

# أيّ مستقبل للعمل المنزلي في تونس؟

دور المنظمات الوسيطة في مواجهة أوجه عدم المساواة الهيكلية والتحديات التي تعترضها

أميمة حمامي

مكلفة بالتنمية والرسملة - جمعية شانتى (Shanti)

خلود سعدي

مكلفة بالمرافقة - جمعية شانتى (Shanti)

تم إعداد هذه الوثيقة في إطار البرنامج التوجيهي الذي تشرف عليه مؤسسة الدراسات والأبحاث حول التنمية الدولية ضمن مشروع «Savoirs éco» الممول من الاتحاد الأوروبي والمُنفذ من قبل الوكالة الفرنسية للخبرة الفنية الدولية شكر وتقدير: تتقدم المؤلفتان بالشكر إلى المشرفة، السيدة نادية شريف، مستشارة البحث والتطوير، وكذلك السيدة أحلام إسماعيل، المكلفة بالتخطيط التشغيلي في جمعية شانتى (Shanti)

البريد الإلكتروني: [contact@shanti.tn](mailto:contact@shanti.tn)

## مقدمة

يوجد في العالم 75.6 مليون عاملة وعامل منزلي يبلغون من العمر 15 عامًا فأكثر أغلبهم من النساء. ويعدّ هذا القطاع، الذي يعتبر في أغلب الأحيان غير معترف به وينقصه التنظيم، شكلًا من أشكال التشغيل الهشّ، مما يعرض العاملات والعاملات لظروف عمل مهينة وانتهاكات متعدّدة. يعتبر العمل المنزلي في تونس من بين أكثر القطاعات هشاشة، حيث يتميز بتقنين غير كافٍ والتخفي المؤسسي والاجتماعي للعاملين فيه. تقترح هذه الورقة تحليلًا متعمقًا لوضعية العمل المنزلي في تونس، بناءً على تحليل الإطار القانوني الحالي، ومراجعة مستنديّة وسلسلة من المقابلات أجراها فريق جمعية شانتي مع 14 عاملة منزلية في عام 2023 في الجزء الأوّل من الورقة، سنتطرّق للعمل المنزلي كقطاع "مبتور" وورثت لعلاقة تاريخية لتخفيض القيمة والسلطة، مما يؤثر على ظروف عمل العاملين فيه (1). سنسلط الضوء بعد ذلك على التطور البطيء وغير المكتمل للاعتراف القانوني بهذا القطاع، مع تسليط الضوء على التحديات المستمرة التي يواجهها القطاع على الرغم من التقدم التشريعي الأخير (2). أخيرًا، سوف نستعرض ظاهرة بروز وسطاء في القطاع وناقش أدوارهم المتناقضة، بين فرصة تحسين النفاذ إلى ظروف عمل أكثر كرامة وعناصر المخاطر المؤدّية لاستغلال العمال (3). ليس الهدف من هذه الورقة تقديم تحليل للديناميكيات الهيكلية التي تسهم في هشاشة وضعية عاملات المنازل في تونس فقط، ولكن أيضًا تحديد طرق لتعزيز حماية حقوقهن على المستويين التشريعي والعملي.

## 1. من التشغيل إلى العمل المنزلي، قطاع اقتصادي في وضعه الحالي "غير مؤهل" في كثير من جوانبه

يشير **شغل المنزل** إلى مهام تقديم الرعاية التي يمكن القيام بها في الإطار الأسري والخاص، في المنزل، والتي تقوم بها النساء بشكل عام دون الحصول على أجر. ويكون ذلك في مقابل **العمل المنزلي**، بوصفه استعانة بطرف ثالث من أجل القيام بالشغل المنزلي وتقديم الرعاية. يحمل كل من شغل المنزل والعمل المنزلي نفس الخصائص ويتميّز كلاهما بنفس الآفات التي تسهم في عدم استقرار أولئك الذين يعملون فيهما.

### 1.1 تعريف "الشغل" باستثناء شغل المنزل

يحمل مصطلح "الشغل" معه تاريخًا اشتقاقياً مزعجًا ومتجددًا في اللغة اللاتينية "tripalium"، وهي أداة للتعذيب. يفرض هذا الأصل الاشتقاقي على الكلمة دلالة مؤلمة بطبيعتها، مثل ظل يلقي بظلاله على فهمنا المعاصر لهذه الفكرة. يحتفظ القاموس الفرنسي، على الرغم من جهوده للتخفيف من هذا البعد المخيف، بهذا الارتباط من خلال تعريف الشغل على أنه "مهمة، وظيفة مؤلمة، تنطوي على تعب جسدي أو ذهني". وبالتالي، يتم اختصار مفهوم الشغل في كونه نشاطًا مرهقًا وهو مهمة شاقة تبدو، بطبيعتها، خالية من المكافأة الفورية. من خلال هذا التعريف، يمكن بسهولة الخلط بين الشغل والأنشطة البشرية الأخرى. على سبيل المثال، يمكن تشبيه التعلّم المدرسي، الذي يتطلب جهدًا جسديًا وذهنيًا، بإحدى أشكال الشغل. ولتوضيح هذا الالتباس، اختارت الفلسفة إعادة توجيه تعريف مفهوم الشغل، لكيلا يركز على الجهد الذي يتطلبه بل على تأثيره الملموس

والاجتماعي: يتم تعريف الشغل، بهذا المعنى، من خلال غايته الخارجية ومن خلال دوره في المجتمع. وهكذا ظهرت معايير الإنتاجية الاقتصادية والمنفعة الاجتماعية لإعادة تعريف الشغل على أنه "نشاط بأجر يُنتج سلعا أو خدمات".

تعكس إعادة توجيه مفهوم الشغل هذه، في إطار الإنتاجية وخلق الثروة، التطور الحديث للمجتمعات الرأسمالية. إذ يصبح الشغل هكذا سعياً عقلياً ومنهجياً لتحقيق الربح، وفقاً لنظرية ماكس ووبر. من هذا المنظور، لا يزال شغل المنزل الذي يتم في النطاق الخاص دون أجر غير معترف به ومستبعد من التعريف الرأسمالي للشغل. والأسوأ من ذلك، فهذا الشغل لا يُنظر إليه على أنه نشاط ذو قيمة جوهرية، على الرغم من أنه يرتبط بشكل غير مباشر بإنتاج الثروة والمساهمة في النسيج الاجتماعي.

