

المعادن



نشرية قطاعية تصدرها الجامعة العامة للمعادن والالكترونيك عدد 3 - ماي 2017

الأخ نور الدين الطبوبي الأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل:

**على الدولة تحمل المسؤولية
في تهيئة مناخ الاستثمار وتنمية الجهات المحرومة**



وضع وآفاق قطاع صناعة السيارات ومكوناتها:

**القطاع واعد والحوار الاجتماعي
مفتاح تنمية المؤسسة**

النقابيون مطرودون يتحدثون للمعادن:

العرف يرفض منح حقوق العمال
وطرد النقابيين لضرب العمل النقابي

في اليوم العالمي للمرأة :

النقابيات في قطاع المعادن يثمن
ما أنجز ويؤكد أن النضال مستمر وطويل

في كلمة



تصدر هذه المجلة القطاعية ببادرة من الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك وبالتعاون مع منظمة فريديريش ايرت قصد طرح أهم المواضيع الاقتصادية والاجتماعية 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 فروعهم 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.

الفهرس

- 2 - في كلمة
- 3 مقال الاخ الطاهر البرباري
في ضرورة التضامن العمالي
- 4 - مؤسسة يازاكي:
الحوار والمناخ السليم لتنمية المؤسسة
- 5 - نقابيون مطرودون يتحدثون للمعادن:
العرف يرفض منح حقوق العمال وطرد النقابيين لضرب العمل النقابي
- 8 - الجامعة تصدر دراسة حول صناعة المعادن
- 9 - ندوة حول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمرأة
- 10 - الاخ نور الدين الطوبوي
على الدولة تحمل المسؤولية في تهيئة مناخ الاستثمار وتنمية الجهات المحرومة
- 11 - الاخ حمادي بوتريقة
غياب إستراتيجية وطنية لقطاع المعادن والإلكترونيك ولا بد من تحسين ظروف عيش العمال
- 14 في اليوم العالمي للمرأة:
النقابات في قطاع المعادن يثمن ما أنجز ويؤكد أن النضال مستمر وطويل
- 15 وضع وآفاق قطاع صناعة السيارات ومكوناتها:
قطاع واعد والحوار الاجتماعي مفتاح تنمية المؤسسة
- 16 ورشة إستراتيجية بين جامعة المعادن وفريديريش ايرت
ونقابة المعادن الالمانية :
تعاون تاريخي وتثمين لأداء الجامعة ولدور الاتحاد
- ورشة عمل مع النقابة الأساسية لشركة كاشك كمبوننت بنابل
- 17 اليوم العالمي للعمال:
الدرس والمطالب الراهنة
- 18 الضريبة على الخل



أخرى. وبكفي الإشارة إلى ان العشرات من الشركات الخاصة تغلق أبوابها في البلد المستضيف وترحل تاركة وراءها العمال دون ان تمنحهم الحقوق المادية المترتبة عن الإغلاق. وقد يكون من الطبيعي ان تسعى هذه القوى إلى خدمة مصلحتها عبر التضامن في ما بينها وتشكيل لوبيات ضغط على صعيد دولي لإلغاء الكثير من الاتفاقيات الدولية التي تضمن الحد الأدنى من حقوق العمال. ومقابل هذا الواقع يفترض ان تتشكل تحالفات عمالية عالمية يمكن من بناء قوة توازي قوى الضغط التي تستهدف حقوقهم. فالتحالف والتعاون العمالي الدولي من خلال أطرها النقابية، كقيل بان يضمن للأجراء الدفاع عن مكاسبهم وتطويرها. وقد دأب الاتحاد العام التونسي للشغل على العمل بجهد كبير على تطوير العلاقات مع النقابات العمالية العالمية كما ساهم في دعم ومساندة العديد من الحركات النقابية الفتية في مختلف بلدان العالم. وفي هذا الإطار فان علاقات التعاون التي تقيمها الجامعة مع عدد من النقابات والجامعات العمالية الصديقة تتقدم بكل ثبات وهي علاقات مثمرة مكنت من تبادل الخبرات. وتسعى الجامعة بالتعاون مع الاتحاد الدولي للصناعات إلى إقامة اتفاقية قطاعية مشتركة في قطاع صناعة الطيران وهي اتفاقية قد تحفظ لعمال هذا القطاع الفتى الصاعد حقوقهم وتكثفهم من تحسين مستوى العيش عبر تمكينهم من الأجور التي يستحقونها والتي لا تتماشى في الوقت الحالي في كثير من الأحيان مع ما يقدمه العامل من جهد. ورغم ما يبذله الاتحاد العام التونسي للشغل والجامعة من اجل إقامة علاقات التعاون، فانه من الواجب القول أن الطريق مازالت طويلة نحو تحقيق التحالفات العمالية اللازمة في هذا الطرف العالمي المتمسك بأزمة اقتصادية ترمي بثقلها على كاهل الأجراء. وقد يكون من الضروري ان يتخذ العمل في هذا الطرف محاور واضحة، وقد يكون أبرزها تكثيف التضامن العمالي خاصة في ما يتعلق بالتنافس حول استقطاب فروع الشركات الكبرى حيث لا يجب ان يتحول جلب الاستثمار الى مجال للتنافس بين العمال مما قد يدفعهم إلى التنافس في تقديم التنازلات. وقد يكون من الضروري التركيز على تكوين النقابات حيث لا توجد وهو جهد دولي لا بد ان يبذل حتى لا تستغل الشركات العالمية الوضع الهش للعمال فالمطلوب في هذا المرحلة الدقيقة من الهجوم العالم على حقوق العمال بذل كل الجهود لتحويل التنافس بين العمال في مختلف البلدان إلى تضامن وتحالف يقوى جانبهم ضد الهجمة على حقوقهم ويمتد تحالفاتهم لحماية مكتسباتهم.



نظم الظاهر البربري

من الضروري التركيز على تكوين النقابات حيث لا توجد وهو جهد دولي لا بد ان يبذل حتى لا تستغل الشركات العالمية الوضع الهش للعمال

في ضرورة التضامن العمالي

شهد العالم خلال الفترة الأخيرة تزايد الضغط الذي تسلطه بعض مراكز النفوذ الاقتصادي على منظمة العمل الدولية من اجل إلغاء عدد من الاتفاقيات الدولية أو تعديلها في اتجاه مرونة العمل والتراجع عن الواجبات الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية. ويبدو ان الشركات العابرة للقارات وكبرى الاحتكارات الدولة التي تضررت نتيجة الأزمة الاقتصادية العالمية وتباطؤ النمو في السنوات العشر الأخيرة، تسعى بكل جهد إلى تحميل العمال جزء من مسؤولية الوضع وتبعاته وملفاته. والحقيقة ان هذا الأمر أصبح شائعا في السنوات الأخيرة بعد ان درج أصحاب العمل على تحميل العمال كلفة كل الصعوبات التي يملون بها. ويبرز هذا الموقف عبر عدة أشكال تنطلق بخفض عدد العمال أو إغلاق وحدات إنتاج وصولا إلى حرمان العمال من حقوقهم واستغلالهم. ويزيد من تعقيد الأوضاع بالنسبة للعمال في العالم غياب النقابات أو ضعفها من ناحية وتواطؤ الحكومات المحلية مع تلك الشركات عبر القوانين المتعددة التي تحمي حق صاحب المؤسسة دون ان تقدم الحماية للأجراء من ناحية

المناخ الاجتماعي السليم وتنمية المؤسسة

يعتبر المناخ الاجتماعي السليم أهم ركائز تطور أداء المؤسسة فكلما وجد الحوار لحل الإشكاليات تكثف الجهد من أجل مصلحة المؤسسة ومصلحة الاقتصاد الوطني. وفي هذا الإطار التقت المعادن بالأطراف الاجتماعية في مؤسسة يازاكي التي اختارت المراهنة على المناخ الاجتماعي السليم وكانت الحوارات التالية

”
المناخ
الاجتماعي
السليم
ينعكس
إيجابا على
العامل وعلى
المؤسسة



الأخت نايلة
بجاوي

الكاتبة العامة للنقابة
الاساسية

يبدو ان المناخ الاجتماعي في المؤسسة سليم كيف تمكنتم من الوصول إلى هذا الواقع؟

بالفعل هناك مناخ اجتماعي سليم في المؤسسة وهناك احترام بين مختلف الأطراف الاجتماعية ورغم وجود الإشكاليات فان الحوار والاحترام يمكننا من حلها وتجاوزها. وقد كنا في السابق نعيش مناخا متوترا ترفض فيه الإدارة التفاعل مع أبسط المطالب غير ان قدوم الإدارة الجديدة وتحسن شكل التعامل أسس لعلاقة جديدة حيث أصبحنا نناقش كل المشاكل في إطار المؤسسة ودون اللجوء إلى طرف ثالث كما كان يحدث في السابق.

ما هو تأثير المناخ الاجتماعي السليم على مكاسب العمال هناك تأثير ايجابي فقد تمكننا من تحقيق العديد من المطالب ومنها مراجعة التصنيف المهني والتمتع بعدد من المنح في عيد الشغل فضلا عن تسوية الوضعية المهنية للعمال. كما اثر المناخ الاجتماعي السليم في الدور الاجتماعي للمؤسسة التي تساند العمال كلما تطلبت الحاجة خاصة في المسائل الاجتماعية الخاصة مثل تحمل مصاريف العلاج او تقديم المساعدات في المناسبات. وللإشارة فان المناخ الاجتماعي السليم انعكس كذلك على المؤسسة حيث أصبح الطرف النقابي يتدخل لفائدة الشركة لدى السلط الجهوية ويساند مجهودها من أجل تحسين محيط العمل وتوفير الخدمات للعمال.

كيف تقيمين أداء اليد العاملة التونسية وهل تعتبرين الأجر مناسب للمجهود؟

في الحقيقة هذه المسألة تمثل معضلة كبرى فالثابت ان اليد العاملة التونسية تتمتع بالكفاءة المطلوبة لتحقيق الإنتاجية العالية غير ان نظام التاجر ليس مبني وفق أسس علمية وعل قاعدة الاستحقاق والإنتاج بل هو مرتبط بالتفاوض وهو في العموم ضعيف واكل بكثير من الجهد المبذول وفي اعتقادي انه أصبح من الضروري مراجعة الكثير من الاتفاقيات التي تكبل الأجر ولا تجعله يتلاءم مع طبيعة الجهد وطبيعة قيمة العمل



السيد صفوان
حكيري

المدير العام للشركة

”
لابد من
الوعي
بالمتغيرات
والتفاعل
مع مطالب
العمال

من خلال تجربتكم ما هي أسس المناخ الاجتماعي السليم؟

المناخ الاجتماعي في مؤسسة يازاكي مناخ جيد وسليم وهو ايجابي بشكل كبير وهو ما يجعلنا نحل كل الإشكاليات بما يخدم مصلحة المؤسسة وجميع الأطراف وقد توصلنا إلى ذلك عن طريق مسار كامل، فحين تولت الإدارة الجديدة المسؤولية في الشركة وجدنا الكثير من الإشكاليات العالقة والحقيقة انها كانت إشكاليات يمكن حلها ونقاشها في إطار الهدوء فاخترنا النقاش مع النقابة والتعاون على حل الإشكاليات وهو ما مهد لبناء الثقة بين جميع الأطراف. وفي اعتقادي أن الثقة المتبادلة هي أساس المناخ الاجتماعي السليم وهي أفضل من التقييد الجاف بالقانون.

