

المراة العاملة في القطاع الفلاحي في تونس: بين الهامشية ومقترحات التمكين

(دراسة ميدانية ولاية سيدي بوزيد)

Women working in the agricultural sector in Tunisia: between marginalization and proposals for empowerment (A field study of Sidi Bouzid Governorate

د. عصام بريكي، جامعة صفاقس - تونس¹

Issam BRIKI ،

¹ جامعة صفاقس - تونس ، isameb2002@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2025/01/10 تاريخ القبول: 2025/01/29 تاريخ النشر: 2025/12/31

ملخص:

تعتبر المرأة العاملة في القطاع الفلاحي في تونس ركيزة أساسية للتنمية، إلا أنها غالبًا ما تواجه تهميشًا على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي. هذا التهميش يعيق تمكينها ويحد من قدرتها على تحقيق أهدافها وإثبات ذاتها

حيث يهدف هذا المقال إلى دراسة هذا التهميش ولا سيما أسبابه وتمثله أوتصوره من قبل المستجوبين والمستجوبات، بالإضافة إلى استعراض العوائق التي تحول دون تمكين المرأة العاملة في القطاع الفلاحي حيث ارتأينا في هذه الدراسة اعتماد المنهج الكمي والمنهج النوعي في بحث واحد واستندنا الى تقنيات متنوعة. فقد استعنا على الاستبيان الموجه كأداة رئيسية لجمع المعلومات الى عينة من النساء العاملات في القطاع الفلاحي بولاية سيدي بوزيد، بالإضافة إلى استعمالنا في هذا البحث إلى تقنية "المقابلة نصف موجهة" ومجموعات التركيز-Focus group .

كلمات مفتاحية: المرأة الفلاحية، الهشاشة، التمكين، الإستبيان ،الرؤية

Abstract:

The working woman in the agricultural sector in Tunisia is considered a fundamental pillar of development, but she often faces social and economic

marginalization. This marginalization hinders her empowerment and limits her ability to achieve her goals and to prove herself

This article aims to study this marginalization, including its causes and how it is perceived by respondents, in addition to reviewing the obstacles that prevent the empowerment of working women in the agricultural sector

In this research, we chose to adopt both quantitative and qualitative approaches in a single study, relying on a variety of techniques. We used a questionnaire as the main tool for collecting information from a sample of women working in the agricultural sector in Sidi Bouzid Governorate. We also used semi-structured interviews and focus groups.

Keywords: Agricultural women, vulnerability, empowerment, inquiry, perception.

المؤلف المرسل: د. عصام بريكي ، الإيميل: isameb2002@yahoo.fr

1. مقدمة:

شهد القطاع الفلاحي للبلاد التونسية تحولات هامة خلال العقود الأخيرة لعل أعمقها ما تحقّقه ولاية سيدي بوزيد التي اكتسبت اليوم مشهدا أكثر تنوعا وعلى وجه الخصوص التحولات الكبرى التي شملتها الهياكل الزراعية واثرت تأثيرا واضحا على تطور الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

وقد كان واقع التغيير قائما ضمن مشروع التنمية بأطرافه المتداخلة، اذ مثل دخول المرأة الى سوق الشغل، معركة صامته قامت بها لا من اجل مساواتها مع الرجل في الحقوق والواجبات فحسب، وانما في اثبات قدرتها على الإضافة في الحياة العملية في ظل التطور السريع الذي شهدته المنطقة.

حيث أصبح موضوع المرأة في تونس ودورها في المجتمع يطرح بأساليب جديدة تتناسب مع تطور العصر، خاصة بعد ان ربطه العديد من المختصين بمفهوم " التمكين " الذي أصبح بدوره من المفاهيم التي تتطلب الدراسة في كل الجوانب المتعلقة بوضعية المرأة ومكانتها كفئة فاعلة في المجتمع بعدما شهدته من تحولات في حقوقها الاجتماعية والثقافية والاقتصادية.

اذ مثل خروج المرأة، وبالأخص المرأة الريفية، من الإطار العائلي واتصالها بالمجتمع الخارجي امرا ملحوظا، وقد زاد حضورها أهمية بعد تركزها الوثيق بالنشاط الفلاحي. حيث تشكل نسبة كبيرة من القوة العاملة.

ومما لا شك فيه كانت حركيةعاملات الاجيرات أكثر وزنا مما هي عليه حركية اليد العاملة الذكورية في ميدان العمل.

ورغم دورها في ضمان صمود القطاع الفلاحي ومساهمتها في الدورة الاقتصادية، تواجه هذه المرأة تحديات كبيرة تجعلها في وضع هش، سواء من الناحية الاقتصادية أو الاجتماعية. فهي تمثل الى حد الان الحلقة الاضعف في سلسلة القطاع. وبحسب المؤشرات المتوفرة على ارض الواقع، فان وضعيتها الاجتماعية لا تتناسب مع حجم قدرتها ودورها المستحق. إذ لا تزال تعاني من نقص في التقدير والفرص المتكافئة. حيث انها لا تتمتع بالقوانين الضامنة لجميع حقوقها. فهي ضحية الاقصاء والتمييز. تتقاوم التمييز وتواجه الاستغلال والعنف بكل اشكاله وتتحدى المخاطر دون تامين ولا حماية.

فلتسليط الضوء على هذه الهشاشة، كان من الضروري انجاز هذه الدراسة الميدانية في ولاية سيدي بوزيد لتشخيص واقع المرأة العاملة في القطاع الفلاحي وتحديد العراقيل التي تعترضها وتمنعها من الوصول الى سوق الشغل ومصادر التمويل.

فما هي أهم العوامل التي تساهم في هشاشة المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بتونس؟ وما هي الآليات والبرامج التي يمكن أن تساهم في تعزيز دورها وتمكينها؟

2.اهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

- تحديد الصعوبات التي تواجهها النساء في مكان العمل، بما في ذلك الأمان، والأجور، وظروف العمل بشكل عام. بالإضافة إلى ذلك، تحديد الفجوات في المهارات والتقنيات التي تحد من فرص الحصول على عمل ذو أجر مرتفع في القطاع الفلاحي للعاملات الفلاحيات.
- تحديد العقبات التي تؤثر على إمكانية وصول العاملات الفلاحيات إلى سوق شغل غير السوق المرتبط بالعمل الفلاحي؛
- تحديد التحديات المتعلقة بالحصول على التمويل للعاملات في القطاع الفلاحي، وتحديد العقبات المؤسسية والعملية.

- تقديم توصيات محددة تهدف إلى تحسين وصول النساء العاملات في القطاع الفلاحي إلى سوق الشغل، وتسهيل وصولهن إلى التمويل، وتحسين ظروف عملهن.

3. تقديم الدراسة الميدانية

1.3. منهجية البحث

ارتأينا في هذه الدراسة اعتماد المنهج الكمي والمنهج النوعي في بحث واحد واستندنا الى تقنيات متنوعة من اجل تحليل المشكل وفهم ابعاده. فقد استعنا على الاستبيان الموجه الى عينة من النساء العاملات في القطاع الفلاحي بولاية سيدي بوزيد، نرمي من خلاله الى تحديد الصعوبات التي تواجهها العاملة اثناء أدائها لعملها (بما في ذلك الأجور والعطل والتغطية الاجتماعية وظروف النقل والأمان والسلامة المهنية والصحية)، والى التعرف على العقبات التي تؤثر على إمكانية وصولها الى سوق الشغل وأيضاً الى تحديد التحديات المتعلقة بالحصول على التمويل وتحسين ظروف العمل.

وحتى نفهم أكثر تصورات المستجوبات ونكون رؤية معمقة، فقد قمنا بإجراء لقاءات مع عدد اخر من النساء العاملات في القطاع الفلاحي في إطار مجموعات تركيز-Focus group. حيث كانت هذه التقنية ناجعة لما لها من فائدة للإجابة عن الأسئلة التي تتمثل في "ماذا" و"لماذا" و "كيف".

كما قمنا بإجراء العديد من المقابلات الفردية مع العديد من الأطراف المتداخلة في هذا الموضوع كـبعض من الفلاحين الذكور (أصحاب الضيعات) وممثلين عن مؤسسات التمويل الصغير ومنظمات المجتمع المدني بسيدي بوزيد، وإبراز مواقفهم وتقييمهم للظروف الاقتصادية والاجتماعية للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي، والحلول الممكنة التي تهدف الى تحسين طرق وصولها الى سوق الشغل والى مصادر التمويل.

حيث كانت المقابلات بالطريقة "الشبه موجهة" - semi directif. وكانت الأسئلة معدة

مسبقاً بحسب اهداف الدراسة وأحياناً ارتجالية يفرضها التفاعل مع المستجوبين.

اما بالنسبة للاستبيان، فقد احتوى على عدة أسئلة مباشرة وتعكس الوضعية الشغلية للنساء العاملات بالقطاع الفلاحي بولاية سيدي بوزيد بكل ابعادها. حيث توزعت الأسئلة على الثلاث محاور الأساسية التالية:

- **المحور الأول:** المعطيات والبيانات الأساسية للنساء العاملات في القطاع الفلاحي (التركيبة العمرية، المستوى التعليمي، الحالة المدنية ومكان الإقامة)
- **المحور الثاني:** الصعوبات التي تعترض العاملات
- ظروف العمل: يتضمن هذا المحور الوضع الشغلي، نظام العطل، الأجور والمنح، التغطية الاجتماعية، الصحة والسلامة المهنية، التكوين، ظروف النقل، المناخ الاجتماعي للعمل، التغيرات المناخية والأنشطة الاجتماعية والثقافية.
- صعوبات الولوج الى سوق الشغل
- صعوبات النفاذ الى مصادر التمويل
- **المحور الثالث:** الحلول المقترحة من طرف العاملات في القطاع الفلاحي.

2.3 عينة البحث

يصعب على الباحث في الدراسات الاجتماعية والسوسولوجية في كثير من الأحيان القيام بدراسة شاملة لكل المفردات التي هي في علاقة بموضوع البحث. اذ لابد من وسيلة يعتمد عليها في انجاز الدراسات الميدانية، سوى اختيار عدد محدود من الحالات او من المفردات. وذلك في حدود ما يسمح به الوقت المخصص للدراسة وما يمكنه من جهد، وما يتوفر لديه من إمكانيات بشرية ولوجيستية. وبما ان مجتمع البحث بالمعنى الاحصائي للكلمة هو مجموعة الافراد الذين لهم علاقة بموضوع البحث، ففي دراستنا قد حاولنا قدر الإمكان ان تكون العينة المختارة تتميز بالتنوع الذي يمكن من التعرف على حالات متعددة ومختلفة ولكن دون التمثيلية الدقيقة. حيث تتكون العينة (مجتمع البحث) من خمس وحدات مختلفة ومستقلة، نصنفها كما يلي:

● **الوحدة الأولى:** تعتبر المراة العاملة في القطاع الفلاحي بولاية سيدي بوزيد هي محور العينة الرئيسية والفاعل الأساسي بالدراسة. لذلك حتى تتمكن من البحث الميداني، اقتصرنا على 240 عاملة من مختلف الاعمار والمستوى التعليمي.

بالنسبة للمجال الجغرافي: فقد قمنا باختيار 30 امرأة عاملة من 4 معتمديات تابعة لولاية سيدي بوزيد. حيث شمل البحث 4 معتمديات التالية: الرقاب، بئر الحفي، سيدي بوزيد الغربية، ومعتمدية سيدي علي بن عون.

● **الوحدة الثانية:** تتكون من 10 عاملات في القطاع الفلاحي بولاية سيدي بوزيد.

● **الوحدة الثالثة:** تتكون من 8 ممثلين عن منظمات وجمعيات المجتمع المدني) الناشطة بولاية سيدي بوزيد.

● **الوحدة الرابعة:** تتكون من مجموع 6 مسؤولين ممثلين عن مؤسسات التمويل الصغير (microfinance) بولاية سيدي بوزيد.

● **الوحدة الخامسة:** تتكون من 7 فلاحين ذكور (أصحاب ضيعات وارااضي) بولاية سيدي بوزيد.

