

المعادن

NETALLO



رغم تطور قطاع الطيران وكفاءة اليد العاملة:

**تأجير ضعيف ولا بد من اتفاقية
قطاعية مشتركة**

**الحكومة تريد التخلص
من شركة الفولاذ**

الأخ نور الدين الطبوبي

**الأزمة في تونس أزمة سياسية والنقابيون قادرون
على صياغة توافقاتهم وتسفيه المتربصين بالاتحاد**

في كلمة

تصدر هذه المجلة القطاعية ببادرة من الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك وبالتعاون مع منظمة فريدبيريتش 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.

البرباري نائب رئيس الاتحاد الدولي للصناعات



العام التونسي للشغل قد شارك في المؤتمر بممثلين عن 04 نقابات وجامعات عامة وهي الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك والجامعة العامة للنسيج والملابس والأحذية والجامعة العامة للمناجم والطاقة والجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية وهي القطاعات الأربعة التي تمثل أساس الاتحاد الدولي للصناعة. ويذكر ان هذه المنظمة العالمية تضم نقابات من مختلف دول العالم ويبلغ عدد المنخرطين فيها حوالي 50 مليون عامل وعاملة من كافة أنحاء العالم.

تم انتخاب الأخ الطاهر البرباري الكاتب العام للجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك نائبا لرئيس الاتحاد الدولي للصناعات وذلك خلال المؤتمر الأخير المنعقد خلال شهر أكتوبر 2016 الحالي ويعتبر انتخاب الأخ الطاهر البرباري تشريفا للجامعة وتكريما للاتحاد العام التونسي للشغل ولتونس ويمثل هذا التتويج سابقة في تاريخ العمل النقابي في تونس وفي شمال أفريقيا حيث يتم لأول مرة انتخاب عضو في منصب نائب الرئيس من المنطقة. وكان الاتحاد

نشرية قطاعية تصدرها الجامعة العامة للمعادن وبالتعاون مع منظمة فريدبيريتش ايبيرت

تحرير طارق السعيد _ تركيب محمد كريم السعدي

رفاه العامل ونماء المؤسسة

لا يكاد يمر يوم دون ان تتدحرج المقدرة الشرائية بعد ان تعجز الدنانير الزهيدة التي يتلقاها العامل آخر كل شهر، عن سداد حاجياته الأساسية من غذاء وسكن ونقل وصحة وتعليم. فعلاوة على الارتفاع اليومي للأسعار نتيجة جشع المضاربين والمحتكرين الذي طال في بعض الأحيان المواد الأساسية المدعمة، يمثل ضعف الأجر عائقا أمام العامل في القطاع الخاص يمنعه من تحقيق أدنى مكونات العيش الكريم. وي طرح هذا الوضع الاجتماعي الصعب سؤالا مركزيا حول المردود المنتظر من عامل لا يكاد يتمكن من العيش الكريم. والحقيقة ان الأجر الضعيف لا يعود فقط لمنطق الربح وتغيب الجانب الاجتماعي في حياة العامل بل ويرتبط أيضا بجملة التشريعات والنصوص القانونية التي تقادمت ولم تعد صالحة للواقع الحالي للتشغيل الذي تغير كثيرا. ومن هذا المنطلق فان مراجعة التشريعات والقوانين الشغلية وضمان تنفيذها على ارض الواقع ولذلك فان المفاوضات الاجتماعية في جانبها المالي والترتيبي، أصبحت ضرورة ملحة تملئها متغيرات الأمور في الوضع العام للشغل في تونس وما شهده من تطور يختلف كثيرا في التكنولوجيا وفي أساليب العمل عن فترة السبعينات التي وضعت خلالها اغلب التشريعات الشغلية الجاري بها العمل في القرن الواحد والعشرين. ان الوضع الاقتصادي الصعب الذي تعيشه بلادنا والذي قد يمثل حجة يتعلل بها البعض لتجنب الخوض في المفاوضات وهو عامل مؤثر ولكنه لا يحجب مطلقا الحق في المفاوضات الاجتماعية. وإذا كان من المنطقي الأخذ بعين الاعتبار ما تعيشه المؤسسات من أوضاع اقتصادية صعبة فانه من المنصف والعادل والأكثر منطقية ان يقع تقاسم الأعباء كل حسب نصيبه من الثروة وما يحققه من إرباح. لان التقاسم المنصف والعادل لتبعات الأزمة يمثل الحل الأمثل للخروج بالقطاع الخاص من واقع الأزمة الاقتصادية. وإذا كانت الحقيقة واضحة في أذهان النقابيين حول الارتباط الوثيق بين رفاه العامل وبقاء المؤسسة فان عددا مهما من الأعراف مازال لم يمثل لحقيقة الأمور ويتعامل بمنطق السعي وراء الربح السريع دون التفكير في الجوانب الاجتماعية للعمال وهو ما خلف مؤسسات هشة غير قادرة على المنافسة سريعة البروز والاختفاء. ومقابل هذا المثل السيئ عن المستثمرين توجد في بلادنا العديد من المؤسسات التي غلبت الحوار والمصلحة المشتركة وتمكنت من جعل العامل في قلب المؤسسة ومركزا لعملية الإنتاج فعززت شعوره بالانتماء اليها مما دفعه الى بذل الجهد المضاعف لتحقيق بقاء مؤسسته. واللافت في الأمر ان المؤسسات التي اختارت المراهنة على مبدأ الشراكة نجحت في تحقيق التطور والنمو رغم الظرف الاقتصادي الصعب لتثبت صحة ووجاهة رؤية الاتحاد القائمة على تحقيق معادلة سهلة وبسيطة بين رفاه العامل وبقاء المؤسسة عبر الحوار الاجتماعي الدائم.



بقلم الطاهر البرباري

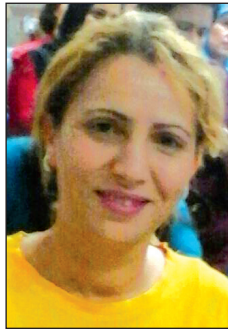


رغم ما حققه قطاع الطيران في تونس من مكاسب وأرباح جعلته ينمو بنسق متسارع فإن مستوى التأجير خصوصا والمناخ الاجتماعي عموما لم يساير نسق النمو والربح. حيث مازالت الأجور متدنية ضعيفة لا تتماشى و مستوى القطاع التكنولوجي العالي وحجم الجهد المبذول والكفاءة المطلوبة. ومن المفارقة أن نفس القطاع الممثل بأكثر من 40 مؤسسة يطبق اتفاقيات متنوعة على عمال يمارسون نفس النشاط وهو ما خلف حيفا في الأجر وغموضا في التأجير وقد يكون هذا الأمر فضلا عن عدم وضوح القوانين سببا في إجماع الإخوة النقابيين العاملين في القطاع والذي حاورناهم في ما يلي، على مطلب أساسي وهو اتفاقية قطاعية مشتركة.

رغم تطور قطاع الطيران وكفاءة اليد العاملة: تأجير ضعيف ولا بد من اتفاقية قطاعية مشتركة

