



الجامعة العامة للنسيج  
والملابس والجلود والأحذية

# مستقبل قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية من أجل سياسة صناعية مستدامة قوامها العمل اللائق رؤية نقابية

سعيد بن سدرين ومنجي عمامي  
أكتوبر 2021

FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG

مكتب تونس

مستقبل قطاع النسيج والملابس  
والجلود والأحذية  
من أجل سياسة صناعية مستدامة قوامها  
العمل اللائق  
رؤية نقابية

سعيد بن سدرين ومنجي عمامي  
أكتوبر 2021



غير قابل للبيع

منظمة فريديريش إيبارت تونس 2021

جميع الحقوق محفوظة. يمنع طباعة أي جزء من هذه الدراسة ولا يمكن إعادة طباعتها أو استعمالها بأي شكل من الأشكال دون الحصول على إذن كتابي مسبق من الناشرين. جميع الآراء والتحليل الواردة في هذه الدراسة لا تلزم إلا أصحابها ولا تمثل بالضرورة وجهة نظر منظمة فريديريش إيبارت.

## شكر

يتقدم المؤلفان بفائق عبارات الشكر والامتنان للجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية لتفضلها بالمساعدة على انجاز التحقيق الميداني الكمي لدى النقابات الأساسية والتحقيق الميداني الكيفي لدى أعضاء المكتب التنفيذي للجامعة وأعضاء الفروع الجامعية التابعة لها.

كما يتوجهان بالشكر إلى جميع النقابات الأساسية التي تفضلت بالإجابة عن الاستمارة التي وزعت عليها للغرض، وإلى كافة أعضاء مكتب الجامعة وفروعها الجامعية لمساعدتنا في إثراء هذه الدراسة.

الشكر موصول أيضا لفريق منظمة فريديش إبيرت لما قدمته من دعم لإنجاز التحقيقين الكمي والكيفي بما ساعد على تأمين المشاركة الواسعة للنقابات في هذه الدراسة.

ويتحمل المؤلفان وحدهما مسؤولية الاختيارات التي انتهجها سواء فيما يتعلق بطريقة طرح المسائل التي وقع التطرق إليها أو بشأن الأفكار التي تمّ التعبير عنها في الدراسة.

سعيد بن سدرين ومنجي عمامي



# فهرس

13

تقديم

17

الباب الأول. واقع قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية

18

جزء 1. قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية، رأس حربة الاقتصاد التونسي  
للاندماج في مسار العولمة

18

1. خصائص إلى مؤسسات القطاع

18

1.1. أغلب مؤسسات القطاع مصدرة كليا

19

2.1. الشراكة مع البلدان الأوروبية عماد الاندماج في مسار العولمة

20

3.1. استقطاب الأنشطة الصناعية نحو الجهات التي تتوفر فيها بنية تحتية أفضل  
حتى وإن كانت تنقصها الجودة

21

2. خصائص مؤسسات القطاع تحدد هيكلية العمل

21

1.1. التواجد المكثف للعمل المنظم في المؤسسات المصدرة كليا والتي تشغل أكثر  
من 100 أجيرو

23

2.2. جائحة كوفيد-19 قلّصت من حصّة العمل غير المنظم في صناعات النسيج  
والملابس والجلود والأحذية

25

3. تعطل الانتقال إلى منوال اقتصادي مندمج في قطاع النسيج والملابس والجلود  
والأحذية

25

1.3. منذ سنة 2012 ما انفك الثقل النسبي للقطاع في مجال التشغيل ينزع إلى  
التراجع

25

2.3. سواء قبل الثورة أو بعدها بقيت نسبة أمل حياة المؤسسات دون متوسط  
النسبة المسجلة في الصناعات المعملية

27

3.3. استمرار العراقيل التي تحول دون دعم سلاسل القيمة

30

جزء 2. تقييم النقابات لظروف العمل

30

1. الانتهاكات المرتكبة في حقّ الحرية النقابية

30

1.1. الانتهاكات في حقّ التنظّم بالرجوع إلى التشريع التونسي

31

2.1. التراجع في مبدأ التفاوض الجماعي القطاعي بعد الثورة

32

2. الأجر ووقت العمل: أسباب متكررة للنزاعات الشغلية

32

1.2. بعض المؤسسات لا تمتثل لقوانين التّأجير

- 2.2. وقت العمل يترك فسحة ضيقة للحياة الخاصة والعائلية 34
- 3.2. تونس تنتمي إلى البلدان القليلة التي تعتبر فيها مدة العطلة السنوية الأقل في العالم 36
3. عدم المساواة في الحماية الاجتماعية 36
- 1.3. أكثر من ثلث الأجراء غير مصرح بهم لدى الضمان الاجتماعي 36
- 2.3. أكثر من 4000 عامل وعاملة يذهبون كل سنة ضحايا حوادث شغل أو أمراض مهنية 38
- 3.3. سوء حوكمة هياكل الضمان الاجتماعي تحرم عديد العمال من حقهم في الحماية الاجتماعية 40
4. الأمومة لا تحظى بالحماية في أماكن العمل 41
- 1.4. معاناة وعذابات النساء المرضعات المرتبطة بقصر عطلة الأمومة 41
- 2.4. نقص مبلغ الإعانات النقدية 42
- 3.4. النساء الحوامل والأمهات عرضة للتمييز المهني 43
5. حماية شبه غائبة ضدّ خطر فقدان موطن الشغل 44
- 1.5. نسبة عالية من عقود العمل محددة المدة في نصف عدد المؤسسات 44
- 2.5. غياب التأمين ضد البطالة، كما حددته منظمة العمل الدولية، ألحق الضرر بالعمال أثناء جائحة كوفيد-19 45
- 3.5. نظام التأمين ضدّ فقدان مواطن الشغل الموعود من طرف الحكومة لم ير النور 47
- جزء 3. من الممكن أن نشهد إطلالة منوال جديد لعلاقات العمل؟** 48
1. نظرة النقابات القاعدية للحوار الاجتماعي داخل المؤسسة 48
- 1.1. الشفافية الاقتصادية للمؤسسة والاعتراف بالحقّ النقابي عاملان يساعدان على نجاح الحوار الاجتماعي 48
- 2.1. الشفافية الاقتصادية للشركة تشجع على الحوار الاجتماعي حول قدرتها التنافسية و التكوين المهني للعمال 50
2. عدم المساواة في دعم سلاسل القيمة بين المؤسسات يقود إلى تغييب المساواة في جودة العمل وعلاقات الشغل 51
- 1.2. غياب العمل اللائق لا يرتبط بتجزئة قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية إلى مؤسسات مصدرة ومؤسسات موجهة للسوق الداخلية 51

- 53 2.2. دعم سلاسل القيمة في القطاع هو العامل الاقتصادي الرئيسي للنهوض بالحوار الاجتماعي والعمل اللائق
- 55 **الباب الثاني. محاور الإستراتيجية النقابية للنهوض بتنافسية المؤسسة بفضل العمل اللائق و العمل الأخضر**
- 56 **جزء 1. مخطط إنعاش قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية. يبشر بميلاد نموذج اقتصادي جديد دون توضيح بعده الاجتماعي**
- 56 1. الظرفية السياسية والاقتصادية لمخطط الإنعاش الاقتصادي لقطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية
- 56 1.1. النظام السياسي بعد 2011 أو فترة تقويض الاقتصاد
- 57 2.1. تراجع النمو الاقتصادي بعد 2011
- 58 3.1. تراجع الاستثمار في قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية خلال فترة ما بعد 2011
- 59 2. الركائز الإستراتيجية لمخطط الإنعاش الاقتصادي
- 59 1.2. التقدم في سلاسل القيمة من خلال تطوير صناعة الموضة
- 60 2.2. خلق مناخ أعمال ملائم للارتقاء في سلم القيمة المضافة
- 61 3. تغيير المسؤولية المجتمعية للمؤسسة في مخطط الإنعاش الاقتصادي
- 61 1.3. يقر مخطط الإنعاش إجراءات تحفيزية تستجيب لحاجات مؤسسات القطاع دون الإشارة إلى مسؤولياتها الاجتماعية
- 62 2.3. تصميم وحوكمة مخطط الإنعاش يتعارض مع روح العقد الاجتماعي
- 63 3.3. خطر تعطل سلسلة الخدمات اللوجستية الشركة يحفز على تعزيز الحوار الاجتماعي
- 64 4. من أجل تغيير ميزان القوى في صناعة النسيج والخياطة لبناء نموذج اقتصادي مستدام ومندمج
- 65 1.4. النهوض بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة من أجل وضع سياسة صناعية مستدامة محورها حول العمل اللائق
- 67 2.4. الاتفاقيات الإطارية العالمية الخاصة بقطاع الملابس أداة للنهوض بالعمل اللائق
- 69 3.4. بفضل الاتفاقيات الإطارية المشتركة حققت الجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود الأحذية انتصارا نقابيا في تونس
- 4.4. من أجل المصادقة على المعايير الدولية لحماية حقوق المرأة التي تمثل غالبية

- 71 القوى العاملة في القطاع
- 71 5. من أجل انتقال رقمي عادل في صناعة الملابس والجلود
- 71 1.5. استراتيجية النقابات العمالية الدولية لمواجهة تحدي الرقمنة الصناعية
- 72 2.5. كيف السبيل لجعل العمل عن بعد عملاً لائقاً بواسطة المفاوضة الجماعية
- 74 **الجزء 2. تجديد موارد النفوذ النقابي للتأثير على التوجهات الاقتصادية والاجتماعية في القطاع**
- 74 1. كيف يتم تعزيز النفوذ النقابي في القطاع؟
- 74 1.1. مفهوم موارد النفوذ النقابي
- 75 2.1. إشكالية ضعف التمثيل النقابي في قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية.
- 76 3.1. نقابة الخدمات والنقابة المناضلة تعزز إحداهما الأخرى لتجديد موارد النفوذ النقابي
- 77 2. نقابة الخدمات رافد من الروافد الأساسية لدعم النفوذ النقابي والدفاع عن حقوق العمال
- 78 1.1. بناء شبكة شراكة بين النقابات الأساسية والمصالح العمومية الاجتماعية في المناطق الحاضنة لعاملات وعمال القطاع
- 80 2.2. الدفاع عن حقوق العمال من صميم مهمة الشراكة بين النقابات الأساسية والمصالح العمومية
- 84 3.2. منهجية التخطيط للشراكة تنمي روح المسؤولية لدى النقابة وتعقلن عملها
- 84 4.2. التكوين الناجع والملائم للنقابات الأساسية يدعم قدراتهم على خدمة الأجراء بشكل أفضل
- 85 3. دور المركزية النقابية في تنظيم ودعم شبكة نقابات الخدمات
- 85 1.3. إعداد اتفاقية إطارية لتأمين التعبئة القصوى للموارد الوطنية والجهوية
- 86 2.3. تعبئة الموارد الوطنية والجهوية على قاعدة النتائج المنتظرة للشراكة
- 87 3.3. من واجب نقابات المصالح العمومية والاجتماعية ومن مصلحتها مساندة النقابات الأساسية للنسيج والملابس والجلود والأحذية
- 88 **جزء 3. كيف السبيل للتوفيق في وضع منظومة للمحافظة على استقرار المسارات المهنية**
- 88 1. التكوين على مدى الحياة عامل استقرار للمسارات المهنية في مواطن شغل لائقة

88	1.1. تجنب إعادة تأهيل الأجراء يساوي الإقصاء من سوق العمل
89	2.1. تامين مكتسبات الخبرة المهنية للأجراء لتأمين عودتهم إلى العمل
90	3.1. مشاركة النقابات الأساسية لقطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية في وضع أسس الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص حول التكوين المهني
91	2. إصلاح المصالح العمومية للتشغيل لضمان استقرار المسارات المهنية
91	1.2. المراهنة على مقارنة الجودة لإعادة تنظيم المصالح العمومية للتشغيل
92	2.2. تمكين مكاتب التشغيل من وسائل العمل المناسبة مسنودة بخبرة مستشارين في الميدان
92	2.3. بناء شراكة متعددة الأطراف بين مكاتب التشغيل والمتدخلين من حولها موجهة نحو النتائج
95	<b>الخاتمة</b>
98	<b>ببليوغرافيا</b>
104	<b>ملحق . نتائج عمل المجموعات المنبثقة عن ندوة 4 و5 جويلية 2021 بالحمامات</b>
112	<b>فهرس جداول البيانات</b>
114	<b>فهرس الرسوم</b>



من أبرز المهام الملحة اليوم هي إحياء الاقتصاد التونسي المتهالك. ولتحقيق ذلك أصبح من المتأكد امتلاك رؤية واضحة للمستقبل، وإرادة سياسية فعلية لبناء اقتصاد تقوده فكرة التجديد والابتكار وخلق القيمة المضافة، رؤية محورها العمل اللائق وروح المسؤولية المجتمعية. ومما لا شك فيه أن جميع الفاعلين مطالبون بالقطع مع المسارات والسلوكيات التي أدت إلى الأزمة العميقة والمتعددة الأبعاد التي تعيشها تونس اليوم، وفي مقدمتهم من تعود لهم مسؤولية إدارة شؤون البلاد. والحقيقة أن جائحة كوفيد-19 زادت الطين بلة، مساهمة بذلك في تعجيل نسق انهيار الاقتصاد الوطني وبنيته التحتية ومختلف المرافق العمومية الحياتية في البلاد.

في إطار هذا المسعى، أعدت الحكومة والجامعة التونسية للنسيج والملابس التابعة للإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية عشية جائحة كوفيد-19<sup>1</sup>، مخطط إنعاش اقتصادي لهذا القطاع. ويهدف هذا المخطط إلى وضع سياسة عمومية ترمي إلى دعم ومعاودة مؤسسات القطاع لمساعدتها على الانتقال من وضعية المناولة إلى وضعية الشريك المتعاقد والمنتج النهائي. ويتمثل الرهان في توجيه القطاع نحو منتجات لا تخضع مباشرة لمنافسة الاختصاصات الآسيوية، من ناحية، وفي تشكيل حلقة تساعد على خلق القيمة المضافة في مستوى تنظيم سلسلة الإنتاج من ناحية أخرى. ومن المنتظر أن يمكن تطوير صناعة الموضة من تحسين العرض التونسي سواء من الناحية المادية (جودة المنتج) أو من الناحية اللامادية (أنشطة الابتكار والتصميم والتسويق). وحسب ما ورد في هذا المخطط فإن مثل هذه الإستراتيجية وإن رسمت التغييرات الاقتصادية التي يتعين القيام بها، فقد غفلت عن الإشارة إلى جودة العمل المطلوبة وطبيعة العلاقات التشغيلية المأمولة داخل المؤسسات. والأغلب إلى الظن أن المخطط يرمي بالأساس إلى تحقيق المزيد من الأرباح عبر إعادة إنتاج نفس النموذج القديم لأنماط التشغيل الهشة المألوفة في المنوال الاقتصادي الحالي القائم على المناولة وكلفة اليد العاملة المتدنية. وتجد هذه الفرضية ما يؤكدها في تعمد عدم تشريك الجامعة النقابية العمالية في تصور وإعداد هذا المخطط ولا في تركيبة الهيئة التي تشرف على حوكمته.

لذلك أصبح من الضروري اليوم بلورة رؤية نقابية للمستقبل من أجل بناء نموذج صناعي مستدام ومدمج لمختلف الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وفق مقارنة تشاركية، وفي إطار حوار اجتماعي مسؤول. فما هو الدور الذي يجب أن تلعبه النقابات للمساهمة النشيطة في تحقيق تغيير اقتصادي كفيل بتوفير المزيد من الثروة ومن العدالة الاجتماعية؟

وما هو مطلوب من النقابات لتقوم بدورها في تجديد رؤيتها الاقتصادية والاجتماعية وترسيخ موارد نفوذها النقابي؟ وأي تغيير تنشده النقابات في سلوك أصحاب المؤسسات وفي السياسات العمومية لوضع نموذج صناعي مستدام قوامه العمل اللائق؟

تنطلق إجابتنا عن هذه الأسئلة من فرضية أساسية أكدتها أشغالنا السابقة ومفادها أن التقدم في سلسلة القيمة نحو الأفضل يساعد على تغيير سلوك الشركاء الاجتماعيين تدريجيا داخل المؤسسة بما يمكنهم من الانخراط شيئا فشيئا في مجهود النهوض بالحوار الاجتماعي من أجل تحسين تنافسية المؤسسة بفضل العمل اللائق<sup>2</sup>. ويتطلب تطوير ثقافة الحوار الاجتماعي وجوبا وبالضرورة إزالة العقبات التي تواجهها المؤسسة في مستوى كامل دورة حياتها. وبالتالي يصبح من مصلحة النقابات والمؤسسات توحيد وتحشد موارد نفوذها للضغط من أجل الحصول على سياسة عمومية كفيلة بوضع منوال صناعي مستدام قائم على العمل اللائق.

ويكمن الرهان في تلبية انتظارات المواطنين التي اختزلها شعار ثورة 2011 كأحسن ما يكون «شغل حرية، كرامة وطنية». فهذه العبارات الثلاث تمثل لوحدها علامات مضيئة لتعريف مفهوم العمل اللائق. ويختزل مفهوم العمل اللائق، حسب منظمة العمل الدولية، طموح كلّ عامل وعاملة لمباشرة عمل منتج، يضمن أجرا مجزيا، ويؤمن الصحة والسلامة في أماكن العمل، والحماية الاجتماعية له ولعائلته، والمساواة في المعاملة وفي الفرص بالنسبة للنساء والرجال. كما يقوم مفهوم العمل اللائق على فكرة أنّ العمل مصدر الكرامة الشخصية والعائلية، وأن الحرية النقابية وسيلة للدفاع عن الحقّ في ظروف عمل مجسدة لاحترام هذه الكرامة.

وتعتبر مواطن الشغل الخضراء أساسية لتحقيق التنمية المستدامة. فالعمل الأخضر هو «عمل لائق يساهم في المحافظة على البيئة وحمايتها عبر دمج واحد أو أكثر من الإجراءات التالية: ترشيد استعمال الطاقة والموارد الأولية، والحدّ من الانبعاثات الدفيئة والنفائات الملوثة للهواء والماء والتربة، وحماية النظم البيئية والمحافظة عليها والمساهمة في مجهود التأقلم مع تأثيرات التغير المناخي<sup>3</sup>».

تمّ إعداد هذا التقرير على قاعدة الاستماع ثمّ تحليل المشاكل التي أثارها نقابيو الجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية وفروعها الجامعية ونقاباتها الأساسية بواسطة استبيان كفيّ شمل المجموعة الأولى واستبيان كميّ شمل النقابات الأساسية بالقطاع. ويتناول التقرير بالتحليل أيضا مخطط الإنعاش الاقتصادي الذي أعدته الحكومة وجامعة النسيج والملابس لأصحاب المؤسسات والذي يعكس رؤية هذين الطرفين لمستقبل القطاع.

Cf. ADOUANI Sami, AMAMMI Mongi et BEN SEDRINE Saïd. La voie de l'avenir pour promouvoir le dialogue social. In Henrik Meyer et Marcel Rauer, Entre continuité et nouveau départ. Les relations tuniso-allemandes au fil du temps. Tunis : Friedrich Ebert Stiftung, octobre 2018, pp-49-55

ويتطرق الباب الأول من التقرير إلى الخصائص الرئيسية للقطاع ومكان الضعف والمعوقات التي تحول دون تقدمه في سلاسل القيمة العالمية، وكذلك مظاهر الهشاشة في العمل كما تراها نقابات القطاع. ومن خلال تحليل المعلومات التي استقينها من الاستبيان الكمي حاولنا تحديد العوامل التي تساعد على إحلال نموذج جديد لعلاقات العمل متناغم مع تطلعات النقابات .

أما الباب الثاني من التقرير فيتناول بالتحليل المقومات الإستراتيجية لمخطط الإنعاش مبرزا نقاط الخلل فيه، وأهمها افتقاره لرؤية اجتماعية مصاحبة للغاية الاقتصادية الطموحة والتمثلة في تطوير صناعة الموضة. وبناء على ذلك نستعرض المحاور الرئيسية للإستراتيجية النقابية التي نقترحها من أجل إرساء سياسة صناعية مستدامة تجعل من البعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي والبعد البيئي أبعادا متلازمة وعلى قدم المساواة من حيث الأهمية. وحتى يكون ذلك كذلك، يتوجب على النقابات إعادة تجديد موارد نفوذها لكي تكون قادرة على رفع هذا التحدي. فهي مطالبة بتحسين صورتها وإشعاعها داخل قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية ودعم قدراتها التفاوضية من أجل فرض واجب احترام مبادئ ومقتضيات المواصفة الدولية إيزو 26000 والميثاق العالمي المتعلقان بالمسؤولية المجتمعية للمؤسسة.

إن تطوير الموازنة بين نقابة الخدمات والنقابة المناضلة يُعد من الوسائل التي نقترحها للزيادة في عدد الانخراطات بقطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية، وتحسين صورة النقابات داخل صفوف عاملات وعمال القطاع. ويساعد اللجوء والاستئناس بالاتفاقيات الإطارية العالمية المبرمة بين الشركات متعددة الجنسيات والاتحاد النقابي العالمي للمناجم والطاقة والصناعات المعملية -IndustriAll- على النهوض بثقافة المسؤولية المجتمعية للمؤسسة في تونس. كما أن تكوين النقابات الأساسية في المجالات المرتبطة بأبعاد العمل اللائق، بما في ذلك البعد المتعلق بالإنتاج والإنتاجية، وأسس تطوير القيمة المضافة المثمنة للعمل اللائق والمحفزة على احترام وتطبيق المبادئ التوجيهية للمواصفة إيزو 26000، من شأنه دعم قدرة تلك النقابات على تجديد موارد نفوذها من أجل تحسين تنافسية مؤسساتها بفضل العمل اللائق.

وتستوجب كل من الأنشطة الجانحة إلى التراجع والإضمحلال وتلك المتغيرة، المزيد من التحكم في إدارة التحولات المهنية لإعداد العمال كأحسن ما يكون للتأقلم مع حركة تغيير مراكز العمل داخليا أو فيما بين القطاعات التي لا مفر منها. وبناء على ذلك فإن النقابات أصبحت مدعوة لاكتساب القدرة على مواجهة المشاكل المرتبطة بإعادة تأهيل الأجراء والتخلي عن الحلول السهلة المكلفة وعديمة الجدوى، من ذلك التقاعد المبكر والتسريح الفردي أو الجماعي. وقد انطلقنا لبلورة مقترحاتنا في هذا الشأن، من مبدئين أساسيين: رفض كل إعادة تأهيل رديفة للإقصاء من سوق العمل، وبعكس ذلك اعتماد مقاربة تثمين مكتسبات الخبرة المهنية لأجراء القطاع وذلك بحسب حاجات المؤسسات الجديدة، من الكفاءات. وبالتالي فإن تكوين النقابات الأساسية يجب أن يشمل أيضا مختلف أركان

منظومة السياسة النشيطة للتشغيل، لتكون قادرة على المشاركة الفعالة في إدارتها الثلاثية الأطراف كما ينصص عليه برنامج تفعيل العقد الاجتماعي.

## الباب الأول.

واقع قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية

## جزء 1. قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية، رأس حربة الاقتصاد التونسي للاندماج في مسار العولمة

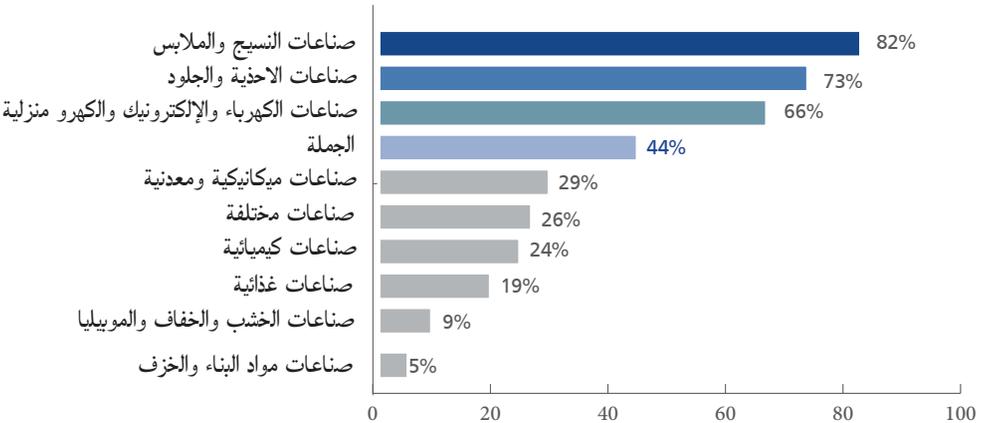
### 1. خصائص إلى مؤسسات القطاع

#### 1.1. أغلب مؤسسات القطاع مصدرة كليا

تعود عضوية البلاد التونسية في منظمة التجارة العالمية إلى سنة 1995. وقد وقعت تونس سنة 1996 على اتفاق شراكة مع الاتحاد الأوروبي يقضي بالإلغاء التدريجي للحواجز الجمركية وغير الجمركية. وبموجب ذلك تحصلت على صفة الشريك المميز. ولا تزال المفاوضات حول اتفاقية التبادل الحر الشاملة والمعقدة (الأليكا) جارية إلى اليوم. كما تمّ سنة 2004 إبرام اتفاق للتبادل الحرّ مع تركيا استوفى تطبيقه سنة 2014. وقد مثل هذا التحرير التدريجي للمبادلات التجارية، واستحداث نظام تحفيزي لفائدة المؤسسات المصدرة، عماد الإستراتيجية التونسية للاندماج في الدورة الاقتصادية العالمية.

وتعتبر مؤسسات النسيج والملابس المصدرة كليا الأكثر حضورا في القطاع (82 %)، تليها صناعة الجلود (73 %) ثم الصناعات الكهربائية والكهرو-منزلية (66 %)، في حين تبقى بقيمة الفروع الصناعية موجهة أساسا للسوق المحلية كما هو الحال بالنسبة للصناعات الغذائية (19 %) (انظر رسم 1).

الرسم 1. نسبة المؤسسات المصدرة كليا والمشغلة لما فوق 10 أجراء بحسب قطاع النشاط (ب% للمؤسسات). فيفري 2021



Source : Données de l'APII <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/tissu.asp>.

ويعدّ قطاع النسيج والملابس، في فيفري 2021، حوالي 1530 مؤسسة، لكل منها طاقة تشغيلية تفوق 10 أجراء، من بينها 1251 تنتج للتصدير كليا. وتتنمي أكثر هذه المؤسسات المصدرة كليا لفرع صناعة الملابس (86 %) ومن بعده فرع صناعة الجوارب (77 %) ثم التشطيب (72 %) (انظر جدول 1).

الجدول 1. توزيع مؤسسات النسيج والملابس المشغلة لـ 10 أشخاص فما فوق بحسب كل نشاط وكلّ نظام فيفري 2021

النشطة	المصدرة كليًا	غير المصدرة كليًا	المجموع	نسبة المصدرة كليًا
الغزل	5	13	18	28 %
الحياسة	12	15	27	44 %
التكملة	28	11	39	72 %
الزرد	112	34	146	77 %
خياطة الملابس	1009	165	1174	86 %
صناعات نسيج آخر	192	82	274	70 %

المصدر: وكالة النهوض بالصناعة والتجديد. ملاحظة: بعض المؤسسات تباشر العديد من الأنشطة في ذات الوقت.  
<http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/zoom.asp?action=list&idsect=02>.

أما قطاع الجلود والأحذية فيعدّ 217 مؤسسة منها 158 تنتج كليا للتصدير. وتستأثر صناعة «الأحذية والأجزاء العلوية» بأغلبية مؤسسات القطاع ( 153 ). وباستثناء أنشطة الدباغة، فإن نسبة هامة من المؤسسات التي لها أنشطة أخرى تعمل للتصدير كليا (أنظر جدول 2).

الجدول 2. توزيع مؤسسات الجلود والأحذية المشغلة لـ 10 أشخاص فما فوق بحسب كلّ نشاط وكلّ نظام. فيفري 2021

النشطة	المصدرة كليًا	غير المصدرة كليًا	المجموع	نسبة المصدرة كليًا
دباغة وجلود	3	10	13	23 %
صنع الأحذية والأجزاء العلوية	114	39	153	75 %
صنع منتجات السفر الجلدية	35	10	45	78 %
صنع ملابس الجلود	9	4	13	69 %

المصدر: وكالة النهوض بالصناعة والتجديد. ملاحظة: بعض المؤسسات تباشر العديد من الأنشطة في ذات الوقت.  
<http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/zoom.asp?action=list&idsect=02>.

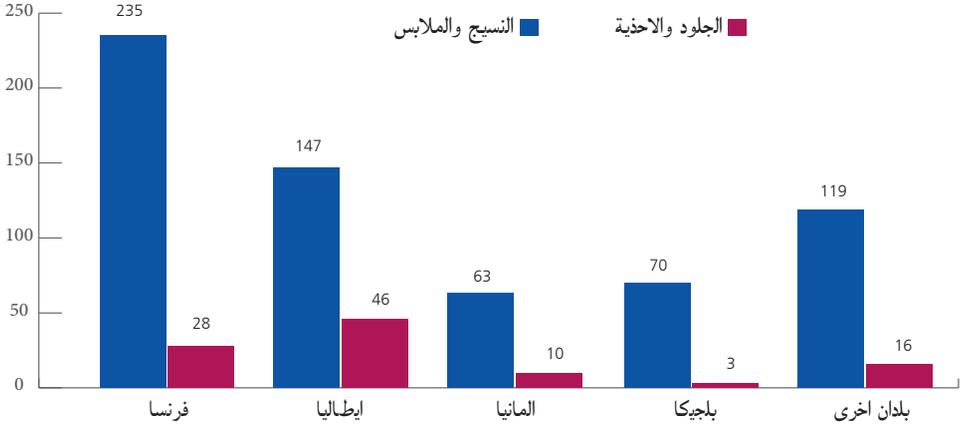
## 2.1. الشراكة مع البلدان الأوروبية عماد الاندماج في مسار العولمة

يبلغ عدد المؤسسات ذات المساهمة الأجنبية 595 من بينها 402 رأس مالها أجنبي 100 %. وتعدّ فرنسا وإيطاليا البلدين الرئيسيين اللتين تربطهما علاقات شراكة مع شركات النسيج والملابس التونسية. ويبلغ عدد المؤسسات ذات المساهمة الأجنبية في قطاع الجلود والأحذية 93 من بينها 72 رأس مالها أجنبي 100 %. وتعدّ إيطاليا الشريك الرئيسي في هذا القطاع.

ويعتبر موقع البلاد التونسية موقعا جذابا للاستثمارات الأوروبية. بحكم عامل القرب. غير أن البلاد لا تجني الكثير من هذا الموقع بسبب رداءة مناخ الأعمال، وهو ما يمثل عائقا كبيرا بالنسبة لصناعات سلاسل الإنتاج الصغيرة والمتوسطة والتي تعمل حسب الطلب، وهو

مناخ كثيرا ما يتسبب أيضا في تبخر المؤسسات التي تختار وجهات أخرى منافسة لتونس.

الرسم 2. توزيع مؤسسات قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية بحسب البلدان الشريكة وفرع النشاط الرئيسي. فيفري 2021



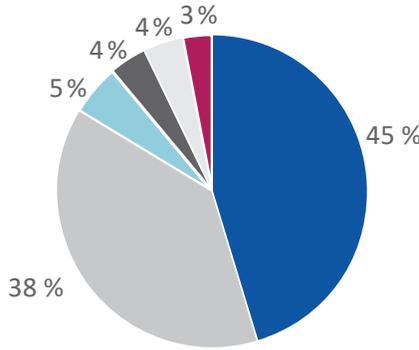
Source : APII

### 3.1. استقطاب الأنشطة الصناعية نحو الجهات التي تتوفر فيها بنية تحتية أفضل حتى وإن كانت تنقصها الجودة

اتسم انفتاح الاقتصاد التونسي على العولمة باستقطاب الأنشطة نحو أكبر المدن المطلة على البحر الأبيض المتوسط. ففي سنة 2018 مثل حضور مؤسسات قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية في الشمال الشرقي والوسط الشرقي على التوالي 46 و 33% من مجموع المؤسسات في البلاد، حيث بعدان لوحدهما أكبر أحواض الصناعات المعملية في تونس. فهاتان المنطقتان تتمتعان نسبيا بأكثر التجهيزات الملائمة من وجهة نظر المؤسسات: إلا أن «عدد الأيام التي تستغرقها المؤسسة للربط بالشبكة الكهربائية مثلا، تعتبر مرتفعة كثيرا (89 يوما في تونس مقابل 41 يوما في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا). كما يتطلب إخراج حاوية البضائع من ميناء رادس بتونس العاصمة أسبوعا كاملا مقابل أقل من ثلاثة أيام في موانئ حوض المتوسط. بل أن بعض المؤسسات تضطر لدفع عمولات/ رشاوي للتعجيل بهذه الإجراءات»<sup>4</sup>.

لقد أدى هذا المنوال التنموي القائم على التصدير إلى خلق اقتصاد يسير بوتيرتين. حيث عرف القطاع الموجه للتصدير، المتواجد أغلبه بالمناطق الساحلية، نموا سريعا في حين بقي القطاع الموجه للسوق المحلية متوقفا وعاجزا عن خلق المزيد من مواطن الشغل. وبفعل هذا الاستقطاب الجغرافي للمؤسسات اضطرت سكان المناطق الداخلية للنزوح إلى المدن الساحلية التي تحولت إلى أحواض شغل تضيق بعمالها أو الاكتفاء بمباشرة أنشطة ريفية ضعيفة الدخل والمردودية.

### الرسم 3. توزيع المؤسسات الخاصة حسب النشاط الرئيسي والجهة (ب%) 2018



■ الجنوب الغربي ■ الوسط الغربي ■ الشمال الغربي ■ الجنوب الشرقي ■ الوسط الشرقي (\*\*\*) ■ الشمال الشرقي (\*)  
المصدر: المعهد الوطني للإحصاء. إحصائيات مستنتجة من السجل الوطني للمؤسسات. نشرية 2019.  
(\*) بما في ذلك تونس الكبرى ; (\*\*\*) بما في ذلك صفاقس.

## 2. خصائص مؤسسات القطاع تحدد هيكلية العمل

### 1.2. التواجد المكثف للعمل المنظم في المؤسسات المصدرة كلياً والتي تشغل أكثر من 100 أجيرو

تضم صناعة النسيج والملابس، 157742 مؤسسة مشغلة لـ 10 أجراء فما فوق. ويستأثر الجزء الموجه للتصدير منها، بفروعه الصناعية الثلاثة الخياطة، الزرد، والتكملة، بأكبر عدد من مجموع الأجراء الذين يعملون للتصدير.

### الجدول 3. توزيع العمال في مؤسسات النسيج والملابس المشغلة لـ 10 أشخاص فما فوق بحسب فرع النشاط وبحسب نظام العمل-فيفري 2021

النسبة العمالة المصدرة كلياً	المجموع	غير المصدرة كلياً	المصدرة كلياً	الأنشطة
54 %	2095	968	1127	الغزل
72 %	2921	815	2106	الحياسة
92 %	9419	759	8660	التكملة
91 %	16973	1568	15405	الزرد
93 %	126018	9028	116990	خياطة الملابس
86 %	33021	4776	28245	صناعات نسيج آخر

المصدر: وكالة النهوض بالصناعة والتجديد. ملاحظة: بعض المؤسسات تباشر العديد من الأنشطة في ذات الوقت.  
<http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/zoom.asp?action=list&idsect=02>.

أما في صناعة الجلود والأحذية فقد سجلت المؤسسات التي تشغل 10 أشخاص فما فوق توظيف 24914 أجيرو من بينهم 23153 يعملون بمؤسسات مصدرة كلياً و1761 مؤسسة مصدرة جزئياً. ويوفر فرع الأحذية والأجزاء العلوية القسط الأوفر من مواطن الشغل في القطاع (16011). ويتواجد أغلب أجراء القطاع في فروع الأنشطة المصدرة كلياً (انظر جدول 4).

#### الجدول 4. توزيع العمال في المؤسسات المشغلة لـ 10 أشخاص فما فوق بحسب النشاط والنظام فيفري 2021

النسبة المصدرة كليا	المجموع	غير المصدرة كليا	المصدرة كليا	الأنشطة
48 %	611	320	291	دباغة وجلود
93 %	16 011	1 082	14 929	صنع الأحذية والأجزاء العلوية
92 %	4 936	388	4 548	صنع منتوجات السفر الجلدية
98 %	3 464	83	3 381	صنع ملابس الجلود

المصدر: وكالة النهوض بالصناعة والتجديد. ملاحظة: بعض المؤسسات تباشر العديد من الأنشطة في ذات الوقت

ويمثل هذا الحضور المكثف للعمال في نظام الإنتاج الموجه للتصدير خصوصية يشترك فيها القطاع مع قطاع الكهرباء والإلكترونيك (92%). أما بالنسبة للصناعات الكيماوية والمعدنية والميكانيكية والصناعات المختلفة، فتمثل نسبة الأجراء الذين يعملون للتصدير على التوالي 50 و 45 و 41%. في حين تعمل الأنشطة الصناعية الأخرى أساسا لفائدة السوق المحلية. (انظر جدول 5).