4. تحليل نتائج البحث الميداني

1.4 دراسة المعطيات بمجتمع البحث

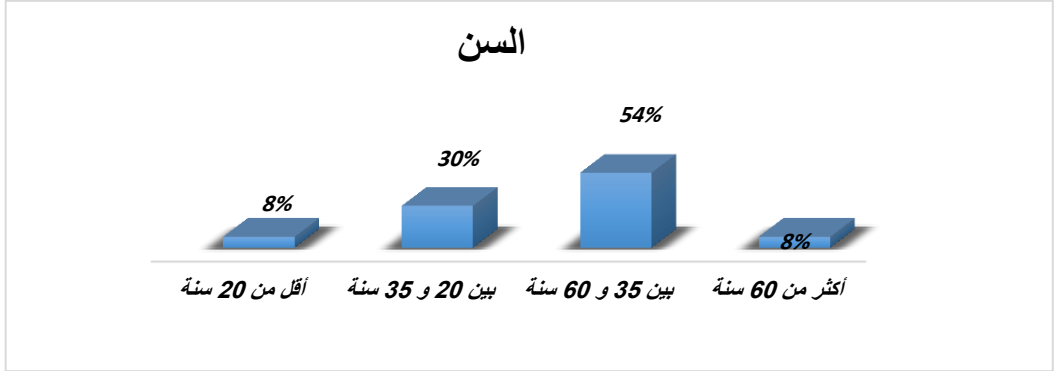
1.1.4 الفئة العمرية

يبين جدول ان العينة المبحوثة من النساء العاملات في القطاع الفلاحي في سيدي بوزيد قد شملت مستويات اعمار مختلفة ومتفاوتة تراوحت بين اقل من 20 سنة الى 60 سنة فما فوق. وهذا التباين في الاعمار لم يكن اعتباطيا، وانما جاء ليبين لنا ان ممارسة النشاط الفلاحي ليست حكرا على فئة عمرية دون اخرى وهي بالتالي ليست مقيدة بسن معينة.

ونلاحظ ان الفئة العمرية الاكبر من 35 سنة هي الغالبة في عينة البحث بنسبة 61.66%، وهو ما يعكس من ناحية اهمية العمل الفلاحي للأسر الريفية، ومن ناحية اخرى الحاجة الملحة التي تجبر النساء للخروج للعمل الفلاحي.

في حين تحصلت الفئة العمرية الاقل من 35 سنة على 38.34% من مجموعة العينة، فهذه الفئة اختارت التوجه الى العمل الفلاحي في ظل تفاقم حجم بطالة الشباب في جهة سيدي بوزيد.

الشكل 1: الفئة العمرية



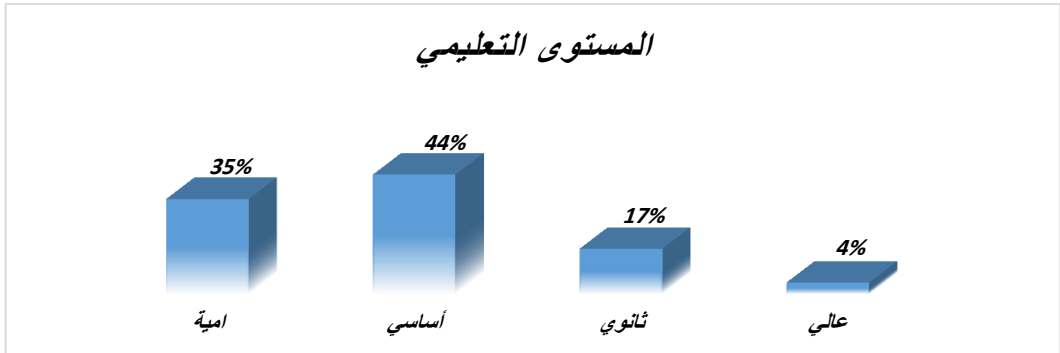
المصدر: الدراسة الميدانية

2.1.4. المستوى التعليمي

تشير نتائج البحث الميداني ان 79.1% من النساء العاملات المستجوبات لم يتجاوز تعليمهن المستوى الاساسي. حيث تراوحت نسبة الامية 35.5%، اما بقية العينة فقد توزعت بين العاملات اللاتي يتمتعن بمستوى تعليم ثانوي 16.5% وبمستوى تعليمي عالي بنسبة 4.1%.

حيث يشكل ضعف المستوى التعليمي عائقا أمام متابعة وفهم العاملات الفلاحيات للقوانين التي تضمن حقوقهن. كما تجد اغلب هذه الفئة صعوبات للمشاركة في البرامج التي تساهم في عصرنه الفلاحة وكذلك التي تكون في علاقة باستعمال تكنولوجيات الاتصال مثل "برنامج احني".

الشكل 2: المستوى التعليمي

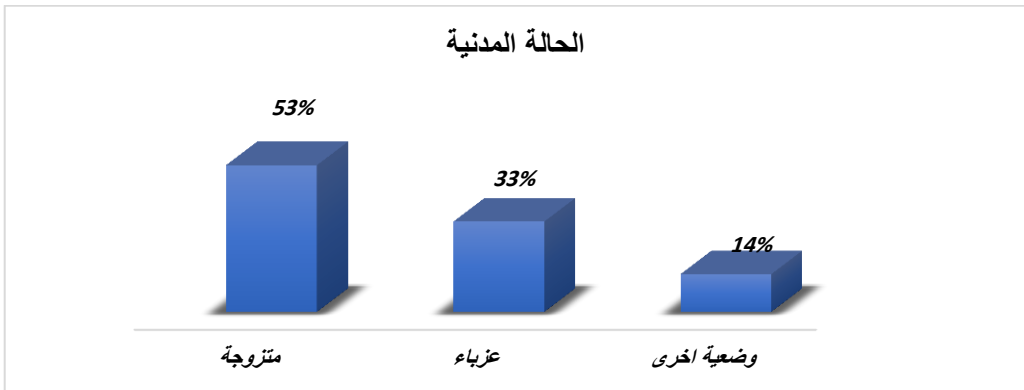


المصدر: الدراسة الميدانية

3.1.4. الحالة المدنية

تبين نتائج الاستبيان ان الحالة المدنية للمدنية للفتيات المبحوثة قد اتسمت بالاختلاف والتنوع. حيث سجلنا ارتفاعا ملحوظا لفئة النساء المتزوجات التي تمثل نصف العينة المبحوثة 53.7%. وهذا الامر يعكس دور النشاط الفلاحي لهذه الفئة من النساء التي من غايتها تأمين مصادر الدخل لها ولأسرتها. ثم تليها النساء العازبات بنسبة 32.6% من مجموع العينة المبحوثة. ويمكن ان يعود هذا الامر لغياب فرص العمل في القطاعات الاخرى او لتفشي ظاهرة البطالة في الجهة.

الشكل 3: الحالة المدنية



المصدر: الدراسة الميدانية

2.4. الصعوبات المطروحة امام العاملات في القطاع الفلاحي

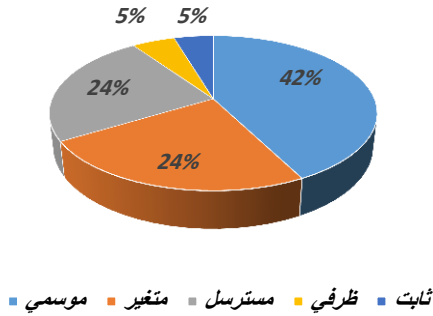
1.2.4. الصعوبات التشغيلية والمشاكل الاجتماعية

1.1.2.4. الوضع الشغلي

توضح نتائج البحث الميداني ان اغلب عناصر مجتمع الدراسة من النساء يمارسن عمل غير ثابت. حيث ان 72% من المستجوبات يمارسن عملا موسميا وغير مسترسلا، منها نسبة 5% كعمل ظرفي يشمل فترات متقطعة. اذ تفسح هذه الوضعية المجال امام الانتهاكات كالتسريح والايقاف المستمر عن

العمل حسب الموسم وحسب نتيجة المحاصيل وفي اغلب الاحيان حسب حاجة المؤجر او الوسيط. بينما صرحت 29% من المستجوبات ان طبيعة عملهن تتميز بالاستقرار.

الشكل 4: الوضع الشغلي



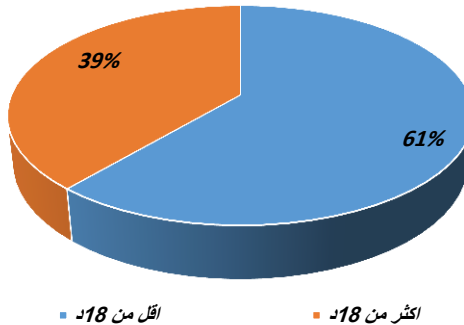
المصدر: الدراسة الميدانية

2.1.2.4. الاجور

تتجلى الهشاشة الشغلية في جميع تفاصيل ممارسة النشاط الفلاحي خصوصا على مستوى انخفاض الاجر. فمن خلال نتائج الدراسة، نستنتج ان أكثر من نصف المستجوبات 61.6% يتقاضين اجرا اقل من 18 دينار في اليوم وان 38.4% منهن يتقاضين أكثر من 18 دينار في اليوم.

الشكل 5: الاجور

كم تبلغ قيمة الاجر الذي تحصلين عليه يوميا؟



المصدر: الدراسة الميدانية

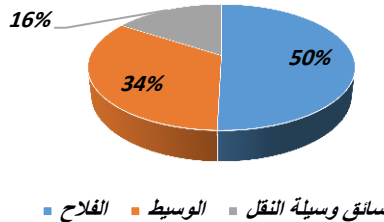
اذ يعود تدني الاجر اليومي الى نتيجة للصبغة التعاقدية الهشة وعجز الاجهزة الرقابية المختصة، كتفقدية الشغل، عن حماية هذه الفئات الاجتماعية وردع المخالفين. كما فسر اغلب العاملين في احدى الحوارات عن طريق مجموعات التركيز، بان مسالة ضعف اجر اليد العاملة النسوية في القطاع الفلاحي يعود الى اقتطاع الوسيط الناقل لمبلغ يتراوح بين ثلاثة وخمسة دینارات مقابل نقلهن الى الضيعات.

وكشفت الدراسة أيضا ان أكثر من نصف المستجوبات 57% اللاتي يقمن بساعات اضافية، لا يتقاضين عليها اجرا.

ومن ناحية اخرى، صرحت نصف العينة من المستجوبات 49.6% انهن يتحصلن على اجورهن عن طريق الوساطة عوضا عن المؤجر الحقيقي، اذ تتراوح النسبة بين 15.7% عن طريق سائق النقل لتصل الى 33.9% عن طريق الوسيط. في حين صرح بقية العينة 50.4%، انهن يتحصلن على اجرتهن مباشرة عن طريق الفلاح او صاحب الضيعة.

الشكل 6: الاجور

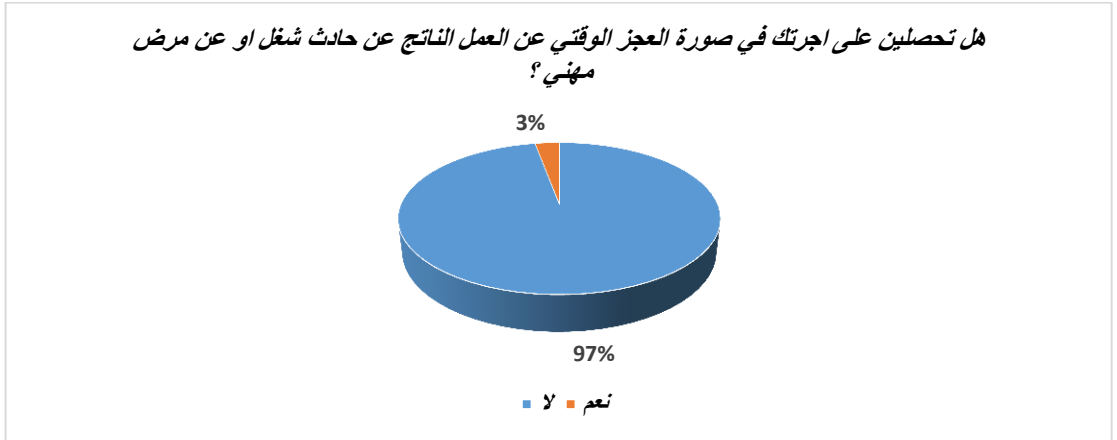
من يقوم بدفع اجرة عمالك ؟



المصدر: الدراسة الميدانية

وبالإضافة الى تدني مستوى الاجور، فقد نفى جميع العائلات 97.1% حصولهن على اجرتهن في صورة العجز الوفاي عن العمل الناتج عن حوادث الشغل او عن مرض مهني.

الشكل 7: الاجور في صورة العجز

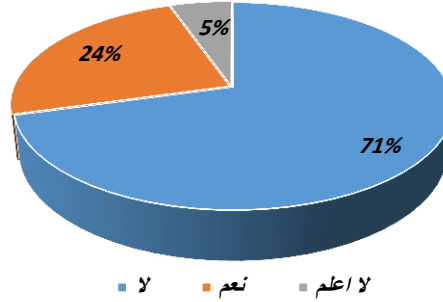


المصدر: الدراسة الميدانية

وفي إطار اخر مرتبط بالمساواة في الاجور بين الجنسين، اقر اغلب العائلات 70.7% وجود واضح للتمييز بين النساء والرجال الذين يقومون بنفس العمل او المهمة.