نجوى الجريدي: الطرف النقابي ساهم في إنقاذ المؤسسة والحوار ضمانة لربح الجميع

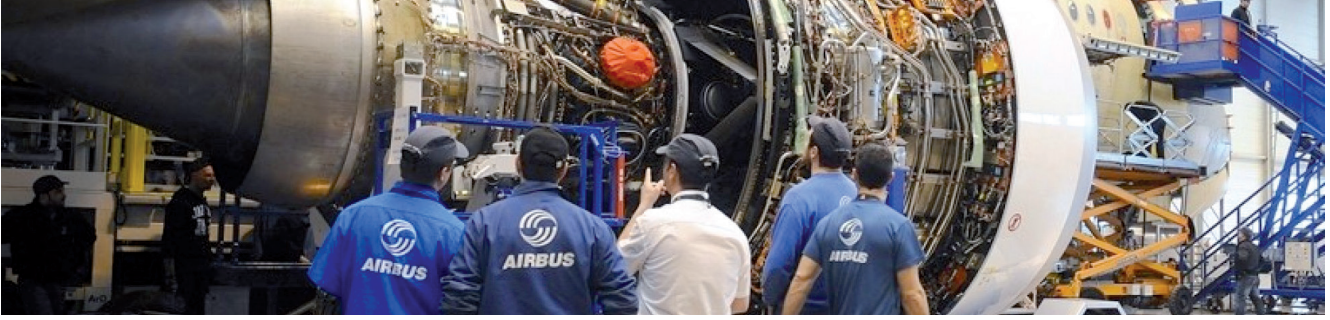
وذكرت الأخت نجوى الجريدي من النقابة الأساسية لشركة «SEA LATELEC»، أن المناخ الاجتماعي في المؤسسة محدد في نموها وازدهارها. وذكرت أن المؤسسة التي تعمل بها مرت بصعوبات اقتصادية نتيجة توتر العلاقة بين الإدارة والطرف النقابي خاصة بعد طرد ثلاث نقابيين وبيّنت أن المؤسسة شهدت حالة من المناخ الاجتماعي المتوتر كادت أن تنهي وجودها خاصة وأن الشركة بدأت تفوت في نشاطها لفائدة فروع أخرى متواجدة ببلدان مجاورة. وبيّنت أن الحزام النقابي قام ببادرة خاصة تمثلت في إعادة تكوين نقابة على أسس جديدة من العمل تتمثل في اعتماد سياسة المراحل، ووضحت أن النقابة الفتية اتبعت سياسة المرونة في بعض المواقف وسياسة الشدة في البعض الآخر، وهو ما جعلها تعيد ثقة العمال للعمل النقابي من ناحية وتعيد بناء الثقة بين الطرفين النقابي والإدارة من ناحية أخرى. وفسرت الأخت نجوى التي كانت أحد أبرز عناصر مبادر الحزام النقابي أن تحسن مناخ الثقة أعاد المؤسسة إلى مستوى إنتاج محترم كما مكنتها من توسعة نشاطها وتنويعها وبيّنت أن بعض النشاطات التقنية المتطورة أصبحت الآن حكرًا على المؤسسة وقالت أن العمال تمتعوا بمقابل الجهد المبذول بعدة امتيازات منها زيادة في الأجور بنسبة 06 بالمائة إضافة إلى الزيادة العامة في القطاع الخاص. ودعت الأخت الجريدي إلى ضرورة وضع اتفاقية قطاعية



شكري الحاج علي: يد عاملة كفئة والأجر ضعيف

وقال الأخ شكري الحاج من النقابة الأساسية لشركة «ميكابروتاك إيروليا» أن اليد العاملة في قطاع الطيران بمختلف فروعها كفئة وقادرة على تقديم الإضافة التي يبحث عنها المستثمر ولذلك نجد أن القطاع في تطور مستمر بعد أن تمكن من تحقيق الأرباح وضمان جودة المنتج. وذكر الأخ بالحاج علي في تصريح للمعادن أن الوضع بالنسبة للمناخ الاجتماعي يختلف من شركة إلى أخرى مشيرًا إلى أنه مستقر في العموم ويراعى بين الاتفاق والنضال من أجل تحقيق المكاسب مشيرًا إلى أن الأمر ليس سهلاً خاصة في ظل غياب اتفاقية مشتركة للقطاع. وتحدث الأخ شكري عن ضعف الأجر في القطاع رغم كفاءة اليد العاملة كما أشار إلى نقائص في مجال الصحة والسلامة المهنية ووضح أن أصحاب المؤسسات أنفسهم يسعون إلى دعم هذا الجانب عبر مزيد اتخاذ الاحتياطات اللازمة. واعتبر الأخ بالحاج علي أنه من الضروري وضع اتفاقية مشتركة للقطاع من أجل حماية حقوق العمال ورفع الأجر حسب الكفاءة المطلوبة. وبين الأخ بالحاج علي أن القطاع عموماً في ازدهار مشيرًا إلى أن عمليات التوسعة مستمرة في عدد من الشركات وهو ما يعني تطور عدد العمال في المستقبل.





خاصة بقطاع الطيران من شأنها أن تساهم في حماية حقوق العمال وفي دفع القطاع وتنميته اقتصاديا.

منصور الخشناوي: استغلال الازدواجية النقابية المفتعلة لدعم تقديم المكاسب

وقال الأخ منصور الخشناوي من النقابة الأساسية لشركة «زودياك» أن قطاع الطيران في ازدهار ويشهد ديناميكية كبرى تستمر عملية فتح الفروع الجديدة للشركات وعملية الانتداب وهو ما يعكس الأداء الجيد للعمال وبين أن المناخ الاجتماعي في المقابل ليس سليما فعلاوة على ضعف التأجير وقلة المنح وخضوع المنح الزهيدة إلى معايير مشطية، فإن بعض الإدارات تستغل وجود هياكل نقابية موازية للاتحاد لتحجج بها في حرمان العمال من حقوقهم. وذكر أن إدارة المؤسسة التي يعمل بها تعطلت بوجود نقابة موازية للاتحاد العام التونسي للشغل من أجل رفض المطالبات النقابية، وبين أن الجلسات التي تعقدتها النقابة مع الإدارة لا تؤدي إلى تحقيق المكاسب. وقال الخشناوي إن الشركة تعيش فترة ازدهار حيث انطلقت منذ سنة 2002 بعدد بسيط من الأعوان يصل 50 عون أما الآن فهي تشغل قرابة 3000 عامل وتستعد لمزيد التوسعة وقد تنتدب أكثر من 250 عامل، غير أنها لا تستجيب على النحو المرجو لمطالب العمال. ودعا الأخ الخشناوي إلى ضرورة وضع اتفاقية إطارية تنظم قطاع الطيران لحماية حقوق العمال. وقال إن الاتفاقية الإطارية المشتركة ستسهل الكثير من الأمور على جميع الأطراف المتدخلة في القطاع من أجل مزيد ضمان ازدهاره.



ضعيفا. وقالت إن العمق الاجتماعي والإنساني غائب تماما في العلاقة بين الإدارة والعمال. وبينت أن الإدارة لا تهتم بحياة العامل ولا ترى إلا ما يمكن أن ينتجه وعدد ساعات العمل التي يجب أن ينجزها. وذكرت الأخت دنيا أن الأجر ضعيف جدا مقارنة بالقطاع وقالت إن الأجر هزيل لا يمكن من العيش ودعت إلى ضرورة اتفاقية قطاعية خاصة بقطاع الطيران مشيرة إلى أن مستوى التأجير الحالي يحرم العمال من حقوقهم.

روضة العبيدي: القطاع في نمو ولا بد من مزيد التاثير والتعاون

وذكرت الأخت روضة العبيدي من النقابة الأساسية لشركة «SEA LATELEC» أن المناخ الاجتماعي العام في قطاع الطيران يستوجب الكثير من العمل. وبينت أن القطاع مهمش حيث ينشط فيه حوالي 42 مؤسسة غير أنه لا توجد اتفاقية مشتركة تنظمه. وقالت الأخت روضة العبيدي في تصريح للمعادن أن مستوى التأجير ضعيف و يختلف من مؤسسة إلى أخرى وهو ما يفسر تطبيق عدة اتفاقيات على قطاع واحد. وأشارت العبيدي إلى أن الجامعة العامة بدأت تتخذ الخطوات اللازمة من أجل تأطير النقابات بالقطاع، ودعت إلى ضرورة تسارع هذه الخطوات وتكثيفها من أجل مزيد الإحاطة ودفع التعاون والتنسيق بين مختلف النقابات الأساسية. وتحدثت العبيدي عن وجود التنسيق بين جميع الشركات المصنعة بتونس، وعن واقع القطاع ذكرت الأخت العبيدي أن القطاع في تطور وفو متواصل وأن الشركات العاملة فيه تقوم بالتوسعة بشكل مستمر وهو ما يعني وجود أرباح. وتحدثت عن وجود تطور ثقة المستثمرين الأجانب في الكفاءة التونسية حيث أصبحت الشركة الأم تعتمد على ما يصنع في تونس مباشرة ودون تدقيق بعد أن كانت كل الأجزاء المصنوعة تخضع للمراقبة قبل استعمالها. وبينت أن عدد المنتجات التي تنتج في تونس في تطور عبر إسناد مشاريع جديد لتونس وهو ما يعني أن الوضع الاقتصادي للقطاع في نمو. ودعت الأخت العبيدي إلى ضرورة وضع اتفاقية مشتركة للقطاع تضمن حقوق العمال الذين بنوا قدرتهم العالية مما مكن الشركات من تحقيق الأرباح.

