



International
Labour
Organization

العمل اللائق والقطاع

الزراعي في الأردن

أدلة من مسوحات ميدانية مع العمال
وأصحاب العمل



منظمة العمل الدولية

المكتب الإقليمي للدول العربية

العمل اللائق والقطاع الزراعي في الأردن

أدلة من مسوحات ميدانية مع العمال وأصحاب العمل

مها قطاع

ميرديث بيرين

علاء العربيات

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها، وأي طلب للحصول على إذن بالاستنساخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، بمكتب العمل الدولي بجنيف، Switzerland، 22 Geneva 1211-CH، أو عبر البريد الإلكتروني: rights@ilo.org والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.

ويجوز للمكتبات والمؤسسات والمستخدمين الآخرين المسجلين لدى المنظمات التي لها حقوق النسخ أن تنتج نسخاً وفقاً للتراخيص الصادرة لهم لهذا الغرض. ويمكن زيارة www.ifrro.org للاطلاع على المنظمات التي لها حقوق النسخ في بلدك.

العنوان: العمل اللائق والقطاع الزراعي في الأردن: أدلة من مسوحات ميدانية مع العمال وأصحاب العمل، الأردن، ٢٠١٨.

ISBN: 978-92-2-132129-3 (Print)
ISBN: 978-92-2-132130-9 (Web PDF)

ومتوفر أيضاً باللغة الإنجليزية:

Decent Work and the Agriculture Sector in Jordan: Evidence from Workers' and Employers' Surveys, ISBN: 978-92-2-132127-9 (print) / 978-92-2-132128-6 (web pdf), Jordan, 2018.

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتماشى مع تلك التي تستعملها الأمم المتحدة، ولا المواد المعروضة فيها، على التعبير عن رأي مكتب العمل الدولي بأي شكل بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

إن مسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً، هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

كما أن الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كذلك إغفال ذكر أي شركات أو منتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

يمكن الحصول على معلومات عن منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية من خلال زيارة موقعنا الإلكتروني على العنوان التالي: www.ilo.org/publns

وللحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية، الاتصال على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية / المكتب الإقليمي للدول العربية

ص.ب. ٤٠٨٨-١١، رياض الصلح ١١٠٧-٢١٥٠

بيروت، لبنان

شبكة الإنترنت: www.ilo.org/arabstates

طبع في الأردن.

المحتويات

5	شكر وتقدير
6	ملخص تنفيذي
7	مقدمة
9	المنهجية
9	استطلاع العمال
10	استطلاع أصحاب العمل
11	1. بيانات ديموغرافية
11	1.1. الجنس والعمر
12	2.1. هيكلية الأسر
12	2. استنتاجات رئيسية
12	2.1. مكونات القوة العاملة
13	2.2. معدلات التوظيف
15	2.3. ظروف المعيشة
16	2.4. تصاريح العمل، الإجراءات والتكاليف
19	2.5. التشغيل والربط الوظيفي
22	2.6. ظروف العمل
28	الاستنتاجات
29	التوصيات
30	الملحق الأول. ملخص مناقشات مجموعة التركيز مع وسطاء العمل غير الرسميين
30	1) الملخص التنفيذي
31	2) معلومات عامة عن خدمات الوساطة العمالية
31	3) الخدمات:
32	4) الأجور
32	5) الاتصالات
32	أ-شبكة العمال
33	ب-شبكة أصحاب العمل
33	ج-شبكة وسطاء العمل
33	6) عمال الأطفال
33	7) حقوق العمال
34	الملحق الثاني: استبانة الدراسة

تم إعداد هذه الدراسة من قبل المكتب الإقليمي لمنظمة العمل العربية / مكتب عمان التابع لمنظمة العمل الدولية في إطار مشروع للبحث والدعوة تم تمويله بمنحة كريمة من قبل الحكومة النرويجية.

شارك في إعداد هذا المنشور الدكتور مها قطاع، المستشارة الإقليمية للامات في الدول العربية لدى منظمة العمل الدولية. وميريديث بيرين، المسؤول التقني، وعلاء العربيات، استشاري تحليل البيانات.

ويعود الفضل في ذلك بشكل خاص إلى أكثر من 1125 عاملاً زراعياً من الجنسية السورية ممن أعطونا جزءاً من وقتهم لإجراء مقابلات هذه الدراسة، والشكر أيضاً لـ (18) جمعية زراعية تعاونية و (33) من أصحاب عمل بالإضافة لـ (15) من وسطاء العمل على تزويدنا بنظرتهم ومساعدتهم في الوصول إلى هؤلاء العمال.

كلمة شكر أخيرة إلى أمال مصطفى وإسراء السرحان ومرسي أبو دامس ومحمد الزبون وأحمد الخوالدة ونسرين بطحيش أبو الراغب وعبد الحميد الناصير والذي من دون دعمهم لم يكن بإمكاننا تقديم هذه الدراسة.

يُوفر قطاع الزراعة في الأردن مصدراً أساسياً لسبل العيش والدخل وخاصة بالنسبة لأكثر شرائح المجتمع فقراً، وعلى الرغم من مستوى الأهمية النسبية لهذا القطاع، إلا أنه هناك نقصاً في الأدلة التجريبية التي تؤثّق عمليات تشغيل العمال وظروف العمل في قطاع الزراعة في الأردن، في حين أن مناقشات مجموعات التركيز الصغيرة من أصحاب العمل وما يسمى بالشاويش والأدلة المتناقلة تشير إلى الطابع غير الرسمي وظروف العمل غير الملائمة على الرغم من أن هناك القليل من البيانات التي تدعم هذه الادّعاءات، ويُقدّم هذا التحليل لمحةً أوليةً عن خصائص العمالة في قطاع الزراعة من وجهة نظر 1125 عامل سوري¹.

1. يشغل السوريون ما يقرب من 70% من مجموع القوى العاملة في المزارع المدرجة في هذا الاستطلاع.
2. أفاد 95% من العمال السوريين في القطاع امتلاكهم تصريح عمل بينما سجلتعاملات معدلات أقل بلغت 90% مقارنة بالرجال 97%.
3. يعتقد 49% من العمال أن تصريح العمل وقّر المزيد من فرص العمل وشعر 41.5% أنه سمح بحماية حقوق العمل.
4. أفاد 48% من العمال السوريين أنهم استخدموا وسيطاً عمالياً غير رسمي يُعرف باسم الشاويش² للعثور على عمل. واستخدم 70% من أصحاب العمل الشاويش للمساعدة في العثور على العمال.
5. أفاد 55% من العمال السوريين أنهم يحصلون على 5 دنائير في اليوم الواحد وأفاد 83% من جميع العمال أنهم يعملون لفترات تبلغ 8 ساعات.
6. أشار 78% من العمال إلى أن مكان عملهم لم يسبق أن زاره مفتش عمل وأفاد 75% من أصحاب العمل الذين تمت مقابلتهم أنه لم يسبق أن زارهم مفتش عمل.
7. لم يُقدّم 76% من أصحاب العمل الذين تمت مقابلتهم التدريب أو معدات السلامة والصحة المهنية لعمالهم.
8. لا يغطي الضمان الاجتماعي 83.5% من المستجيبين وهناك نسبة 10.5% إضافية غير متأكدين إذا كان الضمان يغطيهم أم لا.
9. أفاد 72% من أصحاب العمل الذين أجريت معهم مقابلات بأن الأطفال دون سن الخامسة عشرة يعملون في مزارعهم. وتم دفع أجور الأطفال مقابل العمل فيما يقرب من 70% من الحالات المشار إليها.
10. أفاد 50% من عمال الزراعة السوريين أن الأطفال دون سن الخامسة عشرة يعملون معهم في الحقول الزراعية. وأشار 75% منهم لم يكن لديهم أطفالهم في المدرسة. وأفاد 50% من العمال أنه لا توجد مدارس قريبة في مجتمعاتهم.

¹ استهدفت الدراسة العمال السوريين الذين يحملون تصريح عمل سارية، (95%) من العمال كان لديهم تصريح عمل.

² منذ ظهور الأزمة في سوريا، ظهرت شبكات غير رسمية من وسطاء العمل في الأردن لربط العمال الراغبين في العمل مع المزارعين المحتاجين للعمل اليومي. وقد تم استخدام ما يسمى "الشاويش" في المزارع في لبنان، ولكن تم تصديره منذ ذلك الحين إلى الأردن للاستفادة من الاعداد الكبيرة من العمال السوريين غير الرسميين الذين يبحثون عن دخل والطلب الكبير نسبياً على العمالة اليومية في المزارع. ويملاً شاويش حاجة أرباب العمل إلى إيجاد عمل بسرعة، كما يوفر للعمال الضعفاء مصدر دخل ضروري جداً. في حين أن العمل غير منظم إلى حد كبير ولا يوفر حماية للأجور والضمان الاجتماعي والأمان، والشاويش يجمع فعلياً مجموعات كبيرة من العمال من خلال وسائل الاتصال ومنها رسائل واتساب، وهم في كثير من الحالات يتمتعون بسمعة طيبة في المجتمع.

يُوفر قطاع الزراعة في الأردن مصدرًا أساسيًا لسبل العيش والدخل خاصة بالنسبة لأكثر شرائح المجتمع فقرًا، وتُقدّر الحكومة أن 25% من الأسر الفقيرة تعتمد على هذا القطاع للحصول على دخل³. في حين أن مساهمات القطاع الإجمالية في الناتج المحلي الإجمالي متواضعة (4%)، فقد ضاعف القطاع حصته من إجمالي الناتج المحلي على مدى السنوات الخمس الماضية من (2-4) %⁴، وأدى الطلب المحلي إلى دفع النمو بشكل كبير، خاصةً بالنسبة للفواكه والخضروات. ومع ذلك فقد انخفضت الحصة الإجمالية من العمالة الأردنية في هذا القطاع في العقد الماضي. وتعتبر العمالة الأجنبية من العوامل المساهمة الرئيسية في هذا الصدد.

أدى وجود السوريين في الأردن إلى ضغطٍ إضافي على سوق العمل المليء بالتحديات في الأصل. وحتى قبل الأزمة في سوريا، كان الاقتصاد غير الرسمي يُمثّل نحو نصف جميع الوظائف في الأردن بشكل تقديري⁵. وابتداءً من عام 2013، أدى التدفق الكبير للسوريين إلى تشكيل طبقة جديدة من العمال الذين لا تتاح لهم سوى فرص قليلة في سوق العمل الرسمي. وبدون خيار أفضل، لجأ الكثيرون إلى العمل في الاقتصاد غير الرسمي حيث تستمر الأجور المنخفضة وظروف العمل غير اللائقة.

ساعدت المبادئ التي تم الاتفاق عليها في مؤتمر لندن 2016 لإعلان الدعم⁶ في إعادة صياغة الأزمة السورية على أنها فرصة لتنمية المنطقة. وهي تدعم زيادة الفرص الاقتصادية للاجئين السوريين والمجتمعات المضيفة من خلال تعزيز الوصول إلى التجارة والتمويل بشروط ميسرة. وبالمقابل، وافقت حكومة الأردن من خلال ميثاق العمل الأردني⁷ على تغيير الوضع على المستوى الكلي لإيجاد فرص عمل في البلاد.

يسلط ميثاق العمل الأردني الضوء على القطاعات التي تتمتع بإمكانات النمو حيث توجد حاليًا معدلات منخفضة لمشاركة القوى العاملة الأردنية، ومن بين القطاعات الرئيسية نجد البناء والزراعة والخدمات⁸. ويتطلب التحكم في تكوين فرص العمل وإمكانيات التوظيف في القطاع إصلاحات تجعل القطاع أكثر جاذبية للعمال المحليين والأجانب.

لا تطبق قوانين العمل الأردنية على شريحة واسعة من العاملين في زراعة المحاصيل، حيث أنّ هؤلاء العمال لا تشملهم مظلة الضمان الاجتماعي، ولكن تمكن توفير تأمين خاص لإصابات العمل للعمال، إلا أنه لا يُوفر التغطية الشاملة لهم ولا تساهم المدفوعات في منظومة الضمان الاجتماعي الوطني.

3وزارة التخطيط والتعاون الدولي. تقييم قطاع الزراعة في الأردن.

<http://inform.gov.jo/en-us/By-Date/Report-Details/ArticleId/63/smid/420/ArticleCategory/216/Assessment-of-the-Agricultural-Sector-in-Jordan>

4 مجلس السياسات الاقتصادية، خطة التحفيز النمو الاقتصادي (2018-2022).

<http://www.ssif.gov.jo/UploadFiles/JEGProgramEnglish.pdf?lang=ar>

5وزارة التخطيط والتعاون الدولي. القطاع غير الرسمي في الاقتصاد الأردني.

<http://inform.gov.jo/en-us/By-Date/Report-Details/ArticleId/34/The-Informal-Sector-in-the-Jordanian-Economy>

6 الأرشيف الوطني البريطاني: دعم مؤتمر سوريا 2016.

<http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20180313172041/https://www.supportingsyria2016.com/>

7 الحكومة الأردنية (2016) الميثاق الأردني: نهج شامل جديد بين المملكة الأردنية الهاشمية والمجتمع الدولي للتعامل مع أزمة اللاجئين السوريين.

<https://reliefweb.int/report/jordan/jordan-compact-new-holistic-approach-between-hashemite-kingdom-jordan-and>

8 الحكومة الأردنية (2016) الميثاق الأردني: نهج شامل جديد بين المملكة الأردنية الهاشمية والمجتمع الدولي للتعامل مع أزمة اللاجئين السوريين.

