



الجمعية التونسية
للحركة الثقافي
ASSOCIATION TUNISIENNE
D'ACTION CULTURELLE

المقاربات التتموية التشريعات والسياسات في علاقة بالعاملات في القطاع الفلاحي ولاية سيدي بوزيد نموذجاً



إشراف: رياض عبيدي وأميرة النفاوي

فيفري 2023

Canada



OXFAM



الفهرس

مقدمة

- "المقاربات التنموية وحماية حقوق العاملات في القطاع الفلاحي أي مقارنة تنموية بديلة تضمن حقوق العاملات في القطاع الفلاحي؟" (محمد المناعي باحث ومكون في أكاديمية شباب راصد)
- "العاملات في القطاع الفلاحي بين ترسانة القوانين" (أمل عبيدي ماجستير قانون شغل والحماية الاجتماعية)
- "حقوق العاملات في القطاع الفلاحي، أي سياسات بديلة؟" (رحمة الجزيري مهندسة فلاحية)
- "تفتيش العمل في القطاع الفلاحي: الواقع والأفاق" (منصف الرحيمي المتفقد الجهوي للشغل بسيدي بوزيد)
- "واقع ورهانات الحد من العنف ضد العاملات في القطاع الفلاحي والتحديات التي تواجهها الفرق المختصة في الموضوع" (رضا الجوادي محافظ شرطة أول عن الفرقة المختصة بالبحث في جرائم العنف ضد المرأة والطفل بسيدي بوزيد)
- "مقاربة النوع الاجتماعي وحقوق العاملات في القطاع الفلاحي في عجلة الأمم المتحدة نموذجاً" (أميرة النفاوي خبيرة في النوع الاجتماعي ومنسقة شبكة القيادات النسائية)
- "العاملات في القطاع الفلاحي: مقترح دليل تكويني في الوحدات الأساسية للعمل لنقابي" (حاتم هاني مكون وطني بقسم التكوين النقابي والأنشطة الثقافية للاتحاد العام التونسي للشغل)

المقدمة

تم إعداد هذا الكتاب تحت إشراف "أكاديمية شباب راصد للانتهاكات حقوق الإنسان" في إطار برنامج العاملات في القطاع الفلاحي شريكات في الحوار الاجتماعي التونسي، حيث نظمت الجمعية التونسية للحراك الثقافي بالشراكة مع الاتحاد الجهوي للشغل وفرع الرابطة التونسية للدفاع عن حقوق الإنسان بسيدى بوزيد وبدعم من أوكسفام تونس في إطار مشروعها بتونس "صوت القيادات النسائية ندوة جهوية حول "تعزيز وحماية حقوق العاملات في القطاع الفلاحي" يوم 14 جانفي 2023 بسيدى بوزيد.

هذه الندوة جمعت، ولأول مرة، أغلب المتدخلين والفاعلين الجهويين من أجل التفكير في المقاربات التنموية والتشريعات والسياسات لتعزيز حقوق العاملات في القطاع الفلاحي وحمايتها، لا سيما من خلال تبادل الخبرات والحوار حول سبل إصلاح هذا القطاع في تونس وتحديد المجالات التي يمكن العمل على تطويرها، والإجراءات والبدائل العملية والملموسة.

فقد كانت بمثابة حوار مفتوح وتفاعلي حول المقاربات والإجراءات والسياسات والآليات والتشريعات لضمان حقوق العاملات في القطاع الفلاحي وإبقائها على أجندة المؤسسات والهيكل الرسمية للدولة التونسية، وتقديم توصيات دقيقة لتعزيز مشاركتهم كصاحبات حق في الحوار الاجتماعي التونسي.

ويحتوي هذا الكتاب خلاصة للأشغال والمداخلات المنبثقة عن هذه الندوة، بهدف تقييم المقاربات التنموية والتشريعات والسياسات في علاقة بتعزيز وحماية حقوق العاملات في القطاع الفلاحي وسبل استثمار الممارسات الجيدة في هذا الغرض، في إطار حملة مناصرة موجهة إلى مؤسسات الدولة تنظمها أكاديمية شباب راصد للانتهاكات حقوق الإنسان خلال شهر مارس 2023. وتهدف إلى توفير بدائل ملموسة وبناءة لاعتمادها من قبل صانعي القرار من أجل التنفيذ الفعال على المستويين الوطني والجهوي.

المدخلات والمواضيع التي يضمها هذا الكتاب:

1. المقاربات التنموية وحماية حقوقا لعاملات في القطاع الفلاحي
أي مقارنة تنموية بديلة تضمن حقوق العاملات في القطاع الفلاحي؟
2. العاملات في القطاع الفلاحي بين ترسانة القوانين.
3. حقوق العاملات في القطاع الفلاحي، أي سياسات بديلة؟
4. تفتيش العمل في القطاع الفلاحي: الواقع والأفاق.
5. واقع ورهانات الحد من العنف ضد العاملات في القطاع الفلاحي والتحديات التي تواجهها الفرق المختصة في الموضوع.
6. مقارنة النوع الاجتماعي وحقوق العاملات في القطاع الفلاحي في عجلة الأمم المتحدة نموذجاً.
7. العاملات في القطاع الفلاحي: مقترح دليل تكويني في الوحدات الأساسية للعمل النقابي.

كما يتضمن الكتاب البدائل المقترحة خلال أشغال الندوة:
الائنة وذات الطابع الاستراتيجي



المقاربات التنموية وحماية حقوق العاملات في القطاع الفلاحي أي مقارنة تنموية بديلة تضمن حقوق العاملات في القطاع الفلاحي؟

محمد المناعي¹

الإطار العام

مثلت وضعية المرأة العاملة في القطاع الفلاحي في السنوات الأخيرة موضوع اهتمام الفاعلين العموميين وغير العموميين فعلى مستوى السياسات والبرامج العمومية يندرج الاهتمام بقضايا المرأة العاملة والمرأة في الوسط الريفي في إطار السعي نحو تعزيز حقوق النساء عموما ضمن مقاربات عامة.

كما مثلت محل اهتمام الفاعلين الاقتصاديين بوصفها تمثل اليد العاملة الفلاحية الأساسية وحلقة من حلقات العملية الإنتاجية في القطاع الفلاحي والقطاعات الصناعية التحويلية، في حين سلط المجتمع المدني الأضواء على المرأة عموما وعلى المرأة العاملة في القطاع الفلاحي تحديدا، خاصة منذ الثورة بكشف حقيقة وضعها الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والحقوقى وحول هذه القضايا إلى موضوع للنقاش العام والاهتمام المواطني كما أثار التقصير والمشكلات الهيكلية التي تحول دون الارتقاء بحقوق النساء والانطلاق في عملية تنسيق وتشبيك للعلاقة مع مختلف الفاعلين المحليين والجهويين والوطنيين وحتى الدوليين والدفع نحو التشريك المباشر للعاملات في القطاع الفلاحي في إيجاد بدائل لوضعهن ا لشغلي وحقوقهن وإخراج قضايا النساء العاملات من وضعية الكتمان المعمم للانتهاكات التي تمارس ضدهن إلى موضوع ملفت لاهتمام الرأي العام في وسائل الاعلام وموضوع لحملات التوعية والتحسيس والمناصرة ودفع الفاعل العمومي للتدخل وتعديل سياساته. بقيت هذه المحاولات من مختلف الفاعلين ذات طابع مناسباتي مرتبط بالمناسبات الرسمية وكذلك بالحوادث المميّنة وفي أفضل الحالات

¹باحث ومكون أكاديمية شباب راحد للانتهاكات حقوق الانسان

بمحاولات معزولة من طرف بعض الفاعلين العموميين وبعض مكونات المجتمع المدني.

هذا التناول لوضع النساء العاملات في القطاع الفلاحي بالكاد غيّر من واقعها اليومي وحقوقها المكتسبة والمفصلة مما يطرح التساؤل حول المقاربات التنموية المتبعة ومراجعتها وتعزيزها أو تغييرها لتؤسس لنظرة شاملة متعددة الأطراف ومتعددة المحاور فالمقاربة التنموية المتبعة هي الإطار الجامع لمختلف إمكانات التدخل للارتقاء بوضع العاملات في القطاع الفلاحي وهي المحرك الأساسي لمختلف الفاعلين.

فماهي ملامح الواقع التنموي في علاقة بالنساء العاملات في القطاع الفلاحي من خلال التشريعات والبرامج والخطط العمومية؟

وماهي المقاربات التنموية البديلة لتعزيز وحماية حقوق العاملات في القطاع الفلاحي؟

1. الواقع التنموي في تونس وفي ولاية سيدي بوزيد من منظور حقوق العاملات في القطاع الفلاحي

1- سياسة إنتاجية تركز على النمو

قامت السياسة الفلاحية التونسية منذ أواسط الألفيات على أهداف أساسية أربعة:

- الرفع من القدرة التنافسية للقطاع الفلاحي.
- اعتماد التصدير محركا للتنمية الفلاحية.
- النهوض بالموارد الطبيعية ركيزة للتنمية الفلاحية المستدامة.
- تعزيز الأمن الغذائي دعامة للسيادة الوطنية.

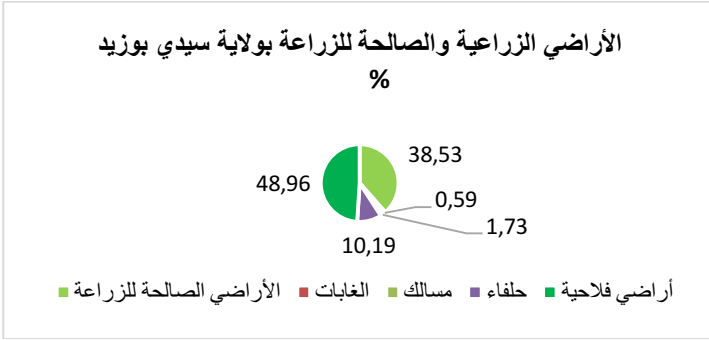
وفي الواقع قامت السياسة التنموية بسيدي بوزيد مبكرا على تحويل المجال الريفي الرعوي بالأساس والمعتمد على فلاحة تقليدية معاشية إلى مجال للاستثمار في القطاع الفلاحي بالاعتماد على مخزون مائي جوفي قابل للاستغلال وموقع يتوسط البلاد التونسية وفي اتصال مباشر بقطبين حضريين أساسيين (صفاقس والساحل) وفي فترة لاحقة وموسميا الجزائر وليبيا وإمكانات تحويل مجالات شاسعة إلى مناطق مروية تعتمد بالأساس على زراعة الخضر والأشجار المثمرة.

كما هدف لتوفير الاكتفاء الذاتي من الإنتاج الفلاحي الموجه للتسويق والذي يخلق الثروة والمستوعب لبيد العاملة المحلية في إطار توفير مواطن شغل لفئة واسعة من سكان المنطقة وخاصة النساء من ذوات التعليم المحدود واللاتي يواجهن صعوبة في الإدماج في الحياة الشغلية. وكذلك الضخ المستمر للمواد الغذائية الفلاحية في السوق.

سياسة إنتاجية أهملت البعد الاجتماعي المتعلق بحقوق العاملات في القطاع الفلاحي، والبعد البيئي المستدام، إهمالا منظما ومقصودا اتخذ شكل الحافز لجلب الاستثمار في قطاع الزراعات السقوية مستغلا يد عاملة نسائية كثيفة ومرنة بتكلفة دنيا واستنزاف الموارد المائية الجوفية والتربة دون مراعاة الطابع المستدام لاستغلال هذه الثروات الطبيعية.

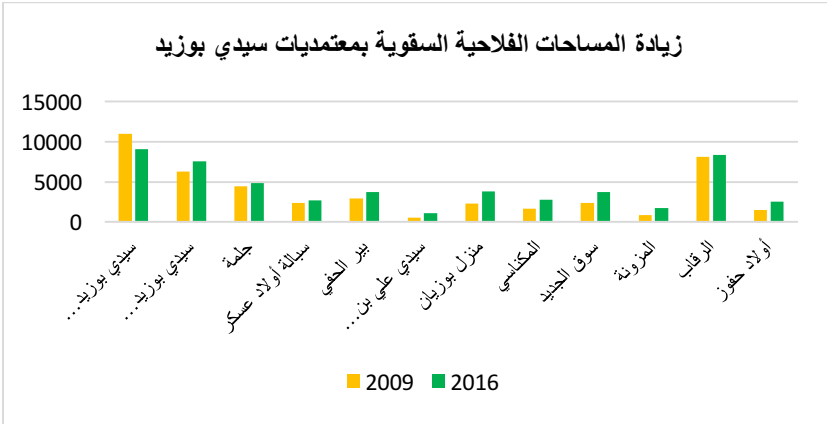
ساهمت هذه السياسة في زيادة استغلال الأراضي الزراعية والاهتمام بالمساحات الشاسعة القابلة للحراثة نحو توسيع الاستثمار في المستقبل القريب والمتوسط.

الأراضي الزراعية والصالحة للزراعة بولاية سيدي بوزيد %



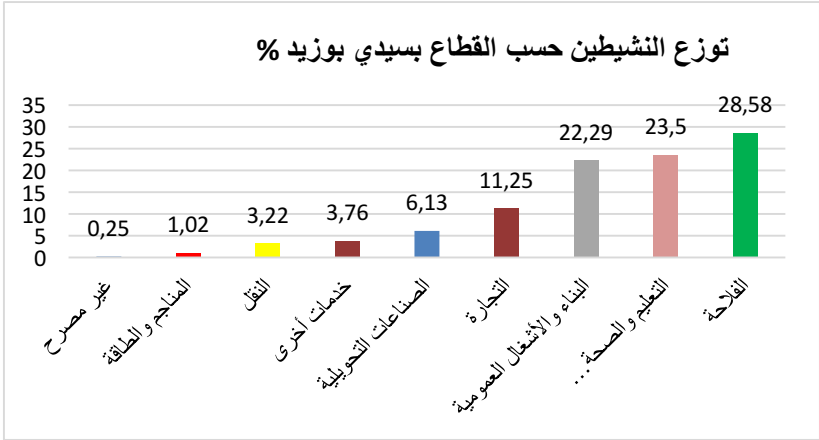
ساهم الاستثمار السريع في الفلاحة السقوية في تغطية مساحات شاسعة تجاوزت 50 ألف هكتار بكامل الولاية وبتزايد حوالي 10 آلاف هكتار في أقل من 10 سنوات هذه المساحات المتركة أساسا في معتمديات سيدي بوزيد الشرقية والغربية والرقاب والموزعة بنسب متفاوتة ببقية المناطق تشهد نسقا سريعا في التوسع بلغ بسيدي علي بن عون أكثر من 115 % وبالمرزونة أكثر من 107 %.

زيادة المساحات الفلاحية السقوية بمعتمديات سيدي بوزيد



هذا التوسع في المساحات السقوية رافقه ارتفاع في نسبة النشيطين في القطاع الزراعي إلى أكثر من 28 %، وإذا استثنينا مواطن الشغل في المرافق الإدارية والخدمات العمومية فإن

النشاط الفلاحي يشغل حوالي 40 % من اليد العاملة وتمثل النساء أكثر من 90 % من اليد العاملة الفلاحية.



وبالنظر لطبيعة الاستثمار الفلاحي الذي يغلب عليه الاستثمار الخاص بنسبة تتجاوز الـ 86 % فإن ضعف التدخل العمومي لم يقتصر على الاستثمار المباشر ولكن امتد إلى محدودية التأطير والإشراف والتدخل عبر السياسات والتشريعات والبرامج ليترك المجال ملائماً لكل أصناف العمل غير المنظم وما يترتب عنه من انتهاكات تطال النساء العاملات في القطاع الفلاحي.

2 - غياب مقارنة تنموية شاملة

اتسمت المقاربة التنموية الحالية في علاقة بالمرأة العاملة في القطاع الفلاحي بمجموعة من الميزات:

- **النمو بدل التنمية:** اهتمت مشاريع المخططات الخماسية على مقارنة إنتاجية تقوم على النمو بدل التنمية وتضع في صدارة أهدافها الترفيع في الإنتاج الفلاحي والإنتاجية الجمالية لعناصر الإنتاج ومداخل التصدير... وهي مقاربة تركز بالأساس على الترفيع في المؤشرات والأرقام دون الأخذ بعين الاعتبار النظرة التنموية الشمولية والمستدامة والعادلة وتحديد الانعكاسات البيئية والضغط على الثروات وفي مقدمتها الموارد المائية والتربة والانعكاسات الاجتماعية لتغيير الأنماط الاقتصادية

بالمجالات الريفية وكذلك توزع النمو بين المجالات. فالمقاربة الانتاجية تجعل من المناطق الأكثر حظا الأقدر على تحقيق مزيد من النمو في حين تتعمق أزمة المناطق الأقل حظا لتراكم الأزمة الهيكلية في الاستثمار وعناصر الإنتاج والبنية الأساسية المحفزة على النمو.

الحد من نسب البطالة والفقر كهدف عبر توفير مواطن شغل ومصادر دخل إضافية عموما وللنساء على وجه التحديد دون اقتران ذلك بتهيئة معايير العمل اللائق الذي يراعي حقوق النساء العاملات.

الباب الثالث: منوال النمو للفترة 2016-2020

يفترض منوال النمو للخماسية القادمة الترفيع في النموّ بصفة هامة مع نهاية المخطط بهدف التقليل من نسبة البطالة مع موفى الفترة والارتقاء بالدخل إلى مستوى 10 906 دينار والنزول بالفقر إلى المستوى الأدنى وذلك من خلال تحقيق هيكل أكثر توازنا لمصادر النمو لا سيما الترفيع في مساهمة التصدير والاستثمار الجملي وكذلك الإنتاجية الجملي لعناصر الإنتاج.

ويستند المنوال إلى انتهاز سياسات اقتصادية ناجعة تهدف إلى التموقع في سلسلة القيمة العالمية ووضع الاقتصاد الوطني على درب النمو الإدماجي والمستدام بمساندة قوية وفعالة للاقتصاد الاجتماعي والتضامني باعتباره القطاع المكمل لدور الدولة والقطاع الخاص. ويرتكز هذا التوجه على مقومات الابتكار والتجديد لتعزيز تنافسية الاقتصاد الوطني من خلال الرفع من نجاعة منظومة البحث والتجديد وتعزيز قدرة المؤسسة على استيعاب التكنولوجيات الحديثة.

▪ "منظومات اقتصادية" متكاملة وشاملة ومستديمة بدل تنمية شاملة وعادلة ومستديمة:

ركزت البرامج الخماسية في تونس على الفصل بين الأهداف الاقتصادية المرسومة والأهداف الاجتماعية والبيئية والمجتمعية، هذا الفصل أدى إلى تشتيت الجهود العمومي في التدخل والذي تزامن في كل مرة مع غياب التنسيق بين الهياكل العمومية ويبرز هذا بجلاء في التدخل لإعمال حقوق العاملات في القطاع الفلاحي بين وزارات المرأة والفلاحة والتنمية

والداخلية والشؤون الاجتماعية والهياكل العمومية الوطنية والجهوية والمحلية.

2.2.4 إحداء منظومات اقتصادية متكاملة وشاملة ومستدامة

سيرتكز العمل خلال الخماسية المقبلة على النهوض بالمنظومات الاقتصادية المرتبطة بثمين الثروات الطبيعية بالجهات وخاصة الفلاحية منها وتحسين قدرتها التنافسية بالاعتماد على تحسين الإنتاجية والعناية بالجودة للمنتجات الفلاحية مع مراعاة الجدوى الاقتصادية والميزات التفاضلية.

103

3- تعدد البرامج وضعف المتابعة والتنسيق: مثال الوثيقة التوجيهية تونس 2035 وبرنامج وزارة المرأة

بالرغم مما نصت عليه الوثيقة التوجيهية تونس 2035 من محاولات مراجعة الخيارات المتبعة وتدعيم منوال تنمية يدمج المرأة ويسعى للتمكين الاقتصادي والاجتماعي وتحقيق المساواة.

المرأة شريك متساوي الحظوظ

ان تحقيق التنمية المستدامة والعدالة يقتضي الارتقاء بمكانة المرأة إلى مرتبة الشريك المتساوي الحظوظ من خلال مشاركتها الفاعلة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والقضاء على كافة أشكال التمييز ضد النساء والفتيات والتصدي للعنف الموجه ضد المرأة وتكريس التكافؤ في مختلف مواقع القيادة والقرار ومزيد تمكين المرأة اقتصاديا خاصة في الوسط الريفي والمرأة ذات الاحتياجات الخصوصية والفئات الهشة وتعزيز استخدام التكنولوجيا التمكنية وخاصة تكنولوجيا المعلومات والاتصال لإدماج المرأة ودعم مشاركتها في الحياة العامة.

فإن هذه التوصيات ظلت غير مفعلة في برامج وسياسات الدولة وتواصل واقع تنموي مختلف ضحيته الأولى الفئات الهشة وخاصة العاملات في القطاع الفلاحي.

بمتابعة البرامج المقترحة من طرف وزارة المرأة الوزارة الأكثر اهتماما بوضعية النساء وحقوقهن فإن الملاحظ تعدد البرامج والتي تغطي محاور

عديدة غير أنها تواجه صعوبة تنفيذها على أرض الواقع والتنسيق مع مختلف الوزارات الأخرى وضعف المقاربة التشاركية سواء عبر مركزة القرار وصعوبة تنفيذه على مستوى جهوي ومحلي أو الدور المحدود للمجتمع المدني خاصة المتجذر في المجالات المحلية والجهوية لإنجاح هذه البرامج.

أمثلة من البرامج:

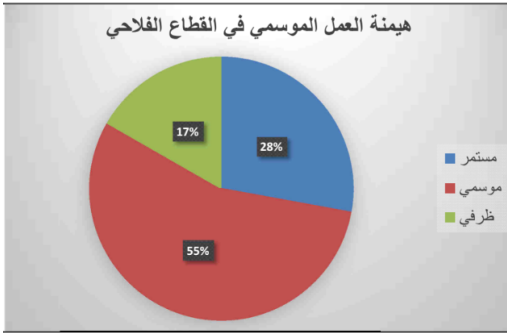
- إصدار خاص حول البرنامج الوطني الجديد لريادة الأعمال النسائية والاستثمار المراعي للنوع الاجتماعي "رائدات".
- برنامج دفع المبادرة الاقتصادية النسائية "رائدة".
- عرض موجز لخطة العمل لتنفيذ الاستراتيجية الوطنية للتمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء والفتيات في المناطق الريفية 2017-2020.
- التوجهات الاستراتيجية في مجال المرأة.
- الاستراتيجية الوطنية للتمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء والفتيات في المناطق الريفية 2017-2020
- المشروع الوطني المندمج لمقاومة الانقطاع المدرسي خاصة لدى الفتيات في المناطق الريفية .
- التمكين الاقتصادي لأمهات التلاميذ المهديين بالانقطاع المدرسي والمنقطعات عن التعليم في المناطق الريفية.
- مشروع تهيئة وتجهيز فضاءات متعددة الاختصاصات لفائدة النساء والفتيات في المناطق الريفية
- برنامج دعم مشاركة المرأة في موقع القرار والحياة العامة.
- مشروع اعداد دليل مصطلحات خاص بقطاع المرأة والأسرة والطفولة وكبار السن.
- مشروع دراسة حول كلفة العنف الموجه ضد المرأة.
- برنامج تكوين مكونين في مجال الاحاطة بالنساء ضحايا الإتجار بالبشر.
- اعداد كراس شروط خاص بمؤسسات التعهد بالنساء ضحايا العنف القائم على النوع الاجتماعي.
- برنامج الاحاطة بالنساء اللاتي يقضين فترة عقوبة بالسجن والمسرحات.
- الاستراتيجية الوطنية لمقاومة جميع أشكال العنف ضد المرأة.