كيف تقيم أداء اليد العاملة التونسية خاصة في جانب الإنتاجية؟

هناك تقييم يرى ان المردودية والنجاعة قد تقلصت بشكل واضح غير أننا في شركة يازاكي نعتقد ان الأشخاص لم يتغيروا بعد الثورة وان العمال هم أنفسهم وهو ما يعني ان مسألة المردودية مرتبطة بطريقة التسيير وفي اعتقادي أنه لا بد من الوعي بالمتغيرات الحاصلة في تونس فهذا البلد قد شهد ثورة ولديها انعكاسات في كل المجالات وهو ما أحدث الكثير من المتغيرات فالعمال اليوم واعون بحقوقهم ولذلك فانه من المنطقي حسن التعامل مع مطالبهم وهو ما يدخل ضمن حسن التسيير.

كيف تقيم واقع الاستثمار في تونس وما هي اهم المطالب التي يمكن ان تحسن أداء الاقتصاد التونسي؟

في مستوى الإدارة والسلطة الجهوية والمحلية تتمتع المؤسسات بالدعم والتسهيلات، أما على مستوى محيط المؤسسة فهناك الكثير من النقائص غير أننا في تواصل مستمر مع الولاية من أجل تذليل الصعوبات ومن الأمثلة على ذلك مشكل النقل الذي كان يمثل خطرا على العمال على اعتبار ان المؤسسة تقع بجانب الطريق الوطنية السيارة وقد تم حل المشكل عبر إحداث موقف حافلات مرتبط بالطريق الوطنية السيارة وقد تكفلت المؤسسة بجانب من مصاريف المشروع في مرحلته التالية في لزمة المتعلق بالإتارة. كما توجد إشكاليات في مستوى النقل العمومي الذي لا يوفر خدمة جيدة مع الإشارة إلى اننا نصر في إدارة الشركة على التعاون مع النقل العمومي ولا نريد التوجه للنقل الخاص ونحن نطالب بتحسين الخدمات. وتجدر الإشارة إلى أن ولاية الشركة الجهوية ببنزرت ظلت مدة طويلة دون رئيس مديرعام جهوي للنقل وقد عينوا مؤخرا مديرا جهويا جديدا و نأمل في فض كل الإشكاليات معه. وأود هنا الإشارة إلى الجهد الذي بذله الطرف النقابي في مساندة الشركة في هذه المطالب وهو أمر ايجابي.

نقابيون مطرودون يتحدثون للمعادن:

العرف يرفض منح حقوق العمال وطرد النقابيين لضرب العمل النقابي

شهدت العديد من المؤسسات الاقتصادية الخاصة طرد النقابيين بمجرد تشكل النقابة او لمطالبة النقابة بحقوق العمال. وبدل الحوار والتفاهم اختار عدد من الأعراف أسلوب التعسف والهجوم على العمل النقابي قصد إثناء العمال عن المطالبة بحقوقهم المشروعة لأنهم يعتبرون المطالب التي تضر بإرباحهم وتمنعهم من الربح السريع الذي يسعون اليه. والغريب في الأمر ان عددا مهما من هذه الشركات، التي اعتمدت أسلوب التسلط والغطرسة لضرب العمال النقابي ولضرب مصالح العمال، تعد مؤسسات مربحة تعمل في مجالات تدر الأرباح الوفيرة غير ان الجشع يمنع أصحابها من منح الحقوق لأصحابها وينكرون على العمال دورهم في تنمية المشروع وتحويل الاستثمار إلى مصدر للربح.



نزار بويحي عضو النقابة الأساسية للشركة العامة للتجهيزات الصناعية بصفاقس

الاقتصادي ملائم وان المؤسسة لا تشكو من صعوبات اقتصادية وفضلا عن كل ذلك فان تسريح العمال في حالة الصعوبات الاقتصادية لا يتم بشكل أحادي بل يكون تشاركيا ويجب ان يحترم ترتيبا تفضليا للعمال الذين سيقع تسريحهم وذلك بالاعتماد على الأقدمية وعدة معايير أخرى لا تتوفر في من قرر العرف طردهم. وبين ان كل هذه الأمور تبرز ان الطرد يستهدف العمل النقابي ويهدف إلى طرد النقابيين حتى لا يكون عقبة أمام استغلال العمال. وبين الأخ بو يحيى ان النقابة الأساسية نفذت إضرابا ناجحا وهو ما فتح باب التفاوض حول إرجاع المطرودين وأشار إلى ان العرف عاد من جديد للالتفاف حول الاتفاق وهو ما يفتح الباب من جديد الى النضال في انتظار التفاوض الجاد. وتحدث الأخ بو يحيى عن التعامل المتعالي للعرف مع العمال وازدرائه لهم وعدم احترام شروط التعامل السليم في جحود تام لجهودهم في دفع المؤسسة تحقيق الأرباح.

في هذا الإطار التقت المعادن بعدد من الإخوة النقابيين المطرودين لأسباب واهية للتعطية على السبب الحقيقي للطرد وهو العمل النقابي.

« غطرسة ورفض العمل النقابي »

وذكر الأخ نزار بويحي عضو النقابة الأساسية للشركة العامة للتجهيزات الصناعية بصفاقس ان طرده جاء على خلفية النشاط النقابي وبين ان العرف لا يمنح حقوق العمال ويعاملهم بشكل غير لائق وقال في تصريح للمعادن ان العمال يحصلون في آخر السنة على منحة سنوية تقارب اجر شهر غير ان العرف وما قرب نهاية السنة يشرع في افتعال المشاكل مع العمال والتعلل بحجج واهية لحرمانهم من حقهم في المنحة، وأمام هذا السلوك قرر العمال تشكيل النقابة للدفاع عن حقوقهم غير ان العرف قام بطرد كافة المكتب النقابي بحجة الظرف الاقتصادي. وقال الأخ نزار بو يحيى ان الظرف

ان النقابة الأساسية نفذت إضرابا ناجحا وهو ما فتح باب التفاوض حول إرجاع المطرودين وأشار إلى ان العرف عاد من جديد للالتفاف حول الاتفاق وهو ما يفتح الباب من جديد الى النضال في انتظار التفاوض الجاد

٢٢

« دعم هياكل الاتحاد

وقال الأخ رمضان عمر عضو النقابة الأساسية للشركة العامة للتجهيزات الصناعية بصفاقس المطرود مع الأخ بن يحيى ان الطرد تعسفي ويستهدف العمل النقابي وهو أمر واضح وبين أن العرف تجاهل الجهد المتواصل الذي بذله العمال المطرودين لأكثر من عقد من العمل. وبين الأخ عمر ان النقابة الأساسية نفذت إضرابا وهو أحدث تراجعاً في موقف العرف غير ان الأمر مازال لم ينتهي بعد نظرا لعدم وضوح العرف وقال أن النقابة الأساسية قررت اضراباً جديداً ولكنه اجل إلى حين استكمال التفاوض وأشار الأخ رمضان عمر إلى وقوف الهياكل الجهوية والقطاعية للاتحاد إلى جانب المطرودين.

« اتعانات فارغة وطرد دون حجة



كوثر الهذيلي الكاتبة العامة للنقابة الأساسية بمؤسسة «فيكو كونتاكت تونزي»

وقالت الأخت كوثر الهذيلي الكاتبة العامة للنقابة الأساسية بمؤسسة «فيكو كونتاكت تونزي» ان النقابة تكونت منذ سنة 2007 وسط رفض الإدارة التي كانت ترفض العمل النقابي ولا تستجيب إلى مطالب العمال مشيرة

الى صعوبة التعامل في تلك الفترة وبينت الأخت كوثر ان المؤسسة شهدت قدوم شريك جديد مما أدى إلى تغيير الاسم وهنا تدخلت النقابة من اجل ضمان حقوق العمال لتأمين مكاسبهم وبعد مفاوضات طويلة تم الاتفاق على نقله العمال برتبهم الى المؤسسة الجديدة مع الاتفاق على رجوع العمال إلى المؤسسة الأم في حال وجود صعوبات اقتصادية. بعد هذا الاتفاق تغيرت الإدارة، ومع قدوم الإدارة الجديدة تم الالتفاف على الاتفاق كما تم تجاهل العديد من المطالب، ليتطور الأمر في ما بعد إلى صدور قرار تسريح 40 عاملاً بحجة الصعوبات الاقتصادية فتدخلت النقابة من جديد لضمان حقوق العمال وفق القانون وقالت الأخت الكاتبة العامة ان النقابة رفضت التسريح دفعة ثانية من العمال بعد التسريح الأول في عهد الإدارة السابقة. اثر ذلك كونت الإدارة ملف صعوبات اقتصادية غير انه الوزارة لم توافق على الملف وهو ما جعل الإدارة تحمل المسؤولية للنقابة الأساسية وتقرر ان تتخلص منها. وبينت الأخت كوثر ان الإدارة عمدت بعد ذلك إلى استفزاز أعضاء النقابة ومحاولة ضرب حقوق العمال الى ان تجاوزت كل الحدود عبر تركيز كاميرات مراقبة داخل مواقع العمل وأمام بيوت الراحة وحتى أمام غرف تغيير الملابس وهو ما اعتبرته النقابة انتهاكاً لخصوصية العمال ومحاصرة غير مبررة. وبينت الأخت ان النقابة نددت باعتماد الإدارة على كاميرات المراقبة لمحاصرة حركات العمال بما يتناقض مع طبيعة العمل في المؤسسة ولذلك طالبت بإزالة الكاميرات والاقتصاص على كاميرات المراقبة الخارجية. بعد ذلك بعدة أيام قامت الإدارة باتهام الأخت كوثر بإتلاف الكاميرات وإزالتها وقدمت شكاية في

الغرض ثم قامت بطردها دون انتظار نتائج البحث او كلمة القضاء. وطالبت الأخت كوثر بعودتها إلى العمل وتبرئتها من التهمة الباطلة الموجه إليها وقالت ان الجانب التعسفي يظهر بوضوح في القضية وان التلقيق ظاهر خاصة ان الإدارة ترفض الحضور في كافة جلسات التفاوض.

« ضرب العمل النقابي

من خلال هذه الحالات والعديد من الحالات الأخرى يتبين انه مازال العديد من الأعراف في بلادنا يصرون على تعقيد الأوضاع الاجتماعية في مؤسساتهم وعلى اختيار طريق التعسف والتسلط في التعامل مع العمال والنقابيين بدل الحوار والتفاهم من اجل المصلحة المشتركة. ويبدو ان الوضع في تونس مازال يحتاج الكثير من الوقت والكثير من الجهد النقابي حتى يصبح الحوار الاجتماعي داخل المؤسسة الأسلوب الوحيد للتعامل.

ويبدو ان الفرق شاسع بين الوضع العام للمناخ الاجتماعي الذي يشهد نوعاً من الاستقرار الواضح على صعيد وطني وبين التفاصيل وحالات الفردية للعديد من المؤسسات التي سلكت طريقاً مغايراً للحوار واختارت أساليب تعيق الاستقرار الاجتماعي وتضر بمصلحة المؤسسات والاقتصاد الوطني قبل ان تضر بمصلحة الأجراء. والحقيقة ان الاتحاد العام التونسي للشغل على وعي كامل وعلى دراية بهذه الفوارق بين الإطار العام والإطار الخاص للحوار الاجتماعي وذلك من كثرة ما يباشره من ملفات يومية حول الطرد التعسفي ومنع العمل النقابي.