الشكل 8: المساواة في الاجور بين الجنسين

هل هناك مساواة في الاجر بين النساء والرجال الذين يقومون بنفس العمل؟



المصدر: الدراسة الميدانية

وابدى العديد من العاملات في احدى مجموعات التركيز، تدمرا كبيرا من عدم المساواة في الاجور على اساس الجنس. حيث صرحت احدى العاملات عدم قبول النساء لمساواة التمييز في الاجر بينهن وبين الرجال في العمل الفلاحي، واعتبار ذلك عدم اعتراف بمجهودهن رغم قيامهن بأعمال لا تقل قيمة عما يقوم بها العاملين من الذكور.

كما اضافت احدى العاملات، ان المشغل يفضل تشغيل المرأة لأنها تتقبل جميع المهمات والاشغال المتاحة لها مقابل اجرا زهيدا بدون اعتراض، على عكس الرجل الذي يطالب باجرا اعلى منها ولا يقبل المعاملة السيئة للمشغل أو صاحب الضيعة.

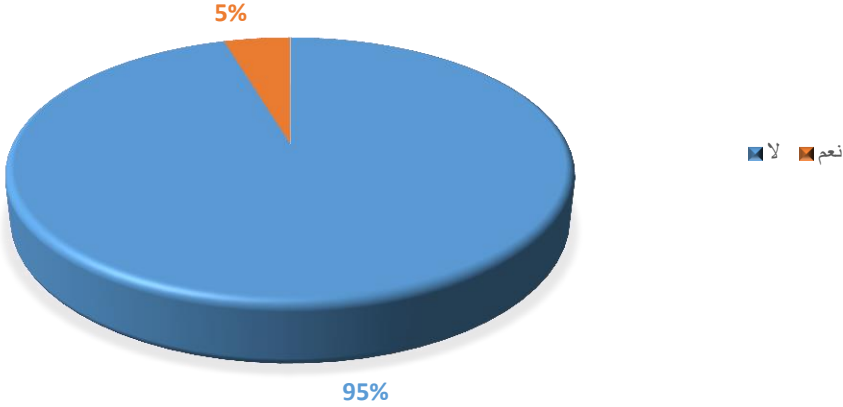
3.1.2.4. التغطية الاجتماعية

تعكس الارقام في الرسم البياني اسفله، ان الاغلبية الساحقة من المستجوبات 95.8% لا يتمتعن

بالتغطية الاجتماعية ولا يتحصلن على منحة عائلية 88.9%

الشكل 9: التغطية الاجتماعية

هل تتمتعين بتغطية اجتماعية؟



المصدر: الدراسة الميدانية

في هذا السياق، يمكن ان نلاحظ ان النتائج التي افرزتها هذه الدراسة لا تختلف كثيرا عن النتائج الواردة عن الدراسات السابقة التي تناولت مشاكل المرأة العاملة في القطاع الفلاحي ، حيث تنسجم مع ارقام دراسة المنتدى التونسي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية الصادرة في شهر افريل 2023 والدراسة التي اجريت من قبل اتحاد العام التونسي للشغل الصادرة في اكتوبر 2020 الى جانب الدراسة التي اجريت من قبل الجمعية الوطنية للحراك الثقافي بالرقاب في مارس 2016 والدراسة الصادرة عن الوكالة الديمقراطية المحلية بالقبيروان موفى شهر سبتمبر 2020.

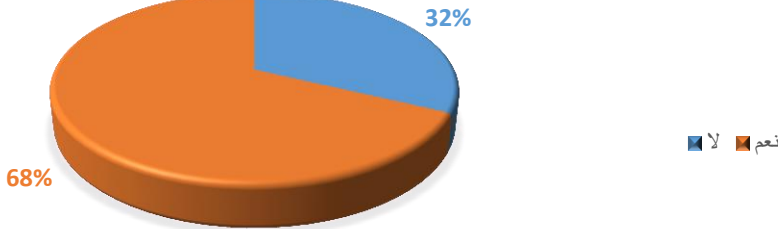
ومن جانب اخر تبين لنا من خلال اللقاءات مع مجموعة من الممثلين عن المجتمع المدني ان المرأة العاملة في القطاع الفلاحي تواجه صعوبات تعيق نفاذها الى المعلومة وولوجها الى انظمة الحماية الاجتماعية. حيث صرح ممثل عن جمعية مختصة في التنمية الجهوية بسيدي بوزيد، ان النساء العاملات لا تعرفن حقوقها ولا تميز بين منظومة الامن الاجتماعي وتطبيقه احميني. كما اضافت احدى ممثلات المجتمع المدني، ان منظومة التغطية الاجتماعية موجودة على مستوى الورق ولكنها للأسف غير قابلة للتطبيق في الواقع.

4.1.2.4. وسائل الصحة والسلامة المهنية

ساهمت قلة اليد العاملة الرجالية في عدة الضيعات الى توجه النساء العاملات للقيام بكل الاعمال الشاقة دون توفير أدنى وسائل الصحة والسلامة المهنية. حيث بينت نتائج الاستبيان ان حوالي 70% من المستجوبات يرون ان العمل الذي يمارسونه يكتسي خطورة على صحتهم. كما صرح اغلب العاملات 93% انهن لا يتحصلن على وسائل الوقاية والسلامة المهنية اللازمة.

الشكل 10: وسائل الصحة والسلامة المهنية

هل يمثل العمل الذي تمارسينه خطورة على صحتك؟



المصدر: الدراسة الميدانية

حيث ساهم غياب اجهزة الرقابة المهنية المختصة على الفلاحين المشغلين، وعدم قيامها بمهامها الردية في تكريس مبدا عدم محاسبة اصحاب الضيعات الفلاحية التي تعرضت فيها النساء الفلاحيات الى حوادث شغل.

كما تشير ارقام الدراسة إلى ان حوالي 37% من المستجوبات قد تعرضن الى ازمة صحية جراء العمل وان 18.6% من نفس العينة قد تعرضت الى حادث شغل.

وفي نفس الإطار، صرح بعض العاملات في إطار مجموعات التركيز، انهن قد تعرضن إلى اصابات خطيرة جراء العمل، كما صرحن انهن لازلن يعانين من مخلفات صحية قد تصل الى امراض مزمنة.

كما نذكر اننا اتصلنا في احدى مقابلاتنا بإحدى ممثلات عن منظمات المجتمع المدني، وحدثتنا عن معاناة النساء العاملات بسبب قيامهن بكل الاعمال الفلاحية، تصل احيانا مخاطرها الى التسبب في

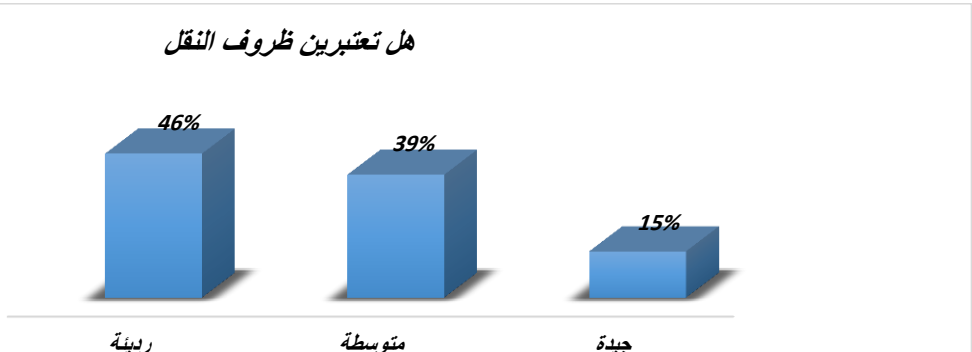
حدوث فواجع، على غرار الحادثة التي اودت بحياة عاملة على إثر سقوطها في جابية حين كانت بصدد تشغيل مضخة السقي بولاية الكاف موثى سنة 2022.

كما صرح ممثل عن الاتحاد الجهوي للفلاحة والصيد البحري بسيدي بوزيد في إطار مقابلة الفردية، ان اغلب النساء العاملات في القطاع الفلاحي لا يتلقين تكوينا في طريقة استعمال المبيدات والادوية الفلاحية. كما نَوّه ببقاء العاملة ساعات طويلة في العمل على حساب صحتها واضطرابها الى القيام بأعمال شاقة منسوبة على العمال الذكور، كرفع المحاصيل في مواسم الجني.

5.1.2.4. ظروف النقل

بينت نتائج الاستبيان ان حوالي نصف المستجوبات 46.7% يعتبرن ان ظروف النقل رديئة و38.4% متوسطة في حين يرى 14.9% من النساء انها جيدة.

الشكل 11: ظروف النقل

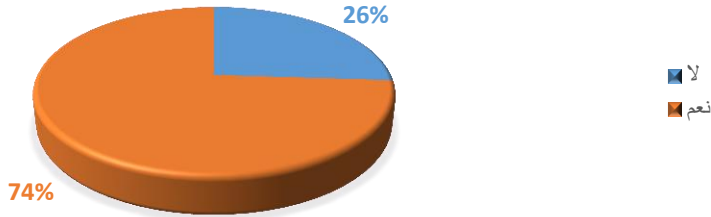


المصدر: الدراسة الميدانية

كما صرح اغلب النساء المستجوبات 73.6% استعمالهن لوسيلة نقل للوصول الى مكان العمل. حيث تبين هذه النسبة، الترابط الجغرافي للمناطق الفلاحية بولاية سيدي بوزيد ومدى جاذبيتها لليد العاملة من مختلف المعتمديات والعمادات المجاورة.

الشكل 12: ظروف النقل

هل تستعمل وسيلة نقل الى مكان العمل؟



المصدر: الدراسة الميدانية

كما بينت حواراتنا مع احدى العاملات، ان في اغلب الاحيان يتم النقل عن طريق ناقل مختص ونادرا ما يتم النقل مباشرة عن طريق الفلاح المشغل .

وفي اطار تقييم ظروف النقل، اشار اغلب الممثلين عن منظمات المجتمع المدني اثناء المقابلات الفردية، الى رداءة الظروف المتعلقة بنقل النساء الفلاحيات وتعرضهن المستمر الى حوادث، منها ما كان قاتلا في السنوات الاخيرة. كما أكدوا على غياب الجدية اللازمة في تفعيل احكام القانون عدد 51 لسنة 2019 المتعلق بإحداث صنف نقل للعاملات والعمال في القطاع الفلاحي، وكذلك الامر الحكومي عدد 724 لسنة 2020 المؤرخ في 31 اوت، 2020 والمتعلق بضبط شروط تعاطي نشاط نقل العملة الفلاحين وشروط الانتفاع بهذه الخدمة.

في حين اشارت احدى الناشطات في جمعية نسوية، ان كل هذه التشريعات لم تستطع تقليص من ظاهرة نقل النساء الفلاحيات في ظروف غير آمنة ووقف نزيف حصد ضحايا حوادث العاملات الفلاحيات في تونس.

كما صرح مسؤول عن مؤسسة التمويل الصغيران اعتماد المراة العاملة على النقل العشوائي "الشاحنة" لبلوغ العمل، قد يعكس من ناحية الحاجة الملحة للعاملات للشغل، ومن ناحية اخرى توفر الوسيلة الوحيدة

لهن، في ظل بعد المسافات وصعوبة الولوج الى الضيعات، وامتلاك الوسيط الناقل لشبكة العلاقات مع المشغلين.

كما ساندته مسؤول اخر جازما بانه لا يمكن ايجاد حلول لنقل العاملات دون معالجة حقيقية للمشاكل الاقتصادية والاجتماعية، ودون حلول تنمية تركز العدالة الاقتصادية والاجتماعية بين الجهات والافراد وتقضي على الفقر والبطالة.

كما بينت نتائج حواراتنا مع مجموعة من الفلاحين اصحاب الضيعات، عدم رضاؤهم على ظروف نقل العاملات. حيث صرح احدى المستجوبون ان قضية نقل النساء العاملات في القطاع الفلاحي وتكرر حوادث شاحنات الموت هو نتاج لجملة من المشاكل. منها ما يتعلق بفشل الجهات المسؤولة في التعاطي مع الموضوع وعجزها على ايجاد حلول عملية، ومنها ما هو متعلق بهيكل القطاع، ومنها ما هو متعلق بهيمنة الوسطاء والسماسرة الذين يلعبون دورا هاما في القطاع.