ا. انتهاكات بالجملة لحقوق المرأة العاملة في القطاع الفلاحي

بينت دراسة ميدانية قامت بها أكاديمية شباب راصد لانتهاكات حقوق الانسان التابعة للجمعية التونسية للحراك الثقافي سنة 2015 - 2016 بالشراكة مع الاتحاد الجهوي للشغل بسيدي بوزيد والرابطة التونسية للدفاع عن حقوق الانسان والتي شملت أكثر من 900 عاملة في القطاع الفلاحي موزعة على مختلف معتمديات سيدي بوزيد أن الانتهاكات المسلطة على المرأة تصنف إلى 8 أصناف رئيسية:

1- الهشاشة الشغلية

التشغيل الهش وغياب الاستقرار حيث تقل نسبة العمل المستمر في صفوف العاملات في القطاع الفلاحي عن الـ 30 % وتشتغل حوالي ثلاثة أرباع النساء عملا موسميا أو ظرفيا لا يوفر لهن دخلا مستقرا وتأمينا لمستوى عيش كريم.



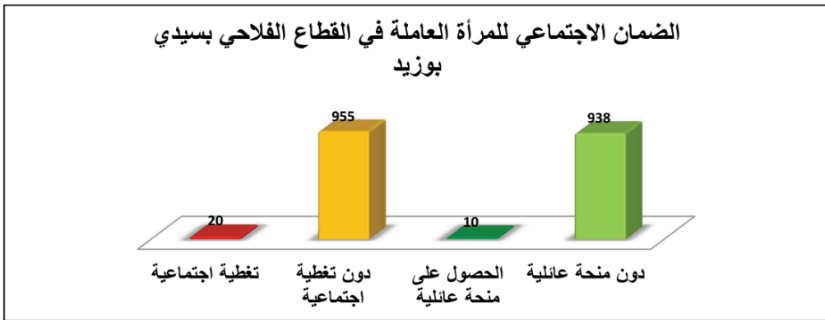
2- أجر محدود وتمييزي

حدد المشرع منذ 19 أكتوبر 2022 الأجر الأدنى الفلاحي بـ 17664 مي ليوم العمل الفعلي وبالإضافة إلى محدودية هذا الأجر مقارنة بالمجهود المبذول وفي علاقة بالتحويلات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها بلادنا وانعكاسها على ارتفاع الأسعار وتردي المقدرة الشرائية فإن هذا الأجر يمنح على العمل الفعلي دون اعتراف بأيام العطل والأعياد والانقطاع لأسباب صحية أو طارئة بل أن الساعات الإضافية في غالب

الأحيان تكون غير مدفوعة الأجر والعاملات ضحية اتفاقات بين الناقل والمشغل الفعلي للبقاء مدة أطول في الضيقة والقيام بعمل غير مؤجر. إضافة إلى التمييز بين النساء والرجال الذين يقومون بنفس العمل والمجهود وهو ما صرحت به كل العاملات لمستجوبات في الدراسة المذكورة.

3- ضعف التغطية الاجتماعية

لا تزال العاملات الفلاحيات الشريحة الأقل اندماجا في منظومة الضمان الاجتماعي بالنظر لطبيعة العمل غير المنظم الذي تمارسنه وغياب تصور عمومي بديل لإدماجهن رغم المحاولات في السنوات الأخيرة مع منظومة "أحميني" منذ أوت 2017 تاريخ مصادقة مجلس الوزراء والتي واجهت عديد العراقيل وكانت حصيلتها محدودة. وتبقى التغطية الاجتماعية إضافة إلى محدوديتها لا تتماشى وواقع المرأة العاملة في القطاع الفلاحي.



المصدر: استبيان حول المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسيدي بوزيد، 2015

4 - عدم احترام شروط الصحة والسلامة المهنية

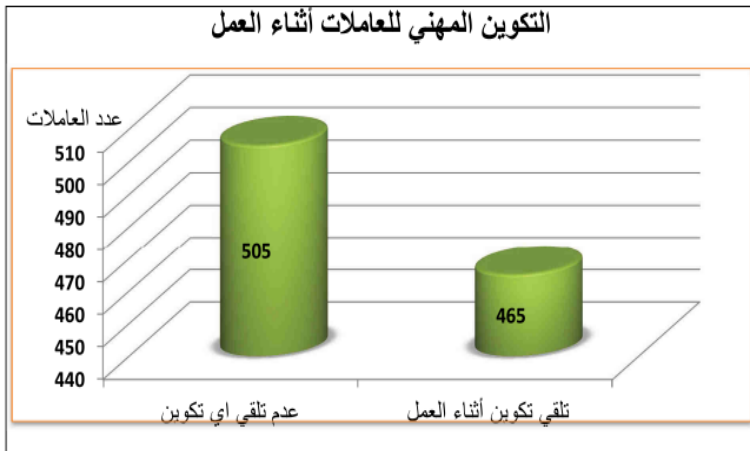
تعتبر ثلث العاملات في سيدي بوزيد أن العمل الذي يمارسنه يمثل خطرا على صحتهن وسلامتهن (36.5%) وتتميز الضيعات الفلاحية بغياب وسائل الوقاية وعدم توفير اللباس المناسب لاستعمال المواد الكيميائية مما يعرض النساء العاملات لخطر التعرض لحوادث شغل ولمخاطر على المدى المتوسط والبعيد تهدد صحتهن وسلامتهن.

لا تمارس عمل يمثل خطورة على الصحة		ممارسة عمل يمثل خطورة على الصحة		
77,4 %	472	22,6 %	138	الرقاب
37,5 %	48	62,5 %	80	منزل بوزيان
56,1%	58	43,9 %	74	المكناسي
40,3 %	39	59,7 %	58	المزونة
63,9 %	617	36,1 %	350	المجموع

المصدر : استبيان حول المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسيدي بوزيد، 2015

5- سياسة تكوين مهني محدودة الفاعلية

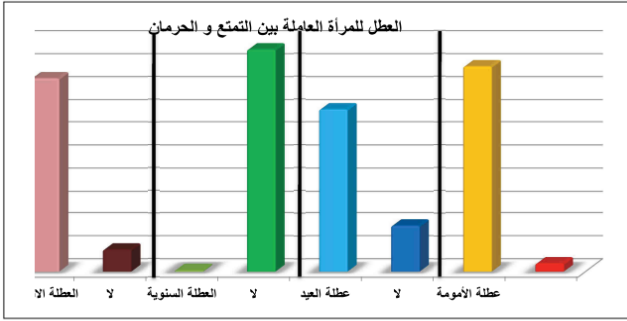
ترتفع نسبة الأمية في صفوف العاملات في القطاع الفلاحي لتتجاوز الثلث وتهيمن اليد العاملة غير المختصة التي لم تتلقى أي تكوين مهني في الأعمال الفلاحية ولا في غيرها مما جعلها عرضة للاستغلال.



المصدر : استبيان حول المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسيدي بوزيد، 2015

6- انتهاك الحق في العطل

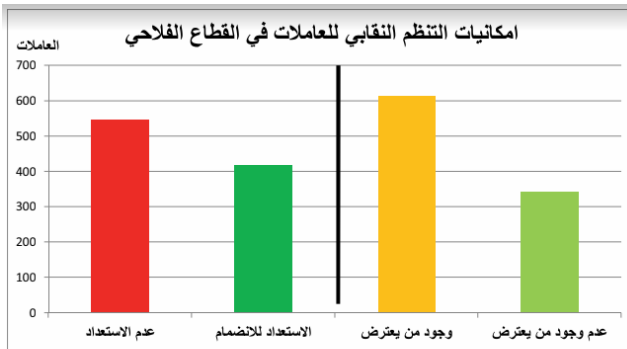
تجرم النساء العاملات في القطاع الفلاحي من حقهن في العطل خالصة الأجر سواء العطلة الأسبوعية أو بمناسبة الأعياد والعطل الرسمية إضافة إلى الحرمان من عطل الأمومة والعطل السنوية والتهديد بالطرد في حالة الانقطاع عن العمل لأي سبب من الأسباب وهو ما يضر بالوظيفة الاجتماعية للمرأة وأدوارها المختلفة في أسرتها والمجتمع.



المصدر : استبيان حول المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسبيدي بوزيد، 2015

7- غياب التنظيم النقابي

تعتبر النساء العاملات في القطاع الفلاحي من بين القطاعات الأقل تنظما على المستوى النقابي لعدة أسباب رغم الاستعداد في صفوف العاملات لبعث هيكل نقابية تدافع عن حقوقهن حيث عبرت 43% منهن عن الاستعداد للانخراط في نقابة وبالرغم من النجاح في تشكيل أول نقابة للعاملات في القطاع الفلاحي ومحاولة تعميم التجربة في مناطق وجهات أخرى لا تزال التجربة جينية وتحتاج لمزيد من الاهتمام بالتأطير والتكوين والدعم.

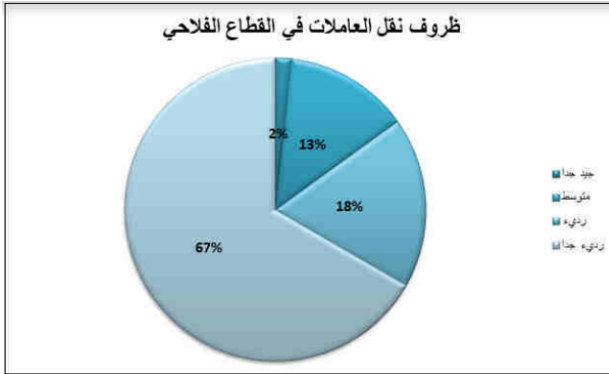


المصدر : استبيان حول المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسبيدي بوزيد، 2015

8 - ظروف نقل غير إنسانية

تخفي عملية نقل العاملات في القطاع الفلاحي انتهاك أقرب لعملية الاتجار بالبشر حيث يحدد الناقل بطريقة عشوائية إمكانية حصول العاملة على فرصة عمل من عدمها وكما يتصرف بإطلاق في الأجر حيث يعتبر إضافة إلى وظيفته كناقل وسيطا بين المشغل والعاملة يحدد زمن

العمل ومقابلة المادي ومكانه وحتى ساعات العمل وقد بينت الدراسة أن 85 % من النساء يعتبرن أن ظروف النقل بين رديئة ورديئة جدا.



هذه الانتهاكات المسلطة على المرأة العاملة في القطاع الفلاحي تمثل الانعكاس الطبيعي للاختلال التنموي بالجهة وتعكس حجم القصور في السياسات والبرامج والخطط التي تستهدف النساء وتحث الفاعل العمومي ومختلف المتدخلين على أخذها بعين الاعتبار في كل مقاربة تنموية بديلة تشمل البعد الاجتماعي كما تشمل البعد الاقتصادي وتراعي مكانة النساء والفتيات من منظور يتجاوز كونهن عنصر في حلقة الإنتاج نحو التعامل معهن كمواطنات كاملات الحقوق وهو ما يدفع للعمل على مقاربة تنموية أكثر توازنا وأكثر عدلا.

3. خصائص المقاربة التنموية البديلة وحقوق العاملات في القطاع الفلاحي

تنطلق المقاربة التنموية البديلة من الواقع المعيشي المحلي والجهوي وتبني على تشخيص معمق ومرمق لحصيلة السياسات التي تم اعتمادها من طرف الفاعل العمومي ومدى تنفيذها وتأثيراتها على حقوق النساء العاملات في القطاع الفلاحي. وتخلص إلى جملة من التصورات والمقترحات والبدائل النابعة من الفاعل المحلي والجهوي بمختلف مواقعها سواء المؤسسات الرسمية الجهوية والمحلية أو المنظمات المهنية أو المجتمع المدني والحقوقية أو النساء العاملات أنفسهن

ومحيطهن الأسري والمجتمعي، هذه التصورات والمقترحات تشكل ملامح مقارنة تنموية نابغة من واقع ومحيط العاملات في القطاع الفلاحي وتأخذ بعين الاعتبار الضوابط العامة والدولية لصياغة مقارنة تنموية شاملة تعمل على تثبيت المكتسبات الإيجابية الحالية والخطط والبرامج التي بصدد الإنجاز ومنظومة التشريع التي تم سنها وتتجاوز نقاط الضعف فيها لتعديل ما لم يتوافق مع الواقع الاجتماعي والاقتصادي واقتراح بدائل ممكنة التطبيق.

1- مقارنة تنموية شاملة وعادلة ومستدامة

تعرف التنمية الشاملة بأنها عملية إحداث تغيرات هيكلية عبر تحفيز واستغلال أمثل لقدرات الأفراد ولطاقاتهم الإنتاجية والابداعية وحسن توظيف جهودهم، إضافة إلى تحديد مكان الضعف في المنظومات الاقتصادية والاجتماعية وفي السياسات المتبعة ولدى الأفراد أنفسهم. كما تعرف التنمية كاستجابة لحاجة ملحة إلى سياسات في الحماية الاجتماعية والبرامج الإنمائية طويلة الأجل (المستديمة) تستهدف جميع أفراد المجتمع، وتركز بشكل خاص على الفئات المهمشة والمعرضة للمخاطر، من أجل القضاء على الفقر والتخفيف من عدم المساواة بجميع أشكاله (إدماجيته). ويفطي مفهوم التنمية الشاملة الحماية الاجتماعية، والحد من الفقر، والعدالة الاجتماعية، والإعاقة. ويركز على التنمية حقاً أساسياً من حقوق الإنسان، تخفف عن الأفراد ما يتعرضون له من مخاطر خلال مراحل الحياة، وتمكنهم من العيش بكرامة (عادلة). المقاربة التنموية الناجحة والناجعة هي مقارنة متعددة الأبعاد والقطاعات تقوم على التكامل بين الاقتصادي والاجتماعي والحقوقى والمجتمعي وتأخذ بعين الاعتبار التوزيع العادل لاهتمام السياسات العمومية وتوزع مجهود التدخل التنموي العمومي والخاص وتراعي في تدخلها ديمومة المشاريع والبرامج المنجزة والمحافظة على البيئة والثروات لتحقيق الهدف الأسمى وهو الحياة الكريمة. في تحويل سيدي بوزيد إلى قطب فلاحي يركز على الاستثمار الخاص في الزراعات السقوية يجب أن يراعي:

▪ على المستوى الاقتصادي:

- وضع البنية التحتية والتجهيزات المناسبة التي تضمن جاذبية أكثر للاستثمار وسهولة التنقل بين مناطق ولاية سيدي بوزيد فيما بينها وربطها بالمناطق المجاورة مما يسهل نقل المنتج ونقل

العاملات والعمال والاستثمار في قطاع النقل الريفي المنظم العمومي والخاص.

إدماج العمل الفلاحي ضمن برامج التشغيل المنظم عبر سياسة التوظيف عن طريق مكاتب التشغيل والخضوع لنظام تعاقدني يحفظ حقوق العاملات ويخضع للتفقد الشغلي ولمراقبة مختلف الهياكل على مستوى التغطية الاجتماعية والصحة والسلامة المهنية وغيرها.

▪ **مراعاة حقوق الانسان عموما وحقوق العاملات في القطاع الفلاحي خاصة عبر:**

تنظيم نقل العاملات عبر هيكلة النقل الفلاحي الخاص وتكفل الدولة بإيجاد آلية تضمن النقل الآمن ويمكن اقتراح بعث شركة جهوية للنقل بسدي بوزيد أولا ثم بعث مصلحة للنقل العمومي الريفي ضمن شركات النقل العمومية تتكفل بتوفير خدمة النقل لا للعاملات فقط بل للتلاميذ وسكان الأرياف وتقوم بدور فك العزلة وربط الأرياف بالمدن من ناحية وربط الأرياف ببعضها وتدعيم حركية اليد العاملة الفلاحية والحد من الكوارث الناتجة عن حوادث الطرقات المميتة.

▪ **إرساء منظومة صحة وسلامة مهنية نشيطة** وفي علاقة بالعمل الفلاحي تراقب وتضمن احترام قواعد السلامة في مختلف مراحل استعمال المواد الخطرة والكيماوية والأسمدة والأدوية والآلات الفلاحية بما يحافظ على صحة العاملات ويحد من الأمراض المهنية الناتجة عن غياب وسائل الوقاية والسلامة.

▪ **إرساء منظومة تغطية اجتماعية مبسّطة** تكفل للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي تحويل مساهمتها عبر آليات ممكنة (الهاتف الجوال) وتدمج مساهمة صاحب العمل بصفته المشغل مع مراعاة الطبيعة الموسمية للعمل الفلاحي والتنقل من مكان عمل لآخر ومن علاقة شغليه لأخرى وقيام الصناديق الاجتماعية بدورها في عمليات ادماج العاملات وتوعيتهن وتوعية المستثمر في القطاع الفلاحي بالانخراط في منظومة للتغطية الاجتماعية الفلاحية لإضافة إلى اعتبار ضمان التغطية الاجتماعية شرطا من شروط الاستثمار.

2- مقارنة تنمية تشاركية

- **التنسيق بين مختلف الفاعلين والمتدخلين العموميين والخواص** من أجهزة الدولة ومكونات المجتمع المدني وأرباب العمل ونقابات العمال لبلورة تصور عملي قابل للتطبيق ولدعم انخراط جميع الأطراف في تنفيذه وإنجاحه.
تنظيم حوار متعدد الأطراف حول وضعية العاملات في القطاع الفلاحي تشارك فيه الحكومة عبر الوزارات المعنية والاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للفلاحة والصيد البحري والرابطة التونسية للدفاع عن حقوق الانسان والجمعيات ذات الاهتمام.
 - **دعم التنسيق المحلي والجهوي بين المتدخلين** وتقديم توصيات موحدة ومشاركة تتبع من الفاعلين المحليين والجهويين.
البناء على تجربة التنسيق بين الاتحاد الجهوي للشغل والرابطة التونسية للدفاع عن حقوق الانسان والجمعية التونسية للحراك الثقافي والمؤسسات الرسمية الجهوية والمحلية بسيدي بوزيد لبناء شبكة تواصل مستمر وتقديم مقترحات نابذة من الواقع المحلي بولاية سيدي بوزيد.
 - **إشراك العاملات في القطاع الفلاحي** في كل النقاشات والحوارات والمقترحات وورشات التفكير وهيكلت العاملات في القطاع الفلاحي لتبليغ أصواتهن ومقترحاتهن كطرف أساسي معني بتعزيز حقوقهن.
متابعة تجربة بعث نقابة للعاملات في القطاع الفلاحي بسيدي بوزيد وتعميم التجربة وإسنادها عبر التكوين.
 - **التنسيق بين المناطق ذات المشاغل المشتركة** من المعتمديات والولايات ذات الطابع الزراعي والتي تواجه نفس المشكلات ونفس الانتهاكات المسلطة على النساء في القطاع الفلاحي.
تعميم تجربة شبكة القيادات النسائية والتنسيق مع الشبكات النسائية ذات الأهداف المشتركة.
- تقوم المقاربة التنموية التشاركية على مبدأ الشفافية في توزيع المهام بين المتدخلين ومتابعة تدخلهم لتحقيق الأهداف المرسومة مسبقا وكذلك مبدأ المساءلة وتحميل المسؤولية وهي آلية بتطبيقها يتم تجاوز التقصير الحاصل في تطبيق المشاريع والقرارات والقوانين التي تكفل

للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي ترسانة من القوانين والتشريعات غير المفصلة لغياب المتابعة والمساءلة والمحاسبة.

3- تنمية مرتكزة على مقارنة النوع الاجتماعي

ترتكز المقاربة التنموية المبنية على النوع الاجتماعي على تصور جديد للأدوار والعلاقات الاجتماعية والقيم التي يحددها المجتمع لكل من الجنسين والناعبة من الثقافة والدين والتقاليد والمعايير الاجتماعية والحاجات الاقتصادية.

فرض الواقع التنموي الحالي بتونس وبسبدي بوزيد تحديدا التفكير في بديل للمكانة الحالية للمرأة في الواقع الاقتصادي والاجتماعي وفي التصورات والتمثلات الثقافية والمجتمعية والذي يعالج بمقاربات متعددة:

- **مقاربة تربوية/ ثقافية:** عبر نشر ثقافة المساواة ضمن البرامج التربوية والثقافية ومشاريع المجتمع المدني وتعزيز وعي المرأة والرجل على حد سواء بضرورة التعامل المتساوي والمتكافئ في المهام وفي الحقوق وفي الأجر وغيره.
- **إيلاء أهمية للمشكلات القائمة على النوع الاجتماعي** على غرار تأنيث البطالة والفقر وضبط البرامج الكفيلة بالحد من بطالة النساء وأشكال العمل الهشة وغير المستقرة وكذلك تعزيز موارد النساء وتحقيق الأمن الاقتصادي والاستقلالية المالية والاقتصادية كخطوة لتعزيز حقوقهن.
- **تحقيق المساواة في الأجر** بين النساء والرجال في علاقة بنفس العمل المنجز.
- **تكريس المقبولية المجتمعية** لمشاركة العاملات في الأنشطة ذات العلاقة بالشأن العام المهني والنقابي والسياسي والمدني وتحفيز النساء على المشاركة.
- **تعزيز الوعي** في صفوف النساء والرجال بضرورة تقاسم أعباء العمل المنزلي وتنشئة الأطفال بين الزوجين وأفراد الأسرة لتخفيف الأعباء على المرأة العاملة في القطاع الفلاحي.
- **مقاومة ظاهرة حرمان المرأة من حقها في الميراث** والعمل على ضمان حقها في امتلاك الأرض.
- **التجريم الاجتماعي للانتهاكات ذات العلاقة بالعنف اللفظي** والمادي والتحرش المسلط على العاملات في مكان العمل وفي الطريق إلى العمل والقضاء على ظاهرة الإفلات من العقاب.