العرف المغادرة بشكل فجئي كما حصل في أكثر من مناسبة.

« التشارك من أجل الربح المشترك »

وبقطع النظر عن هذه الجزئية فإن القانون والتشريعات التونسية في مجال الشغل والاستثمار تستوجب مراجعة عميقة في اتجاه مزيد ضمان حقوق العمال وحقوق المجموعة الوطنية. وقد يغفل البعض عن التنبه إلى ان المؤسسة الخاصة ليست ملكا لصاحبها وهو أمر يستوجب التوضيح. فمادام المستثمر لم يوظف بعد الأموال ولم يقم معه احد في ممتلكاته، فان ما يملكه حق كامل له كل الحرية في التصرف فيه، غير ان الانطلاق في تنفيذ مشروع وإحداث مؤسسة وما يعنيه ذلك من انتداب مواطنين للعمل معه وفتح حساب لدى الصناديق الاجتماعية والحصول على معرف جبائي، تصبح المؤسسة ملكا جماعيا ليس من منطلق الملكية القانونية ولكن من منطلق المسؤولية الجماعية فمجرد بعث المؤسسة وانتداب العمال يصبح كل قرار صادر عن المستثمر قرارا عاما يهم ويؤثر في محيط كامل وهو ما يعني ضرورة التشاركية من ناحية وضرورة التحلي بالمسؤولية من ناحية اخرى. وإذا توفر الوعي لدى الأعراف والفهم بان المؤسسة الخاصة مكسب وطني يهم جميع المتعاملين معها وهي شان جماعي يدار بالتشارك والتعاون لخدمة المصلحة المشتركة ساعتها سيتجه المناخ الاجتماعي في مستوى المؤسسة وعلى الصعيد الوطني نحو الاستقرار الذي يريده الجميع لدفع عجلة الاقتصاد.

هذا المناخ الاقتصادي غير السليم وفي ظل هذه المشاريع غير المدروسة يصبح العمل النقابي عائقا أمام العرف لفرض شروطه على العمال واستغلالهم ولذلك فان تشكل النقابات يمثل في نظره تهديدا مباشرا لحجم الأرباح لان النقابة ستدافع عن حقوق العمال و على فرض القانون وهو ما يفقده جزء من الأرباح ومن هذا المنطلق فان العداء الشديد لعدد من الأعراف للعمل النقابي يبرز كردة فعل على واقع اقتصادي متعفن.

« الاستثمار المسؤول »

ويبدو واضحا من خلال التجربة النقابية التونسية التي خاضها الاتحاد العام التونسي للشغل ان المؤسسات الاقتصادية القائمة على قاعدة مشاريع واضحة وعلى أسس علمية تكون عادة نماذج في احترام حقوق العمال أما الصنف الآخر من المؤسسات التي لا تعبر عن عقلية استثمار فإنها تشكل في العادة مصدرا للمشاكل الاجتماعية والاقتصادية. ويبدو ان التشريعات التونسية تتحمل جزء من المسؤولية في بروز هذه المؤسسات آلت لا تضيف للاقتصاد شيئا غير خلق الإشكاليات الاجتماعية والاستفادة من الهبات والمساعدات الحكومية فالقانون التونسي يمنح الحق لمن هب ودب للاستفادة من الامتيازات الجبائية والانتصاب في المناطق الصناعة دون مقابل، ليتبين في ما بعد عدم جدية المشاريع المحدثه والتي تضر النسيج الاقتصادي والاجتماعي أكثر من ما تفيدته. وقد تكون فكرة تكوين صندوق ودائع لدى البنك المركزي خاص بالمؤسسات المقامة حديثا احد الطرق لضمان جدية في المشروع من ناحية ولضمان حقوق العمال في حال قرر

« اصل المشكل »

والحقيقة ان تصرف العديد من الأعراف وسلوكهم المتناقض مع مقتضيات المناخ الاجتماعي السليم ليس غريبا اذا ما نظرنا الى اصل المشكل. حيث ينقسم القطاع الخاص في بلادنا إلى جزئيين أما الجزء الأول فيديره رجال أعمال أصحاب أفكار ومشاريع يبحثون عن الربح ولكنهم لا يغفلون مصلحة العمال ومصلحة الاقتصاد التونسي فهذه الفئة من الأعراف تمنح العمال حقوقهم وتدفع الضرائب وتساهم في تنمية الاقتصاد التونسي. أما الفئة الثانية وهي فئة من قناصي الفرص الذين يسعون إلى الربح السريع ويدخلون غمار الاستثمار دون مشاريع حقيقية أو اولئك الذين لا يقبلون تقاسم الأرباح ويردون الجمل بما حمل. هؤلاء المستثمرين عادة يريدون الإثراء السريع ولا يرون في المشروع غير فرصة لتكديس الأرباح ولذلك يرفضون ان يتحملوا الكلفة الاجتماعية والاقتصادية للمشروع في هذه الفئة تستفيد من الحوافز التشجيعية ومن حاجة العامل الى موطن شغل فتنتقل في مشاريع غير مدروسة واستثمارات هدفها الربح. وتكون الانطلاقة عادة في ظروف مخففة فيها الإعفاء الجبائي وفيها الإعفاء من دفع المساهمة الاجتماعية للصناديق وفيها أجور ضعيفة، و ثم وبعد ذلك عندما تصبح الأمور جدية وعندما يصبح العرف مطالبا بدفع الضرائب وتحمل الكلفة الاجتماعية للاستثمار تتحرك النوازع الفردية في المستثمر القناص لينطلق في رحلة البحث عن شماعه ليعلق عليها فشله وعدم جدية مشروعه أو ليخفف الأعباء التي رآها مسا من الأرباح. في وسط

الجامعة العامة تصدر دراسة حول قطاع المعادن والإلكترونيك ودفع الحوار الاجتماعي

50 بالمائة من المؤسسات المحدثّة منذ سنة 2000. أظهرت الأرقام ان نسبة ديمومة المؤسسات النشطة في مجال صناعة الإلكترونيك اعلی بقليل من ذلك المعدل حيث بلغت النسبة 62.3 بالمائة.

الحوار الاجتماعي


وقالت الدراسة ان الاطار التشريعي العام للحوار الاجتماعي في تونس يعتبر متميزا ومتقدما خاصة بعد امضاء العقد الاجتماعي في 14 جانفي 2013 بين الأطراف الاجتماعية الثلاث وهي الحكومة والاتحاد العام التونسي للشغل واتحاد الصناعة والتجارة. ورغم هذا الاطار العام فان الحوار في مستوى المؤسسة يبقى احد ابرز نقاط ضعف الحوار الاجتماعي واختارت الدراسة ان تتناول نموذج مؤسسة شوهر بباجة والتي شهدت الكثير من التقلبات في المناخ الاجتماعي. وقد شهد المناخ الاجتماعي في المؤسسة المذكورة توترا كبيرا خاصة في سنة 2013 كادت ان تعصف بالمؤسسة غير ان اعتماد تمشي قائم على الشفافية الاقتصادية وانتهاج الحوار قد اعاد الثقة في العلاقة بين الاطراف الاجتماعية وخاصة الدراسة في هذا المجال الى اعتبار ان الحوار الاجتماعي من خلال تجربة شوهر بباجة يمثل الية ناجعة لحل الخلافات ورفع الانتاج وتحسين الجودة.

أصدرت الجامعة العامة للمعادن دراسة تحت عنوان «الصناعات الميكانيكية والمعادن والإلكترونيك، تقييم الحالة ودفع الحوار الاجتماعي القطاعي وداخل المؤسسة» واعدت الدراسات الأستاذ الجامعي في العلوم الاقتصادية الدكتور منجي السماعي والأستاذ الجامعي في القانون الخاص عبد السلام النصيري.

وتضمنت الدراسة قراءة في التطورات الاقتصادية والاجتماعية استنادا إلى نشاطات الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك وتقييما لواقع الحوار الاجتماعي على المستوى القطاعي وفي مستوى المؤسسة.


الجانب الاقتصادي والاجتماعي

وخلصت الدراسة إلى وجود ثلاث فروع أساسية للنشاط وهي قطاع المعادن وصناعة المواد المعدنية وصناعة المواد الالكترونية وصناعة السيارات ووسائل النقل. وذكرت ان ان أهم ما يمكن استنتاجه هو سيطرة المؤسسات الصغرى وتركز النشاط في جهات الشمال الشرقي والوسط الشرقي من بلادنا كما بينت الدراسة ان قطاع المعادن والإلكترونيك يشغل 27.6 بالمائة من مجمل اليد العاملة في قطاع الصناعة وأشارت الى ان نصف هؤلاء العمال ينشطون في مجالات صناعة المواد الالكترونية والإعلامية البصرية والتجهيزات الالكترونية فضلا عن الآلات والتجهيزات. وتحدثت الدراسة ديمومة



Industries Mécaniques, Métalliques, Métallurgiques et Electriques en Tunisie

Etat des lieux
Promotion du dialogue social au niveau sectoriel et de l'entreprise



Mongi Smali et Abdesslem Nciri
Tunis - Décembre 2016

PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU SECTORIEL ET DE L'ENTREPRISE 61

Conclusion Générale

L'objet de cette étude consiste à dresser un état des lieux de l'ensemble des activités relevant de la FOMC, ainsi qu'à explorer le niveau de développement du dialogue social au niveau sectoriel et à l'échelle de l'entreprise. Pour ce faire, nous nous sommes référés à la NUT 2009 pour explorer trois types d'activités :

- L'activité de la métallurgie, fabrication de produits métalliques (Division 24, 25)
- L'activité de la fabrication de produits informatiques, d'équipements électroniques et de machines et équipements n.c.a. (Division 26, 27, 28)
- L'activité de l'industrie automobile et la fabrication d'autres matériels de transport (Division 29, 30)

Les principales conclusions que nous avons pu dégager nous ont permis de décrire des éléments communs à l'ensemble de ces activités :

- La dominance des entreprises de type Sml et de petite taille
- Une concentration des activités dans les régions du Nord-Est et du Centre-Est du pays.
- En 2014, ces activités ont employé 27,6% de l'ensemble des emplois dans le secteur industriel, plus de la moitié de ces emplois (142,226) reviennent à l'activité des produits informatiques, électroniques et optiques, équipements électroniques, machines et équipements.

Quant à la démographie des entreprises, les données sur la survie des entreprises créées en 2002 montrent que le taux de survie est supérieur à 50% pour l'ensemble des activités. Ainsi, l'activité de la métallurgie, fabrication de produits métalliques, la fabrication des machines et des équipements, a affiché le taux de survie le plus élevé de l'ensemble des activités industrielles sur 442 entreprises créées en 2002, seulement 400 ont pu survivre en 2014, ce qui représente un taux de survie de 45,2%. Le taux de survie pour l'activité de fabrication des produits informatiques, électroniques et optiques, de fabrication d'équipements électroniques, de machines et équipements n.c.a. a été de 52,9%. Pour l'activité de l'industrie automobile et autres matériels de transport, le taux de survie est à été de 50%.

