل جماعية بين العمال وأصحاب العمل».

في الواقع، إنها الاتفاقية الوحيدة الصادرة عن مكتب العمل العربي التي تتناول الأوضاع الخاصة بالعمال الزراعيين في البلدان العربية بشكل عام. وقد حثت هذه الاتفاقية الدول العربية على إصدار تشريعات محلية تنظم علاقة العمل وتضمن حقوق العمال في القطاع الزراعي. ودعت الدول إلى توفير التأمين الاجتماعي والعلاج والمعاشات للعمال الزراعيين. وكانت مصر الدولة الوحيدة من بين الدول المشمولة في الدراسة التي وقعت على تلك الاتفاقية، إلى جانب فلسطين والعراق، ليكون بالتالي عدد الدول العربية الموقعة ثلاثة فقط. وهذه الاتفاقية هي محل تنفيذ ومتابعة من قبل الأجهزة المختصة في منظمة العمل العربية.

أما بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية، فكانت العاملات الزراعيات في مقدمة الموضوعات التي ركزت عليها منذ عام ١٩٢١. فمنذ هذا التاريخ، صدر عن المنظمة ١٤ اتفاقية تناولت

اتفاقية إلغاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو):

في المعاملة في مشاريع إصلاح الأراضي والإصلاح الزراعي وكذلك في مشاريع التوطين الريفي: (ح) التمتع بظروف معيشية ملائمة، ولاسيما فيما يتعلق بالإسكان والإصحاح والإمداد بالكهرباء والماء، والنقل، والاتصالات.

سلّطت هذه البنود الثلاثة الضوء على ضرورة مشاركة النساء في صنع القرار وعملية التنمية الريفية. كما قدّمت رؤية متكاملة من أجل ضمان حقوق المرأة الريفية على المستويين الاقتصادي والاجتماعي. ويكفل البند الخاص بالمرأة الريفية حقوقاً مباشرة للعاملات الزراعيات منها المساواة في المعاملة في مشاريع إصلاح الأراضي والإصلاح الزراعي، وتوفير الضمان الاجتماعي والاستفادة من مشروعات الإقراض، وتحسين المستوى المعيشي في القرى وتوفير الخدمات الأساسية، ما يعود بالنفع على العاملات الزراعيات.

وتجدر الإشارة إلى أن مصر صادقت على اتفاقية (سيداو) في ١٩٨١، وبموجب المادة ٩٣ من الدستور يصبح لها قوة القانون الوطني. وفي عام ١٩٩٢، صادقت الأردن على الاتفاقية، تلتها تونس في عام ١٩٨٥، ومن ثم المغرب في عام ١٩٩٣.

أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠:

«لن نترك أحدا» هو شعار خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، وقد ترجم هذا الشعار من خلال ١٧ هدف حيث تمت الإشارة بشكل واضح إلى النساء والرجال، وأيضاً إلى المجموعات التي تحتاج إلى مزيد من الدعم والمساندة ومن بينها العمالة الزراعية.

يرمي الهدف الأول إلى القضاء على الفقر بجميع أشكاله، وتجدر الإشارة إلى أن معدل الفقر في المناطق الريفية يبلغ ٢١٧ في المائة حول العالم – وهو معدل أعلى بكثير من ثلاث مرات من المناطق الحضرية.

ويمكن تحقيق هذا الهدف والقضاء على معدلات الفقر من خلال ما يلي:

- القضاء على الفقر المدقع للناس أجمعين أينما كانوا بحلول عام ٢٠٣٠، وهو يُقاس حالياً بعدد الأشخاص الذين يعيشون بأقل من ١.٢٥ دولار في اليوم.

ركزت اتفاقية (سيداو) على القضاء على التمييز بين الرجال والنساء، وقدمت حلولاً من أجل ضمان تحقيق هذه المساواة. وأهمية الاتفاقية بالنسبة إلى موضوعنا تكمن في أنها خصصت المادة ١٤ للمرأة الريفية، ونصت على ثلاثة إجراءات رئيسية يتضمن كل إجراء منها عدداً من الخطوات التفصيلية، وذلك على النحو التالي:

١. تضع الدول الأطراف في اعتبارها المشاكل الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية، والأدوار الهامة التي تؤديها في تأمين أسباب البقاء اقتصادياً لأسرتها، بما في ذلك عملها في قطاعات الاقتصاد غير النقدية، وتتخذ جميع التدابير المناسبة لضمان تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على المرأة في المناطق الريفية.

٢. تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية لكي تكفل لها، على أساس التساوي مع الرجل،

٣. المشاركة في التنمية الريفية والاستفادة منها، وتكفل للمرأة بوجه خاص الحق في:

أ) المشاركة في وضع وتنفيذ التخطيط الإنمائي على جميع المستويات:

ب) نيل تسهيلات العناية الصحية الملائمة، بما في ذلك المعلومات والنصائح والخدمات المتعلقة بتخطيط الأسرة:

ج) الاستفادة بصورة مباشرة من برامج الضمان الاجتماعي؛

د) الحصول على جميع أنواع التدريب والتعليم، الرسمي وغير الرسمي، بما في ذلك ما يتصل منه بمحو الأمية الوظيفية، والحصول كذلك، في جملة أمور، على فوائد كافة الخدمات المجتمعية والإرشادية، وذلك لتحقيق، زيادة كفاءتها التقنية:

هـ) تنظيم جماعات المساعدة الذاتية والتعاونيات من أجل الحصول على فرص اقتصادية متكافئة عن طريق العمل لدى الغير أو العمل لحسابهن الخاص:

و) المشاركة في جميع الأنشطة المجتمعية؛

ز) فرصة الحصول على الائتمانات والقروض الزراعية، وتسهيلات التسويق والتكنولوجيا المناسبة، والمساواة

• تخفيض نسبة الرجال والنساء والأطفال من جميع الأعمار الذين يعانون الفقر بجميع أبعاده وفقاً للتعريف الوطنية بمقدار النصف على الأقل بحلول عام ٢٠٣٠.

• استحداث نظم وتدابير حماية اجتماعية ملائمة على الصعيد الوطني للجميع ووضع حدود دنيا لها، وتحقيق تغطية صحية واسعة للفقراء والضعفاء بحلول عام ٢٠٣٠.

• ضمان تمتع جميع الرجال والنساء، ولاسيما الفقراء والضعفاء منهم، بنفس الحقوق في الحصول على الموارد الاقتصادية، وكذلك حصولهم على الخدمات الأساسية، وعلى حق ملكية الأراضي والتصريف فيها وغيره من الحقوق المتعلقة بأشكال الملكية الأخرى، وبالميراث (ملاحظة: لا تتمتع الإناث في ٣٩ بلداً بحقوق متساوية في الميراث مع إخوانهن الذكور؛ وعلى الصعيد العالمي، تشكل النساء حوالي ١٣ في المائة من أصحاب الأراضي الزراعية) وبالحصول على الموارد الطبيعية، والتكنولوجيا الجديدة الملائمة، والخدمات المالية، بما في ذلك التمويل المتناهي الصغر، بحلول عام ٢٠٣٠.

• بناء قدرة الفقراء والفئات الضعيفة على الصمود والحد من تعرضها وتأثرها بالظواهر المتطرفة المتصلة بالمناخ وغيرها من الهزات والكوارث الاقتصادية والاجتماعية والبيئية بحلول عام ٢٠٣٠.

• كفالة حشد موارد كبيرة من مصادر متنوعة، بما في ذلك عن طريق التعاون الإنمائي المعزز، من أجل تزويد البلدان النامية، ولاسيما أقل البلدان نمواً، بما يكفيها من الوسائل التي يمكن التنبؤ بها من أجل تنفيذ البرامج والسياسات الرامية إلى القضاء على الفقر بجميع أبعاده.

• وضع أطر سياسية سليمة على كل من الصعيد الوطني والإقليمي والدولي، استناداً إلى استراتيجيات إنمائية مراعية لمصالح الفقراء ومراعية للمنظور الجنساني، من أجل تسريع وتيرة الاستثمار في الإجراءات الرامية إلى القضاء على الفقر.

أما الهدف الخامس، فهو يتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين على المستويات الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والسياسية والمدنية، وذلك لجميع النساء والفتيات في كل أنحاء العالم. وقد تطرق أيضاً إلى الحقوق التي تخص النساء في الريف، ومنها إمكانية حصولها على حق الملكية والتصريف في الأراضي وغيرها من الممتلكات، وعلى الخدمات المالية، والميراث والموارد الطبيعية، وفقاً للقوانين الوطنية.

الأطر التشريعية الوطنية:

مصر

«ويشترط للانتفاع بأحكام هذا البند عدم الخضوع لأحكام هذا القانون طبقاً للبنود أولاً وثانياً وثالثاً، وألا يقل سن المؤمن عليه عن الثامنة عشرة.»

أما قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فلم يتطرق صراحة إلى وضع العمالة الزراعية بل اعتبرها من ضمن العمالة المؤقتة التي تعمل في أوقات محددة من العام. وقد نصت المادة رقم اعلى ما يلي «يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة أدناه قرين كل منها:

(د) العمل المؤقت: العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجازه مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه.