وبالتالي، فإن هذه المقاربة الرأسمالية في الشغل تُنشئ انقسامًا بين الشغل المنجز داخل المنزل وشغل المنزل "بالاستعانة بشخص من خارج المنزل"، حيث يكون هذا التقسيم على حساب النساء اللواتي يُؤدّين على الأغلب هذا الشغل في كلتا الحالتين.

## 2.1. الشغل أو العمل المنسوب تقليدياً إلى المرأة

يُنظر إلى شغل المنزل تقليدياً على أنه مسؤولية النساء في الغالب، وهو إرث من الأعراف الثقافية والاجتماعية التي أسندت إلى النساء دور القائمت على رعاية المنزل. ترتبط هذه الظاهرة أيضاً بتطور السياسات الاقتصادية والاجتماعية في القرن العشرين، والتي شكلت مفهوم العمل الكامل بشكل حصري تقريباً حول تشغيل الرجال.

بعد الحرب العالمية الثانية، أصبح مفهوم العمل الكامل هدفاً مركزياً للسياسات الاقتصادية، استناداً إلى نموذج تشغيل مستقر وماهر بدوام كامل، مستوحى من العقال الصناعيين الذكور. وقد مثل هذا النموذج الوضع المثالي للعمل المأجور ولم يشمل النساء، حتى لو شاركن بشكل نشط في الاقتصاد والمجتمع، في معظم الأحيان من خلال أشكال عمل لا تتوافق مع معيار التشغيل الرسمي. اشتغلت العديد من النساء، على الرغم من اعتبارهن ناشطات اقتصادياً، في رعاية الأسرة أو الأعمال الزراعية، وهي أنشطة ضرورية للاقتصاد المنزلي ولكن لم يتم الاعتراف بها كوظائف رسمية. وغالباً ما تقتصر الوظائف مدفوعة الأجر المسندة لهاته النساء على وظائف هشة أو بدوام جزئي أو محددة المدة، دون حصولهن على نفس الضمانات الاجتماعية التي يتمتع بها نظراؤهم من الرجال.

وقد أدت سياسات التشغيل في الثمانينيات غالباً، على الرغم من أنها حاولت دمج المزيد من النساء في سوق العمل، إلى إعادة إنتاج أوجه عدم المساواة القائمة. استندت هذه السياسات إلى نموذج عمل مدفوع الأجر لا يتوافق مع الواقع الذي تعيشه العديد من النساء، اللواتي غالباً ما يُنظر إلى عملهن على أنه ثانوي أو مكمل لعمل الرجال.

وبالتالي، فإن شغل المنزل الذي تقوم به النساء في الغالب لم يتشكل فقط من خلال القوالب النمطية الجندرية، ولكن أيضاً من خلال الهياكل الاقتصادية والاجتماعية التي تقدر عمل الذكور وتهمل المساهمات الأساسية للمرأة في الاقتصاد المنزلي. وعندما أصبح الأمر يتعلق بالعمل المنزلي، وجدنا بشكل مماثل تمثيلاً مفرطاً للمرأة في تويي هذا النوع من المهام في هذا القطاع، تاركاً العمل المنجز في النطاق الخاص الذي تقوم به النساء داخل أسرهن غير مرئي وغير معترف به بموجب القانون وغير مدفوع الأجر.

## 3.1. العمل المنزلي، نشاط يتميز بمنطق العبودية

لطالما ارتبط العمل المنزلي ارتباطاً وثيقاً بالعبودية والاستعمار وأشكال الاستعباد الأخرى، وهو ما شكّل تصورات وممارسات لهذا النوع من العمل على مر القرون.

غالباً ما كان العبيد يعملون كخدم في المنازل، في مجتمعات العبودية، ويؤدون الأعمال المنزلية تحت الإكراه

ودون أجر وفي ظل ظروف من عدم المساواة الاجتماعية والعرقية ذات مستويات مرتفعة. عادة ما يتم تعيين النساء الرقيق، على وجه الخصوص، لتأدية شغل المنزل، واللاتي يتعرّضن إلى اعتداءات جسدية وجنسية. ساهم هذا في تقليل قيمة هذه المهام، التي يُنظر إليها على أنها امتداد طبيعي لوضعهن كمستعبدات. ثم عزز الاستعمار هذه الديناميكيات من خلال فرض تسلسل هرمي صارم، حيث كان يُنظر إلى الخدم الذي كانوا غالبًا من السكان المُستعمرين على أنهم أدنى مرتبة وأن عملهم وضيع. كما أضفت أنظمة العبودية التعاقدية والعمل القسري التي أدخلها المُستعمرون الطابع المؤسسي على هذا الخفض لقيمة العمل المنزلي، وربطوه بالطوائف أو الطبقات التي تعتبر أدنى مرتبة. لم تؤثر أنظمة الهيمنة التاريخية هذه على توزيع المهام المنزلية فحسب، بل شكلت أيضًا (ولا تزال تشكل) التصور الاجتماعي تجاه هذا العمل، بوصفه بالعمل المعيب أو الوضيع. كما لا تزال علاقة السلطة بين الشخص الذي يفوّض هذا العمل والشخص الذي يتولاه سارية المفعول. تساهم هذه الموروثات، من بين أمور أخرى، في السماح بعلاقات عدم المساواة والقوة والظلم الاجتماعي ووصم المهنة التي تجد لها جذورها في ممارسات الاستغلال والتبعية التاريخية هذه وإدامتها. حتى اليوم، غالبًا ما يُعهد بالعمل المنزلي إلى نساء أخريات من الطبقات الاجتماعية الأقل حظًا عموماً، مما يديم علاقات القوة هذه التي تغذيها عوامل مثل الطبقة الاجتماعية والعرق والإثنية والجنس، وهو يضيف طبقات متعاقبة من الهشاشة على وضعيّة العاملات والعمال.