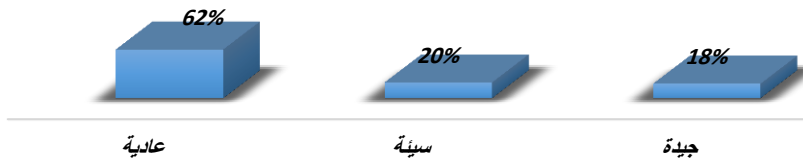
حيث يلعب الوسيط او كما يسميه البعض الناقل او السمسار دور المناولة الغير القانونية في نقل العاملات واختيارهن والتكفل بخلاصهن مباشرة عوض الفلاح، بعد ان يقطع منهن معلوم النقل. اذ يمكن ان نستنتج من خلال هذه المواقف، ان هشاشة الظروف الاقتصادية والاجتماعية للنساء الفلاحيات وتدني اجورهن قد زادت في تدهور القطاع وتوسيع دائرة نفوذ الوسطاء.

6.1.2.4 المناخ الاجتماعي للعمل

بينت نتائج الاستبيان ان 62% من المستجوبات يعتبرن ان اجواء العمل عادية، كما ترى 18% انها جيدة، في حين صرح 20% من النساء انها سيئة.

الشكل 13: المناخ الاجتماعي للعمل

هل تعتبرين اجواء العمل؟



المصدر: الدراسة الميدانية

كما يعتبر نصف المجموعة المستجوبة 52.5%، ان هناك تمييز بين العمال في الشغل، في حين ينفي النصف الآخر وجوده. حيث تعود اسبابه بالنسبة لأغلب النساء الى التمييز الجنسي، بينما ترى القلة المتبقية انها تعود الى التمييز حسب المنطقة.

الشكل 14: التمييز بين العمال في الشغل

هل تعتبرين ان هناك تمييز بين العمال في الشغل؟

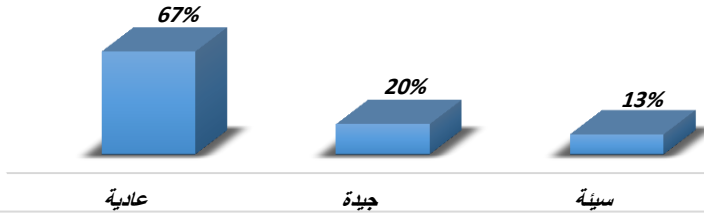


المصدر: الدراسة الميدانية

اما بالنسبة لمعاملة الفلاح المشغل مع العاملات، تبين لنا من خلال مواقف واءاء العينة انها عادية بنسبة 66.9%، وجيدة بنسبة 19.4%. في حين ترى نسبة ضعيفة من المستجوبات 13.6% انها سيئة.

الشكل 15: معاملة المشغل مع العاملات

هل تعتبرين معاملة صاحب العمل



المصدر: الدراسة الميدانية

وتعكس هذه الأرقام، مدى توسع نفوذ الوسيط أو السمسار الذي أصبح في وجوده ينتفي دور الفلاح "المشغل" الذي لم يبق له غير الضيعة أو الأرض التي تعمل فيها العاملات الفلاحيات. فالناقل "الوسيط" هو من ينقل العاملات إلى الضيعات، وهو الذي يدفع لهن أجرتهن ويقرضهن الأموال في بعض الأحيان.

فبالرغم من كل هذه العوامل وهيمنة الوساطة على القطاع، يبقى الوسيط هو الرابط الوحيد بين الفلاح المشغل والعاملات.

ومن خلال مقابلاتنا وحواراتنا مع عدد من ممثلات المجتمع المدني، تبين لنا أن بالرغم من قسوة الظروف التشغيلية التي تعاني منها النساء الفلاحيات، أن أغلب العاملات يرون في الناقل الوسيط ذلك "المنقذ الوحيد من البطالة والفقر". كما أدركنا أيضاً، أن هؤلاء النساء المضطهدات يقفن، في بعض الأحيان، دفاعاً عنه إذ تطلب الأمر ذلك.

أما عن السؤال "عما إذا كانت المرأة العاملة تعرضت إلى العنف أثناء العمل"، فقد تبين نتائج الاستبيان أن 29.3% من المستجوبات صرحن أنهن تعرضن إلى العنف، في حين نفى 70.3% من المجموعة ذلك.

الشكل 15: تعرض المرأة العاملة إلى العنف أثناء العمل

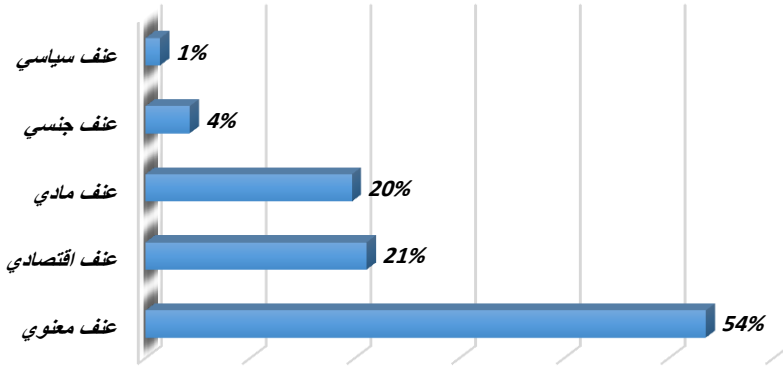


المصدر: الدراسة الميدانية

بهذه الأرقام، يمكن ان نستنتج انه بالرغم من ان "ثلث" فقط من هذه العينة صرحن انهن يتعرضن للعنف، الا ان هذه النسبة "29.3%" في الواقع تتجاوز ذلك بكثير، لان اغلبية هذه المجموعة من النساء أصبحن تطعن مع العنف وغير واعيات بان بعض الممارسات تُعدُّ نوع من انواع العنف المادي او المعنوي. اما عن انواع العنف، تشير الأرقام ان "العنف المعنوي" هو الذي تتعرض له النساء العاملات بشكل كبير من قبل صاحب الضيعة او المشغل. اذ ان نصف المستجوبات 54%، صرحن انهن يتعرضن الى العنف المعنوي الذي يشمل العنف اللفظي والعنف النفسي. في حين يتعرض 21% منهن الى العنف الاقتصادي و20% الى العنف المادي والجسدي و4% الى العنف الجنسي و1% الى العنف السياسي.

الشكل 16: انواع العنف الذي تتعرض له النساء العاملات

ان كانت الاجابة بنعم، ماهو نوع العنف؟



المصدر: الدراسة الميدانية

ففي هذا الإطار، أكدت أحد العاملات خلال مجموعات التركيز، ان العنف المعنوي لا يسلط عليها من طرف الفلاح فقط وانما من طرف الوسيط في العمل ايضا. وأشارت ان الناقل الوسيط لا يتردد في تسليط مختلف اشكال العنف عليهن. اذ انه يجبرهن على تمكينه من بعض النقود، ويقوم بابتزازهن والتحرش بهن، إذا سمحت له الفرصة بذلك.

7.1.2.4. التكوين والتدريب

لا تتمتع المرأة العاملة بتكوين في المجال الفلاحي. فهي عادة ما تكون امرأة تعاني من الامية او محدودية المستوى التعليمي، مما يجبرها على تعاظمي الا العمل الفلاحي. حيث تعلمت تقنيات العمل في الحقول بالتعود والممارسة. اذ نلاحظ ان أكثر النساء العاملات هن من مناطق فلاحية وحتى اللاتي يأتين من المدن هن من جذور ريفية. وبالتالي يغيب التكوين والتدريب عنهن، ويبقى الفلاح المشغل هو المكون والمرشد الوحيد لهن في العمل.

وبالرجوع الى نتائج الاستبيان، صرح اغلب النساء المستجوبات 94.2% انهن لم يتلقين اي نوع من التكوين او التدريب قبل مباشرة العمل في الميدان الفلاحي. كما اشارت الارقام ان 95% من نفس العينة لم يتمتعن بتكوين او تدريب اثناء مباشرة العمل.

الشكل 17: التكوين والتدريب قبل مباشرة العمل

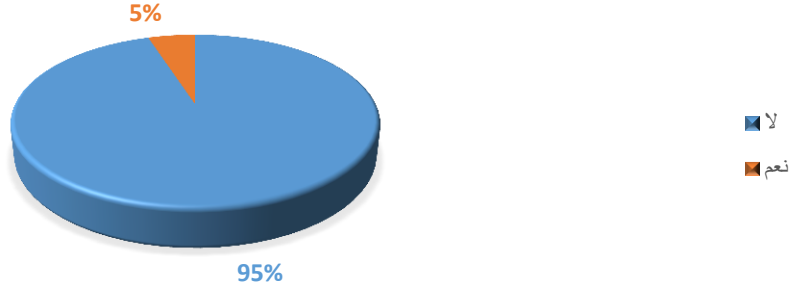
هل تلقيت تكوينا قبل مباشرتك العمل في الميدان الفلاحي؟



المصدر: الدراسة الميدانية

الشكل 18: التكوين والتدريب اثناء مباشرة العمل

هل تمتعت بتكوين اثناء مباشرتك العمل؟



المصدر: الدراسة الميدانية

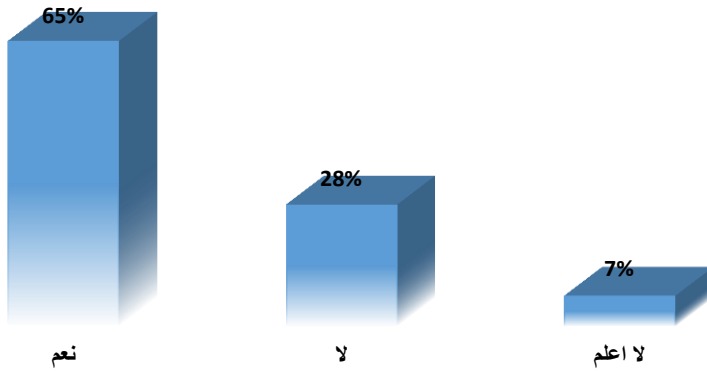
كما بينت نتائج المقابلات عن طريق مجموعات التركيز، تذر اغلبية العااملات المستجوبات من النقص الملحوظ في المعلومة والتوجيه لمتابعة الدورات التكوينية التي تتناسب مع خصوصيتهن وتساهم في إدماجهن في الحياة التّشبيطة. بالإضافة الى صعوبة الولوج الى المصالح التي تعنى بالتكوين والرسكلة. كما اشار العديد من الممثلين عن مؤسسات التمويل الصغير الى افتقار المراة العاملة في القطاع الفلاحي للتكوين، الذي يمكن من تطوير معارفها ومهاراتها ودمجها في الاقتصاد المنظم وفي هياكل الاقتصاد الاجتماعي والتضامني وآليات تمكينها وتعزيز دورها التنموي.

8.1.2.4 التغيرات المناخية

تبين نتائج الدراسة ان اغلب النساء المستجوبات 65.7%، صرحن ان التغيرات المناخية التي تشهدها البلاد ومنطقة سيدي بوزيد بصفة خاصة، قد اثرت على ممارسة نشاطهن الفلاحي، في حين 27.3% منهن نفيين ذلك. بينما اجاب 7% من العينة المتبقية بلا اعلم.

الشكل 19: التغيرات المناخية

هل اثرت التغيرات المناخية التي تشهدها البلاد على ممارسة نشاطك في القطاع الفلاحي؟

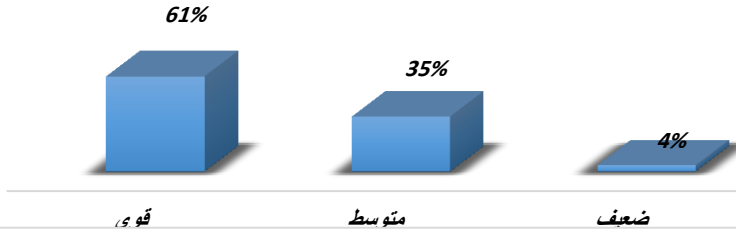


المصدر: الدراسة الميدانية

وتشير الارقام ان اغلب المستجوبات 61%، يرون ان اثار التغيرات المناخية على القطاع الفلاحي قوية ومدى تهديدها لاستمرارية العمل وللنظم البيولوجية للكائنات النباتية والحيوانية. كما ترى 35% من النساء انهما متوسطة و4% انهما ضعيفة.