كما استثنى قانون العمل العاملات في الزراعة البحتة من الفصل الثاني «تشغيل النساء»، وذلك إعمالاً لنص المادة رقم ٩٧ «يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل العاملات في الزراعة البحتة». لكن ذلك لا يعني أن العاملات في الزراعة يخضعن لقانون العمل بل هنّ كذلك إعمالاً لنص المادة رقم ٨٨ «مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم».

ويعود السبب وراء استثناء المشرّع للعاملات الزراعيات من فصل «تشغيل النساء» إلى طبيعة العمل في الريف ومشاركة المرأة الرجل في النشاط الزراعي. فقد نصت المادة رقم ٩٧ من قانون العمل على استثناء العاملات في مجال الزراعة البحتة التي تتصل مباشرةً بالزراعة كتمهيد الأرض الزراعية، أو زراعة المحاصيل، أو مقاومة الآفات، أو جني المحصول أو ما شابه ذلك في الحقول والبساتين؛ أما الأعمال التي تتصل بالزراعة كالأعمال الإدارية أو الصناعية الملحقّة بالزراعة فلا تخضع لهذا الاستثناء.

ومن الحقوق التي حرم القانون العاملات الزراعيات من التمتع بها، توقّر دور حضانة لأطفالها في مكان العمل، وحرمانها من حقها في الحصول على ساعة للرضاعة إذا كانت مرضعة، وحقها في إجازة وضع تصل إلى ثلاثة أشهر مدفوعة الأجر وإجازة رعاية الطفل. في الواقع، لقد حرمت العاملات في الزراعة من هذه الحقوق بدون سبب أو مبرر واضح، ويُعتبر ذلك قصوراً تشريعياً يستوجب تدخل المشرع وتعديل تلك المواد وإلغاء هذا الاستثناء من أجل القضاء على التمييز في

تضمن دستور عام ٢٠١٤ العديد من المكاسب الاجتماعية منها نصه صراحةً على وجوب أن يشمل التأمين الصحي والاجتماعي العمالة الزراعية، وأن توفر لهم الدولة معاشاً مناسباً كما ورد في المادة ١٧ من الدستور المصري المعمول به حالياً، والتي تنص على ما يلي: «تكفل الدولة توفير خدمات التأمين الاجتماعي. ولكل مواطن لا يتمتع بنظام التأمين الاجتماعي الحق في الضمان الاجتماعي، بما يضمن له حياة كريمة، إذا لم يكن قادراً على إعالة نفسه وأسرته، وفي حالات العجز عن العمل والشيخوخة والبطالة. وتعمل الدولة على توفير معاش مناسب لصغار الفلاحين، والعمال الزراعيين والصيادين، والعمالة غير المنتظمة، وفقاً للقانون. وأموال التأمينات والمعاشات أموال خاصة، تتمتع بجميع أوجه وأشكال الحماية المقررة للأموال العامة، وهي وعوائدها حق للمستفيدين منها، وتستثمر استثماراً آمناً، وتديرها هيئة مستقلة، وفقاً للقانون. وتضمن الدولة أموال التأمينات والمعاشات».

وترجم القانون هذه النصوص الدستورية، فشمّل قانون التأمين الصحي الشامل رقم ٢ لسنة ٢٠١٨ وقانون التأمينات الاجتماعية الشامل رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ العمالة الزراعية.

أدخل قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الحديث المعمول به منذ عام ٢٠٢٠ العمالة الزراعية تحت مظلة التأمينات، وكفل لهم الحصول على تأمينات طبية شاملة بموجب قانون التأمين الصحي الشامل، وكذلك الحصول على الرعاية الصحية، والتعويض والتأمين في حالات المرض، والعجز، والوفاة، والشيخوخة، وذلك إعمالاً لنص المادة رقم ٢ من القانون: «تسري أحكام هذا القانون على الفئات الآتية:

رابعاً- العمالة غير المنتظمة:

٨- العاملين المؤقتين في الزراعة سواء في الحقول والحدائق والبساتين أو في مشروعات تربية الماشية أو الحيوانات الصغيرة أو الدواجن أو في المناحل أو في أراضي الاستصلاح والاستزراع، ويقصد بالعاملين المؤقتين من تقل مدة عملتهم لدى صاحب العمل عن ستة أشهر متصلة أو كان العمل الذي يزاولونه لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط.

المعاملة بين العاملات في المجالات الأخرى والعاملات في الزراعة.

المغرب

لم يتطرق الدستور الصادر عام ٢٠١١ في المغرب إلى حقوق العمل والعمال/العاملات، بل اختصت بذلك مدونة الشغل التي تنظم علاقة العمل بكل جوانبها بين العمال في مختلف المجالات وبين أصحاب الأعمال. وفيما يتعلق بموضوع العمالة الزراعية، تسري أحكامه على العمالة غير المنتظمة التي تعمل في الزراعة نساء ورجال. تتمتع النساء بالحقوق والامتيازات ذاتها التي تتمتع بها العاملات في المجالات الأخرى، ويحدد القانون والقرارات المنفذة له مدة العمل اليومية للعمال في الفلاحة بثماني أو عشر ساعات على أقصى تقدير، مع الحصول على يوم راحة في الأسبوع. كما ينظم القانون حق الرعاية الصحية والسلامة المهنية للعاملين في الفلاحة، ويلزم صاحب العمل توفير طبيب معالج وإجراء فحص للعمال متى زاد عددهم عن ٥٠ عامل/ة.

وبموجب قانون الضمان الاجتماعي المغربي، يخضع القطاع الخاص لخدمات صندوق الضمان الاجتماعي الذي يعتبر مؤسسة عمومية ذات طابع اجتماعي وإداري، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والانتساب إليه إجباري.

كما يخضع للتأمين الإجباري الأساسي عن المرض كل من المأجورين وأصحاب المعاشات بالقطاعات العام والخاص. يضمن التأمين الإجباري الأساسي عن المرض تغطية للمخاطر ولمصاريف الخدمات الطبية الناجمة عن الأمراض، أو الحوادث، أو حالات الولادة أو التأهيل الطبي العضوي أو الوظيفي، في حين تبقى الأخطار الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية خاضعة للنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بها. ويكفل التأمين الإجباري الأساسي عن المرض الحق في استرجاع مصاريف العلاج الطبية والوقائية، ومصاريف إعادة التأهيل التي تستلزمها طيباً الحالة الصحية للمستفيد، وعند الاقتضاء تحمل تكاليفها مباشرة. وتستثنى من نطاق الخدمات التي يضمنها التأمين الإجباري الأساسي عن المرض العمليات الجراحية التجميلية والخدمات المقدمة في إطار ما يسمى بالطب الهادئ.

ويستفيد من التأمين الصحي والاجتماعي العمالة المنتظمة والمؤقتة على حد سواء، بما في ذلك العاملين في الفلاحة، ولا يفرق بين النساء والرجال.

الأردن

كرّس الدستور في الأردن الحق في العمل معتبراً إياه من الحقوق الأساسية للأردنيين ومؤكداً وجوب حمايته من قبل الدولة والحكومة وتوفير فرص عمل للأردنيين. وتطرق هذا الدستور إلى ضرورة تقديم تعويضات للعمال المعيلين، ووجوب تحقيق المساواة بين العمال رجالاً ونساءً، وتوفير

التأمين الصحي إلى المعال أي ما يُعرف في الأردن بالرعاية الصحية، وذلك وفقاً لما ورد في المادة ٢٣ من الدستور الأردني والتعديلات التي طرأت عليه: (١) العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به: (٢) تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ الآتية:

- إعطاء العامل أجراً يتناسب مع كمية عمله وكيفيته.
- تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين، وفي أحوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل.
- تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والإحداث.
- خضوع المعامل للقواعد الصحية.
- تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون.

يوجد في الأردن قانون عمل ينظم علاقة العمل بين العمال وصاحب الأعمال في مختلف المجالات، وللعمالة الزراعية نظام خاص بها في إطار القانون صدر حديثاً، هو نظام عمال الزراعة رقم 19 لسنة 2021. إنه نظام شامل ووافي يغطي كافة الجوانب في علاقة العمل بين العمال الزراعيين وأصحاب الأعمال، ولا يفرق بين العمال النساء والرجال. كما أنه يعطي امتيازات للمرأة الحامل والأم المرضعة التي ترعى طفلها، شأنها شأن العاملات في المجالات الأخرى. ومن إيجابيات هذا النظام تنظيم علاقة العمل بشكل منصف وعادل. وعدم التمييز بين العمالة المنتظمة والمؤقتة أو الموسمية، وحفظ حقوق العمال، بالإضافة إلى إلزام أصحاب الأعمال توفير التأمينات المشمولة بأحكام قانون الضمان الاجتماعي إلى العمال الزراعيين لديهم.