#### الجدول 5. العمل المؤجر المنظم في القطاع الخاص بحسب النشاط الرئيسي ونظام المؤسسة. فيفري 2021

نسبة العمالة المصدرة كليا	المجموع	عمالة غير مصدرة كليا	عمالة مصدرة كليا	القطاعات
93 %	24914	1761	23153	صناعة الجلود والأحذية
92 %	101995	8598	93397	صناعة الكهرباء والإلكترونيك
90 %	157742	15167	142575	صناعة النسيج والملابس
50 %	54892	27409	27483	الصناعة الكيماوية
45 %	45735	25071	20664	الصناعة المعدنية والميكانيكية
41 %	22452	13280	9172	صناعات مختلفة
23 %	9029	6979	2050	صناعة الخشب والموبيليا
3 %	26331	25606	725	صناعة مواد البناء والخزف والبلور
2 %	74677	58364	1633	الصناعات الغذائية
62 %	517767	182235	335532	المجموع

المصدر: وكالة النهوض بالصناعة والتجديد. ملاحظة: بعض المؤسسات تباشر العديد من الأنشطة في ذات الوقت. <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/tissu.asp>.

بلغ العدد الجملي للعمل المؤجر النظامي في قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية في سنة 2018، 191315 أجيرا في كامل المؤسسات بما فيها المؤسسات المشغلة لأقل من 10 أشخاص. وتقترب هيكلة توزيع مواطن الشغل بحسب حجم المؤسسة مما هي عليه بالنسبة لمجموع الصناعات المعملية. وفعلا، ففي الحالتين يكون العمل حاضرا بكثافة في

المؤسسات التي تشغل 100 أجير فما فوق (أنظر جدول 6).

#### الجدول 6. توزيع أجراء القطاع الخاص بحسب النشاط الرئيسي وشريحة الأجراء. 2018

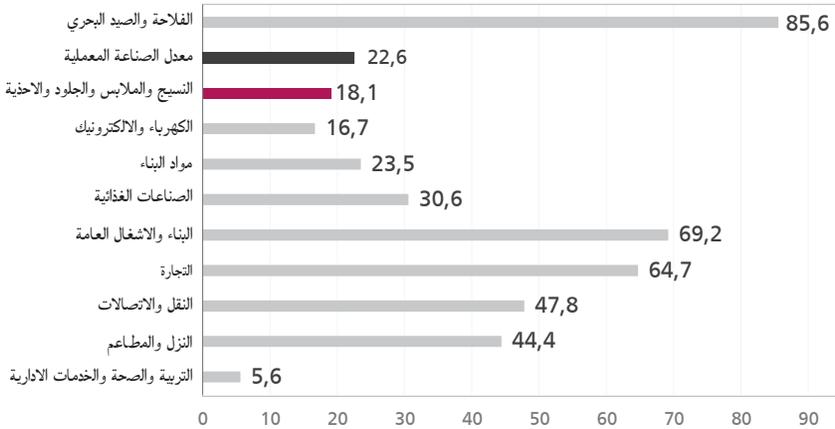
المجموع	<= 100	9950 أجيرا	4920 أجير	19.10 أجير	9.6 أجير	5.3 أجير	2.1 أجير	
% 100	% 66	% 15	% 11	% 4	% 2	% 1	% 1	النسيج والملابس والجلود والأحذية
% 100	% 65	% 12	% 10	% 5	% 3	% 3	% 2	مجموع الصناعات

المصدر: المعهد الوطني للإحصاء. إحصائيات مستمدة من الدليل الوطني للمؤسسات. نشريّة 2019 ص 51.

#### 2.2. جائزة كوفيد- 19 قلّصت من حصّة العمل غير المنظم في صناعات النسيج والملابس والجلود والأحذية

قام المعهد الوطني للإحصاء، خلال سنة 2019، بإدخال تعديلات على إستمارة التعداد الوطني للسكان والتشغيل ليتمكن من إنتاج مؤشرات جديدة حول العمل غير المنظم وفق تعريف منظمة العمل الدول<sup>5</sup>. وتطفي حصة العمل غير المنظم في القطاع الفلاحي وقطاع البناء وقطاع الخدمات وتقل في الصناعات المعملية. وفعلا فإن معدل حصة العمل غير المنظم في هذه الأخيرة يقدر بـ 22,6%، بل هي أقل من ذلك في قطاعي الملابس والأحذية (18,1%) وفي صناعات الميكانيك والكهرباء والإلكترونيك (16,7%) (أنظر رسم 4).

#### الرسم 4. نسبة العمل غير المنظم بحسب القطاع. الثلثية الرابعة 2019 (%)



المعهد الوطني للإحصاء. مؤشرات العمل غير المنظم. 2019. تونس سبتمبر 2020.

وقد تراجع العدد الجملي للعاملين غير النظاميين بقطاع النسيج والملابس والجلود

Cf. HAMMAMI M, HELEL Y.et TORELLI C. Vers une meilleure mesure du secteur informel en Tunisie. Stateco n°113,2019 <https://dial.ird.fr/publications/stateco/stateco-n-113>

والأحذية ما بين الثلاثي الثاني والرابع من سنة 2019، من 57600 إلى 42400 أي بانخفاض 15200 عاملا خلال فترة الجائحة الوبائية. وهكذا انخفضت حصة العمل غير المنظم في القطاع من 24,4% إلى 18,1%.

وخلال نفس الفترة ارتفع مجموع العاملين في قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية المنظم من 178466 إلى 191854 عاملا، وهو ما يساوي زيادة ب 13388 موطن شغل. وبعبارة أخرى، فإن القطاع غير المنظم لصناعات النسيج والملابس والجلود والأحذية كان الأكثر تأثرا بالأزمة الصحية سنة 2019 وفق ما يبينه المسح الثلاثي حول السكان والتشغيل للمعهد الوطني للإحصاء لدى العائلات (انظر جدول 7).

#### الجدول 7. العاملون في القطاع غير المنظم بصناعات النسيج والملابس والجلود والأحذية. 2019

الثلاثية الثانية	الثلاثية الثالثة	الثلاثية الرابعة	
57 600	43700	42400	التشغيل في القطاع غير المنظم بصناعات النسيج والملابس والجلود والأحذية
178 466	191 246	191 854	العاملون بالقطاع المنظم
236 066	234 946	234 254	مجموع العاملين بصناعات النسيج والملابس والجلود والأحذية
24,4	18,6	18,1	نسبة العمل غير المنظم (بالنسبة المئوية من مجموع العاملين بصناعات النسيج والملابس والجلود والأحذية)

المصدر: المعهد الوطني للإحصاء. مؤشرات حول العمل غير المنظم 2019 تونس. سبتمبر 2020.

وقد كان من المفترض أن يؤمّن برنامج تفعيل العقد الاجتماعي "الانتقال التدريجي للقطاع غير المنظم إلى القطاع المنظم عبر دعم التدريب والتكوين في هذا المجال"<sup>6</sup>. لكن شيئا من ذلك لم يتحقق: "فالمخطط المرافق لبرنامج الانتقال إلى القانونية" لم ير النور. والهيئات المعنية بمباشرة عملية الانتقال من الوضعية غير النظامية إلى الوضعية النظامية لم تلق الدعم المطلوب. والحال أن الأمر يتعلق في هذا الخصوص بوسائل مدرجة في البرنامج على اعتبار أنها ضرورية للحصول على النتائج المنتظرة<sup>7</sup>. وقد دفع عجز الدولة عن تأمين انطلاقة فعلية لمسار الانتقال نحو العمل المنظم المحمي بسلطان القانون ببعض مؤسسات القطاع الخاص إلى الهجرة نحو القطاع غير المنظم لمواجهة المنافسة غير المشروعة. كما أن تساهل الدولة تجاه الأنشطة غير النظامية فتح الباب واسعا أمام الفساد المستشري في القطاع غير المنظم. لكن المفارقة أن ما نجنيه اليوم مخالف تماما للهدف الذي رسمه برنامج تفعيل العقد الاجتماعي.

6 République Tunisienne, UGTT-UTICA Le contrat social, un exemple innovant de Programme par Pays pour le Travail Décent (PPTD) pour la Tunisie 2017-2022. Edition OIT juillet 2017, Priorité Emploi et formation professionnelle, Résultat 2.8

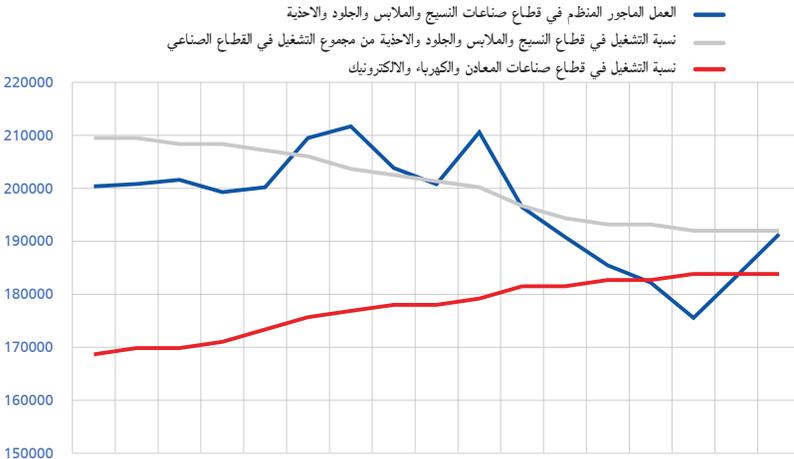
Ibid. Produits du Résultat 2.8 7

### 3. تعطل الانتقال إلى منوال اقتصادي مندمج في قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية

1.3. منذ سنة 2012 ما انفك الثقل النسبي للقطاع في مجال التشغيل ينزع إلى التراجع

يُستنتج عدد الأجراء من التصريحات التي تدلي بها المؤسسات لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والسجل الوطني للمؤسسات، وهو ما يضيف عليهم صفة العمال النظاميين. ومنذ سنة 2009 وعلى إثر الأزمة المالية العالمية لسنة 2008، بدأ العمل المؤجر الخاص في قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية ينزع إلى التراجع حتى 2016. وقد نحت أيضا نسبة مساهمته في إجمالي التشغيل في الصناعات المعملية نفس المنحى خلال الفترة المتراوحة ما بين 2002 و2018، حيث انخفضت من 51 إلى 36 % تاركا المكان تدريجيا لصناعات الميكانيك والكهرباء والإلكترونيك التي شهدت مساهمتها في مجهود التشغيل ارتفاعا من 16 إلى 29 % (انظر رسم 5).

الرسم 5. تطور العمل المأجور المنظم في قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية 2002-2018



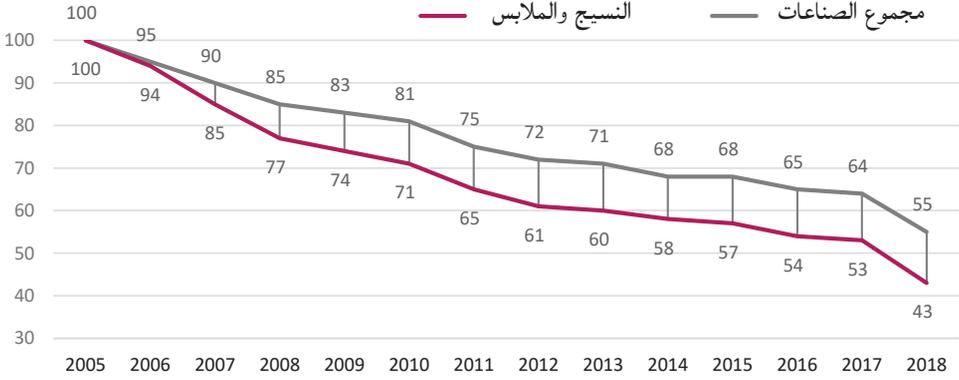
المصدر: المعهد الوطني للإحصاء. إحصائيات مستنتجة من السجل الوطني للمؤسسات. نشرية 2019.

2.3. سواء قبل الثورة أو بعدها بقيت نسبة أمل حياة المؤسسات دون متوسط النسبة المسجلة في الصناعات المعملية

وتسمح المعطيات الواردة في السجل الوطني للمؤسسات بتقديم صورة واضحة عن احتياطي المؤسسات والتشغيل في القطاع الصناعي في تاريخ محدد، بل تسمح أيضا بقياس التدفقات بمعنى إبداعات وإغلاقات المؤسسات. ولتحديد معدل استدامة المؤسسات اتبع المعهد الوطني للإحصاء جيل من المؤسسات التي تم إنشاؤها في سنة 2005 وسنة 2010. وقد تبين أن معدلات الاستدامة في قطاع النسيج والملابس من سنة إلى أخرى، هي الأعلى بالنسبة لجيل المؤسسات المحدثة سنة 2010 وذلك رغم الصدمة التي أحدثتها الثورة وما أفرزته من عدم استقرار سياسي واقتصادي عام. ومع ذلك فقد بقيت نسبة ديمومة

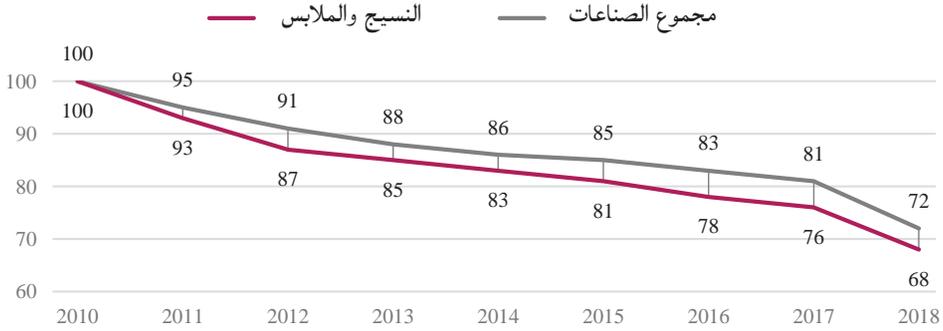
## مؤسسات القطاع دون المعدل المسجل في قطاع الصناعات المعملية (انظر رسم 6 ورسم 7).

الرسم 6. نسبة ديمومة جيل الشركات المحدثة سنة 2005 حسب النشاط الرئيسي



المصدر: المعهد الوطني للإحصاء بيانات مستخرجة من السجل الوطني للمؤسسات. نشرية 2019. حساب المؤلفان.

الرسم 7. نسبة ديمومة جيل الشركات المحدثة سنة 2010 حسب الأنشطة الرئيسية للمؤسسة



المصدر: المعهد الوطني للإحصاء بيانات مستخرجة من السجل الوطني للمؤسسات. نشرية 2019. حساب المؤلفان.

وقد بيّن التحليل متعدد الجوانب الذي قامت به وكالة النهوض بالصناعة والتجديد، التأثير الإيجابي لحجم المؤسسة على ديمومتها. فاحتمال البقاء على قيد الحياة لـ 10 سنوات يقدر بنسبة 67% بالنسبة للمؤسسات المشغلة لأقل من 100 أجير، و70% بالنسبة للمؤسسات المشغلة لما بين 100 و200 أجيرو 75% بالنسبة لتلك المشغلة لأكثر من 200 أجيرو<sup>8</sup>.

وتمثل مؤسسات قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية 59% من حالات الإغلاق المسجلة في الفترة المتراوحة بين سنة 2005 و2016 (أي حوالي 2600 مؤسسة)، تليها مؤسسات الصناعة الميكانيكية والكهرباء والإلكترونيك 13%، ومؤسسات الصناعات

الفلاحية والغذائية 11%. وإذا أرجعنا حالات الإغلاق إلى حجم القطاع (مجموع الشركات المباشرة للنشاط ما بين 2005 و2015)، نلاحظ نسبة غلق عالية بالخصوص في قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية. والتي تصل إلى 56% مؤكدة بذلك الهشاشة الهيكلية لهذا القطاع. وتجدر الملاحظة أخيرا أن الشركات الأجنبية هي الأكثر تأثرا بالأوضاع المحلية من الشركات التونسية، وهو أمر يجد تفسيره فيما يتوفر لديها من إمكانية الهجرة نحو بلدان أخرى منافسة لتونس، حيث بلغت نسبة الغلق لديها 53% مقابل 40% بالنسبة للشركات التونسية<sup>9</sup>.

### 3.3. استمرار العراقيل التي تحول دون دعم سلاسل القيمة

كانت الغاية من الإستراتيجية الصناعية التي أعدها قطاع النسيج والملابس في موفي 2016، توسيع سلسلة القيمة الى ما بعد الخياطة، «وذلك عبر التحكم بداية في عمليتي الحياكة والتكملة وتحديد تلك الخاصة بالأنسجة المتطورة تقنيا، للوصول في النهاية إلى توفير مجموعة خدمات لوجستية أكثر استجابة لمواصلة جلب أسواق الإنتاج الصغيرة والمتوسطة على حدّ المقاس. وهو ما من شأنه أن يُمكن تونس من التموّج بشكل أفضل في أسواق الموضة السريعة. <sup>10</sup> fast fashion وبالتالي من تحسين ترتيبها في التصنيف العالمي، والذي من بين المفاهيم الأساسية التي تقوده، المرونة والاستجابة السريعة للطلب»<sup>11</sup>. لكن هذه الإستراتيجية تعطلت بسبب غياب الإرادة السياسية في خلق مناخ أعمال يساعد على الارتقاء بسلاسل القيمة. والأدهى والأمر أن هذه المعضلة لا تزال قائمة حتى بعد الثورة. فالمؤشرات الأخيرة «لأنشطة الأعمال Doing Business» تبين بوضوح الانعكاسات السلبية للإطار التشريعي التونسي على دورة حياة المؤسسة. وتتعلق هذه المؤشرات الكمية بالإجراءات الخاصة ببعث مشروع مؤسسة أو معالجة رخص البناء، والربط بشبكة الكهرباء، وتسجيل الملكية، والحصول على قرض، وحماية المستثمرين الأقلين، ودفع الضرائب، والقيام بمبادلات عبر الحدود، وضمان احترام العقود وحلّ الإعسار. فمثل هذه الإجراءات الموضوعية للمعاملات التجارية هي التي اعتمدت لتصنيف تونس ضمن 190 اقتصادا في العالم.

وتتبوأ تونس مرتبة محترمة نسبيا في مجال تأمين شروط بعث مؤسسة (19 على 150 اقتصادا). لكن نمو هذه الأخيرة يواجه عراقيل جمة في مستوى ميادين إستراتيجية عديدة،

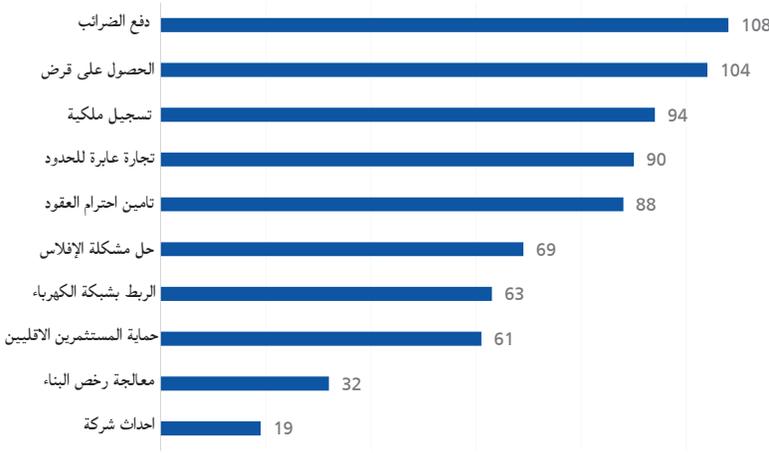
9 .ibid

10 عبارة انجلوسكسونية تستعمل للإشارة إلى حالات التجديد السريع لأزياء الملابس. وتتعلق الموضة السريعة بمنتجات غير باهظة الثمن ولا تحفظ من فصل إلى آخر من طرف المستهلك. وتكمن الغاية من ذلك في توجيه تقليعات الموضة بأسرع ما يمكن من الوقت عبر تقديم عروض للبيع تستجيب للطلب وفي المتناول، وذلك لتحفيز الحرفاء بقدر الإمكان لتجديد خزانة ملابسهم. وهذا ما يقتضي التجاوب السريع للعلامة ومرونة فائقة لمسار الإنتاج وتدفقات لوجستية ممتدة إلى أقصى الحدود.

11 Ministère de l'industrie, de l'énergie et des petites et moyennes entreprises. Stratégie industrielle nationale à l'horizon 2016, p25. <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/download/CEPI/Synthese.pdf>

كدفع الضرائب، وصعوبة الحصول على قرض، وتسجيل الملكية، والتجارة العابرة للحدود، أين تحتل تونس على التوالي المرتبة 108 و 104 و 94 و 90 من بين الـ 190 اقتصادا (انظر رسم 8). هذا علاوة على وجود دفعة أخرى من العراقيل ذات صلة بنمو المؤسسة، كصعوبة فرض احترام العقود من طرف القضاء وحلّ الإعسار.

الرسم 8. ترتيب تونس من بين 190 اقتصادا بحسب مجال مؤشر أنشطة الأعمال  
Doing Business - 2019



Source : Doing Business 2020. Tunisie p4.

يبرز عنصر الحصول على التمويل من ضمن العراقيل الرئيسية التي تواجه المؤسسات التونسية. فممنع التمويلات البنكية التي يتم تحويلها لفائدة الدولة ومؤسساتها العمومية أصبح أمرا متداولاً بكثرة خلال السنوات الأخيرة: «وفي حين يفترض أن يكون القطاع البنكي داعماً بالدرجة الأولى لنمو شركات القطاع الخاص فإن الصعوبات المالية دفعت بالمؤسسات العمومية إلى المطالبة بالمزيد من الموارد لدى المنظومة البنكية. وهكذا، وخلال 2019، استحوذت هذه الأخيرة على 39,14% من القروض الجديدة الممنوحة من البنوك. وبالتالي خضعت ولا تزال الشركات الخاصة تخضع لمنافسة الدولة ومؤسساتها العمومية»<sup>12</sup>. وكننتيجة لذلك فإن التأخير في إصلاح المؤسسات العمومية أصبح عاملاً معطلاً لتمويل الاستثمار في القطاع الخاص.

أما في المجال الجبائي، فإن عدم القدرة على الاستشراف يمثل المعضلة الكبرى بالنسبة للمستثمرين. ففيما بين 2011 و 2016 تم إقرار 530 حكماً جبائياً بموجب قوانين المالية المتعاقبة<sup>13</sup>، وهو ما تسبب في تأخير مشاريع الاستثمار أو العدول عنها. علاوة على ذلك،

PBR Rating. Economie tunisienne 2020 : Etat des lieux et perspectives. Note macroéconomique - 12  
https://www.pbrating.com/assets/docs/etude-macroeconomique-tunisie-2020-pbr-rating.pdf

HADDAR Mohamed et BOUZAIENE Mustapha « Ancrage de la justice fiscale et mobilisation des ressources », 2017, p6 www.asectu.org/Documents/PDF/JF\_Rapport.pdf 13

فإن الضغط الجبائي المسلط على المؤسسات ما انفك يتفاقم إلى ما فوق طاقتها مما شجع على استشراف ظاهرة التهرب الجبائي والفساد. كما أصبحت المبادلات العابرة للحدود اليوم عملية مضمّنة بالنسبة للمؤسسات نظرا لسوء حوكمة ميناء رادس<sup>14</sup>. وفعلا فإن المؤسسات المصدرة ما انفكت تواجه العديد من الصعوبات في مجال احترام آجال التسليم المطلوبة في إطار سلاسل الإنتاج التي تنتمي إليها هذه المؤسسات. أما المؤسسات التي لا تشتغل بنظام التصدير فعادة ما تشتكي خلال عمليات التوريد من تعدد القوانين الديوانية والتي كثيرا ما تكون مصحوبة بعمليات مراقبة على طبيعة المواد الموردة وتعقيدات إدارية خانقة وهو ما يحتملها تكاليف جمة ويسبب إلى قدرتها التنافسية. أمام المؤسسات المصدرة.

أخيرا فإن البطء الإداري وغياب الشفافية في تطبيق الأحكام القانونية في عديد الميادين يعدان من بين العوامل التي تشجع على الفساد وتسيء إلى مصداقية الخطاب السياسي حول إصلاح الإطار التشريعي: وفعلا فقد «تم اعتبار حوالي 500 إجراء إداريا غير مناسب بداية من سنة 2014. وللأسف الشديد فإن الإصلاح لم يبلغ غايته وبقيت إجراءاته العقيمة وعديمة الجدوى سارية المفعول إلى اليوم<sup>15</sup>».

14 فشلت جميع المحاولات لتحسين إدارته لوجود شبكة فاسدة تهيمن على عمل الميناء.

OCDE Études économiques de l'OCDE Tunisie. Évaluation économique. Mars 2018, p.73 15

## جزء 2. تقييم النقابات لظروف العمل

### 1. الانتهاكات المرتكبة في حق الحرية النقابية

يضمن الدستور والتشريع التونسي الحق في الحرية النقابية والحق في التفاوض الجماعي. والمعلوم أنّ تونس صادقت على الاتفاقية رقم 87 سنة 1948 كما صادقت على الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم والحق في التفاوض الجماعي سنة 1949، وعلى الاتفاقية رقم 135 المتعلقة بحماية ممثلي العملة سنة 1971 وأخيرا الاتفاقية 151 حول علاقات العمل في الوظيفة العمومية سنة 1978.

والجدير بالملاحظة أن بعض أحكام مجلة الشغل المتعلقة بحق التنظيم وحق التفاوض الجماعي تتعارض مع معايير العمل الدولية التي صادقت عليها البلاد التونسية<sup>16</sup>.

#### 1.1. الانتهاكات في حق التنظيم بالرجوع إلى التشريع التونسي

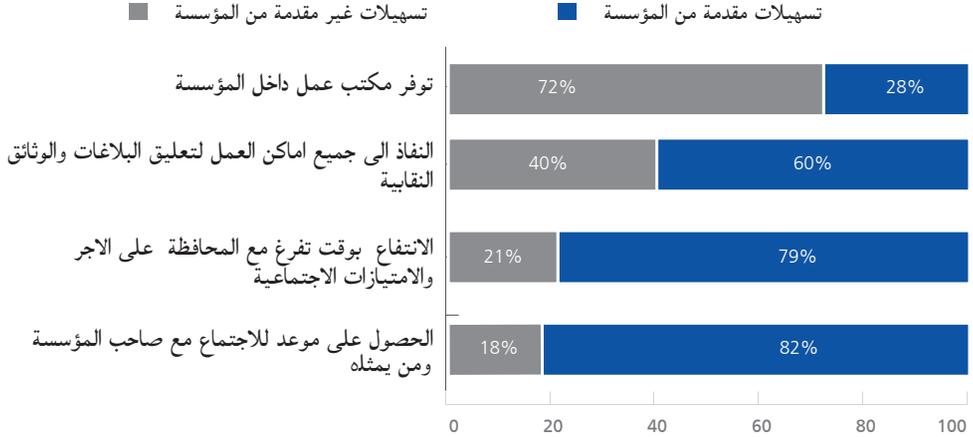
جميع أجزاء قطاع الملابس والأحذية لهم الحق في تكوين نقابة أساسية تنتمي للجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية بالاتحاد العام التونسي للشغل، وتغطي كامل هذا القطاع. وتفيد شهادات نقابات القطاع التي استمعنا إليها في إطار عمل الفرق، أن الحرية النقابية منتهكة فعليا بالرجوع إلى التشريع التونسي. فالعديد من المؤجرين يمنعون أجرائهم من تكوين نقابة، مستغلين هشاشة أوضاعهم الناجمة عن الانتداب بواسطة المناولة. في حين يعتمد بعض المؤجرين الآخرين إلى التحرش بالعمال داخل المؤسسة و/ أو الإمعان في وضع العراقيل امامهم لمنعهم من تحقيق مهامهم على النحو الأفضل. بل ويتم في بعض المؤسسات تهديد المسؤول النقابي بالطرد لما يطالب بحقوقه، في ظل وضع يكون فيه الاحتكام للقضاء عالي الكلفة بالنسبة للمتظلم وغير مضمون النتيجة لأن إصلاح القضاء لا يزال هدفا بعيد المنال.

ويبين الاستبيان الشامل الذي قمنا به لدى نقابات القطاع الأساسية أن العديد من النقابات لا تنتفع بالتسهيلات الضرورية لأداء مهامها وفق ما تقتضيه الاتفاقية رقم 135 المصادق عليها من طرف الدولة التونسية منذ سنة 2007 حيث أنّ:

- 72 % من النقابات لا يتوفر لها مكتب عمل داخل المؤسسة.
- 40 % من النقابات لا يمكنها النفاذ لجميع أماكن العمل من أجل تعليق إعلاناتها النقابية أو توزيع أديباتها.
- 21 % من المسؤولين النقابيين يفقدون أجرهم ومنحهم وامتيازاتهم الاجتماعية بسبب تفرغهم لحضور جلسات تكوينية أو ندوات وملتقيات أو مؤتمرات نقابية بموافقة المؤجر.

– 18 % من النقابات الأساسية لا يُستجاب لطلبها بتحديد موعد مع صاحب المؤسسة أو من يمثله.

الرسم 9. نسبة النقابات المنتفحة بتسهيلات لتأدية مهامها داخل المؤسسة. 2021



المصدر: بن سدرين سعيد وعمامي منجي (استبيان لدى النقابات الأساسية لقطاع النسيج والجلود والأحذية أبريل 2021).

وتصرّح النقابات أيضا أن ضعف المشاركة النقابية للأجراء داخل القطاع الخاص مرتبطة بشديد الارتباط بـ «إفتقار الاتحاد العام التونسي للشغل إلى إستراتيجية واضحة للنهوض بالعمل النقابي داخل القطاع الخاص»<sup>17</sup>. فالإمكانيات المحدودة للجامعة لا تسمح لها بتنظيم حملات انخراط متواصلة لكسب المزيد من المنتسبين. وقد تحصلت الجامعة في إطار مشروع التعاون مع الاتحاد الدولي للصناعات المعملية ومنظمة فريدريش إيبيرت على دعم مكنها من الزيادة في عدد منخرطيه<sup>18</sup>. لكن الإغلاق الفجئي للعديد من المؤسسات بسبب جائحة كوفيد-19 ساهم في تقليص هذا العدد.

## 2.1. التراجع في مبدأ التفاوض الجماعي القطاعي بعد الثورة

سمحت دورية المفاوضات الجماعية كل ثلاث سنوات، قبل الثورة، للعمال بالحصول على المزيد من الحقوق المرتبطة بمختلف جوانب العمل وذلك مقارنة مع ما هو عليه الحال في كل من المغرب والأردن<sup>19</sup>. لكن الوضع تغير تماما بعد 2011، حيث تعطلت المفاوضات الجماعية القطاعية بسبب الأزمة التي طالت جميع القطاعات الاقتصادية، وأصبحت

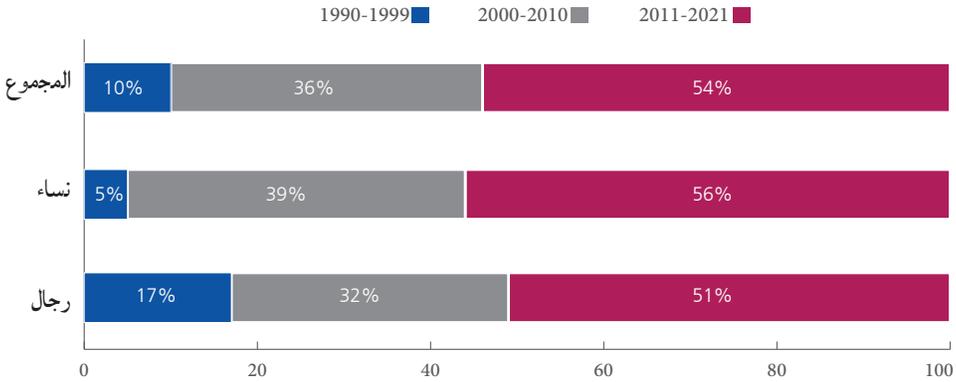
17 استبيان نوعي لدى أعضاء الجامعة العامة للنسيج والجلود والأحذية وفروعها الجهوية.

UGTT-IndustriAll- Friedrich Ebert Stiftung Rapport d'évaluation du programme de coopération FES-FGTHCC- IndustriAll, 14 décembre 2020

Cf. Ben Sedrine Saïd Etat des lieux et défis à relever pour promouvoir le dialogue social au 19 Maroc, en Jordanie et en Tunisie. Rapport final juillet 2017. ITUC CSI IGB South Med Social Dialogue ( SOLID )

محدودة على صعيدين إثنيين: الصعيد الوطني من ناحية والاقتصاد على الزيادة في الأجور فقط من ناحية ثانية. وفي هذا الإطار تحديدا تنزل مطالبة جامعة النسيج والملابس والجلود والأحذية حاليا باستئناف المفاوضات الجماعية القطاعية في بعدها الترتيبي والمالي كما ورد بفحوى اتفاقيات قطاع الملابس والأحذية. لكن، وفي ظلّ الأزمة الاقتصادية العميقة، لا زالت نقابات أصحاب العمل ترفض هذا الطلب «هذا إضافة إلى أن الجامعة النقابية تجد صعوبة في تعبئة النقابات الأساسية حول هذا الهدف»<sup>20</sup>. ويعود هذا الأمر في الحقيقة إلى قلة التجربة النقابية لأعضاء مكاتب النقابات الأساسية لمؤسسات القطاع. فحوالي نصف هؤلاء التحقوا بالاتحاد العام التونسي للشغل بعد الثورة (انظر رسم 10)، كما يعود إلى الوضع الهشّ الذي يعيشه الأجراء ونقاباتهم في ظلّ الغلق الفجّي للمؤسسات وتعديل نظام العمل (التخفيض من ساعات العمل، الإحالة على البطالة الفنية، التسريح...). وذلك بسبب تداعيات الأزمة الصحية كوفيد-19.

الرسم 10. توزيع أعضاء المكتب النقابي حسب فترة الانخراط بالاتحاد العام التونسي للشغل وبحسب النوع الاجتماعي. 2021



المصدر: سعيد بن سدرين ومنجي عمامي استبيان لدى النقابات الأساسية لقطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية. أبريل 2021.

## 2. الأجر ووقت العمل: أسباب متكررة للنزاعات الشغلية

### 1.1. بعض المؤسسات لا تمتثل لقوانين التآجير

تغطي معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بالأجور جميع المسائل ذات الصلة بالتآجير. وتقضي هذه المعايير على وجه الخصوص بصرف الأجور بانتظام وحماية الأجراء في حالة عدم تسديدها من قبل المؤجر، وضبط الأجور الدنيا. وتمثل الأجور بالإضافة إلى وقت العمل إحدى شروط التآجير التي لها تأثير مباشر وملحوس على الحياة اليومية للعمال لأنها تؤمن لهم ولعائلاتهم المستوى الأدنى من العيش الكريم.

لكن يتضح من خلال الاستبيان أن 13 % من المؤسسات التي تتواجد فيها نقابات لا تدفع أجور عمالها بانتظام، وكذلك الحال بالنسبة للزيادة في الأجور والمنح وذلك على التوالي بنسبة 29 و33 % من مجموع المؤسسات.

#### الجدول 8. هل يتقاضى الأجراء رواتبهم بانتظام؟

المجموع	لا	نعم
% 100	% 13	% 87

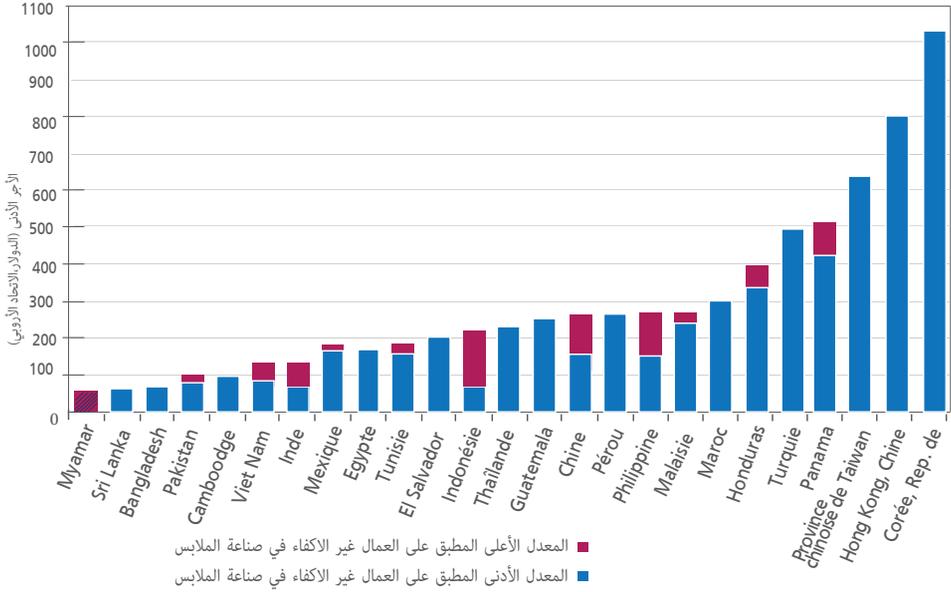
المصدر: سعيد بن سدرين ومنجي عمامي. استبيان لدى النقابات الأساسية لقطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية. أبريل 2021.