الشكل 19: اثار التغيرات المناخية على القطاع الفلاحي

ما هو مدى انعكاساتها على العمل في القطاع الفلاحي؟

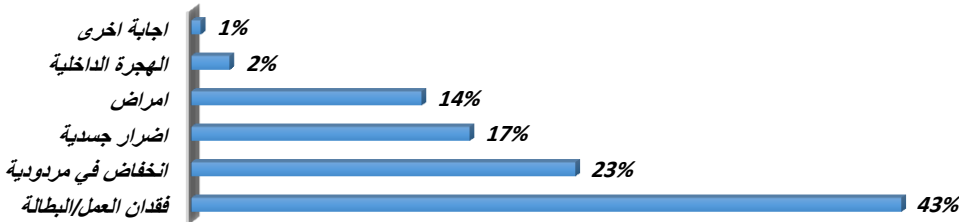


المصدر: الدراسة الميدانية

اما عن انعكاسات التغيرات المناخية على العمل في القطاع الفلاحي، فقد افرزت النتائج ان 45% من العاملات يرون ان "فقدان العمل والبطالة" هو من اهم التداعيات التي يمكن ان تؤثر في ممارسة النشاط الفلاحي. تليها في المرتبة الثانية "انخفاض في المردودية" بنسبة 23% و"الاضرار الجسدية" 17% و "الامراض" 14%. في حين ترى نسبة ضعيفة من المستجوبات 2%، ان اهم الانعكاسات تتمثل في "تفاقم الهجرة الداخلية" و"التنقل من منطقة الى منطقة للبحث عن العمل".

الشكل 20: اهم انعكاسات التغيرات المناخية

ما هي اهم هذه الانعكاسات؟



المصدر: الدراسة الميدانية

ففي هذا السياق، اشارت الدراسة العلمية الصادرة في مارس 2024 حول "التبعات الاقتصادية للتغيرات المناخية على القطاع الفلاحي" والمنجزة في إطار برامج التعاون الفني بين المعهد التونسي للقدرة التنافسية والدراسات الكمية والوكالة الفرنسية للتنمية، الى ان تونس مصنفة في المرتبة 34 وفق معيار "الضعف امام التغير المناخي - *la vulnérabilité face au changement climatique*".

، وان الهشاشة متأتية اساسا من ارتباط القطاع الفلاحي بالأمطار، خاصة ان تونس تتميز بمناخ جاف وشبه جاف وتعيش ضغط مائي في السنوات الاخيرة¹. (Ben Nasser, Yilmaz 202).

كما أكدت الدراسة على ان أكثر من 85% من اليد العاملة الفلاحية ذات مستوى تعليمي ابتدائي او اقل، في وقت تتطلب فيه التغيرات المناخية التأقلم مع التكنولوجيات الحديثة التي تستوجب تعليم متقدم للتمكن من استعمالها.

3.4. الصعوبات التي تعترض العاملات في القطاع الفلاحي للولوج الى سوق الشغل

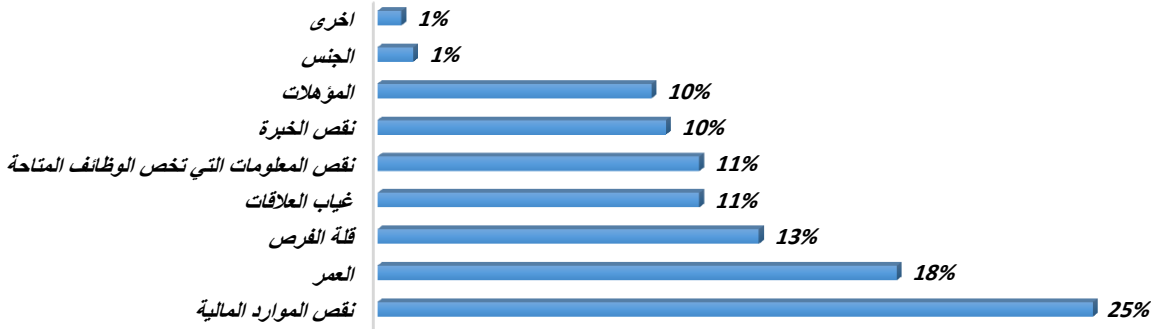
يعتبر التشغيل من العوامل الرئيسية التي من شأنها احداث تغييرات جذرية على الاوضاع الاجتماعية والاقتصادية للمرأة. فقد أسهم الاندماج الاقتصادي للمرأة في التقليل من العلاقة المتصلة بالتقسيم التقليدي للأدوار بين الجنسين والرفع من مكانتها الاجتماعية. لكن وبالرغم من كل هذا التطوير فان المرأة لا زالت تعاني عدة عراقيل تحد من ولوجها الى سوق الشغل.

ووفقا لأرقام المعهد الوطني للإحصاء فقد قدر عدد السكان المشتغلين سنة 2014 ب 3392 ألف ناشط مشغل منهم 877.5 ألف من النساء اي ما يمثل نسبة 25.8% فقط في حين يبلغ عدد المشتغلين الناشطين الرجال 2515 ألف.

نستهل هذا العنصر ببعض الارقام من نتائج الاستبيان الذي اجريناه مع النساء العاملات. فحول سؤالنا عن اهم الصعوبات التي تعترض العاملات للولوج الى سوق الشغل. قد اجمعت افراد العينة المستجوبة في العمل الميداني، ان الاسباب التي تعيق العاملات متنوعة وتختلف من عاملة الى اخرى، كما يوضحها الرسم البياني التالي:

الشكل 21: اهم الصعوبات التي تعترض العاملات للولوج الى سوق الشغل

حسب رأيك، ماهي اهم الصعوبات التي تعترض العاملات في القطاع الفلاحي للولوج الى سوق الشغل؟



المصدر: الدراسة الميدانية

يبين الرسم ان المعوقات المالية هي البارزة، فقد احتلت "نقص الموارد المالية" المرتبة الاولى من حيث الترتيب والأهمية. فقد اقر 24.88% من مجموع المستجوبات انها وراء منع النساء للولوج الى سوق الشغل. وافر 17.4% بانها تعود الى عامل السن، واحتلت بذلك المرتبة الثانية. في حين صرح 13.2% انها تعود الى قلة الفرص المتاحة التي تتوافق مع مؤهلاتهن العلمية المحدودة. كما صرحت بقية العينة بنسب متفاوتة، بان العوائق تعود بالأساس الى "غياب العلاقات" و"نقص الخبرة" و"نقص المعلومات" التي تخص الوظائف المتوفرة. كما ترى نسبة ضعيفة من المجموعة المستجوبة 1% ان الاسباب تعود الى عامل الجنس.

كما تأكد لنا من خلال المقابلات والحوارات في إطار مجموعات التركيز، ان اغلب النساء تواجه صعوبات مالية للبحث عن فرص جديدة للعمل. حيث صرحت احدى المستجوبات ان عروض الشغل تكون في الكثير من الاحيان بعيدة جدا عن مكان العمل او الاقامة مما يجبرهن على دفع مبالغ كبيرة من اجل التنقل الى مصالح التشغيل المرتكزة عادة في مركز المدينة.

كما اضاف احدى الممثلين عن منظمات المجتمع المدني خلال احدى المقابلات الفردية، ان وضعية النساء العاملات اللواتي يفتقرن الى الشهادات العلمية او المهنية معقدة بعض الشيء للحصول على عمل. كما انهن لا يمتلكن اطلاعا كبيرا على فرص الشغل والدورات التكوينية واليات التشغيل المتاحة بسبب نقص المهارات في استعمال الانترنت او امتداد شبكات علاقاتهن مقارنة بطلبي الشغل الذين يحملون شهادات جامعية .

كما اعتبرت ممثلة عن احدى الجمعيات المناصرة للمرأة الريفية، ان معوقات الولوج الى سوق الشغل تلخص بالأساس في غياب سياسات التنمية في المنطقة وهشاشة نسيجها الاقتصادي. مما يعمق تأخرها وفقرها ويجبر النساء العاملات على البحث عن فرص شغل في اماكن بعيدة في ظل تردّي او غياب منظومات النقل.

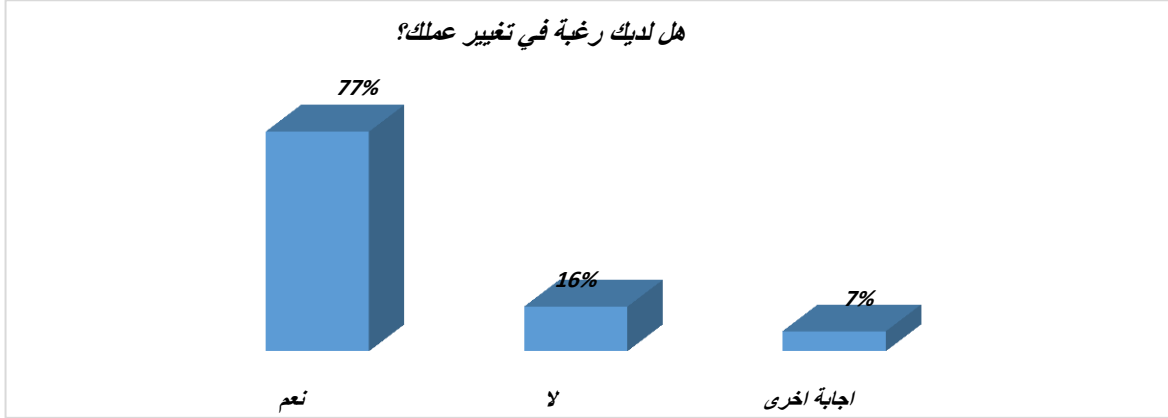
فبالإضافة الى "العوائق التقليدية" التي تعترض النساء العاملات للولوج الى السوق الشغل، فقط اتضح لنا من خلال الحوارات معهن عن وجود صعوبات اخرى "ذو طابع اجتماعي ونفسي". حيث صرحت احدى المستجوبات ان الاستظهار بالهوية كعامل فلاحية لمصالح التشغيل او التكوين، يمكن ان يقلص حظوظهن للحصول على فرص عمل جديدة او التسجيل في دورات تكوينية.

كما اكدت اغلب المستجوبات مدى حدة وترسخ "النظرة الدونية" لهن، والتي تصل في بعض الاحيان الى "الاحتقار" نظرا لارتباطها بمحدودية المستوى التعليمي او لتدني المكانة الاجتماعية للعمل الفلاحي. حيث ساهمت هشاشة القطاع في تأسيس صورة مشوهة للمرأة الفلاحية ودورها في الحياة. من جهة اخرى بينت نتائج الاستبيان ان اغلب النساء 77.3% يرغبون في تغيير عملهن الحالي. بينما صرحت 15.7% انهن يفضلن المحافظة على نشاطهن الاصلي في القطاع الفلاحي .

فلمزيد تحليل هذا العنصر، طرحنا على العينة الاسئلة التالية: "هل لديك الرغبة في تغيير عملك في القطاع الفلاحي؟" وان كانت الاجابة بنعم، فما هي اهم الاسباب او الدوافع؟

اذ تبين لنا من خلال الاجابات، ان اغلب النساء 77.3% يرغبن في تغيير عملهن الحالي، بينما صرحت نسبة ضعيفة من العينة 15.7% انهن يفضلن المحافظة على نشاطهن الاصلي في القطاع الفلاحي.

الشكل 22: الرغبة في تغيير العمل الحالي

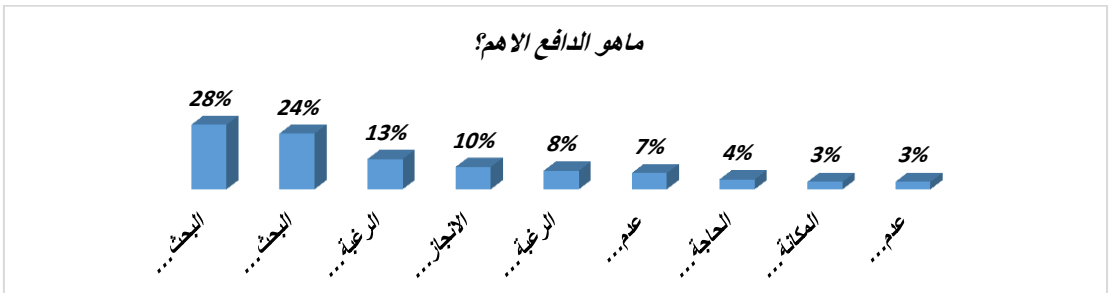


المصدر: الدراسة الميدانية

حيث ان تحليل دوافع التفكير في مغادرة العمل الفلاحي، يمكن ان يكشف لنا دلالات هذه المواقف. وبالتالي، فقد افرزت النتائج التي توصلنا اليها، الى ان الدوافع الرئيسية عديدة ومتنوعة. اذ اتسمت بالتباين والاختلاف من عاملة الى اخرى، فلكل منها مبرراتها الخاصة، فلعلها تجد في تغيير عملها الحالي راحة نفسية او فرصة لإثبات ذاتها وقدراتها.