تونس

بحسب الدستور التونسي المعمول به حالياً، أي دستور عام ٢٠١٤، العمل حق لكل التونسيين. وعلى الدولة توفير فرص العمل على أساس الكفاءة والإنصاف. كما ينص على حق العمال في العمل بأجر عادل وفي ظروف لائقة. ومع أن المادة التي تطرقت إلى الحق في العمل مقتضية نوعاً ما، إلا أن القوانين تنظم بشكل مفصل الحق في العمل بشكل عام وحقوق العمالة الزراعية بشكل خاص.

في الواقع، لدى تونس ما يسمى بمجلة الشغل، وهي عبارة عن القانون الذي يحكم علاقات العمل المختلفة بين جميع العمال على تنوعهم وبين أصحاب الأعمال. وقد فصل القانون بين العمل الفلاحي والعمل غير الفلاحي، من دون وجود خلافات جوهرية بين الحقوق والامتيازات، وخاصة على صعيد الإجازات، وعدد ساعات العمل وطريقة سداد الراتب، أي أن هذا الفصل هو بقصد التوضيح فقط. كما أن العمال/العاملات في الفلاحة لديهم/ن تأمينات وتشملهم/ن أنظمة الضمان الاجتماعي المعمول بها في تونس.

الفجوة بين الاتفاقيات والتشريعات الوطنية

بالتوقيع على عقود لا يدركون مضمونها. كما يجب الاحتفاظ بنسخة عن العقد في مكتب العمل.

بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تنص قوانين العمل على تجريم التمييز في الأجر بين العمالة الزراعية والعمالة الصناعية وأيضاً التمييز على أساس النوع في القطاع الزراعي.

نلاحظ في الدول الأربعة عدم اهتمام المشروع بتأمين الحماية اللازمة للعاملات الزراعيات أثناء قيامهن بالدور الإنجابي، من حيث توفير دور الحضانة والحصول على إجازة الوضع وفترات الرضاعة. بالتالي، فإن العاملات الزراعيات في الدول الأربعة محرومات من هذه الحقوق، وهذا ما يعكس النظرة التقليدية التي تعتبر بأن النساء هن اللواتي يتحملن مسؤولية الأعباء المفروضة عليهن خلال فترة الحمل وما بعده.

تشغل قضية العاملات الزراعيات مساحة معتبرة في الاتفاقيات الدولية. ومنذ عشرينيات القرن الماضي، صدرت اتفاقيات تكفل لهنّ الحق في العمل اللائق والحق في التنظيم. وقد جرت الإشارة في هذه الاتفاقيات، بشكل واضح وصريح، إلى النساء والرجال على حد سواء من خلال استخدام لغة تراعي منظور النوع الاجتماعي، والنص على المساواة بين الرجال والنساء في العمالة الزراعية على صعيد الحقوق كافة، والتأكيد على ضرورة توفير قاعدة بيانات لهذه العمالة حتى لا يحرم أي شخص، أكان رجلاً أم امرأة، من هذه الحقوق. من ثم جاءت اتفاقية سيداو التي ركزت على مناهضة التمييز ضد النساء مؤكّدةً على الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية، ومضيفاً ضرورة إشراك النساء في وضع وتنفيذ التخطيط الإنمائي على المستويات كافة؛ لتأتي من بعدها أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ التي أعدت خارطة طريق لتنفيذ أهدافها ووضعت مؤشرات محددة يمكن للدول الاستناد إليها من أجل ضمان تحقيق التنمية المرتكزة على الحقوق.

بالنظر إلى تشريعات الدول الأربعة نلاحظ وجود فجوة بينها وبين الاتفاقيات والآليات الدولية. فالتشريع المصري نص في المادة ٩٧ من قانون العمل رقم ١٢ على استثناء العاملات في الزراعة البحتة من أحكام فصل «تشغيل النساء». أما بالنسبة إلى دستور عام ٢٠١٤، فصحيح أنه نص على الحماية الاجتماعية للعمالة غير المنظمة ومنها العمالة الزراعية، لكن ذلك لم يُترجم إلى قوانين إلا بعد خمس سنوات بصدور قانون التأمين الصحي الشامل، ويليه قانون التأمين الاجتماعي الشامل. وحتى الآن لم ينفذ ما نص عليه في التشريعات بشأن الحماية الاجتماعية للعمالة غير المنظمة ومنها العمالة الزراعية.

في المغرب، لم يتناول الدستور حقوق العمال والعاملات بل ترك هذا الموضوع لمدونة الشغل، مضعفاً بذلك قوة التشريع إذ من السهل تعديل القوانين وتغييرها طالما ليس لها سند دستوري. أما في الأردن وتونس، فالتشريعات على مستوى الدستور والقانون متقدمة، لكن على مستوى التطبيق يجب أن تراعي التشريعات الأوضاع الاجتماعية لمن سوف يطبق عليه القانون: ففي حالة العمالة الزراعية، الأمية منتشرة بين العمال والعاملات في الزراعة، لذلك يجب أن تنص القوانين على ضرورة توفير آلية في وزارة العمل يستطيع من خلالها العمال التحقق من محتوى عقودهم قبل التوقيع عليها، للحؤول دون استغلال العمال وقيامهم

الواقع يتجاهل التشريعات:

- على مستوى تطبيق التشريعات في الدول الأربعة، تبين السطور القادمة اتساع الفجوة بين النص التشريعي وبين التطبيق على أرض الواقع. فيقدر ما منح المشرع في الدول الأربعة العمالة الزراعية حقوقاً على مستوى الدستور والقانون بقدر ما تواجه هذه العمالة تحديات وصعوبات وانتهاكات سوف نقوم بشرحها مفصلاً أدناه. فهذا الجزء من الدراسة يستعرض وضع العاملات الزراعيات في الدول الأربعة المشمولة في الدراسة، على مستويات عدّة هي خصائص هذه العاملات، وما يتعرضن له من مخاطر وعنف، وكذلك مواضيع الميراث، والأجر، والميكنة والتكنولوجيا، إضافةً إلى آثار التغيرات المناخية على العاملات الزراعيات، وتداعيات جائحة كوفيد-١٩ التي فاقمت التحديات التي تتعرض لها هذه العاملات وأكدت على هشاشة أوضاعهن وافتقارهن إلى نظم الحماية الاجتماعية.
- يعمل بعض النساء، إلى جانب الزراعة البحتة، في تربية الماشية وصناعة المنتجات الزراعية والألبان وبيعها.
- تتنوع المراحل العمرية على صعيد العمل، لاسيما فيما يتعلق بعمالة الأطفال. وكذلك تختلف المستويات التعليمية ما بين النساء العاملات، فمنهن أميات ومنهن وصلن إلى مرحلة التعليم المتوسط أو حتى في بعض الأحيان يکنّ قد وصلن إلى مستوى التعليم ما بعد الثانوي ويعملن بشكل مؤقت من أجل استكمال دراستهن الجامعية على أمل الحصول على فرص عمل أخرى.
- تعمل بعض النساء في مزارع كبرى يملكها مواطنون، ويتم تصدير المنتجات الزراعية إلى الخارج، أو في مزارع يملكها أجانب كما هي الحال في المغرب حيث يوجد هولنديون، وروس وإسبان. تعمل بعض المزارعات أيضاً لدى متوسطي وصغار الملاك الذين يملكون عدداً من الأفدنة.

١) خصائص العاملات الزراعيات في البلدان الأربعة:

- نتناول فيما يلي الأوضاع الفعلية للعاملات الزراعيات من حيث التعليم، والمهارات، والعمر والوضع الاجتماعي والاقتصادي. إن التركيز على هذه العوامل مهم جداً كونه يعكس الواقع الفعلي للعاملات الزراعيات ويساهم في تحديد التدخلات والإجراءات اللازمة من أجل تحسين أوضاعهن.
- يعمل النساء في حرت المحاصيل وجمعها، وفي تعبئة الخضروات والفاكهة.
- يُعتبر عمل النساء في جمع المحاصيل عملاً موسمياً، بالتالي هنّ يعانين من عدم الاستقرار، في الواقع، يلجأ صاحب المزرعة أو المسؤول في الشركة إلى مفاوضة يوفّر له العاملات لفترة زمنية محددة، ويجري التعاقد مع هذا المفاوض أي يكون هو المسؤول عن نقل العاملات إلى مكان عملهن خلال الفترة المحددة وعن تسليمهن الأجر. لذلك، تلجأ بعض النساء للقيام بأعمال أخرى مثل الحصول على قرض وتنفيذ مشروع له علاقة بالزراعة أو غير ذلك. في الواقع، لا بد للعاملات من الاستمرار في العمل إذ ليس أمامهن أي خيار آخر. لقد تمكّن منهن الفقر فيتّن لا يملكن رفاهية ترك العمل أو الانتظار لإيجاد بديل أفضل: منهن من تعيل أسرة بكاملها، ومنهن من تعمل لكي تتمكن من الزواج، ومنهن من تساعد أهلها بما تقضاه من أجر وتتحمل على كاهلها ظروف المعيشة.
- تعمل بعض المزارعات لدى أسرهنّ من دون أجر، أي تقوم العاملة بجمع المحصول في أرض زوجها أو أبيها بدون أجر بهدف المساعدة والتوفير لأنها إن لم تقم بهذا الدور هي ستتم الاستعانة بعامل أجير يتقاضى أجراً مقابل عمله.
- لا تحصل النساء على إجازات الوضع، ولم تقم جهات العمل (الشركات - أصحاب المزارع) بتوفير دور للحضانة أو بإعطاء الأم فترات رضاة.
- يتراوح إجمالي متوسط ساعات عمل النساء ما بين 14 إلى 16 ساعة في اليوم، عشر ساعات منها تقريباً في الحقل والبقية في المنزل. وقد تصل مدة العمل في المنزل في بعض الأحيان إلى أكثر من ست ساعات، ليبلغ إذاً العدد الإجمالي لساعات العمل حوالي 18 ساعة يومياً، وذلك ما بين عمل مأجور وعمل منزلي غير مدفوع الأجر.