فشل العمل الزراعي في جذب العمال الأردنيين ويعزى إنه غير جذاب بسبب طبيعة العمل المكثفة وضعف الأجور والعمل تحت ظروف عمل سيئة، وغالبًا ما تكون أماكن العمل بعيدة عن المدن ولا يمكن الوصول بسهولة إليها أساسًا إلا عن طريق الحافلات الصغيرة أو الشاحنات أو السيارات رباعية الدفع، وتتطلب طبيعة العمل الموسمية العمال لذين هم على استعداد للانتقال إلى مواقع مختلفة لتلبية الطلب من مختلف مواسم الحصاد الذروة. ويمثل هذا تحديًا بالنسبة للعمال الذين لديهم عائلات، لإيجاد مساكن مستقرة، ورعاية صحية، ورعاية الأطفال، والتعليم المدرسي.

تعتبر معظم الأدلة الموجودة فيما يتعلق بتحفظات العمال حول العمالة في الزراعة أدلة شفوية وأغلبها جاء من وجهات نظر العمال، وهناك نقص في عملية جمع البيانات بشكل ممنهج حول آراء العمال، وكذلك آراء أصحاب العمل تجاه تشغيل العمال وظروف العمل. ومن خلال مراكز خدمات التشغيل التابعة لمنظمة العمل الدولية وبالتشارك مع تعاونيات الزراعة المحلية، يقوم هذا التحليل بتقييم آراء العمال الزراعيين السوريين وأصحاب العمل بحيث يضع الأساس للأبحاث المستقبلية.

يستند هذا التحليل إلى البيانات التي تم جمعها في محافظتي المفرق وإربد في الأردن، وقد تم اختيار هذه المحافظات بسبب الحجم النسبي لقطاع الزراعة وعدد السوريين والأردنيين العاملين في هذه المجتمعات المستضيفة، حيث يعمل 13% في إربد من جميع العمال السوريين العاملين بشكل رسمي في الزراعة، في حين بلغ 24% في المفرق.

الجدول 1. نسبة السوريين العاملين في مختلف القطاعات في إربد والمفرق⁹

المفرق	إربد	القطاع
13%	19%	الصناعة
26%	21%	التشييد
14%	18%	تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية
5%	10%	الإقامة وخدمات الطعام
1%	1%	التعليم، الصحة، العمل الاجتماعي
24%	13%	الزراعة والتعدين
1%	3%	الإدارة والخدمات المساندة
14%	12%	خدمات أخرى
2%	3%	أخرى
100%	100%	المجموع



تم استخدام طرق الاستطلاعات لإيجاد بيانات كمية عن العمل اللائق واتجاهات العمالة في قطاع الزراعة، في حين أن مناقشات مجموعات التركيز اللاحقة أنتجت بيانات نوعية لإثراء النتائج الكمية. ومن وجهتي النظر المختلفة لكل من العمال وأصحاب العمل جاءت الدراسة للمزج بينهما وذلك لتقديم وجهة نظر متوازنة حول فرص وتحديات سوق العمل.

وشمل الاستطلاع المستخدم في هذا التحليل 42 سؤالاً متعدد الاختيارات. تم اقتباس أسئلة الاستطلاع من دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية عام 2017 مع أصحاب العمل والعاملين في قطاعات الزراعة والبناء والتصنيع والخدمات.¹⁰ وشاركت الاستطلاعات التي استُخدمت لتوجيه دراسة عام 2017 في الهدف بغية تحسين فهم ظروف العمل على المستوى القطاعي من وجهة نظر العمال، وكذلك من وجهة نظر أصحاب العمل. يجمع التحليل البيانات من مفرق وإربد لإعطاء أدلة أكثر قوة.

بعد التحليل الأولي للبيانات النوعية، ظهر موضوع متكرر فيما يتعلق بدور "الشاويش"، وبدون خدمات التوظيف الرسمية، حيث يقوم الباحثون عن العمل السوريون بالاعتماد على وسطاء العمل غير الرسميين لمساعدتهم في العثور على عمل، وفي الوقت نفسه، أبلغ أصحاب العمل عن اعتمادهم على هؤلاء الوسطاء العماليين أنفسهم لمساعدتهم في العثور على العمال، لا سيما خلال مواسم الحصاد، كان هؤلاء السماسرة، المعروفين باسم "شاويش"، مهمين لتسهيل تشغيل السوريين في هذا القطاع، ولكن لم يكن يُعرف الكثير عن الشبكات التي يديرونها أو الخدمات التي يقدمونها. قام موظفو منظمة العمل الدولية في عمان بإجراء أربع مناقشات للمتابعة لمجموعات مركزة مع سماسرة العمل بهدف تحسين فهم دورهم. يوجد ملخص كامل للمناقشات في الملحق الأول من هذه الدراسة.

استطلاع العمال



تم توزيع استطلاعات على 1400 عامل زراعي سوري في محافظتي إربد والمفرق، بما في ذلك عمال سوريون من مخيم الزعتري للاجئين واستهدف الاستطلاع العمال السوريين الذين لديهم تصاريح عمل سارية. وقد تضمن الاستبانة 42 سؤالاً فيما يخص التاريخ الوظيفي للعمال وتصاريح العمل وظروفه وترتيباته.¹¹

جدول 2. توزيع المشاركين في المسح حسب المحافظة

المحافظة	إربد	المفرق	مخيم الزعتري	المجموع
نسبة المستجيبين	49.4%	37.4%	13.2%	100.0%

¹⁰ منظمة العمل الدولية (2017) تصاريح العمل وتشغيل اللاجئين السوريين في الأردن: نحو إضفاء الطابع الرسمي على عمل اللاجئين السوريين.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_559151.pdf

¹¹ انظر الملحق الأول للعثور على أسئلة الاستطلاع.

أدار موظفو مراكز التشغيل في منظمة العمل الدولية إجراء عملية تعبئة الاستبانات من مراكز تشغيل محافظتي إربد والمفرق، وذلك بالتعاون مع التعاونيات الزراعية المحلية في المحافظات المستهدفة (إربد والمفرق) وبدعم كادر منظمة الدعم الدولية من عمّان.

تم دعوة العمال السوريين للمشاركة في الدراسة في نهاية التدريبات حول حقوق العمل والصحة والسلامة المهنية التي أجرتها مراكز خدمات التشغيل التابعة لمنظمة العمل الدولية.¹² وعرض موظفو منظمة العمل الدولية أسئلة الاستبانة على المشاركين الراغبين في المشاركة، حيث كان معظمهم غير قادرين على القراءة و/أو الكتابة.

أعيد 1125 استطلاع من بين 1400 استطلاع تم توزيعها في نهاية التدريبات.

استطلاع أصحاب العمل

جمعت البيانات الكمية من أرباب العمل من خلال الاستطلاعات التي أدارها موظفو التوعية في مركز التشغيل التابعة لمنظمة العمل الدولية للتوعية في المفرق وإربد، حيث زار أربعة من موظفي التوعية مزارع 33 من أصحاب العمل وأجروا مقابلات معهم باستخدام أسئلة الاستبانة¹³. بالنسبة للجزء الأكبر من العمال، كانت هذه المزارع هي نفس المزارع التي عملت فيها عينة من العمال السوريين.

تم تحديد أصحاب العمل من خلال التعاونيات الزراعية المحلية، والتي تمثل مجموعات من المزارعين على مستوى البلديات. قام موظفو التوعية في منظمة العمل الدولية باختيار أصحاب العمل الذين استوفوا ثلاثة معايير:

- (1) يمتلكون مزارع تجارية
- (2) يشغلون يد عاملة محلية وأجنبية.
- (3) يزرعون معظم أراضيهم في محافظتي المفرق أو إربد.



¹² أطلقت منظمة العمل الدولية التدريب من خلال ثمانية عشرة جمعية تعاونية زراعية محلية، حيث تم استهداف العمال السوريين في قطاع الزراعة لرفع مستوى الوعي حول السلامة والصحة المهنية وتحسين الالتزام بقانون العمل. تم استقطاب المشاركين من خلال ثمانية عشر تعاونية زراعية محلية.

¹³ انظر الملحق الأول للعثور على أسئلة الاستطلاع.

1. بيانات ديموغرافية

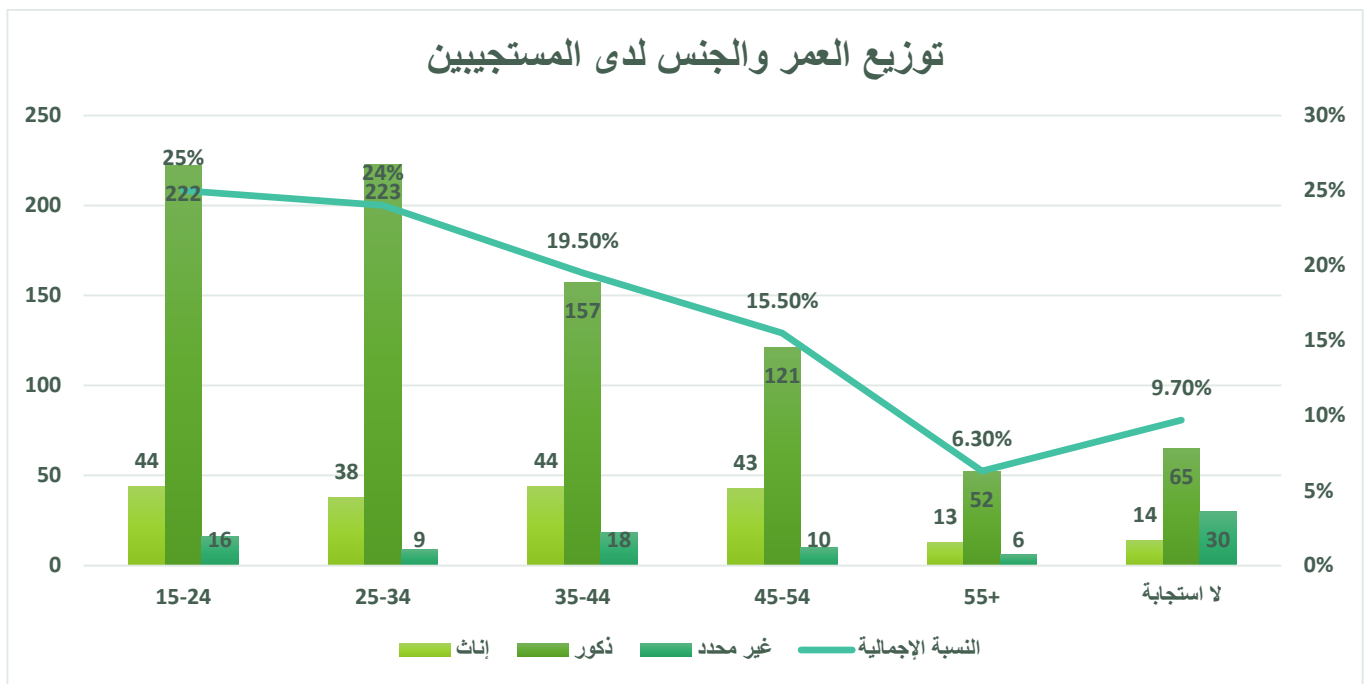
1.1. الجنس والعمر

- كانت نسبة 17% من العمال السوريين الذين شاركوا في هذه الدراسة من النساء.
- تراوحت أعمار جميع المستجيبين للاستبانة على حد سواء من الذكور والإناث بين (15 - 45) سنة، وكان أكبر تركيز في شريحة (15 - 24) سنة.
- اتبع التوزيع العمري بين العمال السوريين من الإناث والذكور أنماط متشابهة مع نسبة أعلى قليلاً من العاملات اللواتي تجاوزن سن الخامسة والأربعين ونسبة أقل بين سن (25 - 34) سنة.

الجدول 4. توزيع الفئات العمرية حسب الجنس للمستجيبين

العمر	إناث	ذكور	غير محدد	اجمالي	النسبة الإجمالية
15-24	44	222	16	282	25%
25-34	38	223	9	270	24%
35-44	44	157	18	219	19.5%
45-54	43	121	10	174	15.5%
55+	13	52	6	71	6.3%
لا استجابة	14	65	30	109	9.7%
Total	196	840	89	1125	100%

الرسم البياني 1. توزيع العمر والجنس لدى المستجيبين



2.1. هيكلية الأسر

- غالبية السوريين المشاركين في المسح كانوا أرباب أسرهم، حيث كانت أقلية صغيرة (4%) هن من ربات الأسر.
- كانت ثاني مجموعة هم من أزواج أرباب الأسر.
- أفاد (46%) من المستجيبين بأنهم كانوا الأفراد الوحيدين في أسرهم الذين يعملون.
- بالنسبة للأفراد العاملين في أسرهم، كان (78%) منهم يعملون أيضاً في قطاع الزراعة.

الجدول 5. العلاقة مع رب الأسرة

العلاقة مع رب الأسرة	إناث	ذكور	مجموع	النسبة المئوية
نفسه	45	462	533	47%
زوج / زوجة	116	224	380	34%
ابن	15	87	104	9%
أخ / أخت	6	13	21	2%
أخرى ¹⁴	2	5	8	1%
لا إجابة	12	49	79	7%
المجموع	196	840	1125	100%

2. استنتاجات رئيسية

2.1. مكونات القوة العاملة

شكل العمال السوريون حوالي 70% من إجمالي القوى العاملة في المزارع التي خضعت للدراسة

يتطلب العمل الزراعي جهداً بدنياً ويشغله في الغالب عمالة من ذوي المهارات المتدنية، في الأردن، تهيمن العمالة الأجنبية على هذا القطاع قبل الأزمة في سوريا، وقد كان هؤلاء العمال من العمال المهاجرين المصريين في المقام الأول، لكن الآن أصبح هناك عدد كبير من العمال السوريين الذين يشتغلون في هذا القطاع.