تقوم مقارنة النوع الاجتماعي لا على استهداف النهوض بوضع النساء بطريقة معزولة بقدر ما تستهدف **مراجعة توزيع الأدوار في المجتمع** بهدف تحقيق المساواة بجميع أبعادها على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والمجتمعي:

- النفاذ المتكافئ للتعليم والصحة والتكوين والحد من الانقطاع المبكر للبنات.
- النفاذ المتكافئ بين المرأة والرجل لمواطن الشغل اللائق وملكية الأرض وتمويل المشاريع.
- **الحصول على أجر مناسب** للجهود وكذلك الحقوق والامتيازات الشغلية والارتقاء بمكانة العاملة الفلاحية ضمن سلم التأجير.
- **المشاركة الفاعلة في الشأن العام** وفي صنع القرار والتأثير فيه.
- إتاحة الفرصة للنساء والرجال على **اكتشاف قدرات كامنة** فيهم وتمكينهم من مهارات تفيدهم في القيام بأدوار جديدة في محيطهم الاقتصادي والاجتماعي والمجتمعي.
- استهداف محيط المرأة العاملة (المشغل، العائلة، الناقل...) بالتوعية والتأطير وفق مقارنة حقوقية.

4- مقارنة تنمية تقوم على مبدأ التمكين

تعتبر مقارنة التمكين أحدث المناهج المعتمدة لإدماج المرأة في التنمية، تسعى هذه المقاربة للقضاء على كل مظاهر التمييز ضد النساء والفتيات وتوفير الأدوات الضرورية التي تضمن مشاركتهن واعتمادهن على الذات ويعزز مكانتهن في المجتمع ويزيل المعوقات التي تحول دون تحقيق هذه الأهداف:

▪ تعزيز قدرات النساء القيادية والإدارية وتهيئتهن للمشاركة في اتخاذ القرار والتخطيط والتنفيذ

هيكله العام في القطاع الفلاحي ضمن نقابات ودعم انخراطهن في الجمعيات المحلية والجهوية وفي الأنشطة الوطنية لمكونات المجتمع المدني، وكذلك الانخراط في شبكات والترشح للمهام الإدارية والسياسية المحلية والجهوية والوطنية.

▪ تدعيم قدرات النساء للمساهمة في الشأن الاقتصادي ودفع التنمية

الحصول على قدرات إضافية من تكوين وتدريب لدعم انخراطها في الحياة الشغلية وزيادة الوعي بحقوقها ليكون عملها إسهام في التنمية الاقتصادية وتحقيق الاستقرار الاجتماعي وتوفير دخل كريم والقدرة على النفاذ لمختلف الخدمات لها ولأسرتها لا فقط في زيادة الإنتاج والنمو.

▪ اكتساب النساء لقدرات إضافية لتوفيق بين أدوارهن المختلفة في الأسرة والشغل والمشاركة في الشأن العام

إشراك الرجال والأطفال في البرامج التي تستهدف إعادة توزيع الأدوار داخل الأسرة قصد ترفيع الوعي بالتغيرات الحاصلة بالأدوار المتعدد للمرأة كعاملة ورية أسرة أو عضوة في الأسرة وكفاعلة في الشأن العام.

خلاصة

يفرض الواقع التنموي بتونس وبولاية سيدي بوزيد بما أفرزه من اختلافات هيكلية على مختلف المستويات الاقتصادية والاجتماعية والمجتمعية والحقوقية، مراجعة شاملة عبر مقارنة تنموية متعددة الأبعاد تضع العوامل وحقوق المواطن عموما كمحور لكل السياسات والبرامج والعمل المشترك بين مختلف الفاعلين والمتدخلين لضبط السياسات والبرامج وتنفيذها وانجاحها وإيلاء الأهمية لدور المجتمع المدني وللمعنيات أنفسهم العاملين في القطاع الفلاحي.

المراجع

- عائشة النوبي، النوع الاجتماعي والتنمية: مقارنة مفاهيمية، 2020
- مخطط التنمية 2016 - 2020
- وزارة الاقتصاد والتخطيط، الوثيقة التوجيهية، تونس 2035
- بن رحو سهام، المساواة الجندرية لتحقيق التنمية المستدامة: مقاربات بديلة
- الجمعية التونسية للحراك الثقافي، دراسة حول المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بولاية سيدي بوزيد بين الحق والانتهاك، 2016
- Ministère de l'équipement et l'habitat et l'aménagement de territoire, Atlas du gouvernorat de Sidi Bouzid
- Ministère de l'environnement direction générale du développement durable, Stratégie nationale du développement durable.
- Charly C. VICTOR, « Rapport sur les différentes approches de développement économique local »

العاملات في القطاع الفلاحي بين ترسانة القوانين

أمل عبيدي²

يمثل القطاع الفلاحي ركيزة أساسية من ركائز الاقتصاد الوطني وذلك من خلال مساهمته الفعالة في تحقيق الأمن الغذائي وباعتباره النشاط الرئيسي في العديد من المناطق في البلاد التونسية إذ يشغل أكثر من نصف مليون امرأة أي ما يعادل 80% من اليد العاملة في القطاع الفلاحي هي يد عاملة نسوية.

وهو ما يدفعنا لتساءل حول الوضعية القانونية للعاملين والعاملات في القطاع الفلاحي ومدى سعي المشرع لحماية العاملات في القطاع الفلاحي على وجه الخصوص، وعند البحث نجد ترسانة قانونية واسعة حيث يمكن تقسيم هذه التشريعات إلى تشريعات دولية، صادقت عليها البلاد التونسية والتزمت بها وتتجلى في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية واتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والاتفاقيات الدولية للعمل التي أصدرتها منظمة العمل الدولية أما في خصوص التشريع الوطني نجد الدستور ومجلة الشغل والاتفاقية المشتركة الإطارية في القطاع الفلاحي وجملة من القرارات التي سنها المشرع ضمانا لحماية العاملين والعاملات في هذا القطاع وضمان لكرامتهم-ن بهدف تحقيق الاستقرار الاجتماعي.

1. التشريعات الدولية:

ستتطرق في هذا القسم إلى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ثم إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وبليها اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وأخيرا إلى الاتفاقيات الدولية للعمل كسعي منا لمعرفة الحقوق والحريات التي كفلتها ترسانة التشريع الدولي والتي صادقت عليها تونس تكريسا لحقوق العاملات في القطاع الفلاحي.

²ماجستير قانون شغل والحماية الاجتماعية

1- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في 10 ديسمبر 1948 وضمن الإعلان جملة من الحقوق التي تهم المرأة العاملة بالقطاع الفلاحي وهي:

- **الحق في الضمان الاجتماعي** من خلال المادة 22 "لكل شخص، بوصفه عضواً في المجتمع، حق في الضمان الاجتماعي، ومن حقه أن توفر له، من خلال الجهود القومية والتعاون الدولي، وبما يتفق مع هيكل كل دولة ومواردها، الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي لا غنى عنها لكرامته ولتنامي شخصيته في حرية".
- **الحق في العمل بشروط لائقة وعادلة** من خلال المادة 23 (1) "لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة".
- **عدم التمييز في الأجر** ضمنت المادة 23 (2) " لجميع الأفراد، دون تمييز، الحق في أجر متساوٍ على العمل المتساوي".
- **الحق في المكافأة العادلة** من خلال المادة 23 (3) "لكل فرد الحق في حق مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية، وتستكمل عند الاقتضاء بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية".
- **حق الانخراط وتكوين النقابات** ضمن الإعلان في المادة 23 (4) "لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه".
- **الحق في العطل والعطل خالصة الأجر** في المادة 24 "لكل شخص حق في الراحة وأوقات الفراغ، وخصوصاً في تحديد معقول لساعات العمل وفي إجازات دورية مأجورة".
- **الحق في الحماية الاجتماعية** كفلتها المادة 25 (1) "لكل شخص حق في مستوى معيشة يكفي لضمان الصحة والرفاه له ولأسرته، وخاصة على صعيد المأكل والملبس والسكن والعناية الطبية وصعيد الخدمات الاجتماعية الضرورية، وله الحق فيما يؤمن به الفوائد في حالات البطالة أو المرض أو العجز أو التمرل أو الشيخوخة أو غير ذلك من الظروف الخارجة عن إرادته والتي تفقده أسباب عيشه".

2- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

هي معاهدة متعددة الأطراف اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16 ديسمبر 1966 ودخلت حيز النفاذ في 3 جانفي 1976، وقد وقعت عليها تونس في 30 أبريل 1968 وصادقت عليها في 18 مارس 1969 تضم تسعة حقوق مكفولة للإنسان عموما في علاقة بالجانب الاقتصادي والاجتماعي تهم المرأة العاملة بالقطاع الفلاحي وهي كالتالي:

الحق في العمل بشروط عادلة ومرضية وعدم التمييزين المرأة

والرجل والحق في السلامة والصحة المهنية والحق في العطل خالصة الأجر من خلال المادة 7 بالجزء الثالث "تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص: أ- مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى:

"1" أجر منصف، ومكافأة متساوية لدى تساوى قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصا تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجرا يساوي أجر الرجل لدى تساوى العمل،

"2" عيشا كريما لهم ولأسرهم طبقا لأحكام هذا العهد،

(ب) ظروف عمل تكفل السلامة والصحة،

(ج) تساوى الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة،

(د) الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية.

الحق النقابي من خلال ضمان حق التكوين والانخراط في المادة

8 (1-أ) بالجزء الثالث من العهد "تعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي: حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفى الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها. ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم،".

- **الحق في الإضراب** المادة 8 (1- د) "تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي: حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعنى."
- **الحق في الضمان الاجتماعي** عبر المادة 9 من العهد "تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمينات الاجتماعية."

3- اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

هى أول اتفاقية دولية تعنى بحقوق النساء وهى رابع اتفاقية تعتمدھا الجمعية العامة للأمم المتحدة فى مجال الحقوق الإنسانية، تم اعتمادھا سنة 1979 ودخلت حيز التنفيذ سنة 1981. صادقت تونس على الاتفاقية سنة 1985 وصدرت بالرائد الرسمى سنة 1991 مع التحفظ على بعض الفصول التى تم رفعها رسمياً سنة 2014. ومن بين الحقوق التى كفالتها الاتفاقية نذكر:

- **الحق في العمل** ضمنها المادة 11 (1: أ- ب) "تتخذ الدول الأطراف جميعاً تدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفلها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولاسيما: (أ) الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر، (ب) الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام"
- **الحق في التدريب المهني** من خلال المادة 11 (1-ج) "الحق في تلقى التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر"
- **الحق في المساواة الأجر والمنح والمعاملة** من خلال المادة 11 (د) "الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل."
- **الحق في الضمان الاجتماعي والعطل خالصة الأجر** ضمنها المادة 11 (هـ) "الحق في الضمان الاجتماعي، ولاسيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر."

- **الحق في الصحة والسلامة المهنية** ضمن المادة 11 (و) "الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب."
- **منع التمييز بين المرأة والرجل في العمل** كفلتها المادة 11 (2) "توخي المنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضمانا لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة: (أ) لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين، (ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية، (ج) لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولاسيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال، (د) لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها."
- **القضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية** وضمنتها المادة 14 (2) " تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية لكي تكفلها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، انتشار كفي التنمية الريفية وتستفيد منها، وتكفل للريفية بوجه خاص الحق في: (أ) المشاركة في وضع وتنفيذ التخطيط الإنمائي على جميع المستويات، (ب) الوصول إلى تسهيلات العناية الصحية الملائمة، بما في ذلك المعلومات والنصائح والخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة، (ج) الاستفادة بصورة مباشرة من برامج الضمان الاجتماعي، (د) الحصول على جميع أنواع التدريب والتعليم، الرسمي وغير الرسمي، بما في ذلك ما يتصل منه بمحو الأمية الوظيفي، وكذلك التمتع خصوصا بكافة الخدمات المجتمعية والإرشادية، وذلك لتحقيق زيادة كفاءتها التقنية،

(هـ) تنظيم جماعات المساعدة الذاتية والتعاونيات من أجل الحصول على فرص اقتصادية مكافئة لفرص الرجل عن طريق العمل لدى الغير أو العمل لحساب هن الخاص،
(و) المشاركة في جميع الأنشطة المجتمعية،
(ز) فرصة الحصول على الائتمان والقروض الزراعية، وتسهيلات التسويق، والتكنولوجيا المناسبة، والمساواة في المعاملة في مشاريع إصلاح الأراضي والإصلاح الزراعي وكذلك في مشاريع التوطين الريفي،
(ح) التمتع بظروف معيشية ملائمة، ولاسيما فيما يتعلق بالإسكان والمرافق الصحية والإمداد بالكهرباء والماء، والنقل، والمواصلات.

4- اتفاقيات منظمة العمل الدولية:

أصدرت منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها جملة من الاتفاقيات والتوصيات التي سعت من خلالها إلى حماية حقوق العمال ومنذ انضمام الدولة التونسية إليها سنة 1956، صادقت على 65 اتفاقية دولية وخاصة الاتفاقيات الثمانية المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل، **غير أنها لم تصادق إلى حد الآن على الاتفاقية رقم 183 بشأن حماية الأمومة والاتفاقية رقم 131 بشأن الحد الأدنى للأجور والاتفاقية عدد 190 المتعلقة بالقضاء على العنف والتحرش في فضاء العمل**، كما صادقت تونس على بروتوكول وحيد لمنظمة العمل الدولية بشأن العمل الإجباري سنة 2014.

وتتمثل الاتفاقيات التي تهم المرأة العاملة بالقطاع الفلاحي:

- **الاتفاقية رقم 11** بشأن حق التنظيم (فلاحة) وصادقت عليها تونس بمقتضى الأمر المؤرخ في 25 أفريل 1957.
- **الاتفاقية رقم 12** بشأن التعويض عن حوادث الشغل (فلاحة) صادقت عليها تونس بمقتضى الأمر المؤرخ في 25 أفريل 1957.
- **الاتفاقية رقم 18** المتعلقة بالتعويض عن الأمراض المهنية.
- **الاتفاقية رقم 19** المتعلقة بالمساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل).
- **الاتفاقية رقم 25** بشأن التأمين الصحي للعمال في الزراعة.
- **الاتفاقية رقم 29** بشأن العمل الإجباري صادقت عليها تونس بمقتضى القانون عدد 51 المؤرخ في 23 نوفمبر 1962.
- **الاتفاقية رقم 52** بشأن الراحة السنوية خالصة الأجر.

- الاتفاقية رقم 81 بشأن تفقد الشغل.
- الاتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية الحق النقابي صادقت عليها تونس بمقتضى الامر المؤرخ في 11 جوان 1957.
- الاتفاقية رقم 95 بشأن حماية الأجور صادقت عليها تونس بمقتضى القانون عدد 46 المؤرخ في 2 أفريل 1958.
- الاتفاقية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.
- الاتفاقية رقم 99 بشأن طرق تحديد الأجور الدنيا (فلاحة).
- الاتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجر لتكريس مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل. ودعت فيها الدول إلى تطبيق هذا المبدأ وتحديد معدل الأجور. كما حثت الدول على اتخاذ الإجراءات القانونية والتنظيمية والإدارية اللازمة لتطبيق هذا المبدأ وصادقت عليها تونس بمقتضى القانون عدد 21 المؤرخ في 2 جويلية 1968.
- الاتفاقية رقم 102 حول الضمان الاجتماعي (الحد الأدنى من المعايير).
- الاتفاقية رقم 105 بشأن تحجير العمل الإجباري.
- الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة.
- الاتفاقية رقم 118 حول المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي) صادقت عليها تونس بمقتضى القانون عدد 30 المؤرخ في 2 جويلية 1964.
- الاتفاقية رقم 121 بشأن المنافع المستحقة من إصابات العمل.
- الاتفاقية رقم 122 بشأن سياسة التشغيل.
- الاتفاقية رقم 128 بشأن منافع الشيخوخة والعجز والورثة.
- الاتفاقية رقم 129 المتعلقة بالتفقد في القطاع الفلاحي صادقت عليها تونس يوم 11 جوان 2019 وتعد هذه المصادقة على الاتفاقية تعزيز جهاز تفقد الشغل لفاية إرساء علاقات شفليه تحترم الحقوق الأساسية للعمال والعاملات بالقطاع الفلاحي بصفة خاصة وفي مقدمتها الحق في الشغل والعمل اللائق والصحة والسلامة المهنية والحماية الاجتماعية الشاملة لتحقيق الاستقرار والسلم الاجتماعيين في الوسط المهني.
- الاتفاقية رقم 130 المتعلقة بمنافع العناية الطبية.
- الاتفاقية رقم 131 بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور.
- الاتفاقية رقم 135 بشأن ممثلي العمال صادقت عليها تونس بمقتضى القانون عدد 15 لسنة 2007 المؤرخ في 12 مارس 2007.
- الاتفاقية رقم 138 بشأن السن الأدنى للقبول في العمل.

- **الاتفاقية رقم 142** بشأن دور التوجيه والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية وصادقت عليها تونس بمقتضى القانون عدد 70 المؤرخ في 27 جوان 1988.
- **الاتفاقية رقم 154** بشأن تشجيع المفاوضات الجماعية صادقت عليها تونس بمقتضى القانون الأساسي عدد 07 لسنة 2013 مؤرخ في 1 فيفري 2013.
- **الاتفاقية رقم 159** بشأن التأهيل المهني وتشغيل الأشخاص المعاقين وصادقت عليها تونس بمقتضى الأمر عدد 1679 المؤرخ في 11 سبتمبر 1995.
- **الاتفاقية رقم 187** بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين بمقتضى القانون الأساسي عدد 22 لسنة 2021 المؤرخ في 11 ماي 2021 التي من شأنها أن تعزز مقومات بيئة العمل.

تلخيصا للحقوق التي أتت بها اتفاقيات منظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها تونس نجد أنها نظمت العلاقة الشغلية من خلال تحديد شروطها وتحديد السن الدنيا للعمل وضمنت كل من الحق في العمل بشروط عادلة تضمن كرامة الإنسان من خلال المساواة في الأجور وتحجير العمل الإجباري كما ضمننت الحق في التأمين الصحي والتمتع بالضمان الاجتماعي والحق في الراحة والعطل خالصة الأجر والحفاظ على الصحة والسلامة المهنية للعمال بالقطاع الفلاحي كما ضمننت الحق في التدريب والتوجيه المهني وسعت لضمان الحق في التنظيم والحق النقابي ككل بما في ذلك الإضراب وعلى الرغم من هذه المصادقة التي ألزمت المشرع التونسي على تكريس هذه القوانين إلا أنه مازالت فجوة كبيرة بين المصادقة وإعمال القوانين منها عدم وجود قانون أساسي لتفقد الشغل بالقطاع الفلاحي وهو ما يجعل متفقدى الشغل غير قادرين على تفتيش الضيعات وتحرير المخالفات التي تقع فيها، وحتى وإن وجدت القوانين فإن النقص اللوجيستي يحيل دون تحقيق ذلك.

ال. التشريعات الوطنية:

تشمل التشريعات الوطنية التي لها صلة بالعاملات في القطاع الفلاحي كل من دستور البلاد التونسية ومجلة الشغل والاتفاقية المشتركة الإطارية في القطاع الفلاحي والقانون عدد 6 لسنة 1981 مؤرخ في 12 فيفري 1981 يتعلق بتنظيم أنظمة الضمان الاجتماعي في القطاع الفلاحي والأمر الحكومي عدد 768 لسنة 2022 مؤرخ في 19 أكتوبر 2022 المتعلق بضبط الأجر الأدنى الفلاحي المضمون والأمر الحكومي عدد 379 لسنة 2019 المتعلق بأساليب تطبيق القانون عدد 32 لسنة 2002 المؤرخ في 12 مارس 2002 المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي لبعض الأصناف من العملة في القطاعين الفلاحي وغير الفلاحي وأخيرا القانون عدد 58 لسنة 2017 المتعلق بالقضاء على العنف ضد المرأة.

1- الدستور التونسي:

يتضمن المبادئ العليا والحقوق والحريات المضمونة لعموم المواطنين والمواطنات وسيتم الاعتماد على دستور 25 جويلية 2022 الذي أورد جملة من الحقوق والحريات تهم المرأة العاملة بالقطاع الفلاحي وهي:

▪ **الحق في العمل اللائق** وضمنه الفصل 46 "العمل حق لكل مواطن ومواطنة، وتتخذ الدولة التدابير الضرورية لضمانه على أساس الكفاءة والإنصاف.

ولكلّ مواطن ومواطنة الحق في العمل في ظروف لائقة وبأجر عادل،"

▪ **الحق النقابي والتظاهر والإضراب** ضمنه الفصول: الفصل 40 "حرية تكوين الأحزاب والنقابات والجمعيات مضمونة. تلتزم الأحزاب والنقابات والجمعيات في أنظمتها الأساسية وفي أنشطتها بأحكام الدستور والقانون وبالشفافية المالية وبذ العنف الفصل 41 "الحقّ النقابي بما في ذلك حق الإضراب مضمون. الفصل 42 - "حرية الاجتماع والتظاهر السلميين مضمونة."

▪ **الحق في الضمان الاجتماعي** وقد ضمنه الفصل 43 "الصحة حقّ لكل إنسان.

تضمن الدولة الوقاية والرعاية الصحيّة لكل مواطن، وتوفّر الإمكانيات الضروريّة لضمان السّلامة وجودة الخدمات الصحيّة.

تضمن الدولة العلاج المجاني لفاقدني السند، ولذوي الدخل المحدود. وتضمن الحق في التغطية الاجتماعية طبق ما ينظمه القانون،"

- **عدم التمييز بين المرأة والرجل:** كرسه الفصل 51 " تلتزم الدولة بحماية الحقوق المكتسبة للمرأة وتعمل على دعمها وتطويرها. تضمن الدولة تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في تحمّل مختلف المسؤوليات وفي جميع المجالات. تسعى الدولة إلى تحقيق التناصف بين المرأة والرجل في المجالس المنتخبة. تتخذ الدولة التدابير الكفيلة بالقضاء على العنف ضد المرأة."