٢) المخاطر والعنف:

- لا توفر بعض المزارع حمامات منفصلة للنساء والرجال، فضلاً عن عدم توفر غرف تبديل الملابس للنساء.
- تتعرض المزارعات للتحرش وهنّ في طريقهن إلى الحقل وأثناء عودتهن، وكذلك لدى تواجدهن في الحقل.
- تتعرض النساء إلى مواد كيميائية تؤثر على الهرمونات وتسبب لها أضراراً صحية. كما أنها لا تتلقى الرعاية الصحية اللازمة، هذا بالإضافة إلى أن أمراض المهنة لا تغطيها أي رعاية صحية فأغلب أصحاب المزارع لا يلتزمون

ولكن هذا الوضع لم يبق على حاله، فثمة نضالات قامت بها نساء من أجل الحصول على حقهن في الميراث، ومنهنّ من استندن إلى دعم الدولة من خلال سن قانون يجرم الحرمان من الميراث كما هي الحال في مصر. في الواقع، لقد أقدمت النساء على رفع القضايا للمطالبة بحقهن في الميراث، لكن المرأة في هذه الحالة تواجه صعوبات جمة كالتعرّض للنقد واللوم الشديد من قبل العائلة إذا رفعت قضية على أخيها أو عمها للحصول على حقاها في الأرض، كما تُهدد أيضاً بعدم السماح لها بإدارة هذه الأرض حتى وإن حصلت على حكم قضائي بهذا الشأن.

من النضالات المهمة في هذا السياق ما حدث في المغرب حيث يوجد ما يعرف بالأراضي السلالية العائدة للعائلات الكبيرة التي تملك ملكية زراعية وتحرم النساء من الميراث. لكن النساء لم يستسلمن لهذه الأعراف والعادات الظالمة بل ناضلن على مدى سنوات طويلة. وقد نجحت النساء السلاليات في المغرب بانتزاع حقهن في وراثة الأراضي الزراعية، والضغط على المُشرّع لسن قوانين تُمكنهن من تحقيق المساواة مع الرجال، ووضع حدّ للأعراف والتقاليد التي تعتبر أنّ الرجل هو الحامي الوحيد للأرض السلالية.

٤) الأجر:

إن أجور العمالة في الفلاحة هي، بشكل عام، أقل بكثير من تلك في قطاعي الصناعة والتجارة. ففي المغرب مثلاً، الحد الأدنى للأجر في الفلاحة أقل بحوالي 40 في المائة من الحد الأدنى للأجور في قطاعي الصناعة والتجارة. وفي الدول الأربعة، تعمل النساء في جمع المحاصيل وفي إنتاج وتصنيع المواد الزراعية والغذائية لقاء أجر يومي، ويتم التعامل معهن باعتبارهنّ عمالة رخيصة الأجر، فتبلغ بالتالي الفجوة في الأجور بين الرجال والنساء ما بين ٢٠ إلى ٤٠ في المائة لصالح الرجال. ولهذا السبب يعتمد ملاك الأراضي على النساء في جمع المحصول أكثر منه على الرجال.

تتراوح الأجور باليومية للعاملات الزراعيات على النحو التالي:

الدولة	الأجر اليومي
مصر	٦ دولار
الأردن	١٠ دولار
تونس	٦ دولار
المغرب	٦ دولار

إنها معدلات الأجور التي تتقاضاها النساء بشكل يومي، وهي منخفضة مقارنة مع معدلات أجور الرجال التي تزيد بنسب متفاوتة من بلد إلى آخر. في الواقع، تُعتبر النساء عمالة رخيصة تقبل بأي مبلغ كان لقاء عملها، لذلك يتم الاعتماد أكثر على النساء في جمع الخضروات والفاكهة. هذا بالإضافة

باتخاذ الاجراءات اللازمة لتمكين العاملات الزراعيات من الانضمام إلى صندوق الضمان الاجتماعي.

- لا تراعي الشركات الزراعية الرأسمالية وضع العاملات الحوامل، فلا تستثنيهن من الأعمال الشاقة الواجب تجنبها، ناهيك عن خطر المبيدات السامة على صحتهن الجسدية والإنجابية في غياب وسائل وقائية تحمي الحوامل من خطر الاجهاض غير المرغوب فيه.
- لا تتوفر لهن وسائل نقل آمنة فيتم نقلهنّ في عربات غير لائقة ويتعرضن للخطر الذي يصل في بعض الأحيان إلى الموت أثناء ذهابهنّ إلى الحقول والمزارع وكذلك لدى عودتهنّ. وفي حالة الإصابات التي تسبب العجز أو الوفاة تفقد الأسرة بذلك أحد معيبيها (الرجال - النساء) من دون الحصول على أي تعويض ملائم.
- نتيجة للعمل المرهق والمكثف الذي تقوم به العاملات، وما يتطلبه ذلك من مجهود بدني هائل، إلى جانب طول فترة العمل، تصاب العاملات بآلام في الظهر جراء الانحناء لساعات طويلة، وكذلك آلام في الركبة بسبب الجلوس في وضعية القرفصاء لمدة طويلة (بسبب طبيعة العمل وجمع المحصول). وتكون بحاجة لإراحة ظهرها لبضع دقائق أثناء العمل لكنها إذا فعلت ذلك تتعرض للتوبيخ من قبل المشرف وقد يصل الأمر أحياناً للتلويح بالخصم من الأجر. كما يتم منعهن من الدخول إلى الحمامات لقضاء الحاجة إلا بعد إنجاز معدل العمل المطلوب، وقد يصبون بأمراض من المفترض أنها تقع في خانة أمراض المهنة وبالتالي يجب أن يغطيها التأمين الصحي الذي يساهم فيه صاحب العمل، فضلاً عن ضرورة منحن إجازات مرضية إذا لزم الأمر. لكن في أغلب الأحيان، لا يحصل ذلك، وتتحمل العاملات بأنفسهن أعباء الأمراض وتكاليفها مقابل الأجور الزهيدة التي يتقاضينها.

٣) الميراث:

الدولة	الحيازة الزراعية للنساء
مصر	٣ في المائة
الأردن	٦ في المائة
تونس	٦,٤ في المائة
المغرب	٤,٤ في المائة

إن إجبار النساء على التنازل عن حقهن في الميراث يضعف من قدرتهن على تحقيق التمكين الاقتصادي، ويتم ذلك في إطار ثقافة سائدة في المجتمع تمنح الرجال في العائلة حق إدارة الأرض والسيطرة عليها للمحافظة على ثروة العائلة. فامتلاك الأرض يمنح السلطة والنفوذ للعائلة في المجتمع الذي تعيش فيه، بالتالي فإن تولي رجال غرباء إدارة هذه الأرض أمر مرفوض البتة، وكل ذلك يتم في غياب التدابير القانونية الكفيلة بحماية المرأة مما تتعرض له من ضغوطات كي تمتنع عن المطالبة بميراثها وحقها الشرعي في الأرض.

العمل بالنسبة للعاملات الزراعيات اللواتي يتركز عملهن على جمع المحاصيل وتغليفها استعداداً للتصدير كمحصول البامية مثلاً.

أما في المغرب وتونس، فستحتاج الفيضانات القرى، وستسبب هذه الأخيرة مهددة بخطر الزوال.

العوامل كافة المذكورة آنفاً ستفاقم من معدلات الفقر على صعيد العمالة الزراعية - نساء ورجال - بسبب ندرة عملها، وعدم استقرار ظروفها المعيشية وتعرضها لمزيد من الأمراض المهنية. أما الشركات الاستثمارية التي تمتلك القدرة التكنولوجية، والموارد المالية والتطور العلمي في مجال معالجة البذور والحصول على المياه فستكون، في المقابل، قادرة إلى حد كبير على التعامل مع هذه التغيرات المناخية، وقد تصبح هي من يتحكم بهذا القطاع، وذلك في ظلّ زيادة العمالة بسبب إصابة بعض المناطق بالفاحلة جراء التغيرات المناخية. يتأثر بذلك صغار المزارعين فيتحولوا إلى عمالة زراعية، ما يؤدي إلى زيادة العمالة الزراعية، الأمر الذي بدوره يتسبب بانخفاض الأجور التي هي الأساس منخفضة؛ وبطبيعة الحال، ينعكس ذلك على مستوى معيشة الأسرة الريفية.

