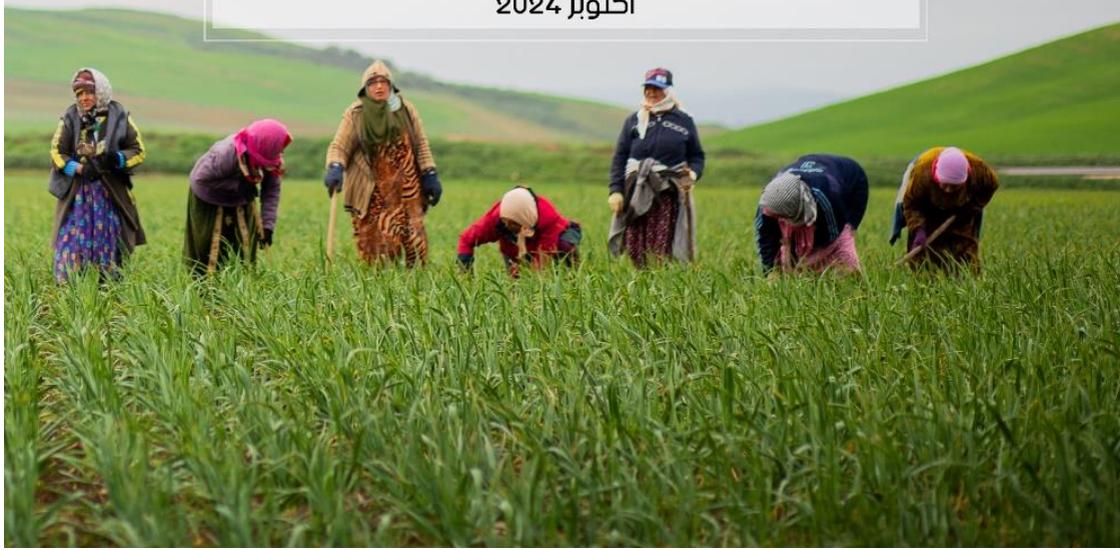




المنتدى التونسي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية

دليل حقوق العاملات الفلاحيات في تونس

أكتوبر 2024



المنتدى التونسي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية

دليل حقوق العاملين الفلاحات في تونس

اعداد

حياة العطار

مراجعة قانونية

ماجدة مستور

رامي بنعلي

تصميم

زياد حاج عياد

أكتوبر 2024

■ هل انت مدافعة عن حقوق الانسان وتعملين على التصدي للإنتهاكات التي تتعرض لها العمالة في القطاع الفلاحي وتبحثين عن دليل تستندين اليه لمعرفة حقوقها والآليات القانونية الوطنية والدولية الضامنة لها؟

■ هل انت صحفية مهتمة بقضايا الفئات الهشة على غرار العمالة في القطاع الفلاحي وترغبين في إيجاد دليل جامع للاستناد اليه في كتابة مقالك أو إعداد برنامجك التلفزيوني أو الإذاعي؟

■ هل انت باحثة في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية بصد دراسة وإستكشاف احدى الظواهر المتعلقة بفئة العمالة في القطاع الفلاحي أو بإحدى الفئات الاجتماعية الأخرى ذات الصلة وتحتاجين في بحثك لمعرفة حقوق هذه الفئة والأطر المنظمة لها؟

■ هل انت فلاحه أو صاحبه مؤسسة فلاحية يشتغل فيها عدد من العمالة والعاملات ولا تملكين دراية كافية بحقوق اليد العاملة وترغبين في معرفتها؟
■ هل انت عاملة في القطاع الفلاحي تعملين كأجيرة في المستغلات الفلاحية الصغرى أو في الشركات الفلاحية ولا تملكين دراية كافية بما يكفله القانون لك من حقوق شغلية وما تضمنه لك التشريعات الوطنية والدولية من حقوق اقتصادية واجتماعية؟

■ هل انت ابن أو ابنة، أخ أو أخت، زوج أو قريبة عاملة في القطاع الفلاحي وترغبين في إثراء معارفك بخصوص حقوق هذه العمالة والقيام بتوعيتها وزميلاتها ومناصرتها بالآليات الممكنة لك؟
يضع المنتدى التونسي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية بين أيديكم/كن جميعا هذا الدليل المبسط، آملا ان يكون هذا العمل في مستوى إنتظاراتكم.كن وتطلعاتكم.كن.



الهدف من الدليل

يهدف هذا الدليل الى الإرشاد والتعريف والتوعية والتحسيس بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية للنساء العاملات في القطاع الفلاحي انطلاقا من المنظومة الحقوقية الدولية باعتبار كونية وشمولية وترابط مبادئها وإلزامية المعاهدات والاتفاقيات على الدول المصادقة عليها، سيما وأن تونس من بين الدول التي صادقت على ترسانة هامة من المواثيق الأممية والمعاهدات. وانطلاقا أيضا من المنظومة التشريعية والقوانين الوطنية المنظمة والمؤطرة والحامية لحقوق الإنسان عموما ولحقوق النساء وحقوق الشغاليين خصوصا.

كما يحتوي هذا الدليل على لمحة مبسطة حول مساهمة العمالة النسائية في القطاع الفلاحي انطلاقا من الأرقام والإحصائيات الرسمية المتاحة وأرقام الدراسات المنجزة سواء من طرف المنتدى التونسي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية أو منظمات أخرى.



فهرس العناوین

06	مقدمة
07	العمالة النسائية الفلاحية قوة إنتاجية لا مرئية
10	واقع العمالة النسائية في القطاع الفلاحي في ارقام
12	حول أنواع العنف المسلط على العمالة النسائية في القطاع الفلاحي
14	ماهو مفهوم العنف/ العنف الاقتصادي
15	ما المقصود بالتمييز ضد المرأة
16	مانا يعني أن تعترف الدولة بالعمالة النسائية في القطاع الفلاحي
17	نماذج من الاتفاقيات والمعاهدات الدولية
18	نماذج من التشريعات والقوانين الوطنية
19	الحق في الاجر اللائق
23	الحق في الضمان الاجتماعي
28	الحق في الصحة والسلامة المهنية
32	الحق في نقل لائق وأمن
34	الحق في العمل النقابي والتجمع وحرية الرأي
35	الحق في ساعات العمل والراحة
36	الحق في الأعياد والعطل خاصة الأجر
36	الحق في عطلة ولادة
37	حق التقاضي مضمون
39	في مفهوم "الفلاح" وحقوقه في الإعلان العالمي لحقوق الفلاحين
41	"اتفاقية فينا لقانون المعاهدات"
	توجيهات للعمالة في القطاع الفلاحي في حال تعرضها لانتهاك حق من
42	الحقوق المذكورة في الدليل

مقدمة عامة

ساهمت الخيارات الاقتصادية والاجتماعية للدولة التونسية منذ بداية سبعينات القرن الماضي، بعد فشل تجربة التعاقد والتوجه التدريجي للنظام آنذاك نحو منوال تنموي نيو ليبرالي، في حصول تغييرات جذرية أقلت بظلالها على الاقتصاد والمجتمع فكانت أولى انعكاسات الخيارات التنموية الجديدة سلبية على القطاع الفلاحي والحلقات المرتبطة به، سيما الحلقات الأكثر هشاشة، والمقصود بها اليد العاملة فيه. فالى جانب تداعيات التغييرات المناخية على الموارد الطبيعية وعلى البيئة والتدهور المستمر للنظم الايكولوجية وسوء التصرف في الموارد المائية، غاب الإصلاح ولم تصدر من السلطة أي مبادرة لتغيير سياساتها التنموية ولا لهيكله القطاع الفلاحي والنهوض به، الأمر الذي أدى الى تراجع نسب مساهمته في الناتج الداخلي الخام من 24% سنوات الستينات الى 14% أوائل التسعينات ليصل الى 9% سنة 2023. كما تراجعت مساهمته في التشغيل من 45% سنوات الستينات الى 18% سنة 2009 لتصل 14% سنة 2022 بحسب اخر التحديثات لأرقام البنك الدولي:

نسبة العمالة الزراعية من إجمالي المشتغلين	نسبة العاملين الرجال من إجمالي المشتغلين الرجال	نسبة العاملات الزراعيات من إجمالي المشتغلات
14%	16%	9%

الموقع الرسمي للبنك الدولي: بيانات عام 2022

تأنيث الزراعة: تأنيث الهشاشة:

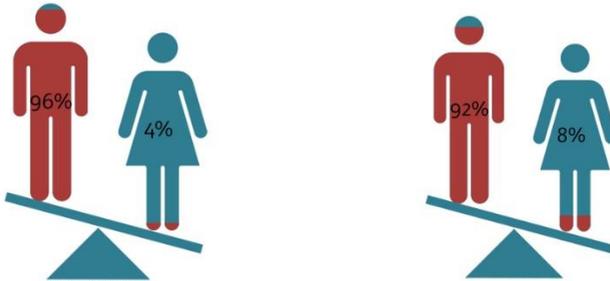
ساهمت عدة عوامل داخلية وخارجية في بروز وتفاقم ظاهرة "تأنيث الزراعة" الظاهرة التي تعكس مفارقة كبرى بين القيمة الإنتاجية والعديدية للعمالة النسائية الزراعية وبين وضعيتها الاقتصادية والاجتماعية وفرص نفاذها الى الموارد واستفادتها من القطاع. وتشهد تونس ككل دول الجنوب العالمي وخاصة دول إفريقيا والشرق الأوسط، تداعيات الخضوع لإرادة ومصالح الاقتصادات العالمية العظمى وتطبيق سياسات مؤسسات بريتون وودز، إكتساحا واضحا ليد العاملة النسائية في الأعمال المتعلقة بالأرض مقابل تراجع إقبال الرجال على العمل الفلاحي وتوجههم الى القطاعات الأخرى، إكتساحا كان بالإمكان تمييزه واستغلاله بشكل إيجابي ليعود بالنفع على القطاع وعلى كل المتدخلين أفراداً ومجموعات، ولكن في ظل غياب الحماية وعدم الاعتراف ظلّت النساء العاملات في الزراعة العنوان الأبرز للهشاشة والمثال الأكثر وضوحاً للتمييز المبني على أساس النوع الاجتماعي وللعنف المسلط ضد النساء بكل أنواعه. ذلك لأن هشاشة هذه الفئة نابعة لا فقط من الهشاشة الهيكلية والقانونية للقطاع الفلاحي و"للصالح" بل أيضا من هشاشة المنظومة الوقائية وسياسات الحماية الاجتماعية لعموم النساء في تونس.

العمالة النسائية الفلاحية قوة إنتاجية لا مرئية:

قدرت الإدارة العامة للدراسات والتنمية الفلاحية في آخر إستقصاء حول متابعة الموسم الفلاحي 2017-2018 عدد الناشطين في القطاع الفلاحي بما يقارب المليون ونصف من بينهم 536769 أصحاب مستغلات فلاحية و946.773 عملة. وينقسم العدد الأخير الى صنفين بحسب تصنيفات الوزارة فنجد اليد العاملة المعينة واليد العاملة الأجيّرة. وينقسم كلا الصنفين الى يد عاملة قارة وأخرى غير قارة. وتقدر اليد العاملة النسائية بجميع أصنافها حسب آخر أرقام الجهات الرسمية بـ 521.306 بينما تمثل نسبة اليد العاملة الأجيّرة القارة من النساء والرجال 3.25% فقط من مجموع اليد العاملة.

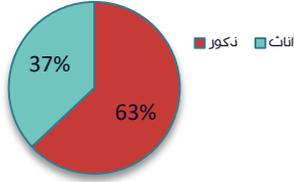
قراءة للوضعية في أرقام

مجموع المستغلات الفلاحية يمتلكها مجموع الأراضي الفلاحية يمتلكها

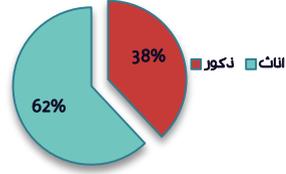


النسبة المئوية	العدد	الصنف (من الجنسين)
36,18%	536769	المستغلون
10,10%	149 978	اليد العاملة المعينة القارة
37%	548 978	اليد العاملة المعينة الوقتية
3,25%	47983	اليد العاملة الأجيّرة القارة
13,47%	199834	اليد العاملة الأجيّرة الوقتية
	1 483 542	المجموع العام

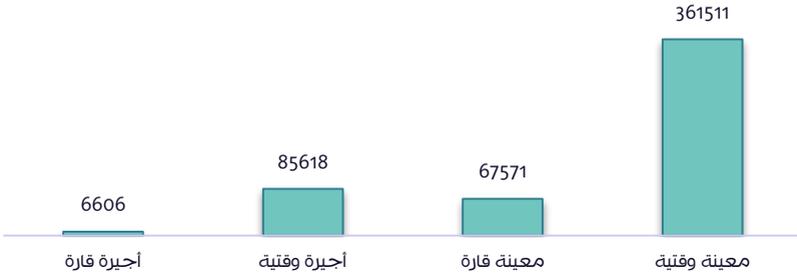
اليد العاملة الأجييرة القارة والوقتية
حسب الجنس خلال موسم 2017-2018



اليد العاملة المعينة في القطاع
الفلاحي حسب الجنس خلال موسم 2018-2017

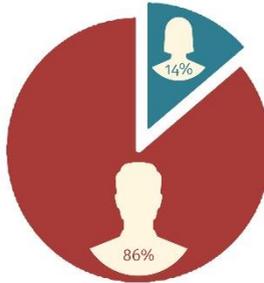


طبيعة اليد العاملة النسائية في القطاع الفلاحي موسم 2018-2017



المصدر: الإدارة العامة للدراسات والتنمية الفلاحية. الاستقصاء حول متابعة الموسم الفلاحي 2017-2018 صادر في أكتوبر 2019

اليد العاملة الأجييرة القارة



المصدر: الإدارة العامة للدراسات والتنمية الفلاحية. الاستقصاء حول متابعة الموسم الفلاحي 2017-2018 صادر في أكتوبر 2019

مثلما هو واضح من خلال الأرقام فإن أحد أبرز جذور هشاشة العمالة النسائية في القطاع الفلاحي هو لجوء أغلب الفلاحين، غالبا ما يكون عمدا، الى عدم التصريح بالعمالات وتشغيلهن بشكل موسمي حتى لا يضطرون الى تحمل أعباء المصاريف المتعلقة بالأجر القانوني وبالتغطية الاجتماعية وبالتأمين وعدم الاعتراف بها.



هذا ما يفسر المطلب الأساسي للعمالات وهو: **الاعتراف...**

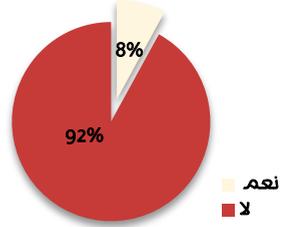
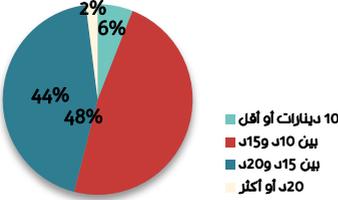
واقع العمالة النسائية الفلاحية في أرقام

الأجر والتغطية الاجتماعية



الأجر اليومي للعاملة في القطاع الفلاحي

التمتع بالتغطية الاجتماعية



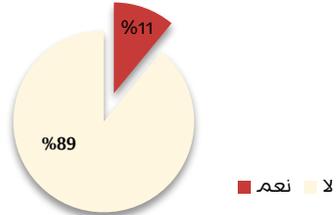
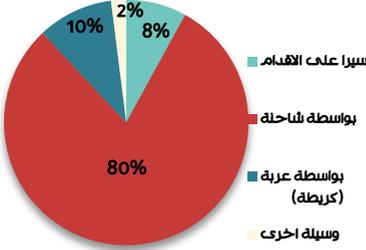
المصدر: دراسة المنتدى التونسي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية

ظروف ووسائل التنقل



كيف تنتقلين الى الحقل؟

هل تنتقلين بين الولايات للذهاب الى الحقل؟



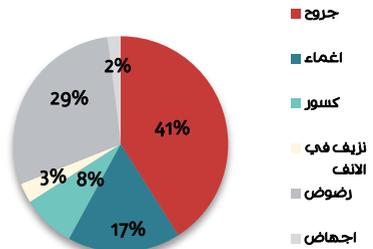
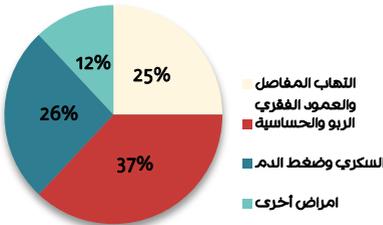
المصدر: دراسة المنتدى التونسي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية

واقع الصحة والسلامة المهنية



نوع المرض المزمن

نوعية حادث الشغل



المصدر: دراسة للاتحاد العام التونسي للشغل

فيسبالتكم التي 50 مر

في حادث كميونة من

الدولة عاملة
؟؟؟

ننعبوا أكثر
نظلموا أقل!!!