تُزرع غالبية المزارع في الأردن على أراضي لا تتجاوز مساحتها 3.5 هكتار. ويكون الإنتاج مقيّداً بالمساحة والماء وتوافر الموارد الأخرى، وقد قام أصحاب العمل المستجيبين والبالغ عددهم 33 بتوظيف ما مجموعه 2413 عاملاً من جنسيات مختلفة. واعتمدوا جميعهم على العمالة الأجنبية لرغد غالبية قواهم العاملة.

قدر أصحاب العمل أن حوالي (70%) من الأيدي العاملة لديهم هي من الجنسية السورية

- من بين أصحاب العمل الذين شملهم الاستطلاع، كان متوسط عدد العمال في المزرعة هو 74 عاملاً في حين قام أكبرهم بتشغيل 275 عاملاً وقام أصغرهم بتشغيل خمسة عمال فقط.

¹⁴أخرى" شملت أبناء الزوج، والبنات، وأبناء الأخ، والمساعدة المنزلية.

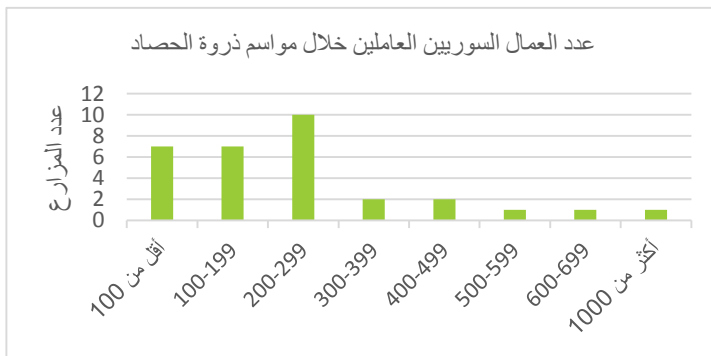
- وظف أصحاب العمل الثلاثة والثلاثون الذين شاركوا في هذه الدراسة معًا ما يبلغ مجموعه **2413** عاملاً من جنسيات مختلفة .
- شكل العمال الأردنيون ما يقرب من **10 %** من جميع أعداد العمال، في حين كان السوريون يمثلون ما يقرب من **70 %** منها.
- قبل الأزمة في سوريا، بلغت نسبة أصحاب العمل من الذين تمت مقابلتهم ممن لم يسبق لهم توظيف أي سوري في مزرعتهم **42%.**
- من بين العمال الوافدين، شكلت العمالة المصرية أكبر مجموعة بنسبة حوالي **50%** من العمال غير السوريين وغير الأردنيين، و**15%** من جميع العمال.

الجدول 6. قوة العمل حسب الجنسية

جنسية العامل	عدد العمال	النسبة المئوية
السورية	1653	68.50%
المصرية	365	15.13%
الأردنية	252	10.44%
الباكستانية	85	3.52%
جنسيات غير محددة	43	1.78%
هندية	9	0.37%
يمنية	6	0.25%
المجموع	2413	100.00%

- يختلف الطلب على اليد العاملة بين أصحاب العمل حسب الموسم. كانت ذروة موسم الحصاد حيث كان الطلب الأكبر على العمالة بين شهري آذار/ مارس ونيسان/مايو.

الرسم البياني 2. عدد العمال السوريين العاملين خلال مواسم ذروة الحصاد



- قدرَ غالبية أصحاب العمل أنهم وظّفوا ما بين **200** و**299** عامل سوري خلال مواسم الحصاد. لا يوجد تقدير لعدد العمال غير السوريين.

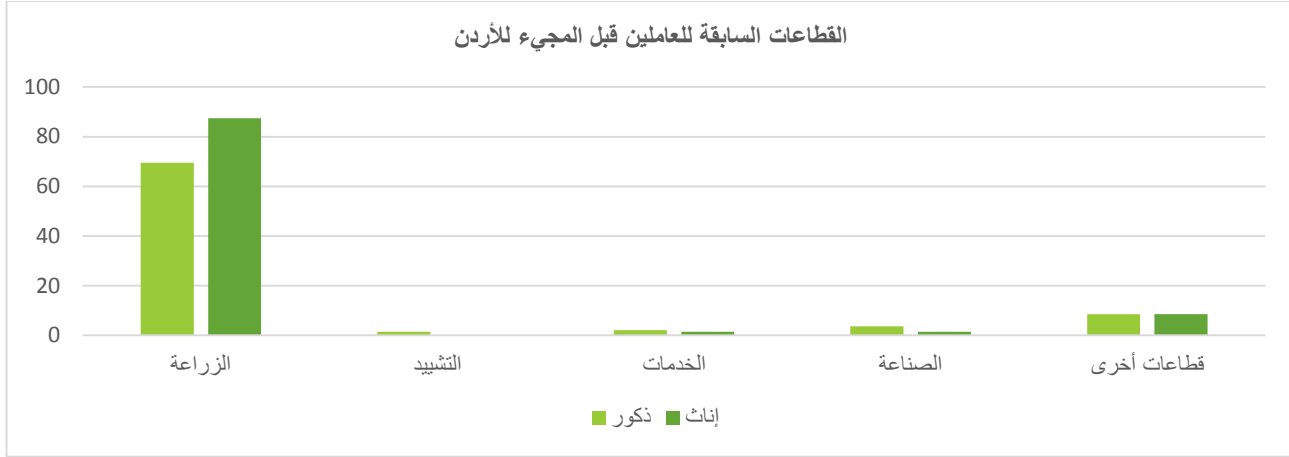
2.2 معدلات التوظيف

- في وقت جمع البيانات، أفاد **61.3%** من العمال السوريين الذين شملهم الاستطلاع أنهم يعملون فعلياً.
- في وقت جمع البيانات، أفاد **61.3%** من المشاركين السوريين أنهم يعملون فعلياً¹⁵. ذكرت نسبة إضافية قدرها **27%** أنهم لا يعملون.¹⁶

¹⁵ اعتبر المشاركون أنهم يعملون فعلياً إذا أبلغوا عن العمل في هذا القطاع خلال الشهر الذي وزع فيه الاستبيان.
¹⁶ اختار 134 مشارك عدم الرد على هذا السؤال.

- من بين العاملين الفعّالين حاليًا، كانت غالبية المستجيبين (65%) من العاملين في قطاع الزراعة سابقًا قبل مجيئهم إلى الأردن.

الرسم البياني 3. القطاعات السابقة للعاملين قبل المجيء للأردن



- كان الرجال السوريون أكثر ميلًا من النساء السوريات للعمل في قطاعات أخرى غير الزراعة، بما في ذلك الخدمات والتصنيع والبناء.

الجدول 7: أعداد العمال الذين عملوا سابقًا حسب القطاع

القطاع	ذكور	إناث
تشيد	14	1
خدمات	17	2
زراعة	561	118
صناعة	30	2
أخرى	69	12

- من بين العمال السوريين الذين شاركوا في الاستطلاع، تلقى ما يقرب من 23% منهم التدريب في أعمالهم الحالية.
- من بين الذين تم تدريبهم، حصل 43% منهم على تدريب أثناء العمل¹⁷، يليهم التدريب على الصحة والسلامة المهنية (26.5%) والتدريب على حقوق العمال (20.5%).
- عندما سُئل المشاركون السوريون عن الأمر الذي سيعزز حياتهم المهنية أكثر من غيرهم، أشاروا إلى أن تحسين الأجور والسكن سيكون له أكبر أثر.



¹⁷ يُشير التدريب أثناء العمل إلى التدريب العملي للكفاءات المحددة خصيصًا والمتعلقة بالعمل الحالي للعامل. تُقدم هذه التدريبات عادة في مكان العمل حيث يتعلم العمال من خلال الممارسة.

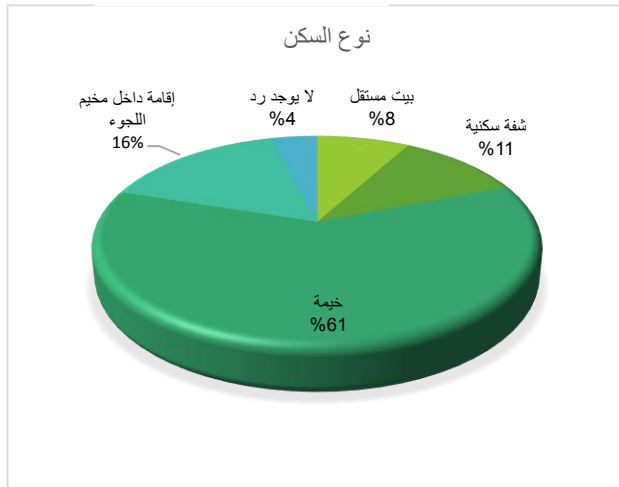
المجالات	نسبة المستجيبين
الأجور	27.3%
الإقامة والسكن	20.0%
ساعات العمل	14.3%
الصحة والسلامة المهنية	8.6%
تصريح العمل	7.5%
النقل	7.0%
الحصول على العمل	6.2%
فرص التدريب	5.2%
لا يوجد	3%
أخرى	.9%

2.3. ظروف المعيشة

أفاد (61%) من السوريين بسؤالهم عن نوع السكن الذي يقيمون به أنهم يعيشون بخيمة

غالبًا ما يتبع العمال الزراعيون طلبًا موسميًا على العمالة، ويغيرون أماكن إقامتهم بشكل متكرر.

الرسم البياني (4) أنواع السكن



يتبع العمال الزراعيون غالبًا الطلب الموسمي على اليد العاملة، ويغيرون أماكن إقامتهم بشكل متكرر، وتكون الحقول التي تزرع فيها المحاصيل الزراعية غالبًا بعيدة عن البلدات والمدن حيث توجد الخدمات الأساسية كالمدارس، ورعاية الأطفال، والمستشفيات، بالإضافة إلى خيارات الإسكان، ويوفر السكن في الخيام القريبة من المزارع سهولة الوصول إلى العمل ويحدّ من تكاليف النقل عليهم. في حين أنّ الخيام والسكن المؤقت قد يوفران حلًا سريعًا، ولا توجد معايير تحكم ترتيبات السكن هذه.

- أفاد 61% من العمال السوريين أنهم يعيشون في خيمة في حين أفاد 11% فقط أنهم يعيشون في شقة و8% منهم يعيش في منزل مستقل.
- أفاد جميع العمال السوريين من مخيم الزعتري للاجئين أنهم يعيشون في المخيم، على الرغم من السماح لهم بالمغادرة لمدة تصل إلى شهر واحد مع بشرط وجود تصريح عمل ساري المفعول.
- من بين المستجيبين، حصل 25% من العمال على إقامة مجانية من قبل أصحاب العمل.
- أشار 35% إلى أن صاحب العمل يدفع مقابل الكهرباء.
- كانت وسائل النقل الأكثر استخداماً من قبل العمال السوريين هي الحافلات بنسبة 48%، تليها شاحنات النقل وسيارات الدفع الرباعي بنسبة 39%.

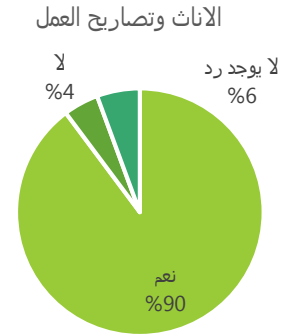
2.4. تصاريح العمل، الإجراءات والتكاليف

حصلت غالبية العمال السوريين المشمولين بالاستبيان على تصاريح عمل من خلال التعاونيات الزراعية.

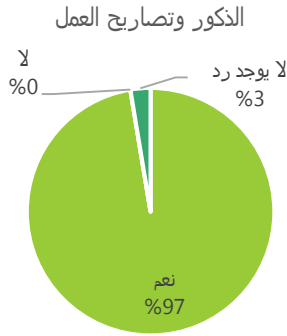
في القطاع الزراعي، يمكن للعمال السوريين الحصول على تصريح عمل من خلال التعاونيات الزراعية المحلية، مما يسمح لهم بالتنقل بين أصحاب العمل بدلاً من ربط وضع عملهم بصاحب عمل واحد. في وقت جمع البيانات، كانت تصاريح العمل تتطلب رسوم إصدار مقدارها 10 دنانير ورسوم 3 دنانير لدعم عمل التعاونيات.

- أفاد 95% من العمال السوريين في القطاع امتلاكهم تصريح عمل بينما سجلتعاملات معدلات أقل بلغت (90%) مقارنة بالرجال (97%)¹⁸.

الرسم البياني 6: تصاريح العمل للإناث



الرسم البياني 5: تصاريح العمل للذكور



- حصل غالبية المشاركين في الاستطلاع من العمال على تصريح العمل من خلال التعاونيات الزراعية (92%)، وأشار 2% فقط منهم أنهم حصلوا على التصريح من خلال صاحب عمل واحد.

- وفي معرض سؤالهم عن سهولة الحصول على تصريح عمل، أشار غالبية العمال السوريين 63.2% إلى أن من السهل الحصول على تصريح العمل¹⁹.

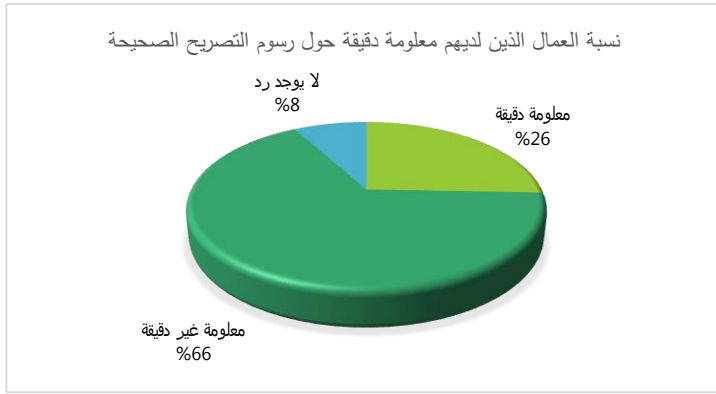
- من بين 1125 مشاركاً سورياً، ذكر 18.5% من العمال أن طلباتهم بالحصول على تصريح عمل لهم قد تم رفضها في الماضي.