وبدأت وزارات الزراعة بالاستعداد لمواجهة التغيرات المناخية من خلال مبادرات ومشاريع وبرامج عدة. ففي مصر، قامت وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي بتنفيذ مشاريع ومبادرات وبرامج استعداداً للتعامل مع التغيرات المناخية، ومن بينها مشروع بالتعاون مع منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة «الفاو». يتم تنفيذ هذا المشروع في واحة الخارجة بالصحراء الغربية في مصر، وهو يركز على الإدارة المستدامة للنظم الإيكولوجية الزراعية. الهدف منه تعزيز وتحسين عملية توفير السلع والخدمات من الزراعة، والغابات ومصايد الأسماك بطريقة مستدامة، وهو يستهدف المجتمعات المحلية وأصحاب الحيازات الصغيرة، خاصة النساء والمحرومين. بالتالي، يوفر هذا المشروع، من واحة الخارجة، الفرصة لتحسين ظروف حياة هذه الفئات كونه يساهم في نهاية المطاف في تكثيف الإنتاج الغذائي المستدام ويوفر خيارات متنوعة لسبل العيش.

كما تشترك وزارة الزراعة مع منظمة الفاو وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في قيادة برنامج جديد مدته خمس سنوات، يسمى «توسيع نطاق الطموح المناخي بشأن استخدام الأراضي والزراعة من خلال المساهمات المحددة وطنياً وخطط التكيف الوطنية»، وذلك بتمويل من الوزارة الاتحادية للبيئة وحماية الطبيعة والسلامة النووية (BMU) من خلال مبادرة المناخ الدولية (IKI).

والأهداف الرئيسية للبرنامج هي:

1. تعزيز القدرة على تحديد وتقييم إجراءات الزراعة واستخدام الأراضي المبتكرة والتحويلية والمراعية للمناخ في المساهمات المحددة وطنياً؛

إلى النساء اللواتي يعملن لدى أسرهنّ بدون أجر؛ فعلى سبيل المثال تكون لدى الزوج أو الأب مساحة صغيرة من الأراضي الزراعية لا تتعدى بضع قراريط (أي مساحتها لا تتجاوز الفدان الواحد) فيستعين بزوجه أو ابنته لجمع المحصول دون أن تتقاضى أجر لقاء عملها. وحتى لدى سؤال المرأة منه عن عملها، تجيب بأنها لا تعمل، إذ تعتبر أنّ ما تقوم به عبارة عن مساعدة للزوج أو الأب وليس عملاً يستوجب تقاضي أجر مقابله.

وفي الواقع تشتغل العمالة الزراعية لمدة تزيد عن عشر ساعات في اليوم، هذا دون احتساب الساعات الإضافية، وفي ظل ظروف عمل قاسية. في الأردن، تتعرض بعض العاملات الزراعيات للعنف الاقتصادي إذ لا يحصلن على الأجر بعد الانتهاء من العمل، ويتأخر صاحب المزرعة في تسديد الأجر لشهور عدة. وفي بعض الأحيان، تلجأ العاملات الزراعيات، بمساعدة من النقابة، إلى القضاء فتصدر الأحكام في أغلب الحالات بتفسيط المتأخر من الأجر على عدة أشهر، وتقوم النقابة عندئذ بالتدخل لإلزام صاحب العمل تسديد الأقساط في موعدها.

ه) الميكنة والتكنولوجيا:

يرتكز العمل الذي تقوم به العاملات الزراعيات على جمع الخضروات والفاكهة لأن هذه المهمة تتطلب دقة معينة، لذلك يتم الاعتماد على النساء في جمع المحصول. ومع تطور أدوات الزراعة والري، انخفضت نسبة الاعتماد على الأيدي البشرية وزاد الاعتماد على الآلات، مما يقلل من فرص العمل ويفاقم معدلات البطالة في صفوف العاملات.

٦) العاملات الزراعيات والتغيرات المناخية:

من المتوقع أن تمر الدول الأربعة بتغيرات مناخية مختلفة يكون لها تداعيات على نمط الزراعة والعمالة الزراعية (رجال ونساء). من الصعب التنبؤ بهذه التغيرات لكن هناك توقعات محتملة مرتبطة بطبيعة التغيرات المناخية التي قد تطرأ على كل بلد، وذلك على النحو التالي:

في مصر، من المتوقع أن تحصل تغيرات في درجات الحرارة. في فصل الصيف، قد يؤدي ارتفاع درجات الحرارة إلى عدم القدرة على زراعة بعض المحاصيل التي لا تحتاج إلى درجات حرارة عالية، فضلاً عن إصابة العمالة الزراعية (الرجال - النساء) بأمراض مثل ضربات الشمس وبعض الأمراض الجلدية. أما في الأردن الذي يعاني من شح المياه، فإن استمرار هذه الحالة سيضعف من قدرة البلاد على المضي في زراعة الخضروات والفاكهة التي تعتمد على تصديرها. هذا بالإضافة إلى التغيرات في درجات الحرارة، فارتفاع درجات الحرارة في الصيف على نحو شديد - الأمر الذي بدأ يحدث بالفعل - يؤدي إلى وفاة العاملات الزراعيات؛ وهذا ما حصل في عام ٢٠٢١ حيث توفيت عاملتان أثناء عملهما في الحقل. في المقابل، يؤدي انخفاض درجات الحرارة وسقوط الثلج إلى إفساد بعض المزروعات، وبالتالي يسبب خسارة في فرص

٢. تعزيز الخطط والميزانيات الوطنية والقطاعية لإدماج الأولويات المتعلقة بالمناخ لقطاعي الزراعة واستخدام الأراضي:

٣. زيادة العمل المناخي في الزراعة واستخدام الأراضي من خلال حشد أقوى لمشاركة القطاع الخاص وتمويله

اعتمدت وزارة الفلاحة في المغرب على التعاون الدولي من خلال اتفاقيات ثنائية ومتعددة الأطراف. وفي هذا الإطار، ترتبط وزارة الفلاحة بعلاقات تعاون مع مجموعة من الشركاء التقنيين المتعددي الأطراف. وقد تم تجسيد هذا التعاون من خلال نقل التكنولوجيا وتبادل الخبرات، إضافة إلى تنظيم وحضور دورات تكوينية وتدريبية بهدف تطوير الكفاءات.

كما اعتمدت المغرب على التعاون مع منظمة الفاو في تنفيذ عدد من المشروعات المتعلقة بالاقتصاد الأخضر والتغيرات المناخية، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، فضلاً عن التوقيع على اتفاقية مع الدول الأفريقية حول مبادرة تكييف الفلاحة الإفريقية مع التغيرات (AAA). هذه المبادرة تهدف إلى المساهمة في الأمن الغذائي للقارة الإفريقية عبر تشجيع الممارسات الهادفة إلى التكيف مع التغيرات المناخية وتعزيز قدرات الجهات الفاعلة على صعيد استقطاب التدفقات المالية وتوجيهها على نحو يعود بالفائدة على السكان الأكثر هشاشة. وفي إطار التعاون جنوب-جنوب مع البلدان الإفريقية، يسعى المغرب منذ قمة المناخ «كوب ٢٢» إلى توفير الشروط الضرورية لتحقيق أهداف تكييف الفلاحة الإفريقية مع التغيرات المناخية.

بدورها، عملت تونس على التصدي لمخاطر الفيضانات من خلال تعاون تونسي-ياباني يهدف إلى حماية المواطنين، والممتلكات والبنى التحتية من الفيضانات. وتكمن أهمية هذا المشروع في أنه يرمي إلى حماية المحيط السكاني، والبشري والتنموي الفلاحي من مخاطر الفيضانات. كما تعاونت تونس مع منظمة الفاو من خلال مشروع «أولويات الأمن الغذائي والتأقلم في القطاع الفلاحي في تونس»، وذلك بتمويل من الصندوق الأخضر للمناخ.

في الأردن، أعدت وزارة الزراعة الاستراتيجية الوطنية الزراعية ٢٠٢٠/٢٠٢٥، ومن بين أهدافها تعزيز الاستثمار والبنية المعرفية في مجال التكنولوجيا الحديثة في قطاع الزراعة، والمحافظة على التنوع الحيوي وتطوير النظم الايكولوجية. أما على مستوى التعاون الدولي، فقد اهتمت وزارة الزراعة بالمشروعات الخضراء والنظم الايكولوجية.