الجدول 10. الزيادة في المنح				الجدول 9. الزيادة في الأجور			
المجموع	عادة	أحيانا بشيء من التأخير	في الآجل	المجموع	عادة	أحيانا بشيء من التأخير	في الآجل
% 100	% 6	% 27	% 68	% 100	% 7	% 22	% 71

المصدر: سعيد بن سدرين ومنجي عمامي. استبيان لدى النقابات الأساسية لقطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية. أبريل 2021.

يقدر الأجر الأدنى الشهري في قطاع الملابس والأحذية بحوالي 200 دولار أمريكي في تونس أي ما يقارب ما هو معمول به في مصر وفي تركيا وأقل ممّا هو معمول به في المغرب (300 دولار أمريكي) (انظر رسم 11). وتطالب الجامعة العامة للملابس والجلود والأحذية اليوم بمفاوضات معمقة حول الأجور بما يعني مراجعة مستوى التأجير وسلم الأجور التي لم تعد توفر آفاقا كافية لتطور المسارات المهنية. وبناء على ذلك فإن عمال وعاملات القطاع لا يعتبرون الأجر الذي يتقاضونه مجزيا وكافيا كما هو الحال في القطاع العمومي<sup>21</sup>.

## الرسم 11. الأجر الأدنى الشهري في صناعة الملابس خلال سنة 2014 لعينة من البلدان



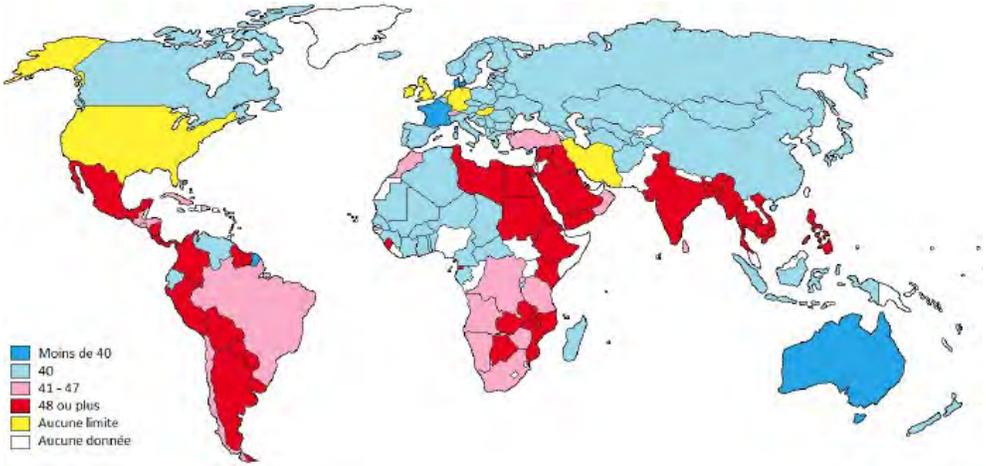
Source : BIT Salaires et temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, Genève, BIT, 2014, p20.

## 2.2. وقت العمل يترك فسيحة ضيقة للحياة الخاصة والعائلية

من بين أقدم المشاغل التشريعية، كتلك المتعلقة بتشريعات العمل، تقنين مدة العمل. لأن العمل لساعات طويلة يمثل خطراً على صحة العمال وعائلاتهم. ذلك هو الأمر في قطاع الأحذية والملابس التي تشغل أساساً يدا عاملة نسائية ينعكس التعب والإرهاق خلال العمل على الحياة العائلية والعكس بالعكس. فصعوبة الملائمة بين الالتزامات المهنية والعائلية عادة ما تتسبب في معاناة شديدة للنساء للحوامل والأمهات المرضعات.

وحسب نفس الاستبيان فإن 52 % من النقابات الأساسية لقطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية ترى أن توقيت العمل المعمول به لا يسمح بالتوفيق بين وقت العمل والوقت المخصص للحياة العائلية<sup>22</sup>. فمدة العمل القانونية بنظام 48 ساعة لا تحمي العمال ضد الإرهاق المضني كما لا تمنحهم الوقت الكافي للترفيه والترويح عن النفس والاستراحة والتمتع بحياة اجتماعية متوازنة. بينما تقدر المدة الأسبوعية العادية والقانونية في جلّ البلدان الإفريقية بأقلّ من 48 ساعة (انظر رسم 12).

## الرسم 12. المدّة الأسبوعية العادية والقانونية للعمل في العالم



Source : BIT Garantir un temps de travail décent pour l'avenir Conférence internationale du travail 107E Session, 2018 p21.

يمثل العمل الليلي وعمل الفرق مظهرين آخرين من مظاهر وقت العمل الهشّ في قطاع الملابس والأحذية.

**العمل الليلي**، ويشتمل على أشكال عمل لا يمكن بطبيعتها أن تباشر إلا ليلا مثل الحراسة الليلية. وبالنسبة للمباشرين لهذا العمل يعتبر هذا العمل الليلي نظاما عاديا.

**عمل الفرق**، المتداول في قطاع الملابس والأحذية فهو طريقة لتنظيم العمل يتناوب بموجبها العامل مع عامل آخر على مركز العمل بشكل يمكن المؤسسة من تمديد وقت النشاط إلى ما بعد المدة المحددة لعمل كل أجير. وهي طريقة أيضا لمواجهة أوقات الذروة في مجال الطلب. ويمكن تصنيف نظام عمل الفرق إلى صنفين رئيسيين:

– أنظمة العمل بالفرق القارة حيث يقوم كل فريق بإنجاز نفس العمل وفي نفس الوقت.

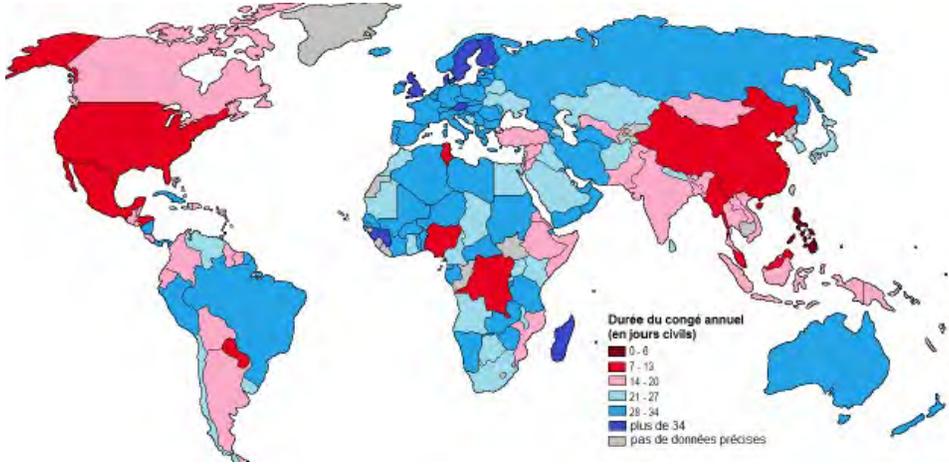
– أنظمة العمل بالتناوب والتي بموجبها يوزع العمال إلى فرق تتناوب على العمل وفق فترات تغطي كامل يوم العمل (كمثل فريق يبدأ عمله في الصباح إلى ما بعد الظهر ثم ينتقل في اليوم الموالي للتوقيت المسائي ثم الليلي). إن هذا النظام القائم على ثلاثة فرق تتداول على العمل لمدة 8 ساعات في اليوم هو الجاري به العمل في قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية.

إن العمل الليلي بشكليه المختلفين في إدارة وقت العمل يؤدي بالضرورة إلى اختلال بين أوقات راحة الأجير وأوقات أفراد عائلته، يضاف إلى ذلك تفاقم التآزم بين الحياة المهنية والحياة العائلية والتي قد تؤدي أحيانا إلى القطيعة الزوجية والتفكك الأسري.

### 3.2 تونس تنتمي إلى البلدان القليلة التي تعتبر فيها مدة العطلة السنوية الأقل في العالم

تكتسي العطلة السنوية خالصة الأجر أهمية قصوى في مجال تقنين وقت العمل. وترى النقابات أن هذه المدة غير كافية. وفعلا فإن تونس تنتمي إلى البلدان القليلة التي فيها مدة العطلة السنوية الأقل في العالم (انظر الرسم الموالي باللون الأحمر). إضافة إلى ذلك فإن المؤجر كثيرا ما يعمد « إلى تجزئة مدة العطلة السنوية إلى فترات قصيرة لتلبية طلبات حرفائه وهو ما يفقد العطلة السنوية غايتها الإنسانية<sup>23</sup>». وتشدد النقابات على الأهمية القصوى لتأمين الحق في فترة راحة سنوية خالصة الأجر طويلة بما يكفي، لفائدة العاملات والعمال، لا تقل عن ثلاثة أسابيع مسترسلة حتى يتمكنوا جديا من الراحة ومن استعادة حيويتهم وقوة عملهم خلال السنة.

الرسم 13. مدة العطلة السنوية في العالم



Source : BIT Garantir un temps de travail décent pour l'avenir Conférence internationale du travail 107E Session, 2018 p120.

### 3. عدم المساواة في الحماية الاجتماعية

#### 1.3. أكثر من ثلث الأجراء غير مصرح بهم لدى الضمان الاجتماعي

يمثل الحق في الضمان الاجتماعي، جزءا لا يتجزأ من الحقوق الاجتماعية وركنا من أركان الرؤية التي يقوم عليها « مفهوم التنمية المندمجة ». فإرساء أنظمة ناجعة وفعالة للضمان الاجتماعي تؤمن الدخل اللائق والحماية الصحية والحماية ضدّ العجز والشيخوخة وحوادث الشغل، من شأنه أن يخفف من الفقر والخصاصة ومن عدم المساواة في الفرص، ويساعد على الاندماج الاجتماعي ويصون كرامة الإنسان.

ويعتبر تصريح المؤجر بأجيره لدى هياكل الضمان الاجتماعي مسؤولية ملزمة له وواجب

قانوني مفروض عليه.

ويرتبط الإنتفاع بنظام الأجراء غير الفلاحيين، وبنظام حوادث الشغل والأمراض المهنية في القطاع الخاص، بالعمل المأجور (الفصل 35 من القانون عدد 60/30 المؤرخ في 14/12/1960 والفصل 4 من القانون 94/28 المؤرخ في 21/2/1994). فالاشتراك تحت عنوان هذين النظامين أمر وجوبي بالنسبة للمؤسسات الخاضعة للقانون. وبموجب ذلك يجب أن يتم التصريح خلال الشهر الذي يلي انتداب الأجير.

ويتعين على المؤجر أن يدلي كل ثلاث أشهر بتصريح على الأجير لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، يُعدّه وفق نموذج يتسلمه من الصندوق أين يذكر وجوبا إسم ولقب كل أجير ومعرفه الوحيد (أو تاريخ إرسال الطلب لإسناد المعرف الوحيد بالنسبة للعمال الذين ينتظرون التسوية، مع ذكر الاسم واللقب والراتب المدفوع خلال الثلاثة أشهر الأخيرة. كما يجب أن يحمل هذا التصريح ختم وإمضاء المؤجر. وترمي عملية التصريح إلى ثلاثة أهداف: أولاً، إعلام مصالح الضمان الاجتماعي ببداية مباشرة العمل، وثانياً، وخلال مباشرة العمل التصريح بالأشخاص المضمونين وتسجيل مطالبهم لدى هيكل الضمان الاجتماعي، وثالثاً الكشف عن الأشخاص الذين لم يتم التصريح بهم وفق ما تقتضيه الإجراءات الجاري بها العمل.

وتعود للمؤجر مسؤولية جمع اشتراكات جميع المضمونين الاجتماعيين. وهو مخول وجوبا وسلفاً بخصم معلوم الاشتراك من الأجر، والقيام بتحويل معالم اشتراكات أجرائه لفائدة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في التواريخ وحسب الإجراءات الجاري بها العمل. وبناء على ذلك فهو ملزم باحتساب مبلغ الأجر، تضاف إليه جميع ملحقات الأجر والامتيازات العينية في إطار الصديق والعدل والإنصاف (الفصل 42 من قانون عدد 60-30 المؤرخ في 14/12/1960) وتسديدها في الآجال المحددة.

وتشدد النقابات على إدانة المؤجرين الذين لا يمثلون لإلزامية التصريح بأجرائهم لدى هيكل الضمان الاجتماعي وفق ما يقتضيه القانون. فمثل هذا الضرب من التحيل لا يمارس فقط في القطاع غير المنظم، ولكن أيضاً من طرف العديد من مؤسسات القطاع الخاص المنظم. وفعلاً، ففي المؤسسات التي تتواجد فيها نقابات من قطاع الملابس والأحذية، هنالك 35 % من المؤجرين الذين لا يصرحون بأجرائهم لدى الصناديق الاجتماعية<sup>24</sup>. ويقدم المشاركون في فرق العمل التي التأمّت للغرض، التفسيرات التالية<sup>25</sup>، وهي:

– اللجوء المشط لأصحاب هذه المؤسسات إلى شركات مناولة اليد العاملة التي تعتمد إلى انتداب عمال غير مشتركين في الضمان الاجتماعي.

- ضعف الرقابة من طرف تفقدية الشغل والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي،
- ضعف العقوبات المعتمدة لردع المتهربين من التصريح بأجرائهم وهو ما يفقد القانون تأثيره وسلطانه.
- ويقرّ المشاركون بأن هذا الضرب من العمل غير القانوني يعود أيضا إلى:
- عدم وعي العمال بخطورة التداعيات السلبية للغشّ في دفع مساهمات الضمان الاجتماعي على جراءة تقاعدهم.
- ضعف موقفهم أمام نفوذ المؤجر لإدانة مثل هذا التصرف الذي يشترك فيه الطرفان والدّراج في أطار العلاقات الشغلية ثلاثية الأطراف (مناولة اليد العاملة).

### 2.3. أكثر من 4000 عامل وعاملة يذهبون كل سنة ضحايا حوادث شغل أو أمراض مهنية

تعمل صناعة النسيج على تحويل الألياف الطبيعية والمركبة إلى أقمشة لصنع منتجات شبيهة جاهزة (خيط، أقمشة...) أو مصنّعة كليا، مثل الملابس والمنسوجات القطنية... ويتم القيام بهذه العمليات بواسطة آلات صاخبة وخطيرة بسبب حركات قطعها التي قد تحدث إصابات في مستوى أطراف الجسد العلوية. علاوة على ذلك، وأثناء عملية التحويل، تتعرض المواد ذات الألياف، إلى العديد من العمليات التحسينية والتي تستعمل الكثير من المواد الكيميائية، من بينها مواد تسبب الحساسية وأخرى سرطانية. كما تفرز صناعة النسيج، كمية هائلة من الأتربة تكون مصدرا للأمراض الرئوية. هذا إضافة إلى أن العديد من مهن النسيج تعرّض العمال إلى الرطوبة المضرة بالصحة، وإلى اضطرابات عظمية عضلية كثيرة.

وينصص التشريع التونسي على واجب حماية العمال ضدّ الأمراض المهنية وحوادث الشغل التي قد تنجم أثناء مباشرتهم لعمليهم. وتتعرض مجموعة النصوص التشريعية ذات العلاقة، إلى تعريف حوادث الشغل والأمراض المهنية والتغطية والاشتراكات والمساعدات العينية والنقدية والحيطة الاجتماعية والتأمينات التكميلية<sup>26</sup>.

ففي كل سنة يذهب 4000 عاملا وعاملة ضحية حوادث شغل وأمراض مهنية مختلفة (انظر جدول 11). هذا علاوة على المعاناة الكبيرة الناجمة عن تلك الحوادث والأمراض وما تمثله بالنسبة للعمال والعاملات وعائلاتهم، فإن الكلفة الاقتصادية لهذه الحوادث والأمراض عادة ما تكون عالية الثمن بالنسبة للمؤسسات والبلاد، بسبب الخسائر المرتبطة بالتعويضات، وأيام العمل الضائعة، والانقطاع المتكرر في نسق الإنتاج وإعادة التأهيل، إضافة إلى مصاريف العلاج. وحسب إحصائيات 2018<sup>27</sup>، فإن 81,3% من مجموع الأجراء

Ministère des affaires sociales, de la solidarité et des Tunisies à l'étranger. Caisse 26 nationale de sécurité sociale. Textes législatifs et réglementaires de sécurité sociale dans le secteur privé. Fascicule 3. Régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles. Edition 2005

Cf. CNAM Rapport sur les statistiques relatives aux accidents de travail et des mala- 27 dies professionnelles. 2018, p27 ( en arab )

المصابين بمرض مهني، يعانون من اضطرابات عظمية عضلية. وقد كان من الممكن تجنب هذه الوضعيات التراجيدية باعتماد طرق وقائية سليمة وحملات توعوية ورقابية دورية وجدّية. فهياكل الضمان الاجتماعي<sup>28</sup> لها برامج توفر للمؤجرين ومستأجريهم الوسائل الضرورية لإعداد وتملك مثل هذه الطرق واستشراف أقصى ما يمكن من الحلول للتوقي ضدّ حوادث الشغل والأمراض المهنية.

#### الجدول 11. عدد ضحايا حوادث الشغل والأمراض المهنية في قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية

أمراض مهنية			حوادث شغل			
2018	2017	2016	2018	2017	2016	
807	722	619	3177	3081	3118	خياطة
122	111	107	735	732	804	نسيج
70	51	54	543	548	508	جلود وأحذية
999	884	780	4455	4361	4430	المجموع

Source : CNAM Rapport sur les statistiques relatives aux accidents de travail et des maladies professionnelles. 2018.

ويعتبر الإرهاق، وظروف العمل الشاقة، والتهاون في صيانة الآلات، وغياب معلقات الإنذار بالمخاطر في أماكن العمل، وانعدام تكوين العمال في مجال الصحة والسلامة المهنية، ونزعة بعض المؤجرين لعدم التصريح بحوادث الشغل، من الأسباب الرئيسية لحوادث الشغل التي أشارت إليها النقابات.

أما الأسباب الرئيسية للأمراض المهنية، وحسب نفس المصدر، فهي التالية:

- قلة التهوية والإنارة في أماكن العمل.
- المشاكل الاجتماعية والنفسية، كالإرهاق والعنف والتهديد والتحرش والجحود وعدم الاعتراف بالجهود المبذولة.
- مشاكل مرتبطة براحة الجسم (حركات متكررة، تهيئة غير ملائمة لموقع العمل، إنارة غير كافية، تصور سيئ للأدوات المستعملة).
- المعاناة بسبب أمراض الظهر والرقبة المرتبطة بمشاكل حركة الجسم والتي لا وجود لأثر لها في قائمة الأمراض المهنية.
- وجود مكونات كيميائية في مصانع النسيج والجلود والأحذية والحال أنّ التشريع التونسي يشير بصريح النص إلى أن أتربة النسيج النباتية تتسبب في أمراض مهنية داخل ورشات

النسيج والندافة والقصّ والتمشيط والغزل وورشات أخرى في قطاع الخياطة<sup>29</sup>.

### 3.3. سوء حوكمة هياكل الضمان الاجتماعي تحرم عديد العمال من حقهم في الحماية الاجتماعية

تعود مسؤولية السهر على إدارة وتسيير مؤسسات ومصالح الضمان الاجتماعي إلى الحكومة، بشكل عام. وهي مسؤولية تقتضي تأمين حق الانتفاع بالحماية للجميع وتسخير نفسها لاستضافة وخدمة المواطن أولاً وبالذات، وتوفير ما يلزم من حسن الإستقبال والقبول داخل مقراتها. بالإضافة إلى تشريك ممثلي المضمونين الاجتماعيين وممثلي المؤجرين في إدارة هذه المؤسسات والمصالح. وينص الفصل 72 من الاتفاقية الدولية رقم 102 في فقرته الأولى على ضمانات إضافية ضدّ خطر وجود عراقيل إدارية أو تكنولوجية تحول دون حق الانتفاع بالخدمات الاجتماعية<sup>30</sup>.

وعلى الرغم من أن مؤسسات الضمان الاجتماعي في تونس تعدّ من الأكثر اندماجا والأقرب إلى المواطن في مختلف مراحل حياتهم، فإن طريقة حوكمتها لا تجعل من غاياتها ومقاصدها إرضاء مضمونيه. فحوكمة المرفق العمومي للضمان الاجتماعي بقي إلى اليوم حكرا على الحكومة تقريبا. ولا يعود للشركاء الاجتماعيين إلا دورا ثانويا يكاد لا يذكر. والحال أنّ برنامج تفعيل العقد الاجتماعي أقرّ بصريح العبارة عزم الشركاء الاجتماعيين على القيام بإصلاح يهدف إلى وضع منظومة تشاركية لإدارة وتسيير صناديق الضمان الاجتماعي، مع تأمين التداول على تسيير مجالس إدارتها بين الشركاء الاجتماعيين، واحترام مبدأ التمثيل الثلاثي والمساواة في مستوى تركيبة تلك المجالس واستقلالية قراراتها<sup>31</sup>.

ففي غياب الإصلاح، يتعذر على هياكل الضمان الاجتماعي أن تكون مسؤولة أمام مضمونيه الاجتماعيين ولا أن تكون قادرة على تلبية حاجياتهم. ولا عجب عندئذ في أن ينظر العامل المضمون والقرين الباقي على قيد الحياة، وأيتام العامل المتوفي، إلى التأخير في دراسة

Cf. Institut de santé et sécurité au travail. Tableau n053 : Les poussières végétales. Date de création : 04 Avril 1974 ; N° JORT : 25/1974. Date de la dernière mise à jour : 15 Avril 1999 ; N° JORT : 34/1999. [http://www.isst.nat.tn/uploads/FCK\\_files/Tableau%20n%C2%B0%2053%20Les%20poussi%C3%A8res%20textiles%20v%C3%A9g%C3%A9tales\(1\).pdf](http://www.isst.nat.tn/uploads/FCK_files/Tableau%20n%C2%B0%2053%20Les%20poussi%C3%A8res%20textiles%20v%C3%A9g%C3%A9tales(1).pdf)

Article 72 30  
1. Lorsque l'administration n'est pas assurée par une institution réglementée par les autorités publiques ou par un département gouvernemental responsable devant un parlement, des représentants des personnes protégées doivent participer à l'administration ou y être associés avec pouvoir consultatif dans des conditions prescrites ; la législation nationale peut aussi prévoir la participation de représentants des employeurs et des autorités publiques  
2. Le Membre doit assumer une responsabilité générale pour la bonne administration des institutions et services qui concourent à l'application de la présente convention

Priorité 4, Résultat 4.2 : Un système de bonne gouvernance dans la gestion des caisses de sécurité sociale est mis en place. Il sera caractérisé par la garantie de l'alternance dans la gestion de leurs conseils d'administration entre les partenaires sociaux en respectant le principe du tripartisme et de l'égalité du nombre de leurs représentants dans la composition de ces conseils, et l'indépendance de leurs décisions 31

الملفات، وغياب التوجيه والمرافقة لمواجهة التعقيدات الإدارية التي تعترضهم، كوسيلة تستعملها الإدارة لإثباتهم عن تقديم مطالبهم. وإذا أضفنا إلى سوء حوكمة هيكل الضمان الاجتماعي، سلوك بعض أصحاب العمل الذين يتعمدون التملص من واجباتهم التي تقتضيها تراتيب العمل الإداري المتعلقة بحق الانتفاع بالخدمات التي يقتضيها القانون، فإننا نتفهم جيدا تدمير النقابات من الصعوبات التي تعترض العديد من العمال بسبب هذه العراقيل الإدارية والتي تحول دون الحصول على حقوقهم في مجال مختلف مرافق الضمان الاجتماعي كالتأمين على المرض، وحوادث الشغل، والأمراض المهنية، والمنح العائلية، وجرايات الشيخوخة والعجز وما بعد الوفاة<sup>32</sup>.

#### 4. الأمومة لا تحظى بالحماية في أماكن العمل

على امتداد عشرينيات متعاقبة، عرفت تونس تحسنا تدريجيا لتشريعاتها الرامية إلى القضاء على التمييز تجاه المرأة. وقد صادقت تونس فعلا على الاتفاقيتين الدوليتين 100 المتعلقة بالمساواة في الأجر و111 المتعلقة بالتمييز (التوظيف والمهنة). لكن هذه الخطوات، على الرغم من إيجابيتها، لم يكن لها التأثير المنتظر في أماكن العمل مقارنة ببلدان أخرى.

##### 1.4. معاناة وعذابات النساء المرضعات المرتبطة بقصر عطلة الأمومة

تنص اتفاقية العمل الدولية الأخيرة المتعلقة بمدة عطلة الأمومة<sup>33</sup> على عطلة أمومة لمدة 14 أسبوعا على الأقل. وتعتبر مدة هذه العطلة أساسية لتمكين الأمهات من استعادة صحتهن بعد الولادة، واستئناف العمل مع مواصلة تقديم العناية الضرورية لأطفالهن. لكن عندما تكون عطلة الأمومة قصيرة جدا، كما هو الحال في تونس، فإن الأمهات لا تكن مطمئنات للعودة إلى العمل فيتركن اضطرارا عالم الشغل. وتعد تونس من البلدان التي تقل فيها مدة عطلة الأمومة القانونية على المدة التي نصت عليها الاتفاقية الدولية للعمل (انظر رسم 14).

إضافة إلى ذلك، لا توفر المؤسسة في تونس للمرأة المرضعة قاعة للرضاعة ولا أية مرافق للإحاطة النفسية. وتعتبر ساعة الرضاعة، التي يمنحها القانون، قصيرة جدا وغير كافية. وعلى الرغم من أن سياسة الصحة العمومية ترمي في جوهرها إلى النهوض برضاعة الأمومة<sup>34</sup>، إلا أنها لا تضع في متناول المرأة المرضعة الوسائل الضرورية لبلوغ هذا الهدف في مكان العمل. وتفيد بعض الشهادات التي أشرفت على تجميعها تيسير بن نصر إلى حالات من المعاناة التي تعيشها النساء في هذا المجال<sup>35</sup>:

32 الإستبيان الكيبي

Article 4, paragraphe 1, de la convention no 183.

34 تعتبر رضاعة الأم أفضل طريقة لتغذية الأطفال في سن الرضاعة وذلك حسب منظمة الصحة العالمية. وتنصح هذه الأخيرة أن تمتد رضاعة الأم حتى يبلغ الرضيع 6 أشهر من عمره، ثم مواصلة الرضاعة بعد ذلك بالتوازي مع إدراج مواد غذائية مكملة حتى يبلغ السنتين من عمره.

35 Teycir Ben Naser. Réforme du congé de maternité : urgence sociale, attermoisement politique. Nawat 10 Mars 2020. <https://nawaat.org/2020/03/10/reforme-du-conge-de-maternite-urgence-sociale-attermoisement-politique>

– «عندما استأنفت العمل ما زلت أنزف دما»

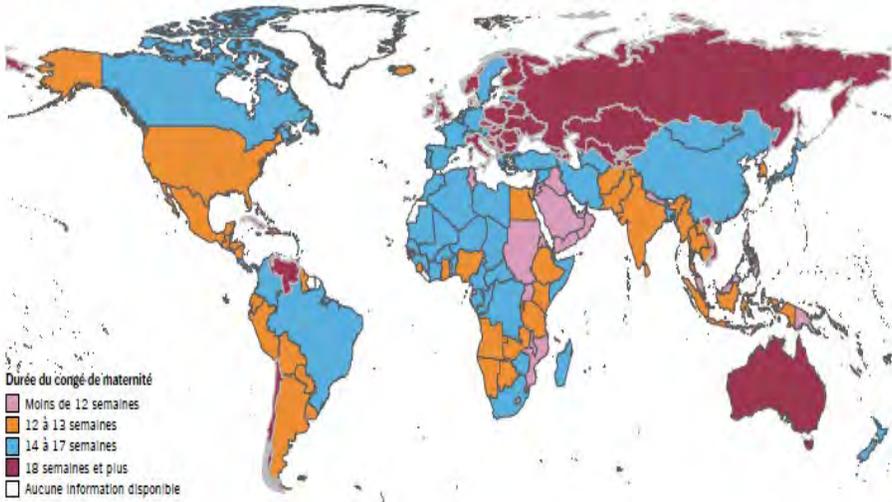
– «لقد ولد ابني يوم 8 أكتوبر، وفي 27 نوفمبر عدت إلى العمل... لم يتعدى عمره بعد الشهرين وكان عليّ تركه والابتعاد عنه. إنه أمر صادم عنيف ومؤلم سواء بالنسبة للطفل أو للأم».

– «عزائي الوحيد أن ابني كان في رعاية حماتي. لكن هذه الفرصة لا تتوفر لجميع النساء. ولو كان عليّ شخصياً أن أودعه إلى دار الحضانة لا انتهى بي الأمر إلى الاستقالة. إنه من باب اللإنسانية إخضاع رضيع في عمر الشهرين إلى نسق حياة إنسان بالغ».

– «لقد أصبت بصدمة من التجربة مع طفلي الأول» ... «شعرت بالإرهاق التام: بين الرضاعة الطبيعية، والليالي البيضاء التي أفضيها دون أن يغمض لي جفن، والقلق المشروع لكوني أمّاً جديدة ... كان عليّ أيضاً الاستعداد للعودة إلى العمل. هذا كثيراً».

– «مع 45 دقيقة أفضيها للتنقل ما بين محل سكني ومقر العمل، وساعات عمل مضمّنة جداً كان من المستحيل العودة إلى عملي بعد شهرين من الولادة. لذلك قررت اضطراراً الاستقالة من عملي ولا أدري إن أستطيع بسهولة العثور على شغل من جديد عندما تبلغ ابنتي سن ال 6 أشهر أو السنة.»

الرسم 14. مدة عطلة الأمومة القانونية. 2013 (185 بلداً وموطناً)



Source : Base de données de l'OIT sur les lois relatives aux conditions de travail – Protection de la maternité, 2013, [www.ilo.org/travdatabase](http://www.ilo.org/travdatabase).

## 2.4. نقص مبلغ الإعانات النقدية

عملاً بمقتضيات الاتفاقية رقم 183، يتعين ضبط الإعانات النقدية إلى مستوى يسمح

للمرأة بإعالة نفسها وطفلها في ظل ظروف صحية مناسبة ووفقا لمستوى عيش لائق<sup>36</sup>.

ومن هذه الزاوية تحديدا، تعتبر النقابات أن مبلغ الإعانة غير كاف في القطاع الخاص، وتطالب بمعادلته بمبلغ الإعانة المعتمد في القطاع العام. إضافة إلى ذلك، فإن الإجراءات الإدارية المطلوب إتباعها للحصول على هذه الإعانة طويلة ومعقدة. كما أن غياب مرافقة العمال لاحترام هذه الإجراءات تزيد من إطالة مدة الانتفاع بمبلغ الإعانة وفق ما يقتضيه القانون.

### 3.4. النساء الحوامل والأمهات عرضة للتمييز المهني

لا تكتفي الاتفاقية 183 المتعلقة بحماية الأمومة بالدعوة إلى حماية عمل النساء خلال فترة الحمل وحقها في عطلة أمومة خالصة الأجر وفي فترات راحة متتالية عند العودة إلى العمل فقط، وإنما أيضا بإجراءات تسمح بالتشديد على أن الأمومة لا تمثل مصدر تمييز في مجال العمل. كما تنص نفس الاتفاقية على أن التمييز يمكن أن يحصل أيضا عند الانتداب والاستئجار بمعاقبة النساء أثناء بحثهن عن عمل. فالعديد من المشاكل تعترض سبيلهن بسبب غياب الحماية الكافية لعمل النساء:

- فعند الاستئجار تتعرض النساء إلى التمييز لأسباب تعود إلى وظيفة الإنجاب.
- وعند العودة إلى العمل يمتنع العديد من أصحاب العمل عن توظيف العاملات في سابق مراكز عملهن أو في مراكز عمل شبيهة. كما يحرم كذلك من الترقية المهنية.
- الكثير من الحيل والدسائس تحاك للضغط على النساء والأمهات الشابات لدفعهن إلى الاستقالة وخاصة عبر التحرش.
- العديد من أصحاب العمل يعمدون إلى أسلوب التوقيع على بياض حيث يلزمون العاملات عند الانتداب على التوقيع على مطالب استقالة دون تاريخ لتستعمل فيما بعد لإبطال عقود عملهن إذا ما أصبحن يوما حوامل أو أصبن بمرض مزمن أو أصبحت لهن مسؤوليات عائلية.
- وعلى إثر الحملة الوطنية التي نظمتها المجتمع المدني ونقابات الاتحاد العام التونسي للشغل، أقر مجلس الوزراء في اجتماعه الملتئم يوم 6 مارس 2019 مشروع قانون بشأن عطلة الأمومة والأبوة مطابقا لمقتضيات الاتفاقية 183. لكن هذا المشروع الذي باشرت وزارة المرأة إعداده منذ 2017 مازال معطلا إلى اليوم. وترجع وزيرة المرأة هذا التأخير إلى الصعوبات في تمويل الإجراءات التي يقتضيها مشروع القانون حيث تقول: «إننا لا نملك الوسائل والإمكانات التي تخول تغطية التكاليف الإضافية التي قد تترتب عن وضعه حيز التنفيذ بالرغم من أهميته على جميع الأصعدة وخاصة في مجال حماية الطفل، ناهيك أنه يسمح أيضا بضمان المساواة بين النساء العاملات في القطاعين الخاص والعام<sup>37</sup>».

Article 6, paragraphe 2, de la convention no 183.

36

Business News. Imen Houimel. Le projet de loi sur le congé de maternité entravé

37

## 5. حماية شبه غائبة ضدّ خطر فقدان موطن الشغل

### 1.5. نسبة عالية من عقود العمل محددة المدة في نصف عدد المؤسسات

بقدر ما يتزايد عدد المؤسسات التي تسعى إلى الرفع من مرونة العمل بقدر ما يجد العمال أنفسهم في لحظة أو أخرى من مساراتهم المهنية أمام خطر إنهاء علاقتهم الشغلية اضطرارياً. فمن بين 49 % من المؤسسات تعدّ نسبة العمال المنتدبين فيها بعقود عمل محددة المدة مرتفعة. علماً وأن أحكام مجلة الشغل، تنصص على أن العقد محدد المدة لا يمكن أن يمتد أكثر من أربع سنوات بما في ذلك تجديده المتعاقبة.

وعلى الرغم من أنّ هذا النظام يمكن أن يسمح للمؤجر من التأقلم السريع مع تقلّبات الطلب، فإنه يبقى مصدراً لعدم الاستقرار في الشغل بالنسبة للعمال. ناهيك أنّ تونس لا تزال تفتقر حتى يومنا هذه إلى نظام للتأمين على البطالة، ولا توقّر سوى إعانات اجتماعية تمنح في حالة التسريح لأسباب اقتصادية وتكنولوجية، والتي لا يمكن أن ينتفع بها العاملون بعقود محددة المدة في حالة انتهاء العقد قبل آجاله.

### الجدول 12. مدى استخدام الشركات للعقود محددة المدة وفقاً لتقييم النقابات

(% من إجمالي النقابات)

مرتفعة جدّاً	مرتفعة نسبياً	مرتفعة قليلاً	غير مرتفعة تماماً	المجموع
21 %	28 %	21 %	30 %	100 %

المصدر: سعيد بن سدرين ومنجي عمامي. استبيان لدى النقابات الأساسية لقطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية. أفريل 2021.