- من أولئك الذين أشاروا إلى سبب الرفض، فإن معظم الأشخاص المذكورين لا يرغبون في دفع الرسوم اصدار تصاريح العمل.

¹⁸لم يجب أي من المشاركين الذكور بإجابة "لا" عندما سئلوا عما إذا كان لديهم تصريح عمل، على الرغم من أن 22 منهم لم يردوا على السؤال.
¹⁹تم تقييم 5 على مقياس مكون من 5 نقاط، الإجابة (1) هي صعب جداً والإجابة (5) سهل للغاية.

كلفة تصريح العمل

- أفاد 78% من المستجيبين بأنهم يدفعون رسوم تصريح العمل بأنفسهم. وأشارت نسبة 11.3% إضافية إلى أن التعاونية الزراعية دفعت ثمن التصريح. وتم دفع 3% من قبل وسيط العمل، المعروف باسم الشاويش.



جدول 9: المسؤول عن دفع رسم تصريح العمل

النسبة	العدد ²⁰	المسؤول عن دفع رسم تصريح العمل
77.9%	872	أنا
11.3%	126	التعاونيات الزراعية
2.8%	31	الشاويش
1.6%	18	صاحب العمل
6.4%	72	لا يوجد رد
100%	1119	مجموع

- لم يكن 66.4% من المستجيبين السوريين يعرفون الكلفة الصحيحة لرسوم تصاريح العمل الذي تم الحصول عليه من خلال التعاونيات الزراعية والبالغ 13 دينار عند إجراء الدراسة.
- أشارت 25.6% إلى التكلفة الصحيحة عند سؤالهم.²¹
- من بين جميع المستجيبين، أفاد 7.82% بأنهم يدفعون أقل من تكلفة التصريح البالغة 13 دينار، فيما يدفع 30% أكثر من قيمة التصريح الفعلية.

جدول 10: المعرفة بقيمة رسوم التصاريح

النسبة	دقة المعرفة
66.4%	غير دقيق
25.6%	دقيق
8%	لا استجابة
100.00%	المجموع

83.5% من العمال السوريين يعترفون بالتقدم للحصول على تصريح عمل أو تجديد تصاريحهم، ومن بين اللاجئين الذين يعيشون في مخيم الزعتري، كانت هذه النسبة 93.8%

- رغب 83.5% من المستجيبين من العمال السوريين في التقدم للحصول على تصريح عمل أو تجديد تصريح عملهم.
- كان هذا المعدل أعلى بين العمال السوريين من مخيم الزعتري للاجئين، حيث كان 93.8% يعترف بتجديده أو التقدم بطلب للحصول على تصريح عمل، حيث تسمح تصاريح العمل بالنسبة لسكان المخيم التنقل إلى خارج المخيم.²²

²⁰بالإضافة إلى هذا العدد، أشار 6 من المشاركين في الاستطلاع إلى أن الاتحاد العام لنقابات العمال دفعوا رسومًا للحصول على تصاريحهم، لكن اتحاد نقابات العمال لا يساعد في إصدار تصاريح العمل في الزراعة. واعتبرت هذه الردود غير صالحة.

²¹ انظر الملحق الثاني،

²²يعتبر تصريح العمل شرطًا أساسيًا لمغادرة المخيم، بالإضافة إلى أنه يلزم الحصول على موافقة إضافية من إدارة المخيم للخروج (تصريح خروج).

- من بين جميع العمال السوريين الذين كانوا يعتزمون تجديد تصاريح العمل الخاصة بهم، فإن أغلبية كبيرة (88%) كانت تهدف إلى التجديد أو التقدم من خلال التعاونيات الزراعية.
- بالنسبة للعمال الذين لم يحصلوا على تصاريح مسبقاً، كانت نسبة 11.1% فقط تريد التقدم للحصول على تصريح عمل، في المقابل، أعرب 62.7% من العمال السوريين ممن لا يملكون تصريحاً عن رغبتهم في التقديم بطلب للحصول على واحد في تقييم لمنظمة العمل الدولية للعام 2017²³.
- بين العمال السوريين الذين لا يملكون تصاريح أفاد التركيز الأكبر (40.5%) أن تكلفة التصريح كانت مرتفعة للغاية على الرغم من أن عدداً كبيراً من المستجيبين (66.4%) لم يعرفوا التكلفة الصحيحة للتصريح (انظر الجدول 10 أعلاه).

اعتقد أكثر من نصف العمال السوريين الذين شملهم الاستطلاع أن تصاريح العمل توفر شرعية إضافية لحالتهم في الأردن، و49% أنها قدمت المزيد من فرص العمل.

- أفاد العمال السوريون الذين لا يحملون تصاريح عن قلقهم من أن تصاريح العمل من شأنها أن تحد من حركتهم وإمكانية حصولهم على دخل.
- اعتقد حوالي 20% أنه يمكنهم كسب المزيد من المال إذا عملوا دون تصريح .
- من بين العمال السوريين الذين حصلوا على تصريح، أشار 58% منهم إلى أن تصريح العمل يوفر شرعية إضافية لحالتهم في الأردن ويوفر لهم السلامة إذا أوقفهم الامن أو الشرطة.
- اعتقد 49% من العمال أن تصريح عمل وفر المزيد من فرص العمل وشعر 41.5% أنه يحمي حقوق العمال.
- عند مقارنة نتائج تقييم منظمة العمل الدولية للعام 2017 مع العمال السوريين²⁴، هناك زيادة في عدد العمال الذين يشعرون بأن تصاريح العمل تحمي حقوقهم العمالية حيث بلغت نسبتهم 41.5% في العام 2018 مقارنة بـ 19% فقط عام 2017 (انظر الجدول 11).
- يبدو أن عدداً أكبر نسبياً من العمال السوريين يعتقدون أن تصاريح العمل تمنحهم فرص عمل أكبر بالمقارنة مع نتائج عام 2017 حيث بلغت النسبة 31.3% في 2018، مقارنة مع 13% في عام 2017 (انظر الجدول 11).

جدول 11: الفوائد الملموسة من تصاريح العمل

فوائد تصريح العمل	2017	2018
السلامة والأمن	48%	58%
فرص عمل أكثر	19%	49%
حماية الحقوق العمالية	19%	41.5%
المزيد من الاستقرار الوظيفي	16%	31.3%
ليس له فوائد	لا ينطبق	4.3%

²³ منظمة العمل الدولية (2018). تصاريح العمل والتوظيف للاجئين السوريين في الأردن: نحو إضفاء الطابع الرسمي على عمل اللاجئين السوريين.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_559151.pdf

النتائج بناء على عينة من 450 عامل سوري، 225 منهم لم يكن لديهم تصريح عمل. كان المستجيبون السوريون يعملون في البناء والتصنيع والزراعة والخدمات.
²⁴ لا يمكن استخدام نتائج هاتين الدراستين لاستخلاص استنتاجات نهائية. يتضمن تقييم عام 2017 عمال سوريين من مختلف القطاعات (البناء والزراعة والخدمات والتصنيع) بينما يقوم هذا التقييم فقط باستقصاء العمال في الزراعة.

في قطاع الزراعة، من السهل الحصول على تصاريح العمل بشكل عام مقارنة بالتصاريح في القطاعات الأخرى، في دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية عام 2017، صنّف العمال السوريون هذا القطاع على أنه الأسهل من حيث الحصول على تصريح العمل.

- على الرغم من سهولة الحصول على تصاريح العمل، أشار 27% من أصحاب العمل الذين أجريت معهم مقابلات إلى أن أقل من نصف العاملين الأجانب لديهم يحملون تصاريح عمل، في حين أشار اثنان من أصحاب العمل إلى أنه لا يوجد عامل لديه تصريح عمل²⁵.
- في جميع الحالات تقريباً، اعتمد أصحاب العمل على التعاونيات الزراعية لتسهيل حصول عمالهم على تصاريح العمل حيث بلغت نسبتهم 97% من أصحاب العمل.

الجدول 12: عدد العمال الذين يحملون تصاريح عمل

نسبة أصحاب العمل	نسبة العمال الأجانب الذين يملكون تصاريح عمل
27.27%	أقل من النصف
3.03%	نصف العمال
27.27%	أكثر من النصف
21.21%	جميع العمال
6.06%	لا أحد من العمال
15.15%	لا اعرف
100.0%	المجموع

2.5. التشغيل والربط الوظيفي

أفاد نصف العمال السوريين بأنهم استخدموا الشاويش للعثور على فرصة عمل وأفاد 70% من أصحاب العمل أنهم كانوا يعتمدون على شاويش للعثور على عمال.

منذ ظهور الأزمة في سوريا، ظهرت شبكات غير رسمية من وسطاء العمل في الأردن لربط العمال السوريين مع المزارعين المحتاجين للعمل اليومي. حيث أفاد 70% من أصحاب العمل الذين شملهم الاستطلاع باستخدام وسيط عمالي غير رسمي يعرف باسم الشاويش للعثور على عمال²⁶، في بعض الحالات، كان لدى الشاويش شبكة من الوسطاء الذين يقومون بتوفير العمال في مواقع العمل، حيث يقوموا بتأمين أجور العمال وجمع أي رسوم أخرى²⁷.

- أفاد 47.3% من العمال السوريين بأنهم يستخدمون الشاويش للعثور على عمل، وهو ما يعادل تقريباً أولئك الذين ذكروا أنهم لم يفعلوا (47.9%).
- عند المقارنة مع نسبة أصحاب العمل البالغة 70% ممن كانوا يعتمدون على شاويش للعثور على العمال، يبدو أن أصحاب العمل اعتمدوا بشكل كبير على الوسطاء للعثور على العمال، في حين قد يجد العمال أنه من الأسهل العثور على عمل بأنفسهم.

²⁵ لم يتم جمع البيانات للتمييز بين عدد العمال الأجانب السوريين وغير السوريين الذين يحملون تصاريح.

²⁶ انظر الملحق 1. مناقشة جماعية مركزة مع شاويش. وادي الأردن، اربد والمفرق، الأردن، 16-19 مايو، 2018

²⁷ انظر المرفق الأول لمزيد من التفاصيل حول الأجور والرسوم.

الاستعانة بالشاويش	العدد	النسبة
لا	539	47.91%
نعم	533	47.38%
لا يوجد رد	53	4.71%
المجموع	1125	100.00%

- في 76% من الحالات، لم يدفع العمال السوريون إلى الشاويش أي مبالغ مباشرة نظير إيجاد فرصة عمل لهم، رغم أن 26% منهم أفادوا بأنهم دفعوا إلى وسيط يعمل كجزء من شبكة الشاويش.
- أفاد 81% من أصحاب العمل أنهم دفعوا للشاويش مباشرة، في حين خصم 14% من أصحاب العمل هذه الرسوم من أجور العمال.

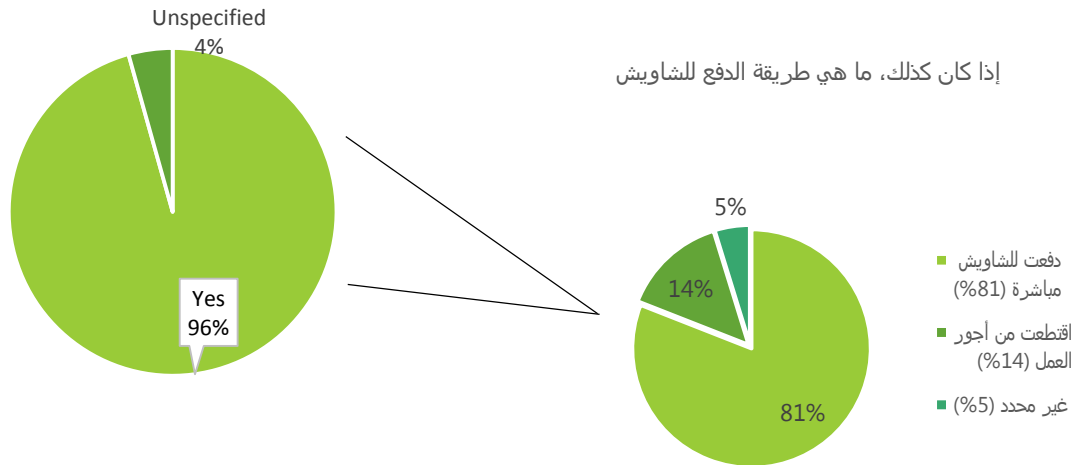
الجدول 14: مدفوعات العمال للشاويش مقابل خدماته

هل دفعت مبلغاً إلى الشاويش مقابل خدماته؟	العدد	النسبة
نعم	167	14.84%
لا	855	76%
لا يوجد رد	103	9.16%
المجموع	1124	100%

- تشير نتائج المسح إلى أن أصحاب العمل يعتمدون بشكل كبير على الشبكات غير الرسمية للعثور على العمال، سواء كان ذلك من خلال العمال السابقين الذين كانوا يعملون لديهم أو من خلال الشاويش، وعليه فإن أصحاب العمل يعتمدون على شبكة الاتصالات الاجتماعية للعثور على العمال.
- تم استخدام الشاويش من قبل 82% من أصحاب العمل. واعتمد الباقي على الإحالات من المزارعين الآخرين أو أفراد الأسرة أو الموظفين السابقين.
- من أصحاب العمل الذين أفادوا باستخدام الشاويش²⁸، جميعهم تقريباً 96% دفع لهم مقابل خدماتهم.
- في معظم الحالات (81%) منها، أفاد أصحاب العمل بأنهم دفعوا مقابل خدمات الشاويش بأنفسهم ولم يتم استيفاء أجور الشاويش من أجور العمال نفسها، على أية حال، ثلاثة من أصحاب العمل أفادوا بأنهم اقتطعوا مقابل خدمات الشاويش من أجور العمال.

