

# المعادن

NETALLO



نشرة قطاعية تصدرها الجامعة العامة للمعادن \_ أوت 2016



العباسي يؤكد:

على الحكومة القادمة العمل على  
حل المشاكل الاقتصادية والاجتماعية  
وحسن التواصل مع الشباب



هانريك ماير :

دور الاتحاد مهم في حماية العمال وفي  
التنمية الاقتصادية والتضامن العمالي  
يستوجب الكثير من العمل



المناخ الاجتماعي السليم مفتاح  
نجاح المؤسسة وقاطرة التنمية



FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG



قد يكون من المؤسف ان يعيش العمال في بلادنا أوضاعا صعبة نتيجة لنظام التاجير ولجشع رجال الأعمال الذين يبحثون عن الربح السريع. غير انه وفي ظل وجود هذا النوع من المستثمرين الذين يستنزفون العمال والمال العام ولا يقدمون شيئا، توجد في بلادنا أمثلة عن شركات تمثل نقاطا مضيئة في واقع معتم. هذه الشركات اختارت المراهنة على المناخ الاجتماعي السليم وعلى بناء علاقة شراكة مع العمال قائمة على الربح المشترك فوجدت مفاتيح النجاح. وقد لا يكون من الغريب ان أفضل الشركات العاملة في بلادنا هي تلك التي وجدت الطريق إلى معادلة الربح وضمن حقوق العمال وأصبحت نماذج للإلتباع.

# المناخ الاجتماعي السليم مفتاح نجاح المؤسسة وقاطرة التنمية

التي تواجههم كما طالب البدري بضرورة تحيين القوانين المتعلقة أساسا بالجباية والحماية الاجتماعية والديوانة.

**بلال الدريسي النقابة الأساسية شوبار:**

**الحوار والتواصل مفتاح النجاح وتحقيق المكاسب**

قال الأخ بلال الدريسي عضو النقابة الأساسية «شوبار» ان مسار ترسيخ مناخ اجتماعي سليم في المؤسسة قد انطلق منذ 2012. وقال الدريسي في حديث لمجلة المعادن ان النقابة الجديدة التي انتخبت في تلك الفترة وجدت إمامها واقعا يتسم بهروب الإدارة وعدم تواجدها في المؤسسة لتسيير المصنع و حالة انفلات كبير. وأمام هذه الوضعية نظمت المؤسسة اجتماعا مهما وتم الاتفاق على ضرورة العمل المشترك من اجل إرساء المناخ الاجتماع السليم وهو ما حدث بالفعل حيث بدأنا بالتعاون مع الإدارة الجديدة في تسيير المصنع وإعادة الأمور إلى نصابها والقطع مع الفوضى عبر الإشراف المباشر على خطوط الإنتاج واختيار الكفاءات المناسبة لذلك. وبالتوازي مع هذا الأمر حققت النقابة الأساسية جملة من المكاسب الاجتماعية المهمة وقد كانت هذه المكاسب مفتاح إعادة الثقة بين الطرف النقابي والعمال من ناحية وبين الإدارة من ناحية أخرى وقد مكنت المكاسب الاجتماعية المتعددة من تنمية حس الانتماء إلى المؤسسة خاصة مع الدور الكبير الذي تلعبه في مجال القروض والتداوي وقد أصبح بذلك المصنع ملجأ العمال خاصة في ظل الظروف الاقتصادية الخائفة. وأشار الأخ الدريسي إلى سياسة التكوين المستمر في مجال التواصل وهو ما خلق سياسة اتصالية متميزة بين العمال والإدارة وقال ان هذه العلاقة كانت مفتاح نجاح المؤسسة التي خرجت من الوضع الاقتصادي السيئ وبلغت مرحلة متقدمة وهو ما أهلها للحصول على جائزة الرقي الاجتماعي سنة 2016. وأكد الأخ الدريسي على أن الحوار والتفاهم هو مفتاح نجاح المؤسسة والطريق لتحقيق مكاسب للعمال.



**وسام البدري مدير عام معمل الكابل شوبار بياجة:**  
**اليد العاملة التونسية كفاءة وعلى الحكومة تكوين هيكل خاص للاستماع للشركات الأجنبية**

ذكر ان وسام البدري مدير عام معمل الكابل شوبار بياجة ان المناخ الاجتماعي السليم في المصنع لم يكن صدفة بل كان نتيجة توفر الإرادة والمجهود المضمي الذي بذله كل من الإدارة والطرف النقابي. وقال في حديث «لمجلة المعادن» ان المناخ كان سيئا جدا وهو ما استوجب انعقاد جلسة على غاية من الأهمية، حضرها السيد كرومبارغ صاحب المصنع، كما حضرها السيد حسين العباسي الأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل وممثلين عن اتحاد الصناعة والتجارة والسيد وزير الشؤون الاجتماعية والسيد وزير الصناعة



وقد وضع أسس العمل من اجل تحسين المناخ الاجتماعي. وقال ان الإدارة والطرف النقابي قد انطلقا فعليا في العمل على تحسين المناخ الاجتماعي وقد تمكنا من الانتقال من وضع سيئ إلى مناخ اجتماعي سليم. وبين أهمية تطوير السياسة التواصلية و بناء الثقة بين الإدارة والعمال مشيرا إلى دور الطرف النقابي في هذا الجانب. وذكر ان بعد مرحلة بناء الثقة، انطلقت الشركة في سياسة التحفيز عبر منح العمال مكافآت ومنح تعزز انتمائهم إلى المؤسسة

وقال ان الجميع أصبح مقتنع بان الجميع في نفس المركب وان حماية المؤسسة يحفظ مصالح الجميع. و قال البدري ان المستثمرين الأجانب يأتون إلى تونس بغاية الربح الذي توفره اليد العاملة التنافسية والكفاءة وهي عوامل موجودة في تونس. وبين ان تونس استثمرت كثيرا في مجال تكوين اليد العاملة وقال ان خبرة تونس في مجال صناعة مكونات السيارات وخاصة الكابلات تمثل رصيذا كبيرا يؤثر على قرار الاستثمار في بلادنا بشكل ايجابي. وعن مطالب الشركات الأجنبية في تونس من اجل مزيد الاستثمار قال البدري انه من الضروري الآن ان تقوم الحكومة بإرساء هيكل خاص بالمؤسسات الأجنبية مهمته الاستماع إليهم ومساعدتهم في حل المشاكل

## في كلمة

تصدر هذه المجلة القطاعية ببادرة من الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك وبالتعاون مع منظمة فريديريتش ايبيرت قصد طرح أهم المواضيع المحلّة في القطاع والمساهمة في مزيد إطلاع العمال وتكوينهم في مختلف القضايا التي تهمهم. وتمثل الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك احد الهياكل القطاعية للاتحاد العام التونسي للشغل وتضم كافة العاملين في القطاع بكافة فروعه ويبلغ عدد العاملين في القطاع حوالي 80 ألف عامل موزعين بين قطاع عام وقطاع خاص. ويتوزع قطاع المعادن والإلكترونيك إلى 05 قطاعات فرعية تنظمها 05 اتفاقيات مشتركة تمثل المرجع القانوني للتفاوض في مختلف الإشكاليات العالقة. وتسعى الجامعة خلال المفاوضات القادمة الى تغيير عدد من بنود هذه الاتفاقيات التي أصبحت لا تتماشى مع الواقع العمالي والاقتصادي الحالي.

## ندوات

### تكوين المفوضين

نظمت الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك بالتعاون مع منظمة فريديريتش ايبيرت الندوة التكوينية الخاصة بلجان التفاوض وأعضاء الهيئة الإدارية المنعقدة يومي 28 و29 مارس 2016. وتم تنظيم الندوة لتكوين النقابات في الشأن القطاعي معنى التكوين في المسألة التشريعية الخاصة بالاتفاقية القطاعية للمعادن والإلكترونيك وفي كيفية قراءة الفصول وتطبيقها على ارض الواقع

### إنجاح المفاوضات الاجتماعية

نظمت الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك بالتعاون مع منظمة فريديريتش ايبيرت يومي 10 و12 افريل 2016 ندوة تكوينية لفائدة النقابات الأساسية لمجمع ليوني المختص في صناعة قطاع الغيار تحت عنوان متطلبات نجاح المفاوضات الجماعية. وتناولت الندوة التكوينية المفاوضات الاجتماعية القادمة، واليات الحوار الاجتماعي، فضلا عن حقوق العمال ومكاسبهم بين القانون والتطبيق. وتأتي الندوة ضمن سلسلة من الندوات التي تهدف الى تحديد المطالب ذات الأولوية

### تشريك كافة الهياكل في القطاع

نظمت الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك بالتعاون مع فريديريش ايبيرت يومي 25 و26 افريل 2016 ندوة تكوينية حول المفاوضات الاجتماعية. ترأس أشغال اليوم الأول من الندوة الأخ أنور بن قدور الأمين العام المساعد المسؤول عن قسم الدراسات والتوثيق كما حضر الأخ منجي السماعلي الخبير الاقتصادي لدى الاتحاد. وشهدت أشغال اليوم الثاني من الندوة حضور الأخوين المولدي الجندوبي الأمين العام المساعد المسؤول عن قسم التشريع والنزاعات والأخ سامي الطاهري الأمين العام المساعد المسؤول عن قسم الإعلام والنشر. تأتي الندوة بمبادرة من جامعة المعادن الرامية إلى تشريك كافة الهياكل في القطاع وجميع الجهات في إطار سلسلة من الندوات التكوينية إعدادا للمفاوضات من ناحية ولمزيد التكوين من ناحية أخرى.

### الاتحاد الدولي للصناعة يحضر في تونس

نظمت جامعة المعادن والإلكترونيك أيام 03 و04 و05 ماي 2016 بالتعاون مع جامعة

المعادن بألمانيا ومشاركة منظمة فريديريش ايبيرت الندوة الثالثة للجامعة العامة للمعادن في إطار تكوين النقابيين وتبادل الخبرات. وقد خصصت الندوة الثالثة لأعضاء المكتب التنفيذي الجامعي بعد ان خصصت الندوتين الأولتين للتكوين في مجال المفاوضات والتشريعات الشغلية لفائدة النقابات الأساسية. هذه الندوة تأتي في إطار برنامج التعاون بين الجامعة وجامعة المعادن الألمانية و تحتوي على جانب تنظيمي وجانب تكويني لفائدة أعضاء المكتب التنفيذي لجامعة المعادن. وقد شهدت حضور الأمين العام للاتحاد الدولي للصناعات التي تمثل أكبر منظمة عمالية دولية، الذي تابع أعمال افتتاح الندوة

### الحقوق النقابية بين التشريع والممارسة

افتتح الأخ بوعلي المباركي الأمين العام المساعد المسؤول عن قسم الإدارة والمالية للندوة التكوينية حول الحقوق الاجتماعية والنقابية بين التشريع والممارسة التي نظمتها الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك يومي 16 و17 ماي 2016 بالتعاون مع فريديريتش ايبيرت وجامعة المعادن الألمانية، أن العمال في تونس عنصر قوة في عملية الإنتاج. و تمثل الندوة الثانية في مجال التكوين وتأتي ضمن إستراتيجية الجامعة العامة الهادفة إلى دفع التكوين وبناء ثقافة جديدة قائمة على الحوار بين المشغل والنقابة الأساسية. وتناولت الندوة عدة محاور وهي الحق النقابي حسب التشريعات المحلية والدولية والمسار المهني والجباية. كما خصصت الندوة حيزا مهما للجانب المهني بالقطاع الخاص بصفته احد اعقد الملفات.