حيث توزعت الدوافع بينما هو اجتماعي نفسي وما هو اقتصادي مادي. وهذا ما يوضحه الرسم البياني التالي:

الشكل 23: دوافع التفكير في مغادرة العمل الفلاحي



تبين لنا قراءة نتائج الرسم البياني اعلاه، ان 28% من المستجوبات يصرحن ان اهم ما يدفع المرأة العاملة على تغيير شغلها، هو عدم قدرتها على مزيد تحمل العمل الشاق ومواصلة نشاطها في ظل الظروف القاسية والمزرية. ثم يليها من حيث الاهمية، الدافع المادي والمالي، حيث صرح 24% من النساء ان البحث عن العمل أكثر اجرا يساعدن على تحسين دخلهن وتحقيق الاستقلالية المادية وضمان مقومات الحياة الكريمة.

في حين نجد 13% من افراد العينة يتفقون على الرغبة في دخول عالم ريادة الاعمال. حيث اجتمعن على تحقيق التغيير والجرأة على تحمل المخاطر واثبات قدراتهن في ميدان خارج القطاع الفلاحي. فضلا عن تعزيز مساهمتهم في الدورة الاقتصادية.

كما يوضح لنا الرسم البياني ان "الدافع الاجتماعي والنفسي" يمثل اهمية بالنسبة للمستجوبات 10%. حيث صرحن بان تغيير عملهن يعد "حافزا شخصيا" عبر تحويل العثرات والتجارب الشاقة الى نجاح. اذ يمكن اختيار التحديات والتجارب الجديدة كسبهن لخبرات ومعارف عديدة من شأنها ان تساهم في تحقيق اهداف شخصية والتقدم في العمل.

اما بالنسبة لبقية المجموعة المبحوثة، فقد ابرزت العديد من الدوافع المادية والمعنوية التي تتراوح نسبها بين 3% و8%.

اذ نستنتج ان هناك تفاوت نوعي في المواقف والآراء حول الدوافع الرئيسية وراء رغبة العاملات المستجوبات في تغيير عملهن. حيث ارتأينا الى اجراء بعض المقابلات في إطار مجموعات التركيز مع بعض العاملات حيث صرحت احدهن قائلة: "على المرأة العاملة تامين مستقبلها، اما بشهادة علمية او مهنية. العمل في الحقول هو عمل غير مريح وغير دائم".

ففي هذا المعنى تعكس النتائج مدى اهمية الدافع الاقتصادي والمادي الذي يجبر العاملات على تغيير عملهن سوى في القطاع الفلاحي او خارجه. فالغاية الاساسية الاولى هي توفير الموارد المالية لها ولعائلتها، اضافة الى رغبتها في تحقيق استقلاليتها المادية والمعنوية.

صحيح ان الدوافع المادية عادة ما تمثل الدافع المحوري للبحث عن عمل جديد، لكن في الحقيقة حسب ما بينته نتائج الدراسة الميدانية تمكيننا من معرفة اسباب عميقة ودوافع خفية هامة لتشغيل المراة الفلاحية. فهي بذلك قد تجاوزت تلك الاسباب الاقتصادية والمادية الى مرفئ أرحب من ذلك المفهوم الضيق الذي ينحصر في البحث عن عمل مريح او مربح.

حيث اصبحت المراة العاملة تبحث عن اثبات ذاتها وتمكينها من فرص المشاركة الفعالة في تحقيق التنمية. ويعود ذلك الى عوامل اجتماعية ونفسية بالأساس. وهذا ما بينه الرسم البياني اعلاه وايضا ما توضحه بعض المقابلات والحوارات مع بعض الممثلات عن المجتمع المدني. اذ صرحن ان كل الدوافع بالرغم من ان في ظاهرها بحث عن تحسين الظروف المعيشية، الا انها ضمينا يمكن ان تندرج تحت دافع أكبر وشامل وهو البحث عن التقدير الاجتماعي الذي يدفع بالمراة العاملة الى ان تكون موضع قبول افراد المجتمع الذكوري وان تكون لها مكانة اجتماعية واقتصادية محترمة.

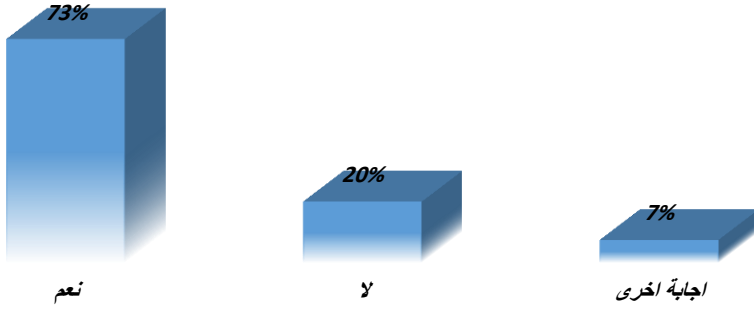
4.4 الصعوبات التي تعترض العاملات في القطاع الفلاحي للولوج الى مصادر التمويل

بالرغم من عدم اتقانها لاي عمل اخر، وبالرغم من تطور القطاع الفلاحي التي تعمل فيها المراة العاملة، وبرغم جذورها الريفية وتواجدها الدائم في الريف، فان طموحاتها غير مرتبطة بعملها كأجيرة في النشاط الفلاحي.

حيث بينت نتائج الاستبيان ان اغلب النساء العاملات المستجوبات 72.7% لديهن الرغبة في بعث مشروع خاص. فآمالهن غير مرتبطة بالأرض، وطموحاتهن تتمثل في الابتعاد عنها ومتتبعاتها مثل العمل الشاق والغير لائق والمردود المالي الزهيد. فهؤلاء النسوة، يطمحن لبعث مشروع خاص ذات مردودية مالية محترمة ويتسم بالديمومة. بينما صرح 19.8% من النساء انهن لا يرغبن في زيادة الاعمال، حتى وان كانت فكرة المشروع في الميدان الفلاحي. وذلك خوفا من المغامرة والفشل.

الشكل 24: الرغبة في بعث مشروع خاص

هل لديك رغبة في بعث مشروع خاص؟



المصدر: الدراسة الميدانية

كما اقرت احدى المستجوبات انهما لا تستطيع تحمل مخاطر انشاء العمل الخاص خاصة مع نقص الخبرة والمعرفة وغياب ضمانات النجاح. كما ترى ايضا ان عدم وجود اجرا قارا، يمكن ان يزيد في الضغوط النفسية والجسدية بسبب الرغبة في تحقيق اهداف المشروع والمبيعات وتغطية المصاريف وسداد القروض.

فبهذا المعنى، نلاحظ ايضا من خلال مواقف اغلب الفاعلين الذين شاركوا في الدراسة الميدانية وجود واضح لهاجس تمكين المرأة العاملة في القطاع الفلاحي اجتماعيا واقتصاديا، واعتبارها عنصرا فاعلا في النهوض باقتصاد البلاد الى جانب الرجل .

ومن هنا نستنتج طرح جديد لتصور فرص التشغيل الموجهة للمرأة العاملة، حيث لا يقتصر على اخراجها من الوضعية المتردية التي طالما اتسمت بها نتيجة الهشاشة والتمييز بين الجنسين فحسب، وانما يعتمد على تمكينها عن طريق تشجيعها على المبادرة الخاصة وبعث المشاريع الصغرى.

وفي هذه الإطار، سعت الدولة التونسية الى احداث العديد من البرامج التي من شأنها تطوير وتنمية المبادرات والمشاريع الصغيرة والمتوسطة واستقطاب الفئات الهشة، منها النساء في الريف من القطاع الغير المهيكل الى قطاع مهيكّل. حيث تم تركيز العديد من الهياكل لدعم بعث المشاريع الصغرى تنخرط فيها النساء الريفيات ويتمتعن في اطارها بجملة من الخدمات، كالمرافقة والتكوين، والامتيازات التي تهدف الى دعم التشغيل الذاتي وبعث المشاريع.

الا انه بالرغم من هذه المجهودات، تعتبر مسألة تمويل المشاريع من اهم الصعوبات المطروحة امام النساء العاملات عند بدء التفكير في الانتصاب للحساب الخاص. فعملية التمويل تسمح لمن بتوفير السيولة النقدية الكافية التي تمكنهن من تسيير مشاريعهن. غير ان خصوصية هذه الفئة التي تتكون من ذوي الدخل المحدود، تجعلهن مرفضين من طرف مؤسسات التمويل بتعلة غياب الضمانات اللازمة.

فمن هذا المنطلق، يمكن لنا ان نجزم ان من اسباب الهشاشة ايضا "ضعف فرص المتاحة للفئات الضعيفة"، خصوصا منهم العاملات في القطاع الفلاحي، للحصول على التمويل الذي يمكن من بعث المشاريع الصغرى كثيفة العمل، والتي يعمل فيها الفرد لوحده وحسابه. حيث تحتاج تلك المشاريع الى الدعم المالي والفني من جانب الهياكل المعنية والى اشراك مكونات المجتمع المدني.

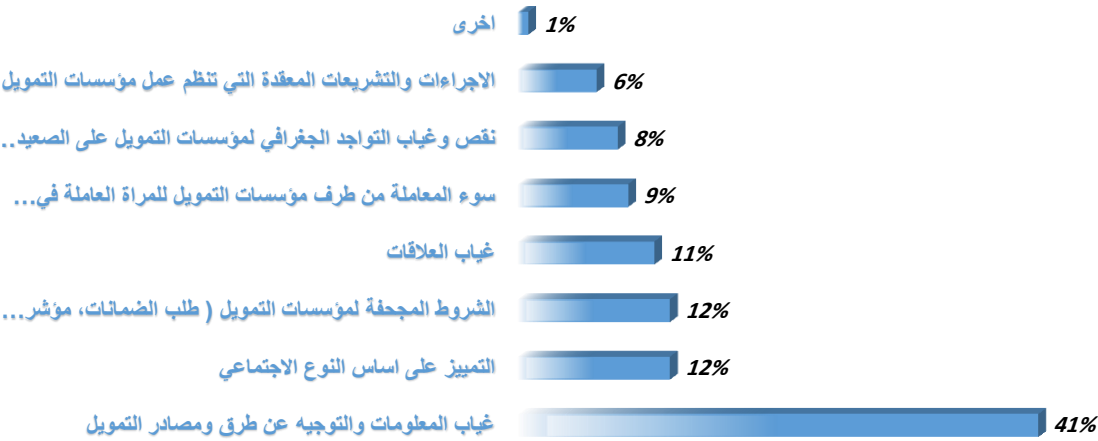
لذلك نجد ان العديد من الاسباب التي تقف حاجزا امام ولوج النساء العاملات الى مصادر التمويل محورا مهما في دراستنا، وبالتالي المساهمة بشكل كبير في التقليل من ادوارها المختلفة والسعي دون تمكينها اجتماعيا واقتصاديا. "فقيم تتمثل هذه الصعوبات؟"

حيث تفرز نتائج الاستبيان ان الصعوبات الادارية هي البارزة، فقد احتل "غياب المعلومات والتوجيه عن طرق ومصادر التمويل" المرتبة الاولى من حيث الترتيب والاهمية. اذ اقر 41% من المستجوبات انها وراء منع النساء الى الولوج الى مصادر التمويل. واقرت 12% بانها تعود الى الشروط المجحفة لمؤسسات التمويل. بينما صرح 11% من العاملات بانها تعود الى اسباب سوسيولوجية تتمثل في التمييز على اساس النوع الاجتماعي. في حين صرح 11% بانها تعود بالأساس الى "غياب العلاقات".

من جانب اخر، صرح 8% من المجموعة ان اهم العراقيل هي التي تكون متصلة بالسلوكيات الثقافية للمجتمع "كسوء المعاملة من طرف مؤسسات التمويل للمرأة العاملة الفلاحية". فهذا "التمييز الطبقي" الهدام يمكن ان يزيد في تفاقم الشعور بالعجز لدى النساء العاملات وانتماءهن الى الفئات الضعيفة.

الشكل 25: صعوبات الولوج الى مصادر التمويل

ماهي اهم الصعوبات التي تعترض العاملات في القطاع الفلاحي للحصول على تمويل؟



المصدر: الدراسة الميدانية

5.4-الحلول

1.5.4الحلول المقترحة من طرف العاملات المستجوبات

1.1.5.4التكوين

تهدف عملية التنمية الى تحسين نوعية حياة افراد المجتمع، وتوجه اهتمام خاص الى الفئات الهشة التي تعاني الخصاصة والتمييز. وتعمل على نفس تلك الفوارق النوعية بين الجنسين فيما يتعلق بتوفير الخدمات. كما تتم عملية تقليص هذه الفوارق من خلال توفير البرامج والاليات لإيجاد الحلول للحصول على فرصة متساوية للولوج الى سوق الشغل والتمويل.