فأصحاب العمل يفضلون تجنب تغيير عقود العمل محددة المدة إلى عقود شغل غير محددة المدة لاستكثارهم تكاليف الطرد تحت عنوان هذا الصنف الأخير من عقود العمل. وبالمقارنة مع تشريعات العمل في البلدان المغاربية وتركيا ومصر وبعض البلدان الأوروبية، تبدو منحة مغادرة العمل في حالة الطرد في تونس أقل مما تقضي به تشريعات أغلب البلدان المذكورة أعلاه (انظر جدول 13). ومن ناحية أخرى، أظهر البحث التحليلي للاقتصاد القياسي حول الانعكاسات التي قد تنجر عن تطبيق القانون، نتائج متباينة بشأن تأثيرها على أداء سوق العمل<sup>38</sup>.

par le manque de financement ! 01 mars 2021. <https://www.businessnews.com.tn/imenhouimel--le-projet-de-loi-sur-le-conge-de-maternite-entrave-par-le-manque-de-financement,520,106311,3>

Banque mondiale. 2012. Rapport sur le développement dans le monde 2013 : 38 Emplois. Washington, DC. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/11843>. License : CC BY 3.0 IGO

### الجدول 13. تشريعات حول طرد العمال: منحة الطرد

مكافأة نهاية الخدمة في حالة الطرد لأسباب اقتصادية المعدل بالنسبة للعمال الذين لهم 1.5 سنوات أقدمية بأسابيع الأجر	مكافأة نهاية الخدمة في حالة الطرد (بالنسبة لعامل له 10 سنوات أقدمية بأسابيع الأجر)	مكافأة نهاية الخدمة في حالة الطرد (بالنسبة لعامل له 5 سنوات أقدمية بأسابيع الأجر)	مكافأة نهاية الخدمة في حالة الطرد (بالنسبة لعامل له سنة واحدة أقدمية بأسابيع الأجر)	
4,6	8,7	4,3	0,9	فرنسا
6,0	5,0	10,8	2,2	ليبيا
7,2	13,0	8,7	0,0	المجر
7,8	13,0	8,6	1,7	تونس
8,7	13,0	8,7	4,3	بولونيا
11,6	21,7	10,8	2,2	المانيا
13,0	13,0	13,0	13,0	الجزائر
13,5	27,3	10,9	2,2	المغرب
15,2	28,6	14,3	2,9	البرتغال
26,7	54,2	21,7	4,3	مصر
23,1	43,3	21,7	4,3	تركيا

Source: EWI-data -points and details Doing Business 2014.

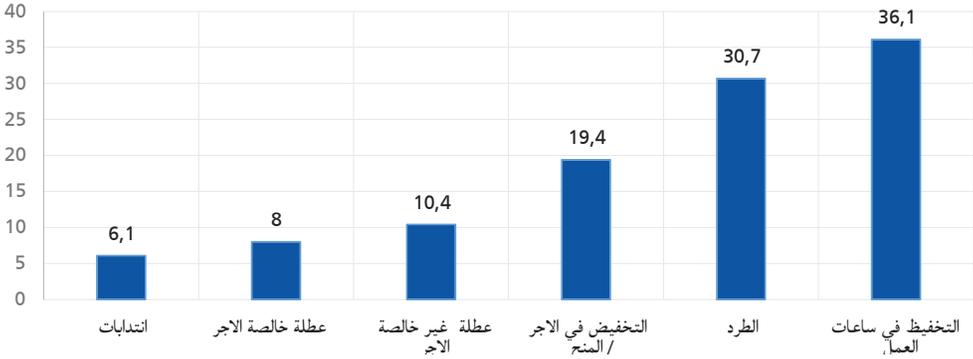
### 2.5. غياب التأمين ضد البطالة، كما حددته منظمة العمل الدولية، ألحق الضرر بالعمال أثناء جائحة كوفيد-19

تشمل المخاطر الاجتماعية التي تغطيها حاليا خدمات الضمان الاجتماعي، جميع المخاطر المضمنة في الاتفاقية رقم 102 باستثناء التأمين على البطالة بالمعنى المنصوص عليه في اتفاقية العمل الدولية، أي نظام التأمين على البطالة والذي يشتغل بحسب مبدأ المساهمة وفق ما نصت عليه معايير منظمة العمل الدولية.

ولو افترضنا أن قانون 101.96 بتاريخ 1996 يمكن أن يمثل قاعدة لوضع نظام للتأمين ضد فقدان مواطن الشغل، فإن طبيعة الخدمات المقدمة (للتعويض عن المنح المحمولة على المؤجر المتخلى)، وكذلك ظروف التحويلات لفائدة الضحية (التي تستوجب موافقة تفقدية الشغل) ما انفكت تكبل تلك الخدمات وتشدها إلى مصاف الإعانة الاجتماعية التي لا صلة لها بتاتا بالمقتضيات الحقيقية للتأمين على البطالة. علما وأنّ هذه الإعانة الاجتماعية تقدر ب 200 ديناراً وهو مبلغ زهيد، على اعتبار أن الأجر الأدنى المهني المضمون في سنة 2020، يقدر بالنسبة للعامل من الجنسين في سن 18 سنة بـ 429,312 ديناراً شهرياً على الأقل، للأجير العامل بنظام 48 ساعة في الأسبوع، وبـ 365.732 ديناراً للأجير العامل بنظام 40 ساعة في الأسبوع<sup>39</sup>.

أفرزت آخر الإجراءات المعتمدة لتعديل نظام العمل خلال جائحة كوفيد-19 الوبائية، انخفاضاً في دخل العامل بقطاع الملابس والأحذية إن لم يفقده تماماً. ويعتبر فقدان الدخل أشنع ما يمكن أن يتعرض له العمال. وفعلاً، فقد عمدت 30,7% من الشركات في القطاع إلى طرد جزء هام من مستأجريها. أما الشركات التي أقدمت على التخفيض في ساعات العمل أو التخفيض في الأجر أو منح أجازتها عطلة غير خالصة الأجر فتمثل على التوالي: 36,1% و 19,4% و 10,4% من مجموع المؤسسات في سنة 2020 (انظر رسم 15).

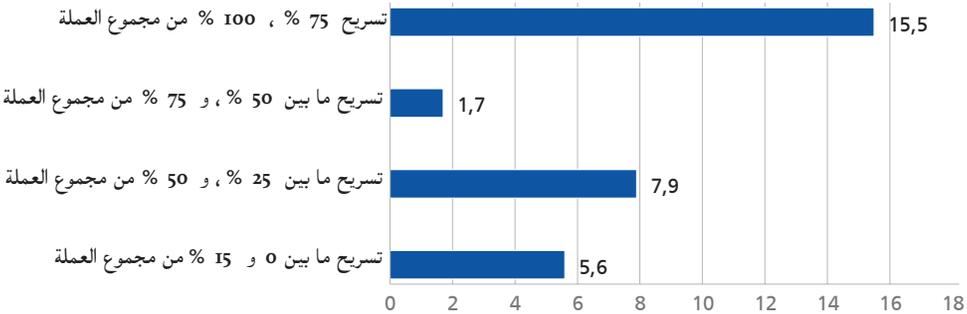
### الرسم 15. أشكال تعديل نظام العمل المختلفة المعتمدة من طرف شركات قطاع الملابس والجلود والأحذية-نوفمبر 2020 (%)



المصدر: المعهد الوطني للإحصاء والمؤسسة المالية العالمية بالبنك العالمي تأثير أزمة كوفيد-19 على القطاع الخاص المنظم. فيفري 2021. ص 37. ملاحظة: الأمر يتعلق بالمؤسسات التي صرحت بعامل واحد على الأقل لكل صنف من أصناف العملة.

وبلغت أعلى نسبة تسريح للعمال خلال هذه الجائحة إلى حدود 75% وذلك تحديداً في 15% من إجمالي مؤسسات قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية (انظر رسم 16).

### الرسم 16. نسبة مؤسسات قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية بحسب نسبة تسريح العمال 2020



المصدر: المعهد الوطني للإحصاء والمؤسسة المالية العالمية بالبنك العالمي. تأثير أزمة كوفيد-19 على القطاع الخاص المنظم. فيفري 2021. ص 43.

### 3.5. نظام التأمين ضد فقدان مواطن الشغل الموعود من طرف الحكومة لم ير النور

مثلت مهمة استحداث صندوق للتأمين على فقدان مواطن الشغل أحد الأهداف الرئيسية للعقد الاجتماعي، الموقع في 14 جانفي 2014 من طرف الحكومة والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية والاتحاد العام التونسي للشغل. وينصّ الباب الثالث من العقد الاجتماعي المتعلق بالعلاقات المهنية والعمل اللائق على: «بعث نظام للتأمين على فقدان مواطن الشغل في إطار صندوق مستقل يغطي العمال المسرحين لأسباب اقتصادية وتكنولوجية، أو أولئك الذين فقدوا عملهم لأسباب خارجة عن إرادتهم على إثر الغلق الفجئ والنهائي للمؤسسة. ويمول هذا النظام بشكل ثلاثي وبالتساوي بين أصحاب العمل والعمال وبدعم مالي من الدولة. كما تضبط كيفية تمويله وإدارته وشروط الانتفاع بخدماته ومدة وطريقة المرافقة من أجل إعادة اندماج العمال في الدورة الاقتصادية، بموجب أمر يتفق عليه الأطراف الثلاثة الموقعة على هذا العقد».

وقد أنجز مكتب العمل الدولي دراسة جدوى لتفعيل هذا المشروع، اعتمدت ما جاء في العقد الاجتماعي مرجعا يقودها، إضافة إلى المعايير الدولية المضمنة في الاتفاقية رقم 102 حول المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي والاتفاقية رقم 168 حول النهوض بالعمل والحماية ضد البطالة لسنة 1988<sup>40</sup>. لكن المشروع لم ينجز إلى اليوم وهو ما أساء كثيرا لمصادقية الحكومة في هذا المجال.

## جزء 3. من الممكن أن نشهد إطلالة منوال جديد لعلاقات العمل

### 1. نظرة النقابات القاعدية للحوار الاجتماعي داخل المؤسسة

تتواجد النقابات في جزء من صناعات النسيج والملابس والجلود والأحذية: 93 % تتواجد في المؤسسات المصدرة، و81 % في المؤسسات المشغلة لـ100 فأكثر من الأجراء، و85 % في المؤسسات المحدثّة منذ 15 سنة فما فوق، و51 % في المؤسسات الأجنبية<sup>41</sup>. ويبلغ عدد النقابات حوالي 346 في سنة 2021، وقد كان عددها سنة 2018، حوالي 432 نقابة قاعدية<sup>42</sup>. ويعود هذا الزّجاج في عدد النقابات بالأساس إلى الأزمة الاقتصادية وخصوصاً إلى جائحة كوفيد-19 الوبائية.

ويقتضي إحلال الحوار الاجتماعي الجديّ والمسؤول داخل المؤسسة توفر الشروط التالية: منظمات عمالية قوية ومستقلة في قراراتها ولديها خبرات فنية ضرورية قادرة على امتلاك المعلومات المفيدة وقادرة على المشاركة في الحوار الاجتماعي بالنجاعة المطلوبة، ولها إرادة سياسية قوية وصريحة للقبول بالحوار الاجتماعي مع جميع الأطراف بما من شأنه أن يساعد على إرساء الثقة المتبادلة في إطار احترام الحقوق الأساسية والمتمثلة في الحرية النقابية والتفاوض الجماعي.

ويكتسي الربط بين حقّ النقابات في التفاوض وحققها في النفاذ إلى المعلومة الناجعة، حول الوضع الاقتصادي للمؤسسة، أهمية إستراتيجية لترسيخ الثقة وروح التعاون بين الشركاء الاجتماعيين بما يساعد على النهوض بالحوار الاجتماعي حول التحديات والرهانات الاقتصادية والاجتماعية الأساسية للمؤسسة. ومن الضروري أن تكون المعلومات ناجعة بالنظر لهذه التحديات والرهانات كما يجب أن تكون المعلومات منتظمة وموثقة ويمكن التحقق منها.

#### 1.1. الشفافية الاقتصادية للمؤسسة والاعتراف بالحقّ النقابي عاملان يساعدان على نجاح الحوار الاجتماعي

يفيد الاستبيان الكمي لدى نقابات القطاع أن 45 % من تلك النقابات غير راضية عن الحوار الاجتماعي داخل المؤسسة. غير أن هذه النسبة تختلف بحسب شفافية المؤسسة حول وضعها الاقتصادي ومدى احترامها لحقّ النقابات في التسهيلات اللازمة التي تخول لها الاضطلاع بمهامها تجاه منظورها.

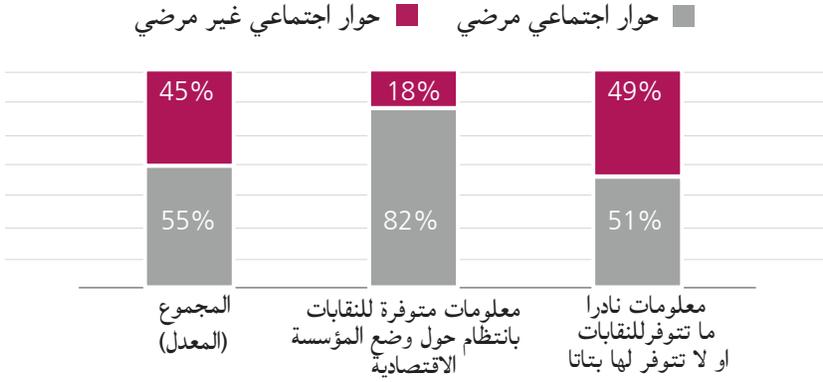
ففي المؤسسات التي تتوخى الشفافية حول وضعها الاقتصادي، يفيد الاستبيان أن 82 % من النقابات عبرت عن رضاها تجاه الحوار الاجتماعي. وبالعكس ذلك نزلت نسبة الرضا إلى 51 % فقط في المؤسسات التي نادراً ما تطلع النقابات عن المعلومات الخاصة بوضع المؤسسة

Ben Sedrine S et Amami M Enquête auprès des syndicats de base du secteur THCC- Avril 2021 41

Source. UGTT Liste des syndicats du secteur THCC en 2018 et liste des syndicats en 2021 42

الاقتصادي أو لا يحصل لها ذلك بناتا، أي بفارق 31 نقطة مئوية فيما بين المجموعتين (انظر رسم 17).

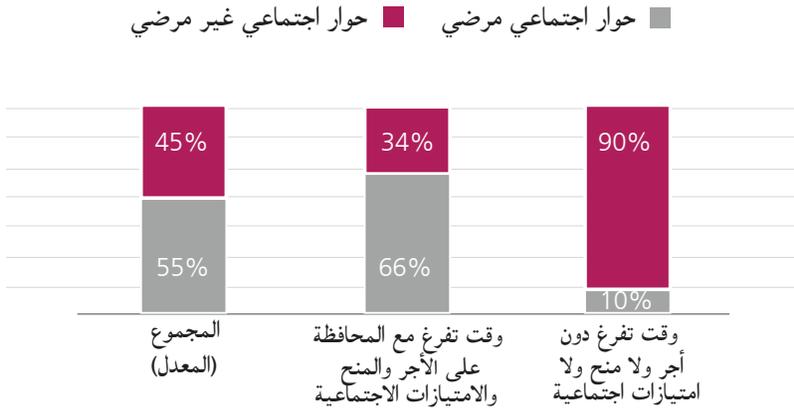
الرسم 17. نسبة الرضا بالحوار الاجتماعي لدى النقابات بحسب تمكينها أو عدم تمكينها من المعلومة حول الوضع الاقتصادي للمؤسسة



المصدر: سعيد بن سدرين ومنجي عمامي (استبيان لدى النقابات الأساسية لقطاع النسيج والملابس والجلود والاحذية أفريل 2021).

ومن بين النقابات التي توفر لها المؤسسة الوقت الضروري الذي يمكنها من التفرغ للقيام بمهامها مع المحافظة على الأجور والمنح والامتيازات الاجتماعية، 66% من تلك النقابات تفيد أنها راضية بالحوار الاجتماعي. وبالعكس ذلك، فقد أبدت 10% من النقابات فقط في المؤسسة التي لا توفر هذه التسهيلات رضاها بالحوار الاجتماعي، أي بفارق 56 نقطة مئوية بين المجموعتين (أنظر رسم 18).

الرسم 18. نسبة النقابات الراضية عن الحوار الاجتماعي حسب ما إذا كان يتم الحفاظ على الأجر والمزايا الاجتماعية خلال وقت الفراغ لأداء واجباتها بكفاءة وسرعة

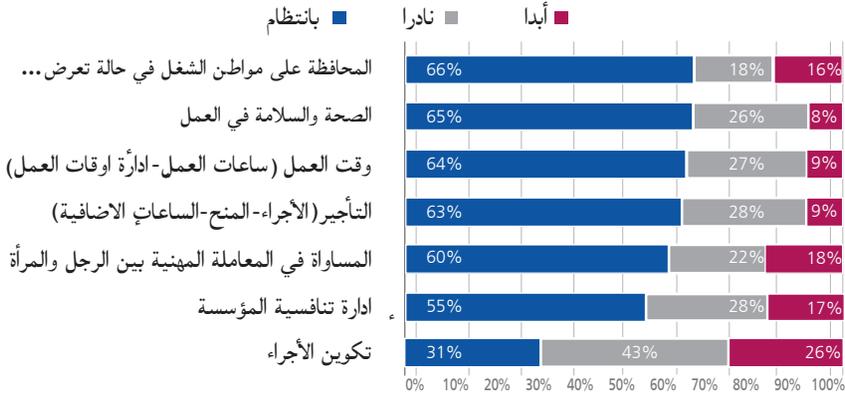


المصدر: سعيد بن سدرين ومنجي عمامي (استبيان لدى النقابات الأساسية لقطاع النسيج والملابس والجلود والاحذية أفريل 2021).

## 2.1. الشفافية الاقتصادية للشركة تشجع على الحوار الاجتماعي حول قدرتها التنافسية و التكوين المهني للعمال

يعد تحسين القدرة التنافسية للشركة والتكوين المهني للعمال من الموضوعات الأقل تداولاً في الحوار الاجتماعي نسبياً (انظر رسم 19)

الرسم 19. نسبة تداول مواضيع الحوار الاجتماعي في مستوى المؤسسة (% النقابات)



المصدر: سعيد بن سدرين ومنجي عمامي. استبيان لدى النقابات الأساسية لقطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية أبريل 2021.

لكن، لما توفر المؤسسة للنقابة معلومات مفيدة بانتظام حول وضعها الاقتصادي، يصبح موضوع تنافسية المؤسسة والتكوين المهني أكثر تداولاً في إطار الحوار الاجتماعي، وأكثر مما هو عليه في المؤسسات المنغلقة على نفسها، حيث أن 56% من المؤسسات التي تعتمد الشفافية يتطرق الحوار الاجتماعي فيها الى موضوع المنافسة مقابل 21% بالنسبة للمؤسسات التي تغيب فيها الشفافية (انظر رسم 20) و 71% مقابل 26% بالنسبة للتكوين المهني (انظر رسم 21)

الرسم 20. العلاقة بين الشفافية الاقتصادية ومكانة موضوع التنافسية في الحوار الاجتماعي



المصدر: سعيد بن سدرين ومنجي عمامي. استبيان لدى النقابات الأساسية لقطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية. أبريل 2021.

## الرسم 21. العلاقة بين الشفافية الاقتصادية للمؤسسة ومكانة موضوع التكوين المهني في الحوار الاجتماعي

■ موضوع التكوين المهني ليس له محل في مدلولات الحوار الاجتماعي ■ موضوع التكوين المهني محل تداول منتظم في الحوار الاجتماعي



نقابات غير مطلعة عن الوضع الاقتصادي للمؤسسة

نقابات مطلعة بانتظام عن الوضع الاقتصادي للمؤسسة

المصدر: سعيد بن سدرين ومنجي عمامي. استبيان لدى النقابات الأساسية لقطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية. أبريل 2021.

## 2. عدم المساواة في دعم سلاسل القيمة بين المؤسسات يقود إلى تغييب المساواة في جودة العمل وعلاقات الشغل

### 1.2. غياب العمل اللائق لا يرتبط بتجزئة قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية إلى مؤسسات مصدرة ومؤسسات موجهة للسوق الداخلية

يشمل مفهوم «العمل اللائق»، بحكم طبيعته تعريفه، البعدين الاقتصادي والاجتماعي، ويمثل، بناء على ذلك، رافدا من روافد النهوض بتنافسية المؤسسة وبالتوزيع العادل للثروة. وقد حقق التشريع التونسي تقدما كبيرا عبر اعتماده العديد من معايير العمل الدولية<sup>43</sup>، بالرغم من الحاجة المتأكدة والدائمة لتحقيق المزيد من التقدم في هذا الميدان، وخاصة في مجال حماية الأمومة داخل أماكن العمل، ومقاومة التحرش والعنف في عالم الشغل.

ولا تغيّر ثنائية تركيبة القطاع الخاص بين مؤسسات مصدرة ومؤسسات موجهة للسوق المحلية كثيرا من الطابع الصدمي السائد في علاقات الشغل القائمة، كما تبيّن الأسباب التي تؤدي للإضرار في كلا النظامين داخل القطاع. ففي كلتا الحالتين تحتل أنشطة المؤسسات أسفل سلم القيمة المضافة، وهو ما يترجم بالنقص الفادح في مجال العمل اللائق المتسبب الرئيسي

43 صادقت تونس على 63 اتفاقية وبروتوكولا واحدا:

- الاتفاقيات الأساسية: 8 على 8.

- الاتفاقيات المتعلقة بالحوكمة: 3 على 4.

- الاتفاقيات التقنية: 52 على 178.

ومن بين ال 103 اتفاقية والبروتوكول الوحيد التي صادقت عليها تونس هناك 48 اتفاقية سارية المفعول و 13 اتفاقية و 0 بروتوكول تمّ التراجع عنها و 3 آليات وقع تعديلها ولم يصادق على أيّ واحدة منها خلال الاثني عشر شهرا الأخيرة. انظر منظمة العمل الدولية.

OIT. NORMLEX Ratifications pour la Tunisie

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_\[ID:102986\]](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_[ID:102986]) [consulté le 22.04.2021]

في نزاعات الشغل الجماعية (انظر جدول14). ويجد الواقع المتردي لعلاقات الشغل، الذي كشف عنه الاستبيان لدى النقابات الأساسية لقطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية، للسوق المحلية. إذ تهيمن مؤسسات المناولة على الجزء الأكبر من القطاع والتي يقوم نظامها تفسيره في ثنائية المنوال التنموي للقطاع وليس في التجزئة بين نظام مصدر ونظام موجه التنافسي على الأجور المتدنية وعلى يد عاملة قليلة التأهيل. وبالتالي فإن نقص العمل اللائق يتواجد نسبيًا بكثرة داخل هذا الجزء من القطاع الذي كثيرًا ما يتعرض فيه الحق النقابي إلى شتى الانتهاكات ويكاد يندم في الحق في التكوين المستمر.

لكن هناك جزء ثان في القطاع يتكون من المؤسسات التي انتقلت من المناولة إلى مستوى الشريك المتعاقد والمنتج النهائي. والحقيقة أن حجم هذا الجزء لا يزال ضعيفًا ومتواضعًا، ذلك أن مستوى اندماج فروع نشاط قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية ما زال يتراوح بين 10 و20% فقط. ويرمي مخطط إنعاش القطاع لفترة 2019 - 2023 إلى الارتقاء بمستوى الاندماج إلى حوالي 35% مع موفي 2023 عبر العمل على انجاز «عشرة مشاريع إستراتيجية وهيكلية موجهة لفروع النشاط المميزة في القطاع: ملابس جينس وملابس الشغل والملابس الداخلية والزرد والمنسوجات الاصطناعية<sup>44</sup>». ومن المنتظر أن يسمح هذا التوجه بتطوير أنشطة إبداعية مولدة للقيمة المضافة والتي تقوم على مسارات الإنتاج كما على الأنشطة اللامادية، كالإبداع والابتكار والتصميم وسلسلة خدمات التسويق بأنواعها. وتحتوي المنسوجات التقنية (textiles techniques<sup>45</sup>) على إمكانيات هائلة لخلق القيمة المضافة وهو ما من شأنه أن ينمي من ميزات هذا القطاع التفاضلية ومن التقدم بصناعاته التقليدية نحو الأفضل. هذا علاوة على أن هذا النوع من المنسوجات التقنية يمكن أن يستعمل أدوات إنتاج متوفرة وقابلة للإستعمال في مجملها، وهو ما يسمح بثمين خبرات القطاع المكتسبة<sup>46</sup>. إن الارتقاء في سلاسل القيمة يساعد على النهوض بالحوار الإجتماعي من أجل الارتقاء في سلاسل القيمة.

Cf. Gouvernement tunisien et Fédération tunisienne du Textile et Habillement. Plan 44  
de relance du secteur Textile et Habillement (2019-2023). Pacte Sectoriel de Partenariat Pu-  
blic Privé, janvier 2019

45 يتكون النسيج التقني من ألياف تسمى الألياف التقنية، لها خصائص مختارة لواحد أو أكثر من التطبيقات المحددة جيدًا (على سبيل المثال، الحماية من الحريق، المقاومة الميكانيكية، التوصيل الكهربائي). بشكل عام، يجب أن يفي هذا النوع من المنسوجات بالموصفات الصارمة التي يفرضها الحريف، والتي تفي بمعايير محددة.

Carlach D., Hémerly Y. « Etude sur les textiles techniques : rapport de synthèse », 46  
DGE, Développement et conseil, mars.2006

الجدول 14. هيكله وتيرة أسباب الإضراب في القطاع الخاص سنة 2008 و2012  
بحسب القطاع المصدر والموجه للسوق الداخلية (ب%)

2012			2008			أسباب الإضرابات
المجموع	سوق داخلية	تصدير	المجموع	سوق داخلية	تصدير	
28	23	29	25	27	24	مشكل خلاص الرواتب
29	19	30	13	11	14	طرد جماعي لأسباب اقتصادية
15	23	14	26	26	26	قمع الحرية النقابية وعدم احترام الاتفاقات المبرمة
9	12	8	15	16	15	هشاشة عقود الشغل وتصنيف مهني غير مناسب
12	11	12	12	12	12	غياب الحماية والسلامة والصحة في العمل
6	8	5	4	3	4	الانتهاك الفعلي للقانون في مجال مدة العمل
2	4	1	5	5	5	عدم الإنصاف في الانتفاع بالتكوين المهني
100	100	100	100	100	100	المجموع
1916	257	1659	2246	423	1823	الوتيرة الجمالية النهائية لأسباب الإضراب.

المصدر: التقارير اليومية لتفقدية الشغل بالنسبة للتسعة أشهر الأولى لسنة 2008 وسنة 2012 هذه التقارير كانت توجه بانتظام إلى الاتحاد العم التونسي للشغل معالجة المعلومات وحساب المؤلفين.

## 2.2. دعم سلاسل القيمة في القطاع هو العامل الاقتصادي الرئيسي للنهوض بالحوار الاجتماعي والعمل اللائق

لاحظنا في دراساتنا السابقة وجود ممارسات جيدة في مجال الحوار الاجتماعي الذي ينمو خلال انتقال المؤسسة من صف المناولة إلى صف الشريك المتعاقد والمنتج النهائي<sup>47</sup>. فتدرج المؤسسة في سلم القيمة المضافة، والتبني الفعلي لمقاربة الجودة يفسحان الطريق أمام الاعتراف بالحق النقابي وبأهمية الشفافية الاقتصادية للمؤسسة، وهو ما من شأنه أن ينمي من روح الانتماء إلى المؤسسة ويحفز العمال على المساهمة النشيطة في رفع التحديات التي تترتب بها والتي يجب مواجهتها من أجل كسب رهان الانتقال المنشود. وتخص الشفافية كل ما يتعلق بأداء المؤسسة وبضغوطات السوق وبمناخ الأعمال، لا سيما في مجال البنية التحتية واللوجستية.

Cf. ADOUANI Sami, AMAMMI Mongi et BEN SEDRINE Said. La voie de l'avenir pour 47 promouvoir le dialogue social. In Henrik Meyer et Marcel Rauer, Entre continuité et nouveau départ. Les relations tuniso-allemandes au fil du temps. Tunis : Friedrich Ebert Stiftung, octobre 218, pp-49-55

ومن شأن احترام الاتفاقيات المبرمة بين صاحب العمل والنقابة، إحلل ودعم الثقة المتبادلة، وبالتالي تأمين ديمومة الحوار الاجتماعي وهو ما يسمح للمؤسسة باحترام المعايير التي التزمت بها لدى حرفائها بما في ذلك آجال تسليم البضاعة.

ومن المفيد الإشارة الى أنّ تغيير علاقات العمل يتم بالتدرج وعلى مراحل. فهو يحصل كلما سجلت المؤسسة نجاحات اقتصادية ونتائج إيجابية في مجال النهوض بالعمل اللائق بفضل سياسة التصرف في مواردها البشرية في إطار الثقة المتبادلة والتفاوض الصريح لفض النزاعات وبناء التوافقات.

إن مثل هذه الممارسات الجيدة للحوار الاجتماعي داخل المؤسسة، وعلى الرغم من البنية السياسية والمؤسسية المناهضة والمعرّقة للجهود التي تبذل على درب التغيير، من شأنها أن تنير السبيل للمستقبل. لكن تغيير المنوال الاقتصادي يقتضي وضع جملة من السياسات العمومية مناسبة لإنعاش الأعمال والنهوض بالعمل اللائق. وفعلا، فإن المؤسسة حتى وإن أصبحت متحكمة في مصيرها وفي انسجام تام مع شروط الحوكمة وملتزمة بمسؤولياتها تجاه الأجراء الذين على ذمتها، وتجاه الوسط المحلي المحيط بها، فهي لا تستطيع لوحدها التحكم في التقلبات العنيفة التي يشهدها القطاع.

## الباب الثاني.

محاور الإستراتيجية النقابية للنهوض بتنافسية  
المؤسسة بفضل العمل اللائق والعمل الأخضر

## جزء 1. مخطّط إنعاش قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية. يبشر بميلاد نموذج اقتصادي جديد دون توضيح بعده الاجتماعي

### 1. الظرفية السياسية والاقتصادية لمخطّط الإنعاش الاقتصادي لقطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية

#### 1.1. النظام السياسي بعد 2011 أو فترة تقويض الاقتصاد

لم يتغير النظام الاقتصادي منذ سنة 2011. وكلما يمضي الوقت كلما تستحوذ لوبيات المصالح الخاصة على موارد الدولة، من خلال السعي المحموم للحيلولة دون إرساء منوال اقتصادي جديد. ولا يختلف سلوك الأحزاب في هذا الشأن عن سلوك الأحزاب الإيطالية التي عرفناها في فترة التسعينات، « فالأحزاب السياسية تفضل القرارات التي تتيح أكثر ما يمكن من فرص الارتشاء على القرارات التي قد تحظى بالمزيد من الدعم والتعاطف من جانب جمهور الناخبين»<sup>48</sup>. ففي ظل النظام السياسي الذي انتهى بعد سنة 2011<sup>49</sup>، شهدت الدولة التونسية ولا تزال تفككا غير مسبوق أعاق الاستثمار والتشغيل وعمق الفوارق الاجتماعية والجهوية، وأصبح الاقتصاد غير المنظم المستشري بعد 2011، رديف اقتصاد اللصوصية والربائنية على شاكلة النموذج الاقتصادي الإيطالي المافيوزي<sup>50</sup>.

وإزاء هذا التردّي الاقتصادي الكارثي، اختارت بعض المؤسسات الهروب إلى وجهات أخرى منافسة لتونس للإفلات من مناخ الأعمال الفاسد فيها. وقد أطلق الشركاء الأجانب المنتصبين بتونس في بلاغ لمجلس الغرف المختلطة، مؤرخ في 25 فيفري 2021، صيحة فزع مفادها أن «العديد من المجامع الأجنبية الكبيرة التي بعثت فروعها لها في تونس فقدت اليوم ثقتها في الوجهة التي اختارتها والتي كان من الممكن أن تستفيد هذه الأخيرة كثيرا من حركة نقل أنشطة العديد من المؤسسات الأوروبية من الصين نحوها نظرا لعاملي القرب والجوار، وبدافع البحث عن ميزات تفاضلية أفضل<sup>51</sup>».

فماذا تبقى من طفرة الثورة غير خيبة الأمل العارمة التي استبدت بالتونسيات والتونسيين؟ هذا هو رأي الأغلبية الساحقة من الذين يرون أن الوضع الاقتصادي يتهاوى بسرعة مفرعة. فقد ارتفع عدد غير الراضين عن تردّي الوضع في البلاد التونسية من 43 % إلى 85 %

Cf.DELLA PORTA Donatella. Les hommes politiques d'affaires. Partis politiques et corruption. In : Politix, vol. 8, n°30, deuxième trimestre 1995. Incertitudes italiennes, p74 48

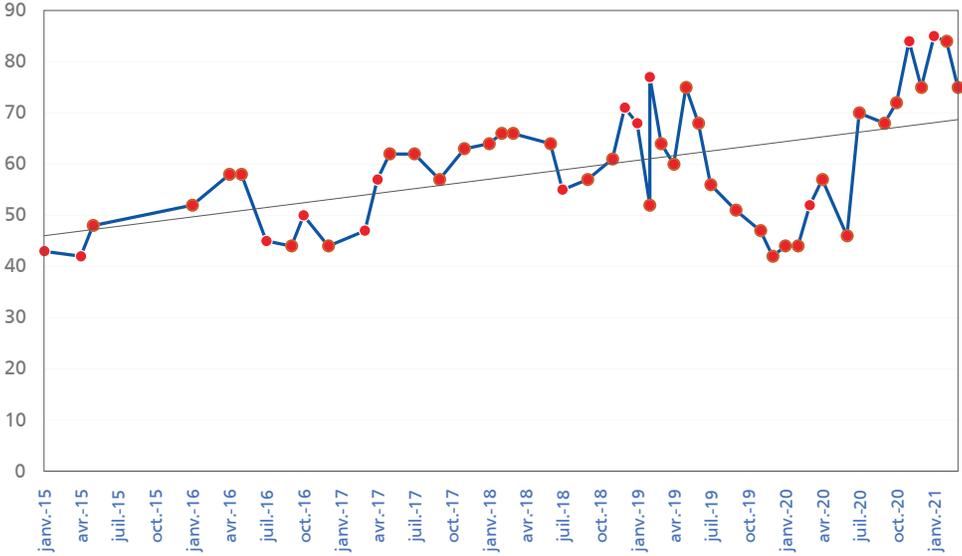
Le mode de scrutin de la représentation proportionnelle ne permet pas à un parti politique d'obtenir la majorité absolue des suffrages. De ce fait, il a aggravé l'éclatement des partis politiques et par là même l'instabilité des gouvernements 49

Voir Les rapports de l'Observatoire Placido Rizzotto <https://www.flai.it/osservatorio-pr/osservatorio-placido-rizzotto> 50

Business News. Inquiets, les partenaires étrangers de la Tunisie lancent un cri de détresse 25/02/2021. <https://www.businessnews.com.tn/inquiets-les-partenaires-etrangers-de-la-tunisie-lancent-un-cri-de-detresse,520,106240,3> 51

ما بين شهر جانفي 2015 وشهر أكتوبر 2020. ولئن اقتربت انتخابات 2019، التي اتسمت باستشراء الشعبوية السياسية، بتراجع ملحوظ لنسبة غير الراضين، ألا أنّ خيبة الأمل التي عمت سنة 2020 على خلفية جائحة كوفيد-19، عادت دائرة غير الراضين مجدداً لتزيد اتساعاً. هكذا يعيش التونسيون منذ أكثر من عشر سنوات حالة مدّ وجزر يتقاذفهم الأمل واليأس. ولكن علامات الإستياء وخبية الأمل في مستقبل أفضل بدت أكثر تجلياً في السنوات الأخيرة (انظر رسم 22).

الرسم 22. تطور نسبة المواطنين الذين يرون أن الوضع الاقتصادي في تدهور مستمر. 2015-2020



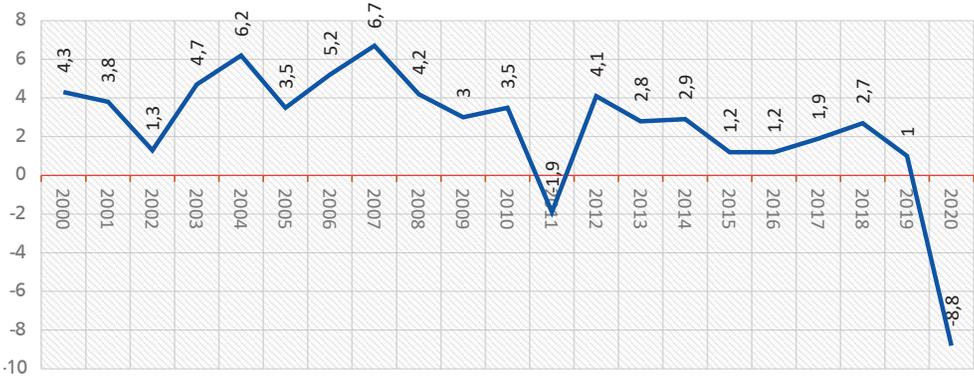
Source : Emrhod consulting in Business News, Baromètre Emrhod publié le 30/03/2021  
<https://www.businessnews.com.tn/barometre-emrhod-75-des-tunisiens-ne-croient-pas-a-la-melioration-de-la-situation-economique,520,107104,3>.