٧) تداعيات جائحة كوفيد-١٩

لقد كشفت النقاط الآنف ذكرها عن هشاشة أوضاع العاملين الزراعيين، والصعوبات المحيطة بظروف عملهم، وعدم حصول هذا العمل على التقدير الكافي على الرغم من الأهمية الكبيرة التي يكتسبها. فجاءت تداعيات كوفيد ١٩ لتزيد الوضع تعقيداً ولتفرض مزيداً من المخاطر على العاملين

الزراعيين. في الواقع، لم تكن الإصابة بفيروس كوفيد-١٩ الخطر الوحيد الذي يهدد الريف، بل كان الخطر مضاعفاً بسبب تعرض العمالة الزراعية إلى حالة من الكساد الشديد على صعيد حركة البيع والشراء، ما اضطرهم إلى مواجهة هذا الفيروس بدون أي شكل من أشكال حماية. ففي المغرب، لم يلتزم أصحاب الشركات والمزارع بإعطاء الترخيص اللازم للعمالة الزراعية (رجالاً ونساءً) من أجل انضمامها للصندوق الوطني الاجتماعي. أما في مصر، فتخضع العمالة الزراعية لقانوني الحماية الاجتماعية والصحية، لكن ذلك لم يُترجم على أرض الواقع لحدثة صدور هذين القانونين. بالتالي، كان جميع المواطنين والمواطنات الذين/اللواتي تعرضوا/ن للإصابة بفيروس كوفيد-١٩ يتلقوا/بين الخدمات والرعاية المقدمة من وزارة الصحة والمستشفيات التابعة لها. كذلك في تونس، لم تتخذ الحكومة أي إجراءات أو تدابير تذكر لحماية العمالة الزراعية من خطر الجائحة والمساعدة في تحمل أعباء التنقل، ونقل المنتجات إلى الأسواق أو التعويض عن الخسائر التي قد تقع بسبب الحظر، كما أنها لم تتخذ إجراءات جريئة مثل إعفاء العمال من الديون.

بدورها، استعانت الشركات الفرنسية والاسبانية بالعمالة المغربية للعمل في بلادها خلال أزمة كورونا باعتبارها يد عاملة رخيصة، وذلك بسبب النقص في صفوف المواطنين. وكانت العمالة المغربية تتقاضى أجوراً أقل من نظيراتها الفرنسية والاسبانية. هذا إلى جانب ظروف العمل السيئة. كما وقعت جرائم اعتداء جنسي بحق العاملات الزراعيات أثناء عملهن في هذه الشركات.

تدخلات الجهات الحكومية من منظور النوع الاجتماعي:

الحكومة المصرية:

العمل النقابي ويسمح بعضوية العمالة الزراعية. وبالنسبة للنشاط النقابي، فقد بذلت النقابات في تونس والمغرب جهداً واضحاً من حيث حماية العاملات الزراعيات وتوفير بعض الحقوق لهن بما فيها تلك المتعلقة بالمسؤولية الانجابية؛ وهذا ما سنعرضه بالتفصيل في السطور القادمة.

مصر:

يكفل القانون المصري رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ بشأن المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي «للعامة الزراعية» الحق في إنشاء تنظيماً لها الخاصة. بدورها، تدرج النقابة العامة للعاملين بالزراعة والتي ضمن الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، وتتألف من ١٥٣ لجنة نقابية من بينها ٤٣ لجنة تضم عمالاً في الزراعة (من النساء والرجال).

الأردن:

لا تسمح الحكومة في الأردن بتأسيس نقابة للعمالة الزراعية، ومع ذلك استطاع عدد من النشطاء النقابيين تأسيس نقابة للعمالة الزراعية ولجأوا إلى القضاء من أجل الحصول على حقهم في التنظيم. وتسعى هذه النقابة إلى ضم أعضاء وعضوات من العمالة الزراعية ومساندتهم في المشاكل التي تعترضهم في العمل.

المغرب:

تتعرض الجامعات أي النقابات الفلاحية للتضييق، وقد يصل الأمر أحياناً إلى فصل النشطاء والناشطات من النقابيين من عملهم بسبب نشاطهم/ن النقابي. هذا ويتم التصدي لأي اعتصامات أو إضرابات فلاحية بعنف، وتتدخل القوى الأمنية لقمع هذه الاحتجاجات. وعلى الرغم من كل ما تتعرض له النقابات من أشكال القسوة والتعنت والحصار إلا أنها مستمرة في السعي بحزم وإصرار للقيام بدورها المتمثل في تدريب العمالة الزراعية (رجالاً ونساءً)، وتأهيلها، وإذكاء الوعي بحقوقها، وتحفيز النساء والرجال على الانخراط في العمل النقابي والدفاع عن المطالب الفلاحية. وقد أصدرت الجامعة الوطنية للقطاع الفلاحي في الاتحاد المغربي للشغل مذكرة مطلبية أولية خاصة بأوضاع ومطالب العاملات والعمال في الزراعة والتي تلزم أصحاب الأعمال احترام مدونة الشغل، وذلك على النحو التالي:

في إطار المبادرة الرئاسية «حياة كريمة» المعنية بتحسين الخدمات الأساسية ورفع مستوى المعيشة في الريف المصري، قامت وزارتا الزراعة والقوى العاملة بتوقيع بروتوكول تعاون في مجال التمكين الاقتصادي وتأمين الحماية والرعاية إلى العمالة الزراعية والصيادين. يعمل هذا البروتوكول، كخطوة أولى، على إعداد قاعدة بيانات بشأن العمالة الزراعية، وهو يهدف إلى تطوير مهارات العمالة الزراعية (رجالاً ونساءً) وتعزيز برامج التدريب التعاوني. وتجدر الإشارة إلى أن مصر لديها الاتحاد التعاوني الزراعي والجمعيات التعاونية الزراعية، لكن ينبغي إعادة النظر في قانون التعاونيات وتطويره، والاهتمام بإنشاء التعاونيات الإنتاجية.

وزارة الزراعة في الأردن:

أسست الوزارة عام ٢٠١٨ مديرية التنمية الريفية وتمكين المرأة، وهدفها تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية. وضعت المديرية خطة للتدريب وإنشاء المعارض والأسواق الريفية، لكن بسبب تداعيات جائحة كوفيد-١٩ وفرض إجراءات التباعد الاجتماعي والحظر، لم تتمكن الوزارة من تنفيذ خطة عملها، وذلك حسبما جاء في الموقع الإلكتروني الرسمي للوزارة.

وزارة الفلاحة والموارد المائية والصيد البحري في تونس:

في تونس، يوجد مكتب الإحاطة بالمرأة الريفية بوزارة الفلاحة والموارد المائية والصيد البحري. ومن بين الأنشطة التي يضطلع بها هذا المكتب العمل على تدريب الإدارات المختلفة بالوزارة على مقاربة النوع الاجتماعي في مجالات التخطيط والبرمجة والتقييم وإعداد الميزانيات، وهذا له مردود إيجابي على العاملات المزارعات بحيث تكون الفرصة مؤاتية من أجل دمج قضاياهن واحتياجاتهن في السياسات العامة للوزارة، خاصة وأن ٤٠ في المائة من اليد العاملة الفلاحية هي من النساء في مختلف حلقات الإنتاج المرتبطة بمواد الفلاحة الأساسية.

النقابات ودمج قضايا العاملات الزراعيات:

ثمة اختلاف على صعيد التنظيم النقابي في الدول الأربعة المذكورة أعلاه. لدى مصر والمغرب وتونس قانون ينظم

- توحيد الحد الأدنى للأجور بين كل القطاعات (الفلاحية والصناعية والتجارية) على مدى ثلاث سنوات.
- توحيد مدة العمل بحيث تتساوى عدد ساعات العمل في اليوم وعدد أيام العمل في الأسبوع بين القطاعات الثلاثة (الفلاحية والصناعية والتجارية).
- إنشاء محاكم الشغل على غرار المحاكم التجارية والإدارية؛ مع ضمان سرعة ونجاعة المحاكم في النظر في نزاعات الشغل القائمة حالياً وفي تنفيذ الأحكام الصادرة على نحو يصب في مصلحة العمالة الفلاحية.
- التزام أصحاب الأعمال بإعطاء التصريحات اللازمة للعمالة الزراعية لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للاستفادة من التعويضات العائلية، ومن التغطية الصحية الإجبارية ومن باقي الخدمات التي يقدمها الصندوق.
- توفير شروط الصحة والسلامة المهنية، وتقديم الرعاية الطبية اللازمة في حال تعرض العمالة الزراعية لأضرار صحية ناتجة عن استخدام المواد الكيماوية.
- توفير دور حضانية للعاملات الزراعيات.
- تطبيق سياسات معلنة للحماية من العنف والتحرش.
- منع تشغيل الأطفال دون سن الـ ١٥.

تونس:

- في عام ٢٠١٥، قام الاتحاد العام التونسي للشغل بتوقيع اتفاقية مشتركة إطارية في القطاع الفلاحي مع الاتحاد التونسي للفلاحة والصيد البحري، وتهدف هذه الاتفاقية إلى تنظيم العلاقات المهنية القائمة بين العمال والمؤجرين بالمؤسسات الفلاحية على قاعدة الحقوق والواجبات. وتطبق أحكام هذه الاتفاقية في تونس، على مستوى البلد ككل، على كل العمالة الزراعية الخاضعة لأحكام الفصل الثالث من مجلة الشغل.