## 2. العمل المنزلي، اعتراف قانوني بطيء وحديث العهد وفجراً

يتمحور هذا الجزء من الورقة حول دراسة كيفية معالجة التشريعات لوضعيّة العاملات والعمال المنزليين. ونشير في هذا الجزء فقط إلى العمل المنزلي، لأن الشغل المنجز داخل الأسرة لا يزال خارج إطار أي اعتبار سياسي. وتجدر الإشارة إلى أن كل من المشرع التونسي ومنظمة العمل الدولية يستخدمان كلمة "عمل" وليس "شغل"، ولكن كلا المفهومين يشيران فقط إلى العمل المنزلي.

### 1.2 المعايير الدولية الحديثة

ولم تعتمد منظمة العمل الدولية بالإجماع الاتفاقية رقم 189 بشأن العمال المنزليين إلا في عام 2011 بعد جهود المناصرة التي بذلتها الحركات النقابية الدولية لوضع مسألة العمل المنزلي على جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي لعام 2010. واستُخدمت أحكام الاتفاقية رقم 189 فيما بعد بالتوصية رقم 201 بشأن العمال المنزليين. تعيد هذه التوصية التأكيد على الحقوق النقابية لهؤلاء العمال والعاملات وتذكّر الدول بضرورة حظر جميع أشكال التمييز ضدهم. وتصرّ على ضرورة ضمان سرية البيانات الشخصية والطبيّة للعمال والعاملات المنزليين أثناء الفحوصات الطبيّة. تسلط التوصية الضوء أيضًا على أهمية وضع آليات وترتيبات لحماية عمال وعاملات المنازل من الإساءة والتحرّش والعنف.

وبهذا، فنحن نتحدث عن قطاع تم وضع معاييرها الدولية منذ حوالي عشر سنوات فقط، في حين أن القطاعات الأخرى لديها أكثر من قرن من الحقوق والقوانين وفقه القضاء

### 2.2 إطار قانوني وطني قاصر وغير مفعّل

في تونس، بعد اعتماد الاتفاقية رقم 189، شاركت الحركات النسوية ومنظمات المجتمع المدني في جهود المناصرة من أجل مصادقة تونس على الاتفاقية ولإحداث تغيير جذري في الإطار القانوني المتعلق بالعمل المنزلي.

قادت الجمعية التونسية للنساء الديمقراطيات، بدعم من الاتحاد العام التونسي للشغل، حملة مناصرة مدفوعة بالأمل في تجاوز الظروف القمعية وغير العادلة المفروضة على هؤلاء العمال والعاملات. على الرغم من أن تونس لم تقم بعد بالمصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية، إلا أن هذه الحملة، التي تميزت بإحساس عميق بالأخلاق والعدالة، تم تجسيدها من خلال سنّ القانون رقم 2021-37 بتاريخ 16 جويلية 2021.

تعرف المادة 1 من القانون العامل المنزلي بأنه: "كل شخص طبيعي مهما كانت جنسيته يقوم بصفة مسترسلة واعتيادية بإنجاز أعمال مرتبطة بالمنزل أو بالأسرة تحت رقابة وإدارة مؤجر واحد أو عدة مؤجرين مقابل أجر كيفما كانت طريقة خلاصه ودوريتها" والعمل المنزلي بأنه «كل نشاط يدوي أو خدماتي ينجز في الأسرة أو في عدة أسر أو لفائدة شخص أو أسرة أو عدة أسر»

وتتسق هذه التعريفات مع التعريفات التي اقترحتها الاتفاقية رقم 189. يقترح قانون 2021 تعريفاً أكثر شمولاً ودقة لعاملات وعمال المنازل والعمل المنزلي، بما في ذلك العناصر الأساسية مثل الجنسية ومراقبة المؤجر والوضوح بشأن أنواع الأنشطة المشمولة.

يمثل القانون الجديد خطوة مهمة نحو حماية قانونية أفضل واعتراف أكثر دقة بحقوق عاملات وعمال المنازل. ومع ذلك، على الرغم من المصادقة على هذا القانون، لم يتم بعد سنّ نصوصه التنفيذية.

وبالتالي، لا يزال تأثيره محدوداً بسبب التأخير في سنّ المراسيم والأوامر اللازمة لتنفيذه، ولا سيما تلك المتعلقة وفقاً للفصل 9 من القانون، كان (IORT) بنشر عقد العمل المنزلي الموحد في الرائد الرسمي للجمهورية التونسية ينبغي نشر هذا العقد في غضون ستة أشهر من إصدار القانون، ولكن بعد ثلاث سنوات، لم يتم نشره بعد.

في فيفري 2023، تعهدت وزارة الأسرة والمرأة والطفولة وكبار السن، بدعم من منظمة العمل الدولية، بإعادة إطلاق تنظيم القطاع من خلال إنشاء لجنة وتقديم مشروع عقد نموذجي في مؤتمر صحفي. ومع ذلك، لم يتم تنفيذ هذا المشروع؛ إذ لم يتم نشر العقد على المواقع الإلكترونية للوزارات المعنية، ولم يتم تسجيل أي أمر وزاري في الرائد الرسمي، مما ترك القانون في حالة انتظار تساهم باستمرار في تعميق هشاشة وضع عاملات وعمال المنازل. بالإضافة إلى ذلك، يعاني الإطار القانوني التونسي بشكل أساسي من ثلاثة نقائص<sup>1</sup>:

- من حيث التغطية الاجتماعية، يتمتع عمال وعاملات المنازل بشروط أقل تفضيلاً من تلك المنطبقة على جميع الأجراء في القطاع الخاص لأنهم لا يستفيدون إلا من التغطية الاجتماعية لفئات العملة ذوي الدخل المنخفض بموجب القانون رقم 2002-32 المؤرخ في 12 مارس 2002 وليس من النظام العام المنصوص عليه في القانون رقم 60-30 المؤرخ في 14 ديسمبر 1960؛

- لا يمنح قانون 16 جويلية 2021 عاملات وعمال المنازل الحق في ممارسة الحرية النقابية ولا الحق في المفاوضات الجماعية؛

- ولا ينص قانون 16 جويلية 2021 على أي إجراء محدد لضمان الحماية الكافية لعاملات وعمال المنازل المهاجرين من الممارسات المسيئة التي يقعون ضحايا لها.