دنيا شبوري: هناك إهمال للجوانب الاجتماعية للعمال ولا بد من اتفاقية مشتركة

وذكرت الأخت دنيا شبوري عن النقابة الأساسية «سميت كونكتر» أن قطاع المعادن مهم في الاقتصاد التونسي حيث يشهد هذا القطاع تطورا مهما لا يقتصر على العمل الحر في بل يتجاوز إلى العمل التكنولوجي المعقد ومنها الأجهزة الخاصة بالطائرات الحربية. وقالت الأخت الشبوري في تصريح للمعادن أن القطاع يخلق مواطن شغل ويساهم في خلق النمو. ووضحت أنه مقابل هذا التطور مازالت حقوق العمال في القطاع مهضومة، ورغم الكفاءة العالية للعمال فإن الأجر مازال





تشهد شركة "كوروبلاست" بالكاف وضعا غريبا يتمثل في عمل الإدارة التونسية للشركة على ضربها وإفلاسها لتبرير نقلها إلى جهة أخرى وفق ما ذكرته وثيقة نقابية حصلت المعادن على نسخة منها. وتفيد المعطيات الواردة بالوثيقة أن المسيرين في شركة كوروبلاست قرروا لأسباب غير واضحة نقل المؤسسة من جهة الكاف إلى الوطن القبلي. ورغم ما يفترض من تضامن كافة التونسيين ونبذ الجهويات المقيتة وإعلاء راية تونس دون انحياز أو تعصب لأي جهة، فإن المسؤولين التونسيين اتخذوا قرارا لا ينم عن حس مسؤولية وانتماء وطني، ولتنفيذ إرادتهم انتهج المسيريون التونسيون خطة ممنهجة لضرب الفرع وإفلاسه لإقناع الشركة الأم في ألمانيا بضرورة تحويل وجهة الشركة.

عندما تختار الإدارة ضرب الاستقرار وديمومة العمل تلاعب الإدارة التونسية لشركة كوروبلاست يعصف بمواطن الشغل في الكاف

لدى العمال وأمام كل هذه المغالطات قررت الشركة الأم عدم القيام بأعمال التوسعة في جهة الكاف واختارت الجهة المعنية لتوسيع نشاط المصنع الأصلي بجهة الكاف. وأمام غياب التوسعة فإن العدد الجملي للعمال لم يتجاوز 400 عامل. ومما زاد الطين بلة هو قرار الإدارة العامة الألمانية خفض عدد العمال إلى 200 عامل سنة 2015.

جهد وكفاءة ولكن...

وجاء في الوثيقة انه رغم كل هذه الظروف، فإن النقابة الأساسية حرصت على تحفيز العمال وبث الحماسة فيهم من اجل رفع الإنتاج وهو ما حصل رغم الوضع الغير ملائم علما وان كل الامتيازات قد منحت للفرع الجديد في الوطن القبلي والذي بلغ حجم الانتداب فيه حوالي 1500 عامل.

إرادة تونسية لنقل المصنع

وتفيد الوقائع ان الشركة المذكورة تأسست بالجهة سنة 2008 وقد حصلت حال حلولها بتونس على عديد الامتيازات من الدولة ومن السلطة الجهوية قصد تشجيعها على الاستثمار حيث كان من المنتظر وفق الاتفاق المبرم بين الدولة والشركة ان تشغل المؤسسة حوالي 2000 عامل بحلول سنة 2010. غير ان هذا الاتفاق لم ينجز وذلك بسبب الإدارة التونسية حيث قامت الشركة الألمانية بتعيين إدارة جل أعضائها من إحدى المدن بالوطن القبلي والذين سعوا منذ الوهلة الأولى إلى نقل الشركة إلى جهتهم. وتعللت الإدارة الجديدة بغياب الكفاءة في جهة الكاف. واتهمت الوثيقة الإدارة التونسية للمصنع بإبلاغ الإدارة العامة في ألمانيا بمعطيات مغلوطة حول الإضرابات وحول عدم الانضباط

الأخ إبراهيم القاسمي: قرار نقل المصنع شخصي ونسعى لتوضيح الصورة للشركة الأم



وقال الأخ إبراهيم القاسمي الكاتب العام للاتحاد الجهوي للشغل بالكاف ان الشركة تأسست منذ سنة 2008 وانه كان من المفترض ان تشغل حوالي 2000 عامل على غرار الجهات المجاورة لجهة الكاف مثل سليانة وباجة التي تتوفر بها نفس الظروف. وقد انطلقت المؤسسة فعليا في النشاط وسط توفر كل الظروف الملائمة

من يد عاملة كفئة وحواجز وتشجيعات وكانت الأمور تسير بشكل جيد إلى ان قررت الإدارة نقض تعهداتها تجاه الجهة وقررت نقل المصنع إلى جهة الوطن القبلي. وبين الأخ الكاتب العام، ان القرار شخصي ولا علاقة له بالظروف العامة او مناخ العمل او توفر شروط النجاح والدليل على ذلك ان المصانع التي تأسست في الجهات القريبة والمجاورة لجهة الكاف تشهد نجاحا وازدهارا اقتصاديا وهو ما ينفي كل الحجج الواهية حول مناخ العمل. ووضح الأخ إبراهيم القاسمي ان بعض المسؤولين من الإدارة التونسية للمصنع اتخذوا قرار نقل المصنع لأسباب شخصية تتعلق بمحيط الشركة وقلة وسائل الترفيه. وبين ان الشركة أخذت تخل بكراس الشروط الذي تم إمضاؤه عند التأسيس والذي يقضي بالتوسعة والحفاظ على المؤسسة، وقد تم نقل المشاريع الواحد تلو الآخر إلى الجهة المذكورة دون سبب مقنع. وأكد الأخ الكاتب العام على غياب الأسباب الموضوعية لقرار النقلة مشيرا إلى ان الشركة مازالت إلى الآن تعول على مصنع الكاف في تصنيع المنتجات المعقدة او التي تفشل في إنتاجها بالجودة المطلوبة في المصنع الجديد والغريب في الأمر ان تصدير المنتج الذي يصنع في جهة الكاف يتم باسم المصنع الجديد. وعن الخطوات القادمة بين الأخ الكاتب العام ان الجلسة في تفقدية الشغل التزمت الإدارة التونسية للمصنع بالمحافظة على المصنع غير ان هذا الالتزام لم يترجم على ارض الواقع حيث واصلت الإدارة نفس السلوك والمتمثل في وقف المواد الأساسية ومواصله نقل المعدات. وبين الأخ القاسمي ان الأخ الطاهر البرباري الكاتب العام للجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك قد اتصل بالشركة الأم عبر مراسلات بعضها عبر النقابات الألمانية. وقال انه من المنتظر ان تحل صاحبة المصنع خلال الأيام القادمة مشيرا إلى إمكانية عقد جلسة معها لشرح الأمور وإيجاد الحلول.

وتجدر الإشارة إلى ان المؤسسة قد تحصلت في أكتوبر من السنة الحالية على شهادة الجودة غير أن ذلك لم يمنع الإدارة المركزية في ألمانيا من قرار وقف مشروع سكودا ونقله إلى الجهة الساحلية وهو ما يعني إنهاء نشاط المؤسسة في الكاف على اعتبار ان هذا المشروع هو الأخير المتبقي.

نقل تدريجي للمشاريع

وللتذكير فان المصنع يقوم على تنفيذ عدة مشاريع تمثل مجالات منفصلة ولكنها مترابطة في عملية الإنتاج الرئيسية في المصنع الأم. وقد قامت الإدارة التونسية بتقسيم المؤسسة الى عدة مشاريع وتم نقلها واحدا تلو الآخر إلى الوطن القبلي ومن المشاريع التي تم تحويل وجهتها نجد مشروع القص الذي يمثل احد أهم المشاريع لمحتواه التكنولوجي العالي ولطاقته التشغيلية التي تبلغ حوالي 300 عامل. وتجدر الإشارة إلى ان عددا من الأعوان من جهة الكاف قد تلقوا في مؤسسة بولينا التدريب والتكوين اللازم لتشغيل هذا المشروع غير ان الإدارة التونسية للمصنع أهملت كل ذلك وأصررت على نقله. كما يوجد أيضا مشروع «كابل المحرك» الذي انطلق في جهة الكاف ثم تم تحويله رغم نجاحه ويوجد أيضا مشروع كابل البطاريات الذي كان مبرمجا في جهة الكاف ونقل إلى الوطن القبلي قبل بداية تنفيذه.

سياسة الغلق

وأشارت الوثيقة إلى ان الإدارة التونسية للمصنع قد اعتمدت على سياسة المراحل في غلق المصنع المتواجد بجهة الكاف وإنهاء النشاط نهائيا حيث تعتمد خطة الغلق على عدة مراحل ومنها وقف الاستثمار في المصنع ووقف الانتدابات وعدم تعويض أي عون يطرد او يستقيل وغياب أي مسؤول إداري لتسيير المصنع و إرهاق ميزانية المصنع عبر مصاريف لا تعود عليه بالنفع مثل استعمال السيارات من قبل الإدارة المتواجدة في الوطن القبلي ومصاريف المواد المكتتية والإعلامية للإدارة غير الموجودة بالمصنع.