## 2.1. تراجع النمو الاقتصادي بعد 2011

بعد التراجع السلبي خلال سنة 2011 للناتج الداخلي الخام الحقيقي، عاد هذا المؤشر الاقتصادي الكلي وتطور ليصبح إيجابياً، لكن في حدود أقل مما كان عليه قبل الثورة بكثير، جانحاً باستمرار نحو الانخفاض ليتفاقم سنة 2020 إلى حدود 8,2 % بما يعني انتكاسة اقتصادية لم تعرف البلاد مثيلاً لها منذ الاستقلال.

فالعراقيل الهيكلية أمام التغيير ما انفكت منذ سنة 2008، تُقلص سنة بعد سنة من الأمل في مباشرة مهمة التنمية الاقتصادية المندمجة، وهو الهدف المتواتر ذكره في الأجندات السياسية المتعاقبة. فلا انتفاضة الحوض المنجمي سنة 2008، ولا انتفاضة 17 ديسمبر-14 جانفي 2011 الثورية، لقيتا الصدى المطلوب لدى الحكومات المتعاقبة. فالاستخفاف السياسي بانتظارات وتطلعات التونسيات والتونسيين استمرّ على غيّه إلى حدّ تقويض النسيج الاقتصادي ومؤسسات الدولة على حدّ السواء.

### الرسم 23. نمو الناتج الداخلي الخام الحقيقي (التغيير السنوي ب%)



المصدر: قاعدة بيانات صندوق النقد الدولي، 2020 (بالنسبة للفترة المتراوحة بين 2000 و 2019). والمعهد الوطني للإحصاء بالنسبة لسنة 2020.

### 3.1. تراجع الاستثمار في قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية خلال فترة ما بعد 2011

اتسمت فترة ما بعد الثورة بتراجع نسبة استثمار المؤسسات (انظر جدول 15). وقد تراجعت هذه النسبة في قطاع النسيج، ما بين 2000 و 2016، من 0,9 % إلى 0,2 %، أي بحوالي أربع مرات خلال هذه الفترة. وهو ما أثر سلبيا على التشغيل في هذا القطاع ذو الكثافة العمالية العالية. وقد تأثر قطاع النسيج من الإجراءات القانونية المجحفة التي طالت سوق المنتجات أكثر من قطاع الصناعات المعدنية والميكانيكية والإلكترونية. علاوة على الإجراءات الإدارية المعقدة التي شجعت، وكما أشرنا إليه أعلاه، على تفشي الفساد، وأفضت إلى ضرائب غير متوقعة وإلى صعوبات متزايدة أمام مرور البضائع عبر الجمارك ونقلها عبر البحر، وإلى نظام مالي غير مناسب لتسيير المؤسسات. من ذلك، وعلى سبيل المقارنة، فإن الاستثمار بالنسبة المئوية للناتج الداخلي الخام في الصناعات الميكانيكية والكهربائية حافظ على مكانه بنسبة 0,5 % خلال نفس الفترة.

الجدول 15. تطور تكوين رأس المال الثابت الإجمالي لصناعات النسيج والملابس والجلود وصناعة الميكانيك والكهرباء كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي

الفارق بين 2016 و2010 نقاط النسبة المئوية للناتج الداخلي الخام	الفارق بين 2016 و2000 نقاط النسبة المئوية للناتج الداخلي الخام	2016 ب% من الناتج الداخلي الخام	2010 ب% من الناتج الداخلي الخام	2000 ب% من الناتج الداخلي الخام	
- 1,2	- 1,1	2,0	3,2	3,1	صناعات معملية
					من بينها
- 0,1	- 0,7	0,2	0,3	0,9	النسيج والملابس والجلود
- 0,1	0,0	0,5	0,5		الصناعات الميكانيكية والكهربائية

المصدر: منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية قائمة على بيانات المعهد الوطني للإحصاء.

## 2. الركائز الإستراتيجية لمخطط الإنعاش الاقتصادي

### 1.2. التقدم في سلاسل القيمة من خلال تطوير صناعة الموضة

يقوم مخطط الإنعاش الاقتصادي للقطاع على 6 أسس إستراتيجية:

- بناء نموذج حوكمة رشيدة بين القطاعين العام والخاص
- بعث 10 مشاريع إستراتيجية لتحقيق الاندماج
- زيادة الترويج للقطاع في الأسواق التقليدية والجديدة.
- توفير تكوين مهني تشاركي بين المهنيين وهياكل التكوين المهني متلائم مع مختلف الأنشطة.
- تحسين البنية التحتية والدعم اللوجستي.
- اتخاذ إجراءات تحفيزية مناسبة لحاجيات القطاع.

وتعتبر صناعة الموضة إستراتيجية صناعية وتسويقية جديدة نظرا لارتباطها بتطور أذواق المستهلكين واختياراتهم الشخصية. وتهدف هذه الإستراتيجية إلى تجاوز منطقتي الفصول الأربعة، بعد ان أصبح الأمر يتعلق بتجديد متواصل للعرض بأسعار في المتناول من أجل تشجيع الحرفاء للمواظبة على تجديد مخزونهم من الثياب.

وتشترط هذه الإستراتيجية، من جانب الصناعيين التونسيين، تطوير قدراتهم على الابتكار والتجديد والتسويق، وعلى استجابة نظم عملهم وكفاءاتهم في الإدارة والتسيير لشروط الجودة والحوكمة الرشيدة. فتطوير كفاءة الموردين هي العامل الرئيسي الذي يسمح بالانتقال إلى سلسلة قيمة عالمية. كما تشترط تنمية قدرتهم على عرض النماذج وشرحها والإقناع

بجدواها ووضع النماذج الأولية، والبحث عن مدخلات المنتج، والتصرف في مستلزمات جودته، ومراقبة التكلفة والأسعار، وضمان آجال التسليم<sup>52</sup>.

وتقضي خطة إنعاش القطاع، بعث 10 مشاريع إستراتيجية لتحسين نسبة اندماج أنشطته، والارتقاء بهذه النسبة التي تقدرها المهنة بأقل من 10% سنة 2018 إلى 35% مع موفي 2023 وذلك عبر انجاز المشاريع التالية:

- 1 مشروع حياكة الدينيم Denim و1 مشروع حياكة ملابس الشغل.
- 4 مشاريع اكسسوارات الملابس الداخلية.
- 1 مشروع صناعة الشبكية الدقيقة.
- 1 مشروع التكملة الجاهزة للصبغة.
- 1 مشروع لصنع الشبكية والحياكة.
- 1 مشروع لصنع النسيج الاصطناعي / المنسوجات الذكية.
- 1 مشروع للغزل
- 1 مشروع شامل لدعم الصناعة.

ومن المنتظر أن تتعزز سياسة الترويج في الأسواق التقليدية والجديدة. وقد حدد مخطط الإنعاش 3 أهداف رئيسية:

- الرفع من الصادرات إلى 4 مليار أورو، بنسبة نمو تتراوح بين 5 و6% خلال سنة 2019 و2020، بعد أن كانت في حدود 2,4 مليار أورو سنة 2018. على أن تتعزز هذه النسبة بوتيرة أسرع بداية من سنة 2021. (أكثر من 13% سنة 2021).
- إعادة التموقع في التصنيف العالمي ضمن المزودين الخمس الأوائل للاتحاد الأوروبي بحصة تساوي 4% من السوق مقابل 2,5% حالياً<sup>53</sup>.
- تحسين نسبة تغطية الواردات القطاعية بالانتقال بها من 126% سنة 2018 إلى 146% في موفي 2023.

## 2.2. خلق مناخ أعمال ملائم للتقدم في سلم القيمة المضافة

يتطلب التوجه الاقتصادي الجديد لقطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية تجديد مضمون العمل، وإعادة النظر في الكفاءات المنتظرة من الأجراء في مجالين اثنين متكاملين، الإنتاج وسلسلة القيمة. فتوفر جودة التحكم في مسارات الإنتاج أصبح أمراً ضرورياً وعاجلاً،

Cf. Gereffi G., Humphrey J., Sturgeon T. (2005), « The Governance of Global Value Chains », Review of international Political Economy, vol. 12(1), février, p. 78-104

Cette valeur cible a été atteinte en 2008

ذلك أنّ الاندماج في سلاسل القيمة العالمية يقوم على ظهور مهن جديدة كالمشتريات والدعم اللوجستي والتصميم ومراقبة الجودة والقدرة على استعمال الإعلامية.

وتأسيساً على ذلك، يمثل التكوين المهني رافعة إستراتيجية لمخطط الإنعاش. وتتمثل المقاربة المعتمدة في البناء المشترك لمسارات التكوين بين أهل المهنة ومنظومة التكوين المهني، وفي النهوض بصورة القطاع لضمان جاذبية الدورات التكوينية لدى الشباب، والترويج من جديد لبرامج إعادة التأهيل لفائدة اختصاصات النسيج والملابس. وتجدر الملاحظة في هذا الصدد أن مخطط الإنعاش أولى أهمية خاصة للتكوين المهني الأساسي في حين بقي تكوين العمال خلال مباشرتهم لعملهم أمراً منسياً.

ويعتبر تحسين البنية التحتية والدعم اللوجستي من بين الركائز الإستراتيجية للمخطط. ويتعلق الأمر أساساً بتوفير بُنى تحتية مطابقة لأحسن المواصفات الدولية، وبتحسين القدرة التنافسية للوجستية لفروع النشاط في المناطق الصناعية عبر تجهيزها بمحطات لتحلية المياه ومجامع لتوليد الطاقة والمرافق الأساسية في مستوى الموانئ، وبمنصات لوجستية وبمختلف الخدمات الضرورية (الاختبار، وتصميم النماذج والمخابر وغيرها)، وأخيراً قاعات وصالونات العرض.

ويبقى الرهان القائم، تأمين سرعة الإمداد والتفاعل المتناغم بين العرض والطلب. وفعلاً، فإن المطلوب هو الإنتاج المكثف بأقصى ما يمكن من السرعة واكتساب القدرة على التأقلم مع التقلبات السريعة للطلب. وفي هذا الصدد فإن السرعة والقدرة على الاستجابة لا يجب بأية حال أن تتعطل بسبب سوء التفاهم حول خصائص ومواصفات المنتجات والتي قد تعود لغياب التنسيق حول تسليم الطلبات أو لعدم احترام الآجال أو لطول المدة التي تستغرقها عمليات مراقبة الجودة. من هنا تأتي أهمية احترام مواصفات الجودة لتجنب مثل هذه المشاكل والمطبات.

أن تحسين العرض التونسي في مجال البنية التحتية والدعم اللوجستي من شأنه أن يحرر طاقات التغيير الكامنة التي عبرت عنها عديد المؤسسات التونسية المتحفزة لبناء تحالف إستراتيجي مع شركاء محليين أو أجانب للمساهمة، بشكل نشيط، في الخلق الجماعي للقيمة المضافة عبر الانتقال من صفة المناول إلى مرتبة الشريك المتعاقد والمنتج النهائي.

### 3. تغييب المسؤولية المجتمعية للمؤسسة في مخطط الإنعاش الاقتصادي

1.3. يقر مخطط الإنعاش إجراءات تحفيزية تستجيب لحاجات مؤسسات القطاع دون الإشارة إلى مسؤولياتها الاجتماعية

ويتعلق الأمر بالإجراءات التحفيزية التالية:

- العمل على توفير محفزات خصوصية تستجيب لانتظارات القطاع (ومن بينها التسعيرة التفاضلية للطاقة والماء والبيئة).

- إبرام عقود برامج مع المؤسسات الرائدة.
  - تيسير الإجراءات الإدارية (التصدير. انتصاب الاستثمارات الأجنبية المباشرة وغيرها).
  - اتخاذ إجراءات لترشيد التوريد (المراقبة الفنية، اتجاهات الأسعار...).
  - إحلال تنافسية نزيهة وشفافة بين الموردين والمصنعين للسوق المحلية.
  - تمكين المؤسسات المصدرة كليا ببيع 30 % من منتوجاتها داخل السوق المحلية.
- يشكل مطلب إلغاء نظام توقيت العمل والمزيد من المرونة في مستوى قانون الشغل جزءا من التحفيز الخاصة بالخصوصية التي ينادي بها المخطط بما أن تشخيص العراقيل التي واجهت المهنيين يشير إلى هذه المشاكل. وتعود مطالب أصحاب العمل هذه إلى أكثر من 10 سنوات. وقد أثارت دوما معارضة شديدة من جانب الاتحاد العام التونسي للشغل، لأن إثارته جددت في ظروف تسبب خلالها النموذج التنافسي للمؤسسات، المعتمد آنذاك، في الكثير من الأضرار في حق العمل اللائق. وهو ما يفسر إلى حد بعيد التأخير في إحلال حوار اجتماعي جدي ومسؤول حول الموضوع. ويمكن الإجابة عن السؤال المتعلق بكيفية تجديد نظام توقيت العمل إذا ما تأكدت النقابات أن النموذج الاقتصادي الجديد للقطاع قادر على ضمان احترام المعايير المؤسسة للعمل اللائق.

على صعيد آخر، ينصص مخطط الإنعاش على خلق 50 ألف موطن شغل مع موفى 2023 دون أن يفصح عن جودة مواطن الشغل باستثناء التأكيد على ضرورة تكوين الشغالين بحسب حاجة المؤسسات من الكفاءات. فتوفير يد عاملة تعمل في ظروف عمل لائقة، وتشغل وظائف لائقة، لا يمكن إلا أن تكون متحفزة لمزيد البذل والعطاء. أنه أمر مركزي لتأمين استدامة القدرة التنافسية والانتاجية العالية. وهو السبيل الأضمن لتحقيق الهدف الذي حدده مهنيين القطاع والمتمثل في تطوير جاذبية فروع النشاط التابعة للقطاع لطالبي الشغل من الشباب والكهول. وهو الوسيلة المثلى أيضا لتحفيز العمال وتعبئتهم من أجل رفع تحدي الصعوبات التي تحول دون التقدم في سلاسل القيمة.

وبناء على ذلك، يتعين، إلى جانب المشاريع العشرة التي حددها مخطط الإنعاش، إدماج مبادئ وتوجهات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والتقيد بمقتضياتها. لقد تم إعداد المواصفة إيزو 26000 على المستوى العالمي لترجمة الترابط الوثيق بين المقومات الثلاثة للتنمية المستدامة: الاقتصادي والاجتماعي والبيئي. وفي إطار هذا التمشي يمكن تحقيق الرقي الاجتماعي بفضل الحوار الاجتماعي داخل المؤسسة التي تلتزم عن حسن نية بالخطوط التوجيهية والمبادئ الأساسية للمسؤولية المجتمعية.

## 2.3. تصميم وحوكمة مخطط الإنعاش يتعارض مع روح العقد الاجتماعي

توصل الشركاء الاجتماعيون بعد الثورة إلى إبرام عقد اجتماعي جديد تم توقيع تحت قبة المجلس الوطني التأسيسي يوم 14 جانفي 2013 بحضور المدير العام لمكتب العمل الدولي. وقد تمحور العقد حول 5 محاور رئيسية: النمو الاقتصادي والتنمية الجهوية، سياسة

التشغيل والتكوين المهني، العلاقات الشغلية والعمل اللائق، الحماية الاجتماعية ومأسسة الحوار الاجتماعي. وقد تمّ وضع برنامج عمل لتفعيل بنود العقد الاجتماعي للفترة المتراوحة بين 2017 و2022، مجسداً بذلك التزام الشركاء الاجتماعيين (الحكومة والاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية) بمقتضيات هذا العقد، وإرادتهم في أن يجعلوا من بنوده ومن مخطط العمل المترتب عنه برنامجهم الدائم للنهوض بالعمل اللائق.

لكن غياب أو بالأحرى تغييب الجامعة النقابية التابعة للاتحاد العام التونسي للشغل عن تصور وضبط وسائل تفعيل مخطط إنعاش قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية للفترة المتراوحة من 2019 إلى 2023 يعتبر تمشياً متعارضاً قلباً وقالباً مع روح العقد الاجتماعي، ومع الأخلاقيات التي يجب أن تقود الحوار الاجتماعي. وفعلاً، لا يشمل نموذج الحوكمة بين القطاعين العام والخاص لخطة الإنعاش سوى الدولة ووكالاتها المتخصصة والمهنيين الذين يمثلهم اتحاد أصحاب العمل والجهات المانحة.

### 3.3 خطر تعطل سلسلة الخدمات اللوجستية الشركة يحفز على تعزيز الحوار الاجتماعي

تتكون سلسلة الإمداد «chaine d'approvisionnement» من شبكة الفاعلين الذين يساهمون في صناعة منتج ما. وتشمل سلسلة الإمداد مجموعة لوجستية تمتد من التزود بالمواد الأولية إلى التوزيع والترويج مروراً بإنتاج الخيرات وصولاً إلى الحريف النهائي أو المستهلك.

وتنتمي العديد من المؤسسات والمناولين المستقلين إلى هذه السلسلة، وهو ما يؤدي في الأخير إلى ترابط وثيق بين هذه المكونات. ويحيل الحديث عن الترابط الداخلي إلى كل ما يتعلق بأطراف الإنتاج والمسائل التنظيمية داخل المؤسسة. في حين يحيل الحديث عن الترابط الخارجي إلى العلاقة مع طرف ثالث: مزودون، مناولون، موزعون، مستهلكون.

وللردّ بنجاح على تحديات العولمة والمنافسة الآسيوية يتعين على صناعة النسيج والملابس وشركائها الأوروبيين أن يلعبوا ورقة التفاعل السريع مع الطلب والتقيد الصارم بالآجال. فبلوغ درجة التميز في مجال الدعم اللوجستي سواء تعلق الأمر بالإمداد والتزود أو بالإنتاج والتصدير، يعتبر ضرورة مطلقة لتنافسية هذا القطاع. وبخصوص هذا الأمر تحديداً تشكل اليد العاملة العمود الفقري لسلسلة الخدمات اللوجستية للشركة. فمجرد إضراب داخل أحد المصانع يمكن أن تكون له عواقب وخيمة. إن التحركات النقابية الاحتجاجية وغياب السلامة في أملاك العمل والنقص في جودة اليد العاملة ومهارتها وغياب مراقبة الجودة تمثل لوحدها أهم مخاطر العمل داخل المؤسسة. لذلك يصبح من مصلحة المؤسسة الاقتصادية النهوض بالحوار الاجتماعي للتخفيف من خطر انقطاع سلسلة الخدمات اللوجستية وانفراط عقدها.



#### 1.4. النهوض بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة من أجل وضع سياسة صناعية مستدامة محورها حول العمل اللائق

يقتضي الانتقال من وضعية المناولة إلى مرتبة الشريك المتعاقد والمنتج النهائي تطوراً تدريجياً لمسؤوليات المؤسسة. فعلى هذه الأخيرة أن تتطور لاكتساب قدرة أكبر على بناء علاقات عمل تقوم على احترام معايير الجودة المطلوبة من مسدي الأوامر. والثابت أن المسؤولية المجتمعية للمؤسسة تقرّ بإمكانية تحقيق الربح على أن ينعكس ذلك إيجابياً وبشكل بناء على النساء والرجال بالمؤسسة. وبالتالي، أصبح من الضروري التخلي عن ممارسات التسيير البغيضة واستبدالها بممارسات جديدة تقوم على الثقة والنزاهة والإحترام المتبادل وتقاسم الأدوار والمسؤوليات داخل المؤسسة.

ويبقى العمل بمقتضيات المبادئ التوجيهية للمسؤولية المجتمعية هو الكفيل وحده بتحقيق هذا الهدف. وترجم أخلاقيات المؤسسة عملياً، وحسب المواصفة الدولية، بمدى تحمل المؤسسة لمسؤولية ما يترتب عن قراراتها وعن أنشطتها من تأثيرات على أطرافها المعنية الداخلية (أجراء، مساهمون) والخارجية (البيئة والمجتمع بمكوناته).

#### أ) مبادئ المسؤولية المجتمعية

على المؤسسة أن تعلن للعموم ما يترتب عن قراراتها وعن أنشطتها من تأثيرات على المجتمع وعلى البيئة.

- وعلى المؤسسة أن تتوخى الشفافية بشأن طبيعة ومكان أنشطتها وبشأن المواد التي تستعملها وبخصوص التأثيرات المنتظرة لقراراتها وأنشطتها على المجتمع.
- وعليها مراعاة مصالح الأطراف المعنية وانتظاراتها.
- وعليها التصرف والتعامل وفق مقتضيات السلوك الأخلاقي والتحلي بالنزاهة وحسن المعاملة.
- وعليها احترام القانون والتقيد بأحكامه.
- وعليها احترام حقوق الإنسان.

#### ب) التعرف على الأطراف المعنية والتحاور معها

من الضروري أن تحرص المؤسسات التي اختارت نهج المسؤولية المجتمعية على تحديد ومعرفة أطرافها المعنية المتعاملين معها، ومدّ جسور التواصل والحوار معها. ويمكن أن نميز 5 أصناف من الأطراف المعنية: الدولة، الحرفاء، العملة وممثلهم، المزودون والمناولون، والمنظمات غير الحكومية.

### ج) المسائل الجوهرية السبع التي تشغل عليها المسؤولية المجتمعية

تتناول المواصفة إيزو 26000 سبع مسائل جوهرية كمجالات عمل لتمكين المؤسسة من ترجمة مسؤوليتها المجتمعية على أرض الواقع:

- الحوكمة بمعنى كيفية اتخاذ القرار في مستوى أعلى هرم المؤسسة وكيفية الإدارة والتسيير وكيفية تقاسم النفوذ وإشراك الأجزاء وبقية الأطراف المعنية في إطار المسؤولية المشتركة والحوار البناء.

- حقوق الإنسان بما يساعد على إدارة المخاطر من منظور التوقي من تأثيراتها السلبية بشكل استباقي، كحالات التمييز والتعدي على حقوق الأطراف المعنية الداخلية والخارجية المدنية والسياسية وحقوقهم الاقتصادية والاجتماعية.

- العلاقات التشغيلية وظروف العمل وتشمل كل ما يتعلق بعقود العمل وظروف العمل والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والصحة والسلامة المهنية وتنمية الموارد البشرية.

- البيئة وتهم بالخصوص شروط حمايتها وإدارة مخاطرها.

- حسن المعاملة والسلوك وتعالج آداب المعاملات وفق مبادئ النزاهة والشفافية وعلوية القانون تحسبا للفساد أو التواطئ في الفساد.

- حماية حقوق المستهلك من حيث الصحة والسلامة واحترام المعلومات الشخصية والتعويض عن الضرر وتوفير حرية الاختيار عبر الإعلام المسبق بخصائص ومكونات المنتج.

- تنمية وإشراك الوسط المحلي المجاور وما يقتضيه ذلك من إمام بخصوصياته وحاجياته وانتظارات مكوناته بغاية المشاركة في تلبيتها في إطار الحوار والتعاون.

### د) كيف السبيل لوضع توجيهات المواصفة إيزو 26000 حيز التنفيذ ؟

من المفيد كثيرا الاطلاع جيدا على مبادئ المسؤولية المجتمعية (الفصل 3 و 4 من المواصفة) والتعرف على مدى مسؤولية المؤسسة المجتمعية وتحديد دائرة نفوذها كما التعرف على أطرافها المعنية وعلاقتها بهذه الأطراف (الفصل 5 من المواصفة) وتحديد الموضوعات الجوهرية ومجال عمل كل منها (الفصل 6 من المواصفة) والعمل على إدماج نهج المسؤولية المجتمعية تدريجيا عند اتخاذ المؤسسة لقراراتها ومباشرتها لأنشطتها وفق ما تقتضيه خطوطها التوجيهية (الفصل 7 من المواصفة).

وتعتبر المسؤولية المجتمعية مقارنة تقدمية تنزل في سياق البحث عن تحسين الأداء الشامل للمؤسسة: الحد من المخاطر، جودة وصدقية الحوار الاجتماعي، علاقة المؤسسة بوسطها المحلي (الفصل 5)، جاذبيتها بالنسبة للمنتدبين الافتراضيين الجدد، تحسين العلاقات مع

المؤسسات الشبيهة والمزودين والنظراء والوسط المحلي الحاضن لنشاطها، والإنتاجية. وتحفز هذه المقاربة على السلوك المسؤول المكسب لاحترام واستحسان جميع الأطراف المعنية.

ويتعين على المؤسسة التي تختار نهج المسؤولية المجتمعية احترام قانون العمل ومجلة الشغل والاتفاقيات القطاعية المشتركة وكذلك اتفاقيات المؤسسة إن وجدت. ولا تقتصر مهمة النقابات، بصفتها طرفا معنيا، الدفاع عن حقوق الأجراء، ولكن أيضا الدفاع عن مصالح المستهلكين والمجتمع في مجال حماية البيئة. وهي المهمة الموكولة بالخصوص لنقابات قطاع النسيج المعروف بنفاياته وانبعاثاته الملوثة<sup>54</sup>. إن هذه المهمة الجديدة تمنح فرصة أمام النقابات لتجديد ودعم موارد نفوذها عبر استنفار كل طاقاتها لخدمة العمل اللائق وتنافسية المؤسسة والذود عن مصالح المجتمع التونسي.

وسواء تم اعتماد مقاربة المواصفة إيزو 26000 أو لا فإن من مصلحة النقابات تجديد موارد نفوذها لفرض اعتماد هذه المواصفة التي وقع تبنيها من طرف العديد من الشركات متعددة الجنسيات المنتصبة في تونس، بل ومن طرف الحكومة التونسية منذ سنة 2010.

#### 2.4. الاتفاقيات الإطارية العالمية الخاصة بقطاع الملابس أداة للنهوض بالعمل اللائق

على إثر النداء الذي وجهته منظمة الأمم المتحدة من أجل صناعات أكثر استدامة ومن أجل مشاركة أقوى وأوسع للشركاء الاجتماعيين<sup>55</sup>، حققت صناعة النسيج والملابس والجلود والأحذية تقدما ملحوظا في مجال اختبار واستكشاف أشكال جديدة للتعاون والحوار الاجتماعي العابر للحدود.

وقد حددت خطة عمل الاتحاد العالمي للصناعات المعملية التابع للاتحاد الدولي للشبكات والتي اعتمدت خلال مؤتمره التأسيسي في جوان 2012 ب «كوبنهاغن»، الإستراتيجيات السياسية العامة التالية استنادا للاتفاقيات الإطارية العالمية<sup>56</sup>:

- تطوير وتكثيف حملات الانتداب والانتساب النقابي العابر للحدود بالاعتماد على شبكات التواصل الاجتماعي في الشركات متعددة الجنسيات وعلى الاتفاقيات الإطارية العالمية.

Cf. BOULAKBECHE Saoussen Textile-habillement. Défis écologiques : Miser sur la res- 54  
ponsabilité environnementale. La Presse 17.03.2021  
[https://lapresse.tn/91153/textile-habillement-defis-ecologiques-miser-sur-la-responsabi-  
/lite-environnementale](https://lapresse.tn/91153/textile-habillement-defis-ecologiques-miser-sur-la-responsabi-<br/>/lite-environnementale)

L'adoption par le Conseil des droits de l'homme des Nations unies en 2011 des Prin- 55  
cipes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme a incité  
de nombreuses entreprises à revoir et reconsidérer leur responsabilité sociale d'entreprise

IndustriALL Lignes directrices d'IndustriALL Global Union en matière d'Ac- 56  
cords-Cadres Mondiaux (ACM)[http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/  
.documents/GFAs/industriall\\_gfa\\_guidelines\\_final\\_version\\_exco\\_12-2014\\_french\\_.pdf](http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/<br/>.documents/GFAs/industriall_gfa_guidelines_final_version_exco_12-2014_french_.pdf)

- السعي إلى إبرام اتفاقات مع الشركات متعددة الجنسيات لوضع آليات للحوار الاجتماعي المنتظم على الصعيد العالمي.
- وضع إجراءات تنظيمية ضرورية لإبرام اتفاقيات مع الشركات متعددة الجنسيات تتجاوز في امتيازاتها الاتفاقيات الإطارية العالمية.
- استعمال كل الوسائل المتوفرة والممكنة، وخاصة الاتفاقيات الإطارية العالمية والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية.
- ويجب على كل اتفاق إطاري أجنبي أن يعترف بصريح النص بالحقوق المنصوص عليها في اتفاقيات منظمة العمل الدولية وكذلك الحقوق المعلنة في إعلان منظمة العمل الدولية المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية للعمال لسنة 1998. وتشمل هذه الاتفاقيات:
  - الحرية النقابية والحق في التفاوض الجماعي (الاتفاقيتان رقم 87 و98).
  - الالتزام بعدم التمييز (الاتفاقيتان رقم 100 و111).
  - الالتزام بعدم اللجوء إلى العمل القسري (الاتفاقيتان رقم 29 و105)
  - الالتزام بعدم تشغيل الأطفال (الاتفاقيتان رقم 138 و182).
- ويسري مفعول هذه المعايير الأساسية للعمل، وفق منظمة العمل الدولية في كل الأحوال على جميع البلدان دون استثناء، حتى بالنسبة للبلدان التي لم تصادق على هذه الإتفاقيات وحتى وإن تعارضت تشريعاتها الوطنية معها.
- ومن المهم والمفيد بالنسبة للاتحاد العالمي للصناعات المعملية التابع لاتحاد الشبكات العالمي التركيز على ضرورة الاعتراف بالمعايير الدولية الأساسية للعمل، وبحقوق الإنسان الأساسية المضمنة مثلاً في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الخاصة بالشركات متعددة الجنسيات، وكذلك المبادئ التوجيهية المتعلقة بالمؤسسات وحقوق الإنسان الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة والميثاق العالمي لمنظمة الأمم المتحدة.
- ومن المفترض أن تجيب الاتفاقيات الإطارية العالمية للمقتضيات التالية:
  - تغطية جميع الأنشطة التي تقوم بها المؤسسات على الصعيد العالمي دون استثناء.
  - تعهد الشركة متعددة الجنسيات المعنية بشكل قطعي وصریح بالالتزام مزوديتها ومناوليها بهذه المعايير في علاقاتهم بأجرائهم.
  - تعهد المؤسسة بمعاملة النقابات معاملة إيجابية، والامتناع عن أي سلوك مناهض للعمل النقابي، والالتزام الحياد التام بشأن حرية الانتساب ومواصلة الانتساب إلى تنظيم نقابي يختاره الأجير أو يغادره للالتحاق بتنظيم آخر أو يضع حدًا لعلاقته مع مثل هذه التنظيمات.

- التعهد بتمكين ممثلي العمال، في حدود المعقول، من النفاذ إلى مكان العمل
- وضع آلية ناجعة وقواعد ملزمة لتنفيذ الاتفاقيات ومتابعتها ولفض النزاعات.

ويتعين على الشركة متعددة الجنسيات المعنية السهر على الترويج للاتفاق الإطاري العالمي في اللغات الموافقة للبلدان المنتسبة فيها، ولدى العاملين لحسابها في تلك البلدان، والمسؤولين والمزودين والمناولين. وأن تعمل بواسطة التثقيف والتكوين على شرح مضامين ذلك الاتفاق الإطاري، وعلى التثبث من الالتزام بمقتضياته من طرف جميع هذه المجموعات. ومن المفترض أن تعدّ آليات في الغرض تحظى بموافقة الجميع لوضع تلك الاتفاقية حيز التنفيذ بما في ذلك بعث هياكل عالمية مشتركة للغرض. وتعود مهمة مراقبة تطبيق الاتفاقيات الإطارية المشتركة إلى المنظمات النقابية الأعضاء بالتنسيق الوثيق والتواصل الدؤوب مع المدير العام.

وفي حالة التظلم أو انتهاك أحكام إحدى الاتفاقيات الإطارية المشتركة، تطبق مقتضيات ميثاق التضامن للاتحاد الدولي للصناعات المعملية التابع للاتحاد العالمي للشبكات من أجل التصدي لانتهاكات الحقوق الإنسانية من طرف المؤسسات، وذلك بالتوازي مع الآليات الجاري بها العمل.

وعلى سبيل المثال، فإن الاتفاقيات الإطارية العالمية المبرمة مع «H & M»، أكبر مزود بالتفصيل للملابس الجاهزة في العالم، وتلك المبرمة مع شركة «Inditex» التي تعد أيضاً من أكبر شركات بيع الملابس بالتفصيل في العالم، تتضمن كل منهما أحكاماً تلزم الشركة متعددة الجنسيات المعنية بالعمل مع شركائها من مزودين ومناولين، حول هذه المسائل.

**3.4. بفضل الاتفاقيات الإطارية المشتركة حققت الجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود الأحذية انتصاراً نقابياً في تونس**

عمد مصنع الخياطة «Gartex»<sup>57</sup>، في شهر فيفري 2020، إلى طرد 56 عاملة وعامل بمن فيهم أعضاء مكتب نقابة الشركة المنتخب وأعضاء اللجنة الاستشارية. وبعد فشل مساعي الصلح، قام العمال الممثلين من طرف الجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية المنتسبة إلى الاتحاد العالمي للصناعات المعملية، بشنّ إضراب في شهر ماي من نفس السنة احتجاجاً على انتهاك الحق في الانتساب النقابي وعلى الطرد التعسفي.

ونظراً لاستمرار صاحب المصنع في رفضه التفاوض مع النقابة، تدخل الاتحاد العالمي للصناعات المعملية عبر رسائل احتجاجية وجهها إلى إدارة الشركة ونشر وثائق تشهير في الغرض. كما عمد إلى الاتصال باتحادات نقابية عالمية أخرى طالبا تضامنهم ونصرتهم. وكان أن قام أعضاء النقابة الألمانية «Ver-di» المنضوية إلى الاتحاد العالمي للشبكات بالتظاهر تضامناً مع العمال التونسيين. وقد صرح حبيب الحزامي، الكاتب العام للجامعة العامة

Gartex emploie environ 1.000 travailleurs et appartient au fabricant de confection allemand Gardeur, qui appartient à son tour au groupe néerlandais Duijndam

للنسيج والملابس والجلود والأحذية، بالمناسبة: « إن مساندة الاتحاد العالمي للصناعات المعملية منحنا شحنة معنوية وملموسة. فبعد صمت طويل قمنا أولاً بالتواصل افتراضياً مع الاتحاد العالمي للنقابات المعملية الذي ننتمي إليه ثم تواصلت المفاوضات مباشرة. لقد طالبنا المؤسسة بفضّ المشاكل التي تسببت في الإضراب ومباشرة حوار بناء معنا». وبفضل تدخل الاتحاد العالمي للصناعات المعملية تمّ إرجاع 24 من مجموع الـ 56 عاملاً مطروداً إلى سالف عملهم. ووفق الاتفاق المبرم، تقرر أن يحتكم العمال المتبقين إلى المحاكم بمعاوضة قانونية من الجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية التابعة للاتحاد العام التونسي للشغل.

### الرسم 25. إضراب عمال وعاملات شركة Gartex



Source : IndustriALL Victoire syndicale en Tunisie <http://www.industriall-union.org/fr/victoire-syndicale-en-tunisie>.

كما مكن التعاون بين الاتحاد العالمي للنقابات المعملية والجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية من فضّ العديد من المشاكل التي طرحت سنة 2019 في مستوى مجمع «Inditex» بالاعتماد على نتائج الحوار الاجتماعي العابر للحدود<sup>58</sup>. وقد جدّ هذا النزاع على خلفية أزمة كوفيد-19 التي تسببت في تراجع رقم معاملات المجمع<sup>59</sup> صاحب حقائب ثماني علامات مشهورة<sup>60</sup>.

Cf. FES-UGTT-IndustriAll. Rapport d'évaluation du programme de coopération FES- 58  
FGTHCC- IndustriAll. 2ème semestre de 2020 et planification de 2021. Tunis, 14 décembre  
2020

Cf. ilBoursa. Le bénéfice du groupe espagnol Inditex, propriétaire de Zara, chute 59  
de 70 % en 2020, Tunis 10/03/2021. [https://www.ilboursa.com/marches/le-benefice-du-groupe-espagnol-inditex-proprietaire-de-zara-chute-de-70-en-2020\\_26992](https://www.ilboursa.com/marches/le-benefice-du-groupe-espagnol-inditex-proprietaire-de-zara-chute-de-70-en-2020_26992)

Zara, Zara Home, Pull & Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho et 60  
Uterqüe

#### 4.4. من أجل المصادقة على المعايير الدولية لحماية حقوق المرأة التي تمثل غالبية القوى العاملة في القطاع

تتوفر لتونس منظومة تشريعية لحماية حقوق النساء. فدستور جانفي 2014 ينص في فصله 21 أن «المواطنون والمواطنات متساوون في الحقوق والواجبات وهم سواء أمام القانون». وحسب الفصل 46 من الدستور، «تتخذ الدولة التدابير الكفيلة بالقضاء على العنف ضد المرأة». ويجرم القانون الجنائي حاليا الاغتصاب والاعتداءات الجنسية تحت عنوان التعدي على الأخلاق الحميدة والتحرش الجنسي وقد تمّ اعتماد قانون أساسي للقضاء على العنف ضدّ النساء يوم 11 أوت 2017، ودخل حيز التنفيذ في فيفري 2018. ويتعلق القانون بتجريم جميع أشكال العنف الجسدية والاقتصادية والجنسية والمعنوية والسياسية. كما صادقت تونس على ميثاق الأمم المتحدة حول القضاء على جميع أشكال التمييز تجاه النساء، وألغت كل التحفظات بشأنها وأقرت البروتوكول الاختياري المنبثق عنه.