1: النوري مزيد. إصلاح العمل المنزلي في تونس في مراجعة القانون المقارن والضمان الاجتماعي. 1. 2022. متاح على الإنترنت (تم النفاذ إليه في 28 نوفمبر 2024)

<https://journals.openedition.org/rdctss/3295?lang=en#:~:>

text=Certainly%2C%20la%20Tunisia%20s%27est,from%20protection%20of%20workers%20domestic

أخيرًا، ينص القانون التونسي بشأن العمل المنزلي على آلية مراقبة يعهد بها إلى متفقدّي الشغل وأعوان الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى عقوبات جزائية في حالة عدم الامتثال. ومع ذلك، لا تزال هذه الآليات غير مفعّلة. تقتصر عمليّات المراقبة الحالية على عمليات التدقيق الضريبي والمحاسبي، دون مراعاة ظروف العمل الفعلية. وتخضع عمليّات التفقّد لموافقة المؤجّر حسب مقتضيات الفصل 22 من القانون، مما يحد من فعالية عمليّات المراقبة. في غياب عمليّات مراقبة وعقوبات حقيقية، يواجه القانون صعوبات في حماية عاملات المنازل.

### 3.2. قطاع غارق في القطاع الموازي

لا يزال قطاع العمل المنزلي، على الرغم من وجود نظام قانوني من المفترض أن يحمي حقوق العمال والعاملات فيه، غارقًا في القطاع الموازي. يكشف تحليل المسارات المهنية لـ 14 عاملة منزلية، والذي أجرته جمعية شانتي في عام 2023، عن أنّ هذه المهنة تتسم بشدة بدناميكيات القطاع الموازي التي تستفيد من الغموض المتأصل في العمل المنزلي، والذي يتم تنفيذه في المنازل الخاصة بعيدًا عن أي إشراف مؤسسي. وبالتالي، تجد عاملات المنازل أنفسهن تحت رحمة المؤجّرين، والذين غالبًا ما يعزفون عن النظر لهاته العاملات على أنهن موظّفات، مما يؤدي إلى إدامة العلاقات الشبه استعبادية. فهنّ يقضين ساعات عمل لا تتوافق مع المعايير الدولية للعمل اللائق ويتقاضين أجرًا متدنية ويفتقرن إلى إمكانية النفاذ إلى أنظمة الضمان الاجتماعي، مع عدم وجود حماية قانونية جوهرية لحقوقهن. ويؤدي هذا الوضع إلى إدامة العنف الاقتصادي، حيث يظل استغلال عملهن منهجيًا وأمرًا يستخفّ به. بالإضافة إلى هذا العنف الاقتصادي، غالبًا ما تكون عاملات المنازل ضحايا للعنف الجسدي والجنسي، بما في ذلك التحرش والاعتصاب والاستغلال الجنسي للقطر. من المفارقات أن البيئة الحميمة، التي يُنظر إليها تقليديًا على أنها مكان يُلجأ إليه ومكان رعاية، تصبح أرضًا خصبة لديناميكيات السلطة والاستغلال حيث تعمل الطبيعة غير الرسمية لهذا القطاع كستار يتخفى خلفها. وبالتالي، فإن العلاقات الشغليّة في قطاع العمل المنزلي هي بطبيعتها وفي الحقيقة إشكالية. إضافة إلى هذا، تتبع هذه العلاقة من أساليب التشغيل التي تعدّ بنفس القدر أيضًا إشكالية. وتعكس هذه العلاقات اختلال توازن القوى المتأصل في القطاع وتقوم بتعزيزها، بما في ذلك من خلال الوسطاء غير المنظمين والعمليات غير الشفافة. يوقر استكشاف أساليب التشغيل فوهمًا أفضل للآليات التي تديم هذه الهشاشة.

### 3. وسطاء التشغيل: الفرص والمخاطر

يعدّ العمل المنزلي قطاعًا أخذ في التوسع، مدفوعًا بالديناميكيات الاجتماعية والاقتصادية مثل شيخوخة السكان وزيادة إدماج المرأة في سوق الشغل والاستعانة بأشخاص آخرين لأداء المهام المنزلية. وعلى الرغم من أن الانتداب في هذا القطاع كان غير رسمي، إلا أن التطورات الأخيرة أدت لظهور العديد من الفاعلين في القطاع لتلبية هذا الطلب المتزايد. وعلى الرغم من أن الإطار القانوني الحالي حول العمل المنزلي ينص على أن يجب قيام مكاتب إلا أن الممارسات الغامضة لا تزال مهيمنة، التشغيل أو العمل الحر بشكل حصري بالانتدابات في هذا القطاع<sup>2</sup> على الواقع. غالبًا ما يفلت هؤلاء الوسطاء، بدءًا من وكالات التشغيل إلى منظمات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، من أي تنظيم، عبر استخدامهم للمنصات الرقمية، مما يؤدي إلى إدامة هشاشة القطاع ومخاطر الاستغلال.

### 1.3. الوسيط: عامل مساهم في تدهور ظروف العمل

ساهم الوسيط في انتداب العملة المنزليين، سواء كانوا وكالات تشغيل خاصة أو شركات مناولة أو منصات رقمية، في خلق تشرذم بالقطاع أدى إلى تدهور ظروف العمل. وغالبًا ما فشلت وكالات التشغيل الخاصة وشركات المناولة، على الرغم من أنها كانت إحدى الخيارات المتوخاة في البداية لهيكل القطاع، في تحسين ظروف عمل هؤلاء العملة. تبنى هذه الهياكل نماذج أعمال سيئة الشفافية، حيث لا يتم احترام حقوق العملة فيها. تصدر بعض الوكالات وثائق هوية العملة وتفرض عليهم رسوم تشغيل عالية أو لا تقدم أي ضمانات تعاقدية. هذه الممارسات تعرّض العمال والعاملات للإساءة المالية والشخصية مع حرمانهم من وسائل الدفاع القانوني عن أنفسهم<sup>3</sup>.

