المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني
Economic & Social Council of Jordan

واقع عمل النساء في القطاع الزراعي في مناطق الأغوار في الأردن

(الأغوار الشمالية؛ والوسطى؛ والجنوبية)

آب، 2026

المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني
Economic & Social Council of Jordan

الشميساني - 62، شارع عبدالحميد باديس
عمان - الأردن

ص.ب: 941035 عمان 11194 الأردن

هاتف 0096265675325
فاكس 0096265662958

www.esc.jo

المحتويات

تمهيد: 5
المُلخص التنفيذي 6

الفصل الأول الخلفية والسِّياق 8
1. واقع عمل المرأة في القطاع الزراعي في الأردن 9
1.1 دور المرأة في القطاع الزراعي الأردني 10
1.2 التحدّيات التي تواجه المرأة العاملة في الزراعة 12
1.3 دور القطاع الزراعي في التمكين الاقتصادي للمرأة 14
1.4 الأهداف 14

الفصل الثاني المنهجيّة والإجراءات 15
2.1 المنهجيّة والإجراءات 16
2.2 أدوات العمل الميداني 17
2.3 تحليل البيانات 18

الفصل الثالث: النتائج 19
3.1 الخصائص الديموغرافية والاقتصادية للمشاركات في الدراسة 20
3.1.1 المستوى التعليمي 20
3.1.2 الحالة الزواجية 20
3.1.3 حجم الأسرة 21
3.1.4 العمر 22
3.1.5 طبيعة الأعمال الزراعية التي تُمارسها المشاركات 22
3.2 ظروف عمل المرأة في القطاع الزراعي 23
3.2.1 نظام العمل اليومي 23
3.2.2 ساعات العمل اليومية 24
3.2.3 الأجور اليومية 24
3.3 الأبعاد الاجتماعية لعمل المرأة في القطاع الزراعي 26
3.3.1 الضغط المجتمعي 26
3.2.3 الأعباء والمسؤوليات الأسرية 27
3.3.3 تأثير العمالة الوافدة في عمل النساء بالزراعة 27
3.4 التحدّيات التي تواجه النساء العاملات في الزراعة في مناطق الأغوار في الأردن 28
التحدّيات المرتبطة بالتدريب والتأهيل 31
التحدّيات المرتبطة بالوعي القانوني 32

الفصل الرابع: الاستنتاجات التوصيات 33
أولًا: الخلاصة 34
ثانيًا: التوصيات 36

قائمة المراجع 37
الملاحق 38

قائمة الاشكال الأشكال والجداول

الشكل 1: التوزيع النسبي للمُشاركات في مجموعات النقاش المركّزة وفقًا للمستوى التعليمي..... 16

الشكل 2: التوزيع النسبي للمُشاركات في مجموعات النقاش وفقًا للحالة الزواجية..... 20

الشكل 3: التوزيع النسبي للمُشاركات في مجموعات النقاش وفقًا لحجم الأسرة..... 21

الشكل 4: التوزيع النسبي للمُشاركات في مجموعات النقاش وفقًا للعمر..... 21

الشكل 5: توزيع المّشاركات في مجموعات النقاش وفقًا لطبيعة الأنشطة الزراعية (التكرارات؛ والنّسب) 22

الشكل 6: توزيع المشاركات في مجموعات النقاش وفقًا لطبيعة الأنشطة الزراعية (التكرارات؛ والنسب) 23

الجدول 1: الجمعيات التي نُفِّذت فيها مجموعات النقاش المركزّة 17

الجدول 2: محاور تحليل البيانات النوعية..... 18

الجدول 3: التحدّيات التي تواجه العاملات الزراعيات..... 29

تمهيد:

انطلاقًا من دور المجلس الاقتصادي والاجتماعي في إجراء الدراسات الهادفة للتصدّي للمشكلات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه قطاعات عديدة في البلاد. فقد قام المجلس بإجراء دراسة نوعية سعى من خلالها إلى تسليط الضوء على واقع النساء العاملات في القطاع الزراعي في منطقة الأغوار (الشمال؛ والوسط، والجنوب)، وإبراز مشاركتهن الفاعلة في هذا القطاع الحيوي والمهم.

وتطرقت الدراسة إلى أهم التحديات والصعوبات التي تواجه هؤلاء العاملات في تلك المنطقة التي تشكِل سلة غذاء الأردن.

وخلُصت الداسة إلى أن هناك مجموعة من المشكلات والمعوقات التي تواجهها المرأة العاملة في الزراعة هناك، وتعود في معظمها لمزيج من العوامل الاجتماعية أو لظروف العمل نفسه.

كما اشتملت الدراسة على عدد من التوصيات التي من شأنها -في حال تنفيذها- المساهمة في تمكين المرأة في هذا القطاع، وتحسين ظروف عملهن ومراعاة حقوقهن، إضافة إلى أنها تشكّل لبنة في رفد هذا القطاع الحيوي.

ولا يسعني في هذا الشأن، إلا أن أتقدّم بجزيل الشكر وبالغ القدير إلى كل من أسهم في إخراج هذه الدراسة إلى حيّز الوجود، آملين أن تحقق أهدافها المرجوّة في المساهمة في النهوض بالقطاع الزراعي والعاملين فيه..

رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الأستاذ الدكتور موسى شتيوي

المُلخص التنفيذي

يُشكِّل القطاع الزراعي ركيزةً أساسيةً للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في الأردن، وتؤدي المرأة الريفية دورًا محوريًا فيه عَبْر مشاركتها في مختلف مراحل الإنتاج الزراعي. وعلى الرّغم من ذلك، مازالت النساء العاملات في القطاع الزراعي يُواجهن تحدّيات معيشية؛ واقتصادية؛ واجتماعية، تتعلق بـ: ضعف الأجور؛ وغياب الحماية الاجتماعية؛ وظروف العمل الصعبة، ما يحدّ من تمكينهن الاقتصادي والاجتماعي؛ ويُعرْقِل من مساهمتهن في تحقيق التنمية المُستدامة.

ونفَّذ المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني هذه الدراسة لتسليط الضوء على الواقع الحالي استناداً إلى الأدلة العملية والدراسات، في الفترة ما بين أيلول/ سبتمبر وتشرين الثاني/ نوفمبر 2025. وهدفت الدراسة إلى تحليل الواقع الاجتماعي والاقتصادي للعاملات في القطاع الزراعي في مناطق الأغوار الأردنية (الشمالية؛ والوسطى؛ والجنوبية)، من خلال محاولة فهم ظروف العمل التي تخضع لها النساء؛ والتحدّيات المُرتبطة بالأجور؛ والحماية القانونية والاجتماعية؛ وفرص التمكين. كما سَعَت الدراسة إلى الإحاطة بالفجوات في التشريعات والسياسات؛ والفرص المُمكنة لتحسين أوضاع النساء العاملات، وصَوْغ توصيات لصُناع القرار لتحسين البيئة القانونية والعملية التي تعمل فيها النساء في الزراعة.

ووظَّفت الدراسة منهجيّة البحث النوعية من خلال استخدام مجموعات النقاش المُركّزة مع (60) سيدة من العاملات في القطاع الزراعي في منطقة الدراسة (الأغوار الشمالية «منطقة الشيخ حسين»)؛ و(الوسطى «منطقة الجوفة»)؛ و(الجنوبية «منطقة غور الصافي»). وقد تمَّ استخدام العينة القصدية؛ واختيار المُشاركات وفقًا لمجموعة من المعايّير (تنوّع الفئات من النواحي التالية: العمر؛ والحالة الزواجية؛ وطبيعة العمل). إذ تراوحت أعمار المُشاركات بين 31–45 سنة بنسبة بلغت (60%). كما تدنى المستوى التعليمي للمُشاركات؛ إذ بلغت نسبة المُشاركات المُتعلمات تعليمًا ثانويًا فما دون 56%. وفيما يتعلق بالحالة الزواجية؛ فقد بلغت نسبة المتزوجات 66.7 %؛ و16.7% من الأرامل؛ و10% من العزباوات. وتراوح حجم أُسر المشاركات بين (4-6) أفراد بنسبة (56.7%).

كما خلُصت النتائج إلى أن النساء يعملن في أنشطة زراعية متنوّعة، مِثل: تَوْرِيق العنب « إزالة الأوراق من الشجرة»؛ والبِحاشة» التقليب والحَفْر»؛ والقِطاف؛ والري؛ والتعشيب؛ والتغليف؛ وغيرها. كما بينت أن طبيعة عملهن كانت موسميّة، وأبرزت الدراسة أيضًا عددًا من التحدّيات التي واجهت هؤلاء النساء، أهمها صعوبة المواصلات اليومية؛ وغياب التعاقد الرسمي والحماية القانونية. إضافة إلى ارتباط ظروف العمل الخاصة بالنساء العلامات في الزراعة _ بشكل أساسي- على «الشاويش»، وهو شخص (رجل أو امرأة) ينسق بين النساء وصاحب الأرض. وعادة ما يقوم هذا «الشاويش» بتحديد فرص العمل وتوزيعها بطريقته الخاصة مقابل أجر معين يتقاضاه من صاحب المزرعة؛ ما يدفع النساء العاملات إلى المحافظة على علاقة جيدة مع «الشاويش» لضمان الحصول على عمل يومي في المزرعة. أما في ما يتعلّق بساعات العمل؛ فإنها تبدأ من 6 صباحًا حتى 12 ظهرًا، مع استراحة قصيرة. وأحيانًا تقوم بعض النساء بالعمل في مناوبات ليلية؛ نظرًا لطبيعة العمل كما هو الحال في الري. وقد أكّدت النتائج على خلو بيئة العمل من معايّير السلامة العامة، أو معايّير الحماية من مخاطر العمل في المزارع المفتوحة تحت أشعة الشمس، أو العمل في البيوت البلاستيكية ذات الحرارة المرتفعة، أو العمل في التعشيب والتعرُّض لروائح الأسمدة والمبيدات الحشرية.

وفي ما يختص بالأجور؛ فقد تراوحت الأجور التي تتقاضاها المُشاركات في الدراسة بين الدينار والدينار والربع للساعة الواحدة، ما يُشكّل بمجملة 6-7 دنانير يوميًا، وعادة ما تتحمّل المُشاركات التكلفة الخاصّة بالطعام في أثناء العمل، إلى جانب تحمُّلها تكاليف توفير أدوات العمل؛ والتكاليف المالية في حال التعرُّض لأية إصابة خلال ساعات العمل. وفي بعض الحالات، لا تتقاضى المُشاركات أجورهن في حال اضطررن إلى مغادرة العمل مبكرًا لأسباب أُسرية طارئة مثلًا. من جانب آخر؛ أكدت بعض المُشاركات أنه في بعض المزارع يكون «الشاويش» أو صاحب المزرعة متعاونًا معهن؛ إذ يُوفِّر لهنَّ وجبة إفطار خفيفة، ويوزع عليهن كميات معينة مما تبقى من الخضراوات.

أما بشأن الظروف الاجتماعية؛ فقد ذكرت غالبية النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين (60-55عامًا) أن عملهن في المزارع، لا يعفيهن من الأدوار الموكولة لهن في المنزل؛ إذ تقوم النساء عادة بـ : تحضير الطعام؛ وتنظيف المنزل؛ ومساعدة الأبناء في الواجبات الدراسة قبل العودة من العمل في الزراعة وبعدها، ما يزيد من الأعباء المهنية المُلقاة على عاتقهن، إلى جانب ما يترتب على ذلك من مواجهتهن لمشكلات صحية؛ ونفسية؛ واجتماعية تتمثل بـ: تراجع علاقاتهن الاجتماعية؛ وعدم قدرتهن على التوفيق بين العمل داخل المنزل وخارجه. فضلًا عن تدني النظرة المجتمعية المُوجَّهة نحو النساء العلامات في الزراعة والمرتبطة بظروف هذا العمل وليس بالعمل نفسه.

بالمُجمل؛ تواجه النساء العاملات في الزراعة مجموعة من التحدّيات المهنية المرتبطة بظروف العمل من جهة وبالامتيازات التي يُفترض أن يحصلن عليها من جهة أخرى. فهناك التحدّيات الاجتماعية والصحية؛ والتحدّيات المرتبطة بغياب التدريب وبناء الكفاءة والإرشاد المهني؛ وتدني مستوى الوعي بحقوقهن العمالية. وعلى الرّغم من أهمية الدور الذي من الممكن أن تقوم به منظمات المجتمع المدني ومديرية الإرشاد الزراعي في وزارة الزراعة في تحسين ظروف العاملات في القطاع الزراعي، إلا أنه ووفقًا لما أكدت عليه المشاركات، هناك غياب واضح للأنشطة والتدخُّلات الموجهة لهذه الفئة من النساء، إلى جانب غياب دور الرقابة من وزارة الزراعة؛ واقتصار دور بعض المرشدين الزراعيين على لقاء «الشاويش» أو صاحب المزرعة.

وعليه؛ تُطلق الدراسة عددًا من التوصيات لإنصاف العاملات في الزراعة، مِثل: تعزيز آلية التفتيش العمالي في مناطق الأغوار؛ وتطوير برامج مُستدامة تستهدف تمكين المرأة الزراعية على المستوى الفردي؛ وزيادة عدد مراكز الإرشاد الزراعي؛ وتفعيل الرقابة على مُقدّمي خدمات الإرشاد الزراعي. وكذلك لابُدَّ من تعزيز دور مؤسّسات المجتمع المدني والجمعيات التعاونية في تحسين ظروف العمل في الزراعة؛ ورفع قدرات العاملات الزراعيات؛ وزيادة وعي المجتمع بأهمية المشاركة الاقتصادية للمرأة بشكل عامّ وفي القطاع الزراعي بشكل خاصّ؛ وتوفير وسائل النقل الآمن والميسور للعاملات الزراعيات من خلال التعاون بين أصحاب المزارع وهيئة تنظيم قطاع النقل البري لتشمل جميع مناطق الأغوار، وبعدد رحلات كافٍ يوميًا؛ وضرورة وضع معايّير مُلزِمة لظروف العمل في الزراعة تراعي صحة العاملات وتحافظ على كرامتهن. ويشمل ذلك إلزام أصحاب المزارع بتوفير مرافق أساسية في مواقع العمل، مِثل: (مظلات للراحة من الشمس؛ ومياه شرب نظيفة؛ ودورات مياه متنقلة).

الفصـل الأول

الخلفية والسِّياق

1. واقع عمل المرأة في القطاع الزراعي في الأردن

شكّل تغيّر المناخ عاملًا ذا تأثيرات واسعة ومتباينة، ولا سيما على الاقتصاد والبيئة والصحة العامة للعاملين. وتتباين شدّة هذه التأثيرات تبعًا لمرونة المجتمعات وهياكلها الاجتماعية بحسب: النوع الاجتماعي؛ والفئة العمرية؛ والحالة الزواجية؛ والاقتصادية؛ والموقع الجغرافي (ريفي أو حضري) ونمط الحياة وطبيعة المهنة، الأمر الذي ينعكس- بصورة مباشرة - على مسار التنمية الاجتماعية.