جلسة للتوضيح

وأمام كل ما تقدم قامت النقابة الأساسية للمصنع والاتحاد الجهوي للشغل بكل المحاولات للنقاش والحوار غير ان الإدارة التونسية أصررت على مواصلة نهج الغلق ولذلك فان النقابة الأساسية تسعى بالتعاون من الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك إلى عقد جلسة مع المسؤولين الألمان لتوضيح الصورة وتصحيح المعلومات المغلوطة حول الوضع الذي قدمه المسؤولين التونسيين. ومن المنتظر ان يتم الاتصال بالنقابات الألمانية لبرمجة جلسة مع المستثمر الألماني



استطاعت بطحاء محمد علي ان تكون قلب الحدث لافتة بذلك أنظار كل المتابعين خاصة وان الاتحاد على أبواب مؤتمر قادم يرجح ان يضرب موعدا مع التاريخ. ولمعرفة واقع منظمة الشغيلة ومستقبل العمل النقابي في الفترة القادمة التقت المعادن بالأخ نور الدين الطبوبي الأمين العام المساعد المسؤول عن قسم النظام الداخلي وكان الحوار التالي:

الأخ نور الدين الطبوبي الأزمة في تونس أزمة سياسية والنقابيون قادرون على صياغة توافقاتهم وتسفيه المتربصين بالاتحاد

سياسية وهو ما نلاحظه في من خلال أداء الحكومة التي تعمل كمجموعة مكونات سياسة وليس كحكومة متجانسة في الخيارات والتصورات فالوضع يشبه عدة تصورات ايولوجية داخل نفس الحكومة وتعمل كل ايولوجيا على فرض نفسها دون تنسيق. أما بالنسبة لما شهدته بلادنا في الفترة الأخيرة اثر تراجع الحكومة عن اتفاق الزيادة في الأجور في الوظيفة العمومية ورغم خطورة الإجراء الذي يضرب ثقافة السياسة التعاقدية ويمس من مصداقية التفاوض فقد تمكن الاتحاد من حسن إدارة الأزمة عبر الموازنة بين الحفاظ على المكاسب المادية للأجراء ومراعاة الظرف الخاص الذي تمر به البلاد وقد تجسم الدور لوطني للاتحاد عبر التنازل على تأجيل جزء من الزيادة إلى الأشهر الثلاث الأولى من السنة القادمة وهو سهل الأمر على الحكومة ومكنها من تخفيف كتلة الأجور في الميزانية. فالدور الوطني ومراعاة المصلحة الوطنية ليس شعارا بل هو قناعة ممارسها.

ونحن على أبواب المؤتمر الوطني ماذا سيحمل المؤتمر القادم ن جديد خاصة وان هناك من يطالب بتمثيل أوسع للشباب والمرأة داخل القيادة المركزية؟

من الطبيعي ان وزن الاتحاد العام التونسي للشغل كمنظمة جماهيرية لها تاريخها يجعل الأعناق تشرّب للمؤتمر القادم واستمع من حين إلى آخر عديد التأويلات والقرارات ويمكن القول انه لا يوجد طرف لم يحاول حشر انفه في الاتحاد في محاولة لحيازة موقع داخل المنظمة وهو أمر مفهوم وقد تكون كثرة الترشيحات ظاهرة صحية. غير ان الثقافة التي تعود عليها النقابيين وتربو عليها هي ثقافة الصياغة التشاركية والتوافق مع وجود قناعة بان لا احد يملك الحقيقة. وأنا على يقين بأن النقابيين عندما يحسون بوجود مخاطر تهدد الاتحاد سيتركون كل خلافاتهم ويتمسكون بالاتحاد مثلما حصل في مؤتمر طبرقة حيث كانت خيارات النقابيين خيارات سائبة ونحن نأمل ان يكونوا مقتنعين بأداء القيادة التي اختاروها والتي واجهت تحديات صعبة في ظل الوضع العام في البلاد واستحقاقات الثورة. وما أريد التأكيد عليه هو ان المؤتمر سيكون مهرجانا في حجم الاتحاد وهدفنا الأول هو صياغة المضامين ونحن نعمل الان على قدم وساق لإنجاح المؤتمر في مستوى المضامين ورسم الأهداف الحقيقة للمرحلة المقبلة. أما بالنسبة للمسألة الانتخابية فهي آخر مرحلة من مراحل المؤتمر واعتقد ان كل من ترشح هم من أبناء وبنات الاتحاد الذي يعج بالقدرات والمناضلين القادرين على صنع توافقاتهم على تسفيه كل من راهن على الاختراقات وشق الصفوف وإدخال البلبل، فالنقابيون يميزون بين من لديه عقيدة نقابية وتاريخ نضالي وبين من لديه حسابات سياسية لا تخدم الاتحاد ولا يمكن لها الركوب على العمل النقابي.

كيف تقيم وضع الاتحاد العام التونسي للشغل ونحن على بعد أسابيع قليلة من المؤتمر الوطني؟

من المعلوم أن الاتحاد العام التونسي للشغل منظمة جماهيرية تضم كافة التونسيين بمختلف مشاربهم وتوجهاتهم وهي منظمة مفتوحة على الجميع ولذلك الطبيعي ان تتأثر محيطها الاجتماعي والسياسي والثقافي ومن مظاهر هذا التأثير والتفاعل مع المحيط هو ما وجده الاتحاد أمامه من مهام وتحديات جسيمة خاصة في الفترة الأخيرة والتي شهدت وضعاً معقداً في ظل الوضع السياسي المتري المتسم بالتجاذبات السياسية الحادة والهامشية التي لا تتمحور حول القضايا الأساسية والملفات الجوهرية. وقد وجد الاتحاد مهتماً وفاعلاً في القضايا الوطنية وأبرزها امن البلاد ومقاومة الإرهاب والخيارات الكبرى منها منظومة الصحة والتعليم ومسألة العدالة الاجتماعية التي تمر عبر العدالة الجبائية والتي قطع فيها الاتحاد خطوات مهمة ومازالت. كما قام الاتحاد أيضاً بتحريك ونفض الغبار وتقدم في حل عن مشاكل اجتماعية ناتجة عن مراكمة سنوات مثل التشغيل الهش وعمال المناولة. كما قام الاتحاد خلال الفترة السابقة بمراجعة عدة أنظمة أساسية خاصة في بعض الأسلاك في الوظيفة العمومية. والحقيقة ان الاتحاد تمكن خلال الفترة الأخيرة من الجمع بين الدور الوطني والدور الاجتماعي خاصة عندما قاد الحوار الوطني اثر أزمة خانقة كادت تعصف بمصير البلاد وتذهب بها إلى منزلقات خطيرة مقل ما حصل ويحصل في دول الجوار غير ان ثقافة التونسي التي هي ثقافة اعتدال وتسامح ودو الاتحاد العام التونسي للشغل قد أنقذت بلادنا من المنزلقات الخطرة.

لقد شهدت الفترة الأخيرة نوعاً من التوتر الاجتماعي انتهت بالاتفاق على الزيادة في الأجور المرحلة القادمة؟

في الحقيقة اعتقد أن المخاطر مازالت محدقة بتونس لان الأزمة في تونس أزمة

يقبل القطاع الخاص على مفاوضات اجتماعية مرتقبة طال انتظارها نتيجة المماطلة والتلكؤ. ولمعرفة أبرز محاور المفاوضات وتقييم جامعة المعادن و الإلكترونيك لهذه الجولة فضلا عن الوضع الاقتصادي والاجتماعي العام في القطاع الخاص التقت نشرية المعادن الأخ عبد العزيز العرفاوي عضو الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك وكان الحوار التالي:

الأخ عبد العزيز العرفاوي:

التشريعات البالية جعلت الأجر ضعيفا والطرف النقابي ضامن للاستقرار

قدمت الكثير من الوعود التي لم تنفذ على ارض الواقع.

