

معالي وزير العمل

تحية طيبة وبعد،

الموضوع: مسودة نظام عمال الزراعة.

بعد الإطلاع على مسودة نظام عمال الزراعة المنشورة على الموقع الإلكتروني لوزارة العمل، ولاحقا لكتابنا السابق بهذا الشأن والموجه إلى دولة رئيس الوزراء ومعاليكم ومعالي وزير الزراعة وعطوفة المدير العام لمؤسسة الضمان الإجتماعي بخصوص مطالبتنا بإصدار نظام عمال الزراعة والذي أرفقنا به مسودة نموذجية للنظام للإستعانة بها في صياغته.

يود "تحالف مناهضة العنف والتحرش في عالم العمل" أن يبين لكم بأنه يرى أن مسودة النظام المنشورة من قبلكم قد جاءت بأحكام محدودة جدا وانتقائية وعلى 10 مواد فقط، عالجت بصورة مختزلة جدا جوانب من العمل في القطاع الزراعي، وهي (ساعات العمل، والعطلة الأسبوعية، والسكن العمالي، والنظام الداخلي، وأخطار العمل، والضمان الإجتماعي)، وتطرقت لها بنصوص قاصرة لا تغطي الغالبية العظمى من التفاصيل المطلوب تنظيمها في كل منها، وبعضها يخالف أحكام قانون العمل (التفاصيل في الملحق المرفق).

كما لم تراعي المسودة خصوصية العمل في القطاع الزراعي وتنظيمه، وتنوع العلاقات التعاقدية بأشكالها الموسمية والمؤقتة والعرضية، وبشكل خاص من حيث عقود العمل، وتنظيم العمل، والحقوق والحمايات، ولم تراعي البعد الخاص بالنوع الإجتماعي وما يتطلبه من حمايات خاصة، وشمول جميع العمال بالحمايات الإجتماعية، ولم تضمن شمول عمال الزراعة بكافة الحقوق العمالية والحمايات دون أي استثناء، ولم تعالج موضوع تفتيش العمل في الزراعة كما أوجبت الفقرة (ب) من قانون العمل، وشروط السلامة والصحة المهنية، وشروط نقل العمال، والسكن العمالي، وأوقات العمل والراحة، وشروط أماكن ومرافق راحة النساء العاملات في المزارع ورعاية أطفال العاملين.

كما لم تشر مسودة النظام إلى مصير شؤون وحقوق العمل الأخرى التي لم يتم التطرق لها، ومدى نفاذ أحكام قانون العمل بشأنها على علاقة العمل في هذا القطاع وعلى أطراف هذه العلاقة، خاصة في ظل عدم ورود

نص صريح في المسودة يشير إلى سريان أحكام قانون العمل في المواضيع التي لم يرد بشأنها نص خاص في النظام، وهو أمر سيثير لبسا في التطبيق، وسيتسبب في نشوء العديد من النزاعات وتعدد الإجهادات بهذا الشأن، وضياح الحقوق.

لا تختلف علاقة العمل في القطاع الزراعي عن غيرها في القطاعات الأخرى، لا من حيث الحقوق والواجبات، ولا من حيث الشؤون التنظيمية، وليس هناك من مبرر لاستثناء هذه العلاقة من أي حكم من أحكام قانون العمل، لا بل أن ما قصده المشرع في المادة (3) من قانون العمل عندما أوجب إصدار هذا النظام هو أن يتم من خلاله إضافة نصوص خاصة تنظيمية تتطلبها طبيعة العمل في الزراعة، وليس استثناء العمل في الزراعة من أحكام قانون العمل وحماياته أو أي جزء منها، خاصة وأن الفقرة (أ) من نفس المادة قد أكدت على أن تطبق أحكام قانون العمل على جميع العمال وأصحاب العمل، ولم تستثن من ذلك سوى الموظفين العاميين وموظفي البلديات، وهو استثناء يبرره خضوع هاتين الفئتين لتشريعات أخرى مشابهة.

ويؤكد التحالف على ما جاء في كتابه السابق بهذا الشأن والمشار إليه أعلاه، ومرفقه مسودة النظام النموذجية للإستعانة بها في وضع النظام بصورة تتوافق مع متطلبات قانون العمل والمعايير الدولية والمتطلبات الوطنية، كما يؤكد على المتطلبات التالية لتحسين ظروف وشروط العمل في القطاع الزراعي:

- إصدار نظام خاص بعمال الزراعة، يعالج خصوصية القطاع الزراعي وتنوع العلاقات التعاقدية فيه، ويضمن شمول عمال الزراعة بكافة الحقوق العمالية والحمايات دون أي استثناء، مع الأخذ بعين الإعتبار نسخة مسودة النظام النموذجية المقترحة من المجتمع المدني الأردني بعد التشاور مع العمال واستطلاع احتياجاتهم.
- إجراء تعديلات عاجلة على قانون العمل، على أن تشمل إضافة نص صريح بشمول عمال الزراعة بكافة أحكام قانون العمل كغيرهم من العاملين، ونصوص أخرى تراعي مختلف معايير العمل الدولية وبشكل خاص المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان في العمل (المساواة وعدم التمييز، حظر العمل الجبري، حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، مكافحة عمل الأطفال).