وتُعدّ النساء والفتيات من الفئات الأكثر تأثرًا بالتداعيات المناخية، وبخاصةً في القطاعات المرتبطة بطبيعة العمل، مثل الزراعة. وتبرز هنا أهمية الدراسة، بوصفها أداة فاعلة في توجيه الاستجابة العالمية لتحديات المناخ؛ وتعزيزها، والتأكيد على ضرورة حقوق المرأة في صلب العمل المناخي العادل. وعلى الرّغم من أن تغيّر المناخ يمسّ جميع الأفراد، فإن تأثيره يكون أشدّ على النساء العاملات في القطاع الزراعي، ما يجعل تمكين المرأة في هذا القطاع مدخلًا محوريًا لتحقيق التنمية المُستدامة.

وفي هذا الإطار؛ يعمل المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني على دعم رؤية التحديث الاقتصادي وخارطة طريق تحديث القطاع العام (2021–2025). فقد نفَّذ المجلس دراسة لتقيّيم أوضاع النساء العاملات في القطاع الزراعي؛ بهدف تعزيز الإدماج الاجتماعي والاقتصادي للنساء والعاملات المُستضعفات والمُهمشات في هذا المجال. إذ يُشكّل القطاع الزراعي إحدى الركائز الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في الأردن، خصوصًا في مجالات: مكافحة الفقر والبطالة؛ وتعزيز الاستدامة البيئية؛ ودعم الأمن الغذائي. ويُعدُّ القطاع الزراعي من القطاعات المؤثرة في الاقتصاد المحلي؛ إذ بلغ متوسط الناتج المحلي من الزراعة **352 مليون** دينار أردني في العام 2023[1]. وعلى الرّغم من ذلك؛ انخفضت نسبة تشغيل العمالة الأردنية في القطاع الزراعي إلى 1.7% من إجمالي القوى العاملة[2]، رغم احتوائه على أعلى نسبة من العمالة المحلية غير الرسمية مقارنة بالقطاعات الأخرى. كما يبرز القطاع الزراعي بوصفه أحد أكبر القطاعات التي تضمّ عمالة غير رسمية[3]؛ إذ تعمل 16% من الإناث فيه مقابل5% من الذكور، إضافة إلى معاناة القطاع من ضعف توفر الحماية الاجتماعية للعاملين والعاملات.[4]

وتُعدّ منطقة وادي الأردن (الغور) من أهم المناطق الزراعية في المملكة؛ إذ تُنتج نحو 70 % من إجمالي إنتاج الفاكهة والخضراوات في الأردن، ما يستدعي تسليط الضوء على واقع النساء العاملات فيها. ويقدَّر عدد النساء العاملات في مشروعات المنطقة المشتركة بنحو 10,000 امرأة، ما يستلزم دراسة التحدّيات التي تواجههن وضمان توفير بيئة داعمة لاستمرارية مشاركتهن في النشاط الزراعي.[5]

فضلاً عن ذلك؛ تواجه المرأة في الأردن مجموعة من التحدّيات التي تشمل التحوّلات الديموغرافية والتطوّرات التكنولوجية والأتمتة وتغيّر المناخ. كما

1 The Hashemite Kingdom of Jordan Department of Statistics. 2023.

2 Growth drivers in the agricultural sector: What is required to promote self-sufficiency? Jordan Strategy Forum. 2017.

3 Mazen, Shereen and Jundi, Kenza. 2018, a mini-prospective study, Women in the agricultural sector... Hard work, hard life, Tamkeen Center for Support and Assistance

4 The Jordanian Senate examines the challenges of employment in the agricultural sector, Jordan News Agency, 06-30-2021.

5 The Jordanian Senate examines the challenges of employment in the agricultural sector, Jordan News Agency, 06-30-2021.

تستمر مظاهر عدم المساواة بين الجنسين في التأثير على المرأة نتيجة فجوات الدخل؛ والسياسات المُقيدة في سوق العمل؛ ونقص الدعم الاجتماعي المرتبط بالبطالة والتمكين والحماية الاجتماعية وبرامج الأمومة والمرض. ومن شأن تعزيز موارد المرأة وقدراتها الإسهام في رفع مستوى إنتاجيتها؛ وزيادة قدرتها على الصمود؛ والحدّ من الآثار السلبية لتغيّر المناخ.

1.1 دور المرأة في القطاع الزراعي الأردني

تُمثِّل المرأة الركيزة الأساسية للزراعة في وادي الأردن؛ فهي تُشكّل نسبةً عالية من القوى العاملة الزراعية؛ وتُعدُّ القوة الدافعة لاستمرارية هذا القطاع الحيوي. كما تقوم النساء في المناطق الريفية بالعديد من المهمّات الزراعية بدءًا من زراعة البذور والشتول، مرورًا برعاية المحاصيل والحصاد، ووصولًا إلى فرز المنتجات وتغليفها وتنسيقها وإعدادها للتسويق. وغالبًا ما تعمل المرأة جنبًا إلى جنب مع أفراد أسرتها في الحِيازات الزراعية الصغيرة، كما تشارك في العمل المأجور لدى المزارع الكبرى، وبخاصّةً في مواسم القطاف.

وتشير الدراسات إلى عدم اقتصار مساهمة النساء على العمل الميداني فقط، بل تشمل أيضًا إدارة بعض المشروعات الزراعية والأسرية، مِثل: الحدائق المنزلية؛ وتربية الدواجن؛ وإنتاج الألبان، ما يجعل دورها محوريًا في تحقيق الأمن الغذائي المحلي؛ وتعزيز سُبل العيش للأسرة الريفية. وتُمثِّل النساء العمود الفقري للإنتاج الزراعي في منطقة وادي الأردن؛ إذ يعتمد الكثير من أصحاب المزارع على مهارة العاملات الزراعيات وإنتاجيتهن في جَني المحاصيل، مِثل: الخضراوات والفاكهة، الأمر الذي أسهم تاريخيًا في ازدياد انخراط المرأة في هذا المجال مع عزوف العديد من الرجال عن العمل الزراعي واتجاههم لوظائف أكثر استقرارًا. وقد لوحظ أنه منذ إنشاء المشروعات الزراعية الكبرى وشَقّ قنوات الري خلال العقود الماضية؛ ارتفع الطلب على الأيدي العاملة الزراعية، ما أفسح المجال أمام زيادة مشاركة النساء في العمل الزراعي. وبناءً على ذلك؛ أصبحت المرأة الريفية الأردنية ليست مجرد عاملة زراعة فقط؛ بل شكّلت أيضًا عنصرًا رئيسيًا في التنمية المحلية وركيزة لاستمرار الإنتاج الزراعي، بينما ما زالت ظروف عمل المراة العاملة في الزراعة وحقوقها متأخرة عن حجم مساهمتها الفعلية في الاقتصاد الزراعي، وهو ما يثير الحاجة الملحّة لمعالجة التحدّيات التي تحدّ من تمكينها الكامل في هذا القطاع.[6]

وعلى الصعيد العالمي؛ تشارك النساء الريفيات في قطاع الزراعة بشكل واسع، لكنهن غالبًا ما يواجهن عقبات في الوصول إلى الموارد الزراعية مقارنة بالرجال. فقد أشارت هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women) إلى أن السياسات التمييزية والأعراف الاجتماعية غير المُنصفة تؤدي إلى تقليص فرص حصول المزارعات على الأراضي ومدخلات الإنتاج والتمويل والمياه والطاقة والتكنولوجيا والخدمات الإرشادية مقارنة بالمزارعين الرجال. كما أن تأثيرات تغيّر المناخ تزيد الفجوة بين الجنسين؛ إذ تؤدي الأزمات البيئية إلى تفاقم الأعباء على المرأة الريفية عَبْر زيادة مسؤولياتها غير المدفوعة (مثل جلب المياه والوقود) وتقليص قدرتها على الحصول على تمويل طويل الأجل أو خدمات إرشاد زراعي مُيسَّرة.[7] وبناءً على ذلك؛ دعت منظمات دولية، مِثل منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (FAO) إلى تبني سياسات زراعية تُراعي المساواة بين الجنسين وتواجه تحديات تغيّر المناخ عَبْر تعزيز حِيازة النساء للأراضي؛ وتسهيل وصولهن

6 https://wanainstitute.org/sites/default/files/publications/Agricultural%

7 WOMENS PARTICIPATION IN THE AGRICULTURAL SECTOR RURAL INSTITUTIONS AND COMMUNITY LIFE.pdf

إلى التمويل والمعلومات والتقنيات الحديثة. هذه الرؤية الأممية تنطبق على الواقع الأردني أيضًا؛ فتمكين المرأة الريفية الأردنية وضمان حقوقها في الموارد والإنتاج يُعدّ شرطًا أساسيًا لتحقيق تنمية زراعية مستدامة. وتؤكد تقارير الأمم المتحدة أن النساء الريفيات عالميًا هنّ الأكثر معاناة من الفقر والتهميش مقارنة بالرجال الريفيين أو النساء في الحضر، رغم أن نسبة كبيرة من قوة العمل النسائية الريفية تعمل في الزراعة وغالبًا ضمن الاقتصاد غير المنظم. من هنا تتضح أهمية النظر إلى المرأة الريفية الأردنية بوصفها شريكًا أساسيًّا في التنمية الزراعية المُستدامة، وليس باعتبارها فئة مُستضعَفة، ما يعود بالنفع على تحسين الإنتاج الغذائي؛ ويُسهم في تقليص نسب الفقر والجوع في المجتمع.[8]

وفي العام 2021 صدر نظام العاملين في الزراعة في المملكة الأردنية؛ بهدف شمول هذا القطاع بمِظلة قانونية توفّر الحدَّ الأدنى من الحقوق للعاملين فيه. وقد نصّت موادّ هذا النظام على مبادئ مهمّة، منها عدم التمييز في الأجور على أساس الجنس؛ وضمان مراعاة تطبيق الحدّ الأدنى للأجور في القطاع. كما أكّد النظام حقّ العاملة الزراعية في الاستفادة من الحقوق والمزايا المنصوص عليها في قانون العمل أسوة بغيرها من العمال، بما في ذلك الإجازات المدفوعة؛ وساعات العمل المحدّدة؛ والإجازات الأسبوعية. وبالتوازي؛ أُجريت تعديلات على قانون الضمان الاجتماعي لضمان شمول العاملين في الحِيازات الزراعية ببعض التأمينات الأساسية، مِثل: تأمين إصابات العمل؛ وتأمين الأمومة والرضاعة. هذه الخطوات جاءت استجابة لمطالبات مُلحّة طالبت بها النساء العاملات أنفسهن في جلسات الحوار؛ إذ أكّدن على ضرورة إدخالهن ضمن المِظلة التأمينية، مِثل إشراكهن في الضمان الاجتماعي؛ والإفادة من التأمين الصحي.

وخلال الفترة الممتدة من الأعوام: 2020–2025؛ شهدت البيانات المتعلقة بعمل المرأة الزراعية بعض التطورات المهمّة. فعلى صعيد الضمان الاجتماعي وشمول العمالة الزراعية؛ بدأت أرقام النساء (والرجال) المشمولين بالاشتراك في مِظلة الضمان بالارتفاع بعد إصدار الأنظمة الجديدة. فقد ارتفع إجمالي عدد العمال (ذكورًا وإناثًا) في القطاع الزراعي المشمولين بالضمان الاجتماعي من 5,988 عاملًا فقط العام 2020 إلى 18,761 عاملًا مع نهاية كانون الثاني/يناير العام 2025. هذا الارتفاع الكبير (أكثر من ثلاثة أضعاف) تحقّق إثر دخول نظام عمال الزراعة لسنة 2021 حيّز التنفيذ وما أعقبه من إجراءات رقابية لتطبيقه. وعلى الرّغم من أن هذه الإحصائية لم تفصّل نسبة النساء ضمن المشمولين الجُدد؛ فإن من المتوقّع أنها تضم عددًا متزايدًا من العاملات الأردنيات اللواتي كنّ سابقًا خارج المِظلة التأمينية. كما ارتفع عدد الحِيازات الزراعية المُسجَّلة رسميًا في الضمان الاجتماعي من 313 حِيازة فقط العام 2020 إلى 2009 حِيازة بنهاية كانون الأول/ديسمبر 2025، ما يعني إدخال العديد من المزارع (ومن يعمل فيها) في الاقتصاد المُنظَّم خلال هذه الفترة. ومن الجدير بالذكر أن معظم المشمولين في الضمان حتى الآن يقتصر اشتراكهم على فرعَيْ: تأمين إصابات العمل؛ والأمومة فقط دون اشتراكهم في تأمين الشيخوخة (التقاعد) وذلك لإبقاء الكلفة منخفضة على أصحاب العمل. إذ تبلغ كلفة شمول العامل/العاملة الزراعية بتأمين الإصابة والأمومة نحو 96 دينارًا سنويًا (يدفعها صاحب العمل)، وهي كلفة معتدلة قياسًا بالمزايا التي توفرها من تعويض إصابات العمل وإجازة الأمومة. وعلى الرّغم من محدودية هذا الشمول التأميني، إلا أنه يمثل خطوة إيجابية نحو توفير

8 openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/11f9288f-dc78-4171-8d02-92235b8d7dc7/content

حماية اجتماعية أساسية للعاملات اللواتي طالما حُرمن منها، وبخاصّة فيما يتعلق بتعويض إصابات العمل التي كثيرًا ما يتعرضن لها، وتأمين الأمومة الذي يضمن لهن إجازة مدفوعة وحماية وظيفية في أثناء الحمل والولادة.[9]

1.2 التحدّيات التي تواجه المرأة العاملة في الزراعة

تواجه المرأة الريفية تحدّيات متعدّدة تُعيق تمكينها الاقتصادي والاجتماعي؛ وتَحُدُّ من جودة حياتها. وتشمل هذه التحدّيات الاقتصادية؛ والاجتماعية؛ والمهنية، كما تؤثِّر في صحتها الجسدية؛ والنفسية. ووفقًا لوزارة الزراعة الأردنية؛ فإن هذه التحدّيات مترابطة، كما أن غياب السياسات الداعمة يسهم في استدامة ضعف مكانة المرأة في العمل الزراعي.[10]

فعلى صعيد **الأجور**؛ تعمل معظم النساء في القطاع الزراعي الأردني في وظائف متدنية الأجر؛ إذ يعتمد كثير منهن على نظام الدفع بالساعة أو اليوم دون عقود ثابتة، ويُقدّر متوسط ما تتقاضاه العاملة الزراعية في الأغوار الشمالية بين 6-4 دنانير يوميًا مقابل 6 ساعات عمل؛ أي نحو 0.7–1 دينار للساعة، وهو أقل من الحدّ الأدنى الرسمي للأجور (1.16 دينار/ساعة اعتبارًا من العام 2021). إضافة إلى ذلك؛ توجد فجوة واضحة بين أجور الرجال والنساء في الأعمال المُماثلة؛ إذ يتقاضى الرجال أجرًا أعلى بنسبة تصل إلى 50% رغم تساوي أو تفَوُّق إنتاجية النساء في بعض الحالات. هذه الفجوة تؤدي إلى شعور النساء بالظلم؛ وتَحُدُّ من قدرتهن على تحسين مستوى معيشتهن، وبخاصّة مع اعتمادهن على هذا الدّخل لإعالة أسرهن. كما يزيد التأخير في دفع الأجور وغياب وسائل النقل أو الوجبات المجهزة من العبء اليومي عليهن، ما يجعل دائرة الفقر حلقة مفرغة تُعِيق التمكين الاقتصادي.[11]