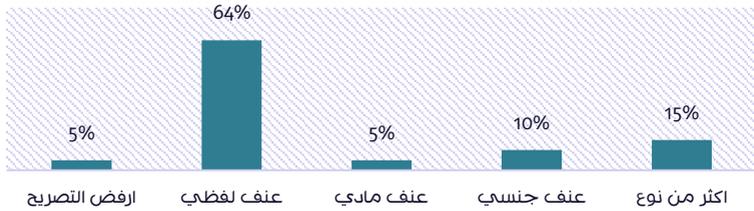
حول أنواع العنف المسلط على العمالة النسائية الفلاحية في تونس

هل تتعرضين الى احد اشكال العنف أثناء أو في الطريق الى العمل؟



ماهو نوع العنف الذي تتعرضين اليه؟

■ انا كانت الاجابة بنعم فمأهو نوع العنف؟



هشاشة العمل في القطاع الفلاحي وضعف تدخل الدولة من حيث التنظيم والهيكلية والمراقبة الى جانب العقلية الذكورية والفكر الجمعي المبني على التمييز ضد النساء والتطبيع مع الاستغلال ومع العنف، هي الحاضرة الاجتماعية والسياسية للعنف الاقتصادي. وهي أيضا مؤثر فعال في وضعيّة العمالة النسائية في القطاع فيها تنشأ وتتطور بقية أشكال العنف فتتقاطع فيما بينها وتتوّع مصادرها.

الأجر الأدنى الفلاحي في تونس: غير مضمون...

يُضبط الأجر الأدنى الفلاحي المضمون في تونس بموجب أمر حكومي طبقا للتشريع الجاري به العمل ويقع الترفيع فيه بشكل دوري. ورغم هشاشة الأجر وضعف قيمة الزيادة الحاصلة (في حدود 1 دينار) فإن اليد العاملة النسائية لا تتعرض فقط الى التمييز المبني على أساس النوع الاجتماعي بل أيضا الى أشكال عدة من الاستغلال.

تطور الأجر الأدنى الفلاحي المضمون منذ سنة 2011

السنة	الاجر الأدنى
2011	9,000
2012	10,600
2013	11,600
2014	12,300
2015	13,000
2016	13,000
2017	13,763
2018	14,560
2019	15,504
2020	16,512
2021	16,512
2022	17,664
2024	18.904

المصدر: المعهد الوطني للإحصاء والامر الرئاسي عدد 768 لسنة 2022 المتعلق بتحديد الأجر الأدنى الفلاحي المضمون

إننا ما اعتبرنا كلفة التنقل اليومي بواسطة الشاحنات العشوائية وغير الآمنة التي يقع اقتطاعها من أجر العاملة مباشرة من قبل الناقلين، والتي تتراوح بين 4 و5 دنانير، الى جانب غياب الرقابة على المشغلين والممارسات الانسانية للوسطاء التي تصل أحيانا الى تعمد عدم خلاص العاملة لمستحقاتها وطردها وابتزازها. فان العاملة غالبا لا تتحصل على أجرها كاملا.

ما هو مفهوم العنف؟ ما هو مفهوم العنف الاقتصادي؟



المصدر	المفهوم	المصطلح
الفصل 3 من القانون عدد 58 لسنة 2017 المؤرخ في 11 أوت 2017 المتعلق بالقضاء على العنف ضد المرأة	"كل إعتداء مادي أو معنوي أو جنسي أو إقتصادي ضد المرأة أساسه التمييز بسبب الجنس والذي يتسبب في إيذاء أو ألم أو ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو إقتصادي للمرأة ويشمل أيضا التهديد بهذا الإعتداء أو الضغط أو الحرمان من الحقوق والحريات، سواء في الحياة العامة أو الخاصة."	العنف ضد المرأة
الفصل 3 من القانون الأساسي عدد 85 لسنة 2017 المؤرخ في 11 أوت 2017 المتعلق بالقضاء على العنف ضد المرأة	"كل فعل أو امتناع عن فعل من شأنه استغلال المرأة أو حرمانها من الموارد الاقتصادية مهما كان مصدرها كالحرمان من الأموال أو الأجر أو المداخل، والتحكم في الأجر أو المداخل، وحضر العمل أو الإيجار عليه."	العنف الاقتصادي

ما المقصود بالتمييز ضد المرأة؟



المصطلح	المفهوم	المصدر
التمييز	"كل تفرقة أو استبعاد أو تقييد يكون من آثارها أو أغراضها النيل من الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات على أساس المساواة التامة والفعلية في الميادين المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، أو إبطال الاعتراف للمرأة بهذه الحقوق أو تمتعها بها وممارستها بغض النظر عن اللون أو العرق أو الدين أو الفكر أو السن أو الجنسية أو الظروف الاقتصادية والاجتماعية أو الحالة المدنية أو الصحية أو اللغة أو الإعاقة."	الفصل 3 من القانون عدد 58 لسنة 2017 المؤرخ في 11 أوت 2017 المتعلق بالقضاء على العنف ضد المرأة
	"أي تمييز أو إقصاء أو تقييد يتم بناء على الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه، توهين أو احباط الاعتراف للمرأة بحقوق الانسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو احباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل"	المادة 1 من اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة

ماذا يعني أن تعترف الدولة بالعمالة النسائية في القطاع الفلاحي؟



بطاقة مهنية

- أن تكون لدى هيكل الوزارة المعنية بالقطاع جهويا ومحليا قاعدة بيانات في عدد العاملين والعمالات تحتوي على الأسماء والحالة الاجتماعية والشريحة العمرية وبيانات أخرى ان وجدت.
- أن تكون لدى كل عاملة في القطاع الفلاحي بطاقة مهنية تثبت عمالتها وتمكنها من الولوج الى الخدمات اللازمة.

علاقة شغلية مقننة أجر لائق وعادل

- أن تكون العلاقة الشغلية بين العاملة ومشغلها واضحة وتعاقدية وتحت رقابة ومتابعة هيكل الدولة وتفقديات الشغل مثلها مثل العملة والعمالات في القطاعات الأخرى حتى وإن كانت موسمية.
- أن تتمتع العاملة في القطاع الفلاحي بأجر لائق دون تمييز أو إستغلال.

حماية إجتماعية حق نقابي

- أن تتمتع كل عاملة في القطاع الفلاحي بحقها في تغطية إجتماعية وفي تغطية صحية وأن تنتقل الى عملها في ظروف آمنة ولائقة.
- أن يكون لدى العمالات في القطاع الفلاحي نقابات تمثلهن وتدافع عن حقوقهن.



النصوص والتشريعات الدولية والوطنية



نماذج من الاتفاقيات والمعاهدات الدولية المصادق عليها من قبل الدولة التونسية

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
- إعلان الأمم المتحدة بحقوق الفلاحين وغيرهم من العاملين في المناطق الريفية.
- الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب
- بروتوكول حقوق المرأة في أفريقيا الملحق بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب
- إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (بموجب القانون عدد 85 لسنة 1985 ورفعت جميع تحفظاتها سنة 2014)
- البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (بموجب أمر عدد 2502 لسنة 2008)
- إتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والبروتوكول الاختياري المتعلقة بها (بموجب القانون عدد 4 لسنة 2008)
- إتفاقية منظمة العمل الدولية عدد 187 بشأن الإطار الترويجي للصحة المهنية (بموجب القانون الأساسي عدد 109 لسنة 2020)
- إتفاقية منظمة العمل الدولية عدد 100 المتعلقة بالمساواة في الأجور (بموجب القانون عدد 21 لسنة 1968)
- إتفاقية منظمة العمل الدولية عدد 122 المتعلقة بشأن سياسة العمالة (بموجب القانون عدد 44 لسنة 1965)
- إتفاقية منظمة العمل عدد 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة (بموجب القانون عدد 94 لسنة 1959)
- إتفاقية منظمة العمل الدولية عدد 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي (بموجب الأمر المؤرخ في 11 جوان 1957)
- الإتفاقية عدد 11 لمنظمة العمل الدولية بشأن حق العمال الزراعيين في التجمع والاتحاد (بموجب الأمر المؤرخ في 25 أبريل 1957)
- الإتفاقية العربية عدد 7 لسنة 1977 المتعلقة بالصحة المهنية (بموجب القانون عدد 31 لسنة 1987)