²⁸ منذ ظهور الأزمة في سوريا، ظهرت شبكات غير رسمية من وسطاء العمل في الأردن لربط العمال الراغبين في العمل مع المزارعين المحتاجين للعمل اليومي. وقد تم استخدام ما يسمى "الشاويش" في المزارع في لبنان، ولكن تم تصديره منذ ذلك الحين إلى الأردن للاستفادة من الاعداد الكبيرة من العمال السوريين غير الرسميين الذين يبحثون عن دخل والطلب الكبير نسبياً على العمالة اليومية في المزارع. ويمثل شاويش حاجة أرباب العمل إلى إيجاد عمل بسرعة، كما يوفر للعمال الضعفاء مصدر دخل ضروري جداً. في حين أن العمل غير منظم إلى حد كبير ولا يوفر حماية للأجور والضمان الاجتماعي والأمان، والشاويش يجمع فعلياً مجموعات كبيرة من العمال من خلال وسائل الاتصال ومنها رسائل واتساب، وهم في كثير من الحالات يتمتعون بسمعة طيبة في المجتمع.

هل استعنت بالشاويش



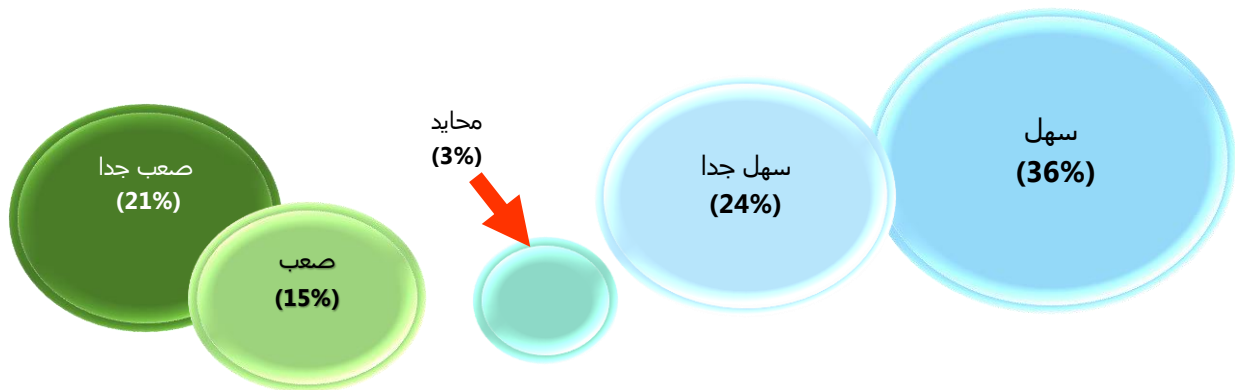
- من بين 33 صاحب عمل، 94% منهم وظفوا على الأقل بعض العمال الذين عملوا لديهم من قبل، في حين أفاد 30% منهم إلى أن جميع عمالهم الحاليين هم ممن عملوا معهم في الماضي.

الجدول 15: نسبة العمال العائدين للعمل عند نفس صاحب العمل

نسبة أصحاب العمل	نسبة العمال العائدين
42.42%	أقل من النصف
6.06%	نصف العمال
15.15%	أكثر من نصفهم
30.30%	جميع العمال
6.06%	لا أحد من العمال

- تم تقسيم أصحاب العمل من قبل أولئك الذين وجدوا أنه من السهل العثور على العمال والذين وجدوه أكثر صعوبة.

الرسم البياني 6: سهولة إيجاد العمال



- من بين أصحاب العمل الذين وجدوا صعوبة في العثور على العمال، كان الافتقار إلى التوعية الكافية هو السبب الرئيسي لعدم العثور على العمال بنسبة (21%)، وأبدى (18%) منهم عدم قدرته على دفع أجور عالية بما يكفي لجذب العمال بالإضافة إلى (18%) منهم كان غير قادر على توفير ساعات العمل المرغوبة.
- بين القوى العاملة من السوريين، أشارت نسبة 48% إلى أنهم يفضلون العمل مع عائلاتهم.

الجدول 16: أسباب صعوبة إيجاد العمال (اختيار كل ما ينطبق)

النسبة	الصعوبة
17.9%	الأجور
17.9%	ساعات العمل
21.4%	الحشد
10.7%	تصاريح العمل
7.1%	الاقامة
17.9%	العمل مع عائلاتهم
7.1%	أخرى
100.0%	المجموع

2.6. ظروف العمل²⁹

كان لدى الغالبية العظمى من العمال السوريين عقود عمل لوظائفهم الحالية ولكن معظم هذه العقود أبرمت على أساس شفهي.

- أفادت الغالبية العظمى من العمال 78% بوجود عقد لوظائفهم الحالية بالمقارنة مع نسبة 30% من أصحاب العمل ممن أفادوا بوجود عقود مع موظفيهم، ومن بين العمال الذين كان لديهم عقود، كان 88% تقريباً يعملون بموجب عقد شفهي بينما كان لدى عدد أقل منهم 10 % عقد عمل مكتوب.
- في الحالات التي تم فيها توفير عقود عمل للمزارعين، لم يتم تحديد مدة التوظيف في 50% منها.
- أفادت غالبية العمال بأنهم يعملون على أساس العمل اليومي، بدلاً من العمل على أساس العقود الشهرية، إلا أنه ومن بين أولئك الذين لديهم عقود عمل شهرية، كان 50% منهم يمتلك عقوداً تغطي فترة عمل تقل عن 3 أشهر .
- أفاد 75% من أصحاب العمل أن العمال ظلوا يعملون لديهم مدة تقل عن ستة أشهر، مع ما يزيد قليلاً عن النصف (52%) الذين أبلغوا أن العمال بقوا يعملون لفترة ما بين 1-3 أشهر.

الجدول 17: أنواع عقود العمل في حال وجودها

النسبة	نوع العقد في حال وجوده	النسبة	وجود عقد عمل
88.06%	شفهي	78.9%	نعم
9.57%	مكتوب		
1.24%	شفهي ومكتوب		
1.13%	لا يوجد رد		
-	-	16.6%	لا
-	-	4.5%	لا يوجد رد
100%	-	100%	المجموع

²⁹من الصعب تقييم ومراقبة ظروف العمل في هذا القطاع بناء على الموقع البعيد لأماكن العمل (الحقول الزراعية)، الدوران الوظيفي لعمال بين الفصول، ويتطلب القطاع قوة عاملة متنقلة يمكنها التكيف مع الاختلافات في العمل الموسمي منها ذلك الانتقاء والحرث والبذر. معظم فرص العمل التي يوفرها القطاع هي من فرص عمل على المدى القصير أو العمل بشكل اليومي، مما يعني علاقات غير واضحة مع العمل أو مسؤوليات غير محددة، وهذا يشمل توفير الضمان الاجتماعي، وتدابير السلامة والصحة المهنية وآليات التعويض.

تلقى نصف العمال أجوراً مقداره 5 دنائير في اليوم الواحد ومعظمهم عمل 8 ساعات أو أقل.

من الصعب حساب الأجور الشهرية أو السنوية في القطاع، حيث يعمل العمال في كثير من الأحيان على الأجور المدفوعة بشكل يومي أو حتى كل ساعة بحيث أن مداخيلهم تتقلب وفقاً لطبيعة الموسم، ووفقاً لقانون العمل رقم 8 لسنة 1996، يتم احتساب الحد الأدنى للأجور بالساعة عن طريق تقسيم الأجور الشهرية بمقدار 30³⁰، وينص القانون أيضاً على حق العمال في يوم راحة كل يوم جمعة، وهو ما لا يترك سوى 26 يوم عمل مدفوع في الشهر³¹.

وافق القطاع الخاص في الأردن على حد أدنى للأجور قدره 220 دينار أردني لكل شهر للعمال الأردنيين³²، بينما وبالنسبة للعمال غير الأردنيين، بمن فيهم السوريون، تم تحديد 150 ديناراً كحد أدنى للأجور، يحق للعمال الوافدين على أساس يومي الحصول على ما لا يقل عن 5 دنائير في اليوم الواحد بينما يبلغ الأردنيون 7.3 ديناراً في اليوم.

في الزراعة، تحتسب الأجور كنتيجة للوقت ومعدل الأجر بالساعة، ففي مواسم الحصاد، قد ترتفع الأجور، حيث يوجد المزيد من العمل متاح. ولكن خلال فصل الشتاء، قد تكون الأجور قليلة، ما يعكس فرص عمل أقل وانخفاض الطلب الإجمالي على الأيدي العاملة، وأفاد جميع أصحاب العمل أنهم يدفعون للعمال عن كل ساعة أو وردية عمل، حيث كان في المتوسط أن أصحاب العمل يدفعون أجوراً لعمالهم بين 1-2 دينار في الساعة³³.

- أفاد 55% من العمال السوريون أنهم يحصلون على 5 دنائير في اليوم الواحد.
- ذكر 64% من أصحاب العمل أنهم يدفعون للعامل ما بين 1-2 دينار في الساعة³⁴.
- لم تكن هناك اختلافات كبيرة في الأجور التي ذكرها المستجيبون من الرجال والنساء. من المرجح أن تحصل كلتا المجموعتين على 5 دنائير يومياً، مع حصول ثاني أكبر مجموعة لكلا الجنسين على 8 دنائير يومياً.

الجدول 18: أجور العمال السوريين

الأجر اليومي	جميع العمال	العمال الذين عملوا في آخر شهر
5 دنائير	49.78%	48.84%
8 دنائير	21.07%	23.19%
10 دنائير	11.56%	13.33%
15 دينار	1.69%	1.16%
أكثر من 15 دينار	0.62%	0.72%
لا استجابة	10.76%	10.58%
العمل بدون أجور	4.53%	2.17%
المجموع	100.00%	100.00%

- حوالي 61% من العمال السوريين يعرفون الحد الأدنى للأجور للعمال غير الأردنيين.
- 23% من العمال السوريين يعملون في وظائف أخرى إضافة إلى العمل الذي يقومون به في الزراعة.

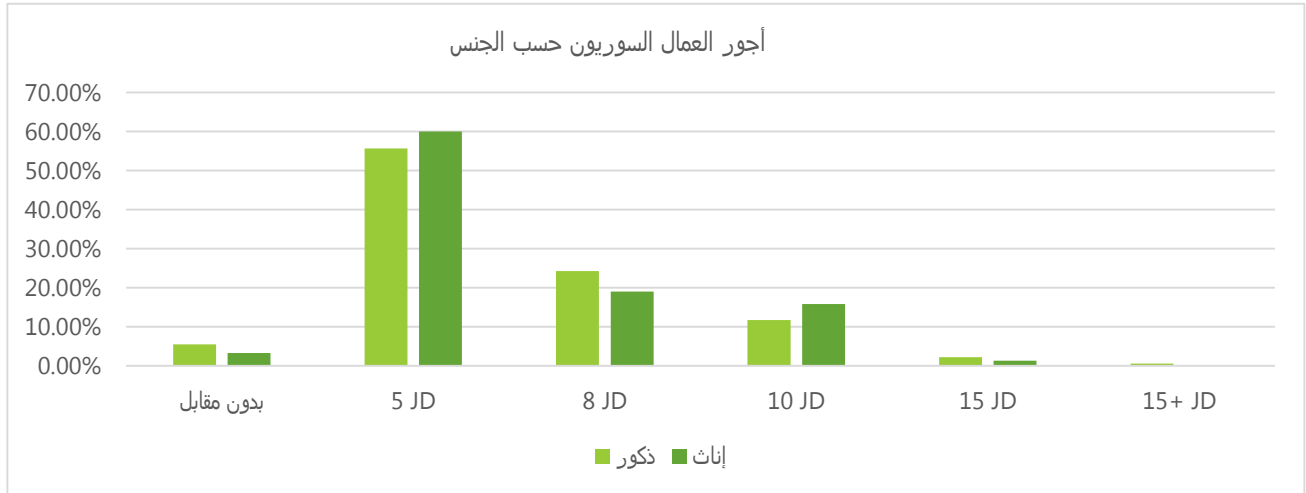
³⁰ وفقاً لقانون العمل، يحسب الحد الأدنى لأجور العاملين في الواحد على أنه 1 إلى 30 من الحد الأدنى للأجر الشهري

³¹ المادة 60 من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996

³² قانون العمل رقم (8) لسنة 1996. رفع قرار مجلس الوزراء بتاريخ 2017/2/5 الحد الأدنى للأجور من 190 ديناراً أردنياً إلى 220 ديناراً أردنياً شهرياً لجميع العمال الأردنيين المشمولين بقانون العمل.

³³ أنظر العمل اللائق وقطاع الزراعة في الأردن: دليل من مسوحات أصحاب العمل

³⁴ لم يكن في الاستبانة خيار يسمح للعمال بالإبلاغ عن المناوبات التي تقل عن 8 ساعات، ولذلك لا يمكن التوصل إلى استنتاجات حول التناقض بين أصحاب العمل والعمال في الوقت الحالي. هناك حاجة إلى متابعة البيانات.



أفاد غالبية العمال السوريين، من الذكور والإناث على حد سواء، عن نوبات عمل مدتها 8 ساعات و 5 أيام في الأسبوع.