2- مجلة الشغل:

ضمنت مجلة الشغل جملة من الحقوق الأساسية والضرورية للعمل اللائق والذي يحمي كرامة العاملات في القطاع الفلاحي وقد ترجمت هذه الحقوق في عدد الفصول نذكر أهمها:

- هيكلية علاقة الشغل بين المؤجر والعامل الفلاحي من شروط العلاقة الشغلية بين المؤجر والعامل الفلاحي كتكوين العقد **الفصل 6 و7 و8.**
- انتهاء عقد الشغل من خلال **الفصل 14 إلى حدود الفصل 27**
- شروط الشغل الخاصة بالسن الأدنى **الفصل 54 و55.**
- تشغيل النساء والأطفال ليلا، في المصالح الفلاحية **الفصل 74.**
- تحديد مدة الشغل **الفصلين 88 و89.**
- خلاص الساعات الزائدة **الفصل 94.**
- الحق في الراحة الأسبوعية **الفصل 106**
- العطل خالصة الأجر وأيام الأعياد نظمتها الفصول **123 و129.**
- حماية الأمومة من خلال **الفصل 64.**
- الحق النقابي وكفاله كل من الكتاب 3: تمثيل العملة بالمؤسسات والكتاب 7 الباب الأول: النقابات المهنية.

3- الاتفاقية المشتركة الإطارية في القطاع الفلاحي:

الاتفاقية المشتركة الإطارية في القطاع الفلاحي بين الاتحاد التونسي للفلاحة والصيد البحري والاتحاد العام التونسي للشغل: تم إمضاؤها في 13 أكتوبر 2015 وصدرت بالرائد الرسمي وأصبحت سارية المفعول انطلاقا من 25 نوفمبر 2015 وهي إطار تشريعي ينظم العلاقات

الشفلية في القطاع الفلاحي بين الأجراء والمشغلين وتضم جملة من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية لفائدة المرأة العاملة وهي:

▪ **الحق في العمل بشروط عادلة وظروف ملائمة:** قد تجلت في

الفصول التالية

الفصل 14 - الأجر والمنح: "يتقاضى العامل أجرا أساسيا يحتسب اعتمادا على الصنف المهني الذي ينتمي له والدرجة التي يوجد فيها. ويحدد هذا الأجر الأساسي طبقا لجدول الأجر التي يقع ضبطها في الاتفاقيات المشتركة القطاعية أو الخاصة بالمؤسسات الفلاحية.

كما ينتفع العامل بالمنح والامتيازات المكملة للأجر الأساسي والتي يقع تحديدها طبقا لتشريع الجاري به العمل أو صلب الاتفاقيات المذكورة."

الفصل 12 - الساعات الإضافية: "ساعات العمل الإضافية المنجزة بعد المدّة القانونية اليومية يقع خلاصها بزيادة في الأجر طبقا لتشريع الجاري به العمل"

الفصل 18 - حماية العمال أثناء ممارستهم لأشغالهم: "للعامل الحق في الحماية ضدّ التهديدات وهضم الجانب والشائم أو أقوال الثلب والعنف ممّا عسى أن يوجّه ضدّه أو يكون موضعه أثناء قيامه بعمله.

وفي حالة ثبوت اعتداء عليه مهما كان نوعه ممّا ذكر في الفقرة الأولى فعلى المؤسسة تقديم المساعدة الأدبية والمادية اللازمين للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر"

الفصل 11 - مدّة العمل "مدّة العمل هي المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل ويمكن للاتفاقيات القطاعية ضبط توزيعها اليومي حسب خصوصية كل نشاط."

الفصل 17. حفظ لصة والسلامة المهنية: يتعيّن على المؤجّر أن يتّخذ كافة التدابير اللازمة لضمان صحّة العمّال ووقايته ممن المخاطر المهنية طبق مقتضيات التشريع الجاري به العمل. ويقع ضبط تلك التدابير في إطار لجنة الصحّة والسلامة المهنية.

▪ **الحق في التدريب والتكوين المهني** وضمنه **الفصل 23 - التدريب والتكوين المهني:** "يتعهّد المؤجّر حسب حاجيات وإمكانيات المؤسسة بالعمل على تسهيل وتوفير المساعدة لإنجاز التدريب والتكوين المهني وتحسين المعلومات المهنية وفق البرامج والتوجهات الخصوصية المقترحة من قبل اللجنة الفنية والمنصوص عليها بالفصل 15 من هذه الاتفاقية وكذلك الأحكام الواردة بالقانون التوجيهي للتكوين المهني والتشريع الجاري بها لعمل"

▪ **الحق في العطل السنوي خالصة الأجر والرخص من خلال**
الفصول:

الفصل 24 - الرخصة السنويّة: يتتفع كل عامل مباشر للنشاط برخصة سنوية خالصة الأجر تحدد طبق التشريع الجاري بها لعمل. ويمكن أن يقع الاتفاق على أحكام أفضل صلب الاتفاقيات المشتركة القطاعية أو الخاصة بالمؤسسات.

الفصل 28 - عطلة الولادة: تتتفع المرأة العاملة، بعد الإدلاء بشهادة طبية، بعطلة ولادة مدّتها 45 يوما على أن يتكفل المؤجر بخلاص ما زاد على المدّة المحمولة على كاهل الصندوق الوطني للتأمين على المرض ويمكن تمديد هذه العطلة كل مرّة لمدّة 15 يوما مع ضرورة الإدلاء بشهادة طبية في الغرض.

كما يحق لها، إذا كانت ترضع طفلها، رضاعة طبيعية أن تتتفع براحة مدّتها ساعة في اليوم تسند في بداية كل حصّة عمل أو نهايتها. ويستمرّ الانتفاع براحة الرضاعة لمدّة سنة ابتداء من تاريخ الولادة.

الفصل 29 - أيام الأعياد والعطل الخالصة الأجر: تكون أيام 14 جانفي (عيد الثورة) و20 مارس (عيد الاستقلال) وعرّة ماي (عيد الشغل) و12 ماي (العيد الوطني للفلاحة) و25 جويلية (عيد الجمهورية) وعيد الفطر وعيد الإضحى أيام عطل خالصة الأجر.

وإذا اضطر العامل لمواصلة نشاطه المهني خلال الأيام المذكورة بسبب مصلحة العمل فإنه يتتفع بزيادة في الأجرة قدرها 100%.

الفصل 30 - الرخص الاستثنائية بدون أجر: يمكن أن تمنح للعامل بطلب منه وفي حدود مالا يتعارض مع مصلحة العمل، رخصة بدون أجر لمدّة أقصاها 90 يوما.

▪ **الحق النقابي وكفله الفصل 5 - الحق النقابي وحرية الرأي:** "حرية الانتماء لمنظمة نقابية والمشاركة في نشاطها معترف به الجميع الأجراء في نطاق التشريع الجاري بها لعمل".

رغم مرور أكثر من 7 سنوات على إبرام الاتفاقية الإطارية في أكتوبر 2015 والتي جاء صلبها إقرار لإبرام اتفاقيات قطاعية مشتركة ليطم سن قواعد أفضل لصالح العاملين في القطاع الفلاحي والعاملات بصفة خاصة إلا انه إلى حد الآن لم يتم إبرام أي اتفاقية قطاعية ورغم وجود نقابات للعاملات في القطاع

الفلاحي لم يتم إلى حد الآن الجلوس معهم وعقد جلسات معهم وتشاركيهن في الحوار الاجتماعي لاعتبارهن العنصر الفعال والأساسي.

4- القانون عدد قانون عدد 6 لسنة 1981 مؤرخ في 12 فيفري 1981 يتعلق بتنظيم انظمة الضمان الاجتماعي في القطاع الفلاحي:

يحدد هذا القانون نظام الضمان الاجتماعي لفائدة العملة الفلاحين والتعاضدين في القطاع الفلاحي. ويضمن هذا النظام في نطاق ما ينص عليه هذا القانون منافع في ميدان التأمينات الاجتماعية المرض والولادة والوفاة وجرايات الشيخوخة والعجز والباقيين على قيد الحياة بعد وفاة متنفع بجراية.

5- الأمر الحكومي عدد 768 لسنة 2022 مؤرخ في 19 أكتوبر 2022 المتعلق بضبط الأجر الأدنى الفلاحي المضمون:

يقضي الأمر بتفريع طفيف في الأجر الأدنى الفلاحي المضمون للعاملات بـ 17,664 ديناراً عن كل يوم عمل فعلي بعد أن كان 16,512 ديناراً سنة 2021.

وتسند للعملة الفلاحيين من ذوي الاختصاص والكفاءة منحة تسمى «منحة تقنية» ضبط مقدارها بصفة موحدة مهما كانت أقدمية العامل كالاتي:

- بالنسبة للعمال المختصين: 0.942 د في اليوم.

- بالنسبة للعمال ذوي الكفاءة: 1.772 د في اليوم.

وتضاف هذه المنحة إلى مقدار الأجر الأدنى الفلاحي المضمون وذلك عن كل يوم عمل يباشر فيه العامل الفلاحي عملاً يستوجب الاختصاص أو الكفاءة.

6- القانون عدد 51 لسنة 2019 المتعلق بإحداث صنف نقل خاص بالعملة الفلاحين:

تمّ صدور القانون عدد 51 لسنة 2019 مؤرخ في 11 جوان 2019 المتعلق بإحداث صنف "نقل العملة الفلاحين" الذي قام بتعديل الفصلين 21 و23 من القانون عدد 33 لسنة 2004 المتعلق بتنظيم النقل البري والأمر الترتيبي عدد 724 لسنة 2020 المؤرخ في 2020/08/31 والمتعلق بضبط شروط تعاطي نشاط نقل العملة

الفلاحين وشروط الانتفاع بهذه الخدمة إثر الحوادث المتكررة بنقل العملة إلا أن ذلك لم يضع حدا للحوادث المتكررة وآخرها يوم 9 ديسمبر 2022 على إثر حادثة أليمة توفيت عاملة فلاحية وإصابة أخريات في انقلاب عربة نقل عشوائي بمنطقة العقيلة من معتمدية قفصة الجنوبية يليها إصابة 5 نساء في انقلاب شاحنة بين الرقاب والسعيدة من ولاية سيدي بوزيد.

7- الأمر الحكومي عدد 379 لسنة 2019 المتعلق بأساليب تطبيق القانون عدد 32 لسنة 2002 المؤرخ في 12 مارس 2002 المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي لبعض الأوصاف من العملة في القطاعين الفلاحي وغير الفلاحي:

يحدد هذا القانون الاشتراكات لصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وهو ما يعزز الحق في الضمان الاجتماعي إلا أن نظام الضمان الاجتماعي الحالي لم يراعي خصوصية القطاع الفلاحي و موسميته.

8- القانون عدد 58 لسنة 2017 المتعلق بالقضاء على العنف ضد المرأة: يهدف قانون عدد 58 لسنة 2017 إلى وضع التدابير الكفيلة بالقضاء على كل أشكال العنف ضد المرأة وآليات تحمي العاملات من الاستغلال والعنف والتمييز.

تعد هذه القوانين المذكورة أنفا نظرا لطبيعتها قوانين رائدة لحماية النساء العاملات في القطاع الفلاحي وصون كرامتهن، إلا أنها ظلت للأسف حبرا على ورق حيث لم يتم تفعيل الآليات الكفيلة بتنفيذها خاصة منها المتعلقة بتقريب خدمات التسجيل في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من النساء في المناطق الريفية وبخلاص معالم الانخراط عن بعد بواسطة تطبيق "احميني"، وتواصل شاحنات الموت في نقل العاملات بالقطاع الفلاحي. وهو ما دفع العاملات لرفع صوتهن في وقفة احتجاجية يوم 3 أكتوبر 2022 شعارات تنادي بتأمين حقوقهن الاقتصادية والاجتماعية من قبيل "حقي في نقل آمن"، و"الضمان الاجتماعي حق العاملة الفلاحية" و"شغل حرية كرامة وطنية" و"نتعب أكثر نتقاضى أقل" في إشارة إلى غياب المساواة في الأجور بين النساء والرجال وهو ما أكدته الدراسة الميدانية " المرأة العاملة بالقطاع الفلاحي بين الحق والانتهاك" حيث أوضحت الدراسة وفقا للاستبيان أنه هناك تمييز واضح ضد المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بخصوص الأجر على أساس الجنس حيث

صرحت 99.2 بالمائة من العاملات أنهن يتقاضين أجرا أقل من أجر نظرائهن الرجال العاملين في نفس المهمة ونفس طبيعة العمال. وختاما يمكن القول إن ترسانة القوانين الموجودة قادرة إلى حد ما لحماية حقوق وحرية المرأة العاملة بالقطاع الفلاحي إلا أن النص القانوني يولد مرتين مرة عند إصداره والأخرى عند تطبيقه وما يمكن ملاحظته على أرض الواقع والملموس من خلال جملة الانتهاكات التي طالت المرأة العاملة بالقطاع الفلاحي أن النص القانوني الضامن والحامي لم تكتمل ولادته بعد.

III. المقترحات البديلة في مجال التشريعات:

1- على مستوى الاتفاقيات الدولية:

مصادقة الجمهورية التونسية على:

- الاتفاقية رقم 183 بشأن حماية الأمومة
- الاتفاقية رقم 131 بشأن الحد الأدنى للأجور
- الاتفاقية عدد 190 المتعلقة بالقضاء على العنف والتحرش في فضاء العمل

2- على المستوى الوطني:

- إصدار أمر حكومي يقضي بتسجيل العاملات في القطاع الفلاحي في قاعدة بيانات بهدف ادماجهن في منظومة الأمان الاجتماعي نظرا للطبيعة الموسمية بالنسبة للعاملات في القطاع الفلاحي.
- إصدار أمر حكومي يقضي بإحداث مصلحة للنقل الريفي الخاص بالعاملات في القطاع الفلاحي تحت إشراف وزارة النقل على شاكلة النقل المدرسي.
- ملائمة النصوص القانونية مع الاتفاقية رقم 129 المتعلقة بالتفقد في القطاع الفلاحي صادقت عليها تونس يوم 11 جوان 2019 وتعد هذه المصادقة على الاتفاقية تعزيز جهاز تفقد الشغل لغاية إرساء علاقات شغليه تحترم الحقوق الأساسية للعمال والعاملات بالقطاع الفلاحي بصفة خاصة وفي مقدمتها الحق في الشغل والعمل اللائق والصحة والسلامة المهنية والحماية الاجتماعية الشاملة لتحقيق الاستقرار والسلم الاجتماعيين في الوسط المهني.

قراءة في سياسات الدولة الموجهة للعاملات في القطاع الفلاحي

رحمة الجزيري³

الإطار العام

تتوجه الأنظار دائما إلى المرأة العاملة في القطاع الفلاحي خاصة عند حوادث نقلهن التي عادة ما تكون فاجعة تهز البلاد بأكملها، لكن سرعان ما يتلاشى هذا الاهتمام أو يضمحل أمام إشكاليات أخرى أو طوارئ تشغل الرأي العام التونسي.

نحاول من خلال هذه الورقة التطرق إلى موضوع العاملات في القطاع الفلاحي من خلال أهم الأطر التشريعية والسياسات التي انتهجتها البلاد التونسية ومدى استجابتها لمتطلبات المرأة العاملة في القطاع الفلاحي واقتراح بعض المبادرات التي قد تمكن من تحسين فاعلية هذه الأطر ولمزيد دفع مشاركة المرأة العاملة في القطاع الفلاحي في الحوار الاجتماعي حتى تبلغ صوتها وتكون خير مراسل لإشكالياتها ولطموحاتها.

الإطار الخاص:

المرأة العاملة في القطاع الفلاحي، تصنيف يعتمد للإشارة عامة للمرأة في المناطق الريفية النشطة عبر أطر منظمة او غير منظمة في مجال قطاع الفلاحة ويتوسع ليشمل أيضا الصيد البحري وتربية الأحياء المائية، أما التشريعات والسياسات الموجهة لها فهي تلامسها بطريقة غير مباشرة من خلال كونها جزءا من مجال المواطنين، مجال المرأة، مجال المرأة الفلاحة، مجال المرأة الريفية، مجال ذوي الأطفال بالمجال الريفي ثم أخيرا بصفتها المباشرة كعاملة في القطاع الفلاحي.

³مهندسة فلاحية



حيث تشمل هذه التشريعات والسياسات مجال الحقوق وحرية العامة والتي لن نتطرق لها في مقالنا هذا، إضافة الى مجالات الوضع الشفلي، الأجور والمنح، الضمان الاجتماعي والتغطية الصحية والتي سنتطرق في باقي الفقرات.

1. السياسات التونسية المتعلقة بالمرأة العاملة في القطاع الفلاحي:

1- تعريف السياسات:

هي مجموعة من القوانين والقواعد العامة التي تتشكل على هيئة حزم إرشادية وخطوط عريضة، تقوم على إرساء ملامح العمل وتوحيد ثقافته ومن خلال تنظيم النشاطات، عملية التنفيذ وتحديد دور المسؤولين، بهدف تحقيق رؤى وأهداف رئيسية تمثل منطلقات السياسة العامة، وتتطلب التزاما جماعيا بها من خلال إجراءاتها الموحدة.

▪ أنواعها:

- السياسات العليا (*Grand Policies*): تكون مرتبطة بالقيادة في أعلى الهرم الإداري من الدول، وتختص أكثر بعمليات التغيير الشامل والتطوير وجراء الإصلاحات
- السياسات الحكومية (*Government Policies*): المعنية بالخدمات "داخل الحكومة" مثل وضع سياسة الأعمال والتوظيف والتدريب
- السياسات العامة (*Public Policies*): المعنية بالخدمات الموجهة للشرائح المختلفة مثل الخدمات الإسكانية والصحة والتعليم وما يعنى بالعاطلين والمقيمين

▪ سماتها:

- الواقعية وإمكانية التنفيذ والقياس
- الديناميكية وقابليتها للتطوير والتنقيح
- ذات اهداف مجتمعية
- معتمدة كسياسات شرعية من قبل الجهات العليا
- قابلة للتأسيس للاستمراري عبر التأسيس عليها

2- الاستراتيجيات

هي خطط منهجية تتضمن طرقا وأساليب مبنية على فنون التخطيط، وتقوم على فن إدارة العمليات بشكل منظم وشامل ومتكامل، فيما يتم توجيه الموارد البشرية والمالية ضمن الإمكانيات المتاحة لتحقيق أهداف قصيرة أو متوسطة أو طويلة المدى، أو حل مشكلات معينة، وتصل الاستراتيجيات في محصلتها النهائية لتنفيذ أهداف السياسات التي تشكل منطلقا لها وتكون قصيرة المدى وتسمى خطة أو طويلة المدى وتوصف بالاستراتيجية

▪ أبرز سماتها:

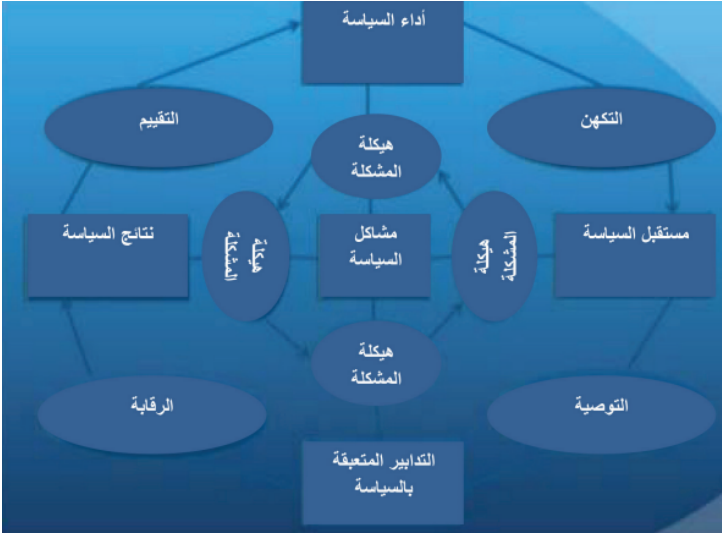
- ذات وسائل وأدوات محددة تستخدم عند التطبيق
- تحقيق جميع أهدافها التي وضعت لأجلها
- اتسامها بالمرونة ليسهل تطبيقها عبر تكيفها مع الظروف
- تضمن توفير البيئة المثالية والعوامل المساعدة للتنفيذ

3- الإجراءات:

خطوات تفصيلية للعمليات، تترجم الخطط والسياسات العامة إلى أساليب، ويفضل أن تكون مكتوبة أو مرسومة المسارات، بحيث توضح كيفية تنفيذ العمليات وفق مراحل وأطر زمنية ويتم فيها تحديد المهام والمسؤوليات بحسب آلية التنفيذ، وعادة تقرر جوانبها الإدارة العليا وتشترك في تنفيذها إدارات تعمل بشراكة أو إدارة واحدة بحكم التخصص، ويكون هدف الإجراءات هو تحقيق الغايات والأهداف وإنجاز المهمات عبر أداء ثابت يؤسس لعمليات متكررة بناء على النموذج الناجح الذي يتم اختياره.

ملاحظة: لا بد ان تكون الإجراءات محكمة بسياسات اذ لا بد ان تكون لكل خدمة سياساتها وإجراءاتها ليتسنى للموظفين متابعتها بشكل دقيق ومنظم ليتم انجاز جمع الخطوات في سلسلة منظمة من الإجراءات السياسات-الاستراتيجيات-الإجراءات: ان التكاملية بين هذه المراكز واتباع تسلسلها وارتباطها المنطقي تمل قمة النجاح في إدارة العمليات بشكل يحقق الأهداف ويخلق الشعور بالرضي لدى الشرائح المستهدفة للنجاح في تحقيق الأهداف: الإدارة الصحيحة التي تستدعي: الإدراك الواضح لماهية هذه المراكز.

تقييم السياسات:



صياغة السياسات:

1. مرحلة جدولة السياسات:

قائمة الموضوعات التي توضع للبحث والمناقشة من أجل التوصل إلى حلول عامة لها

2. مرحلة تحديد الأولويات:

بعض العوامل الحاسمة في تحديد أولويات مشكلة أو قضية معينة تتشكل في:

- توافر التمويل اللازم للسياسة: فقد تطرح قضيتان في ذات التوقيت ولكن عند إثارة أحدهما قد يتوافر تمويل إحداهما دون الأخرى
- مدى إلحاح المشكلة أو التوقيت: قد تحتاج مشكلة ما سرعة التعامل معها. ويقاس مدى كفاءة أداء الحكومات بسرعة الاستجابة لمثل هذه المشكلات الملحة.

- مدى اهتمام صانع القرار: كلما كان صانع القرار مهتماً بالمشكلة المطروحة كلما ساهم ذلك في تعاظم الاهتمام بالقضية المطروحة وأسهم في صعودها علي سلم الأولويات

3. المرحلة الثالثة / مرحلة صياغة السياسات (Formulation P)

يتم النقاش حول طبيعة المشكلة وحدودها وفحص مواقف القوى والفاعلين الرئيسيين والشكل الذي سوف تصاغ به السياسة وأفضل وسائل وآليات التنفيذ الملائمة.