النصوص والتشريعات الدولية والوطنية



نماذج من التشريعات والقوانين الوطنية

- **الدستور:**
- مجلة الشغل
- مجلة الالتزامات والعقود
- **المجلة الجزائية**
- القانون عدد 73 لسنة 1989 مؤرخ في 2 سبتمبر 1989 يتعلق بتنقيح وإتمام القانون عدد 6 لسنة 1981 المؤرخ في 12 فيفري 1981 المتعلق بتنظيم أنظمة الضمان الاجتماعي في القطاع الفلاحي.
- القانون عدد 32 لسنة 2002 المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي لبعض الأصناف من العملة في القطاعين الفلاحي وغير الفلاحي
- 2002 المؤرخ في 22 أبريل 2002 المتعلق بأساليب تطبيق القانون عدد 32 لسنة 2002
- القانون الأساسي عدد 61 لسنة 2016 المتعلق بمنع الاتجار بالأشخاص ومكافحته.
- القانون الأساسي عدد 58 لسنة 2017 المؤرخ في 11 أوت 2017 المتعلق بالقضاء على العنف ضد المرأة
- القانون عدد 51 لسنة 2019 المتعلق بإحداث صنف خاص بالعملة الفلاحيين
- الأمر عدد 379 لسنة 2019 مؤرخ في 22 أبريل 2019 متعلق بتنقيح وإتمام الأمر عدد 916 لسنة 2002
- الأمر الترتيبي عدد 714 لسنة 2020 المتعلق بأساليب تطبيق القانون عدد 51 لسنة 2019
- منشور مشترك عدد 183 الصادر في 8 مارس 2021 بين وزيرة العدل ووزيرة المرأة والأسرة و كبار السن حول تيسير الحصول على الاعانة العائلية الوجيهة والحق في الإرشاد القانوني لضحايا العنف ضد المرأة
- الأمر عدد 420 لسنة 2024 المؤرخ في 9 جويلية 2024 والمتعلق بضبط الأجر الأدنى الفلاحي المضمون
- الاتفاقية المشتركة الاطارية في القطاع الفلاحي
- المرسوم عدد 4 لسنة 2024 مؤرخ في 22 أكتوبر 2024 يتعلق بنظام الحماية الاجتماعية للعاملات الفلاحيات



ما معنى "أجر"؟ كيف يكون الأجر لائقاً؟

- **الأجر:** يقصد بالأجر ما يتقاضاه العامل.ة من أجر أساسي أو ينبغي له. أن يتقاضاه مقابل عمله. يدفعه المؤجر أو طرف آخر.
 - **الأجر اللائق:** هو الأجر الذي يراعي حقوق الإنسان وحقوق العمال بطريقة عادلة ومرضية وهو شرط من شروط العمل اللائق يقوم أساساً على أعمال الحق في مستوى معيشي لائق وهو جزء لا يتجزأ من الكرامة الإنسانية.
- ويعتبر الأجر لائقاً إذا ما تساوى مع المجهود المبذول من قبل العامل.ة ومع ساعات العمل والواجبات المحمولة عليه. من جهة ومكّن الأجير.ة من تحقيق احتياجاته. المعيشية واحتياجات أسرته. من جهة أخرى.

وماذا نقصد بالأجر الأدنى المضمون؟

- **الأجر الأدنى المضمون:** هو الحد الأدنى للأجر الذي تحدده الدولة لكل قطاع مهني وهو الذي يتلقاه الأجير.ة لتلبية احتياجاته الأساسية واحتياجات أسرته. مثل الغذاء والملبس والنقل والعلاج والترفيه

المطلوب:

- تحسين قيمة الأجر الأدنى الفلاحي المضمون والتنصيب عليه في القانون
- تطبيق القانون ومعاقبة المخالفين في حال ثبوت تمييز في الأجر بين العاملة والعامل.
- ولكن لن يكون هذا ناجعا دون تهيئة الأرضية الملائمة من خلال العمل على رفع الوعي بالحقوق عند العاملات كما عند الفلاحين والمشغلين على حد السواء.



نماذج من القوانين الدولية التي تجرم التمييز في الأجر بين النساء والرجال

الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان

المادة 15: حق العمل مكفول في ظل ظروف متكافئة ومرضية مقابل أجر متكافئ مع عمل متكافئ.

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

المادة 23 (2): "لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساوٍ على العمل المتساوي"

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

المادة 11: تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:
(د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المتساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل.

الاتفاقية رقم 100 لمنظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجر

المادة 1: في مصطلح هذه الاتفاقية

(أ) تشمل كلمة "أجر" الأجر أو الراتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عيناً. لقاء استخدامه له.
(ب) تشير عبارة "مساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل" إلى معدلات الأجر المحددة دون تمييز بسبب اختلاف الجنس.

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

المادة 7: تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:
أ1: أجراً منصفاً، ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتفاضيلها أجراً يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل.

نماذج من النصوص التشريعية الوطنية التي تجرّم التمييز في الأجر بين النساء والرجال

الدستور التونسي

الفصل 23: المواطنون والمواطنات متساوون في الحقوق والواجبات وهم سواء أمام القانون دون أيّ تمييز.

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.

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.

القانون عدد 58 لسنة 2017 المتعلقة بالقضاء على العنف ضد المرأة

الفصل 19: "يعاقب بخطية بألفي دينار مرتكب العنف أو التمييز الاقتصادي بسبب الجنس إذا ترتب عن فعله:

- حرمان المرأة من مواردها الاقتصادية أو التحكّم فيها
- التمييز في الأجر عن عمل متساوي القيمة
- التمييز في المسار المهني بما في ذلك الترقية والتدرج في الوظائف.

وتضاعف العقوبة في صورة العود.

والمحاولة موجبة للعقاب

والمحاولة موجبة للعقاب.

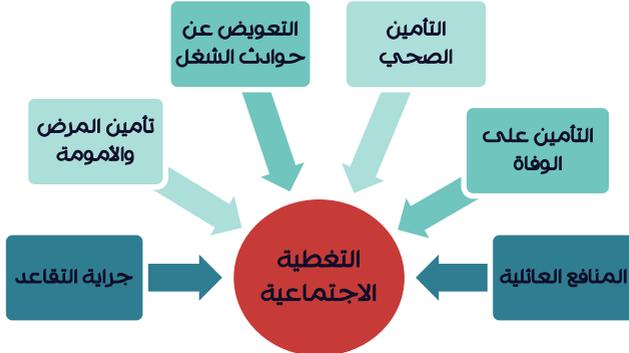


الحق في الضمان الاجتماعي



في مفهوم الحق في الضمان الاجتماعي

الحق في الضمان الاجتماعي: هو أن يكون لكل شخص الحق في التمتع باستحقاقات الحماية الاجتماعية دون تمييز في حالة التعرض لظروف تسبب الحرمان من القدرة على أعمال الحقوق الإنسانية إعمالاً تاماً بسبب المرض، أو العجز، أو الأمومة، أو إصابة تحدث في إطار العمل، أو البطالة، أو الشيخوخة، أو وفاة أحد أفراد الأسرة... ويضطلع الضمان الاجتماعي بدور هام في الحد من الفقر وتخفيف آثاره، ومنع الاستبعاد الاجتماعي وتعزيز الإدماج الاجتماعي.





رغم مصادقة تونس منذ الاستقلال على ترسانة من المعاهدات والمواثيق الدولية التي نصت على الحق في الضمان الاجتماعي كحق أساسي من حقوق الإنسان وترجمت إلزامها في الدستور وفي القوانين الوطنية، تعمل 92% من العاملات في القطاع الفلاحي دون تغطية اجتماعية، الأمر الذي يجرمهن من العلاج اللائق ومن الحق في جارية تقاعد تحفظ كرامتهن وتحميهن من العجز والفرق مع تقدمهن في السن. هذا عائد الى جملة من الأسباب نذكر منها:

➤ الطابع الموسمي للعمل في القطاع الفلاحي وعدم استقرار العاملة في نفس المستغلة ومع نفس الفلاح: وهو ما يجعل الفلاح في وضعية مريحة تعفيه من التصريح بالعملة وتجنبه كل ما يترتب عن تشغيل اليد العاملة من حماية اجتماعية وحقوق اقتصادية واجتماعية أساسية.

➤ غياب العلاقة الشغلية الواضحة والقانونية بين العاملة ومشغلها في ظل وجود الوسيط الذي تحكم في القطاع وتغول لدرجة أن، في أغلب الحالات، يلغي وجوده كل دور للفلاح.

➤ عدم وجود إطار قانوني شامل يحدّد المسؤوليات ويمكّن العمالة الفلاحية من حقها في الضمان الاجتماعي على غرار القطاعات الأخرى دون تمييز.

