

الحماية القانونية والاجتماعية والصحية للعاملات في القطاع الزراعي

دليل مبدئي لضمان حقوقهن

إعداد
شبكة تمحو للانتقال البيئي العادل



.....
الحماية القانونية والاجتماعية والصحية للعلامات في القطاع الزراعي دليل مبدئي لضمان

حقوقهن

إصدار: 2025

الترقيم الدولي: 978-977-821-000-0

جميع الحقوق محفوظة ©

عدا حالات المراجعة والتقديم والبحث والاقتباس العادية، فإنه لا يسمح بإنتاج أو نسخ أو تصوير أو ترجمة أي جزء من هذا الكتاب، بأي شكل أو وسيلة مهما كان نوعها إلا بإذن كتابي.

No part of this book may be reproduced or utilized in any form or by means electronic or mechanical including photocopying recording or by any information storage and retrieval system without prior permission in writing of the publishers.

إخراج فني

علاء النويهي

التصميمات بالغلاف وداخل الدليل

Pilar Emilse Martin

الآراء الواردة في هذا الكتاب لا تعبر بالضرورة عن رأي دار صنفاعة.

هذا العمل مرخص بموجب رخصة المشاع الإبداعي الإسناد - غير تجاري 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0). يسمح باستخدام المحتوى ومشاركته وتعديله بشرط: (1) الإشارة إلى المؤلف الأصلي. (2) عدم استخدام المحتوى لأغراض تجارية.

“This publication was supported by Rosa Luxemburg Stiftung with funds provided by the Ministry of Economic Cooperation and Development of the Federal Republic of Germany. This publication or parts of it can be quoted for free as long as proper reference is made to the original publication.”

“The content of this publication is the sole responsibility of the authors and does not necessarily reflect the position of Rosa Luxemburg Stiftung.”



**ROSA
LUXEMBURG
STIFTUNG**

مكتب شمال إفريقيا
North Africa Office

الحماية القانونية والإجتماعية والصحية للعاملات في القطاع الزراعي

دليل مبدئي لضمان حقوقهن

إعداد

شبكة تنمو للانتقال البيئي العادل



المحتويات

مقدمة	6
1.1. الهدف من إعداد هذا الدليل	9
2.1. بناء المنهجية	10
3.1. محددات الدليل	12
المعايير الصحية والسلامة المهنية للعاملات الزراعيات	15
1.2. معدات الوقاية الشخصية	19
2.2. الوقاية من المخاطر المهنية	20
3.2. التدريب والتوعية	21
التحديات القانونية والاجتماعية للعمالة الزراعية	23
1.3. العقود القصيرة والمسجلة رسمياً للمزارع الكبيرة	26
الخاتمة	37
المراجع	39

ملخص تنفيذي

هذا الدليل الصحي والقانوني يهدف إلى دعم تحسين أوضاع العاملات في القطاع الزراعي في مصر، خاصة في المزارع الكبيرة والمتوسطة لإنتاج الحاصلات البستانية الاستثمارية. في ظل تزايد دور النساء في هذا القطاع، يسلط الدليل الضوء على التحديات التي يواجهنها، مثل غياب الاستقرار الوظيفي ونقص العقود الرسمية والتأمينات الاجتماعية والصحية.

يعتمد الدليل على تحليل للأوضاع الاجتماعية، الاقتصادية، والقانونية للعاملات قام به فريق شبكة تنمو في مناطق عمل عديدة بمصر. كما يتضمن الدليل توصيات عملية لتحسين أوضاع النساء، تشمل توفير معدات الوقاية الشخصية، والإجراءات الصحية والوقائية، وتطوير سياسات عمل تدعم حقوق العاملات.

يهدف الدليل إلى سد الفجوة بين الحقوق القانونية والاحتياجات الفعلية للعاملات، وتعزيز الشراكة بين الجهات الحكومية والمنظمات غير الحكومية لدعم النساء العاملات في القطاع الزراعي.



1

مقدمة

يعد هذا الدليل الصحي والقانوني أداة عملية تهدف إلى دعم النساء العاملات بأجر في القطاع الزراعي التصديري والتجاري في مصر. مع التزايد المستمر لدور النساء في هذا القطاع، خصوصاً في المزارع الكبيرة والمتوسطة لإنتاج الحاصلات البستانية مثل الخضراوات والفاكهة الموجهة بشكل أساسي للتصدير وللأسواق المحلية المركزية، بات من الضروري تسليط الضوء على التحديات التي يواجهونها في بيئة العمل. ظروف العمل غالباً غير مستقرة، حيث تعاني العديد من النساء من غياب الاستقرار الوظيفي في ظل العمل غير الرسمي. يمثل غياب العقود والتأمينات الاجتماعية والصحية أبرز تحديات العاملات، مع العلم أن نسبة كبيرة منهن يعملن بشكل موسمي بأجور منخفضة، ويتعرضن لأشكال متعددة من الاستغلال والانتهاكات.