4. المرحلة الرابعة: مرحلة اتخاذ القرار (Taking Decision)

يتم خلالها إقرار أحد البدائل المطروحة على الفاعلين الرسميين ممن هم مخول لهم اتخاذ القرار. وبهذا الشأن تتعدد النماذج والنظريات التي تعرضت بالدراسة والتحليل الأسلوب اتخاذ القرار ومنها:

أ- نظريات الرشد الكاملة (The Theories Comprehensive Rational)

هي من أكثر النظريات انتشاراً وتقوم على مجموعة من الافتراضات أهمها:

- افتراض أن المشكلة أو الموضوع الذي يحدد اتخاذ قرار بشأنه معروفة ومدركة بشكل تام.
- أن قيم وأهداف متخذ القرار وتوجهاته واضحة وأنه قادر علي تنحيها عند اتخاذ القرار.
- أن المعلومات اللازمة لبحث المشكلة موضع القرار متوفرة ومتاحة بشكل كامل.
- أن البدائل المطروحة قد تم دراستها بشكل جيد وأن المقارنة بينها سهلة.

إن اختيار متخذ القرار لأحد البدائل بالضرورة سوف يعظم المصلحة العامة لأقصى درجة ممكنة وهو البديل الأمثل وقد ووجهت هذه النظرية بكثير من النقد بعدم واقعية افتراضاتها ومن هذا المنطلق فنحن نتبنى من خلال مداخلتنا تقييم السياسات المبني على:

ب- النظرية التراكمية أو التدريجية (The Theory Incremental)
سعت النظرية التراكمية إلى محاولة تلافى عيوب نظريات
الرشد الشاملة وتقوم هذه النظرية على مجموعة من
الافتراضات:

- أن الاختيار بين المقاصد والأهداف الواجب إتباعها للتحرك نحو
اتخاذ قرار ما بشأن مشكلة ما متداخلة ومتشابكة فيما بينها.
- أن متخذ القرار يأخذ في اعتباره كل بدائل الحل المطروحة
عليه، بأنه ينظر لبعض البدائل التي تكون متأثرة غالباً
بالسياسات الحالية.
- أن تعريف المشكلة التي تواجه متخذي القرار ليس بالضرورة أن
يتم تحديدها بشكل قاطع غير قابل لإعادة النظر.
- أنه لا يوجد بالضرورة حل أو بديل واحد للمشكلة بل يوجد ما
يسمى بالبديل أو الحل الأمثل.

ج- النظرية المزدوجة (Theory Mixed) بديل لكل من النظريتين
السابقتين، حيث أن النظرية التراكمية قد تصلح في التعامل
مع جميع القضايا والمشكلات خاصة تلك التي تتواجد
وقت.

5. المرحلة الخامسة: تنفيذ السياسات (Implementation Policy)

أي نقل القرارات إلى حيز الواقع العملي، ويقوم المنفذون على
استخدام المصادر والموارد البشرية والمادية والتكنولوجية وغيرها،
وذلك في سبيل تحقيق مقاصد السياسات.

6. المرحلة السادسة: متابعة وتقويم السياسات (Policy and Monitoring Policy Evaluation)

ان دراسة جدوى السياسات أو أثر مخرجاتها أو مدى فاعليتها أو
كفاءتها أو محاولة الجزم بنجاح أو فشل سياسة هي عملية علمية
وموضوعية ومستمرة وتعليمية.

ال. قراءة نقدية لأهم السياسات التونسية المتعلقة بالنساء العاملات في القطاع الفلاحي:

1- الاستراتيجية الوطنية للتمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء والفتيات في المناطق الريفية

متكونة من خمس محاور:

- المحور 1: التمكين الاقتصادي للفتيات والنساء عبر الرفع من تشغيلهن وتيسير حصولهن على وسائل الإنتاج والنفاذ إلى الأسواق وتنظيمهن في هياكل لاقتصاد الاجتماعي التضامني.
- المحور 2: التمكين لاجتماعي للفتيات والنساء في الريف من خلال ضمان ظروف العمل اللائق والنقل المحمي والأمن للعاملات في القطاع الفلاحي وتيسير انتفاعهن بالتغطية الاجتماعية وعبر مقاومة الانقطاع المبكر عن الدراسة والارتداد إلى الأمية وحماية حق الفتيات في مواصلة التعليم.
- المحور 3: تأهيل الفتيات والنساء للمشاركة في الحياة العامة.
- المحور 4: تحسين جودة الحياة للفتاة والمرأة في الريف عبر تقرب الخدمات بأنواعها وتحسينها.
- المحور 5: توفير المعطيات الدقيقة والمحينة حسب النوع.

تهدف هذه الاستراتيجية إلى:

- تقليص نسبة البطالة في صفوف المرأة في الريف عبر إكسابها المهارات اللازمة لمواءمتها مع سوق الشغل.
- انخراط المرأة الريفية وهيكلتها في تجمعات ومؤسسات ناشطة في ضمن الاقتصاد الاجتماعي التضامني.
- انخراط العاملات في القطاع الفلاحي إلى قطاع العمل المهيكل بضمن حقوقها الشغلية والتغطية الاجتماعية.
- جعل المرأة الريفية عنصر اقتصادي مهم متمكن من آليات الإنتاج والتسويق.

دعم مشاركة المرأة في مواقع القرار والحياة العامة: حيث يهدف إلى تعزيز مشاركة النساء من الوسط الريفي والحضري للمشاركة في الحياة العامة وصنع القرار من خلال آليات الحوكمة والقيادة

التمكين الاقتصادي للمهات التلاميذ المهديين بالانقطاع المدرسي والمنقطعات عن التعليم في المناطق الريفية: عبر دعم التشغيل الذاتية لفائدة أمهات التلاميذ المهديين بالانقطاع المدرسي ولفائدة المنقطعات عن التعليم في المناطق لريفية عبر التكوين وإحداث

المشاريع الصغرى وتوفير التمويل وذلك لتجاوز الصعوبات الاقتصادية المؤدية إلى الانقطاع المدرسي.

المشروع الوطني المندمج لمقاومة الانقطاع المدرسي خاصة لدى الفتيات في المناطق الريفية.

ضمان حق الفتيات في المناطق الريفية في التعليم: عبر العمل على تقليص نسبة المنقطعين والمنقطعات عن الدراسة بسبب الصعوبات الاقتصادية والاجتماعية وعدم توفر الظروف والوسائل الملائمة لمزاولة التعليم داخل الفضاء المدرسي وخارجه

برنامج "رائدة": يهدف الى دفع المبادرة الاقتصادية وهو موجه لكل امرأة تونسية سنوا بين 18 و59 سنة صاحبات شهادة جامعية، شهادة في التكوين المهني أو شهادة إثبات كفاءة:

قروض و تمويل مشاريع صغرى ومتوسطة	قروض و تمويل مشاريع متناهية الصغر
موجهة لخريجات التعليم العالي والتكوين المهني	موجهة أساسا لصاحبات الكفاءة المهنية
قيمة القرض بين 10 و100 ألف دينار	قيمة القرض ال تتجاوز 10 آلاف دينار
دون ضمانات عينية أو تمويل ذاتي	نسبة الفائدة = 0%
80% من قيمة القرض تسترجع بفائض وبعد فترة إمهال ستة أشهر	فترة الإمهال = 6 أشهر
20% من قيمة القرض تسترجع بدون فائض وبعد فترة إمهال بستين اثنين	

منظومة احميني: تعمل على إدماج المرأة العاملة فى القطاع الفلاحي فى الصندوق الوطنى للضمان الاجتماعى وتسهيل عملية استخلاص معلوم الانخراط فى منظومة التغطية الاجتماعية عبر آلية الخلاص الالكترونى بالهاتف الجوال (700 مليون يوميا) بعد التسجيل إثر الاستظهار فقط ببطاقة التعريف الوطنية وشهادة فى تعاطي النشاط الفلاحي تستخرج من أقرب خلية إرشاد فلاحى فى مناطقهم.

رغم حسن صياغة السياسات الوطنية إلا أنها تعثرت على مستوى الإنجاز ويمكن تفسير ذلك بأنه:

- لم يتم تعميمها على جمع المناطق الريفية بالبلاد ولم تحدد رزنامة واقعية لذلك؛
- لم تحاكي واقع المرأة الريفية عامة والمرأة العاملة في القطاع الفلاحي خاصة في خصوصية واقعها الاجتماعي (المعيل الوحيد، أوقات السماح بتواجدها خارج المنزل، المسافة المسموح بالتنقل بعيد عن المنزل)؛
- لم تراعي أولويات المرأة العاملة في القطاع الفلاحي (الحصول على عمل قبل ظروف العمل / مورد رزق قبل التمدرس / العمل في مجموعات ليس العمل فرادى / العمل تحت مشغل مقابل الانتصاب الفردي)؛
- لغياب خطة إعلامية محكمة لتمكين المرأة العاملة من التعرف على الخطط المرصودة وكيفية التمتع بها؛
- لصعوبة فهم المعلومة والحصول عليها؛
- لضرورة التنقل للحصول على الخدمات.

2- مقترحات:

ليس الخلل الأهم في محتوى السياسات، بل هي نبيلة ومحبكة الصياغة، إنما الخلل يكمن في سبل ووسائل التنفيذ وآليات التقييم والمتابعة. من هنا نقترح على صناع القرار اعتماد بعض المناهج التقييمية العصرية لتقليص الفارق بين النتائج المرصودة والنتائج المحققة من السياسات المطروحة وتماشيا مع الواقع.

مثال: منهج تحليل بيستل (PESTEL) وتنزيل مخرجاته في تحليل SWOT صياغة أهداف قريبة، متوسطة وبعيدة المدى تستجيب للخصوصيات (SMART) ثم المرور بتطبيق مثال وتحليلي نتائجه واثر معالجة النقائص المستخرجة من دراسة المثال يتم المرور الى تطبيق السياسة المقترحة واعتماد آليات التسويق مبنية على دفع الاهتمام والتطبيق من الفئة المستهدفة وذكر استراتيجية (AIDA).

تفتيش العمل في القطاع الفلاحي: الواقع والأفاق

منصف الرحيمي⁴

الإطار العام وتعريف تفقدية الشغل

تأسس جهاز تفقد الشغل بتونس سنة 1910 وتحديدًا بمقتضى الأمر المؤرخ في 15 جوان 1910 بقطاعي الصناعة والتجارة ثم شمل هذا الجهاز القطاع الفلاحي سنة 1944 وكان ذلك بمقتضى الأمر المؤرخ في 9 مارس 1944 وبذلك أصبح في تونس جهاز تفقد الشغل يعنى بالصناعة والتجارة وجهاز تفقد الشغل خاص بقطاع الفلاحة. إلا أنه بداية من سنة 1958 أي بعد الاستقلال بستين وكذلك إثر المصادقة على الاتفاقية الدولية رقم 81 المتعلقة بتفقدية الشغل بتاريخ 15 ماي 1957 صدر الأمر المؤرخ في 3 ماي 1958 ليوحد هذين الجهازين وهذا التوحيد تم التأكيد عليه سنة 1966 عند إصدار مجلة الشغل بمقتضى القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966 المتعلقة بهذه المجلة وقد تم تنظيم مهام جهاز تفقد الشغل ضمن أحكام الفصل 170 وما يتبعه من مجلة الشغل.

وقد عرف الفصل 170 المذكور آنفا أعوان تفقد الشغل بأنهم "أعوان تفقد الشغل مكلفون بالسهر على تطبيق الأحكام القانونية والترتيبية والتعاقدية الضابطة لعلاقات الشغل أو الناتجة عنها وذلك في جميع ميادين النشاط المنصوص عليها بالفصل الأول من هذه المجلة.

وهم مكلفون أيضا بمدّ المؤجرين والعملة بالإرشادات والنصائح الفنية حول أنجع الوسائل لتطبيق تشريع الشغل "ويعين عليهم إعلام السلط ذات النظر بكل نقص أو تجاوز لم تتعرض له بصفة خصوصية الأحكام القانونية المعمول بها".

وتبعًا لذلك، فإن جهاز تفقد الشغل والمصالحة تستم صلاحياته مباشرة من الاتفاقيات الدولية للشغل رقم 81 ورقم 129 والمصادق عليهما تباعا من طرف الجمهورية التونسية سنتي 1957 و1959 إضافة إلى الأمر التنظيمي عدد 269 لسنة 1996 المؤرخ في 14 فيفري 1996 والمتعلق بتنظيم وزارة الشؤون الاجتماعية. ويتضمن هذا الأمر، علاوة على بعض

⁴المتفقد الجهوي للشغل بسيدي بوزيد

الإدارات المركزية الأخرى، التنصيب على بعض المصالح الخصوصية والتي من ضمنها الإدارة العامة لتفقدية الشغل والمصالحة والتي تشمل:

- إدارة مراقبة تشريع الشغل
- إدارة المصالحة
- إدارة النهوض بالحوار الاجتماعي

ان الدور الرئيسي لجهاز تفقدية الشغل يكمن بالأساس في تطوير العلاقات الشغلية وتحسين شروط وظروف العمل وضمن السلم الاجتماعي وفي مراقبة تطبيق التشريعات وتقديم المشورة للعمال والأعراف والوقاية من الأخطار المهنية ومن النزاعات الشغلية.

ا. حقوق المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بين القانون والواقع:

قائمة اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجمهورية التونسية

1- الحرية النقابية:

- الاتفاقية رقم 11 بشأن حق التنظيم (فلاحة) وصادقت عليها تونس بمقتضى الأمر المؤرخ في 25 أبريل 1957.
- الاتفاقية رقم 29 بشأن العمل الإجباري صادقت عليها تونس بمقتضى القانون عدد 51 المؤرخ في 23 نوفمبر 1962.
- الاتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية الحق النقابي صادقت عليها تونس بمقتضى الامر المؤرخ في 11 جوان 1957.
- الاتفاقية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.
- الاتفاقية رقم 105 بشأن تحجير العمل الإجباري

2- المساواة وعدم التمييز:

- الاتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجر لتكريس مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر لدي تساوي قيمة العمل، ودعت فيها الدول إلى تطبيق هذا المبدأ وتحديد معدل الأجور، كما حثت الدول على اتخاذ الإجراءات القانونية والتنظيمية

- والإدارية اللازمة لتطبيق هذا المبدأ وصادقت عليها تونس بمقتضى القانون عدد 21 المؤرخ في 2 جويلية 1968.
- الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة.
- الاتفاقية عدد 4 بشأن العمل الليلي
- الاتفاقية عدد 89 بشأن العمل الليلي معدلة
- اتفاقية السيداو

3- حماية الاجر الأدنى المضمون:

- الاتفاقية رقم 95 بشأن حماية الأجور صادقت عليها تونس بمقتضى القانون عدد 46 المؤرخ في 2 أفريل 1958.
- الاتفاقية رقم 99 بشأن طرق تحديد الأجور الدنيا (فلاحة).

4- الحق في الضمان الاجتماعي:

- المساواة في المعاملة: الاتفاقية رقم 118 حول المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي) صادقت عليها تونس بمقتضى القانون عدد 30 المؤرخ في 2 جويلية 1964.
- التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية:
- الاتفاقية رقم 12 بشأن التعويض عن حوادث الشغل (فلاحة) صادقت عليها تونس بمقتضى الأمر المؤرخ في 25 أفريل 1957
- الاتفاقية رقم 18 المتعلقة بالتعويض عن الأمراض المهنية.
- الاتفاقية رقم 19 المتعلقة بالمساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل).

النصوص والتشريعات الوطنية:

1- الاتفاقية المشتركة الإطارية في القطاع الفلاحي:

إطار تشريعي ينظم العلاقات الشغلية في القطاع الفلاحي بين الأجراء والمشغلين وتضم جملة من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية لفائدة المرأة العاملة.

وخاصة الفصل 17 الذي يقضي باتخاذ كافة التدابير اللازمة لحماية العمال والفصل الثاني الذي يقضي بالمساواة بين الجنسين ومناهضة كافة أشكال التمييز.

2- القانون عدد قانون عدد 6 لسنة 1981 مؤرخ في 12 فيفري 1981 يتعلق بتنظيم انظمه الضمان الاجتماعي في القطاع الفلاحي:

يحدد هذا القانون نظام الضمان الاجتماعي لفائدة العملة الفلاحين والمتعاضدين في القطاع الفلاحي. ويضمن هذا النظام في نطاق ما ينص عليه هذا القانون منافع في ميدان التأمينات الاجتماعية المرض والولادة والوفاة وجرايات الشيخوخة والعجز والباقيين على قيد الحياة بعد وفاة متنفع بجراية.

الفصل 14: يتعين على المستأجر أن يقدم في كل وقت الأعوان المكلفين بتطبيق هذا القانون ما يثبت انخراطه في الصندوق القومي وخلص الاشتراكات.

هذا وجاء القانون عدد 58 لسنة 2017 المؤرخ في 11 أوت والمتعلق بالقضاء على العنف ضد المرأة فقد كرس المشرع من خلال هذا القانون حماية جدلية بين التمييز والعنف حيث اعتبر أن كل تمييز هو بالضرورة عنف وقام بإفراد العنف الاقتصادي بنصوص متعددة راوحت بين إقرار المفهوم وإقرار التدابير الوقائية اللازمة وتدعيم الحملات التثقيفية الواسعة حيث يتم رفع كل المخالفات وإلزام المشغل بتسوية وضعيات العاملات الفلاحية طبقا لما يكرسه القانون ويضمن حقوقهن وكرامتهن.

3- الواقع الميداني للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي:

رغم تحفظ العاملات عن التشكي حول ظروف عملهن وما يحيط به من اخلالات وأشكال الاستغلال التي يتعرضن لها خوفا من فقدان العمل حيث أن الفصل 174 من مجلة الشغل يخول لمتفقدتي الشغل الزيارات لكل المؤسسات الخاضعة لها بما فيها الضيعات دون سابق إنذار ونظرا لظروف التشغيل الهشة فقد تزايد عدد زيارات التفقدية بصفة مطردة في السنوات الأخيرة حيث شمل ما يزيد عن 15.000 عاملة في القطاع الفلاحي أغليبتها العظمى في موسم جني الزيتون. وقد بينت المعاينات أن أغلب الضيعات لا تقوم بالتصريح بالأجور والتأمين ضد الحوادث المهنية مما يجعلهن عرضة لحوادث شغلية تكون قاتلة في بعض الأحيان وحالة عدم التأمين تحول دن تعويضها.

وحتى إن التزم بعض المؤجرون بتطبيق القانون فإنهم لا يقومون بالتصريح على العملة الموسميون.

وقد سعت تفقدية الشغل إلى ردع وزجر كل المخالفين حيث تم تحرير آلاف المحاضر التي أحييت إلى النيابة العمومية حتى يتم ردع المخالفين إلى جانب إسناد عديد بطاقات الجبر بالنسبة للعاملات الفلاحات اللواتي لا يتم التصريح بأجورهن لدى صندوق الضمان الاجتماعي.

ا. الصعوبات والعراقيل التي تواجه جهاز تفقدية الشغل لحماية المرأة العاملة في القطاع الفلاحي:

1- صعوبات متعلقة بالقطاع:

- نقص كبير في الموارد البشرية مقابل تزايد مطرد لعدد الشكايات؛
- غياب قاعدة معلومات وبيانات دقيقة تحدد عدد العاملات بالقطاع الفلاحي والمنشآت اللواتي يتبعن إليها؛
- نقص كبير في الإمكانيات اللوجستية لممارسة المهام (نقص عدد وسائل النقل، وسائل الاتصال) إضافة إلى غياب التكوين المستمر للإطارات بحسب تطورات الوضع والواقع رغم ما تنص عليه عديد الاتفاقيات الإطارية نخص بالذكر منها الاتفاقية الإطارية المشتركة حول العنف المسلط على النساء التي تقضي بتكوين جميع إطارات وزارة الشؤون الاجتماعية في مجال مناهضة العنف المسلط على النساء.

2- صعوبات متعلقة بمراقبة التشريعات:

- على الرغم من مصادقة تونس على عديد الاتفاقيات الدولية لعل آخرها هو اتفاقية منظمة العمل الدولية 129 التي تقضي بالتفتيش الزراعي والذي يشمل حتى العمل في الإطار العائلي إلا أننا نواجه عديد الصعوبات خاصة في ظل عدم رصد مدى تطبيق وفاعلية هذه الترسنة من الاتفاقيات والنصوص والتشريعات فعلى الرغم من تواجد إدارة مراقبة تشريع الشغل إلا أن عملها لا يواكب تطورات الواقع إضافة إلى عدم تعزيزه بالموارد البشرية واللوجستية؛
- تعديل القانون المتعلق بنقل العاملات الفلاحية بما ييسر عملية رقابة تفقدية الشغل على ناقلي النساء العاملات بالقطاع الفلاحي؛

- ادماج النساء العاملات بالقطاع الفلاحي ضمن منظومة الأمان الاجتماعي.

III. البدائل المقترحة إثر النقاش خلال أشغال الندوة

1- على مستوى التشريعات:

- المصادقة على كل اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي لم يصادق عليها حتى اليوم؛
- إصدار أمر حكومي يراجع القيمة المادية للعقوبات المسندة للمؤجر حتى تواكب الواقع التونسي وتكون ذات طابع جزري.

2- على المستوى الجهوي:

- تفعيل عمل تنسيقة جهوية مختصة في مجال مراقبة الانتهاكات الحاصلة للعاملات في القطاع الفلاحي تتكون من ممثلي تفقدية الشغل وكل المتدخلين والمتدخلات في مجال مناهضة العنف المسلط على النساء وممثلي وزارة الفلاحة والصيد البحري إضافة إلى مكونات المجتمع المدني والهيئة الوطنية لمكافحة الاتجار بالأشخاص.
- توحيد طرق تجميع البيانات المتعلقة بالعاملات في القطاع الفلاحي من خلال أحداث قاعدة بيانات واستمارة خاصة بهن تتوفر لدى مختلف مكونات التنسيقية يتم العمل عليها ذلك بهدف تنظيم ومنهجة عملية رصد الانتهاكات. تجتمع التنسيقية بصفة دورية وتصدر التقارير لتسهيل عملية ادماجهن بمنظومة الأمان الاجتماعي.

3- على المستوى تعزيز قدرات التفقديات:

- العمل على الحد من النقائص اللوجستية السابق ذكرها؛
- تقييم عمل إدارة مراقبة التشريعات بهدف تطويره؛
- تعزيز القدرات ومهارات الإطارات الموجودة في مجال التعاطي مع ملف العاملات بالقطاع الفلاحي وتعزيز الانتدابات من ذوي الخبرة في المجال.