➤ هشاشة الأجر اليومي للعمالة الفلاحية خاصة النسائية يجعل العاملة عاجزة على تحمل أعباء الأخرائط في صندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

➤ غياب الرقابة والتفقد وضعف تدخل الدولة في القطاع من أجل إصلاح زراعي وسياسات تنمية ريفية عادلة.

نماذج من الاتفاقيات الدولية التي تضمن الحق في الضمان الاجتماعي

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

المادة 22: كل شخص، بوصفه عضوًا في المجتمع، حقٌّ في الضمان الاجتماعي، ومن حقه أن تُوفَّر له، من خلال المجهود القومي والتعاون الدولي، وبما يتفق مع هيكل كلِّ دولة ومواردها، الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي لا غنى عنها لكرامته ولتنامي شخصيته في حرّية.

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

المادة 9: تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمينات الاجتماعية.

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

المادة 11: تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:

(هـ) الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر.

بروتوكول حقوق المرأة في أفريقيا الملحق بالميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب

المادة 13: الحقوق الاقتصادية وحقوق الرفاه الاجتماعي تتخذ وتطبق الدول الأطراف تدابير تشريعية، وغيرها من التدابير، لكفالة تكافؤ الفرص للمرأة في العمل والتدرج والوظيفي والفرص الاقتصادية الأخرى، وفي هذا الصدد تقوم بما يلي:

(و): إقامة نظام للحماية والضمان الاجتماعي للمرأة العاملة في القطاع غير الرسمي، وتوعية هذا القطاع بضرورة التقيد بهذا النظام.

نماذج من النصوص التشريعية الوطنية التي تضمن الحق في الضمان الاجتماعي

الدستور التونسي

الفصل 43: الصحة حق لكل إنسان.

تضمن الدولة الوقاية والرعاية الصحية لكل مواطن، وتوفّر الإمكانيات الضرورية لضمان السلامة وجودة الخدمات الصحية.

تضمن الدولة العلاج المجاني لفاقدي السند، ولذوي الدخل المحدود.

وتضمن الحق في التغطية الاجتماعية طبق ما ينظمه القانون.

انعكست طبيعة القطاع الفلاحي وخصوصيته الهيكلية والتنظيمية وموسمية نشاطه طيلة عقود على مدى تمتع اليد العاملة الفلاحية فيه بحقوقها كاملة، سيما الحق في الضمان الاجتماعي، نظرا لما يترتب عليه من التزامات على المشغل

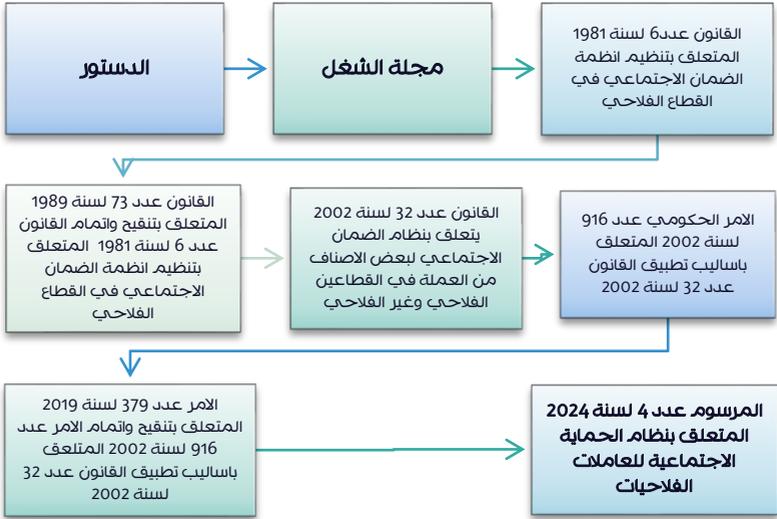


ومن شروط وضوابط. وبالتالي فإن كل القوانين التي أصدرها المشرع منذ الاستقلال، استناداً الى الفصل الثالث من مجلة الشغل، انطبقت فقط على العملة والعاملات في المؤسسات ذات الصبغة الفلاحية والشركات التعاونية والتعاضديات ولم تكن تشمل العمالة غير الأجيبة والموسمية والعمالة في المستغلات الفلاحية الصغرى أين تكون العلاقة الشغلية بين العاملة ومشغلها غير رسمية وغير مصرح بها والأهم أنها غير مستقرة نظرا لعدة عوامل أبرزها تفشي ظاهرة الوساطة التي تحولت تدريجيا الى استغلال يرتقي الى مرتبة الاتجار بالبشر.

الجديد: أقرت الدولة مؤخرا بحق العاملات الفلاحيات في الضمان الاجتماعي

من خلال اصدار المرسوم عدد 4 لسنة 2024 المتعلق بنظام الحماية الاجتماعية للعاملات الفلاحيات والذي انطلق في فصوله الأولى بتحديد مفهوم العاملة الفلاحية، حيث ألغى الفوارق بين العاملة الأجيبة وغير الأجيبة وساوى بينهما في الحق. كما أقر بإحداث نظام خاص للحماية الاجتماعية للعاملات الفلاحيات يضمن لهن منافع التأمين على المرض وجرايات الشيخوخة والعجز والتغطية ضد الاخطار المهنية كما يهدف أيضا الى مساعدتهن على تحقيق الاندماج الاقتصادي.

التدرج في مسار الاعتراف القانوني بحق العمالة في القطاع الفلاحي في الضمان الاجتماعي



المرسوم عدد 4 لسنة 2024 يتعلق بنظام الحماية الاجتماعية للعمال الفلاحيات الباب الاول

نظام الضمان الاجتماعي للعمال الفلاحيات

الفصل 17: يحدد نظام خاص للضمان الاجتماعي للعمال الفلاحيات يشمل اثناء منافع التأمين على المرض وجرايات الشيخوخة والعجز والباقيين بعد الوفاة. ينطبق على الأصناف التالية:

* **العاملة الفلاحية غير الأجيرة** التي تقوم بصفة أساسية بنشاط مهني فلاحي لحسابها الخاص.

* **العاملة الفلاحية الأجيرة** سواء بصفة منتظمة أو متقطعة لدى مؤجر واحد أو أكثر لفترة تساوي أو تفوق خمسة عشر يوما في الشهر وبمعدل لا يقل عن خمسة وأربعون يوما في الثلاثية أو مائة وثمانين يوما في السنة سواء تم استخدامها بصفة قارة أو موسمية أو طارئة باستثناء العاملة المستخدمة لدى مؤسسات منخرطة بنظام قانوني يغطي نفس الأخطار ويشمل الانخراط.

الحق في الصحة والسلامة المهنية



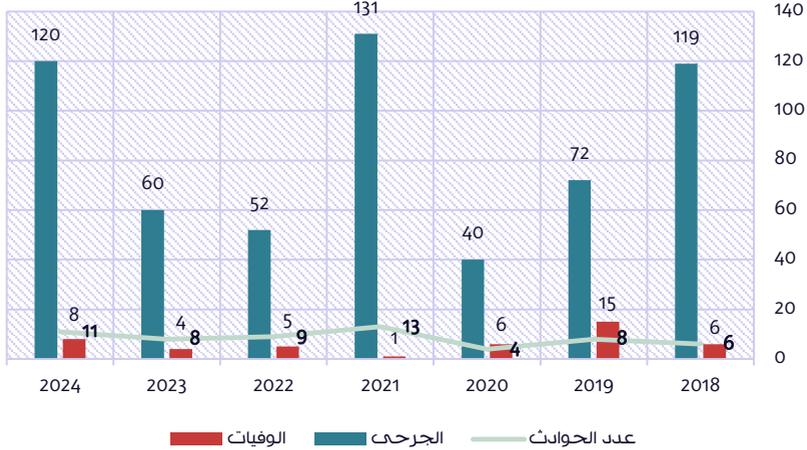
في مفهوم الحق في الصحة والسلامة المهنية



الحق في الصحة والسلامة المهنية هو حق كل عامل وعاملة في بيئة عمل آمنة وخالية من مسببات الحوادث أو الوفاة أو الإصابات بالأمراض التي تحدث أثناء العمل أو بسببه ويشمل هذا الحق ضرورة توفير وسائل الوقاية كذلك اللوائح

الإرشادية والتوعوية والتدريب والتزام كل من العامل.ة والمشغل بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية على أكمل وجه.