- يعمل (83%) من العمال السوريين من الذكور والإناث على حد سواء بنوبات عمل مدتها 8 ساعات، ولمدة 5 أيام في الأسبوع (29.4%).
- فشلت الدراسة في جمع بيانات عن عدد العمال الذين يعملون أقل من 8 ساعات في اليوم، مما يجعل من الصعب تحديد ما إذا كان العمال الذين يحصلون على 5 دنائير في اليوم يحصلون على أجر أقل من الحد الأدنى للأجور الذي يبلغ 1 دينار في الساعة.
- إذا كانت الـ 5 دنائير أردني يمثل الأجر اليومي لمعظم العمال الزراعيين السوريين، فإن أولئك الذين يعملون 5 ساعات في اليوم يحصلون على معدل الحد الأدنى للأجور بالساعة البالغ 1 دينار في ساعة³⁵.
- ومع ذلك، فإن مبلغ 5 دنائير أردني في اليوم تعادل 100-120 دينار في الشهر، وهو أقل من الحد الأدنى للأجور والبالغ 150 دينارًا أردنيًا.
- أفاد 17% من المستجيبين تقريبًا أنهم يعملون أكثر من 8 ساعات في اليوم الواحد، مع احتمال أن يعمل الرجال أكثر من 8 ساعات للعمل³⁶.

الجدول 19: ساعات العمل في كل مناوبة

ساعات العمل / مناوبة	نسبة الإناث	نسبة الذكور	النسبة الكلية ³⁷
8	90%	82%	84%
10	7%	12%	11%
12	2%	5%	4%
12+	1%	1%	1%

- 14% من النساء اللواتي شملهن الاستطلاع أفدن بأنهن يعملن لأكثر من 5 أيام في الأسبوع، في حين أن 28% من الرجال أفادوا بذلك.

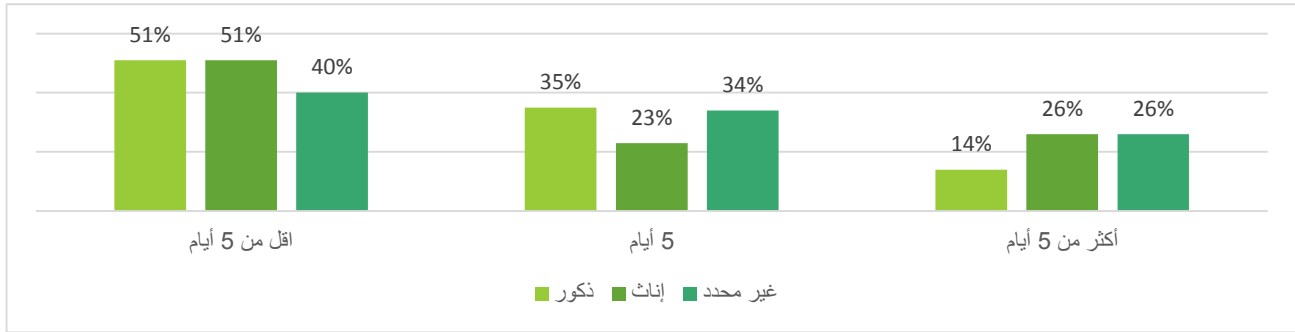
³⁵ لم يشمل قانون العمل رقم 8 العمال الزراعيين في معظم أحكامه، تم تطوير تعليمات داخلية لتغطية عمال الزراعة، ولكن لم يتم تطبيقها بعد.

³⁶ اختار عدد أكبر من المستجيبين للإجابات عدم الإجابة على هذا السؤال، مما قد يؤدي إلى تحيز النتائج. (18.3% من الرجال عملوا أكثر من 8 ساعات، وما يقرب من 10% من النساء)

³⁷ كان هناك 140 مشاركًا اختاروا عدم الرد على هذا السؤال منهم 52 امرأة و 88 رجلًا.

- أفاد 40% من أصحاب العمل بأن العمال قضوا أقل من 5 أيام في الأسبوع يعملون في المزارع، ومن غير المعروف ما إذا كان العمال يجمعون بين يوم العمل في المزارع او الوظائف الأخرى.

الرسم البياني 7: معدل أيام عمل المزارعين في المزارع حسب الجنس



- دفعت أغلبية أصحاب العمل (58%) أجور عمالهم نقدًا بشكل مباشر، بينما دفع 42% منهم للشاويش الذي بدوره سيوزع الدخل لعمالهم.
- خارج الأجور، أفاد ما يقرب من 60% من أصحاب العمل الذين شملهم الاستطلاع بانتظام بتقديم مزايا إضافية للعمال على شكل وسائل نقل (22% من أصحاب العمل)، والغذاء (24%)، وجزء من المحصول (27%) وتقديم إقامة (7%)، بالإضافة إلى المياه والكهرباء بنسبة (15%) ولم يتم الإبلاغ عن أي حوافز نقدية إضافية.

الجدول 20: ما يدفعه صاحب العمل للعامل بالساعة

النسبة	الأجر بالدينار
27%	0.5 – 1
64%	1 – 2
6%	أكثر المحدد
3%	غير محدد
100.0%	المجموع

- اعتمد معظم العمال على شاحنات صغيرة أو سيارات دفع رباعي لنقلهم من وإلى العمل في نصف الحالات تقريباً التي أبلغ عنها العمال السوريون، بينما تم توفير المواصلات من قبل (51%) من أصحاب العمل.

غالبية العمال السوريين الذين شملهم الاستطلاع كانوا إما غير مسجلين أو غير متأكدين إذا كانوا مسجلين في الضمان الاجتماعي.

- 83% من المستجيبين لم يكونوا مسجلين في الضمان الاجتماعي، و10% منهم غير متأكدين إذا كانوا مسجلين أم لا.
- لم يتم أي صاحب عمل بتسجيل عماله السوريين في الضمان الاجتماعي³⁸.
- على الرغم من أشكال العمل الخطرة في القطاع، أفادت غالبية العمال (67%) بعدم تلقي أي معلومات عن السلامة والصحة المهنية من جهة عملهم .
- عند سؤالهم عن احتياطات السلامة في موقع عملهم، أفادت نسبة 86% من العمال عدم توفر احتياطات كافية³⁹.

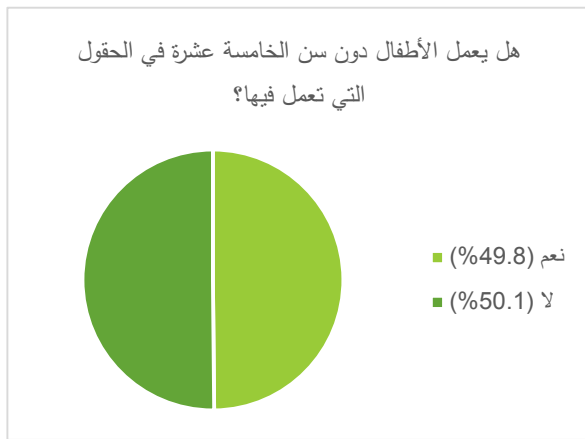
³⁸ في الأردن، لا يلزم عمال الزراعة بالتسجيل في الضمان الاجتماعي، هذا يختلف عن القطاعات الأخرى حيث يتم يجب على أصحاب العمل للقيام بذلك لجميع العاملين لديهم

³⁹ سنل المشاركون عن معدات السلامة التي تلقوها والتعليقات المتعلقة باستخدامها. وتمت مقارنة هذه الاستجابات مع معايير العمل الدولية، وهي اتفاقية السلامة والصحة في الزراعة 2001

- أفادت نسبة 76% من أصحاب العمل الذين شملهم الاستطلاع بعدم تقديم تدريب أو معدات السلامة والصحة المهنية لعمالهم.
- أشار 78% من العمال السوريين إلى أن مكان عملهم لم يزره أحد من قبل مفتشي وزارة العمل وأن 75% من أصحاب العمل أكدوا ذلك.
- من بين العمال الذين أبلغوا عن زيارة مفتشي العمل، أشار أكثر من نصفهم (51%) إلى أن مفتش عمل زارهم أكثر من مرة في الشهر ولم يتحقق إلا من كون العمال لديهم تصاريح عمل أم لا.
- أفاد 53% من أصحاب العمل أن المفتشين تحققوا من ظروف وتصاريح العمل على حد سواء .

أفاد 50% من العمال السوريين أن الأطفال دون سن 15 عامًا كانوا يعملون معهم في الحقول الزراعية وأن 72% من أصحاب العمل أفادوا بوجود أطفال دون سن الخامسة عشر في مزارعهم.

الرسم البياني 8: عمالة الأطفال



إن حجم عمل الأطفال في الأردن غير معروف جيداً، رغم أن تقديرات مسح العمل الوطني للأطفال تشير إلى أنها في ازدياد⁴⁰.

في بعض الحالات، قد يضطر الأطفال غير القادرين على الوصول إلى المدرسة أو رعاية الأطفال إلى مرافقة والديهم للعمل، وفي مثل هذه الظروف قد لا يشكل وجود الأطفال في العمل عمالة للأطفال.

ولكن وفي حالات أخرى، قد يُبقي الاهل الأطفال خارج المدرسة أو يُجلبونهم للعمل بقصد كسب دخل، ويفضل العمال السوريون المشمولين في هذا المسح أن يعمل أطفالهم بدلاً من الجلوس بلا عمل في الحالات التي لا يمكن الوصول إلى المدارس فيها.

على المستوى العالمي، تعد الزراعة من بين القطاعات التي تشهد أعلى نسبة من عمالة الأطفال، وتشير نتائج المسوحات السابقة إلى هذا ينطبق أيضاً على الأردن⁴¹.

- أكد أغلب أصحاب العمل (82.3%) انتشار عمالة الأطفال في هذا القطاع حيث أفادوا بأن الأطفال دون سن الخامسة عشرة يعملون مع أسرهم في مزارعهم .

⁴⁰ أفادت المسح بشأن عمالة الأطفال لعام 2016 عن زيادة في عدد الأطفال الذين يعملون منذ عام 2007 بمقدار ضعفين.

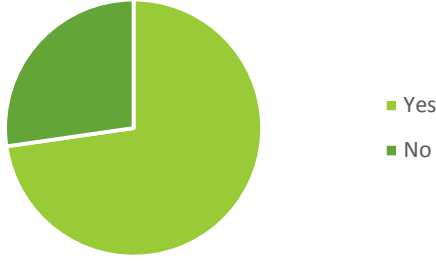
https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_510520/lang--en/index.htm

⁴¹ منظمة العمل الدولية (2018). تصاريح العمل والتوظيف للاجئين السوريين في الأردن: نحو إضفاء الطابع الرسمي على عمل اللاجئين السوريين.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_510520.pdf

الرسم البياني 9: عمل أطفال دون الخامسة عشرة

هل لديك أطفال دون سن الخامسة عشرة يعملون مع أسرهم في مزرعتك



- أفاد 50% من المستجيبين أن الأطفال دون سن 15 عامًا كانوا يعملون معهم في الحقول الزراعية.
- على الرغم من كثرة حالات عمل الأطفال، وافق 89% من المستجيبين السوريين على أنه لا ينبغي على الأطفال أن يعملوا.
- تلقى الأطفال أجورًا لقاء عملهم بنسبة 70% من الحالات المبلغ عنها حيث تلقى معظم الأطفال ما يبلغ 5 دنانير يوميًا حسب ما تم الإبلاغ عنه .
- في 88% من الحالات المبلغ عنها، كان الأطفال يعملون من 5 أيام في الأسبوع أو أقل.
- معظم الأطفال (75% من الحالات) لم يلتحقوا بالمدرسة خلال العام الدراسي الذي أجري فيه المسح.
- كانت نسبة كبيرة من الأطفال صغارًا جدًا على الذهاب إلى المدرسة (50 في المائة من الحالات).
- بتحديد عامل السن، كانت نسبة 47% من حالات التغيب عن المدرسة ناتجة عن إعاقة أُصيب بها الطفل.
- ذكرت 12.9% من الحالات إلى أن المدرسة بعيدة جدًا عن أماكن سكنها ولكن بسؤالهم عما إذا كانت هناك مدرسة في مجتمعهم، أفاد نصف المستجيبين بوجود مدرسة بالقرب منهم.



الاستنتاجات

اعتمدت النتائج في هذا التحليل على حجم عينة صغير نسبياً ولا يمكن استخدامها لاستخلاص نتائج شاملة لقطاع الزراعة ككل، بدلاً من ذلك، تشير هذه المعلومات إلى المناطق التي تتطلب مزيداً من التحقق وستكون مفيدة أكثر في حال تمت دراستها ومتابعتها بشكل معمق. وتشمل هذه النقاط:

• دور الشاويش

أفادت نسبة كبيرة من أصحاب العمل الذين شملهم الاستطلاع باستخدام الشاويش للعثور على العمال، في حين أن نصف العمال قد أكدوا ذلك. وعلاوة عليه، فإن 42% من أصحاب العمل الذين يستخدمون الشاويش يعتمدون عليه لتوزيع الأجور على العمال، ولا يعرف الكثير عن خدمات الوساطة الأخرى التي يوفرها شاويش، بما في ذلك الظروف التي يقدمون بها الخدمات.

• حوادث عمالة الأطفال وعمل الأسر

أشار 48% من العمال السوريين إلى تفضيل العمل مع أفراد أسرهم، بالنسبة للأمور المساندة (كالنقل، ورعاية الأطفال) قد تبقى العائلات معاً لتخفيض التكلفة الإجمالية لحين إيجاد عمل، وتشير الأدلة المروية من قبل العمال إلى أن الآباء يجلبون أطفالهم معهم إلى المزرعة، ولكن لم يكن من الواضح ما إذا كان الأطفال يعملون بالفعل أم لا، حيث أشار العمال السوريون إلى أنهم فضلوا إحضار أطفالهم على العمل بدلاً من الجلوس بلا عمل في المنزل في الحالات التي لا يمكن فيها الوصول إلى المدرسة. واعتبر هذا أخلاقياً أنه عمالة أطفال. وبين 72% من أرباب العمل الذين تمت مقابلتهم في هذا المسح أشاروا إلى أن الأطفال كانوا يعملون في واقع الأمر على ممتلكاتهم.