إقليمياً، تشهد منطقة شمال إفريقيا، بما فيها مصر، نمواً في مشاركة النساء في القطاع الزراعي، حيث تشكل النساء نحو 45% من القوى العاملة الزراعية، خاصة في الأعمال المرتبطة بالمحاصيل والثروة الحيوانية. ومع ذلك، تواجه النساء نقصاً في الموارد والدعم المادي (FAO, 2023; World Bank, 2023). في مصر، تُعد الزراعة القطاع الأكبر لتوظيف النساء في المناطق الريفية، حيث تساهم النساء بنسبة تتجاوز 45% من إجمالي القوى العاملة الزراعية، خصوصاً في المزارع التصديرية التي تتطلب عمالة كثيفة في مهام مثل الحصاد والتخزين (Borgen Project, 2019)؛ (FAO, 2021).

في مصر بلغ عدد المشتغلين في نشاط الزراعة والصيد 5.284 مليون مشتغل، بنسبة 18.2% من إجمالي المشتغلين عام 2022

(جهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء، 2023). وتمثل العمالة الموسمية نحو 38% من إجمالي العمالة النسائية مدفوعة الأجر في الزراعة (HCSR, 2022). ورغم مساهمتها الكبيرة في هذا القطاع الحيوي، تواجه العاملات الزراعيات نقصاً واضحاً في الحماية القانونية، مما يجعلهن عرضة للمخاطر الصحية الناتجة عن التعرض للمبيدات والعمل لساعات طويلة دون تأمين صحي أو إجراءات سلامة فعالة (World Bank, 2023 ؛ FAO, 2020).

يتناول هذا الدليل تحليلاً شاملاً للأوضاع الاجتماعية، الاقتصادية، والقانونية للعاملات في هذا القطاع، مع التركيز على التحديات الصحية والقانونية التي يواجهنها. على المستوى العالمي، تمثل النساء نحو 43% من القوى العاملة الزراعية في الجنوب العالمي، ويؤدين دوراً حاسماً في تعزيز الأمن الغذائي. إلا أنهن يواجهن عقبات كبيرة مثل غياب المساواة في الأجور، وعدم الحصول على الأراضي الزراعية والدعم المالي الكافي (Oxfam, 2023 ؛ FAO, 2023).

1.1. الهدف من إعداد هذا الدليل

هذا الدليل يهدف إلى سد الفجوة بين الحقوق القانونية للعاملات الزراعيّة واحتياجاتهنّ الفعلية، من خلال تقديم مجموعة من التوصيات والإرشادات العملية لتحسين بيئة العمل. إعداد هذا الدليل يستند إلى نتائج العمل الميداني في مناطق متعددة في مصر ومراجعة الدراسات والقوانين وتجارب الدول المماثلة التي تسعى إلى تحسين وضع النساء العاملات في القطاعات الزراعيّة، خصوصاً في البيئات المتعلّقة بالزراعة الاستثمارية والتصديريّة. يقدم هذا الدليل رؤية شاملة تسعى لتحقيق أهداف متعددة تشمل:

- تعزيز السياسات المبنية على الفهم الشامل لواقع النساء العاملات في الزراعة:

- يعتمد الدليل على نتائج دراسة ميدانية تحدد أدوار النساء في عمليات الزراعة المختلفة، مثل الحصاد، الري، والمهام المرتبطة بالتسويق والتخزين.

- دعم بناء سياسات فعالة وتمكين المناصرة:

- يقدم الدليل بعض الأدوات التي تمكن من دعم النساء وتحسين ظروف عملهن وتمكينهن.

- تمكين المنظمات غير الحكومية وأصحاب المصلحة:

- يساعد الدليل المنظمات العاملة في مجال التنمية من تصميم برامج تتناسب مع احتياجات النساء، مثل

فرص التدريب ودعم تقديم المعدات المتعلقة بالسلامة المهنية وتعديل القوانين ومراقبة المزارع.

- تحقيق الشراكة بين الأطراف المعنية:

○ تحسين التعاون بين الجهات الحكومية والمنظمات التنموية لتحسين حياة النساء في المزارع.

2.1. بناء المنهجية

يعتمد هذا الدليل على دراسة ميدانية لأوضاع العاملات في المزارع التصديرية في مصر، مع التركيز على منطقة النوبارية كأحد أهم المراكز الزراعية التصديرية ومحافظة المنيا. وتشتمل المنهجية على المحاور التالية:

دراسة ميدانية متعمقة:

- استمارة استبيان تشمل عينة من العاملات والعمال في القطاع الزراعي في النوبارية بالدلتا وصعيد مصر.
- مقابلات متعمقة مع العاملات الزراعيات في الزراعي في النوبارية بالدلتا وصعيد مصر.
- مقابلات متعمقة مع الفاعلين في سلسلة العمل الزراعي، مثل أصحاب المزارع والمشرفين ومقاولي الأنفار.
- مقابلات مع مؤسسات نسوية عاملة في مجال حقوق النساء العاملات بشكل عام والريفيات بشكل خاص.

مراجعة الوثائق القانونية:

- فحص الاتفاقيات الدولية الخاصة بحماية العاملات الزراعيّة.
- مراجعة القوانين الوطنيّة المصريّة المتعلقة بحقوق العاملات الزراعيّة.

مراجعة تجارب الدول الأخرى:

- مراجعة تجارب الدول الأخرى في تحسين أوضاع العاملات في القطاع الزراعي والاستفادة من تجارب الحركات النسائيّة الفلاحية والزراعية في هذا الصدد.