Concernant l'évolution du dialogue social, la Tunisie peut se vanter de disposer d'un cadre institutionnel évolué aussi bien à l'échelle nationale que sectorielle. Ce cadre vient d'être renforcé par la signature le 14 janvier 2013 du contrat social tripartite (Gouvernement, UGTT, UTICA). La

Finalité de ce contrat social tripartite est l'institutionnalisation du dialogue social par la mise en place d'un conseil national du dialogue social. Cette démarche corrélie la volonté des partenaires sociaux de passer d'une logique de confrontation à une logique de coopération, par l'atténuation des conflits par le dialogue.

Toutefois, c'est au niveau de l'entreprise que réside l'une des faiblesses majeures du modèle social tunisien, où le développement du dialogue social continue de dégrader des lacunes certaines. Au niveau de cette étude, nous avons choisi de manière délibérée, de nous intéresser au cas d'une entreprise où le dialogue social est assez évolué, conscients du fait que ce choix peut servir comme modèle pouvant être adapté par d'autres entreprises.

L'entreprise Korbeg Schicht Béja est un cas où l'absence d'engagements en matière de dialogue social.

Après la libération et notamment en 2011, l'entreprise est passée par une période difficile, a fait mettre la clé sous le paillasson et se délocaliser. Conscients de ces difficultés, les partenaires sociaux ont recouru au dialogue social dans l'attente de venir à bout de tous leurs différends. Une démarche concertée entre les partenaires sociaux, basée sur la transparence économique, a permis la rationalisation des revendications sociales et l'établissement de rapports de confiance entre les partenaires sociaux. Cette confiance a été renforcée par le respect des records concrets. Cette expérience montre que le dialogue social est un moyen efficace de résolution des conflits, d'augmentation de la production et d'amélioration de la qualité.

Dans cette étude, nous aurons voulu analyser l'adhésion syndicale par type de convention et par région afin de donner une meilleure visibilité à la FOMC et l'aider à déterminer de manière efficace ses actions. Malheureusement, les données que nous ont été fournies par la FOMC étaient très lacunaires et leur utilisation était basée considérablement nos résultats. Pour ce, nous avons préféré de ne pas intégrer cette analyse dans la présente étude. A ce niveau, et pour perfectionner davantage son fonctionnement, la FOMC est invitée à solliciter le don d'un système d'information lui permettant de disposer de toutes les informations concernant ses adhérents.

ندوة حول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمرأة

نظمت الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك بالتعاون مع منظمة فريديريتش ايبيرت يومي 08 و 09 مارس 2017 ندوة وطنية حول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمرأة. وقد افتتح الندوة الأخ سامي الطاهري الأمين العام المساعد المسؤول عن قسم الإعلام والنشر بحضور الأخ الطاهر البرباري الكاتب العام للجامعة العامة للمعادن والإخوة أعضاء المكتب التنفيذي للجامعة والرفيقة ليلى الشاعري فضلا عشرات النقابيات من قطاع المعادن.

دور سياسي ونقابي

واعتبر المشاركون في الندوة ان للمرأة دور سياسي ونقابي أساسي على اعتبار تواجدها القوي في مختلف المجالات مشيرين إلى دورها الفاعل في دفع العمل النقابي وفي تأمين الانتقال الديمقراطي في تونس. ونوه الحاضرون بمجهود المرأة المضاعف نظرا للأعباء التي تقوم بها في المجتمع وفي البيت. قال المشاركون في الندوة ان المرأة ساهمت في حماية المكاسب الاجتماعية والسياسية للمجتمع التونسي وقد كانت سباقة في خوض معركة الحرية والكرامة.



شراكة

وبين المتدخلون ان النظرة للمرأة النقابية ليس من منطلق التمييز بين المرأة والرجل بل من منطلق ضرورة تكاتف كل الجهود من اجل الدفاع عن كرامة العمال نساء ورجالا. وتحدث المتدخلون عن الدور السياسي البارز الذي تلعبه المرأة في تونس خاصة مع تواجدها في مواقع القرار السياسي وفي الحكومة مبرزين أن هذا التواجد لا يعكس حقيقة دورها.

وتجدر الإشارة إلى ان واقع المرأة داخل الاتحاد قد شهد تقدما ملحوظا خاصة مع اعتماد القانون الجديد للاتحاد الذي ينص ضرورة تمثيل المرأة في مختلف الهياكل وهو ما سينعكس إيجابا على تواجدها خلال السنة الحالية اثر الشروع في المؤتمرات القطاعية لعدد من القطاعات.





الأخ نور الدين الطبوبي الأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل:

على الدولة تحمل المسؤولية

في تهيئة مناخ الاستثمار وتنمية الجهات المحرومة

تضمن الخطاب النقابي في الفترة الأخيرة مؤشرات واضحة عن المنوال التنموي الذي يدافع عنه الاتحاد العام التونسي للشغل ويراه بديلا تنمويا عن السائد وقد حملت الخطوط العريضة للمنوال الذي يدافع عنه الاتحاد حلولاً وبدائل لدفع النمو وحل المشاكل الاجتماعية ولمزيد التوضيحات حول ما يراه الاتحاد التقت المعادن بالأخ نور الدين الطبوبي الأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل وكان الحوار التالي.

بتقاسم والأرباح في إطار الشفافية والوضوح ومنح العمال حقوقهم وهو في تقديرنا المدخل السليم لتحقيق الإنتاجية وذلك عبر تعزيز الشعور بالانتماء وتعزيز ثقافة الشراكة بين العمال والإدارة في تحمل مسؤولية المؤسسة وتطويرها وضمان ديمومتها.

أمضى الاتحاد العام التونسي للشغل واتحاد الصناعة والتجارة اتفاقاً للزيادة في الأجور في القطاع الخاص وهناك من اعتبره مجحفاً في حق المؤسسات واعتبروا أن الزيادة تضر بالاقتصاد فما هو تعليقكم؟

ان إمضاء الاتفاق حول الزيادة في الأجور في القطاع الخاص يمثل امرا ضروريا لترميم المقدرة الشرائية للأجراء وهو حق من حقوق العمال. كما يمثل الاتفاق مؤشرا ايجابيا على العلاقة السليمة بيننا وبين شركائنا في اتحاد الصناعة. أما عن تأثيرات الزيادة فإننا في الاتحاد العام التونسي للشغل نعمل منذ تأسيس الاتحاد على يد الزعيم الوطني الشهيد فرحات حشاد على الجمع بين الدور الوطني وبين الدور الاجتماعي ولذلك فإننا نريد حماية المؤسسات الاقتصادية ودفع قدراتها التنافسية ودفع الاستثمار لأنه احد مفاتيح حل المشاكل الاجتماعية ولكن هذا الشاغل، لا يحجب عنا دورنا في الدفاع عن منظورينا فنحن نتفهم الوضع الاقتصادي ولكننا ندرك حق العمال في القطاع الخاص في الزيادة بعد أن تضررت مقدرتهم الشرائية كثيرا.

هناك من يتهم التحركات النقابية والاتحاد العام التونسي للشغل بتعطيل الاستثمار وبتراجع الإنتاجية عبر حماية العمال؟

هذا الكلام غير صحيح وهو مردود على أصحابه، وإذا ما تأملنا تعطيل الإنتاج في عدد من القطاعات الحيوية سنجد ان سببها الاحتجاجات الاجتماعية للعاطلين عن العمل وأبناء الجهات الداخلية الذين يطالبون بالتشغيل والتنمية وهي مطالب مشروعة لا يمكن لنا تجاهلها ونحن نتبناها وتدعما. ومن الضروري التوضيح ان الاحتجاجات الاجتماعية المشروعة تختلف تماما عن الإضرابات والنشاط النقابي ولا يجب الخلط بينهما. ولذلك فان محاولة إصاق مسؤولية تعطيل النمو بالاتحاد العام التونسي للشغل واستغلال الخلط الحاصل ليست في محلها وهي مردودة على أصحابها. أما في ما يخص الحديث عن تراجع الإنتاجية فقد أثبتت الدراسات العلمية ان مسؤولية العمل في نمو المؤسسة ودفع الإنتاجية لا تتجاوز نسبة 35 بالمائة اما بقية المسؤولية فتتقاسمها إدارة المؤسسة والدولة وتحمل المؤسسة الجو المتعلق بجوانب حسن التسيير و الاعتماد على التكنولوجيات الحديثة وتطوير عملية الإنتاج في حين تتحمل الدولة الجزء المتعلقة بالبنية التحتية وتوفير الخدمات وتطوير مستوى العيش. وبذلك يتبين ان مسؤولية العمال في تراجع الإنتاجية ضعيفة فنحن في الاتحاد العام التونسي للشغل نؤمن بقيمة العمل وتقاسم الأعباء ولكننا نؤمن أيضا

حمل الخطاب الرسمي للاتحاد في الآونة الأخيرة دعوة صريحة للدولة للتدخل بصفقتها مستثمر نظرا لضعف الاستثمار فهل من توضيحات حول هذا التصور؟

ليس من الخفي على احد ان بلادنا تشكو من أزمة اقتصادية كانت لها انعكاسات اجتماعية سلبية مثل نسبة البطالة المرتفعة وتدهور المقدرة الشرائية فضلا عن تدهور الخدمات العمومية كالصحة والتعليم والنقل. وللخروج من هذه الوضعية الاقتصادية لابد من دفع نسق الاستثمار غير ان ضعف الاستثمار الخاص لعدة أسباب وبطء الاستثمار العمومي لا يسمح بإعطاء الدفع اللازم للنمو، وأمام هذه الوضعية فإننا نعتقد في الاتحاد العام التونسي للشغل ان على الدولة ان تتحمل مسؤولياتها في دفع الاستثمار والمشاريع التنموية ليس عن طريق الحوافز والتشجيعات فقط، بل عبر تهيئة المناخ الملائم للاستثمار وخاصة في الجهات الداخلية. هذا الدور يستوجب التدخل المباشر للدولة كمستثمر خاصة في مجال تطوير المرفق العام وتوفير بنية تحتية عصرية وخدمات صحية متطورة ومجانية وتعليم ونقل وكل هذه الاستثمارات تمثل مشاريع في حد ذاتها ولكنها تمثل قاطرة ودافعا للتنمية. فالمطلوب ليس ان تحل الدولة محل القطاع الخاص بل ان تقوم بواجباتها دفع الاستثمار.

غياب إستراتيجية وطنية لقطاع المعادن والإلكترونيك

ولا بد من تحسين ظروف عيش العمال



يشهد قطاع المعادن والإلكترونيك الكثير من التحولات وتوسعا في النشاط غير ان ما يظهر من الصورة العامة يخفي وراءه الكثير من التفاصيل. ولمعرفة تفاصيل ودقائق الأمور في قطاع المعادن والإلكترونيك التقت «المعادن» بالأخ حمادي بودريقة عضو الجامعة العامة للمعادن وكان الحوار التالي.

حيث أصبحت العقود تحل محل الاستقرار في العمل فضلا عن تنامي سياسة الغلق الفجئي والطرده التعسفي للعمال. وإضافة الى كل ذلك فان الإشكال الحاصل يكمن في عدم تطبيق القانون فرغم كل الأوامر والتراتب الجديدة التي صدرت منذ 2013 فان القوانين تبقى حبرا على ورق.