وعلى الرّغم من تعديل قانون العمل الأردني ليشمل العمال الزراعيّين منذ العام 2008؛ ظلّ تطبيق النظام متأخرًا حتى العام 2021، ما جعل العاملات الزراعيات يعملن **دون عقود رسمية** أو حقوق عمالية مضمونة. هذا الوضع جعلهن عُرْضَة للكثير من التحدّيات، من النواحي التالية: **الأجور غير المدفوعة؛ والإجازات غير المضمونة**؛ **وغياب التأمين الصحي؛ والتعويض عن إصابات العمل**. معظم العاملات خارج نطاق الضمان الاجتماعي الكامل، ولا يتوفر لهن تمثيلٌ نقابيٌّ فاعل، ما يزيد من غياب شعورهن بالأمان الوظيفي. كما يؤدي العمل الموسمي المتقطع إلى فترات بطالة إجبارية، ويعتمد كثير منهن على أجور يومية من دون أمان وظيفي، وهو ما يؤثر سلبًا في الاستقرار الاقتصادي للمرأة؛ وقدرتها على التخطيط طويل المدى.[12]

أما من ناحية **بيئة العمل الزراعي** في الأغوار؛ فتشير الدراسات السابقة إلى محدودية معايّير السلامة والصحة المهنية؛ إذ تتعرّض العاملات لأشعة الشمس المباشرة؛ ودرجات حرارة عالية داخل البيوت البلاستيكية؛ كما يتعاملن مع المبيدات والأسمدة دون معدات حماية؛ ما يؤدّي إلى معاناتهن من مشكلات صحية، مِثل: الربو؛ والأكزيما؛ والحساسية الجلدية. كذلك، تتعرّض هؤلاء النساء للإصابات الجسدية من الأدوات والآلات الزراعية، وللدغات الأفاعي ولسعات الحشرات السامة، في

9 https://www.mosd.gov.jo/EBV4.0/Root_Storage/AR/EB_List_Page/NSPS_2025-2033.pdf?utm_source=chatgpt.com

10 الزراعة: برامج وطنية ودولية لتمكين المرأة الريفية وتعزيز دورها في الاقتصاد | هذا اليوم

11 Women in Agriculture - WANA template[1].pdf

12 Women in Agriculture - WANA template[1].pdf

ظلّ غياب مرافق صحية مناسبة أو أماكن مُظَلَّلة للراحة. فالنساء الحوامل أو المُرضعات يتحمَّلن هذه المخاطِر بشكل مضاعف، ويعانين من صعوبة الوصول للرعاية الطبية تحسُّبًا من فقدان عملهن أو عدم القدرة على تحمُّل تكاليف العلاج. ويُعدُّ غياب بيئة عمل آمنة تحدّيًا يوميًا يؤثر في صحة المرأة وإنتاجيتها على المدى الطويل. [13]

كما تعتمد الكثير من النساء في الأغوار على **وسائل نقل غير آمنة** للوصول إلى مواقع العمل، مِثل الشاحنات المكشوفة أو الجرارات الزراعية، ما يُعرِّضهن لحوادث الطرق والإرهاق المستمر. ويَدُّل ذلك على ضعف البنية التحتية للنقل العام الذي يزيد من اعتمادهن على هذه الوسائل، ما يؤثر سلبًا في قدرتهن على الوصول إلى العمل بأمان؛ وفي استمرارية عملهن في القطاع الزراعي. وقد وثّقت الدراسات أن هذه المشكلة كانت سببًا رئيسيًا لانسحاب نسبة من النساء من سوق العمل أو قبول أجور أقلّ مقابل توفير وسيلة نقل آمنة. [14]

كما تتعرّض بعض العاملات **للعنف اللفظي** في مواقع العمل؛ نتيجة للسلطة غير المتوازنة بين المشرف أو مالك المزرعة. وغالبًا ما تواجه الفتيات القاصرات مخاطر مضاعفة بسبب ضعف حماية القانون ونقص قنوات الإبلاغ الآمنة. هذه الانتهاكات تقلل من الشعور بالأمان الوظيفي؛ وتزيد من الخوف من فقدان مصدر الدخل، ما يجبر المرأة على الرضوخ لشروط عمل مُجحفة. كما أن غياب تشريعات صارمة لحماية العاملات من العنف والتحرش يزيد من هشاشة وضعهن؛ ويُعيق تمكينهن الاقتصادي والاجتماعي.[15]

تتحمل المرأة الريفية **مسؤوليات مزدوجة** (العمل الزراعي؛ والمهمّات المنزلية؛ ورعاية الأطفال)، ما يزيد الضغط النفسي والجسدي عليها. كما أن غياب شبكات دعم، مِثل الحضانات أو مراكز الرعاية النهارية، يزيد من الصعوبات اليومية. إذ تُقَيّد بعض الأسر خروج النساء للعمل في الزراعة، أو تفرض قيودًا اجتماعية تَحُدُّ من فرصهن في الكسب، ما يفاقم التحدّيات الاقتصادية والاجتماعية. هذه الضغوط المتراكمة تؤثر في استمرارية المرأة في العمل وإنتاجيتها، وتشير إلى الحاجة لتدخُّلات تدعم التوازن بين العمل والأسرة. [16]

على الرّغم من التحدّيات الكثيرة التي تواجه العاملات في الزراعة في الأردن، إلا أن العمل في الزراعة من الممكن أن يُمثِّل مجالًا مهمًّا لتعزيز التمكين الاقتصادي والاجتماعي للعاملات إذا ما توافرت الإرادة السياسية والبرامج الداعمة. لقد أدركت الجهات الرسمية ومنظمات المجتمع المدني على حدٍّ سواء أنه يمكن تحويل العمل الزراعي من عبء على المرأة إلى فرصة لتحسين دخلها؛ وتعزيز مشاركتها الإنتاجية عَبْر حزمة من التدخُّلات والإصلاحات القانونية؛ إذ تنبّهت الحكومة الأردنية خلال السنوات الأخيرة إلى ضرورة التدخُّل بسياسات وإجراءات فاعلة لتحسين واقع العمالة في القطاع الزراعي، مع تركيز خاصّ على تعزيز مشاركة المرأة الريفية وحمايتها.

13 International Day of Rural Women: Empowering women in the agricultural sector in Jordan - Acted

14 المرأة في المملكة الاردنية الهاشمية

15 المرأة العاملة في الزراعة: ظروف عملها وتجربتها وتحدياتها في استخدام وسائط النقل من وإلى المزارع في منطقة غور الأردن | حقي

16 International Day of Rural Women: Empowering women in the agricultural sector in Jordan - Acted

1.3 دور القطاع الزراعي في التمكين الاقتصادي للمرأة

يُعدُّ التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة الريفية العاملة في الزراعة عمليةً مركبةً تتضمن تحسين قدرتها على كَسْب الدّخل والتحكُّم بمواردها من جهة، وتعزيز مكانتها واتخاذها للقرار داخل أسرتها ومجتمعها من جهة أخرى. وفي حالة المرأة في الأردن، يُعدُّ التمكين هدفًا تنمويًا واستحقاقًا لحقوق الإنسان في آن معًا، وبخاصّة وأن المرأة الريفية كانت تاريخيًا من أكثر الفئات بُعدًا عن منافع التنمية على الرّغم من مساهمتها الكبيرة في الاقتصاد المنزلي والزراعي.

فالتمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة الريفية وجهان لعملة واحدة، يُعزِّز أحدهما الآخر. فزيادة دخل المرأة وتعزيز استقلاليتها، يقودان إلى رفع ثقتها ومشاركتها في الشأن العام. وفي المقابل؛ فإن تحسُّن وضعها الاجتماعي ودعم الأسرة والمجتمع لها؛ يسمحان لها بالاستمرار في العمل والتطوُّر فيه. وأظهرت تجربة الأردن خلال الأعوام من: 2020–2025 أن تدخُّلات محدّدة – مِثل النقل؛ والتشريع؛ والتمويل – بدأت تُحدِث فارقًا ملموسًا في حياة العديد من النساء الريفيات. ومع متابعة هذه الجهود بوتيرة أكبر؛ يمكن توقُّع نمو أعداد النساء الرياديات في القطاع الزراعي؛ وارتفاع نسبة اللواتي يمتلكن مشروعاتهن الخاصة أو يشاركن في صنع القرار المحلي؛ الأمر الذي سينعكس إيجابًا على التنمية الريفية بمجملها. إذ تؤكِّد منظمة الأغذية والزراعة (FAO) أن تمكين النساء والفتيات الريفيات هو مفتاح لتحقيق تنمية مُستدامة سريعة الانتعاش في الإنتاج الغذائي والقضاء على الفقر. وبالفعل؛ عندما تُمنح المرأة الريفية الفرصة والوسيلة، فإنها تكون قادرة على إحداث تغيّير جذري في واقع أسرتها ومجتمعها نحو الأفضل.

1.4 الأهداف

سَعَت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

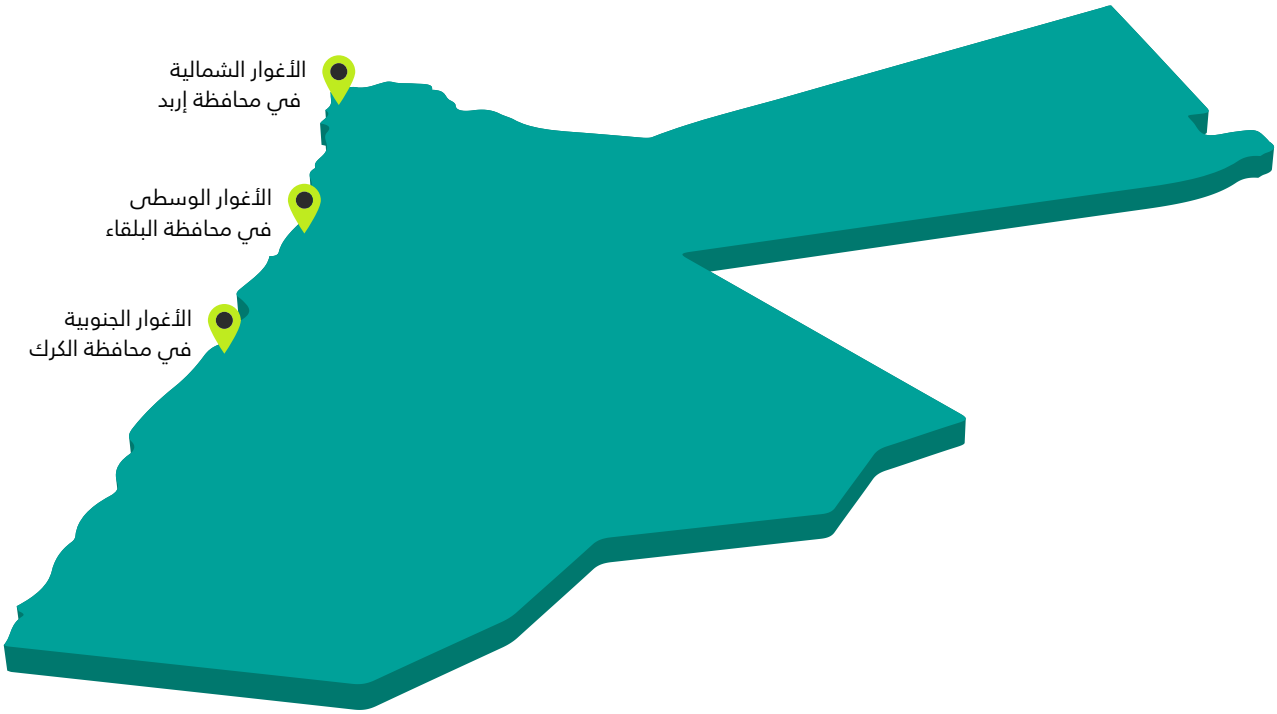
1. فهم ظروف عمل المرأة العاملة في الزراعة في منطقة الأغوار من النواحي التالية: ساعات العمل اليومية؛ الأجور؛ طبيعة الأعمال الموكولة إلى المرأة.
2. رصد التحدّيات التي تواجهها المرأة العاملة في قطاع الزراعة في منطقة الأغوار، بما في ذلك التحدّيات المرتبطة بطبيعة العمل، مِثل التحدّيات الصحية والسلامة العامة؛ والتحدّيات القانونية والتشريعية؛ والتميّيز المبني على الجنس؛ والتفاوت في الأجور؛ وغياب الحياة الاجتماعية الملائمة.
4. الكشف عن الآثار المترتبة على التحدّيات التي تواجهها المرأة العاملة في قطاع الزراعة في منطقة الأغوار.
5. الكشف عن الفرص الاقتصادية والاجتماعية الممكنة والداعمة للمرأة العاملة في قطاع الزراعة (برامج التدريب؛ بيئة عمل آمنة؛ آلية الشكاوى).
6. إعداد التوصيات واقتراح السياسات الموجّهة لتحسين ظروف عمل المرأة في قطاع الزراعة في منطقة الأغوار بشكل خاصّ.

الفصـل الثاني

المنهجيّة والإجراءات

2.1 المنهجيّة والإجراءات

وظّفت الدراسة المنهجيّة البحثيّة النوعية من خلال الاعتماد على مجموعات النقاش المركّزة مع النساء العاملات في الزراعة، ممثلةً بالأغوار الشمالية في محافظة إربد؛ وفي الأغوار الوسطى في محافظة البلقاء؛ وفي الأغوار الجنوبية في محافظة الكرك (**الشكل رقم (1)**). والاستعانة بالمصادر الثانوية من خلال مراجعة الأدبيّات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، بما في ذلك الدراسات والتقارير الوطنية والدولية إلى جانب القوانين والتشريعات الناظِمة للعمل في القطاع الزراعي.



الشكل رقم 1 المواقع الجغرافية المُستَهْدَفَة في منطقة الدراسة

2.2 أدوات العمل الميداني

لغايات تحقيق أهداف الدراسة؛ تمَّ تنفيذ مجموعات النقاش المركَّزة، بالتعاون مع المؤسّسات المحلية العاملة في منطقة الأغوار، لغايات جمع البيانات خلال الفترة من: 27-9 تموز/يوليو 2025. كما اشتملت المجموعة على (10) مشاركات من العاملات في القطاع الزراعي ممن يسكُنَّ في منطقة الأغوار **(الجدول رقم 1)**. كما تم تيسير مجموعات النقاش من خلال المُيَسِّرَة ومساعدة المُيَسِّرَة التي قامت بتوثيق الجلسة يدويًا وإلكترونيًا بعد الحصول على الموافقة المُستنيرة من المشاركات.

ولضمان التمثيل النوعي للمشاركات؛ تمَّ مراعاة مجموعة من المعايّير عند اختيار المُشاركات في المجموعات (العاملات في قطاع الزراعة في منطقة غور الأردن). وهذه المعايّير هي: التنوُّع في طبيعة العمل بين (قطاف؛ وتسميد؛ وتجهيز الأرض؛ وتغليف؛ وري؛ وغيرها)؛ والتنوُّع في الحالة الزواجية (عزباء؛ ومطلقة؛ وأرملة)؛ والتنوُّع في المستوى التعليمي؛ والتنوُّع في الفئات العمرية: (25-19 عامًا) و (45-25 عامًا) و (60-46 عامًا)، كما اشتملت المعايّير على مراعاة عدم وجود علاقات قرابة من الدرجة الأولى بين المشاركات؛ وأن تكون المشاركات على استعداد للمشاركة في عرض تجاربهن الخاصّة في العمل في الزراعة؛ وأن يمتلكن الوقت الكافي للمشاركة.