هناك مفاوضات اجتماعية مرتقبة فما هي استعدادات القطاع وما هي أهم المطالب؟

واعتقد انه من الضرورة الإشارة الى ان المفاوضات كانت محل اتفاق ممضى بين منظمة الأعراف والاتحاد العام التونسي للشغل غير ان الأعراف تراجعوا عن اتفاقاتهم لأسباب خارجة عن إرادة الاتحاد والحقيقة ان عدم الالتزام بالاتفاقات أصبح ميزة خلال الفترة الأخيرة. فكما يعرف الجميع فان الحكومة تراجعت عن اتفاق الزيادة في أجور العاملين في الوظيفة العمومية وهو ما شجع الأعراف على نفس التمشي بحجة الطرف الاقتصادي الصعب. وهي حجة نرفضها على اعتبار وعينا بالوضع الاقتصادي وبضرورة التضحية غير إننا نرى من الضروري تقاسم الأعباء الذي لا يبدو واضحا من خلال التراجع عن الاتفاقيات وعدم تمكين العمال من حقهم في الزيادة. وبالعودة الى سؤالك لا بد من القول ان الاستعداد متميز وقد تم عبر سلسلة متعددة من الندوات والتكوين وعبر تحضير المقترحات والبدائل. أما عن أهم المطالب فاعتقد ان مطلبنا الأساسي هو العدالة الاجتماعية.

ما هو محور التفاوض الأساسي الذي ستركزون عليه في حال انطلاق المفاوضات الاجتماعية؟

هذه المفاوضات عادية واملتها الظروف فعلى مستوى القانون والتشريعات أصبح من غير الممكن مواصلة التعويل على منظومة تشريعية بالية لا تستجيب الى متطلبات المرحلة ولا تتماشى مع المتغيرات التي عرفها القطاع الخاص ومن الأمثلة على ذلك التصنيف المهني الذي أصبح لا يتماشى مع جل القطاعات خاصة مع التطور التكنولوجي وتطور هيكلية العمال وارتفاع عدد حاملي الشهادات العلمية وتنوعها ولذلك فان التشريعات الحالية لا تمكن من ضمان مكافأة الجهد والكفاءة. وعموما فان الأجر لا يتماشى مع الجهد المبذول خاصة في قطاعات تعتمد على تكنولوجيات ومعارف عالية. وهو ما يستوجب مراجعة نظام التأجير وتحرير العمال من مربع الأجر الضعيف

كيف تقيم المناخ الاجتماعي العام في القطاع الخاص؟

يشهد القطاع الخاص في تونس وضعاً معقداً وصعباً على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي. فعلى صعيد الاقتصادي هناك مؤسسات أغلقت وهناك مؤسسات اختارت التحول الى بلد شقيق وهناك مؤسسات واصلت النشاط وتمكنت من المحافظة على ديمومتها. والحقيقة ان الوضع الاقتصادي العام قد تأثر بشكل كبير بالوضع الأمني و السياسي الذي اتسم بعدم الاستقرار. وعموما فان الواقع الاقتصادي غير مستقر خاصة مع تواصل إغلاق المؤسسات وخسارة مواطن الشغل. وللإشارة فان الإحصائيات الرسمية التي تبين في بعض الأحيان تطورا في القطاع، تختلف عن الواقع حيث تكفي الإشارة الى ان قطاعنا لم يشهد خلال السنوات الخمس الماضية انتصاب أي مؤسسة جديدة. أما عن الجانب الاجتماعي فانه من الطبيعي ان ينعكس الوضع الاقتصادي الصعب على الواقع الاجتماعي حيث تؤدي عمليات الغلق او النقلة الى خلق أوضاع اجتماعية صعبة ترهق العمال والنقابات.

ولكن هناك من يتهم الطرف النقابي بالتسبب في رحيل الشركات وتعطل الاستثمار؟

هذا الكلام عار من الصحة فعلى صعيد وطني عام لعب الاتحاد العام التونسي للشغل دورا مركزيا في الدفع نحو الاستقرار السياسي عبر الحوار الوطني وهو ما جعله يتوج بجائزة نوبل للسلام والجميع يعرف ان دور الاتحاد كان حاسما في نقل البلاد الى بر الأمان وتجنينا منزلقات مجهولة النتائج. اما على صعيد المؤسسات فان الواقع اثبت انه كلما وجدت نقابة تؤطر العمال الا وكان الوضع الاجتماعي مستقرا وكان المناخ الاجتماعي اسلم. وقد ساهمت النقابات الأساسية في إيجاد الحلول للمؤسسات وفي الحفاظ على مواطن الشغل. وأود هنا توضيح مسألة مهمة وهي ان ضرورة التمييز بين التحركات النقابية المؤطرة وبين التحركات الشعبية والاحتجاجات الاجتماعية التي نتجت عن وضع جديد ما بعد الثورة. وفي اعتقادي فان مسؤولية التعامل مع الاحتجاجات المشروعة ليست ملقاة على عاتق الاتحاد الذي بل هي مسؤولية الحكومة والأحزاب الحاكمة حاليا والتي



ما زالت وضعية مصنع الفولاذ بمنزل بورقيبة تراوح مكانها حيث تتواصل أزمة المصنع بعد تعذر الحصول على شريك استراتيجي قادر على تمويل المصنع وإعادة تدويره إلى سالف نشاطه.

مصنع الفولاذ بمنزل بورقيبة العرض الإيطالي لا يستجيب للمعايير القانونية وعلى الحكومة إيجاد الحلول

دولية. اثر ذلك تقدم عرض وحيد لمستثمر أجنبي لا يستجيب لكراس الشروط. وقد رفض الاتحاد العام التونسي للشغل هذا العرض بعد ان اعتبره غير مطابق لكراس الشروط.

استعداد للتفاعل الايجابي والتزام بالقانون

وذكر الأخ الطاهر البرباري الكاتب العام للجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك أن الجامعة ترفض العرض المقدم على اعتبار تنافيه مع مضمون كراس الشروط وهو ما يجعل الأمر خارجا عن القانون. وبين البرباري أن الاتحاد متمسك بما تم الاتفاق حوله في كراس الشروط بين الطرف النقابي والحكومة واعتماد المقاييس المعتمدة لاختيار المستثمر الاستراتيجي على اعتبار أن تلك الشروط مثلت خلاصة لجهد كبير

ولدراسة معمقة تم فيها دراسة إنجاز الشراكة والمحافظة على المصنع والقطاع. وقال الأخ الكاتب العام أن الطرف النقابي مستعد لدراسة كافة

**الشريك الوحيد الذي
تقدم اثر طلب العروض
لا ينسجم مع كراس
الشروط وتحدث عن
الجوانب الفنية التي تبين
نية المستثمر مبرزا أن
الكراس تضمن شرط
إنتاج 800 ألف طن كحد
أدنى، غير ان العرض
المقدم تضمن إنتاج
بقيمة 600 ألف طن**

وكان المصنع قد شهد أزمة مالية نتيجة تراكم ديونه وعدم قدرته على الحصول على قروض من البنوك لتمويل نشاطه وهو ما يهدده وتعود أسباب الأزمة إلى سياسة الانفتاح الاقتصادي التي مارسها النظام السابق، والتي سمحت بتوريد الحديد وضرب مكانة المصنع في السوق الداخلية. ثم تفاقم الأمر في عهد الحكومات المتعاقبة بعد 14 جانفي 2011 حيث تجاهلت هذه الحكومات وضعية المصنع وأغفلت البحث عن حلول جديدة، كما سمحت بتصدير الخردة مصدر المادة الأساسية للمصنع فضلا عن تواصل التوريد العشوائي لمادة الحديد وهو ما زاد في تعقيد أوضاع المصنع. وأمام هذه الوضعية وبعد التحركات النضالية الكثيرة التي قام بها الطرف النقابي تم الاتفاق على البحث عن

شريك استراتيجي للاستثمار في المصنع وقد وضع لذلك كراس شروط تم الاتفاق حوله بين النقابة والطرف الحكومي وتم إعلان طلب عروض