التحليل والتوصيات:

- تحليل النتائج للوصول إلى توصيات عملية تستهدف تحسين ظروف العمل وتعزيز حقوق النساء في القطاع الزراعي.

3.1. محددات الدليل:

يهدف هذا الدليل إلى تحليل أوضاع العاملات في القطاع الزراعي بمختلف أشكاله، وقد أظهرت نتائج العمل الميداني وجود تمايز بين العاملات في مراكز تجميع الحاصلات الزراعية (الزراعة المعقدة) والعاملات في المزارع (الزراعة البحتة). ورغم أن الأجور لا تختلف بشكل كبير بين الفئتين، إلا أن طبيعة العمل والاحتياجات والحقوق القانونية تختلف في كل حالة. يُعد هذا التمايز تحدياً جوهرياً، حيث إن فرص تحسين ظروف العمل للعاملات تبدو أكبر في مراكز التجميع، نظراً لتعاملهن في إطار قوانين العمل الصناعي التي تتيح لهن فرصة أفضل للتنظيم والمطالبة بالحقوق القانونية المتاحة.

في المقابل، يتطلب تحسين أوضاع العاملات في المزارع تغييرات هيكلية أعمق، نظراً لارتباط عملهن بالطبيعة الموسمية ونقص التنظيم. ورغم هذه الفروق، ينبغي الأخذ بعين الاعتبار أن العديد من النساء ينتقلن بين العمل في المزارع ومراكز التجميع حسب توافر الفرص، مما يعني أن هذه الفروقات ليست ثابتة ويجب أن تؤخذ في الحسبان عند صياغة التوصيات.

الإطار القانوني

في إطار القانون المصري، يختلف تصنيف العمال بناءً على طبيعة العمل الذي يقومون به:

- **عمال الزراعة:** يشمل هذا التصنيف أولئك الذين يقومون بالأعمال الزراعية المباشرة مثل الزراعة، الحصاد، الري، والنقل داخل المزارع. ويعاني هؤلاء العمال من حماية قانونية محدودة بسبب طبيعة عملهم الموسمية وغير الرسمية.
- **عمال مراكز التجميع:** يُعتبر هؤلاء كعمال غير مباشرين ضمن سلسلة الإمداد الزراعي، حيث يتمثل دورهم في معالجة وتعبئة المنتجات الزراعية. هذا التصنيف يمنحهم حماية قانونية كاملة بموجب قوانين العمل الصناعي، مما يتيح لهم الاستفادة من حقوق مثل التأمين الاجتماعي والحد الأدنى للأجور.

نطاق الدليل

يجب الإشارة إلى أن هذا الدليل لا يعتمد على مسح شامل لجميع أشكال العمل النسائي في القطاع الزراعي في مصر، كما أنه لا يغطي جميع المناطق أو فصول العام كافة. لذا، يُعتبر هذا الدليل نقطة انطلاق مبدئية للنقاش المتعمق حول أوضاع العاملات في القطاع الزراعي، ويهدف إلى تقديم خطوات عملية وبناء أدلة تفصيلية تساهم في مناصرة حقوقهن وتحسين ظروف عملهن.



2

**المعايير الصحية
والسلامة المهنية
للعاملات الزراعيات**

أظهرت نتائج العمل الميداني الذي أجريناه على العاملات في القطاع الزراعي العديد من التحديات التي تتطلب تدخلاً عاجلاً لتحسين أوضاعهن. هذه النتائج تعكس غياباً واضحاً لمعايير الصحة والسلامة المهنية التي تؤثر بشكل كبير على العاملات في المزارع الإنتاج الزراعي التصديرية ومراكز التجميع، وجاءت أبرز النتائج كما يلي:

غياب أدوات الحماية الشخصية: العاملات في المزارع يفتقرن إلى المعدات الأساسية للوقاية من المخاطر الصحية، مثل القفازات، الكمامات، النظارات الواقية، وأحذية العمل القوية. هذا الغياب يجعل العاملات عرضة للإصابات والأمراض المرتبطة بالتعرض المباشر للمبيدات والأسمدة الكيميائية وأيضاً الحشرات والعقارب والثعابين والأشواك في النباتات والحشائش بالإضافة إلى الروائح التي قد تسبب الحساسية وقد وثقنا حالات من التهاب الجلد وحالات لدغ عقارب وقتل أفاعي أثناء العمل في حقول العنب والطماطم.

غياب التدريب الأساسي للتعامل مع بيئة العمل: لم تتلق العاملات أي تدريب حول كيفية التعامل الآمن مع بيئة العمل وطبيعة العمل سواء الجلوس والحركة بانحناء لساعات أو حمل أوعية ثقيلة أو استنشاق مواد غير آمنة، مما يزيد من احتمالية التعرض للأمراض المهنية والتسممات والإصابات. كما لا يتم إرشادهن حول كيفية استخدام أدوات الوقاية الشخصية عند توفرها.

مشكلات صحية متكررة: سجلت مقابلاتنا معاناة العاملات بشكل متكرر من حالات الإغماء وآلام الظهر ونتيجة الأعمال الشاقة التي يقمن بها دون الحصول على فترات راحة كافية أو تقنيات مناسبة لحمل الأثقال. هذه المشكلات الصحية تعود لغياب التدريب على تقنيات العمل السليم وقلة الراحة.