• المصادقة على اتفاقيات العمل الدولية ذات العلاقة، وبشكل خاص الإتفاقية 87 بشأن التنظيم النقابي، والإتفاقية 190 بشأن إنهاء العنف والتحرش في عالم العمل، والإتفاقية 129 بشأن تفتيش العمل في الزراعة.

• استحداث قواعد تنظيمية في قانون الضمان الإجتماعي، تضمن شمول عمال الزراعة بكافة التأمينات الإجتماعية بغض النظر عن طبيعة عملهم (دائم، مياومة، موسمي).

• إصدار أنظمة وتعليمات خاصة بتفتيش العمل في الزراعة، وشروط السلامة والصحة المهنية، وشروط نقل العمال، والسكن العمالي، وأوقات العمل والراحة، وتحديد ساعات عمل العمال الزراعيين المكلفين بخدمة الحيوانات والدواجن وتربيتها والنحل والأسمك وحراس المزروعات والأعمال الأخرى، وشروط أماكن ومرافق راحة النساء العاملات في المزارع ورعاية أطفال العاملين، والحالات التي يتوجب فيها توفير مساكن للعمال وشروطها، وتحديد الأمراض المهنية الخاصة بالقطاع الزراعي والحمايات الخاصة بها، وتطوير الأنظمة والتعليمات الخاصة بإجراءات استخدام العمالة المهاجرة بما يضمن حمايتها من الإستغلال.

يتطلع أعضاء التحالف إلى الأخذ بهذه الملاحظات والمقترحات، وإلى إتاحة الفرصة للحوار مع الحكومة في أقرب وقت ممكن حول تنظيم العمل في القطاع الزراعي، وإلى التعاون المشترك والمثمر للوصول إلى تحقيق ظروف عمل لائقة لجميع عمال القطاع دون تمييز انطلاقاً من الحاجات الوطنية ومعايير العمل الدولية.

وتفضلوا بقبول فائق الإحترام،

أعضاء تحالف مناهضة العنف والتحرش في عالم العمل

ملاحظات تحالف مناهضة العنف والتحرش في عالم العمل

حول نصوص مسودة نظام عمال الزراعة

المادة (2):

تعريف "العامل الزراعي" وتعريف "صاحب العمل الزراعي":

حَصَرَ التعريف مفهوم العامل بأنه من يعمل في المنشأة الزراعية، والتي تم تعريفها بأنها الحيازة الزراعية المسجلة أو المرخصة، وكذلك تعريف صاحب العمل الذي اعتبره بأنه من (...يتولى إدارة منشأة زراعية...) وبذلك تكون مسودة النظام قد أخرجت حالة العامل وصاحب العمل في الحيازة الزراعية غير المسجلة وغير المرخصة من تعريف كل من العامل وصاحب العمل، وبالتالي من أحكام النظام، في وقت تعتبر فيه معظم الأعمال الزراعية تتم في حيازات زراعية غير مسجلة أو مرخصة، ولا ينطبق عليها تعريف المنشأة الزراعية. كما افتقد تعريف "العامل الزراعي" لعنصر التبعية الذي يميز العامل الخاضع لقانون العمل عن غيره ممن يؤديون أعمالاً بصفات أخرى.

المادة (4):

لم يتم تعريف المقصود بمفهوم "الموسم الزراعي" و"فترة الإنتاج الزراعي" ومدة كل منهما، ولا الحد الأعلى لأيام المسموح فيها تشغيل العامل ساعات عمل إضافية في الحالات المحددة في هذه المادة، حيث أن ترك النص على إطلاقه من هذه الناحية سيتسبب في إلزام العمال بالعمل ساعات إضافية دون مبرر.

وهنا نشير إلى أن من الضرورة الإلتباه إلى أن ظروف العمل الزراعي في بعض المناطق تتطلب تخفيض عدد ساعات العمل في حالات الحر الشديد بموجب صلاحيات تمنح لوزير العمل لهذه الغاية.

المادة (5):

السماح بجمع أيام العطل الأسبوعية لمدة شهرين يخالف نص المادة 60 من قانون العمل التي سمحت بذلك لمدة لا تزيد على شهر واحد فقط، كما أن بقاء العامل دون عطل لمدة شهرين سيشكل إرهاقا له وضعفا في أدائه.

المادة (6):

يفترض أن تحدد شروط السكن العمالي بقرار أو تعليمات يصدرها الوزير.

المادة (7):

إشترط وضع النظام الداخلي في المنشآت التي تستخدم 40 عاملا بدلا من 10 عمال كما يشترط القانون، غير مبرر ولا يخدم مصلحة تنظيم العمل في المنشآت، خاصة وأن النظام يشكل فرصة حقيقية لإنهاء حالة الفوضى في علاقات العمل في القطاع الزراعي وللتقليل من الانتهاكات والنزاعات، ومن الممكن وضع نموذج مبسط يسهل على أصحاب العمل وضعه واعتماده وتنفيذه بإجراءات أقل تعقيدا.

المادة (8):

مواضيع وشؤون السلامة والصحة المهنية ذات العلاقة بالعمل في القطاع الزراعي أوسع بكثير مما ورد في هذه المادة، خاصة وأن مسودة النظام لم تشر صراحة إلى سريان أحكام قانون العمل في المواضيع التي لم يرد بشأنها نص خاص في النظام، وهو أمر سيثير مشاكل عديدة في التطبيق ولبسا في الهدف والغاية من وضع النظام ومدى نفاذ أحكام قانون العمل الأخرى على علاقة العمل في الزراعة.