### حوار اجتماعي و قوانين بالية

اعتبر الإخوة النقابيون في الندوة حول الحوار الاجتماعي داخل المؤسسة خلال الندوة التي نظمتها الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك وافتتحها الأخ عبد الكريم جراد الأمين العام المساعد المسؤول عن قسم الصناديق الاجتماعية والسلامة المهنية يومي 16 و17 نوفمبر 2015 ان القوانين ونظام التاجير في تونس قد أكل عليه الدهر وشرب وأنها أصبحت لا تتماشى مع الواقع الحالي للعمال. وقال الإخوة النقابيين المشاركون في الندوة ان القوانين التي أنجزت في سنوات خلت أصبحت تساهم في هضم حقوق العمال واعتبروا انه من الضروري ان يخوض الاتحاد معركة التشريعات.

نشرية قطاعية تصدرها الجامعة العامة للمعادن بالتعاون مع منظمة فريديريش ايبيرت

تحرير طارق السعيد \_ تركيب محمد كريم السعدي

محمد رويس مدير عام ليوني:

كرامة العمال مفتاح نجاح المؤسسة

قال السيد محمد رويس مدير عام مصنع ليوني انه تولى إدارة ليوني تونس اثر خبرة طويلة صلب الشركة الام في عدة مواقع وتجارب. وذكر في حديث خاص بمجلة المعادن انه تولى إدارة المصنع وكان يشغل في حدود 2600 عامل ضمن وحدة إنتاج وحيدة وقد تمكنت المؤسسة من تحقيق تطور كبير حيث بلغ عدد العمال الحالي قرابة 8000 عامل يعملون في 05 وحدات إنتاج وقال ان المؤسسة تستوعب عدد كبيرا من اليد العاملة. وفسر السيد رويس ان كلمة السر في هذا النجاح تعود إلى عامل محدد وهو مناخ اجتماعي سليم يحقق كرامة العمال. وبين ان فكرة ضرورة أن يحضرا العمال بظروف تحفظ كرامتهم جاءت من خلال تجربته في



أمريكا وقال انه صدم بواقع العمال في تونس وهو ما جعله يعمل من اجل توفير شروط

الكرامة و وذكر السيد رويس ان تحقيق

شروط الكرامة لا يعني ان المصنع تحول إلى

مؤسسة خيرية بل يمثل جزء من الثقافة

الألمانية القائمة على العطاء المتبادل وضمان

حقوق العمال من اجل رفع المردودية. وأشار

إلى ان المناخ الاجتماعي السليم ونضج الطرف

النقابي وقدرته على التعامل قد جعل من المؤسسة

مثالا يحتذى به في كامل مجموعة ليوني المنتشرة في أكثر من

35 دولة. وقد مكنت كفاءة العمال وإنتاجيتهم من تحقيق نتائج متقدمة حيث لم يكن من الصدف ان يكون فرع تونس الأول ضمن المجموعة كاملة كما ليس من الصدف ان تقرر الشركة الأم اختيار تونس لاستقبال واحد من مراكز التكوين الثلاثة لتتقدم بذلك تونس على الدول الأوروبية. ومقابل تنمية المؤسسة، تحدث رويس عن عدد من المكاسب التي تحققت للعمال بفضل المناخ الاجتماعي السليم واعتبر ان كل هذه الامتيازات تعزز انتماء العمال إلى المؤسسة وهو ما يجعلهم يبذلون ما في وسعهم من اجل تطويرها وقال ان هذه هي المعادلة الصحيحة التي يجب إتباعها عكس ما يقوم به الكثير من رجال الأعمال الذين يسعون إلى الربح على حساب

كرامة وحقوق العمال.

خليفة عبيد النقابة الأساسية ليوني:

التفاهم والإرادة المشتركة لحل الخلافات

ذكر الأخ خليفة عبيد كاتب عام النقابة الأساسية لمؤسسة ليوني بسوسة ان المناخ الاجتماعي السليم هو نتيجة لتفاهم جميع الطرف النقابي مع الطرف الإداري والإيمان الإدارة بضرورة احترام العمال والاستماع إليهم. و بين ان مؤسسة ليوني تمكنت من إرساء مناخ اجتماعي سليم وذلك عبر التواصل والحوار الدائم.. وفسر الأخ الكاتب العام ان التفاهم الحاصل لا يحجب وجود الإشكاليات غير ان الحوار والتواصل الدائم يمثان دائما الحل لتجاوز كل الإشكاليات وإيجاد الحلول. ووضح الأخ خليفة عبيد ان النقابة والإدارة يلتقيان في إطار اجتماعات دورية وهو ما سهل مهمة الحوار الاجتماعي. وبين ان سياسة الحوار هذه قد مكنت من وجود مناخ اجتماعي سليم وهو ما نتج عنه تفاهم حول عدة مطالب مما أدى



إلى تحقيق عديد المكاسب الاجتماعية التي تضاف إلى المكاسب الأخرى كالأجر الأدنى والمنح العادية.

وتحدث الأخ خليفة عبيد عن فلسفة المؤسسة

الأم التي تؤمن بالعمل النقابي وهو ما سهل

كثيرا التفاهم وإرساء مناخ اجتماعي سليم

وقال انه وفي هذا المجال يتم في 07 جويلية

من كل سنة جمع كافة النقابيين في مختلف

فروع الشركة في مختلف دول العالم وذلك

بالشراكة مع الجامعة العامة للمعادن الألمانية

حيث يتم تكوين النقابيين وتدريبهم ودعم خبراتهم

في العمل النقابي. هذا وأكد الأخ الكاتب العام للنقابة الأساسية ان ما تحقق من مكاسب لا يجب تطلع العمال إلى مزيد تحسين أوضاعهم الاجتماعية والمالية

صبري براهيم مدير الموارد البشرية دركسلماير:

نجاح المؤسسة يستوجب رفع المؤشرات والحفاظ على مناخ اجتماعي

سليم

ذكر السيد صبري براهيم مدير الموارد البشرية دركسلماير تونس ان التوصل إلى المناخ الاجتماعي السليم الذي تعرفه المؤسسة ليس وليد الصدفة بل هو نتيجة لفتح قنوات الحوار بصفة دائمة. وذكر في حديث خاص «مجلة المعادن» ان الحوار يجب ان لا يقتصر على زمن الإشكاليات بل يجب ان يكون دائما لتجاوز اي سوء تفاهم واعتبر ان اخطر ما قد يهدد المؤسسة هو انعدام الثقة بين الإدارة والطرف الاجتماعي مؤكدا انه من الضروري بناء الثقة من اجل خلق أريحية في التعامل مع كل المسائل والمستجدات التي لا تنتهي. وبين صبري

براهم ان وجود 8000 عامل ضمن مؤسسة

دركسلماير يجعل من الطبيعي وجود مسائل

للقاش الدائم ونقاط للتفاعل والتطوير

واعترى ان المؤسسة جسد حي دائم التفاعل

وهو ما يستوجب الحوار الدائم والثقة بين

الأطراف الاجتماعية. وتحدث السيد المدير

عن أهمية الشفافية والراحة في التعامل.

وقال ان المؤسسة كانت رائدة في هذا المجال

حيث دأبت على إطلاع العمال والنقابة في كل

سنة على المؤشرات العامة وبين ان هذا يجعل العمال شركاء

وقادرين على تحديد وضع الشركة وطرق التعامل وطبيعة المطالب ويسهل التعامل

بين مختلف الأطراف. وقال السيد صبري براهيم ان وجود طرف نقابي متفهم ولديه

ثقة في التسيير يحدث انعكاسات ايجابية على واقع المؤسسة. ووضح ان المؤسسة

ليست الآلات وجدران المصنع بل هي أساسا مجموع العمال فيها، حيث يكون

العمال في المؤسسة أول المتأثرين بواقعها وهو ما يعني ان نجاح المؤسسة ينعكس

إيجابيا على واقع العمال والعكس صحيح. وتحت السيد براهيم عن المنافسة التي

تعيشها المؤسسة سواء داخليا او خارجيا وهو ما يعني ضرورة تحقيق مؤشرات

ايجابية تنافسية ومناخا اجتماعيا سليما وهما عنصرين مترابطين إذا لا يمكن تحقيق

النمو في ظل مناخ اجتماعي غير سليم كما لا يمكن تحقيق مطالب العمال إلا في

حال كانت المؤسسة في وضع جيد. وأشار الى ان نجاح المؤسسة في تحقيق التقدم

المرجو مرتبط بالمناخ الاجتماعي السليم الذي تمكنت المؤسسة من إرسائه.

مراد القنوني النقابة الأساسية دركسلماير

حماية مكاسب العمال مع المحافظة على ديمومة المؤسسة

قال الأخ مراد القنوني الكاتب العام للنقابة الأساسية لدكسلماير ان النقابة انتخبت في افريل 2014 وقد وضعت من أولويات عملها المناخ الاجتماعي السليم. وذكر في حديثه لمجلة المعادن ان النقابة وجدت الكثير من العراقيل ومنها تراجع الأداء النقابي وهو ما جعلها تقرر تغيير أسلوب العمل. وقال ان الخطوات الأولى كانت ترتكز على رفع المظالم عن العمال وتحقيق المكاسب من اجل إعادة ترتيب العلاقة بين النقابة والإدارة والعمال وقال ان مساندة الإخوة أعضاء المكتب التنفيذي

الوطني وفي مقدمتهم الأخ حسين العباسي الأمين العام

للاتحاد العام التونسي للشغل، قد دعمت كثيرا

جهد النقابة خاصة مع وجود ثقة كبيرة من

العمال والتفاهم حول نقابيتهم. وبين الأخ

القنوني ان النقابة نجحت في تحقيق معادلة

صعبة تقوم على حماية مكاسب العمال

والحفاظ على ديمومة واستقرار المؤسسة.

وبين ان تفهم الإدارة الجديدة وتحقيق

المكاسب رغم الظروف الاقتصادي الصعب قد

سهل مهمة إرساء مناخ اجتماعي سليم ومكن

المؤسسة من تحقيق النجاح والتقدم وهو ما خلق

افقا جديدا خاصة مع استعادة المؤسسة لثقة المؤسسة الأم التي منحها عقودا

وبرامج جديدة وهو ما سيمكن مخ خلق مواطن شغل.