وقد أدرك الاتحاد العام التونسي للشغل حقيقة أن النساء يشكلن مجموعة غير متجانسة مما سمح له بتصويب حملاته لفائدة المصادقة على اتفاقيات العمل الدولية. وما انفكت المركزية النقابية تدعو إلى التعجيل بالمصادقة على الاتفاقية 183 حول حماية الأمومة، والاتفاقية رقم 189 حول العاملات والعمال المنزليين، وحديثا الاتفاقية رقم 190 حول العنف والتحرش المسلط على النساء، وبضمان تنقل العاملات بالقطاع الفلاحي في ظروف لائقة لحمايتهن من مخاطر النقل غير الآمن. وعادة ما تتخذ وتنظم مثل هذه المبادرات الهادفة لتحسين شروط حماية بعض المجموعات الهشة من النساء بالتعاون والتنسيق مع مكونات المجتمع المدني.

#### 5. من أجل انتقال رقمي عادل في صناعة الملابس والجلود

##### 1.5. استراتيجية النقابات العمالية الدولية لمواجهة تحدي الرقمنة الصناعية

أكثر من 100 مشارك عضو ينتمون إلى 60 نقابة وطنية منتسبة للاتحاد الدولي للصناعات المعملية جاؤوا من 40 دولة، اجتمعوا في جنيف بسويسرا يومي 26 و27 أكتوبر 2021، بمناسبة المؤتمر الدولي الذي نظمه الاتحاد الدولي للصناعات المعملية حول «الصناعة الرقمية 4.0: التداعيات على النقابات والسياسة الصناعية المستدامة».

وبعد يومين من النقاشات والمداولات الضافية والثرية صادق المشاركون على خطة عمل الاتحاد العالمي للصناعات المعملية الذي يدعو إلى «مستقبل عمل مبني على الأثر الإيجابي الذي يمكن أن تحمله الصناعة الرقمية 4.0 لكامل المجتمع بعد التأكد من أن الموروث الاجتماعي للمؤسسات لا يجب أن يتحمله العمال وحدهم في ظرف لا تزال فيه الحكومات مترددة بشأن تطويع هذا الانتقال لشروط المسؤولية المجتمعية». ومن بين الأعمال

المدرجة ضمن هذه الخطة<sup>61</sup> :

- تحسين وتنمية قدرات النقابات الأعضاء للنهوض بأهداف الاتحاد العالمي للصناعات المعملية في مجال السياسة الصناعية المستدامة.
  - تنقيب الشباب العامل والنساء العاملات الذين يعانون من الهشاشة.
  - الحرص على أن تستجيب الاتفاقيات الإطارية العالمية لما يترتب عن الصناعة الرقمية 4.0 من فرص ومن تحديات.
  - إعداد وتنفيذ برنامج يجعل من الانتقال العادل إلى الصناعة الرقمية موضوعا مدرجا في جدول أعمال مختلف النقابات والمداولات مع الحكومات والمؤسسات.
  - السهر على احترام حقوق العمال في الإعلام وفي الاستشارة وفي التكوين وكذلك على احترام الحياة الشخصية في العمل وفي مقر السكنى.
  - اعتماد مقارنة تراعي المساواة في المعاملة بين الجنسين خلال وضع السياسات المتعلقة بالصناعة 4.0.
  - التأكيد على أن يتمتع العمال بحق إبداء رأيهم في إطار النقابات التي تجري حول الصناعة 4.0. على الصعيد العالمي والإقليمي والوطني وفي مستوى المؤسسة.
- إن تغيير سلوك المؤسسات أصبح أمرا ضروريا ومتأكدا لكي يتمكن العمال من تبليغ صوتهم بشأن الانتقال الرقمي. وفعلا فإن نتائج الاستبيان لدى النقابات يكشف أن 8 % فقط من النقابات اطلعت على قرار تركيز آلات جديدة من مجموع المؤسسات المعنية بهذا الموضوع.

## 2.5. كيف السبيل لجعل العمل عن بعد عملا لائقا بواسطة المفاوضة الجماعية؟

نظرا لتزايد العمل عن بعد في المدة الأخيرة بمختلف القطاعات بما فيها الصناعات المعملية، قام الاتحاد العالمي للصناعات المعملية بإقرار مبادئ توجيهية لمساندة النقابات في مفاوضاتها حول التشريعات والسياسات والاتفاقيات الجماعية ذات العلاقة بالعمل عن بعد<sup>62</sup>.

وتغطي هذه المبادئ التوجيهية مواضيع هامة كإشكال العمل عن بعد، والتدابير الخاصة

IndustriALL. IndustriALL Global Union's World Conference on « Industry 4.0 : 61 Implications for Trade Unions and Sustainable Industrial Policy ». 29-27 October 2017, Geneva, Switzerland. Action plan. [http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SWITZERLAND/action\\_plan\\_-\\_industry\\_4.0\\_world\\_conference\\_-\\_26-27\\_october\\_2017\\_en\\_3.pdf](http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SWITZERLAND/action_plan_-_industry_4.0_world_conference_-_26-27_october_2017_en_3.pdf)

IndustriALL.Recommandations et principes d'IndustriALL Global Union pour la 62 réglementation institutionnelle et la négociation collective sur le télétravail. [http://admin.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Teletwork/recommendations\\_and\\_principles\\_fr\\_final.pdf](http://admin.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Teletwork/recommendations_and_principles_fr_final.pdf)

بالعمل عن بعد، والحقوق النقابية الأساسية، والمساواة في المعاملة، والسياسات المتعلقة بالعمل عن بعد، والصحة السلامة في العمل، والتوفيق بين الحياة المهنية والحياة العائلية، والمعدات والتكاليف ذات الصلة. وتكتسي هذه العناصر أهمية بالغة إذا ما أردنا أن نستفيد العمال والعاملات من الامتيازات الممكنة للعمل عن بعد دون الوقوع في فخ أنماط العمل المسيئة والمضرة بالحقوق المكتسبة.

إنها المبادئ التي يتعين أن تكون أساس المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي للتوفيق بين متطلبات مرونة التشغيل ومقتضيات حماية الشغل<sup>63</sup>.

## الجزء 2. تجديد موارد النفوذ النقابي للتأثير على التوجهات الاقتصادية والاجتماعية في القطاع.

### 1. كيف يتم تعزيز النفوذ النقابي في القطاع؟

#### 1.1. مفهوم موارد النفوذ النقابي

أمام تراجع المشاركة النقابية في أمريكا الشمالية وأوروبا منذ الثمانينات، تم وضع إستراتيجيات نقابية لمواجهة مختلف المشاكل الطارئة، مثل تراجع عدد منخرطي النقابات، وتأثيرها، ومواردها، أو الهجمات التي باتت تستهدفهم من طرف الحكومات وأصحاب العمل<sup>64</sup>. وقد كشفت الدراسات المنجزة في إطار مشروع منظمة فريدريش إيبيرت «النقابات في مهب التغيير» Trade Unions in Transformation. «إن نقابات بلدان الجنوب والشمال المعولمة باشرت التجديد وبدأت تتخذ خيارات إستراتيجية للاستجابة إلى شروط عالم الشغل المتغير»<sup>65</sup>.

ويقترح «شميلز، ومن معه من المؤلفين»، على النقابات الرفع من مقومات نفوذها ومن قدرتها على اختيار الأقدر للتمكن من التأقلم مع المتغيرات وتحقيق ما رسمت لنفسها من أهداف، وذلك بحسب خصوصية ظروفها وأوضاعها. وقد حددوا لهذا الغرض أربع نماذج من النفوذ النقابي: النفوذ الهيكلي، النفوذ التنظيمي، والنفوذ المؤسسي، والنفوذ الاجتماعي<sup>66</sup>.

**النفوذ الهيكلي**، وهو القدرة على التفاوض في إطار موازين القوى داخل سوق الشغل وفي أماكن العمل، وهو بالتالي القدرة على عرقلة الإنتاج باللجوء إلى الإضراب.

**النفوذ التنظيمي**، ويعتمد على حيوية واستقرار المنظمة النقابية وعلى قدرة عمالها وعاملاتها على المشاركة (الديمقراطية التشاركية) وعلى ديمومة الديمقراطية الداخلية التي تؤمن وحدة وانسجام أداء المنظمة.

**النفوذ المؤسسي**، ويؤمن المحافظة على قوة تأثير المنظمة النقابية وديمومته. وهو يعتمد على مدى تطابق الإطار التشريعي المتعلق بالحرية النقابية والتفاوض الجماعي مع مقتضيات معايير العمل الدولية. فالحرية النقابية تسمح للعمال بالالتقاء سويا للتشاور والتداول بحرية

Chroniques internationales de l'IRES. Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques. Numéro spécial. 2017/4 (N° 160) Editeur l'IRES pages 162. Ce numéro spécial compare une variété de situations dans neuf pays européens (Allemagne, Belgique, Autriche, Suède, Espagne, Italie et Royaume-Uni) et dans deux pays du continent américain (Brésil et États-Unis) 64

FICHTER M et al. La transformation du syndicalisme. Mobiliser les ressources de pouvoir pour faire face au capitalisme du XXIe siècle. Berlin : Friedrich Ebert Stiftung .Juillet 2018 65

SCHMALZ, S. ; LUDWIG, C. ; WEBSTER, E. «The power resources approach: Developments and challenges», Global Labour Journal, vol. 9, no2, 2018 pp. 113-134 66

حول ظروف عملهم واللجوء إلى الإضراب عند الاقتضاء للضغط من أجل المطالبة بحقوقهم في العمل اللائق.

**النفوذ الاجتماعي**، وهو النفوذ الذي تكتسبه المنظمة النقابية خارج مكان العمل بفضل التحالفات والائتلافات التي تبنيها في إطار برامج ومشاريع ذات مصلحة عامة. وتتعرّز كل من هذه القوى الأربعة ببعضها البعض.

## 2.1. إشكالية ضعف التمثيل النقابي في قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية

تقدر نسبة الانتساب النقابي لقطاع النسيج والملابس والجلود الأحذية في القطاع الخاص المنظم بـ 17 % ، وبـ 0 % في القطاع غير المنظم. ونظرا لصفقتها كمحتكر للحياة النقابية في هذا القطاع، تعتبر الجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية التابعة للاتحاد العام التونسي للشغل الجامعة الأكثر تمثيلية للأجراء في المفاوضات الجماعية. وهو ما يسمح لها بالحصول على المزيد من الحقوق لفائدة جميع أجراء القطاع بمن فيهم غير المنتسبين للجامعة، وذلك بموجب الفصل 38 من مجلة الشغل.

والسؤال الذي يُطرح اليوم، هو كيف السبيل لتنشيط هذا النفوذ النقابي المؤسسي لتأمين فعالية تشريعات العمل الوطنية؟ علما وأن الإمكانيات المحدودة والضعيفة التي تتوفر لتفقدية الشغل<sup>67</sup> لا تساعد على تعويض ضعف النفوذ النقابي الهيكلي والمرتبط بضعف التمثيلية النقابية للجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية.

ويمكن الإشارة في هذا الصدد إلى وجود عاملين إثنين وراء ضعف النفوذ التنظيمي للجامعة النقابية. فالأمر يتعلق أولا بالنموذج التنافسي لمؤسسات القطاع المولد لهشاشة التشغيل ولنقائص أخرى في حق مقتضيات العمل اللائق، خصوصا في مجال انتهاك الحق النقابي كما بينه الاستبيان لدى النقابات الأساسية. وثانيا بالنموذج التنظيمي المركزي للاتحاد العام التونسي للشغل والموسوم بسيطرة نفوذ نقابات القطاع العام، والذي يمثل عائقا للامتداد النقابي داخل القطاع الخاص أين يمثل العمل المنظم والعمل غير المنظم لوحدهما 80 % من مجموع التشغيل في تونس<sup>68</sup>.

هكذا ندرك الصعوبة الكبيرة التي تلاقيها الجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية في وضع برنامج للتحديث النقابي. فالأمر يقتضي النضال على واجهتين: واجهة النضال للانتقال من نموذج المناولة البائس المولد لهشاشة التشغيل والمنهك للعمل الجماعي، والنضال على الواجهة الداخلية صلب الاتحاد العام التونسي للشغل أين تسعى نقابات

Cf. BIT. Tunisie. Mémoire technique sur le diagnostic de l'administration du travail en Tunisie. Gouvernance et tripartisme. LAB/ADMIN. Programme d'administration et d'inspection du travail 67

Cf. BEN SEDRINE Saïd (dir) & AMAMMI Mongi. Le mouvement syndical tunisien à l'épreuve des transformations numériques du travail. Friedrich Ebert Stiftung. Tunis, 2020 68

## القطاع العام الى المحافظة على تفوق نفوذها.

ويمكن الإشارة في هذا الصدد إلى وجود رافعتين على الأقل قد تمثلان نقطة الانطلاق لتجديد وإنعاش موارد النفوذ النقابي للجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية: تطوير نفوذها التنظيمي ونفوذها الاجتماعي، لخلق حركية كفيلة بتعزيز نفوذها الهيكلي وتأمين فعلية تشريعات العمل الوطنية في أماكن العمل والنجاعة والإنصاف لنفوذها المؤسسي بما يمكن العاملات والعمال من مزيد الحقوق والمكاسب عبر المفاوضة الجماعية.

ويهتمنا فيما يلي التوقف عند مفهوم نقابة الخدمات كوسيلة لتعزيز النفوذ التنظيمي، وفي نفس الوقت النفوذ الاجتماعي للجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية، عبر بناء شبكة من الشراكات والتحالفات بين النقابات الأساسية التابعة للقطاع والمصالح العمومية المحلية الواقعة في أحواض العمل التي تتواجد فيها المؤسسة والتي ترتبط مهامها ووظائفها بجميع أوجه العمل اللائق، كمصالح صناديق الضمان الاجتماعي وتفقدية الشغل ومكاتب التشغيل إلخ... هكذا يمكن للجامعة النقابية أن تنمي من إشعاعها النقابي داخل قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية عبر تمكين العاملات والعمال من الحصول على حقوقهم في خدمات المصالح العمومية المنصوص عليها في القانون التونسي. إن دور نقابة الخدمات دور إستراتيجي في غاية الأهمية نظرا لأن العديد من الأجراء يفقدون حقوقهم الأساسية عن جهل وعدم دراية، ولكن أيضا بسبب الافتقار إلى منظومة مرافقة وإسناد لتذليل المصاعب الإدارية التي تعترض مساعيهم لدى المصالح العمومية كمصالح الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي<sup>69</sup>.

### 3.1. نقابة الخدمات والنقابة المناضلة تعزز إحداهما الأخرى لتجديد موارد النفوذ النقابي

مع بداية الستينيات، بادر الاتحاد العام التونسي للشغل إلى بعث تعاونيات في كامل أنحاء البلاد ولم تكن هذه التعاونيات في الواقع تعاونيات بالمعنى الدقيق للكلمة لأنها كانت ممولة من طرف الاتحاد العام التونسي للشغل وليس بواسطة الإسهامات المشتركة لأعضاء التعاونيات. لقد كان الهدف من ذلك تعبئة أعضاء نقابات العاطلين عن العمل أو من هم في شبه بطالة وتجميعهم في حوالي 60 مؤسسة تعاونية تنشط في مجالات عديدة ومختلفة، وخاصة في الفلاحة والغابات والصيد البحري والتحويل الغذائي وصناعة النسيج والإسمنت والطباعة والتجارة والبناء والتأمين<sup>70</sup>.

وقد ساعد تواجد النقابات في المؤسسات العمومية وفي الوظيفة العمومية آنذاك على تطوير

Cf. BEN SEDRINE Saïd La protection des travailleurs migrants tunisiens en Italie : 69 un enjeu de solidarité entre l'UGTT et la CGIL in Fondation Friedrich Ebert en Tunisie. 2020. Expériences syndicales pour les droits des travailleurs migrants en Afrique et Europe. Série du projet PROMIG-FES (2017-2020), n° 7/2020, p.p. 53-63 <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/tunesien/17359.pdf>

Cf. DE FLORENCE Carter, Labor Law and Practice in Tunisia. United States Department 70 of Labor. Bureau of Labor Statistics (BLS) Report N° 294, Washington. D.C, 1965.p.59

العديد من الأنشطة لفائدة المنتسبين إليها. وقد كانت الغاية من ذلك الإحاطة بجميع أوجه الحياة الاجتماعية، متجاوزة النطاق الضيق للوسط المهني بكثير، وذلك بإدماج الرياضة والترفيه والانتفاع بأسعار منخفضة لبعض البضائع التجارية كالملابس والتجهيزات المنزلية والأدوات المدرسية.

وتبين هذه العناصر المشار إليها أعلاه، أن النقابي، فيما مضى، استطاع أن يتعايش في ظل شبكة كثيفة من العلاقات لتلبية الطلبات النقابية وذلك بفضل الحضور القوي للاتحاد العام التونسي للشغل في القطاع التعاوني والمؤسسات العمومية والوظيفة العمومية وبفضل تنظيمه القطاعي والترابي<sup>71</sup>. لقد كانت نقابية الخدمات أحد أهم الروافد التي ساهمت في تحسين القدرة الشرائية للعمال، وفي تنمية روح الوفاء للمنظمة، بل وفي تطوير عدد المنتسبين إليها. هكذا كانت المركزية النقابية تراوح بين نقابة الخدمات والنقابة المناضلة أين يكون الإضراب لحظة حاسمة من لحظات العمل النقابي لتعزيز قوته التفاوضية.

واليوم، يمكن للاتحاد العم التونسي للشغل، في ظل هذه المزاوجة بين الإستراتيجيتين النقابيتين، أن يغذي نفوذه التنظيمي كما نفوذه الهيكلي. ففي إطار الوضع الجديد لسوق العمل، المتسم بكثافة التشغيل في القطاع الخاص، أصبح الاتحاد العام التونسي للشغل مطالب، أكثر من أي وقت مضى بتجديد موارد نفوذه النقابي والمجتمعي، وكما يؤكد غارسيا بن سوزان « فإن مقومات النفوذ القديمة لمّا تصبح غير كافية أو عديمة الجدوى، فإن العمل النقابي يفقد مشروعيته ومصداقيته وقد تصبح من أبشع العراقيل التي تحول دون إعادة حيويته حتى وإن كانت تلك المقومات لا تزال مفيدة لقيادته ولعدد قليل من أعضائه<sup>72</sup>».

## 2. نقابة الخدمات رافد من الروافد الأساسية لدعم النفوذ النقابي والدفاع عن حقوق العمال

إن ما نقترحه في هذا الصدد هو بناء شبكة شراكة بين النقابات الأساسية والمصالح العمومية المحلية التي تغطي خدماتها كل أبعاد العمل اللائق وحماية البيئة في الأحياء المشغلة لعاملات وعمال قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية. وهي تحديداً:

- تونس الكبرى (تونس منوبة، أريانة وبن عروس)
- الشمال الشرقي (بنزرت، زغوان ونابل)
- الوسط الشرقي (سوسة، المنستير، المهدية و صفاقس)

71 يغطي الاتحاد العام التونسي للشغل اليوم، تنظيمياً، كامل التراب التونسي ( 24 اتحاداً جهويًا و 87 اتحاداً محلياً)، وجميع القطاعات المهنية بـ 54 جامعة قطاعية.

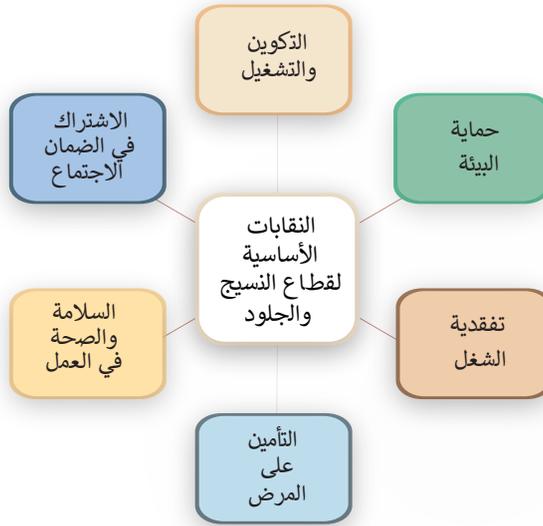
72 BENSUSAN Graciela La transformation des syndicats en Amérique latine : contextes, idées et agendas, In OIT, L'avenir du Travail : Les Syndicats en Mutation, Journal international de recherche syndicale 2019 / Volume 9 / Numéro 1- 2, p94

وتهدف هذه المقاربة إلى تمكين الأجراء المنتسبين أو غير المنتسبين للجامعة النقابية لقطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية، من خلال خدمات الإعلام والإرشاد الضرورية، من الحصول على حقوقهم.

## 1.2. بناء شبكة شراكة بين النقابات الأساسية والمصالح العمومية الاجتماعية في المناطق الحاضنة لعاملات وعمال القطاع

تتوافق مجالات الشراكة في ذات الوقت مع مختلف أبعاد العمل اللائق ومختلف مجالات تدخل السياسات العمومية المتعلقة بالحماية الاجتماعية، ومراقبة تطبيق أحكام قانون العمل والمصالحة في حالة النزاعات الجماعية والفردية، والتكوين المهني والتشغيل، وتلك المتعلقة أيضا بحماية البيئة.

الرسم 26. الشراكة بين النقابات الأساسية لقطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية والمصالح العمومية الاجتماعية بحسب مجال النشاط



المصدر: المؤلفان

ويبين الجدول 16 مجالات الشراكة الممكنة، والمصالح العمومية المعنية في كل مجال، والكثافة الجغرافية لهذه المصالح في كل حوض من أحواض التشغيل، ووزارة الإشراف لكل مصلحة من تلك المصالح العمومية. ويعطي الرسم الموالي صورة عن البنية الهيكلية لهذه الشبكة.

يسمح الحضور القوي للمصالح العمومية في مراكز الولايات بل وفي عدد من معتمديات بعض الولايات، من تقريب الأجراء من الخدمات التي تعرضها المصالح العمومية ولها علاقة بالنهوض بالعمل اللائق. لذلك يتعين المبادرة بتركيز مكتب استقبال لإعلام وإرشاد الأجراء

داخل المصالح العمومية التي قد توجه النقابات الأساسية نحوها إجراء مؤسساتها لقضاء شؤونهم (انظر رسم 26).

ومن الواجب في هذا الصدد ضبط طريقة التعاون بين النقابات الأساسية ومكاتب الاستقبال تلك وذلك بصفة تشاركية وفي إطار الحوار وبدعم من الجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية. وتقتضي هذه الطريقة فيما تقتضي مراجعة متابعة طريقة معالجة المشاكل التي يتعرض لها الأجراء من أجل الحصول على حقوقهم، من ذلك مثلا، ما يتعلق بالاشتراك في الضمان الاجتماعي أو في خدمات التأمين على المرض. لأن الهدف من الشراكة هو تحسين درجة أداء العمل النقابي والمصالح العمومية في إطار المزيد من الإنصاف.

### الجدول 16. قائمة المصالح العمومية الاجتماعية بحسب مجال النشاط

الوزارات	الحضور في أحواس التشغيل	المصالح العمومية	مجال الشراكة
التكوين والتشغيل	متوسط	المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية	التكوين المهني
	قوي	الوكالة التونسية للتكوين المهني.	
	ضعيف	المركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة التكوين.	
	قوي	الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل	المساعدة على استقرار المسار المهني
الشؤون الاجتماعية	قوي	الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي	الضمان الاجتماعي
	قوي	الصندوق الوطني للتأمين عن المرض	التأمين على المرض
	متوسط	معهد الصحة والسلامة في العمل	الصحة والسلامة في العمل
	قوي	الإدارة الجهوية والمكاتب المحلية لتفقدية الشغل	مراقبة تطبيق أحكام تشريعات العمل
	قوي	الإدارة الجهوية والمكاتب المحلية للمصالحة	مصلحة الصلح في مجال نزاعات الشغل
الجماعات المحلية والبيئة	متوسط	الوكالة الوطنية لحماية البيئة	حماية البيئة
	متوسط	المركز الدولي لتكنولوجيا البيئة بتونس	

المصدر: المؤلفان.

## 2.2. الدفاع عن حقوق العمال من صميم مهمة الشراكة بين النقابات الأساسية والمصالح العمومية

### أ) الأجر ووقت العمل، الأسباب المتكررة للنزاعات التشغيلية

تطرح مسألتَي الأجر ووقت العمل في صناعات النسيج والملابس والجلود والأحذية العديد من المشاكل بالنسبة للنقابات. ويمكن أن تمثل الشراكة مع المصالح العمومية لتفقدية الشغل والمصالحة وسيلة فعالة للدفاع عن حقوق العمال فتحسين ظروف العمل في صناعات النسيج والملابس والجلود والأحذية يتطلب تدخل المصالح العمومية على اعتبار أن تفقدية الشغل لها الشرعية القانونية الضرورية لمراقبة تطبيق أحكام قانون العمل وحماية حقوق العمال.

وتعتبر مبادرة التدقيق الخاصة (أو المبادرة الخاصة لمراقبة التطابق) مبادرة اختيارية وطوعية الهدف منها مراقبة مدى احترام القوانين القائمة ومبادئ وتوجيهات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة<sup>73</sup>. ونظرا للضغط الذي ما انفكت تمارسه النقابات والمنظمات غير الحكومية منذ أكثر من عشرين، أصبحت هذه المبادرات الخاصة والانخراط في نهج المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة، أمرا ضروريا لا مفر منه بالنسبة لمؤسسات الملابس والأحذية الحريضة على حسن سمعتها. وعادة ما تستلهم مبادئ ومواثيق حسن السلوك المتعلقة بالمسؤولية المجتمعية للمؤسسة من الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية ولمعاهدات حقوق الإنسان العالمية. كذلك هو الحال بالنسبة لمبادرات التدقيق الخاصة التي عادة ما تستلهم من الأحكام القانونية الموجبة. ولا شك أن انتصاب الشركات متعددة الجنسيات في تونس، والمرتبطة باتفاقيات دولية معلنة وملزمة سوف يساعد على تعميم وترسيخ ثقافة المسؤولية المجتمعية ومبادئ حسن السلوك.

### ب) الاشتراك في الضمان الاجتماعي

يغطي نظام التأمين في مجال الحماية الاجتماعية نظريا جميع أصناف الشرائح المهنية تقريبا. والحقيقة أن التغطية الاجتماعية الفعلية في القطاع الخاص<sup>74</sup> لا تمثل سوى 56.7% سنة 2015 مقابل 54,8% سنة 2005<sup>75</sup>. وعلى صعيد آخر، سجلت سنة 2014 نسبة 43,2% من مجموع المشتغلين في البلاد يعملون دون عقود عمل وهي وضعية تحرم هؤلاء من حقهم

BIT. Inspection du travail et initiatives de vérification privées : Tendances et enjeux, 73 document d'information en vue de la Réunion d'experts sur l'inspection du travail et le rôle des initiatives de vérification privées ( Genève, 10-12 déc. 2013 )

74 تحتسب نسبة التغطية الاجتماعية الفعلية بربط التصريحات لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي خلال السنة بالعدد المرجعي للسكان النشطين: جميع الناشطين الفلاحيين وغير الفلاحيين، والأجراء وغير الأجراء.

75 BEN CHEIKH Nidhal. L'emploi informel en Tunisie sur la période 2005-2015 in CRES Protection sociale et économie informelle en Tunisie. Défis de la transition vers l'économie formelle. Mai 2016 p.68

في الحماية الاجتماعية المضمونة بموجب قانون العمل<sup>76</sup>. وعلى ضوء الاستبيان الذي قمنا به فإن حقّ الضمان الاجتماعي لا يطبق في بعض المؤسسات رغم وجود نقابات صلبها، والحال أن تونس تمتلك تشريعا وطنيا للضمان الاجتماعي يغطي تقريبا جميع المخاطر المنصوص عليها في الاتفاقية رقم 102 لمنظمة العمل الدولية حول الضمان الاجتماعي (اتفاقية أساسية ملزمة) 1952.

إلا أن ما يمكن تسجيله في هذا الصدد أن نظام الضمان الاجتماعي لم ينتبه بما فيه الكفاية للغش والتهرب في هذا المجال خصوصا وأنه لا يتضمن في نصوصه أية عقوبة أو لأن العقوبات المنصوص عليها لا تكفي لردع المخالفين. وعادة ما يحصل الغش الذي يتعمده المؤجر، بتواطؤ مع الأجير بدافع الطمع في تحسين أجره دون أن يعلم أن ذلك سوف يحرمه من الحماية الاجتماعية التي يقرها التشريع الوطني الجاري به العمل.

ومما لاشكّ فيه أن الشراكة مع مختلف هياكل الضمان الاجتماعي تكسب أهمية بالغة لمساعدة العمال على الانخراط في الضمان الاجتماعي في حالة عدم التصريح بهم من طرف مؤجرهم حتى يتمكن هؤلاء من الانتفاع في أقرب الآجال بالخدمات التي توفرها هذه الهياكل. إنه المجال الأفضل إستراتيجيا في الشراكة مع المصالح العمومية.

### ج) السلامة والصحة في العمل

تحمل مجلة الشغل المؤجرين والأجراء مسؤولية الامتثال لمقتضيات الحماية والسلامة والصحة في العمل. وينص الفصل 152-2 من مجلة الشغل المنقح بالقانون عدد 95-62 المؤرخ في 15 جويلية 1996: « على كل مؤجر أن يتخذ التدابير اللازمة والمناسبة لحماية العمال ووقايتهم من المخاطر المهنية وعليه بالخصوص القيام بما يلي:

– السهر على حماية صحة العمال في أماكن العمل.

– توفير ظروف وبيئة عمل ملائمة

– حماية العمال من مخاطر الآلات والمعدات والمواد المستعملة.

– توفير وسائل الوقاية الجماعية والفردية الملائمة وتكوين العمال على استعمالها.

– إعلام وتوعية العمال بمخاطر المهنة التي يمارسونها.»

وبمقتضى أحكام الفصل 152-3 (جديد) من مجلة الشغل: « يتعين على العامل الامتثال للمقتضيات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في العمل وعدم ارتكاب أي فعل أو تقصير من شأنه عرقلة تطبيق هذه المقتضيات، وهو مطالب بالخصوص بما يلي:

– تنفيذ التعليمات المتعلقة بحماية صحة وسلامة العاملين معه بالمؤسسة.

- استعمال وسائل الوقاية الموضوعة على ذمته والمحافظة عليها.
  - المشاركة في الدورات التكوينية والأنشطة الإعلامية والتحسيسية المتعلقة بالسلامة المهنية التي تنخرط فيها المؤسسة.
  - إبلاغ رئيسه المباشر فوراً بكل خلل يمكن أن يتسبب في خطر على الصحة والسلامة المهنية.
  - الخضوع للفحوص الطبية التي يُطلب منه إجراؤها».
- ويمكن للرقمنة والأتمتة أن تساعد في مجال الصحة والسلامة المهنية على تحسين ظروف العمل وكذلك سلامة وصحة عمال الصناعات المعملية. كما يمكن للتكوين في هذا المجال المساعدة على اكتشاف العناصر التالية:
- يمكن للتكنولوجيا غير المكلفة مثل المنبهات ضدّ الحرائق ومرشات الإطفاء والأبواب العازلة للنار وقنوات التهوية أن تنقذ الأرواح وتساعد على تحسين الإنتاجية.
  - ويمكن أن تتكفل آلات القصّ بالليزر وروبوتات الخياطة بالمهام المتكررة والخطرة وهو ما يعني التخفيض من حالات تعرض العمال للمواد الكيميائية الخطيرة أو للجروح المرتبطة بالحركات المتكررة ومن ساعات العمل الطويلة والمرهقة.
  - لقد تمّ اكتشاف طريقة جديدة صديقة للبيئة لتعويض الترميل التقليدي لأقمشة الدجين والتي سوف تساعد أيضاً على التخلص من خطر الإصابة بمادة السيليكون،
  - كما يمكن للألواح الشمسية وأشكال أخرى من الطاقات المتجددة الحدّ بنسبة كبيرة من تبعية الصناعة تجاه مولدات ديازال الملوثة
  - إن التجهيزات المقتصدة للموارد يمكن أن تحدّ بصفة ملحوظة من استهلاك الطاقة والماء من قبل الصناعات وأن تثمن جهود المؤسسة في مجال حماية البيئة.
- وسوف تحقق الشراكة في هذا الميدان لا محالة نجاحاً كبيراً نظراً لوجود العديد من البرامج العمومية التي تهدف إلى مقاومة حوادث الشغل والأمراض المهنية والتي تستوجب انخراط ومشاركة النقابات والمؤسسات لتأمين جدواها. وقد أبدت الجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية اهتماماً بهذا الموضوع، حيث نظمت العديد من الدورات التكوينية لفائدة نقاباتها الأساسية بالتعاون مع الصندوق الوطني للتأمين على المرض. كما تمّ تشكيل لجنة نقابية لتطوير الأنشطة الهادفة إلى النهوض بالسلامة والصحة في العمل<sup>77</sup>.

#### د) التكوين المهني للأجراء وتأمين استقرار المسارات المهنية

يعتبر تكوين الأجراء موضوعاً هامشياً في مجال التصرف في موارد المؤسسة البشرية ولكن أيضاً في مستوى أجندة التفاوض الجماعي. غير أنّ الانتقال من وضعية المناولة إلى وضعية الشريك

المتعاقد والمنتج النهائي يشترط دعم مهارات الأجراء بواسطة تكوين مناسب يستجيب لحاجيات المؤسسة من الكفاءات.

في ظلّ هذا الوضع الجديد، يصبح تأمين استقرار الشغل أمرا ضروريا، وبعدا أساسيا من أبعاد العمل اللائق. إن تأمين المسار المهني ليس مفهوما قانونيا، بل هو هدف يتطلب تحقيقه الإنصاف ونجاعة أداء المصالح العمومية للتشغيل ولاستحداث المزيد من مواطن الشغل اللائقة. وبالتالي أصبح من العاجل والمتأكد وضع منظومات وآليات لتأمين التشغيلية على مدى الحياة كما حددها العقد الاجتماعي (انظر جزء 3).

#### هـ) حماية البيئة

الوكالة الوطنية لحماية المحيط مؤسسة عمومية ذات صبغة غير إدارية تهدف بالخصوص إلى<sup>78</sup> :

- المساهمة في إعداد السياسة العامة للحكومة في ميدان مقاومة التلوث وحماية المحيط وتنفيذها وذلك بالقيام بأنشطة محدودة وقطاعية وكذلك بأعمال شاملة تندرج في إطار المخطط الوطني للتنمية.

- اقتراح كل إجراء ذي صبغة عامة أو خاصة على السلطات المختصة يرمي إلى ضمان تنفيذ سياسة الدولة في ميدان مقاومة التلوث وحماية المحيط وخاصة الإجراءات التي من شأنها أن تضمن سلامة المحيط وتدعم الوسائل المؤدية إليها وبصفة عامة اقتراح كل ما ينبغي اتخاذه من القرارات الوقائية تحسبا للمخاطر والكوارث الطبيعية والصناعية.

- مقاومة كل مصادر التلوث والضرر وجميع أشكال تدهور المحيط.

وتوفر الوكالة الوطنية لحماية المحيط خدماتها لمساعدة المؤسسات على اتخاذ الإجراءات الضرورية لمباشرة أنشطة صناعية مستدامة<sup>79</sup>.

أما المركز الدولي لتكنولوجيا البيئة بتونس فهو مؤسسة عمومية ذات صبغة غير إدارية، يعمل تحت إشراف وزارة الشؤون المحلية والبيئة. وقد أحدث سنة 1996، استجابة للتوصيات الدولية المنبثقة عن قمة ريو دي جينيرو سنة 1992 بهدف دعم قدرات البلدان النامية والمساعدة على تكنولوجيا البيئة النظيفة. ويعمل المركز الوطني لتكنولوجيا البيئة منذ ذلك الحين على تطوير الكفاءات التونسية لتأمين نقل تكنولوجيا البيئة النظيفة والملائمة للوضع المحلي والوطني والدولي (قانون عدد 25.95 المؤرخ في 25 مارس 1996). وقد تمّ اتخاذ العديد من المبادرات منذ سنة 2009 للنهوض بالتكوين حول المهن الخضراء الصديقة للبيئة ودعم القدرات في هذا الميدان.