أخرى منها تطوير الدرفلة في ظرف خمس سنوات وتطوير الإنتاج في ظرف 06 سنوات لتبلغ 1200 ألف طن، وبين الأخ الأسود ان ما تضمنه العرض من جوانب فنية لا ينبئ بإمكانية إيجاد حلول. وقال ان المستثمر لن يقوم بتجاوز الخطوة الأولى. وقال الأخ عضو النقابة الأساسية ان المصنع سيمثل واجهة للمستثمر الأجنبي لتسويق منتجاته من المؤسسة الأصلية التي يملكها في بلده خاصة وأنه يريد إذنا بتصدير مادة الخرقة بقيمة 45 مليون دينار لتدويرها وربح الفارق في الأسعار وهو ما ينفي وجود نية استثمار حقيقي. وقال الأخ الأسود ان الدولة في إطار طلب العروض ستقوم بالتطهير المالي للمصنع كما ستضمن الشريك الاستراتيجي لدى البنوك للحصول على قرض لشراء سلسلة الإنتاج الجديدة وهو ما يعني ان الدور الذي سيلعبه الشريك هامش ولا يبرر الاستعانة به. وذكر الأسود وجود دراسة تقدمت بها النقابة للحكومة تتضمن حلا للمؤسسة غير ان المشروع رفض خاصة في ظل ما كانت عليه بلادنا من انعدام الاستقرار السياسي والأمني وقال انه حان الوقت لإعادة النظر في الدراسة. وذكر ان النقابة طالبت في وقت سابق من الحكومة طلب منهجية الدولة في التعامل مع المصنع غير ان الحكومة لم تقدم اي إستراتيجية في الوقت الذي يملك الطرف النقابي تصورا واضحا وكاملا. وقال الأخ الكاتب العام المساعد ان المسألة في الجوهر مرتبطة بسياسة الدولة في مجال صناعة الفولاذ وما يتضمنه من مواقف في مجال الطاقة والتعامل مع الخرقة وتحديد أسعار حديد البناء و الموقف من احتكار العروق غير ان عدم وضوح موقف الدولة في مجمل هذه النقاط عقد إمكانية الوصول إلى حلول. وتساءل الأخ الكاتب العام المساعد عن جدوى الاستعانة بشيك مادامت الدولة ستقدم هذه الامتيازات وبيّن انه من الأفضل للحكومة أن تدرس بجدية الدراسة المقدمة من الطرف النقابي لأنها تتضمن الحل.

الحلول والتفاعل الإيجابي مع المقترحات التي من شأنها ان تطور المصنع وتحافظ على ديمومته. وأكد البرباري على أهمية بقاء الصبغة العمومية للمصنع على اعتبار انه مكسب وطني يلعب دورا اقتصاديا مهما. وتحدث الطاهر البرباري عن الدور الاستراتيجي لمصنع الفولاذ مشيرا إلى انه الضامن الوحيد للمحافظة على قطاع البناء الذي يضم أكثر من 600 ألف عامل. ودعا الأخ البرباري الحكومة الى الإسراع في إيجاد الحلول البديلة وعدم التفريط في هذا القطاع.

إخلال بكراس الشروط

وقال الأخ عبد القادر فقير الكاتب العام المساعد لنقابة الإطارات بمصنع الفولاذ ان المصنع يمر بفترة صعبة تتسم بتقادم التجهيزات وهو ما أدى إلى ضعف الإنتاج فضلا عن ارتفاع حجم التداين وهو ما جعل المؤسسة في وضع صعب. وذكر ان الحكومة رأت ان الحل في البحث عن شريك استراتيجي للاستثمار في المصنع بهدف تجديد الآلات ورفع الإنتاج وبين ان الطرف النقابي قبل هذا التمشي الذي قد يحفظ ديمومة المؤسسة وتطويرها غير ان الطرف النقابي دعا الى وضع شروط تضمن الاستثمار الملائم الذي يسعى بجدية الى إنقاذ المؤسسة وقد تم لاجل ذلك وضع كراس شروط مع لجنة القيادة في رئاسة الحكومة. غير انه وبعد ان تم إعلان طلب العروض لم تصل الى الحكومة غير عرض وحيد غير انه وللأسف كان مغل بكثير من بنود كراس الشروط. وبين الأخ عبد القادر ان الطرف النقابي اعد مذكرة تضمنت عدة ملاحظات حول العرض الوحيد المقدم عرضته على القيادة النقابية وعلى رئاسة الحكومة لتبين موقفها من الشريك. وعن واقع الخرقة التي تمثل المصدر الأساسي للمواد الأساسية للمصنع، أشار الأخ فقير الى الخرقة أصبحت بعد توقف الفرن العالي إلى ابرز مصدر للمواد الأساسية للمصنع وقال ان المصنع دأب منذ عقدين على اقتناء هذه المادة وهو ما خلق دورة اقتصادية كاملة وقد ساهمت هذه المنظومة في توفير المواد الأساسية فضلا عن الدور البيئي وحماية المحيط من مخاطر الخرقة غير أن الصعوبات المالية جعلتها تعجز عن خلاص المزودين من العاملين في القطاع وهو ما خلق مشكلا لدى المتدخلين في هذا المجال ولذلك قررت الحكومة السماح لهم بتصدير قسط منها وهو ما رفضه الطرف النقابي على اعتبار ان الخرقة مكسب وطني لا يجب لتفريط فيه.

دراسة جاهزة لإعادة النشاط

وقال الأخ سامي الأسود عضو النقابة الأساسية لمصنع الفولاذ ان الشريك الوحيد الذي تقدم اثر طلب العروض لا ينسجم مع كراس الشروط وتحدث عن الجوانب الفنية التي تبين نية المستثمر ميرزا أن الكراس تضمن شرط إنتاج 800 ألف طن كحد أدنى، غير ان العرض المقدم تضمن إنتاج بقيمة 600 ألف طن. وأشار الأخ الأسود إلى عدة جوانب فنية



ورشة عمل للنقابات المغربية والأوروبية والتونسية إحداث شبكات نقابية دولية في قطاع الطيران



الإشارة إلى أن الاستثمارات بالمغرب العربي تعد من الاستثمارات الناجحة حيث تم تحقيق كافة المؤشرات المتعلقة بالإنتاجية والجودة. كما تم خلال الندوة الاتفاق على العمل على إحداث شبكة نقابية دولية في قطاع الطيران تضم ممثلين من مختلف الفروع وذلك بهدف توحيد الجهود ومزيد التعاون. وتجدر الإشارة إلى أن القطاع موجود في تونس منذ أكثر من 10 سنوات غير أنه يعتمد إلى الآن عدة تشريعات شغلية مختلفة وهو ما يفرض العمل على إحداث اتفاقية قطاعية خاصة بقطاع صناعته وتجهيز الطائرات.

شارك وفد من الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك في إشغال الندوة الدولية التي نظمها الاتحاد الدولي للصناعة بالمغرب موفى شهر نوفمبر 2016 حول قطاع صناعة وتجهيز الطائرات. وقد ضم الوفد التونسي الأخ الطاهر البرباري الكاتب العام للجامعة العامة للمعادن فضلا عن عدد من الإخوة النقابيين في مختلف النقابات الأساسية بقطاع الطائرات. وتناولت الورشات الوضع الدولي في قطاع صناعة وتجهيز الطائرات خاصة في ظل المنافسة القوية بين الشركات والبلدان في هذا المجال. وقد شهد القطاع عموما انتعاشة خاصة بعد تحول جزء منهم من النشاط إلى صناعة الطائرات الحربية. وتم خلال الورشات

المعادن في 2016

نشاط مكثف يحقق أهدافه

المتعددة الجنسيات والشركات التونسية و قد تناولت المحاور التالية الحق النقابي بين المعايير الدولية و التشريع الوطني التونسي. والمسار المهني بين التشريع و الممارسة الجبائية. تم خلال سنة 2016 تنظيم ندوة في إطار الاستعداد للمفاوضات الجماعية وذلك يومي 28 و 29 مارس 2016 وتضمنت قراءة قانونية من طرف خبير قانوني للمشاريع المقترحة من طرف منظمة الأعراف. وتحليل و فهم و محاولة توحيد الآراء في المشاريع المقدمة من طرف الجامعة. وتجدر الإشارة إلى أن أغلب الندوات اتسمت بإتباع المنهج العلمي وهو ما جعلها تحقق أهدافها بنسبة عالية.