• العمل اللائق والتفتيش على العمل

75% من أصحاب العمل لم يبلغوا أبداً عن زيارة مفتش العمل لهم، تفسر المسافة بين مواقع العمل (الحقول الزراعية) جزئياً هذه النتيجة.

وأبلغ 76% من أصحاب العمل أنهم لم يقدموا معلومات السلامة المهنية أو معدات السلامة المهنية لعمالهم. وللمفتشين العاملين دور يلعبونه لتطبيق المعايير ومساعدة أصحاب العمل على تنفيذ إجراءات السلامة والصحة المهنية للعمال. وهناك حاجة إلى مزيد من المعلومات لفهم تدابير السلامة والصحة المهنية الفعلية التي يتخذها أصحاب العمل وكيف يمكن لمفتشي العمل دعم هذه التدابير أكثر قوة.

1. يمكن لمقدمي خدمات التشغيل النظر في الدور الذي يلعبه وسطاء العمل غير الرسميين، المعروفين باسم الشاويش، وتقييم إسهاماتهم الممكنة في التوعية المجتمعية والحوار بين العمال وأصحاب العمل بشأن الحد الأدنى للأجور وظروف العمل.
2. يمكن لوزارة العمل تحديد الحد الأدنى للأجور في للعاملين في قطاع الزراعة لكل من العمال المهاجرين والأردنيين، مع الأخذ بعين الاعتبار الأجور والتغيير في الطلب على العمالة الموسمي.
3. يمكن لمفتشي العمل زيادة نطاق وتكرار عمليات التفتيش على العمل في قطاع الزراعة، بما في ذلك التفتيش على تدابير السلامة والصحة المهنية.
4. يمكن لوزارة العمل، بالتعاون مع وزارة التنمية الاجتماعية ووزارة التربية والتعليم، دعم التدخلات الهادفة لمكافحة عمل الأطفال، بما في ذلك إنشاء مدارس متنقلة ومرافق رعاية الأطفال ونشر الوعي بشأن مخاطر عمل الأطفال.
5. يمكن لوزارة العمل أن تدعم وضع نموذج للامتثال للعمل في قطاع الزراعة حيث يعكس السلامة والصحة المهنية ويحمي الأجور ومعايير العمل الدولية ذات الصلة.
6. يمكن للمنظمات غير الحكومية ووكالات الأمم المتحدة الشروع في إجراء مزيد من البحوث من أجل فهم أفضل لحالة الحالة المعيشية بين العمال الزراعيين، بهدف توفير ترتيبات ملائمة للمأوى والمعيشة.

الملحق الأول. ملخص مناقشات مجموعة التركيز مع وسطاء العمل غير الرسميين

العمل اللائق ووسطاء العمل في قطاع الزراعة: أدلة من مناقشات مجموعات التركيز في غور الأردن

(1) الملخص التنفيذي

في الفترة الواقعة بين 16 و 19 نيسان 2018، عُقدت أربع جلسات نقاشية لمجموعات تركيز مع ستة عشر وسيط عمل غير رسمي، يعرفون باسم "الشاويش"⁴². وقام وسطاء العمل بتغطية المناطق الواقعة في شمال وادي الأردن وإربد والرمثا والمفرق. قاموا في المقام الأول بالمساعدة على ربط أصحاب العمل في القطاع الزراعي بالعمال السوريين الذين يحتاجون إلى فرص عمل.

من خلال هذه المناقشات، ظهرت صورة دقيقة لوسطاء العمل، حيث رفضوا اسم "الشاويش"، حيث كان له دلالة سلبية، غالباً ما ترتبط بالطغيان والعمل القسري، ورأى المشاركون بدلاً من ذلك أنهم يعملون لصالح العمال وأصحاب العمل.

1. يقوم "الشاويش"، أو وسيط العمل، بالتفاوض على الأجور وترتيبات العمل، بالتشاور مع كل من أصحاب العمل والعمال السوريين.

2. نفى جميع سماسرة العمال "الشاويش" أن يكون قد تلقوا أموالاً أو أجوراً من قبل العمال، وبدلاً من ذلك، يتلقى أجورهم مقابل خدماتهم من أصحاب العمل.

3. يتراوح متوسط الأجر الشهري لسماسرة العمل بين 100-500 دينار أردني، أفاد معظمهم عن تلقيهم الدفعات بشكل يومي لقاء كل عامل يشارك في العمل.

4. تم النظر إلى الخدمات التي يقدمها وسطاء العمالة غير الرسميين على أنها في تراجع، حيث أصبح العمال السوريين أكثر دراية بأسواق العمل المحلية ولم يعودوا بحاجة إلى طرف ثالث لتسهيل تشغيلهم.

5. يُدرك معظم وسطاء العمال الطلب على عمل الأطفال في مهام معينة، بما في ذلك حصاد الثمار.

يُقدم هذا الملخص سرداً لمناقشات مجموعة التركيز ولا يعكس سوى وجهات النظر التي عبر عنها وسطاء العمال أنفسهم.

⁴² لم يُحيد الحاضرون أن يشار إليهم باسم "شاويش" لأنها تسمية باللغة العامية لرتبة عسكرية وهي رتبة الرقيب، ويعتقدون أنها تنطوي على معنى الهيمنة والاستبداد وعدم الاهتمام بظروف العمل واحتياجات العمال.

(2) معلومات عامة عن خدمات الوساطة العمالية

يعود تاريخ مهنة "الشاويش" في الأردن إلى بداية الأزمة السورية في عام 2013، وكان معظم المشاركين قد ساعدوا سابقاً في استضافة اللاجئين السوريين قبل تسهيل حصولهم على العمل.

في سياق استضافة السوريين، رأوا أن هناك حاجة لشخص ما ليقوم بتمثيل مجموعة العمال الضعفاء، وخاصة لتحديد الوظائف وضمان دفع الأجور والحرص على عدم التأخر في دفع أجورهم، حيث لم يكن العمال السوريون على دراية بسوق العمل المحلية في الأردن ولم يكن أصحاب العمل على علم بعد بمهارات وخبرات اللاجئين السوريين في مجتمعاتهم.

حيث وجدوا أن أصحاب العمل متساوون بالحاجات من ناحية احتياجاتهم لممثل عنهم أيضاً، لأن القطاع كان في طور النمو وكان الكثير منهم بحاجة إلى عمالة إضافية.

ساعد وجود وسيط العمال على ردم الفجوة بين حاجات العامل وحاجات صاحب العمل.

ومع ذلك، في السنوات الأخيرة، أصبح العمال السوريون على دراية جيدة بأصحاب العمل المحليين وأصبح أصحاب العمل على دراية بالمهارات والمؤهلات التي يمتلكها السوريون. لهذه الأسباب، فإن الخدمات التي يقدمها وسطاء العمل في تراجع.

(3) الخدمات:

تم افتتاح المناقشة بسؤال المشاركين عن الخدمات التي يقدمونها لأصحاب العمل.

يقوم سماسرة العمل قبل تشغيل العمال بالتفاوض صاحب العمل لتحديد (1) أعداد العمال اللازمين للقيام بالعمل، (2) مدة العمل (ساعات، أيام، شهور، إلخ)، (3) الأجور التي ستدفع للعمال و(4) ترتيبات النقل.

الخدمات المقدمة لأصحاب العمل

تم تحديد الخدمات التي تقدم لصاحب العمل بما يلي:

1. تزويد أصحاب العمل بالأعداد الكافية من العمالة اليومية.
2. حفظ سجلات بأسماء وأرقام الاتصال للعمال.
3. الاحتفاظ بسجلات لساعات عمل العمال.
4. التفاوض على معدلات الأجور اليومية والشهرية مع أصحاب العمل.
5. تلقي الأجور من أصحاب العمل وتوزيعها على العمال.

الخدمات المقدمة للعمال

تم تحديد الخدمات التي تقدم لصاحب العمل بما يلي:

1. توفير فرص عمل يومية للعمال السوريين، مع مراعاة مهارات العاملين وتفضيلاتهم (مثل العمل مع أسرهم)؛
2. ضمان تلقي العمال لأجورهم في الوقت المحدد.
3. الاحتفاظ بسجلات ساعات العمل للأجور.

4. ترتيب نقل العمال من وإلى مكان العمل، وعلى حساب أصحاب العمل⁴³.

5. ترتيب وجبات للعمال، والتي يتم اقتطاعها في بعض الأحيان من أجور العمال.

اتفق وسطاء العمل على عدم وجود الخبرة الكافية لمعالجة إصابات العمل أثناء العمل. في الحالات التي حدثت فيها إصابات، كان وسطاء العمل يأخذون العامل المصاب إلى المراكز الصحية أو المستشفيات القريبة. وفي بعض الحالات، حيث لا توجد خدمات صحية قريبة، أخذ المشاركون العمال المصابين إلى أقرب مركز للمساعدات أو اتصلوا بالدفاع المدني. في المرفق، أفاد سماسرة العمال بتغطية بعض دفعات إصابات العمل بالنيابة عن العامل المصاب حيث لم يكن من الواضح تحت أي ظرف تم القيام بذلك.

(4) الأجور

سُئل وسطاء العمل عن المبالغ المدفوعة لهم نظير خدماتهم، وسُئلوا عن دفع لهم وعن كيفية تلقيهم للمدفوعات. حيث أفادوا عن ترتيبات مختلفة ويبدو أنها تختلف على أساس ما تم التفاوض عليه مع صاحب العمل.

في بعض الحالات، كانوا يتقاضون أجرًا يوميًا من أصحاب العمل لقاء كل عامل، وفي حالات أخرى وافقوا على استلام مبلغ مقطوع مع أصحاب العمل والذي عادة ما يكون حوالي 10 دنائير يوميًا. قدّر المشاركون في إرد وغور الأردن أنهم يكسبون ما بين 100-250 ديناراً في الشهر، وهو ما يتفاوت حسب الموسم أما في المرفق فكان المبلغ يتراوح بين 300-500 دينار أردني في الشهر.

وورد أن جميع المدفوعات كانت نقدًا.

(5) الاتصالات

أشار سماسرة العمل إلى أن معظم العمال يعيشون في مجتمعاتهم المحلية، مما يجعل التواصل وجهاً لوجه حول فرص العمل أمراً سهلاً.

فضّل العديد من العمال السوريين العمل مع عائلاتهم ولذلك كان أحد أفراد الأسرة يقوم بترتيب المشاركة في العمل نيابة عن أفراد أسرهم.

في الحالات التي يتطلب فيها أكثر من يوم عمل، يتشاور سماسرة العمل مع العمال مقدّمًا ويتوصلون إلى اتفاق مشترك حول ترتيبات العمل (الأجور، ساعات العمل، النقل، إلخ)

أ- شبكة العمال

استخدم وسطاء العمال شبكات من العمال لمساعدتهم على تنظيم العمل. حيث تم تعيين "قادة" للمجموعات يكونوا مسؤولين عن ترتيبات العمل إلى 8-20 عاملاً في مجتمعاتهم المباشرة. خلال مواسم الحصاد، قد يكون قائد المجموعة الواحدة مسؤولاً عما يصل إلى 100 عامل.

⁴³ تم توفير النقل لمعظم العمال، لكنه يعتمد على المسافة بين مكان العمل ومكان السكن، يتم الترتيب من خلال تحميل وتنزيل ونقاط اصطحاب مشتركة عندما في حال كان العمال يعيشون بالقرب من بعضهم البعض إلا أنه وفي معظم الحالات يوفر أصحاب العمل وسيلة النقل أو يدفعون بدل النقل.

كان قادة المجموعة مسؤولين عن تجميع العمال في يوم العمل المتفق عليه، وضمان نقلهم من وإلى موقع العمل. في مخيم الزعتري للاجئين، حيث كان هناك عدد أقل من سماسرة العمل، حيث كون وسيط عمالي واحد شبكة من 60 قائد مجموعة، كل واحد منهم مسؤول عن 10-20 عامل لكل منهم. تلقى قادة المجموعة فوائد بالإضافة إلى فرص العمل، بما في ذلك حصة من أجور النقل.

ب-شبكة أصحاب العمل

ذكر كل وسيط عمل أنه يعمل مع 1-4 مزارعين.

ج-شبكة وسطاء العمل

لم يعمل وسطاء العمل في إريد مع وسطاء العمل الآخرين حيث فضلوا العمل مع عدد أقل من المزارعين ومجموعات العمال وذلك لتجنب نشر شبكاتهم بشكل أكثر من اللازم. في المفرق، يتصل سماسرة العمل أحياناً ببعضهم البعض عندما يكون لديهم عمال أكثر من فرص العمل أو فرص عمل أكثر من العمال.

6) عمال الأطفال

وجد وسطاء العمل أن العمال السوريين فضلوا العمل مع عائلاتهم لأنهم يستطيعون تقسيم مسؤوليات رعاية الأطفال أثناء العمل بالإضافة لشعورهم بالأمان. وينطبق هذا بشكل خاص على العاملات اللواتي يرفضن عمومًا العمل مع الغرباء. شملت ترتيبات العمل العائلي عمومًا عمل للأطفال دون سن الخامسة عشر، وقد وجد وسطاء العمل أن السوريين يعتبرون موسم الحصاد فرصة لزيادة دخلهم، حيث يفضل السوريون أن يعمل أطفالهم معهم بدلاً من الجلوس بلا عمل في الحالات التي لا يمكن الوصول إلى المدارس فيها. الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 13 و18 عامًا لا يعتبرون عادة أطفالاً ويفضلون اختيار قطف ثمار الفاكهة والمهام الأخرى التي تتطلب رشاقة وأماكن صغيرة.