هجمة على العمال

ومن الملاحظ خلال الفترة الأخيرة ارتفاع وتيرة التوتر في عدة مؤسسات قامت بطرد العمال والنقابيين دون أسباب واضحة وأدارت ظهرها لكل محاولات التجاوز وهو ما يعكس حالة من التعنت والإصرار على توتير المناخ الاجتماعي واستغلال الفراغات والثغرات القانونية في منظومة تشريعية متهاككة. ويعتقد النقابيون ان هذه الهجمة مدبرة وتهدف إلى السيطرة على العمال وضرب العمل النقابي قصد الاستفراء بالأجراء بعد الحد من دور الطرف النقابي. ويبدو ان الأعراف المعنيين بهذا السلوك لم يكتفوا بما تضمنه المنظومة التشريعية من حقوق ومكاسب و ما تقدمه الدولة من هبات من المال العام ليطمحوا إلى صناعة ضيعات خاصة بهم. ويشهد الواقع الحالي لقطاع المعادن والإلكترونيك طرد 35 عاملا في مؤسسة «سيكام»، وطرد 15 عاملا منهم 08 نقابيين في مؤسسة «ديفتان». وقد عمدت شركة «كروبلست» الكاف إلى إيقاف العمال المتعاقدين ومحاولة طرد المتعاقدين بغاية غلق الشركة وتحولها إلى جهة ساحلية بحجة الإرهاب. كما تم طرد 25 عاملا بما في ذلك النقابيين في مؤسسة «سوبر كابل». وقد عرفت مؤسسة «استيل فوشانة» نفس الواقع عبر طرد 06 عمال من ضمنهم نقابيين. كما قامت شركة «أي-أس-أر » صفاقس بطرد مجموعة من العمال والنقابيين وحرمانهم من أجورهم لمدة 07 اشهر. ويظهر هذا الواقع وجود نزعة لضرب العمل النقابي وإضعاف جانب العمال لتسهيل الاستغلال.

الربح السريع

وقد يكون مسار القطاع الخاص الذي ولد بإرادة سياسية ودعم وليس بقوانين السوق ومقتضيات الاقتصاد التونسي، قد خلق جيلا من المستثمرين الذين يرون في الاستثمار فرصة لتعبئة الأرباح ومراكمة ثروة دون مقابل. ويقوم هؤلاء المستثمرين الانتهازيين باعتصار العمال إلى آخر قطرة عرق ثم يبحثون بكل الوسائل عن طرق للتخلص منهم وقد تفسر هذه العقلية لجوء الأعراف إلى الغلق والطرده لتعسفي وتسريح العامل. ويبدو ان قرارا الاستثمار الذي يتخذه البعض من الأعراف يكون نتيجة لصفقة محددة في الزمن والكمية او لاقتناص فرصة الدعم الحكومي من المال العام ولذلك فان الاستثمار يكون غير مسؤول وبلا دراسات علمية. ويؤدي هذا الأمر إلى خلق استثمارات بلا أفق وغير محسوبة النتائج وهي استثمارات لا يمكن لها ان تحقق إرباحا إلا عبر اعتصار جهد العمال وإبتزاز حالة البطالة والوضع الاجتماعي الصعب لشباب تونس فضلا على التعويل على التحايل على القانون وتغيير التسميات القانونية للشركة للتخلص من أعباء العمال المرسمين وللتمتع بامتياز الإعفاء الجبائي لمدة 10 سنوات جديدة. ويقسم خبراء الاقتصاد هذه النوعية من الاستثمارات الفاشلة إلى ثلاثة أقسام تعتبر بعضها واجهة للمضاربة ولغسيل أموال التهريب والتجارة غير المشروعة. وبعضها الأخر يدخل ضمن باب اللوبيات التي تقيم المشاريع وفق الصفقات وبعد الحصول على الطلبيية من البلدان الأجنبية، غير أن هذه اللوبيات لا تريد خسارة الخبرة التي اكتسبها العمال خلال فترة عملهم فيقع التلاعب بالقانون من اجل التسريح في إطار الإفلاس ليقع بعد ذلك خلق

تعيش عديد المؤسسات العاملة في قطاع المعادن والإلكترونيك مناخا اجتماعيا سيئا يتسم بطرد النقابيين والعمال والتحايل على القوانين والتشريعات وضرب حقوق العمال للتخلص من الأعباء الاجتماعية. ويبدو ان تساهل القانون التونسي وتشكل فكرة عامة مغلوبة حول ضرورة دفع الاستثمار بأي ثمن قد سهل تجرأ البعض على العمال وعلى القانون خاصة في ظل ضعف المنظومة القانونية وانحيازها الواضح لصالح الأعراف ضد مصلحة العمال.

## عندما تغيب روح المسؤولية ويطغى استثمار الصفقات:

## مستثمرين يراكمون الربح ويتعسفون على العمال



مؤسسة جيدة تتدب نفس العمال ولكن بانطلاقة جديدة تجعل العامل يفقد كل سنوات الخبرة والأقدمية. اما النوع الثالث فيكون في الغالب من المضاربين في المال العام والذين يستثمرون بغاية الحصول على الامتيازات التي تفوق بكثير حجم استثماراتهم (قطعة ارض كهرياء قروض...) وتمثل هذه الأنواع من المشاريع استثمارات فاشلة قبل انطلاقتها تعود بالنفع على أصحابها وتضر العمال والنسيج الاقتصادي التونسي.

خطر على الاقتصاد وربح في اتجاه واحد

وتعتبر مثل هذه المؤسسات الانتهازية عاملا مشوشا على إمكانية بناء نسيج اقتصادي مستقر حيث تساهم هذه المؤسسات المضطربة القائمة على اقتناص الفرص في ضرب استمرارية العمل وحرمان العمال من الاستقرار الاجتماعي كما تعيق مسارهم المهني عبر التعطل والإيقافات المتكررة. ويساهم هذا النوع من المستثمرين في خلق نوع من المؤسسات التي لا تملك قدرات تنافسية وهي بالتالي عاجزة عن الاستمرار في السوق الا عبر الدعم الحكومي او عدم خلاص الأجور وهو أمر غير مقبول وأصبح يستوجب التحرك العاجل لإيقاف زيف إهدار الفرص على الاقتصاد التونسي. ويبدو انه قد حان الوقت لتتحمل الدولة مسؤوليةتها في حماية الاقتصاد التونسي من المستكرشين الذين يعولون على المضاربة والصدفة ويهددون الاقتصاد التونسي عبر العبث حيث من الضروري الآن دعم الاستثمار مع وضع شروط تحمل المسؤولية لصاحب الاستثمار في إنجاح مشروعه وفي الحفاظ على حقوق الشعب التونسي سواء عبر الحفاظ على مكاسب العمال او عبر القيام بالواجبات الجبائية عسى هذه الإجراءات تنهي مرحلة من التسبب والاستهتار في مجال الاستثمار.

تعتبر الجامعة الألمانية للمعادن واحدة من اقربى شركاء الاتحاد العام التونسي للشغل والجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك خاصة وان التعاون المشترك قد انطلق فعليا منذ سنوات ولمزيد التوضيحات حول واقع الشراكة وأهدافها التقت المعادن الرفيقة كلوديا رحمان عضوة الجامعة الألمانية للمعادن.

الرفيقة كلوديا رحمان:

## الديمقراطية والعدالة الاجتماعية تركز على وجود نقابات قوية

**كيف تترين التعاون النقابي الألماني التونسي؟**  
في اعتقادي ان عمال التونسيين ونقاباتهم هم الأقدر على حل مشاكلهم الاجتماعية واعتقد ان من مهمة كل فرد المشاركة في التغيير. ونحن كجامعة الألمانية للمعادن يمكننا ان نتعاون مع الاتحاد على نفس القدر من المساواة الذي يساعد على تطوير الجميع ونحن لا نقبل بإعادة إنتاج نفس الهيكله بل نريد تفاعل مشترك وتبادل أفكار وتجارب عبر حوار مشترك. ونحن نحتفل في الجامعة الألمانية للمعادن بالذكرى 125 للتأسيس، تعلمنا من التاريخ ان واقع أفضل ممكن. فكل من يجتمع مع الآخرين ويصارع بقوة من اجل قضية يمكن ان يغير الواقع نحو الأفضل. ولا بد من الإشارة إلى ان الاتحاد العام التونسي للشغل بصفته عنصر فاعل داخل المجتمع المدني، قادر على دعم الحوار الاجتماعي على جميع الأصعدة وعلى تحريك المجتمع وخاصة الشباب دون تمييز لدفع المبادئ التي يحملها. وقد تمثل جائزة نوبل للسلام حافزا للعب هذا الدور. وبالعودة إلى العملية الأولى ولكننا رفعنا التحدي وانطلقنا في العمل ثم عرفنا بعد ذلك عدة مشاكل اجتماعية واقتصادية بعد التوحيد ولكننا لم نكف عن الصراع.



**هناك برنامج تعتون ثري بين الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك والجامعة الألمانية للمعادن فما هي أهداف هذا التعاون؟**  
بعد سلسلة من الندوات لفائدة النقابيين واثر النقاش مع الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك التي انطلقت منذ 2013 تبين لنا ضرورة دعم العمل القطاعي خاصة مع وجود نقص في تأطير الهياكل القطاعية للاتحاد. وقد تم التفكير في مهمات واقعية وملموسة لانجازها وفق جدول زمني محدد. ولأجل ذلك اعتمدنا على طريقة عمل تناسب مع الواقع التونسي وانطلقنا في تنظيم ندوات إستراتيجية منذ أكتوبر 2015. وقد عمل الرفاق في الجامعة العامة بكل جهد وتمكنا مع العمل بنجاح مع النقابات الأساسية شملت عدة مجالات. وباختصار بدا الرفاق في تصغير عملهم القطاعي للتأقلم مع الوضعية الحالية للانتقال السياسي والاجتماعي والاقتصادي وذلك بهدف تطوير عمل النقابات الأساسية في مجال التفاوض.