فترات راحة قصيرة جدًا: تحصل العاملات على فترات راحة لا تتجاوز 10-15 دقيقة خلال يوم العمل، وهي غير كافية لتجنب الإرهاق الجسدي والنفسي. كما أن المزارع لا توفر وجبات غذائية أو مياهًا نظيفة وباردة للعاملات خلال فترة العمل، خاصة مع ارتفاع درجات الحرارة الكبيرة في السنة الأخيرة مما يؤثر سلبًا على صحتهن ويعرضهن للإجهاد الحراري.

غياب دورات مياه مخصصة للنساء: في المزارع التي تمت دراستها، لا توجد دورات مياه مستقلة مخصصة للنساء العاملات، مما يزيد من صعوبة التعامل مع احتياجاتهن الأساسية خلال يوم العمل الطويل، ويؤثر سلبًا على راحتهن وصحتهن.

نقل غير آمن ومكثف: يتم نقل العاملات في ميكروباصات مكتظة، حيث يتم تحميل 20-25 فتاة في مركبة لا تسع إلا 12-14 شخصًا، وتستغرق الرحلة إلى العمل والعودة منه نحو ساعة ونصف، مما يزيد من إرهاقهن ويعرضهن لمخاطر إضافية أثناء التنقل.

استنادًا إلى ما سبق، هذا الدليل يقدم المعايير والإرشادات الصحية للعاملات الزراعيات في مصر، مع التركيز على سلامتهن في العمل. يستهدف هذا الدليل تحسين ظروف عمل النساء في القطاع الزراعي، خاصة في المزارع التصديرية، ومحطات فرز وتجهيز الفواكه والخضروات.

التقرير يتناول ظروف العمل للعاملات في المزارع ومراكز التجميع، حيث تختلف طبيعة العمل وحجم الحماية المقدمة لكل مجموعة. عادةً، يتلقى عمال مراكز التجميع حماية أفضل وأكثر استقرارًا مقارنةً بالعاملات في الحقول الزراعية. لذلك، هناك حاجة ماسة لتعديل التشريعات لزيادة حماية العاملات في الزراعة، خاصة في ظل نقص الضمانات الصحية والاجتماعية.

1.2 معدات الوقاية الشخصية

- كفوف زراعية، نظارات وقاية، جزمة، كمامة، ثوب حماية، قبعة: هذه المعدات ضرورية لحماية العاملات من المخاطر البيئية مثل المبيدات، الأدوات الحادة، والأشعة الشمسية والحشرات، والقوارض والعقارب والثعابين.
- عدة إسعافات أولية: يجب توفيرها في كل مواقع العمل لضمان التعامل السريع مع أي إصابات.



2.2. الوقاية من المخاطر المهنية

- الوقاية من الإجهاد الحراري:

- الراحة والماء: توفير مناطق مظلة وأماكن لاستراحة العاملات مع توفير مياه باردة للشرب.
- التوعية: تدريب العاملات على كيفية التعامل مع الإجهاد الحراري والتعرف على أعراضه، مثل التعب الشديد والتعرق.

- الحماية من آثار المبيدات:

- المعدات الواقية: ارتداء قفازات وكمامات ونظارات واقية عند التعامل مع مناطق مرشوشة بالمبيدات.
- غسل اليدين والمعدات: التأكد من توفر مرافق لغسل اليدين والأدوات بعد العمل في نطاق المبيدات.

- التعامل مع الأحمال الثقيلة والإصابات العضلية:

- التقنيات الصحيحة لرفع الأحمال: تدريب العاملات على كيفية رفع الأشياء بطريقة صحيحة لتجنب إصابات الظهر.
- التناوب في المهام: تنظيم العمل لتقليل الإرهاق العضلي وتوفير فترات راحة مناسبة.

- الحماية من الإصابات الحادة:

- التعامل الآمن مع الأدوات: التأكد من أن العاملات مدربات على استخدام الأدوات الزراعية والمعدات بشكل آمن.

- الإجراءات الوقائية الصحية:

- التعقيم والنظافة: توفير معقمات ومناديل نظافة للعاملات وتشجيعهن على غسل أيديهن بانتظام.
- التباعد الاجتماعي: التأكد من وجود مسافات كافية بين العاملات خاصة في محطات التجميع لتجنب انتشار الأمراض.

3.2. التدريب والتوعية

- جلسات التوعية: يجب تنظيم دورات تدريبية دورية تتعلق بأهمية السلامة في مواقع العمل والإجراءات الطارئة مثل الإسعافات الأولية.

سلامة العاملات في القطاع الزراعي تمثل أولوية تستدعي تعزيز الجهود نحو توفير بيئة عمل آمنة وصحية، مما يسهم في تقليل الحوادث والإصابات وتحسين الإنتاجية. يهدف هذا الدليل إلى رفع الوعي لدى العاملات وأصحاب العمل حول أهمية السلامة في القطاع الزراعي، ويشدد على ضرورة توفير الحماية الكاملة للعاملات، سواء كنّ يعملن في المزارع أو في مراكز التجميع.