ما هو في تقديرك المطلوب لتحسين القطاع؟

في اعتقادي انه من الضروري والعاجل وضع إستراتيجية وطنية للقطاع تحدد أهداف الدولة من هذا القطاع وتمكن من الاستفادة من التكنولوجيات وتطوير الاقتصاد التونسي عموما. كما أرى انه من الضروري تطوير ظروف عيش العمال عبر رفع الأجور وتغيير القوانين الشغلية البالية التي تحد من مكاسب العمال وفي اعتقادي فان رفع مستوى العيش ليس مفيدا لعمال فقط بل سيكون مفيدا حتى للمؤسسة. أما الجانب الثالث فلا بد من إعادة الاعتبار لمصادقية التفاوض ولعلوية القانون حيث من غير المعقول ان يتم التفاوض والاتفاق ثم لا يقع تطبيق تلك الاتفاقات. وأود في هذا الإطار ان أسوق مثال الإعفاء الضريبي الوارد في قانون الميزانية لسنة 2017 والذي يهدف الى تخفيف العبء الجبائي على أصحاب الدخل الضعيف، فهذا القانون مازال لم يفعل في اغلب المؤسسات وهو ما يعني تعطل مكسب جديد ولذلك فاني اعتقد ان إعادة الاعتبار لمصادقية التفاوض وتطبيق القانون تمثل ابرز المطالب في الوقت الحالي.

هناك من يقول ان واقع القطاع يعكس إمكانيات البلاد وخاصة كفاءة اليد العاملة فما هو تعليقك؟

هذا الكلام غير صحيح فاليد العاملة التونسية تعد الأكفاء والأمر في مختلف الدول المنافسة باعتراف الشركات العالمية نفسها غير ان المشكل يكمن في الطرف الإداري ومسيري فروع الشركات الذين يهملون التكوين والتكوين المستمر ويكتفون بمستوى محدد من المعرفة والقدرة فالشركات التي تنتصب في تونس لا تهدف الى تنمية قدرات العمال ولا تبحث عن تكوينهم بل تكتفي بما لديهم من معارف تصلح للصناعة التي يختارونها. وعموما فانه يمكن القول ان تنمية القدرات البشرية في تونس ليست هدفا لدى الشركات ليس في مستوى المهارات فقط بل وحتى في مستوى الأجر ومستوى العيش والتغطية الاجتماعية.

بالحديث عن القدرة الشرائية كيف تقيم واقع العمال في القطاع؟

في الحقيقة هناك جانبين للحديث عن واقع العمال يتعلق الأول بالقدرة الشرائية وظروف العيش ويتعلق الثاني بالعلاقة الشغلية. ففي مستوى ظروف العيش لا يخفى على احد ضعف المقدرة الشرائية للعمال نتيجة ضعف الأجر الذي يعود الى عدة أسباب أبرزها التشريعات الشغلية وسياسية التأجير في تونس فضلا عن غلاء الأسعار وهو ما يجعل العمال غير قادرين على مجاراة نسق الأسعار. اما الجانب الثاني والمتعلق بالعلاقة الشغلية فقد بدأنا نلاحظ العودة التدريجية نحو الهشاشة

كيف تقيم واقع قطاع المعادن والإلكترونيك؟

يعيش قطاع المعادن والإلكترونيك مفارقة كبرى تتمثل في توسع النشاط من ناحية وهو ما يوحي بتطور القطاع غير أن هذه النشاطات تبقى جزئية هشّة وغير مضمونة خاصة في مستوى ديمومة المؤسسة. فعلى سبيل الذكر نجد ان قطاع المسابك والتعدين والبناء المعدني تطور في السنوات الأخيرة ولكنه ظل مرتبطا بالأسواق الخارجية ولذلك فقد تأثر بشدة من الأزمات القائمة في البلدان المجاورة وهو الآن في حالة تراجع واضح. وأما قطاع الإلكترونيك فلا يختلف كثيرا عن قطاع التعدين فنحن نشهد اليوم تطورا لعدد المؤسسات وتكثف النشاط غير ان كل النشاط مرتبط بالمؤسسات العابرة للقارات التي تعتمد على القطع المنتجة في تونس لتركيب المنتجات النهائية. هذا الأمر يجعل من الصناعة التونسية في هذا المجال مجرد حلقة ضعيفة تعيش تهديدا من البلدان المنافسة او من تطور التكنولوجيا بشكل كبير، ان قد يؤدي اكتشاف تقني جديد إلى الاستغناء عن القطع الجزئية التي تصنع في تونس. وبعبارة أخرى فصناعة الإلكترونيك في بلادنا خاصة في مجال السيارات والطائرات ليست مترتبة بشكل وثيق بقطاع تصنيع وسائل النقل خاصة في ظل غياب وحدة تركيب في تونس. والحقيقة ان هذه المعضلة تعود أساسا إلى غياب الإستراتيجية الوطنية لتنظيم القطاع والانتقال به من مجرد حلقة جانبية إلى حلقة أساسية تضمن ديمومة المؤسسة وتعود بالنفع على الاقتصاد التونسي عبر تطويره وتطوير وسائل الإنتاج.

في اليوم العالمي للمرأة:

النقابيات في قطاع المعادن يثمن ما أنجز ويؤكد
أن النضال مستمر وطويل

تحتفل المرأة التونسية يوم 08 مارس من كل سنة بعيدها العالمي وليس الاحتفال من باب الانتشاء الكاذب بالقليل المنجز والكثير الذي مازال لم يتحقق بل لتذكر أنها مصممة على الدفاع عن حقوقها من أجل ضمان المساواة. وتمثل المرأة العاملة والمرأة النقابية على وجه الخصوص استثناء تونسيا حيث تقوم المرأة النقابية بجهد مضاعف في المنزل وفي العمل وفي مهام الدفاع عن العمال والأجراء ولا يشغلها كل الجهد عن الاهتمام بقضيتها بعد ان أدركت ان مشوار النضال مازال طويلا. ولمعرفة تقييم المرأة لواقعها واهم مطالبها التقت المعادن بعدد من الأخوات النقابيات و كانت التصريحات التالية،



فاتن
الشيحي

وضع دون المأمول

واعترت الأخت فاتن الشيحي ان وضع المرأة العاملة مازال دون المأمول وأشارت إلى ان هياكل التسيير مازالت حkra على الرجال رغم وجود الاستثناءات مثل المؤسسة التي تعمل فيها. ودعت إلى ضرورة الارتقاء بالقانون التونسي من أجل تحسين واقع المرأة خاصة في الجوانب المتعلقة بخصوصيات المرأة كالولادة والأمومة. وبينت الأخت الشيحي ان المرأة العاملة تضطر إلى الغياب لفترات متعددة بسبب الولادة وعطلة الأمومة ورغم ان القانون يمنحها الحق فان المؤسسات الخاصة لا تحتسب اشهر الغياب في سنوات الأقدمية وتعتبرها بمثابة التغيب وهو ما يؤثر على واقع المرأة العاملة ودعت في هذا الصدد الى ضرورة تغيير القانون.



منية
ضويوي:

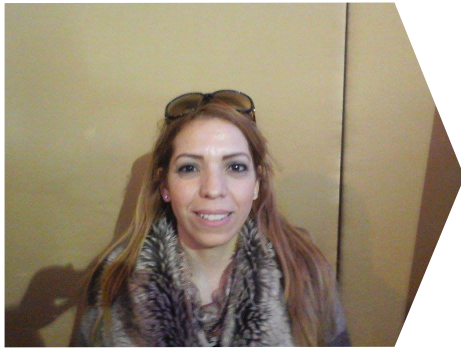
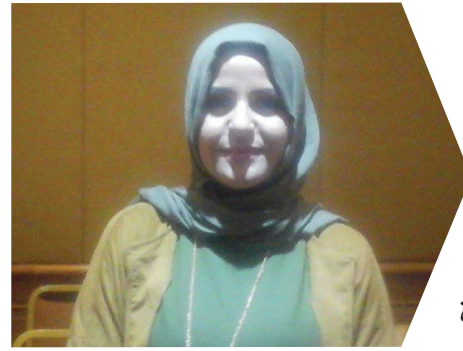
تغيير القانون

وذكرت الأخت منية ضويوي أن واقع المرأة في القطاع الخاص قد شهد بعض التحسن لكنها تبقى دون المستوى المأمول خاصة في ما يتعلق باحترام خصوصيات المرأة مثل عطلة الزواج وعطلة الولادة وعطلة الأمومة وهي أمور تؤثر بشكل كبير على حياة المرأة العاملة التي تضطر في بعض الأحيان إلى ترك العمل الذي لا يسمح لها بالقيام بالتزاماتها العائلية خاصة تجاه الأبناء. وتجدر الإشارة إلى أن القانون التونسي يحمل الكثير من الغموض حول هذه الحقوق. ودعت الأخت منية إلى تطوير التشريع ليتمكن المرأة العاملة في القطاع الخاص من حقوقها الأساسية مثل تمديد فترة الأمومة كما طالبت بتفعيل القانون التونسي. وعن دور المرأة في العمل النقابي اعتبرت الأخت منية ان القانون الأساسي الجديد للاتحاد يمكن النقابية التونسية من عدة امتيازات مقارنة بالدول الأخرى غير أن وضع المرأة الخاص يمثل عائقا نحو تحقيق المساواة التامة مع الرجل.

وذكرت الأخت بسمة سواسي ان وضع المرأة في تحسن متصاعد من أجل تحسين التواجد داخل المؤسسة وداخل الهياكل النقابية بينت ان المرأة تعمل على تحسين المكتسبات التي تحققت ودعمها. وأشارت الأخت بسمة إلى وجود عدة نقائص نتيجة الوضع الخاص للمرأة. وبينت النضال من أجل الحقوق يمكن المرأة من الحصول على كامل حقوقها وقالت ان العمل النقابي مكن من تحقيق المكاسب للعمال من النساء والرجال

بسمة سواسي

تحسن في وضع
المرأة العاملة

هادية
الحاج
سالمسنا
وسادة

الاتحاد أتاح الفرصة

وقالت الأخت هادية الحاج سالم ان الاتحاد اتخذ الكثير من الخطوات من اجل إتاحة الفرصة للمرأة للتواجد في مواقع القرار وللتعبير عن نفسها وهي مسائل مهمة في اتجاه تحقيق المساواة. وعن واقع المرأة في مواقع العمل ذكرت الأخت الحاج سالم ان الوضع مازال هشاً ويستوجب الكثير من العمل والنضال من اجل تطوير واقعها. وأشارت إلى التقدم الحاصل لا يكفي لتحقيق مطالب المرأة العاملة ودعت الى ضرورة مزيد الإحاطة وتكثيف الدورات التكوينية وفتح المجال للمرأة لإبراز مواهبها في مختلف المجالات سواء في مواقع العمل او في العمل النقابي. وأشارت الأخت هادية إلى ان القوانين مازالت حبرا على ورق وان الواقع لا ينسجم مع القوانين وهو ما يفرض المزيد من بذل الجهد والنضال من اجل فرض القوانين الحالية مع السعي إلى تطويرها من اجل تطوير المكاسب.