سهلت المنصات الرقمية، وهي ابتكار حديث في القطاع، الانتداب المباشر لكن دون تقديم ضمانات قانونية للعملة. هذه الأدوات، التي غالبًا ما تكون غير خاضعة للرقابة، تخلق منافسة متزايدة ومعايير عمل أقل في غياب تنظيم صارم. بالإضافة إلى ذلك، فهي أدوات تفضّل تجربة المستخدم أو المستهلك دون مراعاة مصلحة مزودي الخدمات، الذين لا يزالون في نهاية سلسلة القيمة وليس في مركزها. في كلتا الحالتين، لا يستفيد العملة المنتدبون عبر هؤلاء الوسطاء من تغطية الضمان الاجتماعي أو الحد الأدنى للأجور أو الإجازات، على الرغم من أن القانون يضمن كل هذا. هذه الممارسات تديم الهشاشة وعدم المساواة الهيكلية، خاصة بالنسبة للنساء والشباب، الذين يشكلون غالبية هذه القوى العاملة. أخيرًا، غالبًا ما يؤدي استخدام الوسطاء المجهولين إلى تجريد العلاقة بين الأجير والمؤجر من إنسانيتها. في حالة شركات المناولة، يتم طمس العلاقة المباشرة بين العامل المنزلي والمؤجر النهائي. يجعل هذا تنفيذ الحقوق المنصوص عليها في القانون رقم 37-2021، مثل تسجيل العملة في الضمان الاجتماعي أو الامتثال لمعايير العمل، أمرًا صعبًا. ويزيد هذا التباعد بين الأجير والمؤجر، إلى جانب الطابع غير الرسمي للترتيبات التعاقدية، من تعرض العمال والعاملات لبيئات العمل العدائية أو المهينة.

### 2.3. نقاط ضعف الأطر الترتيبية والضوابط المؤسسية

يزال غير كافٍ لمواجهة التحديات التي يطرحها الوسيط في هذا القطاع. أبرزت أزمة المناولة التي حدثت بين عامي 2022 و2023 الحدود الهيكلية والقانونية لإدارة هذا النموذج في تونس وكشفت عن عيوب في التشريع وفي تطبيقه.

تتطرّق مجلة الشغل التونسية، في عنوانها الثاني، للمناولة من خلال الاعتراف بإمكانية استخدام مؤسسة ثانوية لأداء مهام معينة. يحدد الفصلان 28 و29 المسؤوليات: يجعل الفصل 28 المؤسسة الرئيسية مسؤولة عن الحقوق المالية للعمال في حالة عجز المقاول الثانوي عن الدفع ويحدد الفصل 29 أن المؤسسة الرئيسية والمقاول الثانوي يتقاسمان مسؤولية احترام حقوق العمال والامتثال للترتيب المعمول بها.

ومع ذلك، لا تزال هذه الأحكام غير واضحة فيما يتعلق بنطاق عقود المناولة. التفسير السائد لهذه الأحكام هو أنها تنطبق فقط على التعاقد الثانوي (المناولة) على أنشطة محددة وليس على تفويض اليد العاملة<sup>4</sup>. يموّد هذا

3 مقال نشر في 22 فيفري 2023 في صحيفة "Lancement du premier modèle du contrat de travail domestique : Un acquis incommensurable!", خليل الجلاصي 'La Presse' 2024) تم الاطلاع عليه في 28 نوفمبر 2024) <https://lapresse.tn/2023/02/22/lancement-du-premier-modele-du-contrat-de-travail-domestique-un-acquis-incommensurable/> اليومية. متاح عبر الإنترنت (تم الاطلاع عليه في 28 نوفمبر 2024)

الغموض الطريق للممارسات التي تستغل العمّال والعاملات، وهي ممارسات تتملّص من الحماية التي توّفرها مجلة الشغل لهؤلاء العمّال والعاملات، مما يخلق فراغاً قانونياً.

ويؤدّي ضعف آليات المراقبة إلى تفاقم المشاكل المتعلقة بالمناولة. ويفتقر متفقو الشغل، والذين يعدّون محدودي العدد وغير مجهّزين، إلى الموارد اللازمة لرصد الانتهاكات المنتشرة في هذا القطاع بشكل فعّال. وبالتالي، تحدث الخروقات، إلى حد كبير، دون أن يلاحظها أحد. تسمح هذه الثغرات الترتيبية لبعض الشركات بالتحايل على القانون، مما يخلق وضعيات يرى بعض المراقبين أنها ترقى لتكون شكلاً متخفياً من أشكال الاتجار بالبشر<sup>5</sup>. ويتم استغلال العمّال والعاملات بطريقة منهجية وحرمانهم من الحقوق الأساسية، تحت ستار العلاقات التعاقدية القانونية.

وقد اتخذت الحكومة التونسية جملة من الإجراءات للاستجابة لأزمة التعاقد الثانوي (المناولة) ولمواجهة هذه الخروقات<sup>6</sup>. في 23 فيفري 2024، أعلنت السلطات منع إبرام عقود المناولة الجديدة في القطاع العمومي بمفعول فوري. يلغي هذا القرار، المتخذ بتعليمات من رئيس الجمهورية، المنشور عدد 35 لسنة 1999 الذي ينظم المناولة في القطاع العمومي. ويستند في ذلك على الفصل 46 من الدستور، والذي يضمن الحماية من جميع أشكال الاستغلال.

على الرغم من أن هذا الإجراء يمثل خطوة إلى الأمام، إلا أنه لا زال مقتصرًا على القطاع العمومي. وتتواصل ممارسات المناولة في القطاع الخاص، مما يبيح عمّال وعاملات المنازل عرضة لظروف سيئة. وأعلن رئيس الجمهورية، في خطاب ألقاه مؤخرًا، عن نيته معالجة موضوع المناولة في القطاع الخاص والعقود محددة المدة (CDD)<sup>7</sup>. هذه العقود، التي غالبًا ما يتم تجديدها على مدى فترات قصيرة، تحرم العملة من الاستقرار والآفاق المستقبلية. ومع ذلك، فإن إلغاء العقود محددة المدة، إذا لم يكن مصحوبًا بإطار واضح وحوافز للشركات، قد يخلق أشكالًا أخرى من الهشاشة.

### 3.3. الاقتصاد الاجتماعي والتضامني: حل واعد في ظل ظروف :

في مواجهة القيود الحالية، يبرز الفاعلون في الاقتصاد الاجتماعي والتضامني كبديل قابل للتطبيق لهيكل قطاع العمل المنزلي بشكل عادل. يقدّم هؤلاء الفاعلون، بارتكازهم على قيم العدالة الأخلاقية والاجتماعية، بديلًا موثوقًا به لتحسين ظروف العمّال والعاملات. ومع ذلك، لا يزال نجاحهم يعتمد على إرساء ضمانات وأدوات قانونية أكثر ملاءمة وموارد كافية.