ANPE Missions [http://www.anpe.nat.tn/Fr/missions\\_11\\_85](http://www.anpe.nat.tn/Fr/missions_11_85).

78

Voir ANPE Espace entreprise. [http://www.anpe.nat.tn/Fr/espace-entreprise\\_134\\_151](http://www.anpe.nat.tn/Fr/espace-entreprise_134_151)

79

وتعتبر الوكالة الوطنية لحماية المحيط والمركز الدولي لتكنولوجيا البيئة شريكين مميزين في مجال التصرف البيئي للمؤسسات والنهوض بالتشغيل الأخضر، في ظلّ ما تشهده الاقتصاديات والمؤسسات وأماكن العمل وأسواق العمل من تحولات عميقة.

### 3.2. منهجية التخطيط للشراكة تنمي روح المسؤولية لدى النقابة وتعقلن عملها

من الضروري أن تستند طريقة بناء خطة عمل الشراكة على مقارنة التخطيط الإستراتيجي والتي من المفترض أن تتدارك العيوب التي يقع التعرف عليها في سياق الشراكة مع الأطراف المعنية. ويعدّ إعداد هذه الخطة في حدّ ذاته تجربة مفيدة لأنه يمثل لحظة مميزة لفهم حقيقة ظروف العمل ويساعد على تملك ما تمّ التخطيط له. ويعتبر التخطيط أداة محفزة لكونها مقارنة تشاركية يقع تبنيها في مستوى الإعداد ثمّ عند وضع الخطة الإستراتيجية حيز التنفيذ.

إن هذه الخطة موجهة نحو النتائج، فاعتماد مقارنة التخطيط الإستراتيجي يعني أكثر من مجرد تطور تقني. حيث أنها تفترض رفع تحدي إرساء ثقافة جديدة للتصرف، مؤسسة على مقارنة تشاركية في اتخاذ القرار وعلى مبدأي المسؤولية والمساءلة. لذلك يعتبر تقييم النتائج جزءا لا يتجزأ من التخطيط الإستراتيجي. وتمنح هذه المقاربة مضمونا منطقيًا وعمليًا لمعالجة المشاكل التي قد تواجه الأجير.

### 4.2. التكوين الناجع والملائم للنقابات الأساسية يدعم قدراتهم على خدمة الأجراء بشكل أفضل

تتمثل مهمة النقابات الأساسية في إعلام وإرشاد الأجراء بشأن حقوقهم. ولتحقيق هذه المهمة يتعين على هذه النقابات تلقي تكوينا في مجال الحماية الاجتماعية ومراقبة تطبيق قانون العمل، وسبل الانتفاع بالتكوين المهني والمساعدة على الاندماج المهني وأخيرا الإلمام بالسبل الكفيلة بحماية البيئة داخل وخارج محيط المؤسسة.

على قاعدة هذه المعارف المكتسبة تستطيع النقابات الأساسية توجيه الأجراء نحو المصالح العمومية المختصة للحصول على الخدمات التي يخولها لهم القانون. وسوف يكون من مهام المصالح العمومية التعريف بهذه الخدمات وشروط الانتفاع بها وفق ما يقتضيه القانون وفي الآجال المعقولة. ويعتبر إرضاء المصالح العمومية للأجراء والمستفيدين من المستعملين مؤشرا على نجاعة ونبيل مقاصد العمل النقابي والمرفق العمومي.

ويفترض أن يدعم برنامج تكوين النقابات الأساسية الرصيد المعرفي الذي راكمته الدورات التكوينية التي التأمّت خلال السنوات الأخيرة في إطار مشروع التعاون بين الجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية ومنظمة فريديريش إيبيرت والاتحاد العالمي للصناعات المعملية<sup>80</sup>. ويمكن أن يتمحور برنامج التكوين حول المواضيع التالية :

- تنمية سلاسل القيمة في خدمة العمل اللائق<sup>81</sup>.
- المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة
- إجراءات ووسائل حماية البيئة داخل وخارج المؤسسة.
- الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.
- الحماية الاجتماعية: ويتعلق الأمر بتغطية جميع فروع الضمان الاجتماعي (الانخراط في الضمان الاجتماعي، التأمين على المرض، السلامة والصحة في العمل).
- مكافحة التمييز تجاه المرأة
- منظومة التكوين المهني والمساعدة على إعادة اندماج الأجراء.
- استكشاف الممارسات الرائدة أو قصص النجاح في مجال نقابة الخدمات، التجربة الإيطالية كمثال، وفي ميدان استقطاب منخرطين جدد، التجربة الإيطالية والألمانية كمثال<sup>82</sup>.

### 3. دور المركزية النقابية في تنظيم ودعم شبكة نقابات الخدمات

#### 1.3. إعداد اتفاقية إطارية لتأمين التعبئة القصوى للموارد الوطنية والجهوية

من واجب الهيئات الوطنية والجهوية بالاتحاد العام التونسي للشغل والوزارات المعنية تقديم الدعم الضروري للنقابات الأساسية وللمصالح العمومية المحلية حتى تضطلع هذه وتلك بمهامها على أن تعلن عن النتائج التي تحققت في إطار شراكتها.

وضمن هذا المسعى فإن الجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية مدعوة لتجنيد الهيئات الوطنية التابعة للاتحاد العام التونسي للشغل وبنفس المناسبة الوزارات المعنية. ويتعلق الأمر أولاً بإعداد اتفاقية إطارية حول الشراكة بين النقابات والمصالح العمومية التي تؤمن لها الدعم المؤسسي والمادي الكفيل بتنفيذها، معترفة بذلك بوظيفة المصلحة العامة للنقابات. فعلى قاعدة هذا الاعتراف من طرف الدولة أمكن تطوير نقابة الخدمات خلال الستينات في تونس وهو حالياً متطور نسبياً في بلدان أوروبا الشمالية وبلجيكا وإيطاليا.

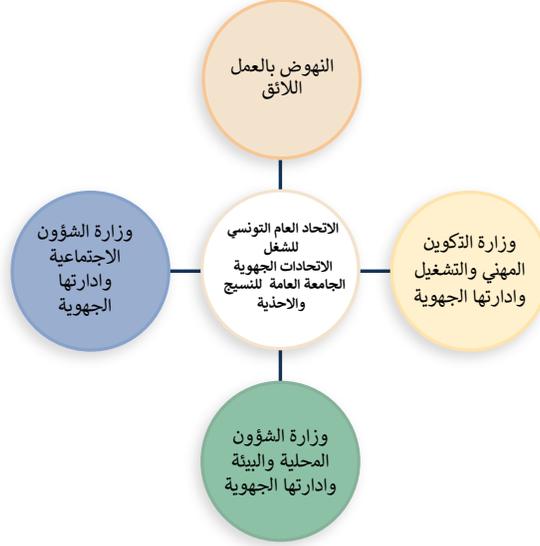
ومن شأن هذه الاتفاقية أيضاً تعبئة موارد الاتحاد العام التونسي للشغل واستنفاذ اتحاداته الجهوية والمحلية البشرية منها والمادية. فالحضور الترابي القوي للاتحاد العام التونسي للشغل يمثل مخزوناً هاماً من الموارد البشرية والمادية والتي يفترض أن يمكن حسن استعمالها من دعم النفوذ التنظيمي لنقابات القطاع الخاص، ومن تطوير نقابية الخدمات

81 Cf. Herr, Matthias ; Muzira, Taprea Le développement des chaînes de valeur au service du travail décent : Guide à l'usage des praticiens du développement, des gouvernements et des entreprises privées ; Genève : Bureau international du Travail, 2009

82 يمثل تعاون الاتحاد العام التونسي للشغل مع الكنفدرالية العامة الإيطالية للشغل والمركزية الألمانية DGB فرصة أمام النقابات الأساسية لقطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية لاكتشاف ما لديهم من حالات حسن السلوك وقصص النجاح.

وأن يجعل من المركزية النقابية منظمة ممثلة لجميع شرائح الأجراء فعليا عوض ما هو معلن بصفتها كمحتكر للعمل النقابي في تونس.

الرسوم 27. من أجل شراكة على الصعيدين الوطني والجهوي لدعم الشراكة بين النقابات الأساسية والمصالح العمومية المحلية



المصدر: المؤلفان.

### 2.3. تعبئة الموارد الوطنية والجهوية على قاعدة النتائج المنتظرة للشراكة

من المنتظر تحقيق العديد من النتائج التي تتعزز فيما بينها:

- لا مركزية أنشطة التكوين النقابي لتصبح ملائمة لحاجيات النقابات الأساسية ومنصفة وذلك باستهداف جميع المسؤولين النقابيين المحليين.
- تحسين التمثيلية النقابية للجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية عبر الرفع من عدد منخرطيهما وتحسين صورة النقابات في القطاع وداخل المجتمع.
- دعم قدرات النقابات للنهوض بالحوار الاجتماعي داخل المؤسسة والحوار المجتمعي في مستوى الوسط الذي تتواجد فيه أحواض الشغل.
- المساهمة النشيطة للنقابات الأساسية في الانتقال نحو التصنيع المستدام المبني على العمل اللائق وخلق الاندماج النقابي للأجراء المشتتين خارج أحواض التشغيل، على المدى المتوسط.

### 3.3. من واجب نقابات المصالح العمومية والاجتماعية ومن مصلحتها مساندة النقابات الأساسية للنسيج والملابس والجلود والأحذية

إن الاتحاد العام التونسي للشغل المحكوم بسيطرة نقابات القطاع العام مدين بالنتائج تجاه المصلحة العامة كما هو الحال بالنسبة للحكومة لأن مهمته منذ التأسيس المحافظة والدفاع عن المصالح العام كما أكده باستمرار في بياناته وخطاباته، فهو مطالب أيضا بتحمل مسؤوليته تجاه منظوريه، بما أن تحسين المقدرة الشرائية لغالبية الشغالين مهما كان عملهم يرتبط شديد الارتباط بالمساواة في الانتفاع بخدمات مرضية من جانب المصالح العمومية وبأقل التكاليف<sup>83</sup>. إن الدفاع اليومي عن مستعملي المصالح العمومية هو الوسيلة المثلى لتحسين صورة الاتحاد العام التونسي للشغل داخل المجتمع التونسي وهو السبيل ليستكشف بفضل ذلك آفاقا أخرى واعدة لتجديد موارد نفوذه النقابي خدمة لعموم المواطنين والمواطنات وللعمال<sup>84</sup>.

وبناء على ذلك يصبح من الواجب دعم الشراكة بين النقابات الأساسية لقطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية والمصالح العمومية المحلية بالاعتماد على مساهمة نقابات القطاع العام.

---

83 لا تخضع القدرة الشرائية فقط لمستوى الأجور والجرايات الاجتماعية، فالزدي الحالي لتجهيزات ومعدات المرفق العمومي ورداءة الخدمات العمومية تفرض على المواطن اللجوء إلى القطاع الخاص وهو ما يتسبب في ارتفاع كلفة الخدمات الأساسية والحدّ بالتالي من قدرته الشرائية وهو الحال تحديدا في قطاع الصحة والتعليم والنقل.

Cf. BEN SEDRINE Saïd (Dir) et AMAMI Mongi (2020)

84

## جزء 3. كيف السبيل للتوفيق في وضع منظومة للمحافظة على استقرار المسارات المهنية؟

إن حلّ مسألة إعادة تأهيل أجراء القطاع تعدّ من المهام الأساسية العاجلة والمتأكدة اليوم، ذلك لأن الانتقال نحو وضعية الشريك المتعاقد والمنتج النهائي قد تؤدي إلى إقصاء عدد كبير من الأجراء من سوق العمل ينتظر أن تكون أغلبيتهم من النساء. إن الأمر يتعلق بتهيئة العمال لحركة النقل المحتومة داخل المؤسسة وفي القطاع أو فيما بين القطاعات. إلا أن تركيز منظومة فعالة للتصرف في التأهيل المهني يتطلب الكثير من الوقت ومن الإعداد الجيد للإصلاحات الهيكلية للمصالح العمومية المختصة في مجال التكوين المهني والتشغيل. «فمن دون تكوين متخصص ومن دون وسائل عمل ملائمة لمباشرة العمل داخل المصالح العمومية للتشغيل وفي ظلّ الظروف المادية الصعبة التي تعاني منها العديد من الولايات يصعب حقًا تحفيز وتعبئة العون لتأمين استقبال وإعلام وإرشاد وتوجيه مستعملي المرفق العام. كما يتعدّر بناء وتبني مشروعا مهنيًا يستجيب لتنمية كفاءات الشخص فما بالك بمرافقة طالبي الشغل إلى حدّ تحقيق اندماجهم المهني»<sup>85</sup>

إن برنامج تفعيل العقد الاجتماعي يتطلب وضع «منظومة جديدة لتنمية الكفاءات بما يضمن ديمومة المؤسسة وإعادة الاندماج المهني للعمال المسرحين»<sup>86</sup>. وكان يتعني على هذه المنظومة منح الأولوية للمحافظة على مواطن الشغل وتأمين المسارات المهنية للعمال. ويعتبر الإسهاد بالكفاءات أساس النهوض المهني وتطوير تنافسية المؤسسات. كما كان يتعين على البرنامج أيضا خلق نظام تأمين عند فقدان مواطن الشغل في إطار صندوق مستقل يعتمد على تمويل ثلاثي الأطراف وبالتساوي بين أصحاب العمل والعمال والدعم المالي للدولة. علما وأن هذه المنظومة لم يقع تركيزها إلى اليوم.

وبالتالي فإن الإستراتيجية الصناعية الجديدة مطالبة بتقديم الإجابة حول الرهان الذي يمثله التوسع الكاسح للتصرف في مسارات الانتقال المهني الجارية.

### 1. التكوين على مدى الحياة عامل استقرار للمسارات المهنية في مواطن شغل لائقة

#### 1.1. تجنب إعادة تأهيل الأجراء يساوي الإقصاء من سوق العمل

عادة ما تعني عبارة إعادة التأهيل الإقصاء من سوق العمل عبر اللجوء إلى الطرد أو إلى التقاعد المبكر، فالإجراء كبير سواء من جانب المؤسسات أو من جانب المنظمات النقابية للمطالبة بمثل هذه الإجراءات. هذا الحلّ السريع لا يعالج المشاكل بل قد يعقده ويؤبده.

Consultation nationale de l'emploi. L'emploi, un défi aux dimensions multiples Rapport Octobre 2008, p73

85

Priorité 2, emploi et formation, R2-4

86

فحالما يتم استنفاد منحة الطرد يجد الأجراء أنفسهم من جديد في مواجهة إقصائهم من سوق العمل. والحال أيضا بالنسبة للأجراء الذين يغادرون بعنوان التقاعد في سنّ الخمسين سنة. ناهيك أنه لم يعد بمقدور صندوق الضمان الاجتماعي ولا الخزينة العامة تحمل مثل هذه الإجراءات الإقصائية المكثفة والمرتبلة في مجال العمل.

إن الإستراتيجية الصناعية التونسية الهادفة للانتقال إلى وضعية الشريك المتعاقد والمنتج النهائي لا يمكن أن تتخلى كليا عن أنشطة الإنتاج لأن الخطر يكمن في فقدان المهارات والخبرات المكتسبة<sup>87</sup>. إن أجراء قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية يمتلكون كفاءات حقيقية ومهارات يدوية مكتسبة بفضل تجربتهم في العمل. فهم شريحة عمالية بالأساس تشتغل في مجال الإنتاج. ومن دون مصانع إنتاج ومن دون طباعة على القماش ومن دون تطوير يصبح من الصعب تكوين مبدعين ومصممين وكل الإطار التقني للمهنة لأن تشكيل كامل فرع النشاط يعتمد على قطاع الإنتاج. وفي إطار المنافسة الحالية يمثل التوزيع المتوازن والمنصف للقيمة المضافة بين الأنشطة اللامادية والتصنيع شرطا أساسيا لنجاح النمو المستقبلي لسلسلة القيمة<sup>88</sup>.

## 2.1. تهمين مكتسبات الخبرة المهنية للأجراء لتأمين عودتهم إلى العمل

يبدأ مشروع عودة الأجراء المطرودين إلى العمل بتقييم كفاءاتهم سواء المهنية منها أو الخارجة عن المهنة. وتكتسي هذه المرحلة أهمية بالغة لتمكين أجراء قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية من إدراك حقيقة تملكهم لخبرات ومهارات فعلية في العمل كما خارج العمل. لذلك من المفيد العمل على تطوير أدوات منهجية لتوسيع نطاق المسارات الممكنة للأجراء انطلاقا من كفاءاتهم المتوفرة. وفي هذا الصدد فإن الأشغال الجارية للمركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة المكونين، بالشراكة مع الشركاء الاجتماعيين تكتسي أهمية كبيرة.

### أ) إعداد مشروع جديد للعودة إلى العمل

على قاعدة تقييم الكفاءات المشار إليه أعلاه والذي يثمن نفسيا ما تم اكتسابه خلال التجربة المهنية وخارج هذه الأخيرة، يتعين على الأجير استعادة تحكمه في مستقبله المهني. وهو ما يساعده على بناء مشروع العودة إلى العمل وبعبارة أخرى أن يصبح مسؤولا عن مساره المهني.

### ب) البحث النشط عن شغل للتعجيل بالعودة إلى العمل

يستوجب على الأجير القيام بسلسلة من الأنشطة الضرورية ليكون على أتم الاستعداد للبحث عن شغل وتغطي هذه الأنشطة سلسلة من المقتضيات: المتابعة والتدريب الذاتي،

87 من الأسباب الرئيسية لندرة الكمامات بأوروبا في بدايات جائحة كوفيد-19، التخلي التام عن الإنتاج.

88 Cf. PEROTTI-REILLE Clarisse. « Le textile habillement, la volonté de remporter la nouvelle donne industrielle », Rapport pour la DGE, ministère de l'Economie et des Finances, février 2008

إعداد السيرة الذاتية، مناهج وأدوات البحث عروض الشغل الإعداد للمقابلة بغاية الانتداب إلخ. ويتعلق الأمر بتحديد ملامح الشغل المطلوب بمعية الأجير المطرود وخاصة فيما يخص المحيط الجغرافي ونوع المؤسسات، والأجر المرغوب فيه ثم إعداد خطة للبحث عن العمل يستجيب للمؤهلات والرغبات الشخصية. وهي مهمة تعود إلى مصالح التوجيه المهني.

### ج) التكوين المهني للأجراء

إن رسم سياسة تكوين الأجراء الذين فقدوا عملهم ينبغي أن يستند إلى منطق الانتماء الترابي وليس إلى منطق المهنة فقط. ففي مستوى منطقة ترابية معينة يمكن ملاحظة وجود مخزون من الكفاءات المشتركة لمجموع المؤسسات المنتصبة في هذه المنطقة سواء تعلق الأمر بالكفاءات الاجتماعية والسلوكية أو بالكفاءات المرتبطة مباشرة بمباشرة المهنة. وبعد التعرف على هذين الصنفين من السلوكيات (كفاءات أساسية<sup>89</sup> وكفاءات مهنية تسمح بالحصول على عمل في المؤسسة)، يصبح من الممكن عرض أصناف من التكوين يمكن اكتسابها بفضل تحسين التشغيلية المحلية للعمال المعنيين.

### 3.1. مشاركة النقابات الأساسية لقطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية في وضع أسس الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص حول التكوين المهني

النظر إلى تمركز أحواض التشغيل الأرية في شمال وشرق البلاد وعلى قطاع الصناعة فإن مشروع برنامج دعم التكوين والاندماج المهني يرمي إلى تحقيق قفزة نوعية لمنظومة التكوين المهني في مختلف المستويات بدعم من الوكالة الفرنسية للتنمية. ويتمثل هدف المكون الرابع من هذا المشروع في دعم قدرات الشركاء الاجتماعيين على إدارة الحوار حول الوظيفة الاستشرافية للمهن والمهارات على الصعيدين الجهوي والقطاعي وحول المسارات التشغيلية<sup>90</sup>.

ويكمن رهان النهوض بالشراكة بين هؤلاء الشركاء ومراكز التكوين المهني بهدف تكثيف الاندماج المهني للمتكونين من الشبان والكهول في تلبية الحاجيات من الكفاءات لفائدة المؤسسات. وبالتالي فإن الجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية مدعوة للمشاركة في مختلف أنشطة مشروع برنامج دعم التكوين والاندماج لكي تتمكن من تطوير شبكة الشراكة التي تعتمزم إقامتها مع المصالح العمومية من أجل النهوض بتشغيلية الأجراء.

89 من ذلك مثلا، الاستقلالية، عمل الفرق، فهم واحترام التعليمات، القدرة على الاتصال والتواصل، التحفيز.

90 Cf. MFPE-AFD Etude de faisabilité du Programme d'appui à la Formation et à l'Insertion - PAFIP - en Tunisie Rapport final consolidé, 24 décembre 2014

## 2. إصلاح المصالح العمومية للتشغيل لضمان استقرار المسارات المهنية

### 1.2. المراهنة على مقارنة الجودة لإعادة تنظيم المصالح العمومية للتشغيل

يتعين على سياسة التشغيل النشيطة اجتثاث مكاتب التشغيل من نمط التسيير البيروقراطي السائد الآن، من أجل الارتقاء نحو مقارنة بحسب طلب الحريف أو المستفيد. وهي مقارنة دارجة للمساعدة على الإفصاح عن حاجيات الحريف بما يمكن من تقديم الإجابة المناسبة على تلك الحاجيات في ظل واقع تنافسي. ويبقى الحريف بالنسبة لهذه المكاتب المؤسسة وطالب الشغل في ذات الوقت<sup>91</sup>.

إن الغاية هو تأمين استقلالية مكاتب التشغيل ومدى قابليتها على المساءلة في مجال التفاعل مع حاجيات طالبي الشغل والمؤسسات. لذلك فإن إعادة تنظيم المصالح المركزية للوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل يختلف بحسب نمط تسيير مكاتب التشغيل. فمن الواجب تحديد إطار ونطاق مباشرة استقلالية مكاتب التشغيل بما يكفل التخلص من رقابة سلطة الإشراف في مجال التصرف المباشر والميداني في اتجاه تمكينها من إطار تنظيمي يمنحها القدرة على التفاعل السريع والمناسب مع حاجيات وانتظارات حرفائها وهو ما يفترض:

◀ تنظيم مرن وشفاف وملزم بالنتائج، والذي يستوجب:

- موارد مالية على قدر الأهداف والنتائج المرسومة.

- استقلالية المبادرة والقرار لمكاتب التشغيل، لكن مع التقيد بواجب الإعلام بشأن النتائج والتصرف.

- إمكانية تعديل موارد تلك المكاتب وفق الخدمات المنتظرة من جانب طالبي الشغل والمؤسسات.

- إقامة وتعهد علاقات شراكة نشيطة حول الخطة الجهوية لمواجهة جمهور طالبي العودة إلى العمل.

- وضع نظام فعّال لمتابعة ولتقييم النتائج المحفزة على تحسين نجاعة وأداء وإنصاف الخدمات الموجهة لطالبي الشغل.

◀ تطوير حرفية الموارد البشرية بفضل تكوين الأعوان على قاعدة مرجعية لكفاءات مهن المصالح العمومية.

91 تقدم في هذه الفقرة نتائج عمل ورشات التفكير التي جمعت إطارات الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل ووزارة الإشراف. وقد التأمّت هذه الورشة في جانفي 2012 وأشرف على تنشيطها عبد العزيز حلاب وسعيد بن سدرين وخالد ماهر.

إن الارتقاء بنمط التسيير إلى ما يلي مختلف هذه الشروط من شأنه أن يضفي على أداء مكاتب التشغيل حركية نشيطة للمساعدة على إعادة الاندماج المهني لأجراء قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية الذين فقدوا عملهم.

## 2.2. تمكين مكاتب التشغيل من وسائل العمل المناسبة مسنودة بخبرة مستشارين في الميدان

إن المكاتب العمومية للتشغيل مدعوة لخلق وإدارة قاعدة معلومات إحصائية تصاغ بالشراكة مع عديد المؤسسات التي تمتلك المعلومة الصحيحة وذلك لتحليل سوق العمل وإعداد واختبار نماذج التنميط ووضع آلية إعلامية للتوجيه المهني لفائدة التلاميذ والطلبة وطالبي الشغل.

غير أنه من اللازم أن تكون هذه الإدارة الإحصائية الضرورية مسنودة بخبرة مستشارين في الميدان للتمييز بين طالبي الشغل بحسب درجة هشاشة وضعيتهم داخل سوق الشغل. ويقوم نمط الاختبار تحديدا على رأي مستشار يضبط خلال اللقاء الذي يجمعه بطالب الشغل تقييما تفاعليا لموقعه الافتراضي في سوق الشغل و/ أو آفاق عودته إلى العمل وذلك لتحديد نوع المرافقة التي يحتاجها.

كما يتعين على مكاتب التشغيل اعتماد ووضع طريقة لتصنيف طالبي الشغل آليا ولتحديد الأصناف التي تحتاج إلى المرافقة. ويجب أن تتضمن المعلومة العديد من المعطيات الإضافية التي من شأنها أن تساعد على اختيار مسلك التكوين المناسب وشروط القبول فيه ومسار التكوين ومخرجاته المهنية ومكانة هذه المخرجات في سوق العمل في علاقة بنسبة البطالة وبشروط الحصول على عمل والأجر وآفاق المسار المهني إلخ...

## 3.2. بناء شراكة متعددة الأطراف بين مكاتب التشغيل والمتدخلين من حولها موجهة نحو النتائج

شراكة إستراتيجية مع المؤسسات : يجمع الكثيرون على أن الشراكة بين المصالح العمومية والمؤسسات تمثل مقوما إستراتيجيا لتحقيق التقدم في تحسين وظيفة مكاتب التشغيل في مجال البحث عن فرص العمل والتوسط فيها واستمالة المحيط الاقتصادي للمشاركة في رسم وتنفيذ برامج التكوين.

شراكة مع وكالات التشغيل الخاصة : أمام ضرورة الاستجابة لحاجيات طالبي الشغل والمؤسسات المتنوعة والتطور الهائل لبرامج التشغيل فإن المصالح العمومية للتشغيل مدعوة لتطوير تعاونها مع وكالات التشغيل الخاصة. حيث بينت التجربة الدولية أن مثل هذا التعاون يمكن، إذا توفرت بعض الشروط، أن يكون وسيلة لتجديد الدور التعديلي للدولة داخل سوق العمل. وتتمثل هذه الشروط فيما يلي:

- ضبط الخدمات التي سيتم إسنادها لجهات خارجية بوضوح.
- ضمان القدرة على توجيه واستقبال الخدمات.

- ضبط طريقة شفافة لتسديد أتعاب المصالح الخاصة.

إن الوكالات الخاصة لا تتحلّى جميعها بنفس الأخلاقيات المهنية ولا بنفس النجاعة في التدخل. لذلك فإن الدولة مدعوة إلى وضع علامة جودة وسلوك لفرض شروط صارمة على الوكالات الخاصة من أجل ضمان فعاليتها وحسن أدائها كما يتوجب فرضه على مصالحي التشغيل العمومية. ولابدّ، في هذا الصدد من ضمان المقاييس المعتمدة في اختيار تلك المصالح كالكفاءة واستقرار أعوانها في الشغل وعلى وجه الخصوص. مستشارون لهم تجربة ثابتة، ونسبة عالية من المستشارين يعملون بعقود غير محددة المدة، وشفافية بشأن النتائج الموضوعية للوكالات (عدد الأجراء الحاصلين على شغل). وفي المقابل يتمّ تقدير الأتعاب وفق جودة الاندماج المهني.

وبالتالي فإن مخطط إعادة تأهيل الإجراءات يجب أن يكون مصحوباً بكراس شروط تسمح بمتابعة فعّلية وبمكافأة على النتائج المسجلة، من ذلك:

- عرض خدمة ملموسة تحتوي على عمليات دقيقة وموثقة في جدول زمني محدد.

- وضع أهداف خصوصية ومؤشرات نجاح واضحة بالنسبة للأجراء الذين يعسر إدماجهم في العمل.

- تقييم الخدمات المقدمة في شكل جدول تأليفي وحيد يسمح بالمقارنة فيما بين الخدمات. ويجب تقدير المكافأة على الأتعاب وفق جدول زمني محدد وبحسب مقاييس النجاح. ويمكن التمييز بين المراحل الرئيسية التالية:

- التكفل الذاتي

- التوظيف في العمل

- البقاء في شغل إلى ما بعد المدة المحددة.

كما يجب أن تفضي عملية توظيف الأجراء الذين يعسر إدماجهم إلى تقديم تحفيزات مالية إضافية تضبط على قاعدة الدراية الموضوعية لواقع سوق الشغل.

**الشراكة مع النقابات :** من دور النقابات إعلام وتوجيه أجراء قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية نحو المصالح العمومية للتشغيل. ولكن المشاركة أيضاً في حوكمة منظومة إعادة تأهيل الأجراء والتي تمثل آلية للتصرف النشط في سوق الشغل التي مسؤولية إدارتها إلى الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل المكلفة بتنفيذ سياسة الحكومة في المجال. وعلى النقابات أن تتلقى التكوين اللازم لتأمين هذه المهمة.

إن رهان الشراكة متعددة الأطراف حول استقرار المسارات المهنية يكمن في رسم رؤية مشتركة من طرف الشركاء الاجتماعيين على المستوى العام كما على المستوى المحلي حول مستقبل شركاء القطاع.



## الخاتمة

لا يزال قطاع الملابس والأحذية يعد من أكبر القطاعات المشغلة لليد العاملة وخاصة اليد العاملة النسائية، وذلك رغم التقدم التكنولوجي الحاصل. وقد ساهم الحضور النقابي الضعيف داخل القطاع في التقليص من تأثير موقف العمال تجاه استفحال ظاهرة العمل الهش الذي تفاقم مع جائحة كوفيد-19. فتعديل نظام التشغيل عادة ما يترجم بتخفيض الدخل أو فقدان الدخل بكامله في ظرف يتسم بغياب نظام التأمين على البطالة وتجزئة سوق الشغل التي عمقت التفاوت في مجال الانتفاع بالمساعدات الاجتماعية الحكومية.

ويمكن أن يمثل دعم سلسلة القيمة أداة فعالة لمقاومة عدم المساواة عبر الحصول على المزيد من المداخيل وتخصيص توازنا أفضل للقيمة المضافة التي تم الحصول عليها صلب السلسلة. فالمؤسسات اليوم تجد صعوبة كبيرة لتغيير نموذجها الاقتصادي نظرا لغياب الإرادة السياسية والعجز المزمّن على وضع إستراتيجيات للغرض. وللخروج من هذا النفق أصبح من المتأكد تطوير سياسة صناعية مستدامة ثلاثية الأبعاد توفّق بين مقتضيات النمو الاقتصادي والرفي الاجتماعي وحماية البيئية دون تعييب لهذا البعد أو ذاك بواسطة الحوار الاجتماعي المؤسس على احترام الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالحرية النقابية والمصادق عليها من طرف البلاد التونسية<sup>92</sup>.

ومما لا شكّ فيه أن السياسة العمومية لها تأثير كبير على صيرورة التقدم في سلاسل القيمة الخاصة بالقطاع، من خلال وضع إطار قانوني ومؤسّساتي ملائم لذلك. ومن المفترض أن يشجع استحداث هذا الإطار المؤسّساتي على الاستثمار للانتقال إلى صفة المتعاقد الشريك والمنتوج النهائي، كما هو مقرر في مخطط الإنعاش الاقتصادي لقطاع الملابس والأحذية، وكذلك الدفع في اتجاه التكوين على مدى الحياة وتحسين نجاعة وأداء خدمات المصالح العمومية في اتجاه المزيد من الإنصاف.

ويتعيّن على مؤسسات القطاع، التقيد بصدق وحسن نية بمبادئ ومقتضيات المواصفة الدولية إيزو 26000 التي تهدف إلى إرساء سلوك مشترك في مجال المسؤولية المجتمعية. إن الالتزام بوضع جملة هذه المبادئ والتوجيهات حيز التنفيذ من شأنه أن ينعكس إيجابيا على صورة المؤسسة وسمعتها، وعلى قدرتها على استمالة وشدّ أجزائها إليها والمساهمين في رأس مالها وحرافئها ومستعمليها بما ينمي روح الالتزام والانتماء إليها وبما يحفزهم على المزيد من الإنتاج والإنتاجية. وبعبارة أوضح فإن هذه المقاربة تساعد على إحلال الحوار الاجتماعي داخل المؤسسة كما تشجع على مدّ جسور الحوار مع محيطها.

92 صادقت تونس على الاتفاقيات الدولية التالية والمعمول بها حاليا:  
الاتفاقية رقم 87 حول الحرية النقابية وحماية الحقّ النقابي، 1948 (مصادق عليها في 18 جوان 1957).  
الاتفاقية رقم 98 حول الحقّ في التنظيم والمفاوضة الجماعية 1949 (مصادق عليها في 15 ماي 1987).  
الاتفاقية 135 المتعلقة بممثلي العملة، 1971 (مصادق عليها في 25 ماي 2007).  
الاتفاقية 151 حول علاقات العمل في الوظيفة العمومية، 1978 (مصادق عليها في 11 فيفري 2014).

إن التحدي الأكبر الذي ينتظر الجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية هو تجديد موارد نفوذها النقابي لتفرض صفتها كشريك كفاء ووازن في عملية الإنعاش الاقتصادي للقطاع وفي مشروع انتقاله نحو نموذج اقتصادي مندمج. وحتى تعي دورها في صيرورة إصلاح القطاع، من مصلحة النقابات الاطلاع على المبادئ التوجيهية للمواصفة الدولية إيزو 26000 لتكون شريكا وطرفا معنيا بوضع خطة الإنعاش حيز التنفيذ داخل مؤسساتها وبالطريقة التي تلي مصالحها ومصالح منظورها. كما يتعين عليها الإلمام بالاتفاقيات الإطارية الدولية التي أبرمها الاتحاد الدولي للصناعات المعملية مع الشركات متعددة الجنسيات في القطاع. وترمي هذه الاتفاقيات إلى اعتماد أرق المعايير في مجال الحقوق النقابية والصحة والسلامة المهنية والسلوك الصديق للبيئة والمبادئ الخاصة بالمعاملات الدولية للمؤسسة والتقييد بمقتضياتها. كما عليها التصدي للتشريعات الوطنية عندما تكون دون مقتضيات تلك الاتفاقيات الإطارية العالمية.

إن العمل على بناء شبكة تعاون وشراكة بين النقابات الأساسية والمصالح العمومية المحلية من شأنه أن يدعم القدرة النقابية على الدفاع بشكل أفضل على حقوق العمال كالحق في أجر مجز، وتقاعد يضمن كرامته، وبيئة عمل آمنة وصحية، وحماية للأوممة، والحماية ضد التحرش والعنف، وتأمين استقرار المسار المهني في إطار العمل اللائق. ومن خلال المزاوجة بين صفة نقابة الخدمات وصفة النقابة المناضلة، يمكن للنقابات أن تساهم في تحسين جودة خدمات المصالح العمومية وجعلها أكثر إنصافا وأكثر مسؤولية تجاه الأجراء، وبصفة أشمل تجاه المواطنين والمؤسسات المسؤولة مجتمعا. وهكذا تستعيد وظيفة المصلحة العامة للعمل النقابي بريقها ومعناها الأصيل الذي جُبل عليها الاتحاد العام التونسي للشغل منذ التأسيس، بل يمكن لهذا الأخير حشد موارد مالية عامة جديدة لخدمة العمال والوطن بشكل أفضل.

ويعدّ التكوين الجيد للملائم والمعتم لفائدة النقابات الأساسية في مختلف مجالات الشراكة، والمؤمن من طرف مكونين مؤهلين، من بين المقومات الأساسية لدمج المعرفة في الإستراتيجية النقابية من أجل النهوض بالحوار الاجتماعي في مستوى المؤسسة.

وأخيرا لا بدّ من تمكين النقابات من القدرة على المشاركة في إدارة تنفيذ المنظومة التي تؤمن الإقرار بمكتسبات الخبرة المهنية للأجراء بحسب حاجيات المؤسسات الجديدة من الكفاءات. ويبقى الرهان أن يعمل الجميع، بواسطة الحوار الاجتماعي، على تجنب الحلول الهشة والمرجلة كالإحالة على التقاعد المبكر أو التسريح الجماعي أو الفردي. فمثل هذه الحلول لا جدوى ولا فائدة منها لأنها سوف تؤدي إلى العودة لبطالة متفاعدين في سنّ الخمسين (لا يزالون في مقتبل العمر للانسحاب من سوق العمل). كذلك، هو الأمر بالنسبة للمسرحين، بعد أن يستوفوا صرف منح البطالة التي حصلوا عليها من تبعات هذه الحلول المغشوشة والتي لا خير فيها، فهي تفاقم من العجز الحالي لأنظمة الضمان الاجتماعي نظرا لكلفتها الضخمة، بل هي غير إنسانية تماما، لأن الشركاء الاجتماعيين يبحثون عن إسكات الأجراء عبر الإيهام بحل مشاكلهم.