وقد نصت الاتفاقية على الحقوق التالية:

- يحق للعمالة الزراعية الانضمام إلى التنظيمات النقابية والمشاركة في جميع أنشطتها من تدريبات ومؤتمرات وأنشطة تضامنية.
- ينبغي إبرام عقود عمل للعمالة الزراعية يتم فيها تحديد ساعات وأيام العمل، والساعات الإضافية وطريقة احتساب الأجر الإضافي، والراحة الأسبوعية ومدتها ٢٤ ساعة محسوبة الأجر، طالما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.
- يحدد الأجر الأساسي في الاتفاقيات المشتركة القطاعية أو الخاصة بالمؤسسات الفلاحية، كما يستفيد العامل من المنح والامتيازات المكملة للأجر الأساسي والتي يتم تحديدها وفق التشريع الجاري العمل به أو الوارد في الاتفاقيات المذكورة.
- يجب حفظ الصحة والسلامة المهنية من خلال اتخاذ جميع التدابير اللازمة لضمان صحة العمال ووقايتهم من المخاطر المهنية وفق مقتضيات التشريع الجاري العمل به، وتتولى ضبط تلك التدابير لجنة الصحة والسلامة المهنية.

V

الاستنتاجات:

- تتسع الفجوة بين ما تنص عليه التشريعات الوطنية من حقوق وبين التطبيق العملي لهذه الحقوق. فمع أن التشريعات تنصّ على حقوق تتعلق بساعات العمل، والأجر وتنظيم العلاقة بين مالك الأرض والعمال/الزراعي/ة، إلا أنّ هذه القوانين غير نافذة، ناهيك عن ضعف دور مكاتب التفتيش. وقد ترتب على ذلك استغلال ملاك الأراضي للعمالة الزراعية (نساءً ورجالاً) التي تعمل في بيئة وظروف عمل بالغة القسوة وفيها الكثير من أشكال الاستغلال.
- تغفل القوانين مسألة توفير الحماية اللازمة للعاملات الزراعيات عند قيامهن بالدور الإنجابي، فقد تم استثناءهن من الحماية القانونية في فصل «تشغيل النساء» في القانون المصري؛ وحتى عندما ذكرت القوانين إجازة الأمومة أغفلت في المقابل حقهن في أن يتم توفير دور حضانة لرعاية أطفالهن. يكشف ذلك نظرة المشرّع التقليدية للدور الإنجابي باعتباره دوراً يخص النساء فحسب، في حين تعاملت الاتفاقيات الدولية والداستير مع هذا الدور باعتباره مسؤولية مجتمعية، مع وجوب أن تضطلع أطراف العمل الثلاثة (الحكومة، وصاحب العمل والتنظيمات النقابية) بدور واضح على هذا الصعيد.
- كشفت أزمة كوفيد-19 عن ضعف نظم الحماية الاجتماعية في التعامل مع فترات الأوبئة والأزمات طويلة المدى. وكان النموذج المقدم من الحكومة عبارة عن دعم نقدي لصالح العمالة غير المنظمة ومنها العمالة الزراعية، إلا أن هذا الدعم كان مؤقتاً ولم تستفد منه كل العمالة الزراعية بسبب عدم توفر قاعدة بيانات وأيضاً بسبب عدم معرفة العمالة الزراعية، نساء ورجالاً، لطرق الحصول على هذا الدعم. وكانت أكثر الفئات تضرراً العمالة التي تشتغل لدى الأسرة دون تقاضي أي أجر كونها في الأساس لا تعتبر أن ما تقوم به هو عمل بكل ما في الكلمة من معنى.
- تعاني العمالة الزراعية من تدني الأجور التي تتقاضاها مقارنةً بأجور العمالة الصناعية، كما تعاني العاملات الزراعيات علاوةً على ذلك من تمييز في الأجر على أساس النوع الاجتماعي.
- تتعرض العاملات الزراعيات لأنواع مختلفة من العنف (لفظي - بدني - جنسي - اقتصادي - نفسي) في ظل غياب أي سياسات توفر لهنّ الحماية والدعم النفسي أو القانوني.
- ينحصر عمل النساء في جمع المحصول لأن جمع بعض أنواع الفاكهة والخضروات يحتاج إلى دقة معينة، مما يكرّس الأطر التقليدية لعمل النساء. بالتالي يتم تهيميش
- النساء واستبعادهن من مجالات عمل أخرى تتعلق بالميكنة الزراعية، ما يؤدي إلى تدني فرص العمل وتفاقم البطالة في صفوفهن.
- لا يزال التعامل مع التغيرات المناخية من قبل الحكومات مندرجاً ضمن إطار نماذج ومبادرات للمشروعات التي يجب العمل على تكرارها، لكن من الضروري أن يتم في الوقت القريب وضع سياسات وخطط استراتيجية عامة تمكّن الدول من مواجهة تداعيات التغيرات المناخية المتوقعة والأضرار التي قد تخلفها على مستوى معيشة العمالة الزراعية (رجالاً ونساءً).
- يُعتبر دور الحكومة في مصر على صعيد دعم العمالة الزراعية (نساءً ورجالاً) أكثر تأثيراً من دور النقابات، فالحكومة تعمل حالياً على مشروع قومي متكامل للقرى المصرية يهدف إلى تحسين مداخل العمالة الزراعية (نساءً ورجالاً).
- تعاملت النقابات في تونس والمغرب بجدية مع حقوق العاملات الزراعيات لاسيما على صعيد تقديم الحماية اللازمة لهن لدى القيام بدور الأمومة.
- على الرغم من عدم اعتراف الحكومة الأردنية بنقابة العاملين في الزراعة إلا أن هذه النقابة تضطلع بأدوار بارزة في مجال الدفاع عن العمالة الزراعية (رجالاً ونساءً)، والتضامن مع العاملات اللواتي يتعرضن للعنف والتحرش، أو التأخر في الحصول على الأجور، وكذلك تقدم لهن الدعم القانوني لهن وتساندهن في رفع القضايا من أجل استرداد حقوقهن.

على مستوى الحكومة:

على مستوى النقابات:

• استمرار النقابات في تأدية دورها الذي يتمثل بدايةً في تنظيم العمالة الزراعية (من النساء والرجال) ضمن تنظيمات نقابية، وكذلك العمل على بناء قدرات هذه العمالة وتثقيفها وتأهيلها للمشاركة في صنع القرار عبر تقديم المقترحات الخاصة بالتشريعات والسياسات، فضلاً عن الدفاع عن حقوق أعضاء وعضوات هذه النقابة في القطاع الزراعي.

• العمل على تغيير الأطر التقليدية الثقافية والاجتماعية التي تحصر النساء في أنماط عمل تقليدية محددة. فنسبة كبيرة من العاملات الزراعيات تعمل في جمع الخضروات والفاكهة وهذا العمل موسمي بطبيعته، لذا يجب على النقابات المطالبة بتوفير التدريب والتأهيل للعاملات الزراعيات في مجال الميكنة والتكنولوجيا الزراعية من أجل تعزيز فرص حصولهن على عمل.

التعاون والعمل المشترك بين الحكومة والنقابات:

- إعداد قاعدة بيانات خاصة بالعمالة الزراعية، نساءً ورجالاً، من أجل العمل على تضمين هذه العمالة في نظم الحماية الاجتماعية (المعاشات - الرعاية الصحية)
- إجراء حوار مع أصحاب الشركات من المستثمرين وأصحاب المزارع من أجل تحسين ظروف العمل وشروطه، وضمان تطبيق معايير العمل اللائق.
- إجراء حوار ثنائي لإعداد خطة تدريب وتأهيل على التكنولوجيا الزراعية، وبلورة نموذج تنموي يحافظ على السيادة الغذائية، واعتماد الزراعة الأيكولوجية، وتأمين البذور الأصيلة والعودة إلى الزراعات التي تتماشى مع مناخ وتربة كل دولة.
- إلغاء ديون صغار الفلاحين/ات والمزارعين/ات ومدّهم/ن بالدعم اللازم من أجل تحسين أوضاعهم/ن.

• اعتماد مقارنة النوع الاجتماعي في إعداد الموازنات والخطط الإستراتيجية الخاصة بتنمية الأرياف، وذلك من أجل الحد من اللامساواة بين الجنسين في القطاع الزراعي.

• اعتماد عقود عمل مناسبة للعمالة الزراعية، تتوافق مع ظروف عملها وتضمن حقوقها (ساعات العمل، والأجور، والإجازات، والتأمينات الاجتماعية والصحية وحقوق العاملات الزراعيات خلال فترات الحمل والرضاعة). وتكون الحكومة طرفاً في التفاوض مع أصحاب المزارع والمستثمرين من أجل الالتزام بهذه العقود.

• توفير برامج تدريبية على التكنولوجيا الزراعية الحديثة للعاملات الزراعيات من أجل فتح المجال أمامهن للحصول على فرص عمل جديدة وإخراجهن من دائرة العمل التقليدي، فضلاً عن تمكينهنّ من مواكبة التطورات في مجال الميكنة الزراعية.

• تضمين قانون العمل نصاً يجرّم العنف في مجال الزراعة البحتة، إلى جانب توفير الحماية اللازمة للعاملات الزراعيات خلال فترة الأمومة وتفعيل دور مكاتب التفتيش بما يضمن إنفاذ القانون.