واقع ورهانات الحد من العنف ضد العاملات في القطاع الفلاحي والتحديات التي تواجهها الفرق المختصة في الموضوع

رضا الجوادي⁵

الإطار العام لعمل الفرق المختصة بالبحث في جرائم العنف ضد المرأة والطفل

1- تقديم الفرقة

- تم بعث جهاز الفرقة المختصة للبحث في جرائم العنف ضد المرأة والطفل بمقتضى القانون عدد 58 المؤرخ في 2017
- تم إحداث الفرقة المختصة في سيدي بوزيد في فيفري 2018
- مرجعها: سيدي بوزيد، بئر الحفي، الرقاب، جلمة، المكناسي
- تتكون من رئيس فرقة ومساعد وعدد من الإطارات والأعوان

2- مهامها:

- التحول فورا على عين المكان لمباشرة الأبحاث بمجرد تلقي الإشعار بعد إعلام النيابة العمومية
- مباشرة الأبحاث في جرائم العنف المادي والمعنوي والجنسي والاقتصادي والسياسي ضد المرأة والطفل
- إجراء التسخير الطبية النفسية والفنية
- إجراء المعاينات الفنية بمسرح الجريمة وجمع الأدلة المادية والحينية

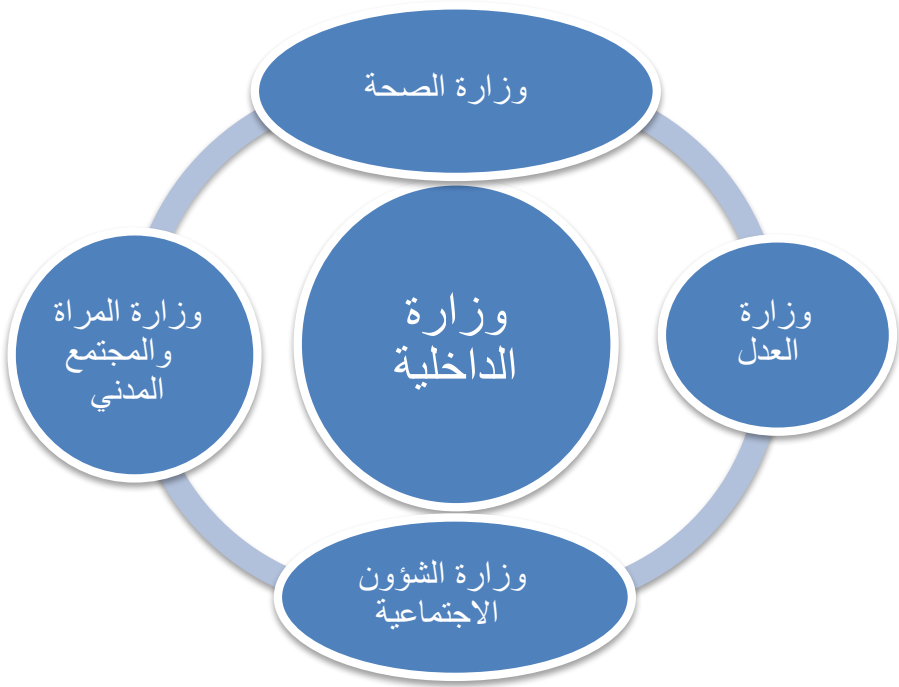
3- واجبات مأموري الضابطة العدلية:

- الاستجابة فورا لكل طلبات المساعدة والحماية المقدم من طرف الضحية مباشرة
- إيلاء اوليات الإشعار بشأن ارتكاب العنف المهدد للسلامة الجسدية والجنسية والنفسية والمرأة والأطفال المقيمين معها
- الانصات والتشخيص
- اعلام الضحية بمراحل الابحاث العدلية الخاصة بمكانتها ومال محضر البحث

⁵محافظ شرطة أول عن الفرقة المختصة بالبحث في جرائم العنف ضد المرأة والطفل بسيدي بوزيد

- إعلام الضحية بكل حقوقها مقابل إمضاؤها على بطاقة الاعلام بالخصوص
- اتخاذ وسائل الحماية الضرورية استجابة للمتطلبات الصحية كإيوائها واسعافها وحمايتها من خطر
- التعرض الى عنف جديد
- تمكين الضحية من شهادة في تسجيل محضر بحث.
- 4- **المبادئ:**
- استقبال الضحية
- الإنصات
- التعهد الحيني
- احترام مبدأ عدم التمييز
- المحافظة على السر المهني والمعطيات الشخصية والحياة الخاصة
- طمأنة الضحية
- تجنب تأنيب المعنقة وتحميلها مسؤولية ما تسلط عليها من عنف
- تجنب التأثير على المعنقة لسحب شكايتها
- شرح مراحل التعهد للضحية ومآل شكايتها

5- التنسيق والشراكة



6- إحصائيات عدد المحاضر بالنسبة للفرقة المختصة بجهة سيدي بوزيد

- بلغ عدد القضايا التي تعهدت بها الفرقة سنويا معدل 11000 محضر والعدد في زيادة مطردة.

ا. واقع ورهانات الحد من العنف ضد العاملات في القطاع الفلاحي وتحديات تدخل الفرقة المختصة بالبحث في جرائم العنف ضد المرأة والطفل:

- إذا ما اعتمدنا على تحديد وتعريفات أنواع العنف بحسب ما وردت في القانون عدد 58 المؤرخ في 2017 وبحسب مهام الفرق المختصة التي يحددها بروتوكول التعهد الخاص بالنساء ضحايا العنف الموجه لوزارة الداخلية والتي أتينا على ذكرها فيما سبق، فإن التعهد بالنساء والفتيات العاملات في القطاع الفلاحي هو

في طلب عمل وتدخل الفرق المختصة وثمة اشكال ترتقي الى مستوى الانذار بالخطر الشديد الذي يتطلب التدخل الفوري والانى بحسب ما حددته مهام هذا الهيكل وسنأتي في ما يلي على تشخيص أنواع العنف المسلط على النساء العاملات بالقطاع الفلاحي:

- 1- **عنف معنوي:** ويتمظهر من خلال سوء معاملة المؤجر لها وايدائها معنويا.
- 2- **عنف مادي:** يتمثل في تعرض المرأة والفتاة العاملة في القطاع الفلاحي للتعنيف الجسدي من طرف المشرفين عليها أو المؤجر.
- 3- **الاتجار بالأشخاص:** في اشارة للسماسرة الذي ينقلون النسوة الى الضيعات ويتسلمون أجرهن من صاحب الحقل ويقومون باقتطاع اجرة النقل من النساء والفتيات العاملات في القطاع الفلاحي.
- 4- **التعذيب:** إذا ما أخذنا بعين الاعتبار ترك النسوة دون وسيلة نقل واجبارهن على العمل لساعات اضافية غير مدفوعة الأجر بتعلة الانتظار فذلك يعتبر احتجازا جسديا وهو أحد اشكال التعذيب.
- 5- **العنف الجنسي:** التحرش الجنسي خاصة.

وبناءً على كل ما تقدم فإن النساء العاملات بالقطاع في أغلبهن نساء مهددات بأعلى درجات إنذار الخطر الذي قد يؤدي للموت (حوادث الشاحنات) يتطلب من الفرق المختصة ايلاء الأولوية للتدخل بحسب ما تنص عليه مهامها لكن يبدو أن النساء العاملات بالقطاع الفلاحي لا يدركن ان تدخل الفرقة يشملهن حيث لم تتلقى الفرقة الجهوية بسيدي بوزيد شكايات في الغرض.

II. الصعوبات المتعلقة بالتدخل لفائدة العاملات في القطاع الفلاحي والبدائل المقترحة لتخفيف هذه الصعوبات:

- 1- **الجانب التحسيبي التوعوي للعاملات في القطاع الفلاحي:** الى جانب خوف النساء من التشكي فلا بد من الاشارة الى جهلهم بمجالات تدخل الفرق المختصة ولذا فلا بد أن تجد الفرق المختصة خطة اعلامية تركز على التوجه المباشر للعاملات داخل

الضيعات وحضور برامج اعلامية بهدف توعيتهن حول دور الفرق المختصة وكيفية اللجوء لها.

2- الجانب القانوني:

ضرورة تكييف كل القضايا المتعلقة بالعاملات في القطاع الفلاحي وخاصة المتعلقة بحوادث الشاحنات وبالسماسة على انها شكاي ذات خطورة عالية تصل حد التهديد بالموت وبالتالي لا بد من تطبيق العقوبات الجزائية التي يحددها القانون 58/17 فيما يتعلق بالجرائم الجنسية والقتل والتعذيب.

3- جانب التنسيق:

لا بد من تفعيل مزيد من التنسيق الجهوي خاصة بين ممثلي الوزارات الخمسة المذكورة اعلاه والمجتمع المدني بما ينص عليه البرتوكول الذي ينظم المهام المتعلقة بالفرقة المختصة. مراجعة الاستمارة المخصصة للبيانات النساء ضحايا العنف بما يتماشى مع خصوصية العنف المسلط على العاملات في القطاع الفلاحي ولذا يجب:

احداث التنسيقية الجهوية التي سيكون من بين مهامها تحيين الاستمارة وذلك بهدف خلق قاعدة بيانات تمكن من رصد الانتهاكات المتعلقة بالنساء والفتيات العاملات في القطاع الفلاحي وتسهم في إصدار تقارير دورية تشخص الوضع وتعمل على تذليل الصعوبات التي تواجهها العاملات.

4- جانب تعزيز وتطوير القدرات والموارد البشرية واللوجستية للفرق المختصة:

دعم الموارد البشرية وتعزيزها خاصة بالعنصر النسائي؛
تطوير مهارات وتكوين العاملات والعاملين بالفرقة المختصة بالتنسيق مع المجتمع المدني حول خصوصية التعامل مع النساء والفتيات العاملات في القطاع الفلاحي؛
الدعم اللوجستي بوسائل الاتصال والتكنولوجيا الحديثة خاصة فيما يتعلق بأحداث قاعدة البيانات بالإضافة الى توفير النقل حتى تتمكن الفرق من المعايمة مباشرة وبسرعة.

مقاربة النوع الاجتماعي وحق العاملات في القطاع الفلاحي في عجلة الأمومة نموذجا

أميرة النفاوي⁶

ا. مقارنة النوع الاجتماعي كمفهوم

لماذا نطالب بتبني الدولة التونسية سياسات وبرامج قائمة على مقارنة النوع الاجتماعي؟

1- تعريف مقارنة النوع الاجتماعي

إن توزيع العمل على أساس النوع الاجتماعي بعيدا عن تقاسم بسيط للمسؤوليات والخط من قيمة المرأة ووضعها في المجتمع يحول دون تحول الاختلافات بين المرأة والرجل أي اختلافات النوع الاجتماعي إلى فوارق وعدم مساواة مبنية على النوع الاجتماعي بطريقة تحدد توزيع الموارد السلطة. والنوع الاجتماعي هو مجموعة الأدوار والاختلافات التي نقررها وتبنيها المجتمعات لكل من الرجل والمرأة وقد حددتها عوامل مختلفة اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية ودينية⁷ أي أن أدوار النساء والرجال يحددها المجتمع مسبقا بغض النظر على قدراتهما فهو بناء ثقافي محدد لفرص التمتع بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمدنية بحسب الإطار الزمني والمكاني الذي توجد بهما، ففي الوقت الذي تمنح المرأة الحق في الملكية والتصرف في ممتلكاتها بشكل مستقل غالبا ما تواجهها عراقيل أمام ممارسة حقوقها والتمتع بها بسبب حواجز ثقافية ومجتمعية بسبب غياب ثقافة المساواة.

2- المساواة

تعني المساواة في توزيع الأدوار والمهام بين الرجال والنساء في المجتمع، فضلا عن المساواة في التحكم في الموارد والحصول عليها والمساواة في القدرة على اتخاذ القرار في جميع المجالات في الفضاءين العام والخاص.

⁶ خبيرة في النوع الاجتماعي ومنسقة شبكة القيادات النسائية
⁷ مسرد مصطلحات ومفاهيم النوع الاجتماعي، منشورات مفتاح 2006

3- التحليل النوعي الاجتماعي كإطار تحليلي وكأداة لتحسين السياسات والبرامج التنموية

يقوم التحليل النوعي بدرس وقياس:

- تقسيم العمل بين النساء والرجال بالنسبة للأنشطة الإنتاجية والإنتاجية
- التعرف على الموارد والسيطرة عليها والاستفادة منها
- كيفية تأثير نشاط معين على المرأة يصوره مختلفة عن الرجل وفق معايير محددة

ولئن حرصت الدولة التونسية خلال السنوات الفارطة على وجه الخصوص على تنفيذ السياسات والبرامج التي تركز على الحوكمة الرشيدة وإدماج النوع الاجتماعي وتحسين نظم الضمان الاجتماعية واللامركزية وخلق شراكات بين المجتمع المدني ومؤسسات القطاع الخاص اعترافا باحتياجات ومصالح المرأة العملية والاستراتيجية وسجلت العديد من المبادرات لتلبية حاجيات النساء وتمكينها من هذا المنطلق إلا انه غالبا ما تواجه عراقيل أمام ممارسة حقوقها والتمتع بها تصطدم بواقع عقيم ناتج عن عوائق قانونية وثقافية مختلفة بسبب بناء مجتمعي يستبطن دونية النساء ويعطي كل الأدوار التي تعنى بإعادة الإنتاج للنساء بما في ذلك الإنجاب لذا لا بد من اعتماد السياسات والبرامج القائمة على التحليل النوعي حتى نفهم كيفية العمل على تطويرها.

وانطلاقا من أن الحقوق الصحية والإنجابية هي أحد أهم مجالات قياس مدى تطور التنمية في بلاد ما كما تعتمد التقارير والاتفاقيات الدولية وهو أحد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي تكتسي طابعا خصوصا للنساء على الرغم من أنها تشمل الرجال أيضا.

ونظرا لان الهدف من هذه الندوة هو تقديم المقترحات والبدائل من أجل تحسين وضع العاملات في القطاع الفلاحي ودعم مشاركتهن في الحوار الاجتماعي وانطلاقا من إن مشروع الجمعية التونسية للحراك الثقافي (ATAC) يرمي الى تشريك النساء والفتيات العاملات في القطاع الفلاحي في الحوار الاجتماعي الوطني بهدف إطلاق حملة مناصرة من أجل المصادقة على مشروع قانون الأمومة فقد ارتأينا ان تقدم الجمعية قراءتها بهذا الصدد وأن تبين أهميته كحق اقتصادي واجتماعي للعاملات في القطاع الفلاحي والتوصيات المتعلقة بقراءتنا لهذا القانون بالنسبة للعاملات بصفة عامة وللعاملات في القطاع الفلاحي بصفة خاصة.

ا. قراءة في مشروع عطلة الأمومة على ضوء مقترح مشروع القانون المتعلق في التمديد في عطلة الولادة والأمومة واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 بشأن حماية الأمومة

1- المراحل التي مر بها القانون

1. اقتراحه من قبل المجتمع المدني في 2015؛
2. مارس 2017 قدمت عضوة مجلس نواب الشعب يمينة الزغلامي مبادرة تشريعية تتعلق بتمديد عطلة الأمومة؛
3. ماي 2017 تم اعادة هذا المقترح الى أجندة العمل وتبنته وزارة المرأة؛
4. ماي 2018 لجنة تنظيم الإدارة وشؤون القوات الحاملة للسلاح تشكل لجان للعمل على القانون وإحالته على مجلس النواب؛
5. مارس 2019 صادق عليه مجلس وزراء؛
6. فيفري 2021 جلسة عمل حكومية للبحث في سبل وآليات صيغ التمويل القانونية لعطلة الأمومة؛
7. مارس 2022 وزارة المرأة تكلف خبراء لجان للقيام بدراسة مالية متعلقة بالتكلفة المالية لهذه العطلة.

2- محتويات مشروع هذا القانون

يتضمن عدة نقاط أهمها:

- التمديد في عطلة الولادة بالنسبة للأم العاملة في القطاعين العام والخاص إلى 03 أشهر مسترسلة مقابل شهرين حالياً على أن تتمتع 04 أشهر في صورة ولادة التوأم أو أكثر وان كان من ذوي الاحتياجات الخصوصية.
 - يمكن للأم أن تتمتع بعطلة ما قبل الولادة أدناه 15 يوماً مع إمكانية تمديد الفترة إلى شهر.
 - الأم العاملة تعتبر خلال فترة الولادة وما بعد الولادة في حالة مباشرة وتحفظ بكامل حقوقها في التدرج والترقية والتقاعد وفق التشريع الجاري به العمل..
 - زيادة عدد ساعات الرضاعة.
- يعتبر البعض أن الدور الإنجابي للنساء يعد من الوظائف الطبيعية لهن ويحتكرن بالتالي وحدهن كل الالتزامات المتولدة عنه وكذلك الحقوق المرتبطة بوضعهن المذكور، وفي المقابل فإن دور الرجال هو ثانوي ولا

يتكبد هؤلاء إلا الجزء القليل من الالتزامات مقارنة بالنساء. وترجع هذه النظرة المتأصلة في جل المجتمعات إلى ربط الوظيفة البيولوجية بالوظيفة الإنجابية، والحال أنّا لوظيفة الإنجابية هي في نهاية المطاف وظيفة مجتمعية باعتبارها الأساس في تواصل المجتمعات وضح القوى الإنسانية التي تعمل على ديمومته وعلى القيام بجميع الأدوار الأخرى. وللقوف على هذا الدور المجتمعي يكفي طرح فرضية نظرية والمتمثلة في أن يتم حجب الدور البيولوجي للنساء في الإنجاب حتى تتقاسم مع الرجل كل الادوار الأخرى المتبقية، فكيف سيكون مصير المجتمعات دون هذه الوظيفة؟

الجواب سهل وبديهي وهو تقلص القوى العاملة في المجتمع وانقراض أصحاب القرار بمرور الزمن وفي النهاية انقراض كل المجتمعات على وجه الأرض وهذه الصورة الصادمة لمجرد تصور الحياة دون هذه الوظيفة الإنجابية التي تبدو في الظاهر لصيقة بالأم لا يمكن أن تكون إلا مجتمعية ضامنة للبقاء واستدامة المجتمعات.

3- عطلة الأمومة حق مجتمعي

اختلفت تسمية هذه المدة بين عبارتي "الإجازة" و"العطلة" ويعد استعمال مصطلح العطلة أكثر ملائمة للفترة المعنية من الإجازة ضرورة أنّ الإجازة توحي بأن الهدف منها هو الترفيه والراحة، وهو أبعد ما يكون عن حقيقة هذه الفترة التي ترغم فيها النساء عن قطع علاقتها الشغلية بصفة اضطرارية وإجبارية، إضافة إلى أنّ الإجازة تكون اختيارية. في المنظومة القانونية التونسية سواء في قانون الوظيفة العمومية أو في مجلة الشغل فإن المصطلح التشريعي المستعمل هو عطلة ولادة تليها إن طلبت الام ذلك عطلة أمومة كما جاء بالفصل 46 من مجلة الشغل أنه: في المؤسسات على اختلاف أنواعها باستثناء المؤسسات التي يستخدم فيها خاصة أفراد العائلة الواحدة فإن المرأة: بمناسبة الولادة يكون لها الحق عند إدلائها بشهادة طبية في عطلة للراحة مدة 30 يوما. وهذه العطلة يمكن تمديدها كل مرة بما قدره 15 يوما إذا وقع تبرير ذلك بشهادات طبية.

وفي الغالب تعكس النظم القانونية في العالم عند تنظيمها لهذه العطلة مدى احترام الدول في سياساتها التشريعية للمساواة بين النساء والرجال في رعاية الأطفال بتخصيص عطلة أمومة للأمهات والآباء وكذلك رؤية قائمة على مبدأ

المساواة بين المواطنين والمواطنات، ولا بد من الإشارة إلى أن النساء والفتيات العاملات في القطاع الفلاحي بصفتهم أكثر هشاشة فعلى الدولة تدليل الصعوبات فيما يتعلق بوظائف الأمومة.

4- النظرة المختلفة لمركز الأم

يلاحظ دائما أنّ صفة الأمومة التصقت بالأدوار الاجتماعية للنساء المرتبطة بالفضاء الخاص والمتمثلة في الطبخ وتنظيف المنزل والعناية بالأطفال وغيرها وذلك بصرف النظر عن الدور البيولوجي وتقييمات صنعها الثقافة الاجتماعية والدينية من ذلك مثلا اعتبار أنّ مفهوم الأمومة هو لا فقط الحمل والرضاعة بل هو السهر على الرعاية والتربية وتحمل المسؤولية كاملة. ويصنع المجتمع صورة نمطية لـ "الأم المثالية" التي تعتمد بالأساس على مقاييس يضعها المجتمع يزين فيها دور الأم المضحية والأكثر عطاء والتي يمكن أن تنقطع عن العمل من أجل تربية الاطفال وتبنى هذه الصورة على المرأة التي تقدم على التضحيات أو التي تقوم بكل الأدوار الانجابية والاجتماعية وإن لزم الامر أيضا الإنتاجية.

وما يمكن ملاحظته أنّه في تونس ورغم أن القانون سواء في القطاع العام أو الخاص اقتضى ان تتقدم الأم بشهادة طبية لا غير لتثبت أنها أنجبت حتى تتمتع بعطلة للراحة في مجلة الشغل وعطلة الولادة وتكون كذلك هي الأساس في الحصول لاحقا على عطلة أمومة إذا طلبت التمديد فيها بعد انقضاء الشهران مثلما جاء بالفصل 68 من قانون الوظيفة العمومية اي ان هذا القانون لا يشمل النساء في القطاع الخاص فما بالك العاملات في القطاع الفلاحي.

5- مدى استجابة مشروع القانون المتعلق بالتمديد في عطل الولادة والأمومة والأبوة للمعايير الدولية

من خلال القراءة الأولية لواقع التشريع التونسي في هذا المجال، كان مقترح تعديل نظام عطل الولادة والأمومة لتفادي النقائص والهناات المتعلقة باحترام مبادئ حقوق الانسان والكسب الحضاري الإنساني وكذلك احترام الحريات وحقوق الانسان طبق مقاربة تعتمد المعايير الدولية وخاصة تلك الواردة في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 بشأن اتفاقية حماية الأمومة. كما أنّ نصّ الدستور على المساواة بين المواطنين والمواطنات متساوون في الحقوق والواجبات وهم سواء

أمام القانون من غير تمييز وبالتالي فعلى الدولة أن تضمن للمواطنين والمواطنات الحقوق والحريات الفردية والعامّة وتتهيء لهم ولهن أسباب العيش الكريم.