في عام 2021، أطلقت الحكومة المصرية مبادرة «بر أمان» بهدف دعم وتمكين صغار الصيادين في مصر. تستهدف هذه المبادرة نحو 42 ألف صياد على مستوى الجمهورية، وتركز على تحسين ظروف عملهم عبر توفير الأدوات والمعدات الضرورية لهم لممارسة عملهم بأمان. تشمل أشكال الدعم المقدمة ضمن المبادرة توفير معدات صيد بأسعار مخفضة أو بشكل مجاني، تقديم التدريب اللازم، بالإضافة إلى إدماج الصيادين في نظام التأمين الاجتماعي والصحي لضمان حماية اجتماعية مستدامة. هذه المبادرة جاءت استجابة لحاجة ملحة لتحسين أوضاع الصيادين الاقتصادية والاجتماعية، وهي خطوة نحو تحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة.

وفي ضوء هذه المبادرة، تبرز الحاجة الماسة لإطلاق مبادرة مماثلة تستهدف العاملات في القطاع الزراعي، حيث يواجهن تحديات مشابهة تشمل نقص الحماية الاجتماعية، ظروف العمل القاسية، الأجور المنخفضة، وغياب معدات السلامة الأساسية. إن مبادرة مشابهة لمبادرة «بر أمان» يمكن أن تسهم بشكل كبير في تحسين أوضاع العاملات من خلال توفير التدريب، دعمهن بالأدوات الزراعية، وتمكينهن اقتصادياً واجتماعياً، مما يعزز استقرار هذا القطاع الحيوي ويحقق العدالة الاجتماعية للنساء العاملات فيه. يمكن أن تشكل هذه المبادرة أيضاً نقطة انطلاق لإلزام المزارع باتباع إجراءات السلامة وتوفير أدوات الحماية اللازمة لضمان صحة وسلامة العاملات أثناء أداء مهامهن.

3

التحديات القانونية والاجتماعية للعمالة الزراعية



تواجه العمالة الزراعية في مصر العديد من التحديات القانونية والاجتماعية التي تساهم في تهيمش حقوقهم وتفاقم هشاشة أوضاعهم. لا تزال هناك فجوات كبيرة في تغطية العمالة الزراعية، إذ يتم استثناء عمال الزراعة بشكل واضح من جميع الأنظمة التأمينية والمساهمة، وذلك بسبب عدم شمولهم بأحكام قانون العمل رقم 12 لسنة 2003. يظهر هذا الاستثناء بشكل خاص عند التعامل مع العمالة غير التقليدية مثل العمالة المؤقتة والموسمية والعرضية، وهي

الفئات التي تشكل النسبة الأكبر من القوى العاملة في هذا القطاع. هذه الفئات تبقى محرومة من التغطية التأمينية الضرورية، مثل استحقاقات البطالة وإصابات العمل والمرض والأمومة، على الرغم من الدور الحيوي الذي تلعبه في ضمان استمرارية الإنتاج الزراعي والصادرات الزراعية.

ورغم أن قانون التأمين الصحي الشامل رقم 2 لسنة 2018 أدخل تحسينات ملحوظة تهدف إلى توسيع نطاق التغطية لتشمل فئات العمالة غير المنتظمة، إلا أن هذه التغطية تعتمد بشكل أساسي على مساهمات العمال والعاملات أنفسهم دون إلزام أصحاب العمل بدفع الاشتراكات التأمينية، كما هي الحال مع العمال الدائمين أو المتعاقدين لفترات طويلة. يمثل هذا النهج تحديًا رئيسًا بالنظر إلى الطبيعة غير المستقرة وغير الآمنة لهذه الفئات، مما يجعل مساهماتهم الذاتية في نظم التأمين الاجتماعي غير كافية لتوفير حماية اجتماعية شاملة.

التوصيات لتحسين الأوضاع القانونية للعاملات في القطاع الزراعي تشتمل على عدة نقاط:

1.3. العقود القصيرة والمسجلة رسمياً للمزارع الكبيرة

تعتبر فكرة العقود القصيرة والمسجلة بشكل رسمي وإجباري للمزارع التي تزيد مساحتها على 50 فدناً خطوة هامة لتعزيز الحماية الاجتماعية والحقوقية للعاملين في القطاع الزراعي (مرفق نموذج لعقد بالملاحق). يستند هذا النموذج إلى إلزام المزارع الكبيرة بتسجيل عقود العمل بشكل رسمي لدى الجهات الحكومية المختصة، بما يضمن حماية العاملين الموسميّين والعمالة غير المنتظمة. يهدف هذا الإجراء إلى تحسين ظروف العمل وتعزيز الاستقرار الوظيفي لهؤلاء العاملين، إضافة إلى توفير حماية تأمينية وقانونية وصحية أساسية.

المبادئ الأساسية:

- إلزامية تسجيل العقود: يُلزم المزارعون الذين يمتلكون أو يديرون مزارع تزيد مساحتها على 50 فدناً بتسجيل جميع العمالة الموسمية أو المؤقتة بشكل رسمي. هذا الإلزام يشمل العقود القصيرة، التي قد تمتد لأيام أو أشهر، بما يتماشى مع دورات الإنتاج الزراعي.
- توثيق العقود الرقمية: يتم إنشاء نظام رقمي لتسجيل العقود، بحيث تُسجل العقود بشكل فوري ومباشر مع الجهات الحكومية المختصة، مما يضمن الشفافية والمصادقية في العملية.
- الحد الأدنى للأجور والمزايا: تحدد القوانين الحد الأدنى للأجور والمزايا للعاملين المؤقتين بناءً على معايير تشمل نوع العمل ومخاطره ومدة العقد.