عمال المعادن الألمانية IGM و وشملت الورشات المذكورة النقابات الثلاث لمجمع ليوني، والنقابات الأساسية لمجمع دراكسلماير، والنقابة الأساسية لشركة كرمبارغ شوبار بباجة، ونقابتي يازاكي بنزرت و قفصة، إضافة إلى النقابة الأساسية لشركة ماركوارت والنقابة الأساسية لشركة كاشك كمبوننت (نابل)

ندوات تكوينية

وقد شهدت سنة 2016 العديد من الندوات التكوينية لفائدة النقابيين في قطاع المعادن والإلكترونيك وقد حضر قرابة 150 نقابي بالشركات

أنجزت الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك بالتعاون مع جامعة المعادن الألمانية ومنظمة فريدريتش إيبتر عدة ورشات تكوينية في مختلف المجالات وقد شهد التعاون تنظيم 05 ورشات عمل إستراتيجية لتطوير العمل النقابي صلب الجامعة

كما تم برمجة 06 ورشات عمل مع النقابات الأساسية التابعة للاتحاد العام التونسي للشغل الممثلة للمعال في الشركات الألمانية المنتسبة بتونس تهدف الورشات إلى تطوير وتعزيز الحوار الاجتماعي داخل المؤسسات و محاولة إيجاد الحلول للمشاكل العالقة بالتعاون مع جامعة



جامعة المعادن وشركائها في الخارج

نجاح وتواصل التعاون وبرنامج ثري لسنة 2017

لفريدريتش إيبرت بتونس السيد هنريك ماير. و اثر اللقاء تقرر مواصلة التعاون خلال سنة 2017 وذلك بعد ما لمس الشركاء الألمان جدية النقابيين التونسيين وانضباطهم وتفاعلهم الايجابي مع التكوين والورشات عبر الحضور والمساهمة الفعالة مما اثر بشكل ملموس على أدائهم و خاصة تحقيق الأهداف المرسومة ويتضمن برنامج العمل الجديد عددا أوسع من الأنشطة تضمن 06 ورشات عمل مع النقابات الأساسية للشركات الألمانية المنتسبة بتونس و 08 ورشات عمل إستراتيجية مع أعضاء الفروع الجامعية و ندوتين لفائدة المرأة العاملة إضافة إلى 04 ندوات تكوينية قطاعية و انجاز دراسة حول قطاع وكلاء وصناعة السيارات و معداتها

تمكنت الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك بالتعاون مع نظيرتها الألمانية IG Métal ومنظمة فريدريش إيبرت من وضع وتنفيذ برنامج عمل مشترك ثري ومتنوع طيلة سنة 2016. وقد تضمن البرنامج ندوات تكوينية وورشات عمل كان الهدف منها تنمية قدرات النقابيين وتطوير مهاراتهم عبر التكوين والتدريب. وقد تم خلال سنة 2016 انجاز دراسة تشمل جميع أنشطة قطاع المعادن و الإلكترونيك و حوالي 14 نشاطات من ورشات وندوات استهدفت مختلف هياكل الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك وخاصة النقابات الأساسية و بعث نشرية سداسية خاصة بالقطاع وقد عقدت الجامعة العامة مع شركائها لقاء تقييميا تم خلاله تدارس النتائج. وقد حضر اللقاء ممثلون عن الجامعة الألمانية للمعادن والمندوب المقيم



رغم ما تمثله المرأة العاملة من رصيد بشري مهم في تطوير المؤسسات وأساسي في عملية الإنتاج ورغم الإضافة الواضحة نوعا وكما فإن المرأة التونسية مازالت سجيناً واقع رديناً أملتة ظروف العمل و القوانين والتشريعات وفرضته عقلية مجتمع مازال جزء منه لا يعتبر المرأة نصفه المساوي له. ولمزيد تسليط الضوء على واقع المرأة العاملة ومطالبها الأساسية التقت المعادن بالأخت أمينة النقابة الأساسية لشركة واتس اندستري وكان الحوار التالي:

الأخت أمينة المباركي:

القانون والعقلية الذكورية

تقف حاجزا أمام تقدم المرأة العاملة

كيف تقيمين واقع المرأة العاملة في تونس؟

ليس خفيا ان المرأة العاملة مطالبة بمسايرة العصرية والقيام بكل الوظائف وهو ما يضعها أمام الكثير من التحديات مما يؤثر بشكل كبير على صحتها، والحقيقة ان القانون التونسي خاصة في جانب التشريعات الشغلية مازال لا يلبي استحقاقات المرأة ولا يرتقى إلى طموحها كما ان التشريعات المطبقة على ارض الواقع لا تحترم خصوصية المرأة ولا تميزها ايجابيا ويمكن الحديث عن وجود نوع من الحيف ليس فقط بين المرأة والرجل بل وأيضا بين المرأة والمرأة باختلاف القطاعات. فالنساء العاملات في القطاع الخاص لا يتمتعن بنفس الحقوق كما في بقية القطاعات ومن ذلك مثلا عطلة الأمومة والراحة السنوية.

هذا الحيف الذي أشرت إليه هل ينبع من

القانون أم من عدم تطبيق التشريعات؟

الحقيقة المسالة مرتبطة بالأمريين معا في الكثير من الأحيان فالتشريعات الشغلية والقوانين ليست منصفة من ناحية وحتى في صورة وجود بعض القوانين التي تمنح المرأة بعض الامتيازات فان الكثير من الأعراف يحجبون هذه الحقوق. وفي المقابل فان وضع المرأة الخاص يجعلها محل تمييز خاصة في ما يتعلق بالمسؤوليات في التسيير التي يحتكرها الرجال.

من المفترض أن المرأة شريكة للرجل

ومساوية له في الحقوق والواجبات فما هي

أسباب هذا التمييز الذي يجرم المرأة من حقها

في التسيير؟

في الحقيقة هذا السؤال يمثل شغلنا الشاغل وهو محور ندواتنا وورشاتنا وقد توصلنا الى عدة أفكار وتصورات منها العقلية الذكورية التي تحكم المؤسسات الاقتصادية وتحكم في اختيار المسؤولين والمسيرين. وقد يكون وضع المرأة العاملة كأم ومسؤولة عن توفير الرعاية في المنزل احد ابرز عوامل حرمانها من حقها في التسيير حيث تعجز عن التوفيق بين مختلف مهامها المنزلية والشغلية. بل ان وضع المرأة يجرمها من الحصول على الترقبات

الضرورية التي تمكنها من بلوغ مواقع التسيير والقرار في المؤسسة. فالقانون يتحدث عن ساعات عمل وعن نسبة حضور لا يمكن للمرأة ان تحققها لطبيعتها الخاصة وهو ما يعني ان المشرع تغافل عن الطابع الخصومي للمرأة ولم منحها فرصة لتحقيق التقدم المهني

يبدو أن الأمر لا يختلف كثيرا في ما يتعلق ببلوغ المرأة إلى مواقع القرار في الهياكل النقابية؟

هذا الأمر صحيح فالمرأة حاضرة بقوة كمرأة نقابية قاعدية تتحرك وتتخبط في النضال الميداني غير ان الوضع يتعقد كلما تعلق الأمر بتحمل المسؤولية النقابية حيث لا تسمح الظروف العامة للمرأة ببلوغ مواقع قيادية متقدمة وفي اعتقادي فان ذلك يعود إلى الأسباب ذاتها المرتبطة بالعقلية الذكورية وبوضع المرأة الخاص. كما تتحمل القوانين الشغلية جزء من المسؤولية في تأخر المرأة عن المواقع القيادية حيث تحاصرهم القوانين وتمنعها من النشاط والبروز.

ما هي المطالب الأساسية التي تمكن من تحقيق المساواة التامة والفعلية بين المرأة والرجل؟

في اعتقادي انه المطلوب الأساسي يتمثل في تغيير القوانين ومسألة صعبة تستوجب تكاتف كل الجهود ولا تتحمل المرأة لوحدها مسؤوليتها. وفي هذا الإطار قد تكون ملائمة القوانين التونسية مع التشريعات الشغلية الدولية خطوة مهمة وكبرى نحو تحقيق هذه المساواة، فالتشريعات الشغلية الدولية تضمن جملة من الحقوق للمرأة العاملة تمكنها من بلوغ مراتب متقدمة ومنها مثلا الاتفاقية الدولية المتعلقة بالأمومة غير ان بلدنا لا تطبق هذه الاتفاقيات والتشريعات. والحقيقة ان التشريعات الشغلية التي تستوجب التغير لا تتعلق فقط بحقوق المرأة بل هناك الكثير من القوانين و التشريعات الواجب تغييرها بعد ان أصبحت غير ملائمة للواقع.

كيف تقيمين الواقع الاجتماعي في القطاع الخاص؟

واقع القطاع الخاص مازال متأخرا كثيرا في عديد المجالات ومنه التمثيل النقابي وحقوق العمال وتطوير التشريعات وملائمتها مع التشريعات الدولية فضلا عن سياسة التأجير ووصولاً إلى غياب التشاركية في المؤسسات وهي كلها محاور للعمل. فما نطلبه كنقائين بسيط وهو منح العمال حقوقهم وفق الجهد المبذول وتسيير المؤسسة بصفة تشاركية على قاعدة الحوار الاجتماعي الذي يضمن حقوق ومصالح جميع الأطراف.