نسق حوادث شاحنات النقل العشوائيين من 2018 الى غاية اوت 2024



المصدر: ارقام المنتدى التونسي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية

لئن انحصر الحديث في السنوات الأخيرة على حوادث شاحنات النقل الفلاحي نظرا لتكرار الفواجع وتسجيل عشرات الوفيات ومئات الجرحى جراء ظروف النقل للإنسانية وغير اللائقة، ولئن تعدّ هذه الحوادث من أخطر ما يمكن ان تتعرض له العاملة، إما أن تفقدها حياتها أو أن تخلف لها اضراراً جسدية ونفسية عميقة تؤدي الى العجز والإعاقة، فإن العاملة معرضة يوميا لكل المخاطر ومهدّدة بالإصابة بالأمراض الخطيرة والمزمنة بسبب غياب وسائل الوقاية وانعدام شروط الصحة والسلامة المهنية رغم أن كل الاتفاقيات الدولية والقوانين الوطنية والاتفاقيات القطاعية تنص على حق كل عامل/ة في العمل في ظروف صحية وآمنة وفي الوقاية من الضرر البدني والنفسي، كما تلزم كل مشغل بتطبيق إجراءات الوقاية وتعزيز حماية صحة العمال على حد سواء.

نماذج من الاتفاقيات الدولية التي تكفل الحق في العمل في ظروف تضمن الصحة والسلامة المهنية

الاتفاقية عدد 187 لمنظمة العمل الدولية بشأن الإطار الترويجي للصحة والسلامة المهنية

السياسة الوطنية

المادة 3:

- 1- تعزز كل دولة عضو بيئة عمل آمنة وصحية عن طريق صياغة سياسة وطنية لهذه الغاية.
- 2- تعزز كل دولة عضو حق العمال في بيئة عمل آمنة وصحية وتعمل على الارتقاء بهذا الحق على المستويات ذات الصلة.
- 3- تقوم كل دولة عضو، عند صياغة سياستها الوطنية، على ضوء الظروف والممارسات الوطنية وبالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، بتعزيز المبادئ الأساسية، من قبيل تقييم الأخطار أو المخاطر المهنية في مصدرها، وضع ثقافة وقائية وطنية للصحة والسلامة تشمل المعلومات والمشورة والتدريب.

الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية

- المادة 5:** يجب العمل على توفير السلامة والصحة المهنية وتحقيق ظروف إنسانية للعمل الآمن، عن طريق
- 1- حماية العامل من أخطار العمل والآلات، وحمايته من الأضرار الصحية.
 - 2- وضع الاشتراطات اللازمة لتحسين بيئة ووسائل العمل.
 - 3- مراعاة تحقيق التلاؤم بين نوع العمل وظروفه، وبين الأشخاص المكلفين به من النواحي الصحية والفنية.
 - 4- توعية وتدريب العاملين على وسائل السلامة وتوفير أدوات الوقاية الشخصية وتدريب العمال على استخدامها.
 - 5- تدارك ما قد ينشأ من أضرار تصيب العامل صحياً أو اجتماعياً نتيجة عمله والعمل على معالجتها ومعالجة ما يتخلف عنها.
 - 6- حماية وسائل الإنتاج من إنشآت وآلات ومواد، وغير ذلك.
- ويحدد تشريع كل دولة الأحكام اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات.

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

- المادة 7:** تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:
- ... (ب) ظروف عمل تكفل المساواة والصحة

الحق في العمل في ظروف تضمن الصحة والسلامة المهنية في مجلة الشغل والاتفاقية الاطارية المشتركة في القطاع الفلاحي

مجلة الشغل: العنوان الثالث: حفظ صحة العملة وأمنهم

الفصل 152: تشمل خدمات الصحة والسلامة المهنية جميع المؤسسات والأنشطة الخاضعة لهذه المجلة، وتحمل على كاهل المؤجر المصاريف التي تستوجبها تلك الخدمات.

تضبط طبيعة الخدمات وشروط إسداؤها وفقا لأحكام هذا العنوان بمقتضى نصوص ترتيبية وبالاتفاقيات المشتركة.

الفصل 152-2: على كل مؤجر ان يتخذ التدابير اللازمة والمناسبة لحماية العمال ووقايتهم من المخاطر المهنية وعليه بالخصوص القيام بما يلي:

- السهر على صحة العمال في أماكن العمل
- توفير ظروف وبيئة عمل ملائمة
- حماية العمال من مخاطر الآلات والمعدات والمواد المستعملة
- توفير وسائل الوقاية الجماعية والفردية المناسبة وتدريب العمال على استخدامها
- اعلام وتوعية العملة بمخاطر المهنة التي يمارسونها.

الاتفاقية المشتركة الاطارية في القطاع الفلاحي

الفصل 17: حفظ الصحة والسلامة المهنية

يتعين على المؤجر ان يتخذ كافة التدابير اللازمة لضمان صحة العمال ووقايتهم من المخاطر المهنية طبق مقتضيات التشريع الجاري به العمل. ويقع ضبط تلك التدابير في إطار لجنة الصحة والسلامة المهنية.

للعمالة في القطاع الفلاحي أيضا الحق في: نقل لائق وآمن



في مفهوم الحق في نقل آمن

هو حق كل شخص في التمتع بخدمات نقل يحفظ الكرامة الإنسانية يكون مريحاً ومؤمناً ولا يعرضه لخطر حوادث الطريق وبمقابل مادي معقول.

القانون عدد 51 لسنة 2019 المؤرخ في 11 جوان 2019 المتعلق بإحداث صنف نقل خاص بالعملة الفلاحيين:

الفصل الأول: نقل العملة الفلاحيين هو خدمة للنقل العمومي غير المنتظم للأشخاص مخصصة للعملة الفلاحيين سواء كانوا قارين أو موسميين أو طارئين. يقوم بتأمينها شخص طبيعي أو معنوي ويقع إساؤها في حدود ولاية أو مجموعة ولايات. وتضبط تعريفاتها بحساب المقعد والمسافة المقطوعة. وتضبط شروط تطبيق هذا الفصل وشروط الانتفاع بهذه الخدمة بأمر حكومي.

الأمر الحكومي عدد 724 لسنة 2020 المتعلق بأساليب تطبيق القانون عدد 51 لسنة 2019:

أحكام عامة

الفصل الأول: يهدف هذا الأمر الحكومي إلى تنظيم نشاط نقل العملة الفلاحيين بواسطة عربات معدة للغرض ومهياة ومجهزة طبقاً للقواعد الفنية المضبوطة بالأمر عدد 147 لسنة 2000 المؤرخ في 24 جانفي 2000 المنشار إليه أعلاه. (المتعلق بضبط القواعد الفنية لتجهيز وتهيئة العربات)

المرسوم عدد 4 لسنة 2024 المتعلقة بنظام الحماية الاجتماعية للعمال الفلاحيات

**نقل العاملات الفلاحيات والتأمين ضد حوادث الشغل والأمراض المهنية
نقل العاملات الفلاحيات**

التأمين ضد حوادث الشغل والأمراض المهنية

القسم الأول: تعريف حادث الشغل والمرض المهني

الفصل 38: يعتبر حادث شغل، الحادث الحاصل للعاملة الفلاحية الأجيرة وغير الأجيرة بسبب الشغل أو بمناسبته وذلك مهما كان سببه ومكان وقوعه. ويعتبر حادث شغل أيضا الحادث الحاصل أثناء تنقل العاملة الفلاحية الأجيرة بين مكان شغلها ومحل اقامتها بشرط ألا ينقطع مسارها أو يتغير اتجاهه لسبب أمثله مصلحتها الشخصية أو لسبب لا صلة له بنشاطها المهني. يعتبر مرضا مهنيا كل ظاهرة اعتلال وكل تعفن جرثومي أو إصابة يكون مصدرها بالفريضة ناشئا عن النشاط المهني للمتضررة.

القسم الثالث: التعويض عن الاضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية

الفرع الأول: العلاج

الفصل 43: للعاملة الفلاحية الأجيرة وغير الأجيرة المتضررة من حوادث الشغل والأمراض المهنية الحق في الإسعافات العلاجية بقدر ما تستدعيه حالتها الناتجة عن الحادث أو المرض المهني سواء أدت الى الانقطاع عن شغلها أو مواصلته.

الفصل 44: للعاملة الفلاحية الأجيرة وغير الأجيرة الحق في تعويض الأعضاء البدنية أو أجزائها وتقويم اعوجاجها إذا استمر العجز بعد البرء وإذا كان العجز الحاصل يقتضي ذلك.