وسواء كانت الاسباب تنظيمية او مادية، قد بات من الضروري ان تكلل كل جهود الدولة مع منظمات المجتمع المدني وكل الفاعلين بحلول ايجابية قادرة على حلحلة المشاكل التي تعترض الفئات الهشة وخاصة النساء العاملات. وذلك يكون بسن قوانين وحواجز مشجعة وناجعة من اجل تمكينهم الاقتصادي.

فمن خلال الدراسة الميدانية التي اجريناها مع مجموعة العائلات في القطاع الفلاحي، تمكنا من معرفة مختلف الاليات التي يجب توفيرها لمساعدتهن للولوج الى سوق الشغل. ولقد اختلفت الحلول والمواقف وتباينت فيما بينها. حيث تشير الارقام الى ان 37.2% من المستجوبات يصرحن ان "التشجيع العاملات على العمل المستقل" يعد اهم الية للمساعدة على الولوج الى سوق الشغل.

وترى 19% من العينة المستجوبة ان "التفكير في محاور ودورات تكوين وتدريب تتناسب مع مؤهلات العاملة الفلاحية" يمكن ان يمثل وسيلة ناجعة للوصول الى فرص جديدة للشغل. اذ تمكنها هذه البرامج من متابعة تربّصات للتأهيل المهني بهدف تنمية مؤهلاتها وإكسابها الكفاءة المهنية التي تيسر إدماجها في سوق الشغل، وربط شبكة من العلاقات مع المحيط المهني.

كما ترى مجموعة اخرى من النساء 13.2%، ان الحل يكمن اساسا في "تقوية الروابط بين مؤسسة التعليم والتكوين من جهة وسوق الشغل من جهة اخرى".

في حين صرح 13% من العائلات، ان "تعزيز شبكات مكاتب التشغيل وتقريب الخدمات لطالبي الشغل" يعد من اهم الحلول الممكنة لتنشيط سوق الشغل في المحليات والمناطق الريفية. حيث اكدت اغلب النساء على ضرورة تطوير الاعلام والتوجيه المهني. اما بقية الحلول فقد توزعت على "تقديم تشجيعات مالية للمؤسسات الخاصة التي تقوم بتشغيل العاملات الفلاحيات" 13%، و"تمكين العاملات من المهارات التي تيسر من ايجاد فرص عمل في القطاعات الاخرى" 6%.

اذ ما يمكن ان نستنتجه من خلال هذه الارقام، من وجود تنوع في الاجابات التي تحصلنا عليها من افراد العينة. وهذا يعود الى اختلاف الوضعيات الاجتماعية والاقتصادية التي تعيشها العاملات الفلاحيات المستجوبة.

كنا قد وجهنا نفس السؤال على مجموعة من الفلاحين "ذكور" حول الحلول الممكنة للنهوض بالمرأة العاملة في القطاع الفلاحي، فكانت اجاباتهم في اغلبها مرتكزة على "التكوين والتدريب" مشددين على ضرورة مزيد تحسيس وتوعية العاملات الفلاحيات على عدم مغادرة النشاط الفلاحي والمغامرة في البحث عن فرص عمل خارج القطاع.

حيث اشار بعض المستجوبون الى ضرورة تحديث مراكز التكوين والتدريب الفلاحي بالجهة واعادة صياغة اهدافها وبرمجتها حتى تضمن تقديم محتويات تكوينية قادرة على تلبية حاجيات الفلاحات وتلائم مع متطلبات الواقع الاجتماعي مع اهداف البرامج التنموية الموجهة للنهوض بأوضاع المرأة الفلاحية.

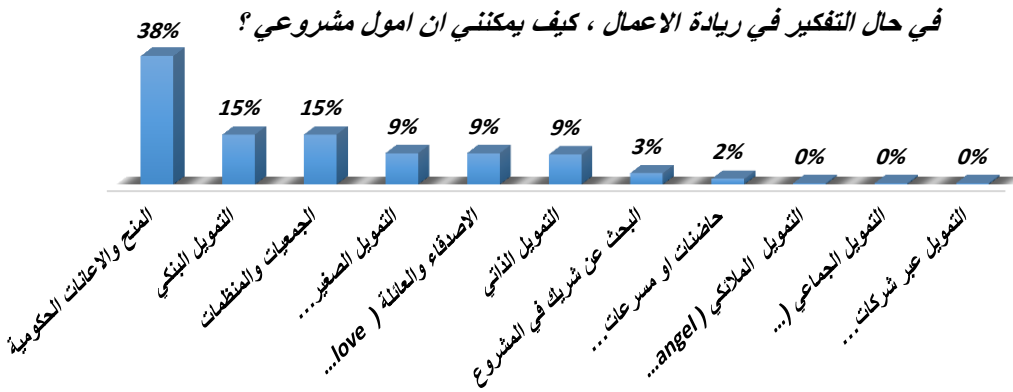
كما أكدوا من خلال المقابلات الفردية على برمجة دورات تكوينية تضم الاختصاصات المطلوبة في سوق الشغل والتي تضمن الترفيع في تنمية مهارات العاملات وفي زيادة الانتاجية. فمن اهم الاختصاصات المقترحة لتكوين العاملات الفلاحيات نذكر تقليم الاشجار المثمرة، تطعيم الأشجار، تقنيات الري، زراعة البيوت المحمية، التسميد، الرش.

2.1.5.4 اليات تمويل المشاريع

تعتبر ريادة الأعمال واحدة من ركائز النمو الاقتصادي في تونس، وخلق فرص العمل. وما من شك أن مبادرات النساء الفلاحات لإنشاء مشروعات صغيرة تعتبر من الآليات التي تسهم في مواجهة التهميش الاجتماعي والبطالة. ومن الأهمية الإشارة إلى ان عملية الحصول على تمويل يعد امرا ضروريا عند بعث المشاريع وتطويرها. اذ تبين نتائج هذا البحث عن طريق مختلف اجوبة العاملات الفلاحيات، تنوع اليات تمويل المشاريع في تونس .

اذ افرزت نتائج الاستبيان، ان التمويل عن طريق "المصادر الخارجية" يحتل المرتبة الاولى. حيث اقرت 37.2% من العاملات انهن يبحذن التمويل عن طريق "المنح والاعانات الحكومية". وصرح 14.5% من النساء بأنهن قد يلجان الى القروض البنكية". حيث تتساوى هذه النسبة مع التمويل عن طريق "الجمعيات والمنظمات" الذي اختير من طرف 14.5% من النساء. كما نجد 9.9% من مجموع المستجوبات يصرحن باختيار الية التمويل الصغير. كما تظهر لنا الارقام ان 9.1% من العاملات يصرحن بأنهن يلجان الى "التمويل العائلي". اذ يؤكدن ان العائلة كانت لهن خير سند وخير داعم مادي ومعنوي. في حين تقرر 8.7% من النساء انهن يعتمدن على "التمويل الذاتي".

الشكل 26: صعوبات الولوج الى مصادر التمويل



المصدر: الدراسة الميدانية

وفي هذا السياق لقد تبين لنا من خلال المقابلات في إطار مجموعه التركيز ان اغلب النساء المستجوبات يصرحن ان التمويل عن طريق "البنك التونسي للتضامن" يمثل المصدر الاكثر ومعرفة وانتشارا لدى جميع العاملات الفلاحيات وفي الوسط الريفي بولاية سيدي بوزيد. كما تم التطرق الى "مؤسسة التمويل الصغير اندا".

حيث اشارت احدى النساء المستجوبات انه على الرغم من ارتفاع نسبه الفائدة، الا ان التمويل عن طريق البنك التونسي للتضامن قد ساهم مساهمة فعالة في الاندماج الاقتصادي والاجتماعي للمرأة وخاصة الريفية.

اذ يمكن لنا ان نستنتج ان بروز اليات جديدة للتمويل، قد ساهم بالرغم من كل النقائص، في خلق ثقافة المبادرة الخاصة، وذلك بالاعتماد على ترسيخ مبادا التشاركية ونشر الثقافة التضامنية، التي تعتمد على المهارات الذاتية وتساعد على بناء مجتمع يقوم على المساواة بين جميع الافراد .

كما يمكن ان نستنتج تحول نوعي من عقلية الاعتماد على الدولة الى عقلية المبادرة الحرة في بعث المشاريع ووجود الحلول لتقليص من ظاهره البطالة والفقر.

5.التوصيات العامة والمقترحات للتمكين الاقتصادي

- الحرص على تطبيق احكام المرسوم عدد 04 لسنة 2024 المؤرخ في 22 اكتوبر 2024 والمتعلق بنظام الحماية الاجتماعية للعاملات الفلاحيات.

- تنفيذ برنامج الإدماج الاقتصادي للعاملات الفلاحيات كدراسة الجدوى الاقتصادية للمشاريع المقترحة بالتنسيق مع الهياكل العمومية المتدخلة.
- تأطير المبادرة الفردية أو الجماعية للعاملة الفلاحية ومرافقتها في إعداد ملفات المشاريع وطلبات التمويل ومساعدتها على اختيار صيغ التمويل الملائمة لطبيعة النشاط.
- برمجة دورات تكوينية لفائدة المنتسبات لهذه الفئة في مجال ريادة الأعمال والبحث عن أفكار المشاريع المجددة.
- تنظيم دورات التأهيل والتكوين والمرافقة لدى هيكل تكوين عمومي أو خاص أو لدى مركز تكوين مندمج بمؤسسة اقتصادية أو بأي فضاء عمل ملائم لهذا الغرض للرفع من القدرات المهنية للعاملة الفلاحية.
- تكفل الصندوق الوطني للتشغيل بكلفة دورات التأهيل والتكوين والمرافقة للعاملة الفلاحية.
- تسند للمتفعة ولبائعة المؤسسة الفلاحية الصغرى منحة شهرية تحمل على موارد الصندوق الوطني للتشغيل، طيلة فترة التأهيل أو التكوين أو المرافقة أو فترة التربص، ويضبط مقدارها وطرق وآليات إسنادها بأمر.
- تنتفع العاملة الفلاحية بإجراءات تفاضلية في إطار برامج وآليات التكوين المهني والتشغيل.
- تمنح للعاملة الفلاحية الأولوية في الانتفاع بالبرامج الفلاحية في إطار التنمية الجهوية المحدثة وفقا للتشريع الجاري به العمل.
- تنتفع المشاريع المنجزة في إطار برامج الإدماج الاقتصادي للعاملة الفلاحية بالامتيازات والحوافز المتعلقة بالاستثمارات الفلاحية المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل
- إحداث منظومة دفع واستخلاص إلكتروني والتصرف فيها لفائدة العاملات الفلاحيات.
- تقريب خدمات التكوين والتدريب وتنويعه الى المناطق الريفية.
- تبسيط الاجراءات وتحسين مناخ بعث المشاريع الصغرى
- تعزيز اللامركزية واللامحورية من خلال تقريب الخدمات الادارية لبعث المشاريع.

- تكريس مبدأ الحرية في ممارسة الأنشطة الاقتصادية من خلال الاعتماد على كراسات شروط في ممارسة الأنشطة واللجوء الى التراخيص في الحالات القصوى .
- اعتماد الاجراء الموحد لإنشاء المشاريع الفردية
- تنشيط سوق الشغل وطنيا وجهويا ومحليا وقطاعيا خاصة عن طريق شبكة مكاتب التشغيل؛
- تطوير الإعلام حول التشغيل والكفاءات المهنية باتجاه المنشآت وطالبي الشغل؛
- تقديم المساندة الكفيلة بالنهوض بالمنشآت الصغرى وبالعامل الحر؛
- القيام بالإعلام والتوجيه المهني لطلابي التكوين بغية إدماجهم في الحياة النشيطة؛
- تنفيذ برامج تكوين للفئات التي تلاقي صعوبات خصوصية في الاندماج في سوق الشغل.
- مزيد تفعيل قانون الاقتصاد الاجتماعي والتضامني والعمل على تحسين مضمونه وتبسيط إجراءاته.
- دعم الاقتصاد الاجتماعي والتضامني باعتباره الطريق الثالث لدفع النشاط الاقتصادي وفتح الآفاق أمام أصحاب المبادرات لبعث مشاريع صغرى من خلال توفير منظومة حوكمة ناجعة وآليات تحفيز مرنة لاسيما على مستوى النفاذ إلى التمويل وكذلك المرافقة والتكوين.
- ادراج التمكين الاقتصادي للفئات الهشة ومحدودية الدخل في الرؤية الإستراتيجية لتونس 2035 واعتماده كنوجه ذو اولوية في المخطط التنموي 2023 - 2025.
- مزيد دعم نظام المبادر الذاتي «auto-entrepreneur» الذي يمكن من ممارسة نشاط بصفة فردية مع التمتع بامتيازات اجتماعية وجبائية ومالية ويهدف الى الادماج الاقتصادي والاجتماعي للناشطين بالقطاع الغير منظم.