الجدول 1: توزيع مواقع تنفيذ الدراسة وفقًا للمؤسّسة والجمعيات التي نفذت فيها مجموعات النقاش المركّزة.

المنطقة	المؤسّسة	عدد المجموعات	عدد المشاركات في مجموعات النقاش
الأغوار الشمالية	مركز الشيخ حسين للتنمية البشرية	2	20
الأغوار الجنوبية	مطبخ غور الصافي	2	20
الأغوار الوسطى	جمعية تطوير وإعمار وادي الأردن	2	20

2.3 تحليل البيانات

تـمَّ تفريـغ البيانـات الخاصّـة بمجموعـات النقـاش المركّـزة والمقـابلات علـى ملـف إكسـل Microsoft Excel، وتصنيفهـا وفقًـا للأسـئلة ومحـاور الدراسـة. ويُمثّـل **الجـدول رقـم 2** المحـاور التـي اسـتندت إليهـا عمليـة تحليـل البيانـات.

الجدول 2: محاور تحليل البيانات النوعية

المحور التحليلي الرئيس	المحاور الفرعية وفقًا لما وردت في فصل النتائج
ظروف العمل	نظام العمل اليومي؛ ساعات العمل اليومية؛ الأجور اليومية؛ غياب التأمين
العوامل الاجتماعية	الضغط المجتمعي؛ الأعباء والمسؤوليات الأسرية
التحدّيات التي تواجه النساء العاملات في الزراعة في مناطق الأغوار في الأردن	تدني الأجور وعدم تناسبها مع الجهد؛ انعدام مظلة الحماية الاجتماعية والصحية؛ ظروف العمل الشاقة وغير الآمنة وانعدام وسائل السلامة الآمنة؛ التحرُّش والعنف في أماكن العمل؛ انعدام التدريب والتأهيل المهني الرسمي والإرشاد الزراعي المتخصّص
أنماط التوظيف	الشاويش؛ والعمل الموسمي
النقل	النقل غير الآمن والمُرهق
الصحة النفسية والجسدية	الأثار الصحية والنفسية
التغيُّر المناخي	أثر التغيّر المناخي في العاملات في الزراعة في مناطق الأغور

الفصـل الثالث

النتائج

يستعرض هذا الفصل النتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال تحليل البيانات النوعية الخاصّة بمجموعات النقاش المركّزة؛ إذ يتناول الخصائص الأولية للمشاركات، ومن ثم ظروف عمل النساء في الزارعة في منطقة الأغوار، إلى جانب الأبعاد الاجتماعية لعمل المرأة في هذا القطاع. [1]

1 تمّ بناء هذه المحاور وفقًا للبيانات التي جرى الحصول عليها من مجموعات النقاش المركّزة.

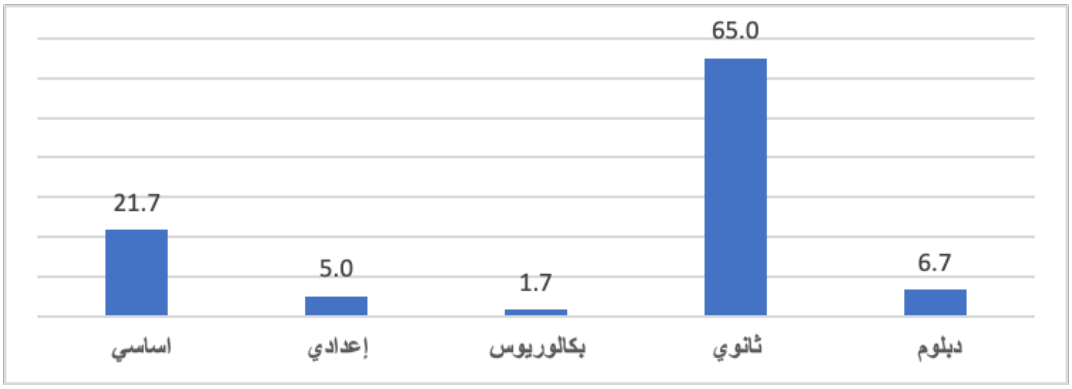
3.1 الخصائص الديموغرافية والاقتصادية للمشاركات في الدراسة

يتناول هذا القسم الخصائص الديموغرافية والاقتصادية للمشاركات في الدراسة، موضحة على النحو الآتي:

3.1.1 المستوى التعليمي

تشير النتائج في **الشكل رقم (2)** إلى تدني في المستوى التعليمي للمشاركات في مجموعات النقاش؛ إذ ارتفعت نسبة المشاركات الحاصلات على مستوى الثانوية العامة لتصل إلى 65% تليها 21% ممن حصلن على المستوى التعليمي الأساسي. في حين لم تُسجل أية مشاركة حصولها على درجة تعليم عليا باستثناء ما نسبته 6.7% من المشاركات ممن أكدن حصولهن على درجة الدبلوم.

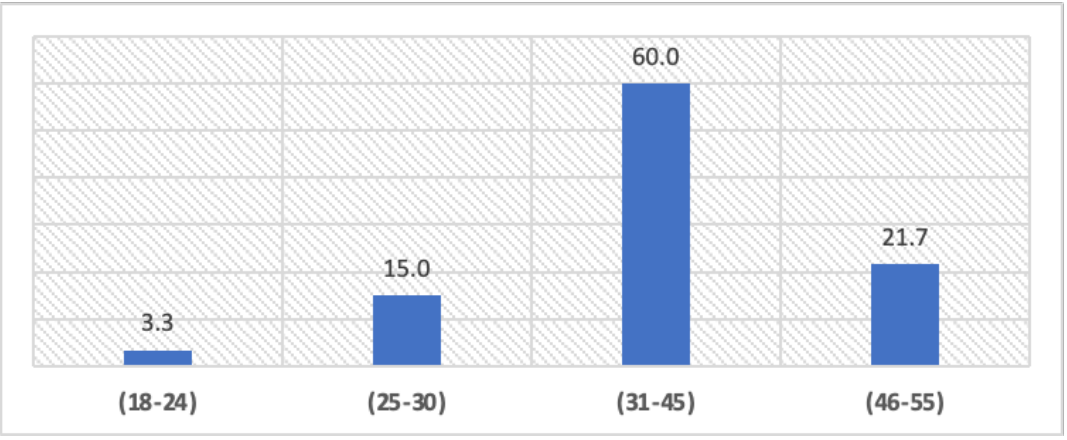
الشكل رقم 2 التوزيع النسبي للمشاركات في مجموعات النقاش المركّزة وفقًا للمستوى التعليمي



3.1.2 الحالة الزواجية

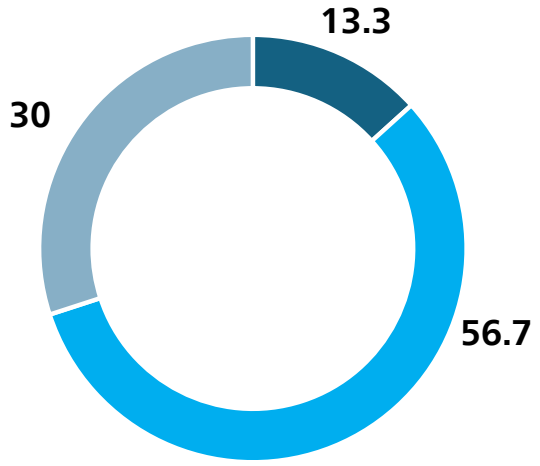
يشير **الشكل رقم (3)** إلى أن 66.7% من إجمالي المشاركات من المتزوجات، مقارنة بـ 16.7% من المشاركات اللواتي أكّدن على أنهن من الأرامل. هذا وقد تدنت نسبة النساء العزباوات لتصل إلى 10%. وتشير هذه النتائج إلى أن النساء العاملات في القطاع الزراعي في الأغوار الوسطى؛ والشمالية؛ والجنوبية عادة ما يلجأن للعمل في هذا النشاط الاقتصادي لتغطية الحاجات الأساسية لأسرهن وبخاصّة عندما تكون العاملة (مطلقة أو أرملة) وبذلك فهي المسؤول الأول عن توفير حاجات ومتطلبات أسرهن.

الشكل رقم 3 التوزيع النسبي للمشاركات في مجموعات النقاش وفقًا للحالة الزواجية



3.1.3 حجم الأسرة

وكان التوزيع النسبي للمشاركات وفقًا لحجم الأسرة، كما في **الشكل رقم (4)**. إذ إن ما يزيد على نصف المشاركات (56.7%) ينتمين إلى أسر يتراوح عدد أفرادها بين (4-6) أفراد من دون الأب والأم. في حين بلغت نسبة النساء اللواتي ينتمين إلى أسر يتراوح عدد أفرادها من دون الأب والأم بين (7-10) أفراد (30%). وتشير النتائج إلى الارتفاع في متوسط حجم أسر المشاركات في كافة مناطق الأغوار. وعليه؛ تؤدي المشاركة الاقتصادية للمشاركة في هذا القطاع دورًا مهمًّا في مساندة الأسرة على توفير حاجاتها.

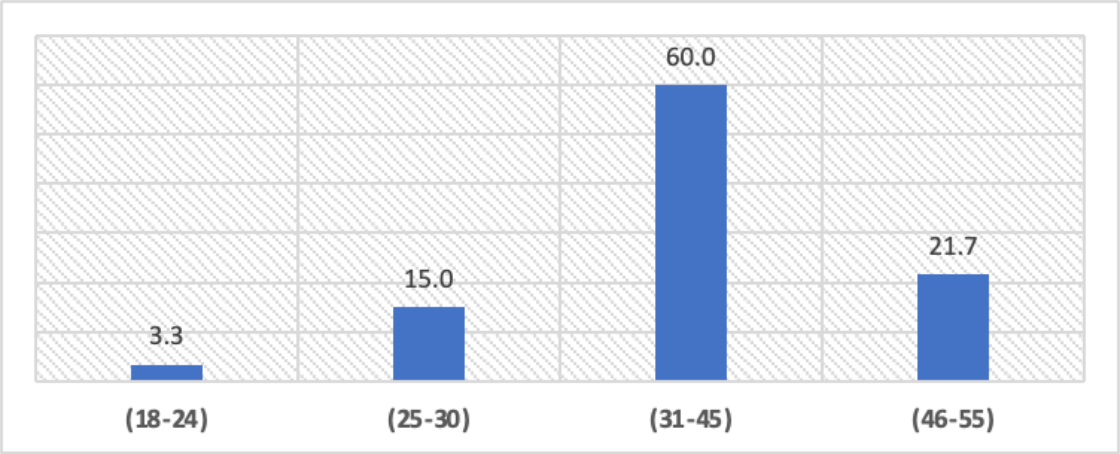


الشكل رقم 4 التوزيع النسبي للمشاركات في مجموعات النقاش وفقًا لحجم الأسرة

3.1.4 العمر

ويُعدُّ معيار العمر معيارًا أساسيًّا لاختيار المشاركات في الدراسة، بحيث تنوعت أعمار المشاركات بين 30-55 سنة. وصَعَّب الوصول إلى العاملات في الفئة العمرية (20-30) سنة خلال فترة تنفيذ الدراسة. إذ تشير هذه النتائج إلى عزوف الفئة الشابة من النساء عن العمل في الزراعة، وتُفضِّل هذه الفئة (**وفقًا للسيدات المشاركات**) العمل في البيت أو أي قطاع آخر خارج قطاع الزراعة. وعليه؛ تشير البيانات الواردة في **الشكل رقم (5) إلى** أن نسبة المشاركات في مجموعات النقاش المركّزة ممن ينتمين إلى الفئة العمرية (31-45) سنة 60%، تليها الفئة العمرية (46-55) سنة التي ارتفعت فيها نسبة المشاركات اللواتي ينتمين لهذه الفئة العمرية لتصل إلى 21.7%. في حين تدنت نسبة المشاركات في مجموعات النقاش ممن ينتمين إلى الفئة العمرية (25-30) سنة لتصل إلى 15%، مع الأخذ بالاعتبار أنه في هذه الفئة العمرية تكون الشابات قد أنهين مرحلة الدراسة الجامعية.

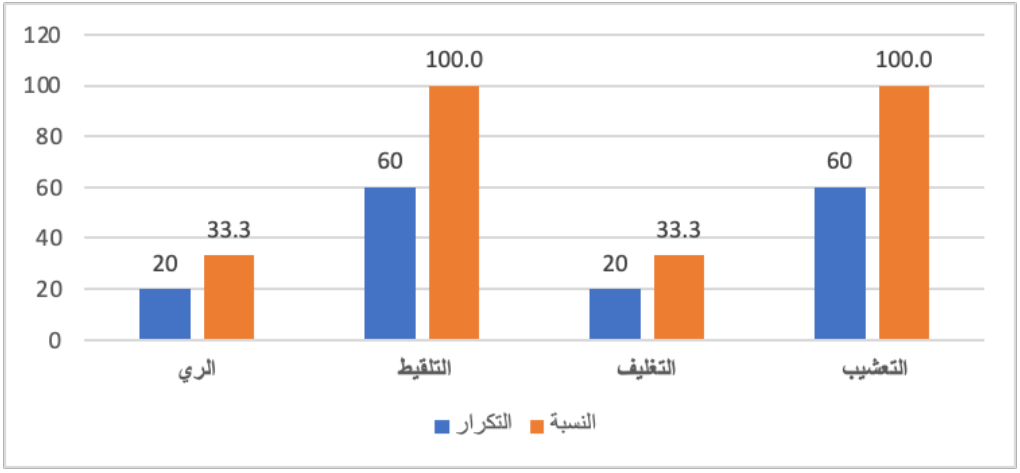
الشكل رقم 5 التوزيع النسبي للمشاركات في مجموعات النقاش وفقًا للعمر



3.1.5 طبيعة الأعمال الزراعية التي تُمارسها المشاركات

تشير النتائج إلى أن جميع المشاركات يُمارسن كافة الأعمال الزراعية (تعشيب الخضراوات؛ وتسميدها؛ وإزالة كافة الأعشاب الضارة والأشواك؛ وجَني الثمار والقطاف) كما هي الحال في قِطاف البندورة؛ والبطاطا؛ والباميا؛ وتلقيط ورق العنب (**الشكل رقم (6)**). ويُعزى التنوُّع في الأعمال الزراعية التي تقوم بها المشاركات إلى الطبيعة الموسمية للعمل الزراعي، إذ يتنقلن للعمل من مزرعة لأخرى وفقًا للتغيُّر في المواسم الزراعية. إضافة إلى قيامهن بأعمال الري، كما أفادت المشاركات في منطقة الأغوار الشمالية، التي عادة ما تتمّ في ساعات متأخرة من الليل. أما في ما يتعلّق ة بالتغليف؛ فعادة ما تعمل به السيدات داخل مواقع معينة (هنجر) تابعة لشركات تغليف، وبخاصّة تغليف التمور؛ إذ يتمّ العمل مع عدد محدّد من العاملات اللواتي جرى تدريبهن من العاملات أنفسهن على عملية التغليف، وعادة ما يكون الالتزام بهذا العمل مع العاملات أنفسهن؛ نظرًا لحاجة هذا العمل إلى مهارة محدّدة.