التعويض عن العجز المؤقت عن العمل

الفصل 45: في صورة العجز المؤقت عن العمل الناشئ عن حادث شغل، للعاملة الفلاحية الأجيرة وغير الأجيرة الحق في غرامة يومية دون فرق بين أيام العمل وأيام العطل الأسبوعية أو الأعياد.

التعويض عن العجز المستمر عن العمل

الفصل 46: في صورة العجز المستمر عن العمل الناشئ عن حادث شغل، للعاملة الفلاحية الأجيرة وغير الأجيرة الحق في جناية تعويضية. تضبط شروط وصيغ وإجراءات تحديد نسبة العجز وتقدير التعويض المستحق ونسبه وقاعدة احتسابه بمقتضى أمر.

للعمالة في القطاع الفلاحي أيضا الحق في: العمل النقابي والتجمع وحرية الرأي



في مفهوم حق العمل النقابي والتجمع

الحق النقابي: هو الحق الذي يمارسه الأجراء في الدفاع عن حقوقهم الاقتصادية والاجتماعية في فضاء العمل.
حرية التجمع أو حرية الاجتماع: هي حق الفرد في التجمع مع أفراد آخرين ليعبروا وينشروا ويدافعوا عن أفكارهم، كما أنه الحق في تشكيل أو الانضمام إلى منظمات وجمعيات ...

الدستور التونسي:

الفصل 41: الحق النقابي بما في ذلك حق الإضراب مضمون.

ولا ينطبق هذا الحق على الجيش الوطني.

ولا يشمل حق الإضراب القضاة وقوات الأمن الداخلي والديوانة.

الفصل 42: حرية الاجتماع والتظاهر السلميين مضمونة.

اتفاقية عدد 11 لمنظمة العمل الدولية بشأن حق العمال الزراعيين في

التجمع والاتحاد

المادة 1: تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق هذه الاتفاقية

بأن تكفل لكل من يشتغلون بالزراعة نفس حقوق التجمع والاتحاد المكفولة

لعمال الصناعة، وبأن تلغى أي أحكام قانونية أو غيرها تقيد هذه الحقوق

بالنسبة لمن يشتغلون بالزراعة.

الاتفاقية المشتركة الإطارية في القطاع الفلاحي

الفصل 5: الحق النقابي وحرية الرأي

حرية الانتماء لمنظمة نقابية والمشاركة في نشاطها معترف بها لجميع

الأجراء في نطاق التشريع الجاري به العمل....

للعمال في القطاع الفلاحي أيضا الحق في: ساعات العمل والراحة



مجلة الشغل:

الفصل 88: عينت مدة الشغل القانونية بالمؤسسات الفلاحية الى ألفين وسبعمائة ساعة في العام باعتبار ثلاثمائة يوم يقع فيها الشغل الفعلي (9 ساعات في اليوم)

الفصل 89: يجب أن يتخلل يوم الشغل في سائر المؤسسات مهما كان نوعها فترة استراحة أو فترات لا يمكن أن تقل جملة مدتها عن ساعة يحجز فيها العمل.

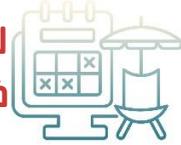
تضبط هاته الاستراحات بكيفية لا يمكن معها تشغيل العامل مدة تتجاوز ست ساعات متوالية بدون إنقطاع مدته نصف ساعة على الأقل.

الفصل 94: تقع زيادة عن الاجر العادي قدرها خمسة وعشرون في المائة بالنسبة لساعات العمل الزائدة المبينة في الفصل 88 الواقع بها بطلب من المؤجر ولمصلحة الضيعة.

الفصل 106: يتحتم على المؤجرين إعطاء راحة أسبوعية قدرها أربع وعشرون ساعة متوالية لمستخدميهم سواء كانوا عملة قارين أو غير قارين عدا صورة الاعمال المتأكدة، وفي هذه الحالة يقع التعويض في الثلاثين يوما الموالية.

تعطى هذه الراحة يوم الجمعة أو يوم السبت أو يوم الأحد أو يوم السوق الأسبوعية، ويمكن إسنادها في يوم آخر من أيام الأسبوع باتفاق الطرفين في المؤسسة أو بترخيص من والي الجهة إذا استوجبت ضرورة العمل ذلك.

للعمالة في القطاع الفلاحي أيضا الحق في: الأعياد والعطل خاصة الأجر



الاتفاقية المشتركة الاطارية في القطاع الفلاحي:

الفصل 29: تكون أيام 14 جانفي (عيد الثورة) و20 مارس (عيد الاستقلال) وغرة ماي (عيد الشغل) و12 ماي (العيد الوطني للفلاحة) و25 جويلية (عيد الجمهورية) وعيد الفطر وعيد الاضحى أيام عطل خاصة الأجر. وإذا اضطر العامل لمواصلة نشاطه المهني خلال الأيام المذكورة بسبب مصلحة العمل فإنه ينتفع بزيادة في الاجر قدرها 100%.

للعمالة في القطاع الفلاحي أيضا الحق في: عطلة ولادة



الاتفاقية المشتركة الاطارية في القطاع الفلاحي:

الفصل 28: تنتفع المرأة العاملة، بعد الإبلاء بشهادة طبية بعطلة ولادة مدتها 45 يوما على ان يتكفل المؤجر بخلاص ما زاد على المدة المحمولة على كاهل الصندوق الوطني للتأمين على المرض. ويمكن تمديد هذه العطلة كل مرة لمدة 15 يوما مع ضرورة الإبلاء بشهادة طبية في الغرض. كما يحق لها إن كانت ترضع طفلها رضاعة طبيعية أن تنتفع براحة مدتها ساعة في اليوم تسند في بداية كل حصة عمل أو نهايتها. ويستمر الانتفاع براحة الرضاعة لمدة سنة ابتداء من تاريخ الولادة.

حق التقاضي: مضمون



الحق في التقاضي

يعد حق التقاضي من أهم الحقوق التي يكفلها الدستور والقانون الوطني والدولي ان يعتبر خير ضامن لإقامة العدل بين الناس ولحماية الحقوق والتصدي للانتهاكات فيؤسس للحماية والسلام الاجتماعي والإنساني ويحقق التعايش السلمي بين أفراد المجتمع الواحد دون تفرقة أو تمييز بينهم لأي سبب كان.

الدستور التونسي:

الفصل 123: تعمل الدولة على ضمان حقّ التقاضي على درجتين.

الفصل 124: لكلّ شخص الحقّ في محاكمة عادلة في أجل معقول. والمتقاضون متساوون أمام القضاء.

حقّ التقاضي وحقّ الدفاع مضمونان. ويبستر القانون اللجوء إلى القضاء ويكفل لغير القادرين ماليًا الإعانة العدلية

العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية

المادة 2: تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد:

(أ) بأن تكفل توفير سبيل فعال للتظلم لأي شخص انتهكت حقوقه أو حرياته المعترف بها في هذا العهد، حتى لو صدر الانتهاك عن أشخاص يتصرفون بصفتهم الرسمية،

(ب) بأن تكفل لكل متظلم على هذا النحو أن تبت في الحقوق التي يدعى انتهاكها سلطة قضائية أو إدارية أو تشريعية مختصة، أو أية سلطة مختصة أخرى ينص عليها نظام الدولة القانوني، وبأن تمنح إمكانات التظلم القضائي.

(ج) بأن تكفل قيام السلطات المختصة بإنفاذ الأحكام الصادرة لمصالح المتظلمين

رغم ثراء المنظومة الحقوقية الدولية وشموليتها، ورغم وجود عدة اتفاقيات خاصة صادرة عن منظمات العمل الدولية أو الإقليمية، فإن حقوق العمالة في القطاع الفلاحي وحقوق



الفلاحين بصفة عامة لم تحظى قبل سنة 2018 بالحماية الخاصة في إطار القانون الدولي، وظلت المنظومة الحقوقية، الى حدود مصادقة الجمعية العامة للأمم المتحدة على "الإعلان العالمي المتعلق بحقوق الفلاحين وغيرهم من العاملين في المناطق الريفية"، بعيدة كل البعد، من حيث الإعلانات والقوانين والتدابير، عن القيمة الفعلية للقطاع وعن العمالة فيه.

ولكن هذا لم يمنع المدافعين/ات عن حقوق الانسان وأصحاب الحقوق من المطالبة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية وبالعدل والمساواة والحماية للعاملين/ات المرتبطين/ات بشكل أو بآخر بالأرض وبالزراعة مستندين/ات الى الصكوك الدولية لحقوق الانسان على غرار الإعلان العالمي لحقوق الانسان، العهدين الدوليين واتفاقيات منظمة العمل الدولية.