• وضع حد أدنى لأجور العمالة الزراعية لتصبح مساوية لأجور العمالة الصناعية، وتضمين قوانين العمل نصوصاً تجرّم التمييز في الأجور على أساس النوع الاجتماعي.

• مساندة النساء في نضالهن من أجل الحصول على حقهن في الميراث وامتلاك الأراضي الزراعية وإدارتها، وإصدار القوانين اللازمة لهذه الغاية (كما هو الحال في مصر التي تجرّم من يمنع الوريث/ة من الحصول على حقه/ا في الميراث)، فضلاً عن تسهيل إجراءات التقاضي، وقيام المجالس القومية للمرأة بنشر التوعية بهذا الخصوص، وتلقي الشكاوى وتقديم المساندة القانونية.

التعاونيات^٢:

نتناول فيما يلي نماذج عن التعاونيات كأداة للتمكين الاقتصادي للنساء. هي عبارة عن نوع من الاقتصاد التشاركي الذي يناسب النساء ذوات الدخل المحدود، فضلاً عن أنها أداة تنظيمية تسمح بالعمل الجماعي. ويمكن الاستفادة من التجارب الناجحة التي حققتها بعض الدول مثل تونس والمغرب وتطبيقها في دول أخرى.

تونس:

المغرب:

- تعمل الآلاف من النساء القرويات في المغرب في مجال جني زيوت الأركان المتنوعة وتهيئتها وتحضيرها. وتتنظم العشرات منهن ضمن تعاونيات تعمل على تدبير عملهن وتسويق منتجات زيت «أركان»، الأمر الذي أفضى إلى تغييرات ملموسة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية لهؤلاء النساء وفي علاقاتهن الأسرية مع أزواجهن.
- ويفوق عدد التعاونيات النسائية التي تخصصت في تسويق وإنتاج زيت أركان في المغرب الـ ١٤٠٠ تعاونية، من بينها أكثر من عشر تعاونيات نالت كل منها علامة تجارية تميز عملها في هذا المجال.

- في تونس يتم دعم الحركة التعاونية الفلاحية وتنشيطها من خلال تدريب الفلاحين/ات على إنشاء التعاونيات وتبادل التجارب العملية. وتقوم الوزارة الفلاحية بعقد اتفاقيات مع عدد من الجهات منها وكالة الإرشاد والتكوين الفلاحي التآضدية والاستهلاكية من أجل إعداد البرامج والمشاريع الرامية إلى تأسيس التعاونيات الفلاحية، وكذلك مع صغار الفلاحين والفلاحات والفلاحين الشبان. هذا بالإضافة إلى التنسيق مع وزارة الاقتصاد الاجتماعي والتضامني للعمل معاً على إرساء الاقتصاد الاجتماعي والتضامني ودعمه بهدف تنمية الاستثمار الفلاحي، إلى جانب العمل على تقديم مختلف برامج التغطية الصحية والاجتماعية التي يمكن أن يستفيد منها المنخرطون في هياكل الاقتصاد الاجتماعي والتضامني.

^٢ لمزيد من التفاصيل:
- عبد المولى إسماعيل، التعاونيات كأداة للتمكين الاقتصادي للعاملات والعاملين في القطاع غير المنظم، ديسمبر 2014
- الموقع الرسمي لوزارة الفلاحة التونسية <http://www.agriculture.tn/?cat=71>

نموذج تطبيقي

تعاونية «أمل» لشجرة أركان

لقد ساهمت تعاونية «أمل» في محاربة الفقر والعزلة اللتين كانت تعاني منهما المرأة القروية بمنطقة «تمنار» التابعة لإقليم الصويرة. لقد كانت المرأة من قبل تجمع وتجنّي ثمار شجرة الأركان ومن ثم تقوم بتجفيفها وطحنها، إما بشكل تقليدي بواسطة الرحى من أجل استخراج الزيت للاستعمال الغذائي، أو بطريقة نصف ميكانيكية للحصول على زيوت ذات استخدامات طبية وصحية. وبفضل التعاونية، تمكنت من استعمال وسائل وطرق حديثة، مع الإشارة إلى أن العمل اليدوي يبقى الأكثر انتشاراً على هذا الصعيد. وقد نجحت التعاونية في تطوير مشاريعها عبر توسيع نطاق أنشطتها، وزيادة عدد المستفيدات، إذ بدأت نشاطها بـ 16 امرأة سنة 1999، ثم التحقت نساء عدة من المنطقة بالتعاونية من أجل تحسين وضعهن المادي وتحقيق دخل قار يساهم في مساعدة أسرهن، ليصل العدد حالياً إلى أكثر من ١٠٠ عاملة. وتمكن هؤلاء النساء عبر المشاركة في عدة لقاءات ومعارض من عقد علاقات عمل على المستويين الوطني والدولي. وتقدّر نسبة المواد المصدرة إلى فرنسا بحوالي ٩٠ في المائة من الإنتاج الإجمالي، بينما يعرض الباقي في السوق المحلية، وتستعمل المواد المستخلصة من الأركان في الطعام والتجميل.

المصادر

- منى عزت، ملامح جديدة للقرية، أصوات أونلاين، ٢٠١٩/٧/١٦
- ما وراء الطفرة الزراعية في المغرب: قوى عاملة نسائية غير مرئية تعاني أوضاع هشّة، موقع مبادرة الإصلاح العربي
- مقابلة عبر وسيلة التواصل زوم مع صقر النور، باحث علم الاجتماع الريفي، وله العديد من الكتب في هذا المجال، ٢٠٢١/١٢/٣٠
- الموقع الرسمي للبنك الدولي بيانات عام ٢٠١٩، <https://data.albankaldawli.org/indicator>
- منظمة العمل العربية https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar_Convention_12.pdf
- مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان بالأمم المتحدة www.ohchr.org/ar/professionalinterest/pages/cedaw.aspx
- هيئة الأمم المتحدة <https://www.un.org/ar/>
- صفحة الدستور المصري علي شبكة الانترنت <https://dostour.eg/>
- قانون - رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ الصادر بتاريخ ٢٠١٩/٧/١٩ نشر بتاريخ ٢٠١٩/٧/١٩ يعمل به اعتباراً من ٢٠٢٠/١/٠١ بشأن إصدار قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات، الجريدة الرسمية ٣٣ مكرر (أ)
- قانون - رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الصادر بتاريخ ٢٠٠٣/٤/٧ نشر بتاريخ ٢٠٠٣/٤/٧ يعمل به اعتباراً من ٢٠٠٣/٧/٠٦ بشأن إصدار قانون العمل، الجريدة الرسمية ٤٤مكرر
- كتاب الموسوعة العمالية لقانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣
- ظهير شريف رقم ٣٠١-١٩٤ صادر في ١٤ من رجب ١٤٢٤ (١١ سبتمبر ٢٠٠٣) بتنفيذ القانون رقم ٦٥-٩٩ المتعلق بمدونة الشغل.
- الجريدة الرسمية رقم ١٦٧ الصادرة يوم الاثنين ٨ ديسمبر ٢٠٠٣
- مرسوم رقم ٣٥٥-٢٠٠٤، صادر في ١٩ من رمضان ١٤٢٥ (٢ نوفمبر ٢٠٠٤) بتطبيق القانون رقم ٩٩-١٧ المتعلق بمدونة التأمينات الجريدة الرسمية عدد ٥٢٦٢ بتاريخ ٢٠٠٤/١١/٠٤ الصفحة ٣٨٤٠ - الجريدة الرسمية عدد ٣١٢١ بتاريخ ١٩٧٢/٠٨/٢٣ الصفحة ٢١٧٨ ظهير شريف بمثابة قانون رقم ١٧٢.١٨٤ بتاريخ ٥ جمادى الثانية ١٣٩٢ (٢٧ يوليو ١٩٧٢) يتعلق بنظام الضمان الاجتماعي
- الموقع الرسمي لمجلس الوزراء الاردني <http://www.pm.gov.jo/category/>
- <https://ammanchamber.org.jo/shoroq/1879.pdf> نظام رقم ١٩ لسنة ٢٠٢١ نظام عمال الزراعة لسنة ٢٠٢١ المنشور في العدد ٥٧٥ على الصفحة ١٥٧١ بتاريخ ٢٠٢١/٥/٠٢ والساري بتاريخ ٢٠٢١/٥/٠٢
- http://marsd.daamdth.org/wp-content/uploads/2018/03/code_travail.pdf قانون عدد ٢٧ لسنة ١٩٦٦ مؤرخ في ٣٠ أبريل ١٩٦٦ يتعلق بإصدار مجلة الشغل
- منى عزت، ملامح جديدة للقرية، مصدر سبق ذكره.
- سامية علام، المرأة الريفية العربية في دائرة مفرغة من الفقر والتهميش والهشاشة الاجتماعية، موقع شريكة ولكن، ٢٠٢١/١/١٥
- مقابلة تليفونية مع أحمد عوض المدير العام لمركز «الفينيق» للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية بالأردن، ٢٠٢١/١٢/١٨

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

النسوية
السياسية
POLITICAL FEMINISM

<https://feminism-mena.fes.de/>