- توفير تغطية تأمينية: يشمل النموذج التغطية التأمينية الأساسية ضد إصابات العمل والمرض، مع إلزامية مشاركة أصحاب العمل في دفع الاشتراكات التأمينية.

يمكن استلهام هذا النموذج من تجارب عديدة حول العالم مثل تجربة البرازيل في إدارة عقود العمالة الموسمية في القطاع الزراعي. ففي البرازيل، يعتمد نظام Registro de Contrato de Trabalho Rural على تسجيل العقود بشكل إلزامي، حيث يلزم القانون أصحاب المزارع التي تزيد مساحتها على حد معين بتسجيل جميع العمال، بغض النظر عن مدة عقودهم.

الآثار المتوقعة لتطبيق النظام في مصر:

تطبيق نظام مماثل في مصر سيؤدي إلى تحسين أوضاع العمالة الزراعية من خلال:

1. حماية حقوق العمال: سيؤدي تسجيل العقود بشكل رسمي إلى توثيق العلاقة التعاقدية وضمان حقوق العمال بشكل قانوني ويمنع أو يحد من وطأة الاستغلال وتلاعب الوسطاء (الوكلاء).
2. تعزيز الشفافية: سيساهم النظام في تعزيز الشفافية في علاقات العمل وتوثيق بيانات العمال، مما يسهل عملية الرقابة والإشراف.
3. تحقيق العدالة الاجتماعية: سيساعد تطبيق هذا النموذج في دمج العاملين غير المنتظمين ضمن النظام التأميني والاجتماعي، مما يعزز العدالة الاجتماعية في القطاع الزراعي.

إن تطوير السياسات اللازمة لحل التحديات القانونية والاجتماعية للعاملين في القطاع الزراعي يعتبر جزءاً أساسياً لضمان بيئة عمل عادلة ومستدامة. يمكن استخلاص مجموعة من التوصيات الرئيسية التي تسهم في تحسين ظروف العمل وتعزيز حماية العمالة الزراعية، بما في ذلك العوامل:

1. نظام رقمي لتسجيل العقود: يجب إنشاء نظام رقمي يتيح تسجيل عقود العمل الزراعية بشكل فوري لدى الجهات الحكومية، بما يضمن الشفافية والمصادقية في تسجيل العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل. سيسهم هذا النظام في توثيق عقود العمالة الزراعية وحماية حقوقهم القانونية.

2. إلزامية توثيق العقود في المزارع الكبيرة: ينصح بالبدء بإلزام المزارع الاستثمارية الكبيرة والمتوسطة التي تتجاوز مساحتها 50 فداناً بتوثيق عقود العاملين بها، وتوفير الحد الأدنى للأجور والمزايا، ثم تعميم هذا النموذج على جميع أشكال العمل الزراعي المأجور في مراحل لاحقة.

3. استحداث نظم تأمينية شاملة: يجب العمل على تطوير نظم تأمينية تضمن للعاملين المؤقتين تغطية صحية واجتماعية، بما يشمل تأميناً ضد الإصابات والأمراض المهنية، وضمانات للتقاعد، وذلك لتحسين بيئة العمل وحماية العمالة من المخاطر.

4. الاستفادة من التجارب الدولية: يمكن الاعتماد على تجارب دولية ناجحة مثل التجربة البرازيلية التي أثبتت فعاليتها في حماية حقوق العمالة الموسمية من خلال نظام عقود شفاف يضمن

حقوق العاملين. تتيح هذه التجربة نموذجًا يُمكن تطبيقه في مصر من خلال تحديد حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل بوضوح.

إن تطوير هذا النظام من شأنه أن يسهم في تحسين بيئة العمل في القطاع الزراعي ويعزز الاستدامة في الإنتاج، مما يحقق الاستقرار للعاملين ويدعم النمو الاقتصادي في هذا القطاع الحيوي.

(نموذج عقد عمل مؤقت لعمالة زراعية)

الطرف الأول: (صاحب العمل)

الاسم: _____

العنوان: _____

رقم الهوية/السجل التجاري: _____

الهاتف: _____

الطرف الثاني: (عاملة)

الاسم: _____

العنوان: _____

رقم الهوية: _____

الهاتف: _____

البند الأول: طبيعة العمل

يلتزم الطرف الثاني بالعمل لدى الطرف الأول في المزرعة الخاصة به في وظيفة

_____ (مثل: حصاد، تعبئة، زراعة، إلخ)، وذلك لمدة _____

(عدد الأيام/الأشهر/المواسم)، اعتبارًا من تاريخ _____ وحتى تاريخ _____

_____.

البند الثاني: ساعات العمل

• يتم تحديد ساعات العمل بـ _____ ساعات يوميًا، من الساعة

_____ صباحًا حتى الساعة _____ مساءً.

• يتم تخصيص فترات راحة مدتها _____ (مثل: 30 دقيقة) خلال

- يوم العمل.
- يوم العطلة الأسبوعية هو _____.