**هناك عدد كبير من الشركات الأجنبية وخاصة الألمانية التي تنشط في تونس هل لديك فكرة عن واقع العمال التونسيين في هذه الشركات؟**

قبل كل شيء لا بد من تمييز الاستثمار الأجنبي في تونس الذي يخلق مواطن الشغل خاصة وان الشركات بقيت في تونس بعد الثورة. لا يجب ان لا ننسى ان الشركات متعددة الجنسيات تستثمر في تونس ليس فقط للقرب من أوروبا بل وقبل كل شيء من اجل اليد العاملة ذات الأسعار المنخفضة. فالأجور منخفضة، إلا انه وفي نفس الوقت يجب على اليد العاملة التونسية المحافظة على قدرتها التنافسية أمام منافسة بعض البلدان الأخرى مثل رومانيا وأوكرانيا ومقدونيا. وفي اعتقادي أن المحافظة على مستوى الاستثمار يستوجب من اليد العاملة التونسية اكتساب مهارات في مجال الإنتاجية والجودة وتنظيم العمل كما يجب اكتساب المهارة في مستوى الإدارة من اجل تطوير المفاهيم. في هذا الإطار العام اعتقد ان من الضروري وجود حوار اجتماعي في مستوى المؤسسة بين النقابات الأساسية كشريك اجتماعي والإدارة، وذلك بهدف الوصول إلى تطوير مكاسب العمال وتحسين ظروف العمل. ويتطلب ذلك تكوين الإدارة وتكوين النقابات الأساسية، وهو ما حصل فعلا في عدة نماذج مثل لينوي وشويبر ودركسلماير. غير ان وجود هذه الأمثلة لا يجب غياب الحوار في عدة شركات أخرى حيث يوجد العبث وغياب الشفافية لدى الإدارة وكثرة مشاكل الصحة والسلامة المهنية فضلا عن تفاقم ظاهرة خطرة تتمثل في كثرة العقود محددة المدة. وإنهاء هذه لمشاكل اعتقد انه من الضرورة دعم الحوار الاجتماعي فضلا عن دعم الحق النقابي

تلعب منظمة فريديريتش ايبيرت دورا اساسيا في دعم المجتمع لمديني التونسي وخاصة النقابات التابعة للاتحاد العام التونسي للشغل وهو ما يجعلها منظمة صديقة للعمال خاصة وانها تمثل جزء من الحركة العالية العالمية وبمناسبة تعيين مدير جديد للمكتب وهو السيد ايريك ماير اختارت مجلة المعادن ان تجري معه حوارا للإطلاع على تصورات المنظمة حول واقع العمال وسبل دعم العمل النقابي من اجل واقع عمالي أفضل.

هانريك ماير الممثل القيم لمنظمة فريديريتش ايبيرت بتونس

## دور الاتحاد مهم في حماية العمال وفي التنمية الاقتصادية والتضامن العمالي يستوجب الكثير من العمل



**تعتبر منظمة فريديريتش ايبيرت واحدة من ابرز المنظمات الدولية غير الحكومية فلماذا اختارت نهج دعم النقابات؟**

في الحقيقة هذا سؤال صعب في العادة ولكن بالنسبة لنا في فريديريتش ايبيرت فان الإجابة بسيطة وهي اننا نتمثل جزء من الحركة العمالية العالمية ولدينا علاقات متينة بالنقابات الألمانية والحزب الاشتراكي الديمقراطي الألماني ولذلك فان مساندة كل المدافعين عن العدالة الاجتماعية وعن مصالح العمال تمثل جزء من هويتنا، وبالنسبة لنا فان دعم النقابات يمثل احد التوجهات العامة لعمل المنظمة التي تمثل جزء من الحركة العمالية العالمية فدمع العلم النقابي بغاية حماية حقوق العمال هي قانعة سياسية في عالم مليء بشركات عالمية وهو ما يستوجب التعاون العمالي العالمي لإحداث التوازن بين العمال وأصحاب المؤسسات.

**ما هي ابرز الخصائص التي وجدتموها لدى الاتحاد العام التونسي للشغل من اجل اتخاذ قرار دعمه ومساندته؟**

اعتقد ان خصائص الاتحاد العام التونسي للشغل والحركة النقابية التونسية واضحة من خلال التاريخ الحديث لهذه المنظمة ولدورها المتقدم مقارنة ببقية المنظمات النقابية في مختلف بلدان العالم. فالاتحاد لا يدافع عن العمال في المصانع والمؤسسات الاقتصادية فقط بل يلعب دورا سياسيا ضامنا لاستقلالية وتقدم تونس وهذا الأمر مميز وفريد. كما لا يجب ان ننسى انخراط أكثر من 800 ألف عامل في هياكل الاتحاد وهو رقم لا يقارن ببقية التجارب في العالم فعلى سبيل المثال تبلغ نسبة الانتماء إلى النقابات في ألمانيا تبلغ قرابة 20 بالمائة وهو ما يجعل مكانة الاتحاد مميزة رغم الصعوبات الاقتصادية.

**هل لديكم خطة لتعزيز التضامن العمالي الأوروبي التونسي من اجل مواجهة مختلف المشاكل الاجتماعية خاصة وان تونس تستقبل عددا محترما من المؤسسات الأجنبية ومن ضمنها المؤسسات الألمانية؟**

فعلا ان التضامن العمالي يمثل حلا لعدة المشاكل الاجتماعية غير ان اهمية هذا التضامن لا تخفي ان بلوغ درجات متقدمة من التضامن العمالي ليس سهلا فبالنظر الى التجربة الأوروبية خاصة بعد التسعينات نجد ان التناقص حول الامتيازات والاستثمارات حل محل التضامن من اجل حقوق العمال وهو امر لا بد من تجنبه وعلينا إنقاع العمال بأنهم في نفس الجهة وان تضامنهم يحسن مكاسبهم. وبالنسبة لتونس فإننا نعرف وجود عدة شركات ألمانية مؤثرة خاصة في قطاع المعادن وتشغل الآلاف العمال والسؤال المطروح هو كيفية توضيح ان ما يحدث في تونس ليس خسارة للعمال الألمان وهو ما نحاول فعله. ولأجل ذلك نحن نقوم بربط علاقات التعاون وتبادل الخبرات بين النقابات الألمانية والتونسية ولدينا في هذا الإطار

مشروع كبير بين نقابة المعادن الألمانية التي تمثل اكبر نقابة قطاعية في العالم وبين الجامعة العامة للمعادن التابعة للاتحاد العام التونسي للشغل يهدف إلى تبادل الخبرات. فالمطروح اذا هو إيجاد مجال للتوافق والتفاهم المتبادل التي تمثل الظروف الضرورية لدعم التضامن العمالي الذي لا يأتي صدفة بل يأتي نتيجة لعمل دائم. **كيف تقيمون واقع العمال في العالم وفي تونس خاصة في ظل وجود توجهات ليبرالية صعبة تخفف العمال وتحملهم أوزار الأزمة الاقتصادية؟**  
اعتقد ان النقابات عرفت عدة فترات مختلفة خلال السنوات الـ 25 الماضية ففي ألمانيا البلد الذي يعرف تاريخيا بقوة النقابات واجه العمال عديد المشاكل منذ 1990 نتيجة لتفاهم التنافس الرأسمالي وبروز المشاكل الاجتماعية وتراجع مكاسب العمال وفي اعتقادي ان التاريخ يتحول علما وان العمال أكثر وعيا وقدرة على النضال من اجل حقوقهم وهو على وعي بضرورة التنسيق العمالي العالمي وتجدر الإشارة الى العمال التونسيين يقومون بجهد مميز في هذا المجال. وبالنسبة لتونس فان الانفراج السياسي لا يخفى عنا الوضع الاقتصادي والاجتماعي الصعب خاصة مع تفاقم البطالة وخصوصا بطالة أصحاب الشهادت اعليا وارتفاع التضخم وتراجع المقدرة الشرائية بعد جمود الأجر رغم وجود شركات تعمل في تونس وتحقق ارباحا. ولتحقيق مكاسب لفائدة العمال فانه من الضروري التنظيم في إطار النقابات واعتقد ان الاقتصاد الموازي يمثل إشكالا في هذا المجال فيقدر ما يحل مشاكل وقتية ويمكن الافراد من ربح المال فانه على مستوى استراتيجي يمثل مشكلا حقيقيا وعائقا امام التنظيم من اجل الدفاع عن الحقوق المشروعة. ورغم ما تقوم به النقابات وخطة العمل التي وضعتها فان العمل مازال طويلا ولذلك فان دور النقابات مهم في هذه المرحلة من تاريخ تونس ليس فقط للدفاع عن حقوق العمال بل وايضا لتحقيق النمو

**ما هي طبيعة علاقتكم بالمجتمع المدني التونسي وهل تقدمون له الدعم خاصة وانه يقوم بدور مهم خلال هذه المرحلة؟**

لقد جاءت منظمة فريديريتش ايبيرت إلى تونس منذ الستينات ومنذ تلك الفترة بنينا شراكة مع الاتحاد العام التونسي للشغل الذي يمثل العمال التونسيين وقد عملنا طوال هذه الفترة مع شريك فاعل وقمنا بالكثير معنا ومنذ 1988 أسست المنظمة مكتب دائما لها بتونس وهو ما مكننا من التواجد ومتابعة كل ما يهم وضع المجتمع التونسي وواقع البلاد السياسي وقد اختلفت الظروف من فترة إلى أخرى حيث كان العمل السياسي قبل 2011 صعبا ومعقدا ثم انفرجت الأوضاع. وفي العموم فقد اشغلنا على محورين وهو دعم المجتمع المدني ودعم العمل النقابي ونحن سعداء جدا بالتوافق الحاصل بين الاتحاد العام التونسي للشغل والمجتمع المدني والذي يمثل نقطة قوة في ظل وضع اقتصادي وسياسي حالي صعب.

يشهد الاقتصاد التونسي حالة ركود كبير بسبب تراجع الاستثمار وعجز سياسات الدولة عن تحفيز النشاط الاقتصادي وقد انعكس هذا الوضع على واقع العمال. ولمعرفة إستراتيجية الاتحاد العام التونسي للشغل وما يقترحه لدفع العجلة الاقتصادية ورفع مستوى عيش العمال التقت المعادن بالأخ حسين العباسي الأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل الذي مدنا مشكوراً بهذا الحوار رغم كثرة الشواغل والالتزامات.

## العباسي يؤكد:

## على الحكومة القادمة العمل على حل المشاكل الاقتصادية والاجتماعية وحسن التواصل مع الشباب



**هناك من يعتبر ان تعثر التنمية الاقتصادية يعود إلى ضعف أداء القطاع الخاص فكيف تقيمون واقع هذا القطاع خلال الفترة الاخيرة؟**

لقد كان من المنتظر بعد الثورة ان يقوم رجال الأعمال التونسيون بالتوجه للاستثمار في المناطق الداخلية التي كانت محرومة طيلة العقود الماضية ، غير ان هذا لم يقع، باستثناء بعض المبادرات التي قام بها رجال أعمال اختاروا المغامرة. وقد اتضح من خلال التجارب ان هذه المغامرات القليلة التي قام بها رجال الأعمال الذين تحلوا بالروح الوطنية العالية، أتت أكملها وشهدت استثماراتهم نموا وترحابا من قبل العمال خاصة مع احترامهم للقوانين والاتفاقيات. وفي المقابل مازال البعض يتعلل بالوضع الأمني وغياب البنية التحتية ونقص الحوافز رغم أنها موجودة، لترير عدم الاستثمار في المناطق الداخلية، وفي اعتقادي فان نجاح التجارب والاستثمارات التي اختارت الذهاب إلى الجهات الداخلية يفند هذه الحجج. وعموما فان مؤشرات الاستثمار خلال السنوات الخمس الماضية مقلقة. فقد كان من المنتظر ان ترتفع وتيرة الاستثمار في المناطق الداخلية خاصة وان الدستور قد جاء مبدأ التمييز الايجابي غير ان ما حصل في الواقع هو عكس المنتظر تماما. وتشير المعطيات إلى تراجع الاستثمار في المناطق الداخلية بحوالي 28 بالمائة وفي المقابل شهدت الجهات الشرقية تطورا الاستثمارات بنسبة 12 بالمائة، وهو ما يعني أن التوازن الجهوي باعتباره مطلباً من مطالب الثروة لم يتحقق بل ازداد سوء.