7) حقوق العمال

اتفق سماسرة العمل على أن العمال لهم الحق في رفض عروض العمل، ووقف العمل إذا وجدوا أنه غير مرغوب فيه وحققهم في ترك موقع العمل دون تفسير. ومع ذلك، في المفرق، أفاد وسطاء العمل بأنهم أنهوا عقود العمال لديهم عندما رفضوا اتباع التوجيهات. طلب جميع سماسرة العمل أن يكون دورهم رسميًا، حتى يتمكنوا من تطبيق معايير العمل بشكل أفضل في القطاع والإبلاغ عن الانتهاكات.

هذا استبيان خاص لتحديد آراء العمالة السورية فيما يتعلق ببيئة وظروف العمل في الأردن.

لذا من فضلك عزيزي العامل/ة، ضع/ي إشارة (✓) تحت ما تجده/ تجديه يتناسب مع رأيك وما هو موجود فعلاً في حياتك العملية .

شكراً لمنحك جزءاً من وقتك للإجابة على الاستبيان لما لها من دور في تحسين ظروف وبيئة العمل للعمالة السورية، علماً بأن الإجابات ستعامل بسرية تامة ولأغراض بحثية فقط.

1	الجنس:	ذكر ☐	أنثى ☐		
2	ما هي علاقتك مع رب الأسرة	نفسه ☐ زوج / زوجة ☐ ابن / ابنة ☐	أخ / أخت ☐ نسيب / نسيبة ☐ حفيد / حفيدة ☐	ابن الأخ أو الأخت ☐ ابن الزوج أو الزوجة ☐ والد مسن / نسيب ☐	خادم ☐ قريب ☐ لا ينطبق ☐
3	العمر:	24 - 15 ☐	34 - 25 ☐	44 - 35 ☐	54 - 45 ☐ 55 فأكثر ☐
4	هل عملت خلال الشهر الماضي؟	نعم ☐	لا ☐		
5	المحافظة:				
أ	خلال الأشهر التالية، أين قضيت أكثر فترة عمل؟	1 كانون ثاني - آذار ☐ 3 تموز - أيلول ☐	2 نيسان - حزيران ☐ 4 تشرين الأول - كانون الأول ☐		
ب	خلال الأشهر التالية، أين قضيت أكثر فترة خارج أوقات العمل؟	1 كانون ثاني - آذار ☐ 3 تموز - أيلول ☐	2 نيسان - حزيران ☐ 4 تشرين الأول - كانون الأول ☐		
6	كيف حصلت على تصريح عملك؟	مكتب التشغيل ☐	الشاويش ☐	صاحب العمل نفسه ☐	أخرى ☐
7	هل تعاملت مع الشاويش للحصول على فرصة عمل	نعم ☐	لا ☐		
8	إذا كنت قد حصلت على عمل من خلال الشاويش، هل طلب منك أي رسوم؟	نعم ☐	لا ☐		
9	في خلال السنة الماضية، أين سكنت أغلب الوقت؟	خيمة ☐	شقة ☐	منزل مستقل ☐	مخيم ☐
10	هل لديك عقد عمل شفوي أو مكتوب في عملك الحالي	نعم (يرجى الاختيار) ☐	مكتوب ☐	شفوي ☐	كلاهما ☐
11	ما هي مدة عقد العمل؟ (بالأشهر)	أقل من شهر ☐	3-1 ☐	6-4 ☐	لا أعلم ☐
		9-7 ☐	12-10 ☐		

12	هل تقوم بأي أنشطة اقتصادية أخرى بالإضافة إلى وظيفتك الرئيسية	نعم (في أي قطاع)	الزراعة	الانشاءات	الصناعة	أخرى	لا
13	هل يقوم أي من أفراد الأسرة بأنشطة اقتصادية؟	نعم (في أي قطاع)	الزراعة	الانشاءات	الصناعة	أخرى	لا
14	هل لديك تصريح عمل	نعم	لا				
15	كيف تقيم سهولة الحصول على تصريح العمل؟ (1 الأسوأ و 5 الأفضل)	1	2	3	4	5	
16	من قام بالتقديم لتصريح العمل	أنا	صاحب العمل	الجمعية التعاونية	الاتحاد العام لنقابات العمال	طرف ثالث آخر	
17	من قام بالدفع لتصريح العمل	أنا	صاحب العمل	الجمعية التعاونية	الاتحاد العام لنقابات العمال	طرف ثالث آخر	
18	كم دفعت لتصريح العمل بالدينار	أقل من 10	10	13	أكثر من 13		
19	هل تنوي للتقديم لتصريح العمل أو تجديد تصريح العمل عند انتهاء صلاحيته	نعم (من سيقوم بالتجديد)	أنا	صاحب العمل	الجمعية تعاونية	الاتحاد العام لنقابات العمال	طرف ثالث آخر
	لا (اختر ما ينطبق)	مكلف جداً	الإجراءات معقدة	صاحب العمل لا يريد	سيحد من حرية التنقل	لا توجد فوائد كافية	أخرى، حدد من فضلك

20	باعتقادك ما هي فوائد تصريح العمل؟ (اختر كل ما ينطبق)	☐ فرص عمل أكثر ☐ الاستقرار الوظيفي ☐ الأمان (لا يتم توقيفي من قبل الأمن أو الشرطة) ☐ حقوق العمل ☐ لا توجد فوائد
21	باعتقادك ما هي سلبيات تصريح العمل؟ (اختر كل ما ينطبق)	☐ استغلال من صاحب العمل ☐ أجور أقل ☐ أقل مرونة والحد من التنقل ☐ لا توجد سلبيات
22	هل سبق وأن قدمت على تصريح عمل ورُفِّض إصدارها؟	☐ نعم، لماذا؟ (اختر كل ما ينطبق) ☐ ليس لدي ضمان اجتماعي ☐ ليس لدي بطاقة أمنية (من وزارة الداخلية) ☐ لا أريد دفع رسوم ١٠ دنانير ☐ صاحب العمل غير مسجل قانونياً (السجل التجاري) ☐ المهنة مغلقة (للسوريين) ☐ لا أعرف السبب ☐ لم يقم صاحب العمل بالإجراءات ☐ أخرى، حدد من فضلك
23	هل لديك علاقة جيدة مع صاحب العمل؟	☐ نعم ☐ لا ☐ لا توجد علاقة
24	هل لديك اشتراك في الضمان الاجتماعي؟	☐ نعم ☐ لا ☐ لا اعرف
25	ما هو الحد الأدنى للأجور في الأردن؟	☐ ١٥٠ دينار ☐ ١٩٠ دينار ☐ ٢٢٠ دينار ☐ أخرى
26	تقريباً كم كان مقدار أجرك اليومي خلال الشهر الماضي في عملك الأساسي؟	☐ بدون أجر ☐ 10 دنانير ☐ 5 دنانير ☐ 15 دنانير ☐ 8 دنانير ☐ أكثر من ذلك
27	كم عدد ساعات العمل في الشفط الواحد؟	☐ 8 ساعات ☐ 10 ساعات ☐ 12 ساعة ☐ أكثر من ذلك
28	خلال الشهر الماضي بشكل عام، كم عدد الأيام التي عملت بها خلال الأسبوع؟	☐ 1 يوم ☐ 2 يوم ☐ 3 أيام ☐ 4 أيام ☐ 5 أيام ☐ 6 أيام ☐ 7 أيام
29	هل تتلقى أي مبالغ إضافية من وظيفتك الرئيسية؟	☐ لا ☐ نعم، (اختر كل ما ينطبق) ☐ أجر العمل الإضافي ☐ عمولات ☐ مكافآت ☐ أخرى، حدد من فضلك

30	كيف تتلقى أجورك؟	من صاحب العمل	طرف ثالث	أخرى حدد
31	هل تدفع نسبة من أجورك للشاويش؟	نعم	لا	
32	هل تتلقى أي مميزات غير مادية من وظيفتك الرئيسية؟	نعم	سكن مجاني	ملابس أو أحذية
		لا	نقل مجاني أو مدعوم	كهرباء
33	هل تعمل لوحده أو مع مجموعة؟	لوحدي	مع مجموعة	أفراد عائلتك
				عمال آخرون
34	هل لديك أطفال في بيتك من عمر 15 أو أقل يعملون معك؟	نعم (كم؟	لا (تخطئ الأسئلة 35-39)	
35	هل يتلقى هؤلاء الأطفال أجور أو عمولات أو دفعات من أي نوع؟	نعم	لا (تخطئ الأسئلة 36-38)	
36	إذا أجبت بنعم، ما هو معدل الأجور اليومي	بدون أجر	5	8
		15	أكثر	
37	إذا أجبت بنعم، ما هي عدد الساعات اليومية التي يعملها الأطفال في سن 15 أو أقل؟ (كموظف، أو عامل مستقل، أو صاحب عمل، أو عامل لأسرة بدون أجر)	8	10	12
			أكثر من 12	
38	إذا أجبت بنعم، ما هو عدد الأيام في الأسبوع التي يعمل الأطفال في سن 15 أو أقل؟ (كموظف، أو عامل مستقل، أو صاحب عمل، أو عامل لأسرة بدون أجر؟)	1	2	3
		4	5	6
		7		
39-أ	هل يذهب الأطفال في عائلتك إلى الروضة أو المدرسة خلال السنة الدراسية	نعم	لا	

لا توجد مدرسة ☐ المدرسة بعيدة ☐ غير مهتمين ☐ بالمدرسة ☐ التدريب للعمل ☐ المساعدة في المنزل ☐ ضمن أشغال المنزل ☐	ذوي إعاقة / مرضى ☐ العائلة لا تسمح ☐ بالذهاب إلى المدرسة ☐ المدرسة غير آمنة ☐ العمل بدون مقابل ☐ ضمن شغل العائلة ☐	صغيرين في السن ☐ ليس بالإمكان تحمل ☐ نفقات الدراسة ☐ الدراسة غير مهمة ☐ العمل مقابل أجر ☐ أخرى، حدد من فضلك ☐	إذا أجبت بلا أو بعضاً منهم، ما هي أحد أهم الأسباب لعدم ذهابهم؟ (اختر كل ما ينطبق) 39-ب
40 هل هناك مدارس قريبة منك في مجتمعتك؟ نعم ☐ لا ☐			
41 هل باعتقادك أن الأطفال في سن 15 أو أقل عليهم العمل؟ نعم ☐ لا ☐			
42 كيف تنتقل من مكان لآخر للعمل؟ باص ☐ تكسي ☐ سيارتي الخاصة ☐ مع عمال آخرين ☐ أخرى حدد من فضلك ☐			
43 هل قام صاحب العمل بتبليغك بمعلومات عن إجراءات السلامة في العمل نعم ☐ لا ☐			
44 ما هي معدات السلامة التي قام صاحب العمل بتوفيرها لك تشير الإجابة إلى مؤشرات كافية ☐ لا تشير الإجابة إلى مؤشرات كافية ☐			
45 إذا كنت قد حصلت/تحصل على معدات السلامة، هل قمت/تقوم باستخدامها نعم ☐ لا ☐			
46 هل قام مفتش عمل بزيارة مكان عملك خلال السنة الماضية (2017)؟ كم مرة؟ أبداً ☐ أكثر من مرة في الشهر ☐ مرة خلال السنة الماضية ☐ مرتين خلال السنة الماضية ☐ 3-4 مرات خلال السنة الماضية ☐ 5 مرات أو أكثر خلال السنة الماضية ☐			
47 هل قام مفتش العمل بالتحقق من التالي تصاريح العمل ☐ كلاهما ☐ أوضاع العمل ☐ أخرى (حدد)..... ☐			
48 ما هي خلفيتك الوظيفية السابقة؟ التشييد ☐ الصناعة ☐ الزراعة ☐ الخدمات ☐ أخرى (يرجى تحديدها) ☐			

هل تلقيت أي تدريب يتعلق بوظيفتك الحالية؟	☐ نعم (اختر كل ما ينطبق) ☐ السلامة والصحة المهنية ☐ توعية بخصوص عمالة الأطفال ☐ تدريب لا يتعلق بعملك الحالي ☐ لا	☐ حقوق وواجبات العمال ☐ تدريب داخل العمل
49		
أين ترغب بالتدسينات على وظيفتك الحالية؟ (اختر كل ما ينطبق)	☐ إجراءات الحصول على تصريح العمل ☐ ساعات العمل ☐ المعيشة والإقامة ☐ إجراءات الحصول على العمل ☐ أخرى (يرجى تحديدها)	☐ الأجور ☐ التنقلات ☐ فرص التدريب ☐ السلامة والصحة المهنية ☐ لا يوجد
50		

لمزيد من المعلومات، الرجاء الاتصال:

منظمة العمل الدولية

المكتب الإقليمي للدول العربية

أريسكو سنتر - شارع جوستتيان - القنطاري

ص.ب. ٤٠٨٨ - ١١ رياض الصلح ٢١٥٠ - ١١٠٧

بيروت - لبنان

هاتف: +٩٦١ ١ ٧٥٢ ٤٠٠

فاكس: +٩٦١ ١ ٧٥٢ ٤٠٥

بريد إلكتروني: beirut@ilo.org

موقع إلكتروني: ilo.org/arabstates

تويتر: @iloarabstates

ISBN 978-92-2-132127-9



9 789221 321279