الشكل رقم 6 توزيع المشاركات في مجموعات النقاش وفقًا لطبيعة الأنشطة الزراعية (التكرارات؛ والنسب)



3.2 ظروف عمل المرأة في القطاع الزراعي

يتحدث هذا البند عن النتائج الخاصّة بعمل النساء في القطاع الزراعي من النواحي التالية: نظام العمل اليومي؛ مستوى الأجور؛ ساعات العمل؛ التنقُّل من المزرعة وإليها؛ وآليّات التشغيل؛ ومعايّير الحماية والسلامة المعمول بها في بيئة العمل.

3.2.1 نظام العمل اليومي

أكّدت النتائج أن نظام التشغيل والعمل اليومي للنساء في المزارع محكوم بعادات وتقاليد منطقة الأغوار؛ وبآليات تنظيم غير رسمية عَبْر ما يُعرف بـ "**الشاويش**». والشاويش عادة ما يكون رجلًا أو امرأة من المجتمع المحلي نفسه، تتولى/ أو يتولى مهمّة التنسيق بين صاحبات العمل وصاحبات الأراضي لتأمين العمالة الزراعية النسائية. وأشارت السيدات المشاركات إلى الدور المركزي لهذه الوسيطة أو «الشاويش»، إذ تَجْمَع/ أو يَجْمَع بين دور مقاولة/ أو مقاول توريد العمالة والمشرفة/ أو المشرف عليهن في آن واحد. ويوضح وجود «الشاويش» بوصفه وسيطًا أساسيًا لتشغيل النساء طبيعة التنظيم غير الرسمي لسوق العمل الزراعي؛ إذ تعتمد المزارعات على هذه السيدة أو «الشاويشة» في الحصول على فرصة عمل يومية وضمان استمرارها. وعادة ما تتصف العلاقة بين «الشاويش» والنساء العاملات بعدم الاستقرار؛ إذ يُحدّد «الشاويش» فرص النساء في العمل أو عدمها، لأسباب ترتبط بجودة عمل النساء وسرعته من جهة، ومدى انضباطهن

> يتم العمل في القطاع الزراعي في المنطقة من خلال ما يسمى الشاويش وهي امرأة مسؤولة عن توفير العاملات للعمل في الأراضي بالتنسيق مع أصحابها، وتتقاضى أجرتها ونسبتها الخاصة من صاحب الأرض وأحياناً تعمل مع السيدات أيضاً مقابل أجرة يومية».
>
> **(عاملة زراعية، 45 سنة، مطلقة، غور الصافي).**

بالتعليمات الصادرة عن صاحب العمل أو «الشاويش» خلال تواجدهن في المزرعة. وعليه؛ تحافظ المشاركات على علاقة جيدة مع «الشاويش» ويلجأن إلى عدم التصريح بأية صعوبات أو انتهاكات التي قد يتعرَّضن لها خلال العمل للحيلولة دون فصلهن من العمل من جانب «الشاويش» أو صاحب العمل، أو كلاهما معًا.

3.2.2 ساعات العمل اليومية

تتراوح ساعات العمل التي تقضيها المرأة في الحقل الزراعي في مناطق الأغوار الثلاث عادة ما بين 5-7 ساعات (من الصباح الباكر (من شروق الشمس) حتى الظهيرة) في يوم العمل الواحد، مع إمكانية العمل بنظام المناوبة (الفترتين) في مواسم معينة أو العمل بعد الظهر في بعض الحالات. باستثناء واحدة من السيدات في منطقة الأغوار الشمالية التي أكدت أنها تعمل لساعات متأخرة من الليل لري المزروعات وفقًا لتوزيع المياه (العمل بالري).

> تمتد ساعات العمل من الساعة 6 صباحًا إلى الساعة 12 ظهرًا، وتتضمن ربع ساعة للاستراحة؛ وشرب الماء؛ والذهاب إلى الحمام.
>
> **(عاملة زراعية،35 سنة، عزباء الأغوار الوسطى).**

في حين يختلف إجمالي ساعات العمل بحسب طبيعة العمل الزراعي من جهة؛ وذروة الموسم الزراعي من جهة أخرى. ففي أوقات ذروة الموسم الزراعي، قد لا يقتصر الأمر على فترة صباحية واحدة؛ بل تعمل بعض النساء في فترتين: صباحية؛ ومسائية لتلبية احتياجات الإنتاج وفقًا لتصريح المشاركات من كافة مناطق الأغوار. وبذلك من الممكن أن يزيد العدد الإجمالي لساعات عمل المشاركات في المزارع على الثماني ساعات يوميًا.

3.2.3 الأجور اليومية

إما في ما يختصّ بالأجر اليومي؛ فقد أكّدت كافة المشاركات في الدراسة على تدني الأجر الذي يحصلن عليه لقاء عملهن في المزارع، وذلك عند مقارنته بمتوسط الدخل الشهري للأسرة الأردنية، ولطبيعة العمل الذي يقمن به. وقد أجمعت المشاركات على أن معدّل الأجر يتراوح ما **بين (5-7) دنانير** في اليوم مقابل عمل يستمر نحو 4 إلى 6 ساعات، وقد يرتفع هذا الأجر قليلًا ليصل إلى 7.5 دينار. وتحدثت السيدات أيضًا عن تفاوت في **أسلوب دفع الأجور**؛ فبعض أصحاب العمل يصرّون على دفع المبلغ يوميًا، فيما يؤجّل آخرون الدفع بشكل أسبوعي حسب الاتفاق. ويؤثر هذا التفاوت في قدرة النساء على إدارة شؤونهن المالية؛ إذ تُفضّل الكثيرات منهن القبض اليومي لضمان توفر النقد لاحتياجات الأسرة.

> لم يدفع لي صاحب المزرعة، وكنت اتبع مع الشاويش، ولكنها اكدت لي انها لا تملك المال، وحتى هذه اللحظة، فأنا لم استلم حقي حتى بعد أن اشتكيت للمتصرف الذي أكد لي أنه سيحضر صاحب العمل ولكن لم أفلح في الحصول على حقي»
>
> **(عاملة زارعية،43 سنة، أرملة، الأغوار الوسطى)**

من ناحية أخرى؛ أشارت بعض المشاركات في الأغوار الجنوبية إلى أن صاحب المزرعة- في بعض

الحالات - قد يُوكِّل« لـلشاويش« توزيع الأجر على النساء العاملات. وهنا أكّدت المشاركات على تأخُّر «الشاويش» في الدفع أو رفض الدفع بشكل عام، ما يُعزّز الاستغلال المالي الذي تتعرّض له العاملات في قطاع الزراعة في مناطق الأغوار. ويُشكِّل التدني العام في مستوى الأجر اليومي الذي تحصل عليه العاملة في الزراعة في كافة مناطق الأغوار وعدم الثبات في آلية الدفع، أحد المؤشرات الدالة على غياب معايير بيئة العمل الملائم والداعم لدى العاملات في الزراعة.

وتوصلت النتائج إلى أن الأجر متساوٍ بين الرجل والمرأة (العمل الزراعي نفسه؛ والجنسية الأردنية). إذ تقول إحدى المشاركات: « الأجرة في العمل موحدة ما بين الرجال والنساء في حال أن طبيعة العمل واحدة" (عاملة زراعية؛ 25 سنة؛ عزباء؛ الأغوار الوسطى). وفي بعض الحالات؛ هناك أعمال معينة تتطلب جهدًا عضليًا كبيرًا، مِثل: قِطاف البرتقال؛ والتمور، التي عادة ما تُوكل إلى الرجال الذين بدورهم يتقاضون أجرًا مختلفًا عن النساء لأسباب ذات علاقة بصعوبة العمل. وعليه:؛ فإن **مساواة** الأجر مشروطة بكون العمل مقبولًا وممكنًا للنساء؛ أما الأعمال التي تُعتبر «ذكورية» فتظل حِكرًا على الرجال وبأجر أعلى، ما يعني ضمنيًا اقتصار المرأة على مهمَّات أقلّ أجرًا رغم مساواتها مع الرجل داخل فئة العمل التي تقوم بها فعليًا.

في حين تعمل غالبيّة النساء بنظام الإنتاجية أو «المقْطُوعيّة" في بعض المزارع؛ إذ يُدفع الأجر حسب كمية المحصول الذي تَجْمَعُه العاملة وليس وفقًا لساعات العمل فقط. فمثلًا، أشارت إحدى المشاركات إلى أن بعض أصحاب الأراضي يُحاسِبون المرأة وفقًا لوزن المحصول الذي تَجْمَعُه؛ "مثلاً كل 12 كيلو يتم دفع 5 دنانير عليها". (عاملة زراعية؛ 33 سنة؛ متزوجة؛ الأغوار الشمالية). ويُحفِّز هذا النظام المرأة على بذل جهد أكبر وربما العمل لساعات أطول لتحقيق كمية إنتاج أكبر. وقد تواجه العاملة تحدّيًا في بيئة العمل يَحُول دون قدرتها على تحقيق الكمية المطلوبة، ما يمنع حصولها على أجر متناسب مع عدد ساعات العمل الفعلية في اليوم الواحد. وبشكل عام؛ يبقى متوسط الدخل اليومي للمرأة الزراعية منخفضًا ولا يوفّر لها ادخارًا يُذكر، وغالبًا ما يُستهلك يوميًا لتغطية نفقات الأسرة المعيشية اليومية.

وبيَّنت النتائج أن ظروف عمل المرأة في الزراعة هو عمل غير رسمي وغير مُنظَّم، يَحتكِم بمنظومة مُؤطَرة بـ»الشاويش» وصاحب المزرعة، ما يُقلِّل من فرص استمرارية هذا العمل، ويزيد من التحدّيات الاقتصادية. كما تكشِف أنماط العمل عن ساعات طويلة قد تمتد على فترتين يوميًا بحسب الموسم، مقابل أجور متدنية لا تتناسب مع الجهد المبذول ولا مع تكاليف المعيشة، إضافة إلى تفاوت آليات الدفع وما يرافقها من استغلال مالي محتمل. ورغم وجود المساواة في الأجر بين الرجال والنساء عند أداء العمل نفسه، إلا أن هيكلة العمل الزراعي ذاتها تَحصِر النساء في مهمَّات أقلّ أجرًا؛ وتستثنيهن من الأعمال ذات الدخل الأعلى. وتؤكّد هذه الدلالات ضرورة القيام بتدخُّلات مؤسّسية وتشريعية تُعزِّز شروط العمل اللائق؛ وتحمي العاملات من الاستغلال وتضمن لهنَّ حدًا أدنى من الأجور والحماية الاجتماعية.

3.3 الأبعاد الاجتماعية لعمل المرأة في القطاع الزراعي

يتناول هذا البند النتائج الخاصّة بالأبعاد الاجتماعية للعاملات في الزراعة، وبخاصّة النوع الاجتماعي؛ وكيفية تعزيز طبيعة عمل المرأة في الزراعة؛ وما يَحُفّه من خصائص الأدوار النمطية للمرأة والمرتبطة بالعنف المبني على النوع الاجتماعي.

3.3.1 الضغط المجتمعي

تواجه المرأة العاملة في الزراعة نظرة تقليدية، إلى حدٍّ ما، فعلى الرّغم من قبول المجتمع المحلي لفكرة عمل المرأة في المزارع باعتبار ذلك ضرورة معيشية، إلاّ أنه قد لا يتمّ التعامل مع هذا العمل بوصفه مساهمة مساوية لمساهمة الرجل. وتشير بعض المشاركات في الدراسة إلى أن المجتمع ينظر أحيانًا إلى عمل المرأة في المزرعة باعتباره امتدادًا لدورها الأسري التقليدي؛ وليس بوصفه عملًا منتجًا مستقلًا. كما أن غياب التنظيم الرسمي لعملهن في هذا القطاع يحرمهن من التمثيل في النقابات أو الجمعيات العمالية، ما يُقلِّل من فرص سماع أصواتهن في صنع القرار المتعلق بالقطاع الزراعي محليًا.

ولقد أشارت المشاركات في مجموعات النقاش إلى تدني النظرة المجتمعية للنساء العاملات في الزارعة؛ إذ ينتقد المجتمع خروج النساء باكرًا للعمل؛ وتنقُّلها بوسائل نقلٍ غير مناسبة. وعليه؛ وعلى الرّغم من تقبُّل النساء العاملات في الزراعة لظروف العمل الزراعي؛ إلا أن قبولهن للعمل في هذا القطاع انطلق من حاجات أسرهن إلى مصادر للدخل، وليس لرغبتهن في العمل بالزراعة. إذ مازالت النساء العاملات في الزراعة يواجهن تصوُّرات المجتمع نحو المرأة ودورها الرعائي لأفراد الأسرة والمبنية جميعها على المواقف الاجتماعية نحو أدوار المرأة.

أما في ما يتعلّق بوجوه إنفاق الدخل المترتب على عمل المشاركات في الزراعة؛ فقد أكّدت كافة المشاركات في مجموعات النقاش المركّزة (60 مشاركة) على إنفاق كل ما يحصلن عليه من دخل لتغطية نفقات أسرهن وتوفير الحاجات الأساسية، مِثل: (شراء الخبز أو الخضار أوسداد فواتير المياة والكهرباء أو البقالة، أو الديون المتراكمة، أو دفع نفقات تعليم أبنائهن). وعليه؛ فإن قبول النساء ولجؤهن للعمل في القطاع الزراعي بهذه الأجور المتدنية من شأنه - بشكل أو بآخر- مساندة أسرهن وتمكينهن اقتصاديًا.

بينما ذكرت غالبية المشاركات (59 مشاركة) أنهن لا يقُمن بإنفاق أي من هذه المبالغ على أنفسهن، فمنهن من قالت إنها تقوم بصرفه قبل دخولها المنزل. بينما ذكرت مشاركة واحدة من (60 مشاركة) أنها تقوم بالاستفادة من هذه المبالغ لشراء بطاقة هاتف أو حتى لشراء أي شيء تُفضّلُه بشكل عام. وهذا يؤكّد- في المُجمل- استمرار الدور الرئيسي للمرأة في تمكين أسرتها، وفي المساهمة في تحسين مستوى أسرتها الاقتصادي.

> «نقوم بتغطية نفقات أبنائنا في المدرسة من تأمين المصروف اليومي أو شراء بعض حاجيات الاحتياجات لمن هم في المدرسة أو حتى في سداد بعض الديون المتراكمة علينا أو على أبنائنا».
>
> **(عاملة زراعية؛ 47 سنة؛ متزوجة؛ غور الصافي).**

3.2.3 الأعباء والمسؤوليات الأسرية

وحول أدوار المشاركات في العمل في المنزل على الرّغم من خروجهن في ساعات مبكرة للعمل حتى منتصف النهار في المزارع؛ فقد أشارت كافة المشاركات إلى أن عملهن في الزراعة وما يترتب عليه من آثار صحية وجسدية التي تتطلب الكثير من الراحة عند العودة إلى المنزل، هو عمل لم يُخفِّف من الأدوار المرتبطة بهن بوصفهن نساء والمبنية على النوع الاجتماعي. إذ تقوم النساء بالتحضير لكافة مسؤوليتهن قبل الذهاب للعمل وعند عودتهن إلى المنزل. في حين ذكرت بعض المشاركات حصولهن على بعض الدعم والمساعدة في الأعمال المنزلية من الابنه أو الزوج في حال وجودهما في البيت. هذا ولم تَظهَر هناك أية اختلافات في أدوار المشاركات، وفقًا للموقع الجغرافي أو العمر، حسب نتائج الدراسة.