وتجسّد التعاونيات والجمعيات، وهي ركائز الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، نماذج تشاركية لتشغيل عمّال وعاملات المنازل وتأميرهم. ويمكنها إبرام عقود عادلة وضمنان أجر لائق وتوفير النفاذ إلى الضمان الاجتماعي، مع

4 مقال نشر في 27 مارس 2024، "Précarité de l'emploi en Tunisie | Sous-traitance et CDD : Vers l'éradication des formes d'emploi précaire"، مروى السعيدى / <https://lapresse.tn/2024/03/27/precarite-de-lemploi-en-tunisie-sous-traitance-et-cdd-vers-leradication-des-formes-demploi-precaire/>

5 رؤوف بن هادي، "Avec la fin du CDD et de la sous-traitance, Kais Saïed va achever ce qui reste dans l'économie"، Business News / <https://www.businessnews.com.tn/avec-la-fin-du-cdd-et-de-la-sous-traitance-> / [kais-saied-va-achever-ce-qui-reste-dans-leconomie.5191387163](https://www.businessnews.com.tn/avec-la-fin-du-cdd-et-de-la-sous-traitance-5191387163)

6 أي بي، "Tunisie : Saïed s'attaque à la sous-traitance dans le secteur privé"، مقال نشرته منصة Kapitalis في 7 مارس 2024. متاح عبر الإنترنت (تم الاطلاع عليه في 28 نوفمبر 2024) : <https://kapitalis.com/tunisie/2024/03/07/tunisie-saied-dattaque-a-la-sous-traitance-dans-le-secteur-privé>

7 في 7 مارس 2024. متاح عبر الإنترنت (تم الاطلاع عليه في 28 نوفمبر 2024) : <https://kapitalis.com/tunisie/2024/03/07/tunisie-saied-dattaque-a-la-sous-traitance-dans-le-secteur-privé> / <https://kapitalis.com/tunisie/2024/03/07/tunisie-saied-dattaque-a-la-sous-traitance-dans-le-secteur-privé/>

تتمين دور عمّال وعاملات المنازل في المجتمع. على الرغم من هذه الرؤية الواعدة، تكافح هذه الهياكل للتنافس مع الوكالات الخاصة التي يحفرها الربح أو مع الطابع غير الرسمي المتأصل في القطاع.

ولا تزال الشركات الصغرى والمتوسطة في تونس مدعومة بشكل ضعيف في السياسات العمومية وتقل الموارد المحدودة للجمعيات والتعاونيات من تأثيرها على أرض الواقع. هذا النقص في الموارد يمنع هذه الهياكل من النفاذ إلى إمكاناتها الكاملة ويحد من قدرتها على إضفاء الطابع المهني على قطاع لا يزال في وضع هشاشة إلى حد كبير.

ويبرز مثال تعاويّة 'إيديات'، التي بدأت كجزء من برنامج تعاون ورافقتها جمعية شانتي منذ سنة 2023 في مواجهة المأزق الذي تعرّضوا له، التحديات والفرص التي يواجهها الاقتصاد الاجتماعي والتضامني في مجال العمل المنزلي.

وتجسّد هذه التعاويّة مقاربة جماعية تركز على الاستقلالية والكرامة، مدفوعة بدعم من العاملات أنفسهن. يعكس اختيار النموذج التعاوني طموحًا مزدوجًا: الجمع بين عرض اقتصادي ضروري لإعالة الأعضاء ورسالة اجتماعية، بما يتماشى مع مبادئ التضامن والإنصاف. تقوم التعاويّة، من خلال وضع عاملات المنازل في قلب هيكلتها، بإعادة تعريف علاقات القوة من خلال منحهن مساحة للتعبير عن احتياجاتهن وتطلعاتهن.

على الرغم من أن تجربة تعاونية 'إيديات' هي تجربة مبتكرة، إلا أنها تسلط الضوء على تحديات هيكلية وتنظيمية محدّدة تشكّل في مدى ملائمة النموذج في شكله الحالي. في حين أن إدارة العاملات المنزليات بأنفسهم للتعاويّة هي خطوة إلى الأمام من حيث الاستقلالية والمشاركة، إلا أنها تثير أسئلة عملية. في الواقع، يعني هذا الوضع أن العضوات لديهن المهارات اللازمة لضمان التصرف الإداري والمالي والتجاري للتعاونية. ومع ذلك، غالبًا ما تكون هذه المهارات غائبة أو غير متطورة بشكل كافٍ لدى العضوات، مما يجعل الإدارة المستقلة والفعّالة صعبة. ولا يولّد نشاط التعاويّة، الذي لا يزال في مراحله المبكرة، دخلًا كافيًا للسماح بتعيين موظفين مخصّصين للإدارة. وتؤدي هذه القيود إلى وجود حاجة من أجل التدخّل الخارجي، سواء في شكل تمويل أو دعم تقني، والاعتماد على أطراف ثالثة، الأمر الذي يمكن أن يضرب بجوهر النموذج التعاوني الذي يهدف إلى تقليل أوجه عدم المساواة في السلطة والسيطرة. في الواقع، يخاطر تكليف شخص خارجي بالإدارة، مع خبرة خاصة، بإعادة إنتاج ديناميكيات السلطة المماثلة لتلك التي لوحظت لدى الوسطاء التقليديين.

بالإضافة إلى ذلك، يحد الإطار القانوني الحالي في تونس من مرونة النموذج التعاوني. على سبيل المثال، لا يمكن إعطاء أمانة المال، التي تتمتع بالمهارات اللازمة لإدارة التعاونية، أجرًا مقابل الوظائف التي تضطلع بها صلب التعاونية، بسبب متطلبات الإدارة النزيهة التي يفرضها النظام الأساسي. يحد هذا العائق القانوني من قدرة التعاونية على العمل بفعالية.