البند الثالث: الأجر

- يحصل الطرف الثاني على أجر يومي/أسبوعي/شهري قدره _____ (جنيه مصري) يتم دفعه كل _____ (مثال: أسبوع، شهر) نقدًا/ عن طريق التحويل المصرفي.
- يتم احتساب أي ساعات عمل إضافية بمعدل _____ (معدل الأجر الإضافي)

البند الرابع: الإجازات

- يحق للطرف الثاني إجازة مرضية مدفوعة الأجر لمدة _____ (عدد الأيام) بناءً على شهادة طبية معتمدة.
- يحق للطرف الثاني إجازة غير مدفوعة الأجر لمدة _____ (عدد الأيام) عند الطلب.

البند الخامس: الالتزامات الصحية والسلامة

- يلتزم الطرف الأول بتوفير جميع معدات الوقاية الشخصية المطلوبة مثل القفازات، الكمامات، والملابس الواقية عند الضرورة.
- يلتزم الطرف الأول بتوفير مياه الشرب النظيفة، ووجبات غذائية/بدل غذائي إذا كانت مدة العمل تتجاوز _____ ساعات.
- يلتزم الطرف الثاني باستخدام المعدات الوقائية والالتزام بالتعليمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية.

البند السادس: إنهاء العقد

- يحق للطرف الأول إنهاء العقد في حالة إخلال الطرف الثاني بالتزاماته

- أو ارتكابه لأي فعل غير قانوني.
- يحق للطرف الثاني إنهاء العقد بإشعار خطي قبل _____ (عدد الأيام/الأسابيع) من التاريخ المطلوب للإنتهاء.

البند السابع: النزاعات

- يتم حل أي نزاع ينشأ بين الطرفين بطرق ودية. وفي حال عدم التوصل إلى اتفاق، يتم اللجوء إلى السلطات المختصة (المحكمة أو هيئة التحكيم العمالية)

البند الثامن: أحكام عامة

- يتم تفسير هذا العقد وفقاً للقوانين المحلية في مصر.
- لا يحق للطرف الثاني العمل في مكان آخر خلال فترة التعاقد إلا بعد موافقة خطية من الطرف الأول.

توقيع الطرف الأول (صاحب العمل):

الاسم: _____

التاريخ: _____

التوقيع: _____

توقيع الطرف الثاني (العاملة)

الاسم: _____

التاريخ: _____

التوقيع: _____

بناء الحركة الجماعية وتمكين العاملات في القطاع الزراعي

أظهرت نتائج بحثنا الميداني أن التمكين الحقيقي للعاملات في الزراعة لا يمكن تحقيقه من خلال مجرد المشاركة في العمل المأجور، بل يتطلب تغييرات هيكلية وتنظيمية واسعة. يتقاطع هذا الأمر مع ما أشار إليه بيرنشتاين (2010) وموهانتي (2003; 2010). ففي تحليل بيرنشتاين لأبعاد الطبقات في التغيير الزراعي، أكد أن الاعتماد على العمل المأجور للنساء في النظم الرأسمالية الزراعية يحدث غالباً في سياقات استغلالية تعزز عدم المساواة القائمة على الطبقة والنوع الاجتماعي، مما يستدعي تنظيمًا جماعيًا لمواجهة ديناميات القوى والضغط نحو سياسات عمل عادلة.



من جهتها، تناولت موهانتي (2003) أهمية التنظيم الجماعي في تحقيق التمكين، منتقدة الأطر النيوليبرالية التي تختزل التمكين في تحقيق الدخل الفردي دون النظر في الهياكل التمييزية. وفي السياق نفسه، شددت موهانتي (2010) على ضرورة بناء تحالفات نسوية عابرة للحدود لمواجهة تقاطعات القمع والتمييز المرتبطة بالعرق والطبقة والجنس.

يرتبط التمكين الحقيقي أيضاً بفكرة «فقر الوقت»، وهو

مفهوم تناولته كبير (2003) بعمق في كتاباتها. تشير كبير إلى أن النساء العاملات بأجر في القطاع الزراعي يواجهن عبئاً مزدوجاً يتمثل في العمل الإنتاجي والعمل الإنجابي. فبينما يمثل العمل الإنتاجي مصدر دخل ضروري لهن، يُفرض عليهن أيضاً تحمل المسؤوليات المنزلية ورعاية الأسرة، دون تخفيف العبء في تقسيم العمل المنزلي. يؤدي هذا إلى نقص في الوقت المتاح للنساء للاسترخاء أو لتطوير الذات أو للمشاركة في الأنشطة المجتمعية والسياسية، مما يعكس عجز مفهوم التمكين عبر العمل المأجور في ظل تراكم الأعباء المنزلية والخارجية.

يؤثر «فقر الوقت» سلباً على صحة النساء من عدة جوانب، إذ يترتب على المسؤوليات المنزلية ترك وقت ضئيل للنساء لطلب الرعاية الطبية، والاستراحة من آلام الظهر والأكتاف التي اشتكت منها غالبية الحالات في نطاق الدراسة، حيث أكدن أنهن ملتزمات بالمهام المنزلية قبل زهابهن إلى العمل وبعد عودتهن، وحتى في أيام العطل، مما يعزز الإهمال الذاتي.