> "نساهم في رزق العائلة من عملنا بالزراعة، لكننا نبقى بلا أي ضمان أو تأمين لمستقبلنا".
>
> **(عاملة زراعية؛ 40 سنة؛ متزوجة؛ الأغوار الشمالية)**

أما عن دور الزوج في مساعدة المشاركات في أعمال المنزل؛ فقد أشارت المشاركات من كافة مناطق الأغوار إلى أنه عادة ما يعمل لفترة طويلة خارج المنزل، أو يعمل معها في الزارعة. وقد قالت إحدى المشاركات إن زوجها عادة ما يذهب للنوم عند عودته من العمل، وعندما تقوم بالانتهاء من تحضير الطعام تقوم بدعوته لتناوله. إن استمرار الأدوار الجندرية المرتبطة بالمرأة والمنبثقة عن دورها بوصفها زوجة وأمًّا لم تتغير باختلاف الدور المهني أو الوظائف أو الأنشطة الاقتصادية التي تمارسها خارج المنزل.

وعلى المستوى الاقتصادي؛ تبرز إسهامات النساء العاملات في الأغوار- بشكل ملموس- في دخل أسرهنّ وفي توفير اليدّ العاملة للقطاع، لكنهنّ لا يتمتعن بفرص عادلة للإدماج المالي. فكثير منهن يتقاضين أجورًا يومية زهيدة تُدفع نقدًا دون تحويلات بنكية أو اشتراك في نُظم الادخار والقروض، ما يعني بقاءهن خارج النظام المالي الرسمي. وغياب العقود الرسمية والعمل الموسمي يجعلان دخلهن مُتقلبًا وغير مستقر، ما يُصعّب عليهن التخطيط المالي طويل الأجل أو الحصول على قروض تنموية، الأمر الذي يُبرز حالة من غياب الأمان الاقتصادي التي تعيشها هذه الفئة من النساء.

3.3.3 تأثير العمالة الوافدة في عمل النساء بالزراعة

وفقًا لما ذكرته غالبية المشاركات من أن توافد أعداد كبيرة من العمالة الأجنبية استعدادًا للعمل بأجور منخفضة ولساعات عمل أطول، قد أدى إلى زيادة المنافسة؛ وخفض فرص العمل المُتاحة للنساء الأردنيات أو الإبقاء على أجورهن المتدنية. وأوضحن أن أصحاب المزارع كثيرًا ما يفضّلون تشغيل العمال الوافدين، وبخاصّة الذكور منهم، لأسباب عدّة، منها استعدادهم للعمل لساعات أطول؛ وإمكانية توفرهم في أي وقت (كون بعضهم يُقيم في المزرعة أو قربها)؛ وعدم مطالبتهم بحقوق أو إجازات بشكل يذكر. وقد أشارت المشاركات إلى حالات استقدام عمالة وافدة في

> «صاحب العمل بفضّل العامل الوافد لأنه دائمًا جاهز، أما نحن فلدينا أطفال وبيوت والتزامات أخرى».
>
> **(عاملة زراعية؛ 28 سنة؛ مُطلقة؛ غور الصافي).**

مواسم الحصاد؛ والاستغناء عن خدمات النساء المحليات لتجنُّب دفع أجور أعلى أو التقيّد بأي التزامات تجاههن. وقد أوجد هذا الواقع شعورًا لدى بعض النساء بأنهن "مستبعدات لصالح الوافد" كما عبّرت عن ذلك إحداهن.

ومن جهة أخرى؛ ذكر بعض أصحاب العمل (نقلًا عن المشاركات في مجموعات النقاش) أن إنتاجية العامل الوافد قد تكون أعلى في بعض الأعمال العضلية الثقيلة، ما يشجعهم على الاعتماد على العمالة الوافدة في بعض الأعمال الزراعية حصريًا. لكن هذه الإنتاجية الأعلى مرتبطة أيضًا بساعات عمل أطول وظروف معيشة صعبة يقبل بها الوافد اضطرارًا، وهي ظروف غير مقبولة؛ ولا يمكن مطالبة النساء الأردنيات بها – ولا ينبغي القبول بها لأي عامل أيضًا من منظور حقوقي. من جانب آخر؛ يُفضّل أصحاب العمل النساء على العمالة الوافدة وعلى الرجال نظرًا لمهارتهن ودقتهن (مثل جني الفواكه والخضراوات القابلة للتلف أو الفرز والتدريج في محطات التعبئة)، بينما يتولّى الرجال، والعمال الوافدون مهمّات أخرى، مِثل: الحِراسة؛ والنقل؛ والحِراثة التي تتطلب جهدًا بدنيًا أكبر أو وجودًا مستمرًا. وعليه؛ فإن توفير بيئة عمل لائقة وجاذبة للمرأة المحلية سيجعلها شريكًا مكافئًا للعمالة الوافدة دون أن تكون في حالة تنافس معهم. بل إن العديد من المشاركات شَدَّدْن على أنهن لا يُعارضن وجود العمالة الوافدة، من حيث المبدأ، فبعض الأعمال الزراعية الشاقة لا يرغب فيها الأردنيون عمومًا، رجالًا ونساء، لكن النساء يطمحن إلى تكافؤ الفرص وتحسين الشروط، بحيث تختار صاحبات العمل تشغيل النساء الأردنيات متى توافرن، وألا يكون اللجوء إلى الوافد سبيلًا لخفض الكلفة على حساب استغلال الجميع.

وتوصلت النتائج إلى وجود بعض الآثار السلبية لتشغيل العمالة الوافدة في هذا القطاع؛ إذ عَبَّرت بعض المشاركات في مجموعات النقاش عن قلقهن من أن بناتهن لن يجدن فرص عملٍ في القطاع الزراعي مستقبلًا إذا استمر الواقع على ما هو عليه الآن، سواء بسبب ضعف الأجور أو تزايد الاعتماد على العمالة الوافدة من جانب المُشَغِّلين في القطاع الزراعي. كما أشارت بعض المشاركات إلى أن وجود عمال ذكور من الوافدين بأعداد كبيرة في المزارع المفتوحة وفي البيوت البلاستيكية، قد يفرِض تحدّيات اجتماعية على عمل النساء في الزراعة، من ناحية الحاجة إلى توفير بيئة عمل آمنة خالية من أية مخاطر أو انتهاكات. لهذا شَدَّدت النساء على أن تحسين ظروف العمل ليس مطلوبًا لذاته فحسب، بل أيضًا لجعل العمل الزراعي جاذبًا للنساء الأردنيات ولضمان عملهن في بيئة آمنة وشاملة لكل معايير العمل اللائق لكل من الرجل والمرأة في آن واحد.

3.4 التحدّيات التي تواجه النساء العاملات في الزراعة في مناطق الأغوار في الأردن

كشفت نتائج مجموعات النقاش عن جُملة من التحدّيات المترابطة التي تواجه العاملات في القطاع الزراعي وتُعيق تحسين واقعها العملي. فقد بيَّنت أن هناك تشابهًا في واقع وظروف المرأة العاملة في الزراعة في مناطق الأغوار، بما في ذلك التحدّيات التي تواجهها؛ إذ تشترك العاملات الزراعيات في مواجهة ظروف العمل الصعبة؛ وتدني الأجور؛ وغياب معايير السلامة والحماية الاجتماعية؛ والتحديات المرتبطة بالنظرة الاجتماعية. في حين بقيت ظروف العمل من ناحية عدد ساعات العمل؛ وطبيعة العمل؛ والتحدّيات المرتبطة به وما يترتب عليها من آثار متشابهة إلى حدٍّ ما. ويُلخص **الجدول رقم 3** جملة التحدّيات المرتبطة بواقع العاملات في الزراعة في الأردن.

الجدول 3: التحدّيات التي تواجه العاملات الزراعيات

المحاور	التحديات	الأدلة كما وردت على لسان المشاركات في الدراسة
التحديات المرتبطة بطبيعة العمل	**تدني الأجور:** تعاني العاملات الزراعيات من تدنٍ شديد في مستوى الأجور اليومية مقارنة بساعات العمل الطويلة وجهدهن المبذول. وقد أوضحت إحدى المشاركات أن أجر العاملة الزراعية قد لا يتجاوز بضعة دنانير.	«أجورنا قليلة جدًا ولا تتناسب مع طبيعة الجهد والوقت الذي نقضيه في العمل». (عاملة زراعية؛ 44 سنة؛ أرملة؛ الأغوار الشمالية). «في حال غادرنا العمل في المزرعة قبل انتهاء المدة المتفق عليها مع «الشاويش»، حتى وإن كان لأسباب مرضية؛ لا يدفع لنا أجرة الساعات التي عملنا بها في اليوم ذاته، ويتوقف ذلك على طبيعة صاحب العمل ورغبته" (عاملة زراعية؛ 47 سنة؛ متزوجة؛ الأغوار الشمالية).
	التنقُّل من المزرعة وإليها؛ استخدام النساء للحافلات غير المرخصة وغير الآمنة للتنقُّل من المزرعة وإليها وفقًا لما أكّدت عليه مجموعات النقاش المركّزة. غالبًا ما يضطررن لركوب شاحنات نقل صغيرة أو سيارات مكشوفة غير مخصّصة لنقل الركاب للوصول إلى المزارع البعيدة عن التجمعات السكانية. **((المركبة مخصّصة لـ 7 ركاب، ولكن عادة ما تحتوي على -20 25 راكبًا)** إن ضعف منظومة النقل العمومي في المناطق الزراعية، يُجبر النساء على الاعتماد على وسائل نقل غير آمنة، ما أدى بالفعل إلى حوادث إصابة مأساوية لبعضهن في أثناء الذهاب إلى العمل. هذا الخطر اليومي لا يُهدّد سلامتهن الجسدية فحسب؛ بل ينعكس سلبًا أيضًا على استمرارهن في العمل؛ فكثيرات قد يتوقفن عن العمل الزراعي تمامًا إذا لم تتوفر وسيلة نقل آمنة ومريحة.	"لا توجد مواصلات ملائمة لنقلنا، فنركب بالصناديق الخلفية للشاحنات مُعرّضين لخطر الحوادث" (عاملة زراعية؛ 25 سنة غور الصافي) «لقد سقط أحد العمال من المركبة في إحدى المرات إلا أنه لم يتلقَ أي علاج أو دعم من قِبل صاحب العمل أو المركبة، كما تعرّضت إحدى الفتيات التي بلغت من العمر 15 عامًا لحادث سير في أثناء تنقُّلها في مركبة خاصّة بنقل العمال الزراعيين، ما أدى إلى وفاتها ولكن لم تحصل أسرتها على أي تعويض». (عاملة زراعية؛ 44 سنة؛ متزوجة؛ غور الصافي)
	ظروف السلامة العامّة: تعمل النساء لساعات طويلة في ظروف مناخية صعبة، وبخاصّة في فصل الصيف حيث الحرارة المرتفعة في الأغوار. وتفتقر بيئة العمل - في الكثير من الأحيان- إلى أبسط مقوّمات السلامة والراحة؛ فليست هناك استراحات كافية خلال اليوم، ولا مرافق صحية ملائمة في مواقع العمل. وتُشير المشاركات إلى معاناتهن المستمرة من ضربات الشمس والإجهاد الجسدي نتيجة العمل تحت أشعة الشمس لفترات ممتدة. كما تتعرّض بعضهن لمخاطر متعلقة بطبيعة العمل الزراعي، مِثل: التعامل مع المبيدات الحشرية؛ والأسمدة دون معدات وقاية كافية، فضلًا عن أخطار طبيعية كلسعات الأفاعي أو الحشرات في الحقول. وغياب إجراءات السلامة المهنية والتوعية بها يجعل بيئة العمل الزراعي غير آمنة: صحيًا؛ وجسديًا لهؤلاء النساء.	«تعرّضت للحساسية في وجهي وفي يدي إلى جانب حساسية في الجلد التي اضطررت على أثرها الجلوس في البيت وعدم الخروج للعمل لفترة طويلة، كما كانت كلفة العلاج أعلى من الأجر اليومي الذي اتقاضاه في العمل في الزراعة». (عاملة زراعية؛ 34 سنة؛ أرملة؛ الأغوار الشمالية). وقالت إحدى المشاركات: « لقد تعرّضت للدغة أفعى في أثناء قيامي بتفريد التمر، كما تعرّضت زميلتي لألآم حادة في الظهر وفي الأعصاب والمفاصل نتيجة للعمل الجسدي والضغط المتكرر الذي نتعرّض له في أثناء العمل في المزارع ومن قبل» الشاويش» أو العامل المشرف علينا الذي يقف خلفنا ويتابع كل ما نقوم به بصورة دقيقة ويقوم بتوجيه كلمات نابية وجارحة لنا في حال ارتحنا قليلًا أو لم يكن الإنتاج بالشكل الذي يرغب فيه». (عاملة زراعية؛ 55 سنة؛ غور الصافي)

المحاور	التحديات	الأدلة كما وردت على لسان المشاركات في الدراسة
التحديات المرتبطة بطبيعة العمل	**آلية تشغيل العاملات وموسمية العمل في الزراعة:** يعتمد الكثير من أصحاب المزارع في الأغوار على مقاولين (وسطاء عمالة) لجلب العمال والعاملات يوميًا حسب الحاجة. ووفقًا للمشاركات؛ فإن هذا النظام يُكرّس استغلالهن، إذ يقوم «الشاويش» بتجميع النساء فجرًا من أماكن تجمُّع معينة، ويُنقلهن للعمل دون عقود واضحة وبأجور قد يقتطع منها عمولته. ويترتب على الاتفاق الشفهي عَبْر «الشاويش» غياب أي التزام مباشر من صاحب العمل تجاه العاملة، فلا ضمان لعدد أيام العمل ولا لمستوى الأجر إن تقلّصت الحاجة إلى الأيدي العاملة. إضافة إلى أن الكثير من الأعمال الزراعية في الأغوار ذات طبيعة موسمية (كالقطاف مثلاً). وعليه؛ فإن فترات انقطاع العمل في أوقات غير مواسم الحصاد تؤثّر بشدة في دخل النساء. فتجد العاملة نفسها تعمل بكدّ خلال موسم معين ثم تعاني من البطالة المُقنّعة في بقية العام.	«الشغل موسمي ونقعد شهور بالبيت بلا شغل... دخلنا يوقف تمامًا خارج الموسم.” (عاملة زراعية؛ 33 سنة؛ الأغور الوسطى)
	التغيُّر المناخي وأثره في عمل المرأة: أبدت المشاركات في المناطق الثلاث ملاحظتهن لآثار التغيُّر المناخي في مناطق الأغوار، مِثل: الارتفاع الشديد لدرجة الحرارة؛ انتشار الحشرات السامّة؛ وانحباس الأمطار التي لم يعهدن ملاحظتها في سنوات سابقة. كما ساهم التغيُّر المناخي في تعرُّضهن للمزيد من المخاطر المرتبطة بالإصابة بضربات الشمس؛ وظهور حالات التسمم والحساسية والإعياء العام. وعلى الرّغم من وجود مِثل هذه التغيرُّات، إلاّ أن طبيعة أعمالهن لم تتغير، وأن الظروف التي يعملن بها لم تتغيّر أيضًا. فمن جانبهن ذكرن أن صاحب العمل لا يُراعي معهن هذه الظروف بل يعملن في هذه الظروف بصرف النظر عن أيّ على المناخ. وعادةً ما تعمل النساء في مناطق بعيدة تخلو من تغطية شبكات الإنترنت؛ ما يزيد من فرص تعرضهن للمخاطر ويُعظّمها دون الوصول إلى أي وسائل أو قنوات تساعدهن في الحصول على المساعدة. وقالت المشاركات بأن المزارع التي عملنا بها لا توجد فيها تغطية إنترنت. وعليه؛ فإنه في حال تعرّضت في أثناء وجودها في المزارع للدغات أفعى أو أي نوع من أنواع المخاطر، مِثل ضربة الشمس، فإنها تصبح عاجزة عن الوصول السريع للمساعدة؛ نتيجة لعدم وجود تغطية لشبكات الإنترنت.	«الحرارة العالية لم نشهد مِثلها من قبل خمس سنوات أو أكثر، وهناك حشرات بأشكال وأحجام مختلفة. وقد أصيبت معظم العاملات في الزراعة بالإعياء والتعب وانتشار الأمراض الجلدية.” (عاملة زارعية؛ متزوجة؛55 سنة؛ غور الصافي)