وفي هذا السياق، قد يكون من المناسب التفكير في بدائل أكثر مرونة. تقدّم تعاونيات الأنشطة والتشغيل (CAE)، على الرغم من أنها مقيدة حاليًا بموجب التشريعات التونسية، مثالًا على هيكل هجين يجمع بين مبادئ الاقتصاد الاجتماعي ومقاربة ريادة الأعمال. وستمكن هذه المؤسسات من تلبية الاحتياجات المحددة للعاملات مع ضمان إدارة أكثر فعالية.

وأخيرًا، يجب أن يكون إنشاء التعاونية متجددًا في المنطق العملي أكثر من المقاربة الإيديولوجية. تُظهر تجربة تعاويّة 'إيديات' أن الاختيار الأولي للنموذج التعاوني كان قائمًا على اعتبارات إيديولوجية بدلاً من تحليل شامل للاحتياجات والعوائق. وعلى هذا النحو، من الضروري استكشاف أشكال قانونية أكثر ملاءمة، مع مراعاة الحقائق الاقتصادية والتنظيمية لعمّال وعاملات المنازل في تونس.

كما تلعب جمعيات أخرى، مثل جمعية بيتي، دورًا رئيسيًا في تنظيم العمل المنزلي والمهون الناشئة، مثل مهون مقدّمي الرعاية الشخصية. هذه الهياكل، بالإضافة إلى ضمانها تشغيل العمّال والعاملات، تضمن ظروف عمل جيدة لصالح الموظفين. وفي حين تقدّم هذه الجمعيات نماذج أخلاقية تتناقض مع السعي الحصري للربح الذي ترمي إليه الشركات الخاصة، فإنها تعاني أيضًا من نقص الدعم المالي ونقص الدعم التشريعي.

بهذا، تقدّم مبادئ وقيم الاقتصاد الاجتماعي والتضامني (SSE) بديلًا معيّنًا للقطاع، لكن العديد من التحديات تعيق تحوّل العميق: تميّز المنظومة الحاليّة بنقص التجربة والتدهور وغالبًا ما يكون الوضع الأولي لعمّال وعاملات المنازل صعبًا، مما يعني أن مرافقة هؤلاء الأشخاص، الذين يعملون في القطاع غير الرسمي أو في وضع استغلال، تجعل اجتماعهم أو تنظّمهم الجماعي للعمل ثانويًا أو حتى مستحيلًا.

علاوة على ذلك، تؤخّذ العوامل التي تبقى القطاع في حالة هشاشة هيكلية، كما تبيّنه العناصر المذكورة آنفاً في هذه الورقة، على أن تحسين القطاع لا يعتمد لوحده على المسؤولية الفردية لمنظمات، مثل منظمات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، بل يعدّ رهانا جماعيًا ومنهجيًا يجب معالجته برمّته.

## التوصيات

### 1. فهم جميع أبعاد القطاع

خطوة تمهيدية، يجب طرح سؤال أساسي عند التفكير حاليًا ومستقبليًا في القطاع: **هل يمكننا تقييم العمل المنزلي دون تقييم شغل المنزل أولًا؟**

من الضروري إعادة هذه المسألة إلى طاولة النقاشات، على الرغم من أنّ الأطر القانونية الدولية والوطنية قد قامت بإقصائها. ويعتبر تمييز العمل المنزلي دون الاعتراف بشغل المنزل إهمالًا للقضايا الجندرية ويخاطر بالمحافظة على أوجه عدم المساواة الهيكلية في اقتصاد البلاد. وتحرّم مقارنة من هذا النوع مجتمعنا من رؤية شاملة وعادلة لمساهمة المرأة في الاقتصاد.

ويتمّ طمس البعد السياسي الأساسي لشغل المنزل إذا ما تمّ التركيز فقط على العمل المنزلي دون مراعاة سياق الشغل الذي يتمّ داخل المنزل. ولن يتمّ إقرار أيّ تقدّم حقيقي إلا عندما يتمّ الاعتراف بشغل المنزل، على قدم المساواة، لمساهمته في الاقتصاد الوطني وعندما لا يتمّ اختزاله في مهام غير مرئية، والتي غالبًا ما يتمّ تكليف النساء بها بطريقة منهجية وغير مدفوعة الأجر. هذا التفكير ضروري لإطلاق نقاش حول المساواة في الحقوق، وكرامة الشغل والاعتراف بدور هذا الشغل في مجتمعنا التي تطالب بشكل متزايد بالرعاية ويمكن الالتزام بالنهوض بالتحوّل التدريجي للاعتراف الاجتماعيّة إلى حين معالجة هذه المسألة، **وهو ما سيشرّك تقدّمًا كبيرًا في مجال حقوق المرأة.**

يجب أن تتطور الأعراف الاجتماعية للاعتراف بكرامة شغل المنزل، المأجور وغير المأجور معًا. وهذا يتطلب إعادة تقييم معايير تمييز العمل في المجتمع، من خلال النهوض بثقافة المساواة واحترام عمّال وعاملات المنازل.

### 2. المصادقة على الاتفاقية رقم 189 واستكمال الإطار التشريعي التونسي

لا يوجد تقريبًا أي مانع يقف اليوم في طريق مصادقة تونس على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189، بالنظر إلى أن قانون العمل المنزلي التونسي رقم 37-2021 يتماشى بالفعل إلى حد كبير مع المبادئ الرئيسية للاتفاقية. ومع ذلك، هناك حاجة إلى إدخال بعض التعديلات التشريعية الضرورية لتحقيق الموازنة الكاملة مع المتطلبات الدولية.

وللتذكير، تتمحور هذه التعديلات حول إدماج عمّال وعاملات المنازل في النظام العام للضمان الاجتماعي، وهو إجراء أساسي تنصّ عليه الاتفاقية؛ وحول وضع ضمانات كافية للحرية النقابية والحق في المفاوضات الجماعية وإضافة أحكام محددة لحماية عملة المنازل المهاجرين بهدف السماح لهم بالنفاذ إلى قطاع العمل الرسمي وضمان تمتعهم بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمّال التونسيون.

أخيرًا، من المهمّ إصدار الأوامر المنقّدة للقانون عدد 37-2021 بسرعة، لا سيما تلك المتعلقة بالعقد النموذجي للعمل المنزلي. يعدّ نشر هذا العقد أمرًا بالغ الأهمية لضمان ظروف عمل عادلة.