**ماذا يقترح الاتحاد لتحفيز الاستثمار في هذه المناطق؟**

هناك جزء من المسؤولية في تحفيز الاستثمار تحمله الدولة وهي مطالبة بتطوير البنية التحتية لتحفيز المستثمرين. غير ان مسؤولية الدولة في هذا الجانب لا تحجب مسؤولية المستثمرين ورؤوس الأموال الوطنية في عدم الذهاب إلى هذه المناطق. فالملاحظ الآن هو وجود حالة من التلكؤ والتردد في الاستثمار عموما، والاستثمار في المناطق الداخلية خصوصا، هذا الوضع يعمق المشاكل الاجتماعية وخاصة مشكل البطالة التي تفاقمت خاصة في صفوف النساء وأصحاب الشهادت العليا. وكما يعلم الجميع فان الثورة جاءت بعد إحساس الشباب بالظلم والتهميش وهو ما خلق حالة من الاحتقان جعله يثور لتغيير الأوضاع. وأمام غياب الحلول فان هذا الاحتقان بدأ الآن يرجع. ولذلك فان الحكومة القادمة مطالبة بإجراءات سريعة وعاجلة تستجيب لجزء من طموحات هذا الشباب خاصة في المناطق الداخلية التي تحتاج الجرأة والشفافية و إلى برنامج مقنع. ويبدو من الضروري في هذا الإطار بعث الأمل لدى الشباب والعاقلين عن العمل عبر وضوح الرؤية والبرنامج الواضح القابل للتحقيق. نحن نعتقد ان وجود هذا البرنامج يمكن اكتساب ثقة الشباب شرط حسن التواصل معهم ومخاطبتهم وتشريكهم.

**افهم من كلامكم وجود فشل في المجال الاقتصادي والاجتماعي يستوجب التصحيح؟**

هذا ليس كلام الاتحاد، بل الجميع يقر بوجود فشل في المجال الاقتصادي والاجتماعي بما في ذلك أطراف في الحكم. وللتوضيح فان بلادنا حققت عددا من الخطوات المهمة منها

يمثل قطاع المعادن والإلكترونيك واحد من أهم القطاعات الاقتصادية في بلادنا خاصة بعد الففرة التي سجلها القطاع من حيث عدد المؤسسات وعدد مواطن الشغل. ومقابل تطور النشاط والأداء مازال واقع العمال يراوح مكانه من حيث التأجير. ومن اجل معرفة واقع العمال في القطاع الذي يستعد كما باقي القطاع الخاص لمفاوضات اجتماعية مهمة التقت «المعادن» الأخ الطاهر البرباري الكاتب العام للجامعة العامة للمعادن وكان الحوار التالي

## الأخ الطاهر البرباري:

## نظام التأجير متقادم وتحسين واقع العمال ضرورة لرفع الإنتاجي

**كيف ترى وضع العمال في القطاع الخاص من خلال قطاع المعادن والإلكترونيك؟**

لا بد من الإشارة إلى أن اغلب الشركات العاملة في قطاع المعادن والإلكترونيك هي شركات خاصة، حيث نجد الشركات المتعددة الجنسيات التي تشغل قرابة 50 الف عامل، والشركات التونسية التي تشغل قرابة 30 الف عامل. وفي إطار هذه المؤسسات يعيش العمال أوضاعا غير مريحة وتتمثل أساسا في عدم تطابق الأجر مع المجهود المبذول، فرغم ما تحققه الشركات من أرباح فان العديد منها تفتعل المشاكل الاجتماعية وتستغل العمال ولا تشغل العدد المطلوب وتضرب الحق النقابي و ذلك لتجنب القيام بالتزاماتها الاجتماعية تحت حجة وعنوان نقص الطلب في السوق وهي حجة عارية من الصحة. وباختصار فان الشركات تتعامل مع العمال على أساس أنهم محظوظون بإيجاد العمل ويعتبرون ان مجرد تطبيق الاتفاقية القطاعية، يعد مكسبا للعمال لا بد ان يقتنعوا به، علما وان هذه الاتفاقية تعتبر حدا ادنى ويمكن للنقابات ان تطالب بمكاسب تتجاوز السقف الذي تحدده. واذا كان الوضع العام يتسم بما وصفته سابقا فانه من الواجب التأكيد على وجود عدد محترم من المؤسسات التي تحترم العمال وتعتمد على الحوار وهو ما ادى الى وجود مناخ اجتماعي سليم مريح للطرفين.

**يعتبر المستثمرين في مسألة الأجر وحقوق العمال أنهم يطبقون القانون ألا ترى ان المشكل في القانون التونسي؟**

لا يخفى على احد ان نظام التأجير في تونس قديم وغير مطابق لمتطلبات الواقع غير ان ذلك وحده غير كاف لتبرير ضعف الاجر فحتى مع وجود هذا القانون الحالي ان الشركات متعددة الجنسيات لا تسعى الى تطبيق القانون وترى ان تطبيق القانون منحسر في منح الاجر الادنى المذكور في الاتفاقية القطاعية وبالتالي فان الزيادة في الاجور لا تكون الا في اطار المفاوضات الاجتماعية. الا ان سياسة التأجير غير مرتبطة بالأجر الخام فقط بل هي مرتبطة بعدد العوامل الاخرى بما في ذلك الانتاجية التي تحدثت عنها. غير ان المفارقة الغريبة هي ان الشركات تريد الانتاجية وفي المقابل لا تقدم اي حوافز لدفعها وتطويرها علما وان هذه الحوافز منصوص عليها في الاتفاقية وهو ما يعني ان هذه الشركات لا تطبق القانون. وعموما فان هذه السنة ستشهد مفاوضات اجتماعية ستكون مجالاً لطرح كل هذه الإشكاليات



**هذه المفاوضات خاصة نظرا لأنها ستنتظر فضلا عن الأجر في التشريعات وطرف التأجير فهل استعدادتم لها بشكل جيد؟**

تكتسي هذه المفاوضات أهمية كبرى لأنها لن تكتفي بنقاش الأجر بل ستكون فرصة للتفاوض حول الجانب الترتيبي وهو ما يعني مراجعة عديد المسائل المتعلقة بنظام التأجير وبالاتفاقيات القطاعية وقد قمنا في الجامعة العامة بالإعداد لهذه المفاوضات عبر سلسلة من الندوات التكوينية في مختلف الجوانب الترتيبي وفي التشريعات الشغلية كما شمل التكوين مجال التفاوض الجماعي ونحن نامل ان تؤدي المفاوضات إلى تحسين واقع العمال.

**هناك مطلب ملح من أصحاب المؤسسات حول اعتبار الإنتاجية كمعيار في المفاوضات فما هو تعليقك؟**

هناك العديد من الشركات التي تطالب العمال بالإنتاجية في الوقت الذي لا تقدم للعامل أدنى الشروط اللازمة لحياة كريمة. فحياة العامل تؤثر بشكل كبير على مستوى أدائه فلا يمكن لعامل ان يقوم بدوره على أكمل وجه داخل المؤسسة اذا كان يقضي ثلاث ساعات في النقل العمومي المتريدي ويضطر لصف طويل ومواعيد طويلة من اجل العلاج ولا يكفيه أجره لتحقيق الأدنى المطلوب من الأساسيات. فتحقيق الإنتاجية العالية إذا يمر عبر الحد المطلوب من الحياة الكريمة للعمال وفي هذا الأطر نجد ان بلدان العالم المتقدم التي فهمت هذا الأمر من خلال تجربتها ولذلك نجد ان اغلب المؤسسات هناك

تسعى بكل إمكانياتها إلى خلق ظروف مناسبة للعمال ليس داخل المؤسسة بل قبل الوصول إلى العمل وفي كل ما يتعلق بجوانب حياته العادية.

**ما هي مطالب الاتحاد من اجل تحسين أداء القطاع وضمان دوره الاجتماعي؟**

من مطالبنا المؤكدة اعادة سياسة التأجير في تونس تمثل هذه النقطة استراتيجية عمل الاتحاد خلال المرحلة المقبلة. فالاتحاد العام التونسي لشغل ليس ضد الحديث عن الانتاجية في المطلق ولكنه يرى ان الحديث عن الانتاجية في ضل سياسة التأجير الحالية يصبح بلا معنى. والحقيقة ان الشركات لا ترفض الحديث حول هذا الموضوع غير ان المشكل يكمن في منظمة الاعراف التونسيين الذين لا يريدون تعديل سياسة التأجير لان جزء منهم يعمل بقاعدة الأجر الأدنى والعلاقة الشغلية الهشة.

الخليفي الوعود التي أطلقها صاحب المصنع في مرحلة التأسيس حين كان يبحث عن الامتيازات والتي كانت تتضمن خلق ٢٠٠٠ موطن شغل وهو ما لم يحصل وتحديث الأخ مهرا عن واقع العمال المزري الذي يستوجب إعادة النظر في المنظومة التشريعية وقال انه من الضروري الآن القيام بثورة تشريعية لتغيير القوانين التي لا تخدم مصلحة العمال.

#### لطفي قوبعة:

#### العمال يدفعون ثمن الخيارات الاقتصادية للدولة ورأس المال الوطني ينهار

قال الأخ لطفي قوبعة الكاتب العام للفرع الجامعي للمعادن والإلكترونيك بصفاقس ان مشكل العمال في القطاع الخاص أعمق من مجرد مفاوضات و مطالب حيث يرتبط الوضع الصعب والمرب بالاختيارات الاقتصادية الرديئة والتي تخدم مصلحة مجموعة من اللصوص ولا تحمل اي عمق وطني. وذكر في حديث لمجلة المعادن ان رأس المال الوطني ينهار امام تغول لوبيات الفساد والمضاربة. وقال ان مجموعة من اللصوص تتحكم في امور البلاد والوضع الاقتصادي وهو ما يجعل الحديث عن مطالب عمالية يفرض الحديث عن تغيير عميق في السياسات الاقتصادية ووضوح الاخ قوبعة ان المطلوب الان هو تغيير السياسات الاقتصادية بسياسات وطنية تحترم حقوق العمال وترسي العدل الاجتماعي. وأشار الاخ الكاتب العام الى ضرورة ان يركز الاتحاد على الدور الاجتماعي وان يفرض تصوره الاقتصادي والاجتماعي وان لا يترك البلاد تحت رحمة اللوبيات والانتهازيين. وتحديث الاخ قوبعة عن الدور الوطني للاتحاد مشيرا الى انه عانى كثيرا نتيجة هذا الدور ووقع الزج بالنقابين في السجن والانقلاب عليهم ولذلك فان الاتحاد مدعو إلى تعميق الحوار وتوجيهه نحو فرض برنامجه الاقتصادي والاجتماعي. واعتبر ان مصير العمال مرتبط بمدى تخلص تونس من لوبيات الفساد وبتغيير السياسات الاقتصادية واعتبر انه لا معنى للحوار السياسي في ظل معاناة العمال وضرب الاقتصاد.