- ADOUANI Sami, AMAMMI Mongi et BEN SEDRINE Saïd. La voie de l'avenir pour promouvoir le dialogue social. In Henrik Meyer et Marcel Rauer, Entre continuité et nouveau départ. Les relations tuniso-allemandes au fil du temps. Tunis : Friedrich Ebert Stiftung, octobre 2018, pp-49-55.
- APII. Les problématiques de création et de pérennisation des entreprises en Tunisie. Note de synthèse. Juin 2017.
- Banque centrale Rapport d'activité 2019.
- Banque mondiale. 2012. Rapport sur le développement dans le monde 2013 – Abrégé : Emplois. Washington : Banque mondiale. License : Creative Commons Attribution CC BY 3.0.
- Banque mondiale. 2012. Rapport sur le développement dans le monde 2013 : Emplois. Washington, DC. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/11843> License: CC BY 3.0 IGO."
- BEN CHEIKH Nidhal : L'emploi informel en Tunisie sur la période 2005-2015 in CRES Protection sociale et économie informelle en Tunisie. Défis de la transition vers l'économie formelle. Mai 2016.
- BEN SEDRINE Saïd (dir) & AMAMMI Mongi. Le mouvement syndical tunisien à l'épreuve des transformations numériques du travail. Friedrich Ebert Stiftung. Tunis, 2020.
- BEN SEDRINE Saïd La protection des travailleurs migrants tunisiens en Italie : un enjeu de solidarité entre l'UGTT et la CGIL in Fondation Friedrich Ebert en Tunisie. 2020. Expériences syndicales pour les droits des travailleurs migrants en Afrique et Europe. Série du projet PROMIG-FES (2017-2020), n° 7/2020, pp 53-63. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/tunesien/17359.pdf>.
- BENSUSÁN Graciela La transformation des syndicats en Amérique latine : contextes, idées et agendas, In OIT, L'avenir du Travail : Les Syndicats en Mutation, Journal international de recherche syndicale 2019 / Volume 9 / Numéro 1- 2.
- BIT Garantir un temps de travail décent pour l'avenir Conférence internationale du travail 107<sup>E</sup> Session, 2018.
- BIT Salaires et temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, document d'orientation pour le Forum de dialogue mondial sur les salaires et le temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, Genève, 23-25 septembre 2014, Bureau international du Travail, Département des activités sectorielles, Genève, BIT, 2014.

- BIT. Inspection du travail et initiatives de vérification privées : Tendances et enjeux, document d'information en vue de la Réunion d'experts sur l'inspection du travail et le rôle des initiatives de vérification privées (Genève, 10-12 déc. 2013).
- BIT. Tunisie. Mémoire technique sur le diagnostic de l'administration du travail en Tunisie. Gouvernance et tripartisme. LAB/ADMIN. Programme d'administration et d'inspection du travail.
- BOULAKBECHE Saoussen Textile-habillement. Défis écologiques : Miser sur la responsabilité environnementale. La Presse 17.03.2021. <https://lapresse.tn/91153/textile-habillement-defis-ecologiques-miser-sur-la-responsabilite-environnementale/>.
- Business News. Imen Houimel. Le projet de loi sur le congé de maternité entravé par le manque de financement ! 01 mars 2021. <https://www.businessnews.com.tn/imen-houimel--le-projet-de-loi-sur-le-conge-de-maternite-entrave-par-le-manque-de-financement,520,106311,3>.
- Business News. Inquiets, les partenaires étrangers de la Tunisie lancent un cri de détresse 25/02/2021. <https://www.businessnews.com.tn/inquiets-les-partenaires-etrangers-de-la-tunisie-lancent-un-cri-de-detresse,520,106240,3>.
- Carlac'h D., Hémy Y. (2006) « Etude sur les textiles techniques : rapport de synthèse », DGE, Développement et conseil, mars.2006.
- CHELBI Ali L'amélioration du dispositif national de financement de la formation continue / Bureau de pays de l'OIT pour l'Algérie, la Libye, le Maroc, la Mauritanie et la Tunisie. - Alger : OIT, 2017.
- Chroniques internationales de l'IRES. Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques. Numéro spécial. 2017/4 (N° 160) Editeur l'IRES pages 162.
- CNAM Rapport sur les statistiques relatives aux accidents de travail et des maladies professionnelles. 2018 (en arabe).
- Code du travail.
- Consultation nationale de l'emploi. L'emploi, un défi aux dimensions multiples Rapport Octobre 2008.
- DE FLORENCE Carter, Labor Law and Practice in Tunisia. United States Department of Labor. Bureau of Labor Statistics (BLS) Report N° 294, Washington. D.C, 1965.
- DeekshaKokas Gladys Lopez-Acevedo Abdel Rahman El LahgaVibhutiMendiratta Impacts of COVID-19 on HouseholdWelfare in Tunisia. Policy ResearchWorkingPaper 9503. World Bank Group. Poverty and Equity Global Practice. December 2020.
- DELLA PORTA Donatella. Les hommes politiques d'affaires. Partis politiques

et corruption. In : Politix, vol. 8, n°30, deuxième trimestre 1995. Incertitudes italiennes.

- Doing Business 2020. Tunisie.
- EMRHOD consulting. Business News, Baromètre Emrhod publié le 30/03/2021 <https://www.businessnews.com.tn/barometre-emrhod-75-des-tunisiens-ne-croient-pas-a-lamelioration-de-la-situation-economique,520,107104,3>.
- FES-UGTT-IndustriAll. Rapport d'évaluation du programme de coopération FES-FGTHCC- IndustriAll. 2ème semestre de 2020 et planification de 2021. Tunis, 14 décembre 2020.
- FICHTER M et al. La transformation du syndicalisme. Mobiliser les ressources de pouvoir pour faire face au capitalisme du XXIe siècle. Berlin : Friedrich-Ebert Stiftung .Juillet 2018.
- Fonds Monétaire International, 2020. Base de données pour la période 2000-2019.
- GEREFFI G., HUMPHREY J., STURGEON T. (2005), « The Governance of Global Value Chains », Review of international PoliticalEconomy, vol. 12(1), février, p. 78-104. [https://www.researchgate.net/publication/200465546\\_The\\_Governance\\_of\\_Global\\_Value\\_Chain/link/5675617108ae0ad265c0c118/download](https://www.researchgate.net/publication/200465546_The_Governance_of_Global_Value_Chain/link/5675617108ae0ad265c0c118/download).
- Gouvernement tunisien et Fédération tunisienne du Textile et Habillement. Plan de relance du secteur Textile et Habillement (2019-2023). Pacte Sectoriel de Partenariat Public Privé, janvier 2019.
- GUERZI Organisation-Zürich, étude stratégique du secteur Textile-habillement, janvier. 1999.
- GUERZI. Mise à jour de l'étude stratégique du secteur Textile-habillement, synthèses et conclusions, janvier 2004.
- HADDAR Mohamed et BOUZAIENE Mustapha « Ancrage de la justice fiscale et mobilisation des ressources », 2017 [www.asectu.org/Documents/PDF/JF\\_Rapport.pdf](http://www.asectu.org/Documents/PDF/JF_Rapport.pdf).
- HALLEB Abdelaziz & BEN SEDRINE Saïd, Efficacité et impact des fonds emploi jeunes en Tunisie. Recherche commanditée par le Bureau Régional pour l'Afrique et le Programme Finance Solidaire – OIT, Genève : BIT, 2010.
- HAMMAMI M, HELEL Y. et TORELLI C. Vers une meilleure mesure du secteur informel en Tunisie. Stateco n°113,2019 <https://dial.ird.fr/publications/stateco/stateco-n-113>.
- Herr, Matthias ; Muzira, Taprea Le développement de la chaîne de valeur au service du travail décent : Guide à l'usage des praticiens du développement, des gouvernements et des entreprises privées ; Genève : Bureau international

du Travail, 2009.

- ilBoursa. Le bénéfice du groupe espagnol Inditex, propriétaire de Zara, chute de 70 % en 2020, Tunis 10/03/2021. [https://www.ilboursa.com/marches/le-benefice-du-groupe-espagnol-inditex-propretaire-de-zara-chute-de-70-en-2020\\_26992](https://www.ilboursa.com/marches/le-benefice-du-groupe-espagnol-inditex-propretaire-de-zara-chute-de-70-en-2020_26992).
- ILO. International Framework Agreements in the foodretail, garment and chemicalssectors:lessonslearnedfromthree case studies. SectoralPoliciesDepartment (Geneva, 2018).
- IndustriALL Convention de l’OIT 190 sur le harcèlement et la violence dans le monde du travail. [http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2019/SWITZERLAND/ILO\\_C190/ilo190flyer\\_fr\\_hires\\_0.pdf](http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2019/SWITZERLAND/ILO_C190/ilo190flyer_fr_hires_0.pdf).
- IndustriALL Lignes directrices d’IndustriALL Global Union en matière d’Accords-Cadres Mondiaux (ACM) [http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/industriall\\_gfa\\_guidelines\\_final\\_version\\_exco\\_12-2014\\_french\\_.pdf](http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/industriall_gfa_guidelines_final_version_exco_12-2014_french_.pdf).
- IndustriALL. IndustriALL Global Union’s World Conference on « Industry 4.0 : Implications for Trade Unions and SustainableIndustrial Policy ». 29-27 October 2017, Geneva, Switzerland. Action plan. [http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SWITZERLAND/action\\_plan\\_-\\_industry\\_4.0\\_world\\_conference\\_-\\_26-27\\_october\\_2017\\_en\\_3.pdf](http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SWITZERLAND/action_plan_-_industry_4.0_world_conference_-_26-27_october_2017_en_3.pdf).
- IndustriALL. Recommandations et principes d’IndustriALL Global Union pour la réglementation institutionnelle et la négociation collective sur le télétravail. [http://admin.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Telework/recommendations\\_and\\_principles\\_fr\\_final.pdf](http://admin.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Telework/recommendations_and_principles_fr_final.pdf).
- INS Commerce extérieur aux prix constants base 2015. Mai 2020.
- INS statistiques issues du répertoire national des entreprises Edition 2019
- INS/IFC Impact de la crise COVID-19 sur le secteur privé formel. Février 2021.
- Institut de santé et sécurité au travail. Tableau n053 : Les poussières végétales. Date de création : 04 Avril 1974 ; N° JORT : 25/1974. Date de la dernière mise à jour : 15 Avril 1999 ; N° JORT : 34/1999. [http://www.isst.nat.tn/uploads/FCK\\_files/Tableau%20n%C2%B0%2053%20Les%20poussi%C3%A8res%20textiles%20v%C3%A9g%C3%A9tales\(1\).pdf](http://www.isst.nat.tn/uploads/FCK_files/Tableau%20n%C2%B0%2053%20Les%20poussi%C3%A8res%20textiles%20v%C3%A9g%C3%A9tales(1).pdf).
- ISO Découvrir ISO 26 000 Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale. Voir : Questions centrales et domaines d’action de responsabilité sociétale traités dans cette norme internationale.
- ITUC L’Index des droits mondiaux de la CSI 2021. Cas de la Tunisie. <https://www.globalrightsindex.org/fr/2021/countries/tun>.
- MFPE-AFD Etude de faisabilité du Programme d’appui à la Formation et à

l'Insertion - PAFIP - en Tunisie Rapport final consolidé, 24 décembre 2014

- Ministère de l'industrie, de l'énergie et des petites et moyennes entreprises. Stratégie industrielle nationale à l'horizon 2016. <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/download/CEPI/Synthese.pdf>.
- Ministère des affaires sociales, de la solidarité et des Tunisiens à l'étranger. Caisse nationale de sécurité sociale. Textes législatifs et réglementaires de sécurité sociale dans le secteur privé. Fascicule 3. Régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles. Edition 2005.
- OCDE Études économiques de l'OCDE Tunisie. Évaluation économique. Mars 2018.
- OMS Stratégie mondiale pour l'alimentation du nourrisson et du jeune enfant. Durée optimale de l'alimentation au sein exclusive, 1er mai 2001. [https://apps.who.int/gb/archive/pdf\\_files/WHA54/fa54id4.pdf?ua=1&ua=1](https://apps.who.int/gb/archive/pdf_files/WHA54/fa54id4.pdf?ua=1&ua=1).
- OIT Conférence internationale du Travail Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail adoptée par la conférence à ses cent huitième sessions, Genève, 21 juin 201. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711695.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711695.pdf).
- OIT. NORMLEX Ratifications pour la Tunisie [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102986](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102986) [consulté le 22.04.2021].
- OIT. Tunisie - Etude de faisabilité d'un fonds perte d'emploi (options et coûts). Juin 2019.
- OIT Les programmes verts de l'OIT, p.4 [www.ilo.org/greenjobs](http://www.ilo.org/greenjobs).
- PBR Rating. Economie tunisienne 2020 : Etat des lieux et perspectives. Note macroéconomique <https://www.pbrrating.com/assets/docs/etude-macro-economique-tunisie-2020-pbrrating.pdf>.
- PEROTTI-REILLE Clarisse Le Textile Habillement, la volonté de remporter la nouvelle révolution industrielle. <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/084000121.pdf>.
- Ramón Padilla Pérez, et Nahuel Oddone, Manuel pour les chaînes de valeur. CEPALC-FIDA [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/41944/S1700625\\_fr.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/41944/S1700625_fr.pdf).
- République Tunisienne, UGTT-UTICA Le contrat social, un exemple innovant de Programme par Pays pour le Travail Dément (PPTD) pour la Tunisie 2017-2022. Edition OIT juillet 2017.
- Revue « Textiles » n°2, novembre 2019. Edition FGTHCC-UGTT et Friedrich Ebert Stiftung (en arabe).

- SCHMALZ,S.; LUDWIG,C.; WEBSTER,E. 2018. «The power resources approach: Developments and challenges», Global Labour Journal, vol. 9, no2, pp. 113-134.
- Teycir Ben Naser. Réforme du congé de maternité : urgence sociale, attermoiement politique. Nawat 10 Mars 2020. <https://nawaat.org/2020/03/10/reforme-du-conge-de-maternite-urgence-sociale-attermoiement-politique/>.
- Webmanagercenter. Un régime d'assurance sur la perte d'emploi ? 24 avril 2019. <https://www.webmanagercenter.com/2019/04/24/434129/tunisie-un-regime-dassurance-sur-la-perte-demploi/>.

## ملحق. نتائج عمل المجموعات المنبثقة عن ندوة 4 و5 جويلية 2021 بالحمات

### - أ. العجز في العمل اللائق

#### الحرية النقابية :

#### المشاكل المرتبطة بالحق في تكوين نقابة

- تسلط الأعراف ورفضهم للعمل النقابي داخل المؤسسة.
- الإشكال الناتج عن التشغيل بنظام العمل حسب مقتضيات الفصل 4-6 من مجلة الشغل.
- إفتقار الاتحاد العام التونسي للشغل لرؤية وطنية حول حاضر ومستقبل العمل النقابي.
- ضعف الوعي لدى شريحة واسعة من العمال بأهمية العمل النقابي.
- عزوف العمال عن العمل النقابي.

#### المشاكل المرتبطة بالحق في حماية النقابيين:

- (عدم تفعيل الاتفاقات الدولية المصادق عليها من طرف الدولة التونسية (الاتفاقية عدد 135).)
- التضييقات المسلطة من قبل بعض الأعراف على العمل النقابي داخل المؤسسة.
- استهداف المسؤول النقابي والتعسف عليه لمنعه من ممارسة مهامه.
- عدم حماية المسؤول النقابي من طرف التشريعات التونسية في حالة طرده من العمل ( لا وجود لنص يلزم المؤجر بإرجاعه إلى سالف عمله).
- عدم احترام تطبيق الفصل 35 من الدستور التونسي.

#### المشاكل المرتبطة بحق تمتع ممثلي العملة بتسهيلات لأداء مهامهم النقابية:

- عدم توفر مكتب خاص بالنقابة داخل المؤسسة.
- عدم وجود فضاء خاص للاتصال والتواصل.
- قصر مدة الرخص النقابية الممنوحة لممثلي العملة من أجل التفريغ للعمل النقابي .
- قلّة عدد الرخص النقابية التي تمنح للمسؤول النقابي لممارسة مهامه.
- التضييق على المسؤولين النقابيين أثناء أداءهم لمهامهم داخل أوقات العمل.

#### المشاكل المرتبطة بالحق في التفاوض:

- رفض ومماطلة الأعراف في قبول طلب التفاوض.
- عدم تفعيل الاتفاقيتين الدوليتين رقم 98 و154.

- عدم تحمل بعض النقابات الأساسية لمسؤوليتهم في التمسك بحق التفاوض داخل المؤسسة لعدة أسباب منها (نقص التكوين في هذا الجانب).

## المشاكل المرتبطة بالراتب والمكافآت :

مشكلة الأجور، التصنيف والدرجة.

محدودية المنح والحوافز.

ضعف الأجور مقارنةً ببقية القطاعات.

## المشاكل المرتبطة بوقت العمل، والإجازة، والعمل لساعات إضافية:

### وقت العمل:

نظام 48 ساعة متعب وشاق.

- نظام الفرق .

- العمل الليلي.

- رخص المرض غير خالصة الأجر مقارنةً بالوظيفة العمومية والقطاع العام.

- عدم قدرة المرأة العاملة عن التوفيق بين حياتها المهنية وحياتها العائلية.

### الإجازة:

- لا تفي بالحاجة مقارنةً بالعمل المنجز.

- تجزأه الإجازة.

- الإجازة مرتبطة بالطلبات.

- الإجازة مرتبطة بمزاج المؤجر.

### العمل الجزائي:

- إرهاق وإنهاك لصحة العامل.

- الأجر ضعيف ولا يفي بالحاجة .

- الساعات الإضافية وتأثيرها على نظام الفرق.

## مشاكل الأمن الوظيفي :

### عدم تكافؤ الفرص في التشغيل:

- التمييز في الانتداب بحسب الجنس - اللون - العرق - المحسوبة - الجهوية.
- ضعف نسبة الانتداب عن طريق مكاتب التشغيل.

### مشاكل الحماية من البطالة وعقود العمل غير المستقرة

#### الحماية من البطالة:

- غياب صندوق التأمين على فقدان مواطن الشغل مما يؤدي إلى غياب الإجراءات الحمائية جراء ضعف الرقابة من طرف تفقديات الشغل (هياكل الرقابة).
- غياب التكافؤ بين الامتيازات الممنوحة للمؤجر والضمانات الممنوحة للأجير.
- عدم تكافؤ الامتيازات الممنوحة للمؤسسات المصدرة كليًا وغيرها التي تعمل للسوق الداخلية.

### عقود العمل غير القارة (محددة المدّة):

- عدم التقيد بمبدأ عقد قارّ مقابل عمل قارّ.
- إلغاء المناولة.
- تفعيل الدور الرقابي لتفقدية الشغل.

### مشاكل التدريب والترقية المهنية

- غياب التكوين المستمر داخل المؤسسات والتميز بين العمال في الاستفادة منه وعدم ربط التكوين بالترقيات المهنية.
- نقص مراكز التدريب المهني والتكوين داخل الجهات.
- عدم تطابق الآلات الحديثة بالمؤسسات مع ما هو متوفر بمراكز التكوين المهني.
- غياب التنسيق مع هياكل الاتحاد المعنية بخصوص التدريب المهني والتكوين المستمر.

## مشاكل العنف والتحرش في العمل :

- استغلال النفوذ.
- التمييز على أساس الجنس .
- التهديد .
- الإجراءات الماديّة والمهنيّة .
- الموروث الثقافي. غياب الوعي الجماعيّ بخطورة الظاهرة.

- غياب العقاب والتشهير.
- غياب تفعيل القوانين الرديئة (القانون 58 للقضاء على العنف ضد المرأة) .
- التلكؤ في المصادقة على الاتفاقية 190.

### أسباب عدم التسجيل في الضمان الاجتماعي :

- تهرّب الأعراف من التصريح بمساهمات الضمان الاجتماعي.
- العمل بنظام التشغيل الهش (المناولة).
- عدم قيام أجهزة الدولة بدورها الرقابي وتغاضيهم عن فض المشاكل.
- ضعف العقوبات الجزرية عند عدم الإيفاء بالتصريح.
- غياب الوعي لدى العمّال بأهميّة المطالبة بحق في التصريح بهم لدى الصناديق الاجتماعية.
- غياب المتابعة من طرف العمال والنقابة.

### مشاكل حوادث الشغل والأمراض المهنية :

#### أسباب حوادث الشغل

- ضغوطات ظروف العمل الشاقة.
- عدم صيانة الألات.
- لا وجود لما ينبّه إلى مصادر الخطر في بعض أماكن العمل (ملصقات).
- غياب التكوين في الصّحة والسلامة المهنية للعمال.
- تهرب الأعراف من التصريح بحوادث الشغل.
- نقص الوعي لدى العمّال بأهمية التوقّي من حوادث الشغل ووسائل الحماية الفردية والجماعية.

#### أسباب الأمراض المهنية

- عدم احترام المؤجّر لقواعد الصّحة والسلامة المهنية (بيئة العمل: تهئية أماكن العمل، التهوية، الإضاءة...).
- المواد الكيميائية وما تسبّبته من مشاكل صحّيّة على العامل.
- عدم التحسيس الدوري بجدول بالأمراض المهنية وكيفية التوقّي منها.
- عدم مراقبة المواد الأولية للإنتاج من طرف مصالح الدولة.
- غياب المراقبة من الهياكل المختصة.

- عدم تحيين قائمة الأمراض المهنية (الرقبة، الظهر) .
<b>استرجاع مصاريف العلاج أو التمتع بشهادة التكفل بالعلاج</b>
- عدم احترام المؤجر للأجال القانونية والمحددة للتبليغ عن حوادث الشغل.
- غياب مصلحة اجتماعية داخل المؤسسات تعنى بمتابعة الملفات.
- تعقّد الإجراءات.
- غياب التأمين الجماعي.
<b>الحصول على الغرامة اليومية</b>
- عدم احتساب الغرامة من اليوم الأول من الانقطاع عن العمل.
- عدم التكلّف بكل الآلات الطبية.
- مراجعة القوانين ذات العلاقة لتكون أكثر انصافا.
<b>الحصول على منح الآلات الطبية</b>
- صعوبة في الإجراءات للحصول على الآلات الطبية.
- تحيين قائمة المنح الخاصة بالآلات الطبية
- عدم تمتع جميع المستحقين لهذه الآلات بالمنح والاقتصار على المضمونين الإجتماعيين.
<b>الحصول على جارية العجز المستمر</b>
- الإجراءات الإدارية المعقّدة.
- ارتفاع نسب العجز.
- تحيين المقاييس المعتمدة.

<b>مشاكل التأمين على المرض :</b>
<b>الإقامات الاستشفائية</b>
- اختصار الإقامة على المستشفيات العمومية.
- نقص في الخدمة بهذه المستشفيات.
- الشروط المجحفة من طرف الصندوق.
- عدم الالتزام بتطبيق الفصل 38 من الدستور التونسي.
<b>الخدمات الأخرى (الكشف بالمقراص، الكشف بالرنين المغناطيسي، الآلات الطبية، الأدوات الخصوصية، تصفية الدم بالكلية الاصطناعية) .</b>
- الشروط المجحفة للتمتع بهذه الخدمات.

## الحصول على منح المرض

- كثرة التعقيدات الادارية:
- كثرة الوثائق المطلوبة.
- طول المدة للحصول على المنحة لَمَا يكون العامل المنتفع في أشد الحاجة إليها .
- عدم اعتماد الرقمنة.
- عدم انتفاع بعض المضمونين بهذه المنحة لأسباب إدارية (ضعف التغطية الاجتماعية).

## مشاكل حماية الأمومة :

### الحصول على منحة الوضع

- مشاكل في طول الإجراءات للتمتع بالمنحة.
- منحة ضعيفة .
- عدم المساواة في منحة الوضع بين القطاعين العام والخاصّ.

### مشاكل ما قبل الولادة

- عدم تمتع المرأة الحامل بالراحة الضرورية قبل الولادة.
- التمييز بين المرأة في القطاع الخاص والعام.
- التخلف عن المصادقة على الاتفاقية 183 المتعلقة بحماية الأمومة.

### مشاكل عند الولادة.

- الراحة الممنوحة بعد الولادة قصيرة.
- غياب الإحاطة الإداريّة بالمرأة عند الولادة .

### مشاكل عند العودة إلى العمل

- التعسّف على المرأة بعد وضعها بتغيير مكان عملها أو حرمانها من الترقية.
- عدم توفر مكان للرضاعة بمكان العمل.
- غياب الإحاطة النفسية بالمرأة بعد الولادة: عدم مراعاة مخلفات الولادة على صحّة المرأة بعد الولادة.
- ساعة الرضاعة غير كافية.

- عدم اعتبار رخصة الوضع كعمل فعلي عند احتساب العطل السنوية ومنح آخر السنة.

### تعرض المرأة إلى الفصل أثناء حملها، أو خلال عطلة الولادة أو عند عودتها إلى العمل

- تعلّل المؤجر بالوضع الاستثنائي للمرأة لطردها واتخاذ إجراءات تعسفيّة ضدها.
- عدم وجود ضمانات كافية للمحافظة على مورد رزقها / موطن عملها .
- بطيء المصادقة على مقترح قانون حماية الأمومة .

## معاشات الشيخوخة والعجز والورثة

- بطيء الإجراءات الأولية للاستفادة بمنحة الشيخوخة.

- البطيء في صرف منحة الشيخوخة.

- المرافقة والاحاطة الاجتماعية والصحية بعد الإحالة على التقاعد.

- ضعف القيمة المالية للشيخوخة.

- توحيد منظومتي الضمان الإجتماعي للقطاعات العام والخاص.

## - ب. انجازات العمل النقابي

### الحرية النقابية :

- حملة انتساب واسعة داخل الجمهورية شاملة 50 مؤسسة.

- النهوض بالتكوين المستمر بإعانة ودعم الاتحاد الدولي للصناعات المعملية ومنظمة فريدريش إيبيرت.

- إحداث اتفاقية خاصة بالمؤسسات.

- إبرام اتفاقية خاصة بالزيادة في الأجور.

- تبادل الخبرات على المستوى الاقليمي.

- إصدار 5 أعداد من مجلة «النسيج» الصادرة عن الجامعة العامة للنسيج.

### مشاكل الراتب والمكافآت :

- إبرام اتفاق حول الزيادة في الأجور والمنح لفائدة عملة القطاع .

- اتفاقات خاصة داخل المؤسسات لتحسين الأجور والمنح .

- إسترجاع الضريبة على الدخل لعمال القطاع .

### مشاكل وقت العمل والعطل والعمل الجزائي :

- تأجيل المفاوضات القطاعية حول الجانب الترتيبي إلى اليوم رغم أنه تم صياغة مشروع إتفاقية قطاعية للتفاوض في الغرض.

### مشاكل الأمن الوظيفي:

- تسجيل حالات تشريك النقابة الأساسية للمؤسسة في الانتداب بموجب محضر جلسة.

- تسجيل حالات تشريك النقابات الأساسية للمؤسسة في الترسيم قبل الآجال القانونية.

- التمتع بإعفاءات جبائيه استثنائية لبعض الفئات في القطاع.

- إقرار دورات تكوينية في مجال الصحة والسلامة المهنية برعاية الحماية المدنية.

- إبرام اتفاقيات شراكة بين النقابة الأساسية وقاعات رياضية ومحلات تجارية لتقديم خدمات لفائدة العمال.

- مساهمة الجامعة في المفاوضات الاجتماعية حول الزيادة في الأجور (زيادة استثنائية في الأجور للقطاع ب 7%) بموجب اتفاق مع الجامعة الوطنية للنسيج التابعة للإتحاد التونسي للتجارة والصناعة والصناعات التقليدية.

- مساهمة الجامعة في إبرام اتفاقية مؤسسة «أوتوليف».

### **مشاكل العنف والتحرش في عالم العمل :**

- تنظيم تظاهرات وتحركات مع مكونات المجتمع المدني من أجل استصدار قانون 58 لمناهضة كافة أشكال العنف ضد المرأة.

### **أسباب عدم التسجيل في الضمان الاجتماعي :**

- تنظيم دورات تكوينية في مجال الحماية الاجتماعية بمبادرة من الجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية بالاستعانة بخبراء من أهل الإختصاص.

- مزيد من توعية العمال بضرورة التمسك بحقوقهم في الحماية الاجتماعية.

- التعريف بمنظومة واب التابعة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي حول التصريح الحيني من طرف المؤجر.

- تسجيل إخلالات من جانب أصحاب العمل في مجال التصريح بالمساهمة لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ورفع قضايا في الغرض.

- مساهمة القطاع في إعادة العديد من المطرودين إلى العمل بموجب أحكام قضائية وتحركات نضالية.

### **المشاكل التي يواجهها المسجلون في الضمان الاجتماعي للحصول على حقوقهم**

- المساعدة والإحاطة للعمال عند غلق المؤسسات للتمتع بالإعانة الاجتماعية 200د.

- تذليل المصاعب لدى وزارة الشؤون الاجتماعية.

### **مشاكل حوادث الشغل والأمراض المهنية:**

- التوعية ومزيد المعرفة للحد من حوادث الشغل والأمراض المهنية.

- التعريف بالإمميزات الممنوحة من طرف الصندوق للفائدة المؤسسات من أجل التقليل من حوادث الشغل.

- التكوين المستمر للنقائبيين في مجال الصحة والسلامة المهنية.

- إقرار عقود تأمين جماعية في عديد المؤسسات.

### **مشاكل التأمين على المرض :**

- التكوين والتعريف بالمشاكل وإيجاد الحلول.

- تدريب العملة وتطوير مهاراتهم حول كيفية التعامل مع منظومة التأمين على المرض.

- إقرار عقود تأمين جماعية في عديد المؤسسات.

### **مشاكل حماية الأمومة :**

- تقديم مشروع خاص بالاتحاد العام التونسي للشغل لتحسين حماية الأم.

- تنظيم تحركات نضالية للضغط من أجل المصادقة على الاتفاقية 183 والقيام بدورات تكوينية عديدة للغرض.

## فهرس جداول البيانات

- 19 الجدول 1 :توزيع مؤسسات النسيج والملابس المشغلة لـ 10 أشخاص فما فوق بحسب كل نشاط وكلّ نظام. فيفري 2021
- 19 الجدول 2 : توزيع مؤسسات الجلود والأحذية المشغلة لـ 10 أشخاص فما فوق بحسب كلّ نشاط وكلّ نظام. فيفري 2021
- 21 الجدول 3 : توزيع العمال في مؤسسات النسيج والملابس المشغلة لـ 10 أشخاص فما فوق بحسب فرع النشاط وبحسب نظام العمل-فيفري 2021
- 22 الجدول 4 : توزيع العمال في المؤسسات المشغلة لـ 10 أشخاص فما فوق بحسب النشاط والنظام فيفري 2021
- 22 الجدول 5 : العمل المؤجر المنظم في القطاع الخاص بحسب النشاط الرئيسي ونظام المؤسسة. فيفري 2021
- 23 الجدول 6 : توزيع أجراء القطاع الخاص بحسب النشاط الرئيسي وشريحة الأجراء. 2018
- 24 الجدول 7 : العاملون في القطاع غير المنظم بصناعات النسيج والملابس والجلود والأحذية. 2019
- 33 الجدول 8 : هل يتقاضى الأجراء رواتبهم بانتظام؟
- 33 الجدول 9 : الزيادة في الأجور
- 33 الجدول 10: الزيادة في المنح
- 39 الجدول 11 : عدد ضحايا حوادث الشغل والأمراض المهنية في قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية
- 44 الجدول 12 : مدى استخدام الشركات للعقود محددة المدة وفقاً لتقييم النقابات (% من إجمالي النقابات)
- 45 الجدول 13 : تشريعات حول طرد العمال: منحة الطرد
- 53 الجدول 14 : هيكله وتيرة أسباب الإضراب في القطاع الخاص سنة 2008 و2012 بحسب القطاع المصدر والموجه للسوق الداخلية(ب%)

الجدول 15 : تطور تكوين رأس المال الثابت الإجمالي لصناعات النسيج والملابس  
والجلود وصناعة الميكانيك والكهرباء كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي

59

الجدول 16 : قائمة المصالح العمومية الاجتماعية بحسب مجال النشاط

79

## فهرس الرسوم

- 18 الرسم 1 : نسبة المؤسسات المصدرة كليًا والمشغلة لما فوق 10 أجراء بحسب قطاع النشاط (ب% للمؤسسات). فيفري 2021
- 20 الرسم 2 : توزيع مؤسسات قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية بحسب البلدان الشريكة وفرع النشاط الرئيسي. فيفري 2021
- 21 الرسم 3 : توزيع المؤسسات الخاصة حسب النشاط الرئيسي والجهة (بالنسبة المئوية) 2018.
- 23 الرسم 4 : نسبة العمل غير المنظم بحسب القطاع. الثلاثية الرابعة 2019 (%)
- 25 الرسم 5 : تطور العمل المأجور المنظم في قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية 2002-2018
- 26 الرسم 6 : نسبة ديمومة جيل الشركات المحدثه سنة 2005 حسب النشاط الرئيسي
- 26 الرسم 7 : نسبة ديمومة جيل الشركات المحدثه سنة 2010 حسب الأنشطة الرئيسية للمؤسسة
- 28 الرسم 8 : ترتيب تونس من بين 190 اقتصادا بحسب مجال مؤشر أنشطة الأعمال. Doing Business 2019.
- 31 الرسم 9 : نسبة النقابات المنتفعة بتسهيلات لتأدية مهامها داخل المؤسسة. 2021
- 32 الرسم 10 : توزيع أعضاء المكتب النقابي حسب فترة الانخراط بالاتحاد العام التونسي للشغل وبحسب النوع الاجتماعي. 2021.
- 34 الرسم 11 : الأجر الأدنى الشهري في صناعة الملابس خلال سنة 2014 لعينة من البلدان
- 35 الرسم 12 : المدة الأسبوعية العادية والقانونية للعمل في العالم
- 36 الرسم 13 : مدة العطلة السنوية في العالم

- 42 الرسم 14 : مدة عطلة الأمومة القانونية.2013 (185 بلدا وموطنا)
- 46 الرسم 15 : أشكال تعديل نظام العمل المختلفة المعتمدة من طرف شركات قطاع الملابس والجلود والأحذية-نوفمبر 2020(%)
- 46 الرسم 16 : نسبة مؤسسات قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية بحسب نسبة تسريح العمال. 2020
- 49 الرسم 17 : نسبة الرضا بالحوار الاجتماعي لدى النقابات بحسب تمكينها أو عدم تمكينها من المعلومة حول الوضع الاقتصادي للمؤسسة
- 49 الرسم 18 : نسبة النقابات الراضية عن الحوار الاجتماعي حسب ما إذا كان يتم الحفاظ على الأجر والمزايا الاجتماعية خلال وقت الفراغ اللازم لأداء واجباتها بكفاءة وسرعة
- 50 الرسم 19 : نسبة تداول مواضيع الحوار الاجتماعي في مستوى المؤسسة (%) (النقابات)
- 50 الرسم 20 : العلاقة بين الشفافية الاقتصادية ومكانة موضوع التنافسية في الحوار الاجتماعي
- 51 الرسم 21 : العلاقة بين الشفافية الاقتصادية للمؤسسة ومكانة موضوع التكوين المهني في الحوار الاجتماعي
- 57 الرسم 22 : تطور نسبة المواطنين الذين يرون أن الوضع الاقتصادي في تدهور مستمر. 2015. 2020
- 58 الرسم 23 : نمو الناتج الداخلي الخام الحقيقي (التغيير السنوي بال%)
- 64 الرسم 24 : سلسلة الخدمات اللوجستية للشركة
- 70 الرسم 25 : إضراب عمال وعاملات شركة Gartex
- 78 الرسم 26 : الشراكة بين النقابات الأساسية لقطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية والمصالح العمومية الاجتماعية بحسب مجال النشاط
- 86 الرسم 27 : من أجل شراكة على الصعيدين الوطني والجهوي لدعم الشراكة بين النقابات الأساسية والمصالح العمومية المحلية

## نشرية :

فريدريش ايبارت ستيفتونغ- مكتب تونس. 2021 «مستقبل قطاع النسيج والملابس والجلود والأحذية من أجل سياسة صناعية مستدامة قوامها العمل اللائق» رؤية نقابية.

## الاتصال :

فريدريش ايبارت ستيفتونغ- مكتب تونس  
4، نهج بشار ابن برد  
2078 المرسى الكرنيش  
الهاتف : (+216) 71 77 53 43  
الايمايل : Leyla.chaari@fes.de

## تصميم :

شركة أمايز  
ameise.event@gmail.com

# من أجل سياسة صناعية مستدامة قوامها العمل اللائق

بدعم من

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**

مكتب تونس