6. الخاتمة

تخظى المرأة التونسية بمكانة اجتماعية وحقوقية مرموقة مقارنة بغيرها من النساء في العالم العربي وذلك بفضل التشريعات والتحول القانوني الطارئة من اجل النهوض بأوضاعها الاجتماعية والثقافية والاقتصادية انطلاقا من اصدار مجلة الاحوال الشخصية سنة 1956 مرورا بدستور 1959 الذي اقر

بالمساواة بين جميع افراد المجتمع، وقانون الشغل الصادر في 1966 الذي نص على المساواة في التشغيل وفي المعاملة في الاجر وصولا الى ضمان حق التعليم المجاني.

وفي هذا السياق يمكن القول بان مختلف هذه المكتسبات التشريعية المتخذة قد افرزت تغييرات على وضعية المرأة من ناحية الوظائف المنطوية بعهدتها، سواء تجاه عائلتها او مجتمعها عموما، وهو ما جعلها تحظى بمكانة أفضل وتسد إليها وظائف مغايرة عما كانت تحتل فيه في السابق .

فبالرغم من مختلف الاصلاحات والقوانين ومحاولات تغيير واقع المرأة، الا اننا لم نجد الى يومنا هذا تغييرا جذريا في وضعية المرأة التونسية وبخصوص المرأة العاملة في القطاع الفلاحي وتطبيق مختلف الحقوق التي تتمتع بها على ارض الواقع . فهي لا زالت تواجه جملة من الصعوبات في مقدمتها المجهود المهدور الذي لا يخضع للقياس الاحصائي ولا الى الاعتراف المجتمعي .

فاذا أصبح المشكل الاجتماعي (تميش، بطالة، فقر، إقصاء، غياب التغطية اجتماعية...) الذي يعترض سبيل حياة العاملة الفلاحية اليوم لا ينظر له على اساس انه مشكل مجتمعي من مشمولات مؤسسات الدولة، بل ينظر له على اساس انه اخفاق فردي يخص تلك المرأة. وبالتالي عليها ان تبحث بمفردها عن مختلف الوسائل التي تمكنها من ايجاد حل لمشكلتها. ومع غياب الحلول الناجعة، فان جل العاملات في القطاع الفلاحي ممن يعانين هذه المشكلات يجدون أنفسهن يشتغلن بالقطاع الغير منظم او تعاطي الانشطة غير القانونية وبالتالي انتاج مشكلة اجتماعية جديدة كالفقر، التشرد، الانقطاع المبكر عن التعليم، الاجرام، الهجرة الغير شرعية... الخ .

فان الاعتماد على الارقام والواقع الاحصائي للإصلاحات والبرامج التي تسعى الدولة تقديمها وابرار مشاركة المرأة الفلاحية في الحياة الاقتصادية. لا يمكن ان يعطينا دلالة على وضعها ويحجب عنا الصورة الحقيقية للواقع. وهذا من شأنه ان يعكس سبب ضعف عمل الهياكل والاليات الداعمة للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي في تونس.

ومهما بدت الاساليب معقدة وصعبة لتحسين ظروفها الاجتماعية والاقتصادية، فان تغيير الرؤى وتحديث التنشئة الاجتماعية من شأنهما ان يضمنا قدرا وافرا من المساواة والعدالة الاجتماعية لهذه الفئات الهشة.

فأمام انعدام التكوين العام وصعوبة الولوج الى مؤسسات التمويل، فقد بات من الضروري التفكير في صيغ جديدة للتمكين الاقتصادي للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي وذلك بهدف مساعدتها على دخول سوق الشغل وتكوينها وعلى تمويل وبعث مشاريع صغرى ومرافقتها للمحافظة على موارد رزقها بما يعزز استقرارها وقدرتها على التنشئة السليمة والمتوازنة لأبنائها. فالحلول المقترحة لا يمكن ان تطبق بطريقة مسقطه مهما كانت الغاية نبيلة، وانما من الضروري ان تكون المعالجة بطريقة علمية وتشاركية وبعيدة على كل المزايدات.

في الاخير يمكن القول ان وضعية المرأة العاملة في القطاع الفلاحي في سيدي بوزيد لا تختلف كثيرا عن حالة المرأة الفلاحة في بقية المناطق في تونس. ولعل اهتمام «جمعية النساء اولا» اليوم بالمرأة الفلاحة يأتي ضمن وعي مؤسسات المجتمع المدني والجمعيات تحديدا بضرورة مساهمتها في النهوض بالطبقات المهمشة بتونس كل من مكانه ومن دوره، وبأن تلعب دورها الطبيعي في العملية التنموية. ومؤكد أن تظافر جهود مختلف الفاعلين سيؤدي حتما إلى تغيير الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على الصعيد الجهوي والمحلي، فالتعاون بين المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص وجمعيات المجتمع المدني سيسمح بالتأكيد بفتح آفاق جديدة للمرأة الريفية والعاملة الفلاحية خاصة، وسيعطي دعما معنويا جديدا لمن قد يجعلنا نتفادى عديد من المشاكل الاجتماعية خاصة منها "تسرب الفتيات الريفية من التعليم"، الذي يمكن ان يكون مجال بحث ودراسة في المستقبل.

7. قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

- الاتحاد الأوروبي (2008 ، 2011) تقرير حول الوضع الوطني : الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي في الجمهورية التونسية . تونس.
- الاتحاد الأوروبي . (جوان 2014) .تقرير حول واقع النوع الاجتماعي في الجمهورية التونسية . تونس.

- الجمعية التونسية للحراك الثقافي. (مارس 2016). المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسيدي بوزيد بين الحق والانتهاك. تونس.
- الجمعية التونسية للحراك الثقافي. (ديسمبر 2015 – جانفي 2016). استبيان حول المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بولاية سيدي بوزيد. أكاديمية شباب راصد لانتهاكات حقوق الإنسان، تونس.
- العطار، حياة. (2023). المرأة العاملة في القطاع الفلاحي والسياسات: تأييد الهشاشة، أي سبيل للإنقاذ ورد الاعتبار. المنتدى التونسي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، تونس.
- كارم، رضا. (سبتمبر 2020). النساء العاملات بحقول الاستلاب زمن الكورونا: ذكورية الفضاء والهيمنة المزدوجة. كراسات المنتدى، العدد 4، المنتدى التونسي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، تونس.
- المنتدى التونسي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية. (2016–2015). تقرير حول حوادث نقل العاملات في القطاع الفلاحي (بين مارس 2015 وفيفري 2016). تونس.
- المعهد الوطني للإحصاء. (2014). ولاية سيدي بوزيد من خلال التعداد العام للسكان والسكنى. تونس.
- بن جنات، زهير. (دون سنة). كادحات: دراسة ميدانية حول ظروف تعاوي النساء للعمل الفلاحي بسيدي بوزيد. جمعية النساء أولاً، الرقاب، ولاية سيدي بوزيد.
- الصباح. (26 ديسمبر 2015). عاملات القطاع الفلاحي: منسيات ومهمشات. ملفات الصباح، تونس.
- مان، فريد جون. (2010). التمكين: سياسة التنمية البديلة. ترجمة: المركز القومي للترجمة، القاهرة.
- الحمروني إدريس، نرجس. (25 فيفري 2020). السياسات والاستراتيجيات والأطر المؤسسية لدعم المرأة الريفية في تونس. ورقة مقدّمة ضمن ورشة عمل وطنية حول السياسات والأطر التنظيمية والمؤسسية

والمالية للنهوض بتكنولوجيات الطاقات المتجددة صغيرة السعة لفائدة التنمية الريفية، وزارة الفلاحة والموارد المائية والصيد البحري، تونس.

وزارة الاقتصاد والتخطيط. (2022). ولاية سيدي بوزيد في أرقام. ديوان تنمية الوسط الغربي، تونس.

- وزارة التجهيز والإسكان والتهيئة الترابية. (2019). أطلس ولاية سيدي بوزيد. تونس.
- وزارة التجهيز والتهيئة الترابية والتنمية المستدامة. (2015). المخطط الجهوي للبيئة والتنمية المستدامة لولاية سيدي بوزيد. تونس.
- وزارة التنمية الجهوية والتخطيط. (سبتمبر 2012). تقرير حول مؤشر التنمية الجهوية. تونس.
- وزارة المرأة والأسرة والطفولة. (2017–2020). الاستراتيجية الوطنية للتمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء والفتيات في المناطق الريفية: خطة العمل، الإطار المنطقي، سلسلة النتائج، ومصفوفة الأنشطة. تونس.
- وزارة الشؤون الاجتماعية. (دون سنة). البوابة الاجتماعية. الجمهورية التونسية.

المراجع باللغة الفرنسية

- Association Tunisienne des Femmes Démocrates (2014) : Enquête sur les conditions de travail des femmes en milieu rural. Septembre 2014.
- Ben Nasser Sawssen, Yilmaz Sakir Devrim (2024) : « Impacts macroéconomiques et enjeux d'adaptation du secteur agricole au changement climatique : Une évaluation par le modèle GEMMES-Tunisie. L'Institut Tunisien de la Compétitivité et des Etudes Quantitatives (ITCEQ) et l'Agence Française de Développement (AFD), Mars 2024, Tunisie. P 4.

- Briki Issam : « Les problèmes de développement local en Tunisie. Résultats d'une enquête (Tunisie) », Revue Africaine des Sciences Humaines et Sociales, n ° 6, 2024, pp.160-199
- CREDIF (2005), la femme Tunisienne acteur et développement régional, Approche empowerment, Tunisie 2005.
- Forum Tunisien pour les Droits Economiques et Sociaux (2020) : Étude sur les petites exploitations agricoles en Tunisie. Tunisie 2020.
- Gaillard C, Martin S, Bosc P-M, El-Ati J, Dop MC, Trabelsi T, Amiot M-J, Dury S. 2018. Explorer les liens entre agriculture et sécurité alimentaire : une enquête auprès des femmes du gouvernorat de Sidi-Bouzyd en Tunisie. Cahiers. Agricultures. N°27, 15501.
- IBM Belgium (2009) : Etude sur le marché de la microfinance en Tunisie, Contexte réglementaire, offre, demande et conditions de développement. Rapport final publié le 9 mai 2010.
- Institut National de la Statistique (2024) : Les Comptes de la Nation 2019-2023. Tunisie 2024
- Institut National de la Statistique : Tunisie en chiffres 2021.

- Ministère de l'Agriculture, des Ressources Hydrauliques et de la Pêche, Agence de la Vulgarisation et de la Formation Agricoles (AVFA) : Référentiel du développement agricole durable en Tunisie. Tunisie 2016.
- UNFPA, CREDIF (2018) : Les représentations sociales des violences faites aux femmes chez les hommes, jeunes et adultes. Tunisie 2019.
- Z. Bouzidi S. El Nour W. Moumen (2011) : Le travail des femmes dans le secteur agricole : Entre précarité et empowerment. Cas de trois régions en Egypte, au Maroc et en Tunisie. Population Council 2021.

8. الملاحق:

القوانين

- أمر عدد 420 لسنة 2024 مؤرخ في 9 جويلية 2024 يتعلق بضبط الاجر الادنى الفلاحي المضمون
- القانون عدد 51 لسنة 2019 المتعلق بإحداث صنف نقل خاص بالعملية والعاملات في القطاع الفلاحي
- أمر حكومي عدد 724 لسنة 2020 مؤرخ في 31 أوت 2020 يتعلق بضبط شروط تعاطي نشاط نقل العملة الفلاحيين وشروط الانتفاع بهذه الخدمة.
- الفصل 24 من القانون عدد 22 لسنة 1962 المتعلق بتنظيم أنظمة الضمان الاجتماعي
- قانون عدد 10 لسنة 2019 المتعلق ببرنامج الامن الاجتماعي
- القانون عدد 02 لسنة 1966 المتعلق بإصدار مجلة الشغل

- قانون أساسي عدد 58 لسنة 2017 مؤرخ في 11 أوت 2017 يتعلق بالقضاء على العنف ضد المرأة
- الاتفاقية المشتركة الاطارية في القطاع الفلاحي بين الاتحاد التونسي للفلاحة والصيد البحري والاتحاد العام التونسي للشغل 2015
- اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة - سيداو 1981
- القانون عدد 6 لسنة 1981 المؤرخ في 12 فيفري 1981 المتعلق بتنظيم أنظمة الضمان الاجتماعي في القطاع الفلاحي.