#### فؤاد الجباري :

#### أصحاب المال يهجمون على العمال

ذكر الأخ فؤاد الجباري الفرع الجامعي بن عروس ان قطاع المعادن خصوصا وقطاع الخاص عموما يشهد هجمة شرسة لأصحاب رأس المال على حقوق العمال. وقال في حديث لمجلة المعادن ان أسباب هذه الهجمة غامضة وغير مفهومة خاصة وان أصحاب المؤسسات يعرقلون إمكانية إيجاد الحلول. وتحديث عن طرد النقابيين والعمال في احد المصانع واللجوء الى القوة العامة لتفريق اعتصام العمال أمام المصنع. وقال الأخ الجباري انه من الضروري الآن بلورة خطة وطنية واتخاذ مواقف صارمة لمواجهة هذه الهجمات غير المبررة على حقوق الشغاليين واعتبر ان على الجميع الان صياغة موقف وطني من وضع القطاع الخاص الذي يمر بفترة صعبة. وتحديث عن لجوء الأعراف إلى الإغلاق وترك العمال في مواجهة مصير مجهول وهو ما خلق عديد المشاكل الاجتماعية. وذكر الأخ فؤاد الجباري ان المفاوضات الاجتماعية القادمة ستمثل فرصة كبرى للعمال لتحسين الواقع التشريعي والقانوني لضمان حقوقهم وقال ان التشريعات الحالية لا تضمن اجرا كريما خاصة مع جمود المنح وضعف الأجر الأساسي وهو ما اثر على الأجور وعلى المقدرة الشرائية للعمال التي تضررت كثيرا نتيجة سياسية التأجير ونتيجة ضعف ارتفاع الأسعار.

عموما وانه لا يكاد يكفي لتلبية الحاجيات الأساسية لعائلة العامل وقال ان الزيادات سرعان ما تذوب وسط الارتفاع المشط للأسعار وقال انه من الضروري مراجعة سياسة التأجير و رفع الجبر الأساسي واعتبر ان الأجر الأدنى المضمون أصبح بلا معنى وهو ما يستوجب رفعه مشيرا إلى ان غلاء المعيشة يستوجب ان يكون الأجر الأدنى ضعف الأجر الحالي.

#### رؤوف الحناشي:

#### قطاع يعتمد على اليد العاملة ومستوى تكنولوجي ضعيف

واعتبر الأخ رؤوف الحناشي الفرع الجامعي بجندوبة ان القطاع يعتمد على كثرة اليد العاملة وضعف التكنولوجيا المستعملة حيث تمثل المستوى الأول من التكنولوجيات ولا تتطلب مهارات عالية باستثناء بعض الصناعات. وذكر في حديث لمجلة المعادن ان هذه الخصائص تجعل من المعادن قطاعا هشاً. وتحديث الأخ الحناشي عن وقع العمال في القطاع مشيرا الى تفاقم المشاكل الاجتماعية الناتجة عن ضعف اجر وامتيازات العمال. وقال ان النقابيين لا يدخرون جهدا في الدفاع عن العمال غير أنهم يصطدمون بحاجر القانون المنحاز لمصلحة أصحاب المؤسسات. وتحديث في هذا الإطار عن الاتفاقية المشتركة لقطاع المعادن وقال انها تستوجب الكثير من التعديلات خاصة وان عديد الفصول أصبحت بلا معنى مثل الفصل المتعلق بالمنح الليلية. ودعا الأخ الحناشي الى ضرة صياغة خطة وطنية لتغيير التشريعات الشغلية وقال ان هذه المهمة مسؤولية المركزية التي ستجد العمال جنودا وراها متى قررت خوض معركة التشريعات. وبين الأخ الحناشي ان العمال والنقابين يتفهمون وضع البلاد الاقتصادي وضرورة النضج من اجل الحفاظ على المؤسسات وعلى مواطن الشغل خاصة مع الوضع الاقتصادي الصعب الذي تعيشه بلادنا غير انه من الضروري التفكير في طرق تخليص العمال من قيود التشريعات الشغلية حتى يتمكنوا من ضمان الحد الأدنى من حقوقهم.

#### مهران الخليفي :

#### تهديد الإرهاب والسلط الجهوية لا تقوم بواجباتها لحماية الاستثمارات ومواطن الشغل

وقال الأخ مهران الخليفي الفرع الجامعي بالكاف ان الاستثمارات ضعيفة وان القطاع الخاص لا يبذل الجهد في المناطق الداخلية ويضاف الى كل ذلك خطر الإرهاب الذي أصبح مقلقا للمستثمرين حتى وان كان الأمر لا يستدعي القلق. وتحديث الأخ المهران عن وجود مصنع وحيد في جهة الكاف يمثل القطاع الخاص وقال ان هذا المصنع قرر الإغلاق بحجة التخوف من الإرهاب وقد شرعت إدارة المصنع فعليا في تسريح العمال فانطلقت في مرحلة اولي في تسريح العمال المتعاقدين ثم قامت بتسريح العمال المرسمين وقد كان عدد العمال الجملي قيد بدا التصفية في حدود ٨٠٠ عامل اما العدد الان فهو في حدود ٤٢٠ عامل. وقال ان العمال والنقابين لديهم علم بوجهة المصنع الجديدة وهي إحدى المدن الساحلية. واستغرب الأخ مهران من موقف الوالي الذي لم يحرك ساكنا أمام خطر إغلاق هذا المصنع وبين انه اكتفى بطمأنة النقابيين حول عدم وجود نية للإغلاق وهو عكس ما يثبتته الواقع. وقال الاخ مهران ان الجامعة العامة للمعادن تدخلت وتم عقد جلسة صلحية غير ان الأمر مازال على حاله. وتحديث الأخ

يقدم النقابيون في الهياكل الوسطى الكثير من الجهد والعطاء من اجل الدفاع عن حقوق العمال وإضافة إلى ما يبذله من جهد فإنهم على إطلاع كبير بتفاصيل الأمور والخبايا في قطاعهم وفي ما يتعلق بوضع العمال وقد يكون من المنصف ان نخصص في مجلة المعادن مساحة لهؤلاء المناضلين ليعبروا من خلالها على آرائهم وليستفيد الجميع من خبراتهم ومن تقييماتهم. وقد اخترنا ان ننطلق في العدد الأول من مجلة المعادن مع الإخوة في الفروع الجامعية للقطاع لنسألهم عن واقع القطاع وظروف العمال والمفاوضات الاجتماعية القادمة فكانت الإجابات مختلفة متنوعة تنوع الاتحاد غير أنها كانت موحدة في البوصلة التي تشير إلى مصالح العمال وضمان حقهم في الكرامة والعيش الكريم.

## آراء النقابيين

# الأجر ضعيف مقارنة للجهد المبذول ولا بد من تغيير القوانين المنحازة لصالح رأس المال

#### مسعود الشياحي:

#### قطاع المعادن الأكثر استقرارا ونشاطا

ذكر الأخ مسعود الشياحي الفرع الجامعي بزغوان ان قطاع المعادن يمثل واحدا من أفضل القطاعات في مجال النشاط النقابي حيث يمثل أكثر القطاعات استقرارا ونشاطا. وقال في حديث لمجلة المعادن ان الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك تقوم بجهد كبير لتكوين النقابيين وتطيرهم عبر الندوات والنشاطات التي شملت كافة الهياكل. وقال ان الندوات تناولت عديد الجوانب خاصة الجوانب الترتيبية وهو ما مثل إضافة للنقابين وفرصة لمزيد تطوير إمكانياتهم. وتحديث الأخ الشياحي عن المفاوضات القادمة مشيرا إلى انها ستكون مفاوضات صعبة خاصة وأنها تتعلق بالجانبين المالي و الترتيبية وقال ان خبرة المكتب التنفيذي للجامعة وقدرتهم التفاوضية فضلا عن تاريخ الاتحاد الطويل في التفاوض الاجتماعي يجعل الأمور مطمأنة. وعن واقع العمال في القطاع قال الأخ مسعود الشياحي انه أفضل حالا مقارنة ببقية القطاعات وقال ان الأجر محترم في المجمل وبين ان القطاع الخاص عموما يشكو من عديد المشاكل الاجتماعية خاصة في ظل الوضع الاقتصادي الصعب الذي تمر به بلادنا.

#### حاتم الهمامي:

#### تعظيم حول قضايا العمال والأجر لا يكفي

أشار الأخ حاتم الهمامي الفرع الجامعي بسليانة إلى ان قطاع المعادن والإلكترونيك يشهد وجود أوضاع مختلفة. وذكر في حديث لمجلة المعادن ان بعض المؤسسات وهي قليلة تعيش أوضاعا عادية إي ان المؤسسة تطبق القانون وتحترم التشريعات وتتعاور مع الطرف النقابي غير ان بقية المؤسسات وعددها كبير نجد أوضاعا سيئة. وبين الأخ الهمامي ان تولى بعض المسؤولين التونسيين الإدارة، جعل العمل النقابي مرهقا وسط تراكم المشاكل وعدم استجابات الإدارة. وذكر الأخ حاتم الهمامي ان بعض الشركات تحترم العمال وتسعى لإيجاد مناخ اجتماعي سليم في ما تدوس البقية القوانين ولا تحترم حقوق العمال. وقال ان التعظيم الإعلامي المضروب على واقع العمال من قبل اغلب المؤسسات الإعلامية سهل مهمة الأعراف. وعن واقع الأجور ذكر الأخ حاتم ان الأجر ضعيف

#### عبد الحميد الهمامي:

#### الأعراف يبريدون السيطرة على العمال

قال الأخ عبد الحميد الهمامي الفرع الجامعي بمنوبة ان ابرز ما يتسم به القطاع يتمثل في سعي الأعراف الى السيطرة الكاملة على المؤسسة وإخضاع العمال إلى إرادتهم رغم وجود استثناءات. وقال في حديث لمجلة المعادن ان هذا الواقع عقد مهمة النقابيين و العمل النقابي خاصة وان الأعراف يشنون الحملات ضد النقابيين ويشوهونهم

نجم الدين الهمامي :