المحاور	التحديات	الأدلة كما وردت على لسان المشاركات في الدراسة
التحدّيات المرتبطة بالحماية الاجتماعيّة والصحيّة	نظرًا لطبيعة موسميّة العمل ؛ فإن العاملات في الزراعة في الأغوار يفتقرن إلى كافة أشكال الضمان الاجتماعي أو التأمين الصحي عن طريق العمل. إذ يعملن دون عقود رسمية أو اشتراك في الضمان، ما يعني أنه لا يوجد تعويض عند الإصابة أو المرض، ولا راتب تقاعدي أو بدل إصابات عمل أو أي شكل من أشكال الحماية خلال ساعات العمل أو خلال رحلة التنقُّل لمواقع العمل. إلى جانب عدم حصولهن على الإجازات مدفوعة الأجر (السنوية؛ أو المرضية؛ أو إجازة الأمومة) المنصوص عليها قانونًا، ما يعني فقدانهن لأي شبكة أمان أو حقوق في حال التوقف الاضطراري عن العمل. ونتيجة لحاجة النساء إلى العمل، فإنهن يلجأن إلى العمل حتى في حال حالات الحمل. أما في حالات الإنجاب؛ فقد أفادت المشاركات أنهن عادة ما يَعُدن إلى العمل بعد مرور 40 يومًا من حالات الولادة، وبعض الحالات قبل ذلك بقليل، وعادة ما يصطحبن أبناءهن معهن إلى المزارع. ويقمن بإرضاء أطفالهن في المزرعة. وقد ذكرت إحدى المشاركات أن "الشاويش" عادة ما يقوم باقتطاع أجرة الساعة التي تقوم بها بإرضاع ابنها أو طفلها من الوقت المُخصّص لعملها. وعليه؛ فإن خروج النساء للعمل في حالات الحمل قد يُشكّل خطرًا إضافيًا على صحتهن بوصفهن نساء عاملات وعلى صحة أطفالهن وأيضًا يحرمهن من حقهن في رعاية أطفالهن أو حتى في التمتع بالرعاية الصحية اللازمة في مرحلة ما بعد الولادة. كما تتحمّل العاملات الأعباء المترتبة على توفير أدوات السلامة العامة وأدوات العمل، ما يُشكّل عبئًا اقتصاديًا إضافيًا من وجهة نظرهن.	«العاملات لا يتمّ شمولهن في الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي، الأمر الذي يتركهن دون أي أمان وظيفي أو صحي" (عاملة زراعية؛ 45 سنة؛ أرملة؛ الأغوار الشمالية). «تعرّضتُ للسعة عقرب في أثناء عملي في المزرعة، ونظرًا لِبُعد المزرعة عن مكان سكني، وعدم امتلاكي للمال للعودة وحدي إلى المنزل، فقد تناولتُ مسكنًا للألم واستكملتُ العمل في المزرعة وعدتُ إلى البيت مع المركبة التي تنقل بقية العمال الزراعيين». (عاملة زراعية؛ 36 سنة؛ متزوجة؛ غور الصافي). «إذا حدث هناك أي تلف في الأدوات التي يقوم المزارع بتسليمها لنا، أو مثلًا تعرّضتُ لفقدان هذه الأدوات، على سبيل مثال، فإن علينا توفير هذه الأداة على نفقتنا الخاصة» (عاملة زراعية؛ 44 سنة؛ عزباء؛ الأغوار الشمالية).
التحدّيات المرتبطة بالتدريب والتأهيل	**ضعف التدريب والتأهيل المهني الرسمي والإرشاد الزراعي المُتخصص:** ويُعدُّ هذا الأمر سِمة واضحة لظروف العمل؛ إذ تدخل معظم النساء إلى هذا المجال بلا أي تدريب مُسبق على التقنيات الزراعية الحديثة أو أساليب الوقاية والسلامة والحماية العامة. وقد أوضحن أنهن تعلّمن مهارات العمل الزراعي من خلال المُمارسة الفعلية ومعايشة أخريات ذوات خبرة من زميلاتهن في العمل، وليس عَبْر برامج تدريبية مُنظّمة. هذا الواقع يؤشّر إلى ضعف الاستثمار في تطوير قدرات النساء العاملات رغم اعتماد القطاع الزراعي عليهن بشكل كبير. وعليه؛، فإن غياب الدعم الفني الموجَّه للعاملات في قطاع الزراعة على الرّغم من عملهن في هذا القطاع لمدة زمنية تتجاوز الـ 25 سنة، إلا أن الغالبية العظمى من المشاركات قد أكدت على معاناتهن من الكثير من المشكلات؛ وتعرُّضِهن للكثير من المخاطر الناتجة عن تدني مستوى المعرفة الفنية والمهاراتية اللازمة للعمل في المزارع؛ وغياب الإرشاد والتدريب المهني. الغياب الواضح لدور مديريات الإرشاد الزراعي ومُفتشي وزارة العمل في المزارع. إذ أشارت كافة المشاركات إلى الغياب الواضح للمؤسّسات التي تُعنى بحقوقهن أو تسعى إلى رفع وعيهن، باستثناء بعض المشاركات البسيطة لهن في بعض الأنشطة التوعوية، كما هي الحال في إحدى الورشات التوعوية التي شاركن بها، مِثل: مركز الشيخ حسين للتنمية البشرية في منطقة الأغوار الشمالية؛ وفي جمعية تطوير وإعمار وادي الأردن في منطقة الأغوار الوسطى.	

المحاور	التحديات	الأدلة كما وردت على لسان المشاركات في الدراسة
التحدّيات المرتبطة بالوعي القانوني	أفادت غالبية المشاركات أن التغيُّر الذي طرأ على التشريعات الناظِمة للعمل في الزراعية لم يكن ملموسًا كثيرًا على أرض الواقع ، فعلى سبيل المثال، استمرارية الأجور المتدنية ما زالت ماثلة على الرّغم من النصّ على مراعاة الحدّ الأدنى للأجور. بل إن مفهوم الحدّ الأدنى للأجر قد لا يكون واضحًا أو معترفًا به ضمن العلاقة الشفوية بين المزارع والعاملة. كما أن الأعمال الزراعية النسائية بقيت محصورة في فئات منخفضة الأجر نسبيًا (مثل جني المحاصيل والتعبئة) مقارنة بأعمال قد يقوم بها العمال الذكور، مِثل النقل أو الحراثة. أي أن التقسيم الجندري للعمل في الزراعة يجعل مساواة الأجر نظريًا متحقّقة (لأن الجميع يتقاضى أجرًا منخفضًا!) لكنه يرسّخ- في الواقع- فجوة أوسع في الدخل الإجمالي لصالح الرجال الذين تُتاح لهم فرص عمل أطول زمنًا وأكثر استقرارًا. إلى جانب ندرة الزيارات التفتيشية من مُفتشي وزارة العمل إلى المزارع البعيدة أو الصغيرة. وحتى عند حدوث زيارات، غالبًا ما يجري إبلاغ صاحب المزرعة مسبقًا، ما يُفقد التفتيش عفويته وفاعليته.	« القانون على الورق موجود، لكن على أرض الواقع نحن لا نراه على الاطلاق». (عاملة زراعية؛ 30 سنة،؛ متزوجة،؛ الأغوار الوسطى). «حتى لو عرفنا أننا على حق في مطالبنا من صاحب العمل الذي عادة ما ينتهك حقوقنا المالية ويستغل حاجتا المُلِحة إلى العمل، فنحن نخاف من المطالبة بحقوقنا لعدم وجود جهة تنصفنا ولعدم ثقتنا بفاعلية القوانين التي من الممكن أن تكون لمصلحتنا، وعليه، خوفنا من خسارة عملنا تبقى هي الهاجس الذي يؤرقنا دائما». (عاملة زراعية؛ 52 سنة؛ أرملة؛ غور الصافي). «هناك عاملة كانت ترفض القيام بالعمل بالصورة التي طلبها المشرف منها وأصرّت أن تعترِض على صاحب العمل، وقبل ذلك استشارت العاملات وأكدن أنهنا سيدعمنها في الشكوى، ولكن عندما قررت أن تشتكي لصاحب العمل، لم تقف بجانبها أي من النساء من زميلاتها في العمل ذاته. والذي أدى إلى خسارتها للعمل في هذه المزرعة، بل وساهم في الحدِّ من فرصها في بقية المزرعة لوصفها بـ «المتمردة». (عاملة زراعية؛ 42 سنة؛ متزوجة؛ الأغوار الشمالية).

الفصـل الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

أولًا: الخلاصة

جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على واقع شريحة مهمّة من العاملات في القطاع الزراعي؛ كونها الحالة الأبرز لمشاركة المرأة في هذا القطاع الحيوي الذي غالبًا ما تعمل به عمالة ذكورية وافدة. وتكتسب هذه الدراسة أهميتها ليس فقط من مشاركة المرأة في القطاع الزراعي، وإنما أيضًا لأنها تغطي منطقة غور الأردن: (الشمال؛ والوسط؛ والجنوب) التي تُشكّل سَلة غذاء الأردن، ويُستدَل منها أن طبيعة الأنشطة الزراعية وتنوُّعها في هذه المنطقة تنطوي على فرص عمل متنوّعة للمرأة. من هنا جاءت الحاجة لدراسة هذه الشريحة المهمّة.

وترسم الدراسة صورةً متكاملةً عن واقع النساء العاملات في القطاع الزراعي في غور الأردن؛ إذ تُظهِر مشاركة المرأة العاملة في الأنشطة الاقتصادية كافة في المجال الزراعي من جانب، وتبرز أيضًا التحدّيات والمعوّقات التي تواجه المرأة في هذا القطاع؛ فهي تساهم في العملية الإنتاجية بشكل فاعل ، وتدعم أسرتها اقتصاديًا من جانب، وفي الوقت نفسه تقوم بأدوارها الأسرية من جانب آخر. وتأتي نتائج هذه الدراسة متوافقةً إلى درجة كبيرة مع الدراسات السابقة ذات العلاقة؛ إذ يمكن ملاحظة الاتساق القائم بين نتائج هذه الدراسة ونتائج الدراسة السابقة.

وأشارت الدراسة إلى أن هناك مجموعة من المشكلات والمعوّقات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الزراعي بمنطقة الأغوار التي تعود أسبابها لمزيج من العوامل الاجتماعية والمرتبطة بأدوارها الاجتماعية أو تلك المتعلقة بظروف العمل نفسه. فمن المعروف، أن عمل المرأة في الزراعة يندرج ضمن القطاع غير المُنظَّم الذي لا يخضع لرقابة مؤسّسية منتظمة من الجهات المعنية المتمثّلة في تدني الأجور؛، وموسمية الأعمال أحيانً؛، وضعف خدمات النقل أو عدم توفرها؛ إضافةً لظروف العمل الصعبة والخطرة أحيانًا؛ وتعرُّض بعضهن أحيانًا لحالات من العنف؛ والتحرُّش؛ وضعف مستلزمات السلامة العامة في العمل؛ أضف إلى ذلك، تعرُّض بعضهن لظروف لا تخلو من الاستغلال والتسلط من جانب المُشرفين العاملين بالمزارع.

وبالرّغم من هذه التحدّيات والصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة، إلا أن الدراسة بيّنت أن هناك تجارب إيجابية تقتضي الإشارة إليها، وإن كانت محدودة، وبخاصّة الدعم المُقدَّم لتمكين المرأة، ولاسيما عَبْر مشروعات صغيرة أو اتساع المشاركة في تعاونيات زراعية؛ وتحسُّن في ظروف العمل والمواصلات في حالات أخرى.

لقد أبرزت الدراسة معاناة العاملات الزراعيات لفترة طويلة من التهميش والتمييز أحيانًا وغياب الأشكال المختلفة من الحماية الاجتماعية، إلا أنه من الواضح أن هناك تغيّرات إيجابية عديدة بدأت تأخذ مكانها ضمن أشكال تمكين المرأة المختلفة. ومن الجدير الإشارة إليه هنا هو التغيُّر في الجانب التشريعي المرتبط بعمل النساء في الزراعة بهذه المناطق، وبخاصّة شمول العاملات الزراعيات بالضمان الاجتماعي؛ واستفادة العاملات من بعض المشروعات المُنبثقة عن رؤية التحديث الاقتصادي والبرامج الحكومية التنفيذية للرؤية. هذه التطورات الإيجابية، وإن لم تكن كافية، إلا أنها تعكس الاهتمام والإدراك المتزايدَيْن لأهمية مشاركة المرأة الاقتصادية بهذا القطاع؛ وضرورة النهوض به من خلال العديد من الإجراءات والمبادرات، بهدف تصويب الاختلالات؛ وتحسين ظروف العمل للعاملات الزراعيات.

مع ذلك؛ فإن فاعلية القوانين وترجمة الخطط والسياسات في إحداث تغيّير فعلي ما زال تحدّيًا كبيرًا. فسنُّ الأنظمة والتعليمات كان خطوة مهمّة،

لكنها غير كافية لوحدها في معالجة التحدّيات المتداخلة. إذ يظلُّ التطبيق الفعلي مرهونًا بتعزيز الرقابة؛ ونشر الوعي؛ وإزالة العراقيل التي تمنع العاملات من الاستفادة من حقوقهن. وفي الوقت ذاته؛ لا يمكن إغفال تأثير العمالة الوافدة بوصفها عاملًا خارجيًا/داخليًّا في المعادلة؛ فالتوصيات والإصلاحات يجب أن تراعي وجود هذه العمالة وضبط تفاعلاتها بحيث لا تصبح عقبة إضافية أمام تحسين وضع المرأة الأردنية في مجال العمل الفعلي.