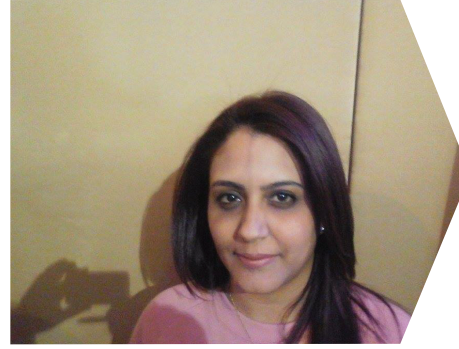
النضال مازال مستمرا

وقالت الأخت سنا وسادة ان المرأة قد حققت عدة مكتسبات غير ان ذلك لا يجب وجود الكثير من النقائص. تحدثت الأخت وسادة عن الجوانب القانونية التي لا تميز المرأة ايجابيا ولا تراعي خصوصيتها كأم تضطر للتغيب لأسباب طبيعية تتمثل في الولادة والحضانة ودعت في هذا الصدد إلى ضرورة مراجعة مجلة الشغل وإدراج فصول تضع في الاعتبار الارتباطات العائلية للمرأة كي لا تحرم من حقها في الترقيات والمنح والزيادة في الأجر. وقالت الأخت سنا وسادة أن المرأة التونسية قد أفتكت الكثير من المساحات في المجتمع الذكوري غير ان النضال مازال متواصلا لتحقيق كافة الحقوق وقالت ان موقع القرار في المجتمع مازالت عموما حكرًا على الرجال وهو ما يفترض الكثير من النضال.

سميرة
شويخي

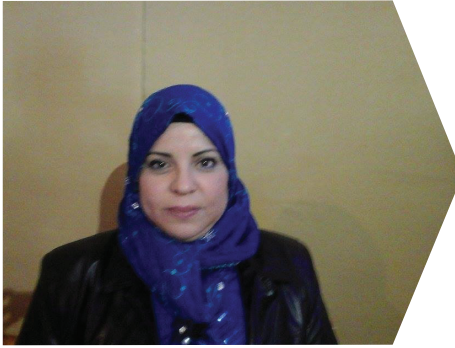
المرأة فرضت نفسها

وقالت الأخت سميرة الشويخي ان المرأة فرضت نفسها في الواقع من خلال نضالها النقابي وتمكنت من ان تحصل على ثقة زملائها لتمثيلهم. وقالت الشويخي أنها المرأة الوحيدة ضمن النقابة الأساسية ومع ذلك فقد تمكنت من ان تكون الكاتبة العامة. وقالت ان وضع المرأة في الاتحاد يعتبر مريحا خاصة من خلال الإحاطة بالمرأة ومنحتها الفرصة من اجل التواجد في مراكز القرار النقابي. وتحدثت الأخت سميرة شويخة ان المرأة تضطر إلى التضحية بالكثير من اجل التواجد على نفس قدم المساواة مع الرجل سواء في مواقع القرار داخل المؤسسة ومواقع العمل او داخل الهياكل النقابية وهو أحدث فرقا ومكن المرأة من تحقيق مكانة مهمة رغم وجود النقائص. وقالت ان المرأة النقابية ساهمت في تحسين وضع العمال رغم الظرف الاقتصادي الصعب.

صابرين
بن رابع

تغيير الاتفاقيات

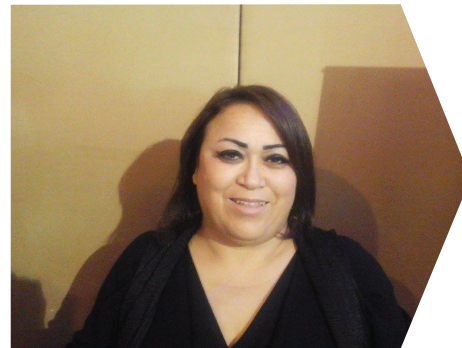
وذكرت الأخت صابرين بن رابع ان الوضع في القطاع الخاص ليس مريحا للمرأة خاصة في القطاع الخاص. وبينت ان المؤسسة تسعى الى تحقيق الأهداف دون مراعاة وضع المرأة حيث يوجد الحالات التي تقوم فيها المرأة بالأعمال الشاقة وحمل الأشياء الثقيلة رغم فترة الحمل وهو ما يؤثر سلبا على صحتها وعلى صحة الجنين وقالت ان الدارة لا تكثر لها الوضع الخاص ولا يعينها غير انجاز العمل. وتحدثت الأخت صابرين عن وجود حالات من التعامل مع المواد الكيماوية الخطرة دون وجود اي تدابير للحماية والسلامة المهنية وذكرت ان بعض الحالات وصلت إلى حد الضرر الكبير في الرئة وهو ما جعل النقابة تتدخل لإيجاد مشكل للعاملة المصابة والحفاظ على موطن العمل. وقالت ان القانون مازال لا يعترف بالكثير من من الأمراض المهنية وأشارت الأخت صابرين بن رابع الى وجود فوارق بين حقوق المرأة في القطاع العام والقطاع الخاص وقالت ان القانون يطبق في القطاع العام في حين مازال القانون غير مفعول في القطاع الخاص في ما يتعلق بعطلة الأمومة وساعة الرضاعة وهو ما جعل المرأة في القطاع الخاص أكثر تهميشا واقل حماية ودعت إلى ضرورة النضال من اجل هذه المحاور.



سعيدة بوهريرة

القانون الجديد للاتحاد فتح الآفاق للمرأة

” وبينت الأخت سعيدة بوهريرة ان الوضع الحالي للمرأة تحسن داخل الاتحاد العام التونسي للشغل تحسن كثيرا نتيجة القانون الجديد الذي فتح الآفاق و عزز آمال المرأة في ان تحقق ذاتها في العمل النقابي. وتحدثت عن نضال المرأة داخل لهياكل مشيرة الى التحرك الوطني للمرأة النقابية شريكات في النضال شريكات في القرار والذي حقق دفعا للمرأة التي تمكنت من التواجد داخل الكتب التنفيذي للاتحاد. وأشارت الى ضرورة تعزيز تواجد المرأة في مختلف الهياكل القطاعية والجهوية. وتحدثت عن تغير واقع المرأة في المؤسسات وواقع العمل الذي أدى إلى تعزيز دورها في دعم المؤسسة وفي دفع العمل النقابي.



لبنى الدريدي

الكثير من الصبر والنضال لتحقيق المطالب

” وتحدثت الأخت لبنى الدريدي عن فقدان لحقوق المرأة في العمل وذكرت ان المرأة تعاني من هضم حقوقها في عدة مجالات منها العمل وتحمل المسؤولية الإدارية. وقالت ان المرأة حاضرة بقوة في النقابات الأساسية مشيرة إلى النقابة الأساسية التي تنتمي إليها تتكون من 07 أعضاء كلهن نساء. أما عن واقعها في العمل فقد أشارت الأخت لبنى إلى ان تحمل المسؤولية الادارية حكر على الرجال وان المرأة تعمل و تجتهد دون ان يكون ذلك منعكسا في وضعها المهني ودعت إلى ضرورة تطبيق القانون الذي ينصف المرأة ولكنه يبقى حبرا على روق. وأكدت الأخت لبنى الدريدي أن النضال مازال مستمر وانه يلزم الكثير من الوقت والصبر حتى تحقق المرأة العاملة أهدافها.

مهام شاقة واجر ضعيف

وقالت الأخت إيناس عيساوي ان المرأة في القطاع الخاص عرضة الى مخاطر العمل المتعلقة بالتعامل بالمواد الخطرة وبينت ان ظروف الصحة والسلامة المهنية غير متوفرة وهو ما يجعل حياة العامل وخصوصا المرأة في خطر. وقالت ان المرأة تقوم بأعمال شاقة دون مراعاة لخصوصيتها كأم خاصة في فترة الحمل ووضحت ان الأجر المقابل لكل هذا الجهد والمخاطر مازال زهيدا ولا ينسجم مع الجهد المبذول وطالبت الأخت إيناس العيساوي بتحسين وضع المرأة عن طريق الزيادة في الأجور ومراجعة التصنيف المهني وتكثيف إجراءات السلامة المهنية.



إيناس عيساوي



وضع وأفاق قطاع صناعة السيارات ومكوناتها:

قطاع واعد والحوار الاجتماعي مفتاح تنمية المؤسسة

نظمت الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك بالتعاون مع منظمة فريديرتش ايرت، ندوة وطنية تحت عنوان وضع وأفاق قطاع صناعة السيارات ومكوناتها وذلك يومي 10 و 11 افريل 2017. وافتتح الأخ بوعلي المباركي الامين العام المساعد المسؤول عن قسم الإدارة والمالية أشغال اليوم الأول امن الندوة بحضور الاخ الطاهر البرباري الكاتب العام للجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك والإخوة أعضاء الجامعة. وشهدت الندوة حضور الرفيعة ليلي الشاعري ممثلة عن فريديرتش ايرت. كما شهدت الندوة حضور الأستاذ الجامعي والخبير الاقتصادي منجي السماعلي والأستاذين عبد الفتاح كرواعي وحسين البكوش من المعهد الوطني للصحة والسلامة المهنية.

ان مثل هذه الندوات مهم نظرا للورشات الإستراتيجية التي ستتمكن من رسم محاور وخطط العمل المستقبلية للنقابات العاملة في القطاع فضلا على تكوين النقابيين ودعم خبراتهم. وأشار الأخ الكاتب العام إلى أهمية الحوار الاجتماعي داخل المؤسسة مشيرا إلى النتائج الايجابية التي تتحقق في ما يتعلق بوضع المؤسسة المالي والاقتصادي وقال ان التجارب والواقع الملموس اثبت ان المناخ الاجتماعي السليم يؤدي إلى تنمية المؤسسة.

مداخلات

وشهدت أشغال الندوة عدة مداخلات و ورشات عمل تناولت مختلف الجوانب الاقتصادية والاجتماعية في القطاع. وقدم الأستاذ المنجي السماعلي مداخلة حول التعريف بالقطاع ومجال تطوره من خلال الدراسات العلمية. وقام الأستاذين عبد الفتاح كرواعي وحسين البكوش بتنشيط ورشة تكوينية حول الصحة و السلامة المهنية بين التشريع والممارسة.

وقدمت الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك مداخلة حول الوضع الاجتماعي والاقتصادي بقطاع صناعة السيارات ومكوناتها وذلك انطلاقا من تجربتها اليومية الملموسة مع القطاع. وشهدت الندوة عدة مداخلات للإخوة النقابيين المشاركين في الأشغال من النقابات الأساسية للقطاع. وتضمنت التدخلات بسطة عن واقع القطاع وعن مختلف الإشكاليات المهنية التي يعيشها العمال والمتعلقة بنظام التأجير والصحة والسلامة المهنية كما تحدث الإخوة النقابيون المتدخلون عن آفاق هذا القطاع خاصة مع التوسع الكبير الذي يشهده وبداية استعادة ثقة المستثمرين والمزودين الدوليين في تونس خاصة منهم المصنع مرسديس.