يتطلب تحقيق تمكين جماعي وفردى فعال للعاملات في القطاع الزراعي ما يلي:

1 - التنظيم الجماعي والإصلاح المؤسسي: من الضروري دعم إنشاء جمعيات ونقابات للعاملات في الزراعة لتعزيز أصواتهن ومقاومة الأنماط الاستغلالية. يجب أن تعمل هذه النقابات على بناء تحالفات مع النقابات العمالية والحركات النسوية الأخرى محلياً وإقليمياً، لتحقيق تضامن أكبر وتبادل للخبرات.

2 - الإصلاحات المؤسسية: يجب وضع سياسات قانونية واضحة توفر الحماية للعاملات، بما في ذلك مكافحة التمييز وضمان المساواة في الأجور. يمكن الاستفادة من تجارب الدول الأخرى في هذا الصدد لتعزيز حقوق النساء في القطاع الزراعي.

3 - بناء التحالفات النسوية والتضامن العابر للحدود: لتعزيز التعاون بين الحركات النسوية المحلية والدولية لمواجهة التحديات المشتركة، وتبادل الخبرات حول النضالات الجماعية.

الخاتمة

يبرز هذا الدليل أهمية حماية وصحة العاملين في القطاع الزراعي في مصر باعتباره خطوة نحو تحسين ظروف العمل وتعزيز العدالة الاجتماعية. من خلال توثيق التحديات القانونية والصحية التي تواجه النساء في هذا القطاع، وكذلك استعراض الأمثلة العالمية الناجحة، يمكن استنباط مجموعة من الحلول التي تضمن بيئة عمل آمنة ومحترمة لهذه الفئة الحيوية.

إن تنفيذ توصيات هذا الدليل يتطلب التزامًا من جميع الأطراف المعنية، بما في ذلك أصحاب المزارع، والجهات الحكومية، ومنظمات المجتمع المدني، بهدف تحقيق أهداف مشتركة تتعلق بضمان حقوق العاملين وتوفير بيئة عمل لائقة لهم. إن التغييرات التي نسعى إليها لا يمكن أن تتحقق إلا عبر التنظيم الجماعي والإصلاح المؤسسي، مع تعزيز الشبكات النسوية والتضامن العابر للحدود لتحقيق العدالة في مكان العمل.

نحن على قناعة بأن العاملين في القطاع الزراعي يلعبون دورًا أساسيًا في استدامة الإنتاج الزراعي في مصر، ولذلك فإن ضمان حقوقهن الصحية والاجتماعية ليس مجرد واجب قانوني، بل هو ضرورة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة. نحث أصحاب القرار على النظر بجدية في هذه التوصيات، وعلى اتخاذ الإجراءات اللازمة لتطبيقها في أقرب وقت ممكن، وذلك لضمان بيئة عمل عادلة، آمنة، ومستدامة للجميع.

دعوة للعمل

ندعو جميع الجهات الفاعلة، من أصحاب المزارع إلى المنظمات غير الحكومية، إلى تبني التوصيات الواردة في هذا الدليل والعمل على تطبيقها بشكل فعّال. إن تحقيق بيئة عمل لائقة يتطلب جهداً مشتركاً والتزاماً مستمراً بتعزيز حقوق النساء العاملات في القطاع الزراعي. إن نجاح هذا الدليل يعتمد على تحقيق الشراكة بين مختلف الأطراف لضمان مستقبل أفضل للعاملات في هذا القطاع.

المراجع

- Food and Agriculture Organization. (2023). *Women in agriculture*. FAO. Retrieved from <https://www.fao.org/reduce-rural-poverty/our-work/women-in-agriculture/en>
- Oxfam International. (2023). *Empowering women farmers to end hunger and poverty*. Oxfam. Retrieved from <https://www.oxfam.org>
- CGIAR GENDER Impact Platform. (2023). *The status of women in agri-food systems*. CGIAR. Retrieved from <https://gender.cgiar.org>
- Food and Agriculture Organization. (2021). *Country gender assessment of the agriculture and rural sector – Egypt*. FAO. Retrieved from <https://en.enow.gov.eg>
- World Bank. (2023). *The Role of Women in Agriculture*. Retrieved from <https://www.worldbank.org>
- The Borgen Project. (2019). *Women's Empowerment in Agriculture in Egypt*. Borgen Project. Retrieved from <https://borgenproject.org>
- Food and Agriculture Organization. (2020). *Gender responsive water and agriculture assessments start in Egypt*. FAO. Retrieved from <https://www.fao.org>
- Bernstein, H. (2010). *Class Dynamics of Agrarian*

Change. Kumarian Press.

- Mohanty, C. T. (2003). *Feminism Without Borders: Decolonizing Theory, Practicing Solidarity*. Duke University Press.
- Kabeer, N. (2003). *Gender Mainstreaming in Poverty Eradication and the Millennium Development Goals: A Handbook for Policy-makers and Other Stakeholders*. Commonwealth Secretariat.

- مؤسسة الإنسان والمدينة للبحوث الاجتماعية ((HCSR ، تأثير
تغير المناخ على العمليات في القطاع الزراعي، 2022 . متاح عبر
الرابط: <https://is.gd/HkKqII>