ومن منظور أشمل؛ تؤكّد هذه الدراسة أن قضية العاملات الزراعيات في الأغوار ليست مجرد قضية فئة مُهمّشة، بل هي أيضًا مرآة تعكِس جوانب متعدّدة من التحدّيات التنموية في الريف الأردني بشكل عام، والمرأة في القطاع الزراعي بشكل خاص. فهي تمسُّ قضايا: الفقر؛ والبطالة؛ والنوع الاجتماعي؛ والتعليم؛ والصحة في آن معًا. وعليه؛ فإن معالجتها تتطلب تبني مقاربة شاملة ومتكاملة تأخذ الأبعاد كافة بالاعتبار، تنطلق من تمكين المرأة ومنحها حقوقها، ولكنها لا تنتهي عند ذلك، بل تمتد لتحسين بيئة العمل في الزراعة بمجملها، وجعلها أكثر استدامةً مراعية لحقوق العاملات الزراعيات.

ثانيًا: التوصيات

بالاستناد إلى النتائج الخاصّة بواقع وظروف النساء العاملات في منطقة الأغوار التي أبرزت أهمية المرأة العاملة بالقطاع الزراعي والتطورات الإيجابية في هذا القطاع وأبرزت أيضًا أهمّ المعوّقات والتحدّيات التي تواجههن؛ فقد خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات القابلة للتطبيق من أجل معالجة هذه المشكلات والنهوض بظروف النساء العاملات في هذا القطاع وتمكينهن. ومن الأهمية بمكان أن يتم أخذ هذه التوصيات بمنظور شامل ومتكامل، وإن اختلفت الجهات التي سوف تقوم بتنفيذ هذه الدراسات.

وفي ما يلي أهمّ هذه التوصيات:

- توفير الدعم الحكومي لتعزيز إنفاذ القوانين من خلال تفعيل الرقابة الشاملة على المزارع بشكل عام من خلال التعاونيات الزراعية.
- توفير الحماية الاجتماعية وتعزيزها للعاملات في القطاع الزراعي، انسجامًا مع رؤية التحديث لتمكين المرأة، في المجالات كافة، مِثل: التأمين الصحي؛ والضمان الاجتماعي؛ ورعاية الأطفال.
- تعزيز دور المرشدين الزراعيين في وزارة الزراعة وتفعيله في مجالات: الإشراف؛ والنصح؛ والإرشاد للمزارعين والمزارعات؛ والتركيز على الدور الرقابي.
- التوسُّع في الاستثمار في القطاع الزراعي، مِثل: التصنيع الغذائي؛ والسياحة الزراعية؛ والزراعة العلاجية؛ وخلق فرص عمل جديدة؛ ووضع المعايير الأساسية في المزارع لتراعي احتياجات العاملات الأساسية من مرافق صحية وأدوات سلامة عامة.
- تفعيل الدور الرقابي لمديريات العمل باتجاه إلزام أصحاب المزارع بالحقوق العمالية للعاملات.
- العمل بشكل تشاركي لإيجاد الحلول للصعوبات التي تواجه العاملات الزراعيات، وبخاصّة في مجال المواصلات والتنقل والمرافق الصحية الخاصة بهن.
- استحداث برامج تدريبية متنوّعة لتطوير مهارات العاملات الزراعيات.
- اعتماد الحلول الذكية والمُستدامة لمساعدة العاملات الزراعيات على التكيف المناخي، وبخاصّة ارتفاع درجات الحرارة.
- تفعيل دور الجمعيات النسائية في القطاع الزراعي لتنظيم العمل؛ ونشر المعرفة، وبخاصّة بالحقوق العمالية.

قائمة المراجع

1. دائرة الإحصاءات العامة الأردنية. (2020). التعداد الزراعي الوطني. عمان، الأردن.
2. وزارة العمل الأردنية. (2021). نظام عمال الزراعة رقم (19) لسنة 2021. عمان، الأردن.
3. جمعية معهد تضامن النساء الأردني. (2019–2023). تقارير متعددة حول المرأة والقطاع الزراعي. عمان، الأردن.
4. منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة الفاو (() . FAO 2022) تمكين النساء الريفيات من أجل الأمن الغذائي. روما: منظمة الأغذية والزراعة.
5. هيئة الأمم المتحدة للمرأة. (2021). تقرير الفجوة بين الجنسين في الأردن. عمان، الأردن.
6. منظمة العمل الدولية (2023) . (ILO) حماية العمال الزراعيّين في الاقتصاد غير المُنظَّم. جنيف: منظمة العمل الدولية.
7. وزارة التنمية الاجتماعية. (2023). التقرير الوطني لتمكين المرأة. عمان، الأردن.
8. مركز تمكين لحماية حقوق الإنسان(2023-2021) . أوراق موقف حول العاملات الزراعيات. عمان، الأردن.
9. جمعية سيدات غور الصافي (2022). مشاريع التمكين الاقتصادي في الأغوار الجنوبية. الكرك، الأردن.
10. اتحاد المزارعات الأردنيات. (2022). دراسة ظروف العاملات الزراعيات في الأغوار الشمالية. إربد، الأردن.
11. وزارة الزراعة الأردنية. (2020). الاستراتيجية الوطنية للتنمية الزراعية 2020–2025. عمان، الأردن.
12. رئاسة الوزراء. (2022). رؤية التحديث الاقتصادي: الاستراتيجية التنفيذية لتمكين المرأة الأردنية. عمان، الأردن.
13. البنك الدولي. (2021). تقرير المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن. واشنطن، الولايات المتحدة: البنك الدولي.
14. وزارة التنمية الاجتماعية والاتحاد الأوروبي. (2023). مبادرة نقل العاملات الزراعيات. عمان، الأردن.
15. منظمة الفاو ومؤسسة نهر الأردن. (2024). تدريب النساء الريفيات في التصنيع الغذائي. عمان، الأردن
16. الزراعة: برامج وطنية ودولية لتمكين المرأة الريفية وتعزيز دورها في الاقتصاد | هذا اليوم
17. المرأة في المملكة الأردنية الهاشمية
18. المرأة العاملة في الزراعة: ظروف عملها وتجربتها وتحدياتها في استخدام وسائط النقل من وإلى المزارع في منطقة غور الأردن | حقي
19. The Hashemite Kingdom of Jordan Department of Statistics. 2023.
20. Growth drivers in the agricultural sector: What is required to promote self-sufficiency? Jordan Strategy Forum. 2017.
21. Mazen, Shereen and Jundi, Kenza. 2018, a mini-prospective study, Women in the agricultural sector... Hard work, hard life, Tamkeen Center for Support and Assistance
22. The Jordanian Senate examines the challenges of employment in the agricultural sector, Jordan News Agency, 06-30-2021.
23. The Jordanian Senate examines the challenges of employment in the agricultural sector, Jordan News Agency, 06-30-2021.
21. https://wanainstitute.org/sites/default/files/publications/Agricultural%
22. WOMENS PARTICIPATION IN THE AGRICULTURAL SECTOR RURAL INSTITUTIONS AND COMMUNITY LIFE.pdf
23. openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/11f9288f-dc78-4171-8d02-92235b8d7dc7/content
24. https://www.mosd.gov.jo/EBV4.0/Root_Storage/AR/EB_List_Page/NSPS_2025-2033.pdf?utm_source=chatgpt.com
25. Women in Agriculture - WANA template[1].pdf
26. International Day of Rural Women: Empowering women in the agricultural sector in Jordan - Acted
27. International Day of Rural Women: Empowering women in the agricultural sector in Jordan - Acted

الملاحق

ملحق رقم 1: قائمة المشاركات في مجموعات النقاش المركزة

الاسم	العمر	المستوى التعليمي	الحالة الزواجية	حجم الاسرة	طبيعة العمل 1	طبيعة العمل 2	طبيعة العمل 3	طبيعة العمل 4	طبيعة العمل 5
مشاركة رقم 1	55	ابتدائي	ارملة	2	الزراعة	التلقيط	التعشيب	البحاشة	
مشاركة رقم 2	49	ابتدائي	ارملة	4	الزراعة	التلقيط	التعشيب	البحاشة	
مشاركة رقم 3	50	الصف التاسع	متزوجة	9	الزراعة	التلقيط	التعشيب	البحاشة	
مشاركة رقم 4	53	اعدادي	متزوجة	10	الزراعة	التلقيط	التعشيب	البحاشة	
مشاركة رقم 5	33	توجيهي	متزوجة	2	الزراعة	التلقيط	التعشيب	البحاشة	
مشاركة رقم 6	48	تاسع	متزوجة	9	الزراعة	التلقيط	التعشيب	البحاشة	
مشاركة رقم 7	39	توجيهي	متزوجة	5	الزراعة	التلقيط	التعشيب	البحاشة	
مشاركة رقم 8	29	توجيهي	متزوجة	4	الزراعة	التلقيط	التعشيب	البحاشة	
مشاركة رقم 9	47	توجيهي	متزوجة	7	الزراعة	التلقيط	التعشيب	البحاشة	
مشاركة رقم 10	42	عاشر	متزوجة	6	الزراعة	التلقيط	التعشيب	البحاشة	
مشاركة رقم 11	27	توجيهي	متزوجة	4	الزراعة	التلقيط	التعشيب	البحاشة	
مشاركة رقم 12	41	توجيهي	متزوجة	8	الزراعة	التلقيط	التعشيب	البحاشة	
مشاركة رقم 13	37	دبلوم	متزوجة	6	الزراعة	التلقيط	التعشيب	البحاشة	
مشاركة رقم 14	34	توجيهي	متزوجة	5	الزراعة	التلقيط	التعشيب	البحاشة	
مشاركة رقم 15	35	توجيهي	ارملة	3	الزراعة	التلقيط	التعشيب	البحاشة	
مشاركة رقم 16	42	عاشر	ارملة	4	الزراعة	التلقيط	التعشيب	البحاشة	
مشاركة رقم 17	52	سادس	متزوجة	8	الزراعة	التلقيط	التعشيب	البحاشة	
مشاركة رقم 18	44	توجيهي	متزوجة	6	الزراعة	التلقيط	التعشيب	البحاشة	
مشاركة رقم 19	31	توجيهي	مطلقة	3	الزراعة	التلقيط	التعشيب	البحاشة	
مشاركة رقم 20	38	توجيهي	متزوجة	5	الزراعة	التلقيط	التعشيب	البحاشة	
مشاركة رقم 21	39	توجيهي	متزوجة	7	الزراعة	التلقيط	الري	التعشيب	
مشاركة رقم 22	40	دبلوم	متزوجة	5	الزراعة	التلقيط	الري	التعشيب	
مشاركة رقم 23	39	توجيهي	متزوجة	6	الزراعة	التلقيط	الري	التعشيب	

الاسم	العمر	المستوى التعليمي	الحالة الزواجية	حجم الاسرة	طبيعة العمل 1	طبيعة العمل 2	طبيعة العمل 3	طبيعة العمل 4	طبيعة العمل 5
مشاركة رقم 24	35	توجيهي	متزوجة	6	الزراعة	التلقيط	الري	التعشيب	
مشاركة رقم 25	32	توجيهي	متزوجة	7	الزراعة	التلقيط	الري	التعشيب	
مشاركة رقم 26	38	توجيهي	ارملة	2	الزراعة	التلقيط	الري	التعشيب	
مشاركة رقم 27	39	بكالوريوس	عزباء	5	الزراعة	التلقيط	الري	التعشيب	
مشاركة رقم 28	27	اساسي	متزوجة	2	الزراعة	التلقيط	الري	التعشيب	
مشاركة رقم 29	29	اساسي	متزوجة	5	الزراعة	التلقيط	الري	التعشيب	
مشاركة رقم 30	39	اساسي	عزباء	5	الزراعة	التلقيط	الري	التعشيب	
مشاركة رقم 31	34	توجيهي	متزوجة	5	الزراعة	التلقيط	الري	التعشيب	
مشاركة رقم 32	37	عاشر	متزوجة	7	الزراعة	التلقيط	الري	التعشيب	
مشاركة رقم 33	40	توجيهي	ارملة	6	الزراعة	التلقيط	الري	التعشيب	
مشاركة رقم 34	35	توجيهي	متزوجة	7	الزراعة	التلقيط	الري	التعشيب	
مشاركة رقم 35	30	اول ثانوي	مطلقة	5	الزراعة	التلقيط	الري	التعشيب	
مشاركة رقم 36	38	دبلوم	متزوجة	10	الزراعة	التلقيط	الري	التعشيب	
مشاركة رقم 37	39	سادس	متزوجة	4	الزراعة	التلقيط	الري	التعشيب	
مشاركة رقم 38	37	توجيهي	متزوجة	7	الزراعة	التلقيط	الري	التعشيب	
مشاركة رقم 39	39	دبلوم	متزوجة	7	الزراعة	التلقيط	الري	التعشيب	
مشاركة رقم 40	29	توجيهي	متزوجة	5	الزراعة	التلقيط	الري	التعشيب	
مشاركة رقم 41	55	اساسي	متزوجة	8	الزراعة	التلقيط	تغليف	التعشيب	الري
مشاركة رقم 42	48	سادس	متزوجة	7	الزراعة	التلقيط	تغليف	التعشيب	الري
مشاركة رقم 43	25	توجيهي	عزباء	5	الزراعة	التلقيط	تغليف	التعشيب	الري
مشاركة رقم 44	23	عاشر	مطلقة	2	الزراعة	التلقيط	تغليف	التعشيب	الري
مشاركة رقم 45	38	توجيهي	متزوجة	6	الزراعة	التلقيط	تغليف	التعشيب	الري
مشاركة رقم 46	34	توجيهي	متزوجة	6	الزراعة	التلقيط	تغليف	التعشيب	الري
مشاركة رقم 47	49	اساسي	متزوجة	8	الزراعة	التلقيط	تغليف	التعشيب	الري
مشاركة رقم 48	50	اساسي	ارملة	6	الزراعة	التلقيط	تغليف	التعشيب	الري
مشاركة رقم 49	43	عاشر	ارملة	4	الزراعة	التلقيط	تغليف	التعشيب	الري
مشاركة رقم 50	31	توجيهي	عزباء	5	الزراعة	التلقيط	تغليف	التعشيب	الري

الاسم	العمر	المستوى التعليمي	الحالة الزواجية	حجم الاسرة	طبيعة العمل 1	طبيعة العمل 2	طبيعة العمل 3	طبيعة العمل 4	طبيعة العمل 5
مشاركة رقم 51	38	توجيهي	متزوجة	6	الزراعة	التلقيط	تغليف	التعشيب	الري
مشاركة رقم 52	46	توجيهي	متزوجة	7	الزراعة	التلقيط	تغليف	التعشيب	الري
مشاركة رقم 53	31	توجيهي	متزوجة	4	الزراعة	التلقيط	تغليف	التعشيب	الري
مشاركة رقم 54	50	اساسي	ارملة	8	الزراعة	التلقيط	تغليف	التعشيب	الري
مشاركة رقم 55	23	عاشر	مطلقة	2	الزراعة	التلقيط	تغليف	التعشيب	الري
مشاركة رقم 56	43	اساسي	متزوجة	5	الزراعة	التلقيط	تغليف	التعشيب	الري
مشاركة رقم 57	27	توجيهي	عزباء	5	الزراعة	التلقيط	تغليف	التعشيب	الري
مشاركة رقم 58	44	عاشر	ارملة	5	الزراعة	التلقيط	تغليف	التعشيب	الري
مشاركة رقم 59	32	عاشر	متزوجة	4	الزراعة	التلقيط	تغليف	التعشيب	الري
مشاركة رقم 60	29	توجيهي	عزباء	5	الزراعة	التلقيط	تغليف	التعشيب	الري