**هناك فوراق شاسعة في أوضاع العمال والنقابات القوية ضمانة لحقوق الشغالين**

تحدث الأخ نجم الدين الهمامي عن وجود نماذج متعددة ومتنوعة من المؤسسات وهو ما يجعل المناخ الاجتماعي وأوضاع العمال متفاوتة من مؤسسة إلى أخرى. وقال في حديث لمجلة المعادن ان عديد المؤسسات تسعى إلى ضرب العمل النقابي من اجل السيطرة على العمال وفرض الأجر الذي تريده. وقال ان الجامعة تقوم بجهد كبير في اتجاه مقاومة هذا السلوك سواء عبر التكوين والتأطير او بصفة مباشرة، غير ان الأمر يرتبط بموازين القوى فكلمما كانت النقابة قوية تجمع حولها العمال وتكتسب الخبرة اللازمة كلما ازدادت مكاسب العمال وذكر ان البعض يستغل حداثة العهد بالعمل النقابي لضرب مصالح العمال. وقال الأخ نجم الدين انه ومن خلال تجربته الخاصة في إطار الشركة التي يعمل بها لاحظ تأثيرات القرار السياسي على الاستثمار وذكر في هذا المجال ان قرار إيقاف التوريد يهدد قطاع تجارة السيارات الذي يشغل قرابة ٢٥٠٠ عامل في الجهة وهو ما قد يخلق ظروفًا صعبة. وأشار الأخ الهمامي إلى وجود نماذج جيدة في مجال التعامل مع العمال حيث توجد العديد من المؤسسات التي تهتم بالعمق الاجتماعي وأشار إلى المؤسسة التي يعمل بها والتي تخصص صندوقًا اجتماعيًا بتمويلات محترمة جدا وبين ان هذا الأمر لا يمكن بلوغه إلا عبر المناخ الاجتماعي السليم وقال ان جميع الأطراف بما في ذلك النقابيين مدعون إلى السعي وراء مناخ اجتماع سليم لأنه يخدم مصلحة العمال.

**جمال عبد النصير:**

**العمال أكثر من يضحى واقل من يكافى**

قال الأخ جمال نصيري كاتب عام الفرع الجامعي بتونس ان القطاع الخاص يشهد عدة مشاكل اجتماعية وأبرزها ضعف الأجر. وذكر في حديث لمجلة المعادن ان أجور العمال في القطاع الخاص ضعيفة جدا مقارنة بالقطاع العام وان الامتيازات والأجور المرتفعة لا يحصل عليها غير مجمعة قليلة من المقربين من الإدارة. وقال ان مشاكل القطاع تتلخص في ضعف الأجر وتردي الوضع المهني خاصة في ظا عدم احترام قواعد السلامة المهنية في اغلب المؤسسات فضلا عن مشاق المهنة، وهو ما يعني ان الجهد المبذول من طرف العامل لا يكافئ باجر ملائم. وتحدث الأخ عبد النصير عن وجود مشاكل كبرى تعيق العمل النقابي. ومن بين هذه العوائق عدم احترام إدارة المؤسسة للعمال وعدم الاقتناع بدور

العمال والنقابة كشريك وهو رأي مغلووط على اعتبار ان النقابي يمثل ضمانة لتقدم المؤسسة لان في تقدمها خدمة لمصلحة العمال. كما تمثل القوانين البالية والقديمة عائقا جديا امام النقابيين لتحقيق مكاسب للعمال لأنها تضيق هامش الحركة. وأشار في هذا الصدد الى منحة التنقل ومنحة الكراء التي تضمنتها الاتفاقية المشتركة وقال ان المبالغ مضحكة ولا تكفي لتنقل او كراء يوم واحد. كما أشار الى احتساب منحة الحضور بالمليم. وطالب الاخ عبد النصير بضرورة تغيير القوانين خلال المفاوضات القادمة واعتبر ان الجانب الترتيبي من المفاوضات أهم بكثير من الجانب المالي وقال ان العائق أمام تطوير وضع العمال يكمن في القوانين المنحازة لفائدة راس المال. وتحدث الأخ جمال عن ضرورة ان يقع معاملة العمال وفق المجهود المبذول والدور الذي يلعبونه خاصة وبين ان العمال اول وأكثر من يدفع الضرائب ولكنهم اقل وأخر من يحصل على الامتيازات وقال ان هذا لا بد ان يتغير بتغيير القوانين والترتيب.

**نور الدين المشرقي:**

**لا بد من دفع التضامن العمالي وعلى المركزية مزيد العناية بالقطاع الخاص**

اعتبر الاخ نور الدين المشرقي الفرع الجماعي بنزرت ان قطاع المعادن يمثل واحدا من أبرز القطاعات الاقتصادية الواعدة وأكثرها قدرة على استيعاب اليد العاملة وقال ان تونس راكمت خبرة تمكنها من منافسة بلدان العام في استقطاب المشاريع الجديدة. وأشار الى ان القطاع شهدا نجاحا ولكنه لم يشاطر العمال المكاسب التي حققها حيث مازال الأجر ضعيفا. وبين الأخ المشرقي ان المنظومة القانونية والاتفاقية المشتركة تعرقل العمل على تطوير الأجور حيث يركز العرف على ما جاء في القانون ليمنح العمال اجرا زهيدا وقال ان الجهد النقابي يصطدم بحواجز تشريعية وقانونية. وتحدث الاخ الكاتب العام للفرع الجامعي عن ضرورة ان تولي المركزية النقابية مزيد العناية بالقطاع الخاص وات قف الى جانبه. وقال ان القطاع يفتقد الى حلقات الربط التي تمكنه من التضامن بينه كما في القطاع العام واعتبر ان هذه المسؤولية تقع على عاتق المركزية. وقال الاخ المشرقي ان النقابيين يجدون الان صعوبة في مجاراة واقع القطاع الخاص الذي يتسم بالنششت وقال ان دفع وحدة القطاع والتضامن داخله كفيل بضمان وحقوق العمال ووقف تعسف الأعراف. ودعا الاخ المشرقي الى ضرورة الإعداد الجيد لمعركة تغيير التشريعات والقوانين على اعتبار انه تعرقل مصالح العمال وقال انه من الضروري تغيير الكثير في الاتفاقيات التي تقادمت وأصبحت لا تتماشى مع واقع العمال.

وسيلة النفطى

## هناك فوراق شاسعة بين حقوق المرأة في القانون وبين وضعها على ارض الواقع



**كيف تترين واقع المرأة في القطاع؟**

تعيش المرأة في قطاع المعادن وضعا صعبا فبالإضافة إلى مشاق المهنة التي تؤدي في العادة إلى الآم الظهر ونقص البصر، تعاني المرأة في القطاع خاصة اذا كانت متزوجة من عدة إشكاليات تتعلق بالتوفيق بين مهامها كزوجة وام وبين العمل الشاق.

**هل يمكن الحديث عن تمييز ضد المرأة في مسألة الأجر؟**

في المستوى النظري ووفق القانون فان اجر المرأة مساو لأجر الرجل غير ان الواقع مختلف عن ذلك، حيث نجد ان الرجل يتقدم على المرأة في وضعه المهني رغم نفس الأقدمية في العمل وذلك بسبب وضع المرأة الخاص الذي يضرها للغياب

فترة الولادة وخلال ساعات الرضاعة. وعكس ما هو مفترض من الأخذ بعين الاعتبار بوضع المرأة الخصومي الذي لا دخل لها فيه، يقع حرمانها من الامتيازات في الأجر والترقيات لتجد نفسها بعد سنوات طويلة من الأقدمية اقل من الرجل بسبب ظروف لم تخترها. فالشركات الخاصة لا تهتم بوضع المرأة بقدر ما تهتم بساعات العمل الفعلي وأيام الغيابات دون ان تأخذ في الحسبان ان تلك الغيابات كانت من منطلق طبيعتها كمرأة تحمل وتلد وتضطر للغياب لتأمين حياة الرضيع.

**هل هناك تمييز ضد المرأة من حيث طبيعة المهام؟**

نعم هناك تمييز في عدة مؤسسات حيث تسند المهام الصعبة والتي تطلب مجهودا مضنيا ومتواصلا للمرأة في حين تمنح الأعمال السهلة وخاصة الإشراف والمتابعة للرجل.

**امام ما تعانيه المرأة هل هناك مشاريع وخطة تطرحونها كجامعة من اجل دفع المؤسسات إلى القيام بواجباتها الاجتماعية الخدمانية كتحصيل حضانة خاصة بعائلات العمال؟**

أود الإشارة الى ان القوانين والمعايير الدولية تحدثت حول هذه الحقوق

وكفلتها للمرأة وتجعل منها معايير مهمة في تقييم المؤسسات غير ان تطبيق هذه المعايير الدولية التي تكفل للمرأة العاملة حقوقها صعب جدا على ارض الواقع. ودون الحديث عن الدور الاجتماعي مؤسسات الذي مازال متأخرا في تونس او يكاد يكون متعدما فان الحقوق البسيطة مثل ساعة الرضاعة التي يفرضها القانون تنتهك بشكل يومي في اغلب المؤسسات وسط صمت العمال الذين لا يحبذون اللجوء إلى الاحتجاج تجنباً للتوتر الاجتماعي ومرعاة للظرف الاقتصادي الذي تمر به البلاد. وفي الخلاصة فان الشركات لا تقوم بدورها الأدي فما بالك بمطالب الدور الاجتماعي والخدمي التي تتطلب نضجا ومسؤولية. وبالعودة الى سؤالك فان القانون الدولي يفرض على المؤسسات التي يتجاوز فيها عدد العمال سقفا معيناً ان تساهم في إنشاء عدة مؤسسات تقدم خدمات اجتماعية لفائدة العمال غير ان هذا الامر غير موجود في تونس بل أكثر من ذلك فان أفضل ما يمكن في تونس هو تطبيق قانون الشغل والاتفاقيات القطاعية وهو وضع ليس سهل البلوغ. واود هنا الإشارة الى الوضع الاجتماعي تدهور كثيرا خلال السنوات الماضية خاصة مع ظهور موضة الصد عن العمل وتصاعد وتيرة عدم احترام القانون وامام هذا الوضع فان الواقع العمالي رغم كل ما تقوم به النقابات من جهد مازال بعيدا جدا عن الوضع الطبيعي القائم على تقاسم العبء وتقاسم الأرباح.

**بمناسبة الحديث عن النشاط النقابي هناك من يرى ان واقع المرأة في الهياكل النقابية في القطاع لا يتماشى كثيرا مع حجم نضالها فما هو تعليقك؟**

المرأة ليست غائبة على الهياكل النقابية ولكن الإشكال يكمن في ان تواجد المرأة يضعف مع التدرج في موقع القرار النقابي. ففي النقابات الأساسية نجد المرأة حاضرة وبقوة حتى أننا نجدها أغلبية النقابات الأساسية غير ان تواصل نفس عقلية الرجل وتراجع المرأة لعدة اعتبارات يجعل من تمثيلية العنصر النسائي في الهياكل النقابية الوسطى ضعيفا. غير انه من المهم الإشارة الى ان هذا الوضع ليس ثابت حيث بدأت المرأة في الاتحاد بأخذ مكانتها التي تستحق تدريجيا وهو ما جعل حضورها في الهياكل النقابية يزداد وهو مؤشر ايجابي عن تطور تمثيلية المرأة في الهياكل النقابية القيادية.