الحوار لتنمية المؤسسة

وقال الأخ بوعلي المباركي ان الحوار الاجتماعي الناجح تكون له انعكاسات ايجابية على أداء المؤسسة وقال ان المؤسسة التي تجد الطريق إلى الحوار الاجتماعي السليم ستكون لها القدرة على التطوير والتأثير الايجابي في كامل محيطها وتحدث الأخ الأمين العام المساعد عن نماذج من المؤسسات التونسية التي شهدت تطورا مهما في النشاط وفي الإرباح بعد فترة أزمة وذلك بفضل حوار الأطراف الاجتماعية داخل المؤسسة الذي مكن من ترسيخ مناخ اجتماعي سليم. وعن الوضع العام وما تشهده البلاد من احتجاجات اجتماعية، دعا الأخ الأمين العام المساعد المؤسسات العمالة في مجال البترول بجهة تطاوين إلى تحمل مسؤولياتها الاجتماعية عبر إحداث ديناميكية اقتصادية تمكن من خلق مواطن الشغل وتنمية الجهة. وبين ان المشكل الحاصل في الكاف حول معمل الكابل هو نتيجة تفصي المشغل من مسؤولياته وقال ان الاتحاد ضد نقل معمل الكابل من جهة الكاف إلى جهة أخرى وانه على العكس يدعو المستثمر إلى تحمل المسؤولية خاصة مع وجود فرص للتطوير وتنمية النشاط.

توسع النشاط

وتحدث الأخ الطاهر البرباري عن أهمية قطاع السيارات في تونس مشيرا إلى ان القطاع يشهد تطورا واتساعا من حيث حجم النشاط وخلق مواطن الشغل وهو ما يعكس قدرة القطاع على دفع النمو الاقتصادي. ووضح الأخ البرباري ان توسع النشاط يعكس أيضا قدرات اليد العاملة التونسية التي تستطيع التعامل مع التكنولوجيات الحديثة وتطور تنافسية المؤسسات الناشطة في بلادنا. وقال البرباري

ورشة إستراتيجية بين جامعة المعادن وفريدريش ايبيرت ونقابة المعادن الألمانية

تعاون تاريخي و تامين أداء الجامعة ولدور الاتحاد

اعتبر المشاركون في الندوة الإستراتيجية التي جمعت الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك ومنظمة فريدريش ايبيرت والجامعة الألمانية للمعادن يومي 27 و28 مارس 2017، ان التعاون كان مثمرا وان التجربة كانت فريدة من حيث التطور الباهر الذي حققته الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك من حيث الأداء والتنفيذ الجيد للمشاريع.

تواصل التعاون

وقد حضر أعمال الورشة الإستراتيجية الإخوة أعضاء الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك يتقدمهم الأخ الكاتب الطاهر البرباري كما حضر السيد هنريك ماير الممثل المقيم لمنظمة فريدريش ايبيرت. وحضر في أعمال اليوم الثاني الرفيق وولفغاغن لامب عضو المكتب التنفيذي لجامعة المعادن الألمانية الذي يزور تونس في إطار دعم التعاون بين النقابة الألمانية ونظيرتها التونسية وللإطلاع على سير المشاريع المشتركة. واعتبر الأخ الطاهر البرباري ان التعاون الذي انطلق منذ 2013 كان مثمرا وأشار الأخ البرباري الى دور الرفيقة كلوديا رحمان في متابعة ودفع التعاون والتنسيق.

وبين الأخ الكاتب العام ان النجاح في التعاون القائم لم يكن سهلا خاصة مع شريك جديد وقال ان الوضوح الذي طبع التعاون منذ البداية المصادقية سهلا كثيرا الوصول الى النتائج المنتظرة. وعبر الرفيق وولفغاغن لامب عن اعتزازه بالحضور إلى تونس ولقاء أعضاء الجامعة العامة للمعادن من اجل مزيد الإطلاع على مسار التعاون وابرز ان الجامعة الألمانية للمعادن ستواصل الدعم والتعاون خاصة مع النتائج الباهرة التي حققتها مشاريع التعاون. وذكر السيد هنريك ماير عن تجربة التعاون بين منظمة فريدريش ايبيرت والجامعة العامة للمعادن مشيرا الى انها تجربة فريدة مكنت من بلوغ الأهداف ودعم العمل النقابي في تونس.

وبين السيد ماير ان التعاون ليس حديثا مشيرا الى قدم العلاقة بين الاتحاد العام التونسي للشغل ومنظمة فريدريش ايبيرت.

عرض نشاط ونقاش

وتم خلال الورشة عرض نشاط الجامعة في إطار مشاريع التعاون والنتائج المحققة خلال الفترة المنقضية. كما تم تدارس الأنشطة لمبرجة لسنة 2017. وتحدث المشاركون في الندوة عن اهمية نتائج المؤتمر الوطني للمؤتمر 23 للاتحاد العام التونسي للشغل وخاصة تغيير القانون وتأثيراته على واقع العمل النقابي في تونس. وتم خلال النقاش مناقشة مشروع الموقع الالكتروني للجامعة العامة للمعادن.

ورشة عمل مع النقابة الأساسية لشركة كاشك كمبونت بنابل

نظمت الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك بالتعاون مع منظمة فريدريش ايبيرت وجامعة عمال المعادن بألمانيا IGM، يومي 30 و 31 مارس 2017، جلسة عمل مع النقابة الأساسية لشركة كاشك كمبونت وذلك لتدارس الوضع الاجتماعي والاقتصادي للمجمع وإيجاد الحلول الكفيلة لحل الإشكاليات العالقة وبناء حوار اجتماعي بناء مع إدارة المؤسسة.

تناولت أشغال الندوة الوضع النقابي والعمالي في المؤسسة ومختلف المستجدات التي طرأت منذ منذ الجلسة المنعقدة في شهر أكتوبر 2016 مع النقابة الأساسية التي تم خلالها وضع إستراتيجية عمل النقابة. وتم خلال الجلسة تامين جهد النقابة وتمكنها من احراز التقدم في مجال تمثيل العمال

كما تم خلال ورشة العمل تنظيم زيارة ميدانية إلى مقر المؤسسة وعقد جلسة عمل مع الإدارة بمشاركة وفد من الجامعة العامة للمعادن وبحضور الأخ الطاهر البرباري وأعضاء النقابة الأساسية للمؤسسة ووفد من الجماعة الألمانية للمعادن وممثل عن منظمة فريدريش ايبيرت.



اليوم العالمي للعمال :

الدرس والمطالب الراهنة

نحتفل يوم غرة ماي من كل سنة باليوم العالمي للعمال وذلك تخليدا لمعركة عمالية نقابية قادتها النقابات الأمريكية في ماي 1886، دفاعا عن حق العمال في ساعات عمل محددة بثمان ساعات. ورغم العقود الطويلة التي تفصلنا عن ذلك التاريخ فليس من المبالغة القول ان مطالب العمال في القرن التاسع عشر مازالت راهنة مع قليل من النسبية والكثير من المنهج العلمي.

ثم يجمعون ما أمكنهم من العمال في رقعة صغيرة ويجبروهم على العمل باجر ضعيف. وقد يكون من المهم التذكير ان إحدى الشركات الأمريكية المنتصبة في تونس في إحدى الجهات الداخلية شغلت ما يقارب عن 160 عامل كلهم في رتبة حارس باجر قدره 300 دينار، نعم الجميع دون استثناء يتقاضون ذلك الأجر في ظروف عمل قاتلة نظرا لخطورة المواد المستعملة في الصناعة. ورغم فظاعة ما وجده النقابيون وتصديهم لمثل هذه الممارسات فان الكثير من الشركات مازالت اليوم تمارس نفس السلوك.

الدرس

في هذا الخضم من المصاعب التي يعيشها العمال في تونس لا بد من التذكير ان الدرس الأبرز من غرة ماي 1886 يكمن في ان العمل النقابي كان مفتاح الحل الاجتماعي وان النقابات مثل الاتحاد العام التونسي للشغل تمثل درعا لمكاسب الأجراء عبر تصديها لكل محاولات ضرب حقوق العمال رغم حملات التشويه ومساعي حسر النشاط النقابي في مربع المطالبية. ان المطالب الراهنة لذكرى غرة ماي وصعوبة الظروف المحيطة بالأجراء والعمال لا يجب ان تحجب عنا ان الحل في الالتفاف حول هذه المنظمة النقابية الاستثنائية التي أسست لتكون حصن الدفاع عن الحقوق العمال وعن مكاسب المجتمع.

مصداقية التفاوض

في غمرة الاحتفال بذكرى تلك الملحمة النقابية التي عرفتها الولايات المتحدة وتحديدًا ولاية شيكاغو منذ ما يزيد عن القرن وربع القرن، نغفل تفصيلا مهما يتمثل في ان النقابات الأمريكية منحت الأعراف في سنة 1884 فرصة سنتين لتطبيق مبدأ الساعات الثمانية. ونغفل أيضا ان المبدأ جاء اثر نقاش وطلبات متكررة وهو ما مثل شبه اتفاق بين النقابات والأعراف. وقد كانت إعلان الإضراب العام لفرض الاتفاق بعد مهلة السنتين وهو ما يؤكد وجود تفاوض والتفاف حول نتائجه. ونحن نذكر بهذا التفصيل نريد الإشارة إلى ان الاتفاق مازال إلى الآن غير مضمون النتائج وان البعض مازال يحنج التراجع عن الاتفاقات المبرمة مع العمال.

تشابه المطالب والظروف

والحقيقة ان الشبه بين الواقع الحالي للعمال وبين واقع العمال في شيكاغو قبل يزيد من ربع قرن لا يتوقف عن تفصيل عدم مصداقية التفاوض بل يتجاوزه الى مجالات كثيرة اخرى. وإذا ما طبقنا مبدأ النسبة ووضعنا الأمور في إطارها فانه قد لا نجد الفرق بين من يطالب في القرن التاسع عشر بتحديد ساعات العمل وبين من يطالب في القرن الواحد والعشرين بخلاصها واحتسابها في الأجر بعضنا قد لا يدرك ان العمال في تونس

يعملون اكثر بكثير من الساعات الثمانية وان الأجر المقابل للساعات الإضافية زهيد لا يعادل الجهد. وحتى ان لم يقضي العامل ساعات عمل إضافية فان ساعاته المهنية تتجاوز الساعات الثمانية حيث يضطر العمال في تونس الى إضاعة ساعات طويلة في وسائل النقل ذهابا وإيابا الى العمل في ساعات الذروة وفي ايام المطر قد يزيد الانتظار عن الساعة وقد تطول الرحلة الى العمل اكثر من الساعتين في بلادنا مازال العمال يضطرون إلى وسائل النقل الموازي وتلك الشاحنات التي لا تصلح للنقل الآدمي. إما في خصوص التآجير فان الفوارق في الأجور بين القرن التاسع عشر والقرن الواحد والعشرين ضعيفة من حيث تمكين العامل من الحياة ورغم ان المنطق يقول بضرورة ان يكون الأجر اليوم ارفع فان مبدأ النسبية ذاته يروي لنا حقيقة أخرى مفادها ان العامل في القرن الواحد والعشرين ليس أفضل حالا من العامل في القرن التاسع عشر فكلا الأجرين لا يكفي و رغم تبدل الأزمة فالعامل مازال غير قادر على تحقيق الحد الأدنى من الحياة الكريمة. والحقيقة ان ظروف العمل عموما لم تشهد ذلك التحسن الذي نعتقده فمازال البعض وهم كثر يعمدون إلى تأسيس المؤسسات العشوائية ويعتمد هؤلاء على الحاجة الملحة الى العمل فيقومون بتسوية مستودعات غير صالحة لأي نشاط

الضريبة على الدخل

يعتبر الأجر الذي يتلقاه العامل آخر كل شهر الهدف الشخصي الأكثر أهمية للعمل. فهذا الأجر هو دخله ومصدر التمويل لسد حاجياته الأساسية. ويتأثر الأجر من بلد إلى آخر بجملة من القوانين والتراتب التي تضبط قيمة الأجر النهائي. وتمثل الجباية احد ابرز القوانين التي تؤثر بشكل مباشر في قيمة الأجر نظرا لأنها الإطار القانوني والإجرائي الذي ينظم عملية اقتطاع جزء من الأجر لفائدة خزينة الدولة بعنوان ضريبة على الدخل.