والعيش الكريم مفهوم يمتد إلى جميع مجالات الحياة دون استثناء ومنها خاصة الحق في الصحة والعمل والخدمات الاجتماعية ويكون ذلك دون تمييز وإذا ما أخذنا بعين الاعتبارعاملات في القطاع الفلاحي فعن أي عيش كريم نتحدث؟

1.5. تنقيح للقانون في اتجاه التمديد

في مواجهة هذا التمييز في القوانين تقدمت الدولة التونسية من خلال مبادرة تشريعية أولى حركتها أحدي النائبات بالمجلس نواب، ثم بمبادرة من وزارة المرأة سنة 2017 في اتجاه العمل على مشروع قانون يضمن صياغة أحكام تتعلق بـ:

التمكين من عطلة ما قبل الولادة: يُعتبر تمديد عطلة الأمومة، قبل الولادة وبعدها، من أهم المطالب التي تعمل المرأة في تونس، على إقرارها وذلك لأنّ أخطر فترة تمرّ بها الحامل هي الفترة التي تسبق موعد الولادة حيث تُصبح حالتها الصحيّة دقيقة، في الأسابيع الأخيرة. وتكون مهددة من الناحية البدنية النفسية وهو ما ينعكس سلبا على أدائها، كما يمكن أن تكون خلال هذه الفترة معرضة لأمراض مرتبطة بالحمل ولكن هذا لمشروع لم يلغى:

2.5 التمييز بين الوظيفة العمومية والقطاع الخاص

تم في البداية التوسع في مدة العطلة من عطلة تنطلق بموجب الإنجاب والحال أنّ حماية الأم يكون أيضا قبل الإنجاب لذا تمكين النساء من تمديد عطلة الأمومة إلى 14 أسبوعا في القطاعين العام والخاص، مقابل ما يقارب 10 أسابيع في القطاع العمومي وشهر في القطاع الخاص وهو ما يعد من الناحية المبدئية تكريسا مهما لحماية الأم. ومن خلال تعميم هذه المدة على قدم المساواة بين الوظيفة العمومية والقطاع شبه العام والخاص تعد من الممارسات الطيبة تكريسا لمبدأ المساواة دون تمييز بين كل الأفراد وليس فقط المواطنات لأنه في القطاع الخاص

هناك غير التونسيات واللواتي يجب أن يتمتعن على قدم المساواة بهذا الحق.

3.5 وفاة الجنين ليس سببا للحرمان من عطلة الامومة

من خلال مشروع القانون تم التفكير في إقرار القطع مع رجوع الأم التي تفقد الجنين للعمل وتمتعها على قدم المساواة بنفس المدة المقدرة وتأخذ نفس الفترة في حال وفاة الجنين عند الولادة عكس القانون الحالي الذي يسقط حقها في العطلة.

وينص المشروع على التمديد في عطلة الولادة بالنسبة للأم العاملة بالقطاعين العام والخاص إلى 3 أشهر مسترسلة على أن تتمتع بـ 4 أشهر في صورة ولادة توأم أو أكثر.

كما اقترح المشروع تمتيع الأم العاملة بعطلة ولادة مدتها 4 أشهر إذا كان المولود من ذوي الإعاقة شرط الإدلاء بتقرير طبي في الغرض وتكون عطلة الولادة في جميع الحالات خالصة الأجر كما يمكن الجمع بينها وبين عطلة الاستراحة السنوية.

وهذا التوجه يعد من الممارسات الجيدة إن تمت المصادقة عليه الذي إذ يأخذ بعين الاعتبار عدد الأطفال الذين تنجبهم الأم ضرورة أن الاعتناء بطفل واحد تختلف عن الاعتناء بطفل واحد لكن هل أخذ هذا المشروع بعين الاعتبار العاملات في القطاع الفلاحي؟

6- الآثار الإيجابية على قطاعات حيوية

تنعكس عطلة الأمومة بالضرورة على حوكمة التصرف في موارد الدولة ونتاجيتها ومن أهمها مجال الصحة باعتبار أن رجوع الأمهات للعمل بعد عطلة قصيرة من شأنها التأثير على صحتها وبالتالي على موارد الدولة في هذا المجال. كما تنعكس هذه العطلة وعلى عكس ما يروج له على مردودية الأمهات في العمل باعتبار أن الرجوع لن يكون قائما على التوجس بخصوص الرضيع، بل عند العودة سيكون بإمكانها أن تكون أكثر مردودية وإنتاجية وراحة جسدية ونفسية.

الموارد المالية لتمويل هذا المشروع

وبخصوص الآثار المالية عن هذه التفتيحات يلاحظ أن حسن حوكمة الميزانيات يمر بالضرورة عبر دفع الضرائب والقطع خاصة في المجال الخاص من التهرب الضريبي.

كما أن تقدير الآثار الحينية لعطلة الأمومة والأبوة على المستوى المالي هي غير دقيقة باعتبار أن الآثار الأخرى تنعكس بالضرورة على المدى المتوسط والطويل على حياة الأسرة والمجتمع.

من خلال ما تم عرضه يتضح أنه ورغم إيجابية الإصلاحات وتطابقها في جزء مهم مع الاتفاقية الدولية لحماية الأمومة، غير أن القطع مع الموروث الثقافي والاجتماعي ورصيد قديم من الثقافة الرجولية الأبوية المحافظة يتطلب اتخاذ تدابير أكثر في هذا الاتجاه.

الالتوصيات والبدائل

- ❖ التسريع في المصادقة على مقترح مشروع تنقيح الأحكام المتعلقة بعطلة الأمومة والأبوة من قبل مجلس النواب القادم.
- ❖ ضرورة التنصيص بصفة صريحة على منح هذه العطلة للنساء دون تمييز مهما كان أساسه سواء على مستوى الحالة والأخذ بعين الاعتبار خصوصية نمط التشغيل من قبل الفلاحين بالنسبة للعاملات في القطاع الفلاحي.
- ❖ ضرورة التنصيص الصريح على حق النساء في مواصلة العمل، إذ أنه ومن الناحية القانونية لا وجود لأي سلطة تقديرية للمشغل سواء في الوظيفة العمومية أو القطاعات الأخرى ما يخول له قطع العلاقة الشغلية بسبب الحمل. غير أنه ومن الناحية الواقعية ودون تعليل مباشر يتم قطع العلاقة الشغلية من أجل الحمل.
- ❖ التنصيص كما ورد باتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 بشأن اتفاقية حماية الأمومة من شأنه أن يوجه المشغل ويحذرهم من هذه التصرفات التي تتحرف بها بالسلطات الممنوحة لهم وكذلك يوفر للنساء الحوامل قرينة جدية في صورة ثبوت العلاقة السببية بين الحمل والعقوبات التأديبية.
- ❖ ضرورة إرساء ثقافة المساواة بين الجنسين من خلال تقاسم الأدوار في تربية الأطفال ورعايتهم وعدم حصر هذه الأدوار في الأم وإرساء المشاركة بين الأب والأم.
- ❖ ضرورة ربط مشروع القانون بسياسات الدولة داعمة من الناحية المادية وتعبئة الموارد المالية أي يجب ان تأخذ سياسات الدولة في

هذا المجال استثمارا في التوازن الصحي والنفسي للأطفال وتواصل ذلك من خلال تغيير البرامج التربوية وإرساء مبادئ المساواة وحقوق الانسان.

❖ ضرورة المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 بشأن اتفاقية حماية الأمومة قصد تمتيع النساء اللواتي يعملن في ظروف هشة وغير مرسمين وبمجرد الإنجاب تحرم من كل حق ويتم قطع العلاقة الشغلية رغم الحاجة المستمرة لخدماتهم.

❖ ضرورة العمل على مستوى الثقافة الحقوقية من أجل تحويل الأم من موقع هش إلى موقع دافع نحو مسؤولية مجتمعية تتحملها كل مكونات المجتمع كل حسب موقعه وتكونا أثارها إيجابية.

❖ وفي هذا الإطار لابد من سعي الدولة في إطار مقارنة شاملة ورؤية واضحة إلى العمل على حماية الأمومة واعتبارها أساسا ومحور البناء الأسرة وفي نظرة أشمل أساس للتنمية الاقتصادية وخاصة جودة الحياة.

❖ ضرورة التنصيص الصريح على منع التمييز ضد النساء والرجال ذوي المسؤوليات العائلية

❖ ضرورة إنشاء ثقافة داعمة في مكان العمل بتوسيع خيارات التوازن بين العمل والعائلة، من قبيل توفير ضمانا تعمل مرنة، لجميع الموظفين. (لا بد من البحث فيها بالنسبة للعاملات في القطاع الفلاحي)

❖ دعم المساواة بين الجنسين من خلال تسهيل خدمات رعاية الأطفال ذات الجودة العالية وبأسعار معقول بالنسبة للعاملات في القطاع الفلاحي نقترح تخصيص جزء من محاضن الأطفال البلدية لهن.

الحوطة

عبرت كل المداخلات التي تم تقديمها ومناقشتها أثناء هذه الندوة الجهوية عن مدى تراكم الصعوبات والعوائق والتحديات التي تواجه وتحد من تمتع النساء والفتيات العاملات في القطاع الفلاحي وتكرس عملية استغلالهن فعلى الرغم من التطرق الى عديد الممارسات الجيدة التي تم تناولها بالدرس والنقاش سواء كان ذلك من خلال تجارب ناجحة كتجربة شبكة القيادات النسائية بالجهة وتكوين أول نقابة للعاملات في القطاع الفلاحي في 09 نوفمبر 2021 والتي يجب تعميمها في مختلف الجهات إضافة الى مصادقة الدولة على عديد الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالشغل وستأخذ لعدد القوانين الحامية لحقوق النساء لعل أهمها القانون عدد 17/58 والبرتوكولات والاتفاقيات الاطارية المتعلقة بالعمل الفلاحي وعديد السياسات التي وضعت بهدف دعم قدرات وتمكين النساء والفتيات العاملات في القطاع الفلاحي الا أنه مازالت فواجع حوادث "شاحنات موت العاملات بالقطاع الفلاحي تقض مضاجعنا بين الفينة والأخرى" ولا زلن مهددات بالموت، غير محميات اجتماعيا وغير متساويات في الأجر مع نظرائهم من الرجال، وذلك نتاج لعدد الصعوبات التي تواجهها أجهزة الدولة مثل تفقدية الشغل والفرق المختصة لمكافحة العنف المسلط على النساء والرجال من أجل إنفاذ القانون وتطبيقه وضعف أثر السياسات والبرامج والمقاربات التنموية في تغيير الأوضاع المزرية ولأن المجتمع المدني هو قوة مقترحات وبدائل فان أشغال هذه الندوة ولئن حرصت على تشخيص الواقع وتحليل الصعوبات والتحديات المتعلقة بوضعية هؤلاء النسوة فتجدون فيما يلي المقترحات والبدائل الانية والاستراتيجية في مجال المقاربات التنموية في مجال التشريعات والسياسات.

1- البدائل الأنية التي يمكن تحقيقها في القريب العاجل:

1- في مجال المقاربات التنموية

- ❖ تنظيم حوار متعدد الأطراف حول وضعية العاملات في القطاع الفلاحي تشارك فيه الحكومة عبر الوزارات المعنية والاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للفلاحة والصيد البحري والرابطة التونسية للدفاع عن حقوق الانسان والجمعيات ذات الاهتمام.
- ❖ البناء على تجربة التنسيق بين الاتحاد الجهوي للشغل والرابطة التونسية للدفاع عن حقوق الانسان والجمعية التونسية للحراك الثقافي والمؤسسات الرسمية الجهوية والمحلية بسيدي بوزيد لبناء شبكة تواصل مستمر وتقديم مقترحات نابعة من الواقع المحلي بولاية سيدي بوزيد.
- ❖ متابعة تجربة بعث نقابة للعاملات في القطاع الفلاحي بسيدي بوزيد وتعميم التجربة وإسنادها عبر التكوين.
- ❖ تعميم تجربة شبكة القيادات النسائية والتنسيق مع الشبكات النسائية ذات الأهداف المشتركة.

2- في مجال التشريعات

المصادقة على الاتفاقيات الدولية على غرار الاتفاقية رقم 183 بشأن حماية الأمومة والاتفاقية رقم 131 بشأن الحد الأدنى للأجور والاتفاقية عدد 190 المتعلقة بالقضاء على العنف والتحرش في فضاء العمل

على مستوى الاتفاقيات الوطنية:

رغم مرور أكثر من 7 سنوات على إبرام الاتفاقية الإطارية في أكتوبر 2015 والتي جاء طلبها إقرار لاتفاقيات قطاعية مشتركة ليتم سن قواعد أفضل لصالح العاملين بالقطاع الفلاحي والعاملات في القطاع الفلاحي بصفة خاصة إلا انه إلى حد الآن لم يتم إبرام أي اتفاقية قطاعية وإضافة إلى ذلك رغم وجود نقابات للعاملات بالقطاع الفلاحي لم يتم إلى حد الآن الجلوس معهن وعقد جلسات معهن وتشريكهن في الحوار الاجتماعي لاعتبارهن العنصر الفعال والأساسي ولذا وجب التسريع في صياغة الاتفاقيات وبداية العمل على البروتوكولات القطاعية استثناسا بتجربة الاتفاقية الاطارية المشتركة المتعلقة بمناهضة العنف ضد النساء والفتيات.

على مستوى الأوامر والقرارات:

- ❖ استصدار أمر حكومي يقضي بتسجيل كل التعاملات في القطاع الفلاحي في قاعدة بيانات بهدف ادماجها في منظومة الأمان الاجتماعي نظرا للطبيعة الموسمية بالنسبة للعاملات في القطاع الفلاحي.
- ❖ اصدار أمر حكومي يراجع القيمة المادية والنقدية للعقوبات المسندة للمؤجر حتى تواكب الواقع التونسي وتكون ذات طابع جزائي جزري.
- ❖ اصدار أمر حكومي يقضي بأحداث مصلحة للنقل الريفي على شاكلة النقل المدرسي.

3- في مجال السياسات:

اعتماد المناهج التقييمية العصرية لتقليص الفارق بين النتائج المرصودة والنتائج المحققة من السياسات المطروحة وتماشيا مع الواقع. مثال: منهج تحليل بيستل (PESTEL) وتنزيل مخرجاته في تحليل SWOT صياغة أهداف قريبة، متوسطة وبعيدة المدى تستجيب للخصوصيات (SMART) ثم المرور بتطبيق مثال وتحليلي نتائجه واثر معالجة النقائص المستخرجة من دراسة المثال يتم المرور الى تطبيق السياسة المقترحة واعتماد اليات التسويق مبنية على دفع الاهتمام والتطبيق من الفئة المستهدفة ونذكر استراتيجية (AIDA) على مختلف السياسات التي وجهت للنساء القاطنات بالمجال الريفي

4- في مجال التشبيك والتنسيق والممارسات الجيدة:

- ❖ تفعيل عمل تنسيقيات جهوية مختصة في مجال رصد انتهاكات حقوق العاملات في القطاع الفلاحي تتكون من ممثلي تفقدية الشغل وكل المتدخلين في مجال مناهضة العنف المسلط على النساء وممثلي وزارة الفلاحة والصيد البحري إضافة إلى مكونات المجتمع المدني والهيئة الوطنية لمكافحة الاتجار بالأشخاص.
- ❖ توحيد طرق تجميع البيانات المتعلقة بالعاملات في القطاع الفلاحي من خلال أحداث قاعدة بيانات واستمارة خاصة بهن تتوفر لدى مختلف مكونات التنسيقية يتم العمل عليها ذلك بهدف تنظيم ومنهجة عملية رصد الانتهاكات. تجتمع التنسيقية بصفة دورية وتصدر التقارير دورية تشخص الوضع وتعمل على تذليل الصعوبات التي تواجهها.

5- في مجال مناهضة العنف المسلط على النساء :

التحسيس والتوعية:

الى جانب خوف النساء من التشكي فلابد من الاشارة الى جهلهن بمجالات تدخل الفرق المختصة ولذا فلابد ان تجد الفرق المختصة خطة اعلامية تركز على التوجه المباشر للعاملات داخل الضيعات وحضور برامج اعلامية بهدف توعيتهن حول دور الفرق المختصة وكيفية اللجوء لها

التكليف القانوني للجرائم اثناء البحث:

ضرورة تكييف كل القضايا المتعلقة بالنساء والفتيات العاملات في القطاع الفلاحي وخاصة المتعلقة بحوادث الشاحنات وبالسماسة على انها شكايا ذات خطورة عالية تصل حد التهديد بالموت وبالتالي لا بد من تطبيق العقوبات الجزائية التي يحددها القانونون 17/ 58 فيما يتعلق بالجرائم الجنسية والقتل والتعذيب.

الدعم اللوجستي والمادي للفرق المختصة في جرائم العنف ضد المرأة والطفل:

- ❖ دعم الموارد البشرية وتعزيزها خاصة بالعنصر النسائي
- ❖ تطوير مهارات وتكوين العاملات والعاملين بالفرقة المختصة بالتنسيق مع المجتمع المدني حول خصوصية التعامل مع العاملات في القطاع الفلاحي
- ❖ الدعم اللوجستي بوسائل الاتصال والتكنولوجيا خاصة فيما يتعلق بأحداث قاعدة البيانات بالإضافة الى توفير النقل حتى تتمكن الفرق من المعاينة مباشرة وبسرعة

5- في مجال دعم السلط الرقابية من اجل القيام بدورها في انفاذ القوانين المتعلقة بالقطاع الفلاحي "جهاز تفقدية الشغل"

ملائمة النصوص القانونية مع الاتفاقية رقم 129 المتعلقة بالتفقد في القطاع الفلاحي صادقت عليها تونس يوم 11 جوان 2019 وتعد هذه المصادقة على الاتفاقية تعزيز جهاز تفقد الشغل لغاية إرساء علاقات شغليه تحترم الحقوق الأساسية للعمال والعاملات بالقطاع الفلاحي بصفة خاصة وفي مقدمتها الحق في الشغل والعمل اللائق والصحة والسلامة المهنية والحماية الاجتماعية الشاملة لتحقيق الاستقرار والسلم الاجتماعيين في الوسط المهني.

على المستوى تعزيز قدرات مصالح تفقدية الشغل:

- ❖ العمل على الحد من النقائص اللوجستية (النقل ووسائل الاتصال)
- ❖ تقييم عمل إدارة مراقبة التشريعات بهدف تطويره
- ❖ تعزيز القدرات ومهارات الإطارات الموجودة في مجال التعاطي مع ملف العمليات في القطاع الفلاحي وتعزيز انتدابات من ذوي الخبرة في المجال (ادراج أعوان وإطارات تفقدية الشغل ضمن برنامج وزارة الشؤون الاجتماعية لتكوين الإطارات في مجال مناهضة العنف المسلط على النساء).

ا. البدائل ذات الطابع الاستراتيجي التي ترسم كهدف طويل المدى:

تشكل ملامح مقارنة تنمية نابغة من واقع ومحيط العمليات في القطاع الفلاحي وتأخذ بعين الاعتبار الضوابط العامة والدولية لصياغة مقارنة تنمية شاملة تعمل على تثبيت المكتسبات الإيجابية الحالية والخطط والبرامج التي بصدد الإنجاز ومنظومة التشريع التي تم سنها وتتجاوز نقاط الضعف فيها لتعديل ما لم يتوافق مع الواقع الاجتماعي والاقتصادي واقتراح بدائل ممكنة التطبيق ولذا فنحن نقترح تبنى مقارنة تكون:

1- مقارنة تنمية شاملة وعادلة ومستدامة

تعرف التنمية الشاملة بأنها عملية إحداث تغييرات هيكلية عبر تحفيز واستغلال أمثل لقدرات الأفراد ولطاقاتهم الإنتاجية والابداعية وحسن توظيف جهودهم، إضافة إلى تحديد مكامن الضعف في المنظومات الاقتصادية والاجتماعية وفي السياسات المتبعة ولدى الأفراد أنفسهم. كما تعرفا لتنمية كاستجابة لحاجة ملحة إلى سياسات في الحماية الاجتماعية والبرامج الإنمائية طويلة الأجل (المستديمة) تستهدف جميع أفراد المجتمع، وتركز بشكل خاص على الفئات المهمشة والمعرضة للمخاطر، من أجل القضاء على الفقر والتخفيف من عدم المساواة بجميع أشكاله (إدماجيه). ويغطي مفهوم التنمية الشاملة الحماية الاجتماعية، والحد من الفقر، والعدالة الاجتماعية، والإعاقة. ويركز على التنمية حقاً أساسياً من حقوق الإنسان، تخفف عن الأفراد ما يتعرضون له من مخاطر خلال مراحل الحياة، وتمكنهم من العيش بكرامة (عادلة).

المقارنة التنموية الناجحة والناجعة هي مقارنة متعددة الأبعاد والقطاعات تقوم على التكامل بين الاقتصادي والاجتماعي والحقوقى

والمجتمعي وتأخذ بعين الاعتبار التوزيع العادل لاهتمام السياسات العمومية وتوزع مجهود التدخل التنموي العمومي والخاص وتراعي في تدخلها ديمومة المشاريع والبرامج المنجزة والمحافظة على البيئة والثروات لتحقيق الهدف الأسمى وهو الحياة الكريمة.

2- مقارنة تنموية تشاركية

3- تنمية مرتكزة على مقارنة النوع الاجتماعي تقوم مقارنة النوع الاجتماعي لا على استهداف النهوض بوضع النساء بطريقة معزولة بقدر ما تستهدف مراجعة توزيع الأدوار في المجتمع بهدف تحقيق المساواة بجميع أبعادها على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والمجتمعي:

- ❖ النفاذ المتكافئ للتعليم والصحة والتكوين والحد من الانقطاع المبكر للبنات.
- ❖ النفاذ المتكافئ بين المرأة والرجل لمواطن الشغل اللائق وملكية الأرض وتمويل المشاريع.
- ❖ الحصول على أجر مناسب للجهود وكذلك الحقوق والامتيازات الشغلية والارتقاء بمكانة العاملة الفلاحية ضمن سلم التأجير.
- ❖ المشاركة الفاعلة في الشأن العام وفي صنع القرار والتأثير فيه.
- ❖ إتاحة الفرصة للنساء والرجال على اكتشاف قدرات كامنة فيهم وتمكينهم من مهارات تفيدهم في القيام بأدوار جديدة في محيطهم الاقتصادي والاجتماعي والمجتمعي.
- ❖ استهداف محيط المرأة العاملة (المشغل، العائلة، الناقل..) بالتوعية والتأطير وفق مقارنة حقوقية.
- ❖ اكتساب النساء لقدرات إضافية للتوفيق بين أدوارهن المختلفة في الأسرة والشغل والمشاركة في الشأن العام

4- مقارنة تنموية تقوم على مبدأ التمكين

من خلال تعزيز قدرات النساء القيادية والإدارية وتهيئتهن للمشاركة في اتخاذ القرار والتخطيط والتنفيذ وتدعيم قدرات النساء للمساهمة في الشأن الاقتصادي ودفع التنمية.