كذلك تمثل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والاتفاقيات الإفريقية لحقوق النساء والقوانين الوطنية، على غرار قانون مناهضة العنف ضد المرأة، سندا ومرجعا في الدفاع عن حقوق العمالة النسائية الفلاحية.

تونس، كعادتها سباقة في المصادقة على الاتفاقيات الدولية، ففي سنة 2018 صادقت على "الإعلان العالمي المتعلق بحقوق الفلاحين وغيرهم من العاملين في المناطق الريفية" ولكن منظومتها التشريعية الوطنية تتناقض كثيرا مع مقتضيات وأحكام هذا الإعلان وتجعل مسألة تطبيقه تقتضي ثورة تشريعية تبدأ من مجلة الشغل الى حدود آخر قانون صادر بالخصوص، وتقتضي أيضا إرادة فعلية لتكريس منوال تنموي جديد وإتباع سياسات فلاحية عادلة وإصلاح زراعي بما يجعل تمكين الفلاح والعامل/ة من حقوقهم.ن الاقتصادية والاجتماعية ومن الحق في النفاذ الى الأرض أمرا ممكنا.

وإذ يعتبر "الإعلان العالمي المتعلق بحقوق الفلاحين وغيرهم من العاملين في المناطق الريفية" وثيقة أممية هامة وخطوة ثورية نحو الاعتراف بحقوق الفلاحين وتعزيزها وحمايتها دون تمييز، فإنه أيضا إعلان صريح بحقوق العمالة في القطاع الفلاحي انطلاقا من تعريفه لصفة "فلاح" وإغائه لكل الفوارق التي ساهمت لعقود في هشاشة اليد العاملة وعمقت الهوة بين الفئات والقطاعات.



فإن مفهوم "الفلاح" وحقوقه وفق "الإعلان العالمي لحقوق الفلاحين وغيرهم من العاملين في المناطق الريفية"

ما هو "الإعلان العالمي لحقوق الفلاحين وغيرهم من العاملين في المناطق الريفية"؟

إعلان الأمم المتحدة الخاص بحقوق الفلاحين وغيرهم من العاملين في المناطق الريفية هو إعلان للأمم المتحدة خاص بحقوق الإنسان يعترف دولياً بحقوق الفلاحين وبنشاطاتهم كمواضيع أساسية بالإضافة إلى علاقتهم مع الأرض أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة في ديسمبر 2018 بعد 17 عاماً من التعبئة والمفاوضات بقيادة حركة طريق الفلاحين وحلفائها

المصدر: موقع حركة طريق الفلاحين La Via Campesina ARNA

<https://www.youtube.com/watch?v=ZNx-h-wkZKk>



فإن مفهوم "الفلاح" وحقوقه وفق "الإعلان العالمي لحقوق الفلاحين وغيرهم من العاملين في المناطق الريفية"

الإعلان العالمي لحقوق الفلاحين وغيرهم من العاملين في المناطق الريفية:

المادة 1: تعريف الفلاحين

1. الفلاح هو من يعمل في الأرض، رجلاً أو امرأة، وترابطه بالأرض والطبيعة علاقة مباشرة وخاصة من خلال إنتاج الغذاء أو غيره من المنتجات الزراعية، ويعمل الفلاحون في الأرض بأنفسهم ويعتمدون في المقام الأول على العمل السري وغيره من أشكال تنظيم العمل الصغير النطاق، ويندمج الفلاحون عادة في مجتمعاتهم المحلية ويعتنون بالمناظر الطبيعية والنظم الزراعية والبيئية المحلية. 2. يمكن ان ينطبق مصطلح "فلاح" على أي شخص يعمل في الزراعة أو تربية الماشية، أو الرعي، أو الحرف اليدوية المتصلة بالزراعة، أو أي مهنة مماثلة في منطقة ريفية. ويشمل هذا السكان الأصليين الذين يعملون في الأرض.

المادة 2: حقوق الفلاحين

1. لجميع الفلاحين، نساءً ورجالاً، حقوق متساوية.
2. يحق للفلاحين التمتع الكامل، منفردين أو مجتمعين، بجميع حقوق الانسان والحريات الأساسية المعترف بها في ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الانسان والصكوك الدولية الأخرى لحقوق الانسان.
3. الفلاحون أحرار ومتساوون مع سائر السكان ولهم الحق في عدم التعرض لأي نوع من التمييز في ممارسة حقوقهم، وبخاصة عدم التعرض للتمييز على أساس وضعهم الاقتصادي والاجتماعي والثقافي.

حول إلزامية تنفيذ الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من قبل الدولة التونسية وضرورة انسجامها مع القوانين والتشريعات الوطنية.

"اتفاقية فينا لقانون المعاهدات"

الفصل الثالث: دخول المعاهدات حيز التنفيذ وسريانها المؤقت

المادة 24: دخول المعاهدات حيز التنفيذ

1. تدخل المعاهدة حيز التنفيذ بالطريقة وفي التاريخ المحددين فيها أو وفقا لاتفاق الدول المتفاوضة.
2. وفي حال عدم وجود مثل هذا النص أو الاتفاق تدخل المعاهدة حيز التنفيذ حالما يثبت رضا جميع الدول المتفاوضة بالالتزام بالمعاهدة.
3. إنا تم رضا الدولة بالالتزام بالمعاهدة في تاريخ لاحق لدخولها حيز التنفيذ فإن المعاهدة المذكورة تصبح نافذة بالنسبة لهذه الدولة في ذلك التاريخ إلا إنا نصت المعاهدة المذكورة على خلاف ذلك.
4. إن نصوص المعاهدة التي تنظم توثيق نصها والتثبيت من رضا الدول بالالتزام بها، وكيفية أو تاريخ دخولها حيز التنفيذ، والتحفظات عليها، ووظائف جهة الإيداع والأمور الأخرى التي تثار حتما قبل دخول المعاهدة حيز التنفيذ، تسري اعتبارا من تاريخ اعتماد نصها.

الجزء الثالث - احترام المعاهدات وتنفيذها وتفسيرها

الفصل الأول: احترام المعاهدات

المادة 26: العقد شريعة المتعاقدين

كل معاهدة نافذة ملزمة لأطرافها وعليهم تنفيذها بحسن نية.

المادة 27: القانون الداخلي واحترام المعاهدات

لا يجوز لطرف في معاهدة أن يحتج بنصوص قانونه الداخلي كمبرر لإخفاقه في تنفيذ المعاهدة، لا تخل هذه القاعدة بالمادة 46.

بإمكان العاملة في القطاع الفلاحي في حال تعرضها لانتهاك حق من الحقوق المذكورة في الدليل

القيام بما يلي:

❖ الإبشعار على العنف الذي تعرضت إليه، ويمكن التوجه لإحدى السلط أو الهياكل المختصة.

❖ الاتصال بالخط الأخضر 1899 الذي وضعته وزارة المرأة والأسرة وكبار السن لتلقي الإشعارات أو الرقم 193 للحرس الوطني والرقم 197 لشرطة النجدة.

❖ أو الاتصال بأحد فروع المنظمات والجمعيات النسوية في الجهة أو الجمعيات الناشطة في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية أو بأحد المكاتب الجهوية أو المحلية للاتحاد الجهوي للشغل لطلب التوجيه والمرافقة والمناصرة.

❖ تقديم شكاية لدى الوحدة المختصة في البحث في جرائم العنف ضد المرأة والطفل أو لدى وكيل الجمهورية المختص ترايبا على معنى الفصل 19 من القانون الأساسي عدد 58 لسنة 2017 المؤرخ في 11 أوت 2017 المتعلق بالقضاء على العنف ضد المرأة (في عقوبة ارتكاب العنف أو التمييز الاقتصادي بسبب الجنس)

❖ إعلام تفقدية الشغل مرجع النظر ترايبا على الجريمة المرتكبة في حقها على معنى مجلة الشغل.

❖ رفع دعوى شغلية لدى الدوائر الشغلية بالمحاكم الابتدائية.



المنتدى التونسي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية



2 شارع فرنسا عمارة ابن خلدون (الناسيونال سابقا) الطابق
الثاني شقة 325 باب بحرتونس



الهاتف: (+216) 71 325 129



contact@ftdes.net



ftdes.net

المنتدى
AL FORUM





المنتدى التونسي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية

2 شارع فرنسا عمارة ابن خلدون (الناسيونال سابقا)
الطابق الثاني شقة 325 باب بحر تونس 1000

الهاتف: 71 325 129 (+216) الفاكس: 71 325 128 (+216)

ftdes.net contact@ftdes.net