احتساب الضريبة على الدخل

تحتسب الضريبة على الدخل على أساس الدخل السنوي الجملي الصافي للأشخاص الطبيعيين دون الأخذ بعين الاعتبار للمداخل المعفاة المنصوص عليها بالفصل 38 من مجلة الضريبة على دخل الأشخاص الطبيعيين والضريبة على الشركات من ناحية وبعد طرح التخفيضات المشتركة. أما في خصوص ضبط الدخل الصافي لسنف المرتبات والأجور والجرايات والإيرادات العمرية، فإن الفصل 26 من مجلة الضريبة على دخل الأشخاص الطبيعيين والضريبة على الشركات اقتضى أن يساوي الدخل الصافي بعنوان المرتبات والأجور الدخل الخام بما في ذلك الامتيازات العينية بعد طرح الخصوم الإجبارية التي يقوم بها المؤجر لغاية تكوين إيرادات أو جرايات أو معاش أو لغاية تغطية الأنظمة الإجبارية للضمان الاجتماعي ومن المبلغ المتبقي بعد طرح هذه الخصوم، كذلك طرح المصاريف المهنية المحددة بصفة تقديرية بـ 10 بالمائة.

أما بالنسبة للجرايات والإيرادات العمرية فإنه يتم توظيف الضريبة على الدخل بعنوانها على أساس الدخل الصافي الذي يساوي الدخل الخام بعد ان طرح منه 25 بالمائة.

تخفيف العبء الجبائي

شهدت الضريبة على الدخل تغيرات مهمة خلال السنوات الثلاث الماضية حيث شهد قانون المالية لسنة 2014 إجراء يهدف إلى تخفيف العبء الجبائي على أصحاب

الدخل الضعيف وتضمن الفصل 73 من القانون المذكور قرار الإعفاء من الضريبة على الدخل الخاص بالأجراء وأصحاب الجرايات الذين لا يتجاوز دخلهم السنوي الصافي 5.000 دينار شريطة عدم تحقيقهم لأصناف أخرى من المداخل. غير ان هذا الفصل القانوني قد أثار تداعيات سلبية لم ينتبه لها المشرع وتتعلق أساسا بتطبيق هذا الفصل على أرض الواقع. حيث يؤدي تطبيق القانون الجديد إلى خلق أشكال في حاجز الـ 5000 دينار سنويا حيث أصبحت الزيادة في الأجور أو الترقية ورفع الأجر بمقدار قليل مصدرا لخفض الأجر بعد أن يصبح الأجر خارج دائرة الإعفاء وقد خلق هذا الأمر عديد الاحتجاجات النقابية كما مثل موضوع ملتقيات تكوينية أشرفت عليها الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك خلال سنة 2016.

القانون الجديد يلغي ويراجع جدول الضريبة

وفي سنة 2017 تم تجاوز كل هذه الإشكاليات عبر قانون المالية لسنة 2017 ألغى امتياز إعفاء الأجراء وأصحاب الجرايات الذين لا يتجاوز دخلهم السنوي الصافي 5.000 دينار بمقتضى الفصل 14 منه الذي تضمن في إطار ملاءمة التشريع الجبائي الجاري به العمل مع مراجعة جدول الضريبة على الدخل وألغى تبعا لذلك النقطة 23 من الفصل 38 من مجلة الضريبة على دخل الأشخاص الطبيعيين والضريبة على الشركات. وعلى هذا الأساس، فإنه بالنسبة للأجور المحققة بعنوان سنة

النسب	الشرائح
0%	من 0 إلى 5.000 دينار
26%	من 5.000,001 إلى 20.000 دينار
28%	من 20.000,001 إلى 30.000 دينار
32%	من 30.000,001 إلى 50.000 دينار
35%	ما فوق 50.000 دينار

الشرائح

تجدر الإشارة إلى أن شرائح ونسب جدول الضريبة على الدخل السابق تبقى سارية المفعول وتطبق على المداخل المحققة سنة 2016 والسنوات السابقة وهو كالتالي:

النسب	الشرائح
0%	من 0 إلى 1.500 دينار
15%	من 1.500,001 إلى 5.000 دينار
20%	من 5.000,001 إلى 10.000 دينار
25%	من 10.000,001 إلى 20.000 دينار
30%	من 20.000,001 إلى 50.000 دينار
35%	ما فوق 50.000 دينار

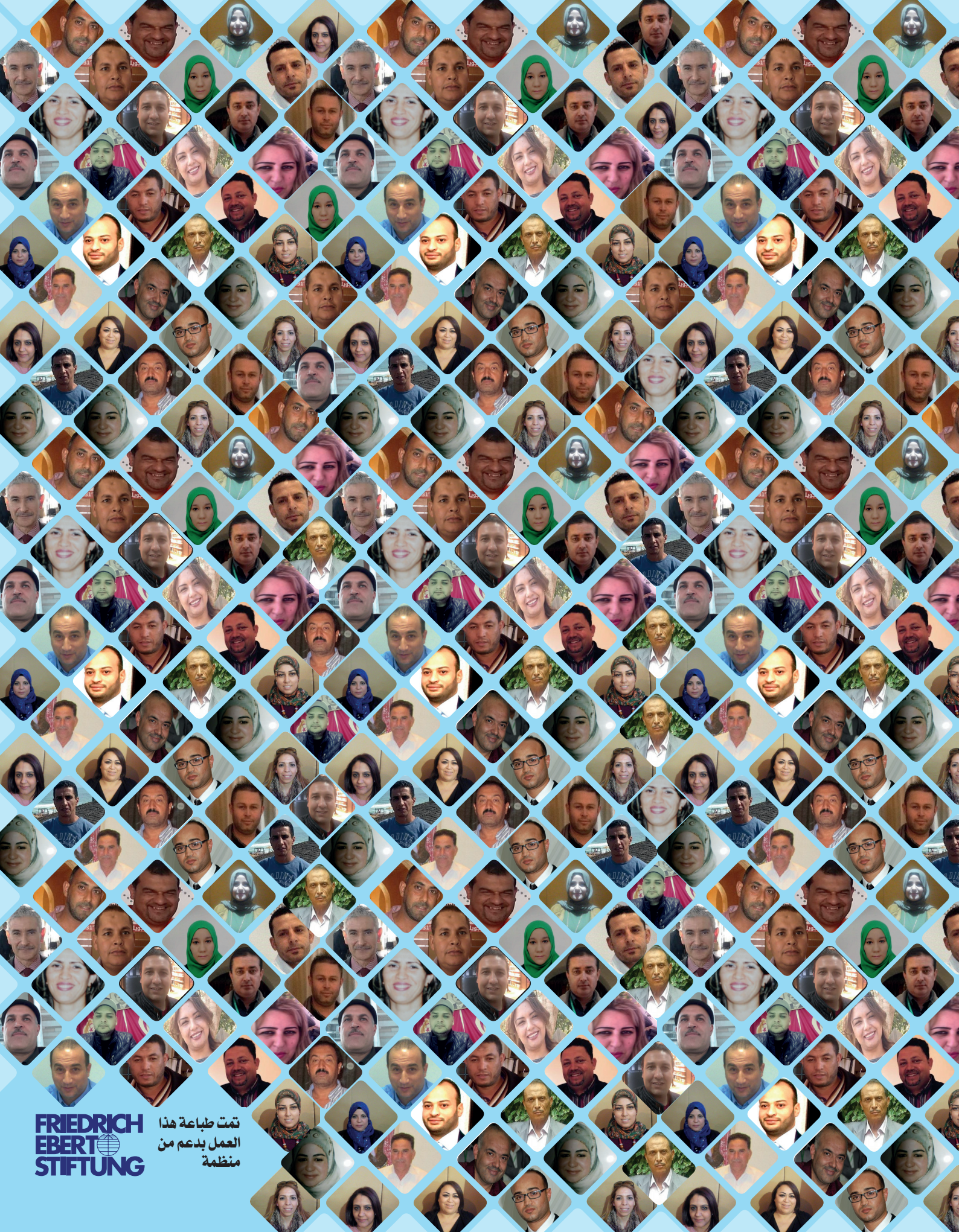
هذا المقال كتب بالاعتماد على محاضرة للدكتور منصف العكري

2017 والسنوات الموالية لها سيتم الأخذ بعين الاعتبار ضمن الأجر الخام ، لتحديد الدخل السنوي الخاضع للضريبة كل المنح والمكافآت التي يتحصل عليها المعنيون بالأمر سواء كانت قارة أو غير قارة ، منتظمة أو غير منتظمة ، باستثناء المنح المعفاة طبق الفصل 38 من مجلة الضريبة على دخل الأشخاص الطبيعيين والضريبة على الشركات، إضافة إلى المكافآت التي لا تكتسي صبغة أجور تكميلية على غرار المنح المدفوعة للأعوان المجبرين على البقاء في أماكن الشغل خارج أوقات العمل وأزياء العمل وأجهزة الوقاية والامتيازات الممنوحة للعمال في إطار حفظ الصحة والسلامة المهنية، تطبيقا للفقہ الإداري المستقر في هذا الجانب.

هذا، كما تم بمقتضى قانون المالية لسنة 2017، حذف الخصم من المورد المحدد بنسبة 10 بالمائة أو 15 بالمائة المستوجب على الأجر الوقتية أو العرضية الممنوحة للأجراء من قبل نفس المؤجر غير المستعمل للإعلامية علاوة على المرتب والمنح المنتظمة. وبالتالي، يخضع كل أجر وقتي أو عرضي ممنوح علاوة على المرتب والمنح المنتظمة من قبل نفس المؤجر غير المستعمل للإعلامية إلى خصم، من مبلغه الصافي بنسبة 20 بالمائة في صورة تجاوز الدخل السنوي الجملي الصافي 5.000 دينار. وعليه لا تخضع هذه الأجر الوقتية أو العرضية للخصم من المورد إذا لم يتجاوز الدخل السنوي الجملي الصافي 5.000 دينار.

الجدول الجديد للضريبة على الدخل

تمت بمقتضى الفصل 14 من قانون المالية لسنة 2017 مراجعة شرائح ونسب جدول الضريبة على دخل الأشخاص الطبيعيين بما فيها صنف المرتبات والأجر الذي تحتسب على أساسه الضريبة المستوجبة بعنوان الدخل الجملي الصافي المحقق خلال سنة 2017 والسنوات الموالية ليصبح كالتالي:



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

تمت طباعة هذا
العمل بدعم من
منظمة