### **3. تعزيز آليات المراقبة لضمان الإعمال الفعّال لحقوق عمّال وعاملات المنازل**

يجب أن تصبح آلية مراقبة ظروف العمل المنزلي أولويّة. يجب تدريب المتفقّدين بشكل خاص على قضايا العمل المنزلي، من أجل توعيتهم بخصائص القطاع والقضايا الجندريّة، وخاصّة ظروف العمل اللائقة وحقوق العمّال والعاملات. كما يجب أن يكون لديهم وسائل كافية لإجراء عمليّات مراقبة منتظمة.

أخيرًا، من الأهمية بمكان إعادة فتح النقاش حول القيود المفروضة على عمليّات التفقّد، خاصّة فيما يتعلق بالحصول على إذن مسبق من المؤجّر لدخول مكان العمل. يمكن النظر في الحلول التي توجد توازنًا بين احترام الحياة الخاصّة للمؤجّرين والمراقبة الفعّالة لظروف عمل عمّال وعاملات المنازل.

يمكن أن يضمن إنشاء بروتوكولات مراقبة محددة أو استخدام آليات تقييم بديلة (مثل زيارات أماكن العمل الجماعية أو الإبلاغ دون الكشف عن الهوية) حماية حقوق عمّال وعاملات المنازل والامتثال للمعايير الدستورية حول الحياة الخاصّة.

### **4. تشجيع الأخلاق كمعيار للاختيار من بين الجهات الراعية الرئيسيّة للقطاع**

يجب أن يكون تقدير الأخلاقيات في قطاع العمل المنزلي ديناميكية تحملها الجهات الراعية الرئيسيّة للقطاع وأمرًا مغروسًا فيها ولا يمكن أن يحملها فقط عمّال وعاملات المنازل والهيكل المصاحبة لهم.

وبالتالي، من الضروري إعادة التفكير في طريقة منح الصفقات العموميّة وإدارتها ووضع معايير أخلاقية أكثر صرامة تحكمها. سيكون مسار العمل الأوّل للإصلاح هو السماح بمنح هذه العقود للهيكل الجماعية أو الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، وبالتالي ضمان قدر أكبر من الاستقرار والأمان في التشغيل.

وستكون هذه الهيكل في وضع أفضل لتوفير ظروف عمل كريمة واحترام المعايير الأخلاقية، لا سيما من حيث الأجور والضمان الاجتماعي

في الوقت نفسه، يمكن للشركات الخاصة الكبيرة التي تسعى إلى تنفيذ سياسات المسؤولية الاجتماعية أن تلعب دورًا حاسمًا في تغيير الطريقة التي تختار بها مزودي خدماتها. يمكن أن يكون لإدراج المعايير (RSE) للشركات الأخلاقية في طلبات العروض، مثل ضمان احترام حقوق عمّال وعاملات المنازل، تأثير إيجابي على الفاعلين الآخرين في القطاع.

### **5. دعم المبادرات التي تكمل التدخّل القانوني والمؤسسي**

سيمكّن التطبيق الفعّال لقانون العمل المنزلي في البداية، المصحوب بالعقوبات المناسبة، من تطهير القطاع من خلال القضاء على الممارسات المسيئة، ولا سيما في قطاع المناولة والمراقبة الصارمة على الوساطة.

وفي الوقت نفسه، من الضروري دعم المبادرات التي تكمل هذا الإطار التشريعي.

ويشمل ذلك حملات التوعية لتعزيز احترام حقوق عمّال وعاملات المنازل بين عامة الناس والحد من وصمة العار المرتبطة بهذه الحرف. ومن الأهمية بمكان أيضا توفير التكوين للفاعلين في القطاع، من أجل ضمان فهم أفضل للحقوق والالتزامات القانونية. فضلا عن التطبيق الصارم لمعايير العمل

كما يجب الاعتراف بأهمية الإجراءات التي تهدف إلى مكافحة عزلة عمّال وعاملات المنازل، والتي تهدف إلى خلق مساحات من التضامن والدعم. يجب تشجيع المبادرات، مثل معتكفات الاستجمام النسائية ومساحات التفكير الجماعي التي أنشأتها جمعيات مثل جمعية شانتي، ومضاعفتها لتسهيل المناهج المنطقية للتمكين وصياغة مطالب واضحة وتمهيد الطريق لاستجابة أفضل لسوء المعاملة.

أخيرا، لتشجيع تنظيم أكثر استقلالية وإنصافا للعمل المنزلي، يجب توفير مرونة قانونية أكبر من حيث تنظيم العمل الجماعي. من شأن هذا أن يجعل تجربة نماذج تعاونية وتضامنية جديدة في هذا القطاع ممكنا، وبالتالي تعزيز بروز حلول مبتكرة تلبي احتياجات عمّال وعاملات المنازل بشكل أفضل.

## نبذة عن مشروع Savoirs éco

منذ 1 فيفري 2023، تنفذ مؤسسة Expertise France مشروع "نحكيو اقتصاد" (Savoirs éco Tunisie) بتمويل من الاتحاد الأوروبي بقيمة 4.5 مليون يورو لمدة 3 سنوات. يهدف المشروع إلى دعم الحوار العام حول القضايا الاقتصادية في تونس من خلال تعزيز الهياكل المنتجة للمعرفة الاقتصادية: (1) الهياكل العامة للتحليل الاقتصادي ودعم اتخاذ القرار؛ (2) مختبرات البحث في الاقتصاد؛ (3) مراكز الفكر (think-tanks) المنبثقة عن المجتمع المدني. يقدم المشروع الدعم الفني والمالي في ثلاثة مجالات: تعزيز قدرات الهياكل المنتجة للمعرفة الاقتصادية؛ دعم إعداد الدراسات/موجزات السياسات من قبل الهياكل المنتجة للمعرفة الاقتصادية؛ دعم نشر وتعميم وتجربة توصيات الدراسات/موجزات السياسات. ولتسهيل تنفيذ هذه الأنشطة، تعمل Expertise France مع أربعة شركاء تنفيذيين: مؤسسة الدراسات والبحوث في مجال التنمية الدولية (Ferdì)؛ شبكة التنمية العالمية (GDN)؛ والمعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاقتصادية (INSEE).