واقع القطاع الخاص

مازال متأخرا كثيرا في

عديد المجالات ومنه

التمثيل النقابي وحقوق

العمال وتطوير التشريعات

وملائمتها مع التشريعات

الدولية فضلا عن سياسة

التأجير ووصولاً إلى غياب

التشاركية في المؤسسات

أحرز الحوار الاجتماعي في تونس خطوات مهمة إلى الأمام خاصة بعد إمضاء العقد الاجتماعي بين الأطراف الاجتماعية الثلاث في جانفي 3102. غير ان الحوار الاجتماعي في تونس ورغم ما لدى التونسيين من تجربة طويلة فان الكثير من النقص مازالت تشوب الحوار الاجتماعي في تونس.

الحوار الاجتماعي في تونس وضرورة مأسسته

نقائص

2012 الثلاثية تحت إشراف مكتب العمل الدولي لانطلاق مشروع النهوض بالحوار الاجتماعي الثلاثي. اثر كل ذلك قامت مختلف هيكل الاتحاد العام التونسي للشغل بجملة من الحملات التحسيسية وتم بعد ذلك تكوين اللجنة الوطنية للحوار الاجتماعي ثم تكوين اللجان الفرعية لمحاو العقد الاجتماعي إلى ان تبلورت فكرة مأسسة الحوار الاجتماعي بشكل واضح مما أدى إمضاء العقد الاجتماعي في 14 جانفي 2013

شروط الحوار الاجتماعي

وتجدر الإشارة إلى ان شروط نجاح الحوار الاجتماعي تتمثل في وجود هيكل للحوار الاجتماعي وتنظيم وظائفه فضلا عن وجود مناخ اجتماعي ملائم وحتى يكون الحوار الاجتماعي ناجحا ومتماسكا لا بد من دفع الحوار داخل المؤسسة حتى لا يقتصر الحوار على البعد الوطني القطاعي في حين تكون المؤسسة بصفتها منبع الحوار وقلب عملية الإنتاج خارج هذا الإطار ولذلك فانه من الضروري إنجاح الحوار ونقله إلى مستوى المؤسسة عبر إنشاء هيكل للحوار الاجتماعي داخل المؤسسة

و يتولى الهيكل دراسة مقترحات مقدمة من الإدارة او من الهياكل الممثلة للعمال فيما يتعلق بظروف العمل، الأجور، مدة العمل، تنظيم العمل، الإنتاجية دون ان يحل محل الهياكل الأخرى والحقيقة ان عديد الأسباب تفرض وجود مثل هذا الهيكل خاصة وان نسبة غالبية من المؤسسات المتوسطة والصغرى ينعدم فيها أي شكل لتمثيل ألعمال فضلا عن وجود تعارض او تصادم على مستوى بعض المؤسسات المتوسطة والكبرى بين نوعية تمثيل العمال، لجنة المؤسسة والنقابة.

هذا المقال كتب استنادا إلى محاضرة حول الحوار الاجتماعي قدمها الأستاذ عبد السلام النصيري في إطار ندوة تكوينية نظمها الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيك

وتتمثل ابرز النقائص في غياب هيكل قار يضمن انتظام وديمومة الحوار ومركزه الحوار على المستويين الوطني و القطاعي وغياب الحوار على مستوى المؤسسة فضلا غياب وضعف الهياكل الممثلة للعمال ضيق مجالات التفاوض. أمّا في ما يتعلق بالإطار العام الاقتصادي والاجتماعي فان العديد من المعطيات الموضوعية تؤكد ضرورة النهوض بالحوار الاجتماعي حيث شهد المنوال التنموي فشلا واضحا وهو ما يفرض التوافق حول منوال تنموي في المجال الاقتصادي والاجتماعي والجهوي ولذلك فان النهوض بالحوار الاجتماعي يصبح ضرورة خاصة مع هشاشة الأوضاع في الفترة الانتقالية و ضرورة التوافق و محدودية التجارب السابقة للحوار الاجتماعي.

لمحة تاريخية

والحقيقة ان الحوار الاجتماعي في تونس شهد الكثير من المراحل التاريخية فبعد الاستقلال تواصل تحجير الحوار في مجلة الشغل لسنة 1966، ليشهد الوضع الاجتماعي حالة من الأزمة بدأت تنفجر مع بداية السبعينات حيث شهدت هذه الفترة بداية مرحلة جديدة من الحوار الاجتماعي خاصة بعد إمضاء الاتفاقية الإطارية المشتركة 20 مارس 1973 وقد تم رفع التحجير عن التفاوض الجماعي و إلغاء حكم الفصل 51 من مجلة الشغل في 26 ماي 1973. وقد تواصل هذه الفترة الجيدة إلى حدود فترة ما يسمى بالعصر الذهبي خلال سنة 1977 للحوار الاجتماعي الذي عرف أبرام عشرات الاتفاقيات القطاعية.

أما في ما يتعلق بالحوار الاجتماعي ما بعد 14 جانفي 2011 فقد شهد مسارا جديدا مغايرا لسابقه من العصور حيث تمت الدعوة بمؤتمر الاتحاد العام التونسي للشغل بطريقة لانجاز عقد اجتماعي كما انطلقت بمبادرة مكتب العمل الدولي في بلجيكا لدفع الحوار الاجتماعي في بلدان المغرب العربي. وإضافة إلى ذلك ساهمت في دفع الحوار الاجتماعي في تونس الندوة المنعقدة في ماي

تعمل في مجال المعادن قرابة 658 شركة
تشغل أكثر من 10 عمال ليبلغ بذلك العدد
الجمالي للعاملين في هذا الفرع من القطاع
قرابة 44 ألف عامل. وتنشط في مجال المعادن
قرابة 190 مؤسسة مصدرة كليا.



Dates des activités dans le cadre de la coopération FGME/UGTT-IGM-FES et dans le cadre du projet DGB-UGTT

Date en 2017	Activité FGME-IGM-FES
13 et 14 mars	Conférence / séminaire avec les femmes .1
27 et 28 mars	Atelier stratégique pour le nouveau bureau exécutif de la FGME
29 mars	Réunion entre délégation d'IGM avec Wolfgang Lemb (membre du bureau exécutif de l'IG Metall) et le nouveau SG de l'UGTT (et autres membres du bureau exécutif de l'UGTT) ; réunion avec le ministre des affaires sociales, M. Tabelsi, (?? et autres réunions (ambassade, chambre de commerce, UTICA
30.-31 mars	Séminaire et réunion de médiation avec les syndicats de base des entre- .1 prises multinationales : Kaschke Components
10 et 11 avril	séminaire de formation de 50 participants.1
08 -09 mai	Atelier stratégique pour les branches sectorielles de la FGME: Groupe cible A .1 ((session 1
10 -11 mai	Séminaire et réunion de médiation avec les syndicats de base des entre- .2 (prises multinationales : Marquardt (MMT
12 -13 Mai	Atelier stratégique pour les branches sectorielles de la FGME: Groupe .2 (cible B (session 1
Juillet -04.03	Atelier stratégique pour les branches sectorielles de la FGME: Groupe cible A .3 ((session 2
juillet -06.05	Séminaire et réunion de médiation avec les syndicats de base des entre- .3 prises multinationales : Yazaki
juillet -08.07	Atelier stratégique pour les branches sectorielles de la FGME: Groupe cible .4 (B (session 2
et 25 juillet 24	séminaire de formation de 50 participants.2
Aout -14.13	Conférence / séminaire avec les femmes .2
septembre -12.11	Atelier stratégique pour les branches sectorielles de la FGME: Groupe cible .5 C
septembre -14.13	Séminaire et réunion de médiation avec les syndicats de base des entre- .4 prises multinationales : Dräxlmaier
15.-16 septembre	Atelier stratégique pour les branches sectorielles de la FGME: Groupe cible .6 D
Pendant 1-2 soirées	Réunion de planification pour 2018 : FGME-IGM-FES (le budget de l'IGM pour (! 2018 doit être fini au début d'octobre
30.-31. septembre	Atelier stratégique pour les branches sectorielles de la FGME: Groupe cible .7 E
9 et 10 octobre	Séminaire de formation de 50 participants
23 et 24 octobre	Atelier stratégique pour les branches sectorielles de la FGME: Groupe cible F .8
01.-02 novembre	Séminaire et réunion de médiation avec les syndicats de base des entre- .5 prises multinationales : Kromberg & Schubert
03.-04 novembre	Réunion de médiation avec les syndicats de base des entreprises multinationales : Leoni .6
27 et 28 novembre	Séminaire de formation de 50 participants
	Activités IGM-UGTT-FES
	Activité avec l'UGTT. Thèmes possibles : développement organisationnel, développement du secteur privé, politique de l'emploi, politique industrielle, formation professionnelle, projet pour l'intégration des jeunes .1