**الوضع الاجتماعي تدهور كثيرا خلل السنوات الماضية خاصة مع ظهور موضة الصد عن العمل وتصاعد وتيرة عدم احترام القانون وامام هذا الوضع فان الواقع العمالي رغم كل ما تقوم به النقابات من جهد مازال بعيدا جدا عن الوضع الطبيعي القائم على تقاسم العبء**



# التفاوض حول الأجور من خلال التجربة التونسية

عرف التفاوض الجماعي من اجل الزيادة في الأجور او تغيير الجوانب الترتيبية والقانونية المنظمة للعلاقات الشغلية في تونس عدة مراحل وتطورات. وفي ما يلي ابرز المحطات

1990: استئناف المفاوضات الجماعية في شكل مفاوضات دورية كل ثلاث سنوات لكن عموما لم تنجح هذه المفاوضات في تحسين الطاقة الشرائية للعمال، وإن أدت إلى الحد نسبيا من تدهور مستوى عيشهم. كما أن فشل سياسة الدولة في التصدي لظاهرة البطالة وفي تحقيق مقومات التنمية الشاملة والعدالة الاجتماعية، بالإضافة إلى تفاقم الاستبداد والحيثف الاجتماعي، جعلت موجة الاحتجاجات الاجتماعية ما انفكت تتزايد، وهو ما أدى إلى سقوط نظام بن علي في 14 جانفي 2011 اثر ثورة شعبية واسعة ساهم الاتحاد العام التونسي للشغل في تأطيرها

الإطار القانوني المتعلق بضبط الأجور و مراجعتها الأحكام العامة المتعلقة بضبط الأجور

الفصول 134 و ما يليه من مجلة الشغل تحت عنوان: في كيفية ضبط الاجور و خاصة الفصل 2-134 المتعلق بتعريف الأجر و مكوناته

مستويات تحديد الأجور:

الفصل 134 من مجلة الشغل يمثل ثلاث مستويات متكاملة لتحديد الأجور:

تدخل الدولة لتحديد المستوى الأدنى للأجور

تدخل الاتفاقيات الجماعية لتحديد الأجور الأساسية وملحقاتها وفق التصنيفات المهنية للعمال

إمكانية ضبط الأجور و ملحقاتها باتفاق مباشر بين العامل وصاحب العمل و ذلك في اتجاه إقرار امتيازات أفضل لصالح العامل

الأحكام المتعلقة بالتفاوض الجماعي حول الأجور

شروط التفاوض الجماعي : تستنتج هذه الشروط ضمينا من الفصول 31 و ما يليه من مجلة الشغل تحت عنوان: الاتفاقية المشتركة

تحديد الأطراف المتفاوضة

تمثيلية الأطراف المتفاوضة

1932: صدور أول نص قانوني يكرس الحق النقابي للعمال التونسيين

1936: إقرار حق النقابات في التفاوض وإبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل

1939: تجميد المفاوضات الجماعية بتحجير التفاوض في مادة الأجور

1943: احتكار الدولة لصلاحيات تحديد الأجور ومراجعتها

1966: صدور مجلة الشغل التي كرست نفس الأحكام القديمة المتعلقة بتحجير التفاوض الجماعي في مادة الأجور، مما أدى إلى مواصلة شل دور النقابات في الدفاع عن المصالح المهنية للعمال

1973: صدور الأمر عدد 247 بتاريخ 26 ماي 1973 والذي وضع حدا لتحجير التفاوض الجماعي حول الأجور، مما أعطى دفعا واضحا للمفاوضات الجماعية خاصة بعد إبرام الاتفاقية المشتركة الإطارية (20 مارس 1973)

1977: اتفاق الأطراف الاجتماعية تحت إشراف الدولة على ميثاق اجتماعي يتضمن التعديل الآلي للأجور حسب تطور الأسعار وذلك كلما تجاوز غلاء المعيشة 5% واستقر على هذا المستوى خلال 6 أشهر، وكذلك مراجعة الأجور سنويا حسب تطور الأسعار والإنتاج لكن هذا الميثاق فشل في تحقيق أهدافه بسبب تدخل السلطة العمومية لضرب استقلالية العمل النقابي

1978: احتداد الصراع بين الحركة النقابية والسلطة العمومية أدى إلى شن الإضراب العام في 26 جانفي 1978 وتدخل السلطة لقمع الاحتجاجات الشعبية حيث سقط عشرات القتلى ووقع اعتقال عدد كبير من النقابيين و محاكمة القيادة النقابية بحجة التآمر على امن الدولة

1980: استئناف المفاوضات الجماعية بعد إعادة بناء الاتحاد العام التونسي للشغل لكن العلاقة بين المركزية النقابية والسلطة بقيت متوترة و تحكمها ظروف الصراع حول مسألة استقلالية الحركة النقابية

الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك  
والعمل النقابي العالمي:

## علاقات مميزة بالنقابات الصديقة و عمل مشترك مثمر

تستمد قوة العمل النقابي في تاريخ الاتحاد العام التونسي للشغل من مواقفه الوطنية الثابتة ومن تاريخه النضالي الطويل ولانحيازه إلى مصالح الشعب التونسي ومصالح الأجراء. وقد يكون النضال اليومي الميداني وكسب ثقة الأجراء ابرز ركيزة من ركائز قوة الاتحاد. غير ان العمل النضالي الوطني داخل القطر لم يحجب عن الاتحاد تمسكه بربط الصلة مع بقية المنظمات النقابية العالمية ذات الأهداف المشتركة وذلك من اجل دعم وحدة الصف العمال والانتصار لقضايا الشغاليين. وتمثل الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك واحدة من ابرز هيكل الاتحاد النشيطة في مجال ربط العلاقات مع المنظمات الصديقة والشقيقة وهو ما مكنتها من تجاوز واقع الصداقة مع المنظمات النقابية الأخرى إلى واقع من الشراكة والعمل. وقد شهدت السنة الحالية نشاطا مكثفا للجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك.

### مؤتمرات دولية واجتماعات

وشارك الأخ الطاهر البرباري الكاتب العام للجامعة للمعادن والإلكترونيك في لقاء مع الكنفيدالية الفرنسية الديمقراطية للشغل حول التكوين المهني وذلك بالتنسيق مع قسم العلاقات الخارجية خلال بداية شهر ماي 2016. وقد حضر الأخ إبراهيم الظاهري في المؤتمر الثاني عشر للمنظمة النقابية الفرنسية « أف أو ميتو» التي احتضنتها مدينة روشال الفرنسية من 24 الى 28 ماي 2016. كما شارك الأخ حمادي بودريقة عضو الجامعة العامة في أشغال المؤتمر التاسع للكنفيدالية الفرنسية للشغل المنعقد بمدينة «أميان» الفرنسية من 25 إلى 30 افريل 2016 وحضر الأخ الطاهر البرباري في اجتماع حول قطاع السيارات الذي نظمه الاتحاد الدولي للصناعات خلال شهر أكتوبر 2015. ومثل الأخ عبد العزيز العرفاوي الجامعة العامة للمعادن في الاجتماع الإقليمي الذي نظمته الكنفدرالية العامة للشغل بفرنسا خلل شهر أكتوبر المنقضي

وشاركت الأخت نجوى الجريدي الكاتبة العامة لشركة تجهيز الطيران بفوشانة في أعمال المؤتمر الدولي حول قطاع صناعة الطائرات الذي نظمه الاتحاد الدولي للصناعات خلال شهر جويلية 2015. وقد كان حضور الاتحاد مميزا خلال مختلف المؤتمرات والاجتماعات خاصة بعد المكانة العامية للاتحاد اثر حصوله على جائزة نوبل.

### ندوات وتكوين

و لم تقتصر نشاطات الجامعة على حضور المؤتمرات بل شاركت في عدة ندوات تكوينية حيث شاركت الجامعة العامة في الندوة الإقليمية حول صناعة السيارات المنعقدة تحت إشراف الاتحاد الدولي للصناعات بالدار البيضاء بالمغرب من 14 إلى 17 مارس 2016. وقد تكون الوفد المشارك في الندوة من الأخ الطاهر البرباري والأخ غسان الرميلي والأخ الصبحي الدريدي والأخ كريم البجاوي والأخت نائلة البجاوي. وقد شهدت الندوة التكوينية حضور ممثلين عن قطاع صانعي ووكلاء السيارات من ضمنهم 04 من تونس. كما شارك الأخ البرباري في ندوة تكوينية لفائدة نقابيين مؤسسه ليوني التي انتظمت بالمغرب من 18 إلى 20 مارس 2016.





## المعادن والإلكترونيك في أرقام

- تعمل جامعة المعادن في إطار 05 اتفاقيات قطاعية تشمل كافة فروع قطاع المعادن والإلكترونيك
- تعمل في مجال المعادن قرابة 658 شركة تشغل أكثر من 10 عمال لبيع بذلك العدد الجملي للعاملين في هذا الفرع من القطاع قرابة 44 ألف عامل. وتنشط في مجال المعادن قرابة 190 مؤسسة مصدرة كليا.
- تبلغ عدد الشركات ذات المساهمة الأجنبية العاملة في مجال الصناعات الميكانيكية والمعادن قرابة 196 مؤسسة.
- تعمل في مجال الإلكترونيك قرابة 364 مؤسسة تشغل أكثر من 10 عمال منها 240 مؤسسة مصدرة كليا. ويبلغ مجموع العاملين في هذا الفرع من القطاع قرابة 85 ألف عامل.
- يبلغ عدد المؤسسات العاملة في مجال الإلكترونيك ذات المساهمة الأجنبية 234 مؤسسة وتمثل فرنسا أول المستثمرين عبر المساهمة في راس مال 91 مؤسسة تليها إيطاليا ب71 مؤسسة قم ألمانيا ب42 مؤسسة.
- تشهد لمؤسسات العاملة في مجال المعادن باستثناء صناعة الآلات استقرارا من حيث العدد الجملي للشركات. ورغم التراجع الذي عرفه عدد المؤسسات سنة 2012 بعد ان بلغ حوالي 726 (خسارة حوالي 100 مؤسسة) عاد العدد إلى الاستقرار في حدود 874 سنة 2014.
- يبلغ عدد المؤسسات العاملة في مجال صناعة السيارات قرابة 25 مؤسسة بعد ان فقد القطاع حوالي 07 مؤسسات خلال سنة 2012 و2013.