III. مطالب حملة المناصرة من أجل المصادقة على مشروع القانون المتعلق بالتمديد في عطلة الأمومة والأبوة

لماذا تطلق الجمعية التونسية للحراك الثقافي حملة مناصرة للمصادقة على هذا القانون؟

اختيار هذا التوقيت: لأن مشروع هذا القانون بصدد الدرس منذ ما يزيد عن 07 سنوات كما يبينه الجرد الزمني الذي قمنا به لمعرفة الخطوات الحاصلة في هذا الصدد واعتبارا لتولي المجلس النيابي الجديد مهامه في المدة القريبة المقبلة:

ماهي الإضافات التي يحملها مشروع هذا القانون؟

- ❖ التمديد في عطلة الولادة بالنسبة للأم العاملة في القطاعين العام والخاص إلى 03 أشهر مسترسلة مقابل شهرين حاليا على أن تتمتع بـ 04 أشهر في صورة ولادة توأم أو أكثر وإن كان من ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ❖ ويمكن للأم الحامل أن تتمتع، بطلب منها، بعطلة ما قبل الولادة أديانها 15 يوما مع إمكانية تمديد الفترة على أن لا تتجاوز شهرا وذلك بمجرد الإيداء بشهادة طبية تنص على التاريخ المفترض للولادة.
- ❖ وأكد الفصل الثامن من المشروع المعروض أن الأم العاملة تعتبر خلال عطل ما قبل الولادة والولادة وما بعد الولادة في حالة مباشرة وتحفظ بكامل حقوقها في التدرج والترقية والتقاعد وفق التشريع الجاري به العمل.
- ❖ الترفيع في حق التمتع بساعة الرضاعة إلى 12 شهرا في القطاعين العمومي والخاص، مقابل 9 أشهر حاليا في القطاع العام و6 أشهر في القطاع الخاص.

التمييز بين الوظيفة العمومية والقطاع الخاص:

تم في البداية التوسع في مدة العطلة من عطلة تنطلق بموجب الإنجاب والحال أن حماية الأم يكون أيضا قبل الإنجاب لذا تمكين النساء من. وهو ما يعد من الناحية المبدئية تكريسا مهما لحماية الأم. ومن خلال تعميم هذه المدة على قدم المساواة بين الوظيفة العمومية والقطاع شبه العام والخاص تعد من الممارسات الطبية تكريسا لمبدأ المساواة دون تمييز بين كل الأفراد وليس فقط المواطنين لأنه في القطاع الخاص

هناك غير التونسيات واللواتي يجب أن يتمتعن على قدم المساواة بهذا الحق.

وفاة الجنين ليس سببا للحرمان من عطلة الامومة

من خلال مشروع القانون تم التفكير في إقرار القطع مع رجوع الأم التي تفقد الجنين للعمل وتمتعها على قدم المساواة بنفس المدة المقدرة وتأخذ نفس الفترة في حال وفاة الجنين عند الولادة عكس القانون الحالي الذي يسقط حقها في العطلة.

وينص المشروع على التمديد في عطلة الولادة بالنسبة للأم العاملة بالقطاعين العام والخاص إلى 3 أشهر مسترسلة على أن تتمتع بـ 4 أشهر في صورة ولادة توأم أو أكثر.

كما اقترح المشروع تمتيع الأم العاملة بعطلة ولادة مدتها 4 أشهر إذا كان المولود من ذوي الإعاقة شرط الإدلاء بتقرير طبي في الغرض وتكون عطلة الولادة في جميع الحالات خالصة الأجر كما يمكن الجمع بينها وبين عطلة الاستراحة السنوية.

الآثار الإيجابية على قطاعات حيوية

تنعكس عطلة الأمومة بالضرورة على حوكمة التصرف في موارد الدولة وإنتاجيتها ومن أهمها مجال الصحة باعتبار أن رجوع الأمهات للعمل بعد عطلة قصيرة من شأنها التأثير على صحتها وبالتالي على موارد الدولة في هذا المجال. كما تنعكس هذه العطلة وعلى عكس ما يروج له على مردودية الأمهات في العمل باعتبار أن الرجوع لن يكون قائما على التوجس بخصوص الرضيع، بل عند العودة سيكون بإمكانها أن تكون أكثر مردودية وإنتاجية وراحة جسدية ونفسية.

كيف سيمول هذا المشروع؟

وبخصوص الآثار المالية عن هذه التقيحات يلاحظ أن حسن حوكمة الميزانيات يمر بالضرورة عبر دفع الضرائب والقطع خاصة في المجال الخاص من التهرب الضريبي.

كما أن تقدير الآثار الحثية لعطلة الأمومة والأبوة على المستوى المالي هي غير دقيقة باعتبار أن الآثار الأخرى تنعكس بالضرورة على المدى المتوسط والطويل على حياة الأسرة والمجتمع.

من خلال ما تم عرضه يتضح أنه ورغم إيجابية الإصلاحات وتطبيقها في جزء مهم مع الاتفاقية الدولية لحماية الأمومة، غير أن القطع مع

الموروث الثقافي والاجتماعي ورصيد قديم من الثقافة الرجولية الأبوية المحافظة يتطلب اتخاذ تدابير أكثر في هذا الاتجاه.

وبناءً على كل ما ورد فإن الجمعية التونسية للحراك الثقافي تؤكد على تمسكها بضرورة المصادقة على مشروع قانون تمديد عطلة الأمومة والأبوة وتطالب بـ

- ❖ التسريع في المصادقة على مقترح مشروع تنقيح الأحكام المتعلقة بعطلة الأمومة والأبوة من قبل مجلس النواب القادم.
- ❖ ضرورة التنصيص بصفة صريحة على منح هذه العطلة للنساء دون تمييز مهما كان أساسه سواء على مستوى الحالة والأخذ بعين الاعتبار خصوصية نمط التشغيل من قبل الفلاحين بالنسبة للعاملات في القطاع الفلاحي.
- ❖ ضرورة التنصيص الصريح على حق النساء في مواصلة العمل، إذ أنه ومن الناحية القانونية لا وجود لأي سلطة تقديرية للمشغل سواء في الوظيفة العمومية أو القطاعات الأخرى ما يخول له قطع العلاقة الشغلية بسبب الحمل. غير أنه ومن الناحية الواقعية ودون تعليل مباشر يتم قطع العلاقة الشغلية من أجل الحمل.
- ❖ التنصيص كما ورد باتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 بشأن اتفاقية حماية الأمومة من شأنه أن يوجه المشغل ويحذرهم من هذه التصرفات التي تنحرف بها بالسلطات الممنوحة لهم وكذلك يوفر للنساء الحوامل قرينة جدية في صورة ثبوت العلاقة السببية بين الحمل والعقوبات التأديبية.
- ❖ ضرورة إرساء ثقافة المساواة بين الجنسين من خلال تقاسم الأدوار في تربية الأطفال ورعايتهم وعدم حصر هذه الأدوار في الأم وإرساء المشاركة بين الأب والأم.
- ❖ ضرورة ربط مشروع القانون بسياسات الدولة التي يجب أن تكون داعمة له من الناحية المادية وتعبئة الموارد المالية.
- ❖ الاستثمار في التوازن الصحي والنفسي للأطفال وتواصل ذلك من خلال تغيير البرامج التربوية وإرساء مبادئ المساواة وحقوق الانسان.
- ❖ ضرورة المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 بشأن اتفاقية حماية الأمومة قصد تمتيع النساء اللواتي يعملن في ظروف هشة وغير مرسمين وبمجرد الإنجاب تحرم من كل حق ويتم قطع العلاقة الشغلية رغم الحاجة المستمرة لخدماتهم.

- ❖ ضرورة العمل على مستوى الثقافة الحقوقية من أجل تحويل الأم من موقع هش إلى موقع دافع نحو مسؤولية مجتمعية تتحملها كل مكونات المجتمع كل حسب موقعه وتكونا أثارها إيجابية.
- ❖ وفي هذا الإطار لابد من سعي الدولة في إطار مقارنة شاملة ورؤية واضحة إلى العمل على حماية الأمومة واعتبارها أساسا ومحور البناء الأسرة وفي نظرة أشمل أساس للتنمية الاقتصادية وخاصة جودة الحياة.
- ❖ ضرورة التنصيص الصريح على منع التمييز ضد النساء والرجال ذوي المسؤوليات العائلية
- ❖ ضرورة إنشاء ثقافة داعمة في مكان العمل بتوسيع خيارات التوازن بين العمل والعائلة، من قبيل توفير ضمانات عمل مرنة، لجميع الموظفين. (لا بد من البحث فيها بالنسبة للعاملات في القطاع الفلاحي)
- ❖ دعم المساواة بين الجنسين من خلال تسهيل خدمات رعاية الأطفال ذات الجودة العالية وبأسعار معقولة بالنسبة للعاملات في القطاع الفلاحي نقترح تخصيص جزء من محاضن الأطفال البلدية لهن.

الملحق

العاملات في القطاع الفلاحي: مقترح دليل تكويني في الوحدات الأساسية للعمل النقابي

حاتم هاني⁸

الإطار العام

يأتي هذا المقترح كتنويع لعمل متواصل على مدى أكثر من 10 سنوات وشراكة بين الجمعية التونسية للحراك الثقافي والاتحاد العام التونسي للشغل ممثلاً في الاتحاد الجهوي للشغل بسيدي بوزيد وفرع الرابطة التونسية للدفاع عن حقوق الإنسان بسيدي بوزيد، والذي انطلق بعمل توعوي وتدريبى لعدد من شباب المنطقة من أجل رصد وتوثيق الانتهاكات المسلطة على العاملات في القطاع الفلاحي في سيدي بوزيد وعمل ميداني شمل أكثر من 900 امرأة عاملة أثمر دراسة سنة 2016 هي الأولى على الصعيد الوطني تبين حجم وطبيعة الانتهاكات التي تعاني منها العاملة في القطاع الفلاحي مقابل ترسانة الحقوق والتشريعات الدولية والوطنية التي تضمن نظرياً حقوقها وتوفر لها الحماية.

هذه الدراسة مثلت منطلقاً لحملة مناصرة شملت مختلف الفاعلين والمتدخلين سعياً لإعمال هذه الحقوق وتم التركيز على الدور المحوري للعاملة الفلاحية نفسها للدفاع عن حقوقها وحقوق زميلاتها عبر التنظيم في نقابة، فانطلقت عملية التوعية والتحسيس للعاملات الفلاحيات بإيجابيات التنظيم النقابي وطرقه ودوره في حمايتهن وتحسين ظروف عملهن، ليكون عقد أول مؤتمر تأسيسي لنقابة العاملات الفلاحيات، يوم 09 نوفمبر 2021، كثمرة إيمان مناضلات ومناضلي أكاديمية شباب راصد للانتهاكات حقوق الإنسان وشركائها بأهمية تمكين النساء والفتيات العاملات ليتولين الدفاع الذاتي عن حقوقهن المنتهكة ويحملن مسؤولية إنجاح هذا المولود الجديد ليتم تعميم التجربة جهويا ووطنيا طلب الاتحاد العام التونسي للشغل والتشبيك مع مختلف الهياكل النقابية ومع مكونات المجتمع المدني لدعم عمل هذه النقابة والارتقاء بقدرات عضواتها ونجاعة أدائها.

⁸مكون وطني بقسم التكوين النقابي والأنشطة الثقافية للاتحاد العام التونسي للشغل

بعد التأسيس، تواصل العمل بتنظيم لقاء تحسيبي وتشاوري بمناسبة الاحتفال بإحياء عيد المرأة في 13 أوت 2022. كفرصة للتعرف على النقائبات والاستماع الى مشاغلهن ومعاناتهن وانتظارهن من العمل النقابي وتحفيز العاملات على الانخراط في الاتحاد والايمان بالعمل النقابي وهو ما ساهم في رسم برنامج تكويني بناء على النقائص والحاجيات التي تساعد النقائبات على تملك اليات وفنون ووسائل النضال النقابي الميداني لمزيد الانتشار ولتوحيد جهود العاملات لاقتكاف الحقوق وتعزيزها والتصدي للانتهاكات:

- تاريخ الاتحاد العام التونسي للشغل
- عقلية الفريق
- دور النقابة الأساسية
- الهيكلة
- المفاوضة الجماعية
- الاتصال

امتد هذا البرنامج على أكثر من شهر بدار الاتحاد الجهوي للشغل بسيدي بوزيد وتوج بحفل ختامي تسلمت فيه المتكونات السبع شهادات من أكاديمية شباب راصد لانتهاكات حقوق الانسان.

بعد الانتهاء من تكوين عضوات النقابة الأساسية تم الانتقال الى المعتمديات والاتصال مباشرة بالعاملات في القطاع الفلاحي والقيام بحملة مناصرة وحثهن على الانخراط في العمل النقابي: جلعة والسباله (25 سبتمبر 2022) والرقاب والسعيدة (02 أكتوبر 2022) والمزونة (09 أكتوبر 2022) وذلك بحضور كل الأطراف المتداخلة من المكتب التنفيذي للاتحاد الجهوي للشغل والجمعية التونسية للحراك الثقافي والرابطة التونسية لحقوق الانسان وممثلين وممثلات عن المجتمع المدني المحلي وأعضاء النقابات المحلية.

حققت هذه اللقاءات الثلاثة الأهداف المرسومة واهمها:

- اللقاء المباشر مع العاملات في القطاع الفلاحي وبأكبر عدد ممكن منهن
- القيام بحملة توعية وتحسيس وكسب أنصار جدد للعاملات في القطاع الفلاحي

- التعريف بالنقابة وعضواتها وأدوارها وبأهمية الانتساب والتنظيم للدفاع عن الحقوق والتصدي للانتهاكات

توجت هذه اللقاءات الثلاثة بانتخاب 21 نائبة نقابية بأغلب الحقول الفلاحية في الـ 05 المعتمديات. أي بعد تأسيس نقابة أساسية مررنا لانتخاب نائبات نقابيات وهو ما يمهد في مرحلة أخرى لتكوين نقابات أساسية بكل المعتمديات ولولا ان الجانب التنظيمي للاتحاد التونسي للشغل ينص على ضرورة ان تتم كل نقابة مدة ثلاث سنوات لتم تكوين على الأقل ثلاث نقابات أساسية جاهزة والاعداد لتكوين فرع جامعي بسيدي بوزيد وهو ما يجب العمل عليه مستقبلا وتعميم التجربة بمختلف الولايات من أجل تأسيس جامعة عامة للعاملات في القطاع الفلاحي.

وبهدف استمرارية التجربة وتعميمها في بقية الولايات نقترح ضرورة الاشتغال على مستويين:

1. البناء والتنظيم

- أ- مواصلة مرافقة أعضاء النقابة الأساسية ودعمهم وتأطيرهم وتذليل كل الصعوبات التي تعترضهن
- ب- وضع برنامج لتكوين النائبات النقابيات في الوحدات الأساسية للتكوين النقابي
- ت- تنظيم حملات مناصرة بياقي المعتمديات وانتخاب نائبات نقابيات
- ث- تكوين نقابات أساسية والانطلاق بمعتمديات الرقاب والسعيدة وجلمة والسباله والمزونة
- ج- تكوين فرع جامعي للعاملات في القطاع الفلاحي بسيدي بوزيد والعمل على نشر وتعميم هذه التجربة بياقي الولايات

2. برنامج التكوين

1-2 المقدمة

لتحقيق استمرارية التجربة وتواصلها والعمل على تعميمها وانطلاقا من الايمان بكونية منظومة حقوق الانسان وبالمدائى والقيم وخاصة المساواة الفعلية بين المرأة والرجل وعملا على النهوض بالعاملات في القطاع الفلاحي ولنجاح هذه التجربة لابد من مواصلة التكوين وفقا

للمحاور والمنهجية التي يركز عليها البرنامج التكويني الموجه للنساء والفتيات العاملات في القطاع الفلاحي والذي يقوم أساسا على:

- مراعاة خصوصية المرأة العاملة في القطاع الفلاحي: باعتبارهن فئة ذات سمات خاصة ومختلفة كضعف المستوى التعليمي للغالبية العظمى من العاملات مما يفرض على المكون تعاملا خاصا معهن واعتماد طرق جديدة كالحرص على التبسيط في المعلومات واختيار خطاب مناسب لهن والابتعاد عن التعقيد
- العمل على بناء نوع من الثقة معهن والحرص على ان تشعر العاملات ان المكون قريب منهن وملم بكل تفاصيل القطاع لتيسير العملية التواصلية
- التقنيات المعتمدة: التركيز على المرئي أكثر من المقروء لأنها أكثر قدرة على التأثير فيهن - هشاشة القطاع والاستغلال المجحف الذي يتعرضن له مما يجعلهن محترزات من العمل النقابي وتشجيعهن وتذليل كل الصعوبات ويجب التركيز على المحاور التالية والتي يمكن تقسيمها الى محورين كبيرين تكوين نقابي وتكوين حقوقي:

2-2 الخطوط العريضة لمقترح برنامج تكوين نقابي

المحاور	الأهداف
تاريخ الاتحاد العام التونسي للشغل وهيكلته التنظيمية	تعزيز الانتماء للاتحاد بالتعرف الى تاريخه ورموزه ومبادئه وقيمه النضالية والالمام بتركيبته وبنائه التنظيمي
دور النقابة الأساسية والنائبات النقابيات	إلمامهن بأدوارهن ومهامهن في علاقة بالمشغل وبالاتحاد
فنون الاتصال والتفاوض	تمكينهن من فنون الاتصال والتواصل مع العاملات والمشغلين ومهارات التفاوض وفنونه
الحقوق الأساسية للعاملة الفلاحية	
واقع العاملة الفلاحية وأهمية التكوين المستمر	رصد مظاهر الانتهاك / أهمية التكوين المهني
الحقوق بين التشريعات الوطنية والدولية	تمكينهن من معرفة حقوقهن الشغلية
العلاقة بين أطراف الإنتاج والحق النقابي	علاقة العاملة بكل الأطراف المتداخلة وأهمية العمل النقابي في تنظيمها وحماتها

الوحدة 1: تاريخ الاتحاد التونسي للشغل وهيكلته

الأهداف	تقنيات التنشيط المعتمدة
<ul style="list-style-type: none"> ▪ التعرف على تاريخ الاتحاد العام التونسي للشغل ▪ اهم المحطات التاريخية وأبرز رموزه ▪ تعزيز الشعور بالانتماء للاتحاد وتنمية القيم النضالية ▪ الاستفادة من التاريخ لتعزيز القيم والمبادئ النقابية 	المراوحة بين العرض المصور / أشرطة فيديو/ وعصف ذهني

الوحدة 2: الهيكلية	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ البناء التنظيمي للاتحاد ▪ سلطات القرار وهياكل التسيير 	الأهداف
عرض باور باونت مع عصف اذهان وعمل مجموعات	تقنيات التنشيط المعتمدة

الوحدة 3: دور النقابة الأساسية والنائبات النقابيات	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تمكين النقابيات من التعرف على دور النقابة الأساسية ▪ دور النائبة النقابية 	الأهداف
تمرين لعبة أدوار مع عصف ذهني	تقنيات التنشيط المعتمدة

الوحدة 4: الاتصال والتفاوض	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تمكين النقابيات من التعرف على فنون الاتصال والتواصل مع العاملات والمشغلين ومهارات التفاوض وفنونه ▪ القدرة على التبليغ والأصغاء ▪ مهارات الاتصال ▪ اشكال الخطاب وانواعه ▪ تدريب النقابيات على الخطابة ▪ تدريب النقابيات على كتابة البيان النقابي ▪ اقدار النقابيات على فنون التفاوض ▪ أنواع المفاوضة /الجماعية وتقنياتها وكيفية اعداد الفريق التفاوضي 	الأهداف
لعبة أدوار وتدريب النقابيات بتأدية البعض دور المشغل والأخريات دور النقابيات	تقنيات التنشيط المعتمدة

الوحدة 5: الحقوق الأساسية للعاملات في القطاع الفلاحي	
الأهداف	<ul style="list-style-type: none"> ▪ واقع العاملة الفلاحية وأهمية التكوين المستمر ▪ رصد مظاهر الانتهاك ▪ أهمية التكوين المهني
تقنيات التنشيط المعتمدة	عرض شريط فيديو حول واقع المرأة العاملة وحلقة نقاش عمل جماعي

الوحدة 6: الحقوق بين التشريعات الوطنية والدولية	
الأهداف	<ul style="list-style-type: none"> ▪ التعرف على أهم التشريعات الوطنية والدولية الضامنة لحقوق النساء والفتيات العاملات في القطاع الفلاحي
تقنيات التنشيط المعتمدة	عصف ذهني وعرض مع حلقة نقاش

الوحدة 7: العلاقة بين أطراف الإنتاج والحق النقابي	
الأهداف	<ul style="list-style-type: none"> ▪ علاقة العاملة بكل الأطراف المتداخلة في العمل ▪ أهمية العمل النقابي ▪ تنظيمها / حمايتها
تقنيات التنشيط المعتمدة	عرض شريط فيديو / شهادات لعاملات في القطاع الفلاحي/ لعبة أدوار

3. الخاتمة :

يهدف الدليل الموجز الى رسم خطة عمل لتكوين العاملات في القطاع الفلاحي في أهم المحاور التي تحتاجها النقابية والعاملة لتسليحها بالأليات التي تمكنها من الدفاع عن نفسها وزميلاتها للتصدي لمختلف الانتهاكات التي يمكن ان تواجهها ويجب الإشارة الى أننا قد عملنا على ادماج الوحدات التكوينية مراعاة لخصوصية المرأة العاملة في القطاع الفلاحي.

Pour la promotion et la protection des droits des Femmes Ouvrières dans le Secteur Agricole en Tunisie

تم إعداد هذا الكتاب تحت إشراف "أكاديمية شباب راصد لانتهاكات حقوق الإنسان" في إطار برنامج العاملات في القطاع الفلاحي شريكات في الحوار الاجتماعي التونسي، حيث نظمت الجمعية التونسية للحراك الثقافي بالشراكة مع الاتحاد الجهوي للشغل و فرع الرابطة التونسية للدفاع عن حقوق الإنسان بسيدي بوزيد وبدعم من أوكسفام تونس في إطار مشروعها بتونس "صوت القيادات النسائية ندوة جهوية حول "تعزيز وحماية حقوق العاملات في القطاع الفلاحي" يوم 14 جانفي 2023 بسيدي بوزيد.

هذه الندوة جمعت، ولأول مرة، أغلب المتدخلين والفاعلين الجهويين من أجل التفكير في المقاربات التنموية والتشريعات والسياسات لتعزيز حقوق العاملات في القطاع الفلاحي وحمايتها، لا سيما من خلال تبادل الخبرات والحوار حول سبل إصلاح هذا القطاع في تونس وتحديد المجالات التي يمكن العمل على تطويرها، والإجراءات والبدائل العملية والملموسة.

العاملات في القطاع الفلاحي شريكات فاعلات في الحوار الاجتماعي

